

직장내 괴롭힘 및 성희롱 예방 및 해결

노무법인 에이치
Labor Consulting Corporation



Index

I. 직장내 괴롭힘

II. 직장내 성희롱

III. 사내고충처리 Process

Index

I . 직장내 괴롭힘

1. 직장내 괴롭힘의 정의
2. 직장내 괴롭힘 실태
3. 직장내 괴롭힘의 유형
4. 직장내 괴롭힘의 발생 원인
5. 직장내 괴롭힘의 문제점
6. 직장내 괴롭힘의 예방
7. 직장내 괴롭힘 발생시 대처방안

II. 직장내 성희롱

III. 사내고충처리 Process

직장 내 괴롭힘 '일상화'...66.3% "최근 5년간 당한 적 있어"

연합뉴스 2018. 3. 1.

'소득 낮을수록·여성보다 남성이' 피해 경험 많아

상담 창구 등 제도적 장치 미비..."정부, 가이드라인 제시 후 입법 추진해야"

직장인 10명 중 6명은 과거 5년간 상사나 동료들로부터 폭행, 모욕 등 신체적·정신적 괴롭힘을 당한 적이 있는 것으로 나타났다.

이 같은 직장 내 괴롭힘을 당하고도 상담이나 자문할 제도적 창구가 없다고 답한 직장인들이 상당수여서 대책 마련이 시급한 것으로 파악됐다.

◇ 직장인 10명 중 6명 "직장 내 괴롭힘 피해 경험"

1일 한국노동연구원이 지난해 8월 30인 이상 사업체에 종사하는 만 20세 이상~50세 미만 근로자 2천500명을 대상으로 실시한 '직장 내 괴롭힘 실태 조사'에 따르면 과거 5년간 피해를 겪은 적이 있다는 응답자는 66.3%에 달했다.

이번 조사에서 직장 내 괴롭힘은 우월적 지위에 있는 사람이나 조직 또는 다수인이 적정 범위를 넘어 특정인에게 정신적·신체적 고통을 가하는 행위를 의미한다.

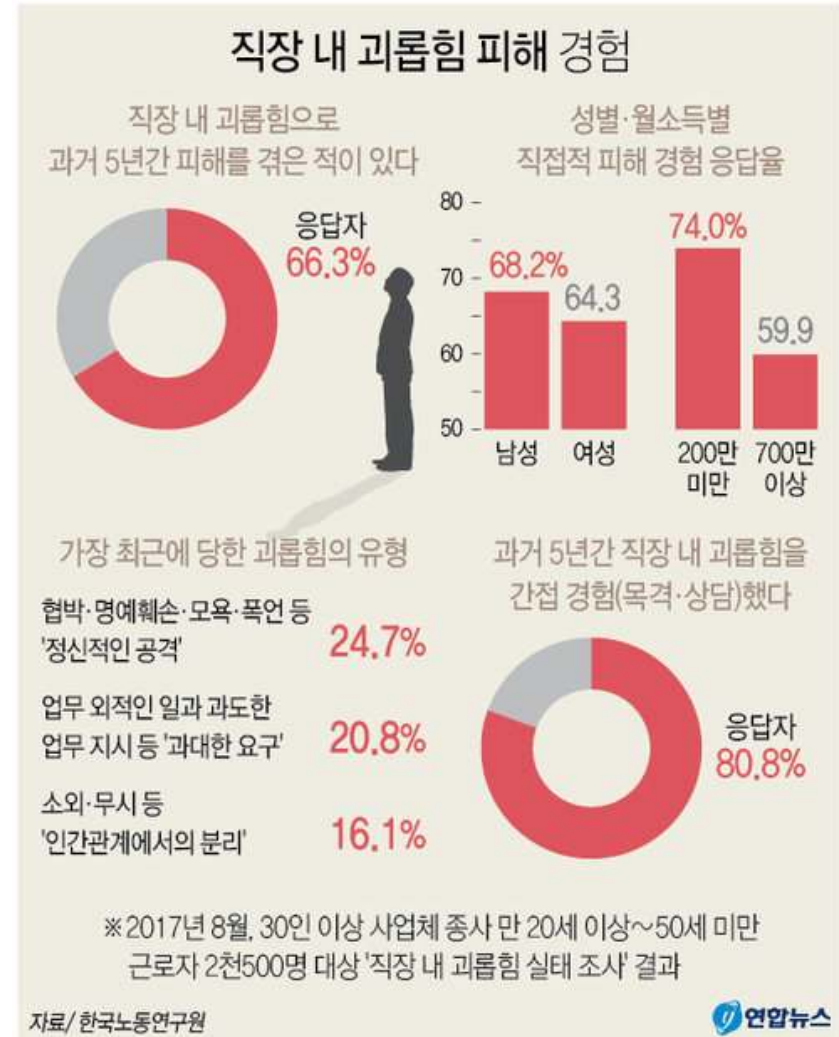
(...중략...)

가해 경험이 있다는 응답은 27.4%로 나타났다. 이들 중 65.5%는 자신의 가해 행위에 대해 회사가 문제점을 지적하고 개선하도록 지도했지만 34.5%는 전혀 문제를 삼지 않았다고 답했다.

이처럼 대다수 일터에서 직장 내 괴롭힘이 일상화됐지만, 정착 피해자들이 고충을 토로하고 자문할 제도적 장치는 미비했다.

조사 결과 응답자의 40.1%는 '상담 창구가 설치돼있지 않다'고 답했고 14.5%는 '그런 게 있는지 없는지도 모르겠다'고 답했다.

(...후략...)



이재윤 기자 / 20180301 트위터 @yonhap_graphics 페이스북 tune.y.kr/LeYN1



'직장 괴롭힘' 개념도 없는데 도울 법이...

머니투데이 2018. 4. 16.

국회에서 직장 괴롭힘을 막기 위한 법률이 수차례 발의됐지만 여전히 통과가 되지 않고 있다. 현행 형법 등으로 규율되지 않는 직장 괴롭힘의 경우 손해배상 외엔 다룰 방법이 없는 실정이다.

직장 괴롭힘이란 성희롱, 왕따, 과중한 업무 부여 등 직장 내에서 노동자의 신체·정신적 건강을 침해해 노동자의 인간으로서의 존엄성을 훼손하는 행위 전반을 말한다(국가인권위원회).

16일 머니투데이 '더엘'(the L)이 20대 국회에서 발의된 직장 괴롭힘 관련 법안들을 조사한 결과 총 4건의 법률이 발견됐다. 20대 국회에서 이인영·한정애 더불어민주당 의원과 윤종오 전 민중당 의원이 근로기준법 일부개정법률안을 각 1건씩 발의했다. 이정미 정의당 의원은 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안을 냈다.

(...중략...)

그러나 이 가운데 국회를 통과한 법안은 단 한 건도 없다. 국회 환경노동위원회 속기록에서는 해당 법안들을 언급한 대목조차 나오지 않는다.

기존 민법을 통한 구제는 직장 괴롭힘의 예방과 금지를 기업에 의무화하지 못하는 한계가 있다. 직장 괴롭힘이 무엇인지 정의하고 이를 금지하는 조항이 없는 만큼 법원은 직장 괴롭힘을 민법상의 불법행위로 보고 가해자와 사업주에게 단순 손해배상을 하도록 할 뿐이다. 이를 규정한 법률이 통과되지 않는 이상 법원은 직장 괴롭힘에 대해 구체적인 피해 구제책을 명령할 근거가 없다.

이 때문에 근로자들은 해고·징계 등 기업의 불이익처분에 대항하는 과정에서 직장 괴롭힘 문제를 함께 놓고 손해배상을 다투는 것 말고는 거의 다투지 못하고 있다. 김승현 노무법인 시선 노무사는 "직장 괴롭힘을 놓고 다투다 해도 인정받는 경우는 희소하다"며 "증거가 모두 회사에게 있고, 법령 자체가 없어 회사의 의무 자체가 성립하지 않기 때문"이라고 말했다.

그동안 발의된 법안들에도 다른 국가들처럼 직장 괴롭힘이 발생할 경우 사업주에 대한 형사책임을 묻는 규정은 찾아볼 수 없다. 예방교육 미실시에 대한 과태료 처분 정도다. 강병원 더불어민주당 의원도 다음주 초 직장 괴롭힘 방지 법안을 발의할 예정이지만 예방 위주의 법안이다. 가해자 처벌에 대해서는 논의가 필요하다는 입장이다.

법안명	발의자	특징
근기법 개정	이인영(더불어민주당)	직장 내 괴롭힘의 개념 정의
근기법 개정	한정애(더불어민주당)	예방교육 의무를 사업주에 부과
근기법 개정	윤종오(새민중정당)	직장 내 괴롭힘 범위 설정
피해자보호법 신설	이정미(정의당)	괴롭힘 금지의무&가해자 징계 명시

그래픽: 임종철 디자인가자

직장내 괴롭힘 등 손해배상 청구소송 사례

국내 사례

노조원 왕따, 회사에 손해책임 (연합뉴스 2001. 4. 22.)

파업에 동참했다는 이유로 직장 내 왕따와 폭행을 당한 노조원에게 회사가 손해를 배상해야한다는 판결이 나왔다.

서울지법 민사합의41부(재판장 김선중부장판사)는 22일 구모씨가 "파업에 동참했다는 이유로 직장에서 집단따돌림과 괴롭힘을 당했다"며 D보험(주)을 상대로 낸 손해배상 청구소송에서 "피고는 원고에게 위자료 등으로 890여만원을 지급하라"며 원고일부 승소 판결을 내렸다.

재판부는 판결문에서 "피고 회사 영업소 대리점들이 파업에 동참했던 원고에게 업무를 주지 않은 채 함께 일하는 것조차 거부한 점이 인정된다"며 "일부 직원은 신문을 보고 있던 원고와 말다툼을 벌이다 신문을 던지는 등 상해를 입혔다"고 밝혔다.

재판부는 "회사는 불법행위자인 직원의 사용자로서 원고가 입은 상해 등 손해를 배상할 책임이 있다"고 덧붙였다.

구씨는 99년 6월 D보험 노조원으로 60여일동안 계속된 파업에 동참했다 업무에 복귀한 뒤 직장에서 일도 주지 않은 채 사직을 권유하고 팀장이 폭행했다며 3천880여만원의 손해배상 청구소송을 냈다.

해외 사례

美법원, '직장 내 괴롭힘'에 178억원 배상판결 (중앙일보 2018. 4. 5.)

직장 상사에게 심각한 차별을 받고 이를 신고한 후에는 해고까지 당한 한 직원에게 미국 자동차업체 포드가 1680만 달러(약 178억원)를 배상해야 한다는 미국 법원의 판결이 나왔다.

4일(현지시간) AP통신에 따르면 미국 미시간 주 연방법원 배심원단은 포드에서 15년 이상 일한 레바논 출신 공학박사 파이살 칼라프가 직장에서 지속적인 차별에 시달렸으며, 이를 신고한 후에는 보복으로 해고를 당했다고 판단했다.

칼라프는 본래 사원 평가에서 최우수 등급을 받은 인재였다. 그런 그는 2012년 상사 베니 파울러 밑에서 일하면서 심각한 괴롭힘에 직면했다. 파울러는 칼라프의 역량 등을 문제 삼으며 칼라프를 괴롭혔다. 칼라프는 파울러가 커피 대접을 시키는 등 상사의 '커피 보이'로 불리며 그의 상사가 '모욕적이고 비굴한 일'을 시켰다고 고소장에 적었다.

2013년 새로운 상사 제이 저우도 칼라프를 괴롭혔다. 칼라프는 스트레스 때문에 병가를 냈으며, 이러한 차별을 2015년 평등고용기회위원회(EEOC)와 미시간 주 민권국에 신고했다. 그런 그에게 돌아온 것은 해고 통보였다.

배심원단은 포드가 칼라프에게 두 상사의 행동에 따른 징벌적 손해배상금으로 1500만 달러(약 159억원), 퇴직 연금 손실액 170만 달러(약 18억원), 정신적 스트레스 배상금 10만 달러(약 1억원)를 지급해야 한다고 결정했다.

포드 측은 배심원단 판결에 동의하지 않는다며 이를 '바로잡을 방안'을 모색하겠다고 밝혔다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의

I. 직장내 괴롭힘

국가인권위원회

(직장내괴롭힘 실태조사, 2017.11)

직장내에서 노동자의 신체적·정신적 건강을 침해하여
노동자의 인간으로서의 존엄성을 훼손하는 행위

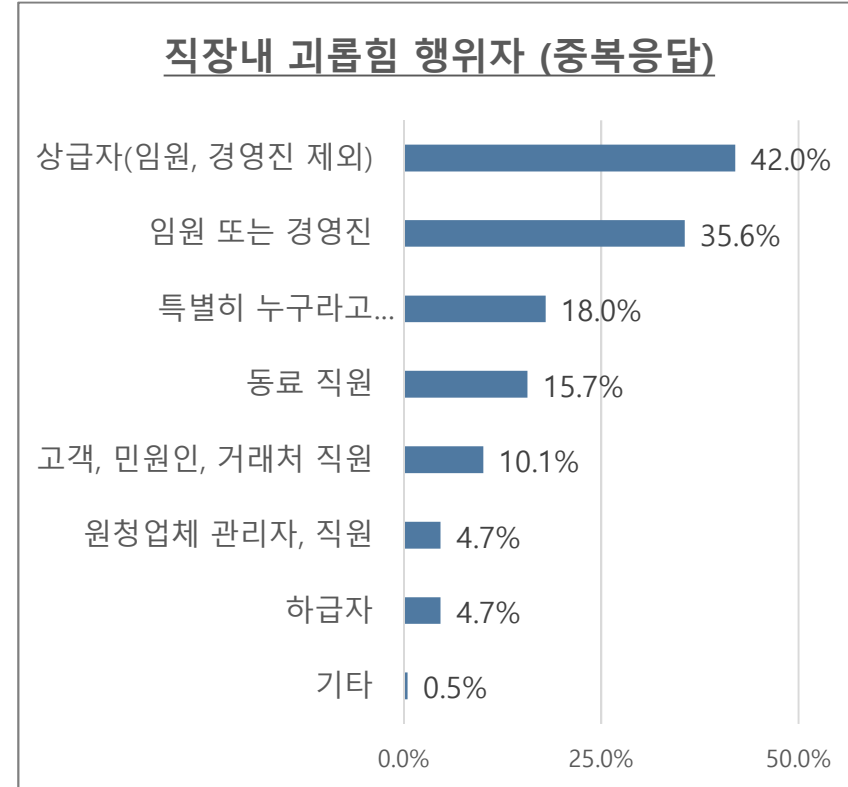
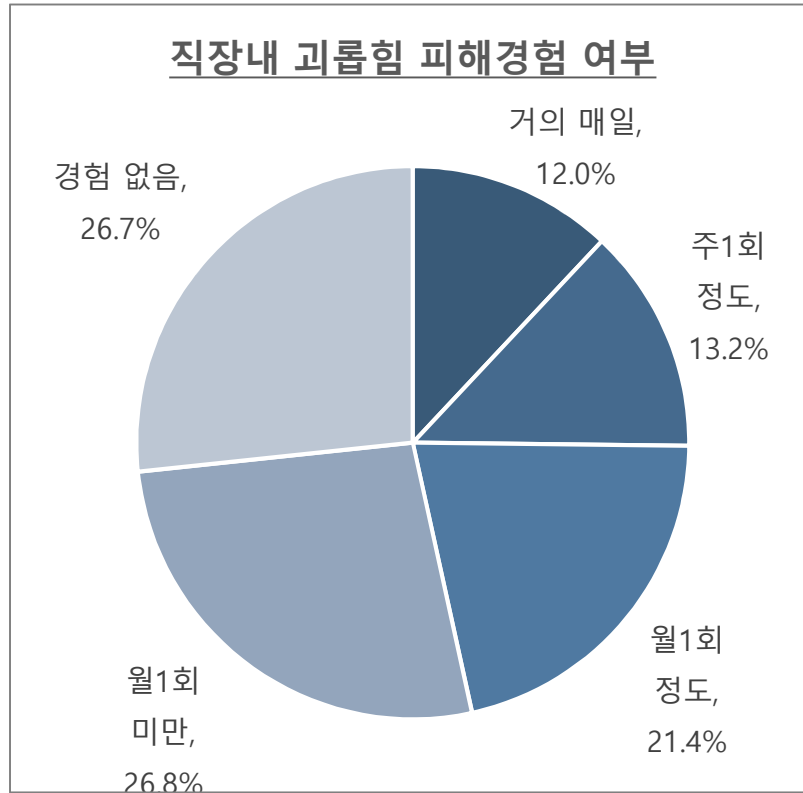
직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률안

(이정미 의원 2018.3.2.
의안번호 제12272호)

지위나 다수의 우월성을 이용해 직장 안팎에서 특정 근로자를 소외시키
거나 괴롭히는 일체의 행위 또는 특정 근로자를 업무에서 배제하는 행위,
불필요하거나 부당한 업무지시를 하는 행위 및 이에 준하는 일체의 행위
등을 함으로써 다른 근로자의 권리와 존엄을 침해하거나 신체적·정신적
건강을 해치는 것

2. 직장 내 괴롭힘 실태

I. 직장내 괴롭힘



* 국가인권위원회, <직장내괴롭힘 실태조사>, 2017.11.

* 조사대상 : 평생 1년 이상의 직장 경험이 있는 만20세 이상 64세 이하의 성인 남녀 근로자 및 특수형태근로종사자

3. 직장 내 괴롭힘의 유형

I. 직장내 괴롭힘

- ① 여러 동료들이 한 명 또는 몇 명의 근로자를 소외시키는 경우
- ② 여러 동료들이 특정 근로자를 지속적으로 모욕하거나 폭행하는 경우
- ③ 부하직원들이 모의해 특정 상사의 지시를 어기고 소외시키는 경우 등

어느 집단이 더 작은 한 집단이나 개인을 집중적으로 괴롭히는 행위

⇒ 왕따, 이지매, Mobbing

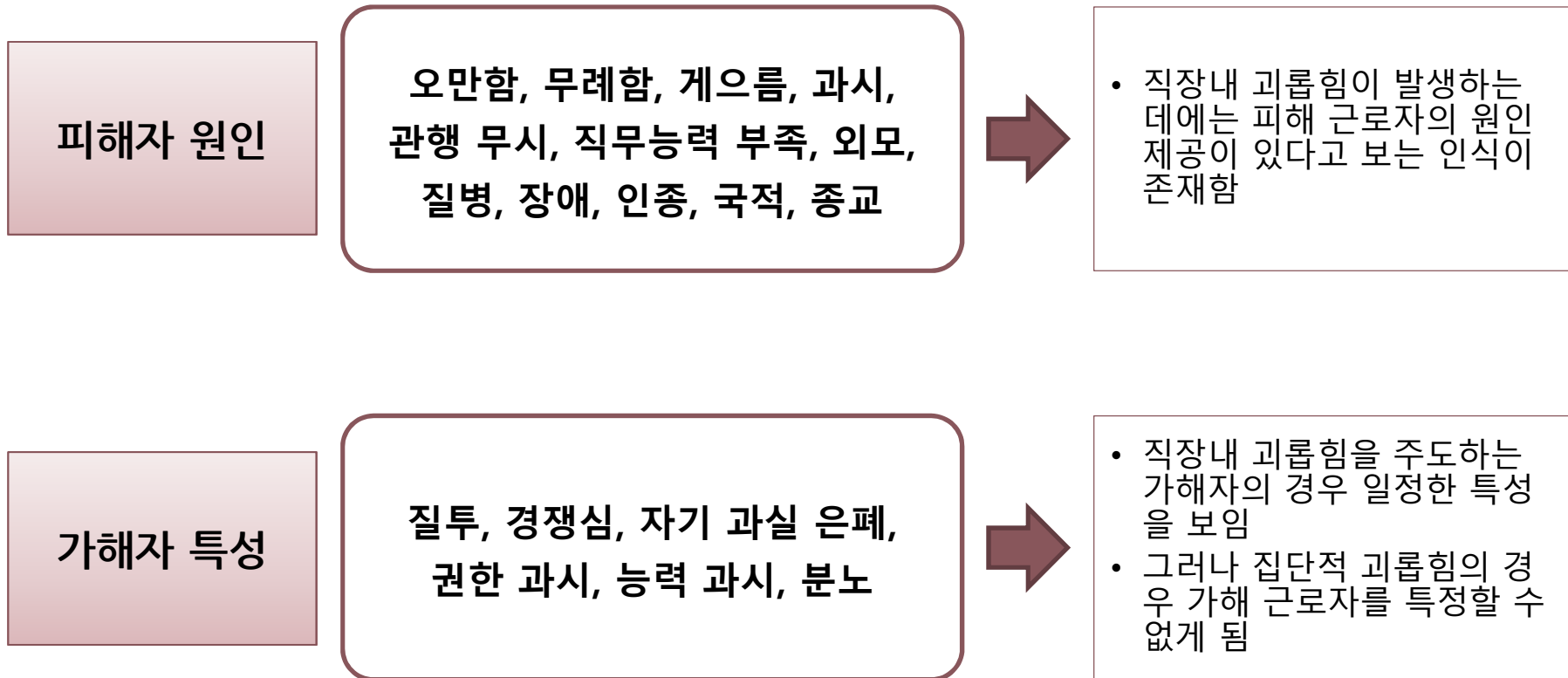
- ④ 상사가 특정 근로자와의 교류나 협조를 금지해 소외시키는 경우
- ⑤ 상사가 특정 근로자에게만 과중하거나 불가능한 업무를 부과하는 경우 등

직장상사가 직급을 이용하여 하위직급 근로자를 괴롭히거나 고립시키는 행위

⇒ 상급자에 의한 괴롭힘, Power Harassment

4. 직장 내 괴롭힘의 발생 원인

I. 직장내 괴롭힘



5. 직장 내 괴롭힘의 문제점

I. 직장내 괴롭힘

개인 수준

직무 몰입도 저하, 좌절, 우울증,
육체적 장애 유발, 이직

조직 수준

조직 결속력 약화, 조직문화 파괴,
생산성 저하, 대외 이미지 악화

※ 직장내 괴롭힘으로 인한 적응장애와
우울장애가 업무상재해로 인정된 사례

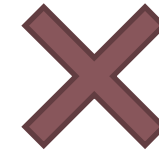
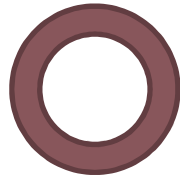
“참가인의 이 사건 상병 및 그에 이은 추
가상병은 참가인의 개인적인 성격과 함
께 참가인이 과장진급 탈락에 이어 갑작
스러운 내근직 발령과 그에 이은 상사와
의 갈등, 부당한 전자우편 아이디·책상
및 의자·개인사물함 등의 회수, 지속적
인 퇴직 종용, 집단 따돌림 등 업무상 사
유로 인하여 받은 스트레스가 복합하여
발병하였음을 추인할 수 있으므로 업무
상 재해이다.”

(서울행정법원 2002.8.14. 선고 2000구
34224 판결)

6. 직장 내 괴롭힘의 예방

I. 직장내 괴롭힘

- ☞ 직장내 상호 존중하고 배려하는 조직 문화 정착을 위해 노력한다.
- ☞ 자신의 지위를 이용하여 부하직원에게 적정범위를 넘어선 업무지시 등 압력을 가하는 행위는 삼가한다.



7. 직장 내 괴롭힘 발생시 대처방안

I. 직장내 괴롭힘

☞ 중단을 요청하는 편지 등 가해자에게 그만하라고 한다.

☞ 증거자료를 남긴다.

괴롭힘이 발생한 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하여 이후 해결과정에서 사용될 수 있도록 한다.

☞ 상급자, 상담요원에게 상담을 요청한다.

☞ 정식으로 회사에 고충을 제기한다.

사내 고충처리기관에 고충을 제기한다. 회사는 고충이 제기되면 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다(근참법 제28조 제1항)

Index

I. 직장내 괴롭힘

II. 직장내 성희롱

1. 성희롱 금지 법규정
2. 직장 내 성희롱의 개념
3. 성희롱의 행위주체
4. 성희롱의 유형
5. 성희롱 예방을 위한 노력
6. 성희롱 발생시 대처방안

III. 사내고충처리 Process

한샘 성폭행 사건 전말, “주 고객이 여성인데 여직원한테 한 짓이 정말...”

한국스포츠경제 2017. 11. 7.

불매운동, 재수사까지 확산 조짐

가구업체 한샘의 여직원 몰래카메라, 성폭행, 성추행 논란이 좀처럼 사그라들지 않고 있다. 결국 재수사로 가닥이 잡히는 모습이다.

한샘 최양하 회장, 이영식 경영지원 총괄 사장 등이 나서 거듭 사과의 뜻을 밝혔지만 여직원은 현재 변호사를 선임해 법적 대응에 나선 상태며, 국민청원 게시판 등에는 사건 재수사를 촉구하는 청원이 잇따르고 제품 불매운동 목소리도 커지고 있다. 여기에 국회의원까지 동참해 철저한 재수사를 촉구했다.



6일 청와대 게시판을 보면 한샘 여직원 사내 성폭행 논란 사건 관련 청원은 총 18건이다. 이 가운데 ‘한샘 성폭행사건에 대하여 올바른 수사를 요청합니다’라는 제목의 청원에는 이날 오후 2시 현재 1만3500여명이 서명했다.

소비자들의 불매 운동도 점점 확산되고 있다. 진위여부를 떠나 여성친화적 기업이라는 이미지를 구축하고 가구업계 1위를 고수해온 한샘의 또 다른 이면에 추악한 성폭행 논란이 드러나자 소비자들은 충격과 실망의 대가로 불매운동을 선언한 것이다.

이 사건을 요약하자면 한샘 피해여직원 A(25)씨는 인터넷의 한 사이트를 통해 교육생 시절, 회사 남자동기 B씨에게 화장실 몰카 사건을 당한 이후 경찰에 신고했고, 이를 적극 보호해주고 경찰서까지 동행해줬던 당시 교육 담당자이자 회사 선배인 C씨에게 두 차례 성폭행을 당했다고 주장했다.

또 C씨의 징계를 심사하던 인사팀장 D씨는 A씨에게 조직 구조를 이용해 이 사건을 은폐하려 했고 성추행까지 했다.

한샘은 B씨와 D씨에게는 해고를, C씨는 3개월 정직 처분을 내렸다. 공교롭게도 A씨도 6개월 감봉 처분을 받았다.

현재 B씨는 경찰에 구속됐고 C씨는 수사기관의 무혐의 불기소 처분으로 사건이 종결됐다. 추가증거가 있어야 재수사가 가능하다.

A씨에게 가장 피해를 줬던 C씨의 징계는 다른 두 남직원에게 비해 비교적 가벼웠던 것도 논란이다. A씨가 성폭행 혐의로 C씨를 경찰에 고소했지만, C씨가 공개한 카카오톡 내용이 성폭행 사유가 안 된다는 것과 A씨가 경찰 진술에서 말을 바꾸고 C씨에 대해 처벌을 원치 않는다는 점이 C씨에 대한 솜방망이 처분을, A씨는 일종의 풍기문란죄가 적용됐다.

이런 내용이 지난 4일 인터넷 한 사이트를 통해 일파만파 퍼졌고, 국민 여론은 비판을 넘어 분노하는 단계에 이르렀다.

(...후략...)

1. 성희롱 금지 법규정

Ⅱ. 직장내 성희롱

성희롱규제의 강화

- 1996.7 여성발전기본법상 성희롱 용어 사용
- 1999.2 남녀고용평등법 개정
- 근기법 사업장, 성희롱금지, 예방, 구제조항
- 1999.7 남녀차별금지및구제에관한법률 제정
- 남녀차별로 규정, 공공기관 확대
- 2001.8 남녀고용평등법 개정(성희롱 규제 강화)
- 모든 사업장 확대, 사업주 규율범위, 책임 강화
- 2005.3 남녀차별금지및구제에관한법률 폐지,
인권위원회법으로 이관
- 2006.8 고객에 의한 성희롱의 사용자보호의무 신설

국가인권위원회법 & 남녀고용평등법

1. 성희롱 금지 법규정

Ⅱ. 직장내 성희롱

헌법

- 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니함. (제32조 제4항)

근로기준법

- 사용자가 남녀근로자를 차별대우하는 것을 금지(제6조)
- 제5장에서 여성근로자와 18세 미만 근로자에 대한 특별보호규정을 둠

남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률

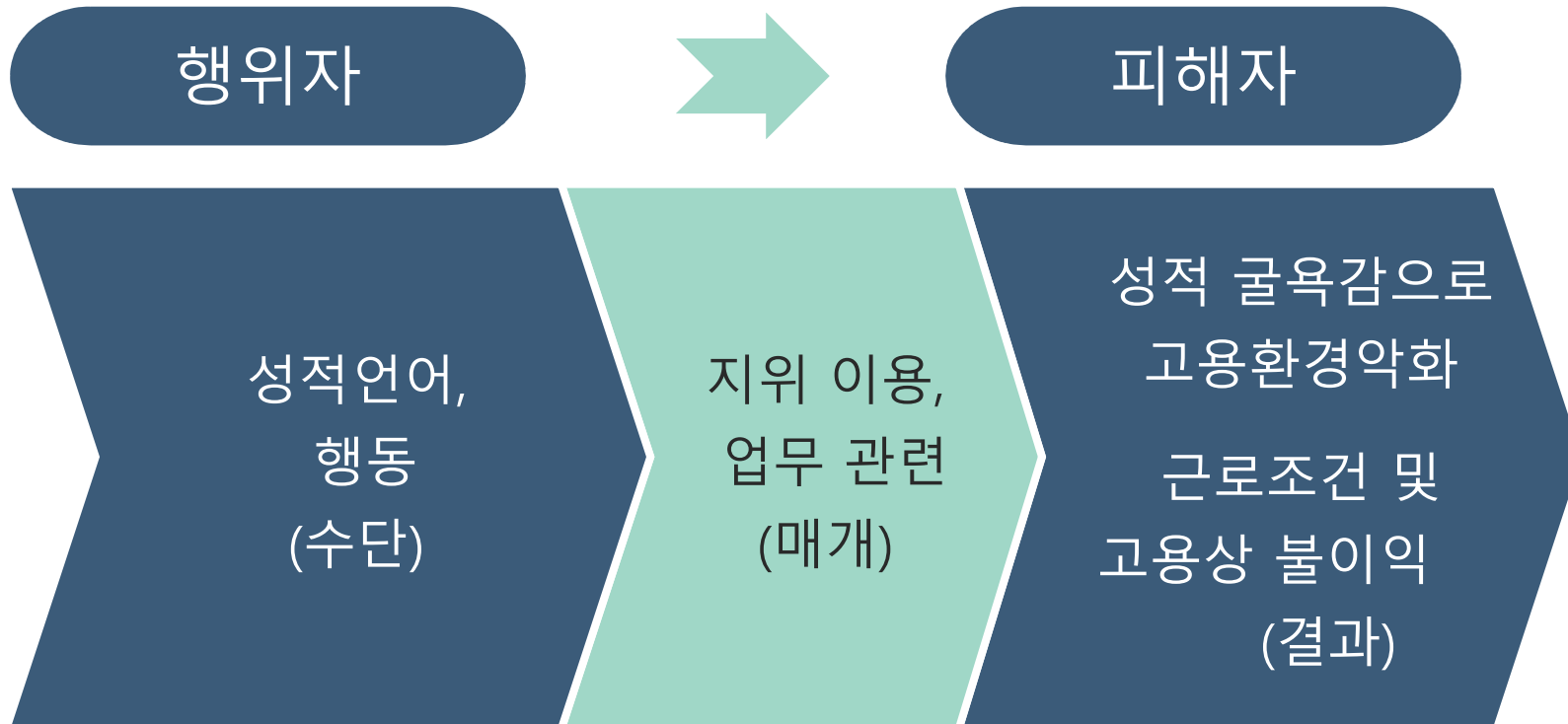
- 2008. 6. 22. 시행
- 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위함
- 일 중심에서 가정과의 균형을 중시

국가인권위원회법

- 차별행위와 성희롱에 관한 진정의 접수, 조사, 처리(합의권고, 조정, 시정권고, 차별의 제도개선, 소송지원 등)

2. 직장 내 성희롱의 개념

Ⅱ. 직장내 성희롱



[남녀고평법 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 요구에 대한 불응을 이유로 **근로조건 및 고용에서 불이익***을 주는 행위



* [법개정] 성희롱 관련 불이익의 내용에 '근로조건'에서 불이익도 포함되도록 함 (시행 2018.5.29)

2. 직장 내 성희롱의 개념

Ⅱ. 직장내 성희롱

직장내
성희롱
성립요건

직장내 성희롱의 행위자와 피해자

지위를 이용하거나 업무와 관련이 있을 것

성적인 언동 등으로
성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하는 것

성적언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 근로기준
및 고용상의 불이익을 주는 것

2. 직장 내 성희롱의 개념

Ⅱ. 직장내 성희롱

구 분	직장 구성원에 의한 성희롱	고객 등에 의한 성희롱
성희롱 행위자	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 사업주, 상급자 또는 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자
성희롱 행위의 내용	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것 ▲ 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것
성희롱 발생시의 조치	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 사업주는 성희롱 발생이 확인된 경우 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 함 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 성희롱 피해 근로자가 고충의 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 함* ▲ 위반 사업주에 대하여 300만원 이하의 과태료*
불이익 조치 금지	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 해고나 그 밖의 불리한 조치 금지 ▲ 위반 사업주에 대하여 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 해고나 그 밖의 불리한 조치 금지 ▲ 위반 사업주에 대하여 500만원 이하의 과태료



* [법개정] 고객 등에 의한 성희롱 발생시 사업주에게 피해자 요청시 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무를 부여하던 것에서 피해자 요청시 **근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하도록 의무화**하고 위반시 **300만원 이하 과태료** 부과 (시행 2018.5.29)

성희롱은 성적 괴롭힘이다(Sexual Harassment)

핵심 - 권력 관계의 불균형

※ 피해자 관점 VS 자가진단

1. 내 가족이 보고 있어도 이렇게 할 수 있는가?
2. 이 언행이 방송에 생중계된다고 해도 똑같이 할 수 있는가?
3. 사랑하는 가족이 직장에서 이와 같은 일을 당한다면?

2. 직장 내 성희롱의 개념

Ⅱ. 직장내 성희롱

성희롱 VS 성폭력 범죄

성폭력범죄

『성폭력범죄의처벌및피해
자보호등에관한법률』에
그 유형(두가지-형법,
특별법)이 열거되어 있고
형사처벌의 대상

VS

성희롱

주로 남녀차별을 금지하는
법들에 의해 규제되고 그
유형이 성폭력보다 경미한
성적 언어나 행동으로써
형벌부과의 대상이 되지
않음

2. 직장 내 성희롱의 개념

Ⅱ. 직장내 성희롱

성적 굴욕감 판단 기준

☞ 피해자의 주관적 사정

피해자의 관점을 기초로 문제된 행위를 피해자가 원했던 것인지 아닌지의 여부를 중심으로 판단함

☞ 사회통념의 고려

사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려

☞ 사안별 결정

성희롱 구성여부는 성적언동의 성격과 사건이 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 사안별로 결정

☞ 기 타

행위의 반복성 여부, 대상의 특정 여부, 거부의사의 표시 여부

2. 직장 내 성희롱의 개념

II. 직장내 성희롱

성희롱 구별을 위한 질문

- Q. 언어적 혹은 신체적 행동이 성적 누앙스를 담고 있는가?
 - Q. 행동의 대상자가 불쾌감을 갖는가?
 - Q. 직장의 권위가 직원간에 불균등하게 적용되는가?
 - Q. 행동이 일방적인가?
 - Q. 행동이나 언어가 별개의 사건이나 인과적이기 보다 습관적인가?
 - Q. 직원은 자신의 일을 지키기 위해서 참고 견뎌야 하는가?
 - Q. 그 행동은 직원의 환경을 불쾌하게 만드는가?
 - Q. 그 행동은 환영 받지 못하는 행동인가?
- A. "YES" 인 경우, 성희롱의 경계를 넘은 행동이므로 사업주의 적극적인 개입이 필요!**

3. 직장 내 성희롱의 행위주체

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 직장 내 성희롱의 행위 주체

행위자(가해자)는 사업주, 직장내의 상급자, 동료, 하급자, 고객 등

피해자는 사업주를 제외한 모든 근로자, 협력업체, 파견근로자, 모집·채용
과정에서의 구직자도 해당

☞ 성희롱 행위 주체의 성별 관계

직장 내 성희롱에서 가해자는 반드시 남성이고 피해자는 여성으로
특정할 수는 없음

3. 직장 내 성희롱의 행위주체

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 고객에 의한 성희롱



사 례

경마장에 놀러 온 할아버지 3명이 유니폼을 입은 여직원에게 “야..그것들 영계네. 누구 엉덩이가 제일 이쁜지 치마 들어봐라.” 이에 놀란 여직원이 업무수행 중 발생한 명백한 성희롱이라고 팀장에게 보고함

☞ 고객이 가해자인 경우로 남녀고용평등법 적용대상이 아님, 기타 다른 법률로 다루어야 함

외국에 많이 출장을 가는 무역회사 사장이 항공사의 특정 여승무원에게 끊임없이 추근대던 사례로서 “어이..미스 김 나 왔어..여기 커피 한잔.” 지속적인 언어적 행위에 해당 여승무원은 회사에 고충을 제기 함.

☞ 회사가 적극적으로 가해자에게 “이러한 행위가 지속될 시 탑승을 거부 하겠다”는 정식 공문 발송

Point

- ✓ 고객 등 업무와 밀접한 관련 있는 자의 성희롱 행위로 고충 발생한 경우, 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 한다. (법 제14조의 2)

3. 직장 내 성희롱의 행위주체

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 여성사원의 신입직원에 대한 성희롱

사 례



의류업체의 기혼여성 미싱사 A는 생산부 소속 기계수리기사 보조사원인 원고가 거부 의사 표시하였음에도 그 의사에 반하여 자신이 일하는 생산부의 기계수리 작업을 하러 온 원고의 뒷쪽지 부분을 만졌고, 2001.1.경에는 등 뒤에서 원고를 꺼안으려 하거나 둔부를 만지기도 하였으며, 그 무렵 피고A, 피고B는 “원고는 덩치가 있어서 좋다.”, “영계 같아서 좋다.”, “원고는 내 꺼야”라는 등의 말을 하였고, 이에 따라 피고 회사 내에 위 피고들이 원고를 가지고 놀았다는 소문까지 돌게 되었음

☞ 성희롱 인정

남성들도 직장내 성희롱에 시달린다 단위:%

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 성희롱을 경험했다

7.5

- 상대방이 가슴, 엉덩이 등 특정부위를 만진 적이 있다

7.6

- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 받았다

31.3

자료 : 한국노동조합총연맹

Point

✓ 성별과 상관없이 근로자는 직장내 성희롱의 피해자가 될 수 있다.

4. 성희롱의 유형 - 육체적 행위

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 육체적 행위란 ?

몸을 수단으로 성적인 행동을 함으로써 상대에게 성적인 모욕감, 수치감, 굴욕감 등을 느끼게 하는 행위

☞ 육체적 성희롱의 대표적 형태

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위
- 기타 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 행동

4. 성희롱의 유형 - 육체적 행위

Ⅱ. 직장내 성희롱


직장에서 일어나기 쉬운 '육체적 행위'의 형태

Case1	상대방의 특정 신체 부위, 가슴, 엉덩이 등을 만지거나 툭 치며 지나간다
Case2	상대가 원치 않는 포옹을 하거나 급작스레 뒤에서 껴안는다
Case3	볼펜, 서류 등으로 상대의 가슴, 허리, 엉덩이 등을 찌르거나 친다
Case4	차를 타고 함께 가면서, 혹은 회식자리에서 옆에 앉은 여사원의 다리나 허벅지 등을 만진다
Case5	회식자리에서 브루스를 출 때 남성 신체의 특정 부위를 고의적으로 여성의 신체에 밀착시킨다
Case6	악수를 하는 척하며 필요 이상 손을 잡고 애무하는 듯 만지거나, 어깨 등을 훑어내리 듯 쓰다듬는다
Case7	'수고했다' '잘 해보자' '잘해서 너무 예쁘다.' 하며 엉덩이를 두드려준다
Case8	회식자리에서 브루스를 추며 꼭 껴안고 신체를 밀착한다

4. 성희롱의 유형 - 육체적 행위

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 육체적 행위에 의한 성희롱 사례 1



시중은행 지점장 사건

허리가 짧은 유니폼을 입은 여직원이 손을 들어 고객에게 통장을 건네는 등 응대 중 허리춤이 보이자 지점장이 허리를 만진 사건, 지점장은 “피해를 주장하는 여성의 모니터가 너무 지저분해서 치우라고 하려고 갔다가 허리춤이 보여서 옷매무새를 고쳐 준 것 일뿐...” 이라며 가해사실을 전면부인 하였음

당시 사건을 담당한 여성부에서는 “진정 옷매무새를 고쳐주고 싶었다면 동성의 상사를 통해 지적할 수도 있지 않는가.. 가해의도와는 관계없이 충분히 성희롱으로 오해할 만한 행위”를 했다고 판단

4. 성희롱의 유형 - 육체적 행위

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 육체적 행위에 의한 성희롱 사례 2



@@초등학교 회식사건

회식에 참석하였던 남교사가 여교사 3인에게 2회에 걸쳐 교장에게 술을 따르라는 취지의 말을 한 후 특히 한사람을 지목하여 "C선생은 교장선생님께 필히 한 잔 따르지"라고 말하고, 교장은 이와 같은 행위를 제지하지 아니하고 묵시적으로 동조한 채 여자교사들이 따르는 술을 받아 마시는 행위를 함

여자교사들이 교장으로부터 술을 한 잔씩 받은 다음 건배제의 후에도 술잔을 비우지 아니하고 교장에게 답례로 술을 권하지도 아니한 상황에서 원고가 교장에게 술을 따라드리라는 취지의 이 사건 언행을 하였던 것으로 사회가 용인 가능한 관행으로 성희롱에 해당하지 않는다고 판단

언어적 행위란 ?

상대가 원하지 않는 성적인 언어 사용이나 말을 함으로써 상대로 하여금 성적인 수치심, 분노, 모욕감, 굴욕감 등을 느끼게 하는 것

언어적 성희롱의 대표적 형태

- 외모에 대한 성적인 평가나 비유
- 성적 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 음란한 내용의 전화통화
- 기타 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어사용

4. 성희롱의 유형 - 언어적 행위

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 직장에서 일어나기 쉬운 '언어적 행위'의 형태

Case1	허리, 가슴, Hip 사이즈 등을 묻는 등 신체적 특징을 대화의 화제로 삼는다
Case2	듣기에 거북스러운 성적인 저속한 농담을 한다
Case3	연인과의 성생활을 물어보거나 어느 정도의 육체적 관계인지를 묻는다
Case4	성적인 소문을 낸다든가, 이성의 인체 특정부위를 갖고 조롱의 대상으로 삼는다
Case5	동료나 상하급자 관계에서 연인처럼 호칭하고 행동한다 (‘자기야~’, ‘내가 사랑하는 사람이야’, ‘다른 사람이랑 결혼하면 가만 안 뉘’ 등)
Case6	특정부위, 옷, 액세서리 등을 놓고 성적인 코멘트를 한다 (‘그 손톱 섹시한데. 제발 흥분시키지 마.’ ‘그 옷 죽이는데’ 등)
Case7	성적인 경험이나 성생활에 대해 집요하게 캐묻거나, 자신의 성적 체험 등을 말해준다.

4. 성희롱의 유형 - 언어적 행위

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 언어적 행위에 의한 성희롱 사례

의왕의 의원급 병원에서 발생한 사건으로 간호조무사 수료를 마친 직원이 병원장으로부터 최종 평가를 받던 중 병원장이 태도항목에서 정숙한지 여부를 체크하는 부분에서 “정숙, 그건 모르겠네.. 요즘 노팬티가 유행이라는데 너 혹시 그런 것 아니냐? 그런지 아닌지 알기 전에는 표시 못 하겠다..” 며, 결국 당일 결국 체크하지 못하고 다음날 재 면담 함

성희롱
인정!

이○○(이하 “행위자”)이 신청인에게 2003. 4. 일자미상 18:00경 종로3가 전철역 환승구간에서 “처음 볼 때부터 마음을 주고 싶었다. 하지만 기회를 주지 않는군. 밥도 술도 하지 않아서 섭섭했다”는 말을 하였고, ... 2003. 6. 19. 17:00경 사무실에서 신청인의 남자친구가 변호사라고 하자 “몸과 마음을 다 던져서 잡아라, ○○씨 수준에 그것도 감지덕지 아니냐”고 말하여 성적 수치심을 느꼈다.

성희롱
아님

👉 시각적 행위란 ?

상대가 원하지 않는 것을 보여주거나 봄으로써 상대에게 성적 굴욕감을 주거나, 성적인 시선으로 바라봄으로써 성적 수치심을 유발시키는 것

👉 시각적 성희롱의 대표적 형태

- 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란 출판물을 게시하거나 보여주는 행위
- 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

4. 성희롱의 유형 - 시각적 행위

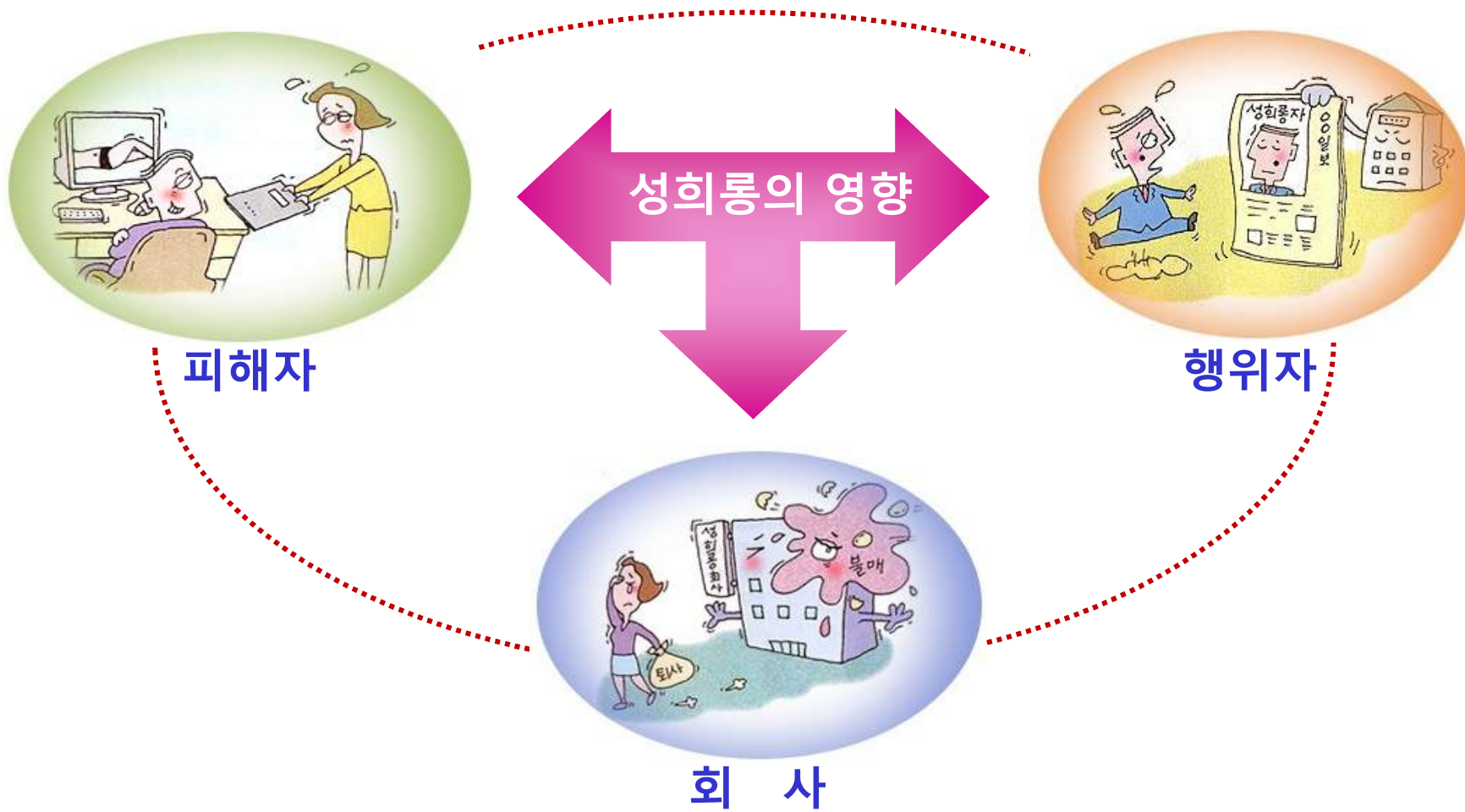
Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 직장에서 일어나기 쉬운 '시각적 행위'의 형태

Case1	상대방의 특정 신체부위, 가슴 등을 유심히 고의적으로 쳐다보거나 훑어보아 상대를 당혹스럽게 한다
Case2	외설적인 그림, 사진, 글 등을 자신의 책상 앞에 붙여 놓거나 상대의 책상에 전달한다
Case3	외설적인 그림, 웹사이트 등을 상대의 e-mail 로 전송한다
Case4	직장에서 음란CD, 음란 VIDEO 등을 공공연히 돌려본다
Case5	혀로 입술을 핥는 듯한 행위를 하며, 음란한 성적 행위를 묘사하는 것을 상대가 보도록 한다
Case6	자신의 신체특정부위를 만지거나 과장되게 보여준다
Case7	사무실에서 음란사이트를 여성에게 보여준다

5. 성희롱예방을 위한 노력

II. 직장내 성희롱



5. 성희롱예방을 위한 노력

Ⅱ. 직장내 성희롱

피해자가 되지 않기 위하여

- ✓ 자신의 의사표시를 분명히 한다.
- ✓ 회사의 사규에 성희롱 예방과 구제절차에 관한 규정이 있는지 알아본다.
- ✓ 회사 내에 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기를 조성한다.
- ✓ 동료들간의 음담패설에 참여하지 않는다.
- ✓ 음란한 사건이나 그림을 붙이는 행위에 대하여 이의를 제기한다.
- ✓ 성희롱을 당한 동료를 비난하지 않고 공동으로 대처한다.
- ✓ 업무시간 외에 원하지 않는 만남을 피한다.

5. 성희롱예방을 위한 노력

Ⅱ. 직장내 성희롱

행위자가 되지 않기 위하여

- ✓ 음담패설을 삼간다.
- ✓ 직장 내에 음란한 그림이나 사진을 붙이지 않는다.
- ✓ 타인과의 불필요한 신체접촉을 하지 않는다.
- ✓ 상대방이 거부의사를 하였을 경우에는 즉각 중지한다.
- ✓ 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
- ✓ 회식, 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 서비스를 강요하지 않는다.
- ✓ 다른 직원이 성희롱을 하는 경우에는 이의를 제기한다.

※ 성희롱 행위자로 지목 당했다면?

즉시 사과하고 요구사항을 이행한다. 그리고 징계조치가 있을 경우 합당하다면 수용한다.

여러분은 만원 지하철에서 발을 밟혔을 때 어떻게 대응하시나요?



6. 성희롱 발생시 대처방안

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 명확한 거부 의사를 표시한다.

- 대체로 이 단계에서 피해자와 행위자가 잘 대응하면 공인노무사는 할 일이 없습니다.

☞ 중단을 요청하는 편지를 쓴다.

☞ 증거자료를 남긴다.

성희롱이 발생한 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하여 이후 해결과정에서 사용될 수 있도록 한다.

☞ 상급자, 상담요원에게 상담을 요청한다.

☞ 관할 지방노동청 등에 상담하고 진정서 등을 제출한다.

회사에 상담하고 고충을 신고해도 해결이 되지 않는다면 지방노동청, '고용평등상담실' 등과 같은 전문상담기관에 상담하고 진정서 법적 절차에 대한 도움을 받는다.

6. 성희롱 발생시 대처방안- 사업주 의무

Ⅱ. 직장내 성희롱



[법개정] 직장내 성희롱 발생시 사업주의 조치 의무 강화 (시행 2018.5.29)

직장내 성희롱의 신고

- 직장내 성희롱 발생 사실 인지시 누구든지 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있음

사실관계 조사

- 사업주는 신고를 받거나 직장내 성희롱 발생 사실 인지시 지체없이 사실확인 조사 실시하여야 함 (위반시 500만원 이하 과태료)
- 이 경우 피해자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 하여야 함

피해자 보호조치

- 조사기간 중 피해자 보호를 위해 필요시 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 조치 하여야 함
- 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니됨

직장내 성희롱 발생 확인시 조치

- 피해자 요청시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 조치 하여야 함 (위반시 500만원 이하 과태료)
- 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요 조치 하여야 함. 이 경우 조치 전에 피해자의 의견을 들어야 함 (위반시 500만원 이하 과태료)

피해자에 대한 불리한 처우 금지

- 신고자 또는 피해자에 대하여 해고 등 신분상실에 해당하는 불이익 조치, 징계 등 부당한 인사조치 등 불리한 처우 금지 (불리한 처우에 해당하는 경우를 구체적으로 명시) (위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 벌금 부과)

비밀유지의무

- 조사자, 조사내용을 보고 받은 자, 그 밖에 조사과정에 참여한 자 등은 조사과정에서 알게된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 타인에게 누설 금지 (위반시 500만원 이하 과태료)

6. 성희롱 발생시 대처방안- 기관

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 행정기관을 통한 구제 신청

- 국가인권위원회에 진정을 제기
- 사업주가 성희롱 행위자에 대한 징계조치를 취하지 않는 경우(500만원 과태료), 노동관서에 진정을 제기할 수 있음
- 성희롱 피해근로자가 권리구제 신청 등을 한 것을 이유로 고용상의 불이익 조치(3년이하 징역/ 2천만원 이하 벌금)를 하는 경우 지방노동관서에 진정, 고소를 제기할 수 있음

☞ 노동위원회를 통한 구제 신청

직장내 성희롱으로 인하여 피해근로자가 해고, 휴직, 정직, 전직 등의 징계를 당한 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있음

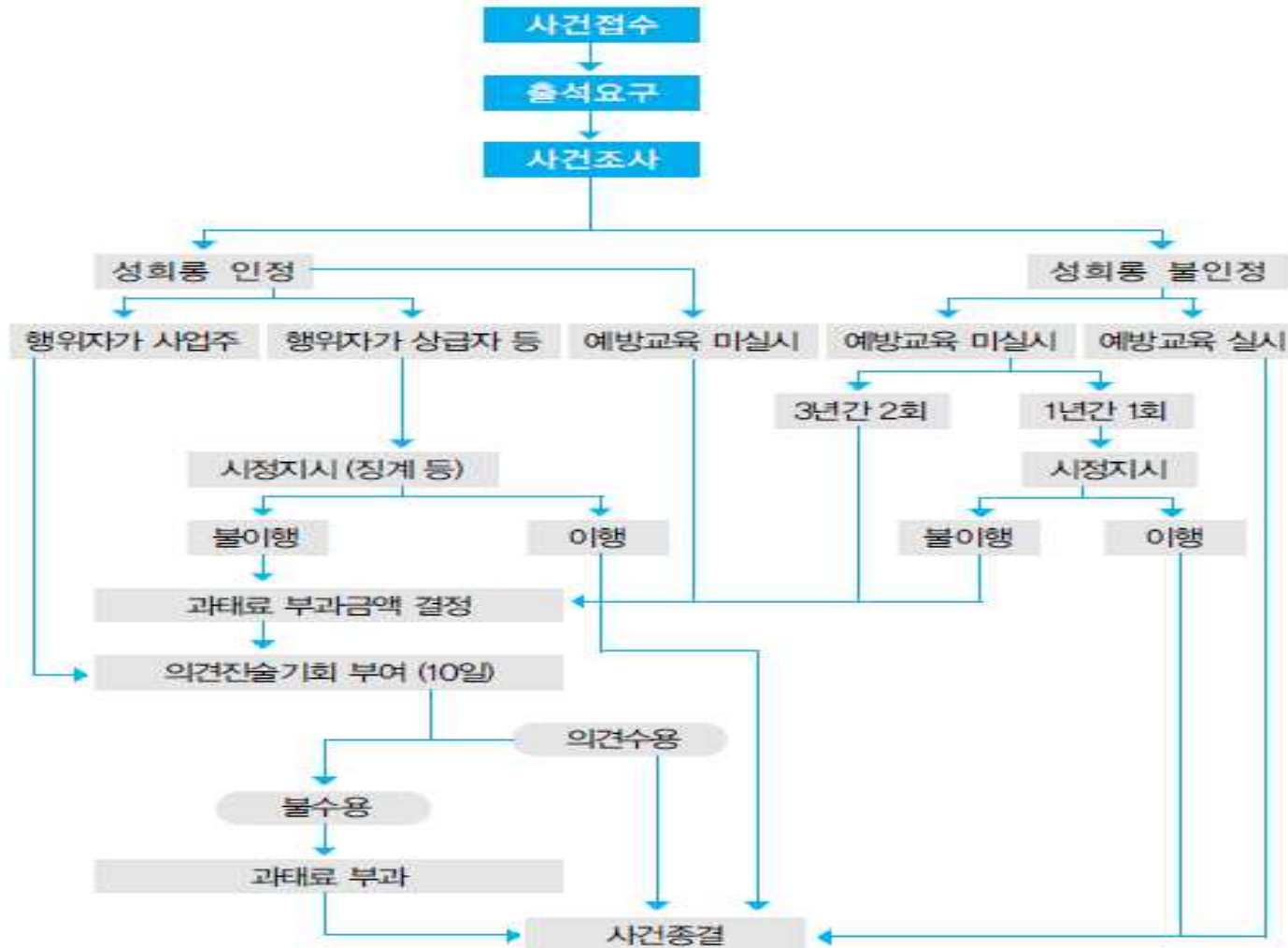
☞ 민사소송의 제기

사업주와 성희롱 행위자를 대상으로 정신적, 물질적 고통을 입힌 것에 대한 손해배상을 민사법원에 청구할 수 있음

6. 성희롱 발생시 대처방안- 기관

Ⅱ. 직장내 성희롱

☞ 성희롱 신고사건 처리절차



Index

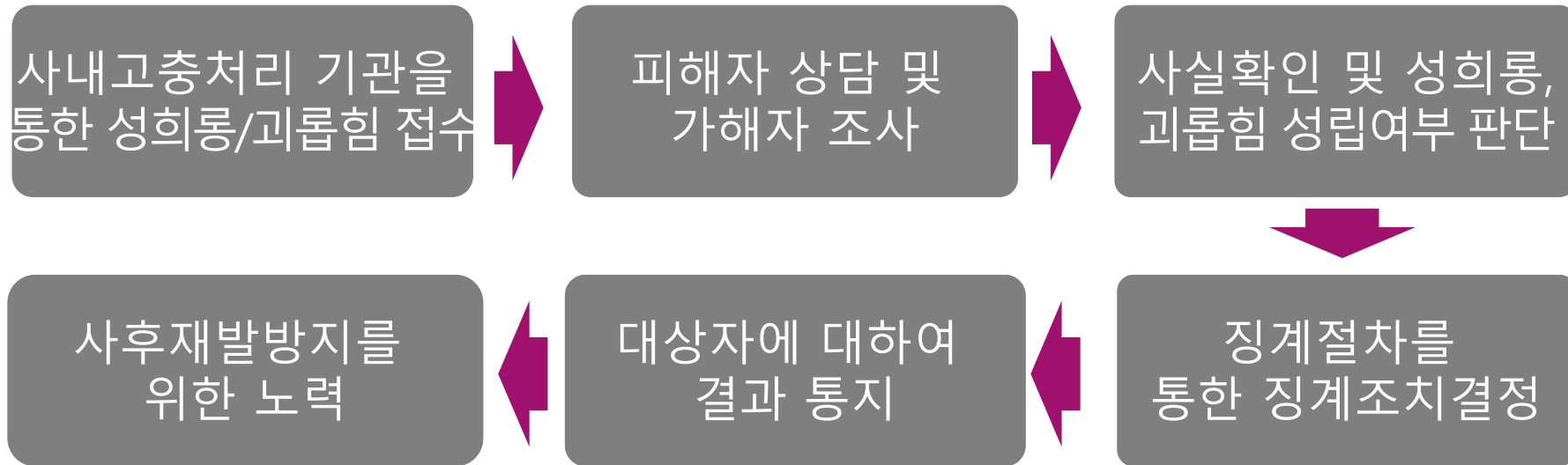
I. 직장내 괴롭힘

II. 직장내 성희롱

III. 사내고충처리 Process

1. 고충처리절차

Ⅲ. 사내고충처리 Process



직장내 성희롱 및 괴롭힘으로 인한 고충처리는 **비밀보장, 피해자 외의 3자의 증언 등** 구제절차에 있어 유연성과 다양한 방법을 강구해야 한다.

가해자와 피해자간의 사적인 문제에 해당하는 경우가 많고 가해자와 피해자 모두가 심각한 충격을 받을 수 있으므로, 우선 **사내에서 자주적으로 해결**하도록 노력한다.

가해자의 행위 재발 방지와 피해자의 **피해를 최소화**하기 위해 직장내 성희롱 및 괴롭힘 고충처리는 **신속하게** 해야 한다.

End of Document