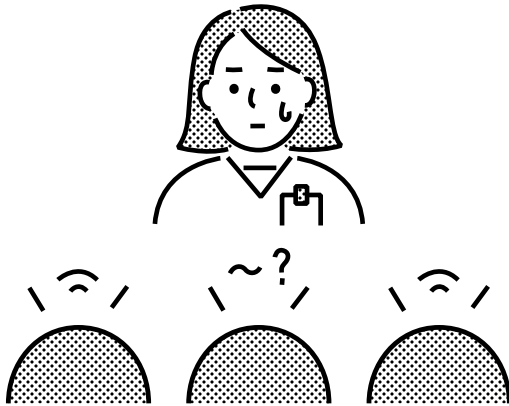


이제부터 알아야 할 직장 내 성희롱 사례 20

이제는 알아야 할 직장 내 성희롱 사례 20

수탁기관	한국양성평등교육진흥원
개발	정미정(한국양성평등교육진흥원)
	박부영(한국양성평등교육진흥원)
	김신영(한국양성평등교육진흥원)
감수	이임혜경(한국여성민우회 정책위원)
	정경화(서울노동권익센터)
발행일	2018년 9월
발행인	정현백
발행처	여성가족부 권익기반과
	03171 서울특별시 종로구 세종대로 209
전화	02-2100-6000(代)
디자인·인쇄	슬로워크

목차

사례 1	공공기관/신입사원 “여자가 있어야 분위기가 살지”	4
사례 2	공공기관/계약직 “계약직이 먼저 꼬리친 거네”	5
사례 3	공공기관/계약직 “그게 다른 사람 있는 데서 떠들 일이나”	6
사례 4	공공기관/20~30대 여성 “당장은 부서 이동이 어려워요”	7
사례 5	공공기관/20~30대 여성 “간식 같은 건 여자들이 잘 아니까”	8
사례 6	공공기관/20~30대 여성 “둘이 퇴근하고 한번 만나 봐”	9
사례 7	공공기관/20~30대 여성 “애는 너만 키우냐?”	10
사례 8	공공기관/근로 학생 “남자야, 여자야?”	11
사례 9	민간기업/취업준비생 “입사 후 결혼 계획 있나요?”	12
사례 10	민간기업/인턴사원 “나랑 저기서 쉬다 갈래?”	13
사례 11	민간기업/막내 사원 “가만히 있지 왜 차장님을 건드려?”	14
사례 12	서비스업/파견직 “파견직이니 마트 소속이 아니라 책임이 없네요”	15
사례 13	서비스업/프리랜서 “피티 쌤, 제 복근 좀 만져보세요”	16
사례 14	서비스업/비정규직 “다 너를 좋아해서 그런 거야”	17
사례 15	서비스업/막내 사원 “진도는 어디까지 나갔어?”	18
사례 16	서비스업/아르바이트생 “손님들이 그럴 수도 있지”	19
사례 17	서비스업/아르바이트생 “일을 잘하니 맛있는 거 사줄게”	20
사례 18	교육업/기간제 교사 “다 딸 같고 귀여워서 그래”	21
사례 19	의료계/실습생 “유니폼이 딱 붙어야 보기 좋지”	22
사례 20	문화예술계/인턴사원 “인턴이 나와서 분위기 한번 띄워봐”	23
	참고 자료	24
	더 많은 사례	34

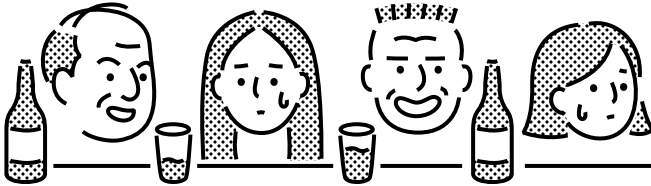
일러두기

→ 상황 키워드는 피해 유형 대분류/세부 분류/시공간적 특성/등장인물 간 관계/결과 및 상황 순으로 분류했다.

→ 대상은 피해자/행위자/상황에 개입될 수 있는 기타 대상 순으로 분류했다.

◎ 각 항목 중 특정할 필요가 없는 경우 별도 표시 없이 생략하였음.

사례 1 여자가 있어야 분위기가 살지



직장 특성: 공공기관/높은 성비

상황 키워드: 성희롱, 성차별/업무시간 외, 회식

대상: 사회초년생 여성/중간관리자 남성

사례

디자인 파트 신입 사원인 20대 중반 여성 은해 씨는 ‘사내 네트워킹’이라는 이름의 모임에 메신저로 초대되었다. 이를 주최한 선배에게 모임의 내용에 대해 물어보니 “여자가 있어야 분위기가 살지 남자끼리 술 먹으면 재미없다”, “해 지고 나서 어떤지 보고 싶으니까”라는 답장만 돌아왔다. 은해 씨는 고민 끝에 참석했지만, 모임 장소에 가서 과장급 남성 직원들 사이에 신입 여성 직원을 한 명씩 앉힌 광경을 보게 되었다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 성희롱·성폭력 온라인 실태 조사>

토론 거리

- 1 은해 씨는 선배의 답장을 보고 어떻게 느꼈을까요? 왜 그렇게 느꼈다고 생각하나요?
- 2 이 기관의 조직문화에는 어떤 문제가 있다고 생각하나요?

관련 기사

여성신문 2017. 4. 5. <[눈치 주는 사회] “여직원이 애교 부려야 회사 분위기가 살지”>

출처: <http://www.womennews.co.kr/news/113163>

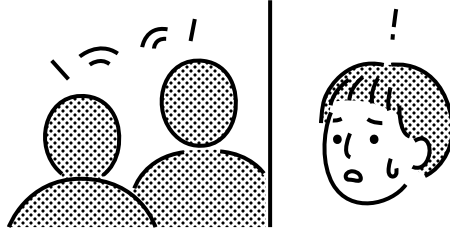
경향신문 2018. 4. 17. <[미투의 혁명, 혁명의 미투](1)여성의 자리 - 임원 옆에 ‘여직원 배치도’...동료의 자리는 없었다>

출처: http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=20180417600035&code=210100#csidx3cd587d2dcb0851adb29b298d2bc4c0

동아닷컴 2018. 8. 2. <회식때 상사옆 ‘左男右男’...폭로자들 따돌림 ‘2차 피해’는 여전>

출처: <http://news.donga.com/3/all/20180802/91343679/1>

사례 2 계약직이 먼저 꼬리친 거네



직장 특성: 공공기관

상황 키워드: 성희롱/업무상 불이익, 2차 피해/성희롱 사건 처리

대상: 사회초년생 여성/중간관리자 남성/인사 관리자, 주변인

사례

계약직으로 막 입사한 진이는 이 대리의 개인적인 연락을 받게 되었다. 메시저로 “끝나고 차 한잔하자”거나, “주말인데 뭐 하나”는 그의 연락을 처음에는 받아줬지만 점점 도가 지나쳐 무시하였다. 하지만 진이가 연락을 받지 않는 시점부터 이 대리는 결재를 미루거나, 업무 안내 사항을 전달해주지 않는 등 진이를 업무적으로 괴롭혔다. 결국 진이는 인사팀에 문제를 제기하게 된다. 하지만 다른 정규직 직원들은 오히려 진이를 탓하며 “계약직이 먼저 꼬리친 거지. 애초에 따라 나가지 않았으면 되잖아. 그 계약직 평소 업무 진행도 더디지 않아?”라고 수군거렸다. 우연히 이 소문을 듣게 된 진이는 충격이 크다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 온라인 성희롱·성폭력 실태 조사>

- 토론 거리**
- 1 비정규직 여성들의 노동 조건과 성희롱 피해는 어떤 상관관계가 있을까요? 비정규직 여성들의 피해는, 비정규직 남성이 받는 피해와 정규직 여성이 받는 피해와는 각각 어떻게 다를까요?
 - 2 정규직 직원들의 진이를 탓하는 말에 대해 어떤 생각이 드나요?
 - 3 내가 인사팀 직원이라면 이 상황을 어떻게 해결할 수 있었을까요? 성희롱 2차 피해를 막기 위해서는 어떤 환경이 조성되어야 할까요?

관련 기사

오마이뉴스 2017. 1. 26. <부장님의 집적거림, 거절했더니 보복이 시작됐다>

출처: http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002281858

한국일보 2018. 5. 9. <“애프터 미투의 핵심은 2차 피해 없게 조직 문화 개선하는 것”>

출처: <http://www.hankookilbo.com/v/a350ee3ef3d24694a60e9a5104909652>

관련 영상

EBS 평등채널e “이상한 범죄”

2017, 여성가족부·한국양성평등교육진흥원·EBS

출처: 예방교육통합관리 사이트(<https://shp.mogef.go.kr/shp/front/main.do>)에서 활용 가능

사례 3 그제 다른 사람 있는 데서 떠들 일이나



직장 특성: 공공기관

상황 키워드: 언어적 성희롱/업무상 불이익, 외모 평가, 성적 농담/동성 간

대상: 계약직/중간 관리자/고충상담원

사례

우진 씨는 ○○구청에서 계약직 방역 요원으로 일하고 있는 남성이다. 그런데 담당 남자 공무원이 한 달 전부터 우진 씨의 가슴을 만지면서 “가슴이 크다”, “가슴이 여자보다 큰데?”, “가슴이 B컵은 되겠어”라고 했다. 우진 씨는 처음엔 담당 공무원의 행동이 장난이겠거니 생각하였고, 이후에는 힘들게 구한 일자리를 그만두고 싶지 않아 마음을 다잡고 있었다. 그러나 그런 일이 지속되니 밤에 잠을 못 잘 정도로 힘이 들고 괴롭다. 결국 우진 씨는 처음으로 담당 공무원에게 화를 내고 항의를 하자 다른 곳으로 불러내더니 “그제 다른 사람들이 있는 데서 큰소리로 떠들 일이나”라고 하면서 “앞으로 업무를 힘들게 만들겠다”고 협박까지 한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2016 인권상담 사례집』

토론 거리

- 1 담당 공무원이 우진 씨에게 한 말과 행동에 대해 어떻게 생각하나요?
- 2 동성 관계에서 발생하는 성희롱적인 발언을 단지 농담으로 넘어갈 수 있을까요?
- 3 내가 이 기관의 고충상담원이라면 우진 씨의 고민을 해결하기 위해서 어떻게 해야 할까요?

관련 기사

머니투데이 2018. 3. 25. <그곳에도 미투가...말 못 할 '男男 女女' 성폭력>

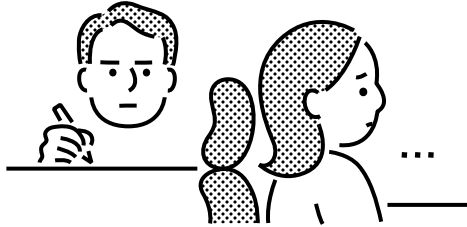
출처: <http://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2018032215035278930>

참고 자료

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호나 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에서는 성희롱 피해자를 여성이나 이성(異性)으로 제한하고 있지 않다. 남성, 여성 모두 직장 내 성희롱 행위자, 직장 내 성희롱 피해자가 될 수 있으며, 동성 간의 행위도 직장 내 성희롱이 될 수 있다. 즉 남성이 여성에게, 여성이 남성에게, 남성이 남성에게, 여성이 여성에게 직장 내 성희롱을 하는 경우 법률상 직장 내 성희롱에 해당된다.

출처: 고용노동부 『직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼』 13쪽 내용 중 일부 발췌 및 편집

사례 4 당장은 부서 이동이 어려워요



직장 특성: 공공기관

상황 키워드: 성희롱/2차 피해/성희롱 사건 처리

대상: 20~30대 여성/40~50대 관리자 남성/기관장, 주변인

사례

직장인 채영 씨는 회사 자리에서 상사의 성희롱을 목격하여 피해자를 도와 증언을 하고 인사과에 항의해 겨우 가해자의 징계를 받아냈다. 하지만 가해자의 징계 내용 중 하나인 부서 이동은 두 달 후이나 이뤄질 것이라고 한다. 상사는 당시 “성희롱이 아니라 하극상”을 운운하며 범행을 부인했기에 증인인 채영 씨와 채영 씨가 도운 피해자는 불편한 마음으로 그를 매일 봐야 한다. 또 사내 시스템에 이 사건이 전혀 남지 않아 직원들은 상황을 전혀 모르고 오히려 상사를 옹호하는 분위기이다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 온라인 성희롱·성폭력 실태 조사>

토론 거리

- 1 징계 내용과 다르게 실제 부서 이동이 이뤄지지 않은 상황이 어떻게 가능했을까요?
- 2 채영 씨의 도움을 받은 피해자는 계속 같은 부서에서 업무를 하는 가해자를 보고 어떤 감정이 들었을까요?
- 3 내가 만일 기관장이라면 이 사건을 어떻게 해결하고 싶을까요?

관련 기사

경향신문 2016. 4. 16. <사내 성희롱 알린 여직원에게...“하극상?”>

출처: http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201604161548021&code=9401010

참여와혁신 2018. 2. 12. <직장 내 성희롱·성폭행, 적극 문제 제기해야>

출처: <http://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=12112>

참고 자료

사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. (『남녀고용평등법』 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)1항)

→ 성희롱 예방과 발생 시 처리 과정에서 관리자(사업주)에게 부여되는 이와 같은 의무들은 피해자의 신고 의지를 독려할 수 있으며, 피해를 최소화하고 빠른 회복을 지원할 수 있음. 또한, 구성원들에게 엄정한 절차 진행과 해결 과정을 통하여 신뢰를 구축하며 평등한 조직 문화 형성에도 도움이 됨.

출처: 『성희롱 예방교육 표준강의안 2.0』

사례 5 간식 같은 건 여자들이 잘 아니까



직장 특성: 공공기관/높은 성비

상황 키워드: 성차별/차별적 업무 지시, 성역할 고정관념

대상: 20~30대 여성/관리자 남성/인사 관리자

사례

정부 유관기관에서 3년째 근무하고 있는 세정 씨는 비서가 자리를 비운 상황에서 자신의 업무와는 아무 상관없는데도 그 팀의 유일한 여성이라는 이유로 비서 업무 대행자로 뽑혔다. 평상시 “잡일은 꼼꼼한 여자가 해야지”, “여자가 타는 커피가 맛있지”, “간식 같은 건 여자들이 잘 아니까”라는 말을 달고 사는 선임에게 문제 제기했다가 “요즘 젊은 여자들 무서워서 무슨 말을 못 하겠네”라는 얘기도 들은 적이 있다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 온라인 성희롱·성폭력 실태 조사>

토론 거리

- 1 세정 씨가 부당함을 느끼고 선임을 지적한 이유는 무엇일까요? 선임의 말도 성희롱이라고 볼 수 있을까요?
- 2 여성과 남성이 잘할 수 있는 일은 따로 있다고 생각하나요?
- 3 나의 문제 제기에 대해서 누군가 선임과 같이 반응했다면 어떤 생각이 들었을까요?
- 4 세정 씨가 이런 상황에 대해서 자유롭게 문제 제기하려면 조직은 어떤 요건을 갖춰야 할까요?

관련 기사

세계일보 2017. 2. 20. <[이슈플러스] “저는 ‘커피 담당’입니다” 속앓는 직장여성들>

출처: <http://www.segye.com/newsView/20170219002089>

한이네 2018. 3. 29. <[그럼에도, #미투] ③ ‘커피 타는 여직원’...그때도 틀렸고 지금도 틀리다>

출처: <http://h2.khan.co.kr/201803291006001>

사례 6 둘이 퇴근하고 한번 만나봐



직장 특성: 공공기관/높은 성비

상황 키워드: 언어적 성희롱/사생활 개입/업무시간 외, 회식/동료 간

대상: 사회초년생 여성/30대 남성/주변인

사례

공공기관에 근무 중인 소윤 씨는 부서 내에서 유일하게 ‘혼인하지 않은 20대 후반 여성’이다. 같은 부서 직원들은 회식 때마다 30대 후반의 남성 팀원을 소윤 씨 옆에 앉히고는 “요즘엔 10살 차이는 기본 아니냐”, “둘이 퇴근하고 한 번 만나봐라”와 같은 말을 하며 둘을 사적인 관계로 맺어주려는 분위기를 조성한다. 종종 일어나는 이런 상황에서 소윤 씨는 어떤 식으로 이야기를 꺼내야 할지 난감하다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 온라인 성희롱·성폭력 실태 조사>

토론 거리

- 1 해당 팀원과의 사적 관계를 원하지 않았던 소윤 씨는 어떤 기분이었을까요?
- 2 동료 직원들이 이런 분위기를 조성하는 것은 어떤 문제가 있을까요?
- 3 내가 해당 남성 팀원이거나 직장 동료라면 어떻게 하고 싶은가요?

관련 기사

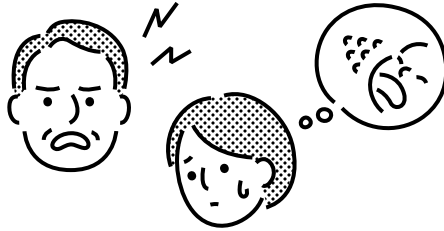
경남일보 2017. 11. 6. <공무원 회식자리서 ‘성희롱’ 가장 많아>

출처: <http://www.gnnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=312300>

베이비뉴스 2018. 6. 28. <이런 행동도 직장 내 성희롱이었어?>

출처: <http://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=66331>

사례 7 애는 너만 키우냐?



직장 특성: 공공기관/높은 성비

상황 키워드: 성차별/성역할 고정관념, 성별분업/육아휴직 및 휴가 사용

대상: 유자녀 직장인/관리자

사례

무역 관련 부서에 근무하고 있는 정수 씨는 아이의 입원으로 이틀 동안 연차를 써야 하는 상황이다. 정수 씨의 사정을 듣고 부장은 한숨을 쉬며 “애는 너만 키우냐?”, “여자들이랑 일하기 힘들다. 야근도 안 하고 휴가도 자주 사용한다”며 여성 직원들에 대한 불만들을 늘어놓기 시작한다. 아이를 낳고 눈치가 보여 출산 휴가조차 많이 쓰지 못한 채 복직한 정수 씨는, 둘째 출산으로 결국 퇴사한 동료 생각에 이렇지도 저렇지도 못하고 부모님에게 또 신세를 져야 하나 고민이다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 온라인 성희롱·성폭력 실태 조사>

토론 거리

- 1 정수 씨는 왜 연차나 출산휴가를 쓰는데 눈치가 보였을까요?
- 2 정수 씨의 남편이 육아를 담당하였다면 결과는 달라졌을까요? 만일 그렇다면 어떤 점이 달라졌을까요?
- 3 이 상황을 해결하려면 조직이나 국가에서는 어떤 대책을 마련해야 할까요?

관련 기사

SBS뉴스 2018. 7. 25. <국민 10명 중 9명 “저출생 심각”...육아휴직 눈치 ‘여전’>

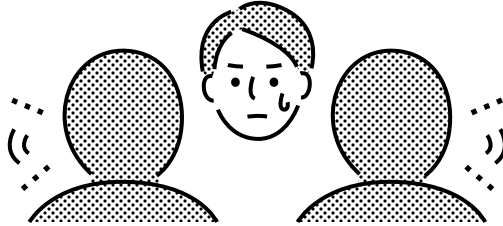
출처: http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1004862788&plink=ORI&cooper=NAVER&plink=COPYPASTE&cooper=SBSNEWSEND

참고 자료

사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 사업을 계속할 수 없는 경우를 제외하고는 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못합니다(규제 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항).

출처: 법제처 찾기 쉬운 생활법령정보(<http://www.easylaw.go.kr>)

사례 8 남자야, 여자야?



직장 특성: 공공기관

상황 키워드: 성차별/특정 복장 강요, 외모 평가

대상: 아르바이트생/교육 담당자/일반국민

사례

정부 부처에서 근로 학생으로 근무하는 다혜 씨는 직원들로부터 “남자야, 여자야?”, “얼굴은 예쁜데 왜 저러고 다니냐?”, “치마를 왜 안 입지?” 등의 수군거림을 매일 같이 듣는다. 점심시간에 여자 선임들은 자기들끼리 이야기하며 “여자면 여자답게 하고 다녀야 좋은 남편감도 만나지.”라고 말하기도 한다. 다혜 씨는 화가 나서 교육 담당자를 직접 찾아가 신고 방법을 물어도 “기관 이미지 안 좋아진다”, “옛날 사람들이라 그런다”, “너를 꼭 지목 해서 얘기한 건 아니다”라는 소리를 들어야 했다. 다혜 씨는 일을 관뉘야 하나 걱정이 많다.

토론 거리

- 1 ‘여성스러워야 한다’는 압박을 일상적으로 받는 다혜 씨의 기분은 어땠을까요?
성희롱의 범위는 어디부터 어디까지일까요?
- 2 여성과 남성의 옷차림이 따로 있다고 생각하나요?
- 3 내가 만일 이 기관의 교육 담당자라면 어떻게 대처했을 것 같나요?
- 4 이러한 문제를 예방하기 위해 국가나 조직 관리자는, 그리고 조직 구성원들은 각각 어떻게 노력할 수 있을까요?

관련 기사

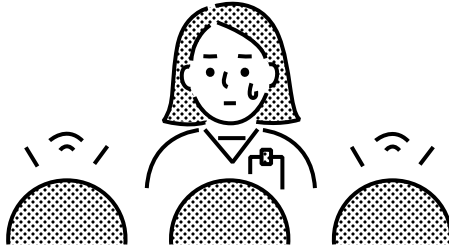
한국일보 2017. 7. 20. <두 번 우는 성희롱 피해자, 10명 중 7명 퇴사>

출처: <http://www.hankookilbo.com/v/08fb338f99f94c7796fc5ec51c42a9b8>

경남신문 2018. 1. 10. <“왜 치마 안 입어?” 도 넘은 직장 내 성희롱>

출처: <http://www.knnews.co.kr/news/articleView.php?idxno=1237324>

사례 9 입사 후 결혼 계획 있나요?



직장 특성: 민간기업

상황 키워드: 언어적 성희롱, 성차별/면접 과정 중 성차별적 질문/면접 전형

대상: 취업 준비생/인사 관리자, 면접관

사례

취업 준비생인 다은 씨는 수많은 도전 끝에 어렵게 한 기업의 서류 전형에 통과하여 면접을 보러갔다. 그런데 면접관은 다은 씨에게 “결혼이나 임신 계획 있나요?”, “실물보다 사진이 예쁘네요”, “입사하면 남자친구랑 동거하는 거 아니에요?”, “만약 사내 성폭력이 발생하면 어떻게 대처할 건가요?”라는 말을 한다. 다은 씨는 당황했지만 면접 기회를 갖는 것 자체가 어렵기에 밝게 웃으며 대답한다.

토론 거리

- 1 면접관들이 하는 질문에 업무 연관성이 있다고 생각하나요?
- 2 다은 씨가 면접관의 질문에 자신의 의지와 다르게 웃으며 말할 수밖에 없었던 이유는 무엇일까요?
- 3 구직자들이 더 성희롱 피해에 취약한 이유는 무엇일까요?
- 4 면접에서 면접관이 지녀야 할 태도에 대해 이야기해봅시다.

관련 기사

연합뉴스 2018. 3. 19. <“취업면접때 성희롱·갑질”...온라인서 ‘면접 미투’ 급증>

출처: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2018/03/17/02000000000AKR201803170017000033.HTML?input=1195m>

경향신문 2018. 3. 20. <“면접관이 성희롱 질문” “면접 전 술자리 강요” 취업 시즌 쏟아지는 ‘구직 미투’>

출처: http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201803202244005&code=940100

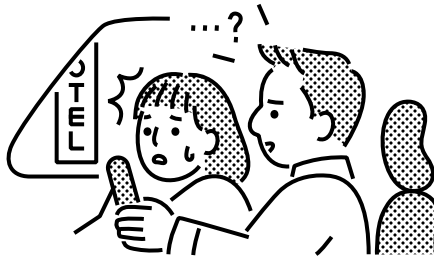
참고 자료

면접 전형 시 성별에 따른 차별 예방을 위한 점검 사항

- 여성에게 가족 관련, 남성에게 직무 관련 등 성별에 따라 다른 질문을 하지 않는다.
- 여성에게만 자녀 유무와 출산 계획, 육아 관련 사정에 대하여 질문하지 않는다.
- 업무성격상 휴일 근무, 야근, 지방 출장 등 특별근무가 있는데 일정 조정이 가능한지는 질문할 수 있으나, “여성인데 그러한 특별근무가 가능한가?”라는 방식의 질문은 삼간다.
- 여성에게만 커피 심부름, 주량 등 직무와 무관한 업무 수행 가능 여부를 질문하지 않는다.
- “직장에 남성 직원이 많은데 여성으로서 근무하기 불편하지 않겠는가?”라고 질문하지 않는다.

출처: 국가인권위원회 『평등·합격, 차별·탈락』

사례 10 나랑 저기서 쉬다 갈래?



직장 특성: 민간기업

상황 키워드: 언어적 성희롱/업무 시간 외/성희롱 사건 처리

대상: 인턴 여성/인사 관리자/주변인

사례

인턴 생활을 하는 주미는 인사 담당자가 정규직 전환과 관련하여 이야기를 하자며 저녁 식사 자리를 제안했다. 저녁을 먹은 후 인사 담당자의 차를 타고 집에 오던 중, 인사 담당자가 모텔을 가리키며 “나랑 저기서 쉬다 갈래?”라고 말했고, 놀란 주미는 “아니요. 저 여기서 내릴게요”라며 차에서 급하게 내렸다. 주미는 며칠 남지 않은 정규직 전환 발표를 앞두고 피해 사실을 말하지도 못하고 내일 회사에서 인사 담당자를 어떻게 마주해야 할지 고민이 된다.

토론 거리

- 1 사무실에서 발생하거나, 근무 시간 내에 발생한 일만 성희롱일까요?
- 2 인사 담당자가 주미에게 성희롱 발언을 할 수 있었던 이유는 무엇일까요?
- 3 주미가 피해 사실을 말하기 위해서는 어떤 것이 필요할까요?
- 4 내가 해당 회사의 정규직 직원인데 주미의 이야기를 듣게 되었다면 어떻게 지지할 수 있을까요?
- 5 조직의 상급자는 이런 문제가 발생했을 때 어떻게 처리해야 할까요?

관련 영상

한국양성평등교육진흥원 “직장 내 성희롱을 예방하는 5가지 방법”

2017, 한국양성평등교육진흥원

출처: 양성평등미디어 사이트(<http://geme.kigepe.or.kr/index.do>)를 통해 활용 가능

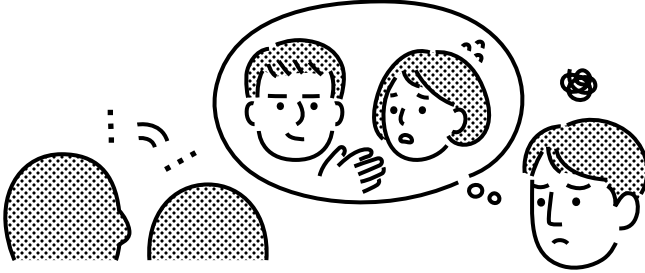
참고 자료

‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’ 성희롱 발생

- 널리 업무와 관련성이 있으면 성희롱에 해당합니다.
- 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 방해하여 성적 언동을 한 경우도 성희롱에 포함됩니다.
- 지위를 이용하거나 업무 관련성이 인정되는 경우라면 퇴근길, 회식 자리나 야유회 등과 같이 사업장 밖이나 근무시간 외에서의 행위라도 성희롱에 해당할 수 있습니다.

출처: 법제처 찾기 쉬운 생활법령정보(<http://www.easylaw.go.kr>)

사례 11 가만히 있지 왜 차장님을 건드려?



직장 특성: 민간기업

상황 키워드: 언어적 성희롱/2차 피해/성희롱 사건 처리

대상: 인턴 여성/관리자 남성/신입사원 남성, 고충상담원, 주변인

사례

회사의 막내인 종석 씨는, 차장이 인턴사원에게 “내 의자 팔걸이에 엉덩이 좀 붙여서 앉아봐. (네 몸을) 가까이서 좀 보게”라는 등의 발언을 하는 것에 불편함을 느끼고 이것이 성희롱이라며 문제 제기를 한다. 그랬더니 주변 동료들이 “너 인턴이랑 뭐 있지?”, “가만히 잘 다니면 승진될 건데 왜 차장님을 건드려?”라며 종석 씨를 비난한다. 결국 차장의 주도로 종석 씨는 회사에서 왕따가 되었다. 종석 씨는 그러한 조직 문화에서 더는 버틸 수 없다고 생각하여 어쩔 수 없이 퇴사를 결심하게 된다.

토론 거리

- 1 인턴사원은 왜 성희롱에 대해 문제 제기하지 못했을까요?
- 2 성희롱이 발생했을 때 주변에서는 어떻게 행동할 수 있을까요? 차장과 동료들의 행위는 어떤 점에서 문제일까요?
- 3 직원들이 종석 씨의 문제 제기에 연대하여 문제 해결을 했다면 결과가 어떻게 달라졌을까요?
- 4 위의 사건에서 기관장(관리자)이 어떻게 행동했다면 문제가 해결될 수 있었을까요?

관련 기사

한국일보 2018. 5. 3. <속앓이하다 퇴사...은밀하게 피 달리는 '직장 내 왕따'>

출처: <http://www.hankookilbo.com/v/1bd83ed4fad0400f968aaadce8556b06>

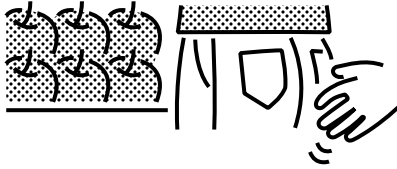
참고 자료

한국양성평등교육진흥원 “직장 내 괴롭힘, 모두가 가해자이고 피해자입니다_수화”

2017, 한국양성평등교육진흥원

출처: 양성평등미디어 사이트(<http://game.kigepe.or.kr/index.do>)를 통해 활용 가능

사례 12 파견직이니 마트 소속이 아니라 책임이 없네요



직장 특성: 대형마트/서비스업/유통업계

상황 키워드: 언어적 성희롱, 신체적 성희롱/성희롱 사건 처리

대상: 파견직/파견업체 관리자, 마트 관리자/일반국민(고객), 고충상담원

사례

지민 씨는 대형마트에서 파견직으로 일하고 있는데 지나가는 고객이나 마트 관리자들이 유니폼을 입은 지민 씨의 몸매를 풍평하는 것이 일상다반사이다. 그러던 어느 날, 지민 씨가 물건을 정리하는 중에 지나가던 고객이 지민 씨의 엉덩이를 만졌고 지민 씨는 마트 관리자에게 피해 사실을 이야기하며 해결해 주라고 요구했다. 그러나 마트 관리자는 지민 씨가 해당 마트에서 일하기는 하지만 파견직이기에 마트 소속이 아니라며 문제 해결의 책임이 없다고 하고, 파견 업체에서는 피해가 마트에서 발생했으니 책임이 없다고 하고 있다. 지민 씨는 서로 해결을 떠넘기는 마트와 파견 업체 사이에서 혼란스럽다.

토론 거리

- 1 주변에서 고객이나 민원인에 의한 성희롱 사례를 경험하거나 들어본 적이 있나요?
- 2 고객이나 민원인에 의한 성희롱이 상황이 발생했을 때, 어떠한 조치가 이루어졌나요 (이루어져야 할까요)?
- 3 지민 씨가 안전한 환경에서 일하기 위해서 마트와 협력업체에서 할 수 있는 일은 무엇이 있을까요?
- 4 마트의 노동조합에서는 어떤 역할을 해야 할까요?

관련 기사

매일노동뉴스 2016. 10. 24. <대형마트 직원 '고객 폭언 감정노동' 첫 산재 인정>

출처: <http://m.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=140683>

문화일보 2017. 5. 24. <진상고객 응대거부·직원 심리치료…홈플러스도 '감정노동보호'나서>

출처: <http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&oid=021&aid=0002315212&sid1=001>

사례 13 피티쌤, 제 복근 좀 만져보세요



직장 특성: 피트니스클럽/서비스업/높은 성비/고객영업관리

상황 키워드: 언어적 성희롱, 신체적 성희롱/성적 농담/사내규정 만들기

대상: 프리랜서 강사/일반국민(고객)/고용주

사례

피트니스클럽에서 프리랜서 PT 강사로 일하고 있는 은애 씨는 회원들이 지나가면서 하는 말과 행동들 때문에 고민이 많다. 지나가면서 속옷 끈을 만지는 경우도 있고 회원이 운동을 통해 몸이 좋아졌다면 자신의 몸을 만져보라고 강요하는 경우도 있다. 그리고 “남자는 허벅지 힘이 좋아야 한다”며 은애 씨의 남자친구 신체 부위에 대해 묻곤 해서 곤란한 경우가 많지만 회원 관리 차원에서 불편함을 내색하지 못하고 있다. 또 사장에게 이러한 불편함을 털어놓는다고 하더라도 조직 차원에서 이에 대한 대응 규칙이 없어 제대로 해결되리라는 기대를 할 수 없는 실정이다.

토론 거리

- 1 은애 씨가 불편함을 내색하지 못하는 이유는 무엇일까요?
- 2 직장에서 사적인 질문을 받아 곤란했던 경험이 있나요?
- 3 내가 피트니스 클럽 관리자라면 성희롱 피해 예방 조치로 어떤 규칙을 만들 수 있을까요? 관리자에게 어떤 책임이 규정되어야 할까요?

관련 기사

일다 2015. 6. 9. <운동강사들의 불건강한 노동 이야기>

출처: http://www.ildaro.com/sub_read.html?uid=6710§ion=sc2

한겨레 2018. 1. 11. <[2017 비정규노동 수기 공모전 우수상] 나는 프리랜서입니다>

출처: <http://www.hani.co.kr/arti/opinion/because/827364.html#csidx479e5dc32c24756a7929257ae0fd2699>

TIP

평등한 조직 문화를 위한 사내규정 만들기

→ 평등한 조직 문화를 위한 관리자(사업주)의 노력 명시

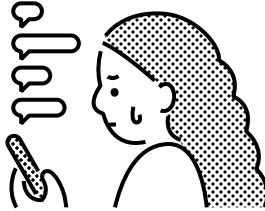
→ 성희롱 피해 절차 마련

① 무관용 원칙·적극적인 피해 회복 의무 명시

② 구체적인 피해자 보호 절차 명시(예: 유급휴가, 배치전환 등)

출처: 『성희롱 예방교육 표준강의안 2.0』

사례 14 다 너를 좋아해서 그런 거야



직장 특성: 콜센터/서비스업

상황 키워드: 언어적 성희롱/사생활 개입, 스토킹/동료 간

대상: 비정규직 직원/주변인

사례

콜센터에서 비정규직으로 일하고 있는 승지 씨는 고객 응대가 뛰어나 항상 우수 사원으로 선정되곤 했다. 그러던 어느 날, 승지 씨와 같은 직급의 남성 동료가 승지 씨가 거부하는데도 불구하고 집요하게 핸드폰 메시지를 통해 ‘나는 네가 좋은데 나랑 만날래?’, ‘나는 너랑 자고 싶어’라며 시간을 막론하고 괴롭힌다. 승지 씨는 회사 동료들에게 불쾌함을 호소했지만 동료들은 “다 너를 좋아해서 그런 거지”, “네가 한번 데이트 해줘”라면서 남성 동료를 두둔한다. 결국 승지 씨는 심한 스트레스로 업무 성과도 날로 떨어지게 되어 걱정이 많다.

토론 거리

- 1 같은 직급에서도 상대적으로 성희롱에 취약한 집단이 있을까요?
- 2 승지 씨가 스트레스를 받는 이유는 무엇일까요? 승지 씨의 문제를 해결하기 위해 필요한 것은 무엇일까요?
- 3 비슷한 사건을 경험한 적이 있나요? 있었다면 처리 절차가 어땠나요?

참고 자료

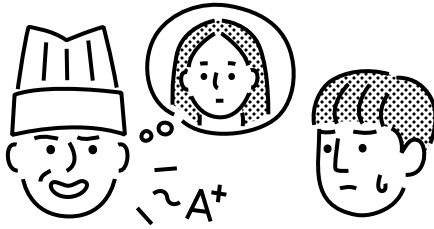
여성가족부 <2015년 성희롱 실태조사>

① 성희롱 행위자의 직급 - 상급자(39.8%), 동급자(15.6%), 하급자(32.6%), 기타(12%)

성희롱이 발생하는 맥락에는 직장 내 직급의 위계뿐만 아니라 성별과 연령 등의 위계가 함께 작동하면서 성희롱 피해 경험과 피해에 대한 행위자의 직급은 비교적 다양한 것으로 해석할 수 있음

② 여성들은 성별 권력에서 상대적으로 취약한 계층으로 성희롱 행위자의 대부분은 ‘남성(88.0%)’인 것으로 나타남

사례 15 진도는 어디까지 나갔어?



직장 특성: 요식업/자영업장/서비스업

상황 키워드: 언어적 성희롱/사생활 개입, 성적 농담

대상: 막내 직원/관리자 남성

사례

맛집으로 소문난 파스타집에서 막내 직원으로 일하는 동현 씨는 쉬는 날, 애인과 맛있는 파스타를 먹기 위해 가게로 향했다. 다음 날 동현 씨가 출근을 하니 조리장이 동현 씨에게 여자친구가 예쁘게 생겼다며, “내가 본 여자들 중 A급이네”, “여자친구와 진도는 어디까지 나갔나?”, “볼륨감이 있어서 만지는 맛이 있겠다”는 등의 말을 했다. 동현 씨는 기분이 나빴지만 이에 대해 문제를 제기하면 다른 사람들이 자신을 오버한다고 생각할까 봐 이야기를 못 했다. 하지만 조리장이 지속해서 애인에 대해 품평을 하길래 결국 가게를 그만두었다.

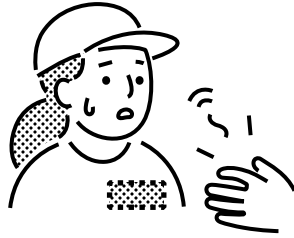
토론 거리

- 1 동현 씨는 어떠한 부분에서 불쾌함을 느꼈을까요?
- 2 일하는 공간에서 성적 사생활을 캐묻는 것에 대해서 어떻게 생각하나요?
- 3 일상 속에서 여성의 외모를 평가하는 말을 하거나 들은 적이 있나요?
- 4 내가 동현 씨와 함께 일하는 동료라면 동현 씨를 도와줄 수 있는 방법은 무엇일까요?

관련 기사

아시아경제 2018. 5. 13. <“예쁘면 공부 못해도 돼”...무심코 뱉은 말도 성희롱>
출처: <http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2018051305121092177>

사례 16 손님들이 그럴 수도 있지



직장 특성: 자영업장/서비스업/높은 성비

상황 키워드: 신체적 성희롱/2차 피해/성희롱 사건 처리

대상: 아르바이트생/일반국민(고객)/고용주, 주변인

사례

호프집에서 아르바이트를 하는 지우 씨는 일할 때 가슴에 반짝이는 이름표를 달고 있다. 남성 고객들은 이름이 뭐냐며 이름표에 손을 대거나 가슴을 가리키며 신기하다고 한마디씩 던지고 간다. 지우 씨는 기분이 좋지 않아 사장에게 말했지만 사장은 “손님들이 그럴 수도 있지”라며 알바비를 좀 더 챙겨줄 테니 참으라고 했다. 지우 씨는 본인이 어떻게 해도 문제가 해결될 것 같지 않아 신체 접촉을 하는 손님 앞에서 아무렇지 않은 척 웃고만 있다.

출처: 위 사례는 본 기사를 재구성하였음. <http://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=54925>

토론 거리

- 1 손님 행동에 대해 지우 씨가 대처를 할 수 없는 이유는 무엇일까요?
- 2 지우 씨가 일하는 가게 주인의 대처에 대해 어떻게 생각하나요?
- 3 내가 성희롱 가해자와 동석한 손님이었다면 어떻게 해야 할까요?

관련 기사

헤럴드경제 2016. 4. 25. <[알바의 눈물 ②] 한밤중 머리채 잡히고, “술 시중 들어라” 성희롱당하고>

출처: <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20160425000092>

뉴스포스트 2017. 5. 12. <‘손님은 왕’ 갈수록 심해지는 서비스직 폭력>

출처: <http://www.newspost.kr/news/articleView.html?idxno=54925>

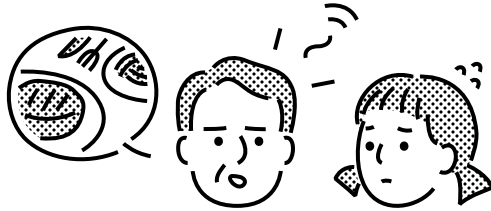
TIP

사업주는 고객 등 업무와 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 일정한 조치를 하도록 노력해야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항). 따라서 피해자는 사업주에게 근무 장소의 변경 등 일정한 조치를 해줄 것을 요구할 수 있습니다.

사업주는 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항). 사업주가 이를 위반하여 해고 등 불이익한 조치를 하면 지방고용노동관서에 신고하거나 노동위원회에 구제신청을 할 수도 있습니다. 가해자인 고객에 대해서는 불법행위를 이유로 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

출처: 법제처 찾기 쉬운 생활법령정보(<http://www.easylaw.go.kr>)

사례 17 일을 잘하니 맛있는 거 사줄게



직장 특성: 자영업장/서비스업

상황 키워드: 신체적 성희롱/그루밍범죄/업무시간 외

대상: 청소년 아르바이트생/고용주

사례

고등학생이자 집안의 실질적 가장인 시은이는 고깃집에서 서빙 아르바이트를 한다. 사장은 평소 시은이에게 일을 잘해서 예뻐 보인다는 칭찬을 자주 한다. 어느 날 전체 회식을 한 후 사장이 시은이에게 시간도 늦고 했으니 같이 찜질방에 가서 놀자고 한다. 시은이는 평소 사장이 자신에게 다정하게 대해주었기에 의심 없이 아르바이트를 같이하는 친구 효신이와 함께 사장을 따라 찜질방에 갔다. 그러나 찜질방에서 얘기하고 놀다가 효신이 먼저 자러 간 사이, 사장이 은근히 시은이에게 밀착해서 시은이는 친구와 같이 자겠다며 자리를 피했다. 그 후, 사장은 개인적으로 연락하며 맛있는 음식을 사주겠다며 만나자고 한다. 시은이는 사장의 요구를 거절하기도 어렵고 그렇다고 사장과 개인적으로 만나고 싶지도 않은 상황이다.

토론 거리

- 1 청소년 아르바이트생은 성희롱·성폭력 피해에 더 취약한가요? 만약 그렇다면 그 이유는 무엇일까요?
- 2 찜질방에서 사장이 한 행동이나 이후 사장의 개인적 만남 요구 등에 대해서 어떻게 생각하나요?
- 3 이러한 상황에서 시은이가 도움을 받을 수 있는 방법은 무엇이 있을까요?

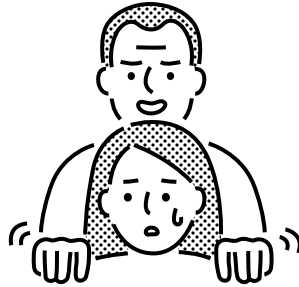
관련 기사

뉴시스 2014. 10. 29. <서울 여성 청소년 10명 중 7명 “알바 도중 성희롱 당해도 참고 일해”>
출처: http://www.newsis.com/ar_detail/view.html/?ar_id=NISX20141028_0013260942&cId=10201&pID=10200

참고 자료

그루밍(Grooming, 길들이기): 아동·청소년 대상 성범죄에서 전형적으로 나타나는 행위로, 성 착취 행위를 수월하게 하고 범죄의 폭로를 막으려는 목적으로 대인관계 및 사회적 환경이 취약한 대상자를 상대로 신뢰를 쌓거나 성적 가해 행동을 자연스럽게 받아들이도록 통제와 조종기술을 사용하는 것

사례 18 다 딸 같고 귀여워서 그래



직장 특성: 학교/교육업

상황 키워드: 언어적 성희롱, 신체적 성희롱/부당 해고

대상: 기간제 교사/부장 교사/인사 관리 교원

사례

수영 씨는 기간제 교사로 일하고 있다. 수영 씨는 학생들의 하교 후에 교실에 남아 정리를 하고 있었는데 교실로 부장 교사가 들어오더니 피로를 풀어준다며 혼자 있는 수영 씨의 어깨를 수차례 주무르고 일을 도와준다며 등 뒤에서 허리를 감싸고 손을 잡았다. 수영 씨가 놀라며 물려서자 부장은 “유난스럽게 왜 이래~ 딸 같고 귀여워서 그러는 건데! 내가 엉덩이를 치는 것도 아니고?”라며 적반하장으로 나온다. 수영 씨는 이 사건을 그냥 넘어갈 수는 없다고 생각하지만 옆 부서에서 부장의 성희롱에 대해 문제를 제기한 기간제 교사가 해고당했다는 것을 들었기에 쉽게 말할 수 없다. 수영 씨도 재계약을 앞두고 있기에 고민하다가 결국 부장 교사의 행동에 대해 문제 제기하는 것을 포기하기로 했다.

출처: 위 사례는 본 기사를 재구성하였음. <http://www.pn.or.kr/news/articleView.html?idxno=16167>

토론 거리

- 1 수영 씨가 부장 교사의 행동을 묵인한 이유는 무엇일까요?
- 2 위 상황에서 수영 씨의 기분은 어떠했을까요? 수영 씨가 도움을 받을 수 있는 방법은 무엇이 있을까요?
- 3 이런 상황이 반복되지 않도록 하기 위해 학교 구성원들이 할 수 있는 역할은 무엇일까요?

관련 기사

헤럴드경제 2018. 3. 6. <아니 이런게 성희롱이야? 네, 성희롱 맞습니다...>

출처: <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20180306000447>

KBS NEWS 2018. 4. 3. <기간제교사 40% 성희롱 피해 경험...성폭력 피해도 14%>

출처: <http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=3628751&ref=A>

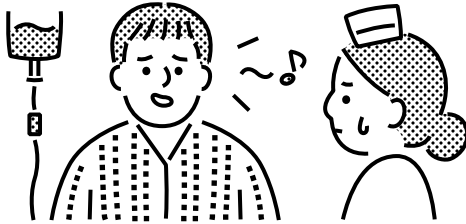
관련 영상

닷페이스 “Yes or No 입장정리 Part2 (feat.사회생활)”

2017, 여성가족부·한국양성평등교육진흥원·닷페이스

출처: 예방교육통합관리 사이트(<https://shp.mogef.go.kr/shp/front/main.do>)에서 활용 가능

사례 19 유니폼이 딱 붙어야 보기 좋지



직장 특성: 병원/의료계

상황 키워드: 언어적 성희롱/성희롱 사건 처리

대상: 실습생/40~50대 남성(고객), 주변인/실습 담당자, 취업실습 담당 교원

사례

간호학과에 다니고 있는 미림이는 이번 학기에 종합병원으로 실습을 나갔다. 그러던 어느 날, 휴게실에서 같이 실습하고 있는 친구가 환자의 상태를 체크하러 갔는데 환자가 친구에게 “유니폼이 더 붙어야 몸매가 드러나서 예쁘지”, “앞으로는 바지 말고 치마 유니폼 입고 와. 팬티 좀 보자”는 말을 했다고 한다. 미림이는 이 문제에 대해 병원의 실습 담당자에게 이야기를 하였지만 실습 담당자는 이들이 직원인 것이 아니라 실습생이기 때문에 병원에서는 책임이 없다고 말한다. 미림이는 학교에도 도움을 요청했지만 학교에서는 실습생이 문제를 일으키면 후배들이 그 병원에 다시는 못 간다며 쉬쉬한다. 그러는 사이 친구는 자신이 간호 일이 두렵고 무섭다며 학교를 그만둬야겠다는 생각이 든다고 미림이에게 고충을 토로한다.

토론 거리

- 1 실습 기간에 발생한 성희롱 피해에 대해 실습생이 적극적으로 대처하지 못하는 이유는 무엇일까요?
- 2 실습생, 간호사에 대한 환자의 성희롱이 가능한 이유는 무엇일까요? 이런 상황을 개선하기 위해서는 어떤 변화가 필요한가요?
- 3 실습 현장에서 성희롱·성폭력 문제가 발생했을 때, 실습 기관과 학교에서 할 수 있는 조치는 무엇이 있을까요?

관련 기사

서울경제 2017. 12. 8. <간호대생 절반 “실습 중 성희롱”...가해자 77%가 40~50대>

출처: <http://www.sedaily.com/NewsView/10ORXHP94R>

JTBC 2018. 6. 9. <성희롱에 때리기도...‘환자 횡포’에 고발 나선 간호사들>

출처: <http://news.jtbc.joins.com/html/799/NB11647799.html>

사례 20 인턴이 나와서 분위기 한번 띄워봐



직장 특성: 방송국/문화예술계/높은 성비

상황 키워드: 신체적 성희롱/회식

대상: 20대 인턴 여성/중간 관리자 남성/주변인

사례

아랑 씨는 방송국에서 인턴으로 일하고 있다. 아랑 씨의 계약 기간이 끝나는 것을 아쉬워 하며 회사에서는 마지막 회식 자리를 마련해주었다. 아랑 씨는 인턴은 끝났지만 이후 이 방송국에서 채용 공고가 뜰 수도 있다고 생각한다. 그러면 지금 자신이 방송국에 남기는 이미지가 추후 면접에서 영향을 줄 것 같고, 방송계가 서로서로 지인을 통해 알 수 있는 곳이기도 하기에 회식 분위기를 띄우고자 술도 주는 대로 마시고 노래방에서 춤도 추고 노래도 불렀다. 그런데 만취한 선임이 아랑 씨의 몸에 붙더니 블루스를 추자고 잡아당겼다. 아랑 씨는 이 상황이 당황스럽고 짜증 났지만 아무런 반응을 할 수 없다.

토론 거리

- 1 아랑 씨가 위 상황이 문제라고 생각하면서도 말하지 못한 이유는 무엇일까요?
- 2 내가 회식 자리에 같이 있던 직원이라면 선임의 행동에 어떻게 대처했을까요?
- 3 회식 자리에서 이런 일이 일어나지 않도록 하기 위해 필요한 것은 무엇일까요?

관련 기사

경향신문 2014. 9. 17. <회식 때 여직원 춤추게 하고 러브샷 강요...‘직장 내 성희롱’ 많다>

출처: http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201409172149295&code=940202

JTBC 2018. 4. 18. <[Talk쓰는 정치] 방송계에도 ‘성폭력’ 만연...사례 살펴보니>

출처: http://news.jtbc.joins.com/article/article.aspx?news_id=NB11620775

참고 자료

성희롱 성립요건 및 판단기준

㉮ 성희롱이란?

“성희롱”은 위계질서 또는 권력의 불평등에서 발생하는 문제로 상대방 동의 없이 일방적으로 성적 함의가 담긴 말이나 행동으로 인해 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 경우와 상대방이 성적 언동 또는 그 밖의 성적요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 불이익을 주는 경우 모두 성희롱에 해당한다.

“성희롱”의 유형은 크게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익이 발생하게 하는 유형으로 나뉜다. 이를 「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1에서 규정하는 직장 내 성희롱 판단기준 예시를 참조하면 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 성희롱으로 세분화 된다.

㉯ 성희롱 성립요건

“성희롱”이 성립하려면 행위자 및 피해자에 해당하는지의 여부를 파악하여야 한다. 또한, 업무 관련성 여부 및 행위자의 행위가 피해자에게 성적굴욕감을 유발했는지, 성적요구에 대한 불응을 이유로 고용상에 불이익으로 작용했는지 파악하여야 한다.



성희롱 성립요건

성희롱 유형 분류

구분	정의
육체적 성희롱	상대 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위 → 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 → 가슴·엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 → 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 성희롱	상대 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 행위 → 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함) → 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체 부위를 언급하는 행위 → 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 퍼트리는 행위 → 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
시각적 성희롱	상대 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적혐오감이나 불쾌감을 주는 행위 → 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(전화 문자, SNS, 팩시밀리 등을 이용하는 경우 포함) → 자신의 특정 신체 부위를 고의로 노출하거나 만지는 행위 → 상대방의 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위
기타 성희롱	사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동
고용상 불이익	채용탈락, 감봉, 승진탈락, 견직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

㉔ 성희롱 판단기준

“성희롱”은 ‘합리적 피해자의 관점’에서 판단해야 함

- 성희롱 여부를 판단할 때는 피해자의 주관적인 사정을 고려하되 피해자와 비슷한 조건과 상황에 있는 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 성적 언동에 대해 어떻게 반응했을까를 함께 고려하여야 함
- 위협적이고 적대적인 환경을 형성해 업무 능력을 저하하게 되는지를 검토하여야 함

“성희롱” 정의에서 ‘성적 굴욕감이나 혐오감’, ‘성적 언동 및 요구’가 뜻하는 바는 다음과 같다.

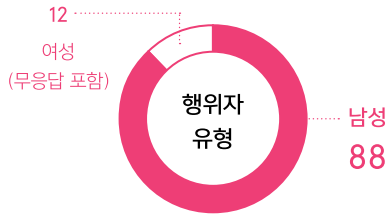
성적 굴욕감 및 혐오감, 성적 언동 및 요구 기준

성적 굴욕감, 혐오감	→ 피해자가 느끼는 불편한 감정으로 그 느낌은 행위자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 판단됨
	→ 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아닌 피해 당사자가 느낀 감정
성적 언동 및 요구	→ 신체의 접촉이나 성적 의사 표현뿐만 아닌 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 뜻함
	→ 행위자의 의도와는 무관하며 행위자가 성적 의도를 가지고 한 행동이 아니었다고 하더라도 성희롱으로 인정될 수 있음

성희롱 발생 현황

출처: 여성가족부 <2015 성희롱 실태 조사>

단위: %



발생 장소



피해 대처 결과

성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리 6.8

무응답 2.8

참고 넘어감 78.4

상급자 또는 동료와 면담 1.2

기타 1.1

사내기구를 통한 공식적인 처리 0.6

외부 기관을 통한 처리 0.3

여성 비정규직 차별 및 고충 실태

출처: 서울노동권익센터 「서울지역 여성 비정규직 노동실태와 지원방안 연구」

모성보호제도가 있지만
이용하지 못한다

10명 중 7명



비정규직이라는 이유로 차별을
당했을 때, 대응하지 못했다

10명 중 9명



노동권익을 보호받을 수 있는
노동조에 가입했다

10명 중 0.2명



업무 중 부당한 경험

회식 자리에서 피하니까 "야! 너 좀 만지면 어때냐?"라고 말해 그만됐죠. (방송작가, 만 22세)

여자라고 무시하고 너무 욕설을 많이 해요. (콜센터, 만 34세)

상사로부터

폭언경험

3.9%

성희롱

1.1%

고객으로부터

폭언경험

24.4%

성희롱

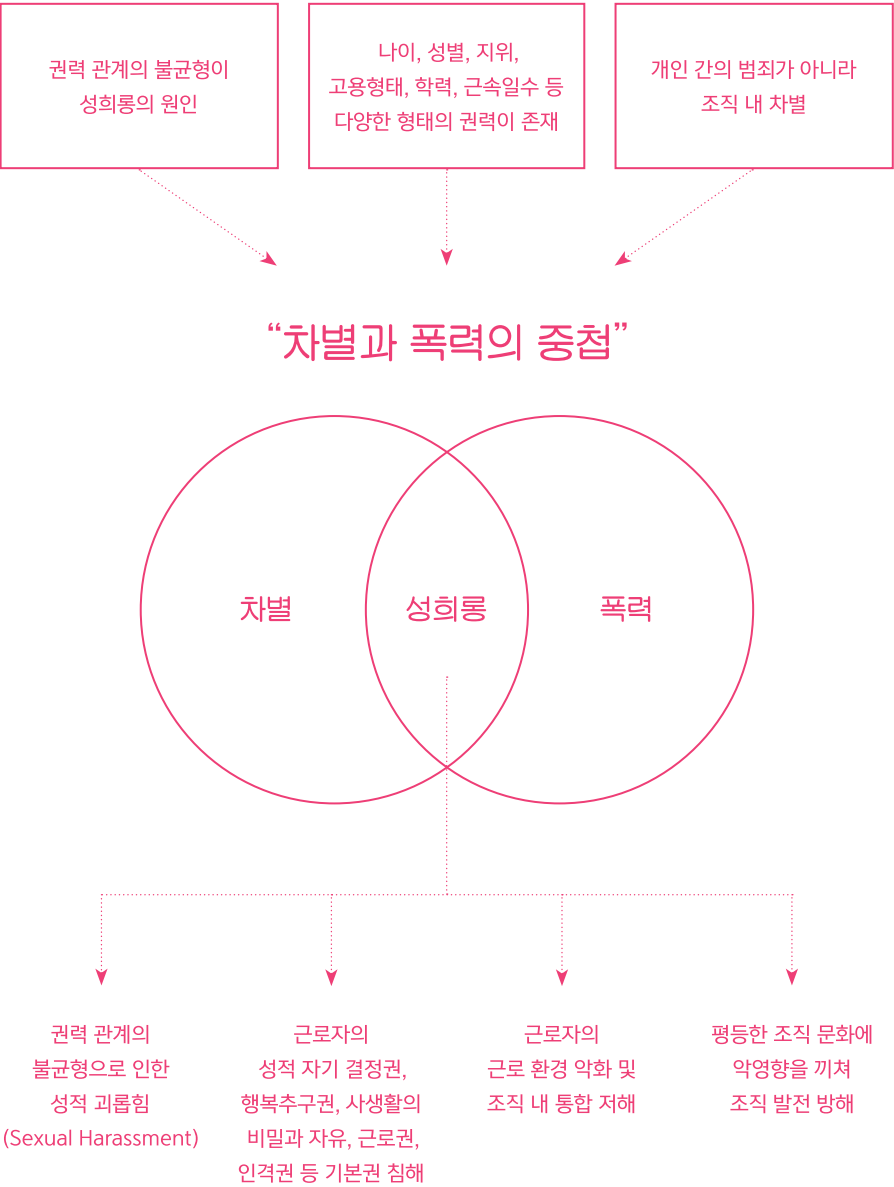
2.8%

부당한 경험에 대한 대응 (복수 응답) 단위: %

아무런 조치를 취하지 않음	83
개인적으로 회사에 항의	14
동료들과 집단으로 회사에 항의	5
관할 경찰서에 신고	4
회사를 사직	2
기타	2
여성가족부 등 진정	1

성희롱의 본질

출처: 『성희롱 예방교육 표준강의안 2.0』 6-8쪽



성희롱 2차 피해 유형

출처: 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」

① 업무 또는 고용상의 피해

- 조직 부적응을 이유로 하는 시말서, 경위서 작성
- 피해자·조력자에 대한 업무상 불이익
- 과도한 업무 또는 연관성 없는 업무 부여
- 해고, 권고사직, 휴가, 한직 발령, 재계약 거부
- 고용 관계에 대한 불이익 부여
- 인사 평가를 나쁘게 하는 등 업무 능력 평가에서 불이익 부여 등

② 동료 근로자에 의한 피해

- 직장 동료 내, 사무실 내에서 따돌림
- 업무 비협조 등을 통한 업무 방해
- 사회성이 떨어진다는 낙인, 모함, 의심
- 문제 제기를 비난하며 인내를 강요
- 행위자 편을 들며 피해자의 평소 행실에 대해 비난 등

③ 행위자에 의한 피해

- 문제 제기기에 대하여 명예훼손 등으로 고소하겠다고 협박
- 피해자의 평소 행실을 비난하며 문제 제기를 모함함
- 2차 가해 행위를 지속함
- 협박, 모욕, 합의·신고 철회 등을 종용·강요 등

④ 기관사건 처리 과정에서의 피해

- 피해자 개인 문제로 치부하기
- 처리 지연 또는 미조치, 효력 없는 형식적 조치하기
- 절차 강행 시 피해자에 대한 불이익이 있을 수 있다고 암시
- 사건 축소, 은폐
- 행위자 편향적 사건 처리, 불공정한 조치
- 사건처리 과정 및 결과 미통보
- 합의 강요, 사과 지시 후 사건 무마, 경징계 등

성희롱 2차 피해 방지 노력

출처: 『성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 강사지침서』 115쪽

① 임시분리조치

성희롱 신고 후 피해자에게 발생할 수 있는 2차 피해 예방·방지에 각별한 노력이 필요함. 1차적으로 행위자와 피해자 분리를 위하여 피해자에게 유급휴가를 부여하거나, 대기발령, 배치전환 등을 통해 임시분리조치를 취할 수 있음

TIP 단, 이와 같은 임시분리조치는 피해자의 의사에 반하지 않아야 함. 피해자가 임시분리조치를 원하지 않을 경우, 피해자에게 발생할 수 있는 2차 피해 방지를 위하여 관리자(사업주)의 주의가 필요함

② 피해자 심리 보호 및 지원

피해자의 빠른 피해 회복을 위하여 지지와 배려가 필요함. 고충상담원에 의한 심리적 지지 및 기타 기관, 위원을 통한 지지가 필요함. 상시근로자 수가

300인 미만인 중소기업의 경우 근로자지원 프로그램(Employee Assistance Program, EAP)을 통하여 지원받을 수 있음

③ 사후 피해 모니터링 및 방지

사건이나 피해자와 관련된 소문, 비난, 집단적 따돌림, 괴롭힘 등에 대하여 관리자(사업주)에 의한 관리가 필요함. 행위자에 의하여 2차 가해가 일어났을 경우 신속하게 이를 차단·신고해야 하며, 기타 구성원들에 의한 2차 피해 발생에 대한 적절한 징계 및 교육 등 후속 조치가 필요함

TIP 행위자 외 제3자(조력자)에 대한 보복행위 등 2차 피해 발생 방지도 중요함. 이에 대한 지속적인 모니터링 및 후속 조치가 필요함

고충상담원 제도

출처: 『성희롱(성폭력)고충상담원 업무매뉴얼』 11쪽

고충상담원의 역할

㉓ 고충상담창구란?

- 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위한 창구
- 조직 내외에 적극적으로 알려 이를 인지할 수 있도록 하여야 하며 고충 접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 함

㉔ 고충상담원이란?

- 고충 상담창구의 업무를 처리하기 위한 인력

고충 상담창구 주요 업무

1. 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방

- 고충상담원을 2인 이상 지정하되 남·여 1인 이상으로 인사 혹은 복무 담당자(관리자 포함), 노조(직장협의회) 간부 및 노조원, 성희롱 외부 전문가 등을 포함하여 지정
- 고충 상담 신청자가 직장동료와 상담하는 것에 대한 거부감과 두려움이 있을 경우 외부전문가를 고충상담원으로 지정할 수 있음

도움 받을 수 있는 방법

❶ 여성가족부 <여성긴급전화 1366>

365일 24시간 가정폭력·성폭력·성매매 등으로
긴급한 구조·보호 또는 상담을 필요로 하는
여성들이 언제라도 전화로 피해 상담을 받을 수
있도록 전국적으로 통일된 국번 없는 특수전화
「1366」을 「365일 24시간」 운영
→ 상담 전화: 1366

❷ 여성가족부 <공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터>

국가기관, 지방자치단체, 공직 유관기관 등 직장 내
성희롱·성폭력 피해 내용 상담
→ 신고방법: 온라인(비공개) 게시판(<http://www.women1366.kr/metoo>),
전화(02-735-7544), 우편
→ 상담시간: 10:00-17:00(점심시간 12:00-13:00), 토·일·공휴일은 온라인 게시판 이용
→ 신고자: 피해자 및 피해자의 조력인

❸ 고용노동부 <직장 내 성희롱 익명 신고>

직장 내 성희롱을 안심하고 신고할 수 있는 익명
신고 창구
→ 주소: <https://www.moel.go.kr/policyinfo/sexual/regist.do>

❹ 국가인권위원회 <성희롱 조사 구제>

전문 상담원과의 인권 관련 상담 제공
→ 상담 전화: 1331

❺ 청년유니온 <노동상담>

일터에서의 노동문제 상담
→ 온라인상담: <http://youthunion.kr>
→ 본부&서울청년유니온: 02-735-0262
→ 경기청년유니온: 010-3845-1003
→ 인천청년유니온: 010-8782-6015
→ 광주청년유니온: 062-225-0501
→ 대구청년유니온: 053-428-5579
→ 부산청년유니온: 010-7919-8051

❻ 직장 갑질 119

직장 갑질과 말도 안 되는 관행을 바꾸자는 취지로
모인 단체
→ 카카오톡 오픈 채팅: 직장갑질119
→ 이메일: gabjil119@gmail.com

⑦ 고용평등상담실

성차별, 모성권, 직장내 성희롱, 비정규직 등 직장내 문제 상담 지원

청별	단체명	주소	상담전화
서울청	(사)서울여성노동자회	서울 마포구 동교로 162-5, 5층	02-3141-3011
	(사)한국여성민우회	서울 마포구 월드컵로26길 39 시민공간 나루 3층	02-706-5050
	(사)여성노동법률지원센터	서울 영등포구 당산로20길 9-4 2층	0505-515-5050
중부청	(사)인천여성노동자회	인천 부평구 마장로 39-4 3층	032-524-8831
	(사)부천여성노동자회	경기 부천시 원미구 중동로248번길 86, 현해탈 704호	032-324-5815
	(사)수원여성노동자회	경기 수원시 팔달구 효원로 53 두리빌딩 3층	031-246-2080
	(사)안산여성노동자회	경기 안산시 단원구 고잔로 76, 1107호	031-494-4362
	한국노총 춘천영서지역지부	강원 춘천시 후석로440번길 9	033-243-7576
부산청	(사)부산여성회	부산 동래구 연안로59번길 99	051-506-2590
	(사)마산창원여성노동자회	경남 창원시 성산구 상남로 67 경창상가 5층	055-264-5049
	한국노총 울산지역본부	울산 남구 돌길로 129 (임시 이전사무실 돌길로 120)	052-261-4493
대구청	(사)대구여성회	대구 중구 공평로20길 32 보성빌딩 4층	053-427-4577
	(사)대구여성노동자회	대구 서구 국채보상로38길 35	053-428-6340
	(사)경주여성노동자회	경북 경주시 황성로64번길 26	054-744-9071
광주청	(사)광주여성노동자회	광주 서구 경열로 69-1, 5	062-361-3029
	(사)전북여성노동자회	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 2층	063-286-1633
	한국노총 광양지역지부	전남 광양시 불로로 123 근로자종합복지관	061-792-0365
	(사)제주여민회	제주 용담로 134 3층	064-756-7261
대전청	한국노총 충북지역본부	충북 청주시 서원구2순환로 1814-39	043-273-7801
	(사)대전여민회	대전 중구 동서대로1352번길 19	042-226-9790
	한국노총 충남지역본부	충남 천안시 동남구 충무로 457 근로자복지회관	041-551-9119

주체별 대응 방법

출처: 『직장 내 성희롱 예방과 대처를 위한 주체별 대응 매뉴얼』 10~11쪽

기관장

- 법정 예방교육 시행 철저
- 성희롱 행위자 무관용 원칙 천명
- 성희롱 사건에 대한 신속하고 공정한 조사 및 객관적 판단 관리·감독
- 피해자에 대한 불이익 또는 2차 피해 예방
- 성 평등한 조직문화 조성

관리자

① 사건 인지 단계

- 조직 내 성희롱 업무 담당 부서에 보고
- 상담 및 사건에 대한 비밀유지
- 피해자와 행위자 분리 방안 모색

② 성희롱 고충 상담 창구 인계단계

- 신속하고 공정한 절차 진행 협조
- 2차 피해 예방 및 진행 상황 주시

③ 사건종료 후

- 성희롱 예방교육 강화 및 모니터링
- 피해자와 행위자 분리 조치 유지
- 피해자 피해회복 및 불이익 금지 모니터링

고충상담원

상담단계

- 피해자 보호와 비밀유지 원칙 유지
- 신고를 결정하기에 앞서 충분한 정보 제공
- 신고 결정 후 서면 신고서 작성 및 제출 시 접수

조사단계

- 신고인/피신고인/참고인 조사
- 당사자 진술서 및 증거자료 보관

고충심의위원회 처리 단계

- 회의 진행 시, 자료 및 기록 관리 철저
- 개인정보 보호 및 비밀유지 중요

사건 종결 단계

- ① 합의사항 이행 여부 모니터링
- ② 징계 결정 시 절차 이행 확인
- ③ 필요한 후속 조치 실행
- ④ 당사자에게 최종 결과 통보

노동조합

- 조직 내 성희롱 예방교육 내실화 모색
- 규약과 협약 시 성희롱 관련 조항 포함
- 필요 시 피해자 지원 및 조력
- 피해자에 대한 불이익 조치 모니터링
- 성 평등한 조직문화 조성 노력

더 많은 사례

사례 1

40대 여성인 A 씨는 음식점에서 파트타임 아르바이트를 한다. A 씨는 평소에 술을 즐겨 마시지 않는데 어느 날 근무 중이던 A 씨에게 갑자기 사장이 갑자기 이렇게 말했다. “술도 못 마시면 재미가 없고 애교도 없다” 또 A 씨에게 업무와 무관한 사적인 내용의 메시지를 보내기도 했다. A 씨는 그런 사장이 불편하여 계속 무시하고 거절하였더니 사장은 A 씨에게 일을 그만둬달라고 한다. A 씨는 자신이 잘못된 점이 없는데 일방적으로 해고를 하는 것은 부당하다고 느꼈다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 2

은지 씨는 카페에서 2개월 정도 근무를 했다. 하루는 사장이 밖에서 술을 마시고 들어와 일하고 있는 은지 씨에게 사무실로 오라고 했다. 은지 씨가 사무실로 가자 사장은 “예쁜 은지, 너 좋아하는 거 알지?”, “직원으로 좋아한다는 말이야”, “뽀뽀 한 번에 300만 원이면 괜찮지 않아?”라고 말하였고 너무 놀라고 당황스러웠다. 결국 은지 씨는 사장의 성희롱 때문에 카페 아르바이트를 그만둘 수밖에 없었다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 3

30대 여성인 단비 씨는 계약직 직원이다. 문제는 회사 상사가 회사에 몰래카메라를 설치해 여성 직원들의 일거수일투족을 촬영하였다는 사실이 발각되었다는 것이다. 단비 씨와 다른 직원들은 상사의 처벌을 원하지만 회사 측에서는 상사 개인의 비리이기 때문에 직장 내 성희롱으로 처벌하기는 어렵다는 입장을 내놓았다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 4

건설회사에서 계약직으로 일하는 B 씨는 어느 날 부서 회식에 참석하였다. 부서 회식 후 2차로 가게 된 노래방에서 상사가 갑자기 B 씨에게 강제로 팔짱을 끼려 하였다. 당황한 B 씨가 팔을 빼자 상사는 B 씨에게 “뺨대지 말라”고 하였다. 또한, B 씨는 앉아서 노래방 책을 보고 있었는데, 상사가 얼굴을 만지려고 했다. B 씨는 상사의 예상치 못한 행동에 당황하여 얼른 그 자리를 빠져나왔고 이를 본 사람이 어렸 있었다. 다음날 회사에 출근해서 동료 직원들에게 어제 성희롱당했다고 얘기했더니, 동료 직원들은 “성희롱이요? 그 상사는 술 취하면 원래 그래요. 그냥 피하는 게 상책이에요”라고 말했다. 이후 직속 상사에게도 이 문제를 말했지만 “네가 이빠서 그런 거”라며 아무런 일도 아닌 것처럼 말한다. 이후 회사에서는 B 씨를 이상한 사람 취급하면서 일도 주지 않는다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 5

김 씨는 병원에서 계약직으로 근무하고 있는 물리치료사다. 김 씨가 지난 회식에 참석했을 때 실장은 김 씨에게 “첫 경험은 언제 해봤냐”고 물어보았고, 회사 엠티에 참석했을 때에는 실장이 “원나잇에 대해서 어떻게 생각하냐”는 질문을 했다. 최근에는 회식 후 갔던 노래방에서 김 씨가 만나고 있는 남성에게 대해 얘기를 하니, 실장은 “개랑 잤냐? 잘 거냐?”는 질문을 했다. 이후 실장이 다가와 허리에 손을 둘렀고 불쾌한 김 씨는 자리를 피했다. 더는 참을 수 없었던 김 씨는 앞으로 회식 자리에서 성적인 농담하지 말라고 하니 실장은 자신의 습관일 뿐이라고 변명하면서 “어떻게 하면 사과를 받아줄 거냐”, “술을 더 많이 사주면 되겠냐”고 한다. 병원장에게도 도움을 요청했지만, 병원장은 김 씨가 얘기했던 내용을 다른 직원에게 누설하고는 별다른 조치를 취하지 않았다. 김 씨는 병원장에 대한 법적 처벌이 가능한지 여부와 실장의 의료기사 면허 취소 소송이 가능한지 알고 싶다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 6

계약직으로 근무하고 있는 C 씨는 다른 부서 상사에게 성폭행을 당할 뻔했다. 형사고소를 한 상태인데, 아직 검찰에서 기소 여부가 확정되지 않았다. C 씨는 회사에 가해자를 성희롱으로 처리해달라고 요청했으나, 회사 측에서는 가해자에 대한 형사고소 건이 기소로 나와야 징계할 수 있다는 답변을 했고, 아무런 조치를 취하지 않았다. C 씨는 7개월째 가해자와 같은 회사에서 근무하고 있다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 7

지영 씨는 이탈리아 레스토랑에서 계약직 매니저로 일하고 있다. 지영 씨가 근무하고 있는 레스토랑에는 손님들이 조용하게 식사할 수 있는 룸이 몇 개 있다. 어느 날 룸에서 식사를 마치고 나온 손님이 룸 입구에서 지영 씨의 허리를 끌어당기고 가슴을 만졌다. 지영 씨는 사장께 이 일에 대하여 보고했지만, 사장은 어쩔 수 없으니 그냥 참으라고만 한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 8

30대 여성인 수진 씨는 공기업 사장실의 계약직 비서이다. 수진 씨의 상관인 수행비서 차장은 수진 씨에게 문자 메시지 등으로 언어적 성희롱을 수차례 했다. 손바닥을 손가락으로 굽고 뒤에서 껴안고 몸을 만지는 등의 성희롱도 수차례 했다. 수진 씨가 차장에게 지금까지 했던 성희롱에 대해 회사에 보고하겠다고 하자, 차장은 수진 씨의 업무 태도 등의 이유로 “계약 연장시키면 안 된다”는 말을 회사에 퍼뜨렸다. 결국 계약 만료로 하고 당한 수진 씨는 노동부에 진정을 넣어 차장의 행동이 성희롱임을 인정받았으나 회사에서 내린 징계는 (가해자의 고향으로) 지방 발령 보낸 것이다. 얼마 후 가해자는 예정되어 있던 프랑스로 파견을 가게 되었다. 가해자가 해외로 갔기 때문에 검찰에 기소 의견으로 송치되었던 사건이 기소중지가 되어 가해자에 대한 조사와 처벌이 이뤄지지 않고 있다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 9

골프장에서 캐디로 일하고 있는 D 씨는 퇴근 후 숙소가 있었다. 쉬고 있던 D 씨에게 부장이 ‘놀러 가겠다’고 메시지를 보냈고 D 씨는 ‘그러라고’ 했다. 숙소에서 부장과 함께 술을 마시던 중 부장이 그 자리에 누웠고 D 씨는 “일어나서 집에 가세요”라고 말했다. 갑자기 부장은 D 씨에게 키스하고 가슴을 만졌다. D 씨는 너무 놀라서 아무런 대응을 할 수 없었다. 다음 날 D 씨는 부장에게 메시지를 보내서 “어제 왜 그러셨냐”고 물어보았지만 부장은 “어제 무슨 일이 있었냐”, “술에 취해서 아무런 기억이 나지 않는다”고 말했다. D 씨는 너무 불쾌했지만 기억이 나지 않는다고 하니 별다른 방법이 없어 참기로 했다. 그러나 이후에도 부장은 “술 한잔하자”, “택시가 없으니 오늘 하루만 재워 달라”와 같은 내용의 메시지를 보냈고 D 씨가 이를 계속 모른 척하자 상사는 갑자기 다음 달부터 일을 그만두라고 했다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 10

미나 씨는 계약직 사원으로 1년째 근무 중이다. 하루는 회식 자리에서 화장실에 갔다가 나오는데, 평소 믿고 따르던 상사가 남자 화장실로 끌고 들어가서 “너랑 하고 싶다”고 말하며 강제로 입을 맞추었다. 미나 씨는 몸싸움 끝에 간신히 빠져나왔다. 미나 씨는 이 사실을 회사 팀장님에게 말씀드려 징계를 요구했다. 처음에 가해자는 잘못을 시인했지만 시간이 지나자 자기가 오히려 피해자라면서 가해 사실을 부인하고 오히려 미나 씨를 명예훼손으로 고소한다고 한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 11

사회복지서비스업 종사자인 이 씨는 직장에서 성희롱을 당했다. 이후 이 씨는 상급자에게 직장 내 성희롱으로 고충 처리를 요청하였으나 해결되지 않았고 상급기관에 민원을 넣었다. 그러한 내용이 언론에 노출이 되자 회사에서는 이 씨에게 업무지시 불이행을 이유로 반성문을 작성하라고 지시하였고 동료들과도 이야기를 나누지 못하게 하였다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 12

대학생이던 윤지는 학교를 통해 사업체 실습을 나가 레스토랑에서 일하게 되었다. 어느 날 일하고 있는 윤지에게 상사가 성희롱을 하였다. 윤지는 사건이 발생한 정황을 자세하게 기록하여 사업주에게 문제를 제기하였다. 현재 성희롱 가해자는 사업주로부터 해고 처분을 받았으나 아직까지 같은 레스토랑에서 윤지와 근무를 하고 있다. 게다가 가해자는 윤지에게 전화하여 “무고죄로 고소하겠다”라고 협박을 하는데, 윤지는 가해자가 무섭기도 하고 자신을 고소할까 봐 걱정이 된다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 13

웹디자인으로 일하는 E 씨는 직속 상급자인 대리로부터 두 차례 성희롱을 당했다. 더는 참을 수 없었던 E 씨가 가해자의 성희롱 때문에 퇴사하겠다고 회사에 알렸고 회사에서는 E 씨를 재택근무로 바꾸고 일을 주지 않았다. 급기야 회사는 “계약 기간 만료로 인해 퇴사하는 것으로 사직서를 쓰라”고 말하며 E 씨를 해고했다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 14

민경 씨는 제조업 관련 회사에서 비정규직으로 3년째 근무 중이다. 문제는 최근 민경 씨와 함께 일하고 있는 외국인 직원이 민경 씨에게 가슴을 만지고 싶다는 말을 한다는 것이다. 어느 날 외국인 직원이 민경 씨의 자리에 와서 가슴을 만졌고 그 상황이 CCTV에 찍혔다. 분노한 민경 씨는 사장에게 이 사실을 알렸지만, 사장은 “그 사람이 하는 일을 네가 대신할 거냐”며 오히려 민경 씨에게 화를 냈다. 가해자는 기술이 있으며 경력직으로 입사한 직원이기 때문에 사장은 민경 씨보다는 가해자를 감싼다. 민경 씨는 회사 내에서 문제 제기를 해보았지만 해결이 되지 않아 앞으로 어떻게 해야 할지 고민이 된다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 15

다정 씨는 기간제 교사로 일하고 있다. 한 번은 회식 자리에서 선배 교사가 다정 씨 옆자리로 와서 갑자기 손을 잡고 귓속말로 “남자 친구가 있냐”고 물었다. 다정 씨는 너무 불쾌했지만 상대가 학년 부장이라 문제 제기하지 않고 참았다. 이다음 회식 때에도 선배 교사는 다정 씨에게 손금을 봐준다면서 손을 만지고 몸을 밀착하였다. 2차로 갔던 노래방에서 그 선배 교사는 여자 교사들을 한 명씩 불러내어 블루스를 추자고 하였고 다정 씨가 이를 거절하자 “남자친구와 추려면 배워야 한다”며 강요하였다. 이후 다정 씨는 예정되어 있던 워크숍에 참석할 생각을 하니 너무 무서워 교감에게 성추행 사실을 알리고 불참하였다. 그 후 여자 교사들이 모인 자리에서 정교사 한 명이 다정 씨에게 “미혼이라 예민한 것은 이해되지만 남자가 술을 마시면 만질 수도 있다. 손 좀 잡았다고 신고하면 무서워서 살겠느냐”고 하였다. 그뿐만 아니라 다음 학기에는 가해자인 선배 교사가 전체 회식 담당이 된다고 하여서 두렵다. 다정 씨는 친한 동료들에게 이 사실을 알렸지만 “일 만들지 마라, 내년이 재계약 시점인데 재계약에 불리할 수 있다” 한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 16

40대 여성인 K 씨는 직장 상사로부터 성희롱을 당해 노동청에 진정을 넣었다. K 씨가 노동청에 출석 후 관찰 근로 감독관이 해당 사건을 잘 처리하여 가해자의 인사이동이 결정되었다. 이러한 절차가 진행되는 과정은 본사 측에서만 알고 있었고 K 씨가 속한 파견업체에서는 알지 못했다. 이후 사건에 대해 알게 된 파견업체 측은 K 씨에게 ‘가해자에 대해 조치도 하였으니 진정을 취하해 달라’는 요구를 하며 반복적으로 연락하고 K 씨의 집 앞에 찾아오기도 하였다. 또한, 사건 경위와 노동청 진정 내용 및 과정에 대한 경위서를 제출할 것을 요구한다. 사건의 피해자인 K 씨는 자신에게 사건과 관련하여 회사의 연락이 계속되자 스트레스를 받고 불편한 기분을 느낀다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 17

F 씨는 판매직 아르바이트를 하고 있다. 어느 날 출근하여 오전 직원 조회를 하던 중이었는데, 상급자가 고객이 엉덩이를 터치한 경우, “엉덩이가 닿아 죄송하다”고 고객에게 사과하라고 말했다. F 씨는 상급자의 말을 듣고는 너무 불쾌했지만 내색할 수 없어 고민에 빠지게 되었다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 18

혜진 씨는 아파트에서 청소용역으로 일한다. 근무한 지 6개월쯤 되었을 때, 혜진 씨가 속했던 용역 업체가 계약 종료가 되어 새로운 용역업체를 통해 다시 계약하게 되었다. 혜진 씨는 새로운 업체에서 근로계약서를 다시 썼고 업체에서는 “3개월 수습 기간을 다시 밟아야 하며, 이 기간에 불미스러운 일이 생기면 가차 없이 해고하겠다”고 통보했다. 문제는 한 달 후 발생하였는데, 다른 용역업체의 경비원이 뜬금없이 혜진 씨에게 “우유를 달라”고 말을 했다. 혜진 씨는 당황스러워하며 “우유는 마트에 가서 사드세요”라고 대답했다. 하지만 그 경비원은 혜진 씨에게 “나 우유 언제 줄 거야?”라는 말을 계속 반복하였고 다른 사람들과 함께 있을 때도 그랬다. 혜진 씨는 더는 참을 수 없어 경비실장에게 이 사실을 알렸다. 다음날 경비실장과 소장은 혜진 씨를 회의실로 불렀고 사건이 발생한 상황에 대해 물었다. 이 과정에서 소장이 “우유가 먹는 우유인지 수치감을 주는 우유인지”를 그 자리에서 반복 질문을 하였고 혜진 씨는 또다시 불쾌한 기분이 들었다. 이후 두 달이 지나서 업체 사장이 혜진 씨에게 계약 만료 통지서를 내밀면서 “3개월 수습 기간이 끝났으니 사인을 하라”고 말했다. 혜진 씨는 사장에게 “다른 사람들은 같은 서류를 받거나 서명하지 않았는데 나 혼자만 하는 게 이상하니 못 한다”고 말하니 사장은 집으로 하고 통보가 갈 거라고 말한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 19

화정 씨는 제조업에서 계약직으로 일하는 30대 여성이다. 어느 날 회식에 참석하였는데, 다른 부서의 상사가 화정 씨에게 강제로 키스를 했다. 다음날 그 상사가 화정 씨에게 미안하다고 사과했다. 화정 씨는 이 일이 소문 날까 봐 두려워졌고 다른 부서 상사에게 '발설하지 않는다'는 내용의 각서를 써달라고 요구했다. 화정 씨는 가해자를 처벌하고 싶지는 않지만, 나중에 소문이 나거나 이 일이 문제가 되고 손해를 입을까 두려워서 법적 대응 방법을 알아두고 싶다. 이후 화정 씨는 밤마다 악몽을 꾸고 잠을 잘 못 자 괴롭고 성희롱 피해 전문 상담 병원을 알아보려고 한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 20

P 씨는 학교에서 기간제 교사로 근무한다. 문제는 P 씨가 가르치는 학생 중 한 명이 P 씨의 치마 속을 사진 촬영하였다는 것이다. P 씨는 이 일을 그냥 넘어가고 싶지 않지만 기간제 교사 특성상 학교에 문제를 제기했을 때 재계약이 어려울 수 있어 고민이 되었다. 그렇다고 학생의 성희롱 행위를 그냥 넘어갈 수도 없다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 21

주연 씨는 상사와 술을 먹고 노래방을 갔을 때 성추행을 당했다. 주연 씨는 너무 불쾌했지만 그다음 날 상사가 주연 씨의 얼굴을 보기 어려워하고 미안해하는 것 같아서 덮고 넘어가려고 했다. 평소 상사의 이미지로 보았을 때 주연 씨는 다시 그런 일이 없을 것으로 생각했다. 그런데 몇 달 후에 상사와 출장을 같이 가게 되었는데, 주연 씨에게 팔짱을 끼라고 강요하고 억지로 안으려고 했다. 주연 씨는 당황스럽고 너무 무서워 회사에 아무런 문제 제기도 못 하고 퇴사를 했다. 퇴사 이후 주연 씨는 날이 갈수록 상사의 행동이 너무 생생히 떠올라서 기분이 나쁘고 자주 억울하다는 생각이 들고 일상에 지장이 생긴다. 주연 씨는 이제라도 그 상사를 처벌하고 싶어졌다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 22

G 씨는 회식 자리가 끝나 집에 가려고 택시를 타는데, 갑자기 회사 상사가 따라서 탔고 G 씨가 내릴 때 같이 따라 내려왔다. 그러더니 집에 가려는 G 씨를 억지로 붙잡고 노래방에 가자고 했다. G 씨는 싫다고 거절했지만, 계속되는 요구와 “할 말이 있다”는 상사의 말에 노래방에 가게 되었다. 그런데 노래방 안에서 상사가 갑자기 G 씨의 신체를 더듬고 강제로 포옹을 하려고 해 당황한 G 씨는 도망쳐 나왔다. 노래방에서 나온 후 상사에게 전화가 계속 왔지만 G 씨는 무서워서 받지 못했다. 그러자 상사에게서 “미안하다. 술을 먹어서 그랬다”는 내용의 메시지가 왔다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 23

H 씨는 최근 취업을 했다. 그런데 문제는 입사 이후부터 상사가 H 씨에게 “너는 내 스타일이다”, “나랑 잘 맞을 것 같다”며 계속 사귀자고 한다는 점이다. H 씨가 “애인이 있다”고 말하며 돌려서 거절했는데도 상사는 “남자친구를 버리고 나한테 오라”고 하면서 계속 H 씨를 괴롭힌다. H 씨는 계약직이라서 회사에 말을 하기도 어렵다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 24

O 씨는 상사에게 성추행을 당했고, 회사에 이 사실을 알렸다. 행위자는 성희롱 사실을 인정하고 퇴사하기로 했다. 그런데 회사의 임원이 관련 사건을 알고 나서 O 씨에게도 품위유지 위반으로 징계를 내리겠다고 한다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 25

미애 씨는 2년 차 직장인이다. 어느 날 회사에서 갑자기 상사가 다가와 미애 씨의 허리를 쿡 찔렀고 너무 놀란 미애 씨가 “뭐 하는 거냐?”고 소리 질렀더니, 상사는 오히려 큰소리를 쳤다. 그 상사는 평소에도 회사 여성 직원들을 자주 만지기로 유명한 사람이었다. 그 상사는 미애 씨가 소리를 지른 이후 내근직인 미애 씨에게 외근을 시키고 급여를 삭감했다. 규모가 작은 회사라서 성희롱으로 문제를 제기해도 해결되지 않을 것 같아 미애 씨는 걱정이 된다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 26

Y 씨는 공단에서 10년 넘게 계약직으로 일하고 있다. 문제는 최근 5개월간 직장 상사로부터 성희롱을 당했다는 것이다. 퇴근 후 부장과 마주치기 싫어도 부장은 Y 씨의 집 근처에 와서 기다리며 문자메시지를 보내고, 심지어 부장이 부부 성관계 장면을 촬영하여 메신저로 보낸 적도 있다. 한 번은 ‘여성의 자위 경험’에 대한 논문을 가지고 와서 Y 씨에게 보라고 하였다. 부장은 ○○대 야간 대학원에 다니고 있었기 때문에 P 씨는 ○○대학교 인권위원회에 민원을 냈고, 조정위원회가 열렸다. 조정위원회에서는 P 씨에게 국가인권위원회로 가는 것이 좋겠다고 하였다. Y 씨는 계약직이므로 6개월 근무한 뒤 퇴사하였다가 다시 재취업하는 형식인데, 이번에도 6개월 근무 후 퇴사하였고 동일한 지사에 지원하여 발표를 기다리고 있는 중이다. P 씨는 이 사건으로 서류에서 탈락하여 일을 못하게 될까 봐 걱정이 되고 부장이 뒤통나게 일을 하고 있다고 생각하면 화가 난다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2016 인권상담 사례집』

사례 27

L 씨는 회사 주임이 회식을 하자고 해서 동료 직원과 함께 회식에 참석했다. 그런데 회식 자리에서 상사는 L 씨의 신체를 만지고 “안아 달라”, “뽀뽀하자”고 말했다. 심지어 나중에는 L 씨의 머리를 잡고 이마와 볼에 뽀뽀를 하였다. L 씨는 당황스럽고 불쾌한 기분에 상사에게 “하지 말라”고 말하며 상사의 팔을 잡아 자신의 신체를 만지지 못하게 막았다. 상사는 “뭘 이런 걸 갖고 그러냐”는 식으로 말했다. L 씨는 주임과 계속 회사에서 얼굴을 봐야 하고 계약직 특성상 다른 팀으로 옮기는 것은 불가능하여 걱정이 된다. 이 일을 문제 삼아서 주임과의 관계가 틀어지면 회사 생활이 힘들어질까 봐 걱정이 되지만 그냥 넘어갈 수도 없다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 『2017 평등의 전화 상담사례집』

사례 28

방송작가 N 씨는 프로그램 담당 PD가 “빨아주는 멘트 써라”, “자막이 켜지지 못하네”, “회의할 때 왜 테이블에 가슴을 올려놓냐”, “여성 출연자는 얼굴이랑 몸매만 좋으면 다 출연시키지”라는 말을 하는 것에 문제가 있다고 생각한다. 하지만 방송작가는 프로그램 담당 PD에 의해 고용이 결정되는 프리랜서 신분이고 대부분 계약서도 없이 PD 입김으로 일자리가 주어지거나 박탈당하기 때문에 이 문제를 공론화하지 못하고 있다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. 오마이뉴스 2018. 4. 8. <“취업하려면 채굴 보여줘야...” 방송국에 만연한 성폭력>
http://star.ohmynews.com/NWS_Web/OhmyStar/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002419221&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news

사례 29

기간제 근로자인 규영 씨는 비정규직이나 나이가 어린 여성 직원에게만 성희롱을 하는 대리 때문에 고민이 많다. 대리가 사무실에서 여성 직원들의 옆구리를 만지는 것은 일상적이었고 어떤 인턴사원에게는 워크숍에서 강제로 입을 맞추려 했다. 결국 이 때문에 규영 씨는 상관에게 항의했지만 대리는 규영 씨를 따로 불러 정기적으로 계약해준다면 합의를 요구하다가 규영 씨가 거절하니 없던 일을 지어내서 규영 씨에게 누명을 씌웠다. 결국 규영 씨만 억울하게 사직하게 된다.

출처: 위 사례는 다음 자료를 재구성하였음. <2018 공공부문 성희롱·성폭력 온라인 실태 조사>

사례 30

프리랜서 학원 강사로 근무하는 영신 씨는 일이 있을 때만 한시적으로 고용이 되어 일하고 있다. 어느 날, 밤늦게 퇴근을 하게 된 영신 씨를 원장이 집에 데려다주겠다고 하여 차에 동승했는데 거의 다 도착해서 “차비를 내야지...”라며 허벅지를 만졌다. 또 다른 날은 원장이 업무 이야기를 해야 한다며 원장실로 영신 씨를 부르더니 반복적으로 영신 씨의 허벅지를 만졌다. 영신 씨는 원장의 손을 뿌리치며 성추행으로 고소하겠다고 했지만 원장은 사실 웃으며 고소를 해볼 테면 해보라는 식으로 나온다.

출처: 위 사례는 국가인권위원회 차별시정위원회 결정을 재구성 하였음(사건번호 07진차330 성희롱).

사례 31

고등학교 때부터 카페에서 아르바이트를 해온 재완 씨는 20살이 되자마자 호프집에서 아르바이트를 시작했다. 어느 날 재완 씨는 한 단골손님이 재완 씨의 특정 신체 부위를 뺨히 응시한다는 사실을 알게 됐다. 이뿐 아니었다. 이 손님은 서빙 하는 재완 씨의 손을 갑자기 잡기도 했다. 카페에서 몇 년간 아르바이트를 해왔던 재완 씨도 이런 경험은 처음이라 어떻게 대처해야 할지 고민이 된다. 또 이 문제를 제기했을 때 이상한 사람 취급당하거나 아르바이트에서 잘리지 않을까 걱정하고 있다.

사례 32

고등학교 졸업 후 막 20살이 된 준희는, 입사를 희망한 ○○기관에 이미 취직한 학교 선생의 도움을 많이 받고 입사에 성공했다. 이후 그 학교 선생을 직속 선임으로 만나게 된다. 어느 날 교생이 많으며 저녁을 사주겠다는 선생의 말에 준희는 이자가야에서 선생을 만났다. 선생은 술을 과하게 마셨고 준희에게도 계속해서 술을 권하였다. 만취한 선생은 귀갓길에 준희가 탄 택시 문을 억지로 열고 동승해 준희에게 기대오며 준희의 귀갓길까지 따라왔다. 선생이 정신을 못 차리는 틈을 타 도망쳤지만 그러지 못했다면 어떻게 됐을지 두렵다. 다음 날 선생은 평소와 다름없이 메시지를 보내 준희는 먼저 이야기를 꺼내기가 어렵다.

참고 문헌

- 여성가족부(2015), <2015 성희롱 실태 조사>
- 여성가족부(2018), <2018 공공부문 성희롱·성폭력 온라인 실태 조사>
- 여성가족부·한국양성평등교육진흥원(2016), 『성희롱 예방교육 표준강의안 2.0』*
- 한국양성평등교육진흥원(2016), 『직장 내 성희롱 예방과 대처를 위한 주제별 대응 매뉴얼』*
- 한국양성평등교육진흥원(2017), 『성희롱(성폭력)고충상담원 업무매뉴얼』*
- 고용노동부(2018), 『직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼』
- 서울노동권익센터(2018), 『서울지역 여성 비정규직 노동실태와 지원방안 연구』
- 국가인권위원회(2012), 『평등·합격, 차별·탈락』
- 국가인권위원회(2015), 『성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구』
- 국가인권위원회(2017), 『2016 인권상담 사례집』
- 한국여성노동자회(2018), 『2017 평등의 전화 상담사례집』

© 별표(*) 표시한 자료는 여성가족부 폭력예방교육 자료실(http://www.mogef.go.kr/oe/olb/oe_olb_s002.do?mid=etc605&div2=403)과 예방교육통합관리 사이트(<https://shp.mogef.go.kr/shp/front/main.do>)에서 활용 가능합니다.

비정규직·신입직원·인턴
폭력예방교육 토론사례집

이제 그녀 알아야 할 직장 내 성희롱 사례 20