

# 1. 성예절과 기업경쟁력

# 1. 성예절과 기업경쟁력

---

## 1) 성예절과 경쟁력

“ 직장의 상사가 성희롱 문제를 화제로 ”  
또 다른 성희롱 문제를 일으킨 사건

계약직  
여직원의  
정신적 피해

직장의 분위기  
나빠짐

전체 구성원의  
사기 저하

직간접적으로 업무 생산성에 영향

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 1) 성예절과 경쟁력




피해가 조직 전반으로 확대

조직의 생존 문제로까지 파급

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 1) 성예절과 경쟁력

**예** 1996년, 미국 일본계 자동차 회사 성범죄 사건



약 300명의 여직원으로부터  
상습 성범죄 사건으로 집단 고소당함

회사는 3,400만 달러를 배상금으로 지불

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 1) 성예절과 경쟁력

**예** 1996년, 미국 일본계 자동차 회사 성범죄 사건

- 미국의 전국여성기구(NOW)등 시민단체들이 이 회사 자동차에 대한 불매 운동 전개

기업 이미지 실추

자동차 판매 부진과  
수익 악화

2000년 약  
2,800억 엔의 적자 기록

2004년 회사 채권  
'도산 우려'로 강등

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 1) 성예절과 경쟁력

예 1996년, 미국 일본계 자동차 회사 성범죄 사건



엄청난 재정적 손실

도산 위기까지 직면

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 1) 성예절과 경쟁력

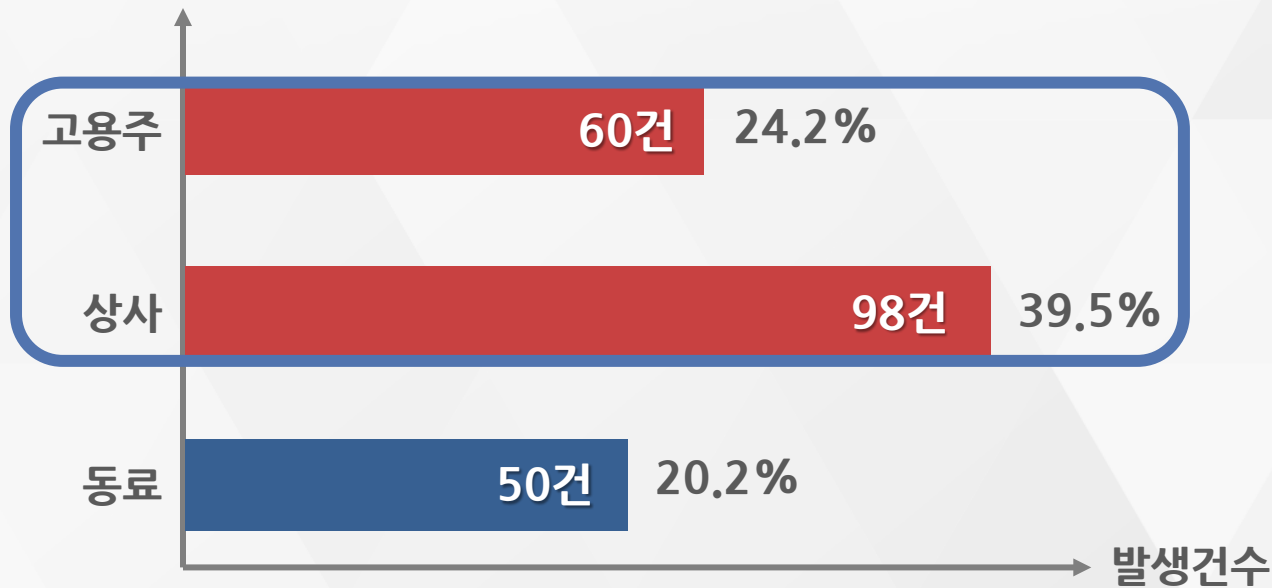
### 직장 내 성폭력의 영향

- 근로환경 악화 및 업무 효율성 저하
- 직장 구성원들의 근무의욕의 상실, 사기 저하, 사업장 분위기 악화, 업무능력 저하
- 기업에 경제적 손실 및 기업 이미지 실추
- 관련 직원에게 투자된 경비 상실 및 대체 인력 고용을 위한 경비 추가 투입으로 인사비용 증대

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 1) 성예절과 경쟁력

〈직장 내 성폭력 가해자〉





# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

- 성에 대한 예의범절
- 남녀의 육체적 행위와 관련된 예의 및 범절



직장에서 성에 대한  
예절을 지키지 않을 경우

성희롱과 같은  
법적인 문제로  
비화될 수 있음

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

- 성희롱 문제는 나와 또는 나의 직장과는 관련 없는 것으로 생각할 수 있음



# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

- 성희롱의 의도가 없는 **단순한 친근감의 표시**였다고 생각할 수 있음

예쁘고 일도 잘해서  
귀여워 해준 건데?

친밀감의 표시였는데,  
법정까지 가면 무서워서  
어떻게 같이 일해?

**단순한 친근감의  
표시였다고!**

남자들만 있는 곳에서  
분위기 한 번  
살려줄 수 있잖아?

업무의 연장인데,  
그 정도는 할 수 있지?

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

- 성희롱의 의도가 없는 단순한 친근감의 표시였다고 생각할 수 있음

이런 언행은 성희롱 같은 문제로 비화될 수 있음

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

어떤 행위가 성희롱이냐 아니냐를 구분하는  
법률적인 기준

의도적으로 성희롱을 했느냐

피해자가 성적 수치심이나  
굴욕감을 느꼈느냐

우리가 반드시 인식해야만 하는 점!



법적 문제로 연결된다는 점

당사자에게 심각한 피해를 준다는 점

회사에도 부정적 영향을 준다는 점

# 1. 성예절과 기업경쟁력

---

## 2) 성예절의 의미

----- 직장 내 성예절을 지키기 위한 자세 -----

- 1 직장 내 직원들은 **부적절한 언어와 행동**으로 타인의 명예와 임직원으로서의 품위를 손상시켜서는 안 됨

## 성범죄

- 사회적 또는 윤리적으로 비난 받는 행위
- 동료, 상사, 거래처 간에 존경과 신뢰를 쌓는 데 큰 장애물

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

직장 내 성예절을 지키기 위한 자세

### 2 성에 대한 인식 차이가 크다는 점을 새롭게 인식



친밀감의 표현



수치심 유발

# 1. 성예절과 기업경쟁력

## 2) 성예절의 의미

직장 내 성예절을 지키기 위한 자세

### 3 권위주의적인 조직 문화에 대한 반성 선행

성별, 나이, 사회경제적 지위, 인종에 따라  
비대칭적인 권력 관계를 용인하는 권위주의적인 직장 문화

- 성희롱과 같은 문제가 발생할 소지가 크기 때문



## 2. 성폭행과 성희롱

## 2. 성폭행과 성희롱

---

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념



## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

#### 성폭력

상대방의 의사에 반하여  
폭행이나 협박, 위계, 위력 등을 사용하여  
상대방의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 성적인 행위

- 강간, 강제추행, 공중 밀집장소에서의 추행, 카메라 등을 이용한 촬영 등
- 인터넷을 통해 음란물을 보내는 등의 사이버 성폭력과 일방적으로 전화를 하거나 쫓아다니는 스토킹 등

## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

#### 성희롱

- ‘남녀고용평등법’과 ‘남녀차별금지법’에서 최초로 명문화

업무와 관련해 성적 언어나 행동 등으로  
굴욕감을 느끼게 하거나 성적 언동 등을 조건으로  
고용상 불이익을 주는 행위

- 피해자가 사업주에게 가해자에 대한 부서전환과 징계 등의 조치를 요구할 수 있으나 형사 처분 대상은 아님

## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

성폭력

성희롱

“

피해자의 관점에서 판단하여  
개인의 **성적자기결정권**을 침해하는 행위

”

## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

성추행, 성폭행

성폭력의 정도가 성희롱을 넘어 범죄로 처벌되는 것

강제추행  
(성추행)

강간  
(성폭행)

## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

성추행, 성폭행

강제추행  
(성추행)

성희롱과의 차이

‘폭행이나 협박’을 수단으로 ‘추행’을 하는 것

• [대법원] 상대방의 의사에 반하는  
물리력의 행사인 한 그 힘의 대소  
강약을 불문한다.

- 간음 이외 비정상적 성행위 강요 등은 모두 강제추행

## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

성추행, 성폭행

강간  
(성폭행)

- 폭행 또는 협박을 가해 부녀와 교접행위를 하는 것을
- 일반적으로 성폭행은 강간과 강간 미수를 말함



## 2. 성폭행과 성희롱

### 1) 성폭행과 성희롱의 개념

#### 사이버 성폭력

- 성폭력특별법: 성범죄에 관한 가중처벌과 고소제한 완화, 고소기간 연장 등 규정

#### 특별법 제14조

전화, 우편, 컴퓨터, 기타 통신매체를 통해 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말과 음향, 글, 그림, 영상 등을 보내는 자는 5년 이하의 징역에 처한다.

- 사이버 성폭력의 처벌 근거 마련

## 2. 성폭행과 성희롱

---

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 직장 내 성희롱은 개인적인 사소한 문제이다.
- 성적 농담, 가벼운 접촉은 직장생활의 활력소이다.
- 직장 내 성희롱은 무시해 버리면 그만이다.
- 성희롱은 피해자가 원인을 제공했다.

## 2. 성폭행과 성희롱

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 직장 내 **성희롱은 개인적인 사소한 문제**이다.



## 2. 성폭행과 성희롱

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 직장 내 **성희롱은 개인적인 사소한 문제**이다.



- 개인의 감정과 의사를 무시하고 행해지는 인격적인 모독
- 한 개인의 장난기로 치부하기에는 피해가 너무 심각

## 2. 성폭행과 성희롱

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 직장 내 **성희롱은 개인적인 사소한 문제**이다.

피해자	<ul style="list-style-type: none"><li>- 인격을 침해하고, 수치심, 모욕감을 느끼게 함</li><li>- 정상적인 업무 수행을 불가능하게 함</li><li>- 두통, 위장병, 스트레스 등 질병을 가져옴</li></ul>
회사	<ul style="list-style-type: none"><li>- 직원들의 사기가 떨어지고 회사 이미지 추락</li><li>- 직장 내 근무환경 저해</li></ul>
가해자	<ul style="list-style-type: none"><li>- 직장, 재산, 명예를 잃게 됨</li></ul>

## 2. 성폭행과 성희롱

---

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 성적 농담, 가벼운 접촉은 직장생활의 활력소이다.
  - ▣ 직장 분위기를 망치고 업무환경을 악화시키며, 인간관계를 적대적으로 만들
  - ▣ 여직원들은 남자들의 성적 농담으로 수치심과 모욕감을 느낌
  - ▣ 성희롱 행위가 반복되면 업무 수행에 지장을 받고 능력을 제대로 발휘할 수가 없음

## 2. 성폭행과 성희롱

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 직장 내 **성희롱은 무시해 버리면 그만**이다.

직장 내 성희롱을 모른 척 지나가거나  
태연하게 행동하면?

가해자로 하여금 피해자 역시  
'성희롱을 즐긴다'고 오해 받음



성희롱 행위를 인정하는 것으로 받아들여  
성희롱을 지속하는 결과 가져옴


✖ 성희롱에 대한 단호한 의사 표시를 해야 함

## 2. 성폭행과 성희롱

---

### 2) 성희롱에 대한 잘못된 통념

- 성희롱은 피해자가 원인을 제공했다.



오해와 편견으로  
피해자에게 책임 전가

피해자가 강력히 거부하지 않았잖아!

피해자가 노출이 심한 옷을 입었네...

밤 늦게 돌아다녔으니 그렇지!

성폭력을  
사회적으로 용인하여  
또 다른 성폭력의  
원인이 됨!



### 3. 성희롱의 성립요건

### 3. 성희롱의 성립요건

이러지 마시라니까요!!!

**예** 00협동조합중앙회 직장 내 성희롱 사례

#### 사건의 경위

- 지점 여직원들이 지점장으로부터 수 차례에 걸쳐 성희롱을 당했다는 사실이 직원들의 입에 오르내림
- 성추행 당한 여직원들이 지점장의 행위에 대한 진정서 제출

### 3. 성희롱의 성립요건

이러지 마시라니까요!!!

예 00협동조합중앙회 직장 내 성희롱 사례

#### 진술서 내용

- 지점장이 회식자리에서 여직원들을 한 명씩 불러, 옆자리에 앉혀 손을 만지며 음담패설을 늘어놓음
- 회식자리에서 여직원들을 양쪽에 앉혀서 술을 따르기를 요구하거나 술을 강제로 권함
- 창구에서 일에 열중하고 있을 때나 좁은 통로를 지날 때, 슬쩍 손으로 어깨나 등을 만지기도 함

### 3. 성희롱의 성립요건

이러지 마시라니까요!!!

“ 직장 내 성희롱이 성립되기 위한 조건을 모두 갖추 ”

1 성희롱의 당사자 요건

2 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것

3 성적인 언어나 행동 또는 이를 조건으로 하는 행위일 것

4 고용상의 불이익을 초래하거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 경우일 것

## 3. 성희롱의 성립요건

### 1) 성희롱의 당사자 요건

- 가해자

#### 「남녀고용평등법」상 가해자

- ▣ 고용 및 근로조건에 관한 결정권한을 가지고 있는 사업주나 직장상사
- ▣ 동료 근로자와 부하직원
- ▣ 거래처 관계자나 고객 등 제 삼자는 제외

### 3. 성희롱의 성립요건

#### 1) 성희롱의 당사자 요건

- 가해자

「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」상 가해자

- 공공기관 종사자

**예** 학교나 정부 각 부처 및 그 산하기관, 지방 행정기관의  
공무원 및 일반직원 등

- 남녀고용평등법상 ‘직장 내 성희롱’의 가해자 범위에  
포함될 수 없는 거래처 관계자나 고객

- 가해자 성별이 대부분 남성이지만 여성이 가해자가 될  
수도 있음

### 3. 성희롱의 성립요건

---

#### 1) 성희롱의 당사자 요건

- 피해자

“

모든 남녀 근로자는  
직장 내 성희롱의 피해자가 될 수 있음

”

- 남녀근로자(협력업체 및 파견근로자 포함) 모두 해당
- 장래 고용관계를 예정하고 있는 모집 채용과정의 채용희망자(구직자) 포함
- 고객과 거래처 직원은 ‘직장 내 성희롱’ 피해자 범위에서 제외

### 3. 성희롱의 성립요건

#### 2) 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것

성희롱 또는 직장 내 성희롱이 단지 '직장 내'라는  
장소에서 일어나야 한다는 것을 의미하는 것은 아님

업무 관련 출장으로  
차 안에 있을 때

전체 회식장소

업무관련성이 있다고 볼 수 있음



### 3. 성희롱의 성립요건

#### 2) 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것

성희롱 또는 직장 내 성희롱이 단지 '직장 내'라는  
장소에서 일어나야 한다는 것을 의미하는 것은 아님

사적인 만남  
업무를 빙자하여 상대방을 불러냄



업무와 관련성이 있다고 판단할 만한 요소가 있다면  
'직장 내 성희롱' 또는 '성희롱'

### 3. 성희롱의 성립요건

---

#### 2) 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것

사업장 안

근무시간 중

업무 관련성이 있다는 것을  
쉽게 추정할 수 있음

- 남녀 직원들의 사교 애정에 의한 성적언동이나  
‘서로의 동의에 의한 것’은 직장 내 성희롱이 아님

### 3. 성희롱의 성립요건

.....●

#### 3) 성적인 언어나 행동, 또는 이를 조건으로 하는 행위일 것

##### 성적인 언어나 행동

- 육체적 유형, 언어적 유형, 시각적 유형, 기타 사회 통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동, 성역할에 기반한 성희롱

##### 이를 조건으로 하는 행위

- 다양한 유형의 성적행위를 피해자인 상대방이 적극적으로 하여줄 것을 요구하거나 또는 소극적으로 참아줄 것을 바라는 것

### 3. 성희롱의 성립요건

---

4) 고용상의 불이익을 초래하거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 경우일 것

#### 「남녀고용평등법」

직장 내 성희롱이 성립하기 위해서는 고용조건이나 고용환경에 관하여 **성을 이유로 한 차별적 취급**이 있어야 한다.

### 3. 성희롱의 성립요건

- 4) 고용상의 불이익을 초래하거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 경우일 것

「남녀차별금지 및 규제에 관한 법률」

‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것’이라고 정의

“ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것만으로도 ”  
인격권의 침해 행위로서  
직장 내 성희롱이 성립한다고 판단할 여지가 있음

### 3. 성희롱의 성립요건

#### 5) 직장 내 성희롱의 형태

- 남녀고용평등법 시행규칙에서 고용조건 및 고용환경에 미치는 영향을 감안하여 고용조건형과 노동환경형의 두 가지 형태로 구분

고용환경에 미치는 영향과 관련  
성희롱 여부를 판단하여야 할 경우

- 고용조건상의 불이익처럼 객관적으로 명확한 판단근거가 없기 때문에 판단기준의 설정이 모호해짐

### 3. 성희롱의 성립요건

#### 5) 직장 내 성희롱의 형태

- 남녀고용평등법 시행규칙에서 고용조건 및 고용환경에 미치는 영향을 감안하여 고용조건형과 노동환경형의 두 가지 형태로 구분

#### 「남녀고용평등법」 시행규칙의 비교

피해자의 주관적 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려해야 한다.