2019년

고용평등상담실 상담·운영

우수사례집

고용노동부

2019년

고용평등상담실 상담·운영

우수사례집

고용노동부

Contents

직장 내 성희롱 상담사례 5

성폭력에서 부당해고까지, 변화를 위한 노력은 멈추지 않는다 ---------- 6

소규모 사업장 내 성희롱 피해자의 권리 찾기 ---------- 14

성희롱 예방과 합리적 대응! 기업 고충처리 담당자의 능력을 키우자 ---------- 22

싸움의 끝, 판단과 결정의 기준은 피해자의 행복이다 ---------- 30

피해자는 퇴사하고 가해자는 남는 불합리한 현실과 싸우기 ---------- 38

경험 없는 사건처리 담당자에게 필요한 것들 ---------- 44

가해자 눈치 보는 사업주, 맞춤형 접근으로 협력한다 ---------- 50

직장 내 성희롱의 예방과 대응 ---------- 58

고용상 성차별 상담사례 77

부당해고에 대한 논리적 대응, 연대의 힘으로 승리하다 ---------- 78

일터의 모성보호권, 포기하지 말아야 할 근로자의 권리다 ---------- 86

가치를 위한 노력, 이길 싸움만 하지는 않는다 ---------- 94

고용상 성차별 예방과 대응 ---------- 102

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 익명신고센터 운영 ---------- 114

심리정서 치유프로그램 운영사례 117

분노와 무력감, 심리치유로 극복하고 법적 대응까지 ---- 118

부정적 감정 소모는 그만! 일과 삶에 집중해야 합니다 ---- 126

어린 시절 트라우마 극복하고 당당한 직장인으로 거듭나기 ---- 134

심리치유, 단단한 힘으로 일어나 희망의 초석을 다지다 ---- 142

끝나지 않은 싸움, 마지막까지 피해자의 곁에 서겠습니다 ---- 150

성추행과 임금체불, 이중고에 시달리는 피해자의 상처 보듬기 ---- 158

심리정서 치유프로그램 ---- 166

기타 상담사례(근로조건 및 스쿨 미투 등) 171

절망과 포기의 늪에서 근로자의 권리를 외치다 ---- 172

개인의 문제에서 사회적 이슈로! 지역 연대의 힘을 증명하다 ---- 180

스쿨 미투사건, 든든한 지역단체 네트워크로 맞서다 ---- 188

성희롱·성차별 없는 건강하고 안전한 직장!
고용평등상담실이 함께 합니다 ---- 196

2020년 민간 고용평등상담실 운영기관 ---- 198

고용노동부 지방관서 고용평등 담당 연락처 ---- 199

직장 내 성희롱

상담사례

성폭력에서 부당해고까지,
변화를 위한 노력은 멈추지 않는다

사례

성폭력·성차별·비정규직차별·부당해고 등 차별 종합세트!

10여 년 동안 한 직장에서 근속한 사례자는 입사 시 정규직 전환을 약속받았다. 하지만 회사는 규정을 바꿔가며 약속을 지키지 않았다. 그동안 비정규직이라는 이유로 출장, 휴가, 성과급 등에서 부당한 처우를 받았으며, 출산 및 육아휴직 등을 이유로 언어폭력도 경험했다. 급기야 상사로부터 성추행과 성희롱을 당했으며, 이후 회사는 납득하기 어려운 이유로 해고를 통보했다. 고용평등상담실은 여성가족부 산하 한국여성인권진흥원과 긴밀히 협조하면서 상담 및 적극적 대응 활동에 나섰다.

상담실 진단

복합된 문제들, 우선순위 정하고 빠르게 대응한다

성희롱, 성차별, 비정규직 차별, 부당해고 등 4개 이슈가 복합된 사례로서 풀어가야 할 문제가 많았다. 사례자와 첫 상담 시 통보받은 해고일까지 두 달여 기간밖에 남지 않은 상황이었기 때문에 사건을 분류하고 우선순위를 결정해 대응 전략을 세웠다. 우선 성폭력 문제는 사례자가 회사를 떠나기 전 공식적으로 문제를 제기해야 효과적이라는 판단 아래 적극적으로 증거수집에 나섰다. 이어 부당해고와 함께 고용노동청에 진정하고, 사측이 스스로 사규 등을 고쳐나가도록 압박했다. 여성가족부 산하 한국여성인권진흥원을 비롯해 전문가, 지역 시민단체들과 협력하며 대응력을 높였고 그 결과 사측의 변화와 구체적인 행동을 이끌어내는 성과를 거뒀다.

01 상담포인트

사례자가 퇴사하기 전에 문제 제기해야 효과적

"사례자는 정규직 전환을 바라며 11년간 버텼어요. 하지만 그 시간 동안 비정규직 차별과 성차별, 성추행과 성희롱을 당했고 결과는 부당해고였죠. 하나의 사례가 이토록 많은 문제를 포함하는 경우도 흔치 않을 겁니다. 사례자는 큰 고통을 겪고 있었지만, 문제를 적극적으로 해결하겠다는 의지가 매우 컸어요. 가해자를 징계하고 회사에 복직하길 간절히 희망했습니다."

해당 회사는 온갖 차별이 만연한 기업문화와 사규 등 많은 문제를 갖고 있었다. 비정규직 근로자의 차별은 당연했고, 같은 비정규직이라도 남성 근로자들은 꼬박꼬박 정규직으로 전환되었지만, 여성 근로자는 제외되었다. 출산과 육아휴직을 받는 경우 '책상을 빼야 한다.'며 상스러운 언어폭력이 통용되는 분위기 속에서 비정규직 여성 근로자들은 대부분 회사를 떠났다. 게다가 사례자는 성추행과 성희롱 피해까지 보았고, 급기야 정규직 근로자 몇 명과 업무적으로 불편한 관계라는 이유로 해고되었다.

고용평등상담실은 한국여성인권진흥원 담당자와 2차례 미팅 등 수시로 소통하면서 사건을 해결하기 위해 노력했다. 2018년 미투운동이 확산되던 시기에 여성가족부가 성폭력 피해자 지원을 위해 한시적으로 상담창구를 열었고, 사례자가 피해 사실을 접수했다. 여성가족부는 성폭력 및 부당해고 피해를 인정하고 구체적 지원을 위해 고용평등상담실로 연계 요청을 한 것이다.

"4월에 첫 상담을 하고, 6월 해고일까지 두 달밖에 남지 않은 상황이어서 전략적으로 성추행과 성희롱 문제를 우선 공론화하기로 했습니다. 성폭력은 대부분 회사가 이슈화되는 것을 꺼리고, 퇴사한 후 문제를 제기할 경우 미적거리며

행동하지 않을 가능성이 높다고 판단한 거죠. 퇴사한 사람을 위해 증언해 줄 동료를 찾기도 어렵고요. 게다가 당시 미투운동의 영향으로 직장 내 성희롱에 대한 사회적 관심이 높았기 때문에 회사에 상당한 영향을 줄 수 있을 것으로 생각했습니다. 필요한 자료를 부지런히 모으고, 늦어도 퇴사 한 달 전에는 회사에 정식으로 사건을 접수하기로 의견을 모았습니다."

사례자는 상담실과 긴밀하게 소통하며 증거자료 수집에 나섰다. 성추행은 2년 이내 사건을 접수하고 징계할 수 있다는 사규에 따라 일단 포기할 수밖에 없었지만, 성희롱은 당시 현장에 있던 동료의 증언을 기록할 수 있었다. 여성 근로자에 대한 성차별, 비정규직 차별 등의 문제도 사내 여러 명의 피해자 진술을 확보했다. 사례자는 계획대로 회사에 성희롱 피해 사실을 접수했고, 성희롱 및 부당해고 사건을 고용노동청에도 접수했다. 해결해야 할 문제들이 많았고, 과정에 복잡한 일들이 발생했지만, 고용노동청은 회사의 부당해고와 사례자의 성희롱 피해 사실을 인정했다. 회사는 결국 사례자의 복직과 가해자 징계를 결정했다.

02 상담포인트

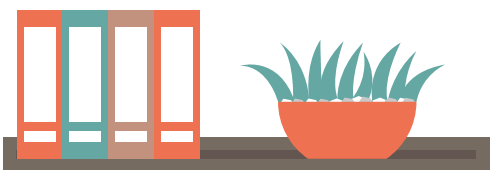
위축된 피해자의 역량 강화에 집중하기

본격적으로 대응을 시작하면서 사례자는 쉽지 않은 일들과 부딪혔다. 해고되기 전 사례자에게 피해 진술을 해준 동료들이 등을 돌리기 시작했고, 가해자는 사례자의 언론 인터뷰를 문제 삼아 사례자를 명예훼손으로 고소했다. 이후 무혐의 처분을 받긴 했지만, 사례자는 이 과정에서 많이 힘들어 했다.

"직장 내 성희롱 사건에서 가해자는 피해자보다 돈도 많고, 인맥도 넓은 고위직인 경우가 많아요. 자신의 자원을 총동원해 오히려 피해자를 공격하죠. 잘못을 인정하지 않으려는 가해자의 뻔뻔함에 처음엔 분노하지만, 피해자들은 대부분 불안과 두려움을 느낍니다."

사례자는 다른 피해자들보다 훨씬 적극적인 대응 의지를 갖고 있었음에도 불구하고 급격하게 위축되기 시작했다. 상담실은 사례자에게 심리상담을 받도록 하고, 동시에 공동체 활동에 참여하도록 유도했다.

"아무도 믿을 수 없다는 외로움은 공포입니다. 이런 심리적 상태에서 벗어나도록 해야 했죠. 미투 관련 집회에도 함께 참여하자고 권하고, 지역의 다양한 인권행사에도 나오도록 했어요. 처음엔 굉장히 어색해했지만 점차 자연스럽게 참여하고 표정도 밝아졌습니다. 그리고 여성인권 관련 다큐멘터리 영화에 출연을 결정해서 저희를 깜짝 놀라게 했어요. 피해자들에게 필요한 것은 바로 이런 역량강화, 즉 자신에게 내재한 힘을 키우는 겁니다."



03 상담포인트

진정한 변화가 목표! 끝까지 관심을 유지한다

상담실의 활동은 전방위적이었다. 한국여성인권진흥원 등과 긴밀한 협력을 이어나갔고, 두 차례의 기자회견은 물론 고용노동(지)청장 및 ○○시 부시장 등과 면담을 하며 사례자에게 유리한 분위기를 조성해 나갔다. 사측이 직장 내 성희롱 관련 진상조사위원회를 구성할 때 여성단체가 추천하는 위원을 위촉하도록 하는 데도 성공했다.

실제로 회사는 대외적으로 변화된 모습을 보였다. 조직문화 컨설팅도 받고, 직장 내 성희롱 가해자 징계 시효를 기존 2년에서 5년으로 바꾸는 등 인사규정과 성희롱지침도 개정했다. 가해자 징계가 이뤄졌고, 사례자의 원직 복직이 결정되는 등 성과를 이뤘다. 하지만 상담실의 활동은 아직 끝나지 않았다.

"사건이 지역의 큰 이슈가 되면서 회사는 협조적인 자세를 보여줬지만, 진심으로 변화를 받아들이려면 시간이 더 필요한 듯합니다. 예를 들어 복직 결정 후 회사는 사례자를 가해자의 부서에 배치했어요. 즉시 항의하고, 다른 부서 배치를 요구해야 했죠. 사례자의 정규직 전환 약속도 계속 미루고 있는 상황입니다. 게다가 조직문화 컨설팅에서 심각한 결과가 나왔기 때문에 이를 조직 구성원에 공개하고 실질적인 조처를 해야 하는데, 제대로 하지 않았어요. 우리 상담실은 회사에 지속적으로 연락을 취하면서 사례자뿐만 아니라, 회사가 약속한 변화에도 관심을 쏟고 있다는 사실을 알리는 중이죠. 쉽지 않지만 평등한 일터를 만들어가는 과정에서 꼭 필요한 일이라고 생각하기 때문에 포기하지 않으려고 합니다."

상담 그 후...

사례자는 기존 계약직이 아닌 무기계약직 신분으로 복직했다. 현재 근무하는 부서는 예전보다 근무 분위기가 나쁘지 않아 적응에는 큰 어려움이 없다고 한다. 사례자는 상담실과 함께 정규직 전환이라는 목표를 포기하지 않고 계속 권리를 찾아가겠다며 감사 인사를 전해왔다.

상담 진행과정

’18.4.	1차 전화 및 면접상담	- 상황접수 및 면접상담 - 해결방안에 대한 논의
’18.5	2차 전화 및 면접상담	- 회사에 성희롱 문제 제기
’18.7.	1차 심리상담	- 부당해고 구제신청 - 심리상담 진행
’18.8.	상담의견서 제출 및 2~3차 심리상담	- 고용노동청 진정 - 1차 기자회견 - 고용노동(지)청장 간담회
’18.9.	4차 심리상담	- 부시장 간담회 - 부당해고 원직복직 판정
’18.10.~12.	5~10차 심리상담 및 변호사 연계	- 정규직 복직 요구 2차 기자회견 - 진상조사위원회 진행(1~3차) - 가해자가 내담자를 명예훼손으로 고소
’19.1.~3.	변호사 자문 등	- 진상조사위원회 진행(4차~5차) - 내담자 3.8 여성대회 성평등디딤돌 수상 - 명예훼손 건 항고 기각
’19.4.~12.	사업장에 상담의견서 제출	- 사내 진상조사위원회 위원 추천 - 내담자 여성인권 관련 영화 출연 - 내담자 정규직 전환요청 공문 발송

상담사 한마디

“직장 내 성희롱 문제, 가장 현실적인 해법은 사업주의 의식 변화”

직장 내 성희롱은 징계도 어렵지만 유의미한 징계는 더 어렵습니다. 많은 경우 가해자들은 피해자보다 직급이 높아요. 회사에서 중요한 업무를 맡고 있다 보니 사업주들은 가해자 편을 드는 쉬운 선택을 하죠. 피해자가 문제를 공론화할 때는 회사를 그만둘 각오를 해야 합니다. 사업주가 공정한 징계로 문제를 해결할 경우 피해자는 직장을 지킬 수 있지만, 경징계로 얼버무리면 피해자는 결국 회사를 떠나게 됩니다. 사실 어느 직장이든 성희롱 사건은 발생할 수 있어요. 중요한 것은 사업주가 어떻게 대응하고, 어떤 해법을 찾아내느냐입니다. 가령, 징계 문제에 있어서도 어떤 행위에 어느 정도의 징계가 필요한지 기준을 마련해서 무의미한 징계에 그치지 않도록 하는 것도 방법이 될 수 있죠. 하지만 직장 내 성희롱 사건의 가장 현실적이고도 효율적인 해결방법은 최종 인사권자, 즉 사업주의 생각과 행동을 바꾸는 것이 아닐까요?

소규모 사업장 내 성희롱 피해자의 권리 찾기

사례

소규모 사업장 내 성희롱과 2차 피해의 고통

10인 미만 사업장에 근무하는 직원이 상사로부터 직장 내 성희롱 피해를 입었다. 1년 10개월간 지속된 성희롱 및 추행을 참다못한 사례자는 가해자보다 직급이 높은 상사에게 1차 성희롱 피해 사실을 보고했으나 아무런 조치가 없자 사업주에게 2차로 성희롱 피해 사실을 보고했다. 그러나 면담 후 사업주로부터 가해자와 피해자를 함께 해고할 것이라는 등의 협박과 폭언이 반복되었고 사례자는 퇴사할 수밖에 없었다. 이후 사례자는 고용평등상담실을 찾아 법적 조치 등의 상담을 의뢰하고, 사건 대응에 나섰다.

상담실 진단

사업주의 책임 증빙, 현실적·구체적 준비가 답이다

상담실은 10인 미만 사업장이라는 특수성에 주목했다. 영세사업장은 직장 내 성희롱의 예방과 처리 등의 의무에서 법적인 배려를 받고 있다. 예를 들어 성희롱 예방교육의 의무도 집합교육이 아닌 교육자료의 게시와 배포만으로도 교육 이행을 인정받는다. 성희롱 발생 후 피해자의 업무공간 변경 및 유급휴가 조치 등 피해자 보호를 명시한 법적 조항도 실효성이 없다. 공간을 분리할 수 없는 사무환경이 대부분이고, 유급휴가 시 대체인력 확보가 매우 어려운 탓이다. 상담실은 사례자의 요구를 파악하고, 가장 현실적인 대응방법을 고민했다. 사업주의 법 위반을 증명할 수 있는 부분에 집중하되 그 외 피해 사실을 꼼꼼하게 정리하는 등 최선을 다하는 과정을 통해 사례자가 심리적으로 회복할 수 있도록 하는 데 힘을 모았다.

01 상담포인트

대응 어려운 영세사업장, 꼼꼼한 증거정리로 시작

"내담자께서 그동안 정말 많은 준비를 하셨다는 걸 알 수 있었어요. 상담실을 찾기 전부터 이미 무엇을 할 수 있고, 또 할 수 없는지 명확하게 인지하고 계시더라고요. 10인 미만의 작은 사업장에서 발생한 성희롱 사건이라서 대응에 여러 가지 어려움이 예상되었지만, 꼼꼼하게 준비해보자며 힘을 드렸죠."

상담실을 찾아온 내담자는 직장 내 성희롱과 사업주 측의 언어폭력을 견디지 못하고 이미 사직한 상황이었다. 심각한 성희롱의 피해자임에도 불구하고 오히려 비난받고 퇴사할 수밖에 없었던 내담자는 사업주 측에 법적 책임을 묻고 싶어 했다.

사실 10인 미만의 소규모 사업장은 직장 내 성희롱의 예방도, 대응도 쉽지 않은 환경이다. 직장 내 성희롱이 발생한 경우 직원이 몇 명 되지 않는 사무실이라 가해자와 피해자가 쉽게 특정되기 때문에 2차 피해를 피하기 어렵고, 시스템이 미비한 탓에 사업주와 가해자가 말을 맞추면 문제를 제기하기도 어렵다. 심지어 피해자가 성희롱과 사업주의 폭언 등을 기록하는 등 증거를 수집하며 지혜로운 대응에 나서도 '특별한 의도'를 의심하는 분위기가 강하다. 다행히 사례자는 퇴사 전에 사업주 측의 폭언 등을 기록해두었고, 퇴사 후에는 상담실과의 본격적인 상담을 통해 스스로 대응력을 갖춰나갔다.

"직장 내 성희롱 사건의 대응에서 가장 중요한 절차는 피해 사실을 구체적으로 정리하는 겁니다. 사건이 공론화되면 사람들은 언제나 '증거 있어?'라고 묻습니다. 하지만 성희롱 사건에서 증거를 찾긴 매우 어려워요. 그래서 피해자의 일관된 진술이 중요해요. 피해자가 사건의 흐름에 따라 사실을 정리해야 일관된 사건의 진술이 가능하고, 자신이 원하는 것이 무엇인지 확실히 깨닫게 되죠. 내담자를 충분히 조력하기 위해 상담실이 늘 강조하는 부분입니다."

02 상담포인트

결과 못지않게 과정도 중요하다

"상담실을 찾는 내담자들은 사연도 다르고, 요구도 다릅니다. 하지만 상담사가 상담을 이끌어가는 최종 목표는 하나입니다. 바로 상처받은 내담자가 치유되어 일상으로 돌아갈 만큼 회복되는 것이죠. 실제로 모든 내담자가 가해자 처벌 등 강력한 조치를 원하는 것은 아닙니다. 자신의 피해 사실을 밖으로 쏟아내고 싶어 상담실을 찾는 분들이 정말 많아요. 그것만으로도 심리적 고통을 어느 정도 해소하고 힘을 내는 거죠."

내담자의 진짜 욕구를 정확하게 인지해야 하는 이유는 상담실은 사건 대응의 주체가 아닌 조력자라는 원칙 때문이다. 내담자와 함께 자료를 정리하는 과정에서 피해자 스스로 대응 목표를 결정하도록 돕는데, 이때 상담실은 대응의 방향에 대한 조언에 집중한다. 내담자의 경우 성희롱에 대한 물적 증거가 없어 경찰에 고발하는 등의 대응이 현실적으로 어렵다는 점을 대화를 통해 공감했다. 그러나 몇 년간 근무하는 동안 직장 내 성희롱 예방교육을 한 번도 받은 적이 없다는 사실은 증명할 수 있다는 확신이 있었다. 성희롱 피해 사실을 사업주에게

보고했을 때 즉시 조사하고 가해자를 적절한 조치를 하지 않은 책임에 대해서도 최대한 치밀하게 진술 기록을 준비해 제출하기로 했다.

"결과는 좀 아쉬웠어요. 직장 내 성희롱 예방교육 미실시에 대한 과태료만 인정받았으니까요. 피해자가 원하는 대로 결과를 얻는 경우는 무척 드물어요. 다만 상담과 대응과정에서 피해자가 충분히 정보를 공유하고 이해한다면 결과에 대해 스스로의 평가가 달라지죠. 실제로 내담자의 경우 언젠가부터 늘 '고맙다'라고 인사하고 표정도 밝아지는 걸 경험했어요. 원하는 것을 얻어서가 아니라 진행과정을 알고, 직접 선택하고 행동함으로써 회복할 수 있었다고 생각합니다."

03 상담포인트

기다림의 시간, 내담자의 불안을 줄여주자

대응 의지와 현실에 대한 이해도가 높았던 내담자였지만, 상담 후 지방고용노동청에 진정을 접수하고 결과가 나올 때까지 자주 불안감을 내비쳤다.

"직장 내 성희롱 피해자들이 제도적 대응을 시작하면서 가장 불안함을 느끼는 부분은 진행이 어떻게 되고 있는지 알기가 어렵다는 점이에요. 물론 저희가 이후 순서에 대해 안내하지만, 각 절차가 언제 진행되고, 어떤 상황인지 알 수가 없어요. 수 주일에서 몇 달에 걸쳐 진행되는 동안 피해자는 계속 불안한 거예요. 담당 근로감독관에게 직접 물어보고 싶어도 혹여 사건 진행에 피해를 주게 될까 걱정돼서 마냥 기다리는 거죠."

내담자의 심리적 불안이 커지자 상담실은 심리정서 치유프로그램을 검토하고 안내했다. 하지만 사례자는 성희롱 행위로 인한 심리적 문제라기보다 사건 진행에 대한 불안과 스트레스라는 판단으로 심리상담을 진행하지 않았다. 상담실은 불안해하는 내담자에게 '만약 수용하기 어려운 결과라고 판단되면 고용노동청에 재진정도 가능하다.'며 후속 대응의 가능성을 알려줬다. 대안이 있다면 불안감을 어느 정도 줄일 수 있다는 생각 때문이다.

"성희롱 피해자들은 모두 심리적 문제를 겪어요. 직접적인 성희롱 행위로 인한 심리적 상처뿐 아니라, 저희 내담자처럼 행정절차에서 느끼는 심리적 불안에 대한 이해도 필요합니다. 절차가 진행되는 동안 현재 어느 단계의 조사가 진행중인지, 언제쯤 다음 절차가 진행되는지에 대한 간단한 안내만으로도 피해자들은 많은 위안을 느낍니다."

실제로 사업주가 성희롱 사건을 보고 받은 후 가해자의 급여를 중단했다고 주장하는 사실을 내담자는 미처 알지 못했고 대응할 기회를 놓친 것에 대해 아쉬움을 표시하기도 했다. 하지만 내담자는 다시 진정을 접수하지는 않았다.

"다소 아쉬운 결과였지만 최선을 다했다는 확신이 있었기 때문에 결과의 의미를 스스로 평가하고 수용할 수 있게 된 게 아닐까요? 함께 대응을 준비하며 내담자가 목표에 다가갈 수 있도록 조력자로서 최선을 다했기에 서로 소통하고 공감할 수 있었습니다. 마지막 상담에서 '혼자였다면 시작도 못 했을 것'이라는 내담자의 말은 저희에게도 큰 힘이 되었답니다."

상담 그 후...

직장 내 성희롱 예방교육 미실시로 사업주는 500만 원의 과태료 처분을 받았다. 가해자에 대한 미조치 부분은 성희롱 사건 후 가해자의 급여를 중단했다는 사업주의 주장이 인정되었다.

상담 진행과정

’19.3.	1차 전화상담	- 상황접수 및 면접상담 일정 협의 - 사건개요 정리 요청
’19.4.	1차 면접상담	- 사건개요 파악 - 내담자 요구사항 파악 - 고용노동청 진정을 위한 사건정리
’19.5.	2차 전화상담	- 고용노동청 진정접수 - 고용노동청 출석 이후 처리과정 질의 및 안내
’19.5.	3차 전화상담	- 고용노동청 진정사건 대질조사 관련 질의 및 안내
’19.6.	4차 전화상담	- 고용노동청 진정사건 사건처리 결과 및 재진정 가능여부 관련 질의 - 사건 종결

상담사 한마디

“매번 다른 상황과 마주하게 되는 상담사의 고충, 해결 능력을 키울 수 있는 채움의 기회가 많아지길"

직장 내 성희롱 상담을 하다 보면 매번 다른 상황과 마주하게 됩니다. 특히 일반 상담이 아니라 피해 사실을 사건화하고, 상담사가 피해자의 조력자로 역할을 담당하게 될 때 느끼는 책임감은 정말 엄청난 무게로 다가옵니다. 이런 문제를 해결할 방법은 끊임없는 공부밖에 없어요. 그래서 저희는 한국여성노동자회에 소속되어 있는 상담실 네트워크를 통해 다양한 사례를 공유하고 있고, 또 고용평등상담실 네트워크에서도 토론의 기회를 만들려고 노력하고 있어요. 하지만 현실적으로 어려움이 많습니다. 상담 현장이 바쁘게 돌아가다 보니 필요한 만큼 시간을 마련하기가 쉽지 않거든요. 고용평등상담실은 공적 서비스를 위해 탄생했고, 상담사들은 법과 제도가 힘을 발휘하는 데 큰 역할을 맡고 있다는 자부심으로 현장을 지키고 있습니다. 상담사들이 문제 해결 능력을 키울 수 있는 채움의 기회를 가질 수 있도록 지원이 강화되었으면 하는 바람을 전해봅니다.

성희롱 예방과 합리적 대응!
기업 고충처리 담당자의 능력을 키우자

사례

능력 있는 일 처리 이면에 숨어있는 불안감

기업의 고충처리 담당자가 직장 내 성희롱 사건의 대응과 처리절차 등에 관한 자문을 구하기 위해 상담을 요청한 사례다. 근무 연차 1년 4개월의 여성 근로자가 동일 직급의 6년 차 남성 근로자로부터 성희롱 피해를 입었다고 회사에 보고했고, 사건을 담당한 고충처리 담당자는 절차에 따라 신속하게 대응했다. 하지만 관련 사안을 처음 경험한 탓에 객관적이고 공정한 업무처리에 대한 부담감이 컸다. 고충처리 담당자는 고용평등상담실에 조언과 처리과정의 참여를 요청했고, 상담실은 요구를 수용해 '심의위원회'에 외부위원으로 참여하는 등 협력해 나갔다.

상담실 진단

기업 고충처리 담당자의 심리적 부담을 덜어 주자

해당 기업은 직장 내 성희롱 등에 대처할 수 있는 시스템이 비교적 잘 갖춰진 곳이다. 무엇보다 상담실을 찾은 고충처리 담당자(내담자)의 업무역량과 감수성이 눈에 띈 사례다. 내담자는 객관적 업무처리를 통해 최대한 공정한 결과를 이뤄내려는 의지가 강했는데, 그만큼 자신의 실수에 대한 불안감도 높았다. 상담사는 내담자가 요구하는 정보들을 구체적으로 제공하되 내담자의 심리적 불안을 낮추는 데 주력했다. 피해자에 대한 이해도가 높고, 원칙과 절차를 준수하고 있는 고충처리 담당자가 자신감을 가질 때 직장 내 성희롱을 해결하는 기업의 역량도 축적될 수 있다고 판단한 것이다. 사건조사 등 절차를 스스로 해낼 수 있음을 인지시키고 지지하는 동시에 해당 기업의 고충처리 담당자들이 직장 내 성희롱 예방 강사과정을 듣도록 적극 안내하는 등 상담 후 관리에도 힘을 쏟았다.

01 상담포인트

기업 고충처리 담당자의 불안감을 낮춘다

고용평등상담실을 찾은 내담자는 매우 유능한 고충처리 담당자였다. 직장 내 성희롱 사건을 인지한 후 자체적으로 적절하게 대응해 온 그가 굳이 상담실을 찾은 이유는 본격적인 조사와 징계절차를 시작하기 전 객관적인 업무처리와 외부기관의 참여 등에 관한 조언을 듣기 위해서였다.

사건의 내용은 직장 내 성희롱에서 단골로 등장하는 유형 그대로다. 3차에 걸친 회식이 끝난 후 동일 직급의 남성 근로자로부터 성희롱을 당한 피해자는 약 한 달 후 회사 고충처리 담당자에게 사실을 알렸다. 피해자는 민사소송을 진행했고, 회사에서 그 결과에 따라 징계해 주기를 원했다. 고충처리 담당자는 피해자의 요구를 최대한 수용하고, 피해자 보호를 위한 조처를 했다. 그러던 중 민사소송 결과가 나오기 전, 피해자가 내부징계를 요청하기로 마음을 바꿨다. 정식으로 사건접수를 한 바로 그날, 고충처리 담당자는 고용평등상담실을 내방했다.

"내담자는 사건 인지 후 피해자 보호 등을 매우 능숙하게 절차에 따라 처리하고 있었어요. 피해자의 불안감을 깊이 이해하고 있더군요. 저희 도움이 많이 필요하지 않다고 생각될 정도였죠. 그런데 상담과정 중 내담자의 불안감을 읽었어요. 알고 보니 내담자는 직장 내 성희롱 사건을 처리해 본 경험이 전혀 없더라고요. 회사의 대응 매뉴얼을 준수하면서도 실제 경험이 부족하다 보니 혹여 잘 몰라서 실수하지 않을까, 그래서 피해자의 요구를 제대로 반영하지 못하면 어쩌나 하는 부담을 느끼고 있었습니다."

상담사는 내담자의 요구에 귀를 기울이면서 동시에 그의 심리적 어려움에 주목했다. 내담자가 필요로 하는 정보에 대해 전문적인 조언을 제공하는 것은 당연한 일이다. 한 걸음 더 나아가 내담자가 기업의 고충처리 담당자로서 스스로 문제를 해결해나갈 수 있도록 지지할 필요가 있었다. 상담의 주인공은 내담자 자신이며, 그에게 필요한 것은 바로 자신감이었다.

"대화가 무르익자 내담자께서 상담실에 사건조사를 의뢰하셨어요. 피해자가 내부조사보다 외부기관의 조사를 원한다고 하더군요. 불신 때문이죠. 하지만 그의 말 이면에서 내담자 자신의 불안감도 충분히 느껴졌습니다. 저희는 내담자가 중심이 되어 조사하더라도 투명하고 공정하게 진행하고, 비밀을 유지하며, 피해자 보호가 우선이라는 원칙을 준수한다면 충분히 객관적 처리가 가능하다는 사실을 강조했습니다. 그동안 처리한 업무에 대해 아낌없는 칭찬과 격려를 해줬고요. 내담자가 충분히 이해하고 공감할 때까지 상담을 끊지 않고 속 깊은 대화를 나눴습니다."

02 상담포인트

기업 고충처리 담당자의 주도적 해결 능력을 높이자

내담자의 업무처리는 사실 매우 놀라운 수준이었다. 4월 사건이 발생하고 5월 중순 처음 보고를 받은 후 고충처리 담당자로서 뛰어난 판단력을 보여줬다.

"피해 사실을 인지하자마자 신속하게 원칙대로 진행했습니다. 심리적으로 몹시 불안해하는 피해자를 유급휴가 처리해 행위자와 분리하고, 피해자가 외부로 드러나지 않도록 신경 썼어요. 무엇보다 피해자와 행위자가 속한 부서를 대상

으로 2차 피해 예방교육도 했더라고요. 소문이 나고, 2차 가해가 발생하고, 피해자가 그 사실을 알렸을 때 비로소 교육하는 대부분의 경우와 확실히 달랐습니다."

하지만 피해자가 공식적으로 내부징계를 요청하자, 내담자는 몇 가지 복잡한 요소에 대한 판단을 내리는 데 어려움을 느꼈다. 예를 들어 피해자와 가해자의 민사소송이 진행 중이기 때문에 그 결과와 연동해 징계 수위를 결정해야 하는지, 민사소송 결과에 따라 징계를 다시 해야 하는지 등 매뉴얼에는 없지만 예측되는 변수들은 일선의 고충처리 담당자들에게 충분한 고민거리다. 이때 원칙은 직장 내 성희롱은 개인이 아닌 사업장이 주체가 되어 먼저 해결할 책임이 있다는 것이다.

상담사는 민사재판 결과가 나오지 않더라도 내부 규정으로 적절히 징계하는 것이 오히려 옳다는 사실을 확실하게 인지시키고, 그 외 공식조사 단계에서 피해자와 행위자 면담 시 주의사항, 징계 수위, 행위자의 징계 불복 시 절차 등 실질적인 대응방법을 자세히 설명하며 내담자와 소통했다. 더불어 향후 내부 심의위원회에 참여해달라는 내담자의 요청을 기꺼이 수락했다.

"상당히 좋은 선례로 남았습니다. 고충처리 담당자의 역량이 큰 역할을 했죠. 사건 종료 후 내담자에게 고용노동부가 시행하는 '직장 내 성희롱 예방 강사과정'을 소개하고 참여하도록 안내했어요. 기업의 고충처리 담당자들이 이 교육을 받으면 사건을 자신감 있게 처리할 수 있고, 사업장에서 상시적인 성희롱 예방교육도 가능해요. 기업이 적극적으로 투자할 가치가 있는 교육이죠. 저희 제안을 받고 돌아간 내담자는 추후 다른 직원과 함께 교육을 이수했어요. 매우 의미 있는 성과라고 생각합니다."

03 상담포인트

현실적 조언으로 기업과 협력의 길을 연다

상담실은 내담자와 약속한 대로 심의위원회에 참가했다. 지역의 성폭력 피해자를 돕는 기관, 변호사, 내부 근로자 등으로 구성된 심의위원회는 사건조사 내용을 바탕으로 성희롱 여부와 강도 등을 판단하기 위한 회의체다. 그런데 회의 중 조사 내용을 공유하면서 행위자에 대한 동정심이 형성되는 상황이 발생했다. 일부지만, '3차까지 술을 마셨으니 많이 취했을 것'이라거나 '평판이 나쁜 사람은 아니다'라거나 '(가해자가)좋은 일을 앞두고 있는데 안타깝다.'라는 의견들이 공감대를 얻는 분위기가 조성된 것이다.

"사실 위원들도 심리적 부담이 있어요. 자신의 판단이 가해자에게 무거운 처벌로 이어질 수 있기 때문이죠. 하지만 이런 동정심은 합리적 판단을 어렵게 합니다. 그래서 최대한 자연스럽게 이야기의 방향을 바꿔야 했죠. 심의위원회는 징계위원회가 아니고, 성희롱 여부를 공정하게 판단해야 한다는 점을 조심스럽게 강조하면서 분위기를 자연스럽게 환기시켰습니다."

회사에서 미리 객관적 평가지표를 마련해 둔 것은 무척 다행이었다. 성희롱 여부를 판단하기 위한 각 항목을 점수표로 만들어 위원들이 체크하도록 한 것인데, 객관적인 평가를 위해 고충처리 담당자가 얼마나 애썼는지 알 수 있는 부분이다. 그 결과, 성희롱이 인정되었고, 추후 징계위원회는 가해자에게 정직 1개월의 징계를 결정했다.

“최근 기업 고충처리 담당자들의 상담 요청이 늘고 있어요. 미투운동 후 직장 내 성희롱에 대한 기업의 인식에 변화가 있다고 생각합니다. 이들이 고용평등 상담실을 찾는 이유는 매우 현실적인 조언을 받을 수 있기 때문이에요. 언젠가 모 기업의 고충처리 담당자가 ‘양성평등교육을 받았음에도 막상 직장 내 성희롱 사건이 발생하자 막막했다.’며 어려움을 토로한 적이 있습니다. 기업의 고충처리 담당자들은 구체적인 사안별로 실제 적용 가능한 조언을 원해요. 상담실은 현장의 다양한 사례가 있고, 피해자 심리를 잘 알기 때문에 실질적인 도움을 드릴 수 있죠. 향후 지역기업들과 소통의 가능성을 확인하고 있답니다.”

상담 그 후...

상담이 종료된 후 행위자는 정직 1개월의 징계를 받았고, 피해자는 계속 직장생활을 하고 있다. 상담을 요청했던 고충처리 담당자는 이후 같은 부서 동료와 함께 고용노동부가 인정하는 ‘직장 내 성희롱 예방 강사과정’을 이수했다.

상담 진행과정

’19.7.	1차 전화상담	- 상황접수 및 면접상담 일정 협의
’19.7.	1차 면접상담	- 사건접수, 내담자의 상태와 요구파악 - 조사과정에서 주의할 점, 사내 처리 절차 등 안내, 피해자에 대한 이해 등 사건 처리과정에서의 유의점과 사건 처리 담당자에게 필요한 내용 안내
’19.7.	2차 전화상담	- 심의위원회 외부위원 위촉 요청
’19.8.	심의위원회	- 사건 심의, 직장 내 성희롱 여부 판단

상담사 한마디

“성희롱·성차별 전문위원회의 활발한 활동을 기대합니다”

오랜만에 고용노동지청의 ‘성희롱·성차별 전문위원회’에 다녀왔습니다. 지역의 난제 중 하나였던 모 기업의 대표이사 성희롱 사건을 논의하기 위한 자리였어요. 직장 내 성희롱 중에서도 대표이사의 성희롱 사건이 발생하면 유독 해결이 어려운 것이 현실입니다. 사업주가 아닌 경우 남녀고용평등법에 따른 과태료를 부과하기도 어렵고, 사내 징계는 무의미한 경우가 대부분이죠. 그날 회의에서도 ‘양형과 관련해 지청이 개입하기 어려운 현실’을 토로하는 일선 근로감독관들의 어려움에 공감할 수 있었어요. 하지만 지청장까지 참여한 회의에서 구체적 양형기준의 예가 언급되고, 무의미한 처벌은 안 된다는 원칙이 재확인되면서 분위기가 반전되었습니다. 사실 법적 처벌사례가 드문 사건은 근로감독관이 현장을 지도하기 힘들어해요. 개인이 스스로 사례를 만들어 가야 하는 부담이 크죠. 그런데 전문위원회에서 강력한 입장을 견지해주면 강제적 조치가 아니어도 고용평등상담실 담당자들에게 큰 힘이 됩니다. 하지만 성희롱·성차별 전문위원회는 특별한 이슈와 일부 난제가 있을 때만 구성되죠. 전문위원회의 결정이 현장의 실행력에 큰 영향을 미치는 만큼 좀 더 자주 구성될 수 있는 여건이 마련되었으면 합니다.

싸움의 끝,
판단과 결정의 기준은 피해자의 행복이다

사례

성희롱과 부당해고, 복직 성공 후 또 시작된 괴롭힘

사례자는 5년여 동안 고위직급 상사로부터 성희롱을 당했다. 직속 상사에게 성희롱을 보고하고 사내 고충처리 절차를 밟았지만, 회사는 '혐의없음'으로 결론 내렸다. 이후 사례자는 뚜렷한 업무성과에도 불구하고 낮은 인사고과를 받는 불이익을 당했고, 관행적 업무를 빌미로 해고당했다. 이 과정에서 가해자들은 오히려 승진했다. 사례자는 고용노동부에 성희롱 진정 및 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하고 고용평등상담실을 찾았다. 상담 진행 중 부당해고를 인정받아 복직에 성공했지만, 이후 강도 높은 직장 내 괴롭힘으로 다시 상담을 진행한 사례다.

상담실 진단

가장 중요한 것은 피해자의 인생이다

직장 내 성희롱과 부당해고, 그리고 복직 후 괴롭힘이 복합된 사건이다. 사내 권력을 쥔 고위직급 상사의 성희롱과 그를 보호하는 탄탄한 조직력을 가진 회사를 상대하기가 쉽지 않을 것으로 예상되었다. 고용평등상담실은 고충상담을 통한 적극적 대응과 함께 심리정서 치유프로그램을 병행했고, 지방노동위원회로부터 부당해고 인정을 받음으로써 사례자의 권익을 지켜내는 성과를 거뒀다. 하지만 이후 시작된 직장 내 괴롭힘에 대한 대응은 신중히 판단해야 했다. 민·형사상 대응을 포함한 여러 방식을 종합적으로 고려하되, 우선시해야 할 가치는 사례자 개인의 인생이며 이것이 곧 상담의 본질이라고 본 것이다. 총 50여 차례의 고충상담과 15회에 이르는 심리상담을 통해 사례자는 얻은 것과 잃은 것을 정리하는 시간을 가졌고, 자신의 안정된 삶을 위해 퇴사를 결정했다. 성희롱에 대한 책임을 묻지 못했고 직장도 떠났지만, 전문가들과의 소통과 지지 속에서 사람과 사회에 대한 신뢰를 회복한 것에 만족해했다.

01 상담포인트

분노의 방향을 제대로 설정한다

"5년 넘게 이어진 직장 내 성희롱을 어떻게든 시스템 안에서 해결하려고 노력하며 버텨온 사례자는 말 그대로 성실한 직장여성이었습니다."

고용평등상담실 상담사는 2018년 가을, 사례자와 처음 만났다. 입사한 지 얼마 지나지 않아 시작된 직장 내 성희롱으로 고통받은 사례자는 성희롱 문제를 회사에 공식적으로 보고했다는 이유로 괴롭힘과 부당한 인사, 해고까지 당한 억울한 피해자였다.

"직장 내 성희롱에서 가해자의 직급이 높을수록 대응이 무척 어렵습니다. 중간관리자인 직속 상사에게 도움을 요청해도 참으라는 반응이 대부분이고, 사내 공식절차를 통해 대응을 시작하면 대부분의 조직은 상급자 편에 섭니다. 법적 대응도 쉽지 않아요. 피해자보다 월등하게 인적·물적 자원을 동원할 능력이 있기 때문이죠."

성희롱과 괴롭힘 등 부당한 폭력의 사실을 인정받으려면 입증자료를 확보해야 하는데, 대부분 이 단계에서 피해자는 크게 상처받는다. 법과 제도에 따른 대응 방법에 대해 자세히 알고 있는 경우가 드물고, 무엇보다 사내 권력자인 가해자와 회사가 입증자료 수집에 협조하지 않거나 오히려 방해하는 일이 빈번하기 때문이다.

"사례자가 공식대응을 시작하고 나서 자신의 이야기를 들어주고 위로해줬던 동료들에게 진술을 부탁했는데 거절당했어요. 사측은 '사실 확인이 어렵다.', '해당 임원이 해외에 있다.'라면서 시간만 끌었고요. 그동안 가해자들은 오히려

승진했습니다. 이런 과정을 지켜본 피해자는 결국 분노를 자신에게 쏟아요. '그때 왜 참았을까?' 자책하면서 책임을 자신에게 돌리는 거죠. 상담사들은 이 점을 가장 우려합니다. 분노의 방향을 제대로 잡지 못하면 문제의 본질을 인식할 수 없어요. 사회적 맥락에서 자신의 행동과 가해자의 행동을 해석해야만 대응능력이 생기죠. 힘든 경험을 딛고 자신의 인생을 지킬 힘을 갖는 것이 중요합니다."

02 상담포인트

객관적 판단력은 아픔의 치유에서 출발한다

성희롱 피해 사건을 개인의 문제로 인식하고 있던 사례자와 상담을 시작하며 상담사는 '분노의 객관화'를 중요한 목표로 정했다. 고충상담을 통해 적극적 대응방안을 모색하며 사례자를 현실적으로 지원하는 동시에 심리정서 치유프로그램을 병행한 이유다. 사례자는 회사와 싸울 의지가 충만했지만, 5년이 넘는 세월 동안 이어진 성희롱으로 깊은 고통에 시달리고 있었다. 극심한 스트레스는 수년에 걸쳐 불면증과 무월경, 섭식장애 등으로 나타나고 있어 심리치료가 시급했다.

고용평등상담실은 내담자의 심리상담을 위해 자체적으로 심리정서지원단을 구성해 운영하고 있다. 직장 내 성희롱과 관련된 심리상담은 특히 여성노동 환경에 대한 이해가 필요하다. 상담실은 지역특성과 사안의 성격 등 여러 요소를 고려해 내담자에게 가장 적합한 심리상담이 진행될 수 있도록 지원한다.

"심리상담은 자신의 내면을 바라보는 과정입니다. 외부의 폭력으로부터 자신을 바라보는 시각이 왜곡되는 것을 바로 잡고, 자신에 대한 긍정성을 회복하도록 돕죠. 심리상담과 고충상담을 함께 진행하다 보면 미세한 변화를 느낄 수 있

어요. 상담을 통해 심리적 지지를 받으면서 자신감이 차츰 회복되는 것이죠. 상담 초기 사례자에게서 읽혔던 두려움, 사람과 사회에 대한 짙은 불신의 감정들을 스스로 정리하도록 저희는 지지를 아끼지 않습니다."

03 상담포인트

얻은 것과 잃은 것에 대해 정리한다

2018년 9월 첫 상담 후 무려 20여 회의 고충상담을 진행하는 동안 고용평등상담실은 지방노동위원회에 의견서를 제출하고 직접 방문하는 등 적극적인 대응을 해나갔고, 사례자는 결국 부당해고를 인정받았다.

"사실 좋은 결과를 확신하진 못했어요. 일반적으로 직장 내 성희롱과 부당해고의 인과관계를 밝혀내기가 쉽지 않습니다. 실제로 성희롱은 끝까지 인정받지 못했어요. 회사의 방어가 무척 셌거든요. 다만 사례자를 해고한 사유가 적절하지 않다는 판단은 받은 거죠. 나중에 사측에서 노동위원회에 제출한 내용을 보니, 사례자가 사내 고충처리 절차에 따라 제기했던 성희롱 건에 대해 회사는 '혐의없음'으로 결론을 내렸지만, '부적절한 행위'라는 사실은 인정하고 징계한 기록이 있더군요. 소극적으로나마 잘못을 인지하고 있다는 점, 그리고 부당해고를 바로잡았다는 사실만으로도 사례자는 만족해했습니다."

재심을 청구할 것으로 예상했던 회사는 지방노동위원회의 결정을 그대로 수용했다. 사례자는 2019년 초 자신이 그토록 원하던 일터에 복직했다. 모든 일이 순조롭게 진행되었다고 믿었다. 하지만 고통은 끝나지 않았다. 복직 후 강도 높은 괴롭힘이 시작된 것이다. 복직한 지 얼마 되지 않아 사례자가 다시 상담실

을 찾았다. 30여 차례의 고충상담이 진행되는 동안 사례자는 유급, 무급 휴가를 번갈아 신청하며 버텨내려고 노력했다. 하지만 5차례의 심리상담이 더 필요할 정도로 사례자의 고통이 너무 컸다.

"노무사, 변호사 등과 구체적인 법적 대응도 논의했어요. 하지만 근무하면서 회사와 계속 싸울 것인지 신중하게 판단해야 했습니다. 회사의 부당행위를 대외적으로 밝히는 건 개인에게 매우 의미 있는 일이지만, 가장 중요한 건 사례자의 인생입니다. 그동안 나름의 성과가 있었죠. 회사의 잘못을 기록으로 남겼고, 또 이겼으니까요. 오랜 고민과 논의 끝에 사례자는 퇴사를 결정했습니다. 그동안 얻은 것과 잃은 것을 정리함으로써 더는 자신의 시간을 소모하지 않고, 앞으로의 삶에 집중하기로 한 겁니다. 사례자를 격려하고 지지하는 것을 마지막으로 1년여 기간 이어졌던 저희의 상담도 막을 내렸습니다."

상담 그 후...

사례자는 재상담 과정을 통해 자신을 위한 선택으로 퇴사를 결정했다. 현재는 자신에 대한 긍정성을 높이고, 자신을 격려하고 지지하는 시간을 보내고 있다. 사례자의 오늘보다 나은 내일을 응원한다.

상담 진행과정

’18.9.	1차 전화상담 후 면접상담	- 사례 접수 - 면접상담 시 심리정서 지원 안내
’18.9~12.	상담전문가 연계	- 총 10회 심리정서 상담 진행
’18.10~12.	20여 회 고충상담	- 전화, 메일, 면접상담
’18.10.	상담확인서 및 의견서 발급·제출	- 부당해고 구제 신청 건과 관련하여 노동위원회에 의견서 등 제출
’19.1~7.	30여 회 고충상담	- 복직 관련 괴롭힘 등 전화, 메일, 면접상담
’19.1.	상담확인서 및 의견서 발급·제출	- 진정 건 해당 고용노동청 제출 (고충상담 및 심리정서 상담 확인)
’19.5.	진정 건 관련 고용노동청 방문	- 진정사건 관련 고용평등상담실 의견 전달 등
’19.6.~7.	상담전문가 연계	- 총 5회 면접상담 진행

상담사 한마디

“근로감독 현장에 성희롱 전담인력이 많아졌으면….”

미투운동은 성폭력에 대한 사회적 인식에 변화를 주었죠. 그런데 긍정적 변화만 있는 건 아니에요. 가해자들이 오히려 대응력을 높이고 있어요. 가해자들은 인적·물적 자원을 동원할 능력이 있는 위치에 있는 경우가 많은데, 초기부터 법적 대응으로 나서고 있거든요. 심지어 고용노동부에 성폭력 진정이 들어와서 조사하는 단계에 변호사가 개입하기도 해요. 상대적으로 힘이 약한 피해자를 겁주는 효과가 있고 협의를 어렵게 하죠. 게다가 성폭력이나 직장 내 성희롱 등의 단어를 검색하면 피해자를 돕는 정보보다 가해자들에게 필요한 법률서비스 광고가 더 먼저 떠요. 저희가 「검색보다 이 책」이라는 가이드북을 낸 이유도 피해자들의 정보취득 경로가 인터넷이라는 점 때문이었어요. 바람이 있다면 피해자 지원을 위한 공적 영역에 전문인력이 더 많아졌으면 하는 것이에요. 근로감독 현장에 직장 내 성희롱을 전담하는 전문인력이 배치되면 큰 도움이 될 겁니다. 정부가 현장의 목소리에 귀를 기울이고 있다는 점을 잘 알아요. 그래서 일선에서 상담업무를 하는 저희는 더 나아질 미래를 희망하고 있습니다.

Memo

피해자는 퇴사하고 가해자는 남는 불합리한 현실과 싸우기

사례 성희롱 충격으로 퇴사를 결심한 피해자

신입직원이 새로 부임한 상사로부터 지속적인 성희롱으로 퇴사를 결심했다. 고위직급의 상사는 업무 중에는 물론, 점심식사 및 회식 자리를 가리지 않고 성과 관련된 비속어를 남발하고 사생활과 외모에 대한 사적인 지적도 서슴지 않는 등 직장 내 성희롱을 지속했다. 큰 고통을 느낀 내담자는 직속 상사에게 성희롱 피해를 진정하는 등 상담을 요청했지만, 아무런 조치가 없자 회사에 구두로 퇴사를 통보한 후 고용평등상담실을 찾았다.

상담실 진단 퇴사보다 나은 선택을 함께 고민한다

내담자는 사업장 내 막강한 권력을 쥔 상사의 성희롱과 지위를 이용한 강압적인 말과 행위에 대응하지 못하고 퇴사를 결정했다. 사회초년생으로서는 어쩔 수 없는 선택이었다. 그런데 퇴사를 결정하는 성희롱 피해자들은 대부분 피해를 본 자신이 회사를 떠나야 하는 억울함과 좌절감으로 심리적 어려움을 겪는다. 내담자 역시 퇴사를 원하지 않는다는 사실이 상담을 통해 확인되었다. 상담실은 직장 내 성희롱 피해에 대한 적절한 대응은 퇴사가 아니라는 판단으로 내담자에게 다른 선택지에 대한 구체적 정보를 제공했다. 퇴사를 결심했던 피해자가 적극적으로 행동할 수 있도록 내담자의 자신감 회복을 도운 것이다.

01 상담포인트

사직서가 상처의 회복이 아님을 이야기하자

"내담자는 졸업 후 비정규직으로 근무하다가 정규직 사원으로 입사한 사회초년생이었어요. 직장생활에 기대가 무척 컸다고 해요. 그런데 상상조차 해본 적 없는 성희롱 피해자가 된 겁니다. 오랫동안 취업준비를 하고, 어렵게 입사한 회사를 그만두기로 결심했으니 얼마나 고통이 컸을까요?"

내담자는 오랜 노력끝에 안정적인 회사에 정규직 사원으로 입사할 수 있었다. 업무가 많아도 회사 생활에 크게 만족하며 적응해 갈 즈음, 높은 직급의 가해자가 부임하면서 상황이 크게 달라졌다. 업무 중 '딸 같다'는 등의 발언을 하며 내담자의 신체 일부를 만지고, 점심시간이든 회식이든 때를 가리지 않고 성희롱 및 성차별적 언어폭력을 서슴지 않았다. 내담자는 피해 사실을 직속 상사에게 말하고 도움을 요청했으나 그냥 참으라고 했다. 업무에 집중할 수 없을 만큼 심리적 불안감에 시달리던 내담자는 결국 퇴사를 결심했다.

"직장 내 성희롱 피해자들은 자의든 타의든 사직서를 많이 내요. 그런데 사직서는 '좌절'을 의미하죠. 가해자는 변함없이 직장에 다니는데 피해자는 모든 걸 포기하는 억울함과 상실감으로 상처를 받게 되죠. 이후의 사회생활에도 영향을 미치고요. 피해자가 직장을 그만둘 마음이 없을 때 퇴사는 좋은 해결책이 될 수 없어요. 직장 내 성희롱은 피해자가 떠난다고 해결되지 않아요. 그건 본인에게도, 직장 내 조직 문화의 변화에도 좋은 영향을 미치지 않는다고 생각해요. 매우 힘들겠지만 당당하게 회사에 다니면서 문제를 해결해 나가는 것이 필요해요. 싸워서 이기는 경험이 바로 회복의 시작입니다."

02 상담포인트

준비에서 결론까지, 대응은 내담자 스스로 한다

상담사는 내담자가 정말 원하는 것은 퇴사가 아니라 가해자의 사과와 그에 대한 적절한 조치라는 사실을 알아냈고, 이 과정에서 내담자도 자신의 진짜 마음을 들여다보게 되었다. 상담은 내담자가 계속 직장에 다니며 대응할 방법에 대한 내용으로 진행되었고, 다양한 법적 권리에 대한 설명이 이어졌다. 내담자는 단지 사직의사를 밝혔을 뿐, 공식적으로 사표를 제출하지 않았으니 퇴사할 필요가 없었다. 상담사는 사직서를 제출하는 대신 본사에 성희롱 피해 사실을 바로 접수하고, 유급휴가를 요구함으로써 문제가 해결될 때까지 가해자와 마주치지 않을 수 있다는 사실을 알려줬다.

"상담실을 찾았을 때 내담자는 관련 법을 전혀 모르고 있었어요. 내담자가 원하는 방향으로 대응하려면 법과 절차, 향후 대응과정에서 발생할 수 있는 일들을 이해해야 합니다. 단계별 조처와 2차 피해 가능성, 그리고 가해자의 반론에 따른 무혐의 처리 가능성 등에 대해서도 안내했어요. 그런데 이 모든 과정에는 내담자의 적극적인 참여와 의사결정이 중요해요. 자신이 직접 준비하고 대응 행동을 할 때 결과에 대한 자신의 평가가 더 긍정적일 수 있기 때문이죠. 저희 상담사들은 충실한 조력자로서 내담자가 원하는 답을 찾도록 최선을 다한다는 원칙을 지키려고 노력합니다."

사실 피해자들은 상담실이 나서서 모든 대응을 해주길 원한다. 고통스러운 상황을 피하고 싶은 마음 때문이다. 하지만 상담실은 피해자에게 답을 주지 않는다. 상담사가 생각하는 해결책이 내담자가 원하는 바가 아닐 수 있으므로 답은 스스로 찾아야 한다는 판단에서다. 단, 모든 절차와 변수에 대해 충분히 안내하고, 피해자가 적절히 대응할 수 있도록 최선을 다해 지원한다.

상담을 통해 상황을 제대로 인지한 내담자는 상담사의 도움을 받아 육하원칙에 맞게 진술서를 직접 구성했다. 경험이 풍부한 상담사의 조언은 이 과정에서 매우 큰 힘이 된다. 내담자가 회사에 성희롱 피해를 접수하고 대응도 했지만, 사측에서 직장 내 성희롱 피해신고 절차에 따라 진행하지 않을 상황에 대비해 상담사는 성희롱 예방교육 미실시에 대한 과태료 청구 및 후속 조치를 준비하며 긴장을 늦추지 않았다. 다행히도 내담자의 신고를 접수한 회사는 이례적으로 빠른 조사에 착수했고, 가해자는 사규에 따라 징계처분을 받았다.

"당시 미투운동으로 직장 내 성희롱에 대해 사회적으로 민감했던 분위기가 조금 도움이 된 것 같아요. 사측은 사건접수 후 조사와 징계까지 일사천리로 진행했거든요. 여하튼 퇴사하지 않고 싸우는 과정에서 내담자는 자신이 아무것도 할 수 없는 무력한 존재가 아니라 직접 문제를 처리하고 이겨낼 수 있다는 사실을 확인했어요. 상담이 진행되는 동안 표정과 목소리가 달라질 정도였죠. 심리적으로 안정감을 느끼고 자신감을 회복하는 모습을 보는 일이야말로 상담실의 보람입니다."

상담 그 후...

내담자는 상담 후 직장에 복귀했고, 가해자는 징계 후 다른 사업장으로 이동했다. 이후 사례자는 다니던 직장을 떠나 본인이 원했던 타 도시에서의 재취업에 성공했고, 직장생활에 만족하고 있다는 소식을 전해왔다.

상담 진행과정

'19.8.	면접상담	- 면접상담 협의
'19.8.	회사에 직장 내 성희롱 접수	- 회사에 직장 내 성희롱 사건을 접수하기 위한 자료 검토 - 회사에서 조사 착수
'19.8.	종료	- 회사 조사 후 직장 내 성희롱으로 결론 - 가해자 징계 및 타 지역 발령 - 조사 진행 시 내담자는 유급휴가 사용

상담사 한마디

“문제 사업장에 대한 특별조사 등 조치가 필요해요”

미투 운동으로 성희롱에 대한 사회적 인식이 조금 변화하고 있지만, 아직도 많은 피해자가 직장 내 성희롱을 사건화하길 꺼립니다. 대응방법을 알려줘도 ‘회사에 피해 사실을 접수할 용기가 나지 않는다, 그냥 더 참아 보겠다.’고 접어버리죠. 안타깝지만 상담사가 대응을 강요할 수는 없습니다. 다만, 문제가 해결되지 않았기 때문에 성희롱은 또 발생할 가능성이 높다는 사실을 고지하고, 이후로는 단호하게 거부 의사를 밝히고 증거를 모으라고 조언해요. 당장은 신고하기 어려워 접어버리는 마음을 이해하기에 지금 당장 신고하라고 하지는 않지만 향후 문제제기할 용기가 생겼을 때를 대비하기 위한 것이죠. 직장 내 성희롱은 성차별적 노동환경의 변화 없이 근절하기 어렵습니다. 성차별, 성희롱 문제가 많이 발생하는 사업장을 대상으로 공식적으로 조사하고 조치하는 등 강력한 행동이 필요한 이유입니다.

경험 없는 사건처리 담당자에게 필요한 것들

사례

사내 징계매뉴얼이 있어도 업무담당자는 어렵기만 한데….

100인 규모 중소기업에 근무하는 사원이 술자리 후 상급자로부터 성추행과 협박을 당한 사례다. 피해자는 곧 회사 노사위원회에 피해 사실을 알렸으며, 노사위원회는 피해자를 대리해 회사에 정식으로 사건을 접수했다. 직장 내 성희롱 사건의 처리를 담당하게 된 인사노무 담당자는 관련 업무를 진행한 경험이 전혀 없어 어려움을 겪었고, 고용평등상담실에 상담을 요청했다. 수차례 상담을 통해 내담자는 남녀고용평등법에 대한 이해 및 실질적 조언을 바탕으로 원활하게 사건을 진행했다.

상담실 진단

필요한 것을 정확히 진단하고 구체적으로 알려준다

직장 내 성희롱 사건의 처리를 담당한 기업의 인사노무 담당자가 절차 문제를 해결할 수 있도록 구체적 정보를 제공하는 게 중요했다. 사건을 최초로 접수한 노사위원회의 담당자는 피해자의 대리인으로서 사측과 대화하는 과정에서 줄곧 강경한 입장만을 견지하는 상황이었고, 인사노무 부서의 유일한 여성 직원이라는 이유로 사건처리를 담당한 내담자는 큰 부담을 느끼고 있었다. 직장 내 성희롱 사건을 처리해 본 경험도 없고, 남녀고용평등법 등에 관한 지식도 부족했기 때문이다. 상담사는 관련 법과 절차에 대한 구체적인 내용을 설명하는 한편, 내담자가 사건처리 후 발생할 수 있는 변수에 대해 부담이 크다는 점을 고려해 법에 따라 객관적으로 사건을 처리하면 문제가 없음을 인지시켰다.

01 상담포인트

사건처리 담당자는 자신의 책임과 권한을 알아야 한다

"직장 내 성희롱 피해자 상담은 많았지만, 기업의 사건처리 담당자가 상담을 요청한 적은 처음이었어요. 전화로 간단히 문의하더니 바로 다음 날 방문하셨어요. 다급한 마음이 그대로 읽히더군요."

상담을 요청한 내담자는 100인 규모의 중소기업에 근무하는 인사노무 담당자였다. 사실 직장 내 성희롱 사건의 처리는 고유업무가 아니었다. 성희롱 신고가 접수되자 회사는 부서 내 유일한 여성인 내담자를 사건처리 담당자로 지정했다. 하지만 내담자는 관련 업무경험이 전혀 없었고, 법에 대한 이해도 부족했던 탓에 큰 부담을 느끼고 있었다.

사건 내용은 직장 상사의 성추행과 협박이다. 여성 근로자가 퇴근 후 업무 건으로 상사와 만나 대화를 나누고 헤어지는 과정에서 심각한 성추행을 당했다. 피해자는 그 자리에서 바로 항의했으나 직장생활의 안위를 빌미로 협박까지 당했다. 사건 후 피해자는 사내 노사위원회에 사실을 알렸고, 노사위원회 측은 피해자를 대리해 회사에 성희롱 사건을 접수했다. 하지만 노사위원회 측에서 피해자 보호에 무척 신중했기 때문에 정작 사건을 처리할 임무를 맡은 내담자는 피해자 면담조차 할 수 없었다. 가해자는 강하게 행위를 부인하고, 피해자를 대리하는 노사위원회 측은 신속하게 일을 처리하지 않는다며 강한 불만을 드러냈다. 내담자는 그 사이에서 이러지도 저러지도 못하는 곤혹스러운 입장을 토로했다.

"우선 내담자가 조사와 처리방법을 정확하게 이해할 필요가 있었어요. 남녀고용평등법 제14조 '직장 내 성희롱 발생 시 조치'에 관한 내용을 구두로 설명하고 문서로 안내했습니다. 법으로 명시돼 있지 않지만 사건처리 담당자에게 필

요한 행동준칙도 설명했어요. 내담자의 업무진행에 장애가 되는 부분, 특히 피해자를 못 만나게 하는 노사위원회 측에 단호하게 면담을 요구하라고 했어요. 피해자 보호는 우선되어야 하지만, 사건의 정확한 판단을 하기 위해서는 피해자를 직접 면담해야 한다고요. 대리인 측에서 계속 비협조적일 경우 고용평등상담실과 상담한 사실을 알리고 회사가 적극적으로 해결할 의지가 있음을 보여주는 것도 사건처리 담당자가 해야 할 일이라는 점도 강조했습니다."

02 상담포인트

동료의 징계에 대한 부담 대신 정당한 업무의식을 강조한다

직장 내 성희롱이 발생하면 사건을 처리하는 주체는 회사, 즉 업무담당자다. 하지만 사건의 특성상 복잡하고 예민한 관계에 놓이게 되는 담당자들은 때론 생각지 못한 변수와 만나게 된다. 성추행이 발생한 6월 초 피해자 측은 회사에 공식적으로 사건을 접수했다. 하지만 담당자는 약 2주 후에야 실제 사건처리 업무를 시작할 수 있었다. 이 과정에서 피해자의 불만이 높아졌고, 결국 담당자가 사건을 맡은 지 얼마 되지 않아 피해자가 여성가족부에 진정을 접수하기에 이르렀다.

"담당자로서는 당황스러운 상황이죠. 하지만 회사 측의 잘못이 더 크다고 생각합니다. 법은 직장 내 성희롱 사건이 접수되면 즉시 조치할 것을 명시하고 있어요. 제삼자에게는 '겨우 2주일'일 수 있지만, 피해 당사자에게는 한 달보다 길게 느껴질 수 있는 불안한 시간이거든요. 사건처리 담당자가 피해자의 관점으로 생각하고 사건을 처리하는 게 왜 중요한지 잘 보여주는 사건입니다."

내담자는 여성가족부의 판단이 나올 때까지 회사의 판단과 징계를 미뤄야 하는지를 물었고, 고용평등상담실은 여성가족부의 결론과 상관없이 회사의 원칙에 따라 대응할 것을 조언했다. 대부분 기업은 사규에 포상과 징계에 대한 규칙을 명시하고 있다. 좋은 일에는 포상하면서 문제는 덮고 넘어가려는 태도는 옳지 않으며, 직장 내 성희롱 문제는 회사가 적극적으로 대응해야 할 책임이 있다는 원칙을 강조한 것이다. 하지만 내담자가 자신의 업무처리 방향이 여성가족부의 결과와 다르거나 가해자가 징계 결과를 수용하지 않을 수 있는 상황에 대한 심리적 부담도 이해할 필요가 있었다.

"이 사건은 개인의 문제가 아니며, 당신이 아니어도 회사 내 누군가는 해야 할 일이라는 점을 강조했어요. 중요한 것은 법과 사내규정에 따라 일관성을 가지고 직장 내 성희롱 사건에 대응하는 것이며, 이후 가해자가 수용하지 않는다면 다시 진정할 수 있는 절차가 있으니 걱정하지 말라고 격려했습니다."

사건처리가 진행되는 동안 수차례의 상담이 진행되었고, 인사위원회는 가해자의 해고를 결정했다. 많은 직장 내 성희롱 사건의 처리 결과에서는 보기 힘든 중징계다. 피해자의 요구가 적극적으로 받아들여진 결과로서 지역의 직장 내 성희롱 사건처리에 있어 인상 깊은 선례로 남았다.

상담 그 후...

회사는 법과 사규에 따라 신중하게 사건처리를 진행했다. 두 차례의 인사위원회 심의를 통해 가해자는 해고가 확정되었으며, 피해자는 계속 같은 직장에서 근무 중이다.

상담 진행과정

’19.6.	피해 근로자 대리인	- 회사에 상황접수
’19.6.	1차 전화상담	- 면접상담 협의
’19.6.	1차 면접상담	- 제3자의 상담으로 중립성 인지
’19.6.	2차 전화상담	- 피해자 측이 여성가족부에 신고 - 1차 인사위원회 개최
’19.7.	3차 전화상담	- 2차 인사위원회 개최 - 상담 및 향후 진행여부 설명
’19.7.	4차 전화상담	- 피해자 근황 확인 - 내담자 추후 공유

상담사 한마디

“기업 고충처리 담당자에게 현장형 교육이 필요해요”

고용평등상담실은 누구에게나 문이 열려 있지만, 부담을 느끼는 분들이 많으세요. 직장 내 성폭력으로 힘들어하는 피해자들도 쉽게 상담실을 찾지 못하죠. 상담실이 어려워서가 아니라, 문제를 사건화하는 것을 두려워하기 때문입니다. ‘그냥 참고 말지’라는 생각이 더 일반적이죠. 이는 개인의 인식문제가 아니라 문제를 드러내는 것을 꺼리는 기업문화의 영향이 더 커요. 그렇기 때문에 기업이 성희롱 등의 사건을 제대로 처리할 수 있도록 강제하는 것뿐만 아니라 실질적인 도움을 주는 것도 중요해요. 우리 고용평등상담실에서는 고충처리 담당자 교육프로그램을 운영해요. 하지만 대부분 기업이 자발적으로 요청하지는 않아요. 교육은 상담실의 주요 업무가 아니지만, 관련 사례가 많아서 담당자들에게 적지 않은 도움을 드릴 수 있는데 말이죠. 향후 상담실의 자원이 지역기업들의 실질적 변화에 쓰일 수 있도록 연계 시스템이 마련되면 좋지 않을까 생각해봅니다.

가해자 눈치 보는 사업주,
맞춤형 접근으로 협력한다

사례

상사도 못 말리는 직장 내 성희롱·괴롭힘 가해자!

동료로부터 언어적 성희롱과 직장 내 괴롭힘을 당한 사례다. 가해자의 직급은 높지 않지만 20여 년의 근무경력을 바탕으로 사내에서 큰 영향력을 갖고 있었다. 특히 심각한 언어폭력과 행동으로 동료들을 괴롭혔지만, 상사들도 제지하지 못하는 상황이었다. 사례자는 사업주에게 피해 사실을 보고하고 징계를 요구했으나, 고용노동청에 먼저 진정하면 그 결과에 따라 징계를 결정하겠다는 답변을 들었다. 사례자는 고용노동청에 성희롱 사건을 접수하고, 고용평등상담실과 적극적인 소통을 통해 대응해나갔다.

상담실 진단

사업장 특성 고려한 접근으로 사업주 협조 유도

상담결과, 가해자의 성희롱과 괴롭힘의 정도는 무척 심각한 상황이었다. 가해자는 이전에도 많은 문제를 일으켜 해고당했으나 고용노동청에 구제신청을 하고 다시 직장으로 돌아온 전력이 있었다. 이런 문제로 상급자들도 그를 제지하는 데 부담을 느끼고 있었다. 상담실은 해당 사업장의 조직문화가 나쁘지 않고, 시민단체 등의 기관에 우호적인 태도를 유지하고 있는 특성을 고려했다. 적극적인 압박보다는 상담실 의견서에 구체적 요구를 적시해 즉시 발송하고, 자발적으로 협조에 나서도록 유도한 것이다. 고용노동청 판단에 앞서 회사에서 자체 실태조사와 성희롱 및 괴롭힘 예방교육을 하도록 설득하고, 사례자와 긴밀한 소통을 유지하며 2차 피해 예방에 힘썼다.

01 상담포인트

사업장의 특성에 맞는 해법 찾기

경력 20년 차의 가해자는 근무 태만, 거짓말, 폭력적 언행 등의 이유로 오래전 회사로부터 해고당한 적이 있다. 하지만 구제신청을 통해 복직한 후 자신의 마음에 들지 않으면 상대가 누구든 소리를 지르고, 험한 말을 쏟아내는 등 무소불위의 행동으로 구성원들을 괴롭혔다. 하지만 상급자들은 그를 제지하길 주저했다.

사례자에 대한 성희롱 발언도 이런 과정에서 발생했다. 가해자가 휴식시간에 폭력적인 태도로 사례자의 행동을 지적하자 상급자가 언행을 제지했는데, 그는 공개적인 장소에서 상급자와 사례자의 특별한 관계를 암시하는 발언을 했다. 이후 가해자는 두 사람의 관계에 대한 거짓 소문을 내며 성희롱과 괴롭힘을 이어갔다. 하지만 사례자의 피해 사실을 보고 받고도 사업주는 '고용노동청 판단을 받아 오라.'며 해결을 주저하는 등 책임을 회피하며 문제를 더욱 악화시키고 있었다. 사례자는 피해 사실을 고용노동청에 접수했지만, 해당 사건이 성희롱인지의 여부가 명확하지 않다는 일부 의견에 따라 고용평등상담실을 찾았다.

"사례자는 성희롱으로 인정받지 못하게 될까 봐 상담실 지원을 받고 싶다고 했어요. 그런데 상담을 진행하면서 성희롱뿐만 아니라 괴롭힘 문제가 매우 심각하다는 사실을 알게 되었습니다. 사례자 역시 괴롭힘 피해의 심각성을 알고 있었지만, 고용노동청에는 성희롱 피해만 진정할 수 있는 것으로 알고 있더군요. 그래서 성희롱뿐 아니라 괴롭힘 문제도 함께 진정할 수 있다고 안내했습니다."

상담실은 상담 의견서에 직장 내 성희롱과 괴롭힘 모두 해당한다고 명시하고, 사건을 조사해서 조치해달라는 공문을 고용노동청에 발송했다. 그리고 즉시 사업주에게도 상담실의 의견서를 보냈다.

"해고를 한 번 당했다가 복직한 문제 직원을 다시 징계하는 일이 사업주 입장에서도 쉽지는 않았을 거예요. 하지만 사업주는 직장 내 성희롱과 괴롭힘의 문제를 해결할 의무가 있습니다. 해당 사업장은 여느 민간기업과 다르게 평소 시민단체 등과 우호적인 관계를 유지하는 곳이었어요. 그래서 사업주가 상담실 의견서를 받으면 자발적으로 태도를 바꿔줄 거로 생각했죠. 사업장 성격에 따라 다른 접근이 필요한데, 이 경우 직접적인 압박보다 의견을 보내고 반응을 기다리는 것이 협력을 이끌어내기 좋은 전략이라고 판단했습니다."

아니나 다를까, 1주일 후 사업주가 상담실로 직접 연락을 해왔다. 사업주는 의견서에 적힌 요구사항들, 즉 실태조사와 사례자에 대한 2차 피해 예방 조치, 그리고 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방교육이 필요하다는 상담실 의견을 대부분 수용했다. 상담실은 사업주 요청에 따라 사업장에서 두 차례에 걸쳐 성희롱과 괴롭힘 예방교육을 실시했다.

02 상담포인트

피해자가 내부에 있을 때는 긴밀한 소통이 필수

조사에 필요한 증거자료 수집에는 큰 어려움이 없었다. 동료들이 적극적으로 나서서 괴롭힘에 대해 증언을 해주었고, 특히 성희롱 사건이 있었던 당시 현장에 있던 동료들은 가해자가 그런 말을 했다는 사실확인서를 작성해주었다. 구성원 모두 평소 문제행동이 심각했던 가해자의 징계가 필요하다고 생각했기에 가능한 일이었다.

하지만 회사는 여전히 고용노동청의 판단에 따라 징계를 결정하겠다는 입장을 견지하고 있었기 때문에 결과가 나올 때까지 기다림이 필요했다. 그 공백 기간 동안 우려했던 2차 피해 상황이 발생했다. 성희롱을 부인하던 가해자는 오히려 고용노동청에 사례자를 직장 내 괴롭힘의 가해자로 접수했다. 그리고 관련 내용을 사내에 퍼뜨리며 사례자를 비난하는 행위를 지속한 것이다.

"일반적으로 피해자가 회사에 계속 남아서 성희롱이나 괴롭힘 등의 문제를 공식화할 경우 가해자에 의한 2차 피해의 가능성이 무척 커집니다. 그래서 사례자와 상담할 때 2차 피해의 위험성을 미리 설명하고, 향후 '회사에서 이 문제와 관련해 발생하는 크고 작은 일들을 그때그때 공유해 달라.'고 당부했습니다. 상담실이 사례자와 긴밀하게 소통해야 빨리 대응하고 피해를 줄일 수 있으니까요."

상담실은 사례자에게 즉시 사업주에게 상황을 보고하도록 조언했다. 사업주는 상담실과 2차 피해 방지의 약속을 지켜줬다. 가해자를 불러 사례자를 비난하는 행위를 중단하고, 현재 조사 중인 내용은 비밀유지 의무가 있다는 사실을 경고하자, 가해자는 비로소 행동을 멈췄다.

"사례자의 피해 사건은 고용노동청의 성희롱·성차별 전문위원회의 논의 사안이 되었어요. 아시다시피 전문위원회의 결정은 고용노동청의 판단에 큰 영향을 주죠. 때문에 전문위원회는 노동 분야 전문가 중에서도 성폭력 관련 사건 경험과 성(性) 인지 감수성이 있는 위원들이 참여해야 합니다. 이번 사건은 마침 저희 상담사가 위원으로 활동 중이었고 회의도 순조롭게 진행되었어요. 전문위원회에서 성희롱이라는 의견을 냈고, 고용노동청은 회사에 시정명령서를 보냈죠. 사업주는 이를 바탕으로 가해자에게 성희롱에 대한 징계를 결정했습니다."

상담 그 후...

가해자는 고용노동청의 성희롱 인정 결과에 따라 회사에서 징계를 받았다. 괴롭힘은 현재 고용노동청의 판단을 기다리는 중이며 사업주는 그 결과에 따라 징계 수위를 결정할 계획이다.

사례자는 씩씩하게 직장생활 중이며, 사내 분위기가 좋아졌다는 소식을 전해왔다.

상담 진행과정

’19.10.	- 1차 전화상담 - 1차 면접상담	- 상황접수 및 면접상담 협의 - 이후 진행절차에 대한 논의
’19.10.	내담자 고용노동청 조사	- 성희롱, 괴롭힘 모두 진정 - 녹음파일, 사실확인서 제출 - 직장 내 괴롭힘 관련 자료 제출
’19.10.	5회 전화상담	- 고용노동청에 상담의견서 제출 - 사업장에 상담의견서 발송
’19.10.	사업주와 통화	- 2차 피해 방지와 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 예방교육 실시 요구 - 직원 실태조사 요구 - 사업주에게 이행 약속 답변 받음
’19.11.	5회 전화상담	- 가해자의 또 다른 언어적 성희롱 제보 받음 - 직장 내 성희롱, 괴롭힘 교육 2회 실시
’19.11.	성희롱·성차별 전문위원회 개최	- 성희롱·성차별 전문위원회 안건 상정 - 성희롱으로 인정됨
’19.12.	고용노동청 시정명령서 도착	- 가해자 징계

상담사 한마디

“큰 사건이든, 작은 사건이든 같이 하는 게 훨씬 효과가 있습니다”

일반적으로 사업주들은 직장 내 성희롱과 괴롭힘 등의 문제가 발생했을 때 여성단체가 피해자들과 함께 대응한다는 사실을 무척 부담스러워합니다. 피해자가 더 이상 힘없는 개인으로 인식되지 않는 것이죠. 이런 영향력을 잘 알기 때문에 저희는 매번 총력을 다하지 않을 수 없습니다. 피해자가 사측과 대화할 때 공식적으로 상담실의 개입을 알리고, 때로는 상담 내용 중 일부를 일부러 사측에 넌지시 흘리라고 말하기도 해요. 사업주가 저희 활동에 신경 쓰도록 만드는 것이죠. 큰 사건일수록 효과가 있는 활동은 기자회견과 1인 시위에요. 기자들이 계속 관심을 가지면 이슈가 커지거든요. 몇 달 시간이 흐르면 사측에서 ‘논의하자’는 요청이 오죠. 하지만 상담실에 근무하는 한두 명의 상담사들만으로는 해낼 수가 없어요. 반드시 지역 단체 및 기관들과 협력을 해야 해요. 아무리 작은 규모의 사례라도 노무사와 변호사 등 전문가와 연계 활동을 하는 것은 당연하고요. 피해자가 상담하는 것처럼 저희도 연대함으로써 훨씬 더 힘을 얻습니다. 지역 시민사회와 긴밀하게 유지되는 네트워크야말로 고용평등상담실의 힘입니다.

Memo

직장 내 성희롱의 예방과 대응

1. 직장 내 성희롱이란?

사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 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 말합니다.

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호

2. 직장 내 성희롱의 판단

1 행위자와 피해자

사업주, 상급자, 근로자

(동료·부하직원 포함)

* 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 해당

남녀근로자 모두 해당되며 파견근로자, 하청·협력업체 근로자(업무연속성이 있고, 같은 공간에서 근무하는 경우)

* 구직자도 포함

2 판단기준

1 직장 내 지위를 이용해야 합니다

2 업무와 관련이 있어야 합니다

업무와 관련이 있는 경우라면 근무시간 외에 사업장 밖에서 발생한 것도 인정될 수 있습니다.

예 출장 중인 차 안, 업무와 관련이 있는 회식 및 야유회 장소, 업무협의를 위해 불러내 만난 장소, 사내 메신저·SNS 등 온라인상의 공간 등

3 피해자가 원하지 않는 행위여야 합니다

≫ 성적 의미가 포함된 육체적·언어적·시각적 언어나 행동에 대해 상대방이 명시적으로 거부 의사를 표현한 경우입니다.

≫ 직급, 고용형태, 연령, 성별, 근속기간 등에서 행위자와 피해자의 권력관계가 불평등한 경우 거부하기가 쉽지 않으므로 소극적·묵시적 거부도 포함됩니다.

≫ 따라서 행위의 정도나 양태, 피해자와 행위자의 관계 등을 종합적으로 검토하여 판단합니다.

여기서 잠깐!

행위자의 의도와 직장 내 성희롱의 성립 여부

직장 내 성희롱은 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위이므로 피해자가 그러한 감정을 느꼈는지의 여부가 중요합니다. 따라서 행위자에게 그러한 피해를 발생시킬 의도가 있었는지 없었는지는 직장 내 성희롱의 성립과 관계없습니다.

4 성적 언동 또는 그 밖의 요구여야 합니다

≫ 성적 언동이나 그 밖의 요구에 성적인(sexual) 의미가 담긴 언동이 포함된 경우를 의미합니다.

참고

- 여성 비하, 고정관념적인 성별 역할 강요 등은 성차별적인 행동으로서 성적 언동으로 보기는 어렵습니다.
- 성적 언동이 단 1회뿐이어도 직장 내 성희롱이 성립됩니다.
- 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱이 됩니다.

5 성희롱 행위로 인한 피해가 있어야 합니다

≫ 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것

≫ 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응한 것을 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것

근로조건 불이익

임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제 수당, 휴일·휴가, 직무 배제나 직무재배치, 업무 과다부여, 교육훈련 기회 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등

고용상 불이익

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등

3 직장 내 성희롱 행위 예시

육체적 행위

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

언어적 행위

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

시각적 행위

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

기타 성희롱 행위

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

3. 직장 내 성희롱 발생 시 대응

1 적절한 해결방법을 찾습니다

≫ 자신이 원하는 해결이 무엇인지 생각해봅니다.

예 행위자의 사과와 재발 방지 약속, 행위자 처벌, 행위자와 분리, 손해배상 등

≫ 사내 고충처리절차, 여직원회, 노동조합, 외부 상담기관 및 법률지원단체 등을 찾아보고 전문적인 상담을 통해 적절한 해결방법을 선택합니다.

2 증거를 수집합니다

≫ 성희롱 행위에 대한 직접 증거나 목격자가 있다면 증언을 확보합니다.

예 행위 당시를 녹화한 영상, 녹음파일, 행위자가 보낸 메시지 등

≫ 직접 증거나 목격자가 없는 경우 피해자 본인의 일기, 타인에게 피해 사실을 전달한 증거나 증언을 확보합니다.

≫ 행위자를 직접 만나거나 전화, 문자, 이메일 등을 통해 성희롱 행위에 대한 거부 의사를 밝힙니다.

* 상대방과의 대화 녹음은 법적으로 허용되며 법적 분쟁 시 증거자료로 사용 가능

3 직장 내 해결절차를 이용합니다

≫ 직장 내에 성희롱 구제절차나 고충처리절차가 있다면 담당자에게 신고하고, 담당자가 없으면 인사부서에 신고합니다.

≫ 자신에 대한 보호조치나 피해 구제를 위한 해결책을 요구합니다.

≫ 절차가 진행되는 동안 행위자와 함께 근무하기 어렵다면 근무장소 변경, 유급휴가를 요구합니다.

4 행정·사법 기관 등을 통해 대응합니다

직장에서 제대로 해결되지 않은 경우 행정적·사법적 구제제도를 이용할 수 있습니다. 다만, 반드시 직장 내 제도를 먼저 이용해야 하는 것은 아니며, 여러 구제제도를 동시에 이용할 수도 있습니다.

노동위원회 구제신청

대상(행위)
- 직장 내 성희롱 피해자(또는 가해자)에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌

대상자
- 직장 내 성희롱 피해자 또는 가해자에게 관련 행위를 한 사용자

결과
- 부당징계 결정, 원직 복직 또는 금전보상 명령

신청방법
- 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있은 날로부터 3개월 이내에 신청
- 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청

지방고용노동관서 진정·고소·고발

대상(행위)
- 남녀고용평등법 위반

대상자
- 관련 행위를 한 사업주

결과
- 시정명령, 과태료 부과, 입건 송치

신청방법
- 필요한 경우 사전상담* 후 진정 또는 고소(고발) 여부 결정

  사전상담 기관
  - 고용노동부 고객상담센터(국번 없이 1350)
  - 고용노동부 지방고용노동관서 고객지원실
  - 전국 고용평등상담실(21개소)
- 사업장 소재지 관할 지방고용노동(지)청에 사건(진정·고소·고발) 제기
- 문서, 우편, 온라인 방법으로 신청 가능

  ※ 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)를 통한 직장 내 성희롱 익명신고 가능
  - 신청방법 : 홈페이지 → 민원 → 신고센터 → 직장 내 성희롱 익명신고

국가인권위원회 진정

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

민사상 손해배상 청구

대상(행위)	- 직장 내 성희롱으로 인해 발생된 손해
대상자	- 손해에 책임이 있는 자(행위자, 사용자)
결과	- 손해배상 판결
신청방법	- 신청서 작성(증빙자료 첨부) 후 주소지 관할 지방법원*에 제출 * 법원 종합접수실 또는 민사과

4. 성희롱 피해자가 대응과정에서 유의해야 할 사항

1 사내 게시판에 행위자의 언행을 알리는 경우

≫ 행위자가 명예훼손죄 등으로 고소하여 고소 취하를 조건으로 문제 제기를 못하게 할 수 있고, 피해자가 가해자로 취급되어 더 큰 고통을 겪을 수 있습니다.

≫ 따라서 신뢰할 수 있는 상급자나 상담기관 등 일부에게만 알립니다.

2 행위자에게 금전배상을 요구하는 경우

≫ 피해자는 행위자에게 성희롱 피해에 대한 금전배상을 요구할 수 있습니다.

≫ 다만, 배상하지 않으면 법적 조치를 취하겠다는 조건부 요구를 암시하는 발언은 협박죄가 될 수 있으므로 주의합니다.

3 성희롱 피해로 정신적·육체적 건강에 이상이 생긴 경우

≫ 즉시 병원에 내원하여 치료받고 증상 설명 시 성희롱 사실을 말합니다.

≫ 직장 내 성희롱으로 인한 질병 등은 산업재해로 인정받아 산업재해보상보험 보상을 받을 수 있고, 치료 내역은 성희롱 발생의 증거가 될 수도 있습니다.

4 사업주가 불이익 조치를 하는 경우

≫ 성희롱 피해자에게 신고 등을 이유로 사업주가 불이익을 주는 경우 반드시 문제를 제기하고 법적 조치를 강구할 수 있도록 증거를 확보합니다.

≫ 사업주의 불이익 조치는 법적으로 금지돼 있고, 위반 시 처벌됩니다.

5 조직구성원이 신고자, 피해자 등에게 정신적·신체적 손상을 줄 경우

≫ 사업주가 이를 방치하는 것도 법 위반 사항이므로 사업주에게 적극 알리고 행위의 중단과 적절한 조치를 요구합니다.

5. 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응

사업주의 의무

직장 내 성희롱 예방 의무

- ≫ 연 1회 이상 정기적 직장 내 성희롱 예방 교육 실시
- ≫ 예방 교육 내용을 게시 또는 비치하여 근로자에게 홍보
- ≫ 성희롱 예방 지침 마련 및 사업장 내 항상 게시

직장 내 성희롱 조치 의무

- ≫ 성희롱 인지 시 지체없이 조사 실시
- ≫ 행위자 징계 등 조치
- ≫ 피해자 보호 조치
- ≫ 고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호 조치
- ≫ 비밀 누설 금지
- ≫ 피해자 불리한 처우 금지

직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무

- ≫ 고충처리기관 설치
- ≫ 상담 및 구제 절차 확립

6. 사업주의 직장 내 성희롱 예방 교육 의무

('남녀고용평등법' 제13조, 제39조제2항)

1 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무

≫ 상시근로자 1인 이상 모든 사업장에서 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원(정규직, 비정규직 모두 포함)을 대상으로 '직장 내 성희롱 예방 교육'을 실시해야 합니다.
* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

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

2 직장 내 성희롱 예방 교육을 받을 의무

≫ 사업주 및 근로자는 직장 내 성희롱 예방 교육을 받아야 합니다.

3 직장 내 성희롱 예방 교육 내용 게시 의무

≫ 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 합니다.
* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

4 직장 내 성희롱 예방 지침 마련 및 게시 의무

≫ 사업주는 직장 내 성희롱 예방 지침을 마련하고 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 합니다.

5 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용 ('남녀고용평등법' 시행령 제3조제2항)

① 직장 내 성희롱 관련 법령
② 직장 내 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준
③ 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

6 직장 내 성희롱 예방 교육의 방법('남녀고용평등법' 시행령 제3조제3항)

1) 연 1회 이상, 전체 근로자 대상 교육

≫ 직장 내 성희롱 예방 교육은 매년 1월 1일부터 12월 31일 사이에 전체 근로자에게 1회 이상 실시되어야 합니다.(1시간 이상 실시 권고)

2) 직원 또는 외부강사에 의한 교육

≫ 내부 직원 또는 외부 강사가 직장 내 성희롱 예방 교육을 담당할 수 있습니다.

≫ 강사는 되도록 고용노동부 장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육을 수료한 자로 하는 것이 바람직합니다.

≫ 내부 직원이 교육하는 경우 담당 직원에게 관련 교육을 시행하여 교육에 필요한 지식과 자질을 갖추도록 하여 잘못된 교육이 이루어지지 않도록 합니다.

3) 직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육

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

4) 인터넷을 통한 교육

≫ 인터넷 등 통신을 이용하여 교육을 실시하는 경우 구성 단위별 진도 체크, 교육 내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의·응답 등 수강자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비돼 있어야 인정됩니다.

≫ 단순히 이메일로 교육 자료를 배포하거나 게시판에 공지하는 등 수강자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 인정하지 않습니다.

5) 고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에 위탁교육

≫ 고용노동부가 지정한 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 교육을 할 수 있으며 성희롱 예방 교육기관은 1시간 이상의 교육과정을 편성해야 합니다.

≫ 위탁교육은 직장 내 성희롱에 대한 전문적인 지식을 가진 강사가 진행하므로, 예방 효과를 최대화할 수 있는 장점이 있습니다.

≫ 교육전담자가 없는 사업장의 예방 교육 부담을 완화하고, 사업장이 지역에 흩어져 있는 경우 등에는 동일한 교육기관에서 교육할 수 있습니다.

≫ 위탁교육을 실시하는 경우 사업주는 성희롱 예방 교육기관에 교육내용, 방법 등에 대해 미리 알려 그 사항이 포함되도록 해야 합니다.

6) 10인 미만의 근로자를 고용하는 경우 교육 완화

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

직장 내 성희롱 예방 교육 '무료강사 지원제도'를 활용하세요

상시 근로자 300인 미만 사업장에 무료로 강사를 지원합니다.

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

7 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 의무 위반 사업장 조치

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

7. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 법적 조치 의무

1 직장 내 성희롱 발생 사실은 누구나 신고 가능

≫ 사업장에서 직장 내 성희롱이 발생한 경우 피해 근로자는 물론 해당 사건을 목격하거나 인지한 사람은 누구나 사업주에게 신고할 수 있습니다.

≫ 사업주는 피해 당사자의 신고가 없더라도 다른 근로자 등의 신고로 직장 내 성희롱 발생을 인지하게 된 경우에도 해당 신고를 접수·처리해야 합니다.

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

≫ 사업주는 피해 근로자 등에 의한 신고는 물론 목격자나 고충 청취자의 제보·소문 등 다양한 경위로 인지한 직장 내 성희롱 사건도 지체없이 조사해야 합니다.

≫ 다만, 피해자의 신고가 아닌 사건은 피해자의 의견을 충분히 듣고 사건이 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 합니다.

≫ 피해자가 해당 사건에 대한 공식적인 처리를 거부하는 경우 상담 등을 통해 그 이유를 충분히 듣고 사건이 피해자의 입장에서 조사·처리될 수 있는 방안을 모색해야 하며, 피해자가 거부한다는 이유만으로 해당 사건이 무마되지 않도록 노력해야 합니다.

≫ 사업주는 조사과정에서 피해 근로자 등에게 부적절한 질문이나 요구, 강요, 회유 등으로 성적 불쾌감을 유발하지 않아야 합니다.

≫ 사업주가 직장 내 성희롱 사건을 신고받거나 인지했음에도 불구하고 조사하지 않거나 조사과정에서 피해 근로자 등에게 성적 불쾌감을 유발하면 벌금이 부과됩니다.

* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

3 조사기간 중 피해 근로자 등에 대한 보호 조치

≫ 사업주는 조사기간 동안 피해 근로자 등을 위해 필요 시 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며 근로자의 의사에 반하는 조치를 하지 않도록 합니다.

≫ 조사가 시작된 경우 피해자는 이미 정신적·신체적·업무적 피해를 입고 있거나 행위 지목자나 동조자 등에게 추가 피해를 입는 경우가 많으므로 피해자의 심신안정 및 회복, 추가 피해 예방이 필요하며 피해 근로자 등은 사업주에게 이를 요구할 수 있습니다.

4 피해 근로자의 요청에 따른 피해자 보호 조치 의무

≫ 사건 조사 결과, 관련 사실이 확인되면 사업주는 피해 근로자의 요청에 따라 근무장소 변경, 배치전환, 유급 휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

5 행위자 징계 등 필요한 조치 의무 및 피해 근로자 의견 청취

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

* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

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

6 비밀 유지 의무

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

* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

≫ 비밀 유지 의무는 사건을 조사한 사람, 조사내용을 보고 받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 모두에게 해당되며, 사전에 비밀유지 서약서 등을 요구하고 조사 및 처리과정 전반을 신중하게 관리합니다.

≫ 피해 근로자의 의사에 반하여 이 같은 사실이 누설된 경우 피해 근로자는 사업주를 상대로 관할 지방고용노동관서에 진정할 수 있습니다.

7 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무

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

* 위반 시 3년 이하 징역, 또는 3천만 원 이하 벌금형에 처함

불리한 처우란?

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

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

8 고객 등 제3자가 직장 내 성희롱을 한 경우 피해자 보호 조치 의무

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

* 위반 시 300만 원 이하의 과태료 부과

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

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

* 위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

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

직장 내 성희롱 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙조항

위반행위	벌칙	
	조항	내용
직장 내 성희롱의 금지(법 제12조)	제39조제1항	과태료 1,000만 원
직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 함(법 제13조제1항)	제39조제2항 제1호의2	과태료 500만 원
성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함(제13조제3항)	제39조제2항 제1호의3	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 함(제14조제2항)	제39조제2항 제1호의4	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 유급휴가가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조제4항)	제39조제2항 제1호의5	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 함. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 성희롱 피해근로자의 의견을 들어야 함(제14조제5항)	제39조제2항 제1호의6	과태료 500만 원
직장 내 성희롱 신고 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우 내용 구체화 1.파면 등 신분상실 해당 조치, 2.징계 등 부당한 인사조치, 3.직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치, 4.성과평가 등 금품 차별 지급, 5.교육훈련 제한, 6.집단 따돌림 등 행위 또는 발생 방치, 7.그 밖의 불리한 처우(제14조제6항)	제37조제2항 제2호	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금 <법 제38조 양벌규정 적용>
직장 내 성희롱 발생 사실을 조사자, 보고 받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 누설 금지(제14조제7항)	제39조제2항 제1호의7	과태료 500만 원
고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 함 (제14조2제1항)	제39조제3항 제1호의2	과태료 300만 원
고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우(제14조2제2항)	제39조제2항 제2호	과태료 500만 원

고용상 성차별

상담사례

부당해고에 대한 논리적 대응, 연대의 힘으로 승리하다

사례

출산 후 쪼개기 계약 전환, 이게 성차별이 아니라고?

21년여 동안 근속한 40대 비정규직 근로자가 임신 사실을 알리자 사업주는 1년마다 고용을 연장하던 관례를 깨고 출산휴가가 끝나는 시점에 맞춰 6개월 계약을 요구했다. 출산 후 직장에 복귀하자 다시 4개월 계약으로 전환할 것을 통보하더니, 이후 2개월 계약을 요구하고 전일제 근무에서 시간제 근무로 변경하라고 압박했다. 이에 사례자가 거부하자 업무용 컴퓨터 비밀번호를 바꾸고 사무실 문을 잠그는 등 괴롭힘이 시작되었고, 2019년 초 부당해고 되었다.

상담실 진단

지역 단체와 네트워크로 대응하라

비정규직 여성 근로자가 임신과 출산을 이유로 직장 내 괴롭힘과 부당해고를 당한 사건이다. 사업주는 성차별 문제가 아닌 비정규직 계약에 따른 조처이며, 오히려 사례자의 업무적 무능함을 부각하는 자료 등을 근거로 내세웠다. 고용상 성차별의 본질을 흐리는 전형적인 양태로서, 이 경우 사업주의 논리를 반박할 객관적 자료의 확보가 매우 중요하다. 고용평등상담실과 공공연구노조, 그리고 민주노총 등 지역 단체는 연대를 결정했고, 이를 통해 해당 사업장 내 비정규직 근로자의 부당한 근무환경에 관한 실태조사와 사측의 주장을 뒤집을 증언을 확보했다. 회사 내부와 외부 노조가 움직이지 않았다면 가능하지 않은 일이다. 탄탄한 증거자료와 증언을 바탕으로 부당해고를 인정받고 사례자가 복직하는 성과를 거뒀다.

01 상담포인트

논점 흐리기 전략에 휘둘리지 않는다

"제가 만약 남성 노동자였더라도 출산을 빌미로 쪼개기 계약과 부당대우를 당했을까요?"

고용평등상담실 상담사는 '3.8 여성의 날' 111주년 기념식장에서 사례자와 처음 만났다. 연단에서 마이크를 꼭 잡고 "더는 저와 같은 설움을 겪는 비정규직 여성 노동자가 있어서는 안 된다"고 호소하는 사례자의 말에 참석자들은 눈물을 훔쳤다. 그의 안타까운 사연에 공감한 고용평등상담실은 공공연구노조 및 민주노총과 협력해 사례자를 함께 지원하기로 했다.

"무려 21년간 장기근속을 한 근로자인데 임신과 출산을 이유로 계약기간을 줄이고, 직장 내 괴롭힘을 거쳐 결국 부당해고까지 이어진 사건입니다. 시간 단위 쪼개기 계약을 요구받은 것도 부당한데, 지속적으로 업무를 방해하며 사례자를 괴롭히다 해고해버렸죠. 명백한 고용상 성차별이지만, 사측은 시간제 계약을 주장한 것은 육아를 병행해야 하는 사례자에 대한 배려이며, 부당해고는 '차별이 아닌 비정규직의 계약만료'라고 주장하며 한 걸음도 물러서지 않았습니다."

이 같은 행태는 사업주의 전형적인 논점 흐리기 전략으로서, 비정규직 여성 근로자의 고용상 성차별 사례에서 흔하게 나타나는 패턴이다. 비정규직 여성 근로자에 대한 차별은 주로 결혼과 출산을 매개로 촉발한다. 2년을 초과한 상시 지속업무임에도 출산을 이유로 계약을 해지하고, 정규직 전환 심의대상에서 제외하거나 시간제 등 근무시간을 변경 또는 단축한 후 해고하는 등 사례는 흔하다. 하지만 매번 새로 고용계약을 해야 하는 비정규직 근로자가 사업주 측의 주장을 뒤집기는 쉽지 않다.

"사측이 저희에게 부당해고가 아니라는 근거로서 사례자의 업무평가 결과를 보내왔어요. 그동안 동료들의 불만이 높았고, 무엇보다 사례자가 맡은 업무가 더 이상 해당 팀에 필요하지 않다는 이유였죠. 예상했던 답변이었습니다. 문제의 본질인 고용상 성차별을 인정하지 않으려는 사업주의 의도가 분명한 만큼 저희도 체계적인 접근이 필요했어요. 사례자의 능력 부족과 계약만료로 인한 당연한 처사라는 사측의 주장을 뒤집기 위해 가장 근본적인 문제, 즉 고용 시스템의 부당함에 초점을 맞춰 문제를 제기하기로 했습니다."

02 상담포인트

개인의 잘못 아닌 시스템의 부당함을 제기한다

"사례자가 근무하는 곳은 특이한 고용 시스템으로 운영됩니다. 각 연구팀의 팀장이 연구비의 운용권을 갖고 필요한 비정규직 연구원을 개별 고용하는 방식이에요. 팀장이 비정규직 근로자의 생사여탈권을 쥔 셈이죠. 하지만 저희는 팀장 개인에게 대응하지 않고, 사측에 문제를 제기했습니다. 잘못된 고용구조를 유지하고 있는 사측에 책임을 묻는 방식을 택한 겁니다. 한 개인의 문제가 아닌 시스템의 문제로 접근해 법적 판단을 받아야 향후 근로자가 직장에 돌아갔을 때 근무환경의 실질적인 변화를 기대할 수 있기 때문입니다."

대응과정에서 가장 중요한 것은 객관적 사실의 확보였다. 고용평등상담실을 비롯해 공공연구노조, 민주노총이 함께 논의한 끝에 사내 비정규직 노조에 가입한 근로자를 대상으로 근무환경에 관한 실태조사를 진행하기로 했다. 참여율을 높이기 위해 온라인 무기명 설문조사로 진행되었는데, 근로기준법 위반 사례는 물론 성희롱, 괴롭힘 등의 사례를 다수 수집할 수 있었다.

"다양한 내용이 있었는데 직장 내 괴롭힘의 비중이 무척 높았어요. 이곳의 특수한 고용형태 때문이죠. 고용과 해고의 전권을 가진 팀장들이 개인적 심부름은 괴롭힘이라고 생각하지 않을 정도로 일반화되어 있었죠. 내용을 공유한 모두가 분노했고, 개탄스러워 했습니다."

사례자의 부당해고에 관한 자료도 충실하게 수집했다. 지난 21년 동안 사례자가 매우 성실하게 장기근속을 해왔기 때문에 그의 편에 선 다수의 증언도 확보할 수 있었다. 고용평등상담실과 공공연구노조, 민주노총 등이 조사 결과를 체계적으로 분석했고, 2018년 비정규직 근로자의 출산휴가 관련 보고서 및 비정규직 설문조사 결과 보고서가 완성되었다. 이 보고서들과 사례자의 부당해고를 증언하는 자료는 모두 지방노동위원회에 제출했다.

03 상담포인트

지역 단체와의 연대로 대응력을 높인다

2019년 2월 부당해고를 당한 사례자와 4월에 상담을 시작한 후 한 달이 채 되지 않은 5월 지방노동위원회는 사례자의 부당해고를 인정했다. 일사천리로 순조롭게 진행된 놀라운 결과다. 다행히 사측이 지방노동위원회의 결정을 수용함에 따라 복직을 위한 논의가 시작되었고, 7월 복직이 결정되어 사례자는 일터로 돌아갔다.

"모범적인 해결 사례지만, 솔직히 흔치 않은 일이에요. 고용상 성차별 등으로 부당해고를 당한 경우, 대부분 2~3년간 공방이 이어집니다. 특히 비정규직 고용형태에서 부당해고 증명이 어렵고, 설사 법적으로 부당해고를 인정받아도 사측이 이를 수용하지 않아요. 상소를 반복하는 과정에서 근로자들이 지쳐 스스로 포기하는 경우가 많습니다. 사례자가 승소 후 복직할 수 있었던 가장 큰 힘은 바로 지역의 관련 단체들이 단단하게 연대해 대응하고 지원한 덕분입니다."

사건 해결에 힘을 실어준 사내 비정규직 근로자의 모성권, 성희롱, 괴롭힘 등에 관한 실태조사는 일터현장에 자리 잡고 있었던 노조가 실질적인 행동을 해줬기에 가능한 일이었다. 여기에 자신의 문제를 세상에 공개하며 대응 의지를 당당히 밝힌 사례자의 용기도 큰 몫을 했다.

"많은 피해자가 답답해서 상담실을 찾지만, 대부분 대응 자체를 꺼립니다. 회사와 싸우다 직장을 잃을 수 있고, 업계에 소문나면 재취업에 악영향을 줄 수 있으니까요. 그래서 내담자의 요구를 파악하는 데 각별히 신경을 씁니다. 최종적인 목표와 대응방식 등의 선택은 결국 내담자 개인의 몫이니까요."

상담과정에서 내담자들의 좌절을 목도하는 일은 일선의 상담사들이 겪는 큰 힘듦 중에 하나다. 내담자들이 '나라에서 왜 해결을 못 해주냐'며 답답함을 토로할 때마다 마음이 무겁다.

"개인보다 조직이, 또 네트워크의 힘으로 대응할 때 보다 긍정적인 결과를 기대할 수 있지만, 모든 사례에 적용하긴 어렵습니다. 대부분 개인과 회사의 싸움으로 진행되는 게 현실이죠. 직장 내 괴롭힘 금지법이 제정되었지만, 현장에선 아직 온도 차가 크거든요. 지금보다 촘촘하게 제도적으로 대응하기 위해 고용평등상담실은 무척 노력하고 있습니다. 우리 내담자들도 자신의 권리를 지킬 수 있다는 용기를 가져주기 바라는 마음입니다."

상담 그 후...

사례자는 2019년 5월, 부당해고를 인정받았다.
지방노동위원회의 결정을 사업주가 수용하여
복직이 결정되었고 2019년 7월, 사례자는 원래
소속부서가 아닌 타부서로 복직했다.
사례자는 해고된 기간 동안 지급되지 않은 급여와
인센티브를 전액 받았고, '(계약)기간의 정함이
없는 자'로서 퇴직 시까지 근무하기로 계약했다.

상담 진행과정

'19.3.	사례자와 만남	- 사례자 2월 28일 부당해고 당함 - '3.8 세계여성의 날' 기자회견 참석 - 심리정서 지원 안내
'19.4.	상담 및 대응	- 대응 미팅 및 사례자 상담 시작 - '직장 내 괴롭힘' 설문조사 자료작성 및 해당 사업장을 대상으로 설문조사 실시 - 설문조사 결과 공유 및 분석, 추가 설문조사 논의 - 부당해고 성명서 작성
'19.5.	부당해고 대응을 위한 대외활동	- 추가 설문조사 진행 - 설문결과 및 부당해고 구제신청 사측 답변서 공유 - 기자회견 연대 - 부당해고 인정, 해고자 복직 논의
'19.7.	사례자 복직	- 타 부서로 복직해서 근무 중

상담사 한마디

“직장 내 괴롭힘에 대응하는 기업의 변화를 느낍니다”

최근 직장 내 괴롭힘 상담이 부쩍 증가하고 있어요. 사업장에서 발생하는 가장 흔한 문제라는 의미이기도 합니다. 괴롭힘의 일차적인 해결 권한은 사업주에게 있어요. 법에 따라 정부는 시정을 권고할 수 있을 뿐이죠. 그래서 상담실을 찾는 내담자들이 자주 물어요. 사업장에 근로감독을 자주 나와 주면 회사가 더 신경을 쓰지 않을까 하고요. 하지만 근로감독관이 사업장을 방문해도 직장 내 괴롭힘 문제를 바로 적발하긴 어려워요. 그런데도 정부가 괴롭힘 문제를 주목하고 있음을 사업주가 인식하는 것만으로도 효과가 있을 거라는 믿음이 필요한 겁니다. 사실 기업들도 변화의 조짐이 보여요. 최근엔 상담실로 괴롭힘, 성희롱 등 고충처리에 대한 자문을 구하는 전화가 오기도 해요. 아직은 대기업의 이야기지만, 변화의 바람이 다른 일터로 확산되지 않을까요. 변화의 동력을 잃지 않도록 정부와 현장을 지키는 관련 단체들, 그리고 근로자들이 포기하지 않기를 바라는 마음입니다.

일터의 모성보호권,
포기하지 말아야 할 근로자의 권리다

사례

육아휴직 적용 기준에 대한 노사의 서로 다른 해석

육아휴직의 적용 기준을 두고 회사와 갈등을 빚은 근로자의 사례다. 회사와 노동조합이 단체협약에서 육아휴직 기간을 1년에서 3년으로 연장했는데, 당시 육아휴직 중이던 사례자는 회사에 복귀 후 새로 체결된 단체협약 내용을 근거로 다시 육아휴직을 신청했다. 하지만 회사는 사례자가 육아휴직 3년 적용의 대상자가 아니라고 판단했다. 육아휴직 기간 적용의 해석을 두고 사례자와 회사가 의견 차이를 좁히지 못하자, 고용노동부에 '유권해석'을 의뢰하기로 합의했다. 그러나 회사 측의 미적지근한 대응으로 진척되지 않았고, 사례자는 고용평등상담실을 찾아 대응 방향과 방법에 관한 조언을 구했다.

상담실 진단

말뿐인 회사와 노조가 움직이도록 유도한다

'육아휴직 기간 적용의 해석'으로 인한 근로자와 회사의 논쟁이 핵심이다. 양자가 고용노동부의 유권해석으로 결정하기로 합의했지만, 회사는 1년여 동안 어떤 행동도 하지 않았다. 노조 또한 사례자를 지지하면서도 적극적으로 행동에 나서지는 않았다. 상담실은 고용노동부에 제출할 '육아휴직 기간 적용의 해석 의견서' 작성을 지원하는 동시에 노동조합이 사례자의 편에 서서 보다 적극적으로 행동에 나서도록 유도하는 데 힘을 기울였다.

01 상담포인트

포기 않는 내담자의 의지에 시너지 효과를 더하자

"사례자가 상담실을 찾은 건, 이미 1년 동안 개인적으로 할 수 있는 모든 행동을 한 후였어요. 당장 육아를 맡아줄 사람이 없다 보니 사직을 생각할 정도로 힘들어하더군요. 그러나 근로자로서의 권리를 지키려는 의지만큼은 정말 높았습니다. 실제로 1년 동안 회사와 노동조합에 끊임없이 질문하고 답을 요구하며 나름의 행동력을 보여줬더군요."

사례자는 회사에 대한 애정이 남달랐다. 회사 인근 지역에 거주하는 사례자는 원거리 출퇴근을 하면서도 6년 동안 성실하고 열정적인 근무태도를 인정받아 왔다. 육아휴직 1년 후엔 모친이 아이를 맡아주셔서 복직할 수 있었지만, 건강상 이유로 모친이 아이를 돌봐줄 수 없게 되자 육아휴직을 3년 보장하는 개정된 제도에 따라 다시 육아휴직을 신청했다.

하지만 회사는 3년 육아휴직은 협상 후 신청자가 대상이라며, 사례자의 요청을 거부했다. 사례자는 단체협약에 명시된 3년 육아휴직 적용기간에 본인이 육아휴직 중이었으므로 적용 대상자라는 논리를 굽히지 않았고 노조와 의논 후 회사와 고용노동부에 유권해석을 의뢰하기로 합의했다. 그러나 고용노동부에 제출할 서류를 차일피일 미루는 사측의 태도와 노조의 미지근한 대응으로 육아휴직을 받지 못한 채 1년이라는 시간이 흘러버렸다.

"회사가 3년 육아휴직의 적용대상을 매우 좁게 해석한 데는 나름의 고민이 있었어요. 단체협약에는 육아휴직뿐 아니라 다양한 항목의 내용이 포함되어 있잖아요. 만약 사례자처럼 적용시기를 두고 다툼의 여지가 발생했을 때, 넓게 적용한 선례를 만들면 다른 조항에서도 소급적용 시기를 두고 또 다른 논쟁들이 발생할 가능성을 우려한 것이죠. 이런 상황이 회사의 이익에 부합하지 않는다고 생각한 겁니다."

하지만 사례자의 주장이 상당히 합리적이었기 때문에 회사도 '당신이 틀렸고, 회사가 맞다.'는 식의 주장을 하지는 않았다. 다만 '해석의 차이가 있으니 논의를 해보자'는 태도로 일관했는데, 이 과정에서 사례자는 적지 않은 마음의 상처를 입었다.

"답답했겠죠. 당장 육아휴직을 해야 할 상황인데 논의는 제자리걸음이고, 6년간 회사에 헌신했는데 전혀 배려받지 못하는 상황에 충격을 받았더라고요. 하지만 이런 경험 덕분에 근로자의 모성보호권에 대해 진지하게 생각하게 되었다고 해요. 자신에게 닥친 상황이 개인의 일만은 아니라고 깨닫고 포기하지 않은 거죠. 우리 상담실을 찾아 지원을 받아낸 것은 이런 내담자의 노력 덕분이에요. 내담자 자신의 의지가 결국 지지부진했던 논의에 불을 지핀 것이고, 저희의 지원으로 시너지 효과가 발생했다고 생각합니다."

02 상담포인트

내부 조력자의 도움을 적극 활용하자

회사가 사례자의 요구를 강하게 거부하는 상황이 아니고, 노조도 사례자의 입장을 충분히 수용하고 있는 만큼 상담실은 회사를 좀 더 압박하기 위한 직접적 활동을 시작하고, 동시에 노조의 적극적인 협력을 유도하기로 했다.

"사례자에게 노조를 찾아가서 고용평등상담실과 상담한 사실을 알리고, 우리 상담실이 논쟁을 해결하기 위해 협력하겠다는 의사를 전해달라고 요청했습니다. 지원에 나서기 전 노조의 협력이 필요하기 때문었이지만, 내심 다른 바람이 있었어요. 대부분 조직은 내부 문제에 외부기관이 참여하는 것을 부담스러워해요. 따라서 외부 상담기관이 참여 의사를 밝히면 노조가 조금 긴장을 할 것으로 생각했어요. 조금 더 활동적인 태도를 보여주길 희망한 것이죠."

상담실의 생각은 적중했다. 사례자가 노조에 상황을 전달하자 노조 측에서 '내부에서도 더 노력해 보자.'며 적극적으로 사내 분위기 조성에 나선 것이다. 상담실은 고용노동부에 제출할 '육아휴직 기간 적용의 해석 의견서'를 꼼꼼하게 준비하며 사례자에게 다른 육아휴직 신청자들의 상황을 조사해달라고 부탁했다. 상담과정에서 단체협약 체결 전에 육아휴직을 사용했던 근로자가 그 이후에 다시 육아휴직을 신청해 인정받은 사실을 알게 되었다. 회사가 일관성 없는 결정을 내린 사례였고, 관련 내용은 고스란히 의견서에 반영되었다.

"이 회사는 사실 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 조직문화 측면에서 상당히 선도적인 회사입니다. 육아휴직을 1년에서 3년으로 확대한 것만 봐도 알 수 있죠. 때문에 고용노동부에 제출한 의견서에도 '준칙에 대한 너무 좁은 해석으로 근로자가 피해를 본다면, 회사의 좋은 정책도 빛이 바래는 것'이라는 점을 강조했습니다."

사측도 고용노동부에 의견서를 접수했지만, 유권해석을 기다릴 필요는 없었다. 회사에서 사례자를 '육아휴직 대상자로 적용하겠다.'는 의견을 전달해온 것이다. 처음 문제 제기에서 결론까지 오랜 시간이 걸렸지만, 사례자의 기쁨은 무척 컸다. 상담실의 지혜로운 전략과 권리를 포기하지 않고 실천하는 근로자의 의지가 만들어 낸 좋은 사례라고 하겠다.

상담 그 후...

사례자는 육아휴직을 인정받은 후, 노동조합과 고용평등상담실의 격려 및 지원으로 끝까지 견딜 수 있었다며 감사를 전해왔다. 잠시 육아에 집중하는 시간을 가지고 자신의 커리어를 계속 성장시켜 나갈 것이며 무엇보다 향후 근로자의 모성권에 관심을 두겠다고 다짐했다.

상담 진행과정

'19.8.	1차 전화상담	- 상황접수 및 면접상담 협의
'19.8.	1차 면접상담	- 양측의 쟁점에 대한 이해 - 내담자와 노조, 사측의 합의가 이행되지 않고 있음을 확인
'19.8.	2차 전화상담	- 노조와 공조 가능한 내용 확인 - 육아휴직 유효기간 정당성에 대한 내용으로 노조가 대자보 게시
'19.9.	3차 전화상담	- 육아휴직 기간 적용 해석 의견서 작성 - 지방노동위원회에 의견서 제출
'19.9.	대외지원 활동	- 사측에 공문 및 의견서 발송 - 사측의 육아휴직 부여 결정

상담사 한마디

“불평등한 고용 현실이 육아휴직 권리를 위협합니다”

출산전후휴가는 법으로 명시돼 있고 대부분 지켜집니다. 하지만 육아휴직은 복잡한 현실의 문제들이 얽혀있어요. 우리 지역은 50인 미만 사업장이 80%인데 대기업과 달리 육아휴직 1년의 업무공백에 대한 고민이 있어요. 1년만 일할 대체인력을 찾기도 어렵고, 육아휴직자의 업무를 동료들이 나눠 부담하기도 힘들거든요. 육아휴직 후 복직 시 원래 업무로 돌아가지 못하는 경우도 대부분이에요. 상담사들은 고용평등과 기업문화, 제도 등의 변화 없이 육아휴직제도가 일터에서 안정적으로 뿌리내리기 어렵다는 사실을 체감하고 있습니다. 일례로 육아휴직이 여성을 위한 정책으로 이해되는 현실에서는 여성고용에 대한 부정적 인식이 높아집니다. 또 남성의 육아휴직을 권장해도 현실적으로 여성보다 임금이 높은 남성이 육아휴직을 선택하기 어려워요. 당장 가계 수입이 감소하니까요. 남녀임금 차이가 육아휴직제도에 큰 영향을 미치는 거죠. 결국, 육아휴직제도는 먼저 남녀고용불평등의 요소들을 현실적이고 구체적으로 해결해 나갈 때 안착될 수 있습니다.

Memo

가치를 위한 노력,
이길 싸움만 하지는 않는다

사례

난임치료 위한 병가요청에 임신과 일 중 선택하라는 회사

난임 문제를 겪던 근로자가 임신 준비를 위해 병가를 신청했으나 거부당하고, 오히려 퇴사하게 된 사례다. 병원 진단에 따라 전문적인 치료를 앞둔 사례자는 병가가 거절되자 일반 휴가를 신청했다. 하지만 회사는 인사위원회를 여는 등 강경한 태도로 사례자의 요청을 거부하고, 수차례의 대화를 통해 '임신을 나중으로 미룰 것'을 요구했다. 당장 치료가 시급했던 사례자는 결국 사직서를 제출했으나 이후 국가인권위원회로부터 '고용차별'을 인정받았고 해고무효 확인 등 소송을 제기했다.

상담실 진단

승소 가능성 낮아도 가치를 위한 지원은 계속한다

사례자가 권리를 회복할 수 있도록 해고무효 소송을 적극적으로 지원하는 데 중점을 두었다. 사례자는 회사로부터 일을 계속하려면 임신 시기를 뒤로 미루라는 요구를 받아 어쩔 수 없이 사직서를 제출했고, 국가인권위원회는 이를 명백한 차별로 인정했다. 하지만 모두의 기대와 달리 재판에서 패소하는 등 사례자에게 불리한 상황이 전개되었다. 사례자가 스스로 사직서를 제출한 부분이 법적 판단기준에서 매우 불리했던 게 사실이지만, 상담실은 모성권리의 중요성 등 사회적 의미에 주목했다. 소송비용 부담 등으로 항소를 결정하지 못하는 사례자와 함께 지역 기관 및 전문가 등과 접촉하여 실질적인 지원책을 마련하기로 했다.

01 상담포인트

피해자는 언제나 불안하고, 그래서 지지가 필요하다

"사례자는 일을 사랑할 뿐만 아니라 자신의 분야에서 맡은 업무를 잘 해냈다는 자부심이 컸어요. 어쩔 수 없이 사직서를 제출했지만, 직장을 그대로 포기할 수 없었던 이유입니다. 개인의 잘못으로 직장에서 쫓겨난 게 아니라, 회사 측의 고용차별 때문이라는 사실을 공식적으로 인정받고 싶은 마음이 무척 컸습니다."

7년 동안 한 직장에서 성실하게 근무한 사례자는 30대 후반의 나이에 이르자 더는 임신을 미룰 수 없는 상황이었다. 난임 치료를 위한 휴가가 절실했지만, 회사가 1차 인사위원회에서 요청을 거절하자 사례자는 2차 인사위원회를 앞둔 시점에서 사직서를 썼다.

"스스로 사직서를 썼지만, 자발적인 결정은 아니었어요. 회사는 매우 강경한 태도로 '임신은 개인의 문제'라고 선을 그었고, '일을 계속하고 싶다면 임신은 2년 후에 하라'는 발언을 서슴지 않았습니다. 임신에 실패하면 임신과 관련된 그 어떤 요구도 하지 않겠다고 사례자가 부탁했지만, 묵살당했다고 해요. 오히려 회사는 그동안 아무 문제가 없었던 근무태도를 언급하며 '이기적이고 조직에 도움이 되지 않는 사람'으로 낙인을 찍고 상처를 줬습니다."

회사가 계속 거부 의사를 밝히면서 2차 인사위원회 개최를 통보하자, 병원치료 일정을 연기할 수 없었던 사례자는 임신과 일, 두 가지 중 하나를 선택해야 하는 처지에 몰렸다. 사례자는 사직서에 '타의에 의한 사직'이라는 내용을 글로 남겼다. 이후 기적처럼 임신에 성공한 사례자는 국가인권위원회를 통해 '차별'을 인정받았고, 해고무효 소송을 준비하며 고용평등상담실의 지원을 요청했다.

"국가인권위원회의 '차별' 인정은 매우 큰 의미가 있습니다. 사례자도 해고무효 소송에서 유리하게 작용할 것으로 믿었죠. 하지만 불안감이 적지 않았어요. 회사가 완강한 태도를 유지할 경우를 대비해 자신에게 힘이 되어주길 바랐습니다. 큰 조직과 대립할 때 개인은 심리적으로 위축됩니다. 재판이 진행되는 동안 피해자는 매우 외롭고 힘든 시간을 보내게 되죠. 그래서 사례자의 상처와 두려움에 공감하고 지지하면서, 정보와 자료를 공유했습니다. 상담실은 이렇게 내담자의 심리적 회복과 실질적 지원이라는 두 개의 방향성을 균형 있게 유지하려고 노력합니다."

02 상담포인트

이기지 못할 싸움? 지켜야 할 가치에 주목한다

재판은 패소했다. '자발적 퇴사'라는 회사의 주장이 받아들여진 것이다. 너무 아쉬운 결과였지만, 사실 우려가 전혀 없었던 것은 아니다. 사례자가 스스로 사직서를 작성하고 퇴직금도 수령했기 때문에 법적 판단은 국가인권위원회의 결정과 다를 가능성이 있었다. 다만, 사례자가 자신의 의사에 따라 사직서를 작성한 것이 아니라는 점을 인정받았고, 난임 문제가 일·가정 양립 정책 및 일터의 모성권리에 해당한다는 성인지적 관점이 법적 판단에 반영되길 기대한 것이다.

"사례자는 낙담했지만 포기하려 하진 않았어요. 하지만 항소 결정은 쉽지 않았습니다. 소송에는 비용이 드니까요. 가장 현실적인 어려움에 봉착한 거죠. 상담실도 정말 깊이 고민했습니다. 저희 역시 포기하기 어려운 사안이라고 판단했어요. 최근 일과 가정의 양립에 대한 인식이나 정부의 지원제도가 확대되고 있지만, 난임 문제에 대한 인식은 낮은 편이죠. 예를 들어 난임 치료를 이유로

휴가를 신청할 때 법에서는 3일을 보장해줘요. 하지만 사실 난임 치료는 그보다 훨씬 더 긴 기간이 필요합니다. 난임 문제는 사회 재생산을 위해 관심을 둬야 할 부분이고, 무엇보다 여성 근로자만을 위한 정책도 아닙니다. 이런 이유로 항소를 결정했어요. 승소를 장담하기 어렵지만, 지켜야 할 가치를 위해 최선을 다하자고 함께 뜻을 모았습니다."

상담실은 적극적으로 방법을 찾아 나섰다. 재판 결과에 대한 분석 등 대응 방향을 논의하기 위해 노무사와 변호사들을 만났고, 여성단체연합과 함께 민주사회를 위한 변호사 모임(이하 민변)을 찾았다. 전문가들은 대부분 '의미가 있는 소송'이라는 점에 동의했고, 비용문제를 해결할 아이디어를 찾기 위해 머리를 맞댔다. 뜻을 모으니 마침내 길이 보였다. 2심 신청 기한을 얼마 남겨두지 않은 시점에서 민변이 '공익인권재단 공감'(이하 공감)에 도움을 요청해보라고 제안한 것이다. 공감은 공익적 가치가 큰 사건의 경우 비용을 거의 받지 않고 소송을 대리해주는 법률기관이다.

사례자와 공감의 만남에 앞서 상담실은 공감 측에 먼저 상담을 의뢰했다. 재판 승소 가능성이 낮은 사안이지만, 공감으로부터 긍정적인 답변을 들었고, 사례자는 정식으로 법률상담을 의뢰하는 절차를 밟았다. 다행히 공감은 수임을 결정했다. 사례자는 담당 변호사와 재판을 준비하면서 이번 소송의 의미가 개인적인 문제가 아닌 일하는 여성의 문제임을 확인했다. 상담실은 난임 치료를 위한 사전단계는 인정하지 않고 시술 당일만을 인정하는 난임휴가 개선을 위해 의학자료, 여러 사례, 발의된 법안 등을 찾으면서 바쁜 일정을 이어갔다. 그러던 중 법원 조정위원회가 합의를 제안해왔다. 숙고 끝에 사례자는 합의를 수용하기로 했다.

"사례자에게 가장 중요한 건 회사가 잘못을 인정하는 것입니다. 복직은 이뤄지지 않았지만, 명예회복은 되었다고 판단한 거죠. 사례자에게 고용차별의 문제가 발생했을 때 '절대로 사직서는 작성하지 말라'고 당부합니다. 일단 사직서를 제출하면 결과의 책임은 개인의 몫이 되기 때문입니다. 하지만 상담사로서 사직서를 쓴 것이 사례자의 실수라고 말할 수 없습니다. 휴가가 인정되지 않으면 무단결근이라도 해야 할 상황이었으니까요. 여성 근로자의 임신과 출산이 회사에 걸림돌이라는 인식이 문제의 본질인데, 현실은 아직 많이 아쉽습니다."

상담 그 후...

사례자는 1심 재판 패소 후 항소를 결정했지만, 법원 조정위원회의 제안을 받아들여 사측과 합의를 결정했다. 복직은 이루지 못했지만, 회사 측이 잘못을 인정한 것에 만족하고 개인의 일상으로 복귀했다.

상담 진행과정

'19.6.	1차 면접상담	- 사례 접수 - 해고무효소송 등에 관한 자료 공유 요청
'19.6.	2차 면접상담	- 노무사 자문내용 토대로 상담 - 소송의 불리한 점과 기대점에 대한 논의 - 재판 결과를 토대로 후속 대응 결정
19.10.	1심 패소	- 노무사 상담 - 패소 결과 공유 및 이유 분석, 이후 대응 논의 - 변호사 상담 - 여성단체연합 동행 - 항소 결정 시 비용 문제 등 논의 - '공익인권재단 공감' 상담 후 내담자와 결과 공유 - 공감 측 수임 결정
'19.12.	조정	- 법원 조정위원회 합의 제안 - 내담자 수용 의사 확인
'20.1.	합의	- 법원 조정위원회의 제안 수용

상담사 한마디

“돈 없어서 권리 포기하지 않도록 공적 기금을 조성해야 합니다”

근로자 개인이 회사를 상대로 소송을 하고 재판을 하는 건 정말 힘든 일입니다. 인적 네트워크와 물적 자원에서 엄청난 차이가 있기 때문이죠. 피해자들은 소송비용을 감당할 수 없어 재판을 포기하는 경우가 많아요. 법이 인정하는 권리를 정당하게 사용하기 위해서는 돈이 듭니다. 속상하지만 엄연한 현실이죠. 사례자의 경우 국가인권위원회로부터 ‘고용차별’을 인정받았음에도 회사는 꿈쩍도 하지 않았어요. 사례자가 재판을 선택할 수밖에 없었던 이유입니다. 첫 재판이 끝날 때까지 사례자는 이미 금전적으로 많은 지출을 한 상태였어요. 상담실이 나서지 않았다면 항소할 엄두도 내지 못했을 것이고, 합의도 없었을 겁니다. 개인의 힘으로 권리를 찾는 사례들이 모이면 사회는 변합니다. 민변이나 공감과 같은 법률단체와 기관에서 지원하지만, 도움이 필요한 사례의 수에 비해 많이 부족해요. 이들 근로자의 권리회복을 위해 법적지원을 받을 수 있는 공적 기금이 절실합니다. 물론 기금만 필요한 건 아니에요. 임신·출산과 관련된 휴가·휴직을 배려가 아닌 권리의 관점으로 이해하는 것도 필요합니다. 대체인력을 비롯한 인력풀 구축 등 현실적인 시스템을 마련하고 정착시킬 수 있는 지혜도 모아야 하고요. 좋은 선례가 늘어갈수록 고용평등과 모성권리가 보장되는 일터도 늘어날 것이라고 확신합니다.

Memo

고용상 성차별의 예방과 대응

1. 고용상 성차별이란?

- 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 임신, 출산 등의 사유로 합리적 이유 없이 근로자의 채용 또는 근로조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 취하는 경우를 말합니다.
  * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호

- 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용해도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비해 현저히 적고, 그로 인해 특정 성에게 불리한 결과를 초래하는 경우도 차별로 봅니다.

2. 고용상 성차별 유형 및 사례

1 모집·채용상 차별

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

관련근거

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조(모집과 채용) 위반 시 500만 원 이하의 벌금

차별 인정 사례

≫ 특정 성에게 모집·채용의 기회를 주지 않는 경우
- '남자사원 모집', '병역필한 남자에 한함' 등

≫ 직종·직무별로 남녀를 분리하여 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정 직종·직무에 특정 성의 채용기회를 제한하는 경우
- '판매직 남자 ○명', '관리·사무직 남자 ○명' 등

≫ 채용 시 특정 성에게만 합리적인 이유 없이 별도의 구비서류 등을 요구하는 경우

≫ 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성에 비해 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우
- '사무직 5급 : 대졸 남자, 사무직 6급 : 대졸 여자' 등

≫ 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
- '남자는 정규직, 여자는 임시직' 등

» 구인광고 내용에 합리적인 이유 없이 특정 성을 우대한다는 표현을 하는 경우, 다만 특정 성의 비율이 현저히 낮은 사업장에서 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 봄(적극적 고용개선조치의 경우 제외)

» 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유 없이 성별로 차이를 두는 경우

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

» 특정 직종을 모집함에 있어서 특정 성이 충족하기 어려운 신장·체중·체력 등을 채용조건으로 한 것으로 인하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외함

- '신장 170cm, 체중 60kg 이상인 자' 등

» 서류전형·면접·구술시험 등 채용절차에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 불리하게 대우함으로써 채용기회를 제한하는 경우

» 모집·채용에 관한 정보를 성별에 따라 다르게 제공하는 경우

차별이 아닌 사례

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

- 남성역의 배우·모델, 남자 목욕탕 근무, 남자 기숙사 사감 등

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

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

2 임금 및 임금 외의 금품상 차별

임금 차별

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

임금 외의 금품상 차별

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

관련 근거

≫ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조(임금) 위반 시 3년 이하의 징역 및 3천만 원 이하의 벌금

≫ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제9조(임금 외의 금품) 위반 시 500만 원 이하의 벌금

임금상 차별

차별 인정 사례

≫ 성별에 따라 일률적으로 책정된 일당을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우

≫ 임금의 범주에 포함되는 가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등 각종 수당을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우

≫ 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용하여 임금을 차별하는 경우

≫ 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우

≫ 군 복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우

≫ 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

≫ 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우

차별이 아닌 사례

≫ 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급 되는 경우

≫ 임금형태를 직무급·능률급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 능력 또는 업적상의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

임금 외의 금품상 차별

차별 인정 사례

≫ 지급대상에서 특정 성만을 배제, 불리한 조건을 부과, 지급 수준을 달리하는 경우

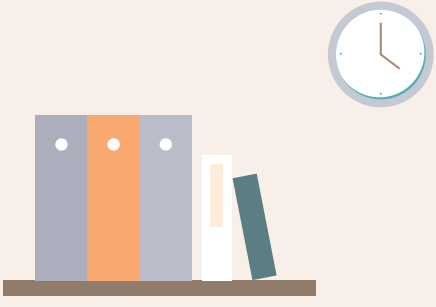
≫ 특정 성에 대해 지급 수준을 달리하는 경우

≫ 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금 외의 금품 등을 지급하는 경우

차별이 아닌 사례

≫ 성별에 관계없이 이를 지급여부의 기준으로 하는 경우

- '배우자가 있는 자' 등



3 교육·배치 및 승진상 차별

사업주는 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하면 안 됩니다.

관련 근거

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제10조(교육·배치 및 승진) 위반 시 500만 원 이하의 벌금

차별 인정 사례

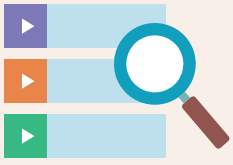
교육

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

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

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

≫ 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 교육하는 경우



배치

- 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 불리하게 대우하는 경우
- 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 본인의 의사에 반하여 특정 성을 불이익하게 배치하는 경우
- 같거나 비슷한 학력·자격으로 채용한 후 특정 성은 주로 주요업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 반하여 보조업무에 배치하는 경우
- 정기적으로 순환배치하면서 특정 성은 본인의 의사에 반하여 같거나 비슷한 업무에 계속 종사하게 하는 경우
- 특정 성이 대다수인 직종(렬)·직군과 다른 성이 대다수인 직종(렬)·직군 상호간에 전직을 제한하거나 배제하는 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외함
- 일정 직무의 배치기준을 특정 성이 충족하기 어려운 일정 이상의 신장, 체중, 체력 등으로 한정하여 그 직무에 배치된 특정 성의 비율이 현저하게 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외함
- 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 배치하는 경우

승진

- 특정 성에게 승진기회를 전혀 부여하지 않거나 특정 성은 일정 직급(위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하는 경우
- 특정 성에게 승진기회는 부여하고 있지만, 상대적으로 불리한 조건, 절차 등을 적용하는 경우
- 특정 성의 직급(위)을 다른 성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진 시까지 다른 성보다 장기간 소요되게 함으로써 결과적으로 특정 성을 불리하게 대우하는 경우
- 그 밖에 합리적인 이유 없이 특정 성을 차별하여 승진기회 등을 부여하는 경우

4 정년·퇴직 및 해고 등 차별

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

관련 근거

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제11조(정년·퇴직 및 해고) 위반 시 5년 이하의 징역 및 3천만 원 이하의 벌금

차별 인정 사례

교육

- ≫ 같거나 비슷한 직종·직급 등에서 남녀 간 정년을 달리 정하는 경우
- ≫ 특정 성이 다수를 차지하는 직종·직급 등의 정년을 합리적인 이유 없이 다른 직종·직급 등보다 낮게 정하는 경우
- ≫ 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키거나 해고하는 경우
- ≫ 경영상 이유에 의한 해고에 있어 합리적인 이유 없이 특정 성을 다른 성보다 앞서 해고하는 경우
- ≫ 징계사유, 징계수준, 절차 등에 있어 특정 성을 다른 성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우
- ≫ 사내 결혼을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키거나 부부가 같은 직장에 근무한다는 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우
- ≫ 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 정년을 정하거나 퇴직시키는 등 해고하는 경우

3. 고용상 성차별 발생 시 대응

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

노동위원회 구제신청

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

지방고용노동관서 진정·고소·고발

대상(행위)
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반

대상자
- 관련 행위를 한 사업주

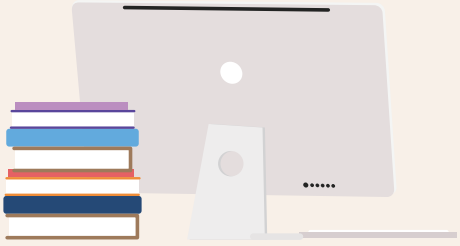
결과
- 시정명령, 과태료 부과, 입건 송치

신청방법
- 필요한 경우 사전상담* 후 진정 또는 고소(고발) 여부 결정

  사전상담 기관
  - 고용노동부 고객상담센터(국번 없이 1350)
  - 고용노동부 지방고용노동관서 고객지원실
  - 전국 고용평등상담실(21개소)

- 사업장 소재지 관할 지방고용노동(지)청에 사건(진정·고소·고발) 제기
- 문서, 우편, 온라인 방법으로 신청 가능

  ※ 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)를 통한 고용상 성차별 익명신고 가능
  - 신청방법 : 홈페이지 ➔ 민원 ➔ 신고센터 ➔ 고용상 성차별 익명신고



고용상 성차별 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙

위반행위	벌칙	
	조항	내용
근로자의 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우(법 제11조)	제37조제1항	5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
동일한 사업 내의 동일한 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우(법 제8조제1항)	제37조제2항 제1호	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집· 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우(법 제7조)	제37조제4항 제1호	500만 원 이하의 벌금
임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우(법 제9조)	제37조제4항 제2호	500만 원 이하의 벌금
근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우(법 제10조)	제37조제4항 제3호	500만 원 이하의 벌금
법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.(법 제38조)	-	양벌규정

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 익명신고센터 운영

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

신고내용

직장 내 성희롱 익명신고센터

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

고용상 성차별 익명신고센터

모집, 채용, 임금, 임금 외 금품, 해고 등 고용상 성차별

신고방법

고용노동부 홈페이지 (www.moel.go.kr) → 민원 → 신고센터 → 직장 내 성희롱 익명신고 또는 고용상 성차별 익명신고

익명신고센터 사건처리 절차

신고접수
고용노동부 홈페이지(익명·실명 모두 가능)

↓

검토
신고내용 및 조치사항 검토

↓

조치단계

행정지도	사업장 감독	진정사건 처리
(신고내용 경미, 행정지도 필요 사업장)	(법 위반 의심 등 근로감독 필요 사업장)	(사업주의 처벌 등을 희망하는 신고)

↓

조치내용

성희롱·성차별 실태조사 및 지도	• 사업장 근로감독 실시 • 위반사항 확인 시 시정 또는 사법처리	• 당사자 조사 실시 • 위반사항 확인 시 시정 또는 사법처리

↓

후속조치
- 사업장 조직문화 컨설팅 지원(여성가족부 협조)
- 심리정서 치유프로그램(고용평등상담실 운영)

심리정서 치유프로그램

운영사례

분노와 무력감,
심리치유로 극복하고 법적 대응까지

사례 성추행이 장난? 대응 미숙한 신입사원 노린 성범죄

사회 초년생인 내담자는 입사 직후부터 지속적인 성추행에 노출되었다. 직속 상사이자 인사권자이기도 한 A는 다른 직원들의 눈을 피해 내담자의 신체를 만지거나 껴안는 등 3개월 이상 100여 차례가 넘는 노골적인 성추행을 일삼았다. 내담자가 화를 내며 분명한 거부 의사를 밝혔음에도 '장난'으로 치부하며 추행을 멈추지 않았다. 내담자는 극심한 스트레스를 견디다 못해 사측에 피해 사실을 알리며 '가해 상사에 대한 조처를 해주지 않으면 퇴사하겠다.'는 의사를 밝혔다. 그러나 사측은 '서로 장난친 것'이라는 가해자의 주장만 받아들여 제대로 된 조사조차 하지 않았다. 오히려 항의의 뜻으로 출근하지 않고 있던 내담자에게 사직서 제출을 요구하는 등 부당한 처사가 이어졌다. 이에 내담자는 고용평등상담실에 상담을 요청했다.

상담실 진단 사건 해결을 넘어 트라우마 치유로 다가가다

아직 사회경험이 부족한 어린 나이의 내담자는 첫 직장에서 지속적인 성추행 피해를 겪어 정신적, 육체적으로 위험한 상태였다. 가해자 또래의 남성은 물론 인간에 대한 기피와 불신, '회사'라는 공간과 환경 자체에 대한 두려움도 컸다. 이런 상태로는 효과적인 대응 계획이나 방안을 마련할 수 없고, 추후 다른 직장에서의 근무 및 일상생활도 안정적으로 영위할 수 없기에 심리정서 치유프로그램을 진행했다. 내담자는 자신과 같은 피해자가 또다시 나오지 않기를 바라는 마음으로 가해자에 대한 처벌을 원하고 있어 형사소송 절차도 함께 진행하기로 했다. 심리정서 치유 10회, 법률자문, 행정절차 조력 등 다각적인 솔루션이 이뤄졌다.

01 상담포인트

‘자기 객관화’가 먼저, 법적 대응은 그 다음

“내담자가 처음 상담실에 왔을 때는 상담사와 눈도 마주치지 못할 정도로 불안감이 큰 상태였어요. 아버지뻘 되는 상사에게 지속적으로 성추행을 당한 스트레스로 인해 중년 남성 실루엣을 보거나 비슷한 발소리만 들어도 몸서리를 치는 지경이었습니다.”

고용평등상담실은 내담자의 첫 방문 때 산재 트라우마검사(IES-R)를 실시했다. ‘산업재해 현장에서 본 사건충격척도 검사’라는 이름의 검사지에는 총 22개 문항이 있고 해당 문항에 자신의 상태를 점수로 표시하는 형식이다. 17점 이하면 ‘일반’, 18점에서 24점까지는 주변 관심과 전문가 상담이 필요한 ‘부분외상’, 25점 이상은 신속한 전문상담이 요구되는 ‘완전외상’으로 본다. 검사 결과, 내담자는 무려 50점에 이르는 고위험군으로 나타났다.

장기간의 성추행 피해로 내담자는 대인 기피 증상과 수면장애, 두통 등의 질환이 생겼고, 매 순간 불안과 긴장에 시달려 일상생활이 불가능한 상태였다. 대부분의 성범죄 피해자는 복합적이고도 강력한 부정적 감정들로 인한 고통을 호소한다. 가해자와 방관자들에 대한 분노, 가해 상황을 미연에 방지하거나 더 빨리 벗어나지 못했다는 자책감, 아무리 발버둥 쳐도 개선의 여지가 없을 것이라는 무력감에 지배당하는 것이다.

“피해자들은 사건을 감정적으로 바라볼 수밖에 없어요. 가해자와 주변인들로부터 ‘너도 잘못했다.’, ‘장난인데 뭘 그러냐?’는 식의 표현을 계속 주입 당하다 보면, 정말 ‘나에게도 뭔가 잘못이 있는 게 아닐까?’ 하는 생각을 하게 되죠. 사건을 객관화해서 냉정하게 판단하지 못하면 다음 계획을 세운다 해도 실행에

실패할 확률이 높습니다. 그래서 내담자가 부정적인 감정들을 버리고 '나는 아무 잘못이 없다.'는 사실을 인지하도록 유도했습니다."

02 상담포인트

전문 심리치유로 상처의 핵심에 다가가기

본격적인 상담에서 가장 먼저 진행한 것은 심리정서 치유프로그램이다. 2018년부터 전국의 고용평등상담실에 도입되어 피해자들의 큰 호응을 얻고 있는 심리정서 치유프로그램은 이곳 고용평등상담실의 경우 심리정서 상담전문가, 통합 심리치유 전문가 등 3인으로 구성된 '심리정서지원단'을 운영하고 있다.

"직장여성 심리 실태조사 등을 통해 오래전부터 심리치유의 필요성을 느꼈고 행동에 나섰죠. '직장 내 성희롱 실태와 피해자 심리정서 지원제도 방안 모색 토론회' 등을 개최하며 지속적으로 정부에 건의했어요. 그 결과 사업이 승인되어 심리정서 치유프로그램이 시행될 수 있었습니다. 덕분에 많은 근로자가 큰 도움을 받고 있어요."

프로그램이 도입되기 전부터 함께 활동하며 체계를 갖춰 온 고용평등상담실의 심리정서지원단은 여성노동 분야에 특화된 상담능력을 갖추고 있다. 구성원 모두 상담경험이 많고 여성의 노동환경에 대한 이해가 충분한 전문가들이다. 심리정서 치유프로그램은 내담자의 환경과 상태 등에 따라 맞춤형으로 이뤄지므로 상담가의 역량이 매우 중요하다.

"이 사건의 내담자는 트라우마 극복뿐 아니라 법적 다툼을 감당할 만큼의 용기와 자존감 회복을 목표로 진행했습니다. 회당 90분씩 10회의 대면 상담이 이뤄졌는데, 초기부터 눈에 띄는 변화를 보였습니다. 사건을 통해 느끼는 복잡한 감정의 정체를 알아내고, 그러한 감정을 느끼는 것이 당연한 과정임을 받아들이면서 자존감 회복의 첫 단계를 넘어설 수 있었습니다. 부당한 상황에 대해 문제를 제기하고, 이렇게 상담실을 꾸준히 찾아오는 것만으로도 자신이 나약하지 않다는 것을 깨닫게 된 것이죠."

심리정서 치유프로그램 진행과정

1회	성추행 사건 정리 및 상담목표 정하기
2회	법적 대응방향 정리하기
3회	성추행 사건으로 촉발된 감정의 뿌리 통찰하기
4회	성추행 사건으로 촉발된 힘든 감정 수용하기
5회	고용노동부 진정에 대한 대응방향 정리하기
6회	나의 열망 찾고 비전 세우기
7회	이 사건을 겪으면서 배우게 된 교훈 정리하기
8회	나를 괴롭히는 행동패턴 통찰하고 다르게 반응하기
9회	나를 괴롭히는 습관 통찰하고 다르게 반응하기(뿌리 내리기)
10회	상담 총 평가 및 검찰에 제출할 (피해자)탄원서 방향 정리해보기

03 상담포인트

전문가 집단의 손길로 절차 부담은 최소화

심리정서 치유프로그램을 통해 안정을 찾아가는 동시에 가해자를 상대로 강제 추행 형사고소도 진행했다. '법률자문위원단'을 연계하여 재판의 중요절차와 사항에 대한 깊이 있는 상담을 하는 자리도 마련했다. 변호사, 노무사로 구성된 법률자문위원단은 근로자들을 대상으로 정기 무료상담은 물론, 긴급한 사안 발생 시 개별 상담도 지원하고 있다.

"심리치유는 심리상담가가, 법적인 전문자문은 변호사가 맡았고 상담사는 소송 및 상담과정 전체를 관리했습니다. 진술서 작성부터 내담자가 모아둔 녹취나 SNS 내역 등의 증거 제출, 상담확인서 같은 참고자료 제출과 합의서 작성까지 내담자가 형사소송의 절차 때문에 부담 갖지 않도록 최대한 신경 썼죠."

전문 심리상담 및 법률상담을 제외하고도 전체 상담기간 8개월여간 50회 이상 긴밀한 소통이 이뤄졌다. 전화와 메시지, 대면 등 다양한 방법으로 내담자에게 조력하며 긴 소송과정을 함께 헤쳐나갔다. 다행히 내담자가 매일 매일 상세하게 작성한 일기, 그리고 사측에 피해 사실을 신고했을 당시의 녹취 등이 증거로서의 효력을 가지면서 가해자는 결국 100여 차례가 넘는 성추행 중 일부를 시인했다.

1심 공판이 열리기 하루 전, 내담자는 가해자의 합의요청을 받아들였다. 합의내용은 가해자의 공식적인 사과문과 합의금 2,500만 원이었다. 그리고 이튿날 열린 선고공판에서 재판부는 가해자에게 징역 10개월에 집행유예 2년, 40시간의 성폭력 치료 이수를 명령했다. 소송 당사자들이 합의한 것을 고려하면 비교적 무거운 형량이었다. 이는 가해자의 범죄 행위가 심각했음을 보여주는 방증이기도 하다.

"성추행 사건은 재판과정에서 더 큰 상처를 받는 경우가 많아서 사회초년생인 내담자가 잘 견딜 수 있을까 걱정이 많았습니다. 그런데 내담자가 말하더군요. '상처도 많이 받았지만, 지지해 주고 도와주는 분들이 많아서 더 큰 힘을 얻었다.'고요. '내가 뭘 바꿀 수 있을까?'했던 무력감 대신, 이제는 '바꿀 수 있다!'라는 자신감을 가지게 되었다는 말을 들었을 때 보람을 느꼈습니다. 정신적으로 한결 단단해졌으니 앞으로의 사회생활에서 어떤 어려움과 마주하더라도 용기 있게 대응할 수 있을 것으로 확신합니다."

상담 그 후...

내담자는 가해자에 대한 소송에서 승소한 후 사업주를 상대로 고용노동부에 진정을 요청하려던 계획을 보류하기로 했다. 과거보다는 미래와 진로를 바라보며 희망차게 살아가겠다는 의지를 피력했다. 취업에 대한 두려움도 극복해 지금은 아르바이트하며 취업을 준비하는 평범한 20대의 모습을 되찾았다.

상담 진행과정

’19.2.	전화상담 후 내방	- 산재트라우마 검사 - 심리정서지원단 연계
’19.2.~5.	심리정서 치유프로그램 진행	- 총 10회 심리 치유
’19.2.~	강제추행 형사재판 시작	- 기소 의견으로 검찰 송치 - 총 3차 공판
’19.3.~9.	법률자문위원단 연계	- 총 3회 변호사 상담
’19.10.	가해자와 합의	- 합의서 작성
’19.10.	강제추행 1심 선고공판	- 징역10개월 집행유예 2년 판결 - 가해자 항소 포기, 재판 종결

상담사 한마디

“혼자 감내할 아픔으로 삼키지 말고 목소리를 내주세요”

대부분의 사내 성희롱이 업무상 위력이나 위계에 의해 발생하다 보니, 많은 피해자가 쉽게 드러내지 못하고 감춥니다. 혼자 감당하다 정신적, 육체적으로 완전히 피폐한 시점이 되어서야 겨우 문제를 제기하는데, 대응이 어려울 수밖에 없어요. 개인의 문제로 치부할 사항이 아니라, 대한민국 사회와 직장의 구조, 법제도와 문화의 맹점 등 다각도에서 그 원인을 찾고 방안을 마련해야 하는데 말이죠. 최근 ‘미투운동’ 등으로 우리 사회에도 변화가 일어나고 있긴 하지만, 보이는 것과 실제 근로현장의 간극은 큽니다. 물론 제도적·정책적으로 실질적인 구제 방안이 더 필요한 상황입니다. 다만 간극을 메울 수 있는 건 결국 근로자 자신입니다. 혼자 감내해야 할 아픔으로 삼키지 말고, 목소리를 내 주기 바랍니다. 어렵게 낸 그 용기가 헛되지 않도록 고용평등상담실이 지지하고 돕겠습니다.

부정적 감정 소모는 그만!
일과 삶에 집중해야 합니다

사례 성희롱 피해 당했는데 가해자가 적반하장으로 역고소

40대의 내담자는 직장에서 여성 동료 A의 지속적인 비윤리적 행위를 목격하고 공개적으로 사과를 요구했다. 그러나 A는 오히려 내담자에게 삿대질과 폭언을 하며 직장 동료들에게 내담자에 대한 악의적이고도 성희롱적인 낭설을 퍼뜨리며 앙갚음했다. 이후 A와 친분이 있는 직원들을 중심으로 내담자에 대한 구설이 돌게 되었고, 계속된 잡음으로 해당 사건을 잘 모르는 직원들까지도 내담자에게 곱지 않은 시선을 보냈다. 급기야 A는 자신을 모욕했다며 고소해왔고 내담자도 고소로 대응할 수밖에 없었다. 내담자는 고용노동부에 직장 내 성희롱으로 진정을 요청하고 고용평등상담실을 찾았다.

상담실 진단 깊은 갈등으로 지친 내담자의 심리치유에 집중

내부고발에서 비롯된 직장 내 괴롭힘이 소송으로 번진 케이스로, 복합적인 상담과 솔루션이 필요한 상태였다. 고용평등상담실은 이미 직장생활에 큰 어려움을 겪고 있는 내담자가 소송에서 패소할 경우 심각한 곤경에 빠질 수 있음을 엄중히 인식하고 법률 자문을 통해 소송에 대한 전반적인 검토와 추가 조치를 마련하는 데 총력을 기울이기로 했다. 동료들과의 오랜 갈등과 마찰로 인해 위축된 내담자의 심리상태를 진단하고, 이의 치유를 위한 전문적인 지원도 필요해 보였다. 복합적인 상담과 해결을 위해 법률자문위원단과 심리정서지원단 등 전문가 네트워크가 총동원되었다.

01 상담포인트

법적·행정적 다툼은 전문가와 함께 대응

"내담자는 상담실을 찾아오기 전부터 몇 개의 소송과 진정 등을 진행해 오고 있었습니다. 개인적인 분쟁이 송사로까지 발전되고 나면, 더더욱 개인이 감당하기가 힘든 일이 되어 버립니다. 내담자는 다행히 너무 늦지 않게 상담실을 찾아와서 도움을 받을 수 있었죠."

내담자와 직장 동료 A의 분쟁은 이미 수년이 지난 해묵은 일에서부터 시작되었다. 정의로운 성격의 내담자가 A의 문제 행위를 지적하고 시정을 요구한 일이 발단이 되어 A로부터 수년간 직장 내 괴롭힘과 언어적 성희롱 등의 2차 피해를 당해 온 것이다. 내담자가 상담실을 찾아왔을 때는 A로부터 명예훼손 고소를 당해 맞고소와 진정 요청 등 나름의 대응을 하고 있던 터였다.

내담자가 시급히 해결해야 할 고소와 진정 건에 대해 전문 법률상담이 먼저 진행되었다. 내담자는 내방 당시까지 모든 송사를 혼자 처리하고 있었다. 법적·행정적 다툼 경험이 없는 상태에서 맞대응 형식으로 급하게 대처하다 보니, 불리한 상황이 초래되었음을 인지하지 못하거나 적절한 대응을 하기가 힘들었다.

"고용평등상담실 법률자문위원단의 변호사가 내담자의 법적·행정적 대응에 대해 전문적인 검토를 했습니다. 내담자에게 유리한 방향으로 상황을 이끌어 갈 수 있는 방법은 없는지, 상담 확인서 등 추가로 제출할 자료는 없는지 등을 꼼꼼히 따져보았죠."

고용평등상담실에서 개최하는 '직장 내 성희롱 행정적·법적 대응 당사자 간담회'에 내담자가 직접 참여하는 자리도 마련했다. 직장 내 성희롱에 대응한 경험이 있는 근로자들과 변호사, 공인노무사, 심리정서지원 전문가 등이 모여 진행 과정에서의 어려움과 문제점을 공유하고 개선점을 모색했다. 혼자서 외롭게 맞서왔던 내담자에게는 실질적인 도움과 위로가 되는 시간이었다.

02 상담포인트

심리정서 치유, 힐링의 시간으로 무너진 일상 되찾기

내담자에게는 변호사의 법률상담과 함께 심리정서지원단 소속 전문심리상담사의 상담도 진행되었다. 사실, 내담자의 첫인상은 오랜 시간 직장 내 갈등을 겪어 온 사람으로 느껴지지 않을 만큼 건강해 보였다. 심지어 자신의 법적·행정적 송사의 결과보다도, 사내에서 벌어지고 있는 비윤리적인 상황에 대한 개선책에 대해 더 관심을 가지고 상담을 요청할 정도로 적극적이었다. 하지만 상담사는 보이는 모습 이면에 숨겨진 심리 문제에 주목했고, 심리정서 치유프로그램을 받아볼 것을 권유했다.

"옳은 일이라고 행한 일 때문에 구설과 송사에 휘말리고, 믿었던 동료들에게서도 이해받지 못하면서 내담자의 입지는 점점 작아졌죠. 그런 상황을 수년 동안 혼자 감당해 왔는데, 겉으로 아무리 괜찮아 보인다고 해도 정말로 괜찮을 수 있을까요? 실제 마음의 상태를 확인해 보자고 했고, 내담자도 프로그램에 대한 설명을 듣더니 받아보고 싶다고 하더군요."

10회의 심리정서 치유가 이뤄졌다. 씩씩하게만 보였던 내담자의 마음 깊은 곳에는, 역시나 분노와 허무함, 절망감 등이 켜켜이 쌓여있었다. 심리상담사는 오랫동안 하지 못한 내담자의 이야기를 어떠한 편견과 비난도 없이 들어주었다. 오랜 시간 지속된 인간관계의 갈등, 분쟁, 소송 등으로 평범했던 내담자의 일상은 완전히 무너졌고, 과거의 사건이 현재 생활의 전부가 되어있었다.

"내담자에게 사건 이전의 일상을 돌이켜 보게 하고, 잊고 있던 그 일상으로 천천히 돌아가는 연습을 하도록 했습니다. 몇 년 만에 여행도 다녀오고 운동, 문화생활도 하면서 내담자 자신도 무척 행복해하더라고요. 사건에 매달려 사느라 방치해 뒀던 자신을 그제야 돌보기 시작한 거죠."

03 상담포인트

갈등을 일단락 지어야 하는 시점 정하기

심리정서 치유프로그램을 진행하는 동안 내담자와 A간 송사에 대한 결과가 나왔다. A가 먼저 제기했던 소송과 이에 대한 내담자의 맞소송 모두 무혐의로 마무리되었다. 정확한 법적 지식이나 자문 없이 내담자가 다소 불리한 입장에서 진행된 터라 못내 억울해했지만, 다행히 고용노동부에 요청한 진정 소송에서는 내담자의 피해가 인정되었다.

성희롱 가해자 A에게 사업주 차원의 적절한 징계 조치를 내리라는 시정 지시가 떨어졌다. 그러나 A는 이를 받아들이지 않았고, 사업주 역시 별다른 조치를 하지 않았다. 고용노동부의 시정 조치 판정을 묵살한 사업주에게는 과태료가 부과될 예정이다.

"직장 내 성희롱으로 인해 출석 조사를 받는 자리에서 A는 내담자에게 해당 발언을 했다고 당당하게 인정했습니다. 그러나 성희롱 의도는 아니었고, 문제 될 게 없다는 입장이었죠. 직장 내 성희롱 가해자들의 상당수가 이처럼 문제 인식조차 못 하고 있어요. 더구나 A처럼 언어적 성희롱일 경우에는 사법기관에서도 처벌의 범주에 넣지 않고 가볍게 생각하는 경우가 많죠. 내담자 같은 피해자가 계속해서 나오고 있는 만큼 사회적인 인식 개선이 필요합니다."

법적·행정적 절차에서 아직 시원한 해결책이 도출되지는 않았지만, 내담자는 자신이 할 수 있는 모든 일을 했고 오래도록 지속된 갈등을 일단락 지어야 하는 시점이 되었다. 내담자는 법률상담과 심리정서 치유프로그램의 병행을 통해 과거에 얽매여 감정을 소모하는 대신, 자신의 현재와 미래를 내다보고 긍정적인 계획을 세우는 단계로 회복했다.

"심리상담이 끝나고 내담자가 남긴 소회가 기억납니다. '몇 년 동안 혼자서 힘든 시간을 보냈는데 고용평등상담실을 좀 더 일찍 알았더라면 얼마나 좋았을까'라고 하셨죠. 너무 오랫동안 고통스러운 시간을 보낸 것이 안타깝지만, 이제라도 상담을 통해 정신적·육체적으로 건강을 회복하고 자신을 위해 살아갈 힘을 얻은 내담자의 모습을 보면서 보람을 느꼈습니다."

상담 그 후...

심리정서 치유프로그램 10회를 마친 내담자는 상담 이전보다 심리적 안정을 찾았고 과거의 사건과 현재 자신의 생활을 분리할 수 있게 되었다. 여전히 오랜 분쟁 상대인 동료와 함께 근무하고 있지만, 동료의 언행에 신경 쓰기 보다는 자신의 행복과 미래만을 생각하며 긍정적으로 살아가려고 노력하고 있다.

상담 진행과정

’19.6.	전화상담 후 내방	- 내담자 상황 인지 : 사이버명예훼손 피고소 상태, 명예훼손 고소 상태, 직장 내 성희롱 진정 상태 - 심리정서 치유프로그램 동의
’19.6.	법률 자문위원단 연계	- 변호사 상담
’19.6.	행정적·법적 대응 당사자 간담회	- 피해 당사자, 변호사, 노무사, 심리정서 전문가 등 참여
’19.6~10	심리정서 치유프로그램 진행	- 총 10회 심리 치유
’19.7.	성희롱 및 명예훼손 소송 선고	- 고소건(명예훼손) 무혐의 - 피고소건(사이버명예훼손) 무혐의
’19.7.	고용노동부 진정 결과	- 가해자 성희롱 인정 징계 명령 - 사업장 과태료 명령

상담사 한마디

“ 괜찮아 보이는 내담자도 들여다보면 괜찮지 않더라고요”

내담자는 힘든 시간을 보내 왔음에도 지쳐있기 보다는, 앞으로 어떻게 더 싸워야 할까를 고민하고 있었어요. 얼핏 보기에는 참 씩씩하고 정신력도 강한 것 같지만, ‘과연 정말 괜찮을까’ 하는 생각이 들었습니다. 동료와 회사의 문제들을 시정해야겠다는 마음도 있었겠지만, 너무 오래 해 온 일이다 보니 끝낼 시점을 찾지 못하고 붙잡고 있는 건 아닐까 하는 생각도 들었고요. 싸우려는 의지와 지지 않는 것, 모두 참 중요합니다. 하지만 나를 돌보고 일상을 꾸려가는 것 또한 중요합니다. 자신을 돌보지 않고 오랫동안 매달린 싸움이 갑자기 끝나버릴 경우 결과와 상관없이 정신적으로 무너져버릴 위험이 있습니다. 그런 내담자에게 현실을 직시하게 하는 것도 상담사가 해야 할 일이라고 생각해요. ‘이 일 말고도 당신이 해야 할 일이 참 많다는 것’, ‘앞으로 길고 행복한 삶이 당신을 기다리고 있다는 것’을 알려줘야 하죠. 싸움에서 이기는 것뿐만이 아니라 행복한 일상으로 조금씩 돌아가게 하는 훈련도 꼭 필요한 것 같아요.

어린 시절 트라우마 극복하고 당당한 직장인으로 거듭나기

사례

성희롱 고충 털어놨다 명예훼손으로 '역고소' 당해

싱글 맘인 40대 내담자는 어렵게 계약직에 취업, 정규직 전환을 꿈꾸며 업무를 시작했다. 그러나 근무 초기부터 상사와 동료들로부터 불필요한 신체 접촉과 수치심을 불러일으키는 언어적 희롱, 회식 자리에서의 술시중 강요 등 '동료애'를 빙자한 상습적인 성추행이 자행되었다. 상사로부터 노골적인 성관계 요구까지 받게 되자 회사에 알렸고 상사는 징계받았다. 그러나 동료와 상사들의 행동은 달라지지 않았다. 그러던 중, 믿고 의지했던 동료에게 비밀 유지를 부탁하며 고충을 털어놓았다가 행위자로 지목한 남성 동료로부터 명예훼손 소송을 당했다. 내담자는 소송 부담과 해고에 대한 극심한 불안감으로 고용평등상담실을 찾았다.

상담실 진단

반복되는 문제 해결을 위한 심리적 요인 분석 필요

사내에서 구설수의 주인공이 되었다거나 다른 직원과 민사소송을 진행한다는 사실만으로 사업주가 근로자를 해고할 수 있는 근거는 없다. 그러나 이런 일이 발생하면 대다수 근로자는 잘잘못 여부를 떠나 직장 내 괴롭힘과 해고의 불안감에 시달리며 위축된다. 소송 경험이 없던 내담자는 특히 그 정도가 심했다. 고용평등상담실의 판단으로는 전문가 연계를 통한 정확한 법적 자문으로 소송과정의 불안감을 조금이나마 해소해 주는 것이 급선무였다. 이와 함께 인간관계에 있어 어려움을 겪고 있는 내담자가 가정과 직장에서 안정적인 삶을 살아갈 수 있도록 심리정서 치유프로그램을 병행했다.

01 상담포인트

실행에 옮길 수 있는 구체적 행동 지침 안내하기

"분쟁 해결과정이 상대적으로 명료하고 결과 도출기간도 빠른 편인 '임금체불' 문제와 달리 부당해고나 직장 내 성희롱 문제는 장기전으로 이어지곤 합니다. 특히 직장 내 성희롱은 사람마다 인정 기준이 다르고, 분쟁 상대인 양측의 주장이 엇갈리는 경우가 많아 다툼의 여지가 많죠. 내담자 사례 역시, 이전 상담 후 무마된 줄 알았던 일이 예상외로 심각해지면서 재상담을 신청한 케이스입니다."

내담자는 직장 동료로부터 '명예훼손으로 고소하겠다.'는 말을 들은 직후 고용평등상담실로 연락을 해왔다. 동료와 법적 다툼이 벌어지면 계약직으로 근무중인 회사에서 해고를 당할지도 모른다는 불안감이 심한 상태였다. 내담자를 안정시키는 게 우선이라고 생각하여 수차례 전화상담을 진행하며 해당 사안에 대해 변호사에게 자문을 구했다. 근무처의 내규에 따라 '기준 금액 이상의 벌금이나 금고형을 받지 않는 이상 해고 사유가 되지 않는다.'는 변호사의 답변을 전하자 내담자는 한결 안심해 하는 반응을 보였다.

"내담자는 여성 근로자가 극소수인 이른바 '남초 부서'의 신입사원이었습니다. 나이에 비해 젊어 보이는 외모에 싱글 맘인 내담자가 입사하자, 동료와 상사들은 그녀를 같은 동료로 대하기보다 성적 대상화 하여 수치심을 유발하는 언행을 서슴없이 했습니다. 하지만 한 집안의 가장으로 어렵게 구한 직장인데다 계약직이다 보니 회사에 '미운털'이 박히는 게 두려워 꾹 참았죠. 남성 근로자의 비율이 높은 직장에 다니는 여성 근로자 중에서 이런 어려움을 호소하는 분들이 많습니다."

상사로부터 노골적인 성관계 요구까지 받게 된 내담자는 회사에 사실을 알리며 상사의 징계를 요구했다. 상사는 징계받았지만, 사내에는 오히려 내담자에 관한 왜곡된 소문이 퍼졌다. 또 다른 상사는 '시끄럽게 분란 일으키지 말고 조용히 있으라.'며 다그치기까지 했다. 회사생활이 더 조심스럽고 위축되어가던 중 동료 B가 내담자에게 신체적 접촉을 하려고 했다. 내담자는 자신을 동료가 아닌 여자로 대하는 B의 행동에 화가 나 평소 신뢰하던 동료 A에게 고충을 털어놓았다. 그런데 그 이야기가 성희롱 행위자로 지목한 동료 B의 귀에 들어가게 되었다. B는 내담자에게 전화해 '명예훼손으로 고소하겠다.'며 으름장을 놓았다.

"동료 B의 행동이 불쾌해 친한 동료에게 '이런 경우 어떻게 행동해야 할지 모르겠다.'며 고민상담을 했다가 예상치 못한 상황으로 번진 거죠. 내담자는 즉시 B에게 사과했기 때문에 소송을 제기하진 않을 거로 생각하고 있었습니다. 하지만 사내에서 비슷한 문제로 잡음이 끊이지 않는 것에 대해 큰 스트레스를 받고 있었어요. 내담자에게 가장 필요한 것은 문제 해결에 대한 상담을 넘어 직장에서 실천할 수 있는 행동지침이라고 생각했습니다."

상담사는 직장 동료들과의 관계를 풀어나가는 방법에 대해 구체적으로, 상세히 가이드 해주었다. 아무리 친밀한 동료라도 자신의 '속마음을 모두 털어놓지 말 것', '하기 싫은 부탁은 확실하게 거절할 것' 등의 기본적인 태도부터 직장 내 성희롱으로 의심될 경우 유사시에 증거로 활용할 수 있도록 피해 직후 느꼈던 불쾌한 감정이나 모멸감을 느끼게 한 행동에 대해 문제를 제기하는 내용을 카톡이나 이메일로 보낼 것, 현장에 함께 있었던 증인이 되어줄 사람들 정보 등 서면으로 당시 상황을 자세히 기록해 두거나 가까운 지인에게 그 상황을 문자로 남겨놓을 것 등을 안내했다.

02 상담포인트

법적 소송에 대응할 수 있는 자료 총동원하기

전화상담 이후 한 달여가 지났을 무렵, 내담자가 고용평등상담실을 다시 찾아왔다. 동료 B가 실제로 명예훼손 소송을 제기한 것이다. 문제의 심각성을 인지하고 본격적인 상담을 시작했다. 내담자는 소송과정에 대한 걱정과 혹시나 패소했을 시 물어야 할 벌금에 대한 부담감, 무엇보다 해고에 대한 두려움으로 극도로 불안정한 상태였다. 상담실은 경찰 조사에 대한 대응방안을 마련하고, 심적으로 크게 위축되어있는 내담자를 위해 심리치유를 병행하기로 했다.

"기본적으로 고용평등상담실은 고용·노동 관련 사안이 아닌, 개인 간의 민사소송에는 관여하지 않습니다. 명예훼손 소송 건은 우리 상담실에서 처음 맡은 민사소송 사례였죠. 담당 상담사인 저는 물론, 상담실 대표, 그리고 고용평등상담실과 연계된 전문 심리상담사와 변호사까지 참여해 법적·심리적 솔루션을 진행했습니다."

변호사의 조언에 따라 수차례의 수정을 거쳐 진술서를 작성하고, 모아뒀던 증거와 동료들에게서 받은 탄원서를 함께 제출했다. 또한 고용평등상담실 차원에서 그간의 상담 내용을 토대로 내담자의 입장을 대변할 수 있는 객관적 소견서를 제출해 힘을 실어주었다.

03 상담포인트

자신을 객관화하는 시간 통해 수동적 성격 개선하기

"명예훼손 조사가 진행되는 동안 내담자의 심리정서 치유프로그램도 함께 진행했습니다. 우리 고용평등상담실에 심리정서 치유프로그램을 도입한 후 처음으로 적용한 사례입니다. 미술치료 전문 심리상담사와 5회에 걸쳐 상담을 진행했고, 내담자의 심리적 불안 요인을 찾아내는 데 큰 효과를 봤습니다."

미술치료는 '미술'과 '심리학'의 결합이다. 자기 생각을 정리하여 조리 있는 언어로 표현하기 어려워하는 사람에게는 '미술'이라는 매개체가 유용하게 활용될 수 있다. 실제로 내담자가 그린 '가족'이나 '집'의 모습에서 소극적인 성격 형성의 원인이 드러나기도 했다.

"내담자는 어린 시절 친척 집에서 눈칫밥을 먹고 자라, 어른들에게 사랑과 인정을 받은 기억이 거의 없었습니다. 사회생활 경험도 짧았고요. 거절을 잘 못해서 남이 부탁하면 하기 싫은 일도 억지로 해준다거나, 자신의 잘못이 아님에도 누군가 윽박지르면 말문이 막혀버리는 등 자기주장에 큰 어려움을 겪고 있었습니다."

내담자는 전에는 몰랐던 자신의 모습을 처음으로 대면하게 되었다. 미술치료 및 심리정서 치유프로그램으로 자신을 객관화하여 돌아보고, 자신도 이해할 수 없었던 언행의 원인을 알게 된 것이다. 5회의 상담이 진행되는 동안 내담자는 가족들로부터 달라졌다는 말을 들을 만큼 안정된 모습을 보였다.

"분노나 우울감이 많이 잦아들 때 즈음 검찰에서 좋은 소식이 들려왔어요. 사건이 마무리되자마자 전화해서 연신 '감사하다'고 울먹이는 내담자의 목소리에 저까지 코끝이 찡해지더라고요. 인간관계에 대한 요령도 많이 늘었으니, 앞으로는 즐겁고 당당하게 회사생활을 할 수 있기를 바랍니다."

상담 그 후...

행위자가 내담자를 상대로 제기한 명예훼손 사건은 검찰에 송치된 후 2개월여의 조사 끝에 '혐의없음' 판결을 받았다. 이후 소송을 제기했던 동료는 이직했고, 내담자는 다녔던 직장에서 계속 근무하고 있다. 이번 일을 통해 내담자는 오랜 트라우마에서 벗어나 자신의 내면을 되돌아보는 심기일전의 기회로 삼고자 노력 중이다.

상담 진행과정

’19.5.	1차 전화상담	- 피해내용 상담 - 노무사 자문 통한 대응방법 안내
’19.6.	2차 전화 및 내방상담	- 기초심리검사 - 심리정서 치유프로그램 진행 협의
’19.6.~7.	심리정서 치유프로그램 진행	- 5회 진행 - 미술치료 병행
’19.6.~7.	소송 진행	- 경찰 조사 - 기소의견 검찰 송치
’19.8.~9.	변호사 연계	- 변호사 사무실 방문 상담 - 조사 진행 유예 신청 - 진술서 재작성 제출 - 가족, 동료들의 탄원서 제출 - 고용평등상담실 소견서 제출
’19.9.	상담 종료	- ‘혐의없음’ 처분으로 사건 종료

상담사 한마디

“사직서를 쓰기 전에 상담실을 먼저 찾아주세요”

상담하면서 정말 안타까운 순간은 근로자가 고통을 견디지 못하고 회사를 그만둔 뒤에 찾아왔을 때입니다. 퇴사 후에는 근무 중일 때와 비교할 수 없을 정도로 문제 해결이 어려워집니다. 증거 자료를 모으기도 힘들고, 자발적 퇴사로 인해 이후 분쟁이나 소송 시에 불리한 입장에 놓일 수 있기 때문입니다. ‘제발 퇴사 전에 상담하세요’라는 글귀의 배너를 만들어 홍보까지 하고 있지만, 아직도 많은 근로자가 부당한 상황을 견디지 못하고 사직서를 던지고 찾아오곤 합니다. 부당한 상황에 대한 피해를 최소화할 수 있도록 ‘사건이 일어났을 때 바로 상담실을 찾을 것’, ‘절대 자기 손으로 사직서를 쓰지 않을 것’을 근로자들이 주지했으면 하는 바람입니다.

심리치유,
단단한 힘으로 일어나 희망의 초석을 다지다

사례

직장 내 괴롭힘 상담, 알고 보니 더 큰 심리적 문제가

30대 후반의 여성으로 근무기간 10개월 중 8개월 간 직장 내 괴롭힘을 당했다. 신설 직군에 채용된 사례자는 직무 관련 기초교육을 받았지만, 인수인계자가 명확하지 않아 실무적응에 어려움을 겪었다. 이에 문제를 제기하자 회사는 사례자를 채용조건과 다른 업무에 배치했고, 마찰이 지속되는 과정에서 직장 내 따돌림과 직원들의 성차별적 발언, 상사의 인격모독 발언 등으로 극심한 스트레스를 겪었다. 급기야 개인적인 사정으로 병원치료를 하는 과정에서 사측이 병가 절차와 관련하여 무리한 시말서를 요구하고 사직을 언급하자 고용평등상담실을 찾았다.

상담실 진단

심리적 대응능력을 강화하라

이 사례의 핵심은 점점 강도가 세지는 직장 내 괴롭힘으로 인한 심리적 문제의 발현이다. 고용평등상담실은 '선(先) 심리정서 치유, 후(後) 문제해결' 방식의 상담을 설계했다. 심리적 폭력으로 매우 위축된 사례자에게 가장 필요한 것은 자기 내부의 힘이다. 조직을 상대로 한 법적 대응보다 스스로 대응능력을 기르는 것이 시급하다는 판단 하에 심리문제를 먼저 해결함으로써 사례자가 객관적으로 상황을 판단하고, 행동하도록 했다. 이 같은 전략 속에서 이루어진 대화와 지지는 사례자의 정서적 안정에 큰 도움을 주었다.

01 상담포인트

때로는 제도적 대응보다 심리치유가 우선이다

"너무 우시더라고요. 4시간에 걸친 첫 상담에서 실제로 대화를 나눈 건 한 시간도 채 되지 않았어요. 그런데 그 대화조차 제대로 진행되지 않았어요. 사건의 시작과 진행과정을 전혀 정리하지 못하는 거에요. 극도의 스트레스로 인한 심리적 불안이 한계점에 이르렀다고 보고 전문 심리상담센터에 의뢰했죠. 전문가의 즉각적인 심리치유가 필요하다는 의견에 따라 직장 내 괴롭힘 문제 대응은 잠시 미뤄두고 심리상담부터 진행했어요."

상담사는 사례자와의 첫 만남을 아직도 생생히 기억한다. 오랜 기간 상담전문가로 활동했지만, 내담자 같은 반응을 보인 경우는 흔치 않았다. 불안한 눈빛과 뒤죽박죽 쏟아내는 언어들 때문에 기본적인 사건의 틀을 이해하는 것조차 어려웠다.

사실 상담실을 찾는 내담자들은 사건 유형과 상관없이 대부분 정서적 어려움을 겪고 있다. 사업장에서 지속적으로 괴롭힘을 당하는 과정에서 강도 높은 스트레스를 받기 때문이다. 그렇다고 해서 모든 내담자가 정식 상담 전 심리치유부터 받는 것은 아니다. 심리정서 치유프로그램은 상담사 혼자 결정하고 진행할 수 없다. 우선 심리상담기관의 전문적인 판단이 있어야한다.

"전문가의 판단이 있어도 내담자가 동의해야 진행할 수 있는데, 적지 않은 내담자들이 이를 거부합니다. 기록이 남을 거라는 불안감 때문이죠. 심리상담을 받은 사실이 알려지면 직장과 앞으로의 사회생활에 악영향을 주지 않을까 두려운 겁니다. 사례자도 처음엔 무척 주저했어요. 그래서 심리정서 치유프로그램 내용은 절대 공개되지 않는다는 점을 공들여서 설명하고 최대한 안심을 시켰어요."

총 10회의 심리상담이 진행되는 동안 상담사는 심리상담센터와 사례자, 두 개의 채널을 열어 두고 상담이 완료될 때까지 내용을 공유해 나갔다. 이 과정에서 사례자가 직장 내 괴롭힘으로 인한 심리적 문제뿐 아니라 과거에 겪은 폭력으로 인해 해리장애[1]가 있다는 사실도 알게 됐다. 다행히 집중적인 심리치유가 진행되면서 차츰 변화가 감지되었다. 자신에게 일어난 사건을 정리하는 것조차 어려워하던 사례자가 직장에서 발생한 여러 갈등 중 일부 문제에 대해서는 스스로 '오해'라고 판단할 만큼 달라진 모습을 보인 것이다.

"정말 놀라운 변화였어요. 심리정서 치유프로그램이 끝난 후 상담실에 오셨는데 미소를 짓더군요. 심리상담이 진행되는 동안 웃는 얼굴을 본 건 그때가 처음이었어요. 저희에게 고맙다고 인사도 하셨죠. 10회 심리상담이 끝난 후에도 후속 심리치료가 필요한 상태였지만, 상담 초기보다 사회생활에 대해 훨씬 긍정적인 자세를 보여주셨어요. 만약 국가가 지원하는 심리정서 치유프로그램이 없었다면 어땠을까요? 심리치료에 대한 심리적, 경제적 장벽이 높은 현실을 생각하면 이분은 고통에서 벗어날 방법을 찾지 못했을 가능성이 큽니다. 심리상담은 사례자에게 가장 절실했던 프로그램이었고, 희망이었습니다."

1) 자기 자신, 시간, 주위 환경에 대해서 연속적으로 의식이 단절되는 현상을 말하며 심리적 스트레스와 밀접하게 연관되어 있다.

02 상담포인트

내담자의 '대응능력'을 키운다

고용평등상담실은 직장 내 다양한 문제들이 쌓이는 곳이다. 상담사들은 내담자들과의 대화를 통해 사건 유형과 상황에 따른 목표와 대응방법을 고민한다. 상사, 조직 등 내담자보다 힘 센 상대와 맞서는 과정을 치러내야 하는 만큼, 상담의 일차적 목표는 내담자의 '대응능력'을 키워주는 것이다. '대응능력'이란 사건이 발생했을 때, 혹은 사후에 최소한의 대처 방법을 찾고 시도하는 행동력을 말한다.

"상담사의 역할은 제한적입니다. 문제를 완벽하게 해결해 줄 수는 없어요. 단지 내담자가 사건을 명확하게 판단하도록 돕고, 대응방법을 모색하는 것이죠. 이 과정에서 상담사는 내담자를 신중하게 파악하려고 노력합니다. 문제를 해결할 주체는 내담자 자신이고, 자신을 지키는 내부의 힘이 필요하기 때문이죠. 심리적 장애가 크다면 법이나 제도적 대응을 제대로 진행하기가 어려워요."

실제로 상담을 통해 사례자의 심리적 문제가 동료들과의 소통에 적지 않은 장애로 작용했음이 밝혀졌다. 업무인수인계를 '알아서 하라'며 방치한 조직이 업무평가 형식을 통해 개인의 무능으로 몰아가는 상황이 발생했을 때 상사나 동료와 적극적으로 소통해야 했지만, 사례자는 스스로 해결할 방법을 찾지 못했다. 따돌림이 자행되었고, 직원들은 '면접관들이 다 남자라 얼굴만 보고 뽑으니 능력이 없다'는 성차별적인 말을 아무렇지 않게 했으며 상사는 사소한 잘못에도 인격 모독적 발언을 서슴지 않았다. 괴롭힘 행위를 금지해야 할 조직은 사례자를 해고할 명분만 찾았다. 그런데 이런 부당한 조처에 사례자가 어떤 방어도 하지 못한 건 대응능력이 낮았기 때문이다.

"피해자의 대응능력을 키우기 위해 가장 먼저 하는 작업이 '정리'입니다. 사건을 정리하면서 문제를 냉정하게 인식하는 것이죠. 그런데 많은 분들이 사건 정리를 어려워하세요. 이 과정을 저희가 도와드립니다. 이때 심리적으로 크게 상처를 입은 분들은 심리상담을 유도합니다. 상담과정에서 해결할 수 있는 일들, 예를 들어 소통의 어려움을 호소하는 정도의 문제라면 화법을 바꾸는 방법을 알려드리죠. 폭력 문제는 구체적인 대응법을 논의하고요. 고용노동청 등 관련 기관이나 경찰서에 동행하기도 합니다. 내담자가 권리의식을 찾고 힘든 과정을 이겨내도록 돕는 거죠. 저희의 지지가 힘이 되길 바라면서요."

03 상담포인트

상담은 회복이고 사건의 증거다

사건이 발생했을 때 문제를 해결하고 피해자가 원하는 결과를 얻으려면 절차를 따라 움직이는 것이 유리하다. 통상 피해자가 사건을 공론화하고, 상담실에서 공문을 발송하면서 법과 제도에 따른 해결의 과정이 시작된다. 공식절차를 통해 문제 제기를 하고, 결과가 충분치 않을 때는 다음 단계로 나아가는 선택을 할 수 있다. 문제는 심리적으로 위축된 피해자들이 절차에 의거한 대응을 하지 못하는 경우가 많다는 점이다. 피해자의 심리적 장애를 지원하는 프로그램이 중요한 이유이다.

"상담실로 들어오는 많은 사례가 가해자와 피해자의 상반된 주장이 부딪치는 상황에 처합니다. 일례로 최근 사업주로부터 성희롱을 당한 내담자가 '꽃뱀'으로 몰려 고발당하는 사건이 있었어요. 오랜 시간 위계에 의한 성희롱을 당한 피해자였는데, 오히려 거절하지 못했던 자신을 자책하는 심리를 보이더군요. 이

런 상황에서 피해자가 적절한 대응방법을 찾을 수 있을까요? 당시 경찰이 가해자의 주장을 뒤집을 수 있었던 것은 피해자 말의 진실성을 뒷받침 해준 상담기록이었습니다. 피해자가 심리정서 치유프로그램에 참여한 덕분에 주장의 진정성을 인정받은 것이죠."

직장 내 괴롭힘으로 인해 심리적 고통을 심하게 앓는 피해자들은 자신의 행동이 문제의 원인이라고 생각한다. 때문에 상담에서 지나치게 '내 탓'을 하는 내담자는 심리상담을 받아야 할 확률이 무척 높다는 게 전문 상담사들의 판단이다.

"상담과 심리정서 치유프로그램은 피해자들에게 회복의 시간이며 동시에 권리를 인정받을 수 있는 객관적 자료를 준비하는 과정입니다. 때문에 상담사는 상담의 처음부터 끝까지 긴장을 놓지 않고 내담자와 소통합니다. 국가가 지원하는 상담서비스와 심리정서 치유프로그램이 더 많이 알려지고, 근로자들이 이를 통해 권리를 찾을 수 있다는 믿음을 갖게 되길 진심으로 희망합니다."

상담 그 후...

사례자는 상담이 진행되는 과정에서 스스로 퇴사를 결정했다. 10회의 심리정서 치유프로그램을 완료한 후 지속적인 심리치료가 필요하다는 것을 인지하여, 현재 심리상담 치료를 진행하고 있으며 새로운 직장에 취업했다.

상담 진행과정

’19. 3.	1차 전화상담	- 사례접수, 면접상담 협의
’19. 3.	1차 면접상담	- 심리상담 필요성 인지
’19. 3.	지역 심리상담센터 연계	- 내담자 상황 공유 - 심리상담검사 의뢰
’19. 3.	1차 심리상담	- 심리상담 검사 - 심리치유 필요 진단
’19. 3.	2차 면접상담	- 상담 및 향후 진행여부 논의 - 내담자 의지로 결정하도록 지지
’19. 4.~6.	2~10차 심리상담 고용평등상담실, 심리상담센터, 내담자 채널 운용	- 심리상담 진행 - 직장 내 괴롭힘 관련 상담 병행

상담사 한마디

“ 중간관리자의 인권교육, 제대로 관리되었으면”

최근 내담자들의 높아진 권리의식을 느껴요. 예전엔 ‘그런 게 있었냐’고 물었지만, 요즘엔 ‘제 권리를 거부당했는데 어떻게 대응하면 되느냐’고 물어요. 사회가 변하긴 변하는구나 하는 생각이 들고, 저희도 힘을 얻습니다. 하지만 긍정적인 결과를 얻는 경우는 여전히 드물어요. 왜 그럴까요? 인식이 제도와 시스템을 따라가지 못하기 때문입니다. 가령 피해자가 사건을 접수하는 첫 창구가 중간관리자인데 ‘별 것 아닌 일’로 치부하고 쉬쉬하는 경우가 많죠. 사업장과 사업주를 상대로 관련 교육을 실시하고 있지만, 효과가 기대만큼 높지 않아요. 일례로 직원 성추행으로 고소당한 사업주의 회사가 기업정보사이트에 ‘성희롱예방교육 이수 사업장’으로 버젓이 표기돼 있는 경우도 있거든요. 좋은 제도가 현장에서 선한 힘을 발휘할 수 있도록 정부에서 힘 있는 해법을 찾아주셨으면 합니다.

끝나지 않은 싸움,
마지막까지 피해자의 곁에 서겠습니다

사례

성희롱 신고하자 '독방, 왕따' 등 심각한 2차 피해

내담자는 2014년부터 근무한 직장에서 상사로부터 지속적이고 다양한 방식으로 성희롱 및 추행 피해를 당했다. 이에 상부에 보고하고 시정 요청을 했지만, 직장 내 따돌림과 괴롭힘 등 심각한 2차 피해가 발생했다. 내담자는 국가인권위원회에 진정했고, 2016년 '직장 내 성희롱'을 인정받았다. 2017년에는 근로복지공단으로부터 직장 내 성희롱과 괴롭힘으로 인한 산업재해 요양 결정을 승인받았다. 하지만 사업주와 가해자를 상대로 낸 손해배상 민사소송 1심 재판에서 패소했고, 이를 핑계로 사업주는 '산재요양처분 취소'를 요구하는 행정소송을 제기하는 등 내담자의 피해를 전혀 인정하지 않고 있다. 내담자는 퇴사하지 않은 채 정신적, 물리적 열세 속에서 회사와의 분쟁을 이어나가던 중 고용평등상담실에 도움을 요청했다.

상담실 진단

산재 판정 받은 전형적 직장 내 성희롱·괴롭힘 사례

내담자는 직장 내 성희롱 신고 후 2차 괴롭힘으로 인해 오랜 기간 회사와 공방전을 벌이며 매우 지쳐있는 상태였다. 진행 중인 손해배상 민사소송과 사측이 제기한 행정소송 등에서 유리한 위치를 점하기 위한 다각적 지원이 필요했다. 이에 181개 단체와 개인 등으로 이루어진 피해자 지지 모임이 결성되었고, 내담자의 피해 사례를 알리고 해결을 촉구하는 기자회견과 간담회 등을 진행했다. 아울러 정신병원 입원 치료를 받았을 만큼 심각한 트라우마를 겪고 있는 내담자를 위해 심리정서 치유프로그램 참여를 결정하는 등 복합적인 상담을 설계했다.

01 상담포인트

심각한 사안은 전방위적 솔루션으로 대응

"직장 상사의 성희롱을 신고했다는 이유로 7개월간 독방에서 근무해야 했어요. 창문을 통해 감시당하는 '유리 감옥'이었죠. 여전히 저는 왕따예요. 상황이 이런데 앞으로 어느 누가 성추행을 신고할 수 있을까요." - 내담자 A씨

고용평등상담실의 상담사는 내담자를 상담하면서 큰 충격을 받았다. 이미 몇 년 전에 끝났어야 할 사안으로 인해 내담자가 받는 피해가 너무나 컸고, 다년간 상담하는 동안 한 번도 마주한 적이 없는 심각한 상황이었기 때문이다. '성희롱'은 정확한 기준을 확립할 수 없고, 사실 확인이 쉽지 않기 때문에 그 피해를 인정받기까지가 매우 어렵다. 내담자는 그 어려운 성희롱 피해 인정을 국가인권위원회로부터 받아냈지만, 그것은 오히려 또 다른 피해의 시작이었다. 성희롱 가해자는 감봉 1개월의 경징계에 그친 뒤 정년퇴직했고, 회사에 남은 내담자에게는 2차 가해가 자행되었던 것이다.

"회사 일을 외부에 알렸다는 이유로 내담자에게 악랄한 수준의 2차 피해가 가해졌습니다. 책상을 독방으로 옮기고, 모든 공통 업무에서 배제했어요. 심지어 외부 전화선을 차단하고, 출퇴근 시 각 부서를 돌며 인사하라는 등 치졸한 방법으로 괴롭혔죠. 불이익이 두려워 방관하는 동료들과 상사들의 조롱 속에서 내담자는 반년이 넘는 시간을 버텼어요."

내담자는 2차 가해로 인해 심한 우울증과 외상 후 스트레스장애(PTSD) 판정을 받고 수차례 정신병원 입원 치료를 받을 만큼 극심한 고통에 시달렸다. 이에 근로복지공단은 2017년 산업재해를 인정, 회사에서 내담자의 치료비 등 요양급여와 요양휴가를 지급하라고 판결했다. 하지만 사측은 이에 불복했다. 내담자

가 제기한 손해배상 민사소송 1심에서 막강한 변호인단을 꾸려 승소한 데 힘입어 '성희롱 산재인정 취소 소송'을 제기한 것이다.

"내담자는 손해배상 소송 1심에서 패소한 직후 고용평등상담실을 찾아와 도움을 요청했어요. 상담해 보니 회사 측의 행태가 너무나 불량했어요. 국가인권위원회와 근로복지공단에서 성희롱과 2차 가해를 산재로 인정한 사건에 불복해서 소송을 낸 경우는 처음 봤거든요. 매우 심각하고, 복합적인 상담과 대응책이 필요한 사안임을 인지하고, 사건을 공론화시키며 전방위적인 대응 마련에 나섰습니다."

지역 여러 단체와 개인이 참여한 '피해자 지지 모임'이 결성됐고, 각 지역에서 동시다발적으로 기자회견을 열어 내담자가 당한 성희롱과 직장 내 괴롭힘을 알리며 해결을 촉구했다. 공격적인 대외활동과 함께 조심스럽게 내담자의 심리정서 치유프로그램이 진행되었다.

02 상담포인트

자신도 인지하지 못한 내면의 트라우마 찾아내기

고용평등상담실에서 새로 도입한 심리정서 치유프로그램의 참가자들이 높은 만족도를 보였기에 내담자에게도 적극적으로 권유했다. 심리정서 치유프로그램은 전문 심리상담사와 연계되며 전문가와 함께 자신도 인지하지 못했던 내면의 트라우마를 찾아내고 근본적인 치유에 집중한다.

"내담자는 부당한 피해에 오랜 기간 노출돼 있었음에도 불구하고, 밝고 씩씩한 성격을 가지고 있었습니다. 하지만 혼자 있을 때는 극심한 우울감과 분노로 정서 조절에 어려움을 겪고 있었죠. 다행히 10회에 걸쳐 심리정서 치유프로그램을 진행하면서 내담자는 우울과 분노, 깊은 무력감이 많이 가라앉았다고 했고 표정과 말투에서도 이전보다 많이 안정된 모습을 확인할 수 있었습니다."

많은 이들의 지지 속에서 내담자가 안정을 찾아가는 가운데 반가운 소식이 들려왔다. 내담자가 제기한 손해배상 소송에서 2심 재판부가 1심의 패소 판결을 뒤집고, 일부 승소 판결을 내리며 내담자의 손을 들어준 것이다. 재판부는 내담자가 당한 성희롱을 인정하며, 가해자와 회사는 내담자가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있으니 공동으로 300만 원을 배상하라고 선고했다. 이에 피해자지지 모임은 판결 환영 기자회견을 열고, '국가인권위원회, 감사원, 민사 2심 법정까지 성희롱 사실을 인정한 만큼 회사는 산재요양처분취소 행정소송을 취하해야 한다.'고 목소리를 높였다.

"배상액보다 중요한 건 저에 대한 성희롱 가해를 법원을 통해 또 한 번 인정받았다는 것입니다. 가해자뿐 아니라 회사에도 분명한 책임이 있다는 제 주장이 받아들여진 것에 의미를 두고 있습니다." - 내담자 A씨

03 상담포인트

장기전에 대비한 '멘탈 관리'도 중요

'2심 승소'라는 큰 성과를 거뒀지만, 고용평등상담실과 내담자가 가야 할 길은 아직 멀다. 회사가 행정소송을 취하하지 않는 한, 언제 끝날지 모를 재판을 계속해야 한다. 만약 행정소송에서 패소해 산재 인정이 취소되기라도 한다면 내담자는 요양기간 동안 받은 급여를 토해내야 한다. 이 모든 부담과 불안감을 안고 내담자는 길고도 지난한 싸움을 이어가고 있다.

담당 상담사는 고통스러운 시간을 묵묵히 견뎌내고 있는 내담자를 나름의 방식으로 알뜰하게 챙기며 장기전에 대비한 멘탈 관리를 돕고 있다. 특별한 이슈가 없어도 종종 전화해 안부를 묻고, 내담자의 SNS를 통해 혹시나 우울감에 빠지거나 이상 증세를 보이는 건 아닌지 살핀다. 내담자를 응원하고 지지하는 이들이 곁에 있음을 상기시키고, '대화할 사람이 필요하면 언제든 전화하라.'고 보듬어준다.

"가족과 지인들의 응원도 있었고, 정신력도 매우 강해 내담자는 힘든 시간을 잘 견뎌낼 수 있었습니다. 직장 내 성희롱 피해자의 상당수가 2차 피해가 두려워 피해 사실을 가족에게조차 말하지 못하고 속앓이만 하고 있는 현실에 비하면 멘탈 관리를 상당히 잘하고 있는 편이죠. 사실 내담자가 바라는 건 대단한 게 아니에요. 직장 내 성희롱에 대한 회사 차원의 공식적인 사과와 고용상의 불이익을 방지해 달라는 것뿐 입니다. 이 요청이 받아들여질 때 직장 내 성희롱에 대한 인식이 좀 더 발전적인 방향으로 확립되지 않을까요? 그 당연한 정의가 이뤄지는 날까지 내담자의 곁에서 할 수 있는 한 최선을 다하겠습니다."

상담 그 후...

내담자는 현재 산업재해로 인한 요양 휴가 중에 있다. 가족 곁에서 안정을 취하며 피해자 지지 모임과 함께 손해배상 소송 3심을 준비하고 있다. 사업주가 근로복지공단을 상대로 낸 산재요양처분취소 행정소송의 결과도 예의 주시하고 있다.

상담 진행과정

'19.1.	내방상담	- 피해 사실 인지
'19.2.	피해자 지지모임 결성	- 개인, 지역단체, 정당 참여
'19.3.	기자회견	- 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 문제 해결 요구 기자회견
'19.3.~4.	심리정서 치유프로그램 진행	- 10회 진행
'19.6.	손해배상 민사소송 2심 판결	- 내담자 일부 승소
'19.7.	기자회견 및 피해자 지지모임 간담회	- 2심 판결 환영 기자회견
'19.10.	피해자 지지모임 면담 및 탄원서 제출	- 시민 776명 서명 참여

상담사 한마디

“직장 내 성희롱·괴롭힘 관련 법률에 처벌조항 강화돼야”

직장 내 성희롱 사건 피해자 중에는 주변의 상황 때문에 의사 표현을 확실히 하지 못해 심각한 피해를 보는 경우가 있습니다. 내담자는 상담사인 제가 지적할 사항이 없을 만큼 부당한 상황에 대해 정확하고 야무지게 거절 의사를 밝히고 이의제기하면서 올바르게 대처했습니다. 그런데도 불구하고 왜 이런 사태로까지 번졌을까요? 그런 점에서 현장에서 피부로 느끼는 제도적 허점과 한계를 꼬집지 않을 수 없습니다. 내담자와 같은 사례가 더는 발생하지 않도록 직장 내 고충처리 담당자가 직장 내 성희롱 및 괴롭힘에 관한 전문교육을 의무적으로 이수하게 하는 제도가 마련되었으면 합니다. 이에 더해 피해자가 2차 가해로 인해 고통을 겪고 불이익을 당하지 않도록 근로기준법에 처벌조항을 강화했으면 하는 바람도 가져봅니다.

성추행과 임금체불,
이중고에 시달리는 피해자의 상처 보듬기

사례

성추행 피해 사실을 공개하지 못하는 딱한 사정

새로 창업한 소규모 회사에서 동료에 의해 성추행 피해를 본 사례다. 하지만 피해자는 동료들에게 피해 사실을 공개하지 못했다. 회사의 임금체불 문제로 동료들이 힘을 합쳐 대응하는 상황이었기 때문이다. 피해 사실을 공개할 경우 동료들의 지지를 얻을 수 없을 것으로 판단한 피해자는 심리적 고통을 이기지 못해 신경정신과를 찾았다. 하지만 오히려 피해자를 비난하는 의사의 말에 더 큰 상처를 입었다. 성추행 피해 사실을 공론화하는데 큰 두려움을 느낀 피해자는 고용평등상담실을 찾아 도움을 요청했다.

상담실 진단

두려운 피해자, 스스로 결정할 때까지 기다림이 필요

성추행 피해자의 심리적 고통에 주목했다. 피해자는 성추행 피해로 인한 극심한 고통을 겪으면서도 가해자에 대한 조치를 망설이고 있었다. 피해 사실을 공론화하면 동료들의 공감을 얻기 어렵고, 임금체불 문제를 해결하는 데 도움이 되지 않을 거라는 두려움 때문이었다. 상담실은 우선 심리상담을 통해 피해자가 상처를 보듬을 시간이 필요하다고 판단했다. 피해자의 심리변화를 지켜보고, 스스로 대응 방향을 결정하면서 필요한 지원을 제공하기로 한 것이다. 피해자의 속도에 맞는 대응 전략은 시간이 걸리지만, 피해자가 주체적으로 사건에 대응하며 상처를 회복하는 힘을 기를 수 있다. 실제로 피해자는 상담실과의 소통을 통해 자기 방식으로 대응해 나가는 중이며, 상담실은 향후 적절한 지원이 가능하도록 준비하고 있다.

01 상담포인트

피해자의 속도에 맞는 대응전략이 필요하다

"피해자는 회사에 가해자의 징계를 요구하지도, 형사고소도 하지 않겠다고 했어요. 성추행 피해로 인한 트라우마도 있지만, 피해 사실을 공론화해도 문제를 해결할 수 없다는 불신과 두려움이 정말 컸어요. 당장 대응에 나서는 것보다는 피해자가 심리적 고통을 덜어내고, 사실을 객관적으로 직시함으로써 원하는 방향으로 문제를 해결해 나가길 바랐어요."

직원이 10명도 되지 않는 작은 회사에서 근무하는 피해자는 동료의 성추행 피해와 사업주의 임금체불이라는 두 가지 문제를 동시에 해결해야 했다. 성추행과 임금체불은 서로 연결된 문제가 아니지만, 적은 수의 직원들이 힘을 합쳐 임금체불에 대응하고 있었기 때문에 피해자는 자신의 피해 사실을 공론화하지 못했다.

"거의 2년간 임금을 받지 못한 상황이었죠. 성추행 피해보다 임금체불 문제를 먼저 해결해야 한다는 절박함과 성추행에 적절하게 대응하지 못했다는 자책감으로 고통스러워하는 피해자에게 가해자 처벌 등 구체적 방법부터 논의하는 건 도움이 되지 않아요. 그래서 피해자에게 먼저 심리상담을 하고, 성추행 사건은 이후 생각이 바뀌면 얼마든지 대응할 수 있다고 했어요. 그리고 피해자가 준비될 때까지 기다렸죠."

10회로 예정된 심리정서 치유프로그램이 진행되고, 3회 정도 지났을 무렵 변화가 나타났다. 피해자는 2차 피해를 두려워하면서도 가해자의 처벌을 원하는 진짜 마음을 확인한 것이다. 상담실은 피해자가 가장 두려워하는 부분, 즉 동료들에게 알렸을 때 이해받지 못할 것이라고 믿고 있는 피해자에게 생각의 방향을

바꿔볼 것을 제안했다. 마침내 용기가 생긴 피해자는 동료들에게 성추행 피해 사실을 알렸고, 피해자의 생각과 다르게 동료들은 이해와 지지의 뜻을 보여줬다. 피해자의 두려움 중 하나가 비로소 해소된 것이다.

"직장 내 성폭력 사건이 발생하면 즉시 믿을 만한 동료에게 솔직하게 얘기하고 도움을 요청하는 게 좋아요. 대부분 혼자 참다가 한참 후 공론화하는데, 늦어질수록 증거 수집이 어렵고 동료들의 지지를 확보하는 데 장애가 됩니다. 이는 피해자의 잘못이 아니라 성폭력 사건에서 오히려 피해자를 비난하는 젠더 폭력이 용인되는 사회 분위기 때문이에요. 다만 미투운동 등을 거치면서 변화가 감지됩니다. 예전보다는 피해자의 얘기를 듣고 공감해주는 분위기가 조금은 형성되었다고 생각해요. 이런 변화에 맞춰 피해자들이 용기를 낼 수 있도록 최선을 다해 돕고 있습니다."

02 상담포인트

끝날 때까지 지원을 위한 준비체계는 유지된다

어렵게 용기를 낸 피해자와 구체적인 해결방법을 함께 고민했다. 직장 내 성폭력은 사업주가 적극적으로 해결해야 할 의무가 있고, 따라서 상담실은 대부분 상담 의견서를 사업주에게 공식 발송하는 등 직접적으로 대응에 참여한다. 하지만 상담실은 이번에는 좀 다른 선택을 했다. 상담 의견서를 작성하지 않은 것이다.

"사업주에게 상담 의견서를 발송하면 피해자의 성추행 피해 사실이 저절로 공개되고, 이 경우 가해자들은 대부분 강력하게 부인해요. 진술 증거를 찾기 어려워지죠. 그래서 피해자에게 우선 진술 증거부터 확보하는 게 좋겠다는 의견을 제시했어요. 성추행의 경우 가해자들은 피해자와 단둘이 만났을 때 완벽하게 발뺌하지는 않아요. 따라서 피해 사실을 공개하기 전 문자나 전화 등을 통해 가해자의 인정을 확보하기로 했습니다. 그때까지 상담 의견서는 뒤로 미루기로 한 거죠."

피해자는 상담실의 조언에 따라 공개된 자리에서 가해자와 만났고, 이 자리에서 가해자는 자신의 잘못을 인정하고 사과했다. 피해자는 이 사실을 사업주에 보고했다. 하지만 바로 징계를 요구하지는 않았다. 동료들이 임금체불 문제를 먼저 해결할 수 있도록 대응을 미뤄달라는 요청을 했기 때문이다. 피해자는 동료들의 요청을 수용했고, 사업주는 임금체불을 해결한 후 공식적으로 징계절차를 밟겠다고 약속했다.

"임금체불과 성추행 징계는 별개의 문제로서 상담실도 이를 충분히 설명했습니다. 하지만 동료들과 연대해야 하는 피해자의 처지와 결정을 존중하고 격려하는 것도 중요하죠. 피해자는 동료들의 이해와 가해자의 사과로 심리적 상처의 일부분을 회복했어요. 임금체불 건이 해결되면 가해자를 정식으로 고소하겠다고 해요. 그냥 넘어가면 가해자가 언젠가 또다시 같은 행동을 할 수 있다고 생각하기 때문입니다. 따라서 상담은 종료되지 않았습니다. 임금체불의 해결과 형사고소 등 상담실의 법률적 지원이 필요하기 때문이에요. 상담실의 업무란 이렇듯 늘 준비 중인 상태랍니다."

상담 그 후...

작은 사무실이지만, 동료들은 피해자의 자리 배치를 바꿔주고 가해자와 최대한 부딪히지 않도록 배려해줬다. 사업주는 2020년 1월까지 임금체불 문제를 해결하기로 약속했다. 피해자는 심리치료를 계속 받으며 성추행 가해자에 대한 징계와 처벌을 끝까지 마무리하겠다는 입장이다.

상담 진행과정

'19.7.	1차 전화상담	- 상황접수 - 사례자 지인이 상담요청
'19.8.	1차 면접상담	- 심리상담 필요성 인지
'19.8.	1~2차 심리상담	- 심리상담 진행 - 사업주가 체불임금 2개월 분 지급
'19.9.	3~5차 심리상담 및 2차 면접상담	- 심리상담 진행 - 심리상담 후 성추행 건을 동료들에게 알리기로 결정 * 동료들의 지지 확인
'19.9.	3차 면접상담	- 고용노동청 진정 및 가해자 고소 결정 - 증거자료 수집 논의 - 가해자의 성추행 사실 인정 및 사과 내용 녹음
'19.9.~10.	6~8차 심리상담	- 심리상담 진행 - 사업주에게 성추행 사실 알리고 조치 요구 - 임금체불 건 조치 요구
'19.11.~12.	9~15차 심리상담	- 심리상담 진행 - 사업주가 임금체불 건 해결 후 한 달 내로 가해자 조치해 주기로 약속

상담사 한마디

“고용평등상담실의 의미와 평가, 장기적 안목으로 봐주세요”

상담사로서 내담자의 요구에 끝까지 최선을 다한다는 원칙을 지키고 있습니다. 그런데 원칙을 지키는 일은 무척 힘이 듭니다. 고용평등상담실의 특수성 때문이죠. 이름은 상담실이지만 상담이 업무의 전부가 아니에요. 시도 때도 없이 걸려오는 전화를 받고 내담자 상담에 사업주, 노무사, 변호사, 고용노동청, 경찰서 등과 수차례 면담을 하죠. 피해자 조사동행은 기본이고 필요할 경우 기자회견, 집회, 1인 시위 등 행동에도 나섭니다. 형사고소까지 진행될 경우 하나의 상담 사례를 3년 동안 이어가는 경우가 비일비재하고요. 이 과정에서 상담사들의 심리적, 육체적 부담이 정말 큽니다. 인력, 운영비 등 현실적인 어려움부터 수퍼비전을 통해 충전하고 성장할 기회가 정말 절실해요. ‘고용평등사회를 위한 지킴이’라는 사명감으로 현장을 뛰어다니는 상담실에 많은 관심과 지지, 그리고 격려가 필요합니다. 상담 횟수 등의 성과지표가 아닌 장기적 안목의 평가와 실질적 지원을 바라는 마음을 전해봅니다.

Memo

심리정서 치유프로그램

1. 심리정서 치유프로그램은?

직장 내 성희롱 등으로 피해를 본 근로자의 외상 후 스트레스, 2차 피해 예방을 위해 마련된 프로그램으로, 피해자가 심리불안, 우울증, 불면증, 자살충동 등을 보여 정상적인 상담은 물론 피해구제 등 원활한 진행이 어려운 경우 진행합니다.

2. 심리정서 치유프로그램 운영

- 심리정서 치유프로그램을 통해 직장에서 겪는 문제가 자신의 잘못만이 아니며 어디에서 비롯된 것인지 객관적인 관점으로 바라볼 수 있게 합니다.
- 내담자의 불안, 공포, 억울함을 해소하고 상담지원을 바탕으로 문제해결까지 이끌어 낼 수 있도록 지원합니다.
- 내담자가 정상적인 직장생활을 유지하도록 돕고, 문제 발생 사업장의 근무환경 개선 및 성평등 직장문화를 위한 인식개선 등 예방교육도 지원합니다.

3. 심리정서 치유프로그램 상담진행 원칙 및 절차

상담진행 원칙

- 모든 상담내용은 비밀이 보장됩니다.
- 상담자의 정서적 지지와 공감을 통해 힘든 시기를 지치지 않게 버텨낼 수 있도록 돕습니다.
- 당면한 문제를 중심으로, 내담자가 견디기 힘들어하는 감정과 생각을 다룹니다.
- 자기비난과 자책, 무의식적으로 이루어지는 부정적 반추를 통찰하고 그 반응패턴에서 벗어날 수 있도록 돕습니다.
- 가해자 중심의 판단과 편견에서 벗어나 자신을 위한 목소리를 낼 수 있도록 돕습니다.
- 내담자가 경험한 사건을 사회적인 맥락에서 바라보고 좀 더 넓은 시야를 가질 수 있도록 돕습니다.

신청에서 상담까지

상담신청 가까운 각 지역 고용평등상담실로 신청합니다.

면접상담 고용평등상담실에서 초기 면접상담을 통해 상담연계 여부를 결정합니다.

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

심리상담 시작 심리정서전문가와 협의하여 상담목표를 정합니다.(필요 시 심리검사를 진행할 수 있음)

심리상담 진행 및 종결

4. 궁금합니다

Q 상담신청은 어떻게 하나요?

상담은 각 지역 고용평등상담실로 신청하면 됩니다. 구체적인 상담시간과 장소는 고용평등상담실에서 면접상담 시 안내해 드립니다.

Q 상담료는 개인이 부담하나요?

개인이 부담하는 비용은 없습니다. 고용평등상담실 심리정서 치유프로그램은 고용노동부가 지원합니다.

Q 상담은 몇 회까지 받을 수 있나요?

10회까지 받을 수 있습니다. 하지만 상담자와 협의하여 10회 이전에 끝낼 수도 있습니다.

Q 누가 신청할 수 있나요?

이 프로그램은 주로 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 성차별 등으로 심리적 어려움을 겪는 근로자를 지원하는 프로그램으로 법적 대응 여부와 상관없이 신청 가능합니다. 그 외의 직장 내 고충 등으로 법적 대응 중인 경우는 각 지역 고용평등상담실로 심리상담 진행 여부를 문의하시기 바랍니다.

5. 기타 피해자 심리 보호 관련 근로자 지원 프로그램

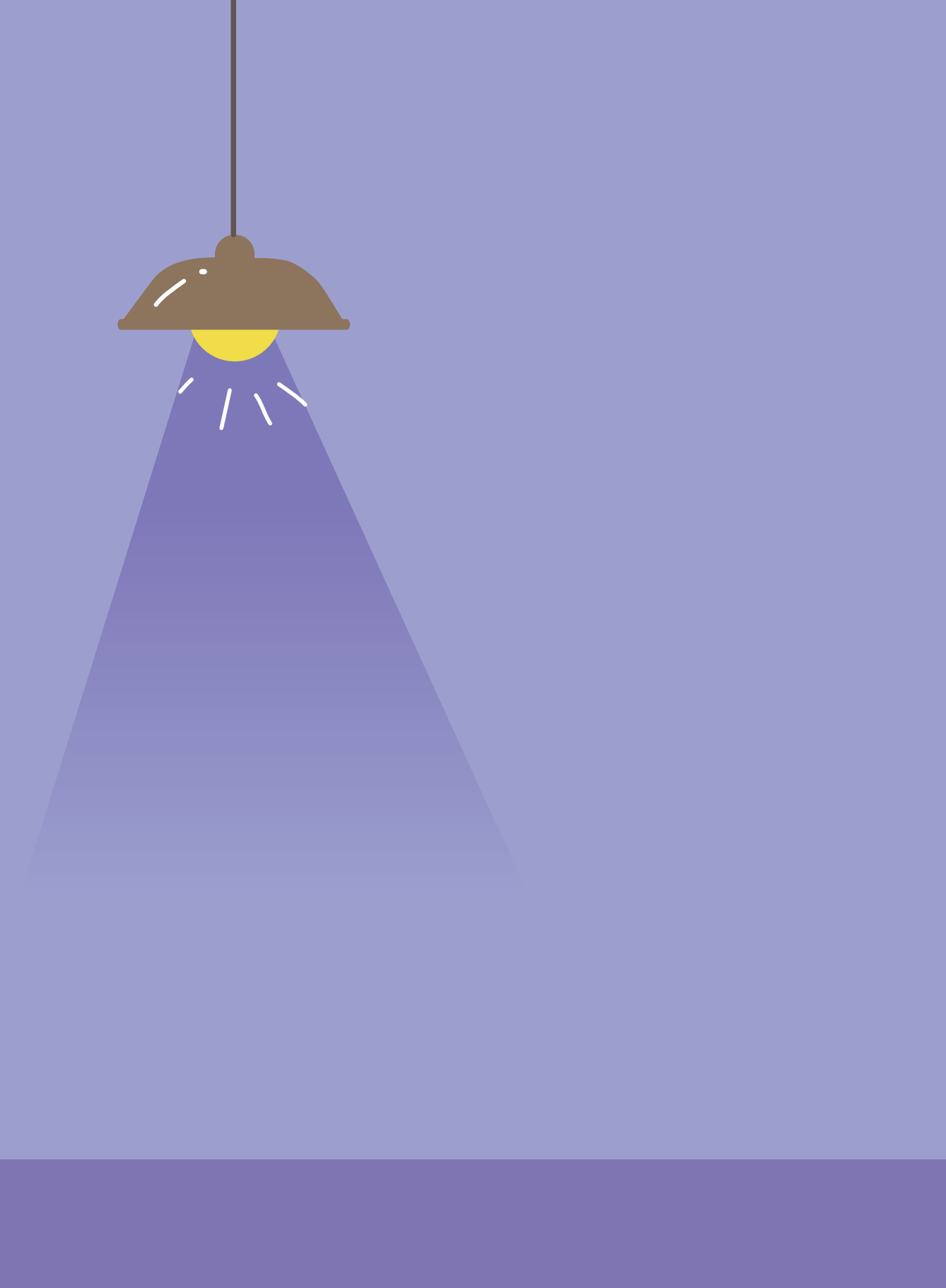
근로자 지원 프로그램(EAP: Employee Assistance Program)이란?

직무성과에 영향을 미칠 수 있는 근로자의 개인적 문제를 완화하기 위해 조직 내·외부의 자원을 이용하여 제공하는 사회·심리적 서비스를 말합니다.

근로복지공단 제공 근로자 지원 프로그램(EAP)

근로자의 직무 스트레스 등을 해결하기 위해 근로복지공단에서 온·오프라인 EAP 서비스를 무료로 제공하고 있습니다.

지원대상	상시근로자 수 300인 미만 중소기업과 소속 근로자
상담절차	회원가입 → 상담신청 → 온·오프라인 상담
온라인 상담	게시판 상담 / 모바일 상담 / 전화 상담
오프라인 상담	- 근로자 상담(1:1대면) - 기업 상담(개별 및 집단) - 스트레스 힐링 프로그램 - 조직 스트레스 측정 등
신청문의	- 온·오프라인 상담 관련 ☎ 02-2261-0140 - 근로복지넷* 회원가입 관련 ☎ 02-2670-0068(근로복지넷 운영팀) * www.workdream.net



기타 상담사례

- 근로조건(임금체불) 및
  스쿨 미투 등

절망과 포기의 늪에서 근로자의 권리를 외치다

사례

8년 간 몸 바쳐 일한 직장, 돌아온 건 상처뿐

60대의 내담자는 2011년부터 지역의 작은 의료제품 판매점에서 사무보조원, 사업주와 함께 근무했다. 근무기간 동안 규칙적인 휴게 및 점심시간을 보장받지 못했고, 화장실 갈 시간도 없이 일하느라 건강에 이상이 올 만큼 비합리적이고 강도 높은 노동에 시달렸다. 하지만 그에 대한 처우는 제대로 받지 못해 퇴사를 결심했다. 최저임금에도 미치지 못하는 급여를 8년 동안 동일하게 지급받은 것에 대해 사업주에게 문제를 제기하고 그간 미지급된 급여와 퇴직금을 요구했다. 그러나 사업주는 내담자의 모든 요청을 거절, 비밀리에 신규직원을 모집하는 등 해결 의지는커녕 무시와 폭언으로 모멸감을 주었고, 이에 내담자는 고용평등상담실의 문을 두드렸다.

상담실 진단

근로기준법 인식 부족이 낳은 피해 사례

불공정함을 넘어 불법적인 상황에서도 자신의 권리를 주장하지 못하고 참는 것은 매우 비상식적인 행동처럼 보이지만, 사실 많은 근로자에게서 나타나는 현상이다. 내담자의 경우처럼, 사업주나 고객들이 대부분 '동네 사람'인 지역 내 소규모 사업장에서 자주 발생한다. '좋은 게 좋은 것'이라는 생각으로 이해하고 참는 것이 신뢰를 쌓는 일이라 생각했던 내담자는 냉정한 현실을 직시한 뒤 마음에 큰 상처를 입고 불안해했다. 실제로 상담 도중에도 '체불임금은 포기하고 퇴직금만 받고 끝내고 싶다.'라거나, '배신감 때문에라도 전부 받아야겠다'는 등 여러 차례 심경 변화를 보였다. 이에, 내담자의 심리적 안정을 위한 상담을 먼저 진행하면서 동시에 근로기준법 전문가와의 연계를 통한 제도적 대응방안 마련을 병행했다.

01 상담포인트

상담의 첫 걸음은 내담자에 대한 '공감'

"회사는 헌신하고 희생해야 할 대상이 아닙니다. 근로활동에서는 무엇보다 자신의 권리가 우선이어야 하는데, 사업장의 사정을 먼저 생각해서 손해를 좀 보더라도 헌신하는 마음으로 일했던 것이 오히려 독이 된 사례입니다. 내담자는 몸을 사리지 않고 최선을 다해 일한 만큼 인정받고 대우받기를 바랐는데 도리어 사업주로부터 무시와 냉대를 받은 것에 큰 충격을 받았고 배신감으로 힘들어했습니다."

고용평등상담실의 상담사는 5인 미만 소규모 사업장에서 이런 피해를 겪는 근로자가 많다며 안타까워했다. 현재 고용노동부의 근로감독관 인원으로 전국의 모든 사업장을 빠짐없이 살피는 것은 현실적으로 어려운 일이다. 때문에 법의 사각지대에서 근로기준법을 어긴 채 버젓이 운영하는 사업장들이 문제가 되고 있다. 내담자 역시 알음알음으로 동네 작은 의료제품 판매점에서 근무하게 된 터라 입사 시 계약서를 작성하지 않았고, 최저임금에도 미치지 못하는 급여를 8년간 갱신 없이 동일하게 받았다. 휴일이나 초과근무수당은 물론 휴게시간과 점심시간도 제대로 가지지 못했고, 서 있는 자세로 급하게 끼니를 때우는 일도 잦을 만큼 엄청난 노동 강도를 버텨가며 일했다.

지인들을 통해 자신의 근로환경이 얼마나 부당한지 인지한 후 내담자는 근무기간 동안의 최저임금에 대한 체불임금과 정당한 퇴직금을 사업주에게 요구했다. 그러나 사업주는 이를 거절하며 '할 테면 해 보라'는 등의 반응으로 일관했고 내담자의 자존심을 다치게 하는 폭언도 서슴지 않았다. 심지어 아무런 공지 없이 후임 직원을 모집하는 등 내담자를 철저히 무시하는 행태를 보였다.

"내담자는 육체적·금전적 피해보다도 부당한 상황이 지속되면서 받은 스트레스와 본인에 대한 자괴감으로 심리적 위축감과 우울감이 매우 높은 상태였습니다. 사례의 내용과 경중을 떠나 상담사가 가장 먼저 해야 할 일은 정신적으로 나약해져 있는 내담자와 공감대를 형성하는 것입니다. 객관성을 잃지 않되 최대한 내담자의 입장에서 생각하고, 부정적인 언사를 하거나 조금이라도 내담자를 책망하는 태도는 금물입니다."

상담사는 구체적인 대응방안을 제시하기에 앞서 내담자의 이야기를 온전히 들어주었다. 고용평등상담실의 존재도 모르고 있다가 지인의 손에 이끌려 찾아온 내담자는 8년이나 묵혀온 깊은 속앓이를 처음으로 밖으로 꺼내놓았고, 지금까지 한 번도 중요하게 돌보지 않았던 자신의 권리에 대해 생각하는 계기를 갖게 되었다.

02 상담포인트

분야별 전문가 지원으로 내담자와 신뢰 쌓기

"공감대 형성의 다음 단계는 직접적인 문제해결 방안을 찾는 것입니다. 내담자의 사례는 명백한 근로기준법 위반 사례로 모호한 부분이나 다툼의 여지가 없었습니다. 다만, 기본 상담 이외에 법적인 부분에 대한 정확하고 효과적인 자문이 필요했죠. 이런 복합적인 솔루션이 필요한 사례를 대비해 고용평등상담실에는 다양한 분야 전문가들로 이루어진 상담 네트워크가 마련돼 있습니다."

고용평등상담실의 네트워크에는 변호사와 노무사, 심리상담사 등의 전문가들과 인권센터, 노동조합, 성폭력 상담소 등의 단체들이 포진해 있다. 내담자의 사례와 심각성에 따라 적합한 분야의 담당자와 연계해 주거나 여러 단체가 연

합하여 대응방안을 함께 논의하기도 하는데, 이런 모든 과정을 고용평등상담실의 상담사들이 총괄 진행하고 있다.

상담사는 네트워크 소속의 노무사에게 내담자의 사례를 의논하고 직접 면담을 가질 수 있도록 주선했다. 그리고 노무사의 자문에 따라 고용노동지청에 진정서를 제출하기로 했다. 진정서 작성부터 효과적인 진술방법 안내, 지청 방문 시 동행까지 법적인 지식과 경험이 필요한 부분은 노무사가 전담했다. 상담사는 그 외 행정 처리와 내담자의 심리 관리를 맡았다.

"내담자들에게는 공공기관에 방문해서 진정서를 제출하는 일 자체가 엄청난 부담으로 다가옵니다. 법적 지식에 한계가 있기 때문에 이런 부분을 서포트해 줄 전문가가 있으면 내담자들이 한결 안심해 하고 신뢰하게 됩니다. 심리적인 안정감뿐만 아니라 관련 제도와 절차를 꿰뚫고 있는 전문가들이 옆에 있으니 실질적으로도 큰 도움이 되고요. 처음부터 끝까지 전문가가 함께할 것이라는 점을 강조하면서 내담자와 신뢰를 쌓아가는 것도 매우 중요합니다."

03 상담포인트

함께 걸어줄 수는 있어도 대신 걸어줄 수는 없다

내담자의 사례는 명백한 근로기준법 위반으로 해결방안도 비교적 간단했다. 법적 기준에 따라 정확한 퇴직금과 체불임금을 산정할 수 있었기 때문이다. 그러나 진정서를 제출한 뒤 합의에 이르는 일은 생각처럼 간단하지 않았다. 사업주는 특정 노무법인에 고용인들의 임금관리를 위탁한 상태였는데, 근로자가 실제로 받은 처우와 서류상의 내용이 교묘히 달라 사업주와 근로감독관이 하나하

나 시시비비를 가려야 하는 상황이었다. 사례조사와 참고인 진술 과정도 길어졌고, 그러는 동안 내담자는 점점 더 지쳐갔다.

"어느 날 내담자가 그러더라고요. '퇴직금만 적당히 받고 포기하고 싶다.'라고요. 상담을 시작한 뒤로 5개월여 동안 지루한 다툼이 계속됐고, 그사이 사업주가 지속적으로 내담자에게 연락했습니다. 말도 안 되는 합의금을 제시하며 '이 정도로 정리하자.'라며 회유한 것이죠. 혼란스러운 마음에 몇 번이나 싸움을 포기하려던 내담자를 열심히 설득했어요. '힘들게 일한 임금을 요구하는 것은 근로자의 당연한 권리이며, 정당하게 주장해도 된다. 아니, 반드시 주장해야 한다.'고 말이죠."

피해를 본 근로자가 법적으로 아무리 유리한 상황이고 좋은 해결방안이 있다고 하더라도 본인 스스로 의지가 없다면 그 어떤 해결도 볼 수 없다. 상담사는 '문제 해결'이라는 험난한 길을 가는 근로자와 함께 걸어줄 수는 있어도 대신 걸어줄 수는 없기 때문이다. 상담사는 버거운 상대와 맞서 싸우다 결국엔 지쳐서 숨어버리려 하는 내담자들이 실낱같은 용기의 끈을 놓아버리지 않도록 진심 어린 조언을 아끼지 않는다.

"법을 어긴 사업장은 당당하고, 정당한 요구를 하는 근로자는 몇 배의 고통을 감내해야 하죠. 그러다 끝내 자신의 권리를 포기하는 모습과 마주하게 될 때면 정말 안타깝습니다. 지난하고 힘든 시간이었지만, 아직 끝나지 않았고 충분히 승산이 있으니 조금만 더 힘내서 싸워보자고 응원해 드렸더니 내담자분이 다시금 마음을 돌리시더군요. 후임으로 들어온 직원이 자신처럼 부당한 처우를 받지 않게 하기 위해서라도 힘을 내겠다고 하시면서 다시 마음을 잡으셨어요."

내담자의 자기주도적 태도는 문제해결에 있어 매우 중요하다. 자신이 몸담았던 일터의 사정을 가장 잘 알고 있기에 부당한 처우와 관련된 자료를 찾고 증거를 모으는 등의 방법적인 부분을 계획하는 데 있어서 유리하기 때문이다. 때에 따라 내담자가 먼저 여러 가지 대응방안에 대한 아이디어를 상담사에게 제안하는 경우도 있다. 자기주도적인 내담자의 경우, 상담이 한층 원활하고 그만큼 좋은 결과를 불러올 가능성이 크다.

"긴 마음고생 끝에 합의를 마치고 나서 내담자분이 감격해 하시던 모습이 기억납니다. '고용평등상담실 같은 곳이 있어서 우리처럼 힘없는 사람들도 보호받을 수 있어서 정말 감사하다'고 하셨죠. 밥이라도 사겠다며 사례하시고 싶다는 걸 겨우 뿌리쳤습니다. 그렇게 기뻐하시는 모습을 뵙는 것만으로도 저희 상담사로의 보람은 다한 것이죠."

상담 그 후...

내담자와 사업주는 근로감독관의 중재 아래 합의에 이르렀다. 내담자는 사업주와 절충한 금액으로 퇴직금과 8년간의 체불임금 등을 받아냈다. 지루한 싸움에 지쳐 포기하려는 내담자의 마음을 몇 번이나 다잡아 이뤄낸 성과였다.

상담 진행과정

’18.12.	내방상담	- 사례 접수 - 전문가 자문요청 협의
’19.1.	네트워크 노무사 연계	- 노무사 사무실 방문 상담 - 대응방안 논의
’19.2~3.	진정 신청 및 조사	- 관할 고용노동지청에 진정 - 담당 근로감독관 배정 - 사업주와 내담자 대면조사
’19.4.	진정 합의	- 근로감독관 조정과 협의 하에 상호 합의
’19.5.	상담 종료	- 체불임금 및 퇴직금 지급 완료

상담사 한마디

“근로기준법의 존재를 끊임없이 각인시켜드리죠”

내담자 중에서 근로자로서의 당연한 권리를 주장하지 못한 것을 뒤늦게 후회하시거나 상담실을 찾아와서도 목소리를 내지 못하는 분들을 볼 때면 정말 안타깝습니다. 그런 내담자에게 상담에 앞서 꼭 강조하는 것이 있습니다. 사업주보다 경제적 약자인 근로자를 위해 제정된 ‘근로기준법’ 입니다. 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 퇴직금, 주휴일(유급주휴수당), 휴게시간, 해고예고 등 기본적인 사항은 5인 이하 사업장에도 당연히 적용되는 기준이고, 소규모 사업장이라도 근로기준법을 위반하는 것은 명백한 불법이라는 사실을 계속 각인시켜드리죠. 죽어라 고생만 하고 대우를 못 받는 안타까운 사연들이 줄어들도록 근로자의 당연한 권리를 당당하게 요구하는 사회가 되었으면 좋겠어요.

개인의 문제에서 사회적 이슈로!
지역 연대의 힘을 증명하다

사례

공익제보 했다 내부고발자로 찍혀 직장 내 괴롭힘 표적되다

내담자는 사회복지시설에서 수년간 근무하며 원장의 각종 후원금 및 정부 보조금 횡령 사실, 시설 거주인에 대한 폭언과 폭력 등의 불법 행위를 인지하고 시정을 요구했지만, 묵살당했다. 관할 시청에도 제보하였으나 정식 조사조차 이뤄지지 않았고, 오히려 내담자에게는 '내부고발자'라는 낙인이 찍혔고 원장과 그 세력으로부터 직장 내 괴롭힘을 당했다. 내담자는 문제를 일으키면 불이익을 주겠다는 원장 측의 압박 속에서도 더는 양심을 속이며 비리 운영을 묵과할 수 없어 전문적인 대응과 함께 사회복지시설의 고질적 병폐를 고발하기 위해 고용평등상담실의 문을 두드렸다.

상담실 진단

복잡하게 엉킨 사회복지 시설 문제의 실마리 찾아내기

사회복지시설의 인권 침해와 부정부패 등은 그동안 우리 사회에 끊임없이 제기되어 온 이슈다. 그러나 많은 시설이 외부인 출입이 적고 폐쇄적이며 관련 법규가 약해 문제가 발생해도 큰 관심을 받지 못하거나 솜방망이 수준의 처벌에 그치는 경우가 많았다. 내담자의 근무지 역시 지역의 대표적인 사회복지시설임에도 비상식적인 범법행위가 오랜 시간 고착화되었다. 고용평등상담실은 이 시설의 문제를 사회적 차원에서 논의해야 할 중대 사안으로 판단하고, 지역단체들과의 연대를 통해 큰 틀의 해결책을 마련하기로 했다.

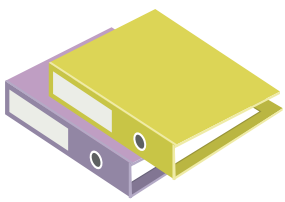
01 상담포인트

개인이 해결하기 힘든 사안은 사회문제로 공론화

"내담자의 이야기를 들었을 때 정말 충격적이었죠. 제가 지인들과 봉사활동도 여러 번 갔을 만큼 지역에서 유명한 사회복지시설이 비리의 온상이라는 사실에 참담했습니다. 너무나 많은 문제가 복합적으로 얽혀 있어 개인이 해결할 수 있는 사안이 아니었어요. 사회적 문제로 확대해 공론화할 필요가 있었습니다."

고용평등상담실을 찾아오기까지 내담자는 많은 갈등과 고민을 했다. 내담자가 수년간 근무해 온 시설에는 내담자의 아내도 함께 일하고 있었기 때문이다. 가정의 생계가 달린 일터의 비리를 나서서 제보한다는 것은 가장으로서 결코 쉬운 선택이 아니었다. 게다가 해당 시설은 세습 방식의 가족 중심 경영을 하며 좁은 지역 안에서 오랫동안 탄탄한 인맥을 형성해 온 터라 개인이 상대하기에는 버거운 권력 집단이었다.

그런데도 내담자는 원장 및 운영진에게 지속적으로 쇄신 요구를 했다. 시청 사회복지과에 비리 제보도 했다. 그러나 아무런 성과가 없었고, 오히려 직장 내 괴롭힘 등의 보복이 돌아왔다. 이에 내담자는 자신과 뜻을 함께하는 일부 직원들과 조직력을 키우기 위해 노동조합에 가입하고 싶다며 고용평등상담실에 도움을 청했다. 시설의 부정과 비리에 대한 경찰 고발도 진행하겠다는 의지도 밝혔다.



"비리 제보와 관련한 사항은 자문 변호사를 연계해 전문적인 상담을 받을 수 있도록 했습니다. 고용평등상담실은 근로환경의 불이익이나 인권 침해, 폭력 등을 중심으로 다루고 있기 때문에 내담자가 희망하는 노동조합 가입을 먼저 지원하기로 했죠. 이와 함께 해당 시설의 근로환경을 근본적으로 개선해 부당한 처우를 받는 직원들을 구제하는 방안도 마련하기로 했습니다."

02 상담포인트

지역단체 연합으로 대응력 극대화

고용평등상담실은 내담자를 비롯한 5명의 근로자가 민주노총 지부에 가입할 수 있도록 주선했다. 횡령, 배임, 인권 침해, 직장 내 괴롭힘 등 여러 사안에 효과적으로 대응하기 위해 지역 단체들에 해당 사안을 알리며 공동 행동도 제의했다.

이에 지역 내 단체들과 학부모회, 여러 대책위원회 및 일부 정당까지 9개 단체가 함께하는 공동투쟁본부가 발족되었다. 공동행동연대는 기자회견, 1인 시위, 언론 인터뷰 등을 통해 해당 시설의 인권 실태 전수조사, 시설의 정상 운영을 위한 공익 이사진 구성, 특별 근로감독 실시, 제보를 묵살하거나 방치한 기관의 압수수색 등을 강력하게 요구했다.

"공동행동연대의 활동으로 해당 사안이 지역의 이슈가 됐습니다. 1인 시위와 청원 끝에 관할 시청에서 시장과 면담도 했죠. 그 자리에서 우리가 요구한 '정책협의회'를 발족하는 데 합의가 이뤄졌습니다. 개인이나 고용평등상담실의 활동만으로는 이렇게 빨리 성과를 거둘 수 없었을 겁니다."

시청과 함께 하는 정책협의회에는 사건을 통해 꾸려진 공동투쟁본부와 인권센터, 노동조합 등의 대표자가 참여할 예정이다. 협의회에서는 매월 회의를 통해 시설 거주자들의 인권 관련 정책을 발의하여 시행까지 이끌어내는 것이 목표다.

03 상담포인트

피해자를 위한 24시간 열린 소통 창구 마련

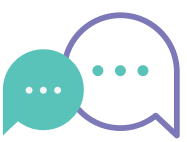
"내담자와 근로자들이 노동조합에 가입하고 언론 인터뷰를 하는 등 행동을 시작하자 원장은 내담자를 해고했어요. 내담자와 동조했다는 이유로 3명의 근로자도 해고당했죠. 대부분 시설 설립과 함께 입사해 오랜 시간 시설 거주자들을 돌봐온 분들인데 그런 부당한 처우를 받고 나서 상실감과 무력감으로 무척 힘들어했습니다."

사회적 약자들을 돌봐온 자신들이 한순간 직장 내 약자가 되어버린 현실에 내담자와 동료들은 깊은 절망을 느껴야 했다. 그중에는 신경정신과 치료를 받을 정도로 심리적 불안을 겪은 이도 있었다. 처음에 상담을 의뢰한 사람은 내담자 혼자였지만, 고용평등상담실은 사건이 진행되면서 하루아침에 퇴사를 당한 동료 3명에 대한 상담도 함께 진행했다.

"평소에도 상담실 유선 전화번호를 제 휴대전화에 착신해 두고 '24시간 상담'을 기본으로 하고 있습니다. 피해자의 심리상태는 낮밤을 가리면서 바뀌는 것이 아니니까요. 사실 통화 한 통으로 제가 뭔가를 당장 해결해 줄 수는 없어요. 하지만 어렵게 용기 내 전화를 한 분들에게는 그저 얘기를 들어주고 진심 어린 위로를 건네는 것만으로도 큰 도움이 됩니다."

직접적인 해결도 이어졌다. 지방노동위원회에 요청한 부당징계구제심판청구를 통해 내담자와 동료들 모두 부당해고를 인정받아 해당 시설로 복직하게 되었다. 여전히 잔존하는 원장 세력의 감시가 따가웠지만, 근로자들은 이제 더 이상 약자가 아니었다. 예전처럼 원장 세력의 언행에 위축되거나 움츠러들지 않고, 스스로 생각하는 정의를 실천하기 위해 목소리를 내고 있다. 이런 그들의 모습에, 그간 조용히 있던 시설의 근로자 2명도 이들 편에 서며 노동조합 가입을 완료했다.

"부조리한 현실은 누가 고쳐줄 수 있는 것이 아닌, 스스로 조금씩 바꿔나가야 한다는 것을 몸소 체험한 거죠. 요즘 내담자와 동료들은 사회적 약자의 인권과 근로환경 개선에 앞장서며 목소리를 내고 있습니다. 각종 행사에 참여해 자신들의 뜻과 의지를 내보이며 인식 개선을 위해 힘쓰고 있어요. 이번 상담을 통해 유의미한 성과를 많이 거뒀지만, 무엇보다도 자신의 권리를 당당하게 주장하는 역량이 강화되었다는 점에서 큰 보람을 느낍니다."

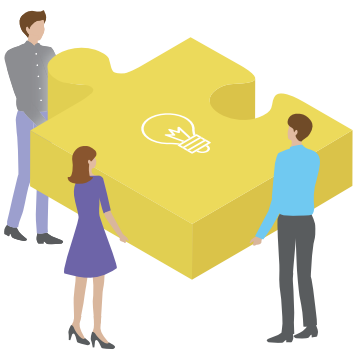


상담 그 후...

언론을 통해 시설의 비리가 보도된 후 원장과 이사장, 사무국장 등이 교체됐다. 하지만 교체된 인물들이 이전 원장의 친인척 및 지인인 것으로 드러나며 비난이 일자 일부 교체되었다.

현재는 새로운 이사장을 공개 공모하고 있다.

내담자와 동료들은 모두 복직되어 근무 중이며 여전히 시설에 남아있는 부정부패 척결과 함께 관련 정책 제안을 위해 해당 사안을 경찰에 고발하고 공동행동연대 활동에 힘을 모으고 있다.



상담 진행과정

’19.4.	전화상담 후 내방	- 상담 및 지역단체 연대 계획 수립
’19.4.	공동행동연대단체 발족	- 공동투쟁본부 발족
’19.6.	기자회견 3회 실시	- 시장 면담 및 공익 이사진 구성 촉구 - 기자회견 모습 언론보도
’19.6.	부당해고 건 제소	- 지방노동위원회 제소
’19.9	시청 항의방문 및 시위	- 시민 청원 - 시장 면담 1인 시위
’19.10.	시장 면담	- 정책협의회 발족 합의 - 2020년 1월 1차 협의회 개최 합의
’19.11.	원장, 이사진 2명 교체	- 현재 이사장 공모 중
’19.12.	경찰수사 의뢰	- 비리 및 인권 침해 관련 수사 진행 중

상담사 한마디

“지역 단체들과의 평상시 유대관계 형성이 중요합니다”

이번 사안처럼 고용평등상담실 내부의 힘만으로 해결할 수 없는 문제들이 종종 발생합니다. 그럴 때는 지역 단체들만큼 든든한 조력자가 없죠. 각자 전문지식과 특성을 가지고 있는 다양한 단체들이 모이면 강력한 시너지가 발생하고, 문제의 실마리를 훨씬 효과적으로 풀어갈 수 있거든요. 이번처럼 신속한 협력이 이뤄질 수 있었던 건 그동안 여러 단체와 탄탄한 유대관계를 형성해 왔기 때문입니다. 평소에도 지역의 각 분야 단체들과 자문 교환 등으로 교류하며 신뢰를 쌓아 왔던 것이 큰 도움이 됐죠. 아직 상담이 끝나지 않았고 풀어야 할 숙제가 많지만, 공동행동연대가 함께할 것이기에 좋은 결과를 기대하고 있습니다.

스쿨 미투사건,
든든한 지역단체 네트워크로 맞서다

사례

학교 내 성폭력 피해자를 자퇴로 몰아간 책임은?

성추행 사건의 피해자가 학교에 정식으로 사건을 접수했으나, 학교 측의 무성의한 태도로 2차 피해를 당하고, 결국 자퇴한 사례다. 사례자는 같은 학교 남학생 2명으로부터 각각 성추행을 당했다. 그 충격으로 휴학하고, 고향으로 돌아가 여성상담센터에 상담을 요청했다. 여성상담센터와 함께 사례자는 학교 상담센터에 성추행 사실을 접수하고 형사고소를 결정했다. 여성상담센터는 학교 소재지에서 활동하는 지역 고용평등상담실에 공조를 요청했고, 고용평등상담실은 지역의 시민단체와 연대해 사건에 대응했다. 학교는 뒤늦게 징계를 결정했지만, 재판은 여전히 진행 중이다.

상담실 진단

개인이 아닌 지역사회의 목소리로 대응하기

성추행 사건에 대한 학교의 잘못된 대응을 바로 잡고 가해자 징계를 결정하도록 유도하는 것이 목표였다. 학교가 사건접수 및 조사를 모두 끝낸 후에도 가해자의 징계를 미루고, 성추행 피해자를 보호할 의무를 다하지 않아 2차 피해가 반복적으로 발생하고 있었다. 고용평등상담실은 강력한 대응의 필요성을 확인하고, 지역 시민단체가 함께 하는 스쿨미투공동대책위원회와 협력을 결정했다. 지역사회의 여론을 결집함으로써 학교가 크게 부담을 느끼도록 압박하는 전략에 따라 대외활동에 집중했고, 결국 학교 측의 가해자 제적 결정을 끌어냈다. 하지만 형사재판이 아직 진행 중인 만큼 지속적인 재판 방청을 통해 피해자를 심리적으로 지원하고, 복학이 이뤄질 수 있도록 상담과 활동을 지속할 계획이다.

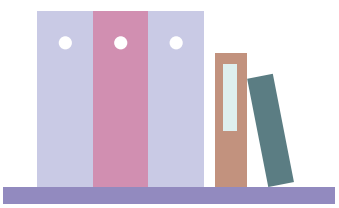
01 상담포인트

피해자는 혼자가 아님을 지속적으로 인지시킨다

2018년 11월 고용평등상담실은 여성상담센터의 전화를 받았다. 지역 학교의 여학생이 남학생으로부터 성추행을 당했는데, 학교 측의 태도가 너무 불성실하니 협력이 필요하다는 요청이었다. 상담실은 의견을 수용했고, 바로 피해 학생을 만났다.

"한눈에 무척 힘든 상태라는 걸 알 수 있었어요. 몇 달 간격으로 두 명의 남학생으로부터 각각 성추행을 당했고, 학교에 피해 사실을 접수했음에도 불구하고 징계를 결정하지 않는 학교의 태도에 큰 불안감을 느끼고 있더군요. 학교와 경찰서, 상담센터 등에서 반복적으로 피해 사실을 진술하느라 지쳐있었고요. 하지만 피해 학생은 자신이 원하는 바를 분명히 알고 있었어요. 학칙에 따른 징계와 가해자들의 공개 사과, 그리고 사건이 마무리될 때까지 가해자와 마주치지 않도록 조치해달라는 것이었죠."

첫 상담 후 적극적인 대응이 시작됐다. 그런데 얼마 후 피해 학생과 연락이 끊기는 상황이 발생했다. 나중에 안 사실이지만, 피해 학생이 심리적 고통을 버티지 못해 학교를 자퇴하는 등 어려운 시기를 보냈다고 했다. 하지만 상담실은 연락 두절 상황에서도 대응을 지속했고, 결국 학교 측은 가해자들에게 제적처분을 내렸다. 그리고 약 8개월 후 여성상담센터로부터 연락이 왔다. 형사재판이 시작되었는데, 피해 학생을 위해 방청 지원을 해달라는 요청이었다.



"2차 재판 후 피해 학생을 만났어요. 성추행 피해 후 혼자라는 생각에 너무 두려웠다고 해요. 그래도 여성상담센터에서 포기하지 않고 전화해주고, 상담실에서 재판에 참석해 줘서 고맙다고 하더군요. 비로소 내 편이 있음을 느꼈다며 표정이 밝아지는데 가슴이 뭉클했습니다. 상담 및 지원기관의 역할에 대해 다시 한번 생각하게 됐어요. 노력해도 결과가 언제나 피해자 편인 것만은 아니죠. 하지만 대응과정을 함께 하고 피해자가 믿을 곳이 있다는 사실을 인지하도록 해준다면 심리적 회복에 큰 도움이 됩니다."

02 상담포인트

거대한 조직에 대응하기, 연대로 힘을 모은다

상담실의 주요 목표는 학교 측이 자발적으로 징계를 결정하도록 하는 것이었다. 피해 학생이 고향에 머무는 만큼 자연스럽게 심리상담 등은 여성상담센터가 맡고, 학교 측과의 대화는 상담실이 주도하는 것으로 역할 분담이 이뤄졌다.

"학교 측의 태도는 여러모로 문제가 많았어요. 가해자 중 한 명은 이미 학교 내 성추행 전력자였지만 무혐의 처분을 받은 전례가 있었습니다. 피해 학생은 가해자가 또 무죄가 될 수 있다는 두려움을 느낄 수밖에 없죠. 게다가 학교는 조사과정에서 피해 학생이 가해자 및 가해자 부모들과 마주치도록 방치하는 어처구니없는 행위로 2차 피해를 유발했어요. 조사 종료 후 학교 측은 피해 학생이 형사고발을 했으니 재판 결과를 지켜본 후 결정하겠다며 징계를 결정하지 않았습니다."

상담실은 스쿨미투공동대책위원회(이하 스쿨미투공대위)와 함께 활동을 시작했다. 스쿨미투공대위는 2019년 ○○여고의 스쿨 미투를 계기로 고용평등상담실이 주축이 되어 지역의 청소년 인권단체, 여성단체, 성폭력 피해자 지원 단체들이 함께 한 네트워크다.

"형사재판 결과에 따라 징계하겠다는 학교의 주장에 논리적으로 반박하기 위해 학칙을 꼼꼼하게 살폈어요. 구체적 조항을 근거로 제시하며 학교가 징계하지 않으면 오히려 학칙을 위반하는 것임을 지적한 거죠. 스쿨미투공대위 이름으로 입장문을 발표하고, 끈질기게 총장 면담을 요구하는 등 여론전도 했어요. 힘이 약한 피해자 개인의 요구가 아니라 지역 사회의 요구로 받아들이도록 부담을 준겁니다."

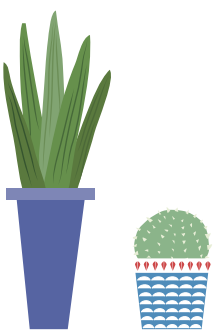
학교 내 성폭력 행위가 발생했을 때 적지 않은 학교들이 소극적인 태도를 유지하는데, 이는 강한 징계를 결정하면 가해자 측에서 행정소송을 제기하는 등 후속 여파가 크고, 이슈화하면 학교의 명예가 손상된다고 생각하는 탓이 크다. 피해자 개인이 이런 인식을 넘어 행동의 변화를 유도하기란 여간 어려운 일이 아니다.

상담실이 지역 단체의 네트워크인 스쿨미투공대위와 함께 전방위적으로 힘을 합친 결과는 놀라웠다. 학교에 첫 질의서를 발송한 지 약 1주일 후 학교는 징계위원회를 열었다. 그리고 재판 결과와 징계를 연계하겠다는 기존의 입장을 바꿔 '가해자 제적'이라는 결정을 내렸다.

"가해자 징계를 결정한 후 학교 측은 피해 학생에 대해서도 무척 달라진 태도를 보였습니다. 학교 측의 잘못된 조치로 2차 피해가 발생하고 피해 학생이 자퇴할 수밖에 없었던 상황을 인정하고, 복학의 가능성도 긍정적으로 답변을 주었어요. 1심 재판에서 가해자 두 명 모두 집행유예 선고를 받았는데 항소하는 바람에 2심을 준비해야 합니다. 우리 상담실은 재판이 종결될 때까지 재판 방청을 지원할 계획이에요. 피해 학생이 꼭 복학해 다시 미래를 꿈꿀 수 있기를 기대하고 있습니다."

상담 그 후...

2019년 11월 재판에서 유죄선고를 받은 가해자들의 항소로 2020년으로 예정된 2심 공판 일정을 기다리는 중이다. 피해 학생은 심리치료와 가해자 징계, 재판에서의 유죄인정 등으로 많이 회복된 상태이며, 모든 결과가 마무리된 후 복학 여부를 신중히 결정할 계획임을 알려왔다.



상담 진행과정

’18.11.	1차 전화상담 및 면접상담	- 여성상담센터로부터 상황접수 - 피해자 상담 통해 일관된 진술 확보 - 향후 대응방향에 대한 피해자 동의
’18.11.	대외적 대응 활동	- 고용평등상담실 및 스쿨미투공동대책위원회 입장문 발표 - 학교 측에 질의서 발송
’18.12.	대외적 대응 활동	- 학교 측 답변 및 논의 - 학교 측 징계위원회 재개 - 가해자 제적 결정 - 여성상담센터와 과정 공유
’19.9.	1차 재판 방청 지원	- 1차 재판 방청 및 여성상담센터와 내용 공유
’19.10.	2차 재판 방청 지원 및 2차 면접상담	- 2차 재판 방청 및 피해자 상담 - 여성상담센터 회의
’19.11.	3차 재판 방청 지원	- 1심 재판 종료 - 가해자 유죄 판결 및 가해자 측 항소
’20.2.	2심 재판 예정	- 2심 재판 방청 지원 예정 - 추후 결과에 따른 지원 계획 등

상담사 한마디

“학교 교육 커리큘럼에 성인지 감수성 교육이 포함되어야 합니다”

학교들이 학내 성폭력 문제를 적극적으로 대처하지 않는 건 분명히 큰 문제입니다. 2018년 ◯◯여고 스쿨 미투로 사회에 경종을 울리긴 했지만, 변화의 움직임은 아직 미미한 수준입니다. 당장 학교들이 성추행, 성희롱을 포함한 광범위한 성폭력에 대해 구체적인 학칙을 마련해야 해요. 체계적인 성인지 감수성 교육도 필요하죠. 성인지 감수성 교육은 어릴 때부터 실시되어야 합니다. 매년 지역의 중고등학교에서 교육을 요청해 와요. 매우 중요한 교육이라 큰 책임감과 보람을 느끼죠. 하지만 아직은 단발적인 교육이 대부분이어서 아쉽습니다. 초등학교, 유치원에서도 일찌감치 성인지 감수성 교육을 해야 하지만, 법이 아직 준비하지 못하고 있는 현실이 안타깝습니다. 성인지 감수성 교육은 단발적인 과외 교육이 아니라 학교의 교육 커리큘럼 내에 포함되어야 합니다. 사회적 인식은 결국 어릴 때부터 형성된 사고에서 출발합니다. 시민사회의 관심과 정부의 노력이 함께 한다면 가능한 일 아닐까요?

Memo

성희롱·성차별 없는
건강하고 안전한 직장!
고용평등상담실이 함께 합니다

1. 고용평등상담실은?

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 등으로 피해를 본 근로자에게 전문적인 상담서비스를 제공하여 신속한 권리구제와 분쟁의 사전예방을 지원하는 민간단체입니다.

2. 고용평등상담실 주요 역할

직장 내 성희롱 등 피해자 상담 지원

≫ 직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 산전후휴가, 육아휴직, 비정규직 차별, 부당해고, 임금 체불 등의 문제를 겪을 경우 법적 권리 등 해결방안을 함께 모색합니다.

≫ 직장 내 성희롱 관련 분쟁 발생 시 자문을 합니다.(직장 내 성희롱 판단, 사건처리 방법 및 절차, 직장 내 성희롱 행위자 적정 조치, 직장 내 성희롱 피해자 보호조치 등)

≫ 상담과정을 통해 해결이 쉽지 않은 사안은 행정기관(지방고용노동(지)청, 국가인권위원회, 노동위원회 등) 활용 방법 등을 안내합니다.

상담내용

- 직장 내 성희롱, 고용상 성차별
- 산전후휴가, 육아휴직 등 모성보호와 일·가정 양립 지원
- 계약직, 시간제, 파견직 등 비정규직이 겪는 차별, 부당해고 등
- 임금체불, 해고 등 부당처우

성희롱 예방교육

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

심리정서 치유프로그램 운영

직장 내 성희롱 등으로 인한 피해자들을 위해 '심리정서 치유프로그램'을 진행하여 직장 복귀 등 정상적인 생활이 가능하도록 지원합니다.

2020년 민간 고용평등상담실 운영기관

청별	단 체 명	주 소	연락처
서울청	(사)서울여성노동자회	서울 마포구 동교로 162-5, 5층	02-3141-9090
	(사)노동희망	서울 서대문구 가좌로 77 201호	070-8279-1598
	(사)여성노동법률지원센터	서울 영등포구 당산로 20길 9-4 2층	0505-515-5050
중부청	(사)인천여성노동자회	인천 부평구 마장로 39-4 3층	032-524-8831
	(사)부천여성노동자회	경기 부천시 원미구 중동로 248번길 86, 현해탑 704호	032-324-5815
경기지청	(사)수원여성노동자회	경기 수원시 팔달구 효원로 53 두리빌딩 3층	031-246-2080
	(사)안산여성노동자회	경기 안산시 단원구 고잔로 76 1107호	031-494-4362
강원지청	한국노총 춘천영서지역지부	강원 춘천시 후석로 440번길 9	033-243-7576
부산청	(사)부산여성회	부산 동래구 연안로 59번길 99	051-506-2590
	(사)마산창원여성노동자회	경남 창원시 성산구 상남로 67 경창상가 5층	055-264-5049
	한국노총 울산지역본부	울산 남구 돋질로 129	052-261-4493
대구청	(사)대구여성회	대구 중구 공평로 20길 32 보성빌딩 4층	053-427-4577
	(사)대구여성노동자회	대구 서구 국채보상로 38길 35	053-428-6340
	(사)경주여성노동자회	경북 경주시 황성로 64번길 26	054-744-9071
광주청	(사)광주여성노동자회	광주 서구 경열로 69-1, 5층	062-361-3029
	(사)전북여성노동자회	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 2층	063-286-1633
	한국노총 광양지역지부	전남 광양시 불로로 123 근로자종합복지관	061-792-0365
	(사)제주여민회	제주 용담로 134 3층	064-756-7261
대전청	한국노총 충북지역본부	충북 청주시 서원구 2순환로 1814-39	043-273-7801
	(사)대전여민회	대전 중구 동서대로 1352번길 19	042-226-9790
	한국노총 충남지역본부	충남 천안시 동남구 충무로 457 근로자복지회관	041-551-9119

고용노동부 지방관서 고용평등 담당 연락처

청별	관서명	고용평등 담당 근로감독관
서울청	서울청	02-2250-5877
	서울서부지청	02-2077-6155
	서울남부지청	02-2639-2197
	서울동부지청	02-2142-8833
	서울강남지청	02-3465-8421
	서울북부지청	02-950-9768
	서울관악지청	02-3282-9064
중부청	중부청	032-460-4650
	인천북부지청	032-540-7931
	의정부지청	031-850-7734
	부천지청	032-714-8756
	고양지청	031-931-2853
경기청	경기지청	031-259-0372
	안양지청	031-463-7317
	안산지청	031-412-1959
	성남지청	031-788-1561
	평택지청	031-646-1143
광주청	광주청	062-975-6408
	목포지청	061-280-0133
	전주지청	063-240-3354
	익산지청	063-839-0019
	군산지청	063-450-0525
	여수지청	061-650-0192
	제주센터	064-728-6118

청별	관서명	고용평등 담당 근로감독관
강원지청	강원지청	033-269-3575
	강릉지청	033-650-2518
	원주지청	033-769-0802
	태백지청	033-550-8625
	영월지청	033-371-6237
부산청	부산청	051-850-6424
	부산동부지청	051-559-6672
	부산북부지청	051-309-1585
	창원지청	055-239-6568
	양산지청	055-330-9550
	진주지청	055-760-6535
	통영지청	055-650-1912
	울산지청	052-228-3856
대구청	대구청	053-667-6219
	대구서부지청	053-605-9112
	포항지청	054-271-6804
	영주지청	054-639-1156
	안동지청	054-851-8039
대전청	청주지청	043-299-1211
	충주지청	043-840-4063
	대전청	042-480-6328
	보령지청	041-930-6129
	천안지청	041-560-2855

2019년

고용평등상담실 상담·운영

우수사례집

발 행 일 2020년 3월

발 행 처 고용노동부 양성평등정책담당관

사례집 제작에 도움주신 기관

(사)서울여성노동자회
(사)여성노동법률지원센터
(사)한국여성민우회
(사)인천여성노동자회
(사)부천여성노동자회
(사)수원여성노동자회
(사)안산여성노동자회
한국노총춘천영서지역지부
(사)부산여성회
(사)마산창원여성노동자회
한국노총울산지역본부
(사)대구여성회
(사)대구여성노동자회
(사)경주여성노동자회
(사)광주여성노동자회
(사)전북여성노동자회
한국노총광양지역지부
(사)제주여민회
한국노총충북지역본부
(사)대전여민회
한국노총충남지역본부

취재 및 제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599