


성차별 · 성희롱 금지법 제정을 위한 제22차 젠더와 입법포럼

성희롱 규제의 사각지대와 2차 피해에 대한 법적 포섭

일 시 | 2018년 9월 20일 (목) 14:00 - 18:00



장 소 | 국회의원회관 제4간담회의실

| 주 최 |  한국여성정책연구원



국회의원 김상희, 국회의원 남인순, 국회의원 정춘숙

국회아동여성인권정책포럼

| 후 원 |  국회여성가족위원회  여성가족부

안녕하십니까?

한국여성정책연구원장 권인숙입니다.

바쁘신 중에도 성차별·성희롱 금지법 제정을 위한 제22차 젠더와
입법 포럼에 참석해주신 내외귀빈 여러분께 감사드립니다.



특별히 이번 행사의 공동개최를 위해 힘써주신 김상희 의원님, 남인순 의원님, 정춘숙 의원님,
국회 이동여성인권정책포럼과 후원해주신 국회 여성가족위원회, 여성가족부 관계자 여러분께
감사의 마음을 전합니다.

오늘 포럼은 교육, 문화 등 우리사회 곳곳에 여전히 방치되어 있는 성희롱 사각지대와
피해자의 2차 피해에 대한 법적 보호방안을 모색하고, 성차별·성희롱 금지법 제정안의
의의와 성희롱 규제 관련 쟁점을 살펴봄으로써 법의 보완과 공론화에 기여하고자 마련
되었습니다.

현재 「남녀고용평등법」과 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」 등에 성희롱 금지에
관한 규정되어 있지만, 성희롱 발생과 당사자 범위가 한정되거나 특정되어 있지 않아 성희롱
방지와 피해자 보호, 행위자 처벌 등 실제 규제와 조치에 있어 많은 어려움과 사각지대가
존재하고 있습니다.

또한 성희롱 금지 규정에 성희롱 피해자에 대한 불이익 처우가 명확히 명시되어 있지만,
실제 현장에서 성희롱 2차 피해 방지를 위한 철저한 조치에 이르게 하기엔 다소 미흡한
부분들이 있습니다.



조직 내에서 마땅히 보호받아야 할 성희롱 피해자가 오히려 피해사실이나 개인 신상이 노출되어 가해자의 협박을 받거나 인사 상 불이익을 당하고, 악의적인 소문에 휩싸이는 등 2차 피해로 고통 받는 모습들이 여전히 사회 곳곳에서 목격되고 있는 것이 현실입니다.

따라서 이러한 기존 법의 한계를 극복하고 개선하기 위해 김상희 의원님과 남인순 의원님이 대표발의한 “성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률안”은 중요한 시사점을 갖는다고 하겠습니다.

오늘 이 시간을 통해 여성들이 공적 활동을 하는 과정에서 모두가 성희롱 피해로부터 안전하게 보호받고 성희롱이 없는 사회문화적, 조직적 환경이 조성될 수 있는 실질적인 방안이 도출될 수 있도록 참석하신 여러분들의 활발한 논의가 이루어지길 기대합니다.

끝으로 오늘 유익한 논의의 장을 위해 좌장을 맡아주신 변혜정 한국여성인권진흥원장님을 비롯한 발제자, 토론자 여러분의 노고에 고마움을 표합니다.

감사합니다.

2018년 9월 20일

한국여성정책연구원장 권 인 숙

안녕하십니까?

더불어민주당 부천 소사 국회의원 김상희입니다.

오늘 <성희롱 규제의 사각지대와 2차 피해에 대한 법적 포섭> 토론회가 열리게 된 것을 진심으로 기쁘게 생각합니다. 오늘 토론회를 마련해주신 남인순 의원님, 정춘숙 의원님과 한국여성정책연구원 권인숙 원장님께도 진심으로 감사드립니다.



지난 2018년 1월 29일 서지현 검사의 성희롱 피해 고발로 인해 우리 사회에 미투운동이 촉발되었습니다. 사회 각 분야에서 터져 나오는 피해자들의 미투운동을 보면서 성폭력이 얼마나 우리 사회에 만연해 있는지, 조직적 위계구조와 2차 피해에 대한 두려움으로 얼마나 고통스런 시간을 보내고 있는지 확인되었습니다.

이에 대한 대응으로 현행법상 지속적으로 문제제기 되어온 입법 공백과 한계를 개선하기 위한 개정안이 다수 발의되었습니다. 그 와중 다행히 성폭력을 비롯해 우리 사회에 뿌리 깊은 여성에 대한 다양한 폭력과 차별을 개선하고 보호하기 위한 법적 장치를 담은 10여건의 법안이 지난 주 여성가족위에서 의결되었습니다.

이번 법안의 통과로 피해자는 불이익 금지 조항에 따라 인사상 불이익, 부서 강제 배치 등으로부터 보호를 받고 피해자 목소리에 동조했던 조력자에 대해서도 불이익 금지 조항이 적용돼 피해자에 대한 동료들의 적극적인 구제가 법적으로 보호받게 됩니다. 또한 국가·공공기관의 장과 종사자가 성범죄 인지 시 지체 없이 수사기관에 신고하여야 합니다.



그러나 법제사법위원회나 환경노동위원회 등 타상임위에 계류된 130여건의 미투 관련 법안들은 부처간 영역다툼으로 논의조차 되지 못한 채 낮잠을 자고 있는 상황입니다.

미투는 성차별 세상에 대한 피해자들의 절규이자 혁명입니다. 혁명이 성공하기 위해서는 국회·정부의 관심과 개선의지가 선행되어야 합니다. 오늘 토론회를 통해서 성희롱·성차별 방지 및 예방을 위한 방안을 모색하고, 피해자의 2차 피해 및 사각지대에 대한 구제 방안에 대해 활발한 논의로 피해자 보호가 실효적으로 마련될 수 있는 토대가 마련되기를 희망합니다.

오늘 토론회 발제를 해 주시는 이현숙 탁틴내일 대표님, 이성미 여성문화예술연합 대표님, 조숙현 변호사님, 박선영 한국여성정책연구원 선임연구위원님, 토론자로 나와 주신 김영순 한국여성단체연합 공동대표님, 손영주 서울여성노동자회 회장님, 신상숙 서강대학교 교수님, 이한본 변호사님, 차인순 국회 여성가족위원회 입법심의관님, 최인숙 한국양성평등교육진흥원 부장님께도 감사의 말씀을 드립니다.

감사합니다.

2018년 9월 20일

더불어민주당 국회의원 김 상 희

안녕하십니까?

더불어민주당 송파구병 남인순 국회의원입니다.

오늘 <성희롱 규제의 사각지대와 2차 피해에 대한 법적 포섭>을 주제로 토론회를 함께 개최해주신 한국여성정책연구원의 권인숙 원장님, 김상희 의원님, 정춘숙 의원님, 그리고 국회아동여성인권포럼에서 활동하시는 여러 의원님들께 감사드립니다.



지난 해 우리나라는 세계경제포럼(WEF)이 발표한 성 격차 지수에서 144개국 중 하위권인 118위를 차지했고, 특히 경제와 정치역역에서는 각각 121위와 90위에 머물렀습니다. 뿐만 아니라, 2016년 OECD 기준에 의하면 우리나라는 성별임금격차가 36.7%로 35개 회원국 중 최하위고, 2018년 기준 여성고용률 또한 57.1%로 하위권인 26%에 머물고 있어, 여전히 성차별 문제가 심각한 것을 알 수 있습니다.

성희롱 문제도 마찬가지입니다.

지난 4월 여성가족부가 발표한 바에 따르면, 최근 3년간 직접적으로 성희롱·성폭력을 경험한 비율이 공공부문 종사자 중 6.8%로 나타났으며, 6월에 발표한 바에 의하면, 시·군·구 공무원 중 성희롱을 경험한 경우는 11.1%인 것으로 나타났습니다.

최근에는 붓물처럼 터진 미투(#Me Too) 운동과 함께 문화예술계 내에서의 성폭력 피해자들의 고발이 이어졌습니다. 문화체육관광부와 국가인권위원회가 공동으로 운영한 ‘문화예술계 성희롱·성폭력 특별 조사단’의 설문조사결과에 의하면, 문화예술계 종사자 응답자 중 프리랜서가 70.6%였으며, 여성 응답자 중 과반 수 이상인 57.7%이 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’고 응답한 것으로 나타났습니다. 예술인들은 프리랜서로 활동하는 등 특수한 작업 환경으로 인해 근로자의 개념에 포섭 되지 않는 경우가 많고, 권리구제의 사각지대에 놓여 있어 이에 대한 규정도 시급한 상황입니다. 뿐만 아니라 현재 SNS를 통해 전국적으로 확산되고 있는 ‘스쿨미투’에 적절히 대응하기 위해 학교 및 교육 분야에서 발생하는 성차별적 발언과 성희롱을 예방하고 규제하기 위한 대책도 필요합니다.



하지만, 잘 아시는 바와 같이 2005년 「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」이 폐지된 이후 성차별·성희롱 금지와 피해자에 대한 권리구제를 위한 실체법이 10년 이상 마련되지 않고 있습니다. 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 성별에 의한 차별 등 차별금지 사유를 열거하거나 성희롱을 금지하고 있지만, 피해자와 가해자의 범위가 상이하고, 국가기관 등의 경우에는 피해자에 대한 불이익 금지 사항이 구체적으로 명시되어 있지 않은 상황입니다.

이러한 문제를 해결하기 위해 지난 19대 국회에서는 2개의 「성차별·성희롱금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」이 발의되었지만, 안타깝게도 제정에 이르지 못하고 임기가 끝남에 따라 자동 폐기된 바 있습니다.

현재 국회에는 제가 발의한 「성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」과 김상희 의원님이 발의한 「성차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」이 여성가족위원회에 회부되어 있습니다. 뿐만 아니라 예술계의 특수성을 고려한 별도의 「예술인 권리보장에 관한 법률안」 제정도 추진되고 있습니다.

이제 더 이상 늦어져서는 안 됩니다. 이번 정기국회에서는 이미 발의된 법안에 대해 반드시 공청회를 실시하고 법안이 심의될 수 있도록 여야가 뜻을 모아야 할 것입니다.

아무쯁록 오늘 토론회에서 성차별과 이에 기반한 성희롱을 제대로 규제하기 위한 법 제정을 위해 보다 진전된 논의가 이뤄지기를 기대하며, 저 또한 입법을 위해 지속적인 노력을 기울을 것을 약속드립니다.

오늘 발제를 해주시는 탁틴내일의 이현숙 대표님, 여성문화예술연합 이성미 대표님, 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 위원을 역임하신 조숙현 변호사님, 한국여성정책연구원의 박선영 선임연구원님, 토론을 맡아주신 한국여성단체연합 김영순 대표님, 서울여성노동자회 손영주 회장님, 서강대학교 신상숙 교수님, 문체부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원이신 이한본 변호사님, 국회여성가족위원회 차인순 입법심의관님, 한국양성평등교육진흥원의 최인숙 폭력예방교육부장님께 감사드리며, 사회와 좌장을 맡아주신 한국여성정책연구원의 김동식 젠더폭력·안전연구센터장님과 한국여성인권진흥원 변혜정 원장님께 감사드립니다.

이제 곧 추석입니다. 함께 나누는 평등한 명절, 보름달처럼 풍성한 한가위가 되시기 바라며, 참석 하신 모든 분들의 건강과 평화를 기원합니다.

감사합니다.

2018년 9월 20일

더불어민주당 국회의원 남 인 순

안녕하십니까?

국회 여성가족위원회 소속 더불어민주당 간사 정춘숙입니다.

오늘 <성희롱 규제의 사각지대와 2차 피해에 대한 법적 포섭> 논의를 위해 참석해주신 내·외빈 여러분들께 감사의 인사를 드립니다.



또한 오늘 이 자리를 만들어주신 김상희·남인순 의원님과 국회 아동여성인권정책포럼, 한국여성정책연구원 권인숙 원장님께도 감사드립니다.

서지현 검사 사건으로 촉발된 우리사회 ‘#미투운동’이 봇물처럼 각계각층에서 쏟아지고 있습니다. 정치계, 문화예술계 성폭력, 스쿨미투 까지 우리 주변 수많은 여성들이 이미 성희롱, 성차별을 받아왔습니다. 이번 ‘#미투운동’의 확산을 토대로 성범죄의 심각성을 인식할 뿐만 아니라 성차별적 사회구조에 큰 변화가 일어나고 있습니다.

이처럼 수많은 성폭력 말하기에도 불구하고 성희롱·성폭력 말하기 이후 조사과정과 후속 조치에 관하여 구체적 규정이 없어 피해자 보호와 2차 피해의 방지가 미흡한 상황입니다.

특히, 성희롱 구제조치가 부처별(여성가족부, 고용노동부, 국가인권위)로 제각각 혼재되어 있어, 성희롱 지도감독 및 구제조치, 예방이 제대로 이뤄지지 않고 있습니다.

여성가족부는 사업장 과태료 처분 등의 강제조치의 권한이 없고, 직접적인 조사 및 강제조치를 할 수 있는 곳은 노동부이며, 국가인권위에서도 민간사업장에서 발생한 성희롱 진정사건을 다루지만 권고수용률이 매우 낮은 현실입니다.



그래서 오늘 토론회에서 그동안 분절적으로 존재해왔던 성희롱·성폭력 가해자 처벌 및 피해자 보호 시스템에 대한 대안을 마련하고자 합니다.

또한, 교육계 및 문화예술계 성희롱 규제 사각지대 대응방안의 큰 틀을 마련하고자 합니다. 나아가, 근본적인 대안인 성희롱·성차별 금지법 제정안의 의의와 쟁점을 논의하고자 합니다.

오늘 발제를 맡아주신 탁틴내일 이현숙 대표님, 여성문화예술연합 이성미 대표님, 조숙현 변호사님, 한국여성정책연구원 박선영 연구위원님과 토론자로 참석해주신 한국여성단체연합 김영순 대표님, 서울여성노동자회 손영주 회장님, 서강대학교 신상숙 교수님, 이한본 변호사님, 여성가족위원회 차인순 심의관님, 양성평등교육진흥원 최인숙 부장님, 좌장을 맡으신 한국여성인권진흥원 변혜정 원장님께도 감사의 마음을 전합니다.

저도 여성가족위원회 소속 국회의원으로서 ‘성차별적 사회관습 철폐, 젠더폭력 없는 사회·모두가 안전한 대한민국’을 만들고자 끊임없이 노력하겠습니다.

끝으로, 토론회 준비를 위해 애써주신 관계자와 전문가 여러분들께 감사의 인사를 드립니다. 또한, 이 자리에 함께하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2018년 9월 20일

더불어민주당 국회의원 정 춘 숙

14:00-14:20	사회 김동식 (한국여성정책연구원 젠더폭력·안전연구센터장)	
	개회사	권인숙 (한국여성정책연구원 원장)
	축사	김상희 (더불어민주당 국회의원, 저출산고령사회위원회 부위원장)
		남인순 (더불어민주당 국회의원)
		정춘숙 (더불어민주당 국회의원)
좌장 변혜정 (한국여성인권진흥원 원장, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원장)		
14:20-16:00	제1주제	교육분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안 이현숙 (탁틴내일 대표, 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회 위원)
	제2주제	문화예술분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안 이성미 (여성문화예술연합 대표, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)
	제3주제	성희롱 2차 피해 양상 및 규율 방안 조숙현 (변호사, 前 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 위원)
	제4주제	성희롱·성차별 금지법 제정안의 의의와 성희롱 규제 관련 쟁점 박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)
16:00-16:20	휴식	
16:20-17:20	토론	김영순 (한국여성단체연합 공동대표, 미투운동과 함께하는 시민행동집행위원장)
		손영주 (서울여성노동자회 회장)
		신상숙 (서강대학교 대우교수)
		이한본 (변호사, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)
		차인순 (국회 여성가족위원회 입법심의관)
		최인숙 (한국여성평등교육진흥원 폭력예방교육부장)
17:20-18:00	종합토론 및 폐회	

제 1 주제

- ▣ 교육분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안 1
이현숙 (탁틴내일 대표, 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회 위원)

제 2 주제

- ▣ 문화예술분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안 9
이성미 (여성문화예술연합 대표, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)

제 3 주제

- ▣ 성희롱 2차 피해 양상 및 규율 방안 25
조숙현 (변호사, 前 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 위원)

제 4 주제

- ▣ 성희롱·성차별 금지법 제정안의 의의와 성희롱 규제 관련 쟁점 37
박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

토론문

- 김영순 (한국여성단체연합 공동대표, 미투운동과 함께하는 시민행동집행위원장) 61
● 손영주 (서울여성노동자회 회장) 65
● 신상숙 (서강대학교 대우교수) 69
● 이한본 (변호사, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원) 77
● 차인순 (국회 여성가족위원회 입법심의관) 81
● 최인숙 (한국여성평등교육진흥원 폭력예방교육부장) 85

제22차 젠더와 입법포럼

교육분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안

이현숙

(탁틴내일 대표, 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회 위원)

교육분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안

이현숙 (탁틴내일 대표, 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회 위원)

안전하게 아이들을 보호해야 할 학교에서 끊임없이 성희롱·성폭력 사건이 발생하고 있다. 서울 Y여고, 광주 D여고와 같이 수업시간 등 공공연하게 일어나는 경우도 있고, 서울 M여중, 광주 K여고와 같이 비밀리에 교사가 제자를 지속적으로 만나 성적으로 학대하는 경우도 있다.

성희롱 폭로는 전국에서 일어나고 있으며 언론에 보도되지 않은 사건도 많다. 그 중에는 초기에 전문 기관의 도움을 많아 잘 풀어나간 경우도 종종 있다. 이런 학교는 피해 사실을 이야기한 학생들을 대하는 학교의 태도가 다르다. 피해를 이야기한 아이들의 용기있는 행동으로 학교 바뀔 수 있게 되었다고 학생들을 지지하고 격려하고 행문제 교사의 징계와 사과를 제대로 한다. 나아가 이 일로 인해 학생들에게 생겼을지도 모를 상처를 치유하기 위해 교육과 상담을 지원한다, 추가 피해를 드러내기 쉽고, 이를 계기로 학교를 쇄신할 수 있다. 이렇게 잘 풀어나가는 학교의 특징은 학교의 최고 결정권자인 교장의 입장과 태도가 가장 큰 영향력이 있으며, 사립학교의 경우는 재단의 더 큰 영향력을 행사한다. 같은 매뉴얼이라도 이행하는 사람의 경험, 관점 등에 따라 달라진다.

관리자에 따라 재단에 따라 사안 처리가 달라지는 문제점을 최소화하기 위해서도 법과 제도의 보완이 필요하다. 문제가 있으면 빨리 드러나고 적절한 개입이 이루어져야 하고 범망을 피하는 사각지대를 최소화해야 한다. 완벽할 수는 없겠지만 올해 미투 이후 초·중고 대학에서 벌어진 양상들을 보면서 고민되었던 문제가 이를 보완할 수 있는 방안을 몇가지 제시해보고자 한다.

1) 법적 정의의 문제

성희롱 피해자라고 수치심을 느껴야 할 이유는 없으며, 굴욕감을 느끼지 않을 수 있다. 가해자 혹은 행위자의 잘못이 명백하기에 수치심이나 굴욕감을 느끼지 않아도 된다. 불편함이나 불쾌감을 느낀 정도로도 충분히 문제제기 할 수 있어야 하며 성차별도 포함하여 문제제기할 수 있어야 한다.

2) 성적 동의 연령 상황

교사에 의한 성폭력 사실을 경찰에 신고한 경우 교사는 서로 사랑했고 합의한 성관계라고 주장하며 피해자와 주고 받았던 문자 메시지 등을 보여주며 무죄임을 항변한다. 최근에 언론에 보도된 사건은 피해자에게 성적 조작을 유혹하고, 편지쓰기를 강요하는 등 만약 문제가 되면 책임을 회피할 수 있도록 치밀하게 준비한 흔적도 보인다. 지난 해 연예기획사 대표에 의한 여중생 성폭력이 무죄 판결을 받았고 무죄의 증거로 문자와 편지가 사용되었다는 점도 관련이 있는듯하다.

형법상 미성년자 의제강간 연령이 만13세 미만으로 되어 있다 보니 발생하는 문제다. 위계, 위력에 의한 간음 조항이 있으나 위력에 의한 동의였음을 입증하는 과정에서 2차 피해가 발생하고 피해자가 위축될 수 있다. 성폭력의 기준을 동의로 바꾸고 미성년자일 경우는 동의했다고 하더라도 가해자가 성인일 경우 성폭력으로 처벌할 수 있도록 법을 정비해야 한다.

3) 성희롱 사안 발생 시 조사 주체와 전문성

대학, 초·중·고등학교에서 공통적으로 발생하는 문제는 사안 발생 시 시시비비를 누가 가리는가의 문제이다. 규정상으로는 성희롱 고충상담원이 사안을 조사해야 한다. 그런데 행위자가 고위직인 경우 피해자의 입장에서 조사를 진행하는 것에 어려움이 있다. 또한 교육자로서 피해자의 치유와 회복에 집중해야함에도 시시비비를 다투기 위한 사법기관처럼 사안을 처리하게 되어 피해자가 방치되거나 2차 피해가 발생하기도 한다. 고충상담원의 입장에서는 성희롱 사안을 일상적으로 자주 처리하는 사안이 아니기 때문에 성희롱 사안을 조사하고 사실관계를 파악할 수 있는 전문성을 확보하기 어렵고 경험 부족으로 우왕좌왕하다 일을 그르치기 쉽다.

성차별·성희롱 금지와 권리구제 등에 관한 법이 제정된다면 성차별·성희롱 사안 발생 시 조사관을 파견하고 조사 결과를 기관에 통보하면 조사 결과를 근거로 징계여부를 판단할 수 있도록 한다면 기관에서 피해자의 회복과 공동체의 안정, 조직문화 개선에 집중할 수 있을 것이다.

4) 시효

미투 이후 오래 전에 겪었던 피해를 이야기하기 시작한 사람들이 할 수 있는 방법이 없다. 졸업생이 재학 시절 있던 성폭력 피해 사실을 이야기해도 징계시효가 지났기 때문에 할 수 있는 방법이 없다며 아무런 조치를 취하지 않는다. 성희롱 성폭력 신고센터에 접수된 내용

들도 오래된 피해로 지원할 수 없는 사안이 대부분이었다. 어린 시절, 교사와 교수에게 성희롱·성폭력 피해를 당했던 피해자가 사건으로부터 벗어나지 못하고 수십년 동안의 삶이 파괴해진 사례들을 접할 때마다 할 수 있는 게 없다는 무력감에 안타까움을 느끼게 된다. 형사 처벌은 어렵다 하더라도 민사상으로라도 이들의 피해에 대한 배상을 청구할 수 있도록 법을 보완할 수도록 하면 좋을 듯 하다. 성희롱·성폭력 피해자들은 자기에게 일어난 일을 해석하고 정리하기까지 많은 시간이 필요하고 힘을 얻어 이야기까지도 시간이 걸린다. 적어도 예전 일로 인해 지금까지도 피해가 지속되고 있다는 것이 증명된다면 시효를 이때부터 산정하여 민사상의 손해배상을 청구할 수 있도록 법안에 담는 것을 제안한다.

5) 사립학교에 대한 강제력

교육분야에서 드러난 성희롱 사안 중 사립학교에서 발생한 사안이 많다. 사립학교의 특성상 특정 교사에 의한 피해가 오랜 기간 지속된 경우가 많고, 이를 수차례 문제제기 했지만 학교에서 덮어버린 경우도 많다. 오히려 피해 학생을 도와주었던 교사가 해고된 사례도 있었다. 성희롱 행위자가 재단과 관련있는 사람이라면 문제를 제기하기 쉽지 않고, 제기해도 묵살되기 쉽다. 학교 안에서 제대로 해결되지 않으니 학생들은 학교밖에 피해를 호소하게 되고 이 사실을 알게 된 교육청에서 조사단을 파견하고 징계 수위를 정해 권고해도 사립학교는 이를 받아들이지 않아도 된다. 행위자에 대해 제대로 징계하지 않으면 문제를 제기했던 피해 학생들은 무력감을 느끼게 된다, 정의롭게 문제제기해보았자 이로울 게 없다는 잘못된 학습을 하게 된다. 시간이 지나면 학생들은 졸업하고 행위자 교사를 계속 학교에 남아 근무하면서 어떤 일이 벌어질지는 알 수 없다. 공공연하게 권력을 행사하며 성희롱과 성차별적인 행동을 하는 행위자들은 교사 간의 관계에서도 힘을 지닌 경우가 많아 행위자 교사의 행동이 교정되지 않아도 동료 교사들이 문제제기하기 어려운 경우가 종종 있다.

이러한 사립학교의 특성을 고려하여 성희롱 사안 발생시 교육이나 별도로 설치된 기구에서 적극적으로 개입하고 징계 권고 수위를 받아들일 수 있도록 법률적 근거를 만들어야 한다. 발의된 성차별·성희롱 금지와 권리구제 등에 관한 법안에 이러한 내용이 보완하는 방안을 검토하는 것도 방법일 수 있다.

6) 실태 조사

성차별과 성희롱에 대해 정기적으로 실태조사를 실시하는 것은 유의미하다. 실태를 알고 이를 반영한 교육도 가능하며 정책도 수립할 수 있기 때문이다. 법에 의한 정기적인 실태조사 뿐만 아니라 교육부에서 매년 실시하고 있는 학교 폭력 실태조사에 교사에 의한 성희롱 성

폭력 사안에 대해서도 항목에 포함시키고 현실이 그대로 반영될 수 있도록 실태조사 방식을 섬세하게 설계해야 한다.

정기적인 조사 외에 학교에서 사안이 발생 하면 학교에서 추가 조사를 하는 경우가 있다. 그런데 피해 학생이 있는 반만 조사하거나 전수조사를 실시할 때 실명으로 작성하도록 하여 학생들이 사실대로 적기 어렵게 하는 경우가 있다. 조사 전에 학교에서 학생들이 편안하게 피해 사실을 기재하기 어렵게 분위기를 형성하는 경우도 있다. 이렇게 되면 왜곡된 결과가 나올 수 있으며 행위자의 무혐의를 입증하는 면죄부가 될 수 있다.

7) 학부모 민원

성희롱 성폭력 피해 사실을 이야기한 아이들이 있고, 그 아이들이 겪을 어려움에 공감하면서 회복할 수 있도록 돕고 피해자뿐만 아니라 공동체에 발생한 사안으로 상처받을 수 있는 구성원들의 회복을 위해 노력하는 것은 교사뿐만 아니라 학부모들의 역할도 중요하다. 그런데 현실은 대학입시에 방해된다는 이유로 부당한 민원을 제기하는 학부모로 인해 2차 피해가 발생하기도 한다. 대표성 있는 학생회의 의견을 수렴하는 절차를 밟으면서 사실상 교사와 학부모의 의견을 관철하는 경우도 있어 피해자의 입장을 우선적으로 고려하는 원칙을 명시해야 한다.

8) 성평등 및 포괄적 성교육 제도화

교사를 대상으로 한 젠더기반 폭력 예방교육이 매년 의무적으로 실시되고 있으나 형식적으로 그치는 경우가 많고 학생을 대상으로 실시하는 교육도 체계적으로 실시하기 어렵다.

교육분야의 성인지 감수성을 높이기 위해서는 교사 자격 취득 과정, 보수 교육 등에 성교육을 포함한 성평등 교육이 필수적으로 포함되어야 한다.

또한 학생을 대상으로 실효성 있는 교육이 가능하도록 교과로 채택하고 시수를 확보하는 방안에 대한 검토가 필요하다.

9) 신고의무제도 보완

아동 대상 성범죄를 드러내 제도의 효과를 보기 위한 방안 중의 하나로 신고의무제도를 실시하고 있다. 아동과 청소년은 스스로 신고하기 어렵기 때문에 교사, 지도자 등이 신고하도록 하여 신고율을 높이고 교사 입장에서든 법을 근거로 하여 신고하는 것이 여러 모도 부담이 적다.

좋은 취지로 시행하고 있는 신고의무제도가 때로는 취지와는 반대로 피해 사실을 드러내는 것을 방해하기도 한다. 경찰 신고 후 결과가 나올 때까지 아무 것도 할 수 없다고 손 놓고 있는 경우도 있어 피해자가 방치되기도 한다. 특히 피해자가 신고를 꺼리는 경우, 특히 보호자에게 피해 사실을 알리는 것을 두려워하여 피해 사실에 대해 적극적으로 말하지 않으려는 경우가 문제가 된다.

이러한 문제를 보완하기 위해서 신고가 접수되어도 피해자가 원하지 않는 경우 성년이 될 때까지 수사를 중단하고 피해자가 원하는 시기에 수사를 시작할 수 있도록 제도화하는 것이 필요하다. 중앙아동보호전문기관처럼 수사기관이 아닌 기관에 알리는 것으로도 신고 의무를 갈음할 수 있도록 하는 방안도 검토해보아야 한다.

10) 생활기록부 등재

학교는 교사에 의한 피해뿐만 아니라 학생 간에도 성희롱 성폭력 사건이 발생한다. 학교 폭력법 개정 이후 성희롱 성폭력 사안에 대해 생활기록부에 등재해야 하는데 이로 인해 학교 내에서의 갈등이 증폭되고 있다. 학생 간 사건은 교사와 학부모가 협력하여 피해자의 치유와 회복, 가해행동의 재발 방지를 목표로 하여 협력해야 함에도 생활기록부에 등재할 사안인지 아닌지로 다툼이 일어나고 결정에 승복하지 못한 가해자 부모가 행정소송을 제기해 교사가 소송에 휘말려 수업에 집중하지 못하는 상황이 발생하기도 한다. 또한 소송 중에는 생활기록부에 기록할 수 없어 그대로 졸업하는 경우도 생긴다. 교사와 학부모가 제 역할을 할 수 있도록 무조건 생활기록부에 등재하는 조항은 개정되어야 한다.

11) 그루밍 방지

비밀리에 교사에 의해 지속적으로 일어나는 성폭력은 더 심각한데 피해 과정을 보면 대부분 그루밍이 수반되는 경우가 많다. 아동청소년대상 성범죄에서 전형적으로 나타나는 특성인 ‘그루밍(Grooming, 길들이기)’은 성착취를 수월하게 하고 범죄의 폭로를 막으려는 목적을 갖고 신뢰를 쌓거나 성적 가해 행동을 자연스럽게 받아들이도록 하기 위해서, 대인관계 및 사회적 환경이 취약한 대상에게 다양한 통제 및 조종 기술을 사용하는 것이다. 아동·청소년은 권력 관계에서 취약하고 가치관이 덜 성숙했고 위기 상황에 대한 감지 능력이 떨어지기 때문에 그루밍을 알아차리기 쉽지 않다.

그루밍의 공통점은 (1) 다양한 조종적이고 통제적 기술을 사용하여 (2) 취약한 대상에게 (3) 대인관계 및 사회적 배경에서 (4) 신뢰를 쌓거나 성적으로 유해한 행동을 정상화(normalize)하기 위해 (5) 착취를 원활히 하고 폭로를 막으려는 전반적인 목적을 갖는다.

공공연하게 일어나는 성희롱의 경우 다수의 피해자가 피해사실을 이여기하며 연대할 수 있고 행위 교사가 제3자가 봐도 이상한 사람이 경우가 많은데 비해 사적인 관계를 통해 일어나는 제자를 대상으로 한 성폭력 사안인 경우 교사가 학생들에게 인기 있고 좋은 사람으로 보여지는 경우가 많다. 평소 좋아하는 교사가 학생에게 접근하는 경우 학생은 혼란을 겪게 될 가능성이 높고 오랫동안 지속될 가능성이 높으며 피해 사실을 주변에 이야기하기 어렵고 이야기해도 지지받지 못할 가능성이 있다. 특히 학생 사이에서 인기있는 교사일 경우 시샘의 대상이 될 수도 있고 학생에도 문제가 있다는 시선으로 보기 쉽다.

문제는 그루밍이 외형적으로 볼때는 제자에 대한 애정있는 좋은 교사로 보이는 행동인지 성적인 의도를 가지고 접근하는지 알 수 없고 성적인 의도로 접근한 경우 피해가 크다는 점이다.

그루밍을 예방할 수 있는 최소한의 장치는 보호자나 다른 동료 교사가 모르는 사적인 만남을 금지하는 것이다. 차량에 단 둘만 타는 것, 사적인 메신저 이용, 학교 밖에서 단 둘이 만나는 것 등을 금지하는 내용을 포함한 성희롱 성폭력 예방을 위한 윤리강령을 만들고 이를 위반할 경우 징계할 수 있도록 법률적 근거를 마련해야 한다.

제22차 젠더와 입법포럼

문화예술분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안

이성미

(여성문화예술연합 대표, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)

문화예술분야 성희롱 규제 사각지대와 법적 포섭방안

이성미 (여성문화예술연합 대표, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)

1. 현행 성희롱 관련법

현행법에서 성희롱 행위는 국가인권위원회법, 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서 규정, 규제하고 있다.

국가인권위원회법 제2조 제3호 라목에서는 성희롱을 다음과 같이 정의하고 있다.

라. 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.

양성평등기본법 제3조 제2호에서는 성희롱을 다음과 같이 정의한다.

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

- 가. 지위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호의 성희롱 정의는 이러하다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

이를 도표로 정리하면 아래와 같다.

〈표〉 성희롱 관련법에 따른 적용대상 및 행위 구분¹⁾

구분	국가인권위원회법	양성평등기본법	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
소관기관	국가인권위원회	여성가족부	고용노동부
행위자	공공기관 ²⁾ 의 종사자, 사용자 또는 근로자	국가기관 ³⁾ 등의 종사자, 사용자와 근로자	사업주, 근로자
상대방	불특정	불특정	다른 근로자
행위 여건	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련	좌동	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련
피해	<ul style="list-style-type: none"> - 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 - 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 	좌동	좌동
조치수단	<ul style="list-style-type: none"> - 행위자에게 인권교육, 손해 배상 시정권고 - 소속기관의 장에게 행위자에 대한 징계 등 인사 조치, 재발방지대책마련, 손해배상 등 권고 - 당사자간 조정합의 	성희롱에 대한 구제 및 시정조항 없음.	사업주에 대해 시정지시, 과태료 부과 및 사법처리

1) 『국가인권위원회 성희롱 진정사건 백서』 (2012. 26쪽)

2) 국가인권위원회법은 공공기관을 “국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다”로 설명하고 있어 교원 또한 적용 대상이다. 양성평등기본법과 달리 교육 관계에서 일어난 성희롱을 포함하고 있다.

3) 양성평등기본법에서 국가기관은 “국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체”를 뜻한다.

세 가지 법에 규정된 현행 성희롱 금지 규정을 종합하면,
 첫째, 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 또는 직장 내에서
 둘째, 공공기관의 종사자 또는 학교 종사자, 사업장의 사용자, 근로자가
 셋째, 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여,
 이 세 가지를 성립요건으로 할 때, 문화예술계에서 프리랜서로 활동하는 예술가의 성희롱 행위는 현행 성희롱 관련법의 사각지대가 된다. 프리랜서 예술가는 공공기관이나 학교의 종사자도 아니고, 직장의 사용자도 근로자도 아니기 때문이다.

“직위를 이용하여”를 “예술계에서의 우월적 지위를 이용하여”로 적용할 수도 있지만 예술계의 우월적 지위란 명시적인 현재의 상급자나 교사의 지위에만 해당하지 않으며 작품을 인정받은 예술가로서의 경력이 예술계에서 우월적 지위를 구성하는 큰 요소이다.⁴⁾ 고용 계약을 맺고 활동하지 않는 예술가의 예술활동을 현행법에서 “업무”로 인정해주느냐 또한 어려운 문제이다.

2. 남인순 발의안, 김상희 발의안

남인순 의원이 2018년 3월13일자로 대표발의한 「성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」(이하 ‘남인순 발의안’으로 칭함)은 입법 취지를 다음과 같이 적고 있다.

성희롱 금지에 관한 규정은 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 규정되어 있으나, 성희롱 행위자와 피해자 범위가 법률에 따라 상이하거나 협소하고, 국가기관 등의 경우는 피해자에 대한 불이익 조치 금지 사항이 구체적으로 명시되어 있지 않아 권리구제의 사각지대가 발생하는 문제가 있음. 이에 성차별과 성희롱 금지 규정을 구체화하고, 적용범위를 넓혀 입법의 사각지대를 보완하는 한편, 2차 피해 방지 등 성차별·성희롱에 대한 체계적인 구제절차를 마련하여 성차별·성희롱 방지 및 피해자 보호·지원을 위한 정책의 실효성을 높이고자 함.⁵⁾

4) 예술계에서 작동하는 권력과 지위에 대해 예술계 밖에서는 이해하지 못하는 경우가 많다. 실제로 문화예술계 피해자가 상담소에서 상담하는 과정, 검찰과 경찰에서 조사받는 과정에서 2차 피해를 겪는 일이 많았다. ‘그 사람이 직장 상사도 아니고 현재 학교 교사도 아닌데 왜 그 자리를 벗어나지 못하느냐, 거절을 못하느냐’ 등의 질문에 피해자들은 예술계에서 가해자의 지위와 영향력에 대해 길게 설명해야 했지만 대부분 이해를 받지 못했고 가해자의 위력을 설득할 수 없었다. 예술계에서의 우월적 지위는 실제 지위에서 행사할 수 있는 권력보다 훨씬 크게 작동하는데 수상과 경력으로 작품성을 인정받은 예술가는 실제 지위에 더해져 그 영향력이 예술계에 막강하게 미치는 때문이다.

5) 의안번호 2012461, 성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안, 남인순 의원 등 10인 제안, 의안 원문 2-3쪽. 국회 의안정보시스템

likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_A1Q8B0U3H1I3C1S7X5X6R5N0W3X1G4

김상희 의원이 2018년 3월 26일에 대표발의한 「성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안」(이하 ‘김상희 발의안’으로 칭함)의 입법 취지 또한 비슷하다.

한편, 현재 성희롱 금지에 관한 규정은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「국가인권위원회법」에 산재하고 있어 체계적이지 못한 상태이고, 성희롱의 정의가 협소하고 성희롱 발생 후 조사과정과 발생 확인 후 조치에 관하여 구체적인 규정이 없어 피해자 보호와 2차 피해의 방지가 미흡하다는 지적이 많았음.

이에 성차별·성희롱의 금지와 피해구제의 적용 범위를 확대하여 입법의 사각지대를 보완하는 한편, 성차별·성희롱에 대한 체계적이고 구체적인 구제절차를 마련하여 성차별·성희롱 방지와 피해자 보호 및 지원을 위한 정책의 실효성을 높이고자 함.⁶⁾

성희롱 금지 규정이 여러 법에 산재해 있고 정의가 협소하다는 점, 권리 구제절차가 미흡하고 불이익 조치 금지 사항이 명시되어 있지 않다는 점을 새 법안의 제안 이유로 들고 있다.

1) 구제절차 강화

남인순 발의안과 김상희 발의안은 성희롱 피해에 대해 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 하고 국가인권위의 권고를 이행하지 않았을 때는 여성가족부 장관이 시정명령을 할 수 있도록 규정함으로써, 성희롱 피해가 직장, 공공기관, 각급 학교, 국가, 지방자치단체 내에서 은폐되거나 미진하게 처리될 경우 국가인권위와 여성가족부를 통해 피해 구제절차를 보완할 수 있는 장치를 두었다는 의미가 있다.

2) 근로자 범위 확대

한편 두 법안은 근로자를 아래와 같이 정의하여 성희롱 적용의 범위를 확대하였다.

남인순 발의안 제2조 제2호와 제3호는 각각 성희롱과 근로자를 다음과 같이 규정한다. 다양한 형태의 근로계약관계를 맺은 근로자로 적용범위를 확대했고 이에 더해 구직 중인자도 포함하였다.

6) 의안번호 2012683, 성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안, 김상희 의원 등 12인 제안, 의안 원문 2쪽, 국회 의안정보시스템
likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_X1I8G0L3Y2N6O1Y7Z4C2Y1Y9O4A2B8

[남인순 발의안 제2조 제2호와 제3호]

2. “성희롱”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
- 가. 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를 하는 행위
 - 나. 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1호에 따른 근로자, 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하고 그 대가로 생활하는 자, 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

〈참고〉 근로기준법 제2조 제1호 근로자 정의, 제5호 임금의 정의

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

김상희 발의안 또한 제2조 제2호와 제3호에서 각각 성희롱과 근로자를 아래와 같이 규정하여 근로자 범위를 확대했다. (성희롱 규정에 “업무, 고용, 교육 등과 관련하여”란 제한을 둔 것이 남인순 발의안과 다른 점이다.)

[김상희 발의안 또한 제2조 제2호와 제3호]

2. “성희롱”이란 업무, 고용, 교육 등과 관련하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
- 가. 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를 하는 행위
 - 나. 상대방에게 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
3. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1호에 따른 근로자와 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하고 그 대가로 생활하는 자, 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

3) 교육과정의 성희롱 행위 규제

두 발의안 모두 제2조에서 “교육책임자”와 “교육담당자”를 정의하여 고용관계, 공공기관 종사자뿐 아니라 교육과정에서 일어나는 성희롱 행위 또한 이 법안의 적용을 받게 됨을 명시하였다.⁷⁾ 교육기관 또한 어린이집, 유치원, 초·중·고등학교, 대학, 학원, 평생교육시설, 학점은행 교육훈련기관, 직업교육훈련기관 등을 적시하여 교육기관의 범위를 국가인권위원회법보다 확장하였다.

3. 문화예술계 성희롱 사각지대

프리랜서 문화예술인의 성희롱 행위가 현행법의 사각지대였다면, 현재 발의된 남인순안과 김상희안은 프리랜서 예술가의 성희롱을 규제하고 있는가? 결론부터 얘기하자면 두 발의안에서도 프리랜서 예술가의 성희롱 행위는 여전히 사각지대에 있다.

1) 문화예술계 성희롱 실태

문화체육관광부와 국가인권위가 구성하여 100일간(2018.3.12.~6.19.) 운영한 “문화예술계 성희롱 성폭력 특별조사단”은 프리랜서 등 문화예술계 종사자를 대상으로 실태조사를 실시하고 그 결과를 6월 19일에 발표했다⁸⁾. 그 중 프리랜서 예술가의 성희롱 실태는 다음 표⁹⁾와 같다.

‘음란한 이야기 및 성적농담을 하는 행위’ 28.8%, ‘외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위’ 27.1%로 언어적 성희롱이 상대적으로 높게 나타났다. ‘예술 활동과 상관없이 신체접촉을 요구하는 행위’ 24.1%를 포함하면 성적 언동 등의 성희롱 행위가 과반수를 차지하고 있다.¹⁰⁾

7) 남인순 발의안 제2조 제5호와 제6호 규정은 다음과 같고 이 내용은 김상희 발의안 제2조 제5호와 제6호도 동일하다.: “5. “교육책임자”란 다음 각 목의 기관의 장 또는 운영책임자를 말한다. 가. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 나. 「유아교육법」에 따른 유치원, 다. 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교, 라. 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 마. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원, 바. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 사. 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 아. 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관. 6. “교육담당자”란 제5호의 기관에서 직접 교육을 담당하는 교원, 직업교육훈련교원, 강사 및 직원을 말한다.”

8) 문화예술계 성희롱성폭력 특별조사단, 『문화예술계 성희롱 성폭력 특별조사단 결과 보고서』(이하 『문화예술계 특조단 보고서』), 2018.6.19. 이 설문조사는 ‘문화예술계 종사자’, ‘문화예술계 공공기관 종사자’, ‘문화예술계 대학(원)생’을 대상으로 3종으로 차별화된 설문지로 조사하였고 결과도 따로 분석하여 발표되었다. 조사 결과 프리랜서 등 문화예술계 종사자와 대학(원)생의 성희롱 성폭력 피해 경험이 문화예술계 공공기관 종사자보다 상대적으로 높게 나타났다.(13쪽)

9) 『문화예술계 특조단 보고서』 15쪽 . 복수응답 질문임.

〈표〉 유형별 본인의 성희롱·성폭력 피해 (문화예술계 종사자 〈프리랜서 등〉)

(단위: 명, %)

구분	성적 언동	전체	여성	남성	비고
		3,718명 (100%)	2,478명 (100%)	1,240명 (100%)	
신체적	예술 활동과 상관없이 신체 접촉을 하거나 신체 접촉을 하도록 요구하는 행위	896 (24.1)	859 (34.7)	37 (3.0)	경찰 등 수사 대상
	가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위	572 (15.4)	532 (21.5)	40 (3.2)	
언어적	음란한 이야기 및 성적 농담을 하는 행위	1,071 (28.8)	1,026 (41.4)	45 (3.6)	경찰 등 수사 비대상
	외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위	1,008 (27.1)	964 (38.9)	44 (3.5)	
	회식 등에서 옆에 앉도록 요구하거나 술을 따르게 하는 행위	784 (21.1)	755 (30.5)	29 (2.3)	
	성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위	411 (11.1)	396 (16.0)	15 (1.2)	
기타	예술 활동을 이유로 노출 또는 신체접촉을 강요하는 행위	289 (7.8)	272 (11.0)	17 (1.4)	

문화예술계 성희롱 성폭력은 가해자에 대한 예술가로서의 신뢰와 존경이라는 의존적 관계 속에서 일어나는 경우가 많다. 성희롱 성폭력을 가볍게 여겨왔던 문화예술계의 분위기, 예술가의 일탈행위를 ‘표현의 자유’라는 이데올로기로 옹호하거나 묵인해온 관행 속에서 성희롱 행위는 반복적으로 또는 집단적으로 지속되었다. 처음에는 언어적 성희롱으로 시작하지만 육체적 성희롱으로 이어지는 경우가 상당하다.¹¹⁾

프리랜서 예술가들이 겪은 성희롱 피해 비율은 공공기관에 속한 예술인들에 대한 조사보다 훨씬 높은 비율로 나타났다. 프리랜서 예술가가 응답한 성희롱 성폭력 행위자는 문화예술계에서 상대적으로 영향력이 있는 기획자 및 감독, 대학교수 및 강사, 업무 관련 업체 대표 및 임원, 평론가와 심사위원 및 자문위원 등으로 프리랜서 예술가의 예술계 지위와 보호가 취약함을 보여준다.

예술가들 중 프리랜서로 활동하는 예술가의 비중이 70%가 넘는데, 프리랜서의 예술활동은 고용형태에 포섭되기 어려워 현행법상 구제방법이 없다. 문화예술계 100일 특별신고센터와 특별조사단을 찾아간 피해자들은 현행법상 구제방법이 없다는 말만 들어야 했고, 피해자들은 신고와 상담을 포기했으며 그 결과 100일 특별기간이라는 말이 무색하게 신고는 급감하여

10) 예술대학생, 예술대학원생을 대상으로 한 조사에서도 같은 순서로 응답이 나왔다. 『문화예술계 특조단 보고서』 21쪽.

11) 『문화예술계 특조단 보고서』 11쪽

100일이 종료되었을 때 접수 건수는 아주 적었다.

예술계라는 공통의 활동영역에서 성희롱 피해를 입어도 길을 가다 닳은 사람에게 의해 당하는 성희롱과 마찬가지로 상황에 예술가들은 처해 있다. 성희롱 규제가 일상적인 권력 관계, 일상적인 폭력과 차별을 개선하며 조직의 의식과 문화를 바꾸어나가는 의미가 있다고 할 때, 예술계에서 일상적으로 벌어지는 성희롱은 거대한 사각지대를 형성하면서 예술계의 성인지 수준과 젠더 기반 폭력에 대한 감수성을 정체시킨 요인이 라고 본다.

2) 프리랜서 예술가의 법적 포섭의 어려움

성희롱 금지와 관련하여 새로 발의된 남인순안과 김상희안에서 근로자 범위를 근로기준법에 한정하지 않고 다양한 고용형태로 계약을 맺는 근로자와, 구직활동중인 자도 포함시켰고 교육기관도 확대했지만, 그럼에도 프리랜서 예술가의 성희롱은 여전히 법적 사각지대로 존재한다. 70%가 프리랜서로 일하는 예술가의 성희롱 행위가 법적 포섭이 어려운 것은 두 가지 이유 때문이다. 첫째는 프리랜서로 활동하기 때문이고, 둘째는 예술활동(창작, 실연 등)이 업무, 근로, 노동으로 인정되기 어렵기 때문이다.

① 프리랜서 예술가의 근로자로서의 지위¹²⁾

산업구조 속에서 그리고 현행법상 프리랜서 예술가의 위치는 ‘근로자’가 아니다. 예술 활동 역시 ‘근로’가 아니다. 근로자란 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 사람으로 규정되어 있는데(근로기준법 제2조), 프리랜서 예술가는 두 가지 방식으로 ‘업무’ 즉 예술 활동을 하고 그 대가를 받는다.

첫째, 문화예술사업자와 용역계약을 체결하고 결과물을 제공하는 대가로 제작비 등을 지급받는 방식이다. ‘결과물’을 제공하는 것이지 ‘근로’를 제공하는 것이 아니다.

둘째, 예술활동의 결과물을 두고 문화예술사업자와 계약을 맺어 그 수익을 배분받는 방식이다. 창작물의 저작권자로서 인세나 저작권료의 형태로 수익을 배분받는다. 혹은 작품을 판매하고 대금을 받는다(미술품의 경우). 저작료 수익은 창작물이 유통되는 한 지속적으로 발생하는 구조이다. 용역계약을 체결한 경우도 그 결과물에 대한 저작권이 무조건적으로 소멸하지는 않는다.

근로자가 사용자와 대비되는 개념이라 할 때, 예술인은 자가 고용 근로자이기도 하면서 1인 사업자이기도 한 성격을 갖고 있어서 사용자, 고용주와 대비되는 개념의 근로자의 지위로

12) 정규직이든 임시직이든 고용되어 예술활동을 하는 예술가의 경우는 근로자로서의 지위가 인정되므로 여기서 논외로 한다.

포섭되지 않는다. 이에 따라 근로자 지위가 인정되지 않는 프리랜서 예술가들은 성희롱 규제의 사각지대였을 뿐 아니라, 4대보험이 적용되지 않고 노동조합 결성권과 단체교섭권을 갖지 못하는 등 복지와 권리의 사각지대에 놓여 있다.¹³⁾

② 예술가들이 맺는 계약의 비대등한 권력관계

문화예술용역 계약은 형식적으로는 대등한 계약관계이지만 실질적으로는 지배종속관계이다. 근로계약은 사용자에게 대해 근로자의 약자로서의 지위를 보장하는 여러 법과 제도가 있고 성희롱 금지 또한 이러한 고용계약, 근로계약을 전제로 한다. 그런데 예술인들이 예술 활동에 대해 체결하는 계약관계는 관리감독관계로 해석되지 않기 때문에 권력관계에서 일어나는 성희롱 행위 및 부당노동행위 또한 규제가 어려운 상황이다. 저작권 수익을 배분 받는 계약 역시 문화예술사업자에 대해 프리랜서 예술가는 상대적으로 약자이며 취약한 여건에 놓여 있다.

③ 사업장 기반, 조직 내의 성희롱 규제의 한계

성희롱 규제가 일상적인 권력관계 내의 성차별과 폭력을 규제하여 조직 구성원의 인식 개선을 이루어나가기 위한 것이라 할 때, 현재 노동시장의 구조가 사업장 기반으로만 이루어지고 있는지 질문해야 한다. 정년보장직, 정규직보다 비정규직, 임시직, 계약직으로 일하는 근로자가 많고 사업장의 불안정성으로 이직도 잦다고 할 때, ‘업계’라 불리는 동일 직종 내에서 작동하는 권력관계 또한 살펴야 할 것이다. 클라이언트, 거래처와의 업무 및 업무의 연장인 회식 자리에서 성희롱이 일어나는 경우 조직 내의 성희롱 행위보다 훨씬 대처하기 어려우며 거래를 끊을 각오를 하지 않는 이상 언급도 하지 못할 것이다. 이렇듯 사업장의 범위를 넘어서는 ‘업계’의 범위가 곧 문화예술계의 예술활동 범위와 유사하다고 볼 수 있다. 왜 문화예술계 성희롱 규제가 어려운지 짐작할 수 있을 것이다.

3) 문화예술교육 분야의 사각지대

문화예술 교육 분야에도 사각지대가 존재한다. 예술가들이 학교에 실기과목 시간강사로 출강을 하는 경우가 많은데 현재 시간강사에게는 교원의 지위가 부여되어 있지 않다. 이는 시간강사의 고용형태에 대한 개선이 이루어질 경우 어느 정도 해소될 수도 있다.

그러나 고등교육법에 규정되지 않은 예술교육기관, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한

13) 예술인의 복지를 위해 용역계약을 고용계약으로 해석하여 예술인고용보험으로 포섭하는 제도를 도입하려고 문체부에서 논의중인 것으로 알고 있다.

법률」에 따른 학원법의 적용을 받지 않는 소규모 창작교실에서 이루어지는 문화예술 교육은 이 법의 적용을 받기 어려워 보인다.¹⁴⁾ 예술계에서 빈번하게 이루어지는, 예술고등학교와 예술대학 입시를 위한 일대일 실기 교습 과정에서 일어나는 성희롱 행위를 규제할 수 없음은 말할 것도 없다.

4. 별도의 입법 필요

： ‘예술인 권리보장에 관한 법률(가칭)’ 제정

성희롱 관련 현행법과 새로 발의되는 법을 모두 살펴보아도 문화예술계 성희롱 사각지대는 여전히 해소되지 않는다. 따라서 예술계의 특수성을 고려한 별도의 입법이 필요해 보인다.

9월11일에 <예술인 권리보장에 관한 법률(가칭)¹⁵⁾ 제정을 위한 토론회>가 열렸다. 이 자리에서 공개된 ‘예술인 권리보장에 관한 법률안’(이하 예술인권리법안)은 예술인의 성희롱을 금지하고 있다. 예술인권리법안은 블랙리스트 방지를 위한 입법 대책 논의에서 시작되어, 예술지원의 차별 금지, 예술인의 직업적 권리 보장 및 침해 구제, 예술인의 성희롱 성폭력 피해 침해 구제를 주 내용으로 담고 있다.

예술인권리법안 제3조 제1호와 제9호, 제10호에서 예술인과 성희롱, 성폭력을 아래와 같이 규정하고 있다.

[예술인권리법안 제3조 제1호와 제9호, 제10호]

1. “예술인”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 예술 활동을 업으로 하는 사람
 - 나. 특정 예술인과 예술능력 향상을 위한 계약을 체결하거나 예술 활동을 위한 교육·훈련 등을 목적으로 하는 기관·단체 등(이하 “예술교육기관”이라 한다)에 소속되어 예술인이 되고자 하는 사람
9. “성희롱”이란 예술인의 예술 활동 또는 예술교육 활동과 관련하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를

14) 중소 출판사, 작은 책방 등에서 진행하는 문학창작교육의 경우 9인 이하의 수강생을 대상으로 하므로 학원법 적용 대상이 아니다.

15) 이 법안은 아직 국회에 발의되지 않았으며, 9월11일에 발표된 법안도 최종안은 아니다. 토론회는 문체부와 민간이 같이 꾸린 ‘새문화정책준비단’, 문화예술인단체 ‘문화민주주의실천연대’, ‘문체부 성희롱 성폭력 예방대책위원회’ 주최로, 문화체육관광부와 예술인복지재단 후원으로 개최되었다.

하는 행위

나. 상대방에게 성적 언동 또는 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주는 행위 또는 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

10. “성폭력”이란 예술인의 예술 활동 또는 예술교육 활동과 관련하여 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

예술인의 범위에 ‘예술인이 되고자 하는 사람’을 포함시켜 예술계 수직구조에서 가장 낮은 지위에 있으며 가장 피해가 큰 ‘예비 예술인’(흔히 ‘지방생’이라 칭하며 예술학교 학생에 국한되지 않는다)을 포함시켜 예비 예술인의 성희롱 성폭력 피해도 구제할 수 있도록 했다는 의미가 크다.

이 법 제16조에서는 예술인의 성희롱 성폭력 행위 금지를 명시하고 있다.

[예술인권리법안 제16조]

제16조(성희롱·성폭력의 금지) ① 예술인은 예술 활동에 있어 성평등을 보장받고 성희롱·성폭력으로부터 보호받을 권리가 있다.

② 예술인은 다른 예술인에 대하여 성희롱·성폭력을 하여서는 아니 된다.

③ 예술인이 아닌 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 예술인에 대하여 성희롱·성폭력을 하여서는 아니 된다.

1. 예술 활동 또는 예술교육활동에 대한 업무를 지휘·감독하는 지위에 있는 사람
2. 예술교육기관에서 예술인이 되고자 하는 사람을 교육하거나 교육 관련 업무를 하는 지위에 있는 사람
3. 예술사업자 또는 이에 고용되어 있는 사람
4. 예술지원기관에 소속된 사람

예술인은 예술인에게 성희롱을 해서는 안 되며(제2항), 예술인이 아닌 자가 예술인에게 성희롱 행위를 한 경우는 그 행위자를 예술활동과 예술교육활동 관련 업무를 하는 자로 한정하여 적용범위를 제한하고 있다.(제3항)

그 외 문체부 장관은 성희롱 성폭력 방지를 위한 조치를 취해야 하며(제17조16), 피해 구제를 지원하고(제18조17), ‘예술인 신문고’(제20조18)에 신고하면, ‘예술인 성희롱·성폭력

16) 예술인권리법안 제17조(성희롱·성폭력 방지조치) 문화체육관광부장관은 예술인에 대한 성희롱·성폭력을 방지하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 1. 성희롱·성폭력 방지 계획 수립. 2. 성희롱·성폭력 예방 교육 및 상담. 3. 성희롱·성폭력 신고·상담센터 설치 및 전문상담원 배치. 4. 성희롱·성폭력 피해자 보호 대책 마련. 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 성희롱·성폭력 방지를 위한 조치.

17) 예술인권리법안 제18조(성희롱·성폭력 피해지원 등) ① 문화체육관광부장관은 예술인에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제를 위한 지원기관(이하 “지원기관”이라 한다)을 지정할 수 있다. ② 지원기관은 다음 각 호의 사업을

피해구제위원회’(제41조¹⁹⁾)에서 구제조치를 의결하도록 했다. 구제조치의 내용은 예술지원 기관의 재정지원 중단 또는 배제, 행위자 또는 예술지원기관 및 예술교육기관 및 예술사업자에 대해 손해배상 조치 권고, 재발방지 조치 권고(제30조), 그리고 불이익조치 처벌(제31조, 제46조)이다.

[예술인권리법안 제30조(성희롱 성폭력 피해 구제) 제3항과 제4항]

③ 문화체육관광부장관은 피해구제위원회가 예술인에 대한 성희롱·성폭력 행위에 대하여 시정을 위한 필요한 조치를 명할 것을 요청하는 경우에는 예술인에 대한 성희롱·성폭력 행위를 한 사람 또는 그 사람이 소속되거나 고용된 예술지원기관, 예술교육기관 또는 예술사업자에 대하여 다음 각 호의 조치를 권고하거나 명할 수 있다.

1. 성희롱·성폭력 피해의 손해배상 등 구제조치
2. 성희롱·성폭력 행위의 재발방지를 위한 조치
3. 그 밖에 성희롱·성폭력 행위 방지를 위하여 필요한 조치

④ 문화체육관광부장관은 예술인에 대한 성희롱·성폭력행위를 한 사람으로서 제3항에 따른 시정명령을 받은 사람에 대하여 제27조제1항에 따른 재정지원을 중단하거나 배제하도록 예술지원기관에 통보할 수 있다.

성희롱 행위자 역시 프리랜서라는 점에서 실질적인 규제와 구제 방법이 없는 문화예술계의 특수성을 감안하여, 문화체육관광부가 예술지원기관의 재정지원을 중단하거나 배제하는 조치를 권고하거나 명령할 수 있도록 했다.

또한 제31조에서 불이익조치 금지도 명시하고 있으며, 불이익조치를 한 자는 2년 이하의 징역형이나 2천만원 이하의 벌금형에 처하는 ‘벌칙’ 조항(제46조)도 두었다.

한다. 1. 예술인에 대한 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 및 홍보. 2. 성희롱·성폭력 피해에 대한 신고접수 및 성폭력 피해자보호시설 등의 연계. 3. 성희롱·성폭력 피해 예술인에 대한 법률상담과 소송대리 지원. 4. 성희롱·성폭력 피해 예술인에 대한 수사기관의 조사와 법원의 증인 신문 등 조력. 5. 성희롱·성폭력 피해 예술인에 대한 심리치료 및 의료비 지원. 6. 예술인에 대한 성희롱·성폭력 및 피해에 대한 조사·연구. ③ 국가는 지원기관의 운영 등에 필요한 경비를 지원할 수 있다. ④ 지원기관의 지정 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

18) 예술인권리법안 제20조(예술인 신문고) 제2항 “② 누구든지 제16조제2항 또는 제3항을 위반한 성희롱·성폭력 행위(이하 “예술인에 대한 성희롱·성폭력 행위”라 한다)로부터 피해를 입거나 성희롱·성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 문화체육관광부장관에게 신고할 수 있다.”

19) 예술인권리법안 제41조(예술인 성희롱·성폭력피해구제위원회의 설치) ① 예술인의 예술 활동 또는 예술교육 관련 활동에서 예술인에 대한 성희롱·성폭력행위로 인한 피해를 구제하기 위하여 문화체육관광부 소속하에 예술인 성희롱·성폭력피해구제위원회(이하 “피해구제위원회”라고 한다)를 둔다. ② 피해구제위원회는 그 권한에 속하는 사무를 독립적으로 수행한다.

[예술인권리법안 제31조(불이익조치 금지)]

제31조(불이익조치 금지) 누구든지 예술인권리침해행위 또는 예술인에 대한 성희롱·성폭력 행위를 신고하거나 제21조제2항에 따라 보고·자료제출 또는 출석·진술을 한 자에 대하여 신고 등을 이유로 「공익신고자 보호법」 제2조제6호 각 목에서 정하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

위 조항에는 “예술활동의 기회를 제한 또는 배제하거나”라는 문구가 추가되어야 할 것이다. 그럼에도 문화예술 영역에서는 불이익조치의 객관성을 판단하기 어려운 점이 존재한다. 작품 평가 기준을 객관적으로 증명하기 어렵기 때문에, 작품에 대한 다양한 취향이나 주관적 평가내용을 근거로 예술활동 기회를 배제하거나 참여를 배제하지 않았다고 주장하면 반박이 어렵기 때문이다.

5. 규제 절차에 관한 추가 과제

-문체부 국고보조금 통합관리 지침 개정

예술인권리법안의 ‘재정지원 중단’이라는 규제조치와 관련하여 문화체육관광부 「국고보조금 통합관리지침」을 추가 개정할 필요가 있다. 「국고보조금 통합관리지침」 제7조에서는 보조사업자 선정 제한 기준과 보조사업자 공모 제외 대상을 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 한정하고 있고, 제8조에서는 지원사업 제외 대상을 같은 법으로 수사 중 또는 재판 중인자로 규정하고 있다. 이를 성희롱 행위까지 포괄하여 개정할 필요가 있다.²⁰⁾

[국고보조금 통합관리지침 제7조 (보조사업자 선정기준)]

- ④ 주관부서의 장은 보조사업자가 다음 각 호에 해당하는 경우 보조사업자 선정에서 제외하여야 한다. (중략) 3. 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체의 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)

20) 국가인권위원회법 제2조 성희롱 행위 규정을 반영하여 행위가 중한 경우를 포함시킬 필요가 있다. 남인순 발의 안과 김상희 발의안 등 성희롱 통합법이 시행된다면 동법의 규정을, 예술인권리보장을 위한 법률이 발의되어 시행된다면 동 법의 규정을 반영한다.

[국고보조금 통합관리지침 제8조 (보조사업자 공모) 제2항]

② 주관부서의 장이 공모방식을 통해 보조사업자를 선정하고자 하는 경우에는, 보조금시스템을 통하여 다음 각 호의 내용을 포함한 사업자 선정 공고문을 게시하되 15일 이상의 접수기간을 부여하여야 하며, 문화체육관광부 홈페이지나 일간지 등에 공고문을 함께 게시할 수 있다.

4. 지원사업 제외대상 (중략)

나. 제7조제4항제3호에서 규정하고 있는 범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 또는 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자 또는 단체로서 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 인정하는 자

한편 보조금 교부 후에 성희롱 성폭력 행위가 발생한 경우에 대해서는 규정이 없으므로 「국고보조금 통합관리지침」 제8조를 개정해 보조금의 전부 또는 일부를 취소할 수 있음을 보조금 교부조건으로 규정하여야 한다. 조사, 수사, 기소가 진행될 경우 보조금 교부를 ‘유예’하는 조항 또한 필요하다.

한국문화예술위원회의 위원 15인²¹⁾, 영화진흥위원회 위원 9인²²⁾ 등 문화체육관광부 소속 각 문화예술관련 법인의 위원 임명시 성희롱 성폭력 행위자를 배제하도록 내부 규정을 정비하는 일, ‘대한민국 문화예술상’²³⁾ 등 관련 시상상의 내부 규정 정비, 전문예술법인 또는 전문예술단체²⁴⁾의 장이 성희롱 성폭력 행위자일 경우 지정 취소 등의 규정도 필요하다.

21) 문화예술진흥법

22) 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률

23) 문화예술진흥법

24) 문화예술진흥법 제7조 제4항 지정 취소 조항

제22차 젠더와 입법포럼

성희롱 2차 피해 양상 및 규율 방안

조숙현

(변호사, 前 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 위원)

성희롱 2차 피해 양상 및 규율 방안

조숙현 (변호사, 前 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 위원)

1. 들어가며

‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’이라고 함)은 1999. 2. 8. 일부개정을 통해 직장내 성희롱 예방에 관한 규정이 신설된 이래 성희롱 피해 근로자에 대하여 불이익조치를 하지 못하도록 규정하고 있다.

그러나 위와 같은 규정에도 불구하고 2012년부터 1년여 기간 동안 직장상사로부터 성희롱 피해를 당하던 르노삼성자동차의 여성근로자는 성희롱 피해를 신고한 후 인사팀 담당자에 의한 악의적인 소문유포, 낮은 인사고과 부여, 업무전환, 직무정지, 대기발령 등과 같은 2차 피해를 당하는 일이 발생했다. 이러한 성희롱 2차 피해는 이 회사만의 문제는 아니었으며 ‘르노삼성자동차 성희롱 사건’은 2차 피해는 직장 내 성희롱 2차 피해 양상의 전형을 보여 줄 뿐이다.

르노삼성 성희롱 피해자와 조력자는 2013. 6. 성희롱에 대한 2차 피해에 대한 배상을 포함한 민사소송을 제기하여 2017. 12. 22.에야 대법원 판결을 통해 2차 피해에 대한 불법 행위를 인정하는 최종 판결을 받을 수 있었다. 성희롱 2차 피해에 대한 민사상 불법행위 인정에 무려 4년 반의 시간이 걸린 것이며, 형사절차는 최초 형사고발이 이루어진 2014. 2. 부터 4년 7개월이 지난 2018년 9월 현재 아직까지 수사가 진행 중이다.

‘법무부 성희롱·성범죄 대책위원회’(이하 ‘법무부 대책위원회’라 함)는 2018. 3. 26. ~ 4. 6. 법무·검찰 내 성희롱·성범죄 등 성적 침해행위의 실태 및 성평등 조직문화의 정도를 파악하기 위하여 법무·검찰 내 여성구성원 전원을 대상으로 한 조사를 실시하였다. 전체 응답자(본 조사의 조사표 회수율은 90.4%에 이르렀다) 중 재직 이래 성희롱·성범죄 피해경험이 있다는 응답은 61.6%에 이르렀으며 검사의 경우는 무려 70.6%가 재직 이래 성희롱·성범죄 피해경험이 있다는 응답을 하였다.

성희롱·성범죄 피해 경험시의 대응에 대하여는 ‘특별한 조치를 취하지 않고 넘어갔다’는

응답이 66.6%에 이른 반면 상급자에 보고, 사내/외부 기구 신고 등의 공식적 대응은 불과 1.7%에 불과하였는데, 조직 내 성희롱·성범죄에 대해 조직 내에서 공식적으로 문제제기를 못하는 원인에 대하여는 ‘피해자를 탓하거나 행실을 문제삼는 분위기 때문에’(70.9%), ‘조직에 부적합한 인물로 취급당할 수 있어서’(68.3%), ‘근무평정, 승진, 부서배치 등에 좋지 않은 영향을 미칠 것 같아서’(67.0%), 과거에도 엄정하게 처리되는 사례를 보지 못해서’(66.7%)로 응답되었다¹⁾.

위와 같은 조사결과는 조직 내에서 심각한 정도의 비율로 성희롱 등 피해가 발생함에도 피해자들은 공식적인 절차를 통한 피해구제를 시도하지 않고 있다는 점과 함께, 그 이유는 피해자에 대한 부정적 인식 유포, 불이익 조치의 우려와 같은 2차 피해 발생에 대한 두려움으로 인한 것임을 확인할 수 있게 한다. 따라서 성희롱 피해자에 대한 2차 피해를 방지할 수 있는 충실한 방안이 마련되지 않을 경우, 성희롱 피해자들의 구제뿐 아니라 성희롱 피해로부터 안전한 근로환경을 조성하는 것도 가능하지 않게 될 것이다.

2. 성희롱 2차 피해 양상

가. 국가인권위원회 진정/상담 사례 등에서 드러난 성희롱 2차 피해 양상

2011. 3. 28.부터 2015. 7. 9. 까지 국가인권위원회에 진정/상담된 사건 중 성희롱 2차 피해와 관련된 내용이 포함된 68건에 대한 유형 분석결과 성희롱 2차 피해 유형은 ‘성희롱 피해자의 고충처리에 대한 미조치’(26건), ‘성희롱 행위자에 의한 2차 피해’(15건), ‘성희롱 피해자의 사직’(10건), ‘성희롱 피해자에 대한 징계’(9건), ‘성희롱 피해자에 대한 해고’(8건) 등으로 나타났다²⁾, 여기에서 ‘성희롱 가해자에 의한 2차 피해’ 유형은 성희롱 피해자에 대한 나쁜 소문을 내거나 성희롱 피해 사실을 공공연하게 유포하는 등의 행위를 한 경우, 성희롱 사건을 공식화(문제제기)한 피해자에게 협박 또는 추궁을 하는 등의 행위를 통해 이루어지고 있었다. 성희롱 피해자가 사직한 이유는 회사가 아무런 조치를 취하기 않아 같은 공간에서 계속 근무하는 것이 불편하고 힘이 들어 어쩔 수 없이 사직하는 경우 등이었다³⁾.

1) 2018.5.17. 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회 브리핑 설명자료 별첨 【법무·검찰 성희롱·성범죄 실태 전수조사 결과 요약】
2) 국가인권위원회, 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」 2015. 83쪽
3) 국가인권위원회(2015), 84쪽

[국가인권위원회 진정/상담사례 중 2차 피해 유형과 발생빈도]⁴⁾

구분	중복건수*
성희롱 피해자의 고충처리에 대한 미조치	26
성희롱 행위자에 의한 2차 피해	15
성희롱 피해자의 사직	10
성희롱 피해자에 대한 징계	9
성희롱 피해자에 대한 해고	8
성희롱 행위자에 대한 불충분한 조치	5
기관 담당자(고충처리담당자, 상사 등)의 2차 피해	4
성희롱 피해 사실 공개	3
피해 사실에 대한 문제제기로 성희롱 피해자 미채용	2
동료에 의한 2차 피해	2
성희롱 행위자에 대한 우호적 조치	2
성희롱 피해자에 대한 부당한 인사 조치	1
성희롱 피해자에 대한 계약 해지	1
성희롱 피해자에 대한 조치 미흡	1
계	89

공식적인 구체절차 개시 이전의 사례가 취합되는 민간 고용평등상담실 성희롱 상담 사례에서는 보다 구체적인 2차 피해 실태를 확인할 수 있다. 국가인권위원회(2015) 연구는 민간 고용평등상담실 상담사례를 분석하여, 피해자의 진의에 반하는 근로관계의 해지 등 ‘고용과 직접 연관된 피해’, 성희롱 고충 처리가 제대로 이루어지 않는 ‘성희롱 고충 접수 후 사건 처리 과정 및 결과 상의 피해’, 성희롱 피해신고와 직접적인 인과관계가 명확히 드러나지 않게 하면서 피해자의 근로환경을 악화시켜 회사생활을 근본적으로 어렵게 하는 ‘근로에 영향을 미치는 불리한 조치’, 성희롱 피해 인지 단계에서 피해자를 위축시켜 ‘정당한 권리 행사를 단념하게 하는 불리한 조치’ 등으로 성희롱 2차 피해를 분류하였다.

‘고용과 직접 연관된 피해’는 피해자의 진의에 반하는 근로관계의 해지 등인데 현실에서는 계약해지나 재계약의 거부, 해고 협박 또는 위협, 계약해지(또는 재계약 거부)의 압박, 사직의 종용, 수습기간 만료를 이유로 한 채용 거부 등의 양상으로 나타난다⁵⁾.

4) 국가인권위원회(2015), 83쪽 <표 IV-2>

5) 국가인권위원회(2015). 95쪽

‘성희롱 고충 접수 후 사건처리 과정 및 결과상의 피해’는, 정당한 조사와 처리 절차를 거치지 않은 채 가해자 내지 피해자에 대한 인사발령만으로 사건 처리를 끝내거나 가해자에게 경고 등 미미한 징계 내지는 형식적인 조치, 사표 수리 등의 방식으로 사건 자체를 수면 아래에서 조용히 처리⁶⁾하여 성희롱 피해구제절차를 무용화 시키는 경우 등이다.

‘근로에 영향을 미치는 불리한 조치’로는 과도한 업무부여, 수행하는 업무에 대한 트집 잡기, 상여금이나 승급·인사고과·휴가 사용 등에 있어서의 불이익, 가해자와 계속 근무하게 되는 상황, 성희롱 사건이 발생할 때마다 거론되며 피해경험을 꼬리표처럼 달고 살아야 하는 상황, 인격 모독, 음해나 협박 등⁷⁾을 비롯하여, 업무를 부여하지 않거나 가해자와 같은 팀에서 계속 근무하게 하는 경우, 최고 인사권자로서의 권한을 남용하여 피해자를 우수사원에서 배제하고 상여금을 삭감토록 한 경우, 피해자에 대한 악의적인 소문과 소문에 대한 방치로 인하여 근로환경을 악화시키는 경우 등 피해자의 회사생활을 근본적으로 어렵게 하는 피해들⁸⁾이 있었다.

‘정당한 권리행사를 단념하게 하는 불리한 조치’로는 위부에 신고를 할 경우 해고시킬 것이라는 협박이나 사직의 종용, 불이익조치가 있을 것이라는 암시 또는 압박, 피해자의 잘못이라는 소문의 유포, 입증자료가 없어서 문제시 해봐야 소용없을 것이며 오히려 명예훼손으로 고소될 것이라는 협박, 합의금을 지급하겠으니 신고 또는 고소하지 말라는 방해, 조사도 하기 전에 성희롱이 아니라고 단정하여 통보하는 등의 피해자를 위축시키는 행위⁹⁾ 등이 있었다.

이외 ‘조직구성원들에 의한 피해’로는 가해자 또는 피해자들에 대한 소문, 피해자에 대한 왕따, 적대적인 분위기 조성, 모함과 공격, 피해자 유발론의 유포, 공개적인 모욕, 추가적인 성희롱이나 괴롭힘, 보복 등¹⁰⁾이 있었다.

나. 법무부 대책위원회 전수조사 결과에서 드러난 성희롱 2차 피해 양상

‘법무부 대책위원회’ 전수조사에서도 성희롱·성범죄 피해경험이 있는 경우 2차 피해를 경험했다는 응답률이 12.1%였는데 그 유형으로는 ‘주변에 사실을 말했을 때 공감이나 지지를 받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 듣는 경우’(14.3%), ‘부당한 처우에 대한 암시,

6) 국가인권위원회(2015), 99쪽

7) 국가인권위원회(2015), 102쪽

8) 국가인권위원회(2015), 105쪽

9) 국가인권위원회(2015), 105-106쪽

10) 국가인권위원회(2015), 107쪽

심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱 성범죄를 축소 또는 은폐하려는 경우'(6.8%), '비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되는 경우'(5.8%), '다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 피해자를 거론하는 경우'(5.4%), '행위자에게 행위에 비해 경징계를 하고 사건을 종료하는 경우'(4.7%), '조정과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 경우'(4.3%), '문제유발자, 왕따라고 낙인, 모함 등을 하는 경우'(4.0%) 순으로 응답되었다.

법무·검찰 내에서의 2차 피해 양상은 구체적인 2차 피해 경험에 대한 응답뿐 아니라 성희롱 성범죄 피해에 대해 공식적인 문제제기를 하지 못하는 이유에 대한 응답에서도 확인할 수 있었다. 즉, 성희롱 성범죄 피해에 대해 공식적인 문제제기를 하지 못하는 이유로 '피해자를 탓하거나 행실을 문제 삼는 분위기 때문에'(70.9%), '조직에 부적합한 인물로 취급당할 수 있어서'(68.3%), '근무평정, 승진, 부서배치 등에 좋지 않은 영향을 미칠 것 같아서'(67.0%), 과거에도 엄정하게 처리되는 사례를 보지 못해서'(66.7%)로 응답되었는데, 결국 성희롱 등 피해가 드러날 경우 피해자에 대한 2차 피해가 발생하고 있으며 그러한 우려가 성희롱 등 피해에 대한 공식적인 문제제기를 어렵게 하고 있었다.

특히 법무검찰조직은 폐쇄적이고 전국적인 조직의 특성상 피해자의 신상이 매우 빠르게 드러나는 반면, 성희롱 고충사건의 처리는 제대로 처리되지 않아 피해자보호가 되지 않는다는 점이 많이 지적되었는데, 공식적인 절차를 이용하여 성희롱 사건을 처리할 경우 피해자 신상에 대한 비밀보호가 이루어질 것이라는 기대가 전혀 없다 시피 하였다¹¹⁾.

국가인권위원회(2015) 실태조사에서도 성희롱 문제제기를 하지 않는 이유 1순위는 '나에 대한 좋지 않은 소문이 날 것을 우려해서'(34.8%)¹²⁾인 점을 보면, 정도의 차이가 있을 뿐 성희롱 피해자의 신상이 드러나고 그와 함께 피해자에 대한 악의적인 소문이 유포되는 2차 피해의 우려는 어느 공간에서나 마찬가지로 있음을 알 수 있다.

다. 소결

결국 성희롱 2차 피해는 성희롱 피해사건을 안전하게 제대로 처리하지 못하여 발생하는 피해자 신상 유출과 그로 인해 발생하는 피해자에 대한 악의적인 소문·따돌림 등 비난, 고용 및 근로환경에서의 불이익 조치 등의 양상으로 발생하고 있다. 그리고 이러한 2차 피해의

11) 현장 간담회에서는 성희롱 피해신고가 있을 경우 검찰 전산망을 통해 너도 나도 피해자 이름을 예상해 검색하면서 검색어 순위에 피해자의 이름이 드러난다는 점이 보고되기도 하였다. 2018. 7. 24.자 시사인 제566호 '성평등 관점에서 검찰을 개혁한다는 것'

12) 국가인권위원회(2015), 128쪽

우려는 피해자들로 하여금 공식적인 절차를 통한 피해신고를 피하게 하고 이는 조직 내에서 성희롱 피해가 계속되도록 하는 결과로 이어진다.

3. 성희롱 2차 피해에 대한 규율 방안

가. 외부적 규율 방안

(1) 현행 규정

국가인권위원회법은 제55조에서 ‘불이익 금지와 지원’을 규정하여 ‘누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다’고 규정하고 있다. 다만 국가인권위원회법은 위 불이익금지 규정 위반에 대한 별도 규정을 두고 있지 않고 있어, 위 규정 위반으로 불이익조치를 가한 사람에 대하여는 민사상 불법행위에 따른 손해배상청구의 방법으로 위자료 청구를 할 수 있을 뿐이다.

남녀고용평등법은 2017. 11. 28. 전면개정을 통하여 제14조 제6항에서 불리한 처우의 구체적인 사항을 규정하였다. 위 개정 전 남녀고용평등법은 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.’는 규정을 두고 있었을 뿐인데 2007. 11. 28.자 개정을 통해 아래와 같은 사항이 구체적인 불이익 조치의 유형으로 규정되었다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

이러 더하여 사업주가 위 규정을 위반하여 성희롱 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금 등의 형사처벌 대상이 된다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제2호).

(2) 개선방안

현재의 규정은 위 규정을 위반하여 불리한 처우를 한 사업주에 대한 충분한 제재의 효과가 있다고 보기는 어렵다. 르노삼성 성희롱 사건에서 4년의 재판과정을 통해 인정된 성희롱 2차 피해에 대한 배상액은 4천만원에 불과하며, 형사절차는 아직도 수사단계에 머물러 있을 뿐이다.

따라서 성희롱 2차 피해를 비롯한 악의적인 성차별 행위에 대하여는 징벌적 배상규정을 두어 징벌적 배상을 통해 성희롱 2차 피해를 유발한 사업주 등에 대한 제재를 강화할 필요가 있다.

나. 내부적 규율방안

불이익 처우를 상세하게 예시한 현행 규정을 통해 금지되어지는 불이익 처우가 무엇인지 명확하게 되었으나, 이것만으로 성희롱 2차 피해를 방지하기에는 부족함이 많다. 단지 불이익 처우를 금지하고 제재하는 것을 넘어, 성희롱 2차 피해가 발생할 수 있는 여지를 최소화하여야 하며 이는 성희롱 고충처리 과정에서 철저한 피해자 비밀보호를 통해 이루어질 수 있을 것이다.

이와 관련하여 법무부 대책위원회는 성희롱·성범죄 고충처리시스템 개선 관련한 제4차 권고안에서 다음의 내용이 포함되는 성희롱 등 고충사건 처리지침 개정안 및 행동수칙을 마련하고 성희롱 등 고충사건 피해자 보호를 위한 교육프로그램을 마련할 것을 권고한 바 있다¹³⁾.

- 각 기관 담당자 및 법무부 성희롱 등 고충사건 처리 담당자에게만 성희롱 등 고충사건 신고·접수사건 관련 정보 및 자료 등에 관한 접근권한이 부여되도록 하는 등 성희롱 등 고충사건 정보에 접근할 수 있는 사람을 최소화하고, 이를 위반할 경우에 대한 엄정한 징계조치가 마련되어야 함
- 피해자 및 조력자(희망하는 경우)의 신상과 소속, 직위 등을 익명화하여 성희롱 등 고충사건 처리 과정에서 일체 피해자 등의 신상이 노출되지 않도록 함
- 소문의 유포, 집단따돌림, 본인의 의사에 반하는 직무재배치와 같은 불리한 인사조치 등을 비롯하여 성희롱 등 고충사건 피해자 및 조력자에 대한 2차 피해 유발행위, 성희롱을 은폐하거나 행위자를 감싸는 행위 등 금지되는 행위가 구체적으로 명시된 징계

13) 2018.7.15.자 법무부 성희롱성범죄 대책위원회 보도자료 별첨 제4차 권고안

규정이 포함되어야 함

- 이프로스·법무샘 등 내부망을 통해 피해자에 관한 정보를 찾아보는 행위를 금지하는 행동수칙이 포함되어야 함.
- 성희롱 등 고충사건 피해자에 관한 신상정보나 피해내용 등을 알고자 하는 행동이 피해자에 대한 2차 피해를 명백히 인식하도록 교육을 실시하여 피해자 보호에 만전을 기하도록 함

또한 성희롱·성범죄 등 성적 침해행위 감찰제도 개선 관련한 제6차 권고안에서도 성희롱 2차 피해 방지를 위한 규율로 ‘소문의 유포, 집단 따돌림, 본인의 의사에 반하는 직무배치와 같은 불리한 인사조치 등 2차 피해 유발행위, 피해사실을 은폐하거나 가해자를 감싸는 행위 금지 등과 관련하여 상급자, 기관장 책임규정을 명확히 하고, 이를 위반하는 경우 상급자 등에 대한 감찰이 전격 진행되도록 할 것’을 권고하였다¹⁴⁾.

이렇듯 조직 내부에서도 성희롱 2차 피해 유발행위가 금지되는 것임을 인식할 수 있도록 행동수칙을 마련하고 이에 대한 교육이 이루어져야 한다. 또한 성희롱 2차 피해 유발행위 등 금지되는 행위를 구체적으로 명시한 징계규정 마련을 통해 조직내부에서의 제재로 성희롱 2차 피해 유발행위를 규율할 수 있다.

4. 결론

직장 내 성희롱에 대한 2차 피해 방지는 고충처리절차에서의 비밀유지 철저 등을 통해 피해자의 신원이 노출되지 않도록 하는 것에서 시작되어야 하며, 악의적인 불이익 처우 등이 발생한 경우에는 징벌적 배상과 같은 강도 높은 제재를 통한 규제를 통한 규율이 필요하다.

성희롱 피해자에 대한 곱지 않은 시선과 편견 자체가 부당한 것은 명백하나 그러한 편견이 없어질 때까지는 성희롱 피해자가 자신이 드러날 것이라는 걱정 없이 안전하게 성희롱 피해신고 및 구제절차를 이용할 수 있어야 한다. 안전한 신고와 철저한 처리가 보장된다면 그것으로도 조직 내에서의 성희롱 행위는 상당부분 줄어든 것이기 때문이다.

이를 위해서는 조직 내부에서 성희롱 피해자에 관한 정보가 유포되지 않도록, 구성원 모두가 성희롱 피해와 관련된 내용을 전파·유포하는 것이 안전한 환경에 저해되는 것임을

14) 2018.8.9.자 법무부 성희롱성범죄 대책위원회 보도자료 별첨 제6차 권고안

인식하고 실천할 수 있도록 해야 한다. 또한 성희롱 2차 피해 방지를 위한 기관장 및 상급자의 책임을 명확히 하고 성희롱 2차 피해 유발행위가 징계사유가 됨을 명시한 징계규정을 두고 이를 철저히 집행해 나가는 것은 효과적인 성희롱 2차 피해 규율방안이 될 것이다.

제22차 젠더와 입법포럼

성희롱·성차별 금지법 제정안의 의의와 성희롱 규제 관련 쟁점

박선영

(한국여성정책연구원 선임연구위원)

성차별·성희롱 금지법 제정안의 의의와 성희롱 규제 관련 쟁점

박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

1. 들어가기

‘성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률안’은 지난 19대 국회에서 두 차례 발의되었지만 (2013.11.20.(김상희의원 대표발의) , 2015.4.10.(유승희의원 대표발의)) 부처 반대 등으로 임기 만료로 폐기되었다.

2018년 1월29일 검찰 내 성추행 사건 폭로 이후 미투 운동은 성희롱 규제의 사각지대 보완과 실효성 제고를 위한 법적 대응의 필요성을 수면위로 부상하게 하였다.

그간 반성폭력운동과 이에 따른 법제도적 대응은 성적자기결정권, 노동권, 인격권을 침해하는 젠더폭력 방지와 피해자 보호를 위한 인프라를 구축하는 성과를 가져왔다. 하지만 미투 운동은 젠더폭력방지 정책의 민낯을 보여 주었고, 그동안 구축되어 온 성희롱·성폭력방지 및 피해자 지원을 위한 법제도는 어디에 있었는지를 질문하게 하였다.

이 과정에서 임기만료로 폐기된 ‘성차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률안’을 현재의 상황에 맞게 수정·보완한 것이 현재 발의되어 있는 ‘성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리 구제 등에 관한 법률안’(남인순의원 대표발의, 2018.3.13.) 과 ‘성차별·성희롱의 금지와 권리 구제 등에 관한 법률안’(김상희의원 대표발의, 2018.3.26.) 이다.

위 법률안은 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 폐지(2005년)된 이래 현재까지 성차별금지 및 구제에 관한 독립적인 법률이 마련되지 않고 있고, 성희롱 관련 규정이 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’) 및 「국가인권위원회법」 등에 산재하고 있어 체계적이지 못하며 실효성에 한계가 있는 점 등을 고려할 때 진일보한 입법적 대응이라고 할 수 있다.

이런 상황에서 이 발표문은 위 법률안의 제정 필요성과 성희롱 규제 관련 쟁점 사항에 대해 살펴보는 것을 목적으로 한다.

2. 성희롱·성차별 금지법 제정 필요성

가. 정치·경제·사회 등 사회의 각 영역에 존재하는 성별 격차

한국의 여성 고용률은 2000년 47.0%였던 것이 2017년 50.7%로 3.7%p 증가한 반면, 같은 시기 남성 고용률은 70.7%에서 71.2%로 0.5%p 증가하였다.¹⁾ 여성의 고용률은 소폭이지만 지속적으로 증가하고 있음에도, 아직 고용률의 성별 격차는 해소되지 않고 있다. 2017년 기준, 여성은 남성보다 20.5%p정도 낮다.

한국의 여성 고용률은 다른 OECD 국가와 비교할 때에도 낮은 수준이다. 2018년 1분기 기준, 주요 OECD 35개국 중 한국의 남성 고용률은 76.3%로 13위에 위치해 있다. 그러나 여성 고용률은 57.1%로 26위이다. OECD 평균 여성 고용률인 60.4%보다 3.3%p 낮다. 여성 고용률이 가장 높은 국가는 아이슬란드로 83.1%, 그리고 스위스, 스웨덴, 뉴질랜드가 각각 75.5%, 75.5%(스위스, 스웨덴 같음), 72.9%이다.²⁾

또한 OECD에 따르면, 2016년 기준 한국의 성별임금격차(Gender Wage Gap)는 36.7%로, 35개 회원국 중 격차가 여전히 가장 높다. 성별임금격차가 가장 적은 수치인 코스타리카(1.8%), 룩셈부르크(3.4%), 그리스(4.5%), 벨기에(4.7%), 슬로베니아(5.0) 등과 비교할 때 아주 큰 폭의 차이가 있다. 우리를 제외하고 OECD국가 가운데 성별임금격차가 크게 나타나는 에스토니아(28.3%), 일본(25.7%)과 비교해도 한국의 성별임금격차는 눈에 확연히 띈다.³⁾

2017년 8월 기준 통계청의 자료에 따르면, 비정규직 노동자의 성별 비중은 여자가 55.2%로 남자(44.8%)보다 10.4%p 높으며, 전년 동월 대비로는 여성 비중이 0.3%p 상승하고 있다. 남자는 293만 명으로 전년 동월 대비 2만 4천명(0.8%) 증가하였고, 여자는 361만 1천명으로 7만 4천명(2.1%) 증가하여, 남녀 모두 비정규직이 증가하고 있는 상황에서 여성의 비정규직 비중이 더욱 높아지고 있다.⁴⁾

세계경제포럼(World Economic Forum)이 매년 발표하는 성격차지수(Gender Gap Index)에서 한국은 2017년 기준 건강 및 교육영역에서 각각 0.973점(1에 가까울수록 평등), 0.960점으로, 거의 성평등에 이르는 수준을 나타내고 있다. 하지만 경제영역과 정치영역에서는 각각 0.533점, 0.134점으로 하위권 수준이다. 이는 우리사회에서 유리천장이 얼마나 강고하게 존재하는지를 보여준다. 2017년 한국의 전체적인 성격차지수는 0.650으로 144개국 중 118위에 머물렀다.⁵⁾

1) 통계청 KOSIS, “성별 경제활동인구 총괄” 조회

2) OECD Data, “Employment Rate” 조회(<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>)

3) OECD Data, “Gender Wage Gap” 조회 (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>)

4) 통계청(2017.11.3.), 「보도자료: 2017년 8월 경제활동인구조하 근로형태별 부가조사 결과」, 11쪽.

5) World Economic Forum, 「The Global Gender Gap 2017」, 11쪽.

한국기업지배구조원이 조사한 국내 KOSPI 200사 상장기업의 여성임원(이사회 구성원인 여성 등기임원)의 비율을 살펴보면 2.34%(2015년 6월 30일 기준)이다. 이는 평균 이사회 규모 7.25명 중 평균 여성임원의 수가 0.17명에 불과함을 나타내는 수치이며, 여성 등기임원이 한 명도 없는 기업이 무려 173개사(86.5%)에 달하고 있다.⁶⁾ 상장기업의 여성임원 비율을 다른 국가와 비교하면, 유럽연합 28개 회원국의 경우, 공개된 주요 상장기업 이사의 여성임원 비율(2015년 4월 기준) 평균은 21.2%로, 국가별로는 프랑스(32.8%), 라트비아(32.3%), 핀란드(29.5%), 스웨덴(29.4%), 영국(25.9%), 덴마크(25.8%), 이탈리아(25.8%), 독일(25.4%) 등이다.⁷⁾ 이상은 한국 사회의 각 영역에서 성별 불평등이 심각함에게 존재하고 있음을 보여준다.

나. 성별 등을 이유로 하는 포괄적 차별금지 법령의 부재

2005년에 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 폐지된 이후 고용 영역에서 차별을 금지하는 「남녀고용평등법」과 일반적 차별금지법으로서 「국가인권위원회법」은 존재하나, 고용 이외의 영역에서 성별을 이유로 한 실체법으로서 차별금지법은 없는 상태이다. 우리 사회의 성별 격차와 성차별적 환경을 고려할 때 성별 등을 이유로 하는 차별을 보다 넓은 영역에서 금지하고, 실효적인 구제절차 마련을 위한 입법적 대응이 요구된다.

다. 「남녀고용평등법」과 「국가인권위원회법」의 한계

「남녀고용평등법」은 고용 영역에서의 성별 등에 의한 차별을 금지하고 있으나, 임금체불이나 부당해고와 같은 일반적 「근로기준법」 위반 사건처럼 고용노동부 근로감독관에게 진정 또는 고소·고발하고 형사사건으로 처리하는 것 외에, 차별 사건 특성에 맞는 구제기구나 절차가 마련되어 있지 않아 실효성에 문제가 있다(남녀고용평등법 위반 사건에 대한 조정을 담당 하였던 ‘고용평등위원회’가 2005. 12. 30. 개정에서 폐지).

한편, 「국가인권위원회법」은 다른 차별금지법에 비해 차별금지영역이 고용에 그치지 않고 보다 폭넓게 규율하고 있다. 그러나 평등권 침해 차별행위와 관련하여 차별의 개념, 금지되는 차별행위의 유형, 판단기준 등을 가장 광범위하게 규정하고 있음에도 각 차별 정의 규정이 구체적이지 않아 해석상의 어려움이 있다. 또한 「국가인권위원회법」은 인권법과 조직법으로서의 성격을 동시에 갖고 있는 법으로 많은 조항이 국가인권위원회의 구성·권한·임무

6) 김선민(2015), “유럽과 국내 상장기업의 여성임원 현황”, 『CGS Report』 제5권 13호, 18쪽.

7) European Commission(2015.10.), “Gender Balance on Corporate Boards: Europe is cracking the glass ceiling”, 6-7쪽.
(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf)

등에 대한 규정으로 이루어져 기구법적 성격이 강하다. 이러한 「국가인권위원회법」의 성격은 법원이나 다른 권리구제기관에서 차별금지 및 구제의 실체법으로서의 위상을 갖지 못하는 한계가 있다.

라. 실효성 있는 구제 절차 필요

국가인권위원회의 차별시정 절차는 차별이 인정된다고 하더라도 ‘시정권고’에 그치도록 되어 있어, 권고 불이행시 조치가 없다. 또한 실체법인 남녀고용평등법은 별도의 차별판단(시정)기구나 구제기관을 두고 있지는 않다. 종래 각 지방노동청에 ‘고용평등위원회’를 두어 분쟁조정기능을 부여하고 있었으나 참여정부에서 차별시정기구를 국가인권위원회로 일원화하면서 2005. 12. 30. 개정에서 폐지되었다.

이에 구제의 실효성을 제고하기 위해 현행 장애인차별금지법 및 연령차별금지법에서는 확정된 시정명령을 불이행하고 그러한 불이행이 반복적이거나 고의적인 경우 행정부의 시정명령과 과태료 처분 등을 도입하여 구제절차의 실효성을 도모하고 있다. 성차별·성희롱 금지법에서도 시정명령제도 등을 도입하여 실효적인 구제 절차를 마련하는 것이 필요하다.

마. 성희롱 규제의 사각지대 보완과 구제 절차의 실효적 정비 필요

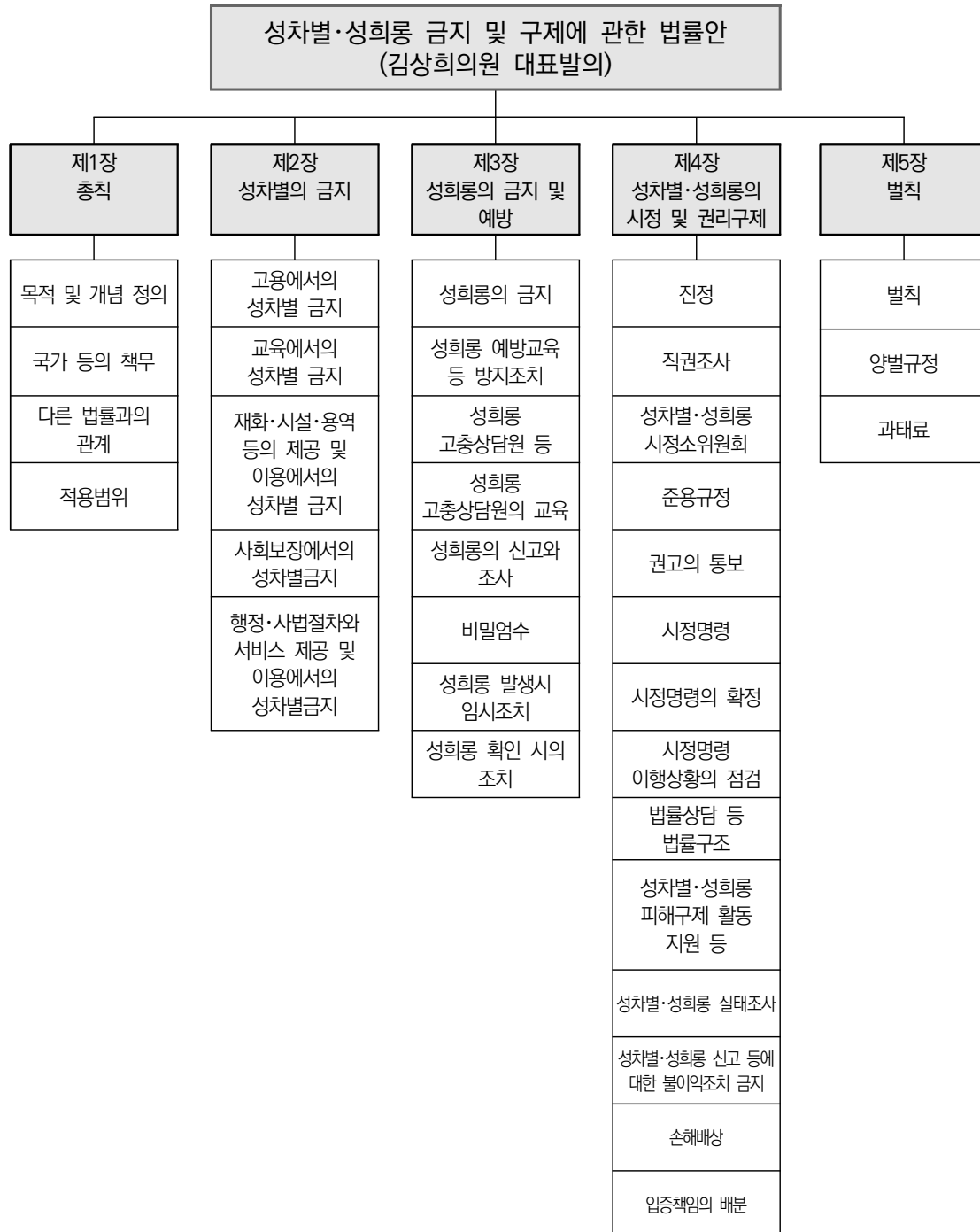
현재 성희롱 관련 규정은 「남녀고용평등법」과 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」에 산재해 체계적이지 못한 상태이다. 직장 내 성희롱 예방 및 방지에 관한 규정은 「남녀고용평등법」에, 국가기관 등의 성희롱예방교육은 「양성평등기본법」에, 국가기관 등에서 발생하는 성희롱 피해자의 구제에 관한 것은 「국가인권위원회법」에 규정되어 있다.

「남녀고용평등법」은 지난해 성희롱 규제의 실효성 제고를 위해 불이익 조치 내용의 구체화 등 큰 폭의 개정이 이루어졌다. 그러나 여전히 성희롱 당사자 범위의 사각지대가 존재하고 사업주에 의한 징계를 통한 간접적 제재 방식이 갖는 문제점 등은 변화하지 않았다. 이에 성희롱 금지 규정의 적용범위를 확장하고, 구제 절차의 실효적인 정비 등이 필요하다.⁸⁾

8) 고용노동부는 1999년 「남녀고용평등법」을 근거로 민간사업장의 성희롱 예방과 구제업무를 담당하고 있다. 여성가족부는 성희롱 예방과 시정업무를 담당하여 오다가 2005. 6. 23. 참여정부의 차별시정기구 일원화 방침 및 여성부의 업무개편에 따라 시정 업무가 국가인권위원회로 이관되었다. 「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」은 2005. 12. 29. 폐지되었으나 공공기관 성희롱 예방 업무는 「여성발전기본법」에 제17조의2(성희롱의 방지 등)를 신설(2005. 12. 29)하여 현재도 여성가족부가 담당하고 있다.

3. 양 법안의 체계도

김상희의원과 남인순의원안의 체계도는 아래와 같다.



성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 구제에 관한 법률안 (남인순의원대표발의)				
제1장 총칙	제2장 성차별의 금지	제3장 성희롱의 금지 및 예방	제4장 성차별·성희롱의 시정 및 권리구제	제5장 벌칙
목적 및 개념 정의	모집·채용에서의 성차별 금지	성희롱의 금지	진정	벌칙
국가 등의 책무	임금 등에서의 성차별 금지	성희롱 방지조치	직권조사	양벌규정
다른 법률과의 관계	근로조건에서의 성차별 금지	성희롱 고충상담원 등	권고의 통보	과태료
적용범위	정년·퇴직·징계 및 해고에서의 성차별 금지	성희롱 고충상담원의 교육	시정명령	
	행정·사법절차와 서비스 제공 및 이용에서의 성차별금지	성희롱의 신고와 조사	시정명령의 확정	
	교육에서의 성차별 금지	비밀엄수	시정명령 이행상황의 제출 요구 등	
	재화·시설·구역 등의 제공 및 이용에서의 성차별 금지	성희롱 발생시 임시조치	시정명령 이행위원회	
	사회보장에서의 성차별금지	성희롱 확인 시의 조치	법률상담 및 법률구조	
	행정·사법절차와 서비스 제공 및 이용에서의 성차별금지		손해배상	
			입증책임의 배분	
			성차별·성희롱 신고 등에 대한 불이익조치 금지	
			성차별·성희롱 피해상담 지원기관 지정 등	
			성차별·성희롱 실태조사	

4. 성희롱 관련 쟁점

가. 양 법안의 성희롱 관련 내용

김상희의원안과 남인순의원안에서 성희롱 관련 주요내용은 성희롱 정의, 성희롱 예방조치 및 피해자 보호조치, 성희롱 사건 진정, 불이익조치의 금지, 손해배상, 벌칙 등으로 나누어 살펴보면 아래 표와 같다.

〈표1〉 양 법안의 성희롱 관련 주요내용 비교

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
법의 목적	이 법은 「대한민국헌법」 및 「양성평등기본법」의 이념에 따라 성별에 의한 차별과 성희롱을 금지·예방하고, 피해를 구제함으로써 평등 및 인간의 존엄과 가치를 구현하는 것을 목적으로 함(안 제1조)	이 법은 「대한민국헌법」의 평등 이념에 따라 성차별과 성희롱을 금지하고 예방하며, 그로 인한 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 실현하는 것을 목적으로 함(안 제1조)
성희롱 정의	“성희롱”이란 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를 하는 행위 혹은 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 말함(안 제2조제2호)	“성희롱”이란 업무, 고용, 교육 등과 관련하여 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구 및 상대방에게 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 하는 경우를 말함(안 제2조제2호)
성희롱 예방조치 및 피해자 보호조치	국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장과 사용자는 성차별·성희롱을 금지·예방하고 피해자 보호와 권리 구제를 위하여 적극 노력하여야 함(안 제3조) 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 방지 계획 수립 등 성희롱 방지조치를 하여야 하며, 행위자에 대한 징계 결정이 내려지기 전이라도 성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있다고 인정할 때 피해자 보호를 위한 임시 조치를 하여야 함(안 제15조부터 제21조까지)	국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장과 사용자는 성차별·성희롱을 금지·예방하고 피해자 보호와 권리 구제를 위하여 적극 노력하여야 함(안 제3조) 국가기관등의 장과 사용자가 하여야 하는 성희롱 방지 조치를 고충상담원 지정 의무 등으로 구체화하여 확대 하며, 성희롱 발생 신고, 발생 시 임시조치와 성희롱 확인 시의 조치를 구체적으로 명시함(안 제12조부터 제18조까지)
성희롱 진정	성차별·성희롱피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있음(안 제22조)	성차별·성희롱피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 피해 내용을 진정할 수 있음(안 제19조)
국가인권위원회 조사권	여성가족부장관의 요청이 있거나 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 국가인권위원회가 이를 직권으로 조사할 수 있음(안 제23조)	여성가족부장관의 요청이 있거나 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 국가인권위원회가 이를 직권으로 조사할 수 있음(안 제20조)
여성가족부장관 시정명령권	「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 성차별·성희롱행위자등이 그 피해의 정도가 심각하다고 인정됨에도 불구하고 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않는 경우 여성가족부장관은 성차별·성희롱피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있음(안 제25조)	성차별·성희롱 행위로 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니한 경우 일정한 요건하에 여성가족부장관이 시정명령을 할 수 있도록 함(안 제24조)

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
불이익 조치 금지 및 벌칙	누구든지 성차별·성희롱 피해 발생을 주장하는 사람이나 목격자등 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람에 대하여 성차별·성희롱 신고 사실 등을 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 되며, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가지는 행위를 하거나 행위의 발생을 방지하는 경우 등은 별도로 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하도록 함(안 제32조)	누구든지 성차별·성희롱피해자등에 대하여 성차별·성희롱 피해 신고 등을 이유로 하고, 징계 등 불이익조치를 하여서는 아니 됨(안 제30조) 악의적인 것으로 인정되는 성차별·성희롱 행위를 한 자와 성차별·성희롱피해자등에게 그 피해 신고 등을 이유로 불이익조치를 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며, 여성가족부장관의 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과함(안 제33조부터 제35조까지)
손해 배상	누구든지 이 법의 규정을 위반한 자는 성차별·성희롱 피해자에게 배상할 책임이 있음(안 제30조)	누구든지 이 법의 규정을 위반하여 성차별·성희롱피해자에게 손해를 입힌 자는 그 손해를 배상할 책임이 있고, 법원은 성차별·성희롱 행위가 고의성이 현저하거나 장기간 반복된 경우로서 성차별·성희롱피해자에게 손해가 발생한 때에는 그 손해액의 3배 범위에서 손해배상액을 정할 수 있도록 함(안 제31조)
입증 책임	이 법과 관련된 분쟁해결에 있어서 성차별 행위가 있었다는 사실은 성차별 행위가 있었다고 주장하는 자가, 성차별 행위가 성별등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 그 상대방이 입증하도록 입증책임을 배분함(안 제31조)	이 법과 관련된 분쟁해결에 있어서 성차별 행위가 있었다는 사실은 성차별 행위가 있었다고 주장하는 자가, 성차별 행위가 성별등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 그 상대방이 입증하도록 입증책임을 배분함(안 제32조)
피해상당 또는 법률상당 지원	여성가족부장관은 성차별·성희롱 피해의 상당과 권리구제를 위하여 성차별·성희롱 피해상당 지원기관을 지정할 수 있음(안 제33조)	국가는 성차별·성희롱피해자에 대하여 법률상당 등 법률구조를 지원할 수 있도록 함(안 제27조)
실태조사	여성가족부장관은 3년마다 성차별·성희롱 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성차별과 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 함(안 제34조)	여성가족부장관은 3년마다 성차별·성희롱 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성차별과 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 함(안 제29조)
벌칙	성차별·성희롱 피해 신고 사실 등을 이유로 성차별·성희롱피해자등에게 불이익조치를 한 자는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함. 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 제35조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 부과함. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함.	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함. 1. 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 자. 이 경우 악의적이라 함은 다음 각 목의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 함. 가. 성차별·성희롱 행위의 고의성 나. 성차별·성희롱 행위의 지속성 및 반복성 다. 성차별·성희롱 행위 피해자에 대한 보복성 라. 성차별·성희롱 행위 피해의 내용 및 규모 2. 성차별·성희롱피해자등에게 불이익조치를 한 자 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함. 1. 제16조를 위반하여 비밀엄수 의무를 준수하지 아니한 자 2. 제18조제2항을 위반하여 성희롱 피해자에 대한 유

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
	제26조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과함. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함. 1. 제18조제2항을 위반하여 성희롱 피해 조사를 실시하지 아니한 자 2. 제19조를 위반하여 비밀엄수 의무를 준수하지 아니한 자 3. 제21조제1항을 위반하여 성희롱 행위자에 대한 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환 등 필요한 조치를 하지 아니한 자 4. 제21조제2항을 위반하여 성희롱 피해자에 대한 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 부여 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 하지 아니한 자 5. 제32조제2항을 위반하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 자	급휴가 부여나 원직복직 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하지 아니한 자 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제33조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 부과함. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니함. 제25조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과함. 제18조제1항을 위반하여 성희롱 행위자에 대하여 해고·정직 등 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과함..

〈표2〉 성희롱 관련 조항별 비교(각 조항 1:1 비교)

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
법의 목적	제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」 및 「양성평등기본법」의 이념에 따라 성별에 의한 차별과 성희롱을 금지·예방하며, 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 평등이 가치를 실현하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등 이념에 따라 성차별과 성희롱을 금지하고 예방하며, 그로 인한 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 실현하는 것을 목적으로 한다.
성희롱 정의	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. “성희롱”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를 하는 행위 나. 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. “성희롱”이란 업무, 고용, 교육 등과 관련하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동이나 성적 요구를 하는 행위 나. 상대방에게 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
성희롱 예방조치 및 피해자 보호조치	제3조(국가 등의 책무) 국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장과 사용자는 성차별·성희롱을 금지·예방하고 피해자 보호와 권리 구제를 위하여 적극 노력하여야 한다. 제15조(성희롱 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.	제3조(국가 등의 책무) 국가기관 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “국가기관등”이라 한다)과 사용자는 성차별·성희롱을 금지·예방하고 피해자의 보호와 권리구제를 위하여 적극 노력하여야 한다. 제12조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
	<p>1. 성희롱 방지 계획 수립</p> <p>2. 성희롱 예방 교육 및 상담</p> <p>3. 성희롱 고충상담창구 설치·성희롱 고충상담원 배치 및 성희롱 고충처리기구 구성</p> <p>4. 성희롱 피해자 보호 대책 마련</p> <p>5. 성희롱 행위자 징계 및 재발방지 대책 마련</p> <p>6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 성희롱 방지를 위한 조치</p> <p>② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 하며, 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치를 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 점검하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 <p>⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 자체평가 <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 내용·방법 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>1. 성희롱 예방교육과 상담</p> <p>2. 성희롱 고충상담원 지정과 고충처리기구 구성</p> <p>3. 성희롱 예방 및 대응 지침 마련</p> <p>4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 성희롱 방지를 위한 조치</p> <p>② 국가기관등의 장은 제1항 각 호에 따른 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 하며, 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치를 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 점검하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 <p>⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육 등 방지조치의 내용·방법 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제16조(성희롱 고충상담원 등) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 상담·조사·처리를 위하여 고충상담창구를 설치하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 두고, 성희롱 고충처리기구(이하 “고충처리기구”라 한다)를 구성하여야 한다.</p>	<p>제13조(성희롱 고충상담원 등) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 상담·조사·처리를 위하여 종사자 또는 근로자의 대표자와 협의하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하고 성희롱 고충처리기구(이하 “고충처리기구”라 한다)를 구성하여야 한다.</p>

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
	<p>② 국가기관등의 장과 사용자는 제1항의 고충상담원을 남녀 각각 1인 이상으로 두어야 하며, 외부 전문가를 고충상담원으로 채용할 수 있다.</p> <p>③ 국가기관등의 장과 사용자는 고충처리기구에 성희롱 방지 관련 분야 전문가를 포함하여야 한다.</p> <p>④ 성희롱 사건과 관련된 사람은 해당 사건의 고충상담원 또는 고충처리기구의 구성원이 될 수 없다.</p> <p>⑤ 국가기관등의 장과 사용자는 고충처리상담창구와 고충상담원 및 고충처리기구에 대하여 종사자 또는 근로자가 알 수 있도록 서면 등을 통하여 공지하여야 한다.</p> <p>⑥ 그 밖에 고충상담원의 자격기준, 업무 및 고충처리기구의 구성 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>② 국가기관등의 장과 사용자는 고충상담원이나 고충처리기구의 구성원을 전문 변호사나 관련 단체의 상담원 등 외부 전문가로 위촉할 수 있다.</p> <p>③ 국가기관등의 장과 사용자는 고충상담원과 고충처리기구에 대하여 종사자 또는 근로자가 알 수 있도록 공지하여야 한다.</p> <p>④ 고충상담원은 남녀 각각 1인 이상으로 지정하며, 성희롱 사건과 관련된 사람은 해당 사건의 고충상담원이 될 수 없다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 고충상담원의 지정과 고충처리기구의 구성 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제17조(고충상담원의 교육) ① 고충상담원은 성희롱 상담 및 조사의 전문성을 제고하기 위하여 연 1회 이상 전문적인 교육을 받아야 한다.</p> <p>② 여성가족부장관은 고충상담원 교육을 위한 프로그램을 개발·제공하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 고충상담원 교육의 내용·방법·시수 등 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.</p>	<p>제14조(성희롱 고충상담원의 교육) ① 고충상담원은 성희롱 상담 및 조사의 전문성을 제고하기 위하여 연 1회 이상 전문적인 교육을 받아야 한다.</p> <p>② 여성가족부장관은 고충상담원 교육을 위한 프로그램을 개발·보급하여야 한다.</p>
	<p>제18조(성희롱 신고와 조사) ① 누구든지 고용, 업무, 교육 등과 관련하여 성희롱 피해를 입거나 이를 목격한 경우 국가기관등의 장 또는 사용자에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 국가기관등의 장 또는 사용자는 신고를 받은 경우 피해자의 의사에 반하지 아니하면 지체 없이 조사를 시작하고, 신고일로부터 30일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우 10일의 범위에서 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 국가기관등과 사용자는 제2항에 따른 조사가 종료된 때에는 성희롱 피해 발생을 신고한 사람 또는 피해자에게 조사 결과를 신속하게 통보하여야 한다.</p>	<p>제15조(성희롱 신고와 조사) ① 누구든지 성희롱 피해를 입거나 이를 목격한 경우 고충상담원에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 고충상담원은 피해자의 의사에 반하지 않는 한 신고를 받은 날부터 20일 이내에 조사를 실시하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우 10일의 범위 안에서 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 고충상담원은 성희롱 피해자에게 성희롱 구제절차에 대하여 우선적으로 설명하여야 한다.</p> <p>④ 국가기관등과 사용자는 제2항에 따른 조사가 종료된 때에는 성희롱 피해자 또는 피해 발생을 신고한 사람에게 조사 결과를 신속하게 통보하여야 한다.</p>
	<p>제19조(비밀엄수) 국가기관등의 장과 사용자 및 고충상담원 등 직무상 성희롱 관계 사안을 알게 된 사람은 피해자의 요청이 있거나 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 피해자의 신원이나 상담내용, 조사 과정이나 결과를 다른 사람에게 알려주거나 공개하여서는 아니 된다.</p>	<p>제16조(비밀엄수) 고충상담원과 고충처리기구의 구성원 등 성희롱 관계 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자의 신원이나 상담내용, 조사 과정이나 결과를 다른 사람에게 알려주거나 공개하여서는 아니 된다.</p>
	<p>제20조(성희롱 발생 시 임시조치) 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 행위자에 대한 징계 결정이 내려지기 전이라도 이 법에서 금지하는 성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있다고 인정할 때에는 성희롱 피해자 또는 고충상담원의 요청으로 다음 각 호의 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장과 사용자는 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 성희롱 피해자의 의견을 들어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 행위자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 분리조치 2. 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 	<p>제17조(성희롱 발생 시 임시조치) 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 행위자에 대한 징계 결정이 내려지기 전이라도 이 법에서 금지하는 성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 성희롱 피해자 또는 고충상담원의 요청으로 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 부여 등 일시적인 구제조치 2. 성희롱 행위자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환 등 일시적인 격리조치

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김성희의원 대표발의)
	3. 고객에 의한 성희롱의 경우 성희롱 피해자의 근무 장소 변경 제21조(성희롱 확인 시의 조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 제18조에 따른 조사 결과 성희롱 사실이 확인된 경우 성희롱 행위자에 대하여 지체 없이 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 국가기관등의 장과 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 성희롱 피해자의 의견을 들어야 한다. ② 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 부여 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하여야 한다.	제18조(성희롱 확인 시의 조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 조사 결과 성희롱 사실이 확인된 경우 성희롱 행위자에 대하여 해고·정직 등 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. ② 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱 피해자의 요청이 있는 경우 유급휴가 부여나 원직복직 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하여야 한다.
성희롱 진정	제22조(진정) 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 “성차별·성희롱피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.	제19조(진정) 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위로 피해를 입은 사람(이하 “성차별·성희롱피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 피해 내용을 진정할 수 있다.
국가인권위원회 조사권	제23조(직권조사) 위원회는 제22조에 따른 진정이 없는 경우에도 여성가족부장관의 요청이 있거나 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.	제20조(직권조사) 위원회는 제19조에 따른 진정이 없는 경우에도 여성가족부장관의 요청이 있거나 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.
성차별·성희롱 시정 소위원회	해당 조항 없음.	제21조(성차별·성희롱시정소위원회) ① 위원회는 이 법에서 금지하는 성차별·성희롱 행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 성차별·성희롱시정소위원회를 둔다. ② 성차별·성희롱시정소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.
여성가족부장관 시정 명령권	제25조(시정명령) ① 여성가족부장관은 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 성희롱·성차별 행위자, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장(이하 “성차별·성희롱행위자등”이라 한다)이 그 피해의 정도가 심각하다고 인정됨에도 불구하고 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 성차별·성희롱피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 성차별·성희롱행위자등에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다. 1. 성차별 행위의 중지 2. 피해의 원상회복 3. 성차별·성희롱 행위의 재발방지를 위한 조치 4. 그 밖에 성차별·성희롱 행위 시정을 위하여 필요한 조치 ③ 여성가족부 장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 성차별·성희롱행위자등과 성차별·성희롱피해자에게 각각	제24조(시정명령) ① 여성가족부장관은 이 법이 금지하는 성차별·성희롱 행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정하는 경우 성차별·성희롱피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 성차별·성희롱 행위를 한 자(이하 “성차별·성희롱행위자”라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다. 1. 성차별 행위의 중지 2. 피해의 원상회복 등 구제조치 3. 성차별·성희롱 행위의 재발방지를 위한 조치 4. 그 밖에 성차별·성희롱 행위 시정을 위하여 필요한 조치 ③ 여성가족부장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 성차별·성희롱행위자와 성차별·성희롱피해자에게 각각

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
	<p>교부하여야 한다.</p> <p>④ 제2항에 따른 시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.</p>	<p>교부하여야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 시정명령에 필요한 사실 조사 등을 수행하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 전문가로 구성된 조사기구를 설치할 수 있다.</p> <p>⑤ 제2항에 따른 시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제26조(시정명령의 확정) ① 여성가족부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달 받은 날부터 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.</p>	<p>제25조(시정명령의 확정) ① 여성가족부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달 받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.</p>
불이익 조치 금지 및 벌칙	<p>제32조(성차별·성희롱 신고에 대한 불이익조치 금지) ① 누구든지 성차별·성희롱 피해를 주장하는 사람이나 목격자 등 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 이 조에서 “성차별·성희롱피해자등”이라고 한다)에 대하여 성차별·성희롱 피해 신고 사실 등을 이유로 다음 각 호의 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 8. 그 밖에 성차별·성희롱피해자등의 의사에 반하는 불이익 조치 <p>② 성차별·성희롱 신고 사실 등을 이유로 성차별·성희롱피해자등에게 제1항에 따른 불이익조치가 있었던 사실이 확인된 경우, 국가기관등의 장 또는 사용자는 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.</p>	<p>제30조(성차별·성희롱 신고 등에 대한 불이익조치 금지) 누구든지 성차별·성희롱 피해를 주장하는 사람이나 피해발생 신고나 조사와 관련된 사람(이하 “성차별·성희롱피해자등”이라 한다)에 대하여 성차별·성희롱 피해 신고 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 교육 또는 훈련 등 기회의 제한 등 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 7. 그 밖에 대통령령으로 정하는 정당한 이유 없는 불이익조치
	<p>제35조(벌칙) 제32조제1항을 위반하여 성차별·성희롱 피해 신고 사실 등을 이유로 성차별·성희롱피해자등에게 불이익조치를 한 자는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제33조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 자. 이 경우 악의적이라 함은 다음 각 목의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
		<p>가. 성차별·성희롱 행위의 고의성 나. 성차별·성희롱 행위의 지속성 및 반복성 다. 성차별·성희롱 행위 피해자에 대한 보복성 라. 성차별·성희롱 행위 피해의 내용 및 규모</p> <p>2. 제30조를 위반하여 성차별·성희롱피해자등에게 불이익조치를 한 자</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제16조를 위반하여 비밀엄수 의무를 준수하지 아니한 자</p> <p>2. 제18조제2항을 위반하여 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 부여나 원직복직 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하지 아니한 자</p>
손해배상	제30조(손해배상) 누구든지 이 법의 규정을 위반한 자는 성차별·성희롱피해자에게 배상할 책임이 있다.	<p>제31조(손해배상) ① 누구든지 이 법의 규정을 위반하여 성차별·성희롱피해자에게 손해를 입힌 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.</p> <p>② 성차별·성희롱행위자의 성차별·성희롱 행위가 고의성이 현저하거나 장기간 반복된 경우로서 성차별·성희롱피해자에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다.</p>
입증책임	<p>제31조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에 있어서 성차별 행위가 있었다는 사실은 성차별 행위가 있었다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.</p> <p>② 제6조부터 제9조까지에 관련한 분쟁해결에 있어서 성차별 행위가 성별 등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 성차별 행위가 있었다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.</p>	<p>제32조(입증책임의 배분) ① 이 법과 관련한 분쟁해결에 있어서 성차별 행위가 있었다는 사실은 성차별 행위가 있었다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 성차별 행위가 성별등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 성차별 행위가 있었다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.</p>
피해상담 또는 법률상담 지원	<p>제33조(성차별·성희롱 피해상담 지원기관 지정 등) ① 여성가족부장관은 성차별·성희롱피해자의 피해상담과 권리구제를 위하여 성차별·성희롱 피해상담 지원기관을 지정할 수 있다.</p> <p>② 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 기관이나 단체의 성차별·성희롱 피해에 대한 상담 및 예방 활동을 지원할 수 있다.</p>	<p>제27조(법률상담 등 법률구조) ① 국가는 성차별·성희롱피해자에 대하여 법률상담과 소송대리 등의 지원(이하 "법률구조"라 한다)을 할 수 있다.</p> <p>② 여성가족부장관은 필요한 경우 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단 또는 대통령령으로 정하는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있다.</p> <p>③ 국가는 법률구조에 드는 비용의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.</p> <p>④ 그 밖에 법률구조에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제28조(성차별·성희롱 피해구제 활동 지원 등) ① 여성가족부장관은 제13조에 따른 고충상담원과 고충처리 기구의 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다.</p> <p>② 여성가족부장관은 기관 또는 단체가 성차별·성희롱 피해에 대한 예방 및 상담 활동을 수행하는 경우 그 활동 경비를 지원할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 경비 지원의 대상 요건, 지원 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

법률명	성별에 의한 차별·성희롱 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 13. 남인순의원 대표발의)	성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안 (2018. 3. 26. 김상희의원 대표발의)
실태조사	제34조(성차별·성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성차별·성희롱 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성차별과 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ② 제1항에 따른 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.	제29조(성차별·성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성차별·성희롱 실태조사를 실시하여 그 결과를 공표하고, 이를 성차별과 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관련 기관 및 단체에 자료의 제출이나 조사업무에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 그 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ③ 제1항에 따른 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.
벌칙	제35조(벌칙) 제32조제1항을 위반하여 성차별·성희롱 피해 신고 사실 등을 이유로 성차별·성희롱피해자들에게 불이익조치를 한 자는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 제36조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 제35조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. 제37조(과태료) ① 제26조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제18조제2항을 위반하여 성희롱 피해 조사를 실시하지 아니한 자 2. 제19조를 위반하여 비밀엄수 의무를 준수하지 아니한 자 3. 제21조제1항을 위반하여 성희롱 행위자에 대한 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환 등 필요한 조치를 하지 아니한 자 4. 제21조제2항을 위반하여 성희롱 피해자에 대한 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 부여 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 하지 아니한 자 5. 제32조제2항을 위반하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 자 ③ 제1항과 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관이 부과·징수한다.	제33조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 자. 이 경우 악의적이라 함은 다음 각 목의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다. 가. 성차별·성희롱 행위의 고의성 나. 성차별·성희롱 행위의 지속성 및 반복성 다. 성차별·성희롱 행위 피해자에 대한 보복성 라. 성차별·성희롱 행위 피해의 내용 및 규모 2. 제30조를 위반하여 성차별·성희롱피해자들에게 불이익조치를 한 자 ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제16조를 위반하여 비밀엄수 의무를 준수하지 아니한 자 2. 제18조제2항을 위반하여 성희롱 피해자에 대한 유급휴가 부여나 원직복직 등 성희롱 피해회복에 필요한 조치를 취하지 아니한 자 제34조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제33조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. 제35조(과태료) ① 제25조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. ② 제18조제1항을 위반하여 성희롱 행위자에 대하여 해고·정직 등 징계, 근무 장소의 변경이나 배치전환, 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. ③ 제1항과 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관이 부과·징수한다

나. 성희롱 관련 쟁점

1) 성희롱 정의

「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등법」 및 「양성평등기본법」은 아래와 같이 성희롱을 정의하고 있다.

〈표 3〉 현행 법률 상의 성희롱 개념

해당조문	성희롱의 정의
국가인권위원회법 제2조제3호 라목	<ul style="list-style-type: none"> “성희롱”이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다.
남녀고용평등법 제2조제2호	<ul style="list-style-type: none"> “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.
양성평등기본법 제3조제2호 및 양성평등기본법 시행령 제2조	<ul style="list-style-type: none"> “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 각급 학교 및 공직 유관 단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말합니다. <ul style="list-style-type: none"> - 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 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

각 법을 성희롱 행위자, 피해자, 행위의 발생, 방법, 피해로 나누어 비교하면 아래의 표와 같다.

구분	양성평등기본법	남녀고용평등법	국가인권위원회법
행위자	‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련

행위 태양	“성적 언동 등” “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱을 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하고 있다. 이 정의에 의하면 직장 내 성희롱의 객체는 근로자이기 때문에 비공식 돌봄서비스 종사자나 보험설계사 등은 이 법의 근로자에 포함되지 않아 성희롱 피해로부터 구제받지 못한다.

이런 문제점을 극복하기 위해 양 법안은 당사자의 범위를 특정하고 있지 않다. 성희롱 행위자와 피해자를 특정함으로써 발생하는 사각지대는 어느 정도 해결될 것으로 보인다.

성희롱 정의와 관련하여 문제가 되는 것은 ‘성희롱 발생 범위를 한정할 것인가’이다. 김상희의원안은 업무, 고용, 교육 등과 관련하여 그 범위를 한정하고 있다. 문제는 업무, 고용, 교육 등의 영역으로 한정할 경우 이 법 적용의 사각지대가 발생할 수 있다는 것이다. 대표적인 영역이 문화예술계이다. 현재 문화예술계 성희롱 규제는 ‘예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률안’에 포함되어 있다. 따라서 이 법률이 제정되면 문화예술계 성희롱은 이 법에 따라 규율 받게 된다. 그리고 성차별·성희롱 금지법이 보충법적 성격을 갖는 법률이라는 점을 감안하면 성희롱 행위를 업무, 고용, 교육 등으로 한정하는 것에서 오는 문제는 크지 않을 것으로 보인다. 그러나 문화예술계 종사자 중 많은 수가 성희롱 사각지대에 놓여있다는 점을 고려해서 ‘예술활동’을 범위에 포함시키고, 예술활동의 정의를 폭넓게 하는 것으로 통해 이 문제를 해결할 수 있을 것이다.

다음으로는 남인순의원안과 같이 성희롱 행위 발생 범위를 특정하지 않는 것에 대해서는 다음과 같은 점에서 문제가 있다. 성희롱을 금지하는 것은 성적 자기결정권 보호 보다는 노동권, 학습권, 자유로운 예술활동 등 자유로운 공적 활동을 보장하기 위한 것이다. 따라서 성희롱 발생 범위를 특정하지 않게 되면 성희롱 금지의 목적이 불명확하게 된다. 또한 여성가족부의 의견과 같이 성희롱 발생 범위를 특정하지 않으면 모든 관계에 대해 성희롱을 확대 적용하게 되는데 이 경우 성희롱 방지조치, 피해자 보호조치, 행위자 처벌 등의 주체가 누구인지 특정하기 어려워 실제 조치에 한계가 있을 수밖에 없다.

2) 성희롱 행위자에 대한 형사처벌

김상희의원안은 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우에는 형사처벌을 하도록 하고 있다. 이 경우 악의적이라 함은 성차별·성희롱 행위의 고의성, 성차별·성희롱 행위의 지속성 및 반복성, 성차별·성희롱 행위 피해자에 대한 보복성, 성차별·성희롱 행위 피해의 내용 및 규모 등을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

한편, 현행 「남녀고용평등법」에 따르면 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인 된 경우 지체 없이 행위자를 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하고, 이를 행하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 성희롱 행위자가 사업주인 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과된다.

이와 같이 「남녀고용평등법」은 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 한다는 문제가 있다. 과태료 부과 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하였는지 여부에 따른 것이므로 성희롱 행위의 정도에 비추어 매우 가벼운 징계를 한 경우에도 「남녀고용평등법」 위반은 아니게 된다. 또한 사업주에 대한 제재 방식 역시, 형법이 아닌 행정벌의 형태를 취하고 있어 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다.

이상의 문제를 해결하기 위해서는 성희롱 행위자에 대한 형사처벌 방안을 고려해 볼 수 있다. 그러나 성희롱을 형사법적으로 접근하면 죄형법정주의에 근거해 성희롱 구성요건 등이 강화되어야 한다는 문제가 있어 현행법 상의 성희롱 정의로는 형사처벌이 어렵다.

김상희의원안은 이 문제를 성희롱 행위가 악의적인 경우에 한해 형사처벌을 하는 것으로 해결하고자 하는 것으로 긍정적으로 판단된다. 그러나 악의적인 경우의 요건을 고의성, 지속성, 반복성 등 행위에만 초점을 맞추기 보다는 아래의 프랑스의 예와 같이 관계성도 고려할 필요가 있다. 특히 성희롱 방지 의무의 주체인 사용자에 의한 성희롱은 그 자체로 권력형 젠더폭력의 대표적인 유형이므로 현행의 과태료 방식에서 탈피해서 형사처벌하는 방안에 대한 고민이 필요하다.

프랑스의 경우, 성희롱 행위가 i) 직권 남용에 의해 행해진 경우, ii) 15세 미만의 미성년에 대해 행해진 경우, iii) 연령, 질병, 신체장애, 육체적 혹은 정신적 장애, 또는 임신에 의해 취약한 것이 분명하며 또는 그것을 가해자가 알고 있는 사람에 대해서 행해진 경우, iv) 경제적 사회적 지위가 불안정하기 때문에 특히 취약하거나 의존하고 있음이 분명하거나 또는 그것을 가해자가 알고 있는 사람에 대해서 행해진 경우, v) 가해자 또는 공범자로 행동하는 복수의 사람에 의해서 행해진 경우에는 가중처벌 된다. 즉 3년 이하의 징역 및 4만 5000유로 이하의 벌금에 처해진다.⁹⁾

3) 성희롱 행위에 대한 징벌적 손해배상

김상희의원안은 성차별·성희롱행위자의 성차별·성희롱 행위가 고의성이 현저하거나 장기간 반복된 경우로서 성차별·성희롱 피해자에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있도록 하고 있다. 이른바 “징벌적 손해배상”을 규정하고 있다.

징벌적 손해배상제도는 불법행위가 악의적이거나 의도적으로 행하여진 경우에 피해자에게 발생한 현실적 손해의 배상 외에 추가적으로 인정하는 손해배상제도로 주로 미국에서 시행되고 있는 제도이다. 고액의 배상액으로 불법행위의 가능성을 줄이고 피해자가 적극적으로 불법행위에 대처할 가능성에 근거하여 징벌적 손해배상은 일반사회에 대한 불법행위 예방 기능을 한다.

이처럼 징벌적 손해배상제도는 ‘사회적 범죄행위’나 ‘공적 부당행위’의 발생을 막기 위해서 국가가 처벌의 성격을 띤 손해배상을 부과하는 제도이다. 징벌적 손해배상은 공공의 이해와 안전, 시민의 기본권과 관련된 사안에 우선적으로 적용된다. 따라서 악의적인 성차별이나 성희롱 사건은 징벌적 손해배상의 대상이 될 수 있다.

문제는 징벌적 손해배상의 도입 방안과 그 대상이다. 징벌적 손해배상의 대상을 개인으로까지 확장하는 것은 징벌적 손해배상제도의 취지와 부합하지 않는 것으로 보인다.

징벌적 손해배상제도의 도입방안은 다양할 수 있으나, 현실적으로는 사업주가 성희롱 방지 의무를 위반하였거나 성희롱 사건을 은폐·축소한 경우에 근로자의 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 지도록 하는 방안이 바람직한 것으로 보인다.

9) 프랑스 사례는 http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_10/france_02.html

토 론 문

김영순 (한국여성단체연합 공동대표,
미투운동과 함께하는 시민행동집행위원장)

손영주 (서울여성노동자회 회장)

신상숙 (서강대학교 대우교수)

이한본 (변호사, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)

차인순 (국회 여성가족위원회 입법심의관)

최인숙 (한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육부장)

성희롱·성차별 금지법 제정안의 의의와 성희롱 규제 관련 쟁점 토론문

김영순 (한국여성단체연합 공동대표, 미투운동과 함께하는 시민행동집행위원장)

1. 성희롱과 성차별에 대한 문제

- 성희롱이라는 용어는 1995년 12월에 제정된 「여성발전기본법」에서 처음 사용. 이후 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」 제 7조 3항에서는 성희롱을 남녀차별로 본다는 문구를 사용. 그러나 이후 「남녀차별금지법」이 폐지되면서 「국가인권위원회법」에서는 성희롱행위는 차별행위의 하나로 명시적으로 표현하고 있지는 않다. 「남녀고용평등법」은 법령에서 이를 성차별의 일환으로 보고 있지 않으며 실제 지도과정에서 성차별과 성희롱을 구별하고 있다.
- 이번 성희롱·성차별금지법은 성희롱이 당연히 성차별이라는 관점에서 범명자체를 성희롱, 성차별금지법으로 사용하고 있다. 법의 목적조항 제 1조를 보면 남인순의원안은 「대한민국헌법」 및 「양성평등기본법」의 이념에 따라 성별에 의한 차별과 성희롱을 금지·예방하고, 피해를 구제함으로써 평등 및 인간의 존엄과 가치를 구현하는 것을 목적으로 함 (안 제1조), 김상희 의원안은 「대한민국헌법」의 평등 이념에 따라 성차별과 성희롱을 금지하고 예방하며, 그로 인한 피해를 구제함으로써 인간의 존엄과 가치를 실현하는 것을 목적으로 (안 제1조) 한다고 밝히고 있다. 그러나 실제 법안에 구체적으로 성희롱과 성차별을 규정하거나 구분하여 사용을 하고 있지 않다.

2. 성희롱 발생 범위

- 박선영 선생님의 발제에 따르면, 김상희 의원 안은 업무, 고용, 교육 등과 관련하여 그 범위를 한정하고 있어, 이 법 적용의 사각지대가 발생할 수 있다는 것이다. 대표적인 영역이 문화예술계이다. 현재 문화예술계 성희롱 규제는 ‘예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률안’에 포함되어 있다. 따라서 이 법률이 제정되면 문화예술계 성희롱은 이 법에 따라 규율 받게 된다. 그리고 성차별·성희롱 금지법이 보충법적 성격을 갖는 법률이라는

점을 감안하면 성희롱 행위를 업무, 고용, 교육 등으로 한정하는 것에서 오는 문제는 크지 않을 것으로 보인다. 그러나 문화예술계 종사자 중 많은 수가 성희롱 사각지대에 놓여있다는 점을 고려해서 ‘예술활동’을 범위에 포함시키는 방안도 가능하다는 의견에 전적으로 동의한다.

- 그러나 남인순의원안과 같이 성희롱 행위 발생 범위를 특정하지 않으면 성희롱 금지의 목적이 불명확하게 된다. 또한 여성가족부의 의견과 같이 성희롱 발생 범위를 특정하지 않으면 모든 관계에 대해 성희롱을 확대 적용하게 되는데 이 경우 성희롱 방지조치, 피해자 보호조치, 행위자 처벌 등의 주체가 누구인지 특정하기 어려워 실제 조치에 한계가 있을 수밖에 없다고 지적한다. 현재 성희롱의 발생범위는 업무, 고용, 교육 등 공공기관, 직장내 등 특정한 발생범위를 지정함으로써 그밖에 일어나는 성희롱을 규제할 수 없는 한계를 가지고 있다.

3. 성희롱 행위자에 대한 형사처벌

- 김상희의원안은 이 법에서 금지한 성차별·성희롱 행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우에는 형사처벌을 제안한다. 그동안 성희롱은 과태료 방식이나 권고, 교육 등의 방식이 한계를 가져왔다고 본다. 「남녀고용평등법」도 성희롱 행위자가 사업주인 경우에만 1천만원 이하의 과태료가 부과된다. 이와 같이 「남녀고용평등법」은 행위자가 사업주인 경우를 제외하고는 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만을 할 수 있도록 하고 있다. 간접적 제재 방식은 행위자에 대한 조치를 사업주의 재량에 의존하게 한다는 문제가 있다. 과태료 부과는 지체 없이 행위자에게 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하였는지 여부에 따른 것이므로 성희롱 행위의 정도에 비추어 매우 가벼운 징계를 한 경우에도 「남녀고용평등법」위반은 아니게 된다. 또한 사업주에 대한 제재 방식 역시, 형법이 아닌 행정법의 형태를 취하고 있어 성희롱 예방효과를 기대하기 어렵다는 발제자의 의견에 전적으로 동의한다. 그리고 성희롱 행위자에 대한 형사처벌 방안을 고려하여야 한다.

4. 성희롱 행위에 대한 징벌적 손해배상

- 박선영 선생님의 발제에 의하면 김상희의원안은 성차별·성희롱행위자의 성차별·성희롱 행위가 고의성이 현저하거나 장기간 반복된 경우로서 성차별·성희롱 피해자에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 손해배상액을 정할

수 있도록 하고 있다. 이른바 “징벌적 손해배상”을 규정하고 있다. 문제는 징벌적 손해배상의 도입 방안과 그 대상이다. 징벌적 손해배상의 대상을 개인으로까지 확장하는 것은 징벌적 손해배상제도의 취지와 부합하지 않는 것으로 보인다고 주장한다. 그러나 성희롱에 대한 형사법적인 처벌의 수위가 낮고, 성희롱을 금지하기 위한 작동기제로써 개인에 대한 기본적인 징벌적 손해배상과 조직에 대한 강력한 징벌적 손해배상제도가 만들어져야 한다고 본다.

5. 성차별 관련 기존 법안과 포괄적 차별금지법

- 여성에 대한 차별금지와 평등을 위한 입법과 관련하여, 1987년 「남녀고용평등법」과 1999년 「남녀차별금지법」이 제정되었다. 「남녀차별금지법」은 2005년 차별시정기구가 국가인권위원회로 일원화됨에 따라 폐지되었고, 이에 따라 성차별과 성희롱 업무는 여성부에서 국가인권위원회로 이관되었다. 그 이후 성차별이 국가인권위원회의 19개 차별사유 중 하나가 되면서 성차별의 의미가 축소되었고, 성차별의 규제·개선의 실효성이 약화되었다는 점이 여성계 내 지적되어 왔다. 특히, 국가인권위원회는 2009년 내부 ‘성차별팀’이 폐지된 이래 성평등 관련 업무를 전담하는 부서가 없어, 그 동안 여성인권 분야 모니터링과 정책 권고, 성차별 관련 시정 업무의 수행에 큰 한계가 있어 왔다. 즉, 2005년 「남녀차별금지법」의 폐지 이후, 현재의 법제 내 성차별 문제를 실질적으로 규율하면서 성별 등을 사유로 행해지는 차별행위를 규제하는 개별 실체법이 부재한 상황이다. 한편, 「남녀고용평등법」은 고용 상의 성차별만을 규율할 수 있고, 개별적 차별사건의 특성에 맞는 구제기구나 절차가 마련되어 있지 않다. 또한 성희롱의 경우에도 행위자가 사업주인 경우를 제외하면 성희롱 행위자를 직접 제재하는 규정은 없고 단지 사업주를 통한 간접적 제재만 가능하며, 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호 조치 및 가해자 징계조치 규정에 관한 실효성이 매우 부족하다는 한계가 지적되고 있다. 따라서 여성연합은 차별을 포괄적으로 규제·개선하는 차별금지법과 함께, 성차별 시정 정책의 추진 및 피해자 구제 조치를 강화하는 실체법적 접근을 하는 법률로서 「성차별금지법」 제정이 필요하다는 입장을 견지해 왔다. 즉, 「장애인차별금지법」 및 「연령차별금지법」과 같이, 개별 차별 금지 사유 및 행위를 구체적이고 상세하게 다루는 성차별·성희롱 관련 개별법으로서의 법률이 제정이 될 경우 오히려 기본법으로서의 포괄적 차별금지법의 위상을 더욱 뒷받침할 수 있고, 이는 포괄적 차별금지법의 위상을 긍정적인 뒷받침할 수 있다는 입장이다.

직장 내 성희롱 규제의 사각지대와 2차 피해에 대한 토론문

손영주 (서울여성노동자회 회장)

- 본회는 2015년 직장 내 성희롱 피해자들을 대상으로 한 ‘직장 내 성희롱이 심리정서에 미치는 영향’ 실태조사를 통해 직장 내 성희롱을 당했을 때 어떻게 대처하였는가를 질문함. 회사동료에게 의논 54%, 친구와 가족에게 의논 49%, 관계기관에 신고 49%, 병원치료·상담치료 35%, 혼자 참음 11.0%로 나타남. 이 중 평등의전화 상담을 거치지 않는 비내담자의 경우는 회사동료에게 의논 33.3%, 혼자 참음 66.7%로 나타나, 외부 상담기관과 연계되지 않은 다수의 여성노동자들은 직장 내 성희롱을 고스란히 혼자 감당하고 있었음. 이는 2018년 법무부 성희롱·성범죄 대책위원회의 조사 결과, 피해 경험시의 대응에 있어 66.6%가 ‘특별한 조치를 취하지 않고 넘어갔다’는 응답과 동일한 수치임.
- 지난해 11월 한샘 직장 내 성폭력 사건 및 올 1월 검찰청 내 성폭력 사건을 계기로 한 확산된 #MeToo운동의 반영으로 2018년 본회 평등의전화/고용평등상담실에 접수된 직장 내 성희롱 상담은 총 536건으로 이는 전체 상담(750건)의 71.5%를 차지함.
- 2018년 1월 ~ 8월까지 접수된 직장 내 성희롱 상담을 분석을 통해 본 특징은 다음과 같음.

피해자				행위자		
20대	30대	1년 미만	1~3년	사장	상사	고객
36.5%	38.8%	48.8%	28.8%	24.8%	50.9%	5.9%

사업장규모			노조 유무		가입 여부		성희롱 예방교육	
4인이하	5~9인	10~29인	있다	없다	가입	미가입	실시	미실시
10.7%	20.7%	17.1%	27.2%	72.8%	8.8%	91.2%	46.5%	53.5%

(서울여성노동자회 평등의전화 / 무응답 제외)

- 이러한 직장 내 성희롱의 특징은 ‘업무와 관련하여거나 지위를 이용한’ 직장 내 권력관계에 의해 발생하는 성희롱이 상대적으로 근속이 짧고 직급이 낮은 위치에 있는 여성들에게 집중적으로 발생하고 있음을 보여주는 것으로써, 성희롱 발생 후 전 과정에서 피해자들이 불이익을 경험할 가능성이 농후함을 보여줌.
- 본회가 2016년 직장 내 성희롱 내담자들을 대상으로 한 ‘직장 내 성희롱이 피해자 심리 정서에 미치는 영향과 성희롱 문제제기로 인한 불이익 조치 경험’ 실태조사에 의하면 57%가 직장 내 성희롱 문제제기로 회사로부터 불이익 조치를 받았다고 답함.
- 직장 내 성희롱 피해자들이 받은 불이익 조치는 ‘파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익’, ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상’이 각각 53.4%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치’가 29.3%로 나타남.
- 또한 직장 내 성희롱 발생 후 피해자의 72%가 퇴사했고, 퇴사한 피해자들의 57%는 1개월, 11%는 3개월 이내, 14%는 6개월 이내라고 답해, 성희롱 피해자의 82%가 6개월 이내에 퇴사했다고 응답함. 이는 성희롱 피해자들에 대한 사업주의 보호조치가 사업장에서 제대로 이루어지지 않고 있음을 의미함.
- 이에 여성노동자회를 비롯한 여성노동계는 2017년 ‘직장 내 성희롱 피해자 보호 및 실효성 강화를 위한 법 개정 토론회’를 통해 직장 내 성희롱 피해자 보호 및 불이익 조치 금지, 그리고 발생 시 사업주 조치 강화를 주 내용으로 하는 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」 개정의 필요성에 대한 사회적 공감을 형성하고, 국회의원을 통한 입법발의를 통해 전면개정에 이르게 되었음.
- 2018년 5월 29일부터 적용되고 있는 피해자에 대한 불이익 처우 금지 조항에도 불구하고 직장 내 성희롱 피해자들은 여전히 불이익 조치를 경험하고 있는 것으로 드러나고 있음. 2018년 평등의전화에 상담을 한 직장 내 성희롱 내담자 중 불리한 조치 여부에 ‘아니오’라고 답한 비율은 19.6%에 불과, ‘예’라고 답한 비율은 43.3%로 나타남. 나머지 37.1%는 ‘모름’, ‘아직 모름’으로 분류됨.

- 2018년 1월 ~ 8월까지 상담 중 피해자들이 경험한 불이익 조치 내용은 다음과 같음

집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	58.5%
그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우	22.6%
파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	14.2%

- 현행 남녀고용평등법 상으로는 직장 내 성희롱의 금지와 예방의 책임을 사업주로 명시하고 있어, 사업주에 의한 성희롱 행위자에 대한 간접 제재만이 가능함. 또한 사업주에 의한 성희롱 발생 시 과태료가 부과되도록 되어 있으나, 현실적으로는 사업주가 행위자인 경우에는 내부 징계도 불가능하고, 고용노동부 진정 시 사업주에게 부과되는 과태료 수준이 높지 않아서 사업주 성희롱 금지의 실효성이 낮고, 제발 가능성이 높을 수 밖에 없음. 더불어 법인대표에 의한 성희롱 발생 시 법인대표는 남녀고용평등법상 상급자로 보기 때문에 그나마도 사업주 성희롱 시 부과되는 과태료 대상에서 제외되고 있어, 빈번하게 포착되고 있는 법인대표에 의한 성희롱을 규제하기 어려움,
- 한편 현행 남녀고용평등법 상으로는 고객, 거래처 직원 등에 의한 성희롱 시 피해자 보호 규정만 있어, 근로자의 안전배려의무를 지닌 사업주의 제3자에 의한 성희롱 규제가 불가능하고, 또한 피해자 범주에 특수고용노동자는 배제되는 등의 사각지대가 존재함.
- 이런 의미에서 성희롱 금지와 예방의 책임을 사업주에서 사용자로 확대하고, 근로자의 범주를 근로기준법 상 근로자 범주에 더해 취업할 의사를 가진 자로 피해자 범주를 확대함으로써 성희롱 사각지대를 보완한 ‘성차별·성희롱 금지법’ 제정 제안은 긍정적인임. 또한 성차별·성희롱 신고에 대한 불이익 조치 금지를 명시하고, 성희롱 2차 피해를 비롯한 악의적인 성차별 행위에 대한 징벌적 배상규정을 두어 성희롱 2차 피해를 유발한 자에 대한 제재 강화의 필요성에 동의함.
- ‘성차별·성희롱 금지법’에서는 성희롱 예방 및 피해자 보호 조치의 주체에 있어 국가기관 등의 장과 사용자를 명시하고 그 내용으로 성희롱 방지 계획 수립, 예방 교육 및 상담, 성희롱 고충처리기구 구성, 행위자 징계 및 재발방지 대책 마련 등을 명시하고 있음. 그럼에도 불구하고 15조 2항 조치 결과 제출 ~ 5항 성희롱 관련자 징계 등의 주체는 국가기관 등의 장으로만 명시하고 있고, 또한 성희롱 방지조치 위반 관리 주무부처를 여성가족부로만 명시하고 있는 바, ‘성차별·성희롱 금지법’이 일반사업장에 얼마나 실효성 있게 작동될지는 의문임.

- 성희롱 발생시 조치 내용으로 행위자에 대한 일시적인 분리조치, 피해자에 대한 유급휴가 등의 구제조치 등을 명시하고 있는데, 덧붙여 피해자의 작업중지권을 명시하여 피해자가 적극적으로 자신을 성희롱 피해로부터 지켜낼 수 있도록 하는 조항 추가를 제안함. 직장 내 성희롱이라는 위급상황을 피하기 위해 사업장을 벗어나거나 방문서비스 공간을 벗어나는 것이 현재 상황에서는 근무지 이탈이나 서비스 불이행으로 오히려 피해자에게 책임이 전가되고 있음. 또한 성희롱으로 출근 못할 경우 무단결근으로 간주되어 해고의 빌미가 되고 있음. 직장 내 성희롱은 직장이라는 특수한 공간인 고용환경 안에서 발생하는 재해임. 재해 발생으로 위험에 처할 때 피해자가 작업을 중지하고 대피할 수 있도록, 또한 이를 이유로 불리한 처우를 할 수 없도록 성희롱 피해자의 작업중지권을 명시하는 것이 필요함.
- 직장 내 성희롱은 일터의 권력관계에서 일어나는 여성노동자들의 인권 침해임과 동시에 노동권 침해로서, 조직 내 성차별적인 문화에 기인함. 이에 조직 내 성차별적 문화와 규범을 바꾸고 이것이 제대로 작동하도록 하는 것이 중요. 따라서 ‘성차별·성희롱 금지법’은 ‘대한민국헌법’의 이념을 토대로 우리사회에 만연하고 있는 성차별 인식을 개선하고, 일터 및 일상에서의 성차별·성희롱을 규제하는 기본법의 역할을 할 수 있도록 제정되는 것이 필요함.

토론문

신상숙 (서강대학교 대우교수)

2018년 1월 이후 한국사회의 다양한 현장에서 봇물처럼 터져나온 미투(#Me Too, “나도 고발한다”)의 외침은 서로의 존재에 감응하여 자신의 피해 경험을 드러내는 피해자들의 용기와 수많은 여성들의 공감과 지지에 힘입어 시민적 저항운동으로 발전하였다. 미투운동의 고발 사례들은 성별권력과 조직의 위계질서가 성희롱·성폭력의 발생 맥락이나 사건해결의 난맥상과 무관하지 않음을 여실히 보여주었다. 또한 사건을 공개한 다음부터 피해자들이 조직의 안팎에서 직면해야 했던 혹독한 질서와 비난, 그리고 무엇보다 ‘피해자다움’을 요구하는 수사 및 재판 관행은 ‘2차 피해’의 다양한 수준과 그 심각성을 다시금 환기시킨다.

오늘 포럼은 성희롱 규제의 사각지대를 줄이고 2차 피해를 방지할 수 있는 구체적인 방안을 모색하면서 보다 실효성을 지닌 입법정책을 고민하는 자리라는 점에서 그 의미가 각별하게 다가온다. 남인순 의원님과 김상희 의원님께서 각각 대표발의하신 법률안은 미투운동에 대한 적극적인 응답이자 시의성을 갖는 입법이라 생각된다. 무엇보다 지난 2005년에 (구) 남녀차별금지법이 폐지되는 상황을 안타깝게 지켜보았기에, 새로운 입법으로 공백이 메워지고 사각지대가 해소되기 바라는 마음이 간절하다.

여러 발제자 선생님께서 두 법률안을 중심에 놓고 세밀하게 검토해 주신 내용을 통해 논의의 전반적인 윤곽이 드러나고 주요 쟁점들이 확인되었다고 생각한다. 이현숙 대표님과 이성미 대표님은 각각 공공기관임에도 차이가 적지 않은 교육현장과 고용상의 지위 및 상시적인 업무관계가 성립하기 어려운 문화예술 분야의 성희롱 사각지대를 짚어 주셨고, 조숙현 변호사께서는 2차 피해의 심각성에 관한 경험적 실태와 규제방안을 제시해 주셨다. 박선영 위원님은 새롭게 발의된 두 법률안을 체계적으로 비교하여 입법적 쟁점들을 명료하게 정리해 주셨다. 특히 성희롱을 금지하는 이유가 성적 자기결정권뿐 아니라 노동권, 학습권, 자유로운 예술활동 등을 보장하기 위한 것이라는 발제자의 말씀이야말로 오늘 이 자리에 모여 성희롱의 법적 규제를 고민하는 이유라고 여겨진다. 여러 발제자 선생님들의 말씀에 대부분 공감하고 동의하면서, 이 토론에서는 주로 성희롱의 정의와 교육분야의 현실과 관련된 쟁점을 중심으로 몇 가지 의견을 말씀드리고자 한다.

1. 성희롱의 정의 조항

1) 성희롱의 표현과 해석

현행 법령에 자리잡은 지 꽤 오랜 시간이 흘렀고 또한 새로운 입법의 핵심 개념인 ‘성희롱’은 표현의 어감으로 말미암아 가벼운 성적 언동에 한정되는 것으로 오해되곤 한다. 게다가 “성적 굴욕감 또는 혐오감”과 같은 표현의 아쉬움은 피해자들을 상담하는 현장에서 이용어가 적극적으로 활용되지 못하는 이유였다. 이런 표현이 만족스럽지는 않지만, 미국 EEOC의 가이드라인처럼 상대방이 “원하지 않는(unwelcome)”이라고 표현을 변경하더라도, 피해자의 동의/거부에 대한 지금과 같은 해석의 관행이 근본적으로 달라지지 않으면 큰 효과를 기대하기는 어려울 것 같다. 피신고인이 상대방에게 동의를 구하였는지, 상대방의 동의가 충분한 정보를 제공받고 자유롭게 판단할 수 있는 조건과 상황에서 이뤄진 것인지 등을 엄밀히 따지는 적극적 동의(active consent)를 판단의 기준으로 정립해 나가는 해석의 노력을 병행하는 것이 필요하다고 여겨진다.

현재 두 법안의 정의조항은 양성평등기본법을 바탕으로 작성되어 있으며, (구)여성발전기본법이 양성평등기본법으로 전면개정되면서 성희롱 정의에 포함된 내용(“이익공여의 의사 표시를 하는 행위”)가 들어간 것은 아직까지 타 법률의 성희롱 조항에 반영되지 못한 내용 이기에 고무적이다. 그런데 현행 양성평등기본법에서 ‘가’와 ‘나’로 분할해 놓은 정의를 하나의 긴 문장으로 통합하는 것이 의미 전달의 측면에서 과연 효과일까란 의문을 갖게 된다.

2) 정의조항의 관계적 위상: 성차별, 성희롱, 성폭력

새롭게 입법을 정비하는 시점인 만큼 성희롱의 정의와 관련하여 짚어보아야 할 쟁점의 하나는 ‘성차별’이나 ‘성폭력’과 같은 여타 범주들과의 관계에서 ‘성희롱’의 개념적 위상을 어떻게 설정하느냐의 문제일 것 같다. 일찍이 C. MacKinnon이 입론하고 판례들을 통해 정립된 이래 미국, 독일 등 여러 나라에서는 성희롱을 성차별의 한 유형으로 간주하고 있다. 그리고 이런 문제의식은 1999년에 제정되고 2005년에 폐지된 남녀차별금지법의 법문에 반영된 바 있다(제7조제3항).¹⁾

새로 발의된 두 법률안이 ‘성희롱’ 외에 ‘성차별’을 정의하고 ‘성차별·성희롱피해자’라든가 ‘성차별·성희롱행위자’와 같은 표현을 담아낸 것은 매우 중요하지만, 성차별과 성희롱의 관계를 보여주는 표현이 누락되어 마치 별개의 것처럼 여겨지는 게 아닌가 싶다. (구) 남녀

1) (구) 남녀차별금지및구제에관한법률 제7조 (성희롱의 금지등) ①공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다. ②공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는등 필요한 조치를 강구하여야 한다. ③성희롱은 남녀차별로 본다.

차별금지법의 전례를 따라 “성희롱을 성차별로 본다”는 표현을 추가하여 두 범주의 관련성을 분명히 제시하면 다양한 차별의 영역을 열거한 여타의 조문들과 조응하면서 보다 체계적인 모양새를 갖게 될 것으로 생각된다.

‘성희롱’과 ‘성폭력’의 관계도 짚어보아야 할 지점이다. 현재 교육현장을 비롯하여 다양한 공공기관들에서 사용되는 각종 규정이나 지침들은 ‘성희롱·성폭력 예방지침 표준안’의 형식을 준용하고 있는 것을 볼 수 있다. 2004년에 제정되어 대학을 제외한 각급 학교에 적용되는 학교폭력예방법은 2008년 개정으로 학교폭력에 ‘성폭력’을 포함시켰으나(제2조제1호), 다른 법률에 규정이 있는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다고 단서를 달아놓았다(제5조제2항).

이를 감안하여 성희롱의 정의 안에 “범죄 성립 여부와 관계 없이”와 같은 문구를 추가할 것을 제안하고 싶다. 성폭력을 ‘성폭력범죄’에 한정시켜 보더라도 성희롱과 성폭력이 서로에 대하여 배타적인 범주여야 할 필연적인 이유가 있는 것은 아니다.²⁾ 적어도 공공기관이나 사업장에서 발생하는 강간, 강제추행, 업무상 위력 등에 의한 간음 및 추행 등은 형사처벌의 여부를 떠나서 피해자의 노동권, 학습권, 생존권 등을 위협한다는 점에서 차별의 한 유형인 성희롱과 다르지 않다. 그러나 업무상 위력 등이 작용하는 사건에 대한 형사법의 재판관행은 집단이나 조직에서 발생하는 성폭력범죄의 맥락성이나 피해의 복합성을 고려하기보다 오로지 성적 자유의 침해 여부만으로 그 범위를 축소시키는 경향이 있다.

가해자의 말이나 행동이 성적인 성질의 것일지라도, 그 피해 성적인 성질에 한정되는 것은 아니다. “피해자는 일상으로”라는 피해자의 절규가 웅변하듯이 피해자가 빼앗기는 것은 일상이 의미하는 바의 모든 것이기 때문이다. 따라서 성희롱 가해자의 성적 언동이 범죄에 해당될 만큼 심각할수록 피해자가 보호받기 어렵게 만드는 형사재판의 부조리는 성희롱 규제의 입법목적을 형해화하는 요인이므로 시급히 개선되어야 할 것이다.

2. 교육현장의 현실과 입법의 필요성

1) 학교와 대학

이현숙 대표님의 발제는 성희롱 예방과 사건의 처리과정을 둘러싼 교육현장의 난맥상과 더불어 피해자보호의 사각지대를 구체적으로 예시해 주셨다고 생각한다. 미성년자의 동의 연령 상향의 필요성이라든가, 학부모 민원을 야기하는 생활기록부 기재 논란, 수사기관 의무

2) 일례로 「서울대학교 인권센터 규정」이 성희롱을 정의하면서 “성범죄의 성립 여부와 관계없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 다음 각 목의 경우를 포함한다”고 규정한 것은 성희롱의 판단 기준이 범죄 여부에 구속되지 않음을 분명히 한 것이라 볼 수 있다.

보고제를 둘러싼 문제점 등은 주로 초·중·고등학교에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건, 특히 학생-학생 간 사건 처리와 관련된 주요 현안들이다.

학교와 대학은 교육현장이라는 유사점을 공유하지만, 성희롱 방지조치를 실행하는 방식이나 적용 법령, 제도적 기반의 측면에서 다소 차이가 있다. 각급 학교와 마찬가지로 대학 역시 발생 빈도는 사건의 관계유형 상 학생-학생 간 사건이 높은 편이다. 그런데 학교폭력 예방법이 적용되는 학교와 달리 대학에서 발생하는 학생-학생 사건은 그간 피해구제의 법적 근거가 취약한 편이었기 때문에 새롭게 시도되는 성희롱 규제 입법이 갖는 의미가 크다고 볼 수 있다.

	학교	대학
법령	「초·중등교육법」에 근거하여 설립, 성희롱·성폭력에 관해서는 양성평등기본법 외에 학교폭력예방법 등을 적용	「고등교육법」에 근거하여 설립, 성희롱·성폭력에 관해서는 양성평등기본법 등을 자체 규정에 따라 운영
처리 기구	성고충상담창구, 성희롱심의위원회 외에 학교폭력 전담기구, 학교폭력대책자치위원회, 교권보호위원회 (외부: 학교폭력대책지역협의체)	성희롱·성폭력고충상담창구, 성희롱·성폭력심의위원회(조사/대책) 외에 징계위원회 등
처리과정의 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 두 종류의 상담창구와 위원회가 사건의 관계유형에 따로 또 함께 활동할 것이 기대됨 심의위원회나 대책위원회에서 조사, 징계를 함께 처리. - 사건 발생시 교육청 보고, 학생 사건은 수사기관 신고 의무 - 연 2회 이상의 학교폭력 실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱·성폭력 사건의 상담창구와 심의위원회와 별도로 구성된 징계위원회에서 공식적 절차가 마무리됨

2) 대학미투, 스쿨미투와 권력형 성희롱·성폭력

지난 수개월 간 진행된 대학 미투운동에 이어 최근 전국에 걸쳐 여러 중·고등학교에서 터져나오는 ‘스쿨 미투’가 고발한 사건들은 거의 대부분이 교원-학생 간의 사건들이다. 이처럼 권력형 성희롱·성폭력의 대사로 여겨지는 교원-학생 간 사건에서 피해자가 보호되지 못하고 2차 피해에 노출되는 까닭은 평소 사건이 빈발함에도 쉽게 은폐되고 피해를 신고하거나 고발하기 어렵게 만드는 조직의 위계라든가 힘의 불균형을 둘러싼 내부 구성원들의 이해관계가 방어기제로 작용하기 때문이다. 학교라는 교육공동체에서 신분적 지위가 보장되는 교직원과 달리 수학 기간이 한정된 학생들의 피해 주장은 묵살되기 쉬우며, 정규직과 비정규직 교원 간에 발생하는 사건에서도 이러한 양상은 유사하게 재현된다.

학교와 대학 등 교육기관들이 각종 2차 피해를 유발하며 사건처리에 곤란을 야기하는 이른바 권력형 성희롱·성폭력 사건들에 적절히 대처하기 위해서는 기관이 사건 발생을 인지한 즉시 신속하게 피해자보호 조치를 취해야 한다. 또한 사건의 엄밀한 조사를 통해 성희롱이 판명되면, 가해자에게 책임을 묻고 피해자에게 빼앗긴 일상의 평온을 되돌려주기 위한 모든 조치를 강구해야 한다.

하지만 그간의 여러 실태조사들에서는 이 모든 절차와 과정의 출발점인 고충처리상담 창구의 기관 내 위상이나 고충처리상담원의 지위가 대단히 열악하여 성희롱·성폭력의 상담과 조사에 마땅히 요구되는 전문성과 독립성이 확보되지 않는 문제점이 지적되었다. 무엇보다 사건을 신고하거나 공개한 피해자가 불이익을 당하는 등 2차 피해에 노출되고, 가해자가 징계를 받아도 이내 복귀하여 신고 이전보다 더 곤란한 상황에 처하게 되는 역설은 고충처리 절차와 제도에 대한 회의와 불신을 갖게 하였다.

3. 새로운 입법의 쟁점들에 관한 보충의견

이번에 발의된 두 개의 법류안이 성희롱 예방 및 피해자보호 조치를 매우 상세하게 규정하고 고충처리에 관한 지원을 명시한 것은 매우 고무적이라고 할 수 있다, 남녀고용평등법이나 국가인권위원회법에도 불이익 금지 의무를 부과하고 있으나, 이 조치의 구체적 내용과 보호범위에 관한 기준이 명확하게 규정되어 있지 않았기 때문에 교육현장에서는 애로가 적지 않았다. 두 법률안의 관련 조항들에 관한 몇 가지 의견을 덧붙이면 아래와 같다.

구분	의견
성희롱방지조치	<ul style="list-style-type: none"> - ‘성희롱 방지 계획 및 지침’을 함께 또는 각각 명시 - 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 경우 뿐 아니라 성희롱·성폭력 사건처리에 특화된 교육을 직무교육의 일환으로 실시하는 것도 필요
성희롱 고충상담원 등	<ul style="list-style-type: none"> - 다만 고충상담원의 자격뿐 아니라 자율성과 직무의 권한이 아울러 보강
성희롱 신고와 조사, 비밀엄수, 성희롱 발생시 임시조치, 성희롱 확인시의 조치 등	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 고충처리기구와 절차의 범위에 사건의 조사를 담당하는 인사부서나 감찰 기구, 그리고 징계 여부를 결정하는 ‘징계위원회’ 등이 포함되어야 한다는 점을 시행령에 명시하거나 유권해석 등을 통해 명시할 필요가 있음
국가인권위원회의 성희롱 진정, 조사권, 소위원회,	<ul style="list-style-type: none"> - 성차별·성희롱 소위원회를 명시하는 것은 구제 업무의 위상과 전문성을 높이는 것에 도움이 될 수 있을 것으로 예상됨 - 여성가족부 장관의 시정명령권은 권고 사항의 불이행에 대처할 수 있을 것이라 기대됨

여성가족부 장관의 시정명령권	- 여성가족부 장관의 시정명령권은 권고 불이행의 대처에 필요할 것으로 판단
불이익 조치 금지 및 벌칙, 손해배상, 입증책임 등	- 불이익 조치를 구체적으로 명시한 것은 매우 필요 - 벌칙과 관련하여 이 법률에서 형벌을 규정하는 것의 가능한지 의문이며 ‘악의성’ 이나 ‘고의성’을 기준으로 삼는 것은 적절치 않아 보임 - 징벌적 손해배상을 명시한 것은 좋으나 ‘입증책임의 배분’의 배분의 경우 성차별을 넘어서 성희롱 사건에 적용될 경우 의도하지 않은 결과가 우려됨
피해상담 또는 법률상담 지원, 실태조사 등	- 고충처리기구의 운영에 필요한 경비와 기관 또는 단체의 피해예방 활동 경비를 지원하는 것은 의미가 큼 - 성차별·성희롱 실태조사가 필요하지만, 성희롱의 사건 내용상 범죄 수준의 성폭력도 포함될 수 있음을 감안하여 조사를 설계할 것이 요망됨

- 성희롱방지조치: 계획과 절차를 운영하는 규정이나 지침은 성격이 다르므로 ‘성희롱 방지 계획 및 지침’을 함께 명시하면 좋겠다. 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 경우 ‘관리자에 대한 특별교육’을 명시하고 있으나, 관련 사건의 심의위원회나 징계 위원회와 같이 직무로서 사건에 관여하는 사람들에게는 성희롱·성폭력 사건처리에 특화된 교육을 직무교육의 일환으로 실시하는 것도 필요하므로 추후 시행령 등에서 이를 명시하면 좋겠다.
- 성희롱 고충상담원 등: 성희롱 고충상담원과 고충처리기구에 ‘외부 전문가’가 참여할 수 있게 하거나 이를 의무화한 것, 고충상담원의 전문성 제고를 위한 교육 등을 명시한 것은 타당하다고 여겨진다. 대학 전체를 놓고 보면 각 대학에서 자율적으로 운영되는 피해구제 절차와 그 일선 현장을 지키는 대학 상담기구들과 고충상담원의 위상은 전반적으로 열악하고 불안정한 위치를 벗어나지 못하고 있다. 또한 학내에서 발생한 사건이 대학의 범위를 벗어나 소송으로 가게 될 경우 고충상담원들이 고소를 당하는 경우도 적지 않다. 따라서 고충상담원의 자격뿐 아니라 자율성과 직무의 권한이 아울러 명시되고 보강되어야 한다고 생각한다.
- 성희롱 신고와 조사, 비밀엄수, 성희롱 발생시 임시조치, 성희롱 확인시의 조치 등: 이 모든 조항들의 필요성에 동의하면서 하나 더 강조하고 싶은 것은 성희롱 고충처리 기구와 절차를 해석함에 있어서 사건의 조사를 담당하는 인사부서나 감찰기구, 그리고 징계 여부를 결정하는 ‘징계위원회’ 등이 포함되어야 한다는 점이다. 시행령에 명시 하거나 유권해석 등을 통해 고충처리기구의 범위에 징계위원회가 포함됨을 적시한다면 사건처리에 영향을 미치는 위원회의 성별안배라든가 성인지력 향상에 도움이 될 수

있으며, 단순 행정처리로 인식되어 절차 진행 중에 피해자의 신상이 공개되는 등의 피해를 방지할 수 있을 것으로 보인다.

- 국가인권위원회의 성희롱 진정, 조사권, 성차별·성희롱 시정 소위원회(김상희 안): 국가인권위원회의 업무 범위가 다양한 차별을 포괄하는 만큼 소위원회를 명시하면 성차별·성희롱 구제 업무의 위상과 전문성을 높이는 것에 도움이 될 수 있을 것이다. 참고로 현재 국가인권위원회의 조사 범위에서 사법부나 입법부가 제외되는 것이 타당한가에 대한 재고가 필요하다(개별 판결이나 입법에 관여하는 것이 아니라 입법과 판례의 경향 등을 인권의 관점에서 검토하는 것이 필요할 가능성).
- 여성가족부 장관의 시정명령권, 불이익조치 금지 및 벌칙, 손해배상 등: 여성가족부 장관의 시정명령권은 권고 사항의 불이행에 대처하는 수단으로 필요하다고 본다. 또한 불이익 조치를 구체적으로 명시한 것도 매우 필요하고 바람직하다고 여겨진다. 그러나 ‘벌칙’과 관련하여 이 법률에서 형벌의 내용을 규정하는 것의 가능한지 의문이며, 가능하더라도 ‘악의성’이나 ‘고의성’을 기준으로 삼는 것은 성차별·성희롱의 복합적 맥락과 양상을 고려할 때 적절하지 않다고 본다. 손해배상을 명시한 것은 바람직하지만, ‘입증 책임’이 포함된 이유가 궁금하다. 입증 책임과 관련하여 두 법안은 성차별과 관련하여 입증 책임을 신고인과 피신고인에게 각각 배분한 것을 볼 수 있는데, 이러한 입증 방식이 성희롱의 경우에도 적용되는 것이라면 의도하지 않은 결과를 가져올 수 있으므로 그 타당성에 대한 면밀한 검토가 요청된다.
- 피해상담 또는 법률상담 지원, 실태조사 등: 정부가 고충처리기구의 운영에 필요한 경비와 기관 또는 단체의 피해예방 활동 경비를 지원하는 것은 전국적으로 편차가 큰 기관과 단체들의 상황을 감안할 때 상당히 의미있는 일이라고 여겨진다. 실태조사를 실시하는 것은 바람직하지만, 성희롱의 사건 내용상 범죄 수준의 성폭력도 포함될 수 있음을 감안하여 조사가 설계되어야 함을 강조하고 싶다. 참고로 이 법률과 직접 관련된 것은 아니지만 학교폭력 실태조사의 경우에는 빈번한 조사와 전수 실명 조사로 인한 인권침해 문제가 제기되기도 하는데, 이 점 역시 개선이 필요하다.

4. 맺으며: 또 다른 과제들

전국의 대학들이 성희롱 고충처리 절차를 운영하고 있으나 이와 관련된 예산, 인력, 정보의 부족은 좀처럼 해결되지 못하고 있다. 정부와 지자체가 협조하여 대학교의 성희롱·성폭력 피해구제를 지원할 수 있는 보다 체계적인 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 가령 대학 성희롱·성폭력 사건에 특화된 법률지원을 비롯하여 각종 정보를 제공하는 권역별·지역별 거점 센터를 운영한다든가, 대학 사건의 처리 결과에 관한 기본 정보를 축적하고 사례들을 공유할 수 있는 방안도 생각해 볼 만하다.

교원-학생 간의 권력형 성희롱·성폭력 문제의 해결과 관련하여 핵심적인 관건은 내부의 적절한 징계와 이에 대한 외부의 사법적 판단이 피해자 보호와 성인지적 관점에서 이뤄져야 한다는 점이다. 사건의 기소와 관련된 법적 시효의 연장, 징계 처분의 세분화, 재임용 방지 등으로 가해자에 대하여 엄중하게 책임을 묻는 것이 필요하다.

참고로 교육공무원법은 지난 2015년 3월에 징계사유인 시효에 관한 특례 조항을 신설하여 성폭력범죄, 아동·청소년 대상 성범죄, 성매매, 성희롱 행위 등에 관하여 통상 5년의 징계 시효로 연장하였으나, 최근 일부 개정(2018.04.17.)을 통해 징계시효를 현행 5년에서 10년으로 연장하였다. 사립학교법은 제54의3(임명의 제한) 4호에서 4. 「교육공무원법」 제10조의4 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 학교의 장에 임명할 수 없게 하였다. 이를 제외하면 사립학교법에는 일반 교원의 임명 제한에 관한 그 어떤 규정도 찾아볼 수 없는데 이런 문제점 역시 시정되어야 할 것이다.

한국은 공공기관과 민간 사업장에 이르기까지 구성원을 대상으로 다양한 폭력 예방교육을 의무적으로 실시하는 보기 드문 나라이지만, 외국의 경우에는 기관이나 단체 안에서 또는 전체 사회나 지역사회의 수준에서 사건의 처리에 직접 관여하는 사람들의 직무교육에 비중을 두는 것이 특징이다. 사건의 조사(또는 수사), 징계(또는 재판) 등에 관여하는 사람들의 성인지력과 인권의식의 향상은 매우 중요하다. 이를 위한 교육의 방안이 함께 모색되기를 희망하며 토론을 마무리한다.

규율의 범위와 실효성

이한본 (변호사, 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회 위원)

1. 성차별과 성희롱의 동시 규제

2개의 개정안은 성차별과 성희롱을 같은 법에서 동시에 규율하고 있다. 포괄적인 차별 금지법이 존재하지 않은 상황에서, 성차별 금지법의 도입이 시급한 상황이며, 성희롱에 대한 규제 입법도 시급한 상황이기 는 하지만, 성차별 사안과 성희롱 사안은 조사 방법이 다르고, 예방 대책이나 시정 조치도 다른 면이 있으며, 성차별 금지에 대한 규율에 비해 성희롱 금지에 대한 규율은 많은 쟁점이 들어 있기 때문에 입법을 분리하는 것을 적극적으로 검토할 필요가 있다고 생각된다. 굳이 차이점을 다시 특정하자면, 양쪽 모두 구제절차가 필요하기는 하지만, 성차별 금지는 거시적인 정책이 중심이고, 성희롱 금지는 미시적인 구제와 실효성 확보가 중심이기 때문에 양쪽을 같은 절차로 규율하게 되면, 어려움이 많을 것으로 예상되는 것이다.

2. 성희롱 시정조치의 당사자와 법적 규율

2개의 개정안은 성희롱 사건의 조치의 주체를 국가기관 등의 장과 사용자로 규정하고 있다. 즉, 성희롱 행위자와 피해자는 “누구든지” 될 수 있지만, 예방조치, 보호조치, 임시조치, 확정 후의 조치 등의 당사자는 국가기관 등의 장과 사용자가 하여야 한다. 이는 성희롱이라는 개념의 본질적인 한계 때문인 것으로 보인다. 학문적으로 또는 운동 차원에서는 2개의 개정안이 정의한 바와 같이 상대방에게 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하는 언동을 성희롱으로 파악할 수 있지만, 모든 성희롱을 법의 규율 대상으로 삼을 수 있는가라는 질문은 좀 더 본질적인 문제이다.

남인순 안이 “지위나 업무 등과 관련 없는 성희롱”에 대해 국가인권위원회를 통해 성희롱 판정을 받을 수 있게 한 점은 성희롱의 규율을 모든 국민에게 넓힌 것으로 의미가 있다.

김상희 안은 “업무, 고용, 교육 등과 관련하여”라고 하여 지위를 이용하지 않아도 성희롱이 성립하게 되어 있다. 지위를 이용하지 않거나, 업무와 관련이 없는 당사자들끼리의 성희롱 사건의 경우 국가기관등의 장, 사용자가 조치를 할 수 없어서 민사상 손해배상 청구 등이 가능하게 될 것인데, 민사상 손해배상액수가 많지 않다는 점에서 실효성이 의심되고, 개인 간 분쟁에서 악용 가능성도 걱정이 되는 면이 있다.

법학에서는 인간의 모든 행동을 법적으로 해석할 수는 있다고 하지만, 해석이 가능하다고 하여 이를 모두 법으로 규정하여 규제하여야 한다고 하지는 않는다. 법으로 규정이 되는 것은 결국, 공권력의 개입을 의미하는 것이기 때문이다. 이러한 차원에서 기존의 법률(국가인권위원회법, 양성평등기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)들은 성희롱의 정의에 “지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여”라는 개념을 포함하고 있어서 원칙적으로는 기관 또는 직장 내의 자율적인 처리를 예상하고 있고, 자율적인 처리가 되지 않는 경우 공권력의 개입을 예정하고 있는 것이다. 좀 더 조심스러운 접근이 필요하고, 충분한 의견 수렴이 필요하다고 생각된다.

3. 성희롱 행위자의 처벌 문제

현행법에서는 불이익조치의 당사자가 아닌 한, 성희롱 행위자가 처벌받지 않는다. 남녀고용평등법에서 성희롱 행위자가 사업주인 경우 제재 방법이 없기 때문에 과태료로 제재가 가능하게 되어 있을 뿐이다. 성희롱 행위자를 처벌하게 되면, 현재 논의 중인 성희롱 규제의 사각지대와 구제절차 등의 모든 논의가 일거에 해결된다. 그러나 현재의 성희롱의 정의는 더 이상 유지될 수 없다. 현재의 성희롱의 개념은 불확정 개념이 되어 죄형법정주의에 반하게 된다. 김상희 의원안이 악의적, 고의적, 반복성 등이 인정되는 경우를 처벌한다고 하더라도 원래의 성희롱 개념 자체가 불확정 개념이므로 달라지지 않는다. 물론, 구체적인 행위를 적시하여 적시된 행위만 처벌하도록 하는 방법도 있을 수는 있다. 성희롱의 개념을 확정적인 개념으로 변경하면 당연히, 현재의 개념보다 매우 축소된 개념을 사용할 수밖에 없고, 구체적인 행위를 적시하여도 축소됨과 동시에 예상하지 못한 새로운 행위를 규율할 수 없게 된다. 또한, 강제추행, 위력에 의한 추행에 해당하지 않는 정도의 신체 접촉에 대해 형벌을 가하는 것은 형벌의 과잉화라는 비판을 면하기 어려울 것이다.

4. 문화예술계의 성희롱 구제 절차

문화예술계에서는 예술인 권리보장에 관한 법률(가칭) 제정이 준비 중이다. 아직 법률안을 준비 중으로 법률안 자체가 확정되지도 않은 상황이지만, 2개의 개정안과 동일한 고민으로 출발하여 사각지대를 최소화 하려는 시도 중이다. 문화예술계에서는 프리랜서 예술인의 비중이 워낙 높은데, 피해자나 가해자가 예술인의 정의에 포함이 되지 않더라도 “예술 활동과 관련하여” 성희롱이 발생하면, 문화체육관광부 내의 별도의 조사, 심의 기구를 통해 성희롱을 판정하여 요청을 하면, 문화체육부 장관이 권고나 시정명령을 내리고, 이에 따르지 않는 경우 문화체육관광부와 관련된 공적 참여를 배제하거나 과태료를 부과하는 내용으로 규율할 수 있도록 준비 중이다. 재난 수준에 있는 문화예술계의 특성을 감안하더라도, 성희롱 금지 법률은 최소한의 실효성을 보장할 수 있어야 할 것이다.

성희롱 규제 관련 쟁점에 대한 토론문

차인순 (국회여성가족위원회 입법심의관)

- 발표자는 2개의 성차별성희롱 금지법안을 비교하면서 다음과 같이 3가지의 쟁점을 다음과 같이 제시하였음.

	쟁점	발표자의 견해
1	성희롱의 정의	<ul style="list-style-type: none"> - 예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률의 제정 방안(9.17 현재 미발의) - 또는 현행 법안에 업무, 고용, 교육 외에 '예술활동'을 명시하는 방안 - 성희롱 행위의 발생범위를 특정하지 않을 경우, 피해자 보호조치, 행위자 처벌, 성희롱방지조치가 어려워지는 문제 지적
2	성희롱 행위자에 대한 형사처벌	<ul style="list-style-type: none"> - 악의적 성희롱 행위 형사처벌 필요 - 성희롱 처벌 규정 마련시 구성요건 명확화 필요. 현행 성희롱 정의로는 어려운 문제. 따라서 고의성, 지속성, 반복성 등 악의적인 경우 처벌 필요.
3	성희롱 행위자에 대한 징벌적 손해배상	<ul style="list-style-type: none"> - 악의적인 성희롱 사건은 징벌적 손해배상이 될 수 있으나 사업주가 성희롱 방지 의무를 위반하였거나, 사건을 은폐, 축소한 경우 필요. - 3배 이내가 바람직.

- 3가지 쟁점에 대하여 다음과 같은 점도 추가적으로 고려하여 논의할 필요가 있음.

첫째, 성희롱의 정의에 대하여

성희롱이 빈번히 발생하는 것으로 보고되고 있는 예술 활동 영역에서의 성희롱 문제가 법 제정과정에서 규율될 필요가 있다는 점에 동의하고, 2건의 성차별성희롱 금지 및 구제에 관한 법률안이 고용의 영역을 유기적으로 포괄하고 있는 점을 고려할 때 향후 예술인 성희롱 관련법이 제정된다고 하더라도 동 제정법안에서 그 영역을 명시적으로 포함할 필요가 있는 것으로 판단됨.

다만, 예술인³⁾의 예술 활동은 기관이나 사업장의 업무, 고용관계 또는 특수형태근로관계

3) 「예술인복지법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “예술인”이란 예술 활동을 업으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(실연), 기술지원 등의 활동을 증명

에서 이루어지지 않는 경우가 많다고 할 때 이러한 예술 활동에서 발표자가 제기하고 있는 피해자보호조치, 가해자 제재조치, 방지조치는 어떻게 이루어질 수 있는지 논의가 필요함.

둘째 성희롱행위자의 처벌규정과 관련하여

「국가인권위원회법」에서는 성희롱은 평등권 침해의 차별행위로 정의되고 있고, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에서 성차별행위는 처벌의 대상이나, 성희롱은 사업주의 과태료 부과 사안임.

발표자는 성희롱이 악의적일 경우, 이를 형사처벌하는 것에 찬성하고 있고 또 2018년 9월 17일 현재 국회에는 성희롱과 관련된 사안에 대하여 형사처벌을 하는 형법 개정안, 성폭력 처벌법 개정안이 법제사법위원회에 계류 중임.

그런데 성희롱이 형사처벌의 대상이 될 경우, 발표자의 견해와 달리 성희롱은 단지 평등권 침해의 문제만이 아니라 성적 자기결정권 침해의 문제로 이해될 수 있다고 보여지며, 처벌규정은 성차별성희롱 금지법안에서가 아닌 성폭력처벌법 등의 개정에서 다루어지는 것이 더 바람직해 보임.

	법안	대표발의	주요 내용
1	성폭력 처벌법 일부개정안	이원욱 의원 (2017.5.29)	- 지속적 성적 언동 - 1년 이하 징역, 300만원 이하 벌금
2	성폭력 처벌법 일부개정안	이명수 의원 (2018.3.16.)	- 지속적 성적 언동 - 2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
3	성폭력 처벌법 일부개정안	김수민 의원 (2018.9.14.)	- 성적 언동, 성적 요구 - 1년 이하 징역, 300만원 이하 벌금
4	형법 개정안	강효상 의원 (2017.4.12.)	- 모욕죄에 성적 언동을 추가 - 3년 이하의 징역, 500만원 이하 벌금
5	형법 개정안	천정배 의원 (2018.3.28.)	- 지속적 성적 언동 - 1년 이하의 징역, 1천만원 이하 벌금

셋째, 성희롱행위자에 대한 징벌적 손해배상제도 도입과 관련하여

현행 징벌적 손해배상제도는 우리 법에 다수 도입되어 있음. 공급업자, 본부, 회사 등 사업자에 대하여 배상책임을 부과하고 있고 또 신용정보 이용자나 개인정보처리자, 공익신고자에게 손해를 입힌 자 등 개인단위에도 배상책임을 묻는 경우도 있음. 다만 이처럼 개

할 수 있는 사람을 말한다.

인에게 묻는 경우, 업무 연관성이 본질적으로 고려된 것으로 보이는 바, 성희롱의 경우도 같이 취급할 수 있을 것인지, 또 실제 발생한 손해의 3배 이내라는 한계가 성차별, 성희롱 사건에 적절한지, 혹은 발제자의 의견처럼 개인이 아닌 사업주가 방지조치 의무를 이행하지 않았거나 은폐·축소한 경우에 도입할 것인지 등 보다 깊이 연구, 검토할 부분들이 있어 보임.

〈현행 징벌적 손해배상 도입 규정〉⁴⁾

「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」 제37조의2제2항,

제37조의2(손해배상책임) ① 가맹본부는 이 법의 규정을 위반함으로써 가맹점사업자에게 손해를 입힌 경우에는 가맹점사업자에 대하여 손해배상의 책임을 진다. 다만, 가맹본부가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에도 불구하고 **가맹본부가** 제9조제1항, 제12조제1항제1호 및 제12조의5를 위반함으로써 가맹점사업자에게 손해를 입힌 경우에는 가맹점사업자에게 발생한 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상 책임을 진다. 다만, 가맹본부가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

「개인정보 보호법」 제39조제3항

제39조(손해배상책임) ③ **개인정보처리자**의 고의 또는 중대한 과실로 인하여 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손된 경우로서 정보주체에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다. 다만, 개인정보처리자가 고의 또는 중대한 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

「공익신고자 보호법」 제29조의2제1항

제29조의2(손해배상책임) ① 공익신고등을 이유로 불이익조치를 하여 **공익신고자등에게 손해를 입힌 자**는 공익신고자등에게 발생한 손해에 대하여 3배 이하의 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 불이익조치를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조제2항

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

「대리점거래의 공정화에 관한 법률」 제34조제2항

제34조(손해배상 책임) ② 제1항에도 불구하고, **공급업자**가 제6조 또는 제7조의 불공정거래행위를 하여 대리점에게 손해를 입힌 경우에는 대리점에게 발생한 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다.

「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제43조제2항

제43조(손해배상의 책임) ② **신용정보회사등이나 그 밖의 신용정보 이용자**(수탁자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 고의 또는 중대한 과실로 이 법을 위반하여 **개인신용정보**가 누설되거나 분실·도난·누출·변조 또는 훼손되어 신용정보주체에게 피해를 입힌 경우에는 해당 신용정보주체에 대하여 그 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상할 책임이 있다. 다만, 신용정보회사등이나 그 밖의 신용정보 이용자가 고의 또는 중대한 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

4) 〈성차별성희롱금지 및 구제에 관한 법률안〉, 국회여성가족위원회 검토보고서, 2018. 8, p.44~46

「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제32조제2항

제32조(손해배상) ② **정보통신서비스 제공자**등의 고의 또는 중대한 과실로 인하여 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손된 경우로서 이용자에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다. 다만, 정보통신서비스 제공자등이 고의 또는 중대한 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

「제조물 책임법」 제3조제2항

제3조(제조물 책임) ② 제1항에도 불구하고 **제조업자**가 제조물의 결함을 알면서도 그 결함에 대하여 필요한 조치를 취하지 아니한 결과로 생명 또는 신체에 중대한 손해를 입은 자가 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다. 이 경우 법원은 배상액을 정할 때 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제35조제2항

제35조(손해배상 책임) ② **원사업자**가 제4조, 제8조제1항, 제10조, 제11조제1항·제2항, 제12조의3제3항 및 제19조를 위반함으로써 손해를 입은 자가 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 원사업자가 고의 또는 과실이 없음을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

성희롱 2차 피해 양상 및 규율 방안

최인숙 (한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육부장)

1. 신고를 두렵게 하는 성희롱 2차 피해

성희롱 2차 피해가 불법행위임을 인정하는 2017. 12. 22 대법원 판결이 있기까지 4년여 시간이 소요된 만큼, 노동현장에서 성희롱 2차 피해의 심각성과 그 양상은 단편적이지 않음을 알 수 있다. 이에 성희롱 2차 피해 양상 및 규율 현황을 살펴보고, 그에 따른 개선방안을 제시한 본 발제는 시사점이 크다고 본다.

성희롱 2차 피해 예방은 궁극적으로 피해자(근로자)의 노동권을 보호함에 있다. 따라서 성희롱 2차피해 예방은 사건 처리 과정에서 피해자를 어떻게 보호할 것인가, 사건 종결 이후 피해자의 노동권을 어떻게 회복할 것인가에 초점을 두고 논의되어야 할 것이다. 즉 피해자가 조직 및 지역사회 공동체에 복귀하여 본연의 업무를 수행하고 일상을 유지하도록 하는 것이 무엇보다도 중요하다는 점이다. 따라서 성희롱 2차 피해 규율방안을 담고 있는 발제문에 동의하면서, 최근 공공기관 성희롱·성폭력 방지조치의 현안을 중심으로 2차 피해 방지를 위한 몇가지 의견을 제시하고자 한다.

조직 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 3P(Prevention, Protection, Prosecution) 정책은 여성가족부를 중심으로 공공부문에서 일관되게 추진되어 왔으며, 최근 미투 정국 이후에는 ‘두려움 없이 신고할 수 있는 환경조성’이 강조되고 있다. 그러나 ‘18년 3월 12일~4월 6일까지 여성가족부가 실시한 공공기관 성희롱·성폭력 특별점검 사전온라인 조사⁵⁾결과에 따르면, 최근 3년간 성희롱·성폭력의 직접 피해를 입은 근로자는 6.8%이며, 피해 이후 대응방식은 ‘그냥 참고 넘어감’이 67.3%로 높게 나타났다. 그 외 직장 내 동료나 선후배에게 의논함(23.4%)’, ‘직장상사에게 도움을 요청함(4.5%)’고충상담창구원이나 관련부서에 신고(3.0%)’순으로, 사건 발생 시 공식적인 절차보다는 조력자 등 사적관계에 의한 상담 등을 시도하는 것으로 파악됐다.

그러나 기관별 접근을 통한 ‘18년 공공기관 성희롱·성폭력 방지조치 특별점검⁶⁾에 따르면,

5) 본 조사는 국가기관, 지자체, 공공기관 1,34개 기관의 종사자 56만명을 대상으로, 최근 3년 내 성희롱·성폭력 피해경험, 피해유형, 사건 발생 후 대처, 신고 후 2차 피해 등에 대하여 4주간 실시되었으며, 총 56만 9천 명 중 40.8%인 23만 2천명이 응답했다(1회성으로 실시된 ‘사전 온라인 조사’로 국가승인통계가 아님).

기관 내 성희롱·성폭력 사건처리 관련 제도(고충상담창구, 성희롱·성폭력 예방지침, 고충상담원 지정)는 약 98% 정도에서 마련되어 있으며, 성희롱·성폭력 고충심의위원회 설치 비율은 84%, 상담 및 고충처리를 위한 ‘사이버 창구’ 운영비율도 53%로서 매년 증가되는 추세를 보이고 있다. 이러한 제도적 장치 마련에도 불구하고 초기 상담접수 이후 조사가 실시되지 않아 상담종결로 그치는 경우가 여전히 존재하는 것이 현실이다. 동 조사에 따르면 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수가 있는 기관(246개)에서 조사절차가 진행되지 않은 기관은 127개 기관으로, 그 이유는 상담자나 피해자가 조사를 원치 않아서가 33건으로 가장 높게 나타났다. 한편 성희롱·성폭력 사건 처리 시 가장 어려운 점으로 ‘피해자와 행위자의 상반된 의견으로 판단의 어려움(증거 부족)’이 51.8%로 가장 많았고, ‘피해자 보호의 어려움(2차 피해 포함)’(41.5%), ‘성희롱·성폭력 업무 담당자·전담기구 등의 낮은 영향력 및 사건처리 경험 부족’(41.2%) 등의 순으로 나타났다(중복응답). 이를 통해서 볼 때 2차 피해는 증거 부족 등 성희롱의 본질적인 특성과 고충담당자의 전문성 부족 등이 중첩될 때 상담 및 사건처리 과정에서 2차 피해가 발생할 확률은 더 높아진다고 볼 수 있다.

2. 성희롱 2차 피해 방지를 위한 규율 방안

현행 외부적 규율방안은 기관장(사업주)에 대한 충분한 제재 효과가 있다고 보기는 어렵다는 데 동의하며, 성희롱 2차 피해를 비롯한 악의적인 성차별 행위에 대하여는 징벌적 배상규정을 두어 성희롱 2차 피해 유발 및 관리소홀책임에 대한 제재를 강화할 필요가 있겠다. 그러나 성희롱 2차 피해의 범주가 고용상, 업무상의 불이익 외에도 피해자에게 불리한 편견과 여론조성, 피해자 낙인 등 조직문화와 관련된 것이 많으므로 외부적 규율방안과 함께 내부적 규율이나 방지조치가 보다 실효성있게 작동되어야 할 것이다.

조직 내에서 2차 피해가 발생하는 맥락을 살펴보면 내부적 규율방안의 초점을 보다 구체화할 수 있다.

첫째 사건처리 과정에서의 2차 피해로서, 이는 사건을 인지하는 시점부터 상담, 조사, 심의, 종결 전 과정에서 발생할 수 있다. 성희롱 피해자가 상담 초기에 우려하는 것 중의 하나는 ‘피해자 보호’와 ‘비밀보장’에 대한 것인데, 조직 내 사건처리과정의 공정성이나 전문성에 대한 불신 등으로 조사 자체를 기피하고 상담종결을 원하는 경우가 여전히 많은 것이 현실

6) 공공기관 성희롱·성폭력 방지조치 특별점검은 ‘18년 3.12~6.27일까지 직접 방문조사 방식으로 총 1,942개 기관을 대상으로 실시되었으며, 부처청, 광역시도 및 교육청, 대규모 공공기관 등 218개소는 여가부 직접점검으로, 기초 지자체 및 부처 산하 공공기관 등 1,724개소는 주무부처 자체점검을 통해 실시되었음(특별점검 결과는 여가부 내부자료로 아직 미공개임).

이다. 따라서 기관 내에서 성희롱 고충처리 관계자들의 정보접근과 비밀보장(접수 혹은 조사 내용 유포금지)에 대한 엄격한 규정이 필요하며, 비합리적 태도(비공식적 자리에서의 부적절한 판단, 언급 등) 등에 대한 엄격한 관리조치가 필요하다.

또한 상담접수 단계에서부터 피해자가 공간분리나 부서이동을 원하는 경우, 조직에서는 선제적 대응 차원에서 공간분리(업무분리)를 하기도 하는데, 이때 피해자 보호라는 측면과 비밀유지 간에 딜레마 상황이 발생하기도 한다. 따라서 성희롱 2차 피해 예방을 위한 조직 내 규정이 마련되어야 함과 동시에, 실제 2차 피해 발생 시 이를 모니터링하고, 그 결과에 따라 적용가능한 징계규정이 포함되어야 할 것이다.

둘째 조직에 의한 2차 피해로서, 행위자 옹호 등 온정적 태도, 일방적으로 피해자에게 화해를 종용하거나 용서하라는 조직분위기, 피해자의 신원과 사건에 대한 추측, 피해자 사생활 및 소문 유포, 피해자의 대응태도에 대한 평가 발언, 사건에 대한 선부른 판단이나 소문 등이다. 또한 성희롱 정황을 인지하고도 무관심이나 모르쇠로 일관하는 조직문화도 2차 피해의 요인이 될 수 있다.

특히 행위자에 대한 온정적 태도나 행위자 주변 카르텔 형성은 사건처리의 공정성을 저해하는 요인이며, 다수의 직원이나 주변인이 조력자가 되지 못하게 함으로써 조직 내 성희롱 상담창구와 일련의 구제절차를 무력화시키는 위협으로 작동된다.

아울러 성희롱 사건처리 과정에서 부서장의 인식과 태도는 매우 중요한데, 2차 피해 유발의 책임이 관리자에게 있을 경우 이에 대한 제재가 강화될 필요가 있겠다.

셋째 행위자에 의한 2차 피해이다. 피해자 험담과 비난 여론 조성, 행위자 남성 네트워크 강화, 피해자 또는 피해자 주변인(가족 포함)에게 합의 요구, 조직 구성원에게 행위자에게 유리한 정보나 소문 유포 등으로, 이러한 행위를 예방하고 근절시키기 위해서는 해당 행위를 구체적으로 명시한 징계규정 마련을 통해 조직차원에서 규율할 수 있으며, 관리자급 교육과 홍보를 통한 인식 개선이 병행되어야 할 것이다.

성희롱은 예방이 최우선이지만, 불가피 성희롱 발생 시에는 안전한 신고와 공정한 처리가 무엇보다도 중요하다. 이를 위해서는 행위자에 대한 엄중한 징계와 함께 피해자 보호와 비밀유지가 반드시 보장되어야 할 것이다. 최근에는 성희롱 2차 피해 예방을 위해 성희롱을 묵인, 방조, 은폐, 비호한 경우 징계하도록 하는 명시적 규정을 둔 기관도 있다. 따라서 2차 피해에 대한 외부적, 내부적 규율방안을 강화함과 동시에 2차 피해를 유발시키는 관행적 조직 문화를 개선하기 위한 노력이 공공·민간부문 전체로 확산될 수 있길 기대한다.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.