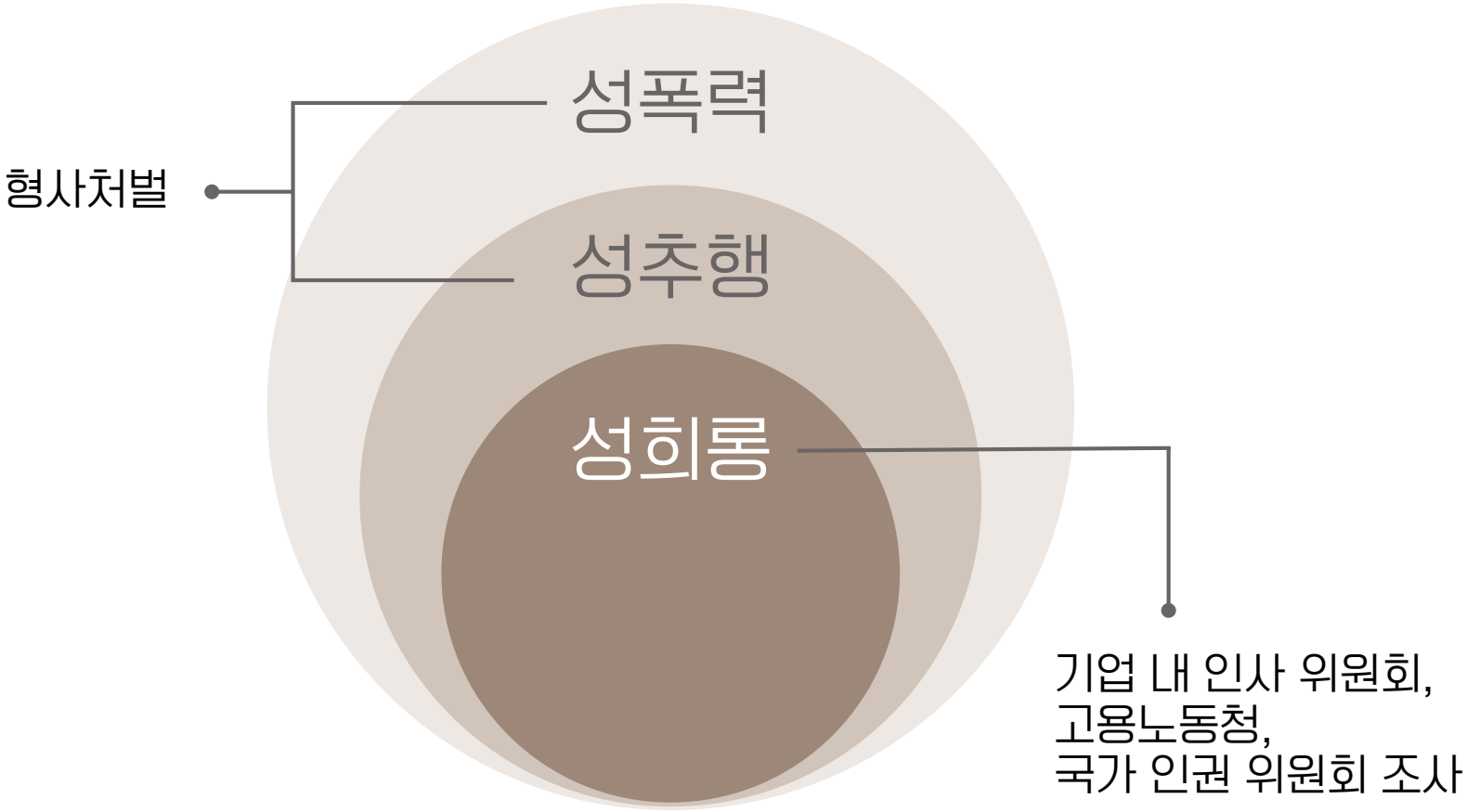
스.마.일(스스로 마음 여는 일터 만들기)

직장 내 성희롱 예방 교육

직장 내 성희롱의 정의

성희롱의 개념



직장 내 성희롱의 정의

성폭력과 직장 내 성희롱의 차이

성폭력

폭행이나 협박, 위계, 위력 등을 사용하여 상대방의 성적 자기 결정권을 침해하는 모든 성적 행위

- 강간, 강제추행 등
- 공중 밀집 장소에서의 추행
- 통신 매체를 이용한 음란행위
- 업무상 위계, 위력 등에 의한 추행
- 카메라 등을 이용한 촬영

성희롱

성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 언어적, 시각적, 신체적 행위

- 언어적/ 시각적/ 육체적 성희롱
- 업무관련성 / 행위자로 표현
- 행위유형과 내용에 따라 형사 처벌 대상이 될 수 도 있음

피해자의 관점에서 판단

개인의 성적자기결정권을 침해하는 행위

직장 내 성희롱의 정의

성폭력 처벌 기준

동의없이 경계를 침범했다?
폭력입니다!

직위나 힘을 사용해 타인의 몸을 만질 경우
성적 자기 결정권을 침해하는
성폭력

직장 내 성희롱의 정의

성희롱의 이해

행위자

사업주, 상급자, 근로자

수단

성적 언어, 행동 등을 조언

매개

직장 내 지위 이용
업무와의 관련

피해자

다른 근로자

결과

성적 굴욕감 고용상 불이익

직장 내 성희롱의 정의

성희롱의 이해

제2조 (정의)

2. “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.

직장 내 성희롱의 정의

다양한 관계에서 발생하는 힘의 차이

행위자와 피해자의 힘(power)의 차이에 따른 폭력

직장상사 / 평직원	직장상사 / 평직원	직장상사 / 평직원
삼성 성희롱 사건	광주 인화학교 성폭력 사건	조두순 성폭력사건

직장 내 성희롱의 정의

성희롱 개념 알기

피해자

- 성적 굴욕감으로 심한 스트레스
- 심리적 불안감으로 업무능력 저하
- 고용관계 불안 등 경제적 손실 발생

행위자

- 사회적 비난으로 심리적 부담
- 징계에 따른 경제적 손실 및 경력상 오점

기업/기관

- 고용환경 악화로 생산성 저하
- 소송비용, 인력 소모 등으로 비용부담 가증
- 이미지 손상 등으로 경쟁력 저하

직장 내 성희롱 유형

직장 내 성희롱 분류

언어적 성희롱

- 외모에 대한 평가
- 성적인 비유
- 술 따르도록 강요

가장 빈번하게 발생

시각적 성희롱

- 술자리에서의 어깨 동무
- 마사지 요구

육체적 성희롱

- 음란한 사진 보여줌
- 신체 특정 부위 보여줌

직장 내 성희롱 2차 피해

직장 내 성희롱을 참고 넘어가는 대표적 이유

대부분 대처하는 것보다
피하는 경우가 많아서

직장 내 인간관계,
직장생활이 힘들어질 것 같아서

성희롱인지 아닌지
애매해서

항의 해도 소용없다고 생각해서

이상한 사람으로
소문날 까봐

어떻게 해야 할지 대처방법을
몰라서

대처했다가 인사고과에
악영향을 미칠 까봐

직장 내 성희롱 2차 피해

성희롱의 2차 피해 발언

이게 무슨 조직의 먹칠이야…

분명 피해자도 원인 제공을 했겠지

그냥 조용히 넘어가지 문제를 크게 만들고 그래

그럼 그 당시에 왜 소리지르지 않았어?

직장 내 성희롱 사례

사례 1

A는 OO회사의 경리직원으로 근무했는데 직장 상사인 B는 A가 컴퓨터로 동영상 강의를 시청할 때마다 “야동 봐 야동 좀 그만 봐” 라고 하였다. 그리고 퇴근하면서 같이 버스를 타러 가는데 B가 A의 나이를 물어보더니 경험도 없냐며 천연기념물이라고 말하였으며 같은 해 근무 도중 힘이 없고 입맛이 없다고 하자 B가 A에게 혹시 임신이 아니냐 고 웃으면서 말하였다. 또한 B는 같은 해 A가 매일 챙겨 먹는 약을 보고 피임약 이냐고 물었고 같은 날 점심식사 중에 퇴직금을 받으면 성형수술을 하고 싶다는 말을 꺼내자 “어디? 가슴?”이라고 물었다.

위와 같은 B의 언동으로 인해 성적 굴욕감을 느꼈으므로 이에 대한 시정을 바란다.

-국가인권위원회, 성희롱 시정권고 사례집 제 6집-

직장 내 성희롱 사례

사례 2

사립학교 행정실장의 직원 성희롱

A는 B1 이 기혼여성임을 알면서도 학교 밖 식당에서 B1에게 “애인 있으면 이런 곳으로 데이트하러 다녀라” 라고 하고 근무 중에는 “애인 있으면 데이트하러 가라 일찍 보내줄게” 라고 하였다. B1 “기혼자 이므로 애인이 없다.” 고 답하자 A는 “몸매는 되는데 왜 애인이 없어.” 라고 하였다. A는 B2에게 “요즘 살 좀 빠졌어 내가 자극 줘서 빠졌나.” 라고도 하였다. A는 C가 A의 성적 언동에 주의를 촉구하자 조심하는 듯 하다가 C가 없을 때는 같이 계속하였고 그 외에도 B2를 위 아래로 훑어보기도 하여 불쾌하였다.
-국가인권위원회, 성희롱 시정권고 사례집 제 6집-

직장 내 성희롱 사례

사례 3

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
1	12진정 2637	피진정인은 진정인의 직장상사로, 진정인 휴대폰을 무단으로 보더니 “너 가슴 다 봤다”라는 발언을 하고, “근무시간 끝나면 남자친구 만나서 뭐하냐? 자러 가냐?” 등의 발언을 함 → 합의내용 : 사과, 특별인권교육(2012.11.20.)
2	12진정 3770	피진정인은 진정인의 직장동료이자 감사직원으로, 감사 중에 진정인에게 “지점장과 동거하는지, 성관계는 몇 번했는지, 스킨십을 어디까찌 했는지, 옆에 누워 잠만 잔 적은 없는지” 등의 질문을 함 → 합의내용 : 재발방지 노력, 손해배상 3억원(2013.3.29.)
3	12진정 4474	피진정인은 진정인의 직장상서로, 진정인이 휴가를 낸다고 하자 진정인에게 “내가 돈 대주고 자 대줄게, 나도 같이 놀자”라고 얘기하며 옆에 다가와 “생각해봐”라고 하여 성적 굴욕감을 야기함 → 합의내용 : 특별인권교육, 재발방지 노력(2012.7.24.)
4	12진정 4699	피진정인은 진정인의 직장상사로, 진정인이 업무 중에 허리를 숙이고 있을 때 엉덩이 옆부위로 진정인의 둔부를 미는 행위를 함 → 합의내용 : 사과, 특별인권교육(2013.2.25.)

직장 내 성희롱 사례

사례 3

연번	사건번호	사건개요 및 합의내용
5	12진정 5683	피진정인은 진정인이 다니는 회사의 대표로, '여자는 그곳이 예쁘고 다리를 잘 벌려야 한다'는 메모를 보여주고, 진정인을 뒤에서 끌어안는 등의 성적 언동을 함 → 합의내용 : 사과, 손해배상 150만원, 특별인권교육(2013.3.12.)
6	12진정 7310	피진정인은 진정인이 다니는 인력개발원의 교수로, 진정인에게 전화하여 "애인이 되어 달라"고 요구하고, 수업지도 중 상체를 밀착하고 팔을 맞대었으며, 진정인이 거부하자 인력개발원을 그만두라고 함, 이후 다른 학생에게 진정인을 따돌릴 것을 종용하고, 진정인의 이혼사실을 알리는 등의 행동을 함 → 합의내용 : 사과, 손해배상 2,000만원, 진정인의 취업처 3곳 알선, 징계절차 유지(2012.10.24.)
7	12진정 7593	피진정인은 진정인의 직장상사로, 퇴근 후 삭사제의, 안마를 빙자한 신체접촉을 하고, 노래방에서 진정인의 허벅지와 엉덩이를 만지는 등의 행위를 함 → 합의내용 : 사과, 재발방지 노력(2013.1.15.)

직장 내 성희롱 관련 법률

남녀고용평등법

내용	벌칙
직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 함(제13조 제1항)	과태료 500만원
성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 함(제13조 제3항)	과태료 500만원
누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있음(제14조 제1항)	-
직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 지체없이 조사하여야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 함(제14조 제1항)	과태료 500만원
직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조 제4항)	과태료 500만원
직장 내 성희롱 발생이 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(제14조 제5항)	과태료 500만원

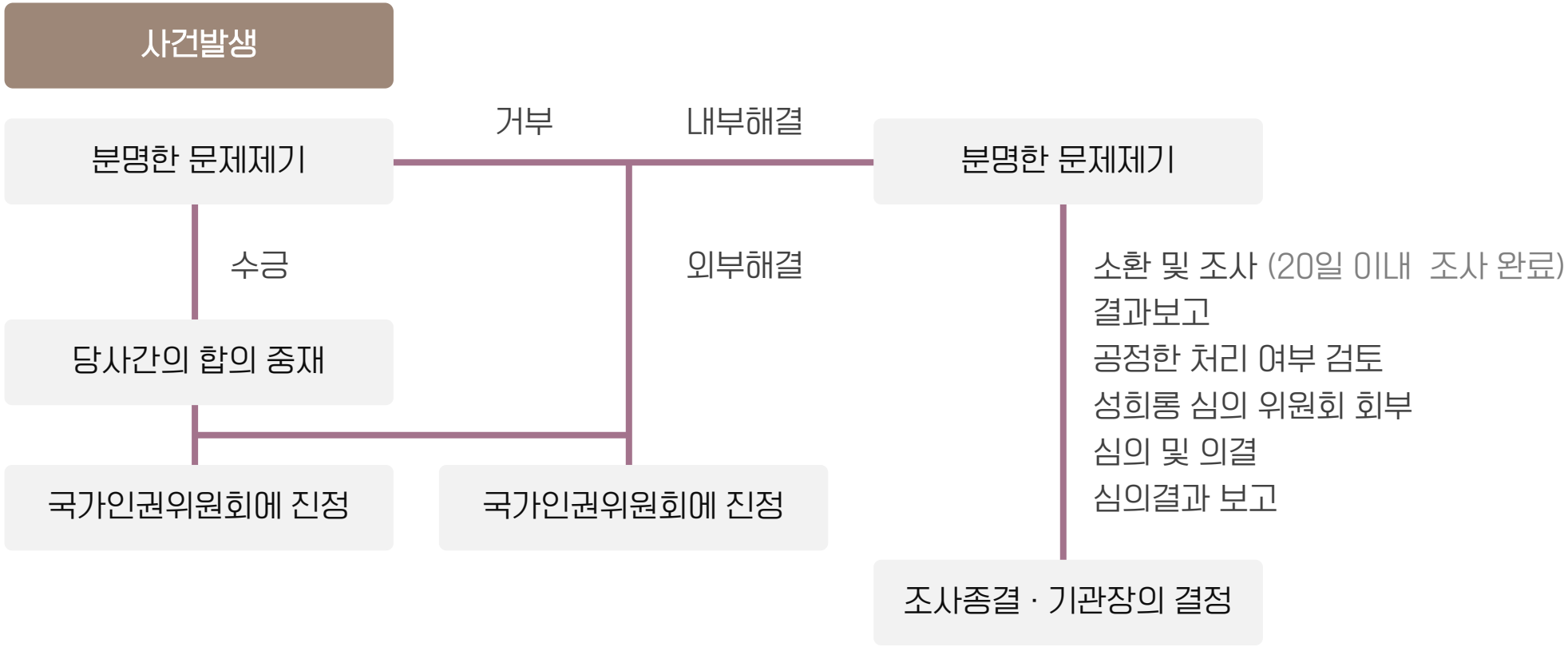
직장 내 성희롱 관련 법률

남녀고용평등법

내용	벌칙
직장 내 성희롱 신고 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우 내용 구체화(제14조 제6항)	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금
직장 내 성희롱 발생사실을 조사자, 보고 받은 사람, 조사과정에 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 누설 금지(제14조 제7항)	과태료 500만원
고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하여야 함(제14조의2 제1항)	과태료 300만원

성희롱 피해 시 대처 방법

성희롱 피해 해결 절차



행위자 징계, 부서전환, 재발방지 교육 등 조치

성희롱 피해 시 대처 방법

고충 상담 및 구제 절차

성희롱 접수	• 성희롱 불만조사
상담과 조사	• 즉각적이고 신속하게 대응 • 가해자와 피해자로부터 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사, 기록
사실 확인 및 조치	• 상담 및 조사 실시에 대한 확인 • 성희롱에 해당하지 않는 경우 당사자 통보 후 종결 • 성희롱에 해당하게 되면 경중에 따라 조치
인사조치 및 징계	• 사안이 중한 경우 징계절차에 따라 징계조치
결과 통지 및 재발방지	• 종결 결과 통보 및 지속적인 가해자와 피해자 관리 • 사후 동일 사안 발생 방지를 위한 교육

성희롱 피해 시 대처 방법

국가인권위원회 진정 사건 처리 과정

조정

조정위원회

인권상담	인권상담센터
진정접수	인권상담센터
사건조사	조사관
사건조사결과보고	조사관
위원회 의결, 보고	차별시정위원회
사건처리 결과 통지	조사관
권고사건	조사관
권고 이행 점검	차별시정위원회
권고이행 여부 보고	

손해배상, 인사조치, 특별인권교육,
재발 방지 대책 수립 등을 권고
(2가지 이상 동시에 권고하기도 함)

성희롱 피해 시 대처 방법

▌외부 기관을 통한 구제 절차

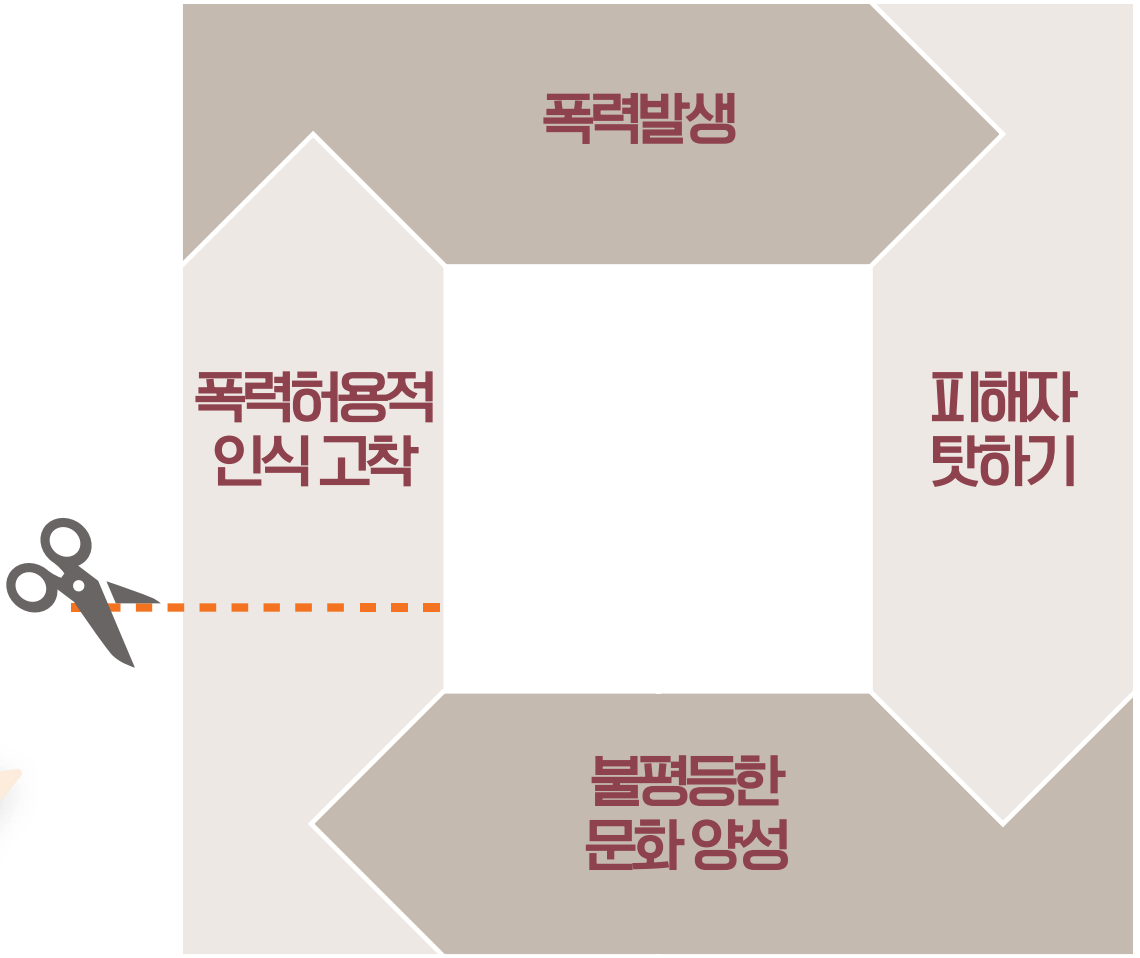
직장 내 성희롱을 당했을 경우,
적극적으로 행동해야 합니다!

국가인권위원회	노동위원회	고용노동부	민사 손해배상	형사 고소

성희롱 예방 노력

폭력
순환고리
끊기

잘못된 인식 개선



성희롱 예방 노력

조직 내
보호체계
구축

- 명확하고 명시적인 성폭력 예방지침 마련!
- 사내규정 내 피해자 안전, 근로권 보호 절차 명시
- 적극적인 2차 피해 예방 절차 마련

성희롱 예방 노력

- √ 평등한 가치기준을 가진 조직문화 형성
- √ 2차 피해 예방 노력과 피해자 지지하기
- √ 직급, 성별 불문한 존칭·존중 언어 사용
- √ 차별·고정관념·편견 깨기