

행복 희망

포구제트

직장 내 성희롱 예방 교육편

# 1. 직장 내 성희롱 발생 시 입장

## ■ 피해자의 입장

- 인간의 존엄성 훼손, 신체적 불쾌감이나 정신적, 심리적 스트레스
- 고용과 근로조건에 있어서 노동력과는 상관없는 요소를 요구하고 수용 거부 시 고용상의 불이익을 줌으로써 남녀고용 불평등 문제 초래

## ■ 행위자의 입장

- 성희롱 시비에 휘말리게 되면 명예 상실
- 해고 기타 징계조치
- 민사상 손해배상책임, 형사상 처벌 등

## ■ 기업의 입장

- 기업의 생산성, 인력활용과 인화에 악영향
- 조사 및 처리시 많은 시간과 비용, 인력소모 발생
- 기업의 생산성, 인력활용과 인화에 악영향
- 조사 및 처리시 많은 시간과 비용, 인력소모 발생

## 2. 직장 내 성희롱의 법체계

### 양성평등기본법

#### 양성평등기본법(제3조제2호)

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

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

## 2. 직장 내 성희롱의 법체계

### ■ 국가인권위원회법

#### **국가인권위원회법(제2조제3호 라목)**

성희롱 [업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

### ■ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

#### **남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(제2조제2호)**

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

### 3. 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

#### ■ 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자 등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

### 3. 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

#### ■ 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
  - 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
  - 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
  - 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
  - 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
  - 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
  - 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
  - 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

## 4. 직장 내 성희롱의 개념

### 고용평등법

#### 고용평등법(제2조 제2호)

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것임

#### 고용평등법(제12조)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 됨

## 5. 직장 내 성희롱 행위자와 피해자의 구분

### ■ 행위자 : 사업주, 상급자, 근로자

- 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 상급자가 될 수 있음
- 근로자에는 동료, 하급자가 포함됨

### ■ 피해자 : 다른 근로자

- 성별, 가해자와 동성/이성 여부, 상급자/ 하급자 여부 불문
- 모집/채용 과정 중의 구직자 포함됨



## 6. 직장 내 성희롱 판단 기준

### ■ 업무관련성

- 업무 수행에 편승 또는 빙자, 업무 권한 남용
- 당사자의 관계, 행위 장소와 상황, 행위 내용과 정도 고려하여 판단함

### ■ 행위

- 환경형 성희롱 : 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감 야기함
- 조건형 성희롱 : 성적 언동이나 성적 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위임

## 7. 직장 내 성희롱 성립요건

### ■ 행위자

- 사업주, 상급자, 근로자, 공공기관 종사자

### ■ 업무관련성

- 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련

### ■ 성적인 언동 등

- 언어적, 시각적, 신체적 성희롱 등

### ■ 피해자

- 다른 근로자
- 불특정 상대방

### ■ 성적 굴욕감, 혐오감, 고용상 불이익

- 합리적 피해자의 관점

## 8. 성적 언동

### 육체적 행위

직접적인 신체 접촉이나 행위 강요 등

### 언어적 행위

음란한 농담, 외모 평가, 성적인 정보 유포/질문, 강요 등

### 시각적 행위

성적인 사진, 그림, 문서 등을 보여주거나 스스로 신체를 노출하는 행위 등

### 기타 행위

그 밖에 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어 사용이나 행위

## 9. 근무지에서 금지되는 행위

### ■ 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 경우

- 성(性)과 관련하여 억눌리거나 모욕을 받는 느낌을 갖게 되거나, 자기 스스로 또는 타인에 대하여 미워하거나 꺼리는 마음을 갖게 되는 것

### ■ 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 경우

- 근로 조건 불이익
  - 임금, 근로시간, 직무의 내용, 근무제공 장소 등을 불이익하게 변경하거나 동종 또는 유사한 직무를 수행하는 근로자와 차별하는 것
- 고용에서 불이익
  - 채용, 해고 등에 있어서 불이익하게 처우하거나 차별하는 것

## 10. 문제 행위 판단 기준

### 원하지 않는 행위

- 합의에 의한 것은 성희롱이 아님
- 반복성, 계속성 불요
- 단 1회라도 성립

### 피해자 중심 관점

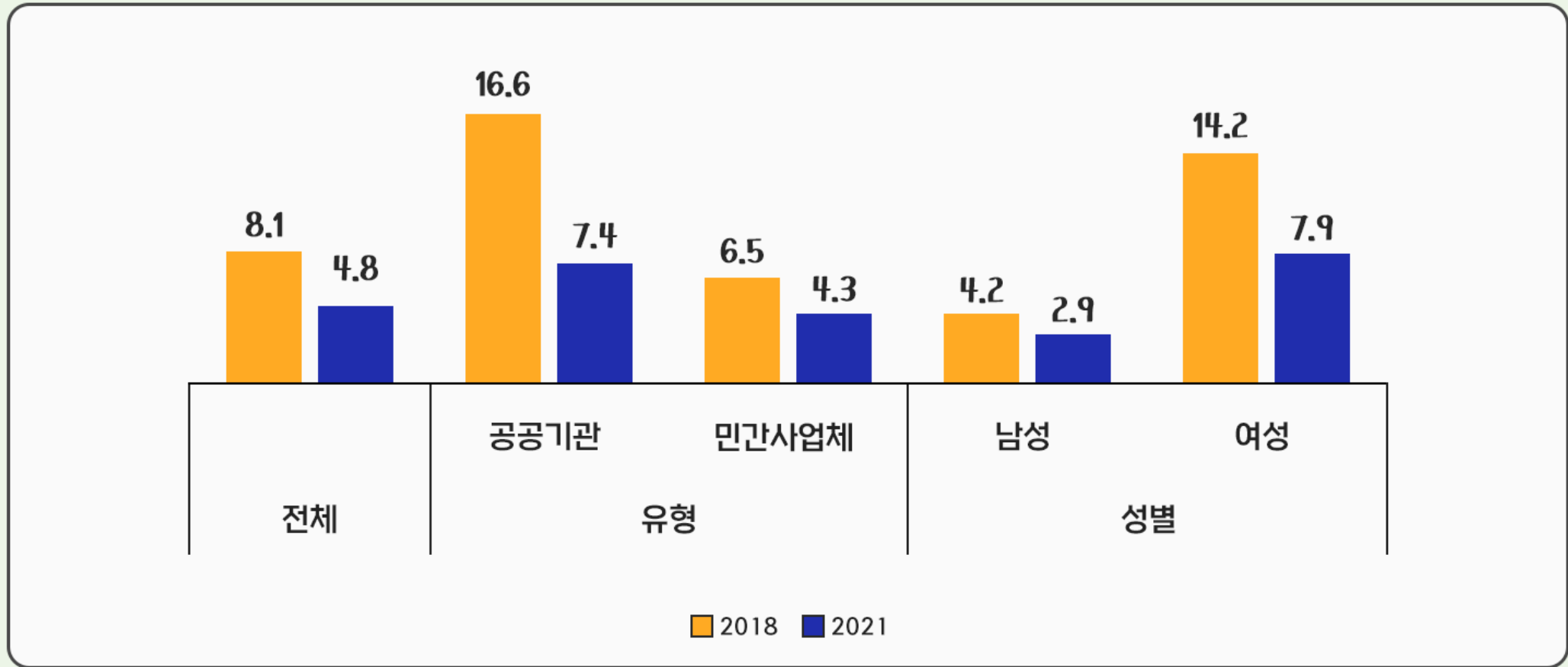
- 행위자의 의도, 동기 불문
- 피해자가 원하지 않는 행위였는지를 판단

### 객관적 판단

- 명시적 거부행위는 필수 요건이 아님
- 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감, 혐오감을 느낄 수 있는 정도인지를 기준으로 판단  
(대법 2017두74702 판결)

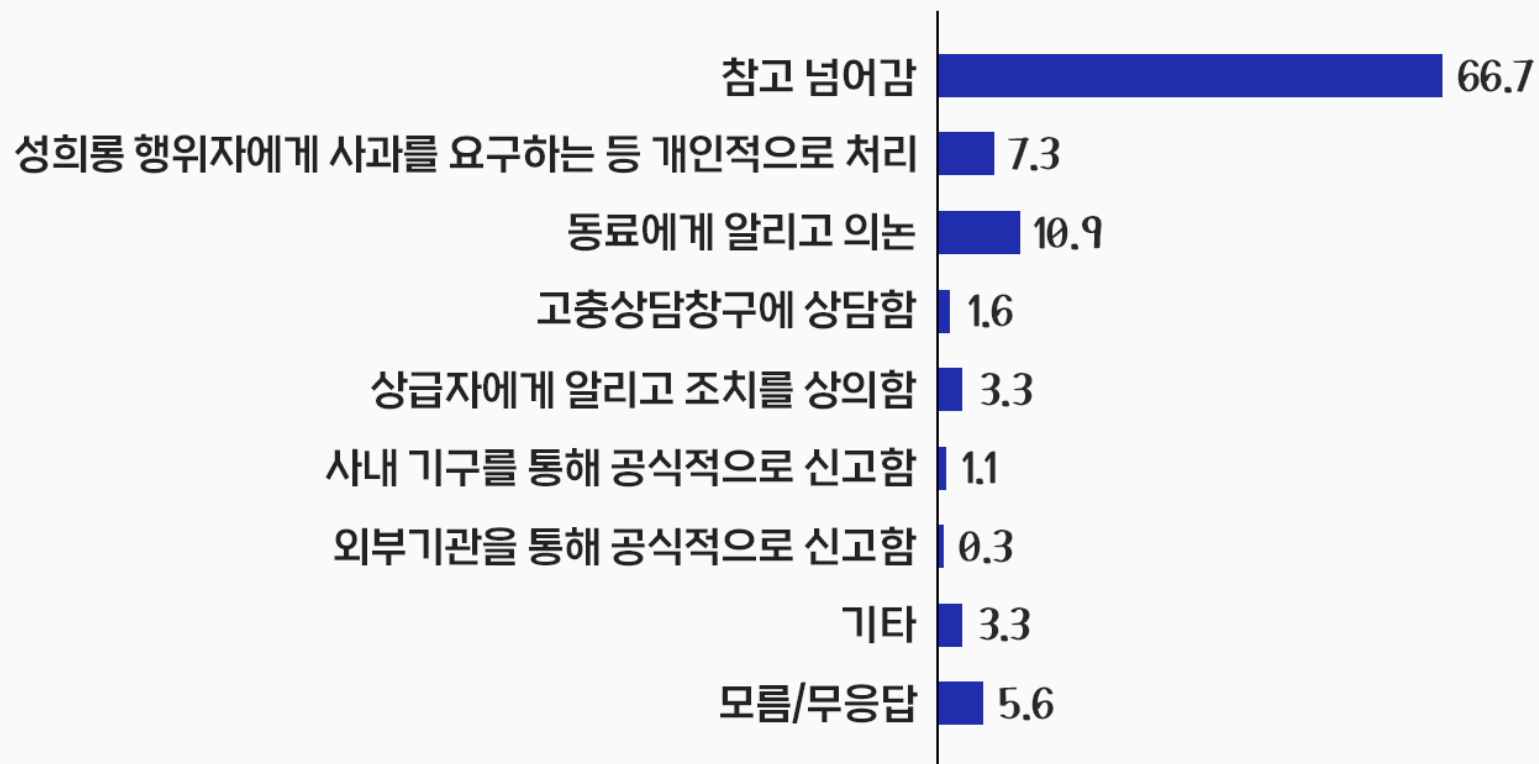
## 11. 2021년 성희롱 실태조사결과

■ 지난 3년간 직장에서 재직하는 동안 본인이 한 번이라도 성희롱 피해를 경험한 사람의 비율



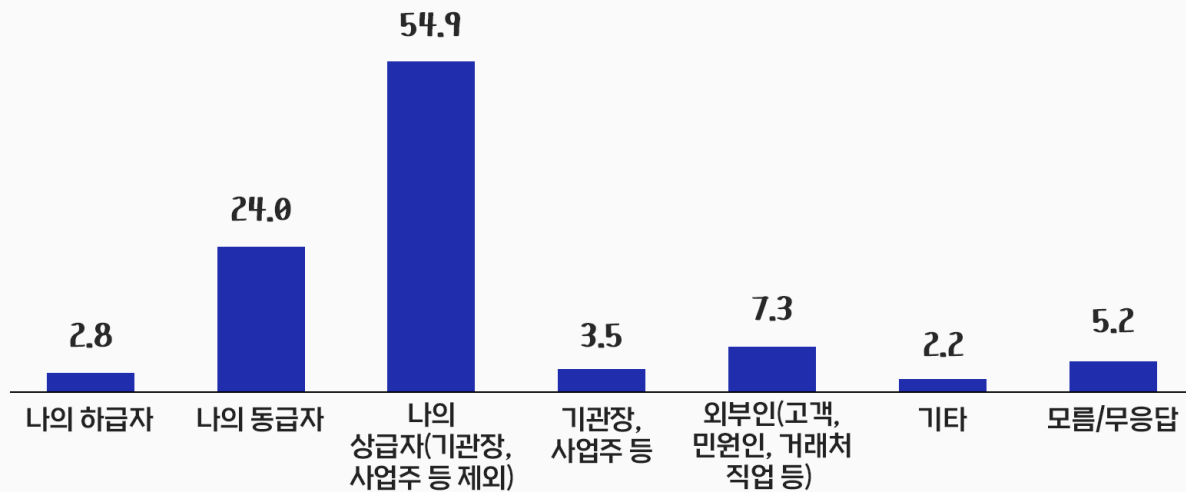
## 11. 2021년 성희롱 실태조사결과

### ■ 성희롱 피해에 대한 대처

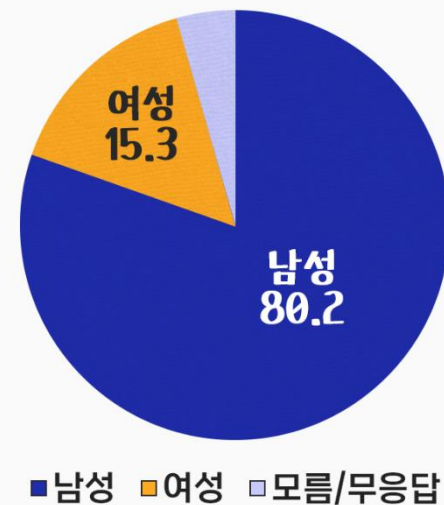


## 11. 2021년 성희롱 실태조사결과

### ■ 행위자와의 관계 및 성별



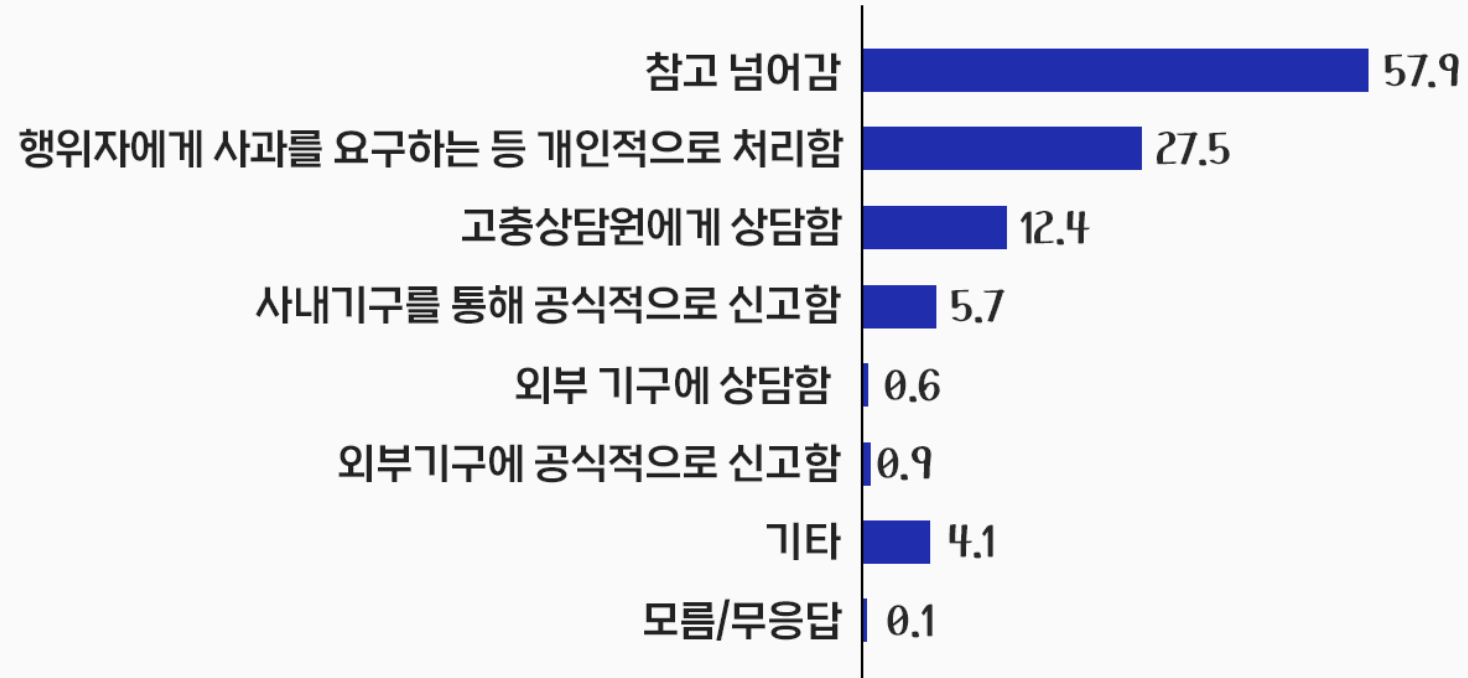
성희롱 행위자 성별





## 11. 2021년 성희롱 실태조사결과

### 2차 피해에 대한 대처행동



## 12. 직장 내 성희롱의 유형

### ■ CASE 1 : 신체적 성희롱 유형

- 부하직원에게 원치 않는 신체적 접촉행위
- 안마를 해준다고 특정 신체부위를 만지거나 안마를 해 달라고 강요하는 행위
- 업무 시 의자를 과도하게 끌어와 몸을 밀착시키거나 얼굴을 가까이 밀착하는 행위
- 업무과정에서 격려를 한다는 핑계로 머리 등을 쓰다듬는 행위
- 손금을 봐준다고 하면서 손을 잡는 행위
- 술에 취해 부축해준다는 핑계로 과도하게 신체적 접촉을 하는 행위

## 12. 직장 내 성희롱의 유형

### ■ CASE 2 : 언어적 성희롱 유형

- 남자친구(여자친구)랑 어디까지 갔어? 오늘 불금인데 외박해?
- 00씨 몸매 진짜 좋다. 00씨는 말라서 안 섹시해. 몸매가 그래서 어떤 남자(여자)가 좋아하겠어?
- 오늘 옷 예쁘네 그렇게 입고 다녀 회사 다닐 맛 난다. 치마 자주 입고 다녀.
- 립스틱 색깔이 참 예쁘다. 입술도 예쁘네.
- 어제 카톡 셀카 바꾼 거 너무 예쁘다, 설렌다.
- 남자는 허벅지가 튼실해야지. 00씨는 부실하네. 00씨 운동하고 왔어? 어깨 한 번 만져보자.
- 자신의 성생활을 이야기하거나 성적인 의미를 담는 내용을 발설하는 행위
- 오빠/누나/여보/자기 등의 업무 외적인 호칭으로 부르라는 행위

## 12. 직장 내 성희롱의 유형

### CASE 3 : 시각적, 기타 성희롱

- 야한 농담이나 사진을 카톡으로 전송
- 특정 신체부위를 빤히 쳐다보는 것
- 사적인 접근(지속적인 구애, 접근, 원하지 않는 만남강요)를 거절하자 업무적으로 힘들게 하는 행위
- 1:1 출장 강요
- 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 행동
- 개인적으로 간직한다며 사진을 보내라고 요구
- 원치 않는 술자리 참석(퇴폐업소 등)을 강요하고 거절하자 업무적으로 힘들게 하는 행위
- 상대방의 거절에도 불구하고 자신의 부부관계(이성관계)를 언급하며, 이혼(이별)할 테니 사귀자고 하는 행위
- 특정 신체를 몰래 카메라로 촬영하는 행위

## 13. 새로운 형태의 직장 내 성희롱

### ■ 사례 1

- A 팀장이 기혼과 사내연애 중인 팀원에게 조언을 해야겠다고 마음을 먹고, 회의실에서 1:1 면담
- ➡ 다음 날 A팀장을 성희롱으로 신고

### ■ 사례 2

- 교육 출장 중 교육에 포함된 산행 코스에서 여직원을 배려한다는 차원에서 생리 중인 사람은 제외하기 위해 생리 여부를 조사
- ➡ 다음 날 팀장을 성희롱으로 신고

### ■ 사례 3

- A, B, C 모두 여성으로, A가 B의 어깨 안마를 하는 것을 C가 목격
- ➡ C는 A를 직장 내 성희롱으로 신고했으나 B는 성희롱이 아니라고 함

## 14. 직장 내 성희롱의 예방을 위한 노력

### ■ 예방수칙 8가지

- ① 자신의 의사표시를 분명히 한다.
- ② 회사의 직장 내 성희롱 예방과 조치, 구제절차에 관한 규정을 전 구성원에게 알리도록 한다.
- ③ 회사 내에 직장 내 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기를 조성한다.
- ④ 동료들 간의 음담패설에 참여하지 않는다.
- ⑤ 음란한 사진이나 그림을 붙이는 행위에 대하여 이의를 제기한다.
- ⑥ 회사에 직장 내 성희롱 예방대책 마련을 촉구한다.
- ⑦ 직장 내 성희롱을 당한 동료를 비난하지 않고 공동으로 대처한다.
- ⑧ 업무시간 외에 원하지 않는 만남을 피한다.