

성차별 조직문화 개선을 위한 토론회

“그 안에 성폭력을 야기하는
성차별 조직문화가 있다”

*사회 : 배진경 | 한국여성노동자회 대표

■ 발제

장주리 | 한국성폭력상담소 부설연구소 울림 연구원
박귀천 | 이화여대 법학전문대학원 교수

■ 토론

구미영 | 한국여성정책연구원 연구위원
권수현 | 여성학자
김태임 | 인천여성노동자회 평등의전화 상담소장
최미진 | 여성노동법률지원센터 대표

2020.12.22 PM 7:00

유튜브생중계

[진행 순서]

사회 : 배진경 / 한국여성노동자회 대표

■ 발제

1. 직장 내 성차별 문화, 성희롱·성폭력에 대한 설문조사 결과 발표..... p.3
- 장주리 / 한국성폭력상담소 부설연구소 올림 연구원
2. 젠더괴롭힘의 법적 개념화에 관한 검토 p.42
- 박귀천 / 이화여대 법학전문대학원 교수

■ 토론

1. 김태임 / 인천여성노동자회 평등의전화 상담소장 p.62
2. 권수현 / 여성학자 p.66
3. 구미영 / 한국여성정책연구원 연구위원 p.68
4. 최미진 / 여성노동법률지원센터 대표 p.70

■ 종합토론

“그 안에 성폭력을 야기하는 성차별적 조직문화가 있다”
: 직장 내 성차별 문화, 성희롱·성폭력에 대한 설문조사 결과 발표¹⁾

장주리
한국성폭력상담소 부설연구소 울림 연구원

1. 설문조사 배경

2020년은 말하기를 선택한 피해자들의 용기를 통해 오거돈 전 부산시장 성폭력 사건, 박원순 전 서울시장 성폭력 사건 등 지방자치단체장에 의한 성폭력이 공론화되면서 다시금 한국사회 성평등의 현주소를 실감하게 된 한 해였다. 물론 지방자치단체장으로서의 위력이 성폭력 가해를 가능하게 한 주요한 조건이었지만 ‘서울시장위력성폭력사건공동행동’은 이뿐만 아니라 성폭력을 조장하고 방조하고 묵인하는 구조와 문화가 있었다는 것에 주목하고 있다.

서울시장 위력성폭력사건 피해자 지원단체들이 2020년 7월 16일에 발표한 보도자료²⁾에 따르면 피해자가 비서로서 요구받았던 것은 시장의 ‘기분을 좋게 만드는 것’이었다. 이러한 업무 수행을 요구한 것은 당시 박 전 시장의 주변에 있었던, 박 전 시장의 ‘기분’이 중요한 사람들이었다. 시장이 구두로 긴급하게 결정해야 하는 것이 많은 상황에서 그날그날 시장의 기분이 중요한데, 시장의 기분이 좋은 상태에서 원하는 답을 받아야 하는 사람들이 비서로 하여금 ‘시장의 기분을 좋게 하는’ 역할을 요구한 것이다. 이때 심기를 보좌하는 방법으로서 요구된 것은 주로 여성 직원의 왜곡된 성역할 수행을 통해 달성되는 것들이었다. 이러한 요구는 그 자체로 성차별이기도 하며, 이러한 성차별적 문화 속에서 성폭력 발생이 조장, 방조, 묵인된 것이다.

그런데 이런 일은 사회적 권력을 가진 자와 그를 보좌하는 직원 사이에서만 발생하는 특수한 문제가 아니다. 직장 내에서 왜곡된 성역할 및 꾸밈노동 등을 강요받고, 성차별적 업무배치 및 승진차별 등이 존재하는 성차별적 문화에서 성희롱·성폭력은 많은 여성노동자들에게 그리 낯설지 않은 문제라고 할 수 있다. 실제로 직무특성상 성별에 따른 역할 분리가 당연한 것으로 간주될수록, 성적 농담이 만연한 직장일수록, 성희롱에 대한 처벌과 규제가 미흡한 조직일수록 성희롱에 부정적 영향을 미치며(김평식·신현주, 2017), 성차별적 인적자원관리 관행과 일-가정 양립에 대한 비지원적(unsupportive) 조직문화가 성희롱 발생 가능성을 증대시킨다(김향아·권혜원, 2019)고 하는 연구들이 발표되고 있다.

이 가운데 본 연구에서는 여성노동자들이 실제로 어떤 조직문화를 경험하고 그러한 조직문화 속에서 어떻게 성희롱·성폭력 피해를 입게 되며, 조직 내에서 피해를 말할 때 겪는 어려움은 무엇인지 구체적 경험을 묻고자 했다. 따라서 ‘심기’노동·‘감정수발’노동, 꾸밈노동·업무의 보조·사적 수발, 성차별적 조직운영, 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 시스템 및 경험에 해당하는 조사항목을 고안하였으며, 양적 연구에서는 드러내기 어려운 여성노동자들의 구체적 경험과

1) 본 설문조사는 서울시장위력성폭력공동행동의 ‘직장 내 성희롱·성차별’팀에서 기획한 것이다.
2) 출처: 2020년 7월 16일자, “서울시장 성폭력 사건 피해자 지원단체의 서울시 진상규명 조사단 발표에 대한 입장: “그 분’의 기분을 좋게 만드는 것이 ‘그 분들’의 이익이었다””, 한국성폭력상담소 홈페이지
http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub_p=board/board&b_code=2&page=1&f_cate=&idx=5587&board_md=view (최종검색일: 2020.12.10.)

인식을 살펴보기 위하여 주관식 항목으로 응답자가 직접 겪은 사례 및 경험을 응답할 수 있도록 하여 이를 분석내용에 포함하였다.

특히 본 연구에서는 ‘심기’노동·‘감정수발’노동이라는 개념을 제기하며 이와 관련된 경험을 조사하고자 했는데, 앞서 밝혔듯 서울시장 위력성폭력사건의 피해자에게 주요하게 요구된 것은 왜곡된 성역할을 실천하여 가해자의 ‘기분’을 좋게 만드는 것, 즉, 심기를 보좌하는 것이었고, 이러한 조직문화의 맥락 속에서 피해가 방조된 일면이 있다. 그러나 상사의 심기를 살피고 보좌하는 것은 비서직 업무에만 국한되는 것이 아니라, 정도의 차이가 있을 뿐 여성노동자가 일반적으로 겪는 문제이기도 할 것이다. 따라서 서울시장위력성폭력사건공동행동에서는 상사의 심기를 보좌하고 이를 관리하는 노동에 대해 ‘심기’노동 혹은 ‘감정수발’노동이라는 개념에 대해 고민하면서, 이와 관련된 경험을 여성노동자들에게 조사하기로 했다. ‘심기’노동·‘감정수발’노동은 개인이 자신의 감정을 통제하는 것을 넘어 일상적이고 지속적으로 상사의 심기를 보좌하고 조직적으로 이를 관리하도록 요구받는 성별화된 노동이라는 점에서 “개인이 자신의 기분을 다스려 조직에서 요구하는 적합한 표정이나 신체표현을 외부로 드러내는 것”을 뜻하는 감정노동의 개념(혹실드, 2009)과는 차이가 있다. 이러한 ‘심기’노동 혹은 ‘감정수발’노동의 개념에 대해서는 추후 더 논의가 확장될 필요가 있다.

2. 설문조사 개요

본 설문조사는 2020년 11월 11일부터 11월 27일까지 총 17일간 온라인 조사의 형태로 이루어졌고, 서울시장위력성폭력사건공동행동 소속 단체의 홈페이지 및 SNS 등을 통해 홍보하여 응답자들이 자발적으로 참여하는 형태를 취했으며, 총 520명이 참여하였다. 설문조사의 내용은 ‘심기’노동·‘감정수발’노동, 꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발, 성차별적 조직운영, 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 직장 내 제도, 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 경험, 응답자 특성의 6가지 영역과 관련된 총 32가지 문항으로 구성되었으며, 모든 문항은 최근 3년간(2017.11~2020.10)을 기준으로 응답하도록 했다. 각 영역별 구체적 문항의 내용은 <표 1>과 같다. 설문조사 내용 가운데 주관식 응답을 인용할 때에는 ‘사례’라고 표기하였으며, 사례 번호는 인용의 순서대로 부여하였다.

조사내용 가운데 2차 피해에 대한 문항의 경우 온라인 설문조사의 한계로 인해 문항의 의도가 설문조사 참여자에게 미비하게 전달되어 응답의 수치 및 내용에 있어 다소 신뢰도가 낮다고 판단하여 설문조사 결과 분석에서 제외하고자 한다. 목격하거나 전해들은 성희롱(성폭력)사건의 해결과정에서 나타난 2차 피해에 대한 문항도 마찬가지이다.

<표 1> 설문조사 내용

구분	내용
I. 응답자 특성	- 성별, 연령대, 종사상 지위, 소속기관 유형, 종사자 규모
II. 업무 외 ‘심기’노동·‘감정수발’노동	- 우리 회사는 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구한다. (4점 척도) - 우리 회사는 상사의 기분에 따라 조직 분위기가 좌우되며 여성에게 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구한다. (4점 척도) - 우리 회사는 여성에게 사내 분위기 조성을 요구한다. (4점 척도) - 업무 외 ‘심기’노동·‘감정수발노동’이 강요되었던 사례 (주관식응답)

<p>Ⅲ. 꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 우리 회사는 외모에 대한 평가를 한다. (4점 척도) - 우리 회사에서는 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당한다. (4점 척도) - 우리 회사는 상사를 위한 사적 수발을 여성에게 요구한다. (4점 척도) - 외모평가·업무 외 보조·사적 수발 등에 대한 구체적인 사례 (주관식 응답)
<p>Ⅳ. 성차별적 조직운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 우리 회사는 여성에게는 주요 업무가 아닌 보조업무를 배치하는 관행이 있다. (4점 척도) - 우리 회사는 성별에 따라 하는 일(업무분야)이 나뉘어져 있다. (4점 척도) - 우리 회사는 평균적으로 여성의 승진이 남성에게 비해 늦다. (4점 척도) - 우리 회사는 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다. (4점 척도) - 우리 회사는 남성중심적인 비공식적인 통로(흡연, 술자리 등)에서 회사정보가 유통되는 경우가 있다. (4점 척도) - 성차별적 조직운영과 관련하여 경험한 사례 (주관식 응답)
<p>Ⅴ. 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 직장 내 제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱(성폭력) 사건을 처리 공식적 창구 및 절차의 설치 여부 - 직장 내 성희롱(성폭력) 사건 처리 절차에 대한 신뢰 - 최근 3년간 직장 내에서 성희롱예방교육을 받은 경험 - 성희롱예방교육의 실효성 - 성희롱예방교육의 실효성에 대한 평가 이유 (주관식 응답)
<p>Ⅵ. 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 경험</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 성희롱(성폭력) 피해 직접 경험 여부 - 피해 이후 선택한 해결방안 - 내가 선택한 해결방안의 결과 - 해결과정에서 입은 2차 피해 - 직접 경험한 직장 내 성희롱(성폭력) 사건의 해결 과정에서 겪은 사례 (주관식 응답)
	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 성희롱(성폭력) 목격 여부 - 목격한 사건의 피해자가 선택한 해결방안 - 피해자가 선택한 해결방안의 결과 - 해결과정에서 목격한 2차 피해 - 목격한 직장 내 성희롱(성폭력) 사건의 해결 과정에서 겪은 사례 (주관식 응답)
	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱(성폭력) 사건 이후 조직문화의 변화 - 직장 내 성차별, 성희롱(성폭력)에 문제제기하기 어려운 이유, 문제제기 과정에서 겪은 어려움 (주관식 응답)

3. 설문조사 결과

1) 응답자 특성

설문조사에 참여한 520명의 응답자 가운데 남성은 38명으로, 그 표본이 적어 설문조사 분석에서는 제외하였다. 그 외 총 482명의 응답자의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 연령 대별로는 30대가 36.9%로 가장 많았고, 20대 이하 29.7%, 40대 18.0%, 50대 이상 15.4% 순이었다. 종사상 지위는 정규직 63.3%, 비정규직 36.7%였고, 소속기관 유형별로는 민간사업체 70.3%, 공공기관 29.7%였다. 종사자 규모별로는 10-49인이 24.3%로 가장 많았고, 300인 이상 21.8%, 5-9인 19.9%, 100-299인 12.7%, 4인 이하 11.6%, 50-99인 9.8% 순이었다. 직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험 혹은 목격 경험은 설문조사상 응답자 특성으로서 조사된 항목은 아니었으나, 직장 내 성차별 문화와 성희롱·성폭력 경험의 연관성을 조사하기 위해 피해 경험 및 목격 경험 역시 주요 변수로서 분석하고자 한다. 직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험이 없는 경우는 70.3%, 있는 경우는 29.7%였으며, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험이나 목격 경험 모두가 없는 경우는 42.3%, 피해 경험 혹은 목격 경험이 둘 중 하나라도 있는 경우는 57.7%였다.

<표 2> 응답자 특성

단위: 명, %

구분		응답자	계
전체		482	100.0
연령	20대 이하	143	29.7
	30대	178	36.9
	40대	87	18.0
	50대 이상	74	15.4
종사상 지위	비정규직	177	36.7
	정규직	305	63.3
소속기관 유형	공공기관	143	29.7
	민간사업체	339	70.3
종사자 규모	4인 이하	56	11.6
	5-9인	96	19.9
	10-49인	117	24.3
	50-99인	47	9.8
	100-299인	61	12.7
	300인 이상	105	21.8
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	339	70.3
	있음	143	29.7
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	204	42.3
	있음	278	57.7

2) 업무 외 '심기'노동·'감정수발'노동

업무 외 ‘심기’노동·‘감정수발’노동과 관련한 응답을 분석한 결과, ‘우리 회사는 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구한다’는 문항에 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 39.6%, ‘우리 회사는 상사의 기분에 따라 조직 분위기가 좌우되며 여성에게 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구한다’는 문항에 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 27.6% ‘우리 회사는 여성에게 사내 분위기 조성을 요구한다’는 문항에 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 34.6%였다. 또한 응답자 가운데 51.0%가 세 문항 중 최소 한 문항에 ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’라고 응답하였다. 즉, 여성노동자로 하여금 상사의 심기를 보좌하도록 하고 조직의 분위기 조성의 역할을 강요하는 것은 비단 비서 등 특정 직군에 한정된 문제가 아니라는 것이다.

<표 3> 업무 외 ‘심기’노동·‘감정수발’노동

단위: %

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점) ³⁾
1) 우리 회사는 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구한다.	25.1	35.3	24.7	14.9	2.29
2) 우리 회사는 상사의 기분에 따라 조직 분위기가 좌우되며 여성에게 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구한다.	34.0	38.4	19.9	7.7	2.01
3) 우리 회사는 여성에게 사내 분위기 조성을 요구한다.	33.0	32.4	25.7	8.9	2.11

‘우리 회사는 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구한다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.52, 30대 2.36, 40대 2.20, 50대 이상 1.82), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 조직에서 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구하는 경향이 있다고 답했다. 종사자 규모에서는 300인 이상에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

주관식 응답에서는 ‘상사의 심기를 파악하는 것은 성별에 관계없이 모두에게 요구되는 노동’이라고 응답한 응답자도 6명 있었는데, 이처럼 상사의 심기를 파악하는 노동이 모두에게 요구된다고 하더라도 응답결과에서 볼 수 있듯이 그 강도와 질은 성별, 연령, 직위에 따라 달라질 수 밖에 없다. 또한 뒤에서 성차별적 조직운영과 관련하여 더 자세히 살펴볼 것이지만, 고용 및 승진에서의 성차별이 존재하는 상황에서 상급자의 다수가 남성, 하급자의 다수가 여성이라고 할 때 여성에게 더 많은 ‘심기’노동의 의무가 주어지는 것은 분명하다.

3) 응답 범주 중 ‘전혀 그렇지 않다’를 1점, ‘그렇지 않다’를 2점, ‘그렇다’를 3점, ‘매우 그렇다’를 4점으로 환산하여 평균값을 낸 것이다. 4점에 가까울수록 해당 문항과 관련된 성차별 정도가 높다고 볼 수 있다. 본 설문조사에서는 집단별 경향의 차이를 용이하게 살펴보기 위해 평균 수치를 활용하고자 한다.

“여성에게 심기노동은 기본값입니다. 그 누구도 강요안하지만 안하면 이상한 직원이 되는거예요. <사례 1>”

“성별에 따른 감정수발노동도 있지만 갑을관계에 따른 것이 있다. 상사의 기분에 따라서 업무의 회신이 달라진다. <사례 2>”

“의사결정에 앞서 상사의 기분을 체크해야하며 기분이 좋지 않을때면 인격적 모독을 감수해야 한다. <사례 3>”

“업무보고를 해야하는데 기분 나쁘면 결재를 올리지도 못하고 … 자기가 모르는 업무내용이 나오면 신경질내고 화내는 통에 보고하기가 힘들었다. <사례 4>”

또한 주관식 응답을 통해 왜 상사의 심기를 파악할 것이 요구되는지 살펴볼 수 있었는데, 상사의 심기에 따라 결재를 올릴 수 있는지 없는지<사례 3>가 결정되고 업무 회신의 내용도 달라질 뿐더러<사례 2> 상사의 기분이 나쁠 때는 그 기분을 그대로 하급자에게 화풀이하면서 전가하기 때문<사례 4>이었다.

<표 4> 우리 회사는 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구한다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		25.1	35.3	24.7	14.9	2.29
연령	20대 이하	15.4	37.1	28.0	19.6	2.52
	30대	21.3	36.5	27.0	15.2	2.36
	40대	32.2	31.0	21.8	14.9	2.20
	50대 이상	44.6	33.8	16.2	5.4	1.82
종사상 지위	비정규직	23.7	33.3	24.3	18.6	2.38
	정규직	25.9	36.4	24.9	12.8	2.25
소속기관 유형	공공기관	28.0	28.7	25.9	17.5	2.33
	민간사업체	23.9	38.1	24.2	13.9	2.28
종사자 규모	4인 이하	37.5	33.9	17.9	10.7	2.02
	5-9인	26.0	31.2	21.9	20.8	2.38
	10-49인	24.8	29.9	31.6	13.7	2.34
	50-99인	19.1	53.2	23.4	4.3	2.13
	100-299인	29.5	39.3	21.3	9.8	2.11
	300인 이상	18.1	35.2	25.7	21.0	2.50
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	31.0	36.9	20.4	11.8	2.13
	있음	11.2	31.5	35.0	22.4	2.69

직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	36.8	35.8	18.6	8.8	2.00
	있음	16.5	34.9	29.1	19.4	2.51

‘우리 회사는 상사의 기분에 따라 조직 분위기가 좌우되며 여성에게 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구한다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.14, 30대 2.06, 40대 2.00, 50대 이상 1.66), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 조직의 분위기가 상사의 심기에 의해 좌우되며 상사의 기분을 좋게 만들 것을 여성에게 요구하는 경향이 있다고 답했다. 종사자 규모에서는 10-49인의 규모와 300인 이상에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

앞서 살펴보았듯이 상사의 기분에 따라 조직의 분위기가 좌우되는 경우 업무의 질에도 영향을 미치게 되는데, 이에 여성노동자들은 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구받게 된다.

“상사가 우울할 때 중간관리자에게서 상사에게 힐링이 될 만한 방법을 찾아달라는 요구를 들었다. <사례 5>”

“중간관리자로부터, 우리는 대표님 잘 모시고, 팀장과 회계담당의 심기 보좌하고, 그 다음이 자기 일 잘하는거다, 라는 식으로 모든 상사의 감정을 수발할 것을 강요받았다. <사례 6>”

“퇴근시간이 되어도 퇴근시간에 먼저 퇴근하지 못한다. 대표의 심기가 불편하지 않도록 함께 퇴근해야하기 때문이다. <사례 7>”

“나는 OO씨가 팀장님한테 업무 외적으로 말도 걸고 해서 사무실 분위기 좀 띄워줄걸 기대했는데 기대 이하네요, 라는 말을 들었다. <사례 8>”

여성노동자로 하여금 상사의 기분을 좋게 하도록 요구하는 것은, 상사가 기분이 나쁜 그 순간 순간에 즉각적으로 요구되기도 하고<사례 6>, 혹은 기분이 나빠지지 않도록 사전에 관리하도록 요구하는 것<사례 6, 7>까지 다양한 형태로 이루어지고 있었다. 또한 <사례 8>과 같이 상사의 심기를 보좌하는 일을 하지 않을 경우 마치 해야할 일을 하지 않았다는 식으로 평가를 받기도 한다.

<표 5> 우리 회사는 상사의 기분에 따라 조직 분위기가 좌우되며 여성에게 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구한다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		34.0	38.4	19.9	7.7	2.01
연령	20대 이하	29.4	37.1	23.8	9.8	2.14

	30대	30.3	41.0	20.8	7.9	2.06
	40대	35.6	36.8	19.5	8.0	2.00
	50대 이상	50.0	36.5	10.8	2.7	1.66
종사상 지위	비정규직	31.1	39.5	19.8	9.6	2.08
	정규직	35.7	37.7	20.0	6.6	1.97
소속기관 유형	공공기관	30.1	42.0	21.7	6.3	2.04
	민간사업체	35.7	36.9	19.2	8.3	2.00
종사자 규모	4인 이하	41.1	42.9	14.3	1.8	1.77
	5-9인	35.4	35.4	16.7	12.5	2.06
	10-49인	31.6	36.8	22.2	9.4	2.09
	50-99인	31.9	40.4	27.7	0.0	1.96
	100-299인	39.3	36.1	18.0	6.6	1.92
	300인 이상	29.5	41.0	21.0	8.6	2.09
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	42.2	38.6	13.9	5.3	1.82
	있음	14.7	37.8	34.3	13.3	2.46
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	49.0	32.4	13.7	4.9	1.75
	있음	23.0	42.8	24.5	9.7	2.21

‘우리 회사는 여성에게 사내 분위기 조성을 요구한다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.33, 30대 2.21, 40대 1.92, 50대 이상 1.65), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 조직에서 여성에게 사내 분위기를 조성할 것을 요구하는 경향이 있다고 답했다. 종사자 규모에서는 10-49인, 50-99인의 규모와 300인 이상에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

또한 주관식 응답을 통해 다양한 층위와 방법으로 여성노동자에 대해 사내 분위기를 조성할 것을 요구하고 있는 직장문화의 현실을 살펴볼 수 있었다.

“○○씨가 우리 팀의 꽃이다. 마스크트다. <사례 9>”

“여자가 들어오니까 분위기가 다르다는 말을 들었다. <사례 10>”

“얼굴이 예뻐서 같이 회의할 맛이 난다. <사례 11>”

위 사례들은 여성노동자를 ‘꽃’ 등으로 지칭하며 여성노동자의 존재 자체가 분위기를 좋게 한다는 말을 회사에서 들었다고 응답한 사례들이다. 이러한 성격의 응답은 총 12건이었는데, 구체적으로 여성노동자에게 특정 언동을 할 것을 요구한 것은 아니라고 할지라도 여성노동자

를 동료가 아니라 마치 분위기를 살리는 장식품이나 소품으로 취급하는 성차별적 발언이다. 또한 이러한 취급은 항상 꽃처럼 분위기를 좋게 하는 것이 여성노동자의 역할이라는 요구로 언제든지 전환될 수 있다.

“예쁘고 나긋나긋한 말투를 써라. <사례 12>”

“밝고 높은 톤으로 얘기할 것을 강요받았다. <사례 13>”

“미인계를 써라, 애교 좀 부려라. <사례 14>”

“웃음소리가 안들리면 힘이 안난다며 비위를 맞춰줄 것을 요구했다. <사례 15>”

위의 사례들은 웃어라, 애교를 부려라, 부드러운 말투로 이야기하라 등 사내 분위기 조성을 위해 여성노동자들이 구체적인 언동 방식을 요구받았다고 응답한 사례들이다. 즉 소위 “여성적”이라고 하는, 왜곡된 성역할을 강요받은 것이다. 이러한 성격의 응답은 총 40건이었는데, 이러한 역할을 요구하는 조직에서는 여성노동자를 어떠한 존재로 보고 있는 것이며, 이들이 말하는 ‘분위기’라는 것의 본질은 무엇인가. 이는 여성노동자들이 이러한 요구에 따르지 않았을 때 듣는 반응으로부터 추측해볼 수 있다.

“여성사원들은 사근사근해야할 것을 강요당하고, 해야할 말을 할 경우 기가 세다는 소리를 듣는다. <사례 16>”

“무표정으로 웃지 않고 이야기하면 하급자인 나에게 무섭다고 한다. 그 외에도 여성직원이 쿠션어⁴⁾ 쓰지 않으면 무섭다고 하기도 한다. 별게 다 무서워서 회사생활 어떻게 하는지. <사례 17>”

“목소리 톤을 높게, 밝게 말해야 고객들이 좋아한다고 말투와 표정을 지적당했습니다. 하루종일 한번도 웃지 않는 남직원에게 요구하지 않았다. <사례 18>”

위 사례들은 여성노동자들이 웃지 않고, 부드럽게 말하지 않았을 때, 의사 표현을 확실히 할 때 “기가 세다<사례 16>”, “무섭다<사례 17>”는 평가를 들었다고 응답한 사례들이다. 그저 평범하게 행동했을 뿐인데, 부정적 평가를 들은 것이다. 하지만 “하루종일 한번도 웃지 않는 남직원에게 요구하지 않았다<사례 18>”는 이야기처럼 성별에 따라 말하는 태도를 달리 요구하고 평가하는 조직문화가 만연해 있었다. 결국 여성노동자에게 특정한 언동을 요구하는 것은 여성을 동료로, 노동자로 인정하지 않는 사고방식에서 출발하는 것이다. 일하는 노동자가 아니라 누군가를(남성을) 응원하는 존재, 기분을 좋게 해주는 존재, 보조적인 존재로서 여성노동자의 역할을 규정하고 평가하는 것이다. 이는 회식이라는 공간에서 더욱 극대화된다.

4) 틀린 내용 하나 없는 얘기를 하는데도 조심스러워하고, 자신의 주장이 단정적으로 들릴까 봐 애교와 이모티콘 같은 쿠션을 이어 붙여 문장을 맺는 어법이라고 한다. 즉, 쿠션어를 사용하라는 것은 곧 자기주장을 내세우지 말고 여성스럽고 나긋나긋하게 이야기하라는 요구인 것이다. 출처: “여성의 안경은 왜 비난받아왔을까”, 2020년 9월 20일자, 한겨레, <https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=103&oid=028&aid=0002504621> (최종검색일 2020.12.15.)

“회식에서 ‘회식자리에 여직원이 끼어 있으니 이게 행복이지 뭐냐’라는 말을 들었다.
<사례 19>”

“회식에서 여직원들은 상사와 섞어 앉도록 한다. <사례 20>”

“회식이 있을 때 부서장은 양옆에 늘 여자직원을 앉힌다. <사례 21>”

“여자가 술을 따라야 술맛이 난다. <사례 22>”

“거래처와 함께 하는 자리에서 여성직원에게 거래처분들에게 술을 따르라고 요구했다.
<사례 23>”

“교장이 모든 여교사들이 돌아가며 술을 따르길 요구했다. <사례 24>”

“술 먹고 노래방에 가면 여직원을 도우미로 생각하는 관리자도 있다. <사례 25>”

위 사례들은 회식문화와 관련해 분위기를 띄운다는 명목으로 여성노동자들이 경험한 성차별적 언동에 대해 응답한 사례들이다. 이처럼 회식 및 음주와 관련된 성차별에 대해 응답한 사례는 총 56건이었는데, 한국사회 조직문화에서의 권위적 문화 중 하나인 회식문화 속에서 여성노동자들은 다른 상사나 동료들과 함께 평등한 위치에서 회식에 참여하는 것이 아니라, 성적 대상화된 존재로 위치지어져 술 따르기 등 접대하는 역할이 요구되어졌다.

“사장의 점심 식사 메이트를 여자 직원들만 조를 짜서 담당한다. <사례 26>”

“회사남대표와의 카페에 가서 맞춰주기식 대접을 해야했다. <사례 27>”

또한 식사, 다과를 함께 하거나 개인시간을 상급자와 같이 보낼 것을 요구받는 경우도 있었다. 이는 회식은 아니지만 회식자리에서와 마찬가지로의 역할을 요구하는 것이다.

<표 6> 우리 회사는 여성에게 사내 분위기 조성을 요구한다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		33.0	32.4	25.7	8.9	2.11
연령	20대 이하	26.6	26.6	34.3	12.6	2.33
	30대	27.0	35.4	27.5	10.1	2.21
	40대	39.1	35.6	19.5	5.7	1.92
	50대 이상	52.7	32.4	12.2	2.7	1.65
종사상 지위	비정규직	31.6	31.1	26.6	10.7	2.16

	정규직	33.8	33.1	25.2	7.9	2.07
소속기관 유형	공공기관	32.9	30.1	29.4	7.7	2.12
	민간사업체	33.0	33.3	24.2	9.4	2.10
종사자 규모	4인 이하	42.9	30.4	19.6	7.1	1.91
	5-9인	39.6	21.9	24.0	14.6	2.14
	10-49인	29.9	37.6	19.7	12.8	2.15
	50-99인	25.5	40.4	27.7	6.4	2.15
	100-299인	34.4	29.5	34.4	1.6	2.03
	300인 이상	27.6	35.2	31.4	5.7	2.15
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	41.9	33.6	19.5	5.0	1.88
	있음	11.9	29.4	40.6	18.2	2.65
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	49.0	31.4	13.2	6.4	1.77
	있음	21.2	33.1	34.9	10.8	2.35

3) 꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발

꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발과 관련한 응답을 분석한 결과, '우리 회사는 외모에 대한 평가를 한다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 56.5%, '우리 회사에서는 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당한다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 52.5% '우리 회사는 상사를 위한 사적 수발을 여성에게 요구한다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 26.4%였다. 또한 응답자 가운데 69.5%가 세 문항 중 최소 한 문항에 '그렇다', '매우 그렇다'라고 응답하였다. 즉, 많은 여성 노동자들이 당연한 것처럼 꾸밈노동을 강요받고, 업무 외 노동을 떠맡으며, 상사의 사적 용무까지 수발되어야 하는 환경 속에서 일하고 있는 것이다.

<표 7> 꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발

단위: %

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
1) 우리 회사는 외모에 대한 평가를 한다.	16.4	27.2	37.8	18.7	2.59
2) 우리 회사에서는 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당한다.	19.7	27.8	29.9	22.6	2.55
3) 우리 회사는 상사를 위한 사적 수발을 여성에게 요구한다.	34.0	39.6	16.0	10.4	2.03

'우리 회사는 외모에 대한 평가를 한다'는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.83, 30대 2.79, 40대 2.24, 50대 이상

2.04), 비정규직보다 정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 조직에서 여성에게 사내 분위기를 조성할 것을 요구하는 경향이 있다고 답했다. 종사자 규모에 있어서는 50-99인의 규모에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

이때 여성들이 받는 외모평가란 화장법·옷차림·자세·미소·말하는 방식에 이르기까지 세분화되어 있으며, 수행정도에 따라 직장 내 여성의 위치를 좌지우지해왔다. 이처럼 업무공간에서 쉽게 말해지는 외모에 대한 말하기는 그 영향을 조직문화에 누적시키는 것으로 이해되어야 한다. 또한 소위 여성스러운 스타일로 꾸미지 않았을 때도 평가 및 지적이 이루어진다.

“머리를 왜 숏컷으로 잘랐는지, 언제 기를 건지 일주일에 한번 꼴로 물어본다. <사례 28>”

“머리가 짧은 여성에게 남자가 되고 싶은거나, 남자인 줄 알았다고 말하는 것을 들었다. <사례 29>”

“머리 왜 잘랐냐, 누가 뭐라 안하냐, 허락받았냐부터, 매일 남자같다는 소리를 듣고 다닌다. <사례 30>”

“이발했네, 삼촌이다. 삼촌은 말하지 마라. <사례 31>”

위 사례들은 여성이 머리를 짧게 잘랐다는 이유로 외모평가 발언을 들었다고 응답한 사례들이다. 성차별적 조직문화에서 외모평가와 외모에 대한 규범은 단지 꾸밈에 대한 요구로 끝나지 않고 꾸밈의 방식 역시 지정하고 있는 것이다. 이렇게 특정한 방식의 꾸밈을 요구하는 것은 여성노동자로 하여금 단순히 자신의 직무를 수행하는 것에 그치지 않고 그와 관련 없는 특정한 성역할을 요구하는 성차별적 조직문화와 맞닿아 있을지도 모른다.

<표 8> 우리 회사는 외모에 대한 평가를 한다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		16.4	27.2	37.8	18.7	2.59
연령	20대 이하	12.6	16.8	45.5	25.2	2.83
	30대	9.0	27.5	39.3	24.2	2.79
	40대	25.3	33.3	33.3	8.0	2.24
	50대 이상	31.1	39.2	24.3	5.4	2.04
종사상 지위	비정규직	18.1	28.8	30.5	22.6	2.58
	정규직	15.4	26.2	42.0	16.4	2.59
소속기관 유형	공공기관	14.0	28.0	38.5	19.6	2.64
	민간사업체	17.4	26.8	37.5	18.3	2.67

종사자 규모	4인 이하	26.8	26.8	35.7	10.7	2.30
	5-9인	24.0	27.1	28.1	20.8	2.46
	10-49인	14.5	27.4	37.6	20.5	2.64
	50-99인	12.8	23.4	40.4	23.4	2.74
	100-299인	13.1	31.1	39.3	16.4	2.59
	300인 이상	9.5	26.7	45.7	18.1	2.72
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	22.4	30.4	36.3	10.9	2.36
	있음	2.1	19.6	41.3	37.1	3.13
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	28.4	29.4	32.8	9.3	2.23
	있음	7.6	25.5	41.4	25.5	2.85

‘우리 회사에서는 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당한다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.81, 30대 2.72, 40대 2.25, 50대 이상 2.00), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 회사 내에서 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당하는 경향이 있다고 답했다. 종사자 규모에 있어서는 300인 이상의 규모에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

담당자가 정해지지 않았지만 사실상 여성이 담당하는 업무는 다과준비에서부터 설거지, 탕비실 관리, 사무용품 준비, 손님 응대, 청소, 우편발송, 전화 응대 등 광범위한 영역에 걸쳐 있었으며, 이와 관련한 차별경험에 대한 주관식 응답도 77건에 이르렀다.

“여성인 내가 신입이었을 때는 냉장고 청소를 시켰는데 남자 신입은 시키지 않았다.
<사례 32>”

“타부서에서 전화를 돌릴 때 대명사와도 다름없는 사무실 “여직원”의 이름을 찾아 전화를 돌린다. 여직원이면 보통 사무실 잡무를 담당한다는 사회적 인식이 있기 때문이다. <사례 33>”

“손님이 왔을 때나 행사가 있을 때 준비 및 안내는 항상 젊은 여성이 맡는다. <사례 34>”

위 사례들은 담당자가 정해지지 않은 업무들이 특히 “신입<사례 32>”, “젊은 여성<사례 33, 34>”에게 전가되는 경향이 있다는 것을 보여준다. 그러나 이렇게 나이와 서열을 따져 업무를 전가하는 것 역시 성역할 고정관념에 따른 역할 수행을 요구하는 방식으로 작동하고 있었다.

“연공서열이 분명한 조직임에도 팀장 등이 여성 선배에게 식당 예약 등을 시킨다. <사례 35>”

“업무성격, 직급, 나이 등이 수발업무를 할 급이 아니었으나 여자라는 이유로 사무실 모든 행사의 다과준비, 이름표 만들기를 5년간 해야했으며 사무비품정리 및 청소도 도맡아서 해야했다. 덕분에 해야 할 업무를 못해 야근하게 되거나 해를 넘기는 경우도 많았다. <사례 36>”

“막내 남자 직원이 있는데도 꼭 여성 선임에게 다과 대접을 요구한다. <사례 37>”

“손님이 오면 무조건 커피와 다과를 내드리는 것은 입사 순서도 아닌 여자직원의 몫이었다. <사례 38>”

위 사례들은 더 서열이 낮은 남성 직원이 있을 때도 다과준비, 행사준비 등이 항상 여성에게 전가되고 있다고 응답한 사례들이다. 이처럼 남성에게는 담당자가 정해지지 않은 업무를 배분하는 규칙이 작동하지 않는 것은 조직문화상 이미 일상적 업무들을 여성만의 영역이라고 여기고 있기 때문일 것이다. 즉, 여성노동자들에게는 사내 분위기 조성 등 감정적인 부분에 있어서도, 일상업무 등 실무적인 부분에 있어서도 계속 상사와 남성직원들을 뒷받침해야하는 역할이 요구·강제되는 것이다.

조직 내에 성별분업과 관련한 문제의식이 있어 업무 당번을 사전에 정하는 경우에도 결국에는 여성에게 전가되는 경향이 있다고 응답한 사례들도 있었다.

“탕비실 정돈 당번은 정해져있으나 잘 안될 경우 결과적으로 '보다 못한' 여성 직원이 정리하게 된다. <사례 39>”

“성별분업문제로 담당을 원래는 정하는데 놓칠 경우에는 대부분 여성이 하게 된다. 장소 뒷정리나 뒷풀이 안내, 손님 챙기기 등. <사례 40>”

위 사례들은 “남성이 당번이 되더라도 일처리가 제대로 이루어지지 않아서<사례 39>” 혹은 “담당을 정하는 것을 놓쳐서<사례 40>” 결국 여성이 업무를 떠맡게 되는 지점이 있다고 이야기하고 있다. 이와 같은 사례들을 통해서 성차별적 조직문화의 변화에는 조직 내에서의 문제의식을 갖는 것뿐만 아니라 각 개인의 의식적 실천 역시 중요하다는 것을 볼 수 있다.

<표 9> 우리 회사에서는 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당한다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		19.7	27.8	29.9	22.6	2.55
연령	20대 이하	12.6	24.5	32.2	30.8	2.81
	30대	14.6	27.0	29.8	28.7	2.72
	40대	29.9	26.4	32.2	11.5	2.25
	50대 이상	33.8	37.8	23.0	5.4	2.00
종사상 지위	비정규직	17.5	29.4	30.5	22.6	2.58
	정규직	21.0	26.9	29.5	22.6	2.54
소속기관 유형	공공기관	16.1	27.3	32.9	23.8	2.64
	민간사업체	21.2	28.0	28.6	22.1	2.52

종사자 규모	4인 이하	28.6	37.5	19.6	14.3	2.20
	5-9인	27.1	16.7	31.2	25.0	2.54
	10-49인	14.5	28.2	33.3	23.9	2.67
	50-99인	12.8	38.3	27.7	21.3	2.57
	100-299인	24.6	27.9	29.5	18.0	2.41
	300인 이상	14.3	27.6	31.4	26.7	2.70
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	25.7	29.5	30.1	14.7	2.34
	있음	5.6	23.8	29.4	41.3	3.06
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	31.9	29.4	27.5	11.3	2.18
	있음	10.8	26.6	31.7	30.9	2.83

‘우리 회사는 상사를 위한 사적 수발을 여성에게 요구한다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.17, 30대 2.15, 40대 1.92, 50대 이상 1.59), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 상사를 위한 사적 수발이 여성에게 요구되는 경향이 있다고 답했다. 종사자 규모에 있어서는 300인 이상의 규모에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

주관식 응답을 살펴보면, 상사 생일을 비롯한 각종 기념일 챙기기에서부터, 각종 심부름, 상사의 기호용품 준비, 상사의 가족과 관련된 일처리 등 다양한 종류의 사적 수발이 요구되고 있었다.

“여자가 사오는게 맛이 좋다는 이유로 꼭 음료심부름이나 담배심부름을 시켰다. 기념일도 필수는 아니었으나 빼빼로데이 같은 그런 날에는 꼭 여자인 나에게 뭔가를 받아야만 히스테리를 부리지 않았다. <사례 41>”

“상사가 병원, 약국 갈 때 함께 가야했다. <사례 42>”

“상사가 전날 과음하면 아침에 속 풀어줄 음식(라면 등)을 준비해야한다. <사례 43>”

“상사 집까지 방문해서 자녀의 학교숙제를 해준다. <사례 44>”

“아침마다 올라오는 길에 있는 스벅을 굳이 여자직원에게 커피심부름을 시킨다. 여자니까 잘 알 것이라며 가족 기념일 물품을 사오게 한다. <사례 45>”

위 사례는 여성노동자들이 요구받은 상사에 대한 사적 수발의 일부이다. 상사로서의 위력이 사적 수발을 가능하게 하는 주요한 조건이겠지만 이러한 요구 중 일부는 “여자가 사오는게 맛이 좋아서<사례 41>”, “여자니까 잘 알 것이라며<사례 45>” 등 단순히 하급자여서가 아니라 여성이기 때문에 요구한 것들이 있다. 이는 사적 수발 역시 여성에게 요구하는 왜곡된 성역할과 맞닿아 있는 지점이 있음을 보여준다.

<표 10> 우리 회사는 상사를 위한 사적 수발을 여성에게 요구한다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		34.0	39.6	16.0	10.4	2.03
연령	20대 이하	28.7	39.9	17.5	14.0	2.17
	30대	29.8	38.8	18.5	12.9	2.15
	40대	37.9	39.1	16.1	6.9	1.92
	50대 이상	50.0	41.9	6.8	1.4	1.59
종사상 지위	비정규직	31.6	36.7	18.6	13.0	2.13
	정규직	35.4	41.3	14.4	8.9	1.97
소속기관 유형	공공기관	35.0	39.9	14.0	11.2	2.01
	민간사업체	33.6	39.5	16.8	10.0	2.03
종사자 규모	4인 이하	41.1	44.6	8.9	5.4	1.79
	5-9인	36.5	30.2	16.7	16.7	2.14
	10-49인	29.9	42.7	18.8	8.5	2.06
	50-99인	34.0	48.9	8.5	8.5	1.91
	100-299인	41.0	36.1	18.0	4.9	1.87
	300인 이상	28.6	40.0	18.1	13.3	2.16
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	40.7	40.1	12.1	7.1	1.86
	있음	18.2	38.5	25.2	18.2	2.43
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	47.1	38.7	10.3	3.9	1.71
	있음	24.5	40.3	20.1	15.1	2.26

4) 성차별적 조직 운영

성차별적 조직 운영과 관련한 응답을 분석한 결과, '우리 회사는 여성에게는 주요 업무가 아닌 보조업무를 배치하는 관행이 있다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 37.6%, '우리 회사는 성별에 따라 하는 일(업무분야)이 나뉘어져 있다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 36.7% '우리 회사는 평균적으로 여성의 승진이 남성에게 비해 늦다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 48.7%, '우리 회사는 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 33.6%, '우리 회사는 남성중심적인 비공식적인 통로(흡연, 술자리 등)에서 회사정보가 유통되는 경우가 있다'는 문항에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'라고 응답한 비율은 52.5%였다. 또한 응답자 가운데 70.3%가 다섯 문항 중 최소 한 문항에 '그렇다', '매우 그렇다'라고 응답하였다. 앞서 살펴보았듯이 여성노동자들은 상사의 심기 및 사적 영역도 보좌하고 꾸밈노동, 업무 외 보조적인 일까지 강요받으면서도, 주요업무 배제, 성

별분업, 직함 불인정, 주요 의사결정과정 배제, 승진차별 등의 조직운영과 관련된 차별까지 겪고 있는 것이다.

<표 11> 성차별적 조직 운영

단위: %

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
1) 우리 회사는 여성에게는 주요 업무가 아닌 보조업무를 배치하는 관행이 있다.	25.3	37.1	26.8	10.8	2.23
2) 우리 회사는 성별에 따라 하는 일(업무분야)이 나뉘어져 있다.	25.5	37.8	26.3	10.4	2.22
3) 우리 회사는 평균적으로 여성의 승진이 남성에게 비해 늦다.	19.9	31.3	28.6	20.1	2.49
4) 우리 회사는 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다.	28.4	38.0	19.7	13.9	2.19
5) 우리 회사는 남성중심적인 비공식적인 동료(흡연, 술자리 등)에서 회사정보가 유통되는 경우가 있다.	21.8	25.7	30.1	22.4	2.53

‘우리 회사는 여성에게는 주요 업무가 아닌 보조업무를 배치하는 관행이 있다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.40, 30대 2.38, 40대 2.07, 50대 이상 1.73), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 대체로 종사자 규모가 클수록(300인 이상 2.50, 5-9인 2.24, 100-299인 2.23, 50-99인 2.19, 10-49인 2.17, 4인 이하 1.86), 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 여성에게 보조업무를 배치하는 경향이 있다고 답했다.

“중요한 정보는 자기네들[남성들]끼리만 공유하고는 귀찮은 뒷처리들은 여자사원에게 넘기고 실적으로 내세울 수 있는 것들을 본인들이 합니다. <사례 46>”

“남자직원에게는 좀더 막중한 책임이 따르는 일을 시키고 여성에게는 가벼운 일들만 주어진다. <사례 47>”

“중요한 거래처 미팅은 지들[남성들]끼리 가고 나중에 너를 위해서 자기들이 가겠다는 식으로 말한다. <사례 48>”

“보조인력의 채용시 여성 채용이 100프로. 남성에게 업무 지시가 아무래도 어려우니까 보편적으로 이렇게 한다. <사례 49>”

위는 여성에게 보조업무를 배치하는 관행이 있다고 주관식으로 응답한 사례 중 일부이다.

<사례 46>, <사례 47>, <사례 48>과 같이 같은 직군에서 일하더라도 남성은 책임과 실적이 주어지는 일을, 여성들에게는 “뒤틀리<사례 46>”, “가벼운 일<사례 47>”을 배분하는 것이다. 이러한 업무 배치는 <사례 48>과 같이 여성들을 배려한다는 이유로 이루어지기도 하지만 업무 배분 자체가 실적 평가로 이어지기 때문에 결국 성차별적 업무 배치 관행은 이후 승진차별의 구실로서도 작용한다. 또한 <사례 49>와 같이 처음부터 여성을 보조인력으로서 채용하는 경우도 많은데, 이것은 성별분업의 문제와도 연결되는 지점으로 직군 자체가 주요업무-남성, 보조업무-여성으로 따로 배치되어 차별로 이어지는 것이다. 이는 아래에서 더욱 자세히 살펴 보도록 하겠다.

<표 12> 우리 회사는 여성에게는 주요 업무가 아닌 보조업무를 배치하는 관행이 있다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		25.3	37.1	26.8	10.8	2.23
연령	20대 이하	20.3	35.0	29.4	15.4	2.40
	30대	19.7	34.8	33.1	12.4	2.38
	40대	28.7	43.7	19.5	8.0	2.07
	50대 이상	44.6	39.2	14.9	1.4	1.73
종사상 지위	비정규직	24.3	32.2	30.5	13.0	2.32
	정규직	25.9	40.0	24.6	9.5	2.18
소속기관 유형	공공기관	18.9	44.1	24.5	12.6	2.31
	민간사업체	28.0	34.2	27.7	10.0	2.20
종사자 규모	4인 이하	46.4	28.6	17.9	7.1	1.86
	5-9인	31.2	28.1	26.0	14.6	2.24
	10-49인	21.4	46.2	26.5	6.0	2.17
	50-99인	27.7	38.3	21.3	12.8	2.19
	100-299인	23.0	39.3	29.5	8.2	2.23
	300인 이상	13.3	38.1	33.3	15.2	2.50
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	33.0	36.9	22.7	7.4	2.04
	있음	7.0	37.8	36.4	18.9	2.67
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	40.7	38.2	17.2	3.9	1.84
	있음	14.0	36.3	33.8	15.8	2.51

‘우리 회사는 성별에 따라 하는 일(업무분야)이 나뉘어져 있다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 대체로 연령이 낮을수록(30대 2.39, 20대 이하 2.33, 40대 2.10, 50대 이상 1.70), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 대체로 종사자 규모가 클수록(300인 이상 2.43, 50-99인 2.28, 10-49인 2.25, 100-299인

2.20, 5-9인 2.12, 4인 이하 1.88), 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 성별에 따라 업무분야가 나뉘는 경향이 있다고 답했다.

응답자 가운데 26명이 실제로 성별에 따라 업무분야가 어떻게 나뉘어 있는지 구체적으로 작성해주었는데, 그 일부는 다음과 같다.

“은행 특성상 남직원들이 여신팀, 여직원들이 수신팀 업무를 담당함. <사례 50>”

“영업직 직원(주로 남자) 이외의 사무직 직원(주로 여성)의 업무를 폼하한다. <사례 51>”

“승진에 유리한 부서에 남직원 위주로 배치한다. <사례 52>”

성별에 따른 업무 배치는 각 개인의 능력과 관계없이 오로지 성별에 따라서 업무를 배치하는 그 자체로 문제이며, 위의 사례를 살펴보면 업무 배치에서의 차별이 다시 다양한 형태의 성차별로 이어지는 것을 볼 수 있다. 이러한 환경에서는 <사례 51>과 같이 여성의 일이 폼하되기도 하고, <사례 52>과 같이 성차별적 업무 배치로 인해 여성의 경우 승진 등의 기회가 제한되기도 하는 것이다. 즉, 차별적 조직문화에서 성별분업이 조장되고, 또 그 성별분업이 차별적 조직문화를 유지하는 토대가 되는 것이다.

<표 13> 우리 회사는 성별에 따라 하는 일(업무분야)이 나뉘어져 있다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		25.5	37.8	26.3	10.4	2.22
연령	20대 이하	18.9	42.7	25.2	13.3	2.33
	30대	17.4	38.8	30.9	12.9	2.39
	40대	31.0	35.6	25.3	8.0	2.10
	50대 이상	51.4	28.4	18.9	1.4	1.70
종사상 지위	비정규직	25.4	30.5	29.9	14.1	2.33
	정규직	25.6	42.0	24.3	8.2	2.15
소속기관 유형	공공기관	21.0	44.1	24.5	10.5	2.24
	민간사업체	27.4	35.1	27.1	10.3	2.20
종사자 규모	4인 이하	48.2	26.8	14.3	10.7	1.88
	5-9인	34.4	32.3	19.8	13.5	2.12
	10-49인	20.5	41.9	29.9	7.7	2.25
	50-99인	17.0	48.9	23.4	10.6	2.28
	100-299인	21.3	44.3	27.9	6.6	2.20
	300인 이상	17.1	35.2	35.2	12.4	2.43

직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	33.3	36.3	22.4	8.0	2.05
	있음	7.0	41.3	35.7	16.1	2.61
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	43.1	35.3	16.7	4.9	1.83
	있음	12.6	39.6	33.5	14.4	2.50

‘우리 회사는 평균적으로 여성의 승진이 남성에 비해 늦다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 대체로 연령이 낮을수록(30대 2.72, 20대 이하 2.63, 40대 2.31, 50대 이상 1.86), 비정규직보다 정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 대체로 종사자 규모가 클수록(300인 이상 2.92, 100-299인 2.61, 10-49인 2.51, 50-99인 2.49, 5-9인 2.26, 4인 이하 1.89), 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 남성보다 여성의 승진이 늦는 경향이 있다고 답했다.

승진 성차별의 문제는 다른 조사에서도 이미 밝혀진 바가 있는데, 서울시여성가족재단이 2019년에 직장 내 성차별 현황과 개선 방안을 조사한 결과에 따르면 83%의 응답자가 직장 내에서 성차별을 경험했다고 응답했고, 성차별이 가장 심한 분야로는 ‘평가·승진’을 꼽았다⁵⁾. 인사혁신처가 공직 내 여성공무원 인사관리 발전방안 마련을 위해 2018년에 수행한 인식조사에서도 중앙부처 여성 공무원의 77.4%가 승진에 성차별이 있다고 느끼는 것으로 파악됐다⁶⁾. 본 설문조사의 응답자들도 다음과 같이 자신이 겪은 승진차별 사례에 대해 응답해주었다.

“동료는 여성이 더 많은데 상사는 남성이 압도적으로 많다. <사례 53>”

“같은 경력, 같은 시기 입사여도 여성보다 남성의 승진이 더 빠른 경우가 있었다. <사례 54>”

“남자 신입(고졸 및 무경력)과 4년차 여성 사원이 같은 연봉 수령. <사례 55>”

위 사례들을 살펴보면 같은 조건에서도, 혹은 여성이 경력이 더 긴 경우에도 여성보다 남성이 승진이 빠르고 임금이 높거나<사례 54, 사례 55>, 인적 구성상 상사의 경우 남성의 비율이 현저히 높은 경우<사례 53> 등 실제 노동현장에서 발생하는 승진차별에 대해 알 수 있다. 그렇다면 대체 어떠한 이유로 이와 같이 승진에 있어서의 성차별이 발생하는 것인지, 더불어 노동현장에서 어떠한 방식으로 승진차별이 정당화되고 있는지 역시 주관식 응답을 통해 살펴볼 수 있었다.

“승진은 나이순이라는 전제하에 그놈의 군대 갔다온 한 가정의 가장이라는 남자 먼저 싹 시키고 그 다음 여자들 승진 시켜줍니다. <사례 56>”

“정규직 전환시 암묵적으로 기혼 남자가 더 유리함. <사례 57>”

5) “직장인 83% “성차별 경험”...가장 듣기 싫은 말은?”, 2019년 4월 29일자, 매일경제, <https://mk.co.kr/news/society/view/2019/04/272374/> (최종검색일: 2020.12.15.)

6) “여성 공무원 77.4% “승진에 성차별 있다고 느껴””, 2018년 4월 29일자, 연합뉴스, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20180429062300001> (최종검색일: 2020.12.15.)

“여자는 급여도 적게 주어도 된다, 남자는 가장이지 않냐며 능력과 상관없는 승진 및 급여 <사례 58>”

성차별적 조직문화에서의 승진차별은 ‘남성은 가장’이라는 논리로 정당화되고 있었다. 맞벌이 가구가 증가하고 남성가구주의 소득이 가구소득에서 차지하는 비중이 지속적으로 감소하는 현실(신경아, 2014), 또한 1인 가구, 여성가구주, 비혼률이 증가하는 현실에서도 남성노동자가 가족의 생계를 전담하는 생계부양자 모델이 여전히 규범적 지배력을 갖고, 노동시장에서의 성차별을 정당화하며 여성을 보조자로서 위치짓고 있는 것이다. 즉, 승진차별은 업무배치, 평가 등과 관련된 성차별이 누적된 결과이기도 하지만 이것과 관계 없이도 단순히 성별 그 자체만을 원인으로도 발생하고 있었다.

업무 배치, 승진뿐만 아니라 채용과정에서부터 여성을 배제하는 성차별적 조직문화에 대한 경험을 응답한 사례들도 있었다.

“신규 채용 시 여성 비율을 최대 10%로 조정하였는데, 선발을 공정하게 진행한 결과로 여성 합격자가 10%를 초과하자 회의를 소집함. <사례 59>”

“신입사원 채용 시 남성직원 채용이 필요하다고 공공연히 이야기함. <사례 60>”

위의 사례들은 직무와 관련된 능력이거나 경력이 아니라 성별을 주요하게 고려해 채용하는 성차별적 채용과정의 문제에 대해 응답한 사례이다. 채용과정에서 성차별은 <사례 58>과 같이 성별 채용비율을 미리 정하는 것에서부터 이 비율을 달성하기 위한 점수 조작, 면접과정에서 결혼·출산 계획에 대한 질문, 지원자의 취약한 위치를 이용한 성희롱 등 다양한 형태로 이루어지고 있다. 채용과정에서부터 여성을 배제하는 조직의 경우 업무 배치나 승진에 있어서도 성차별적 기조를 가지고 있을 것이며, 이러한 경우 조직 내에 여성노동자 비율이 적절히 유지되거나 여성의 대표성이 확보되는 것도 어렵기 때문에 성차별적 조직문화가 더욱 고착화될 수 있다. 그러나 고위직 여성임원비율이 여성 중간관리자의 승진 및 임금에 긍정적 관련성을 갖고, 여성인력 집중도가 높을수록 여성임원비율이 승진 및 임금에 미칠 수 있는 영향력이 커진다는 연구결과(최부경·안지영, 2020)에서도 알 수 있듯이 조직 내 여성노동자의 비율 및 여성 관리자의 비율은 직장 내 여성노동자의 지위 향상 및 조직문화 전환에 중요한 영향을 미치는 요소이다. 따라서 성차별적 조직문화의 변화를 위해서는 채용 및 승진에서의 성차별이 개선될 필요가 있는 것이다.

<표 14> 우리 회사는 평균적으로 여성의 승진이 남성에 비해 낮다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		19.9	31.3	28.6	20.1	2.49
연령	20대 이하	14.0	31.5	32.2	22.4	2.63
	30대	12.4	29.2	32.0	26.4	2.72

	40대	24.1	35.6	25.3	14.9	2.31
	50대 이상	44.6	31.1	17.6	6.8	1.86
종사상 지위	비정규직	19.8	29.9	32.8	17.5	2.48
	정규직	20.0	32.1	26.2	21.6	2.50
소속기관 유형	공공기관	15.4	28.7	37.1	18.9	2.59
	민간사업체	21.8	32.4	25.1	20.6	2.45
종사자 규모	4인 이하	46.4	26.8	17.9	8.9	1.89
	5-9인	30.2	32.3	18.8	18.8	2.26
	10-49인	16.2	34.2	31.6	17.9	2.51
	50-99인	10.6	42.6	34.0	12.8	2.49
	100-299인	16.4	27.9	34.4	21.3	2.61
	300인 이상	6.7	26.7	34.3	32.4	2.92
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	25.7	33.9	25.4	15.0	2.30
	있음	6.3	25.2	36.4	32.2	2.94
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	34.8	35.8	23.0	6.4	2.01
	있음	9.0	28.1	32.7	30.2	2.84

‘우리 회사는 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 낮을수록(20대 이하 2.39, 30대 2.30, 40대 1.99, 50대 이상 1.78), 정규직보다 비정규직이, 민간사업체보다 공공기관이 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 조직 내에서 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다고 답했다. 종사자 규모에 있어서는 300인 이상의 규모에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

“젊은 사람이나 나이 든 사람이나 2-30대 여성에게 언니라고 합니다. <사례 61>”

“입사했을 때부터 지금까지 야, 누구야, 반말을 합니다. 반면에 또래의 남자직원에게는 존댓말을 합니다. <사례 62>”

“어린 여성직원들에게는 유독 동의 없이 ‘○○야’로 부르거나 반말 사용. <사례 63>”

위의 사례는 직함과 관계 없는 호칭이나 이름을 부르면서 여성에게 반말하는 조직문화가 있다고 응답한 사례의 일부이다. 앞서 연령이 낮을수록 관련 차별 경험이 있다고 응답한 사례가 많았듯이 ‘나이가 어린’, ‘하급자’, ‘여성’들은 손쉽게 반말의 대상이 된다. 그러나 여성들이 직장 내에서 공적인 직함으로 불리지 못하는 것은 연령이나 직급이 낮은 여성들에게만 한정되는 문제가 아니다.

“20년 가까이 일한 직원에게도 실장님이라는 호칭이 아니라 이름만 부르거나 ○○씨라고함.
<사례 64>”

“여자들이 많은 팀을 팀명이 아닌, (로비직원이 아닌데) 데스크나 여직원이라고 통칭해서 부름.
<사례 65>”

이 사례들에서 여성들은 아무리 길게 근속해도 직함으로 불리지 못하거나<사례 64>, 본래 업무와 상관없이 여성들이 다수로 이루어진 팀이라고 해서 데스크라고 깎아내리며 지칭되고 있었다<사례 65>. 공적으로 업무를 하는 관계에서 공적 직함으로 불리지 못하는 것은 여성노동자를 존중하지 않는 직장 내 차별적 지위와 연관될 뿐 아니라 여성노동자에게 반말을 하거나 직함을 사용해 호명하지 않는 사람들이 갖는 직장 내 권력을 상징하기도 한다. 여성노동자를 호명하는 방식뿐만 아니라 여성들로 하여금 업무와 상관없는 호칭으로 상대방을 부르게 강요하는 경우도 있었다.

“오빠라고 부르라고 함. <사례 66>”

“나이 차이 많이 나는 상사가 자신을 오빠라고 칭합니다. <사례 67>”

오빠라는 호칭의 요구는 이를 요구할 수 있는 상사로서의 권력을 의미하며, 또한 ‘오빠’의 상대로서 여성노동자를 위치시킴으로써 여성노동자를 공식적 직함과는 거리를 가진 존재로 만드는 호칭이기도 하다. 또한 오빠라는 호칭을 요구하는 속내에는 결국 ‘오빠라고 부르면서 기분을 좋게 해달라’는 요구가 담겨 있는 것으로, 이는 여성을 일하는 사람이 아니라 남성의 기분을 좋게 해주는 존재로서 규정하고 있음을 의미하기도 한다.

<표 15> 우리 회사는 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		28.4	38.0	19.7	13.9	2.19
연령	20대 이하	25.2	31.5	22.4	21.0	2.39
	30대	23.0	39.9	21.3	15.7	2.30
	40대	29.9	48.3	14.9	6.9	1.99
	50대 이상	45.9	33.8	16.2	4.1	1.78
종사상 지위	비정규직	27.1	35.6	21.5	15.8	2.26
	정규직	29.2	39.3	18.7	12.8	2.15
소속기관 유형	공공기관	25.9	40.6	20.3	13.3	2.21
	민간사업체	29.5	36.9	19.5	14.2	2.18
종사자 규모	4인 이하	42.9	32.1	10.7	14.3	1.96

	5-9인	34.4	35.4	10.4	19.8	2.16
	10-49인	25.6	39.3	19.7	15.4	2.25
	50-99인	21.3	53.2	14.9	10.6	2.15
	100-299인	27.9	37.7	27.9	6.6	2.13
	300인 이상	21.9	35.2	30.5	12.4	2.33
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	35.4	38.6	16.2	9.7	2.00
	있음	11.9	36.4	28.0	23.8	2.64
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	43.6	36.3	11.3	8.8	1.85
	있음	17.3	39.2	25.9	17.6	2.44

‘우리 회사는 남성중심적인 비공식적인 통로(흡연, 술자리 등)에서 회사정보가 유통되는 경우가 있다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 대체로 연령이 낮을수록(30대 2.81, 20대 이하 2.69, 40대 2.33, 50대 이상 1.78), 비정규직보다 정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 대체로 종사자 규모가 클수록(300인 이상 3.08, 100-299인 2.74, 10-49인 2.56, 50-99인 2.55, 5-9인 2.16, 4인 이하 1.86), 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 남성중심적인 비공식적 통로에서 회사와 관련한 정보가 유통되는 경우가 있다고 답했다.

“담배 피러 나갔다가 그 상태 그대로 진지한 이야기로 이어져 오랫동안 자기[남성]들끼리 따로 하는 경우가 많았고 친목에서 여자직원은 배제되는 문화였습니다. 바뀌거나 결정된 내용이 있으면 어느날 갑자기 출근하면 통보식으로 설명해주는 식이었습니다. <사례 68>”

“술자리에 내가 가지 않았을 때 여자인 내 얘기를 한다거나, 회사에서 발주를 넣는 건 같이 중요한 이야기들을지[남성]들끼리만 나눈 채 전달이 되지 않았던 상황도 종종 있었다. <사례 69>”

위 사례들은 흡연이나 술자리와 같은 비공식적 통로에서 남성들만의 의사결정이 이루어지고 있다고 응답한 사례 중 일부이다. 남성들의 유대는 단순히 함께 담배를 피고 술을 마시는 것을 넘어 여성을 성적대상화하고 비하하는 언설을 주고 받으면서 여성에 대한 배제를 정당화하면서 공고화된다고 하는, 남성 네트워크가 어떻게 여성을 배제하고 성차별적 관행을 재생산하는지에 대한 분석(이은아, 1999)은 이미 20여년도 전에 이루어진 것이지만 현재까지도 이러한 양태는 변화하지 않고 있는 것이다. 위 사례들에서도 친목에서 여성을 배제하고<사례 68>, 술자리에서 여성에 대한 뒷담화를 주고받는다<사례 69> 언급되는 것도 이러한 매커니즘의 영향일 것이다. 이와 같은 남성 간의 비공식적 네트워크는 업무와 관련된 의사결정에 영향을 미칠 뿐 아니라 승진, 업무 배치 등에도 영향을 미친다.

“대놓고 차별은 하지 않지만 진짜 밥그릇 싸움은 남자들끼리의 친목도모 자리에서 이루어진다. 승진추천은 군대 후배를 밀어준다던지. 대놓고 성차별하는 것이 아니라 증언가능한 사례가 없다. 아주 조직적이고 치밀하고 좁고 치사한 그남들의 세계. <사례 70>”

“남자 선후배끼리 형, 동생하는 사적 관계를 맺고, 그 친분이 공적 업무 배분에 영향을 미칩니다. <사례 71>”

위 사례들을 통해 남성 네트워크를 통해 “조직적이고 치밀하게<사례 70>” 남성들의 이해관계를 공적 의사결정에 반영되는 모습을 볼 수 있다. 즉, 비공식적 네트워크는 공식 구조와 분리된 것이 아니라 이와 상호작용하면서 성차별적 조직문화를 재생산하는 것이다.

여성들은 애초에 여성에 대한 대상화 및 비하를 매개로 이루어지는 기존의 남성 네트워크에 소속되는 것이 어려울뿐더러, 여성들 간의 네트워크를 구성하려고 해도 성차별적 조직문화에서는 여성들이 직장 내 권력과 지위를 갖고 있는 경우가 드물기 때문에 사적 네트워크를 통해 공식적인 결정에 영향을 미치기란 극히 어렵다.

<표 16> 우리 회사는 남성중심적인 비공식적인 통로(흡연, 술자리 등)에서 회사정보가 유통되는 경우가 있다

단위: %

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균 (점)
전체		21.8	25.7	30.1	22.4	2.53
연령	20대 이하	18.9	19.6	35.7	25.9	2.69
	30대	12.9	21.3	37.1	28.7	2.81
	40대	26.4	33.3	20.7	19.5	2.33
	50대 이상	43.2	39.2	13.5	4.1	1.78
종사상 지위	비정규직	22.6	31.1	28.2	18.1	2.42
	정규직	21.3	22.6	31.1	24.9	2.60
소속기관 유형	공공기관	16.1	22.4	32.9	28.7	2.74
	민간사업체	24.2	27.1	28.9	19.8	2.44
종사자 규모	4인 이하	50.0	23.2	17.9	8.9	1.86
	5-9인	37.5	28.1	15.6	18.8	2.16
	10-49인	15.4	35.0	28.2	21.4	2.56
	50-99인	17.0	29.8	34.0	19.1	2.55
	100-299인	13.1	23.0	41.0	23.0	2.74
	300인 이상	6.7	14.3	43.8	35.2	3.08
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	28.6	30.1	28.0	13.3	2.26
	있음	5.6	15.4	35.0	44.1	3.17
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	40.2	31.4	21.1	7.4	1.96
	있음	8.3	21.6	36.7	33.5	2.95

5) 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 직장 내 제도

직장 내에 성희롱(성폭력) 사건 처리 창구 및 절차의 설치 여부를 묻는 문항에서, 전체의 55.2%가 설치되지 않았다고 응답했다. 또한 연령이 낮을수록, 정규직에 비해 비정규직이, 공공기관에 비해 민간사업체에서, 종사자 규모가 작을수록 직장 내에 성희롱(성폭력)사건 처리 창구 및 절차가 설치되지 않았다고 응답한 비율이 높았다. 직장 내에 성희롱(성폭력)사건 처리 창구 및 절차가 설치되지 않았다고 응답하는 것은 실제 직장 내에 관련 기구 및 담당자가 부재한 경우 뿐만 아니라 설치되어 있더라도 인지하고 있지 않을 때에도 이와 같이 응답했을 가능성이 있는데, 이는 즉 연령 및 직장 내 지위에 상관없이 피해시에는 사건 처리 창구를 이용할 수 있도록 안내하는 것이 필요하며, 또한 민간사업체 및 종사자 규모가 작은 직장에도 성희롱(성폭력) 사건 처리 창구가 설치 및 운영될 수 있도록 지원이 필요하다는 것을 의미한다.

<표 17> 성희롱(성폭력) 사건 처리 창구 및 절차 설치 여부

단위: %

구분		없음	있음
전체		55.2	44.8
연령	20대 이하	64.3	35.7
	30대	57.9	42.1
	40대	43.7	56.3
	50대 이상	44.6	55.4
종사상 지위	비정규직	58.8	41.2
	정규직	53.1	46.9
소속기관 유형	공공기관	23.1	76.9
	민간사업체	68.7	31.3
종사자 규모	4인 이하	78.6	21.4
	5-9인	72.9	27.1
	10-49인	68.4	31.6
	50-99인	59.6	40.4
	100-299인	39.3	60.7
	300인 이상	19.0	81.0

‘본인 혹은 다른 동료가 성희롱(성폭력) 피해를 입었을 때 회사에 신고를 하면 공정한 절차에 따라 처리해줄 것이라는 신뢰가 있다’는 문항에서 각 집단별 평균을 중심으로 집단별 경향의 차이를 비교해보면, 연령이 높을수록(50대 이상 2.78, 40대 2.33, 30대 1.89, 20대 이하 1.88), 비정규직보다 정규직이, 민간사업체보다 공공기관이, 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험한 경우보다 경험하지 않은 경우가, 피해를 경험하거나 목격한 경우보다 경험도 목격도 하지 않은 경우가 직장 내 성희롱(성폭력)관련 절차에 신뢰를 갖고 있다고 응답했다. 종사자 규모에 있어서는 4인 이하의 규모에 속하는 경우 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 해당하는 응답의 비율이 높은 것으로 보이지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

연령이나 종사상 지위에 따른 신뢰 정도에 대한 차이는 피해자가 직장 내에서 지위가 낮고 불안정한 경우 회사가 공정하게 처리해주지 않을 것이라는 인식으로부터 기인한 것으로 보인다. 또한 직장 내 성희롱(성폭력) 피해 및 목격 경험에 따른 신뢰 정도의 차이도 두드러지는데, 이는 실제로 직장 내 성희롱(성폭력) 사건이 공정하게 처리되지 않았던 경험에 기인한 것이라고 추론해볼 수 있다.

<표 18> 본인 혹은 다른 동료가 성희롱(성폭력) 피해를 입었을 때 회사에 신고를 하면 공정한 절차에 따라 처리해줄 것이라는 신뢰가 있다

단위: %

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	평균(점) ⁷⁾	
전체	32.4	33.8	24.9	8.9	2.10	
연령	20대 이하	40.6	35.0	20.3	4.2	1.88
	30대	39.9	36.0	19.7	4.5	1.89
	40대	23.0	35.6	26.4	14.9	2.33
	50대 이상	9.5	24.3	44.6	21.6	2.78
종사상 지위	비정규직	36.2%	32.2%	23.2%	8.5%	2.04
	정규직	30.2%	34.8%	25.9%	9.2%	2.14
소속기관 유형	공공기관	26.6	38.5	27.3	7.7	2.16
	민간사업체	34.8	31.9	23.9	9.4	2.08
종사자 규모	4인 이하	32.1	19.6	26.8	21.4	2.37
	5-9인	38.5	25.0	18.8	17.7	2.16
	10-49인	28.2	36.8	32.5	2.6	2.09
	50-99인	29.8	48.9	17.0	4.3	1.96
	100-299인	31.1	41.0	19.7	8.2	2.05
	300인 이상	33.3	35.2	27.6	3.8	2.02
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	25.7	31.3	31.3	11.8	2.29
	있음	48.3	39.9	9.8	2.1	1.66
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	22.5	29.4	33.3	14.7	2.40
	있음	39.6	37.1	18.7	4.7	1.88

최근 3년간 직장 내 성희롱예방교육을 받은 경험 여부를 묻는 문항에서, 전체의 29.0%가 교육을 받은 경험이 없다고 응답했다. 또한 대체로 연령이 낮을수록(20대 이하 42.0%, 30대 25.8%, 50대 이상 23.0%, 40대 19.5%), 정규직에 비해 비정규직이, 공공기관에 비해 민간사업체에서, 종사자 규모가 작을수록 직장 내 성희롱 예방교육을 받지 않았다고 응답한 비율이 높았다.

7) 이 문항의 경우 앞 문항과 다르게 4점에 가까울수록 성희롱(성폭력) 사건을 조직이 공정하게 처리해 줄 것이라는 믿음을 갖고 있는 것으로 해석해야 한다.

<표 19> 최근 3년간 직장 내 성희롱예방교육을 받은 경험 여부

단위: %

구분		없음	있음
전체		29.0	71.0
연령	20대 이하	42.0	58.0
	30대	25.8	74.2
	40대	19.5	80.5
	50대 이상	23.0	77.0
종사상 지위	비정규직	37.3	62.7
	정규직	24.3	75.7
소속기관 유형	공공기관	16.8	83.2
	민간사업체	34.2	65.8
종사자 규모	4인 이하	53.6	46.4
	5-9인	38.5	61.5
	10-49인	34.2	65.8
	50-99인	25.5	74.5
	100-299인	14.8	85.2
	300인 이상	11.4	88.6

직장 내 성희롱예방교육이 성희롱(성폭력)을 예방하는데 실효성이 있는지를 묻는 문항에서 전체의 64.3%가 실효성이 없다고 응답했다. 또한 연령이 낮을수록, 정규직에 비해 비정규직이, 공공기관에 비해 민간사업체에서, 대체로 종사자 규모가 클수록(50-99인 76.6%, 300인 이상 73.3%, 100-299인 72.1%, 10-49인 60.7%, 5-9인 59.4%, 4인 이하 44.6%), 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우에, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우 직장 내 성희롱예방교육의 실효성을 느끼지 못하는 것으로 나타났다.

실효성이 없다고 생각하는 이유, 실효성이 있다고 생각하는 이유에 대해서도 주관식 문항으로 조사하였는데 우선 직장 내 성희롱예방교육의 실효성이 없다고 응답한 이유를 정리해서 요약하면 다음과 같다. 응답자들은 온라인강의, 대형강의 등 강의를 형식적으로 이루어지는 것, 교육을 듣더라도 가해자들이 자신이 하는 행위는 성희롱에 해당하지 않는다고 생각하는 것, 그리고 직장 내 성희롱(성폭력)이 직장 내 권력관계를 기반으로 발생하는 일임에도 불구하고 조직 분위기상 상급자보다는 하급자만 교육을 받도록 강제되며, 교육을 하더라도 사건 발생 시 가해자에 대한 실제 징계로 이어지지 않고 피해자가 오히려 2차 피해를 입기 때문에 실효성이 없다고 응답하였다.

반면 실효성이 있다고 생각하는 이유에 대해서는 그래도 교육을 받아야 성차별적 의식과 관행을 바로잡는 기회가 될 수 있고 어떤 언행이 성희롱인지 인식하고 조심하게 되기 때문이라고 밝혔다. 혹은 실제로 직장에서 받았던 교육내용에 대해 만족도가 높아 실효성이 있다고 평

가하기도 했다. 해당 교육 내용은 다음과 같다.

“성희롱 사건 발생 후 공식적 징계와 기관장 사과가 이루어진 뒤 후속조치로서 강화된 예방교육의 실시되어서 교육을 통해 실제로 피해자를 보호하고 가해자를 엄벌해야한다는 분위기가 형성되었다. <사례 72>”

“이론적인 교육뿐만 아니라 개인마다 안전한 공간 범위에 대해 실습하는 것이 교육내용에 포함되어 있어서. <사례 73>”

“교육 내용에 실제 회사에서 발생한 사례 및 처벌내용에 대한 언급이 있어서 <사례 74>”

즉, 교육이 단순히 교육으로 그치지 않고 실제적인 조치로 이어진다는 신뢰가 있을 때, 혹은 교육 내용이 단순히 무엇이 성희롱(성폭력)에 해당하는지 그렇지 않은지 말하는 것을 떠나 성희롱(성폭력)에 대해 고찰하게 하는 심화된 내용으로 구성되어 있을 때 성희롱예방교육의 실효성을 느끼는 것이다.

<표 20> 직장 내 성희롱예방교육의 실효성

단위: %

구분		없음	있음
전체		64.3	35.7
연령	20대 이하	80.4	19.6
	30대	76.4	23.6
	40대	50.6	49.4
	50대 이상	20.3	79.7
종사상 지위	비정규직	65.0	35.0
	정규직	63.9	36.1
소속기관 유형	공공기관	57.3	42.7
	민간사업체	67.3	32.7
종사자 규모	4인 이하	44.6	55.4
	5-9인	59.4	40.6
	10-49인	60.7	39.3
	50-99인	76.6	23.4
	100-299인	72.1	27.9
	300인 이상	73.3	26.7
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험	없음	57.5	42.5
	있음	80.4	19.6
직장 내 성희롱(성폭력) 피해 혹은 목격 경험	없음	52.5	47.5
	있음	73.0	27.0

직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험을 묻는 문항에서 전체의 29.7%가 피해 경험이 있다고 응답했다. 또한 연령이 낮을수록, 정규직에 비해 비정규직이, 민간사업체에 비해 공공기관에서 피해경험률이 높았다. 종사자 규모에서는 50-99인의 규모에 속하는 경우 피해를 경험했다고 응답한 비율이 높았지만 규모의 차이에 따른 경향성이 나타나지는 않았다.

직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 목격하거나 전해들은 경험을 묻는 문항에서 전체의 65.7% 해당 경험이 있다고 응답했다. 또한 연령이 낮을수록, 비정규직에 비해 정규직이, 민간사업체에 비해 공공기관에서, 종사자 규모가 클수록 피해를 목격하거나 전해들었다고 응답한 비율이 높았다.

직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험에 있어 연령이 낮을수록, 정규직에 비해 비정규직이 피해를 경험했다고 응답한 비율이 높은 것은 직장 내 성희롱(성폭력)이 직장 내 권력관계를 매개로 발생하기 때문으로 풀이된다. 다만 피해를 목격하거나 전해들은 경험에 있어 비정규직에 비해 정규직 응답비율이 높은 것은 고용안정성과 연관을 갖는 것으로 추측해볼 수 있는데, 근무기간이 제한적인 비정규직보다는 동일한 직장에 지속적으로 근무하는 정규직이 한 직장 안에서 지속적으로 발생하는 성희롱(성폭력)을 목격할 가능성이 높은 것으로 풀이된다. 종사자 규모에 있어서도 종사자 규모가 클수록 성희롱(성폭력)의 발생건이 많아질 수 있기 때문에 종사자 규모가 클수록 피해를 목격하거나 전해들은 경험에 대한 응답 비율이 높은 것으로 추측해볼 수 있다.

<표 21> 직장 내 성희롱(성폭력) 피해 경험 및 목격 여부

단위: %

구분		직접 피해 경험		피해를 목격하거나 전해들은 경험	
		없음	있음	없음	있음
전체		70.3	29.7	34.3	65.7
연령	20대 이하	65.0	35.0	42.7	57.3
	30대	65.2	34.8	42.7	57.3
	40대	75.9	24.1	51.7	48.3
	50대 이상	86.5	13.5	66.2	33.8
종사상 지위	비정규직	72.9	27.1	52.5	47.5
	정규직	68.9	31.1	45.2	54.8
소속기관 유형	공공기관	57.3	42.7	34.3	65.7
	민간사업체	75.8	24.2	53.7	46.3
종사자 규모	4인 이하	75.0	25.0	80.4	19.6
	5-9인	79.2	20.8	64.6	35.4
	10-49인	74.4	25.6	54.7	45.3
	50-99인	59.6	40.4	42.6	57.4
	100-299인	68.9	31.1	27.9	72.1
	300인 이상	61.0	39.0	21.9	78.1

직장 내 성희롱(성폭력) 피해자들이 피해 이후 선택한 해결방안이 무엇인지⁸⁾에 대한 응답을 살펴보면, 먼저 응답자가 직접 피해를 경험한 경우에는 문제제기를 하지 않았다는 응답의 비율이 가장 높았고(57.3%), 직장상사·동료와 상의(비공식적)(53.8%), 가해자에게 직접 사과요구(22.4%), 회사 내 신고(16.1%), 형사고소(2.8%), 고용노동부 진정(2.8%), 국가인권위원회 진정(2.1%)의 순으로 나타났다. 피해를 목격하거나 전해들은 경우에 피해자가 선택한 해결방안의 경우에도 문제제기를 하지 않았다는 응답의 비율이 가장 높았고(47.0%), 직장상사·동료와 상의(비공식적)(45.4%), 회사 내 신고(40.2%), 가해자에게 직접 사과요구(17.5%), 형사고소(4.8%), 고용노동부 진정(2.8%), 국가인권위원회 진정(2.0%)의 순으로 나타났다.

눈에 띄는 지점은 응답자가 직접 피해를 경험한 경우에 회사 내에 신고했다고 하는 비율은 16.1%에 불과한데 피해를 목격하거나 전해들은 경우에 피해자가 회사 내에 신고했다고 응답한 비율은 40.2%에 이른다는 것이다. 이는 직장 내에 피해가 알려지게 되는 경위가 회사 내에 신고한 뒤 사건이 유포되는 2차 피해가 발생하기 때문은 아닌지 생각해볼 필요가 있다.

<표 22> 피해 이후 선택한 해결방안(중복응답)

단위: 명, %

구분	직접 피해를 경험한 경우(N=143)		피해를 목격하거나 전해들은 경우(N=251)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
문제제기하지 않음	82	57.3	118	47.0
직장상사·동료와 상의(비공식적)	77	53.8	114	45.4
가해자에게 직접 사과요구	32	22.4	44	17.5
회사 내 신고	23	16.1	101	40.2
형사고소	4	2.8	12	4.8
고용노동부 진정	4	2.8	7	2.8
국가인권위원회 진정	3	2.1	5	2.0

직장 내 성희롱(성폭력) 피해 이후 해결을 시도했을 때 그 결과가 무엇인지에 대한 응답을 살펴보면, 먼저 응답자가 직접 피해를 경험한 경우에는 가해자에 대한 조치가 없었다는 응답의 비율이 가장 높았고(56.6%), 피해자 업무 유지(28.0%), 피해자 2차 피해(17.5%), 가해자에 대한 직장 내 징계(9.1%), 기타(9.1%) 순으로 나타났다. 피해를 목격하거나 전해들은 경우에 대한 해결시도의 결과를 살펴보면 역시 가해자에 대한 조치가 없었다는 응답의 비율이 가장 높았고(45.0%), 가해자에 대한 직장 내 징계(39.4%), 피해자 업무 유지(24.3%), 피해자 2차 피해(16.7%), 기타(3.2%), 가해자 형사처벌(2.0%) 순으로 나타났다. 기타에 해당하는 응답은 가해자의 개인적 사과, 회사의 과태료 처분, 피해자에 대한 비공식적 배려 등이 있었다.

8) 해당 문항에 대한 응답을 살펴볼 때 주의할 점은 1명의 피해자가 단 1건의 피해를 입고 그에 대한 응답을 한 것이 아니라는 점이다. 피해는 1회에 그치지 않고 지속될 수 있으며, 피해를 입을 때 마다 피해자가 선택하는 해결방안 역시 달라질 수 있다. 이는 피해를 목격하거나 전해들은 경우 피해자들이 어떤 해결방안을 선택했는지의 문항에서도 마찬가지이다.

직장 내 성희롱(성폭력) 해결시도의 결과 가해자에 대한 조치가 이루어지지 않는 것은 직장 내 성희롱(성폭력) 자체가 가해자가 권력관계에서의 우위를 토대로 가해하는 경우가 많고 이 경우 피해자는 2차 피해 등에 대한 두려움으로 문제제기하기 어렵고, 문제제기하더라도 위의 <표 22>에서 볼 수 있는 바와 같이 비공식적으로 상사·동료와 상의하거나 개인적으로 사과를 요구하는 비공식적 선택지를 선택할 수 밖에 없는 상황에 놓이기 때문이다.

또한 피해를 목격하거나 전해들은 경우에 해결시도의 결과로 가해자의 징계에 대한 응답이 높게 나타나는 것을 볼 수 있는데, 이는 가해자에 대한 징계가 알려지면서 피해가 알려지는 경향이 있기 때문으로 추측된다.

<표 23> 직장 내 성희롱(성폭력) 해결시도의 결과(중복응답)

단위: 명, %

구분	직접 피해를 경험한 경우(N=143)		피해를 목격하거나 전해들은 경우(N=251)	
	빈도	백분율	빈도	백분율
가해자에 대한 조치 없음	81	56.6	113	45.0
피해자 업무 유지	40	28.0	61	24.3
피해자 2차 피해	25	17.5	42	16.7
가해자 징계(직장 내)	13	9.1	99	39.4
가해자 형사처벌	0	0.0	5	2.0
기타	13	9.1	8	3.2

직장 내에서 성희롱(성폭력) 피해를 직접 경험한 응답자 혹은 피해를 목격하거나 전해들은 응답자를 대상으로 성희롱 사건 이후 조직문화가 어떻게 변화되었는지 질문한 결과, 변화가 없다는 응답의 비율이 가장 높았고(53.2%), 조직구성원들이 말과 행동을 조심하게 되었다(33.8%), 피해자가 불이익조치를 받는 것을 보고 더 문제제기할 수 없는 분위기가 되었다(8.6%), 기존의 조직문화를 점검하고 성평등한 조직으로 변화되기 시작했다(3.2%), 기타(1.1%)의 순으로 나타났다. 기타에 해당하는 응답은 실효성 없는 변화, 직장 내 갈등 증가 등에 해당하는 내용이었다.

이러한 결과는 직장 내에서 성희롱 사건을 겪고 이를 해결하더라도 이것이 성차별적 조직문화에 대한 성찰로 이어지는 경우가 많지 않다는 뜻이다. 그래서 사건 이후에도 변화가 없거나, 변화가 없더라도 언동에 주의하는 정도의 수동적 해결책에 그치는 것이다. 물론 언동에 주의하는 것 역시 성희롱 발생을 줄일 수 있다는 점에서 유의미한 지점이 있겠지만, 앞서 계속해서 살펴보았듯이 직장 내 성희롱(성폭력)은 성차별적 조직문화와 깊은 연관성을 가지므로 이것에 대해 점검하지 않으면 성희롱 발생의 근본적 원인은 해결되지 않는다.

“식사자리에서 성희롱 발언이 있었는데, 이후 여직원과 남직원이 식사를 따로 하도록 했다.
<사례 75>”

“누군가 불편하게 느낀다면서 전체 회식과 야유회를 금지시키고 피해자를 배려하지 않는 방식으로 언급했다. 이후에는 결국 회식이나 업무 등에서 피해자를 배제하는 상황으로 이어졌다.
<사례 76>”

위 사례들은 성희롱 사건 이후 문화 자체를 점검하기보다는 성희롱이 발생할 가능성이 있는 행사들을 금지시키는 방식을 취한 사례들이다. 이와 같이 피해가 발생할 가능성을 차단하기 위해 말과 행동 등을 조심하는 것은 초기에는 조직 내 성희롱(성폭력) 예방에 단기적으로 기여할 수도 있겠으나 근본적 원인 성찰이 없는 경우 결국 <사례 76>과 같이 결국 피해를 느끼는 피해자를 배제하는 방식으로 이어질 가능성이 높다.

<표 24> 성희롱 사건 이후 조직문화의 변화(N=278)

단위: 명, %

구분	빈도	백분율
변화 없음	148	53.2
조직구성원들이 말과 행동을 조심하게 되었다	94	33.8
피해자가 불이익조치를 받은 것을 보고 더 문제제기할 수 없는 분위기가 되었다	24	8.6
기존의 조직문화를 점검하고 성평등한 조직으로 변화되기 시작했다	9	3.2
기타	3	1.1

4. 결론 및 제언

본 설문조사는 성차별적 조직문화와 직장 내 성희롱·성폭력 발생의 연관성을 살펴보고자 하였는데, 설문조사 결과에 따르면 성차별적 조직문화를 진단하는 모든 문항에서 직장 내 성희롱·성폭력 피해를 경험하지 않은 경우보다 경험한 경우가, 피해를 경험도 목격도 하지 않은 경우보다 경험하거나 목격한 경우가 각 문항과 관련한 성차별이 있다고 응답한 비중이 높았다. 즉, 성차별적 조직문화와 직장 내 성희롱·성폭력 발생이 연관성을 갖고 있다고 볼 수 있으며, 성차별적 조직문화에서 성희롱·성폭력이 묵인, 방조, 조장되면서 노동권의 침해로 연결되고 있는 것이다.

그러나 조직문화를 점검하고 개선할 수 있는 제도적 개입 수단이기도 한 성희롱예방교육은 실효성 없이 형식적으로 이루어지고 있는 실태 역시 살펴볼 수 있었다. 성희롱예방교육이 성희롱·성폭력을 예방하는 실효성을 갖기 위해서는 성희롱·성폭력뿐만 아니라 이를 조장하고 방조하는 성차별 직장문화와 구조에 대한 문제를 분석하고 이러한 구조와 직장 내 성희롱과의 상관관계를 설명하여 성희롱 뿐 아니라 성차별에 대한 경각심을 가질 수 있도록 교육내용이 보강되어야 한다. 설문내용에서도 응답자들은 실제로 직장 내에서 발생한 성희롱·성폭력이 해결되고 또 이 사건을 통해 조직문화를 점검하는 것이 교육내용에 포함될 때 성희롱 예방교육의 실효성을 느끼고 있었다. 즉, 사내에 있었던 사건을 해결하는 방식 자체가 예방의 효과에 영향을 미치기 때문에 사건을 직장 내에서 발생한 조직문화를 바꾸는 중요한 계기로서 인식하고 처리하는 것 역시 중요하다고 할 수 있겠다.

또한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 노동시장에서의 성차별 금지가 명시되어 있지만 1987년 제정 이래 관련 소송은 30여건에 불과하다. 소송을 통해서 피해를 입증하고 구제받는 것은 절차적으로도 경제적으로도 부담이 크고, 또 국가인권위원회 진정은 강

제력이 없는 현재 상황에서 노동위원회에서 직접 성차별·성희롱 사안을 다루고 시정명령을 내릴 수 있도록 제도적 개선이 필요하다.

본 설문조사 결과를 통해 드러난 또다른 주요한 특징은, 성차별적 조직문화를 진단하는 문항 가운데 외모평가 및 상사에 대한 사적 수발과 관련된 문항을 제외하고 모든 문항에서 민간사업체보다 공공기관에서 응답자들이 성차별을 인식하는 정도가 높았다는 것이다. 직장 내 성희롱·성폭력 피해를 경험한 적이 있는지, 혹은 목격하거나 들은 경험이 있는지 조사한 항목에서 민간사업체 종사자보다 공공기관 종사자가 해당 경험이 있다고 응답한 수치가 높았다. 이와 관련해 어느 응답자는 “공공기관은 군대문화”라고 응답하기도 했다. 공공기관은 민간영역보다 성평등 조직문화를 먼저 안착시켜서 사회 전반에 대해 성평등 문화를 어떻게 증진할 수 있을지 고민해야하는 영역임에도 불구하고 오히려 민간영역보다 더 뒤떨어진 실태를 보여주고 있는 것이다. 지방자치단체장으로부터의 성폭력이 지속적으로 발생하고 이것이 방조되는 것도 이러한 맥락으로부터 기인할 것이다. 따라서 공공기관의 전반적인 성차별 및 성희롱·성폭력 실태를 점검하고 이를 개선할 수 있는 대안이 마련될 필요가 있다.

그러나 서울시가 12월 10일에 발표한 성차별·성희롱에 대한 근절대책 중 하나는 기존의 문제가 왜 발생했는지에 대한 점검 없이 직장 내 성희롱·성폭력을 세대갈등, 성별갈등의 문제로 읽어내면서 소통창구를 제도화하겠다고 한 것이다. 그러나 소통과 관련해 질문되어야 할 것은 단순히 세대의 차이, 성별의 차이가 아니라 세대, 성별, 직위 등의 차이에 따라 직장 내 권력이 어떻게 배분되고 있으며 이러한 권력이 배분이 어떻게 성차별적 조직문화로 이어지고 이 가운데 노동권 침해로서 성차별·성희롱이 발생하고 있는지를 읽어내야 한다. 즉, 단순히 제도나 장치를 추가하는 것을 넘어, 직장 내 위계를 확인하면서 조직문화에서 부당하다고 생각했던 것들을 말할 수 있는 기회가 보장되고 진지하게 토론하는 과정이 만들어지는 것이 소통이라고 할 수 있을 것이다.

<참고문헌>

- 김평식·신현주(2017), “조직적 요인이 직장 내 성희롱에 미치는 영향에 관한 연구”, 『한국범죄심리연구』, 제13권 제3호, 25-40쪽.
- 김향아·권혜원(2019), “여성 관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인과 그 결과에 대한 연구”, 『한국여성학』, 제35권 1호, 79-119쪽.
- 신경아(2014), “신자유주의시대 남성 생계부양자의식의 균열과 젠더관계의 변화”, 『한국여성학』, 제30권 4호, 153-187쪽.
- 이은아(1999), “기업내 남성네트워크와 여성배제에 관한 연구”, 이화여자대학교 여성학과 석사학위논문.
- 최부경·안지영(2020), “기업의 여성 임원 비율이 여성 중간관리자의 승진과 임금에 미치는 효과에 관한 연구”, 『여성연구』, 제104권 1호, 63-95쪽.
- 흑실드, 엘리(2009), 『감정노동: 노동은 우리의 감정을 어떻게 상품으로 만드는가』, 이가람 (역), 서울: 이매진(*The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley: University of California Press, 1983).
- 2020년 7월 16일자, “서울시장 성폭력 사건 피해자 지원단체의 서울시 진상규명 조사단 발표에 대한 입장: “‘그 분’의 기분을 좋게 만드는 것이 ‘그 분들’의 이익이었다””, 한국성폭력상담소 홈페이지, http://www.sisters.or.kr/load.asp?sub_p=board/board&b_code=2&page=1&f_cate=&idx=5587&board_md=view (최종검색일: 2020.12.15.)
- “여성 공무원 77.4% “승진에 성차별 있다고 느껴””, 2018년 4월 29일자, 연합뉴스, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20180429062300001> (최종검색일: 2020.12.15.)
- “직장인 83% “성차별 경험”…가장 듣기 싫은 말은?”, 2019년 4월 29일자, 매일경제, <https://mk.co.kr/news/society/view/2019/04/272374/> (최종검색일: 2020.12.15.)
- “여성의 안경은 왜 비난받아왔을까”, 2020년 9월 20일자, 한겨레, <https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=103&oid=028&aid=0002504621> (최종검색일 2020.12.15.)

[부록] 설문지

직장 내 성차별 문화, 성희롱·성폭력에 대한 설문조사

안녕하세요. 서울시장위력성폭력사건공동행동은 직장 내에서 여성에게 부과되는 감정노동, 돌봄노동 등의 성차별 문화의 실태를 밝히고 직장 내 성희롱·성폭력과의 연관성을 탐색하기 위해 설문조사를 실시하고 있습니다.

설문조사의 응답내용은 연구윤리에 따라 비밀이 보장되며, 설문조사 결과는 “직장 내 성차별 문화 근절을 위한 토론회(가제)”에서 발표될 예정입니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주셔서 감사드립니다.

2020년 11월

※ 모든 문항은 최근 3년간(2017.11~2020.10)을 기준으로 응답해주세요.

A. 응답자 일반현황

1. 성별	①여성 ②남성
2. 연령	①10대 ②20대 ③30대 ④40대 ⑤50대 ⑥60대 이상
3. 고용형태	①정규직 ②무기계약직 ③계약직 ④아르바이트 시간제 노동자 ⑤ 파견·용역·사내하청 노동자 ⑥프리랜서·특수고용직 노동자
4. 현 직장의 성격	①공공기관 ②민간사업체
5. 현 직장의 종사자수	①4인 이하 ②5-9인 ③10-49인 ④50-99인 ⑤100-299인 ⑥300인 이상

B. 업무 외 ‘심기’노동, ‘감정수발’노동

우리 회사는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 상사의 심기를 파악할 것을 여성에게 요구한다. (예. 상사가 지금 무엇을 하고 있는지, 어떤 기분인지 항상 체크해야 한다.)				
2. 상사의 기분에 따라 조직 분위기가 좌우되며 여성에게 상사의 기분을 좋게 만들 것을 요구한다. (예. 결재받아야 하니 상사 기분을 풀어달라, 부장님 날씨는 김대리 책임이지)				
3. 여성에게 사내 분위기 조성을 요구한다. (예. 김대리가 있으니 분위기가 화사하군. 술은 여자가 따라야 맛있지, 니가 사무실의 꽃이야. 계속 그렇게 나긋나긋 하게 말해 줘)				
업무 외 ‘심기’노동, ‘감정수발’노동이 강요되었던 사례를 구체적으로 적어주세요.(주관식 응답, 필수응답 아님)				

C. 꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발

우리 회사는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 외모에 대한 평가를 한다. (예, 외모에 대한 지적 및 칭찬, 여성스러운 화장 및 옷차림 요구 등)				
2. 담당자가 정해지지 않은 업무를 여성이 주로 담당한다. (예, 다과 준비, 환경미화, 고객 응대, 화초 관리 등)				
3. 상사를 위한 사적 수발을 여성에게 요구한다. (예, 상사의 기념일 챙기기, 개인기호용품의 준비 등)				
업무 외 꾸밈노동·업무외 보조·사적 수발이 강요되었던 사례를 구체적으로 적어주세요.(주관식 응답, 필수응답 아님)				

D. 성차별적 조직운영

우리 회사는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 여성에게는 주요 업무가 아닌 보조업무를 배치하는 관행이 있다.				
2. 성별에 따라 하는 일(업무분야)이 나뉘어져 있다.				
3. 평균적으로 여성의 승진이 남성에 비해 늦다				
4. 여성에게 반말을 하거나 직함과 무관한 호칭으로 부르는 경우가 있다.				
5. 남성중심적인 비공식적인 통로(흡연, 술자리 등)에서 회사정보가 유통되는 경우가 있다.				
성차별적 조직운영과 관련하여 경험한 사례를 구체적으로 적어주세요.(주관식 응답, 필수응답 아님) *위의 문항과 관련하여 경험한 사례 외에도 조직문화를 진단하는 다른 키워드(술자리, 막내역할, 평가하는 말(여자가, 남자가), 농담, 사생활, 군대문화 등)와 관련하여 경험하였던 사례를 작성해주셔도 됩니다.				

E. 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 직장 내 제도

	있다	없다
1. 우리 회사는 성희롱(성폭력) 사건을 처리하는 공식적 상담창구 및 절차가 있다.		

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
2. 본인 혹은 다른 동료가 성희롱(성폭력) 피해를 입었을 때 회사에 신고를 하면 공정한 절차에 따라 처리해줄 것이라는 신뢰가 있다.				

	있다	없다
3. 최근 3년간 직장 내에서 성희롱예방 교육을 받은 경험이 있나요?		
4. 회사에서 이뤄진 성희롱예방교육이 실제로 성희롱(성폭력)을 예방하는데 실효성이 있다고 생각하시나요?		
4번 질문에서 위와 같이 응답한 이유는 무엇인가요?(주관식 응답, 필수응답 아님)		

F. 직장 내 성희롱(성폭력) 관련 경험

	있다	없다
1. 현재 재직 중인 직장에서 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 <u>직접</u> 경험한 적이 있으신가요?		
2. 피해를 경험한 이후 어떠한 해결방안을 선택했나요?(중복선택 가능)	①회사 내 신고 ②형사고소 ③고용노동부 진정 ④국가인권위원회 진정 ⑤가해자에게 직접 사과 요구 ⑥직장상사·동료와 상의(비공식적) ⑦문제 제기하지 않음	
3. 2번의 결과는 어떠했나요?(중복선택 가능)	①가해자 징계(직장 내) ②가해자 형사처벌 ③피해자 2차 피해 ④피해자 업무복귀 ⑤기타	
4. (해결과정에서 2차 피해를 경험한 경우) 어떤 2차 피해를 경험했나요?(중복선택 가능)	①사건 은폐 및 미조치(합의종용, 문제제기 묵살 등) ②피해자 퇴사(해고) ③불이익조치(인사상 불이익, 업무배제 등) ④사내 따돌림 ⑤비난·모욕·음해성소문(사내 온라인 게시판 악성댓글 등) ⑥기타	
5. 귀하가 경험한 직장내 성희롱(성폭력) 사건의 해결 과정에서 겪은 사례를 구체적으로 작성해주세요. (주관식 응답, 필수응답 아님)		

	있다	없다
5. 현재 재직 중인 직장에서 직장 내 성희롱(성폭력) 피해를 목격하거나 전해들		

은 적이 있으신가요?	
6. 내가 목격하거나 전해들은 성희롱(성 폭력) 피해자는 피해를 경험한 이후 어떠한 해결방안을 선택했나요?(중복선택 가능)	①회사 내 신고 ②형사고소 ③고용노동부 진정 ④국가인권위원회 진정 ⑤가해자에게 직접 사과 요구 ⑥직장상사·동료와 상의(비공식적) ⑦문제 제기하지 않음
7. 6번의 결과는 어떠했나요?(중복선택 가능)	①가해자 징계(직장 내) ②가해자 형사처벌 ③피해자 2차 피해 ④피해자 업무복귀 ⑤기타
8. (해결과정에서 2차 피해를 경험한 경우) 어떤 2차 피해를 목격했나요?(중복선택 가능)	①사건 은폐 및 미조치(합의종용, 문제제기 묵살 등) ②피해자 퇴사(해고) ③불이익조치(인사상 불이익, 업무배제 등) ④사내 따돌림 ⑤비난·모욕·음해성소문(사내 온라인 게시판 악성댓글 등) ⑥기타

7. 성희롱 사건 이후 조직문화는 어떻게 변화되었습니까?

- ① 기존의 조직문화를 점검하고 성평등한 조직으로 변화되기 시작했다.
- ② 조직구성원들이 말과 행동을 조심하게 되었다.
- ③ 피해자가 불이익조치를 받은 것을 보고 더 문제제기할 수 없는 분위기가 되었다.
- ④ 변화 없음
- ⑤ 기타

설문에 참여해주셔서 감사합니다

젠더괴롭힘의 법적 개념화에 관한 검토

박귀천
이화여대 법학전문대학원 교수

I. 문제제기

- 다음은 2015년 직장내 괴롭힘에 관한 연구보고서에서 발췌한 내용임.⁹⁾

“굉장한 편견이 있으신 분이셨어요. 싫어하는 업무를 계약직이 하는데 그것도 여자... 여자 계약직이... 그런 말씀을 이렇게 은연중에 많이 표현을 하셨거든요.”

“의사들도, 여자간호사한테는 ‘너는 대체 뭐 어떻게 뭘 했느냐고’ 하면서, 막말로 뭐라고 하는 의사들이 있어요. 근데 남자간호사한테는 안 그러거든요. 약간... 대하기 어려워서 그런 건지는 모르겠는데, 남자 간호사한테는 안 그러더라고요.”

“돈 때문에 그러느냐는 식으로 비하하고, (중략) 너는 돈 얼마 받는다고, 그냥 집에서 애나 키우라는 식으로 그렇게 얘기하고”

- 또한, 다음은 청년유니온이 2019년에 실시한 신입사원 직장 내 괴롭힘·성희롱 실태조사 결과보고서에서 발췌한 인터뷰 내용임.¹⁰⁾

“다래끼가 나서 안경을 쓰고 갔었는데 여자는 안경도 끼지 말라고 해요. 더 짜증나는 건 여자가 그렇게 말을 해요. 높은 직책의 여성분이셨는데 그런 말씀 하셨어요. 여자는 안경 끼는 거 안 좋다. 말씀 하셔가지고. ‘○○님이 안경 끼는 거 안 좋게 보시니까, 벗어도 괜찮으니까 별로 부은 거 티 안 나니까 벗어라’ 그래서 하루 끼고 다음날부터 바로 벗었다니까요. 남자들은 허락 안 받고 그냥 끼는데.”

“시청률 올리려면 여성 벗기고 뭐 노출이 많은 의상 입히고 붙는 옷 입히고 이게 되게 당연하고 그리고 어떤 PD가 뭐 이직을 한다든가 다른 프로그램으로 간다 그러면 여성이 접대하는 술집으로 꼭 가요. 술 따르는 것도 제일 막내 여자 스텝이 했어요.”

“손님이 오면 당연히 여자 어린 직원이 차접대를 꺼내야 되고 손님이 오면 당연히 맞이해야 되는 거고 그러니까 (상사가 저보고) ‘너는 옷 좀 신경 써서 입고 다녀’, ‘화장품 좀 신경 써서 하고’ 라는 말을 들었어요. 스무 살 때 그걸 왜 제가 해야 하죠? 라는 말을 했더니 사장님이 그 다음날 고졸 직원들이 다 모아놓고, ‘너네는 일을 하러 온 거지 놀러온 거냐’ 혼냈어요. (...) 회식에서 제일 듣기 싫었던 말이 ‘아 그래 어린 여자가 따라주는 술을 먹어야 잘 마시는 거지’예요. 아 막 이게 너무 싫어요.”

9) 구미영외(2015), “여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안”, 한국여성정책연구원, 130쪽.

10) 청년유니온(2019), 신입사원 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 실태조사 결과보고서, 14쪽.

- 임신과 출산을 이유로 하는 직장내 괴롭힘과 직접적인 인사상 불이익조치가 문제된 다음과 같은 사례도 있음.

“가임 여성은 잘라야 해” 이후...사과 대신 소송 29건이 돌아왔다
 한겨레 인터넷기사 2019. 10. 7.
http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/912314.html#csidxe88ef3ccbff760d88a9dd2a42a626b2

사회복지사인 조씨는 직장인 O종합복지관에 둘째 임신 사실을 알렸다. 하지만 복지관 부장 김아무개씨는 조씨가 없는 곳에서 “이래서 가임기 여성은 다 잘라야 해”라고 말했다. 조씨는 복지관 쪽에 사과를 요구했지만, 당시 복지관장 등은 조씨와 조씨를 돕는 이에게 29건의 민·형사 소송을 내는 것으로 응답했다.

일은 조씨가 복지관 쪽에 처음 저항을 결심하면서 시작됐다. “이래서 가임기 여성은 다 잘라야 해”라고 말한 그 부장은 “조OO 면접 볼 때 둘째 안 낳는다더니, 가정 일로 피해 안 준다더니”라는 말도 했다고 한다. 조씨는 문제의 발언을 동료들과 공유하고 복지관에 사과를 요구했다. 직장에서 한 생애 첫 저항이었다. “복지관 후원자를 만나서 노래방에 가야 하는 일들도 넘어 갔었어요. 성희롱을 당해도 ‘선생님이 예뻐서 그래’라는 말을 듣고 ‘나 하나 참으면 되겠지’ 했습니다. 그런데 이때 처음으로 문제를 제기했어요.” 그것은 “임신이 이렇게 폭언을 들을 정도인가”라는 생각이 들었기 때문이다.

하지만 복지관 쪽은 더욱 거세게 나왔다. 복지관 직원들은 전체직원 회의에서 “부장의 위신이 무너졌다” “임신부도 가해자다” “10년 조직 문화를 무너뜨렸으니 책임져라”라는 말로 조씨를 비난했다. 당시 직원들은 복지관 쪽 입장에 기댄 진술서를 써냈다. 조씨는 울면서 “죄송하다”고 사과해야 했다. 계약직 사회복지사 이씨가 유일하게 조씨를 도왔지만, 곧 ‘임신부를 선동한 조직 분란자’로 낙인 찍혔다. 그리고 같은 해 7월1일, 계약해지 통보를 받았다.

지역 활동가들과 연대해 8월10일 ‘O복지관의 성차별·인권침해 사건 해결을 위한 대책위원회’를 꾸렸다. 1인 시위와 기자회견, 서명운동 등을 하며 항의했다. 대답은 소송을 되돌아왔다. 당시 복지관장 등은 사건 규탄 대회 포스터를 페이스북에 게재하고 댓글을 달거나 사건 관련 기사를 페이스북에 공유한 조씨와 이씨, 지역 활동가들을 명예훼손과 모욕 혐의 등으로 고소했다. 시위에 참여한 이들은 업무방해 혐의로 고소했다. 이렇게 쌓인 소송이 모두 29건이고, 청구된 손해배상금만 5천만원에 달한다.

문제가 꼬이게 된 결정적인 계기는 국가인권위원회 진정 기각이다. 인권위는 2016년 5월25일 조씨가 낸 진정을 기각했다. “김 부장의 발언이 적절치 않지만 복지관에서 김 부장에게 시말서를 제출하게 했다”며 별도의 구체 조치가 필요하지 않다고 판단했다. 재판부는 이 결정을 기준으로 전후 시기를 나눠 기각 결정 이후에 진행된 1인 시위와 기자회견, 페이스북 글 게재 행위 등에 대해 모두 불법이라고 판단했다. 인권위 기각 결정을 무시했다는 이유였다. “인권위 기각 결정이 상상도 못한 결과였어서 많이 휘청거렸어요. 사과를 받을 수 있겠다는 희망이 그 순간 사라졌습니다.” 이씨의 말이다.

인권위 기각 결정은 조씨의 산재 판정에도 영향을 끼쳤다. 복지관은 출산휴가를 끝내고 돌아온 조씨에게 이전과 달리 김 부장 근처 자리를 배정했다. 이런 식의 직장내 괴롭힘을 견디다 못한 조씨가 직장에서 쓰러져 ‘우울을 동반한 적응장애’ 진단을 받았다. 조씨는 이에 산재를 신청했지만, 복지관 쪽은 산재불승인 의견서에 “산후 우울증 및 기타 개인적인 정신질환에 의한 것”이라고 썼다. 근로복지공단도 2018년 2월 산재 불승인 통보를 해왔다. 역시 인권위 기각 결정이 근거였다. 이후 조씨는 ‘성

차별, 직장 내 괴롭힘, 인권침해라고 허위사실을 유포했다'는 이유로 해고 통보를 받았다.

지난 4일 오후 서울 종로구 참여연대 2층 아람드리홀에서 손잡고, 직장갑질119, 전국불안정노동철폐연대 등이 마련한 '여기는 O복지관입니다: 2015년 4월 세상을 마주한 두 여자의 이야기' 토크콘서트에서 나온 증언이다. 이에 대해 당시 복지관장은 "해당 발언은 부적절한 발언으로 복지관에서 해선 안 되는 발언으로 규정짓고 가해자에게 사과하라고 했고, 저도 사과해서 일단락이 된 사건이다. 그런데 이씨가 이 사건으로 부당해고를 당했다며 사건을 부풀리고 페이스북에 온갖 글을 올렸다"고 해명했다. 현재 O복지관 관장은 바뀌었고 상당수 직원은 새로운 상태다.

많은 것이 바뀌었지만 고통은 그대로다. 조씨는 해고 이후 정신 장애를 치료하고 있다. 이씨는 아르바이트를 전전하다 지난해부터 건설 현장에서 일하고 있다. 이날 토크콘서트에서 참가자들이 손뼉말을 들고 "보복성 손해 소송 반대" "직장내 괴롭힘 없는 곳으로" "길을 내는 당신들을 응원한다" 등을 호소했다.

- 위 사례들에서 볼 수 있는바와 같이 노동현장에서는 사용자, 상급자, 동료 등의 성차별적인 언동 혹은 성별 및 성역할에 대한 고정관념과 편견에 기반한 언동, 괴롭힘으로 인해 여성노동자들이 고통 받는 사례들이 자주 발생되고 있음.
- 젠더괴롭힘에 관한 실태조사 결과에 따르면, 여성의 젠더 괴롭힘 행위 경험 빈도는 주 1회 이상 경험하는 것으로 나타났고, 탕비실 정리, 손님 응대 등의 업무를 '여성이니까' 하라고 강요하는 등 '성 역할을 강요하는 경우'가 가장 높은 빈도를 보여서 6개월간 평균 13.8회였다는 점 등에서 알 수 있듯이, 이미 오래전부터 성차별 금지 관련 법률이 성 역할에 근거한 차별적인 업무분장 등은 금지하였음에도 불구하고 공식적인 인사명령 등에 근거한 성차별적 배치·전환이나 인사명령만이 문제가 아니라 직장 곳곳에서 발생하는 성차별적 괴롭힘에 대한 실질적인 사각지대는 지속적으로 문제됨.¹¹⁾
- 현행 "남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법이라 함)"은 근로관계에서의 성차별 금지에 관하여 규정하고 있고, 1999년부터 직장내 성희롱에 관해 규율하는 규정이 도입되었지만 법적으로 성차별적인 언동이 성희롱의 요건인 '성적(sexual)' 언동에 해당된다고 판단하기 쉽지 않은 경우가 많음.
- 그러다보니 여성노동자들이 상사나 동료 등의 성차별적 언행으로 인한 고통을 호소하는 경우, 문제의 언행을 성희롱, 즉, '성적' 언동으로 무리하게 해석하여 성희롱 개념을 지나치게 확장시킨다는 비난을 받거나 해당 여성은 지나치게 예민하다는 비판을 받아 문제는 해결되지 않은 채 오히려 고통은 가중되는 상황이 발생될 수도 있음. 또한 위의 O복지관 사건에서 볼 수 있는바와 같이 성차별적인 언동 등의 괴롭힘에 대한 제재와 규율이 제대로 이루어지지 않는 경우 피해자에 대한 보복과 불리한 인사조치 등의 불이익 조치 등으로 이어지게 될 수도 있음.
- 한편, 남녀고용평등법상 성희롱으로 판단하기 어려운 성차별적 괴롭힘의 문제는 2019년 7월부터 근로기준법상 직장내 괴롭힘에 관한 규율제도가 도입됨에 따라 어느 정도는 법

11) 구미영외(2015), 214쪽.

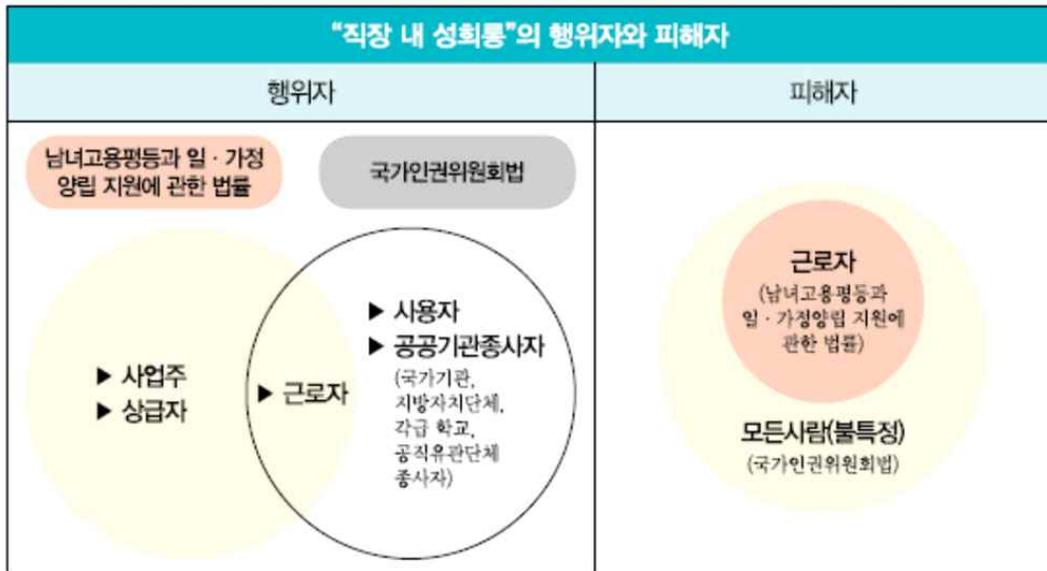
적 규율이 가능해졌다고 볼 수 있음. 특히 직장내 괴롭힘 규율의 내용은 기존 남녀고용평등법상의 직장내 성희롱에 대한 내용과 유사하다는 점에서 직장내 성희롱 문제와 성차별적 괴롭힘의 문제에 대해 종합적으로 판단하고 대처할 수 있는 법적 근거가 마련되었음. 다만 이러한 현행법 구조만으로 성차별적 괴롭힘 문제에 대처하기에 타당하고 충분한가라는 의문이 제기될 수 있음.

- 이 글에서는 ‘젠더괴롭힘’ 내지 ‘성차별적 괴롭힘’을 어떻게 법적으로 개념화하고 어떠한 법적 규율 체계를 통해 대응해야 할 것인가라는 문제의식 하에서 검토해 보고자 함.

II. 현행법상 고용상 성차별·직장내 성희롱 및 괴롭힘 관련 규율내용

1. 남녀고용평등법 및 국가인권위원회법상 성차별의 개념 및 관련 규율내용

- 고용 상 성차별금지에 관해 규율하고 있는 가장 중요한 실체법인 남녀고용평등법은 고용 상 성차별 개념, 고용상 성차별의 금지 및 금지규정 위반 시 처벌 등에 대해 규정하고 있음.
- 남녀고용평등법은 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]”를 “차별”로 정의하고 있음.
- 남녀고용평등법은 고용과 근로조건의 각 영역에서 성차별을 금지하는 법률로서 구체적으로는 모집·채용(제7조), 임금(제8조), 임금 외의 금품 등(제9조), 교육·배치 및 승진(제10조), 정년·퇴직 및 해고(제11조)에 있어서 남녀차별을 금지하고 있음.
- 남녀고용평등법은 제2조 제4호에서 근로자를 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자로 규정하고 있음. 따라서 성별에 기한 차별이 금지되는 고용은 근로계약 체결에 이르기 위한 모집·채용 등 근로계약개시 이전 단계, 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함되며, 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로관계를 포함하는 것으로 해석됨. 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담함(제30조).
- 고용 상 성차별 관련 분쟁이 발생했을 때 근기법이나 남녀고용평등법 위반의 별칙규정이 있는 경우 피해자나 이해관계인은 법 위반의 행위를 검찰청이나 지방노동행정관서(노동청·지방노동청)에 고소·고발하여 형사소추를 구하는 것이 가능함. 또한 법 위반의 차별행위에 대해서는 민사소송을 청구하여 법원에 손해배상을 구하거나, 그 차별행위의 근거가 되는 취업규칙, 단체협약, 근로계약 등과는 별도로 임금 차액을 직접 구하는 임금청구소송이 가능함. 2005년 12월 30일 고용평등위원회의 폐지 이후 고용차별분쟁을 인권위가



일괄하여 처리하고 있으므로 성차별 등으로 인해 고용 상 불이익을 당한 근로자는 인권 위에 진정하여 권고 및 조정을 받음으로써 분쟁을 해결할 수 있음. 한편 차별적 해고 등 근로조건에서 불이익을 당한 경우 피해자는 일반적인 노동분쟁해결절차로서 노동위원회에 구제신청을 할 수 있음.

- 한편, 국가인권위원회법상 고용상 성차별행위의 개념에 관해 살펴보면, “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위라고 정의하고 있음(국가인권위원회법 제2조 제3호 가목).

2. 남녀고용평등법 및 국가인권위원회법상 직장내 성희롱 개념 및 관련 규율 내용

- 남녀고용평등법 제2조 제2호는 ““직장 내 성희롱”이란 사업주상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정함.
- 한편, 국가인권위원회법상 성희롱 개념 역시 남녀고용평등법상 성희롱 개념과 유사함. 즉, 동법 제2조 라목에 따르면 성희롱은 “평등권 침해의 차별행위”의 일종이고, 성희롱이라 함은 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”이라고 규정하고 있음.

○ 남녀고용평등법과 인권위법 양자 모두 성희롱 개념 그 자체의 내용은 거의 동일하나, 성희롱 행위자 및 피해자 개념에서 아래의 그림과 같이 차이가 있고, 인권위법의 경우, 성희롱을 평등권 침해의 차별행위의 일종인 것으로 명시적으로 규정하고 있다는 점이 남녀고용평등법과 차이가 있음.

○ 남녀고용평등법상 직장내 성희롱 관련 규율 내용은 아래의 표와 같음.

사업주의 의무	위반 시 제재
(1) 성희롱 금지 의무(제12조)	
사업주, 상급자, 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	사업주 위반의 경우, 1,000만 원이하 과태료 (법 제39조 제1항)
(2) 성희롱 예방 의무(제13조)	
① 근로자 1인 이상 모든 사업장에서 매년 1회 이상 전체 직원에 대한 성희롱 예방 교육을 실시해야 한다. 사업주, 상급자, 근로자 모두 교육을 받아야 한다.	교육을 하지 아니한 사업주에 대해 500만 원 이하 과태료(법 제39조 제2항 제1의2호)
② 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.	500만 원이하 과태료 (법 제39조 제2항 제1의3호)
③ 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.	없음
④ 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하는 경우, 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.	없음
(3) 성희롱 발생 시 조치의무(제14조, 제14조의2)	
① 사업주는 신고를 받거나 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등")가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 한다.	500만 원이하 과태료 (법 제39조 제2항 제1의4호)
② 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위해 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다. 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.	없음
③ 조사 결과 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	500만 원 이하 과태료 (법 제39조 제2항 제1의5호)
④ 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 성희롱 행위를 한 사람에 대해 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하	500만 원 이하 과태료 (법 제39조 제2항 제1의6호)

기 전에 그 조치에 대해 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.	
<p>⑤ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 중 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우 	3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금 (법 제37조 제2항 제2호)
⑥ 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.	500만 원 이하 과태료 (법 제39조 제2항 제1의7호)
⑦ 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.	300만 원 이하 과태료 (법 제39조 제3항 제1의2호)
⑧ 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안 된다.	500만 원 이하 과태료 (법 제39조 제2항 제2호)
(4) 분쟁의 자율적 해결 의무	
① 직장내 성희롱 예방 및 처리지침 마련 및 게시의무 (제13조 제4항)	없음
② 직장내 고충처리기구를 이용한 직장내 성희롱 고충 해결 의무(제25조)	없음

3. 근로기준법상 직장내 괴롭힘 개념 및 규율 내용

- 근로기준법 제76조의2에 따르면 직장 내 괴롭힘이라 함은 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 의미함.

- 이 경우, “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위”가 무엇을 의미하는지에 관해, 고용노동부 매뉴얼에 따르면 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며, 행위자가 이러한 상태를 이용해야 함. ‘지위의 우위’라 함은 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나 직접적 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위, 직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성을 인정할 수 있고, ‘관계의 우위’라 함은 주로 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령 학벌 성별 출신지역 인종 등 인적 속성, 근속연수 전문지식 등 업무역량, 노조 직장협의회 등 근로자 조직 구성원 여부, 감사 인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소 등이 문제될 수 있음. 특히 ‘관계의 우위’는 차별사유에 기인한 괴롭힘과 관련될 가능성이 높다고 할 수 있음.¹²⁾
- 한편, 괴롭힘 행위자의 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것이어야 하고, 업무수행중이 아니어도 업무수행에 편승해서 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 것이라면 업무관련성을 인정할 수 있다고 함. 문제된 행위가 사회 통념에서 봤을 때 업무상 필요한 것이 아니었거나 업무상 필요성은 인정돼도 행위양상이 사회통념상 적절하지 않은 경우, 업무상 적정 범위를 넘은 것으로 인정될 수 있음.¹³⁾
- 근로기준법 제76조의3에서는 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 대해 규정하고 있는바, 구체적 내용은 직장 내 성희롱에 관한 규율내용과 유사함. 동법 제93조는 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항” 취업규칙 기재사항으로 규정하고 있음. 또한 동법 제109조 제1항은 직장 내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고 주장을 이유로 한 해고 등 불이익 조치 시 형사처벌 규정을 두고 있음(제76조의3 제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함).

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의

12) 고용노동부(2019), 직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 22-23쪽.

13) 고용노동부(2019), 직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 24쪽.

견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 한편, 근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병은 산재보험법상 업무상 질병으로 인정(산재보험법 제37조)하고, 산업안전보건법에서는 정부의 책무 규정에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원에 관한 사항 규정하고 있음(제4조 제1항 3호).

4. 현행법의 한계

1) 남녀고용평등법상 성차별 및 성희롱 개념으로 포섭하고자 하는 경우

- 우선 남녀고용평등법상 성차별금지에 관한 규율 내용은 모두 구체적인 처분의 존재를 전제로 함. 즉, 남녀간 차별적인 모집 및 채용, 임금지급, 임금 외 금품 지급, 교육·배치 및 승진 실시, 정년·퇴직 및 해고처분이 있는 경우 법적 제재의 대상이 됨. 따라서 예를 들어 여성혐오적 발언이나 성차별적 언동 등의 성차별적 괴롭힘 행위 그 자체를 남녀고용평등법상의 성차별 문제로 규율하기에는 어려움이 있음.
- 성희롱과 관련하여서는 앞서 언급한바와 같이 “성적 언동”이라는 요건과 관련하여 해석상 문제가 제기됨. 이러한 문제와 관련하여 “직장 내 괴롭힘의 경우 직장 내 지위나 관계 그리고 업무상 적정범위와 같은 ‘일의 세계’가 성립요건에서 중요하게 다루어지지만 성희롱의 경우 ‘성적 언동’이 결정적으로 작용하게 된다. 성희롱을 성차별의 일환으로 파악할 경우 성차별적 인식이나 편견에 기초하여 이루어지는 괴롭힘, 즉 젠더 괴롭힘을 규율할 수 있으나, ‘성적 언동’여부로 ‘성희롱’을 판단하는 경우 광범위한 이루어지는 젠더 괴롭힘을 성희롱에 포섭할 수 없다.”라는 지적이 가해짐.¹⁴⁾ 성희롱 요건으로서의 “성적”의 의미를 폭넓게 해석하는 방안도 있겠으나 해석론에만 의지하기에는 한계가 있음.

2) 국가인권위원회법상 성차별행위로 포섭하고자 하는 경우

- 국가인권위원회에서 불리한 대우가 존재하지 않는다는 이유로 각하된 진정 사건은 대부분 고용상 처분에서의 불이익이 확인되지 않고 부적절하거나 비난하는 언행이 문제된 경우임. 예컨대, 임신한 군인 등 여성 직원을 비난하거나 부당한 언행을 한 것만으로는 고용상 불리한 대우가 있었다고 보기 어렵다는 이유로 각하한 사례(15진정1001300), 임신출산한 계약직 여성이 무기계약직 전환 거절 관련 법적 분쟁을 벌이는 과정에서 관리자가 출산휴가 및 육아휴직 사용을 비난하는 발언을 한 것이 문제된 사례(17진정0033700) 등을 보면, “부적절한 발언만 있을 뿐”이라는 이유로 각하함.

14) 문강분(2020), “직장 내 괴롭힘 법제화와 여성노동”, 『이화젠더법학』 제12권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 53쪽.

- 인권위에 진정을 제기한 근로자 입장에서는 임신, 출산 등을 비난하는 발언이 당사자의 인격을 침해하고 정신적 피해를 끼친다는 점에서 인권위의 구제를 기대하게 되지만, 부당하고 부적절한 발언만으로 차별행위의 성립을 인정하기는 어려운 경향을 보여줌.

3) 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 개념으로 포섭하고자 하는 경우

- 현행법 체계 하에서는 성차별적 괴롭힘을 근로기준법상 직장 내 괴롭힘으로 포섭하여 규율하는 것이 가장 적합하다고 볼 수 있음.
- 다만, 괴롭힘 행위자의 지위나 관계의 우위성, 문제된 행위의 업무관련성의 요건을 충족시켜야 한다는 점, 남녀고용평등법은 모든 사업장에 적용되는 반면에 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규정은 5인 미만 사업장에 적용되지 않기 때문에 영세사업장에 종사하는 다수의 여성근로자들을 보호하기에 한계가 있다는 점 등이 문제됨.
- 한편, 근로기준법과 남녀고용평등법 모두 근로기준법상 근로자, 즉, 인적 종속성이 있는 근로자에게 적용되는 것을 전제로 한다는 점, 원청 소속 종사자의 하청 근로자에 대한 괴롭힘 행위에 대해 적용함에 있어 해석상 소극적으로 보는 등의 모순점이 있다는 점¹⁵⁾ 등도 고려할 필요가 있음.

Ⅲ. 해외 법제상 직장 내 괴롭힘 및 젠더괴롭힘에 관한 내용

1. ILO “일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 제거에 관한 협약(제190호 협약)

- 1993년 UN 총회에서 발표된 ‘여성 폭력 철폐에 관한 선언’에서는 여성에 대한 폭력을 “공공생활 또는 사생활에서 발생하는 강요 또는 자의적인 자유의 박탈을 포함한 행위 등의 위협을 포함해 여성에게 신체적 성적 심리적 피해를 초래하거나 겪게 할 수 있는 모든 젠더에 근거한 폭력(gender-based violence)”이라고 정의했음.
- ILO는 2년간의 논의 끝에 2019년 6월 21일 제108회 ILO 창립 100주년 기념총회에서 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 제거에 관한 협약 제190호(Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (No.190)’(이하 “190호 협약”이라 함)’를 채택함. 또한, ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 제거에 관한 권고 제206호(Recommendation Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (No.206)(이하 “206호 권고”라고 함)’도 함께 채택됨.

15) 고용노동부 업무매뉴얼에 따르면 “원청 소속 근로자와 하청 소속 근로자는 사용자가 다르므로 원청 소속 근로자를 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정하기 어려울 수 있습니다. 그러나 원청 사업주는 소속 근로자가 누구를 상대로 괴롭힘 행위를 했든 회사에서 규정한 취업규칙대로 조치하는 것이 바람직합니다.”라고 설명하고 있음(고용노동부(2019), 직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 20쪽.)

- 190호 협약에는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 금지하는 법령의 제정과 적절한 예방조치의 행사, 구제를 받을 기회의 확보, 교육 및 연수의 제공, 인식제고 캠페인 실시 등에 관한 규정이 포함됨. 보호 대상자에는 국내법과 관행이 정의하는 근로자뿐만 아니라 계약상 지위와 관계없이 일하는 사람들, 인턴이나 수습 등 훈련 중에 있는 사람, 계약이 만료된 노동자, 자원봉사자, 구직자, 지원자, 고용주의 권한·의무·책임을 수행하는 개인 등 노동자들과 일의 세계의 모든 사람이 포함됨. 또한 괴롭힘의 발생 장소는 직장뿐만 아니라, 직장과 관련된 여행 등의 이벤트, 식사 및 휴게장소, 사용자가 제공하는 숙소, 출퇴근 도중도 포함됨.¹⁶⁾
- 제190호 협약 제1조는 “(a) 일의 세계에서 “폭력과 괴롭힘”이라는 용어는 그것의 발생이 일회성이든 반복적이든, 신체적·정신적·성적·경제적 피해를 목표로 하거나, 초래하거나, 초래할 개연성이 있는 용납할 수 없는 일련의 행위나 관행, 혹은 위협을 뜻하며 젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘을 포함한다. (b) “젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘”이라는 용어는 성별과 젠더를 이유로 인간에게 향하는, 혹은 특정 성별 혹은 젠더에 편중되게 영향을 주는 폭력과 괴롭힘을 의미하며, 성적 괴롭힘을 포함한다.”라고 규정함.
- 그 밖의 제190호 협약의 주요내용은 다음과 같음.

III. 핵심 원칙

제4조

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 일의 세계의 모든 사람이 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리를 존중하고, 촉진하고, 실현해야 한다.

2. 각 회원국은 국내법과 상황에 따라, 사용자 및 노동자대표 조직과 협의하여, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절을 위해 포용적·통합적·성인지적 접근을 도입해야 한다. 이러한 접근은 제3자가 관련된 폭력과 괴롭힘을 고려해야 하며 다음 각 항을 포함해야 한다:

- (a) 폭력과 괴롭힘의 법에 의한 금지;
- (b) 관련 정책에서 폭력과 괴롭힘을 다루도록 보장;
- (c) 폭력과 괴롭힘을 방지하고 근절하기 위한 수단을 도입하기 위한 포괄적인 전략 채택;
- (d) 집행과 모니터링 구조를 확립 혹은 강화;
- (e) 피해자 구제조치와 지원에 대한 접근성 보장;
- (f) 제재 포함;
- (g) 적절하게 접근 가능한 형태로 도구, 지침, 교육 및 훈련 개발과 의식 제고;
- (h) 폭력과 괴롭힘 사건의 감독과 조사에 있어 근로감독기관 혹은 권한 있는 기관을 포함한 효과적인 수단 보장;

3. 이 장의 제2조에 따른 접근의 도입과 적용에서 각 회원국은 정부, 사용자, 노동자 및 그들 단체의 역할과 기능이 서로 다르며 상호 보완적임을 인식하고, 각각의 특성과 책임의 범위가 다름을 고려해야 한다.

16) 이 부분은 박수경, “직장내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구“, 『노동법논총』 제47호, 한국비교노동법학회, 2019, 101쪽 이하.

제5조

일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방하고 근절하기 위해, 각 회원국은 양질의 일자리 촉진과 더불어 노동권과 노동의 기본 원칙 즉, 결사의 자유, 단체교섭권의 실질적인 인정, 모든 형태의 강제 노동 근절, 아동 노동의 실질적인 철폐, 고용과 직업에서의 차별 제거를 존중하고, 촉진하며, 실현해야 한다.

제6조

각 회원국은 여성을 포함하여, 노동자들과 하나 또는 그 이상의 취약집단에 속하는 사람들 또는 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 편중되게 영향을 받는 취약한 상황에 놓인 집단들에게 고용과 직업에서의 평등할 권리와 차별받지 않을 권리를 보장하기 위한 법령과 정책을 도입해야 한다.

IV. 보호와 예방

제7조

제1조의 내용과 일관되고 침해하지 않으면서, 각 회원국은 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 정의하고 금지할 법령을 채택해야하며, 이는 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함해야 한다.

제8조

각 회원국은 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위해 적절한 조치를 취해야 하며 이는 다음의 사항을 포함한다:

- (a) 비공식경제의 노동자들의 경우에 권한 있는 정부기관의 중요한 역할을 인식하고;
- (b) 관련 노사단체와 기타 수단을 통해 협의하여 노동자들을 비롯하여 관련된 사람들이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되는 여러 부문 혹은 직업과 근무 방식을 파악해야 하며,
- (c) 그러한 사람들을 효과적으로 보호할 수 있는 조치를 취해야 한다.

제9조

각 회원국은 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함하여 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위해, 특히 합리적으로 실행 가능한 범위에서 사용자가 그들의 통제 수준에 상응하는 적절한 조치를 취하도록 요구하는 법령을 채택해야 한다:

- (a) 노동자들과 노동자 대표들과 협의하여 폭력과 괴롭힘에 대한 작업장 정책을 채택하고 도입한다;
- (b) 산업안전보건 관리 측면에서 폭력과 괴롭힘과 관련 심리사회적 위험을 고려한다;
- (c) 노동자들과 노동자 대표들이 참여하여 폭력과 괴롭힘의 위험요소를 파악하고 위험을 평가하며 그들을 방지하고 통제하기 위한 조치를 취한다;
- (d) 이 조의 (a)항에 언급된 정책과 연관된 노동자들을 비롯해 관련된 사람들의 권리와 책임을 포함하여 폭력과 괴롭힘에 관해 확인된 위험요소 및 위험과 관련 방지 및 보호 조치들에 관하여 노동자들과 관련 사람들이 적절하게 접근 가능한 형태로 정보와 훈련을 제공해야 한다.

V. 이행과 구제조치

제10조

각 회원국은 다음의 적절한 조치를 취해야 한다:

- (a) 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 대한 국내 법령을 감시하고 집행한다;
- (b) 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 사례에서 적절하고 효과적인 구제와 안전하고 공정하며 효과적인 보고 및 분쟁해결기구와 절차에 쉽게 접근할 수 있도록 보장한다, 예를 들면:
 - (i) 적절한 경우, 작업장 수준에서의 분쟁해결기구, 고충(항의) 및 조사 절차;
 - (ii) 작업장 외부의 분쟁해결기구;
 - (iii) 법원 혹은 재판소(심사위원회);
 - (iv) 항의자, 피해자, 증인, 내부고발자의 피해 혹은 보복으로부터의 보호;
 - (v) 항의자와 피해자를 위한 법적, 사회적, 의료적, 행정적 지원조치;
- (c) 가능한 범위에서 그리고 적절하게 관련 개인들의 사생활을 보호하고 비밀을 유지하며, 사생활과 비밀 오남용 방지 요구를 보장한다;
- (d) 적절한 경우, 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 사례에 대한 제재조치를 취한다;
- (e) 일의 세계에서 젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘 피해자에게 성인지적이고 안전하며 효과적인 고충 및 분쟁해결기구, 지원, 서비스, 구제조치를 제공한다;
- (f) 합리적으로 실행 가능한 범위에서, 가정 폭력의 영향을 인지하고 일의 세계에의 영향을 경감한다;
- (g) 노동자가 보복이나 기타 부당한 결과를 당하지 않도록 폭력과 괴롭힘으로 인한 생명, 건강, 안전에 즉각적이고 심각한 위험을 초래한다고 믿을만한 합리적인 정당성이 있는 경우 노동자는 스스로를 작업장을 떠날 권리가 있으며 이를 관리자에게 알릴 의무를 보장한다;
- (h) 근로감독기관과 기타 관계 당국에, 적절한 경우, 즉각적인 집행력을 요구하는 명령의 발부, 생명·건강·안전 등 법적으로 보장되어 사법 혹은 행정 당국에 요구할 수 있는 어떤 권리를 침해 받는 즉각적인 위험이 있는 경우 업무를 중단하라는 명령을 포함하여 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 대처할 수 있는 권한 부여를 보장한다.

VI. 지침, 훈련, 의식 제고

제11조

각 회원국은 노사대표단체와 협의하여 다음을 보장하도록 노력해야 한다:

- (a) 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘은 관련 산업안전보건, 평등, 차별금지, 이주 등과 연관된 국가 정책에서 다루어져야 한다;
- (b) 노사와 노사단체들, 관계 당국은 적절하게 접근 가능한 형태로 젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘을 포함한 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 대한 지침, 자원, 훈련 혹은 다른 도구들을 제공받아야 한다;
- (c) 의식 제고 캠페인을 포함한 계획을 수립한다.

VII. 적용방법

제12조

이 협약의 조항들은 국내법령뿐만 아니라 폭력과 괴롭힘을 다루기 위한 기존의 산업안전보건 조치를 확대하거나 개정하고 필요한 경우 구체적인 조치를 개발하는 것을 포함하는 단체협약 또는 기타 국내 관행에 다른 조치들을 통해 적용된다.

2. EU의 직장내 괴롭힘 개념¹⁷⁾

- Leymann(1990)의 정의에 따르면, 직장생활에서 심리적인 테러나 집단적 괴롭힘은 적대적이고 비윤리적인 커뮤니케이션을 수반하며, 이는 한 명 또는 소수의 개인들에 의해 체계적으로 주로 한 명의 개인에게 향하게 되는데 그 개인은 무기력하고 방어할 수 없는 상황으로 몰리게 되고 지속적인 집단적 괴롭힘에 의해 그러한 상황이 유지됨. 이러한 행동은 매우 자주(1주 1회 이상) 장기간(6개월 이상)에 걸쳐 발생함.¹⁸⁾
- 유럽에서는 직장 내 괴롭힘 개념에 관해 아래의 정의가 널리 사용되고 있음.¹⁹⁾

“직장내 괴롭힘은 타인을 괴롭히고 공격하고 사회적으로 배제하거나 타인의 업무에 부정적인 영향을 가하는 것을 의미한다. 특정한 행동, 상호작용 또는 과정에 ‘괴롭힘’이라는 용어가 사용되려면, 괴롭히는 행동이 일정 기간에 걸쳐 반복적이고 주기적으로 나타나야 한다. 괴롭힘은 강도가 점차 높아지는 과정으로, 이 과정에서 괴롭힘을 당하는 사람은 결국 열등한 지위로 하락하여 체계적이고 부정적인 사회적 행동의 대상이 된다.”
- 유럽의 사회적 파트너들이 체결한 ‘직장내 괴롭힘과 폭력에 관한 유럽기본협약’에 의하면, 한 명 이상의 근로자나 관리자가 업무와 관련된 상황에서 반복적이고 의도적으로 괴롭힘, 위협 또는 모욕을 당하는 경우 직장내 괴롭힘으로 본다고 함.
- 직장내 괴롭힘 현상을 가리키는 영어 표현은 다양하게 사용되고 있는데, 유럽에서는 ‘workplace bullying’ 대신에 ‘workplace harassment’가 점차 널리 사용되고 있다고 함. 예를 들어, 유럽산업안전보건청(EU-OSHA)은 ‘workplace harassment’를 사용하는 것을 선호함. 일부 국가에서는 ‘moral harassment’(가령 프랑스)나 ‘mobbing(집단적 괴롭힘)’ 등의 용어가 사용되기도 함. ‘mobbing’과 ‘bullying’은 집단적 괴롭힘(mobbing)과 개인적 괴롭힘(bullying)을 구분하기 위해 사용되기도 함.
- 한편, 2000년대 초 유럽연합은 성, 인종, 종족상의 출신, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 차별을 금지하는 유럽공동체협약 제13조에 근거하여 네 개의 반차별지침을 제정함. 반인종차별지침(2000/43/EC), 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 고용 및 직업에서의 차별을 금지하고 있는 종교 등에서의 균등대우실현을 위한 기본지침(2000/78/EC), 고용, 직업훈련, 승진, 근로조건 등에 있어서 남녀 균등대우원칙의 실현을 위한 기존의 지침을 수정, 보완한 지침(2002/73/EC), 직장이외의 영역, 즉, 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀균등대우실현을 위한 지침(2004/113/EC)

17) Maarit Vartia(2014), “EU의 직장내 괴롭힘”, 국제노동브리프 2014년 9월호, 한국노동연구원, 5쪽 이하를 주로 참고하여 정리함.

18) Leymann, H.(1990)“, Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” Violence and Victims5(2), pp.119-126(Maarit Vartia(2014), 앞의 글, 5쪽에서 재인용).

19) Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and C. L. Cooper(2011), The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper(eds.) Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, CRC Press, Taylor & Frances Group, Boca Raton, London, New York., p. 22(Maarit Vartia(2014), 앞의 글, 5쪽에서 재인용).

등이 이에 해당됨. 이러한 반차별지침들이 독일, 프랑스 등 EU 회원국들의 차별금지법에 영향을 줌.

3. 독일

- 독일은 유럽연합 지침의 내용을 국내법으로 수용하기 위해 2006년 제정한 일반동등대우법에서 차별 및 차별적 괴롭힘 등에 대한 규정을 두고 있음. 동법 제1조는 “이 법의 목적은 인종, 민족적 출신, 성별, 종교나 세계관, 장애, 연령 혹은 성적체성을 이유로 한 불리한 차별을 예방하거나 제거하는 것이다.”라고 규정하고 있다. 동법에서 차별을 금지하는 영역은 크게 직업활동분야, 사회보장영역, 교육영역, 주택을 포함하여 일반공중이 이용할 수 있는 재화와 용역에 대한 접근과 그 공급, 민사분야 등 광범위한 분야를 망라한다. 또한 동법이 금지하는 “불리한 차별”의 개념은 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 지시에 의한 차별²⁰⁾ 등 다섯가지로 나누어 정의됨.
- 괴롭힘에 대해서는 동법 제3조 제3항에서 “제1조에 열거된 사유와 관련성을 가지고 있는 원치 않는 행위가 당사자의 존엄을 침해하고 불안, 적대심, 굴욕, 인격손상 또는 모욕감이 드러나는 환경을 조성하는 것을 목적으로 하거나 이에 영향을 주는 경우에 괴롭힘은 차별에 해당된다.”라고 규정하고 있음.

4. 프랑스²¹⁾

- 프랑스 「노동법전」제1편 개별적 근로관계에 관한 내용이며 제4편은 보건과 안전에 관한 내용인데, 제1편 중 제5장이 괴롭힘(harcelement)에 관한 내용으로 정신적 괴롭힘(harcelement moral)과 성희롱(harcelement sexuel)을 대상으로 하며 사법적 구제절차와 형사처벌 규정도 포함함.
- 제1편 제1권 제5장(L.115X)이 직장 괴롭힘의 일반적인 요건과 효과, 처벌규정이란 제4편(L.4XXX)은 보건과 위생에 관한 내용인 만큼 직장 괴롭힘의 예방에 관한 것이다. 또한 프랑스 「노동법전」은 제4편에서 보건과 위생에 관한 근로자대표조직으로 위생안전근로조건위원회(Le comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail)를 규정하고 있는데 위생안전근로조건위원회는 직장 괴롭힘에 대해서 예방 활동의 권한을 갖고 있다. 한편 프랑스 「형법전」에도 직장 괴롭힘에 대한 처벌 규정이 있음.
- 프랑스 「노동법전」L.1152-1조는 직장 괴롭힘을 “모든 근로자는 자신의 권리 및 존엄성을 훼손당하고 육체 또는 정신적 건강을 해치거나, 자신의 직업적 장래를 위태롭게 하는, 근로조건을 악화하는 목적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 반복적인 정신적 괴롭힘 행위를 겪어서는 안된다.”라고 정의함.

20) 이는 제1조에 열거된 사유로 사람에게 불이익한 처우를 하도록 하는 지시도 차별로 간주된다는 것이다. 이러한 지시는 특히 누군가가 다른 사람으로 하여금 근로자에 대해 제1조에 열거된 사유로 불이익한 처우를 하게 하거나 할 수 있도록 할 경우에 존재하는 것으로 인정된다.

21) 구미영외(2015), 앞의 글, 173쪽 이하 내용을 참고하여 정리함.

- 위 조항의 내용은 행위의 태양과 주관적 의도로 나누어 볼 수 있는바, 행위의 태양으로는 근로조건의 악화를 유발하는 반복적인 직장 괴롭힘이며, 근로자의 권리 및 존엄성을 훼손하거나 육체 또는 정신적 건강을 해치는 것, 그리고 직업적 장래를 위태롭게 하는 것은 이러한 행위의 결과라고 볼 수 있음. 근로조건의 악화를 목적으로 하기 때문에 괴롭힘의 의도가 필요한지에 대해서 프랑스 대법원은 명시적으로 드러날 필요는 없다고 함.
- 프랑스 「형법전」L.222-33-2조는 직장 괴롭힘에 대해 위의 「노동법」상의 정의 규정과 행위의 태양 면에서는 동일하나, 괴롭힘이라는 행위의 객체가 근로자와 모든 인간이라는 점에서 차이가 있음. 따라서 사용자의 경우 「노동법」상으로는 직장 괴롭힘의 객체가 될 수 없지만, 「형법」상으로는 가능함.

5. 영국

- 영국의 평등법상 차별적인 괴롭힘은 “보호되는 속성과 관련하여 다른 사람의 존엄을 침해하거나, 위협적이거나 적대적이거나 비하적이거나 굴욕적이거나 모욕적인 환경을 조성하는 목적 또는 효과를 갖는 행위”를 뜻함.

<p>평등법 제26조</p> <p>(1) 다음과 같은 경우, A가 B에 괴롭힘을 가하는 것으로 본다.</p> <p style="padding-left: 20px;">(a) A가 법률상 보호되는 관련 특성에 관하여 (행위의 대상이 된 근로자가) 원치 않는 행위를 하였고,</p> <p style="padding-left: 20px;">(b) 해당 행위에 다음과 같은 목적 또는 효과가 있는 경우</p> <p style="padding-left: 40px;">(i) B의 존엄성의 훼손, 또는</p> <p style="padding-left: 40px;">(ii) B에 위협적, 적대적, 굴욕적인 또는 불쾌한 환경을 조성.</p> <p>(2) 다음과 같은 경우에도, A가 B에 괴롭힘을 가하는 것으로 본다.</p> <p style="padding-left: 20px;">(a) A가 성적인 특성을 가진 원치 않는 행위를 하였고,</p> <p style="padding-left: 20px;">(b) 해당 행위에 제(1)(b)항의 목적 또는 효과가 있는 경우.</p> <p>(3) 다음과 같은 경우에도, A가 B에 괴롭힘을 가하는 것으로 본다.</p> <p style="padding-left: 20px;">(a) A나 그 이외의 자가 성적인 특성을 가진 또는 성전환이나 성별과 관련한 원치 않는 행위를 하였고,</p> <p style="padding-left: 20px;">(b) 해당 행위에 제(1)(b)항의 목적 또는 효과가 있으며,</p> <p style="padding-left: 20px;">(c) B가 이를 거부하였거나 감수하였음을 이유로, B가 그와 같이 거부 또는 감수하지 않았다면 그에 이루어졌을 처우보다 불리하게 대우하는 경우.</p> <p>(4) 문제의 행위가 제(1)(b)항의 효과를 가져왔는지를 결정함에 있어, 다음 각 사항을 고려하여야 한다.</p> <p style="padding-left: 20px;">(a) B의 인식;</p> <p style="padding-left: 20px;">(b) 사건의 다른 정황;</p> <p style="padding-left: 20px;">(c) 문제의 행위가 그와 같은 효과를 가져왔다고 보는 것이 합리적인지 여부.</p> <p>(5) 이와 관련하여 보호되는 특성은 다음과 같다.</p> <p style="padding-left: 20px;">연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향.</p>

6. 미국

- 미국에서 금지되는 차별, 차별적 괴롭힘에 대한 근거법률은 시민권법으로, 동법 제7편 제703조는 이 법률에서 금지하는 위법한 행위란 (1) 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등을 이유로 채용하길 거부하거나 해고하는 것, (2) 임금, 근로조건, 복리후생에 있어서의 어떠한 형태의 차별, 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등을 이유로 고용 기회를 없애거나 근로자로서의 지위에 불리하게 영향을 미치는 방식으로 고용 관련 근로자나 구직자를 제한하거나 분리하거나 분류하는 행위를 뜻함. 또한, 성별에 근거한 괴롭힘은 민권법 제7편 제703조에 위반된다고 규정.
- 괴롭힘에 관한 보다 구체적인 내용은 EEOC 지침에 규정되어 있는바, EEOC는 괴롭힘이란 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전자 정보에 근거하여 원치 않는 행동을 하는 것을 뜻하고, 이러한 공격적인 행위를 참는 것이 고용의 조건으로 제시되거나, 괴롭힘 행위가 적대적 업무환경을 조성할 정도로 심각할 경우에 불법행위가 됨.²²⁾
- 미국의 차별금지법제 및 EEOC 지침상의 성차별적 괴롭힘 내지 젠더 기반 괴롭힘은 성희롱과는 구별되는 개념으로 성적인(sexual) 성격을 요하는 것이 아님.

IV. 젠더괴롭힘 내지 성차별적 괴롭힘의 법적 개념화와 규율의 모색

1. 해석론적 관점에서의 검토

- 우선 현행법상 성희롱 개념을 적극적으로 해석하여 젠더괴롭힘 내지 성차별적 괴롭힘의 개념을 현행법상 개념으로 포섭하는 방안을 생각할 수 있음.
- 즉, 협의의 성희롱 개념에서 벗어나 상대방의 의사에 반하여 이루어지는 일체의 성적 침해, 성적으로 괴롭히는 행동으로 재정의해야 한다고 하면서, 재정의된 성희롱에는 원치 않는 성적 관심, 성적 강요와 함께 성별에 의거한 차별(gender harassment)도 포함할 것을 제안하는 견해,²³⁾ 성별 고정관념(sexual stereotyping)에 근거하여 특정 성의 노동자에게만 근로관계에 불필요한 행위를 강제하고 이러한 행위가 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으켰다면 성희롱에 해당한다고 보는 견해²⁴⁾ 등을 대표적으로 참고할 수 있음.
- 또한, “설령 성희롱에서 말하는 ‘성적 언동’이 모든 정형화된 성별 분리관념(sex-stereotyping)을 포함한 성에 기반한(sex-based) 것까지 포함하지 않는다고 하더라도, 반드시 그렇게 좁게 해석해야하는지는 의문이다. 사전적인 의미에서 ‘성적’이라는 것은 ‘성행위와 관련되는(relating to the activity of sex)’이라는 의미도 있지만 ‘생물

22) <https://www.eeoc.gov/harassment>

23) 이명신(2014), “성희롱(Sexual Harassment)의 재정의 - 남녀대학생의 강간통념, 성희롱 인식, 성적 괴롭힘 행동을 중심으로 경험적 재구성”, 젠더와 문화 제7권 제1호, 54~55쪽.

24) 최윤희(2018). “직장 내 성희롱법리에 대한 소고 -성의 정형화와 관련한 성희롱 인정범위의 확대 및 전담부서 설치필요성 제안”, 강원법학 제55권, 528쪽.

학적) 여성·남성이 되는 성질과 관련되는(relating to being male or female)'이라는 의미도 있는데, 성희롱에 대한 법적 규제가 본질적으로 권력관계의 반영을 통한 고용영역에서의 성차별적 형태를 염두에 둔 것이라는 점 등을 고려한다면 '성적 언동'을 좁은 의미의 '성성(sexuality)'과 관련된 언동으로 한정할 이유는 없기 때문이다.”고 하는 견해도 있음.²⁵⁾ 이러한 해석의 논거로는 “대법원 판시에서도 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위”라고 하여 성행위 관련성과 신체적 특징 관련성을 동시에 언급하고 있고, 하급심 판결 중에도 ‘생리’에 대한 언급을 성희롱으로 판단하면서 “생리는 사생활 중 가장 내밀한 영역에 관한 사항이고 일반적으로 남자 상사나 남자 동료와 대화하는 내용이 아니므로 대화 상대방이나 장소에 따라 그 용어 사용에 특별한 주의가 필요한 점 등에 비추어 성희롱에 해당한다”고 한 사례가 있다. 국가인권위원회 시정권고 결정 중에도 “더럽고 못생기고 마음씨도 악랄하며 시궁창 냄새나는 여성과는 살지 않는다”는 발언이 성희롱이라고 한 사례(13진정 0305700), ... 데이트를 해주면 보증을 서주겠다는 메시지를 보낸 사례(14진정430100) 등을 보면 좁은 의미의 성성(sexuality)과 직접적 관련이 없거나 적은 경우에도 성적 언동으로 인정되었다.”라고 제시하고 있음.

- 위와 같은 해석론은 법 개정이 없더라도 적극적 법해석을 통해 활용할 수 있는 방법이고, 이러한 해석을 어느 정도는 지향해 나가야 할 필요성을 부정할 수 없음. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 성희롱 개념을 지나치게 확대하여 성희롱 개념과 판단 기준을 모호하게 만들거나 성희롱 규율 법제 자체가 전반적으로 평가절하되는 부작용이 생길 수도 있다는 점을 유의해야 할 것임. 또한 법원이나 노동위원회, 국가인권위원회 등에서 실제 법적 판단을 하는 경우 설득력있는 법해석론으로 자리잡는 데에는 어려움이 있을 것임.
- 한편, 남녀고용평등법, 인권위법 등의 성차별개념 역시 앞서 살펴본바와 같이 젠더괴롭힘의 모든 행위태양을 해석론에 의해 포섭하기에는 한계가 있음.

2. 입법론적 관점에서의 검토

1) 성차별적 괴롭힘과 성희롱의 개념 구분

- 앞서 살펴본 해외 국가들의 사례를 보면, 차별적 괴롭힘을 금지되는 차별의 일종으로 규율하는 경향을 확인할 수 있음. 이는 비단 성차별에 국한된 문제가 아니라 인종, 연령, 장애 등 여러 차별금지 사유와 관련해서도 문제됨.
- 본래 성희롱도 젠더폭력의 일종이자 권력관계의 불균형에서 오는 차별행위의 일종이라고 할 수 있음. 즉, 성희롱은 권력이 있는 강자가 약한 자에게 성적 언동을 매개로 행하는 폭력이자 차별임. UN ‘여성폭력철폐선언’역시 직장 내 성희롱이 여성의 인간으로서의

25) 김진(2019), “성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로”, 「성희롱 규제 20년, 현재와 미래」, 국가인권위원회·한국젠더법학회 추계공동학술대회·한국여성정책연구원 제25차 젠더와 입법포럼 참조.

존엄성과 일할 권리를 해치는 한편, 남녀 간에 불균형한 권력관계에서 발생하고 여성의 종속적 지위를 심화시키는 여성에 대한 폭력의 일종이자 여성차별철폐협약에서 말하는 여성차별에 해당된다는 점을 분명히 하고 있음.

- 직장내 성희롱 문제를 처음으로 공식적으로 제기한 국가라고 할 수 있는 미국에서 성희롱에 대한 본격적인 법적 논의를 전개한 맥키년의 ‘불평등이론’에 따르면 성희롱은 여성의 성적 종속을 가져오기 때문에 성차별이며, 여성의 사회적 지위라는 관점에서 판단되어야 할 집단적 피해라고 함. 또한 맥키년의 ‘불평등처우이론’에 따르면 동일한 상황에 있는 사람은 동일하게 취급되어질 것이 요구되는데 성희롱은 여성의 지위과 남성과 동일하게 취급되지 않기 때문에 성차별이라고 함. 성희롱에 의해 여성은 남성처럼 성적 조건 없이 생활할 수 있는 기회를 박탈당하게 된다는 것임.²⁶⁾ 요컨대 성희롱 역시 그 본질은 성을 이유로 하는 차별의 한 종류라고 보아야 함.
- 입법론적으로는 해외의 여러 입법례 등을 참고하여 남녀고용평등법상 차별의 개념을 직접차별, 간접차별, 차별적 괴롭힘, 성희롱(내지는 성적 괴롭힘) 등으로 구분하여 각각의 개념을 규정할 필요가 있음. 보다 장기적으로는 성차별뿐 아니라 고용상 연령 차별, 인종 차별 등 다른 차별금지사유와 관련하여서도 차별적 괴롭힘을 금지하는 규정을 둘 필요가 있음.²⁷⁾

2) 근로기준법상 직장내 괴롭힘 규정의 한계에 대한 보완

- 한편, 이미 언급한바와 같이 현행 법체계 내에서는 젠더괴롭힘을 규율하기에 가장 적합한 법적 근거는 근로기준법상 직장내 괴롭힘 규정이라고 할 수 있음. 현장에서는 근로기준법상 직장내 괴롭힘 규정에 대한 행정관청의 감독 시스템이 차별금지 관련 구제제도나 행정제도 등에 비해 보다 강력한 효과를 가질 수 있는 측면도 있다고 봄. 다만, 근로기준법상 직장내 괴롭힘이 차별금지 법리의 취지와 의미를 잘 반영하여 활용될 수 있을지에 대해서는 지속적인 관심과 연구가 필요하다고 할 것임.
- 또한 근로기준법상 직장내 괴롭힘 규정은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는다는 점, 특고노동자 등 근로자성이 다투어지는 노동자들에게는 적용되지 않는다는 점 등에 대한 입법적 보완도 고려되어야 할 것임.

3. 기타

- 현행 남녀고용평등법 등의 차별금지 법규정의 내용은 사업주의 의무와 책임을 중심으로 구성되어 있어 직장내 젠더괴롭힘을 남녀고용평등법상 하나의 개념으로 명시하게 되는 경우, 어느 정도의 책임을 사업주 또는 사용자에게 부담하도록 할 것인지, 법 위반 행위

26) 최희경(2011), “미연방대법원의 성희롱판결에 대한 연구”, 법학논집 16.1: p203.

27) 다만, 현행 “장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률” 제3조 제21호는 ““괴롭힘 등”이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다.”라고 하여 장애인에 대한 괴롭힘에 대해 규정하고 있음.

에 대해서는 어느 정도의 제재를 가할 수 있을지 등에 대한 고민도 필요함. 보다 구체적으로는 성희롱에 대한 내용과 동일한 수준으로 할 것인지, 아니면 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 대한 내용과 동일한 수준으로 할 것인지 등의 문제라고 할 수 있음.

[토론1]

젠더괴롭힘, 이름과 해결방안이 시급하다!

김태임

인천여성노동자회 평등의전화 상담소장

1. 젠더괴롭힘 사례

- 전국의 여성노동자회에서 운영하는 여성노동상담실 평등의전화(1670-1611)에 접수된 상담 중 젠더괴롭힘 사례를 추려보면 다음과 같다. 상담은 여성들이 무언가 해결을 위한 움직임이 보이는 문제들이다. 내담자가 스스로의 판단으로 문제로 제기할 수 있는 기준이 있는 것들일 수 있으므로 발제에서 나온 것과 같이 다양하지 않을 수 있다.

- 성차별적 업무분장, 업무배제

여성이 한 명 뿐인 회사에서 야유회 뒷정리를 시키기 위해 여성에게 반드시 참석할 것을 강요 / 꽃다발 증정 업무를 여성에게 특정하여 시키는 경우/ 점심시간에 남성들은 식사하러 나가지만 여성들은 나가지 말고 전화를 받도록 지시/ 특수고용노동자인데 여성이라는 이유로 일감을 주지 않음

- 사생활 간섭, 복장규정

사내연애에 대한 규정이 없음에도 불구하고 사내연애 중인 커플 중 여성만을 불러 헤어지지 않으면 조치를 취하겠다 / 상사가 개인적으로 연락해서 치마나 민소매 옷을 입지 말라고 이야기 함 / 연봉계약서를 작성하고 근무하는데 유니폼이라면서 짧은 치마와 시스루 블라우스를 입으라고 한다.

- 지속적 사적만남 요구

데이트하자, 술 먹자, 밥 먹자, 영화보자 등등 사적만남 요구/ 여성직원만 대상으로 오페라·뮤지컬 회식을 진행, 상사 옆에 장시간 앉아 있는 것 자체가 불편

- 언어적 괴롭힘

업무 관련 요청을 하면 “너가 내 여자냐? 니가 내꺼냐? 아닌데 내가 왜에? 니가 내꺼면 해줄게” 등의 말을 지속적으로 들음/ 직원들이 모여 있는 자리에서 공개적으로 “너 눈웃음 치지 마”라는 말을 들음

- 외모품평

복수의 상사가 일상적으로 직원들 외모품평을 자주하여 스트레스를 받음/ 얼굴이 왜 그렇게 생겼냐, 얼굴이 안 된다 등 끊임없는 외모 품평

2. 젠더괴롭힘, 여성노동자의 고통은 심각하다!

- 현장에서 여성노동자들은 성별을 이유로 한 다양한 비하와 괴롭힘을 경험하고 있다. 직장 내 성희롱이 하지 말아야 할 범죄라는 인식이 확산되고 있지만 성희롱이 아닌 여성이라는 이유로 겪는 고통은 이름이 없다. 이름이 없으므로 인해 문제를 명명하지 못 하고 문제화하는데 어려움을 겪고 있다. 이는 직장 내 성희롱이 단순한 직장문화로 인식되었던 시기의 인식과 유사하다.
- 노동조합이 성차별적 인식을 가진 경우, 여성노동자들의 문제를 해결하기는커녕 또 다른 성차별적 발언을 하는 경우도 발생한다. 비혼의 여성 상사가 성차별적 발언을 반복적으로 하여 노동조합에 상담했더니 ‘노처녀 히스테리’니 참으라고 응답하는 경우도 있었다.
- 채용, 임금, 승진 등 법적으로 성차별 판단 기준이 있는 문제들은 표면적으로 문제가 발생하지 않도록 주의하는 경향을 볼 수 있지만 그렇지 않은 경우 사소한 문제로 치부된다. 하지만 성차별적 업무분장과 언행, 외모품평 등은 일상적으로 여성노동자를 괴롭히고 있는게 현실이다.
- 내담자들도 젠더괴롭힘에 대한 명명이 되어 있지 않아 본인이 겪고 있는 일을 성희롱으로 생각하여 문제제기하는 경우가 많으나 통상적 성희롱의 기준에 충족되지 못하는 경우, 문제해결이 되지 않고 끝나는 경우가 많다.
- 사내에서 문제를 제기하면 성희롱인지 아닌지를 판단하려고만 하며 성희롱이 아니라고 판단하는 경우 대수롭지 않은 일로 여긴다. 고충 자체에 귀 기울이고 이에 대한 해결방안을 모색해야 하지만 이름이 붙여지지 않은 문제에 대한 관심은 없다.
- 직장 내 괴롭힘 상담 중 이러한 성별을 이유로 한 괴롭힘 상담의 비중이 높다. 그러나 사내나 사회적으로 여성이 당연히 해야 할 일 혹은 문화로 치부되어 괴롭힘으로 인지되지 않는다.

3. 난해한 문제의 분류

- 상담원으로서도 문제의 분류가 어려운 경우가 많다. 임금체불이나 부당해고로 상담을 시작하나 성희롱, 모성 불이익, 성차별, 직장 내 괴롭힘 등의 문제가 넘나드며 나타나기도 한다. 문제의 분류는 문제의 성격을 규정하고 상담의 해결과정에 있어 어떤 논리로 문제의 흐름을 진행할 것인가의 기준을 정하는 문제이자 어떤 법을 적용하느냐의 문제이기 때문에 매우 중요한 판단이기도 하다.
- 노동관련 문제들은 고용노동부 진정, 노동위원회로 일원화되어 있는 반면, 성차별, 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 모성 불이익은 각각 별척조항과 해결방안, 소관기관이 조금씩 다르다. 성희롱은 고용노동부 진정, 사법기관, 국가인권위원회에서 문제제기가 가능하나 국가인권위원회는 시정권한이 없이 권고만 가능하다. 직장 내 괴롭힘은 사내 해결 원칙으로 별척조항이 없고 직장내괴롭힘 제기 후 불이익처우에 대해서만 별척조항이 있다. 성차별은 고용노동부 진정 혹은 사법기관 중에서만 선택해야 한다.

- 사법기관보다 간편하고 빠르게 해결할 수 있는 노동위원회는 고용관계에서의 성평등 관련 문제들을 다루지 않아 결국 서로 다른 별척조항과 관련 기관들 속에서 판단을 해야 하는 상황이다.

4. 직장 내 괴롭힘 방지법으로 젠더 괴롭힘을 해결하려 할 경우 부딪히는 문제

- 직장 내 괴롭힘 금지 조항은 '직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위'에 기반하여 판단하게 되므로 여성비하 행동, 고정관념적 성역할 강요 등 이른바 젠더 괴롭힘은 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에는 해당될 수 있다고 하였으나 법에서는 명시가 없다. 이는 직장 내 성희롱이 산재로 법에는 명시되어 있지 않으나 실제로는 인정되는 경향이라는 고용노동부의 주장과 일맥상통하는 부분이 있다. 법에 명시되어 있으면 노동자들이 자신의 권리라고 인지하고 사용자들도 주의를 기울일 수 있으나 법에 명시가 없음으로 인해 사건 처리 과정에서 여성 노동자는 더욱 고통받는 일들이 많다.
- 가장 큰 문제는 문제를 제기해도 괴롭힘으로 인지하지 않고 성차별적 인식에 기반한 습관적 언어사용, 성차별적 업무분장, 외모 폼평 등은 당연한 것으로 인지하기 때문이다. “남성직원들이 내가 나이가 어리다고 말을 함부로 하거나 위협적인 말을 해서 상사에게 고충을 이야기 했으나 ‘사이좋게 지내라’는 이야기를 한다”는 사례에서 볼 수 있듯이 ‘사이좋게’지내면 되는 문제로 치부된다. “부서회식에서 외모 평가와 비하 말을 해 불편한데 문제를 제기하는 사람이 없다. 직장 내에서 전자우편으로 ‘예의지키자’는 내용으로 공지하였으나 이 내용으로 성차별적 언행이나 폭력적 언행이 멈추어지지 않는다.”는 사례에서 보듯이 직장 내에서 개인이 문제제기하거나 건의의 형식으로 해결할 수 있는 문제가 아니다. 공식적 시스템과 조직적 해결 절차를 통해 문제를 해결해야 하지만 조직은 이것이 문제라는 여성노동자들의 인식에 동의하지 않고 있다.
- 회식자리에서 다른 부서 상사의 “나랑 데이트하자”란 말을 수 회 듣거나, 또는 상사와 면담에서 임신 계획이 있으면 말해 달라는 말을 수 회 들어 스트레스를 받아 이런 일이 누적되면서 힘들어 고충상담을 상급자에게 하였더니 “친해지고 싶어 그런 거다, 이해해라, 이빠서한 말이다” 등의 말을 듣게 되었다는 사례에서 보듯 원치 않는 관심과 개인생활에 대한 보고를 요구당하는 여성노동자의 고충을 단순히 친해지고 싶어서, 예뻐서 등으로 인지하는 것이 현실이다.

5. 젠더괴롭힘, 이름과 규제방안이 필요

- 직장 내 성희롱이 직장문화로만 치부되었던 시기가 있었다. 그러나 현재는 직장 내 성희롱은 여성들의 노동환경을 악화시키고 여성들을 성적대상화하는 범죄라는 인식이 공유되고 확산되었다. 젠더괴롭힘도 같은 문제로 현재로는 직장문화 혹은 업무분장으로 설명되고 예뻐서 혹은 사이가 나빠서 라고 부연되는 현실이지만 분명 여성노동자들의 일상을 심각하게 위협하고 있는 문제이다. 문제를 제기하기 위해서는 이름이 필요하고 문제를 카테고리화하고 성격을 규정하여 해결하기 위한 방안, 규제방안이 뒤따라 와야 한다.

- 법이 먼저냐, 현실이 먼저냐의 문제가 아니라 어떻게 해야 세상을 빠르게 바꿀 수 있을 것인가의 기준으로 할 수 있는 모든 방법을 동원해야 한다.
- 여성노동자들이 안전한 환경에서 일할 수 있는 조건을 만들기 위해서는 직장내성희롱이나 괴롭힘은 사내 자체 해결 원칙에 우선을 두지만 고용노동부는 성차별적 상황을 차단할 수 있는 법 제도로 인식될 수 있는 것을 마련해야 한다.
- 직장 내 성희롱 관련 고평법은 1인이상 사업장 적용되나, 직장내괴롭힘은 5인이상 사업장 적용으로 되어 있다. 성차별적 문화와 성별임금격차가 여전히 존재하는 상황에서 영세사업장이 다수인 현실에서 발생하는 괴롭힘은 노동청에서도 다루지 않고 사업장에 근거 규정도 없어 포괄하는 것에 대한 법제도 개선이 필요하다.
- 직장 내 괴롭힘은 사업장 내 약자에게 집중되는데, 여성노동자는 성별, 고용형태, 사업장 문화 등 모든 측면에서 노동시장 내 약자의 위치에 놓여 있으므로 직장 내 괴롭힘이 여성노동자에게 더 위험한 문제이다. 따라서 점차 증가하고 정도가 심해지고 있는 젠더 괴롭힘에 대한 대책 마련이 필요하다. 젠더 괴롭힘은 정신건강을 해하고 지속적 노동을 방해하는 행위로 사업장에서 권위적 조직문화를 근절하고 성평등한 조직문화를 정착시키기 위해서도 관련 법제도는 더욱 요구된다.

[토론2]

성차별적 조직 문화 개선을 위한 토론회

권수현
여성학자

1. 성차별적 조직 문화, 우리가 알아야 할 것은 무엇인가?

1) 성차별적 조직 문화란 무엇인가? - 여성의 노동 현실

- ① 여성 노동자들이 '성차별'로 인식하는 언동/상황을 수집하여 유형별 아카이빙
- ② 연령, 고용형태, 가족 상황, 노동 기간, 직급 등에 따른 성차별적 노동 현실 가시화
 - 20~30대 여성 : 노동 통제 기제로서 성역할 요구 및 여성성의 규범, 성적 대상화
 - 30~40대 여성 : 모성에 대한 도덕적 낙인/배제, 승진·배치 등의 차별, 성역할 고정관념이 미묘한 편견으로 작동하는 방식 등
 - 연령별 고용단절 기제 : 2030의 성희롱+성차별, 3040의 모성 낙인/배제
- ③ '차별'을 견디고 있는 시점 : 불안, 눈치, 스트레스(압박감) 등의 정서와 연관된 언동/상황
- ④ '차별'이 고용상의 불이익으로 이어지는 시점 : 고용상의 불이익 유형, 발생 맥락 가시화
- ⑤ 업무관계의 가족화(호칭, 성역할요구 등)이 성별 위계로 작동하는 방식
 - 성별과 나이가 교차하는 방식 : '막내' 문화
 - 남성과 여성의 위계, 남성들 간의 위계 : 남성 동성 집단 내에서 여성에 대한 편견이 생산되는 양상/방식

2) 성차별적 조직 문화가 여성에게 미치는 영향을 무엇인가? - 작업장 안팎의 삶

- ① 성차별적 조직 문화와 고용단절과의 관련성, 양상의 가시화
- ② 성차별적 조직 문화와 관련된 적대적 노동환경/고용상의 불이익 등이 작업장 밖의 삶에 미치는 영향. (신)빈곤 문제 등

3) 성차별적 조직 문화와 직장 내 성희롱·성폭력의 관계는 무엇인가? - 개념들 간의 관계

- ① 성차별과 성희롱·성폭력의 관계
- ② (성별과 무관해 보이는 gender neutral) 괴롭힘과 성차별의 관계

2. 성차별적 조직 문화, 어떤 언어로 문제화/가시화할 것인가?

1) 어떤 개념을 사용할 것인가? - 사유 도구로서 개념의 정식화

- ① 노동, 괴롭힘 등의 개념은 행위자가 각기 다른 수행적 개념임. 이 개념들이 성차별적 조직문화에서 가시화하는 것은 제한적일 수 있음.
- ② 이 두 개념이 포착하지 못하는 여성 노동자의 현실/경험을 포착할 필요가 있음.
 - 예) '자발적' 퇴사 등
- ③ 특정 개념이 보여주는 현실 → 시사점으로 이어짐. 풍부한 이론적 지평이 요구됨

2) (심기/감정수발/꾸밈) '노동' 및 '괴롭힘' 개념의 효과와 한계

① (심기/감정수발/꾸밈) '노동' 개념

- 성차별적 조직 문화에서 여성 행위자에 주목하는 개념
- 개념이 여성의 구체적 노동 현실을 가시화하기보다는 일반화/비가시화할 가능성이 있음.
- 여성이 이러한 '수고'를 하도록 강제하는 구조적 맥락을 드러내고/문제화하는 작업과 병행되어야 함.

② '괴롭힘'

- 성차별적 조직 문화의 주요 행위자에 주목하는 개념
- '괴롭힘'과 조직 '문화'라는 개념의 층위/관련성이 해명되어야 함

3. 성차별적 조직 문화, 어떻게 개선할 것인가?

1) 성차별적 조직 문화, 성차별 행위자를 만들어내는 노동시장의 구조 혁신

- 기업에 대한 다양한 유형의 규율/규제가 필요하다 : 금지 + 형성적 규제
- 모집, 채용, 승진 등 전 영역에서 성차별 시정을 위한 적극적 조치가 필요하다

2) 일과 삶 균형 지표, 인권 지표 등을 준수하도록 제도적, 문화적 가치 변화 필요

[토론3]

젠더괴롭힘의 실태와 개선방안 관련 토론문

구미영
한국여성정책연구원 연구위원²⁸⁾

성차별적인 조직문화의 개선을 위한 논의 자리를 만들어주신 주최측에 감사 드리며, 이 토론회에서 함께 논의했으면 하는 쟁점을 중심으로 토론문을 작성합니다.

< 발제1 관련 >

여성이 직장에서 겪는 부당한 대우나 피해들을 ‘심기노동’, ‘감정수발노동’이라 명명하고 그 실태를 조사, 분석한 결과물이라는 점에서 의의가 있습니다. 다만, 이 발표에서 제시하는 심기노동, 감정수발노동의 개념을 명확히 하고 실태를 제시하기 위해 좀 더 보완할 필요가 있는 부분을 중심으로 의견 드리면 다음과 같습니다.

이 조사결과에서는 남성 응답자가 누락되어 있는데, 남성에 대한 조사결과 성별 격차가 있는지, 각 언행의 유형별로 성별, 업종별 차이가 있는지 등에 대한 추가 조사와 분석이 필요할 듯 합니다. 한국의 상명하복, 권위주의적 조직문화에서 상사의 심기 파악 요구, 상사의 기분때 따른 조직분위기 변화, 사내 분위기 조성 요구 등은 널리 나타나는 문제이기 때문입니다. 또한 이 조사의 설문지 문항에서는 “여성에게 요구한다”라고 하는데, “~~한 언행을 경험했는가”와 “이러한 언행을 여성이라서 겪었다고 생각하는가” 또는 “여성이 남성보다 더 많이 겪는가” 등의 문항과 결합하여 측정하는 것이 더 정확하지 않을까 합니다. 남성/여성의 경험을 비교하거나 ‘여성이라서 경험했는지’를 질문하지 않으면 한국의 직장문화에서는 여성에 대한 심기노동, 감정수발노동을 설득하기에 한계가 있지 않을까 우려됩니다.

- 이 발표의 조사결과가 성차별적 조직문화와 성희롱 성폭력 발생의 연관성을 뒷받침하려면, 응답자의 소속 기관 내에서 성희롱 성폭력 발생 사실이 있는지와 심기노동, 감정수발노동 경험 사이의 상관관계를 별도로 분석한 결과가 제시될 필요가 있지 않을까 합니다.

<발제2 관련>

- 외국인에 대해 버스 등에서 다른 승객이 인종혐오 발언을 하거나 장애인에 대해 비하하는 발언이나 행동을 하는 것을 정당한 표현의 자유라고 생각하는 시민은 거의 없을 것입니다. 같은 논리 선상에서 특정 성별을 비하, 모욕, 무시하는 발언이나 행위를 하는 것도 상대방의 인권과 평등권을 침해하는 위법한 행위로 보아야 하는 것이 마땅합니다. 그런데 발제2에서 잘 지적해주셨듯이, 한국에서는 장차법 상의 장애 괴롭힘 금지 조항이나 형법 상 모욕죄를 적용하는 것 외에는 이러한 언행의 위법성을 선언하고, 예방정책을 시행할 법적 근거가 없습니다. 반면에 미국은 판례와 EEOC지침에 의해, 영국, 프랑스 등 EU국가는 입법에 의해 차별적인 괴롭힘을 차별의 하나로 규정하고 고용차별이나 성희롱과 마찬가지로 구제절차를 이용할 수 있도록 합니다. 국회의 ‘차별금지법 제정안’이나 국가인권위의 ‘평등법’ 시안에는 외국 입법례를 참고하여 차별적 괴롭힘을 금지하는 조항이 포함되어 있다고 하니, 입법적인 개선이 될 것으로 기대됩니다.²⁹⁾

28) 아래 토론문은 토론자 개인의 의견이고 한국여성정책연구원의 입장과 무관함을 밝힙니다.

29) 이하는 구미영, 김종숙, 김근주, 양승엽, 천재영(2020), 직장 내 성차별적 괴롭힘의 실태와 제도개선

<표> 고용상 처분에서의 차별, 성희롱과의 차이점 및 유사점

	괴롭힘	고용상 성차별	성희롱	성차별적 괴롭힘
고용 차별 해당 여부	비해당	고용 차별의 한 유형으로 포섭하는 것이 차별금지법 선진국가들의 경향		
가해자	사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄	사용자로 한정됨	사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄	
규율 대상	고용상 처분과 사실 행위 모두 대상	모집, 채용, 배치, 승진 등 고용상 처분에서 발생하는 차별 → 고용상 불이익이 발생해야 함	색슈얼한 언행을 대상으로 함	고용상 처분이 아닌 사실행위를 대상으로 하며, 색슈얼한 언행이 아님
범주	인격권 및 건강권 침해 행위	고용 차별	고용 차별이면서 직장 내 젠더 폭력으로서의 성격을 동시에 갖고 있음	
법적 규율 현황	근로기준법, 산업안전보건법	남녀고용평등법, 국가인권위법 등의 예방 및 피해구제 절차 적용대상	차별 관련 법령에서 규율하지 않음	

- 이명신 외(2014), 변혜정(2008) 등의 선행연구에서는 성희롱의 개념을 확장하는 방식으로 성차별적 언행을 포섭할 수 있다고 주장하고, 이러한 방식은 별도 입법 없이 해석론만으로 성차별적 언행에 대한 규율이 가능하다는 점에서 장점이 있습니다. 그러나 오랫동안 ‘성적 언행’이 색슈얼한 함의로 해석되어 온 상황에서 해석론의 변경이 현실적으로 가능할지 검토가 필요합니다. 다양한 성차별적 언행들의 유형에 따라 성희롱, 근로기준법 상 괴롭힘, 성차별적 괴롭힘 등으로 포섭되는 가능성이 달라질 수 있을 것 같습니다. 솔따르기 사건이나 ‘생리’ 등을 언급한 사례는 성희롱으로 포섭 가능해 보이나, 여성 일반에 대한 비하나 무시 발언, 고정관념에 근거한 발언 등은 괴롭힘이나 성차별적 괴롭힘으로 포섭될 가능성이 클 것으로 보입니다.
- 젠더 괴롭힘을 근기법 상 괴롭힘 개념으로 포섭하자는 발제자 의견에 찬성합니다. 직장 괴롭힘을 극단적인 폭행, 폭언, 따돌림 사례 중심으로 좁게 해석하지 않는다면, 성차별적 괴롭힘과 개념상 겹칠 수 있는 부분이 상당 부분 존재하기 때문입니다. 근기법 상 괴롭힘 규정을 적용할 경우, i) 별도의 입법 없이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있고, 피해구제 및 예방정책의 근거가 될 수 있다는 점, ii) 여성단체나 직장괴롭힘 관련 단체에서 ‘젠더 갑질’이라는 용어를 만들어 사회적 반향을 일으킨 것처럼 차별적 괴롭힘에 대한 사회적 인식 개선이 상대적으로 용이할 수 있다는 점 등의 장점이 있습니다. 프랑스 사례에서 보이듯이 성차별적 괴롭힘은 노동법전의 (일반) 직장괴롭힘 조항과 차별금지법의 괴롭힘 금지 조항 모두의 적용이 가능한 예도 있습니다. 이러한 사례를 보았을 때 근로기준법 상 괴롭힘의 한 유형으로 차별적 괴롭힘을 포섭하도록 고용노동부의 법률 해석과 지침을 변경하는 방안을 검토할 필요가 있습니다. 발제자께서 인용한 고용노동부 괴롭힘 예방 매뉴얼에서도 ‘업무상 우위관계’에 성별이 포함된다고 이미 예시되고 있습니다.

방안 연구, 한국여성정책연구원(2020.12.31. 발간 예정).에서 발췌한 내용임.

[토론4]

“성차별적 조직문화”에 대한 세밀한 접근이 필요하다.

최미진
(사)여성노동법률지원센터 대표

1. 성차별적 조직문화 개선 요구의 유의미성

아직까지 우리나라에서 법률상 “성희롱” 여부를 판단함에 있어 “성적인(sexual) 언동”에 해당하는지 여부를 중요한 판단 기준으로 삼고 있고, 고용상 성차별 여부를 판단하는데 있어서 차별 영역을 “채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우(남녀고용평등법 제2조 제1호)” 또는 “고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우(국가인권위원회법 제2조 제3호 가목)” 하는 경우로 한정하고 있어, 성적인(sexual) 언동”이 아닌 “성차별적 언동”에 따른 이른바 “성차별적 괴롭힘”은 법적 성차별로도, 성희롱으로도 규제되지 못하는 한계가 있다는 점이 수년 간 지적되어 왔다.

한편, 성희롱으로도 성차별로도 규제되지 않는 차별적 언동은 이번 설문조사를 결과를 통해 보더라도 해당 조직의 성희롱·성폭력 발생 여부, 승진·배치 등 고용영역에서의 차별 발생 여부와 유의미한 상관관계를 가지고 있음을 확인할 수 있으며³⁰⁾. 본인이 참여한 사업장의 실태를 조사 결과를 보더라도 성차별적 언행은 빠짐없이 등장하는 점을 확인할 수 있었다.

- ✓ 무거운 물건을 들거나 힘을 써야 하는 일을 여성이 하면, 남성들에게 핀잔을 주며 여성들을 “배려(?)” 하지만, “원치 않는 배려임. “무거운 것은 못 들게 하면서 커피는 타오라”고 함. 부서에 과일이 들어오는 경우가 있으면 당연히 여성이 깎으라 하고, 손님이 오면 음료나 커피를 여성에게 시킴. 무거운 물건을 들어준다고 생색을 내지만, 무거운 물건을 여성들도 들 수 있고 원하지 않는 배려이며, 그 빈도수에 차이가 큼. 불쾌함.
- ✓ 직군 및 팀의 크기와 관계없이 여성은 한 팀에 2~3명. 이런 것으로 볼 때 부서장이 여성 비율을 조절하는 것 같음. 여직원과 남직원을 평가할 때 그 기준을 좀 다르게 봄. “여자치고”, “여직원답지 않게~” 이런 표현들을 거리낌 없이 사용하고, 여사원들이 남성들과 똑같이 성희롱적 발언에도 털털하게 넘어간다든가 해야 “재 관찮네~”, “재 잘하

30) “그 안에 성폭력을 야기하는 성차별적 조직문화가 있다” 직장 내 성차별 문화, 성희롱·성폭력에 대한 설문조사 결과 발표문 p.12 이하.

네~” 라고 평가함.

- ✓ 여성들이 체력이나 신체적 조건이 못 미쳐서 여성들이 할 수 있는 일보다 남성들이 할 수 있는 일이 더 많다고 하나, 기술 발전으로 실제 현장에서 여성들이 할 수 없는 일은 극히 작은 부분에 한정됨에도 여전히 남성들이 선호되고 있음

<직원 2천여 명 규모 A공사 2019년 FGI>

- ✓ “무슨 날이야? 어디가? 왜 그렇게 입고 다녀? 누구처럼 입고 다녀? 어떤 옷차림이 좋다, 화장하고 치마 입은 게 좋다.” 등 옷차림이나 꾸밈에 대해 요구하거나 평가하는 일이 자주 있다.

- ✓ 여성엔 화장을 하는 것이 예의라고 생각하는 분위기가 있다. 회사가 배포한 서비스 매뉴얼에도 그와 같은 내용이 기재되어 있다.

- ✓ 여성 직원을 꽃으로 인식한다. “여자라~ 해야 한다. 남자니까 ~해야 한다.” 등의 성역할 고정관념이 있다.

- ✓ 여성은 분위기를 유하게 만들어야 한다는 말을 하거나 애교 섞인 반응을 기대하고, 남성과 여성에 대한 선입견과 고정관념을 여과 없이 이야기 한다.

- ✓ 기념 촬영할 때도 높은 사람 옆에는 여성 세워 두고, 꽃다발 전달 등 업무를 여성에게 주로 시킨다.

<직원 5천여 명 규모 B공사 2018년 FGI>

- ✓ “예전에는 여자직원이 탕비실 정리 등 부서 유지를 위한 업무를 하는 것이 당연하게 여겼는데, 요즘 직원들은 이 부분에 문제를 제기합니다. 블라인드 앱에서 이 부분과 관련해 해서 우리 직원들이 익명으로 감론을박을 하는데...”

<직원 1천5백여 명 규모 공단 2020년 관리자 워크숍>

성차별적 언동에 대한 법적 규제 근거가 미흡하다는 점, 성차별적 언동이 횡행한다는 것은 조직 구성원들의 성차별적 인식에 따른 것이고, 성희롱·성폭력과 성차별적 언동이 유의미하게 연결된다는 점에서, 그동안 많은 시민사회단체와 정부부처에서 단위에서 성희롱·성폭력 행위를 제재하는 것만으로는 부족하고 “성차별적 조직문화” 개선을 통해 근본적으로 성희롱·성폭력이 발생하는 토대 자체를 개선하기 위한 노력을 기울여야 한다는 점이 중요하게 지적되어 왔고, 그러한 방식의 개선노력과 교육활동이 성희롱·성폭력이 발생하는 맥락과 구조를 제대로 설명해 내고, 보다 효과적인 개선효과를 낼 수 있었다는 점은 부정할 수 없을 것이다.

그러나 <발제1>을 통해 본 조사결과에서도 드러나듯이, “성차별적 조직문화”라고 일컫어지는 범주의 언행들은 그 층위가 매우 다양한데, 이를 한 데 묶어 “성차별적 조직문화”

라고 명명하는 것이 갖는 한계는 없는가 생각해 볼 필요가 있다.

2. “성차별적 조직문화” 다양한 층위들

<발제1>의 설문조사 결과를 통해 드러난 이른바 “성차별적 조직문화”는 ① 여성에 대한 혐오·차별적 언행, ② 여성을 주요 업무로부터 배제시키는 의사소통 구조와 의사결정 방식, ③ 부수적 업무나 및 성역할고정관념에 따른 비공식적 사업장 돌봄 업무부여, ④ 여성의 임신·출산 등과 관련한 차별적 발언, ⑤ 이른바 ‘심기노동’으로 표현되는 감정노동의 요구, ⑥공식적 업무의 성차별적 업무분장 등 다양한 층위로 구성되어 있다. 결국, 2020년 현재 “성차별적 조직문화”라고 명명하는 언행의 범주는, 법률상 “성차별” 또는 “성희롱”으로 포괄하지 못하는 모든 형태의 차별적 언행 및 제도, 관습, 의사소통 방식을 모두 포괄하고 있다고 생각된다.

한편, “조직문화”라는 용어의 해석은 학문 분야마다 일부 차이는 있겠지만, “조직마다 제각기 독특하게 갖고 있는 공통된 생활양식. 즉 한 조직 내의 구성원들 대다수가 공통적으로 가지고 있는 신념·가치관·인지(認知)·행위규범·행동양식 등”을 말한다 할 것이다. 이 개념이 갖고 있는 “조직 구성원의 공유”라는 측면이 “성희롱” 및 “성차별”, “성차별적 괴롭힘” 행위 자체의 불법성을 반감시키고, 해당 언행을 행하자의 책임을 조직 구성원 모두가 분담하는 효과를 낳고 있는 것은 아닌지, “성차별적 조직문화”라는 명명이 앞서 살펴 본 다양한 층위의 언행과 제도 및 관습들을 제대로 다 포괄해 내고 있는지에 대한 충분한 고민이 필요하다고 생각된다.

즉, “조직문화”를 구성하는 것이 단지 구성원들의 인식에 따른 의사소통 방식만이 아니라 경영자의 방침과 제도 등 조직을 구성하는 모든 것을 통해 구현되는 것임에도, 단지 구성원들의 인식 차이로 치부되는 경향, 그 연장선에서 “조직문화”의 문제이니 차별적 언행의 책임을 묻는 것보다 교육과 자발적 변화의 자극을 주는 방식이 적합하다는 인식이 존재함을 체감하고 있는데, 차별적 언행은 성희롱·성폭력의 발생 토대이기 때문만이 아니라 그 자체로 문제적인 상황이라는 점을 명확히 해야 할 때라고 생각된다. “인종 차별” 발언이나 “장애 차별 발언”이 고용상 불이익을 수반하지 않더라도 그 자체로 불평등한 폭력인 것처럼, 성차별적·혐오발언 또한 “관습”이나 “문화”, 심지어 “전통”이 아니라, 차별이자 폭력이라는 인식을 충분히 공유할 필요가 있다.

“성차별적 조직문화”라는 명명 안에 포괄하고 있는 수많은 불합리한 언행들을 구분해서, ① 혐오·비하적·차별적 언행, ② ‘고용 또는 근로조건’에 대한 한정적 해석에 따라 법의 규제 범위에서 제외되고 있는 성차별, ③ 조직의 의사소통구조와 가치지향, 구성원의 인식 변화를 통해 개선이 가능한 영역을 구분해 볼 필요가 있다고 생각하며, 이러한 층위로 나누어 각각 그에 맞는 대응책을 고민해 볼 시점이 되었다고 생각한다.

다시 말하면, 우리가 성차별적 조직 “문화”라는 용어를 사용함으로써, 차별적 언행이

찾는 불법성을 순화하는 것은 아닌지, 조직 구성원들의 차별적 언행은 해당 언행의 상대방 측면에서 ‘문화’가 아니라 그 자체로 평등하게 대우받을 권리를 침해하는 것이자 “적대적 환경”이라는 점을 간과하고 있는 것은 아닌지 점검해 볼 필요가 있다는 것이다.

성평등의 관점에서 조직문화 개선을 위한 교육의 질 제고는 여전히 필요하고, 유효한 것이거나, 교육을 통한 인식개선 및 기업의 자발적 조직문화 개선노력에만 맡길 수 없는, “성차별적 괴롭힘”으로서 즉각 법의 규제를 필요로 하는 영역이 분명히 존재한다는 것이고, 이를 구분해서 보아야 한다.

3. 현행법상 “성희롱”, “성차별” 개념 범주가 따라잡지 못하는 사회 변화

수년 전부터 특히 공공기관을 중심으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 폭력예방교육은 성평등의 관점에서 통합적으로 진행되기 시작했고, 이는 성희롱·성폭력이 발생하는 맥락을 잘 설명할 수 있도록 하는 측면에서 유효한 것이라고 생각한다.

이러한 교육의 효과와 평등과 인권감수성이 더 발달된 세대의 노동시장 진입으로 실제 폭력예방교육 현장에서는 “성희롱”의 개념 범위에 대한 질문에 “성적인(sexual) 언동”만을 포함하는 것으로 해석하고 있다는 사실을 알고 있는 피교육자는 매우 드물며, 성차별적 언동을 직관적으로 “성적인(sexual) 언동”과 연결시킨다. 그런 측면에서 과거보다 “직접적·노골적”이지 않은 성적 언동이라도 “성적 대상화”, “성적 합의”를 갖는 맥락을 스스로 설명해냄으로써 본인이 입은 피해가 “성희롱”에 해당함을 주장하는 신고인들도 다수 발견할 수 있다.

그러나 법적 성희롱·성차별 개념 범주와 그에 대한 해석은 매우 경직적이어서, ‘성희롱’이 성차별의 하나라는 전제에서 출발함에도 ‘성차별적 언행’은 ‘성적 언동’이 아니라서 성희롱이 될 수 없는 모순적인 판단에 이르게 된다.

아래는 인권위원회에서 기각하거나 각하한 성차별적 언행 사례의 일부이다. 불쾌감과 더 나아가서 모멸감을 줄 수 있는, 성차별적 언행으로 해당 발언을 접하는 여성노동자들의 인격권과 평등권을 침해하고, 그 자체로 적대적 근로환경을 조성하는 것임을 부인할 수 없을 것이나 기각되거나 각하되는 사례들이다.

- ✓ “대답하지 않아도 될 사생활에 대해 물어봐서 불쾌하였음. 그리고 피진정인이 평상시 직원 주간회의에서 여자라서 업무처리가 성에 차지 않는다는 취지의 발언을 자주하였으며, 전 직원 앞에서 진정인에게 “씨발 좆 같아서 못해 먹겠네”라고 공개적으로 모욕감을 주었음.
 - ✓ 여자라서 업무처리가 성에 차지 않는다는 발언이 성차별적인 함의가 있는 발언이지만, 발언만으로는 평등권 침해의 차별행위를 다루는 위원회 조사대상으로 보기 어려움.
- <안권위원회 각하사례 16-진정-0967800>

- ✓ “니가 그러니까 남자친구가 없지, 결혼은 할 수 있겠냐?”라고 빈정거리며 큰소리로 이야기해서 많은 사람들 앞에서 성적 수치심을 느꼈음.
- ✓ 진정인이 불쾌한 감정을 느꼈을 수는 있으나, 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감과 혐오감을 야기할 만한 성적 언동으로 보기는 어려우므로, 위원회 조사대상에 해당하지 않는다고 사료됨.

<인권위원회 각하사례 17-진정-0066500>

- ✓ 종무식 후 학술팀장인 피진정인이 진정인을 대회의실로 불러 질책하면서 ‘내가 장담하는데 너 결혼하기도 힘들고, 너 같은 건 결혼한다 해도 순탄하게 살기 힘들거다’라고 하였음.
- ✓ 그 취지에 대해서는 진정인과 피진정인의 주장이 서로 상반되고 위와 같은 발언이 성적 굴욕감을 유발하는 발언에 해당한다고 보기 어려움

<인권위원회 기각사례 10-진정-0767400>

4. “성차별적 괴롭힘 “에 대한 입법 필요성

국가인권위원회는 성희롱을 판단하는데 있어, 일부 사례의 경우 “성적인(sexual) 언동”의 개념을 확장하는 방식으로 과거에서는 성희롱으로 인정하지 않았던 사례들도 성희롱으로 인정하는 방향으로 해석을 한 사례도 있다. 아래 최근 사례에서 “여성에 대한 비하 내지 차별적 표현으로, 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 물론이고 근무환경을 악화” 시키는 행위라는 점을 인정하는 것은 환영할 만한 일이나 보다 적극적인 성차별적 언행의 시정을 위해서는 차별을 판단하는데 있어 “고용 또는 근로조건”의 불이익의 범위를 확장하거나, “성희롱”의 범위에 “성적 언동” 뿐만 아니라 “성차별적 언행”도 포함하는 방식 등의 입법론적 해결이 필요하다고 생각한다.

- ✓ “남자가 불알 차고 비겁하다.”라고 말하여 진정인은 성적수치심을 느꼈으므로 이에 대한 조사를 원함.
- ✓ 상급기관에 민원을 넣지 말고 남자답게 만나서 대화하자는 의미로 위 같은 발언을 했다고 일관되게 주장하고 있어 피진정인이 진정인을 성적 대상화하여 성적언동을 했다고 보기 힘들고 또한 위 발언이 진정인에게 불쾌감을 주는 부적절한 발언이긴 하나 합리적인 사람의 관점에서 성적굴욕감을 느끼게 할 정도라고 보기 어려워 「국가인권위원회법」 제2

조 제3호 라목의 성희롱에 해당되지 않는다고 판단하여 기각 의견임.

<인권위원회 기각 사례 14-진정-0847500>

자동차판매점 지점장의 직원 성희롱 (성차별적 통념에 기댄 남성 간 표현에 대해서 성희롱 인정)

- ✓ 남성상사가 남성 부하직원에게 “앉아서 오줌 싸는 그런 종자도 아닌데, 서서 오줌 싸는 좃 달린 놈인데, 왜 좃대 없이 이리 흔들리고 저리 흔들리고 난 그것이 이해가 안 되는 거야. 이00이가 뭐라고 씹어대면 그래 씹어 이러냐?” 라고 발언한 사건임.
- ✓ 미국 연방항소법원은 남성 간 성희롱 사건³¹⁾에서 가해자가 피해자에게 “like a girl”, “She”, “her”, “faggot”, “female whore”라고 발언한 것에 대해, 피해자가 남성성이라는 ‘관습적인 사회적 성’에 기반한 고정관념(male stereotype)에 맞지 않다고 생각하여 행한 언동은, 비록 ‘남성의 유대’에 따른 ‘장난’이었으며 둘 사이의 관계가 대체적으로 적대적이지 않은 우호적 관계를 맺고 있었다고 하더라도, 언어적 폭력으로서 성희롱이라고 판단한 사례를 인용, 성차별적 통념에 기댄 남성성에 대한 고정관념에 미치지 못하는 진정한 1이 여성보다도 못하다는 것을 남성 성기를 매개로 한 표현으로, 이는 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 성적 언동에 해당한다고 판단함. “앉아서 오줌 싸는 종자”라고 발언한 것 또한 단순히 성별에 따른 생물학적인 차이를 언급한 것이 아니라, 성적 위계관계에 근거한 여성에 대한 비하 내지 차별적 표현으로, 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감은 물론이고 근무환경을 악화시키는 결과를 초래함.

<인권위원회 인용 사례 18진정0862400>

한편, 근로기준법 제76조의(직장 괴롭힘의 금지)의 “직장 내 괴롭힘”의 해석을 통해 성차별적 언행을 성차별적 괴롭힘으로 규율하는 방식에 대해서는 몇 가지 우려 지점이 있다.

첫째, 현행 직장 내 괴롭힘 관련 법률의 규정이 제재규정의 미비로 인해, 상담을 요청하는 근로자들이 근기법 조항에 따른 구제의 실효성에 강한 의문과 무기력감을 갖고, 인권위원회에 인권침해로 진정하는 등 다른 공적 제재의 길을 모색하고 있다는 점에서, 선언적·교육적 효과 이상을 거두기 어렵다는 점이다.

둘째, 해당 법 조항은 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.”고 정의하고 있는데, 이 우위성에 대한 판단과 관련하여 고용노동부 매뉴얼은 “피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려운 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며, 행위자가

31) Nichols v. Azteca Rest. Enterprises, Inc., 256 F.3d 864, 9th Cir.2001

이러한 상태를 이용해야 함”으로 제시하고 있다. 성차별적 괴롭힘의 경우 그 행위자로 당사보다 “동료(53.8%)”가 더 높은 빈도로 응답된 것으로 조사된 결과³²⁾도 있기 때문에, “관계에서의 우위성”에 대한 쟁점까지 추가로 논의되어야 한다는 점에서 그 유효성을 반감시킨다.

셋째, 직장 내 괴롭힘 정의 규정에는 ‘지속·반복성’을 명시적으로 요구하지 않으나, 언어적 괴롭힘의 판단과 관련하여 “폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위는 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도라 판단되면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능하며, 그렇지 않더라도 지속·반복적인 폭언·욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능³³⁾” 하다고 제시하고 있어, 이 역시 실제 적용상 많은 해석의 여지를 낳을 것으로 보인다.

5. 결론

‘성차별적 조직문화’라는 명칭으로 포괄하고 있는 범위와 층위가 다양하므로, 이를 법·제도 측면에서 규제할 대상으로서의 “성차별적 괴롭힘”, “고용 영역 이외의 성차별”, “의사소통 구조와 방식 등 문화와 기업 내 제도 개선”의 필요영역으로 구분하여 좀 더 세밀하게 접근할 수 있어야 한다. 그렇게 하기 위해서는 성차별적 언행을 유형화할 수 있는 보다 구조화된 조사를 통해 주기적인 실태조사가 뒷받침 되어야 할 것으로 생각된다.

특히 성차별적 괴롭힘에 대해서는 입법론적 해결이 필요하며, 직장내 괴롭힘 관련 법률의 해석과 적용이 아닌 “성희롱” 규정 또는 “성차별” 규정의 개정을 통한 법 적용이 적합할 것으로 생각된다.

32) 젠더갑질 실태조사, 2018. 한국여성노동자회

33) 「직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」2019. 고용노동부