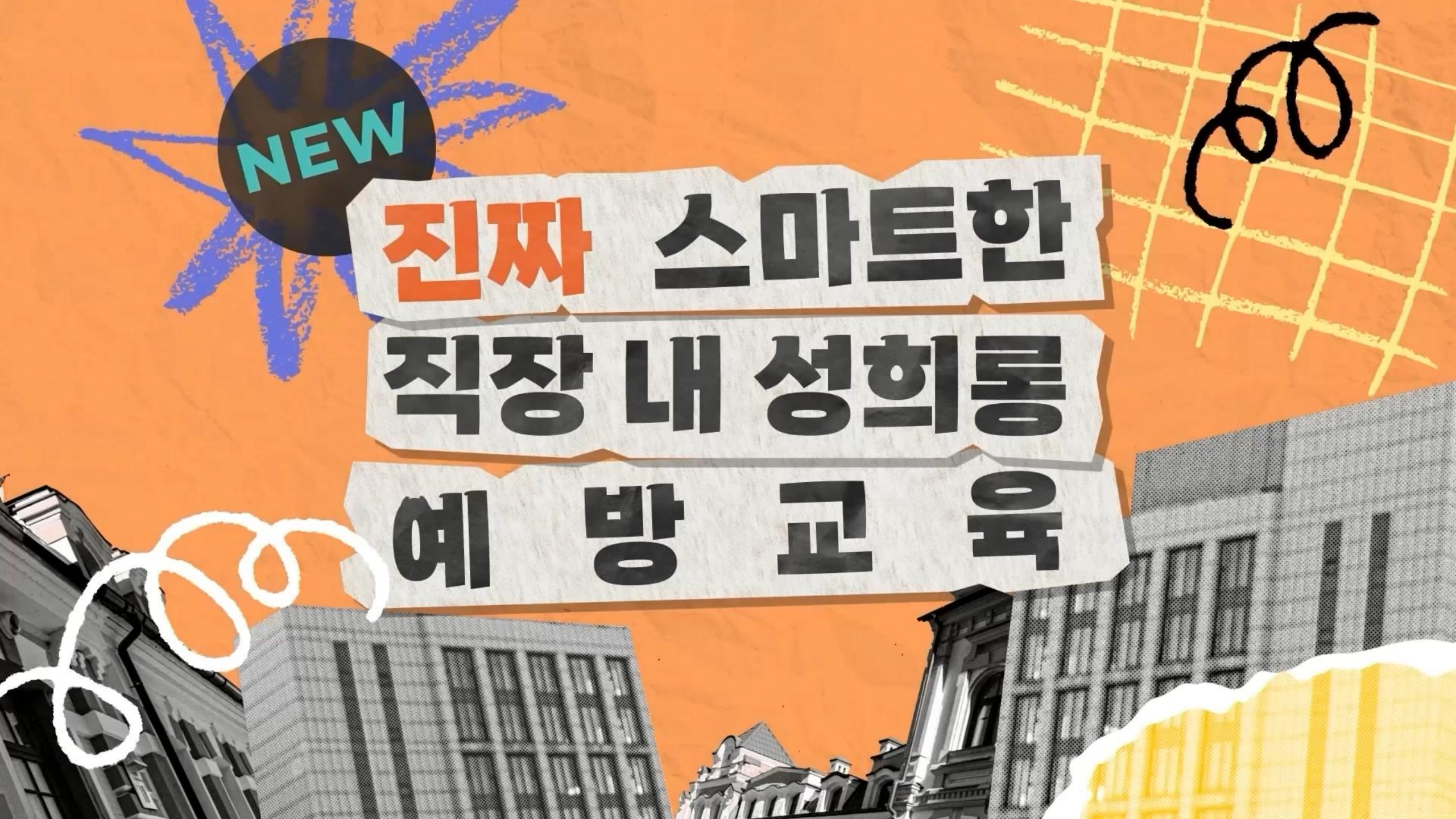


NEW

**진짜 스마트한
직장 내 성희롱
예 방 교 육**



1. 직장 내 성희롱 발생 원인

■ 힘의 원리

- 성적 자기결정권의 침해
 - 성적 자기결정권이란 자신의 몸과 마음에 대한 통제권으로, 타인의 승인 없이 자신의 감정을 표현할 수 있는 권리
 - 성희롱은 힘 있는 자가 힘 없는 자의 성적 자기결정권을 침해하는 행위로 발생

■ 지위

- 조직에서 힘은 직급, 지위, 관계 우위성 등에서 비롯됨
- 지위는 힘을 의미하며, 힘의 불균형은 성희롱 발생의 배경이 됨
- 상하관계에서 발생 빈도가 높으며, 동료 간 발생 빈도는 상대적으로 낮음
- 여성의 사회적 지위
 - 여성의 조직 내 지위는 전반적으로 향상되었으나 여전히 높은 직급보다는 낮은 직급에 배치되는 경우가 많음

1. 직장 내 성희롱 발생 원인

■ 남녀의 차이와 차별

- 남녀 간의 생물학적, 사회적 차이는 존재하지만 이를 이유로 차별이 발생하면 문제가 됨
- 무의식의 행동과 태도가 채용과 승진 과정에 영향을 줌
- 무의식적 젠더 편견: 미국 국립과학 아카데미 연구 사례
 - 존과 제니퍼로 이름을 달리한 동일한 이력서를 평가했을 때 존에게 더 높은 점수와 초봉을 제안하고 제니퍼에게는 낮은 점수를 줌
 - 여성교수조차 무의식적으로 남성을 선호하는 경향을 보임
 - 사회 전반에 무의식적으로 내재된 젠더 편견을 보여줌

■ 군중 심리

- 3인의 법칙
 - 3명부터 집단이 형성되며 집단은 사회적 규범, 법칙 등을 발휘할 수 있는 힘이 생김
 - 조직구조상 비율을 많이 차지하는 남성이 권력을 가지게 되는 구조가 형성되며 차이가 차별로 이어지고 무의식적인 차별로 자기결정권을 침해하는 행위를 만들게 됨

2. 성희롱의 개념 및 판단 기준

■ 성희롱의 법적 개념

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2

"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 말함

인권위법 제2조제3호라목

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 말함

2. 성희롱의 개념 및 판단 기준

■ 성희롱의 정의

- 지위를 이용하거나 업무와 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하거나, 성적 요구에 불응한 것을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위
- 행위자와 피해자 사이에서 행위자가 상대방을 컨트롤할 수 있는 힘

■ 성적 굴욕감 판단 기준

- 피해자 중심적 판단
- 합리적인 사람의 관점
 - 국가인권위원회는 양 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위 상대방의 명시적 또는 추상적인 반응을 종합적으로 합리적인 사람의 관점으로 판단
 - 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도인 것을 기준으로 심리 판단

2. 성희롱의 개념 및 판단 기준

■ 성희롱 판단 기준

- ① 직장 내 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 함
 - 문제가 되는 행위가 사적 분쟁이 아닌 업무 관련성이 있는 행위로 포괄적인 업무 관련성을 의미
 - Ex. SNS·단체 채팅방, 출장, 야유회, 업무차 밖에서 만난 상황, 출퇴근 버스, 회식
- ② 피해자가 원치 않은 행동이어야 함
 - 상대방의 명시적 거부 의사 표현 및 적극적, 소극적, 묵시적 거부
- ③ 성적 언동 또는 그 밖의 요구가 있어야 함
 - 남녀 간의 육체적 관계, 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회 공동체의 건전한 상식과 기준에 비춰, 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 행위

■ 성희롱 판단 언어의 문제점

- 성적 수치심: 정조 관념에 기반을 둔 용어로 피해자다움을 강요할 우려가 있음
- 피해자가 느끼는 감정을 대변하고 공감할 수 있는 언어 사용이 중요

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

CASE 1

동료에게 외모 칭찬("인형 같아요")을 한 경우

- 관계와 의도에 따라 성희롱으로 해석 가능
 - 친밀한 관계: 단순 칭찬으로 받아 들이 수 있음
 - 친밀하지 않은 관계: 상황에 따라 불쾌감을 느낄 수 있음
- '인형'이라는 표현은 여성의 외모를 성적 대상화 하는 것으로 해석될 수 있으므로 주의 필요
- 개인의 외모, 몸에 대한 언급은 불쾌감을 줄 수 있음
- 조직 내에서 외모 평가가 일상화될 경우 지속적인 스트레스로 적대적인 노동환경을 조성함

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

CASE 2

노출 있는 옷을 입은 동료들 볼때마다 시선처리가 난감해 억울한 경우

- 단순히 상대방을 쳐다보는 행위는 위법이 아니지만 특정 신체 부위를 뚫어지게 쳐다보거나 전신을 위아래로 훑어볼 경우, 상대방이 불쾌감을 표현했음에도 지속할 경우 성희롱이 성립될 수 있음

CASE 3

회식자리에서 술을 권하며 “더 마시면 예뻐질 것 같은데요~”와 같은 발언을 한 경우

- 외모를 성적으로 대상화 하는 것으로 해석될 수 있으며 상하관계일 경우 더욱 문제가 됨

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

CASE 4

고객이 직원에게 지속적으로 식사를 요구하거나, 불쾌감을 유발하는 시선을 보내는 등 원치 않는 사적인 요구를 강요할 경우

- 고객은 직장 내 관계자가 아니기 때문에 직접적인 처벌 대상이 아니지만 고객의 행동으로 인해 직원이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀다면 사업주의 보호 조치가 요구됨
- 사업주는 근무 장소 변경, 업무 전환 등 피해자를 위한 조치를 취해야 함
- 피해자가 고객의 성적 요구를 거부했다는 이유로 불이익을 주는 행위는 법적으로 금지됨

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

■ 사업주로부터 받은 불이익에 대한 법률

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱에 대한 조치 등)

제2항: 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안됨

■ 고객의 폭언 및 성희롱에 대한 법률

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조(통신매체를 이용한 음란행위)

제1항: 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터 등 통신매체를 이용하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처함

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

CASE 5

여자 화장실에서 발견한 초소형 카메라가 같은 회사 직원의 소행일 경우

- 불법촬영은 성폭력범죄 처벌 등에 관한 특례법에 따라 엄격히 처벌됨
- 일반적으로 해고사유에 해당하며, 가해자는 즉시 업무에서 배제되고 엄중히 징계받아야 함
- 회사는 피해자에게 심리상담 지원 제공 및 회복을 위한 노력이 필요

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

■ 불법 촬영에 대한 법률

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조(카메라 등을 이용한 촬영)

제1항: 사람의 신체를 본인의 의사에 반하여 몰래 촬영할 경우, 7년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처함

3. 알쏭 달쏭 사례 중심을 통한 성희롱 판단

CASE 6

신입사원 A씨는 선배 C씨의 지속적인 스토킹과 괴롭힘으로 인해 회사에 신고했지만 조치가 없어 결국 퇴사하게 된 억울한 상황

- 일방적인 구애 행위가 무조건 성희롱은 아니지만, 성적 불쾌감을 유발하거나 적대적 노동 환경을 형성하면 성희롱으로 간주
- 거절 의사에도 불구하고 지속적 연락, 집 방문, 만남 시도 등은 심각한 정신적 스트레스와 위협감을 유발하며 폭력 행위로 볼 수 있음
- 기업 차원의 노력
 - 스토킹·성희롱 예방 교육 실시 및 신고 시스템 구축
 - 피해자 보호 제도 마련 및 가해자에 대한 엄중한 처벌 시행
- 개인 차원 노력
 - 스토킹 관련 법률 이해 및 적극적 대응
 - 주변 도움 요청 및 정신적 건강 관리

4. 성희롱 발생으로 인한 피해

■ 피해자에게 미치는 영향

- 정신적·신체적 피해
 - 우울증, 무기력감, 불안, 분노 등 정신적 고통
 - 두통, 소화불량, 피부질환 등 신체적 질병
- 정서적 변화
 - 1단계: 자책감 - 성희롱을 자신의 잘못으로 여기며 무기력감 경험
 - 2단계: 두려움 - 보복과 협박의 두려움으로 고충 처리 회피
 - 3단계: 분노 - 퇴사 결심 및 신고로 이어짐
- 퇴사 통계
 - 성희롱 피해자 중 약 40~50%가 퇴사 후 신고
 - 성희롱은 노동 지속을 불가능하게 하는 치명적 사유

4. 성희롱 발생으로 인한 피해

■ 행위자와 회사에 미치는 영향

- 행위자
 - 면직, 피해자의 손해배상 청구, 명예 실추 등으로 막대한 재산 및 사회적 손실
 - 가족의 심리적 충격
- 회사
 - 조직 단합 붕괴, 대외적 이미지 실추로 인한 생산성 저하, 소극적 대처로 인한 과태료 및 벌금 처벌

4. 성희롱 발생으로 인한 피해

2차 피해의 개념

- 성희롱·성폭력 피해자가 사건 발생 이후 사건처리과정 등에서 추가적으로 입는 피해
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 수사·재판·보호·진료·언로보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
- 사용자로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 불이익조치
- 성희롱·성폭력 가해자가 2차 가해를 한 경우, 성희롱·성폭력과 별개로 신고 및 징계·처벌 가능(여성폭력방지기본법 제3조 제3호)

4. 성희롱 발생으로 인한 피해

2차 피해가 많이 일어나는 조직

- 강한 집단주의 문화
- 위계적인 문화
- 사생활을 거리낌 없이 말하는 문화
- 회식은 업무의 연속이라고 생각하는 문화
- 까라면 까라는 문화

2차 피해 유형

- 비밀 누설: 피해 사실 유포, '카더라' 통신으로 인한 피해 확대
- 의심·회유·은폐: 피해자에게 사건 취하 압박, 피해자의 행동을 의심하며 잘못을 부풀림
- 피해자 비난: 행위자가 평판이 높을수록 피해자 비난 및 낙인(꽃뱀 등) 사례 증가
- 보호 조치 미비: 조사 과정에서 피해자를 고려하지 않은 업무 분리·공간 분리 미흡

5. 발생 시 처리 원칙 및 절차

피해자 중심 원칙

- 목적은 피해 사실 규명이 아니라 피해자의 원상회복과 건강한 조직문화 조성
- 피해자가 원하는 조치를 우선 고려하며, 근무 장소 변경이나 휴가 등 보호 조치 제공
- 피해자는 행위자와의 분리 및 재발 방지를 가장 중요하게 여김

조직문화 개선과 예방

- 성희롱 사건을 공식적으로 처리해 재발 방지 문화를 조성
- 피해자가 신고를 취하하더라도 피해자 의견을 최대한 수용하며 회사의 원칙에 따라 행위 사실 처리
- 사건 후 2차 피해와 구성원 인식을 모니터링하고, 피해자 치유 프로그램 및 행위자 재발 방지 교육 등 사후 조치 실행

공정성

- 조사 및 심의는 성인지 감수성과 전문성을 갖춘 공정한 방식으로 진행

5. 발생 시 처리 원칙 및 절차

인권 보호와 비밀 유지

- 피해자와 행위자 모두의 비밀을 철저히 유지하며 조사 과정에서 부적절한 질문이나 강요 방지

직장 내 성희롱 처리 절차

접수 / 상담	- 고충접수 → 신고인 및 피해자 상담을 통해 사건 개요 및 피해자 요구 파악 → 피해자의 요구를 기초로 사건 해결 방식 잠정적 결정 - 당사자 간 해결 모색의 경우 → 피신고인에게 요구안 전달 → 요구안을 받아들이는 경우, 요구안 이행 모니터링 / 받아들이지 않은 경우, 조정으로 돌입 - 규정에 따른 처리 모색의 경우 → 사실관계 조사로 돌입
조정	당사자들의 의견 청취 → 당사자들이 원하는 것과 사건 해결의 방향성 파악 → 해결방안 모색 → 합의안 도출 → 이행 모니터링
사실관계 조사 및 의결	직장 내 성희롱 심의위원회(직장 내 성희롱 담당기구) 구성 → 피해자가 요청할 경우 근무 장소의 변경 등 보호 조치 → 사실관계 조사 → 피해자 의견 청취 → 행위자 및 피해자에 대한 조치 의결
피해자 및 행위자 조치	- 행위자에 대하여 직장 내 규정에 의거하여 적절한 인사, 징계 조치 - 피해자에 대하여 요구에 따라 근무 장소 변경 등 적절한 보호 조치
후속 조치	- 전 직원에 대한 직장 내 성희롱 의식 및 실태 조사 - 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 - 피해자 권리회복을 위한 조치

6. 성희롱 대응 훈련

■ 성희롱 피해자 고충의 핵심

- 피해자 유발론적 시각
- 행위자에 대한 관용적 태도

■ 자기 직면 4단계

- ① 6하원칙에 의거한 사실 기술
 - 스스로 글을 쓰는 과정을 통해 겪은 상황을 인정하고 직면
- ② 기분, 생각, 직장생활에 미치는 영향 생각
 - 겪은 일로 인한 나의 기분, 생각, 직장생활의 변화 등을 스스로 파악
- ③ 상황에 대한 판단
 - 나의 상황을 판단하고 적합한 법적·개인적 상담 고려
- ④ 행위자에 대한 요구사항 전달
 - 내가 원하는 구체적인 요구사항을 결정하여 전달(I-message 활용)

6. 성희롱 대응 훈련

I-message 전달법

- ① 알림(Know): 상대방의 행동에 대한 객관적인 사실을 말해 알게 하기
- ② 느낌(Feel): 객관적인 사실에 따른 영향과 느낌을 구체적으로 말하기
- ③ 바람(Do): 이에 따른 바람 말하기

주변 동료 및 리더의 역할

- 방관이 아닌 피해자 편에 서서 지지
- 피해자가 편히 말할 수 있는 환경 조성
- 사건 축소나 무마 시도가 더 큰 문제를 초래할 수 있음을 인식
- 피해자 보호와 공감적 소통을 통해 신뢰와 존중이 깃든 조직문화 조성