

2020 14

# 반성폭력 이슈리포트

## | 연구동향분석

김보화 국내외 직장 내 성희롱·성폭력 연구동향  
: 2018년 1월부터 2020년 8월까지를 중심으로

## | 상담일지 분석

장주리 2019년 한국성폭력상담소 직장 내 성희롱·성폭력 상담일지분석

## | 쟁점과 입장

배진경 여성노동상담으로 살펴본 미투전후 변화와 과제

이미정 대학 성희롱 고충처리기구를 둘러싼 쟁점과 과제

김신아 조직/공동체 내 성평등 약속문 만들기: 연결과 확장으로 가는 과정

## | 기고

노선이 텔레그램 N번방 이후, 해시태그운동으로 보는

디지털성폭력 관련 법 제·개정 내용 검토

양지혜 성숙하지 않아도 괜찮은 세상이 필요하다

: 여성청소년의 성적 권리와 '일탈계'

양예원 누구에게 분노해야 하는가?: 촬영물 성폭력, 동의와 강제 사이에서

## | 서평

류수민 『김지은입니다』: '결과' 함께, 말하기의 힘을 지속시키는 조건



2020 14

# 반성폭력 이슈리포트



여는 말

- 004 | 김보화

연구동향분석

- 008 | 김보화 국내의 직장 내 성희롱·성폭력 연구동향  
: 2018년 1월부터 2020년 8월까지를 중심으로

상담일지 분석

- 050 | 장주리 2019년 한국성폭력상담소 직장 내 성희롱·성폭력 상담일지분석

쟁점과 입장

- 096 | 배진경 여성노동상담으로 살펴본 미투전후 변화와 과제  
110 | 이미정 대학 성희롱 고충처리기구를 둘러싼 쟁점과 과제  
134 | 김신아 조직/공동체 내 성평등 약속문 만들기: 연결과 확장으로 가는 과정

기고

- 148 | 노선이 텔레그램 N번방 이후, 해시태그운동으로 보는  
디지털성폭력 관련 법 제·개정 내용 검토  
154 | 양지혜 성숙하지 않아도 괜찮은 세상이 필요하다  
: 여성청소년의 성적 권리와 '일탈계'  
160 | 양예원 누구에게 분노해야 하는가?: 촬영물 성폭력, 동의와 강제 사이에서

서평

- 168 | 류수민 『김지은입니다』: '결'과 '함께', 말하기의 힘을 지속시키는 조건

2018년을 전후하여 한국사회에 불어닥친 미투운동은 전 사회적으로 많은 변화를 가져왔습니다. 미투운동은 특히 직장 내 우월적 지위에서의 성폭력을 가시화하였고, 대학 내, 공동체 내 등 조직 내 성폭력이 얼마나 일상적이고, 광범위하게 발생하고 있는지를 드러내 주었습니다. 그리고 그것은 안타깝게도 성폭력이 우리의 삶과 매우 가까이 있으며, 우리가 속해있는 공간에서부터 변화를 시작하지 않으면 안 된다는 절실한 교훈을 주었습니다. 이에 한국성폭력상담소 부설연구소 울림은 『2020년 반성폭력 이슈리포트 14호』를 미투운동 이후 조직 내 성폭력과 관련하여 변화된 지점들, 여전히 변화되지 않은 지점들과 논의가 필요한 쟁점들, 그리고 현장의 목소리들이 반영될 수 있도록 기획하였습니다.

먼저 부설연구소 울림은 2018년 1월부터 2020년 8월까지 직장 내 성희롱·성폭력과 관련된 국내의 연구들을 살펴보면서 직장 내 성희롱에 대한 인식과 판단기준 및 처리 과정을 살펴보았고, 2019년 한국성폭력상담소의 직장 내 성희롱·성폭력 상담일지를 분석하여 현장에서 마주하는 피해의 특징들과 구성조건들, 처리과정에서의 문제점들을 분석하였습니다. 또한 ‘쟁점과 입장’에서는 다양한 현장 전문가들의 연구와 경험을 통해 미투운동 이후 직장내 대학 내 성희롱 고충처리 과정의 현황과 과제, 성평등한 조직문화를 만들기 위한 ‘성평등 약속문 만들기’의 조건과 과정을 살펴보았습니다.

한편 기고란은 2020년 한국사회를 뒤흔든 ‘텔레그램 성착취 사건’과 그로 인한 법적 변화들, 여성청소년들의 성적 권리에 관한 쟁점과 촬영물 성폭력 피해생존자의 목소리가 드러날 수 있도록 구성하였습니다. 더불어 전 충남지사 안희정 성폭력 사건의 피해생존자가 기록한 『김지은입니다』의 서평을 통해 김지은 씨의 투쟁과 생존의 이야기를 나누고자 하였습니다.

이처럼 『2020년 반성폭력 이슈리포트 14호』는 직장·대학·공동체 등의 조직 내 성폭력, 디지털성폭력 등의 현황과 처리과정에서의 과제들을 피해생존자의 관점에서 살펴보면서 이론과 운동의 방향을 나누고자 합니다. 성폭력은 개인의 문제가 아니라 전 사회가 함께 책임져야 할 정치적 영역입니다. 더불어 성폭력 사건의 처리나 해결의 과정은 보호나 복지 차원에서의 서비스가 아니라 남성중심적인 법·제도·문화·인식들과 맞서는 여성주의적인 투쟁의 과정입니다. 『2020년 반성폭력 이슈리포트 14호』를 통해 그 투쟁의 과정을 여러분과 함께 만들어어나갈 수 있기를 바랍니다.

한국성폭력상담소 부설연구소 올림 책임연구원 김보화





## I 연구동향분석

김보화 국내외 직장 내 성희롱·성폭력 연구동향

: 2018년 1월부터 2020년 8월까지를

중심으로

# 국내외 직장 내 성희롱·성폭력<sup>1)</sup> 연구동향 : 2018년 1월부터 2020년 8월까지를 중심으로<sup>2)</sup>

김보화  
한국성폭력상담소 부설연구소 올림 책임연구원

## 1. 들어가며

지난 몇 해, 성폭력 피해자들은 미투운동을 경유하면서 학교와 직장, 오프라인과 온라인을 넘나들며 수많은 성폭력을 문제제기해왔고, 이에 대한 여성운동단체들의 적극적 지원과 대응이 뒷받침되면서 여러가지 법·제도·인식적 변화를 만들어나갔다. 이제 서로의 용기를 통해 힘을 얻은 피해자들은 더이상 참지 않기 시작했고, 그동안 말하지 않았던/못했던 피해들이 세상에 드러나고 있다. 특히 2018년 초, 전 법무부 검찰국장 안태근에 의한 성폭력이나 전 충남도지사 안희정에 의한 성폭력, 최근의 전 서울시장 박원순에 의한 성폭력 사건 등과 같이 우월적 지위에 의한 성폭력의 공론화는 직장 내 권력관계 속에서 성폭력이 얼마나 일상적으로 발생해왔는지를 드러내면서 한국 미투운동의 역사를 이어가고 있다.

- 
- 1) 한국성폭력상담소(2007)에서는 성폭력을 “개인의 성적자기결정권을 침해하는 범죄로 강간뿐 아니라 추행, 성희롱 등 모든 신체적·언어적·정신적 폭력을 포괄하는 것으로서, 상대방의 의사를 침해하여 이루어지는 모든 성적 언동”으로 정의함으로써 성희롱도 성폭력에 포함하는 개념으로 보고 있다. 그러나 법적·제도적으로는 성희롱과 성폭력(강간, 추행 등)의 규정과 처리절차가 다르기 때문에, 이 글에서는 직장 내 성폭력을 주로 성희롱으로 표기하되, 필요에 따라 성희롱과 성폭력을 병기하거나 성희롱을 포함하는 의미로서 성폭력으로 표현하기도 하였다. 또한 국내문헌의 경우 저자의 표현을 그대로 살렸고, 해외문헌의 경우 sexual harassment를 성희롱으로 번역하였으며, 기타 성희롱·성폭력을 의미하는 다양한 표현들은 원문의 의미를 최대한 살리기 위해 노력하였다.
  - 2) 이 글에서 국내외 연구검색은 한국성폭력상담소 자원활동가 박주현님의 도움을 받았다. 다시 한번 깊은 감사의 말씀을 전한다.

한국성폭력상담소(2020)의 「2019년 한국성폭력상담소 상담통계 분석」에 따르면, 전체 성폭력상담 912건 중에 성인의 경우 직장 관계에 있는 사람에 의한 피해가 274건(39.6%)으로 가장 높으며, 고용노동부(2019)의 『2019 고용노동백서』를 참고하면, 전국 21개소의 민간단체 고용평등상담실에 접수된 상담 중 직장 내 성희롱은 2013년 1,056건에서 2016년 2,544건, 2018년에는 3,493건으로 증가하고 있다. 국가인권위원회(2020)의 경우에는 2009년 166건, 2015년 201건에 이어 2019년에는 303건의 성희롱 피해가 접수되었는데, 이처럼 직장 내 성희롱·성폭력 상담 및 신고의 증가는 국내외 적 미투운동의 영향과 성폭력·성차별에 대한 대중적 감수성의 향상으로 과거에 드러내지 못했던 피해를 이제라도 드러내거나 이전보다 적극적으로 문제제기하고 있는 것의 영향으로 보인다.

현재 직장 내 성폭력은 주로 상급자의 위력에 의한 피해가 많기 때문에 경찰서에 고소하는 것이 쉽지 않으며, 언어적 성희롱 피해의 경우에는 형사고소가 불가능하다. 따라서 피해자들은 기존의 형사사법 시스템과는 다른 절차를 거치기도 하는데, 전국의 성폭력상담소, 고용평등상담실 등을 통해 상담을 받고 다른 해결방법들이 있는지를 고민하는 과정을 거치거나 직장 내 고충처리위원회에 신고하거나 고용노동부, 국가인권위원회 등의 제도적·준사법적 기관을 통해 문제제기하기도 한다.

이러한 상황에서 중요한 것은 성희롱 발생의 증가뿐 아니라 그것이 '처리'되는 과정, 그리고 그러한 과정을 통해 도출된 결과이다. 2018년 고용노동부에 신고된 직장 내 성희롱은 총 1,087건이고, 이 중에서 기타를 제외하더라도 위반없음(324건), 이송(26건), 불기소(73건)가 423건으로 전체의 38.9%로 드러나고 있는데(박선영 외, 2019: 64), 이는 신고율이 월등히 높아진 것에 비해 성희롱이 전혀 인정되지 않거나 불기소된 비율이 적지 않음을 알 수 있다. 또한 2019년 국가인권위원회의 성희롱 진정 처리 결과를 살펴보면, 총 283건 중에 조정·권고·징계권고·합의종결이 37건으로 13%에 불과하고 각하·이송·기각·조사중지된 사건이 245건(86.57%)으로 국가위원회 규정 안에서 성희롱이 실제 처리되는 비율이 매우 적음을 알 수 있다(국가인권위원회, 2020: 223). 이러한 수치들은 피해자들의 신고·제소·진정 등이 가해자의 징계나 처벌로 이어지지 않는 경우가 많음을 보여주는데, 따라서 직장 내 성희롱·성폭력이 현재 어

한 문화적 풍토와 법·제도적 규정 속에서 해석되고 처리되는지 검토할 필요가 있다.

이에 이 글은 국내외적으로 미투운동 이후 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 구성원들의 인식과 그것이 불러일으키는 효과, 그리고 그것이 어떠한 기준으로 어떻게 처리되고 있는지 살펴보고, 피해자의 권리가 보장되기 위한 법·제도적·인식적 개선방안에 관한 최신 논의들을 리뷰함으로써 한국사회에 유의미한 쟁점들을 도출하고자 한다. 이를 위하여 먼저 2018년 1월부터 2020년 8월까지 발간된 연구보고서, 학위논문, 학술논문들을 다방면으로 살펴보고, 이 중에서도 많은 연구자들이 주목했던 연구 흐름 및 주제들을 바탕으로 국내연구 26편, 해외연구 16편을 선별하였다. 국내 연구는 DBPIA와 RISS에서 직장 내 성희롱·성폭력, 성희롱 판단기준, 성희롱 법, 성희롱 개선방안 등을 키워드로 검색하였고, 해외 연구는 workplace sexual violence, sexual harassment, sexual harassment law/policy 등의 키워드로 JSTOR, SAGE journals, Wiley Online Library, Taylor & Francis Online, Heinonline에서 검색한 연구들을 살펴 보았다. 이 글에서 살펴본 연구들의 주제별 연구제목 및 학술지명은 아래와 같다.

<표 1> 국내 직장 내 성희롱·성폭력 연구의 주제별 연구제목 및 학술지명

| 주제별 분류                 | 연구제목   | 학술지명                  |
|------------------------|--|-----------------------|
| 직장 내 성희롱의 발생원인과 영향     | 직장 내 성희롱 피해 원인에 대한 연구                                  | 경찰학연구                 |
|                        | 직장 내 성희롱의 발생원인 : 남녀차이를 중심으로                            | 한국경찰학회보               |
|                        | 직장 내 성희롱은 왜 발생하는가? 그리고 피해자들은 어떤 어려움에 처하는가              | 노동리뷰                  |
| 직장 내 구성원들의 성인식과 성희롱 경험 | 산업보안관점에서 직장 내 성폭력이 기업성과에 미치는 영향                        | 한국산업보안연구              |
|                        | 직장인 남성의 성희롱 판단에 영향을 미치는 요인 탐색                          | 한국범죄심리연구              |
|                        | 남녀의 권위주의 성향, 공정세상 신념과 직장 내 성폭력 이차피해 태도와의 관계 : 공감의 매개효과 | 한국의국어대학교 교육대학원 석사학위논문 |
|                        | 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향                       | 여성연구                  |
|                        | 여성 관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인과 그 결과에 대한 연구                  | 한국여성학                 |

|  |   |   |                  |
|--|---|---|------------------|
| 직장 내 성희롱의 법적 개념과 판단 기준                     | 성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색  | 젠더법학  |                  |
|  | 직장 내 성희롱 법리에 대한 소고 : 성의 정형화와 관련한 성희롱 인정범위의 확대 및 전담부서 설치필요성 제안 | 강원법학  |                  |
|  | 직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 성립요건 : 직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로                   | 젠더법학  |                  |
|  | 직장 내 괴롭힘 법제화와 여성노동  | 이화젠더법학  |                  |
|  | 성희롱 관련 소송에서 '성인지감수성'과 자유심증주의                                  | 민사소송  |                  |
|  | 성희롱 판단기준에 대한 판례 고찰 : 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결을 중심으로  | 경찰학연구   |                  |
| 직장 내 성희롱의 대응체계와 방법                         | 사용자책임과 제3자 보호 제도  | 직장 내 성희롱 관련 법제의 한계 및 입법체계 개편방안                                | 젠더리뷰             |
|  |   | 직장 내 성희롱 피해와 사용자책임  | 홍익법학             |
|  |   | 직장 내 대가성성희롱 관련 지각변화와 쟁점들 : 미국 연방법원 판례를 중심으로                   | 한국행정논집           |
|  |   | 직장 내 성희롱과 사용자책임- 대상판결 : 대법원 2017.12.22. 선고 2016다202947 판결     | 민사법학             |
|  |   | 직장 내 성희롱 피해근로자가 자신을 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 사업주를 상대로 하는 손해배상청구 | 법조               |
|  |   | 직장 내 성희롱에 관한 법사회학적 연구 : 사용자책임과 제3자 보호를 중심으로                   | 서울대학교 법학과 석사학위논문 |
|  | 성희롱 규제의 변화 가능성 모색 : 정의, 제3자 신고제도를 중심으로                        | 『한국여성정책연구원 제25차 젠더와 입법포럼』 국가인권위원회·한국젠더법학회 추계공동학술대회            |                  |
|  | 형사처벌 도입과 징벌적 손해배상 제도 강화                                       | 직장 내 성희롱 금지 위반에 대한 형사처벌 도입 가능성 여부 연구                          | 고용노동부            |
|  |   | 직장 내 성희롱 구제제도 개선방안 : 징벌적 손해배상 제도 도입 문제를 중심으로                  | 젠더법학             |
|  | 성희롱 신고·처리 담당자 및 기구에 관한 연구                                     | 직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안 : 독일 성평등담당관 제도 중심                        | 한국노동사회연구소 이슈페이퍼  |
| 고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구                     |   | 한국여성정책연구원   |                  |
| 성인지적 근로감독행정 강화방안 : 고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로 |   | 한국여성정책연구원   |                  |
|  |   | 총 26편   |                  |

<표 2> 해외 직장 내 성희롱·성폭력 연구의 주제별 연구제목 및 학술지명

| 주제별 분류  |  | 연구제목  | 학술지명                                  |
|---|--|---|---------------------------------------|
| 직장 내 성희롱<br>의 발생원인과<br>조건   |  | Discrimination, Sexual Harassment, and the Impact of Workplace Power  | Socius                                |
|   |  | Gender parity at work and its association with workplace sexual harassment  | Workplace Health & Safety             |
|   |  | Me Too : Race, Gender, and Ending Workplace Sexual Harassment   | Duke Journal of Gender Law & Policy   |
| 직장<br>내 구<br>성원<br>들의<br>성인<br>식이                                 | 남성중<br>심적 문<br>화의 문<br>제점과<br>리더십<br>의 중요<br>성   | Managing Sexual Joking in Manufacturing Organizations : Harassment or Humor?  | Women's Studies in Communication      |
|   |  | Organizational failure to ethically manage sexual harassment : Limits to #metoo   | Business Ethics : A European Review   |
|   |  | Leader Messaging and Attitudes toward Sexual Violence   | Socius                                |
|   |  | Best practices for early bystander intervention training on workplace intimate partner violence and workplace bullying              | Journal of interpersonal violence     |
| 조직<br>에 미<br>치는<br>영향   | 성희롱<br>신고를<br>막는 요<br>인들   | The Penalties For Self-Reporting Sexual Harassment  | Gender & Society                      |
|   |  | Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education   | Gender and Education                  |
|   |  | The impact of increasing vs. decreasing harassing behaviours on perceptions of hypothetical instances of repeated sexual harassment | Journal of Sexual Aggression          |
| 직장<br>내 성<br>희롱<br>의 처<br>리과<br>정과<br>제도<br>적·법<br>적 개<br>선방<br>안 | 처리과<br>정에서<br>의 관행<br>및 제도<br>적 문제   | The law, the market, the gendered subject : workplace sexual harassment in Chennai's information technology industry                | Gender, Place & Culture               |
|   |  | Mandatory Arbitration : How the Current System Perpetuates Sexual Harassment Cultures in the Workplace                              | Santa Clara Law Review                |
|   | 법적 개<br>념과 개<br>선방안  | Workplace Sexual Harassment and the "Unwelcome" Requirement: An Analysis of BC Human Rights Tribunal Decisions from 2010 to 2016    | Canadian Journal of Women and the Law |
|   |  | Europeanization or National Specificity? Legal Approaches to Sexual Harassment in France, 2002-2012                                 | Law & Society Review                  |
|   |  | Sexual Harassment and Corporate law   | Columbia Law Review                   |
|   | Sexual Harassment Trajectories : Limits of (Current) Law and of the Administrative State | Journal of Women, Politics & Policy   |                                       |
|   |  |   | 총 16편                                 |

위 표와 같이 이 글에서 살펴본 국내 연구들은 여성학, 경찰학, 심리학, 법학, 젠더 법학, 행정학 등에서 주로 발간되었으며, 해외 연구들도 법학, 젠더법학, 정책, 기업윤리, 여성학, 교육학 등에서 주로 발간되었다. 이상의 연구들에 대한 연구리뷰를 통해 조직 내에서 문제를 제기한 피해자들이 더이상 추가적인 피해를 입지 않고, 가해자가 정당한 처벌을 받고, 조직문화의 변화를 상상할 수 있는 이론적 논의가 확장되기를 기대해본다.

## 2. 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차 및 방법

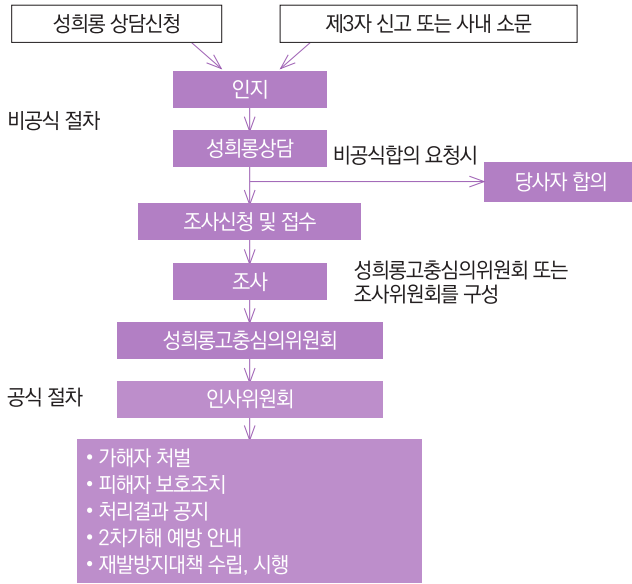
한국에서 직장 내 성희롱 관련 법조항은 1995년 「여성발전기본법」에서 처음으로 국가, 지방자치단체와 사업주의 성희롱 예방조치를 명시하였고, 1999년 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」과 「남녀고용평등법」에서 그 정의와 처리에 대한 내용을 명시하였다.<sup>3)</sup> 그리고 해당 법들은 수정, 보완의 과정을 거치면서 사업주의 책임을 강화하고 성희롱의 유형과 처리규정을 더욱 구체화하였다. 특히 2019년에 제정된 「여성폭력방지기본법」은 성희롱을 여성폭력의 한 유형으로 분류하고, 여성폭력에 대한 2차 피해의 정의와 유형을 제시하였을 뿐 아니라 여성폭력 피해 방지와 처리에 대한 국가와 지자체의 역할 등을 명시하였다는 점에서 의의가 있다.

현재 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 고평법)」 제2조에 따르면 “직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”을 말한다. 그리고 동법 제14조에 근거하여 직장 내 성희롱을 한 자는 징계나 근무장소 변경 등의 조치를 받을 수 있고, 사내 고충심의위원회의 조사를 거쳐 인사위원회 혹은 징계위원회에서 징계 및 피해자 보호, 가해자 재

---

3) 이후 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 2005년에 폐지되었고, 「여성발전기본법」은 「양성평등기본법」으로, 「남녀고용평등법」은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경되었다.

발방지 조치 결정이 내려진다.



[그림 1] 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 절차

출처: 여성가족부(2018), 「직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」, 서울: 여성가족부, 30쪽.

또한 직장 내 성희롱은 국가인권위원회, 지방노동위원회, 고용노동부에 진정할 수 있고, 특히 사업주가 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해자에 대해 해고 등 기타 불리한 처우를 했을 때는 고용노동부뿐 아니라 검찰에 직접 고소·고발할 수 있고 공소시효는 5년이다.<sup>4)</sup> 그러나 직장 내 성희롱은 현재 「형법」 상 규제대상이 아니기 때문에 피해자들은 「형법」 제307조 명예훼손죄나 제311조 모욕죄 등으로 고소하기도 하고, 민사상 손해배상청구를 진행하기도 한다.

해외의 경우 2000년대 초 유럽연합은 성·인종·종족상의 출신, 그리고 종교·세계관·장애·연령·성적 지향 등에 대한 차별을 금지하는 유럽공동체협약(EGV) 제13조에 근

4) 여성가족부(2018), 「직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼」, 서울: 여성가족부, 48-49쪽.



거하여 네 개의 반차별지침을 제정하였다. 먼저 반인종차별지침(Richtlinie 2000/43/EG)이 있고, 종교·세계관·장애·연령·성적 지향 등을 이유로 하는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있는 종교 등에서의 균등대우실현을 위한 기본지침(Richtlinie 2000/78/EG), 고용·직업훈련·승진·근로조건 등에 있어서 남녀 균등대우원칙의 실현을 위한 기존의 76/207/EWG 지침을 수정·보완한 지침(Richtlinie 2002/73/EG), 직장 이외의 영역, 즉, 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀균등대우 실현을 위한 지침(Richtlinie 2004/113/EG)이 이에 해당된다. 그리고 이 지침들의 실천을 위해 독일에서는 2006년 「일반동등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)」이 제정되었다. 동법 제3조 제4항에서는 성희롱이 정의되어 있고, 동법 제2조 제1항 제1호와 제4호에서는 “성적인 행동과 요구, 성적인 신체적 접촉, 성적인 내용에 대한 발언, 음란물을 보여주거나 게시하는 등과 같이 (상대방이) 원치 않는 성적 행위가 관련된 자의 존엄성을 손상시키는 것을 목적으로 하거나 이를 야기하고 특히 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상 또는 모욕적인 환경이 조성되는 경우”, 불이익대우에 해당된다고 명시되어 있다(박귀천·김미영, 2020: 74). 또한 독일에서 직장 내 성폭력 사건이 발생하면 피해자는 직장 내 성평등담당관, 노동자평의회 또는 인사담당자나 사용자에게 직접 피해사실을 알리고 조치를 기대할 수 있다. 그 밖에 사업장 외부에서는 노동조합이나 성폭력 관련 여성단체 또는 연방반차별국(Antidiskriminierungsstelle des Bundes) 등에 상담을 요청할 수 있다(황수옥, 2018: 8).

프랑스는 「노동관계에서의 성에 관한 직권남용에 대하여 노동법과 형사소송법을 수정하는 1992년 11월 2일 법률 제92-1179호」를 제정하고 이에 따라 「노동법전」과 「형법」을 개정하여 성희롱을 규제하는 조문을 신설하였다. 두 법은 직권을 남용하여 성적 구분(호의)를 얻기 위한 성적 성질의 언동을 공통된 요건으로 하고 있다. 1992년 「형법」은 “성적 호감을 갖게 할 목적으로 직권을 남용하여 명령, 협박하거나 강제적 수단을 사용함으로써 자기의 감독을 받는 사람에 대하여 성희롱을 한 사람은 1년간의 구금형 및 10만 프랑의 벌금에 처한다”고 규정하였다. 그러나 2012년 8월 6일에 개정된 「형법」은 성희롱을 “반복적인 방법으로 피해자에게 모욕적이거나 굴욕적인 특성 때문에 그 또는 그녀의 존엄을 해치거나 위협적, 적대적 또는 불쾌한 상황을 만든

는 성적인 성질의 언어나 행동”과 “비록 반복되지는 않지만 행위자의 이익이나 제3자의 이익을 추구하여 성적인 행위를 하기 위한 실질적이고 또는 명백한 목적으로 심각한 압력을 사용한 행위”로 정의하였다. 또한 2012년에 개정된 「노동법전」은 성희롱의 개념을 「형법」과 동일하게 규정하였다(김엘립, 2015: 14-15).

한편 미국의 경우 1976년 「민권법」 제7편 제703조 (a)항의 성차별 조항에 성희롱이 포함된다는 판례가 사용되기 시작하였고, 1980년 직장 내 성희롱에 대한 가이드라인이 마련되면서 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)를 통해 성희롱 사건을 관장하도록 하였다.<sup>5)</sup> 이후 대부분 「주법(State Laws)」에 따른 규제가 존재하고 대부분의 주들은 Fair Employment Practices Agencies를 설치하여 성희롱을 다루고 있다. 주요 대상은 공공기관이지만 사기업에 해당되는 조항들도 있다(신상숙 외, 2019: 338). 특히 미국 기업에서는 직속상관뿐 아니라 고위경영진, 고용평등 고충처리실, 음성 핫라인, ‘지정관리자’ 등을 통해 신고할 수 있게 하였는데 다양한 통로를 마련함으로써 피해자의 접근성을 높였다. 예컨대 존슨앤존슨(Johnson & Johnson)의 경우, 지사의 직속상관, 고위경영진, 혹은 인적자원관리 담당자에게 성희롱 사건을 즉시 보고하는 것을 원칙으로 하면서도 본사의 고용평등과 고충처리실(Corporate Office of Equal Opportunity and Work Place Solutions)로 연락하거나 음성 핫라인을 사용할 수 있다. 한편 연방 공공기관에서도 피해자들이 의존할 수 있는 다양한 지원을 운영하

---

5) 미국의 경우 직장에서 인종, 피부색, 종교, 성별(임신, 성 정체성 및 성적 지향 포함), 출신 국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전 정보로 인해 차별을 받았다고 생각하는 경우 EEOC에 교정 조치를 요청할 수 있다. 괴롭힘에는 성희롱, 원치 않는 성적 접근, 성적 호의 요청, 기타 성적인 성격의 언어나 신체적 괴롭힘이 포함되며, 괴롭힘은 본질적으로 전적으로 성적인 것일 필요는 없지만, 개인의 성별에 대한 불쾌한 발언을 포함할 수도 있다. 예를 들어, 일 반적으로 여성에 대해 모욕적인 발언을 하여 여성을 괴롭히는 것은 불법으로 규정하고 있다. 그밖에 괴롭힘이 너무 빈번하고 심각해서 불쾌한 근무 환경을 조성하거나 피해자가 고용 상 불리한 대우를 받는 것은 불법이다. 피해자와 가해자는 모두 여성이거나 남성이거나 동성일 수도 있다. 청구기한은 180일이고, 직원이 15명 이상인 회사가 이에 해당한다. EEOC 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment> (최종검색일: 2020.10.30.)

고 있다. Federal Women's Program,<sup>6)</sup> EEO counselors,<sup>7)</sup> EAP counselors<sup>8)</sup> 등의 프로그램이 대표적인 사례이다. 연방법무부는 기존의 고충처리절차 외에 '연락자(collateral duty contact persons)' 제도를 도입하여 피해자들이 손쉽게 부담 없이 성희롱 문제를 공개할 수 있도록 하기도 했다. 이 제도에서 '연락자'란 자신들의 본연의 업무에 추가해 성희롱 피해자에게 조언을 줄 수 있는 사람으로 연방정부기관 내에 직급별로 존재한다. 이들은 고충제기 직원들의 고충을 객관적으로 경청하고 고충제기 직원들이 취할 수 있는 옵션들을 설명하며 이들의 고충들이 신속하고 중립적이며 비밀리에 처리되도록 보장하는 역할을 담당한다. 심각한 성희롱 사안의 발생 시 피해자는 자신과 연결된 지정관리자에게 사건을 의뢰할 수 있다(박선영 외, 2014: 71-72).

위와 같이 국가별로 직장 내 성희롱의 정의와 처벌 근거, 절차에는 다소 차이가 있으나 대체로 성희롱을 성차별의 일환으로 파악하면서 처벌의 수위를 높이고, 다양한 신고절차 및 방법들을 만들어가고 있는 추세이다. 다음 장부터는 2018년 1월부터 2020년 8월까지 발표된 국내외 연구들을 중심으로 직장 내 성희롱·성폭력의 발생원인 및 발생조건과 효과, 구성원들의 성인식과 성희롱 경험, 법적 정의와 처리과정에서의 문제점 및 개선방안에 대한 논의들을 살펴보고자 한다.

- 
- 6) Federal Women's Program(FWP)은 1967년, 행정명령 11375에 성(sex)을 차별의 한 형태로 추가하면서 설립되었다. FWP는 연방 서비스의 모든 분야에 여성의 일자리 기회를 강화하고, 고용과 발전에 대한 장벽을 밝히는 책임을 가지고 있다. 1978년에 이 프로그램에 대한 책임은 EEOC로 이관되었는데, FWP는 전반적인 시민권리/평등기회 프로그램의 필수적인 부분이다. 각 연방 기관에는 적어도 한 명의 FWP 매니저(FWPM)가 있으며, 많은 기관들이 본사와 현장에 네트워크를 구축했다. FWPM은 여성의 고용과 경력을 향상하기 위한 조언자의 역할을 하며, 모든 연방 직원들은 FWP의 서비스를 받는다. Federally Employed Women 홈페이지, <https://www.few.org/our-focus-2/federal-womens-program> (최종검색일: 2020. 11.30.)
  - 7) 차별로 인한 피해 및 인사조치 불이익을 입으면 각 직장을 지원하는 EEO(Equal Employment Opportunity) 사무실에 연락할 수 있고, counselor는 상담, 중재, 신고 등을 돕는다. EEOC 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/federal-sector/contacting-eeo-counselor> (최종검색일: 2020. 11. 30.)
  - 8) Employee Assistance Program(EAP)은 직장 내 갈등으로 인한 정신건강 문제에 대한 상담 및 치료를 지원하는 프로그램으로, EAP counselors는 고용주가 사내에 전문상담원을 배치하거나 외부상담기관과 연계를 맺어 연결된다. Medical news today 홈페이지, <https://www.medicalnewstoday.com/articles/eap-counselor> (최종검색일: 2020. 11. 30.)

### 3. 직장 내 성희롱 관련 국내 논의

#### 1) 직장 내 성희롱의 발생원인과 영향

최근 3년간 직장 내 성희롱과 관련된 연구들 중에서 먼저 직장 내 성희롱의 발생원인과 그것이 미치는 영향을 분석한 연구들을 살펴보면, 정진성·심희섭(2018)은 698명의 여성을 대상으로 성희롱 피해경험에 영향을 미치는 요소들에 대한 로지스틱 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 조직 내 남녀차별이 심할수록, 여성비율이 낮을수록 성희롱 피해 확률이 높고, 학력은 성희롱 피해에 정적 영향을 미쳤다고 분석했다. 또한 성역할 수용은 성적강요와 같이 심각한 성희롱 피해는 증가시키지만 겉다괴롭힘이나 성적접근과 같이 비교적 덜 심각한 피해에는 부적 영향을 미쳤다고 분석했다. 정진성(2018)은 앞의 연구 데이터를 확장하여 직장 내 성희롱의 가해원인에 남성과 여성의 차이가 있는지를 검증하기 위해 직장인 1,150명(남성 452명, 여성 698명)을 대상으로 생물학적 모형, 사회문화적 모형, 조직적 모형, 개인차 모형을 포괄하는 분석모형을 구축하고 음이항회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 남성의 성희롱 가해경험이 여성에 비해 조금 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었는데, 남성은 왜곡된 성인지를 가진 20~30대가 근무경력이 어느 정도 쌓였을 때 해당 직장의 성차별이 심한 상황이라면, 성희롱 가능성이 가장 높아지는 것으로 드러났다. 반면, 여성은 왜곡된 성인지를 가진 20~30대가 근무경력이 어느 정도 쌓인 경우라도 성비, 고용안정성, 소득 등 여러 조건들이 충족되었을 때 비로소 성희롱 가능성이 가장 높아지는 것으로 나타났다. 이에 전반적으로 남성의 성희롱 가해원인이 여성에 비해 훨씬 단순해 보이나, 왜곡된 성인지가 남녀 모두에게서 매우 강한 정적 효과를 미친다고 분석하였다.

송민수(2018)는 직장 내 성희롱의 발생원인과 영향을 분석하였는데, 연구 결과 첫째, 남성에 비해 여성이, 나이가 어릴수록, 미숙련 노동자들이 성희롱에 노출될 확률이 높았다. 노조의 존재는 직장 내 원치 않는 성적관심과 성희롱 가능성을 유의하게 낮췄다. 또한 근로환경 특성의 경우 성과평가, 작업속도, 저녁근무, 고용형태 차별 등은 성희롱 발생 확률을 높이는 반면, 상사의 지원은 성희롱 발생가능성을 낮췄다. 둘째, 성희롱 경험자들은 미경험자들에 비해 더 많은 건강상 어려움을 겪었는데 성희롱

피해로 인한 정신적 고통은 가해자가 피해자와 가까운 사람일수록 더 심하게 나타났다. 셋째, 성희롱 경험자들은 미경험자들에 비해 전반적으로 근로환경에 대해 불만족했으며 결근일수가 많았고 몸이 아픈 상태로 근무하는 일수도 많았다.

나이가 정세희 외(2019)는 산업보안관점에서 직장 내 성폭력이 기업성장에 미치는 영향을 분석하였는데, 직장 내 성폭력 문제는 기업의 손실을 야기한다는 점에서 산업보안 관점으로 다뤄져야 할 주제라고 강조한다. 기업의 보안 관리자가 자산의 손실을 야기하고 기업의 생존을 위협할 수 있는 위험성을 인지하면서 직장 내 성폭력 문제를 다루고자 할 때 직장 내 성폭력 위험성이 감소할 수 있고, 기업의 지속적인 성장을 도모할 수 있기 때문이다. 무엇보다도 직장 내 성폭력이 미디어를 통해 알려지면 기업의 매출 및 순이익 등 기업성과에도 직접적인 영향을 준다. 따라서 직장 내 성폭력이 기업의 인적자원과 이미지, 그리고 성과에 영향을 줄 수 있기 때문에 산업보안 관점에서 고려할 필요가 있다는 것이다. 그동안 국내 산업보안 연구가 주로 산업기술과 유출방지에 초점을 맞춰왔다는 점을 감안할 때 직장폭력 분야와 같은 새로운 연구영역의 확장은 의미 있는 부분일 수 있다. 그러나 기존의 기업들이 당장의 이익을 위해 성희롱을 묵살하는 방식을 택하기도 하기 때문에 단순히 기업의 매출과 성과 등을 위해서만이 아니라 산업보안의 관점에서 성희롱 문제를 다뤄야 하는 방향과 원칙에 대한 부분도 강조할 필요가 있어 보인다.

위 연구들은 조직의 구조와 문화, 피해자의 고용형태와 직장 내 위치, 성별 등의 조건이 직장 내 성희롱의 피해/가해 원인에 영향을 미치며, 산업보안의 관점 등을 고려하여 직장 내 환경과 인식변화가 필요함을 주장한다. 그러나 성희롱 가해경험의 성별차이를 분석한 정진성(2018)의 연구 결과에 대하여 좀 더 생각해볼 필요가 있다. 그는 가해원인의 성별차이를 분석한 이유에 대해서 “여성이 저지르는 성희롱도 남성이 범하는 성희롱에 비해 결코 적지 않고, 남성이 당하는 피해도 상당하다는 사실을 지적하기 위해서(2018: 333)”라고 밝히고 있는데, 기존의 성희롱 관련 법제 상의 예시나 선행연구를 참고하여 11개의 질문문항을 성적강요, 성적접근, 첸더괴롭힘으로 구분한 후 성적접근에는 가중치 2를 부여하고, 성적강요에는 가중치 3을 부여하였다. 특

히 연구자가 제시한 문항<sup>9)</sup>중에서 성적강요의 예시 중 하나는 “안마나 애무를 강요한 적이 있다”이고, 성적접근 예시 중 하나는 “입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉을 한 적이 있다”이며, 젠더괴롭힘 중 하나는 “상대방에 관한 성적 이야기를 퍼뜨린 적이 있다”인데, 성희롱은 관계와 위치, 피해자/가해자의 성별과 지속기간 등의 상황과 맥락에 따라 심각성에 대한 인식이 달라질 수 있다. 또한 경우에 따라 “안마나 애무를 강요”하는 행위와 “입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉” 중 피해의 심각성에 대한 판단이 다를 수 있기 때문에 위와 같은 방식으로 더 심각한 피해와 덜 심각한 피해를 산정하는 방법은 기존의 성폭력 통념을 강화시킬 우려가 있다. 따라서 향후 연구는 단편적인 유형에 따라 피해의 심각성을 강조하기 보다 피해가 강화되는 조건과 그 조건에 따른 차이에 대하여 주목할 필요가 있어 보인다.

## 2) 직장 내 구성원들의 성인식과 성희롱 경험에 관한 연구

직장인의 성인식과 성희롱 피해/가해 경험의 관련성을 살펴본 연구로 먼저 김다은·이창배(2019)는 성역할 고정관념이 성희롱 가해행위에 미치는 영향을 살펴본 결과, 성역할 고정관념에 대한 태도가 수용적이고, 조직 내 비정규직 비율이 높고, 여성일수록 성희롱 가해행위 경험이 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대하여 연구자는 여성피해자는 여성가해자로부터 성희롱 당할 가능성이 높다는 기존의 연구들을 참고하면서 동성 간 성희롱이 발생하고 있는 것으로 해석한다. 한편 조직 내 여성비율이 높은 회사일수록 성희롱 가해행위 경험이 낮아지는 것으로 발견되었는데, 이에 따라 교육과 조직문화 개선의 필요성을 강조하였다.

윤정숙(2018)은 직장인 남성의 성희롱 판단에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위

9) ‘성적강요’ 2문항(“성관계를 강요하거나 회유한 적이 있다”, “안마나 애무를 강요한 적이 있다”), ‘성적접근’ 4문항(“입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉을 한 적이 있다”, “가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지려고 한 적이 있다”, “상대가 원치 않는데도 어깨나 등, 손을 만지거나 잡으려 한 적이 있다”, “성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만진 적이 있다”), ‘젠더괴롭힘’ 5문항(“외모, 옷차림, 몸매에 대한 성적 비유나 평가를 한 적이 있다”, “음담패설 및 성적농담을 한 적이 있다”, “상대방에 관한 성적 이야기를 퍼뜨린 적이 있다”, “회식자리 등에서 무리하게 술을 따르도록 강요한 적이 있다”, “음란한 사진이나 성인 잡지, 야한 동영상을 보여주려고 한 적이 있다”), 위 정진성(2018)의 연구, 344쪽, 각주 14번.

해 4개의 시나리오를 구성한 후 직장인 남성 452명을 대상으로 설문을 진행하였는데, 그 결과 응답자의 35.6%(161명)가 현재 재직 중인 직장에서 성희롱 행위를 한 번이라도 한 적이 있다고 대답하였다. 또한 남성은 직장 내 성희롱을 판단할 때 행위의 '성적(sexual) 성질'을 가장 중시하는데, 권력관계는 부분적으로 영향을 미쳤다. 즉 신체적 성희롱의 경우 좀 더 쉽게 성희롱이라고 판단했지만, 언어적 성희롱의 경우는 피해자와 가해자 간에 권력관계가 존재할 때 좀 더 성희롱이라고 판단하는 경향이 있었다. 일부 시나리오에서는 성희롱 관련 통념이 많을수록 관련 상황을 성희롱으로 판단하지 않는 것으로 드러났다. 더불어 정지수(2019)는 직장 내 성폭력 피해자에 대한 성인 남녀의 2차 피해 태도와 인식의 관련성을 보기 위해 일반 성인 남녀 214명을 대상으로 설문을 실시한 결과, 권위주의 성향, 개인적 공정세상 신념, 일반적 공정세상 신념, 공감능력, 직장 내 성폭력 2차 피해 태도는 모두 유의미한 상관관계가 나타났다. 권위주의 성향은 성폭력 2차 피해 태도와 높은 정적 상관을 보였으며, 공감은 성폭력 2차 피해 태도와 매우 높은 부적 상관을 보였다. 이에 권위주의 성향과 일반적 공정세상 신념이 직장 내 성폭력 2차 피해 태도에 영향을 미치는 주요 변인이며, 공감의 매개효과를 증명하는 것이라고 분석하였다.

더불어 정지연(2018)은 성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향을 분석한 결과, 성희롱을 경험한 여성은 성희롱을 경험하지 않은 여성에 비해 근로환경만족도가 낮았으며, 성희롱을 중첩하여 경험할수록 근로환경만족도가 낮아졌다. 성희롱을 경험한 여성은 그렇지 않은 여성에 비해, 그리고 성희롱을 중첩하여 경험한 여성일수록 현재 하고 있는 일을 60세까지 지속하고 싶지 않다고 응답할 가능성이 높았다. 즉, 성희롱을 경험한 여성일수록 적극적으로 자신의 경력을 전환할 의지가 높았는데, 결론적으로 직장에서의 성희롱 경험은 여성의 직장생활에 대한 태도와 인식에 부정적인 영향을 미친다고 분석하였다.

한편 직장 내 여성관리자의 중요성과 기업문화를 강조한 연구들도 있는데, 김향아·권혜원(2019)은 여성관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인을 분석한 결과, 조직 내 여성비율이 전체구성원의 40% 이상이면 여성관리자의 성희롱 피해경험이 줄어들었으며 여성의 조직 내 상대적 권력과 공식적 권한이 클수록 여성관리자의 성희롱

피해 가능성이 감소하였다. 이는 여성관리자들이 수량적 대표성을 띠는 차원을 넘어 서서 조직 내 유리천장을 극복하고 의사결정의 실질적 권력과 공식적 권한을 갖는 것이 조직 내 성차별·성희롱 가능성을 줄이는 데 핵심적인 역할을 한다는 점을 보여준다. 또한 성차별적 인적자원관리 관행과 비지원적 조직문화가 성희롱 발생 가능성을 증대시키는 것으로 드러나는데, 성희롱 피해경험이 많을수록 구성원들의 직무만족도와 조직몰입이 감소하고 이직 의도가 증대하는 것으로 나타나 성희롱 경험이 피해자뿐 아니라 조직성과에도 부정적 영향을 끼친다는 것을 입증하였다.

이상의 연구들은 직장 내 구성원들의 성인식과 성희롱 피해/가해 경험들이 미치는 영향과 여성의 비율과 리더의 역할 등을 중심으로 성희롱·성폭력 문제를 다루고 있는데, 이 중에서 김다운·이창배(2019)의 연구 결과에 대하여 좀 더 생각해볼 필요가 있다. 김다운·이창배(2019)는 성역할 고정관념에 대한 태도가 수용적이고, 조직 내 비정규직 비율이 높고, 여성일수록 성희롱 가해행위 경험이 증가한다고 분석하였다. 이에 대하여 연구자들은 응답자의 '자기 보고편향(self-report bias)'이 있을 수 있다고 말하는데 '자기 보고편향'은 주로 응답자가 자신에게 유리할 가능성이 있는 응답을 하는 것으로서 여성들이 성희롱 가해경험을 자신에게 유리한 경험으로 응답했을 것인지에 대한 의문이 남는다. 또한 연구의 데이터에서 남성(452명)이 여성(698명)보다 훨씬 적어 성별차이를 비교하기에 적절하지 않을 수 있고, 응답자들이 어떤 성별에게, 어떻게, 얼마동안, 어떠한 방식의 가해를 했는지는 드러나지 않는다. 물론 여성의 성희롱 가해도 존재하는 것이 사실이고, 그것이 중요하지 않다는 것이 아니다. 단순히 '여성도 가해를 한다/오히려 더 많이 한다'는 단선적인 분석을 넘어 성별 간 어떠한 질적인 차이가 있는지, 그 외 권력관계를 구성하는 다양한 조건들도 맥락적으로 살펴보는 것이 필요하다는 것이다. 더불어 해당 연구는 가해자가 될 가능성이 크거나, 가해행위를 했을 것으로 추측되는 사람들이 응답하는 자료를 분석함으로써 그것이 실제 누군가에게 가해행위로 인식되었는지를 확인하기 어렵다는 단점이 있다. 같은 행위나 발화를 해도 평소 관계, 성별, 친밀감 등에 따라 그것을 피해로 인식하는 데에는 차이가 있기 때문이다. 따라서 성희롱·성폭력 관련 일부 양적 연구들에서 남성보다 여성이 더 가해를 하거나, 했을 가능성이 크다고 주장하는 연구들은 좀 더 성별에 따



른 피해/가해의 내용과 관계 및 위치에 따른 차이, 그리고 그것들 구성하는 조건과 맥락에 대한 분석으로 확장될 필요가 있어 보인다.

### 3) 직장 내 성희롱의 법적 개념과 판단기준

현재 한국의 여성단체 등에서는 성희롱을 성폭력에 포함되는 개념으로 사용하고 있지만 형사처벌 대상은 아니어서<sup>10)</sup> 기본법 등을 통해 그 행위양식들을 정의하고, 예방과 처리에 대해 규정하고 있다. 이에 이러한 법적 체계에서의 정의와 개념, 성립요건이나 판단기준 등에 대하여 많은 연구들이 진행되어왔다. 먼저 박선영(2020)은 현재 「고평법」 제2조 제2호<sup>11)</sup>는 성희롱 판단에서 “성적 굴욕감 또는 혐오감”을 느껴야 하는 것으로 규정하고 있는데, 이는 성희롱이 성차별이라는 점을 탈각시킨다는 점에서 문제가 있음을 지적한다. 따라서 성희롱을 성별에 기반한 성적괴롭힘임을 분명히 하고, 피해자의 주관적 감정이 아니라 가해자의 성차별적 행위와 그로 인한 노동환경의 변화에 주목해서 재구조화해야 하며, 행위자가 사용자인 경우에 현재의 과태료 규정보다 형사처벌을 고려해봐야 한다고 주장한다.

또한 최윤희(2018)는 현재의 성희롱 정의는 행위와 유형을 너무 좁게 해석하는 경향이 있는데 성희롱은 행위자 자신의 성적 욕구를 충족시키기 위한 언동 내지 요구뿐만 아니라, 행위자의 왜곡된 '성의 정형화(Sexual Stereotype, 남녀의 성별에 따라 선천적으로 그 역할과 능력 등의 구별이 지워진다는 선입견으로 성차별의 한 형태)'에 근거한 언동으로서 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키는 언동, 그리고 성의 정형화에 기인하여 행위자가 피해자에게 직무와 관련 없는 행위를 요구하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 불러일으키는 것을 모두 포함시키는 것이 합당하다고 주장

10) 그러나 65세 이상 노인의 경우 「노인복지법」 제39조의9(금지행위) 제2호에 의해 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위를 한 자는 동법 제55조의3(벌칙)에 따라 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있고, 장애인의 경우는 「장애인복지법」 제59조의9(금지행위) 제1호에 의해 장애인에게 성적 수치심을 주는 성희롱·성폭력 등의 행위를 한 자는 동법 제86조(벌칙)에 따라 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처하도록 되어있다.

11) 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

한다. 더불어 김민정(2019)은 2019년 제정된 소위 ‘직장 내 괴롭힘’ 법과 직장 내 성희롱의 법적 개념을 비교하였다. 새롭게 시행된 개정 「근로기준법」은 그간 성적 차별, 성희롱에 국한되던 차별의 규율 범위를 성에 기반을 둔 차별, 즉 ‘젠더괴롭힘’까지 확장시킬 수 있고, 직장 내 우위관계를 지위뿐만 아니라 관계상 우위관계로도 규정함으로써 다양한 우위관계에 대한 이해를 법문에 반영한 점에서 의의가 있다고 말한다. 그러나 개정법상 근로자/사용자 범위에 배제되는 경우나 직장의 자율적 개선에 의존하는 부분들은 성희롱과 같은 정도의 제재를 적용하는 방안을 제시하면서 두 법의 관련성을 살펴보았다. 문강분(2020) 역시 직장 내 괴롭힘의 법제화로 여성노동권을 확대할 수 있고, 젠더괴롭힘을 포괄할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 말한다. 이에 직장 내 괴롭힘에 대한 고충처리시스템의 실효성을 높여야 하고, 직장 내 분쟁에 대하여는 노동위원회에 전문위원회를 설치하여 대안적 분쟁해결절차를 도입하는 것을 고려할 필요가 있으며, 여성노동자에게 건강한 일터가 되기 위한 기준을 마련하는 등의 구체적 지원방안을 모색해야 한다고 주장하였다.

한편 최근 [대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결]<sup>12)</sup>을 시작으로 ‘성인지감수성’은 중요한 성희롱의 판단기준이 되어가고 있는데, 판례분석을 통하여 이에 대한 의미를 살펴본 연구들이 있다. 해당 판결의 요지는 아래와 같다.

---

12) 해당 사건은 한 대학교수가 여학생들을 수차례 성희롱했다는 이유로 해임된 것에 불복하여 교원소청심사위원회를 상대로 해임처분 취소소송을 제기한 사건이다. 1심은 해임처분이 정당하다고 판결하였으나, 항소심은 해임처분을 취소하였고, 대법원에서는 성인지감수성을 언급하며 파기환송하였다.

<대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결요지>

(상략)법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지감수성'을 잃지 않아야 한다(『양성평등기본법』 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다(하략).

문영화(2019)는 위의 판단이 양성평등 실현에 있어 의미있는 판단임에도 불구하고 '피해자의 특별한 사정'에 관하여 아무런 근거를 제시하지 않은 채 그러한 사정을 경험칙으로 선안하여 판시하였다고 비판한다. 즉 해당 사건에서 피해자가 입을 수 있는 2차 피해의 내용 등은 일반상식의 수준에 속한다고 보기는 어렵기 때문에 위와 같은 특별한 사정을 성희롱 피해자 진술의 증명력을 판단하는 경험칙으로 사용하기 위해서는 그에 대한 증명이 필요하다는 것이다. 이를테면 대법원은 변론을 열어 전문가나 참고인들의 진술을 듣고 당사자들로 하여금 그에 대한 변론을 하게 한 다음, 그 변론에서 인정되는 경험칙을 판결에 판시했어야 한다고 말한다. 또한 성인지감수성은 단순한 정서적 차원이 아니고, 소송 과정에서 경험칙으로서 객관화되어서 성희롱 관련 사실을 인정하는 도구로 작동되어야 하므로 해당 법원은 그러한 경험칙에 어긋나는 원심판결을 파기했어야 한다고 주장한다. 한편 전병주 외(2018)는 앞의 대법원 판례는 법원이 성희롱 관련 사건을 심리할 경우에 '성인지감수성'을 갖추어야 하고, 2차 피해를 우려하는 피해자의 마음을 충분히 고려해야 한다는 점을 강조하였다고 말한다. 또한 해당 판례는 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 판단할 때에는 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느

낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 한다는 분명한 기준을 제시한 것으로 평가한다. 이러한 대법원의 판례 태도는 성범죄의 근절을 향한 의미있는 진전이자, 성차별적 사회구조의 개혁을 요구하는 '미투운동'을 지지하며, 사회적 약자를 보호하겠다는 사법부의 단호한 의지를 표명한 것으로 이해된다는 것이다.

이상의 연구들은 성희롱의 법적 개념과 판단기준으로서 성인지감수성에 대해 살펴보고 있는데, 이 중에서도 특히 문영화(2019)의 연구는 좀 더 고민해 볼 필요가 있다. 해당 판례에서 대법원이 고려해야 한다고 말하는 피해자의 '특수한 사정'이란, 직장 내에서 피해자는 2차 피해를 입을 수 있다는 것을 의미하는데, 문영화는 이러한 피해자의 사정은 '경험적으로서 객관화'되어야 한다고 말한다. 그간 여성운동에서는 성인지감수성(gender sensivity)을 젠더감수성으로 불러왔는데, 이는 사회적 약자의 시선이 좀 덜 왜곡될 가능성이 크다는 여성주의 인식론과 궤를 같이 한다. 또한 한국성폭력상담소(2013)는 젠더감수성이란 "젠더와 다른 사회요소들이 얽혀 만들어진 사회현상을 민감하게 인식하는 감수성, 즉 '젠더화된 사회를 읽어내는 눈'"으로 정의한 바 있다. 이는 피해자들이 학교, 직장 등의 우월적 관계에서 성적 피해를 입었음에도 향후 불이익조치들을 우려하여 바로 신고/고소하기 어렵다는 것을 이해하고 공감하는 것을 의미한다. 이처럼 성폭력 피해자가 처한 상황이 일반폭력, 강도, 방화 등의 강력 범죄들과는 다른 판단기준을 필요로 한다는 것은 피해자가 처한 '특수한 사정'을 객관화하여 설명하기에 충분하다. 그러나 해당 판결이 성인지감수성의 경험칙에 어긋난다고 판단하는 문영화의 시선에서 피해자와 가해자의 위치는 중립적이고 평등한 것으로 상정되고, 신고/고소를 주저할 수밖에 없는 피해자의 '객관적' 이유는 '정서적 차원'으로 축소될 뿐 아니라 또 다른 전문가들에게 증명 받아야 하는 문제로 인식되고 있어 보인다.

2018년 4월, 대법원이 성인지감수성을 성희롱의 판단기준으로 제시할 수 있었던 것은 그즈음 권력관계와 친족관계에서 오랫동안 방치되어 있었던 피해자들의 말하기가 일상적이고, 집단적인 피해로 대중들에게 설득되고 있었던 미투운동의 시기와 맞물린다. 성희롱·성폭력 피해의 '특수한 사정'이란 이렇게 말할 수 없었던 피해자들의 상황과 조건을 이해하는 것이고, 그들의 경험을 바탕으로 그들의 경험을 읽어낼

수 있는 새로운 시선이 필요함을 의미한다. 이에 향후 성희롱의 판단기준에 관한 연구는 사회가 그간 피해자들에게 부여해왔던 '특수한' 통념들과 객관성의 신화에 대한 고민으로 이어질 필요가 있어 보인다.

#### 4) 직장 내 성희롱의 대응체계와 방법에 관한 논의

##### (1) 사용자책임과 제3자 보호제도의 강화

직장 내 성희롱은 「형법」상 성폭력과 다른 처리 절차를 가지고 있기 때문에 대응체계와 방법에 대한 다양한 논의들이 진행되고 있다. 먼저 사용자책임을 강화해야 한다는 연구들이 꾸준히 진행되고 있다. 현재 「고령법」 제14조, 제37조, 제39조에 따라 사업주가 직장 내 성희롱 피해를 신고한 피해자나 신고자에게 불리한 처우를 할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 되어있고, 사업주가 신고된 성희롱 사건의 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않거나, 적절한 조치를 하지 않거나 비밀을 누설한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어있다. 이는 직장 내 성희롱의 발생과 처리를 피해자와 가해자 개인 간의 문제로 인식하기보다 그것이 직장 내 성문화와 관련이 있다는 것, 따라서 이에 대한 사업주의 적극적인 개입과 책임을 묻기 위한 과정으로 해석할 수 있다.

이에 대하여 박선영(2018)은 현재 법제는 성희롱 행위자에 대한 직접 제재가 아닌 사업주를 제재하는 방식이어서 사업자의 재량에 의존하게 되는 한계가 있는데, 향후 행위자를 직접 제재할 수 있는 방안이 필요하며, 사용자의 책임을 강화하기 위해 징벌적 손해배상제도 도입을 고려할 필요가 있다고 주장한다. 그리고 이러한 법과 제도의 통일성을 위한 성희롱 예방과 금지, 피해자 보호에 관한 단일법 제정도 검토할 필요가 있다고 말한다. 또한 김영경(2018)은 미국과 비교해보았을 때 한국의 성희롱 관련 판례는 '직무범위 내에 속하는 행위'를 매우 제한적으로 판단하여 사용자책임의 인정에 인색한 반면 미국은 가해자가 피해자에 대한 직접적인 업무상 권한을 가지고 있는 경우뿐만 아니라 업무 관련성이 존재한다면 '직무범위 내의 행위'로 판단하여 사용자책임을 부담하고 있다고 설명한다. 따라서 한국의 경우도 피해자에 대한 사용자의 불이익조치나 법 위반에 대한 제재를 위하여 징벌적 손해배상제도를 도입할 필

요가 있고, 이를 통해 가해자 처벌뿐 아니라 사후 구제, 법 준수, 사용자의 민감한 반응을 이끌 수 있을 것이라고 주장한다. 제갈돈(2018) 역시 미국과 한국의 성희롱 관련 법들을 비교, 검토하면서 현재 한국의 「고평법」 제14조 불이익조치의 내용이 명확하지 않아 사업주의 위법행위 제재에 어려움이 있다면서 피해자가 업무성과의 저하나 정신적 고통을 입증하는 것이 아니라 그러한 결과를 초래한 개연성에 기초하여 성희롱을 판단하여야 한다고 말한다. 사업주가 피해자의 성희롱 주장에 대하여 반대 입증을 제시하지 못할 경우 성희롱으로 인정해야 하고, 그에 따른 조치가 필요하며 미국처럼 불이익조치를 차별과 관련된 '기타 금지된 행위'로 취급하여 금지규정에 포함할 필요가 있다고 주장한다. 또한 이 규정의 위반에 대한 형사 상 제재뿐만 아니라 권리구제 장치의 마련과 사업주에 대한 징벌적 배상제도 도입의 필요성도 주장하고 있다.

이러한 성희롱 피해자에 대한 사업주의 불이익조치 금지의무와 피해자를 조력한 제3자에 대한 불리한 조치에 대한 범리를 제시한 최초의 판결인 [대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결<sup>13)</sup>]에 대한 관례분석 연구가 다수 진행되었는데, 김태선(2018)은 해당 법원이 피해자의 배상액을 증액한 것은 바람직하며 이에 사용자가 불이익조치를 한 경우 성희롱 자체에 대한 사용자책임과는 별개로 엄격한 배상책임을 묻는 것이 타당하다고 주장한다. 신동현(2020)은 앞의 판례는 직장 내 성희롱 피해근로자에게 도움을 준 제3자에 대해서 사업주가 불리한 조치를 한 경우에도 「민법」 제750조의 불법행위 책임이 인정될 수 있음을 처음으로 인정한 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있다고 평가한다. 그러나 해당 판례가 피해근로자에 대한 불법행위 책임 판단의 근거로서 언급하고 있는 보호의무의 법적 본질은 계약상의 보호의무라

---

13) 해당 사건은 상사에게 성희롱 피해를 입은 여직원이 이를 신고하자 조사 과정에서 인사팀 소속 직원 등이 사건에 대해 소문을 내는 등의 명예훼손 발언을 하였고, 이에 대하여 사용자책임을 묻는 민사소송이었다. 또한 소송 중 피해자를 도운 다른 직원과 피해자에 대한 업무상 불이익 등의 소송도 추가로 제기되었다. 1심은 성희롱 피해에 대한 일부만을 인정하고 사용자책임은 인정하지 않았고, 2심에서는 사용자책임은 인정하였으나 피해자와 조력자에 대한 불이익 처분, 불리한 조치는 인정하지 않았다. 그러나 3심의 대법원 판례는 이 모든 사항을 인정하면서 파기환송심에서는 회사가 4천만 원의 배상책임이 있음을 선고하였다.

기보다 안전배려의무에 해당하는 것으로 평가해야 함을 주장하였다. 여하운(2018)은 이러한 민법상 사용자책임과 관련하여 우리나라와 유사한 운용례를 보이고 있는 프랑스에서의 재판례와 입법례를 비교하면서, 성희롱 피해자를 조력한 피해자에 대한 보복적 조치의 금지를 명문화하고 이러한 조치는 무효임을 선언한 프랑스와 같이 입법적 개선이 필요하며, 대상판결은 현재 우리나라의 법·제도 하에서 선도적인 역할을 했다고 평가하였다.

이러한 맥락에서 김수영(2020) 역시 직장 내 성희롱은 이를 묵인하고 방조하는 조직문화 속에서 재발하기 때문에 조직적 측면에서의 해결 방안을 고민해야 하며, 특히 「고평법」 제14조 제6항 상 피해를 신고한 근로자나 피해근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 금지의무를 확장하여 제3자에 대한 보호를 강화하고, 피해자 조력을 촉진할 수 있는 법·제도를 정비해야 함을 주장한다. 한편 박선영(2019)은 한국에서는 「고평법」 제14조의 제1항(2017. 11. 28. 개정)과 「국가공무원법」 제76조의 2(2018. 10. 16. 개정) 등을 통해 제3자 신고제도가 신설되었는데, 이에 따라 누구든지 직장이나 기관 등에서 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 해당 사실을 사업주나 인용권자 등에게 신고할 수 있게 된 상황을 비판적으로 검토한다. 성희롱은 「형법」 상 성폭력 범죄와 보호법익, 처분 방식 등이 상이하고 사업주에 의한 행위자의 징계처분 등을 의무화하는 방식의 간접 제재 방식을 취하고 있을뿐 아니라 피해자가 안전하게 일할 수 있는 환경 조성을 목적으로 하기 때문에 제3자 신고제도는 부적절하다는 것이다. 또한 피해자가 이를 원치 않을 시에는 폭력적으로 인식될 수도 있고, 이러한 조치는 여성은 취약하기 때문에 스스로 피해를 드러내지 못한다는 ‘여성상’에 기초하고 있는데, 직장 내 성희롱은 불이익처우 금지의 실질화와 조직문화의 변화를 통해 해결할 문제이지 누군가의 성희롱 피해를 대신 신고하게 해서 이루어지는 것이 아니라는 것이다.

그러나 직장 내 성희롱의 제3자 신고제도는 현재 의무사항이라기보다 선택사항이다. 직장 내에서 옆의 동료가 신고를 대신하거나 피해자를 도왔다는 이유로 불리한 조치를 받는 것에 대하여 사업주의 책임을 묻는 것은 타당하다. 문제는 성희롱 신고의 접근성을 높이기 위해서 제3자의 신고 조항이 있어야 한다, 없어야 한다는 이분법적 문제로만 접근하기 어렵다는 것에 있다. 때때로 피해자는 신고하고 싶지만 여러

가지 우려로 주저하고 있을 때 대신 신고해 준 동료가 고마울 수도 있고, 이 사실을 알리지 않고 싶을 때는 원망스러울 수도 있다. 이러한 신고 시스템에는 신고의 주체보다 신고까지 이르는 과정이 중요한데, 신고하거나 조력해 준 동료와 피해자가 신뢰할 수 있는 관계인지, 또는 신고 이전에 피해자와 이 사안에 대해 함께 논의하였는지가 중요하다. 제3자는 피해자가 왜 이 사건을 신고하기 어려운지 경청하면서, 신고에 장벽이 되는 조건들을 제거하거나 축소시킬 수 있는 방법이 있는지 논의해야 하고, 그럼에도 불구하고 신고를 주저한다면, 피해자의 의사를 존중할 필요가 있다. 그러나 이렇게 주변에 대신 신고해 준 동료, 조력해 준 동료의 행동들이 불리한 조치로 이어지지 않도록 법적 안전망이 존재하는 것은 필요해 보인다. 따라서 중요한 것은 신고의 주체뿐 아니라 피해자가 직접 신고할 수 없는 상황을 이해하고, 구조적, 상황적 장벽들을 함께 제거할 수 있는 주변인들의 공감과 지지이다. 또한 장기적으로는 피해 당사자만 신고할 수 있도록 하는 것보다 주변인들도 신고할 수 있도록 하는 것이 직장 내 성희롱의 대응을 조직과 공동체의 책임으로 인식하게 하는데 도움이 될 것으로 보인다.

## (2) 형사처벌 도입과 징벌적 손해배상제도 강화

직장 내 성희롱의 법·제도적 대응과 관련하여 형사처벌 도입과 징벌적 손해배상제도의 강화를 주장하는 연구들이 있는데, 먼저 박귀천 외(2018)는 현재 고용노동부에 대한 진정을 통해 피해자가 성희롱을 인정받더라도 성희롱 행위자에 대한 직접적인 제재조항이 없으므로 사업주뿐만 아니라 행위자에 대한 제재조항의 도입도 고려할 필요성이 있다고 말한다. 또한 성희롱 행위를 형사처벌하는 것이 절대적으로 불가능하다고 볼 수는 없는데, 국가형벌권의 과잉우려를 해소하기 위하여 구체적인 구성요건을 어떻게 규정할지의 문제 정도가 존재할 수 있다는 것이다. 다만 성희롱을 형사처벌하는 것이 형사정책적으로 바람직한지, 형사처벌할 경우 직장 내 성희롱만 형사처벌할 것인지, 고용관계 외에서 발생하는 일반적인 성희롱 전반에 대해 형사처벌할 것인지, 그 형량은 어느 정도로 설정할 것인지 등은 별개로 검토가 되어야 할 것이라고 주장한다. 성희롱을 「성폭력처벌법」에서 처벌하는 것은 장기적으로는 성희롱 역



시 성폭력 범죄임을 명백히하고, 성희롱 피해자에 대한 보호체계와 예방 방안까지 구축할 수 있기 때문에 의미가 있다는 것이다. 한편, 직장 내에서 발생하는 성희롱은 피해자의 성적자기결정권 침해를 넘어 피해자의 근로 권리 등 생존권까지 침해하는 결과를 낳는다는 점을 고려했을 때, 「고평법」에서 성희롱을 처벌하는 규정을 두는 것은 피해자를 보호할 수 있고, 근로관계의 특수성을 고려하고, 근로감독행정과의 연계를 통한 규율을 도모하게 될 것이라는 점에서 유의미한 방안이 될 것이라고 본다.

또한 박귀천·김미영(2020)은 현재 성희롱에 대한 민법 상 손해배상제도는 시간과 비용 등의 측면에서 근로자들이 이용하기에는 현실적 어려움이 있고, 성희롱에 대한 억제효과나 피해자에 대한 보상 정도의 적정성 등도 문제적이며, 국가인권위원회를 통한 손해배상 권고는 강제력이 없다는 한계가 있다고 지적한다. 미국, 독일 등 해외 국가들은 그 구체적 운영 방식 및 내용에 차이가 있기는 하지만 고용상 차별 및 성희롱과 관련하여 주로 피해자에 대한 손해배상을 통해 구제가 이루어지고 있다. 그러나 징벌적 손해배상제도의 경우 기본적으로는 사용자의 '악의' 내지 최소한 '고의'가 있다는 것을 전제로 인정될 수 있다는 점에서 한계가 있다. 따라서 고용상 성차별, 성희롱에 대해 징벌적 손해배상제도가 도입된다고 하여도 근로자는 사용자의 악의 내지 고의를 어떻게 입증할 것인가, 근로자의 입증은 어느 정도 수준의 입증을 요할 것인가, 이에 비하여 사용자는 어떤 기준으로 반증을 인정받을 수 있을 것인가 등에 대한 세심한 판단기준 설정과 적용이 중요하다는 것이다. 또한 미국은 EEOC에서, 독일은 노동법원에서 성희롱에 대한 구제를 담당하고 있는데, 한국의 경우 노동위원회에 전문위원회를 설치하여 성희롱 조사, 판단 및 배상명령을 내릴 수 있게 할 필요가 있다. 이를 통해 전문성을 확보하고 피해자가 요구하는 다양한 조치에 대한 명령을 내릴 수 있을 것이다. 더불어 저자들은 손해배상 제도는 성희롱 피해로 인한 치료 비용, 새로운 직장을 찾기 위해 소요된 비용 등 재산적 손해배상금액뿐 아니라 법 규정을 위반하여 사업주 내지 사용자가 피해자에게 가한 정신적 고통에 대한 위자료 개념으로서 특히 유의미할 것이라고 주장하였다.

### (3) 성희롱 신고·처리 담당자 및 기구에 관한 연구

황수옥(2018)은 독일의 성평등담당관제도가 한국에 시사하는 점을 살펴보면, 한국은 현행 법체계에 따라 직장 내 성차별이나 성희롱 관련 분쟁이 발생하는 경우 피해노동자는 사업장에 명예고용평등감독관이 위촉되어 있다면 명예고용평등감독관에게 상담·조언을 요청할 수 있으며, 고용평등상담실에서 상담 및 자문을 받을 수 있다. 그러나 명예고용평등감독관의 경우는 제도적으로 권한이 없고 대부분 남성·관리직 위주로 되어 있기 때문에 실질적인 역할을 기대하기 어렵다. 그러나 독일의 성평등담당관제도는 직장 내에서 차별당하고 있는 여성을 위해 적극적인 조치를 취함으로써 성별 격차를 줄이려는 목표를 가진다. 이러한 목표는 성평등담당관을 여성으로만 선출하고 사업장 내에서 실질적인 역할을 할 수 있는 권한을 부여함으로써 형식적인 제도가 아니라 실질적인 변화가 가능하도록 하고 있다. 따라서 한국에서도 피해노동자들이 안전하게 근무하고 직장문화가 바뀔 수 있는 적극적 조치가 필요하고, 더불어 미국의 EEOC나 독일의 반차별국(Antidiskriminierungsstelle)과 같은 기관을 설치하여 사회 곳곳에서 벌어지는 차별을 감시·규제하고, 차별을 예방·교육하는 기구가 필요하다고 주장하였다.

김난주 외(2019)는 현재 성희롱 신고와 처리를 담당하고 있는 고용평등상담실의 운영 현황과 개선방안을 살펴보았는데, 고용노동부가 2000년부터 추진하고 있는 고용평등상담실은 여성노동자의 고용상 차별과 직장 내 성희롱 분쟁의 예방, 자율적 해결 및 권리구제를 위한 유일한 정부 지원 기구로서 의미가 있으며, 향후 더욱 발전을 위하여 상담업무의 안정성을 강화하고, 평가체계를 개선하며, 자율성과 종사자의 역량이 강화되어야 한다고 주장한다. 또한 「고평법」상 고용평등상담실의 기능, 선정기준 등에 대한 명확한 법적 근거를 제시하여 더욱 안정적으로 운영할 수 있도록 해야 한다고 제안하였다. 더불어 박선영 외(2019)는 고용노동부의 성인지적 근로감독행정의 강화방안을 분석하면서 성희롱·성차별 전문위원회 활성화를 통해 고용평등상담실과 지방노동관서의 유기적 연계를 구축해야 한다고 주장한다. 이러한 연구들은 직장 내 성희롱의 예방과 처리가 조직 내 성평등 인식이나 여성노동자에 대한 고용상 차별 등과 연결되어 있음을 지적하면서 성희롱의 처리가 실질적이고 효율적으로 이

루어질 수 있는 법적·제도적 방법들을 제안한다는 점에서 의미가 있다.

#### 4. 직장 내 성희롱 관련 해외 논의

##### 1) 직장 내 성희롱의 발생원인과 조건

최근 3년간 해외의 성희롱 관련 연구들은 직장 내 성희롱의 발생원인과 조건을 살펴본 연구, 구성원들의 성인식과 그것이 조직에 미치는 영향들을 분석한 연구, 처리 과정에서의 제도적·법적 개선방안을 제시하는 연구들로 구분해 볼 수 있다. 먼저 직장 내 성희롱의 발생원인과 조건을 살펴본 연구들 중에서 Roscigno(2019)는 6,000명의 정규직 노동자를 대상으로 차별과 성희롱이 직업적 지위 및 수직적, 수평적 관계와 어떠한 연관성이 있는지를 분석한다. 그 결과 직장 내에서 소수인종, 소수민족은 백인보다 4~6배 인종차별을 경험하고, 여성은 남성보다 3~4배 성차별과 성희롱을 경험할 가능성이 컸다. 또한 50~60대 노동자는 연령 차별을 경험할 가능성이 훨씬 컸는데, 이러한 지위의 취약성은 고용의 측면에서 동시에 발생하며, 3종의 위계적 상태를 보여준다. 이는 직장 내 지위와 그것이 만들어내는 취약성이 불평등을 생산하는데 큰 영향을 미치며, 취약성이 내포하는 관계적 특성의 중요성을 드러낸다. 또한 수직적 관계는 차별과 괴롭힘을 당할 가능성을 강화하고, 여성은 직위와 상관없이 직장 내 성희롱에 취약성을 보였다. 따라서 향후 연구는 피해자의 취약성, 위치성, 그리고 권력의 중심성과 다각적인 성격을 고려해야 하며, 이를 통해 불평등 생산과 사회 정의에 대한 훨씬 더 포괄적인 이해를 도울 수 있다고 주장한다.

또한 Raj et al. (2020)은 2018년 미국 성인의 전국 대표 표본을 대상으로 한 온라인 성희롱 조사에서 취업자를 대상으로(여성 610명, 남성 690명) 직장 내 성평등과 성희롱의 관련성을 분석하였다. 그 결과 여성 42%와 남성 15%가 직장 내 성희롱을 경험하였는데, 여성중심산업에 종사하는 여성과 남성중심산업에 종사하는 남성은 성희롱을 경험할 확률이 적었다. 그러나 남성중심산업에 종사하는 여성은 상사에 의한 성희롱이나 강간을 보고할 가능성이 더 높았고, 남성중심산업에 종사하는 남성은 그 가능성이 더 낮았다. 이는 자신과 같은 성(sex)이나 성별(gender)이 지배하는 산업이

나 직업에서 일하는 것이 성적 폭력들로부터 보호할 수 있음을 암시하지만, 궁극적으로 노동자로서 여성의 평등한 지위를 손상시킬 수 있음을 의미하기도 한다. 따라서 직업과 산업 전반에 걸쳐 성희롱적 관행을 허용하는 규범, 정책, 문화를 바꾸기 위하여 평등한 업무환경 조성을 위하여 노력해야 하고, 가해자에 대한 더 높은 책임을 묻는 구조가 필요하다고 주장하였다.

한편 Jones & Wade(2020)는 미국의 미투운동이 계층, 인종 등의 복합성을 반영하지 못했다면서 저소득, 유색인종 계층의 직장 내 성희롱 피해 경험에 주목한다. 예를 들어 식품, 소매상, 보건 진료 산업에서 일하는 저임금 여성은 2012년~2016년 사이에 가장 많은 성희롱·성폭력을 보고했고, 흑인 여성은 백인 여성보다 3배 더 성희롱을 경험할 확률이 높았다. 기존의 미투운동에 동참한 여성들은 중상위층 계급의 유명인 사들로 인종적·경제적 특권을 가지고 있었음에도 불구하고 강한 반발(pushback)을 경험했다. 그러나 자원이 부족한, 가난하고 젊은 여성들은 더욱 취약한 위치에 놓여 있음에도 주목받지 못했고, 농업, 숙박업, 바/식당 등에서의 성폭력들은 드러나지 못하고 있다는 것이다. 따라서 권력, 인종, 계급, 나이, 성 정체성(gender identity) 등이 직장 내 여성의 피해경험들을 어떻게 형성하는지 분석해야 하고, 법률가들은 “합리적 인간(reasonable person)” 기준을 넘어 성희롱과 성폭력이 발생하는 수많은 상황과 경험적 차이들을 고려할 수 있는 유연한 법률을 제정할 필요가 있다고 주장하였다.

## 2) 직장 내 구성원들의 성인식이 조직에 미치는 영향

### (1) 남성중심적 문화의 문제점과 리더십의 중요성

Clason(2019)은 제조업 직장에서 성적농담이 성희롱과 유머 사이에서 어떻게 관리, 인식되고 있는지를 살펴보기 위해 제조업에 종사하는 남녀 20명을 심층면담함으로써 유머와 성희롱의 사용과 조직적 긴장(organizational tension)의 관계를 탐색하였다. 연구 결과, 남성참여자들은 유머를 활용하여 제조업이 남성 공간이라는 개념을 강화하고, 성적인 농담으로 생기는 긴장 고조를 해결하기 위해 여성을 배제(exclusion)하거나 여성을 더 남성적인 동료로, 남성적인 태도를 가지고 있는 것으로 재젠더화(regendering)하였다. 이러한 배제와 재젠더화는 공장을 남성 공간으로 정

의하면서 성적농담을 수용 가능한 형태의 의사소통으로 만드는 반면, 여성은 암묵적으로 공간 내에서 관리되어야 하는 침입자로 느끼게 하면서 여성들이 자신의 직업에 덜 만족하도록 만든다. 특히 이러한 재젠더화는 사무실보다 공장에서 일하는 여성들에게 더 많이 나타나는데, 성적농담은 잠재적으로 성희롱이며 조직을 위협에 빠뜨린다. 또한 유머러스한 농담 속에서 드러나는 긴장들은 조직 지도자들과 교육자들에 의해 다루어질 필요가 있는데, 유머에 대한 논의를 성희롱 예방교육에 포함하고, '건강한 유머란 무엇인가?' 또는 '남녀가 받아들일 수 있는 유머는 무엇인가?'에 대해 논의를 할 필요가 있다고 주장한다.

한편 Clarke(2020)는 직장 내 성희롱에 있어서 미국은 법 중심적 접근 방식을 취함으로써 무력한 반성희롱적 정책과 비효율적인 성희롱 예방교육, 신고의 소홀함을 초래했다고 비판한다. 조직 내 남성들의 차별적 인식이 안전하고 건강한 작업 환경을 제공해야 하는 조직의 윤리적 의무를 충족시키지 못하는 법중심적 접근법을 전파했다는 것이다. 구체적으로 남성들은 성희롱에 대한 다른 심리적 경험을 가지고 있는데, 이들의 관점 부족은 직장 내 성희롱의 범리에 영향을 미쳤고, 이는 다시 조직이 이 현상을 관리하는 방식으로 바뀌게 만들었다. 또한 남성리더들의 일상적 관행과 태도는 각종 공식적 정책들보다 직장 내 성희롱에 대한 관용도를 결정하는데, 조직은 성희롱 없는 업무환경을 존중해야 하며 성희롱 사건 보고에 대한 효율적인 책임분담의 방법과 조건을 고민해야 한다. 더불어 조직은 효과적인 성희롱 예방교육과 윤리적 관점에서 교육의 효능을 평가해야 하고, 사법부는 고용주에게 그 효과의 증거를 요구해야 한다. 결과적으로 미국의 법중심적 접근방식은 안전하고 건강한 작업 환경을 제공하기 위한 고용주의 윤리적 의무를 이행하는 데 이르지 못하고 있고, 따라서 학자와 관리자는 잠재적으로 다른 나라 조직들이 채택한 개입과 관행을 배울 필요도 있다고 말한다.

위와 같이 직장 내 구성원들의 성인식에 관한 연구들 중에서는 리더, 고용주의 인식과 그것의 중요성에 관한 연구들이 적지 않은데, Hart et al. (2018)은 조직 내 리더의 리더십이 성폭력에 대한 구성원들의 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 탐구한다. 연구 결과, 성폭력에 대한 동일한 정보를 제공하더라도, 조직의 리더가 성폭력이나 괴

롭힘 문제를 강조할 때 구성원들도 그것을 우선순위가 높은 문제로 간주할 가능성이 높았고, 리더가 그 문제를 과소평가할 때 구성원들도 이를 중요하게 여기지 않을 가능성이 컸다. 이처럼 조직풍토를 형성하는 데 리더의 인식은 단순히 상관관계가 아니라 인과관계를 구성하기 때문에 리더가 성폭력을 조직 내의 문제로 인식하고, 성폭력에 대한 관점을 바꿀 수 있는 메시지를 전달하는 것은 매우 중요하다. 물론 리더의 메시지는 성폭력을 다루기 위한 첫 번째 단계일 뿐이지만, 성폭력은 그것이 받아들여지는 문화에서 강화된다는 것을 기억할 때, 이 문제가 최우선적인 과제를 구성원들에게 설득하는 것은 필수적인 일이라고 주장하였다.

또한 Lassiter et al. (2018)은 직장 내 친밀한 파트너 폭력(workplace intimate partner violence, WIPV)과 직장 내 괴롭힘(workplace bullying, WB)을 줄이기 위하여 주변인/방관자 교육 프로그램(bystander training program) 개발에 고려해야 할 모범사례들을 살펴본다. 이 연구에서는 리더십, 교육, 그리고 사건에 연루된 사람들에 관한 주제들을 강조하는데, 먼저 폭력을 줄이기 위하여 리더는 폭력 예방을 위해 헌신해야 하고, 피해자와 주변인들을 보호해야 하고, 비밀을 유지해야 한다. 또한 직원들은 직장 내 폭력(workplace violence, WV)과 WB, WIPV를 식별하는 방법, 사건에 개입할 때 도움을 받는 방법을 훈련해야 한다. 그리고 피해자들이 지지와 배려를 받고 있는지 확인해야 한다고 강조하였다.

## (2) 성희롱 신고를 막는 요인들

앞서 살펴본 것과 같이 직장 내 구성원/리더의 인식과 행동은 성희롱에 대한 판단과 해결과정에 영향을 미치는데 특히 구성원들의 왜곡된 통념이 성희롱 신고와 어떠한 연관성을 갖고 있는지를 살펴본 연구들이 있다. 먼저 Hart(2019)는 직장 내 성희롱 피해자가 왜 신고하지 못하는지를 분석하는데, 직장 내 구성원들은 성희롱을 신고한 여성들에 대한 편견(성희롱을 신고한 여성은 도덕적·사회적 숙련도가 낮다)을 가지고 있었다. 이러한 부정적인 인식은 피해자들은 승진에 적합하지 않다고 인식하게 했고, 이는 여성들이 성희롱 신고를 주저하는 이유 중 하나였다. 그러나 주변인/방관자(bystander)가 신고할 때 피해자는 부정적인 편견을 받지 않았다. 연구자는 성희롱

을 신고하는 여성이 덜 유능하다는 증거를 찾을 수 없었으며, 그럼에도 불구하고 성희롱을 신고하는 여성에 대한 편견이 존재하는 것은 규범적 차별, 즉 여성에 대한 사회적 기대(여성은 참아야 한다)를 위반한 것에 대한 처벌이라고 분석한다.

Kirkner et al. (2020)은 구체적으로 미국의 고등교육기관(institutions of higher education)의 교수와 직원들이 성희롱 피해를 입었을 때, 이를 신고(reporting)하거나 폭로/공론화(disclosing)를 촉진하는 요인을 분석하였는데, 원하지 않는 성적관심을 경험한 교직원 88명 중 40%는 누구에게도 이 사실을 공개하거나 보고하지 않았고, 일부의 사람들은 폭로하더라도 직장 밖의 가해자를 선택했다. 그 이유는 직장에서 이 사건을 충분히 심각하게 받아들이지 않았거나, 받아들이지 않을 것이라는 우려, 그리고 아무 대응도 해주지 않을 것이라는 생각 때문이었다. 그러나 유일하게 신고/공론화를 추동했던 피해유형은 전자 기기를 이용한 괴롭힘(electronic harassment, 이메일, 문자, 소셜 미디어 등을 이용하여 불편함을 느끼게 하는 부적절한 메세지 또는 사진 등을 보내는 것)<sup>14)</sup>이었다. 이러한 현상에 대하여 연구자들은 전자 기기를 이용한 괴롭힘의 피해자들은 자신들의 주장을 뒷받침할 증거가 있기 때문에 신고/공론화 가능성이 더 높았고, 증거가 있기 때문에 조직이 자신의 피해를 심각하게 받아들이지 않거나, 아무것도 하지 않을 것이라는 우려가 완화된 것으로 보였다. 그러나 한편 이러한 현상은 여전히 가부장적 강간문화가 살아있음을 알게 하는데, 피해자들은 '확실한 증거가 있어야 신고할 수 있다'는 인식을 내면화하고 있고, 실제로 조직은 그러한 증거가 존재할 때 피해자들을 더 진지하게 받아들이고 있음을 나타내기 때문이다.

또한 Marks & An(2019)은 성희롱의 감소/증가가 신고에 미치는 영향을 분석하였는데 177명의 여성참여자들은 사전에 구성된 시나리오를 읽고 이에 대하여 응답하였다. 이들에게 각각의 성희롱 사건은 이전의 성희롱들과 독립적으로 해석되고 신고 여부에 대한 결정은 발생한 성희롱의 유형에 따라 다양했는데, 성희롱이 지속적일 때 멈추려는 동기가 가장 강했고, 성희롱이 줄어들 때 자신의 신고가 무시될 것이라

---

14) 이러한 피해 유형은 한국에서는 디지털 성폭력, 온라인 성폭력, 사이버 스토킹 등으로 표현되기도 하는데, 원문에서는 'electronic harassment'라는 표현을 사용하고 있기에 이 글에서는 원문의 표현을 살려 '전자 기기를 이용한 괴롭힘'으로 번역하였다.

는 우려 때문에 신고의 동기가 적었고, 괴롭힘이 점차 증가할 때 신고하지 않으려는 동기가 가장 강했다. 특히 괴롭힘이 점차 증가하고 있을 때 신고 동기가 약한 것은 그 행동이 습관적으로 이루어짐으로써 덜 심각하다고 해석하는 것에서 기인했다. 그러나 연구자들은 성희롱이라고 판단하기에 모호하거나 경계선(borderline)에 있는 괴롭힘 행동들도 역시 문제적이며, 표면적으로는 성희롱이 완화되는 것처럼 보인다 하더라도 심각하게 받아들여야 한다고 주장한다.

### 3) 직장 내 성희롱의 처리과정과 제도적·법적 개선방안

#### (1) 처리 과정에서의 관행 및 제도적 문제

Shakthi(2019)는 인도 남부의 한 IT 회사 사례를 통해 직장 내 성희롱이 처리되는 과정과 그 과정에서 발생하는 긴장들을 살펴본다. 인도는 2013년에 직장 내 성희롱을 해결하기 위한 내부위원회(Internal Complaints Committees, ICC)의 구성을 의무화하였다. 그러나 관련 법은 사건의 전면적 조사보다 가해자와 피해자 간 조정을 강조하고, ‘거짓 문제제기(false complaints)’를 했다고 여겨지는 여성에게는 법을 적용받지 못하도록 하는 허위고소 조항을 두었다. 이는 여성들의 성희롱 신고는 거짓일 가능성이 있다는 기존의 성차별적 인식을 드러낸다. 이에 따라 인도여성들은 근대성을 상징하는 직업군에 고용됨으로써 새로운 기회와 자유를 얻기도 했지만, 그들이 위치한 사회적·경제적·법적 시스템에 뿌리내린 가부장적 질서에 직면해야만 했다. 결론적으로 연구자는 IT 분야에서 ICC의 존재는 직장 내 성희롱의 발생에 대한 경각심을 가져왔고, 여성 직원들에게 공식적으로 변화를 모색할 수 있는 선택권을 제공했지만, 이것만으로 체계적인 변화가 이루어지기는 부족했다고 평가한다.

또한 Levinson(2019)은 직장 내 성희롱에서 의무적인 중재 시스템(arbitration system)을 강제하고 있는 상황을 비판적으로 분석한다. 중재는 판사가 아닌 회사 내 중재자가 운영하기 때문에 일반적으로 법원 절차보다 덜 형식적이고, 덜 비싸고, 덜 시간이 소요된다. 지난 수십 년 동안 직장 내 성희롱과 관련된 소송의 수가 증가함에 따라 많은 고용주들은 의무적으로 중재 시스템을 고용 계약에 사용하고 있다. 그러나 일부의 중재들은 그 과정이 비밀리에 진행되고, 고용주와 직원 사이의 권력 불균



형을 더 강화하며 직원들의 실질적 권리를 박탈함으로써 「민권법」 제7편의 「괴롭힘금지법(anti-harassment law)」의 취지를 방해하고 직장 내 성희롱적 문화를 지속시키고 있다. 따라서 직원들의 실질적 권리를 보장하기 위해서는 중재자를 위한 훈련 프로그램, 피해자 구제책 등의 추가적 안전장치를 필요로 하고, 의회는 주정부가 이러한 개혁을 잘 할 수 있도록 재량권을 부여하여 직원과 고용주 모두에게 공정한 선택으로 활용될 수 있도록 해야 한다. 또한 명확한 절차적 보호와 조치를 시행한다면 「민권법」 7편에서의 중재를 위한 공정한 시스템이 될 수 있을 것이라고 주장한다.

## (2) 법적 개념과 개선방안

직장 내 성희롱의 법적 개념에 대한 연구들로 Hastie(2020)는 2010~2016년 캐나다의 인권재판소 판례분석을 통해 “원치 않는(unwelcome)” 행위를 증명해야 하는 성희롱의 판단기준이 가해자가 아닌 피해자의 행위에 집중하도록 만들었다고 비판한다. 즉, 직장 내 성희롱의 경우에도 성폭력 통념에서처럼 피해를 입은 사람이 “원치 않았다”는 것을 입증해야 한다는 것이다. 이 요건은 피해자들에게 장벽이 될 가능성이 크고, 관련 조사 과정에서 문제의 핵심을 흐리게 할 수 있다. 또한 이는 괴롭힘을 피해야 하는 여성의 책임을 강화하며 직장 내 성불평등을 더욱 심화시킨다. 따라서 연구자는 “원치 않는” 요건을 수정하여, 적극적 동의를 증명하게 하는 것 등이 필요하며, 사회적, 법적, 문화적 신화와 고정관념에 저항하기 위해서는 직장의 안팎에서 관련된 법률들이 보조를 맞추는 것이 중요하다고 주장한다.

이러한 성희롱 관련 법의 개념과 해석에는 국가별로 다소의 차이가 존재하는데, 국제적 기준이나 지침들은 개별 국가들에게 적지 않은 영향을 미친다. Saguy(2018)는 2002년 유럽연합의 성희롱에 관한 지침이 프랑스의 성희롱 법을 어떻게 변화시켜왔는지를 분석한다. 2002년 유럽연합은 성희롱을 “성에 기반한 차별”의 한 형태로서 특히 “원치 않는 언어적, 비언어적 또는 물리적 행위의 모든 형태는 사람의 존엄성을 침해하는 목적이거나 효과를 가지고 발생하며, 특히 위협적이고, 적대적이며, 모욕적이며, 굴욕적인 환경을 조성할 때”로 정의했다. 프랑스는 1992년부터 성희롱을 성폭력의 한 형태로서 「형법」으로 규제하고 있었기 때문에 유럽연합의 지침은 프랑스

의 민사 법원이 성희롱을 다루는 방식을 형성하였다. 구체적으로 민사소송에서 고용주에게 입증 부담을 전가하였고, HALDE<sup>15)</sup>가 설립되었으며, 2012년에 개정된 성희롱 관련 법에 영향을 미쳤다. 그러나 프랑스 법원은 성희롱을 점점 더 심리사회적(psychosocial) 위험요소로 취급하면서 성차별적 성희롱의 문제를 모호하게 하는 측면이 있다. 따라서 연구자는 향후 이러한 인식들이 직장 내 성희롱과 어떤 영향을 미치는지 조사할 필요가 있다고 주장한다. 이 연구에서 지적하는 것과 같이 성희롱을 다루는 방식들이 민사적 해결로 가게 되면서, 성희롱은 성차별이나 사회구조적, 공적 폭력의 문제라기보다 개인적이고 심리적인 문제로 귀속되어가는 지점들이 있다. 한국의 경우 역시 직장 내 성희롱과 관련한 민사소송들이 많아지는 경향을 보이는데, 단순히 피해자 개인의 심리적 고통을 강조하고 증명하는 방식뿐 아니라 사업주의 공적인 책임과 직원의 권리에 대한 중요성을 강조할 수 있는 판단기준과 언어들이 논의될 필요가 있다.

또한 Hemel & Lund(2018)는 기업의 성희롱·성폭력 사건에 대하여 기업 수탁자(corporate fiduciaries)들이 책임질 수 있는 기업법, 증권법(securities law)의 역할을 살펴본다. 연구자들은 기업 수탁자들이 성적 위법행위(sexual misconduct)를 저지르거나 그 일이 일어나도록 허용한 것에 대해 책임을 져야 한다면서, 전략적으로 기업 및 증권법을 사용하여 직장 내 성희롱을 다룬다. 이때 미투운동과 같은 사회운동은 투자와 경영에 영향을 미치며, 성희롱 문제가 발생한 기업을 상대로 한 주주들의 소송은 기업 수탁자들의 책임을 재정의하고 성희롱 방식이 중요한 요소라는 것을 명확하게 한다. 이처럼 연구자들은 변화하는 소송 환경은 권력의 위치에 있는 개인들이 피해자에게 주의를 기울이게 하고, 괴롭힘이 일어나지 않도록 하는 데 더 전념하게 할 것이라고 말한다. 또한 이로 인해 기업 및 증권법이 성희롱의 범위와 심각성을 알리고, 기업 수탁자들의 적극적이고 생산적인 개입을 장려하며, 직장에서의 성적 위법행위를 저지르고, 숨기고, 방조하는 개인과 대상들을 처벌할 수 있다고 주장한다.

---

15) HALDE는 프랑스어로 Haute autorite de lutte contre les discriminations et pour l'egalite, 차별과 평등에 대한 고위 기관을 의미하며, 영어로는 French Equal Opportunities and Anti-Discrimination Commission, 즉 프랑스 평등기회와 반차별위원회로 표현된다.

위와 같이 직장 내 성희롱에 관련된 제도·법적 개선방안과 사회운동을 연결하는 연구들이 진행되고 있는데, 특히 주목할만한 연구로 Nackenoff(2019)는 법과 정책의 한계와 미투운동의 중요성을 강조한다. 미국의 EEOC는 1964년 「민권법」 제7편에 따라 성별에 따라 차별로 간주되는 것을 계속 확대해왔고, 대법원은 이러한 확장 중 일부를 인정했지만, 2017년 트럼프 정부는 이에 대한 반대 입장을 주장했다. 이런 상황에서 미투운동의 출현은 이 분야에서 법이 무엇을 성취했는지에 대한 결점을 드러내고 법·정책·행정 상의 한계를 질문하게 하였다. 미투운동은 최근의 판결들이 직장 내 성희롱에 대한 책임을 고용주에게 물기 어렵게 만들어 왔던 현실, 그리고 그동안 직장 내 성적 위법행위가 국가에 의해 어떻게 처리되어왔는지를 알게 할 뿐만 아니라 행정법과 법원을 통해 달성된 승리들이 실제로는 그만큼 달성되지 않았다는 것을 보여준다. 따라서 연구자는 사회 전반에 걸친 성차별을 개선하기 위해 법·정책·행정기관·법원에 대한 믿음에 신중할 필요가 있으며, 고착된 권력 불평등에 효과적으로 도전해야 할 경우 미투운동과 같은 지속적인 사회운동이 무엇보다 중요하다고 강조한다.

## 5. 나가며

이 글에서는 지난 3년간 직장 내 성희롱의 발생원인과 조건, 구성원들의 인식과 그것의 효과, 대응체계 및 관련 법들에 관한 국내외 연구들을 살펴보았다. 국내외 연구들은 직장 내 성희롱이 발생하는 개인적, 조직적, 사회적 원인들과 그것이 미치는 영향, 구성원들의 성인식과 성희롱 피해/가해 경험, 현재의 성희롱 관련 법·제도의 미비함에 대한 지적과 그에 대한 개선방안들을 제시하는 연구들이 주를 이루었다. 이러한 연구의 흐름은 직장 내 성희롱이 형법 상 규율되지 않고, 기본법, 노동법, 민사법 등에 의해 제재되거나 국가인권위원회, 고용노동부 등을 통해 처리되면서 발생하는 혼란과 가해자와 고용주에 대한 처벌과 강제력의 미비함에 대한 문제의식에서 비롯되는 것으로 보인다. 더군다나 직장 내 성희롱은 사내의 고충처리위원회를 통해 신고, 처리, 심의하도록 되어 있지만, 그것을 실행할 수 있는 훈련된 주체가 부족할 뿐 아니라 그러한 주체와 기구를 양성하기 위한 기업의 의지가 없는 한 형식적인 기구로

그치는 경우가 대부분이다. 따라서 좀 더 강력한 처벌규정과 해결역량을 강화하기 위한 기업과 정부 차원에서의 개선과 노력이 필요한 것은 당연하다. 그러나 직장 내 성희롱의 중요한 특징은 피해자와 가해자가 대부분 권력관계에 있다는 것이고, 많은 경우 신고와 징계 이후에도 서로 만나야 할 가능성이 클 뿐 아니라 직장 내 구성원들은 대부분 가해자와 더 친밀하거나/친밀해야만 하는 경우가 많기 때문에 2차 피해가 쉽게 예측된다는 것이다. 그러므로 관련 법의 제·개정뿐 아니라 피해자의 관점으로 법을 해석할 수 있는 관점이 중요하다. 또한 단편적인 예방교육에만 집중하기보다는 인권, 성평등, 페미니즘, 의사소통의 방법들이 토론되고 조직의 상황에 맞게 재구성되어야 하며, 피해자와 가해자가 되지 않을 수 있는 방법을 넘어 피해자와 가해자의 주변인으로서 나의 역할과 책임에 대한 문제로 이동하는 것이 필요하다.

한편 해외의 연구들은 직장 내 성희롱의 발생원인과 조건을 분석하거나 직장 내 남성중심적 문화가 성차별, 성희롱에 미치는 영향, 그리고 리더의 역할 및 중요성과 신고를 막는 요인들을 분석한 연구들이 진행되었다. 또한 직장 내 성희롱의 처리 과정에서 통념이나 편견에 의해 피해자들이 불이익을 보게 되는 관행들을 지적하고 법적 개선방안들을 살펴본다. 이상의 해외 연구들이 국내 연구들과 다른 지점은 성희롱의 원인, 조건, 성인식 등을 분석할 때 계층, 인종, 성적지향 등의 문제를 다중적으로 고려하는 경향이 있다는 것이다. 그리고 특정한 법의 개정에 주목하기보다는 그 법의 해석과정, 그 법을 전략적으로 활용할 수 있는 방안, 법을 뒷받침할 수 있는 제도와 사회적, 문화적 인식의 중요성을 좀 더 강조하는 경향이 있다. 무엇보다 적지 않은 연구들이 미투운동에서 드러나지 않은 성희롱·성폭력 경험들과 미투운동이 드러낸 현재의 법·제도적 한계들을 직시하면서 사회운동의 중요성을 강조하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

한국의 미투운동이 보여준 것과 같이 피해당사자들의 말하기와 시민사회의 연대가 운동으로 이어질 때, 완고하던 법과 제도의 장벽은 생각보다 빠르게 무너지기도 한다. 따라서 향후 직장 내 성희롱 연구는 사건 관련자들의 다층적 조건과 역량, 법과 운동의 안팎과 경계를 넘나들 수 있는 주체의 힘과 연대의 가능성에 대한 연구로 확장될 필요가 있다.

더불어 이 글에서 살펴본 것과 같이 직장 내 성폭력은 개인의 문제가 아니라 조직과 전 사회가 함께 책임져야 할 정치적 영역이다. 따라서 성희롱 사건처리나 해결 과정에 대한 향후 연구는 보호나 복지 차원에서의 '서비스'가 아니라 남성중심적인 법·제도·문화·인식들과 맞서는 여성주의적인 '투쟁'의 과정이라는 점이 중요하게 반영되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2019), 『2019 고용노동백서』, 세종: 고용노동부.
- 국가인권위원회(2020), 『2019 국가인권위원회 통계』, 서울: 국가인권위원회.
- 김난주 외(2019), 『고용평등상당실 운영 현황과 개선방안 연구』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 김다운-이창배(2019), “성역할 고정관념과 직장 내 성희롱 가해 경험”, 『한국범죄심리연구』, 제15권 3호, 43-56쪽.
- 김민정(2019), “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 성립요건 : 직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로”, 『젠더법학』, 제11권 1호, 93-133쪽.
- 김수영(2020), “직장 내 성희롱에 관한 법사회학적 연구 : 사용자책임과 ‘제3자’ 보호를 중심으로”, 서울대학교 법학과 석사학위논문.
- 김엘림(2015), “성희롱의 법적 개념의 형성과 변화”, 『젠더법학』, 제6권 2호, 1-48쪽.
- 김영경(2018), “직장 내 성희롱 피해와 사용자책임”, 『홍익법학』, 제19권 4호, 217-243쪽.
- 김태선(2018), “직장 내 성희롱과 사용자책임 - 대법판결 : 대법원 2017.12.22 선고 2016다202947 판결”, 『민사법학』, 제84권, 105-142쪽.
- 김향아-권혜원(2019), “여성 관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인과 그 결과에 대한 연구”, 『한국여성학』, 제35권 1호, 79-119쪽.
- 문강분(2020), “직장 내 괴롭힘 법제화와 여성노동”, 『이화젠더법학』, 제12권 1호, 37-68쪽.
- 문영희(2019), “성희롱 관련 소송에서 ‘성인지 감수성’과 자유심증주의”, 『민사소송』, 제23권 3호, 263-305쪽.
- 박귀천-김미영(2020), “직장 내 성희롱 구제제도 개선방안: 징벌적 손해배상제도 도입 문제를 중심으로”, 『젠더법학』, 제11권 2호, 59-89쪽.
- 박귀천 외(2018), 『직장 내 성희롱 금지 위반에 대한 형사처벌 도입 가능 여부 연구』, 세종: 고용노동부.
- 박선영(2018), “직장 내 성희롱 관련 법제의 한계 및 입법체계 개편방안”, 『젠더리뷰』, 제48권, 42-49쪽.
- \_\_\_\_\_ (2019), “성희롱 규제의 변화 가능성 모색 : 정의, 제3자 신고제도를 중심으로”, 『한국여성정책연구원 제25차 젠더와 입법포럼』, 국가인권위원회·한국젠더법학회 추계공동학술대회 자료집 (2019.10.12.).
- 박선영 외(2014), 『기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화연구』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 박선영(2020), “성희롱 법적 정의의 변화 가능성 모색”, 『젠더법학』, 제11권 2호, 37-57쪽.
- 박선영 외(2019), 『성인지적 근로감독행정 강화방안 : 고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로』, 서울: 한국여성정책연구원.

- 송민수(2018), “직장 내 성희롱은 왜 발생하는가? 그리고 피해자들은 어떤 어려움에 처하는가?”, 『노동리뷰』 제156권, 61-80쪽.
- 신동현(2020), “직장 내 성희롱 피해근로자에게 도움을 준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 사업주의 불법행위책임 : 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결”, 『아주법학』 제13권 4호, 157-185쪽.
- 신상숙 외(2019), 『2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사』, 서울: 국가인권위원회
- 여성가족부(2018), 『직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼』, 서울: 여성가족부.
- 여하윤(2018), “직장 내 성희롱 피해 근로자가 자신을 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 사업주를 상대로 하는 손해배상청구”, 『법조』 제67권 3호, 825-854쪽.
- 윤정숙(2018), “직장인 남성의 성희롱 판단에 영향을 미치는 요인 탐색”, 『한국범죄심리연구』 제14권 4호, 131-150쪽.
- 전병주 외(2018), “성희롱 판단기준에 대한 판례 고찰 : 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결을 중심으로”, 『경찰학연구』 제18권 2호, 127-147쪽.
- 정세희 외(2019), “산업보안관점에서 직장 내 성폭력이 기업성과에 미치는 영향”, 『한국산업보안연구』 제9권 2호, 235-256쪽.
- 정지수(2018), “남녀의 권위주의 성향, 공정세상 신념과 직장 내 성폭력 이차피해 태도와의 관계 : 공감의 매개효과”, 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정지연(2018), “성희롱 경험이 여성의 근로환경만족과 경력전망에 미치는 영향”, 『여성연구』 제97권 2호, 72-102쪽.
- 정진성(2018), “직장 내 성희롱의 발생원인: 남녀차이를 중심으로”, 『한국경찰학회보』 제20권 6호, 337-370쪽.
- 정진성·심희섭(2018), “직장 내 성희롱 피해 원인에 대한 연구”, 『경찰학 연구』 제18권 3호, 133-163쪽.
- 제갈돈(2018), “직장 내 대가성성희롱 관련 지각변화와 쟁점들 : 미국연방법원 판례를 중심으로”, 『한국행정논집』 제30권 2호, 243-271쪽.
- 최윤희(2018), “직장 내 성희롱법리에 대한 소고 : 성의 정형화와 관련한 성희롱 인정범위의 확대 및 전담부서 설치필요성 제언”, 『강원법학』 제55권, 517-539쪽.
- 한국성폭력상담소(2007), 『성폭력, 법정에 서다』, 서울: 푸른사상사.
- \_\_\_\_\_ (2013), 『지금 시작하는 젠더감수성』, 서울: 한국성폭력상담소
- \_\_\_\_\_ (2020), 『2019년 한국성폭력상담소 상담통계 분석』, 서울: 한국성폭력상담소
- 황수옥(2018), “직장 내 성폭력 구제 제도와 개선방안 : 독일 성평등담당관(Gleichstellungsbeauftragte) 제도를 중심으로”, 『한국노동사회연구소 이슈페이퍼』 제90호, 1-12쪽.

- Clarke, Heather M.(2020), "Organizational failure to ethically manage sexual harassment : Limits to #metoo", *Business Ethics: A European Review*, 29(3), pp. 544-556.
- Clason, Marmy A.(2019), "Managing Sexual Joking in Manufacturing Organizations : Harassment or Humor?", *Women's Studies in Communication*, 42(2), pp. 202-220.
- Hart, Chloe(2019), "The Penalties For Self-Reporting Sexual Harassment", *Gender & Society*, 33(4), pp. 534-559.
- Hart et al.(2018), "Leader Messaging and Attitudes toward Sexual Violence", *Socius*, 4, pp. 1-11.
- Hastie, Bethany(2020), "Workplace Sexual Harassment and the "Unwelcome" Requirement : An Analysis of BC Human Rights Tribunal Decisions from 2010 to 2016", *Canadian Journal of Women and the Law*, 32(1), pp. 61-84.
- Hemel, Daniel and Dorothy S. Lund(2018), "Sexual Harassment and Corporate law", *Columbia Law Review*, 118(6), pp. 1583-1680
- Jones, Trina and Emma Wade(2020), "Me Too : Race, Gender, and Ending Workplace Sexual Harassment", *Duke Journal of Gender Law & Policy*, 27(1), pp. 203-226.
- Kirkner et al.(2020), "Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education", *Gender and Education*, pp. 1-17.
- Lassiter et al.(2018), "Best practices for early bystander intervention training on workplace intimate partner violence and workplace bullying", *Journal of interpersonal violence*, pp. 1-25.
- Levinson, Marsha(2019), "Mandatory Arbitration: How the Current System Perpetuates Sexual Harassment Cultures in the Workplace", *Santa Clara Law Review*, 59(2), pp. 485-524.
- Marks, Michael and Sieun An(2019), "The impact of increasing vs. decreasing harassing behaviours on perceptions of hypothetical instances of repeated sexual harassment", *Journal of Sexual Aggression*, 25(2), pp. 131-145.
- Nackenoff, Carol(2019), "Sexual Harassment Trajectories : Limits of (Current) Law and of the Administrative State", *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(1), pp. 21-41.
- Raj et al.(2020), "Gender parity at work and its association with workplace sexual harassment", *Workplace Health & Safety*, 68(6), pp. 279-292.
- Roscigno, Vincent J.(2019), "Discrimination, Sexual Harassment, and the Impact of Workplace Power", *Socius*, 5, pp. 1-21.
- Saguy, Abigail C.(2018), "Europeanization or National Specificity? Legal Approaches to Sexual Harassment in France, 2002-2012", *Law & Society Review*, 52(1), pp. 140-171.
- Shakthi, S.(2019), "The law, the market, the gendered subject : workplace sexual harassment in Chennai's



information technology industry”, *Gender, Place & Culture*, 27(1), pp. 34-51.

EEOC 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment> (최종검색일: 2020.10.30.)

EEOC 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/federal-sector/contacting-eeo-counselor>

(최종검색일: 2020. 11. 30.)

Federally Employed Women 홈페이지, <https://www.few.org/our-focus-2/federal-womens-program>

(최종검색일: 2020. 10.30.)

Medical news today 홈페이지, <https://www.medicalnewstoday.com/articles/eap-counselor>

(최종검색일: 2020. 11. 30.)



## I 상담일지분석

장주리 2019년 한국성폭력상담소 직장 내  
성희롱·성폭력 상담일지분석

# 2019년 한국성폭력상담소 직장 내 성희롱·성폭력 상담일지분석

장주리  
한국성폭력상담소 부설연구소 올림 연구원

## 1. 들어가며

2020년은 말하기를 선택한 피해자들의 용기를 통해 오거돈 전 부산시장 성폭력 사건, 박원순 전 서울시장 성폭력 사건 등 지방자치단체장에 의한 성폭력이 공론화되면서 다시금 한국사회 성평등의 현주소를 실감하게 된 한 해였다. 물론 지방자치단체장으로서의 위력이 성폭력 가해를 가능하게 한 주요한 조건이었지만 이는 여성노동자에게 왜곡된 성역할을 강요하는 성차별적 문화로부터 비롯된, 성폭력 발생을 방조하는 환경에서 발생한 직장 내 성희롱·성폭력이기도 했다.<sup>1)</sup> 즉, 이는 사회적 권력을 가진 자와 그를 보좌하는 직원 사이에서만 발생하는 특수한 문제가 아니라는 것이다. 직장 내에서 왜곡된 성역할 및 꾸밈노동 등을 강요받고, 성차별적 업무배치 및 승진제한 등이 존재하는 성차별적 문화에서 성희롱·성폭력은 많은 여성 노동자들에게 그리 낯설지 않은 문제라고 할 수 있다.

따라서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 사회적으로 대두된 현재의 시점에서 여성이 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입게 되는 맥락, 그 이후에 대처가 어려운 이유 및 대처과정에서 겪는 고충, 해결과정에서 피해자의 욕구 등을 파악하여 직장 내 성희롱·성폭력의 예방 및 근절을 위한 실효성 있는 대안을 마련할 필요가 있다. 또한 이 과정에는 직장 내 성차별 및 성희롱·성폭력 피해의 한 가운데에서 있는 피해자들의 경험

1) 2020년 7월 16일자, “서울시장 성폭력 사건 피해자 지원단체의 서울시 진상규명 조사단 발표에 대한 입장: “그 분의 기분을 좋게 만드는 것이 ‘그 분들’의 이익이었다”, 한국성폭력상담소 홈페이지, [http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub\\_p=board/board&b\\_code=2&page=1&cate=&idx=5587&board\\_md=view](http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub_p=board/board&b_code=2&page=1&cate=&idx=5587&board_md=view) (최종검색일: 2020.12.10.)

과 목소리가 반영되어야 할 것이다.

그런데 서상희(2017)가 직장 내 성희롱·성폭력과 관련하여 1993년부터 2016년까지 국내에서 발표된 한국연구재단 등재(후보) 학술지 논문 175편을 분석한 결과에 따르면 피해경험에 대한 연구가 4.6%(8,1편), 상담 및 조사에 대한 연구가 7.3%(12,8편)<sup>2)</sup>에 불과한 상황이며, 실태에 대한 연구가 31.0%(54편)를 차지하고 있지만 이 범주에는 성희롱 발생현황이나 피해·가해 경험뿐만 아니라 성희롱에 대한 인식이나 정책에 대한 인지도를 다루는 연구도 다수 포함되어 있어 사실상 직장 내 성희롱·성폭력 피해경험에 대해 다루는 연구는 결코 많지 않다. 또한 이러한 연구마저도 양적 연구가 대부분으로, 연구 목적을 달성하기 위한 구조화된 설문조사를 활용하고 있기 때문에 직장 내 성희롱 발생의 맥락과 대처과정의 어려움을 입체적으로 파악하기에도, 실제 직장 내 성희롱·성폭력 피해자의 경험과 목소리를 드러내기에도 불충분한 지점이 있다. 따라서 직장 내 성희롱·성폭력 피해 실태에 대한 이해를 높이고, 법률 및 정책 지원방안 등이 실효성을 갖기 위해서는 피해자들이 어떠한 맥락에서 피해를 경험하였고, 피해 이후 어떤 상황들을 마주하고, 어떻게 대처하였으며, 어떤 지원을 기대했는지 파악할 수 있는 상담일지(김보화·장주리, 2018)를 분석하여 피해자들의 경험 및 목소리를 드러낼 필요가 있다.

한국성폭력상담소의 2019년 전체상담 중 30.3%(276건)가 직장과 관련된 관계에서 발생한 성폭력에 대한 상담이었다.<sup>3)</sup> 이 가운데 27건은 같은 직장은 아니지만 업무 관

---

2) 한 편의 연구가 세부범주 1개에만 속하는 경우에는 1점, 세부범주 2개에 속할 경우에는 각 0.5점, 3개의 범주에 속할 경우에는 각 0.3점을 부여하는 방식으로 평정하였다고 한다(서상희, 2017: 293).

3) 한국성폭력상담소뿐만 아니라 다른 상담기관에서도 전체상담 중 직장 내 성희롱·성폭력의 상담 비중이 높았다. 2018년 한국여성민우회 성폭력상담소 상담통계에서도 전체상담 중 25.6%가 직장상사, 동료, 거래처에 의한 피해상담인 것을 살펴볼 수 있으며(2019년 2월 12일자, “2018 한국여성민우회 성폭력상담소 상담통계”, 한국여성민우회 홈페이지, <https://www.womenlink.or.kr/archives/21494>(최종검색일: 2020.12.10.)), 같은 기관에서 운영하는 일고민상담실의 2019년 상담통계에서도 전체 고용평등 및 근로기준법 관련 상담 중 74.1%가 직장 내 성희롱에 대한 상담인 것으로 나타났다(한국여성민우회, 2020). 또한 2019년 평등의 전화 상담통계에서도 근로조건, 모성권, 직장 내 성희롱, 성차별, 직장 내 괴롭힘 관련 상담 중 25.1%가 직장 내 성희롱 관련 상담인 것으로 나타났는데, 2018년 미투운동 이후 점차 증가하는 추세를 보이고 있다고 한다(한국여성노동자회, 2020).

련성으로 인해 직장 관련 관계로 분류된 상담으로, 가령 고객의 입장에서 직원으로부터 피해를 입은 경우 등이 이에 해당한다. 그러나 본 연구에서는 피해자가 특정 조직 혹은 업무와 관련된 직장 내에 소속되어 사용자, 근로자, 거래처, 고객 등으로부터 피해를 입은 249건만을 분석대상으로 하고자 한다. 조직 및 직장 내의 위치에서 업무 관계와 관련해 피해를 입은 것과 고객 등의 입장에서 피해를 입은 것은 피해의 일상성의 측면에서도, 해결방법의 모색 등에 있어서도 그 결이 다르기 때문이다.

따라서 본 연구는 직장 내 성희롱·성폭력 피해 상담사례 249건을 양적·질적으로 분석하여 어떤 조건에서 직장 내 성희롱·성폭력이 발생하는지, 이후 피해자들이 겪는 어려움은 무엇인지 등을 구체적으로 살펴볼 것이다. 특히 질적 분석에 있어서는 상담횟수, 상담방법, 상담 의뢰인, 피/가해자의 성별·연령·직업·직급·고용형태, 피/가해자 관계, 피해가 시작된 시점, 조직 규모, 피해유형, 피해 장소, 지속 피해의 경우 기간 및 횟수, 피해 시 상태(술/약물/수면), 다른 피해자의 존재 여부(직위·고용형태, 대처 내용), 2차 피해의 유형·발생시점 및 2차 피해의 가해자, 상담 전 조치 및 대응, 법적·제도적 대응 과정, 조직 내 대응 과정, 피해자 요구, 상담원 지원 내용, 역고소, 미투 등을 리뷰하였다. 이 중 전체 분석대상 중 직장 내 성희롱·성폭력 발생의 조건과 해결과정에서 겪는 난점이 잘 드러나는 52건을 선정해 이를 중심으로 인용하였다. 이 가운데 복합적인 특징이 드러나 중복하여 인용한 사례는 총 10건이다. 인용 시에는 피해자 및 구체적 피해 상황이 특정되지 않도록 구체적 정보를 삭제하여 재가공하였다. 사례 번호 부여는 분석대상 사례들을 최초상담 날짜순으로 나열한 뒤 순서대로 다시 번호를 부여한 것이다.

## 2. 직장 내 성희롱·성폭력 상담통계<sup>4)</sup>

### 1) 상담 의뢰인

<표 1> 상담 의뢰인의 분포

단위: 건, %

|             | 빈도  | 백분율   |      |
|-------------|-----|-------|------|
| 본인          | 161 | 64.7  |      |
| 대리인         | 80  | 32.1  | 35.3 |
| 본인·대리인 동반상담 | 8   | 3.2   |      |
| 합계          | 249 | 100.0 |      |

직장 내 성희롱·성폭력 상담사례 249건 중 성폭력 피해 당사자가 직접 상담을 한 사례는 161건으로 분석대상 사례 중 64.7%이고, 대리인이 피해자를 대신해 상담하거나 피해자가 대리인을 동반하여 상담한 사례는 총 88건으로 분석대상 사례 중 35.3%였다. 2019년 한국성폭력상담소 상담통계에서도 이와 비슷한 분포를 보이고 있는데, 피해자 본인이 직접 상담을 한 경우가 61.6%, 대리인이 상담하거나 대리인과 함께 상담한 경우가 37.4%로 나타났다. 2016년 이전에는 피해자 본인이 직접 상담을 한 비율이 50%를 약간 상회하는 정도였으나(2011~2015년 평균 53.9%), 2016년부터 그 비중이 점차 늘어나 2018년부터는 60% 이상으로 증가하였다. 이는 스스로 상담소를 찾아 자신이 입은 성폭력 피해를 말하고 이에 적극적으로 대응하고자 하는 피해자가 증가했다는 의미로, 성폭력 생존자가 스스로 성폭력을 고발해 사회를 변화시키고자 했던 미투운동의 영향으로 보인다(한국성폭력상담소, 2020). 이와 같은 미투운동의 영향 외에도 직장 내 성희롱·성폭력의 경우 피해를 말하면 오히려 직장 내에서 고립되고 2차 피해를 입을 가능성이 있어 피해사실을 주변에 알려거나 적극적으로 대응하기 쉽지 않기 때문에 피해 당사자가 직접 피해사실을 상담할 수밖에 없는 현실적 요인이 복합적으로 작용하고 있는 것으로 보인다.

4) 통계 상 백분율의 수치는 반올림된 것으로 총계가 일치하지 않을 수 있다.

<표 2> 대리인의 유형

단위: 건, %

|               | 빈도 | 백분율   |
|---------------|----|-------|
| 가족·친구         | 50 | 56.8  |
| 직장 내 사건처리 담당자 | 20 | 22.7  |
| 직장동료          | 15 | 17.0  |
| 기타            | 3  | 3.4   |
| 합계            | 88 | 100.0 |

대리인이 피해자를 대신해 상담하거나 피해자가 대리인을 동반하여 상담한 사례 88건의 대리인 유형을 살펴보면, 가족·친구(50건, 56.8%), 직장 내 사건처리 담당자(20건, 22.7%), 직장동료(15건, 17.0%), 기타(3건, 3.4%)의 순으로 나타났다.

직장 내에서 성희롱 사건을 담당하는 역할은 성고충상담원, 인사팀 구성원, 소규모 사업장의 경우 사장, 관리자 등 그 구성이 다양했는데 이들은 주로 성희롱 사건의 처리, 피해자 보호, 피해자 회복을 위한 지원 등 직장 내에서 성희롱 사건을 처리함에 있어 조언을 구하기 위해 상담을 하고자 했다. 다만 이 가운데 “피해자와 가해자가 이전에 서로 호감을 표시한 사이였다”, “(사건이) 이성에 대한 호감으로 인해 벌어진 일이다”, “피해자의 평소 행실로 보아 피해의 신빙성이 의심된다”라고 하며 대리인인 내담자들이 가지고 있는 성폭력 및 성폭력 피해자에 대한 통념이 드러나는 사례들이 있었다. 이러한 경우 상담원들은 사건처리 담당자들의 통념으로 인해 조직 내에서 사건이 무마되지 않도록 내담자가 가지고 있는 통념을 해소하고 직장 내 성희롱 사건처리의 방향 및 피해자가 보장받아야 할 권리가 무엇인지 설득하는 방향으로 상담을 진행하였다.

직장동료가 피해자를 대신해 상담하는 경우는 직장 내 성희롱 사건을 목격하거나 피해자로부터 피해사실을 들었을 때 어떻게 대처해야하는지 상담하는 사례들이었다. 이들은 주로 피해당사자가 아닌 제3자가 신고할 수 있는지, 동료로서 피해자에게 어떻게 도움을 줄 수 있는지에 대해 물었다.

가족·친구, 직장 내 사건처리 담당자, 직장동료 외에 상담을 하는 경우는 피해자를



지원하고 있는 다른 유관기관에서 추가적인 지원방안을 문의하고자 상담을 한 사례 등이 있었다.

## 2) 피해자·가해자의 성별

<표 3> 피해자·가해자의 성별

단위: 명, %(전체 건수 대비)

|            |    | 피해자의 성별       |              |                |
|------------|----|---------------|--------------|----------------|
|            |    | 여성            | 남성           | 합계             |
| 가해자의<br>성별 | 여성 | 1<br>(0.4)    | 10<br>(4.0)  | 11<br>(4.4)    |
|            | 남성 | 219<br>(88.0) | 19<br>(7.6)  | 238<br>(95.6)  |
|            | 합계 | 220<br>(88.4) | 29<br>(11.6) | 249<br>(100.0) |

직장 내 성희롱·성폭력 사례의 피해자·가해자 성별 분포를 살펴보면, 전체 피해자 가운데 여성피해자가 220명으로 88.4%를 차지하고, 전체 가해자 가운데 남성가해자가 238명으로 95.6%를 차지하고 있다. 또한 전체 사례 가운데 219건(88.0%)이 남성가해자에 의해 여성이 피해를 입은 사례로, 직장 내 위계 뿐만 아니라 성별권력관계 역시 직장 내 성폭력을 구성하는 주요한 요인임을 보여주고 있다.

다만 동성 간 성폭력이나 여성가해자에 의한 남성의 피해사례도 적지 않은 비율로 나타나고 있음을 볼 수 있는데, 이 가운데 남성가해자에 의한 남성의 피해사례 양상과 여성가해자에 의한 남성의 피해사례 양상을 비교했을 때 직장 내 성희롱·성폭력의 특징이 더욱 선명하게 드러남을 확인할 수 있었다.

우선 남성가해자에 의한 남성의 피해사례와 여성가해자에 의한 남성의 피해사례 모두 가해자의 과반수가 직장상사였다.<sup>5)</sup> 그러나 남성 간 성희롱·성폭력 사례의 주된 피해유형은 강제추행(19건 중 16건, 중복피해 포함)인 반면 여성가해자에 의한 남성

5) 남성 간 성희롱·성폭력 사례의 경우 19건 중 12건이, 여성가해자에 의한 남성 피해사례의 경우 10건 중 6건이 직장상사에 의한 피해사례였다.

피해사례의 주된 피해유형은 성희롱(10건 중 9건, 중복피해 포함)이었다. 즉, 가해자의 성별에 따라 그 양상이 달라지는 모습을 볼 수 있는데, 이를 통해 직장 내 성희롱·성폭력은 직장 내 권력관계에 의해 발생하는 것이기도 하지만 성별에 따라 가해유형의 결과 내용에 차이가 있음을 다시 한번 확인할 수 있었다.

### 3) 가해자 유형

<표 4> 가해자 유형

| 단위: 건, % |     |       |      |
|----------|-----|-------|------|
|          | 빈도  | 백분율   |      |
| 임원 이상    | 55  | 22.1  | 61.8 |
| 상사       | 99  | 39.8  |      |
| 동료       | 40  | 16.1  |      |
| 기타       | 55  | 22.1  |      |
| 합계       | 249 | 100.0 |      |

직장 내 성희롱·성폭력 사례에서의 가해자의 유형 살펴보면, 상사, 임원 이상, 기타, 동료의 순으로 높은 빈도가 나타났다.

상사 및 임원 이상의 직급에 의한 피해는 전체의 61.8%(154건)를 차지하는 것으로 나타나 직장 내 성희롱·성폭력 발생에는 직장 내에서의 권력관계가 주요한 영향을 미치는 것을 다시 한번 확인할 수 있었다. 이 가운데에서도 직장상사에 의한 피해는 39.8%(99건)로 임원 이상 직급에 의한 피해(22.1%, 55건)보다 비중이 더 큰 것으로 나타나고 있는데, 이는 단순히 권력의 크기만이 직장 내 성희롱·성폭력 발생에 영향을 미치는 것이 아니라 업무를 함께 수행하는 일상성 및 직장에서의 문화 등 역시 영향을 미침을 시사한다.

한편 임원 이상 직급의 상사에 의한 피해는 22.1%(55건)로 나타나고 있는데 여기에는 10인 이하의 소규모 사업장에서의 사장(대표)에 의한 피해도 다수 포함되어 있다. 임원 이상 직급에 의한 피해의 경우 가해자가 피해자에게 불이익을 줄 수 있는 위치에 있기 때문에 피해자가 직장 내에서 피해를 신고하기가 어렵고 신고하더라도 2

차 피해에 노출되는 등 피해를 구제받기 어려움을 시사한다.

기타로 분류된 유형은 전체의 22.1%(55건)를 차지하고 있는데 여기에는 고객, 거래처 관계자 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람에 의한 피해가 포함되어 있다. 고객, 거래처 관계자 등은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의한 직장 내 성희롱 행위자(가해자)에는 해당하지 않으나, 업무와 밀접한 관련이 있는 사람에 의해 성희롱 피해를 입은 경우에 사업주는 피해자의 요청에 의해 근무 장소 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취할 의무 및 피해자에 대해 불이익조치를 해서는 안 될 의무가 있다.<sup>6)</sup>

실제로 사업주나 직장 내 관리자 등이 피해에 공감하고 적극적으로 함께 대처한 경우 피해자는 직장에서의 2차 피해에 대한 걱정 없이 법적 대응과정에만 집중할 수 있었다. 하지만 피해자가 고객, 거래처 관련자에 의한 피해와 관련해 재발 방지 조치를 직장에 요구했다는 이유로 해고 등 불이익조치를 당해 이와 관련해 상담한 사례 역시 있었으며 또한 사업주 자신이 고객에 의한 성희롱 피해를 입는 경우 등 사업주가 문제 해결의 의지를 갖더라도 대처하기 어려운 사례도 있었다.

---

6) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.>

#### 4) 피해유형

<표 5> 가해자유형에 따른 피해유형(N=249, 중복)

단위: 건(%)

|                       |           | 피해유형       |                        |             |            |               |               |              |                      |                 |            |            |                |
|-----------------------|-----------|------------|------------------------|-------------|------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------|------------|------------|----------------|
|                       |           | 특수<br>강간   | 강간<br>(유사<br>강간<br>포함) | 준강간         | 강간<br>미수   | 강제<br>추행      | 준<br>강제<br>추행 | 성희롱          | 통신<br>매체<br>이용<br>음란 | 카메라<br>이용<br>촬영 | 스토킹        | 미상         | 합계             |
| 가<br>해<br>자<br>유<br>형 | 임원급<br>이상 | 0<br>(0.0) | 14<br>(25.5)           | 4<br>(7.3)  | 1<br>(1.8) | 29<br>(52.7)  | 1<br>(1.8)    | 25<br>(45.5) | 2<br>(3.6)           | 2<br>(3.6)      | 4<br>(7.3) | 0<br>(0.0) | 55<br>(100.0)  |
|                       | 상사        | 0<br>(0.0) | 7<br>(7.1)             | 3<br>(3.0)  | 2<br>(2.0) | 57<br>(57.6)  | 3<br>(3.0)    | 39<br>(39.4) | 4<br>(4.0)           | 3<br>(3.0)      | 3<br>(3.0) | 2<br>(2.0) | 99<br>(100.0)  |
|                       | 동료        | 0<br>(0.0) | 3<br>(7.5)             | 2<br>(5.0)  | 0<br>(0.0) | 17<br>(42.5)  | 1<br>(2.5)    | 18<br>(45.0) | 1<br>(2.5)           | 2<br>(5.0)      | 0<br>(0.0) | 1<br>(2.5) | 40<br>(100.0)  |
|                       | 기타        | 1<br>(1.8) | 6<br>(10.9)            | 3<br>(5.5)  | 1<br>(1.8) | 25<br>(45.5)  | 1<br>(1.8)    | 16<br>(29.1) | 3<br>(5.5)           | 2<br>(3.6)      | 2<br>(3.6) | 5<br>(9.1) | 55<br>(100.0)  |
|                       | 합계        | 1<br>(0.4) | 30<br>(12.0)           | 12<br>(4.8) | 4<br>(1.6) | 128<br>(51.4) | 6<br>(2.4)    | 98<br>(39.4) | 10<br>(4.0)          | 9<br>(3.6)      | 9<br>(3.6) | 8<br>(3.2) | 249<br>(100.0) |

직장 내 성희롱·성폭력 사례의 피해유형을 살펴보면 강제추행, 성희롱, 강간, 준강간, 통신매체이용음란, 카메라이용촬영 및 스톱킹, 준강제추행, 강간미수, 특수강간 순으로 피해가 보고되고 있으며 구체적인 피해내용을 알 수 없는 사례가 8건이었다. 또한 이 가운데 2가지 이상의 중복피해를 입은 사례는 59건이었다.

가해자유형별로 살펴보아도 강제추행(51.4%, 128건) 및 성희롱(39.4%, 98건)이 직장 내 성희롱·성폭력 피해의 대다수를 차지하고 있는데, 다만 동료에 의한 피해의 경우 강제추행보다 성희롱의 비중이 약간 높은 수치를 보여주고 있다. 또한 임원급 이상에 의한 피해의 경우 다른 가해자 유형보다 강간 피해의 비중이 높다는(임원급 이상에 의한 피해 55건 중 14건, 25.5%) 특징이 나타나고 있다. 이는 가해자가 갖는 위력의 크기가 가해행위의 양태에도 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다.

## 5) 2차 피해의 관계 및 유형

성폭력 2차 피해란 사건 발생 이후 사법기관, 의료기관, 가족, 친구, 언론 등에서 보이는 피해자에 대한 부정적인 반응으로 인해 피해자가 입는 정신적, 사회적, 경제적 불이익 및 심리적 고통(이미경, 2012)을 의미하는데, 특히 직장 내 성폭력의 2차 피해는 직장 내에서 피해에 대한 구제 및 피해자 보호가 제대로 이루어지지 않았을 때 필연적으로 발생하는 일의 총체라고도 할 수 있다(정현미 외, 2015).

<표 6> 2차 가해자 유형(N=87, 중복)

단위: 건, %

|     | 회사·직장동료 | 가해자·가해자주변인 | 경찰·검찰<br>(수사·재판과정) | 피해자의 가족 | 기타  | 합계    |
|-----|---------|------------|--------------------|---------|-----|-------|
| 빈도  | 53      | 43         | 6                  | 6       | 4   | 87    |
| 백분율 | 60.9    | 49.4       | 6.9                | 6.9     | 4.6 | 100.0 |

2019년 직장 내 성희롱·성폭력 상담사례 249건 중 87건(34.9%)이 2차 피해를 토로한 사례에 해당했다. 2차 가해자의 유형을 살펴보면 회사·직장동료, 가해자·가해자주변인, 경찰·검찰, 피해자의 가족, 기타 순으로 분포하고 있다. 앞서 직장 내 성희롱·성폭력의 2차 피해의 정의에 대해 살펴본 바와 같이 피해 구제 및 피해자 보호가 제대로 이루어지지 않을 때 2차 피해가 발생하는 것이기 때문에 직장 내 성희롱·성폭력과 관련해서는 2차 가해자의 대부분이 회사·직장동료 및 가해자인 것이다.

또한 복수의 사람들로부터 2차 피해를 입은 사례는 23건이었고, 이 가운데 17건이 회사·직장동료 및 가해자로부터 동시에 2차 피해를 입은 사례였다. 성희롱을 노동권의 침해가 아니라 사회생활을 하다보면 일어날 수 있는 일로 치부하고 성희롱 피해에 대해 문제제기한 사람을 조직에 분란을 일으키는 예민한 사람으로 낙인찍는 조직문화에서 회사는 피해자에게 2차 피해를 주며, 가해자에 의한 2차 피해도 방조하는 가운데 피해자는 복합적인 2차 피해를 입게 되는 것이다.

회사 및 직장동료, 가해자로부터의 2차 피해를 유형별로 세분화하여 살펴보면 다음과 같다.

<표 7> 2차 피해유형(N=79, 중복)

단위: 건, %

|     | 미조치·<br>은폐 | 가해자의<br>괴롭힘 | 불이익조치<br>및 예고 | 비난·모욕·<br>소문유포 | 사내<br>따돌림 | 기타  | 합계  |
|-----|------------|-------------|---------------|----------------|-----------|-----|-----|
| 빈도  | 27         | 23          | 21            | 21             | 10        | 6   | 79  |
| 백분율 | 34.2       | 29.1        | 26.6          | 26.6           | 12.7      | 7.6 | 100 |

2차 피해를 호소한 상담사례 87건 중 79건이 직장 내에서의 2차 피해를 호소한 사례였는데, 그 유형을 살펴보면 미조치·은폐, 가해자의 괴롭힘, 불이익조치·예고 및 비난·모욕·소문유포, 사내 따돌림, 기타 순으로 나타났다. 이 가운데 여러 유형의 복합적인 2차 피해를 입은 경우는 22건이었다.

직장 내 2차 피해의 유형 중 미조치·은폐가 34.2%(27건)로 가장 큰 비중을 차지하고 있는데, 피해자가 상급자 또는 직장 내 성고충상담원에게 피해사실을 신고했으나 회사 측에서 아무런 조치를 취하지 않거나, 혹은 피해자의 신고 사실을 가해자에게 전달하고 적극적으로 피해자를 회유하여 사건을 은폐하거나 형사고소를 만류하는 경우의 사례들이 이에 해당한다. 이러한 2차 피해는 주로 조직 내에 성희롱 신고 프로세스가 확립되어 있지 않거나, 신고 프로세스가 있더라도 잘 알려지지 않아 피해자가 상급자에게 사건을 신고하는 경우에 발생하는 경향이 있었다.

다음으로는 가해자 및 주변인의 괴롭힘이 29.1%(23건)로 나타나고 있는데, 피해자가 회사 내 신고나 형사고소를 했을 때 신고 취하, 합의를 중용하기 위해 피해자에게 계속 연락을 취하고 괴롭히는 것, 가해자가 자신이 피해자에게 성폭력 피해를 입었다고 회사 내에 역으로 신고하거나, 피해자의 주장이 허위사실이라고 명예훼손·무고 등으로 역고소하는 것이 이에 해당하였다. 또한 혹은 피해자에 대한 소문을 유포하거나 피해자를 스토킹하는 등 직장 내에서 피해자의 입지를 위협하고 피해자에게 정신적 고통을 주기 위해 직접적으로 괴롭히는 경우도 있었다.

불이익조치 및 예고(26.6%, 21건)는 피해자가 성희롱 피해를 문제제기했다는 이유로 피해자에게 불이익조치를 취하거나, 피해자가 사건을 신고할 경우 불이익조치를 취하겠다고 예고하는 경우가 이에 해당한다. 이 경우 피해자들은 부서 이동, 사내 징

계, 해고, 재계약 거부 등의 불이익조치를 당하는데, 회사에서 불이익조치를 가하는 명목은 피해자가 피해를 유발한 책임이 있다는 것, 피해를 신고하면서 직장의 질서를 어지럽혔다는 것 등이었다.

비난·모욕·소문유포(26.6%, 21건)는 가해자가 아니라 피해자를 비난하고 피해자와 관련된 부정적인 소문을 유포하면서 조직 내에서 피해자의 입지와 평판을 악화시키는 행위이다. 사내 따돌림(12.7%, 10건)은 말 그대로 피해사실을 신고했다는 이유로 피해자를 직장 내에서 따돌리는 것인데, 피해자들은 직장 내 절차에 의해서 피해를 인정받더라도 직장 내 따돌림으로 인해 퇴사를 선택하기도 한다. 비난·모욕·소문유포 및 직장 내 따돌림이라는 2차 피해는 결국 성희롱 피해를 구제하고 피해자를 보호하기 위해서는 직장 내에서 피해 구제의 절차가 확립되어야 할 뿐만 아니라 조직 구성원의 인식 개선 역시 중요함을 보여준다.

직장 내 성희롱·성폭력 상담사례에서 나타나는 2차 피해를 살펴보면 유의해야 할 사항은 상담사례에서 2차 피해를 언급하지 않았다고 해서 그것이 2차 피해를 입지 않았거나 앞으로도 2차 피해를 입을 가능성이 없다는 것을 의미하는 것이 아니라는 점이다. 앞서 살펴보았듯이 직장 내 성폭력의 2차 피해는 직장 내에서 피해에 대한 구제 및 피해자 보호가 제대로 이루어지지 않았을 때 발생하는 것으로, 상담소에는 피해를 입은 직후 직장 내에서 사건을 접수하거나 형사고소하기 전에 해결을 모색하는 상담을 하는 경우가 많은데, 이러한 피해자들도 사건해결을 도모하다보면 그 과정에서 2차 피해에 노출될 가능성이 적지 않다.

또한 직장 내 성희롱·성폭력 피해를 입은 이후 2차 피해에는 노출되지 않았지만 피해에 계속 노출되어서, 가해자와 계속 마주하는 게 힘들어서, 문제 해결에 대한 기대가 없어서 등의 이유로 직장 내에서 피해사실을 신고하지 않고 자발적으로 퇴사하는 사례도 16건이 있었다. 이는 결국 문제제기를 하면 피해에 대한 구제를 받기는커녕 2차 피해를 입을 것을 예상하고 있기 때문에 자발적 퇴사라는 선택지를 택하는 것이라고 보아야 한다. 즉, 일견 자발적이어 보일지라도 성폭력 피해로 인해서 피해자가 퇴사라는 선택지를 선택할 수밖에 없었다는 점을 유의해야 하는 것이다. 따라서 성폭력 피해로 인한 자발적 퇴사 역시 직장 내 성폭력 2차 피해의 사전적 정의에는 해당하지

않지만 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다.

### 3. 상담사례를 통해서 본 직장 내 성희롱·성폭력 발생의 조건

직장 내 성희롱·성폭력은 가해자가 개인적으로 저지르는 일탈적인 행동이 아니라 조직 내에서의 성차별적 문화, 직장 내의 권력구조, 불안정한 고용환경 등의 구조적 요인들이 복합적으로 작용하여 발생하는 것으로, 아래 서술하는 직장 내 성희롱·성폭력 발생의 조건 역시 한 사례 안에서 복합적으로 작용하는 경우가 다수이다. 그러나 아래에서는 그 조건들을 하나하나 구체적으로 살펴보기 위해 유형화하여 분석하였다.

#### 1) 가해자가 권력관계에서 우위를 가지고 있을 때

앞서 밝혔듯이 분석대상 사례 가운데 상사 및 임원 이상의 직급에 의한 피해는 전체의 61.8%(154건)로, 직장 내 성희롱·성폭력의 대다수를 차지한다. 이처럼 직장 내 권력관계는 직장 내 성희롱·성폭력의 발생에 주요한 영향을 미친다.

대표가 내가 입은 옷에 뭐라고 써 있는지 자세히 보겠다고 하면서 외투를 벗게 한 뒤 가슴 부분을 뺀히 쳐다보았다. <사례 31>

병원장이 상의를 탈의한 상태로 안마를 요구한다. 전문 마사지나 치료를 권유하기도 하고, 이런 일을 직원에게 시키면 싫어한다고 하면서 거부 의사도 표현해보았지만 계속해서 안마를 요구했다. 직장생활을 계속해야 하기에 해 줄 수밖에 없었다. <사례 18>

동성의 직장상사로부터 3년간 지속적으로 추행 피해를 입었다. 싫다고 정색해보기도 했지만 장난이라는 식으로 나오고, 다른 동료에게 양팔을 잡게 한 뒤 추행하기도 했다. 가해자가 고용주의 가족이기도 해서 계속 참았지만 이제 더이상 참을 수가 없다. <사례 171>



위의 사례들은 피해자가 자신보다 직급이 높은 가해자에 의해 피해를 입은 사례들 중 일부이다. 특히 직장 내에서 절대적 권한을 가진 고용주가 성희롱 성격의 요구를 할 경우 거절하기도 힘들뿐더러 설사 거절 의사를 표현하더라도 <사례 18>, <사례 171>에서 볼 수 있듯이 그러한 의사 표현이 가해자의 가해를 멈추게 하는 요인이 되지 않는다.

직장 내에서의 직급 차이만이 권력관계의 우위를 의미하지는 않는다. 성별, 나이 등도 직장 내 권력관계의 구성에 영향을 미칠 수 있다.

입사등기가 첫 출근날부터 하루 종일 성희롱 발언을 했다. 가해자는 나보다 연상이고 직무 경력도 있는데, 나에게 경력이 있는지 물어보고 없다고 하니 그때부터 지속적으로 성희롱 발언을 했다. <사례 235>

위 사례는 직장 내에서 직급의 차이가 없는 상황에서 발생한 피해사례로, 가해자는 피해자의 나이 및 경력을 파악하고는 자신이 권력의 지형 상 우위에 있어 피해자를 함부로 대해도 된다고 판단한 것으로 보인다. 이에 반해 피해자는 출근 첫날이어서 직장의 분위기를 살펴야 하기 때문에 문제제기하기 조차도 조심스러웠을 것이다.

이처럼 직급, 나이, 성별, 경력 등 다양한 요소가 교차하여 직장 내 권력관계는 복합적으로 구성되며 이 작용 속에서 직장 내 성희롱·성폭력이 발생한다.

## 2) 목격자나 도와줄 주변인이 부재한 상황일 때

직장 내 성희롱·성폭력은 피해상황을 목격할 주변인이나 CCTV 등이 부재한 상황에서 빈번하게 발생한다는 특징이 있다. 이러한 조건과 관련된 피해는 주로 상사와 단들이 근무하는 환경에서 발생하는 경향을 보였다.

○○실에서 부장과 단들이 근무하는데 계속해서 추행을 한다. 싫다고 하면 딸 같아서 그런다고 한다. <사례 230>

직원이 나 1명인데, 사장으로부터 계속해서 성폭력 피해를 입고 있다. 내가 가정상황이 좋지 않아 계속 회사에 다녀야 하는 것을 이용해서 가해를 한다. 사장이 다른 사람 명의로 회사를 운영하고 있는데 이런 경우에도 직장 내 성희롱으로 신고할 수 있는가. <사례 157>

당구장에서 아르바이트를 시작한지 이틀되었는데, 사장이 계속해서 언어적 성희롱과 성추행을 한다. <사례 169>

위의 사례들은 상사와 단둘이 근무하는 공간에서, 혹은 다른 직원이 없는 소규모 사업장에서 피해를 입은 사례들이다. 가해자들에게 하급자와 단둘만 남겨진 공간과 환경은 자신이 어떤 일을 하더라도 이를 목격하거나 말릴 사람이 없다는 것을 의미하는 것으로, 하급자에 대한 자신의 권력을 절대적으로 행사할 수 있다는 것을 뜻한다. 즉, 하급자에게 가해를 하기에 적절한 상황이 되는 것이다. 반면 피해자의 입장에서 이러한 환경에서 피해를 입는 경우 거절 의사를 표현해도 가해자가 받아들여지지도 않을뿐더러 목격자나 증거가 없기 때문에 후에 피해를 증명하고 구제받기도 쉽지 않다.

특히 소규모 사업장에서 고용주에게 피해를 입었을 경우 구제책이 전무하다고 보아야 하는데, 피해를 멈추는 방법은 결국 피해자가 퇴사하는 것뿐이다. 이때 피해자에게 주어지는 것은 그래도 피해사실을 밝히고 퇴사할 것인가, 피해사실을 밝히지 않은 채 퇴사를 할 것인가의 두 가지 선택지뿐이다.

가해자들은 자신의 권력을 이용해 주변인이 없는 환경으로 피해자들을 유인해내기도 한다. 이들은 일과 관련된 사안으로 포장하여 피해자를 유인하기도 하며, 사적으로 피해자에게 접근하기도 한다. 가해자들이 어떤 성격을 갖고 피해자를 유인하고 접근해내는지 간에 상사가 이러한 제안을 할 경우 피해자의 입장에서 이를 거절하기 쉽지 않다.

회식을 마치고 집에 돌아왔는데 상사가 일 얘기를 하자며 관사로 불러서 갔더니 추행 피해를 입었다. <사례 38>

상사로부터 6개월 간 지속적으로 성폭력 피해를 입었다. 일부러 회의실로 불러내서 추행을 하거나 했다. 싫다고 하면 '상사한테 개기냐고 했다. 불이익 받을까봐 문제제기하지 못하다가 결국 참지 못하고 퇴사하고 신고했다. <사례 73>

고용주로부터 여러 차례 피해를 입었다. 다른 직원들은 모두 보내고 혼자 야근을 하라고 남기거나, 집이 같은 방향인데 데려다준다고 하면서 혹은 거래처에 같이 가자고 하며 차에 태워서 가해를 했다. <사례 115>

위의 사례들은 가해자들이 “일 얘기를 하자며<사례 38>”, “회의실로 불러내<사례 73>”는 등 공적인 언어를 사용해 피해자들을 불러내어 성폭력 가해를 한 사례들이다. 이러한 사례들의 공통적인 특징은 가해자들이 처음부터 성폭력 가해를 하기 위해 고의적으로 주변인이 없는 공간으로 피해자를 불러냈다는 것에 있다. 즉, 일하는 과정에서 발생한 우연한 사건으로서의 성폭력이 아니라는 것이다. 가해자들은 상사인 자신이 일과 관련된 일이라고 하며 피해자들을 불러내면 피해자들이 응하지 않을 수 없음을 알고 있고, 이를 이용해 성폭력 가해를 저지른 것이다.

그러나 한국 사회에서는 성폭력은 병적이고 위험한 낯선 가해자에 의해 발생하는 성폭력의 비정상성에 집중하기 때문에(장다혜, 2012), 직장상사 및 동료, 친밀한 관계 등 아는 사람에 의한 성폭력의 경우 그 원인을 피해자에게 돌리는 경향이 있다. 해군 상관에 의한 성소수자 여군 성폭력 사건 2심 판결의 경우에도 “남성인 피고인이 저녁에 독신 숙소로 불렀을 때 여성인 피해자가 응하였다면, 적어도 당시 피해자로서는 큰 경계심 없이 피고인을 찾아갈 만한 사정이 있었을 것”<sup>7)</sup>이라고 하며, 상사인 가해자가 불렀기 때문에 피해자가 그의 숙소를 찾아간 것임에도 불구하고 피해자가 제 발로 찾아갔으니 성폭력이 아니라며 가해자에게 무죄를 선고하였다. 위 사례들 역시

7) [고등군사법원 2018.11.8.선고 2018노177 판결]

성폭력을 저지른 가해자들이 아니라, 피해자들이 왜 늦은 밤에 상사의 관사로 갔는지, 피해를 지속적으로 입었음에도 불구하고 피해를 신고하지도 않고 상사의 부름에 응했는지 질문을 받을 가능성이 높다. 그러나 이러한 질문들은 가해자와 피해자 간 권력관계를 간과하고 있다. 자신보다 직장에서 권력관계의 우위를 점하고 있는 이들이 업무를 이유로 호출하는 것을 어떤 직장인이 거절할 수 있단 말인가. 혹여 가해자의 의도를 알고 있다고 해도 직장 내 불이익을 감수하면서까지 가해자의 요청을 거절할 수 있는 경우는 많지 않을 것이다.

나는 사회생활이 처음인데다가 파견계약직 신분이라 가해자에게 잘 보여야 하는 입장이었다. 가해자가 계속해서 개인적으로 밥을 먹자고 해서 거절도 몇 번 했지만 요구를 들어주지 않으면 괴롭히니까 상사로서 맞춰줘야겠다고 생각해서 함께 식사를 하게 되었는데 이때 피해를 입었다. 이때가 입사한지 한 달 쯤 되었을 때이다. <사례 145>

대표가 업무 마친 뒤 수고했다고 밥을 사준다고 해서 갔는데, 내가 술에 취하자 추행했다. 취한 상태에서도 손을 뿌리치거나 거절 의사를 표시했지만 멈추지 않았다. <사례 52>

위의 사례들은 업무 외적으로 가해자가 식사 초대를 해 피해자가 이에 응한 뒤 성폭력이 발생한 사례들이다. 비록 사적인 제안일지라도 권력관계에서 우위에 있는 사람에 의한 제안일 경우 이를 거절하기는 쉽지 않다. 위의 사례들에서 볼 수 있듯이 가해자의 요청에 응하지 않으면 업무 상 불이익을 받기도 하고 <사례 145>, “수고했다고 밥을 사준다<사례 52>”는 제안을 거절할 명분이 피해자에게는 없다. 피해자는 가해자가 사적으로 만나자고 할 때 그가 성적으로 접근하려고 하는 의도를 갖고 있다는 것을 알 수도, 모를 수도 있지만 피해자의 예상 여부와는 상관없이 피해자는 성폭력을 피할 수 없는 처지인 것이다.

피해자의 직업과 관련된 업무적 특성 때문에 주변인이 없는 환경이 만들어져 피해가 발생하기도 한다. 주로 고객의 집에 방문해 직무를 수행하는 피해자들이 고객에

의해 피해를 입은 후 어떻게 대처해야 하는지 상담해오고 있었다.

사회복지사로 일하고 있는데, 클라이언트의 가정환경을 확인하려고 집에 방문했을 때 강제추행 피해를 입었다. <사례 28>

학생 집으로 개인 레슨을 하러가면 학생의 아버지가 성희롱 발언을 하곤 한다. 어떻게 대처해야할지 고민된다. <사례 195>

위의 사례들은 고객의 집에 찾아갔을 때 고객 혹은 그 가족으로부터 피해를 입은 사례의 일부이다. 이 사례들의 공통점은 주변인이 부재하는 것뿐만 아니라 피해자를 보호하고 가해자의 행동을 제재할 수 있는 제도적 보호장치가 미비하거나 없다는 점이다. 사회복지서비스 이용자에 의한 성폭력의 경우 근무배치전환 등을 통해 피해자와 가해자를 분리할 수는 있지만 이용자가 추후 사회복지서비스를 이용함에 있어 받는 불이익이 없다. 따라서 이들이 사회복지서비스를 이용하는 가운데 계속해서 피해가 발생할 수 있다. 또한 고객과 1대1로 계약 관계를 맺는 개인 레슨 등의 경우에는 형사처벌 외에는 다른 구제수단이 없는데, 목격자나 증거가 없는 상황에서는 사실상 형사처벌도 요원하다고 보아야 할 것이다.

특히 돌봄노동을 수행하는 직군의 경우 업무적 특성 및 일자리의 불안정성이 성희롱·성폭력의 문제와 연관성을 갖는데, 활동보조인, 요양보호사 등의 피해사례에서 이 문제가 선명히 드러난다.

활동보조 일을 하는데, 이용자가 업무 내용으로 합의되지 않은 목욕서비스도 시키고 활동보조하는 2주간 지속적으로 추행했다. 이용자에게 강하게 문제제기하니 나를 하고 했고, 센터에서도 이용자에게 주의를 줄테니 참으라고 한다. <사례 20>

요양보호사인데 환자로부터 지속적 추행 피해를 입었다. 결국에는 감금한 뒤 힘으로 제압하여 추행하려고 해서 겨우 탈출하여 바로 파출소에 신고했다. <사례 65>

요양보호사 일을 하고 있는데, 전에도 환자가 추행하는 일이 있었지만 이번에는 그 강도가 심해 이견 아니다 싶어 인터넷을 검색해서 전화하게 되었다. 그전에는 사과도 하더니 이번에는 아무말도 없더라. 다른 요양보호사도 이 환자로부터 피해를 입었다고 들었다. <사례 173>

위의 사례들은 클라이언트의 집에 방문해서 1대1로 돌봄노동을 제공하는 과정에서 피해를 입은 경우들이다. 위 사례의 피해자들은 공통적으로 지속적인 피해를 입었는데, 처음 피해를 입었을 때부터 문제제기를 하기보다는 일단은 감내하는 선택을 보여주고 있다. 이러한 선택은 이용자의 취약성에 대한 고려에서 기인하기도 하지만, 고용불안정의 상황에서 성희롱·성폭력에 대한 문제제기를 했을 때 실직으로 이어질 수 있는 가능성이 있기 때문에 피해자들은 이러한 선택을 할 수밖에 없는 측면이 있다. 따라서 피해자들은 일단 처음에는 참았다가, 그래도 피해가 멈추지 않거나 정도가 심해졌을 때 해결 방안을 찾는 경향을 보였다.

그러나 언제 문제를 제기하더라도 문제 해결에 어려움이 있는 것은 마찬가지이다. 기관을 통해 근무배치 전환 등 해결책을 모색하려 하더라도 해결에 적극적으로 나서는 기관이 많지 않을뿐더러, 가해자를 제재할 방안이 없는 상황에서 담당자를 교체하더라도 결국 <사례 173>과 같이 다른 사람에게 피해가 반복될 가능성이 높다.

또한 피해자가 법적 해결을 모색하는 경우에도 1대1로 돌봄을 제공하는 과정에서 피해상황을 입증하는 증거를 마련하기 쉽지 않으며, 가해자가 거동이 어려운 환자라는 이유만으로 수사·재판과정에서 피해자 진술의 신빙성을 의심하는 경우도 많다. 즉, 대부분의 돌봄노동자들이 개인적으로 문제를 해결해야하는 처지인데다가 그 해결마저 쉽지 않은 상황에 놓여있는 것이다. 이와 같은 돌봄노동 현장에서의 성희롱·성폭력 문제를 해결하고 예방하기 위해 2인 1조 서비스 의무화, 서비스 이용자에 대한 성희롱 예방교육, 가해자에 대한 서비스 이용 제한 등의 대책이 제안되고 있다(최경숙 외, 2020).

가전제품 관리사로 일을 하는데, 고객 집에서 일을 마치고 나오려는데 잘가라고 하면

서 엉덩이를 만졌다. 피해사실을 회사에 말했다니 회사에서 적극적으로 대처해주어 가해자로부터 사과를 받을 수 있었다. 그래도 스트레스가 심해서 앞으로 어떻게 할지 고민하고 있다. <사례 105>

위의 사례는 고객의 집에서 피해를 입은 뒤 피해사실을 회사에 알리자 회사에서 적극적으로 대처해주어 피해자가 가해자로부터 사과를 받고 증거를 마련한 사례이다. 회사는 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 근로자를 보호할 법적 의무가 있고, 이 사례에서 볼 수 있듯이 업무 과정에서 입은 피해는 회사 차원에서 대처해야 비로소 실효성이 생기고, 피해자 역시 피해를 회복할 다양한 선택지를 이후에 고려할 수 있다. 즉, 회사의 적극적 대처가 고객으로부터 발생하는 성희롱·성폭력 문제 해결의 시발점이라고 할 수 있는 것이다.

### 3) 피해자의 취약한 위치성으로 인해 대응이 극도로 어려울 때

분석대상 사례 가운데 상사 및 임원 이상의 직급에 의한 피해가 61.8%(154건)라는 것은 곧 피해자의 대다수가 직장 내 위치 상 하급자라는 것을 의미한다. 이것과 관련해 분석대상 사례 가운데 눈에 띄는 특징은 하급자 가운데서도 입사한지 얼마 지나지 않았거나, 비정규직, 면접자 등 취약한 위치에 있는 피해자를 상대로 직장 내 성희롱·성폭력이 발생한다는 것이다.

입사 한 달 만에 회식자리에서 고용주로부터 성추행 피해를 입었다. 그 외에도 성차별 발언, 폭언이 너무 심해서 견디지 못하고 3달 만에 그만두게 되었다. <사례 24>

입사하고 3개월 뒤부터 여러 차례 추행 피해를 입었다. 강력히 문제제기한 이후에 더 이상 추행 피해는 없지만 지금도 가해자가 내가 일하는 사무실까지 일부러 찾아와서 성희롱 발언을 한다. <사례 62>

입사한지 한 달 되었는데 어제 회식을 하면서 사장과 상사로부터 피해를 입었다. 회사에 가서 사장에게 사과를 요구하였으나 술에 취해 기억이 안난다고 했다. 회사는 오늘부

로 그만두었다. <사례 92>

회사 대표로부터 추행이 계속되어서 입사한지 2주 만에 그만 두었다. CCTV도 없고 다른 사람들이 없을 때만 골라서 그런 행동을 했다. <사례 221>

위의 사례들에서 피해자들은 입사한지 얼마 지나지 않아 상사 또는 고용주로부터 피해를 입었다. 입사 초기는 아직 조직의 분위기를 파악하는 단계의 시기로, 직장에서 성희롱·성폭력 피해를 입더라도 이에 문제제기할 시 이것이 제대로 받아들여질지, 혹은 문제제기로 인해 불이익을 받을지 알 수 없기 때문에 선불리 문제제기하기 힘들다. 또한 권력의 추가 극도로 기울어 있는 상태에서 문제제기를 하더라도 <사례 62>에서 볼 수 있는 바와 같이 가해자의 성희롱·성폭력 행위를 멈추게하는 대처에 이르지 않을 가능성이 높다. 가해자들은 이러한 피해자의 특성 및 권력관계에서의 자신의 우위를 이용해 성희롱·성폭력 가해행위를 한 것이다. 위 사례의 피해자 중 다수는 이와 같은 환경에서 계속 일할 수 없다고 판단해 퇴사를 선택하는 모습을 보여 주는데, 회사에서 직접적으로 해고라는 불이익조치를 내린 것은 아니라고 하더라도 직장 내 성희롱·성폭력은 근무환경을 해치는 것을 넘어 피해자가 퇴사까지 선택하게 만드는 중대한 노동권 침해의 성격을 갖고 있는 것이다.

입사 시기와 마찬가지로 비정규직, 인턴, 면접자 등 피해자의 지위 역시 직장 내 성희롱·성폭력 피해자의 취약성을 상징한다.

계약직으로 입사했는데 첫날부터 사장에게 폭언을 듣고 추행 피해를 입었다. 피해 다음 날 상사에게 상담했는데 내가 상담했다는 것을 사장에게 말했다. 몸도 마음도 안 좋아서 지금 상태로는 회사를 계속 다닐 수 없다. <사례 96>

나는 사회생활이 처음인데다가 파견계약직 신분이라 가해자에게 잘 보여야 하는 입장이었다. 가해자가 계속해서 개인적으로 밥을 먹자고 해서 거절도 몇번 했지만 요구를 들어주지 않으면 괴롭히니까 상사로서 맞춰줘야겠다고 생각해서 함께 식사를 하게 되었는데 이때 피해를 입었다. 이때가 입사한지 한 달 쯤 되었을 때이다. 계약서 상의 불리한



조항이나 회사 분위기를 생각했을 때 도움 요청할 수 있는 상황이 아니었고, 가해자가 명예훼손으로 고소할까봐 걱정이 되어 그냥 참으려고 했지만 이후에도 가해자가 계속해서 성희롱 발언을 일삼았다. 그래서 사과를 요구했는데 사과는 하지 않고 직장 내 따돌림이 시작되었다. 결국 퇴사하고 경찰에 신고하였는데, 이 과정도 힘이 든다. <사례 145>

위의 사례들은 각각 계약직, 파견계약직 신분의 피해자가 고용주 혹은 상사로부터 피해를 입은 사례들이다. 상급자가 하급자에 대해 권력관계에서 우위를 갖는 것은 어느 조직이나 마찬가지이겠지만 특히 고용안정성이 보장되지 않은 계약직 등 비정규직의 신분엔 놓여있는 피해자들은 계약 연장 등을 위해 말 그대로 “가해자에게 잘 보여야 하는 입장<사례 145>”에 놓여있고, 가해자들은 피해자들의 이러한 취약성을 이용하여 가해를 하며 피해자들도 침묵할 수밖에 없는 구조가 만들어진다. 그럼에도 불구하고 <사례 96>, <사례 145>의 피해자들은 문제제기를 선택했는데, 결국 이들에게 돌아온 것은 상당사실 유출, 직장 내 고립 등의 2차 피해였고 피해자들은 이로 인해 퇴사를 선택할 수밖에 없었다.

직장 내 성희롱·성폭력 피해사실을 드러낸 이후 많은 피해자들이 2차 피해를 경험하지만 특히 피해자가 비정규직 등의 신분인 경우에 회사의 입장에서는 이들의 피해를 구제하기보다는 직장 내 성희롱·성폭력을 무마하기 위해 피해자들을 조직에서 잘라내는 선택지를 선택하는 경향이 있다.<sup>8)</sup> 드러내놓고 해고를 하기도 하지만, 피해자가 비정규직이기 때문에 계약 종료라는 법에 저촉되지 않는 수단을 택하는 경우가 많고, 혹은 위 사례들과 같이 직장 내 따돌림 등의 2차 피해로 인해 피해자들이 퇴사할 수밖에 없는 환경이 만들어지기도 한다. 계약 종료라는 수단을 통한 사실상의 해고라는 불이익조치를 받았을 경우 피해자가 이것이 성희롱·성폭력 피해자에 대한 불이익조치라는 것을 입증하기는 쉽지 않다.

인턴 공고를 보고 지원했는데, 일하기 전에 대표가 따로 면접을 하자며 집 근처로 찾

8) 여성가족부의 2018년 성희롱 실태조사에 따르면 정규직보다 비정규직에서 성희롱·성폭력 2차 피해를 입었다고 응답한 확률이 높았다(황정임 외, 2018).

아워서 차 안에서 이야기하게 되었다. 그러다가 허리가 아프다며 절대 걱정하는 일은 없을 것이니 모텔에 가서 이야기하자고 했다. 그러나 거기에서 강간 피해를 입었다. 인턴으로 일하는 동안에도 계속해서 성적인 요구를 했는데 거절하자 나를 해고했다. <사례 165>

운동센터에서 강사를 구한다고 해서 면접을 보게 되었는데 이때부터 추행이 있었다. 많이 놀랐지만 직장에 취직하고 싶었고, 마사지로 받아들이기로 애써 마음을 정했다. 하지만 출근 이후에도 추행이 계속되고 정도는 더 심해졌다. 결국 직장을 그만두고 경찰에 신고하게 되었다. <사례 196>

<사례 165>, <사례 196>은 고용주로서 가해자의 위력이 면접과정에서부터 작용한다는 것을 보여준다. 구직자는 일자리가 간절해서 면접을 보는 것이기 때문에 다소 납득이 안 되는 일이라도 면접의 과정에서 쉽게 거부하기 어렵고, 고용주로서 가해자는 피해자의 이러한 위치를 이용하여 가해를 한다. 실제로 2018년 미투운동의 국면 이후 구직자들이 면접과정에서 겪는 성희롱·성폭력의 문제가 사회적으로 대두되기도 했다.<sup>9)</sup>

그러나 피해자들이 피해를 감수하고 겨우 일자리를 얻었다고 하더라도, 피해는 여기에서 끝나지 않는다. 구직자에 대한 고용주의 위력은 그대로 신입사원에 대한 고용주의 위력으로 전환되기 때문이다. 따라서 위 사례의 피해자들은 피해를 감수하면서까지 입사했음에도 불구하고 성적 요구에 응하지 않는다는 이유로 해고되거나, 계속되는 피해에 퇴사를 선택할 수밖에 없었다.

#### 4) 이전의 가해행위가 제지되지 않았을 때

직장 내 성희롱·성폭력 발생의 또 다른 특징은 가해자의 가해행위가 이전에 제지

9) 다음소프트가 취업 빅데이터 자료를 분석한 결과 2018년 2월의 '면접 미투' 언급량은 320건에 불과했으나 3월에 들어서서는 1만7천983건까지 폭증했다고 한다. 출처: "'취업면접때 성희롱·갑질'...온라인서 '면접 미투' 급증", 연합뉴스, 2018년 3월 19일자, <https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&aid=0009965830> (최종검색일: 2020.12.10.)

되지 않았을 때 또 다른 피해자에게 그 행위가 반복된다는 점이다.

직장에서 성추행을 당했는데 바로 증거를 확보한 뒤 경찰에 신고했다. 하지만 회사에서는 가해자의 개인적인 문제로 축소하려는 느낌이다. 이전에 다른 사람도 이 가해자에게 피해 입은 뒤 퇴사했다고 들었다. <사례 70>

학원 수강생이 며칠간 지속적으로 성희롱 메시지를 전송했다. 알고 보니 전에도 비슷한 일이 있었다고 한다. 그러나 학원에서는 이번에도 유아무야 넘어가려고 한다. <사례 103>

위의 사례들은 이전에도 비슷한 가해 경험을 갖고 있는 가해자로부터 피해를 입고 상담을 해 온 사례들이다. 즉, 이전에 가해자의 가해행위가 제지되지 않았기 때문에 사례의 피해자들이 또 다시 피해를 입은 것이다. 가해자들은 이전에 자신의 가해를 제지받지 않은 경험을 통해 자신의 행위가 용인되고 피해자가 참고 넘어갈 수밖에 없다는 것을 학습하여 또 다른 가해를 저지른 것이다.

이는 재발 방지를 위해서는 가해행위가 확실하게 제지될 필요가 있다는 것, 또한 실효성 있는 대책 없이 피해자 혹은 가해자만이 보직 이동을 하는 방식으로 문제를 해결하려고 한다면 결국 가해자와 새롭게 관계 맺는 사람이 또 다시 피해를 입을 가능성이 있다는 것을 시사한다.

한편 위 사례들과 같이 가해자의 반복되는 가해행위에 제동을 거는 피해자들은 이번엔 확실히 가해자에게 제재가 가해지지 않으면 다른 피해자들에게 피해가 반복될 것을 인지하고 있는 것으로 보인다. 따라서 <사례 70>과 같이 증거를 확보해서 신고하기도 하고 <사례 103>과 같이 조직에서 제대로 처리하지 않는 것에 문제의식을 느끼는 것이다. 즉 형사고소나 조직에서의 확실한 해결책 요구 등 자신이 할 수 있는 수단을 동원해 가해자의 반복되는 가해 고리를, 피해자들이 계속해서 피해를 입게 되는 고리를 자신이 앞장서서 끊으려는 것이다.

#### 4. 직장 내 성희롱·성폭력의 해결과정에서의 난점

이 장에서는 직장 내 성희롱·성폭력 피해를 겪은 이후 이를 해결하려고 할 때 직장 안팎에서 겪는 문제들에 대해 살펴볼 것이다. 피해자들에게 있어서는 피해사실을 드러내는 자체가 어려운 일이었고, 용기를 내서 피해를 직장 내에 신고한 경우에도 회사가 문제 해결에 적극적이지 않거나, 성희롱·성폭력을 피해자와 가해자 개인 간의 문제로 다루며 사건을 처리하거나, 가해자가 역신고·역고소를 하거나, 피해자의 의사가 사건처리과정에 반영되지 않는 등의 어려움을 겪고 있었다. 직장 내 해결과정에서 이러한 어려움을 겪은 피해자들은 직장 밖에서 다른 수단을 통해 해결을 시도해 보려하지만 이마저도 쉽지 않은 현실을 볼 수 있다.

##### 1) 문제제기의 어려움

직장 내 성희롱·성폭력 피해자들은 피해 이후 문제제기하는 것부터 쉽지 않은데, 직위·연차 등에 있어 가해자보다 상대적으로 낮은 지위를 가진 피해자들의 경우 문제제기 시 받을 불이익에 대해 염려하는 모습을 보였고, 또 조직문화에 대한 불신으로 조직 내에서 사건이 잘 처리될 수 없다고 생각해 문제제기를 망설이는 피해자들도 있었다.

공공기관에서 나보다 먼저 입사한 같은 직급의 직원으로부터 지속적으로 성희롱 피해 입었다. 내가 일을 배워야 하는 입장이어서 혹시 문제가 생길까봐 그동안은 문제제기 못하다가, 신고했더니 조직을 시끄럽게 만들었다면서 오히려 나를 해고했다. <사례 87>

직장 상사로부터 성희롱 피해를 입었는데, 내가 비정규직이라 회사 내에서 잘 처리되지 확신이 없다. <사례 91>

직장에서 회식을 한 뒤 술을 먹지 않은 상사가 차로 동료들을 데려다주었는데 나를 가장 마지막으로 남기고 추행하였다. 그런데 어렵게 정규직이 된지 얼마 지나지 않아서, 회

사에 알려거나 하면 나에게 나쁜 영향이 있을 것 같다. <사례 228>

직장에서 성희롱 피해를 지속적으로 입고 있지만 업계가 좁아서 불이익이 있을까봐 신고를 못하겠다. <사례 185>

위 사례들을 통해서 직장에서 상대적으로 지위가 낮은 피해자들이 어떤 우려가 있어서 문제제기를 망설이는지 볼 수 있다. “일을 배워야 하는 입장이어서<사례 87>”, “비정규직이라<사례 91>”, “정규직이 되지 얼마 지나지 않아서<사례 228>”, “업계가 좁아서 불이익이 있을까봐<사례 185>” 등 피해자들은 문제제기를 했을 때 자신의 위치에 올 위협을 두려워하고 있는 것이다. 직장 내 성희롱·성폭력 자체가 피해자의 노동권을 침해하는 행위이기도 하지만 피해자들은 문제제기 시 2차 피해를 걱정해야하는 상황에 놓여있다. 또한 이러한 걱정 속에서 겨우 용기를 내 문제제기를 해도 <사례 87>과 같이 “조직을 시끄럽게 만들었다”는 빌미로 해고 등 불이익조치를 당하기도 한다.

비단 이러한 우려뿐만이 아니라 조직문화에 대한 신뢰가 없을 때 피해자들은 문제제기를 단념하기도 한다.

입사 한 달 만에 회식자리에서 고용주로부터 성추행 피해를 입었다. 그 외에도 성차별 발언, 폭언이 너무 심해서 견디지 못하고 3달 만에 그만두게 되었다. <사례 24>

거러쳐 사람으로부터 피해를 입었는데, 문제제기를 하면 사업에 영향이 갈까봐 걱정된다. 상사에게 업무를 바꿔줄 것과 휴가를 이야기했지만 이해해주지 않는다. 공공기관이어서 보수적이라 성희롱 고충상담을 하면 오히려 불이익을 받을 것 같다. <사례 82>

회사가 생긴지 얼마 안 되었고, 남성 직원이 다수인 상황에서 성희롱 신고를 하는 것이 망설여졌다. 그래서 시일이 지난 뒤 부서장에게 이야기했는데, 부서장이 왜 이제야 이야기하냐고 했다. <사례 94>

공공기관에서 일하고 있는데 나 포함 여러 직원들을 상대로 추행을 저지르는 상사가 있다. 불법촬영도 의심되는 상황이다. 하지만 보수적인 조직이라 직장에서 신고해도 징계가 잘 될지 걱정이다. <사례 184>

회사에 고충상담원이 있긴 하지만 신뢰할 수 없고, 인사팀장도 가해자와 친해서 인사팀도 믿을 수가 없다. <사례 230>

위 사례들에서 피해자들은 피해를 말할 수 없었던 이유로서 성차별적 언행이 공공연히 이루어지는 분위기<사례 24>, 남성 직원이 다수인 직장의 조직문화<사례 94>, 가해자가 조직 내에서 갖고 있는 영향력<사례 230>, 그리고 공공기관의 보수성<사례 82, 사례 184> 등을 이야기하고 있다. 피해자들은 조직 내의 성고충 전담 처리 창구 설치 여부를 불문하고 조직의 분위기로 인해 자신이 피해를 말하면 오히려 2차 피해를 입을 것을 예감하게 되는 것이다. 이러한 조직문화에서는 <사례 94>에서 볼 수 있듯이 피해자가 피해경험을 말하더라도 이것이 제대로 지지받을 수 없다.

위 사례 가운데 피해를 말할 수 없었던 이유로서 눈에 띄는 조직문화의 특성은 '공공기관의 보수성'인데, 흔히 공공기관은 민간사업체보다 직장 내 성희롱·성폭력 발생에 대응하는 처리 절차 및 문화가 잘 갖추어져 있을 것이라고 생각되지만 현실은 이와 전혀 다르다는 것이다. 정현미 외(2015)가 성희롱에 대한 인식과 성희롱 2차 피해에 대해 분석한 실태조사에서도 민간사업체보다 공공기관에서 성희롱 피해 시에도 문제제기하지 않겠다는 응답의 비율이 더 높게 나타났는데, 이는 비록 성고충 처리 창구 등이 절차적으로는 마련되어 있을지라도 이것을 통해 피해를 말하고 문제를 해결할 수 없는 조직의 분위기가 있다는 것을 의미한다. <사례 82>와 <사례 184>의 피해자들은 이를 '공공기관의 보수성'이라고 표현한 것이다.

안희정 전 충남지사의 성폭력을 고발한 『김지은입니다』(김지은, 2020)를 통해서도 이와 관련된 공공기관의 실태를 살펴볼 수 있는데, 이에 따르면 충청도청의 성고충 전담 직원은 6급 주무관이라고 한다. 직장 내 성희롱·성폭력을 예방하고 근절하기 위해 중요한 지점 중 하나는 사건이 발생한 뒤 피해자가 조직 내에서 도움을 요청하면

불이익을 받지 않고 문제 해결을 위해 조력을 받는 것이다. 그러나 위계서열이 강한 공공기관 조직 내에서 상대적으로 하위 직급의 담당자가 성고충을 담당할 때 피해자의 입장에서 이러한 체계를 믿고 사건을 드러내기가 쉽지 않을 것이며, 또 담당자가 사건해결 및 조직문화 개선을 위해 조직에 미칠 수 있는 영향력의 범위도 크지 않을 것이다. 지방자치단체의 상황이 이러하므로 다른 국가기관이나 공공기관도 그 실정이 크게 다르지 않을 것이다.

## 2) 조직 내에서의 미조치·은폐

피해자들이 직장 내에 피해사실을 말한 뒤 부딪치는 첫 번째 난관은 회사에서 사건 조사, 가해자·피해자 분리 등의 조치를 취해주지 않고 사건을 묵살하려고 하는 것이다. CCTV 등의 증거가 확실히 있는 경우나 가해자가 유죄 판결을 받은 경우라고 해도 직장 내에서는 사건을 은폐하는 경우가 발생하기도 한다. 심한 경우에는 피해자가 문제제기를 했다는 이유 그 자체만으로 불이익조치를 받기도 한다.

피해를 입은 뒤 노조위원장과 이사장에게 알렸지만 어떠한 조치도 취하지 않았다. 그러던 와중 가해자가 먼저 나를 명예훼손으로 고소해서 나도 형사고소를 하게 되었다. <사례 52>

병원에서 일하는데 환자로부터 성희롱 발언을 들었다. 일단 원장에게 알리기는 했지만 이전에도 비슷한 일을 겪은 사람이 있었는데 별다른 조치를 취해주지 않아서 그만두었다. <사례 60>

입사하고 3개월 뒤부터 여러 차례 추행 피해를 입었다. 강력히 문제제기한 이후에도 더 이상 추행 피해는 없지만 지금도 가해자가 내가 일하는 사무실까지 일부러 찾아와서 성희롱 발언을 한다. 작은 규모의 회사라 이런 문제를 따로 담당하는 사람이 없어서 사장에게 이 문제를 알렸지만 죄송하다고만 할 뿐 어떠한 대처도 없다. <사례 62>

일하는 가게의 손님이 지속적으로 성희롱을 한다. 그 손님이 사장과 지인이라 사장에게

제도 조치를 취해달라고 요구해봤지만 오히려 더 심한 성희롱이 시작되었다. <사례 90>

회사 엘리베이터에서 성희롱 발언을 들었다. 회사에 상담했지만 웃어 넘기라고 했다.

<사례 202>

손님으로부터 강제추행 피해를 입었다. 상사에게 이야기했는데 그 손님은 그럴 사람이 아니라며 목살했다. <사례 231>

위의 사례들은 직장 내에 고용주, 상사, 노동조합 등에 피해사실을 이야기하고 도움을 요청했지만 아무런 조치를 취해주지 않은 경우들이다. 앞서 살펴보았듯이 직장 내에서의 2차 피해를 호소한 사례 가운데 사건에 대한 미조치·은폐가 34.2%(27건)로 가장 큰 비중을 차지하고 있는데, 이러한 2차 피해에 노출되었을 때 피해자들은 직장 내에서의 아무런 지지기반 없이 홀로 수사·재판과정 및 가해자의 역고소 등에 대응해야 하거나<사례 52>, 계속해서 가해자로부터의 피해에 노출되거나<사례 62, 사례 92>, 피해 회복을 위한 어떠한 권리도 보장받지 못해 결국 퇴사를 선택<사례 60>하게 된다. 조직에서 적극적으로 대처하지 않는 것은 비단 뚜렷한 물적 증거가 없는 경우뿐만이 아니다.

직장에서 성추행을 당했는데 바로 증거를 확보한 뒤 경찰에 신고했다. 하지만 회사에 서는 가해자의 개인적인 문제로 축소하려는 느낌이다. <사례 70>

가해자는 형사에서도 유죄판결을 받고, 직장도 성희롱 처리 관련해 과태료 처분을 받았다. 하지만 가해자가 인권과 운영에 관한 권한 등을 모두 갖고 있다보니 직장에서는 오히려 내가 해고되었다. <사례 33>

위 사례들은 직장 내 성희롱·성폭력 피해의 확실한 물적 증거나 가해자에 대한 유죄 판결이 있음에도 불구하고 조직 내에서 사건에 대해 아무런 조치를 취하지 않거나 혹은 피해자에 대해 해고라는 불이익조치를 준 사례들이다. <사례 70>에서 회사가



직장 내 성희롱·성폭력을 “개인적인 문제로 축소”하는 것은 피해자가 이미 경찰에 신고를 했으니 그 처분은 수사·재판과정에 맡기고 피해자가 알아서 해결해야 할 일이라는 뜻을 내포하고 있을 것이다. 그러나 조직 내에서 아무런 조치가 취해지지 않으면 피해자는 가해자로부터 분리되지 않은 환경에서 계속 2차 피해에 노출될 수밖에 없다. 또한 수사·재판과정은 상당한 시간이 소요될뿐더러, 가해자가 유죄 판결을 받는다고 해서 직장 내 조치 없이 피해에 대한 회복이 저절로 이루어지는 것은 아니다. 심지어 직장 내에서 성희롱이라고 판단한 경우에도 수사·재판 결과를 기다린 뒤 징계 수위를 결정하겠다는데 아무런 조치를 취하지 않은 경우도 있는데,<sup>10)</sup> 직장 내 성희롱·성폭력 피해로부터의 회복은 단지 이것이 성희롱인지 아닌지 판단되는 것을 넘어 피해자가 더이상 피해 및 2차 피해에 노출되지 않고 신뢰할 수 있는 환경에서 일할 수 있는 노동권을 보장하는 것에 있음을 기억해야 한다.

<사례 33>은 가해자가 조직에 대한 인사권과 운영권을 갖고 있는 상황에서 가해자가 유죄 판결을 받았음에도 조직 내에서 가해자에 대한 징계는커녕 오히려 피해자가 해고된 사례이다. 즉, 이 사례의 피해자는 가해자가 갖고 있는 권력 때문에 피해를 입고, 또 그 권력 때문에 불이익조치까지 받았다. 이 조직은 직장 내 성희롱 처리와 관련된 과태료 처분까지 받았지만 이러한 조치조차도 이 조직에서 결국 피해자를 해고하는 것에 아무런 제동을 걸지 못했다. 가해자에 대한 유죄 판결도, 조직에 대한 과태료 처분도 조직 내에서 가해자의 무소불위의 권력 앞에 피해자를 보호하기는 역부족이었던 것이다. 사업주가 직장 내 성희롱과 관련한 처분을 받고도 이를 시정하지 않는 경우 더욱 강력한 조치가 필요하지 않은지 생각해볼 대목이다.

위 사례처럼 가해자가 직장 내에서 인사권 등 강력한 권한을 갖고 있지 않은 경우라 할지라도 피해자가 피해사실을 말했다는 것만으로도 피해자에게 불이익조치를 내리는 조직은 무수히 많다.

몇 개월 간 상사로부터 지속적인 성희롱 피해를 입었다. 회사에 신고했더니 나와 미리

10) “대전시 성희롱 그후…징계 보류하고 사업소 발령”, 중도일보, 2017년 9월 25일자, <http://www.joongdo.co.kr/web/view.php?key=20170925010007619> (최종검색일: 2020.12.10.)

상인도 하지 않은 채 대뜸 가해자를 불러서 삼자대면을 시켰다. 회사는 성희롱이 아니라고 하면서 나를 퇴사처리하려고 한다. <사례 120>

에이전시에 소속되어 일을 하고 있다. 클라이언트로부터 피해를 입는 경우가 종종 있는데 에이전시에서는 문제제기를 하면 그 일을 해결해주기 보다는 문제제기한 사람을 내쫓는다. <사례 138>

환자로부터 지속적으로 피해를 입고 있어서 병원에도 이야기했지만 아무런 조치를 취하지 않았다. 그러다가 내가 경찰에 신고하니 병원에서는 나를 해고했다. <사례 152>

위 사례들은 피해자가 업무과정에서 입은 피해를 문제제기했다는 이유로 피해자에게 해고 등 불이익조치를 내리거나 불이익조치를 내릴 것이라고 예고한 사례들이다. 앞서 살펴본 바에 따르면 직장 내에서의 2차 피해를 호소한 사례 가운데 불이익 조치 및 예고에 해당하는 2차 피해를 입은 사례들은 26.6%(21건)에 이르는 것으로 나타났다. 특히 <사례 138>과 <사례 152>에서 공통적으로 발견되는 지점은 고객으로부터 입은 피해에 대해 해결을 요구했다는 것이다. 고객 등 업무와 관련이 있는 자는 법률에서 정의하는 직장 내 성희롱 행위자(가해자)에는 해당하지 않지만 사업주는 피해자의 요청이 있을 때 피해 재발방지 및 피해 구제를 위한 적절한 조치를 할 의무 및 불이익조치를 해서는 안 될 의무가 있으며,<sup>11)</sup> 또한 앞서 살펴보았듯이 피해자가 고객과 개인적으로 해결하도록 방치하는 것이 아니라 조직에서 개입하는 경우에 사건이 더 원만하게 해결될 수 있음에도 불구하고 사례의 조직들은 오히려 피해자를 내쫓는 선택을 한 것이다. 사업주 입장에서 조직의 이익을 저해하는 것은 성희롱·성폭력 가해를 하는 고객이 아니라 '피해를 참지 않는' 피해자였던 것이다.

이처럼 민간사업체의 경우 피해자의 피해 회복이나 노동권보다는 당장의 이익을

---

11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2007. 12. 21.]

중심으로 판단하고 움직이는 경향이 있는데, 여기서 이익에 대한 관점을 재고해 볼 필요가 있다. 위와 같이 피해에 대해 제대로 해결하지 않고 오히려 피해자에게 불이익을 주는 것은 당장은 가해자인 고객 등과 관계를 유지하여 단기적 이익을 추구할 수 있을지는 모르지만, 다른 피해자로 하여금 피해를 말할 수 없게 할 뿐만 아니라 또 다른 피해자가 생기는 것을 방조함으로써 사회적 이익을 침해하는 결과로 이어지기 때문이다.

### 3) 가해자의 역고소

성폭력역고소란 피해자가 공론화, 직장 내 신고, 형사고소 등 성폭력 피해사실을 알린 것에 대하여 가해자 및 가해자 주변인이 피해자 및 피해자 주변인 등을 명예훼손, 모욕 등으로 고소하거나 민사상 손해배상 청구소송을 제기하는 것(김보화·장주리, 2018)으로, 피해자의 대응을 무력화하고 성폭력 피해를 말한 피해자에게 보복하기 위한 수단으로 쓰이고 있다. 분석대상 가운데 20건의 사례에서 피해자 또는 피해자의 주변인이 가해자로부터 역고소 또는 역고소하겠다는 협박을 받고 있었다. 또한 가해자의 이러한 역고소 전략은 피해자가 피해 회복을 위해 취한 수단의 형태와 관계없이 이루어지고 있는 모습을 보였다.

회식을 마치고 집에 돌아왔는데 상사가 일 얘기를 하자며 관사로 불러서 갔더니 추행 피해를 입었다. 며칠을 참다가 경찰에 신고했지만 무혐의가 나왔다. 가해자는 나를 상대로 민사소송을 준비하고 있다고 한다. <사례 38>

요양보호사인데 환자로부터 지속적 추행 피해를 입었다. 결국에는 감금한 뒤 힘으로 제압하여 추행하려고 해서 겨우 탈출하여 바로 파출소에 신고했다. 그런데 가해자가 나를 상해죄로 고소했다고 한다. <사례 65>

위의 사례들은 피해자가 강제추행 피해를 입은 뒤 법적으로 대응하자 가해자가 역고소를 준비하거나, 실제로 역고소를 한 사례이다. <사례 38>은 앞에서도 인용한

상사로부터의 피해사례인데, 여기에서 역고소는 가해자의 무혐의 처분 이후 피해자를 압박하고 피해자에게 보복하기 위한 수단으로 사용되고 있는 것으로 보인다. 피해자는 조직 내에서 사건을 해결하고 피해를 회복할 자원이 부족하다고 판단하여 사법적 해결을 기대한 것인데 오히려 역고소의 위협을 받는 처지가 되어버렸다.

<사례 65>는 피해자의 저항 과정에서 발생한 일을 빌미로 가해자가 피해자를 역고소한 사례인데, 이와 같이 수사과정 중의 역고소에는 사건의 본질을 흐리고 피해자의 대응을 무력화하려고 하는 가해자의 의도가 담겨 있다. 이러한 의도를 가진 역고소 피해를 입게 되면 피해자는 본인이 피해 입은 사건을 법적으로 대응하는 것을 넘어 피의자가 되지 않도록 역고소까지 방어해야하기 때문에 피해자의 부담이 증가할 수밖에 없다.

피해를 입은 뒤 노조위원장과 이사장에게 알렸지만 어떠한 조치도 취하지 않았다. 그러던 와중 가해자가 먼저 나를 명예훼손으로 고소해서 나도 형사고소를 하게 되었다. <사례 52>

상사로부터 강제추행 피해를 입어서 회사에 신고를 했다. 회사에서는 가해자 징계가 결정되기는 했지만 2차 피해 문제가 해결되지 않고 있어서 이 상태로는 일을 할 수가 없어 결근 중인데 회사에서는 나를 해고하려고 한다. 또한 가해자는 내가 회사에 피해사실을 신고한 것을 두고 명예훼손이라며 고소하였다. <사례 199>

동료가 회식자리에서 피해를 입어 국가인권위에 진정을 했는데 내가 증인으로서 도와주었다. 그런데 진정 후 1년 뒤에야 인권위에서 사건을 계속 진행할 것인지 연락이 왔다. 피해자가 이미 회사를 그만두어서 더 진행하지 않겠다고 하자 인권위 처분이 각하로 나왔는데, 이후 가해자가 피해자와 나를 무고로 고소했다. <사례 61>

위의 사례들은 피해자들이 법적으로는 신고하지 않고 조직 내에서 사건을 해결하려 하거나 국가인권위원회에 진정하였음에도 가해자가 먼저 역고소한 경우들이다. 사례에서 피해자들은 가해자가 법적으로 유죄 판결을 받는 것을 떠나 조직 안에서 발

생한 피해인 만큼 조직 내에서 사건을 해결하고 조직 내에서의 재발을 방지하고자 하는 목적을 우선하고 있으며, 국가인권위원회 진정 역시 제도적 절차를 이용하는 것이기는 하지만 가해자를 법적으로 처벌하는 것보다는 가해자로부터의 사과 및 실제 발생했던 성희롱·성폭력 행위를 시정하고자 하는 목적을 우선하고 있음을 보여준다. 그러나 가해자들은 피해자들의 이와 같은 노력을 무시하고 자신이 먼저 수사·재판의 장으로 성폭력 문제를 가져간 것이다. 이러한 경우 피해자 역시 <사례 52>와 같이 형사고소로서 대응할 수밖에 없게 되기도 한다.

특히 <사례 199>와 <사례 61>은 각각 명예훼손과 무고의 요건 자체가 성립하지 않음에도 피해자 및 그 주변인을 괴롭히기 위해 가해자가 역고소를 한 사례이다. <사례 199>의 경우 피해자가 공공연히 피해사실을 드러낸 것이 아니라 조직 내 해결을 위해 조직 내 담당자에게 말한 것뿐이라 명예훼손이 성립하지 않는 데다가 가해자의 가해행위가 징계위원회에서 인정되었음에도 불구하고 가해자는 이에 대한 반성 없이 피해자를 고소하였다. <사례 61>의 경우에도 국가인권위원회 절차가 기대보다 늦게 진행된 점, 이미 퇴사하여 가해자와 같은 직장에 다니고 있지 않은 점 등으로 인해 피해자가 더이상 절차의 진행을 원하지 않아 진정이 각하된 것이기 때문에 무고가 성립될 여지가 없다고 보아야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 굳이 피해자와 그 지지자를 고소한 것은 가해자가 이들을 괴롭히고 보복할 목적을 뚜렷이 갖고 있다고 보아야 할 것이다.

이처럼 보복을 목적으로 성폭력역고소를 일삼는 경우 이를 검찰에서 적극적으로 무고로 인지하여 가중처벌할 필요가 있다(이미경, 2017). 실제로 금품을 노린 허위 신고라며 피해자를 무고로 고소한 혐의로 징역형을 선고받은 판례<sup>12)</sup>가 나오기 시작하고 있다.

미투운동의 영향을 받아 인터넷 상에 피해사실을 게시했더니 가해자가 명예훼손으로 고소했다. <사례 45>

12) “성폭행 피해 신고했더니 역고소한 남성, 1심 이어 2심도 ‘실형’”, 경향신문, 2020년 8월 7일자, <https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=032&aid=0003025384> (최종검색일: 2020.12.10.)

몇 년 전에 상사로부터 피해를 입고 고소했었지만 직장에서 고소를 취하하라는 압력이 너무 심해서 결국 고소를 취하했다. 이후 2018년에 미투운동의 영향으로 피해사실을 인터넷에 올렸는데 가해자가 나를 명예훼손으로 고소했다. <사례 198>

위 사례들은 피해자가 과거에 입었던 직장 내 성희롱·성폭력 피해에 대해 미투운동 이후 그 영향을 받아 인터넷 상으로 공론화한 것을 두고 가해자가 명예훼손으로 역고소한 사례들이다. 피해자들은 이제 더이상 조직 내에서나 법적으로 피해사실을 다룰 수는 없지만 지금이라도 가해자가 반성하고 또 다른 피해가 나오지 않기를 바라는 마음에서 말하기를 결심하지만, 가해자들은 일말의 반성 없이 피해자의 말하기를 저지하기 위해 가해행위를 부정하는 출구전략으로서 명예훼손 역고소를 활용하고 있는 것이다(김보화·장주리, 2018).

#### 4) 피해자와 가해자에 대한 기계적 원칙 적용

어렵사리 공식적인 사건처리 절차를 밟게 되더라도 피해자들이 부딪치는 난관들은 여전히 존재한다. 특히 이 절에서 살펴볼 사례들의 공통점은 조직이 사건처리 과정에서 피해자와 가해자를 동등한 행위자로 취급하여 모든 원칙을 동등하게 적용하고 있다는 것이다. 이는 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 권력관계나 조직 내의 성차별적 문화적 요인에서 비롯되는 노동권 침해로 바라보지 않고 마치 개인 간의 이해관계에 얽힌 문제처럼 바라보면서 조직 내에서 문제를 축소하려하기 때문에 발생하는 한계라고 할 수 있다.

연수과정 중에 동기로부터 지속적인 성희롱 피해를 입었다. 피해사실을 알렸더니 담당자는 처음부터 '남자 인생이 달려있으니 사과 받고 끝내라'라고 말했고 결국 회사에서도 성희롱으로 판단해주지 않았다. 하지만 나에게 비밀유지 의무가 있다고 하며 다른 사람에게 피해사실을 말하면 명예훼손으로 고발하겠다고 한다. <사례 151>

<사례 151>은 피해자가 피해사실을 조직 내에 신고하자 담당자가 가해자를 두둔 하며 피해자에게 2차 피해를 주는 발언을 했을 뿐만 아니라 결국 성희롱으로도 판단 해주지 않았음에도 불구하고 피해자에게 비밀유지의무가 있다며 사건을 다른 사람에게 알릴 시 피해자를 고소하겠다고 위협한 사건이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제7항<sup>13)</sup>에 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설해서는 안 된다는 규정이 있지만 법률에 명시되어 있듯이 여기에서 중요한 기준은 “피해근로자의 의사”이다. 이러한 기준을 무시하고 피해자에게 비밀유지의무를 강제하는 것은 피해자가 피해 회복을 위해 취할 수 있는 다른 수단과의 연결을 차단하고 피해자에게 침묵을 요구하는 것이며, 담당자의 2차 피해 발언에서부터 알 수 있듯이 사실상 가해자를 보호하는 역할을 한다. 조직에서 이러한 처리 방식을 택하고 피해자를 위협하는 것은 결국 직장 내 성희롱 사건을 처리함에 있어 피해 회복 및 조직문화 개선에 중점을 두는 것이 아니라 최대한 조용히 넘어가도록 사건을 무마하고 사건이 알려져 회사의 이미지에 흠집이 가지 않게 하는 것에만 신경을 쓰고 있기 때문일 것이다.

회식 때 상사가 성추행을 해서 회사에 피해사실을 신고했다. 그런데 가해자도 내가 그 사람에게 성추행을 했다고 회사에 신고를 해서 회사가 나와 가해자 모두 징계위원회로 회부하였다. 징계위원회가 다 남성들로 구성되어 있어 나도 징계를 받게 될까 불안하다. <사례 41>

공공기관에 재직 중인데 상사로부터 준강간 피해를 입어 직장에 신고하고 형사소송도 했다. 직장에서는 수사결과가 나올 때까지 처분을 미루더니 불기소처분 이후에 직장 내 성희롱이 아니라는 판단을 내렸다. 이후 가해자가 회사에서 나에 대한 악의적인 소문을 퍼뜨리고, 나를 성희롱으로 신고해 징계를 받게 되었다. <사례 108>

---

13) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

<사례 41>은 피해자가 상사로부터 입은 피해사실을 회사에 신고한 이후 가해자도 피해자를 신고하자 두 사람 모두 피해자이자 가해자라고 하며 모두를 징계위원회로 회부한 사건이고, <사례 108>은 피해자가 가해자의 역신고로 인해 조직 내에서 징계를 받게 된 사건이다. 앞서 살펴본 보복적 수단으로서의 성폭력억소소가 조직 내 처리 절차 과정에서도 역신고라는 형태의 가해자의 전략으로 빈번히 이용되고 있었다. 역신고의 전략을 취한 가해자에게도 문제가 있지만, 더 큰 문제는 이를 처리하는 조직의 태도이다. 피해자가 가해자를 신고한 뒤 가해자가 역으로 피해자를 신고한다면 이 신고 자체에 어떠한 의도가 있다고 보아야 한다. 그러나 이와 같은 역신고의 의도를 배제하고 동시에 신고 사건 및 역신고 사건을 다루게 된다면 사건이 개인 간의 트러블로 비춰져 이것이 가해자의 징계 수준에 영향을 주거나 혹은 피해자도 잘못했으니 똑같이 징계를 받자는 결론으로 흘러갈 가능성이 높다.

물론 규정상으로는 가해자가 신고한 사건도 다루어야 하는 것이 맞겠지만, 그것이 꼭 동시에 이루어질 필요는 없다. 경찰청 수사 매뉴얼에서도 성폭력무고의 경우 원사건의 검찰수사가 종료된 이후 수사가 개시되는 것과 같이 직장 내 역신고의 경우도 원사건을 먼저 처리하고 역신고 사건을 처리하는 것이 바람직할 것이다. 또한 역신고 사건을 판단함에 있어서는 가해자가 가해자로 지목된 후 반대로 피해자를 신고한 것이라는 그 맥락을 주요하게 고려하여야 한다.

## 5) 피해자의 의사가 배제된 조직 내 해결과정

조직 내에서 가해자에 대한 공식적 징계에까지 이르더라도 여기에 피해자의 의사를 반영할 방법이 없다는 것 역시 한계점이다.

상사로부터 성추행 피해를 입었는데 회사에서는 가해자에게 가벼운 수위의 징계를 내렸다. 내가 이에 대해서 항의하자 인사팀에서는 유급휴가를 주고 실업급여를 받을 수 있게 해줄테니 사직서를 작성하라고 회유했다. 그리고 주변에 도와주시는 분들이 있는데 이 분들에게도 나서지 말라고 압박하고 있다. <사례 187>



회사에서는 가해자 징계가 결정되기는 했지만 2차 피해 문제가 해결되지 않고 있어서 이 상태로는 일을 할 수가 없어 결국 종인데 회사에서는 나를 해고하려고 한다. <사례 199>

위의 사례들은 피해자가 가해자에 대한 징계 수위, 2차 피해에 대한 미해결 등 조직 내의 사건처리 절차에 항의하자 도리어 피해자가 불이익조치를 예고 받은 사례들이다. 조직에서 성희롱·성폭력 피해 및 2차 피해에 대해 근본적 해결을 위한 조치를 취하지 않고 형식적 해결에 그쳤을 때 피해자의 입장에서는 여기에 문제제기할 수밖에 없는데 문제제기를 하는 순간 오히려 피해자가 과도한 것을 요구하는 직원으로 낙인찍히고 불이익을 받는 2차 피해가 발생하는 것이다. 그런데 이는 조직에서 근본적 해결에 대한 의지가 부족해서이기도 하지만, 실제로 현행 법제 내에서 사건처리 과정에 피해자의 의사가 반영될 방법이 없다는 문제가 있다.

가해자 징계에 대한 요구사항이 있었는데 인사위원회에서 받아들이지 않았다. 다시 항의했지만 아직 연락이 없다. 고용노동부에도 문의했지만 더이상 조치를 취할 수 있는 게 없다고 한다. <사례 233>

공공기관에서 성고충상담원 업무를 하고 있다. 피해자가 가해자에 대해 내려진 징계 조치에 이의를 제기했지만 규정상 더 할 수 있는 것이 없다. <사례 248>

위 사례들은 피해자 혹은 성고충상담원이 가해자에게 이미 내려진 징계조치에 대해서 피해자의 의사를 반영할 방법이 규정상으로는 없는 상황에서 혹시 방법이 없는지 상담을 한 사례이다. 이처럼 현행 법제에는 사건처리 과정에서 피해자의 의사가 반영될 방법이 없고 오로지 회사의 재량에만 맡겨져 있기 때문에 해결과정에 피해자가 개입할 수 없다는 문제가 있다. 이는 가해자들이 징계에 불복할 시 행정소송, 노동위원회 구제신청 등을 통해 자신의 의사를 관철시킬 수 있는 것과 비교할 때 공정하지 못한 체계이다. 이러한 제도적 허점이 있다보니 실제로 가해자가 해고조치에 불

복해 복직하는 사례는 빈번하며, 심한 경우에는 가해자가 재직기간 동안 수차례 성희롱 가해를 반복했음에도 불구하고 부당해고 구제신청을 통해 복직한 사례도 있었다.<sup>14)</sup>

이러한 비합리적인 상황을 개선하기 위해서는, 신고 즉시 담당자의 피해자 보호 조치 의무, 피해자의 피해자 보호 조치 요구권, 피해자의 사건처리 과정에서 특정인의 관여 배제 또는 기타 인권보호를 위해 필요한 조치 요청권, 피해자의 대리인 동반·선임의 권리 및 답변 거부권, 사건 접수 즉시 유급보호 휴가청구권 등 피해자의 권리를 규정함으로써 사내처리과정에서 피해자 의사를 반영할 수 있는 방법을 마련해야한다(정현미 외, 2015).

## 6) 직장 밖에서의 해결 시도와 어려움

피해자들은 조직 내에서 문제가 해결되지 않을 시 고용노동부 진정, 국가인권위원회 진정 등 외부 기관을 통해 사건의 해결 및 피해 회복을 위한 다양한 시도를 모색하게 된다. 그러나 이러한 수단들 역시 사건해결에 대한 피해자의 기대에 부응하는 방식으로 작동되지 않는 경우가 많았다.

사립학교에서 피해를 입었는데, 직장 내에서 처리가 제대로 되지 않아서 형사고소했는데 불기소의견으로 검찰에 송치되었다. 교육청에도 민원을 넣었지만 형사 절차가 끝나야 답을 한다고 하고, 고용노동부에서도 명확한 증거를 가져오라고 한다. 이대로 불기소되면 다 흐지부지될 것 같아 걱정이다. <사례 51>

동료가 회식자리에서 피해를 입어 국가인권위에 진정을 했는데 내가 증인으로서 도와주었다. 그런데 진정 후 1년 뒤에야 인권위에서 사건을 계속 진행할 것인지 연락이 왔다. 피해자가 이미 회사를 그만둬서 더 진행하지 않겠다고 하자 인권위 처분이 각하로 나왔는데, 이후 가해자가 피해자와 나를 무고로 고소했다. <사례 61>

---

14) “기보, 3차례 성희롱 직원에 정직 6개월 처분만…“징계 규정 허술”, 한겨레, 2020년 10월 18일자, <http://www.hani.co.kr/arti/economy/startup/966232.html> (최종검색일: 2020.12.10.)

고용노동부에 직장 내 성희롱 피해에 대해 상담했는데 대수롭지 않은 문제로 취급했다. <사례 220>

위의 사례들은 고용노동부 상담, 국가인권위원회 진정, 주무부처 민원 등 피해자들이 외부 기관을 통해서 사건을 해결하기 위해 갖은 방법을 동원했지만 한계에 부딪혀 상담을 한 사례들이다. 피해자들은 고용노동부로부터 “명확한 증거를 가져오라<사례 51>”는 답변을 듣거나, “대수롭지 않은 문제로 취급<사례 220>” 받았으며 그렇다면 어떻게 해야, 어디를 찾아가야 대체 사건을 해결할 수 있는지 답답함을 호소했다. 박선영 외(2019)의 성인지적 근로감독행정의 방안에 대한 연구에서도 피해자들이 고용노동부 진정 관련 절차에서 겪는 2차 피해에 대한 사례들이 다수 등장하는데, 여기에는 비단 근로감독관 각 개인의 성인지감수성 부족의 문제뿐만 아니라 성희롱 사건 처리에 대한 근로감독관의 역량 강화가 제대로 이루어지지 않는 등의 구조적 문제가 자리하고 있었다. 앞서 역고소 피해를 다루면서도 살펴보았던 <사례 61> 역시 결국 조사 기간의 장기화 등으로 인해 피해자가 국가인권위원회 진정을 통해 적절한 도움을 받지 못해 결국 진정을 포기한 것이 역고소의 발미가 된 것이라 할 수 있다.

이러한 상황에서 형사고소 역시 피해자에게 대안이 되지 못하는데, 강제추행 및 강간 외의 피해는 사법적으로는 구제받을 수 없을뿐더러 성범죄 기소율 및 유죄율 역시 결코 높지 않기 때문이다.<sup>15)</sup> <사례 51>의 피해자 역시 “직장 내에서 처리가 제대로 되지 않아서 형사고소”를 선택했지만 불기소처분의 위기에 처했으며 이것이 오히려 다른 제도적 절차에까지 영향을 미칠 수 있어 불안함을 호소하였다. 결국 피해자는 직장 내에서도, 직장 밖에서도 해결과 피해 회복에 어려움을 겪는 현실인 것이다.

---

15) 본 연구소에서 2018년 사법연감, 범죄분석, 검찰연감 등을 분석한 결과 신고·접수된 성폭력사건의 약 40% 정도만 기소되는 것을 볼 수 있었다. 기소가 될 경우의 유죄율은 90% 이상이나 사실상 신고·접수된 사건의 36% 정도에만 유죄가 선고되는 것이고, 유죄 가운데 38%는 집행유예 및 선고유예 등에 해당했다. 출처: 2019년 3월 21일자, “강간죄 유죄율 90%에 대해 다시 생각하기”, 한국성폭력상담소 블로그, <https://stoprape.or.kr/871> (최종검색일: 2020.12.10.)

## 5. 나가며

이 글에서는 2019년 한국성폭력상담소 직장 내 성희롱·성폭력 상담일지 분석을 통해 직장 내 성희롱·성폭력 발생의 조건을 비롯해 피해자가 사건을 해결하려고 할 때 부딪히는 어려움 등을 살펴보았다. 이를 통해 도출된 몇 가지 정책적 제언을 살펴보면서 이 글을 마무리하고자 한다.

상담통계에서 상사 및 임원 이상의 직급에 의한 피해는 전체의 61.8%였고, 이 가운데 22.1%(55건)가 임원 이상 직급에 의한 피해인 것으로 나타났는데, 현행 법체계에서는 사업주의 성희롱에 대해서만 과태료 규정을 마련하고 있다.<sup>16)</sup> 따라서 사업주 외에도 근로자에게 막강한 인사권 등을 가진 고위관리자 등에 의한 피해의 경우 사업주가 아니라는 이유로 법적 처벌도 어려울 뿐 아니라 피해 구제가 어려운 측면이 있는데, 따라서 관련한 법 규정에 정비가 필요하다.

또한 앞에서도 강조했듯이 현행 법제 내에서 직장 내 사건처리 과정에 피해자의 의사가 반영될 방법이 없다는 문제 역시 개선이 필요하다. 직장 내 성희롱 발생 시 조치에 대한 현행 법제는 사업주의 의무를 중심으로 규정되어 있는데, 여기에 처리 과정에서 피해자 갖는 권리를 법률에 기입하고 사업주가 이러한 피해자의 권리를 보장할 수 있도록 규정함으로써 직장 내 사건처리 과정에서 피해자의 의사를 반영할 수 있는 방법을 마련해야 한다.

그리고 무엇보다 직장 내 성희롱·성폭력은 조직 내 성차별 문화와 연관이 있는데, 장기적인 변화를 추진하기 위해서는 결국 직장 내 성고충상담원들의 역할이 중요할 수밖에 없다. 앞서 상담통계에서도 대리인 상담 가운데 직장 내 사건처리 담당자가 상담하는 경우가 22.7%에 이르는 것으로 나타났는데 성희롱 사건의 처리, 피해자 보호, 피해자 회복을 위한 지원 등 직장 내에서 성희롱 사건을 처리함에 어려움을 느껴 조언을 구하고자 상담한 것이었다. 이는 결국 이들의 역량에 따라 피해자 보호 및 피해 회복이 보장되는 정도도 달라질 수밖에 없다는 것을 의미한다. 따라서 성고충상

---

16) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

담원 역량 강화가 적극적으로 지원되어야 하는데 현재는 공공기관만이 한국양성평  
등교육진흥원을 통해 담당자 교육을 지원받을 수 있으며 민간기업은 교육을 받을 수  
있는 기회가 거의 없는 상황이다. 민간기업 담당자의 역량 강화를 위한 지원 역시 제  
도화되어야 하며 민간기업의 성희롱 예방을 관할하는 고용노동부가 사내전문가 양  
성교육을 지원하는 방안(이영희, 2015)이나, 혹은 민간기업의 담당자도 한국양성평  
등교육진흥원 등을 통해 교육 및 컨설팅을 받을 수 있도록 하고 사내전문가 양성에  
솔선수범하는 기업 및 사업주에게 혜택을 주는 방안 역시 생각해 볼 수 있겠다.

## 참고문헌

- 김보하·장주리(2018), “한국성폭력상담소 성폭력억고소 상담일지분석 : 5년간 상담통계와 1년간 상담 사례를 중심으로”, 『반성폭력 이슈리포트 12호』, 서울: 한국성폭력상담소 부설연구소 올림, 21-57쪽.
- 김지은(2020), 『김지은입니다.』, 서울: 봄알람.
- 박선영 외(2019), 『성인지적 근로감독행정 강화방안 : 고용상 성차별·성희롱 예방·시정을 중심으로』, 서울: 한국여성정책연구원.
- 서상희(2017), “국내 성희롱 연구의 동향과 과제: 국내 주요 학술지를 중심으로”, 『한국여성학』 제33권 2호, 281-315쪽.
- 이미경(2012), “성폭력 2차 피해를 통해 본 피해자 권리”, 이화여자대학교 여성학과 박사학위 논문.
- \_\_\_\_\_ (2017), “성폭력 피해자 보호정책에서 권리보장 정책으로”, 『현장의 목소리로 젠더폭력 근절 정책을 밝히다』, 성매매문제해결을 위한 전국연대·장애여성 공감·한국성폭력상담소·한국여성민우회·한국여성의전화·한국이주여성인권센터 주최 38 세계여성의날 기념 젠더폭력 근절 정책토론회 자료집(2017.3.7).
- 이영희(2015), “직장 내 성희롱 예방 및 피해자 보호를 위한 제도 개선 방안”, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회』, 서울여성노동자회 주최 서울여성노동자회 평등의 전화 20주년 기념 토론회 자료집(2015.10.23).
- 장다혜(2012), “성폭력 범죄를 둘러싼 현대 사회의 신화들”, 『여/성이론』 제22호, 222-235쪽.
- 정현미 외(2015), 『성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구』, 서울: 국가인권위원회.
- 최경숙 외(2020), 『서울시 장기요양 현장 성희롱 피해 근절 대책 마련 토론회』, 서울시의회 보건복지 위원회·서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 주최 토론회 자료집(2020.11.18).
- 한국성폭력상담소(2020), 『2019년 한국성폭력상담소 상담통계 분석』, 서울: 한국성폭력상담소.
- 한국여성노동자회(2020), 『2019년 평등의전화 상담사례집』, 서울: 한국여성노동자회.
- 한국여성민우회(2020), 『제33차 정기총회 자료집』, 서울: 한국여성민우회.
- 황정임 외(2018), 『2018년 성희롱 실태조사』, 서울: 여성가족부.
- [고등군사법원 2018.11.8.선고 2018노177 판결]
- 2019년 2월 12일자, “2018 한국여성민우회 성폭력상담소 상담통계”, 한국여성민우회 홈페이지,  
<https://www.womenlink.or.kr/archives/21494>(최종검색일: 2020.12.10)
- 2019년 3월 21일자, “강간죄 유죄율 90%에 대해 다시 생각하기”, 한국성폭력상담소 블로그,  
<https://stoprape.or.kr/871> (최종검색일: 2020.12.10.)

2020년 7월 16일자, “서울시장 성폭력 사건 피해자 지원단체의 서울시 진상규명 조사단 발표에 대한 입장:

“그 분의 기분을 좋게 만드는 것이 ‘그 분들의 이익이었다’”, 한국성폭력상담소 홈페이지,  
[http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub\\_p=board/board&b\\_code=2&page=1&f\\_cate=&idx=5587&board\\_md=view](http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub_p=board/board&b_code=2&page=1&f_cate=&idx=5587&board_md=view) (최종검색일: 2020.12.10.)

“대전시 성희롱 그후…징계 보류하고 사업소 발령”, 중도일보, 2017년 9월 25일자,

<http://www.joongdo.co.kr/web/view.php?key=20170925010007619> (최종검색일: 2020.12.10.)

“취업면접때 성희롱-갑질”...온라인서 '면접 미투' 급증”, 연합뉴스, 2018년 3월 19일자,

<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&id=0009965830> (최종검색일: 2020.12.10.)

“성폭행 피해 신고했다더니 역고소한 남성, 1심 이어 2심도 '실형'”, 경향신문, 2020년 8월 7일자,

<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=032&id=0003025384> (최종검색일: 2020.12.10.)

“기보, 3차례 성희롱 직원에 징직 6개월 처분만...”징계 규정 허술”, 한겨레, 2020년 10월 18일자,

<http://www.hani.co.kr/arti/economy/startup/966232.html> (최종검색일: 2020.12.10.)





## |쟁점과 입장

**배진경** 여성노동상담으로 살펴본  
미투전후 변화와 과제

**이미정** 대학 성희롱 고충처리기구를  
둘러싼 쟁점과 과제

**김신아** 조직/공동체 내 성평등 약속문 만들기  
:연결과 확장으로 가는 과정

## 여성노동상담으로 살펴본 미투전후 변화와 과제

배진경  
한국여성노동자회 대표

### 1. 들어가며

미투운동은 주체들에게는 목숨을 내어놓는 투쟁이었다. 여성노동자들의 미투는 직장 내 권력과 생존권을 박탈당할 위협을 무릅쓴 저항이다. 김지은 씨는 『김지은입니다』에서 스스로를 이렇게 칭했다. “나는 금융채무자이자, 병환이 있는 가족을 부양하는 실질적 가장이자, 성과로 평가받는 비정규직 노동자였다(김지은, 2020: 75).” 이 한 문장은 여성노동자들이 피해 사실을 말할 수 없는 이유를 극명하게 드러낸다. 목구멍이 포도청이라서, 소리 소문없이 잘려나가도 보호받을 수 없는 위치라서 여성노동자들은 말하지 못했다. 또 이것은 여성노동자들이 사회적으로 계급의 하위에 속한다는 의미이기도 하다. 수직적이며 분명한 권력 위계에서 하위에 위치한 존재로서의 비명이다. 여성노동자들의 이러한 정체성은 피해자들을 침묵하게 만든다. 입을 여는 순간 여성노동자들은 생존권은 물론 일상 자체가 파괴되는 경험을 해야만 했다.

그 여성들이 오랜 침묵을 깨고 입을 열었다는 것은 더이상 참을 수 없다는 선언이다. 계급의 하위에 위치한 여성들이 수직 위계의 상위에 위치한 가해자들을 처벌하고 있다. 미투운동은 ‘현존하는 가장 오래되고 가장 견고한 계급-카스트 제도를 뒤집어 엎는 것’을 목적으로 한, 대한민국 역사상 가장 중요한 혁명의 물결 중 하나(이나영, 2019: 301)일 수밖에 없다. 직장 내 성희롱·성폭력은 시민권을 지닌 사람으로서 평등한 노동자로서 여성의 존재를 부정해 온 기록이다. 여성에게 장식품으로서의 순종과 복종을 강요해 온 사회를 뒤엎고 있다. 직장 안에서 사람으로서의 존중을 요구하고 업무적 동반자로서의 인정을 요구하고 있다. 그 미투운동은 여전히 진행 중이다. 본 글에서는 현재 직장 안에서 여성노동자들이 무엇과 어떻게 싸우고 있으며 이후 싸

움의 방향은 무엇인지 함께 고민해 보고자 한다.

## 2. 평등의전화 상담원들이 전하는 변화의 체감<sup>1)</sup>

한국여성노동자회 전국 11개 지부에서 평등의전화라는 이름으로 여성노동상담실을 운영하고 있다. 평등의전화는 여성노동자들이 직장에서 겪는 다양한 어려움을 상담하며 함께 해결해 가기 위해 노력하고 있다. 2015년부터 2019년까지 평등의전화에 접수된 직장 내 성희롱 상담을 살펴보면 건수는 꾸준히 증가하고 있음을 볼 수 있다. 다른 상담과는 다르게 직장 내 성희롱은 상담이 증가하고 있다고 해서 사건 자체가 증가하고 있는 것으로 보기는 어렵다. 부당해고나 임금체불의 피해자들은 당연히 신고를 하고 해결 방법을 찾지만, 직장 내 성희롱 사건은 피해자들이 사건을 드러내기 꺼려왔기 때문이다. 따라서 오히려 상담이 늘어나는 것은 사건의 증가라기보다는 피해자들이 문제를 제기할 만큼 힘을 갖추어 가고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

전체상담에서 직장 내 성희롱이 차지하는 비율도 높아지고 있다. 2016년 17%에 불과했던 직장 내 성희롱 상담은 2017년 24.4%로 경중 뛰어올라 2018년 25.7%, 2019년 25.1%를 나타내고 있다. 이는 미투운동 이후 직장 내 성희롱에 대한 적극 대응을 반영하는 경향으로 볼 수 있다. 내담자들이 무료법률상담이나 공공기관에서 초기상담을 하고 난 후에 복잡하거나 조력이 필요한 경우 평등의전화를 찾는 경향을 감안해 볼 때 현장에서는 훨씬 많은 여성노동자들이 가해자들에 대해 싸우고 있으리라는 추측을 해볼 수 있다.

미투운동 이후 우리 사회 전반의 성희롱·성폭력에 대한 인식이 변화되면서 평등의전화 상담내용에도 변화가 생겼다. 분명 우리 사회는 한 발 앞으로 나아가고 있다. 피해자들은 사건의 정의를 정확하게 직장 내 성희롱·성폭력으로 정리하고 상담을 시작하고 있다. 자신이 취득할 수 있는 모든 권리를 찾고자 애쓰고 있다. 가해자들을 처벌해야 한다는 의식도 한층 높아졌다. 반면 주체들이 성장한 만큼 가해자들의 범죄 양상도 고도화되고 있음이 확인되었다. 아래에서는 평등의전화 상담내용을 통해 최근

1) 평등의전화의 대표번호는 1670-1611이다.

의 변화들을 살펴본다.

## 1) 내담자의 변화

평등의전화 내담자들은 미투운동 이전에는 자신이 겪은 고통을 성희롱이나 성폭력으로 명명하는 경우가 드물었다. ‘억울하다’, ‘어떻게 해야 하나’라는 막막함으로 전화했고, ‘아무데도 말할 데가 없었는데 들어주어서 고맙다’는 말로 전화를 끊곤 했다. 부당해고나 체불임금처럼 자신의 권리를 주장하거나 찾아야겠다는 주체들은 드물었다. 미투운동 이후 확연한 변화는 내담자들이 자신이 당한 일들을 성희롱·성폭력으로 명명하고 명확한 대안을 찾기 시작했다는 점이다. 김지은 씨는 『김지은입니다』에서 이렇게 밝혔다.

사건을 머릿속에서 지우기 위해 시간을 도려내고 또 도려냈다. 사건과 일을 철저히 분리했고, 가해자 안희정과 직장상사 지사님을 철저히 분리했다. 그렇게 가해자에게서 도망치지도 소리치지도 못하고 꼼짝없이 붙들려 살았다(김지은, 2020: 12).

미투 이전의 피해자들은 스스로가 당한 일을 명명하고 정리하고 그에 대한 자신의 입장과 감정을 정리하는데 매우 오랜 시간과 고통스러운 과정이 필요했다. 가해자와 가져왔던 이전의 관계가 파괴되고 상대방을 새롭게 정의 내리는 과정은 쉽지 않다. 끊임없는 자기검열과 점검을 할 수밖에 없었다. 사회는 가해자에 의한 직장 내 성희롱·성폭력이라는 사실을 부인해 왔기 때문이다. 오히려 가해자가 아닌 피해자의 처신을 탓해왔다. 하지만 이제 피해자들은 자신이 겪은 일들이 자신의 잘못이 아니라 가해자의 범죄이며 직장 내 성희롱·성폭력이라는 사실을 분명하게 인지하기 시작했다. 사건에 대한 정의를 내리고 명명이 끝나면 다음으로 적극적 대응의 단계로 넘어가고 있다.

내담자들은 공공기관이나 고용노동부 민원실, 변호사들의 무료상담 등을 통해 상담을 하고 다시 평등의전화로 상담을 해 오고 있다. 여러 상담센터에서 상담을 하면서 여러 번 되풀이하여 자신의 상황을 정리하고 있다. 그와 동시에 필요한 자료

를 정리하고 서류를 차근차근 준비하고 있다. 여러 상담소들을 비교하여 가장 자신이 잘 조력받을 수 있는 곳을 컨택하고 있는 것이다. 예전에는 신고를 할지, 말지부터 상담을 했다면 이제 내담자들은 당연히 신고를 전제하고 상담을 시작한다. 예전에는 신고를 해도 이후의 결과를 명확히 확인할 수 없었고 부정적인 결과가 대다수였다. 하지만 이제 권력을 가진 가해자들도 처벌받을 수 있고 내가 이 싸움에서 이길 수 있다는 가능성을 믿고 시작하는 것이다. 가해자 처벌에 대해서도 매우 적극적인 자세로 변화했다. 형사처벌뿐 아니라 피해보상의 방안을 문의하는 경우도 증가하고 있다. 증거수집에 대한 부분도 적극적인 자세를 보이고 있다. 증거를 대기 어려운 성희롱·성폭력 사건의 특성상 이전에는 포기하는 경우가 많았으나 이제는 간접증거를 어떻게 증명할 수 있는가에 대한 문의도 많이 접수되고 있다. 아래와 같은 상담들이 최근의 대표적 사례들이다.

어떻게 해야 할지 몰라 참고 있었는데 더이상 당하고만 있을 수 없다, 직장 내 성희롱 진정을 넣고 싶다.

회식 때 성희롱 발언이 있어 사과 요구했지만 제대로 하지 않았다. 신고하고 싶다.

대표의 성희롱에 대해 공개사과를 요구했다.

사과받고 피해보상 받고 싶다.

가해자를 처벌받게 하고 싶다.

또한 사건의 해결에만 몰두하던 과거와 달리 심리상담 등의 다양한 지원체계에 대한 문의도 함께 하고 있다. 이는 미투운동을 거치면서 다양한 피해자 지원 시스템이 만들어졌거나 기존의 시스템이 대중화되었음을 의미한다. 내담자들은 지원 시스템의 존재를 알고 이용할 수 있다는 정보를 알고 있다. 상담원들은 내담자들이 경위서 작성에도 한층 진전을 보이고 있다고 말하고 있다. 이전에는 내담자들이 작성한 경위서를 상담원들이 수정해 주는 경우가 많았는데 이제는 샘플을 보내주면 그에 맞추어 손낼 필요 없이 잘 정리한다. 이는 사건에 대한 입장과 정의가 명확하기 때문이며 자신을 감추거나 숨길 필요가 없기 때문이기도 하다. 사실을 있는 그대로를 숨김없

이 정리하는 것이 가장 좋은 방법이다. 이에 대한 내담자들의 거리낌이 없어졌다는 것은 매우 다행스러운 일이다.

40대 여성의 비혼율은 1995년 1.9%에서 2015년 11.3%로 9.4% 급증했다. 비혼여성은 경제적으로 독립하여 스스로 삶을 꾸려 나가야 한다. 그러나 노동시장에서 여성이라는 이유로 낮은 자리를 배정받은 여성들은 채용 성차별과 승진차별 속에 30대 후반부터 서서히 직장에서 눈치를 받기 시작한다. 연차는 길지만 직급이 낮고 이직을 하려 해도 경력이 길어 호봉제로 운영되는 한국사회에서는 이직도 쉽지 않다. 결국 현재 회사 안에서 반드시 살아남아야 하는 취약한 위치로 내몰린 여성들이다. 가해자들은 이런 여성들의 위치를 악용해 성희롱·성폭력의 대상으로 삼아왔다. 그러나 이 여성들은 문제제기와 동시에 생존의 위협에 노출되기 때문에 입을 굳게 다물고 살아왔다. 한 내담자는 본인이 대응할 수 있다고 생각하고 8년을 버텨왔다고 토로하기도 하였다. 상담원들은 이런 여성들의 직장 내 성희롱 상담이 증가하고 있다고 밝혔다. 정확한 통계로 취합하기는 어렵지만 체감적으로 이런 여성들의 문의가 증가하고 있다는 소식이다. 취약한 위치에서도 가해사실을 밝히고 문제제기하려는 용기가 여성들에게 생기고 있는 것이다.

다른 변화로는 성희롱 외의 직장 내 다양한 무시와 차별에 적극적으로 문제제기하기 시작했다는 점이다. 여성노동자가 직장 내에서 겪는 다양한 문제 뒤에는 성차별과 여성혐오가 도사리고 있다. 공식적 호칭으로 부르지 않고 비하의 목적으로 사적 호칭을 사용하는 경우, 외모평가 등의 괴롭힘을 경험하고 있다. 문제는 이런 일들을 명명하는 언어를 찾지 못했다는 점이다. 피해자들은 이름을 붙이지 못하는 사건들을 성희롱이라 말하며 상담해 오고 있다. 여성혐오와 성차별에 대한 세세한 분류와 명칭을 아직 갖지 못했기 때문이다. 차후에 이런 사건들에 대한 분류와 함께 이름을 붙이고 언어화하는 작업이 필요하다. 여성들은 직장에서 이런 일들을 무수히 자주 경험하고 있다. 미투운동은 성희롱·성폭력에 대한 문제제기로 시작되었지만 그 근간에도사리고 있는 성차별과 여성혐오에 대한 문제제기로 확대되고 있다. 여성에 대한 불인정과 무시는 다양한 억압과 폭력을 양산하고 결국에는 불평등한 노동시장과 재분배로 연결되는 구조적 부정의의 연속선에 놓여있기 때문이다. 여성들은 이제 더이

상 이런 악순환의 구조를 바라보고만 있지 않겠다고, 공감으로 연대로, 저항을 만들어가고 있는 것이다.

## 2) 회사의 변화

직장 내 성희롱 사건의 처리 주체인 회사의 변화도 감지되고 있다. 물론 여전히 부족하고 문제 많은 사업장들도 존재한다. 피해자와 가해자의 분리를 하지 않거나 형식적이거나 가해자에게 편향된 업무처리로 피해자를 고통스럽게 하는 사업장들도 분명히 있다. 새로 만들어진 법과 시스템이 제대로 작동하지 않고 있는 경우도 발견되고 있다. 법개정에도 불구하고 사업장에서는 아예 이 사실을 모르거나 알더라도 사내 규정에 반영되지 않은 경우도 있었다. 가해자 징계에 있어서도 경징계가 많고 징계 결정사항을 피해자에게 알려주지 않는 문제 등도 발견되고 있다. 또한 피해자들은 여전히 2차 피해를 호소하고 있다. 여전히 변화는 더디다.

그러나 공정한 시스템을 만들고 절차적 정당성을 획득하기 위한 노력도 증가하고 있다. 그 근거로 사업장들의 문의가 증가하고 있는 추세를 들 수 있다. 특히 고충처리 담당자들의 상담이 늘어나고 있다. 담당자가 개인적으로 문의하는 경우, 사업장 내 사건에 대한 판단의 근거로서 의견을 구하는 상담, 직장 내 성희롱 조사위원회 위원으로 초빙하고 싶다는 제안도 증가하는 추세이다. 이런 경향들은 이전까지는 권력을 가진 가해자들이 마음대로 사건을 좌우할 수 있었지만 이제는 더이상 그럴 수 없다는 반증이기도하다. 이전에는 쉬쉬하며 사건을 덮기에 급급했지만 이제는 직장 내 성희롱 사건을 공정하고 투명하게 처리해야 한다는 인식이 확산되고 있음을 볼 수 있다. 또한 회사들은 2017년, 한샘 성폭력 사건을 겪으면서 직장 내 성희롱·성폭력에 대해 정확하게 처리하지 않으면 소비자의 신뢰를 잃어 회사가 위태로울 수 있다는 것을 인식하게 된 것으로 보인다. 정확한 절차를 밟아 처리하려는 노력을 하고 있는 것이다. 과정을 만들어 유연하려는 의지도 찾아볼 수 있다. 직장 내 성희롱은 있을 수도 있는 일에서 있어서는 안 되는 범죄상황이라는 인식이 사회적 합의를 획득해 가고 있는 중이다.

### 3) 가해자의 변화

미투운동 이전의 가해자들은 피해자에 대한 자신의 행동이 잘못된 것이라는 인식이 결여되어 있었고 그것이 범죄라는 인식도 없는 경우가 많았다. 하지만 미투운동 이후 가해자들은 직장 내 성희롱·성폭행이 범죄이며 가해자가 처벌을 받아야 하는 일임을 인지하고 있다. 피해자들이 대응하지 못한다고 생각했던 때의 가해자들은 그리 치밀하지 않지만 현재 사건의 가해자들은 범망을 피해가기 위해 더욱 교묘해지고 치밀해지는 경향을 보이고 있다. 피해자를 끌고 가서 숙박비 결제를 할 때 본인 카드로 하지 않고 피해자 카드로 하는 등의 경우가 발견되고 있다. 이럴 경우 가해자들은 피해자가 자의로 결제한 것이라 말하며 화간이라 주장하고 있다.

피해자가 성희롱이라고 문제제기하자마자 변호사를 선임하여 대응하는 경우도 늘어나고 있다. 상대적으로 가해자들은 피해자에 비해 돈과 권력을 많이 쥐고 있기 때문에 몇 개의 유명 로펌에서 여러 명의 변호사를 쓰는 경우도 어렵지 않게 볼 수 있다. 그렇지 않다 하더라도 회사에 고충신고가 들어가면 일단 변호사 상담이라도 받아보는 경우가 많다. 이런 경우, 바로 무고죄로 고소하겠다고 나오는 사례나 역으로 피해자를 명예훼손으로 고소하는 경우도 증가하고 있다. 무고나 명예훼손으로 역고소하겠다고 협박하는 경우도 증가하고 있다.

또한 피해자가 돈 관리 업무를 하고 있으면 역으로 횡령으로 몰아가는 경우도 발생하고 있다. 최근 직장 내 성희롱 피해자들이 오히려 부당하고 위기에 놓이거나 부당징계를 당하는 등 복합상답이 증가하고 있는 추세이다. 이는 문제를 제기한 당사자에 대한 불이익처분 이전의 문제이다. 피해자들이 문제를 제기하기 전 가해자들이 선제 공격을 하고 있는 모양새이다. 이는 당연히 피해자들이 회사 내에서 문제를 제기할 것이라 생각하기 때문이기도 하다. 피해자들의 대응능력이 상승되자 가해자들의 대응이 한층 더 치밀해지면서 교활해지고 있는 것이다.

### 3. 직장 내 성희롱 관련 법·제도 개선방향

미투운동에 힘입어 많은 법제도 개선과제가 제출되었다. 그러나 법·제도적 변화는



미미하다. 여성노동자들의 변화된 인식에 비해 법·제도의 변화는 너무나 느리다. 고용노동부는 주무부서임을 명확히 인지하고 이와 관련된 법·제도 개선에 앞장서야 하며 국회도 의무를 다해야 할 것이다.

### 1) 노동위원회 구제절차 신설 필요

피해자들의 구제를 위해서는 구속력 있는 전문기관의 신속한 절차가 반드시 필요하다. 부당해고 등 노동관계법 사안의 경우 굳이 법원의 절차를 거치지 않아도 노동위원회에서 상대적으로 간편한 절차를 거쳐 신속한 구제가 가능하다. 그러나 직장 내 성희롱을 규율하고 있는 「고평법」은 노동위원회의 소관법률이 아니다. 그러다 보니 직장 내 성희롱 문제는 국가인권위원회, 고용노동부 진정, 혹은 민·형사관계법에 의거해 법원에서 다룰 수밖에 없다.

국가인권위원회는 구속력이 없이 권고만 가능하므로 실질적 피해자 구제가 쉽지 않은 문제가 있다. 또한 고용노동부 진정은 근로감독관의 판단에 의거해서 진행이 되는데 근로감독관들의 쟤더감수성 부족으로 인해 2차 피해가 발생하는 경우도 발생하고 있다. 법원에서 다루는 것은 시간과 비용의 문제로 인해 처리 과정에서 피해자들이 어려움을 겪고 있다. 직장 내 문제는 신속하게 처리되어야 하지만 법원으로 가는 경우에 생존권의 심각한 피해가 발생하고 있는 현실이다. 「고평법」을 노동위원회에서 다루는 방안이 추진되어야 한다. 이는 현재 국정과제로 제출되어 있는 상황이지만 진행은 더디다. 하루빨리 노동위원회에서 다룰 수 있도록 법 개정이 시급하다.

### 2) 직장 내 성희롱 발생 시, 피해노동자에게 작업중지권 부여

여성가족부의 『2018년 성희롱 실태조사』 결과<sup>2)</sup>에 따르면, 여성·저연령층·비정규직 등의 성희롱 피해경험이 높은 것으로 나타났으며, 피해자의 81.6% 이상이 ‘참고 넘어갔다’고 응답했다. 또한 직장 내 성희롱 발생 후 직장을 그만둔 피해자가 72%로 달할

---

2) 2019년 3월 5일자, “2018년 성희롱 실태조사 결과 발표”, 여성가족부 홈페이지 정책뉴스, [http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw\\_enw\\_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=706933](http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=706933) (최종 검색일: 2020.6.24.)

정도(신상아, 2017)로 직장 내 성희롱은 고용단절로 이어져 여성노동자들의 노동권, 생존권을 위협하고 있다. 그러나 직장 내 성희롱이라는 위급상황을 피하기 위해 사업장을 벗어나거나 방문서비스의 경우 공간을 벗어나는 것이 현재 상황에서는 근무지 이탈이나 서비스 불이행으로 오히려 피해자에게 책임이 전가되고 있다. 또한 성희롱으로 출근하지 못할 경우 무단결근으로 간주되어 해고의 빌미가 되고 있다. 직장 내 성희롱은 직장이라는 특수한 공간인 고용환경 안에서 발생하는 재해이다. 「산업안전보건법」 제52조는 급박한 위험 상황에서 노동자의 작업중지권을 인정하고 있다. 하지만 이 법이 명시하고 있는 산업재해 상황에 직장 내 성희롱은 포함되지 않는다. 재해 발생으로 위험에 처할 때 피해자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록, 또한 이를 이유로 불리한 처우를 할 수 없도록 성희롱 피해자의 작업중지권을 법에 명시해야 한다.

### 3) 법인대표에 의한 직장 내 성희롱, 사업주 벌칙조항 확대 적용

현행 「고평법」 상으로는 직장 내 성희롱의 금지 및 예방의 책임을 사업주로 명시하고 있고, 사업주에 의한 성희롱 발생 시 과태료가 부과되도록 되어 있다. 그러나 이 조항이 법인대표에게는 무용지물이 되고 있다. 법인대표는 「고평법」 상 상급자로 간주되어, 사업주 성희롱 시 부과되는 과태료 대상에서 제외되고 있기 때문이다. 서울여성노동자회에 접수(2018.1.~2019.8.)된 직장 내 성희롱 상담 중 사업주에 의한 성희롱은 137건이고, 이중 법인대표 성희롱이 차지하는 비율은 51.5%에 달한다. 또한 성희롱 사안에 있어서도 행위자가 법인대표의 경우와 개인사업자인 경우는 매우 유사한 양상을 띠고 있는 것으로 나타났다. 따라서 법인대표에 의한 성희롱도 사업주 벌칙조항을 동일하게 적용하는 것이 필요하다.

### 4) 업무관련성 확대를 통한 특수고용노동자 직장 내 성희롱 예방 및 금지

특수고용노동자의 업무상 성희롱 피해의 경우, 사실상 업무상 발생한 피해임에도 불구하고 고용노동부 진정대상에서 제외되어 사각지대가 발생하고 있다. 이에 피해자의 범주를 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하고 그 대가로

생활하는 자, 취업할 의사를 가진 자로 피해자 범주를 확대하고, 특수고용노동자의 성희롱 피해에 대해서도 진정대상에 포함하는 것이 요구된다.

### 5) 직장 내 성희롱 피해자에 대한 산업재해의 용이한 적용

직장 내 성희롱 피해자들은 불면증, 두통, 체중감소, 수치심, 두려움, 근로의욕 저하, 대인기피 증상을 호소할 뿐 아니라, 사건이 최근에 발생했는지, 수년 전에 발생했는지, 발생시점과 무관하게 외상후 스트레스에 시달리고 있다(홍수경, 2015). 이는 결국 직장생활을 이어나가는데 심각한 지장을 초래한다. 산업재해는 “업무상 사유에 의한 근로자의 부상, 질병, 신체장애 또는 사망”을 의미한다. 직장 내 성희롱은 개인적인 문제가 아닌 직장 내에서 발생하는 것으로, 대부분의 성희롱은 권력관계 및 위계적인 조직문화에서 발생하고 있다. 그러나 성희롱 피해자들이 산재를 신청했을 때 긴 시간이 소요되고 있어, 빠른 보상과 심리치료가 필요한 피해자들에게 또 다른 짐을 안기고 있다. 직장 내 성희롱 피해자들이 빨리 안전하게 사업장으로 복귀할 수 있도록, 좀 더 용이한 산업재해 인정 시스템의 도입이 절실하다. 또한 성희롱 피해자에 대한 치료가 될 수 있는 정신과 진료와 심리 상담 등이 보험적용이 안 되는 경우가 많아서 현행 보상체계에 대한 재편이 필요하다.

### 6) 직장 내 성희롱 관련 사업주의 의무불이행시 징벌적 손해배상제도 도입

직장 내 성희롱은 노동권과 생존권 침해를 야기하는 문제로서, 직장 내 성희롱 발생 사업장의 경우 권위적이고 차별적인 조직문화가 만연한 경우가 대부분이다. 이는 직장 내 성희롱 예방과 근절에 있어 사업주의 역할과 책임이 얼마나 중요한가를 보여준다. 그럼에도 불구하고 안전한 일터 구축을 책임지고 있는 사업주에 의한 성희롱은 심각한 상황이다. 성희롱 피해자 4명 중 1명은 사업주에 의한 성희롱을 당했다고 답했고, 특히 4인 이하 사업장의 피해자 83.3%, 5~9인 사업장의 피해자 65.4%는 사업주에 의한 피해를 겪었다고 응답했다(서울여성노동자회, 2019). 또한 피해자 53%는 직장 내 성희롱 발생 시 사업주로부터 보호를 받지 못하고 오히려 집단 따돌림, 정신적 손상 등을 회사에서 조장, 괴롭힘에 의한 사직, 해고 등의 심각한 2차 피해를 겪고

있는 것으로 나타났다(서울여성노동자회, 2019). 현재 사업주에 의한 성희롱 시 과태료 1,000만원, 성희롱 행위자 징계 위반시 과태료 500만원이라는 낮은 처벌 수준으로 는 직장 내 성희롱 금지 및 예방의 효과성이 떨어질 수밖에 없다. 이에 노동자의 고용 환경을 악화시키고 심리적 건강을 위협하는 성희롱으로부터 노동자를 보호하지 못한 사업주에게 그 책임을 묻는 징벌적 손해배상제도를 도입해야 한다.

#### 4. 미투운동의 진화 방향

##### 1) 말하기의 지속

예전에는 성희롱이나 성추행이 매우 손쉽게 벌어졌어요. 카트를 타고 필드에 나가면 아무도 보는 사람 없고, 오로지 손님들과 나밖에 없거든요. 너른 잔디밭에 CCTV가 있는 것도 아니니 당연히 증거를 대기도 어렵잖아요. 그런데 미투운동 이후 손님들이 경기보조원들 간을 봐요. 슬쩍 던져 보고 가만 있는다 싶으면 계속하고 아니다 싶으면 그만하는 거죠. 난 그렇게 말해요. 계속할거면 300만 원 내놓고 해라. 그러면 딱 그만두더라고요. 우린 미투운동이 너무 고맙죠.

미투운동 이후 한 골프장 경기보조원의 증언이다.<sup>3)</sup> 미투운동은 여성노동자들이 직장 내 성희롱·성폭력에 대해 “NO”라고 말할 용기를 북돋워 주었고, “NO”에 사회가 응답하고 반응하게 만들었다. 모두가 알고 있었고, 느끼고 있었지만 말하지 못했던 고통을 말할 수 있도록 서로의 용기가 되어준 것이 미투운동이다. 이 근저에는 공감과 지지가 존재한다. 침묵을 깬 나의 말에 공감해 주고 지지해주는 다수의 존재를 확인하는 순간 피해자는 내가 틀리지 않았음을 확인한다. 그리고 싸움을 지속할 수 있는 힘을 얻는 것이다. 우리는 끊임없이 나와 주변의 소리에 귀 기울여야 한다. 말할 수 있는 공간의 확보도 중요하다. 작은 계기에도 피해자들의 말이 터져 나올 수 있도

---

3) 「골프장 경기보조원을 중심으로 보는 특수고용 여성노동자 보호방안 마련을 위한 토론회」, 전국여성노동조합 주최 토론회에서의 노동자 증언(2018.11.26).

록 사회전반을 재구성해야 한다. 특별히 용기 있는 사람이 아니라 가장 숨죽인 이가 말할 수 있어야 하기 때문이다.

## 2) 행동하는 연대의 확장

공감과 지지는 시민들의 굳건한 연대를 만들어내었다. 공감은 공분을 가져왔고 공분은 지지로, 연대와 행동으로 이어졌다. 이러한 선순환 속에서 다양한 시민들이 모였다. 이러한 공감과 지지가 사회를 변화시킬 힘을 갖기 위해서는 응집된 힘으로 모여야 한다. 우리는 이미 미투운동을 통해 이 거대한 물결을 경험했다. 이는 이후로도 지속되어야 한다. 공감과 지지를 모으는 다양한 조직들이 필요하며 이들은 서로 연결되어 있어야 한다. 사적 네트워크 뿐 아니라 공적 조직까지 망라한 연결망을 구축해야 한다.

특히 노동현장과 밀접하게 연관되어있는 노동조합이 이 네트워크에 포함되어야 한다. 그러기 위해서는 젠더이슈가 노동조합의 주요 이슈로 부상해야 한다. 그러나 노동조합 내부에서 젠더이슈는 여전히 변방에 위치한다. 현행 단체협약의 수준은 관련 규정 자체가 없거나 최소 적용 기준인 법률을 적용하는 것에서 크게 발전하지 못하고 있다. 노동조합은 성평등 실현에 관심을 갖고 행동해야 한다. 성평등을 위한 단체협약을 위해 해결해야 할 과제는 성차별 금지에 대한 법률을 근거로 각 산업부문, 각 사업장 내에서 실질적으로 실현가능한 구체적인 방안을 단체협약에 규정하여 현실적으로 적용 가능하도록 하는 것이다. 이를 위해서는 여성위원회 활성화 등 노동조합 내 여성 대표성 강화, 단체교섭 의제에 성차별 문제 포함, 정기적 성인지 통계조사 등 다차원적인 노력이 필요하다(윤자호, 2020). 노동조합 운동은 계급 하위에 위치한 여성노동자들을 주요 주체로 서게 하고 든든하게 지원해야 한다. 그것이 사회변혁의 주요 주체로서 노동조합이 존재해야 하는 이유이다. 노동조합이 미투운동의 가장 큰 주체이자 조력자여야 하는 이유가 거기에 있다.

## 3) 가부장제·자본주의 구조 자체를 부수는 운동으로 성장

우리가 살고 있는 가부장제와 자본주의 구조는 그들의 단단한 동맹으로 여성들이

고분고분 복종하며 침묵을 지킬 것을 강요해 왔다. 미투운동의 본질은 그 구조에의 저항이다. 미투운동은 단순히 성희롱·성폭력을 멈추라, 가해자를 처벌하라는 요구에 그치는 것이 아니다. 우리 사회 전반의 성차별과 여성혐오, 계급적 착취를 뿌리뽑는 사회변혁의 계기로 작동해야 한다. 이미 현장의 여성노동자들은 각성을 시작했다. 이전까지는 그냥 무시하고 넘어갔던 다양한 성차별, 여성혐오 사안에 대해 명명은 아직 하지 못했지만 그냥 넘어가서는 안 되는 일이라는 공감의 형성되고 저항이 시작되고 있다. 우리는 하나하나의 사안에 모두 이름을 붙이고 문제를 제기할 것이다. 가부장제와 자본주의는 여성을 착취하고 폭력으로 복종시키며 기득권을 유지해 왔다. 하지만 이제 우리는 일상을 구성하는 체제의 음모가 무엇인지 분명히 알게 되었다. 이제 침묵은 깨졌다. 우리는 변화를 위한 공적인 압력으로 연대하며 저항할 것이다. '이 싸움의 끝은 우리가 바라는 세상과 닮아 있을 것'이라 믿기 때문이다.

## 참고문헌

---

김지은(2020), 『김지은입니다』, 서울: 봄알람.

서울여성노동자회(2019), 『2018년 상담사례집: 일하는 여성의 권리찾기 이야기』,

서울: 서울여성노동자회.

신상아(2017), “직장 내 성희롱이 피해자 심리정서에 미치는 영향 및 불이익 조치 실태”,

『직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법 개정 토론회』 광주여성노동자회·

대구여성노동자회·대구여성회·대전여민회·마산창원여성노동자회·부산여성회·부천여성노동자

회·서울여성노동자회·수원여성노동자회·안산여성노동자회·여성노동법률지원센터·인천여성

노동자회·전북여성노동자회·한국노총충북지역본부·한국여성노동자회·이용득국회의원실 주최

토론회 자료집(2017.7.6).

윤자호(2020), “성인지적 관점에서의 단체협약 비교분석과 과제-공공기관 단협을 중심으로-”,

『한국노동사회연구소 이슈페이퍼』 제124호, 1-18쪽.

이나영(2019), “사회 변혁을 향한 페미니즘의 새로운 물결”, 『누가 여성을 죽이는가』, 파주: 돌베개.

홍수경(2015), “직장 내 성희롱 피해자 심리상담을 통해 본 정책제언”, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자

심리정서지원제도 방안 모색 토론회』 서울여성노동자회 주최 서울여성노동자회 평등의 전화

20주년 기념 토론회 자료집(2015.10.23).

2019년 3월 5일자, “2018년 성희롱 실태조사 결과 발표”, 여성가족부 홈페이지 정책뉴스, [http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw\\_enw\\_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=706933](http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=706933) (최종 검색일: 2020.6.24.)

# 대학 성희롱 고충처리기구를 둘러싼 쟁점과 과제<sup>1)</sup>

이미정  
한국여성정책연구원 선임연구위원

## 1. 들어가며

2018년 초 촉발된 미투운동은 우리사회 전 영역으로 확산되었는데, 대학 내 미투 운동은 피해자를 지지하는 학생단체 주도로 전개되었다(이미정 외, 2018). 이들은 성폭력 피해 규명을 위해 대책위원회를 구성하여 피해 상황을 파악하고, 대자보에 관련 문제를 이슈화하고, 기자회견을 하고, 대학당국의 해결을 촉구하는 등 다양한 활동을 전개하였다. 대학 학생단체가 나서는 이유는 소극적인 대학당국에 충격을 주어 문제 해결을 위한 대응을 하도록 만들기 위해서이다. 그러나, 이슈화를 주도한 학생들은 성희롱·성폭력 문제 해결에 대한 경험 부족으로 시행착오를 겪기도 했다. 이같은 미투 폭로가 보여주는 것은 성희롱·성폭력 고충처리를 위해 마련된 기존 제도가 잘 작동하지 않는다는 것이다.

대학의 성희롱·성폭력 규제는 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」에 근거하는데, 이들 법에서는 성희롱 행위를 금지하고 「양성평등기본법 시행령」 제20조에서는 교육기관 등 공공기관이 성희롱 고충처리와 피해자 구제를 위해 적절한 조치를 취하도록 요구하고 있다.<sup>2)</sup> 성희롱에 대해 법적 규제는 개인의 근로활동이나 커리어 개

- 1) 본 논문은 2018년 교육부 지원으로 수행한 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』(이미정 외, 2018) 보고서를 토대로 작성한 것이다. 동 연구에서 2가지 방법론이 활용되었는데, 하나는 전국 성희롱 고충상담기구 담당자 대상 설문조사이고, 다른 하나는 피해자, 조력인, 고충상담기구 담당자 심층면접이다. 본문에 소개된 인터뷰 사례는 교육부 보고서에 제시된 사례번호를 유지하였다.
- 2) 이들 법에서는 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 상대에게 한 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키는 성적 표현이나 행동을 성희롱으로 규정하고 있다. 성폭력은 「성폭력처벌법」이나 「형법」 등에서 강제추행이나 강간 등의 행위를 의미한다. 성희롱과 성폭력의 개념이 명확히 구분되지는 않지만, 언어나 시각적 등의 방법으로 상대에게 성적 불쾌감과 혐오감을 주는



발에 치명적 해를 입히기 때문에 이를 예방하고 피해자를 구제하기 위한 것이다.

이처럼 성희롱 법규와 제도가 있지만, 관련 신고는 활발하지 않은 편이다. 조직에서 성희롱·성폭력 가해자가 피해자보다 높은 지위에 있는 경우 피해자는 문제제기로 인한 부정적 영향을 두려워하기 때문이다. 이러한 이유로 성희롱·성폭력 고충상담, 처리와 관련하여 적절한 수준의 인적·물적 자원의 투입과 전문적 접근이 절실히 요구되지만 현실은 그렇지 못하다.

## 2. 대학 내 성희롱 고충처리기구를 둘러싼 쟁점

대학 내 성희롱·성폭력 고충을 상담하고 처리하는 기구가 원활하게 작동했다면, 2018년 미투운동 과정에서 교수에 의한 성희롱·성폭력 사건이 그렇게 많이 폭로되지 않았을 것이다. 2018년 대학 내 미투운동이 던진 과제는 성희롱 고충처리기구의 원활한 작동인데, 이를 염두에 두면서 우리나라 대학의 성희롱·성폭력 고충처리기구 현황과 문제점을 점검하고 개선할 점에 대해서 논의하겠다.

### 1) 성희롱 고충처리기구에 대한 신뢰 부족

2018년 대학에서 미투 폭로가 이루어질 때 피해자를 도와 성희롱·성폭력 문제를 해결하려는 학생들은 대학 성희롱 고충처리기구 접촉에 앞서 학생단체를 중심으로 사건을 해결하려는 경향을 보였다(이미정 외, 2018). 대학 성희롱 고충처리기구에 대한 학생들의 인지도나 신뢰가 높지 않고, 관련 상담건수도 많지 않다는 것이 문제로 지적되고 있다. 2018년 연구에서 대학 상담원들은 학생들이 고충처리기구가 피해학생을 조력하는 것보다 학교 평판을 더 많이 고려하는 곳으로 여긴다고 했다(이미정 외, 2018). 해당 기구에 대한 홍보가 미흡하고 학생들의 인지도가 낮아, 사건이 발생해도 상담을 요청하거나 신고하지 않거나 해당 기관의 존재에 대해서 잘 모르는 학생이 많은 것으로 나타났다(송혜진·오세연, 2017).

---

언행은 성희롱, 강제적 신체접촉을 통한 성적 권리침해는 성폭력으로 보는 경향이 있다.

[성평등센터] 존재는 알았던 것 같아요. 게다가 딱히 신뢰도 없었어요. 주위에서 그런 얘길 못 들은 거죠. 주위에서 ‘아, 이런 일이 있으면 센터에 가서 이렇게 이렇게 하면, 적절하게 처리가 돼’ 하는 선례를 경험한 적이 없었어요. 간접적으로. [그러면 성평등센터라고 했을 때 뭐라고 생각을 했어요?] ‘상담을 하는 곳인가?’ 이렇게만 생각했죠…[학생회]로 꽤 많이 오는데, [성평등]센터까지는 갈 마음이 아직 안 들고, 상담은 받아 보고 싶고…애초에 총여의 역할과 [성평등]센터의 역할이 학생들에게 충분히 홍보가 되어 있지 않은 상태에서 가까이 있는 것에 대해서 지푸라기를 잡고 보는 거예요. <사례 1, 대학 원생>

저희가 어떻게 해야될지에 대한 조언 받을 상대가 필요했는데, 그때 조언 준 선배가 양성평등센터를 이용해 본 경험이 있었는데, 그 선배가 센터를 신뢰하지 않았어요. 구체적으로 별로라고 말씀하신 건 아니고, ‘가봤자 별로 그렇게 큰 도움은 안 되더라’…그래서 저희는 차라리 실생활이랑 관련이 있는 학생회에 먼저 요청을 하자고 생각을 했고, 그 다음에 양성평등센터에 신청을 했는데, 시간 차이가 많이 나진 않아요. [양성평등센터에서] 계속 합의를 중용하는 식으로 말을 해서 그게 되게 불만족스러웠다고 말하더라고요. 서로 얘기해서 타협하고 끝내라는 식으로…그것 때문에 저희도 살짝 망설여지긴 했는데 어쨌든 [행위자] 징계를 위해서 [양성평등센터 신고는] 꼭 밟아야 되는 단계라고 생각을 했어요. <사례 2, 학부생>

2018년 교육부 연구에서 한 성희롱 고충처리기구 담당자는 학교 당국이 접수된 사건 조사에 소극적으로 대응하며 처리를 지연하여 피해학생들이 사건 접수를 철회한 경우가 있었다고 한다(이미정 외, 2018). 학교 당국은 사건이 드러나는 것이 학교의 명예를 실추시키는 일로 생각하여 감추려 하거나, 조사위원이 가해 교수와 친분이 있는 경우 사건이 공정하게 처리되지 않는 일이 있다고 한다(이미정 외, 2018). 조사나 징계와 관련된 성희롱 고충처리기구 담당자 권한이 거의 없기에 이와 같은 문제가 발생하여도 별 대응을 하지 못한다고 한다.

## 2) 적은 상담건수와 대학별 편차

대학 성희롱 고충처리기구에 접수된 상담건수는 대학 내 제도화된 성희롱·성폭력 고충처리와 관련된 문제를 단적으로 보여준다. 이들 기구에 상담이 의뢰되어 사건으로 처리되는 건수가 많지 않은 것이 기존 연구에서도 문제로 지적되었다(신상숙 외, 2012; 노정민 외, 2015; 안태윤·신정아, 2017; 노정민, 2018).

<표 1>에는 2017년 1년간 전국 대학 성희롱 고충처리기구에 접수된 상담건수를 제시하는데, 일반대학과 전문대학의 격차가 매우 크다.<sup>3)</sup> 지역별 격차 또한 두드러지게 나타난다. 전국 171개 일반대학에서 2017년 1년 기간 동안 접수된 개별면접 상담은 1,204건인데, 130개 전문대학에서는 38건만 접수되었을 뿐이다. 전문대학의 개별면접 상담은 일반대학 개별면접 상담건수의 24분의 1에 불과하다. 전문대학은 성희롱·성폭력 피해자 지원에 있어 사각지대에 있다고 할 수 있다. 지역별 격차도 상당한데 서울지역 개별면접 상담건수가 연평균 16.7건인데, 여타 지역은 이에 크게 못 미친다.

---

3) 이미정 외(2018) 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』 연구에서 전국 대학 성희롱 고충처리기구 담당자 대상으로 설문조사를 실시하였다. 전국 323개 대학 중 312개 대학이 조사에 응답하였고, 성희롱 고충처리기구 운영현황 및 어려움 등에 대해 조사하였다.

<표 1> 2017년 대학 내 성희롱·성폭력 고충상담건수

단위: 명, 건

| 구분                     | 사<br>례<br>수 | 이메일 등<br>온라인상담 |       | 전화상담   |      | 개별 면접상담 |       | 집단 면접상담 |      | 기타     |      |      |
|------------------------|-------------|----------------|-------|--------|------|---------|-------|---------|------|--------|------|------|
|                        |             | 합계             | 평균    | 합계     | 평균   | 합계      | 평균    | 합계      | 평균   | 합계     | 평균   |      |
| 전체                     | (312)       | 1,259          | 4.04  | 915    | 2.93 | 1,651   | 5.29  | 68      | 0.22 | 177    | 0.57 |      |
| 대학<br>유형               | 일반<br>대학    | (171)          | 1,256 | 7.35   | 908  | 5.31    | 1,204 | 7.04**  | 35   | 0.20** | 173  | 1.01 |
|                        | 전문<br>대학    | (130)          | 1     | 0.01   | 3    | 0.02    | 38    | 0.29**  | 5    | 0.04** | 4    | 0.03 |
|                        | 기타          | (11)           | 2     | 0.18   | 4    | 0.36    | 409   | 37.18** | 28   | 2.55** | 0    | 0.00 |
| 설립<br>유형               | 국·<br>공립    | (49)           | 327   | 6.67   | 564  | 11.51** | 882   | 18.00** | 51   | 1.04** | 14   | 0.29 |
|                        | 사립          | (263)          | 932   | 3.54   | 351  | 1.33**  | 769   | 2.92**  | 17   | 0.06** | 163  | 0.62 |
| 지역<br>(대학<br>소재<br>지역) | 서울          | (44)           | 966   | 21.95* | 692  | 15.73*  | 736   | 16.73   | 7    | 0.16   | 144  | 3.27 |
|                        | 경남권         | (47)           | 19    | 0.40*  | 92   | 1.96*   | 161   | 3.43    | 15   | 0.32   | 7    | 0.15 |
|                        | 경북권         | (41)           | 7     | 0.17*  | 11   | 0.27*   | 61    | 1.49    | 2    | 0.05   | 6    | 0.15 |
|                        | 경기권         | (61)           | 249   | 4.08*  | 64   | 1.05*   | 136   | 2.23    | 7    | 0.11   | 5    | 0.08 |
|                        | 전라권         | (51)           | 2     | 0.04*  | 27   | 0.53*   | 450   | 8.82    | 26   | 0.51   | 4    | 0.08 |
|                        | 충청권         | (68)           | 16    | 0.24*  | 29   | 0.43*   | 107   | 1.57    | 11   | 0.16   | 11   | 0.16 |

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 68쪽, <표IV-2>.

주: 1. '기타'는 대학원 대학, 원격 대학, 기타 포함임. '국·공립'은 국립, 공립, 국립대학법인 포함임. '경남권'은 부산·울산·경남, '경북권'은 대구·경북, '경기권'은 인천·경기, '전라권'은 광주·전북·전남·제주, '충청권'은 대전·충청·강원도임

2. 대학 유형, 설립 유형, 지역 각각에 따른 차이를 확인하기 위해 ANOVA를 실시하였다. ANOVA는 세 집단 이상의 평균을 비교할 때 활용하는 검증방식인데, 분산의 차이가 통계적으로 유의한지 확인하는 검증방식이다.

3. \*\* p<.01 \* p<.05

전문대학 학생 다수는 학비와 생활비 충당을 위해 아르바이트를 하기에 피해를 신고할 여유가 없어 개인적으로 감수하는 경향이 있다고 한다. 성희롱·성폭력에 대한 인식이 낮은 것 또한 전문대학 학생들의 저조한 신고 원인으로 지적된다. 한 성희롱 고충처리기구 담당자는 예방교육 활성화를 통해 성희롱에 대한 이들 학생의 인식이

제고되면 상담이나 사건 신고와 관련된 상황은 변할 수 있다고 지적한다.

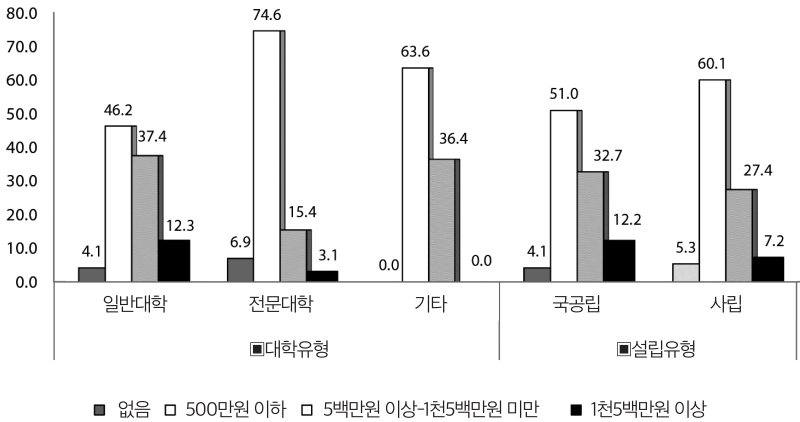
[전문대는] 일단 4년제하고 완전 다른 시각에서 보셔야 될 거 같아요. 저희 학생들은 만나보면 아시겠지만, 기본적으로 의욕이 많이 떨어져요. 의욕도 떨어져 있고, 기초학력도 낮고, 등급도 그렇게 높지 않거든요. 그리고 저희 과를 예를 들면, 저희 과 학생들은 경제적으로 썩 좋지 않은 학생들도 많다 보니까, 극단적으로 얘기하면 먹고 살기 바쁜 아이들이 굉장히 많아요. 그래서 제가 생각하건데, 혹시 그런 일이 일어나더라도 과연 신고를 할 건지 의문이 들긴 해요. <담당자 2>

건수가 얼마가 될지는 알 수가 없지만, 아이들이 만약에 성적인 발언에 대해서도 충분히 본인이 “이건 아니다!”라고 생각해서 신고를 해야 되겠다라는 인지가 좀 높아지면 좀 나오지 않을까 하는 생각이 있어요...저희는 큰 그런 것들[사건들]이 없었기 때문에...어떤 것이 성적인 발언에 해당이 되고, 또 이런 것들은 충분히 본인이 학교에다 얘기를 해야 된다, 센터에 얘기를 해야된다라는 그런 인지가 좀 더 되면 지금보다는 더 나오지 않을까라고 생각은 드는데요. <담당자 2>

### 3) 빈약한 예산과 대학별 편차

상담실적 건수가 많지 않은 것은 성희롱·성폭력 예방과 고충처리기구에 투입되는 예산규모와 관련이 있다. [그림 1]과 [그림 2]는 대학이 성폭력·성희롱 예방과 사건처리를 위한 예산규모를 보여주는데, 500만 원 이하 소규모 예산만 책정하는 대학이 전문대학의 경우 81.5%로 일반대학 50.3%에 비해 높다. 1,500만 원 이상 예산을 책정하는 비율은 전문대학의 경우 3.1%에 불과하며, 일반대학도 12.3%에 지나지 않는다.

단위: %

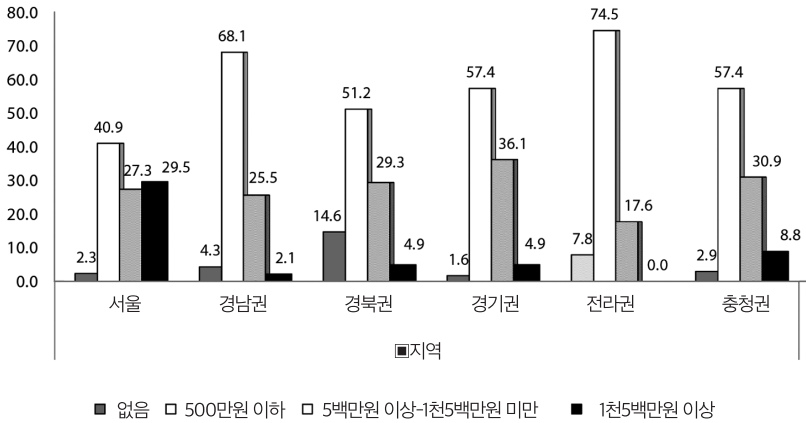


[그림 1] 대학·설립 유형별 성폭력·성희롱 예방 및 사건처리 관련 예산

출처: 이미정 외(2018), 『대학내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 95쪽, <그림 IV-17>.

지역별 차이도 두드러진데, 예산이 전혀 책정되지 않은 대학 비율은 경북권 14.6%, 전라권 7.8%에 달한다. 앞에서 상담건수와 마찬가지로 예산규모의 지역별 격차도 상당히 큰데, 서울과 비서울 지역의 예산규모 차이가 현격하다. 500만 원 이하의 소액 예산을 책정하는 대학 비율이 서울은 43.2%인데 반하여 비서울 지역은 59%에서 82.3%에 달한다. 1,500만 원 예산을 책정한 대학 비율은 서울은 29.5%이지만, 비서울 지역에서는 0%에서 8.8% 정도에 불과하다.

단위: %



[그림 2] 지역별 성폭력·성희롱 예방 및 사건처리 관련 예산

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 95쪽, <그림 IV-18>.

빈약한 예산은 상담에 필요한 기본적 시설 구비도 어렵게 한다. 한 성희롱 고충처리기구 담당자는 내담자와 안전하게 상담할 수 있는 별도의 독립된 상담실이 없다고 한다. 이러한 공간이 없다면, 학생들은 상담소 방문을 망설일 수밖에 없을 것이다.

센터가 분리될 필요가 있어요. 상담실도 분리 다 되고, 저희 학교 같은 경우는 공간이 부족하다 보니 상담실 분리가 안 되고...분리가 안 되다 보니까 실제로 상담을 오고 싶어 하는 아이들도 굉장히 주춤하는 경우가 많아요...그 사람들이 사건뿐만 아니라 기본적으로 성인지 문제라든가, 뭔가 좀 자기가 답답한 부분이 있을 때, 와서 언제든지 얘기를 할 수 있는 그런 공간이 돼야 되는데, 실제로는 사건이 있을 때, 찾아오는 공간이 되다 보니까 사후약방문이라고 그래야 되나? 그렇게 되는 게 좀 있어요. <담당자 4>

#### 4) 교수 행위자가해자 비율

대학 성희롱·성폭력 실태조사에서 행위자나 가해자 중 학생의 수가 가장 많은 것으로 나타난다. 피해자와 가해자-행위자 관계유형별로 보면 학생-학생 사건 수가 가장 많은데, 이것은 대학 구성원 중 학생 수가 절대적으로 많기 때문이다. <표 2>에 제시된 2017년 성폭력·성희롱 행위자 관계별 조사건수를 보면 학생 행위자 사건의 건수는 평균 1.98건인데, 교원은 0.64건이다.<sup>4)</sup>

학생과 교원 행위자 수를 비교하려면 이들의 대학 내 구성비를 고려해야 한다. 2017년 전국 대학·대학원생 수를 보면 총 340여만 명으로, 전체 교수의 38배에 달한다. 같은 해 학생이 행위자·가해자로 연루된 사건은 237건으로 교수에 의한 사건 수인 76건의 3.1배이다. 이를 학생 및 교수 인구 100만명 당 행위자·가해자수로 환산하면 학생 69명, 교수 836명으로 교수 행위자가 학생에 비해 12배 더 많다. 전체 교수 중 행위자나 가해자가 극히 일부이지만, 교육자로 학생에 미치는 해악을 고려할 때 이 부분에 대한 교육부와 대학당국의 적극적 대처가 요구된다.

<표 2> 2017년 성희롱·성폭력 및 피해자·가해자 관계 유형별 조사 건수

단위: 건

| 조사 사건 수   | 언어적·시각적·신체적 성희롱 |      | 강제추행 |      | 유사강간, 준강간, 강간미수, 강간 |      | 전체  |      |
|-----------|-----------------|------|------|------|---------------------|------|-----|------|
|           | 합계              | 평균   | 합계   | 평균   | 합계                  | 평균   | 합계  | 평균   |
| 학생-학생     | 142             | 1.18 | 82   | 0.68 | 13                  | 0.11 | 237 | 1.98 |
| 학생-교수(강사) | 43              | 0.36 | 22   | 0.18 | 2                   | 0.02 | 67  | 0.56 |
| 학생-직원     | 13              | 0.11 | 2    | 0.02 | 0                   | 0.00 | 15  | 0.13 |
| 학생-외부인    | 4               | 0.03 | 3    | 0.03 | 2                   | 0.02 | 9   | 0.08 |
| 교수-교수     | 6               | 0.05 | 1    | 0.01 | 0                   | 0.00 | 7   | 0.06 |

4) 이는 학생-교수, 교수-교수, 직원-교수 대학별 평균 사건 수를 합한 것으로, 직원-교수 사건의 경우 교수가 행위자·가해자인 것으로 가정했다. 또, 사건별로 피해자와 행위자·가해자가 1인씩 연루된 것으로 가정한다.



|       |   |      |   |      |   |      |    |      |
|-------|---|------|---|------|---|------|----|------|
| 직원-직원 | 7 | 0.06 | 3 | 0.03 | 0 | 0.00 | 10 | 0.08 |
| 직원-교수 | 1 | 0.01 | 1 | 0.01 | 0 | 0.00 | 2  | 0.02 |
| 기타    | 8 | 0.07 | 1 | 0.01 | 0 | 0.00 | 9  | 0.08 |

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 73쪽, <그림 IV-6>.

<표 3> 2017년 대학·대학원생 및 교수 수

단위: 명

| 구분      | 대학·대학원생 수 | 교수 수   |
|---------|-----------|--------|
| 계       | 3,437,309 | 90,902 |
| 전문대학 과정 | 726,904   | 13,999 |
| 대학 과정   | 2,384,090 | 68,876 |
| 대학원 과정  | 326,315   | 8,027  |

출처: 한국교육개발원(2017), 『2017 교육통계 분석자료집-고등교육·취업통계편』, 인천: 한국교육개발원, 9쪽.

<표 4> 2017년 학생 및 교수 인구 100만명 당 행위자·가해자 수

단위: 건/명

| 구분                 | 대학·대학원생      | 교수        |
|--------------------|--------------|-----------|
| 행위자<br>가해자 수       | 237명(건)      | 76명(건)    |
| 대학 재학·<br>재직자 수    | 3,437,309(명) | 90,902(명) |
| 100만명당<br>행위자가해자 수 | 69명(명)       | 836(명)    |

출처: <표 2>와 <표 3>를 토대로 작성함<sup>5)</sup>

## 5) 대학 내 성희롱·성폭력 처리를 학생 사건에 국한함

<표 2>에 제시된 피해자와 가해자 관계별 조사건수에서 알 수 있듯이 대학 내 성희롱·성폭력 문제는 학생에게 국한된 것이 아니라 교직원을 포함한 대학 구성원 모두에게 해당되는 것이다. 성희롱·성폭력 고충처리는 대학 구성원 모두에게 해당되는 것을 전제로 해야 하는데, 많은 대학에서 이를 학생의 문제로 국한하려는 경향이 있

5) <표 2>는 건수별로 행위자와 피해자가 각 1인 연루되었다고 가정했다.

다. 학생을 대상으로 교수가 가해한 사건은 사건 신고나 처리에 있어서 애로사항이 많은데, 학생에 국한하여 사건을 처리하는 방식으로 제도가 만들어지면 문제 해결이 어렵다.

<표 5> 대학 내 성희롱·성폭력 고충처리기구 상위조직

단위: 명, %

| 구분     |   | 사례수 | 비율    |
|--------|---|-----|-------|
| 전체     |   | 306 | 100.0 |
| 학생지원   | 학생처, 학생상담센터, 학생지원처, 학생복지처, 학생상담센터, 교무학생처, 학생지원과, 학생과, 대학생활문화원, 학생지도상담센터         | 160 | 52.3  |
| 대학행정   | 기획평가처, 교학처, 학생입학처, 교학지원처, 사무처, 총무과, 산학협력처, 학사운영처, 교육혁신원, 교수학습지원센터, 입시교학처, 입학홍보실 | 57  | 18.6  |
| 독립적 기능 | 총장 직속기구, 부총장 부속기관, 독립기구, 부속기구   | 34  | 11.1  |
| 인권보호   | 인권센터  | 3   | 1.0   |
| 인력개발   | 인재개발원, 인재개발원단, 진로심리상담지원혁신센터, 학생취업지원처, 산학협력처인재개발팀, 프론티어 인재개발원, 취업진로처, 미래혁신단(1)   | 45  | 14.7  |
| 기타     | 교목처, 상담센터, 보건센터, 보건진료원  | 7   | 2.3   |

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 89쪽, <표 IV-23>.

<표 5>는 전국 대학의 성희롱·성폭력 고충처리기구가 소속된 조직을 조사한 결과를 제시하는데, 전체 대학의 절반 이상이 학생 업무지원 조직에 소속되어 있다. 대학 고충처리기구가 전 구성원을 포함할 수 있도록 조직의 위상을 변경하는 것이 필요하다. 동시에 사건처리에 공정성을 보장하기 위해서 이들 기구에 자율성을 부여해야 한다.

저희는 학생처 소속이어서 교원 사건을 아예 다루지 않아요. <담당자 3>

담당자들은 성희롱 고충처리기구의 위상과 권한이 제한적이어서 업무 처리에 어려움이 많다고 한다. 특히 해당 기구가 학생지원 조직에 소속된 경우 가해학생 조사

와 징계를 다루는 과정에서 학생처와 같은 부서와 갈등을 겪는다고 한다.

학생생활 상담센터 산하에 양성평등 상담실로 되어 있어요...독립된 기관으로 보이지  
만...알력 싸움에 희생양이 되는 거죠, 어떻게 보면...저희는 일단 모든 걸 다뤄요. 조사까  
지 저희가 해요. 그런데 이 인원으로 가능한 일인가, 하는 생각이 들죠. 힘도 전혀 없는데.  
이게 완전히 분리되어 있는 조직이다 보니까 우리는 학생들을 괴롭히는 조직으로 생각  
하는 거예요. 조사한다는 단어 자체가. <담당자 4>

학생처는 학생조사와 징계를 요구하는 성희롱 고충처리기구의 요구에 대해 방어  
적 입장을 취하는데, 이들로부터 업무 협조를 얻는데 어려움을 겪는다.

학생처가 거의 가해자 편을 서요 저희가 피해자 편에 서 있는 만큼. 그러니까 징계위원  
회로 넘기기가...[징계위원회 여는 과정에서] 반려가 계속 오고 서류 보완하라고 특별히  
보완할 게 없는데. 부총장님, 총장님이 세지만, 상담센터 센터장님보다는 학생처장님이 세  
기 때문에...조사위원회 서류 결재됐으니까 맞고, 지도위원회를 열 때 지도위원회 서류는  
다른 걸 쓴다는 거죠. 그러니까 그 서류에 맞춰서 해오라고 따지기를 걸죠. <담당자 4>

## 6) 미흡한 피해자 보호

대학 내 성희롱·성폭력 사건처리 과정에서 피해자 보호조치는 매우 중요하다. <  
표 6>은 대학의 피해자 보호조치에 대해 성희롱 고충처리기구 담당자가 응답한 결  
과인데 미흡한 면이 드러난다. '전혀 그렇지 않다'와 '그렇지 않다'를 제외한 응답을 보  
호조치에 문제가 있는 것으로 본다면 약 15%~25% 정도의 대학에서 피해자 보호와  
관련된 각 조치에 있어 어려움이 있다는 것을 보여준다. 신원 비밀보장이 잘 되지 않  
은 경우가 25.3%, 가해자에 의한 피해자 신원정보 유출 19.3%, 가해자에 의한 부정적  
평판과 소문 유포된 적이 있었던 비율이 22.5%로 나타났다.<sup>6)</sup> 2차 피해로 휴학한 학생  
이 있었던 학교 비율 20.9%, 학교를 그만 둔 학생이 있었던 학교 비율은 15.1%에 달한

6) '전혀 그렇지 않다'와 '그렇지 않은 편이다'를 제외한 비율을 제시한 것인데, 대학 성희롱·성폭

다.

심층면접을 통해 수집한 다음의 2차 피해 내용은 가해학생 부모의 사건 무마 요구, 가해자와 친분이 있는 교수에 의한 가해, 가해자 교수의 호소와 공격에 대한 것이다. 가해자 측의 집착은 피해자에게 두려움과 고통을 줄 수 있기에 이들의 2차 가해에 대해 단호한 조치가 요구된다.

<표 6> 사건처리 과정 및 종결 이후 피해자의 어려움 및 가해자의 대응

단위: %

| 구분                                 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 |
|------------------------------------|-----------|------------|------|--------|--------|
| 1) 피해자 신원 비밀보장이 잘 되지 않는다           | 44.2      | 30.5       | 14.5 | 6.4    | 4.4    |
| 2) 2차 피해를 견디기 힘들어 피해학생이 휴학한다       | 43.5      | 35.6       | 17.2 | 3.3    | 0.4    |
| 3) 2차 피해를 견디기 힘들어 피해학생이 학교를 그만둔다   | 49.6      | 35.3       | 13.4 | 1.3    | 0.4    |
| 4) 가해자가 피해자 신원정보를 퍼뜨린다.            | 47.1      | 33.6       | 15.2 | 3.3    | 0.8    |
| 5) 가해자가 피해자에 대해 부정적 평판이나 소문을 퍼뜨린다. | 42.2      | 35.2       | 15.6 | 4.9    | 2.0    |

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 78쪽, <표 IV-10>. 주: 비해당은 제외함.

‘우리 아빠가 다 해결해 줄 거다’라는 식으로 말하면서, ‘재네들 여기서 나대봤자 징계 흐지부지 될 거다’, ‘자기가 다 손 쓸 거다’ 이런 식으로 가해자들이 말하고 다녔어요. [부모님들도 알았나요?] 네, 가해자 부모님이 저한테 전화 오기도 하고. [뭐라 그러셨어요?] ‘우리 애 앞길 창창한데, 고소 취하해 달라[고 하고]. <사례 2, 학부생>

교수 중에 한 명이 학생들한테 무단으로 전화해서 ‘너 그때 수치심을 느꼈니?’ 그런데 교수가 전화해서 그렇게 물어 보는데 어떻게 ‘예’ 라고 대답을 해요. 그래서 ‘아니요’ 했는

력 고충 처리기관 담당자가 학내 사건을 처리 경험을 토대로 응답한 것이다.

데, 그것을 무단으로 녹취를 해서, 그 녹취록을 가해 교수한테 갖다 준 거예요. <사례 5, 대학원생>

[인권센터에 가해자] ○○○교수님이 자꾸 만나자고 한다, 만나서 이야기하자고 계속 이야기합니다, 그랬더니 센터에서 만나지 마라. 안 만나는 게 좋겠다. 그것은 전형적인 행위자의 [대응] 패턴이라고 되게 냉정하게 얘길 해주셨어요. 저는 마음이 되게 흔들렸는데, 막 전화 와서 ‘○○야, 미안해’ 하면서 선생님 막 울고, ‘용서를 해줄 순 없겠니?’ [문자는 남겼어요?] 문자도 많이 오고, 다 남기고. [뭐라고 썼어요?] ‘미안하다, 니가 그렇게 생각하는지 몰랐다, 하지만 별일은 없었잖아.’ 그러니까 전화와 문자의 내용이 엄청 막 미안함과 자기변명, 이거였어요. 센터에서 그걸 확인을 하시고, ‘만나시지 마세요. 대응하지 마세요,’ 그래서 ‘저는 어떡해요?’ 하는 이런 고민이 또 생겼는데. <사례 7, 대학원생>

조금씩 갈등들이 있었는데, ‘그 갈등 때문에 양심을 품고 애가 이렇게 한다.’ 제[가해자] 교수가 저를 예뻐해서 친절하게 대해준 적이 있는 그것들을 왜곡하고 과장하다 [그런데], 다 부인하지는 못 하시더라고요. 본인도 기억하는 게 있으니까. DVD방 사건이나, 자동차에서의 사건이나, 영화관에서의 추행이나 그건 너무 명확하거든요. 그거는 본인도 잊을 수가 없겠죠. 영화관에서는 술을 마셨던 것도 아니고, ‘인정은 하지만 다소 과장됐고, 여기에는 애가 굉장히 양심을 품고 더 나쁘게 말을 하고 있다’ 이런 프레임으로 공격을 하시더라고요. <사례 7, 대학원생>

위에 소개된 2차 피해 사례는 물리적으로나 통신상으로 가해자가 접근하는 것을 제한하는 조치를 엄격하게 실행하지 못함으로 인해 발생하는 것이다. 고충처리기구 담당자를 대상으로 한 피해자 지원 관련 규정 조사를 보면, 모든 대학이 피해자 보호를 위한 규정을 갖추어야 하는데 그렇지 못한 것으로 나타났다. 가장 기본적인 2차 피해 방지를 위한 임시조치 조항을 도입한 대학은 80%에 불과하다. 여타 관련 규정에 있어서도 대학 유형이나 지역별 차이가 있다.

〈표 7〉 대학 내 성희롱·성폭력 관련 규정 명시 - 피해자 지원

단위: %

| 구분                |          | 2차 피해 방지<br>임시조치 | 신뢰관계인 동석 | 심리·의료지원 | 법률서비스지원 |
|-------------------|----------|------------------|----------|---------|---------|
| 전체                |          | 79.9             | 51.1     | 67.3    | 47.2    |
| 대학<br>유형          | 일반<br>대학 | 82.8             | 56.8     | 71.0    | 46.7    |
|                   | 전문<br>대학 | 75.2             | 44.2     | 60.5    | 48.1    |
|                   | 기타       | 90.9             | 45.5     | 90.9    | 45.5    |
| 지역<br>(대학<br>소재지) | 서울       | 86.4             | 59.1     | 75.0    | 43.2    |
|                   | 경남권      | 80.9             | 48.9     | 72.3    | 53.2    |
|                   | 경북권      | 75.6             | 43.9     | 63.4    | 41.5    |
|                   | 경기권      | 75.0             | 50.0     | 61.7    | 48.3    |
|                   | 전라권      | 77.6             | 53.1     | 57.1    | 44.9    |
|                   | 충청권      | 83.8             | 51.5     | 73.5    | 50.0    |

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 세종: 교육부, 107쪽, <표 IV-33>.

주: '기타'는 대학원 대학, 원격 대학을 포함함.

### 7) 피해자의 학습권 보장

대학 성희롱 고충처리기구 담당자들에 의하면 학생들이 가장 원하는 서비스는 학습권 보장이다(이미정 외, 2018). 성희롱·성폭력 고충신고 이후에도 피해자 학업은 지속되기에, 이를 보장하기 위해 가해자와의 신속한 분리가 요구된다. 고충처리기구 담당자가 보기에 성희롱·성폭력 피해자가 원하는 지원 중 피해자 학습권 보장을 위한 조치 및 학사 지원이 51.2%로 제일 높게 나타났다(〈표 8〉 참조).

<표 8> 대학 내 성희롱·성폭력 피해자들이 원하는 지원

단위: %

| 구분                                | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않은 편이다 | 보통이다 | 그런 편이다 | 매우 그렇다 |
|-----------------------------------|-----------|------------|------|--------|--------|
| 1) 수사지원을 원한다                      | 12.5      | 25.0       | 22.8 | 9.6    | 4.5    |
| 2) 법적지원을 원한다                      | 12.2      | 18.3       | 23.1 | 13.1   | 7.1    |
| 3) 심리·정서 치유지원을 원한다                | 5.8       | 10.3       | 23.4 | 25.0   | 11.9   |
| 4) 의료지원 및 의료비 지원을 원한다             | 11.5      | 23.1       | 24.7 | 10.9   | 2.2    |
| 5) 피해자 학습권 보장을 위한 조치 및 학사 지원을 원한다 | 5.4       | 4.8        | 13.1 | 17.9   | 33.3   |

출처: 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』 세종: 교육부, 78쪽, <표 IV-11>.

학습권과 피해자 안전을 위한 가해자와의 공간 분리가 중요한데, 다음의 심층면접 사례는 현장에서 이것이 잘 이루어지고 있지 않다는 것을 보여준다.

부총장님을 만났는데 피해자와 가해자 수업 분리 조치, 그것만은 최소한으로 이루어져야만 하는 거 아니냐고 했는데, 그 조항도 없었거든요. [피해자 보호조치 이런 게 있지 않아요, 학교 규정에?] 그게 뚜렷하게 적혀 있지 않아서...그래서 그때 그때 단서조항처럼 달아줘야 됐었어요. 그러니까 다음 피해자와 가해자는 사건 절차가 완료되기 전에 공간분리를 실시해야 한다하는 이런 것들을 따로 매번 적어야 했는데. [누가 적어요?] 인권센터에서 '이렇게 한다, 권고한다'고 적어야 되는데...그런데 부총장님이 저희 케이스만 따로 해주겠다, 이런 식으로 말씀하시더라고요. '수강신청을 하고 강의실에 갔는데 만약에 네가 가해자랑 같은 수업인 걸 확인을 했으면, 그때 자기한테 개인적으로 연락을 달라, 그러면 조치를 취해주겠다' 이렇게 말씀을 하시더라고요...부총장님이 그렇게 말씀하시길래 '그러면 너무 사후적인데다가 저희 케이스에만 한정이 되니까 근본적으로 학칙에 적어 달라'고 했는데, '반영하도록 노력은 하겠다'고 말씀을 해주시긴 했지만 2년이 지나도 [이루어지지 않았죠.] <사례 2, 학부생>

과 교수 학생 간담회에서 '수업 분리 좀 당장 해라'고 요구를 했는데 학교의 대답이 '근

데 수업 분리를 하면 당장 개네를 휴학시킬 수도 없고, 무죄추정의 원칙이 있는데 개네에 대한 판결이 안 나왔는데 하면서 ‘이렇게 하는 건 그 가해자의 수업권 침해다’ 이렇게 대답을 했어요. 저희가 몇 차례씩 ‘재내[가해자 측]가 팬다잖아’ 하면서 몇 번씩 요구를 했는데, 결국에 나온 공여지책이 당시 학교장이 그 애들을 개인적으로 불러서 [피해자 주위에] ‘얼짱거리지 말라’고 권고를 한 건데, 물론 안 지켜졌죠. 수업 들어가서도 ‘니네 남자 애들은 뒷자리에 앉아라’ 했는데, 뒷자리에 있는 게 더 위협적이죠. 제가 그러면 앞자리에 앉아야 떨어져 앉는 건데, 제가 지켜봄을 당한다는 생각이 저는 드니까. 하여튼 조치는 같은 건 아무것도 안 지켜졌고, [공간 분리나 뭐 이런 거를 약속했나요?] 학교 본부는 저희의 요구사항을 다 반영하겠다는 식으로 했어요. <사례 5, 대학원생>

[어떤 학생은 교수에게 충성을 보여야 되니까, 본인은 원하지 않지만 교수 지원 발언을 한다?] 네. 그렇게 해서 고통받는 학생들이 되게 많아요. [자기가 원하지 않는데 그런 얘기를?] 네, [교수에게] 답을 해주어야 되니까, 들어야 되니까. ‘너는 어떻게 생각해?’ 이러니까. [피신고 교수가 영향력이 있으니 학생들과의 접촉을 차단하라?] 아니면 이것과 관련된 일체의 언급은 조사가 끝날 때까지라도 [차단해야 해요]...선생님과 업무를 가지고 만나요. 업무를 가지고 만나[야 해서]. [통신 포함하여 학생접근금지명령을 내려야 되는 거네요.] 네. 그리고 또 업무 관련해서 접근금지명령은 내릴 수 있지만, 지킬 수가 없는 경우가 많아요. 계속 프로젝트를 같이 하고 있으면, 의견의 교환이나 그런 게. 피해자와 가해자가 같이 일을 하고 있는 상황들이 많아요. 프로젝트 관련해서. 분리가 원칙인데 [현실적으로 어렵죠]. <사례 7, 대학원생>

## 8) 징계와 관련된 문제

### (1) 징계결과 통보

피해자나 피해자 측은 성희롱·성폭력 고충접수 이후 사건처리 경과를 포함하여 조사나 징계결과를 궁금해하지만, 이를 신고인 측에 공식적으로 통보해주는 절차가 미비하다. 피고소인 측에는 징계결과에 대해 이의신청 기회가 주어지지만, 피해자는 사건처리나 징계결과에 대한 통보를 받지 못하여 이의제기나 재심 청구를 할 기회가 없다. 이에 대해 피해자들은 부당하다고 생각한다.



[징계과정에서 소외됐다고 느꼈는데 그게 어떤 건가요?] 사실 전화 받았던 게 되게 컸어요. 왜냐하면 가해자들 같은 경우, 자기들이 어떤 징계를 받았고, 징계 내용이 어떤 건지 문서가 집으로 가요. 그런데 피해자들은 아예 받지도 못하고, 그것도 언제 나오는지 기약이 없다 보니 '왜 안 나오지?' 방학 내내 그러다가 제가 먼저 양성평등센터에 연락을 드리고 '왜 이렇게 안 나오나?'라는 식으로 얘기를 해서 그걸 알게 된 경우였거든요. 기한도 너무 막연했고, '우리한테 알려 주겠지'라는 확신도 없다 보니까 '혹시 결과 나온 거 아니야?'하는 불안감이 되게 컸어요. <사례 2, 학부생>

[징계관련 내용은] 가해자 개인정보라서 알려줄 수 없다고 하더라고요. 학칙상엔 없어요. 그래서 양성평등센터 상담사님도 저한테 전화로 원래는 '신고자한테 알려줄 의무가 없는데, 관례적으로 알려주는 거라고...제가 상벌위원회에 전화를 했어요. 상시기구가 아니라 [안건이] 올라왔을 때만 소집되는 거고, 구성원도 좀 변하다 보니까 되게 뚜렷하게 책임자라고 할 만한 사람이 없긴 해요...제일 처음에 어디로 전화해야 되는지 초차 물렸어요. 그래서 학생처에 전화를 해서 연결, 연결해서 겨우 담당자라는 분이랑 통화를 하긴 했는데, 그 분이 되게 불친절하고 귀찮아하고, '알려 줄 의무가 없다' 그러시고 '우리 나름대로 합당하게 판단을 내린 결과다'라는 식으로 이야기를 하시더라고요. 사실 저희가 대자보까지 쓸 생각은 없었는데, 그 전화 듣고 너무 분노하기도 했고. <사례 2, 학부생>

저희는 징계가 언제 나왔는지도 사실 모르는데, 계속 문의를 했는데 답장이 안 와서 전화로 물었나? 아니 마지막 메일에 답장이 왔어요, 방학 중에. 방학 중에 징계가 이미 끝나서 안 거니까 저희는 사후적으로 안 거죠. 그래서 이의신청할 기회도 원칙적으로도 없고 [센터가 징계결과를 알려줄 의무가 없나요?] 없대요. 그게 가해자들한테는 다이렉트로 가요. 왜냐면 가해자들은 이의제기를 한 번 할 수 있는 기회가 있대요. 그런데 피해자들은 일단 기관에 접수를 했다는 거에 이의제기를 안 한다는 게 동기가 되는, 그런 걸로 간주가 되어서 저희는 결과적으로 이의제기를 못해요. [동의했나요?] 그런 동의서는 안 쓰는데, 원래 규정이 그렇대요. [규정을 찾아 봤어요?] 네. 되게 말이 안 돼요. <사례 5, 대학원생>

## (2) 징계의 실효성 문제

징계와 관련된 또 다른 문제는 징계의 실효성 부족이다. 징계에 대한 세부 규정이 잘 구비되지 않아 휴학, 방학, 안식년 기간이 징계기간에 포함되는 경우가 있다. 이러한 상황에 대해 피해자는 분노한다.

중요한 건 정학 기간이 군대를 간 것도 포함되고, 자발적으로 휴학 간 것도 포함되는 거라서 그 친구들이 6월 달에 징계위원회에 회부되고 난 이후에 7월, 8월 입대한 사람들이 있었어요. 그럼 그 사람들이 군대를 간 기간도 그 징계 기간에 포함이 되는 거예요. 그래서 그 5개월이 전역하고 나서의 5개월이 아니라 그냥 군대 21개월이랑 정학기간 5개월이랑 겹치는 거죠. [정학이 효과적이려면 어떻게 해야 되는 거죠?] 제가 알기로 성균관대 같은 경우에는 군대와 자발적인 휴학은 정학과는 별도로 진행돼야 된다는 규칙이 있는 걸로 알고 있어요. 정말 강제로 못 다니게 하는 조항이 있어야 실효성이 있지 않나 생각하고 있습니다. <사례 2, 학부생>

징계위원회 결정의 적절성 문제에 대한 지적도 있다. 대학 성희롱 고충처리기관의 한 담당자는 가해 행위에 따라 징계기준이 규정에 제시되어 있어도, 징계위원회의 인적 구성과 결재 라인에 따라 징계결과가 달라지는 일이 빈번하다고 한다. 징계위원이 가해자 교수와 가까우면 적절한 징계가 이루어지지 못하는 경우가 있는데, 징계결정을 내린 후 가해자 교수와의 관계 등을 고려하기에 이에 영향을 받기 때문이라고 한다.

실제로 징계위원회 역할이 징계를 조율하[는 것이]잖아요. 그분[징계위원]들이 징계를 잘못 주고 나면, 자기한테 불이익이 될 수도 있고. <담당자 3>

## 9) 성희롱 고충처리기구의 전문성

대학 내 성희롱·성폭력 예방과 고충의 효율적 처리를 위해서 성희롱 고충처리기구의 원활한 운영이 중요하다. 하지만 기존 연구에 의하면 대학 내 성희롱 고충처리기

구는 상담소 조직, 관련예산, 종사자 자격 및 처우에 문제가 많은 것으로 지적되었다(이미정 외, 2012). 담당자 업무점임, 낮은 급여수준, 권한부족, 관련 정보와 지식의 부족, 상담기관 재정부족, 대학 내 영향력 부족이 주요 문제로 지적되고 있다.

고충처리기관이 활성화되지 않는 이유로 이들 기관에 종사하는 상담·조사 인력이 부족하고 처우가 열악하다는 점이 지적되었다(이나영 외, 2015). 사건 조사 및 처리 과정에서 조사·심의·징계위원회 구성원의 비전문성이나 가해자와의 직간접적 친분 관계로 심의나 징계결과가 공정하지 않고 피해자 보호 조치가 지원이 잘 이루어지지 않는다는 점도 언급되었다(신상숙 외, 2012; 이나영 외, 2015).

성희롱 고충상담기구는 대학 내 성희롱·성폭력 사건처리의 공식적 통로이지만, 인력 규모나 전문성 부족으로 어려움이 많다. 이들 담당자들은 사건처리의 주요 부분을 맡지만, 의사결정권은 보직교수에게 주어지기에 이들의 권한은 매우 제한적이다. 주요 실무자의 업무 권한이나 전문성이 미약한 상황에서 이들 기구가 학생이나 피해자에게 신뢰를 주기 어려운 것이 현실이다.

저는 전문인력이 좀 했으면 좋겠다는 게 가장 큰 바람이죠. [성희롱 고충을 처리하는] 양성평등 사건과 상담센터의 사건은 본질적으로 너무 달라요. 접근하는 방식조차도 양성평등은 굉장히 오픈설하게 내가 대해야 되는 태도고, 네. 그런데 상담은 굉장히 개인적인, [공감과 서포트 등] …따뜻하게 해야 되는 부분이라서 이 두 가지를 같이 한다는 건 실제로 너무 색깔이 안 맞고, 전문성도 사실 떨어져요. 제가 법도 모르고, 사건하다 보니 여기저기 전화해서 물어보고, 맨날 [잘하는] ○○대 전화하고, △△대 전화하고, □□대 전화하고. <담당자 3>

저희도 이번에 사건이 이렇게 되면서 좀 바람이 있다면, 인권적인 문제가 요즘 좀 많이 나타나요. 애들이 서로 싸우고, 온라인상에서 서로 욕해서 이걸 신고를 하고 그리고 술 먹고 욕하고, 여성비하 발언한 걸 저희한테 신고하는데 실제로 상담센터에서 욕하는 거까지 저희가 사건처리하기 어렵거든요…너무 어려워요. 접수가 안 되면 또 안 된다고 애들은 난리고. 된다고 하면 어디까지 우리가 해야 되나…제발 공간하고 사람을 좀 주세요. 제발. <담당자 3>

일단 [성평등]센터에 선생님이 한 분 밖에 안 계시고, 너무 바쁘세요...다른 문제를 처리하려고 했더니 흐지부지 되더라고요. 가해자가 군대로 가버리니까 어떻게 할 수가 없는 일도 있었고. 이걸 제 일은 아니지만 다른 친구가 학내 성희롱에 대해 신고를 했는데, 그것도 좀 흐지부지 되고. <사례 1, 대학원생>

[성평등]센터의 제일 큰 문제는 신분이 교원이 아니라 일단 직원이고...우글우글한 보조교수들에 비해서 발언권이 약하고. 그리고 직원 분들의 문제는, 두 명인데, 사실 저희 건만 해도 못 해도 조사기간 2~3달 걸린 거잖아요. 그런데 그 기간동안 공론화된 사건들 말고, 동아리 축제 때 강간 사건 이런 거 진짜 많이 들어오는데, 이것을 다 처리할 여력이 전혀 없는 게. 되게 바쁘시고 시간 쪼개서 내주시긴 하는데, 저희 건이 성희롱 수준이고, 끄해 봐야 성추행 이런 거 접수된 거니까. 공론화됐을 뿐이지 사실 죄질도 되게 심하지 않은 이러한 인식이 가끔씩 엿보여서 너무 거기에 오래 계셨나 싶기도 하고. 그리고 공학이니까 남학생들도 학생이잖아요. 교육기관이라서 개네를 교화해서 공동체에 다시 편입시켜야 할 그런 새싹 같은 걸로 보시는 경향이 되게 있으시고, 상담 결과 말씀해 주실 때 들어보면, 피해자 보호도 물론 해야 되지만, 지금 제도 상황은 어쩔 수가 없다는 식으로 체념하는 부분도 많이 있고. 일단은 센터의 권한이랑 인력 총원 때문에 안 되는 그런 게 많을 것 같아요. <사례 5, 대학원생>

### 3. 개선되어야 할 과제

지금까지 대학 성희롱·성폭력 고충처리기구와 관련된 주요 쟁점을 검토하였는데, 이를 토대로 향후 개선방안을 제시하려고 한다.

첫째, 2018년 교육부 연구에 의하면 전국 대학의 성희롱·성폭력 고충처리기구 운영이 원활하지 않은데 이의 내실화가 필요하다. 고충처리기구 운용 실적이나 역량에 있어 대학별 격차가 매우 크고, 전문대학과 비서울지역 대학의 경우 상담실적이나 예산 투입이 미미한 것으로 나타났다. 사각지대 대학에 재학하는 학생을 위해서 교육부의 주도적 역할이 요구된다. 또 많은 대학이 성희롱·성폭력 고충처리기구를 학생 문제에 국한한 것으로 제도화하는데 이의 개선이 요구되며, 동시에 기구의 독자적

자율성을 부여하는 것도 필요하다. 고충처리기구 운영을 위해서 책정된 예산이 전혀 없는 대학도 있는데, 이들에 대한 교육부의 개입이 요구된다. 2차 피해 방지 등 피해자 보호조치를 위한 규정이 미비한 대학에 대한 개입과 더불어 피해자 지원 서비스 개선도 요구된다.

둘째, 대학 성희롱·성폭력 사건 조사 후 신고한 피해자에게 사건처리 경과나 조치 결과를 알려주지 않는 경우가 많다. 이로 인해 피해자는 조사 결과나 징계결과에 동의하지 않아도 이에 대해 문제제기를 할 방법이 없다. 피해자가 사건처리 경과와 징계 여부 및 내용에 대한 정보를 공식적으로 통보받고 필요하면 불복할 수 있도록 하여야 한다.

셋째, 교원 징계에 있어 가장 큰 문제는 행위 경중에 합당한 처분이 내려지고 있지 않다는 점이다. 이런 이유로 징계결정에 반발하는 학생들은 대자보나 시위로 불만을 표시하곤 한다. 징계 실효성을 높이기 위해서 징계 종류를 정하는 「국가공무원법」 및 「교육공무원법」, 「사립학교법」 개정을 통하여 학교 근무 특성에 적절한 징계의 종류와 기간을 조정하고, 대학 규정에서 방학이나 자발적 휴직, 연구년 등의 기간에 징계가 진행되지 않도록 명시하는 것이 필요하다. 학생이 가해자인 경우에도 근신, 정학 등의 징계에 있어서 휴학, 군입대, 방학 기간이 징계 기간에 포함되지 않도록 상벌규정을 정비해야 한다.

넷째, 심의위원회나 징계위원회가 중립성과 전문성을 갖추도록 하는 장치를 마련해야 한다. 대학 규정에 학생이 당사자로 포함된 사건 심의나 징계결정에 학생을 참여시키고, 한쪽 성이 60%를 넘지 못하도록 하고, 외부 전문가를 참여시킬 것 등의 제한을 두고 이의 적극적 시행에 노력해야 한다.

다섯째, 성희롱·성폭력 사건처리가 가해자 징계로 끝내는 것으로 간주하기보다 유사사건이 재발하지 않도록 하는 기회로 삼는 것이 중요하다. 이를 위해 가해자 사후관리와 대학 측의 재발방지 대책 마련이 필요하다. 가해자에 대해서는 징계에 추가하여 성평등, 인권교육, 성희롱, 성폭력 예방교육 의무를 부과하고 이행여부를 점검해야 한다. 아울러 피해자에 대한 불이익조치가 있는지 이들을 위한 보호조치 이행여부도 점검해야 한다. 징계결과를 공표하는 방법도 고려할 만한데, 피해자와 가해자를 특정하

지 않으면서 성희롱·성폭력 내용과 징계결과를 공개하여 대학 내에서는 절대 성희롱·성폭력이 허용되지 않고 징계의 대상이 된다는 점을 명확하게 전달하는 효과가 있다.

## 참고문헌

---

- 노정민(2018), “대학 성평등기구 설치 및 운영현황 설문결과”, 한국대학상담소협의회 내부자료.
- 노정민 외(2015), 『대학 성폭력 피해자 지원 및 사건처리 매뉴얼 개발 연구』 서울: 여성가족부.
- 송혜진·오세연(2017), “대학교 내 성희롱 실태 및 대책방안에 관한 연구”, 『경찰학논총』 제12권 3호, 69-94쪽.
- 신상숙 외(2012), 『대학교 성희롱·성폭력 실태조사 : 피해구제를 중심으로』 서울: 국가인권위원회.
- 안태윤·신정아(2017), 『경기도 대학생 성폭력 예방 및 대응방안 연구』 수원: 경기도여성가족연구원.
- 이나영 외(2015), 『2015년 성희롱 실태조사』 서울: 여성가족부.
- 이미정 외(2018), 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』 세종: 교육부.
- 한국교육개발원(2017), 『2017 교육통계 분석자료집-고등교육 취업통계편』 진천: 한국교육개발원.

# 조직/공동체 내 성평등 약속문 만들기 : 연결과 확장으로 가는 과정

김신아  
한국성폭력상담소 성문화운동팀 활동가

## 1. 들어가며

2018년 서지현 검사의 말하기로 확산되었던 미투운동을 비롯하여 온/오프라인을 망라해 이루어졌던 성폭력 고발, 유명 남성연예인에 의한 단독방 내 성폭력, 2020년 텔레그램 성착취 사건 등 성폭력 문제를 해결하고 ‘그 이후’ 성평등한 사회를 만드는 것은 한국사회의 가장 중요한 과제 중 하나가 되었다. 성폭력 말하기가 계속되는 동안 우리가 다시 한번 깨달은 것은, 학교, 기업, 가정, 정치계, 예술계, 스포츠계 등 성폭력은 어디에나 있다는 사실이었으며, 피해자와 가해자의 성별, 연령, 사회경제적 지위와 자원 등의 조건의 차이가 성폭력이 가능한 조건이었다는 사실이다. 성폭력이 어디에나 있다는 말은 부정의한 권력과 불평등이 어디에나 있다는 의미이기도 했다. 그렇기 때문에 많은 조직/공동체에서 어떻게 부정의한 권력을 감시하고 제지하고 평등으로 나아갈지 함께 고민하게 되었다.

‘성폭력 근절’을 단지 성폭력을 비가시화하는 것이라고 의미화할 때 ‘웬스룰’과 같이 ‘성폭력은 여성이 없으면 된다’는 차별적인 방법이 거론된다. 하지만 성차별 없는 성평등한 공동체 위에서 성폭력이 근절되고 합리적으로 해결될 수 있다는 문제의식을 가질 때 조직/공동체 문화를 점검하고 변화를 모색하는 방향으로 나아갈 수 있다. 많은 사례를 모두 거론할 수 없지만 2019년 민주노총에서는 미투운동 1년 후, 조합원 대상으로 성폭력 사건의 처리와 조직 대응 전반, 인식, 관행, 제도에 대한 조사를 자체적



으로 진행하고 평가했다.<sup>1)</sup> 2018년과 2019년 인권운동 내의 성폭력 사건과 문제해결 과정을 성찰하는 자리가 열리기도 했다. 연극 등 공연예술가들은 2018년 미투운동 이후 차별과 폭력 없는 창작 환경을 만들기 위하여 국내외 사례를 수집하고 분석하고 토론하여 한국공연예술자치규약(KTS, Korea Theatre Standard)을 만들었다.<sup>2)</sup>

본 글에서 다루고자 하는 사례도 이와 유사하게 성평등한 조직문화를 만들고자 작은 활동 단체에서 진행했던 프로젝트에 대한 것이다. 미투운동이라고 이름붙여지지 않았지만 온라인에서 성폭력 말하기가 뜨겁게 일어났던 2017년, BIYN(Basic Income Youth Network)<sup>3)</sup>이라는 작은 활동 단체에서도 위와 같은 문제의식을 가지고 조직 내 성평등을 재고하기 위한 '성평등 약속문 만들기 프로젝트'를 진행했다. '성평등 약속문 만들기 프로젝트'는 2017년 9월부터 2018년 4월까지 9개월에 걸쳐 필자를 포함한 두 명의 여성 회원이 성평등 약속문, 성폭력 사건처리 규정, 성평등하고 안전한 모임을 위한 사전 동의 및 회고 체크리스트, 성평등팀 신설 등의 장치와 제도를 만든 과정<sup>4)</sup>을 일컫는다. BIYN은 외부에서 일어나는 성폭력 고발을 목격하면서 성폭력은 공동체가 공동으로 해결해야 할 문제라고 보았고, 이 문제의식에 공감했던 구성원들이 '성평등 약속문 만들기 프로젝트'에 참여했다. 이 글에서는 BIYN에서 있었던 '성평등 약속문 만들기 프로젝트'에 참여했던 경험을 다시 한번 회고함으로써 그 의미를 정리해보고자 한다. 또한 해당 사례를 통해 성평등한 조직문화를 만드는 데 있어서 고려해야 하는 지점과 구성원 스스로가 성평등한 문화를 만들어간다는 것에 대한 시사점을 공유하고자 한다.

- 
- 1) 전국민주노동조합총연맹(2019), 「미투 운동과 함께한 민주노총 1년, 변화와 전망 : 민주노총 조합원 의식조사 발표 및 조직문화 혁신 토론회」, 전국민주노동조합총연맹 주최 토론회 자료집(2019.04.10.). 참고.
  - 2) 한국공연예술자치규약 사이트, <https://kts-wg.com/22> (최종검색일: 2020.10.04.)
  - 3) BIYN(Basic Income Youth Network)는 청·소·년이 주체가 되어 기본소득이 실현된 사회를 만들어 나가기 위해 모인 개인들과 단체들의 네트워크이다. 기본소득은 자산 심사나 노동 요구 없이 모든 사회 구성원 개개인에게 지급되는 소득을 말한다. 한국 사회에 기본소득의 필요성을 알리고, 신자유주의의 누적된 문제를 안고 살아가는 당사자인 청·소·년(0세-30대)이 먼저 그리고 같이 기본소득을 실현시킬 수 있도록 다양한 활동을 펼치고 있다(김신아 외, 2019). BIYN 홈페이지 참고, <https://www.biyin.kr> (최종검색일: 2020.10.30.)
  - 4) 2018년 4월, BIYN 제15회 정기총회 '리-런칭파티'에서 '작은 조직에서 성평등 실천하기'라는 이름으로 프로젝트 결과를 발표되었다. 제작과정은 2019년 '작은 조직에서 성평등 약속문 만들기'라는 책으로 출간되었다.

## 2. 구성원의 성평등 역량을 지원하는 공동체

‘성평등 약속문 만들기 프로젝트’는 제작과정에 여러 사람들이 직간접적으로 참여하였는데, 직접적으로는 BIYN의 활동 회원 주연, 회원과 필자가 제안 및 논의 과정에 함께 했다. 우리는 작업 과정을 여러 번 회고하면서 프로젝트에 참여했던 세 명의 여성 회원이 각자 다른 역할을 하며 만들기 과정에 기여했음을 알 수 있었다.

성폭력 규약의 필요성은 2017년 3월, BIYN 총회에서 제기되었다. 회원은 미투운동 이전에 온라인상에서 ○○계 내 성폭력 사건을 주의 깊게 살펴보면서 성폭력이 어디에나 있다는 것, 안전한 공간은 스스로 속한 공동체에서도 구축해 나가야 하는 문제라고 느꼈다. 회원은 문제의식을 총회에서 안건으로 공유하고 ‘성폭력 규약’을 만들자고 제안했다. 반대하거나 의문을 제기하는 사람은 없었지만 먼저 하겠다고 나서는 사람은 없었는데, 성평등 규약이 조직에 반드시 필요하고 공동체 안에서 ‘내가 누리고 싶었던 것’이라고 느꼈던 주연이 프로젝트 추진을 맡았다. 그리고 본격적으로 작업을 시작하기에 앞서 BIYN 안에서 페미니즘 관련 활동을 해왔고 반성폭력 운동단체에서 활동하고 있었던 필자가 제안을 받고 함께 하게 되었다. 필자는 대학에서 성폭력 자치 규약을 만들고자 시도했던 경험과 한국성폭력상담소 활동의 경험을 통해 규약의 제작과정을 풍성하게 구체화했다. 성평등 약속문 만들기 과정은 주연과 필자가 담당하였다. 회원은 운영위원의 위치에서 조직의 여타 규정이나 당시 조직 운영 방식의 개편 과정과 이 작업이 연관되어 진행될 수 있도록 했다.

BIYN은 상근자가 없는 회원 중심의 조직으로, BIYN에서 회원은 동등한 권한과 참여의 기회를 가진 개인이자 활동의 주체이며 ‘활동’은 이 개인들의 협업으로 볼 수 있다(김주은, 2020). 직책, 직위, 조직의 미션 등에 의한 책임감 때문이 아니라 스스로 ‘성평등 약속문 만들기 프로젝트’ 참여의 이유와 동기를 세웠다는 점에서 세 사람이 수행한 역할과 기여를 개인의 윤리와 역량의 관점에서 살펴보게 된다. 세 사람이 한 일은 다음과 같이 목록화해볼 수 있는데 이를 통해 조직의 성평등을 높이는 데 있어 구성원들에게 어떤 역량이 필요한지 고민해볼 수 있다.

- 성폭력이 사회적 의제가 되었을 때 내부 공동체를 점검하고 성찰한다.
- 성폭력을 개인의 문제가 아니라 공동체가 함께 풀어가야 할 문제이며 예방과 해결을 제도화 야 한다고 제안한다. 자신이 속한 조직의 운영방식과 제도, 인적 자원 등을 알고 있으며 조직문화를 비판적으로 성찰한다.
- 공동체에 대한 문제 의식과 아이디어를 기획하고 구현함으로써 성평등 증진 과정에 참여하고 자신의 역량을 높인다.
- 성폭력 사건해결 절차를 구조화할 수 있으며 어떤 자료나 논의를 참고해야 하는지 파악하고 있다.
- 성평등이라는 가치가 무엇을 지향하는지 알고 있으며 조직문화로 구체화할 수 있다.

누스바움(Nussbaum)은 역량은 능력이나 성과가 좋은 것을 의미한다기보다는, 개인이 선택하고 행동할 자유가 충분히 있는 것을 말한다고 설명한다. 그가 개인의 역량에 대해 갖는 질문, '무엇을 할 수 있고 무엇이 될 수 있는가?'는 개인이 스스로에게 투자해서 개발해야 하는 것이 아니라 사회가 어떻게 적극적으로 구성원들이 인간답게 살아갈 수 있도록, 필수적인 역량을 누릴 수 있도록 지원하고 환경을 조성할 것인지지를 찾기 위한 질문이다. 역량은 환경에 따라 발휘될 수도 있고 저해될 수도 있으며 인간 존엄성에 비추어서 필수적인 역량이 개발되고 발휘될 수 있어야 하는 것이다 (누스바움, 2015). 조직 내 성평등과 관련하여서도 '무엇을 할 수 있고 무엇이 될 수 있는가'라는 질문을 해볼 수 있다. 성차별과 성폭력은 구성원이 조직 안에서 잠재력을 충분히 발휘하지 못하도록 침해하고 인간 존엄성을 저해하는 일이기 때문에 공동체가 함께 대응해야 할 문제가 된다.

성평등은 구성원들을 존엄한 존재로 대하는 공동체의 조건이자, 구성원들이 가질 수 있는 긍정적인 역량이기도 하다. BIYN에서 성평등 약속문 만들기에 참여했던 회원들이 했던 역할은 긍정적인 역량의 예시가 될 수 있을 것이다. 성평등한 공동체는 구성원들에게 어떤 역량을 증진시킬 것인지, 조직은 어떤 노력을 기울여야 하는지 살펴 봐야 한다. 성평등한 조직문화는 구성원들이 갖고 있는 긍정적인 역량을 키우고 자유롭게 발휘할 수 있는 환경일 것이기 때문이다.

### 3. 중요한 것은 구성원들과 합의하는 것

필자는 대학에서 페미니스트들과 함께 신입생 환영식에 맞추어 반성폭력 회칙을 만들고, 반성폭력 규칙 등을 만들어 학생자치단위에 배포한 적이 있다. 우리의 작업을 사전에 공유받은 적도 참여한 적도 없던 학생자치단위 구성원들은 우리의 제안을 이해하지 못했다. 구성원들이 젠더감수성이 부족해서 일 수도 있지만 공동체와 공유하고 설득하고 토론하며 의견을 모아가는 과정이 없었기 때문이기도 하다. BIYN에서 성평등 약속문 만들기를 진행하기 전에 워크숍을 먼저 시작한 이유는 구성원들에게 우리의 기획을 공유하고 충분히 참여할 수 있는 기회를 열기 위해서였다. 이를 통해 목적만 정당한 것이 아니라 절차적으로 정당한 규범과 약속이 만들어질 수 있고, 다양한 입장, 필요, 욕구를 담을 수 있으며 성평등과 성폭력 문제를 공동체의 문제로 인식할 수 있다고 생각했다.

그런 의미에서 두 가지 활동을 했다. 첫 번째는 ‘우리 조직에서 생긴 일’이라는 제목의 활동이었다. 우리 조직에 이러한 성폭력 사례가 발생한다면 어떻게 할 것인지 질문해보고 차근차근 조직의 환경과 자원을 점검하고 스스로의 관점이나 통념을 살펴보고자 했다. 성폭력 사건이 발생할 수 있음을 가상의 사례를 통해서나마 시뮬레이션해보고 사건의 당사자(피해자나 가해자가 아니라 공동체 구성원으로서)로 참여자들을 소환하며 책임과 역할을 논의해보는 것이 목표였다. 두 번째는 문장의 빈칸을 채우면서 약속문을 만드는 것이었다. 구성원들에게 성평등과 관련된 키워드가 다양하게 확보되지 못할까 염려되어 미리 단어박스도 준비해 갔지만 가장 의미있었던 문장, “피해자가 안전하게 활동할 수 있어야 한다”는 박스 밖에서 나왔다.

잘 된 워크숍이었는지 평가해 본다면 그렇다고도, 아니라고도 답하기가 어렵다. 우선 참여 인원이 5명밖에 되지 않았으며 모두 현 운영위원이거나 전 운영위원이었다.<sup>5)</sup> 당시 단체에 활동이 잘 이루어지지 않아 회원들의 참여가 저조했던 것이다. ‘우리 단체에서 생긴 일’이라는 사례도 회원 간의 접점이 거의 없는 조직이다보니 단체 활동 바깥에서 사안이 발생한다는 설정을 하게 되었다. 하지만 가상의 상황이라도

5) 당시에는 조직개편이 되기 전이어서 운영위원이 따로 있었다. 2018년 ‘리-런칭파티’ 이후 활

사건이 발생했고, 피해자가 도움을 요청했다는 설정 자체가 긴장감을 불러일으켰던 것 같다. 조직과 구성원들의 자원이거나 역량을 차분하게 점검하며 피해자의 입장을 고려해보기보다는 ‘사건해결을 잘 하기 위해서는 전문가에게 맡겨야 한다’는 의견이 지배적이었다.

하지만 잘 된 부분도 있었다. 자리에 함께 있었던 구성원들은 서로가 성폭력 사안에 대해서 가상의 상황이라고 할지라도 여유를 갖고 해결을 생각해 볼 만큼의 지식과 경험 모두 부족하다는 것을 확인할 수 있었다. 온라인 상에서 일어나고 있던 성폭력 공론화를 보며 공분하기도, 심정적으로 처참해지기도 했지만 문제해결의 당사자로 스스로를 생각해본 적은 없었다. 주요 가치 단어가 빠져있는 문장을 완성하는 활동을 하면서 약속문의 초안도 잡았다. 무엇보다도 ‘피해자가 안전하게 활동할 수 있어야 한다’는 유의미한 원칙을 도출했다. 이는 명시되지는 않았지만 BIYN은 기본소득을 지지하는 개인들이 누구나 관련 활동을 할 수 있는 곳이라는 규범과 지향을 갖고 있는 조직으로, 성폭력 피해를 입었다는 이유로 이 규범과 지향에서 예외가 되어서는 안 된다는 원칙이다. 따라서 성평등 장치의 적용 대상은 회원이 아니더라도 프로젝트나 활동에 참여하는 모든 사람으로 확장되었다. 워크숍을 기획한 당시 목표와는 달랐지만 성평등 장치를 만드는 데 방향을 제시해주었다.

BIYN에서 약속문을 만든 이후에 프로젝트를 진행한 회원들 스스로 가장 의미있다고 평가한 것은 도출해낸 결과가 흠이 없어서라기보다는 우리 스스로 이 과정을 밟았다는 지점이었다. 만드는 과정에서 워크숍은 가장 핵심적인 이벤트 중 하나였고 또 다른 이벤트는 ‘리-런칭파티’라고 이름 붙인 정기총회에서 약속문 제작과정을 설명하고 발표했던 것이었다. 조직 체계 재정비와 함께 약속문을 발표함으로써 조직의 정체성으로서 성평등과 페미니즘을 확고하게 선언하는 시간이었다. 회원들과 BIYN에 관심있는 비회원들이 자리에 함께 했고, 1시간에 걸쳐 지난 총회에서 승인한 안건이 어떻게 진행되었는지, 진행 과정에서 무엇을 논의했는지, 어떤 결과가 나왔는지 발표

---

동회원과 비활동회원으로 나뉘고, 여러 프로젝트 또는 팀이 만들어졌다. 단체가 존재하기 위해 필요한 실무적인 일은 운영지원팀에서 담당한다. 활동 여부는 모든 회원에게 열려있으며 매달 활동 on/off 여부를 선택하면 된다.

하고 질의응답 시간을 가졌다. 충분한 시간 속에서 약속문 만들기 과정을 승인받았고 약속문과 처리 규약이 공동체 차원에서 의미있는 것임을 확인하였다.

약속을 함께 만드는 과정은 다른 말로 '프로젝트에 대한 의미화를 함께 하는 과정'이기도 했다. 우리는 뒷풀이 자리에서, '리-런칭파티'에서, 외부 인터뷰에서, 단행본 제작 작업에서 여러 차례 잘한 점과 아쉬운 점에 대한 이야기를 나눴다. 우리의 발표를 보고 인터뷰가 들어오는 것처럼, 이전의 대화는 다음의 대화로 이어졌고, 누구와 함께 대화하는가에 따라 이전에 발견하지 못했던 지점을 발견했다. 공동체의 내부와 외부에서 의미화할수록 무엇보다도 우리가 했던 활동이 공동체 안에 더 안정감 있고 존재감 있게 자리 잡았다. 다른 공동체에게 참고가 되었고 우리가 했던 작업이 사회의 다른 공간과 연결되고 확장될 수 있었다. 이 과정은 다시 BIYN의 한계를 체감하는 일련의 과정이 되었고 현재는 성평등 역량을 강화하기 위한 작업을 진행 중이다. 성평등 문화를 만드는 작업이 조직에 긍정적인 경험으로 남기 위해서는 함께 의미화하는 작업도 필요하다고 강조하고 싶다.

#### 4. 성평등 장치의 내용

이번 장에서는 BIYN 약속문과 사건처리규정 내용 몇 가지를 소개하고자 한다. 약속문은 다음의 문장으로 시작한다.

1. 조건 없는 보편적인 기본소득은 모든 동료 시민에게 삶에 대한 자기결정권을 보장하는 개념이다.

기본소득운동을 하는 BIYN에서 성평등 약속문을 만드는 프로젝트를 비중있게 작업한 이유를 약속문의 첫 번째 문장을 통해 알 수 있다. 기본소득은 모든 구성원들이 자신의 삶에 대한 자기결정권을 보장하게 하는 개념이자 제도이며, 성폭력은 개인의 자기결정권을 침해한다는 점에서 운동적 연관성을 갖는다.

2. 'BIYN'은 성평등한 문화를 위해 지속적으로 대화하고 학습해나간다.

10. 'BIYN'에서 진행하는 행사나 모임이 시작될 때 다 함께 이 약속문을 숙지한다.

(보충설명) 이 약속문은 깨질 수 있음을 인정함으로써 이상을 더욱 유념하며, 약속문을 모든 BIYN 활동과 행사에서 함께 실천합니다.

성평등 장치 및 문화에 대한 BIYN의 태도는 위의 내용에 잘 나타난다. 일상에서 꾸준히 실천될 수 있도록 했으며 이를 위해 행사 시작 전 '성평등하고 안전한 모임을 위한 사전 동의 체크리스트'와 '성평등하고 안전한 모임을 위한 회고용 체크리스트'라는 장치를 만드는 것으로 이어졌다. 또한 약속문이 무비판적으로 적용되지 않기 위해 '깨질 수 있음을 유념해야 한다'고 보충 설명했다. 약속문에는 만드는 당시의 맥락(사회의 분위기, 조직의 환경 구성원 등)이 반영되기 마련이므로 맥락이 달라지면 규약도 달라질 수 있다는 내용이다. 성평등을 위한 약속은 이번 약속문으로 완성된 것이 아니라는 점, 성평등은 지향이며 불완전하다는 점을 담고자 했다.

다음은 사건처리 규정을 살펴보고자 한다.

(적용범위) 이 규정은 BIYN 회원에게 적용되며, 피신고인 또는 피해자만 이에 해당할 때에는 피신고인과 피해자가 회원이 아니더라도 활동상 발생한 성폭력 사건도 적용된다. 활동과 관련하여 발생하거나, 당사자의 향후 활동에 영향을 미치는 사건에 개입함을 원칙으로 한다.

사건처리 규정은 대학, 정당 등 기존의 규정을 참고하여 'BIYN에 적용된다면 어떨지, 우리는 무엇을 할 수 있을지' 논의했다. 적용범위는 워크숍에서 도출되었던 원칙 '피해자가 안전하게 활동할 수 있어야 한다'가 반영된 것이다. 또한 가해자의 활동이 피해자의 활동에 미치는 영향을 고려해볼 수도 있다. BIYN은 친밀하고 긴밀한 상호작용이 이루어지는 공동체라기보다는 프로젝트 등 활동을 중심으로 하는 조직인 만큼 회원 여부만큼이나 활동 연관성을 고려해야 한다고 토론하였다.

(구제조치 등) 피해자의 피해 회복을 위한 비용을 50만 원까지 지원할 수 있다.

(징계) 다음의 징계조치를 내릴 수 있다.

1. 제명 2. 활동중지 3. 가해자 교육 4. 성평등 교육 프로그램 이수 5. 사과문 작성

피해자의 회복과 치유를 위해 조직에서 할 수 있는 일로서 비용 지원에 대한 규정을 마련했다. 사람의 존엄과 자유가 지켜지기 위해서는 비용이 필요하다는 것, 그러한 토대를 공적으로 마련해야 한다는 것을 기본소득이라는 의제를 통해 이야기해 온 단체이기 때문에 만들어진 문구이기도 했다. 가해자에게 할 수 있는 징계조치로는 위와 같은 다섯 가지가 있을 수 있다고 명시했다.

피해의 구제와 가해자 처벌에 대해 논의하면서 BIYN이 가진 한계에 대해서 가장 많은 이야기를 나누었다. 사건이 공동체 차원에서만이 아니라 법적으로 진행된다면 우리가 할 수 있는 것은 무엇인지, 피해자가 제공받아야 하는 조력을 우리 조직에서 모두 할 수 있는지, 가해자를 무작정 탈퇴시키거나 제명시키는 방식이 아니라 공동체 안에서 문제해결은 어때야 하는지 논의했다. 우리는 올바른 해결이란 공론화나 공식적 해결만을 추구하는 것이 아닐 수 있고, 공동체 안에서의 해결과 사법적인 해결은 배타적인 것이 아니라 함께 갈 수 있으며, 제도화되어 있는 피해자의 권리들을 함께 알아보고 연결해주는 조력자가 될 수 있어야 한다고 이야기했다. 또한 BIYN은 직장이나 학교처럼 얻을 수 있는 이익과 불이익이 크지 않고 강제적으로 징계를 이행하게 할 수 있는 곳이 아니기 때문에 가해자가 그냥 탈퇴하거나 조치를 거부한다면 가해자 징계는 불가능한 것이 아닌지 논의했다. 가해자를 처벌하지 못하는 문제해결은 가능한 것인지 생각해보아야 했다. 우리는 성폭력 사건은 당사자 간의 문제만이 아니라 공동체에게 과제를 남기기 때문에 공동체의 문제이기도 하다는 점을 다시 한번 짚었다. 그리고 위와 같이 가해자가 할 수 있는 것을 목록화하면서 우리는 가해자가 공동체의 구성원으로서 자신의 행동에 책임을 져야하며, 책임지는 가해자를 일상적인 조직문화 안에서 만들어야 한다고 논의했다. 사건해결은 다시 성평등 장치와 교육이 살아있는 조직문화의 필요성으로 연결되었다.



## 5. 남은 과제들

‘성평등 약속문 만들기 프로젝트’가 BIYN에 남긴 성과는 지난 프로젝트가 다져놓은 토대 위에서 BIYN의 한계를 발견하고 그 점이 다시 성평등한 조직문화를 만들 원동력이 되고 있다는 점이다. 2018년 총회 ‘리-런칭파티’에서 안전이 통과된 이후 지금까지 모든 모임에서 약속문을 함께 읽고 시작하고 있는데, 의례와도 같은 약속문 읽기는 2019년도에 진행한 회원 설문조사에 따르면 종교 행위 같기도 하지만 공동체의 규범을 확인하는 효과를 주고 있다. 어떤 구성원의 경우 이 약속문을 차별이 예상되는 다른 미팅 자리에서 선제적으로 사용하기도 했다. 하지만 더 읽기 쉽게, 경우에 따라 다양한 방식으로 숙지할 수 있도록 개선점이 필요한 상황이다. 조직 안에서 성폭력과 같은 사건이 발생했을 때 어떤 문제해결의 절차가 있는지 구성원에게 교육하는 시간도 있어야 하고, 온라인을 통한 소통이 활발한 조직인 만큼 이와 관련된 내용 개선도 필요하다. ‘성평등 약속문 만들기 프로젝트’를 통해 조직 내 성평등 문화를 정립하고 사건이 발생했을 때 피해를 지원하는 ‘성평등팀’이 상시적으로 만들어졌지만 오랜 시간 비활성화된 상황이기도 했다. 무엇보다도 약속문 만들기 경험을 하나의 사례로서 나누는 것 이상으로 성평등한 조직문화에 대한 강의나 자문이 들어오기 시작하자 우리의 역량을 다시 한번 점검하고, 다함께 성평등 역량을 만드는 활동이 필요하다라는 점을 확인하게 되었다. 구성원들이 생각하는 ‘성평등’이 무엇이고, 성평등한 BIYN은 어떤 모습이며, 성차별과 성평등의 당사자로서 우리 스스로 당면한 문제들을 어떻게 대응해갈 것인지 이야기해보는 워크숍을 준비 중이다. 구성원의 역량이 조직의 역량이기 때문이다. 현재 워크숍을 준비하는 회원들은 ‘성평등팀을 살려야 한다’는 의무감에 모이기도 했지만, 성평등이라는 주제가 그렇듯 스스로의 변화가 동반되는 이 과정에서 즐겁기도 하고 고양되기도 한다고 느끼고 있다.

‘성평등 약속문’ 자체의 효과는 크지 않을 수 있다. 하지만 약속문은 해당 조직의 성평등 문화의 윤곽을 가시적으로 보여주고 확인시켜주는 장치이며, 누군가는 그 약속문이 존재하고 이행되는 것을 통해 안전함과 소속감을 느낄 것이다. 무엇보다 각자의 맥락에서 고민하고 토론하는 과정에서 성평등 문화가 만들어질 점은 확실하다.

성평등한 조직문화를 어떻게 만들 것인지 방법을 찾고 있는 공동체에게 BIYN의 사례가 다시 한번 참고가 되길 바란다.

## 참고문헌

---

김신아 외(2019), 『작은 조직에서 성평등 약속문 만들기』, 서울: 만일.

김주온(2020), “협업하는 개인들의 기본소득 운동 : BIYN(기본소득청‘소년네트워크)를 중심으로”, 연세대학교 문화학협동과정 문화학 전공 석사학위논문.

누스바움, 마사(2015), 『역량의 창조』 한상연(역), 파주: 돌베개(Nussbaum, Martha, Creating Capabilities : The Human Development Approach, Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press, 2011).

전국민주노동조합총연맹(2019), 『미투 운동과 함께한 민주노총 1년, 변화와 전망 : 민주노총 조합원 의식 조사 발표 및 조직문화 혁신 토론회』, 전국민주노동조합총연맹 주최 토론회 자료집(2019.04.10.).

한국공연예술자치규약 사이트, <https://kts-wg.com/22> (최종검색일: 2020.10.04.)

BIYN 홈페이지, <https://www.bjyn.kr> (최종검색일: 2020.10.30.)



## 1기고

**노선이** 텔레그램 N번방 이후, 해시태그운동으로  
보는 디지털성폭력 관련 법 제·개정 내용  
검토

**양지혜** 성숙하지 않아도 괜찮은 세상이 필요하다  
: 여성청소년의 성적 권리와 '일탈계'

**양예원** 누구에게 분노해야 하는가?  
: 촬영물 성폭력, 동의와 강제 사이에서

## 텔레그램 N번방 이후, 해시태그운동으로 보는 디지털성폭력 관련 법 제·개정 내용 검토<sup>1)</sup>

노선이  
한국성폭력상담소 여성주의상담팀 활동가

한국성폭력상담소는 성폭력 피해생존자들을 만나고 직접 상담하는 과정에서 현재 형사사법체계의 사각지대를 찾아내고 변화의 방향을 함께 모색하고 있다. 디지털성폭력으로 인한 피해를 호소하는 피해자들은 오프라인에서의 물리적 혹은 비물리적 성폭력과 비교했을 때, 가늠할 수 없는 가해자 집단의 규모와 피해의 영속성으로 인한 고통을 호소한다.

매번 사회를 공분케하는 성폭력 사건이 공론화될 때마다 새로운 입법을 시도하는 국회의 움직임은 있어왔지만, 그때마다 국회 법제사법위원회에서 통과되지 못하거나 사안의 시급성과 중요성을 파악하지 못해 안일한 개정에 그쳐 여론의 뭇매를 맞기도 했다.<sup>2)</sup>

지난 2020년 4월 29일, 20대 국회의 마지막 본회의 날, 소위 'N번방 방지법'을 포함한 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법(이하 성폭력처벌법)」이 일부 개정되었다. 그중 공소시효에 관한 특례를 제외한 모든 개정법이 5월 19일부터 공포되어 시행 중이다. 이와 관련하여 텔레그램성착취공동대책위는 공동 성명을 통해 제 개정된 법안들의 필요성과 시의성을 시사하면서도, 보다 근본적인 대책 마련을 촉구한 바 있다.<sup>3)</sup>

- 1) 2020년 4월 29일, 20대 국회를 통과한 개정된 법 중에는 「형법」상 의제강간 언령 상항, 「성폭력처벌법」상 예비 음모죄 신설 등이 포함되어 있으나, 이 글에서는 그 중에서도 텔레그램 메신저 등 온라인 공간을 이용한 디지털성폭력에 초점을 맞추어 기술하였다. 명확한 이해를 위해 법조항의 내용은 법무부 관보 등에 요약된 문장으로 적었으며, 좀 더 정확하고 상세한 법안을 확인하고자 할 때는 법제처 국가법령정보센터([www.law.go.kr](http://www.law.go.kr))를 이용하기 바란다.
- 2) “‘N번방 사건, 잘 모르는데’ 1호 청원 ‘졸속 처리’한 국회 회의록 보니...”, 민중의 소리, 2020년 3월 12일자, <https://www.vop.co.kr/A00001474513.html> (최종검색일: 2020.8.2)
- 3) 2020년 5월 29일자, 「성명서」 온라인 성착취 문제 해결은 이제 시작이다 : 21대 국회는 온·

본 글에서는 5월 19일에 공포된 「성폭력처벌법」의 일부 개정 법률들을 신설된 법과 개정된 법으로 분류하고, 그에 대한 짧은 의견을 덧붙이고자 한다.

## #nomore\_nthroom : 일부개정 및 신설된 법

〈표 1〉 「성폭력처벌법」 중 2020.5.19.부터 시행되는  
디지털성폭력 관련 일부 개정 및 신설된 법

| 제 14조(카메라 등을 이용한 촬영)                 |      |   |
|--------------------------------------|------|---|
| 제2항                                  | (개정) | 촬영 당시에는 촬영대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에 자신의 신체를 직접 촬영한 경우를 포함하여 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형 |
| 제4항                                  | (신설) | 제1항과 2항의 촬영물 또는 복제물을 소지·구입·저장 또는 시청한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형  |
| 제5항                                  | (신설) | 제1항부터 3항까지의 죄를 범한 때에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중   |
| 제 14조의 2(하위영상물 등의 반포등) <sup>4)</sup> |      |   |
| 제4항                                  | (신설) | 상습으로 제1항부터 3항에 이르는 죄를 범한 때에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중  |
| 제 14조의 3(촬영물 등을 이용한 협박 강요)           |      |   |

오프라인을 포괄하는 종합적인 여성폭력 근절 대책을 마련해야 한다”, 텔레그램성착취공동대책위원회 블로그, <https://blog.naver.com/taskforcew2020/221983176753> (최종검색일 2020.11.30.)

- 4) 「성폭력처벌법」 제14조의2(하위영상물 등의 반포등)는 2020년 3월 24일에 신설된 조항으로 6월 25일부터 시행되었다. 당시 신설된 내용은 다음과 같다. ① 반포등을 할 목적으로 사람의 얼굴·신체 또는 음성을 대상으로 한 촬영물·영상물 또는 음성물(이하 이 조에서 “영상물 등”이라 한다)을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 형태로 편집·합성 또는 가공(이하 이 조에서 “편집등”이라 한다)한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다. ② 제1항에 따른 편집물·합성물·가공물(이하 이 항에서 “편집물등”이라 한다) 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)을 반포등을 한 자 또는 제1항의 편집등을 할 당시에는 영상물등의 대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에도 사후에 그 편집물등 또는 복제물을 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 반포등을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다. ③ 영리를 목적으로 영상물등의 대상자의 의사에 반하여 정보통신망을 이용하여 제2항의 죄를 범한 자는 7년 이하의 징역에 처한다.

|            |      |   |
|------------|------|---|
| 제1항        | (신설) | 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 촬영물 또는 복제물(복제물의 복제물 포함)을 이용하여 사람을 협박한 자는 1년 이상의 유기징역 |
| 제2항        | (신설) | 제1항에 따른 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무 없는 일을 하게 한 자는 3년 이상의 유기징역                   |
| 제3항        | (신설) | 상습으로 제1항 및 제2항의 죄를 범한 경우에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중                            |
| 제 15조(미수범) |      |   |
|            | (신설) | 제3조부터 제9조까지, 제14조, 제14조의 2 및 제14조의 3의 미수범 처벌                                |

이번 개정을 통해 주로 디지털성폭력 범죄의 규율과 관련되는 제14조 카메라등이 용촬영죄를 중심으로 그간 처벌의 사각지대에 놓여있던 가해행위들을 규율할 수 있는 근거가 마련되었다. 여기에서 주목할 것은 제14조 제2항처럼 자기 촬영물이라 하더라도 촬영대상자의 의사에 반하는 유포 등도 명확한 처벌이 가능하도록 개정되었다는 것이다. 또한 제14조 제4항에 디지털성폭력이 확대 재생산되는 근거였던 단순 소지·구입·저장·시청의 처벌을 명시하였다. 이는 제작이나 촬영 등 직접적인 가해행위와 더불어 온라인에 유포된 불법촬영물을 시청하거나 저장하는 방식으로 가해에 가담한 집단의 경각심을 일깨우고 범죄로 규정할 수 있게 된 것으로서 이번 법개정에서 중요한 변화의 지점으로 읽을 수 있다. 그리고 디지털성폭력 피해를 더욱 지속시키고, 촬영물을 빌미로 강간·강제추행 등의 물리적 성폭력 등의 중복피해를 양산했던 촬영물을 악용한 협박과 강요죄가 신설되었다. 뿐만 아니라 실제 피해가 일어나기 전에 미수범을 처벌할 수 있는 근거가 마련되었다는 것 역시 성폭력 피해자들에게 반드시 필요한 입법이었다고 평가된다.



## #디지털성폭력\_강력처벌 : 법정형이 상향된 법

<표 2> 「성폭력처벌법」중 2020.5.19부터 시행되는 디지털성폭력 관련 법정형이 상향된 법<sup>5)</sup>

| 조항       | 법명            | 개정 전                       | 개정 후                      |
|----------|---------------|----------------------------|---------------------------|
| 제13조     | 통신매체이용음란      | 2년 이하의 징역 또는 500만 원 이하의 벌금 | 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금 |
| 제14조 제1항 | 카메라등이용촬영      | 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금  | 7년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금 |
| 제14조 제2항 | 촬영물또는 복제물의반포등 | 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금  | 7년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금 |
| 제14조 제3항 | 영리목적반포등       | 7년 이하의 징역                  | 3년 이상의 유기징역               |

성폭력에 대한 오래된 통념들은 피해자에게 성폭력 피해에 대한 책임을 전가하고, 가해행위를 허용하거나 정당화하여 가해자를 쉽게 용서해주는 사회적 관습으로 작동해왔다. 90년대 초반부터 보고되기 시작한 불법촬영과 관련된 디지털성폭력에 대한 왜곡된 통념 역시 만연하다. 예를 들면, 불법촬영물의 제작이나 소비 등의 가해행위는 ‘단순 호기심’이나 ‘한 번의 클릭’ 같은 표현처럼 죄책감이나 죄의식 없는 가벼운 행동으로 치부된다. 온라인 공간에서 일어난 피해에 대해 ‘피해자가 일부러 찾아보지 않으면 피해를 모른다’는 식의 안일한 인식은 피해자가 직면해 있는 어려움과 불안의 본질을 퇴색시킨다. 또한 오프라인에서의 물리적 성폭력과 온라인에서의 디지털성폭력을 비교함으로써 피해의 위계를 만들어 디지털성폭력의 심각성을 휘발시킨다.

디지털성폭력에 대한 이러한 안일한 인식은 입법부가 만든 범조문과 사법부가 써내려가는 판결문에도 고스란히 나타난다. 디지털성폭력의 처벌 대상은 직접 촬영 혹은 제작한 자에게 한정되어 있거나, 법정형 역시 징역형과 벌금형을 나란히 놓고 선택할 수 있게 함으로써 국가가 해당 범죄를 대하는 태도를 가늠할 수 있게 하기도 했다.

5) 아래 표 외에도 제3조 제1항(특수강도강간등), 제4조 제1항(특수강간등), 제2항(특수강제추행등), 제7조 제3항(13세미만강제추행), 제11조(공중밀집 장소에서의 추행)의 법정형을 상향했고, 제6조 제3항(장애인에 대한 강제추행), 제12조(성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위)의 벌금형을 징역 1년당 벌금 1천만 원의 비율에 맞추어 상향하였다.

이번 개정을 통해 제14조 카메라등이용촬영죄의 형량은 전반적으로 상향 조정되었다. 우리 사회가 디지털성폭력을 좀 더 무겁게 받아들이기 시작했다는 방증일 것이다. 온라인과 오프라인의 경계가 점점 사라지고, 그 안에서 일어나는 성폭력의 양상도 더욱 다양하고 교묘해지는 시점에서 디지털성폭력에 대한 제대로 된 처벌과 범죄 예방을 위해 반드시 필요한 입법이었다고 생각한다. 하지만 「성폭력처벌법」 전반에 걸쳐 형량을 높인 이번 일부 개정안을 보면서 마냥 환영할 수만은 없는 이유는 높아진 형량으로 인해 고민이 깊어질 재판 현상이 예견되기 때문이다.

### #N번방은\_판결을\_먹고\_자랐다 : 과연 형량 상향이 실제 사법부 판결에 얼마나 영향을 미칠까?

2019년 말부터 텔레그램 N번방 사건이 공론화되고, 500만명이 넘는 시민들이 자발적으로 입법청원에 동참할 정도로 디지털성폭력에 대한 관심과 변화의 목소리가 그 어느 때보다 뜨거운 지금이다. 그러나 디지털성폭력에 대한 전 국민적 공분과 법감정과는 대비되는 사법부의 관대한 인식이 최근 한 기사를 통해 확인되었다.<sup>6)</sup>

실제로 2019년, 우리 사회를 떠들썩하게 했던 일명 ‘버닝썬 게이트’와 관련하여, 불법촬영물 촬영과 공유, 강간 등으로 기소된 유명연예인들의 판결은 법정형에도 한참 미치지 못하는 판결이 내려졌고, 그마저도 항소심에서 감형된 사실이 알려지기도 했다. 이는 최근 소위 ‘N번방’이라 불리는 텔레그램 플랫폼을 이용한 성착취 사건들에서도 몇몇 가해자들에게 연일 1년 미만의 선고가 내려지고 있는 것과도 연결된다.

### #디지털성폭력\_우리는\_끝까지싸운다 : 근본적인 변화를 위해

이렇게 엄혹한 성폭력 관련 판결들을 목도하면서도 우리가 주저앉거나 물러서지

---

6) “[단독] 아동 성착취물 제작, 3년형이 가장 적당하다는 판사들”, 한겨레, 2020년 4월 24일자, [http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/941964.html#csidx0374e4bd3c231658db2dccb3e39c6](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/941964.html#csidx0374e4bd3c231658db2dccb3e39c6) (최종검색일: 2020.8.2.)

않는 이유는, 2020년 5월 19일부터 시행되고 있는 「성폭력처벌법」의 일부 개정안을 만들어낸 진짜 주역들은 바로 ‘여성시민들’이기 때문이다. 여전히 달라지지 않고 끈질기게 피해자들을 공격하며 가해자를 비호하는 사람들이 많지만, 그만큼 피해자에게 연대하고 지지하며, 디지털성폭력을 끝장내고, 나아가 여성폭력 근절을 위해 싸우는 여성들이 일구어내는 변화들이 있기 때문이다. 직접 거리에 나와 <웰컴투비디오> 운영자 손정우의 미국송환불허 결정을 규탄하고, 청와대 국민청원에 500만명이 넘는 국민의 참여를 만들어내고, 국회입법청원 1호 법안으로 ‘N번방 방지법’을 만들 수 있는 동력을 만들어낸 것 역시 수많은 여성들의 연대였다. 우리는 이번 법개정을 통해 앞으로 일어날 수 있는 디지털성폭력 사건들을 제대로 처벌할 수 있는 근거를 만들어냈다. 그리고 앞으로도 더 많은 변화와 더 큰 진전을 만들어낼 것이다.

## 참고문헌

---

- “[단독] 아동 성착취물 제작, 3년형이 가장 적당하다는 판사들”, 한겨레, 2020년 4월 24일자,  
[http://www.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/941964.html#csidx0374e4bd3c231658dba2dc\\_cbf3e39c6](http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/941964.html#csidx0374e4bd3c231658dba2dc_cbf3e39c6) (최종검색일: 2020.8.2)
- “‘N번방 사건, 잘 모르는데’ 1호 청원 졸속 처리한 국회 회의록 보나...”, 민중의 소리, 2020년 3월 12일자,  
<https://www.vop.co.kr/A00001474513.html> (최종검색일: 2020.8.2)
- 2020년 5월 29일자, “[성명서] 온라인 성착취 문제 해결은 이제 시작이다  
: 21대 국회는 온·오프라인을 포괄하는 종합적인 여성폭력 근절 대책을 마련해야 한다”,  
텔레그램성착취공동대책위원회 블로그, <https://blog.naver.com/taskforcew2020/221983176753>  
(최종검색일 2020.11.30.)

## 성숙하지 않아도 괜찮은 세상이 필요하다 : 여성청소년의 성적 권리와 ‘일탈계’

양지혜  
청소년 페미니스트 네트워크 위티 활동가

### ‘N번방’ 이후의 세상

3년 전, 청소년 페미니스트들과 캠프를 진행한 적이 있다. 일정이 끝나고 남은 시간에 각자의 섹스 경험을 공유하는 시간을 가졌다. 자리에 있던 여성청소년들이 경험한 첫 번째 섹스는 대부분 강간에 가까웠다. 사랑과 폭력이 구분되지 못하는 환경에서, 당사자의 동의 여부를 묻지 않는 방식으로 이루어진 섹스였다. 오가는 대화 속에서 우리는 당시에는 막연하게 두렵고 고통스러웠던 섹스의 경험을 ‘폭력’으로 언어화할 수 있게 되었다.

캠프 내내 나의 머릿속을 떠돌던 질문은 “왜 여성청소년의 섹스는 강간에 가까운 방식으로 경험되는가?”, “왜 우리들의 경험은 이제까지는 말해지지도, 해석되지도 않았는가?”였다. 나의 섹스 역시 마찬가지였다. 열여덟 살의 나는 부모님에게 비밀로 한 채, 장거리 연애를 했다. 나는 부모님을 속이고, 애인이 있는 지역으로 갔고, 섹스를 하고 싶다고 거듭 말하는 애인에게 거부 의사를 밝히지 못했다. 누구도 내가 애인을 만나러 갔다는 사실을 알지 못했다. 돈이 없었고, 그 지역에 애인이 아닌 다른 아는 사람도 없었다. 애인의 말을 거절했을 때에 당장 잘 곳을 얻지 못할 가능성도 있었다.

원치 않는 섹스를 경험하고 돌아오는 길에, 나는 이 경험을 아무에게도 말할 수 없겠다고 생각했다. 내가 두려웠던 것은 폭력에 가까운 섹스만이 아니었다. ‘섹스를 경험한 발랑 까진 넌’이라는 낙인, 부모님과 의 갈등, 애인의 보복, 주위의 소문과 시선, 모범생이라는 이미지의 타격 같은 것들이 더 두려웠다. 성에 있어서, 나를 둘러싼 모

든 세계가 두려움뿐이었다.

올해 상반기, 'N번방' 사건을 통해 여성청소년이 경험해온 성착취의 일부가 수면 위로 드러났다. 'N번방' 사건은 성착취 영상물을 텔레그램 단체채팅방에 유포하는 방식으로 발생한 디지털성폭력 사건이다. 'N번방' 사건의 피해자, 가해자의 상당수는 모두 청소년이었다. 특히 10세 아동에게 “기프트콘 5만 원을 줄테니 사진을 보내라”고 요구한 가해자의 사례 등이 부각되며, 아동·청소년이 성을 접하는 것의 위험성이 강조되었다.

2020년 4월 29일, 많은 시민들의 분노에 힘입어 'N번방 방지법'이 통과되었다. 'N번방 방지법'의 핵심으로 제기된 법안은 미성년자 의제강간 연령기준을 13세에서 16세로 상향하는 법안(이하 '의제강간 연령상향')이다. 미성년자 의제강간은 「형법」 제305조에 명시되어 있는데, 미성년자와 성인이 성관계를 했을 때, 성인(이하 '비청소년')을 동의 여부와 관계없이 처벌하는 법이다. 이 법은 아동·청소년이 비청소년과의 관계에 있어, 위계로 인해 '성적 동의'를 표현할 수 없음을 전제로 하고 있다.

의제강간 연령상향은 'N번방' 사건의 방지법이 될 수 있을까? 나는 현시점에서 의제강간 연령상향은 청소년의 성적 실천을 두렵지 않게 만드는 법안이 아니라, 청소년의 성적 권리를 제약하는 법안이 되리라고 생각한다. 해당 법안은 성적 실천을 하는 청소년이 마주하는 복잡다단한 어려움을 처벌을 강화하는 것으로만 해결하고 있기 때문이다.

더 나아가, 생물학적 연령을 기준으로 무 자르듯, '성적 동의'가 가능한 연령을 구분하는 것은 애초에 불가능하다. 청소년만이 아니라, 비청소년 역시 사회적 위계에 따라 '성적 동의' 여부를 표현하기 어려운 상태에 처한다. 누가 동의할 수 있는지를 연령을 기준으로 판별한다면, 오히려 '피해자다움'에 대한 통념은 확산 될 것이다. 실제 안희정 전 충남도지사의 성폭력 사건 1심 판결에서 판사는 피해자가 “아동이나 장애인이 아니고 혼인 경험이 있는 학벌 좋은 여성으로서 안정적인 공무원 자리를 버리고 무보수 자원봉사로 일을 할 정도로 결단력 있는 여성”이므로 성적자기결정권을 행사할 수 있었다고 판단한 바 있다. 이는 연령, 장애여부 등이 '피해자다움'을 구분하는 척도가 되었던 대표적인 사례다.

연령을 기준으로 '성적 동의' 여부를 판별할 수 있다는 주장은 성적자기결정권을 '능력'을 기준으로 판별하는 사고와 연결되어 있다. 그러나 성적 권리는 누구나 누릴 수 있는 권리여야 한다. 우리가 해야 할 일은 누가 더 성숙한지를 따지는 일이 아니라, 성숙하지 않은 이들이 성적 권리를 누리기 위해 어떠한 안전망이 필요한지를 고민하는 일이다. 'N번방' 이후 우리는 여성청소년을 모두 피해자로 납작하게 누르는 것이 아니라, 이들의 복잡다단한 성적 실천의 맥락을 이해하고, 성적 권리를 보장하기 위한 방안을 고민하며 나아가야 한다.

### 왜 누구에게는 '일탈계'였는가?: 여성 청소년이 처한 현실을 짚어보다

'N번방' 사건의 시작점은 트위터의 '일탈계'라고 불리는 계정이었다. '일탈계'는 익명이 보장된 SNS에 자신의 노출 사진을 올리거나, 조건만남 등을 시도하는 계정이다. 가해자들은 이 계정을 해킹하여, 계정주의 인적 사항을 알아냈다. 그리고 경찰을 사칭하여 협박하거나, "부모님에게 알려겠다"고 으름장을 놓았다.

"부모님에게 알려겠다"는 말은 왜 여성청소년들에게 협박이 되었을까? 이는 그 자체로 부모를 비롯한 어른들이 청소년에게 제공하는 것이 '보호'가 아닌 '통제'와 '폭력'임을 반증한다. 여성청소년은 "안 돼요, 싫어요, 하지 마세요"라는 말로 성을 처음 접한다. 성은 19금으로 분류되며 청소년에게 유해하고 위험한, 멀리해야 할 것으로 여겨진다. 동시에 여성청소년은 비청소년 남성에게 의해 성적 대상화를 경험한다. 포르노그래피에서 '교복몰'을 찾아보는 일은 어렵지 않고, 구글 등 검색 엔진에서 여성청소년을 검색했을 때, 성적으로 소비되는 이미지가 대다수를 차지한다.

여성청소년에 대한 판타지는 '아직 순결한, 금기로 여겨지는 청소년의 성을 함락하는' 방식으로 진행된다. 여성청소년은 순결하고 무성적이어야 된다는 통념이, 오히려 이들에 대한 성적 대상화를 가중시킨다. 이렇듯 여성청소년은 욕망으로 소비되나, 스스로의 욕망을 말할 수는 없는 존재로 여겨진다. 여성청소년이 성에 대해 무지해야 한다는 사회의 편견은, 이들로 하여금 안전한 공간에서 성에 대해 이야기할 수 없게 만든다.

‘N번방’ 사건 이후, 누군가는 “왜 SNS 같은 공개된 공간에 (위험하게) 자신의 사진을 올렸냐”고 묻는다. ‘N번방’ 사건은 몇몇 ‘음란녀’들의 일탈이라고 말하기도 한다. 그러나 여성청소년에게 성적 실천에 있어, 안전한 공간은 어디에도 없었다. 성적 실천이 곧 사회적 낙인으로 이어지는 상황에서, 여성청소년의 성적 실천은 오로지 ‘일탈’로만 가능했다. 학교, 가정, 지역 사회 등 일상적인 공간과 알고 있는 관계들에서 벗어나, SNS 등 익명성에 기반해 불특정 다수에게 자신을 드러내는 일이 더 안전한 선택지로 여겨졌던 것이다.

더 나아가, 청소년의 낮은 사회경제적 지위가 이들로 하여금 위험하고 열악한 노동과 위계적인 관계맺음에 뛰어들게 만들었다. 우리 사회는 청소년을 하나의 인격으로 존중하지 않고 어른에게 종속된 존재로 바라본다. 청소년은 주거 계약, 의료 등 자립에 필요한 권리를 부여받지 못하고, 비청소년에게 의존해야만 살아남을 수 있는 상황에 처한다.

실제 성매매 청소년들을 대상으로 한 연구에서 조사대상자 중 성매매를 강요받지 않았다고 응답한 비율이 2000년 45.2%에서 2009년에는 87.8%로 늘었다고 한다(윤선미·이나영, 2012). 이 통계는 강제와 자발성을 구분할 수 없을 만큼, 청소년에게 성매매가 일종의 생계수단으로 불가피해졌음을 의미한다. 이것이 청소년 성착취 근절을 위해서, 청소년이 어른에게 의존하지 않고도 생계를 마련할 수 있고, 인격으로 존중받을 수 있는 사회가 필요한 이유다.

그간 우리 사회는 아동·청소년 대상 성폭력을 바라봄에 있어, 문제의 원인을 ‘폭력’보다는 ‘성’에 돌렸다. 아동·청소년 대상 성폭력이 침해했다고 여겨지는 것은 청소년 개인의 권리가 아니라, 청소년이 무성적이고 건전한 존재여야 한다는 사회의 가치관이었다. 우리 사회는 청년층으로 불리는 20~40대의 성적 실천만을 용인해왔으며, 성에 대한 상상력 역시 남성 중심의 통념적인 각본에 머물렀다. 청소년의 성적 권리를 보장하는 일은 소수자를 배제해온 그간의 성담론을 해체하고, 누구도 배제되지 않는, 일탈이 아닌 일상에서 시작하는 성담론을 새로 만들어가는 일이 될 것이다. 이는 청소년 인권운동의 목표인 동시에, 페미니즘 운동의 주요한 과제일 수밖에 없다.

## 성숙하지 않아도 괜찮은 세상: 여성청소년의 성적 권리를 보장한다는 것의 의미

스물네 살이 된 나는 여전히 사랑과 폭력의 경계에서 관계맺음을 이어간다. 나는 스물네 살이 된 지금도, 열여덟 살 때와 마찬가지로, 성적 동의 여부를 표할 수 없는 환경에 처할 수 있음을 안다. 아무리 성숙한 사람이더라도 특정한 위계나 위력 속에서 원치 않는 섹스를 경험할 수 있다. 그렇기에 중요한 것은 청소년을 어떻게 성숙하고 동의할 수 있는 사람으로 만들 것인가가 아니라, 미성숙한 이들이 상대의 의사를 어떻게 듣게 할 것인가라고 생각한다.

지금의 내가 열여덟일 때와 다른 점이 있다면, 원치 않는 섹스를 하더라도 삶의 기반을 유지할 수 있는 자원이 생겼다는 점이다. 청소년 페미니즘 단체에서 활동하고 있는 나는 섹스를 했다는 이유로 공동체에서 고립되거나 낙인을 감당할 것을 요구받지 않는다. 원 가족으로부터 자립한 나는 성적 실천으로 인해 부모님과 의 갈등을 겪거나 집에서 내쫓길 것이라는 염려를 하지 않는다. 청소년일 때와는 다르게, 집밖을 나가더라도 탈선적이고 불법인 존재로 여겨지지 않는다. 무엇보다도 지금의 나에게는 스스로 경험한 폭력과 고통에 대해 함께 언어화하고 고민해줄 수 있는 페미니스트 동료들이 있다. 마찬가지로, 청소년인 이들이 성적 경험을 하고, 실패하는 과정이 지나치게 큰 리스크를 홀로 짊어지는 과정이 아니었으면 한다. 그 과정은 청소년이 정치적으로, 경제적으로, 사회적으로 박탈당한 시민권을 회복하는 과정이 될 것이다.

내가 활동하는 청소년 페미니스트 네트워크 위티에서는 많은 청소년 동료들이 자신의 성적 경험을 공유하고 고민을 나눈다. 이들은 성적 실천의 과정에서, 압도적인 위계 차이를 느끼기도 하고, 안전이별을 고민하기도 한다. 우리는 서로에게 “위험하니 그만두라”고만 말하지 않는다. 관계를 지속하기를 원하는 동료가 있다면, 그 관계가 위험하지 않을 수 있도록 주변에서 어떻게 조력할지를 이야기한다. 위계 차이로 고민하는 동료가 있다면, 어떻게 그 위계를 부수며 평등한 관계를 만들어나갈지 함께 고민한다. 적어도 당사자가 미성숙하다는 이유로, 그 관계가 위험하다는 이유로, 일방적으로 끊어낼 것을 강요하지 않는다.

여성청소년의 성적 실천을 금기시하지 않고 함께 고민하는 동료들이 하나 둘 생길



때, 우리는 이들의 삶에 있는 복잡다단한 맥락을 있는 그대로 들을 수 있다. 여성청소년의 삶에 대해 제대로 들을 때, 통제하거나 억압하지 않고도 여성청소년의 성적 권리를 보장할 수 있는 방법을 찾을 수 있다. 여성청소년의 성적 경험이 낙인이 되지 않는 세상, 이들이 실패를 겪더라도 지나친 리스크를 감당하지 않아도 되는 세상, 이들의 성적 실천을 보장할 수 있는 정치적, 경제적, 사회적 권리가 보장되는 세상, 성이 '일탈'이 아닌 '일상'이 되는 세상, 그리하여 성숙하지 않아도 괜찮은 세상을 꿈꾼다.

## 참고문헌

---

윤선미·이나영(2012), “청소년의 가출 후 경험 연구 : 경계들 사이의 생존 지대를 찾아”, 『한국여성학』, 제28권 4호, 119-171쪽.

## 누구에게 분노해야 하는가? : 촬영물 성폭력, 동의와 강제 사이에서

양예원

가장 손쉬운 확산과 가장 큰 피해를 안겨주는 범죄 중 하나, 촬영물 성폭력

2018년 5월, 3년 전 찍힌 나의 피해 사진이 유출되었다. 그 일은 내가 평생 숨기고 싶었던 수치스러운 기억이었으며 그 기억들이 하나씩 흐려질 때쯤 나는 다시 그 기억을 하나씩 떠올리며 경찰서를 들락날락거렸어야 했다. 그리고 지금, 2020년이 흘러간 시점에도 여전히 나의 사건에 대해서는 아무것도 모르는 누리꾼들과 조회 수에 눈이 떨어진 기자들에게는 사건의 신빙성을 가지고 논란이 되는 가십거리가 되고 있다.

시대가 발전함에 따라 여성의 성을 착취하는 방법 또한 점점 더 악랄하게 발전해 왔다. 한참 해화역에서 시위가 일어났을 때 내 가슴에 가장 와닿았던 표어가 하나 있었다. ‘여자 팔아 만든 IT강국, 자랑이냐?’라는 말이었다. 누군기는 이 말이 말도 안 되는 일반화이고 순억지라고 생각할 수도 있다. 사실 나 역시 내가 이런 일을 몸소 겪어 내지 않았더라면 저 말은 억지라고 생각했을 수도 있다. 하지만 난 저 말에 백 번 동의한다.

나의 사진이 유출되고 나서 정말 그냥 이대로 죽고만 싶었다. 하지만 문득 그런 생각이 들었다. ‘왜? 왜 죽어야 해?’라는 생각. 난 그 당시를 다 기억하고 있으며 그들이 어린 나를 찢기 위해 했던 말. 그리고 그들이 이 모든 것은 타의가 아닌 나의 자의로 했다는 증거를 만들기 위해 했던 그 교묘한 과정들. 내가 원하지 않지만 나에게 주어진 자발성. 그 모든 것들은 어린 나의 책임만은 아니었다.

## 성산업의 중심에 있는 가해자/피고인

피고인이 법정에서 있을 때 나는 그의 나이를 처음 알았다. 나의 아빠와 동갑이었다. 그는 자신의 딸 같은 여자아이들을 성적 대상화시키고 그들을 감언이설로 피어 내며 필요하다면 금전을 지급하고, 이미 찍힌 사진으로 협박도 해가면서 완벽한 '창녀'를 만들어 그 성을 사고파는 성산업의 중심에 있던 사람이었다. 그리고 그는 그 일로 생을 마감해버린 다른 피의자와 함께 10년 동안이나 그 산업을 이어왔다. 이런 사람을 고작 21살이 되어 서울로 상경한 꿈에 부푼 여자아이가 당해 낼 힘은 전혀 없었다. 그런데 이 추잡한 세상의 눈에는 그 어린아이가 '꽃뱀', '창녀', '걸레'로 보였나보다. 이것저것 그렇게 저울질을 잘하는 사람들이 저 간단한 일에는 이상하게 여자의 잘잘못과 그 자발성에만 목을 매며 해명하라고 손가락질을 해대곤 했다. 교묘한 그 방법을 아무것도 알지 못한 채 말이다.

## 재판이 승소해도 여전히 손가락질

사람들의 손가락질은 재판이 모두 승소하고 난 뒤에도 여전했다. 하지만 여기서 가장 모순적인 부분이 있었다. 그들이 말하는 '꽃뱀', '창녀', '살인자'인 악마같은 여자는 죽어 마땅하지만, 그녀의 피해 사진은 곧 죽어도 보고 싶었나보다. 처음 미투를 했을 때 각종 포털 사이트에서는 나의 이름이 검색어 1위가 되었고, 그 옆에는 '양예원 사진'이라는 연관검색어가 뜨곤 했다. 그리고 내 사진은 미친듯이 공유되고 또 다시 사고 팔며 그렇게 퍼져나갔다. 또 한 얼마 뒤 뉴스에 2차 유포를 한 20대 남성이 검거되었다고 보도되었다. 그러자 그 뒤부터는 IP우회를 하며 공유를 했고 비밀 코드가 적힌 메신저 방에서 여전히 안 걸리게끔 공유가 되곤 했다. 우리나라 남자들이 그렇게 똑똑한 줄 이때 알았다. 그 사진 하나를 보기 위해서 그렇게 온갖 방법을 써대면서 공유하는 꼴을 보니 저 말이 너무 공감되었다. '여자 팔아 만든 IT강국, 자랑이냐?'

## 세상에 비슷한 일들은 끝이 없다

최근 비슷한 일들은 계속해서 터져 나왔다. 정모 유명연예인의 단독방 사건부터 故구하라님의 전남자친구였던 최모 씨의 협박, 그리고 N번방 사건. 하지만 이 모든 일들이 '이제야 일어난, 진짜 악마 같은 것들이 저지를 이상한 범죄'라고만 생각되는가? 내가 마지막 재판을 다 끝내고 나와 포토라인에 설 때, 한 기자는 나에게 질문을 던졌다. 난 그 질문에 대답하지 않았다. 그 질문은 너무 황당해서 대답할 가치를 느끼지 못했다. "최근 이런 디지털 성범죄가 많이 일어나고 있는데 그 이유는 뭐라고 생각하시나요?"라는 질문이었다.

정말 어처구니가 없었다. 나는 그 기자 분께 이제는 대답해 드리고 싶다. 과연 최근에 많이 일어나는 일일까? 옛날에도, 인터넷이 보급되던 그 순간에도 수도 없이 많이 일어나던 일이었는데 그걸 당신들이 범죄라고 인지하지 못했던 것이다. 나보다 조금 더 윗세대 분들은 여남 가릴 것 없이 알고 있을 것이다. '오양 비디오, 백양 비디오' 등등... 저 때 사람들은 어땠을까? 여자에게 손가락질하기 바빴다. "그러게 그런 영상을 왜 찍어? 지가 잘못한거지", "역시 연예인들은 문란해" 등등의 손가락질을 하며 피해여성에게 '창녀 프레임'을 씌우기 바빴다. 근데 그때와 지금 달라진 것이 무엇이 있는가?

## 단 하나 달라진 것

달라진 것이 단 하나 있다. 이제는 수면 위로 올라와 범죄라고 인식을 하는 사람이 생겨났다는 것. 그것 말고는 그 어떤 것도 바뀐 것이 없다. 심지어 이 범죄의 피해자에게는 "직접 성폭력을 당한 것도 아닌데 뭘 그렇게 힘들어 해?"라는 편견까지 따른다. 나는 이 글을 처음 쓸 때 했던 말이 있다. '가장 손쉬운 확산과 가장 큰 피해'라고 이야기를 했다. 우리는 지금 포털에 올라와 있는 한 사진을 친구에게 전송해보라고 하면 단 1분 안에 전송할 수 있을 것이다. 그렇게 내 사진은 많은 사람들 손에 옮겨지고 옮겨졌으며 이제 그 사진을 지워야겠다는 마음조차 접어버렸다. 그 정도로 빠르

고 방대한 확산이 이뤄졌다는 것이다. 피해 또한 상상하는 것 이상이다. 절대 지워지지 않는 그 사진은 앞으로 몇 년 뒤, 혹은 몇 십 년 뒤에도 계속해서 올라올 것이며 나는 그 사진이 언제 어디서 어떻게 퍼지는 줄도 모른 채 그 성희롱과 수치스럽고 더러운 말들을 평생 받아내야 할 것이다. 이게 과연 적은 피해라고 웃어 넘길 수 있는 수준이라 생각하는가? 사람들은 본인이 겪어보지 않은 일에 대해서 너무 쉽게 이야기하는 것에 습관이 되어 있다. 심지어 마치 겪어 본 것처럼 이야기하는 것은 기본 옵션인가보다. 논리적인 척, 마치 본인은 세상을 다른 눈으로 볼 수 있는 통찰력을 가진 척, 피해자를 의심하며 물고 뜯는 것에서 회열을 느끼는 그 사람들은 그냥 그 어떤 본질도 보지 못하는 단순한 여성혐오자일 뿐이다.

### 정신을 차리는 아주 소수의 경우

나에게 항상 주기적으로 욕설의 메시지를 보내던 한 남성이 있었다. 물론 그에 대한 정보는 아무것도 모르고 익명 뒤에 숨어버린 인간이므로 어떠한 조치도 취할 수 없었다. 그 남성은 그렇게 욕설을 하다가 어느 날 나에게 장문의 메시지를 보내왔다. 메시지의 내용은 본인의 여자친구가 나와 비슷한 일의 피해자라는 걸 알게 되었다는 내용이었다. 본인의 여자친구를 너무 사랑하는데 무엇을 해줘야 할지 모르겠다며 도움을 요청한 것이다. 나는 그에게 맘 같아서는 “니가 하던 대로 걸레 같은 년이라고 욕설을 퍼부어!”라고 하고 싶었다. 하지만 생각이 부족한 불쌍한 인간에게 그런 말을 해줘야 뭐하겠나 싶어서 “해줄 것은 아무것도 없으니깐 2차 가해나 하지 말라”고 이야기해줬다. 그러자 나에게 사과를 하였다. 그 사과는 참 비겁하고 가소로웠다. 나는 평생 이런 일들을 반복하며 살아갈 것이다. 언제나 인간에 대해서 환멸을 느껴가며 나와 같이 이 세상에서 함께 고통받으며 살아가는 여성들을 보며 고통스러움을 느끼면서 살아갈 것이다.

## 이 모든 것은 나의 탓이 아니다.

이 모든 것은 피해를 본 그녀들의 탓이 아니다. 이 모든 것은 이 세대에 태어나 '예민하게' 반응하는 그녀들의 탓도 아니다. '창녀 프레임'을 씌우기 위해 여성들에게 자발적이지 않은 자발성을 쥐어주고 각자의 약점을 흔들며 세상에 고발하면 매장시켜 버리는 구조를 만들어 성을 착취하는 더러운 인간들의 탓이다. 이들은 정도의 차이만 있을 뿐, 직접적인 범죄를 저지르는 사람도, 그것을 찾아보는 사람도, '창녀 프레임'을 씌우고 손가락질을 하는 사람도, 2차 가해를 지르는 사람도 모두 공범이다. 현 사회는 이 모든 것들을 제대로 인지해야 한다. 분노를 표출할 대상을 정확히 정해야 한다. 누구한테 화를 내야 하는지 정확히 판단해야 한다. 원치 않게 주어진 자발성 따위에 눈이 멀어 피해자에게 시시비비를 따질 시간에, 동종 범죄 이력이 2건이나 있고 같은 수범으로 당한 피해자가 나를 포함해서 9명이나 있으며, 친고죄로 인하여 신고조차 하지 못한 참고인이 2명이나 있고 이런 성착취 행위를 10여 년을 이어 온 사람, 가해자에게 분노하라. 점점 많은 여성들은 끊임없이 분노할 것이다. 그리고 점점 세상에 많은 사건들이 수면 위로 올라올 것이다. 그리고 항상 여성들은 싸워나갈 것이다. 그리고 많은 사람들은 점점 여성들의 분노를 이해하고 바뀌어나갈 거라고 믿는다.

그렇게 믿고 살아야만 살아갈 힘이 생길테니까.







## |서평

류수민 『김지은입니다』

: ‘곁’과 ‘함께’, 말하기의 힘을

지속시키는 조건

## 『김지은입니다』 : ‘결’과 ‘함께’, 말하기의 힘을 지속시키는 조건

류수민  
한국성폭력상담소 부설 열림터 활동가

성폭력 피해생존자의 말하기에는 여러 의미가 담겨있다. 말하기는 성폭력이 무엇인지 밝히고, 성폭력이 성립하는 조건을 분석하고, 성폭력의 해결을 위한 토대를 마련한다. 말하기는 용기이자, 더 나은 세상을 위한 변화의 몸짓이고, 연대로의 초대장인 것이다. 2018년, 김지은 씨가 안희정 성폭력 사건을 용기 있게 고발한 것을 계기로 ‘위력에 의한 성폭력이 한국 사회의 화두로 부상했다. 김지은 씨는 생방송 인터뷰에서 자신이 겪어야 했던 폭력을 공론화하며, 이 사건에 대한 사회적 연대가 필요함을 호소했다. 많은 사람들이 그 말하기를 여전히 기억하고 있다. 김지은 씨의 말하기는 거기서 끝나지 않는다. 그는 『김지은입니다』를 통해 첫 말하기 이후 자신이 밟아갔던 사건해결 과정에 대한 또 다른 말하기를 시도한다. 총 6장으로 구성된 이 책은 피해당사자의 목소리로 성폭력 사건을 의미화한다는 점에서 아주 큰 의의를 가진다.

### 삶의 구체성을 통해 이해하는 성폭력 피해자의 ‘일상’과 성폭력의 구조

한국 사회에서 폭력 피해는 스캔들처럼 치부된다. 진실을 밝히고 정의를 구현해야 할 언론과 사법부 또한 이런 분위기 속에서 피해자의 삶을 지우는 방식으로 성폭력 사건을 다뤘었다. 성폭력이 만연한 사회에서 피해자의 삶은 대개 두 가지 방식으로 묘사된다. 피해자가 사실은 ‘이상한 여자’임을 강조하며 그의 피해를 의심하거나, 혹은 너무도 무력하고 불쌍한 존재라는 것을 강조하며 피해를 전시하는 방식이다. 이 두 방식은 피해자를 ‘피해자다움’의 편견 속에 가두어버린다. 순수하고 진정한 피해자라는 판타지를 해체하기 위해서는 피해자의 삶을 구성하고 있던 구체적인 서사들

을 들여다볼 필요가 있다. 그의 꿈이 무엇이었는지, 피해 이전에 어떤 일상을 살고 있었는지, 그리고 피해가 발생했던 맥락은 무엇인지를 들여야 하는 것이다. 하지만 그동안 삶의 구체적인 서사는 마치 가해자들의 특권과도 같았다. 가해자가 얼마나 평범하고 도덕적인 사람이었는지가 판결문과 기사들을 통해 유통되고, 결국 그들의 죄를 감경시켜주는 용도로 사용되었다.

반면 『김지은입니다』는 피해자가 피해를 겪기 전에 어떤 삶을 살아가고 있었는지를 기술한다. 2장 “노동자 김지은”은 김지은 씨가 위력 성폭력 피해자로 목소리를 내기 전에 어떤 삶을 살아왔는지를 들려준다. 그것은 김지은 씨가 ‘피해자’가 되기 전에 살고 있었던 ‘일상’이었다. 그는 어린 시절 작은 목소리로 대화하는 것을 선호하는 어린이였고, 책을 좋아해 작은 서점을 운영하고 싶었으나, 가족을 부양하기 위해 계약직으로 노동하고, 노동 조건을 개선하기 위해 대학원에 진학한 후, 세상을 변화시키고 싶어 정치 캠프에서 자원봉사를 하던 사람이었다. 글을 읽는 사람들은 이를 통해 회복되어야 하는 성폭력 피해자의 ‘일상’이 무엇인지를 짐작할 수 있게 된다.

모두가 ‘피해자’로만 기억하는 김지은을 ‘노동자’로 묘사하는 것은 안희정 사건의 핵심이었던 ‘위력’을 그 무엇보다 자세히 설명해주는 방식이기도 하다. ‘위력’이란 권력자의 의지에 의해 행사되지 않거나 행사될 수 있는 성격의 힘이 아니라, 그 존재 자체로 이미 상대방을 ‘압도’하는 힘, 즉 구조이다. 저자가 상세하게 열거한 수행비서의 역할과 일의 성격은 한국의 대의민주주의가 얼마나 일방적인 위계권력에 의해 작동하고 있는지를 폭로한다. 이처럼 성폭력 피해자들의 말하기는 가해자의 폭력과 맞서고, 은폐되어 있던 사회구조를 드러낸다.

### 말하는 이에 대한 비난, 의심, 왜곡을 무너뜨리는

하지만 말하기는 항상 순탄하지만은 않다. 성폭력이 만연한 사회는 피해자에게만 피해를 증명하기를 집요하게 요구하기 때문이다. 이는 곧 피해자를 의심하고, 비난하는 정서와도 맞물려있다. 때문에 성폭력 사건의 법적 해결을 택한 피해자들은 사건 종결까지 ‘피해자’로서의 말하기를 끊임없이 반복하며 자신을 방어해야 한다. 피해자에게 있어

폭력을 드러내는 말하기 과정은 비난을 견뎌내야 하는 일이 되기도 한다.

성폭력 사건이 「형법」 체계에서 인정받는 것은 피해자의 치유에 아주 중요한 요소이다. 하지만 성폭력 사건의 법적 해결이 치유를 담보하지는 않는다. 법적 해결 과정에는 성폭력 피해에 대한 통념이 여전히 자리하고 있기 때문이다. 3장 “피해자 김지은”은 저자가 ‘피해자’로 호명된 후 마주하게 된 비난, 의심, 왜곡과의 싸움에 대한 말하기이다. ‘피해자’로서 말한다는 것은 어떤 의미일까. 성폭력 피해에 대한 도덕적 잣대는 피해자에게 돌아오는 경우가 허다하다. 진실된 ‘피해자’가 맞는지를 검증하는 것이다. 이혼 전력이 있는지, 평소 ‘애교’ 섞인 문자를 하는 사람이었는지, 불륜은 아니었는지... 피해자다움이란 편견에 자신을 가두려고 하는 비난 섞인 질문들이 사건 고발 이후 계속 이어졌다. 저자는 이 부당한 질문들을 견디며 끊임없이 진실을 증명하고자 노력했고, 결국 성공한다.

그러나 법적 사건해결 과정에서 마주해야 했던 비난은 피해자의 몸에 또 다른 외상을 입힌다. 4장 “세상과 단절”은 성폭력 피해를 공론화한 이후 김지은 씨의 훼손된 일상을 서술한다. ‘스스로 피해자다움에 갇히는 것은 아닌가?’라는 질문이 유독 자주 등장하는 장이다. 세상이 피해자를 비난한 방식이 고스란히 피해자 스스로가 자신을 검열하게끔 만들기 때문이다. 얼굴을 드러내면 안 될 것 같아 항상 마스크로 얼굴을 가리게 되는 것, 의도를 오해받을까봐 더이상 문자 메시지에 이모티콘을 쓰지 못하게 되는 것, 한가로워보일 것만 같아서 길에서 호떡을 사 먹지 못하게 되는 것, 성폭력을 말하는 이들에 대한 비난은 일상의 켜에 스며들어 모든 행동을 제약한다. 점점 할 수 없는 것이 늘어나는 상황은 저자가 고백한 것처럼, 제대로 해결되지 않은 사건은 때로 애꿎은 자신을 스스로 해하고 싶게끔 만들기도 한다. 말하는 이에 대한 비난과 의심은 법·제도 안에서의 정의구현을 방해하는 것을 넘어 피해자의 일상을 무너뜨린다.

## 일상의 회복은 모두 함께 이뤄가는 것

이 책은 무너진 일상을 회복하는데 가장 필요한 것은 연대였다고 말한다. 저자와

같은 과정을 과거에 밟았거나, 지금 그 과정을 겪고 있는 피해자들과의 만남, 여성운동과의 연결, “나 또한 김지은이다”라고 외치는 시민들의 연대 말이다. 연대의 장은 쏟아지는 피해자를 지지함으로써 2차 피해에 맞선다. 나아가 피해자가 스스로를 보호할 수 있는 힘을 제공한다. 김지은 씨는 자신이 지지자가 된 경험도 서술한다. 성폭력상담소에서 자원활동을 하고 성폭력전문상담원 교육을 이수하면서 김지은 씨는 다른 피해자들에게 “작은 손 하나 내밀어줄 수 있으리라는 소망(315쪽)”을 가지게 되었다고 말한다. 사실 김지은씨의 공론화 또한 자신과 같은 일을 더는 누구도 겪어서는 안 된다는 연대의 마음에서 비롯되었다. 반성폭력운동에서 ‘일상 회복’이 이다지도 중요한 키워드가 된 이유가 바로 이것이다. 일상의 훼손은 성폭력 가해자뿐만 아니라 성폭력 피해자를 비난하는 사회가 만들어낸다. 일상의 회복은 사회가, 사람들이, 피해자와 함께 연대하며 이루어가는 것이다.

말하기의 과정이 항상 고통스러워야만 할까? 김지은 씨는 끔찍하게 길었던 검찰 조사 이후에 “이상하게 더 생생해져 있었다(55쪽)”고 회고한다. “켜켜이 묵혀 왔던 진실을 드러내놓으니 그제야 살아있다는 게 느껴졌다(55쪽)”고. 내가 동행했던 한 피해자 또한 이미 답한 질문에 또 답하고, 또 답하는 긴긴 검찰 조사 과정을 끝낸 후 한결 밝은 표정으로 이렇게 말했다. “조사 받기 전에는 가해자가 저를 명예훼손으로 고소 할까봐 무서웠어요. 그런데 진술을 하다보니, 그 사람한테 내가 훼손할 수 있는 명예가 있기는 했나? 싶더라고요. 이제 별로 안 무서워요. 제 얘기를 할 수 있어서 좋아요” 모든 성폭력 피해자들의 몸에는 “살아서 증명(336쪽)” 할 수 있는 힘이 있고, 제대로 된 말하기는 치유의 과정이 될 수 있다. 우리들은 모두 함께 계속 노력해야 할 것이다. 더 많은 피해자들의 목소리가 들릴 수 있게, 더 많은 사람들이 피해자들의 목소리를 들을 준비를 할 수 있게. 『김지은입니다』를 읽는 것 역시, 말하기를 통한 일상 회복의 조건을 갖추는 한 방법이 될 수 있겠다.

2020 14

# 반성폭력 이슈리포트

퍼낸곳 한국성폭력상담소 부설연구소 올림

퍼낸이 이미경

만든이 김보화·장주리

디자인 아리에뜨 ariette.co.kr

퍼낸날 2020년 12월 28일

주소 (04072) 서울시 마포구 성지1길 32-42, 3층

전화 (02) 338-2829

팩스 (02) 338-7122

이메일 research@sisters.or.kr

홈페이지 www.sisters.or.kr

블로그 www.stoprape.or.kr

페이스북 www.facebook.com/ksvrc1991

트위터 www.twitter.com/stoprape

인스타그램 www.instagram.com/ksvrc\_sisters/



2018년을 전후하여 한국사회에 불어닥친 미투운동은 전 사회적으로 많은 변화를 가져왔습니다. 미투운동은 특히 직장 내 우월적 지위에서의 성폭력을 가시화하였고, 대학 내, 공동체 내 등 조직 내 성폭력이 얼마나 일상적이고, 광범위하게 발생하고 있는지를 드러내 주었습니다. 그리고 그것은 안타깝게도 성폭력이 우리의 삶과 매우 가까이 있으며, 우리가 속해있는 공간에서부터 변화를 시작하지 않으면 안 된다는 절실한 교훈을 주었습니다. 이에 한국성폭력상담소 부설연구소 울림은 『2020년 반성폭력 이슈리포트 14호』를 미투운동 이후 조직 내 성폭력과 관련하여 변화된 지점들, 여전히 변화되지 않은 지점들과 논의가 필요한 쟁점들, 그리고 현장의 목소리들이 반영될 수 있도록 기획하였습니다. 조직 내 성폭력은 개인의 문제가 아니라 전 사회가 함께 책임져야 할 정치적 영역입니다. 더불어 그것의 사건처리나 해결의 과정은 보호나 복지 차원에서의 서비스가 아니라 남성중심적인 법·제도·문화·인식들과 맞서는 여성주의적인 투쟁의 과정입니다. 『2020년 반성폭력 이슈리포트 14호』를 통해 그 투쟁의 과정을 여러분과 함께 만들어나갈 수 있기를 바랍니다.

반성폭력  
이슈리포트