

인권정보자료실
Mc1.13



서울여성노동조합

서울여성노조는 1999년 1월 10일 창립한 여성독자노조입니다. 비정규직과 영세사업장의 여성들이 주로 가입하고 있습니다. 10년을 조직하고 100년의 역사를 이룬다는 신념으로 여성노동자들과 함께 천천히 그러나 분명한 한 걸음을 내딛고 있습니다. 언제든지 서울여성노조의 문을 두드려주세요. 여성친화적인 근무환경, 여성노동이 존중받는 사회를 향해 여러분과 함께 합니다.

서울 서대문구 홍정로2가 74, 2층
전화_02)365,6594~5, 팩스_02)365,6515
<http://www.women119.or.kr>
email_swu@chol.com



직장내 성희롱·성폭력 예방 매뉴얼

『위험은 생각보다 가까워』

2002. 6

인권정보자료실
Mc1.13

서울여성노동조합
서울특별시여성발전기금지원

직장내 성희롱·성폭력 예방 매뉴얼
『위험은 생각보다
가까워』

발행일_2002년 6월 1일
발행인_정양희
발행처_서울여성노동조합
서울 서대문구 충정로2가 74, 2층
전화_02)365.6594~5
팩스_02)365.6515
<http://www.women119.or.kr>
email_swtu@choi.com
글_서울여성노동조합 성폭력예방팀
삽화_김현주
편집디자인_백미라

심중 팔구

일하는 여성 열명 중 아홉은 피해자이다
일하는 남성 열명 중 아홉은 가해자이다

부끄러워해야 할 사람은 내가 아니다
수치심 때문에 세상을 멀리할 사람은 내가 아니다
저항하지 못했으면 입다물라고 하는 것은 부당하다
해고가 두려운 나에게
'싫다'고 말하라는 것조차 나에게 강요이다
누구도 나에게 나의 행실을 이유로 비난할 권리가 없다
성폭력은 폭력이지만 성관계가 아니므로

다른 여성에 대한 성희롱도 나에게 수치이다
다른 여성에 대한 모욕도 나에게 굴욕이다
뿌리깊은 '여성다움'의 강요속에
살아숨쉬는 순결 이데올로기의 전파속에
여성인 우리는 단지 여자라는 이유만으로
한 묶음의 꽃으로 꺾여지고 버려지므로

나는 거부한다
관심과 애정이라는 미명아래
나를 괴롭히는 간섭과 침해를
나는 거부한다
사무실의 꽃이 되어 미소짓기를
단순보조, 만년말단, 불박이 노동을

나는 일 속에서 나를 찾을 것이다
도피성 결혼은 하지 않을 것이다
내 몸의 주인이 되고
내 삶의 주인이 되기 위해

by 마파람

예방 매뉴얼을 발간하며

직장내 성희롱·성폭력은 우리들의 노동권과 평등권을 침해하는 심각한 사회문제일 뿐만 아니라 피해자에게는 일생을 두고 고통을 주는 심각한 범죄입니다. 사후에 아무리 바람직한 해결과정을 밟아도 정신적인 피해는 너무나 오랫동안 남습니다. 그러므로 피해자에 대한 사후 지원도 중요하지만 예방은 더욱 중요합니다. 많은 여성들이 어떤 상황에서 직장내 성희롱·성폭력이 발생하는지, 그것이 얼마나 계획적이고 의도적인지, 얼마나 유사한 사나리오를 갖고 있는지 모르는 경우가 많습니다. 더구나 기본적으로 경계심을 갖지 않는 직장내 인간관계 속에서 모든 것을 파탄시키는 성희롱·성폭력이 일어나리라고는 상상조차 하지 못하는 경우가 많습니다. 성희롱이 지속되어도 그것이 심각한 성폭력으로 발전되는 수순이라는 것을 깨닫지 못하는 경우도 많습니다. 이 매뉴얼은 직장내 성희롱·성폭력을 예방하는 데 도움이 되고자 만들어졌으며 많은 국내외 자료들과 서울여성노조의 상담사례들에서 도움을 받았습니다. 심혈을 기울여 매뉴얼을 함께 만든 서울여성노조 성폭력예방팀(구미진, 국미애, 김민성, 김현주, 김혜선, 민일심, 신미현, 이대심, 이율리, 이진영, 임희수연, 정양희, 최종운) 여러분께 감사드리며 아울러 이 책을 만드는 데 도움을 준 모든 분들께 감사드립니다.

목차 CONTENTS

- 4 | 무엇이 직장내 성폭력인가?
- 6 | 직장내 성폭력은 어떤 영향을 미치나요?
- 7 | 이런 회사를 주의하세요
- 8 | 이런 사람을 주의하세요
- 9 | 누가 표적이 되기 쉬운가요
- 10 | 2차 가해는 더 큰 괴롭힘입니다
- 12 | 여성친화적인 근무환경에서는 성폭력이 일어나지 않습니다

직장내 성폭력의 유형별 사례와 예방대책

- 14 | 스토킹, 데이트 강요
- 16 | 데이트 강간(아는 사람에 의한 강간)
- 20 | 업무상 위력 및 위계에 의한 추행
- 22 | 통신매체 이용 음란·카메라 등 이용 촬영
- 24 | 성희롱

직장내 성폭력 관련 정보

- 30 | 직장내 성희롱·성폭력 발생 후 법률적 조치
- 31 | 직장내 성폭력 피해자 주변인의 자세
- 34 | 직장내 성폭력 관련법 간단표
- 36 | 직장내 성희롱·성폭력 상담, 지원

직장내 성희롱·성폭력 예방 매뉴얼
『위버은 새가보다 가까이이다』

무엇이 직장내 성폭력인가?

성폭력이란?

나의 성적 자율권(자기 결정권)을 침해하는 모든 행동과 언어를 말합니다. 나의 몸에 대한 권리는 그 누구도 침해할 수 없는 기본인권입니다. 그러므로 폭행과 협박이 수반되지 않더라도 동의하지 않은 성적인 접근이나 언동은 모두 성폭력입니다.

직장내 성폭력이란?

- 직장에서 우월한 지위를 이용하거나 업무관계를 이용하여 성적 수치심과 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하는 모든 행동과 언어 (환경형)
- 취업, 승진, 임금인상 등 고용상의 이익이나 해고, 감봉, 징계 등 고용상의 불이익을 조건으로 성적 요구를 하는 행위 (조건형)
- 성적인 언동이나 성적인 요구를 수용하지 않는 것을 이유로 채용탈락, 승진탈락, 부당 인사 등 고용조건에 불이익을 주는 행위 (보복형)
- 직장내 성폭력에는 데이트 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행, 업무상위력 등에 의한 간음 및 추행, 통신매체이용음란, 공연음란, 데이트 강요, 성적 서비스 요구, 스토킹, 언어적·시각적·육체적 성희롱이 모두 포함됩니다.



직장내에서만 일어나야 직장내 성폭력인가?

가해자가 같은 직장의 동료 혹은 임직원이면 그 장소를 불문하고 직장내 성희롱·성폭력으로 인정됩니다. 즉, 엘리베이터 안이건, 회식자리이건, 야유회이건, 수련장이건 고객의 집이나 고객의 근무처, 거래처이건 상관없이 모두 직장내 성폭력입니다. 현행법상 거래처나 계열사 임직원, 고객 등 업무상 제3자는 직장내 성희롱 가해자 범위에는 포함되지 않지만 추행 이상의 성폭력을 가했다면 당연히 업무상위력 및 위계에 의한 범죄로 형사고소할 수 있습니다.

왜 직장내 성폭력이 일어날까요?

회사의 의도 : 젊은 여성들이 '사무실의 꽃'이 되어 일하다 나이들면 나가주기를 바랍니다. 그래야 임금차별하고 승진차별하고 단순보조업무만 시켜도 뒤탈이 없거든요. 이런 회사일수록 여성을 직업인이 아닌 성적 대상으로 봅니다.

구체적으로는 결혼·임신·출산 여성의 퇴출, 장기근속여성 퇴출, 생리휴가 사용억제 등을 위해 성희롱이 동원되기도 하고 노동조합 탄압의 수단으로 활용되기도 하지요.

가해자의 의도 : 여성을 동등한 인격으로 존중하고 싶어하지 않는 남성들이 주로 직장내의 우월적 지위를 확인하고 여성을 지배하고자 하는 것이 숨은 의도이고 성은 매개일 뿐이죠. 물론 성적 욕구가 주요한 의도인 경우도 있으나 그런 경우에도 여성에 대한 지배욕이 숨어있는 것이지요.



어떤 사람들이 직장내 성폭력 가해자가 될 수 있나요?

직장내 성폭력 가해자는 매우 다양합니다. 사업주, 상사, 직원, 심지어 거래처 임직원, 고객, 계열사·협력사 임직원들도 조심해야 합니다. 현행법상 거래처나 계열사 임직원, 고객 등 업무상 제3자는 직장내 성희롱 가해자 범위에는 포함되지 않지만 추행 이상의 성폭력을 가했다면 당연히 형사고소할 수 있습니다.

직장내 성폭력에는 이런 특징이 있습니다

- 대부분 아는 사람이 가해자입니다.
- 모집채용단계에서도 일어납니다.
- 피해 이후에도 계속 만나야 하므로 피해가 지속될 가능성이 큽니다.
- 회사나 직원들에게 신상정보가 노출되어 자기집도 안전하지 않습니다.
- 'NO' 라고 말하는 것도 매우 큰 용기를 필요로 합니다. 조심스럽게 불쾌감을 표시하는 것, 부드럽게 거절하는 것조차도 직장내 인간관계를 불편하게 한다는 비난을 받기 쉬우니까요.
- 심각한 피해 후에도 항의를 못하는 경우가 허다합니다. 업무적인 괴롭힘을 당하거나 권고사직을 당하는 등 생존권에 위협을 받는 예가 많기 때문이죠.

직장내 성폭력은 어떤 영향을 미치나요?



피해자의 신체건강에 미치는 영향

가슴 두근거림, 소화불량, 생리불순, 위장병, 피부염증, 현기증, 구토, 설사, 불면증, 두통, 폭식, 과민성대장증상, 습진, 두드러기 등

피해자의 정신건강에 미치는 영향

분노와 두려움, 신경과민, 우울증, 알코올, 고립감, 죄책감, 무력감, 사람들에게 대한 불신감, 자기존중감의 상실 등

고용에 미치는 영향

취업 자체에 대한 회의 :

가장 큰 문제는 직장에 나가는 것 자체에 대해 회의를 느끼게 되는 것입니다. 세무서, 건설현장사무소 등에서 경리로 일했던 한 여성은 성희롱을 피해 계속 이직을 하던 끝에 도피성 결혼을 하고 앞으로는 결코 직장을 갖지 않겠다고 하였습니다.

업무적인 괴롭힘, 보복, 왕따 :

다행히 문제해결 후 계속 근무하게 되어도 보복을 당하는 경우가 많습니다. 한 여성은 피해 후 2개월간의 유급휴직 끝에 복귀했으나 가해자의 위신을 추락시키고 조직에 평자풍파를 일으켰다며 비난하는 주변 시선에 못 이겨 퇴사할 수밖에 없었습니다.

직업경력에 불이익 :

직장내 성폭력 문제로 퇴사하게 된 여성은 재취업할 때 퇴사했던 회사경력을 이력서에 쓰기도 어렵습니다. 퇴사이유를 물을 때 응답하기 곤란하니 아예 적절 못하는 것이지요. 자신을 비난하거나 문제해결에 도움을 주지 않는 직장동료들과의 인간관계 단절, 고립으로 인해 직무와 관련된 유익한 정보들로부터 차단되어 업무영역 확대나 승진 등에서의 피해는 이루 말할 수 없지요.

고용조건의 악화 및 고용관계 단절로 생존권 위협 :

피해자의 대부분이 성희롱이나 성폭력을 수용하지 않음으로써 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 부당전직, 대기발령, 강제휴직, 부당해고 등 엄청난 불이익을 감수해야하는 경우는 물론 해고, 권고사직을 당하는 경우도 많습니다.

여성노동자에 대한 성차별 강화 :

직장내 성폭력은 여성들로 하여금 스스로 통제하고, 스스로를 배제하도록 합니다. 동등한 직장동료가 아닌 성적 대상임을 끊임없이 확인시키는데 어찌 위축되지 않겠어요. 결국 직장내 성폭력은 여성노동자들에 대한 성차별을 유지하고 강화하는 핵심적인 기제인 것입니다.

이런 회사를 주의하세요

내가 다니는 회사가 아래와 같은 상황이라면 직장내 성폭력이 발생할 가능성이 많습니다. 특별히 주의하세요.

여성의 자기존중감을 수시로 떨어뜨리는 회사

- 채용시 업무능력보다는 외모나 몸매가 중요함을 강조한다.
- 몸매나 용모, 옷차림 등에 대해 노골적인 아침 혹은 비난을 한다.
- 지나칠만큼 인격적으로 무시하는 발언을 한다.
- 업무상 트집을 잡아 심하게 질책을 하거나 모욕을 준다.
- '여자들이란~' 류의 여성 혹은 여직원 일반에 대한 비난을 자주한다.
- 여성에게 '미스 O, O양, ~야' 등 호칭과 반말을 주로 쓴다.

일상적인 업무에서 성적 차별이 심한 회사

- 결혼·임신 퇴직을 강요하며 장기근속 여성을 괴롭힌다.
- 순종적인 여성에 대해 높게 평가하거나 파격적인 대우를 함으로써 여성들 사이를 이간질한다.
- 여성들에겐 주로 커피심부름, 사적인 심부름, 보조업무만을 시킨다.
- 여성에 대한 임금, 승진 등 고용조건상의 차별이 심하다.
- 여직원은 대부분 임시직으로만 뽑는다.



여성들에게 성적 서비스를 기대하는 회사

- 평소에 고객서비스를 위해 립스틱을 진하게 바르라거나 바지를 입지 말라는 등의 요구를 한다.
- 주로 단란주점, 룸살롱 등 퇴폐향락업소에서 회식을 한다.
- 거래처 임직원 접대자리에 참석을 강요한다.

사용자가 성희롱·성폭력을 묵인 방조하는 회사

- 성희롱·성폭력 피해가 발생하였으나 쉬쉬하며 덮어두고 아무런 조치도 취하지 않은 적이 있다.
- 성희롱 예방교육을 매우 형식적으로 치르며 예방교육 의무에 대해 반감을 많이 가지고 있다.

이런 사람들 주의하세요

자기중심적이거나 술을 심하게 많이 마시는 남성

- 길으로는 배려하는 듯이 보이나 사실은 자기고집을 꺾는 것을 굴욕적으로 느끼며 일방적으로 주장을 관철시키려는 남성
- 추상적이고 현학적인 얘기를 많이 하면서 지적 우월감을 과시하는 남성
- 기혼, 연령과 학력, 직급이 상대적으로 높은 것에 우월감을 갖고 있는 남성
- 과묵하고 카리스마가 강한 남성
- 대체로 남성이 많은 집단에서 성장했거나 속해 있는 남성
- 술을 심하게 많이 마시는 남성
- 호의에 대한 대가로 '술 한 번 사야 되지 않나?' 고 끈질기게 요구하여 한번쯤은 술을 사야 한다는 의무감을 강요하는 남성

성차별적인 통념을 가지고 있거나 여성에 대해 적대적인 남성

- 여성을 적대적으로 보고 분노, 공격성을 표현하는 남성은 여성이 자신의 접근(어떤 종류의 접근이든 관계없이)을 거절했을 때 공격적이기 쉽습니다.
- 군대 얘기를 많이 하며 '여자들은 모르는 남자들만의 세계'를 특권화 시키며 화제를 남성 주도로 풀어나가는 남성
- 여성은 강간당하고 싶어한다, 여성의 거부는 믿을 수 없는 것이라는 잘못된 신념을 가진 남성. 이들은 여성이 거절해도 '괜찮다, 안심하라'고 엉뚱하게 말하는 경우가 많으며, 여성들이 정숙해 보이려고 자신의 요구를 거부하는 것이라 생각합니다.
- 동정심이나 모성애를 기대하며 지나치게 의존해 오는 남성. 이런 남성들은 다 빠져나갈 구멍을 알고서 가해하는 경우가 많습니다.
- 여자는 모름지기 어떠한 해야 한다는 성역할 고정관념이 강한 남성

성적 호의를 얻어내려는 행동을 한다고 보이는 남성

- 우연처럼 몸이 스치는 일이 잦거나 다른 여성노동자의 외모나 언행 등 업무와 관련이 없는 이야기들을 많이 하는 남성
- 지나친 친절을 베풀거나 지나치게 개인적인 이야기를 많이 하는 남성
- 외모나 옷차림에 대한 찬사를 자주 하거나 옛 연인과 닮았다는 등 감상적인 이야기를 하는 남성
- 파격적인 대우를 약속하거나 당신을 직장에서 가장 신뢰할 사람으로 생각한다는 상사나 고용주의 경우 당신에게 성적 서비스를 요구할 수 있습니다.
- 자주 전화를 하거나 메모를 남기며 개인적인 만남을 시도하는 하는 남성
- '우리는 믿을 수 있는 관계여야 한다' 고 말하거나 '내 사람이 되어 달라' 는 말은 업무상의 신뢰관계를 의미하는 말이 아니라 성관계 등을 요구하는 것입니다.



누가 표적이 되기 쉬운가요

직장내 성폭력은 연령의 많고 적음이나 결혼여부와 상관없이 누구나 피해자가 될 수 있지만, 특히 표적이 되기 쉬운 여성들도 있습니다. 어떤 여성들은 더 위험한 상황에 처해 있다고 할 수 있지요.

직장내 지위가 낮거나 고용이 불안정한 여성들

- 직장동료들과의 관계가 아직 형성되지 않아 고립시키기 쉬운 신입여성
- 임시직, 파견직, 아르바이트 등 고용이 불안한 비정규직
- 지리에 익숙지 않는 지방이주자
- 근무장소가 분산되고 고립되어 있는 여성들 (영세사업장 여성, 간병인, 기사노동자, 방문판매원, 보험설계사, 학습지교사 등)
- 대체로 사람을 함부로 보는 돈 많은 사람들이 고객인 경기보조원



일반적으로 성적서비스를 요구해도 된다고 생각되는 여성들

- 유흥업소, 티켓다방 등에서 일하는 성산업 여성노동자
- 주로 개인에 대해 지원업무를 하는 비서
- 자유분방하거나 독신인 여성들

취업, 재취업 기회가 많지 않은 여성들

- 전통적으로 남성직종인 곳에서 일하는 여성들
- 남성이 대다수인 회사에서 일하는 여성들
- 언제든지 누구라도 대체 가능한 성격의 일을 하는 여성들

일반적으로 성폭력의 표적이 되기 쉬운 여성들

- 상냥하고 친절하며 남의 요구를 잘 거절하지 못하는 여성들
- 억압적이거나 불안정한 성장기를 거쳐 다른 사람의 호의에 쉽게 감동하는 여성
- 다른 여직원들로부터 고립되어 있는 여성

2차 가해는 더 큰 괴롭힘입니다

2차 가해란?

성폭력 행위를 신고하고 해결하고자 할 때 가해자에 동조하는 자에 의한 가해입니다. 정신적인 협박이나 물리적인 강압, 집단적인 따돌림, 업무적인 괴롭힘 등 2차 가해로 인해 피해자들은 더 깊은 상처를 받기 쉽습니다.

가해자의 2차 가해

- 의도가 전혀 없었다며 고의성 부인
- '전혀 기억이 나지 않는다' 사실 부인
- '내가 날 유혹한 거다' 책임 떠넘기기
- '내 부인이 최대의 피해자다, 간통죄로 고소하겠다고 한다' 협박
- '떠돌고 다닌다면 명예훼손으로 맞고소 할거다' 위협

직장에서 일어나는 2차 가해 장면들

- '그 사람(가해자)은 그럴 사람이 아니다' 며 피해자 유발론 제기
- '원래 그렇고 그런 사이였다' 등 피해자에게 불리한 소문의 유포
- '평소 그 여직원이 노출이 심했었지' 등 피해자 행실에 대한 비난
- '왜 거길 따라갔어' '술은 왜 그렇게 많이 마셨어' 등 직접적인 비난
- '사소한 걸 가지고 조직에 누를 끼치다니' '한 사람의 가정을 파탄시키고도 계속 직장 에 나오다니 뻔뻔스러워' 등 인격에 대한 모독
- '너 하나 때문에 직장분위기 험악해서 못다니겠다' '무서워서 일 못하겠다' '이젠 말도 함부로 못하겠다' 는 등 피해자를 가해자로 몰아세움
- 가십거리 다루듯, 재차 삼차 물어보며 이죽거리기
- '나를 믿고 한 번 털어놔보라' 며 여기저기서 고통을 재확인시키기



수사과정에서 일어나는 2차 가해 장면들

- 구체적으로 다시 한 번 말해보라
- 왜 그렇게 술을 많이 마셨나?
- 강간당한 게 아니라면 아무 일 없었던 거 아니냐
- 왜 뛰쳐나가지 않았나? 왜 저항하지 않았나?
- 가해자도 국민인데... 내가 보기엔 성희롱도 아니다.
- (여성단체나 여성학과 출신 말고) 편협하지 않은 사람과 많이 얘기해봐라
- 고소장을 보며 '소설 잘 읽었소'
- 가해자에게는 깍듯한 존대말, 피해자에게는 대충 반말하며 죄인처럼 대함

재판과정에서 일어나는 2차 가해 장면들

- 비명을 지르지는 않았죠? '싫어요' 를 몇 번 했어요?
- 보고 싶다는 이메일 보낸 적도 있잖아요.
- 소리를 지르고 뛰쳐나갈 수 있었을텐데 왜 그렇게 하지 않았나요?
- 이 사건이 일어나기 전에 성경험이 있죠?



간접피해자와 제3의 피해자란 누구일까요?

간접피해자 : 나는 거부했는데 다른 여성이 성적 요구를 수용함으로써 상대적으로 피해를 당한 경우를 말합니다. 사장이나 상사가 동일한 자격이 있는 여성인데도 성적 요구를 수용하지 않는 여성에 대해 승진이나 인사고과 등에서 불이익을 주었다면 직장내 성폭력 피해자로 인정하는 것입니다.

제3의 피해자 : 어떤 여성이 성희롱을 당할 때 곁에서 보게 되어 성적 수치심, 굴욕감 혹은 모욕을 느낀 다른 여성들도 성희롱 피해자로 인정하는 것입니다. 아직 우리나라에서는 선례가 없으나 명백히 성희롱으로 인정되어야 하지요. 성희롱은 제3자도 고발이 가능하지만 고소 및 손해배상을 신청할 수 있는 피해자로서의 권리를 인정하는 것이 중요하지요. 미국 EEOC(고용평등위원회)의 지침에는 제3의 피해자를 인정하고 있습니다.

여성친화적인 근무환경에서는 성폭력이 일어나지 않습니다

모 월간지 조사에 따르면 남성의 87%가 성희롱을 행한 적이 있으며, 여성의 92.7%가 성희롱을 당한 적이 있다고 합니다. 대부분의 회사에서 직장내 성폭력이 발생하고 있다는 얘가지요. 여성적대적인 근무환경을 여성친화적인 근무환경으로 바꾸어 나가는 것, 직장내 성폭력 예방의 지름길입니다.

여성적대적인 작업환경	여성친화적인 작업환경
<ul style="list-style-type: none"> ▶여성노동자가 나이가 어리다는 이유로, 직책이 낮다는 이유로 반말을 사용하며, 미스, 미세스, 00양, 혹은 아줌마라는 호칭을 사용한다. ▶아버지같은 사람이라거나 오빠같은 사람이라는 식의 표현을 함으로써 회사의 분위기를 거부장적으로 조성한다. ▶사적인 심부름을 시키는 등 온갖 잡무는 여성에게만 하도록 한다. (커피, 화초가꾸기, 컵씻기, 휴지통 비우기, 재떨이 비우기, 복사, 전화, 워드작업 등) ▶회식자리에서 상사의 옆자리에 앉도록 강요하거나 술을 먹도록 강요하거나 춤 상대를 강요한다. ▶임직원, 거래처, 관계기관, 고객에게 성적 서비스를 강요한다. ▶사내에서 음담패설, 성적인 농담을 많이 하며 그것을 직장의 유행어라고 우긴다. ▶스트레스를 여성에게 푸는 행위를 한다. (서류철, 전화기, 쓰레기통을 던지거나 폭언 폭행) ▶데이트 강요, 추근거림을 호의에서 나온 행동이나 수용할 것을 요구한다. ▶직장내 성폭력이 발생했을 때 은폐하기에 급급하며 피해자를 고립시킨다. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶성, 성 정체성, 나이, 결혼여부, 임신, 자녀 유무, 장애 또는 신체적 사이즈에 관계없이 평등하게 대우한다. ▶업무 이외의 사적인 심부름을 시키는 임직원에게 대해 시정을 하도록 지시하거나 필요한 경우 징계조치한다. ▶남녀노동자 모두를 대상으로 피임교육을 하며(필요한 경우 남녀를 분리하여 교육) 가능하면 여성강사를 초청한다. ▶여성노동자는 업무와 관련된 모든 회의에 참여할 권리를 갖고, 여성은 남성과 동등한 발언권을 갖는다. ▶여자 화장실에는 생리대 자판기가 있고 고장난 문고리는 즉시 고친다. ▶여성노동자만을 창구에 배치하지 않는다. ▶일하기 편한 복장으로 일하게 하되, 근무복을 입을 경우에는 여성의 경우 몸매를 강조하는 디자인을 선택하지 않는다. ▶성폭력 예방지침서가 여직원 휴게실, 식당 입구, 흡연실 등에 비치되어 있다. ▶신입사원 연수과정에 성폭력 예방교육을 반드시 받도록 되어 있다. ▶직장내 성폭력 재판인 경우에는 반드시 해고한다. ▶피해자는 즉시 일정기간 업무를 중단할 권리가 있다.



피해자의 업무정지권이란?

사용자가 성희롱을 중단시키기 위한 조치를 취하지 않거나, 명백하게 부적절한 조치를 취할 경우, 성희롱 피해자는 임금을 비롯한 경제적 불이익을 당하지 않고, 자신의 업무를 정지할 권리가 있다(독일, 직장내 성희롱에 대한 근로자보호법 제4조).

직장내 성폭력의

유형별 사례와 예방대책

스토킹, 데이트 강요

데이트 강간(아는 사람에 의한 강간)

업무상 위력 및 위계에 의한 추행

통신매체 이용 음란·카메라 등 이용 촬영

성희롱

스토킹, 데이트 강요

스토킹은 이미 한국에서도 심각한 사회문제가 되고 있습니다. 보통 스토키는 편집증적 장애 등 정신적 장애를 지닌 사람으로 인식되는 경향이 있습니다만, 사실 심각한 정신 질환을 가진 스토키의 비율은 오히려 낮은 편입니다. 특히 우리나라와 같이 가부장적인 문화가 일상화되어 있는 곳에서는 실질적인 스토키가 상대방에 대한 지나친 관심, 남자다운 애정표현 등으로 가볍게 받아들여지고 있는 형편입니다. 직장내 스토키는 주로 <지나친 친절과 관심 → 개인적인 심경 토로 → 데이트 강요 → 스토키>의 수순을 거치는 경우가 많습니다. 주소, 전화번호 등 개인정보가 쉽게 노출되고, 공적인 관계에서 계속 얼굴을 마주해야 하는 직장내에서 스토키를 만나게 되면 피해자로서는 이중, 삼중의 고통을 당하게 되지요.

사례

내가 일년 전에 입사한 이 곳은 직원이 10명쯤 되는 곳으로 가족적인 분위기를 강조하는 곳이었죠. 입사한 후 옆자리에 앉은 남자 선배가 친절하게 일도 가르쳐 주고, 회사 사정에 대해서도 (주로 직장 상사들의 사적인 문제) 많은 정보를 주더군요. 처음에는 아주 고마운 직장 선배 정도로 생각했는데, 퇴근 후 차 한 잔 같이 하자, 식사나 하자 하면서 데이트를 신청하는 거예요. 직장 선배 이상의 감정은 없었기 때문에 정중히 거절했죠. 직장 동료로서 좋은 관계를 유지하고 싶었기 때문에 딱 부러지게 거절할 순 없었고, 주로 시간이 없다는 식으로 이야기했어요. 하지만 계속 휴대폰으로 전화하고, 제가 이메일을 체크하고 있으면 어느새 뒤에 와서 보면서 누가 메일을 보냈느냐며 간섭하곤 하는 것이었어요. 참다못해 좀 불쾌하게 반응했더니 그 뒤부터는 더욱 노골적으로 저만 쫓아다닙니다. 어떻게 집을 알아냈는지 이제는 밤늦게까지 집 근처를 서성이면서 만나줄 때까지 기다린다고 하면서 계속 전화를 하는 거예요. 회사 사람들은 처녀 총각끼리 잘해보면 어떠냐고 하면서 은근히 스토키를 부추기기까지 합니다. 정말 이제는 회사에 가기도 겁나요.



예방대책

직장내 스토키를 방지하기 위해 가장 중요한 것은 스토키의 전조를 재빨리 알아채는 일입니다. 누군가 나에게 지나치게 개인적인 관심을 보인다고 느껴질 때, 일을 핑계로 업무 시간 외의 만남을 요구할 때, 특히 집이 같은 방향이니 함께 퇴근하자는 등 집 위치를 알려고 할 때 주의 깊게 생각해 보는 것이 좋습니다. 내가 상대방에게 관심을 가지고 있지 않다면, 아무리 사소한 접근에 대해서도 분명하게 거부사를 밝혀야 합니다. 한 직장에서 사이가 어색해질 것 같아서, 혹은 직장 업무를 수행하는 데 불편할 것 같아서 등등의 이유로 둘러서 부드럽게 이야기하면 결과적으로 스토키를 부추기는 결과를 불러올 수 있으니까요.

사후대책

- 스스로 스토키의 피해자임을 인정하는 것이 가장 중요합니다. '단지 원하지 않는 애정'을 받고 있을 뿐이라고 가볍게 생각하면 안 됩니다. 이웃이나 직장동료 등 알고 지내는 모든 사람에게 피해사실을 적극 알려서 도움을 받으록 하세요.
- 단 한 번 분명하게 거절하고 더 이상 말하지 말 것. 둘러 말하거나 반응을 보이면 스토키를 계속 조장하는 결과를 초래하게 됩니다.
- 연민이나 동정심을 갖지 마십시오. 특히 한 번만 만나주면 다시는 그러지 않겠다는 말을 절대 믿어서는 안 됩니다.
- 어떤 경로로든 주소와 전화번호가 유출되지 않도록 합니다. 사서함 주소를 사용하고 버리는 우편물은 파괴하세요.
- 전화번호는 바꾸지 말고 자동응답기, 발신자 추적 전화를 설치합니다. 새 번호를 신청해서 다른 사람들에게 알려주세요. 스토키는 당신과 계속 연락이 닿는다고 생각할 것이고 당신은 그의 전화를 받는 실수를 피할 수 있습니다.
- 주변에 있는 파출소, 24시간 편의점 등 공공장소와 사람들이 잘 가는 장소를 알아 놓으십시오.
- 모든 것을 기록해야 합니다. 자동응답기 녹음 테이프, 편지, 선물 등을 잘 보관하고 직접 주문한 것이 아닌 소포는 절대 받지 마십시오.
- 상담소나 경찰에 문의한 뒤 미약한 처벌이 나오더라도 계속 신고, 고소를 해야 스토키에게 만만치 않은 상대임을 입증할 수 있습니다. 접근금지가처분신청도 적극 활용하십시오.

데이트 강간

(아는 사람에 의한 강간)

대부분의 강간은 낯선 곳에서 낯선 사람에 의해서 저질러지는 게 아니라 아는 사람에 의해 저질러지며 아는 사람에 의한 강간을 '데이트 강간'이라 합니다. 직장내 데이트 강간은 다음과 같은 징조를 갖고 있지요.

- '저녁을 사주겠다' '차를 태워주겠다' '업무적인 문제로 얘기할 게 있다' '다른 일자리를 소개시켜 주겠다' 등 다양한 구실로 둘만의 식사나 술자리를 자주 만들려고 합니다.
- 부인이나 애인과 관계가 나쁘다는 등 그래서 힘겹다는 등 개인적인 어려움을 쓸데없이 얘기합니다.

- 여러 가지 핑계를 대며 자신에게 전화를 하라거나 자신의 개인 아이디어로 메일을 보내라고 합니다(나중에 피해자도 원했다는 식의 증거를 만듦).
 - 예쁘다, 첫사랑과 닮았다, 좋은 사람 같다는 등 아첨을 합니다.
 - 입사할 때 파격적인 조건을 제시하며 개인적인 친분관계를 가질 것을 암시합니다.
 - 자신 외 다른 사람들과 친분을 못 만들게 하려는 언행을 합니다.
 - 노골적인 성관계 요구를 하는 경우도 있습니다('외로우니 애인이 되어서 위로해 달라' '친구들은 모두 애인이 있는데 네가 세컨드가 돼줄 수 있냐' '밖에서 따로 만나 남녀로 어필도 하자' 등).

사례

저와 A씨는 입사동기입니다. 그다지 친한 사이는 아니지만 함께 일해야 할 때가 많아서 몇 명이 함께 식사를 하거나 술을 마실 일이 많았어요. 주위에서는 간혹 잘 어울린다는 등, 한 번 잘해보라는 등 지나가는 말들이 있었고 A씨 역시 제게 매력적이라는 말을 하곤 했지만 저는 A씨를 직장동료 이상으로 생각해 본 적은 없습니다.

일이 일어난 그 날 A씨는 회사에 일이 남아 곧 들어가야 하지만 밥이나 먹고 가라고 했습니다. 삼겹살에 소주를 시키더군요. 식사를 마친 후, 시간이 한 시간쯤 남았으니 맥주나 한 잔 먹자고 했습니다. 아직 초저녁이라 그러자고 했습니다. 그런데 한 병씩 마신 후 A씨는 양주값이 싸다며 양주를 시켰습니다. 한 두잔 마시다보니 너무 어지러워 집에 가야겠다고 하자 A씨는 아주 걱정하면서 데려다 주겠다고 했습니다. 괜찮다고 거절했지만 여자 혼자 취해서 밤에 들어가는 건 위험하다며 자신이 택시로 데려다 주겠다고 택시를 잡더군요. 차안에서 잠이 들었는데 깨어보니 집 근처 여관이었고 제가 A씨 옆에 못이 벗겨진 채 누워 있었습니다. 무슨 일이 있었는지 도무지 생각이 나지 않았습니다.

뛰쳐나가 집으로 갔는데 너무 창피하고 분해서 다음날 출근을 못 하고 이틀 후 출근을 했습니다. 그런데 사람들이 모두 저를 A씨의 애인으로 보는 거예요. A씨가 그렇게 말했다구요. A씨를 만나 도대체 그날 무슨 일이 있었는지 따졌더니 조용한 곳에서 이야기하자면서 또 여관으로 끌고 가려고 했습니다.



예방대책

- 다른 사람들의 평가나 상식, 당신의 직감을 믿어야 합니다. 뭔가 이상하다거나 지나치다고 느껴지면 조심해야 합니다.
- 화식자리나 술자리에 여러 명이 있다고 안심할 수 없습니다. 남녀 둘만 남겨지는 것은 순간의 일입니다.
- 가능한 한 둘만 만나는 일은 피하는 것이 좋습니다. 특히 비디오방이나 노래방에 단 둘이 가는 걸 피해야 합니다. 카풀을 하는 경우에도 퇴근시 반드시 주변에 알리세요. 그럴 수 없으면 다른 사람에게 항상 누구랑 만나고 있는지 알리세요.
- 단 둘이 만나게 될 경우, 술을 마시거나 방에서 만나게 되는 일 등 예상치 못한 일들이 생기지 않도록 무엇을 할지 당신이 미리 생각하고 제안하세요.
- 택시비를 항상 준비하고 술에 취해 남자가 집까지 바래다주는 일을 피해야 합니다. 자신의 거주지를 알리지 않도록 주의하세요.
- 그가 시킨 일이라 해도 메일이나 편지를 개인적으로 보내거나 친근한 표현을 피하는 게 좋습니다. 강간 이후 가해자는 이를 자기 결백(화간)의 증거로 사용하는 경우가 많습니다.
- '상사와 친하게 지내면 직장 생활을 편하게 하겠지' 하고 바래서는 안 됩니다.

사후대책

- 혼자 있지 말고, 혼자 해결하려 하지 말고 믿을 수 있는 사람에게 도움을 청하세요.
- 술에 취했던 부주의했던 맞서 싸우지 못했다 강간은 피해자의 책임이 아닙니다. 자책하지 말고 안정과 자신감을 찾도록 노력하는 것이 가장 중요합니다.
- 강간범의 대다수는 피해자 고립을 위해 피해자의 핸드폰을 끄거나 없애거나 숨깁니다. 사건 발생후 핸드폰이 꺼져 있었는지 숨겨져 있었는지 살펴보고 문자메시지나 음성메시지는 반드시 보관합니다.
- 강간이 시도되면, 단호하게 '이것은 강간이다' '싫다' 고 말하거나 가능하면 도망가세요.
- 저항이 강간 사실을 입증할 수는 있지만 달리는 차안이나 가해자가 심각한 폭력을 쓸 것 같은 위험한 상황이라고 판단되면 저항을 포기하는 것이 나을 수 있습니다. 저항하지 못했다고 죄책감을 가지지 마세요. 우선은 살아야 합니다.
- 가해자는 첫 번째 강간 이후 지속적으로 강간하려고 합니다. 거주지와 전화번호를 바꾸고, 혼자 가해자를 만나면 안 됩니다. 그리고 반드시 가해자와의 격리를 회사에 요구해야 합니다.
- 가능하면 형법상의 강간죄, 업무상위력등에 의한 간음죄로 고소하십시오.

알아두기 - 데이트 강간에 사용되는 약물(Date Rape Drugs)

자신도 모르는 사이에 의식을 잃고 깨어나 보니 여관이었던 성폭력 피해자들이 늘고 있다. 가해자들이 약물을 사용하는 경우가 많아진다는 징조이므로 정확히 알고 대처해야 한다.

데이트 강간에 흔히 사용되는 약물로는 크게 수면·진정제와 자극제가 있다. 수면·진정제는 자극에 대한 반응 저하, 판단력 상실, 자제력을 상실하게 만들며 근육을 이완시키고, 빨리 잠들게 하고, 수면 시간을 길게 만든다. 자극제의 경우는 중추신경을 자극하고, 뇌에서 몸으로의 신경전달을 빠르게 하고, 피로를 덜 느끼게 하고, 지구력을 증가시킨다. 데이트 강간에 사용되는 대표적인 수면·진정제로는 벤조디아제핀류(benzodiazepine), 바비츠크레이트(barbiturate), 알코올이 있고, 자극제로는 카페인, 니코틴, 코카인, 암페타민이 있다.

로힙놀(Rohypnol)은 수면 유도작용과 진정작용이 특히 우수한 약물로서 그 부작용으로는 수면을 유도한 뒤 중도 각성이 되면 발생한 일을 기억하지 못하는 것이 있다. 물이나 알코올에 쉽게 녹으며, 알코올과 함께 복용했을 때 작용이 증가된다. 이 약물은 무미, 무취, 무색이기 때문에 약물이 들어 있는 술을 마셨을 때도 알아차리기 힘들다. 섭취 후 10~20분 내에 효과가 발현되고, 작은 용량으로도 자제력을 잃게 할 수 있으므로 미국에서는 판매 금지되고 있는 약물이다.

GHB(Gamma Hydroxybutyric Acid)는 액체 엑스터시라 불리는 약물로 무색, 무취이고, 약간 짠맛이 나지만 효과가 빠르게 나타나고, 6시간만에 체내에서 배출되기 때문에 데이트 강간에 많이 사용되는 약물이다. 중추를 억제하여 지각을 상실하게 만들며, 알코올에 의해 그 작용이 증가한다. 이 약물을 소지하는 것만으로도 불법으로 되어 있다.

엑스터시는 암페타민의 한 종류이면서 환각작용도 함께 가지고 있는 약물이다. 이 약물은 식욕을 감소시키고, 피로 감소, 지구력을 증가시키고, 성적 활동(sexual activity)을 증가시킨다. 일명 '도리도리'라고도 불리며 밤새 춤을 즐기는 나이트 주변에서 불법적으로 많이 유통되는 약물이다. 지속적으로 이 약물을 투여했을 때는 수면부족, 식사부족으로 인한 정신분열 증세가 나타날 수 있다.

대부분의 데이트 강간에 사용되는 약물은 무색, 무취이고, 물이나 알코올에 잘 녹으며, 특히 알코올과 함께 복용했을 시 그 작용이 증가하기 때문에 모르는 사람이 주는 음료는 마시지 말아야 한다. 데이트 강간 약물들은 심한 경우 정신분열을 일으키고 사망에 이르게 하는 위험한 것들이다.

(출처 : <http://www.mckinley.uiuc.edu>, 번역 신미현)

강간피해 후 의료적 조치

• 꼭 당장 고소를 결심하지 않았더라도 임신, 성병 여부를 검사하고 나중을 위해 강간의 증거를 보존해야 합니다. 시간이 지남에 따라 증거가 없어질 수 있기 때문에 씻거나 옷을 갈아입지 말고 바로 병원으로 가세요(72시간 이내). 특히 의식을 잃은 상태였다면 무슨 일이 있었는지 기억하지 않더라도 일단 병원부터 찾도록 합니다. 혼란한 정신을 수습할 수 있는 좋은 기회가 됩니다. 또한 임신이나 성병의 유무를 검사받고 예방지식을 얻을 수 있습니다.

• 폭력이 있었다면 이를 증명하기 위해 피해 당시에 생겼던 상처나 멍든 곳 등을 사진촬영(가능하면 얼굴과 같이 찍히도록)해서 보관해 두어야 합니다. 피해 직후엔 나타나지 않다가 시간이 지나면서 외상이 나타나기도 하므로 2~3일 후에 다시 검진, 사진을 찍기도 합니다.

• 피해 당시 입었던 옷가지나 머리카락 등 다른 증거물을 모아 코팅되지 않은 종이봉투에 보관하세요.

• 병원에선 증거가 수집되면 수집된 증거를 이용하여 성폭력 피해여부, 가해자의 범죄 증명, 성병검사 등을 위해 법의학자, 임상검사센터 등지로 증거채취물을 보내게 됩니다. 검사 후에는 사후피임약과 성병 예방약을 투여하고 외상을 치료하고, 진정제 같은 약물이나 정신과적 치료를 합니다.

• 강간 피해 직후엔 절대 술이나 약을 먹지 않습니다. 기억이 흐려지거나 피해를 증명할 수 있는 증거 등을 없애게 될 수 있기 때문입니다.

• 강간 피해자에 대한 병원 검사에는 다음과 같은 것들이 있습니다.

- 외상여부 : 흔히 사건 후, 피해자는 정신적 충격 때문에 부상여부를 확인하기 힘듭니다.
- 질 : 몸안에 남아 있는 가해자 정자확인 (강간 피해의 경우는 정자가 몸 속에서 살아 있는 시간인 72시간 이내에 병원에 가는 것이 좋지만 더 높은 정확성을 위해 48시간 이내에 가십시오)
- 손톱 밑 : 가해자의 혈액형과 피부조직 확인
- 외음부 검진 : 혈액이나 분비물이 달라붙은 흔적 등의 조사
- 혈액 채취, 소변검사 : 매독과 에이즈, 유전자 확인, 약물사용 여부 확인
- 임신여부 검사 : 임신이 되었을 가능성이 있을 경우는 보통 72시간 이내에 DES나 과량의 에스트로겐제를 투여함으로써 수정란의 착상을 방지

업무상위력 및 위계에 의한 추행

‘업무상 위력등에 의한 추행’은 피해자의 자유의사를 제압하기에 충분한 사회적·경제적·정치적인 지위나 권세를 이용한 추행으로 강제추행처럼 폭력이나 협박이 수반되지 않아도 범죄로 인정됩니다. 이러한 추행은 데이트 강간의 사전단계인 경우가 많고 상습적으로 이루어지는 경우가 많아 심각하게 주의해야 합니다.

사례

어떡하던 일을 해야만 했기에 자존심을 죽이고 하루하루를 참으며 3년간 일해왔습니다. 처음 인수인계를 하면서 부장은 나의 머리를 쓰다듬거나 온근 술쩍 손과 팔뚝을 만지곤 했습니다. 그 때마다 싫은 표정을 지었지만 부장은 오히려 업무를 가르쳐주며 엉덩이를 툭툭치고 등을 쓰다듬는 일이 더 잦아졌습니다. 참다못해 다른 상사에게 괴로움을 토로했더니 ‘심각하게 생각하지 마라. 어른들이 귀여워서 그런다’며 대수롭지 않게 여겼습니다.

한 번은 부장이 결재를 받으러 들어간 나를 끌어당겨 무릎에 앉히면서 ‘힘들지? 내 무릎에 앉아 쉬면서 결재해라... 설마 이상한 생각하는 거 아니지!’ 하며 몸을 껴안는 일도 있었습니다. ‘너는 나하고만 친해야 한다’며 내가 다른 동료들과 어울리면 굉장히 싫어하고 부장실로 불러서는 업무를 핑계로 야단치곤 했습니다.



예방대책

- 입사초기에 문제가 생길 가능성이 많으므로 여성동료들로부터 주변의 남자직원들의 평판에 대해 많이 듣고 업무를 배울 때 가능하다면 여성동료들의 도움을 청하세요.
- 특별히 채용이나 승진에서 파격적인 대우를 약속하는 상사를 주의하십시오.
- 먼저 자신의 느낌을 신뢰해야 합니다. 직장 상사에 대한 자신의 직감은 대부분 정확합니다. 느끼하게 쳐다보거나 인격적으로 무시하는 직장상사를 경계하십시오.
- 퇴근 후의 만남이나 사무실 이외의 장소에서 만나지 않도록 합니다. 만약 업무 때문에 밖에서 만나야 한다면 꼭 다른 사람과 동행하도록 합니다.
- 공식적인 업무 이외의 사적인 질문에는 응답하지 않는 게 좋습니다. 상사가 성적인 접근을 시도할 경우, 힘들겠지만 자신의 불쾌함과 거부의를 분명히 표시하도록 합니다.
- 소규모 사업장에서 일하거나 문제가 있어도 주변 동료들이 도와줄 가능성이 없는 상황에서 일한다면 만일의 상황을 대비하여 소형 녹음기를 휴대합니다.

사후대책

- 언제, 어디서, 어떻게, 불쾌한 감정 등 기억나는 가해자의 언행을 최대한 자세하게 기록합니다.
- 함께 있었던 사람들에게 사실확인서를 받아두거나 필요시 동료들에게 증언을 요청합니다. 만약 증인이 없을 경우 가해자가 추행행위를 시인하는 말을 녹음해 두면 유리합니다.
- 가해자의 성폭력 행위에 대한 다른 사례들을 수집합니다.
- 문제를 회사내에서 해결하고 싶다면 가해자의 성폭력을 회사에 공개하고 가해자에게 공개 사과와 피해보상을, 회사에는 가해자 징계와 피해보상을 요구할 수 있습니다.
- 경찰에 고소하거나 여성부에 신고하거나 민사소송을 제기할 수 있습니다. 가해자가 사업주인 경우에도 노동부에 고소할 수 있고 ‘업무상 위력등에 의한 추행’으로 검찰이나 경찰에 고소할 수 있습니다.

사실확인서의 예

사실확인서

성 명: 곽 0 0
주민등록번호:
주 소:

상기 본인은 2002년 5월 25일 아침 출근시간에 회사 엘리베이터에서 김00 부장이 오00 여 직원의 엉덩이를 떠들자 오00 여직원이 얼굴이 빨개지며 놀란 목소리로 ‘어머?’라고 소리친 상황을 목격하였으며 당시 그 엘리베이터에 본인 이외에도 남직원 2명과 외부인 1명이 타고 있었던 사실을 확인합니다.

곽 0 0 (인)

통신매체 이용 음란

직장은 나에 대한 모든 정보를 갖고 있는 곳입니다. 이메일주소, 핸드폰번호, 집 전화번호, 집주소, 가족사항까지도. 통신매체이용음란, 몰래카메라 이용을 통한 직장내 성폭력은 성폭력의 위협이 '또 다른 수단에 의해' '좀더 첨단기술을 이용하여' '직접적 대면상태가 아닌 가운데' 가능하다는 것을 보여줍니다. 따라서 확실한 증거를 확보하기 전에는 개인의 고통 차원으로 머물게 되며 고용환경 악화의 책임을 가해자에게 묻기 어렵게 하는 조건을 조성합니다. 특히 남성적 관점에 입각하여 이루어져 온 정보통신기술의 발달이 여성에 대한 폭력을 좀 더 은밀하고 교묘하게 확대하는 강력한 수단으로 자리잡게 될 것임을 예고하는 것입니다.

사례

새로 부임해 온 실장은 한가한 시간이 되면 사람에게 대해서 어떻게 생각하는지, 남자친구랑 문제는 없는지, 고민은 없는지 등 이메일로 상담해주겠다는 얘기를 많이 했습니다. 그러던 어느 날 이메일 두 개를 받았습니다. 자기가 결혼을 안했더라면 나에게 데쉬를 했을 거라면서 예스인지 노인지 답변해 달라는 것이었습니다. 내가 화를 내자 도리어 장난을 치려고 했을 뿐이라며 오해하지 말라더군요. 그런데 한 달 후쯤, 자기 방으로 부르더니 옆으로 와서 컴퓨터 화면을 보라는 겁니다. 가까이 가서 보니 포르노를 올려놓고 같이 보자고 하는 거예요. 싫다고 나가려는데 신경질적으로 못 나가게 하며, "이런 거 보면 어떤 느낌이 드냐", "나랑 키스하자"고 하지 뭐니까. 물론 완강히 거절을 하고 실장실을 나왔습니다. 나는 더이상 실장과 같이 일할 수 없어 회사에 보고를 했습니다. 그랬더니 실장이 하는 말이, 처음 발단은 내가 자기를 좋아하는 것 같아서 사실인지를 알아보려고 그랬다는 겁니다. 회사에선 시말서만 받겠다고 하는데, 나는 같은 사무실에 있다는 사실만으로도 끔찍합니다.



카메라 이용 촬영

사례

치과에서 근무하는 간호사입니다. 간호사들이 원장실을 돌아가면서 청소를 하는데, 점심시간에 청소를 하다가 비디오에 테이프가 꽂혀있어 틀어보니 나를 포함해서 간호사 3명이 옷갈아입는 장면이 녹화돼 있지 뭐니까. 너무 기가막혀 원장실에 있는 다른 테이프들도 틀어보니 여자 화장실도 나오더군요. 경찰에 연행된 원장은 가끔씩 돈에 착오가 생겨서 탈의실에 카메라를 설치했고 화장실 번기가 자주 고장나 소변만 보도록 했는데 대변을 보는 사람이 있는 것 같아 화장실에 카메라를 설치한 것일 뿐, 훔쳐볼 의도는 없었다고 발뺌을 했다고 합니다.

예방대책

- 업무상 반드시 필요할 경우를 제외하고는 개인정보를 보호해 줄 것을 회사에 요구합니다.
- 사적인 이메일을 보낸다거나 개인적인 용건으로 자주 전화를 건다거나 불필요하게 나의 생활에 대한 관심을 표명한다면 그러한 행위 자체가 불편하고 불쾌하다는 의사를 분명히 밝힙니다.
- 만약의 경우를 대비하여 메일은 보관하고 전화에는 발신자 추적을 해둡니다.
- 포르노, 성인사이트, 음란성 광고 등을 함께 보자고 할 경우 거절의사를 분명히 밝히세요. 물론 사무실에서 그런 것을 보는 것 자체가 금지되도록 건의하는 것은 필수이지요.
- 사무실 내에서의 일상적인 야한 농담, 여성비하적 발언을 방지한다면 내가 피해자가 될 가능성이 그만큼 높아집니다. 다른 직원들과 함께 의견을 모아 정식으로 건의하세요.

사후대책

- 불쾌감을 유발했던 그간의 상황에 대해 최대한 기억하여 기록해둡니다.
- 사적인 전화통화, 이메일 등은 증거로 확보하고, 받은 즉시 그 사실을 주변 동료들에게 알립니다.
- 가해자의 행위로 인해 근로환경이 악화된 부분을 자세하게 기록하고 제3의 피해자가 없는지 주변 동료들로부터 확인을 받아둡니다.
- 유사한 피해경험을 가진 여직원이 있는 경우 증언을 요청합니다.
- 가해자가 한 행위를 인정하는 내용을 녹음해둡니다.
- 피해사실과 가해자에 대한 징계를 요구하는 공문을 회사대표에게 보내고 근로환경 개선을 위한 요구사항을 관철시킬 수 있도록 노조 등과 협력합니다.
- 성폭력특별법상의 통신매체이용음란죄, 카메라 등 이용촬영죄로 가해자를 형사고소할 수 있습니다.

성희롱

직장내 성희롱 중 가장 일상적이지만 대처하기도 가장 어려운 것이 바로 언어적 성희롱입니다. 언어적 성희롱은 성경험을 묻거나 음담패설을 늘어놓거나 자신의 성경험을 얘기하거나 수시로 섹시하다는 등의 외모품평을 일삼는 것을 말합니다.

시각적 성희롱은 도색잡지를 버젓이 여직원의 눈 앞에서 보며 희희덕거리거나 컴퓨터 바탕화면에 벗은 여자의 모습을 띄워놓거나 벽에 야한 그림을 붙여놓는 등의 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위를 말합니다.

육체적 성희롱은 안마를 요구하거나 손을 만지거나 업무를 빙자해 신체접촉을 시도하는 행위들입니다.

이러한 성희롱이 광범위하게 이루어지는 이유는 여성을 단지 성적 대상으로 보거나 남성들을 보조하는 존재로 보기 때문입니다.

여성들을 단순보조업무, 집무만 시키면서 성차별적인 대우를 하는 기업일수록 평소에 여성들이 직업의식이 약하다느니, 능력이 없다느니 불만을 토로한답니다. 이런 기업일수록 전문적인 직업능력을 갖추고 제 목소리를 내는 여성에 대해서는 더 억압적이지요.

언어적 성희롱 사례

우리와 과장 때문에 회사 생활하기가 너무 힘듭니다. 바쁜 줄 뻔히 알면서도 복사 좀 해달라, 커피 한 잔 달라 하기 일쑤입니다. 더 스트레스를 받는 것은 평소에 여자는 덩치가 작아야 섹시하다는 등, 그렇게 뚱뚱해 가지고 어디다 쓰냐는 등, 여자는 머리가 비었어도 잘 빠지면 된다는 등 외모를 가지고 이러쿵저러쿵 하는 것입니다. 얼마 전에는 새로 입사한 신입 여직원에게 '여자는 사실 뽀지 말았어야 하는데... 솔직히 여자는 잠자리에만 필요하지 다른 곳에는 필요없다' 고 했습니다. 여직원들도 더이상 참을 수 없어 어느 날 한 여직원이 커피 타달라는 말을 못 들은 척하고 있었다니 갑자기 커피잔을 집어던지면서 "에이 씨팔년들" 하는 거예요. 왜 욕을 하느냐고 항의하니깐 고성을 지르며 야단을 치다가 부장이 와서 말리자 그 여직원을 노려보며 말하더군요. "내 마누라 같으면 너는 죽었어."

시각적 성희롱 사례

나는 6개월 전 건축설계회사에 건축기사로 입사했습니다. 그런데 출근 첫날부터 회사 생활이 그리 쉽지 않겠다는 느낌이 들더군요. 추 대리라는 직장상사와 남자직원들 몇 명의 책상 앞에는 여성의 전라 사진이 예사로 붙여져 있어서 여자로서 무척 수치스럽고 불쾌했습니다. 사무실 책상 곳곳에 붙어 있는 포르노 사진을 볼 때마다 눈을 어디다 뉘야 될지도 모르겠고 내가 마치 수영복 차림으로 사무실에서 있는 것 같아서 일도 손에 잡히지 않더군요.

처음엔 신입사원이라 어느 정도 참고 지나가려 했습니다. 그런데 추 대리의 책상 앞을 지날 때마다 그는 포르노 사진과 나를 번갈아 보면서 느끼한 시선과 웃음을 보내기 일쑤였어요. 그럴 때면 내가 이 사무실에 일하러 왔는지 남자직원들의 눈요깃감이 되기 위해 와 있는지 정말 모를 일이었어요. 결국 회사에서 찍힐 것을 각오하고 회사와 추 대리에게 중

단을 요구했습니다. 그런데 회사는 처음에는 조치를 취할 것처럼 하더니 두 달이 지나도록 아무런 소식조차 없습니다. 더구나 추 대리와의 다른 남자직원들은 더욱 노골적인 포르노 사진을 붙여놓고 보란듯이 내 앞에서 음담패설을 늘어놓고 있는 실정입니다.

육체적 성희롱 사례

나는 원래 총무과에서 일을 했는데 지난 5월 사장 비서가 되었습니다. 비서는 원래 따로 채용하고 저는 사무직으로 입사했지만 내가 있던 부서는 사람이 남아둔다며 옮기라고 하더군요. 내키진 않았지만 다른 부서는 자리가 없다니 어쩔 수 없었죠. 비서로 일한 지 얼마되지 않아 사장이 피곤하니 어깨를 주물러달라고 하더군요. 당황해서 거부할 못하고 해주었는데 요즘 부쩍 요구가 많아지고 여제는 윗도리도 입혀달라고 하더군요.

성적 서비스 강요 사례

어느 날 부장님이 오후에 회식이 있으니 약속있으면 다 취소하라고 하더군요. 거래처 담당부서에서 자기네 일을 맡게 될 직원들을 사석에서 보고싶다고 했다는 거예요. 일에 쫓기고 있어 안 가면 안 되냐 했더니 식사만 하고 올 거라고, 갔다와서 밤새면 되잖나고 그러더군요. 식사가 끝나고 노래방으로 끌고 가기에 절대 안 간다고 버텼지만 얼굴만 내밀고 가라는 겁니다. 노래방에서 거래처쪽 간부들은 술이 많이 취해 있었습니다. 처음엔 노텔 부르라고 하더니 나중에는 내 팔목을 낚아채 자기쪽으로 끌어당기면서 날보고 브루스를 추자고 그러더군요. 난 춤출 줄 모른다고 될 수 있으면 기분 안 나쁘게 사양을 했습니다. 도망가고 다른 사람 뒤로 숨고, 그러기를 몇 번씩이나 했는데 아무도 말리려고 하지 않더군요. 눈물이 나더군요. 내가 왜 그 자리에 끌려가서 그런 대접을 받아야 하는 건지... 우리가 자기들 비위를 맞춰 주지 않자 마이크를 집어던지며 나가더러구요. 괜한 세대차이 핑계를 대면서 말이죠.

예방대책

어떤 것이 성희롱인가에 대해 수시로 의견교환 :

피해자가 성적 굴욕감과 수치심을 느꼈다면 모두 성희롱입니다. 수시로 여직원간, 남녀 직원간 성희롱이 무엇이며 여성들이 받는 피해가 어떤 것인지 의견을 교환하고 진지하게 고민할 수 있는 기회를 만듭니다.

평소에 의지를 밝힘:

성희롱에 대해 잘 알고 있고 문제가 생기면 반드시 대응할 것이라는 의지를 밝혀 함부로 보지 못하게 합니다.

일상적인 기록:

평소에 만날, 폭언, 성희롱적 발언을 하는 사람의 일상언어를 일주일간 기록해 봅니다. 그리고 그 이유가 회사를 중용하려는 것인지, 나에게 업무상 스트레스를 주려고 하는 건지, 나를 직장동료가 아닌 성적인 대상으로 여기기 때문인지 분석하고 진정한 의도를 판단합니다. 문제가 생길 가능성이 있으면 녹음기를 준비하고 녹취하여 보관합니다. 문제가 생겼을 때 입증자료가 될 수 있습니다.

성희롱으로 인정받지 못하는 경우에 대한 대비 :

분명 성적인 수치심을 준 언행임에도 불구하고 불쾌감을 표시하지 않았다는 이유로, 혹은 성적인 표현이 아니라는 이유로 성희롱으로 인정받지 못하는 경우도 있었습니다.

2001년 6월 4일 여성부는 여비서에게 팬티를 선물하고 술자리나 저녁식사 자리에서 사장이 '내가 너를 믿을 수 있게 해야 한다' 라고 발언한 것은 성희롱이라며 한 비서직 여성이 낸 시정신청을 기각하였습니다.

'믿을 수 있는 관계여야 한다' 는 말은 사실 성관계를 요구할 때 사장이나 상사가 아주 일반적으로 사용하는 말이므로 이 말은 성적인 의미를 담고 있는 성희롱임에 분명합니다. 그러나 의미가 다르게 해석될 수도 있다는 이유로 인정이 안 되었죠. 따라서 뜻이 애매하거나 이중적인 해석이 가능한 말을 들으면 구체적인 의미를 반드시 되물어 확실하게 해 둘 필요가 있습니다.

실질적인 예방교육 요구:

성희롱 예방교육을 할 때 여직원들이 추천하는 강사, 여직원들이 원하는 내용의 교육을 남녀 모두에게 실시하도록 요구합니다. 회사는 남성들이 교육에 진지하게 응하도록 사전에 홍보하도록 합니다.

성폭력 예방 단체협약의 체결 :

노동조합이 있는 회사라면 성폭력 예방을 위한 단체협약을 체결합니다. 단협 내용에는 가해자 징계에 대한 구체적인 내용과 법적으로 미비한 사항, 즉 동조자, 2차 가해자, 제3의 피해자, 여성적대적인 작업환경, 폭언, 폭행 등에 대한 예방 및 처벌을 반드시 담습니다.

사후대책

• 일상적으로 성희롱이 난무하는 회사라면 여성들이 직업적 전망을 가질 수 없는 회사입니다. 하루라도 빨리 다른 직장을 알아보는 것이 현명한 방법일 수 있지만 일자리 구하기가 어디 그리 쉬운가요.

• 성적인 굴욕감과 수치심을 느꼈다면 그 말이 성희롱에 해당하는지 안 하는지 고민하지 말고 바로 항의하세요. '농담 가지고 뭘 그러냐' 고 하면 '당신은 농담이겠지만 나는 매우 불쾌하고 수치심을 느꼈다' 고 말하세요. 껌껌한 여성으로 보이더라도 그게 더 안전하지요.

• 당시에 항의하지 못했다면 나중에라도 가해자에게 편지를 보내 나의 불쾌감과 항의를 분명히 표시할 필요가 있습니다. 물론 불쾌감을 표시할 의무를 지우는 것이 합당한 일은 아닙니다. 분명한 성희롱인데도 상대가 불쾌감을 표시해야 성립된다면 폭행을 당해도 피해자가 저항하지 않았다면 죄가 아니라는 얘기와 같으니까요. 그러나 현재로서는 입증을 위해 필요하지요.

• 시각적 성희롱의 경우엔 가능한 한 사진을 찍어두세요. 그리고 그 사진 옆에 '이것은 성희롱이다' 라고 써 붙여 놓으세요. 육체적 성희롱의 경우에는 '저는 업무지시 이외에는 응할 수 없습니다' 라며 정중히 거절하십시오. 그래도 요구가 계속되면 녹음하세요.

가해자에게 보내는 편지의 예

수신 : 000 사장 귀하

발신 : 000

저는 아시다시피 귀하의 회사에서 3년째 일하고 있었지만 별달없이 잘 지내고 있었습니다. 그런데 지난 5월 25일 귀하가 술에 취한 목소리로 전화를 하여 "사장님어세요?" 했더니 "어 이렇게 전화 할 때는 사장님이라 하면 안되지.." 하면서 "미스 최가 요즘 여자로 보이네, 친구가 되고 싶은데... 주말에 같이 놀러도 다니고 싶고.." 라고 했던 사실을 기억할 겁니다. 저는 너무나 당황하여 당시에는 아무말도 못하고 전화를 끊었지만 스트레스가 심해 잠을 이룰 수 없었습니다. 다음날 항의를 했더니 귀하는 오히려 "혹시 그 나이에 몰래 아기 낳아서 혼자 키우고 사는 것 아니야?"라며 저를 모욕했지요. 저는 더 이상 회사를 다니고 싶지 않지만 그런 귀하의 성희롱과 인격모독에 대해서는 반드시 사과를 받길 원합니다. 5월 29일까지 사과문을 저에게 서면으로 보내주시기 바랍니다.

2002년 5월 27일

000 (인)

• 공식적인 해결을 요구하려면 회사대표에게 면담을 요청하거나 공문을 보내세요. 이때 중간관리자를 거치지 마세요, 대부분 일이 더 꼬입니다. 노동조합이나 여직원회도 신뢰가 가지 않는다면 사전에 상의하지 마십시오. 오히려 회사에 정보를 주어 일이 꼬이게 하거나 회유를 하려하는 경우가 많습니다. 사소한 것이라고 흘려 넘기면 점점 더 심해집니다.

• 더 적극적인 방법은 피해자의 진술서와 회사에 보내는 진정서에 여직원 대다수가 연대 서명하고 여직원회나 노동조합이 조직적으로 대응을 하는 것입니다.

회사에 보내는 내용증명 공문의 예

탄 원 서

수신 : 00주식회사 대표이사 000 귀하
주소 -

발신 : 김00(00주식회사 직원) 외 2명
주소 - 전화 -

제목 : 00주식회사 박00 차장의 성희롱에 대한 탄원의 건

저희는 00주식회사 총무부에서 근무하고 있는 여직원들입니다. 대부분 이 회사에 입사하여 관리, 회계업무를 담당해왔으며 3년 이상 근무하고 있습니다.

2002년 5월 27일 3시경, 복사 중이던 김00 여직원이 허리가 아프다며 잠시 앉아있는데 박00 차장이 지나가다가 느끼하게 쳐다보더니 "왜 그렇게 비실대는 거야 방일을 너무 심하게 한 거 아냐"라고 했습니다. 처녀에게 무슨 말씀을 그렇게 하시냐고 옆에 있던 손00 여직원이 말하니 "아기선지 아줌만지 내가 어떻게 알아?" 하면서 음흉하게 웃더군요.

사실 회식자리에서도 늘 "손 좀 잡아봐도 되지?" 하면서 손을 만지거나 "여기 옆에 와서 앉아라"고 하고는 심지어 컵볼을 만지기까지 하였습니다. 싫은 내색을 하면 "떨갈고 귀여워서 그러는데 뭘 그러냐!"며 오히려 나무라고 브루스 추기를 강요하기도 했습니다. 저희들은 그동안 '똥이 무서워서 피하네 더러워서 피하지' 하는 심정을 가지고 참았습니다. 그러나 더이상 참고 다닐 수가 없습니다. 모두들 불면증에 신경쇠약까지 걸린 것 같습니다. 저희들의 요구는 다음과 같습니다.

1. 박00 차장에 대해 중징계를 내려주십시오.
2. 성희롱 예방교육을 1년에 2회 이상 실시하고 게시판에 내용을 게시해 주십시오.
3. 향후 재발시에 가해자에 대한 엄중한 징계방침을 사규에 명시해 주십시오.

이 요구에 대해 저희에게 6월 15일까지 서면으로 결과를 알려주시기 바랍니다. 아무런 조치를 취하지 않는다면 성희롱 목인과 퇴사증명의 의도로 알고 행정기관과 사법기관에 할 수 있는 모든 방법을 강구하여 대처하겠습니다.

2002. 5. 29

김00(인), 조00(인), 박00(인)

직장내 성폭력 관련정보

직장내 성희롱 · 성폭력 발생 후 법률적 조치

직장내 성폭력 피해자 주변인의 자세

직장내 성폭력 관련법 간단표

직장내 성희롱 · 성폭력 상담, 지원

법률적 조치

아래의 모든 법적 해결과정은 세부적이고 전문적인 상담이 필요합니다. 가능하면 어떤 조치도 취하기 전에 처음부터 상담기관이나 노동조합, 변호사, 노무사와 미리 상의하면서 진행하는 것이 좋습니다.

먼저 성희롱·성폭력에 대한 입증자료를 준비합니다

- 사건의 경위를 구체적으로 작성합니다.
 - 주변사람들의 사실확인서를 받습니다.
 - 이메일, 핸드폰 녹취록 등 관련서류, 녹음, 사진 등을 준비합니다.
- 입증자료가 없는 경우가 대부분인데 그럴 경우에도 반드시 상담기관에 상담하십시오.

준비가 끝나면 어떤 해결절차를 밟을 지에 대해 결정하십시오

- 직장내 성희롱·성폭력이 발생하면 노동부 고소, 여성부 시정신청, 경찰서나 검찰청 고소를 할 수 있고 민사소송을 통해 손해배상을 청구할 수 있습니다. 우선 사건의 성격에 따라 어떤 경로를 선택할지 결정해야 합니다.
- 여성부로 가는 게 좋은 경우 : 피해보상을 원할 경우, 근무환경에 대한 제도개선을 원할 경우 여성부에 시정신청을 하는 것이 좋습니다. 물론 남녀고용평등법이 적용되지 않는 공무원 등의 경우에는 여성부로 가야 합니다. 또한 여성부는 다른 행정, 사법구제절차를 밟지 않는 사건에 한하여 시정신청을 받으므로 주의해야 합니다.
- 노동부로 가는 게 좋을 경우 : 사업주에 대한 과태료 처분이나 피해자에게 불이익을 준 사업주의 형사처벌을 원할 경우 노동부로 가는 게 좋습니다. 고소장 혹은 진정서를 작성하여 노동부 관할 지방노동사무소에 방문 혹은 우편으로 접수하면 됩니다.
- 노동위원회로 가는 것이 좋은 경우 : 성희롱·성폭력 피해를 이유로 전직, 해고, 대기발령 등 인사상의 불이익을 받았다면 노동부에 사업주를 고소하는 외에 관할 노동위원회에 부당한 사구제신청을 할 수 있습니다.

경찰, 검찰 고소 -> 형사재판

- 강간, 강제추행, 추행, 모욕 등 형법 및 성폭력특별법상의 범죄인 경우 바로 경찰서나 검찰청에 고소장을 접수하는 게 좋습니다. 법적인 처벌규정이 없는 스토킹의 경우엔 통신음란(성폭력특별법)이나 협박죄(형법)를 적용할 수 있습니다. 휴대폰 메시지나 통화내용을 녹음보존하거나 사진을 찍어두는 게 필요하지요.
- 경찰, 검찰의 조사시에 가능하면 친구나 가족, 상담원, 변호사 등 신뢰인의 동석을 청하여 안정된 환경에서 조사를 받을 수 있도록 하세요.
- 형사재판에서 피해자는 증인의 자격으로 출석하게 되는데 이때 재판부에 비공개심리를 요구할 수 있습니다.

성희롱·성폭력 사실이 확인되면

손해배상 청구를 위한 민사소송을 병행해도 되며 이때 가해자는 물론 사업주에게도 손해배상을 청구할 수 있습니다. 여성부에 신청한 사건의 경우, 권고에도 불구하고 해결이 안 된 경우에 한하여 소송지원을 받을 수 있다는 점도 알아두면 좋습니다.

직장내 성폭력 피해자 주변인의 자세

진지하게 들어주고 지지해 주세요

- 피해자에게 신뢰받는다는 느낌을 주는 것이 중요합니다. 데이트 강간이라면 피해자는 남들에게 말해도 믿어주지 않을 것이라고 생각할 수 있습니다. 피해자의 생각과 느낌을 지지해주세요.
- 많은 경우 피해자들은 자책감에 시달릴 수 있으므로 피해자의 잘못이 아니라는 것을 말해주세요. 주변으로부터 지지받지 못하거나 속앓이만 하고 가해자에 대한 어떤 조치도 취하지 못한 피해자는 다시 피해를 당하는 경우가 많습니다.
- 특히 초기에는 피해자가 혼자 있지 않도록 해주세요. 심각한 성폭력이 아닌 경우에도 피해자들은 사람들에게 대해 두려움을 갖습니다.
- 들어주는 입장에서 지나치게 흥분하면 안 됩니다. 똑같이 분노하는 것을 보여주면 그녀가 지지받고 있다는 것을 믿게 되지 않겠나구요? 하지만 피해자는 다른 사람의 분노까지 다룰 힘은 없습니다.
- 피해자가 생각보다 명랑하고 잘 웃고 사건을 희화시켜 표현한다 해도 문제의 심각성이 약하다고 판단하면 안 됩니다. 피해자들이 고통을 완화해보려는 심리가 작용한 결과니까요.
- 피해자가 히스테리컬해지거나 무감각해지고 지지해주는 가까운 친구들조차 멀리하거나 불신하게 되더라도 참고 배려해 주세요. 이미 사회와 사람들에게 대한 불신감이 높아져 있고 다른 사람은 결코 자신의 고통을 이해할 수 없을 거라고 생각하기 때문일 수 있습니다.
- 피해자가 너무 자주 전화하거나 곁에 있어달라고 하면서 지치게 하더라도, 같은 말을 반복 하면서 이렇가 저렇가를 망설이고 당신에게 지나치게 의존한다는 생각이 들더라도 참을성있게 지켜봐 주세요.



현실적인 해결방법에 대해 도움을 주세요

- 도움이 될만한 매뉴얼이나 책을 주고 피해자 스스로 신중하고 조용히 판단할 수 있게 도와줍니다. 지나치게 보호하려고 하지 마세요. 피해자가 스스로 결정하도록 격려해야 합니다.
- 상담기관을 알려주고 상담을 받도록 도와줍니다. 상담을 하는 것이 꼭 어떤 행동을 해야 하는 것이 아니라는 것을 알려 부담을 덜어주어야 합니다.
- 경찰서나 병원에 가게 될 때 피해자가 원한다면 함께 가 주세요. 옆에 있는 것만으로도 큰 위안이 됩니다.
- 옆에서 듣고 본 진행과정을 수첩에 메모하고 기록으로 남겨둡니다. 피해자가 스스로 정리하는 데 도움이 될 수 있고 입증에 도움이 될 수 있습니다.
- 해결의 과정에 가해자측에서 노모나 아기 업은 아내와 같은 일가친척을 동원하여 동정을 호소하거나 피해자의 미래에 대해 협박을 가하는 방식으로 압박을 가하는 일이 흔히 발생합니다. 그로 인해 피해자가 혼란에 빠지거나 정신적 고통을 겪지 않도록 단호하게 조언해 주세요. 가해자가 일시적으로 사과의 제스처를 취하는 것을 신뢰하지 않도록, 해결을 선택한 피해자가 흔들리지 않도록 지지해 주는 것이 필요합니다.
- 피해자가 고소하지 않기로 결정하든, 고소하기로 결정하든 피해자의 결정을 존중해주세요. 피해자가 스스로 감당할 수 있는 대응을 할 수 있어야 합니다. 또한 한국사회에서 성폭력 피해자가 받는 유형, 무형의 불이익이 그만큼 피해자 자신의 결정이 어떤 것이든 아무도 비난할 수 없습니다.

응급피임약 노래보는 무엇인가요?

노레보(성분명: levonorgestrel)는 응급피임약으로 피임효과가 99%에 이르는 것으로 알려져 있습니다. 전문의약품으로 분류되어 의사의 처방전이 있어야 살 수 있습니다. 두 알이 한 포장으로 이루어져 있고 빨리 복용할수록 효과가 높습니다. 한 알은 72시간 안에 복용하고 다음 한 알은 첫 복용 후 12시간 안에 늦어도 24시간 안에 복용합니다.

임신중엔 당연히 피해야 합니다. 호르몬제이니까 약간의 위장장애나 비정상적인 출혈이 있을 수 있으나 기존의 피임약이 사후 피임을 목적으로 다량 섭취할 경우 부작용이 많지만 노래보는 부작용이 거의 없다는 게 장점입니다.

프랑스 HRA파마에서 개발한 노래보는 강간이나 부부간 계획하지 않은 임신 등 원치않는 임신을 방지할 수 있는 응급피임약으로 현재 미국과 유럽 등 39개 국가에서 시판되고 있습니다. 이 약은 배란 전에 복용할 경우 배란을 지연, 방해하며 수정된 이후에는 수정란이 자궁에 착상하는 것을 막는다고 합니다. 원래 레보노르게스트렐(levonorgestrel)은 임신을 촉진하는 프로게스테론의 일종이지만, 대량으로 공급하면 오히려 임신을 방해한다는 점을 이용해 개발되었다고 합니다.

직장내 성폭력관련 주요판례

- 피해자를 여관방으로 유인하여 방문을 걸어 잠근 후 성교할 것을 요구한 것은 강간으로 인정. (대법원 2000도1914 판결)
- 강제추행에 있어 폭행은 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 다만 상대방의 의사에 반하는 유행력의 행사가 있는 이상 그 힘의 대소강약을 불문한다. (대법원94도630 판결)
- 피고인이 잠을 자고 있는 피해자의 옷을 벗긴 후 자신의 바지를 내린 상태에서 피해자의 음부 등을 만지고 자신의 성기를 피해자의 음부에 삽입하려고 하였으나 피해자가 몸을 뒤척이고 비트는 등 잠에서 깨어 거부하는 듯한 기색을 보이자 더 이상 간음행위에 나아갈 것을 포기한 경우, 준강간죄의 실행에 착수하였다고 본다. (대법원 99도5187 판결)
- 동내사람 4명과 구청직원 2명 등이 있는 자리에서 피해자가 듣는 가운데 구청직원에게 피해자를 가리키면서 '저 망할년 저기 오네' 라고 피해자를 경멸하는 욕설 섞인 표현을 하였다면 피해자를 모욕하였다고 볼 수 있다. (대법원 90도873 판결)
- 이미 수일 전에 2차례에 걸쳐 피해자를 강간하였던 피고인이 대문을 몰래 열고 들어와 담장과 피해자가 거주하던 방 사이의 좁은 통로에서 침문을 통하여 방안을 엿본 경우, 주거침입죄에 해당한다. (대법원 2001도1092 판결)
- 이 법에서 위력이라 함은 피해자의 자유의사를 제약하기에 충분한 세력을 말하고, 유형적이든 무형적이든 묻지 않으므로 폭행·협박뿐 아니라 사회적·경제적·정치적인 지위나 권세를 이용하는 것도 가능하며, 위력행위 자체가 추행행위라고 인정되는 경우도 포함되고, 이 경우에 있어서의 위력은 현실적으로 피해자의 자유의사가 제약될 것임을 요하는 것은 아니라 할 것이고, 추행이라 함은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 것이라고 할 것이다. (대법원97도2506 판결)

직장내 성희롱·성폭력 예방을 위해 이런 정책을 요구합니다

- 직종별, 직급·직무별로 여성비율이 높아지도록 고용할당제, 배치할당제, 승진할당제를 실시합니다. 여성비율이 높아지면 직장내 성폭력이 감소한다는 것은 이미 국제적으로 증명되고 있습니다.
- 남녀고용평등법을 개정하여 직장내 성폭력 가해자의 범위를 고객, 거래처 임직원, 계열사 임직원 등 회사, 업무와 관련된 제3자를 포함하고 가해자에 동조한 지도 포함합니다.
- 기업별로 성희롱에 노출되기 쉬운 여성들, 즉 장애인, 임시직, 시간제, 파견, 아르바이트 직원들의 고용안정과 평등대우를 통해 조건형 성희롱의 발미를 없앱니다.
- 피해자에게 임금을 받으면서 즉시 업무를 정지할 권리를 보장하고 충분한 정신적 피해보상을 받을 수 있도록 합니다.
- 피해자에 대한 의료비를 전액 지원함과 동시에 신속하게 무료심리상담을 받을 수 있는 시설을 제공합니다.

직장내 성폭력 관련법 간단표

구분	내용 및 법조문	벌칙
예방교육	사업주는 1년 1회 직장내 성희롱 예방교육을 실시할 의무가 있음. 예방교육에는 직장내 성희롱에 관한 법령, 직장내 성희롱 발생시 처리절차 및 조치기준, 피해자의 고충상담 및 구제절차, 그 밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항을 포함해야 함. 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 방법은 예방교육으로 인정되지 않으나 10인미만 사업장과 동성 사업장은 가능하다. [평등법 제13조, 차별금지법 제7조]	과태료 2백만원
사업주의 의무	성희롱 금지 : 사업주, 상급자 또는 근로자, 공공기관종사자 [평등법 제12조, 차별금지법 제7조]	과태료 1천만원
	피해근로자에게 해고 기타 불이익한 조치 금지 [평등법 제14조, 성폭력특별법 제4조]	3년이하 징역 2천만원이하 벌금
	가해자에 대해 지체없이 징계 및 조치할 의무 [평등법 제14조]	과태료 400만원
	과태료처분을 받은 사업주가 3년 이내에 또 다시 성희롱을 한 경우	과태료 1천만원
피해자 보호	사업주가 한 사람에게 수 차례 성희롱을 하거나 2인 이상에게 성희롱을 한 경우 [평등법 시행령]	과태료 5백만원
	수사, 재판관련 공무원의 피해자의 신원과 사생활비밀누설 금지, 상담소 및 상담자의 비밀엄수의 의무 [성폭력특별법 제21조, 제31조]	2년이하의 징역 500만원이하 벌금
	성폭력범죄에 대한 심리의 비공개, 피해자가 증인으로 참가한 경우 증인신문의 비공개 [성폭력특별법 제22조]	
	수사와 재판과정에서 신뢰인을 동석시킬 권리 [성폭력특별법 제22조의2]	
	18세미만자를 보호, 교육, 치료시설의 책임자 및 종사자의 성폭력범죄 신고의무 [성폭력특별법 제22조의3]	
	관할 경찰서장에게 증인(성폭력 피해자)의 신변안전조치를 요청할 권리 [특정강력범죄의처벌에관한특례법 제7조]	
	출판물, 방송등으로부터 피해자, 고발자, 신고자의 보호받을 권리 [특정강력범죄의처벌에관한특례법 제8조]	
법원은 특정 강력범죄 사건에 관하여 복잡한 사건이나 기타 특별한 사정이 있는 경우에도 판결의 선고는 변론종결일부터 14일을 초과하지 못한다. [특정강력범죄의처벌에관한특례법 제13조]		
고소제한	친고죄- 피해자의 고소가 있어야 공소할 수 있는 죄 영리등을 위한 약취, 유인, 매매 및 약취유인매매면자의 수수 또는 은닉죄, 강간죄, 강제추행죄, 준강간, 준강제추행죄, 미성년자등에 대한 간음, 업무상 위력등에 의한 간음, 추행죄, 모욕죄, 업무상위력등에 의한 추행, 공중밀집장소에서의 추행, 통신매체이용음란죄 [형법 제296조, 제306조, 제312조, 성폭력특별법 제15조]	
	고소시효- 범인을 알게 된 날부터 1년, 고소할 수 없는 불가형력의 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날부터 기산 [성폭력특별법 제19조]	
	자기 또는 배우자의 직계존속 고소 [성폭력특별법 제18조]	

내용 및 법조문	벌칙
음행매개 [형법 제242조]	3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금
음화반포, 게시 [형법 제243조]	1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금
공연음란 [형법 제245조]	1년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료
영리등을 위한 약취, 유인, 매매 [형법 제288조]	1년 이상의 유기징역, 상습매매자는 2년 이상의 유기징역
강간(폭행, 협박 수반) [형법 제297조]	3년 이상의 유기징역
강제추행(폭행, 협박 수반) [형법 제298조]	10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금
준강간, 준강제추행 [형법 제299조]	강간, 강제추행죄에 준함
강간등 상해·치상 [형법 제301조]	무기 또는 5년 이상의 징역
강간등 살인·치사 [형법 제302조]	사형 또는 무기징역, 치사인 경우 무기 또는 10년 이상의 징역
미성년자, 심신미약자에 대한 위계 또는 위력에 의한 간음 [형법 제303조]	5년 이하의 징역
업무상 위계 또는 위력에 의한 간음 [형법 제303조]	5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금 구금된 부녀를 간음한 때 7년 이하의 징역
모욕 [형법 제311조]	1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금
특수강도강간(주거침입, 특수절도지가 강간, 강제추행) [성폭력특별법 제5조]	무기 또는 5년 이상의 징역
특수강도강간(특수강도, 특수강도미수자가 강간, 강제추행) [성폭력특별법 제5조]	사형·무기 또는 10년 이상의 징역
특수강간(총기휴대, 2인 이상 합동) [성폭력특별법 제6조]	강간, 준강간·무기 또는 5년 이상의 징역 강제추행, 준강제추행·3년 이상의 유기징역
강간등 상해·치상 [성폭력특별법 제9조]	무기 또는 7년 이상의 징역
강간등 살인·치사 [성폭력특별법 제10조]	사형 또는 무기징역
업무상 위력등에 의한 추행 [성폭력특별법 제11조]	2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금 구금된 부녀를 추행한 때는 3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금
장애인에 대한 간음, 추행 [성폭력특별법 제8조]	형법상 강간, 강제추행죄에 준함
13세 미만의 미성년자에 대한 강간, 강제추행, 위계 및 위력에 의한 간음 및 추행 [성폭력특별법 제8조의2]	강간·5년 이상의 유기징역 강제추행·1년 이상의 유기징역 또는 500만원 이상 2천만원 이하의 벌금
공중밀집장소에서의 추행 [성폭력특별법 제13조]	1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금
통신매체이용 음란 [성폭력특별법 제14조]	1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금
(물래)카메라등 이용 촬영 [성폭력특별법 제14조의2]	5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

직장내 성희롱·성폭력 상담, 지원

여성긴급전화 <여성 1366>

가정폭력, 성폭력, 성매매 등으로 긴급신고·보호를 필요로 하는 여성들이 언제라도 전화를 통해 안내, 상담을 받을 수 있는 전화입니다. 전국적으로 국번없이 **1366**이며 365일 24시간 운영됩니다. 시도별로 피해자에 대하여 1차 긴급상담, 서비스 연계 (의료기관, 상담기관, 법률구조기관, 보호시설 등), 종합정보 안내 등 위기개입 서비스를 제공합니다.

상담전화

전국적으로 92개의 성폭력 상담시설이 있습니다. 가까운 상담소를 소개받아 이용하세요.

한국성폭력상담소 338-2890-2

여성의전화연합 서울성폭력상담센터 2272-2162

한국여성민우회 가족과성상담소 성폭력상담센터 739-8858

한국성폭력위기센터 865-4119

서울여성노동조합 365-6594,5

<여성폭력긴급의료지원센터> (02-3400-1700)

그동안 병원들은 대다수가 수사과정에서 귀찮게 된다는 부담을 느껴 성폭력 피해자들에 대한 진단서 발급거부는 물론 진료도 기피하는 상황이었다. <여성폭력긴급의료지원센터>는 성폭력 피해자가 즉시 치료를 받을 수 있는 곳으로 국립경찰병원, 서울보훈병원, 상계백병원, 인천길병원, 분당차병원 등 수도권 병원에 개설되었다. 이곳에서 치료를 받기 위해서는 반드시 경찰서에 신고하고 경찰을 대동하고 가야한다.

성폭력응급키트

여성부가 개발한 『성폭력응급키트』는 피해자의 속옷이나 이물질을 보관할 수 있는 다양한 크기의 종이봉투, 멸균 면봉, 슬라이드, EDTA튜브(혈액채취용), 손톱깎이 등으로 구성되어 있으며 각 단계별로 증거물 채취과정을 설명한 사용안내서를 포함하고 있다.

도움받은 자료 및 웹사이트

- "Date Rape" s Other Victim" (<http://www.vix.com>)
- "General Information on Sexual Assault" (<http://www.ij.org>)
- "Friends Raping Friends, Could It happen to You?" (<http://www.eon.anglia.ac.uk>)
- <http://www.geocities.com/Wellesley/4350/>
- <http://www.women119.or.kr>(온라인공개상담실), 서울여성노동조합 상담사례
- <http://www.sisters.or.kr>(한국성폭력상담소)
- 린다 레드레이 지음, 김수경 옮김, 『나의 몸 나의길』, 이화여자대학교출판부, 1995
- 여성부, 『성희롱예방업무 편람』, 2001. 9
- 여성부, 『관리자를 위한 성희롱예방 가이드』, 2001
- 법무부, 『스토킹(Stalking)에 대한 이해 - 미국·영국·캐나다』, 2001.7