

소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱
예방교육 매뉴얼

소규모 사업장 맞춤형 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼

인 쇄 일	2020년 12월 31일
발 행 일	2020년 12월 31일
발 행 인	박현이
발 행 처	서울직장성희롱성폭력예방센터
연 구 팀	사단법인 일하는여성아카데미(이주환, 박차옥경, 김미경)
자 문	김태임(인천여성노동자회 부회장), 장윤경(갈등경영연구소 소장)
주 소	서울시 중구 무교로21 더익스체인지서울 3층
T E L	02-771-7770
홈페이지	http://seoulwithu.kr/
디 자 인	성지기획
인 쇄 처	성지기획

Contents

I. 개요 및 기본개념	5
1. 개요	6
2. 30인 미만 사업장 직장 내 성희롱 예방교육의 필요성	8
II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응	11
1. 성희롱의 개념 및 법률상 정의	12
2. 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무	17
3. 직장 내 성희롱 조치 의무 : 피해자 보호 및 2차 피해 방지	24
4. 직장 내 성희롱 대응 절차	26
III. 30인 미만 사업장 성희롱 사례	29
1. 유형별 사례	30
2. 주제별 사례	32
IV. 직장 내 성희롱 예방교육 가이드	43
1. 예방교육 진행절차	44
2. 강의 계획서	45
3. 강의 실제	46
V. 교육 방법론	59
1. 활용 동영상	60
2. 활동지	63
VI. 부록	73
1. 예방교육 신청서_사업장 작성용	74
2. 전문강사 강의 계획서_강사 작성용	80
3. 전문강사 강의 결과보고서_강사 작성용	82
4. 전문강사 강의 모니터링 보고서_모니터요원 작성용	84
5. 예방교육 만족도 조사_피교육자 작성용	86
6. 교육일지(예시)_사업장 보관용	87
7. 교육 참석자 명단(예시)_사업장 보관용	88
8. PPT 슬라이드	89
[참고문헌]	107

소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱 예방교육

I

개요 및 기본개념

I 개요

1. 개요

배 경

본 매뉴얼은 직장 내 성희롱 예방교육의 사각지대에 있는 30인 미만 사업장 교육을 위해 만들었다. 직장 내 성희롱 예방교육은 법으로 규정되어 있지만 30인 미만 사업장, 특히 상시 10인 미만 사업장은 자체적으로 예방교육을 하기 어려운 현실이다. 실제로 한 조사결과(국미애, 2019)에 따르면, 30인 미만 사업장에서 예방교육을 받은 노동자는 40% 수준이었다. 이중 숙박·음식업은 31%에 머물렀고 외부강사에 의한 교육은 16.7%에 불과했다.

서울시는 2017년 미투 운동 확산 이후 '성희롱·성폭력 없는 일터', '성희롱 없는 서울시'를 만들기 위한 다양한 대책을 마련해 왔다. 여러 대책 중 하나가 상대적으로 취약한 소규모 사업장의 성희롱 예방 및 피해자 지원 등에 관한 시스템을 구축하는 것이었다. 이를 위해 서울시는 2019년도에 시범적으로 소규모사업장 직장 내 성희롱 예방교육과 공동 강의 매뉴얼을 제작, 관련 교육을 진행한 바 있으며, 2020년 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터(이하 위드유)를 개소했다.

2019년 제작된 매뉴얼은 직장 내 성희롱 예방교육에서 꼭 알아야 할 기본적인 내용으로만 구성되어 있다. 이후 예방교육이 시행되면서 예방교육의 효과성을 높이기 위해 활용 가능한 다양한 사례를 추가적으로 정리할 필요성이 제기되었다. 위드유는 지난해 제작한 매뉴얼에 다양한 사례와 활용 가이드 등을 보강하여 새로운 매뉴얼을 제작했다.

올해 마련한 매뉴얼이 잘 활용되어, 찾아가는 30인 미만 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방교육의 효과성을 높이고 성희롱 없는 서울시를 만들어 가는 데 기여하기를 기대한다.

활용대상

위드유 전문강사

주요 내용

- 기본개념
- 30인 미만 사업장 직장 내 성희롱 예방교육 필요성
- 직장 내 성희롱 관련 법과 대응
- 30인 미만 사업장 사례 활용 가이드
- 직장 내 성희롱 예방교육 가이드
- 활용 가능한 교육 방법

교육대상

구성원 2인 이상 사업장(사업주 포함)

활용방안

- 본 매뉴얼에는 강사가 교육을 의뢰받고 준비할 때부터 강의를 실제 진행할 때까지 참고할 수 있는 관련법과 사례, 30인 미만 사업장 사례, 강의계획서 작성과 강의안 예시, 활용 가능한 방법, 각종 서식이 정리되어 있다.
- 강의안 예시는 직장 내 성희롱 예방교육 의무교육 시간인 60분을 기준으로 작성되었다. 그러나 사업장 규모별, 업종별, 직종별, 교육받은 경험에 따라 세부적인 내용과 사례는 강사의 준비를 통해 변경하여 사용할 수 있다.
- 본 매뉴얼에 담긴 동영상이나 교육 방법은 교육대상과 사업장 특성에 맞게 응용할 수 있다. 매뉴얼은 고정된 것이 아니며, 강사의 재량에 따라 다양한 구성으로 변형될 수 있다.
- 교육 내용에는 일터에서 구성원이 주고받는 언어와 태도, 행동을 점검하고 보다 나은 조직문화를 만드는 실천방안 만들기가 포함되어 있다. 강사는 교육 참여자들이 교육과정을 통해 직장의 조직문화를 점검하고 변화를 만드는 약속을 함께 할 수 있다.

2. 30인 미만 사업장 직장 내 성희롱 예방교육의 필요성

서울시 소재 30인 미만 사업체는 78만 3,541개로, 전체 사업장 80만 929개의 97.8%를 차지하고 있다. 서울시 전체 사업체 80만 929개에서 일하는 여성 종사자는 2,092,631명이며 이 중 30인 미만 사업체 종사자는 1,192,285명으로 57.0%에 달한다.¹⁾

2017년 실시된 제5차 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey)의 서울시 원자료²⁾를 분석한 결과, 산업별 분포를 살펴보면 30인 미만은 도·소매, 음식·숙박업 비율이 26.7%로 가장 높으며, 여성은 도·소매, 음식·숙박업, 보건 및 사회복지, 교육서비스 업종에서 일하는 비중이 높은 것으로 조사되었다.

직장 내 성희롱 예방교육이 의무화되어 있지만 30인 미만 사업장의 경우는 예방교육이 효과적으로 이루어지지 못하고 있어서 적극적인 대안이 필요하다. 실제로 2인 이상 30인 미만 규모의 제조업, 도·소매업, 음식·숙박업에서 일하는 노동자(19세 이상 만 64세 미만)가 참여하는 실태조사 결과³⁾, 지난 1년간 현 직장내에서 성희롱 예방교육을 받은 경우는 40.1%이지만, 여성이 많이 일하는 숙박·음식업은 31.0% 수준에 불과하며, '교육자료 배포'와 '사업주 또는 상사의 안내'로 교육이 대체되는 경우가 다른 업종에 비해 높게 나타났다. 특히 10인 미만 영세사업장의 경우 교육자료 또는 홍보물 게시나 배포 등의 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하는 것이 가능(남녀고용평등법 시행령 제3조 제4항)하므로 실효성 있는 교육을 기대하기 어렵다.

서울여성노동자회 '평등의전화·고용평등상담실(이하 평등의전화)'에서 2018년 1월부터 2020년 7월까지 직장 내 성희롱 총 상담 건수 1,847건 중 신규상담 864건을 분석한 결과 30인 미만 사업장이 성희롱 피해자의 사업장 규모는 47.1%를 차지했다⁴⁾. 또한 2018년 평등의전화 상담 사례 분석 결과 내담자의 61.9%가 30인 미만 사업장에서 근무하는 것으로 나타났다. 10인 미만 사업장에 근무하는 비율도 40.4%로 2017년보다 증가하였다⁵⁾. 이와 같이 30인 미만 영세사업체에서 직장 내 성희롱 등 피해를 호소하는 노동자가 높은 비중을 차지하는 것을 알 수 있다.

30인 미만 영세사업체 노동자들이 피해를 호소하고 있지만 이들이 일하는 사업장에는 직장 내 성희롱 발생 시 적절한 대응을 하기 위한 고충처리 기관이나 사내처리 절차가 미비하여 효과적인 대응이 힘든 것이 현실이다.

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안(2019, 국미에)에 따르면 조사 대상 중 문서로 작성된 취업규칙이 있다고 응답한 경우는 43.1%로 절반 이하이고, 고충처리를 위해 회사가 만든 조직 또는 담당자가 있는 비중은 10.9%에 불과하였다. 또한 폭력 피해 유경험자에게 그 일이 어떻게 처리되었는지 질문한 결과 '피해자가 참고 넘어갔다'라고 응답한 비율이 66.3%였다. '피해자가 문제를 제기했지만, 아무런 조치도 없었다'라는 응답이 8.2%였으며, 회사의 공식적 절차 또는 노동조합 또는 직원을 대표하는 조직이나 모임에서 조사 후 조치했다는 응답은 3.6%에 불과하였다.

1) 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안, 국미에, 2019, 서울시여성가족재단, 7쪽 [표 1-2] 재구성

2) 서울시 표본 : 9,909명(임금노동자 7,535명, 비임금노동자 2,374명), 성별로 여성은 44.7%(4,431명), 남성은 55.3%(5,478명)

3) 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안, 국미에, 2019, 서울시여성가족재단

4) 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회, 2020, (사)서울여성노동자회·국회여성아동인권포럼, 14쪽.

5) 2018년 평등의전화 상담사례집, 2019, 황현숙 외 11명, 한국여성노동자회, 3쪽

I. 개요 및 기본개념

2019년 상담사례집에서도 사업장 내 노동조합이 '있다'라는 응답 비율은 21.4%에 불과했으며 '노동조합에 가입했다'는 응답도 7.7%에 불과했다.⁶⁾

따라서, 직장 내 성희롱 예방을 위해서는 예방 교육의 사각지대에 있는 30인 미만 사업장에 찾아가는 교육을 통해 사업주의 의무사항에 대한 정확한 인식과 취업규칙 정비 및 고충처리 절차와 2차 피해 예방 방안 등 직장 내 성희롱 예방에 대한 전반적인 인식개선과 대응이 필요하다.

6) 평등의전화 2019년 상담사례집, 최수영·황현숙, 2020, (사)서울여성노동자회, 12쪽,
서울여성노동자회 평등의전화·고용평등상담실에서 2019년 총 968건 상담(초기 상담 600건) 분석 결과.

소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱 예방교육

II

직장 내 성희롱 관련 법과 대응

II 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

1. 성희롱의 개념 및 법률상 정의

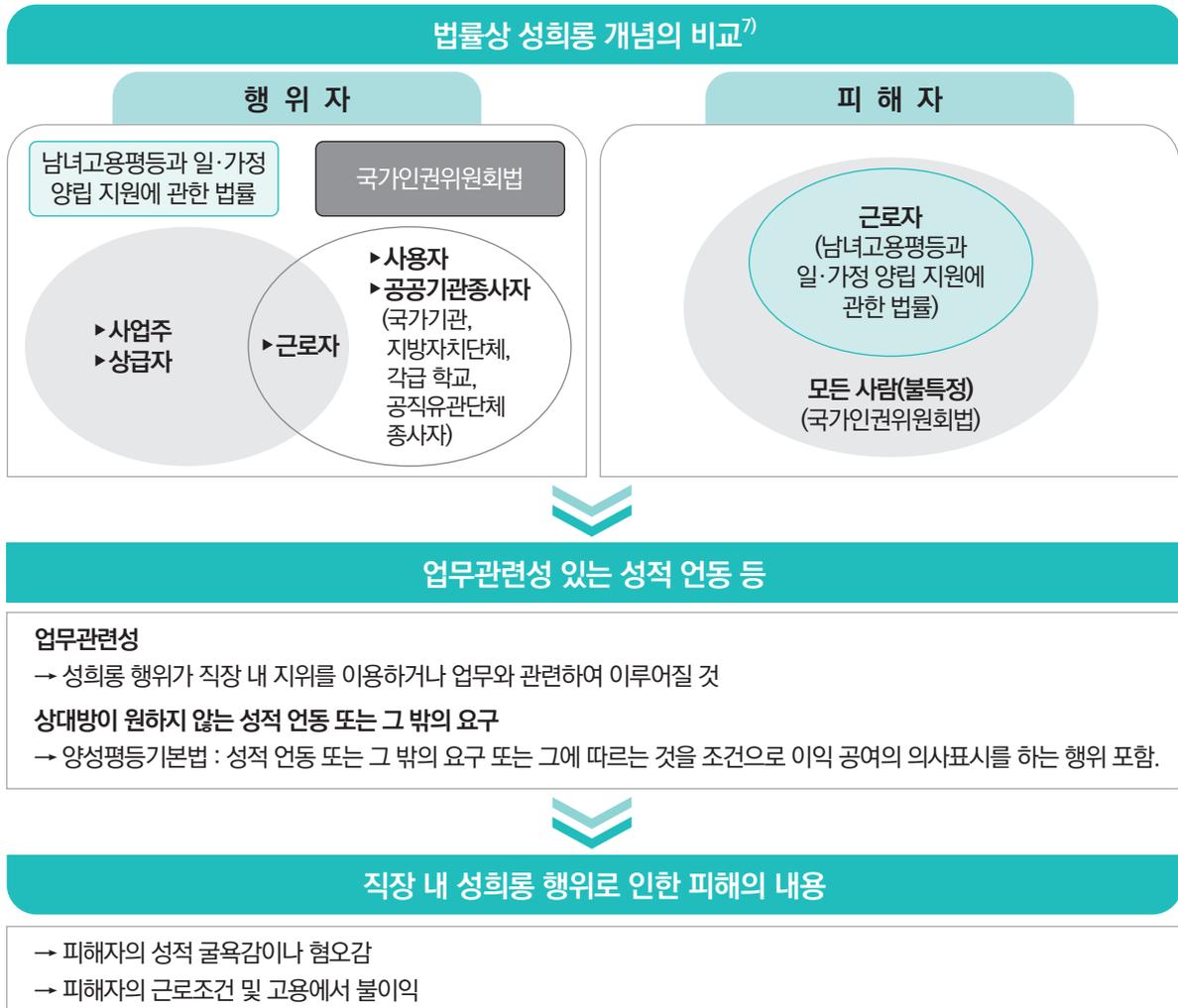
1) 성희롱 개념

‘Sexual Harassment’의 번역으로 우리나라에서는 S대 신모 교수 사건에서 ‘성적 괴롭힘’, ‘성적 성가심’, ‘성적 모욕’ 등으로 표현되었다. 이후 여성발전기본법(1995.12.30. 제정)에서 처음으로 ‘성희롱’이라는 단어를 사용하였고, ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’), 국가인권위원회법 등 여러 법률에서 ‘성희롱’, ‘직장 내 성희롱’으로 사용하고 있다.

구분	구분
양성평등기본법 (제3조 제2호)	“성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”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 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
국가인권위원회법 (제2조 제3호 라목)	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 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법 (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 것

2) 법률상 성희롱 개념 및 적용 범위

가. 법률에 따른 성희롱 개념 비교



나. 법률 용어 정리⁸⁾

(1) 행위자: 사업주, 법인대표, 상급자, 근로자, 공공기관(단체) 종사자, 사용자, 상급자, 하급자, 직장동료 등

- 공공기관 종사자: 공공기관에 소속되어 보수를 받고 그 업무를 수행하는 공공기관의 장 및 임직원이며 「공무원관 계법」적용을 받는 공무원과 「근로기준법」적용을 받는 근로자 양자 모두 포함됨. 그 외에 공공 기관 종사자 범주에는 “상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람”도 포함된다고 봄⁹⁾
- 사업주: 주식회사, 합명회사, 합자회사, 유한회사 등 「상법」 상 법인으로 법인 자체

7) 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 2020, 고용노동부, 6쪽

8) 관리자(사업주) 대상 성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 강사지침서, 2018, 한국양성평등교육진흥원, 26~27쪽

9) 대법원 2005.7.8. 선고 2005두487

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

- **사용주**: 사업주, 사업의 경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자(사업주보다 더 큰 개념임)
- **법인대표**
 - 사업·사업장에서 실질적으로 회사를 대표하는 최고경영자, 법인에서 대외적으로 경영권을 위임받은 자를 의미¹⁰⁾
 - 고용노동부는 '사업주'를 법인의 경우 법인대표(사람)가 아닌 '법인(사람이 아닌 법인격)'으로 유권해석하고 있어¹¹⁾ 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따라 법인 회사 사장(법인대표)의 성희롱은 사업주가 아닌 상급자의 성희롱으로 취급됨
 - 따라서 법인대표자는 성희롱 조사의무는 가지고 있으나 사업주가 아니기에 행위자 처벌대상에서는 제외됨 (사건 발생 시 법인대표자가 셀프조사하고 은폐하는 경우가 가능함)
 - 또한, 사업주가 아니기에 사내절차 없이 고용노동부 진정하는 것이 법적으로 불가능하며, 사내절차를 거쳐야 함
 - 교육에 내세워 설명하거나 활용할 수 있는 내용은 아니나, 사건처리에 대한 질문을 받았을 때, 사업장 대표의 성격에 따라 법적인 한계를 설명할 필요가 있기에, 미리 숙지해둘 필요 있음
 - 고객 등 제3자: 성희롱 개념 상 고객 등 제3자는 행위자로 규정되어 있지 않아, 고개 등 제3자가 행위자인 경우 인권위원회 및 노동청에 진정을 제기할 수 있는 “법률상 성희롱”에는 해당하지 않지만, 남녀고용평등법은 “고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감등을 느끼게 하여 해당 근로자가 글 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.”고 규정하고 고객 등에 의한 성희롱 불응한 것을 이유로 불이익 처분을 할 수 없도록 규정하고 있어, 일정한 보호를 하고 있음

(2) 피해자

- 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」
 - 업무, 고용 그 밖의 관계에 있는 사람 누구나 대상이 될 수 있음. 상급자, 사용자, 구직자, 학생, 학원수강생, 시민 모두 포함 될 수 있음. 이는 성희롱으로부터 모든 국민을 보호하고자 하는 국가 의지를 반영한 것임
- 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」
 - 「근로기준법」 상의 근로자¹²⁾로 사업주에게 고용되어 있는 자¹³⁾, 취업할 의사를 가진 자¹⁴⁾(예) 교육생 지원자¹⁵⁾, 교육생, 교육 강사¹⁶⁾, 협력업체 직원¹⁷⁾, 프리랜서¹⁸⁾, 파견근로자¹⁹⁾ 등 사업주에게 고용되어 있는 자²⁰⁾. 취업할 의사를 가진 자²¹⁾

10) STOP 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회 자료집, 2020, (사)서울여성노동자회, 10쪽

11) STOP 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회 자료집, 2020, (사)서울여성노동자회, 8쪽

12) 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 의미

13) 임시직, 계약직, 시간제 근로자, 정규직 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없는 모든 근로자

14) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제4호 “근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 의미

15) 춘천지방법원 영월지원 2014.8.28. 선고 2013가합791 판결

16) 서울행정법원 2013.5.14. 선고 2012구합35610 판결

17) 서울행정법원 2014.10.30. 선고 2014구합11564 판결, 업무의 연속성이 있고, 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행한 경우 인정

18) 국가인권위원회 결정 10진정048088 결정

19) 단, 사용자사업주가 징계권한을 가지지 않기 때문에 파견사업주에게 징계 요구 및 피해자 보호 조치를 취해야함

20) 국가인권위원회, 2011.12.21. 11진정0561100 결정

21) 국가인권위원회 2008.12.8. 08진차974 결정

3) 직장 내 성희롱의 판단기준

직장 내 성희롱이 성립하려면 첫째, 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있어야 한다. 둘째, 상대방이 원치 않은 행위로 성적 혐오감이나 성적 굴욕감을 유발한다. 셋째, 상대방이 성적요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는지 판단해야 한다.

성희롱을 판단할 때 중요한 것은 행위자가 의도 없이 한 행위라도 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지 여부이다. 즉 성희롱이 성립하기 위해 행위자에게 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니다. 또한 피해자의 감정뿐만 아니라 성희롱이 일어난 행위에 대한 맥락(상황, 행위가 발생한 장소, 행위 양태 등)을 종합적으로 고려해야 한다. 행위자의 의도 여부가 성희롱 판단기준이 되지 않고 피해자의 관점에서 바라보아야 한다.

직장 내 성희롱을 판단할 때 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 감정은 개인마다 다를 수 있기 때문에 누구의 관점에서 그렇게 느꼈는지 판단해야 하는 어려움이 있다. 최근 대법원은 “우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 옳았다”(대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결)고 했다. 즉, 합리적인 일반인의 관점이 아니라 ‘합리적인 피해자의 관점’에서 판단한 것이다. ‘합리적인 피해자의 관점’은 피해자를 구성한 요소(예, 성별, 직급, 나이, 인종 등)에 속한 평균적인 사람의 느낌을 기준으로 판단하는 것이다.

4) 성범죄 유형 및 관련 법

성희롱과 성폭력은 상대방이 원치 않는 성적 언동으로 성적 자기결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있다는 공통점이 있다. 직장 내 성희롱은 고용노동부나 국가인권위원회 진정을 통해 사업주에 과태료, 벌금 또는 권고, 시정 등을 할 수 있으며 행위 양태에 따라 형법, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률로 처벌이 가능하다. 또한 성희롱 피해로 정신적, 신체적 피해가 발생했다면 이에 대한 민사상 손해배상 청구도 가능하다.

성범죄 유형 ²²⁾	
강간	형법 제297조 등 폭행 또는 협박을 가하여 성관계를 맺는 행위를 일컬음. 즉 상대방의 동의 없이 일방적으로 성관계를 강제하는 행위
유사강간	형법 제297조2 등 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 구강, 항문 등 신체(성기 제외)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위

22) 검색보다 이 책, 2019, (사)서울여성노동자회, 83~85쪽 재구성

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

<p>강제추행</p>	<p>형법 제298조 등 폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행을 하는 행위, 즉 폭행 또는 협박으로 상대방에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 신체 접촉행위</p>
<p>준강간, 준강제추행</p>	<p>형법 제299조 등 폭행 또는 협박의 방법으로 간음 또는 추행한 것은 아니지만 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 행위. 이때 심신상실 또는 항거불능의 상태는 술이나 잠, 약물 등으로 인해 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없는 상태를 말함.</p>
<p>업무상 위력 등에 의한 간음</p>	<p>형법 제303조 등 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또 감독을 받는 사람에 대하여 위력 또는 위력으로 간음하는 행위</p>
<p>업무상 위력 등에 의한 추행</p>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제10조 등 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위력²³⁾ 또는 위력²⁴⁾으로 추행하는 행위</p>
<p>성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위</p>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제12조 자기의 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장 목욕실 또는 발한실, 모유수유시설, 탈의실 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거의 요구를 받고도 응하지 않는 경우</p>
<p>카메라 등을 이용한 촬영</p>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제14조 등 카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영하는 행위. 그 촬영물을 반포·판매·임대·제공·전시·상영하는 행위를 말함.</p>
<p>통신매체를 이용한 음란행위</p>	<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조 등 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 행위</p> <p>아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제11조 등 아동·청소년 이용 음란물임을 알면서 이를 소지한 행위</p>

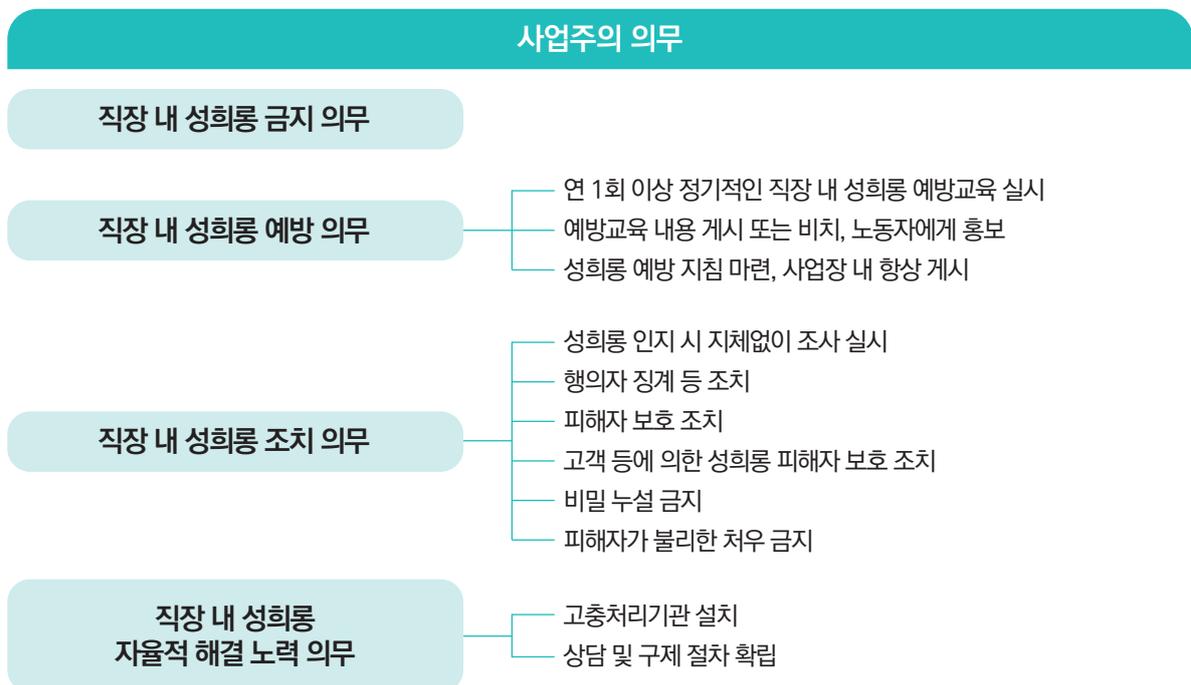
23) 위계란 가해자가 간음의 목적으로 상대방에게 오인, 착각, 부지를 일으키고 상대방의 그러한 심적 상태를 이용하여 간음의 목적을 달성하는 것을 말하며 여기에서 오인, 착각, 부지란 간음가해 자체에 대한 오인, 착각, 부지를 말함. 진료하는 것처럼 속여 간음하는 경우 등

24) 위력이란 사람의 의사를 제압하는 힘을 말함. 폭행, 협박은 물론 지위, 권력을 이용하여 상대방의 의사를 제압하는 일체의 행위를 포함. 직장 상사 등이 요구를 듣지 않을 시 고용 상 불이익을 줄 것처럼 협박하여 강간, 강제추행 하는 경우 등

2. 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무

1) 사업주의 의무

사업주는 근로자에게 안전한 근로환경을 제공해야 할 의무가 있다. ‘직장 내 성희롱’이 발생했을 때 피해 근로자의 권리를 회복하고 조직문화를 점검하고 개선할 수 있는 취지를 충족시킬 수 있는 자는 사업주이기 때문에 남녀고용평등법에서 직장 내 성희롱 금지, 예방, 조치, 자율적 해결 노력 의무 책임을 사업주에게 지우고 있으며 위반시 처벌규정을 두고 있다.



2) 사업주 의무 강화의 필요성²⁵⁾

가. 사업장 규모가 작을수록 사업주 가해자 비율이 높음

남녀고용평등법 제12조는 “사업주·상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.”라고 명시하고 있다. 하지만 한국여성노동자회 ‘2019년 평등의전화 상담사례’ 분석을 보면 사업장 규모가 작을수록 ‘사장’ 가해자 비율이 높고, 직장 내 성희롱 예방교육 미실시 비율도 높다.

25) 2019년 평등의전화 상담사례집, 2020, 한국여성노동자회, 38-40쪽, 재구성

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

사업장 규모별로 가해자 유형을 살펴보면 5~9인 이하 사업주가 성희롱의 가해자인 비율이 사업장에서 47.1%, 4인 이하 사업장에서 52.5%가 사장이었다. 규모가 작은 사업장의 경우 사장과 대면하여 업무를 진행할 여지가 많은 만큼 고용상 가장 큰 권한을 행사할 사장에 의한 성희롱이 많이 발생하는 것으로 보인다. 따라서 소규모 사업장 '직장 내 성희롱' 예방교육에서 사업주의 참여가 중요하며, 사업주 의무에 대한 강조가 필요하다.

		사업장 규모별 가해자 유형						전체
		성희롱 가해자						
		사장	상사	동료	부하직원	고객	기타	
4인이하	빈도	42	30	3	0	3	2	80
	%	52.5	37.5	3.8	0.0	3.8	2.5	100.0
5-9인	빈도	49	44	6	0	4	1	104
	%	47.1	42.3	5.8	0.0	3.8	1.0	100.0
10-29인	빈도	24	80	5	0	3	0	112
	%	21.4	71.4	4.5	0.0	2.7	0.0	100.0
30-49인	빈도	4	14	12	1	2	0	33
	%	12.1	42.4	36.4	3.0	6.1	0.0	100.0
50-99인	빈도	7	51	13	0	1	1	73
	%	9.6	69.9	17.8	0.0	1.4	1.4	100.0
100-299	빈도	0	46	8	0	2	1	57
	%	0.0	80.7	14.0	0.0	3.5	1.8	100.0
300인 이상	빈도	4	63	12	1	2	2	84
	%	4.8	75.0	14.3	1.2	2.4	2.4	100.0
전체	빈도	130	328	59	2	17	7	543
	%	23.9	60.4	10.9	0.4	3.1	1.3	100.0

나. 사업장 규모가 작을수록 예방교육 미실시 비율이 높음

사업장 규모별 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부를 보면 사업장 규모가 작을수록 미실시 비율이 높은 경향을 나타냈는데, 75.8%를 나타낸 4인 이하보다 87.7%를 보인 5~9인 규모의 미실시 비율이 가장 높게 나타났다.

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

사업장 규모별 '직장 내 성희롱' 예방교육 실시여부							
	4人以下	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300人以上
실시	15 (24.2%)	8 (12.3%)	23 (29.1%)	9 (47.4%)	32 (64.0%)	35 (79.5%)	48 (88.9%)
미실시	47 (75.8%)	57 (87.7%)	56 (70.9%)	10 (52.6%)	18 (36.0%)	9 (20.5%)	6 (11.1%)
합계	62 (100.0%)	65 (100.0%)	79 (100.0%)	19 (100.0%)	450 (100.0%)	44 (100.0%)	54 (100.0%)

3) 사업주 의무 위반에 대한 법적 규제

사업주의 의무와 위반 제재 ²⁶⁾	
(1) 직장 내 성희롱 금지 의무	- 1,000만원 이하 과태료
(2) 직장 내 성희롱 예방 의무	
① 직장 내 성희롱 예방교육 매년 1회 이상, 사업주 및 근로자 모두 이수	- 500만원 이하 과태료
② 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치	- 500만원 이하 과태료
③ 직장 내 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하는 경우, 성희롱 예방 교육 기관에 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 미리 알려 그 사항이 포함되도록 함.	- 없음
④ 직장 내 성희롱 예방 지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시	- 없음
(3) 직장 내 성희롱 조치 의무	
① 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 의무	
② 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체없이 조사 및 조사 과정에서 피해자에 대한 성적 불쾌감 유발 금지	- 500만원 이하 과태료
③ 조사시간 중 피해근로자 등 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치, 피해자의 의사에 반할 수 없음	- 없음
④ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 요청시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	- 500만원 이하 과태료
⑤ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치	- 500만원 이하 과태료
⑥ 직장 내 성희롱 피해자 불이익조치 금지	- 3년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금

26) 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼 2020, 고용노동부, 23쪽

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

⑦ 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀 누설 금지	- 500만원 이하 과태료
⑧ 제3자 직장 내 성희롱에 대한 피해자 보호 조치(근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)	- 300만원 이하 과태료
⑨ 제3자 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 불이익 조치 금지	- 500만원 이하 과태료
(4) 직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무	
① 직장 내 성희롱 처리 규범 및 기구 마련	- 없음
② 직장 내 성희롱 상담 및 구제절차 확립	- 없음

사업주의 위반행위 종류별 과태료 부과기준²⁷⁾

가. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우 1) 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우 2) 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우 3) 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제1항	1천만원 500만원 300만원
나. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 않은 경우	법 제39조제1항 제1호의2	500만원
다. 사업주가 법 제13조제3항을 위반하여 직장 내 성희롱을 예방교육을 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않는 경우	법 제39조제2항 제1호의3	500만원
라. 사업주가 법 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제39조제2항 제1호의4	500만원
마. 사업주가 법 제14조제5항을 위반하여 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제2항 제1호의5	500만원
바. 사업주가 법 제14조제5항을 전단을 위반하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제2항 제1호의6	500만원
사. 사업주가 법 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제39조제2항 제1호의7	500만원
아. 사업주가 법 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항 제1호의2	300만원
자. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 직장 내 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로 부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	법 제39조제2항 제2호	500만원

27) 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼 2020, 고용노동부, 24쪽

4) 기타 관련 법

산업재해보상법 제37조에 의거 직장 내 성희롱 발생으로 인해 피해자가 정신적 괴롭힘으로 인한 스트레스로 질병이나 장애를 입은 경우 업무상 재해로 인정된 사례가 있다. 또한, 산업안전보건법 제26조의2 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애에 대한 예방조치를 규정하고 있다. 영세사업장의 경우 폭언·폭행 사례가 많고, 직장 내 성희롱의 경우에도 중첩되어 나타나는 경우가 많기 때문에 이와 관련된 법 규정을 사업주가 알고, 대처해야 함을 강조할 필요가 있다.

고객의 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하기 위한 사업주의 조치의무

직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인해 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이 인정된 경우 업무상 재해로 인정되는 규정 있음.
실제로 직장 내 성희롱 발생으로 인해 피해자가 정신적 괴롭힘으로 인한 스트레스로 질병이나 장애를 입은 경우 업무상 재해로 인정된 사례 있음.

산업재해보상법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인 과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. (생략)
 2. 업무상 질병 가. 나. (생략)
다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
 - 라. (생략)
 3. (생략)
- ②~⑤ (생략)

고객의 폭언 등으로 인한 건강장애에 대한 예방조치를 규정하고 있음. 영세사업장의 경우 폭언·폭행 사례가 많고, '직장 내 성희롱'의 경우에도 중첩되어 나타나는 경우가 많기 때문에 이와 관련된 법 규정을 사업주가 알고, 대처해야 함을 강조할 필요 있음.

산업안전보건법 제26조의2

(고객의 폭언등으로 인한 건강장애 예방조치)

- ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장애를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장애가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고, 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금)

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

	<p>산업안전보건법 시행령 제25조의7 (고객의 폭언등으로 인한 건강장애 발생 등에 대한 조치) 법 제26조의2제2항에서 "업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치"란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 일시적 중단 또는 전환 2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장 3. 법 제26조의2 제1항에 따른 폭언 등으로 인한 건강장애 관련 치료 및 상담 지원 4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제26조의2 제1항에 따른 고객 응대근로자 등이 같은 항에 따른 폭언 등으로 인하여 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원 <p>산업안전보건법 시행규칙 제26조의2 (고객의 폭언등으로 인한 건강장애 예방조치) 사업주는 법 제26조의2 제1항에 따라 건강장애를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제26조의2 제1항에 따른 폭언 등을 하지 아니하도록 요청하는 문구게시 또는 음성 안내 2. 고객과의 문제상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무매뉴얼 마련 3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장애 예방 관련 교육 실시 4. 그 밖에 법 제26조의2 제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장애 예방을 위하여 필요한 조치
--	---

5) 사업주 의무와 책임 관련 사례



성희롱 발생, 피해자에 대한 보호 의무 소홀, 왕따 등에 대한 사업주의 책임을 인정한 경우

직원 A의 직속상사인 B는 평소 A의 목, 어깨, 머리카락, 브래지어끈 부위를 만졌고 출장시 원고의 영덩이를 치면서 "상무님 잘 모셔"라고 말했다. A는 이러한 B의 행위에 대해 인사그룹장에게 신고하고 배치전환을 요청하였고 인사그룹장은 성희롱 사실을 조사하였으나 B가 부인하자 그대로 종결하면서 오히려 A에게 다른 부서로 배치를 권유했다. 그러나 A가 그곳은 B와 마주칠 우려가 있다며 거절하자 그 이후 회사는 이와 관련한 어떤 조치도 하지 않았고 오히려 A는 이후 한동안 대기발령 된 이후 새로 배치된 부서에서 중요한 업무를 전혀 받지 못하고 일종의 왕따를 당하였다.

이에 A는 회사와 B를 상대로 손해배상을 청구하였는데, 수원지방법원은 회사가 행위자의 직장 내 성희롱 행위를 미리 예방하지 못함으로써 피용자 A에 대한 보호의무를 다하지 못하였으므로 회사는 행위자 B의 사용자로서 A가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다고 판단했다. 따라서 회사는 B와 공동불법행위자로서 A에 대해 각자 200만원의 위자료를 지급할 의무가 있다고 하였다. 또한 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치를 취하고(“남녀고용평등법” 제14조 제1항), 그 피해 근로자에게 고용상 불이익한 조치를 하여서는 안 되는데(“남녀고용평등법” 제14 조제3항) 사용자가 피용자의 문제제기에 따라 직장 내 성희롱 행위의 발생 사실을 알았거나 알 수 있는 상황에서 위 직장 내 성희롱 행위에 대하여 위 법령의 취지에 부합하는 신속하고도 적절한 개선책을 실시하지 아니한 채 이를 방치하고, 나아가 오히려 불이익한 조치를 하는 경우, 사용자는 그에 대하여 손해배상책임을 면할 수 없다고 하면서 사용자에 대해서는 따로 A에게 3천만원의 손해배상을 하도록 판결하였다.

〈수원지방법원 성남지원 2010.4.15. 선고 2008가합5314 판결〉

- 직장 내 성희롱은 근로자의 인격권과 노동권을 침해하는 행위로서 법률에서 금지하는 불법행위
- 직장 내 성희롱 법제의 목적은 피해 근로자의 침해된 권리를 회복시키고 안전하고 성평등한 근로환경을 구축하는 것임. 이러한 취지를 충족시킬 수 있는 자는 사업주이기 때문에 ‘남녀고용평등법’은 직장 내 성희롱의 예방 및 처리에 관한 모든 책임을 사업주에게 부과하고 있으며, 각 의무 위반 시 처벌규정을 두고 있음. 또한, 사업주는 근로계약상 근로자에 대하여 안전한 근로환경을 제공해야 할 안전 배려의무가 있기 때문에 이런 측면에서도 직장 내 성희롱을 예방할 책임을 가짐.
- 판례는 직장 내 성희롱 행위자뿐 아니라 사업주에 대하여도 민법상 불법행위에 따른 손해배상 책임(제750조), 행위자의 직장 내 성희롱 행위에 대한 사용자로서의 책임(제756조)을 인정하고 있음.



법인 사업장의 회장 성희롱, 사업주 아닌 상급자 적용 과태료 부과에 그쳐...

소규모이나 ‘법인’ 형태인 회사 회장에게 임금인상을 요구하자 급여는 올려주겠으나 스폰서를 제안했다. 이를 거절하자 회장은 전과 달리 냉랭한 태도를 보여 근무환경이 악화 되었다. 급여도 약속한 금액이 아닌 소폭만 인상되었다. 피해자가 평등의전화(이하 상담실)에 상담을 요청, 변호사 상담을 거쳐 고용노동부에 진정했다. 이에 격분한 회장의 괴롭힘 등으로 퇴사했다.

〈2018년 한국여성노동자회 평등의전화 상담사례집〉

- 성희롱 가해자인 회장(70대)은 스폰서 제안은 했지만, 성희롱은 안 했다고 할 정도로 직장 내 성희롱에 대한 인식이 낮으며, 피해자는 회장의 괴롭힘에도 불구하고 성희롱 사건의 자료를 꼼꼼하게 준비해 적절히 대처함.
- 결과적으로 회장의 성희롱 사실은 인정되었고, 10인 미만 소규모 사업장이지만 법인이므로 회장은 사업주가 아닌 상급자에 해당한다는 이유로 사업주 성희롱 1천만원 이하가 아닌 사업주의 시정 미조치로 인한 500만원 이하 과태료, 직장 내 성희롱 즉시조치 위반 400만원, 직장내 예방교육 미 실시 과태료 300만원(남녀고용평등법 제13조 1항)이 부과됨.
- 성희롱 행위자는 법인격이 아니라 사람임에도 불구하고, 법 형식에 따라 실질적인 사업주가 상급자로 취급되면서 실제 사업주 권한을 행사하는 가해자를 처벌하지 못한 사례임.

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

직장 내 성희롱 피해자가 대응할 때, 사업장에서 최고 위력을 행사할 수 있는 위치에 있는 사람들이 다양한 호칭(예: 사장님, 대표님, 회장님, 이사장님, 원장님 등)으로 불리고 있다. 따라서 법적인 대표성을 누가 갖는지 불분명하여 혼란을 겪는 사례가 있다. 위 사례 역시 법인 회사에서 회장이 사업주가 아닌 상급자로 유권 해석된 사례이다. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 의무 이행당사자를 명확히 하는 것이 필요하다.

3. 직장 내 성희롱 조치 의무 : 피해자 보호 및 2차 피해 방지

1) 직장 내 성희롱의 2차 피해의 의미

남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 6항은 사업주 의무를 규정하면서 2차 피해의 의미를 설명하고 있다.

- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 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 방지하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우

성희롱 피해자의 직장 내 성희롱 신고 후, 피해 사실을 확인하는 과정에서 2차 피해가 발생하기도 한다. 회사 내 자율적 해결 절차가 미비하거나, 성희롱 고충처리 담당자가 관련 업무를 충분히 숙지하지 못했을 때 2차 가해를 하기도 하며, 피해자가 동의하지 않은 내용이 알려지면서 2차 피해를 경험하기도 한다.

2) 직장 내 성희롱 2차 피해 유형

유형	사례
① 업무 또는 고용상 피해	<ul style="list-style-type: none">• 조직 부적응을 이유로 피해자 징계(시말서, 경위서)• 조력자에 대한 업무상 불이익• 피해자에게 과도한 업무 부여 혹은 다른 업무 부여 혹은 과소 부여• 피해자 해고, 권고사직, 일방적 휴가 지시
② 주변인에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none">• 주변으로부터 공감 또는 지지 없이 의심을 받거나, 참으라는 말을 들음• 직장 내 성희롱 피해자로 각인, 모함
③ 행위자에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none">• 행위자와 동조자의 고소 협박, 사건 무마 강요, 모욕, 음해

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응

④ 회사의 사건처리과정에서 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 회사가 직장 내 성희롱을 개인적인 문제로 치부하고 알아서 처리하라고 함 • 회사의 처리지연 또는 미조치 • 불이익 암시 등 회사가 '직장 내 성희롱'을 축소, 은폐 • 회사가 사건처리 과정에서 피해자 배제 • 회사가 행위자가 합의 강요, 행위자에게 사과 지시 후 사건 무마 • 행위자 경징계 후 사건종료
⑤ 정신적인 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증
⑥ 기타	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자의 신상공개, 소문

3) 2차 피해 관련 사례



가해자 옹호

조사를 하는 고충상담원 선배가 “그분이 그럴 리가 없는데..”라고 말한다. 고충상담원인 선배도 행위자의 언행이 믿어지지 않아서 불쑥 나온 말이라고 생각하려고 한다.

그러나 행위자인 상사가 그럴 사람이 아니라면 내가 거짓말을 한다는 것인가? 피해자인 나보다 행위자를 더 믿는 것 같고 피해 입은 것을 의심하고 있는 것 같아서 잠이 오지 않는다.

〈갈등경영연구소〉에 접수된 상담사례 재구성

- 성희롱 사건이 발생하면 피해자를 비난하고 가해자를 옹호하는 문화가 여전히 있다. 그 결과 가해자들이 더 당당하게 피해자를 비난하기도 함.



성희롱 사건 은폐

부서 책임자에게 성희롱 사건을 신고하고 싶다고 말하자 “우리 회사같이 작은 회사에서 성희롱이 발생했다는 소문이 나면 우리 회사의 명예가 실추 되는게 아니라 피해자가 누군지 알려져서 OOO씨가 망신당하는 거다. 사건을 신고하면 감당할 수 있겠나? 잘 생각 봐라. 성희롱 피해자라는 꼬리표가 평생 따라 다닐 수도 있다.”고 했다.

〈갈등경영연구소〉에 접수된 상담사례 재구성

- 성희롱 사건이 발생한 것에 대한 회사의 책임이 있고, 사건을 은폐하려고 피해자에게 책임을 떠넘기는 것은 2차 피해임.

4. 직장 내 성희롱 대응 절차²⁸⁾

양성평등기본법, 국가인권위원회법, 남녀고용평등법에서 규율하는 성희롱은 형사 처벌이 아닌 조직 내 성희롱의 예방 및 근절을 목적으로 한다. 남녀고용평등법에는 직장 내 성희롱 발생 시 고충처리기관 설치와 상담 및 구제절차 확립을 통해 직장 내 성희롱 자율적 해결 노력을 의무화하고 있다.

직장 내 성희롱 사실이 인정되더라도 징계 절차가 적합하지 않거나 징계 수위가 낮고, 관련 절차와 처리결과를 피해자에게 알려주지 않는 사례도 있다. 남녀고용평등법 제14조 5항은 조사 과정을 통해 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인되면, 성희롱 행위를 한 사람에 대한 징계 등의 조치와 그 조치에 대하여 성희롱 피해를 입은 노동자의 의견을 들어야 한다고 명시하고 있다. 직장 내 성희롱 고충 신고를 한 피해자에게 처리 절차와 진행 상황을 알리고 징계 내용에 대해 의견을 청취하는 과정을 통해 피해자는 회사에 대해 신뢰할 수 있을 것이다.²⁹⁾

사내처리 절차에 의한 해결이 어려울 때 사안에 따라 사법적 권리구제나, 비사법적 권리구제인 행정절차를 통한 구제 절차와 진정을 할 수 있다.

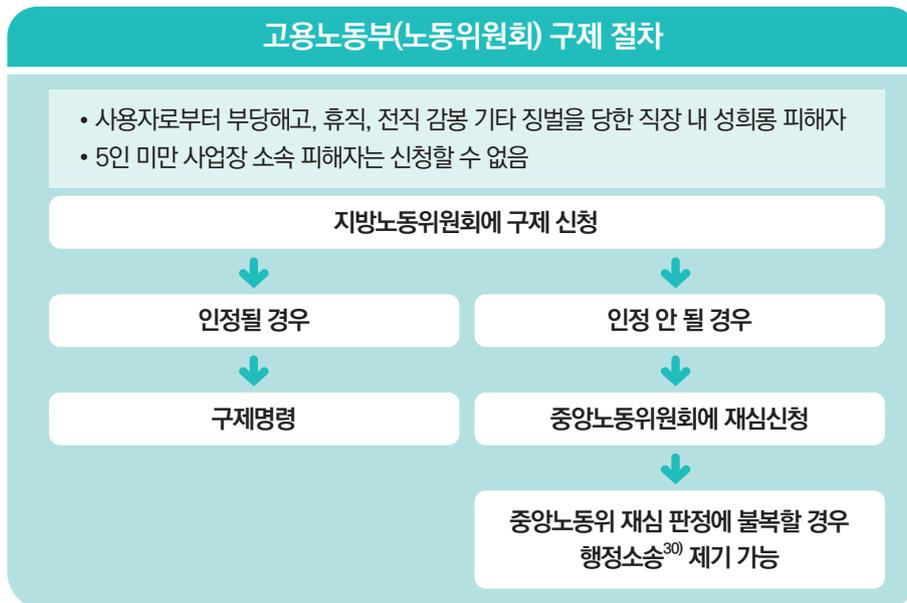
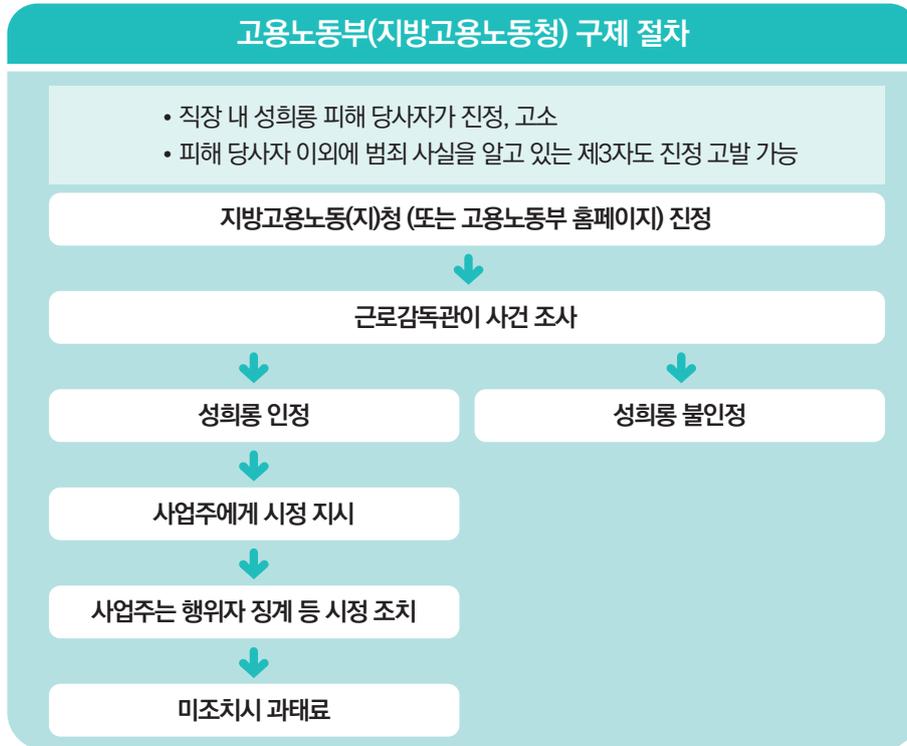
1) 사내 대응 절차



28) 검색보다 이 책, 2019, (사)서울여성노동자회, 17쪽~21쪽

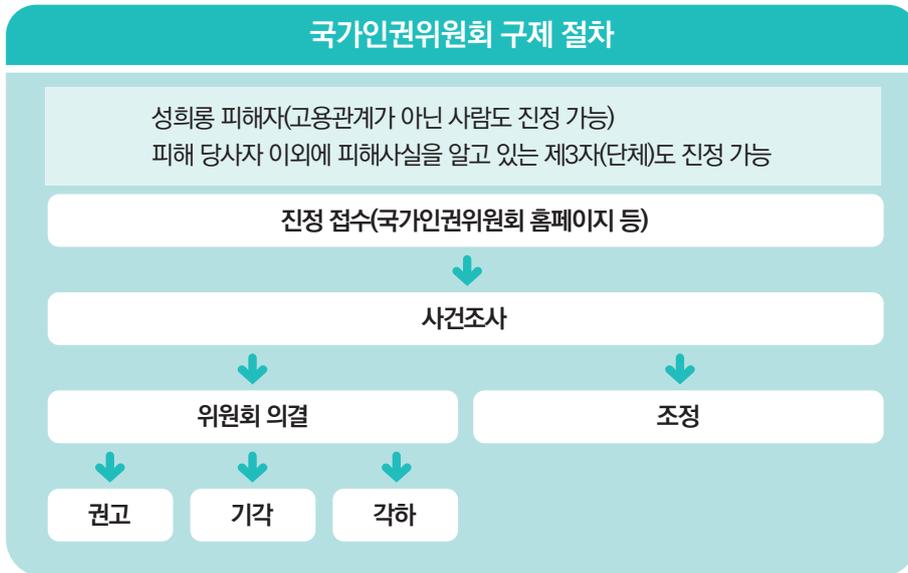
29) 2018 평등의전화 상담사례집. 황현숙 외 11명, 2019, 한국여성노동자회

2) 법적(행정적) 대응 절차



30) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다투는 소송절차

II. 직장 내 성희롱 관련 법과 대응



3) 법적(사법적) 대응 절차



소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱 예방교육

III

30인 미만 사업장 성희롱 사례

III 30인 미만 사업장 성희롱 사례

직장 내 성희롱은 육체적, 언어적, 시각적 행위와 기타 행위로 분류할 수 있지만, 한국여성노동자회 평등의전화 상담사례집(2020) 성희롱 유형별 분석을 보면 언어적 행위 33.1%, 신체적 행위 15.3%, 시각적 행위 3.5%로 나타났다. 복합적 행위 48.1%는 성희롱의 유형이 한 가지 이상의 성희롱 행위가 발생했다는 의미이다. 성희롱 대부분은 하나의 방식이 아니라 여러 가지 방식이 중첩적으로 나타난다.

직장 내 성희롱 유형		
	빈도	비율(%)
육체	132	15.3
언어	285	33.1
시각	30	3.5
복합적	414	48.1
합계	861	100

1. 유형별 사례³¹⁾

1) 육체적 성희롱

상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 ▶ 가슴·엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 ▶ 안마나 애무를 강요하는 행위
--	--



- 원치 않는 신체적 접촉행위
- 블루스를 추자며 어깨, 허리, 등을 접촉하는 행위
- 안마를 해준다면 특정 신체 부위를 만지는 행위
- 안마를 해달라고 강요하는 행위
- 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위
- “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위
- 업무보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키거나 얼굴을 지나치게 가까이 들이대는 행위
- 가슴을 스치고 지나가는 행위
- 업무 과정에서 격려한다는 핑계로 머리카락 등을 쓰다듬거나 엉덩이를 툭툭 치는 행위
- 손금을 봐준다면 손을 끌어당겨 손을 주물럭거리거나 손깍지를 끼는 행위
- 술에 취해서 부축해 준다며 과도하게 신체적 접촉을 하는 행위

31) 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼 2020, 고용노동부, 16쪽~18쪽

2) 언어적 성희롱

<p>상대의 의사와 상관없이 말로 음란한 농담을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 행위</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화, 문자, SNS, 메신저, 이메일 등 포함) ▶ 임신·출산·피임·생리현상 등과 관련하여 성적인 비유나 함의, 행위 묘사를 하는 행위 ▶ 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체 부위를 언급하는 행위 ▶ 성적인 사실관계를 묻거나 이야기하거나 성적인 내용의 정보를 퍼뜨리는 행위 ▶ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 ▶ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 ▶ 상대방을 성적 대상화하거나 성적 서비스 제공자로 대하는 언동
--	--



“딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다.”
 “여자가 그렇게 뚱뚱해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
 “술집 여자같이 그런 옷차림이 뭐야?”
 “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.”
 “아기 낳은 적 있어? 무슨 잔머리가 이렇게 많아? 아기 낳은 여자랑 똑같아.”
 “○○씨랑 사귀다면서? 어디까지 갔어?”
 “오늘 치마 입고 왔네? 남친이랑 어디 가니? 불금이라고 오늘 외박해?”
 “우리 ○○씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”
 “너 정말 이쁘다. 요즘 젊은 애들은 정말 이쁘다. 우리 사랑할래?”
 “카톡 프로필 사진 정말 이쁘다. 설레인다.”
 “술 먹고 같이 자자.”
 “우리는 여직원이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어.”
 “술은 여자가 따라야 제맛이지. ○○씨가 부장님 술 좀 따라드려.”

3) 시각적 성희롱

<p>시각적 성희롱 행위는 상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(전화, 문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우를 포함한다) ▶ 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 ▶ 상대방의 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위
---	--



컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것
 야한 사진이나 농담 시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송
 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것
 음란한 시선으로 빤히 쳐다보는 것
 가슴이나 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 빤히 쳐다보는 것

4) 기타 성희롱

사회통념 상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 모든 행동은 성희롱에 해당 할 수 있음.



- 성적 요구에 따르는 것을 조건으로 이익을 주겠다고 하는 행위 (임금 외 별도의 금원을 지급하면서 사적인 만남을 요구하는 행위)
- 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위
- 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위
- 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위
- 직장 내 성희롱 행위에 대해 거절의 의사를 표시하거나 문제 제기하였더니 불이익을 주는 행위
- 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 참석을 종용하는 행위
- 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위
- 회식 이후 노래방에서 나오려는데, “여기서 나가려면 나랑 한 번씩 포옹해야 나갈 수 있어”라며 신체적 접촉을 강요하는 행위
- 보고 싶을 때마다 보려면 간직하고 있어야 한다며 사진을 보내라고 요구하는 행위
- 자신의 부부관계를 언급하며, 이혼할 테니 사귀자고 강요하는 행위

2. 주제별 사례

1) 사용자(사업주, 법인대표 등) 및 상사에 의한 성희롱

[원장의 성희롱]

원장이 영화도 같이 보자고 하고, 개인비서처럼 일하면 ‘스폰서’ 해주겠다고 한다.

[‘살 빠라’는 언어적 성희롱]

병원 상급자 의사가 환자가 있는 진료실에서 간호사에게 ‘앞에서 살을 20kg 빼기 전에는 같은 진료실에서 일할 수 없다’고 말했다.

[접대 강요 및 카메라 촬영 성희롱]

병원 안내 업무를 하는 용역업체 여성 노동자에게 용역업체 관리자가 회식 때 강제로 자리를 지정하고 술을 따르게 하거나 회식 중 노래방에서 마이크를 들고 “밤이 되면 여러분이 생각한다.” 는 취지의 발언을 한다. 휴게실에서 쉬거나 자는 모습을 사진 찍기도 한다.

[사장이 성희롱]

옷가게에서 근무했다. 사장이 회식자리에서 허벅지를 만지고, 근무 중 어깨를 주무르는 행위로 불쾌했다. 동료에게 이야기했더니, 자신에게도 그랬다고 했다. 사장에게 성적 불쾌감을 이야기했더니, ‘미안하다’는 문자가 왔지만, 불쾌한 감정이 풀리지 않는다. 사장을 혼내주고 싶다.

30대 / 도소매업 / 판매직 / 5명 규모 / 3개월 / 퇴직

[몇 년 전 성희롱 행위자였던 대표가 다시 고문으로 왔다.]

몇 년 전 대표로부터 성희롱을 당했지만, 이야기하지 않고 퇴사했다. 회사가 부도난 후 다른 기업이 인수하면서, 재입사를 제안 받았다. 부도가 났으므로 대표가 인수 작업을 마치면 퇴사할 것으로 생각했기 때문이다. 그런데, 전 대표가 고문으로 남는다는 소식을 들었다. 전 대표는 서울에서 주로 업무를 하지만, 지역에 올 때마다 나는 힘들다. 경찰에 고소하고 싶다.

30대 / 제조업 / 사무직 / 1년 / 재직

[사장이 음담패설을 일상적으로 한다.]

원장이 '타액이 섞이는 게 좋다던데 그래서 뽀뽀를 많이 하라고'하며 '뽀뽀나 할까?'와 같은 말을 한다. 불쾌한 표정을 짓자 '(성희롱으로) 3천만원 벌칙금 내게 할 거냐'며 농담조로 이야기했다. 이전에도 불쾌했던 적 있어 이제 그만하라고 하니 미안하다고 말만 해놓고 이후에는 성희롱적인 발언을 한 이후에 '아! 말 함부로 하지 말아야지' 빈정거린다. 어떻게 하면 좋을지 모르겠다.

20대 / 보건업 / 의료관련직 / 5명 규모(여성 5명) / 5개월 / 재직

[사회복지 시설 원장이 성희롱]

원장은 회식을 너무 좋아한다. 회식에 참석하지 않으면 불이익이 따른다. 사적인 자리도 요구하고 불응하면 사직서를 내라고 한다. 회식자리에서 술 따르는 것을 불응하면 다음날부터 출근하지 말라고 하며 갑질을 했다. 회식자리에서 여자 사회복지사들을 옆에 앉혀놓고 몸을 만지고, 기분이 나빠서 집에 가려고 하면 당장 사직서 쓰라고 하면서 폭언까지 했다. 견배사를 잘하는 직원에게는 특별 휴가를 주기도 했다. 성희롱에 못 견디어 직장을 그만두는 사회복지사도 있었다. 여러 가지 복합적인 문제 해결을 위해서 어떤 조치와 방법이 있는지 궁금하다.

40대 / 사회복지사 / 20명(여성 13명) / 7년 / 재직

[구직 중 면접이라며 불러내더니 노래방 억지로 데리고 가서 성희롱]

구직 중 면접 보러 갔는데, 남자친구 있느냐를 묻기도 했고, 주말에 면접을 한 번 더 봐야 한다면서 불러냈다. 회장은 회사에 출근하려면 이런 곳에서 잘 놀 줄 알아야 한다며 억지로 노래방에 데리고 갔고, 블루스를 강요하고 포옹을 했다.

제조업 / 20대 / 30인 미만 / 구직 중

[사업주 성희롱]³²⁾

A와 사장 둘이 회사에 있는 상황에서 사장이 뒤에서 A를 안았다. 너무 놀란 A는 회사에서 해고될까 무서워 얼른 팔을 풀어 사장을 돌려보냈다. 며칠 후 사장 아내가 CCTV에서 이 장면을 보았다며 사장에게 꼬리쳤다며 오히려 A를 폭행하고 회사를 그만두라 하였다. 너무 억울한 A는 경찰서에 가서 사장의 성추행과 사장 아내의 폭행을 신고했다. A는 앞으로 어떻게 사건이 처리되는 것인지, 어떻게 해야 할지 막막한 상태다.

- 피해자는 성추행과 폭행으로 경찰서에 고소 후, 평등의전화에 상담을 요청. 해당 지역 여성단체와 연대, 경찰 동행 및 변호사 선임 등 지원을 연계함.
- 평등의전화 안내로 고용노동부에 성희롱, 임금체불, 해고 건 등을 진정한 후 피해자는 고용지원센터에 실업급여를 신청했으나, 수급자격 인정이 지연됨. 이후 평등의전화 지원 등을 통해 실업급여 수급자격이 인정되고 체불임금도 수령함.
- 행위자는 직장 내 성희롱 인정 및 회사에 벌칙 적용되어 사업주 성희롱 금지의무 위반(남녀고용평등법 제12조, 제39조 제1항)으로 과태료 300만원과 근로계약서 미작성(근로기준법 제17조, 근로기준법 시행령 제8조의2항)으로 벌금 50만원 벌칙이 부과됨.

32) 한국여성노동자회 평등의전화 상담사례집, 2018, 2019, 재구성

III. 30인 미만 사업장 성희롱 사례

[동성 상사의 성희롱]³³⁾

회사 워크숍에서 직원들과 저녁 식사를 하며 술을 마시던 중, 거부 의사를 표시했지만, 동성 직장 상사가 강제로 키스를 했고, 다른 회식 자리에서도 동일인이 강제로 키스했다.

→ 직장 내 성희롱은 성별과 무관하게 발생함. 피해자가 성적 불쾌감 등을 느꼈다면 사내 고충처리 기구 또는 담당자와 상담 후 해결방안을 찾음. 성희롱은 조직 내 권력관계, 권위적이고 성차별적인 조직문화에서 발생함을 환기함.

[동성 지점장의 성희롱]³⁴⁾

□□□ 출신인 직원과 지점장은 같은 지점에서 근무하는데 지점장이 직원의 업무태도와 실적미달을 지적하는 과정에서 “내가 동생 같아서 그러는데, ×발. ×××달린 놈이 잘 좀 해라...(중략)”라고 말했다.

→ 동성 간 행위이지만, 행위자의 언동은 성차별적인 통념을 반영한 발언으로 왜곡된 사회적 인습이나 직장문화 등에서 비롯된 것임. 욕설, 남성 성기를 매개로 성차별적인 통념을 반영한 발언은 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기 충분함.

[모집. 채용과정 중 구직자에 대한 성희롱]³⁵⁾

면접 과정에서 남자친구 유무, 몸매에 대해 언급하는 등 성희롱을 했다.

→ 남녀고용평등법상 ‘근로자’란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 의미하기 때문에 채용 전 면접 과정에서 발생했더라도 ‘직장 내 성희롱’에 해당함. 면접 과정 중 성희롱 행위자가 사업주이면 고용노동부에 진정할 수 있으며 성희롱의 행위자가 임원 및 상사라면 회사 사장에게 문제제기 할 수 있음.

2) 고객에 의한 성희롱

[편의점 고객에 의한 성희롱]³⁶⁾

편의점 야간 아르바이트 중 손님이 “아가씨 남자친구 있어? 몇 살이야?”, “밤에 외롭지 않아?”라고 물어본다.

한 40대 취객은 내 손목을 잡으면서 ‘번호 좀 달라’고 했다. 무서워서 손목을 뿌리치고 싶었는데 주변에 도움을 요청할 사람이 없어 그냥 잡히고 있을 수밖에 없었다. 편의점에는 전화 수화기를 들면 인근 경찰서로 신고가 접수되는 비상벨이 있었지만, 손목이 잡힌 상태에서는 쓸 수 없었다.

[식당 고객의 성희롱]³⁷⁾

식당에서 술을 마시며 종업원에게 “난 복분자 먹으면 서는데 어떡하지”라며 “(종업원은)손톱도 빨강고 입술도 빨간데, 얼굴도 빨가면 더 좋을 텐데”라고 말했다.

[사회복지 시설 이용자 성희롱]

“어르신, 무슨 하실 말씀 있으세요?”라고 했더니, 손을 꼭 잡고 “연애하자”라고 한다.

33) [동성간 성희롱]~[남성도 성희롱 피해자], 성희롱 시정권고 사례집 제7~8집, 국가인권위원회, 2018, 2019, 재구성

34) [동성간 성희롱]~[남성도 성희롱 피해자], 성희롱 시정권고 사례집 제7~8집, 국가인권위원회, 2018, 2019, 재구성

35) 검색보다 이 책, 2019, (사)서울여성노동자회

36) 아시아 경제, “아가씨 예쁘게 생겼네” 성희롱 시달리는 편의점 아르바이트생들, 2019.10.14.

<https://www.asiae.co.kr/article/2019101400371708676>

37) 서울신문, “난 복분자 먹으면...민주당 부산시의회 의원 성추행 논란(종합), 2020.8.12.

<http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20200812500205>

[서비스 이용자의 성희롱]

스마트폰을 가르쳐 드리는데, 나를 안고, 허벅지에 손을 얹고... 방문했을 때 비디오물을 같이 보자고 하셔서, 제가 싫다고 했는데, 어르신이 보시는 걸 볼 수밖에 없었다.

[환자의 성희롱]

환자가 치료 중에 신체를 만지거나 음란한 말을 한다.

[고객 등, 제3자에 의한 성희롱]³⁸⁾

외국 출장을 자주 가는 무역회사 사장이 여승무원에게 계속 치근대며 “어이, 미스 김 나왔어. 여기 커피 한잔”이라고 말하는 등 지속해서 언어적 성희롱을 했다. 해당 여승무원이 회사에 고충을 제기하자 회사가 행위자에게 “이러한 행위가 지속될 경우 탑승을 거부하겠다.”는 정식 공문을 발송했다.

→ 고객 등 제3자의 성희롱에 대해 피해 근로자가 고충을 제기한 것에 대해 회사가 고충해소를 위해 노력한 사례이며, 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 성희롱 고충해소 노력 의무가 적절한 조치를 위해야 할 의무로 개정되었음(시행 일 2018.5.29.) 이후 피해 근로자가 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등을 요구한 경우 이러한 조치를 취해야 함(위반 시 500만원이하의 과태료 부과).

[병원 이용자의 성희롱]

환자의 성희롱으로 인해 피해 사실을 환자 보호자와 수간호사에게 이야기했다. 피해자 사업장의 팀장이 병원과 계속 일을 해야 하니 문제 삼지 말라고 한다.

→ 피해자는 1회 성희롱 발생 시 사업장에 직접 성희롱 피해 사실을 이야기함. 피해자 본인의 욕구가 무엇인지 명확히 한 후 기관에 고충 처리를 요청하고, 기관에서는 보호자에게 피해 사실을 정확히(육하원칙) 이야기해 환자 보호자가 직접 환자에게 성희롱 행위를 중지할 것을 요구할 수 있게 함. 환자의 상태에 따라(예, 치매 등) 성희롱 사건의 대응 방식이 다르므로 초기에 관련 전문 상담 기관에 상담하여 대응하는 것이 중요함.

3) 2차 피해 및 불이익 사례

[그는 장난이라고 한다.]³⁹⁾

매일 최소 2번씩, 매월 최소 24일 동안 출근을 하니, 4개월 동안 행위자의 성희롱은 200번 가까이 지속되었다. 행위자에게 하지 말라고 했지만, 지속적으로 성희롱을 했다. 나는 당장 퇴사하고 싶었지만 3개월은 더 다녀야 퇴직금을 받을 수 있고, 대출까지 받아서 당장 그만둘 수 없는 상황이다. 회사 고충처리 담당자에게 성희롱 사건을 이야기했더니, “그러게, 친하게 지내되, 선은 넘지 말았어야지”라고 응대했다. 다음날 다시 이야기하니 짜증을 내며 “어제 그(행위자)와 얘기를 해보니, 너도 장난치고 그랬다며, 아니 그니까 싫으면 싫다고, 그니까 어제 얘기를 했잖아. 친하게 지내되 선은 넘으면 안 된다고, 너도 어느 정도는(가담한 거잖아).” 회사 대표도 부모님께 말씀드리지 말고 조용히 끝내자고 말했다.

20대 /

[동성 상사가 성희롱하는데]

동성인 상사가 신체 부위 영덩이와 사타구니 만져 성적 모욕감을 느꼈다. 상사는 근무 중에도 욕설이 일상이다. 사장에게 말하니 ‘네가 좋아서 한 행동이다’라고 하였다. 동성 간에도 성희롱 성립되는지 알고 싶다.

제조업 / 15명 규모 / 4개월

38) 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 2020, 고용노동부, 31쪽

39) 우리 달라진 세상을 살 거야, 2019, (사)서울여성노동자회, 사례 재구성

Ⅲ. 30인 미만 사업장 성희롱 사례

[직장 내 성희롱 진정 후 업무적으로 힘들게 하는데]

작년 전무의 성추행에 대해 나를 비롯한 직원 10명이 진정을 넣었다. 성추행이 인정되어 전무는 해고되었지만, 2주 전 무의 친구가 이사장으로 부임한 후 진정을 넣은 10명을 인사조치 했다. 나한테는 업무적으로 더 힘들게 한다.

20대 / 금융업 / 은행원 / 20명 규모 / 재직

[성희롱 가해자가 나를 가만두지 않겠다고 한다.]

상사의 성추행과 성희롱이 발생한 후 바로 회사에 신고했다. 며칠 후 상사는 나를 불러 '실수였다', '미안하다'며 '묻고 가자'고 했다. 그러나 이후 상사는 남성 동료들에게 소문을 내고 나를 가만두지 않겠다고 말하고 다닌다고 한다. 이전에도 가해자에게 투명인간 취급을 당한 적이 있다. 보복할 것 같은데, 어떻게 좋을지 알고 싶다.

30대 / 전문, 과학 및 기술 서비스업 / 전문서비스관리직 / 13명 규모(여성 6명) / 10년 / 재직

[성희롱 신고 이후 부당해고 인정되어 회사에 복직했는데]

성희롱이 발생한 후 문제 제기를 이유로 해고당했다. 부당해고가 인정되어 복직했지만, 회사에서 일하기 힘들다. 이전과는 다른 업무를 하고 있으며, 직원들과도 가깝게 지내기가 어렵다.

40대 / 수리 및 기타개인서비스업 / 사무직 / 10명 미만 규모 / 3년 이상 근무 / 재직

[가해자 징계 내용이 달라졌다.]

상사에 의한 성희롱 피해가 있어서 회사에 신고했고 유급휴가를 받았다. 휴가 후 복귀하니 회사 분위기가 묘하게 달라져 있었다. 회사에서는 가해자를 해고하겠다고 했지만, 이제는 해고할 수 없다고 알려왔다. 나는 가해자로부터 업무배제를 당하고 있다.

30대 / 20명 규모 / 3년 근무 / 재직

[피해자 탓으로 돌려]⁴⁰⁾

같은 부서 선배에게 상사로부터 성희롱 피해를 입고 있는데 어떻게 하면 좋을지 모르겠다고 하소연하자, "평상시 네가 그런 옷을 입고 상사 앞에서 웃음을 흘리고 다니니까 쉽게 보고 그러는 거잖아"라고 함. 상사가 한 성희롱은 분명히 불법행위인데 나에게 문제가 있다고 하더니 너무 억울하고 화가 난다.

→ 성희롱 사건이 발생하고 피해자는 바로 고충상담을 하지 않는 경우가 다수이며, 회사에서 믿을 수 있는 사람에게 피해 사실을 이야기하는데 피해자를 비난하는 것은 2차 피해에 해당함.

[피해자에 대한 낙인]⁴¹⁾

성희롱 피해를 입고 많이 힘들었지만 어떻게 대처해야 할지 결정을 못 했다. 직장은 공적인 곳이고 생계가 달려 있으므로 출근을 해서 일을 했다. 며칠 고민을 하다가 고충상담실에 상담을 했고 신고를 했다. 피해를 신고했다는 것을 부서에서 선배와 동료에게 알게 되었다. 피해를 입고 어떻게 출근을 해서 일을 할 수 있는지 궁금해 하고, 피해를 입었으면 출근을 못하는 것 아니냐, 이상하다 수군거리기 시작했다.

→ 피해자의 반응은 각양각색이며, 피해자는 어떠한 해야 한다고 생각하는 것은 적절하지 않음.

→ 피해자는 성희롱 피해 사실이 있지만, 일을 할 수밖에 없는 상황에서는 출근하고, 때로는 피해 사실을 말하고 싶지 않아 아무 일도 없었던 것처럼 지내고자 노력하기도 함.

40) 갈등경영연구소, 접수된 상담사례 재구성

41) 갈등경영연구소, 접수된 상담사례 재구성

4) 사내 인식 부족 및 처리절차 미비

[성희롱 피해를 보고 했는데]

성희롱 피해를 센터장에게 일단 보고 했는데, ‘오, 그래요?’ 하더니 아무런 조치도 없다.

[직장 내 성희롱으로 대표에게 도움을 청했는데]

회사구성원이 대표, 팀장, 나 이렇게 3명인 회사이다. 상사인 팀장이 업무를 지시하는 과정에서 어깨에 손을 올리거나 등을 토닥거린다. 회사 대표에게 도움을 청했지만, 대표로부터 돌아온 대답은 “자기가 보지 않은 이상 팀장에게 얘기할 수가 없다”는 대답이었다.

30대 / 3명 규모 / 7년 / 재직

[상사에게 고충상담을 했더니]

다른 부서 상사가 문자를 보내고 출력된 사진을 보여줘서 불쾌하고 소름 끼쳤다. 상사에게 면담을 신청하고 공간 분리 및 적절한 조치를 요구했더니, 처음에는 행위자가 “정신이 나갔나보다”고 말했다. 같이 일할 수 없으니 조치해 달라고 요구하자 상사가 “짜르라는거냐”며 오히려 책임을 전가하는 말을 하기에 피해서 사무실로 들어왔더니 오히려 행위자가 근무하는 자리에 와 있었다. 상사에게 고충상담 했는데 어떠한 조치도 해주지 않으면 어떻게 해야 하는지 알고 싶다.

20명 규모 / 4년 / 비혼 / 재직

[고객의 성추행을 신고했더니 그냥 넘어가자고 한다.]

센터 이용객이 나의 엉덩이를 쳐서 기관장에게 보고했다. 이후 기관장이 3자 대면을 추진했다. 이 자리에서 이용객은 “미안하다”는 말은 하지만 “의도한 건 아니다.”라며 사과 아닌 사과를 하고, 기관장은 “이번 한 번이니 넘어가자”고 한다. 하지만 이전에도 이러한 성추행은 종종 있었다.

30대 / 사회복지 서비스업 / 사회복지 관련직 / 20명 규모 / 7년 / 재직

[제대로 조치하지 않고, 오히려 나를 해고하겠다고 한다.]

직장 내 성희롱을 이유로 사업장에 유급휴가를 요청했다. 사업주는 정상근무를 하라면서 유급휴가 신청을 거부했다. 사업장 내부에서 행위자를 징계하겠다고 피해 사실을 써보라고 하기에 사업주 말대로 피해 사실을 기재했다. 그런데 사업주는 단순히 피해 사실을 기재한 것으로 직장 내 성희롱 해결조치를 완료했다고 한다. 이렇게 조치하였으니 정상 근무하지 않으면 무단결근으로 해고하겠다고 한다. 나는 행위자를 처벌하고 업무복직을 희망한다.

[성희롱 사실을 원장에게 알렸더니, 해고당했다.]

2018년 7월 16일 입사하여 2018년 8월까지 헤어디자이너에게 여러 차례 성희롱을 당했다. 이에 대해 원장에게 사실을 알리고 고충을 토로했지만, 어떤 조치도 취하지 않은 채 9월 18일에 해고되었다.

서비스업 / 미용실 / 29세 / 4명 규모 : 여 3명 / 2개월 근무 / 퇴직

[대표의 성희롱에 대해 직접 사과를 요구하자 그만두라고 한다.]

입사한 지 얼마 되지 않아서 대표의 성희롱이 있었다. ‘술기운이었으니 사과하겠지’하고 기다렸지만, 아무 얘기가 없어서 화는 나지만, 참을 수밖에 없었다. 너무 힘들어서 상사에게 얘기해서 간접적으로 사과를 전달받았지만 제대로 된 사과를 받은 것 같지 않아서 대표가 직접 진심 어린 사과를 하도록 요구했더니, “약자이니 이쯤에서 회사를 그만두라”며 오히려 싹대질을 하고 내가 지나치게 대응하는 것처럼 말해서 너무 억울했다.

유통업 / 30대 / 사무직 / 10인 미만 규모

[사내 대응 절차 미비]⁴²⁾

상사의 지속적인 성희롱으로 고용노동부에 진정했는데 근로감독관이 회사 대표에게 이야기하라고 한다.
→ 직장 내 성희롱 법제의 목적은 피해근로자의 침해된 권리를 회복시키고 안전하고 성평등한 근로환경을 구축하는 것임. 이런 취지를 충족시킬 수 있는 자는 사업주이기 때문에 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱 예방 및 처리에 관한 모든 책임을 사업주로 명기하고 있으며, 사업주에게 성희롱 사건에 대한 시정을 요청했지만, 해결되지 않는다면 고용노동부에 사업주를 진정할 수 있음.

5) 성차별과 성희롱

[외모 언급 및 평가]

인사말처럼 ‘살 빠졌네’, ‘오늘은 왜 이리 힘들어 보여. 어제 잠 안자고 뭐했어?’, ‘어제 술 먹었어? 얼굴이 부었네’라고 말한다.

[성별로 특정 업무 구분]

여성은 다과준비, 남성은 무거운 짐 나르기 등 성별고정관념에 따라 일을 배분한다.

[특정 성별 선호]

“우리 부서에 남자직원이 들어오니 너무 좋다”고 말하여 특정 성별을 선호한다고 노골적으로 말한다.

[여성을 비하하여 부르는 성차별 행위]

과장님은 결혼한 여성 직원에게는 “아줌마, 회의 가야지”, “아줌마, 커피 좀 타” 등등 결혼을 하지 않은 직원에게는 “김양아, 서류 준비 다 됐어?”라고 한다.

‘갈등경영연구소’에 접수된 상담사례 재구성

[성역할 고정관념으로 인한 성차별적인 발언과 언어적 성희롱]

다른 부서의 상사가 사무실에 업무를 보러 온 다른 부서의 여직원에게 서류를 주면서 다른 층에 있는 부서에 서류를 전해달라고 했다. 여직원은 오늘 자신의 부서가 너무 바빠서 바로 가서 업무를 처리해야 하므로 할 수 없다고 하면서 다시 서류를 살펴보니 상사의 개인적인 일이니까 직접 하는 게 좋겠다고 말하면서 사무실을 나가려고 했다. 그러자 상사는 나가는 여직원을 향해서 “가시나가 그것 좀 가져다주면 어디가 텃나냐?”라는 말을 했다. 여직원이 그 말을 듣고 멈칫하자 상사가 “일하기 싫으면 집에 가서 밥이나 하고 빨래나 할 것이지, 회사는 왜 다녀? 하긴 밥은 잘하나? 빨래는 잘해?”라고 하며 여직원이 돌아서서 항의하려고 하자 “밤일은 잘해?”라고 했다.

‘갈등경영연구소’에 접수된 상담사례 재구성

42) 한국여성노동자회 평등의전화 상담사례집, 2018, 2019, 재구성

6) 남성 성희롱 피해 사례

[남성 신입사원의 성희롱 피해]

연차 높은 여성 사원이 거부 의사를 표현한 남성 신입사원에게 등 뒤에서 껴안는 등 의도적으로 신체 접촉을 하고, ‘영계 같아서 좋다’는 발언 등을 하였다.

→ 여전히 성희롱 행위자의 다수가 남성이고 피해자는 여성이 많지만, 남성도 성희롱 피해자가 될 수 있음. 성희롱은 성별과 무관하며 나이와 근속연수에 따른 위계, 사업장의 조직문화, 업무 분위기 등과 같은 권력 관계가 작동하여 발생하기 때문임.

[남성 아르바이트생에 대한 성희롱]

사업주 부인이 아르바이트 학생에게 근무시간 중 화장실을 다녀오는 중 “왜 이리 늦게 오냐, 오줌을 짚끔짚끔 싸냐, 건강하냐?”라고 하고, 주방에서 있는 진정인의 엉덩이를 손으로 밀었다.

→ 성적 기능을 언급하거나 상대방이 동의하지 않은 행위는 식당 내 통상적인 업무 지시 상황이나 고용 관계에서 발생할 수 있는 언동의 범위를 벗어난 것으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 주기에 충분함.

[상급자에 대한 성희롱 및 2차피해]⁴³⁾

여자 선배들의 성적 언동으로 인해 사무실 나오기가 싫어졌다. 그러나 일과 사생활을 분리해야 된다는 생각에 기관에서 가장 믿고 의지하는 남자 선배에게 여자 선배들로부터 당한 성희롱을 하소연했다. 그런데 남자 선배는 “남자 놈이 그 정도도 해결 못 해서 어떻게 회사를 다녀? 시끄럽다. 가서 일해라”라고 소리를 질렀다.

→ 성희롱 피해자는 여성도, 남성도 성적자기결정권을 침해당한 것임. 남성 피해자도 성희롱 피해를 입으면 여성 피해자와 다르지 않기 때문에 성별에 상관없이 피해자에 대한 2차 피해임.

7) 제3자에 의한 성희롱 신고 사례

[성희롱 피해 당사자가 아닌 제3자가 성희롱 신고]⁴⁴⁾

사업주인 피진정인이 남성 직원과 여성 직원이 함께 있는 자리에서 남성 직원에게 성적 언행(“조루××”)을 했고, 불쾌감을 느낀 여성 직원이 진정서를 제출했다.

→ 직장 내 근무 중 또는 업무수행 시 동성 간 성적 언동이 여성 직원의 업무환경을 악화시킬 수 있다면, 여성 직원은 진정할 수 있음. 성희롱 피해자, 행위자의 관계가 아닌 제3자(주변인)에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주기 때문에 근무환경이 악화되어 진정한 사례임.

43) 갈등경영연구소, 접수된 상담사례 재구성

44) 국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집, 국가인권위원회, 2018, 2019, 재구성

8) 소셜미디어에 의한 성희롱 사례

[SNS 성희롱]⁴⁵⁾

판매서비스업에 종사하는 50대 여성이다. 직장 상사가 늦은 밤에 자꾸 전화하고 SNS로 하트 문자를 보내고 생일날에는 생일축하 문자도 보냈다.

→ 피해자가 직접 대응할 수 있다면 성희롱 행위자에게 문자로 단호하게 전화와 SNS, 문자 중지를 요청함. 중지 요청을 해도 지속 되면 사업주에게 성희롱 피해 사실을 보고하고 피해 조치를 요청함. SNS로 성희롱 문자를 받았을 때 어떻게 대처할지 고민이 된다면 관련 전문 상담 기관을 방문, 대응방안을 고민하는 것이 좋음.

9) 사내 절차를 통해 자율적 해결된 사례⁴⁶⁾

[사내 고충상담실의 순기능]

함께 근무하는 A씨의 성희롱으로 성적 수치심과 모욕감을 느꼈으며, 이에 대해 팀장에게 행위자에 대한 조치와 재발 방지 대책을 요구하였다. 그러나 행위자가 그만두면서 어떤 조치도 되지 않아 상담실을 내방하여 도움을 요청하였다.

→ 평등의전화는 자신의 경험과 그때 당시의 느낌과 감정에 대해 안전하게 얘기할 수 있도록 상담 후 문제 해결 후 안전하게 일할 수 있도록 고용노동부 진정보다 사내 절차를 이용하는 것이 적절하다고 판단, 이를 제안함(남녀고용평등법 제14조 제4항, 제5항).

→ 피해자는 성희롱 피해 사실과 2차 불이익 사례를 구체적으로 정리한 후 관련 내용을 본사에 내용증명으로 송달함.

→ 평등의전화는 본사 고충처리 담당자와 면담 후 적극적으로 문제 해결해야 할 팀장이 행위자의 사직으로 더 이상 할 일이 없다는 태도와 2차 가해 행위에 대해 문제 제기하고 공식 절차에 의해 징계함으로써 직장 내 성희롱 발생 시 사내 처리 절차와 조치의 필요성 강조함. 또한 팀장의 역할에 대해 환기시킬 수 있는 계기가 되었고 본사 차원에서 팀장을 징계 후 재발 방지 대책 약속받아냄.

→ 대다수 남성으로 이루어진 사업장에 일상적인 성차별적인 문화에 대한 문제제기를 통해 직장 내 성희롱 사건이 특정 개인의 일탈이 아니라 고용상의 불이익을 줄 수 있는 행위임을 구성원들이 인지하게 되었으며, 직장 내 성희롱 예방 및 처리 절차에 대해 점검, 정비할 수 있는 계기가 됨.

[고용평등상담실의 순기능]

공공영역의 민간 근로자 간의 직장 내 성희롱 사건이 발생하였다. 사건 처리와 관련하여 고충처리 담당자가 성희롱 사건 처리를 위한 자문을 구하기 위해 고용평등상담실에 상담을 요청하였다. 회식 후 노래방에서 귀가하던 중 행위자가 피해자에게 육체적 성희롱을 한 상황으로 피해자가 수치심을 느끼는 등 심리적으로 어려움을 겪었고, 사건 접수 후 피해자는 휴가에 들어간 상태이다. 피해자가 민사사건 결과 받은 후 내부 징계 등을 원해 보류했으나, 사건 진행 중 피해자의 재요청으로 내부처리절차를 진행하려 한다. 이에 성희롱 사건과 관련해 고용평등상담실에서 조사위원으로 참여 가능 여부와 성희롱 사건의 처리 절차에 대한 안내를 요청하였다.

→ 피해자와 상담을 통해 피해자 상황과 요구 등을 파악하고, 사내 고충처리 담당자에게 피해자에 대한 이해 등 사건 처리 과정에서 유의점을 안내한 후 평등의전화 담당자가 사내 성희롱심의위원회 외부위원으로 위촉되어 심의위원회에 참여, 사건 심의 및 직장 내 성희롱 여부를 판단하여 행위자에게 1개월 정직 처분으로 징계함.

45) [SNS성희롱]~[돌봄직종 성희롱], 한국여성노동자회 평등의전화 상담사례집, 2018, 2019, 재구성

46) 한국여성노동자회 평등의전화 상담사례집, 2018, 2019, 재구성

Ⅲ. 30인 미만 사업장 성희롱 사례

- 직장 내 성희롱 사건에 대해 기관에서 자체해결을 위한 노력, 고충처리 담당자가 자신의 역할을 제대로 할 수 있도록 상담 한 점 등을 고려하여 고충처리 담당자는 성희롱 피해 사실 인지 후 2차 가해가 발생하지 않도록 전체 직장 내 성희롱 예방 교육을 진행함.
- 고충처리 담당자는 처음 맡게 된 사건이라 과정의 어려움을 평등전화 상담실과 연계하여 사건 처리 관련 전문성을 높이는 계기가 됨.

10) 기타

[성희롱에 대한 공소시효]⁴⁷⁾

2년 전에 사장이 전화 통화를 하면서 성희롱을 했다. 당시에는 생계 때문에 신고하지 않았지만, 일을 그만둔 지 이제 7개월 정도 되었다.

- 고용노동부의 직장 내 성희롱 사건 처리는 발생 후 3년 이내 할 수 있으며, 국가인권위원회는 1년 이내, 형사소송법에 의한 공소시효는 5년임.

직장 내 성희롱 피해자는 행위자보다 취약한 위치에 있으므로 즉각적인 대처가 어려우며, 초기에 대응하는 것이 가장 좋고 한번 묵인하면 행위자의 행위가 지속될 수 있으므로 성희롱 행위 초기에 관련 전문 상담 기관을 방문, 대응하는 것이 필요함.

47) 검색보다 이 책, 2019, (사)서울여성노동자회

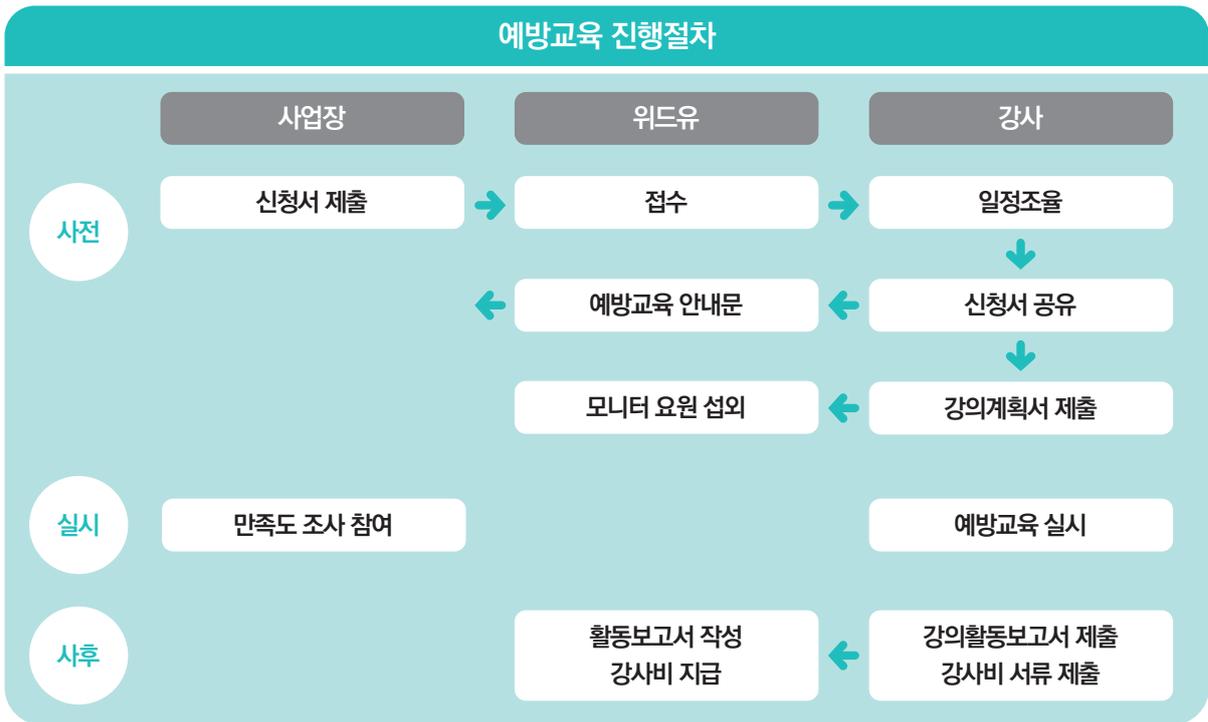
소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱 예방교육

IV

직장 내 성희롱 예방교육 가이드

IV 직장 내 성희롱 예방교육 가이드

1. 예방교육 진행절차



- 교육을 원하는 사업장은 홈페이지에서 교육 신청서를 다운로드 후 작성한다.
- 교육 신청서는 위드유 메일(withu@seoulwithu.kr)로 접수한다.
- 위드유는 메일로 접수된 신청서를 확인, 선정결과를 사업장에 전화로 안내한다.
- 위드유는 강사와 일정을 조율하여 전문강사를 확정하고 필요에 따라 모니터 요원을 섭외한다.
- 위드유는 사업장 현황 파악을 위해 배정된 강사와 교육 신청서를 공유한다.
- 강사는 직장 내 성희롱 예방교육 강의계획서를 작성, 강의 예정일 최소 5일 전까지 사업장과 위드유에 제출한다.
- 위드유는 모니터 요원이 배치될 경우, 모니터 요원에게 강의계획서와 사업장 신청서를 공유한다.
- 강사는 교육 실시 후 강의활동보고서를 작성하여 이력서, 통장사본, 신분증사본과 함께 위드유에 제출한다.
- 사업장은 교육 실시 후 만족도 조사를 하여 위드유에 제출한다.
- 모니터 요원은 교육 실시 후 모니터링 보고서를 작성하여 위드유에 제출한다.
- 위드유는 강사 보고서와 서류를 확인한 후 활동보고서를 작성하고 강사비를 지급한다.

2. 강의 계획서

1) 교육 목표

직장 내 성희롱 개념을 이해하고 성희롱 발생 시 효과적으로 대응할 수 있다. 성평등한 조직문화를 위한 실천을 약속한다.

2) 강의계획서 예시(60분 표준교육)

순서	시간	세부내용	방법	도구
도입	10분	▶ 강사소개 & 워드유 소개 ▶ 교육 내용 & 교육 동기 확인하기 ▶ 직장문화 점검하기	학습자 참여활동	'조직문화 점검표' 포스트잇 칠판
전개1	15분	▶ 동영상 시청: '우리 내부에 성희롱 피해자가 생겼다면' ▶ 직장 내 성희롱 특성과 판단기준 ▶ 직장 내 성희롱 실태와 유형별 사례	강의	슬라이드
전개2	25분	▶ 직장 내 성희롱의 법적 개념 ▶ 직장 내 성희롱 관련 사업주 의무와 피해근로자의 고충상담 및 구제절차, 지원기관 안내 등 ▶ 우리의 규칙 만들기 : 성평등한 조직문화를 위한 우리의 약속 - '○○하기', '○○하지 않기' 작성·발표	강의 학습자 참여활동	슬라이드 포스트잇 칠판
마무리	10분	▶ 마무리 ▶ 질의응답 ▶ 교육평가서 작성하기	학습자 참여와 강의	슬라이드 설문지

3) 강의 계획서 작성 가이드

- 사업장 신청서와 사전질의서 내용을 파악한다.
- 교육환경을 정확하게 파악하기 위해서 교육 전에 사업장 담당자와 통화하여, 기자재 사용이나 교육공간을 확인한다. 이때 교육 동기를 한 번 더 묻고 확인하여 강의안 작성 시 반영한다.
- 사업장 규모와 업종, 사업장 현황, 신청 동기, 교육받은 경험을 확인한 후 대상에 맞게 강의목표를 설정한다. 이때 지속적으로 예방 교육이 이루어진 사업장은 담당자와 논의하여 젠더 감수성 향상 등 교육 목표를 조정한다.
- 강의계획서는 도입, 전개, 마무리 3단계 구성법으로 강의목표에 맞게 작성한다.
- 강의계획서에 맞게 강의 자료를 준비한다. 만약 빔프로젝터를 사용할 수 없다면, 활동지를 활용하는 등 대안을 마련한다.
- 마지막으로, 준비한 강의 자료가 성인지 관점에 부합하게 작성되었는지, 정확한 법률 지식을 제공하는지, 출처가 정확한지 등을 확인한다.

(1) 3단계 강의계획서 구성법

구분		내용
1단계	도입	- 시간 비중 15% - 분위기 조성 및 동기부여 - 교육개요 및 목표 설명 - 교육 전개방법 설명 * 교육 목표를 분명히 하고, 직장 내 성희롱 예방교육의 중요성을 환기한다.
2단계	전개	- 시간 비중 75% - 강의내용을 구체적으로 설명하고 적용하는 단계 - 교육생 참여를 위한 효과적인 방법인 적절한 질문, 동영상, 사례 준비 - 참여자의 반응에 대한 피드백 * 직장 내 성희롱 특성과 판단기준, 직장 내 성희롱 유형과 사례, 직장 내 성희롱 개념과 관련법, 성희롱 발생 시 법적 절차와 대응, 사업주 의무, 성희롱 원인과 문화적 배경을 사업장 현황에 맞게 구성한다.
3단계	마무리	- 시간 비중 10% - 교육했던 내용을 재정리하는 단계 - 평가서 작성 * 교육에서 강조한 내용을 다시 환기하고, 변화를 위한 구체적인 실천 의지를 다지는 내용으로 기획한다.

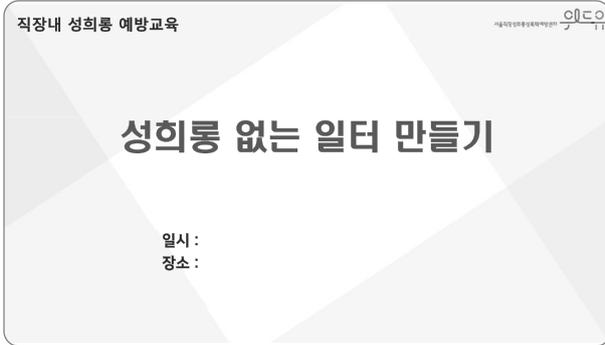
3. 강의 실제

1) 사전준비

- 강의계획서를 작성한다.
- 교육환경을 확인한다(교육장 환경, 기자재 준비 등).
- 피피티(PPT)를 사용하지 못하는 경우 강의 자료나 활동지를 미리 복사하도록 사업장에 요청한다.
- 워드유센터 대여 가능 기자재 : 무선마이크, 소형 빔프로젝터, 마우스포인터
- 워드유센터 지원 가능 교구 : 직장직장내성희롱 예방 안내서(핸드북), 조직문화 점검 L자 홀더, 립뷰 마스크

2) 도입

도입-1 강의 준비



TIP

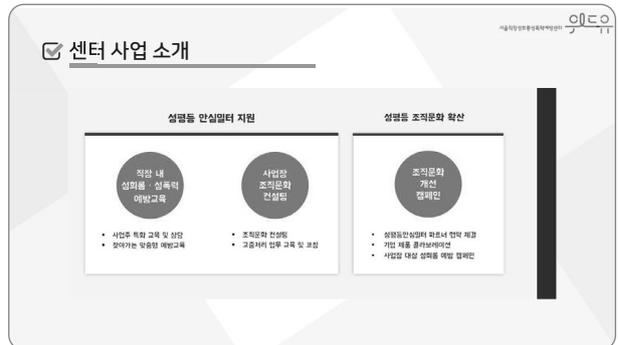
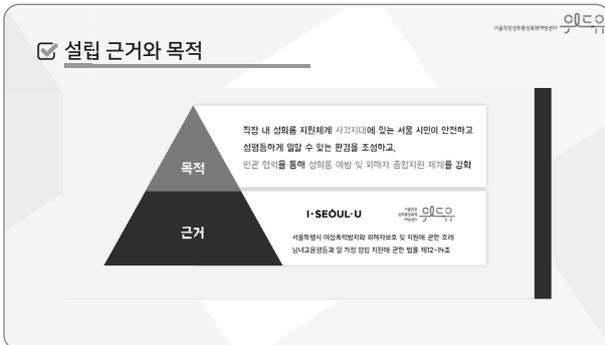
준비물 : 1인당 포스트잇 5장 이상, 필기도구, 직장문화 점검표[활동지 1]

준비물은 교육 시작 전 교육생의 책상 위에 놓아두거나 교육장 입장 시 직접 가져가도록 비치, 교육시간을 효과적으로 사용할 수 있도록 준비한다.

포인터를 사용하지 않고 피피티(PPT)앞에서 설명하는 것도 참여자의 집중에 도움이 된다.

- 강의 시작 전에는 위 슬라이드가 보이도록 한다.

도입-2 강사 & 위드유 소개



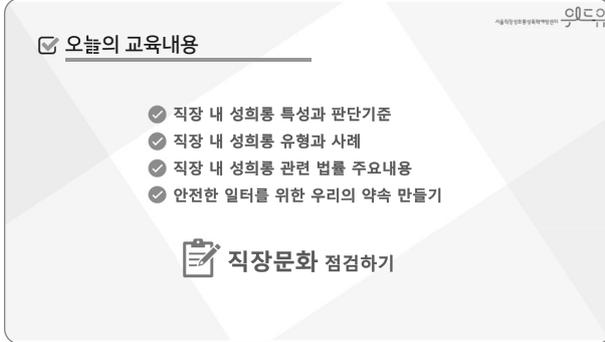
- 강사 소개 슬라이드는 별도로 구성할 수 있다.
- 서울시 사업의 하나로 위드유에서 찾아가는 교육을 하고 있으며, 오늘 교육도 그 일환으로 진행됨을 안내한다.

교육배경 설명

- 2017년 미투 운동이 각 영역으로 확산되면서 서울시는 '성희롱·성폭력 없는 일터', '성희롱 없는 서울시'를 위해 위드유를 만들었다.
- 2020년 9월에 출범한 위드유는 30인 미만 사업장에 강사가 직접 찾아가는 교육을 통해 사업장의 조직문화 점검과 예방교육의 효과성을 높이고자 교육을 준비했다. 오늘 교육을 통해 성희롱 없는 안전한 일터를 만들어 가는 계기가 되기를 바란다.

IV. 직장 내 성희롱 예방교육 가이드

도입-3 교육 내용 & 교육 동기 확인하기



- 오늘 진행될 교육 내용을 간단하게 안내한다.
- 교육 참여자의 교육 동기를 확인한다. 교육 동기를 확인하는 방법은 참여자 인원에 따라 달라질 수 있다.
 - 10인 이하 : 참여자에게 기대하는 교육 내용을 포스트잇에 기록하도록 요청한 후 칠판(벽 등)에 붙이고 강사가 주요 내용을 공유한다.
 - 10인 이상 : 포스트잇에 기대하는 교육 내용을 기록하도록 한 후, 강사는 취합된 내용을 인지하면서 참여자 중 2~3명의 이야기를 들어본다.
- '직장문화 점검표'[활동지 1]을 참여자에게 배포한 후 작성하도록 한다.
- 교육시간이 여유 있다면 '성평등 지수 Check List'[활동지 2]로 대체하여 진행할 수 있다. '성평등 지수 Check List'를 활용할 경우 위드유에 비치된 핸드북 또는 L자 홀더를 준비해서 나누어줄 수 있다.
- 교육 참여자가 현 직장문화를 직접 드러내는 것을 부담스러워할 수 있으므로 강사는 전에 다니던 직장문화를 떠올리면서 써넣어도 좋다고 안내한다.
- 작성 내용을 공유한다. 참여 인원에 따라 진단결과를 공유하는 방법은 달라질 수 있다.
 - 10인 이하 : 강사가 취합하여 예, 아니오의 비중이나 특이점을 공유한다.
 - 10인 이상 : 2인 1조로 무엇을 체크했는지 서로 확인하도록 한 후, 2~3명의 발표를 듣는다.
- 교육 참여자 상태에 따라 '교육 동기 확인'과 '직장문화 점검표 활동' 중 한 가지만 선택해서 진행할 수 있다.

조직문화

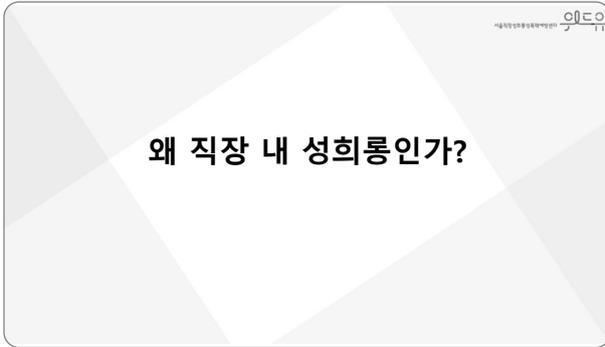
직장문화 점검표 10개 문항에 모두 예로 표기된 경우에는 2가지 경우가 있다.

- ① 자유롭게 말할 수 있는 평등한 조직문화
 - ② 본인의 의사를 표시하기 어려운 경직된 조직문화
- 여러분의 조직은 어떤 경우일까요?

* 직장문화 점검을 통해 자신이 속한 조직문화를 생각해 볼 수 있도록 한다. 평등하다고 생각하는 조직에서도 일상적인 성차별 문화가 존재할 수 있으며, 이런 불평등한 직장문화가 직장 내 성희롱을 발생시키는 원인이 된다. '직장 내 성희롱' 예방을 위해서는 평등한 직장문화가 필수조건이다.

3) 전개

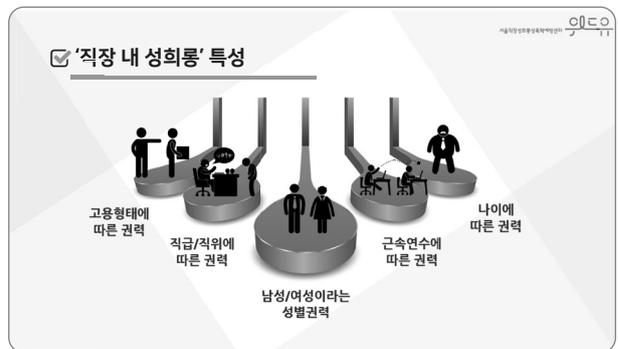
전개-1



- 직장 내 성희롱에 대해서 제대로 알고 대응하는 것이 중요함을 설명한다. 직장 내 성희롱은 성차별적인 조직문화로 인해 발생하고, 권력 관계 때문에 문제 해결의 어려움을 겪는다. 또한 함께 일하는 일터에서 발생된 문제이므로 제대로 대응하지 못했을 때는 노동자의 근로환경을 악화시켜 지속적인 근로를 어렵게 한다. 따라서 예방이 중요하고, 이를 위해 관련법에서 사업주 의무와 예방교육의 중요성을 강조하고 있음을 알려준다.
- 동영상 '우리 내부에 성희롱 피해자가 생겼다면?'을 시청한 후 "이번 교육을 통해 조직문화를 점검해 보고 문제가 발생했을 때 자율적으로 분쟁 해결이 가능한 직장으로 한발 더 나아가는 계기가 되기를 바란다"는 취지를 설명한다.

전개-2 직장 내 성희롱 특성

- 직장 내 성희롱이 권력 관계, 사회문화적 산물임을 강조한다.
- 권력 관계의 차이를 드러내는 사례를 제시해주고 직장 내 성희롱이 가부장성과 젠더 고정관념에 기반한 폭력임을 설명한다.

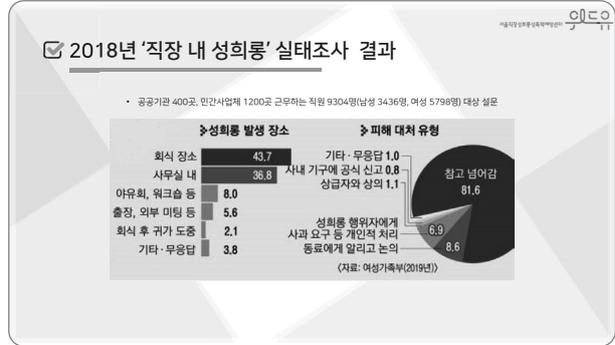


직장 내 권력관계

- 직장 내 성희롱은 권력 관계에서 발생하므로 동성 간 성희롱, 여성에 의한 남성의 성희롱도 발생할 수 있지만, 대다수 피해자는 여성이다. 이는 여성의 낮은 지위와 위치가 연관되어 있다. 즉 고용형태, 직급/직위, 근속연수, 나이, 경험의 차이 등이 권력 관계의 차이로 드러나는데 대부분 하위직급에 여성이 몰려있기 때문이다. 또한 여성이 직급이 더 높더라도 여성에 관한 고정관념이나 통념 등이 작동하고, 다양한 위계의 작동으로 성희롱 피해자가 되기도 한다.
- "이곳에는 어떤 권력관계가 있을까요?"라는 질문을 통해 자신의 일터에서 작동되는 권력 관계에 대해 생각해 보고 점검할 수 있도록 한다(예, 선·후배, 기술의 차이, 성별, 사업주와의 친분 관계 등).

전개-3 직장 내 성희롱 실태조사 결과

- 실태조사 결과를 설명하면서 사무실 외 공간에서 직장 내 성희롱 발생 비중이 높고, 성희롱 발생 시 피해자는 여전히 참고 넘어가는 비중이 높다는 점을 강조한다. 사무실 외 공간에서 발생한 성희롱의 경우, 업무와의 관련성이 있으면 직장 내 성희롱이 성립되고, 업무관련성에 대한 해석도 최근에는 상당히 확장되고 있음을 알려준다(예, 거래처 접대를 해야 한 다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위, 출장, 외부미팅 등).



전개-4 직장 내 성희롱 판단기준

- 직장 내 성희롱 판단기준에 대해 설명한다.
- 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 연관성이 있는 경우, 피해자가 원하지 않는 행위를 한 경우, 그 행위가 성적 언동 또는 성적인 의미가 내포되어 있는 경우에 직장 내 성희롱이 성립된다.

'직장 내 성희롱' 판단기준

- ▮ 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 연관성
- ▮ 피해자가 원하지 않는 행위
- ▮ 성적 언동 또는 성적인 의미가 내포되어 있는 경우

[행위자의 의도는 '직장 내 성희롱' 성립 여부와 관계없음]

직장 내 성희롱 판단기준

- '피해자가 원하지 않는 행위'에 대한 판단은 상대방이 명시적으로 거부 의사를 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로 또는 소극적, 묵시적으로 거부하는 경우도 포함된다. '성적 언동'의 경우 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 성희롱에 해당된다(참고: 직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 기본과정, 홍수경, 2018, (사)서울여성노동자회).
- 가해자는 '의도'의 중요성을 따지지만 성희롱은 행위자의 의도가 중요하지 않다는 것을 분명하게 알려준다. 그러나 '가해자 의도는 고려하지 않고, 피해자가 불쾌감을 느끼면 무조건 성희롱이다'는 식으로 단순하게 교육하는 것은 주의한다.
- 최근 대법원은 "우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 옳았다"(대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702판결)고 했다. 즉, 합리적인 일반인의 관점이 아니라 '합리적인 피해자의 관점'에서 판단해야 한다. '합리적인 피해자의 관점'은 피해자를 구성한 요소(예, 성별, 직급, 나이, 인종 등)에 속한 평균적인 사람의 느낌을 기준으로 판단하는 것이다.

IV. 직장 내 성희롱 예방교육 가이드

전개-5 직장 내 성희롱 유형과 사례

성희롱 유형 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적 언어적 시각적 언어나 행동

에 때러 병친 갔나?
"비하, 성적 모욕"

**씨는 아침이슬처럼 피부가 맑아서~
"외모 언급"

조카 같이서 그래~
"동의하지 않은 신체 접촉"

*출처: 성희롱 예방교육 표준 강안본 2.0, 2016. 직장가짜부 순국영양연구소(2016. 11월).

성희롱 유형 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적 언어적 시각적 언어 또는 행동

그 좋은 밑 어디다 썼고래 밑이 다 빠졌어? 어저 어떤 여자~

엄청난 밑인데 밑 잘 쓰겠어? 밤에~ㅇㅇㅇㅇ

남자 놀이 그 정도도 해결 못해서 어떻게 회사를 다닐지!!!! 시끄러워! 가서 일 해!!

*출처: 성희롱 예방교육 표준 강안본 2.0, 2016. 직장가짜부 순국영양연구소(2016. 11월).

성희롱 유형

너 나 좋아하지? 사랑해~♥

동성 간 성희롱

화식자리에서 술을 마시던 중 상사가 키스
국가인권위원회 142명(93.4%) 응답

10회 이상 손을 만지고 성기를 만질
국가인권위원회 59명(31.9%) 응답

*출처: 성희롱 예방교육 표준 강안본 2.0, 직장가짜부 순국영양연구소(2016. 11월).

성희롱 유형 사적 만남 요구, 회식자리

Q 회식자리에서 농담 삼아 남녀 직원에게 사귀라고하는 것은 성희롱인가?

Q 직장 선배가 거대저 절대를 해야 한다며, 원치 않는 식사, 술자리 참석을 요구하는데 이것도 성희롱인가?

*출처: 제이앤스, 2018.05.28
http://www.dabym.com/news/articleView.html?idxno=68331

- 위 사례 중 사업장 상황에 맞게 두 가지 정도 골라서 직장 내 성희롱이 성립하는지 O, X 퀴즈로 맞추어 본다.
- 외모 언급과 같이 일상적으로 주고받는 말들이 어떻게 성희롱이 될 수 있는지 알려준다. 예를 들어 '예쁘다'는 말은 칭찬처럼 들리지만 누가, 어떤 상황에서 어떻게 말했는가에 따라서 듣는 사람이 성적 모욕감을 느낄 수 있고 성희롱이 될 수 있다. 따라서 말 그 자체만 가지고 성희롱인지, 아닌지를 단정할 수는 없고 맥락적으로 파악해야 한다.

전개-6 직장 내 성희롱 특성

'직장 내 성희롱' 특성

- **지위를 이용한 '직장 내 성희롱' 다수**
- **권위적이고 위계적인 조직일수록 '직장 내 성희롱' 발생가능성 높음**
지위가 낮을수록(입사초기, 나이, 비정규직) 피해경험 높음
- 근무 시간 내 근무장소가 아닌 경우에도 '직장 내 성희롱' 인정
(회식, 출장, 워크숍 등)
- 문제제기 후 피해자 보호 및 권리 보장이 제대로 이루어지지 않아 2차 피해 발생

*출처: 직장가짜부 순국영양연구소(2016. 11월).

- 직장 내 성희롱의 특성(성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위, 지위를 이용하거나 업무와의 관련성, 권위적이고 위계적인 조직일수록 직장 내 성희롱 발생 가능성이 크고, 2차 피해발생)을 다시 확인한다.
- 최근에는 업무상의 관계를 직장 내뿐만 아니라 회식자리, 출장, 워크숍 등 폭넓게 해석하고 있음을 알려준다.

전개-9 성희롱과 성폭력 범죄의 성격

- 성희롱과 성폭력 범죄의 성격을 법률 차원에서 어떻게 다루는지 안내한다.
- 성희롱과 성폭력을 구분하는 것은 법률적 대응을 할 때 현실적인 측면을 고려하는 것이지 죄의 경중을 따지기 위한 것은 아니라는 점을 말해준다.

성희롱과 성폭력 범죄의 성격

구분	성폭력	성희롱
법적 성질	범죄행위	불법행위
규율 주체	국가	사업주
책임의 성격	형사책임	민사/징계 책임
규율 근거	형법/성폭력처벌법	경영권/관리감독 권한
원리	국가형법권의 한계를 제한, 국민 보호	사업장 내 자율적 분쟁해결
입증 요구 정도	합리적 의심 배제	고도의 개인성

©2009 직장 내 성희롱 예방교육 전문강사 양성과정, 최미진, 원도유, 9쪽

법률적 차원의 대응

- 성희롱도 넓은 의미로 보면 성폭력에 해당하지만 법률적 대응 시 양상은 달라진다. 형법에 의해 규정되는 성폭력은 국가의 형법 남용 제재의 취지가 있기 때문에 사실관계에 대한 입증 책임이 높아서, 성폭력 범죄가 무죄로 판결되었다고 해도 성희롱은 성립될 수 있다. 또한 형법에서 가해지는 고의성이 있었는지 여부가 법적 판단에 중요한 역할을 한다.
- 성희롱의 경우는 고의성이 없는 경우가 많다. 남녀고용평등법에 근거한 직장 내 성희롱인 경우 사업장 내 자율적 분쟁해결의 원칙이 우선이다. 사업장에서 고충처리는 민·형사상 소송보다 빠르게 진행되고 사업주가 분리조치나 제재 조치를 즉각적으로 취할 수 있는 장점이 있다.
- 법률적 차원에서는 피해의 정도를 엄격히 구분하지만, 피해자의 처지에 따라 본인에게 미치는 영향이 다르기 때문에 피해 정도는 다를 수 있다. 예를 들어 일자리가 중요한 사람에게 '직장 내 성희롱'으로 인한 근로환경의 위협은 당사자에게 엄청난 정신적·물리적 피해를 준다.

전개-10 최초 성희롱 관련 판례

국내 최초 성희롱 소송 사건

1992. 5. 조교로 임용, 성희롱 시작
 1993. 6. 재임용 탈락
 1993. 8. 교내 대차보 호소
 1993. 9. 신고수, 조교로 명예훼손으로 고소함
 1993.10. 서울대 조교 성희롱 사건 공대위 결성
 1994.10. 조교, 신고수 & 서울대 & 대한민국 정부에 소송 제기
 1994. 4. 1심 선고 : 조교에게 3,000만원 배상 판결 서울대와 대한민국 정부는 책임없음 판결. 조교와 신고수 모두 항소
 1994. 7. 2심 선고 : 신고수 & 서울대 & 대한민국 정부는 책임없음 판결
 1998. 2. 상고심 선고 : 신고수 관련 원상 파기, 서울대 & 대한민국 책임 없음 판결
 1999. 6. 선고 : 신고수, 조교에게 5백만원 배상 판결

○ 국내 최초 성희롱 법정 싸움(민사소송)
 - 신체 접촉이나 성적 농담에 대해 손해배상을 인정한 첫 대법원 판단
 ○ 직장 성희롱 예방교육 의무화 계기(1999년 2월 남녀고용평등법 개정)

최초, 사용자 책임 인정

L호텔 성희롱 사건

2000. 6. L호텔 노조, 성희롱 피해 실태조사 (성희롱 경험 70%)
 2000. 7. 사업주의 성희롱 예방조치 위반으로 노동부 진정
 2000. 8. L호텔 여성노조원 270여명, 사장과 이사 3인, L호텔을 상대로 집단 손해배상 청구소송 제기(17억 6천만원)
 사정과 이사 3인, 남성 임직원 32명의 여성근로자 68명에 대한 성희롱 인정(30명 징계조치, 2명 주의 조치, 성희롱 교육 이 실시에 대한 과태료 300만원 부과)
 -L호텔, 21명만 징계, 승진 4명
 2001. 2. 노동부 과태료 부과 : 사업주의 가해자 처벌 조항 위반으로 1인당 3백만원씩 총 3천만원
 2002.11. 판결 : 호텔측은 피해자 9명에게 각각 1백만원 - 3백만원씩 총 1천3백만원 지급 판결

○ 최초, 직장내 성희롱으로 집단손해배상 청구 소송
 ○ 최초, 성희롱에 대한 사용자 책임을 인정

- 국내 최초로 성희롱 사건이 민사소송까지 간 신 교수 사례를 소개한다. 신 교수 성희롱 사건은 대법원에서 신체 접촉이나 성적 농담에 대해 손해배상을 인정한 첫 번째 사례이다. 이 사건을 계기로 '성희롱' 개념이 여성발전기본법과 남녀고용평등법에 정의되었다.
- L호텔 사건은 국내 최초로 직장 내 성희롱에 대한 집단손해배상 청구 소송이며, 성희롱에 대한 사용자 책임을 인정한 첫 사례이다. 성희롱 사건이 조직에 미치는 영향에 관한 경각심을 불러일으킨 사건이며 이 사건을 계기로 직장 내 성희롱에 대한 사업주 책임의 중요성이 부각되었다. 두 사례를 통해 법적으로 성희롱 개념이 언제부터 사용되기 시작했는지, 역사적인 맥락을 이해할 수 있도록 한다.

IV. 직장 내 성희롱 예방교육 가이드

전개-11 사업주의 의무

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

- 직장 내 성희롱 금지 의무**
- 직장 내 성희롱 예방 의무**
 - 년 1회 이상 정기적인 직장 내 성희롱 예방교육 실시
 - 예방교육내용 게시 또는 비치, 노동자에게 홍보
 - 성희롱예방 지침 마련, 사업장 내 항상 게시
- 직장 내 성희롱 조치 의무**
 - 성희롱 인지 시 지체없이 조사 실시
 - 장외지 징계 등 조치
 - 피해자 보호 조치
 - 고객등에 의한 성희롱 피해자 보호 조치
 - 비밀 누설 금지
 - 피해자가 불리한 처우 금지
- 직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무**
 - 고충처리기관 설치
 - 상담 및 구제 절차 확립

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

의무	위반시 제재
['직장 내 성희롱' 금지 의무]	- 1,000만원 이하 과태료 - 즉시 조사 후 과태료 부과
['직장 내 성희롱' 예방 의무]	
① 성희롱 예방 교육 매년 1회 이상, 사업주 및 노동자 모두 이수	- 500만원 이하 과태료
② 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치	- 500만원 이하 과태료
③ 성희롱 예방 교육 위탁 실시 시, 교육기관에 성희롱 예방교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 미리 알리 그 내용이 포함되도록 해야 함	- 없음
④ 성희롱 예방 지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람 할 수 있는 장소에 항상 게시	- 없음

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

의무	위반시 제재
['직장 내 성희롱' 발생시 조치 의무]	
① 성희롱 사건 신고 접수 의무	
② 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체 없이 조사 및 조사과정에서 피해자에 대한 성적 불쾌감 유발 금지	- 500만원 이하 과태료
③ 조사기간 중 피해근로자 등 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치, 조치는 피해자의 의사에 반할 수 없음.	- 없음
④ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 요청 시 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	- 500만원 이하 과태료
⑤ 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 의견을 청취하여 행위자에게 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치	- 500만원 이하 과태료
⑥ 직장 내 성희롱 피해자 불이익조치 금지	- 3년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

의무	위반시 제재
⑦ 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사과정에 참여한 자 등의 비밀 누설 금지	- 500만원 이하 과태료
⑧ 제3자 성희롱에 대한 피해자 보호조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)	- 300만원 이하 과태료
⑨ 제3자 성희롱 피해 근로자에 대한 불이익 조치 금지	- 500만원 이하 과태료
['직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무]	
① 직장 내 성희롱 처리 규범 및 기구 마련	- 없음
② 직장 내 성희롱 상담 및 구체적인 절차 확립	- 없음

- 남녀고용평등법에서는 직장 내 성희롱에 대한 사업주 의무를 4가지(직장 내 성희롱 금지·예방·조치·자율적 해결 노력의 의무) 큰 범주로 정하고 있고, 이에 따른 세부적인 의무가 있음을 알려준다.
- 사업주가 제대로 대응하지 않았을 때 발생하는 위험성과 손실에 관한 사례를 제시한다(예: 기업 이미지 실추, 2차 피해로 인한 조직 내 갈등과 조직 운영의 어려움 등).
- 사업주도 직장 내 성희롱 예방교육에 참여해야 하고, 불참 시 제재 조치가 있음을 공유한다.
- 사업장은 직장 내 성희롱 예방교육 참가자 명단을 구비해야 하며, 오늘 교육 불참자는 3개월 이내에 교육을 수료해야 한다.
- 고객이 성희롱을 했을 경우 남녀고용평등법에 의한 진정과 구제신청은 불가능하지만 사업주 의무사항은 있다. 또한 고객이 의한 성희롱 불응을 이유로 불이익 조치를 해선 안 된다.

고객 성희롱 대응 사례

- 진상 고객에 의한 성희롱이 발생했을 때, 사업주는 직장 내 성희롱 관련 자료를 게시하여 같은 사례가 발생하지 않도록 한다.
- 원청 직원이 아웃소싱 업체 파견근로자를 성희롱한 경우 원청회사에 행위자에 대한 조치를 요구한다.
- 고객에 의한 성희롱도 사업주가 같이 있었던 경우에는 사업주에게 분리조치나 제재 조치를 요청할 수 있다.
- 사업주가 성희롱에 대한 사실을 인지하지 않은 상태에서 피해자가 고용노동부에 진정한 경우, 고용노동부는 고충 해결을 위한 사내자율 절차를 먼저 이행하도록 진정을 반려하기도 한다. 결과적으로, 중간관리자 및 사내 공식적인 고충처리 절차를 먼저 이행하는 것이 적절하다.

출처: 감수(김태임 인천여성노동자회 부회장)

전개-12 2차 피해 방지

☑ 피해자 보호 및 2차 피해 방지
 남녀고용평등법(남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)
 ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(위반시 3년 이하 징역, 또는 3천만원 이하 벌금형)

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 강등, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미 부여, 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 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

☑ 피해자에게는 이렇게 해주세요

- ✓ 피해자에게 공감하고 지지한다.
- ✓ 피해자에게 사건의 원인을 돌리거나 비난하지 않는다.
 - ✓ 나쁜 소문을 퍼뜨리지 않는다.
 - ✓ 평소 행실, 업무(학업)능력, 성격 등과 연결하여 사건을 말하지 않는다.
- ✓ 행위자를 옹호하거나 편들지 않는다.



- 2차 피해의 위험성과 법 개정으로 피해자 등에 대한 보호조치(2차 피해 방지) 내용이 구체화되었음을 알려준다.

2차 피해 방지

- 법 개정으로 피해자 등에 대한 보호조치(2차 피해 방지) 내용이 구체화 되었다. 위 규정을 위반할 경우 ‘형사처벌’ 대상이 되며, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 규정이 있다.
- 2차 피해 유형과 심각성을 인지해야 하고, 사업주뿐만 아니라 사업장의 다른 구성원도 가해자가 될 수 있다. ‘불이익 조치 금지’ 의무자는 사업주이다. 2차 피해 발생 시 사업주와 2차 가해자도 함께 처벌될 수 있다. 따라서 ‘피해자 유발론’을 ‘지양’해야 하며, 피해 발생 시 침묵, 방관, 행위자에 대한 동조는 또 다른 폭력이 될 수 있다는 사실을 기억해야 한다.
- 무조건 빠르게 처리하거나 무마하는 대신 조직문화를 성찰하고 성평등한 일터를 만드는 계기로 삼아야 한다.
- 직장 내 성희롱이 반복되면, 감정이 악화되어 문제 해결이 어려워질 수 있기 때문에 초기대응이 중요하다. 행위자는 스스로 멈추지 않기 때문에 불편함을 말할 수 있어야 하며, 동료나 주변인은 그냥 넘어가지 않아야 한다.

〈2차 피해 사례 예시〉

피해자가 자주 듣는 말

- “네가 조심했어야지.”
- “신고하면 감당할 수 있겠어.”
- “피해를 입었으면 출근을 못 하는 것 아냐?”
- “그러니까 그런 옷 입고 다니지 말라고 했잖아.”
- “그분이 그럴 리가 없는데...”

전개-13 직장 내 성희롱 사내 처리 절차 및 해결 원칙

☑ '직장 내 성희롱' 사내 처리 절차

· 접수 / 상담

- 사내 고충처리 기구 (또는 담당자)에게 접수
- 고충상담
- 해결방안 탐색
- 사실관계 조사

· 조정·의결

- 피해자 및 행위자 조치

· 사건 종결, 후속조치

☑ '직장 내 성희롱' 발생시 해결 원칙

- 직장 내 해결은 피해자의 권리 회복과 안전하고 평등한 근로환경 및 조직문화를 만드는 과정이다.
- 행위자와 피해자간 개인적인 문제가 아니라 **조직규범과 조직 문화의 문제**임을 인식해야 다른 피해자 발생을 예방할 수 있다.
- 피해자 중심 원칙을 항상 기억한다.
- 성희롱 예방을 위한 조직 규범을 만들고 원칙적인 해결이 필요하다.
 - '직장 내 성희롱'에 관한 규정이 명시된 취업규칙 필요
 - 문제해결 과정은 1회 적인 '사건 처리'가 아니라 **성평등 조직문화**를 만드는 과정
- 신속하고 공정하게 해결하며, 피해자 및 행위자의 인권보호와 비밀유지는 중요한 원칙이다.
- 직장 내 해결과정은 철저한 사후 관리, 예방을 위한 과정이다.

- 강사는 참여자와 해결 원칙을 함께 읽으면서 내용을 숙지하도록 한다.
- 일반적인 해결 절차를 확인한 후, 사업장 내 고충처리 담당자가 누구인지 확인하여 교육 참여자에게 소개한다. 만약 담당자가 없다면 지정하는 것이 필요하다고 안내한다.
- 규모가 아주 작은 사업장의 경우에는 피해자의 상급자나 사업주도 고충처리 담당자가 될 수 있고, 직장 내 성희롱 예방에 대한 책임이 있는 법인대표가 행위자인 경우에는 사내 절차가 제대로 작동하기 어렵기 때문에 전문상담기관인 고용평등상담실에 도움을 요청하는 것이 필요하다고 안내한다.
- 취업규칙이 있다면 사내처리 절차 내용이 포함되어 있는지 확인하여 포함될 수 있도록 하고, 취업규칙이 없다면 이 내용을 포함하여 취업규칙을 만드는 것이 필요하다고 안내한다.
- 2018년도 남녀고용평등법이 개정 당시 친고죄 폐지로 이제는 피해 당사자 외 피해사실을 알고 있는 주변인도 피해사례를 접수할 수 있다는 것도 안내한다.
- 직장 내 성희롱 발생 시 개인 간의 문제가 아니라 조직규범과 문화를 만들어 가는 문제임을 명확히 한다.

30인 미만 사업장 자율적 해결사례

- 버스에 근무하는데, 행위자는 성적인 언행을 하고, 휴지에 침을 붙여서 백미리에 붙이는 행위를 했다. 상담을 통해 피해자가 고충처리 담당자를 만나서 CCTV확보, 재발 방지 게시문 공지, 행위자에 대한 조치를 요구하도록 했다. 게시문 내용은 <직장 내 성희롱은 어떤 경우든 용납하지 않습니다. 직장 내 성희롱이 있었는데 용기 내 준 직원에게 감사합니다.>였으며, 이 사례를 계기로 조직문화 점검의 기회를 만들었다. 또한 직장 내 성희롱을 인정하지 않겠다는 회사의 입장을 분명하게 밝혔다. 행위자를 명시하는 대신, 피해가 있다는 사실과 그 사실을 밝힌 피해자에게 감사하고, 우리 회사는 그러한 행위를 용납하지 않는다는 의지를 표명하는 것이다. 게시방법에 따라 회사 이미지 실추를 우려한다면, 전 직원을 모아놓고 이야기 할 수도 있다. 다시 성희롱이 발생하지 않도록 사업주의 의지를 밝히는 것이 중요하다. 출처: 김수(김태임 인천여성노동자회 부회장)

- “만약 우리 사업장에서 직장 내 성희롱이 발생한다면 어떻게 할까요?”라는 질문을 하고 교육 참여자들이 생각해 보게 한다. 취업규칙이 있다면 어떻게 규정되어 있는지 확인한다. 처리 절차나 방법이 구체적으로 되어있지 않다면 논의를 통해 만들어 놓는 것이 필요함을 강조한다.

IV. 직장 내 성희롱 예방교육 가이드

전개-14 사내 해결이 어려울 때 직장 내 성희롱 대응방법

☑ 사내 해결이 어려울 때 대응방법

구분	이의제기 방법	대상(행위)
행정절차	노동위원회 구제신청	직장 내 성희롱 피해자(또는 가해자)에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌
	지방고용노동관서 진정	남녀고용평등법 위반행위
	국가인권위원회 진정	성희롱 행위
사법적 권리 구제	지방고용노동관서 고소, 고발	남녀고용평등법 제14조 6항 위반 행위
	검찰 고소, 고발	형사처벌이 되는 법 위반 행위
	민사소송	직장내 성희롱으로 인하여 발생한 손해

☑ 도움이 되는 지원기관

- 국가인권위원회 1331
- 고용노동부 1350

서울지역 전문상담기관

기관명	연락처	상담시간
*[사]서울여성노동자회	02-3141-9090	평일 10~17시(점심 12~13시)
*[사]여성노동법률지원센터	0505-515-5050	평일 13시30분~17시
*[사]노동희망	070-8279-1908	평일 09~18시
한국여성민우회 일고민상담실	02-706-5050	월수금 10~17시(점심 12~13시)

* 고용평등상담실 운영 단체 : 고용노동부 위탁 전문 상담 기관

- 사내 처리 절차에 의한 해결이 어려울 때 직장 내 성희롱 대응방법을 설명한다. 사안에 따라서 사법적 권리 구제 또는 비사법적 권리구제인 행정절차를 통한 구제절차와 진정을 할 수 있다. 이때에는 반드시 전문 상담기관에 먼저 상담할 것을 강조한다.
- 직장 내 성희롱 발생 시 혼자 고민하거나 해결하려고 하지 말고 반드시 고용평등상담실 등 전문 상담기관과 상담하고 진행할 것을 강조한다.
- 위드유는 예방교육뿐만 아니라 조직문화 컨설팅, 직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원 사업도 하고 있다. 따라서 직장 내 성희롱 발생 시 상담할 수 있음을 안내한다.

4) 마무리

마무리-1 우리의 규칙 만들기

RULE
우리의 약속 정하기

민주적이고 성평등한 조직문화를 만들기 위해
구성원들이 함께 지켰으면 하는 규칙을 정해보아요!(2인 1조 별집토론)

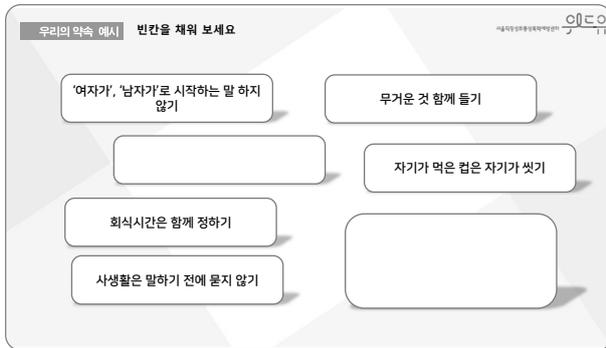
- 규칙은 최대한 작고 구체적으로~!
- '_____하기
- '_____하지않기'

민주적이고 성평등한 조직문화를 위한
우리 조직의 규칙

1. _____
2. _____
3. _____

- 민주적이고 성평등한 조직문화를 만들어 가기 위해 구성원이 함께 지켰으면 하는 약속을 각자 포스트잇에 적는다. 이때 약속은 최대한 작고 구체적인 내용으로 정한다.
- 각자 적은 내용을 별집토론을 통해 나눈다. 별집토론은 2명이 한 조가 되어서 응성응성 토론하는 것을 의미한다.
- 교육 참여자가 약속을 잘 떠올리지 못한다면 아래 슬라이드를 예시로 보여주며 빈칸을 채우는 방식으로 안내한다.

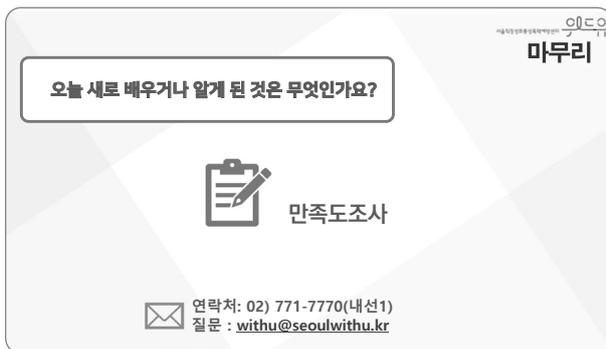
IV. 직장 내 성희롱 예방교육 가이드



TIP

- 시간이 충분하면 작업한 것을 개별 발표하여 전체 공유하며, 작성한 포스트잇은 교육평가서에 붙이도록 한다.
- 시간 부족으로 발표가 어렵다면, 각자 작성한 포스트잇을 취합하여 강사가 전체 학습자와 공유할 수도 있다.
- 교육시간이 매우 부족할 경우, '나와의 약속'으로 변경하여 진행하거나, 사전에 강사가 준비해 간 약속 [활동지]을 같이 읽을 수도 있다.
- 가장 많이 나온 약속 3가지를 실천할 수 있도록 안내하거나, 성평등한 조직문화 만들기를 위한 추가 워크숍 등을 제안한다.

마무리-2 마무리 평가



- 슬라이드에 강사 개인 이메일 주소를 포함한다.
- 마무리에 질의응답을 받는다.
- 오늘 새로 배우거나 알게 된 것이 있다면 자발적으로 발표할 수 있도록 요청한다.
- 교육만족도 조사지[부록 6] 작성에 대해 안내한다.
- 문의사항이 있다면 위드유에 연락하고, 교육시간에 다하지 못한 추가적인 질문이 있다면 강사 개인 메일로 질문하라고 안내한다.

소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱 예방교육

V

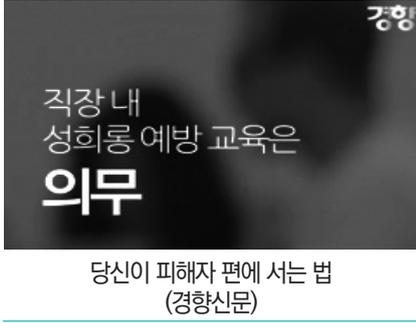
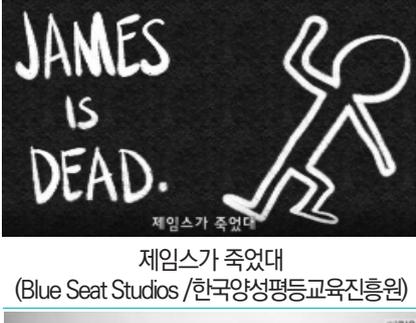
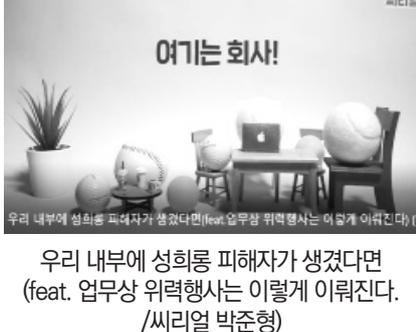
교육 방법론

V 교육 방법론

1. 활용 동영상

영상	시간(분)	주제	활용 가이드
 <p>(사이다) 왜 함부로 만져... 서현진(Seo Hyunjin), 성추행범에 분노 폭발! 뷰티 인사이드(The Beauty Inside) 1화</p> <p>뷰티인사이드 1화 “왜 함부로 만져?”(jtb)</p>	2'31"	성희롱의 행위자 유형	성희롱 피해자 대응의 어려움 및 성희롱의 원인 설명 시 활용. https://www.youtube.com/watch?v=43tVsNQz4ww&feature=share
 <p>'고소장이예요' 이영마, 뻔뻔한 징역진에게 '사이다' 열적벌려! (VIP) 브이아이피 EPI2</p> <p>VIP 12화 “고소장이예요”(SBS)</p>	2'40"	피해자 대응	성희롱 피해자의 대응. https://www.youtube.com/watch?v=ftey_LT6TkQ&feature=share
 <p>'존중'하면 '존경'으로 돌아옵니다. '행동'하면 '행복'으로 이어집니다.</p> <p>성희롱없는 밝은 직장 만들기 (여성가족부)</p>	4'26"	성희롱의 개념	처음 직장 내 성희롱 예방교육을 진행하는 사업장에서 아래 사항 교육 시 활용. - 성희롱의 개념 - 성희롱의 유형 - 조직문화의 중요성 https://www.youtube.com/watch?v=3tK1fnA9TX0
 <p>이상한 범죄 (지식채널)</p>	4'58"	직장 내 성희롱의 현황과 통념	본 영상은 2015년, 2016년 실태조사 결과를 중심으로 제작했지만, 여전히 직장 내 성희롱 발생 경향은 동일하므로 활용. https://www.youtube.com/watch?v=uZu0zL-pOsU

V. 교육 방법론

	4' 50"	성차별, 성역할	<p>직장 내 성차별적인 발언과 동료에 대한 존중, 친밀함의 경계에 대한 조직문화 점검의 중요성을 강조할 때 활용.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=_o4JE_xQTzs</p>
	1' 31"	방관자 되지 않기, 주변인의 역할	<p>직장 내 성희롱 예방 교육 마무리에 핵심사항 정리 때 활용.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 주변인의 역할 - 피해자 보호 <p>https://www.youtube.com/watch?v=Zlvk3rqTI_0</p>
	1' 53"	차별	<p>직장 내 성희롱 예방교육 도입 또는 마무리할 때 일상적인 차별에 대한 변화의 중요성을 강조할 때 활용.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 차이 ≠ 차별 <p>https://www.youtube.com/watch?v=m1_aExoYrq0</p>
	2' 22"	피해자 프레임	<p>성폭력은 피해자의 잘못이 아닌 행위자 책임이라는 점을 강조할 때 활용.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=j7pZeZAaDss</p>
	4' 22"	2차 피해	<p>2차 피해 및 조직 내 지위와 위계를 설명할 때 활용.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 주변인과 좋은 동료 되기 팁 - 조직문화 체크 하기 <p>https://www.youtube.com/watch?v=UzGnLfhMX04&t=56s</p>

V. 교육 방법론

	1'16"		<p>제품 출시 50주년 기념 광고 속 여성의 위치와 성역할 고정관념, 돌봄의 책임, 경직된 조직문화 등에 대해 설명할 때 활용.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Zu4npmKgPCo</p>
	1'00"	성인지 감수성	<p>여성에 대한 성역할 및 고정관념에 대한 사회적 편견을 언급할 때 활용.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=rKo-vh1GNM8</p>
 <p>데이지, 오늘 우리가 마트에 왔는데 여기 있는 옷들에 대해서 어떻게 생각하는지 말해줄래?</p>	2'07"		<p>여성답다?, 남자답다? 성별에 따라 결정되는 성격과 역할에 대한 설명 시 활용.</p> <p>https://www.facebook.com/diversitykorea/videos/1298457486912566/</p>
<p>성별에 따라 다른 메시지를 받는다면? (한국다양성연구소)</p>			

2. 활동지

활동지 1

우리 회사, 직장문화는 어떤가요?⁴⁸⁾ (전·현 직장 포함)

작성일 : 20 . . .

문항	예	아니오
1. 구성원들이 성적 농담을 자주 나눈다.		
2. 공식적인 회식이 2, 3차로 이어진다.		
3. 회식 때 구성원끼리 음주가무가 있다.		
4. 회식이나 식사 자리에서 술 권하는 문화가 있다.		
5. 불필요한 스캔십이 일어난다.		
6. '야', '너' 등 나이가 적은 직원이나 하급자에게 함부로 대하는 경향이 있다.		
7. 복장이나 외모 등에 대한 성적인 평가나 언급을 한다 (외모 품평 등)		
8. 성희롱 피해자가 불이익을 받거나 회사를 그만둔 적 있다.		
9. 성희롱 행위자가 불이익 없이 회사를 다닌다.		
10. 차, 심부름, 청소, 복사, 다과준비, 화분물주기 등 소위 '잡무'는 특정성(여, 남)이 주로 한다.		
합계		

48) 소규모 사업장 직장 내 성희롱 예방교육 공동 강의 매뉴얼, '2019 서울 #WithU프로젝트', 21쪽

활동지 2

☑ CHECK LIST

우리 직장 내 성평등 지수를 점검해봅시다!⁴⁹⁾

<input type="checkbox"/> 복장이나 외모를 언급하거나 평가하는 일이 자주 있다.		
<input type="checkbox"/> 나이, 결혼, 아이와 관련된 질문을 당연하게 던지는 편이다.		
<input type="checkbox"/> 연애나 사생활에 관심을 두거나 조연을 하는 편이다.		
<input type="checkbox"/> 나이가 어리거나 연차가 낮으면 반말을 사용하는 편이다.		
<input type="checkbox"/> 성적 농담이나 음담패설이 분위기를 띄우기에 좋다고 생각한다.		
<input type="checkbox"/> 가벼운 스킨십 정도는 친밀함의 표현으로 받아들인다.		
<input type="checkbox"/> '여자가', '남자가'로 시작하는 말들이 자주 오간다.		
<input type="checkbox"/> 주요 업무를 여성/남성으로 나누는 편이다.		
<input type="checkbox"/> 손님이 오면 음료 준비는 여성이나 신입사원이 한다.		
<input type="checkbox"/> 회식 자리에서 술을 억지로 권하거나 원치 않는 술잔을 받은 적이 있다.		
<input type="checkbox"/> 회식 자리에서 여성과 남성을 가까이 끼워 앉히는 일이 있다.		
<input type="checkbox"/> 회식에는 모두 참여해야 한다는 암묵적인 규칙이 있다.		
<input type="checkbox"/> 성희롱 등 직장에서 생기는 불편함을 이야기하기 어렵다.		
<input type="checkbox"/> 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 적 없거나 매년 받지 않는다.		
<input type="checkbox"/> 직장 내 성희롱 예방교육에 사장님은 참여하지 않는다.		
<input type="checkbox"/> 직장 내 성희롱 예방교육 자료가 사업장에 없거나 여부를 모르겠다.		
<input type="checkbox"/> 직장 내 성희롱 관련 지침이 사업장에 없거나 여부를 모르겠다.		
<input type="checkbox"/> 사업장에서 성희롱 문제가 발생했을 때 잘 처리될 수 있을지 모르겠다.		

▶ 체크 항목이 많을수록 직장 안에서 누군가가 불편을 겪고 있을 확률이 큼니다.

- 0개 훌륭해요!
- 1~5개 더 분발이 필요해요
- 6~10개 의식개선이 필요해요.
- 11개 이상 매우 위험해요.

49) 위드유 일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요, 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터, 2020, 4쪽

활동지 3

직장 내 성희롱 예방 자가진단 체크리스트⁵⁰⁾

이 체크리스트는 조직 구성원 스스로 직장 내 성희롱과 관련한 지식, 태도, 행동방식 등을 스스로 진단할 기회를 가짐으로써 자율적으로 직장 내 성희롱을 예방하기 위하여 고용노동부가 개발하였습니다.

체크리스트는 응답자가 스스로 점검 하는 것 외에 다른 용도로 사용되지 않으므로 솔직하게 응답하여 스스로 진단해 보시기 바랍니다.

체크리스트는 ‘직장 내 성희롱 판단력(20문항)’ 및 ‘성인지 감수성(20문항)’의 두 영역을 위한 총 40문항으로 구성되어 있습니다. 각 문항의 내용을 잘 읽은 후 응답하시고, 진단결과를 꼭 확인하시기 바랍니다.

직장 내 성희롱 판단력 점검

어떠한 말과 행동이 ‘남녀고용평등법’에 따른 “직장 내 성희롱”에 해당되는지를 판단할 수 있는 능력을 진단하기 위한 문항입니다. 각 제시문에 대한 답을 그렇다/아니다 중 하나에 표시해주시기 바랍니다.

문항	그렇다	아니다
1. 직원들끼리 격려하거나 친밀감의 표시로 포옹하기, 어깨 토닥이기, 팔짱 끼기 등의 신체적 접촉을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
2. 외모에 대한 칭찬도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
3. 회식자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적 농담을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
4. 단 한번의 직장 내 성희롱은 실수이므로 직장 내 성희롱으로 문제제기 할 수 없다.		○
5. 성적 농담에 나만 불쾌할 뿐이고 다른 동료들은 모두 즐거워했다면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
6. 동성 간의 음담패설도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
7. 직장 동료에게 연예인이나 고객 등에 대한 성적 농담이나 외모의 성적 비유(평가)를 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
8. 상대방이 원치 않는 구매행위는 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
9. 직장 내 개인컴퓨터 바탕화면으로 선정적인 연예인 사진 등을 사용하는 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
10. 직급이 낮은 사람이 직급이 높은 사람에게 하는 성적 언동도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
11. 가해자의 성적 언동이 의도된 것이 아니라면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
12. 성적 소문을 동료들에게 전달한 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
13. 성적 요구에 대해 상대방이 명백히 거부 의사를 밝히지 않은 경우 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
14. 고객이나 거래처 관계자 등에 의한 직장 내 성희롱도 회사 내 문제제기가 가능하다.	○	
15. 상사가 반말로 업무를 지시하여 불쾌하게 느꼈다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		○

50) 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 고용노동부, 2020년, 62쪽 ~ 66쪽

V. 교육 방법론

16. 회식이나 회의 등에서 잘 어울려 보이는 남녀직원에게 사귀어보라고 말하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
17. 욕설이 특정성을 비하하고 성적으로 대상화하는 내용을 포함하고 있다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
18. 성적 요구에 응하지 않는 것을 이유로 불이익한 조치를 취하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
19. 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무뿐만 아니라 사업주 스스로도 참여할 의무가 있다.	○	
20. 형법상 처벌되는 직장 내 성희롱은 직장 내 성희롱이 아니다.		○

직장 내 성희롱 판단력 점검 결과 보기

아래는 문항별 판단과 설명입니다.
귀하는 몇 개를 맞추셨는지요?

- ◎ 정답 18개 이상인 경우 : GREAT → 귀하는 직장 내 성희롱에 대하여 잘 알고 있습니다.
- ◎ 정답 15개 ~ 17개인 경우 : GOOD → 귀하는 직장 내 성희롱에 대하여 어느 정도 알고 있는 편입니다. 올바른 판단을 위해 조금 더 관심이 필요합니다.
- ◎ 정답 14개 이하인 경우 : BAD → 귀하는 직장 내 성희롱에 대하여 잘못 알고 있는 부분이 많습니다. 직장 내 성희롱 예방 및 발생 시 올바른 판단을 위해 더 많은 관심과 공부が必要です.

성인지 감수성 점검

귀하와 귀하의 조직의 성인지 감수성 및 직장 내 성희롱 위험 성향을 점검하기 위한 문항입니다.
각 제시문에 대한 답으로 5개 선택항목 중 하나(평소 귀하의 생각이나 행동과 가장 가까운 것)에 표시해 주시기 바랍니다.

문항	매우 그렇다 (1)	그렇다 (2)	보통 (3)	그렇지 않다 (4)	전혀 그렇지 않다 (5)
1. 나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 대한 얘기를 가끔 하는 편이다.					
2. 술자리에서 가끔 성적 농담을 하는 직장 동료는 큰 문제가 아니라고 생각한다.					
3. 사소한 성적언동까지 직장 내 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다.					
4. 나는 직장 내 성희롱을 목격하거나 들었을 때 문제제기하거나 도움을 주는 등 나서지 않는다.					
5. 나는 직원들과 격려나 친밀감의 표시로 신체적 접촉을 자주 하는 편이다.					
6. 노출이 심한 옷을 입은 여성동료를 보면 직장 내 성희롱에 많이 노출될 것 같다.					
7. 직장 내 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우가 많다.					

V. 교육 방법론

8. 직장 내 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다.					
9. 고객 서비스 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맞는 것이 더 적합하다.					
10. 나는 평상시 남자가~, 여자가~ 라는 말을 자주하는 편이다.					
11. 나는 여성직원에게 결혼이나 출산계획에 대해 가끔 물어보는 편이다.					
12. 직장에서 여성은 여성답게 남성은 남성답게 복장을 갖추어야 한다고 생각한다.					
13. 육아휴직을 사용하는 남성을 보면 승진을 포기한 사람이구나! 라는 생각이 든다.					
14. 우리 회사는 복사, 회식장소 예약, 동료 생일 챙기기 등 비업무적인 일은 여성들이 담당하고 있다.					
15. 우리 회사는 직원 화합을 위한 행사에서 남녀를 구분하여 참여하도록 기획한다.					
16. 나는 직장 내 성희롱 사건을 신고할 수 있는 직장 내 공식적, 비공식적 절차에 대해 잘 모른다.					
17. 우리 회사는 직장 내 성희롱 사건 당사자의 비밀 보호에 소홀하다.					
18. 평소 경영진과 관리자는 직장 내 성희롱 예방에 대해 별 관심이 없다.					
19. 우리 회사는 직장 내 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다.					
20. 우리 회사는 직장 내 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않는 편이다.					

성인지 감수성 점검 결과 보기

각 문항은 다음과 같이 직장 내 성희롱 유발 관련 요소로 범주화할 수 있다. 각 범주별로 귀하가 체크한 응답의 점수를 평균 내어 보세요.

문항 번호	범주	평가
1번~8번	직장 내 성희롱에 대한 관대화 정도	이 문항의 평균점수가 5번에 가까울수록 귀하가 직장 내 성희롱에 관대하지 않은 것입니다. 직장 내 성희롱에 관대하지 않는 개인과 회사에서 직장 내 성희롱이 발생할 가능성이 낮습니다.
9번~15번	성역할 고정관념	이 문항의 평균점수가 5번에 가까울수록 귀하는 성역할 고정관념을 가지고 있지 않은 것입니다. 성역할 고정관념이 약할수록 성차별적, 성희롱적 언동을 할 가능성이 낮습니다.
16번~20번	직장 내 성희롱에 대한 제도화 정도	이 문항의 평균점수가 5번에 가까울수록 회사의 직장 내 성희롱 규율의 제도화가 잘 되어 있는 것입니다. 직장 내 성희롱에 대한 규율이 잘 제도화되어 있을수록 직장 내 성희롱 발생 가능성은 낮습니다.

활동지 4

O, X 퀴즈

(예시)

당신은 성희롱에 대해 어떻게 알고 있나요?

1. 2년 전 성희롱 사건을 피해자는 진정할 수 없다. ()
2. 성희롱 행위는 형사처벌 대상이 될 수 있다. ()
3. 성희롱으로 인한 정신적 피해는 산업재해로 인정받을 수 없다. ()
4. 같이 즐기고 웃었던 여사원, 나중에 수치심을 느꼈다고 성희롱이라 하는데. ()
5. 여직원에게 살 빼라는 말을 계속하고, 다이어트 정보까지 준 상사.
성희롱이다. ()

초성 퀴즈

(예시)

성희롱은 배려가 아닌, (**L D O X T**)의 문제이다. → 노동안전권

성희롱은 개인의 문제가 아니라 (**사 톨 비**)에서 발생하는 조직의 문제이며, 조직에서 함께 해결해야 한다. → 성차별



활용가이드 : 교육 마무리에 퀴즈를 내어 참여자들이 교육 내용을 환기할 수 있도록 한다.

활동지 5

내가 경험한 성차별을 모두 골라 보세요.⁵¹⁾

번호	문항	체크
1	남자 형제 출생은 축하, 난 여자아이 출생이라고 섭섭해 했다 한다.	
2	늦게 집에 가면 어른들에게 '여자애가 일찍 다녀야지' 라고 소리를 들었다.	
3	남자 형제나 아버지의 밥상을 차려드리라는 말을 자주 들었다.	
4	결혼 후 집안 살림이나 육아는 여성인 내가 주로 책임지고 관리하게 된다.	
5	집안의 어른이 아프면 간호 등 돌보는 것은 의례히 딸/며느리인 내 몫이 된다.	
6	공부 못하면 얼굴이라도 예뻐야지 하고 말하는 선생님이 있었다.	
7	학교 체육시간에 남자는 축구 여자는 피구만 했다.	
8	학교에서 속옷 검사를 받아본 적이 있다.	
9	반장은 남학생, 부반장은 여학생이 맡아서 했다.	
10	생리해서, 임신해서 너무 예민한 것 아니야 라는 말을 들었다.	
11	"남편은 어디 있어요." "남편 허락을 받았어요." 라는 말을 들은 적이 있다.	
12	취업할 때 면접관이 '결(혼계획)-남(자친구 유무)-출(산계획)'을 물어봤다.	
13	일터에서 대표는 남성, 총무는 여성이 맡아서 하고 있다.	
14	직장의 자잘한 관리노동(전화 받기, 청소, 손님대접 등)은 주로 여성의 몫이다.	
15	사무실에서 손님이 오면 여성이 안내하고 차를 내주길 기대한다.	
16	직장에서 외모나 화장, 옷차림에 대한 지적을 받은 적 있다.	
17	임신이나 출산을 이유로 해고(혹은 휴직) 압박을 받은 적 있다.	
18	직장 내에서 원하지 않는 신체접촉이나 성적인 말을 들은 적이 있다.	
19	중요한 업무에서 여성이라는 이유로 자꾸 배제되는 느낌이 든다.	
20	내가 근무 평가도 더 높는데 여성인 나보다 남자 동기직원이 먼저 승진한다.	

51) 전국여성노동조합 교육 가이드북, 이주환, 유정임, 김미경, 2019, 전국여성노동조합, 98쪽

활동지 6

() 평등 약속문⁵²⁾

1. 나이, 성별에 상관없이 모두 존댓말을 사용하고, 존중합니다.
2. 성적 농담을 하지 않습니다.
3. 외모, 신체를 평가하지 않습니다.
4. 원치 않는 신체 접촉을 하지 않습니다.
5. 허락 없이 다른 사람을 촬영하지 않습니다.
6. 피해 촬영물을 보는 것은 범죄입니다. 보지 않겠습니다.
7. 피해 촬영물을 가지고 있는 것도 범죄입니다. 바로 신고하겠습니다.
8. 피해자와 함께 하겠습니다.



활용가이드 : 직장 내 성희롱 예방 교육 마무리에 참여자들과 함께 ()안에 참여자의 이름 또는 사업장 명칭을 적은 후 다 함께 읽으며 교육 내용을 환기한 후 종료한다.

성평등한 조직문화를 위한 약속 예시

평등의 조건을 만들어 가는 한국여성의전화 구성원들의 약속⁵³⁾

- 하나. 한국여성의전화의 구성원인 우리는 성평등한 세상을 함께 만들어가는 사람들이다.
- 둘. 우리 중 누구도 성별, 나이, 가족형태, 혼인여부, 임신 및 출산, 성별정체성, 성적지향, 신체조건, 장애, 병력, 출신 및 거주 지역, 학력, 경제적 상황, 사회적 지위, 인종, 종교 등을 이유로 구별되거나 배제되지 않도록 다양성이 공존하는 공동체를 만든다.
 - 셋. 활동 연차, 역할, 직책, 친밀도, 상근 여부 등에 따라 자신의 권력을 인지하고, 누구나 제약 없이 자유롭게 활동 할 수 있는 환경을 만든다.
 - 넷. 시간과 장소, 먹거리 등에서 누구도 배제되지 않고 참여할 수 있는 활동 환경을 만든다.
 - 다섯. 신체 접촉, 성적인 말과 행동에 대한 허용 기준은 사람마다 다르며 여러 조건에 의해 달라질 수 있음을 알고, 서로에게 불편함을 주지 않도록 노력한다.
 - 여섯. 나에게 익숙하고 당연한 것에 상대방에게는 그렇지 않을 수 있음을 알고 배려한다.
 - 일곱. 내가 느낀 불편함에 주목하고, 함께 해결방법을 찾아갈 수 있다는 믿음을 가지고 이야기한다.
 - 여덟. 누군가의 불편함을 사소하게 여기지 않고, 잘 듣고 성찰하며 변화를 위해 노력한다.
 - 아홉. 구성원들 사이에서 문제가 발생했을 경우 당사자들만의 문제가 아닌, 우리의 문제로 인식하고 해결을 위해 함께 노력한다.
 - 열. 모두를 위한, 누구나 존중받는, 더 나은 공동체를 위해 구성원 모두는 평등의 조건을 만들어 나간다.

52) '직장 내 성희롱' 예방 교육 ppt, 2020, 일하는여성아카데미 대구지부, 43쪽

53) '성평등한 조직 문화 확산을 위한 토론회' 발표3, 한국여성의전화 송란희 사무처장, 2019, 서울시성평등활동지원센터, 34쪽

녹색당 평등문화 약속문⁵⁴⁾

1. 우리 모두는 녹색당의 주체이며, 나이, 성별, 성지향, 성별정체성, 장애여부, 국적, 피부색, 출신지역 등에 관계없이 동등하다.
2. 녹색당 당원은 서로를 존중하며 평등한 관계를 지향한다.
3. 당내 평등문화를 훼손하는 사건에 대해서는 당사자만이 아니라 공동으로 대처한다.
4. 당 활동에 있어서 기본적으로 경어를 사용하고, 상호 동의 없이 반말을 사용하지 않는다.
5. 나이, 성별, 성지향, 성별정체성 등에 관한 고정관념이 담긴 말과 행동을 하지 않는다.
6. 상대방이 원치 않는 신체 접촉을 주의한다.
7. 외모와 관련된 발언을 주의한다.
8. 사회적 소수자에 대한 혐오 발언은 하지 않으며, 혐오 발언에 대해서 항의한다.
9. 연애와 결혼은 필수가 아님을 유의한다.
10. 평등문화를 훼손하는 행위에 대한 상대방의 거부 의사가 있었을 시에 즉각 중단한다.
11. 녹색당의 당내 행사의 주관자는 사회적 소수자에 대한 혐오발언을 경고하고 제지한다.
12. 녹색당의 당내 행사의 주관자는 모두에게 참여의 기회를 보장하도록 노력한다.

54) '□이/가 직접 만드는 조직문화' 시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북, 2018, 한국여성민우회 성폭력상담소, 125쪽

소규모 사업장 맞춤형
직장 내 성희롱 예방교육

VI

부 록

부록 1

직장 내 성희롱 예방교육 신청서

1. 신청 일반 사항

신청 사업장	사업장명		대표자명	
	주 소	(주 근무처 기준)		
	업 종		주 생산품	
	업 태	<input type="checkbox"/> 개인사업자 <input type="checkbox"/> 법인사업자		
	전 화		팩 스	
	이메일		홈페이지	

신청 담당자	성 명		부서/직급	
	전 화		휴대폰	
	이메일			

신청 경로	<input type="checkbox"/> 인터넷 검색 <input type="checkbox"/> 언론보도 <input type="checkbox"/> 서울여성노동자회 연계 <input type="checkbox"/> 헤이그라운드 입주사 <input type="checkbox"/> 기타 ()
-------	--

2. 교육 환경 파악

교육 희망 일시	1순위	20 년 월 일 시
	2순위	20 년 월 일 시
교육 시간	<input type="checkbox"/> 60분 <input type="checkbox"/> 90분 <input type="checkbox"/> 120분	
참여인원	()명	
교육장소	<input type="checkbox"/> 사업장 내 강의실(회의실) <input type="checkbox"/> 그외 장소 ()	
사용가능 기자재	<input type="checkbox"/> 마이크 <input type="checkbox"/> 노트북 <input type="checkbox"/> 빔프로젝터 <input type="checkbox"/> TV <input type="checkbox"/> 마우스 포인터 <input type="checkbox"/> 화이트보드	
주차 가능 여부	<input type="checkbox"/> 가능 <input type="checkbox"/> 불가능	
교육확인증	<input type="checkbox"/> 발급 신청 <input type="checkbox"/> 발급 불필요	

3. 사업장 인력 현황 (고용보험 가입여부와 관계없이 실제 근무자 기준으로 기재 요망)

1) 직급에 따른 인력 현황

구분	직접고용					간접고용
	임원	중간관리자	직원 (정규직)	계약직	시간제	용역, 파견 등
남						
여						
기타						
합계						

2) 연령에 따른 인력현황

구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
남							
여							
기타							
합계							

3) 조직도

4. 사업장 제도 및 규정 현황

1) 다음 표에 해당하는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

항목	네	아니오	비고
취업규칙이 있습니까? (인사규정, 복무규정 등 명칭 무관)			
성희롱·성폭력 예방지침이 있습니까?			
인사업무 담당자가 있습니까?			
고충상담원 또는 고충처리창구가 있습니까?			
매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하고 있습니까?			
사내 성희롱 사건이 발생한 적 있습니까?			

5. 사전질의서 (응답일 기준으로, 해당하는 부분에 V로 표시해 주십시오.)

1) 귀사 구성원은 '직장 내 성희롱'에 대해 얼마나 알고 있다고 생각하십니까?

- 잘 알고 있다 조금 알고 있다 잘 모른다

2) 귀사 구성원에게 가장 필요한 교육 내용은 무엇입니까? (중복선택 가능)

- 성희롱 개념 성희롱 법규 성희롱 대처요령
 성희롱 발생 시 법적 절차 성희롱 원인과 문화적 배경 직장문화 점검
 기타

3) 평소 귀사가 바라는 사내 분위기는 어떤 모습입니까? (중복선택 가능)

- 동료에게 말을 놓으며 관계를 맺는 분위기
 자유로운 복장으로 출근해도 눈치 받지 않는 분위기
 정시 퇴근할 수 있는 분위기
 눈치보지 않고 재택근무 할 수 있는 분위기
 동료와 의견이 다를 때 적극적으로 표현할 수 있는 분위기
 외모, 나이, 연애, 결혼 등에 대해 거리낌없이 대화할 수 있는 분위기
 비업무적인 일(회식장소 예약, 탕비실 정리 등)을 일부 직원이 감당하지 않는 분위기
 효율적 업무 진행을 위해 성별/나이를 기준으로 업무를 분담하는 분위기
 기타

4) 작년 직장 내 성희롱 예방교육은 어떤 방식으로 이루어졌습니까?

- 외부 강사 초빙 내부 담당 직원의 안내 예방교육 동영상 시청
 관련자료 배포 위드유 직장 내 성희롱 예방교육
 기억나지 않음

5) 작년 직장 내 성희롱 예방교육의 만족도는 어떠하였습니까?

- 매우 만족 만족 보통 불만족 매우 불만족

(이유: _____)

6) 전체 근로자 중, 작년 진행된 직장 내 성희롱 예방교육을 받지 않은 현 직원은 몇 명입니까?

_____ 명

7) 그동안 직장 내 성희롱 예방교육에 귀사의 대표자는 참석하십니까?

- 예 아니요

위와 같이 교육 참여를 신청합니다.

20 . . .

신청인(대표자)

(서명/인)

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 귀하

사전준비서류 목록

아래의 서류를 준비하여 본 목록과 함께 제출하여 주시기 바랍니다. (파일로 제출 가능)
제공해주신 자료는 예방교육을 위해서만 사용되며, 예방교육 후 모두 폐기 및 삭제합니다. 협조에 감사드립니다.

제출 서류	제출	미제출	미제출 사유
조직도(신청서에 제출 시 불요)			
회사 소개 브로셔			
취업규칙 등 사내 규정			

20 . . .

제출자 :

개인정보 수집 · 이용에 관한 동의서

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는 찾아가는 맞춤형 예방교육을 원활하게 수행하기 위해 아래와 같은 개인정보를 수집·이용하고 있습니다. 개인정보보호법 제15조 및 제22조에 의거하여 귀하의 동의를 받고자 합니다. 제공하신 개인정보는 아래에 명시된 목적 이외에 다른 용도로 이용되지 않습니다.

기본 개인정보 수집·이용

수집하는 개인정보의 항목		개인정보의 수집·이용목적	개인정보의 보유 및 이용기간
필수정보	신청서 상의 성명과 소속, 전화번호, 메일주소 등의 개인식별정보	찾아가는 맞춤형 예방교육 사업 수행을 위한 최소 정보의 수집과 이용	5년 (관계 법령에서 정한 기간)

동의함

동의하지 않음

개인정보 제3자 제공에 대한 동의

본인은 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터가 「개인정보 보호법」 제17조 제1항 제1호에 의거, 다음과 같이 본인의 개인정보를 제3자인 위드유 직장 내 성희롱 예방교육 전문강사, 서울시에 제공하는 것에 대하여 동의합니다.

수집하는 개인정보의 항목		개인정보의 수집·이용목적	개인정보의 보유 및 이용기간
필수정보	신청서 상의 성명과 소속, 전화번호, 메일주소 등의 개인식별정보	찾아가는 맞춤형 예방교육 사업 수행을 위한 최소 정보의 수집과 이용	서울시가 정한 보존기간

※ 정보주체가 만 14세 미만 아동인 경우 법정대리인이 서명하여 주시기 바랍니다.

동의함

동의하지 않음

동의를 거부할 권리와 거부에 따른 불이익

본인은 상기 개인정보의 수집에 대하여 거부할 권리를 보유하고 있음을 인지하고 있습니다.

만약 개인정보제공 동의를 거부할 경우 접수 및 지원 대상에서 제외되는 등의 불이익을 받을 수 있습니다

20 년 월 일

신청인 :

(서명/인)

부록 2

전문강사 강의계획서

* 강의계획서는 2장 이내로 작성해 주시기 바랍니다.

강사 정보								
이름		연락처		이메일				
사업장 정보								
사업장 명칭								
사업장 주소								
사업장 규모	<input type="checkbox"/> 1~4인 <input type="checkbox"/> 5~9인 <input type="checkbox"/> 10~14인 <input type="checkbox"/> 15~19인 <input type="checkbox"/> 20~29인							
업종/직종								
교육 담당자(직급포함)				담당자 연락처				
사업장 현황	구분	직접고용				간접고용		
		임원	중간관리자	직원(정규직)	계약직	시간제	용역, 파견 등	
	남							
	여							
	기타							
	합계							
	구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상
		남						
		여						
		기타						
합계								
사업장 특성 정리								

활동 계획				
강의 제목				
강의 목표				
강의 일자	20 년 월 일(요일)	강의시간	시 분 ~ 시 분(총 분)	
참여 예상 인원	여성(), 남성() 총 명	대표자 참여여부	<input type="checkbox"/> 참석 <input type="checkbox"/> 불참	
교육 기획안				
순서	시간	세부내용	방법	도구
도입				
전개				
마무리				
<p>〈교육 기획안 작성 시 유의점〉</p> <ul style="list-style-type: none"> * 사업장별 특성에 맞게 교육내용을 구성해 주세요. * 교육에 활용할 동영상, 자료화면의 제목 등을 구체적으로 작성해 주세요. * 교육 시나리오를 구성해 보면서 예상 시간을 적어주세요. 				

부록 3

전문강사 강의 결과보고서

*결과보고서는 3장 이내로 작성해 주시기 바랍니다.

강사 정보					
이름		연락처		이메일	
사업장 정보					
사업장 명칭					
사업장 주소					
활동 결과					
강의 제목					
강의 목표					
강의 일자	20 년 월 일(요일)	강의시간	시 분 ~ 시 분(총 분)		
참여 인원	여성(), 남성() 총 명	대표자 참여여부	<input type="checkbox"/> 참석 <input type="checkbox"/> 불참		
교육 결과					
순서	시간	세부내용	방법	도구	
도입					
전개					
마무리					

사업장 및 교육 참여자 특성
교육 방법 및 도구의 적절성
모둠 작업 / 토론 내용 요약
교육 효과(참여자 반응)
제언

부록 4

전문강사 강의 모니터링 보고서

- * 본 모니터링은 예방교육 실효성 강화와 전문강사 역량 강화 지원을 목표로 합니다.
- * 모니터링 수행 결과를 바탕으로 전문강사의 역량 강화를 위한 기초자료 수집 등으로 활용되며, 향후 강의 개선을 위한 참고자료로 적극적으로 활용하고자 합니다.
- * 본 모니터링 보고서 내용은 개별 모니터링단의 의견으로 위드유센터 공식 입장과는 다를 수 있음을 알려드립니다.

작성자 기본 정보					
이름		소속			
연락처		이메일			
강의 정보					
강의 제목		강사명			
강의 일자		강사시간			
사업장 명칭					
교육 환경					
참여 인원		성비	여성()	남성()	
강의 평가					
강의 내용	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 아니다	전혀 아니다
성인지적 관점에 기반한 성희롱 용어와 개념, 조직문화 개선을 설명하고 있는가?					
성희롱예방교육의 취지와 목표에 부합하는 내용이었나?					
사업장에서 요구하는 것에 맞추어 교육 설계가 되었는가?					
성희롱 사안 처리 절차와 법률 정보와 관련하여 정확한 내용을 전달하였나?					

강의 방법 및 태도	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 아니다	전혀 아니다
사업장 현황에 맞거나 교육 효과를 높일 수 있는 적절한 사례를 활용하고, 시사점을 명확히 전달했는가?					
교육생의 참여를 유도하는 적절한 질문과 상호작용을 하였는가?					
효과적인 교육 방법을 사용했는가? 사용했다면 무엇인가?					
강의효과	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 아니다	전혀 아니다
교육 참여자의 반응과 만족도는 어떠했나?					
교육 참여자의 인식 및 태도의 변화에 도움이 되었는가?					
종합 의견					
1. 교육 내용					
좋았던 점			개선사항		
2. 교육 방법					
좋았던 점			개선사항		
3. 교육 효과					
좋았던 점			개선사항		
기타 의견 및 제안 사항					

부록 5

인드루 직장 내 성희롱 예방교육 만족도조사

교육일시	
사업장명	
강사	

1. 강의 만족도 조사

질문	매우 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 성희롱에 대한 의미와 범위를 명확하게 알게 되었다.					
2. 성희롱 발생 시 대응과 처리 절차에 대해 이해가 되었다.					
4. 직장문화 점검을 통해 조직문화를 돌아볼 수 있었다.					
5. 성희롱 예방방법을 더 잘 알게 되었다.					
6. 강사의 설명이 쉽고 내용이 잘 전달되었다.					
7. 교육자료가 도움이 되었다.					
8. 우리 회사의 특성이 반영된 교육이었다.					
9. 교육이 만족스러웠다.					
9-1. 만족스러웠다면, 혹은 그렇지 않았다면 이유를 작성해주세요.					
10. 이 교육을 지인에게 추천하고 싶다.					

2. 기본정보

성별	<input type="checkbox"/> 여성	<input type="checkbox"/> 남성	<input type="checkbox"/> 그 외			
연령	<input type="checkbox"/> 20대	<input type="checkbox"/> 30대	<input type="checkbox"/> 40대	<input type="checkbox"/> 50대	<input type="checkbox"/> 60대	<input type="checkbox"/> 70대

부록 6 사업장용

교육일지 (예시)					결			
					재			
교육구분	직장 내 성희롱 예방교육							
참석인원	구분	여성	남성	합계	비고 (미 실시 사유)			
	대상인원				특휴 :	연가 :		
	실시인원				교육 :	출장 :		
	미 실시인원							
교육일시	20 년 월 일 (요일) 00:00 ~ 00:00							
교육장소								
강 사								
	교육방법				교육자료	별첨		
교육 내용	1. 성희롱의 개념과 원인 이해 - - 2. 성희롱 고충사건의 분쟁해결 절차 안내 - - 3. 조직 내 성평등 문화 점검 - - 4. 사업주 의무 및 역할 - - 5. 질의응답 - - 붙임 1. 참석자 명단 2. 동영상(별도첨부)							

부록 7 사업장용

교육 참석자 명단 (예시)

20 년 월 일

교육구분 : 직장 내 성희롱 예방교육

번호	부서	성명	서명	번호	부서	성명	서명
1				16			
2				17			
3				18			
4				19			
5				20			
6				21			
7				22			
8				23			
9				24			
10				25			
11				26			
12				27			
13				28			
14				29			
15				30			

부록 8 예방교육 PPT 슬라이드

직장내 성희롱 예방교육

서울리장성희롱성폭력예방센터 

성희롱 없는 일터 만들기

일시 :
장소 :

서울리장성희롱성폭력예방센터 

강사 소개

2

☑ 설립 근거와 목적



☑ 센터 사업 소개



☑ 오늘의 교육내용

- ✔ 직장 내 성희롱 특성과 판단기준
- ✔ 직장 내 성희롱 유형과 사례
- ✔ 직장 내 성희롱 관련 법률 주요내용
- ✔ 안전한 일터를 위한 우리의 약속 만들기



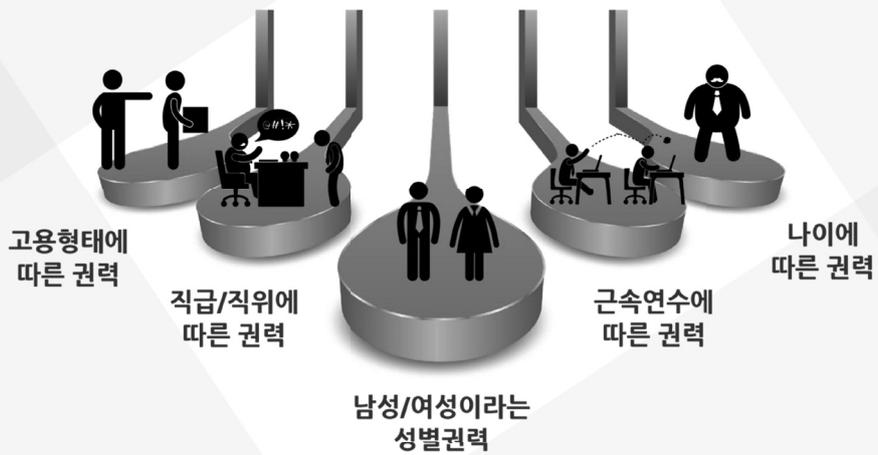
직장문화 점검하기

왜 직장 내 성희롱인가?



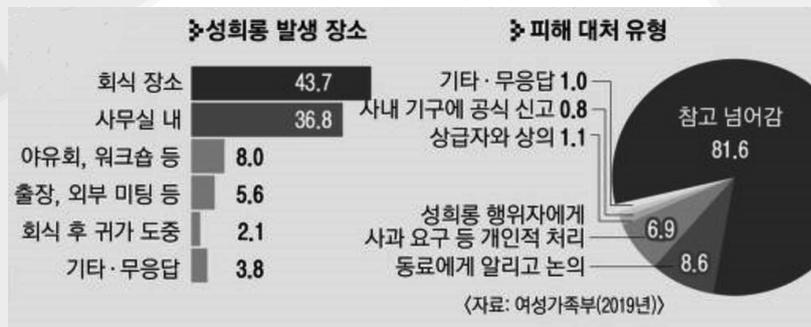
출처: 우리 내부에 성희롱 피해자가 생겼다면?, 씨리얼, <https://www.youtube.com/watch?v=UzGnLfMX04>

'직장 내 성희롱' 특성



☑ 2018년 '직장 내 성희롱' 실태조사 결과

• 공공기관 400곳, 민간사업체 1200곳 근무하는 직원 9304명(남성 3436명, 여성 5798명) 대상 설문



☑ '직장 내 성희롱' 판단기준

- || 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 연관성
- || 피해자가 원하지 않는 행위
- || 성적 언동 또는 성적인 의미가 내포되어 있는 경우

[행위자의 의도는 '직장 내 성희롱' 성립 여부와 관계없음]

직장내 성희롱

성희롱 유형과 사례

성희롱 유형

상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적 언어적 시각적 언어나 행동



성적 동영상 이미지 전송

업무상 지위 이용

1:1채팅

안녕하세요

19

한달만 만물 19금 20년

꼭 합력시워서 키스 받아야지

ㅎㅎㅎㅎㅎㅎ

애 때러 병원 갔나?
“비하, 성적 모욕”

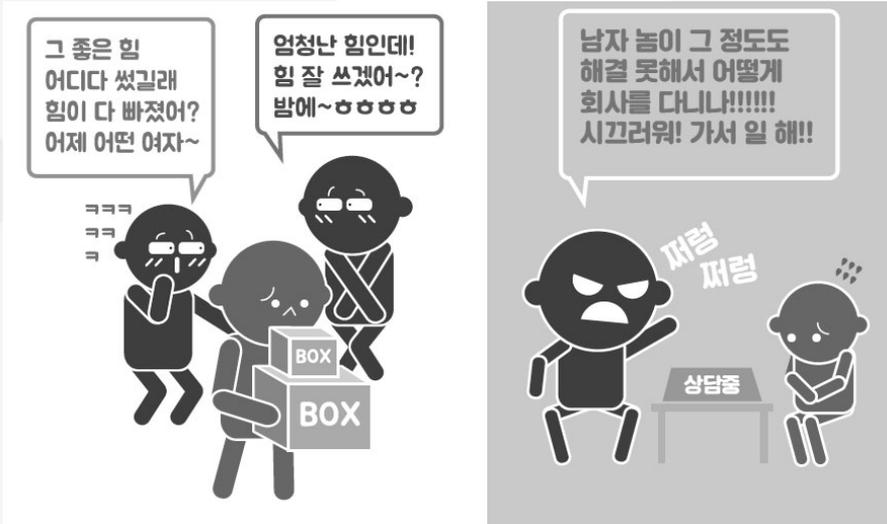
****씨는 아침이슬처럼 피부가 맑아서~**
“외모 언급”

조카 같아서 그래~
“동의하지 않은 신체 접촉”

<출처 : 성희롱 예방교육 표준 강의안 2.0, 2016, , 여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 1쪽>

성희롱 유형

상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언어 또는 행동



<출처 : 성희롱 예방교육 표준 강의안 2.0, 2016, 여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 17쪽>

성희롱 유형



회식자리에서 술을 마시던 중 상사가 키스
국가인권위원회 14진정0294500 결정

10회 이상 손을 만지고 성기를 만짐
국가인권위원회 06진차182 결정

<출처 : 성희롱 예방교육 표준 강의안 2.0, 여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2016, 19쪽>

성희롱 유형

사적만남 요구, 회식자리

**Q 회식자리에서 농담 삼아
남녀 직원에게 사귀라고하는 것은
성희롱인가?**



**Q 직장 선배가 거래처 접대를 해야 한다며,
원치 않는 식사, 술자리 참석을
요구하는데 이것도 성희롱인가?**



<출처 : 네이버뉴스, 2018.06.28.
<https://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=66331>>

'직장 내 성희롱' 특성

-  • 지위를 이용한 '직장 내 성희롱' 다수
-  • 권위적이고 위계적인 조직일수록 '직장 내 성희롱' 발생가능성 높음
지위가 낮을수록(입사초기, 나이, 비정규직) 피해경험 높음
-  • 근무 시간 내 근무장소가 아닌 경우에도 '직장 내 성희롱' 인정
(회식, 출장, 워크숍 등)
-  • 문제제기 후 피해자 보호 및 권리 보장이 제대로 이루어지지 않아 2차 피해 발생

직장내 성희롱 관련 법률

주요내용

'직장 내 성희롱'이란?

☼ 남녀고용평등법_고용노동부

(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 <제2조 제2호>)

사업주·상급자 또는 근로자가 **직장내 지위를 이용**하거나 **업무와 관련하여** 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 **성적 굴욕감 또는 혐오감**을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 **요구 등에 따르지 아니하였다**는 이유로 근로조건 및 고용에서 **불이익을 주는 것**

☼ 국가인권위원회법_국가인권위원회<제2조 제3호 라목>

☼ 양성평등기본법_여성가족부<제3조 제2호>

☑ '성희롱' 관련 법 비교

'Sexual Harassment' 번역어, S대 신교수 사건에서 '성적 괴롭힘', '성적 성가심', '성적 모욕' 등으로 표현

- 이후 여성발전기본법(1995. 12.30 제정)에서 처음으로 '성희롱'이라는 단어 사용
- 남녀고용평등법, 국가인권위원회법 등 여러 법률에서 '성희롱', '직장 내 성희롱'으로 사용

구분	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
행위자	• 공공기관(국가기관, 지자체, 각급학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자		사업자, 상급자, 근로자
피해자	• 공공기관(국가기관, 지자체, 각급학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자 예) 종사자, 사용자, 근로자, 구직자, 민원인, 고객, 거래처 관계자, 용역업체 종사자, 학생, 교육생, 파견 종사자, 취업할 의사를 가진 구직자, 협력업체 종사자 등		사업주에게 고용된 자, 취업할 의사를 가진 구직자
업무관련성	• 업무, 고용, 그 밖의 관계 - 업무나 고용관계에 한정하지 않고 보다 넓은 관계에서의 연동까지 제한하고 규제함 • 지위를 이용하거나 업무 등과 관련 - 근무시간 외 직장 밖 장소에도 업무수행과 관련성이 존재하는 경우에는 성희롱 성립		직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어짐
행위	성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위		

<2020 성희롱·성폭력 고충상담원 업무매뉴얼, 한국양성평등교육진흥원 고양교육센터, 2020.04, 53쪽

☑ 국내 최초 성희롱 소송 사건

- 1992. 5. 조교로 임용, 성희롱 시작
- 1993. 6. 재임용 탈락
- 1993. 8. 교내 대자보 호소
- 1993. 9. 신교수, 조교를 명예훼손으로 고소함
- 1993.10. 서울대 조교 성희롱 사건 공대위 결성
- 1994.10. 조교, 신교수 & 서울대 & 대한민국 정부에 소송 제기
- 1994. 4. 1심 선고 : 조교에게 3,000만원 배상 판결. 서울대와 대한민국 정부는 책임없음 판결. 조교와 신교수 모두 항소
- 1994. 7. 2심 선고 : 신교수 & 서울대 & 대한민국 정부는 책임없음 판결
- 1998. 2. 상고심 선고 : 신교수 관련 원심 파기, 서울대 & 대한민국 책임 없음 판결
- 1999. 6. 선고 : 신교수, 조교에게 5백만원 배상 판결

☆ 국내 최초 성희롱 법정 싸움(민사소송)

- 신체 접촉이나 성적 농담에 대해 손해배상을 인정한 첫 대법원 판단

☆ 직장 성희롱 예방교육 의무화 계기(1999년 2월 남녀고용평등법 개정)

☑ 최초, 사용자 책임 인정

L호텔 성희롱 사건

- 2000. 6. L호텔 노조, 성희롱 피해 실태조사 (성희롱 경험 70%)
- 2000. 7. 사업주의 성희롱 예방조치 위반으로 노동부 진정
- 2000. 8. L호텔 여성노조원 270여명, 사장과 이사 3인, L호텔을 상대로 집단 손해배상 청구소송 제기(17억 6천만원)
- 2000.10. 노동부 진정조사 : 남성 임직원 32명의 여성근로자 68명에 대한 성희롱 인정(30명 징계조치, 2명 주의 조치, 성희롱 교육 미 실시에 대한 과태료 300만원 부과
-L호텔, 21명만 징계, 승진 4명
- 2001. 2. 노동부 과태료 부과 : 사업주의 가해자 처벌 조항 위반으로 1인당 3백만원 씩 총 3천만원
- 2002.11. 판결 : 호텔측은 피해자 9명에게 각각 '1백만원 - 3백만원씩 총 1천3백만원 지급' 판결

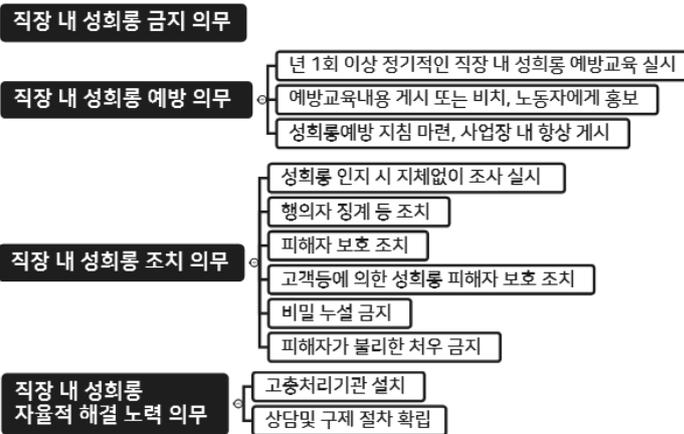
- ☞ 최초, 직장내 성희롱으로 집단손해배상 청구 소송
- ☞ 최초, 성희롱에 대한 사용자 책임을 인정

☑ 성희롱과 성폭력 범죄의 성격

구분	성폭력	성희롱
법적 성질	범죄행위	불법행위
규율 주체	국가	사업주
책임의 성격	형사책임	민사/징계 책임
규율 근거	형법/성폭력처벌법	경영권/관리감독 권한
원리	국가형벌권의 한계를 제한, 국민 보호	사업장 내 자율적 분쟁해결
입증 요구 정도	합리적 의심 배제	고도의 개연성

<2020직장 내 성희롱 예방교육 전문강사 양성과정, 최미진, 위드유, 9쪽>

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무



☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

의무	위반시 제재
['직장 내 성희롱' 금지 의무]	- 1,000만원 이하 과태료 - 즉시 조사 후 과태료 부과
['직장 내 성희롱' 예방 의무]	
① 성희롱 예방 교육 매년 1회 이상, 사업주 및 노동자 모두 이수	- 500만원 이하 과태료
② 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치	- 500만원 이하 과태료
③ 성희롱 예방 교육 위탁 실시 시, 교육기관에 성희롱 예방교육의 내용, 방법 및 횟수 등에 관하여 미리 알려 그 내용이 포함되도록 해야 함	- 없음
④ 성희롱 예방 지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람 할 수 있는 장소에 항상 게시	- 없음

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

의무	위반시 제재
[‘직장 내 성희롱’ 발생시 조치 의무]	
① 성희롱 사건 신고 접수 의무	
② 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체 없이 조사 및 조사과정에서 피해자에 대한 성적 불쾌감 유발 금지	- 500만원 이하 과태료
③ 조사기간 중 피해근로자 등 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치, 조치는 피해자의 의사에 반할 수 없음.	- 없음
④ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해근로자 요청 시 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치	- 500만원 이하 과태료
⑤ 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 의견을 청취하여 행위자에게 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치	- 500만원 이하 과태료
⑥ 직장 내 성희롱 피해자 불이익조치 금지	- 3년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금

☑ '직장 내 성희롱' 예방을 위한 사업주 의무

의무	위반시 제재
⑦ 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사과정에 참여한 자 등의 비밀 누설 금지	- 500만원 이하 과태료
⑧ 제3자 성희롱에 대한 피해자 보호조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등)	- 300만원 이하 과태료
⑨ 제3자 성희롱 피해 근로자에 대한 불이익 조치 금지	- 500만원 이하 과태료
[직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무]	
① 직장 내 성희롱 처리 규범 및 기구 마련	- 없음
② 직장 내 성희롱 상담 및 구체적인 절차 확립	- 없음

☑ 피해자 보호 및 2차 피해 방지

남녀고용평등법(남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

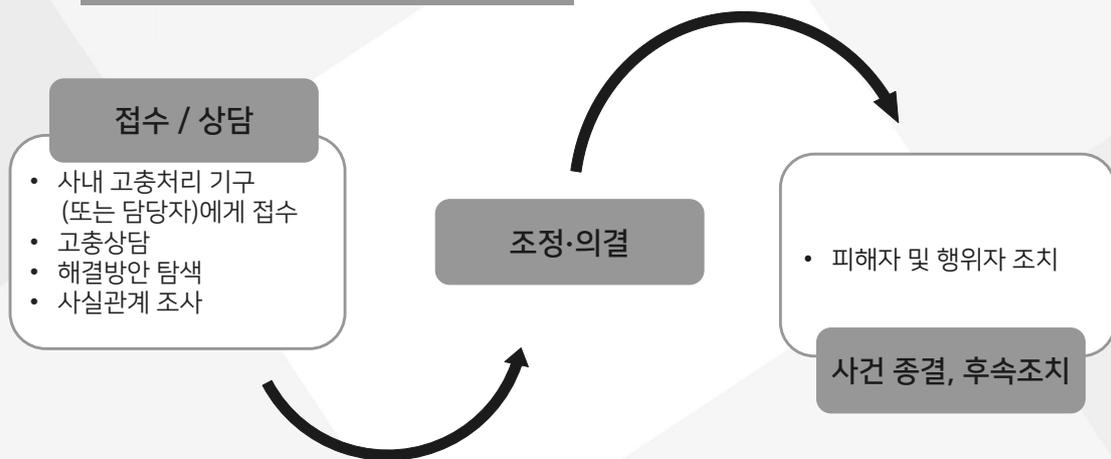
- ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(위반시 3년 이하 징역, 또는 3천만원 이하 벌금형)
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미 부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

☑ 피해자에게는 이렇게 해주세요

- ✓ 피해자에게 공감하고 지지한다.
- ✓ 피해자에게 사건의 원인을 돌리거나 비난하지 않는다.
 - ✓ 나쁜 소문을 퍼뜨리지 않는다.
 - ✓ 평소 행실, 업무(학업)능력, 성격 등과 연결하여 사건을 말하지 않는다.
- ✓ 행위자를 옹호하거나 편들지 않는다.



☑ '직장 내 성희롱' 사내 처리 절차



<내용 참조: 검색보다 이 책, 손영주 외 4인, 2019, 사)서울여성노동자회, 17쪽>

☑ '직장 내 성희롱' 발생시 해결 원칙

- 직장 내 해결은 피해자의 권리 회복과 안전하고 평등한 근로환경 및 조직문화를 만드는 과정이다.
- 행위자와 피해자간 개인적인 문제가 아니라 **조직규범과 조직 문화의 문제**임을 인식해야 다른 피해자 발생을 예방할 수 있다.
- 피해자 중심 원칙을 항상 기억한다.
- 성희롱 예방을 위한 조직 규범을 만들고 원칙적인 해결이 필요하다.
 - '직장 내 성희롱'에 관한 규정이 명기된 취업규칙 필요
 - 문제해결 과정은 1회 적인 '사건 처리'가 아니라 **성평등 조직문화를 만드는 과정**
- 신속하고 공정하게 해결하며, 피해자 및 행위자의 인권보호와 비밀유지는 중요한 원칙이다.
- 직장 내 해결과정은 철저한 사후 관리, 예방을 위한 과정이다.

☑ 사내 해결이 어려울 때 대응방법

구분	이의제기 방법	대상(행위)
행정절차	노동위원회 구제신청	직장 내 성희롱 피해자(또는 가해자)에 대한 부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌
	지방고용노동관서 진정	남녀고용평등법 위반행위
	국가인권위원회 진정	성희롱 행위
사법적 권리 구제	지방고용노동관서 고소, 고발	남녀고용평등법 제14조 6항 위반 행위
	검찰 고소, 고발	형사처벌이 되는 법 위반 행위
	민사소송	직장내 성희롱으로 인하여 발생한 손해

☑ 도움이 되는 지원기관

- 국가인권위원회 1331
- 고용노동부 1350

서울지역
전문상담 기관

기관명	연락처	상담시간
*(사)서울여성노동자회	02-3141-9090	평일 10~17시(점심 12~13시)
*(사)여성노동법률지원센터	0505-515-5050	평일 13시30분~17시
*(사)노동희망	070-8279-1908	평일 09~18시
한국여성민우회 일고민상담실	02-706-5050	월,수,금 10~17시(점심 12~13시)

* 고용평등상담실 운영 단체 : 고용노동부 위탁 전문 상담 기관

RULE

우리의 약속 정하기



민주적이고 성평등한 조직문화 를 만들기 위해

구성원들이 함께 지켰으면 하는 규칙을 정해보아요!(2인 1조 벌집토론)

- 규칙은 최대한 작고 구체적으로~!
- '_____하기'
- '_____하지않기'

민주적이고 성평등한 조직문화를 위한
우리 조직의 규칙

- 1.
- 2.
- 3.

3'

우리의 약속 예시

빈칸을 채워 보세요

'여자가', '남자가'로 시작하는 말 하지 않기

무거운 것 함께 들기

회식시간은 함께 정하기

자기가 먹은 컵은 자기가 씻기

사생활은 말하기 전에 묻지 않기

오늘 새로 배우거나 알게 된 것은 무엇인가요?



만족도조사



연락처: 02) 771-7770(내선1)
질문 : withu@seoulwithu.kr

참고문헌

- '미/가 직접 만드는 조직문화' 시민사회단체 성평등한 조직문화 만들기 워크북, 2018, 한국여성민우회
- 2018년 평등의전화 상담사례집, 황현숙 외 11명, 2019, 한국여성노동자회
- STOP 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회 자료집, 2020, (사)서울여성노동자회
- 검색보다 이 책, 2019, (사)서울여성노동자회
- 관리자(사업주) 대상 성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 강사지침서, 2018, 한국양성평등교육진흥원
- 국가인권위원회, 2008.12.8. 08진차974 결정
- 국가인권위원회, 2011.12.21. 11진정0561100 결정
- 대법원 2005.7.8. 선고 2005두487
- 대상 맞춤형 폭력예방교육 강의기획 매뉴얼 - 이주민, 요양보호사, 노인, 2019, 여성가족부
- 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회, 2020, (사)서울여성노동자회·국회여성아동인권포럼
- 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안, 국미애, 2019, 서울시여성가족재단
- 서울행정법원 2013.5.14. 선고 2012구합35610 판결
- 서울행정법원 2014.10.30. 선고 2014구합11564 판결
- 성평등한 조직 문화 확산을 위한 토론회, 2019, 서울시성평등활동지원센터
- 성희롱 시정권고 사례집 제7집, 2018, 국가인권위원회
- 성희롱 시정권고 사례집 제8집, 2019, 국가인권위원회
- 성희롱 예방교육 표준강의안 2.0, 2016, 여성가족부·한국양성평등교육진흥원
- 소규모 사업장 '직장 내 성희롱' 예방교육 공동 강의 매뉴얼, '2019 서울 #WithU프로젝트', 2019
- 전국여성노동조합 교육 가이드북, 이주환, 유정임, 김미경, 2019, 전국여성노동조합,
- 직장 내 성희롱 예방교육 강사양성 기본과정, 홍수경, 2018, (사)서울여성노동자회
- 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼 2020, 고용노동부
- '직장 내 성희롱' 예방 교육 ppt, 2020, 일하는여성아카데미 대구지부
- 춘천시방법원 영월지원 2014.08.28. 선고 2013가합791 판결
- 평등의전화 2019년 상담사례집, 2020, 최수영, 황현숙, (사)서울여성노동자회,
- '너의 위대함을 믿어' 광고, 나키키 코리아, 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=rKo-vh1GNM8>
- '당신이 피해자 편에 서는 법' 동영상, 경향신문, 2018, https://www.youtube.com/watch?v=Zlvk3rqTI_0
- '먼지차별' 동영상, 한국여성연대, 2015, https://www.youtube.com/watch?v=m1_aExoYrq0&t=30s
- '뉴티인사이드 1화 "왜 함부로 만져?"' 동영상, 2018, jtbc 드라마, <https://www.youtube.com/watch?v=43tVsNQz4ww&feature=share>
- '성별로 다른 메시지를 받는다면?', 2017, 한국다양성 연구소, <https://www.facebook.com/diversitykorea/videos/1298457486912566/>
- '성희롱 없는 밝은 직장 만들기' 동영상, 여성가족부, <https://www.youtube.com/watch?v=3tK1fnA9TX0>
- '우리 내부에 성희롱 피해자가 생겼다면' 동영상, 2019, 씨리얼, <https://www.youtube.com/watch?v=UzGnLfhMX04&t=112s>
- '우리 회사는 성평등한가요?' 동영상, 한국양성평등교육진흥원 젠더온, 2019, https://www.youtube.com/watch?v=_o4JE_xQTzs
- '이상한 범죄', EBS 지식 e 채널, 2017, <https://www.youtube.com/watch?v=uZu0zL-pOsU>
- '제임스가 죽었다' 동영상, 2017, 한국양성평등교육진흥원 젠더온, <https://www.youtube.com/watch?v=j7pZeZAAdss&t=43s>
- '진심을 이어가다, 50년 사랑 트리오' 동영상, 트리오, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=Zu4nrmKgPCo>
- 'VIP 12화 "고소장이예요"(SBS)' 동영상, 2019, SBS 드라마, https://www.youtube.com/watch?v=ftely_LT6TkQ&feature=share
- '이런 행동도 직장내 성희롱이었어?' 기사, 2018.06.28, 베이비뉴스, <https://www.ibabynews.com/news/articleView.html?idxno=66331>