성희롱·성차별 없는 건강한 직장

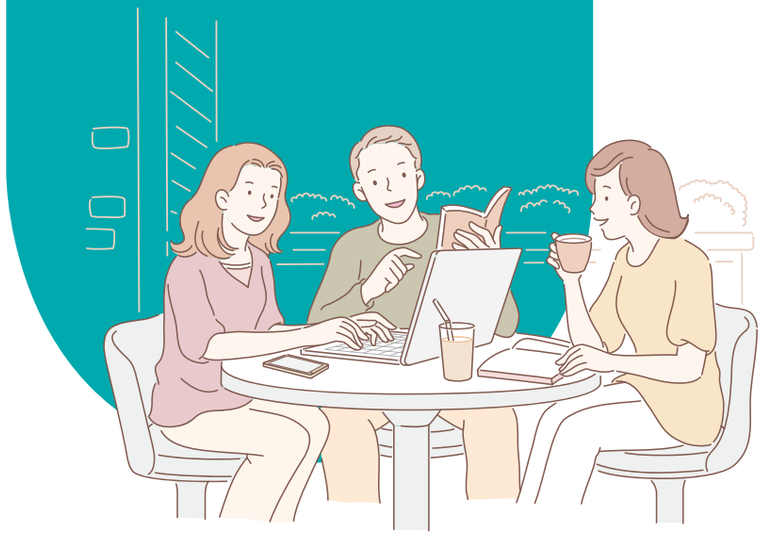
고용평등상담실이 함께 합니다

고용노동부

고용평등상담실 우수사례집
성희롱·성차별 없는 건강한 직장
고용평등상담실이 함께 합니다
고용노동부

고용평등상담실 우수사례집

성희롱·성차별 없는 건강한 직장
고용평등상담실이 함께 합니다



고용노동부

성희롱·성차별 없는 건강한 직장

고용평등상담실이 함께 합니다

고용노동부

Contents

성희롱·성차별 없는 건강한 직장! 고용평등상담실이 함께 합니다 4

직장 내 성희롱 초기대응 우수사례

사례1 사건 발생 초기 받아낸 문자와 녹취, 직접증거 없는 성희롱 사건의 강력한 무기 8
사례2 피해사실 알리는 것만큼 중요한 것! 재발방지대책, 없다면 회사에 요구하세요 14
현장인터뷰 직장 내 성희롱! 단호하게, 반복해서 내 입장을 말하세요 20

2차 피해 대응 우수사례

사례1 끝까지 싸워 얻어낸 가해자 유죄 판결로 그토록 원하던 일상을 되찾았어요 26
사례2 소송에선 이겼어도 돌아온 건 2차 가해 '냉정하게 대응하라'는 조언대로 움직였죠 32
사례3 성희롱 2차 피해 수수방관한 회사, 끝까지 책임을 묻겠습니다 38
현장인터뷰 상담사는 '선택지'를 제공하는 사람, 피해자의 결정을 언제나 지지합니다 44

공식대응 우수사례

사례1 피해자의 용기와 공식대응의 힘으로 가해자 징역 2년 실형 받아냈어요 50
사례2 형사고소, 진정에도 꿈쩍 않던 회사 대응팀이 나서자 '철저한 조사' 약속했죠 55
사례3 원청 기관도, 용역업체도 나 몰라라 공동대책위원회가 움직이니 달라지더군요 60
알아봅시다 Q&A로 보는 직장 내 성희롱의 예방과 대응 64

심리정서치유 우수사례

사례1 첫 직장에서 당한 성희롱과 2차 가해, 내담자의 트라우마 극복에 집중했어요 76
사례2 가해자 처벌보다 더 중요한 마음 회복, 심리정서치유로 어루만집니다 81
현장인터뷰 다친 마음에 바르는 연고, 심리정서치유 프로그램이 함께 합니다 86
고용평등상담실 cafe 성희롱 피해자에서 성폭력 전문 상담사로… "피해자 아픔에 공감하는 조력자 될래요" 94

모성보호 및 일·가정 양립 등 대응 우수사례

사례1 당당한 용기로 되찾은 임신 근로자의 권리 '사내 최초'라는 선례를 남기다 100
사례2 육아휴직 후 복직 앞두고 급여삭감 통보… 퇴사권고의 다른 말인가요? 106
알아봅시다 Q&A로 보는 고용상 성차별의 예방과 대응 112

부 록

- 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응 124
- 사업주의 고용상 성차별 관련 의무 133
- 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 익명신고센터 안내 134
- 2022년도 고용평등상담실 운영단체 136
- 고용노동부 지방관서 고용평등 담당 연락처 137

성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장!

고용평등상담실이 함께 합니다

고용평등상담실은 어떤 곳인가요?

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 등으로 피해를 본 여성근로자에게 전문적인 상담서비스를 통해 법적인 권리를 안내하고 해결방법을 찾아드리는 정부지원 민간단체*입니다.
현재 전국 21곳에서 운영되고 있습니다. (운영기관은 136p 참고)

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (이하 남녀고용평등법) 제23조

상/담/내/용

- 직장 내 성희롱
- 모집·채용·임금·교육·승진·퇴직·정년 등 고용상 성차별
- 산전후휴가, 육아휴직, 임산부 보호 등 모성권 및 일·가정 양립 지원
- 계약직, 시간제, 파견직 등 비정규직이 겪는 차별, 부당해고 등
- 임금체불, 장시간 근로, 휴가, 해고 등

고용평등상담실에서는 다음과 같이 지원합니다.

1 직장 내 성희롱 등 피해자 상담 지원

- 직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 산전후휴가, 육아휴직, 비정규직 차별, 부당해고, 임금체불 등의 문제에 대한 법적 권리 등 해결방안을 함께 찾아드립니다.
- 직장 내 성희롱 관련 분쟁이 발생했을 때 자문을 해드립니다.
  예〉 직장 내 성희롱 판단, 사건처리 방법·절차, 성희롱 행위자 조치, 피해자 보호 조치 등
- 상담을 통해 해결이 쉽지 않은 사안은 행정기관(지방고용노동(지)청, 국가인권위원회, 노동위원회 등) 활용방법 등을 안내합니다.

2 성희롱 예방교육

성희롱의 발생원인 및 유형, 성희롱이 미치는 영향, 성희롱 발생 시 처리과정, 관련법 등을 교육합니다.

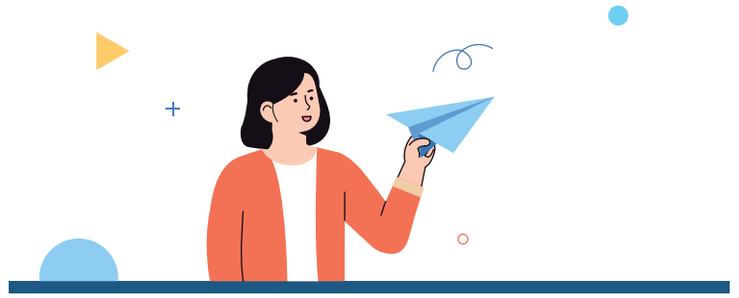
3 심리정서 치유프로그램 운영

직장 내 성희롱 등의 피해자들이 직장 복귀 등 정상적인 생활을 할 수 있도록 '심리정서치유 프로그램'을 연계·지원합니다.

상담 신청을 하면 어떻게 진행되나요?

- 대부분 전화나 인터넷 상담으로 시작하며 피해자의 행동요령, 필요한 증거자료 수집·제출 등 사건과 관련해 1차 안내를 합니다.
- 이후 면접상담을 통해 대응방안을 논의하고 직장 동료들과의 관계, 입증자료 수집, 사내 신고, 고용노동부나 인권위원회 신고, (형사사건의 경우)형사고소 등 사안에 맞게 상담합니다.
- 형사고소 시 무료 변호사 지원을 받을 수 있는 방법을 안내하고 피해자가 심리적으로 너무 힘들어 하는 경우 심리정서치유 프로그램에 참여하도록 돕습니다.

직장 내 성희롱 초기대응
우수사례



사례1 사건 발생 초기 받아낸 문자와 녹취, 직접증거 없는 성희롱 사건의 강력한 무기

사례2 피해사실 알리는 것만큼 중요한 것! 재발방지대책, 없다면 회사에 요구하세요

현장인터뷰 직장 내 성희롱! 단호하게, 반복해서 내 입장을 말하세요

사건 발생 초기 받아낸 문자와 녹취, 직접증거 없는 성희롱 사건의 강력한 무기

상담실에 노크했어요!

● '딸 같아서' 만졌다? 70대 상급자의 교묘한 성희롱

내담자는 입사 초기부터 상급자로부터 신체 접촉과 음담패설 등 지속적인 성희롱 피해를 입었다. 초반에는 연로한 상급자의 친근감 표시로 여겨 참았다. 하지만 횟수는 더욱 잦아졌고 불쾌감과 거부 의사를 비쳤으나 개선되지 않았다. 그러던 중 단둘이 있던 회식 자리에서 가해자가 술에 취해 음란한 대화를 유도했고, 귀가하려던 내담자를 잡는 과정에서 수차례 신체 접촉도 했다. 내담자는 회사에 문제 제기를 하기로 결심하고 대응방법을 문의하고자 고용평등상담실을 찾았다.

상담실이 함께 해요!

● 초기대응 전략 안내받고 증거자료 모아 가해자 형사고소

내담자는 성희롱의 충격 속에서도 피해 사실을 입증하기 위해 적극적으로 초기 대응에 나섰다. 가해자의 연락을 받아주면서 사건 당시의 정황과 가해자가 잘못을 인정한 문자 증거들을 확보했다. 고용평등상담실은 공식대응에 앞서 초기대응 전략을 가이드했다. 사건을 인지한 사측은 가해자를 즉시 타 부서에 배치하며 분리조치 했으나, 가해자는 회사의 징계에 불복해 무단결근을 거듭하다 해고되었다. 내담자는 가해자를 강제추행 혐의로 형사고소했다.

불쾌감 표하면 적반하장, 1년여간 이어진 성희롱

20대의 내담자는 50인 규모 중소기업의 사무직으로 2년여간 근무했다. 내담자의 실제 근무지는 해당 기업에 속한 작은 작업장으로, 함께 일하는 동료는 업체 대표의 지인이었던 70대 상급자 한 명이 전부였다.

상급자의 성희롱은 내담자가 입사한 지 얼마 지나지 않아 시작되었다. 가벼운 신체 접촉 등을 일삼았고, 내담자가 불편함을 나타내면 '장난이다', '딸 같아서 그런 건데 예민하다'며 불쾌해했다.

다른 상급자나 동료도 없는 상황이어서 홀로 참아내는 것 외에 다른 방법이 없었다. 그러다 꾹꾹 눌러 참아왔던 내담자를 폭발시킨 사건이 일어났다.

"두 명이 근무하다 보니 식사나 회식도 가해자와 단둘이 해왔어요. 그런데 그날은 자주 가던 단골 식당이 아닌 다른 식당으로 데리고 가더니 코로나를 핑계로 홀이 아닌 룸으로 들어가더라고요. 식사하면서 가해자는 술을 마셨고, 취한 후부터 이전과 다른 심각한 성희롱을 하기 시작됐어요."

가해자는 음담패설을 늘어놨고 귀가하려는 내담자에게 '2차로 노래방을 가자'며 요구했다. 실랑이 과정에서 불쾌한 신체 접촉이 여러 번 있었고 '노래방에 가면 돈을 주겠다', '아르바이트로 생각하라'는 등의 모욕적인 언사도 반복했다. 집요한 강권을 뿌리치고 버스에 올라타고 나서야 내담자는 악몽에서 벗어날 수 있었다.

이성적 대처와 현명한 초기대응, 유리한 증거 확보가 관건

"내담자가 고용평등상담실에 연락했을 때는 사건 발생 후 2주가 지난 시점이었어요. 그날의 끔찍한 기억들 때문에 회사를 그만두려고 했었대요. 하지만 가해자가 반성은커녕 뻔뻔한 태도로 나오니까 관둘 때 관두더라도 대응을 하고 싶어졌다고 하더군요. 다행히 초기 대응을 슬기롭게 해서 확실한 증거를 확보한 상황이었죠."

사건 발생일은 금요일이었다. 자신의 행위가 심각했음을 인지한 것인지, 가해자는 주말 동안 전화와 문자 연락을 하며 반응을 살폈다. 내담자는 가해자의 부적절했던 언행과 자신이 불쾌했던 부분을 문자로 상세히 적어 항의했고, 가해자는 '내가 심했다', '미안하다' 등의 답을 보내왔다. 이 과정에서 내담자는 가해자가 잘못을 인정하고 사과한 내용의 문자와 통화 녹음의 증거를 확보했다.

현명한 대처로 확실한 증거는 가지고 있었지만, 구체적으로 어떤 대응을 해야 할지 막막했던 내담자에게 상담실은 더욱 확실한 초기대응 전략을 안내했다. 회사에 문제를 제기하기 전, 먼저 정리하거나 유의해 둬야 할 사항들이었다.

우선, 가해자에 대한 분리조치 및 징계처분을 요청할 수 있고, 사건으로 인해 정상 근무가 어려울 경우 유급휴가를 신청할 수 있는 권리에 대해 설명했다. 사내 조사가 시작되면 가장 중요한 것이 '진술의 일관성'이므로 대략적인 사건 진술서를 미리 준비해 둘 것을 권했다.

"내담자는 한 달을 채운 후 퇴사하려고 했어요. 하지만 회사엔 말하지 말라고 했죠. 피해자가 퇴사하면 제대로 된 조사가 진행되기 어렵고 퇴사자에게 사건처리 진행상황이나 결과를 잘 알려주지 않는 경우가 많거든요."

고용평등상담실 Tip

현명한 초기대응 요령과 주의사항

- **피해를 당한 즉시 가해자의 부적절한 언행**과 그로 인한 **불쾌한 감정을 문자나 메일에 자세히 적어 항의하고 가해자의 사과를 받아냅니다.** 단순 사과는 향후 논쟁거리가 될 수 있으니 **구체적인 정황이 담긴 녹취나 문자를 확보**합니다.
- 가해자의 행동에 대해 흥분한 나머지 **폭언하지 않도록 주의**합니다. 자칫하면 무고죄로 역고소당할 수도 있습니다.

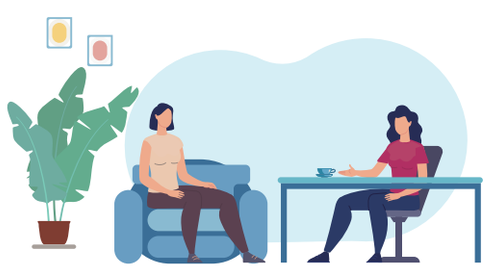
사내 징계에 형사고소까지 적극 대응에 나서다

상담사의 조언대로 내담자는 회사에 피해 사실을 알렸다. 조사가 시작되자 가해자는 '장난이었다', '술에 취해 실수했다'며 부인했지만, 명백한 정황증거가 있었기 때문에 내담자가 성희롱 피해를 인정 받는 건 어렵지 않았다. 가해자는 타부서로 배치되었고 내담자는 가해자를 강제추행 혐의로 형사고소를 진행하기로 했다.

"형사고소에 필요한 조건과 절차, 비용 등 내담자가 궁금해하는 사항들을 알려줄 변호사와 연계해 미팅을 했습니다. 이 정도 정황증거라면 무고죄로 역고소당할 위험은 희박하니 걱정말고 고소를 진행해도 되겠다는 변호사의 말에 내담자는 안심할 수 있었죠."

비교적 순탄했던 사내 조사와는 달리 형사고소 과정은 내담자에게 엄청난 스트레스로 다가왔다. '장난이었고 미안하다'는 입장을 보이던 가해자가 혐의사실 자체를 부인하고 나선 것이다. 회사의 징계가 부당하다며 고용노동부에 신고하겠다고 으름장을 놓고, 가족과 지인들에게 받은 거짓내용이 포함된 탄원서까지 제출했다.

가해자의 이런 반응에 내담자는 크게 동요했다. 정황증거는 충분하지만 직접증거가 없는 상황에서 가해자가 진실을 왜곡하며 혐의를 부인하고 있는 터라, 혹시라도 불리한 결과가 나오진 않을까 불안에 떨고 있었던 것이다.



"잘 버티던 내담자가 형사고소를 시작하면서 일상생활이 힘들 정도로 불안해하고 판결에 집착하는 모습을 보였어요. 심리정서치유 프로그램과 일반 상담을 통해 자기 자신에게 집중할 수 있도록 도왔죠. 가해자 입장에서 온갖 방법을 동원해서 법적 책임을 피하려는 건 당연한 대응이니 피해를 입증하고 마음을 추스르는 데만 몰두하자고 했어요."

상담사는 보통 10회로 이루어지는 심리정서치유 프로그램을 13회까지 진행하는 등 내담자의 마음을 돌보는 데 힘썼다. 내담자 역시 눈앞의 사건에 매몰되지 않고 시선을 좀 더 먼 곳으로 두는 연습을 해나갔다.

그 사이, 강제추행 고소 건은 불기소 처분이 내려졌지만, 내담자는 담담히 받아들일 수 있을 만큼 안정을 되찾았다. 고용평등상담실의 상담과정은 내담자에게 미래를 재설계하는 계기가 되었고, 현재는 퇴사 후 새로운 진로탐색에 열중하고 있다.

내담자 마음 톡톡!

초기대응을 잘했다는 칭찬이 큰 위로가 됐어요

"가해자의 잘못을 형사처벌로 응징하지 못해 아쉬워요. 하지만 상담하는 동안 지금의 결과는 내 잘못이 아니고, 내가 할 수 있는 일들을 충분히 잘 해낸 것이라고 인정할 수 있게 됐어요. 특히 초기대응을 똑똑하게 잘했다는 칭찬을 많이 들었는데, 그런 긍정적 반응들이 위축되어 있던 제게 큰 위로와 도움이 됐어요."

피해사실 알리는 것만큼 중요한 것!
재발방지대책, 없다면 회사에 요구하세요

상담실에 노크했어요!

● 신체 부위 사진 보여주며 “이게 뭐 같으냐?”

입사한 지 석 달 남짓 된 내담자는 회사 이사로부터 다시 떠올리기 싫은 성희롱을 당했다. 업무시간 중 내담자를 호출한 이사는 SNS 단체대화방에 메시지를 올려 달라며 휴대폰을 건넸는데, 거기엔 남성 성기 사진이 있었다. ‘이게 뭐 같아 보이냐’며 묻기까지 했다. 극심한 모멸감을 느껴 문제 제기를 했지만, 몰라서 물었다며 모르쇠로 일관했다. 내담자는 회사에 성희롱 피해사실을 알리기로 결심하고 고용평등상담실에 도움을 요청했다.

상담실이 함께 해요!

● 사측에 요청한 성희롱 관련 대책 보완 받아들여져

성희롱 조사위원회가 가동되자 가해자는 자진퇴사 의사를 밝혔다. 징계조치 없이 마무리되는 것을 막기 위해 내담자는 상담실의 도움을 받아 사건이 처리될 때까지 사직서 승인 보류를 요청했다. 하지만 퇴사를 막기는 사실상 어려웠다. 대신 사측에 제도 보완 약속을 받아냈다. 성희롱 관련 의무규정을 강화하고 피해자 보호대책을 마련하도록 한 것이다. 내담자는 유급휴가 후 재충전하여 2차 피해에 대한 두려움 없이 복귀할 수 있었다.

의도적으로 음란물을 보여준다? 성희롱 맞습니다

계약직 입사 3개월 차였던 내담자는 경영관리 업무를 맡고 있어 이사실로 종종 불려가곤 했다. 그날도 이사의 호출을 받았는데 SNS 단체대화방에 글을 올려 달라고 했다. 하지만 휴대폰 속 단체대화방에는 버젓이 남성 성기 사진이 떠 있었다.

“순간 제 눈을 의심했어요. 머릿속이 하얘지고 온몸이 얼어붙었어요. 당황한 저를 보더니 ‘이게 무슨 사진 같냐’고 묻더군요.
그리고는 불러주는 대로 메시지를 쓰라고 했어요. 그걸 쓰는 동안 어쩔 수 없이 대화창에 노출된 사진을 보게 됐죠.”

이사실에서 나온 후로 내담자는 충격과 모멸감에 일이 손에 잡히지 않았다. 신고할까 맘먹었다가도 순간 망설여졌다. 계약직 직원이었던 내담자로서는 이 일로 인해 행여 재계약에 불이익을 당하지 않을까 마음이 복잡했다.

내담자는 직속상관에게 고충을 상담했고, 함께 이사를 찾아가 문제 제기를 했다. 그러나 자기는 몰라서 물어본 거라며 형식적인 사과로 끝내려 했다. 이대로 용인하면 성희롱이 반복될 게 불 보듯 번했다. 내담자는 신고를 결심했고, 고용평등상담실에 대응책을 문의했다.

"이런 음란 사진을 보여준 게 성희롱이라고 할 수 있을까, 예민하게 군다고 하진 않을까, 피해자들은 이런 고민에 빠지게 됩니다. 하지만 명백한 성희롱이에요. 가해자가 의도적으로 내담자를 불러 대답하기 어려울 거라는 걸 알고 물은 거죠. 성적 수치심을 느끼고 당황하는 모습을 보려고 의도적으로 한 행위입니다."

초기대응은 전문가 도움 받아 신속하고 정확하게

내담자는 사내 고충처리 담당자를 찾아가 성희롱 피해사실을 알렸다. 회사에 성희롱 고충심의위원회가 있으니 원하는 대로 진행해 주겠다는 답변이 돌아왔다. 내담자는 가해자의 공식적인 사과와 징계를 원했고, 상담실의 도움을 받아 사측에 사건조사와 성희롱 조사위원회 구성을 요청했다.

"내담자는 사건이 발생한 날, 곧바로 저희에게 상담을 요청해 왔습니다. 피해를 입으면 빠른 대처가 정말 중요합니다. 피해자는 신고했다가 처벌은커녕 불이익이나 보복을 당할까 망설이게 됩니다. 그러다 하루 이틀 시간이 가버리면 해결이 더 어려워지죠. 더구나 성희롱은 위력에 의한 경우가 대부분이어서 대처가 쉽지 않아요. 피해자가 힘을 받을 수 있도록 전문가의 법적인 서포트가 시급했습니다."

이튿날 회사 고충처리 담당자는 사건 조사위원회가 구성됐다고 알려왔다. 징계위원회를 거쳐 진행될 예정이지만, 가해자가 자진퇴사할 수도 있다고 전했다. 상담실은 사측에 사건처리 결과가 확정될 때까지 가해자의 사직을 보류해 달라고 요청했다.

내담자는 사건 당일 가해자와의 분리원칙에 따라 바로 조퇴 조치가 취해지면서 출근하지 않고 있었다. 어떻게 처리되고 있는지 알 길이 없었고, 출퇴근이나 업무에 관해 회사가 별다른 언급을 하지 않아 답답해했다. 시간이 지날수록 회사가 시간 끌기를 하는 느낌이 든다며 스트레스 호소와 함께 휴직도 고민하고 있었다.

"내담자에게 내부 상황을 알 수 없으니 차라리 출근해서 상황을 보는 게 어떻겠냐고 권유했어요. 물론 견디기 힘들 정도면 출근을 강요할 순 없지만, 해결과정에서 피해자가 소외되거나 배제되면 이후 회사 복귀도 어려워지거든요."

상담실과 내담자의 노력으로 사내에 재발방지대책이 생겼죠

상담사 조언대로 내담자는 회사에 출근했다. 진행 상황을 확인하고, 상담실과 수시로 연락을 주고받으며 대응방안을 마련했다. 회사의 질문에 직접 답하고, 요구사항도 전했다. 그러는 사이 차츰 고립감에서 벗어날 수 있었다. 직원들과도 자연스럽게 소통하며 2차 피해에 대한 두려움 없이 업무에 임할 수 있게 되었다.

회사는 최종적으로 가해자의 퇴사를 막기는 어렵다는 결론을 내리고 사직서를 수리했다. 이에 내담자는 가해자를 상대로 형사소송을 준비하고 싶다고 했다. 상담실은 자문변호사 검토를 의뢰했지만, 아쉽게도 형사처벌은 어렵다는 결론이 나왔다.

"가해자 처벌도 물론 중요하지만, 내담자가 회사로 돌아왔을 때 2차 피해 없이 안전하게 회사생활을 하는 게 더 중요하다고 판단했어요. 피해자를 적극적으로 보호하고 다시는 이런 일이 발생하지 않도록 근본적인 대책을 마련하는 데 집중하기로 했습니다."

내담자와 상담실은 회사로부터 피해자가 요구하는 방향으로 대책을 마련해 주겠다는 약속을 받아냈다. 가해자가 퇴사해버릴 경우 사측에서 취할 방법이 없다는 점을 보완해서 사건조사가 끝날 때까지는 퇴사하지 못하도록 의무규정을 두도록 했다.

고용평등상담실 Tip

회사 안에서의 초기대응, 이렇게 해보세요

- **초기대응은 빠를수록 좋습니다. 고충처리 담당자**를 찾아가 **피해사실을 즉시 알리고 사건처리**를 **요구**하세요.
- 사건 발생 후 회사 측이 시간 끌기하며 처리를 미룰 수 있어요. **되도록**이면 **출근해서 해결과정을 챙기면서 대응할 필요**가 있습니다.
- **피해사실을 알리는 것**만큼이나 중요한 것이 바로 **재발방지**입니다. 회사 측에 **실효성 있는 대책 수립 약속**을 받아놓으세요.

가해자 징계를 강화하고, 2차 피해 방지를 위한 관련 규정을 대폭 늘리는 한편 피해자 보호 조치를 마련하는 등의 구체적인 재발방지대책을 포함시켰다.

내담자는 회사로부터 원하는 만큼 유급휴가를 부여받았고, 유급휴가를 마치고 복직했다. 상담실은 내담자가 안정적으로 회사 생활을 할 수 있도록 계속 모니터링 하고 있다.

내담자 마음 톡톡!

재발방지대책을 요구하길 잘한 것 같아요

"가해자가 응분의 징계를 받지 못해 아쉽지만, **회사**가 **법적인 미비점을 보완해 재발방지대책을 마련했다는 데 의미**를 두고 있어요. 저 혼자선 할 수 없는 일들이었는데 고용평등상담실이 든든한 지원군이 돼주셔서 가능했죠. **사건 대응에 필요한 정보**를 세세하게 알려주시고, **법적인 도움**을 주신 덕분에 다시 일어날 수 있었어요."

직장 내 성희롱!
단호하게, 반복해서 내 입장을 말하세요

김태임 상담사_(사)인천여성노동자회

'내가 직장 내 성희롱의 피해자가 된다면?'

평범한 일상에서는 쉽게 상상할 수도 없는 일에 맞닥뜨렸을 때,
냉정하고 현명하게 대처할 수 있는 사람이 얼마나 될까요?

'직장 내 성희롱 실태조사'(여성가족부, '18년)에 따르면 성희롱 피해자 중 78.4%가 '별다른 대처 없이 참고 넘어갔다'고 답했습니다.

* 출처: 「성희롱 실태조사」, 여성가족부, 2018년 / 상시근로자 30인 이상 공공기관 및 민간사업체 근로자 9,304명 대상

직장 내 성희롱 발생 시 대부분 참고 넘어가지만, **초기대응**에 따라 **방향은 달라질 수 있습니다.** 고용평등상담실 상담사를 통해 **초기대응의 중요성과 대처법**을 알아봅니다.

Q 초기대응이 중요한 이유는 무엇인가요?

초기에 대응하지 않으면 문제 해결이 더 어려워질 수도 있어요. 가해자 대부분은 스스로 행위를 멈추지 않아요. 내담자는 회사에 계속 다니기 위해 어쩔 수 없이 꾹꾹 참다가 분노를 표출하는 경우가 있는데 오히려 2차 피해로 이어질 수 있어요. 무엇보다 **참는 시간이 길어질수록 나중에 불리한 위치에 놓일 수 있어요. 증거 확보도 어렵고 '가해자의 행위에 동조한 것 아니냐'는 역공을 당할 수 있으니까요. 성희롱이라고 느껴지거나, 불편함 또는 불쾌한 감정을 느꼈다면 최대한 빨리 초기대응**에 나서야 합니다.

Q 피해 본 즉시 대응하기가 어렵지 않나요?

직장 내 성희롱은 상당수가 위력에 의해 발생합니다. 가해자의 직장 내 권력이 막강할수록 피해자는 위축되고, 불편한 감정을 말하기가 힘들죠. 불미스러운 소문이 퍼지거나 불이익을 당할 수 있고, 최악의 경우 직장을 잃을 수도 있다는 두려움에 참는 경우가 많습니다. '내가 예민한 거야', '그 사람은 그럴 사람이 아니야'라며 합리화하기도 하죠. **자신을 예민한 사람으로 만들면서까지 가해자를 이해하지 않아도 됩니다. '불쾌하다'고 느끼는 그 감정이 우선**입니다. 자신의 감정을 존중하고 믿어야 합니다.

Q 그렇다면, 초기대응은 어떻게 해야 할까요?

가장 중요한 건 '내 입장'을 말하는 거예요. 예쁘다며 자꾸 얼굴을 만지는 상사 때문에 힘들어하던 내담자가 있었어요. 입사한 지 얼마 되지 않아서 어떻게 대응해야 할지 난감해하더군요. 그래서 **명확하게 의사 표현하는 연습**을 하게 했어요. '제 얼굴을 만지지 마세요. 불편합니다.'라고요. **차분하게, 반복적으로, 명확히 말했더니 정식으로 사과하고 행위를 멈췄대요.**

Q 초기대응을 못할 경우 어떤 문제가 발생할까요?

초기에 제대로 대응하지 않으면 **가해자의 행위는 더 심해져요.** 그 과정에서 갈등이 빚어지면 **2차 피해로 갈 확률이 높아집니다.** 직장 내 성희롱은 행위자가 성적 언동을 하지 않았다는 것을 스스로 입증하지 못하면 사내 조사로 어느 정도 판단할 수 있어요. 하지만 **'2차 피해'는 인정받기가 훨씬 까다로워요.** '2차 가해'는 명확하게 드러나지 않고 사규나 법적으로도 완벽하게 판가름하기 힘들기 때문이죠. **피해자 입장에선 2차 피해가 분명해도 가해자는 업무능력, 근무태도 등 다른 핑계로 2차 가해할 여지가 있거든요.**

Q 2차 가해로 넘어갔을 때 피해자는 어떻게 해야 할까요?

2차 가해는 대부분 '피해자의 자진 퇴사'가 목적이에요. 피해자가 실수라도 하면 쫓아낼 명분을 만들 수 있으니, 가해자나 회사는 집요하게 괴롭히며 그 순간을 노리죠. 거기에 넘어가면 안 돼요. **고충처리 부서를 통해 가해자와 분리조치 되고 가해자가 징계되는 등 안전하게 일할 수 있게 되면** 좋겠지만, 그럴 수 없는 상황이라면 고용평등상담실의 심리정서치유 프로그램을 통해 도움받을 수 있어요. **심리상담으로 불안감을 낮추고 마음 근육을 키우며 대처하는 게 필요**해요.

Q 초기대응과 관련해 고용평등상담실에서 어떤 도움을 주나요?

상사의 성희롱으로 퇴사를 생각하던 내담자에게 대표와의 면담을 추천한 적이 있어요. **상담 후 대표와 면담했고, 가해자는 퇴사처리 됐죠.** 이렇게 생각보다 간단하게 해결되는 경우도 있어요. 물론 반대의 경우도 많죠. 어쨌든 자신의 상황을 가장 잘 아는 사람은 상담사가 아닌 내담자예요. **상담사와 상담하는 과정에서 상황을 정리**하는 것이 중요합니다. **상담하면서 정리를 한 후 회사에 당당하게 요구**하고, **대응하는 방안을 찾을 수 있게 됩니다.**

Tip 직장 내 성희롱 초기대응 요령

● '내가 예민한 거겠지', '별일 아니야' 하는 생각 멈추기

피해자 상당수가 초반에는 피해를 입은 것에 대한 확신이 없습니다. '나도 뭔가 잘못한 게 아닐까', '내가 너무 예민한가' 등 자신을 책망만 하다 보면 자존감이 낮아지고 스트레스가 누적되어 일상생활까지 힘들어질 수 있습니다.

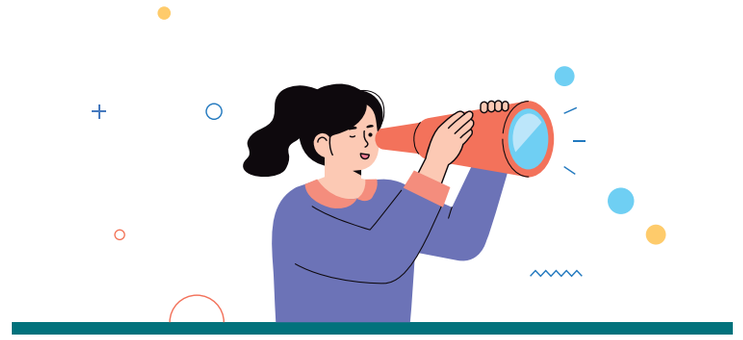
불쾌함과 부당함을 느끼는 일이 발생했다면 그 감정을 의심하지 말고 일단 고용평등상담실의 문을 두드리세요. '성희롱을 당한 게 맞는지', 그럼에도 불구하고 '왜 참을 수밖에 없었는지', 피해자를 답답하게 했던 모든 질문에 대한 답을 상담 과정에서 찾아볼 수 있습니다.

● 문제 제기할 때는 객관화해서 단호하게 말하기

문제 제기는 불편함을 느끼는 즉시 하는 것이 좋습니다. 하지만 욕설이나 비난은 가해자에게 빌미를 줄 수 있으므로 가급적 피합니다. **자신의 불쾌한 감정만 명확히, 담담한 톤으로 전하는 것이 효과적**입니다.

말투도 지나치게 화를 내거나, 웃음을 띠는 것도 좋지 않습니다. SNS상의 성희롱은 'ㅎㅎ' 'ㅋㅋ'처럼 상대방이 긍정적으로 오해할 수 있는 표현은 피합니다. **대답하기 곤란할 땐 차라리 답장하지 말고 고용평등상담실에 문의하면 적절한 답변과 대응 방법을 안내해 드립니다.**

2차 피해 대응
우수사례



사례1 끝까지 싸워 얻어낸 가해자 유죄 판결로 그토록 원하던 일상을 되찾았어요

사례2 소송에선 이겼어도 돌아온 건 2차 가해 '냉정하게 대응하라'는 조언대로 움직였죠

사례3 성희롱 2차 피해 수수방관한 회사, 끝까지 책임을 묻겠습니다

현장인터뷰 상담사는 '선택지'를 제공하는 사람, 피해자의 결정을 언제나 지지합니다

끝까지 싸워 얻어낸 가해자 유죄 판결로 그토록 원하던 일상을 되찾았어요

상담실에 노크했어요!

● 입사 후 시작된 성희롱, 1년간의 기록이 증거

20대 사회초년생인 내담자는 같은 부서 상사로부터 성희롱을 당했다. 신입사원 회식 자리에서부터 시작된 성희롱은 무려 1년간 지속되었다. 허벅지를 만지고 머리를 쓰다듬는 등의 신체접촉은 물론 “어젯밤 네 꿈 꿨다”, “보고 싶다”는 언행도 일삼았다. 불쾌감과 거절 의사를 표현했지만, 혼자 사는 내담자의 집에 찾아오는 일도 서슴지 않았다. 더는 참을 수 없어 지난 1년간의 기록을 증거로 고용평등상담실을 찾았다.

상담실이 함께 해요!

● 미온적인 사내 징계, 법적대응으로 유죄판결 받아내

성희롱 피해 사실을 기록으로 남겨둘 만큼 내담자에겐 부당함에 맞서려는 강한 의지가 있었다. 사내 고충처리를 신청하자, 가해자는 공개 사과문 게시와 감봉 3개월 징계 처분을 받았다. 그러나 내담자는 가해자와 분리는커녕 직속 상관으로 마주쳐야 했고, 프로젝트에서 배제되는 2차 피해까지 당했다. 내담자와 고용평등상담실은 6가지 성추행 사건들을 추려 강제추행 혐의로 가해자를 경찰에 고소했고 유죄 판결을 이끌어냈다.

가해자는 징계 됐지만, 도리어 2차 가해가 시작되었죠

“입사 후 첫 회식이었어요. 2차로 노래방을 가자더군요. 내키지 않았지만 ‘신입사원 환영식인데 꽃이 빠지면 되냐’며 반강제로 끌고 갔습니다. 그때부터였어요. 허벅지를 만지고 같이 노래 부르자며 신체접촉을 했죠. 울면서 싫다고 했습니다. 동석한 다른 분들에게 도움의 눈길을 보냈지만, 누구도 제지하거나 도와주지 않았습니다.”

내담자는 1년간 직속 상사로부터 일상적인 성희롱을 당했다. 머리를 쓰다듬는 신체적 접촉부터 ‘보고 싶다’는 문자 메시지, ‘꿈에서 나한테 안겼다’는 언행까지, 내담자의 거부 의사를 무시하고 끊임없이 성희롱했다. 혼자 사는 내담자의 집까지 찾아왔다. 더는 감당하기 힘든 지경이 되자 내담자는 고용평등상담실을 찾았다.

"내담자는 사회생활을 시작한 20대로 감당하기엔 너무도 큰 성적 모욕감과 수치심을 느끼고 있었어요. 성(性) 인지 감수성이 떨어지는 조직문화 속에서 고립감도 느꼈고요. 하지만 내담자는 부당함을 바로잡고 일상을 되찾으려는 의지가 강했어요. 지난 1년간의 성희롱 피해 사실을 꼼꼼히 기록으로 남길 만큼 침착함과 냉철함도 가지고 있었습니다."

상담실은 내담자의 증거 기록들을 정리하면서 회사의 취업규칙, 운영규정 등을 살폈다. 다행히 사내에 고충처리 신청을 할 수 있는 시스템이 갖춰져 있었다. 곧바로 회사에 성희롱 사건으로 신고했고, 가해자는 '사내 사과문 공개 게시'와 '감봉 3개월' 처분 등의 징계를 받았다.

그러나 내담자는 바라던 일상으로 돌아갈 수 없었다. 피해자는 가해자와 분리되지 않은 채 계속 같은 부서에서 일해야 했고, 미흡한 사과문 공지에 이어 비밀로 처리되어야 할 내담자의 피해 사실이 사내에 그대로 노출되었다. 미온적인 징계에 그쳤던 것이다.

중요한 프로젝트나 회의에서 배제되는 일까지 더해졌다. 가해자는 반성의 기미조차 없었다. 도리어 "이제 너한테 일 못 시키겠다", "이런 거로 힘들어하면 내가 너한테 뭘 어떻게 해줘야 하냐"며 2차 가해를 했다.

반성 없는 가해자 행태에 형사고소로 대응했어요

"알고 보니 상사는 대표이사의 친인척이었어요. 징계가 허울뿐이었다는 의심을 지울 수가 없었어요. 이런 조직에선 더는 제 일상도, 미래도 찾을 수 없겠다는 생각이 들었습니다. 퇴사를 결심했어요. 하지만 성희롱 피해 사실만큼은 당당하게 밝히고 객관적인 판단을 받고 싶었습니다. 형사고소를 결심하고 상담사님께 도움을 요청했죠."

용기를 낸 내담자의 결정에 상담실은 더 큰 지지와 응원을 보냈다. 그리고 내담자의 기록 중 강제추행으로 형사고소할 수 있는 사건 6가지를 추려 노무사, 변호사의 자문을 토대로 고소장을 작성했다. 형사고소장 제출 후엔 고소인의 일관성 있는 진술을 위해 사건일지를 되짚으며 기억을 정리하는 시간도 가졌다.

그런데 고소장 접수를 위해 경찰서를 방문한 내담자는 평소와 달리 불안해했다. 20대의 나이에 강제추행 사건의 고소인 신분이 되었다는 중압감과 두려움에 시달렸던 것이다. 상담사는 범죄피해자 보호 지원제도인 '신뢰관계 있는 자의 동석제도'를 신청, 이후부터는 경찰조사에 동행하며 내담자에게 힘이 돼 주었다.

심리상담을 연계해 내담자의 정서적 안정도 도왔다. 덕분에 내담자는 불안감을 이겨내고 외국계 기업에 재취업, 일상을 되찾아갔다.

고용평등상담실 Tip

'신뢰관계 있는 자의 동석 제도'를 활용하세요

- 범죄피해자는 사건을 겪은 충격이 큰 데다 그 사건을 진술해야 하는 부담을 안고 있습니다. 생각하기도 힘든 사건을 다시 기억해 이야기해야 하고, 자칫 말을 잘못하여 어려움에 빠질까 두려워할 수 있습니다.

  '신뢰관계 있는 자의 동석 제도'란 이런 두려움을 가진 **피해자가 수사기관에서 진술하거나 법정에서 증언할 때** 심리적 안정과 원활한 의사소통을 위해 **신뢰관계에 있는 사람을 그 옆에 함께 있도록 해주는 제도**입니다. 고용평등상담실에서 동석을 해드리니 필요하시면 언제든 요청해주세요.

"고소장을 접수한 지 6개월 만에 사건이 검찰에 이송되었습니다. 이제 됐다, 싶었죠. 그런데 검찰에서 다시 경찰로 사건이 환송됐다는 연락을 받았어요. 2차 조사 명령이 떨어진 거죠. 눈앞이 캄캄했습니다. 내담자는 '내가 뭘 잘못했다고 재조사받아야 하냐'며 울먹였습니다. 생각하기 싫은 기억들을 다시 꺼내 진술해야 하니 얼마나 끔찍했을까요?"

상담사는 "용기 내 여기까지 오느라 정말 고생 많았다"는 위로와 함께 "어떤 선택을 하든 고심해서 내린 최선의 선택일 테니 존중하겠다"고 했다. 다시 내디딘 발걸음이 예전 일로 붙잡혀선 안 된다는 생각 때문이었다.

가해자 유죄판결로 2년 만에 일상을 되찾았어요

"한편으론 내담자가 끝까지 용기를 내줬으면 좋겠다는 욕심이랄까요, 그런 마음이 있었습니다. 직장 내 성희롱은 유별난 어느 한 사람의 개인사가 아닙니다. 성 인지 감수성과 성 평등 인식이 무뎌진 기업의 구조적 문제죠. 가해자 엄벌은 그런 조직문화가 바뀌는 큰 씨앗이 되어줍니다. 내담자는 지금까지 잘 싸웠어요. 지금껏 제가 만난 내담자 중에 가장 내적인 힘이 강한 분이었습니다. 충분히 할 수 있을 거란 믿음이 있었죠."

다행히 내담자는 2차 조사에 응하겠다는 뜻을 밝혀왔다. 상담실은 국선변호사를 선임해 보다 전문적인 조언을 받기로 했다. 국선 변호사는 증거자료만 보강한다면 이번엔 충분히 형사기소할 수 있다며 내담자에게 용기를 주었다. 아울러 자료 보강과 의견서 작성 등에도 힘을 보탰다.

드디어 사건은 검찰을 거쳐 재판에 회부되었다. 상담사는 새로운 직장에서 일하고 있는 내담자를 대신해 재판이 열리는 일정을 체크하고 빠짐없이 법정 모니터링을 진행했다. 재판 결과 가해자는 '강제추행죄'로 500만 원의 벌금형을 선고받았다. 내담자는 재판과정 중 합의절차를 거쳐 합의금도 받을 수 있었다.

그렇게 내담자는 2년 만에 그토록 원하던 일상을 오롯이 다시 시작할 수 있게 되었다. 가해자에게 유죄를 선고한 법원의 판단으로 내담자는 '내가 너무 예민한 건가?', '내가 잘못했나?'라는 자책과 비난의 시선에서 완전히 벗어날 수 있었다.

내담자 마음 톡톡!

항상 내 편이 돼주셔서 포기하지 않았어요

"당당하게 싸우려고 애썼지만, 싸움이 길어지니까 지치더라고요. 특히 2차 조사 명령이 떨어졌을 땐 포기하고 싶었습니다. 누구라도 붙잡고 제 억울함을 토로해야 했죠. 지금 생각하면 정말 시도 때도 없이 상담사님께 전화했던 거 같아요. 그때마다 제 편이 되어 주셨습니다. 정말 감사합니다. 새 직장에서 잘 지내고 있어요. 상담실을 처음 찾았을 때의 바람처럼 일상을 되찾았어요. 지금, 행복합니다."

소송에선 이겼어도 돌아온 건 2차 가해
'냉정하게 대응하라'는 조언대로 움직였죠

상담실에 노크했어요!

● 성폭력 소송 끝내고 돌아오니 책상이 없어졌어요

내담자는 자신을 수차례 성추행한 회사 대표를 강제추행 혐의로 고소했다. 3년간의 소송 끝에 가해자는 '성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반(업무상 위력 등에 의한 추행)'으로 징역 6월, 집행유예 2년을 선고받았다. 그러나 내담자는 그사이 부당해고를 당했고 노동위원회 구제신청을 통해 복귀했다. 하지만 회사는 사무실 문을 잠그며 출근을 막고 책상을 밖에 두는 등 2차 가해를 했다. 피해가 심각해지자 상담실의 문을 두드렸다.

상담실이 함께 해요!

● 신고·진정으로 회사 압박하고, 내담자 마음건강 다져주고

내담자는 몇 해 전 상담실의 도움으로 성추행 소송을 했으나, 복귀한 직장에서 중대한 2차 피해를 겪고 재상담에 들어간 이례적 사례다. 오랜 법정 공방 후 2차 피해를 겪은 내담자는 심신이 피폐해진 상태에서도 복귀를 희망했다. 이에, 고용평등상담실은 변호사, 노무사와 연계해 직장의 부당한 조처에 대해 신고, 진정 등 행정적 대응에 나섰고 심리정서치유 및 집단상담 프로그램 진행 등 내담자의 정신적 건강 회복에도 집중했다.

끝나도 끝난 게 아닌 노골적인 2차 가해

"내담자가 상담실을 찾은 건 가해자를 상대로 성추행 고소를 고민하던 3년 전이었어요. 사측에 알렸더니 가해자 측근이 찾아와 합의를 종용한다며 불안해했죠. 거주지가 노출돼 성폭력 여성쉼터로 안내했고, 쉼터 지원으로 변호사를 선임해 법정 다툼을 시작했어요."

대법원까지 끌고 간 소송전에서 가해자는 유죄 판결을 받았다. 긴 싸움을 끝낸 후 내담자는 더는 가해자를 두려워하거나 피해 다니지 않아도 되리라 생각했다. 하지만 그 기대는 복귀 첫날부터 산산조각 나버렸다.

집행유예 판결을 받은 가해자는 사실상 자유의 몸이었다. 성범죄자 꼬리표를 달고도 여전히 대표로 군림하고 있었다. 가해자와 대면할 수도 있다는 생각에 끔찍했지만, 내담자는 마음을 다잡고 일터로 돌아갔다. 하지만 소송을 하던 사이 자리는 사라졌고 동료들은 내담자를 노골적으로 배척했다.

"소송에서 이기고도 복귀를 거부당하니까 앞이 캄캄하더라고요. 그래서 상담실에 다시 연락했어요. 상담사님은 당분간은 거부사유를 묻고 항의하며 증거를 남기라고 하셨어요.
상담실도 회사에 문제 제기 해주셨고요. 그러자 마지못해 바깥에 책상 하나를 놔주더군요. 업무는 기존과 전혀 다른 단순업무를 시켰고요."

퇴사 종용, 따돌림... 힘들수록 냉정하게 대응했죠

상담사는 해당 회사를 '무법지대'라 표현한다. 오랜 공방 끝에 유죄를 받았고, 구설에 올라 회사의 명예가 실추되었을 뿐 아니라 일부 언론에 보도까지 되었는데도 이례적으로 내담자에게 2차 가해를 했다.

아무리 법적 감수성이 떨어지는 집단이라 해도 이 정도로 일이 커진 상황이라면, 당분간은 몸을 사리기 마련이다. 기본적인 법규조차 무시되는 무법지대에서 맞서려면 더욱 체계적인 대응이 필요했다.

내담자의 업무복귀를 위해 변호사, 노무사 상담을 진행했다. 가장 시급한 사안은 '근로계약서 작성'이었다. 내담자가 근로계약서를 쓰지 않고 일했던 것을 빌미로 회사는 내담자를 '임시직', '계약직'이라 주장하며 퇴사를 강요하고 있었다.

하지만 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따르면 '2년 이상 계속 고용 시 기간의 정함이 없는 근로자로 간주'할 수 있다고 정하고 있어서 재직기간 2년을 훌쩍 넘긴 내담자가 계약직이란 것은 억지 주장이었다.

"회사에서 내담자를 또다시 '임시직'이라고 주장하거나 불이익을 주지 못하도록 고용노동부에 진정했어요. 소송기간 동안 체불된 임금과 연차수당도 받아냈죠. '임시직'이라는 사측의 주장이 근거 없다는 판결도 받아서 근로계약 종료에 대한 불안은 해소했어요."

법적으로 쫓아낼 방법이 없자 2차 가해는 더 집요하고 악랄해졌다. 중요 업무나 식사, 회식자리 배제는 물론 온갖 꼬투리를 잡아 일주일에 한 번 꼴로 시말서를 쓰게 했다. '왜 뒷문을 연 채 나갔다 왔는지'와 같은 것까지 사유가 되었다.

"힘들수록 냉정하게 대응하라는 상담사님의 조언을 따랐어요. 시말서를 쓰지 않으면 업무지시를 거부하는 것으로 보일 수 있으니 쓰라고 하셨죠. 대신 구체적인 정황을 적고 잘못을 과도하게 인정하지 말라는 등의 가이드를 받았죠."

고용평등상담실 Tip

냉정한 대처를 위해 필요한 것들

- 직장 내에서 **부당한 업무지시를 할 때 가급적 따르는 것이 좋습니다.** 추후 업무지시 거부로 꼬투리를 잡을 수 있으니까요. **부당한 상황에 대해 전문가와 상담하며 차근차근 대처**해 나갑니다.
- 성희롱 사건 피해자의 경우 가해자를 떠올리게 하는 흔적이나 기록이 싫고 힘들다는 이유로 가해자와 나눈 SNS 대화, 메모 등을 지우는 경우가 종종 있습니다. 하지만 **증거자료는 절대 지우면 안 됩니다.** 남겨진 증거가 **추후 법적 대응할 때 어느 단계에서든 중요하게 작용**하기 때문입니다.

지치고 무너진 멘탈관리는 심리정서치유 프로그램으로

내담자는 근무 중 부당한 상황이 발생할 때마다 상담실에 문의해 대처하고 있다. 상담사는 비합리적인 시말서 작성에 대한 문제 제기, 원직으로의 복직, 근로계약서 작성을 요구하는 내용증명 발송 등 내담자의 '출근투쟁'에 힘을 보태고 있다.

"작년 말엔 내담자가 복직 후 발생한 불이익 증거들을 모아 고용노동부에 '직장 내 성희롱 발생 시 조치 위반'으로 신고했어요. 「남녀고용평등법」 제14조에 근거한 것인데, 최근 고용노동부 조사가 끝났고 혐의가 인정돼 기소 의견으로 검찰에 송치한다는 통보를 받았어요. 긍정적인 결과를 고대하고 있습니다."

대법원 승소 후 복귀한 직장에서 충격적인 2차 피해를 경험하고 다시 상담실을 찾은 내담자의 심리상태는 매우 위험한 수준이었다. 오랜 분쟁으로 인한 피로와 쉼터생활을 하며 단절된 인간관계로 사회성이 심각하게 떨어져 있었다.

상담사는 내담자의 멘탈 케어가 시급하다고 판단해 심리정서치유 프로그램을 이례적으로 두 차례에 걸쳐 20회 차 진행했다. '집단상담 프로그램'에도 참여시켜 내담자가 상처를 빨리 회복하고 일상을 되찾을 수 있도록 도왔다.

상담실과 내담자는 회사의 부당한 처우에 대해 시정 요청을 계속하고 있으며 직장 내 성희롱 2차 가해에 대한 진정 결과가 어떻게 나올지 주시하고 있다. 한편 회사 내부에서도 성명을 내고 성범죄 전과자가 대표직을 맡은 것은 상식을 파괴하는 일이라며 대표의 권한 박탈과 해임을 주장하고 있다.

내담자 마음 톡톡!

이미 많은 걸 일궈냈다는 걸 깨달았어요

"고용평등상담실에서 권해주신 **집단상담 프로그램에 참여했었는데** 피해자들과 대화하면서 **복잡했던 머릿속이 정리되고 제 상황을 객관적으로 돌아볼 수 있었어요.** 무엇보다 아무것도 나아진 게 없는 것처럼 느껴졌던 절망에서 벗어나, 이미 많은 걸 일궈냈다는 것을 깨닫게 됐어요. **형사고소에서 승소한 것도, 직장에 복귀한 것도 처음엔 정말 불가능할 것 같았거든요.**"

성희롱 2차 피해 수수방관한 회사, 끝까지 책임을 묻겠습니다

상담실에 노크했어요!

● 성희롱 피해 호소하자 날아온 해고통지서

내담자는 스타트업 기업의 3개월 차 신입사원이었다. 가해자는 고위임원으로 신입 여직원들에게 “나한테 잘 보이면 정규직으로 전환해줄 수 있다”며 성희롱을 일삼았다. 내담자에게는 “누구는 야망이 있어서 나한테 다 해주는데 내 진짜 관심은 너”라며 노골적으로 호감을 표시했다. 참다못해 상사에게 고충을 말했지만, 돌아온 것은 ‘해고’였다. 이에 고용평등상담실의 문을 두드렸다.

상담실이 함께 해요!

● 상담실 밀착지원으로 부당해고 인정 받아냈어요

내담자는 노동청에 직장 내 성희롱으로 진정을 넣고, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기했다. 고용평등상담실의 밀착지원 아래 마침내 노동위원회에서 ‘부당해고’ 인정을 받아냈다. 내담자의 권리구제를 위한 금전보상명령신청도 받아들여졌다. 상담실은 노동청으로부터 직장 내 성희롱 인정과 피해자에 대한 불이익 취급 인정을 이끌어내기 위해 최선을 다할 것이다.

피해자 호소 묵살한 스타트업의 시스템적 한계

내담자는 스타트업 기업에 입사한 지 갓 3개월이 되는 사회 초년생이었다. 스타트업 특유의 자유롭고 수평적인 조직문화와 달리 입사 이후부터 내담자를 괴롭혀 온 것은 구시대적 관행이 몸에 밴 상사의 참을 수 없는 성희롱이었다.

회사 임원이자 투자자인 상사는 대표이사보다 더 막강한 영향력을 휘둘렀다. ‘인화 단결’이라는 명분으로 수시로 만남을 요구했고, 신입 여직원들에게 “나한테 잘 보이면 정규직 전환도 해줄 수 있다.”, “너희가 잘만 하면 명품도 사줄 수 있다.” 등의 이익공여 의사를 표시하며 성차별적인 발언을 일삼았다.

“규모가 작은 스타트업 기업들은 인사·노무 관리체계를 제대로 갖춘 곳이 많지 않아서 고충처리에 어려움이 있어요. 무엇보다 투자자가 실질적인 권한을 가지고, 직원들에게 다양한 방식으로 영향력을 행사하는 경우가 많아서 내담자 같은 신입직원들은 명시적 거절의사를 밝히지 못하고 끙끙 앓죠.”

상사의 성희롱 수위는 갈수록 높아져 갔다. 다른 직장동료 여성을 지칭하며 "걔는 야망이 있어서 나한테 다 해주지만, 내가 관심 있는 건 너"라며 내담자에게 성희롱 발언을 했다. 참다못한 내담자는 직속 상사인 팀장에게 피해 사실을 알렸다.

"몇 번을 주저하다 용기를 낸 거였는데 팀장의 반응은 충격적이었어요. 그런 소문이 나면 너한테 좋을 게 없다며 자기는 해줄 게 없으니 원하면 권고사직 처리해주겠다더군요. '조용히 있든지, 그만두든지 알아서 하라'는 협박처럼 들렸어요."

내담자는 그만둘 생각이 없다는 뜻을 분명히 하고, 재발방지대책을 마련해 달라고 요청했다. 하지만 팀장은 가해자에게 내담자의 고충상담 사실을 알렸고, 그때부터 악몽 같은 2차 가해가 시작됐다.

무차별적 2차 가해에 맞서 싸우다

가해자는 전 직원을 모아놓고 "우리 회사에 명예훼손하고 다니는 범죄자가 있다."며 대놓고 내담자를 비난하고 "가만두지 않겠다"는 등의 협박도 서슴없이 했다. 심지어 내담자가 업무적으로 직원들과 SNS로 소통한 것을 두고 근무시간에 개인적인 SNS를 했다며 징계하는 일까지 벌어졌다.

무차별적인 2차 가해로 내담자는 정상적인 회사생활을 할 수 없었다. 그렇다고 이대로 물러날 수는 없었다. 퇴사하더라도 문제는 바로 잡아야겠다고 마음먹고 회사에 정식으로 성희롱 사건 조사를 요구했다.

"기가 막힌 건 조사자가 저한테 권고사직을 권유했던 팀장이었어요. 무조건 덮으라고 종용하고, 도리어 가해자에게 저와의 고충상담 사실을 발설한 사람이 과연 공정한 조사를 할 수 있을까요? 조사자를 교체해 달라고 회사에 요청했습니다."

그러나 돌아온 것은 해고였다. 통보서에는 '조사를 거부하였으므로 회사에 근무할 생각이 없는 것으로 사료돼 정리해고 함'이라고 적혀 있었다. 더는 참을 수 없어 내담자는 노동청에 직장 내 성희롱 진정서를 접수하고, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 했다. 고용평등상담실의 문을 두드린 것도 그 때였다.

진정 취하는 없다! 마침내 받아낸 부당해고 인정

상담실은 명백한 부당해고라는 결론을 내렸고, 내담자는 진정과 구제신청 모두 취하하지 않고 끝까지 다퉈보겠다고 했다. 내담자가 합의를 거부하자 노무법인 자문을 받은 회사는 일방적으로 원직복직명령서를 보내왔다. 하지만 내담자는 이에 응하지 않았다.

성희롱 사건에 대해 제대로 된 조사 한번 이뤄진 적이 없었고, 그 사이 가해자는 대표이사로 승진했다. 내담자를 도왔던 직원들은 권고사직과 해고로 회사를 떠난 상태였다. 회사가 기존 법인을 해산하고 새 법인을 설립하면서 법인의 동일성을 증명해야 하는 부담까지 안게 돼 내담자의 심적 압박은 더욱 커졌다.

상담실은 내담자가 이 모든 상황을 잘 견뎌낼 수 있도록 심리정서치유 프로그램을 진행했고, 소속 노무사와 사실관계 법리를 정리하며 노동위원회 심문회의를 준비했다.

"부당해고 구제신청할 때 원직복직과 함께 원직복직 때까지 정상근무 했다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라는 내용으로 신청 취지를 적습니다. 하지만 내담자의 경우 회사가 원직복직명령을 내린 상태여서 부당해고 구제신청의 구제이익이 없다는 이유로 각하될 수도 있겠더라고요. 그래서 회사의 원직복직명령의 진정성에 대해 문제제기를 하고 원직복직 명령에 갈음하는 금전보상을 명령하는 것으로 신청 취지를 변경했죠."

노동위원회 심문회의에서 사측의 원직복직명령에 대한 진의를 다투었고, 다행히도 부당해고와 금전보상명령을 인정받았다. 상담실은 이 결과를 토대로 내담자가 받은 불이익 취급에 대한 증빙을 추가로 노동청에 제출할 예정이다.

사실 성희롱 피해사실을 신고했다는 이유로 해고 등 불리한 처우를 받게 돼도 인과관계를 밝히기가 어렵다. 그럼에도 불구하고 내담자는 상담실의 밀착지원을 통해 노동위원회에서 부당해고를 인정받았다. 앞으로 상담실은 노동청으로부터 직장 내 성희롱 불이익 처우를 인정받을 수 있도록 내담자의 피해회복과 권리구제에 힘을 쏟을 계획이다.

내담자 **마음 톡톡!**

상담실과 함께라면 두렵지 않아요

"노동위원회에서 부당해고를 인정받던 날, 첫 고비를 넘었을 뿐인데도 힘들었던 기억들이 스쳐 지나가면서 만감이 교차했어요. **고용평등상담실을 만나기 전까지는 너무도 외로운 혼자만의 싸움이었거든요. 옆에서 함께 싸워주시는 분들이 있다는 게 정말 큰 힘이 됐습니다.** 남은 과정도 험난하겠지만, 절대 포기하지 않을 겁니다."

고용평등상담실 Tip

불리한 처우? 참지말고 대응하세요!

- 사업주는 직장 내 성희롱 신고자, 피해자에게 불리한 처우를 해서는 안 되며 (남녀고용평등법 제14조제6항) **불리한 처우를 한 경우 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금에 처합니다.** (남녀고용평등법 제37조제2항제2호)

- **불리한 처우란?**
  - 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
  - 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사 조치
  - 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
  - 성과평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등 차별지급
  - 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회 제한
  - 집단 따돌림, 폭행, 폭언 등 정신적·신체적 손상행위나 이를 방치하는 행위
  - 그 밖에 신고자 및 피해자 의사에 반하는 불리한 처우

상담사는 '선택지'를 제공하는 사람, 피해자의 결정을 언제나 지지합니다

강순영 상담사_(사)노동희망

(사)노동희망에서 일하는 강순영 상담사는 직장 내 성희롱 피해자들을 기다리기만 하지 않고, 직접 찾아가 말을 거는 상담사다. '거리 상담'을 나가 홍보물을 돌리기도 하고, 여대 졸업생들이 모이는 게시판에 글을 올려 피해자를 찾기도 한다. 홍보할 때는 피해자의 눈높이에 맞춘 친근한 방법을 사용하고, 최대한 알기 쉽고 명확하게 '직장 내 성희롱의 예시'도 들어준다.

"직장 내 성희롱은 농담 같은 말 한마디에서 시작하는 경우가 많아요. 피해자들은 불쾌한 기분을 느끼면서도 '내가 너무 예민한 건 아닐까?' '이 정도 일이 성희롱으로 인정될까?'하고 고민하게 되죠. 여대 졸업생 게시판에 상담실 홍보 글을 올린 적이 있는데 한 달 내내 사회 초년생들의 상담이 폭주했어요. 이런 분들이 망설이지 않고 찾아올 수 있도록 홍보할 때부터 신경 쓰고 있죠."

▶▶ 불쾌하다면 직장 내 성희롱, 괴롭힘입니다

"오늘 옷이 섹시하네?"

"예쁜 김직원 씨 옆에서 밥을 먹으니 기분이 좋네~"

"오늘 저녁에 나랑 밥 먹고 커피 한 잔 어때? 싫은 척하지 말고"

– (사)노동희망 상담실 홍보 팸플릿 예시

안녕, 친구들!!
노무상담이나 직장 내 성희롱·괴롭힘 상담을 무료로 해주는 정말 좋은 곳이 있는데 다들 알고 있다가 도움 필요할 때 문의해 봐!

회사 다니다 보면 물어볼 곳이 없어 힘들 때가 많을 텐데 꼭 이곳에서 도움받고 우리 잘 이겨내 보자! – OO 여대 졸업생 게시판 홍보 글 예시

강순영 상담사가 말하는 직장 내 성희롱의 기준은 '불쾌함'이다. 상대의 언행으로 불쾌함을 느꼈다면 더 큰 피해로 이어지기 전에 대응해야 한다. 그렇다고 무작정 대응했다간 오히려 역효과가 날 위험이 있다.

예를 들면, 많은 사람이 있는 장소나 사내 게시판 등에 가해자의 언행을 공개적으로 알릴 경우 오히려 가해자가 명예훼손죄 등으로 고소할 수 있다. 피해자가 졸지에 가해자로 취급되며 더 큰 고통을 겪을 수도 있는 것이다. 적절한 대응법을 모르겠다거나 자신이 느낀 불쾌함이 성희롱이 맞는지 혼란스럽다면, 일단 상담실을 찾아오라고 강조한다.

강순영 상담사가 만난 직장 내 성희롱 상담자는 크게 3가지 유형으로 나뉜다. **첫 번째는, 피해 직후에 대응하지 못하고 참다가 찾아오는 경우**다. 짧게는 몇 달, 길면 수년간 견뎌 온 이유를 물어보면 대부분 '회사에서 내 얘기를 들어주지 않을 것 같다', '잘릴 것 같다'는 대답이 돌아왔다.

"회사에 얘기했다가 오히려 불이익을 당할까 두려워서 꾹꾹 참아 온 상담자들은 더는 버틸 수 없는 한계에 다다라서야 상담실을 찾아옵니다. 하지만, 생각보다 많은 회사가 '직장 내 괴롭힘 금지법'에 대해 잘 모르거나 알면서도 모른 척하고 있죠. 상담실에서 관련 법령과 처벌 가능성을 회사에 고지해 주는 것만으로도 곧바로 조치가 이뤄지고, 생각보다 일이 쉽게 풀린 적이 꽤 많으니 상담부터 받아 보는 게 좋습니다."

두 번째 유형은, 첫 번째 유형에서 이어지기도 하는데, 가해자로부터 따돌림 등의 2차 피해를 당하는 경우다. 이 경우는 사건 발생 직후 대응하지 않고, 시간이 흘러버렸기 때문에 남아 있는 증거를 모으고 증언해 줄 사람을 확보하는 것이 중요하다. 증인이나 녹취록, 문자 등의 강력한 증거가 없다면 상담실의 노무사와 연계해 기억을 되살려 정리하는 작업을 한다. 일자별, 시간대별 기억을 최대한 끄집어내고, 신빙성 있고 일관된 진술을 할 수 있도록 준비한다.

세 번째 유형은 징계받았던 가해자가 복귀해 또다시 피해가 시작되는 경우다. 이런 경우엔 회사에 공식 이의 제기하고, '가해자의 복귀 사유'를 문의하도록 안내한다. 회사와의 면담 과정은 녹취하거나 이메일로 소통해 사측에서도 부당한 상황을 인지하고 있었다는 증거를 확보하는 것이 나중을 위해 유리하다.

"상담자는 예상하는 것보다 훨씬 다양하고 전문적인 선택지를 제공받을 수 있어요. 기초 상담이 끝나면 상담사들이 모여 케이스 토론을 하면서 상담실과 연계된 가용 자원을 모두 검토합니다. 노무사, 변호사, 성폭력센터 및 기타 여성단체 등 지원 가능한 최대한의 인력과 예산을 확보하죠. 피해자 한 사람을 위해서요."

상담자에게 최선의 선택지를 제공해 주지만, 당장 선택을 해야 한다는 부담은 주지 않는다. 대응하지 않고, 심리정서치유만 받아도 된다. 혹은 나중에 마음이 바뀌어 행정적 대응을 하고 싶어진다면, 상담 기록이 증거가 될 수 있으니 그때를 대비한다는 생각으로 상담을 받아두는 것도 괜찮다.

"어떤 선택지를 고를지, 혹은 아무것도 고르지 않을지 스스로 결정하는 '주도권'을 갖는 게 제일 중요합니다. 혼자서 고민만 하면 어떤 선택권도 없어요. 자꾸만 자책감과 부정적 감정만 커질 뿐이죠. 첫 상담 후 상담자들이 가장 많이 하는 말이 뭔지 아세요? '진작 올걸', '진작 물어볼걸'이에요. 직장에서 생긴 일 때문에 마음이 힘들다면 무조건 상담실을 찾아오세요."

Tip 상담사가 알려주는 성희롱 대처법

● 알쏭달쏭! 이런 것도 성희롱인가요?

긍정적인 평가도 성희롱이 될 수 있습니다. '예쁘다', '내가 좋아하는 스타일로 입는다', '향수 냄새가 좋다', '섹시하다', '그 나이에 그런 몸매가 가능하냐' 등의 발언은 얼핏 들으면 '칭찬'이나 '좋은 말' 같지만 **말하는 사람과 듣는 사람의 위계 관계, 발언 경위, 뉘앙스, 반복 횟수 등에 따라 성희롱으로 인정될 수 있습니다.**

● 증거 수집은 이렇게 하세요

직장 내 성희롱이 법적 분쟁으로 확대될 경우 **직접 증거나 목격자가 있다면 유리한 입장에 설 수 있습니다. 가해 순간을 녹화한 영상, 녹음, 메시지 등**이 가장 강력하지만, 행위가 이미 벌어진 후라면 **당시 상황에 대한 대화를 유도해 증거를 확보**할 수 있습니다. 사건 당사자의 녹취는 불법이 아니므로 가능하면 구체적인 사실을 명시하는 대화를 하면서 녹취합니다. 가해자를 대면하기 힘들다면 전화 녹취, 문자, 이메일 등을 통해 기록을 남기세요. 당시 상황을 기재한 일기나 지인에게 보낸 문자 등도 증거 효력을 가질 수 있고, 만약 **어떠한 직접 증거도 없다면 기억을 꼼꼼히 더듬어 날짜별, 시간대별로 정리해 두세요. 진술이 일관될수록 분쟁에서 효력을 가지게 됩니다.**

● 성희롱도 엄연한 '산업재해'입니다

직장 내 성희롱 피해로 정신적·육체적 건강에 이상이 생겼다면 즉시 병원에 내원해 치료를 받으세요. 그리고 의사에게 증상을 설명할 때 반드시 성희롱 피해 사실을 말해야 합니다. **직장 내 성희롱**으로 인한 질병 등은 **산업재해로 인정**받아 산업재해보상보험으로부터 보상금을 받을 수 있는데요. 이때 **치료 내역이 성희롱 발생의 증거로 사용될 수 있습니다.**

공식대응
우수사례

사례1 피해자의 용기와 공식대응의 힘으로 가해자 징역 2년 실형 받아냈어요

사례2 형사고소, 진정에도 꿈쩍 않던 회사 대응팀이 나서자 '철저한 조사' 약속했죠

사례3 원청 기관도, 용역업체도 나 몰라라 공동대책위원회가 움직이니 달라지더군요

알아봅시다 Q&A로 보는 직장 내 성희롱의 예방과 대응

피해자의 용기와 공식대응의 힘으로
가해자 징역 2년 실형 받아냈어요

상담실에 노크했어요!

● 정규직 전환 앞두고 일어난 위계 성폭력

내담자는 정규직(무기계약직) 전환을 앞두고 중간관리자에게 성폭력을 당했다. 정규직 전환을 염두에 두고 대처하지 못하는 동안 2차 피해가 발생했고, 도리어 가해자가 있는 부서로 배치되었다. 가해자는 자신의 인사권을 강조하며 내담자를 협박·회유했다. 내담자는 위계에 의한 성폭력 피해자가 더 있다는 사실을 알게 되면서 언론에 피해 사실을 알리며 고용평등상담실과 대응에 나섰다.

상담실이 함께 해요!

● 1심 무죄 뒤엎고 항소심서 징역형 선고 이끌어냈어요

언론보도 후 경찰이 수사에 착수했고 고용노동부도 조사를 시작했다. 하지만 해고된 가해자가 지방노동위원회에 구제신청한 끝에 부당해고가 인정됐고 형사재판 1심은 가해자의 진술을 근거로 무죄를 선고했다. 이에 고용평등상담실은 여성단체, 시민사회와 연대해 2심 재판부에 정의로운 판결을 촉구하는 연대활동을 전개, 2심에서 징역 2년 실형 선고를 끌어냈다.

정규직 전환 앞뒀지만, 이대로 덮으면 후회할 것 같았어요

"이 회사는 지역을 대표하는 대기업인데 후진적인 기업문화로 직장 내 성희롱 사건이 자주 발생하는 곳이었어요. 심지어 고객이 성희롱 현장을 목격하고 제보하는 일도 있었죠."

비정규직 근로자가 직장 내 성희롱을 당하면 대응을 마음먹기까지 수없이 고민하게 된다. 고용상 불이익을 당하는 경우가 많기 때문이다. 내담자가 위계에 의한 성폭력 피해 사실을 알리지 않고 적극적으로 대처하지 않았던 이유기도 하다.

무엇보다 내담자는 정규직 전환 계약을 앞두고 있었다. 부서 이동으로 가해자와 한 부서에 근무하게 되면서 더욱 위축되었다. 그런 내담자를 움직인 것은 사내에 자신과 같은 피해자가 다수 있다는 사실을 알게 되면서부터다.

"저처럼 피해를 본 직원이 더 있다는 걸 알게 됐어요. 모두 정규직 전환을 앞두고 있었죠. 침묵하고 있기 괴로웠습니다. 이대로 덮고 지나가면 평생 후회할 것 같았어요."

내담자는 언론을 통해 피해 사실을 알렸고 노동청 진정과 함께 형사고소를 준비하며 고용평등상담실을 찾았다. 노동청은 진상조사에 착수했고, 경찰도 움직이기 시작했다. 상담실은 법률 자문을 하고 경찰 조사 때 동행하는 등 지원에 나섰다.

똘똘 뭉친 연대의 힘으로 가해자 징역 2년 실형 이끌었어요

언론보도 후 2차 피해 제보가 쏟아졌지만, 사내에서는 피해자를 비난하는 2차 가해가 시작되었다. 상담실은 여성단체, 지역 시민단체와 연대해 여론전을 펼쳤다. 사건처리에 소극적인 기업을 고발하는 현수막을 걸고 해당 기업 본점 앞에서 한 달 넘게 1인 시위도 벌였다. 시민들도 본사에 항의전화를 하는 등 힘을 보탰다. 여성인권단체쪽에서 성희롱 피해 전수조사를 할 수 있도록 조치할 것과 성희롱 예방교육 실시, 고충처리기구 정비, 2차 피해 예방 등도 요구했다.

노동청 조사 결과 직장 내 성희롱이 인정되었고 기업 측은 가해자를 해고했다. 사내에 성희롱과 성인지 감수성 문화개선을 위한 인권센터도 설치했다. 그런데 가해자가 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 냈다.

가해자의 부당해고 구제신청은 노동위원회에서 부당해고로 인정됐다. 형사재판 1심에서는 내담자가 피해 사실을 즉각 신고하지 않았다는 등의 이유로 진술의 신빙성이 의심된다며 가해자 진술에 따라 무죄판결을 내렸다.

상담실은 지역 여성단체들과 무죄 판결을 규탄하는 기자회견을 열고 전국의 여성단체와 탄원서 연대 등을 진행하며 여론을 환기했다. 2심에 대비해 성폭력 피해 사건 경험이 풍부한 변호사를 연계하고 2심 재판부에 정의로운 판결을 촉구했다.

내담자는 새 부서 업무를 익히느라 바쁜 와중에도 기자회견에서 대독 될 호소문을 직접 작성하고 2심 재판에도 적극적으로 대응했다. 상담실은 재판 과정에서 받는 스트레스로 내담자의 멘탈이 무너질 것에 대비해 성폭력사건 피해자 상담 경력이 많은 상담사와 함께 내담자의 심리정서치유를 지속적으로 지원했다.

"묻힐 뻔한 사건이 내담자의 용기로 사회에 알려졌고, 여성단체와 지역사회 연대로 2심에서 징역 2년의 선고를 끌어냈어요. 대법원에서 상고를 기각해 실형이 확정 됐죠. 지난한 싸움 끝에 얻은 귀한 성과였어요."

기업은 가해자를 해고하고 다른 가해자 역시 징계 조치했다. 사건이 모두 종결된 이후 내담자는 정규직으로 전환돼 계속 근무 중이다. 내담자는 2차 가해와 힘든 재판과정을 겪으면서도 퇴사하지 않고 노동권을 지켜냈고 성희롱, 성폭력으로부터 보호받지 못했던 비정규직 여성 근로자의 권리보호에 힘을 더했다.

내담자 마음 톡톡!

이젠 내 삶의 주인이 될래요

"1차 피해를 당했을 땐 무서워서 침묵할 수밖에 없었어요. 사건 고발을 결심하고 언론에 알릴 때도 앞에 나서는 게 두려워서 가족과 친구들이 대신 나서주기도 했어요. 그래도 상담사님이 끝까지 함께 해주셔서 포기하지 않고 이겨낼 수 있었죠. 덕분에 이젠 제 삶을 주체적으로 살아갈 수 있겠다는 자신감을 얻게 됐어요."

고용평등상담실 Tip

고용평등상담실과 함께하면
더 큰 힘이 됩니다

- 정규직 전환을 앞두고 중간관리자로부터 **위계 성폭력 피해**를 입은 내담자가 이 사실을 **언론에 고발**하고, **노동청에 진정**을 넣었습니다.
- 경찰 수사와 노동청 조사 후 **가해자에게 해고 징계조치**가 내려졌습니다.
- 형사재판 1심에서 **가해자에게 무죄가 선고**되자 **기자회견, 현수막 설치, 1인 시위 등**을 벌이며 **여론을 환기**시켰습니다. 그 결과, **항소심에서 징역형**을 이끌어냈습니다.
- **내담자**의 **멘탈케어**를 위해 **심리정서치유** 프로그램을 **40회 이상 진행**했습니다.

형사고소, 진정에도 꿈쩍 않던 회사 대응팀이 나서자 '철저한 조사' 약속했죠

상담실에 노크했어요!

- **강제추행한 지점장을 옹호하는 상사와의 갈등**

전국에 사업장이 있는 회사에 다니던 20대 후반의 내담자는 지점장에게 지속적으로 성추행을 당했다. 더는 참을 수 없어 문자메시지와 대화 녹취 등을 모아 강제추행으로 형사고소하고 상사에게는 본사에 얘기해 조처를 해줄 것을 요청했다. 하지만 상사는 오히려 가해자를 옹호하고 나섰다. 사실 상사는 과거 내담자를 성희롱했던 가해자이기도 했다. 내담자는 근로계약 만료로 퇴사하고 고용평등상담실의 도움으로 고용노동부에 진정을 넣었다.

상담실이 함께 해요!

• 공식대응팀의 항의 방문 후 직위해제된 가해자들

가해자 두 명의 형사고소와 진정이 진행되는 동안 본사는 아무런 조처를 하지 않았다. 상담실은 지역단체와 대응팀을 만들고 내담자가 다니던 직장의 본사에 방문해 징계를 촉구하는 등 공식대응에 나섰다. 강제추행으로 고소한 지점장은 법정에서 범죄 사실을 인정했고 1심에서 징역 1년을 선고받고 법정 구속되었다. 상사의 직장 내 성희롱 등은 근로감독관의 조사가 진행 중이다.

즐거웠던 직장생활, 그러나 새 지점장 부임 후 시작된 악몽

2년 정도 일하며 업무적으로 인정 받고 만족스럽게 일하던 내담자는 근무 3년 차 되던 해에 새 지점장이 오면서 근로계약을 새롭게 맺었다. 그런데 지점장은 출근 후 얼마 지나지 않은 후부터 성적 언동을 일삼았다. 내담자는 성적 불쾌감과 굴욕감을 느꼈지만, 현실적으로 문제를 제기하기가 쉽지 않았다.

지점장은 실수인 척 신체 접촉을 하거나 보란 듯이 성행위를 묘사하는 동작을 보이기도 했는데, 교묘하게도 단둘이 있을 때만 이뤄졌다. 참다못한 내담자는 증거를 모아 지점장을 강제추행으로 형사고소하고 상사에게 피해 사실을 알렸다.

새 지점장이 오기 전까지 상사가 실질적인 지점장 역할을 했는데 사실 이 상사도 내담자에게 성희롱을 했었다. 내담자는 지점장의 성추행 사실을 이야기하며 상사의 지난 언행도 항의했다. 상사는 내담자에게 사과하며 확실한 조치를 약속했다.

내담자는 호언장담하는 상사를 믿고 지점장이 곧 징계를 받으리라 기대하며 잠시 병가를 냈다. 하지만 징계 소식은커녕 상사는 업무에 빨리 복귀하라며 닦달했다.

"상사의 입장이 완전히 달라져 있었어요. 지점장에게 확인해 보니 '귓불 한번 잡은 것뿐이었다'는데 그게 무슨 성추행이냐고 되묻더군요. 소송에서 져도 '벌금 5백만 원만 내면 된다더라'면서 별일 아닌 듯 치부했어요. 이곳에선 더는 희망이 없다고 생각했어요."

상담실 도움으로 임금체불 해결하고 직장 내 성희롱 진정

내담자는 마침 근로계약 기간도 만료되어 퇴사 의사를 밝혔다. 하지만 상사는 '자발적 퇴사니, 계약만료를 인정할 수 없다'며 퇴사 처리해주지 않고 한 달 임금과 퇴직금도 넣어주지 않았다. 자발적 퇴사로 처리되면 실업급여를 신청할 수 없기에 내담자는 소송이 진행되는 동안 겪게 될 생계의 어려움을 걱정해야 했다.

"내담자는 지역 여성단체 도움으로 지점장을 형사고소 중인 상황이었어요. 그 건과 별개로 상사의 '직장 내 성희롱'과 '성희롱 신고 후 불이익', '임금과 퇴직금 체불'로 진정을 넣고 싶다며 상담실을 찾아왔어요. 내담자는 상담을 받고 임금체불과 직장 내 성희롱 진정을 넣었어요."

고용평등상담실 Tip

공식대응의 힘을 믿어보세요

- 가해자의 사회적 지위가 높거나 회사 규모가 클수록 공식대응 효과가 큰 편이에요. 외부로 불명예스러운 일이 알려지는 것에 대한 부담이 크니까요. **혼자 힘으로는 안 되는 일도 상담실 등 지역 내 단체와 대응하면 큰 힘을 발휘할 수 있습니다.**

  사건처리에 미온적이고 나 몰라라 하던 회사도 공식대응팀이 나서면 달라진다는 것을 그간의 경험으로 알고 있죠. 본사도 처음에는 가해자를 옹호하는 분위기였지만, 공식대응과 가해자에 대한 재판이 진행되자 분위기가 달라졌습니다.

진정을 넣은 지 얼마 지나지 않아 회사는 임금을 지불했고, 내담자는 임금체불 진정은 취하했다. 상담실은 퇴사 처리 문제는 계약 만료된 지 한 달이 지났으므로 고용센터에 '퇴사 이유가 계약만료만이 아닌 성추행 피해도 있다'는 사실을 알려 대신 처리를 요청하라고 안내했다. 내담자는 그대로 진행했고, 퇴사 처리되었다.

상담실은 노무사에게 자문해 성희롱 사건 조사 시 진술의 효력을 높이는 사항들을 안내했다. 내담자가 상사로부터 입은 언어적 성희롱 피해와 퇴사 과정에서 있었던 부적절한 언행들을 담은 진술서도 준비했다.

내담자는 진술서를 바탕으로 감독관 앞에서 진술을 시작했지만, 과호흡과 몸 떨림 증상으로 중단해야 했다. 다행히 동행한 상담사의 적절한 대처로 안정을 찾고 남은 조사를 마칠 수 있었다.

공식대응팀의 항의 방문으로 압박에 나서다

지점장을 고소했을 때와 마찬가지로 상사에 대한 진정을 넣은 후에도 회사는 꿈쩍도 하지않았다. 상담실은 내담자의 실망과 분노를 가라앉힐 수 있도록 심리정서치유 프로그램 참여를 안내하고, 좀 더 적극적인 대응을 계획했다.

상담실은 내담자와 강제추행 형사고소 건을 진행 중이던 여성단체와 공식대응팀을 꾸렸다. 본사에 항의 방문해 내담자의 피해 사실을 알리고 가해자들의 징계를 촉구했다. 본사에서는 '책임지고 조사하겠다'라고 답했다.

"면담 후 2주 기한을 명시하고 답변을 요청하는 공문을 보냈어요. 조사하겠다고 해놓고 세월아 네월아 미루는 일을 미연에 방지하기 위해서죠. 앞으로 본사의 태도에 따라 언론을 통한 공론화 등 더 강력한 수준의 공식대응도 고려하고 있습니다."

내담자 마음 톡톡!

제 목소리를 대신 내주셔서 용기가 생겼어요

"경찰에 고발하거나 노동부에 진정을 넣고 기다리는 건 정말 지치고 힘든 일입니다. 제 존재가, 힘이 얼마나 미약한지 실감되면서 자괴감에 빠지더군요. 다행히 상담실에서 저 대신 목소리를 내주셨고 미온적이던 본사로부터 '확실하게 조사하겠다'는 답변도 받아냈죠. 저 혼자였다면 회사에 공식대응을 할 수 있었을까요? 앞으로도 상담실을 믿고 두려움 없이 대응해 나갈 거예요."

원청 기관도, 용역업체도 나 몰라라
공동대책위원회가 움직이니 달라지더군요

상담실에 노크했어요!

● 성희롱 피해 알렸지만, 모두 책임 회피만…

A 용역업체에서 공공기관에 파견돼 청소미화업무를 하던 내담자는 B 용역업체에서 파견나온 시설관리책임자에게 지속적으로 성희롱을 당했다. 내담자는 용역업체와 공공기관에 진상조사와 가해자의 업무배제를 요구했지만, 조사는 이루어지지 않았다. 그사이 내담자는 B 용역업체의 다른 직원에게 성추행을 당했다. 도저히 해결의 기미가 보이지 않자 내담자는 고용평등상담실을 찾았다.

상담실이 함께 해요!

● 가해자 감봉 3개월, 또 다른 성추행 가해자는 형사고소 중

내담자는 공공기관의 연구노조 지부와 고용평등상담실의 도움으로 성희롱 피해를 알리고 고용노동부에 진정했다. 이후 성폭력사건 대책위원회가 꾸려졌고 대책위원회는 공공기관의 책임 있는 태도를 촉구했다. 내담자는 고용노동부로부터 직장 내 성희롱 인정을 받아냈고 B 용역업체는 가해자에게 감봉 3개월의 징계를 내렸다. 또다른 직원의 성추행 건은 형사고소를 진행하고 있다.

용역업체 직원 간에 일어난 성희롱 사건, 책임은 누가?

"처음 이 사건을 접한 건 내담자가 일하던 공공기관의 연구노조 지부로부터 기관 내 갑질과 성희롱 사건에 대한 기자회견의 지지발언을 부탁받으면서였어요. 이후 노조와 공동대책위원회를 꾸려 내담자를 지원했습니다."

내담자는 A 용역업체 소속으로 공공기관에서 청소미화업무를 담당하고 있었다. 가해자는 내담자가 일하는 기관의 시설관리를 맡은 B 용역업체의 직원이었다. 그는 사적인 만남을 요구하며 성희롱 발언을 일삼았다. 내담자는 B 용역업체와 공공기관에 피해 사실을 알렸지만 묵살당했다.

사건의 복잡성은 내담자와 가해자가 각기 다른 용역업체에서 파견된 노동자라는 데 있었다. 원청인 공공기관은 노동관계법상 용역업체의 인사 및 경영에 관여할 수 없다는 조항을 들며 책임 주체가 아님을 주장했다. 그 사이 내담자는 B 용역업체의 또다른 직원으로부터 성추행을 당했다.

"첫 번째 사건은 내담자와 가해자의 업무공간이 분리돼 있었지만, 내담자가 가해자의 관리권한 내에 있는 만큼 가해자의 업무배제가 필요했어요. 두 번째 사건은 내담자와 가해자가 같은 공간에서 일하고 있어서 분리조치가 시급했어요. 하지만 공공기관도 용역업체도 아무런 조치를 하지 않았습니다."

고용평등상담실은 지역 시민단체와 정당 등 30여 개 단체로 구성된 공동대책위원회와 기자회견을 열고 원청인 기관에 파견직 여성노동자에게 발생한 성폭력 사건의 조속한 해결을 촉구했다. 여성가족부는 원청 기관이 사건 해결의 주체가 되어야 한다는 지침을 내려보냈다.

고용평등상담실 Tip

직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 의무가 있어요

- 사업주는 **직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 지체없이 조사**해야 하며 이 경우 피해근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 해야 합니다. (위반 시 과태료 500만 원)
- 직장 내 성희롱 발생이 확인된 후 **피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치**를 해야 합니다. (위반 시 과태료 500만 원)
- 성희롱 발생이 확인되면 지체없이 **성희롱 행위자에 대해 징계 등 필요한 조치**를 해야 합니다. 이 경우 조치 전에 피해근로자의 의견을 들어야 합니다. (위반 시 과태료 500만 원)

원청의 무관심 속에서 또다른 성희롱 사건 발생

"용역업체와 원청인 공공기관, 해당 공공기관의 상급부처에도 문제제기를 했지만 어느 한곳도 나서지 않았어요. 원청인 기관에서 책임있는 자세로 징계위원회 등을 열어 사건 해결에 나섰다면 두 번째 성추행 사건은 일어나지 않았을지도 몰라요."

내담자는 고용노동부에 첫 번째 사건을 진정한 끝에 직장 내 성희롱으로 인정받았다. 이에 B 용역업체는 자체 조사를 벌였고 가해자에게 감봉 3개월의 징계처분을 내렸다. 내담자는 두 번째 사건도 진정을 넣고 고용평등상담실의 법률지원을 받아 성추행 가해자를 형사고소했다. 고용평등상담실은 내담자와 경찰조사에 동행하고 조서 작성 등을 도우며 원청인 공공기관에 적극적인 사건조사와 징계처리를 요청하고 있다.

내담자 마음 톡톡!

상담사님이 동행해주셔서 마음이 편했어요

"싫다고, 불쾌하다고 의사 표시해도 계속되는 성희롱 발언에 지쳤을 때 함께 일하는 동료가 증언해 주겠다고 해서 용기 냈어요. 증거도 없고 아무도 내 말을 들어주지 않았는데 고용평등상담실에서는 내 이야기를 들어주고 지지해 줬죠. 특히 경찰 수사가 시작됐을 때 두렵고 불안한 마음이 컸는데 상담사님이 동행해 주셔서 마음이 편했어요."

Q&A로 보는 직장 내 성희롱의 예방과 대응

Q 직장 내 성희롱의 개념이 궁금해요

직장 내 성희롱은 **사업주·상급자 또는 근로자**가 **직장 내 지위를 이용**하거나 **업무와 관련해 다른 근로자에게 성적 언동 등**으로 **성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게** 하거나, **성적 언동 또는 그밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건이나 고용에서 불이익을 주는 것**을 말합니다.

* 근거: 「남녀고용평등법」 제2조2호

Q 성적(性的) 언동은 어떤 것을 말하는 것인가요?

'성적 언동' 등은 **상대방이 원하지 않는, 성적 의미가 담긴 육체적·언어적·시각적 언어나 행동**을 말합니다.

참고판례 : 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결

'성적 언동'이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

Q 직장 내 성희롱 행위자와 피해자의 범위는 어떻게 되나요?

행위자는 **사업주, 상급자, 근로자(동료·부하직원 포함)**입니다. 여기서 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 **대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 해당**됩니다. **피해자**는 **남녀근로자 모두 해당**되며 **파견근로자, 하청·협력업체 근로자**(업무연속성이 있고, 같은 공간에서 근무하는 경우), 그리고 **구직자도 포함**됩니다.

Q 직장 내 성희롱을 판단하는 기준은 무엇인가요?

① **직장 내 지위를 이용**해야 하고

② **업무와 관련**이 있어야 하며

③ 피해자가 **원하지 않는 행위**여야 합니다.

④ 성적인 언동과 만남, 교제, 식사 등의 요구에 **성적인(Sexual) 의미가 담긴 말과 행동이 포함**된 경우여야 합니다.

⑤ 성적 굴욕감이나 혐오감 유발 등 **성희롱 행위로 인한 피해**가 있어야 합니다.

Q 성희롱 행위가 몇 번이나 반복돼야 인정되나요?

성적 언동이 단 한 번뿐이었어도 직장 내 성희롱이 **성립**됩니다.

Q 근무시간 외에 직장 밖에서 발생한 것도 인정되나요?

업무와 관련이 있는 경우라면 근무시간이 아니어도, 사업장 밖에서 발생한 것이라도 **인정**될 수 있습니다. 출장 중인 차 안, 업무와 관련이 있는 회식 및 야유회 장소, 업무 협의를 위해 불러내 만난 장소, 사내 메신저·SNS 등 온라인 상의 공간 등이 포함됩니다.

Q 피해자가 원하지 않는 행위라는 것을 어떻게 판단할 수 있나요?

성적 언동에 대해 상대방이 분명하게 거부 의사를 표현한 경우입니다. 하지만 직급이나 고용형태, 연령, 성별, 근무기간 등에서 피해자와 행위자의 권력관계가 불평등할 때는 거부하는 게 쉽지 않기 때문에 **소극적·묵시적 거부도 포함**됩니다. 성희롱 행위에 직접적으로, 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아니며 **행위의 정도나 드러난 행태, 피해자와 행위자의 관계 등을 종합적으로 검토하여 판단**합니다.

Q 행위자가 성희롱을 의도한 것이 아니어도 성희롱이 성립되나요?

행위자가 성희롱 피해를 발생시킬 의도가 있었는지 없었는지는 성희롱의 성립과 관계없습니다. 성희롱은 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위이므로 행위자가 아닌 피해자의 관점에서 피해자가 그러한 불쾌감을 느꼈는지 아닌지를 판단합니다. 피해자가 성희롱에 대해 적극적인 반대의사, 거부표현을 하지 않았어도 피해자가 불쾌함을 느꼈다면 성희롱에 해당됩니다.

Q 성희롱 피해자가 느끼는 성적 굴욕감이나 혐오감이 주관적인 감정이라면 '성희롱' 판단을 어떻게 할 수 있나요?

2018년, 대법원은 성추행으로 해고당한 교수의 징계불복 소송 판결에서 성희롱을 합리적인 일반인의 관점이 아닌, 피해자의 관점에서 판단해야 한다고 했습니다. **성희롱 성립요건이 '피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈는가'** 이지만, **이는 주관적인 감정이고 개인마다 다를 수 있으므로 누구의 관점에서 그렇게 느낄 수 있는지 판단해야 한다**고 본 것입니다.

참고판례 : 대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판결

가해자가 교수이고 피해자가 학생이라는 점, 성희롱 행위가 학교 수업이 이루어지는 실습실이나 교수의 연구실 등에서 발생하였고, 학생들의 취업 등에 중요한 교수의 추천서 작성 등을 빌미로 성적 언동이 이루어지기도 한 점, 이러한 행위가 일회적인 것이 아니라 계속적으로 이루어져 온 정황이 있는 점 등을 충분히 고려하여 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단해야 한다.

대법원은 이 판결에서 처음으로 '성인지 감수성' 이라는 용어도 사용했습니다. 판결문에 따르면 성인지 감수성은 법적으로 피해자의 상황과 맥락을 이해하는 것을 의미합니다.

여기서 잠깐!

성인지 감수성이란?

성인지 감수성(gender sensitivity)은 1995년 중국 베이징에서 열린 제4차 유엔여성대회에서 사용된 후 국제적으로 통용되기 시작했다. 성별 간의 불균형에 대한 이해와 지식을 갖춰 일상생활 속에서의 성차별적 요소를 감지해 내는 민감성을 말하며, 법조계에서는 성범죄 사건 등 관련 사건을 심리할 때 피해자가 처한 상황의 맥락과 눈높이에서 사건을 바라보고 이해해야 한다는 개념으로 사용되고 있다.

참고판례 : 대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판결

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지감수성'을 잃지 않아야 한다.(양성평등기본법 제5조 제1항 참조) 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다.

피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

Q 농담도 성희롱에 해당되나요?

"배고파요"라는 여직원에게 "배고파? 내가 배부르게 해줄까?"라며 농담하거나 회식, 회의 등 공개적인 자리에서 **미혼 남녀에게 본인 의사와 무관하게 "둘이 잘 해봐"라며 하는 등 웃자고 하는 말들은 남녀관계를 연상케하는 '성적 언동'**으로서 **상대가 성적 수치심과 모멸감을 느낄 수 있습니다.**

직장 내 성희롱 행위 예시

육체적 행위

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체 부위를 만짐
- 안마나 애무를 강요함

언어적 행위

- 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 함(전화 통화 포함)
- 외모 평가, 성적인 비유, 신체 부위를 언급함
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨림
- 성적인 관계를 강요하거나 회유함
- 회식 자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요함

시각적 행위

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여줌 (전화, 문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의로 노출하거나 만짐

기타 성희롱 행위

- **성적** 요구에 따르는 것을 조건으로 이익을 주겠다고 함
- 원하지 않는 만남이나 교제를 강요함
- 거래처 접대를 위해 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요함

Q 특정인을 대상으로 하지 않은 것도 성희롱이 될 수 있나요?

특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 성희롱이 됩니다. 남성 직원들이 여성직원 앞에서 지나가는 여성의 몸매를 묘사하거나 평가하는 등의 발언을 한 경우 동료끼리 나누는 일상적 대화일 뿐, 여성직원이 들으라고 한 말이 아니라고 주장해도 그 발언이 직장이라는 공간에서 이루어졌고 대화를 들은 여성직원이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 행위자의 의도와 상관없이 성희롱이 성립됩니다. 사무실에서 전화로 욕설이나 음담패설을 했을 때 그것을 들은 불특정 다수가 혐오감을 느낀다면 그것도 성희롱 피해로 볼 수 있습니다.

Q 성적(性的) 의도 없이 친밀함의 표현으로 한 신체접촉도 성희롱이 되나요?

회식자리에서 상사가 폭탄주 돌리기를 시작하며 **남녀 간에 팔을 걸고 '러브샷'을 유도할 경우 그 '러브샷'이 여직원에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 줄 수 있습니다.** 상사는 회식자리에서의 신체 접촉은 친밀함의 표현으로 이뤄진 행위이고, 통념상 허용될 수 있는 수준으로 생각했다고 주장할 수 있습니다. 그러나 일반 사원 입장에서는 상사의 제안을 거부하기가 어렵습니다. 상사의 요구가 친밀감이나 격려 등으로 해석되었던 과거의 관행은 더이상 사회적으로 용인되지 않는 사회 분위기 등에 비춰 볼 때, **원치 않는 신체적 접촉은 성적 굴욕감 및 혐오감을 주기에 충분하며 성희롱에 해당될 수 있습니다.**

Q 여성 비하나 성역할 강요도 성희롱인가요?

여성직원을 **"아줌마"**라고 부르거나, **"애기야"**라며 반말하듯 비하하기, 커피 심부름 시키기 등 **고정관념적인 역할 강요는 성차별적인 행동이며 '성적 언동'으로 보기 어렵습니다.** 하지만 **이런 행동은 성희롱으로 발전할 수 있으므로 지양**해야 합니다.

Q 성희롱 피해자가 사내 게시판에 행위자의 언행을 알려도 되나요?

사내 게시판이나 인터넷 커뮤니티에 행위자의 언행을 알리는 것은 지양합니다. 행위자가 **명예훼손죄 등으로 고소**하여 고소 취하를 조건으로 문제 제기를 못하게 할 수 있고, **피해자가 가해자로 취급되어 더 큰 고통을 겪을 수 있습니다.** 해결절차에 관여하지 않는 사람들에게 사건에 대해 말하는 것은 삼가고 **신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등 일부에게만 알립니다.**

Q 성희롱 피해자가 행위자에게 금전배상을 요구할 수 있나요?

피해자는 **행위자에게 성희롱 피해에 대한 금전배상을 요구할 수 있습니다.** 하지만 배상하지 않으면 법적 조치를 취하겠다는 조건부 요구를 암시하는 발언은 협박죄가 될 수 있으므로 주의합니다.

Q 직장 내 성희롱 피해로 인한 근로조건, 고용상 불이익에는 어떤 것들이 있나요?

근로조건에 대한 불이익은 임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제 수당, 휴일·휴가, 직무배치, 업무부여, 교육훈련 기회, 복리후생이나 안전사항, 인사평가 등이 있습니다. **고용상 불이익**은 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등이 해당됩니다.

Q 사업주가 성희롱 피해 사실을 알린 것에 대해 불이익 조치하면 어떻게 하나요?

신고 등을 이유로 사업주가 불이익을 주는 경우 **반드시 문제를 제기하고 법적 조치를 강구할 수 있도록 증거를 확보**합니다. 사업주의 불이익 조치는 법적으로 금지돼 있고, 위반 시 처벌됩니다. (132p 직장 내 성희롱 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙조항 참고)

Q 성희롱 피해를 입으면 어떻게 대응해야 하나요?

성희롱 피해를 입었을 때 다음과 같은 순서로 대응해나갑니다.

① 적절한 해결방법을 찾습니다

행위자의 사과와 재발방지 약속, 행위자 처벌, 행위자와 분리, 손해배상 등 **자신이 원하는 해결이 무엇인지 생각**해봅니다. 혼자서 결정하기 어렵다면 사내 고충처리절차, 여직원회, 노동조합, 외부 상담기관 및 법률지원단체 등을 통해 전문적인 상담을 받아 해결방법을 선택합니다.

② 증거를 수집합니다

성희롱 행위에 대한 **직접 증거나 목격자가 있다면 행위 당시를 녹화한 영상, 녹음파일, 행위자가 보낸 메시지 등 증언을 확보**합니다. **직접 증거나 목격자가 없다면 자신의 일기나 타인에게 피해 사실을 전달한 증거·증언을 확보**합니다. 행위자를 직접 만나거나 전화, 문자, 이메일 등을 통해 성희롱 행위에 대한 거부 의사를 밝히는 방법도 있습니다. 이때 **상대방과의 대화 녹음은 법적으로 허용**되며 **법적 분쟁 시 증거자료로 사용**할 수 있습니다.

③ 직장 내 해결절차를 이용합니다

직장 안에 성희롱 구제절차나 고충처리절차가 있다면 담당자에게 신고하고, **담당자가 없으면 인사부서에 신고**합니다. 보호 조치나 피해구제를 위한 해결책을 요구하고, 절차가 진행되는 동안 행위자와 함께 근무하기 어렵다면 근무장소 변경, 유급휴가를 요구합니다.

④ 행정·사법기관 등을 통해 대응합니다

직장에서 제대로 해결되지 않는다면 행정적·사법적 구제제도를 이용할 수 있습니다. **꼭 직장 내 제도를 먼저 이용해야 하는 것은 아니며, 여러 구제 제도를 동시에 이용할 수도 있습니다.**

직장 내 성희롱 발생 시 행정 사법기관 등을 통한 해결방법

노동위원회 구제신청

대상(행위)	직장 내 성희롱 피해자(또는 가해자)에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌
대상자	직장 내 성희롱 피해자 또는 가해자에게 관련 행위를 한 사용자
결 과	부당징계 결정, 원직 복직 또는 금전보상 명령
신청방법	● 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있은 날로부터 3개월 이내에 신청 ● 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청

지방고용노동관서 진정·고소·고발

대상(행위)	「남녀고용평등법」 위반
대상자	관련 행위를 한 사업주
결 과	시정명령, 과태료 부과, 입건 송치
신청방법	● 필요한 경우 사전상담 후 진정 또는 고소(고발) 여부 결정 **사전상담 기관** **- 고용노동부 고객상담센터(국번 없이 1350)** **- 고용노동부 지방고용노동관서 고객지원실** **- 전국 고용평등상담실(21개소)** ● 사업장 소재지 관할 지방고용노동(지)청에 사건(진정·고소·고발) 제기 ● 문서, 우편, 온라인 방법으로 신청 가능 - 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)에서 직장 내 성희롱 익명 신고 가능 * 신청방법: 홈페이지 → 민원 → 신고센터 → 직장 내 성희롱 익명신고

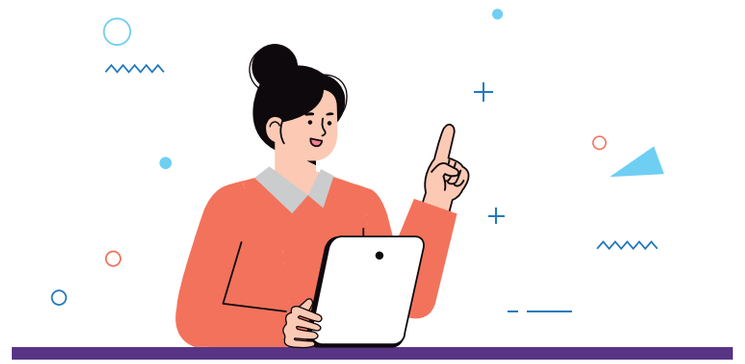
국가인권위원회 진정

대상(행위)	성희롱
대상자	성희롱 행위자, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체 등
결 과	행위자·책임자에 대한 직장 내 조치, 손해배상, 교육수강 등 권고
신청방법	● 진정은 차별행위가 있은 날로부터 1년 이내에 제기해야 함 *** 법률에 의해 다른 기관에서 같은 진정 원인 사실에 대해 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 원칙적으로 각하됨** ● 국가인권위원회 홈페이지(www.humanrights.go.kr) ※ 민원신청, 인권상담조정센터 전화 또는 이메일 신청, 우편 등 ☎ 전화: 국번 없이 1331, 이메일: hoso@humanrights.go.kr

민사상 손해배상 청구

대상(행위)	직장 내 성희롱으로 인해 발생된 손해
대상자	손해에 책임이 있는 자(행위자, 사용자)
결 과	손해배상 판결
신청방법	신청서 작성(증빙자료 첨부) 후 주소지 관할 지방법원에 제출 * 법원종합 접수실 또는 민사과

심리정서치유
우수사례



사례1 첫 직장에서 당한 성희롱과 2차 가해, 내담자의 트라우마 극복에 집중했어요

사례2 가해자 처벌보다 더 중요한 마음 회복, 심리정서치유로 어루만집니다

현장인터뷰 다친 마음에 바르는 연고, 심리정서치유 프로그램이 함께 합니다

고용평등상담실 cafe 성희롱 피해자에서 성폭력 전문 상담사로…
"피해자 아픔에 공감하는 조력자 될래요"

첫 직장에서 당한 성희롱과 2차 가해, 내담자의 트라우마 극복에 집중했어요

상담실에 노크했어요!

● 성희롱 신고하니 퇴사 종용 등 2차 가해 시작

사회 초년생이었던 내담자는 상사로부터 성희롱 피해를 입고 회사에 피해 사실을 알렸다. 하지만 대표는 내담자를 회유하며 사건을 축소·은폐하려 했다. 내담자가 강제추행 혐의로 고소한 뒤에야 가해자는 마지못해 퇴사했다. 하지만 내담자는 보복성 해고를 당했다. 고용노동부에 진정을 넣어 부당해고 인정을 받아 복귀했지만, 2차 가해가 시작되었다. 내담자는 강제추행 형사 고소 건과 별개로 직장 내 괴롭힘 대응을 위해 고용평등상담실을 찾았다.

상담실이 함께 해요!

● 1심 승소 후 가해자와 합의, 자존감도 회복 중

상사는 1심에서 징역 10개월, 40시간의 성폭력 관련 특별교육 이수 명령을 받았다. 이어 내담자의 산업재해 신청도 받아들여지며 가해자는 열세에 몰렸다. 가해자는 내담자에게 수차례 사과하며 합의를 요청했다. 내담자는 2차 피해까지 겪으며 피폐한 상태였으나 고용평등상담실의 심리정서치유 프로그램과 정신과 치료 등을 병행하며 안정을 찾아갔다. 국가기관들로부터 피해 사실을 인정받으며 자존감을 회복했고 2심 판결 전 가해자와 합의해 고소를 취하했다.

사회초년생 울린 상사의 성희롱과 조직의 2차 가해

"내담자는 20대 초반의 사회 초년생으로 입사 직후부터 상사에게 성희롱을 당했어요. 오랜 구직활동 끝에 어렵게 들어간 회사인 데다 취업난을 잘 알고 있던 터라 쉽게 퇴사하거나 대응할 수 없었던 것 같아요."

내담자의 직장은 소규모 사업장으로, 가해자는 단둘이 있는 시간을 노렸다. 장난인 척 신체 접촉을 하거나 바로 옆자리에서 음란 동영상을 크게 틀어놓고 시청하기도 했다. 내담자는 다른 상사에게 피해 사실을 털어놨지만, 묵살당했다.

결국 내담자는 강제추행으로 가해자를 고소했고, 조사가 시작되자 가해자는 퇴사했다. 이때부터 대표는 '가해자가 해고됐으니 끝난 것 아니냐', '회사 이미지가 실추되면 너한테도 좋지 않으니 덮고 가자'는 등 회유와 압박을 했다.

"고소를 취하하지 않으니까 대표가 내담자를 해고해버렸어요. 내담자가 고용노동부에 문의했더니 해고 사유가 얼마나 부당했던지 근로감독관이 조사도 하지 않고 바로 대표에게 전화해서 부당해고가 확실하니 복귀시키라고 했죠."

내담자는 다시 출근했지만, 내담자를 기다리고 있던 것은 성희롱만큼 심한 2차 가해였다. 내담자의 자리에는 나이도 직급도 내담자보다 훨씬 높은 사람이 새로 채용돼 앉아 있었고 내담자가 하던 일을 모두 인수인계하라고 했다. 가해자가 퇴사한 자리는 대표와 친분 있는 다른 상사가 채우고 있었다. 이들은 똘똘 뭉쳐 내담자를 노골적으로 따돌렸다.

"저 대신 입사한 상급자가 한 시간 넘게 세워놓고 '왜 그렇게 눈치가 없냐, 얼마 주면 회사에서 나가겠냐'고 모욕하며 공격하는데 도저히 참을 수가 없었어요. 그날로 회사를 그만두고 도움받을 곳을 찾다가 고용평등상담실까지 오게 됐죠."

밝은 성격 바꿔버린 심각한 수준의 내적 상처

첫 상담 때 꼼꼼하게 정리된 사건진술서를 작성해 올 만큼 내담자는 똑똑하고 야무진 성격의 소유자였다. 하지만 깊은 내상을 받은 터라 침착하게 대화하다가도 피해 정황을 묘사할 땐 목소리가 떨리고 눈물이 쏟아내 상담이 여러 번 중단됐다.

상담실은 내담자가 상급자의 압박으로 퇴사한 데 대한 '부당해고'와 '성희롱 신고 후 2차 가해' 등 그동안 겪은 직장 내 괴롭힘에 대해 고용노동부에 진정을 넣었다. 상사의 강제추행 형사고소 건은 이미 도움을 받아 진행하던 기관이 있어서 상담실은 고용노동부 진정과 내담자의 심리정서치유 부분에 중점을 두었다.

"내담자는 짧지 않은 시간 동안 타인에게 집중적으로 질타 받으면서 잘못의 원인을 가해자에게서 찾지 않고 화살을 자신에게 돌리면서 자학했죠. 심리정서치유 프로그램을 통해 사건을 바라보는 시선을 객관화하고 가해자를 비판하는 용기를 갖도록 유도했어요."

가해자 실형 판결 후 산재인정 받고 안정 되찾아

내담자는 심리정서치유 프로그램과 정신과 치료를 병행하며 일상을 되찾기 위해 노력했다. 감정 회복이나 불면증 완화는 병원 처방의 신경안정제나 수면제가 도움이 되었다. 상담실은 강제추행 관련 형사고소 건, 직장 내 괴롭힘과 성희롱 2차 가해에 대한 진정 건도 주시하며 유리한 결과를 이끌어내는데 집중했다.

"강제추행 재판 1심 판결에서 가해자에게 징역 10개월의 실형과 성폭력 관련 특별교육 40시간 이수 명령이 떨어졌어요. 이 결과와 증거들로 성희롱에 대해 산업재해도 인정받았어요."

1심에서 실형이 선고되자 가해자는 그제야 내담자에게 장문의 사과 편지를 보내는 등 태도를 바꾸고 선처와 합의를 부탁해 왔다. 내담자는 고심 끝에 가해자와 합의하며 긴 법정 싸움을 멈췄다. 가해자에게 받은 합의금은 자신의 새로운 삶에 투자하기로 했다. 그동안 미뤄뒀던 자격증 취득에 도전하며 대인관계도 시작했다.

내담자 마음 톡톡!

내 탓이 아니라는 걸 깨닫게 됐어요

"10회의 심리정서치유 프로그램은 매번 조금씩 다른 주제로 진행됐지만, 같은 얘기의 반복이었어요. '네 잘못이 아니야, 네 잘못이 아니야…' 하면서 상담사님이 제 등을 토닥이며 위로하는 시간 같았죠. '왜 바로 신고하지 못했나?', '왜 더 많은 증거를 확보하지 않은 채 회사를 뛰쳐나왔나? 매일매일 저를 괴롭히던 질문들을 이젠 하지 않게 됐어요. 그 모든 게 제 탓이 아니라는 걸 알게 됐으니까요."

가해자 처벌보다 더 중요한 마음 회복, 심리정서치유로 어루만집니다

상담실에 노크했어요!

● 정신과 치료도 소용없던 성희롱 트라우마

내성적이고 조용한 성격의 20대 내담자는 1년여 간 지속된 상급자의 성희롱에도 강력하게 반발하지 못하고 참아왔다. 극도의 스트레스로 인해 불면증과 우울감, 수포 발생 등 정신적·육체적 고통으로 정신과 치료까지 받았다. 하지만 '성희롱'이라는 근본적 문제가 해결되지 않은 상태에서 상황은 더욱 나빠질 수밖에 없었다. 직장생활은 물론 일상생활까지 제대로 할 수 없는 지경에 이르자 내담자는 지푸라기라도 잡는 심정으로 고용평등상담실을 찾았다.

상담실이 함께 해요!

● 행정적 대응 부담주지 않고 심리치유에만 집중

내담자는 성희롱에 강하게 항의하거나 대처하지 못한 자괴감으로 적절한 대응이 불가능한 상태였다. 상담실은 행정적 대응은 중단하고 심리정서치유 프로그램을 지원했다. 내담자의 심리상태에 맞춘 섬세한 상담으로 눈에 띄게 건강이 좋아졌고 정신과 약을 복용하지 않고도 일상생활을 할 수 있게 되었다. 내담자는 힘든 법정 공방 대신 직장을 떠나 새로운 미래를 개척하는 방법을 택했다.

거절 못하는 성격을 이용한 상급자의 성희롱

20대의 내담자는 2년여 동안 상급자에게 성희롱, 성추행을 당했다. 내담자는 내성적인 성격의 소유자로 적극적으로 항의하지 못한 채 자리를 피하기만 했다. 상급자가 회사의 실질적 대표였기에 후환이 두려웠던 것이다. 하지만 성희롱 수위는 점점 더 높아졌고 혼자 끙끙 앓던 내담자는 극심한 스트레스를 받았다.

"성희롱 피해자 상담수는 심리적 고통이 신체의 증상으로 이어집니다. 수면 장애, 위장 장애, 두통, 생리 불순을 호소하는 경우도 많죠. 내담자처럼 감정 표출을 못하고 삭이는 성격이라면 더 힘들어요. 몸에 수포까지 돋을 정도였으니 고통이 얼마나 컸을까요?"

내담자는 정신과 치료도 받았지만, 효과는 잠시뿐이었다. 출근하면 똑같은 일을 당할 거란 생각에 불면의 밤을 보내며 불안에 떨었다. 수개월간 약으로 버티던 내담자는 더는 이렇게 지낼 수 없다는 생각에 무작정 고용평등상담실을 찾았다.

"처음엔 심각성을 잘 몰랐어요. 원래 조용한 성격인 것 같았고 있었던 일이나 자기 생각들을 잘 얘기했거든요. 그런데 상담 도중에 갑자기 눈물을 왈칵 쏟으면서 감정 조절을 못하는 거예요. 생각보다 심리적 불안도가 높은 상태라는 걸 알 수 있었죠."

성희롱이 발생한 경우 일반적으로 '사내 고충신고'를 하고, 회사에서 제대로 처리되지 않으면 '고용노동부 진정', '형사고소 및 민사소송' 등의 방법을 모색한다. 하지만 내담자는 문제 제기로 인한 불이익과 피해 사실이 입증되지 않았을 때 가해자에게 역공당할 수 있다는 불안감에 휩싸여 아무것도 결정하지 못했다.

감정을 표현하는 연습으로 '내 안의 상처' 보듬기

내담자는 심리정서치유 프로그램에 참여했다. 살면서 한 번도 화낸 적이 없을 정도로 갈등 상황을 피해온 내담자는 자신의 감정을 설명하는 일조차 어려워했다. 심리상담사는 내담자에게 '가해자가 손을 잡았을 때 기분이 어땠어요?'라고 물으면, '안 좋았어요'라며 즉답하는 식으로 기분과 감정을 직시하는 연습을 해나갔다.

10회의 심리정서치유 프로그램을 마치고, 내담자는 신고는 하지 않기로 했다. 수년이 걸릴 지도 모를 공방에 마음과 시간을 쏟기보다 앞으로의 삶에 집중하고 싶다며 내린 결정이다. 그리고 퇴사도 결심했다. 다만, 아무 것도 하지 않고 퇴사할 순 없었다.

내담자는 무서워서 말도 제대로 못 했던 가해자에게 꼭 하고 싶었던 말이 있었다. 내담자는 가해자에게 직접 사표를 내며 마음에 담아두었던 말을 하기로 결심하고 '예행연습'을 했다. '당신의 언행은 성희롱이다', '당신 때문에 너무 힘들었다', '고소하겠다'라고 쓰고 반복해 읽었다. 내담자는 가해자 앞에서 사표를 던지며 마음 속에 담아뒀던 분노를 터뜨렸다.

"누군가에게 그렇게 화내고 소리질러 본 건 처음이에요. 고소한다는 말에 가해자는 반응하지 않았고 사과도 하지 않았지만 상관없었어요. 그 순간만큼은 정말 통쾌했고 그렇게 큰 목소리를 낼 수 있었다는 데 만족하니까요."

타인의 부당한 요구를 거절하지 못하던 내담자는 상담을 통해 많은 결정과 선택을 스스로 해냈고 그사이 훌쩍 성장해 있었다. 내담자는 그동안 회사나 업무에 관심도 애정도 없이 다녔다며 더 늦기 전에 정말로 하고 싶은 일을 찾고 싶다고 했다.

내담자 마음 톡톡!

가장 중요한 건 내가 원하는 걸 찾는 거였어요

"상담사님은 망설이는 저를 재촉하거나 어떠한 방향으로 유도하지 않으셨어요. 적극적으로 대응하지 못하고 자꾸 움츠려드는 제 모습이 잘못된 게 아니라고 해주셨죠. 결정을 내리지 못하는 것에 죄책감을 가질 필요 없다고, 이런 상황에선 누구나 그럴 수 있다고 해주셨어요. 지금 가장 중요한 건 '가해자를 어떻게 할 것인가'가 아니라 '내가 진짜로 원하는 게 무엇인지' 찾는 거라고 하셨어요."

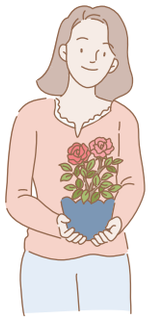
Memo

다친 마음에 바르는 연고,
심리정서치유 프로그램이 함께 합니다

정선_심리정서전문가

"누구에게도 꺼내지 못했던 이야기를 귀 기울여 들어준다는 것만으로도 치유가 됐어요. 마음에 연고를 바른 것처럼요."
- 내담자 A 씨

"혼자였다면 이겨내기 힘들었을 시간이었는데 선생님과 상담하면서 따뜻한 위로를 받았고 덕분에 새로 시작할 수 있는 용기를 얻었어요."
- 내담자 B 씨



고용평등상담실 **심리정서치유 프로그램**의 마지막 상담인 10회기를 마친 **내담자들이 심리상담가에게 전한 메시지**에는 **홀가분함과 감사함이 가득**합니다. 무너질 듯 위태로워 보였던 피해자들이 상담이 끝나면서 웃는 얼굴로 떠날 수 있었던 데는 이들의 마음을 어루만지는 심리정서치유 프로그램이 있었기 때문입니다.

심리정서치유 프로그램은 현재 전국 21곳의 고용평등상담실에서 운영되고 있습니다. 경력 20년 차(심리상담 경력은 10년)의 정선 심리상담가에게 **성희롱 피해자들이 겪는** 심리적인 문제와 심리치유의 중요성, 심리정서치유 프로그램에 대해 들어봅니다.

Q 심리정서치유는 어떤 프로그램인가요?

직장 내 성희롱 피해자들은 분노, 억울함, 우울 같은 부정적인 감정을 격렬히 경험합니다. 심한 경우 자살 충동도 느낍니다.

이런 분들에게는 사건 해결을 위한 진정이나 소송 등의 행정조치만큼이나 중요한 것이 심리치유입니다. 심리정서치유 프로그램은 직장 내 성희롱 등의 고충을 호소하는 노동자가 **몸과 마음을 회복하고 안전하게 직장에 복귀할 수 있도록 지원하는 프로그램**입니다.

Q 피해자들의 심리상태는 어떠한가요?

성희롱 피해자는 직장 내 다른 고충 피해자보다 **심리적 고통의 강도가 훨씬 심각**한 편입니다. 게다가 **신체적 증상이 동반**돼 **일상생활에도 큰 어려움**을 겪습니다.

실제로 '서울여성노동자회'가 내담자를 대상으로 **「직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향」**을 조사한 결과, **90%가 분노와 수치심, 73%가 근로의욕 저하**를 경험했고, **64%는 수면장애, 45%는 두통** 등의 신체 반응을 경험한 것으로 나타났습니다.

특히 100명 중 13명은 '사건 당시 순간 기억장애'까지 호소했습니다. 고통스러운 사건이 의식에 떠오르지 않게 함으로써 두려움과 공포, 불안감을 피하기 위해 나타나는 '해리성 장애'인데 기억, 의식, 정체감, 지각기능 등이 붕괴된 심각한 상태라고 할 수 있죠. 이런 증상들을 겪고 있을수록 하루빨리 심리정서치유를 해야 합니다.

「직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향」 (중복응답)

신체반응

- 위장장애 35%
- 두통 45%
- 수면장애 64%
- 과민성대장증상 19%
- 두통 38%

정서반응

- 분노 90%
- 두려움 및 불안 76%
- 우울증 61%
- 무력감 58%
- 수치심 90%
- 고립감 40%
- 죄의식 29%
- 자아존중감 상실 42%

행동반응 및 인지변화

- 자신감 저하 49%
- 집중력 저하 46%
- 대인기피 48%
- 근로 의욕 저하 73%
- 기억장애 13%

* 출처: 서울여성노동자회, 2013.1 ~ 2015.7 내담자 설문조사

Q 상담은 어떻게 진행되나요?

고용평등상담실의 상담사가 피해자와 초기 면접상담을 진행하고 심리정서 치유가 필요하다고 판단되면 전문가와 연계해 줍니다. **상담은 최대 10회**기까지 받을 수 있고, **상담 단계와 과정은 피해자의 마음 상태에 따라 달라집니다.**

회기마다 새로운 주제나 목표를 정하고, 상담을 통해 그 주제에 다가가면서 피해자가 자신의 내면을 차츰차츰 들여다볼 수 있도록 진행합니다.

예를 들면, **1회기 상담 목표 중에 '현재 내 마음을 가장 힘들게 하는 것이 무엇인지 찾아보기'**가 있습니다.

Q 상담에서 가장 역점을 두는 부분은 무엇인가요?

피해자 중에는 가해자에 대한 분노로 힘들어하는 분도 많지만, 분노의 화살을 자신에게 돌리는 분도 많아요.

한 피해자가 생각나는데요. 어려서부터 '남을 배려하고 웃어른에게 순종하라'는 가르침을 받으며 자란 분이었어요. 하지만 정작 자신을 방어하는 방법은 배우지 못했죠. 첫 직장에서 20살 이상 연상의 상사에게 성희롱당하고도 화 한번 제대로 내지 못했다는 사실 때문에 무척 힘들어했어요.

그래서 **'자책감'이나 '자기혐오감'과 같은 감정들을 끊어내도록 돕습니다. '당신에겐 아무 잘못이 없다'는 사실을 받아들일 때까지 몇 번이고 알려주는 거죠.**

Q 상담이 진행된 후 내담자에게 어떤 변화가 일어나나요?

자책에서 벗어나 사건을 객관적으로 바라보게 되면서 명확한 의지와 동기를 갖게 됩니다. '가해자를 법적으로 처벌하고 싶다', '이번 일로 알게 된 내 성격의 어떤 점을 고치고 싶다' 등 다음 단계로 나아갈 동력이 만들어지는 거죠.

심리상담가는 피해자가 취할 수 있는 모든 선택지를 제시합니다. 긴 법정 싸움이 될 수도 있고, 더 깊은 상담이 될 수도 있어요. 모든 것을 잊고 '이직하고 싶다'라는 분도 있어요. **중요한 건, 어떤 '선택'을 하느냐가 아니에요. 뭔가를 선택하는 그 자체에 의미**가 있죠. 원하는 게 생겼다는 건 넘어진 곳에서 일어나 나아갈 준비가 됐다는 것이니까요.

피해자가 무엇을 원하든 우리는 그 선택을 지지합니다. **소송 진행을 원하는 분**에게는 고용평등상담실로 연계해 좀 더 자세한 **법률상담과 대응방법을 안내**하고 **소송과정에서 상처 받지 않도록 마음의 준비**를 시키죠. **이직을 원하면** 버킷리스트를 작성하고 좋아하는 일을 찾아보게 하는 **'자기 비전 세우기'**에 들어갑니다.

▸▸ 심리정서치유 프로그램은?

- 모든 상담 내용은 **비밀이 보장**되며 상담자의 **정서적 지지와 공감을 통해 힘든 시기를 지치지 않게 버텨낼 수 있도록 돕습니다.**
- 당면한 문제를 중심으로 내담자가 **견디기 힘들어하는 감정과 생각을 다룹니다.**
- 자기비난과 자책, 무의식적으로 이루어지는 **부정적인 생각을 통찰**하고 **그 반응패턴에서 벗어날 수 있도록 돕습니다.**
- 가해자 중심의 판단과 편견에서 벗어나 **자신을 위한 목소리를 낼 수 있도록 돕습니다.**
- 내담자가 사건을 **사회적 맥락에서 바라보고 더 넓은 시야를 가질 수 있도록 돕습니다.**

▸▸ 심리정서치유 프로그램은 이렇게 진행됩니다

1 상담신청 지역에서 가까운 고용평등상담실로 신청합니다.

2 면접상담 초기 면접상담을 통해 심리정서치유 프로그램 연계 여부를 결정합니다.

3 상담연계 상담신청서를 제출하면 각 지역 심리정서전문가 (또는 협약기관)와 상담연계가 이루어집니다.

4 심리상담 심리정서전문가와 협의하여 상담목표를 정합니다. (필요 시 심리검사 진행)

5 상담종결

▸▸ 심리정서치유 프로그램 Q&A

Q 상담 신청은 어떻게 하나요?

A 각 지역 고용평등상담실로 신청하면 됩니다. 구체적인 상담 시간과 장소는 고용평등상담실에서 면접 상담 시 안내해 드립니다.

Q 상담료는 개인이 부담하나요?

A 개인이 부담하는 비용은 없습니다. 고용평등상담실 심리정서치유 프로그램은 고용노동부가 지원합니다.

Q 상담은 몇 회기까지 받을 수 있나요?

A 10회기까지 받을 수 있으며 상담자와 협의하여 10회기 이전에 종결할 수도 있습니다.

Q 누가 신청할 수 있나요?

A 이 프로그램은 주로 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 성차별 등으로 심리적 어려움을 겪는 분을 지원하기 위한 프로그램입니다. 법적 대응 여부와 상관없이 신청 가능합니다.

참고 **직장 내 성희롱 및 괴롭힘 등 고충 발생 시 외상 후 스트레스 자가진단표**

항목	자주 있다 (4점)	가끔 있다 (3점)	그저 그렇다 (2점)	드물게 있다 (1점)	전혀 없다 (0점)
그 사건을 상기 시켜 주는 것들이 그 사건에 대한 감정(느낌)을 되살아나게 한다.					
그 사건 이후로 이전보다 예민하고 화가 자주 난다.					
그 사건에 대해 생각하거나 떠오를 때마다 혼란스러워지기 때문에 회피하려고 한다.					
생각하지 않으려고 해도 그 사건이 갑자기 떠오르곤 한다.					
작은 일에도 쉽게 깜짝 놀란다.					
항상 우울하고 의욕이 없다.					
그 사건과 연상되는 것이 있으면 식은 땀, 호흡 곤란, 오심, 심장 두근거림 같은 신체적인 반응이 일어난다.					
세상 어디에도 안전한 곳은 없다는 생각이 든다.					
내 자신이 패배자처럼 느껴진다.					
나는 다른 사람을 믿을 수 없을 것 같다고 느낀다.					

※ 점수 범위는 0점에서 40점의 범주에 있고, **점수가 높을수록 외상 후 스트레스 장애가 심각한** 것으로 볼 수 있다. 위 자가진단은 현재 내 마음 상태를 자각하기 위한 것으로 활용하고 정식 면담 시 심리정서 전문가와 협의해 심리검사(MMPI-2, 트라우마진단, 우울증검사 등)를 실시할 수 있다.
(출처 : 서울여성노동자회)

Memo

성희롱 피해자에서 성폭력 전문 상담사로…

“피해자 아픔에 공감하는 조력자 될래요”

대표 아들의 성희롱, 눈속임 징계 후 2차 가해 시작한 회사

직장에 갓 입사한 A씨는 선배의 시선에서 묘한 불쾌감을 느꼈다. 모르는 내용을 선배에게 묻는데 치마를 입은 A씨의 허벅지에 그의 시선이 쏠려 있었다.

“동료에게 고민을 털어놨더니 여기저기서 ‘나도 당했다’고 하더라고요. 그 선배는 습관적으로 여성의 몸을 뚫어져라 쳐다보고 있었어요. 동료들은 몸매가 부각되거나 노출 있는 옷을 입지 않고 그와 접촉할 일을 최대한 피하면서 힘들게 직장생활을 하고 있었어요.”

동료들이 항의하지 못한 데는 이유가 있었다. 가해자는 회사 대표의 아들이었다. 그와 불화를 빚는다면 직장을 잃게 될 수도 있었다. 친구의 성폭력 사건을 도운 경험이 있던 A씨가 총대를 멨다. 동료들도 힘을 보태기로 했다.

“대표에게 성희롱 사실을 알리고 ‘가해자와 분리’, ‘전 직원 대상 피해사실 조사’, ‘가해자 징계’를 요청했죠. 하지만 대표의 첫 반응은 ‘우리 아들이 그럴 리 없다’ 였어요.”

면담 후 대표는 가해자에게 짐을 싸게 하고는 데리고 나갔다. 그리고 다음 날 해고 처리했다고 전했다. 그러나 며칠 후 전 직원이 참여하는 조회시간에 A씨는 대표로부터 황당한 이야기를 들었다. 가해자가 명예훼손으로 고소했다는 것이다.

“피해자인 제가 고소를 당한 것도 기가 차는데, 이런 개인적이고 중대한 사안을 전 직원 앞에서 발표하다니… 말로만 듣던 2차 피해였어요. 머리가 하얘지면서 온몸이 덜덜 떨리더라고요. 옆에서 동료가 대표에게 대신 항의해 줘서 겨우 진정할 수 있었어요.”

부당해고 인정받기까지 끝까지 함께 해준 고용평등상담실

A씨는 고발을 당하고도 계속 출근했다. 정신과 상담이나 경찰 조사를 받으러 갈 때도 당당하게 회사에 알리고 외출했다. 경찰 조사에선 피의자가 아닌, 성희롱 피해자임을 주장하기 위해 피해 사실을 반복해서 말해야 하는 수치심도 견뎠다. 그러나 그보다 더 힘들었던 건 동료들의 시선이었다.

“응원해주던 동료들의 눈빛이 언젠가부터 달라지더니 원망이 섞여 있는 걸 느낄 수 있었어요. 제가 조사나 치료를 받으러 간다는 이유로 대표가 동료들에게 업무를 과중하게 부여하면서 이간질했던 거예요. 저 때문에 동료들이 힘들어졌다는 죄책감이 들었어요.”

홀로 대응하는 데 한계를 느낀 A씨는 고용평등상담실을 찾았다. 불안한 마음을 안고 혼자 해냈던 모든 일을 상담사와 함께 의논하고 처리하면서 깊은 외로움과 절망감에서 조금씩 벗어날 수 있었다.

A씨는 심리정서치유 프로그램에도 참여해 자존감을 회복해 나갔다. 하지만 어처구니없게도 가해자는 여전히 다른 부서에서 일하고 있었다. A씨는 사건의 해결 방향을 탐색하던 중 용역계약에 부당한 내용이 있음을 알게 됐다.

“그러는 사이 공공기관과 우리 직장 간 용역계약이 해지되면서 제가 일하던 사업장이 폐쇄됐어요. 동료들은 다른 용역회사와 계약을 연장하며 고용 승계가 됐지만, 저만 유일하게 고용 승계가 이뤄지지 않았죠. 사실상 보복성 해고였어요.”

명예훼손 무혐의를 받은 A씨는 가해자를 무고로 고소하고 직장에서 해고당한 후 공공기관 및 관련 주무부처, 인권위원회에 민원을 넣었다. 고용노동부에는 회사의 직장 내 성희롱 관련 미조치와 성희롱 예방교육 미실시에 대해 진정을 넣었다. 고용노동부는 직장 내 성희롱 예방교육 미실시를 인정하여 과태료를 부과했다.

A씨는 부당해고와 관련해 지방노동위원회에 구제신청을 넣기도 했다. 지방노동위원회는 부당해고를 인정하여 5개월 치 임금을 지급하라고 명령했다. 이 명령을 받고 나서야 가해자와 회사대표는 A씨에게 합의를 요구했다.

고용노동부 조사 때 동행한 노무사가 회사와 가해자 측 노무사와 만나 합의금을 조정하고 합의문을 작성했다. A씨는 실시간으로 합의 내용을 확인하고 서명을 보냈고 1년여간의 싸움은 그렇게 끝냈다.

성폭력 전문 상담사로 제2의 인생을 시작하다

모든 것이 정리된 후 A씨는 오롯이 자신만을 위한 시간을 보냈다. 가장 의미 있었던 일은 ‘성폭력 전문상담원 교육과정’ 수강이었다. 100시간의 교육을 통해 ‘내 잘못은 없었을까’, ‘내가 너무 예민했나’ 하는 감정의 찌꺼기에서 해방될 수 있었다. 더 큰 변화도 있었다. A씨는 현재 성폭력 피해 상담소에서 상담사로 일하고 있다.

“‘왜 이렇게까지 하냐’, ‘이쯤에서 그만하지’라는 동료들의 시선에 위축돼 있을 때 상담사님이 ‘싸우고 싶으면 더 싸워도 된다, 같이 싸우자’라고 해주셨던 말을 피해자들에게 해주고 있어요. 우리는 분명한 피해자이지만, 그 상처를 건강하게 극복했을 때 삶을 긍정적으로 바꿀 수 있다는 걸 꼭 알려주고 싶어요.”

고용평등상담실과 함께하며, 이런 도움을 받았어요

직장 내 성희롱 피해자 심리상담

동료들이 한숨만 내쉬어도 가슴을 후벼 파는 듯 아팠어요. 머리로는 아니라는 걸 알면서도 모든 게 제 탓인 것 같아서 너무 힘들었는데 심리상담을 받으면서 사건이 아니라 사건에 대응하는 나에게로 집중하면서 방향을 잡을 수 있었어요.

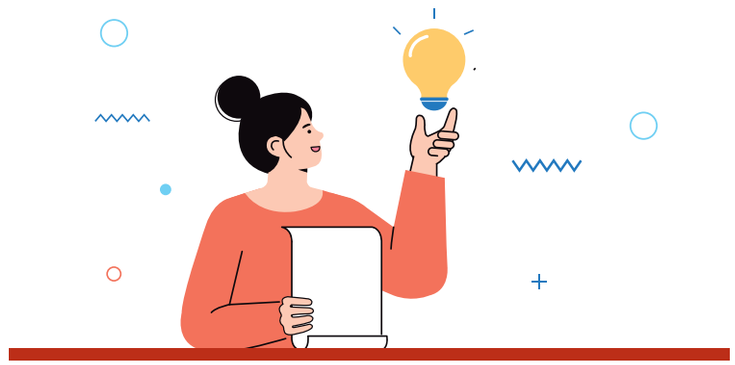
글쓰기로 상처 치유하기

심리정서치유 프로그램 중 ‘글쓰기 집단상담’이 있었어요. 비슷한 피해 경험을 가진 사람들이 주제에 맞춰 글을 쓰면서 자신을 돌아보고 아픈 기억에서 벗어나는 시간이었어요. 결과물로 작은 책자를 엮어냈는데 성취감이 느껴졌어요.

사건조사 때 동행서비스로 든든했어요

고용노동부에 진정할 때 ‘노무사 동행서비스’를 받았어요. 혼자 접수하러 갔다가 실패하고 온 적이 있었거든요. 조사를 마친 후에 노무사님이 조서를 꼼꼼히 보시고는 빠진 내용을 일일이 볼펜으로 적으시더라고요. 정말 든든했어요.

모성보호 및 일·가정 양립 등 대응 우수사례



사례1 당당한 용기로 되찾은 임신 근로자의 권리 '사내 최초'라는 선례를 남기다

사례2 육아휴직 후 복직 앞두고 급여삭감 통보… 퇴사권고의 다른 말인가요?

알아봅시다 Q&A로 보는 고용상 성차별의 예방과 대응

당당한 용기로 되찾은 임신 근로자의 권리
'사내 최초'라는 선례를 남기다

상담실에 노크했어요!

● 임신으로 업무재배치 요구했더니… "너만 생각하나?"

내담자는 업무경험이 전혀 없는 부서로 발령받아 격무에 시달리던 중 임신 사실을 알게 되었다. 입덧마저 심해져 임신 사실을 알렸지만, 배려는커녕 부서의 막내라는 이유로 대형화분을 옮기거나 동료들의 점심 도시락을 포장해오는 일까지 떠맡았다. 급기야 하혈로 유산방지제 처방을 받게 되자 회사에 임신 6개월까지만이라도 집에서 가까운 지점으로 옮겨달라고 요청했다. 그러나 돌아온 대답은 "너만 생각하냐?", "선례가 없다"였다.

상담실이 함께 해요!

● '업무전환', '인병휴가' 최초의 선례를 만들어냈죠

내담자는 '임신 중인 근로자의 요구가 있는 경우 사용자는 쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 의무가 있다'는 근로기준법을 근거로 업무전환을 요구했다. 권리주장을 이기주의로 둔갑시켜 질타하는 회사의 태도에 불이익을 받지 않을까 두려웠지만, 상담실의 적극적인 지원을 받으며 대응해 나갔다. 그 결과, 인병휴가와 타 부서 업무전환 배치가 이뤄졌다. 내담자의 용기가 가부장적이고 권위적인 회사를 움직여, 최초의 선례를 만들어 낸 것이다.

부러움의 대상이었던 직장, 임신 후 민낯 보게 돼

"푹 눌러쓴 모자 아래 백지장처럼 창백한 얼굴이 보였어요. 전화로 미리 통화하지 않았다면 임신한 여성이라고 생각하지 못했을 겁니다. 기운이 없어 말 한마디 내뱉는 것도 힘겨워했죠. 먹지 못해 일주일 동안 4kg이나 빠졌다는 사실을 상담하면서 알게 됐습니다. 그때가 임신 9주 차였어요. 그동안의 힘겨움이 고스란히 느껴졌습니다."

내담자가 8년간 근무한 직장은 지방의 제법 규모가 큰 은행이었다. 생리휴가나 연차휴가 등을 마음 놓고 쓰지 못하는 분위기여서 어려움은 있었지만, 남들이 부러워하는 은행원이란 자부심으로 성실히 일해왔다.

문제는 임신한 후 불거졌다. 하필 임신 직전에 업무강도가 높은 부서로 발령이 난 것이다. 야근도 잦아졌고 제일 먼저 출근해 객장을 열고 청소하는 일도 내담자의 몫이었다. 상사에게 임신 사실을 알렸지만 일은 줄지 않았다.

"점심 도시락을 포장해오거나 무거운 화분을 옮기는 일까지 막내인 제 몫이었어요. 나흘 만에 130여 권의 서류를 보완하라는 지시에 야근도 했죠. 이런 게 직장 내 괴롭힘인가 생각할 무렵, 하혈까지 했습니다. 유산하게 될까 두려웠어요."

내담자는 용기를 내 모든 사실을 인사과장에게 보고한 후 임신 6개월까지만이라도 다른 지점에서 일하고 싶다고 했다. 눈치 보느라 쓰지 못했던 휴가도 신청했다. 그러나 휴가 도중 받은 인사과장의 전화는 내담자를 절망에 빠뜨렸다. '임신한 직원 중 그 누구도 일이 힘들다며 인사이동을 청한 적 없으니 안 되겠다."는 말이었다.

'당신의 잘못은 없다'는 지지가 모성보호권 찾기의 첫걸음

내담자의 불안과 걱정은 극에 달했다. '너만 생각하냐', '회사 그만 다니고 싶냐'며 이기적인 사람으로 몰아가는 사내에서 고충을 함께 나눌 동료나 상사는 없었다. 이대로라면 인사상 불이익이나 직장 내 괴롭힘은 불 보듯 뻔했다.

복귀에 대한 두려움은 하혈에 이은 우울증, 섭식장애라는 병으로 나타났다. 움직일 힘조차 없었지만, 고용평등상담실을 찾은 건 자신의 요구가 법으로 보장된 정당한 권리이기 때문이라는 사실을 확인받고 싶어서였다.

"근로기준법상 임신한 노동자는 쉬운 업무로 전환할 수 있습니다. 하지만 회사는 의무를 이행하지 않았습니다. 되레 내담자를 이기주의자로 몰아세웠죠. 모성보호는 사회적 책임이지만 아직도 대다수 조직에서 개인사로 치부됩니다. 임신한 내담자가 죄인이 되는 건 한순간이었어요. '당신의 잘못은 없습니다'라는 말로 첫 상담을 시작했습니다."

심리적 안정이 시급해 보여 심리상담 프로그램부터 연계했다. 그리고 그동안의 병원 진단기록을 모두 받아 꼼꼼히 살폈다. 상담실은 근로복지공단에 업무상 재해를 신청하고 고용노동부에 진정을 넣는 것이 좋겠다는 의견을 냈다.

그러나 내담자는 그렇게까지 하면 나중에 더 괴롭힘당할 거 같다며 회사와 협의해보겠다고 했다. 사실 공식대응을 하기엔 내담자의 심리적, 신체적 건강이 우려되는 상황이었다. 숙고 끝에 회사 취업규칙에 명시된 인병휴가를 신청하도록 안내했다.

"인병휴가 120일을 요청했어요. 회사는 지금껏 임신으로 인병휴가를 쓴 선례가 없다며 거절했죠. 그래도 포기하지 않고 제 권리를 주장하니 출산전휴가 65일을 쓰라더군요. 상임이사한테까지 연락해봤지만 기다리라는 말뿐이었습니다."

고용평등상담실 Tip

모성보호를 위한 대응요령

- 회사로부터 불이익을 당할 때는 **기록으로 남기고 자료를 꼼꼼히 모아** 놓으세요.
- 사측의 부당한 처우에 **이성적으로 대응하는 방법**으로 **내용증명 발송**이 있어요. **상담실의 도움으로 작성 가능**하니 활용해보세요.
- **포기하지 않고 끝까지 버티려면** '사람'과 싸우는 것이 아니라 **조직과, 불이익과 싸우는 중이라는 사실을 잊지 마세요.**

사내 최초로 임신 근로자의 인병휴가, 업무전환 선례 남겨

내담자는 출산전휴가를 먼저 사용하면서 상임이사의 연락을 기다려보기로 했다. 그리고 어느덧 출산전휴가를 마치고 복귀할 시점을 맞이했다. 그러던 중 회사로부터 어처구니없는 연락을 받았다. 내담자가 정상적인 근무를 할 수 있다는 사실을 증명할 수 있도록 병원 진단서를 제출하라는 것이었다.

"인병휴가를 쓰겠다고 할 때는 인정해주지 않다가 인제 와서 건강하다는 걸 증명하라니 어이가 없었죠. 나가라는 압박으로 느껴졌어요. 순간 '정말 회사를 그만둬야 하나?'라는 생각이 들었어요. 상담사님이 퇴사는 가장 마지막 선택지가 돼야 한다며 용기를 주셨어요. 쫓겨날 때 쫓겨나더라도 후회는 남기지 말자는 생각이 들었어요."

"남성 중심적인 조직에서 여성이란 이유로 차별받을 때 목소리 내기가 어려워요. 내담자에게 이렇게 얘기했어요. 당신의 용기가 지금 가부장적인 회사를 흔들어놓고 있다고, 혹시나 절망적인 결과가 나와도 당신은 잘못된 조직에 균열을 낸 대단한 노동자라고요."

상담실과 협의 후 인병휴가와 업무배치 전환을 요구하는 내용증명을 발송했다. 그리고 열흘 남짓 후 답변서를 받았다. '인병휴가 사용가능', '타 부서 발령'. 상담실에 도움을 요청한 지 3개월여 만에 되찾은 권리였다. 내담자는 '임신한 노동자의 인병휴가와 업무전환'이라는 첫 번째 선례를 남겼다.

내담자 마음 톡톡!

업무복귀 후 대처법도 가이드 받을래요

"순산했고 내년에 복귀 예정이에요. 솔직히 두려운 마음이 없는 건 아니에요. '꼭 그렇게까지 해야 했냐', '둘째 생기면 또 휴가 쓰는 거 아니냐'는 비난을 지금도 듣고 있으니까요. 권리를 주장하는 저를 이기주의자로 만들어버린 회사가 잘못한 거지 제 잘못은 아니라는 상담사님 말씀이 큰 위안이 됐어요. 복귀하기 전에 혹시 모를 직장 내 괴롭힘이나 인사상 불이익 등에 어떻게 대처해야 하는지 조언받고 싶어요."

육아휴직 후 복직 앞두고 급여삭감 통보…
퇴사권고의 다른 말인가요?

상담실에 노크했어요!

● 육아휴직 후 복직하려는데 갑자기 급여를 삭감?

간호사로 근무하던 내담자는 1년간의 육아휴직 후 복귀를 하루 앞두고 병원으로부터 급여삭감 소식을 들었다. 코로나19로 경영이 어려워졌다는 것이 이유였다. 노무사 자문을 구했다며 이런 방침이 위법이 아니라는 말도 전했다. 일을 그만둘 상황이 아니었기에 내담자는 병원 측이 제시한 조건에 응하기로 했다. 하지만 복직 바로 전날 임금삭감 통보는 부당하다는 생각이 들었다.

상담실이 함께 해요!

● 퇴사는 했지만 권고사직 처리, 연차미사용수당 받아

내담자는 복직 대신 퇴사를 결정하고 노무사의 자문을 받아 회사에 자진퇴사가 아닌 권고사직 처리를 해줄 것과 육아휴직으로 인해 사용하지 못한 연차미사용수당을 지급해줄 것을 요구했다.
그리고 고용노동부에 '육아휴직 후 복직 시 불이익조치'에 대해 진정을 했다. 그 결과, 대응을 시작한 지 한 달 만에 병원 측이 내담자의 요구를 모두 수용하며 사건이 종료되었다.

육아휴직 후 복직, 급여 삭감은 법 위반이 아니라고?

1년간의 육아휴직을 끝내고 복귀를 준비하던 내담자는 출근 전날 병원으로부터 뜻밖의 전화를 받았다. 코로나19로 경영이 악화돼 급여가 20% 삭감될 예정이라는 것이었다. 인사담당자는 노무사 상담결과, 경영상 이유로 인한 급여삭감은 위법이 아니라는 말도 덧붙였다.

"4년 동안 성실히 일해 온 곳이어서 배신감이 더 컸어요. 경영악화로 인한 삭감이라면 경영이 잘 됐을 땐 인상해줘야 하는 거 아닌가요? 급여를 20%나 삭감하겠다는 말을 복직 하루 전날 한다는 건 나가라는 소리인 거죠."

내담자는 정규직으로 근무 중이었지만 1년 단위로 근로계약(연봉계약 형태)을 맺고 있었다. 공교롭게도 근로계약 기간에 육아휴직 기간이 포함돼 있었고 병원 측은 복직 때 근로계약을 하자며 미뤄둔 상태였다. 복직하면서 근로계약을 해야 하는 상황에서 근무조건은 예전과 같은데 월급이 준다고 생각하니 마음이 복잡해졌다.

"「남녀고용평등법」에서는 사업주가 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우 처벌한다고 돼있지만, 내담자의 사례처럼 육아휴직을 사용할 경우 퇴사권유나 임금삭감 등의 불이익을 주는 회사가 여전히 많아요."

여기서 잠깐!

「남녀고용평등법」 제19조 제3항에 따르면 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안되며 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 과태료를 부과합니다.

이번엔 저였지만, 다음 피해자는 동료가 될 수도 있잖아요

내담자는 병원 측의 조건을 수용하고 복직할지, 아니면 퇴사하는 게 나을지 고용평등상담실에 문의해왔다. 상담실은 예정대로 복직해서 부당한 처우에 대해 문제제기를 하는 것이 좋겠다고 안내했다.

내담자는 복직을 미루고 교섭을 시도했지만, 병원 측의 태도는 완강했다. 내담자는 퇴사를 결심하고 노무사의 자문을 받아 병원 측에 권고사직 처리를 요구했다. 이와 함께 육아휴직으로 인해 사용하지 못한 연차수당도 청구하기로 했다.

상담실은 사직서 작성 시 "육아휴직 후 기존의 근로조건으로 복직이 안 되어 퇴사하게 되었다."는 문구를 넣어 작성하도록 안내했다. 연차미사용수당은 근로기준법상 육아휴직 기간도 출근한 것으로 인정되므로 받아낼 수 있다고 가이드했다.

"간호사 직군의 절대 다수가 여성인데 이런 식으로 불이익을 주는 것을 도저히 용납할 수 없었어요. 이번엔 제가 부당한 일을 겪었지만, 다음 차례는 옆에서 일하던 제 동료가 될 수도 있잖아요."

내담자는 병원 측과 원만한 합의를 보지 못하고 퇴사했지만, 권고사직 처리와 육아휴직 기간 중 연차미사용수당을 모두 받아냈다. 상담실과 상담을 진행한 지 한 달만이었다. 내담자는 불이익 조치한 병원을 상대로 진정을 했고 고용노동부는 이를 받아들여 사업주에 경고조치하며 마무리했다.

고용평등상담실 Tip

"육아휴직 후 복직 시 불리한 처우를 당하면?"

- 포기하는 마음으로 퇴사부터 하기보다는 우선 **복직해서 문제 제기**를 하세요. 그리고 이런 절차는 **메일이나 문자 등으로 처리**하세요. **피해 입증자료로 활용**할 수 있으니까요.
- 불가피하게 사직서를 쓰게 될 때는 **"육아휴직 후 기존 근로조건으로 복직이 안돼 퇴사하게 되었다."는 문구를 넣고** 2부를 작성해 **사측과 각각 사인한 후 꼭 한 부를 보관**하세요.

내담자는 인터넷을 검색해 고용평등상담실을 찾고 노무사와 상담도 진행할 만큼 대응 의지가 강했다. 하지만 복직을 코앞에 두고 뜻하지 않게 퇴사하게 되면서 허탈감과 자괴감으로 스트레스를 많이 받았다. 그 과정에서 재취업에 대한 동력도 잃어버리고 말았다.

상담사는 육아휴직이 예전보다 수월해졌지만, 육아휴직 후 복직은 여전히 쉽지 않은 게 현실이라고 전하면서 육아휴직 후 복직하는 과정에서 불이익을 받거나 퇴사를 종용받지 않도록 보호 장치가 필요하다고 덧붙였다.

내담자 마음 톡톡!

당연한 권리를 주장하길 잘한 것 같아요

"4년이라는 시간 동안 열심히 일한 곳이었어요. 그래서 배신감도 컸죠. 하지만 이런 감정에서 벗어나는 길은 근로자로서의 당연한 권리를 당당하게 주장하는 모습을 보여주는 것이라고 생각했어요. 나중에라도 육아휴직 근로자에게 함부로 불리한 처우를 못하게 해야겠다는 생각으로 끝까지 싸울 수 있었던 것 같습니다."

Memo

Q&A로 보는 고용상 성차별의 예방과 대응

Q 고용상 성차별은 어떤 경우를 말하는 것인가요?

사업주가 근로자에게 **성별, 혼인, 임신, 출산 등의 사유**로 **합리적 이유 없이 근로자의 채용 또는 근로조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우**를 말합니다.

* 「남녀고용평등법」 제2조제1호

Q 고용상 성차별 유형에는 어떤 것들이 있나요?

모집·채용상 차별

사업주는 근로자 모집·채용 시 남녀를 차별하거나 여성 근로자 모집·채용 시 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구하면 안 됩니다.

* 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용) 위반 시 500만 원 이하의 벌금

임금 및 임금외의 금품상 차별

임금 차별

사업주는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해 성별과 관계없이 동일한 임금을 지급해야 합니다.

* 「남녀고용평등법」 제8조(임금) 위반 시 3년 이하의 징역 및 3천만 원 이하의 벌금

임금 외의 금품상 차별

사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품 지급, 자금 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하면 안 됩니다.

* 「남녀고용평등법」 제9조(임금 외의 금품) 위반 시 500만 원 이하의 벌금

교육·배치 및 승진상 차별

사업주는 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하면 안됩니다.

* 「남녀고용평등법」 제10조(교육·배치 및 승진) 위반 시 500만 원 이하의 벌금

정년·퇴직 및 해고 등 차별

사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자의 혼인·임신·출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하면 안 됩니다.

* 「남녀고용평등법」 제11조(정년·퇴직 및 해고) 위반 시 5년 이하의 징역 및 3천만 원 이하의 벌금

Q 모집이나 채용상 성차별로 인정되는 사례는 어떤 것들이 있나요?

- 특정 성에게 모집·채용의 기회를 주지 않는 경우
  - 예 ‘남자사원 모집’, ‘병역필한 남자에 한함’ 등
- 직종·직무별로 남녀를 분리해서 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정 직종·직무에 특정 성의 채용기회를 제한하는 경우
  - 예 ‘판매직 남자 ○명’, ‘관리·사무직 남자 ○명’ 등
- 채용 시 특정 성에게만 합리적인 이유 없이 별도의 구비서류 등을 요구하는 경우
- 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 낮은 직급이나 직위에 모집·채용하는 경우
  - 예 ‘사무직 5급 : 대졸 남자, 사무직 6급 : 대졸 여자’ 등
- 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
  - 예 ‘남자는 정규직, 여자는 임시직’ 등

- 구인광고 내용에 합리적인 이유 없이 특정 성을 우대한다는 표현을 하는 경우

  * 특정 성의 비율이 현저히 낮은 사업장에서 현재의 차별을 해소하기 위해 특정 성을 우대하는 경우는 합리적인 이유가 있는 것으로 봄 (적극적 고용개선조치의 경우 제외)

- 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유 없이 성별로 차이를 두는 경우

- 특정 성에게만 직무수행에 필요하지 않은 용모 등 신체적 조건이나 결혼 여부 등의 조건을 부과하는 경우

- 특정 직종 모집 시 특정 성이 충족하기 어려운 신장·체중·체력 등을 채용조건으로 하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우

  (직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외)

  예 '신장 170cm, 체중 60kg 이상인 자' 등

- 서류전형·면접·구술시험 등 채용절차에서 객관적인 기준을 따르지 않고 특정 성을 불리하게 대우하여 채용기회를 제한하는 경우

- 모집·채용에 관한 정보를 성별에 따라 다르게 제공하는 경우

Q 남성이나 여성만을 불가피하게 채용해야 할 때 예외적으로 성차별이 아닌 것으로 인정되는 경우는?

- 직무의 성질상 남성근로자가 아니면 업무의 정상적인 수행이 곤란하여 당해 직종에 남성만을 채용하는 경우

  예 남성역의 배우·모델, 남자 목욕탕 근무, 남자 기숙사 사감 등

- 근로기준법 제65조, 제72조 및 동법시행령 제40조 등 관계법령상 여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우

- 야간 또는 시간외근로가 불가피한 직종으로서 여성을 과다하게 고용할 경우 근로기준법 제70조, 제71조의 규정과 관련하여 당해 사업의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성채용 예정인원을 제한하여 모집·채용하는 경우

Q 임금이나 임금외의 금품상 성차별로 인정되는 경우는?

임금 차별

- 성별에 따라 일률적으로 책정된 일당을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우
- 임금의 범주에 포함되는 가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등 각종 수당을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
- 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용하여 임금을 차별하는 경우
- 모성보호 등을 위해 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
- 군 복무자에게 호봉을 가산하는 경우 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
- 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
- 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우

임금 외의 금품상 차별

- 지급대상에서 특정 성만을 배제, 불리한 조건을 부과, 지급 수준을 달리하는 경우
- 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금 외의 금품 등을 지급하는 경우

Q 남녀근로자 간에 임금이 차등지급되더라도 성차별에 해당되지 않는 경우는?

- 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 있는 경우

- 임금형태를 직무급·능률급·능력급 등으로 정하고 있어서 비교되는 남녀근로자 사이에 능력 또는 업적상의 격차가 구체적·객관적으로 존재하는 경우

Q 임금외의 금품상 성차별이 아닌 사례가 있다면?

'배우자가 있는 자' 등 성별에 관계없이 이를 지급여부의 기준으로 하는 경우는 성차별로 보지 않습니다.

Q 교육이나 배치, 승진상 성차별로 인정되는 경우는?

교육

- 교육 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 특정 성을 제외하거나 다른 성에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우

- 합리적 이유 없이 성별에 따라 교육과정을 분리하여 편성·운영하거나, 교육내용을 달리하는 경우

- 각종 교육대상자 선정기준을 특정 직무 또는 직급으로 한정하여 교육대상자에 포함되는 특정 성의 비율이 현저히 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외함

- 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 교육하는 경우

배치

- 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 불리하게 대우하는 경우

- 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 본인의 의사에 반하여 특정 성을 불이익하게 배치하는 경우

- 같거나 비슷한 학력·자격으로 채용한 후 특정 성은 주로 주요업무에, 다른 성은 본인의 의사에 반하여 보조업무에 배치하는 경우

- 정기적으로 순환배치하면서 특정 성은 본인의 의사에 반하여 같거나 비슷한 업무에 계속 종사하게 하는 경우

- 특정 성이 대다수인 직종(렬)·직군과 다른 성이 대다수인 직종(렬)·직군 상호간에 전직을 제한하거나 배제하는 경우(직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외)

- 일정 직무의 배치기준을 특정 성이 충족하기 어려운 일정 이상의 신장, 체중, 체력 등으로 한정하여 그 직무에 배치된 특정 성의 비율이 현저하게 낮고, 그로 인해 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우(직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외)

- 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 배치하는 경우

승진

- 특정 성에게 승진기회를 전혀 부여하지 않거나 특정 성은 일정 직급(위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하는 경우

- 특정 성에게 승진기회는 부여하고 있지만, 상대적으로 불리한 조건, 절차 등을 적용하는 경우

- 특정 성의 직급(위)을 다른 성에 비해 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진 시까지 다른 성보다 장기간 소요되게 함으로써 결과적으로 특정 성을 불리하게 대우하는 경우

- 그 밖에 합리적인 이유 없이 특정 성을 차별하여 승진기회 등을 부여하는 경우

Q 정년·퇴직이나 해고 등의 차별로 인정되는 경우는?

- 같거나 비슷한 직종·직급 등에서 남녀 간 정년을 달리 정하는 경우

- 특정 성이 다수를 차지하는 직종·직급 등의 정년을 합리적인 이유 없이 다른 직종· 직급 등보다 낮게 정하는 경우

- 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키거나 해고하는 경우

- 경영상 이유에 의한 해고에 있어 합리적인 이유 없이 특정 성을 다른 성보다 앞서 해고하는 경우

- 징계사유, 징계수준, 절차 등에 있어 특정 성을 다른 성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우

- 사내 결혼을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키거나 부부가 같은 직장에 근무한다는 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우

- 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 정년을 정하거나 퇴직시키는 등 해고하는 경우

Q 고용상 성차별 발생 시 어떻게 대응해야 하나요?

사업주로부터 성별, 혼인, 임신, 출산 등의 사유로 합리적 이유 없이 채용 또는 근로조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 처우를 받아 해결이 되지 않은 경우 권리 구제 및 사업주에 대한 시정조치 등을 신청할 수 있습니다.

노동위원회 구제신청

대상(행위)	고용상 성차별(부당전보·해고 등) 피해자(또는 가해자)에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌
대상자	고용상 성차별 피해자 또는 가해자에게 관련 행위를 한 사용자
결 과	부당징계 결정, 원직 복직 또는 금전보상 명령
신청방법	● 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있은 날로부터 3개월 이내에 신청 ● 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청

지방고용노동관서 진정·고소·고발

대상(행위)	「남녀고용평등법」 위반
대상자	관련 행위를 한 사업주
결 과	시정명령, 과태료 부과, 입건 송치
신청방법	● 필요한 경우 사전상담 후 진정 또는 고소(고발) 여부 결정 **사전상담 기관** - 고용노동부 고객상담센터(국번 없이 1350) - 고용노동부 지방고용노동관서 고객지원실 - 전국 고용평등상담실(21개소) ● 사업장 소재지 관할 지방고용노동(지)청에 사건(진정·고소·고발) 제기 ● 문서, 우편, 온라인 방법으로 신청 가능 - 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)를 통한 고용상 성차별 익명 신고 가능 * 신청방법: 홈페이지 → 민원 → 신고센터 → 고용상 성차별 익명신고

직장 내 성희롱 피해에 대한 '노동위원회 구제절차 신설'

– '22.5.19.부터 시행

1 사업주의 직장 내 성희롱 조사 의무

사업주는 직장 내 성희롱 발생 신고를 받거나 알게 된 경우 지체없이 사실확인을 위한 조사를 해야 합니다.

2 사업주의 적절한 조치 의무

사업주는 조사결과 직장 내 성희롱이 확인된 경우, 피해근로자(고객에 의한 성희롱 피해 포함)가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

3 불리한 처우 금지

사업주는 직장 내 성희롱 피해근로자 등에게 파면, 해임, 해고, 징계 등 불리한 처우를 해서는 안됩니다.

노동위원회 신고 〈신설〉

만일, ① 피해근로자가 요청하였음에도 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우 또는

② 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 파면, 해임, 해고, 징계 등 불리한 처우를 하는 경우

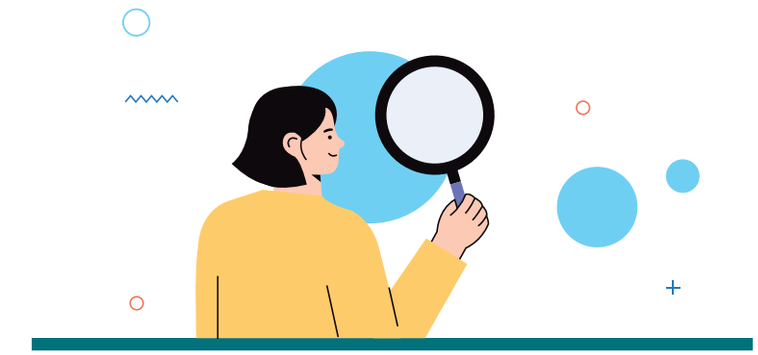
➜ 피해근로자 등은 사업장 관할 **지방노동위원회에 시정을 신청**할 수 있습니다.

노동위원회 처리 내용 〈신설〉

노동위원회는 시정신청서를 접수하면 조사·심문절차를 진행하며 신고내용이 '인정'되면, 사업주에게 **'불리한 행위 중지, 근로조건 개선 또는 적절한 배상(손해액의 3배 이내의 배상액 등)' 시정명령**을 할 수 있습니다.

* 확정된 시정명령 미이행 시 **1억 원 이하의 과태료** 부과

부 록



- 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응
- 사업주의 고용상 성차별 관련 의무
- 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 익명신고센터 안내
- 2022년도 고용평등상담실 운영단체
- 고용노동부 지방관서 고용평등 담당 연락처

사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응

사업주의 의무

1 직장 내 성희롱 예방 의무

- 연 1회 이상 정기적으로 직장 내 성희롱 예방교육 실시
- 예방교육 내용을 게시 또는 비치하여 근로자에게 홍보
- 성희롱 예방지침 마련 및 사업장 내 항상 게시

2 직장 내 성희롱 조치 의무

- 성희롱 인지 시 지체없이 조사 실시
- 피해 근로자 보호 조치(조사 기간 중이거나 피해 근로자 요청 시)
- 고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호 조치
- 비밀 누설 금지
- 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지

3 직장 내 성희롱 자율해결 노력 의무

- 직장 내 고충처리기구(노사협의회, 고충심의위원회, 명예고용평등감독관, 고충상담원 등) 설치
- 상담·조정 및 적절한 조치를 통한 권리구제와 재발 방지를 위한 합리적 해결 도모

1 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 의무 (「남녀고용평등법」 제13조, 제39조제2항)

① 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무

- 상시근로자 1인 이상 모든 사업장에서 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원(정규직, 비정규직 모두 포함)을 대상으로 '직장 내 성희롱 예방교육'을 실시해야 합니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장의 경우 직장 내 성희롱 교육은 사용사업주가 실시합니다.

② 직장 내 성희롱 예방교육을 받을 의무

- 사업주 및 근로자는 직장 내 성희롱 예방교육을 받아야 합니다.

③ 직장 내 성희롱 예방교육 내용 게시 의무

- 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두며 근로자에게 널리 알려야 합니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

④ 직장 내 성희롱 예방지침 마련 및 게시 의무

- 사업주는 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하고 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두어야 합니다.

직장 내 성희롱 예방교육의 내용 (「남녀고용평등법」 시행령 제3조제2항)

- 직장 내 성희롱 관련 법령
- 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차와 조치 기준
- 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차
- 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

직장 내 성희롱 예방교육의 방법 (「남녀고용평등법」 시행령 제3조제3항)

연 1회 이상, 전체 근로자 대상 교육

- 직장 내 성희롱 예방교육은 **매년 1월 1일부터 12월 31일 사이에 전체 근로자에게 1회 이상 실시**되어야 합니다.(1시간 이상 실시 권고)

직원 또는 외부강사에 의한 교육

- 내부 직원 또는 외부강사가 직장 내 성희롱 예방교육을 담당할 수 있습니다.
- 강사는 되도록 고용노동부 장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육을 수료한 자로 하는 것이 바람직합니다.
- 내부 직원이 교육하는 경우 담당 직원에게 관련 교육을 시행하여 교육에 필요한 지식과 자질을 갖추도록 하여 잘못된 교육이 이루어지지 않도록 합니다.

직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육

- 직원연수, 조회, 회의 등을 통해 교육할 수 있습니다. 단, 문서 및 교재만 회람하는 등 수강자가 내용을 숙지했는지 확인하기 힘든 방법으로 교육한 경우 실시하지 않은 것으로 봅니다.

인터넷을 통한 교육

- 인터넷 등 통신을 이용하여 교육을 실시하는 경우 구성 단위별 진도 체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의응답 등 수강자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비돼 있어야 인정됩니다.
- 단순히 이메일로 교육자료를 배포하거나 게시판에 공지하는 등 수강자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 인정하지 않습니다.

직장 내 성희롱 예방교육 '무료강사 지원제도'를 활용하세요!

상시 근로자 300인 미만 사업장에 무료로 강사를 지원합니다.

- (100인 미만) 횟수 제한없이 지원
  (100인 이상 ~ 300인 미만) 연 1회 초과 교육부터 지원
- 관할 지방고용노동관서로 신청 시 지원 가능
- 자세한 내용은 고용노동부 홈페이지에서 '무료강사' 검색 후 확인

고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에 위탁교육

- 고용노동부가 지정한 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 교육할 수 있으며 성희롱 예방 교육기관은 1시간 이상의 교육과정을 편성해야 합니다.
- 위탁교육은 직장 내 성희롱에 대한 전문적인 지식을 가진 강사가 진행하므로, 예방 효과를 최대화할 수 있는 장점이 있습니다.
- 교육전담자가 없는 사업장의 예방교육 부담을 완화하고, 사업장이 지역에 흩어져 있는 경우 등에는 동일한 교육기관에서 교육할 수 있습니다.
- 위탁교육을 실시하는 경우 사업주는 성희롱 예방 교육기관에 교육내용, 방법 등에 대해 미리 알려 그 사항이 포함되도록 해야 합니다.

10인 미만의 근로자를 고용하는 경우 교육 완화

- 상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업, 사업주 및 근로자가 모두 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업의 사업주는 직장 내 성희롱 예방의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시·배포하는 방법으로 예방교육을 할 수 있습니다.

직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무 위반 사업장 조치

직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 경우
과태료 500만 원을 부과합니다.
단, 위반행위의 동기와 결과 등을 고려하여
과태료 부과금액의 1/2 범위 안에서
가중 또는 감경할 수 있습니다.

2 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 법적 조치 의무

① 직장 내 성희롱 발생 사실은 누구나 신고 가능

- 사업장에서 직장 내 성희롱이 발생한 경우 피해 근로자는 물론 해당 사건을 목격하거나 인지한 사람은 누구나 사업주에게 신고할 수 있습니다.
- 사업주는 피해 당사자의 신고가 없더라도 다른 근로자 등의 신고로 직장 내 성희롱 발생을 인지하게 된 경우에도 해당 신고를 접수처리해야 합니다.

② 신고 또는 인지한 사건에 대해 지체없이 조사할 의무, 조사 시 피해 근로자 등에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 유발 금지

- 사업주는 피해 근로자 등에 의한 신고는 물론 목격자나 고충 청취자의 제보 소문 등 다양한 경위로 인지한 직장 내 성희롱 사건도 지체없이 조사해야 합니다.
- 다만, 피해자의 신고가 아닌 사건은 피해자의 의견을 충분히 듣고 사건이 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 합니다.
- 피해자가 해당 사건에 대한 공식적인 처리를 거부하는 경우 상담 등을 통해 그 이유를 충분히 듣고 사건이 피해자의 입장에서 조사처리될 수 있는 방안을 모색해야 하며, 피해자가 거부한다는 이유만으로 해당 사건이 무마되지 않도록 노력해야 합니다.
- 사업주는 조사과정에서 피해 근로자 등에게 부적절한 질문이나 요구, 강요, 회유 등으로 성적 불쾌감을 유발하지 않아야 합니다.
- 사업주가 직장 내 성희롱 사건을 신고받거나 인지했음에도 불구하고 조사하지 않거나 조사과정에서 피해 근로자 등에게 성적 불쾌감을 유발하면 벌금이 부과됩니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

③ 조사기간 중 피해 근로자 등에 대한 보호 조치

- 사업주는 조사기간 동안 피해 근로자 등을 위해 필요 시 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며 근로자의 의사에 반하는 조치를 하지 않도록 합니다.
- 조사가 시작된 경우 피해자는 이미 정신적·신체적·업무적 피해를 입고 있거나 행위 지목자나 동조자 등에게 추가 피해를 입는 경우가 많으므로 피해자의 심신안정 및 회복, 추가 피해 예방이 필요하며 피해 근로자 등은 사업주에게 이를 요구할 수 있습니다.

④ 피해 근로자의 요청에 따른 피해자 보호 조치 의무

- 사건 조사 결과, 관련 사실이 확인되면 사업주는 피해 근로자의 요청에 따라 근무장소 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

⑤ 행위자 징계 등 필요한 조치 의무 및 피해 근로자 의견 청취

- 사건 조사 결과, 관련 사실이 확인된 경우 사업주는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

- 사업주는 해당 조치를 취하기 전에 피해 근로자의 의견을 반드시 들어야 합니다. 이는 피해 근로자가 불복할 방법이 없는 한계를 보완하여 권리를 회복하기 위함이며 피해자 의견을 모두 수렴해야 한다는 의미는 아닙니다.

⑥ 비밀 유지 의무

- 사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사하는 과정에서 피해 근로자 등의 의사에 반하여 해당 내용이 다른 사람에게 누설되지 않도록 합니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

- 비밀 유지 의무는 사건을 조사한 사람, 조사내용을 보고 받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 모두에게 해당되며, 사전에 비밀유지 서약서 등을 요구하고 조사 및 처리과정 전반을 신중하게 관리합니다.
- 피해 근로자의 의사에 반하여 이같은 사실이 누설된 경우 피해 근로자는 사업주를 상대로 관할 지방고용노동관서에 진정할 수 있습니다.

⑦ 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무

- 사업주는 피해자, 피해주장자, 신고자를 행위자로부터 보호조치해야 하며 이들에게 불리한 처우를 하는 것은 금지됩니다.

  *** 위반 시 3년 이하 징역, 또는 3천만 원 이하 벌금형에 처함**

- 피해자, 피해주장자, 신고자가 부당한 해고, 징계, 인사처분을 당하면 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있으며, 관할 지방고용노동관서에 진정 또는 고소를 제기할 수 있습니다.

불리한 처우란?

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고한 근로자 및 피해 근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑧ 고객 등 제3자가 직장 내 성희롱을 한 경우 피해자 보호조치 의무

- 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 성희롱으로 근로자가 고충 해소를 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

  *** 위반 시 300만 원 이하의 과태료 부과**

⑨ 고객 등 제3자로부터 성희롱 피해를 입은 근로자에게 불이익 조치 금지 의무

- 사업주는 고객 등 제3자로부터의 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등의 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로자에게 불이익 조치를 할 수 없습니다.

  *** 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과**

- 피해자 또는 피해주장자는 자신이 받은 불이익한 처분에 대해 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있습니다.

3 분쟁의 자율적 해결 노력 의무

① 직장 내 성희롱 예방 및 처리 지침 마련 및 게시 의무

- 사업주는 직장 내 성희롱 관련 사항을 취업규칙, 인사규정 등에 정하거나 별도의 규칙을 마련해야 합니다.
- 규칙에는 "직장 내 성희롱의 정의, 직장 내 성희롱 예방 및 금지에 관한 사항, 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호 절차, 직장 내 성희롱 조사 절차, 행위자 징계 절차 및 징계 수준, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항을 명시"해야 합니다(「남녀고용평등법」 제13조제4항, 시행규칙 제5조의2).
- 규칙은 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두어야 합니다.

② 직장 내 고충처리기구를 이용한 직장 내 성희롱 고충 해결 의무

- 사업주는 직장 내 성희롱과 관련한 고충 신고를 받으면 직장 내 고충처리기구(노사협의회, 고충심의위원회, 명예고용평등감독관, 고충상담원 등)를 이용하여 자율적으로 해결될 수 있도록 노력해야 합니다.
- '직장 내 성희롱 분쟁의 자율적 해결' 또는 '직장 내 성희롱 고충 처리'의 궁극적인 목적은 피해 근로자의 침해된 권리 구제 및 회복과 직장 내 성희롱이 재발하지 않는 조직문화의 구축이라는 점을 유념해야 합니다.
- 직장 내 성희롱 관련 규칙에 직장 내 성희롱 고충처리 담당기구와 절차를 명시하고, 담당기구는 직장 내 성희롱 피해 접수 시 피해자 및 관련자와의 상담, 조정 및 적절한 조치를 통해 피해자의 권리구제와 함께 조직 내에 성희롱이 재발하지 않도록 합리적인 해결을 도모해야 합니다.

직장 내 성희롱 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙조항

위반행위	벌칙	
	조항	내용
직장 내 성희롱의 금지(법 제12조)	제39조제1항	과태료 1000만 원
직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 함(법 제13조제1항)	제39조제2항 제1호의2	과태료 500만 원
성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두여 근로자에게 널리 알려야 함(제13조제3항)	제39조제2항 제1호의3	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 함(제14조제2항)	제39조제2항 제1호의4	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 유급휴가가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조제4항)	제39조제2항 제1호의5	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 함, 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 성희롱 피해근로자의 의견을 들어야 함(제14조제5항)	제39조제2항 제1호의6	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 신고 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우 내용 구체화 1. 파면 등 신분상실 해당 조치, 2. 징계 등 부당한 인사조치, 3. 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치, 4. 성과평가 등 금품 차별 지급, 5. 교육훈련 제한, 6. 집단 따돌림 등 행위 또는 발생 방치, 7.그 밖의 불리한 처우(제14조제6항)	제37조제2항 제2호	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금 〈법 제38조 양벌규정 적용〉
직장 내 성희롱 발생 사실을 조사자, 보고 받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 누설 금지(제14조제7항)	제39조제2항 제1호의7	과태료 500만 원
고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 함(제14조2제1항)	제39조제3항 제1호의2	과태료 300만 원
고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우(제14조2제2항)	제39조제2항 제2호	과태료 500만 원

사업주의 고용상 성차별 관련 의무

사업주가 성별, 혼인, 임신, 출산 등의 사유로 합리적 이유 없이 채용 또는 근로조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우 벌금이 부과됩니다.

고용상 성차별 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙 조항

위반행위	벌칙	
	조항	내용
근로자의 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우(법 제11조)	제37조 제1항	5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
동일한 사업 내의 동일한 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우(법 제8조제1항)	제37조 제2항제1호	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집· 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우(법 제7조)	제37조 제4항제1호	500만 원 이하의 벌금
임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우(법 제9조)	제37조 제4항제2호	500만 원 이하의 벌금
근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우(법 제10조)	제37조 제4항제3호	500만 원 이하의 벌금
법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.(법 제38조)	-	양벌규정

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 익명신고센터 안내

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 피해 익명신고센터로 안심하고 신고하세요.

고용노동부는 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 피해 당사자 또는 피해 목격자가
안심하고 신고할 수 있도록 온라인 익명신고센터를 운영하고 있습니다.

신고내용은?

직장 내 성희롱 익명신고센터

사업주 및 상급자·근로자(구직자 포함)에 의한 직장 내 성희롱, 고객에 의한 성희롱

고용상 성차별 익명신고센터

모집채용, 임금, 임금 외 금품, 해고 등 고용상 성차별

신고방법은?

1 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) >> 2 민원 >>
3 신고센터 >> 4 직장 내 성희롱 익명신고 또는 고용상 성차별 익명신고

익명신고센터에 접수된 사건의 처리절차

고용노동부에 신고접수 되면 사업장 소재지 관할 지방청(지청)에 통보되고 근로감독관이 직접 조사 후 사건처리됩니다.

접수

고용노동부 홈페이지(게시판)
(신고센터 운영 : 익명·실명 모두 가능)

검토 (지방관서)

소관 확인 및 조치사항 검토
- 우리부 소관이 아닌 경우: 지방관서 → 해당 기관으로 이송 등 처리
- 신고내용 확인(필요 시 실태조사) → 처리 방향 설정 및 조사 진행

처리 (지방관서)

행정지도(10일 이내)
(신고내용이 경미하거나, 입증자료 불충분으로 구체적 사실관계 확인이 어려운 경우)

사업장 근로감독
(30일 이내)
(수차례·다수의 피해자 발생이 추정되거나, 최근 3년 이내 2회 이상 신고 또는 사회적 물의를 일으킨 경우)

진정사건 처리
(25일 이내)
(사업주 처벌을 희망하는 경우)

(조치내용)

- 성희롱 실태조사
- 개선계획 및 재발 방지대책 마련 안내·지도

- 사업장 근로감독 실시
- 위반사항 확인 시 시정 또는 사법 처리

- 당사자 조사 실시
- 위반사항 확인 시 시정 또는 사법 처리

사후 지원

사업장 – 사업장 조직문화 컨설팅 지원(여성가족부)
– 일터혁신 컨설팅(고용문화개선) 지원(노사발전재단)

피해자 – 심리정서 치유프로그램 지원(고용평등상담실 연계·지원)
– 근로자지원프로그램(EAP) (근로복지공단)

2022년도 고용평등상담실 운영단체

청별	단 체 명	주 소	연락처
서울청	(사)서울여성노동자회	서울 마포구 동교로 162-5, 공간여성과일 5층	02-3141-9090
	(사)여성노동법률지원센터	서울 영등포구 경인로71길 70 벽산디지털밸리1303호	0505-515-5050
	(사)노동희망	서울 서대문구 가좌로 77 201호	070-8279-1598
	한국여성민우회	서울 마포구 월드컵로 26길 39 시민공간 나루 3층(성산동)	02-706-5050
중부청	(사)인천여성노동자회	인천 부평구 마장로 39-4 3층	032-524-8831
	(사)부천여성노동자회	경기 부천시 원미구 중동로 248번길 86, 현해탑 704호	032-324-5815
	(사)수원여성노동자회	경기 수원시 팔달구 효원로 53 두리빌딩 3층	031-246-2080
	(사)안산여성노동자회	경기 안산시 단원구 와동로1길 21, 4동 104호	031-494-4362
	한국노총 춘천영서지역지부	강원 춘천시 후석로 440번길 9 근로자종합복지관 2층	033-243-7576
부산청	(사)부산여성회	부산 동래구 연안로 59번길 99 한국빌딩 3층	051-506-2590
	(사)마산창원여성노동자회	경남 창원시 성산구 상남로 67 경창상가 5층	055-264-5049
대구청	(사)대구여성회	대구 중구 동덕로 54 태암빌딩 4층	053-427-4595
	(사)대구여성노동자회	대구 서구 국채보상로 38길 35 2층	053-428-6340
	(사)경주여성노동자회	경북 경주시 황성로 64번길 26 1층	054-744-9071
광주청	(사)광주여성노동자회	광주 서구 경열로 69-1, 5층	062-361-3028
	(사)전북여성노동자회	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 3층	063-286-1633
	한국노총 광양지역지부	전남 광양시 불로로 123 근로자종합복지관	061-792-0360
	(사)제주여민회	제주 용담로 134 3층	064-756-7261
대전청	한국노총 충북지역본부	충북 청주시 서원구 청남로 1865-15	043-273-7801
	(사)대전여민회	대전 중구 동서대로 1332번길 9-3	042-226-9790
	한국노총 충남지역본부	충남 천안시 동남구 충무로 457 근로자복지회관 2층	041-551-9119

고용노동부 지방관서 고용평등 담당 연락처

청별	관서명	고용평등 담당 근로감독관
서울청	서울청	02-2050-5743
	서울서부지청	02-2077-6145
	서울남부지청	02-2639-2204
	서울동부지청	02-2142-8504
	서울강남지청	02-3465-8473
	서울북부지청	02-950-9830
	서울관악지청	02-3282-9020
중부청	중부청	032-460-4649
	인천북부지청	032-540-7936
	의정부지청	031-850-7629
	부천지청	032-714-8756
	고양지청	031-931-2839
경기청	경기지청	031-259-0393
	안양지청	031-463-7365
	안산지청	031-412-1959
	성남지청	031-788-1562
	평택지청	031-646-1175
광주청	광주청	062-975-6417
	목포지청	061-280-0137
	전주지청	063-240-3452
	익산지청	063-839-0027
	군산지청	063-450-0517
	여수지청	061-650-0129
	제주센터	064-728-7118

청별	관서명	고용평등 담당 근로감독관
강원지청	강원지청	033-269-3574
	강릉지청	033-650-2516
	원주지청	033-769-0811
	태백지청	033-550-8631
	영월출장소	033-371-6231
부산청	부산청	051-850-6425
	부산동부지청	051-559-6622
	부산북부지청	051-309-1562
	창원지청	055-239-6573
	양산지청	055-330-9550
	진주지청	055-760-6503
	통영지청	055-650-1962
	울산지청	052-228-3859
대구청	대구청	053-667-6226
	대구서부지청	053-605-9112
	포항지청	054-271-6815
	영주지청	054-639-1161
	안동지청	054-851-8039
대전청	청주지청	043-299-1230
	충주지청	043-840-4056
	대전청	042-480-6326
	보령지청	041-930-6123
	천안지청	041-560-2991
	서산출장소	041-661-5645

Memo

Memo

발 행 일 2022년 2월

발 행 처 고용노동부 양성평등정책담당관

사례집 제작에 도움주신 기관

(사)서울여성노동자회
(사)여성노동법률지원센터
(사)노동희망
(사)한국여성민우회
(사)인천여성노동자회
(사)부천여성노동자회
(사)수원여성노동자회
(사)안산여성노동자회
한국노총춘천영서지역지부
(사)부산여성회
(사)마산창원여성노동자회
(사)대구여성회
(사)대구여성노동자회
(사)경주여성노동자회
(사)광주여성노동자회
(사)전북여성노동자회
한국노총광양지역지부
(사)제주여민회
한국노총 충북지역본부
(사)대전여민회
한국노총 충남지역본부

취재 및 제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599