대전여성가족정책센터 BRIEF

2018 No.78

발행처 | 대전세종연구원 대전여성가족정책센터
발행인 | 박재묵 **편집인** | 주혜진 **디자인** | 디자인스튜디오203 대전 **발행일** | 2018.6. 30

직장 내 성희롱 예방

"나도 피해자" 고백부터 시작해야

대전시가 직장 내 성희롱 근절을 위해 팔 걷고 나섰다. 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터를 운영하고 예방교육을 강화했으며, 공공기관 종사자를 대상으로 성희롱 실태조사를 실시했다. 한편, 5월 29일부터 개정된 남녀고용평등법 시행규칙에는 사업주의 예방 및 조치의무가 강화됐다. 이와 같이 성희롱 예방이 사회적 화두로 떠오른 시점에 대전여성가족정책센터는 지난 5월 30일 성희롱 실태 및 대응방안에 대한 전문가들의 생각을 듣고자 자리를 마련했다.

주혜진_대전세종연구원 대전여성가족정책센터장

대담에 참여해 주셔서 감사드립니다. 이번 대담에서는 '직장 내 성희롱의 실태 및 대응방안'이라는 주제로 다양한 이야기를 나누고자 합니다. 우선 각계 미투(MeToo)운동으로 성범죄, 젠더폭력에 대한 관심이 높아지고 있습니다. 이를 체감하시나요?

이주현_카이스트 인권윤리센터 부센터장

대학에서 성희롱 고충 상담을 맡고 있는 사람의 입장에서 매우 체감하고 있습니다. 사건이 많이 늘었다기보다 국가인권위원회, 여성가족부 등 정부 부처 및 기관에서 많은 지침이 내려오고 있죠. 이전에는 대학원생의 인권에 대한 내용이 주를 이뤘다면, 올해는 미투(MeToo)운동으로 성희롱, 성폭력 사건에 대한 조치 철저, 미투 온라인 신고센터 이용 등에 대한 내용이 많아졌어요.

이은주_대전여민회 고용평등상담실장

저는 대전여민회에서 고용평등상담실을 운영하면서 여성노동 상담을 진행하고 있습니다. 지금까지 고용노동부는 여성노동에 대해 큰 관심을 갖지 않았어요. 그런데 이번 미투(MeToo)운동으로 고용노동부가 부담을 느끼고 있더라고요. 개인적으로는 최근 고용평등상담실 예산 증액 얘기가 나올 때 관심이 높아지고 있다는 걸 체감해요. 1인 인건비도 안 나오는 예산을 배정하고 직장 내 성희롱을 비롯한 모든 모성보호와 관련된 여성노동 상담을 전담하도록 했었죠. 20년 동안 예산이 동결인 상태에서요. 예산 증액은 국가가 이 이슈에 관심을 보인다는 의미이고, 중요성을 인지했다고 볼 수 있어요. 다만 이제야 고용평등상담 현장이 주목받는 게 아쉽죠. 한편 시민운동 내에서도 성희롱과 성폭력 관련 교육 프로그램이 만들어 지거나 듣고 싶어 하는 분위기가 형성된 거 같아요.

주혜진
대전세종연구원
대전여성가족정책센터장

이주현
카이스트
인권윤리센터 부센터장

이은주
대전여민회
고용평등상담실장

박철환
법률사무소 지원
대표변호사

배영옥
대전광역시
성평등기획특별보좌관

대전여성가족정책센터
Daejeon Gender Equality & Family Policy Center

대전광역시 중구 중앙로 85 (선화동287-2) 대전세종연구원 대전여성가족정책센터
Tel. 042.530.3548~50 Fax. 042.530.3559

본 메일은 발신전용입니다. 메일수신을 원하지 않을 경우 수신거부를 통해 정보를 변경하실 수 있습니다.

박철환_법률사무소 지원 대표변호사

이전에는 형사적으로 처벌받을 수 있었던 준강간, 강간, 강제추행 등에 대한 상담이 주를 이뤘다면 근래에는 직장 내 성희롱, 데이트폭력 등에 대한 고충 상담이 많이 늘었어요. 또 이전에는 주로 직장 생활을 오래하신 분들이 상담을 하러 많이 왔었는데, 이제는 학생, 청년층의 상담 문의도 많아졌어요. 과거에는 주변에 말할 수 없는 고민이라 생각해 묻어두었다면, 이제는 자신의 고충을 전문가에게 상담받기 위해 직접 문의하거나 찾아오는 거죠. 굉장히 긍정적인 변화하고 생각해요.

배영옥_대전광역시 성평등기획특별보좌관

대전시도 미투(MeToo)운동이 이슈화되면서 움직임이 있었죠. 일단 권력형 폭력의 심각성을 깨닫고 4급 이상 간부들 대상 교육을 진행했고요. 얼마 전에는 대전시와 대전여성가족정책센터가 함께 공공기관 직장 내 성희롱 실태조사를 실시했죠. 실제 회식이 많이 줄었고, 서로 조심하자는 분위기가 형성됐다고 직원들이 이야기 하더라고요.

주 저희 센터가 이번 성희롱 실태조사의 분석을 맡았는데요. 보통 설문지의 주관식 문항에는 응답하지 않죠. 그런데 이번 실태조사에서는 약 950여 명이 자유기입을 작성했고, 각 문항마다 있는 기타 응답란에도 많이 적었더라고요. 이걸 보면서 이번 조사를 통해 '하고 싶은 말이 많았구나'라는 것을 느꼈죠.

배 직장 내 성희롱을 예방하고 대응방안을 모색함에 있어서 기관장의 의지가 중요하다고 생각해요.

박 그렇죠. 직장 내 문화에 대한 패러다임 전환이 필요해요. 그러기 위해서는 기관장이 먼저 나서서 바꾸려고 하는 것이 중요하죠. 예를 들어 기관장이 간부들의 회식을 볼링대회 같은 것으로 대체한다면, 중간간부들도 아래 직원들과 회식할 때 자연스럽게 문화 활동으로 회식을 대체하는 분위기가 조성될 거예요.

주 그렇다면 성희롱은 왜, 어떻게 발생한다고 생각하시나요?

배 공공기관의 관행에서 비롯되는 경우가 많죠. 일례로 식사를 할 때 최고 상급자 주변에 나이가 어린 여직원을 앉히려고 하는 행위를 들 수 있어요. 소위 윗분에게 맞추려고 하는 잘못된 행동인거죠. 권력구조의 틀 안에서 이런 관행이 만연하기 때문에 누구든 성희롱 가해자나 피해자가 될 수 있겠다는 생각을 했어요.

박 여성이냐, 남성이냐를 떠나서 크게 권력형 조직문화에 물들거나 둔감해지는 것에서 문제가 비롯된다고 봐요. 즉, 남성 상급자와 여성 하급자의 관계에서만 일어나는 것은 아닌 거죠. 일명 성공한 여성분들이 똑같은 행동을 하는 경우도 있으니까요.

배 여성들이 남성 상급자의 행동에 대응하거나 또는 남성 중심 조직에서 성공하기 위한 방법으로 그렇게 행동하는 것도 없지 않아 있어요.

박 한편으로는 남성 중심의 조직에 익숙해져 있는데, 이런 이슈들 때문에 펜스를 쳐버리니까 오히려 기회를 잃어버려서 힘들다는 중간관리급 여성들도 있어요.

이 포괄적으로 봤을 때 지위 차이에서 비롯된다고 생각해요. 대다수의 피해자가 여성이긴 한데, 남성 피해자도 있거든요. 내가 가지는 지위를 누리는 것처럼 잘못된 행동을 하는 여성 상급자도 일부 있으니까요. 따라서 조직 내에 민주적인 감시가 가능한 제도가 필요해요.

이 그런데 성희롱의 문제를 단순한 힘의 차이나 권력의 불균형으로만 해석해버리면 '여성도 남성을 성희롱 할 수 있지'라는 데서 끝나버리고, 이는 젠더에 대한 문제의식을 흐린다고 생각해요. 왜 여성이 압도적으로 많이, 자주 피해를 입는지에 주목할 필요가 있어요. 성폭력 피해자 중 여성의 비율이 90%가 넘는 다는 것은 젠더에 의한 위계가 명확하고, 아직까지 성 불평한 사회라는 것을 방증하는 거죠.

이 젠더에 따른 지위체계를 봐야한다는 점에 공감해요. 권력을 쥐고 있는 계층은 대부분 40–50대의 중년 남성이고, 가장 낮은 지위의 힘 없는 계층은 젊은 비정규직 여성이라는 점에 주목해야 하죠. 그래서

> 실태조사 기타 문항에 '무엇이 성희롱인지' 판단하기 어려우니 구체적이고 명확한 기준이 필요하다는 의견이 많았어요.

일부에서는 여성의 절반 이상을 고위직에 의무적으로 올려야 한다고 하죠.

이 거시적으로 볼 필요가 있어요. 여성노동자에 대한 가부장적 통제나 저임금화 등 노동착취로 경제가 성장해왔고, 경제위기의 1차 피해자는 항상 여성이었죠. 그리고 남성 생계부양자 논리에 근거해서 여성은 보호해야 할 존재라는 인식으로 노동시장에서 성차별이 구조화 된 거예요. 즉, 채용–배치–승진–퇴사에 이르는 모든 고용상의 전 과정에서 일어나는 성 불평등함이 결국은 직장 내 성희롱을 만들었다고 봐요.

박 피해자가 '싫다고' 표현할 수 없게 만드는 사회분위기와 '싫다고' 안했으니까 받아들인 거라고 생각하는 가해자의 자기 위주 해석도 문제죠. 법에는 일반적인 내용만을 포괄해서 담을 수밖에 없기 때문에 성희롱의 성립요건으로 '성적인 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위'라고 명시되어 있어요. 이 부분에 대한 개인의 차이가 큰 거죠.

주 실태조사 기타 문항에 '무엇이 성희롱인지' 판단하기 어려우니 구체적이고 명확한 기준이 필요하다는 의견이 많았어요.

박 법에서 처벌이나 징계 받은 사례를 빅데이터화 하는 게 필요해요. 이번에 실시한 실태조사의 기타 문항에 쓴 것들을 사례로 정리해서 이를 교육에 활용하는 것도 좋을 것 같아요. 개별마다 받아들이는 게 다르지만 이런 언동은 불쾌감을 줄 수 있으니 '조심해야 된다'는 구체적인 지침서가 될 수 있겠죠. 또 신고 및 상담 창구에 법적인 지식과 성인지 감수성을 갖춘 사람으로 '외부인'을 채용하는 것도 중요해요.

배 신고 및 상담 담당자가 보통 내부직원이기 때문에 말하기 쉽지 않아요. 실태조사 의견에서도 외부 전담기관을 마련해서 이용하게 해달라는 요청이 많았어요.

이 성희롱의 가장 핵심은 사법적 해결 이전에 피해자의 고충을 언제, 어디서든 들어줄 수 있어야 한다는 거예요. 꼭 일원화된 창구를 만드는 것이 아닌 내부, 외부에 다양한 창구를 만드는 것이 중요하죠. 여기서 어쩌면 남성의 권리를 내면화 했을 가능성이 있는 여성중간관리자를 대상으로 성인지 감수성 및 고충상담 방법에 대한 교육을 거친 후 내부의 상담인력으로 배치할 필요가 있어요.

박 같은 맥락으로 내부에서는 노동조합 안에 중간관리자로 구성된 여성인권분과를 만들어서 이분들이 상시적으로 직원들 고충상담을 하면서 사내에 문제가 발생했을 때는 함께 목소리를 낼 수 있도록 하는 것도 방법이에요.

> 직장 내 문화에 대한 패러다임 전환이 필요해요.
> 그러기 위해서는 기관장이 먼저 나서서
> 바꾸려고 하는 것이 중요하죠.

배 중간관리자들의 성인지 교육이 중요하고 이를 활용해야 한다는데 동감해요.

주 다양한 사례를 접하면서 개선이 필요하다고 생각한 부분이 있을까요?

이 상담하면서 아쉬운 점은 근로자가 아니라고 판단된 사람들은 유일하게 사업주 시정조항이 있는 '남녀고용평등법'의 적용받지 못한다는 점이에요. 예를 들어 가정관리사, 학습지교사, 대학교 랩실에서 일하는 연구원 들은 노동자로 인정하지 않거든요. 따라서 남녀고용평등법에 적용 받을 수 있는 노동자의 범위를 넓혔으면 좋겠어요.

이 검찰 내부에서 법을 해석하는 문화를 바꿔야 한다고 생각해요. 미투운동을 촉발시킨 것도 검찰의 조직문화잖아요. 검사가 사법체계를 신뢰하지 않고 언론의 힘을 빌렸다는 점이 상징적이죠. 더 나아가 전담 법원을 설립하는 것도 고려해봐야 한다고 생각해요.

박 경찰, 검찰이 초동에 성희롱을 인지하고 판단을 내리는 게 중요하다고 생각해요. 성희롱은 대부분 직접적인 증거가 없이 단둘이 있는 상황에서 발생하기 때문에 판결을 내리기가 쉽지 않죠. 사회적 이슈가 높다고 해서 가중 처벌하면 안 되니까요. 가장 일반적이고 평균적인 사람의 시각으로 판단해야 한다는 점이 애매한 거예요. 따라서 앞에서 언급한 바와 같이 다양한 성희롱 사례를 데이터화해서 일선에서 판단할 때 도움을 줄 수 있는 지침으로 활용하면 좋겠어요.

배 성희롱을 판단하는 기준은 여성과 남성뿐만 아니라 연령에 따라서도 매우 다르죠. 현재의 20, 30대와 50, 60대는 각자 살아온 문화와 교육 환경 등이 다르기 때문에 세대 간의 차이가 여기서도 나타나는 거죠.

이 사람마다 받아들이는 수준이 다르죠. 그러니까 상대방의 의사를 항상 묻고 행동을 취해야 해요.

주 자연스럽게 성희롱의 발생 원인에서 개선이 필요한 부분까지 이야기를 나눴는데요. 마지막으로 예방 관련해 제안하고 싶은 의견이 있으신가요?

이 직장 내 성희롱이 발생했을 때 피해 여성들은 신고하지 않아요. 어차피 가해자 처벌이 어려우니까요. 2013년 이후 고용노동부에서 조사한 자료에 따르면, 직장 내 성희롱 발생 후 기소까지 이어진 것은 0.5%에 그치죠. 즉, 시정조치에서 행정종결로 끝나는 경우가 많아요. 그 이면에는 이런 노동현장을 관리·감독하는 근로감독관의 저조한 비율도 원인이라 볼 수 있어요. 현재 근로감독관 1명당 1,400여 개를 감독해야 하는 수준이라서 과중한 업무에 시달리는 것이 현실이죠. 따라서 수적증가와 더불어 전문성이 강화되어야 해요.

이 여성가족부에서 나오는 성희롱 고충상담 가이드라인에도 내부에서 남성 고충상담원 1인, 여성 고충상담원 1인을 두게 되어 있죠. 이런 고충상담원을 외부에서 채용하는 것도 중요하지만, 조직 내부의 중간관리자도 맡아야 한다고 생각해요. 일선의 직원이 아닌 중간관리자가 맡음으로써 어느 정도 힘을 발휘할 수 있는 권한이 생기니까요. 예를 들어 성희롱 예방교육 예산 증액에 있어서도 중간관리자의 영향력이 더 클 수 있는 것 처럼요. 따라서 중간관리자를 성희롱 고충상담원으로 육성하고 확산 시키는 것이 어느 때 보다도 필요한 시점이에요.

박 앞서 말한 바와 같이 최소한의 가이드라인으로써 성희롱이라고 판단할 수 있는 구체적인 언동을 뽑아서 학습시키는 것이 필요해요. '하면 안 된다'는 것을 알려주는 인지적인 예방법으로 1차적 대응이라고 볼 수 있죠. 아울러 2차적 대응으로 성희롱 가해자에 대해서 감봉과 같은 내부적 패널티를 부여함으로써 경각심을 주는 거예요. 그리고 중간관리자를 고충상담원으로 활용하기 이전에 그들이 공감 능력을 키울 수 있도록 해야 합니다. 예를 들어 심리상담자격 관련한 교육을 이수하게 하는 거죠. 물론 무작정 희생을 강요할 수 없으니 이런 활동을 한 관리자들에게는 승진과 같은 가산 조치도 따라야 합니다.

배 성희롱 예방교육이 형식적이라는 이야기를 많이 해요. 이번에 실시했던 한 교육에서 실태조사에서 수집된 내용을 읽어줄 기회가 있었는데요. 순간적으로 집중력이 높아지는 것을 느꼈어요. 따라서 이론적 지식 외에 직접적인 사례를 알려주는 등 교육 내용의 변화가 필요하다는 것을 느꼈죠. 또한 인원을 줄여서 그룹별 교육 실시를 상설화 하는 것도 교육 효과를 높일 수 있는 방법인 것 같아요.

주 한국여성정책연구원이 최근 발행한 『젠더리뷰』 48호에 성희롱 예방 체계를 명료하게 제시한 글이 눈에 띕니다. 진단단계의 설문조사와 심층조사로 시작해서 개선단계의 가이드라인 마련, 체계 정비, 전파단계의 예방교육 실시 등 하나의 과정으로 제시했더라고요. 대전시도 진단단계인 실태조사를 실시했으니 이후의 예방과 사후 대처까지 일련의 과정을 시스템화했으면 좋겠습니다. 이상으로 대담을 마치겠습니다. W

#대전여성가족정책센터
#대전세종여성가족정책포럼
#2018년_양성평등주간
#직장_내_성희롱

2018년 양성평등주간기념 대전세종여성가족정책포럼

직장 내 성희롱 실태와 대응모색

2018년 양성평등주간을 기념해 대전세종여성가족정책포럼이 열립니다. 많은 관심과 참여 바랍니다.

일시 | 2018년 7월 5일(목) 10시 **장소** | 대전NGO센터 대교육장

분류	시간	내용
개회	10:00~10:05	• 개회사 | 주혜진 센터장(대전여성가족정책센터)
발표	10:05~10:55	• 발표1 | "직장 내 성희롱의 특징과 문제해결의 어려움" 장다혜 박사(한국형사정책연구원) • 발표2 | "직장 내 성희롱 어떻게 해결할까? – 2018년 대전광역시 실태조사를 중심으로" 주혜진 센터장(대전여성가족정책센터)
토론	10:55~11:50	• 좌장 | 최해경 교수(충남대학교 사회복지학과) • 지정토론(가나다순) 박철환 변호사(법률사무소 지원) 이주현 부센터장(카이스트 인권윤리센터) 이영세 의원(세종특별자치시) 이은주 실장(대전여민회 고용평등상담실)
폐회	11:50~12:00	종합 정리 및 오찬 안내

*내용은 변동될 수 있습니다.