

직장 내 성희롱 예방교육

함께
지켜요!



여성가족부
Ministry of Gender Equality & Family

퀴즈 1

술은 역시 여자가 따라야 제 맞이지!

여성에게 술 따르기를 강요하는 행위



퀴즈 2

여자는 차 심부름이나 하면 되지!

여성에게만 커피 심부름을 강요하는 행위



여자는 차 심부름이나
하면 되지!



술은 역시 여자가
따라야 제 맞이지!

과연 성희롱 일까요?

‘술은 여자가 따라야 제 맛’이라는 표현은

언어적 / 육체적 성희롱입니다

여성에게 술 따르기를 강요하는 행위는
“남녀고용과 일 가정양립 지원에 관한 법률
(이하 ‘고용평등법’이라 한다)”의 시행규칙
‘직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준’의 예시에서도
육체적 성희롱 행위로 다루고 있는 부분입니다.



‘여자는 차 심부름이나 하면 되지’라는 표현은

성희롱이 아닙니다

전통적인 성 역할에 기반하는
성차별적인 행위이나, 성희롱은 아닙니다.
현행법에서 성희롱은 성적 언동이 있어야 하는데,
성차별적인 언행을 성적 언동으로
해석하지 않기 때문입니다.



직장내 성희롱 개념



사업주, 상급자, 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게(원하지 않는) 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다.



성적 굴욕감, 어떤 기준으로 판단하면 되나요?

1

피해자의 주관적 사정

행위자의 의도가 아닌
피해자의 관점을 기초로
원했던 행위인지 아닌지를
중심으로 판단

2

사회 통념의 고려

직관적으로 같은 처지에
있는 일반적이고 평균적인
사람이 성적 굴욕감이나
혐오감을 느낄 수 있게
하는 행위

3

사안별 결정

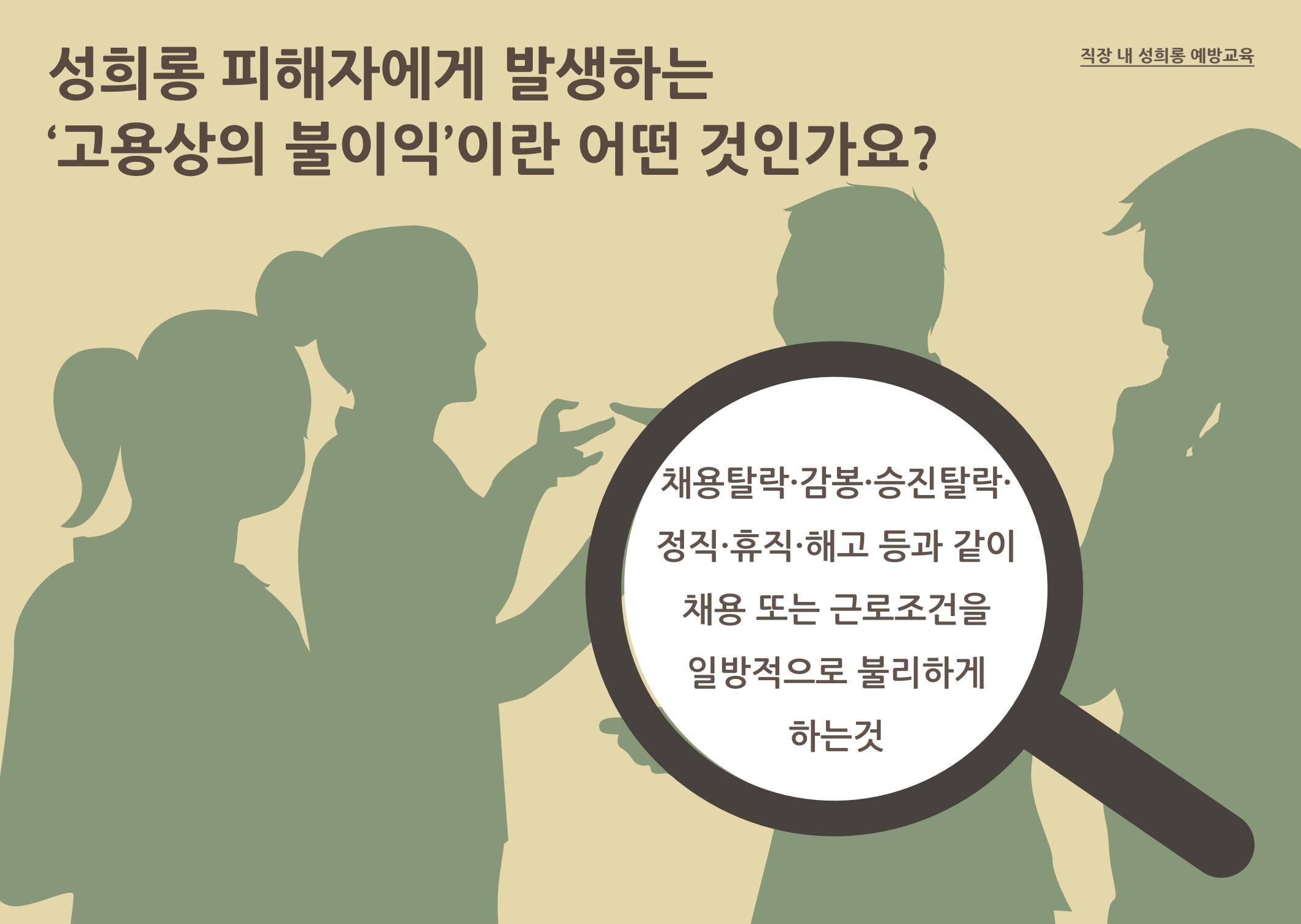
당사자의 관계, 장소 및
상황 등 모든 상황과
기록을 전체적으로
고려하여 결정

4

기타

행위의 반복성 여부,
대상의 특정 여부,
거부의사의 표시 여부

성희롱 피해자에게 발생하는 '고용상의 불이익'이란 어떤 것인가요?

The background features silhouettes of four people in a meeting. A magnifying glass is positioned over a central text box. The text inside the magnifying glass lists various employment-related disadvantages: 채용탈락 (job application rejection), 감봉 (salary reduction), 승진탈락 (promotion rejection), 정직 (disciplinary suspension), 휴직 (leave of absence), and 해고 (dismissal), along with unfavorable employment conditions and recruitment conditions.

채용탈락·감봉·승진탈락·
정직·휴직·해고 등과 같이
채용 또는 근로조건을
일방적으로 불리하게
하는것

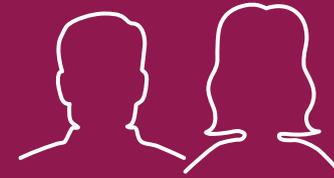
성희롱 행위자와 피해자는 어떻게 구별할까요?

성희롱 행위자



1. 남녀고용평등과 일.가정양립지원에 관한 법률에서 규율하는 행위자 : 사업주, 상급자, 다른 근로자, 같은 공간에서 근무하는 협력업체 근로자
2. 국가인권위원회법에서 규율하는 행위자 : 공공기관의 종사자, 업무와 관련이 있는 사업주, 근로자(고객은 제외됨)

성희롱 피해자



1. 남녀고용평등과 일.가정양립지원에 관한 법률에서 규율하는 피해자 : 근로자
2. 국가인권위원회법에서 규율하는 피해자 : 제한 없음

직장 내 성희롱, 어떤 것들이 있을까요?

육체적
성희롱



언어적
성희롱



시각적
성희롱



01

육체적 성희롱

- ▶ 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- ▶ 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- ▶ 안마나 애무를 강요하는 행위



02 언어적 성희롱

- ▶ 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
- ▶ 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- ▶ 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ▶ 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- ▶ 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포

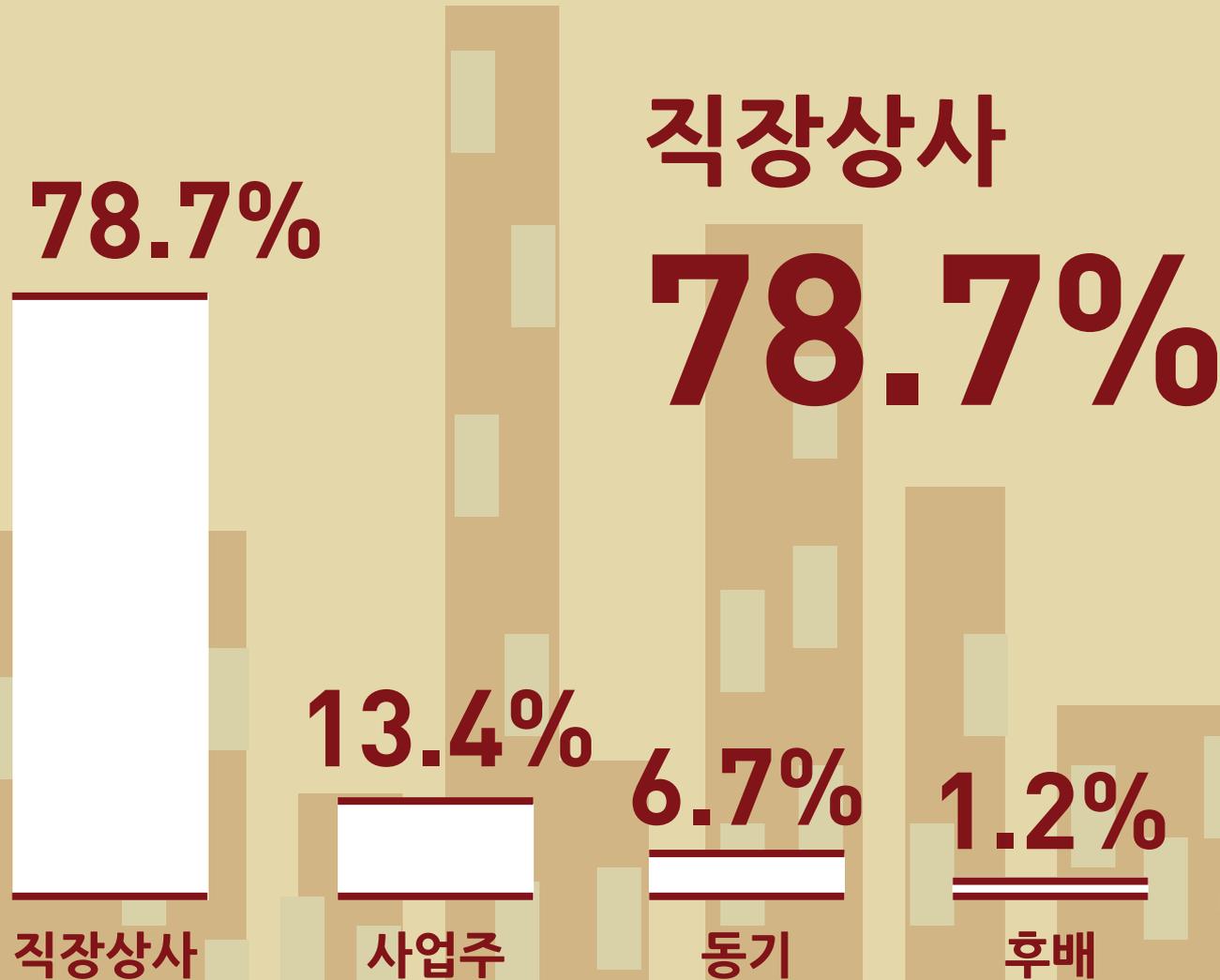


03 시각적 성희롱

- ▶ 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 제시하거나 보여주는 행위
- ▶ 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- ▶ 성적 언어를 쓴 메모나 편지를 전해 주거나 외설적인 책이나 글을 보게 하는 것
- ▶ 음란한 손짓이나 몸짓을 하는 것



직장 내 성희롱, 누구에 의해서 일어날까요?



성희롱! 상급자로서 지위를 이용하거나 업무를 핑계로 이루어집니다



01

장소적인 개념이 아니라
출장 회식 또는 퇴근 후 친목장소
등에서 행해진 행위가
지위를 이용한 행위이거나 또는
업무와의 관련성이 있는 경우
성희롱으로 인정됩니다

02

행위장소의 사업장
내 · 외부 여부는 무관합니다

03

행위시간의 근무시간 내
여부는 무관합니다

성희롱, 어디서 많이 일어날까요?



44.5%



회식자리



31.7%



업무시간 중



15.9%



개인적 술자리



7.9%



사내행사 워크숍 등



* 조선일보(2012.06.18) 자료 : 취업포털커리어

직장 내 성희롱,
다음과 같은 특징을 보이고 있습니다



대처
어려움

성희롱을 당했을 때 대처방법을 잘 모릅니다



국가인권위원회에 접수된 성희롱 사건 통계를 보면 20-30대의 젊은 여성이 피해자인 경우가 73%입니다.



피해자들은 성희롱에 대하여 대처하는 방법을 학습한 적이 없으며, 갈등상황에서 상대방에게 어떻게 효과적으로 항의를 할 것인지 또한 배운 적이 없기에, 그냥 참거나 부드럽게 성희롱에 대한 문제를 제기합니다.

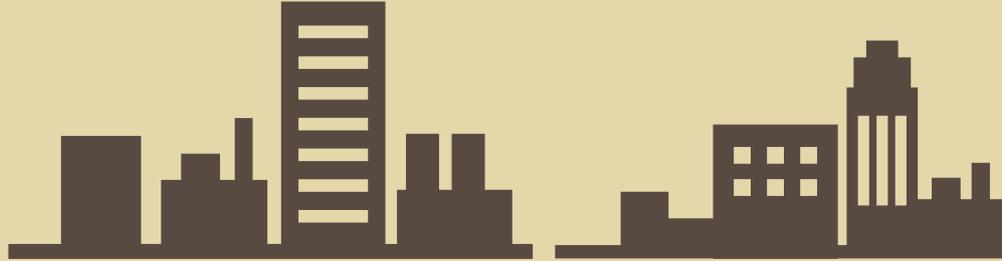


행위자의 처벌에 대해 확신하지 못하고, 피해자로서 감수해야 하는 불이익(동료들의 따돌림, 행위자와 친분이 있는 자의 괴롭힘)도 우려가 되어서 적극적으로 대처하지 못합니다.

성희롱을 당했을 경우 적극적으로 거부의사를 밝히고 증인 및 증거를 확보하여야 하며 직장 동료 및 상사에게 이 사실을 알려야 합니다.



기업차원에서의 대안이 부족합니다



대부분의 기업에서 성희롱 행위자에 대한 징계, 행위자의 부서 전환 배치 정도로 대처하고 있습니다.

피해자 보호에 있어서도 적극적으로 피해자를 보호하기 위한 방안은 없습니다.

많은 기업의 조직문화가 성희롱에 관대한데, 이러한 조직문화의 개선이 쉽지 않습니다.



기업은 적극적으로 피해자를 보호하고 '남녀고용평등과 일.가정양립 지원에 관한 법률'에 입각해 고용상의 불이익을 취하지 않아야 하며 성희롱에 엄격한 조직문화를 만들어야 합니다.



성희롱은 재발 가능성이 높습니다



성희롱 행위자를 징계한 것만으로 이후 성희롱이 발생하지 않는다는 보장은 없습니다

양성평등한 조직문화, 인권을 존중하는 조직문화가 형성되어야 성희롱의 재발을 막을 수 있으나, 조직문화는 쉽게 바뀌지 않습니다.

성희롱은 행위자 개인의 문제가 아니기 때문에 성희롱 행위자를 처벌하는 것만으로는 재발가능성을 감소시키기 어렵습니다.



성희롱 발생 후 성희롱의 재발을 최소화하기 위해서는 성희롱예방교육을 강력하게 다시 실시하고, 조직문화에 대한 점검과 개선을 위한 노력이 필요합니다.

직장 내 성희롱,
어떻게 대처해야 할까요?



직장 내 성희롱, 어떻게 대처해야 할까요?



**성희롱 피해자가
되지 않으려면**

- ▶ 의사표현은 분명히
- ▶ 성적 언동에 대하여 이의제기
- ▶ 성희롱에 관한 사규 등 확인
- ▶ 성희롱 당한 동료와 공동대응
- ▶ 회사에 예방대책 마련 촉구
- ▶ 업무시간외 원하지 않는 만남 회피



**성희롱 피해자가
되었을 때의 대처방안**

- ▶ 명확한 거부의사의 표시와 전달
- ▶ 증거자료 확보
- ▶ 주변에 도움 청하기
- ▶ 성희롱전문상담기관에 상담하기
- ▶ 사내 고충처리위원회에 문제 제기
- ▶ 법적 구제절차활용

직장 내 성희롱, 어떤 것들을 조심해야 할까요?



**성희롱 행위자가
되지 않으려면**

- ▶ 음담패설 등 자제
- ▶ 외모나 사생활에 지나친 간섭 자제
- ▶ 불필요한 신체접촉 자제
- ▶ 상대방의 거부의사 시 즉시 자제
- ▶ 사적인 만남강요 금지
- ▶ 성희롱 예방프로그램에 적극 참여



**성희롱 행위자로
지목되었을 때의 대처방안**

- ▶ 즉시사과
- ▶ 피해자의 요구사항 이행
- ▶ 징계가 합당하면 수용

성희롱 없는 직장, 함께 만들어 가야 합니다

제3자
(주변사람)



- ▶ 성희롱발생시 함께 노력하여 처리
- ▶ 피해자의 대응행동에 대한 적극적인 지지와 지원
- ▶ 피해자의 이의제기 시 적극 지지
- ▶ 피해자가 '제 2의 피해'를 받지 않도록 주의

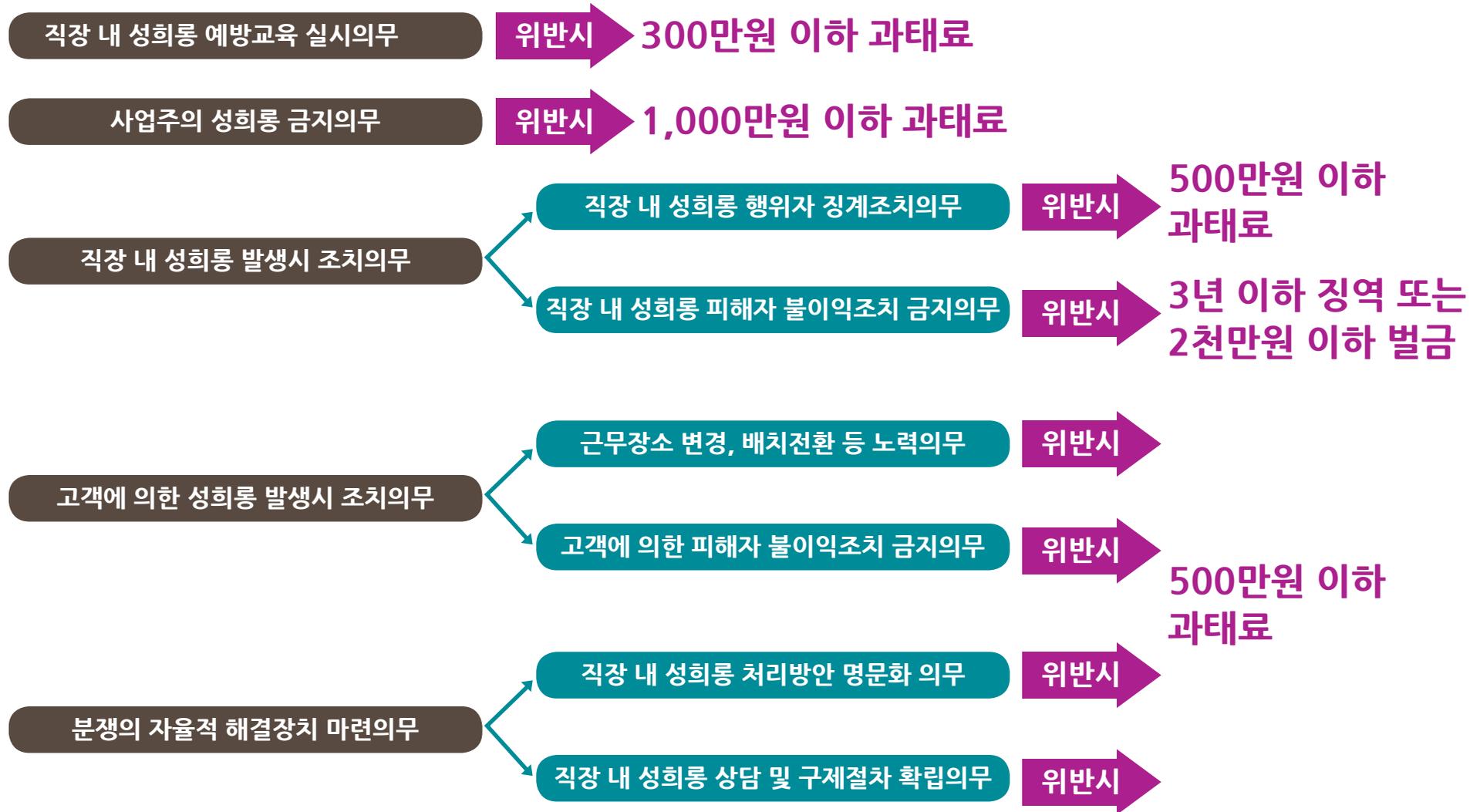
직장 내 성희롱,
사업주의 노력과
의지가 중요합니다



직장 내 성희롱, 사업주의 노력과 의지가 중요합니다

사업주의 의무 및 벌칙

(남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제37조, 제39조)





직장 내 성희롱을 당했을 경우.
적극적으로 행동해야 합니다!

외부기관을 통한 구제절차

국가인권
위원회

노동
위원회

고용
노동부

민사
손해
배상

형사
고소

근로자의 고충상담 및 구제절차

성희롱 접수

성희롱 불만조사

상담과 조사

즉각적이고 신속하게 대응
가해자와 피해자로부터 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사, 기록

사실확인 및 조치

상담 및 조사사실에 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

결과통지 및 재발방지

종결결과 통보 및 지속적인 가해자와 피해자 관리
사후 동일 사안 발생 방지를 위한 교육



남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률

제12조 (직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다

제13조 (직장 내 성희롱 예방교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.
- ② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.



다른 사업장의 취업규칙 예시 1

제 00 조 (성희롱의 금지)

- ① 사원은 그 지위를 막론하고, 직장 내 성희롱을 행하여서는 아니되며, 직장 내 성희롱을 묵과하거나 방조하여서도 아니된다.
- ② “성희롱”이란 사원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 사원에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 근무환경을 악화시키는 것을 말한다.

제 00조 (성희롱예방을위한회사와사원의 의무)

- ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 한다
- ② 사원은 매년 실시하는 “성희롱예방교육”에 성실히 임하여야 한다.
- ③ 사원은 성희롱이 발생한 상황을 인지하거나 목격한 경우 즉시 고충처리위원회에 통보하여야 한다.
- ④ 회사와 사원은 성희롱 피해를 주장한 사원의 근무여건에 불이익이 없도록 하여야 한다.



다른 사업장의 취업규칙 예시 2

제 00 조 (성희롱의 금지)

① 회사가 성희롱 사실을 인지하거나, 피해자 또는 제 3자로부터 성희롱에 대한 보고를 받았을 경우, 인사위원회의 진상 조사를 통하여 행위자를 징계하고, 행위자의 인사이동 등 재발 방지를 위한 조치를 취해야 한다.

② ①항의 사안을 처리하기 위하여 인사위원회를 구성할 때에는, 그 과반수를 “ 피해자의 성별 ”과 같은 위원으로구성한다.

③ 회사는 성희롱 피해를 주장한 사원 또는 성희롱 피해 사원에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하지 아니한다.