

여성가족 정책사 현장 재조명 : 직장 내 성희롱 근절운동과 중점이슈 변화

책임연구원 : 민연경(서울시여성가족재단 선임연구원)

위촉연구원 : 이화용(서울시여성가족재단 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

우리나라에서 직장 내 성희롱은 여성단체의 다양한 활동으로 성희롱에 대한 범죄 인식과 함께 직장 내 여성들의 열악한 상황에 대한 관심을 촉발시켰습니다. 여성계를 중심으로 한 직장 내 성희롱 근절운동은 여성의 인권을 강화시킬 수 있는 원동력이 되었다고 할 수 있습니다. 사회적으로 성희롱 문제의 시각변화를 이끌어 낼 수 있는 계기가 되었지만, 관련 자료들을 수집하고 중요 이슈에 접근하는 노력은 미흡하였다는 점에서 서울시여성가족재단은 주목하게 되었고 그 과정에서 성평등도서관 「여기」 소장자료를 활용하게 되었습니다. 2015년 7월에 개관한 성평등도서관 「여기」는 정부·공공기관은 물론 여성단체, 시민들로부터 기증받은 도서로 운영하고 있다는 점에서 직장 내 성희롱에 관한 운동사적 측면의 의미를 재해석할 수 있었습니다. 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료를 해제하고 키워드 분석을 통해 직장 내 성희롱 근절운동에서의 중점이슈가 1990년대 성희롱 개념·원인·문제 제기, 2000년대 가해자 처벌, 2010년 피해자 보호, 기업문화로 변화하는 과정에서 여성단체의 주도적인 역할을 확인할 수 있었습니다. 또한 목록화되지 않은 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료의 역사적 가치를 재확인하고 관련 젠더 이슈 도출 및 시민과 함께하는 콘텐츠를 개발할 수 있는 계기가 되었습니다.

귀한 자료를 기증해주신 여성단체를 포함한 기증자와 인터뷰 과정에서 직장 내 성희롱 근절운동 관련 경험 및 정책적 지식을 전해주시는 활동가와 전문가분들께 감사인사를 드립니다. 앞으로 직장 내 성희롱 문제를 개선하기 위하여 조직문화 개선과 이를 위한 정부의 적극적인 제도 개선에 이 연구가 조금이라도 역할을 할 수 있기를 기대합니다.

2016년 12월
서울특별시여성가족재단
대표이사 강경희

Contents

I 서론 _ 1

1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6
3. 연구 추진 체계	11
4. 선행연구 검토	12
5. 연구의 의의	18

II 성평등도서관 「여기」 소장자료 현황 _ 21

1. 직장 내 성희롱 소장자료의 일반현황	23
1) 생산시기별 자료현황	23
2) 발행기관별 자료현황	27
2. 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 현황	31
1) 사례별 자료현황	31
2) 서울대 신교수 성희롱 사건 자료현황	35
3) 롯데호텔 성희롱 사건 자료현황	39
4) 현대차 하청업체 성희롱 사건 자료현황	40
5) 르노삼성차 성희롱 사건 자료현황	42

III 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건: 성희롱 문제제기 _ 45

1. 서울대 신교수 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의	47
1) 피해자 문제제기 및 여성단체의 성희롱 문제 공론화	47
2) 성희롱을 사회적 범죄로 인식	48
3) 성희롱 개념 법제화	49
4) 성희롱 판단기준: 피해자 성적 굴욕감	51
5) 고용조건의 위계에 의한 의도적 성적접촉	52
6) 직장 내 성희롱은 개인 간의 문제?	53
2. 서울대 신교수 성희롱 사건 소장자료 해제	55
1) 법정준비 자료: 성희롱 개념 도입, 문제제기	56
2) 법정진행 자료: 판례평석	60
3) 법정이후 자료: 재판승소	63
3. 1990년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석 ·	66
1) 1990년대 키워드: 성희롱 개념과 발생원인	67
2) 1990년대 발행기관별 키워드: 여성단체 주도 성희롱 개념화	69
3) 1990년대 키워드 네트워크: 서울대 신교수 성희롱 사건	70
4) 1990년대 발행기관별 키워드 네트워크: 성희롱 문제제기	72
4. 서울대 신교수 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계	74
1) 상담활동, 근절운동의 원동력 ‘우리, 이 법이 필요해요’	74
2) 최종 승소판결: 훌륭한 피해자, 법조인 그리고 여성단체	75
3) 성희롱 개념의 법제화와 협소함	76
4) 지속되고 있는 성희롱에 대한 수인한도론	79
5. 요약 및 시사점	80

IV 2000년 롯데호텔 성희롱 사건: 가해자 처벌 _ 83

1. 롯데호텔 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의	85
1) 직장 내 성희롱 집단소송	85
2) 직장 내 성희롱 판단기준: 업무관련성	87
3) 사용자 책임: 예방교육 실시	88
2. 롯데호텔 성희롱 사건 소장자료 해제	89
1) 사용자 책임 논의자료	89
2) 교육자료	91
3. 2000년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석 ·	93
1) 2000년 키워드: 가해자 처벌, 예방교육	93
2) 2000년대 발행기관별 키워드: 국가기관의 성희롱 법제화	96
3) 2000년 키워드 네트워크: 관련법령과 예방교육	99
4) 2000년대 발행기관별 키워드 네트워크: 여성단체의 가해자 처벌이슈	101
4. 롯데호텔 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계	105
1) 법원의 사용자 책임 첫 인정	106
2) 사용자의 성희롱예방교육 미실시 및 문제점	106
3) 가해자 처벌에 대한 사용자의 소극적 태도, 징계기준 불명확	109
4) 주변화 된 여성노동	111
5. 요약 및 시사점	115



2011년 현대차 하청업체·2013년 르노삼성차 성희롱 사건:

사용자 책임과 피해자 불이익 조치 _ 119

1. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의 · 121	
1) 현대차 하청업체 성희롱 사건: 성희롱 피해, 산업재해 인정	121
2) 독립된 법인격으로 사용자 책임 불인정	123
3) 원청업체 사용자 책임 묻기	124
4) 르노삼성차 성희롱 사건: 피해자 불이익조치 공론화	127
5) 피해자에 대한 불이익조치 금지규정 인정	129
6) 사용자 책임 인정	130
2. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 소장자료 해제	132
1) 현대차 하청업체 성희롱 사건	132
2) 르노삼성차 성희롱 사건	134
3. 2010년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석 · 140	
1) 2010년대 키워드: 피해자 불이익조치, 기업문화	140
2) 2010년대 발행기관별 키워드: 국가기관의 예방교육	143
3) 2010년대 키워드 네트워크: 예방교육과 사용자 책임	146
4) 2010년대 발행기관별 키워드 네트워크: 피해자 불이익조치 공론화 ...	148
4. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계 · 153	
1) 현대차 하청업체 성희롱 피해자의 원직복직	153
2) 르노삼성차 사건 항소심, 사용자 책임 인정 :	
법원의 사용자 책임에 관한 소극적 해석	155
3) 피해자 불이익 조치 인정과 조력자 불인정	157
4) 사건처리 과정에서의 피해자 2차 피해	158
5. 요약 및 시사점	161

VI 결론 및 향후 과제 _ 165

1. 분석결과 요약	167
2. 정책 개선방안	170
1) 가해자 처벌·피해자 불이익 조치 금지에 관한 정부의 적극적 역할	170
2) 실효성 있는 예방교육을 위한 정부의 관리감독 강화	174
3) 조직문화 개선을 위한 사용자 책임 강화	177
4) 성평등도서관 소장자료의 시민접근성 제고	179

■ 참고문헌 _ 183

Table Contents

표 목차

표 I-1	조사참여자의 일반특성	9
표 II-1	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 자료형태 현황	24
표 II-2	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 기증자별 자료형태 현황	25
표 II-3	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 기증자 현황	27
표 II-4	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 발행기관 현황	28
표 II-5	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 발행기관 구분 현황	31
표 II-6	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 자료형태 현황	32
표 II-7	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 기증자 현황	33
표 II-8	성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 발행기관 현황	34
표 II-9	성평등도서관의 서울대 신교수 성희롱 사건 소장자료 목록	35
표 II-10	성평등도서관의 롯데호텔 성희롱 사건 소장자료 목록	40
표 II-11	성평등도서관의 현대차 하청업체 성희롱 사건 소장자료 목록	41
표 II-12	성평등도서관의 르노삼성차 성희롱 사건 소장자료 목록	43
표 III-1	서울대 신교수 성희롱 사건 판결 주요내용	53
표 III-2	서울대 신교수 성희롱 사건 재판 준비자료	57
표 III-3	서울대 신교수 성희롱 사건 문제제기 자료	59
표 III-4	성희롱 개념논의 자료	61
표 III-5	서울대 신교수 성희롱 사건 판례평석회 자료	62
표 III-6	서울대 신교수 성희롱 사건 재판승소 기념자료	64
표 III-7	서울대 신교수 성희롱 사건 재판 이후 세미나 자료	66
표 III-8	직장 내 성희롱 소장자료의 키워드(1990년대)	68
표 III-9	직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간) 키워드(1990년대)	70
표 III-10	직장 내 성희롱 소장자료의 동시출현 키워드쌍(1990년대)	72
표 III-11	직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 동시출현 키워드쌍(1990년대)	74
표 IV-1	롯데호텔 성희롱 사건 판결 주요내용	89
표 IV-2	사용자 책임 논의자료	91
표 IV-3	교육자료	92
표 IV-4	직장 내 성희롱 소장자료의 키워드(2000년대)	94
표 IV-5	직장 내 성희롱 소장자료의 공통키워드(1990년, 2000년대)	95
표 IV-6	직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 키워드(2000년대)	97

표 IV-7	직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드(2000년대)	98
표 IV-8	직장 내 성희롱 소장자료의 동시출현 키워드쌍(2000년대)	101
표 IV-9	직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 동시출현 키워드쌍(2000년대)	103
표 IV-10	직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 동시출현 키워드쌍(2000년대)	105
표 IV-11	성별 비정규직근로자 비율(2000-2015)	113
표 IV-12	서울시 성별 월평균 임금(2008, 2013, 2014, 2015)	113
표 V-1	현대차 하청업체 성희롱 사건 판결 주요내용	126
표 V-2	르노삼성차 성희롱 사건 판결 주요내용	131
표 V-3	성희롱 분쟁해결 논의자료	133
표 V-4	피해자 불이익조치 논의자료	134
표 V-5	르노삼성차 성희롱 사건 고소장과 1·2심 판결문	135
표 V-6	르노삼성차 성희롱 사건 1심 재판 이전 세미나 자료	137
표 V-7	르노삼성차 성희롱 사건 1심 재판 이후 세미나 자료	138
표 V-8	르노삼성차 성희롱 사건 1·2심 재판 이후 판례평석회 자료	140
표 V-9	직장 내 성희롱 소장자료의 키워드(2010년대)	141
표 V-10	직장 내 성희롱 소장자료의 공통키워드(2000년, 2010년대)	143
표 V-11	직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 키워드(2010년대)	144
표 V-12	직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드(2010년대)	146
표 V-13	직장 내 성희롱 소장자료의 동시출현 키워드쌍(2010년대)	147
표 V-14	직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 동시출현 키워드쌍(2010년대)	150
표 V-15	직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 동시출현 키워드쌍(2010년대)	152
표 VI-1	정책 개선방안	182

Picture Contents

그림 목차

■ 그림 Ⅲ-1 ■ 직장 내 성희롱 키워드 네트워크(1990년대)	71
■ 그림 Ⅲ-2 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간) 키워드 네트워크(1990년대) ..	73
■ 그림 Ⅳ-1 ■ 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크(2000년대)	100
■ 그림 Ⅳ-2 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 키워드 네트워크(2000년대)	102
■ 그림 Ⅳ-3 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드 네트워크(2000년대) ·	104
■ 그림 Ⅴ-1 ■ 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크(2010년대)	147
■ 그림 Ⅴ-2 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간) 키워드 네트워크(2010년대)	149
■ 그림 Ⅴ-3 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드 네트워크(2010년대)	151

연구요약

□ 연구배경 및 목적

- 직장 내 성희롱 문제는 개인의 인권과 노동시장 내 노동권, 고용평등을 침해하는 성차별적 범죄라는 점에서 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법」(이하 「남녀고용평등법」), 「양성평등기본법」으로 규제하고 있음. 하지만 성희롱 예방교육을 의무화한지 올해로 15년이 지났음에도 불구하고 직장 내 성희롱 상담건수는 물론 상담전화에서 차지하는 비율 역시 증가하고 있어 피해자 보호 및 재발방지를 위한 법적 실효성이 문제시 되고 있음
- 우리나라에서 직장 내 성희롱 근절운동은 여성계를 중심으로 성희롱의 심각성을 사회에 알리고 이에 대한 해결을 촉구하기 위한 다양한 활동은 법률의 개정을 이끌어냈음. 사회적으로 성희롱 문제의 시각변화를 이끌어 낼 수 있는 기제가 되었지만 관련 자료들을 수집하고 중요 이슈에 접근하는 노력은 이루어지지 않았음
- 2015년 7월에 개관한 성평등도서관 「여기」는 정부·공공기관은 물론 여성단체, 시민이 기증한 도서로 성평등의 역사를 기록하고 기억하는 공간으로 ‘직장 내 성희롱’ 소장자료가 정책사적으로 얼마만큼 가치가 있는지, 중점이슈를 파악하는 필요성이 제기됨. 나아가 관련 젠더이슈를 도출함으로써 시민과 함께 콘텐츠 축적 및 시민과 이 문제를 공유하는 자리활성화가 필요함
- 본 연구는 1993년 서울대 신교수 사건부터 피해자 불이익조치를 인정한 르노삼성차 사건까지 직장 내 성희롱 주요 4개 사례를 운동사적 측면에서 재조명하고 1990년대, 2000년대, 2010년대 시기별 직장 내 성희롱 근절운동의 중점이슈를 살펴보고자 함. 특히, 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료를 해제함으로써 직장 내 성희롱 근절운동 현장에서 생성된 자료의 의미를 살펴봄. 이를 통해, 직장 내 성희롱을 둘러싼 다양한 이슈와 현재 노

동시장에서의 여성의 위치를 조명하여 여성근로자의 실질적인 성평등을 높일 수 있는 향후 정책적 지원방안을 모색하고자 함

□ 연구내용 및 방법

- 직장 내 성희롱 근절의 운동사적 의미를 파악하고자 1993년 서울대 신교수, 2000년 롯데호텔, 2011년 현대차 하청업체, 2013년 르노삼성차 성희롱 사건 4개 사례를 중심으로 문헌연구와 언론 기사를 검색함
- 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료의 정책사적 의미를 살펴보고자 시기별(1990년대·2000년대·2010년대), 사례별 발행기관, 자료유형, 주요 내용, 기증단체·기증자 현황을 해제하였음
- 직장 내 성희롱 시기별 중점이슈 변화를 파악하고자 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료 217편의 주제어(key word) 1,136개를 대상으로 빈도분석, 주제어(key word)쌍 네트워크 분석을 실시
 - 근절운동 중점이슈가 발행기관별(여성단체와 국가기관) 1990년대·2000년대·2010년대 시기별 차이가 있는지 살펴보고자 구분하여 비교분석
- 직장 내 성희롱 4개 사례별 근절운동 현장에서의 성과와 한계점, 2016년 노동시장에서 여성이 갖는 위치를 현재화하고자 여성단체 및 주요 사례 활동가, 전문가 크게 3개 집단을 대상으로 표적집단 면접조사(focus group interview, FGI) 실시

□ 연구결과

- II장에서는 성평등도서관 「여기」 직장 내 소장자료는 총 142건(세부자료 217편)으로 1990년대 44편, 2000년 100편, 2010년 73편이며, 이중 세부자료 87편(서울대 신교수 54편, 롯데호텔 14편, 현대차 하청업체 7편, 르노삼성차 12편)으로 확인되었음. 특히, 자료형태로는 세미나 자료집이 217편 중 122편(56.2%), 사례집 28편(12.9%), 단행본 24편(11%) 순으로 높게 나타났으며 발간기관으로는 여성단체 162편(74.7%)으로 성평등도서관 「여기」 소장자료를 상당부분 차지하고 있어 직장 내 성희롱 근절운동을 운동사 측면에서의 접

근이 적합한 것으로 확인됨

○ III~V 장에서는 서울대 신교수, 롯데호텔, 현대차 하청업체, 르노삼성차 성희롱 근절운동의 운동사적 성과와 한계를 사건의 전개과정과 소장자료 해제, 키워드 네트워크 분석, FGI를 통해 살펴보았음

- 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건은 피해자의 문제제기를 시작으로 성희롱 개념, 최종 승소판결에 이르기까지 여성단체의 적극적인 대응활동을 통해 우리 사회에 공론화되기 시작함. 성평등도서관 「여기」의 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 소장자료는 법정준비(성희롱 개념논의, 법적개념 도입 준비자료), 법정진행(성희롱 문제성 강조, 문제제기 자료), 법정이후(재판경과, 법원판결에 대한 비판적 접근) 단계로 구분되며 1990년대 중점 이슈 분석에서 국가기관의 발행자료는 성평등도서관 소장자료에서 발견되지 않은 반면 여성단체는 활발한 활동을 통해 공론화, 문제제기 노력을 확인할 수 있었음. 이처럼 서울대 신교수 성희롱 근절운동은 우리사회에 성희롱 개념 도입, 법적개념 인정, 피해자와 법조인, 여성단체 노력으로 승소판결에 이끈 반면 한계점으로 확인된 성희롱 법적개념의 협소함과 수인한도론은 2016년 현재도 지속되고 있음

- 1990년대 사용자 책임이 불인정된 사례를 극복하고 회식을 업무의 연장으로 인정하고 예방교육 의무위반을 통한 사용자 책임이 처음으로 인정된 2000년 롯데호텔 성희롱 사건의 경우, 여성계를 중심으로 직장 내 성희롱 근절을 위해 사용자의 적극적인 행동 필요성을 상기시켜준 사례임. 성평등도서관 「여기」 내 해당 자료는 사용자 책임과 함께 직장 내 성희롱 예방과 바람직한 기업문화에 관한 쟁점 등의 내용을 담고 있으며 예방교육의 중요성을 강조한 교육자료 형태로 나타남. 2000년대 직장 내 성희롱 관련 이슈의 경우, 국가기관은 성희롱 개념과 예방, 「남녀고용평등법」과 같은 법제화에 집중되어 있는 반면 여성단체는 국가기관과 비슷한 경향성을 보이면서도 가해자에 대한 강력한 처벌을 중요한 이슈로 논의하고 있었음. 사용자 책임 첫 인정, 성희롱 예방교육 근거마련에도 불구하고 영세사업장의 예방교육 미실시, 강사자격, 대규모 교육방식, 불명확한 가해자 징

제조치 기준, 2000년 롯데호텔 성희롱 사건의 피해자 대부분이 계약직 여성이었던 특성처럼 여전히 주변화 된 여성노동이 한계점으로 나타남

- 2011년 현대자동차 하청업체, 2013년 르노삼성차 성희롱 사건은 서울대 신교수 성희롱 사건 이후 그동안 여성계를 중심으로 꾸준히 공론화했던 피해자에 대한 불이익 조치가 인정되었으며 각각 피해자의 산업재해 인정, 가해자와 사용자 책임이 인정됐다는 점에서 의의를 가짐. 성평등도서관 「여기」 소장자료 해제결과와 2010년대 상위 빈출 키워드에서도 ‘피해자 불이익 조치’가 도출되었다는 점에서 이 같은 특징을 확인할 수 있었음. 특히, 여성단체 발간자료의 2010년대 상위 빈출 키워드로 ‘기업문화’가 나왔다는 점은 근본적인 문제해결을 위한 여성단체 근절운동의 노력이자 정책방향임을 재확인하였음. FGI 인터뷰 결과, 현대차 하청업체 성희롱 근절운동 현장에서 여성단체의 연대가 피해자의 원직복직에 중요한 역할을 수행한 점은 성과인 반면, 사용자 책임에 관한 법원의 소극적 해석이 한계점으로 지적되었음

- VI장에서는 연구 전체내용을 요약하고, 직장 내 성희롱 근절운동에서의 중점이슈가 1990년대 성희롱 개념·원인·문제제기, 2000년대 가해자 처벌, 2010년 피해자 보호, 기업문화로 변화하는 과정에서 여성단체의 주도적인 역할을 확인할 수 있었음. 또한 성평등도서관 「여기」가 여성단체는 물론 정부·공공기관, 시민의 기증도서로 운영하고 직장 내 성희롱 근절 법제정 요구의 정당성을 주장하는 여성계의 연구와 실천 활동을 재해석 할 수 있는 공간이라는 점에서 소장자료의 역사적 가치를 재확인 할 수 있었음
- 정부의 기존 자율적 해결에서 적극적인 개입 및 직장 내 성희롱 근본원인을 해결하기 위한 조직·공동체 차원의 문화개선 2가지 정책방향으로 (i) 가해자 처벌 및 피해자 불이익 조치 금지에 관한 정부의 적극적 역할, (ii) 예방교육의 실효성 확보, (iii) 조직문화 개선을 위한 사용자 책임 강화 그리고 (iv) 성평등도서관 소장자료의 시민접근성 제고 크게 4개 영역의 정책 개선안을 제안함

구분	내용
① 가해자 처벌·피해자 불이익조치에 관한 정부의 적극적 역할	- 서울시 10인 미만 영세사업장의 직장 내 성희롱 예방, 처벌규칙 명시화된 취업규칙·사규·단체협약 마련 의무화 - 서울시 무관용 원칙의 타지자체 및 중앙정부 적용 - 피해자 불이익조치 금지 명문화 (「공익신고자보호법」 제2조 6호 규정) - 사용자 의무불이행에 대한 징벌적 손해배상제 도입
② 실효성 있는 예방교육을 위한 정부의 관리감독 강화	- 교육대상자(성별·직급·업종 구분)와 내용(초·중·심화과정) 세분화 - 사업주의 교육 참여 관한 정부의 관리감독 강화 - 성희롱 예방교육 내용과 강사 전문성 제고 - 고충처리위원·고충처리상담원 여성비율 설정 - 고충처리상담원 대상 성인지성·사건처리 전문성 강화교육 확대
③ 조직문화 개선을 위한 사용자 책임 강화	- 조직문화 점검 및 합의절차를 만들어갈 수 있도록 사후처리에 관한 정부의 관리감독 강화 (예: 사건처리과정 결과보고서 의무제출 등) - 피해자를 조직문화 변화 첫 사람으로 생각하는 인식개선 필요
④ 성평등도서관 소장자료의 시민접근성 제고	- 여성단체와의 발간자료 기증 협약체결 등 지속적인 자료수집 - 온라인서비스 등 이용편의성 확보 - 예비 직장인인 특성화고등학생, 대학생(졸업예정)과 일반시민 대상 성평등 교육·학습 프로그램 제공

I

서론

1. 연구배경 및 목적
2. 연구내용 및 방법
3. 연구 추진 체계
4. 선행연구 검토
5. 연구의 의의

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구배경 및 목적

‘그 사람의 인격을 알고 싶다면 작은 권력을 쥐봐라(if you want to test a man’s character, give him power)’ 아브라함 링컨의 말이다. 이를 조직의 문제로 확대하면 현행 「국가인권위원회법」 제2조에서는 “지위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하는 행위 또는 성적 언동이나 그밖에 요구에 따르지 아니했다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위”를 성희롱으로 지칭하고 있다. 이처럼 직장 내 성희롱은 주로 권력관계 안에서 발생한다¹⁾. 직무 상 갖게 된 권한을 자칫 자신이 가진 힘으로 착각해 성희롱을 행하거나 거부 의사에 대한 보복으로 업무상의 불이익을 준다면 이는 권력남용을 넘어 고용관계에서의 기본적인 인권과 노동권을 침해하는 문제로 확장된다.

성희롱(sexual harassment)은 주로 직장에서 남성상사가 여성인 부하직원에서 성적인 말과 행동을 함으로써 고용과 관련한 피해를 준다는 점에서 차별의 문제다. 직장 내 성희롱 피해자 대부분이 여성이라는 현실을 감안한다면 여성노동자의 노동권을 보장하지 못하게 되는 것이고 경우에 따라서는 남성 가해자가 지닌 권력으로

1) 2012년 국가인권위원회가 발간한 「성희롱 사건 백서」를 보면, 처리된 1,152개 사건 중 중간관리자 이상이 평직원을 성희롱한 경우가 80.2%를 차지한다. 한국성폭력상담소에 직장 내 성폭력을 호소한 이들의 절반 이상 64.8%은 고용주와 상사로부터 피해를 당했다. 앞서 나온 국가인권위원회 백서에 따르면 피해자의 70% 이상이 사회생활 경험이 상대적으로 적은 20~30대였다.

인해 여성노동자 업무의 존속자체가 결정된다고 하는 경우이다. 이처럼 직장 내 성희롱은 권력 안에서 발생하기 때문에 피해자들은 가해자에게 사과를 받아내기가 현실적으로 쉽지 않은 상황이다. 나아가 최근에는 성희롱을 신고한 피해자를 오히려 괴롭히는 사용자의 불이익조치 심각성이 주목받고 있다. 결국 적대적인 근로환경에서 피해자 스스로의 업무지속을 어렵게 만드는 등 고용상의 성차별로써 성희롱은 여성의 노동시장 참여를 저해하는 중요한 요인 중의 하나이자 사회문제이다(김엘림, 2010). 결코 사소한 문제가 아니라 여성의 삶과 직장생활에 심대한 영향을 미치는 심각한 문제임을 보여준다. 따라서 직장 내 성희롱 문제는 개인의 인권과 근로시장 내 노동권, 고용평등을 침해하는 성차별적 범죄라는 점에서 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」), 「양성평등기본법」에 근거하여 규제하고 있다.

하지만 법과 현실 사이엔 아직 거리가 있어 보인다. 최종 승소판결을 얻기까지 6년간의 긴 시간이 걸린 ‘서울대 신교수 성희롱 사건’ 이후 1995년 「여성발전기본법」에서 직장 내 성희롱 법적개념이 처음 등장했고 성희롱예방교육을 의무화한지 올해로 15년이 지났지만 현실은 좀처럼 바뀌고 있지 않다. 여전히 여성근로자를 상대로 한 직장 내 성희롱 사건이 끊임없이 발생 및 증가하고 있다. 한국여성노동자회(2015) 평등의전화 상담사례 분석결과에 따르면, 직장 내 성희롱 상담이 2013년 236건에서 2015년 508건으로 2.5배 증가했다. 또한 상담전화에서 차지하는 성희롱 비율 역시 증가하고 있는 추세이다. 직장 내 성희롱을 기본적인 인권과 노동권을 침해하는 차별문제로 인식하고 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」으로 규제하고 있지만 현재도 지속되고 있어 피해자 보호 및 재발방지를 위한 법적 실효성이 문제시 되고 있다.

우리나라에서 직장 내 성희롱 근절운동은 여성에 대한 인식과 관련 법·제도 등을 변화시킨 대표적인 사례다. 성희롱에 대한 범죄인식이 희박했던 1993년 당시 여성단체의 다양한 활동은 법률의 발전뿐만 아니라 사회적으로 주목받지 못하였던 직장 내 여성들의 열악한 상황에 대한 관심을 촉발시켰으며, 여성의 인권을 강화시킬 수 있는 원동력이 되었다고 할 수 있다. 우리나라는 1993년 ‘서울대 신교수 성희롱 사건’을 계기로 직장 내 성희롱이 성폭력의 한 종류이자 범죄라는 사회적 인식이 확산

됨에 따라 1995년 「여성발전기본법」에 성희롱 규정을 포함하게 된다. 현재는 「남녀고용평등법」에서 성희롱이 발생했을 때 사용자가 즉시 개입해 해결하도록 의무화하고 있다. 만약 성희롱 발생사실을 인지하고도 사용자가 별다른 조치를 취하지 않으면 과태료 500만원이 부과되며, 성희롱 피해뿐만 아니라 성희롱 발생을 주장하는 사람에게도 해고 등의 불리한 조치를 취하지 못하도록 엄격히 금지(위반 시 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금)하고 있다. 또한 2013년부터는 전국 6만 7,000여 개 공공기관에서 매년 1시간 이상 성폭력 예방교육을 의무화하였다. 특히, 양성평등 실현 및 근로환경 개선을 위해 기존의 「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 전환되면서, 성희롱 예방과 피해자 보호에 관한 적절한 사후조치에 관한 국가와 지방자치단체의 대책마련을 포함하고 있다. 현재까지도 직장 내 성희롱 문제를 근절하기 위한 법률의 개정이 지속적으로 이루어지고 있으며 법률의 제·개정은 특히 많은 여성단체들의 다양한 활동과 노력을 통해 발전되고 있다. 이러한 여성단체에서 제기한 직장 내 성희롱 문제와 이에 대한 해결을 촉구하기 위한 토론회 및 심포지엄, 기자회견, 판례평석회 개최, 법정지원 등 다양한 활동은 법률의 개정을 이끌어 내고 사회적으로 성희롱 문제의 시각변화를 이끌어 낼 수 있는 기제가 되었지만, 관련 자료들을 수집하고 중요 이슈에 접근하는 노력은 이루어지지 않았다.

직장 내 성희롱 사례의 여성운동·정책사적 의미를 재조명하기 위하여 성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료를 대상으로 정책사적 가치와 중점이슈를 파악하고자 한다. 2015년 7월 서울시여성가족재단은 성평등의 역사를 기록하고 기억하는 공간을 만들어가고자 정부·공공기관은 물론 여성단체, 시민이 기증한 도서로 국내 첫 성평등도서관 「여기」를 개관하였다. 서울시자료(서울시, 재단, 시 자치단체, 시 산하기관 등)와 여성단체(한국여성민우회, 여성노동법률지원센터 등), 사람·기증별, 자료형태별, 시대별 아카이브를 운영하고 있다. 또한 성평등도서관 「여기」는 정책전문도서관으로 여성주의 일반, 정기간행물, 일반자료, 서울시 산하기관 서가, 전시 서가로 구분하고 있다. 특히, 일반자료는 주제에 따라 10개²⁾로 분류하고

2) (i)문화(문화일반·미디어·예술), (ii)여성주의(여성주의·여성운동), (iii)국제(국제연대·평화·통일), (iv)성·인권(인권·섹슈얼리티), (v)정치(정치참여·지역정치·풀뿌리), (vi)성주류화(성주류화·제도적 성평등·평가), (vii)노동·경제(노동권·노동환경·고용평등·일자리·경제일반), (viii)폭력(가정폭력·성폭력·성매매), (ix)건강·안전(건강·환경·안전), (x)가족(보육·가족돌봄·일가족양립) 등

있다. 현재 소장자료 정리가 진행 중으로 도서관 「여기」의 ‘직장 내 성희롱’ 소장자료가 정책사적으로 얼마만큼 가치가 있는지, 중점이슈를 파악하는 필요성이 제기된다. 목록화되지 않은 소장자료 중 직장 내 성희롱 관련 자료를 해제하고 관련 젠더이슈를 도출함으로써 시민과 함께 콘텐츠 축적 및 시민과 이 문제를 공유하는 자리 활성화가 필요하다.

본 연구의 목적은 크게 4가지다. 첫째, 성희롱도 범죄라는 사회적 인식이 생긴 1993년 서울대 신교수 사건부터 피해자 불이익조치를 인정한 르노삼성차 성희롱 사건까지 직장 내 성희롱 주요 사례를 운동사적 측면에서 재조명하고자 한다. 각 시기를 대표하는 사건으로 1993년 서울대 신교수, 2000년 롯데호텔 성희롱, 2011년 현대차 하청업체, 2013년 르노삼성차 성희롱 사건의 전개과정과 판결내용을 살펴본다. 또한 연구단체, 주요 사례 활동가, 전문가를 대상으로 면접조사를 실시하여 당시 직장 내 성희롱 근절운동 현장에서의 성과와 한계점, 2016년 노동시장에서 여성이 갖는 위치를 재해석·현재화 한다. 둘째, 1990년대, 2000년대, 2010년대 시기별 직장 내 성희롱 근절운동의 중점이슈를 살펴보고자 한다. 이를 위해 성평등도서관 자료 가운데 해당시기에 발행된 시기에 발행된 소장자료 대상 키워드 네트워크 분석을 실시한다. 셋째, 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료가 가지는 의미를 재해석하고자 한다. 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료를 해제함으로써 직장 내 성희롱 근절운동 현장에서 생성된 자료의 의미를 살펴본다. 마지막으로, 직장 내 성희롱을 둘러싼 다양한 이슈와 현재 노동시장에서의 여성의 위치를 조명하여 여성근로자의 실질적인 성평등을 높일 수 있는 향후 정책적 지원방안을 모색하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

본 연구는 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료 현황을 살펴보기 위하여 시기별, 발행기관별, 자료유형, 기증단체·기증자로 구분한다. 2016년 9월 28일자로 확인된 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 주제 소장자료는 단행본, 세미나

자료집, 서울대 조교 성희롱 사건 백서, 기증자료 등 형태로써 1991~2016년에 발간된 142건(세부자료 포함 217편)이다. 특히, 본 연구사례는 직장 내 성희롱 근절운동의 시기별 중점이슈 변화를 살펴보기 위하여 1993년 서울대 신교수, 2000년 롯데호텔, 2011년 현대차 하청업체, 2013년 르노삼성차 성희롱 사건 4개로 선정하였다. 그 이유는 크게 2가지로써 첫째, 서울대 신교수 성희롱 사건과 롯데호텔 성희롱 사건은 한국역사의 주요 자료를 제공하는 한국사데이터베이스(<http://db.history.go.kr>)에서 직장 내 성희롱 대표사건으로 소개되고 있다. 둘째, 서울대 신교수, 롯데호텔, 현대자동차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건은 각각 1990년·2000년·2010년대 시기별 대표사례로써 발생 이후 끊임없는 쟁점을 형성해 성희롱의 법적개념 도입, 성희롱 범주 확대, 가해자 책임인정, 예방교육 미이행 등에 관한 사용자의 책임 인정, 피해자에 대한 불이익조치 인정 등으로 이어지고 있다.

다음으로 직장 내 성희롱 근절운동이 어떠한 노력으로 이루어졌는지 파악하고자 4개 사례를 중심으로 관련 문헌연구와 언론 기사를 검색·정리하였다. 한국언론재단 기사 검색사이트 카인즈(www.kinds.or.kr)에서 제공하고 있는 중앙지 8개(경향신문, 국민일보, 내일신문, 문화일보, 서울신문, 세계일보, 한겨레, 한국일보)와 여성신문(www.womennews.co.kr) 홈페이지를 활용하여 직장 내 성희롱 근절운동 세부내용을 조사·정리하였다. 서울대 신교수 성희롱 사건의 경우, 1920년부터 1999년까지의 경향신문, 매일경제, 동아일보 기사를 제공하고 있는 네이버 뉴스 라이브러리(newslibrary.naver.com)를 활용하여 추가 조사하였다. 특히, 직장 내 성희롱 근절운동 노력으로 제정된 1995년 「여성발전기본법」 제정에서부터 최근까지 개정된 관련 법 변천과정 및 현황을 살펴보고자 법제처 국가법령정보센터(www.law.go.kr), 여성가족부 등 관련부처의 보고서, 연구논문 등을 검토하였다.

셋째, 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료의 의미를 재해석하고자 4개 사례별 자료해제와 1990년대·2000년대·2010년대 시기별 중점이슈를 파악하였다. 구체적으로, 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료 중에서도 1993년 서울대 신교수 성희롱, 2000년 롯데호텔 성희롱, 2011년 현대차 하청업체 성희롱, 2013년 르노삼성차 성희롱 사건 4개 사례자료가 차지하는 위치를 파악하기 위하여 사례별 자료현황을 해제하였다. 직장 내 성희롱 소장자료 중에서도 4개 사례로 확인된

87편을 대상으로 시기별 자료형태 및 주요 내용, 의미를 재해석하였다.

다음으로, 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 중점이슈 변화와 정책사적 의미를 살펴보기 위하여 217편의 주제어(key word)를 대상으로 빈도 분석, 주제어(key word)쌍 네트워크 분석을 실시한다. 본 연구에서 주제어(key word)를 분석대상으로 한 이유는 담론의 가장 기본단위이자 텍스트 데이터의 의미 있는 정보 발굴이 가능하다는 점에서 성희롱 근절운동의 중점이슈 경향성 파악 및 중점이슈 재해석이 용이하다. 먼저, 빈도분석은 2016년 9월 28일자로 확인된 세부자료 217편별 주제어(key word) 5개씩을 추출한 총 1,136개를 대상으로 한다. 프로그램은 한국어의 내용분석을 위한 소프트웨어인 KrKwic(korean keywords in context) 소프트웨어를 활용하여 출현단어(text)의 빈도를 도출한다. 상위빈도로 추출된 10개 주제어는 시기별 직장 내 성희롱 근절운동의 주요 논의정보를 제공한다. 특히, 직장 내 성희롱의 시기별 소장자료 의미와 중점이슈 파악에 있어서 근절운동의 주체인 여성단체와 국가기관 간 차이가 있는지를 살펴보고자 발행기관별로 구분하여 비교 분석하였다. 즉, 국가기관과 여성단체 발행기관별 주제어를 1990년대·2000년대·2010년대 시기별로 구분하여 살펴보았다.

다음으로, 네트워크 분석은 전체 시기별 키워드를 사용하였다 하더라도 그 키워드의 사용 맥락은 서로 다를 수 있기 때문에 함께 연결된 다른 키워드가 무엇인지 보아야 한다는 측면에서 의미가 있다. 특정 단어 사이의 연결이 다른 것들보다 반복된다면 이는 프레임적 특성을 가진다고 볼 수 있다. 시기별 직장 내 성희롱 근절운동 중점이슈 변화와 관계를 파악하기 위해 Netminer 프로그램을 활용하였다. Netminer 프로그램은 이해관계자 간, 쟁점 간 관계를 살펴보는 사회네트워크분석(social network analysis) 프로그램으로 본 연구에서는 시기별 직장 내 성희롱 근절운동 주요 키워드 간 관계를 살펴봄으로써 중점이슈의 의미를 재해석하고자 한다. 발행기관은 앞서 제시한 키워드 빈도분석과 같이 국가기관과 여성단체로 구분하였다. 시기별 발행기관의 키워드쌍을 제시 및 비교하였다.

다섯째, 직장 내 성희롱 4개 사례별 근절운동 현장에서의 성과와 한계점, 2016년 노동시장에서 여성이 갖는 위치를 재해석, 현재화하고자 여성단체 및 주요 사례 활동가, 전문가 크게 3개 집단을 대상으로 표적집단 면접조사(focus group interview,

FGI)를 실시하였다. 주요 사례별 소장자료의 생산배경과 의미, 직장 내 성희롱 근절 운동 경험과 성과, 한계점, 주요쟁점과 여성노동의 현실 등에 관한 다양한 해석을 듣고 의미를 도출하였다.

표 I-1 조사참여자의 일반특성

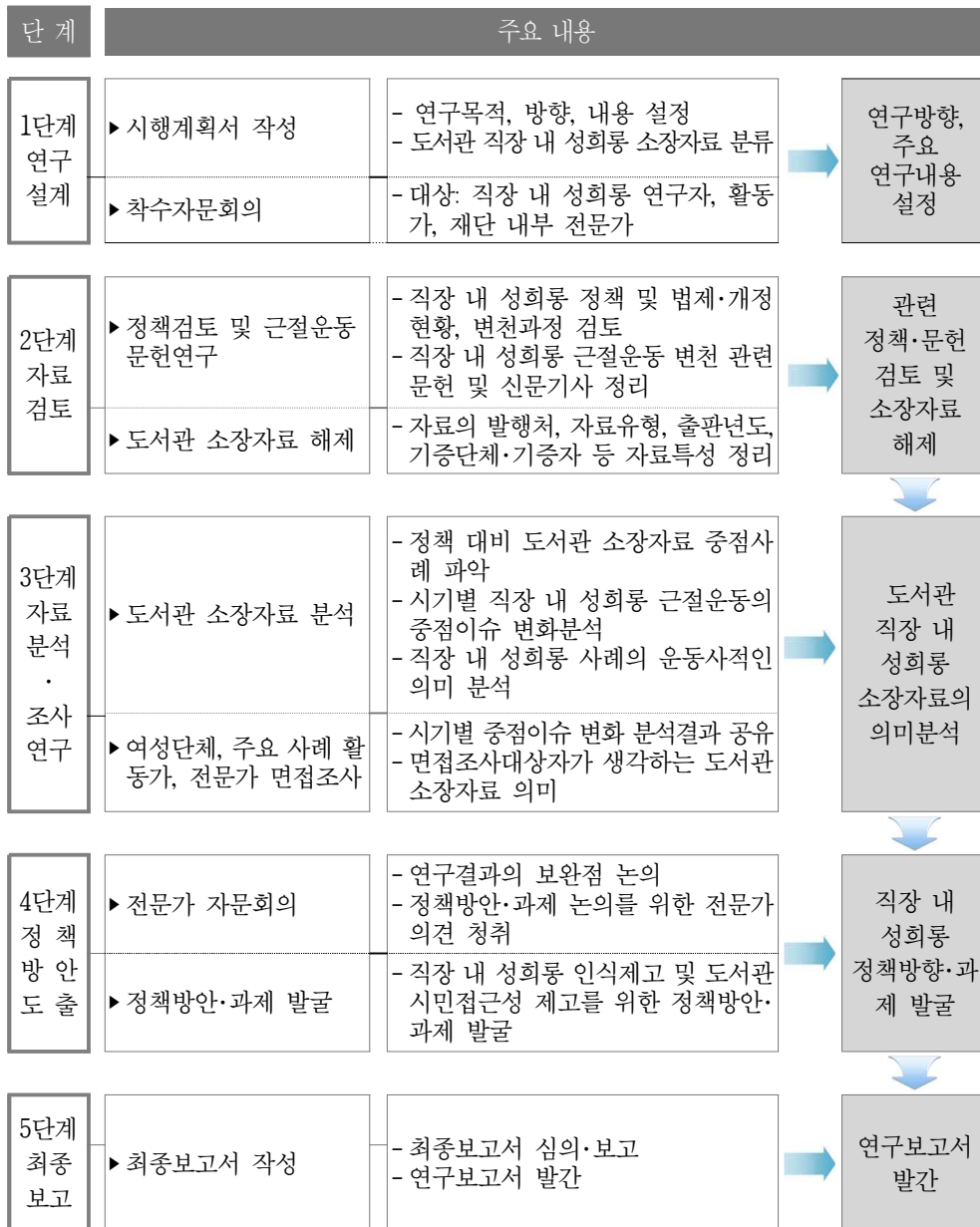
조사 집단	사례	소속
여성단체	A	A여성단체 전 대표
	B	B여성단체 상담실장
주요 사례 활동가	C	1993년 서울대조교성희롱공동대책위원회 총무간사
	D	2011년 현대차 하청업체 성희롱 사건 민주노총 여성부장
	E	2011년 현대차 하청업체 성희롱 사건 민주노총 여성위원장
	F	2013년 르노삼성차 성희롱 사건 총무간사
전문가	G	서울시 인권담당관 공무원
	H	국가인권위원회 여성인권팀 차별조사과 공무원, 1993년 서울대조교성희롱공동대책위원회 실무지원단
	I	C대학교 젠더법학전공 교수

이상의 내용을 정리하면 다음과 같다.

구분	분석대상	분석내용
문헌연구	직장 내 성희롱 관련 정부기관 선행연구 검토	직장 내 성희롱 관련 연구흐름 등
직장 내 성희롱 근절운동 경과분석	4개 사례별 직장 내 성희롱 근절운동 경과, 주요 판결내용 등	여성단체 활동을 중심으로 4개 사례별 (1993년 서울대 신교수, 2000년 롯데호 텔, 2000년 현대차 하청업체, 2013년 르 노삼성차 성희롱 사건) 근절운동과 주요 판결내용 등
면접조사	여성단체(2명), 활동가(4명), 전문가 (3명) 대상 FGI	근절운동 경험 및 성과, 애로사항, 노동 시장에서 여성이 갖는 위치 등
소장자료 현황분석	성평등도서관 내 직장 내 성희롱 소장 자료 총 147건(세부자료 217편)	4개 사례별, 시기별(1990년대, 2000년대, 2010년대) 자료형태 현황 등
소장자료 내용분석	성평등도서관 내 4개 사례별 소장자료 해제(세부자료 87편)	시간대별 세부자료 내용 및 자료형태 등
소장자료 키워드 분석	시기별 중점이슈 파악을 위한 소장자료 키워드 1,136개	시기별 직장 내 성희롱 중점이슈 내용, 의미, 경향성 변화, 4개 사례함의 등
정책방안 도출	전문가 자문	직장 내 성희롱 정책 개선사항에 관한 의견, 성평등도서관 관련 소장자료의 시 민접근성 제고 과제 등

3. 연구 추진 체계

본 연구의 추진 체계는 다음과 같다.



4. 선행연구 검토

직장 내 성희롱 관련 선행연구를 살펴보면, (i) 실태파악을 통한 개선방안 도출 연구(노동부, 2004; 교육부, 2007; 여성가족부, 2012; 한국여성정책연구원 2012; 2014; 2015, 교육부, 2015)와 (ii) 성희롱 법·제도에 관한 개선방안 연구(이정, 2003; 조주현, 2008; 윤혜정, 2010; 김민정, 2011; 민대숙, 2012; 김민정, 2013; 이소희, 2014; 김민정, 2015), (iii) 예방교육의 효과성과 표준교육·매뉴얼 개발연구(한국여성정책연구원 2001; 여성가족부, 2012; 2014; 2015), (iv) 운동사적 측면에서의 직장 내 성희롱 연구(나눔터, 1994; 서울대조교성희롱사건공동대책위원회, 2000; 나영, 2011; 한국성폭력상담소, 2011; 류형림, 2016) 크게 4가지 주제로 구분할 수 있다.

먼저, 대부분의 직장 내 성희롱 선행연구들은 사기업과 대학, 공직사회의 성희롱 발생현황을 살펴보고 문제점 검토, 개선방안을 다루고 있다. 노동부(2004), 한국여성정책연구원(2014)의 연구는 사기업 직장 내 성희롱을 다루고 있다. 노동부(2004) 연구는 직장 내 성희롱 실태파악을 위해 전국 고용평등상담실 등에 접수된 상담사례를 분석하고 피해자 보호·구제방안을 마련하고자 상담자와 근로감독관, 피해자를 인터뷰하였다. 문제제기 이후 2차 피해 및 사후피해로 인한 제도 실효성 반감 등을 지적하며 징벌적 손해배상 제도도입 고려, 행정기관을 통한 구제실효성 강화, 사업장별 특성에 맞는 예방교육실시 등을 제시하였다. 한국여성정책연구원(2014) 연구는 기업의 성희롱 예방체계 강화를 위한 방안마련을 목적으로 진행하였다. 성희롱 예방조치의 현황 및 문제점을 일반기업과 공공기관으로 구분하여 검토하였는데 일반기업의 경우, 소규모사업장, 비정규직, 인턴 등 사각지대 존재, 사업장의 특성, 성희롱 사건처리 경험 등과 공공기관은 높은 실시율에도 불구하고 동일한 형식의 예방교육, 안내의 불충분성 문제점이 제기됐다. 성희롱 예방강화를 위해 무관용 원칙 명시·예방지침의 모델제시, 예방교육의 질적 수준 관리·교육대상·취약집단 반영, 관리직의 역할·가해자 처분 가이드 제시 등이 제시되었다.

교육부(2007; 2015), 한국여성정책연구원(2012; 2015) 연구는 대학 내 성희롱 실태조사를 통한 예방 및 피해자 구제를 다루고 있다. 교육부(2007) 연구는 국내대학 성희롱상담소의 연간예산, 설치형태(독립기구 여부), 시설현황(별도 상담실 설치여부,

면적), 인력현황(전임 남·여 상담원 여부, 상담원의 근무형태·전공·인건비) 등을 주목하여 예방교육 활성화 방안을 도출하였다. 성희롱상담소 대부분은 부속기구 형태로 행정직원의 겸임상담원 비율이 높게 나타났다. 예방교육 강화방안으로 특정인력 초점교육모델에 따른 성희롱 고충상담 인력부족 해결, 콘텐츠 전문화·다양화 등이 제안됐다. 교육부(2015)는 대학 내 성희롱 문제해결에 가해자 동기나 태도이해를 주목하였다. 가해자 심층면접과 함께 일반대학생들의 심리적·사회적·구조적 문제점을 파악하고자 성폭력에 개입요인을 강간통념 등 왜곡된 성(sexuality) 인식, 성역할 규범, 성산업 인식, 생활만족도, 주관적 편견정도, 주관적 의사소통수준, 자기통제감으로 구분하여 설문조사하였다. 대학 내 성희롱 가해자 교육을 위한 정책제언으로 사건처리에 대한 정기적 학내 공지, 교육부의 가해자 교육프로그램 통합적 개발 관리 등이 제안되었다. 또한 한국여성정책연구원(2012) 연구의 경우, 독립적인 성희롱상담기구를 운영 중인 대학의 전문가, 직·간접 피해경험이 있는 여대생 9명을 대상으로 인터뷰를 실시하여 대학 내 성희롱은 교수, 남자 선후배, 높은 기수의 동문이나 타학교 남학생에 의한 언어적 성희롱이 많은 것으로 밝혔다. 대학은 초·중·고등학교와 달리 성희롱예방 의무교육 규정이 제시되고 있지 않아 교육을 하지 않아도 징벌강제성이 거의 없다는 점을 지적하며 개선방안으로 「교육기본법」과 대학평가에 고충처리조항 포함, 상담기구 운영과 위상 관련 법률 제정비를 제안하였다.

한국여성정책연구원(2015)은 공직사회 성희롱 사건의 현실과 사건처리과정에서의 한계파악 및 개선방안 마련을 목적으로 진행되었다. 보수적인 공직문화로 상담·신고의 어려움, 신고 후에도 사건은폐, 2차 가해발생 등의 문제점이 발생하는 것으로 확인되어 사건관리자의 인식개선, 사건처리 절차 전반에 외부전문가 참여 등을 제안하였다. 이러한 직장 내 성희롱 실태파악 및 개선방안 마련 선행연구들은 주로 관련 문헌자료와 법령·지침을 검토하고 미국·일본·독일사례 등을 소개하고 있다. 동시에 관련 전문가와 피해자 등을 인터뷰함으로써 다각적인 성희롱 예방시스템 강화방안과 사후조치 마련을 위해 시사점을 도출하고 있다.

두 번째, 성희롱 법·제도 연구를 통한 개선방안 연구로는 이정(2003), 조주현(2008), 윤혜정(2010), 김민정(2011), 민대숙(2012), 김민정(2013), 이소희(2014), 김민정(2015) 등의 연구가 있다. 특히, 성희롱에 관한 법·제도적 연구(이정, 2003; 김민정,

2011; 윤혜정, 2010; 김민정, 2013; 이소희, 2014)는 서울대 신교수, 롯데호텔, 현대차 하청업체, 르노삼성차 성희롱 사건 판례 등을 검토하면서 성희롱에 관한 사용자 책임, 피해자 보호 측면을 고찰하고 있다. 구체적으로 살펴보면, 조주현(2008)은 2000~2003년 발생한 대학 내 교수 성희롱 사건 중 3개 대학 사례를 중심으로 교수 성희롱이 학생 및 교직원에게 어떻게 경험되는지를 밝히고 있다. 이를 위해 피해학생, 학생대책위원회 학생, 조사·징계위원회 교수, 상담교수 등 11명을 대상으로 심층 면접하여 대학 내 교수성희롱 사건의 진행과정에서 각자 다양한 위치에서 사건을 경험방식을 해석하고 있다. 연구는 대학 내 성평등 체계가 마련되지 않은 상황이었던 1993년 서울대 조교 성희롱 사건 당시 성희롱이 성차별과 무관한 것으로 인지되어 성별 위계구조가 유지, 강화시키는 효과를 가져왔다고 보고 있다. 김민정(2011)은 서울대 신교수 성희롱 사건과 2000년 롯데호텔, 2008년 삼성전기 성희롱 사건의 주요 판례에 젠더관점이 제대로 반영되어 있는지를 비교법적으로 고찰하고 있다. 이들 사례를 중심으로 성희롱 판단기준과 판단이 시기별로 어떤 변화를 보이고 있는지를 살펴보고 있다. 이정(2003)과 윤혜정(2010) 연구는 롯데호텔 성희롱 사건 판례를 중심으로 해당 사건이 각각 사용자 책임과 피해자 구체 측면에서 가지는 의미와 더불어 법적관점의 한계점, 개선방안을 논하고 있다. 이정(2003)은 직장 내 성희롱과 사용자 책임 관계에 있어서 ‘직장 내 지위’와 ‘업무관련성’이 동시에 충족되어야 하는 조건으로 해석하는 판례가 사용자 책임의 범위를 축소하는 협소한 해석으로 보고 있다. 윤혜정(2010)은 직장 내 성희롱 사용자 책임과 가해자 역고소, 피해자 구제제도에 관한 법원판단이 가지는 의의와 한계를 살펴보고자 서울대 신교수, 롯데호텔 성희롱 사건을 포함한 직장 내 성희롱 여러 사건별 현행 법규범을 분석하였다. 김민정(2013)은 현대차 하청업체 성희롱 사건 판례를 중심으로 직장 내 성희롱의 불법행위 인정과 손해배상책임 인정범위, 원청업체와 하청업체 사용자의 책임범위, 비정규직에 대한 성희롱을 쟁점으로 구분하여 문제점과 개선방안을 논의하고 있다. 김민정(2015) 연구는 현대차 하청업체 성희롱 사건 판례를 대상으로 직장 내 성희롱 피해자 보호관련 법 현황을 예방교육과 사후조치로 구분하여 분석하고 있다. 사용자에게 대한 성희롱 방지, 피해자 보호를 위한 입법화 등을 강조하였다. 이소희(2014)는 르노삼성차에서 발생한 직장 내 성희롱 사건과 함께 문제제기 이후

피해자에 대한 불이익 조치 내용을 제시하고 있다. 이후 「남녀고용평등법」 제14조 2항 피해자 불이익조치 금지 조항이 있음에도 불구하고 여전히 자행되는 피해자 불이익 조치를 문제점으로 지적하며 미국의 「시민권법(Civil Right Acts)」을 소개하며 불이익조치를 겪는 노동자 보호규정을 제시하고 있다. 이밖에도 민대숙(2012)은 「남녀고용평등법」에서의 직장 내 성희롱 규제의 실효성을 강화하기 위한 법 개정 방향성을 제시하고 있다.

다음으로, 직장 내 성희롱 효과성 연구와 교육 및 매뉴얼 개발 연구가 있다. 직장 내 성희롱 효과성 연구들은 법시행과 예방교육 실시 이후의 성희롱 감소효과를 다루고 있다(한국여성정책연구원 2004; 여성가족부 2014). 한국여성정책연구원(2001)은 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법」 시행이 성희롱 예방 및 개선에 미친 효과를 분석하였다. 관련 법 시행은 성희롱 발생을 현저하게 감소시키며, 사기업 남녀종사자의 문제의식을 높인 것으로 확인되어 보다 실질적이고 효과적인 예방교육 실시, 정부의 규제강화를 제안하였다. 이러한 연구들은 생산직·사무직·판매서비스직 종사자와 예방교육 의무대상기관(국가·지자체, 공직유관단체, 학교, 유치원·어린이집) 담당자를 심층면접·설문조사하여 실증적인 예방교육의 효과를 분석하였다는 점에서 의미 있다. 나아가 남녀평등의식과 직장 내 성희롱 간의 상관관계를 살펴봄으로써 실질적인 대처방안 마련을 강조하였다.

직장 내 성희롱 관련 교육과 매뉴얼 개발에 관한 연구는 여성가족부에서 수행되었다. 여성가족부(2012)는 기업에서의 활용도를 높이하고자 기업의 수요를 반영한 성희롱예방교육모델을 개발하고 활용 가이드라인을 제시하였다. 최근 5년 이내 직장 내 성희롱예방교육 실시경험이 있는 전국 사업장 289개를 대상으로 교육방법 및 현황, 인식, 주요 내용, 효과성, 애로사항, 개선점 등을 설문 분석하였다. 사업장 규모가 작을수록 예방교육을 실시하지 않는 것으로 나타났다는 점, 1회 교육인원 대부분이 50명 초과로 과다하는 점을 들어 소규모 시설 대상 맞춤형 교육제공, 교육인원 적정화 등을 제안하였다. 여성가족부(2015) 연구에서는 성희롱 예방 및 사건처리 과정에서 관리자의 중요성을 주목하여 사건발생 이후, 사기업·공공기관·대학교 3개 유형 관리자의 역할을 제시하였다. 행위자 징계, 피해자에게 불리한 조치금지, 사용자에 대한 양벌규정 관련 사항을 강조하였다.

마지막으로, 운동사적 측면에서 직장 내 성희롱을 주목한 선행연구는 단순히 전개과정을 분석한 연구(나눔터, 1994; 나영, 2011)와 근절운동의 성과로 나타난 법·제도, 여성단체의 역할을 분석하는 연구(서울대조교성희롱사건공동대책위원회, 2000; 한국성폭력상담소, 2011; 류형림, 2016)로 구분할 수 있다. 먼저, 여성단체와 시민이 참여하는 운동관점을 통해 직장 내 성희롱 특정사례의 전개과정을 분석한 연구이다. 나눔터(1994)는 서울대 신교수 성희롱 사건을 계기로 성희롱을 추방하려는 시민 사회와 학교 등의 활동을 소개하고 있다. 여성단체, 학교, 법조인을 중심으로 여러 사회단체들이 ‘성희롱 문제를 걱정하는 시민모임’을 결성하고 성희롱 근절을 위한 연대활동 계획을 소개하고 있다. 또한 서울대 학생들을 대상으로 설문조사 결과로 대학 역시 성희롱 발생의 예외 장소가 아님을 강조하고 있다. ‘남녀고용평등을 위한 교수모임’으로 우리문화에서 성희롱을 어떻게 보아 왔는지 왜 고용상의 성차별인지에 대한 공청회를 보도함으로써 성희롱 문제를 해결하려는 다양한 행위자들의 활동을 제시하고 있다. 나영(2011)은 현대차 하청업체 성희롱 사건을 중심으로 부당해고 여성노동자 투쟁을 과정을 살펴보고 있다. 대리인과 공무원노조 여성위원장이 피해자와 함께 투쟁에 참여하게 된 이유 및 전개과정을 인터뷰하였다. 그 과정에서 여성노동자를 통제하기 위한 수단으로써의 성희롱과 함께 투쟁과정에서의 노조 가부장성을 비판하고 있다.

직장 내 성희롱 근절운동의 성과로 나타난 법·제도와 여성단체의 역할을 분석한 연구들이다(서울대조교성희롱사건공동대책위원회, 2000; 한국성폭력상담소, 2011; 류형림, 2016). 서울대조교성희롱사건공동대책위원회(2000)는 서울대 신교수 성희롱 사건을 계기로 남성들의 놀림정도로 여겨지던 언어적·성적 추근거림 등이 ‘성희롱’이라는 명명과 함께 성폭력이라는 사실을 사회에 인식시킨 여성운동사의 기념비적인 사건이라 평가했다. 6년의 소송과정에 함께 해준 참여자와 참여과정, 1차 공판이 시작된 1993년부터 1998년 상고심 선고까지의 법정지원, 공동대책위원회 회의, 공청회·세미나·판례 평석회 개최 일지, 재판부와 관련기관 의견서·건의서·참고자료 제출, 언론홍보 관련 활동 등을 소개하고 있다. 또한 1·2·3심 판결을 성희롱 요건 및 판단기준, 가해자 주관, 행위정도 등을 기준으로 비교하고 있다. 류형림(2016)은 한국여성민우회가 2013년부터 지원한 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건 공동대

책위원회의 활동내용과 1·2심 판결 의미, 한계를 소개하고 있다. 회사의 불이익 조치를 최초로 인정한 판결임에도 피해자에 대해 지속되고 있는 불이익 조치를 문제점으로 지적하고 있다.

한국성폭력상담소(2011)는 서울대 조교 성희롱 사건이 민사소송을 통해 여성운동의 쟁점을 풀어나간 공익소송과 여성운동의 결합이라는 점에서 주목했다. 당시, 한국성폭력상담소를 포함한 여성단체들이 성희롱 사건을 해결하기 위해 공대위, 공동 변호인단 구성 및 신고수를 비롯한 서울대 총장, 대한민국을 상대로 손해배상청구 소송을 제기한 계기 및 과정을 소개하고 있다. 특히, 한국성폭력상담소(2011)는 여성단체를 중심으로 한 성희롱 근절운동의 의미 다음과 같이 제시하고 있다. (i) 성희롱 관련 법·제도의 기본 틀을 만들고 변화시키는데 여성단체의 근절운동이 중요한 역할을 했다는 점, (ii) 피해자 보호나 권리 등을 위한 제도개선에까지 확대·적용하게 한 것, (iii) 제도변화를 통해 사회인식의 변화를 이끌어내고 (iv) 다른 운동 분야에도 바람직한 모델이 될 만한 성과를 거두었다는 점이다. 또한 (v) 여성단체의 성희롱 근절운동은 사회적으로 보이지 않던 문제를 성희롱이라고 명명함으로써 우리사회에 성희롱 문제의 심각성을 공론화한 점, (vi) 그동안 객관적이고 중립적으로 여겨진 기존의 법체계가 얼마나 남성 중심적이었고 여성의 경험과 목소리가 배제됐는지를 드러내면서 젠더관점으로 논의된 점, (vii) 다양한 사회문화적 활동과 분야별 연대활동을 통해 조직적인 힘을 결집시키고 이를 효율적으로 홍보해 큰 힘을 발휘한 경험 역시 빼놓을 수 없는 성과로 평가하고 있다.

한편, 한국성폭력상담소(2011)는 여성단체 활동이 여성주의적 관점의 성희롱 법·제도 마련 외에도 지속적인 점검 및 관리체계 부족, 여성단체 활동가의 지속적인 활동을 위한 인력·전문성 확보 문제, 근절운동의 지향점 재설정, 전체 활동에서의 상담과 근절운동의 비중에 관한 논의 등을 우려했다.

5. 연구의 의의

여성에 대한 폭력 금지법인 「성폭력특별법」의 실효성에 의문을 제시하며 여성운동 측면에서의 개선과제를 분석한 윤이화(2014)는 「성폭력특별법」 제정과 개정 이후에 이르기까지의 과정, 여성운동의 주요 이슈와 변화과정을 구체적으로 보여주고 있다. 더불어 이러한 성과, 한계와 함께 추가적인 이슈를 제시함으로써 향후 연구에 대한 필요성을 제시하였다. 유경희(2004) 연구에서는 「성폭력특별법」 제정 10년 후 이루어진 토론회의 내용을 기반으로 한국 반성폭력운동의 전개와 성과, 과제를 분석하였다. 특히, 10년 동안 이루어진 반성폭력 운동의 역사와 활동영역, 여성학적 입장을 통한 「성폭력특별법」, 성폭력예방 및 피해자보호 정책 등 다각적 관점을 통해 반성폭력 운동의 역사를 검토하였다. 이를 통해 보다 구체적인 영역으로 반성폭력 운동의 결과와 한계, 나아가 개선방안을 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다. 이처럼 「성폭력특별법」 제·개정에 관한 운동사적 접근의 연구들은 동적인 측면에서의 여성운동 변화과정 연구에 대한 필요성을 제시하였다. 한편, 직장 내 성희롱에 관한 연구들은 운동사적 측면의 전개과정을 분석한 연구 또는 근절운동의 성과로 나타난 법·제도, 여성단체의 역할을 분석한 연구에 불과하다. 특히, 직장 내 성희롱에 관한 윤혜정(2010), 박인혜(2011) 연구는 근절운동의 운동사적 접근과 함께 시기별 동적인 측면에서의 중점 이슈 변화의 필요성을 제시하고 있다. 윤혜정(2010)은 직장 내 성희롱 문제를 반드시 근절하기 위해서는 정책방안에 대해서 앞으로 더 많은 고민과 연구가 필요하다고 강조했다. 여전히 현재진행형인 직장 내 성희롱 문제 해결을 위한 최선의 방법이 무엇인지는 문헌분석을 중심으로 한 비교·검토 작업뿐만 아니라 여러 사례에서 제시하는 필요사항, 대안제시에 대한 후속연구 뒷받침을 제기하였다. 나아가 노동현장의 목소리 등에 관한 자료를 통한 연구가 필요성을 제기했다. 대표적인 여성인권단체인 여성의전화를 통해 한국의 여성인권 프레임변화 과정에 대한 연구한 박인혜(2011)는 여성인권 이슈가 ‘여성 인간화, 성폭력, 글로벌 여성인권’ 등으로 변화하며 성폭력 개념의 범위가 확대되는 역할을 수행했다고 보고 있다. 단순히 역사적 서술이나 단일사례 중심의 연구경향에서 벗어나 반성폭력 운동을 사회운동의 측면에서 접근하고 있다는 지점에서 의의를 갖는다. 반성폭력

운동을 하나의 단일사례로 정적인 측면에서의 접근이 아닌 시기별 동적인 사회운동의 변화과정 연구에 대한 필요성을 제시하였다. 하지만 박인혜(2011) 연구는 부분적 사례를 대상으로 하다 보니 양적으로 풍부한 연구가 진행되지 못했다. 한국성폭력상담소(2011) 역시 한계점으로 직장 내 성희롱 근절운동 관련 여성주의적 지향이 어느 정도 실현되었지에 관한 점검, 여성주의적 관점과 피해자에 관한 관점의 차이를 제시하고 있다. 나아가 지금까지의 여성단체의 직장 내 성희롱 근절운동이 법·제도 측면에서 성희롱 문제를 해결하는데 커다란 변화를 가져왔음에도 불구하고 아직까지 성희롱 문제가 해결되지 않는 이유는 무엇인지에 대한 쟁점변화 연구 필요성을 제시하고 있다.

본 연구는 직장 내 성희롱 관련 정책사의 단계적 변화를 살펴보고 그 과정에서 중요사건 의미, 정책과 사례 간 상호관계를 고찰함으로써 직장 내 성희롱 근절운동의 노력과 활동성과를 이끌어내고자 한다. 운동사적 관점을 통해 직장 내 성희롱 근절운동을 분석하고 근절운동이 형성되고 확장되는 과정에 대해 자세한 정보를 제공한다는 점에서 중요한 의의를 가진다고 볼 수 있다. 둘째, 분석의 범위를 단순히 법제·개정으로 한정짓지 않고 보다 여러 사례로 범위를 확장시켰다. 사례연구를 중심으로 성희롱의 법적 개념 도입에서부터 현재에 이르기까지 직장 내 성희롱 근절운동의 중점이슈를 살펴봄으로써 각 시기별 맥락과 함께 현재 노동시장에서 여성의 위치를 재조명할 수 있다는 점에서 의미를 가진다. 근절운동 초기과정에서 중요한 이슈 및 쟁점들이 현재에 와서 해결되었는지, 여전히 미해결된 과제로 남아있는지 변화과정을 살펴볼 수 있다. 나아가 주요한 행위자와 이슈 등을 포착하고 분석하는데 중요한 자료를 제공함으로써 향후 직장 내 성희롱 근절운동이 앞으로 나아가야 할, 중점으로 다뤄야 할 과제를 살펴볼 수 있다는 점에서 의의가 있다. 직장 내 성희롱 연구를 수행하는데 가장 근간이 되는 정보를 제공하는 역할을 수행할 것으로 기대된다. 마지막으로, 성평등도서관 「여기」는 시민단체와 함께 만들어나가는 공간이라는 점에서 직장 내 성희롱 관련 주요 여성단체, 근절운동 관계자, 연구자를 인터뷰하여 도서관 소장자료의 의미를 재해석하고 시민접근성 제고방안 및 정책방안을 모색하고자 한다.

II

성평등도서관 「여기」 소장자료 현황

1. 직장 내 성희롱 소장자료의 일반현황
2. 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 현황

II

성평등도서관 「여기」 소장자료 현황

1. 직장 내 성희롱 소장자료의 일반현황

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료를 파악하기 위해 생산시기별 기증자·기증단체, 자료형태 일반현황과 발행기관(국가기관, 여성단체, 기타)별 자료목록을 제시한다. 소장자료의 내용적 범위는 단행본, 세미나 자료집, 서울대 조교 성희롱 사건 백서 등 성평등도서관 자료전수로 한다. 시간적 범위는 1991년부터 2016년까지며 2016년 9월 30일 기준 확인된 자료는 총 142건(세부자료: 217편)에 달한다.

1) 생산시기별 자료현황

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 생산시기별 자료형태는 다음과 같다. 첫째, 1990년대 소장자료는 총 44편으로 나타났다. 자료형태는 세미나 자료집이 22편으로 가장 많았으며, 박원순 시장의 기증자료인 논문형태가 14편으로 두 번째로 많은 것으로 나타났다. 반면 사례집과 단행본은 각 3편, 보고서는 2편에 그치고 있으며 매뉴얼/교육자료 및 백서 등의 형태는 성평등도서관 자료에서 발견되지 않았다. 둘째, 2000년대 소장자료는 총 100편으로 1990년대에 비해 2배 이상 증가한 것을 알 수 있다. 자료형태에 따라 살펴보면 세미나 자료집이 56편으로 가장 많았으며, 단행본과 사례집, 보고서는 각각 14편, 13편, 12편의 순으로 나타났다. 또

한 1990년대에는 없던 매뉴얼/교육자료가 3편, 백서 자료가 2편 확인되었으며, 논문 및 고소장/판결문의 형태는 발견되지 않았다. 셋째, 2010년대 소장자료는 총 73편으로 2019년까지의 시기를 예상하면 더욱 증가할 것으로 보인다. 자료형태는 1990년대, 2000년대와 같이 세미나 자료집이 44편으로 가장 많았으며, 사례집 12편, 단행본 7편, 보고서 5편, 고소장/판결문이 3편, 매뉴얼/교육자료가 2편으로 확인되었다.

【 표 II-1 】 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 자료형태 현황

(단위 : 편, %)

구분	1991~ 1999	2000~ 2009	2010~ 현재	합계
세미나 자료집	22	56	44	122(56.2)
사례집	3	13	12	28(12.9)
단행본	3	14	7	24(11.1)
보고서	2	12	5	19(8.8)
논문	14			14(6.5)
매뉴얼/교육자료		3	2	5(2.3)
고소장/판결문			3	3(1.4)
백서		2		2(0.9)
전체	44(20.3)	100(46.1)	73(33.6)	217(100.0)

이를 종합하여 보면, 1990년대부터 현재까지 직장 내 성희롱 소장자료의 형태는 세미나 자료집이 총 122편으로 가장 많은 수를 차지하고 있으며 백서와 고소장/판결문 형태의 자료는 상대적으로 적은 편수를 나타내고 있다. 또한 생산시기별 특징으로 1990년대는 서울대 신교수 성희롱 사건에 참여한 박원순 시장의 기증자료인 논문형태가 해당시기 전체자료의 31.8%를 차지하고 있다. 2000년대 들어서는 백서 자료가 새로이 등장하고 있으며 1990년대 비해 보고서와 단행본, 사례집 자료가 큰 폭으로 증가하였다. 2010년대의 고소장/판결문의 자료형태가 새로이 나타난다는 특징을 보인다.

표 II-2 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 기증자별 자료형태 현황
 (단위 : 편, %)

구분	기증자	자료형태	자료 수	합계	
개인 (35)		단행본	5	35 (16.1)	
		매뉴얼/교육자료	2		
		보고서	16		
		사례집	1		
		세미나 자료집	9		
단체 (163)	한국여성민우회	단행본	4	74(34.1)	
		백서	2		
		보고서	1		
		사례집	2		
		세미나 자료집	61		
		고소장/판결문	2		
		매뉴얼	1		
	여성노동법률지원센터	단행본	1	43 (19.8)	
		보고서	4		
		세미나 자료집	38		
	한국여성노동자회	매뉴얼/교육자료	1	25 (11.5)	
		세미나 자료집	4		
		단행본	1		
		사례집	19		
	한국성폭력상담소	단행본	2	7 (3.2)	
		세미나 자료집	5		
	국가인권위원회	보고서	1	5 (2.3)	
		사례집	4		
	한국여성노동연구소	사례집	2	2(0.9)	
	한국여성노동자협의회	단행본	1	2(0.9)	
		보고서	1		
	비정규직 여성 권리찾기 운동본부	단행본	1	1(0.5)	
	한국여성의전화	단행본	1	1(0.5)	
	한국YWCA연합회	보고서	1	1(0.5)	
	한국형사정책연구원	보고서	1	1(0.5)	
	확인불가 (19)		단행본	7	19(8.8)
			매뉴얼/교육자료	1	
			보고서	6	
			세미나 자료집	5	
	총계			217(100.0)	

한편 성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 기증자는 개인과 단체로 구분된다. 개인 기증자 자료는 35편으로 전체 자료의 16.1%에 해당한다. 단체 기증 자료는 전체 자료의 83.9%에 해당하는 182편이고 한국여성민우회가 74편으로 가장 많았으며 여성노동법률지원센터가 43편으로 뒤를 이었다. 또한 한국여성노동자회 25편, 한국성폭력상담소가 7편, 국가인권위원회 5편순으로 나타났다. 이외에 기증자의 확인이 불가능한 자료는 총 19편으로 확인되었다.

개인 기증자의 기증자료 형태는 논문이 14편으로 가장 많았으며, 세미나 자료집 9편, 보고서 4편, 단행본 3편 등의 순으로 나타났다. 단체 기증의 자료형태는 세미나 자료집이 108편으로 가장 많았으며, 사례집 27편, 단행본 11편, 보고서 9편의 순으로 나타났다. 따라서 기증자 유형별 자료형태를 살펴보면 개인의 논문과 세미나 자료집이 개인 기증 전체 자료의 65.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 단체의 경우 세미나 자료집이 단체 기증 전체 자료의 67.1%를 차지하고 있다. 한편 전체 217편의 자료 가운데 8.8%에 해당하는 19편은 기증자의 확인이 불가능한 것으로 나타났다.

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 시기별·기증자별 자료 현황은 다음과 같다. 첫째, 1990년대 개인 기증자의 자료는 17편으로 나타났으며 단체 기증은 27편으로 총 44편이 기증되었다. 1990년대는 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건을 시작으로 직장 내 성희롱 근절운동의 태동기로 볼 수 있으며 기증자료는 특정 개인과 특정 단체 등에 집중되어 있는 것을 볼 수 있다.

둘째, 2000년대 들어서 단체 기증은 활발해진 반면, 개인 기증은 다소 약화된 것으로 보인다. 구체적으로 2000년대 단체 기증은 85편으로 1990년대 27편에 비해 상승한 것을 알 수 있다. 반면, 개인 기증은 17편에서 15편으로 소폭 감소한 것으로 나타났다. 한편, 1990년대가 한국여성민우회의 기증자료에 집중되어 있었다면 2000년대는 한국여성민우회와 함께 여성노동법률지원센터의 기증자료가 집중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 2000년대는 서울대 성희롱 사건 및 롯데호텔 성희롱 사건 관련 단체 세미나가 활발히 진행된 것으로 보인다.

셋째, 2010년대는 단체 기증이 70편, 개인 기증이 3편으로 확인되어 단체 및 개인 기증 비율이 2000년대와 유사한 양상을 보인다. 비록 2010년부터 현재(2015년)까지의 자료를 제시하여 2000년대에 비해 양적으로 감소한 것으로 보이나 현대차 하청

업체 성희롱 사건과 르노삼성차 성희롱 사건 등의 발생으로 단체수준에서의 기증이 활발해 질 것으로 기대된다. 한편, 기증자의 확인이 불가능한 자료는 2000년대 11편, 2010년대 8편으로 나타났다.

Ⅰ 표 II-3 Ⅰ 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 기증자 현황

(단위 : 편, %)

기증자	1991~ 1999	2000~ 2009	2010~ 현재	합계
개인	17	15	3	35(16.1)
한국여성민우회	22	24	28	74(34.1)
여성노동법률지원센터		24	19	43(19.8)
한국여성노동자회	3	13	9	25(11.5)
확인불가		11	8	19(8.8)
한국성폭력상담소	2	5		7(3.2)
국가인권위원회		3	2	5(2.3)
한국여성노동자협의회		2	1	3(1.4)
한국여성노동연구소			2	2(0.9)
비정규직여성권리찾기 운동본부		1		1(0.5)
한국여성의전화		1		1(0.5)
한국YWCA연합회		1		1(0.5)
한국형사정책연구원			1	1(0.5)
전체	44(20.3)	100(46.1)	73(33.6)	217(100.0)

2) 발행기관별 자료현황

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 시기별 발행기관은 다음과 같다. 먼저 여성노동법률지원센터가 2000년대 25편, 2010년대 18편으로 총 43편을 발행하였다. 다음으로 한국여성민우회가 1990년대 11편, 2000년대 20편, 2010년대 6편으로 총 37편을 발행하였다. 이를 통하여 직장 내 성희롱 소장자료는 여성단체에서 발행한 자료가 다수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

표 II-4 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 발행기관 현황

(단위 : 편, %)

구분	1991~ 1999	2000~ 2009	2010~ 현재	합계
여성노동법률지원센터		25	18	43(19.8)
한국여성민우회	11	20	6	37(17.1)
기타	2	14	7	22(10.1)
한국여성노동자회	3	11	5	19(8.8)
서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	10	2		12(5.5)
한국성폭력상담소	2	10		12(5.5)
르노삼성차 성희롱 사건 공동대책위원회			11	11(5.1)
서울시인권보호관			8	8(3.7)
국가인권위원회		2	4	6(2.8)
남녀고용평등을 위한 교수모임	6			6(2.8)
전국교직원노동조합		6		6(2.8)
여성가족부		2	3	5(2.3)
Women's Legal Defense Fund	4			4(1.8)
서울여성노동조합		3		3(1.4)
서울여성노동자회			3	3(1.4)
U.S. Equal Employment Opportunity Commission	3			3(1.4)
법원			3	3(1.4)
한국여성정책연구원		2		2(0.9)
비정규직여성권리찾기운동본부		2		2(0.9)
지역여성정책 관련기관			2	2(0.9)
성희롱 문제를 걱정하는 시민모임	2			2(0.9)
한국여성노동자협의회		1	1	2(0.9)
한국여성노동연구소			2	2(0.9)
서울대 총학생회·대학원자치회·여성동아리협의회	1			1(0.5)
전체	44(20.3)	100(46.1)	73(33.6)	217(100.0)

이외에도 1993년 발생한 서울대 신교수 성희롱 사건을 계기로 발족된 서울대조교 성희롱 사건공동대책위원회가 총 12편, 국가인권위원회, 여성가족부, 한국여성정책 연구원 등 국가기관에서도 각각 6편, 5편, 2편씩 발행한 것으로 나타났다.

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료 가운데 국가기관 발간 목록은 다음과 같다. 먼저 국가인권위원회는 2007년, 2009년, 2010년, 2011년에 성희롱 관련 사례집을 발간하였으며, 한국여성개발원은 성희롱 예방교육 표준교안 및 성희롱 실태와 개선방안에 대한 보고서 등 두 편을 발간하였다. 여성가족부는 2003년 ‘성희롱 없는 밝고 건강한 사회’라는 서명의 단행본을 시작으로 2010년대 들어 보고서, 자료집 및 매뉴얼/교육자료 등을 발간한 것으로 나타났다. 이외에도 서울, 인천, 충남 등 지역단위 국가기관에서 성희롱 예방 관련 보고서, 자료집 등을 발간한 것을 알 수 있다. 국가기관 차원의 발간자료는 1990년대 이후부터 활발해지고 있으며, 자료의 유형으로는 보고서 9편, 사례집 4편, 세미나 3편, 자료집과 단행본이 각 2편, 매뉴얼/교육자료 1편으로 나타났다.

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료 가운데 여성단체의 발간 목록은 국가기관에 발간자료에 비해 시기적으로 앞서 있음을 알 수 있다. 먼저 ‘여성노동법률지원센터’는 성희롱 예방 외, 성희롱 사례분석, 여성정책, 여성노동권 등을 주제로 한 다수의 세미나와 성차별·성희롱 실태조사 보고서 및 단행본을 발간한 것으로 나타났다. 이와 마찬가지로 한국여성민우회에서는 직장 내 성희롱, 폭언·폭행 등을 주제로 한 다수의 세미나, 자료집, 단행본 등을 발간하였다. 이와 더불어 2009년에는 노동과 섹슈얼리티, 평등한 조직문화 등 성희롱 문제를 넘어 여성인권으로 논의의 범위를 넓히고 있는 것을 볼 수 있다.

한편 직장 내 성희롱 문제의 공론화를 이끈 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 공동대책위원회는 1990년대 중후반에 활발한 발간 활동을 보였다. 공동대책위원회는 직장 내 성폭력 예방과 대책에 대한 지침서와 법률적 대책, 성희롱의 개념과 유형 및 사례에 대한 자료집 발간을 시작으로 2001년에는 서울대 조교 성희롱 사건 백서를 발간하기도 하였다. 이후 여성노동자회는 직장 내 성희롱 관련 매뉴얼/교육자료를 발간하고(2015), 한국성폭력상담소는 성폭력 관련 단행본, 자료집 등을 발간하였다. 이외에도 서울시여성노동조합, 성희롱 문제를 걱정하는 시민모임, 서울여성의전화, 대한YWCA연합회 등의 여성단체에서 1990-2010년대 기간 동안 다수의 자료를 발간하였다.

여성단체 차원의 발간자료는 서울대 성희롱 사건이 발생한 1990년대부터 다수 발

견되고 있다. 여성단체 발간 자료의 유형으로는 세미나 자료집이 108편으로 가장 많았으며, 사례집 27편, 단행본 11편, 보고서가 9편 등으로 나타났다. 특히 여성단체의 경우 발간 자료의 유형으로 세미나 자료집이 다수를 차지하고 있어 국가기관의 발간자료와 차이를 보이고 있다.

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료 가운데 기타 발간 목록은 논문 형태가 8편으로 확인되었다. 기증자료의 저자 및 발행처는 Women's Legal Defense Fund 4편, U. S. Equal Employment Opportunity Commission 3편 등으로 나타났다. 이외에도 개인 저자들이 집필한 단행본 7권과 Nelien Haspels, Zaitun Mohamed Kasim, Constance Thomas, Deirdre McCann/ILO에서 발간한 보고서 등이 존재한다.

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 발행기관(국가단체, 여성단체, 기타) 현황은 다음과 같다. 첫째, 국가기관의 경우 1990년대 발간자료는 성평등도서관에서 발견되지 않았으나, 2000년대 들어 6편, 2010년대 들어 20편으로 총 26편의 자료를 발간하였다. 이를 통해 1990년대 직장 내 성희롱 문제에 다소 소극적인 모습을 보인 국가기관이 2000년대 들어 적극적인 모습으로 변화하고 있음을 제시할 수 있다. 둘째, 여성단체는 1990년대 35편, 2000년대 79편, 2010년대 47편으로 총 161편의 자료를 발간하였다. 여성단체는 1990년대부터 국가기관에 비해 월등히 많은 자료를 발간하고 있다는 점에서 국가기관에 비해 직장 내 성희롱 문제에 발 빠른 대응과 적극적인 모습을 보인다고 할 수 있다. 셋째, 기타 기관의 발행자료는 1990년대 9편에서 2000년대 15편, 2010년대 6편으로 총 30편의 자료를 발간하였다. 이를 정리하면 시기별로 1990년대는 총 44편, 2000년대는 총 100편, 2010년대는 총 73편이 발간되었음을 알 수 있다.

표 II-5 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 발행기관 구분 현황

(단위 : 편, %)

구분	1991~ 1999	2000~ 2009	2010~ 현재	합계
국가기관		6	20	26(12.0)
여성단체	35	79	47	161(74.2)
기타	9	15	6	30(13.8)
전체	44(20.3)	100(46.1)	73(33.6)	217(100.0)

2. 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 현황

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 주요 사례별 소장자료는 기증자, 발행기관 자료현황과 목록을 제시한다.

1) 사례별 자료현황

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 자료형태별 현황은 다음과 같다. 자료형태는 단행본, 매뉴얼/교육자료, 논문, 백서, 보고서, 사례집, 세미나 자료집, 고소장, 판결문으로 분류할 수 있는데 이 중 단행본은 6편, 논문 14편, 백서와 보고서, 판결문이 각 2편, 사례집과 고소장 1편, 세미나 자료집 57편으로 파악되어 세미나 자료집의 규모가 다른 자료형태를 압도한다.

사례별로 살펴볼 경우 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건은 단행본이 4편, 논문 14편, 백서 2편, 보고서 1편, 세미나 자료집 33편으로 총 54편이 파악되었다. 특히, 논문 14편은 서울대 신교수 성희롱 사건의 변론을 맡았던 박원순 시장의 기증자료다. 2000년 롯데호텔 성희롱 사건의 경우 단행본과 매뉴얼/교육자료가 각 2편, 세미나 자료집 10편으로 총 14편, 2011년 현대차 하청업체 성희롱 사건은 사례집 1편, 세미나 자료집 6편으로 총 7편, 2013년 르노삼성차 성희롱 사건은 보고서와 고소장이 각 1편, 세미나 자료집 8편, 판결문 2편으로 총 12편이 파악되었다.

표 II-6 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 시기별 자료형태 현황

(단위 : 편, %)

구분	1993년 서울대 신교수 성희롱	2000년 롯데호텔 성희롱	2011년 현대차 하청업체 성희롱	2013년 르노 삼성차 성희롱	합계
단행본	4	2			6(6.9)
매뉴얼/교육자료		2			2(2.3)
논문	14				14(16.1)
백서	2				2(2.3)
보고서	1			1	2(2.3)
사례집			1		1(1.1)
세미나 자료집	33	10	6	8	57(65.5)
고소장				1	1(1.1)
판결문				2	2(2.3)
전체	54(62.1)	14(16.1)	7(8.0)	12(13.8)	87(100.0)

이상 살펴본 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 가장 많은 자료형태는 세미나 자료집으로 나타났으며 다음으로 논문, 단행본의 순으로 확인되었다. 사례별로는 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 자료가 가장 많은 것으로 확인되어 성평등도서관의 직장 내 성희롱 소장자료가 서울대 신교수 성희롱 사건에 집중되어 있는 것을 알 수 있다.

성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별·기증자별 현황 역시 전반적으로 단체기증이 개인기증에 비해 압도적으로 많았다. 전체 87편 중 개인 기증자는 총 19편(21.8%)인 반면 단체기증은 68편(78.2%)으로 약 3배 분량으로 확인되었다. 특히, 단체기증의 경우 한국여성민우회(44.8%)와 여성노동법률지원센터(25.3%)에 집중되어 있는 것으로 파악되었다.

【 표 II-7 】 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 증거자 현황

(단위 : 편, %)

증거자	1993년 서울대 신교수 성희롱	2000년 롯데호텔 성희롱	2011년 현대차 하청업체 성희롱	2013년 르노 삼성차 성희롱	합계
개인	15	3	1		19(21.8)
한국여성민우회	22	4	2	11	39(44.8)
여성노동법률지원센터	12	6	4		22(25.3)
한국성폭력상담소	2				2(2.3)
한국형사정책연구원				1	1(1.1)
확인불가	3	1			4(4.6)
전체	54(62.1)	14(16.1)	7(8.0)	12(13.8)	87(100.0)

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 발행기관은 총 22곳으로 여성노동법률지원센터 22편, 한국여성민우회 17편, 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회 9편 등의 순으로 나타났다. 사례별로 서울대 신교수 성희롱 사건은 여성노동법률지원센터와 한국여성민우회에서 각각 각 12편, 10편으로 가장 많이 발행하였으며, 롯데호텔 성희롱 사건의 경우 여성노동법률지원센터와 한국여성민우회 6편, 여성가족부 1편 등이 파악되었다. 현대차 하청업체 성희롱 사건은 여성노동법률지원센터와 한국여성민우회 이외에 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회가 발행기관으로 파악되었으며, 르노삼성차 성희롱 사건은 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회 및 서울시 인권보호관, 법원 등이 발행한 것으로 파악되었다.

표 II-8 성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 사례별 발행기관 현황

(단위 : 편, %)

구분	1993년 서울대 신교수 성희롱	2000년 롯데 호텔 성희롱	2011년 현대차 하청 업체 성희롱	2013년 르노 삼성차 성희롱	합계
여성노동법률지원센터	12	6	4		22(25.3)
한국여성민우회	10	6	1		17(19.5)
서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	9				9(10.3)
르노삼성차 직장 내성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회			2	6	8(9.2)
남녀고용평등을 위한 교수모임	6				6(6.9)
기타	3	1		1	5(5.7)
Women's Legal Defense Fund	4				4(4.6)
U.S. Equal Employment Opportunity Commission	3				3(3.4)
한국성폭력상담소	3				3(3.4)
법원				3	3(3.4)
성희롱 문제를 걱정하는 시민모임	2				2(2.3)
서울시 시민인권보호관				2	2(2.3)
서울대 총학생회· 대학원자치회·여성동아리협의회	1				1(1.1)
지역여성정책 관련기관	1				1(1.1)
여성가족부		1			1(1.1)
전체	54(62.1)	14(16.1)	7(8.0)	12(13.8)	87(100.0)

성평등도서관 직장 내 성희롱 소장자료의 발행기관별 현황은 다음과 같이 요약될 수 있다. 여성노동법률지원센터와 한국여성민우회는 다른 발행기관에 비해 압도적으로 많은 자료를 발행한 것으로 나타났다. 또한 르노삼성차 성희롱 사건의 경우 르노삼성차 직장 내성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회가 가장 많은 자료를 발행한 것으로 나타났다. 한편 서울시 시민인권보호관과 법원은 르노삼성차 성희롱 사건, 여성가족부는 롯데호텔 성희롱 사건, 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회 및 남녀고용평등을 위한 교수모임은 서울대 신교수 성희롱 사건에서만 발행 자료가

나타나고 있다는 특징을 보인다.

2) 서울대 신교수 성희롱 사건 자료현황

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료 가운데 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 소장자료 목록은 다음과 같다. 먼저 자료의 유형으로는 논문과 세미나 자료집, 백서, 단행본 등이 있으며 생산 시기는 1990년대부터 2010년대까지 다양하게 나타나고 있다. 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 소장자료 가운데 생산시기가 가장 이른 것은 1991년 ‘Fact Sheet Sex Discrimination in the Workplace’, ‘Sexual Harassment in the Workplace’, ‘Sexual Harassment Resources’ 등 박원순 시장 기증 자료로 주로 성희롱의 개념과 관련되어 있음을 알 수 있다. 또한 가장 최근 생산된 자료는 세미나 자료집으로 ‘직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 과정’, ‘여성노동법제의 구조와 발전과정’ 등 여성노동법률지원센터의 자료로 파악되었다.

한편 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 소장자료는 대부분 세미나 자료집의 형태로 나타나고 있다. 세미나 자료집은 대표적으로 성희롱 개념과 유형 및 사례, 법률적 대책에서부터 문화, 권력관계, 고용상의 차별, 저항의 어려움 등 원인에 관한 내용을 담고 있다. 특히 학교라는 특정한 공간에서 발생한 사건을 시발점으로 하고 있다는 점에서 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회, 남녀고용평등을 위한 교수모임 등 학교와 관련된 발행처가 종종 나타나고 있다. 이외에도 여성노동법률지원센터, 한국여성민우회 등 여성단체의 세미나 자료집 등이 파악되었다.

표 II-9 | 성평등도서관의 서울대 신교수 성희롱 사건 소장자료 목록

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
1	Fact Sheet Sex Discrimination in the Workplace	Women's Legal Defense Fund	논문	1991
2	Sexual Harassment in the Workplace	Women's Legal Defense Fund	논문	1991
3	Sexual Harassment Resources	U.S. Equal Employment Opportunity Commission	논문	1991

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
4	The Impact of Sexual Harassment	Women's Legal Defense Fund	논문	1991
5	Facts about Sexual Harassment	U.S. Equal Employment Opportunity Commission	논문	1992
6	Questions and Answers about Sexual Harassment	U.S. Equal Employment Opportunity Commission	논문	1992
7	1. 성추행 교수 퇴진과 학원개혁을 위한 서울대인대회, 추석 연휴 그리고...		논문	1993
8	Sexual Harassment: Legal and Policy Issue	Women's Legal Defense Fund	논문	1993
9	서울대 대책위신문	서울대학교 화학과 조교 성희롱 대책위	신문	1993
10	신정후 교수와 대학당국의 책임있는 사태 해결을 촉구하는 범관악인 서명운동	서울대학교 총학생회, 대학원자치회, 여성동아리 협의회	서명서	1993
14	직장 내 성희롱 예방과 대책을 위한 공청회 자료집	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1994
14-1	직장 내 성희롱의 개념, 유형과 사례	정강자, 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1994
14-2	직장 내 성희롱의 법률적 대책	이종걸, 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1994
14-3	직장 내 성폭력 예방과 대책을 위한 지침서	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1994
16	직장 내 성희롱, 어떻게 볼 것인가? - 서울대 신교수 성희롱 사건을 계기로 -	남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
16-1	신체접촉에 관한 문화적 분석	조옥라, 남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
16-2	성희롱, 왜 권력의 문제인가	심영희, 남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
16-3	성희롱, 왜 고용상의 성차별인가	조순경, 남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
16-4	성희롱, 왜 저항하기 어려운가	정진경, 남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
16-5	신체접촉, 왜 수인한도 박인가	이은영, 남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
17	집중토론 “이것이 직장 내 성희롱이다.” - 직장 내 성희롱의 개념과 대책 -	한국여성민우회, 전국사무금융노동 조합연맹	세미나 자료집	1994
17-1	이것이 직장 내 성희롱이다	이수연, 한국여성민우회, 전국사무금융노동 조합연맹	세미나 자료집	1994
17-2	성희롱에 대한 법률적 대안 소고(小考) - 성희롱 사건 재판의 경과와 잠정적 평가 -	박원순, 한국여성민우회, 전국사무금융노동 조합연맹	세미나 자료집	1994
17-3	직장 내 성희롱, 이제 이렇게 합시다 - 개인, 노동조합, 고용주, 국가 차원의 예방과 대책 -	정강자, 한국여성민우회, 전국사무금융노동 조합연맹	세미나 자료집	1994
18	서울대 우조교 사건 담당 재판부께 드리는 탄원서 - 서울대조교 성희롱 사건은 여성 인권의 침해, 노동권의 침해입니다	성희롱 문제를 걱정하는 시민 모임	논문	1995
19	성희롱 항소심 판결에 대한 전문가 평석회 및 여성, 시민 규탄대회	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1995
20	제2차조찬모임 『성희롱문제를걱정하는시민모임』	성희롱 문제를 걱정하는 시민 모임	논문	1995
24	성희롱 사건 승소 축하연	서울대 성희롱 사건 공동대책위원회	세미나 자료집	1998
32	성희롱 당신의 직장은 안전합니까?	한국여성민우회	단행본	2000
39	서울대 조교 성희롱 사건 백서 <상권>	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	백서	2001
40	서울대 조교 성희롱 사건 백서 <하권>	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	백서	2001

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
41	성폭력과 사회복지	이원숙, 강남대학교출판부	단행본	2001
43	직장 내 성희롱 예방 교육 Workshop	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2001
43-3	현행 직장 내 성희롱예방 관련법리 및 법제해설	김엘림, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2001
58	성희롱과 법의 정치	국미애, 푸른 사상	단행본	2004
62	성폭력 관련 법적 쟁점 Workshop	한국성폭력상담소	세미나 자료집	2005
62-1	법적 개념으로서의 성희롱-판단기준 및 처벌 가능성에 대하여	한국성폭력상담소	세미나 자료집	2005
70	성희롱 예방강사 양성과정	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2007
70-1	성희롱 예방 교육 관련 법률	박선규, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2007
71	직장 내 성희롱 대응운동, 금지조항을 넘어서	한국여성민우회	세미나 자료집	2007
71-1	직장 내 성희롱 대응활동의 평가와 과제 - 한국여성민우회 활동을 중심으로 -	김창연, 한국여성민우회	세미나 자료집	2007
76	직장 내 성희롱 법제화 10년, 가야할 길을 묻다-직장 내 성희롱 개념, 인권 당사자에게 묻다	한국성폭력상담소 (서울여성노동자회, 한국성폭력상담소, 한국여성민우회)	세미나 자료집	2008
77	직장 내 성희롱 가야할 길을 묻다 2/2 - 성희롱 대응운동, 다른 질문으로 새로운 상상을 열다	한국여성민우회	세미나 자료집	2008
77-1	직장 내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색 - 한국여성민우회 활동과 상담사례를 중심으로	박정옥, 선택미륵, 최명숙, 혜영, 한국여성민우회	세미나 자료집	2008
77-2	직장 내 성희롱에 대한 법원의 입장 - 1997년 이후 성희롱 관련 법원 판결례	민변 여성인권위원회 빈곤과 여성노동팀, 한국여성민우회	세미나 자료집	2008
80	여성노동전문가 과정 -직장 내성희롱예방교육강사-	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009
80-1	직장 내 성희롱'에 관한 이론과 현안	김엘림, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009
80-3	00대학교 부당해고구제신청사건 사례를 통해 본 직장 내성희롱의 쟁점과 경향	최미숙, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
81	직장 내 성희롱에서의 사용자 책임	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009
84	성희롱·성매매 예방교육프로그램 매뉴얼개발	김종철, 장숙정, 충청남도여성정책 개발원	보고서	2010
88	직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 과정	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2011
88-1	여성노동법제의 구조와 발전과정	박귀천, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2011
97	직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 과정	여성노동법률지원센터, 한국공인노무사회	세미나 자료집	2013
97-1	여성노동법제의 구조와 발전과정	박귀천, 여성노동법률지원센터, 한국공인노무사회	세미나 자료집	2013

3) 롯데호텔 성희롱 사건 자료현황

롯데호텔 성희롱 사건 관련 소장자료의 목록은 다음과 같다. 자료의 유형으로는 세미나 자료집, 단행본, 매뉴얼/교육자료 등이 파악되었다. 롯데호텔 성희롱 사건 관련 소장자료에서는 이전에 없던 매뉴얼/교육자료가 새로이 등장하였다. 매뉴얼/교육자료는 한국여성민우회에서 발행한 것으로 여성노동상담원 교육과 직장 내 성희롱 판단과 대응에 대한 내용을 담고 있는 것으로 파악된다.

롯데호텔 성희롱 사건 관련 소장자료는 2001년부터 2009년까지 생산시기가 고르게 분포되어 있다. 가장 이른 생산 시기는 2001년 ‘직장 내 성희롱 예방 교육 Workshop’과 ‘직장 내 성희롱 예방과 바람직한 기업문화’와 같은 세미나 자료집으로 직장 내 성희롱 예방과 관련되어 있는 것을 알 수 있다. 또한 2009년의 세미나 자료집은 ‘직장 내 성희롱에서의 사용자 책임’, ‘직장 내 성희롱에서의 사용자 책임에 관한 쟁점’과 같이 직장 내 성희롱에 대한 사용자의 책임과 관련된 것으로 파악되었다. 롯데호텔 성희롱 사건 관련 소장자료는 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 소장자료와 마찬가지로 세미나 자료집 형태가 가장 많으며 직장 내 성희롱 예방,

대응, 법제화, 사용자 책임 등의 내용을 담고 있다.

표 II-10 성평등도서관의 롯데호텔 성희롱 사건 소장자료 목록

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
43	직장 내 성희롱 예방 교육 Workshop	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2001
43-6	직장 내 성희롱 예방과 바람직한 기업문화	문강분, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2001
44	직장 내 성희롱, 폭언, 폭행 대응력 향상을 위한 지역활동가 교육	한국여성민우회 여성노동센터	세미나 자료집	2001
53	성희롱 없는 밝고 건강한 사회	여성부	단행본	2003
58	성희롱과 법의 정치	국미애, 푸른 사상	단행본	2004
60	2005 여성노동상담원 교육	한국여성민우회 고용평등상담실	매뉴얼/ 교육자료	2005
60-1	직장 내 성희롱 판단과 대응	한국여성민우회 고용평등상담실(서민자, 한국여성민우회)	매뉴얼/ 교육자료	2005
70	성희롱 예방강사 양성과정	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2007
70-1	성희롱 예방 교육 관련 법률	박선규, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2007
77	직장 내 성희롱 가야할 길을 묻다 2/2 - 성희롱 대응운동, 다른 질문으로 새로운 상상을 열다	한국여성민우회	세미나 자료집	2008
77-1	직장 내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색 - 한국여성민우회 활동과 상담사례를 중심으로	박정옥, 설택미록, 최명숙, 혜영, 한국여성민우회	세미나 자료집	2008
77-2	직장 내 성희롱에 대한 법원의 입장 - 1997년 이후 성희롱 관련 법원 판결례	민변 여성인권위원회 빈곤과 여성노동팀, 한국여성민우회	세미나 자료집	2008
81	직장 내 성희롱에서의 사용자 책임	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009
81-1	직장 내 성희롱에서의 사용자 책임에 관한 쟁점	손향미, 최미숙, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009

4) 현대차 하청업체 성희롱 사건 자료현황

현대차 하청업체 성희롱 사건 관련 소장자료는 세미나 자료집과 사례집 유형으로 나타난다. 특히 한국여성민우회에서 발행한 ‘한국여성민우회 고용평등상담실 2011 상담사례집’은 앞선 사건 관련 소장자료에서 발견되지 않는 특징적인 자료유형으로 확인되었다. 또한 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회에서 발행한 자료로 ‘직장 내성희롱 이후 일파만파-르노삼성차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안모색 토론회’, ‘현대자동차 아산공장 금양물류 성희롱 사건에서의 피해자에 대한 불이익 사례’ 등이 나타나 현대차 하청업체 성희롱 사건을 통해 르노삼성차 성희롱 사건을 풀어내려는 흔적을 엿볼 수 있다.

현대차 하청업체 성희롱 사건 관련 소장자료는 롯데호텔 성희롱 관련 소장자료에 이어 직장 내 성희롱 예방 및 분쟁해결, 피해자의 불이익조치 등에 중점을 두고 있는 것으로 파악된다. 특히 분쟁해결과 같은 법률적 접근이 필요함에 따라 여성노동법률지원센터의 세미나 자료집이 다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

표 II-11 | 성평등도서관의 현대차 하청업체 성희롱 사건 소장자료 목록

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
88	직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 과정	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2011
88-5	직장 내 성희롱 분쟁의 자율적 해결	이희진, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2011
124	한국여성민우회 고용평등상담실 2011 상담 사례집	한국여성민우회 고용평등상담실	사례집	2011
97	직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 과정	여성노동법률지원센터, 한국공인노무사회	세미나 자료집	2013
97-5	직장 내 성희롱 분쟁의 자율적 해결	이희진, 여성노동법률지원센터, 한국공인노무사회	세미나 자료집	2013
101	직장 내성희롱 이후 일파만파-르노삼성차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안 모색 토론회	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014
101-4	현대자동차 아산공장 금양물류 성희롱 사건에서의 피해자에 대한 불이익 사례	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014

5) 르노삼성차 성희롱 사건 자료현황

르노삼성차 성희롱 사건 관련 소장자료의 목록은 다음과 같다. 먼저 르노삼성차 성희롱 사건 관련 소장자료의 자료유형은 세미나 자료집, 고소장, 판결문, 보고서와 같이 다양성을 보이고 있다. 특히 고소장과 판결문, 보고서 등은 이전 사건과 관련된 소장자료에서 나타나지 않는 특징적인 자료유형으로 파악되었다. 한편 르노삼성차 성희롱 사건은 서울대 신교수 성희롱 사건과 마찬가지로 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회와 같은 대책위원회가 형성되어 ‘직장 내 성희롱 이후 일파만파-르노삼성차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안모색 토론회’, ‘르노삼성차 성희롱 사건, 피해자 불이익은 계속된다. - 상담사례로 본 직장 내 성희롱 불이익을 말하다.’, ‘성희롱 문제에 연대할 권리를 위해’, ‘법원, 성희롱에 대한 사용자 책임과 사측의 ‘불리한 조치’를 인정하다-르노삼성차 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제-’, ‘성희롱 사건에서의 사용자 책임에 관한 판례흐름과 르노삼성차사건의 판단’, ‘남녀고용평등법」 제14조 제2항 불리한 조처에 대한 판단과 입법적 과제’ 등의 자료를 발행하였다.

르노삼성차 성희롱 사건 관련 소장자료는 피해자 불이익과 법원 관련 자료, 기업의 조치와 2차 피해의 예방 등에 중점을 두고 있는 것으로 파악된다. 특히 법원의 1·2심 판결문을 통해 이전 사건에서 볼 수 없었던 직장 내 성희롱의 법적 측면을 보다 두드러지게 살펴볼 수 있을 것으로 보인다.

Ⅱ 표 II-12 Ⅱ 성평등도서관의 르노삼성차 성희롱 사건 소장자료 목록

번호	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
99	르노삼성차 노동부고소장	법원	고소장	2014
100	르노삼성차 피해자 민사1심 판결문	법원	판결문	2014
101-1	르노삼성차 성희롱 사건, 피해자 불이익은 계속 된다-상당사례로 본 '직장 내 성희롱 불이익'을 말한다.	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014
101-3	성희롱 문제에 연대할 권리를 위해	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회 (권김현영)	세미나 자료집	2014
101	직장 내성희롱 이후 일파만파-르노삼성차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안모색 토론회	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014
102	성희롱 피해자에 대한 기업의 조치와 구제방안	박미숙, 안경옥, 한국형사정책연구원	보고서	2014
106	르노삼성차 피해자 민사2심 판결문	법원	판결문	2015
109	직장 내 성희롱 2차 피해의 효과적 예방을 위한 토론회	서울시인권보호관	세미나 자료집	2015
109-2	직장 내 성희롱, 그 이후 '불리한 조치'에 대해 말한다	이소희, 서울시인권보호관	세미나 자료집	2015
115	법원, 성희롱에 대한 사용자 책임과 사측의 '불리한 조치'를 인정하다-르노삼성차 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제-	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2016
115-1	성희롱 사건에서의 사용자 책임에 관한 판례 흐름과 르노삼성차사건의 판단	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2016
115-2	「남녀고용평등법」 제14조 제2항 불리한 조제에 대한 판단과 입법적 과제	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2016

III

1993년 서울대 신교수 성희룡 사건: 성희룡 문제제기

1. 서울대 신교수 성희룡 사건 근절운동 전개와 의의
2. 서울대 신교수 성희룡 사건 소장자료 해제
3. 1990년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석
4. 서울대 신교수 성희룡 사건 근절운동 성과와 한계
5. 요약 및 시사점

III

1993년 서울대 신교수 성희롱 사건: 성희롱 문제제기

1. 서울대 신교수 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의

1) 피해자 문제제기 및 여성단체의 성희롱 문제 공론화

첫째, 우리나라에서 처음 제기된 성희롱 소송으로, 피해자의 용기로 인해 공론화 되었다는 점에서 의미를 지니고 있다. 그동안 묵과되어온 성희롱 문제는 서울대 우조교 즉, 피해자를 통해 첫 문제제기가 이루어졌다. 서울대 화학과 실험실에서 1년간 유급계약직으로 근무하던 우조교는 관리책임자인 신교수에게 업무상 불필요하거나 난처한 신체접촉이나 성적언동을 지속적으로 받아왔다. 이에 대해 조교가 거부 의사를 밝히자 교수가 비우호적인 태도를 보였고 결국 당초 재임용 약속과 다르게 재임용 추천을 하지 않았다. 1993년 8월 피해자는 가해자의 성희롱 사실을 소속대학 건물입구에 대자보로 게시하였으며, 성희롱 사실에 대하여 공식적으로 학교에 문제제기를 하게 된다. 이에 대해 서울대 총학생회, 대학원 자치협의회, 여성문제동아리협의회 등에서는 ‘진상조사위원회’를 결성하였고, 진상조사 결과 우조교의 피해사실이 확인되었다.

특히, 공식적인 성희롱 문제제기 이후, 여성단체의 적극적인 대응활동은 성희롱 문제의 공론화를 가져왔다. 개인과 개인 간 문제로 치부될 수 있는 사안에 대해 서울대 총학생회와 시민단체 및 법조인을 필두로 서울대조교성희롱 사건공동대책위

원회가 결성되었는데 이 과정에서 여성단체의 적극적인 대응활동은 성희롱 문제 공론화를 이끌게 되었다. 공동대책위원회의 서울대 총장 면담요청, 교육부에 진정서 발송 등의 활동 및 민사소송이 제기되며 많은 사회적 관심이 촉발되었다. 또한 공동대책위원회에서는 성희롱 추방을 위한 거리운동을 펼쳤으며, 성희롱의 구체적 유형에 대한 전단지 배포를 통해 성희롱 개념을 확산시키고자 노력하였다. 서울대 신교수 성희롱 사건을 계기로 직장 내 성희롱에 대한 심각성이 대두되며, 언론의 관심을 받기 시작하였다.

2) 성희롱을 사회적 범죄로 인식

피해자가 감내해야 하는 문제로 인식되었던 성희롱은 이 사건을 계기로 성희롱도 범죄라는 사회적 인식이 생겨났다. 즉, 서울대 신교수 성희롱 사건을 시작으로 추가적인 문제제기가 대두된다. 구체적으로 1993년 12월 변호사 면접과정에서의 성희롱 사건이 제기되며, 1994년 2월 공동대책위원회가 주최하여 기자회견을 개최하였다. 공동대책위원회는 변호사 성희롱 사건에 대하여 성희롱에 대한 사회적 인식 및 법적규제의 시급성을 주장하였으며, 성희롱이 헌법에 보장된 여성근로자의 권리를 침해하는 위법행위임에도 불구하고, 성희롱과 관련된 형법적 규제가 전무하다는 것을 문제로 제기하였다. 또한 4월 23일에는 경북대 여학생회에서 성희롱 범위 내용관련 대자보를 붙였다. 이에 4월 29일 한국여성민우회와 전국사무금융노조가 주최하여 ‘집중토론, 이것이 직장 내 성희롱이다’를 주제로 토론회를 개최하였으며, 해당 토론회에서는 성희롱의 범위와 대안에 대한 논의가 다루어졌다. 한편 5월 6일에는 경희대 미술교육학과 학과장이 성희롱 공청회를 개최하였으며, 해당 공청회에 대하여 학생들은 수업거부 및 해당교수의 사퇴를 요구하기도 하였다. 10월 31일에는 한양대 안산캠퍼스에서 교수의 성희롱에 대한 학내시위가 발생하였으며, 해당 교수는 12월에 사퇴하는 사건이 발생하였다.

3) 성희롱 개념 법제화

1995년은 항소심 과정 중 원고패소 판결이라는 힘겨운 법정공방 가운데 대내외적인 성희롱 근절운동의 활성화 및 법 제·개정에 대한 결실을 얻을 수 있었다. 특히 1995년 12월 제정된 「여성발전기본법」은 국내 최초로 성희롱의 법적개념이 도입된 법이라는 점에서 의미를 지닌다. 이를 통해 그간 논의되어 온 성희롱에 대한 법안개정과 함께 성희롱 예방교육의 법제화라는 의미를 갖는다.

서울대 신교수 성희롱 사건은 「성희롱 금지법」에 대한 제정과 후속조치를 발표하는 성과를 보이고 있다. 예를 들어, 서울대조교성희롱사건공동대책위원회는 ‘성희롱 개념’에 대한 워크숍을 진행하며 노동부와 국회 노동위원회에 질의서를 발송하고, 직장 내 성폭력의 예방과 대책에 관한 지침서를 발표하였다. 또한 남녀고용평등을 위한 교수모임에서는 직장 내 성희롱 토론회를 통해 성희롱에 대한 범위, 법적 처벌과 판단의 어려움에 대한 논의가 진행되었다. 결과적으로 1994년은 직장 내 성희롱의 추가적인 문제제기와 이를 바탕으로 한 법적 규제의 필요성이 강조되었다. 또한 직장 내 성희롱에 대한 개념과 범위 등이 중점적으로 논의되었다.

1995년 역시 서울대 신교수 성희롱 사건의 법정공방과 함께 여러 단체의 대내·외인 성희롱 근절운동, 법 제·개정에 대한 논의가 활발히 이루어졌다. 구체적으로 1995년 1월부터 5월까지 항소심 공판이 진행되는 과정 중에 ‘성희롱 문제를 걱정하는 시민모임’은 성희롱 가해자에 대한 처벌 및 올바른 성교육 실시를 통한 성희롱 예방을 촉구하는 건의문을 교육부에 제출(2월)하였다. 또한 한국여성민우회는 서울대 신교수 성희롱 사건에 대하여 여성들의 적극적인 의견 개진을 통한 균형 잡힌 판결을 요구하는 운동을 개최(4월)하였다. 한편 5월 27일 미군에 의한 성희롱 사건에 항의하기 위한 용산 미군기지 시위, 6월 2일 장성병원 간호사에 대한 집단 성희롱 사건에 대한 성명서 발표 등이 진행되었다. 이러한 대내적 활동과 함께 대외적으로 여성개발원과 유네스코에서는 성범죄에 대한 법·제도 보완이 절실하게 필요하다는 주제의 공동주최 국제세미나를 개최하였다. 또한 베이징 세계여성화의 NGO 포럼 참여 및 한·일 NGO의 공동 캠페인 등이 실시되었다. 한편 7월 15일 임시국회에서는 직장 내 성희롱 규제조항이 삭제된 「남녀고용평등법」개정안이 통과하게 된다. 이에 국회노동위원회 위원들에게 「남녀고용평등법」개정 시 직장 내 성희롱 예

방 및 규제조항에 대한 신설을 촉구하는 공문이 발송되기도 하였다. 10월 27일에는 금호그룹에 「성희롱 방지대책」 마련에 대한 환영공문을 발송하였으며, 12월 30일에는 「여성발전기본법」이 제정되었다.

1997~1998년 기간 동안은 직장 내 성희롱 문제에 대한 논의가 다소 긍정적으로 진척되었다. 구체적으로 1997년 4월 서울대에서는 또 다시 성희롱 사건이 발생하였다. 가해자인 구교수는 대학원생 정씨로부터 최초로 형사고소를 당하였으며, 구교수는 정씨를 포함한 대학원생 4명과 정씨의 아버지를 모고 및 명예훼손으로 맞고소하게 된다. 결과적으로 구교수는 무고죄로 구속되었으며 1심³⁾에서 징역 1년, 집행유예 2년을 선고받아 학원 내 성희롱과 관련된 형사 사건에서 대학교수가 최초로 유죄판결을 받은 최초의 사건이 되었다. 이처럼 교내 성희롱 문제가 불거지며 서울대에서는 1998년 1월 교수윤리위원회를 설립하고 윤리규범을 제정하고, 같은 해 4월 성폭력 신고 핫라인을 설치하였으며, 긴급 신고전화 설치, 전임조교가 신고접수를 받아 비공개적으로 해결을 위한 노력을 시작하였다. 또한 늦은 시간에 학내 외진 곳을 순찰할 학생호위대를 구성 및 성문제 해결 중재위원회, 특별위원회 설치를 추진함으로써 학내 성폭력 및 성추행 사건을 적극적으로 해결 및 예방하고자 하는 노력을 보였다. 9월에는 성폭력 특별위원회 설치를 발표함으로써, 국내 대학 최초로 성적 괴롭힘에 대한 처벌규정에 따라 학생, 교수, 교직원 등 대학구성원들이 연루된 성추행 사건을 심의하고 징계할 수 있는 권한을 부여하였다.

같은 기간 동안 서울대는 보다 적극적으로 교내 성문제에 대한 해결기제를 마련하게 되었다. 한편 동 기간 동안 「남녀차별금지법」, 「남녀고용평등법」 개정안이 국회 상임위원회에 통과하였으며, 대통령 직속 여성 특별위원회 아래에 남녀차별 개선위원회를 설치하여 차별행위나 성희롱 조사, 시정 권고 및 명령을 가능하게 하였다. 이에 따라 고용, 교육, 정책집행 등 모든 분야에서 성을 근거로 구별, 배제, 제한하는 것을 차별로 규정하였다는 점에 의의가 있다. 이후 1999년 「남녀차별금지법」은 사용자가 직장 내 성희롱을 예방하고 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 만들어 주어야 한다는 의무규정을 두며 개정되었다. 또한 같은 해 7월 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 시행되었고, 여성부 남녀차별개선위원회에서는 성희롱

3) 서울민사지법 1994.4.18. 선고 93가합77840

사건을 접수하기 시작하였다. 즉 국가차원에서의 성희롱 방지정책이 시작된 것이다. 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건으로 인하여 직장 내 성희롱에 대한 법적 규정이 더욱 강화될 수 있었다고 볼 수 있다.

4) 성희롱 판단기준: 피해자 성적 굴욕감

서울대 신교수 성희롱 사건은 1994년 서울민사지법을 시작으로 서울고등법원, 대법원의 선고, 서울고등법원, 대법원의 재선고까지 6년 동안 법정공방과정을 겪었다. 결과적으로 원고 우조교의 승소판결로 마무리 되었으며, 처음으로 가해자의 성희롱이 위법행위로 인정되었다.

서울대 신교수 성희롱 사건 당시 재판부는 성희롱 판단기준으로 가해자의 성적동기와 함께 합리적 인간 관점에서의 피해자 굴욕감을 제시하고 있다. 1995년 7월 서울고법 선고에서는 성적 괴롭힘으로서 법적인 보호를 베풀어야 하는 행위는 고용관계와 관련해 행해진 행위, 성적 행위, 상대방이 원하지 않는 행위로 제시하고 있다. 성적굴욕감을 판단하는 기준으로 남녀 간의 투쟁적·대립적 관계가 아닌 공동적 화합관계로, 건전한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장을 강조했다. 1998년에 진행된 대법원의 경우, 대학 교수의 조교에 대한 성적언동이 불법행위를 구성하는 것에 대해 피해자가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌다면 피해자에 대하여 지휘·감독관에게 있는 가해자의 언동은 분명한 성적인 동기와 의도를 가진 것으로 보아야 하며, 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없다는 점을 인정하였다. 이는 가해자가 성희롱 교육과정에서 발생하는 불가결한 행위이며 담당교수와 담당조교 간 순수한 친밀감의 표시임을 주장한 점과 상반된다. 재판부는 가해자의 성적언동이 피해자로 하여금 불쾌감이나 성적인 굴욕감을 느끼게 하며, 피해자의 근무환경을 신체적·정신적으로 불편하고 열악한 상태로 조성되게 하였다는 점에서 위법행위로 인정했다. 최종적으로 대법원에서도 성적 표현행위의 위법성 판단 기준에 대해 성적언동이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부를 판단해야 한다는 점을 제시하였다는 점에서 의미를 가진다.

5) 고용조건위계에서의 의도적 성적접촉

서울대 신교수 성희롱 사건은 성희롱을 노동시장의 권력관계에서 발생하는 의도적인 성적접촉이라는 점에서 위법행위로 판단했다. 1심은 가해자인 신교수가 피해자인 담당조교의 선발과 재임용 여부 결정에 대하여 결정적인 영향력을 행사하는 지위에서 교육적인 목적이나 친밀감 표시의 정도를 벗어나는 의도적인 신체적 접촉이나 성과 관련된 일련의 언동을 지속적이고 반복적으로 하였다는 점을 인정하였다. 서울고등법원 판결에서는 이러한 의도적 행위가 거절당하자 그에 대한 보복으로 업무를 방해하고, 마침내 원고를 해고함으로써 정신적 고통을 원고에게 가하였다는 점을 인정하게 된다. 결국 이와 같은 판단근거로 가해자가 피해자에 대한 지휘감독권 및 재임용 추천권을 행사할 수 있는 지위를 이용하여 자신의 성적 만족을 위해 일정기간 집요하고 계속적으로 원고에 대한 성적 의도를 드러낸 언동을 하였다는 점을 들고 있다. 상사의 지위를 이용하여 피해자를 성희롱하고 이를 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고하는 것은 피해자의 근로환경에 부당한 간섭을 가하는 것으로 판단했다. 이러한 언동은 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 수준을 넘어서는 것으로 고용조건이나 근로환경에 관한 차별적 취급으로 볼 수 있다. 한편, 아쉬운 점은 민사지법의 선고에서 성희롱 행위 자체의 위법성에 중점을 두기보다 담당조교의 선발과 재임용 여부에 대한 결정권과 근무환경의 조성, 가해자가 공인·교육자로서 지켜야 할 가치기준을 위배하였다는 점을 강조하고 있다는 것이다.

서울고법에서는 1심 결과를 뒤집어 크게 2가지 측면에서 성적언동을 위법행위로 인정하지 않았다. 첫째, 남녀 관계를 적대적인 경계의 관계로만 인식하여 그 사이에서 일어난 무의식적인 또는 경미한 실수를 모두 법적 제재의 대상으로 삼으려는 것은 경계해야 한다고 봤다. 서울대 우조교가 겪은 일련의 과정을 무의식적인 또는 경미한 실수로 치부하는 등 직장 내 성희롱의 위법행위를 인정하지 않고 있음을 확인할 수 있다. 둘째, 성적 괴롭힘은 남녀 간의 은밀하거나 사적 공간에서 이루어지는 것이 대부분인데, 이 관계가 법적 개입의 대상으로 된다는 것은 간섭 없이 자유로워야 할 사생활 등 개인의 사적 영역이나 사인간의 관계에 증거조사 등을 위해 국가의 공권력의 개입을 부르게 된다는 점에서 주의가 필요하다는 점을 제시하였다.

성희롱 행위의 위법성에 대해 서울고법의 판단은 직장 내 여성의 인권 존엄에 대한 공격행위를 모두 포괄하며 위법성 여부의 판단에 있어 성적언동의 성질이나 그 배경을 고려해야 함을 강조했다. 헌법상 보장되는 개인의 존엄성과 행복추구권으로부터 연역되는 일반적 인격권의 내용인 성적 자주결정권을 침해하고, 근로환경 아래 인격적 이익을 침해한다고 보고 있다.

6) 직장 내 성희롱은 개인 간의 문제?

이 사건은 가해자의 손해배상 책임은 인정이 되었으나, 사용자인 서울대 총장과 대한민국에 대한 청구는 기각되었다. 직장 내 성희롱 행위가 직무관련성이 없는 개인적인 일로 기각되었다. 대법원 재판부는 직장 내 성희롱 행위가 직무관련성 없이 은밀하고 개인적으로 이루어졌다고 판단했다. 사용자에게 고용계약상 보호의무 위반을 이유로 한 손해배상책임에 대해 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 관련이 없고, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서 이를 알 수 없었다고 보여 진다면 이러한 경우까지 사용자가 피해자에 대해 고용계약상의 보호 의무를 다하지 않았다고 할 수는 없다는 점을 제시하였다. 또한 이 사건의 가해자인 대학교수는 서울대학교 총장으로부터 자유성이 보장된다는 점에서 서울대 총장이 이를 지시, 감독할 수 있는 입장이 아니라는 점을 통해 가해자 개인의 성향문제로 판단했다. 결과적으로 서울대 신교수 성희롱 사건은 사용자인 서울대 총장에 대한 청구가 기각되었다. 서울민사지법의 선고는 서울대 신교수 성희롱 사건을 개인과 개인 간 문제로 인지하고 사용자 책임을 배제하고 있는 것을 알 수 있다.

표 III-1 서울대 신교수 성희롱 사건 판결 주요내용

구분	내용
서울민사지법 1994, 4,18. 선고	
재판부 판결내용 및 근거	• 피고 1(가해자)에 대한 판단 - 피고 1(가해자)은 NMR기기 담당조교의 선발과 재임용 여부 결정에 대하여 결정적인 영향력을 행사하는 지위

구분	내용
	- 원고의 근무환경을 신체적·정신적으로 불편하고 열악한 상태로 조상. 원고의 거부 의사에도 불구하고 업무상 불이익을 행함 - 피고 1(가해자)은 공인·교육자로서 지켜야 할 가치기준을 위배함 - 원고가 입은 정신적 손해에 대해 피고 1(가해자)은 원고에게 3천만 원을 배상해야 함
	• 피고 2(서울대 총장)에 대한 판단 - 피고 1(가해자)의 행위는 개인적 성향에서 비롯됨 - 피고 2(서울대 총장)는 피고 1(가해자)의 행위에 대한 감독권 없음 - 형식적 임용권자인 피고 2(서울대 총장)가 행한 원고의 재임용 거부는 위법 행위 및 원고에게 손해를 가했다고 볼 수 없음
	• 피고 3(대한민국)에 대한 판단 - 피고 1(가해자) 행위는 개인적 성향이나 연구과정에서 파생된 행위임 - 피고 3(대한민국)이 근로환경조성과 관련한 특별한 의무의 약정이 있었다는 점을 인정할 증거가 없음 - 피고 3(대한민국)은 손해배상의 의무가 없음
최종 결론	• 피고 2(서울대 총장)와 피고 3(대한민국)에 대한 청구 기각 - 피고 1(가해자)은 원고에게 3천만 원과 1993.10.30.부터 변제일까지 연 25% 비율에 의한 금액을 지불
서울고법 1995.7.25. 선고	
재판부 판결내용 및 근거	• 피고 2(서울대 총장) 및 피고 대한민국에 대한 청구에 대한 판단 - 피고 2(서울대 총장)과 피고 대한민국에 대한 원고의 사건 청구는 가해자의 불법행위가 성립함을 전제로 하는 재판부는 원고의 가해자에 대해 불법행위를 인정하지 않기 때문에 피고 서울대 총장과 피고 대한민국 역시 무죄
결론	• 원고의 피고들에 대한 이 사건 청구는 모두 이유 없으므로 기각됨
대법원 1998.2.10. 선고	
	• 피고 1(가해자)에 대한 판단 - 피고 1(가해자)의 원고에 대한 불법행위에 의한 손해배상책임을 부정한 것은 불법행위를 구성하는 성희롱의 요건, 한계, 입증책임과 인격권 침해 등 정신적 손해의 배상에 관한 법리를 오해한 위법을 범한 것
재판부 판결내용 및 근거	• 피고 2(서울대 총장), 피고 3(대한민국)에 대한 판단 - 가해자에 대한 은밀하고 개인적으로 이루어지는 행위에 대하여 원고로서도 공개하지 아니하였고, 피고 3(대한민국)으로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지 않기 때문에 피고 3(대한민국)이 원고에 대해 고용계약상의 보호의무를 다하지 않았다고 볼 수 없음 - 피고 2(서울대 총장)이 가해자의 성희롱 사실을 사전에 알거나 알 수 있었고, 이후 이를 은폐하려 했다고 보여지지 않음. 또한 증거도 없기 때문에 원고에 대해 불법행위자로서 손해배상책임을 부담하여야 한다고 볼 수 없음 - 원심판결 중 가해자에 관한 부분을 파기·환송하고, 원고의 피고 2(서울대 총장), 피고 3(대한민국)에 대한 상고를 기각함



구분	내용
서울고등법원 1999.6.25. 선고	
재판부의 주장 및 근거	• 법원이 인정하는 사실에 대한 판단 - 피고 1(가해자)은 NMR기기의 관리를 담당하는 교수로서 원고에 대한 지휘 감독권 및 재임용 추천권을 행사할 수 있는 지위에 있음 - 이를 이용해 자신의 성적 만족을 위해 일정한 기간 집요하고 계속적으로 원고에 대해 성적 의도를 드러낸 언동을 함 - 이를 통해 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 정도에 이르렀다고 보여짐 - 따라서 원고의 인격권을 침해하고 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 행위로서 성희롱에 해당한다고 할 것이며, 이로 인해 원고가 정신적 고통을 입었음은 경험칙 상 명백함 - 가해자의 성희롱행위는 원고에 대해 불법행위를 구성하므로, 가해자는 원고에게 정신적 손해를 배상할 책임이 있음
결론	• 피고 1(가해자)은 원고에게 위자료로 5,000,000원을 지급 - 가해자는 원고에게 5,000,000원과 이에 대해 불법행위일 이후로서 원고가 고소한 1993.10.30.부터 이 판결 선고일인 1999.6.25.까지는 연 5%, 그 다음날부터 완제일까지는 연 25% 비율에 의한 지연손해금을 지급한 의무가 있음 - 1심 판결 중 본 재판의 위자료를 초과한 금액은 취소하고, 피고의 나머지 항소와 원고의 항소는 기각함
대법원 1999.11.15. 선고	
• 상고 기각 - 상고인의 각 상고이유는 「상고심절차에관한특례법」 제4조 소정의 심리불속행사유에 해당하므로, 위 법 제5조에 의하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 상고를 기각하는 것으로 판결함	

2. 서울대 신교수 성희롱 사건 소장자료 해제

서울대 신교수 성희롱 사건은 앞서 살펴본 바와 같이 1994년 서울민사지법을 시작으로 1999년 대법원 판결까지 오랜 법정공방을 진행하였다. 성평등도서관 「여기」의 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 소장자료는 법정준비와 법정진행, 법정이후 단계의 시간적 순서로 구분할 수 있다. 법정준비단계는 성희롱의 법적개념 도입을 위한 자료와 서울대 신교수 성희롱 사건의 문제제기와 관련된 자료들로 파악되었다. 법정진행 단계에서는 직장 내 성희롱 개념에 대한 세미나와 재판 경과 및 판례평석

회 자료가 나타났다. 법정이후 자료는 성희롱 재판승소와 관련된 자료 및 재판 이후의 세미나 자료 등이 있다. 서울대 신교수 성희롱 사건 소장자료의 구체적인 해제는 다음과 같다.

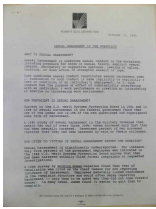
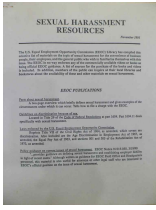
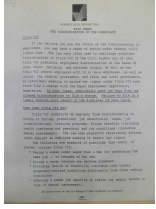
1) 법정준비 자료: 성희롱 개념 도입, 문제제기

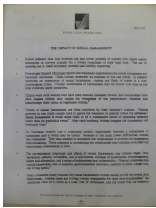
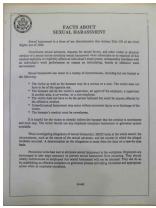
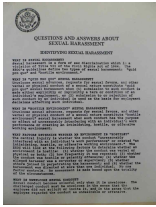
법정준비단계의 소장자료 대부분은 사건 재판 당시 피해자 변호인이었던 박원순 시장 기증자료로써 성희롱의 법적개념 도입과 관련된다. 이러한 소장자료를 통해 알 수 있듯, 법정 준비과정에서의 소장자료는 성희롱의 개념적 논의와 함께 성희롱의 법적 개념 도입을 위한 해외문헌에 나타나고 있다. 특히 서울대 신교수 성희롱 사건의 공동대책위원회 내 변호인단으로 있던 박원순 시장의 기증자료임을 통해 알 수 있듯이 당시 국내에 성희롱 개념조차 전무한 실정이었으므로 이를 위한 개념적 논의와 법적 논의의 필요성을 피력하는 자료들이라 볼 수 있다.

1991년 발행된 자료 2는 직장 내 성희롱 전반에 대해 설명하고 있으며 성희롱을 사람이 불쾌감 또는 모욕감을 느끼거나 위협을 예상할 수 있는 원치 않는 성적행동으로 정의한다. 또한 신체적 차원을 넘어 언어와 서면적 행위 역시 성희롱에 해당될 수 있음을 제시한다. 한편 성희롱이 직장 내에 적용될 경우, 직장, 업무관련 행사 및 업무공간을 공유하는 동료 및 외부 관계자들과의 관계에서도 적용될 수 있음을 제시하고 있다. 또한 자료 4는 성희롱에 따른 영향을 설명하는데 성희롱이 신체적·정신적 건강을 넘어 개인의 전문성 개발에도 영향을 줄 수 있음을 지적한다. 특히 성희롱 경험이 ‘성희롱 외상 증후군’으로 분류하고 있음을 나타내며, 여성의 신체적·정서적 대인관계 및 경력개발의 수준에 영향을 미칠 수 있다는 점을 제시한다. 자료 6은 1992년 발행된 것으로 성희롱에 대한 질의응답 양식을 갖고 있다. 동 자료에 의하면 성희롱은 1964년 「민권법」 제7장(title VI of the civil rights act)에 의거한 성차별의 한 형태로 나타난다. 또한 평등고용기회위원회(EEOC)에서는 성희롱의 두 가지 유형으로 ‘대가성’과 ‘적대적 환경’을 제시한다. ‘대가성 성희롱’은 원치 않는 성적행위, 성적 호의 요청 및 성적언어 또는 물리적 행동으로, 명시적 또는 암묵적으로 개인의 고용기간 조건을 제시하는 행위를 나타낸다. ‘적대적 성희롱’은 부당한 협박 또는 개인의 업무를 방해하게 만드는 효과가 있는 성적접근, 성적 호의 요

청, 성적 언동 등의 적대적 환경을 구성하는 것을 의미한다. 본 자료에 따르면 원치 않는 성적언동은 불법성이 인정되고 있으며 피해자와 가해자 모두 특정 성에 구애 받지 않아, 여성과 남성 모두 피해자 또는 가해자가 될 수 있음을 제시한다. 끝으로 자료 3에서는 성희롱 가해자에게 원치 않는 행위라는 점을 통보하고 중지하는 것이 도움이 된다고 설파하며 피해자에게 가능한 불만기구, 고충처리 시스템의 활용을 권장한다. 또한 성희롱 사건의 조사는 사건의 성격과 상황 등 전체 기록을 살피고 사례별 사실에 기초하여 접근해야 함을 제시한다. 이외에도 성희롱 문제를 제거하기 위한 도구로 예방을 지적하며, 고용주에 성희롱 방지를 위한 필요조치를 권장하고 있다.

Ⅰ 표 III-2 Ⅰ 서울대 신교수 성희롱 사건 재판 준비자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
1		Fact Sheet Sex Discrimination in the Workplace	Women' s Legal Defense Fund	논문	1991
2		Sexual Harassment in the Workplace	Women' s Legal Defense Fund	논문	1991
3		Sexual Harassment Resources	U.S. Equal Employment Opportunity Commission	보고서	1991

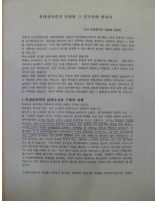
번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
4		The Impact of Sexual Harassment	Women's Legal Defense Fund	논문	1991
5		Facts about Sexual Harassment	U.S. Equal Employment Opportunity Commission	보고서	1992
6		Question and Answers about Sexual Harassment	U.S. Equal Employment Opportunity Commission	보고서	1992

한편 법정준비단계에서 서울대 신교수 사건에 대한 문제제기 관련 자료가 4편 확인되었다. 자료 73은 피해자가 대학본부 및 신교수를 상대로 성희롱 관련 문제제기한 내용과 함께 피의자가 서울대 총학생회를 협박죄로 고발한 내용을 대조적으로 보여주고 있다. 자료 81은 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회에서 발행한 것으로 학내 성폭력에 대한 실태조사와 구체적인 사례를 제시하며 직장 내 성희롱의 문제제기를 진행하였음을 알 수 있다. 또한 자료 83은 신문의 형태로 발행된 소장자료로 서울대 신교수 성희롱 사건이 법정공방으로 이어졌으며, 피고측의 주장에 대한 엇갈린 증언이 보여 진다는 사실을 담고 있다. 끝으로 자료 10은 서울대 신교수와 대학당국의 책임을 촉구하는 서명운동 자료로 성추행이 실제로 있었다는 사실의 제시와, 성추행 거부에 따른 불이익조치 및 협박 등을 통해 서울대 신교수 성희롱 사건을 강하게 규탄하고 있는 것으로 파악되었다.

앞선 자료들이 성희롱의 개념과 법적 논의의 필요성에 주력하였다면, 서울대 신교수 사건 문제제기와 관련된 소장자료들은 보다 당면한 현실에 주력하고 있다. 이

는 성희롱 문제가 단순히 개인과 개인 간의 문제가 아닌, 사회적 문제이며 법에 저촉되는 행위임을 강조하는 자료라 할 수 있다. 또한 서울대 신교수에 대한 우조교의 공식적 문제제기를 통해 사회에 만연한 직장 내 성희롱이 부각되기 시작하였다는 점에서 해당 자료들이 갖는 의의를 유추할 수 있다. 구체적으로 서울대 신교수 사건의 문제제기 이후 변호사 면접 성희롱 사건의 진정서 제출, 경북대여학생회의 성희롱 대자보, 경희대 미술교육학과 학과장의 성희롱 공청회, 한양대 안산캠퍼스 모 교수 성희롱에 대한 학내시위 등이 발생하며, 서울대 신교수 사건을 시작으로 성희롱의 문제제기 및 공론화가 진행된 것으로 판단된다.

Ⅲ 표 Ⅲ-3 Ⅲ 서울대 신교수 성희롱 사건 문제제기 자료

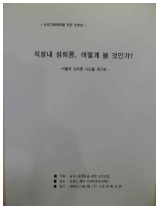
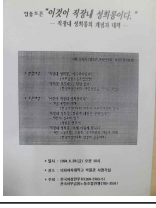
번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
73		성추행 교수 퇴진과 학원개혁을 위한 서울대인대회, 추석 연휴 그리고...	기타	성명서	1993
81		학내성폭력의 실태와 그 심각성에 대하여	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	성명서	1993
9		서울대 대책위신문	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	신문	1993
10		신정휴 교수와 대학당국의 책임있는 사태 해결을 촉구하는 범관악인 서명운동	서울대 총학생회, 대학원자치회, 여성동아리 협의회	서명서	1993

2) 법정진행 자료: 판례평석

서울대 신교수 성희롱 사건의 판결을 통해 살펴보았듯, 피해자와 피의자의 성희롱 법정공방은 6년간의 긴 여정을 포함하고 있다. 이러한 법정진행 단계에서의 소장자료는 직장 내 성희롱 개념관련 세미나와 재판경과 및 판례평석회와 관련된 자료로 구분된다. 직장 내 성희롱 개념관련 세미나 관련 발행주체는 남녀고용평등을 위한 교수모임과 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회 및 한국여성민우회가 있다. 1994년 발행된 16, 16-2 자료를 보면 서울대 신교수 성희롱 사건을 권력의 문제로 규정하고, 고용상의 성차별로 인지하고 있다. 동 자료는 신체접촉에 대한 우리문화의 수용성과 더불어, 성희롱 발생 원인을 가학피학성애(sadomasochism) 이론과 이상권력 추구의 메커니즘으로 설명하고 있다. 또한 공동대책위원회에서 1994년 발행한 자료 14는 여성의 평생평등 노동권과 직장 내 성희롱을 주제로 지침서를 발표한 자료집의 형태이다. 이와 연계하여 14-1 자료에서는 직장 내 성희롱의 개념과 유형, 사례를 다루고 있으며 성희롱 피해자의 정상적인 업무수행을 어렵게 하고, 고용조건이나 고용상 지위에 부정적 영향을 제시하며 평등권의 침해를 문제 삼고 있다. 또한 성희롱을 심각한 사회문제로 규정하고 관련 조항의 구체적 명시와 처벌조항의 신설을 제언하며 법정준비 단계에 제시된 자료를 참고하고 있는 것으로 판단된다. 한편 한국여성민우회에서 발행한 자료 17은 직장 내 성희롱 개념과 더불어 성희롱 보도에 대한 언론의 태도, 법률적 대안과 개인·노동조합·고용주 및 국가차원의 예방과 대책에 대한 토론집을 제시하고 있다.

법정진행 단계에서 직장 내 성희롱 개념에 관한 세미나 소장자료는 서울대 우조교의 사례를 통해 성희롱의 개념과 더불어 발생 원인에 대한 탐색, 유형과 사례의 발굴 및 예방과 대책에 대한 논의로 정리된다. 국내 성희롱 개념은 1995년 12월 「여성발전기본법」이 제정되며 법적개념이 성립하게 되었다는 점에서 아래와 같은 세미나 자료집의 유효한 영향력을 간주할 수 있다.

표 III-4 성희롱 개념논의 자료

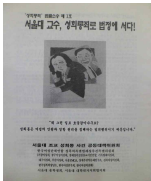
번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
16		직장 내 성희롱, 어떻게 볼 것인가? - 서울대 신교수 성희롱 사건을 계기로 -	남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
16-2		성희롱, 왜 권력의 문제인가	남녀고용평등을 위한 교수모임	세미나 자료집	1994
14		직장 내 성희롱 예방과 대책을 위한 공청회 자료집	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1994
14-1		직장 내 성희롱의 개념, 유형과 사례	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1994
17		집중토론 “이것이 직장 내 성희롱이다.” - 직장 내 성희롱의 개념과 대책 -	한국여성민우회	세미나 자료집	1994

한편 법정진행에 따른 재판경과 및 판례평석회와 관련된 자료는 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회, 한국여성민우회, 성희롱 문제를 걱정하는 시민 모임 등에서 발행되었다. 구체적으로 자료 17-2는 한국여성민우회의 세미나 자료집 형태로 성희롱 사건재판의 경과에 대한 평가를 내용으로 한다. 특히 언론의 사건소개 태도

의 미숙함을 지적하고 남녀관계를 상호 적대적인 관계로 설명하고 있다는 점을 비판하였다. 또한 1심판결에서 가해자의 과오만을 인정한 판결에 대한 아쉬움과 성희롱 예방 및 방지책 마련과 함께 성희롱에 관한 사규(sexual harassment policy) 제정을 제안한다. 자료 19 서울대 신교수 성희롱 사건 공대위의 세미나 자료집 형태로 1심과 2심⁴⁾ 판결문을 비교하고 2심 판결문의 문제점을 검토하는 것이 주요 내용이다. 또한 공대위의 활동일지, 상소심 판결에 대한 성명서(여성단체연합, 참여민주사회시민연대, 수원여성회, 서울대 총학생회, 서울대에 게시한 대자보) 및 신문기사 등이 수록되어 있다.

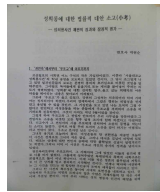
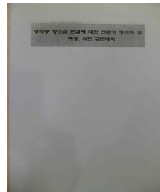
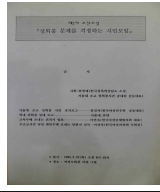
재판결과 및 판례평석회 관련 자료는 법정진행 과정에서 나타난 문제에 비판적 접근을 취한다. 또한 단순히 법원의 판결에 대한 해석을 넘어 해당 문제를 다루고 일반시민들에게 전달해야 할 언론의 역할에 대해 강하게 비판하고 있다. 즉 직·간접적인 당사자가 아닌 이상, 서울대 신교수 성희롱 사건에 대한 원인과 과정, 결과를 알 수 없는 일반시민들에게 직장 내 성희롱 문제가 단순 개인 간 분쟁으로 치부되게 만들었다는 것이다. 결과적으로 재판결과 및 판례평석회 관련 자료는 서울대 신교수 성희롱 사건의 올바른 접근을 유도하고 사회문제적 관점에서 직장 내 성희롱을 강조하고 있다고 볼 수 있다.

표 III-5 서울대 신교수 성희롱 사건 판례평석회 자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
85		성희롱죄 법률소송 제1호 - 서울대 교수, 성희롱죄로 법정에 서다!	서울대조교성희롱 사건공동대책위원 회	성명서	1994

4) 서울고법 1995.7.25. 선고 94나15358



번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
17-2		성희롱에 대한 법률적 대안 소고(小考) - 성희롱 사건 재판의 경과와 잠정적 평가 -	한국여성민우회	세미나 자료집	1994
19		성희롱 항소심 판결에 대한 전문가 평석회 및 여성, 시민 규탄대회	서울대조교성희롱 사건공동대책위원회	세미나 자료집	1995
18		서울대 우조교 사건 담당 재판부께 드리는 탄원서 - 서울대조교 성희롱 사건은 여성 인권의 침해, 노동권의 침해입니다	성희롱 문제를 걱정하는 시민 모임	탄원서	1995
83		제2차 조찬 모임 『성희롱 문제를 걱정하는 시민모임』	성희롱 문제를 걱정하는 시민 모임	회의자료	1995

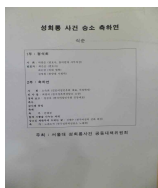
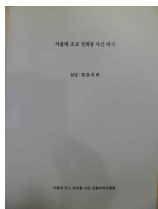
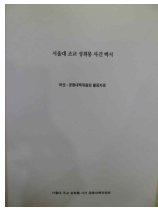
3) 법정이후 자료: 재판승소

법정이후의 자료는 재판승소, 교육 자료와 관련된 자료로 구분된다. 특히 재판승소 관련 자료는 서울대조교성희롱 사건공동대책위원회에 집중되어 있으며, 재판 이후 세미나 자료는 여성노동법률지원센터 등에서 발행하였다. 1998년 발행된 자료 24는 서울대 신교수 성희롱 사건 관련 대법원 판결⁵⁾에 대한 토론문 형식을 띄고 있다. 주로 판결의 의의 및 내용, 문제점에 대한 논의가 이뤄지고 있으며, 직장 내 성희롱 관련 우리나라의 규제입법인 「여성발전기본법」(96년 10월 21일-97.7.22)과 「남녀고용평등법」 내 성희롱 규제조항의 입법운동 과정을 소개하고 있다. 또한 미국, 프랑스, 독일, 캐나다 등 성희롱을 법으로 규제하는 나라를 간단히 소개하고, 서울

5) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533

대 신교수 성희롱 사건의 판결을 성희롱 요건, 판단기준, 가해자 주관 등의 기준으로 비교분석한 표와 서울대 신교수 성희롱 사건의 공동대책위원회 활동일지를 정리하고 있다.

표 III-6 서울대 신교수 성희롱 사건 재판승소 기념자료

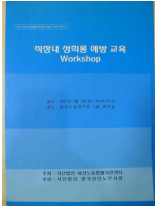
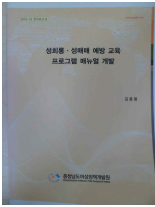
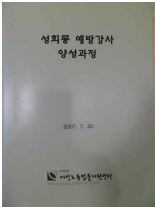
번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
24		성희롱 사건 승소 축하연	서울대조교성희롱 사건공동대책 위원회	세미나 자료집	1998
39		서울대 조교 성희롱 사건 백서 <상권>	서울대조교성희롱 사건공동대책 위원회	백서	2001
40		서울대 조교 성희롱 사건 백서 <하권>	서울대조교성희롱 사건공동대책 위원회	백서	2001

서울대 신교수 성희롱 사건 재판 이후의 세미나 자료는 여성노동법률지원센터, 국미애, 충청남도여성정책개발원 등에서 발행되었다. 여성노동법률지원센터에서 발행한 자료 14는 우리나라의 여성정책, 현행 성희롱예방의 법제해석 및 성희롱예방 체계구축, 교육실무로서 스피치 상담 및 기법, 성희롱예방 강의안 제시 등의 내용을 담고 있다. 또한 자료 70은 서울대 신교수 성희롱 사건의 대법원 판결문, 롯데호텔 1심 판결문을 성희롱 주요 판례문으로 소개하고 있다. 2004년 발행된 국미애의 단행본 ‘성희롱과 법의 정치’는 사용자 책임 강화의 필요성과 함께 서울대 성희롱, 롯데호텔 성희롱 등의 1심 판결을 예시로 사용자 책임 판단기준을 설명하고 있

다. 한편 한국의 사용자 책임 판단기준을 직무행위 관련성에 대한 편의적 해석과 더불어 성희롱 피해에 대한 성맹적(gender-blind) 태도를 비판하며, 사용자 책임 판단을 위한 전제원칙으로 예측가능성에 대한 적극적 해석과 위계중심의 조직문화 고령을 강조했다. 끝으로 사용자 책임 강화방안으로 징벌적 손해배상, 예방교육 내실화, 성희롱 행위자 범위확대, 성희롱 이후의 피해방지 책임 강화를 제안하고 있다. 자료 84는 서울대 신교수 성희롱 사건을 성희롱 문제의 사회 이슈화된 사례로 소개하며, 성폭력, 가정폭력 관련 상담소 상담원과 성희롱·성매매 관련 교육 강사들이 활용할 수 있는 기본적인 정보를 정리하고, 이에 기초하여 강의용 자료로 활용할 수 있는 강의용 매뉴얼을 개발하였다. 이를 위해 성희롱 예방교육 관련 의견조사와 관련 사례 및 판례를 분석하여 예방교육 강의용 매뉴얼(ppt)을 개발하였다. 교육프로그램으로 다루어야 할 핵심적인 교육내용을 확인하고 인터뷰를 통해 기본방향, 체계, 핵심교육내용을 정리하였다. 성희롱 예방교육 프로그램 요구도 조사결과로 실제피해 사례와 성인식 변화, 예방법, 성희롱이 일어나는 사회구조적 문제 및 대처방법이 요구되었다.

법정이후의 소장자료는 서울대 신교수 성희롱 사건 일련의 과정을 정리하는 백서의 형태가 발견된다. 또한 서울대 사건의 종결에 그치지 않고 재판 이후의 세미나를 통해 성희롱 예방의 필요성과 사용자 책임의 강조 및 예방교육 관련 교육자료 등에 집중하고 있음을 알 수 있다. 즉 서울대 신교수 성희롱 사건을 통해 성희롱의 법적 개념이 도입되고, 가해자의 성희롱 책임이 인정되었다는 측면을 강조하는 한편 사용자 책임의 불인정 문제를 지적하고, 직장 내 성희롱의 예방차원에서 접근하고 있음을 알 수 있다.

표 III-7 서울대 신교수 성희롱 사건 재판 이후 세미나 자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
43		직장 내 성희롱 예방 교육 Workshop	여성노동법률 지원센터	세미나 자료집	2001
58		성희롱과 법의 정치	국미애, 푸른 사상	단행본	2004
84		성희롱·성매매예방교육프로그램매뉴얼개발	김종철, 장숙정, 충청남도 여성정책개발원	보고서	2010
70		성희롱 예방강사 양성과정	여성노동법률 지원센터	세미나 자료집	2013

3. 1990년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석

서울대 신교수 성희롱 사건의 전개와 소장자료의 해제와 더불어 성평등도서관 「여기」의 1990년대 직장 내 성희롱 소장자료 54편을 대상으로 키워드 빈도와 네트워크 분석을 수행하였다. 서울대 신교수 성희롱 사건은 1990년대를 대표하는 직장 내 성희롱 사건으로 소장자료의 주제어를 분석함으로써 사건의 전개와 해제 이외의 추가적인 의미를 찾아보고자 하였다.

1) 1990년대 키워드: 성희롱 개념과 발생원인

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료에 대한 해제와 더불어 주제어를 통한 키워드 분석을 수행하였다. 소장자료 54편에 대한 1990년대 전체 키워드는 54개로 총 223회 언급되었다. 평균 4.13회로 풍부한 설명을 위해 3회 이상 언급된 키워드는 33개로 확인되었다. 구체적으로 ‘서울대’, ‘사용자 책임’, ‘관련법령’, ‘성희롱 개념’의 키워드가 10회 이상, ‘성차별/성평등’, ‘문제제기/공론화’, ‘성의식’, ‘위계질서’, ‘권력의 불평등’, ‘미국 고용기회평등위원회(EEOC)’, ‘예방교육’, ‘기업문화’, ‘성폭력’, ‘인권’, ‘학교’, ‘성문화’, ‘고용조건형 성희롱’, ‘가해자 무죄/처벌’, ‘언어적 성희롱’, ‘여성노동’, ‘예방’, ‘노동환경형 성희롱’이 5회 이상 10회 미만의 빈도를 보이고 있다. 이외에도 ‘고용불이익/불안정’, ‘성역할’, ‘육체적 성희롱’, ‘원하지 않는 행위’, ‘2차 피해’, ‘피해자 보호/의무’, ‘손해배상’, ‘매뉴얼’, ‘국가/공공기관’, ‘성희롱 사건 공동대책위원회’, ‘범죄행위’ 등의 키워드가 언급되었다. 1990년대 키워드 빈도분석 결과 상위 10개의 키워드는 ‘서울대’, ‘사용자 책임’, ‘관련법령’, ‘성희롱 개념’, ‘성차별/성평등’, ‘문제제기/공론화’, ‘성의식’, ‘위계질서’, ‘권력의 불평등’, ‘미국 고용기회평등위원회(EEOC)’ 순으로 나타났다. 또한 상위 10개의 키워드 출현빈도는 당시 전체 키워드의 40.8%를 차지하고 있다.

1990년대의 키워드는 직장 내 성희롱의 발생원인(‘성차별/성평등’, ‘성의식’, ‘위계질서’, ‘권력의 불평등’, ‘기업문화’, ‘성문화’ 등)과 성희롱 개념(‘성희롱 개념’, ‘성폭력’, ‘인권’ 등) 등의 어휘에 집중되어 있음을 알 수 있다. 이외에도 1990년대 두드러진 특징은 당시 서울대 신교수 성희롱 사건을 발생으로 ‘서울대’, ‘학교’, ‘문제제기/공론화’ 등 관련 키워드가 빈번히 등장하였다는 점이다. ‘문제제기/공론화’라는 키워드가 자주 나타난 것은 직장 내 성희롱 문제가 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건을 시작으로 우리사회에 처음 공론화되었음을 보여준다. 또한 ‘성차별/성평등’, ‘성의식’, ‘위계질서’, ‘권력의 불평등’ 등의 키워드 빈출 순위가 상위권으로 나타났는데 이는 성희롱 개념이 1995년 「여성발전기본법」으로 법제화되기까지의 성희롱 발생원인에 대한 다양한 논의가 이루어졌음을 나타낸다.

【 표 III-8 】 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드(1990년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
1	서울대	14	6.3	18	가해자 무죄/처벌	5	2.2
2	사용자 책임	13	5.8	19	언어적 성희롱	5	2.2
3	관련법령	10	4.5	20	여성노동	5	2.2
4	성희롱 개념	10	4.5	21	예방	5	2.2
5	성차별/성평등	8	3.6	22	노동환경형 성희롱	5	2.2
6	문제제기/공론화	8	3.6	23	고용불이익/불안정	4	1.8
7	성의식	7	3.1	24	성역할	4	1.8
8	위계질서	7	3.1	25	육체적 성희롱	4	1.8
9	권력의 불평등	7	3.1	26	원하지 않는 행위	4	1.8
10	미국 고용기회평등위원회 (EEOC)	7	3.1	27	2차 피해	3	1.3
11	예방교육	6	2.7	28	피해자 보호/의무	3	1.3
12	기업문화	6	2.7	29	손해배상	3	1.3
13	성폭력	6	2.7	30	매뉴얼	3	1.3
14	인권	6	2.7	31	국가/공공기관	3	1.3
15	학교	6	2.7	32	성희롱 사건 공동대책위원회	3	1.3
16	성문화	6	2.7	33	범죄행위	3	1.3
17	고용조건형 성희롱	6	2.7		전체	223	100.0

1990년대의 직장 내 성희롱 키워드 빈도는 서울대에 집중되어 있다. 이러한 결과는 소장자료의 해제에서와 마찬가지로 서울대 신교수 성희롱 사건이 갖는 의미가 키워드 빈도에서 역시 나타나고 있음을 의미한다. 이와 더불어 사용자 책임, 성희롱 개념, 관련법령 등의 키워드가 법정준비 및 진행과정에서의 논의와 부합하는 것을 알 수 있다.

2) 1990년대 발행기관별 키워드: 여성단체 주도 성희롱 개념화

성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료 54편에 대한 키워드를 발행기관(국가기관, 여성단체)에 따라 분류하여 살펴보았다. 직장 내 성희롱 관련자료 54편은 모두 여성단체에서 발간한 것으로 나타났다. 반면 국가기관의 경우, 2000년대부터 자료가 발행되어 1990년대 발행자료는 성평등도서관에서 발견되지 않았다. 이에 1990년대 발행기관별 키워드 빈도는 여성단체의 자료에 한하여 살펴보도록 한다.

1990년대 여성단체에서의 직장 내 성희롱 소장자료 키워드는 50개로 총 179회 언급되었다. 이 가운데 평균 2회 이상 언급된 키워드는 34개로 ‘서울대’가 12회로 가장 많았다. 다음으로 ‘사용자 책임’, ‘관련법령’, ‘성희롱 개념’, ‘성의식’, ‘위계질서’, ‘문제제기/공론화’, ‘권력의 불평등’, ‘예방교육’, ‘성차별/성평등’, ‘인권’, ‘성문화’, ‘고용조건형 성희롱’ 등이 있다. 1990년대 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드는 ‘서울대’, ‘사용자 책임’, ‘관련법령’ 등에 집중되어 있으며 각각 12회, 9회, 8회로 1990년대 전체 출현빈도의 16.2%를 차지하는 것으로 나타났다.

1990년대 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드는 서울대 신교수 성희롱 사건과 발생 원인에 집중되어 있다. 서울대 신교수 성희롱 사건 이후 여성단체와 서울대 학생들은 공동대책위원회를 결성하고 성희롱 추방을 위한 거리운동, 진정서 제출, 공청회 및 토론회 실시 등 적극적인 대응을 보여 왔으며, 여성단체의 직장 키워드에도 반영된 것으로 판단된다. 한편 ‘성의식’, ‘위계질서’, ‘권력의 불평등’, ‘성차별/성평등’, ‘성문화’, ‘기업문화’ 등의 키워드를 통해 성희롱이 발생하는 원인에 중점을 두었던 것으로 보인다. 또한 ‘관련법령’과 같은 키워드는 서울대 성희롱 사건이 6년간의 법정공방을 펼치는 과정 중에 「여성발전기본법」이 제정되며 성희롱이 불법행위의 한 유형으로 인정되는 결과와 관련된 것으로 보인다. 따라서 1990년대 직장 내 성희롱 근절운동은 여성단체를 중심으로 성희롱 개념화 및 문제제기·공론화를 이끌었으며 발생원인에 대한 탐색을 시도하였다는 점이 키워드를 통해 나타난다고 볼 수 있다.

표 Ⅲ-9 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간) 키워드(1990년대)

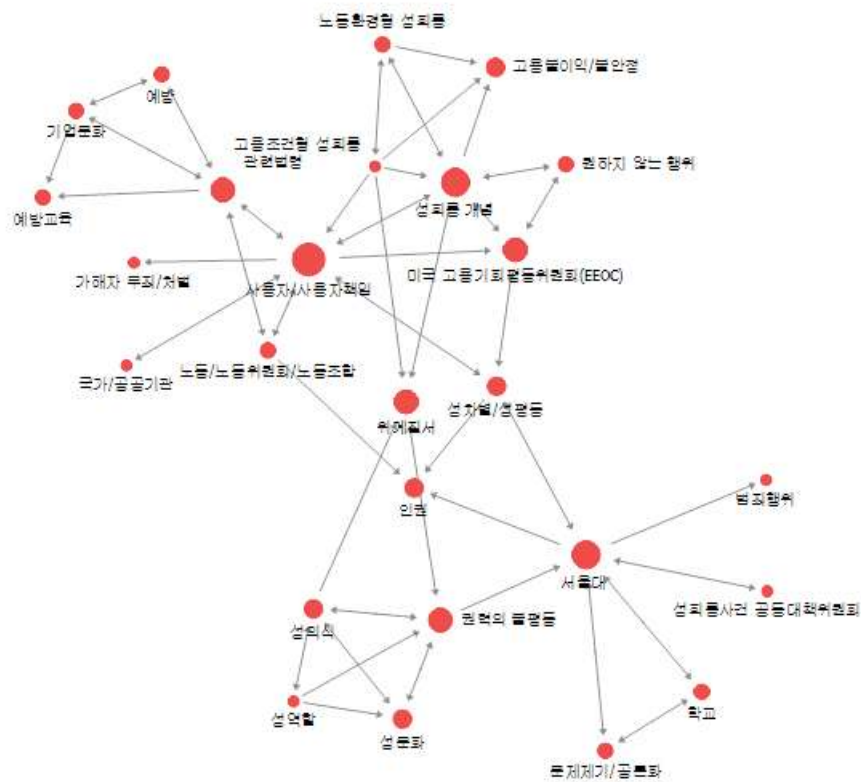
(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
1	서울대	12	6.7	19	성역할	4	2.2
2	사용자 책임	9	5.0	20	육체적 성희롱	4	2.2
3	관련법령	8	4.5	21	노동환경형 성희롱	4	2.2
4	성희롱 개념	7	3.9	22	성희롱 사건 공동대책위원회	4	2.2
5	성의식	7	3.9	23	언어적 성희롱	3	1.7
6	위계질서	7	3.9	24	기업문화	3	1.7
7	문제제기/공론화	7	3.9	25	예방	3	1.7
8	권력의 불평등	7	3.9	26	손해배상	3	1.7
9	예방교육	6	3.4	27	국가/공공기관	3	1.7
10	성차별/성평등	6	3.4	28	대처방법	2	1.1
11	인권	6	3.4	29	여성/여성노동	2	1.1
12	성문화	6	3.4	30	고용평등	2	1.1
13	고용조건형 성희롱	6	3.4	31	판결	2	1.1
14	가해자 무죄/처벌	5	2.8	32	미국 고용기회평등위원회 (EEOC)	2	1.1
15	여성노동	5	2.8	33	매뉴얼	2	1.1
16	성폭력	5	2.8	34	범죄행위	2	1.1
17	학교	5	2.8		전체	179	100.0
18	고용불이익/불안정	4	2.2				

3) 1990년대 키워드 네트워크: 서울대 신교수 성희롱 사건

성평등도서관 「여기」의 키워드 빈도분석에 추가적으로 소장자료의 직장 내 성희롱 근절운동 중점이슈의 경향성을 파악해 보고자 한다. 이를 위해 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 1990년대 키워드 네트워크 분석 결과는 다음과 같다. 1990년대 소장자료의 키워드 간 맺고 있는 연결의 수 자체도 많아 연결선이 진하게 표시되어 있다. 가장 자주 등장하는 연결 관계를 프레임으로 보고자, 키워드 간 공(共)출현 관계 및 빈도를 별도로 나타내었다. 1990년대 키워드 네트워크에서는 ‘학교+서울대’의 연결이 총 8회 등장하였으며 ‘성희롱 사건 공동대책위원회+서울대’의 연결이 7회 등장하고 있다. 이외에도 ‘서울대+문제제기/공론화’의 연결이 6회, ‘사용자 책임+관련

법령’, ‘고용조건형 성희롱+노동환경형 성희롱’, ‘성역할+성의식’ 등의 연결이 5회 등장하였다.



■ 그림 III-1 ■ 직장 내 성희롱 키워드 네트워크(1990년대)

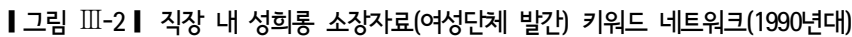
이러한 키워드쌍 빈도를 통해 1990년대 소장자료는 서울대 신교수 성희룡 사건을 중심으로 성희룡 발생원인에 대한 탐색과 더불어 성희룡 개념에 대한 접근이 동시에 이뤄진 것으로 보인다. 키워드쌍 1위부터 3위까지를 살펴보면 ‘서울대’가 공통적으로 포함되어 있으며, ‘학교’, ‘성희룡 사건 공동대책위원회’, ‘문제제기/공론화’ 등과 연결되어 있음을 알 수 있다. 한편, 1990년대 키워드 빈도에서 ‘사용자 책임’과 같은 단어는 13회나 등장하며 두 번째로 출현빈도가 높은 키워드였으나, 동시출현 빈도까지 높은 것은 아님을 확인할 수 있다.

【 표 III-10 】 직장 내 성희롱 소장자료의 동시출현 키워드쌍(1990년대)

순위	키워드쌍	빈도
1	학교+서울대	8
2	성희롱 사건 공동대책위원회+서울대	7
3	서울대+문제제기/공론화	6
4	사용자 책임+관련법령	5
5	학교+문제제기/공론화	5
6	고용조건형 성희롱+노동환경형 성희롱	5
7	성역할+성의식	5

4) 1990년대 발행기관별 키워드 네트워크: 성희롱 문제제기

키워드 네트워크 분석은 다시 발행기관을 기준으로 구분하여 살펴보았다. 1990년대의 경우 여성단체의 자료만이 존재하기 때문에 여성단체의 키워드 네트워크 분석을 살펴보도록 한다. 여성단체의 1990년대 키워드 연결망은 연결중심성이 가장 높은 ‘사용자/사용자 책임’, ‘성희롱 개념’, ‘서울대’, ‘인권’ 등을 중심으로 네트워크가 형성되어 있으며, 키워드 간 공(共)출현 관계와 빈도를 정리하였다. 서울대 성희롱 사건을 발단으로 1990년대 여성단체의 키워드쌍과 빈도는 ‘학교+서울대’가 7회로 가장 많았으며, ‘서울대+문제제기/공론화’, ‘성문화+성의식’, ‘성역할+성의식’의 연결이 각 5회씩 등장하였다. 이외에도 ‘서울대+인권’, ‘서울대+성희롱 사건 공동대책위원회’, ‘사용자 책임+관련법령’ 등의 연결이 각 4회씩 등장하고 있다.



III. 1993년 서울대 신교수 성희룡 사건: 성희룡 문제제기 ■ 73

【 표 III-11 】 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 동시출현 키워드쌍(1990년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	학교+서울대	7	7	사용자 책임+관련법령	4
2	서울대+문제제기/공론화	5	8	사용자 책임+가해자 무죄/처벌	4
3	성문화+성의식	5	9	사용자 책임+여성노동	4
4	성역할+성의식	5	10	성의식+권력의 불평등	4
5	서울대+인권	4	11	여성노동+인권	4
6	서울대+성희롱 사건 공동대책위원회	4	12	학교+문제제기/공론화	4

4. 서울대 신교수 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계

직장 내 성희롱 관련 정책변화와 근절운동의 변화과정을 파악하기 위한 성희롱 사례 전문가, 근절운동 활동가 등을 대상으로 표적집단면접(focus group interview, FGI)을 실시하였다. 서울대 신교수 성희롱 사건 근절운동은 성희롱의 법적개념 도입, 6년 공방에 끝에 최종 승소판결이라는 성과와 성희롱 개념의 협소함, 수인한도 등이 한계점을 가진다. 보다 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 상담활동, 근절운동의 원동력 ‘우리, 이 법이 필요해요’

〈사례C〉는 피해자의 목소리를 대변하는 첫 걸음이자 여성노동자들을 위한 정책·관련법 제정을 촉구하는 근거자료가 여성단체의 상담활동 사례집이었음을 강조하였다. 서울대 신교수 성희롱 사건은 언론에 먼저 공론화되고 피해자 지원을 위해 여성단체가 합류하면서 공동대책위원회를 조직하였는데 소송과정에서 성희롱 법제화 필요성 근거는 상담사례였다. 당시 서울대 신교수 성희롱 공동대책위원회는 2심 재판자료로 직장 내 성희롱의 심각성과 관련법 제정 필요성의 근거자료로 한국성폭력상담소, 한국여성민우회, 한국여성의 전화 3개 단체의 직장 내 성희롱 상담일지

사례를 제출하기도 하였다. 즉 직장 내 성희롱 피해는 특수한 사례가 아닌 사회에 만연한 문제이며, 이들을 구제할 법적 해결책이 전무하다는 점을 제기하였다.

한 가지 에피소드로 항소심 판사에게 피해자의 현실을 어떻게 알릴 수 있을까 해서 그동안 들어왔던 직장 내 성희롱 상담일지와 사례를 분석했어요. 3개 단체 내 직장 내 성희롱으로 분류한 자료를 보다보니깐 한국성폭력상담소, 한국여성민우회에서 서울대 신교수 성희롱 사건과 유사한 내용이 있는 거예요. 그래서 우조교한테 전화를 했는데 사건 초기 당시 너무 답답해서 상담센터에 전화를 했다는 거예요. 근데 상담일지에 재밌는 점이 우조교가 “성희롱을 한 가해자가 저를 명예훼손으로 고소했는데 이를 해결할 수 있는 법이 있는지”에 대한 내용을 물었는데 상담원 모두의 대답이 하나같이 “성희롱 관련법이 없습니다. 힘들겠군요. 상담을 드릴까요?”인거예요. 결국 3개 여성단체 상담자료 중 직장 내 성희롱만 따로 분석해서 이렇게 많은 사례들이 있는데 법이 없어야겠냐고 재판부에 증빙서류로 제출했어요.

<사례C>

결국 성희롱 근절운동의 중심에는 서울대 신교수 성희롱 사건 전후의 상담사례가 있었다. 즉 서울대 신교수 성희롱 사건 이전 수많은 피해자들의 상담사례와 1999년 「남녀고용평등법」이 개정되기까지의 누적된 사례들이 직장 내 성희롱 법제화의 필요성으로 받아들여졌다.

2) 최종 승소판결: 훌륭한 피해자, 법조인 그리고 여성단체

<사례C>는 세 개의 축, 즉 피해자 우조교와 법조인, 그리고 여성단체 참여자들의 적극적인 자세가 공동대책위원회의 성공요인임을 강조했다. 첫 번째 축은 훌륭한 원고가 있었다는 점이다. 소송을 중단할 계기가 수차례 발생하였으나, 그때마다 결단력을 가지고 있었던 피해자가 있었기 때문에 끝까지 법원소송을 마칠 수 있었다는 것이다. 또 한축은 훌륭한 변호인이 있었다는 점을 들었다. 박원순, 이종걸, 최은순 3인의 무료공동변호인단을 구성하여 미국의 관련법 및 판례 등을 제시하며 당시 사건의 법적인 측면에서 가야할 방향을 함께 변론해주었다. 무엇보다 여성인권을 지원하는 여성단체의 적극적인 활동으로 사건이 성공적으로 해결됨을 강조한다.

<사례C>

서울대 신교수 성희롱 공동대책위원회 구성을 살펴보면 다들 각자 삶이 있고 터전이 있고 주 업무가 있는데 추가업무로 자기발로 공동대책위원회에 찾아가서 자기발로 만들어내서 결국은 하나로 모여서 이런 결과를 가져왔다고 할 수 있어요. 당시 서울대 화공과 학생들도 자기 역할을 열심히 했어요. 아무도 불평불만하지 않고 곳곳에서 활동했어요. 지금도 어떻게 이렇게 갈 수 있었을까 궁금해요. 이 사건에는 사람들이 있었어요. 사람들이 만들어낸 거여서 백서에는 법적인 것만 남는데 사람들을 남기고 싶다는 생각으로 하권을 만들었어요. 법적인 것, 사람에 대한 것, 활동에 대한 것을 남겼어요. <사례C>

인터뷰를 통해 알 수 있듯이 여성단체의 성희롱 근절운동은 1993년 11월 서울대 신교수 성희롱 사건의 사회적 관심을 이끌며 민사소송을 제기하고 공동대책위원회의 성희롱 추방을 위한 거리운동도 동시에 진행됐다. 이들은 단순히 성희롱의 불법성, 부당성을 강조하는 것이 아니라 성희롱의 개념을 알리고, 이를 위한 법의 필요성을 강조하는 등의 노력을 보인 것이다. 이러한 여성단체의 활동은 계속되고 있다.

공동위에서 이렇게 했기 때문에 상고심에서 이길 수 있었어요. 그냥 법정으로 갔으면 국민들은 우리가 무슨 행동하는지 몰랐을 거예요. 끊임없이 언론사에 홍보자료를 배포했고 학교마다 총여학생회 등이 법정 방청단에서 와줬어요. 서명용지 수거 등 많은 인력이 이 사건을 함께 해줬죠. 하버드대학교에서도 받았고 초등학교 교사, 대학로 가서도 국민서명 용지를 받았어요. 당시 굉장히 많은 곳으로 가서 알려냈어요. <사례C>

이를 통해 6년간의 법정공방은 피해자와 변호인단 그리고 여성단체의 활동을 통해 최종 승소판결로 이어짐을 알 수 있다. 이는 소장자료의 해제와 동일한 맥락에서 파악할 수 있다. 예를 들어, 법정준비 단계에서 성희롱의 법적개념 도입을 준비한 변호인단의 역할을 확인할 수 있으며, 법정진행 단계에서 성희롱의 발생원인과 재판경과에 대한 세미나와 활발한 근절운동을 실시한 여성단체, 그리고 법정공방동안 포기하지 않고 자신의 주장을 관철시킨 피해자가 있었기에 가능한 결과였다 할 수 있다.

3) 성희롱 개념의 법제화와 협소함

서울대 신교수 성희롱 사건의 가장 큰 성과는 성희롱의 법적개념을 도입하였다는 점을 들 수 있다. 즉, 직장 내 성희롱 문제에 직면한 여성들이 이를 구제받을 길이

없었다는 점을 지적하고 있다.

피해자가 법이 없어서 고소를 하고 싶어도 구제를 받고 싶어도 알려서 어려움을 호소하고 싶어도 성희롱 개념도 없고 1번째 출구가 법적으로 막혀있었어요. 법적으로 보장받을 수 있는 부분이 막혀있어서 결국 법으로 만들어야 되는구나. 결국 법제정을 위해 판결 선고마다 평석회해서 이를 법으로 만들어야 된다고 주장했어요.

그러나 한편으로는 성희롱 개념의 협소함에 대한 여지를 남기게 되었다. 성희롱의 법제화 및 성희롱 역시 범죄라는 인식의 변화에도 불구하고, 우조교의 사례만이 성희롱에 해당한다는 협소한 인식이 심어지며 성희롱의 개념을 한정시키고 있다.

어쨌든 ‘성희롱도 문제네’라는 점을 성과로 얻었어요. 하지만 법에 명시된 성희롱이 불법행위라는 점을 만들어냈는데 이 성과에 대한 반작용으로 미국법에서는 직장 내 성희롱은 직장에서 일어나는 성적인 모든 피해를 의미해요. 성희롱, 성추행, 강간을 포괄하거든요. EEOC 역시 마찬가지예요. 실제로 직장 내에서는 성희롱뿐만 아니라 성추행, 강간, 성폭력 모든 게 일어나잖아요. 성폭력도 직장 내에서 일어나는 경우가 가장 많고 하지만 성희롱 사건이 이슈화되면서 우조교가 당한 성희롱만이 지금의 성희롱으로 인식되게 됐다는 점은 아쉬운 점이에요. <사례C>

이처럼 성희롱의 법적개념에 대한 협소함은 사용자 책임과 연계되어 문제시된다. 구체적으로 인터뷰자는 성희롱이 「성폭력특별법」과 같은 형법으로 인정되지 않는 한계를 보인다고 강조했다. 결과적으로 가해자에 대한 징계가 미약하며, 이를 통해 성추행, 강간, 성폭력 등에 비해 성희롱이 상대적으로 가볍게 인식될 수 있다는 문제점을 가지고 있다는 것이다.

개인적으로 아쉬운 점은 성희롱이 「성폭력특별법」에 들어가길 바랐어요. 지금도 가해자 처벌에 대해서 국가가 하는 것이 아니라 사용자, 직장에서 징계하고 있잖아요. 여기에 대해 사람들은 가해자 징계가 너무 약하다고 생각하고 사용자가 안하면 끝인거지 않나? 지금 성희롱은 육체적, 시각적, 언어적으로 다 들어가는데 행정법에 들어가지 형법은 아닌거잖아요. 성추행, 강간은 「성폭력특별법」, 형법인데 반해 성희롱은 가볍게 인식될 수 있는 부분이 있는거죠. 성추행, 강간과 함께 지금의 성희롱을 광의의 성폭력 테두리에 포함됐더라면 이런 부분이 없었을 텐데. 인식있는 분들은 성희롱도 성폭력에 들어간다고 생각해요. 하지

만 법이 다르고 책임이 달라요. 국가가 책임지는 형사처벌과 국가가 책임지기도 하지만 기관의 책임을 묻는 행정법, 어떻게 보면 혼란을 가져온 것이예요. 성폭력으로 모두 가거나, 직장 내 성희롱은 성폭력이라는 점으로 갖어야 되는데 당시엔 성희롱이 불법행위라는 점을 알린 점만으로도 중요했던 시기였어요. <사례C>

한편 인터뷰자는 성희롱 개념의 법제화와 협소함에도 불구하고 긍정적인 측면을 제시하기도 하였다. 즉 당시 성희롱 개념조차 자리 잡지 못한 상황을 제시하며, 지금의 성희롱 개념이 도입된 것만으로도 충분한 성과로 볼 수 있다는 점이다. 또한 형법적 접근이 아닌 행정법을 통한 조직문화의 개선 및 사용자의 인식변화 등에 의미가 있다는 점을 제시하였다.

당시에도 고민이 성희롱 개념을 외국과 같이 가야할지, 지금의 개념으로 가야 할지, 고민했어요. 하지만 대한민국이라는 나라에서 우조교가 당한 지금 현재의 성희롱 법제화되어 있는 부분 역시 성희롱이고 성희롱이 불법행위라는 점을 알린 것만으로도 됐다고 결론에 이른거죠. 성희롱에 성추행, 강간도 있다고 하면 지금의 성희롱은 떨궈내고 성추행, 강간만 강조하고 성희롱은 계속할 것이라는 우려에서 ‘우리는 지금의 성희롱 개념을 강조하자’고 결정했던 거예요. 따라서 국민에게 지금의 성희롱을 알리게 되었지만 포괄적으로 처리하는 부분을 놓치게 된거죠. 하지만 시간이 지나면서 보니까 장단점이 있다고 생각해요. 그냥 처벌만 했다면 벌 받는구나 생각하지만 지금 행정법은 조직문화를 바꿀 수 있다는 점에서 장단점이 있어요. 사용자의 인식변화와 함께 조직 내 성희롱을 못하게 된다는 측면에서 의미 있다고 생각해요. <사례C>

이와 같은 한계점의 제시는 「남녀고용평등법」에서도 발견된다. 1987년 제정된 「남녀고용평등법」은 1988년 4월 시행되었으며, 시행초기 성희롱에 대한 내용이 포함되어 있지 않았다. 그러나 1999년 2월 일부개정을 통해 법률 제2항으로 직장 내 성희롱에 대한 내용이 포함되기 시작하였다. 동법에 따르면 직장 내 성희롱은 “사용자, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.”라고 명시하고 있다. 인터뷰를 통해 알 수 있듯, 법적으로 명시된 성희롱 개념은 서울대 우조교 사례에 준하여 나타나고 있음을 알 수 있다.

4) 지속되고 있는 성희롱에 대한 수인한도론

서울대 신교수 성희롱 사건을 통해 현재까지 이어지는 또 다른 한계점은 수인한도에 있다. 결국 이러한 점에서 여전히 성희롱이 사회문제로 나타나고 있음을 알 수 있다. 서울대 신교수 성희롱 사건 당시 법원 판사는 물론 남성 대부분은 수인한도론(피해의 정도에서 참을 수 있는 한도)에 기반하여 성희롱을 생각했다. 즉, 사회문화적 환경에 따라 어느 정도의 성희롱은 용인해야 함을 강요하고 있다는 점이다.

당시 2심 부장판사는 성희롱이 있었다는 것을 인정했지만 수인한도론을 내세워 받아들일 만 한 것인데 왜 돈을 달라고 하느냐의 논리로 대응했어요. 지금 우리사회도 ‘수인한도론’ 논리로 성희롱을 대하고 있으니 기가 막힌거죠. 수인한도는 법정용어이지만 ‘너 직장 왔으면 그 정도는 감수하고 온 거 아니야’ 하는 것이 수인한도론이에요. 서울대 신교수 성희롱 사건 때나 지금이나 사회문화적으로는 마찬가지예요. 그러니까 성희롱 문제가 해결 안 되고 있는 거예요. <사례C>

물론 1990년대 문제제기 시절과 현 시점을 비교하면 큰 변화가 일었던 것은 사실이다. 그러나 기대치에 부응하느냐는 별개의 문제이다. 앞서 살펴본 바와 같이 우리나라에서는 직장 내 성희롱 관련법이 만들어졌고 직장에서의 의무교육과 함께 서울시는 무관용 원칙 내세우며 성희롱 예방을 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 이런 점에서는 직장 내 성희롱 법과 제도적인 측면에서 개선됐다고 할 수 있다. 이러한 기준으로 우리사회는 많은 변화를 맞이하였다. 문제는 조직문화가 여전하다는 점이다.

10년 전부터 성희롱 관련 활동을 해왔는데.....그때도 성희롱 문제가 사회적으로 이슈화되어서 이 부분에 문제인식이 많이 확대되었고 직장문화를 개선하기 위한 여성단체의 노력이 진행됐어요. 이러한 노력으로 어느 정도 사회 사람들의 인식이 많이 바뀌었을 것으로 생각했어요. 그런데 조사과정에서 여전히 남성들의 인식은 과거이나 지금이나 별로 달라진 것이 없다는 생각을 하게 됐어요. 가해자들은 “그게 무슨 잘못이나,, 당시 행위에 대해 술에 너무 많이 취해서 기억이 안 난다”고 하니까 그동안의 교육이 이루어졌음에도 달라지지 않게 되는 것에 대한 고민이 많아요. (전성휘)

‘술에 너무 취해 기억이 나지 않는다.’ 법제정 16년이 흐른 지금도 가해행위의 인식이나 태도는 크게 변화되지 않았다. 2011년 7월~2012년 6월까지 진행된 국가인권

위원회 성희롱 진정사건 백서의 성희롱 권고사건 22개 사례를 분석한 이미경(2015) 연구에 따르면, 가해자들은 일단 성희롱 지목에 대해 “절대 그런 적 없다” 전면부정, “단지 업무상, 예절지도차, 위로와 격려차 한 행동” 등 성희롱 의도가 없었음을 강조하는 것으로 나타났다. 남성 자신의 지위를 악용해서 여성을 성적대상하고 성희롱을 가능하게 하는 직장문화 및 관행과 결부되어 있다. 남성들의 여성에 대한 행위를 암묵적으로 묵인하거나 지지되는 과정을 통해 성희롱이 지속되고 있다. 또한 강간이나 성추행에 비해 성희롱을 가벼운 행위로 인식하는 것 역시 성희롱 발생 지속성을 유지시키고 있다(이미경, 2015). 회사 측도 문제를 제기한 여성을 별것도 아닌 것으로 문제를 일으켜 조직 전체의 이미지는 훼손하는 존재로 몰아붙이는 문제점이 발견된다.

이상을 통해 서울대 신교수 성희롱 사건은 국내 처음으로 성희롱의 법적 개념을 도입하고 가해자의 성희롱 책임을 인정한 첫 사례라는 성과를 지니고 있다. 또한 법·제도의 제·개정을 이루었다는 성과와 함께, 사용자 책임 불인정, 성희롱의 불완전한 개념 정립, 수인한도론을 통한 한계 등이 동시에 나타남을 알 수 있다.

5. 요약 및 시사점

이상을 통해 서울대 신교수 성희롱 사건의 전개과정과 소장자료 해제, 소장자료의 키워드 네트워크 분석 및 FGI를 통한 직장 내 성희롱 근절운동의 성과와 한계를 살펴보았다. 이를 요약하면 다음과 같다. 1993년 8월 발생한 서울대 신교수 성희롱 사건은 우조교의 문제제기를 시작으로 여성단체의 적극적인 대응과 거리운동 활동 등을 통해 우리사회에 공론화되기 시작하였다. 이러한 과정에 추가적인 성희롱 문제제기가 발생하였으며, 한편으로 ‘성희롱은 무엇인가?’와 같은 본질적인 질문을 통해 성희롱 개념에 대한 논의가 활발히 진행되었다. 한편 서울대 신교수 성희롱 사건은 서울민사지법을 시작으로 서울고등법원, 대법원 판결 이후 다시 서울고등법원⁶⁾과 대법원⁷⁾ 판결을 받게 되었다. 결과적으로 직접적 가해자였던 신교수의 위법행위

6) 서울고등법원 1999.6.25. 선고 98나12180

는 인정받았으나, 사용자인 피고 총장과 대한민국에 대한 청구는 모두 기각되었다는 한계를 보이고 있다.

또한 이러한 전개과정 사이에 나타난 소장자료의 해제는 다음과 같은 내용을 담고 있다. 소장자료는 발행 시기 등을 고려하여 법정준비, 법정진행, 법정이후의 단계로 구분하였다. 법정준비 단계에서의 소장자료들은 성희롱의 개념적 논의와 성희롱의 법적개념 도입을 위한 준비와 관련된 자료들이 발견되었다. 당시 우리사회에 성희롱의 개념조차 없었다는 점에서 알 수 있듯, 문제제기/공론화 및 법적 논의의 필요성을 강조한 소장자료들이 발견되었다. 또한 성희롱의 문제성을 강조하기 위해 서울대 신교수의 행위에 대한 문제제기와 관련된 소장자료들이 나타났다. 결과적으로 이러한 문제제기 이후 변호사 면접 성희롱 등 직장 내 성희롱이 사회에 만연한 사회문제라는 인식을 심어주기 시작하였다. 법정진행 단계에서의 소장자료는 우조교의 사례를 통해 성희롱 개념과 더불어 발생원인과 예방 및 대책에 대한 논의가 주를 이뤘다. 또한 재판경과에 대해 보다 비판적으로 접근하고 법원의 판결에 대한 해석을 넘어, 서울대 신교수 성희롱 사건의 올바른 이해를 유도하려는 노력을 보였다. 법정 이후의 소장자료는 서울대 신교수 성희롱 사건 일련의 과정을 정리하고 있으며, 사건의 종결에 그치지 않고 세미나 등을 통한 성희롱 예방 및 서울대 사건에서 인정받지 못한 사용자 책임의 강조 등을 다루고 있다.

한편 소장자료 해제와 더불어 1990년대 직장 내 성희롱 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 그 결과 1990년대 직장 내 성희롱 키워드는 서울대 신교수 성희롱 사건에 집중되어 나타났다. 특히 ‘사용자 책임’ 등의 키워드가 강세를 보이며, 서울대 사건에서의 아쉬움이 나타나고 있음을 볼 수 있다. 특이점으로 1990년대 국가기관의 발행자료는 성평등도서관 소장자료에서 발견되지 않았다는 점이다. 반면 여성단체는 활발한 활동을 통해 여러 자료를 발행하였으며, 서울대+학교 또는 서울대+문제제기/공론화 등의 동시출현 키워드가 발견되고 있음을 확인하였다.

끝으로 서울대 신교수 성희롱 사건의 표적집단 인터뷰를 통해 나타난 직장 내 성희롱 근절운동의 변화는 다음과 같다. 첫째, 서울대 신교수 성희롱 사건의 궁극적인 성과는 우리사회에 성희롱 개념을 도입하고, 나아가 법적으로 성희롱이 인정되었다

7) 대법원 1999.11.15. 선고 99다43554

는 점을 들 수 있다. 둘째, 서울대 신교수 성희롱 사건의 법정공방의 승소판결은 피해자와 법조인, 여성단체의 노력으로 볼 수 있다. 즉 그동안 감춰진 사회의 이면을 공론화로 이끈 피해자와, 성희롱의 법적개념 도입을 준비한 변호인단, 그리고 서울대 신교수 성희롱 사건 전반에 참여하며 직장 내 성희롱 근절운동에 힘쓴 여성단체를 통해 승소판결에 도달하였다는 점을 들 수 있다. 넷째, 서울대 신교수 성희롱 사건을 통해 나타난 한계점으로 성희롱 법적개념의 협소함과 수인한도론을 제시하고 있다. 즉, 서울대 신교수 성희롱 사건의 범위에서만 성희롱 개념이 정립되었다는 아쉬움과 수인한도를 통한 여성들의 성희롱 감내를 강요하는 사회풍토를 비판하고 있는 것이다.

하지만 서울대 신교수 성희롱 사건의 결과 1995년 「여성발전기본법」이 제정되었으며, 국내에서 최초로 성희롱에 대한 법적개념이 도입되었다는 성과를 보인다. 이후 1999년 「남녀고용평등법」을 통해 성희롱에 대한 법적개념이 확정되었다. 법률의 제정은 기존에 직장 내 성희롱 문제가 개인적인 차원에서 이루어지던 것을 넘어 공식적이고 제도적으로 다루어질 수 있는 기초가 되었다. 또한 최초로 성희롱 가해자의 책임이 인정된 사례로 서울대 사건을 통해 성희롱이 범죄이며, 사회문제라는 인식의 기반을 마련하게 되었다.

이처럼 서울대 신교수 성희롱 사건을 통해 각 법은 성희롱에 대한 이슈들과 함께 제·개정되었으며, 특히, 성희롱 근절을 위한 여성단체들의 움직임으로 인하여 법률의 적용이 더욱 엄격하게 이루어질 수 있도록 하였다. 즉, 법률의 변화는 시대적 상황에 따라 변화하였다고 볼 수 있는데, 그 핵심에는 여성단체들이 성희롱 근절을 위한 노력으로 인한 것이었다고 판단할 수 있다. 이러한 여성단체의 행위는 직장 내에서 여성들의 성희롱 피해사실에 대해서 숨기는 것이 아니라 피해사실을 적극적으로 알리고 이에 대하여 가해자들이 법적처벌을 받을 수 있도록 하는 움직임으로 이어질 수 있었다.

IV

2000년 롯데호텔 성희롱 사건: 가해자 처벌

1. 롯데호텔 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의
2. 롯데호텔 성희롱 사건 소장자료 해제
3. 2000년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석
4. 롯데호텔 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계
5. 요약 및 시사점

IV

2000년 롯데호텔 성희롱 사건: 가해자 처벌

1. 롯데호텔 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의

1) 직장 내 성희롱 집단소송

2000년 6월 롯데호텔 노동조합은 여성조합원을 대상으로 직장상사에 의한 성희롱 경험 설문조사 결과를 발표하였다. 그 결과 70%의 여성조합원이 성희롱 경험이 있다는 응답을 보였으며, 이 중 3.3%는 상사에게 강간, 강간미수, 성추행을 당했다는 응답을 보였다. 이러한 결과를 통해 롯데호텔 여성노조는 6개 단체들과 함께 「남녀차별금지법」 위반 및 「남녀고용평등법」 위반 혐의로 사용자를 고소하게 된다.

이처럼 롯데호텔 성희롱 사건은 집단적으로 장기간에 걸쳐 이루어진 사건이라 볼 수 있다. 롯데호텔 성희롱 사건은 단순히 직장 내 여성들의 성희롱 발생문제를 넘어서 사회적으로도 직장 내 성희롱 근절을 위한 적극적인 행동이 필요함을 상기시켜 주는 사건이라 할 수 있다. 이 사건을 통해 민주노총은 롯데 제품 불매운동을 실시하였으며, 노동부는 롯데호텔 내에서 발생하고 있는 직장 내 성희롱 사건에 대한 진상조사를 실시하게 된다. 조사결과 롯데호텔 측에서 의무적으로 실시해야 하는 성희롱 예방교육을 실시하지 않고 있었으며, 이에 대하여 노동부는 롯데호텔 측에 과태료를 부과하였다. 이와 더불어 피해자들은 가해자 및 회사를 상대로 손해배상 소송을 제기하게 된다. 또한 롯데호텔 노사에서는 성희롱 방지를 위한 방지대책 시

행 등에 합의가 이루어졌다. 노동부는 롯데호텔 성희롱 사건에 대한 조사결과를 발표하였으며, 81건의 성희롱 사건과 32명의 가해자가 있음을 확인하게 된다. 2000년 12월 롯데호텔 측에서는 가해자에 대한 징계 계획을 발표하였다. 하지만 2001년 1월 롯데호텔의 성희롱 피해자들의 재계약 여부가 심사과정에서 탈락하게 되었으며, 이와 관련하여 노조에서는 보복성 심사로 인한 부당해고임을 주장하였다. 롯데호텔 측은 보복성 인사 조치와 더불어 가해자에 대한 징계를 미루었다. 이에 대하여 서울 지방노동청은 징계를 미르는 롯데호텔 측에 3,000만원의 과태료를 부과하였다. 이러한 상황에서 (주)2001 아울렛 여직원들은 서비스 교육을 위한 군부대를 방문하는 과정에서 성희롱 사건이 발생하였다.

여성단체들은 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 인식변화를 위해 아래와 같은 다양한 활동을 수행했다. 2002년 7월 여성노동조합은 직장 내 성폭력·성희롱 예방을 위한 사이버 토론회 “NO! 하지 않으면 성폭력이 아니라구?”를 개최하였다. 2002년 11월에는 롯데호텔 성희롱 사건에 대하여 임직원과 (주)호텔롯데를 상대로 청구한 손해배상에 대한 일부 승소 판결이 결정되었다. 이후 2007년 10월 한국여성민우회는 “직장 내 성희롱 대응운동, 금지조항을 넘어서”라는 주제로 심포지엄을 개최하였다. 2008년 10월에는 한국성폭력상담소에서 “직장 내 성희롱 법제화 10년, 가야할 길을 묻다-직장 내 성희롱 개념, 인권 당사자에게 묻다”라는 주제로 심포지엄을 개최하였으며, 한국성폭력상담소에서는 “2008년 릴레이시민토론-어린이 성폭행, 간통죄, 성희롱 판단기준, 「낙태금지법」 개최”를 주제로 토론회를 개최하였다.

이러한 성희롱·성폭력 주제를 다루는 심포지엄·토론회는 사회적으로 여성이 받고 있는 성희롱 피해사실을 공론화하고 이를 근절하기 위한 인식개선 및 법·제도 강화 등을 촉구한다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 또한 공론화는 가해자들에게 사회적으로 경각심을 키워주고 자신들의 가해 행동에 대한 경각심을 줄 수 있다는 측면에서 상당히 중요하다고 할 수 있다. 숨기기 급급했던 개인의 피해사실을 공론화를 하고, 다양한 활동을 통하여 법제화를 위한 노력을 이끌어 낼 수 있었던 것은 많은 여성단체들이 개인의 힘을 응집시켜 내어 이룬 결과라 할 수 있다.

2000년에 발생한 롯데호텔 성희롱 사건은 이전 서울대 신교수 성희롱 사건에 비해 시간적 범위가 짧다. 그러나 이 사건은 국내 최초 성희롱 관련 집단소송이라는

점에 의미가 있으며 성희롱 예방교육의 미 실시, 회식을 업무의 연장으로 인정하며 사용자 책임을 처음으로 인정한 사례에 해당한다. 또한 사업주가 가해자에 대한 징계조치를 하지 않은 사안 역시 사용자의 의무이행 위반으로 인정받았다.

2) 직장 내 성희롱 판단기준: 업무관련성

롯데호텔 성희롱 사건의 주요 쟁점은 직장 내 성희롱 판단기준으로 업무관련성, 예방교육 실시에 관한 사용자 책임 인정 2가지다. 롯데호텔 성희롱 사건은 성희롱 관련 최초의 집단소송형태로 회식자리에서 발생한 성희롱 역시 ‘업무관련성’을 이유로 직장 내 성희롱으로 인정했다. 회사의 대표와 관리직 남자 가해자로부터 관리와 감독을 받고 있는 백화점 하위직 또는 계약직 여성들은 업무시간 외에 발생하는 모임에 참석하지 않을 경우, 받게 될 불이익 등에 대한 우려로 회식자리에 참석했다. 회사는 구조적으로 성희롱에 대한 고충처리기관이 부재했으며 설령 성희롱이 발생해도 공식적인 문제제기와 거부의를 명확하게 밝히기에는 어려움이 있었다. 이런 상황에서 종종 제기되는 직원에 대한 성희롱 문제는 피해여성들이 사직하는 형태로 사건이 마무리 되었다. 피해자들은 회식자리에서 발생한 성희롱 사건에 대하여 서울지방법원⁸⁾에 손해배상을 신청한다. 특히, 가해자는 불법행위자고 회사는 그들을 사용하는 사용자라 할 수 있다는 점을 주장했다.

롯데호텔 성희롱 사건의 재판부는 회식자리에서 발생한 성희롱 역시 ‘업무와 관련하여’ 회사의 사업활동 내지 사무집행행위 또는 그와 관련된 행위로 해석했다. 재판부는 사용자가 고용계약상의 보호의무가 미치는 범위에 대해서는 다음과 같이 해석하고 있다. 사용자의 사업활동 또는 사무집행 행위, 행위과정이 외형상 또는 객관적으로 사용자의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있는 이상 업무와 관련된 것이라고 볼 수 있다. 직장 내 근무시간뿐만 아니라 회사가 비용을 지원한 행사의 범위까지 해당된다고 할 수 있다고 명시하고 있다. 또한 회사의 구조적인 특성 및 규모에 비추어 볼 때, 대표이사가 인지한 사실만을 회사가 인지한다고는 할 수 없으며, 적어도 한 부서를 총괄하는 책임자 이상의 지위에 있는 자가 어떤 사실을 알았다고 한다

8) 서울지방법원 2002.11.26. 선고 2000가합57462

면, 회사에서도 이를 알았거나 알 수 있다고 판단할 수 있다고 제시하였다. 혹은 회사에 상근하면서 업무를 관장하고 직원들을 지휘감독하며 대외적으로 회사의 일상 업무에 관해 부분적으로 대표하는 지위에 있는 사람이 어떠한 사실에 관해 알았다면 회사로서도 당시 이를 알았거나 알 수 있었다고 판단할 수 있다는 점을 지적하였다. 결국 직장이라는 공간적 범위 및 근무시간이라는 시간적 범위 내 행위로 한정되는 것이 아니라 성희롱이 행해진 장소, 시간 및 상황 등 구체적인 사정을 종합하여 업무관련성을 판단한다는 점에서 중요한 의미를 가진다.

3) 사용자 책임: 예방교육 실시

이 사건은 성희롱 예방교육의 정례적, 형식적 형태를 지적하며, 사용자 책임을 처음으로 인정하고 있다. 나아가 호텔업의 특성상 직장 내 성희롱이 빈번히 발생할 수 있다는 점을 강조하며 강도 높은 사용자 책임을 명시하고 있다. (주)롯데호텔이 부담하는 주의의무 수준에 대해서는 다음과 같이 다루어지고 있다. 사용자들은 일반적으로 직원이 직장 내 근무시간은 물론 사용자의 지배·관리권이 미치는 야유회 등에서 인격적 존엄성이 훼손당하는 일이 없도록 직장 내 분위기를 항상 점검하여야 하며, 관리자들로 하여금 주의하도록 해야 할 의무가 있다는 점을 제시하였다. 특히, 롯데호텔과 같은 관광호텔업이라는 성격 상 성희롱 위험이 늘 상존하고 있으며, 실제로도 종종 문제가 된 사업장을 경영하는 피고 회사는 부당한 성적 차별이나 희롱 등에 관하여 이를 미리 예방하기 위해 여러 가지 조치를 강구할 한층 높은 수준의 주의의무가 있어 단순히 성희롱 예방교육을 정례적으로 실시한 것만으로써 그 의무를 다하였다고 볼 수 없다고 보았다. 또한 근로자들의 공개적, 집단적 언동으로 회사의 내용과 분위기가 일상생활에서 용인되는 범주를 넘어서 다른 근로자들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 정도를 알고 있었고, 이를 예방하지 못하였다면, 피고회사로서는 고용계약상의 보호 의무를 다하지 못한 데에 대하여 책임을 면할 수 없다고 판결 내렸다. 무엇보다 가해자에게 징계를 취하지 않은 사용자에게도 과태료가 부과되었다는 점에서 의의를 가진다. 롯데호텔 성희롱 사건의 소송 및 판결내용은 아래의 표와 같다.

표 IV-1 | 롯데호텔 성희롱 사건 판결 주요내용

구분	내용
쟁점에 대한 판단	• 피해자들의 가해자에 대한 청구에 대한 판단 - 대표이사는 사무를 감독한 자라고 할 수 없으며, 손해배상의 책임이 없음 - 가해자는 직원들을 현실적, 구체적으로 감독하는 지위에 있다고 보기 어려워 이들에 대한 청구 기각
결론	• 성희롱에 해당한 각각의 피고들은 각각의 원고들에게 판결된 금액(피고에 따라 1,000만원 ~ 3,000만원으로 상이함)을 지불하고, 판결 선고일까지는 연 5%, 그 다음날부터 갚는 날까지는 연 25%의 비율로 지연 손해금 지급

2. 롯데호텔 성희롱 사건 소장자료 해제

성평등도서관 「여기」의 직장 내 소장자료 가운데 롯데호텔 성희롱 사건 소장자료 해제는 사용자 책임과 교육자료 관련 내용으로 구분된다. 롯데호텔 성희롱 사건은 사용자에게 첫 과태료 처벌이 인정된 사례로 소장자료 해제를 통한 접근을 통해 당시 직장 내 성희롱 근절운동과 여성노동의 현실을 살펴볼 수 있다.

IV

1) 사용자 책임 논의자료

롯데호텔 성희롱 사건관련 자료는 사용자 책임과 교육자료 주제로 양분된다. 먼저 사용자 책임에 관한 내용은 여성노동법률지원센터의 세미나 자료집과 국미애의 단행본 형태로 나타난다. 자료 14-6은 여성노동법률지원센터의 세미나 자료집 형태로 사용자 책임을 강조한다. 구체적으로 롯데호텔 사례를 통해 성희롱 문제에 적극적인 대응이 없을 경우 형사고발 및 손해배상이라는 부담 외에 기업의 이미지 훼손 등으로 기업 경영에 치명적일 수 있음을 강조하고 있다. 이와 더불어 비용의 관점에서 성희롱 예방에 소요되는 비용이 성희롱 방치에 따른 지불비용보다 훨씬 적을 것을 강조한다. 한편 기업의 성희롱 예방에 대한 개선안으로 성희롱방지대책의 적극 강구, 취업규칙상 명문화를 통한 규범화, 노사협력을 통한 예방체계구축 및 단체협약 명문화, 체계적인 성희롱예방교육 시스템의 구축 및 징계제도의 정교화를 제시

하고 있다.

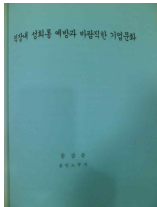
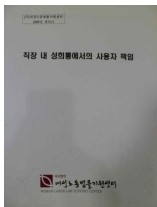
즉 여성노동법률지원센터의 자료 14-6은 롯데호텔 성희롱 사건 일련의 과정을 통해 도출된 내용을 정리하고 보다 바람직한 기업문화와 사용자의 책임을 언급하고 있다. 롯데호텔 성희롱 사건의 결과 사용자 책임이 인정되며 첫 과태료 처벌을 통해 기업경영에 직장 내 성희롱이 미칠 수 있는 영향 등을 제시하며, 궁극적으로 성희롱 예방 및 방지책의 강화를 강조한다.

같은 맥락에서 자료 81과 81-1은 2009년에 발행된 세미나 자료집으로 직장 내 성희롱 사용자 책임에 대한 쟁점과 예방체계의 문제점, 개선과제 등을 제시한다. 특히 사용자의 피해자 보호 의무에 관해 잘못된 사례를 소개하며 자치규범의 형성, 자율적인 분쟁해결시스템 구축, 피해자 보호방안 등을 제시한다. 특히 이러한 자료의 내용 이면에는 2007년에 발생한 ○○대학교 성희롱 사건과 관련된 사건해결 쟁점을 분석하고, 롯데호텔 사례를 통해 가해자의 성적농담이 피해자의 모욕감을 주며 성희롱으로 인정된 사례를 소개하고 있다.

자료 58 단행본의 형태로 직장 내 성희롱과 사용자 책임 전반에 걸친 내용을 담고 있다. 구체적으로 직장 내 성희롱 문제는 가해자-피해자의 문제가 아닌, 그러한 상황의 발생조건을 형성하고 방관한 회사의 문제를 지적한다. 또한 직장 내 성희롱 피해자에 대한 적극적인 보상이 따라야 함을 주장한다. 무엇보다 사용자에게 보다 강력한 책임을 부과하여 성희롱 방지 등 구체적인 노력을 주문하고 있다. 특히 롯데호텔 성희롱 사건의 판결내용을 해석하며, 한국과 미국의 사용자 책임 판단기준에 대한 비교를 담고 있다.

이를 통해 사용자 책임에 관한 소장자료는 이전 서울대 신교수 성희롱 사건을 통한 학교라는 공간적 범위에 추가적으로 일반적인 회사, 즉 직장 내 성희롱을 주제로 하며, 특히 사용자 책임에 보다 몰두하고 있음을 알 수 있다.

표 IV-2 사용자 책임 논의자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
14-6		직장 내 성희롱 예방과 바람직한 기업문화	문강분, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2001
58		성희롱과 법의 정치	국미애, 푸른 사상	단행본	2004
81		직장 내 성희롱에서의 사용자 책임	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009
81-1		직장 내 성희롱에서의 사용자 책임에 관한 쟁점	손향미, 최미숙, 여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2009

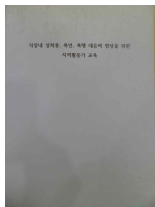
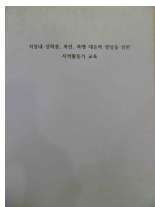
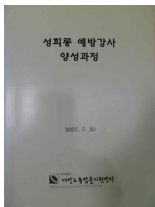
2) 교육자료

롯데호텔 성희롱 사건과 관련하여 교육자료는 한국여성민우회와 여성노동법률지원센터의 발행자료가 있다. 먼저 2001년 나온 자료 70은 성희롱 예방교육 강사를 위한 수업교재 및 강의 가이드북이다. 해당 자료의 내용은 직장 내 성희롱이 노동에서 왜 문제인지, 성희롱 개념과 한국여성민우회 상담실태, 성희롱 사건에 대한 종합적인 대응방안을 소개한다. 또한 이 과정에서 롯데호텔 성희롱 사건과 사건대응과정을 소개하고 있다. 한편 2007년 여성노동법률지원센터에서 발행한 자료 21은 서

올대 대법원 판결문과 롯데호텔 1심 판결문 등 주요 판례문을 소개하고 있다. 특히 롯데호텔 성희롱 사건에서 언어적 성희롱(음담패설)이 직장 내 성희롱으로 불인정(원고의 평소 언동을 통해 별다른 의도 없음이 인정)된 사례를 소개하고 있다. 한편 2005년 발행된 한국여성민우회의 자료 60은 여성노동상담원의 보다 나은 상담을 위한 매뉴얼/교육자료의 형태를 띠고 있다.

이를 통해 롯데호텔 성희롱 사건의 소장자료는 사용자 책임과 더불어 사용자들에게 성희롱 예방교육을 권하기 위한 교육자료가 함께 포함되어 있음을 알 수 있다. 특히 자료 60 같은 매뉴얼/교육자료의 적용은 사용자 책임을 보다 명확히 할 수 있는 하나의 지표로 작용할 수 있을 것이다.

표 IV-3 교육자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
70		직장 내 성희롱, 폭언, 폭행 대응력 향상을 위한 지역활동가 교육	한국여성민우회 여성노동센터	세미나 자료집	2001
60		2005 여성노동상담원 교육	한국여성민우회 고용평등상담실	매뉴얼 /교육 자료	2005
70		성희롱 예방강사 양성과정	여성노동법률지원센터	세미나 자료집	2007

3. 2000년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석

롯데호텔 성희롱 사건의 전개 및 소장자료 해제와 더불어 성평등도서관 「여기」의 2000년대 직장 내 성희롱 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 롯데호텔 성희롱 사건은 2000년대를 대표하는 직장 내 성희롱 사건으로 소장자료의 주제어를 분석함으로써 사건의 전개와 해제 이외의 추가적인 의미를 찾아보고자 하였다.

1) 2000년 키워드: 가해자 처벌, 예방교육

성평등도서관 「여기」의 2000년대 소장자료 해제에 이어 주제어를 통한 키워드 분석을 수행하였다. 롯데호텔 성희롱 사례 소장자료 100편에 대한 2000년대 전체 키워드는 1990년대에 비해 소폭 상승한 66개로 총 506회 언급되었다. 평균 6회 이상 언급된 키워드는 41개로 확인되었다. 이 가운데 ‘관련법령’, ‘예방교육’, ‘성희롱 개념’의 키워드가 20회 이상, ‘가해자 무죄/처벌’, ‘성적언동’, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’, ‘성폭력’, ‘남녀고용평등법’, ‘성차별/성평등’, ‘언어적 성희롱’, ‘사용자 책임’, ‘대처방법’, ‘법제화’, ‘분쟁해결/조정’, ‘성의식’, ‘여성노동’, ‘법적판단기준’이 10회 이상 20회 미만의 빈도를 보이고 있다. 이외에도 ‘기업문화’, ‘고용불이익/불안정’, ‘피해자 보호/의무’, ‘고용평등’, ‘피해자 관점’, ‘권력의 불평등’, ‘학교’, ‘성역할’, ‘육체적 성희롱’, ‘2차 피해’, ‘외국 「성희롱법」’, ‘여성/여성노동’, ‘판결’, ‘전담기구/상담/인력’ 등의 키워드가 언급되었다.

키워드 빈도분석 결과 2000년대 상위 10개의 키워드는 ‘관련법령’, ‘예방교육’, ‘성희롱 개념’, ‘가해자 무죄/처벌’, ‘성적언동’, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’, ‘성폭력’, ‘남녀고용평등법’, ‘성차별/성평등’, ‘언어적 성희롱’ 순으로 나타났다. 또한 2000년대 상위 10개의 키워드 출현빈도는 당시 전체 키워드의 34.8%를 차지하고 있다. 2000년대의 키워드는 직장 내 성희롱의 관련법령(‘관련법령’, ‘남녀고용평등법’, ‘법제화’, ‘판결’, ‘외국 「성희롱법」’ 등), ‘예방교육’, ‘가해자무죄/처벌’ 등의 키워드에 집중되어 있다. 특히 ‘관련법령’과 ‘예방교육’이 상위 키워드로 나타나고 있는데, 이는 1995년 「여성발전기본법」의 법제화를 통해 직장 내 성희롱 개념의 정의 및 법적판단기준 등에 중점을 둔 것으로 보인다. 고용에 있어 여성과 남성의 평등한 기회 및

대우를 보장하기 위해 제정한 법률 「남녀고용평등법」이 등장하며 2000년대는 직장 내 성희롱의 법제화가 주요 화두였음을 알 수 있다.

이외에도 ‘예방교육’과 ‘가해자 무죄/처벌’ 키워드 빈도가 상위 순으로 나타났다. 1990년대 직장 내 성희롱의 법제화 이후, 가해자에 대한 미미한 처벌 방지와 예방교육과 같은 사용자의 의무와 예방에 대한 키워드가 폭넓게 사용되었다. 즉, 2000년대는 피해자 보호 보다는 직장 내 성희롱 가해자 처벌 강화에 대한 노력이 진행됐음을 보여준다. 한편 2000년대는 여전히 ‘성희롱 개념’, ‘성적언동’, ‘성적괴롭힘/성적굴욕감’, ‘성폭력’ 등의 성희롱 개념에 대한 논의가 지속적으로 이루어졌음을 알 수 있다.

표 IV-4 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드(2000년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
1	관련법령	26	5.1	22	피해자 관점	9	1.8
2	예방교육	26	5.1	23	권력의 불평등	8	1.6
3	성희롱 개념	21	4.2	24	학교	8	1.6
4	가해자 무죄/처벌	19	3.8	25	성역할	8	1.6
5	성적언동	15	3	26	육체적 성희롱	8	1.6
6	성적 괴롭힘/성적굴욕감	15	3	27	2차 피해	8	1.6
7	성폭력	14	2.8	28	외국 성희롱법	8	1.6
8	「남녀고용평등법」	14	2.8	29	여성/여성노동	8	1.6
9	성차별/성평등	13	2.6	30	판결	8	1.6
10	언어적 성희롱	13	2.6	31	전담기구/상담/인력	8	1.6
11	사용자 책임	12	2.4	32	서울대	7	1.4
12	대처방법	12	2.4	33	인권	7	1.4
13	법제화	12	2.4	34	예방	7	1.4
14	분쟁해결/조정	12	2.4	35	고충상담	7	1.4
15	성의식	11	2.2	36	문제제기/공론화	6	1.2
16	여성노동	11	2.2	37	위계질서	6	1.2
17	법적판단기준	11	2.2	38	손해배상	6	1.2
18	기업문화	9	1.8	39	상담	6	1.2
19	고용불이익/불안정	9	1.8	40	권리구제	6	1.2
20	피해자 보호/의무	9	1.8	41	시각적성희롱	6	1.2
21	고용평등	9	1.8		전체	506	100.0

한편 1990년대와 2000년대의 공통단어는 ‘권력의 불평등’, ‘문제제기/공론화’, ‘서울대’, ‘육체적 성희롱’, ‘학교’로 총 5개가 추출되었다. 1993년 발생한 “서울대 성희롱 사건”을 계기로 직장 내 성희롱이 부각되었다는 점에서 공통단어에 ‘서울대’, ‘학교’, ‘문제제기/공론화’ 등이 나타난 것으로 보인다. 두 시기동안 ‘권력의 불평등’은 7회, 8회의 출현빈도를 보이고 있으며 ‘문제제기/공론화’는 8회, 6회, ‘서울대’ 14회, 7회, ‘육체적 성희롱’ 4회, 8회, ‘학교’는 6회, 8회로 나타났다. ‘서울대’의 경우 2000년대 들어 출현빈도가 절반으로 줄어든 반면, ‘육체적 성희롱’, ‘학교’, ‘권력의 불평등’은 출현빈도가 상승한 것을 알 수 있다.

결국 1990년대와 2000년대의 공통단어는 서울대 신교수 성희롱 사건을 중심으로 성희롱 발생장소를 의미하는 ‘서울대’, ‘학교’라는 단어와, 발생 원인을 의미하는 ‘권력의 불평등’, 성희롱의 개념 등을 의미하는 ‘육체적 성희롱’ 등이 있다. 그러나 1990년대와 2000년대의 공통단어 출현빈도는 큰 차이를 보이고 있어, 2000년대 이후 직장 내 성희롱의 전반적인 키워드가 변화하였음을 유추해 볼 수 있다. 대표적으로 공통단어 ‘서울대’는 1990년대 빈출 1위 단어에서 2000년대 빈출 32위 단어로 하락하였다.

표 IV-5 직장 내 성희롱 소장자료의 공통키워드(1990년, 2000년대)

(단위 : 개, %)

1990년대			키워드	2000년대		
순위	빈도	퍼센트		순위	빈도	퍼센트
9	7	3.1	권력의 불평등	23	8	1.6
6	8	3.6	문제제기/공론화	36	6	1.2
1	14	6.3	서울대	32	7	1.4
25	4	1.8	육체적 성희롱	26	8	1.6
15	6	2.7	학교	24	8	1.6

2000년대의 직장 내 성희롱 키워드 빈도는 성평등도서관 소장자료 해제에서 알 수 있듯이 롯데호텔 성희롱 사건과 연계됨을 알 수 있다. 롯데호텔 성희롱 사건의 판결에서 사용자의 예방교육 불성실 이행을 통한 과태료 처벌 등의 내용이 관련법

령, 예방교육 등의 키워드를 통해 나타나고 있다. 이와 더불어 1990년대와 2000년대의 공통단어에서 나타나듯이 직장 내 성희롱의 주된 원인 가운데 하나는 권력의 불평등임을 볼 수 있다. 서울대 사건의 경우 교수와 조교라는 상하관계를 통한 처벌이 인정되었다면, 롯데호텔 성희롱 사건의 경우 상사-부하직원의 상하관계를 넘어 사용자의 책임까지 일정 부분 인정되었다는 데 의의가 있다.

2) 2000년대 발행기관별 키워드: 국가기관의 성희롱 법제화

성평등도서관 「여기」의 2000년대 직장 내 성희롱 소장자료 100편에 대한 키워드 506개를 발행기관에 따라 분류하여 살펴보았다. 2000년대 직장 내 성희롱 소장자료의 특징은 1990년대의 경우 국가기관의 발행자료가 발견되지 않았으나, 2000년대 들어 국가기관의 발행자료가 나타나기 시작하였다는 점이다. 이와 더불어 여성단체의 자료는 더욱 활발히 발행되었다.

2000년대 국가기관의 직장 내 성희롱 소장자료 키워드는 27개로 총 50회 언급되었다. 평균 2회 이상 언급된 키워드는 11개로 ‘성희롱 개념’, ‘학교’, ‘예방교육’, ‘직장상사’, ‘「남녀고용평등법」’, ‘성의식’, ‘관련법령’, ‘사용자 책임’, ‘전담기구/상담/인력’, ‘예방’, ‘육체적 성희롱’이 있다. 이 가운데 2000년대 국가기관의 직장 내 성희롱 키워드는 ‘성희롱의 개념’과 ‘학교’, ‘예방교육’ 등에 집중되어 있으며 각각 5회, 5회, 4회로 2000년대 전체 출현빈도의 28%를 차지하는 것으로 나타났다.

2000년대 국가기관의 직장 내 성희롱 키워드는 ‘성희롱 개념’과 ‘학교’에 집중되어 있음을 알 수 있다. 이는 1990년대부터 여성단체의 적극적인 문제제기에 따라 국가기관 차원에서 성희롱에 대한 개념 정립을 시도한 것으로 보인다. 또한 서울대 성희롱 사건으로 인해 키워드 ‘학교’가 부각되는 것을 알 수 있다. 한편 국가기관은 2000년대부터 직장 내 성희롱 문제의 예방에 중점을 두며 ‘예방교육’, ‘예방’ 등의 키워드가 등장하였다. 이외에도 ‘「남녀고용평등법」’, ‘관련법령’, ‘전담기구/상담/인력’ 등의 키워드가 등장하며 국가기관 차원에서의 직장 내 성희롱에 대한 접근이 시도되었음을 알 수 있다.

즉 국가기관은 1990년대 직장 내 성희롱에 소극적인 자세에서 벗어나, 직장 내

성희롱의 법적개념과 예방교육 등에 초점을 맞추고 있는 것으로 파악된다. 구체적으로 롯데호텔 성희롱 사건을 통해 알 수 있듯, 성희롱의 개념을 직접적으로 정의하여 판결을 내리고 있으며, 롯데호텔 측의 예방교육 불성실을 문제삼았다는 점에서 해당 키워드들의 등장을 설명하고 있다. 한편 종결된 서울대 신교수 성희롱 사건이 국내 직장 내 성희롱 사건의 시발점으로 작용하였다는 점에서 학교라는 키워드의 발생을 이해할 수 있을 것이다.

표 IV-6 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 키워드(2000년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트
1	성희롱 개념	5	10.0
2	학교	5	10.0
3	예방교육	4	8.0
4	직장상사	3	6.0
5	「남녀고용평등법」	3	6.0
6	성의식	3	6.0
7	관련법령	2	4.0
8	사용자 책임	2	4.0
9	전담기구/상담/인력	2	4.0
10	예방	2	4.0
11	육체적 성희롱	2	4.0
	전체	50	100.0

한편 2000년대 여성단체에서의 직장 내 성희롱 소장자료 키워드는 71개로 총 395회 언급되었다. 이 가운데 평균 5회 이상 언급된 키워드는 36개로 ‘관련법령’이 23회로 가장 많았으며, ‘예방교육’이 20회로 차순위를 차지했다. 또한 ‘가해자 무죄/처벌’, ‘성적언동’, ‘성희롱 개념’, ‘성차별/성평등’, ‘성폭력’, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’, ‘법제화’, ‘분쟁해결/조정’, ‘여성노동’, ‘언어적 성희롱’, ‘법적판단기준’이 10회 이상, 20회 미만의 빈도를 보였다 2000년대 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드는 ‘관련법령’과 ‘예방교육’, ‘가해자 무죄/처벌’ 등에 집중되어 있으며 각각 23회, 20회, 17회로 2000년대 전체 출현빈도의 15.2%를 차지하는 것으로 나타났다.

여성단체의 2000년대 키워드를 통해 나타나는 특징은 다음과 같다. 첫째, 여성단체는 직장 내 성희롱 문제에 대한 순차적 접근을 시도하고 있다. 1990년대 직장 내 성희롱의 문제제기 및 발생 원인에 대한 탐구가 주를 이루었다면, 2000년대는 직장 내 성희롱 ‘관련법령’, ‘법제화’, ‘남녀고용평등법’ 등의 키워드를 통해 법적판단기준, 법적 정의에 기여한 것으로 보인다. 물론 ‘성적언동’, ‘성희롱 개념’, ‘성폭력’, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’ 등의 성희롱 개념 및 정의를 의미하는 키워드 역시 2000년대에 빈번하게 나타나고 있다. 둘째, 2000년대 여성단체의 키워드로 ‘예방교육 키워드가 상위 순위로 나타나고 있다. 2000년대에는 롯데호텔 성희롱 사건이 발생하며 성희롱 발생장소가 학교에서 민간 기업까지 확대되며, 여성단체의 문제제기 및 소송을 통해 기업의 성희롱 예방의무책임까지 인정받았다는 점에서 의미를 가진다. 마지막으로, 2000년대 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드는 국가기관과 비슷한 경향성과 가짐과 동시에 ‘가해자 무죄/처벌’이 상위 키워드로 나타나고 있다. 직장 내 성희롱 법제화 개념 도입, 예방교육의 필요성 등장과 더불어 가해자에 대한 경미한 처벌 등이 주요 사회문제로 등장하였다. 이러한 결과는 가해자 처벌에 대한 사용자의 소극적 태도가 문제점으로 지적된 롯데호텔 성희롱 사건과 연계된 결과로 해석되어 진다.

표 IV-7 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드(2000년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
1	관련법령	23	5.8	20	판결	7	1.8
2	예방교육	20	5.1	21	외국 성희롱법	7	1.8
3	가해자 무죄/처벌	17	4.3	22	2차 피해	7	1.8
4	성적언동	14	3.5	23	피해자 보호/의무	7	1.8
5	성희롱 개념	13	3.3	24	권리구제	7	1.8
6	성차별/성평등	13	3.3	25	서울대	6	1.5
7	성폭력	13	3.3	26	성의식	6	1.5
8	성적 괴롭힘/성적굴욕감	13	3.3	27	성역할	6	1.5
9	법제화	11	2.8	28	기업문화	6	1.5

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
10	분쟁해결/조정	11	2.8	29	「남녀고용평등법」	6	1.5
11	여성노동	10	2.5	30	고충상담	6	1.5
12	언어적 성희롱	10	2.5	31	상담	6	1.5
13	법적판단기준	10	2.5	32	전담기구/상담/인력	6	1.5
14	사용자 책임	9	2.3	33	위계질서	5	1.3
15	대처방법	9	2.3	34	손해배상	5	1.3
16	피해자 관점	9	2.3	35	여성/여성노동	5	1.3
17	인권	7	1.8	36	국가인권위원회	5	1.3
18	고용불이익/불안정	7	1.8		전체	395	100.0
19	고용평등	7	1.8				

3) 2000년 키워드 네트워크: 관련법령과 예방교육

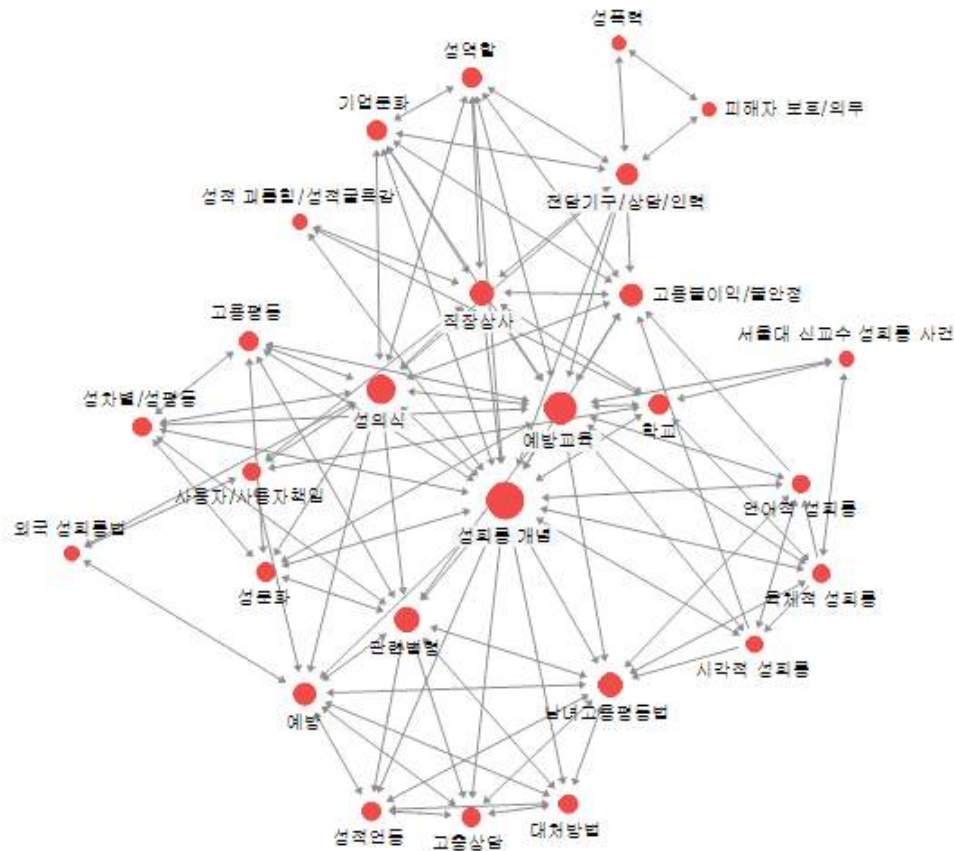
성평등도서관 「여기」의 키워드 빈도분석 이후 2000년대 직장 내 성희롱 소장자료의 경향성을 파악하기 위해 1990년대와 마찬가지로 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 그 결과 2000년대 키워드의 연결망은 ‘관련법령’, ‘예방교육’, ‘성희롱 개념’, ‘여성노동’, ‘관련법령’, ‘법적판단기준’ 등을 중심으로 네트워크가 형성되어 있다. 이와 더불어, 이들 키워드가 다른 키워드와 맺고 있는 연결의 수 자체도 1990년대보다 증가한 것을 알 수 있다. 또한 키워드 간 공(共)출현 관계 및 빈도를 살펴보면 2000년대 키워드 네트워크에서는 ‘관련법령+예방교육’의 연결이 10회 등장하였다. 이를 이어 ‘관련법령+성희롱 개념’의 연결이 9회 등장하고 있는 것을 알 수 있다. 이외에도 ‘권리구제+전담기구/상담/인력’, ‘여성/여성노동+고용평등’이 8회, ‘성의식+예방교육’, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감+성적언동’ 등의 연결이 7회 등장하였다.

표 IV-8 직장 내 성희롱 소장자료의 동시출현 키워드쌍(2000년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	관련법령+예방교육	10	10	성의식+관련법령	6
2	관련법령+성희롱 개념	9	11	성의식+성희롱 개념	6
3	권리구제+전담기구/상담/인력	8	12	성적언동+성희롱 개념	6
4	여성/여성노동+고용평등	8	13	성희롱 개념+성차별/성평등	6
5	성의식+예방교육	7	14	성희롱 개념+대처방법	6
6	성적 괴롭힘/성적굴욕감 +성희롱 개념	7	15	육체적 성희롱+언어적 성희롱	6
7	성적 괴롭힘/성적굴욕감+성적언동	7	16	육체적 성희롱+시각적성희롱	6
8	법적판단기준+가해자 무죄/처벌	6	17	전담기구/상담/인력 +분쟁해결/조정	6
9	법제화+가해자 무죄/처벌	6			

4) 2000년대 발행기관별 키워드 네트워크: 여성단체의 가해자 처벌이슈

2000년대 직장 내 성희롱 소장자료의 국가기관과 여성단체 발행기관간 차이를 살펴보고자 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 먼저 키워드 간 공(共)출현 관계 및 빈도로 2000년대 국가기관의 키워드 네트워크에서는 ‘성희롱 개념+예방교육’과 ‘예방교육+학교’, ‘육체적 성희롱+학교’, ‘서울대 신교수 성희롱+학교’의 연결이 총 3회 등장하였다. 이외에도 ‘성희롱 개념+직장상사’, ‘「남녀고용평등법」+성희롱 개념’, ‘성희롱 개념+성의식’, ‘대처방법+「남녀고용평등법」’ 등 12개의 키워드쌍이 2회 등장하고 있는 것을 알 수 있다.



■ 그림 IV-2 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 키워드 네트워크(2000년대)

이러한 키워드쌍 빈도를 통해 국가기관의 2000년대 소장자료는 ‘성희롱 개념’과 ‘예방교육’에 집중되어 있음을 알 수 있다. 상위 빈출을 보인 키워드쌍을 살펴보면 ‘성희롱 개념’과 ‘예방교육’이 공통적으로 포함되어 있으며, ‘학교’, ‘직장상사’, ‘성의식’ 등의 키워드와 쌍을 이루고 있다. ‘성희롱 개념’과 ‘예방교육’은 빈번히 출현한 키워드이며, 연결중심성 역시 높은 것으로 나타났다. 한편, 국가기관의 2000년대 키워드쌍에 ‘서울대 신교수 성희롱’과 ‘학교’가 함께 나타나며 키워드 빈도분석에 두드러지지 않은 부분이 나타남을 알 수 있다.

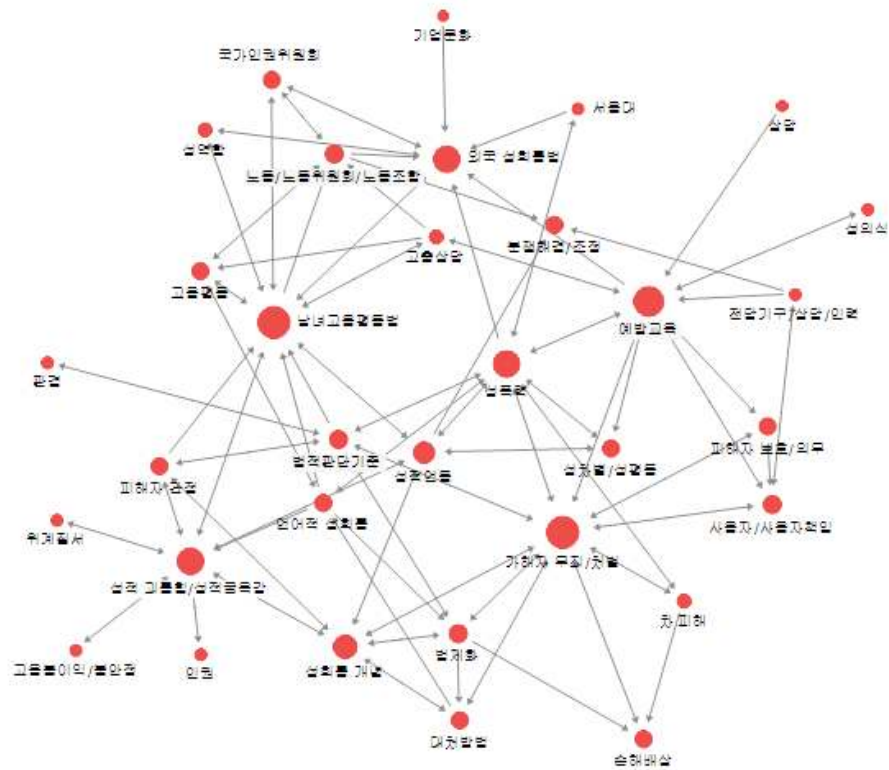
이를 통해 국가기관은 1990년대 발생한 서울대 신교수 성희롱 사건과 2000년대 롯데호텔 성희롱 사건을 동시에 다루고 있는 것을 살필 수 있다. 특히 롯데호텔 성

희롱 사건에서 여성노조가 「남녀고용평등법」을 기초로 문제제기 하였다는 점에서 「남녀고용평등법」의 키워드쌍이 다수 발견되고 있는 것을 확인할 수 있다. 국가기관의 경우 여성단체에 비해 발행자료의 양적인 수는 적을 수 있으나, 성희롱 개념부터 법·제도적 관점에서 직장 내 성희롱에 대해 접근하는 것으로 판단된다.

【 표 IV-9 】 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 동시출현 키워드쌍(2000년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	성희롱 개념+예방교육	3	9	학교+직장상사	2
2	예방교육+학교	3	10	예방교육+성의식	2
3	육체적 성희롱+학교	3	11	예방교육+육체적 성희롱	2
4	서울대 신교수 성희롱+학교	3	12	관련법령+「남녀고용평등법」	2
5	성희롱 개념+직장상사	2	13	예방+「남녀고용평등법」	2
6	성희롱 개념+「남녀고용평등법」	2	14	고충상담+「남녀고용평등법」	2
7	성희롱 개념+성의식	2	15	성적언동+「남녀고용평등법」	2
8	성희롱 개념+관련법령	2	16	대처방법+「남녀고용평등법」	2

한편, 여성단체의 2000년대 키워드 네트워크 분석 결과는 다음과 같다. 키워드 간 공(共)출현 관계와 빈도는 ‘예방교육+관련법령’의 연결이 10회 등장하며 가장 많았으며, 뒤를 이어 ‘성희롱 개념+성적 괴롭힘/성적굴욕감’ 7회, ‘성적언동+성적 괴롭힘/성적굴욕감’과 전담기구/상담/인력+분쟁해결/조정’의 연결이 각 6회씩 등장한 것을 알 수 있다. 이외에도 ‘관련법령+가해자 무죄/처벌’, ‘관련법령+성희롱 개념’ 등 14개의 키워드쌍이 5회의 빈도를 보이고 있다.



■ 그림 IV-3 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드 네트워크(2000년대)

키워드쌍 빈도를 통해 2000년대 여성단체 소장자료는 ‘성희롱 개념’, ‘관련법령’에 집중되어 있음을 알 수 있다. 2000년대는 1990년대 문제제기/공론화 이후 직장 내 성희롱의 개념과 법적판단기준 등을 정립한 시기로 볼 수 있으며, 이와 관련된 ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’, ‘성적언동’ 등이 키워드쌍으로 나타나고 있다. 한편, ‘가해자 무죄/처벌’은 2000년대 17회나 등장하며 세 번째로 출현빈도가 높은 키워드이며 연결중심성도 높은 단어이다. 그러나 동시출현빈도는 비교적 낮게 나타나는 특징을 보이고 있다.

2000년대 키워드 분석을 통해 국가기관이 서울대와 롯데호텔 성희롱 사건 전반을 다루고 있다면, 여성단체는 보다 롯데호텔 성희롱 사건에 초점을 맞추고 있는 것으로 파악된다. 구체적으로 예방교육과 관련법령의 키워드쌍은 롯데호텔 성희롱 사건

의 판결에 있어 주요 쟁점으로 나타났으며, 이는 사건의 전개과정과 소장자료 해제를 통해서도 유사함을 보이고 있다. 이와 더불어 성적 괴롭힘/성적굴욕감 및 성적언동 등 판결내용에 있어 법원이 제시한 성희롱의 개념들이 키워드로 나타나고 있음이 이를 대변해준다.

표 IV-10 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 동시출현 키워드쌍(2000년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	예방교육+관련법령	10	10	성희롱 개념+대처방법	5
2	성희롱 개념+성적 괴롭힘/성적굴욕감	7	11	법제화+관련법령	5
3	성적언동+성적 괴롭힘/성적굴욕감	6	12	법제화+가해자 무죄/처벌	5
4	전담기구/상담/인력 +분쟁해결/조정	6	13	법적판단기준+피해자 관점	5
5	관련법령+가해자 무죄/처벌	5	14	언어적 성희롱 +「남녀고용평등법」	5
6	관련법령+성희롱 개념	5	15	법적판단기준 +가해자 무죄/처벌	5
7	예방교육+성의식	5	16	외국 성희롱법 +「남녀고용평등법」	5
8	가해자 무죄/처벌+피해자 보호/의무	5	17	성의식+관련법령	5
9	성적언동+성희롱 개념	5	18	국가인권위원회+외국 성희롱법	5

4. 롯데호텔 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계

1990년대 서울대 사건과 마찬가지로 2000년대 직장 내 성희롱 관련 정책변화와 근절운동의 성과와 한계를 파악하기 위해 여성단체, 활동가, 전문가 등을 대상으로 표적집단면접을 실시하였다. 롯데호텔 성희롱 사건에서의 성과와 한계로는 최초의 집단소송으로 법원의 사용자 책임 첫 인정, 사용자의 성희롱 예방교육 미실시 역시 사용자 책임으로 인정이라는 성과와 함께, 가해자 처벌에 관한 사용자의 소극적 태

도, 피해자 대부분 ‘어린 계약직’으로 여전히 여성을 노동자로 인정하지 않는 문제점 및 여성노동 현실을 한계로 제시하고 있다. 보다 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 법원의 사용자 책임 첫 인정

롯데호텔 성희롱 사건은 2002년 11월 26일 임직원과 (주)호텔롯데를 상대로 제기되었던 손해배상 청구소송에 대한 일부 승소판결이 내려졌으며, 집단적 그리고 장기간에 걸쳐 발생한 직장 내 성희롱을 방관, 묵인한 회사에 대한 배상책임이 인정되었다. 즉, 사용자의 보호의무 범위는 직장 내 근무시간, 회사가 비용을 지급한 공식적 회식, 야유회, 체육대회 등에서도 적용되며, 부서를 총괄하는 책임자가 성희롱 사실을 알고 있다는 것은 회사에서도 성희롱에 대한 사실을 인지하고 있다고 판단할 수 있기 때문에 종업원에 대한 보호 의무를 다하지 못하였다고 본 것이다. 또한 가해자에게 징계조치를 취하지 않은 점을 통해 의무이행 위반으로 사용자에게 과태료 처벌이 부과되기도 하였다. 즉, 가해자의 고의성 여부가 인정됨과 더불어, 사용자의 책임 역시 인정된 사례라 볼 수 있다.

롯데호텔 성희롱 사건을 통해 2001년 제정된 「국가인권위원회법」에 성희롱 관련 규정이 신설되고, 성희롱 예방교육 위탁근거가 마련되기도 하였다. 이러한 점에서 성평등도서관 「여기」의 소장자료 가운데 롯데호텔 성희롱 사건이 발생한 2000년대 직장 내 성희롱 핵심어는 ‘관련법령’, ‘가해자 무죄/처벌’ 등이 나타남을 볼 수 있다. 특히 2000년대에는 ‘법제화’, ‘시각적 성희롱’, ‘판결’, ‘피해자 관점’ 등의 핵심어가 나타난다는 특징을 보인다.

2) 사용자의 성희롱예방교육 미 실시 및 문제점

2000년 7월 26일 노동부는 롯데호텔 성희롱 진정사건 조사과정에서 롯데호텔이 사내직원대상 1년에 1회 의무교육을 실시하지 않고 허위보고 하였다는 사실을 적발했다. 2002년 11월 이 같은 사실에 대해 법원은 위험이 상존하는 호텔의 경우, 단순히 예방교육을 정례적으로 실시하는 의무를 다했다고 보기 힘들므로 고용계약상 보호의무를 다하지 못했다고 판시하였다. 또한 성희롱 예방교육을 하지 않은 롯데호

텔에 과태료 300만원을 부과하였다. 사용자의 보호의무는 근무시간외 회사가 비용을 지불하는 회식까지 미친다고 판시함과 사용자 책임을 판단하는 하나의 요소가 되었다(이경환, 2005). 즉, 정례적인 성희롱 예방교육 실시 역시 사용자의 책임으로 미이행은 면책임을 인정한 것이다. 이처럼 롯데호텔 성희롱 사건을 통해 성희롱 예방교육의 중요성이 부각되고 있다. 그러나 롯데호텔과 같은 대기업에서조차 불성실한 예방교육을 보이고 있다는 점에서 영세사업장의 문제점이 지적되고 있다.

영세사업장에서 교육을 아직도 안하는 경우가 많이 있어요. 10인 미만 사업장의 경우, 90% 이상은 예방교육을 여전히 안하는 것으로 나타났잖아요. 점점 갈수록 비율은 높아져요. 대기업일수록 다 하는데 30인 미만, 영세사업장은 사장에 의한 성희롱이 많이 벌어지고 있죠. 사장에 의한 성희롱은 30인 미만에서 굉장히 많아요. 그러니까 사장이 성희롱 예방교육하는 것이 “성희롱 하면 안 된다”하는 것이 효과가 가장 크다고 볼 수 있죠. <사례B>

인터뷰를 통해 알 수 있듯, 10인 미만 영세사업장의 경우 90% 이상은 예방교육을 여전히 실시하지 않는 것 외에도 교육방식 및 교육내용 등의 문제가 제시되고 있다. 특히 교육방식에 있어서 10인 미만은 자료대체가 가능하게 되어 있다. 10인 이상이더라도 자체교육이 가능하다는 것은 누구라도 교육만 하면 된다는 것을 의미하는 것이다. 온라인 또는 단체교육, 금융상품 결합한 방식으로 교육이 진행되고 있다.

성희롱 예방교육에 있어서 교육을 누가 시키느냐의 문제가 있어요. 여성가족부는 10인 미만 민간사업장의 경우, 성희롱 예방교육을 대면교육, 온라인 교육으로 실시허용하고 있는데 강사의 자격을 제한할 수 있는가?하는 부분이 있는거죠. 아무나 성희롱 예방교육을 실시할 수 있나보니까 관리자에 의한 성희롱이 발생하고 있어요. 과연 이것을 법적으로 규제할 수 있는가?하는 문제가 있어요. <사례A>

이와 더불어 소규모 영세사업장의 경우, 성희롱 예방교육을 성희롱 가해자가 될 수 있는 상급관리자가 수행한다는 것 자체에서 제대로 된 강사를 선정하고 있는 것 인가에 의문이 제기된다.

소규모 사업장의 경우, 성희롱 예방교육을 보통 상급관리자가 하게 되는데 이때 교육을 하면서 부적절한 단어선택, 사례소개 등에서 강사에 의한 성희롱이 발생하게 되요. <사례G>

한편 예방교육을 위한 강사 이외에도 대단위 예방교육에서의 문제점도 지적되고 있다. 구체적으로 수강 인원이 많다보니 교육내용이 단순화되어 있다는 점이 지적된다. 또한 무분별하게 많은 인원수는 실질적인 교육을 보다 어렵게 만드는 요소로 나타나고 있다.

예방교육을 1회 강의하면 수강생이 보통 300~400명인데 수강생이 많은 경우, 내용을 세분화하는 방법이 필요하다고 생각해요. 아무래도 대단위 강의로 교육이 이뤄지면 수업 효과가 떨어질 수밖에 없겠죠. 실질적인 교육이 이루어진다고 하더라도 출입증을 찍고 가는 경우가 실제로 상당히 많이 있는 걸로 알고 있어요. <사례G>

이외에도 임원, 관리자, 여성, 남성을 구분하지 않고 대단위 예방교육에서의 문제점도 지적되고 있다. 이는 예방교육에 따른 남성들의 가해자 심리와 반발감을 이유로 제시한다. 즉, 성희롱이 자주 발생하는 구조를 이해할 필요가 있으나 이러한 고민 없이 예방교육이 진행되는 한계점으로 볼 수 있다.

정확하게 성희롱 교육하려면 임원 따로 관리자, 여성, 남성 따로 하는 것이 맞다고 생각해요. 왜냐하면 여성남성 같이 하면 남성들이 반감을 가지고 교육을 받을 수밖에 없어요. 가해자 심리를 가지고 있기 때문에 보통 남성들이 여성들에게 많이 하는 형태로 성희롱이 발생하고 있다 보니까 교육 할 때도 남성이 여성에게 하는 방식으로 이루어지기 마련이에요. 거기에 대한 반발감이에요. 하지만 현실은 그렇지 않다는 거죠. 왜 남성이 여성에게 성희롱을 많이 하게 되는 구조가 있는가? 이것을 봐야 이해할 수 있는데 이런 것이 안 되어 있고 남성들이 가지고 있는 권력을 내놓고 않으려고 하니까 교육이 아직 한계가 있는 거예요. <사례B>

무엇보다 직장 내 성희롱을 방지하기 위한 예방교육의 기본개념 자체에 대한 문제가 제기되고 있다. 롯데호텔 성희롱 사건에 있어 사용자의 과태료 처벌에 결정적인 원인은 바로 예방교육에 있다는 점에서, 여전히 지지부진한 예방교육의 기본개념에 대해 문제시되고 있음을 지적한다.

직장 내 성희롱 개념과 피해자 불이익에 대한 사항이 이미 법제화 된지 10년 되었는데 예방교육에 있어서는 기본개념에 대해서만 10년째 이어지고 있는 실정이에요. <사례F>

또한 가해자 예방교육 측면에서 심층적인 교육 진행 없이, 기본교육에 머물러 있는 한계가 있다. 예방교육을 매년 진행되고 있는데 심화되는 내용이 있어야 되지만 성희롱 개념, 성희롱을 하게 되면 어떻게 되는지에 대한 기초적인 기본적인 교육이 이루어지고 있는 상황이다. 이러한 성희롱 예방교육은 효과가 미비할 수밖에 없다. 전문적인 내용 없이 형식적인 수준에 머무르고 있다는 문제점을 제시할 수 있다.

기업에서 성희롱 예방교육을 1회 하고 나면 매년 하던 내용이 나와요. 전문적인 용어로 개괄적인 내용만이 매년 나와요. 실제로 생활 속에서 유형별로 사례를 적절하게 섞인 내용이 필요하지 않을까.... 특히 영세업자의 경우, 회사상무가 하고 온라인 등의 형식으로 이뤄지고 있다는데 온라인으로 받으면 머리에 남는 것이 없을 거예요. <사례E>

결과적으로 성희롱 예방교육에서 나타나는 한계점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 영세사업자와 같은 중·소규모의 사업자는 지극히 형식적인 예방교육 또는 애초에 예방교육을 실시하지 않고 있다는 점이다. 둘째, 예방교육 강사에 대한 자격을 제한할 수 있는 기제가 없다는 점에서, 예방교육 과정에서 또 다른 유형의 성희롱이 발생할 수 있다는 문제점이 지적된다. 셋째, 예방교육이 실시된다 하더라도 대규모 강의, 상급관리자 등에 의한 강의가 진행되다 보니 실질적인 예방교육의 효과를 찾아볼 수 없게 된다. 끝으로 서울대 신교수 성희롱 사건과 롯데호텔 성희롱 사건을 통해 직장 내 성희롱에 대한 개념은 어느 정도 구축이 되었으나, 이를 예방·방지하기 위한 성희롱 예방교육에 대한 기본개념조차 여전히 제자리걸음 수준이라는 점이 한계로 나타나고 있다.

3) 가해자 처벌에 대한 사용자의 소극적 태도, 징계기준 불명확

노동부는 롯데호텔 성희롱 진정사건 조사결과, 32명의 남성 임직원이 68명의 여성노동자들에게 성희롱 행위를 한 사실을 확인, 30명은 징계조치하고 나머지 2명은 주의조치 하도록 통보한다. 하지만 롯데호텔은 노동부의 행정지도에 포함된 임직원 21명에 대해서만 징계조치하였다(근신 10명, 견책 8명, 해지·감봉 3명). 핵심 가해자 10명에 대해서는 진행 중인 민사소송재판에 영향을 줄 수 있다는 이유로 징계를 유보했고 이 중 4명에 대해서는 승진이 이뤄졌다. 이에 노동부는 「남녀고용평등법」

미이행을 이유로 롯데호텔에 1인당 300만원, 총 3,000만원의 과태료를 부과하였다. 그러나 가해자 처벌에 대한 사용자의 소극적 태도 등은 여전히 문제점으로 나타나고 있다.

「남녀고용평등법」에 따르면 사용자는 성희롱 가해자에 대해 징계 또는 이에 준하는 조치를 하라고 하는데 실제 어떠한 액션을 취하기만 하면 징계를 내린 것으로 볼 수 있는 상황이에요. 다시 말해서 인사권은 사용자의 재량권이기 때문에 회사의 솜방망이 처벌이 법적으로 문제가 됐을 때 해결되지 않는다고 볼 수 있어요. <사례A>

「남녀고용평등법」에 따르면 사용자는 성희롱 가해근로자에 대해 징계 또는 이에 준하는 조치를 하라고 명시되어 있다. 가해자에 대한 구체적인 처벌기준이 없는 현 상황에서 사용자의 가해자에 대한 솜방망이 처벌이 이루어져도, 징계라는 이유로 어떠한 행위만 있어도 무마되는 문제점이 있다. 하지만 사용자는 성희롱 가해자에 대해 처벌할 의지가 있음에도 불구하고 처벌기준이 없기 때문에 징계의 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

실제 성희롱 사건이 이루어져서 실제 처벌받는 가해자 비율은 굉장히 낮아요. 한국 사회에서 성희롱 판단기준이 남성과 여성 모두 다르잖아요. 이 부분을 깨는 게 중요하다고 생각해요. 예를 들면 성희롱을 해서 ‘네가 여자냐? 가슴이 왜 그래?’ 언어로 성희롱을 당했다하면 피해자는 엄청난 정신적 고통, 수치심을 겪었는데 이때 가해자는 어떤 처벌을 줘야하는 거냐? 처벌에 대한 기준이 애매한 거죠. 조사과정에서 무마되는 경우가 많이 있으니깐요. <사례D>

「남녀고용평등법」에 따르면 사용자는 성희롱 가해근로자에 대해 징계 또는 이에 준하는 조치를 하라고 명시되어 있다. 가해자에 대한 구체적인 처벌기준이 없는 현 상황에서 사용자의 가해자에 대한 솜방망이 처벌이 이루어져도, 징계라는 이유로 어떠한 행위만 있어도 무마되는 문제점이 지적된다. 하지만 사용자는 성희롱 가해자에 대해 처벌할 의지가 있음에도 불구하고 처벌기준이 없기 때문에 징계의 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

상담을 하다보면, 요즘엔 기업 담당자가 전화해서 ‘회사에서 성희롱이 발생했는데 어떻게 해결해야 하느냐’ 묻는 경우가 있다. 그만큼 회사에서도 성희롱 문제를 해결하려고 하는데 정작 어떻게 이 문제를 해결해야 하고 가해자에게 얼마만큼의 징계조치를 해야 되는지 모르는 경우가 많은 거죠. 매뉴얼을 구체화 했다고는 하지만 여전히 부족한 거죠. 실제 사건을 해결하는 관리자 입장에서 도움이 될 수 있도록 구체적인 처벌기준을 명시해야죠. 법 조항에 명시하는 것이 어렵다면 매뉴얼이라도 구체적으로 표기하는 게 중요하죠. <사례B>

결과적으로 가해자 처벌에 대한 사용자의 소극적 태도는 징계조치 기준이 불명확하다는 점에 기인하는 것을 알 수 있다. 결국 「남녀고용평등법」에 따라 가해근로자에 대한 징계조치가 명시되어 있다 하더라도, ‘어떻게’에 대한 명확한 기준이 없기 때문에 나타나는 문제로 이해할 수 있다.

4) 주변화 된 여성노동

(1) 여성노동의 열악함: 계약직·비정규직 노동자

롯데호텔 성희롱 사건의 피해자는 대부분 계약직 여성이었다. 노동조합이 여성조합원을 대상으로 성희롱 경험을 설문하여 발표하고, 여성노조와 6개 단체들이 사용자를 고소한 집단소송이라는 성과를 가진다. 또한 직장 내 여성들의 성희롱 발생문제를 넘어 사회적으로 직장 내 성희롱 근절을 위한 적극적인 행동의 필요함을 상시 시켜준 사건이라 할 수 있다. 그러나 롯데호텔 성희롱 사건의 기저에는 여성노동자에 대한 인식에 대한 문제점이 부각된다. 롯데호텔 성희롱 사건을 통해 여성노동자에 대한 인식의 핵심은 계약관계로 나타난다. 즉 가해자들은 정규직에 피해자들의 고용을 좌지우지할 권력을 지니고 있다면, 여성노동자들은 그러한 권력에 저항할 수 없는 상하관계에 놓여 있음을 제시하고 있다.

(회식 때 어쨌기에 그런 거죠?) 회식 때 중간간부들이 여직원들을 남자간부들 사이사이에 앉도록 지시하고, 앉아서 술을 따르게 하고 안주 떨어지면 챙겨서 넣게 하고.... 자기들 승진에 유리하게 하기 위해 상사들을 접대하면서 후배 여직원들을 데려가는 일이 잦다는 거죠. 호텔엔 업장마다 지배인이 있어요. 커피숍이면 커피숍 지배인, 뷔페면 뷔페 지배인 하는 식으로. 그 지배인의 권한은 절대적이에요. 밑에 있는 직원들 월 스케줄을 다 관리할 정도로. 심지어 아침조 근무를 하고 싶어도 지배인이 허락하지 않으면 야간조 밖에 할 수 없

는 상황인거죠. 대부분의 피해가 어린 계약직들한테 발생하고 있어요. 96년 이후부터는 정규직 모집 자체가 없었거든요. 계약직들은 담당 지배인한테 잘못 보이면 그 다음해에 계약이 안될까봐 억울하고 분해도 속으로 다 삭였던거죠. (한겨레21, 2000.8.16)

(회식문화가 꼭 군대 같은 느낌을 주는군요) 그럴 수밖에 없는 구조가 롯데호텔의 과장급 이상 관리직 중 남자는 123명인데 여자는 한명밖에 없어요. 대리급도 남자가 302명인데 여자는 12명이고요. 차장과 부장급 여성은 롯데호텔에 한명도 없어요. 20년 경력된 여성들이 많지만 대부분 진급을 안시키는 거죠. (한겨레21, 2000.8.16)

우리나라에서 보편적인 노동자는 여전히 남성으로 인식되고 있다. 반면 여성 역시 같은 노동자라는 사실을 여전히 사회는 잘 인식해주지 않고 있다. 지난 20년 전과 비교하여 일하는 여성이 증가하였음에도 불구하고 노동자, 일을 한다라는 것이 남성을 중심으로 운영되어 있다. 특히, 이 사회에서 요구하는 노동의 주체는 일에 온전히 매진할 수 있는 사람을 원한다. 이는 누군가가 옆에서 가사나 육아 등을 해줄 수 있는 사람이 있을 때 가능하다는 의미로 해석된다. 그 부분들을 노동과 함께 감당하고 있는 사람이 여성이다. 현재 여성은 노동시장에서 남성과 동일하게 일하고 있지만 집에서는 ‘엄마’로 호명되며 돌봄의 역할을 수행하고 있다.

가부장제 사회이고 남성은 돈 벌고 여성은 가사담당, 허드렛일, 보조적인 일 담당으로 인식하고 있어요. 여성의 임금이 낮게 책정되어 있죠. 똑같이 직장 다녀도 여성의 임금이 낮아요. 육아휴직은 여성이 쉬는데 지금의 임금구조에서 더 많이 받는 사람이 육아휴직을 쓰지 않게 되죠. 일·가정양립을 하기 위해서는 임금불평등이 해소되어야 하는 거예요. 이런 구조에서 가부장사회에서 여성은 집안으로 내몰리게 되어있어요. 요즘은 맞벌이 하지 않으면 생활을 영위할 수 없는 사회예요. 여성이 돈을 많이 버는 구조이고 선택할 수 있다면 남성이 쉴 수 있겠죠. 경력단절이라고 하는데 고용단절이라고 말할 수 있어요. 이유는 경력만 단절되는 것이 아니라 고용자체가 단절된 거예요. 옛날 일에 연이어서 일을 해야 경력단절이라는 표현을 쓰는 거지 아예 다른 일을 하는 것이기 때문에 고용단절이에요. <사례B>

노동시장 안에서 여성이 차지하고 있는 위치를 살펴보면 굉장히 낮다. 대표적으로 성별임금격차의 크기 외에도 유리천장이란 용어 등 다양한 지표에 있어서 여성 노동자의 위치가 낮은 것으로 나타났다.

여성노동의 현실은 항상 암울해요. 한 가지만 짚을 수 없고 일단 임금불평등이 발단이에요. 이 문제를 해결하기 위해서는 임금격차가 줄어들어야 해요. 임금불평등 구조가 깨지기는 구조상 쉽지 않을 거예요. 그리고 성희롱 문제가 해결되기 위해서는 정규직, 비정규직으로 나뉜 구조가 해결되지 않는 이상 근절되기 어려워요. <사례B>

통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에 따르면, 2015년 기준으로 여성의 비정규직 비율 40.2%로 남성 26.5% 보다 13.7%p 높은 것으로 나타났다. 이러한 여성 일자리의 고용은 불안정할 뿐만 아니라 고용의 질 또한 상당히 낮은 것으로 나타났다.

표 IV-11 | 성별 비정규직근로자 비율(2000-2015)

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015
여성	41.8	42.8	41.5	40.6	39.9	40.2
남성	27.1	27.8	27.2	26.5	26.6	26.5

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년 8월.

여성노동자의 고용 질을 보여주는 기준으로 남성 대비 여성의 임금차이다. 2015년 기준 월평균 임금에 있어서 남성은 304만원으로 100이라 할 때 여성의 임금은 64.6% 수준이다. 성별 임금격차가 그만큼 크다고 할 수 있다. 여성은 남성을 보조하는 ‘보조적 생계부양자’로 상정하는 구조의 고착화와 여성노동의 주변화와 양극화를 통해 여성의 고용 질은 계속해서 하락하고 있다.

표 IV-12 | 서울시 성별 월평균 임금(2008, 2013, 2014, 2015)

(단위: 만원, %)

년도	남성	여성	남녀임금비
2008	249.6	158.3	63.4
2013	285.9	180.2	63
2014	284.8	180.7	63.4
2015	304.4	196.6	64.6

자료 : 통계청(2008·2013·2014·2015), 지역별 고용조사(15세 이상) 마이크로 데이터 분석.

한편 최근에는 노동시장에서 여성의 낮은 지위는 직종별로도 나뉘지기도 한다. 여성 직종이라고 요양보호사, 방과 후 강사 등은 대부분 비정규직, 저임금으로 노동 조건이 낮다. 또한 특수고용 및 개인사업자로 개별적인 노동으로 고용노동부에서 인정받기가 어려운 것이 현실이다. 분명 노동임에도 불구하고 제대로 인정받지 못하는 가사노동과 같다.

여성노동은 여전히 열악하다고 생각해요. 아직도 직장 내 여성의 지위가 하위직, 비정규직인 경우가 많고 여성들이 일할 수 있는 일터자체가 비정규직인 경우가 많잖아요? 고용이 인정되지 않은 상황에서 성희롱은 계속해서 발생할 수 있는 거죠. 여성들의 지위가 형성되거나 직장 내 위치, 고위직에 많지 않기 때문에....<사례G>

(2) 주변화된 여성노동자와 성희롱

이러한 노동시장에서 여성의 낮은 지위는 직장 내 성희롱의 보다 직접적인 원인으로 작용할 가능성이 농후하다. 특히 비정규직과 같이 고용 안정이 불확실한 상황에서 위계적 관계에 놓인 여성노동자들이 직장 내 성희롱에 노출될 가능성이 높으며, 롯데호텔 성희롱 사건도 이러한 면에서 접근해 볼 수 있을 것이다.

우리나라 여성노동자 70%가 성희롱 당했다고 말하는데 현실부정하고 싶을 만큼 심각한 문제예요. 여성노동자의 현실이라는 부분이 아직도 전문적으로 사회적으로 이슈화되지 않았어요. 이 부분에 대한 노력이 필요하죠. 노동시장에 비정규직 여성 노동자들이 태반이에요. 식당에서 일하는 여성종업원, 돌봄종사자들이 성희롱에 굉장히 많이 노출되어 있다고 볼 수 있는데. 이분들이 성희롱 피해를 입어도 목소리를 내지 못하는 부분에까지 높은 자리에 있는 여성들이 살펴봐서 현실에 맞는 법안을 마련했으면 좋겠어요. <사례D>

결국 여성노동자의 위치와 성희롱 문제는 같이 간다고 할 수 있다. 조직 내에서, 같이 일하는 동료로써 인정받고 있지 않기 때문에 직급을 이용해서 쉽게 성희롱할 수 있는 것이다. 남성상사가 여성하급 직원에게 쉽게 성희롱 하는 것은 젠더, 성차별의 문제이며, 이런 문제들은 여성노동자들이 이 조직 내에서 지속적으로, 안전하고 평등하게 노동하는 조건을 어렵게 만드는 요인이 된다. 따라서 여성노동에서 직장 내 성희롱은 단순 성폭력의 문제가 아니라 조직의 문제, 노동의 문제로 계속 논

의되어야 하는 부분이다.

성희롱은 지위를 이용한 권력형 발생이 대부분이에요. 서울시처럼 공공기관 역시 지위를 이용한 성희롱이 많아요. 연륜이 오래된 상급 남성직원이 9급, 막 들어온 여성하급직원을 성희롱 하는 경우가 대부분이에요. 같은 직급상의 차이가 있는 경우 성희롱이 발생해요. 최근에는 공무원 전환과 관련하여 이슈가 있어요. 2012년부터 박원순 시장이 공무원 전환을 공약으로 했는데 ‘공무직으로 전환시켜주겠다. 나한테 잘 못하면 안 시켜주겠다’는 것을 이용하여 성희롱 하는 경우가 발생하고 있어요. <사례G>

성희롱은 피해자와 가해자, 개인 대 개인의 문제가 아니라 성희롱이 발생할 수 있는 조직문화에서 파생된 것이다. 여성의 노동문제이기 때문에 고용노동부에서 다루고 있고 「남녀고용평등법」으로 제정되어 이 사안을 이야기하고 있는 것이다. 여성노동에게 있어서 성희롱 사건 이후 퇴사하는 비율이 굉장히 높고 근로의욕이 하락되는 상황에서 어떻게 일할 수 있을 것인가는 단순히 여성 개인의 노동조건 문제가 아닌 사회적으로 중요한 문제이다.

5. 요약 및 시사점

이상을 통해 롯데호텔 성희롱 사건의 전개과정과 소장자료 해제, 소장자료의 키워드 네트워크 분석 및 FGI를 통한 직장 내 성희롱 근절운동의 성과와 한계를 살펴 보았다. 먼저 사건의 전개를 요약하면 다음과 같다. 2000년 6월 롯데호텔 노동조합의 성희롱 경험 설문을 통해 롯데호텔 성희롱 사건이 불거지게 된다. 롯데호텔 성희롱 사건은 집단적으로 장기간에 걸쳐 이뤄진 사건이라 할 수 있으며, 직장 내 성희롱 근절을 위한 적극적인 행동의 필요성을 상기시켜준 사건이었다. 또한 롯데호텔 성희롱 사건은 비교적 짧은 시간 내에 종결되었으며, 회식을 업무의 연장으로 인정하고 예방교육 의무위반을 통한 사용자 책임이 처음으로 인정된 사례에 해당한다. 또한 가해자에 대한 징계조치를 취하지 않아 의무불이행에 대한 과태료 처벌까지 가해졌다. 즉, 1990년대 사용자 책임이 불인정된 사례를 극복하고 2000년대 롯데호

텔 성희롱 사건은 사용자 책임과 더불어, 직장 내 성희롱이 빈번히 발생할 수 있다는 점을 명시하게 된다.

이러한 전개과정을 통해 롯데호텔 성희롱 사건의 소장자료 해제는 사용자 책임과 교육자료로 구분된다. 우선 사용자 책임에 관한 소장자료들은 직장 내 성희롱 예방과 바람직한 기업문화, 사용자 책임, 사용자 책임에 관한 쟁점 등의 내용을 담고 있다. 특히 롯데호텔 성희롱 사건의 결과 사용자 책임 인정과 과태료 처벌을 통해 기업경영에 직장 내 성희롱이 미칠 수 있는 영향을 통해 예방 및 방지책을 강조하고 있다. 이는 롯데호텔 성희롱 사건에서 발생한 근절운동과 연계된다. 롯데호텔 성희롱 사건 이후 민주노총은 롯데 제품 불매운동에 돌입하는 등의 활동을 통해 성희롱 문제의 현명한 대처를 이끌게 되었다. 한편, 교육자료와 관련된 소장자료는 매뉴얼/교육자료의 형태로 나타난다. 롯데호텔 성희롱 사건의 판결 내용 중 직장 내 성희롱 예방의무 위반이 나타나며, 예방교육의 중요성을 강조한 교육자료가 소장자료의 형태로 나타남을 알 수 있다.

한편 소장자료 해제와 함께 2000년대 직장 내 성희롱 키워드 네트워크 분석을 수행하였다. 그 결과 2000년대 직장 내 성희롱 키워드는 관련법령 및 예방교육 등에 집중되어 있다. 1990년대 키워드가 서울대 사건에 집중되어 있었다면, 2000년대는 보다 광범위하게 적용 가능한 키워드가 강조되고 있다. 반면 1990년대와 2000년대 모두 권력의 불평등이 공통단어로 나타나며, 서울대 사건과 롯데호텔 성희롱 사건의 배경에 대한 유사성이 키워드를 통해 나타나고 있다. 한편 2000년대 국가기관의 발행 소장자료의 키워드는 성희롱 개념과 예방, 「남녀고용평등법」과 같은 법제화에 집중되어 있다. 여성단체 발행 소장자료의 키워드는 국가기관과 비슷한 경향성을 보이며 ‘가해자 무죄/처벌’이 상위 순위로 나타났다. 국가기관은 2000년대 들어 소장자료가 발행되며, 1990년대 보다 활발히 논의된 성희롱 개념 및 관련법령과 예방교육에 대한 논의를 추가적으로 진행하였으며, 여성단체는 롯데호텔 성희롱 사건을 중심으로 가해자에 대한 강력한 처벌을 중요한 이슈로 논의하고 있음을 알 수 있다.

롯데호텔 성희롱 사건에서의 근절운동 성과와 한계를 파악하기 위한 표적집단 인터뷰를 통해 사용자 책임의 첫 인정이라는 성과와 성희롱 예방교육의 문제점, 가해자 징계조치의 불명확한 기준, 여성을 노동자로 인정하지 않는 현실 등을 한계로

제시하고 있다. 이를 요약하면 첫째, 롯데호텔 성희롱 사건을 통해 사용자 책임이 처음으로 인정되었으며, 예방의무 및 가해자 징계조치에 대한 사용자의 책임이 인정되었다. 이에 따라 2001년 제정된 「국가인권위원회법」에서는 성희롱 관련 규정이 신설되고, 예방교육 위탁근거가 마련되기도 하였다. 둘째, 사용자 책임 인정에 따른 성과 및 예방교육 근거 마련에도 불구하고, 성희롱 예방교육의 문제점이 나타나고 있다. 구체적으로 영세사업장에서의 예방교육 미 실시 문제, 예방교육 강사의 자격 문제, 예방교육 과정에서의 성희롱 문제, 대규모 수강에 따른 낮은 효과성 문제 등이 지적되었다. 가해자에 대한 처벌에 사용자의 소극적 태도를 지적하며, 이러한 원인으로 징계조치에 대한 기준이 명확하지 않다는 점을 한계로 나타내고 있다. 무엇보다 2000년대 근절운동에서 나타나는 근본적인 한계는 여전히 우리사회가 여성을 노동자로 인정하지 않는다는 점으로, 롯데호텔 성희롱 사건 피해자들의 고용관계상 특성만 보더라도 알 수 있다. 이처럼 성희롱은 지위를 이용한 상하관계에서 자주 발생하며 조직문화와 함께 사회의 인식변화가 선행되어야 함을 나타내고 있다.

이처럼 롯데호텔 성희롱 사건은 국내 최초의 성희롱 관련 집단소송으로, 사용자 책임이 인정된 첫 사례라는 점에서 의의를 갖는다. 아울러 서울대 사건과 마찬가지로 가해자의 성희롱 책임 역시 인정된 사례이다. 롯데호텔 성희롱 사건 이후, 여성 단체 등의 노력으로 인하여 성희롱 근절을 위한 법률은 더욱 구체화되기 시작하였다. 2007년 「남녀고용평등법」의 일부개정을 통하여 고객 등에 의한 성희롱 방지규정이 도입되며, 직장 내 성희롱 가해자의 범위를 확장시켰다는 데에서 의의가 있다고 할 수 있다. 2008년에는 「여성발전기본법」 개정으로 성희롱 방지조치에 대한 규정과, 이후 성희롱 예방교육과 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시할 수 있는 근거가 마련되었다.

V

2011년 현대차 하청업체· 2013년 르노삼성차 성희롱 사건: 사용자 책임과 피해자 불이익 조치

1. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건
근절운동 전개와 의의
2. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 소장자료 해제
3. 2010년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석
4. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건
근절운동 성과와 한계
5. 요약 및 시사점

V

2011년 현대차 하청업체· 2013년 르노삼성차 성희롱 사건: 사용자 책임과 피해자 불이익 조치

1. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 근절운동 전개와 의의

1) 현대차 하청업체 성희롱 사건: 성희롱 피해, 산업재해 인정

2010년 9월 현대자동차 하청업체 직원은 성희롱 사건에 대한 진정서를 국가인권위원회에 제출하면서 책임자에 대한 처벌과 재발방지 대책을 요구하였다. 하지만 성희롱 피해사실을 동료에게 알렸다는 것을 이유로 하여 피해자에게 부당한 징계를 내렸다. 또한 회사는 가해자에 대한 징계를 하지 않고 오히려 피해자에게 휴직을 강요하였으며, 이를 거부하자 감봉과 시달서 제출 등 피해자에게 오히려 부당한 징계를 내렸다. 이에 대하여 13개 노동사회단체 등이 참가한 ‘현대자동차 아산공장 성희롱 사건 문제해결을 위한 충남지역 연석회의’ 기자회견이 개최되었으며, 성희롱 피해자에 대한 징계는 보복성이라는 것을 지적하였다. 또한 이에 대하여 업체는 ‘남녀고용평등법’에 대한 위법행위를 알리게 된다. 이 사건을 계기로 현대자동차 하청업체인 금양물류는 폐업하였으며, 부당해고에 대한 구제신청이 불가하게 되었다. 하지만 기존의 폐업한 금양물류직업들은 형진기업으로 이동하게 된다. 이에 성희롱 피해자는 현대자동차 아산공장 앞에서 1인 시위를 시작하였으며, 같은 해 11월 여성단체(한국여성노동자회, 한국여성민우회, 사회진보연대 등)와 진보정당들은 피해자에 대한 부당한 징계를 알리고 현대차의 책임을 규탄하는 기자회견을 개최하였다.

2011년 1월에는 국가인권위원회의 권고안이 발표되었으며, 5월 서초경찰서 앞에서 성희롱피해자는 양재동 현대자동차 본사 앞에서 시위를 하였지만 직원들의 방해로 인하여 합법적인 집회가 불가하여 서초경찰서 앞에서 시위를 시작하게 되었다. 같은 해 6월 여성가족부 앞에서 시위를 이어나갔지만 오히려 시위철회에 대한 건물주의 입장전달 받게 된다. 이에 7월 한국여성민우회는 현대자동차 전국 판매영업소에서 동시다발적인 일인시위를 진행하였다. 한편, 성희롱 피해자는 근로복지공단에 성희롱으로 인한 산업재해 요양신청 하였다. 9월에는 12개의 여성단체와 김금래 장관 내정자의 입장 표명을 하는 긴급 기자회견이 열렸으며, 성희롱 피해자의 농성장을 침탈한 것에 대하여 항의가 이어졌다. 이번 사건과 관련하여 10월 최영희 국회 여성가족위원회 위원장은 기자회견을 열었지만, 오히려 현대자동차 측에서는 이번 사건과 관련하여 하청업체의 일이라는 것을 내세우며 사건에 대한 책임을 회피하였을 뿐만 아니라 피해자의 사생활을 지적하면서 2차 피해를 가하였다. 이에 30여개의 노동·시민단체는 여성가족부 앞에서 성희롱 피해자와 함께 시위를 이어나갔다.

11월 근로복지공단에서는 성희롱 피해로 인한 정신적 고통을 산업재해로 인정하였다. 이는 성희롱 피해가 단순히 가해자에 대한 징계를 내리는 처벌에서 더 나아가 피해자의 관점에서 사건을 해석하고 판단함으로써 성희롱 피해가 단순히 육체적인 고통뿐만 아니라 정신적 고통으로 이어지고 이에 대한 책임이 사용자에게도 있음을 법적으로도 판단하였다는 데에서 상당히 중요한 의의를 지닌다고 볼 수 있다. 또한 피해자가 여성부 앞에서 진행한 시위에 건물주의 요구를 근거로 시위 철거를 시도하였으며, 장관 면담을 원하였지만 경찰을 대동하여 쫓아내는 등 여성 인권이 훼손되었다는 문제가 제기되었다. 성희롱 피해자에 대한 여성부의 소극적 지원 및 자세에 대하여 여성단체들은 기자회견을 개최하였다. 하지만 이에 대하여 여성부의 어떤 입장표명도 확인할 수 없었다. 12월에는 현대자동차 하청업체 성희롱 피해자들의 원직 복지가 합의되었으며, 해고기간 동안의 임금을 지급할 것을 판결하였다. 또한 성희롱 가해자는 2012년 1월 31일자로 해고조치 되었으며, 형사상 고소·고발 취하, 근무환경에서의 불이익 금지, 업체 폐업 시 고용승계, 직장 내 성희롱 예방 프로그램 도입 등 재발 방지 대책에 합의 하였다.

2012년 8월 서울중앙지방법원에서는 1심⁹⁾이 이루어졌으며, 현대자동차 하청업체

성희롱 사건에 대하여 가해자에 대한 책임은 인정되었지만 금양물류 대표와 현대자동차에는 책임이 없다는 판결이 내려졌다.

현대자동차 하청업체 성희롱 사건은 성희롱 피해자가 성희롱 사실을 알린 것에 대한 추가적인 피해가 발생한 사건이다. 이에 많은 여성단체 등에서 성희롱 피해자에 대한 부당한 피해사실을 알리기 위한 노력이 있어왔지만, 여성의 인권을 보호해야 할 여성부는 오히려 피해여성에 대하여 소극적인 태도를 취해왔다는 문제점을 안고 있었다. 하지만 성희롱 피해사실에 대하여 산업재해로 인정해줌으로써 성희롱이 단순히 가해자 및 사용자에 대한 처벌과 이에 대한 재발방지, 예방교육이 이루어지는 것뿐만 피해자의 입장에서 살펴보았다는 측면에서 상당한 의의를 지닌다고 볼 수 있다. 즉, 기존 성희롱 피해에 대한 판결은 가해자 및 사용자가 피해자에게 금전적 보상이 이루어지고, 가해자에 대한 징계가 내려지는 것 이었다면, 이번 사건은 피해자에 대한 정신적 피해사실을 산업재해로 인정함으로써 피해자를 보다 적극적으로 보호하고자 하였다는 것으로 볼 수 있다.

해당 사건에서는 여성의 피해를 보호해야 할 여성부의 소극적 행위대신 여러 여성단체들이 적극적으로 피해사실을 알리고 이를 해결하기 위한 움직임을 보였다고 할 수 있다. 또한 이러한 여성단체의 노력이 성희롱 피해를 최초로 산업재해로 인정받을 수 있게 하였다고 볼 수 있다. 즉, 여성단체의 성희롱 근절운동은 성희롱 근절을 위한 법제화에 대한 노력뿐만 아니라 여성이 적극적으로 피해사실을 알리고 또한 성희롱 피해가 단순히 금전적인 피해보상을 받는 것을 넘어 산업재해로 인정받을 수 있게 함으로서 직장 내 성희롱이 직장 내에서 사적으로 이루어지는 것이 아니라 직장 내에서 더욱 적극적으로 이를 관리·감독해야 할 문제라는 것을 이끌어 냈다고 판단할 수 있다.

2) 독립된 법인격으로 사용자 책임 불인정

이 사건은 직장 내 성희롱에 대한 관리책임자인 피해자와 가해자가 소속된 사업주를 상대로 고소하였다. 그 근거로 「남녀공용평등법」에 따라 사업주가 독자적인

9) 서울지방법원 2012.8.17. 선고 2011가단67239

책임으로 성희롱 가해자를 즉각적으로 징계하지 않은 책임이 있다고 제시하였다. 또한 직원 관리책임자로서 예방교육을 시행하지 않은 책임이 있기 때문에 사업주는 가해자와 함께 피해자가 입은 손해를 배상할 책임이 있다고 주장했다.

이에 대한 법원은 직장 내 성희롱 발생에 관한 사용자의 책임은 인정하되 대표이사는 회사와 별개의 독립된 인격에서 사무를 감독하는 자는 아니라고 판단하였다. 사용자는 회사 내 성희롱이 발생한 것을 확인하였을 경우, 가해자 처벌 조치를 취해야 하고 피해자에 대해서는 고용 상 불이익 조치를 해서는 안 된다고 봤다. 즉, 사용자의 의무를 명확하게 인식하고 만약 이를 위반하게 될 경우 손해배상의 책임이 있다는 것이다. 그러나 이 사건에서 법원은 사용자는 근로자를 사용하여 사업을 하거나 하려는 자라고 범위를 제한하고 있다. 금양물류와 같이 독립된 법인격을 갖는 회사 자체를 사용자로 해석하고 있다. 이 사건의 피고인 대표이사는 회사와 별개의 독립된 인격에서 회사에 갈음해 사무를 감독할 수 없다고 판시하였다. 사용자를 독립된 법인격으로 인지하고, 대표이사는 별개의 독립된 인격으로 판단하고 있다는 점에서 실질적인 사용주책임이 불인정되고 있음을 알 수 있다. 그렇기 때문에 회사 대표에게 사용자로서의 책임을 묻기는 어려우며, 손해배상청구는 받아들이지 않았다. 현대자동차 하청업체 성희롱 사건에서는 이전 롯데호텔 성희롱 사건과 달리 사용자 책임이 불인정 되고 있다는 한계를 보인다.

3) 원청업체 사용자 책임 묻기

피해자는 금양물류의 원청업체인 현대차에 대해 실질적인 사용자로 보고 이들에 대한 불법행위의 연대책임을 져야 한다고 주장했다. 피해자는 현대차가 글로벌비스 주식회사 명목상 도급계약을 체결함에 따라 금양물류 소속 근로자들이 피고 현대차의 아산공장에서 작업하였기 때문에 현대차는 피해자와 피해자 소속회사에 대한 실질적인 사용자로 보았다. 따라서 하청업체에서 발생한 성희롱이라는 불법행위의 연대책임을 져야한다고 주장했다.

원청업체 현대차에 대한 사용자 책임 발생요건은 사무집행 관련성과 예측 가능성으로 보고 있다. 사용자의 책임을 묻기 위해서는 사용자와 불법행위자와의 관계에

서 사용관계가 있어야 하고, 행위자가 사무집행과 관련하여 불법행위를 하여야 하며, 불법행위로 제3자에게 손해가 발생하여야 한다는 점을 제시하였다. 또한 행위자에게 고의, 과실, 책임능력이 있어야 하며, 사용자에게 어느 정도 예측 가능성이 있어야 책임을 물을 수 있게 된다는 점을 제시한다.

하지만 이 사건에서 원청업체인 현대차에 대한 사용자 책임은 사무집행 관련성과 사용자측의 예측성을 인정하기 어렵다는 점에서 불인정되었다. 현대차와 하청업체 금양물류, 가해자의 사용자관계 성립 여부는 파견근로관계가 성립하는지(서울중앙지방법원 2010가합112450 사건에서 쟁점)가 문제시 되었다. 직무와 무관한 시간으로 보이는 토요일(휴무일인지 여부는 명확하지 않지만 사적인 휴대전화로) 또는 한밤중에 근로 장소와 아무런 관련이 없는 곳에서, 지극히 은밀하고 사적인 수단인 휴대전화의 문자 또는 통화를 통하여, 사용자의 지배 및 관리권이 미치기 어려운 사적인 영역에서 피해자인 원고로서도 이를 공개하지 않았다는 점을 법원은 지적했다. 또한 현대차가 성희롱에 관해 예측성이 전혀 없는 상황이었다고 보았다. 금양물류 작업이 아산공장에서 이루어졌다고 하지만 피고 현대차가 그 작업장을 실질적으로 관리·감독하였다는 자료도 찾아보기 어려웠기 때문이다. 결국 하청업체에서 발생한 성희롱으로 사용관계를 논하지 않더라도 이 사건은 사무집행 관련성 또는 사용자의 예측가능성을 인정하기 어렵다는 한계를 가진다. 이러한 점에서 원청업체인 현대차의 사용자 책임을 물을 수 없어 현대차에 대한 청구는 받아들이지 않았다.

이상을 통해 원청업체 현대차 사용자 책임에 대한 법원의 판단은 하청업체 대표와 다른 측면으로 접근하고 있는 점을 알 수 있다. 하청업체 대표의 경우 독립된 법인격과 인격의 구분을 통하여 청구를 기각한 반면, 원청업체 현대차는 사용관계의 논의 이전 사용자의 예측가능성을 인정하기 어렵다는 점을 통해 사용자 책임에 대한 청구를 기각하고 있다. 결국 하청업체 대표에 대한 법적 판단과 마찬가지로 원청업체인 현대차의 사용자 책임을 기각하고 있다는 한계를 보인다.



표 V-1 현대차 하청업체 성희롱 사건 판결 주요내용

구분	내용
피고 1, 2에 대한 부분	
원고주장	• 피고 1은 직장동료이자 자신의 아내와 친한 원고에게 ‘사랑해’라는 문자 메시지 전송 - 피고 2는 술을 마시고 늦은 밤 원고에게 전화해 원고의 거둬된 거절의사에도 원고의 집에 가서 자고 싶다는 이야기를 함
쟁점에 대한 판단	• 피고 1의 성적 동기 및 의도가 없다고 주장하지만 일반적이고 평균적인 여성들에게 해당 언동은 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 - 이로 인하여 원고는 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 할 수 있음. 이에 불법행위에 해당됨 - 피고 2의 발언은 평균적인 일반 여성의 처지에서 봐도 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하기에 충분함 - 피고 2의 행위는 성희롱으로서 불법행위에 해당됨
결론	• 피고 1은 4,000,000원을 위자료로 지불. 피고 1은 2011.3.15.부터 2012. 8.17.까지 연 5%, 그 다음 날부터 갚는 날까지는 연 20%의 지연손해금을 각각 지급할 의무가 있음 - 피고 2는 7,000,000원을 위자료로 지불. 2011.6.18.부터 2012.8.17.까지는 연 5%, 그 다음 날부터 갚는 날까지는 연 20%의 지연손해금을 각각 지급할 의무가 있음
피고 3(하청업체 대표)에 대한 부분	
원고주장	• 피고 3은 피고 1, 2가 소속된 금양물류의 사용자로서 회롱 가해자에 대해 즉각 징계하지 않은 책임, 피해자를 해고한 책임, 예방교육을 시행하지 않은 책임이 있어 피고 3은 나머지 피고들과 함께 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있음
쟁점에 대한 판단	• 사용자는 직장 내 성희롱 사실 발생이 확인될 경우 그에 대한 조치를 하고, 피해자에게 고용 상 불이익한 조치를 하여서는 안 되고 이를 위반할 시에는 손해배상책임 있음 - 그러나 대표이사는 회사와 별개의 독립된 인격에서 위 회사에 갈음해 그 사무를 감독한 자라고 할 수 없음 - 피고 3에게 사용자 또는 사용자로서 책임을 물을 수 없음
피고 4(원청업체·현대차)에 대한 부분	
원고주장	• 피고 4는 도급계약 체결에 따라 금양물류 소속 근로자들이 피고 4의 아산공장에서 작업하였기 때문에, 피고 4는 피고 1, 2에 대한 실질적인 사용자로서 불법행위에 대해 연대책임을 져야 함
쟁점에 대한 판단	• 피고 1, 2의 불법행위가 피고 현대차의 또 다른 사용자 책임 발생요건인 사무집행 관련성과 예측관련성을 확인해보기 위해 원고가 제출한 증거의 내용은 이를 인정하기에 부족

구분	내용
	- 직무와 무관한 시간으로 또는 한밤중, 은밀하고 사적인 수단인 휴대전화를 통하여서는 사용자의 지배 및 관리권이 미치기 어려운 사적인 부분임 - 현대차가 알 수 없는 상황에서 발생한 사건이기 때문에 피고 현대차의 사용자 책임을 묻기 어려움 - 원고의 피고 현대차에 대한 본소 청구는 받아들일 수 없음

4) 르노삼성차 성희롱 사건: 피해자 불이익조치 공론화

르노삼성차 성희롱 사건은 사용자의 피해자에 대한 불리한 조치가 공론화되고 금지조항 위반이 인정되었다는 점에서 중요한 의의를 가진다. 르노삼성차 연구소 여직원은 2012년 4월부터 약 1년 동안 남자상사로부터 일방적인 애정표현과 개인적인 만남제의 등 지속적인 성희롱에 시달린다. 2013년 3월 직장 내 성희롱을 견디다 못해 피해자는 회사 담당 이사에게 성희롱 사건을 알리지만 오히려 가해자와 피해자 모두에게 사직을 강요했다. 피해자는 회사 인사팀에 직장 내 성희롱 사건을 신고했지만 조사받는 과정에서 회사 내 피해자에 대해 악의적인 소문이 퍼지기 시작한다. 재판과정에서 이러한 소문의 출처는 가해자와 인사팀 고충처리상담원으로 확인되었다. 두 달 뒤, 회사는 가해자에게 보직 해임과 정직 14일의 징계를 내렸다. 회사측의 태도와 숨방망이 징계 결정을 보며, 피해직원은 가해자와 담당 이사, 그리고 인사팀장을 상대로 민사소송을 제기했다. 이후 회사는 피해직원이 민사소송에 필요한 증거를 확보하기 위해 동료에게 진술서를 받은 것을 두고 협박성 발언과 진술강요를 이유로 견책징계와 함께 그 동안 피해자가 담당했던 연구업무에서 행정업무로 전환시킨다. 한편, 르노삼성차는 피해자를 도와 진술한 동료직원만을 대상으로 근태조사를 실시하여 근무태만을 이유로 정직징계를 받았다. 같은 해 12월 피해자와 피해자를 도와준 동료는 부당한 인사 조치에 대하여 지방노동위원회에 구제신청하지만 회사측은 ‘직무 정지와 대기발령’ 통보를 해 피해자와 조력자를 격리시킨다. 이후, 회사측은 피해자와 조력자를 회사 기밀문서 반출 절도죄로 형사고발한다.

한편, 르노삼성차 성희롱 사건 역시 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 심각성을 공론화 하는 과정에는 여성단체의 주도적 역할이 있었다. 피해자가 성희롱 피해사실, 회사의 불이익 조치 등 일련의 과정을 한국여성민우회 여성노동상담실과 상담



한 이후, 한국여성민우회는 2014년 2월 5일 한국여성민우회는 국회의원, 여성시민단체¹⁰⁾와 함께 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동기자회견을 개최한다. 2월 10일 6개 여성시민단체는 성희롱 피해자에 대한 부당한 인사조치에 대해 「남녀고용평등법」 위반혐의로 르노삼성차를 고용노동부에 고발한다. 18일 여성시민단체는 르노삼성차 본사 앞에서 직장 내 성희롱 사건 해결에 나설 것을 요구하며 기자회견을 개최한다. 여성시민단체는 3월 8일 여성의 날에 르노삼성차 공대위 출범하며 공식적인 기자회견과 함께 직장 내 성희롱 예방 서명운동, 캠페인을 실시한다. 이후에도 사건해결을 위한 케이스포럼과 프랑스 르노닛산그룹 회장 방한에 르노삼성차 성희롱 불이익 조치 해결촉구 기자회견을 개최한다. 또한 공대위는 프랑스 노동총동맹 금속연맹을 통해 르노삼성차의 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 중단 및 회복조치를 르노본사 임원에게 전달하고 피해자 불이익조치 심각성을 공론화하고자 ‘직장 내 성희롱 이후 일파만파’ 토론회를 개최한다.

성희롱 피해자 불이익 조치 심각성에 관한 공론화 노력은 다음의 결과를 이끌었다. 지방노동위원회의 조력자와 피해자에 대한 사용자 징계 부당판결과 함께 프랑스 르노닛산그룹 회장 방한 이후, 르노삼성차 측의 피해 직원에 대한 대기발령 철회 및 복귀 명령이 내려진다. 2014년 12월 성희롱 피해자와 조력자가 가해자, 르노삼성차를 상대로 제기한 손해배상소송 1심에서는 피해자에 대한 가해자의 책임은 인정된 반면 회사의 책임은 없는 것으로 판결 내려졌다. 2015년 12월 성희롱 피해자가 악의적인 소문을 유포한 인사팀장과 업무전환, 부당징계 등 피해자에 대한 불이익 조치를 행한 르노삼성차를 상대로 제기한 항소심에서 회사의 사용자 책임과 피해자에 대한 불리한 조치금지조항 위반이 인정되었다.

1·2심 판결 이후부터 지금까지 공대위는 불이익조치 선포식, 오마이뉴스와 여성주의저널 일다 등에 기획기사 연재, 르노삼성차 성희롱 사건 항소심 판결에 관한 판례평석회를 개최하는 등 지속적으로 사용자 책임과 불이익 조치 공론화를 위한 활동을 하고 있다. 르노삼성차 성희롱 사건은 지난 2015년 12월 항소심 판결에 르노삼성차가 ‘피해자 징계나 고소는 성희롱 사건과 아무 상관이 없다’는 입장으로 항소

10) 김상희의원실, 남윤인순의원실, 한명숙의원실, 다산인권센터, 지구지역행동네트워크, 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국성폭력상담소

하며 현재 대법원 판결을 기다리고 있다.

5) 피해자에 대한 불이익조치 금지규정 인정

르노삼성차 성희롱 사건에서 피해자는 가해자와 사직을 종용한 부서장, 허위소문을 유포한 인사팀장의 행위, 사건해결 책임을 가지고 있는 르노삼성차를 상대로 손해배상청구소송을 청구한다. 르노삼성차 성희롱 사건 1심¹¹⁾은 피해자가 가해자와 사측을 상대로 성희롱 피해와 사건 해결 절차에서 발생한 불이익 조치에 대한 책임을 물으며 제기한 소송이다. 재판부는 직장 내 성희롱을 인정하며 가해자에게 1,000만원 배상 판결을 내렸지만 피해자에 대한 사직종용, 조직적 따돌림, 피해자에 대한 악의적인 소문 유포, 부당 징계, 직무정지, 대기발령 등 각종 불이익 조치를 행한 사측의 책임은 묻지 않았다.

2014년 진행된 서울중앙지방법원에서 재판부는 부서장과 인사팀장의 행위에 대해서도 책임이 없다고 판결을 내렸다. 재판부는 ‘두 사람 모두 회사를 그만 두는 것이 좋을 것 같다’며 사직을 종용하고 피해자만 제외하고 다른 직원들에게 선물을 돌려 조직적 따돌림을 조장한 부서장의 행위에 대해 “조직의 관리·책임자로서 문제를 해결하려는 시도”라고 해석하고 이에 대해 위법했다고 보기는 어렵다고 판단했다.

하지만 2015년 12월 2심¹²⁾ 재판부는 1심을 깨고 「남녀고용평등법」 제14조 제2항 “사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성추행 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다”는 규정을 언급하며, 피해자가 그간 수행했던 전문업무에서 비전문업무인 공통업무로 업무배치가 이루어진 점에 대해서 ‘불리한 조치’에 해당한다는 판결을 내렸다. 성희롱 문제제기 이후 회사의 불리한 조치에 대한 불법행위 책임을 인정한 첫 판결이다. 르노삼성차 성희롱 사건 판례는 성희롱 피해자들이 부당한 조치를 행하는 회사에 대응할 때의 중요한 판단근거가 될 것이라는 점에서 의의를 가진다. 한편, 재판부는 성희롱 사건접수와 조사업무를 맡았던 인사팀장이 피해자에 대한 부정적인 해석을 덧붙여 사건을 주위에 언급한 것에 대해서도 불법행위에 해당한다고 판결하였다. 조

11) 서울중앙지방법원 2014.12.18. 선고 2013가합536064

12) 서울고등법원 2015.12.18. 선고 2015나2003264

사자로서 비밀유지와 공정성의 의무를 저버린 점 역시 포괄적인 불법행위로 판결하였다.

이와 같은 의미에도 불구하고 르노삼성차 성희롱 사건 2심 판결은 다음의 한계를 가진다. 먼저, 재판부는 회사가 피해자에게 내렸던 견책 징계와 직무 정지, 대기 발령에 대하여 “직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것이 아니라” 별개의 사건으로 판단하여 「남녀고용평등법」 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당되지 않는다고 판결하였다. 둘째, 재판부는 회사가 피해자를 도운 동료만 표적으로 삼아 근태를 조사하여 징계 처분한 것에 대해서 성희롱 피해자에게 도움을 준 사람이라 할지라도 피해를 입은 당사자가 아니기 때문에 「남녀고용평등법」 제14조 제2항의 불리한 조치의 대상이 될 수 없다는 판결을 내렸다. 피해자와 피해자를 도운 동료를 입막음하려는 회사의 부당한 조치 중 일부가 「남녀고용평등법」 제14조 제2항의 불리한 조치로 인정받지 못했다는 점에서 아쉬움이 남는다.

6) 사용자 책임 인정

1심 재판부는 가해자의 성희롱 행위는 인정했지만 사측의 책임에 대해서는 묻지 않았다. 재판부는 ‘가해자가 업무 외의 사적인 자리를 갖기 위해 접근하면서 성희롱 행위가 시작된 것으로 보이는 점’, ‘업무를 수행하는 과정에서 일어난 것이 아닌 점’, ‘성희롱 행위는 개인적으로 이루어지고 피해자도 상당한 기간 동안 이를 공개하지 않은 점’ 등의 이유를 들어 회사에게 책임이 없다고 판결을 내렸다. 사측의 업무 관련성을 부정함으로써 「남녀고용평등법」에서 명시하고 있는 사용자의 직장 내 성희롱 관련 의무를 협소하게 해석했다고 볼 수 있다. 이러한 해석은 서울대 신교수, 현대차 하청업체 성희롱 사건과 동일하다.

하지만 2015년 12월 2심 재판부는 직장 내 성희롱을 예방하고 올바르게 해결해야 할 책임과 역할이 회사에 있다는 전제 하에 상급자가 부하 직원에게 행한 성희롱에 대해 원칙적으로 회사의 책임을 인정했다. “부하직원의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자가 그 부하직원에 대하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 그 자체로 직무 위반행위”라고 해석하였다. 부하직원의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자의

경우, 명시적으로 직장 내 성희롱 예방 등의 직무를 부여받지 않았다 하더라도 부하 직원에 대한 직장 내 성희롱 예방이 르노삼성차 직무의 하나에 해당한다고 판단하였다. 또한 사업주는 직장 내 성희롱 예방 등의 의무를 규범적으로 포함하기 때문에 상급자의 부하직원에 대한 직장 내 성희롱은 그 자체로 업무관련성이 있어 원칙적으로 사용자 책임이 인정된다고 본 것이다.

표 V-2 | 르노삼성차 성희롱 사건 판결 주요내용

구분	내용
서울중앙지방법원 2014.12.18. 선고	
재판부 판결내용 및 근거	• 피고 1(가해자)에 대한 판단 - 피해자로 하여금 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하는 정도의 농담 수준으로 가해자의 직장 내 성희롱 인정 • 피고 2(부서장)에 대한 판단 - 피고 2(부서장)의 사용자 책임 위법 불인정 - 사직중용, 피해자만 따돌림 조장 행위를 조직관리 및 책임자로서 일종의 문제해결 시도행위로 판단 • 피고 4(르노삼성차)에 대한 판단 - 피고 4(르노삼성차)의 사용자 책임 불인정 - 가해자가 피해자와 업무 외의 사적인 자리를 가지고자 접근한 점, 업무수행과정에서 발생한 일이 아닌 점, 원고 역시 성희롱 피해를 즉시 신고하지 않음 - 사무집행 관련성 없음을 이유로 사용자 책임 부정
최종 결론	• 피고 1(가해자) 책임 인정 - 가해자 1,000만원 배상 판결 • 피고 2(부서장), 피고 3(인사팀장), 피고 4(르노삼성차) 사용자 책임 불인정
서울고등법원 2015.12.18. 선고	
재판부 판결내용 및 근거	• 피고 4(르노삼성차)에 대한 판단 - 직장 내 성희롱에 대한 피고 4(르노삼성차, 사용자) 책임 인정 - 회사는 직원의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 직장 내 성희롱 예방에 대한 의무를 가짐 - 민법 제746조 ‘사무집행에 관한 불법행위’ 해당 • 피해자에 대한 회사의 불리한 조치 인정 - 피해자 성희롱 문제제기 이후, 기존 전문업무에서 공통업무 전환



구분	내용
	• 피고 3(인사팀원)에 대한 판단 - 사건내용 누설행위 위반 인정 - 조사업무 수행담당자가 직장 내 성희롱 사건내용 누설에 대하여 비밀유지와 공정성 엄수의무 위반인정
결론	• 성희롱에 대한 사용자 책임 700만원 배상 - 피해자에 대한 회사의 불리한 조치 700만원 배상 - 인사팀원 사건내용 누설 300만원 배상

2. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 소장자료 해제

성평등도서관 「여기」의 소장자료 가운데 현대차 하청업체와 르노삼성차 성희롱 사건 자료는 각각 7편, 12편으로 확인되었다.

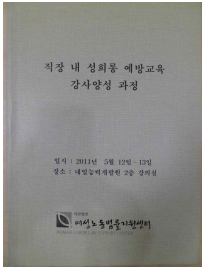
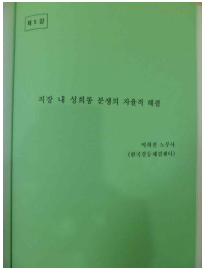
1) 현대차 하청업체 성희롱 사건

먼저, 현대차 하청업체 성희롱 사건 관련 자료주제는 분쟁해결과 피해자 불이익 조치에 집중된다.

(1) 분쟁해결 논의자료

먼저 분쟁해결에 관한 자료는 여성노동법률지원센터의 세미나 자료집이 있다. 자료 88은 서울대 신교수 성희롱 사건의 소개를 통해 한국의 성희롱규제 관련 법제를 설명하고, 현대차 성희롱 사건을 통해 성희롱 분쟁해결 사례를 제시하고 있다. 특히 여성노동관계법과 성희롱규제법의 관계와 발전방향, 성희롱 개념과 판단기준, 분쟁의 자율적 해결, 조직문화, 분쟁처리 실무, 예방교육 기법 등 전반에 걸쳐 소개하고 있다. 이와 더불어 자료 19-5는 현대차 하청업체 성희롱 사건의 결과를 성희롱 분쟁 해결 사례로 제시하고 있다.

표 V-3 성희롱 분쟁해결 논의자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
88		직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 과정	여성노동법률지원 센터	세미나 자료집	2011
19-5		직장 내 성희롱 분쟁의 자율적 해결	이희진, 여성노동법률지원 센터	세미나 자료집	2011

(2) 피해자 불이익조치 논의자료

피해자 불이익조치 측면에서 현대차 하청업체 성희롱 사건을 다루고 있는 자료는 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회의 세미나 자료집이 있다. 자료 138은 르노삼성차 성희롱 피해자의 불이익조치를 사례로 문제의 심각성과 법체계에서 발생하는 불이익 규정의 의미 및 한계를 다루고 있다. 또한 138-4 자료는 현대차 사례를 통해 가해자 처벌에 대한 법·제도의 미약성, 2차 피해의 발생, 비정규직 노동자의 문제제기 어려움 및 복직 이후의 2차 피해에 대한 문제제기를 다루고 있다.

표 V-5 | 르노삼성차 성희롱 사건 고소장과 1·2심 판결문

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
136	고 소 장	르노삼성차 노동부고소장	법원	고소장	2014
134	서 출 통 장 자 방 변 형 제 1 회 민 사 부 판 결 문	르노삼성차 피해자 민사1심 판결문	법원	판결문	2014
135	서 출 통 장 자 방 변 형 제 1 회 민 사 부 판 결 문	르노삼성차 피해자 민사2심 판결문	법원	판결문	2015



(2) 1심 판결이전의 피해자 불이익조치 세미나 자료

르노삼성차 성희롱 사건의 1심 판결이전의 피해자 불이익조치에 관한 세미나는 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회에서 실시되었으며, 한국형사정책연구원의 보고서 자료가 포함되어 있다. 자료 138은 르노삼성차 성희롱 피해자의 불이익조치를 사례로 현행 법체계의 불이익 규정에 대해 토론한 자료이다.

이에 파생되어 138-1은 르노삼성차 성희롱 사건 공대위의 활동을 토대로 성희롱 피해자에 대한 다양한 형태의 불이익, 즉 2차 피해 발생에 대한 문제를 제기한다.

138-1 자료의 상담사례에서는 성희롱 불이익조치 현황이 소규모 영세사업장에서 일방적 해고 등의 형태로 발생하고, 고용형태에 따라 불이익조치의 무게가 가중되고 있으며 미흡한 가해자 징계조치가 또 다른 불이익조치를 낳는다는 점을 비판하였다. 한편 성희롱은 직장에서의 안전하고 행복하게 일할 권리를 박탈하기 때문에 성희롱과 불이익조치를 해결하기 위해서는 조직공동체 문화를 점검하는 활동과 불이익조치의 법적해석 확장 및 내실 있는 사건처리를 강조하였다.

자료 138-3은 불리한 조치 금지에 대한 해석론 부재문제와 친절한 설명 필요성에 대해 동의하면서도 적극적인 차별구제를 위해서는 「차별금지법」 제정의 시급성을 강조하였다. 르노삼성차 성희롱 사건을 사례로 피해자뿐만 아니라 직장 구성원/조력자 역시 조직 내에서 발생하는 성희롱 문제에서 똑같은 당사자 지위를 가져야 함을 강조하였다. 또한 피해자에 대한 구제절차, 가해자 처벌강화, 재범방지 프레임에서는 실제 문화가 변하기 어렵기 때문에 공동체적인 상황에서의 해결이 절대적으로 필요하다는 내용을 포함하고 있다.

한편 자료 95는 직장 내성희롱 피해자에 대한 다양한 형태의 기업불이익조치에 대하여 구제방안이 무엇인가 하는 점을 검토하는데 목적이 있다. 이를 위해 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 관련 사례 및 쟁점의 검토 및 미국, EU, 프랑스, 독일 등 성희롱 관련 각국의 대응방안을 논의하고 있다. 또한 사용자의 성희롱 피해자에 대한 불이익 금지규정의 실효성 방안에 관한 입법방향 등을 포함하고 있다. 이에 자료 96에서는 사용자의 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 명문화, 사용자 입증책임, 사용자의 사후조치 의무 인정, 성희롱 피해자 보호절차, 불이익 조치 시 제재로서의 징벌적 배상이 제기되어 있다.

【표 V-6】 르노삼성차 성희롱 사건 1심 재판 이전 세미나 자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
138	르노삼성자동차가 성희롱 사건, 제재와 용서안을 제시한다. 성희롱피해자 7건의 각 성희롱 불이익을 말한다.	직장 내성희롱 이후 일파만파-르노삼성차 성희롱 피해자 불이익조치를 통해 본 대안모색 토론회	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014
138-1	르노삼성자동차가 성희롱 사건, 제재와 용서안을 제시한다. 성희롱피해자 7건의 각 성희롱 불이익을 말한다.	르노삼성차 성희롱 사건, 피해자 불이익은 계속된다-상당사례로 본 ‘직장 내 성희롱 불이익’을 말한다.	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014
138-3	성희롱 문제의 연대할 권리를 위해 정리(원형=박영각)	성희롱 문제에 연대할 권리를 위해	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2014
95	성희롱 피해자에 대한 기업의 조치와 구제방안 Company's Actions and Remedial Measures for Victims of Sexual Harassment	성희롱 피해자에 대한 기업의 조치와 구제방안	박미숙, 안경옥, 한국형사정책연구 원	보고서	2014

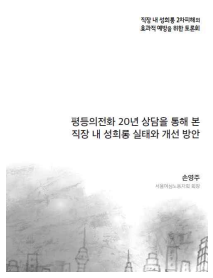
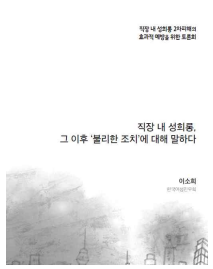
(3) 1·2심 판결이후의 피해자 불이익조치 판례평석회 자료

르노삼성차 성희롱 사건의 1·2심 판결이후의 피해자 불이익조치에 관한 판례평
석회 자료는 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회와 서울시

인권보호관의 자료가 포함되어 있다. 먼저 1심 판결 이후에 해당하는 자료 137은 평등의 전화 20년 상담과 서울시 성희롱 사건사례, 서울시향 사건, 성소수자의 성희롱 2차 피해와 피해자 관리, 불리한 조치에 관한 사항, 성희롱 피해자 보호제도의 현황과 과제 등을 다루고 있다.

이와 연계하여 자료 137-2는 르노삼성차 성희롱 사건을 보다 집중적으로 살핀다. 특히 피해자 불이익조치에 관하여 여성민우회 2014년 상담사례를 통해 73건 (38.62%)이 성희롱 문제제기 이후의 불리한 조치에 관한 상담이었음을 문제제기하며 직장 내 성희롱의 발화가 불리한 조치의 시작임을 비판하였다. 또한 불이익조치의 유형으로 피해자 견책징계, 조력자 근태불성실 1주 정직 징계, 피해자에 대한 업무전환 및 낮은 인사고과, 피해자와 조력자 4개월간의 직무정지 및 대기발령 통보를 예시로 제시한다. 이러한 내용을 토대로 사용자에 대한 예방지침 마련과 더불어 성희롱 해결절차 매뉴얼 개발, 성희롱이 발생한 사업자에 대한 고용노동부의 특별 관리감독 실시 등을 제안하는 내용을 담고 있다.

표 V-7 | 르노삼성차 성희롱 사건 1심 재판 이후 세미나 자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
137		직장 내 성희롱 2차피해의 효과적 예방을 위한 토론회	서울시인권 보호관	세미나 자료집	2015
137-2		직장 내 성희롱, 그 이후 '불리한 조치'에 대해 말하다	이소희서울시인권 보호관	세미나 자료집	2015

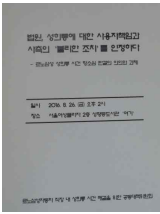
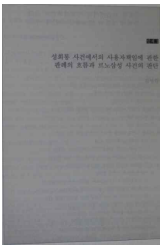
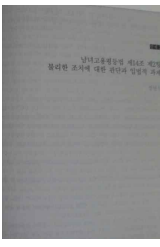
2심판결 이후의 판례평석회 2016년 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회에서 발행한 세미나 자료집의 형태로 나타난다. 구체적으로 자료 133은 르노삼성차 성희롱 사건의 진행경과, 성희롱 사건에서의 사용자 책임에 관한 판례의 흐름과 사건판단, 「남녀고용평등법」 제14조 2항 불리한 조치에 대한 판단 및 입법과제 등을 논의하는 평석회자료이다.

자료 133-1은 르노삼성차 사건의 1·2심 판례의 사용자 책임에 관한 판단들이 종래의 국내외 성희롱 관련 판례들의 흐름을 살펴보며 르노삼성차 사건의 사용자 책임에 관한 원고의 주장과 1·2심 판례판단을 평석하고 있다. 성희롱 사건에서의 사용자 책임의 의의와 유형은 미국과 일본 등 외국판례의 흐름과 더불어 한국의 판례 흐름을 분석하였다. 또한 사용자 책임을 불인정한 판례로써 서울대 교수 성희롱(1994, 1998년) 등 6개 사례와 함께 사용자 책임을 인정한 판례로 의류봉제회사 근로 여성 성희롱 판례(2002년), 롯데호텔 임직원들의 성희롱 판례 판례(2002, 2004) 등 8개를 제시하고 있다.

한편 133-2 자료는 2차 피해현황과 최근 판결인 르노삼성차 판결을 중심으로 문제점과 개선방안을 제기하고 있다. 이에 문제점으로는 「남녀고용평등법」에 나타난 불이익조치 내용과 범위, 유형에 대한 불명확한 기준과 함께, 규정 위반 시 처벌규정이 없어 실효성이 떨어진다는 문제점을 비판하고 있다. 이를 위한 개선방안으로는 2차 피해 용어의 범위에 대한 문제로 성희롱 2차 피해금지 규정을 신설 및 예방교육의 실효성 확보를 위한 강사자격 강화, 관리자의 교육 참여 강화 및 관리감독 등을 제안하였다. 또한 성희롱 담당자의 전문교육 강화 및 담당자 매뉴얼 제작 보급, 역량강화, 「차별금지법」과 성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률제정 등이 주된 내용으로 나타났다.



【 표 V-8 】 르노삼성차 성희롱 사건 1·2심 재판 이후 판례평석회 자료

번호	자료	자료명	저자 및 발행처	자료 유형	출판 연도
133		법원, 성희롱에 대한 사용자 책임과 사측의 '불리한 조치'를 인정하다-르노삼성차 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제-	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2016
133-1		성희롱 사건에서의 사용자 책임에 관한 판례흐름과 르노삼성차사건의 판단	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2016
133-2		「남녀고용평등법」 제14조 제2항 불리한 조처에 대한 판단과 입법적 과제	르노삼성차 직장 내 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회	세미나 자료집	2016

3. 2010년대 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크 분석

1) 2010년대 키워드: 피해자 불이익조치, 기업문화

2010년부터 현재까지의 전체 키워드는 61개로 총 324회 언급되었다. 이 가운데 평균 3회 이상 언급된 키워드는 38개로, 2010년대 상위 10개의 키워드는 ‘2차 피해/불이익 조치’, ‘예방교육’, ‘사용자 책임’, ‘분쟁해결/조정’, ‘「남녀고용평등법」’, ‘고충상담’, ‘피해자 보호/의무’, ‘외국 성희롱법’, ‘기업문화’, ‘가해자 무죄/처벌’ 순으로 나타났다. 이상의 상위 10개 키워드 출현빈도는 2010년대 전체 키워드의 41.7%를

차지하고 있다. 2010년대 키워드는 ‘2차 피해/불이익 조치’, ‘예방교육’, ‘사용자 책임’, ‘분쟁해결/조정’, ‘고충상담’, 피해자 보호/의무’, ‘기업문화’가 10회 이상 언급되었다. 또한 ‘여성노동’, ‘고용불이익/불안정’, ‘예방’, ‘상담’, ‘성적언동’, ‘법적판단기준’의 키워드가 5회 이상 10회 미만의 빈도를 보이고 있다. 이외에도 ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’, ‘대처방법’, ‘성역할’, ‘성적대상화’, ‘비정규직’, ‘고용평등’, ‘전담기구/상담/인력’, ‘권리구제’, ‘국가인권위원회’ 등의 키워드가 언급되었다.

2010년대의 키워드는 피해자에 대한 불이익 조치(‘2차 피해/불이익 조치’, ‘남녀고용평등법’, ‘피해자 보호/의무’)이거나, 문제해결(‘사용자 책임’, ‘예방교육’, ‘분쟁해결/조정’, ‘고충상담’) 등의 어휘에 집중되어 있다. 한편, 2010년대는 이전 시기와 달리 ‘2차 피해/불이익 조치’, ‘피해자 보호/의무’, ‘고충상담’ 등과 같은 직장 내 성희롱 피해자 불이익 조치, 피해자 보호 및 대처·구제, 고충처리 등의 중점이슈로 변화하였음을 알 수 있다. 이러한 결과는 1990년대부터 진행된 직장 내 성희롱 공론화, 성희롱 발생 원인에 대한 다양한 논의와 2000년대 가해자에 대한 처벌강화를 거치며, 2010년대 피해자 보호 및 예방, 대처·구제에 대한 논의에 집중하는 흐름으로 이해된다.

표 V-9 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드(2010년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
1	2차 피해	21	6.5	16	예방	6	1.9
2	예방교육	17	5.2	17	여성노동	6	1.9
3	사용자 책임	16	4.9	18	상담	6	1.9
4	분쟁해결/조정	14	4.3	19	성적언동	6	1.9
5	「남녀고용평등법」	12	3.7	20	법적판단기준	6	1.9
6	고충상담	12	3.7	21	언어적 성희롱	5	1.5
7	피해자 보호/의무	12	3.7	22	비정규직	5	1.5
8	외국 성희롱법	11	3.4	23	손해배상	5	1.5
9	기업문화	10	3.1	24	판결	5	1.5
10	가해자 무죄/처벌	10	3.1	25	대처방법	4	1.2

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
11	관련법령	10	3.1	26	성적 괴롭힘/성적굴욕감	4	1.2
12	성희롱 개념	10	3.1	27	성역할	4	1.2
13	르노삼성차	10	3.1	28	형사고소	4	1.2
14	여성/여성노동	8	2.5	29	성적대상화	4	1.2
15	고용불이익/불안정	8	2.5	30	조력자	4	1.2
					전체	324	100.0

2000년대와 2010년대의 공통단어는 ‘고용평등’, ‘고충상담’, ‘권리구제’, ‘남녀고용평등법’, ‘대처방법’, ‘법적판단기준’, ‘분쟁해결/조정’, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’, ‘성적언동’, ‘성희롱 개념’, ‘여성/여성노동’, ‘외국 성희롱법’, ‘전담기구/상담/인력’까지 총 13개가 추출되었다. 1990년대와 2000년대의 공통단어와 비교해 볼 때, 2000년대와 2010년대 공통단어는 직장 내 성희롱의 예방, 고충처리, 해결방식 등에 초점을 맞추고 있는 것을 알 수 있다. 한편 2000년대와 2010년대 ‘고용평등’의 출현빈도는 9회, 3회로 나타났으며 ‘고충상담’은 7회, 9회, ‘권리구제’ 6회, 3회, ‘남녀고용평등법’ 14회, 7회, ‘대처방법’ 12회, 4회, ‘법적판단기준’ 11회, 5회, ‘분쟁해결/조정’ 12회, 13회, ‘성적 괴롭힘/성적굴욕감’ 15회, 4회, ‘성적언동’ 15회, 6회, ‘성희롱 개념’ 21회, 8회, ‘여성/여성노동’ 8회, 8회, ‘외국 성희롱법’ 8회, 11회, ‘전담기구/상담/인력’ 8회, 3회로 나타났다. 1990년대와 2000년대 공통단어가 서울대 성희롱 사건에 집중되어 있었다면, 2000년대 이후의 공통단어는 문제제기/공론화 이후 직장 내 성희롱의 개념 및 법제화로 인한 정의와 더불어, 예방·고충처리 등 해결방식으로서의 변화가 있었던 것으로 보인다. 구체적으로 2000년대는 성희롱의 개념과 법적판단기준 등의 단어가 빈출순위 상위로 강세를 보이고 있다. 2010년대에 들어서는 분쟁해결 및 조정과 고충상담과 같은 실질적인 문제해결방식에 해당하는 단어가 빈출순위의 강세를 보이고 있으며, 외국 성희롱법에 대한 빈출순위 역시 2000년대 28위에서 2010년대 4위로 상승하며 법제화 수정·보완에 노력하는 것으로 보인다.

표 V-10 직장 내 성희롱 소장자료의 공통키워드(2000년, 2010년대)

(단위 : 개, %)

2000년대			키워드	2010년대		
순위	빈도	퍼센트		순위	빈도	퍼센트
21	9	1.8	고용평등	28	3	1.2
35	7	1.4	고충상담	7	9	3.6
40	6	1.2	권리구제	33	3	1.2
8	14	2.8	「남녀고용평등법」	12	7	2.8
12	12	2.4	대처방법	21	4	1.6
17	11	2.2	법적판단기준	18	5	2.0
14	12	2.4	분쟁해결/조정	2	13	5.2
6	15	3	성적 괴롭힘/성적굴욕감	20	4	1.6
5	15	3	성적언동	13	6	2.4
3	21	4.2	성희롱 개념	8	8	3.2
29	8	1.6	여성/여성노동	10	8	3.2
28	8	1.6	외국 성희롱법	4	11	4.4
31	8	1.6	전담기구/상담/인력	29	3	1.2

2) 2010년대 발행기관별 키워드: 국가기관의 예방교육

2010년대 직장 내 성희롱 키워드를 발행기관별로 살펴보면, 먼저 국가기관에서의 직장 내 성희롱 소장자료 키워드는 34개로 총 81회 언급되었다. 이 가운데 평균 3회 이상 언급된 키워드는 9개로 ‘예방교육’, ‘2차 피해’, ‘피해자 보호/의무’, ‘고충상담’, ‘성희롱 개념’, ‘관련법령’, ‘사용자 책임’, ‘외국 성희롱법’, ‘서울대 신교수 성희롱 사건’이 있다. 2010년대 국가기관의 직장 내 성희롱 키워드는 ‘예방교육’과 ‘2차 피해’, ‘피해자 보호/의무’ 등에 집중되어 있으며 각각 10회, 8회, 6회로 2010년대 전체 출현 빈도의 29.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

특히, 2010년대 들어 국가기관의 키워드는 ‘예방교육’에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 이는 직장 내 성희롱 문제에 소극적이던 국가기관이 문제의 예방 및 해결을 위해 보다 적극적인 자세로 변화한 것으로 보인다. 둘째, 국가기관은 ‘2차 피해/

불이익 조치’, ‘피해자 보호/의무’, ‘고충상담’에 중점을 두고 있다. 2000년대 성희롱의 개념에 중점을 둔 국가기관이 법적개념의 명확화를 통해 직장 내 성희롱의 피해자 불이익 조치 금지 및 피해자 보호, 예방으로 초점이 변화하고 있음을 나타낸다. 특히 ‘예방교육’, ‘고충상담’, ‘사용자 책임’ 등의 키워드를 통해 알 수 있듯, 단순한 예방의 차원을 넘어 문제해결 및 대처방안의 강구를 통해 사회문제의 해결을 도모하고자 하는 노력으로 볼 수 있다. 마지막으로, 이외에도 ‘고충상담’, ‘관련법령’, ‘성희롱 개념’, ‘외국 성희롱법’ 등의 키워드가 상위 키워드로 나타나며 직장 내 성희롱 문제에 대한 법·제도적 접근이 두드러진 특징이라 할 수 있다. 즉, 현행 관련법령의 수정·보완을 위한 시도로 보여 진다.

표 V-11 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 키워드(2010년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트
1	예방교육	10	12.3
2	2차 피해	8	9.9
3	피해자 보호/의무	6	7.4
4	고충상담	5	6.2
5	성희롱 개념	5	6.2
6	관련법령	4	4.9
7	사용자 책임	3	3.7
8	외국 성희롱법	3	3.7
9	서울대 신교수 성희롱 사건	3	3.7
	전체	81	100.0

한편 2010년대 여성단체에서의 직장 내 성희롱 소장자료 키워드는 54개로 총 217회 언급되었다. 이 가운데 평균 2회 이상 언급된 키워드는 41개로 나타났다. 구체적으로 ‘사용자 책임’이 12회로 가장 많았으며, ‘2차 피해’, ‘남녀고용평등법’, ‘가해자 무죄/처벌’, ‘기업문화’, ‘여성노동’, ‘예방교육’, ‘고충상담’, ‘피해자 보호/의무’, ‘외국 성희롱법’, ‘고용불이익/불안정’, ‘르노삼성차’가 6회 이상, 10회 미만의 빈도를

보였다 2010년대 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드는 ‘사용자 책임’과 ‘2차 피해’, ‘남녀고용평등법’ 등에 집중되어 있으며 2010년대 전체 출현빈도의 15.7%를 차지하는 것으로 나타났다.

2010년대 이후 여성단체의 키워드는 ‘사용자 책임’과 같은 문제해결방식과 더불어 피해자 불이익 조치(‘2차 피해/피해자 불이익 조치’, ‘남녀고용평등법’ 제14조 2항) 이슈에 중점을 두고 있다. 2010년대는 현대자동차 하청업체 성희롱 사건과 2013년 르노삼성차 성희롱 사건 법정공방이 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건에서부터 제기되었던 사용자 책임에 관한 논의가 집중된 것으로 보인다. 나아가 르노삼성차 성희롱 사건에서 첫 인정된 「남녀고용평등법」 제14조 2항의 피해자의 불이익 조치 금지가 중요한 이슈로 대두되었다는 점에서 의미 있다. 이를 종합하여보면, 여성단체의 키워드는 1990년대 직장 내 성희롱의 문제제기와 함께 개념이 법제화되기까지의 성희롱 발생원인, 판단기준에서 2000년대 직장 내 성희롱의 가해자에 대한 처벌강화를 거쳐 2010년대에 피해자 불이익 조치, 피해자 보호 및 예방교육, 고충상담 등의 문제해결, 사용자 책임강화 이슈로 변화함을 알 수 있다.

특히, 2010년대 여성단체 발간자료 주요 이슈는 ‘기업문화’가 상위 키워드로 나타나며 직장 내 성희롱 문제의 해결방식으로 키워드가 변화한 것을 알 수 있다. 1990년대 직장 내 성희롱의 발생원인과 개념, 2000년대 성희롱 개념의 법제화 이후의 키워드는 직장 내 성희롱 문제의 예방과 문제발생에 따른 해결방식에 중점을 둔 것으로 보인다. 이후, 2010년대 여성단체는 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치, 2차 피해 외에 직장 내에서 성희롱이 발생할 수 있었던 근본원인인 조직문화에 근본적인 변화가 필요한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2010년대에 현대차 하청업체 성희롱 사건과 르노삼성차 성희롱 사건 등이 발생하며, 직장 내 성희롱이 사회 전반에 뿌리깊이 박혀있다는 인식을 고취시킨 것으로 보인다.



【 표 V-12 】 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드(2010년대)

(단위 : 개, %)

순위	키워드	빈도	퍼센트	순위	키워드	빈도	퍼센트
1	사용자 책임	12	5.5	15	상담	5	2.3
2	2차 피해	11	5.1	16	언어적 성희롱	5	2.3
3	「남녀고용평등법」	11	5.1	17	성희롱 개념	4	1.8
4	가해자 무죄/처벌	10	4.6	18	관련법령	4	1.8
5	기업문화	8	3.7	19	법적판단기준	4	1.8
6	여성/여성노동	8	3.7	20	비정규직	4	1.8
7	예방교육	7	3.2	21	대처방법	4	1.8
8	고충상담	7	3.2	22	성적언동	3	1.4
9	피해자 보호/의무	6	2.8	23	성적 괴롭힘/성적굴욕감	3	1.4
10	외국 성희롱법	6	2.8	24	성역할	3	1.4
11	고용불이익/불안정	6	2.8	25	조력자	3	1.4
12	르노삼성차	6	2.8	26	명예고용평등감독관	3	1.4
13	예방	5	2.3		전체	217	100.0
14	여성노동	5	2.3				

3) 2010년대 키워드 네트워크: 예방교육과 사용자 책임

2010년대 키워드의 연결망은 ‘예방교육’, ‘사용자 책임’, ‘2차 피해’ 등을 중심으로 네트워크가 형성되어 있다. 한편 이들 키워드가 다른 키워드와 맺고 있는 연결의 수는 1990년대 대비 증가하였으나, 2000년대 대비 감소한 것을 알 수 있다. 키워드 간 공(共)출현 관계 및 빈도로 2010년대 키워드 네트워크에서는 ‘고충상담+예방교육’의 연결이 총 7회 등장하였다. 이를 이어 ‘사용자 책임+「남녀고용평등법」’, ‘가해자 무죄/처벌+2차 피해’, ‘「남녀고용평등법」+외국 성희롱 법’의 연결이 5회 등장하고 있는 것을 알 수 있다. 이외에도 ‘관련법령+예방교육’, ‘전담기구/상담/인력+예방교육’, ‘판결+예방교육’, ‘사용자 책임+예방교육’, ‘사용자 책임+2차 피해’ 등 16개의 키워드쌍이 각 4회 등장하였다.

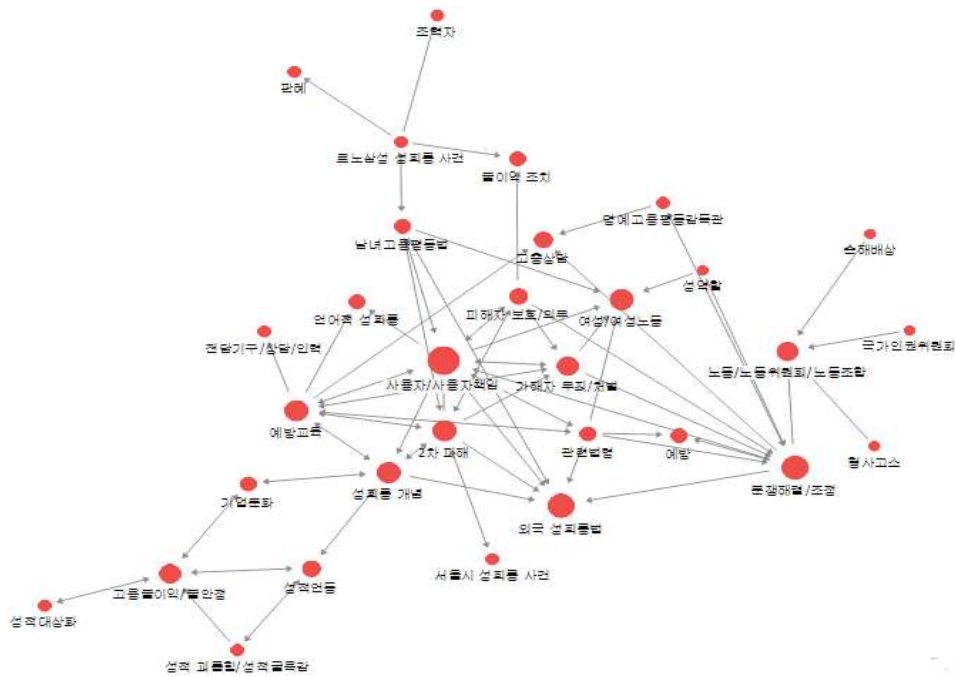


그림 V-1 직장 내 성희롱 소장자료의 키워드 네트워크(2010년대)

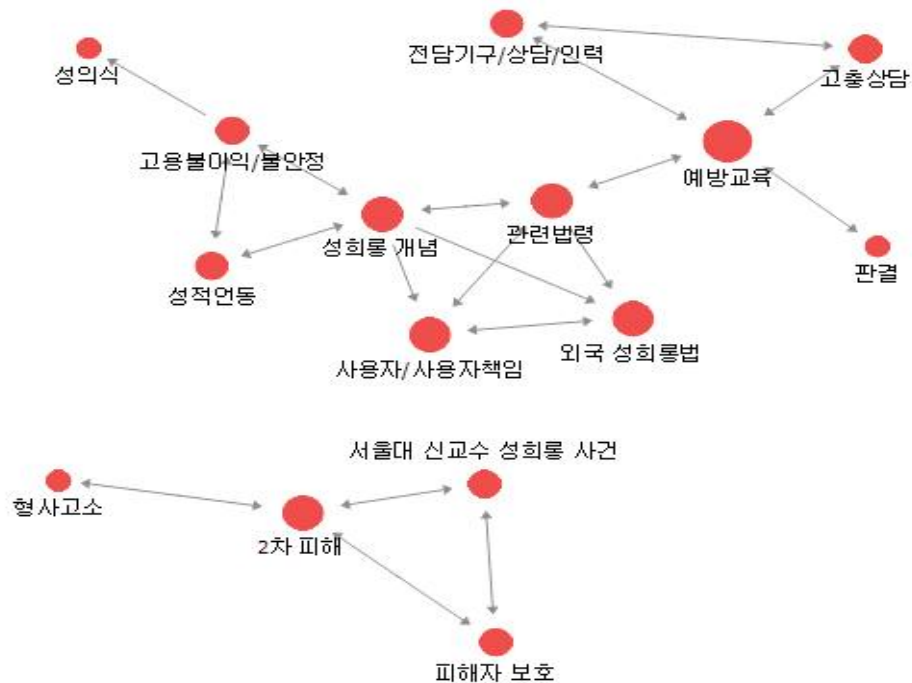
표 V-13 직장 내 성희롱 소장자료의 동시출현 키워드쌍(2010년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	고충상담+예방교육	7	11	예방교육+가해자 무죄/처벌	4
2	사용자 책임+「남녀고용평등법」	5	12	가해자 무죄/처벌+예방교육	4
3	가해자 무죄/처벌+2차 피해	5	13	가해자 무죄/처벌+여성/여성노동	4
4	「남녀고용평등법」+외국 성희롱법	5	14	「남녀고용평등법」+2차 피해	4
5	관련법령+예방교육	4	15	관련법령+외국 성희롱법	4
6	전담기구/상담/인력+예방교육	4	16	예방+외국 성희롱법	4
7	판결+예방교육	4	17	명예고용평등감독관+고충상담	4
8	사용자 책임+예방교육	4	18	권리구제+외국 성희롱법	4
9	사용자 책임+2차 피해	4	19	르노삼성차 성희롱 사건+	4
10	예방교육+사용자 책임	4	20	불이익 조치+가해자 무죄/처벌	4

4) 2010년대 발행기관별 키워드 네트워크: 피해자 불이익조치 공론화

2010년대 키워드 네트워크 분석결과, 국가기관은 예방교육을 중심으로 고충상담, 관련법령, 전담기구, 판결과 같은 법·제도적 움직임의 대응이 이루어지고 있음을 확인하였다. 또한 피해자에 대한 보호, 2차, 사용자 책임에 관한 접근 역시 이루어지고 있음을 확인하였다. 한편, 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드 네트워크는 사용자 책임을 중심으로 「남녀고용평등법」 제14조 2항, 피해자 불이익 조치, 2차 피해, 예방교육에 초점을 맞추고 있다. 가해자 처벌 역시 2차 피해/불이익 조치, 예방교육, 여성노동 키워드와 함께 접근이 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 현대차 하청업체 사건의 경우, 가해자에 대한 책임은 인정됐으나 사용자 책임은 불인정됐다. 그러나 르노삼성차 성희롱 사건 2심에서 1심 판결을 기각하고 사용자 책임이 인정되었다. 특히, 르노삼성차 사건에서는 성희롱 신고를 주저하게 만들었던 가장 큰 이유인 피해자 불이익 조치가 처음 인정되었다는 성과와 동시에 조력자에 대한 불이익조치는 불인정되었다는 한계를 보이고 있다. 성평등도서관 「여기」의 소장자료 가운데 2010년대 여성단체 발간자료의 중점이슈는 ‘사용자 책임’, ‘피해자 2차 피해/불이익 조치’를 중심으로 나타난 것으로 판단된다.

먼저 키워드 간 공(共)출현 관계 및 빈도로 2010년대 국가기관의 키워드 네트워크에서는 ‘고충상담+예방교육’의 연결이 총 7회 등장하였다. 이를 이어 ‘관련법령+예방교육’, ‘전담기구/상담/인력+예방교육’, ‘판결+예방교육’이 각 4회씩 등장하는 것을 알 수 있다. 이외에도 ‘2차 피해/불이익 조치+피해자 보호’, ‘2차 피해/불이익 조치+서울대 신교수 성희롱 사건’ ‘관련법령+사용자 책임’, ‘관련법령+외국 성희롱법’, 「남녀고용평등법」+외국 성희롱법, ‘사용자 책임+외국 성희롱법’, ‘서울대 신교수 성희롱 사건+2차 피해/불이익 조치’, ‘성희롱 개념+외국 성희롱법’ 등이 3회 등장하였다.



■ 그림 V-2 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간) 키워드 네트워크(2010년대)

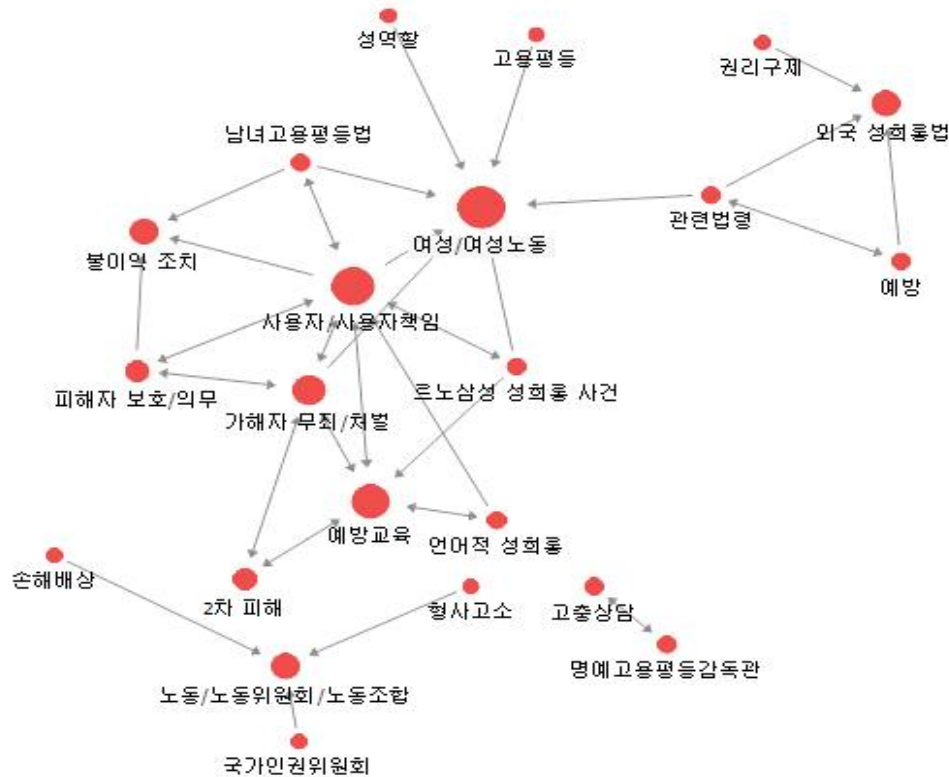
이러한 키워드쌍 빈도를 통해 국가기관의 2010년대 소장자료는 ‘예방교육’, ‘관련 법령’, ‘외국 성희롱법’에 집중되어 있음을 알 수 있다. ‘고충상담’, ‘관련법령’, ‘전담 기구/상담/인력’, ‘판결’ 등 다수의 키워드가 ‘예방교육’과 쌍을 이루고 있다. 한편 국가기관의 2010년대 키워드쌍은 직장 내 성희롱 문제에 대한 사용자의 의무 및 예방, 정부기구 관련어에 중점을 두고 있으며, ‘관련법령+외국 성희롱법’, ‘「남녀고용평등법」+외국 성희롱법’ 등 법·제도적 관점에서의 단어가 자주 등장하고 있다.

【 표 V-14 】 직장 내 성희롱 소장자료(국가기관 발간)의 동시출현 키워드쌍(2010년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	고충상담+예방교육	10	7	관련법령+사용자 책임	3
2	관련법령+예방교육	7	8	관련법령+외국 성희롱법	3
3	전담기구/상담/인력+예방교육	6	9	「남녀고용평등법」+ 외국 성희롱법	3
4	판결+예방교육	4	10	사용자 책임+외국 성희롱법	3
5	2차 피해/불이익 조치+ 피해자 보호	3	11	서울대 신교수 성희롱 사건+2차 피해/불이익 조치	3
6	2차 피해/불이익 조치+ 서울대 신교수 성희롱 사건	3	12	성희롱 개념+외국 성희롱법	3

국가기관의 시기별 키워드 비교를 통해 나타나는 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다. 국가기관은 직장 내 성희롱 문제에 보다 동시적 접근 방법을 취하고 있다. 국가기관의 2000년대와 2010년대의 상위 키워드는 대체로 중복되는 것을 통해 알 수 있듯이 순차적 접근이 아닌 문제의 정의, 원인, 예방 및 해결 등에 동시적으로 접근하고 있다. 셋째, 국가기관은 성희롱 문제에 대해 법·제도적으로 접근한다. 이에 ‘「남녀고용평등법」’, ‘관련법령’, ‘전담기구/상담/인력’, ‘외국 성희롱법’, ‘판결’ 등의 키워드가 두드러지게 나타난 것으로 보인다.

한편 2010년대 여성단체의 키워드 간 공(共)출현 관계와 빈도는 ‘사용자 책임+「남녀고용평등법」’ 10회, ‘가해자 무죄/처벌+2차 피해/불이익 조치’, ‘사용자 책임+예방교육’, ‘예방교육+가해자 무죄/처벌’의 연결이 8회 등장하며 가장 많았으며, 뒤를 이어 ‘명예고용평등감독관+고충상담’, ‘사용자 책임+가해자 무죄/처벌’, ‘사용자 책임+피해자 보호/의무’, ‘예방교육+언어적 성희롱’, ‘예방교육+2차 피해/불이익 조치’, ‘사용자 책임+2차 피해/불이익조치’ 키워드 쌍이 각 6회씩 등장한 것을 알 수 있다.



■ 그림 V-3 ■ 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 키워드 네트워크(2010년대)

이러한 키워드쌍 빈도를 통해 2010년대 소장자료는 ‘사용자 책임’에 집중되어 있음을 알 수 있다. ‘사용자 책임’과 동시출현 하는 키워드는 ‘남녀고용평등법’, ‘예방교육’, ‘가해자 무죄/처벌’, ‘피해자 보호/의무’, ‘2차 피해/불이익조치’ 등이 있다. 한편, ‘가해자 무죄’, ‘2차 피해/불이익조치’, ‘예방교육’은 2010년 여성단체 키워드 빈도에서 3회만 등장하며 낮은 출현빈도를 보였으며, 키워드 연결중심성 역시 낮은 것으로 나타났다. 그러나 동시출현 키워드쌍을 통해 ‘분쟁해결/조정’과 7회, ‘고충상담’과 4회 등장하며 출현빈도가 낮거나 연결중심성이 낮은 단어라도 동시출현이 높을 수 있음을 나타낸다.

표 V-15 직장 내 성희롱 소장자료(여성단체 발간)의 동시출현 키워드쌍(2010년대)

순위	키워드쌍	빈도	순위	키워드쌍	빈도
1	사용자 책임+「남녀고용평등법」	10	6	사용자 책임+가해자 무죄/처벌	6
2	가해자 무죄/처벌+2차 피해/불이익조치	8	7	사용자 책임+피해자 보호/의무	6
3	사용자 책임+예방교육	8	8	예방교육+언어적 성희롱	6
4	예방교육+가해자 무죄/처벌	8	9	예방교육+2차 피해/불이익조치	6
5	명예고용평등감독관+고충상담	7	10	사용자 책임+2차 피해/불이익조치	6

국가기관과 여성단체의 직장 내 성희롱 키워드를 비교한 결과 국가기관은 2000년대 이후부터 법적개념, 매뉴얼 제작 등 대처방안에 대한 키워드가 주를 이루고 있었다. 여성단체의 경우 1990년대부터 적극적인 문제제기 등의 노력으로 직장 내 성희롱의 법제화라는 성과를 보이기도 하였다. 국가기관과 여성단체의 키워드에 나타나는 두드러진 차이로 국가기관은 ‘관련법령’, ‘사용자 책임’, ‘고충상담’, ‘「남녀고용평등법」’, ‘외국 성희롱법’, ‘전담기구/상담/인력’ 등 법·제도에 관한 키워드가 주를 이루고 있으며, 여성단체는 ‘사용자 책임’, ‘예방교육’, ‘가해자 무죄/처벌’, ‘2차 피해/불이익조치’ 등 성희롱의 실질적인 문제해결방식에 초점을 맞추고 있다는 점이다. 또한 앞서 살펴본 시기별 키워드 비교를 통해 국가기관은 직장 내 성희롱 문제에 동시적 접근을 취하고 있다면, 여성단체는 상대적으로 순차적 접근을 취하는 것을 알 수 있다.

현대차 사건에서의 두드러진 성과는 성희롱 가해자의 책임 인정과 더불어 해고조치를 들 수 있다. 또한 잡음은 있었으나 피해자의 복직이 진행되었고, 피해자의 정신적 피해가 인정되어 최초로 산업재해 판결을 받았다는 성과를 보인다. 이는 성평등도서관 「여기」의 소장자료 가운데 2010년대에 두드러진 핵심어 ‘고용불이익/불안정’ 등과 관련된다. 한편, 현대차 사건은 피해자의 2차 피해에 대한 한계를 보이고 있으며, 이러한 점에서 핵심어 ‘2차 피해’, ‘비정규직’ 등의 이해가 가능하다. 또한 롯데호텔 성희롱 사건과 달리 현대차 사건은 사용자 책임이 인정되지 않고 있다는 한계를 보이며, ‘사용자 책임’, ‘기업문화’ 등의 핵심어가 등장하였다.

르노삼성차 사건의 경우 현대차 사건과 같이 2010년대 들어 발생하였다. 그러나 현대차 사건과는 대조적으로 2심에서 사용주의 책임이 인정되었다. 이러한 과정을 통해 성평등도서관 「여기」의 소장자료 가운데 2010년대에 차별적인 핵심어로 ‘국가 인권위원회’, ‘형사고소’, ‘회사내규’ 등이 나타난 것으로 판단된다. 한편 르노삼성차 사건에서 피해자의 불이익조치가 인정되었다는 성과와 동시에 조력자에 대한 불이익조치는 불인정되었다는 한계를 보이고 있다.

4. 현대차 하청업체·르노삼성차 성희롱 사건 근절운동 성과와 한계

여성단체, 직장 내 성희롱 근절운동 활동가, 전문가 등을 대상으로 한 표적집단면접조사 결과, 직장 내 성희롱 근절운동의 여성단체 활동 중요성은 현대차 하청업체 성희롱 피해자의 원직복귀를 이끌었다는 점에서 재차 강조되었다. 한편, 르노삼성차 성희롱 사건 항소심에서 사용자 책임과 피해자 불이익 조치가 인정되었지만 여전히 사용자 책임에 관한 법원의 소극적 해석이 지속되고 있다는 점, 조력자 불이익조치는 불인정, 사건처리과정에서 피해자 2차 피해/불이익 조치가 지속되고 있다는 점이 한계점이 포착되었다.

1) 현대차 하청업체 성희롱 피해자의 원직복직

현대차 하청업체 성희롱 사건 <사례E>는 사측과의 피해자 원직복귀 합의를 가장 큰 성과로 기억하고 있었다. 성희롱 피해를 신고했다는 이유로 해고됐던 피해자는 2011년 12월 11일 현대자동차 물류담당 회사인 글로비스와 하청업체인 형진기업과 함께 가해자 해고, 해고기간 임금 지급, 직장 내 성희롱 방지 예방 프로그램 설치 등 재발방지 대책 등에 합의했다. 피해자를 다른 기관으로 보내려는 것을 교섭단체를 통해 저지하며 피해자의 복직이라는 성과를 얻게 되었다.

소송 이후, 현대자동차에서는 피해자를 다른 기관으로 보내려고 했으나 교섭단체는 반드시 피해자가 일하던 곳에서 일해야 한다고 주장했어요. 다른 곳으로 간다는 것은 자기잘못을

인정하는 것이나 다름없기 때문에. 당시 대안으로 제시한 업무가 조경업무로 전혀 해보지도 않던 업무로 '또다시 힘들게 해서 쫓아내는 구나'라고 밖에 보이지 않는 업무만을 제시했어요. 당시 복직시키고 해고시킬 때 시키는 일이 조경업무였거든요. <사례E>

특히, 피해자의 원직복귀 합의 과정에서 여성단체의 연대가 중요한 역할을 했음을 강조했다. 당시 피해자는 천안에서 서울로 올라와 사태의 심각성을 알리고자 헌법재판소와 여성가족부 앞에서 피켓시위를 하며, 여성가족부 장관조차 피해자를 만나주지 않는 상황에서 조합원으로 가입된 민주노총 금속노조 서울지부 활동가 2명과 함께 사용자이자 사용자 책임을 인정하지 않는 현대자동차를 상대로 한 외로운 싸움을 이어왔다. 하지만 여성단체들이 합류하고 직장 내 성희롱 문제의 심각성과 가해자와 피해자의 개인 대 개인 문제가 아닌 직장 내 근로자의 성희롱예방 의무를 소홀히 한 사용자 책임의 필요성이 알려졌다. 이러한 활동으로 현대차의 자회사인 글로벌비스가 움직이기 시작했고 피해자의 원직복귀를 이끌었다.

여성단체가 없었다면 직장 내 성희롱 문제가 법제화되지 않았을 거예요. 피해자가 민주노총 조합원이어서 금속노조에서 함께 싸울 수 있는 방법을 논의했고 동원할 수 있는 물적, 인적 자원이 있었어요. 하지만 지금생각해보면 금속노조에 딱 2명과 함께 한 것으로 역량이 부족했다고 생각돼요. 사건이 진행되면서 영향력이 큰 여성단체가 내용적으로 많이 지원해줘서 피해자에게 심리적으로 큰 힘을 줬어요. 현대자동차 하청업체 성희롱 사건은 결국 사용자인 현대자동차를 움직이는 거였어요. 금속노조의 힘 이라기보다는 문제제기하고 여론 화시키고 해외연대 등은 여성단체에서 한 일이에요. 내용을 보면 여성단체에서 열심히 해준 거예요. 형식적으로는 국제노조단체들이 글로벌 기업이라는 현대차가 여성근로자를 성희롱하고 책임지지 않고 있다고 해서 같이 연대해서 시위했는데 이 과정에서 여성단체들이 도와줘서 세계 여러 나라에서 인증샷을 보냈어요. 그 힘이 컸죠. 노조탄압이 아닌 '현대자동차 내에서 성희롱 문제가 발생했는데 현대자동차가 나서지 않고 있으니 이 문제를 해결하라'고 주장했는데 성희롱 사건이기 때문에 국제적으로 주목을 받게 되고 여성단체들이 불게 됐어요. <사례D>

결국 직장 내 성희롱 근절운동의 원동력인 여성단체들은 피해자 상담과 더불어 성희롱 문제제기 및 공론화, 인식개선 문화 활동, 법정지원 역할을 수행했다. 사회 문제인 성희롱의 심각성을 피해자 상담사례집을 만들고 분석, 기자회견, 토론회, 세미나 개최를 함으로써 직장 내 성희롱의 실태와 심각성, 문제해결이 필요함을 공론

화했다. 또한 교육, 문화행사 등을 통해 법적활동 외에도 조직문화가 개선되지 않으면 해결되지 않는다는 점에서 성희롱 문화를 바꾸고자 다양한 활동들을 하고 있다. 마지막으로, 사건해결에 있어서 법정소송에 관한 지원을 이어가고 있다. 소송 이후에도 판결문에 대한 평석회를 개최함으로써 법개정이 필요한 부분, 더 나아가야 할 부분이 무엇인지를 고민하고 활동하고 있다. 물론, 문제제기 이후 모든 사건들이 다 잘 해결되지는 않지만 조금 더 나은 방향으로 이끌어가기 위한 노력들이 이뤄지고 있다.

2) 르노삼성차 사건 항소심, 사용자 책임 인정 : 법원의 사용자 책임에 관한 소극적 해석

현재 소송 진행 중인 르노삼성차 성희롱 사건 2심에서는 회사의 책임을 인정하지 않은 1심을 깨고 업무수행 사이의 포괄적 업무관련성을 들어 사용자 책임을 인정했다는 점에서 의미가 있다. 1심의 경우, 피해자와 가해자간 개인적으로 이뤄진 문제를 사측이 인지하기 어렵다고 봤지만 2심에서는 성희롱 사건이 회사업무와 관련된다고 봤다. 나아가, 2심 판결에서는 사용자 책임 인정에 있어서 1993년 서울대 신교수 성희롱 사례의 ‘남녀고용평등법」이 제정되기 이전의 판결이고 「남녀고용평등법」에서 직장 내 성희롱에 대해서 사용자의 책임을 묻기 시작한 이유가 있고 이런 취지를 판단했을 때 이전 판결은 인용할 수 없다’고 재판부가 제한하였다.

르노삼성차 1심의 경우, ‘가해자 성희롱이 직장 내성희롱이 맞다. 하지만 회사 책임은 없다’ 이렇게 나왔어요. 하지만 항소심 판결에서 의미 있는 것은 사용자 책임이 폭넓게 인정됐다는 거예요. 그동안의 재판을 보면 가해자에 대한 성희롱을 직장 내 성희롱으로 인정하긴 했지만 업무관련성이 없다는 이유로 직장 내 성희롱인데도 회사의 책임은 인정받지 못했어요. 이번 항소심에서는 ‘가해자가 직속팀의 팀장으로 상사였고 이 사람이 피해자에 대한 인사권, 피해자의 업무환경, 노동조건에 대해서 크게 영향을 미칠 수 있는 사람이었다. 그랬을 때 이번 판결에서 상사가 부하직원에게 대해서 영향을 미칠 수 있는 상황에서 성희롱을 한 경우에는 그 자체로 직장 내 성희롱이다’라고 판결한 거예요. <사례F>

V

하지만 직장 내 성희롱 사용자 책임 관련 법원의 소극적 해석은 많은 연구에서 문제점으로 지적되고 있다. 국가인권위원회에서는 성희롱 판정해도 민사소송, 형사소송에 가서 아니라고 하는 경우가 많았다. 다시 말해서, 법원에서의 사용자 책임 인정 기준이 제대로 설정되어 있지 않다. 실제로 현대차 하청업체 성희롱 사건의 경우, 피해자가 글로비스와 원직복직 하기 이전인 2011년 1월 국가인권위원회는 가해자의 성희롱 인정은 물론 대표이사과 원청업체 모두 성희롱 피해자 부당해고 등 사용자 책임을 인정하고 피해보상 권고를 판결하였다. 하지만 2012년 8월 17일 서울중앙지방법원 1심은 가해자 2인을 제외한 원청업체 현대자동차와 아산공장 하청업체인 금양물류 대표이사의 관리책임을 물을 수 없다는 판결을 내렸다. 즉, 법원은 직장 내 성희롱에 대한 사용자의 책임을 인정하지 않았다. 이러한 사용자 책임에 관한 법원의 불인정 판결은 국가인권위원회의 사용자 책임 인정을 뒤집는 결과였다. 판결에 따르면 사용자는 피해자와 가해자간 개인적인 문제에 대해 사용자에게 대한 관리책임을 물을 수 없다는 판단을 제시하였다. 르노삼성차 성희롱 사건 1심 판결에서도 이와 동일한 이유로 사용자 책임을 인정하지 않았다. 또한 현대차 하청업체 성희롱 사건 1심 재판부는 사용자 범위규정에 있어서 대표이사가 아닌 독립된 법인격을 갖는 회사자체를 의미한다고 설명하며, 원청업체의 노무관리를 따르지 않는다는 점을 제시하였다.

직장 내 성희롱 근절운동의 중점이슈는 지난 1990년대부터 현재까지 조금씩 발전된 것은 앞서서도 확인할 수 있었다. 하지만 여전히 사용자 책임을 인정하지 않는 법원의 판단을 보면 직장 내 성희롱 이슈는 초기수준으로 볼 수 있다. 또한 과거 조금씩 인정되었던 사용자 책임이 언제 법원에서 다시 불인정될지 모른다는 점은 한계점으로 지적된다. 가해자 책임만 인정한 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건을 시작으로 2000년 롯데호텔 성희롱 사건에서의 사용자 책임 인정, 2011년 현대차 하청업체 성희롱 사건에서 국가인권위원회의 사용자 책임 인정 및 서울중앙지방법원의 불인정 판결이 이를 뒷받침한다. 일관성 있는 법적 판단을 위해 많은 단체들은 판례평석회 개최 등 다양한 활동을 통해 직장 내 성희롱 문제해결에 있어서의 사용자 책임 중요성을 문제제기 및 공론화하고 있다.

정작 직장 내 성희롱 사건이 법정에 갔을 때 성희롱 판정과 피해자 불이익 조치 금지, 사용자 책임 등에 있어서 해석의 문제가 있어요. 르노삼성차까지 오기까지 판례들이 조금씩 나아가고 있어요. 하지만 법해석에 있어서의 소극적 해석이 이루어지고 있어요. 힘들게 몇 년을 끌어서 법으로 가져가도 최소한의 문제인데 법에서의 판단이 조금 더 나아가야 문제가 있는 거죠. 이를 위해 판례평석회 등을 개최해서 근거를 만들고 이를 법원에 보내고 재판에서 이를 중심으로 기장하지만 정작 법원에서 어떻게 판단될지 모르는 부분이에요. <사례F>

3) 피해자 불이익 조치 인정과 조력자 불인정

르노삼성차 사례에서는 피해자에 대한 불이익 조치가 인정됐다. 피해자는 전문 업무 담당이었으나 성희롱 신고 이후, 공통 업무로 업무전환을 통보받았다는 점에서 법원이 사측의 불리한 조치를 인정한 것이다. 회사의 전공자가 아니라는 사유에 대해 법원은 피해자가 성희롱 이전에도 10년 동안 전문 업무 담당했고 최상위고과를 받았다는 점을 들어 불리한 조치라는 판단을 내렸다.

「남녀고용평등법」에서의 해고나 그 밖의 불이익 조치 조항에 대해서 이 부분을 세분화하지 않으면 어떤 것이 불이익 처분인지 명확하지 않은 상황이에요. ‘이것이 불이익 처분이다’라고 주장하기 어려운거죠. 그래서 이런 것을 법리에 세분화하는 것이 필요해요. 법리에는 파면이나 정직을 해야 해요. 이런 규정을 뒤야하고 불이익처분 경우에는 괴롭힘이나 따돌림도 정확하게 명시함으로써 이런 것이 있을 때는 불리한 처분이라고 해서 벌금사항으로 처리해야 되는 거죠. 「남녀고용평등법」상 단순히 가해자 처벌의무를 지키지 않고 성희롱 피해자에 대해 불이익처분 한 사용자에게 과태료를 형법에 의해 부과하고 있는데 이 부분이 무엇인지 강화가 필요해요. <사례F>



하지만 아쉬운 점은 이번에 조력자에 대한 불이익 조치는 인정되지 못했다는 것이다. 또한 현행 「남녀고용평등법」 내 불이익조치 규정이 세분화되어 있지 않아, 피해자가 불이익조치를 주장하기 어렵다는 점이 문제점으로 지적된다. 이는 성희롱 피해자가 받을 수 있는 불이익조치를 보다 명확히 할 필요성이 있음을 의미한다.

4) 사건처리 과정에서의 피해자 2차 피해

<사례D>는 사건·접수, 조사, 사건처리 과정에서의 피해자 2차 피해를 문제점으로 제기했다. 특히, 현대차 하청업체 성희롱 사건의 피해자는 근로복지공단에 산업재해를 신청하는 과정에서 조사관의 강압적인 태도를 경험했다.

피해자가 성희롱 사건 이후 정신적으로 피해가 심각했다. 계속 치료받으러 병원가면서 근로복지공단에 얘기했다. 처음에는 산업재해를 인정할 수 없다는 ‘불승인’ 판정이 났다. 근로복지공단 천안지사에 가서 조사를 받았는데 조사관의 태도가 너무 위압적이었다. 조사 이후, 죄인 취급받았다고 울었고 결국 판정역시 ‘불승인’ 판정이 나왔다. <사례D>

또한 피해자에게 휴직을 강요하고, 이를 거부하자 3개월 감봉과 시말서 제출이라는 2차 피해에 대한 방지책은 마련되지 못했다. 무엇보다 원직으로 복직하였음에도 피해자가 겪어야 하는 고통은 전과 다르지 않았다는 점을 알 수 있다.

복직을 했는데 복직 후, 고통은 전과 똑같았어요. 지금도 일하고 있지만 밥도 같이 안 먹고 회사는 피해자가 트러블메이커로 동료들은 피해자에 대한 묵인과 방조 속에서 그 고통은 말로 형언할 수 없죠. 차라리 떨어져있을 때는 몸은 힘들었지만 같이 지지하고 지원하는 사람들이 있어 버틸 수 있었는데. 성희롱이 걸으로는 해결되었다고 보일지라도 다시금 복직했을 때는 힘든거죠. <사례D>

이러한 2차 피해는 감봉, 시말서 제출과 같은 형태와 더불어, 면담과정에서의 협박과 같이 부차적인 불이익조치가 발생할 수 있다. 즉, 2차 피해의 형태는 직무 또는 직장생활에 직접적으로 연관된 형태와, 간접적으로 연관된 형태 등으로 나타나고 있다.

성희롱 피해조사 이후, 2차 피해가 발생해서 2차 피해를 결정하는 경우가 있어요. 예를 들어, 최근에 직장 내 성희롱 피해자에게 특별한 불이익 조치가 있지는 않았지만, 공무원 세계에 먹칠을 했다는 면담과정에서의 협박 아닌 협박을 하는 사건들이 종종 있어요. <사례G>

또한 피해자와 가해자 분리조치를 위한 제도로써 논의되고 일부 기관에서는 실시되고 있는 작업중지권의 경우, 오히려 피해자는 휴가기간 동안 상급자인 가해자와 동료들 간의 우호적인 분위기가 형성되거나 피해자에 대한 악의적인 유언비어가 만들어질까 불안감에 시달릴 수밖에 없는 실정이다. 특히, 이러한 피해자의 작업중지권 이후의 불안감은 가해자와 피해자의 물리적인 공간분리가 어려운 영세사업장에서 더욱 심각할 소지가 있다.

피해자가 쉴 경우, 회사와 가해자간 무언가 있을까봐 많이 불안해하는데 피해자 의견을 충분히 고려해서 피해자가 원하는 경우에 한해서 결정해야 되요. 작은 사업장의 경우, 피해자가 옮길 곳이 없어요. <사례B>

법률화 이후, 성희롱이 있을 때 국가인권위원회에 진정하거나 정 안되면 민사소송으로 가는 체계적인 부분은 잡혔어요. 기업도 고충처리위원회, 국가인권위원회로 이어지는 체계는 이뤄졌으나 성희롱을 당했다고 했을 때 여전히 대부분 말을 안 하고 있어요. 신고까지도 어렵고 용기내서 말하면 성희롱 2차 피해가 발생해요. 2차 피해가 굉장히 심각해요. 가해자로부터의 피해와 함께 동료, 신고한 나에 대한 이상한 소문이 나는 거죠. 결국 해결되지 않으니까 사표내고 나가는 경우 발생하는 거예요. 피해자는 이런 점 때문에 성희롱을 신고하지 못하는 게 아닌가? <사례I>

하지만 이러한 취지의 피해자와 가해자 분리조치는 기업별로 대상자가 다르게 실시되고 있다. 피해자와 가해자 둘인 경우와 피해자에 대해서만 해당되는 경우가 있는데 <사례B>는 피해자의 의견을 존중해야 할 필요성을 지적하였다. 피해자에게만 업무를 중지할 경우, 그 기간 동안 성희롱이 발생한 장소인 회사 내에서 주변동료들에게 피해자 음해성 내용을 유포하는 경우를 우려되고 있기 때문이다. 직장 내 성희롱 피해자의 대표적인 2차 피해사례로써 회사구성원들의 따돌림, 음해성 소문 등이 지적되었다는 점에서 동일하게 해석된다.

근로감독관이나 고충처리상담원 마찬가지예요. 상담과정에서 2차 피해가 발생하는데 근로감독관이 성희롱 관련 모든 것을 다 하는 구조이고 피해자가 찾아오면 대응하는 방식이에요. 피해자들 상담을 하다보면 문제제기를 했는데도 불구하고 진정하러 가면 옆에 오픈된



장소에서 처리한다고 해요. 내담자들이 진정하고 와서 토로하는데 옆에 사람들 다 있는 곳에서 다 얘기해야 된다는 게 쉽지 않은 거죠. 그리고 근로감독관의 성의 없는 상담도 문제고 물론 신경 쓰는 분도 있지만요. 근로감독관도 판단할 때 여성감수성이 있는 분들이 상담 시키면 회사에 강력하게 요구할 수 있게 되지 않을까 생각돼요. 근로감독관 역시 성희롱에 대해서 사건을 접수하면 이 근로감독관들이 제대로 알고 있는 사람들인지 싶을 때가 있어요. <사례B>

이처럼 성인지 감수성이 부족한 고충처리상담원이나 근로감독관들은 피해자를 공감하지 못함으로써 피해자들에게 또 다른 피해를 입히고 있다. 또한 어렵게 성희롱 경험을 분리된 공간이 아닌 공개된 장소에서 이야기해야하는 상황에 노출되어 있다. 피해자를 고려하지 않는 방식은 상처를 더욱 악화시키는 것은 물론이고 또 다른 성희롱 피해자들의 신고를 어렵게 만드는 요인이 된다.

인사를 담당하는 사람들이 성희롱을 알고 있는데 이 사람들이 2~3년 말다가 다른 부서로 가고 있어요. 담당자는 성희롱 전문교육을 받은 것은 아니기 때문에 막상 소속 사업장에서 성희롱이 일어났을 때, 담당자는 어떤 매뉴얼로 어떤 행동을 해야 할지 모르겠는 경우가 많은 거죠. 이런 상황에서 체계적이지 못한 처리로 피해자의 개인정보가 유출되면서 이는 피해자의 2차 피해로 연결되게 되는거예요. 따라서 담당자에 대한 전문성 강화가 필요해요. 여가부, 15년 국가인권위원회 설문조사 결과, 담당자들 스스로가 역량강화 교육을 요구했어요. 전문교육을 관리자 스스로가 필요로 하고 있다는 거예요. 그에 맞는 강화된 전문교육이 필요해요. <사례I>

신고조사단계의 문제점은 피해자의 정신적 피해를 더욱 가중시키는 악순환으로 작용한다. 이중 사건·접수단계에서 피해자들은 어렵게 성희롱을 신고하는 과정에서 회사 내 고충처리상담원 회사 이미지 손실 등의 이유로 성희롱 신고취소를 종용하는 2차 피해를 경험하는 것으로 나타났다. 또한 고용평등조사권은 ‘피해자가 가해자에 대해 원인제공을 한 것이 아니냐’는 질문으로 피해자에게 모욕감을 주는 경우가 있었다. 이처럼 직장 내 성희롱을 담당하는 고충처리상담원이나 근로감독관에게 성희롱에 대한 올바른 이해가 없다면 피해사실을 은폐, 축소하는 경우가 발생할 수 있다. 또한 피해자를 보호해야 할 의무가 있음에도 불구하고 오히려 피해자를 압박하는 행위는 직장 내 성희롱 신고를 더 어렵게 만드는 요인이 될 수 있다.

5. 요약 및 시사점

이상을 통해 2010년대 발생한 현대자동차 성희롱 사건과 르노삼성차 성희롱 사건의 전개과정, 소장자료 해제, 소장자료 키워드 네트워크 분석 및 표적집단 인터뷰를 통한 직장 내 성희롱 근절운동의 성과와 한계를 살펴보았다. 우선 각 사건의 전개를 요약하면 다음과 같다. 현대자동차 하청업체 성희롱 사건은 성희롱을 통한 피해자의 산업재해가 인정된 의의를 지니고 있으며, 현대자동차 아산공장 하청업체 노조가 국가인권위원회에 성희롱 사건 진정서를 제출하며 시작된다. 동 사건은 성희롱 피해자에 대한 보복성 징계가 「남녀고용평등법」의 피해자 불이익 조치 금지조항을 위반하였다는 점을 문제제기하였다. 결과적으로 피해자의 손해배상 청구가 인정되었으며, 사용자 즉, 금양물류 대표와 현대차에는 책임이 인정되지 않은 한계를 보이고 있다. 한편 르노삼성차 성희롱 사건은 사용자와 가해자의 책임이 인정되는 한편, 피해자가 당한 불이익조치까지 인정받았다는 의의를 지니고 있다. 2012년 4월부터 1년 여간 성희롱에 시달리던 피해자는 피해사실을 회사 측에 알렸으나, 가해자의 경징계, 피해자에 사직중용, 피해자의 조력자에 직무정지 및 대기발령 조치를 취하게 된다. 르노삼성차 성희롱 사건은 현재도 진행 중인 사건으로 1심 판결에서 성희롱 가해자의 배상책임만을 인정하고 있으며, 항소심을 통해 르노삼성차 대표이사를 상대로 한 손해배상 청구가 인정되었다. 이렇듯, 현대차 하청업체 사건과 르노삼성차 사건에서 극명하게 드러나는 차이는 사용자 책임의 인정여부로 볼 수 있다.

한편 이러한 전개과정 중 발행된 소장자료의 해제는 다음과 같이 요약된다. 먼저 현대차 성희롱 사건은 분쟁해결과 피해자 불이익조치라는 구분점을 둘 수 있다. 분쟁해결 관련 소장자료는 직장 내 성희롱 예방교육을 위한 강사양성 과정의 내용과 직장 내 성희롱 분쟁의 자율적 해결에 관련된 세미나 자료집으로 확인되었다. 피해자 불이익조치는 르노삼성차 사건 공대위에서 발행한 대안모색 토론 및 피해자에 대한 불이익 사례 관련 세미나 자료집으로 나타났다. 또한 르노삼성차 성희롱 사건 관련 소장자료는 공대위의 고소장과 판결문, 1심 판결 이전 피해자불이익조치 세미나, 1·2심 판결 이후 피해자 불이익조치 판례평석회로 구분된다. 이를 통하여 현대차 하청업체 성희롱 사건의 소장자료는 분쟁해결 등에 초점을 맞추고 있다면, 르노삼성

차 성희롱 사건의 소장자료는 피해자 불이익조치에 집중하고 있음을 확인하였다.

이러한 논의는 2010년대 직장 내 성희롱 키워드 네트워크 분석에서도 나타나고 있다. 2010년대 상위 빈출 키워드는 피해자 불이익 조치(2차 피해/불이익 조치, 피해자 보호/의무), 문제해결(사용자 책임, 예방교육, 고충상담)로 나타났다. 특히, 기업문화 키워드가 2010년 상위 중점이슈로 나타났다. 또한 2000년대와의 공통단어를 살펴보면 고용평등, 고충상담, 권리구제 등 성희롱 예방 및 문제해결을 위한 키워드가 중심으로 나타나고 있음을 확인하였다. 한편 2010년대 국가기관의 직장 내 성희롱은 예방교육, 고충상담, 2차 피해/불이익 조치, 피해자 보호/의무 키워드가 집중되어 있다. 여성단체는 가해자 처벌, 사용자 책임과 함께 피해자 불이익 조치, 남녀고용평등법 그리고 기업문화 키워드에 집중되어 있다. 이를 통해 국가기관은 직장 내 성희롱의 예방을 위한 제도적 장치를 마련하기 위한 흔적으로 판단되며, 여성단체는 2010년대의 두 사건이 상반된 결과를 보인다는 점에서 사용자 책임이 두드러지게 나타난 것으로 판단된다. 한편 동시출현 키워드쌍을 통해 국가기관과 여성단체 모두 고충상담의 연결성이 높은 것으로 확인되었다.

현대차 하청업체 성희롱 사건과 르노삼성차 성희롱 사건의 근절운동 성과와 한계를 파악하기 위한 표적집단 인터뷰는 다음과 같다. 현대차 사건에서 피해자의 원직 복직에 여성단체의 연대가 중요한 역할을 수행하였다. 여성단체는 피해자의 복직을 위해 헌법재판소와 여성가족부에서 피켓시위를 펼치는 등 부단한 노력을 통해 피해자의 복직과 더불어, 피해자에 가한 불이익조치 및 산업재해로 까지 인정받았다. 그러나 현대차 사건의 한계점은 사용자에게 대한 책임이 인정되지 않았다는 점에 있다. 반면, 르노삼성차 사건의 경우 1심의 결과를 깨고 항소심을 통해 사용자 책임을 인정받게 되었다. 이처럼 사용자 책임에 대한 판결이 사건에 따라 상이한 결과를 보이는 것에 대해 전문가들은 법원의 사용자 책임에 대한 소극적 해석에 따른 것으로 보고 있다. 즉, 법원의 판단에 보다 확실한 인정이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 한편, 르노삼성차 사건에서 발생한 한계로는 피해자 불이익조치는 인정된 반면, 피해자의 조력자에 대한 불이익조치가 인정되지 않아 반쪽짜리에 불과하다는 점이다. 또한 사건처리과정에서의 2차 피해 등이 발생하며 최근에 와서도 직장 내 성희롱의 예방 및 해결에 나타나는 문제·한계점을 여실히 보여주고 있다.

2014년 「남녀고용평등법」을 통해 성희롱 예방의무 교육에 대한 근거가 마련되고, 「양성평등기본법」의 전부개정으로 성희롱에 대한 예방교육 및 방지조치의 실효성을 증대시키기 위한 내용이 포함되었다. 또한 2015년 가장최근 개정된 「양성평등기본법」의 일부개정에서는 성희롱 예방교육의 강화근거가 마련되었다. 이처럼 성희롱에 대한 법적개념의 도입이 최초로 이루어진 이후 현재까지 직장 내 성희롱 문제를 근절하기 위한 법률의 개정이 지속적으로 이루어져 왔다. 이러한 법률의 제·개정은 많은 여성단체들의 다양한 활동과 노력을 통해 발전되어 왔다. 특히, 여성단체의 다양한 활동은 법률의 발전뿐만 아니라 사회적으로 주목받지 못하였던 직장 내 여성들의 열악한 상황에 대한 관심을 촉발시켰으며, 여성의 인권을 강화시킬 수 있는 원동력이 되었다고 할 수 있다.

VI

결론 및 향후 과제

1. 분석결과 요약
2. 정책 개선방안

VI

결론 및 향후 과제

1. 분석결과 요약

1993년 서울대 신교수 성희롱 사건을 시작으로 개념이 도입되기 시작한 직장 내 성희롱의 근절운동을 살펴보고 그 성과와 한계를 파악하기 위해, 우선 성평등도서관 「여기」의 소장자료 현황을 파악하였다. 또한 1990년대, 2000년대, 2010년대별 각 시기를 대표하는 사건으로 1993년 서울대 신교수, 2000년 롯데호텔, 2011년 현대차 하청업체·2013년 르노삼성차 성희롱 사건의 전개과정과 판결내용, 성평등도서관 「여기」의 자료 가운데 해당 시기에 발행된 소장자료의 해제, 소장자료의 키워드 네트워크 분석 및 표적집단 인터뷰를 실시하였다. 이상의 내용을 정리·요약하면 다음과 같다.

첫째, 성평등도서관 「여기」의 직장 내 성희롱 소장자료의 현황으로 1991년부터 현재까지 확인된 성평등도서관 「여기」의 소장자료는 총 142건(세부자료: 217편)에 달하는 것으로 나타났다. 소장자료는 모두 기증자료에 해당하며 개인기증보다 단체 기증의 수가 월등히 많은 것으로 파악되었다. 자료의 형태로는 세미나 자료집, 단행본, 보고서 등의 순서로 소장자료의 다수가 세미나 자료집의 형태로 나타났다. 한편 소장자료의 일반현황을 통해 유추해볼 수 있는 바로 1990년대 국가기관 발행자료는 성평등도서관에서 발견되지 않은 반면 여성단체의 경우 서울대 신교수 성희롱 사건을 기점으로 활발하게 자료가 발생되었다. 현재까지도 대부분의 자료가 여성단체를

통해 발행되고 있는 것으로 나타나 여성단체가 직장 내 성희롱에 대해 보다 적극적인 대응을 보였다고 할 수 있다. 성평등도서관에서 2000년대 이후부터의 국가기관 발행자료는 발견되었으나, 양적인 측면에서 여성단체의 발행자료에는 미치지 못하는 것으로 파악하였다.

둘째, 1990년대를 대표하는 서울대 신교수 성희롱 사건은 한 개인의 문제제기를 통해 그동안 쉬쉬해오던 직장 내 성희롱의 공론화를 이끌었다는 의의를 지니고 있다. 사건의 전개 및 길고 긴 법정공방을 통해 가해자의 위법행위가 인정되었으며, 성희롱의 법적개념 도입이라는 성과를 보이게 된다. 이러한 맥락에서 당시 발행된 소장자료들은 성희롱의 개념에 대한 논의가 주를 이루고 있어, 우리사회가 성희롱에 얼마나 무지해왔는가를 여실히 보여주었다. 이와 더불어 서울대 신교수 성희롱 사건의 문제제기를 필두로 전국 각지에서 직장 내 성희롱에 문제제기를 성토했기 시작하였다. 한편 1990년대 직장 내 성희롱 키워드는 단연 서울대 신교수 성희롱 사건에 집중되어 있었으며, 사용자 책임이 상위 빈출을 나타내게 된다. 이러한 키워드의 등장은 표적집단 인터뷰를 통해 설명되어 질 수 있다. 즉, 1990년대 성희롱 근절운동은 성희롱의 개념을 도입하고, 가해자의 위법행위가 인정되었다는 성과와 함께, 사용자 책임이 인정되지 않았다는 점, 서울대 사건만이 성희롱에 해당한다는 협소한 개념정의 및 피해자의 수인한도를 강요하는 사회풍토 등이 한계점으로 발생하였다.

셋째, 2000년대를 대표하는 롯데호텔 성희롱 사건은 집단소송으로, 1990년대 인정되지 않았던 사용자 책임이 사업주의 성희롱 예방교육 미실시, 성희롱 가해자 미처벌을 이유로 처음으로 인정되었다. 이러한 흐름에 따라 롯데호텔 성희롱 사건 관련 당시 발행된 소장자료는 성희롱 예방과 바람직한 기업문화, 사용자 책임 및 사용자 책임에 대한 쟁점 등을 주로 다루고 있다. 또한 예방교육을 위한 교육자료 등의 주요 내용으로 나타났다. 이러한 맥락에서 2000년대 직장 내 성희롱 키워드는 단연 예방교육과 관련법령에 집중되어 있다. 이러한 키워드는 표적집단 인터뷰를 통해 재차 확인할 수 있었다. 전문가 인터뷰를 통한 롯데호텔 성희롱 사건에서 근절운동의 성과는 사용자 책임의 인정을 강조하고 있다. 그러나 예방교육에서의 문제와 가해자 징계조치에 대한 불명확한 기준 및 여성노동자를 인정하지 않는 현실은 여전

히 제자리걸음이라는 한계가 나타남을 확인하였다.

넷째, 2010년대를 대표하는 현대자동차 하청업체 성희롱 사건과 르노삼성차 성희롱 사건은 서로 다른 양상을 보이고 있다. 먼저 현대차 사건의 경우 가해자의 성희롱 책임 인정 및 해고조치, 피해자의 복직과 정신적 피해에 대한 산업재해 판결이라는 훌륭한 성과를 보인 반면, 피해자의 2차 피해에 대한 대응과 사용자 책임에 대한 불인정 판결이 한계점으로 제시되었다. 한편 르노삼성차 사건은 피해자가 받은 불이익조치를 인정하고 있으며, 나아가 현대차 사건과 달리 사용자 책임이 2심에서 인정받게 되었다. 이 같은 맥락에 따라 현대차 사건 관련 소장자료는 분쟁해결과 피해자 불이익조치라는 내용을 담고 있다. 분쟁해결과 관련된 소장자료는 직장 내 성희롱 분쟁의 자율적 해결과 관련된 세미나 자료집의 형태 등이며, 불이익조치 관련 자료는 르노삼성차 공대위에서 발행한 세미나 자료집이다. 또한 르노삼성차 사건 관련 소장자료는 고소장과 판결문, 피해자 불이익조치 관련 세미나, 1·2심 판결 이후 피해자 불이익조치 관련 판례평석회 등의 세미나 자료집으로 확인되었다. 한편 2010년대 소장자료의 키워드는 현대차 사건과 르노삼성차 사건을 통해 알 수 있듯, 2차 피해와 예방교육 및 분쟁해결/조정에 집중되어 있다. 표적집단 인터뷰를 통해서도 보다 구체적인 논의가 진행되며 사용자 책임에 대한 사례별 상이한 결과에 대한 논의가 주를 이루었다.

이상의 내용을 종합하여 보면, 본 연구는 직장 내 성희롱 근절운동에서의 중점이 슈가 1990년대 성희롱 개념·원인·문제제기, 2000년대 가해자 처벌, 2010년 피해자 보호, 기업문화로 변화하는 과정에서 여성단체의 주도적인 역할을 확인할 수 있다. 서울대 신교수 성희롱 사건을 통해 우리사회에 성희롱에 대한 논의와 함께 법·제도의 제·개정을 추진하게 되었으며, 그동안 쉬쉬해오던 성희롱 피해사실에 대해 적극적인 대처 및 가해자들의 법적 처벌을 가능케 하였다. 또한 롯데호텔 성희롱 사건을 통해 가해자뿐만 아니라 가해자의 관리자 격으로 사용자 책임이 인정되었다. 이를 통해 성희롱 근절을 위한 법률은 보다 구체화되며 성희롱 방지에 대한 규정 및 예방교육 등 성평등 관점에서의 교육이 의무화되었다. 2010년대에는 지속적으로 성희롱 예방의무 교육에 대한 근거가 마련되고 법적 실효성의 증진을 위한 법 개정이 진행되었다. 그러나 시기별 사건을 통해 알 수 있듯이 여전히 직장 내 성희롱 문제는

발생하고 있으며, 이는 조직문화 또는 여성을 노동자로 인정하지 않는 사회문화적 환경에 기인한 것으로 보인다. 한편 성평등도서관 「여기」가 여성단체는 물론 정부·공공기관, 시민의 기증도서로 운영하고 직장 내 성희롱 근절 법제정 요구의 정당성을 주장하는 여성계의 연구와 실천 활동을 재해석 할 수 있는 공간이라는 점에서 소장자료의 역사적 가치를 재확인 할 수 있었다.

2. 정책 개선방안

정부의 기존 자율적 해결에서 적극적 개입이 필요하다. 기존 문제점은 조직 내 사용자와 가해자, 피해자간 자율적 해결방식이었지만 개인적 차원의 직장 내 성희롱은 해결되지 않는다. 조직·공동체 차원의 문화개선을 위한 해결방안 마련이 필요하다. 여성근로자의 실질적인 성평등을 높일 수 있는 정책적 지원방안으로 (i) 가해자 처벌 및 피해자 불이익 조치 금지에 관한 정부의 적극적 역할, (ii) 예방교육의 실효성 확보, (iii) 조직문화 개선을 위한 사용자 책임 강화 그리고 (iv) 성평등도서관 소장자료의 시민접근성 제고 측면에서 제안한다.

1) 가해자 처벌·피해자 불이익 조치 금지에 관한 정부의 적극적 역할

여성노동과 관련된 직장 내 성희롱과 관련하여 법을 제정해서 국민들의 인식을 끌고 가야할 필요가 있다. 즉, 법을 제정하고 사람들이 따라갈 수 있도록 사회화 기능이 필요하다. 구체적으로, (i) 서울시 10인 미만 사업장의 직장 내 성희롱 예방과 처벌조항을 구체적으로 명시한 취업규칙·사규·단체협약 마련 의무화, (ii) 서울시 무관용 원칙의 타지자체 및 중앙정부 적용, (iii) 피해자 불이익 조치 금지 명문화, (iv) 사용자 의무불이행에 대한 징벌적 손해배상제 도입 검토 등이 필요하다.

먼저, 서울시 10인 미만 영세사업장의 직장 내 성희롱 예방과 처벌조항을 구체적으로 명시한 취업규칙, 사규, 단체협약 마련 의무화를 실시해야 한다. 현재 「남녀고용평등법」에 따르면 10인 이상 사업장에 대해서만 연 1회 이상 성희롱 예방교육과 함께

「근로기준법」에 따른 취업규칙 작성 및 고용노동부 장관 신고의무가 있다. 즉, 10인 미만의 영세사업장은 「근로기준법」에 따른 취업규칙 신고의무가 없다는 의미다. 서울여성노동자회(2015)에 따르면, 1995년부터 2015년 6월까지 20년간 평등의 전화 상담사례에서 사업장 규모별 성희롱은 10인 미만 28.7%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 10~20인 미만 20.9%, 300인 이상 20.7%, 30~90인 미만 16.8% 순으로 나타나 사업장 규모가 작을수록 성희롱 발생비율이 높아지는 경향을 보였다.

이처럼 직장 내 발생하는 성희롱에 대해 언급하고 문제발생 시 취해질 수 있는 조치에 대해 명확하게 알려내는 것이 필요하다. 직원을 대상으로 성희롱 예방과 발생에 따른 가해자 처벌에 관한 사용자의 강경한 입장을 보여주고 조직 내 성희롱 근절을 알려냄으로써 교육효과를 가질 수 있다. 이러한 기관과 기관장의 태도는 직원, 노동자에게 든든한 지지가 되며 성희롱의 위법성을 인식시켜 성희롱을 예방할 수 있다. 성희롱을 없애기 위한 가장 좋은 방법은 효과적인 예방책을 마련하는 것이다. 직장 내 성희롱 규제를 위해서는 기업차원에서 더욱 적극적인 노력이 필요하다. 즉, 10인 미만 영세사업장 역시 성희롱 예방과 처벌조항을 구체적으로 명시화된 취업규칙, 사규, 단체협약 마련하는 의무화 대상을 확대해야 한다. 나아가 고용노동부는 취업규칙에 성희롱 관련 규정 의무화 외에도 고충처리상담원에 대한 교육실시가 필요하다. 앞서 <사례B>는 직장 내 성희롱 예방에 관한 취업규칙 내용을 제대로 알지 못하는 담당자가 많다는 점을 문제점으로 지적하였다. 취업규칙에 관한 명확한 의무규정과 함께 신규직원 예방교육, 성희롱 사건접수를 담당하는 고충처리상담원의 전문성 강화가 요구된다.

둘째, 성희롱 가해자에 대한 서울시의 무관용 원칙을 타지자체 및 중앙정부에도 적용해야 한다. 서울시는 2014년부터 성희롱 문제 재발방지를 위해 시장의 강력한 의지로 행위자에 대한 무관용 인사원칙을 적용하여 가해자를 엄정처벌하고 있다. 구체적으로, 성희롱 행위가 사실로 확인될 경우, 즉시 직무배제 및 전보조치, 조직관리 부실로 사건이 발생한 경우 부서장 연계책임제 시행하고 있다. 이외에도 서울시 내부신고 여성가족정책실장 핫라인, 신규채용 및 승진자의 성희롱 예방교육 의무화, 가해자 심리치료 및 인권교육 이수 의무화, 최소 2년간 2차 가해 발생 여부 지속 점검 등을 시행하고 있다.

이러한 서울시의 대책이 다른 지자체, 중앙정부, 공공기관으로도 확산되어야 한다. 형식적인 성희롱 예방지침이 실효성 있게 바뀌고 실천되기 위해서는 사용자가 의지를 가지고 엄벌의지를 밝히고 실천하며 부서장에게도 책임을 지우고 교육과 사후관리도 강화해야 한다. 직장 내 성희롱은 권력관계에 위치해 있기 때문에 문제제기가 쉽지는 않겠지만, 피해자와 동료들도 조직문화가 개선되고 또 다른 피해자가 발생하지 않도록 성희롱을 묵인하지 않고 당당하게 응징하려고 노력해야 한다. 그런 의미에서 지자체 단체장이 의지를 가지고 성희롱 문제를 해결하는 것은 절대적으로 필요하다. 한층 더 향상된 대책이 될 수 있도록 다른 지자체의 벤치마킹과 함께 중앙정부의 적극적인 노력이 필요하다¹³⁾.

다음으로, 피해자에 대한 불이익 조치 금지를 구체적으로 명문화하는 정부의 사회화 기능 강화가 필요하다. 직장 내 성희롱이 발생했을 때 국가위원회에서 진정하거나 민사소송, 기업의 고충처리위원회 등 해결과정체계는 갖춰졌지만 여전히 많은 피해자들은 성희롱을 신고하지 않고 있다. 국가인권위원회(2015) 연구에서 따르면, 노동시장에서 여전히 많은 여성들이 성희롱을 경험하고 있는 것은 물론이고 성희롱 피해에 ‘참고 대응하지 않는다’는 응답이 75%로 매우 높게 나타났다. 그 이유로 ‘문제 미해결’, ‘인사상의 불이익 두려움’이 각각 48.2%, 16.2% 순으로 높게 나타났다. 성희롱은 노동사회의 위계관계에 의해 발생하는 만큼 피해사실을 폭로했다가 불이익을 당할 수 있다는 두려움 때문에 공론화하기를 꺼려하는 것이 현실이다.

현행 「남녀고용평등법」 제14조 2항에서는 “사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안 된다”고 명시하고 있다. 피해자에 대한 불이익조치를 금지하도록 명시하고 있을 뿐 불이익조치에 대한 구체적인 내용을 명시하고 있지 않고 있다. 한편, 서울시 성희롱예방지침 개정안을 살펴보면 제9조 피해자 보호 및 비밀 유지 3항에서 “성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권 등을 보호하여야 한다”라고 인사조치에 있어서의 피해자 불이익조치를 규정하고 있다. 불이익 조치는 따돌림, 업무 미

13) 「여성발전기본법」 제20조는 “국가기관, 지방자치단체, 공공단체의 장은 성희롱 방지를 위하여 소속된 사람을 대상으로 예방교육 등 필요한 조치를 취해야 한다”라고 규정되어 있다. 하지만 현재까지 정부차원에서 필요한 조치를 명확하게 제시된 것은 없는 상황이다.

지시 등 다양한 형태로 이루어짐에도 불구하고 현행법은 해고와 같은 고용 상의 명확한 불이익만을 규정하고 있다. 성희롱 피해자에 대한 불리한 조치가 처음 인정된 르노삼성차 성희롱 사건의 경우, 성희롱 피해자에 대한 다양한 불리한 조치가 이루어졌지만 법원에서는 성희롱 신고 이후 피해자의 업무전환이 이루어진 점만이 인정 받았다. 현재의 법 조항에서는 불리한 조치와 성희롱의 관련성, 불리한 조치의 범위 기준이 명확하게 제시되고 있지 않아 소극적인 법해석의 여지를 발생시키고 있다.

결국 성희롱 피해자들이 신고를 두려워하는 가장 큰 이유가 고용 상의 불이익인 만큼 이 부분에 대한 구체적인 법적조항 명시를 통한 규제강화가 필요하다. 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 금지범위에 대해서는 「공익신고자보호법」 지침을 예시로 제안한다. 「공익신고자보호법」 제2조 6호에 따르면, 피해자 불이익조치를 다음의 7개 항목으로 규정하고 있다.

「공익신고자보호법」 제2조(정의)

6. “불리한 조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

- 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불리한 조치
- 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
- 마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 사. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개

구체적으로, 직장 내부의 성희롱 피해자가 회사 내에서 받는 불이익 조치를 포함하고 있다. 만약 피해자 불이익조치에 대한 구체적인 조항을 「남녀고용평등법」 등 관련법에 규정하는 것이 어렵다면, 시행령이나 시행규칙으로 제시하는 것 역시 하나의 방법이다. 직장 내 성희롱이 일상화된 조직 내에서 권력관계에 의해 발생하는 만큼 피해자에 불이익조치가 다 해결되지는 않을 수 있지만 구체적인 규정과 함께 위반에 따른 처벌에 대한 법적인 근거마련은 필요하다.

마지막으로, 기업의 책임을 강화하기 위해 사용자에게 대한 징벌적 손해배상제 적용이 필요하다. 앞서 사용자의 의무 미이행 시 부과되는 과태료의 상향조정, 현실화가 문제점으로 제기되었다. 「남녀고용평등법」에서는 사업주가 성희롱 피해자에 대해 불이익 조치를 할 경우, 3년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금을 규정하고 있다. 하지만 실제 법원판례들을 봤을 때 기업에게 실형을 선고하는 것은 매우 드문 현상으로 보통 벌금이 부과되고 있는 것이 현실이다. 또한 벌금금액이 과연 실효성 있는 제재방식인지에 대한 한계점이 확인되었다.

직장 내 성희롱 예방책임에 관한 사용자의 적극적인 역할과 책임을 다하고 성희롱에 대한 실효성 있는 제재가 이뤄질 필요가 있다. 이를 위한 제도적 보완책으로 미국의 사례를 참고해 징벌적 손해배상제 도입을 검토할 수 있다. 징벌적 손해배상 제도는 가해자의 행위가 악의적이고 반사회적인 불법행위를 행한 경우, 실제 손해액에 형벌로서의 벌금을 부과하는 제도다. 성희롱 예방교육과 피해자 보호의무를 다하지 않았거나 피해자 불이익조치와 같이 의도적인 차별에 부주의하게 무관심한 사용자에게 법원이 부과하는 것이다. 징벌적 손해배상제도는 피해자에게 손해를 끼친 액수만을 보상하는 보상적 손해배상과 달리 국가가 처벌성격에서 손해배상을 부과한다. 사용자의 피해자 보호의무에 있어서 이를 방치하거나 오히려 불이익한 조치를 취한 경우, 사용자에게 막대한 부담을 과하는 것은 결국 사용자로 하여금 의무 이행에 민감해 질 수 있도록 하는 규제이다(국미애, 2003). 국가가 고액의 손해배상을 부과함으로써 동일한 행위가 장래에 반복되지 않도록 하고 사전에 성희롱이 발생하지 못하도록 책임을 적극적으로 하는 예방적 효과를 달성할 수 있다. 나아가 사용자의 의무를 강제하는 효과적인 방안으로 다른 사용자로 하여금 회사 내 발생하는 성희롱에 대한 경각심을 주는 방안이다. 국가가 「고용평등법」과 인권침해 기본가치와 이념을 지키기 위해 직장 내 성희롱을 「남녀고용평등법」과 「국가인권위원회법」으로 규제하듯이 엄격한 차별규제 및 사용자의 예방의무를 강제하는 가장 효과적인 방법은 징벌적 손해배상제도 도입이 될 수 있다.

2) 실효성 있는 예방교육을 위한 정부의 관리감독 강화

성희롱 예방교육의 실효성 확보를 위해 (i) 교육대상자와 내용 세분화, (ii) 사업

주의 교육참여에 관한 정부의 관리감독 강화, (iii) 성희롱 예방교육 내용과 강사 전문성 제고, (iv) 고충처리위원·고충처리상담원의 여성비율 설정 및 고충처리상담원 대상 성인지성·사건처리 전문성 강화교육 확대가 필요하다.

먼저, 성희롱 예방교육대상·내용의 세분화가 필요하다. 현행 「남녀고용평등법」 제13조에 따르면 공공기관의 장과 사업주는 1년에 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 의무적으로 실시하도록 규정하고 있다. 하지만 성희롱 예방교육은 남성, 여성 그리고 기관장, 고위임원, 직원 등을 고려하지 않은 일회성 대규모 강의가 형식적으로 실시되고 있어 성희롱 예방에 효과적이지 않다는 지적이 많다. 즉, 성별 간·직급 간·업종 간 수요자의 다양성 또는 차이를 고려하지 못하고 있다. 따라서 기존 대규모 집단교육에서 성별·직급별로 대상자를 구분하여 맞춤형 성희롱 예방교육 실시가 진행되어야 한다.

또한 성희롱 예방교육 대상자의 다양성을 고려한 교육 프로그램 세분화가 필요하다. 성별·직급을 고려한 성희롱 개념 이해부터 성희롱 예방, 대응방법 등 교육내용을 초·중·심화 과정으로 다양하게 개발하는 노력이 필요하다. 특히, 사업주와 고위 관리자를 대상으로 한 교육 프로그램은 사용자 책임에 관한 내용을 강조해야 한다. 따라서 「남녀고용평등법」상 연 1회 실시의무가 있는 성희롱 예방교육에서 나아가 성희롱 예방교육의 실효성을 확보하기 위해 교육내용을 초·중·심화별로 구분하여 맞춤형 교육과정이 진행되어야 한다. 교육내용을 세분화함으로써 교육대상자들이 성희롱 예방에 필요한 감수성을 키울 수 있을 것으로 기대된다.

특히, 사업주의 성희롱 예방교육 참여에 관한 정부의 관리감독이 필요하다. 직장 내 성희롱에 있어서 사업주의 의지가 문제해결에 매우 중요하다. 사업주가 성희롱 예방교육에 적극적으로 참여함으로써 효율적인 직장 내 성희롱 예방이 이루어질 수 있도록 정부의 관리감독이 시행되어야 한다. 여성가족부(2016) 실태조사에 의하면 성희롱 예방교육에 참여하는 기관정은 78.5% 으로 직원 참여율과 비교하여 낮은 수치이다. 본 연구 인터뷰에서 <사례G>는 실태조사에서 사업주나 고위 관리자들이 대규모 강의에서 출석만 체크하는 등 형식적인 참여가 이루어지고 있는 경향을 문제점으로 지적하였다.

셋째, 성희롱 예방교육 내용과 강사 전문성 제고가 필요하다. 여성가족부 실태조

사(2016)에서 성희롱 예방교육은 외부전문가 초청 강의가 33.4%로 가장 높게 나타났다. 예방교육에 있어서 외부전문가 초청 강의가 가장 많이 선호되고 시행되는 방식이지만 성희롱 예방교육에서 강사의 물의발언과 교육내용은 언론을 통해 계속 보도되고 있다. 특히, 공공기관의 성희롱 예방교육은 한국양성평등교육진흥원 추천강사를 초청하게 되어 있다. 한국양성평등교육진흥원은 성희롱 예방교육 의무화와 함께 교육과정에서의 강사에 의한 성희롱이 문제 제기되며 2014년부터 강사 모니터링을 실시하고 있다. 하지만 2014년 기준으로 한국양성평등교육진흥원의 위촉강사는 1,829명인데 반해 모니터링은 240회 실시되었을 뿐이다. 그만큼 다양한 교육수준에 대응하거나 교육품질을 담보할 수 있는 전문강사 모니터링 인원이 부족한 현실이다. 모니터링 인원충원을 위해 예산확보가 필요한 상황이다. 한편, 성희롱 예방교육만이 법정 의무 교육인 일반기업의 경우, 무료 교육을 미끼로 금융상품 광고를 하는 교육 업체들도 있는 것으로 나타나고 있다. 법정 의무 교육시간인 1시간 중 절반을 보험 등 금융 상품 홍보에 사용하고 있었으며 많은 중소기업들이 이 같은 교육업체들의 전화나 팩스를 이용한 과도한 교육 권유 광고로 인해 오히려 업무지장까지 호소하고 있는 경우가 언론을 통해 보도되고 있다. 고용노동부장관 지정 기관을 제외하고는 실질적으로 교육 강사 자격에 대한 제한이 없어 관련 지식이 없는 사람도 강의를 하는 사례가 잇따르고 있으며 검증되지 않은 사설교육기관들만 증가하고 있다. 소규모 사업장 일수록 사업주에 의한 권력형 성희롱 양상이 뚜렷함에도 불구하고 직장 내 성희롱예방교육에 관해 규정하고 있는 「남녀고용평등법」은 상시 근로자 10명 미만을 고용하고 있는 사업장은 성희롱예방교육을 하지 않고 홍보물을 게시하거나 배포하는 것만으로도 예방교육을 실시한 것으로 간주하고 있어 심각한 성희롱피해 현실과 크게 동떨어져 있다는 비판이다. 이런 상황에서 일반기업의 성희롱 예방교육내용은 당연히 보장할 수 없는 상황이다. 일반사업장의 경우, 예방교육의 제도화는 이뤘지만 현장에서는 교육내용과 강사의 전문성 제고라는 과제를 여전히 가지고 있다. 성희롱을 여전히 대수롭지 않게 여기는 우리 사회의 전반적 의식으로 인해 예방교육의 필요성에 공감하지 못하는 것도 문제로 꼽히는 만큼 예방교육 제공과 함께 성희롱 예방교육 내용, 강사 전문성 제고를 위한 모니터링 실시와 같은 방안 마련이 필요하다.

마지막으로, 고충처리위원·고충처리상담원의 여성비율 설정 및 고충처리상담원 대상 성인지 역량·사건처리 전문성 강화교육 실시 확대가 필요하다. 성희롱 고충처리상담원이란 내부 직원이 기관 내에서 성희롱 피해자의 고충을 접수하고 상담하여 성희롱 사건에 대해 조사·처리하는 자로 고충처리상담원이 성희롱에 대한 성인지 성과 전문성을 갖추지 못한 경우, 피해자의 2차 피해가 발생 할 수 있는 만큼 중요한 의미를 가진다. 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제27조 제1항에 따르면, 고충처리위원회 구성에 있어서 3명 이내 위원 구성을 제도화하고 있지만 여성비율은 미규정되어 있다. 성희롱은 피해자가 여성일 가능성이 높기 때문에 피해자와 같은 성(性)의 담당자가 고충처리를 할 수 있도록 규정이 필요하다.

또한 성희롱 예방조치의 내실 있는 운영과 회사 내 성희롱 문제해결 역량강화를 위해 성희롱 고충처리상담원 교육 확대실시가 필요하다. 국가인권위원회(2015) 설문조사 결과에서 공공기관의 직장 내 성희롱 고충처리상담원들은 업무병행과 순환보직 등으로 짧은 업무담당 기간(1년 미만 45%)과 전문성 부족(54.1%)을 성희롱 업무처리의 어려움을 지적하였다. 고충처리상담원은 ‘사실관계확인(18.3%), 사건처리에 있어서의 매뉴얼 적용방법(8.3%)’ 등 전문적인 교육을 요구하고 있는 것으로 나타났다. 이 같은 필요성을 확인하고 여성가족부는 한국양성평등교육진흥원에 위탁하여 고충처리상담원 교육을 실시하고 있다. 하지만 2015년 기준으로 고충처리상담원 지정기관은 94.7%로 매우 높은 반면 고충처리상담원 교육을 실시한 기관은 52.9%에 불과하다. 고충처리상담원은 사건발생 초기대응부터 피해회복에 이르기까지 전 과정에서 2차 피해가 발생하지 않도록 지원하는 할 수 있는 전문적 역량강화가 필요하다. 따라서 고충처리상담원 역량강화 교육을 확대가 필요하다.

3) 조직문화 개선을 위한 사용자 책임 강화

사용자는 성희롱 발생을 계기로 조직문화를 점검함으로써 성희롱 인식개선과 함께 성희롱 문제해결 시스템 및 과정을 만들어나가야 한다. 정부는 조직문화 개선과정이 원활하게 만들어 질 수 있도록 사후처리에 관한 관리감독 역할강화가 필요하다. 단순히 피해자에 대한 구제절차, 가해자 처벌강화로는 직장 내 성희롱 문제를 해결하는데 한계가 있다. 직장 내에서 성희롱 발생이 가능했던 조직문화에 근본적

인 원인이 있기 때문이다. 성희롱이 발생할 수 있었던 조직문화에 대한 성찰 없이 일정한 절차에 따라 성희롱 사건을 일방적·기계적으로 처리하는 것은 성희롱 발생을 반복시키는 결과를 가져올 수 있다. 앞서 여성노동상담을 맡고 있는 활동가는 직장 내 성희롱 사건해결이 단순히 가해자를 강력하게 처벌하는 것으로 수렴되지 않는다는 점을 강조했다. 피해자는 사용자가 회사 내 발생한 성희롱 문제의 가해자를 일반적으로 징계하는 것이 아닌 가해자로부터의 진정한 사과를 받거나 성희롱 발생을 계기로 일하고 있는 조직문화 성찰의 계기로 삼는 것을 원하고 있다. 이처럼 피해자의 요구와 조직문화에 대한 성찰 없이 단순히 가해자를 강력하게 처벌하는 것은 성희롱 문제해결에 한계점을 가질 수 밖에 없다.

한편, 기업들은 성희롱이 이미 법으로 제도화되어 있기 때문에 해결해야 된다는 것은 아는데 해결이 어떤 식으로 되어야 한다는 것을 고민하지는 않고 있다. 즉, 사용자는 직장 내 성희롱 사건에 대해 적극적으로 책임지려 하는 경우가 많지 않다. 이미 법으로 제도화 되어 있기 때문에 성희롱 가해자에 대해 “이 문제를 객관적으로 공정하게 해결하기 위해 가해자는 이렇게 하고 피해자는 이렇게 한다”는 등의 처리과정과 함께 “가해자를 처벌했는데 뭘 더 해야 하느냐”는 태도를 나타낸다. 피해자가 실망, 상처받는 부분은 기업의 이러한 대처에 대한 태도라는 것이 인터뷰 참여자의 얘기다. 직장 내 성희롱 사건을 계기로 조직문화를 개선하기 위해서는 처리절차, 사용자의 태도에서 나오는데 단순히 성희롱 가해자를 바로 해고하는 것은 진정한 해결이라 볼 수 없는 상황들이 있다는 것이다.

정부는 사용자의 의무와 책임을 강화하기 위해서 단순히 가해자를 일방적으로 처벌하기 보다는 성희롱 문제를 통해 사용자가 조직문화를 점검 및 합의절차를 만드는 등 성찰하는 과정을 만들어갈 수 있도록 관리감독 강화가 필요하다. 구체적으로, 성희롱이 발생한 회사는 전 직원 대상 성희롱 설문조사 및 교육강화 실시, 노동부에 구체적인 성희롱 사건처리과정 결과보고서를 의무제출하는 등의 방안이 있을 수 있다. 모든 성희롱 사건이 현실적으로 어렵다면 최소 진정 들어 온 사건을 대상으로 회사의 자세한 사건처리 절차(회의횟수, 가해자·피해자 회의결과, 심리치료, 가해자 교육이수 결과 등) 및 과정을 기록하는 절차를 통해 조직문화를 바꾸는 계기로 삼아야 한다. 이를 통해 성희롱에 대한 인식과 함께 성희롱예방, 적극대응, 사건처리 이

후의 조직문화 개선으로 이어진다면 현장에서 일하는 여성근로자는 안전하게 서비스를 제공할 수 있고 그 서비스 질, 능률성 또한 크게 향상될 것이다.

다음으로, 직장 내 성희롱 발생을 계기로 조직문화를 점검하고 성찰, 예방하는 과정을 만들어나가기 위해서는 피해자를 조직문화 변화를 이끄는 첫 사람으로 생각하는 인식개선이 필요하다. 단순히 가해자, 피해자, 사용자로 분리하여 인식하기보다는 조직문화를 같이 변화시키는 주체로 인식하는 통합적인 관점이 기반되어야 한다. 피해자를 단순히 기업의 이미지를 훼손하는 사람, 문제를 크게 만드는 사람으로 인식하는 관점은 오히려 조직문화 개선을 방해할 뿐이다. 그동안 직장 내 성희롱 피해자를 고려한 적절한 보호조치가 부족했다는 점에서 많은 연구들에서 조사과정에서의 가해자와 피해자 분리조치, 피해자 유급휴가 등 의무화 필요성이 제시되었다. 하지만 사건해결과정에서 가해자로부터 피해자를 보호하기 위한 이러한 조치들이 오히려 2차 불이익을 유발하는 원인으로 작용하고 있는 것으로 확인되고 있다. 피해자에게 제공하는 휴가기간 동안 피해자들은 가해자와 회사 간 거래, 가해자의 피해자에 대한 악의적 소문유포 등에 대한 두려움이 확인되었다. 이처럼 피해자를 충분히 고려하지 못한 피해자 보호 법제 의무화가 오히려 또 다른 피해자 불이익 조치를 가져올 수 있다. 따라서 직장 내 성희롱에 대해 문제제기하는 피해자를 통해서 조직문화를 점검하고 더 나은 방향을 성찰 및 변화계기를 가져오는 사람이라는 인식전환이 필요하다.

4) 성평등도서관 소장자료의 시민접근성 제고

「도서관법」 제2조 1항에 의하면, 도서관은 “도서관자료를 수집·정리·분석·보존하여 공중에게 제공함으로써 정보이용·조사·연구·학습·교양·평생교육 등에 이바지하는 시설”로 제시되어 있다. 다시 말해서, 도서관은 지식전달, 정보이용, 지식생산, 평생교육 4가지 목적을 가진다. 도서관의 운영목적 4가지 측면에서 성평등도서관 「여기」 소장자료의 시민접근성 제고방법은 다음과 같이 제시할 수 있다. (i) 여성 단체와의 발간자료 기증체결 등 지속적인 자료수집, (ii) 온라인서비스로 이용편의성 확보가 필요하다. 또한 본 연구 역시 도서관의 자료생산·연구기능을 위한 젠더 이슈 재해석 차원에서 이루어지고 있는 만큼 본 연구를 포함한 다양한 결과를 기반

으로 (iii) 동작구 내 마이스터고등학교 학생 대상 ‘예비직장인을 위한 생활 속 성평등(안)’ 평생교육, 평생학습 프로그램 제공을 제안한다.

먼저, 성평등도서관 「여기」은 직장 내 성희롱 관련 지속적인 자료수집을 위해 전국 여성정책연구기관, 공공기관, 학교, 관련 학회나 단체 등과의 유기적인 협력망 구성이 필요하다. 국내외 여성정책 연구기관과 OECD 등 국제기구, 여성단체 발간 자료, 정부 간행물, 학회 세미나 자료집·학회지, 주요 연구소 자료집, 학위논문 등을 소장하는 것이 필요하다. 광주 산수도서관이 미술자료 수집을 위해 미술단체, 관련 연구원과 자료협약을 체결하는 것과 같이 성평등도서관 역시, 사례집과 정기발행물을 발간하는 관련 단체와의 기증 협약체결이 있을 수 있다. 성평등도서관 「여기」는 여성분야 전문도서관으로 직장 내 성희롱 관련 지속적인 자료수집을 위해서는 도서관 단독으로 하기 보다는 관련기관의 참여를 유도하는 것이 바람직하다. 앞서 확인된 2016년 9월 30일 기준 성평등도서관 「여기」 직장 내 성희롱 소장자료 형태는 도서자료 외에도 판결문, 법정지원을 위한 관련 논문, 판례평석회 등 세미나 자료집과 같은 비도서 자료비중이 높았다. 자료가 부족하더라도 어떻게 전문자료를 모을 수 있느냐가 전문도서관으로써의 가치를 높일 수 있을 것으로 기대된다. 도서관 외부의 각종 정보원 발굴을 포함함으로써 부족한 점을 보완하고 전문성을 확보할 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 관련 여성단체와의 자료기증협약, 개인 자료기증은 성평등도서관 「여기」에 대한 관련 단체와 시민의 참여를 유도함으로써 참여의식을 높이고 연대감을 강화시킬 수 있다.

둘째, 성평등도서관 내 직장 내 성희롱 관련 자료를 하나로 재분류화 및 발행기관의 협약을 통한 온라인서비스 제공으로 이용자의 편의성 확보가 필요하다. 현재는 고용평등, 성폭력에 발행기관·기증자별로 분산되어 있지만 직장 내 성희롱 자료를 하나의 카테고리로 재분류할 필요가 있다. 성평등도서관은 여성정책분야에 전문화된 도서관으로 직장 내 성희롱이 지속적인 여성노동을 저해하는 중요한 원인인 만큼 특정주제별 자료를 재분류함으로써 이용자들의 열람 편의성 확보와 함께 도서관의 주제별 전문성, 특성화를 확보할 필요가 있다. 또한 국회도서관처럼 소장자료의 전자화를 통해 서울을 포함한 타지역 여성단체 및 연구기관의 자료 열람편의성이 확보된다면 성평등도서관 소장자료의 활용도 역시 높아질 수 있다.

마지막으로, 성평등도서관 「여기」는 직장 내 성희롱 관련 다양한 자료를 수집·정보서비스 기능과 더불어 재가공·이용을 통해 평생교육의 장으로써 인식개선 및 문화발전에 기여하는 역할을 수행해야 한다. 도서관은 최종적으로 지역사회의 평생교육기관으로 시민들의 요구를 부합한, 서로 상호작용함으로써 이용자의 생활에 도움이 되어야 한다. 자료이용 중심 정보서비스 제공 외에도 교육문화기관으로서의 역할로 확대되어야 한다. 성평등도서관 「여기」는 여성정책연구도서관으로써 젠더이슈를 공론화하고 여성들에게 보다 나은 삶을 제공해야 한다. 자료이용 중심 정보서비스 기능과 더불어 평생교육의 장으로써 젠더이슈 관련 포괄적이고 효과적인 기능수행이 필요하다. 현행 「도서관법」 제7조 2항 도서관의 이용·제공에서는 “주민에게 다양한 서비스를 제공하기 위하여 박물관·미술관·문화원·문화의 집 등 각종 문화시설과 교육시설, 행정기관, 관련 단체 및 지역사회와 협력하여야 한다”고 명시하고 있다. 일차적으로 지역사회의 가치, 중요 이슈를 공유하는 평생교육·학습 프로그램 개발 및 운영되어야 한다는 점에서 시범적으로 다음과 같은 프로그램을 제안할 수 있다. 성평등도서관 소장자료를 재가공한 영상물을 활용하여 예비 직장인으로 취업을 앞두고 있는 마이스터·특성화고등학교 학생, 대학생(졸업예정) 대상 ‘예방직장인을 위한 생활 속 성평등(안)’ 등 성인지성 함양교육을 개설 및 제공할 수 있다. 우선적으로 시범지역으로 성평등도서관 「여기」가 위치해 있는 동작구 내 특성화 고등학교 학생, 대학생 대상 시범교육을 제안한다. 또한 일반 시민을 대상으로 ‘책읽어주는 도서관(안)’ 북토크 콘서트 개설로 지속적인 성희롱 근절운동 가치공유 및 젠더이슈 공론화가 가능하다¹⁴⁾. 이 같은 교육제공이 가능하기 위해서는 도서관의 정체성과 전문성을 고려하여 아카이브(정보자료실)를 활용한 이용자 맞춤형 특성화된 성희롱 예방교육 콘텐츠 개발이 이루어져야 한다. 나아가, 성평등도서관 자료의 의미해석 및 성평등 문화확산을 위한 교육의 효율적인 추진을 위하여 강사지원 및 서울시의 지원이 필요하다. 이러한 노력을 통해 직장 내 성희롱의 근본원인으로 지적되고 있는 문화개선을 지원하고 관련 프로그램을 개발하는 역할을 기대할 수 있다.

14) 이러한 취지로 성평등도서관은 2016년 8월 25일 직장 내 성희롱 관련 불이익조치를 공론화하고자 주요 기증단체인 한국여성민우회가 활동하고 있는 ‘르노삼성차 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회’ 주관으로 판례평석회 운영장소를 제공했다.

표 VI-1 정책 개선방안

구분	내용
① 가해자 처벌·피해자 불이익조치에 관한 정부의 적극적 역할	- 서울시 10인 미만 영세사업장의 직장 내 성희롱 예방, 처벌규칙 명시화된 취업규칙·사규·단체협약 마련 의무화 - 서울시 무관용 원칙의 타지자체 및 중앙정부 적용 - 피해자 불이익조치 금지 명문화 (「공익신고자보호법」 제2조 6호 규정) - 사용자 의무불이행에 대한 징벌적 손해배상제 도입
② 실효성 있는 예방교육을 위한 정부의 관리감독 강화	- 교육대상자(성별·직급·업종 구분)와 내용(초·중·심화과정) 세분화 - 사업주의 교육 참여 관한 정부의 관리감독 강화 - 성희롱 예방교육 내용과 강사 전문성 제고 - 고충처리위원·고충처리상담원 여성비율 설정 - 고충처리상담원 대상 성인지성·사건처리 전문성 강화교육 확대
③ 조직문화 개선을 위한 사용자 책임 강화	- 조직문화 점검 및 합의절차를 만들어갈 수 있도록 사후처리에 관한 정부의 관리감독 강화 (예: 사건처리과정 결과보고서 의무제출 등) - 피해자를 조직문화 변화 첫 사람으로 생각하는 인식개선 필요
④ 성평등도서관 소장 자료의 시민접근성 제고	- 여성단체와의 발간자료 기증 협약체결 등 지속적인 자료수집 - 온라인서비스 등 이용편의성 확보 - 예비 직장인인 특성화고등학생, 대학생(졸업예정)과 일반시민 대상 성평등 교육·학습 프로그램 제공

>>> 참고문헌

- 구미영·황정임·송효진·신수정(2015), 「관리자를 위한 성희롱 예방 및 사건처리 매뉴얼」, 여성가족부.
- 국미애(2003), “직장 내 성희롱 규제와 ‘사용자 책임’”, 『여성학논집』, 제20집, 한국여성연구원.
- 국미애(2004), 「성희롱과 법의 정치」, 푸른사상.
- 김나현(2014), “성희롱 피해자와 조력자에 대한 불이익조치의 집약판: 르노삼성차 성희롱 사건”, 『함께가는 여성』, 2014 상반기, 한국여성민우회.
- 김민정(2011), “직장 내 성희롱 피해자 보호 강화에 관한 연구”, 『이화젠더법학』, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 제7권 제3호, 185-209쪽.
- 김민정(2015), “젠더관점에서의 직장 내 성희롱 판례 및 결정례에 관한 연구”, 『이화젠더법학』, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 제3권 제1호, 123-131쪽.
- 김민정(2015), “직장 내 성희롱 피해자 보호 강화에 관한 연구”, 『이화젠더법학』, 제7권 제3호, 185-209쪽.
- 김양지영(2009), “성희롱 사각지대에 있는 돌봄 여성 노동자의 성희롱 실태”, 『돌봄 노동자 성희롱 대안모색 토론회: 증가하는 돌봄 일자리, 은폐되는 성희롱』, 한국여성노동자회.
- 김엘림(2009), “직장 내 성희롱의 법적개념과 판단기준”, 『노동법학』, 제32호, 309-347쪽.
- 김엘림(2010), “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 『노동법학』, 제34호, 185-222쪽.
- 김엘림(2016), “성희롱 사건에서의 사용자 책임에 관한 판례의 흐름과 르노삼성차 사건의 판단”, 『법원, 성희롱에 대한 사용자 책임과 사측의 ‘불리한 조치’를 인정하다: 르노삼성차 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제』, 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 1-50쪽.
- 김유선·정형욱·전희경·김종진(2004), 「직장 내 성희롱의 적극적 예방제도 도입방안」, 노동부.
- 김혜숙·이선이·허은영·조병철(2015), 「대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제강화를 위한 방안」, 교육부.
- 나눔터(1994), “‘서울대 조교 성희롱 사건’ 해결하려는 각계의 활동 활발”, 『나눔터』, 한국성폭력상담소, 제13권, 14쪽.
- 나영(2011), “현대차 사내하청 성희롱, 부당해고 여성노동자 투쟁을 짚어본다”, 『갈라진 시대의 기쁜소식』, 우리신학연구소, 1003호, 8-11쪽.
- 류형림(2016), “성희롱 문제제기를 막는 불이익 조치! : 르노삼성자동차 직장 내 성희롱 사건은 계속 된다”, 『함께가는 여성』, 한국여성민우회, 제221권, 7-10쪽.
- 르노삼성차 성희롱 사건해결을 위한 공동대책위원회(2014), 『직장 내 성희롱 이후, 일파만

과: 르노삼성차 성희롱 피해자 불이익 조치를 통해 본 대안 모색 토론회 자료집 (2014.9.25.)), 르노삼성차 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회.

민대숙(2012), “직장 내 성희롱 개념의 확장과 실효성 강화에 대한 소고”, 『이화젠더법학』, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 제4권 제2호, 87-110쪽.

박귀천·이희진·민대숙·이영희·김선미(2012), 「기업의 성희롱예방교육 현황과 표준교육모델 개발」, 여성가족부.

박귀천·박은정·김미영·김진·민대숙·신수정(2014), 「직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방강화 방안 연구」, 고용노동부.

박귀천(2011), “성희롱피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰: 독일의 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 『이화젠더법학』, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 제3권 제1호, 1-30쪽.

박미숙·안경옥(2012), 「성희롱 피해자에 대한 기업의 조치와 구제방안」, 한국형사정책연구원.

박선영·구미영·김혜진(2014), 「기업 등 조직에서의 성희롱 예방체계 강화방안 연구」, 한국여성정책연구원.

박선영·박복순·송효진·김진(2012), 「성차별(성희롱)금지 실효성 제고를 위한 법·제도 개선 방안 연구」, 여성가족부.

박성혁·하혜숙·김보명(2007), 「대학내 성희롱·성폭력 실태 및 예방교육 활성화 방안 연구」, 교육인적자원부.

박인혜(2011), 「여성운동 프레임과 주체의 변화」, 한울 아카데미.

서울여성노동자회(2015), 『서울여성노동자회 ‘평등의 전화’ 개설 20주년 기념 ‘직장 내 성희롱 토론회’ 자료집』.

서울특별시(2015), 「성희롱 어디까지 알고 있니」.

신상아(2015), “평등의 전화 20년 상담분석을 통해 본 직장 내 성희롱 실태와 제도개선방안”, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회』, (사)서울여성노동자회.

유경희(2004), “반성폭력운동의 성과와 과제”, 『성폭력특별법 시행 10주년 기념 토론회』, 99-116쪽.

윤덕경·구미영·김정혜(2015), 「공직사회 내 성희롱 암수(暗數)발생 원인 및 개선방안: 중앙정부 및 지방자치단체를 중심으로」, 한국여성정책연구원.

윤이화(2014), “여성폭력에 대한 여성운동의 대응과 향후과제: 성폭력특별법과 가정폭력방지법의 제·개정 과정을 중심으로”, 『평화학연구』, 제15권 제4호, 253-280쪽.

윤희정(2010), “직장내 성희롱의 구제제도 개선방안에 대한 연구”, 『이화젠더법학』, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 제1권 제2호, 167-172쪽.

여성가족부(2014), 「폭력예방교육 실시결과 분석 및 효과성 연구」.

이미정·장미혜·정수연·허은영(2015), 「대학내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자보호 강화 방안 연구」, 한국여성정책연구원.

이미경(2007), “반성폭력 법제화운동의 성과와 과제: 성폭력특별법을 중심으로”, 『성폭력, 법정에 서다』, 한국성폭력상담소, 1-48쪽.

이미정·장미혜·김보화(2012), 「대학내 성폭력·성희롱 예방을 위한 제도 개선방안 연구」, 한국여성정책연구원.

이소희(2014), “르노삼성차 성희롱 사건, 피해자 불이익은 계속된다. 상담사례로 ‘직장 내 성희롱 불이익’을 말한다.”, 『직장 내 성희롱 이후 일파만파자료집』, 1-22쪽.

이소희(2014), “작동하지 않는 법, 고용평등법 제14조2항 불이익조치 금지”, 『반성폭력』, 한국성폭력상담소, 제8권, 32-37쪽.

장명선(2016), “남녀고용평등법 제14조 제2항 불리한 조치에 대한 판단과 입법적 과제”, 『법원, 성희롱에 대한 사용자 책임과 사측의 ‘불리한 조치’를 인정하다: 르노삼성차 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제』, 르노삼성차 직장 내 성희롱 사건 해결을 위한 공동대책위원회, 51-85쪽.

정현미·장명선·한지영·이희진·이영희·박운진·김명숙(2015), 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」, 국가인권위원회.

조주현(2008), “대학내 교수성희롱의 성차별적 특징 : 세 대학 사례를 중심으로”, 『젠더와 문화』, 계명대학교 여성학연구소, 제1권, 219-258쪽.

한겨레21(2000), “롯데호텔은 성희롱의 천국이였다”, 쾌도난마, 제322호, 2000.8.16.일자.

한국여성민우회 여성노동센터(2015), 「남녀 직장인 성의식 성문화에 관한 실태보고」.

한정자·김인순(2001), 「법적 규제에 따른 직장 내 성희롱의 실태 및 개선 방안연구」, 한국여성개발원.

한국성폭력상담소(2005), 「성폭력 관련 법적 쟁점 workshop」.

한국성폭력상담소(2011), 「성폭력 뒤집기」. 이매진.

국가법령정보센터 법령연혁, 신구법비교 www.law.go.kr

네이버 뉴스 라이브러리 기사검색 newslibrary.naver.com

대법원 종합법률정보 판례조회 glaw.scourt.go.kr

한국언론재단 기사검색 www.kinds.or.kr

여성신문 기사검색 www.womennews.co.kr

Abstract

Reanalyzing the Historical Incident of Women and Family Policy: Focusing on the Sexual Harassment in the Workplace and Major Issue Change

Min, Youn Kyoung

Senior Researcher, Seoul Foundation of Women & Family

The object of this study is to reinvent the meaning of the sexual harassment in the workplace from perspectives of the women's movement history. The study needs to look at the 1990s and 2000s, 2010s time-periodic major issue of women's movement against sexual harassment in the workplace. Particularly, the study is looking at the meaning of women's movement against sexual harassment in the workplace by releasing the gender library collections. The study will seek policy supports to enhance substantive gender equality of women workers by exploring women's position in labor market and various issues about sexual harassment in the workplace.

This study releases the gender library collections to find meaning of the women movement against sexual harassment in the workplace focusing the four cases of Seoul National University professor Shin in 1993, Lotte Hotel in 2000, Hyundai Motor contractor in 2011, Renault Samsung Motor's sexual harassment in 2013. It conducts key word network and frequency analysis 217 theses, 1,136 key word included in gender library collections to look at the 1990s and 2000s, 2010s time-periodic major issue change surrounding sexual harassment in the workplace. This study

identifies performance and limit about sexual harassment in the workplace through interview of women's group, activists and other professionals.

The result of this study is as follows. The leading role of women's group in sexual harassment in workplace was confirmed from this result that major issue of women movement against sexual harassment in the workplace changed from sexual harassment concept·cause·suggestion in 1990s, punishment for wrongdoers in 2000s to victim protection, corporate culture in 2010s. Number of development process, releasing the gender library collections and interview give the same result. Second, gender library collection, donated by government, citizen, women's group and reinterpreting women's group activity for the legislation, has a special historical significance and value.

The policy direction is government positively takes actions and culture improvement from organizational approach to solve root-cause of the sexual harassment in the workplace. This research suggests the four major sections of policy: the government's role about punishment for wrongdoers and disadvantageous action to sufferers, the effectiveness of the sexual harassment prevention program, employer liability in improving corporate culture, strengthening citizen access to gender library.

Key words : sexual harassment in the workplace, women's movement against sexual harassment, major issue, issue change, women's labor

2016 정책연구-19

여성가족 정책사 현장 재조명 : 직장 내 성희롱 근절운동과 중점이슈 변화

발행인 강경희
연구자 민연경·이화용
발행일 2016년 12월
인쇄처 ㈜행복드림(여성장애인기업)
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(代)

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

함께해요 청림실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
www.seoulwomen.or.kr