

성희롱

성희롱이란?

- **직장내 성희롱** : 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 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다. (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)
- **성희롱** : 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용 상의 불이익을 주는 것을 말합니다. (양성평등기본법, 국가인권위원회법)

성립 요건

- **당사자 요건** (행위자, 피해자)

구분	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률	국가인권위원회법	양성평등기본법
행위자	사업주·상급자 또는 근로자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	‘국가기관등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자
피해자	다른 근로자	불특정	

- **발생 경위**

- ① 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 발생하는 경우를 말합니다. (남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률)
- ② 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련한 것을 말합니다. (국가인권위원회법, 양성평등기본법)
- ③ 반드시 사업장내에서 근무시간 중에 발생하지 않더라도 성희롱행위자가 자신의 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있다면 성희롱이 성립합니다.

- **성희롱의 수단**

성적 언동 등이라는 것은 성을 매개로 하는 모든 것들이 포함되며 단지 신체적 접촉만을 의미하는 것이 아니라 성적인 함의가 담긴 모든 언행을 말합니다.

※ 성희롱에 해당하는 성적언동의 예시

남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법을 시행규칙
별표1 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

시행규칙 제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)

1. 성적인 언동의 예시

가. 육체적 행위

(1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위

(2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위

나. 언어적 행위

(1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)

(2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위

(3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위

(4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위

(5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

(1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)

(2) 성과 관련한 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

2. 고용상에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

• 성희롱의 성립

① 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하는 것

성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈다면 행위자의 의도와 관계없이 성희롱이 성립합니다.

② 성적 언동 또는 그 밖의 요구의 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우 성희롱이 성립합니다.

성적 굴욕감에 대한 판단기준

- 성희롱을 판단함에 있어 그 행위로 인하여 성적 수치심을 느꼈는지 여부는 주관적인 감정이므로 개인마다 다를 수 있습니다. 성적 수치심 여부는 **피해자 관점에서 판단**합니다.
- 성희롱 행위자가 성희롱을 하려는 의도가 없더라도 피해자가 원하지 않는 행동이고 불쾌감을 느꼈다면 직장 내 성희롱이 성립될 수 있습니다.

※ 판단기준의 예시

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙

별표1 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

비고 : 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

※ 사안별로 성희롱 여부의 판단이 달라질 수 있으니 자세한 내용은 서울시 금천직장맘지원 센터로 문의해 주세요.

고객 등에 의한 성희롱 방지

- 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 합니다.
- 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안 됩니다.

구제 절차

1. 사업장 내에서의 해결

• 사업주의 의무

① 성희롱의 금지

사업주는 어떠한 경우에도 행위자로서 근로자를 성희롱하면 안 됩니다.

② 성희롱 행위자에 대한 징계

사업주는 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도·지속성 등을 감안하여 경고·견책·감봉·전직·정직·해고 등의 적절한 징계조치를 하여야 합니다.

③ 피해자에 대한 불이익 금지

사업주는 피해자가 성희롱 사건에 대한 상담·고충의 제기 또는 관계기관에 진정·고소 등을 한 것을 이유로 고용상의 불이익 조치를 해서는 안 됩니다.

④ 성희롱예방교육 실시 의무

사업주는 매년 1회 이상 전체 직원(사업주 포함)을 대상으로 하는 성희롱예방교육을 꼭 실시해야 합니다.

• 사업장 내 구제 절차

성희롱 상담 및 조정

- **상담** : 내담자 요구안 정리 및 검토 → 상대방에게 요구안 전달 → Yes : 요구안 이행 모니터링, → No : 조정으로,
- **조정(제3자)** : 당사자의 의견 청취 → 상대방의 요구사항 및 이해관심사 파악 → 해결방안 모색 → 합의안 도출 → 이행 모니터링



조사 및 적절한 조치

- **조사** : 성희롱 고충 담당자(성희롱 고충심의회위원회), 고충처리위원(노사협의회), 징계위원회 등을 통한 조사 및 조치 사항 의결
- **사내 규정에 근거한 적절한 인사, 징계 조치**



건전한 조직문화 구축을 위한 교육 및 피해자 보호조치

- 전 직원에 대한 성희롱 의식 및 실태 설문조사
- 설문조사 결과 분석
- 적절한 교육 실시
- 피해자 보호 후속 조치

2. 법적·행정적 구제절차

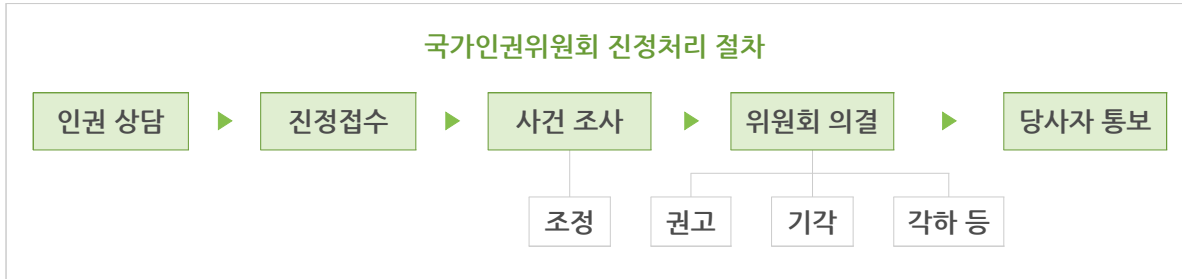
① 고용노동부 진정, 고소, 고발

직장 내 성희롱 발생, 부당한 처리 등을 이유로 사업장 관할 고용노동청 근로감독관에게 진정을 제기할 수 있습니다. (처리기한 25일, 1회 연장 가능)



② 국가인권위원회 진정

성희롱 피해자가 성희롱 행위자 또는 사업주를 상대로 국가인권위원회에 직장 내 성희롱행위에 대한 진정을 제기 할 수 있습니다. (행위가 일어난 날로부터 1년 이내에 제기)



③ 형사소송

피해자가 형법상 또는 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법에 위반되는 범죄 피해를 입었을 경우에는 검·경찰 고소, 고발 등을 통해 형사소송을 제기 할 수 있습니다.

④ 민사소송

피해자가 행위자에게 직접 손해배상을 받거나 사업주에게 성희롱 발생 및 처리과정에서 발생한 피해의 책임을 물으려는 경우에는 행위자 및 사업주에게 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다.

※ 성희롱 피해를 주장하는 과정 등에서 부당한 대우나 부당해고를 당하셨다면 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하실 수 있습니다.

예방 교육

- 직장 내 성희롱 예방 교육은 연 1회 이상 하여야 합니다.
- 직장 내 성희롱 예방교육은 상시근로자 1인 이상 전 사업장에서 실시해야 하며 사업주를 포함하여 모든 근로자가 교육을 받아야 합니다.(임시·일용직 근로자, 아르바이트, 임원, 사업주 모두 포함)

벌칙

- 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금
- 직장 내 성희롱을 한 사업주 : 1천만 원 이하의 과태료
- 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주 : 500만 원 이하의 과태료
- 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응

한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주 : 500만 원 이하의 과태료

- 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 사업주 : 300만 원 이하의 과태료

근거 조문

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조(정의) 제2호, 제12조(직장 내 성희롱의 금지), 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육), 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치), 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지), 제25조(분쟁의 자율적 해결)
- 같은 법 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)
- 국가인권위원회법 제2조(정의)제3호 라목
- 양성평등기본법 제3조(정의)제2호

관련 서식

- 직장 내 성희롱 (기타 진정신고서) : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.