

## 성희롱 피해자 보호를 위한 법적 조치 강화 방안 - 건강권 보장 관점의 적용 -\*

Strengthening the legal measures for protecting the victims  
of sexual harassment:  
A focus on their right to health

권문영\*\* · 강민아\*\*\* · 배현아\*\*\*\*

Kwon, Mun-Nyoung · Kang, Min-ah · Bae, Hyun-a

### 목 차

- I. 들어가며
- II. 건강권 관점에서 본 성희롱 피해
- III. 성희롱의 규제와 보호조치에 관한 법제
- IV. 성희롱 피해자의 건강 피해 보호를 위한 유럽 국가의 법적 조치
- V. 성희롱 피해자 보호조치 강화를 위한 개선방안

### 국문초록

이 논문은 그동안 간과되어 왔던 문제인 성희롱 피해자의 건강 피해로부터의 회복과 보상을 지원함으로써 성희롱 피해자를 보호하기 위한 법적, 제도적

논문접수일 : 2016. 06. 30.

심사완료일 : 2016. 07. 25.

게재확정일 : 2016. 07. 25.

\* 이 논문은 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이다(NRF-2015S1A3A2046566). (This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea(NRF-2015S1A3A2046566))

\*\* 제1저자, 이화여자대학교 행정학과 박사과정, my950@hanmail.net

\*\*\* 제2저자, 이화여자대학교 행정학과 교수, minahkang@ewha.ac.kr

\*\*\*\* 교신저자, 이화여자대학교 법학전문대학원 부교수, sincerebae@ewha.ac.kr

조치가 강화되어야 함을 주장하고 그 방안을 고찰하는데 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 성희롱 피해자의 건강 피해를 간과하고 있는 현재의 법적 규정의 문제와 이로 인해 가중되는 건강 피해가 구체적으로 어떠한지 살펴보았다. 둘째, 성희롱 예방과 피해자 보호를 위한 조치가 다양하게 마련되어 있는 유럽 연합을 비롯한 각 회원국의 성희롱 규제 내용을 개괄한 후 시사점을 제시하였다. 성희롱 피해자를 적극적으로 보호하기 위해서는 우선, 성희롱을 괴롭힘의 하위 범주로 구성하는 법적 노력이 필요하다. 성희롱 행위로 인한 피해는 정신적·신체적 건강 피해만이 아니라, 주변인이 가해자가 아닌 피해자를 비난하고 괴롭히는 행위 등에 의한 추가적인 피해와 함께 노동권과 학습권이 침해되어 삶이 불안정해지는 것이 모두 포함된다. 그러나 현재는 이처럼 광범위한 피해를 보호할 수 있는 법적 근거가 마련되어 있지 않다. 따라서 괴롭힘을 규제할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것은 성희롱으로 인해 야기되는 건강 피해에 대한 사후적 접근을 포함하여 안전한 생활환경을 조성하는 사전적 예방 조치로서의 건강권이 보장될 수 있다는 점에서 매우 유효하다. 둘째, 성희롱 피해자를 위한 상담체계의 구성 및 휴가제도의 도입이다. 성희롱의 경우 행위가 이루어짐과 동시에 정신적·신체적 건강 피해가 야기되고 피해자가 속한 공동체 구성원에 의해 추가적인 피해가 발생할 가능성이 매우 높다. 따라서 전문가와의 상담과 가해자와의 분리, 그리고 피해자가 원할 경우에는 성희롱 행위가 발생한 공동체와 거리를 두는 것도 다양한 피해를 최소화할 수 있는 방안이다. 셋째, 산업재해에서의 상해의 기준을 트라우마 후의 심리적 트라우마로 확장하고 직업훈련생, 채용을 위해 지원한 자, 고용관계가 이미 종료된 자 등으로 적용 대상의 범위를 확대할 필요가 있다. 마지막으로 성희롱이 발생하는 한국 사회의 구조적인 성별 위계 시스템에 대한 적극적인 문제제기로 건강한 생활환경을 조성하여 성희롱이 발생하지 않도록 예방하는 것이 무엇보다 필요하다.

주제어 : 삶의 질, 성희롱, 괴롭힘, 건강권, 법적 보호

## 1. 들어가며

OECD(Organization for Economic Cooperation and Development, 경제협력 개발기구)를 비롯한 주요 국가들은 정책의 수립 및 평가에서 국민의 행복 수준을 중요한 잣대로 삼는 등 삶의 질 향상에 주목하고 있다.<sup>1)</sup> 한국 사회도 삶의 질이 전반적으로 향상되어 왔지만 여전히 그 수준은 매우 낮으며 특히 여성에 대한 차별은 삶의 불안정성을 가중시키는 요소로 작동하고 있다. 무엇보다도 성희롱에 대한 법적, 제도적 조치는 피해자가 경험하는 정신적, 신체적, 사회적 피해의 현실을 제대로 반영하지 못하고 있어 피해의 사전적 예방이나 사후적 회복의 차원에서 피해자를 적절하게 보호하지 못한다. 즉 피해자는 건강권과 노동권, 그리고 학습권 등 인간이 살아가기 위해 기본적으로 보장받아야 할 권리를 위협받음으로써 삶 자체가 파괴되는 경험을 하지만 법적, 제도적으로 보호받을 수 없어 불안정한 삶을 지속한다.

1993년 서울대학교 교수의 조교에 대한 강제 추행 사건이 언론에 보도된 이후 원치 않는 성적 괴롭힘<sup>2)</sup>을 의미하는 ‘성희롱(sexual harassment)’이라는 용어가 제기되고 성희롱에 대한 관심이 증가하면서 적극적으로 해결되어야 할 사회적인 문제로 가시화<sup>3)</sup>되었다. 그럼에도 불구하고 아직까지 충분한 대책이 마련되지는 못하고 있다. 그동안 여성단체의 강력한 문제제기와 학계의

1) 최유진 외, 『지역사회 생활환경 개선을 위한 성별영향분석평가』, 여성가족부, 2012, 3면.

2) Maarit Vartia는 Einarsen과 동료 학자들이 내린 직장 내 괴롭힘의 정의를 다음과 같이 제시하고 있다. “직장 내 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.” 이상 Maarit Vartia, “EU의 직장내 괴롭힘”, 『국제노동브리프』 9월호, 한국노동연구원, 2014, 5면.

3) “성희롱이라는 현상 자체는 이미 오래 전부터 있어왔다. 그러나 우리는 성희롱이라는 개념이 존재하기 이전에 그것을 문제로 인식하기 어려웠다. 이름이 없을 경우 그런 현실이 존재하는지 자체를 확인하기 어렵다”고 지적하는 견해로, 조순경, “한국 여성학 지식의 사회적 형성: 지적 식민성 논의를 넘어서”, 『경제와사회』 제45권, 비판사회학회, 2002, 181-182면. 이는 현실의 문제를 드러내는데 있어 언어의 중요성을 알 수 있게 한다.

다양한 측면에서의 연구 활동은 성희롱을 법적, 제도적 차원에서 예방하고 규제할 수 있도록 이끌었다고 평가할 수 있다.<sup>4)</sup> 이러한 노력의 성과로 현재는 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」), 그리고 「양성평등기본법」 등 다양한 법령을 통해 성희롱이 규제되고 있다.

성희롱에 대한 사회적 인식 수준도 높아져 신고도 급격하게 증가하고 있는데, 국가인권위원회가 2014년에 발표한 자료<sup>5)</sup>에 따르면, 성희롱 진정 사건 접수 건수는 2004년까지 4건에 불과하였으나, 2005년 60건, 2006년 108건, 2007년 165건으로 급증하여 2013년에는 240건에 이른다. 또한 고용노동부<sup>6)</sup>에 의하면, 직장 내 성희롱 신고 건수는 2010년 92건, 2011년 114건으로 꾸준히 증가하여 2014년에는 256건에 이르렀으며, 상담 건수도 2010년 1,003건, 2011년 1,057건에서 2014년에는 1,666건으로 나타났다.<sup>7)</sup> 2012년을 기준으로 성희롱을 경험한 여성이 전체 응답자 가운데 16.2%를 차지하고 있다는 자료<sup>8)</sup>까지 종합해 볼 때, 우리의 일상에서 성희롱이 얼마나 빈번하게 발생하고 있는지 미

4) 김엘림, “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 『노동법학』 제34호, 한국노동법학회, 2010, 185-222면; 최윤정, “직장 내 성희롱의 ‘산업재해’ 인식 및 적용의 필요성”, 『여성학논집』 제21집 1호, 한국여성연구원, 2004, 79-116면; 국미애, “직장 내 성희롱 규제와 ‘사용자 책임’”, 『여성학논집』 제20집, 한국여성연구원, 2003, 71-104면 등이 있다.

5) 국가인권위원회, 『국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집』 제6집, 국가인권위원회, 2014, 15면.

6) 관련 통계는 고용노동부의 홈페이지에 게시되지 않아 고용노동부의 담당자를 통해 수집한 것이며, 성희롱 상담 건수의 경우에는 고용노동부가 상담한 건수는 확인되지 않는 상태이고, 고용노동부가 지원하는 사업 가운데 민간단체 고용평등상담실을 통해 상담한 건수를 집계한 것이다.

7) 직장 내 성희롱 관련 상담이 해마다 증가하는 경향을 (여성)노동자의 성희롱에 대한 인식 및 권리 의식이 향상된 결과임과 동시에 노동공간에서 일상적으로 발생하고 있는 성희롱이 노동환경에 좋지 않은 영향을 미치고 있다는 점을 암시하는 것으로 분석하는 견해로는 박정옥·선백미·최명숙·혜영, “직장내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색을 위하여 : 한국여성민우회 상담사례를 중심으로”, 『여/성이론』 통권 제19호, 도서출판여이연, 2008, 146-147면이 있다.

8) 관련 통계는 한국여성정책연구원에서 실시한 여성관리자패널조사 결과로 이에 대한 좀 더 자세한 내용은 국가통계포털 사이트(<http://kosis.kr>)에서 확인할 수 있다.

[http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT\\_MOGE\\_1520001037&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=154\\_15410\\_A0002\\_070&seqNo=&lang\\_mode=ko&language=kor&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=E1](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOGE_1520001037&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=154_15410_A0002_070&seqNo=&lang_mode=ko&language=kor&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=E1) <최종 검색일 : 2015년 10월 29일>.

루어 짐작이 가능하다.

그동안 한국 사회에서는 성희롱이 심각한 사회 문제로 부각되면서 법적 규제 강화의 필요성에 대한 주장이 꾸준히 증가하였다. 또한 여성 노동자의 성희롱 경험을 통해 보이지 않았던 현실 드러내기가 시도되고,<sup>9)</sup> 성희롱 예방을 위한 사용자의 법적 책임 강화<sup>10)</sup>가 주요한 해결 과제로 제시되었다. 동시에 성희롱 판단 기준의 모호성을 지적하며 법적 개념에 대한 정리 및 사회적 공유의 필요성에 대해서도 논의<sup>11)</sup>되고 있다.

그러나 성희롱이 공식적으로 논의된 지 20년이 넘는 짧은 시간은 흘렀고 성희롱 피해의 심각성이 확인되고 있음에도 불구하고, 막상 성희롱 피해자가 겪는 피해에 대해서는 여전히 인식이나 대처가 부족한 것이 현실이다. 특히, 성희롱으로 인한 정신적·신체적 피해의 심각성에도 불구하고, 건강권의 관점에서 성희롱 피해자 보호를 위한 법적, 제도적 조치에 대한 논의는 현저히 미흡한 실정이다. 성희롱 피해자는 분노, 불안함, 우울함, 무력감, 불쾌감 등 다양한 정서적 반응을 경험하며,<sup>12)</sup> 더 나아가 외상 후 스트레스 장애(PTSD : Post-Traumatic Stress Disorder)<sup>13)</sup> 증상을 보이기도 한다.<sup>14)</sup> 또한 수면장

9) 기존 연구로는 임승엽, “스포츠 성희롱의 사각지대: 골프장 여성캐디의 성희롱 경험 탐색”, 『한국체육과학회지』 제23권 제5호, 한국체육과학회, 2014, 291-302면; 김형철, “관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구”, 『관광레저연구』 제25권 제8호, 한국관광레저학회, 2013, 499-515면; 임춘식·이인수, “요양보호사가 노인주거시설에서 경험한 성희롱에 관한 연구”, 『보건사회연구』 제33권 제1호, 한국보건사회연구원, 2013, 220-259면 등이 있다.

10) 김엘림, 앞의 논문, 213-217면; 국미애, 앞의 논문, 96-99면.

11) 강동욱, “직장내 성희롱에 대한 결정 등의 성격 및 성희롱의 적용범위”, 『한양법학』 제23권 제1집 (통권 제37집), 한양법학회, 2012, 97-118면; 김엘림, “‘직장 내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준” 『노동법학』 제32호, 한국노동법학회, 2009, 309-347면; 강동욱, “직장내 성희롱의 의의와 그 유형에 관한 고찰”, 『한양법학』 제24집, 한양법학회, 2008, 225-246면; 변혜정, “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마: 법/경험의 틈새를 성찰하는 ‘피해자’ 관점을 중심으로”, 『한국여성학』 제24권 3호, 한국여성학회, 2008, 111-145면 등이 있다.

12) 최윤정, 앞의 논문, 90-93면; 국미애, 앞의 논문, 74면.

13) 네이버(<http://www.naver.com>)에서 제공한 국가건강정보포털 의학정보에 의하면, 외상 후 스트레스 장애란 생명을 위협할 정도의 극심한 스트레스(정신적 외상)를 경험하고 나서 발생하는 심리적인 반응이다. ‘정신적 외상’이란 충격적이거나 두려운 사건을 당하거나 목격하는 것을 말한다. 이러한 외상들은 대부분 갑작스럽게 일어나며 경험하는 사람에게 심한 고통을 주고 일반적인 스트레스 대응 능력을 압도한다.

<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2120016&cid=51004&categoryId=51004> <최종 검

애, 두통, 식이장애, 위장장애 등의 신체적 반응이 동반되고,<sup>15)</sup> 피해자 가운데 일부는 사건 당시 순간기억장애를 경험하기도 한다.<sup>16)</sup> 이러한 현실에서도 성희롱 피해의 심각성에 대한 인식과 피해자 보호를 위한 노력은 심각히 부족하며, 특히 성희롱으로 인한 건강 피해에 대해서는 거의 논의가 이루어지지 않고 있다. “직장 내 성희롱으로 인한 피해를 산업재해로 보고 이를 인식, 적용하기 위한 조건들을 탐색”<sup>17)</sup>하는 것으로 피해자의 건강권 보장 필요성을 제기하고자 하는 시도가 있었다. 그러나 직장 내 성희롱으로 인한 피해를 산업재해로 보기 위해서는 관련 법제의 적용 대상이 노동자로 한정되어 있는 등의 문제가 여전히 존재하고, 성희롱은 노동관계만이 아니라, 사제 및 선·후배 관계 등 다양한 사회적 연결망 내에서 발생한다는 특징이 있으므로, 성희롱은 산업재해 적용 이외에도 피해자의 건강권 보장을 위한 다양한 분야의 법적, 제도적 측면에서의 접근이 필요하다.

이에 이 글은 그동안 간과되어 왔던 문제인 성희롱 피해자의 건강 피해로부터의 보호뿐만 아니라 회복과 보상을 지원하기 위해서는 법적, 제도적 조치가 강화되어야 함을 주장하고 그 방안을 고찰하는데 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 성희롱 피해자의 건강 피해를 간과하고 있는 현재의 법적 규정의 문제와 이로 인해 가중되는 피해가 구체적으로 어떠한지 살펴보았다. 둘째, 성희롱 예방과 피해자 보호를 위한 조치가 다양하게 마련되어 있는 유럽연합(EU, European

색일: 2015년 10년 29일>.

14) Avina, Claudia & O'Donohue, William, "Sexual Harassment and PTSD: Is Sexual Harassment Diagnosable Trauma?", *Journal of Traumatic Stress*, 15(1), 2002, pp.69-76.

15) Harned, M. S. & Fitzgerald L. F., "Understanding a Link Between Sexual Harassment and Eating Disorder Symptoms: A Mediation Analysis", *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 70(5), 2002, p.1170; Harned, M. "Harassed bodies : An Examination of the relationships among women's experiences of sexual harassment, body image, and eating disturbances" *Psychology of Women Quarterly*, 24, 2000, p.336.

16) 서울여성노동자회에서 실시한 설문 결과, 피해자의 13.0%가 사건 당시에 순간적인 기억 장애를 경험했다고 응답하였다. 이상 서울여성노동자회, 『직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회』 자료집, 2015, 29면. 상기 자료집은 성희롱 피해자를 대상으로 설문한 결과를 바탕으로 피해자가 경험하는 정신적·신체적 건강 피해 및 성희롱 사건 이후에 사회생활 등에서 겪게 되는 변화 양상에 대해 자세하게 소개하고 있다.

17) 최윤정, 앞의 논문, 79면.

Union)을 비롯한 각 회원국의 성희롱 규제 내용을 개괄한 후 시사점을 제시하였다. 유럽연합을 비롯한 각 회원국은 한국에 비해 성희롱 및 성차별에 대한 전반적인 인식을 공유하고 법적, 제도적 차원의 조치를 취해왔던 짧은 역사의 역사를 가지고 있다.

## II. 건강권 관점에서 본 성희롱 피해

### 1. 성희롱에 대한 건강권 개념 적용의 중요성

세계보건기구 헌장(WHO : World Health Organization, 1946)에 따르면, “건강은 질병이나 장기적인 손상이 없을 뿐만 아니라 정신적·신체적, 그리고 사회적으로 완전히 편안한 상태이다. 인종, 종교, 정치적인 신념, 경제적·사회적 조건에 상관없이 모든 인간에게 있어 성취 가능한 최고의 건강 상태를 영위하는 것은 기본적인 권리 가운데 하나이다.”<sup>18)</sup> 이러한 정의는 사회적·문화적 맥락에서의 편안함(well-being) 상태까지를 고려한 개념으로 기존에 건강을 보건의료적 관점에서 질병으로부터 벗어난 상태로 보는 소위 생의학적 접근이 가지는 한계를 드러낸다.<sup>19)</sup>

정신적·신체적으로 건강한 상태를 유지하기 위해서는 보건의료서비스에 대한 접근<sup>20)</sup>의 용이성이 기본적으로 전제되어야 하는 것은 물론이지만, 한 국가

18) “Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. The enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being without distinction of race, religion, political belief, economic or social condition.”

19) 건강권을 “최선의 보건의료서비스를 제공받을 권리와 건강한 작업, 생활환경을 보장받을 권리”라는 두 가지 측면에서의 접근을 모두 확보하는 것으로 정의함으로써 손상된 건강을 회복하기 위한 사후적 조치만이 아니라, 건강이 훼손되지 않는 환경을 획득할 수 있는 사전적 조치까지를 포함하는 적극적인 개념으로 제시하는 견해로 신영진, “사회권으로서의 건강권: 지표개발 및 적용가능성을 중심으로”, 『비판사회정책』 제32호, 비판과 대안을 위한 사회복지학회, 2011, 194면이 있다.

20) 건강과 의료에 대한 접근성을 어느 수준까지 보장할 것인지는 해당 사회의 가치를 반영하는 문제이기 때문에 일치된 결론을 내리는 것이 쉽지 않음을 지적하면서, 무엇에 대한 접

나 지역 내에서도 건강 수준이 계층별, 성별로 차이를 드러내는 것은 다양한 요인들에 의해 건강 상태가 영향을 받고 있음을 의미한다. 따라서 성별에 따라 서로 다른 역할을 수행해야 하는 가부장제 사회에서 건강에 대한 접근은 여성과 남성의 생애주기에서 나타나는 다양한 정신적, 신체적, 사회적인 경험들을 모두 고려해야만 한다. 성별을 기준으로 특정한 역할을 부여하는 것에서 그치지 않고 일상적으로 여성이 수행하는 일에 낮은 가치를 부여하여 자원과 권력을 남성에게 집중하는 현재의 성별 체계를 상기한다면, 여성의 건강권을 논의함에 있어 사회적·문화적 요인을 간과할 수는 없다. 특히나 가정폭력, 성폭력, 성희롱 등의 피해자 대다수가 여성이라는 사실은 성별 위계에 대한 이해를 필요로 하기에 해당 피해자의 건강권은 법적, 제도적으로 보장되어야 한다.

성희롱으로 인한 건강 피해에 대해서는 아직 충분히 논의되지 못하고 있지만, 피해자에게 정신적, 신체적, 사회적인 측면에서 영향을 미치는 것으로 파악된다. 피해자는 분노, 불안함, 우울함, 무력감, 불쾌감 등 다양한 정서적 반응을 경험하는데, 이는 집중력 저하, 대인관계 기피, 자살 충동 등의 부정적인 결과를 초래하기도 하고, 외상 후 스트레스 장애 증상으로 연결되기도 한다.<sup>21)</sup> 신체적 측면에서의 건강 피해로는 수면장애, 두통, 식이장애, 위장장애<sup>22)</sup> 등이 대표적인데, 성희롱 피해와 섭식장애의 관계를 파악하기 위해 노동자를 대상으로 조사한 Harned & Fitzgerald(2002)는 여성 노동자 내에서만 유의미한 결과를 얻을 수 있었다고 밝히고 있다. Avina & O'Donohue(2002)가 지적한 바와 같이, 성희롱으로 인한 정신적·신체적 건강 피해는 생산성 저하, 실직, 수입의 감소 등으로 이어져 피해자가 사회적으로 불안정한 상태가

---

근인지, 어느 정도의 접근인지, 두 가지 측면을 모두 고려해야 하는 건강과 의료에 대한 접근성 문제는 해당 사회의 “현실 조건과 환경, 역사적 경험, 사회구성원의 인식과 요구 등의 요소와 상호작용을 거쳐” 다양한 수준에서 논의될 수 있기 때문에, 만들어지는 과정에 주목할 필요가 있다는 전제에서 건강과 의료에 대한 접근성을 논의하는 연구로 김창엽, 『건강보장의 이론』, 한울, 2013, 246-247면이 있다.

21) 최윤정, 앞의 논문, 91-92면; 국미애, 앞의 논문, 74면; Avina & O'Donohue, op. cit., p.69; McDurmutt, J. F., Haaga, D. A. & Kirk, L. "An Evaluation of stress symptoms associated with academic sexual harassment", *Journal Traumatic Stress*, 13(3), 2000, p.397.

22) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 29면; Harned, M. S. & Fitzgerald L. F., op. cit., p.1170; Harned, M. op. cit., p.336.



되도록 작용한다. 이처럼 건강에 대한 훼손은 사회생활의 어려움을 야기하여 생존권을 위협하는 등 사회적인 문제로 이어진다. 이상의 연구 결과는 성희롱 피해자의 정신적, 신체적, 사회적 차원에서의 건강권 보장이 간과될 수 없는 중요한 문제이며, 이러한 접근의 적용에 있어서 사회적·문화적 맥락에 대한 고려, 다시 말해 가부장제 사회에 내재된 성별 위계라는 요인이 핵심적으로 논의되어야 할 필요성을 제시한다.

## 2. 정신적·신체적 측면에서의 피해

성희롱은 직장이나 학교 등 일상적인 생활영역 내에서 아는 사람에 의해 자행되는 경우가 대부분이기 때문에 피해자는 우선 정신적인 차원에서 삶 자체가 파괴되는 심각한 상황을 경험하게 된다. 가해자에 대해 적개심 등의 감정이 생기는 것은 피해자 일반이 보이는 양상이지만, 성희롱 가해자보다는 피해자를 비난하는 목소리가 지배적인 한국 사회에서 피해자는 자신을 질책함으로써 정신적 피해가 더 커지는 경향이 있다. 성희롱 피해자는 사건 발생의 원인이 본인에게 있다거나 사건 당시에 가해자를 적절하게 제지하지 못하는 등의 대처 미흡을 이유로 힘든 시간을 보내게 된다. 개인별 차이는 존재하겠지만, 성희롱으로 인한 정신적 피해는 외상 후 스트레스 장애로 연결되기도 하여 치유하는데 오랜 시간이 걸리기도 하고 영원히 치유 불가능한 상태로 남기도 한다.<sup>23)</sup>

〈성희롱의 구체적인 행위에 대한 내용은 생략〉 사장실을 나온 후 심장이 뛰면서 이 상황이 무엇인지 정신이 멍해져 일이 손에 잡히지 않았다. 퇴근길에도 어떻게 해야 할지 걱정과 함께 그런 행동을 했음에도 불구하고 어찌지 못한 것을 생각하니 너무나 비참했다. 집에 돌아와서도 밥을 먹지도, 아이와 대화를 할 수도, 다른 어떤 것도 할 수가 없었다. 회사의 사장이란 지위를 이용해서 성희롱한 것이 시간이 지날수록 억울하고 원망이 되었다. 이후 열심히 일을 하다가도 그때의 사

23) 직장 내 성희롱 사건이 발생한 지 얼마의 시간이 지났는지에 상관없이 피해자에게 나타나는 외상 후 스트레스 장애는 쉽게 회복되지 않고 지속된다고 한다. 이상 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 31면.

장의 말투와 행동이 생각나서 많이 힘들었다. 이런 상황을 티도 못 내고 이렇게 일을 하고 있는 내 자신이 한심하게 느껴졌다. 남편이 실직한 상태라 일을 해야 했는데 남편에 대해서도 원망하는 마음이 들었다. 회사 일을 처리하다가도 몇 번이고 갑자기 화가 나고 상사로부터의 작은 스트레스도 크게 느껴져 마음의 평정을 유지하기가 힘들었다. 그 사이 외국에 나가 있던 사장이 다시 귀국한다고 한다. 다시 얼굴을 봐야할지도 모른다는 불안감이 너무 커서 심장이 두근거리고 생각이 너무 많아져 일상생활을 유지하기도 버거운 지경이었다. <사례 1><sup>24)</sup>

<사례 1>은 근무하는 회사의 전무에게 성희롱 사건에 대해 보고하였지만 별다른 조치가 없었고, 급여가 삭감되는 불이익을 당하며 결국 퇴사하였다. 「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 제2항<sup>25)</sup>에서는 성희롱 피해자에 대한 해고나 불리한 조치를 금지하고 있지만, <사례 1>과 같이 가해자가 사업주인 경우에는 법적 구속력이 작동할 수 없는 것이 현실이다. 더불어 자신의 생존권이 위협받을 수 있다는 사실 때문에 직장 내에서 피해자를 정서적으로 지지해줄 수 있는 집단이 형성되는데 어려움이 있다.<sup>26)</sup> 특히 소규모 사업장의 경우에는 사업주와 한, 두 명의 직원이 근무하기 때문에 구조적인 측면에서 피해자를 지지할 수 있는 집단이 형성되는 것 자체가 불가능하다.<sup>27)</sup> 이처럼 근로관계 내에서 직위를 이용한 성희롱은 피해자를 고립시킴으로써 피해 사실을 즉시 드러내지 못하고 정신적 고통을 홀로 감내하는 시간

24) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 24-25면.

25) 「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

26) 가해자가 사업주가 아닌 경우에도 피해자를 지지할 수 있는 집단이 형성되는데 어려움이 있기는 마찬가지이다. 회식 자리에서 누군가 자신의 신체를 만지는 느낌을 받았으나 술에 취해 몸을 가누지 못하는 상황에서 동료가 모르는 척 자신을 깨우고 성희롱 피해 사실을 알려주어 해당 사건에 대해 문제를 제기하게 되었는데, 동료는 “자세히 보지 못했고, 잘 못 본 것일 수도 있다”고 진술하여 배신감과 충격을 받은 사례도 있다. 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 26면.

27) 2000년부터 2008년 6월까지 한국여성민우회 고용평등상담실에 접수된 성희롱 상담 가운데 32.1%가 10인 이하 사업장에서 발생한 사건이라는 사실은 ‘성희롱이 발생한 조직 내에서 사건을 해결한다는 것’이 무엇을 의미하는지 다시 한 번 숙고할 것을 요청한다. 이상은 박정옥·선백미록·최명숙·혜영, 앞의 논문, 149면을 참조하였다.

이 길어져 그 피해가 더욱 심각해진다.

성희롱으로 인한 피해는 정신적 고통을 야기할 뿐만 아니라 신체적 반응을 동반하기도 한다.

집에서 가족들과 저녁식사를 하고 있었다. 저녁을 먹는 중에 직장 상사로부터 카톡을 통해 동영상을 받았다. 평소에 카톡을 주고받는 사이가 아니어서 의아하게 생각했으나 상사가 보낸 것이라 확인을 할 수 밖에 없었다. 저녁을 먹던 자리라 식구들이 함께 있었고, 설마 그런 영상일 줄은 생각지도 못해서 그 자리에서 동영상을 확인하게 되었다. 그런데 동영상을 확인해 보니 젊은 나체의 여자가 나오는 동영상이었으며, 경악과 수치심, 당황, 구토, 부끄러움 등 말로 형용할 수 없는 충격을 받았다. 이러한 동영상을 처음 보았으며, 특히 상사가 이러한 것을 보냈다는 것에 대한 충격과 영상물에 대한 충격으로 그날 밤새 구토를 반복하다 다음 날 병원에 다녀왔으나 증상이 호전되지 않고 있다. 특히 가족과 함께 있는 자리에서 그런 동영상을 봤다는 것도 수치스럽고, 미혼인 나에게 이런 동영상을 보낸 것은 마치 나에게 그런 행위를 강요하는 느낌이어서 진정이 안 된다. <사례 2><sup>28)</sup>

서울여성노동자회의 자료<sup>29)</sup>에 따르면, 수면장애(64.0%), 두통(45.9%), 체중 감소 및 폭식(38.0%), 위장장애(35.0%) 등이 직장 내 성희롱 피해 당시 피해자가 겪었던 신체적 반응으로 나타났다. 현재 성희롱을 규제하고 있는 법령에서는 성희롱을 “성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”로 규정하고 있는데,<sup>30)</sup> 이는 성희롱으로 인해 발생한 정신적 건강 피해에만 주목하도록 하여 신체적 건강 피해의 현실을 제대로 반영하지 못한다는 점에서 한계적이다. 성희롱으로 인한 건강 피해로 응답자의 25.0%가 상담 치료를, 10.0%가 병원 치료를 받았다는 사실은<sup>31)</sup> 성희롱 피해의 심각성과 건강권의 보장 측면에서 피해자에 대한 적절한 보호조치의 필요성을 제시한다.

28) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 25면.

29) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 28-29면.

30) 성희롱에 대한 법적 정의는 'III. 성희롱의 규제와 보호조치에 관한 법제'에서 자세히 다루도록 한다.

31) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 30면.

### 3. 사회적 측면에서의 피해

성희롱 피해자가 경험하는 건강 피해는 성희롱 사건 자체에 의한 것이기도 하지만, 성희롱 사건 이후에 주변인이 보이는 반응이나 괴롭힘으로 인해, 그리고 적절한 보호조치의 부재로 인해 지속되거나 더욱 가중되기도 한다. 성희롱은 권력관계 내에서 타인을 성적 대상화한다는 점에서 사회적으로 해결되어야 할 문제이지만, 주변인이 가해자가 아닌 피해자를 비난함으로써 발생하게 되는 일상생활이 불가능한 정도의 정신적·신체적 고통은 피해자 개인이 고스란히 감당해야 할 몫으로 전가되고 있다. 이는 단순히 누구에게 책임을 물을 것인가의 문제가 아니라, 인간으로서 마땅히 누려야 할 권리 보장의 차원에서 한국 사회가 누구를, 그리고 어떻게 보호할 것인가에 대한 논의의 중요성을 시사한다.

성희롱 피해자가 문제를 제기하고 그것의 해결을 요구하는 일차적인 이유는 자신이 받은 피해로부터 회복되고자 하는 바람일 것이다. '정신적·신체적, 그리고 사회적으로 완전히 편안한 상태'를 획득함으로써 건강한 삶을 영위하고자 하는 피해자의 기본적인 욕구는 성희롱을 쉽게 인정하지 않는 한국 사회의 분위기에서 수용되지 못할 뿐만 아니라, 추가적인 피해를 발생시키는 아러니한 결과를 야기한다.

고충처리위원회 열고 사건을 해결한다고 하더니 고충처리위원회 회의도 계속 미루었다. 결국 회의가 열렸는데, 가해자가 바로 자진해서 사직하겠다고 해서 제대로 사건에 대해서 조사하지도 않고 마무리되었다. 사측에서는 어쨌든 가해자 사직으로 징계했다고 보고 간부급 이상 직장 내 성희롱 예방 교육을 하겠다, 피해자 복직 시 여타의 불이익, 비난 등 중지하겠다는 입장이다. 하지만 여전히 사내에서는 나를 비방하는 메일이나 소문이 돌아다니고 못 살게 굴고 가해자인 전무를 옹호하는 분위기이다. <사례 3><sup>32)</sup>

회사에 문제제기 했을 때 가해자를 징계하고 재발방지대책을 세워준다고 했다.

32) 박정옥·선백미록·최명숙·혜영, 앞의 논문, 159면.

그리고 가해자에게 징계차원에서 2개월 간 창고에서 근무할 것을 명령했다. 그러나 징계 후에도 그 가해자는 사무실로 출근했고, 업무상 어쩔 수 없다는 말을 했다. 이를 받아들일 수 없다고 했더니 상사가 소리 지르면서 태도가 나쁘다고 나를 모욕했다. 그 후 회사는 계속해서 이런 식으로 회사 분위기를 흐트리면 나를 해고시켜버리겠다는 등 협박을 한다. <사례 4><sup>33)</sup>

성희롱 사건이 발생했을 때, 이에 대한 적극적인 대응이 있었다면, 즉 피해자를 보호하고 지원하기 위한 적극적인 노력이 동반되었다면, 좀 더 근본적으로는 성희롱이 발생하는 사회·문화적인 맥락에 대해 우리 모두가 인지하고 있었다면, 가해자가 아닌 피해자가 논란의 대상이 되지는 않았을 것이다. <사례 3>의 경우에는 피해자가 성희롱으로 인한 직접적인 피해에서 회복되기도 전에, 설령 회복되었다 하더라도, 가해자를 동조하거나 피해자를 문제시하는 등의 다양한 괴롭힘으로 정신적·신체적 고통이 증폭됨을 경험했을 것이다. 가해자와 대면하지 않는 것으로 자신을 보호하고자 했던 <사례 4>의 정당한 요구는 불편함을 더하는 번거로움으로 해석되어 가해자가 아닌 피해자를 해고하겠다는 협박으로 이어진다. 공동체 내에서 자행되는 괴롭힘은 발생한 성희롱 사건과 별개의 것이 아니라, 이와 연결된 또 다른 형태의 성희롱이기 때문에 그 피해에 대해서도 반드시 고려되어야 한다. 한국 사회에서의 이러한 맥락에 대한 인식의 부재는 가해자‘들’을 양산하도록 이끈다.

성희롱 피해에 대한 적절한 보호조치의 부재는 성희롱 피해자라는 낙인을 감수하면서까지 자신의 피해 사실을 드러냄으로써 문제해결을 촉구<sup>34)</sup>하기도 하고, 삶의 토대인 직장이나 학교 등 성희롱 사건이 발생한 영역을 벗어나는 선택 아닌 선택을 하게 한다. 성희롱 피해자는 정신적·신체적 건강 피해와 합

33) 박정옥·선백미록·최명숙·혜영, 앞의 논문, 159면.

34) 현대자동차 아산공장에서 14년 동안 비정규직으로 일해 왔던 하청업체 소속의 피해자는 2008년부터 하청업체 소장과 조장의 성희롱을 견디다가 2010년 9월 국가인권위원회에 진정하게 된다. 이후 피해자는 ‘회사 내에 선량한 풍속을 문란하게 하였다’는 이유로 해고되었다. 피해자는 2011년에 여성가족부 앞에서 197일 간 농성을 지속하며 자신의 피해 사실을 공론화하고 정부의 문제 해결을 촉구했다. 이에 관한 자세한 내용은 권수정, “아픔을 딛고 피어라, 작은꽃! : 현대자동차 성희롱 및 부당해고 피해여성노동자 여성가족부 앞 농성의 의미”, 『여/성이론』 통권 제25호, 도서출판여이연, 2011에 소개되어 있다.

계 일할 의지와 욕구가 사라지고 자신감과 집중력이 낮아지며 대인을 기피하게 되는 등 사회생활을 지속하는데 어려움이 있었다고 보고하고 있다.<sup>35)</sup> 이는 성희롱 피해자의 69.7%가 성희롱 사건 이후 퇴사했다는 결과<sup>36)</sup>를 설명하는데 충분하다.<sup>37)</sup> 또한 성희롱을 경험한 피해자가 학생일 경우에는 심리적으로 안정되지 못하여 학업에 집중할 수 없거나 동아리 활동을 그만두는 등 일상생활에 변화가 생기고 교사를 비롯한 주변인에 대한 불만이 급증하는 것으로 나타났다.<sup>38)</sup>

자신에게는 부당한 경험이 오히려 스스로를 자책하도록 하는 해석의 방식은 사회구성원으로서 살아갈 수 있는 근거가 상실되는 결과를 초래하여 피해자가 사회생활을 기피하도록 이끈다.<sup>39)</sup> 이 또한 성희롱으로 인한 피해인 동시에 정신적·신체적 피해를 더욱 강화한다는 의미에서 심각한 피해라고 할 수 있다.

### Ⅲ. 성희롱의 규제와 보호조치에 관한 법제

일반적인 차원에서 건강권<sup>40)</sup> 보장에 관한 법적 규정을 대략적으로 살펴보면, 적용 대상이 크게 세 가지 범위로 나뉘어져 있다. 첫 번째 범위는 일반 국

35) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 29면.

36) 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 19면.

37) 성희롱 피해에 대한 구제가 적절히 이루어진다 하더라도 성희롱 사건이 발생한 직장에 계속 근무하는 것은 피해자로 하여금 굉장한 용기를 필요로 하는 일이며, 이직 등으로 생활공간이 바뀐다 하더라도 대인관계 형성에 있어 지나친 위축감이나 공격성이 표출되어 사회생활을 원만하게 지속하는데 어려움이 가중될 수 있다고 지적하는 견해로 국미애, 앞의 논문, 74면이 있다.

38) 노충래, “청소년의 성희롱 피해 및 가해경험에 관한 탐색적 연구”, 『정신보건과 사회사업』 14권, 한국정신보건사회복지학회, 2002, 46면.

39) 서울여성노동자회 설문에 참여한 피해자의 48.0%가 성희롱 사건 이후 대인을 기피하는 경향이 있다고 응답하였다. 서울여성노동자회, 앞의 자료집, 29면.

40) 「보건의료기본법」 제10조(건강권 등) ① 모든 국민은 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 바에 따라 자신과 가족의 건강에 관하여 국가의 보호를 받을 권리를 가진다. ② 모든 국민은 성별, 나이, 종교, 사회적 신분 또는 경제적 사정 등을 이유로 자신과 가족의 건강에 관한 권리를 침해받지 아니한다.

민, 두 번째는 특정 집단으로 공무원, 국가유공자, 군인, 노인, 농업인 및 어업인, 아동, 여성, 장애인 등 업무의 특수성이 인정되거나 사회적 취약계층이다. 마지막은 삶의 과정에서 특별한 사건을 경험한 피해 집단으로 정신적·신체적 피해에 대한 보호조치가 절실한 성폭력 및 가정폭력 피해자, 5.18 민주유공자, 4.16 세월호 참사 피해자 등이다. 성희롱 피해자 또한 이에 해당되나 성희롱을 규제하고 있는 현행 법령에서는 건강권 보장에 대한 문제의식이 희박하다.

현재 한국에서 성희롱에 관한 규제는 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등법」, 그리고 「양성평등기본법」을 통해 이루어지고 있는데, 해당 법령들은 성희롱의 개념, 예방을 위한 교육, 피해자 보호, 가해자 교정 등의 내용을 전반적으로 담고 있다.<sup>41)42)</sup>

우선 해당 법령에 제시된 성희롱의 개념부터 살펴보면, 「양성평등기본법」 제3조(정의)에서는 성희롱을 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위”로 정의하고 있다. 이 때 성희롱의 전제조건으로 규정한 ‘성적 언동 등’의 의미와 판단기준에 대하여 대법원은 남녀간의 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 의미한다고 판시하였다.<sup>43)</sup>

41) 이 외에도 「공공기관의 성희롱 예방지침」, 「공무원 징계령」 및 시행규칙, 「교육공무원 징계령」, 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」, 「노인복지법」, 「노인장기요양보험법」, 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「아동복지법」, 「장애인활동 지원에 관한 법률」이 있다.

42) 「국가인권위원회법」은 「남녀고용평등법」과 「양성평등기본법」에서와 같이, 성희롱에 관한 규제를 특정해서 제시하고 있는 것은 아니지만, 「국가인권위원회법」이 평등권 침해의 차별 행위를 법적으로 금지하고 피해자를 구제하는 등의 내용을 포괄하고 있으므로, 성희롱에 관한 규제도 이에 포함된다고 할 수 있어 함께 검토하고자 한다.

43) 대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결.

「국가인권위원회법」 제2조(정의)에서는 성희롱을 「양성평등기본법」 제3조(정의)에서와 동일하게 정의하고 있으나, “고용상의 불이익을 주는 것”으로 한정<sup>44)</sup>하고 있다는 점에서 차이로 있고, 「남녀고용평등법」 제2조(정의)에서 제시하는 정의와는 같다. 「남녀고용평등법」은 직장 내, 즉 근로관계에서 발생하는 성희롱에 대해서만 규제하고 있는데, 이는 각 법령의 규제 범위가 다르다는 사실에 기인한다.<sup>45)</sup> 그런데 「국가인권위원회법」은 「남녀고용평등법」과 달리, 근로관계만이 아니라, 사제 및 선·후배 관계 등 다양한 사회적 연결망 내에서 발생하는 성희롱에 대해 규제하고 있음에도 불구하고 제2조(정의)에서 “고용상의 불이익을 주는 것”으로 정의함으로써 성희롱을 판단함에 있어 혼란이 야기될 수 있다<sup>46)</sup>는 점에서 문제가 있다. 특히 이러한 개념과 판단기준의 차이로 인하여 일부 사례에서 성희롱에 대한 차별개선위원회나 국가인권위원회의 결정과 그에 따른 조치의 부당성을 이유로 이해당사자에 의한 행정소송이 제기되기도 하고,<sup>47)</sup> 그 결과 법원은 대부분 국가인권위원회 등의 결

44) 「국가인권위원회법」 제2조(정의) 3. 라. 성희롱[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 것을 말한다] 행위.

45) 「국가인권위원회법」 제1조(목적) 이 법은 국가인권위원회를 설립하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 한다. 「남녀고용평등법」 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 「양성평등기본법」 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 양성평등 이념을 실현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 한다.

46) “교수가 학생에게 자신의 성적 언동에 따르지 아니하였다는 이유로 성적평가를 좋지 않게 하는 행위 등과 같이 고용 외의 불이익이 발생하는 경우를 이러한 법에 의한 성희롱에 해당되지 않는 것으로 오인시킬 입법상의 오류”라고 지적하는 견해로 김엘림, “‘직장 내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준”, 312-313면.

47) 법원은 국가인권위원회의 성희롱 결정과 시정조치의 권고는 불가분의 일체로 행하여지는 것으로, 성희롱 행위자로 결정된 자의 인격권에 영향을 미침과 동시에 공공기관의 장 또는 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것이므로 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 판시하였다. [서울고등법원 2010. 10. 22. 선고 2009누39782 판결].



정을 인용하였지만, 일부에서는 그 결정이 반복되기도 하여 그 결정에 대한 신뢰성에 타격을 주거나 절차의 반복으로 인해 큰 사회적 비용이 발생된다. 따라서 성희롱에 대한 국가인권위원회 등의 결정과 이에 대한 법원의 판단을 일치시키려는 노력이 필요하고,<sup>48)</sup> 이를 위해 각 법제에서 성희롱에 대한 대상과 판단기준에 대한 일치도 이루어져야 할 것이다.

앞서 살펴본 성희롱 관련 법제들인 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등법」, 그리고 「양성평등기본법」에서 제시하는 성희롱의 정의는 건강권의 관점에서 볼 때, 성희롱으로 인한 피해를 매우 제한적으로 접근하고 있음을 알 수 있다. 성희롱 피해자는 정신적·신체적으로 건강이 손상되고, 적절한 보호조치의 부재로 인해 사회생활에 어려움이 가중되는 피해를 경험하고 있지만, 현재의 법령에서 제시하는 성희롱 개념으로는 이러한 현실을 포괄할 수 없다. 성희롱은 분노, 불안함, 우울함, 무력감, 불쾌감 등의 정서적 반응과 수면장애, 두통, 식이장애, 위장장애 등의 신체적 반응을 다양하게 야기함에도 불구하고, 성희롱을 “성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”로 규정함으로써 피해자가 겪는 건강권의 침해에 주목하지 못하는 결과를 초래한다. 더불어 성희롱 사건 이후 주변인이 가해자가 아닌 피해자를 비난하거나 공격함으로써 발생하는 추가적인 피해와 대인관계 형성에 어려움이 생겨 사회생활을 원만하게 이어가지 못하는 양상에 대해서도 그 인과성을 확인하는데 한계로 작용한다. 이는 성희롱으로 인한 피해를 분절된 각각의 행위들과 사건들에 따른 별개의 결과들이 나열된 것으로 인식하도록 하여 피해자에 대한 포괄적인 지원을 어렵게 한다. 성희롱을 단지 남녀 사이에 일어날 수 있는 대수롭지 않은 일에 예민한 피해자가 문제제기하는 것으로 여기는 한국 사회의 분위기도 이러한 맥락에서 형성되고 지속될 수 있다.

한편, 성희롱이 발생되지 않도록 강력한 예방 조치를 취하는 것이 성희롱 피해자에 대한 가장 적극적인 보호라 할 수 있다. 이는 앞서 살펴본 건강권의 관점에서 건강한 생활환경을 보장받을 권리로서 건강 피해를 발생시킬 수 있는 다양한 요인을 사전에 차단함으로써 건강한 삶을 영위하도록 지원한다는

48) 강동욱, “직장내 성희롱에 대한 국가인권위원회의 결정과 법원의 판단의 비교고찰.” 『한양법학』 통권 제35집, 2011, 542면.

것을 의미한다. 성희롱 피해자를 보호하기 위한 법적, 제도적 조치가 아무리 잘 갖추어져 있다 하더라도 피해자가 성희롱이 발생하기 전의 상태로 완전히 회복되는 것은 좀처럼 쉽지 않기 때문이다. 성희롱을 예방하기 위한 법적 조치에 대해 간략하게 살펴보면, 「남녀고용평등법」 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)와 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)에서는 성희롱 예방을 위한 교육 실시의 의무를 사업주, 국가기관의 장과 사용자에게 부과하고 있고, 각각의 시행령<sup>49)</sup>에서는 1년에 1회 이상으로 그 회수를 명시하고 있다.<sup>50)</sup> 이는 성희롱 예방에 대한 책임을 해당 조직을 최종적으로 관리하고 운영하는 자에게 부과한다는 것을 의미한다. 또한 “이러한 법적 규제는 성희롱이 차별의 문제이기 때문에 이를 근절하기 위한 조치가 필요하다는 사회적 합의를 배경으로 한다.”<sup>51)</sup>는 점을 의미하기에 성희롱이 가해자와 피해자 간의 개인적인 문제가 아니라는 것, 따라서 한국 사회가 성희롱으로 인해 발생한 피해를 적극적으로 보호해야 한다는 것을 전제하고 있다.

「남녀고용평등법」 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)는 교육 실시의 배경을 “근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성”하기 위한 것으로 규정하고 있어 성희롱 피해자의 보호에 대해, 특히나 건강권의 관점에서 논의할 수 있는 법적 근거를 제시한다. “안전한 근로환경”이라는 것을 예방 조치를 토대로 원치 않는 성적 괴롭힘을 당하지 않을 권리와 더불어 성희롱 피해로부터 보호받을 권리가 동시에 보장되는 기반으로 해석할 수 있기 때문이다. 다시 말해, 성희롱 피해로부터 건강권을 보장하기 위한 사전적, 그리고 사후적 조치를 모두 포괄하고 있는 적극적인 개념으로 볼 수 있다. 또한 「국가인권위원회법」 제30조(위원회의 조사대상)<sup>52)</sup>에 따라 성희롱 행위자의 사용자(소속

49) 「남녀고용평등법」 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) 및 「양성평등기본법」 시행령 제20조(성희롱 방지조치 등).

50) 「공공기관의 성희롱 예방지침」은 공공기관에서 성희롱 예방 교육을 시행할 때 준수해야 할 사항과 기관에서 자체적으로 수립하는 성희롱 예방 지침에 포함되어야 할 내용을 규정하고 있다. 또한 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조(성폭력 예방교육)는 성희롱을 포함한 성폭력 관련 예방 교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다고 명시하고 있다.

51) 국미애, 앞의 논문, 73면.

52) 「국가인권위원회법」 제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경

된 기관 또는 단체, 법인 또는 회사, 감독기관)는 피진정인이 될 수 있다. 동법 제44조(구제조치 등의 권고)<sup>53)</sup>에서는 사용자는 국가인권위원회로부터 시정조치(조사대상 성희롱 행위의 중지, 원상회복, 손해배상, 그 밖의 필요한 구제조치, 재발을 방지하기 위하여 필요한 구제조치의 이행과 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선)를 하라고 권고를 받을 수 있다. 실제로 우리 법원은 성희롱 사건에서 사용자 책임에 관하여 사용자는 “고용계약에 있어서 신의칙이나 조리 등에 의하여 사용자측에 인정되는 추상적, 부수적 의무”로서 “성차별, 성희롱이 발생하지 아니하도록 조치를 할 채무”를 가진다는 것을 인정한 바 있다.<sup>54)</sup> 그러나 현실적으로는 성희롱이 이미 그에 대한 사용자의 예방의무, 사후 조치의무가 법률에 규정된 행위임에도 불구하고 그렇지 않은 일반 불법행위보다 사용자 책임의 인정범위가 매우 제한적이라는 것<sup>55)</sup>에 대한

우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. 1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우 2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우.

53) 「국가인권위원회법」 제44조(구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 “소속기관등”이라 한다)의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다. 1. 제42조제4항 각 호에서 정하는 구제조치의 이행 2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선 ② 제1항에 따라 권고를 받은 소속기관등의 장에 관하여는 제25조제2항부터 제5항까지를 준용한다.

54) 서울민사지법 1994. 4. 18. 선고 93가합77840 판결.

55) 대법원은 성희롱 가해자의 사용자에게 대하여 민법 제756조(사용자의 배상책임)에 기한 사용자 책임을 부정하면서, 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권관계로서 인적 신뢰 관계를 기초로 하는 것이므로, 고용계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만, 어느 피용자의 다른 피용자에 대한 성희롱 행위가 그의 사무집행과는 아무런 관련이 없을 뿐만 아니라, 가해자의 성희롱 행위가 은밀하고 개인적으로 이루어지고 피해자로서도 이를 공개하지 아니하여 사용자로서는 이를 알거나 알 수 있었다고 보여지지도 아니하다면, 이러한 경우에서까지 사용자가 피해자에 대하여 고용계약상의 보호의무를 다하지 아니하였다고 할 수는 없다고 판시하였다.

비판이 여전히 존재한다.<sup>56)</sup>

그렇다면 성희롱 사건이 발생한 이후에 피해자는 법적으로 어떠한 보호를 받을 수 있을까. 「양성평등기본법」 시행령 제20조(성희롱 방지조치 등)에서는 성희롱 고충담당자를 지정하여 성희롱에 관한 고충 처리 창구를 마련하고, 기관 내 자체 성희롱 예방 지침이 수립되어야 함을 규정하고 있다. 지침 내에 피해자 치료 지원에 관한 사항이 포함되어야 한다고 명시되어 있기는 하나, 기관 내에서 자체적으로 수립한다는 점에서 위험이 내포되어 있다. 피해자의 입장에서 만족할 수 있는 수준까지 성희롱으로 인한 피해가 충분히 치유될 수 있도록 치료의 방법과 기간 등이 보장될 수 있는지 등이 불투명하기 때문이다. 「남녀고용평등법」에서는 가해자에 대한 처벌, 피해자에 대한 불리한 조치 금지, 피해자에게 상담과 조언을 할 수 있는 명예고용평등감독관 위촉, 그리고 민간단체에 예산을 지원하여 피해자가 상담을 받을 수 있도록 함으로써 피해자를 보호하고 있다. 그러나 「양성평등기본법」 시행령과 마찬가지로 「남녀고용평등법」 또한 상담과 조언에 관한 지원 내용이 구체적으로 명시되어 있지 않아 성희롱 피해자에 대한 보호조치가 충분하지 않다. 「4·16 세월호 참사 피해구제 및 지원 등을 위한 특별법」에는 정신적·신체적, 그리고 경제적 피해를 입은 피해자에 대한 구제와 심리 안정 등의 지원을 위해 다양한 법적 조치가 마련되어 있다. 생활비, 교육비, 위로금 등을 지원하는 금전적 보상과 검사와 치료를 포함한 상담 지원 및 이를 위한 휴직 등의 내용이 매우 구체적이다.<sup>57)</sup> 이처럼 피해자를 위한 보호조치가 구체적이면서도 다양하게 마련되어 있지 않으면, 성희롱으로 인한 건강 피해의 심각성을 공유하지 못한 한국 사회의 현실에서 피해자가 자신을 적극적으로 보호하기란 쉽지 않다.

「양성평등기본법」 제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)는 상담 등 성희롱 피해자 보호와 가해자 교정을 위해 필요한 시책 마련의 책임을 국가와 지방자치단체에 두고 있고, 「남녀고용평등법」 제14조(직장

56) 김태선, "성희롱의 민사책임: : 미국법과의 비교를 중심으로" 『저스티스』 통권 제112호, 2009, 169면.

57) 구체적인 내용은 「4·16 세월호참사 피해구제 및 지원 등을 위한 특별법」 제5조(4·16 세월호참사 배상 및 보상 심의위원회)부터 제35조(안산트라우마센터 설치 등)까지를 참고하기 바란다.

내 성희롱 발생 시 조치)는 사업주에게 관련 책임을 부과하고 있다. 그런데 성희롱 관련 조치가 부실하다고 판단되는 기관 관리자에 대한 특별 교육의 실시 이외에 국가기관과 지방자치단체의 장 및 사업주에게 부과되는 제재조치가 강력하지 않다는 점이 중요하게 지적되어야 한다. 성별로 위계화 된 한국 사회의 구조에서 제재조치가 약하다는 것은 '성희롱 사건이 발생했을 때 피해자를 보호하고 가해자를 징계하는 등의 적극적인 조치로 성희롱을 예방해야 한다'는 당연한 명제가 강제적인 형태이건, 자발적인 형태이건, 규범으로서 작동하지 못하도록 한다. 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)에는 성희롱 사건을 은폐하거나 성희롱 사건을 해결하는 과정에서 추가적인 피해가 발생한 것이 확인되면 여성가족부 장관은 해당 기관의 장에게 관련자의 징계를 '요청할 수 있다'고 명시되어 있다.<sup>58)</sup> 여성가족부 장관에게도, 성희롱 사건이 발생한 기관의 장에게도 관련자를 징계할 의무는 없는 것이다. 「남녀고용평등법」에서도 사업주가 관련 규제를 위반하였을 때 가해지는 강력한 제재조치는 존재하지 않는다. 적게는 300만원에서 많게는 2,000만원 사이의 벌금이나 과태료만 지불할 수 있다면, 성희롱에 관한 모든 법적 의무에서 자유로워질 수 있는 것이다.

한편, 「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)<sup>59)</sup>는 '성희롱 발생이 확인된 경우' 사업주가 다양한 조치를 취하도록 규정함으로써 성희롱 피해자를 보호하기 보다는 오히려 그 피해를 증폭시킬 가능성을 제공한다. 일부 견해가 지적한 바와 같이, 피해자는 자신의 피해가 성희롱으로 '인정'되기 전까지 어떠한 보호도 받지 못하는 상태가 된다는 것을 의미한다.<sup>60)</sup> 직장이라는 일상적인 공간에서 가해자를 계속 대면하는 것만으로도 그 피해는 더욱

58) 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ⑤ 여성가족부 장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관의 장에게 요청할 수 있다. 1. 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실. 2. 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실.

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

60) 국미애, 앞의 논문, 76면.

침해될 수 있지만, 피해자 개인이 온전히 감당해야 할 몫으로 남겨져 건강권 침해는 심각한 수준에 이를 수 있다. 성희롱을 인정받기 전까지 피해자는 개인적으로 보건의료서비스에 접근할 수밖에 없어 사후적 조치로서의 건강권 보장도 제한받게 된다. 평소에 알고 지내던 동네 사람으로부터 강도 피해를 입었는데, 아무 일도 없었던 것처럼 동네를 확보하는 범인을 매일 봐야 하는 상황을 상상해 본다면, 성희롱 피해자가 겪는 ‘끔찍함’의 수준과 이로 인한 피해가 상당함을 짐작할 수 있다. 성희롱은 그것이 발생한 조직의 성별 위계를 포함한 권력관계와 긴밀하게 연결<sup>61)</sup>되어 있기 때문에 개인적인 문제로 치부될 수 없다. 이것이 성희롱 피해자에 대한 법적 보호조치의 필요성이 제기되는 이유이다.

#### Ⅳ. 성희롱 피해자의 건강 피해 보호를 위한 유럽 국가의 법적 조치

유럽연합은 ‘지침(Directive) 2006/54/EC’<sup>62)</sup>를 마련함으로써 성(sex)과 관련된 괴롭힘과 성희롱을 차별로 규정하고, 각 회원국이 이를 방지하기 위한 효과적인 방안을 마련하도록 독려하고 있다.<sup>63)</sup> 이에 따라 유럽연합 각 회원국의 성희롱에 대한 정의는 ‘지침 2006/54/EC’의 내용과 매우 유사하다. 괴롭힘과 성희롱의 정의를 살펴보면, 우선 괴롭힘이란 “타인의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 굴욕적 또는 불쾌한 환경을 조성하는 목적이나 효과를 발생시키는 성과 관련된 원하지 않는 행위가 있는 경우”<sup>64)</sup>이다. 그리고 성희롱은 “타

61) 이성은, “성희롱-이성애제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰”, 『한국여성학』 제19권 2호, 한국여성학회, 2003, 211-214면.

62) ‘지침 2006/54/EC’는 ‘동등대우지침(Equal Treatment Directive)’을 개정한 ‘지침 2002/73/EC’를 다시 한 번 개정한 것이다.

63) “Article 26(Prevention of discrimination) Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on ground of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.”

인의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 굴욕적 또는 불쾌한 환경을 조성하는 목적이나 효과를 발생시키는 성과 관련된 원하지 않는 언어적, 비언어적, 신체적 행위가 있는 경우”<sup>65)</sup>를 말한다. 성희롱을 타인의 존엄성이라는 권리를 침해하는 행위로 정의하는 것은 피해자에 대한 법적, 제도적 조치가 건강권을 포함한 다양한 권리 구제의 측면에서 마련되도록 유도할 수 있다는 점에서 의미가 있다. 또한 성희롱을 괴롭힘의 하위 범주로 구성하는 것이 특징인데, 타인에 대한 괴롭힘을 법적으로 규정하는 것은 성희롱 사건이 발생한 이후에 주변인에 의해 가해지는 추가적인 피해를 규제할 수 있다는 점에서 의미가 있다.

프랑스의 경우에는 유럽연합의 ‘지침 2006/54/EC’를 반영하기 위해서 「사회현대화법률」(Social Modernization Act)에 정신적 괴롭힘(moral harassment)과 성희롱에 관한 규정을 포함시킴으로써 이에 대한 규제가 가능하도록 하였다. 「사회현대화법률」 내에 위치한 「노동법전」(Labour Code)에서는 “모든 근로자는 자신의 권리와 존엄을 침해하거나 정신적·신체적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건의 훼손을 목적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 반복되는 정신적 괴롭힘의 행위들을 겪어서는 안 된다(L.1152-1)”<sup>66)</sup>고 규정하고 있다. 그리고 「노동법전」의 L.4121-1에 따라 사용자는 노동자의 정신적 건강에 대한 손상과 정신적 괴롭힘에 관한 위협을 방지할 의무가 있다.<sup>67)</sup> 이처럼 프랑스는 괴롭힘과 성희롱을 모두 규정함으로써 성희롱으로 인해 발생할 수 있는 다양한 피해에 대한 규제가 가능하도록 하였고, 특히나 노동자의 건강 피해를 주요하게 다루었다는 사실에 주목할 필

64) “Harassment : where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment (Article 2(1)(c))”

65) “Sexual harassment : where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment (Article 2(1)(d))”

66) 조임영, “직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법”, 『노동법논총』 제25권, 한국비교노동법학회, 2012, 10면.

67) European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*, 2011, p.103.

요가 있다.

유럽연합 각 회원국의 성희롱에 대한 정의는 앞서 지적한 바와 같이, ‘지침 2006/54/EC’의 내용과 매우 유사하지만, 성희롱 피해자를 보호하기 위한 법적, 제도적 조치는 국가별 환경에 따라 다양하게 마련되어 있다. 독일에서 성희롱을 규제하고 있는 「일반적 동등대우법」(General Equal Treatment Act) 제13조는 성차별과 성희롱 등 차별적 대우를 받은 노동자가 담당자<sup>68)</sup>에게 고충을 호소할 수 있는 권리, 즉 고충호소권(Beschwerderecht)<sup>69)</sup>을 가진다고 명시하고 있다. 고충을 호소하는데 있어 특별한 조건이 요구되지 않아 노동자는 발생한 차별적 대우가 자신과 관련이 있다고 인지하기만 한다면 해당 권리를 행사할 수 있다. 노동자가 비교적 쉽게 접근할 수 있는 해당 권리는 담당자가 사용자로 하여금 차별적 대우에 대해 적절한 조치를 취할 수 있도록 권고함으로써 보장될 수 있지만, 조치의 내용은 사용자의 권한으로 남겨져 있다는 단점이 있다. 이러한 단점에도 불구하고 고충호소권이 의미가 있는 이유는 고충을 호소할 수 있는 노동자의 범위가 상당히 포괄적이라는 점이다. 현재 고용관계에 있는 노동자는 물론이고, 직업훈련생, 근로자와 유사한 자<sup>70)</sup>, 채용을 위해 지원한 자, 고용관계가 이미 종료된 자 등이 모두 포함된다. 이는 다양한 위치에 있는 성희롱 피해자가 건강 피해로부터 보호받을 수 있는 가능성을 내포한다. 노동자와 사용자를 매개하는 중간자를 활용한다는 점에서 이와 유사한 제도로 프랑스에서는 노동의(médecin du travail)의 개입<sup>71)</sup>을 보장하고 있다. 괴롭힘으로 인해 정신적·신체적 건강 피해를 입은 노동자는 노동의를 통

68) 담당자의 범위에 대한 자세한 내용은 박귀천 외, 『직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구』, 고용노동부, 2014, 108쪽을 참고하기 바란다.

69) 독일의 고충호소권에 대한 자세한 내용은 박귀천 외, 앞의 책, 107쪽부터 108쪽까지, 박귀천, “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰: 독일의 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 『이화젠더법학』 제3권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2011, 26쪽부터 27쪽까지를 참고하기 바란다.

70) “근로자와 유사한 자라 함은 형식적 법률관계의 의미에서는 근로관계를 체결한 것이 아니지만 기업주에게 경제적으로 종속되어 있기 때문에 근로자와 유사한 자로서 인정되어 일정 범위 내에서 근로자와 마찬가지로 법적 보호를 받는 자를 의미한다.” 박귀천 외, 앞의 책, 107쪽.

71) 노동의 제도에 대한 자세한 내용은 조임영, 앞의 논문, 27쪽부터 28쪽까지를 참고하기 바란다.



해 사용자에게 배치전환 등을 요구할 수 있고, 사용자가 이를 거부할 경우에는 이유를 제시하여야 하며, 합의가 불가능할 경우에는 노동감독관과 노동감독의 (médecin inspecteur du travail)도 개입할 수 있다(「노동법전」 L.4624-1 제1항, 제2항, 제3항).

성희롱 피해자가 자신을 적극적으로 보호하기 위해 행사할 수 있는 권리로 독일의 작업거부권(Leistungsverweigerungsrecht)이 있다. 「일반적 동등대우법」 제14조는 “사용자가 괴롭힘 행위에 대해 전혀 조치를 취하지 않거나 적절하지 못한 조치를 취하는 경우에, 괴롭힘을 당한 노동자는 임금을 지급받으면서 자신의 일을 정지할 권리를 가진다”<sup>72)</sup>고 명시하고 있다. 노동자가 경험하는 괴롭힘의 상황과 작업거부권을 행사하기 위한 법적 조건에 대해 잘못된 판단을 할 경우에는 해당 권리를 행사한 노동자에게 오히려 불이익이 발생<sup>73)</sup>될 수 있다는 단점이 있지만, 노동자는 자신의 건강에 피해가 야기되는 문제적 상황을 즉시 벗어나 정신적·신체적 피해가 심해지는 것을 방지할 수 있다. 작업거부권을 행사하는 기간에 임금이 보전된다는 조건 또한 생존권과 긴급한 피해를 치료할 수 있는 접근권이 최소한으로 보장된다는 측면에서 피해자에게 있어 매우 효과적인 제도라 할 수 있다.

프랑스에서는 「노동법전」 L.4131-1에 따라 노동자는 생명과 건강에 대한 중대하고 급박한 위협에서 대피할 수 있는 권리, 즉 대피권(droit de retrait)을 가진다. 이는 독일의 작업거부권과 마찬가지로 성희롱으로 인한 건강 피해가 심화되는 것을 방지할 수 있는 제도에 해당된다. 조임영(2012)은 정신적 괴롭힘의 경우에도 대피권이 행사될 수 있지만, 정신적 괴롭힘이 짧은 시간에 노

72) “If the employer takes inappropriate or ineffective measures against discriminatory harassment or none at all, the harassed employee is entitled to stop working under Section 14 of the General Equal Treatment Act... If the conditions are met, the employer is legally obliged to continue payment of wages to the victim.”(European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, op. cit., p.112)

73) 박귀천(2011)은 작업거부권을 행사하기 위해서는 다음과 같은 세 가지 조건이 모두 충족되어야 한다고 지적한다. 첫째, 사용자가 괴롭힘이나 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취하는 경우, 둘째, 괴롭힘이나 성희롱의 피해가 자신에게 개인적으로 문제가 되어야 하고, 셋째, 노동자를 보호하기 위해 근무를 중단해야 할 필요가 있어야 한다. 만약 이러한 조건을 충족하지 못한 경우에는 노동자는 무단결근 등을 이유로 해고될 수 있기 때문에 실효성의 측면에서 문제가 제기되고 있다.

동자의 건강에 위협을 발생시킨다는 점을 증명하는 것이 쉽지 않음을 지적하고 있다. 그러나 괴롭힘에 해당되는 성희롱의 경우에 행위가 이루어짐과 동시에 정신적·신체적 건강 피해가 야기된다는 점이 감안되어야 한다. 영국 또한 노동자가 괴롭힘으로 인해 존엄성이 침해되는 환경에서 벗어나 자신을 보호할 수 있는 제도를 마련하고 있다. 「고용권리에 관한 법 1996」(Employment Rights Act 1996) 95(1)(c)에서는 “노동자는 사용자의 행위를 이유로 사직할 수 있는 권리를 가진다”<sup>74)</sup>고 명시하고 있다. 심재진(2012)은 사용자가 괴롭힘을 당한 노동자를 적절하게 보호하지 못하는 것은 고용계약에 있어 중대한 위반이기 때문에 해당 법령을 근거로 괴롭힘을 당한 노동자가 스스로 사직한 이후에 의제해고(constructive dismissal) 구제 신청을 할 수 있다<sup>75)</sup>고 지적하고 있다.

이상에서 살펴본 성희롱 피해자의 권리 이외에도 다음과 같은 다양한 법적, 제도적 조치가 마련되어 있다. 영국에서 성희롱을 규제하고 있는 「평등법 2010」(Equality Act 2010)에서는 괴롭힘에 의한 피해를 금전적으로 보상받을 수 있도록 규정하고 있는데, 119(4)는 “금전적인 배상액에는 손상 받은 감정에 대한 보상까지를 포함한다”<sup>76)</sup>고 명시하고 있어 성희롱으로 인한 정신적 피해에 대한 실질적인 보상이 가능할 것으로 판단된다.

한국의 경우에도 성희롱은 법률로 규제되기 이전부터 위법한 성적 언동이라는 개념으로 인격권을 침해하는 불법행위로서 가해자의 손해배상책임이 인정되어 왔다.<sup>77)</sup> 즉 우리나라 성희롱 관련 판결들과 그 규제 법률들의 특징 가운데 하나는 성희롱의 개념을 정의할 때 고용조건이나 고용환경의 변화와 같은 유형적인 피해가 있어야 한다거나 그 행위가 차별이어야 할 것을 요건으

74) “the employee terminates the contract under which he is employed (with or without notice) in circumstances in which he is entitled to terminate it without notice by reason of the employer’s conduct.”

75) 심재진(2012)은 의제구제 신청이 받아들여진 판례(Stewart v Cleveland 사건)에 대해서 소개하고 있다. 자세한 내용은 심재진, “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 『노동법논총』 제25권, 한국비교노동법학회, 2012, 69쪽을 참고하기 바란다.

76) “An award of damages may include compensation for injured feelings (whether or not it includes compensation on any other basis)”

77) 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결.

로 하지 않고, 성희롱은 인간의 존엄성을 지키기 위해 인정되는 인격권의 침해로 다루어지고 있다는 것이다.<sup>78)</sup> 판례는 다양한 인격적 이익의 침해에 대한 손해배상책임을 인정하여 왔고, 포괄적인 불법행위 조항인 「민법」 제750조(불법행위의 내용)와 재산 이외의 손해에 대하여도 손해배상책임을 인정하는 동법 제751조(재산이외의 손해의 배상)에 규정된 신체·자유·명예는 인격적 이익의 예시에 지나지 않고 명예훼손과 같이 전통적으로 인정되었던 인격권 침해 외에도 성명, 초상, 프라이버시, 퍼블리시티,<sup>79)</sup> 저작인격<sup>80)</sup> 등 다양한 내용의 인격권에 대한 침해가 위 조항들의 근거로 불법행위로 인정되어 왔다. 이처럼 「민법」이 다양한 내용의 인격권이 인정될 수 있는 가능성을 열어두고 판례를 통해 구체화 된 새로운 인격권의 개념 또한 발전되고 있으므로, 성희롱 역시 차별 규제 법률들이 금지하는 행위 가운데 하나로<sup>81)</sup> 「민법」 제750조(불법행위의 내용)와 제751조(재산이외의 손해의 배상)가 그 손해배상 책임의 근거가 될 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 현실은 성희롱 행위 자체가 대수롭지 않은 일로 여겨지고 있으며, 특히 건강 피해의 심각성은 간과되고 있어 성희롱 피해자를 보호하기 위한 조치로 작용하는데 어려움이 있다.

마지막으로 프랑스의 산업재해 관련 규정에서도 성희롱 피해자의 정신적 건강 피해에 대한 보상조치를 확인할 수 있다. 프랑스에서 산업재해란 기존에는 “신체적 상해가 발생한 사건”<sup>82)</sup>으로 정의되었는데, 대법원은 정신적 건강 피해를 경험하는 노동자에 대한 보상을 확대하기 위하여 상해의 기준을 트라우마 후의 심리적 트라우마로 확장하였다. 이는 직장 내에서 정신적·신체적으로 건강을 향유할 권리를 인정한다면, 괴롭힘의 결과 또한 사회보장의 틀 내에서 고려되어야 한다는 것을 의미한다.<sup>83)</sup>

78) 김태선, 앞의 논문, 2009, 147면.

79) 서울서부지법 2014. 7. 24. 선고 2013가합32048 판결.

80) 대법원 2013. 7. 12. 선고 2013다22775 판결.

81) 판례가 ‘인격적 이익’이라는 용어를 다양한 정신적 고통에 대한 배상을 위해 사용하고 있으므로 차별 역시 인격적 이익 침해의 한 유형으로 이해하여 정신적 고통에 대한 위자료 청구가 가능할 것이다. [대법원 1980. 1. 15. 선고 79다1883 판결]; 김태선, 앞의 논문, 152면.

82) Loïc Lerouge, “프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘”, 『국제노동브리프』 9월호, 한국노동연구원, 2014, 37면.

83) Loïc Lerouge, 앞의 논문, 37면.

## V. 성희롱 피해자 보호조치 강화를 위한 개선방안

성희롱의 심각한 건강 피해로부터 피해자를 적극적으로 보호하기 위해서는 우선 성희롱을 괴롭힘의 하위 범주로 구성하는 법적 노력이 필요하다. 성희롱으로 인한 피해는 매우 다양하다. 성희롱 행위로 인한 직접적인 정신적·신체적 건강 피해만이 아니라, 주변인이 가해자가 아닌 피해자를 비난하고 괴롭히는 행위 등에 의한 추가적인 피해와 함께 노동권과 학습권이 침해되어 삶이 불안정해지는 것 자체가 모두 성희롱으로 인한 피해라고 할 수 있다. 그러나 현재는 성희롱이 “성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”로 정의되고 있어 성희롱으로 인해 발생할 수 있는 건강 피해를 비롯한 다양한 형태의 피해에 대한 문제를 인식하고 피해자를 보호할 수 있는 법적 근거가 없는 상황이다. 따라서 성희롱 피해자에 대한 건강 피해를 포함한 다양한 범위에서의 보호나 보상조치를 마련하기 위한 법적 근거가 필요하다.

또한 법적, 제도적으로 성희롱이 괴롭힘의 하위 범주로 포섭된다면, 성희롱으로 인해 발생하는 광범위한 피해를 보호할 수 있는 가능성이 열릴 수 있을 것이므로, 성희롱의 상위범주로서 괴롭힘의 개념화가 필요할 수 있다. 이는 무엇보다도 성희롱으로 인해 야기되는 건강 피해에 대한 사후적 접근만이 아니라, 괴롭힘을 규제함으로써 안전한 생활환경을 조성하는 사전적 예방 조치로 성희롱으로 인한 건강권 침해를 예방할 수 있다는 점에서 매우 유효할 것이다. 법적, 제도적 불안정성이 삶의 불안정성으로 이어지는 연결 고리를 최소화할 수 있는 장치인 셈이다. 영국과 프랑스의 정신적 괴롭힘에 대한 법적 규제는 이러한 점에서 한국 사회에 시사점이 있다.

성희롱 피해자를 적극적으로 보호하기 위한 두 번째 방안으로는 상담체계 구성 및 휴가제도의 도입이다. 성희롱의 경우 행위가 이루어짐과 동시에 정신적·신체적 건강 피해가 야기된다는 점과 피해자가 속한 공동체 구성원에 의해 추가적인 피해가 발생할 수 있는 가능성이 매우 높기 때문에 전문가와의 상담은 피해자를 지지하는 매우 중요한 기반으로 피해자가 혼자 피해를 감내하는 시간이 길어지는 것을 차단할 수 있다. 더불어 성희롱 사건이 발생한 이

후에 업무나 교육 등을 이유로 가해자와 지속적으로 대면하는 것은 피해자의 건강 피해를 심화시킬 수 있어 가해자와의 분리가 필요하다. 따라서 성희롱 사건이 발생하였고 이를 통해 피해를 경험했다고 주장하는 사람이 요청할 경우에는 상담체계에 접근할 수 있도록 지원하고, 필요할 경우에는 휴가를 보장해야 한다. 이러한 제도의 도입으로 성희롱 사건이 발생한 직후에 시간을 지체하지 않고 피해자를 지원함으로써 보호할 수 있다면, 피해자가 경험하는 정신적·신체적 건강 피해를 포함하여 다양한 피해를 최소화할 수 있다. 앞서 살펴본 독일의 고충소권과 작업거부권, 영국의 의제해고 구제 신청제도, 프랑스의 노동의 개입과 대피권도 이러한 측면에서 사회적으로 수용되었을 것이다.

그리고 프랑스의 경우와 같이, 산업재해에서의 상해의 기준을 트라우마 후의 심리적 트라우마로 확장함으로써 직장 내에서 정신적·신체적으로 건강을 향유할 수 있는 권리를 보장하는 노력도 필요하다. 현재 「산업안전보건법」 제2조(정의)<sup>84)</sup>에서는 산업재해를 신체적 부상이나 발병에 초점을 두고 있어 성희롱으로 인한 건강 피해를 산업재해로 포괄하는데 어려움이 있다. 노동관계만이 아니라 사제 및 선·후배 관계 등 다양한 사회적 연결망 내에서 성희롱이 발생한다는 사실을 고려했을 때, 산업재해 상해 기준의 확대는 적용 대상을 노동자로 한정한다는 문제가 있다. 하지만 독일에서 고충을 호소할 수 있는 노동자의 범위를 매우 광범위하게 포괄한다는 사실에 기반해 본다면, 적용 대상에 대한 제한성을 조금이나마 해소할 수 있을 것이라 생각된다.

마지막으로 성희롱이 발생하는 한국 사회의 구조적인 성별 위계 시스템에 대한 적극적인 문제제기로 건강한 생활환경을 조성하여 성희롱이 발생하지 않도록 예방하는 것이 필요하다. 성희롱 피해자를 보호하기 위한 가장 적극적인 방법은 성희롱을 예방하는 것이다. 피해자를 보호하기 위한 다양한 법적, 제도적 조치가 마련되어 시행된다 하더라도, 성희롱 피해는 온전히 치유되지 않는다. 따라서 한국 사회의 전반적인 변화와 사회구성원의 인식 수준이 향상

84) 「산업안전보건법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “산업재해”란 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증진·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.

될 때 성희롱 문제는 근본적으로 해결될 가능성이 있다. 발생한 성희롱 사건을 해결하는 것에만 몰두할 것이 아니라, 한국 사회의 문화를 전반적으로 바꾸기 위한 노력이 함께 병행되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 국가인권위원회, 『국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집』 제6집, 국가인권위원회, 2014.
- 김창엽, 『건강보장의 이론』, 한울, 2013.
- 박귀천 외, 『직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구』, 고용노동부, 2014.
- 서울여성노동자회, 『서울여성노동자회 평등의 전화 20주년 기념 ‘직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서지원제도 방안 모색 토론회』 자료집, 2015.
- 최유진 외, 『지역사회 생활환경 개선을 위한 성별영향분석평가』, 여성가족부, 2012.
- 강동욱, “직장내 성희롱에 대한 결정 등의 성격 및 성희롱의 적용범위”, 『한양법학』 제23권 제1집 (통권 제37집), 한양법학회, 2012, 97-118면.
- \_\_\_\_\_, “직장내 성희롱에 대한 국가인권위원회의 결정과 법원의 판단의 비교 고찰” 『한양법학』 통권 제35집, 2011, 77-104면.
- \_\_\_\_\_, “직장내 성희롱의 의의와 그 유형에 관한 고찰”, 『한양법학』 제24집, 한양법학회, 2008, 225-246면.
- 국미애, “직장 내 성희롱 규제와 ‘사용자 책임’”, 『여성학논집』 제20집, 한국여성연구원, 2003, 71-104면.
- 권수정, “아픔을 딛고 피어라, 작은꽃! : 현대자동차 성희롱 및 부당해고 피해 여성노동자 여성가족부 앞 농성의 의미”, 『여/성이론』 통권 제25호, 도서출판여이연, 2011, 290-300면.
- 김엘림, “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 『노동법학』 제34호, 한국노동법학회, 2010, 185-222면.

- \_\_\_\_\_, “‘직장 내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준” 『노동법학』 제32호, 한국노동법학회, 2009, 309-347면.
- 김태선, “성희롱의 민사책임: 미국법과의 비교를 중심으로” 『저스티스』 통권 제112호, 2009, 145-173면.
- 김형철, “관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구”, 『관광레저연구』 제25권 제8호, 한국관광레저학회, 2013, 499-515면.
- 노충래, “청소년의 성희롱 피해 및 가해경험에 관한 탐색적 연구”, 『정신보건과 사회사업』 14권, 한국정신보건사회복지학회, 2002, 36-68면.
- 박귀천, “성희롱 피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰: 독일의 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 이화젠더법학 제3권 제1호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2011, 1-31면.
- 박정옥·선백미륵·최명숙·혜영, “직장내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색을 위하여 : 한국여성민우회 상담사례를 중심으로”, 『여/성이론』 통권 제19호, 도서출판여이연, 2008, 146-172면.
- 변혜정, “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마: 법/경험의 틈새를 성찰하는 ‘피해자’ 관점을 중심으로”, 『한국여성학』 제24권 3호, 한국여성학회, 2008, 111-145면.
- 신영전, “사회권으로서의 건강권: 지표개발 및 적용가능성을 중심으로”, 『비판사회정책』 제32호, 비판과 대안을 위한 사회복지학회, 2011, 181-222면.
- 심재진, “영국에서의 직장내 괴롭힘 규제”, 『노동법논총』 제25권, 한국비교노동법학회, 2012, 45-78면.
- 이성은, “성희롱-이성애제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰”, 『한국여성학』 제19권 2호, 한국여성학회, 2003, 209-244면.
- 임승엽, “스포츠 성희롱의 사각지대: 골프장 여성캐디의 성희롱 경험 탐색”, 『한국체육과학회지』 제23권 제5호, 한국체육과학회, 2014, 291-302면.
- 임춘식·이인수, “요양보호사가 노인주거시설에서 경험한 성희롱에 관한 연구”, 『보건사회연구』 제33권 제1호, 한국보건사회연구원, 2013, 220-259면.
- 조순경, “한국 여성학 지식의 사회적 형성: 지적 식민성 논의를 넘어서”, 『경제와사회』 제45권, 비판사회학회, 2002, 172-197면.

- 조임영, “직장내 괴롭힘과 프랑스 노동법”, 『노동법논총』 제25권, 한국비교노동법학회, 2012, 1-43면.
- 최윤정, “직장 내 성희롱의 ‘산업재해’ 인식 및 적용의 필요성”, 『여성학논집』 제21집 1호, 한국여성연구원, 2004, 79-116면.
- Loïc Lerouge, “프랑스 노동법에서의 직장내 괴롭힘”, 『국제노동브리프』 9월호, 한국노동연구원, 2014, 30-38면.
- Maarit Vartia, “EU의 직장내 괴롭힘”, 『국제노동브리프』 9월호, 한국노동연구원, 2014, 4-17면.
- European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*, 2011
- Avina, Claudia & O'Donohue, William, “Sexual Harassment and PTSD: Is Sexual Harassment Diagnosable Trauma?”, *Journal of Traumatic Stress*, 15(1), 2002, pp.69-76.
- Harned, M. S. & Fitzgerald L. F., “Understanding a Link Between Sexual Harassment and Eating Disorder Symptoms: A Mediation Analysis”, *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 70(5), 2002, pp.1170-1181.
- Harned, M. “Harassed bodies : An Examination of the relationships among women’s experiences of sexual harassment, body image, and eating disturbances”, *Psychology of Women Quarterly*, 24, 2000, pp.336-348.
- McDermutt, J. F., Haaga, D. A. & Kirk, L. “An Evaluation of stress symptoms associated with academic sexual harassment”, *Journal Traumatic Stress*, 13(3), 2000, pp.397-412.



[Abstract]

Strengthening the legal measures for protecting the victims  
of sexual harassment

: A focus on their right to health

Kwon, Mun-Nyoung

*Ph. D Program, Graduate School of Public Administration,  
Ewha Womans University*

Kang, Min-ah

*Professor, Department of Public Administration, Ewha Womans University*

Bae, Hyun-a

*Associate Professor, Ewha Womans University*

This study examines issues, heretofore neglected, which have negative impacts on the health of victims of sexual harassment in South Korea. We review the current status of legal and institutional measures intended to support victims in their recovery from sexual harassment, as well as the available assistance in the form of financial compensation. At the outset, in order to bring about increased attention to this issue, this study reviews current South Korean legal provisions, observes the extent to which these provisions actually overlook damage to victims' health, and furthermore, how current practices aggravate damages to the victims. Next, after reviewing the European Union's measures, as upheld by its member states, for the prevention of sexual harassment, the protection of its victims when it does occur, and corroborating regulatory health reports, this study lays out its proposed recommendations for the South Korean system.

As for the improvements of measures to protect the victims of sexual

harassment, first there needs to be a legal effort to define sexual harassment as a sub-category of harassment. Damage caused by the sexual harassment not only consists of mental and physical health violation but also additional damage caused by the act of bystanders and bullies blaming the victim rather than the perpetrator. Also the incident evokes violation of victim's labor rights and their rights to learn where their lives become unstable. However, currently, Korea lacks a legal basis to protect such extensive damage of the victims. Therefore, by providing a legal basis for regulating the harassment is very effective in guaranteeing the right to health in a reactive approach to health damage caused by sexual harassment and a proactive preventive measure to ensure a safe living environment. Second, is to introduce the ancillary health system such as providing a therapeutic consultation and a leave system. In the case of sexual harassment, the moment when the violation happens, it causes both mental and physical health damage and there is a high chance of additional damage that can be caused by the community members where the victim resides. Thus providing a therapeutic consultation with the expert, separating victim and offender, and if the victim wishes, keeping the victim away from the community where the sexual harassment occurred is a way which can minimize other various damages. Thirdly, there is a need for expanding the criteria of injury in an industrial accident as a psychological trauma and comprehensively expanding the range of subject to vocational trainees, people who have applied for the position and employees whose contract has been terminated. Lastly, there is a need to actively raise issues about the structure of hierarchical gender system which perpetrates sexual harassment in Korea to create a healthy living environment where it could prevent the occurrence of sexual harassment.

**Key words** : Quality of Life, Sexual Harassment, Harassment, Health Right, Legal Protection