성/희/롱/예/방/교/육/자/료

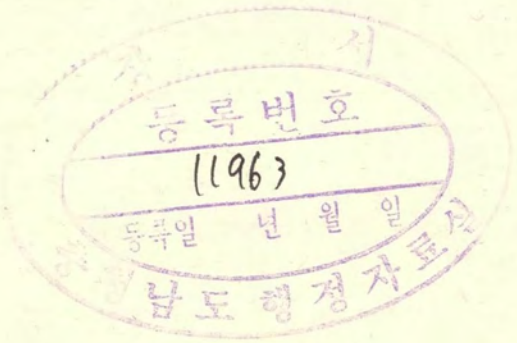
성희롱 없는 밝고 건강한 사회

충 청 남 도
(여 성 부)

334.22

성/희/롱/예/방/교/육/자/료

성희롱 없는 밝고 건강한 사회



충 청 남 도
(여 성 부)

차 례

1. 성희롱, 얼마나 알고 계시나요? (Pre-Test) 5

2. 성희롱을 예방해야 하는 이유 6

3. 무엇을 성희롱이라 하나요? 8
   누구에 대하여 성희롱을 금지하나요? 13
   이런 것이 성적 언동 15
   성희롱, 바로 압시다 (Q&A) 16

4. 성희롱 예방, 이렇게 합니다. 18
   성희롱의 금지 18
   성희롱 방지의무 18
   성희롱 예방교육 18
   공공기관장의 성희롱 예방조치 19
   성희롱 예당을 위한 직장인 에티켓 21

5. 성희롱, 이렇게 대처합니다. 22
   피해를 당했을 때의 대처방법 22
   기관내 성희롱 고충처리절차의 예 24
   법적 절차를 통한 구제방법 26

부 록
   성희롱 관련 법령 28
   남녀차별금지및구제에관한법률 해석 34
   남녀차별(성희롱)시정신청서 작성요령 49
   남녀차별 개선위원회 사건처리 현황 52
   Pre-Test 정답 및 해설 54

1. 성희롱, 얼마나 알고 계시나요? <Pre-Test>

1 성희롱은 사적인 문제이므로 개인적 차원에서 해결해야 한다. ○ ×

2 성희롱인지 아닌지를 판단하는 기준은 피해자가 어떤 영향을 받았는가 보다는 가해자가 성희롱을 할 의도가 있었는지의 여부에 있다. ○ ×

3 사무실에서 통신으로 음란 사이트를 혼자 보고 있는데 다른 사람이 이를 우연히 보았다면 이것도 성희롱에 해당될 수 있다. ○ ×

4 성희롱 관련 상담을 할 때는 비공개를 전제로 하므로 내담자가 원하는 경우가 아니라면 상담내용이 공개되지 않는다. ○ ×

5 성희롱은 남녀차별의 한 형태이다. ○ ×

6 「남녀차별금지및구제에관한법률」에 의하면 성희롱 피해자에 거래처 관계자나 고객 등은 포함될 수 없다. ○ ×

7 교사가 학생에게 한 성적 언동도 성희롱에 해당될 수 있다. ○ ×

8 성희롱을 당한 남성도 「남녀차별금지및구제에관한법률」에 의거하여 법적 보호를 받는다. ○ ×

9 공공기관의 장과 사용자는 성희롱 예방을 위한 조치를 취할 법적인 의무를 진다. ○ ×

10 성희롱을 당한 피해자가 거부의사를 명확하게 표현하지 않았다면 자신의 피해를 성희롱으로 문제삼을 수 없다. ○ ×

▶▶ 정답과 해설은 54, 55, 56쪽에 있습니다.

2. 성희롱을 예방해야 하는 이유

성희롱은 피해 당사자 뿐만 아니라 가해자 및 그가 속한 직장에도 돌이킬 수 없는 손실을 입히게 됩니다.

개인에게는

● 성희롱을 당할 경우 피해자는 적개심, 모욕감 등으로 인하여 정서적 · 심리적으로 위축되고, 그러한 심리적 이상현상에 동반하여 두통, 울화병 등 신체적 이상현상을 겪을 수도 있다.

●● 성희롱은 피해자의 업무의욕의 상실을 가져오며, 성희롱을 불평한 직원은 해고되거나 스스로 물러 날 수밖에 없는 환경으로 인하여 실직에 따른 생존권의 위협을 겪기도 한다.

■ **한국여성개발원「공공기관 종사자의 성희롱 현황 및 예방교육방향 연구」(2000.12)**

성희롱이 피해자에게 미치는 영향은

- ▶ 같은 공간에서 일하기가 싫어진다 (41.5%)
- ▶ 스트레스를 받는다 (23.3%)
- ▶ 회사 가기가 싫어진다 (14.1%)
- ▶ 위축감을 느낀다 (8.1%)
- ▶ 일의 능률이 떨어진다 (2.4%)
- ▶ 기타 (10.9%)

● 성희롱 가해자는 자신의 위신과 직장의 대외적 이미지를 실추시키게 되며 기관장이나 사용자에 의하여 징계를 당할 수 있고, 성희롱 피해자에게 손해배상 금액을 지불해야 하는 등 경제적 손실을 입을 수 있다.



직장에는

● 피해자가 심리적으로 위축되므로 업무에 지장을 초래한다. 또한, 고용상의 불이익(해고, 부당한 업무 부과 등)을 당하기도 하는 한편 퇴사 등의 방법으로 상황을 모면하려고 하기도 한다. 이는 생산성 향상을 위한 기술 축적의 기회를 차단 당하는 것과 마찬가지이며 노동생산성의 저하로 직결된다.

●● 피해 당사자의 업무 마비, 사업장 분위기의 경직 등은 결과적으로 전체 생산성의 문제로 연결된다.
성희롱 사건이 법적 소송 등으로 이어지게 되면 회사 이미지 손상, 소송비용 등의 경제적 부담을 지게 된다.

1996년 4월 일본 미쯔비시 자동차회사 미국 공장은 1990년 이후 남자 직원들이 여자 직원들에게 외설적인 농담이나 낙서로 희롱하거나 외설적인 포르노 사진을 공장내에 전시하는 등 성희롱이 상습화 되어 왔다는 사실로 제소당했다. 1998년 6월 미쯔비시사 경영진은 회사내에서 상습적으로 일어나는 성희롱을 방치한 점을 인정하여 피해직원들에게 3천4백만달러(당시 환율로 473억원)를 배상할 것과 직원에 대한 성희롱 예방교육 실시 등에 관하여 EEOC(고용평등기회위원회)와 합의하였다.

성희롱 예방은 「인간으로서의 존엄성」과 「성을 이유로 차별받지 않을 권리」를 보장하기 위해서 뿐만 아니라 노동생산성의 증대를 통한 기업 경쟁력의 확보, 국가경제의 발전을 위해서도 필요합니다.

■ 2001년 3월, 중앙행정기관 및 지방자치단체 여성공무원 5,838명을 대상으로 한 여성부의 성희롱 실태조사 결과

▶ 지난 1년간 성희롱 경험유무에 대하여 19.7%가 있다고 응답
▶ 성희롱 발생장소는 음식점 등 회식장소가 40.0%, 사무실 33.3%
▶ 성희롱 가해자는 직장의 상급자라는 응답이 78.8%

■ IMD(국제경영개발원)의 세계경쟁력 평가지표(2001) 중 '국가별 성희롱과 폭력 지수' :
우리나라는 세계 49개국 중 42위로 직장내에서의 성희롱과 폭력이 만연한 것으로 나타남.

3. 무엇을 성희롱이라고 하나요?

"성희롱"이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제2조 제2호)

「남녀고용평등법」의 '직장내 성희롱'

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

(「남녀고용평등법」 제2조 제2항)

성희롱과 유사한 개념

▶ 업무상 위력 등에 의한 추행(성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률 제11조)
- 대상은 여성뿐 아니라 남성도 포함됨
- 위계 또는 위력이 있어야 함
- 2년이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금에 처해지는 범죄행위임

▶ 업무상 위력 등에 의한 간음(형법 제303조)
- 간음행위를 필수 요건으로 하며, 피해자는 여자에 한함
- 위계 또는 위력이 있어야 함
- 5년이하의 징역 또는 1천5백만원이하의 벌금에 처해지는 범죄행위임

▶ 강제추행(형법 제298조)
- 피해자의 반항을 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 하는 폭행 또는 협박이 있어야 함
- 간음행위에 이르지 않는 성적침해 행위로, 성적 수치심이나 성적 도덕감정을 현저히 침해하는 행위임
- 가벼운 육체적 접촉행위(손이나 무릎을 만지는 행위, 옷위로 가슴을 만지는 행위 등)는 포함되지 않음
- 10년이하의 징역 또는 1천5백만원이하의 벌금에 처해지는 범죄행위임
- 대상은 여성뿐 아니라 남성도 포함됨

■ 업무 · 고용 기타 관계

직업으로써 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말한다.

■ 성희롱의 당사자

성희롱 가해자 : 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자

- 직장내의 상급자 · 동료 · 하급자, 업무 및 거래관련기관 · 업체의 관계자를 포함하며 상급기관 및 하급기관의 종사자 등도 업무관련성이 있는 경우에는 가해자가 될 수 있다.

성희롱 피해자 : 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자 이외에 공공기관 및 민간기업과 업무관련성이 있는 자도 포함된다.

- 남성도 피해자가 될 수 있으며, 직원 모집이나 채용과정에 있는 구직자도 포함된다.
- 교육생 및 학습자, 재화 · 시설 · 용역 등의 이용자 및 고객, 공무집행 관련 민원인 등도 피해자가 될 수 있다.

■ 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여

행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말한다.

- 근무시간 외에 직장을 벗어난 곳이라 하더라도 업무수행과의 관련성이 존재하는 경우에 성희롱이 성립된다.
- 거래처의 사무실, 거래관계자와의 회식장소, 거래관계자 및 고객의 자택 등도 업무관련성이 있으면 직장의 개념에 포함될 수 있다.
- 반드시 직장내의 상하관계가 성립하지 아니하여도 업무와 관련하여 필연적으로 접촉하게 되는 거래처의 업무담당자와의 관계 등도 포함된다.



사례

○○사를 찾은 고객 C(남)는 매표소 앞에서 고객들에게 인사하는 매표원들을 향해 '누가 제일 이쁜지 치마를 한번 들춰보아라' 고 하였다.
이 경우 고객은 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자에 해당되지 않으므로, 고객의 성적 언동은 성희롱에 해당되지 않는다.

사례

(주)○○의 사업주인 P(남)는 직원들과의 회식자리인 단란주점에서 노래를 부르는 L(여)의 뒤에서 껴안고 가슴을 만지고, 춤을 추면서 L의 엉덩이를 만졌다.
직무관계의 연속인 회식자리에서 부하직원의 가슴과 엉덩이를 만진 행위는 성희롱에 해당된다.

사례

프로골퍼인 S(남)는 ○○(주)에서 골프경기의 진행과 경기보조원 관리 업무를 담당하고 있다. S는 경기 보조원들에게 '단 둘이 만나자', '남자랑 해봤느냐', '키스하자' 는 등의 말을 하였으며, 경기보조원 교육기간 중에는 회식자리에서 이들에게 술을 따르게 하고, 춤추면서 허리와 엉덩이를 만지기도 했다. 또 라운딩 중에는 '내기를 해서 내가 이기면 한번 주는 거고, 지면 만원이다' 라는 말을 수시로 하였다.
S의 행위는 경기보조원을 관리하는 지위를 이용한 성적 언동으로서 성희롱에 해당된다.

사례

○○대 도서관에 근무하는 Y(남)는 사서로 근무하는 부하 C(여)에게 사적인 만남을 갖기를 수시로 요구하였다. Y의 구애는 사무실 안팎에서 이루어졌고, 전화와 호출기 메모를 통해서도 계속되었다. Y의 요구가 받아들여지지 않자 Y는 C에게 업무상 사소한 이유로 시말서, 사유서 등을 쓰게 하고, 회의석상에서 인신공격을 하기도 하여 C는 정상적인 근무를 계속하기가 힘들었다.
이렇게 상대방이 원하지 않는 일방적인 구애 행위도 상사로서의 지위를 이용한 성적 언동으로서 성희롱에 해당될 수 있다.

사례

○○시스템의 결산감사업무를 담당하는 ○○회계법인의 Y는 회계감사가 끝나고 ○○시스템 총무팀 직원들과 회식을 한 후 귀가하는 길에 택시 뒷자석에 같이 앉아 있던 이 회사 여직원 L의 어깨에 손을 얹고 신체 일부를 만지는 등의 성적 언동을 하였다.
외부감사계약을 체결한 두 회사의 업무관계가 유지되는 동안 발생한 성적 언동은 성희롱에 해당된다.



■ 성적 언동 등

상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적 · 언어적 · 시각적 행위를 말한다.

- 상대방이 원하지 아니하는 성적인 언어나 행동이 지속적으로 반복되는 경우에 그 자체로써 해당행위의 효과의 심각성이 인정된다.
- 단 한번의 성적 언동의 경우에도 그것이 심각한 경우에는 성희롱이 성립될 수 있다.

사 례

OO학원의 원장 C(남)는 자신이 개별 지도하는 여고생 N과의 수업 도중 N의 배, 가슴 등을 만지는 행위를 하였다. N이 C의 그런 행동이 싫다고 하자, C는 '아무 생각 없이 한 것'이라고 하고는 수업이 끝난 후에는 껴안고 볼에 입술을 대기까지 하였다. 그 후에도 C는 N을 자신의 무릎에 앉히고 상의 안으로 손을 넣는 등의 행위를 계속하였다.
신체부위를 만지거나 껴안는 행위 등은 육체적 성희롱에 해당된다.

사 례

OO산업의 사장인 A(남)는 경리사원인 S(여)에게 평소에 '어디 좋은데 가서 술한잔 하자'는 제의를 자주 하였으며, S가 자신의 요구를 들어주지 않자 20여 차례에 걸쳐 S의 휴대 전화에 음란한 내용의 음성 메시지를 남겼다.
이렇게 휴대 전화에 음란한 내용의 음성메시지를 남기는 것도 성적 언동으로서 언어적 성희롱에 해당될 수 있다.

사 례

OO대의 L교수(남)는 학생들과 가진 회식자리에서 계산문제로 K교수(여)와 실랑이를 벌이던 중 K교수에게 '성기를 빤다'는 의미가 포함된 심한 성적인 욕설을 했다.
이러한 성적 폭언은 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 하는 언어적 성희롱에 해당된다.

사 례

L(여)은 새로 배치된 부서의 컴퓨터 화면보호기에 여성의 누드 사진을 게재한 B(남)대리에게 그 사진을 삭제해 줄 것을 요구하였으나, 오히려 B는 L의 메일로 남성 또는 여성의 누드 사진들을 보내기 시작했다.
이런 경우는 시각적 성희롱에 해당될 수 있다.

■ 성적 굴욕감 또는 혐오감

성적 언동으로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 성희롱이 될 수 있다. 성희롱의 판단 기준은 가해자의 의도가 아니라 피해자의 입장에서 보아야 한다.
다만, 합리적인 사람이 '피해자의 입장'이 되었다면 문제가 된 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단기준으로 삼아야 한다.
(성희롱 판단에서 '합리적 인간기준')

사 례

OO한의원의 간호조무사 H(여)는 원장 Y(남)가 다른 사람들과 대화할 때 수시로 H를 두고 성과 관련된 언동을 하는 듯한 느낌을 받았는데, H가 있는 접수창구 옆에서 Y가 환자 차트를 보면서 다리를 엇갈리게 한 자세로 기대어 있어 성적 언동이라는 느낌이 들어 불쾌하였다.
단순히 다리를 엇갈리게 한 자세는 성적 언동에 해당한다거나 (합리적인 사람이라면) 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으킬만한 행위에 해당한다고 보기 어렵다.

■ 고용상의 불이익

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위 등을 말한다.

- 성희롱 가해자가 성적인 접근을 하였으나 상대방이 이에 불응하였다고 하여 채용, 승진 등 고용상의 불이익을 주는 경우를 '조건형 성희롱'이라고 한다.

사 례

상사의 지속적인 데이트 요구를 거절한 임시직 여직원을 정규직 채용에서 탈락시키는 행위는 '조건형 성희롱'에 해당될 수 있다.

환경형 성희롱이란?

성희롱 가해자가 성적인 언동을 통해 피해자 개인의 업무능률을 저해하거나 고용환경을 악화시키는 경우를 말한다.

누구에 대하여 성희롱을 금지하나요?

■ 성희롱의 금지영역에 관해서는 「남녀차별금지기준」 제16조에 규정되어 있습니다.

공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 직장에서 상급자, 동료, 하급자, 협력업체 종사자, 파견종사자 등에 대하여 성희롱을 하는 경우

사 례

OO동 동장 N(남)은 일용직으로 근무하는 C(여)를 동사무소 직원 회식자리에 불러 참석케 한 후, 옆자리에서 C에게 '시간 있으면 만나자, 한 달에 한번 정도만 만나 달라, 운동을 해서 힘도 좋다' 는 요지의 정기적인 성관계를 요구하는 듯한 말을 하였다.
이는 공공기관의 종사자인 동장의 하급자에 대한 성적 언동으로서 성희롱에 해당될 수 있다.

사 례

OO사 직원 J(여)는 출장에서 돌아오는 사장 D(남)를 공항으로 마중 나갔다가 오전 일찍 함께 회사에 도착하였다. 사무실에서 D가 갑자기 '여자로 느껴진다' 며 다가와 손을 잡고, 뿌리치는 J를 껴안고 자신의 볼을 J의 볼에 대고 비벼대는 행위를 하였으며, 수치심을 느낀 J는 회사를 사직하였다.
이는 사용자의 근로자에 대한 성적 언동으로서 성희롱에 해당된다.

교육기관 또는 교육훈련기관 등의 종사자, 사용자 및 근로자가 학습자나 교육응시자에 대하여 성희롱을 하는 경우

사 례

OO대학교 S교수(남)는 개강모임에서 자신의 손을 한 학생의 허벅지 위에 올려놓은 일이 있었고, 다른 학생에게는 입을 맞추려 했으나 학생이 피하자, 함께 넘어지는 바람에 입술이 학생의 뺨을 쓸어내린 일이 있었다.
이 경우 교수가 학생에게 한 성적 언동은 성희롱에 해당된다.

사 례

OO정보고교 H교사는 책상에 엎드려 있는 여학생 K의 볼을 만지고, 등교하는 학생 C의 허리를 감싸안거나 복도에서 마주칠 때는 엉덩이를 만지거나 툭 치면서 지나가곤 하였다.
이 교사가 학생에게 한 성적 언동은 성희롱에 해당된다.

공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 재화 · 시설 · 용역 등의 제공 및 이용에 있어서 이용자 등 상대방이나 기타 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우

사 례

O(여)는 OO병원에서 위장병 진료를 받던 중 의사로부터 일방적으로 의뢰하지도 않았던 유방 촉진을 통한 유방암검사를 받았다. 게다가 의사는 요청하지 않은 질치료를 한다면서 질에 좌약을 밀어 넣어 O를 당황하게 하였다.
의료기관에서 환자에게 정상적인 의료행위와 상관없는 성적 언동을 하였다면 성희롱에 해당될 수 있다.

공공기관의 종사자가 법과 정책의 집행시 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 과정에서 상대방이나 기타 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우

사 례

민원업무 종사 공무원이 관련 민원인에게 성적 언동을 하거나, 감사기관 근무 공무원이 피감기관 종사자에게 성적 언동을 한다면 성희롱에 해당될 수 있다.



이런 것이 성적 언동

육체적 성적 언동

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

언어적 성적 언동

- ▶ 음란한 농담이나 음담패설
- ▶ 외모에 대한 성적인 비유나 평가
- ▶ 성적 사실관계를 집요하게 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- ▶ 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ▶ 음란한 내용의 전화 통화
- ▶ 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등

시각적 성적 언동

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

기 타

- ▶ 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

(「남녀차별금지기준」 제17조, 성적 언동의 대표적 유형)

성희롱, 바로 압시다 Q&A

Q 단 한번의 성적 언동으로 성희롱이 성립될 수 있는가?

A 원치 않는 행위가 반드시 반복적이거나 계속적일 필요는 없다. 단 한번의 성적 언동이라도 심한 경우 성희롱이 될 수 있다.

Q 가해자가 성희롱을 하려는 의도를 가져야만 성희롱이 성립되는가?

A 성희롱 가해자의 의도나 동기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 문제된 행위를 판단하여야 한다. 다만, 피해자의 성적 굴욕감 또는 혐오감 등은 주관적일 수 있으므로 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 성적인 언동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가 하는 점이 판단기준이 되어야 할 것이다.

Q 피해자가 가해자에게 원치 않는다는 의사표시를 반드시 하여야만 성희롱으로 성립될 수 있는가?

A 피해자가 반드시 가해자에게 직접 그 행위를 원치 않는다는 명시적인 의사표시를 하여야만 성희롱이 성립되는 것이 아니다. 그것이 실제로 원치 않는 행위였음을 피해자의 언행이나 주변정황을 고려하여 판단할 수 있다. 물론 양 당사자가 원하고, 상호 합의가 된 성적관계나 교제는 성희롱이 아니다.

Q 차 심부름을 여성에게만 강요하거나 여직원에게 '아줌마'라고 부르는 행위도 성희롱이 될 수 있는가?

A 업무와 상관없이 가사일과 육아 등 전통적인 성역할을 강요하거나 여성을 비하하는 언동은 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 행위이지만 이러한 행위자체를 '성적 언동'으로 보기는 어려우므로 성희롱에 해당된다고 할 수는 없다. 하지만 직장동료이기보다 다른 성으로 인식하며, 성에 근거한 행동으로 직장에서 여성이 한 인간으로서 존중받아야 하는 인격과 존엄성에 손상을 주는 이러한 말과 행동은 삼가해야 할 것이다.

Q 고객은 성희롱 가해자가 될 수 있는가?

A 고객은 성희롱의 당사자인 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자에 해당되지 않으므로 「남녀차별금지및구제에관한법률」에 의한 성희롱의 가해자가 될 수 없다. 하지만 성희롱의 피해자는 될 수 있다.

Q 성적 언동이 어느 한 쪽에 의하여 이루어지지 않고 양 당사자 상호간에 교환된 경우, 한 쪽 당사자의 언동이 성희롱이 될 수 있는가?

A 당사자간의 적극적 동의하에 성적 언동을 주고 받는 관계가 지속된 경우 성희롱이 성립될 수 없다. 하지만 어떤 행위가 성희롱이 되는지의 여부는 성적 언동의 성격과 그것이 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 사안별로 결정하여야 한다. 따라서 비록 성적 언동이 성희롱의 양 당사자 상호간에 교환된 것일지라도, 문제가 된 구체적인 성적 언동이 평균적인 사람의 정서에 비추어 성적 수치심 또는 굴욕감을 느끼게 하기에 충분하다면 그러한 성적 언동은 성희롱으로 인정될 수도 있다.

Q 남성도 성희롱 피해자가 될 수 있는가?

A 성희롱 피해자는 대부분 여성이지만 남성도 피해자가 될 수 있다. 남성하급자의 여성상급자에 대한 성적 언동도 성희롱에 해당될 수 있다. 하지만 「남녀차별금지및구제에관한법률」에 의하면 성희롱은 성별을 이유로 하는 남녀차별의 한 형태이므로 동성간의 성적 언동은 동 법률에 의한 성희롱에는 해당되지 아니한다.



4. 성희롱 예방, 이렇게 합니다

성희롱의 금지

공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다.

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제7조 제1항)

성희롱 방지의무

공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제7조 제2항)

2000년 8월 00호텔 여직원 40명이 "회사 임직원에게 상습적으로 성희롱을 당했다."며 회사와 대표이사, 가해 임직원을 상대로 서울지방법원에 2억2천2백여만원의 손해배상청구소송을 제기하였다. 2002년 11월 재판부는 "피고들은 원고 19명에게 각각 100~300만원씩 모두 2900만원을 지급하라."는 원고 일부승소 판결을 내렸다. 재판부는 "성희롱 위험이 상존하는 피고회사의 경우 단순히 성희롱 예방교육을 정례적으로 실시한 것만으로 의무를 다했다고 보기 힘들다."고 판결하였으며, 직장 내 성희롱을 묵인·방치한 경우 혹은 회사가 비용을 댄 야유회 및 회식 등에서의 성희롱에 대하여 회사에 책임이 있음을 분명히 하였다.

성희롱 예방교육

공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 연 1회이상 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. (「남녀차별금지및구제에관한법률시행령」 제4조 제1항)

교육계획의 수립

공공기관의 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다. (「공공기관의성희롱예방지침」 제3조)

성희롱 예방교육의 내용

교육에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 합니다.

- 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
- 당해 기관의 성희롱 발생시 처리절차 및 조치기준
- 당해 기관의 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
- 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
- 기타 성희롱 예방에 관한 사항

(「공공기관의성희롱예방지침」 제4조)

성희롱 예방교육의 방법

전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 교육방법을 활용하되, 별도의 시간을 편성하여 실시하여야 하며, 단순히 교육자료 등을 배포 · 게시하는 것은 성희롱 예방교육으로 보지 아니한다.

(「공공기관의성희롱예방지침」 제5조 제1항)

공공기관의 장은 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 교육 일시 및 방법, 교육 참석자 명단, 교육 내용 등이 명시된 교육 실시 관련 자료를 작성 · 관리하여야 한다.

(「공공기관의성희롱예방지침」 제5조 제2항)

이렇게 실시하면 좋습니다.

- 성희롱 예방교육을 위한 '별도의' 시간을 마련하여 실시한다.
- 여성부 강사은행 정보(www.moge.go.kr) 및 교육책자, 시청각자료 등을 활용한다.
- 다양한 교육방법을 이용하되 형식적인 교육이 되지 않도록 노력한다.
- 기관장을 비롯한 전직원이 참여할 수 있도록 한다.
- 관리자, 부서장, 여성 등 대상별로 구분하여 특성에 맞는 교육을 실시한다.
- 교육이 끝나면 교육 일시 및 방법, 참석자, 교육내용 등의 결과를 기관장에게 보고한다.

공공기관장의 성희롱 예방조치

성희롱 예방을 위해서 다음과 같은 조치를 취해야 합니다.

- 성희롱 관련 상담 · 고충의 처리를 위한 전담창구 마련
- 성희롱 고충 담당자 지정 및 교육훈련 지원
- 성희롱 고충 전담창구 운영에 대한 정기점검
- 성희롱 예방교육 · 홍보용 자료 게시 또는 비치
- 자체 성희롱 예방지침 마련

(「공공기관의성희롱예방지침」 제6조 제1항)

자체 성희롱 예방지침에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 합니다.

- 법 제2조 제2호에 근거한 성희롱의 정의
- 공공기관장의 성희롱 방지를 위한 조치의무에 관한 사항
- 고충전담창구의 설치 및 운영에 관한 사항
- 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항
- 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
- 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항
- 성희롱 고충내용 및 상담 · 신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항
- 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항

(「공공기관의성희롱예방지침」 제6조 제2항)

성희롱 고충 전담창구는 이렇게 운영하는 것이 좋습니다.

- 성희롱 고충상담원은 남녀 각 1인이 포함되도록 한다.
- 기관의 인트라넷 등에 전담창구와 담당자를 명시한다.
- 전담창구에 접근이 용이하도록 하기 위해서 사이버 상담을 활용한다.
- 전담창구 운영에 대하여 정기적으로 점검한다.

성희롱 고충 처리 절차

성희롱 고충의 신고방법 · 처리기한 · 처리체계 · 처리방법 · 처리결과의 통보 등에 관한 사항이 포함되어야 하며, 고충접수 및 처리대장을 작성 · 비치하여야 한다.

(「공공기관의성희롱예방지침」 제6조 제3항)

「남녀고용평등법」에 의한 직장내 성희롱 금지 및 예방을 위한 사업주의 의무

직장내 성희롱의 금지

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

(「남녀고용평등법」 제12조)

직장내 성희롱 예방교육

사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다.

(「남녀고용평등법」 제13조)

직장내 성희롱 발생시 조치

사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

(「남녀고용평등법」 제14조 제1항)

성희롱 피해자 등에 대한 불이익 조치 금지

사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때에는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.

(「남녀고용평등법」 제14조 제2항)

사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

(「남녀고용평등법」 제14조 제3항)

성희롱 예방을 위한 직장인의 에티켓

성희롱은 평소 상대방을 성적으로 대상화하지 않음으로써 예방할 수 있습니다.

- ▶ 상대방을 인격과 존엄성을 가진 존재, 함께 일하는 동료로 인정하고 평소 동료들간에 존칭을 사용한다.
- ▶ 공적 업무와 사적인 일을 명확히 구분한다.
- ▶ 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
- ▶ 동료들간의 음담패설에 참여하지 않는다.
- ▶ 직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않는다.
- ▶ 타인과 불필요한 신체접촉을 삼간다.
- ▶ 회식 자리나 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 춤을 강요하지 않는다.
- ▶ 직장에서 인터넷 음란사이트를 보지 않는다.
- ▶ 상대가 자신의 성적 언동에 적극적으로 동의하지 아니하고 불쾌한 표정을 짓거나 자리를 피하는 등의 행동을 하면 이를 거부의사로 받아들이고 즉각 행동을 중지한다.
- ▶ 상대가 명시적인 의사표현을 하지 않는 경우 그것을 긍정의 의사로 오해하여서는 안된다.
- ▶ 성희롱으로 인한 불쾌한 감정은 분명히 표현한다. 불분명한 대응은 상대의 오해를 불러올 수 있다.

동료로서

- 평소 직장내에 성희롱이 용납되지 않는 분위기를 조성하는데 힘쓴다.
- 주변에 성희롱이 발생했을 경우 적극적으로 이의를 제기한다.
- 직장에 성희롱 예방을 위한 대책 마련을 촉구한다.
- 성희롱 예방교육에 적극 참여한다.
- 성희롱을 당한 동료를 비난하지 않고 공동으로 대처한다.

관리자로서

- 부하직원을 칭찬할 때 쓰다듬거나 가볍게 치는 행위도 성희롱으로 오해받을 소지가 있으므로 그런 행동은 신중을 기해야 한다.
- 부하직원을 '딸같다', '아들같다' 하면서 쓰다듬거나 안마를 요구하거나 하는 등의 신체접촉을 하지 않는다.
- 자신이 관리하는 영역에서 성희롱이 발생하지 않도록 예방에 힘쓰며, 일단 성희롱이 발생하면 지체없이 적극적으로 대응조치 기타 대책을 수립하여 시행하여야 한다.
- 중재, 경고, 징계 등의 조치 이후 가해자가 보복이나 앙갚음을 하지 않도록 주시한다.
- 성희롱을 당하면서도 이를 거부하지 못하는 피해자가 있다는 것을 알게 되었다면 이에 적극 개입하여 중지시켜야 한다.



5. 성희롱, 이렇게 대처합니다

피해를 당했을 때의 대처방법

명확한 거부의사를 표시한다.

● 대부분 성희롱 가해자들은 그러한 행위가 친밀감의 표시였다고 말한다. 이렇게 생각하는 사람들에게 피해자가 아무런 거부 표시를 하지 않는 것은 동의하거나 함께 즐긴다고 생각하게 하는 의사소통의 왜곡이 일어나게 된다.

●● 거부의사를 직접 표현하기가 어려울 경우 소극적이긴 하지만 불쾌한 표정을 짓거나 그 자리를 피한다. 그러나 이러한 대응만으로는 성희롱을 저지하기 어렵다.

항의를 한다.

● 대부분의 성희롱 피해자가 원하는 것은 성희롱을 중지하는 것이다. 성희롱 피해가 계속될 경우 피해자가 가해자에게 문제의 행동이 본인을 얼마나 불편하게 하고 일에 방해가 되는지 그리고 자신이 원하는 것이 무엇인지를 분명하게 밝힌다.

●● 편지로 항의할 경우, 당시 상황을 6하원칙(언제, 어디서, 누가, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 정확히 기록하고 피해자의 생각이나 느낌을 정리하는 등 핵심이 정확하게 표현되어야 한다. 이 편지를 가해자에게 발송할 때 내용증명으로 보내서 나중에 필요한 경우 증거로 활용할 수 있다. 단, 편지내용 중 협박 기타 위협하는 내용을 담지 않도록 조심한다.

내용증명이란?

내용증명이란 우편을 보내는 사람(발송인)이 그것을 받는 사람(수취인)에게 '어떠한 내용의 의사표시를 언제 발송하였다'는 사실을 우체국에서 공적으로 증명해 주는 등기 우편제도를 말한다.

효 력 성희롱으로 인해 향후 법적인 분쟁이 발생했을 때 피해자가 가해자에게 성희롱에 대한 거부 의사를 명확하게 특정한 시점에 하였다는 증거자료로 활용할 수 있다.

작성방법 특별한 형식이 존재하는 것은 아니다. 상대방에게 전달하고자 하는 내용을 간단하고 명확하게 적고, 발송인과 수취인의 주소, 성명을 반드시 기재해야 한다.

보내는 법 작성한 내용을 복사 등을 통하여 3부를 작성한 후, 우체국에 접수시킨다. 접수한 우체국에서는 1통은 보관하고, 1통은 상대방에게 발송하며, 나머지 1통은 발송인이 보관하도록 되돌려 준다.

사건에 대한 자료를 확보한다.

● 성희롱에 대한 거부 의사를 밝혔음에도 성희롱이 지속되는 경우에는 날짜, 시간, 장소, 구체적인 언동 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록해 둔다. 이는 나중에 구제 절차를 밟을 때 자료로 활용될 수 있다.

●● 목격자나 증인의 증언을 서면으로 작성하여 모아둔다.

직장에 문제해결을 요구한다.

● 직접 본인의 의사를 전달하기 어려울 때에는 주변 직원들과 문제를 상의하고 공동으로 대응한다.

●● 내부 고충전담창구의 상담요원 혹은 상급자에게 이를 알리고 가해자의 행동을 중지시키도록 요구한다.

●●● 행위의 중지 요청이 받아들여지지 않으면 내부 고충전담창구와 절차를 이용하여 기관 차원에서 공식적으로 문제를 해결하도록 요구한다.

법적 구제를 요청한다.

● 직장 자체적으로 성희롱문제가 해결되지 않는다면 여성부 혹은 노동부에 시정신청 · 진정 · 고소하거나 민사소송을 제기하여 법적 구제절차를 밟도록 한다.

행위자로 지목되었을 경우에는

자신의 의도가 어떠하였든, 자신의 언동에 대하여 상대방이 성희롱으로 인식하고 불쾌감을 표현하거나 항의하는 경우에는 이를 받아들이고 바로 사과하는 것이 바람직하다.



기관내 성희롱 고충 처리절차의 예

「남녀차별금지및구제에관한법률」 제7조 제2항에 근거하여 공공기관은 성희롱 고충전담 창구를 설치하여야 합니다.

1단계 : 성희롱 고충의 접수

피해자는 기관내 고충상담 창구에 피해내용을 상담하고 처리를 요구한다.

- 증인과 증거가 있는 경우에는 확보하여 제출할 수 있게 한다.
- 상담자는 6하원칙에 맞추어 신청하도록 한다.
- 접수는 문서 이외에도 기관내 통신망, 인터넷 메일 등을 이용할 수 있도록 한다.

2단계 : 상담과 조사

상담이나 신고를 통해 피해자의 요구가 접수되었을 때 일차적으로 사건에 대한 조사 · 확인 절차를 거친다.

- 사건접수와 동시에 신속하게 조사하여야 한다.
- 조사과정에서 알게 된 개인정보가 누설되지 않도록 유의한다.
- 상담과 조사시 피해자와 증인의 난처한 입장을 최대한 고려하여야 하며, 피해자와 증인을 행위자 등의 보복과 동료들의 비난으로부터 보호하는 조치를 취하여야 한다.
- 조사된 결과가 성희롱에 해당되면 담당자는 기관장에게 보고한다.

3단계 : 사실확인 및 조치

상담 및 조사에 의한 사실확인 결과

- 성희롱에 해당하지 않는다고 판단되면, 당사자에게 통보하여 종결 조치한다.
- 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

– 조정에 의한 조치

성희롱 사안이 경미하고 당사자간에 화해가 가능한 경우에는 피해자와 행위자의 의견을 듣고 조정안을 마련하여 양자의 합의로 사건을 마무리한다.

▷ 조정안에는 피해자에 대한 공개사과, 행위자에 대한 경고, 행위자의 각서제출에 의한 사과와 재발방지 보장, 행위자 또는 피해자의 부서 이동 등의 방안을 고려할 수 있다.

▷ 조정의 결과를 보고받은 기관장은 조정내용대로 조치하고 사건을 종결한다.

- 인사조치 및 징계

조정이 성립되지 않거나 성희롱 사안이 중대한 경우에는 상담원과 인사 및 감사부서 책임자의 의견을 들은 후 행위자의 전보, 직위해제, 징계요구(견책, 감봉, 정직, 해임, 파면) 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

▷ 조사를 종결한 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 그 결과를 알려준다.

▷ 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 계속 관심을 가진다.



법적 절차를 통한 구제 방법

자체적으로 문제가 해결되지 않을 경우 법적 절차를 밟을 수 있습니다.

여성부를 통한 구제

여성부의 「남녀차별신고센터」를 통하여 시정신청한다.

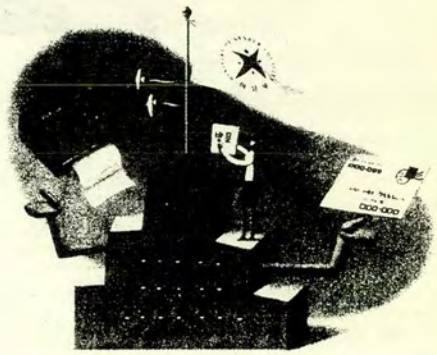
- 시정신청은 직접 방문, 팩스, 우편 및 인터넷으로 할 수 있다.
- 신청서는 여성부 홈페이지에서 「남녀차별신고센터」를 클릭하여 내려받거나, 남녀차별신고센터에 직접 요청하여 팩스 또는 우편으로 받아볼 수 있다.

남녀차별신고센터

주 소 (우) 137-756 서울특별시 서초구 반포동 520-3
전 화 국번없이 1544-9995
팩 스 02) 2106-5227
인터넷 www.moge.go.kr

노동부를 통한 구제

- 지방노동청에 설치되어 있는 「고용평등위원회」에 조정을 신청할 수 있다.
- 사업주가 성희롱 행위자에 대하여 징계조치를 취해 주지 않거나, 직장내 성희롱 관련 피해를 주장하거나 권리구제를 신청한 것을 이유로 고용상의 불이익 조치를 하는 경우, 지방노동관서에 진정 또는 고소를 제기할 수 있다.
- 직장내 성희롱으로 인하여 피해근로자가 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 등을 당한 경우 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.



민사소송 제기

사업주와 성희롱 행위자를 상대로 정신적 · 물질적 고통을 입힌데 대한 손해배상을 구하는 민사소송을 법원에 제기할 수 있다.

성희롱 없는 밝고 건강한 사회

부 록

성희롱 관련 법령 28
「남녀차별금지및구제에관한법률」 28
「남녀고용평등법」 31
기타 성희롱 관련 법조항 33

남녀차별금지및구제에관한법률 해설 34
「남녀차별금지및구제에관한법률」이란 34
「남녀차별」이란 36
「남녀차별개선위원회」는 이렇게 운영됩니다. 45

남녀차별(성희롱)시정신청서 작성요령 49

남녀차별개선위원회 사건 처리현황 52

Pre-Test 정답 및 해설 54

성희롱 관련 법령

「남녀차별금지및구제에관한법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. "성희롱"이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

제7조(성희롱의 금지 등) ① 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다.

② 공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 성희롱은 남녀차별로 본다.

시행령 제4조(성희롱 예방교육 등) ① 법 제7조 제2항의 규정에 의하여 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 연 1회이상 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. 다만, 남녀고용평등법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 있어서의 성희롱 예방교육은 남녀고용평등법이 정하는 바에 따른다.

② 제1항 본문의 규정에 의한 성희롱 예방교육의 내용 · 방법 기타 필요한 사항은 위원회가 정하여 고시한다.

③ 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 피해자에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 강구하여야 한다.

「공공기관의성희롱예방지침」(여성부고시 제2002-1호)

제1조(목적) 이 지침은 남녀차별금지및구제에관한법률(이하"법"이라 한다) 제7조 제2항 및 동법시행령(이하"영"이라 한다) 제4조 제2항의 규정에 따라 공공기관의 성희롱 예방교육의 내용 · 방법 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 법 제2조 제3호 및 영 제2조의 규정에 의한 공공기관에 대하여 적용한다.

제3조(교육계획의 수립) 공공기관의 장은 영 제4조 제2항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육의 실시 시기 · 내용 · 방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

제4조(교육 내용) 영 제4조 제2항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육은 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 당해 기관의 성희롱 발생시 처리절차 및 조치기준
3. 당해 기관의 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항

제5조(교육 방법 등) ① 영 제4조제2항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 사이버 교육 등 다양한 교육방법을 활용하되, 별도의 시간을 편성하여 실시하여야 하며, 단순히 교육자료 등을 배포 · 게시하는 것은 성희롱 예방교육으로 보지 아니한다.

② 공공기관의 장은 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등이 명시된 교육 실시 관련 자료를 작성 · 관리하여야 한다.

제6조(성희롱 예방조치) ① 각 공공기관의 장은 성희롱 예방을 위하여 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

1. 성희롱 관련 상담 · 고충의 처리를 위한 전담창구 마련
2. 성희롱 고충 담당자 지정 및 교육훈련 지원
3. 성희롱 고충전담창구 운영에 대한 정기점검
4. 성희롱 예방 교육 · 홍보용 자료 게시 또는 비치
5. 자체 성희롱 예방지침 마련

② 제1항 제5호의 규정에 의한 자체 성희롱 예방지침에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 법 제2조제2호에 근거한 성희롱의 정의
2. 공공기관의 장의 성희롱 방지를 위한 조치 의무에 관한 사항
3. 고충전담창구의 설치 및 운영에 관한 사항
4. 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항
5. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
6. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항
7. 성희롱 고충내용 및 상담 · 신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항
8. 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항

③ 제2항제4호의 규정에 의한 성희롱 고충처리절차에는 성희롱 고충의 신고방법 · 처리기한 · 처리체계 · 처리방법 · 처리결과의 통보 등에 관한 사항이 포함되어야 하며, 공공기관의 장은 고충접수 및 처리대장을 작성 · 비치하여야 한다.

부 칙

이 고시는 고시한 날부터 시행한다.

「남녀차별금지기준」(여성부고시 제2002-2호) 제6장 성희롱 금지기준

제15조(성희롱) 법 제2조제2호의 규정에 의한 "성희롱"의 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. "업무, 고용 기타관계"라 함은, 직업으로써 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말한다.
2. "지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여"라 함은, 행위장소가 직장내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말한다.
3. "성적 언동 등"이라 함은, 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적 · 언어적 · 시각적 행위를 말한다.
4. "고용상의 불이익"이라 함은, 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로 조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위 등을 말한다.

제16조(성희롱의 금지영역) 법 제7조제1항의 성희롱의 금지되는 영역은 다음과 같다.

1. 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 직장에서 상급자, 동료, 하급자, 협력업체종사자, 파견종사자 등에 대하여 성희롱을 하는 경우
2. 교육기관 또는 교육훈련기관 등의 종사자, 사용자 및 근로자가 학습자나 교육응시자에 대하여 성희롱을 하는 경우
3. 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 재화 · 시설 · 용역 등의 제공 및 이용에 있어서 이용자 등 상대방이나 기타 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우
4. 공공기관의 종사자가 법과 정책의 집행시 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 과정에서 상대방이나 기타 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우

제17조(성적 언동의 대표적 유형) 성적 언동의 유형은 다음과 같다.

1. 육체적 성적 언동의 유형
   가. 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉
   나. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
   다. 안마나 애무를 강요하는 행위
2. 언어적 성적 언동의 유형
   가. 음란한 농담이나 음담패설
   나. 외모에 대한 성적인 비유나 평가
   다. 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
   라. 성적관계를 강요하거나 회유하는 행위
   마. 음란한 내용의 전화통화
   바. 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등
3. 시각적 성적 언동의 유형
   가. 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
   나. 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위
   다. 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
4. 기타 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

「남녀고용평등법」 : 노동부 소관

제2조 (정의) ② 이 법에서 "직장내 성희롱"이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

제12조(직장내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

제13조(직장내 성희롱의 예방교육) ① 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법 · 내용 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

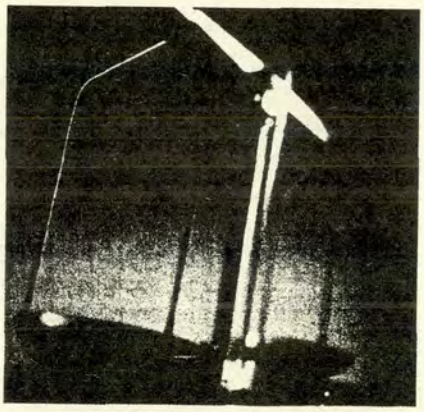
② 사업주는 제1항의 규정에 의한 직장내 성희롱 예방교육을 노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있으며 교육을 위탁할 수 있는 기관의 지정요건 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ① 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

② 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장이 제기되었을 때에는 그 주장을 제기한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.

③ 사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

제34조(파견근로에 대한 적용) 파견근로자보호등에관한법률에 의하여 파견근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조제1항의 규정을 적용함에 있어서는 파견근로자보호등에관한법률 제2조제4호의 규정에 의한 사용사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다.



「남녀차별금지및구제에관한법률」과 「남녀고용평등법」 비교

구 분	남녀차별금지및구제에관한법률	남녀고용평등법
소관부처	여 성 부	노 동 부
정 의	업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함 (법 제2조 제2호)	사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말함 (법 제2조 제2항) ※ 직장내 성희롱에 한정
적용범위	공공기관과 사용자 - 고용, 교육, 재화 · 시설 · 용역등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행 (법 제3조~제7조)	근로자를 사용하는 모든 사업 · 사업장 - 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외 (법 제3조)
성희롱 당사자 범위	● 성희롱 행위자 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자 ※ 거래처관계자 포함 ● 성희롱 피해자 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자에 의한 모든 성희롱 피해자 ※ 학생, 고객, 민원인 등 포함 (법 제2조 제2호, 제7조 제1항)	● 성희롱 행위자 사업주, 상급자 또는 근로자 ● 성희롱 피해자 사업주를 제외한 모든 근로자 (법 제2조 제2항, 제12조)
성희롱 방지의무	공공기관의 장 및 사용자는 성희롱 방지를 위한 교육실시 등 필요조치 강구 (법 제7조)	사업주는 직장내 성희롱 예방교육실시, 가해자에 대한 징계 기타 이에 준하는 조치, 피해자에 대한 불이익조치 금지 (법 제13조, 제14조)
조치수단	● 관계당사자에 대한 합의권고 및 조정 ● 공공기관의 장 또는 사용자에게 시정권고 ● 개선권고 또는 의견표명 (법 제28조)	● 과태료 부과, 사법처리 (법 제37조, 제39조) ● 관계당사자에 대한 조정안 수락권고 (고용평등위원회) (법 제29조 제1항)
하위규정	● 남녀차별금지및구제에관한법률시행령 (2001. 1. 29. 대통령령 제17121호) ● 공공기관의성희롱예방지침 (여성부고시 제2002-1호) ● 남녀차별금지기준 (여성부고시 제2002-2호)	● 남녀고용평등법시행령 (2001. 10. 31. 대통령령 제17401호) ● 남녀고용평등법시행규칙 (2001. 10. 31. 노동부령 제175호)

기타 성희롱 관련 법조항

「여성발전기본법」

제17조(고용평등) ③ 국가 · 지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

「국가공무원법」

제63조(품위유지의 의무) 공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

제78조(징계사유) ① 공무원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 징계의결의 요구를 하여야 하고 동징계의결의 결과에 따라 징계처분을 행하여야 한다.

3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

「민 법」

제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 불법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

제756조(사용자의 배상책임) ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 가한 손해를 배상할 책임이 있다. ② 사용자에 갈음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다.

「형 법」

제298조(강제추행) 폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년이하의 징역 또는 1천5백만원이하의 벌금에 처한다.

제303조(업무상 위력 등에 의한 간음) ① 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천5백만원 이하의 벌금에 처한다.

「성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률」

제11조(업무상 위력 등에 의한 추행) ① 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 추행한 자는 2년 이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다.

남녀차별금지및구제에관한법률 해설

「남녀차별금지및구제에관한법률」이란

1. 법의 목적

헌법의 남녀평등의 이념에 따라 고용, 교육, 재화 · 시설 · 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현함을 목적으로 하고 있습니다.

2. 법의 특성과 기능

여성에 대한 차별과 성희롱 뿐만 아니라 남성에 대한 차별과 성희롱도 금지합니다.

고용, 교육에 있어서 뿐만 아니라 재화 · 시설 · 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 발생하는 남녀차별과 성희롱까지도 폭넓게 금지합니다.

이미 취업한 근로자 뿐만 아니라 취업하고자 하는 구직자, 각급 학교나 학원에서 교육을 받고 있거나 교육받고자 응시하는 사람들도 이 법에 의해 보호받을 수 있습니다.

공공부문과 민간부문을 포괄하여 적용됩니다. 그러므로 국가기관과 지방자치단체, 각급 학교와 기타 교육기관, 기업, 신문 · 방송 등 모든 언론기관, 각종 단체와 그 종사자 모두가 이 법의 적용을 받습니다.

성희롱이 남녀차별임을 명시하고 성희롱을 금지하고 있을 뿐만 아니라, 공공기관의 장과 사용자에게 성희롱의 예방을 위한 교육 등의 조치를 실시할 의무를 부과하고 있습니다.

3. 법의 적용범위

이 법은 공공기관과 사용자의 남녀차별 행위를 금지하고 있습니다.

가. 공공기관이란?

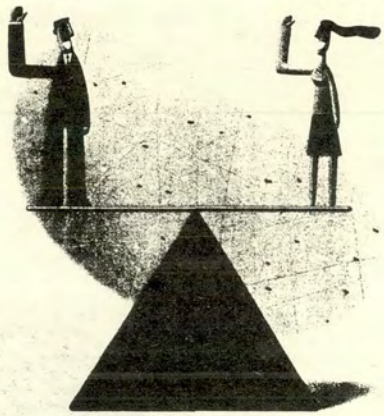
- 국가기관
- 지방자치단체
- 기타 대통령령이 정하는 공공단체
  - 국가 · 지방자치단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자한 기관 및 한국은행(정부투자기관)과 국가 · 지방자치단체 또는 정부투자기관의 출자총액이 자본금의 2분의 1 이상인 기관
  - 특별법에 의하여 설립된 특수법인

나. 사용자란?

사업주 또는 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말합니다.

- '사업주'는 사업 또는 사업장의 실질적 경영주체를 말합니다.
- '사업경영담당자'란 사업주가 아니면서 사업경영 일반에 관해 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업 경영의 전부 또는 일부에 대해 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말합니다.
- '기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자'란 사업주 또는 사업경영담당자로부터 그 권한을 위임받아 실질적으로 직무상 근로자의 업무를 지휘·감독할 수 있는 사람을 말합니다.

이 법은 고용, 교육, 재화·시설·용역등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에서의 남녀차별과 성희롱을 금지하고 있습니다.



「남녀차별」이란

"남녀차별"이라 함은 정치적 · 경제적 · 사회적 · 문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식 · 향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별 · 배제 또는 제한을 말한다.

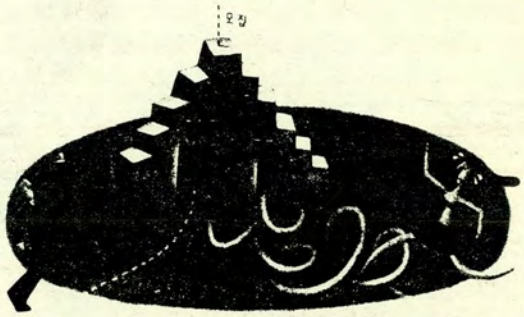
(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제2조 제1호)

어떤 행위가 남녀차별에 해당되는지는 「남녀차별금지기준」에 예시되어 있습니다.

'합리적인 이유'란

남녀차별에 관하여 합리적인 이유가 있다고 인정하기 위해서는 당해 행위의 목적, 성질, 태양, 조건 등을 구체적 · 종합적으로 고려하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한할 필요성이 있다고 인정되고, 그 방법 · 정도 등이 적정하여야 하며, 그 적용이 엄격해야 합니다.

(「남녀차별금지기준」 제4조)



1. 고용에서의 남녀차별

> 공공기관 및 사용자는 고용분야에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며, 채용, 승진, 전보, 해고, 정년등에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.
>
> (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제3조)

가. 모집 · 채용에서의 남녀차별행위

- 모집 · 채용에 있어서 성별에 따라 고용기회를 주지 않거나, 연령 · 혼인여부 · 용모 등에 제한적인 조건을 부과하는 경우
- 성별로 채용예정인원 또는 비율을 명시하여 모집하는 경우
- 특정 성을 지칭하는 직종의 명칭을 사용하거나 특정 성에 대하여 특별히 우대한다는 표시를 하는 경우
- 성별에 따라 채용시험을 별도 실시하거나 합격기준을 다르게 하는 경우
- 학력 · 경력 등 자격이 같음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 낮은 직급 · 직위에 채용하거나 불리한 고용형태로 채용하는 경우
- 응모자 개인의 능력에 기초한 선발이 아닌, 그 개인이 속한 성별집단에 대한 일반적인 속성에 근거하여 채용 기회 · 조건 · 방법 등을 달리하는 경우
- 사용자, 같은 사업장에 근무하는 근로자집단, 모집의뢰인 또는 고객의 선호를 이유로 성별에 따라 채용을 거부하는 경우
- 특정 성의 이직율이 다른 성의 이직율보다 높다는 등의 상대적 근무 특성을 이유로 특정 성에 대하여 채용을 거부하는 경우
- 모집 · 채용과 관련된 정보제공에 있어서 동일한 조건의 모집 · 채용 대상임에도 불구하고 특정 성에 대하여 불리한 대우를 하는 경우
- 채용기회를 제한할 목적으로 직무수행상 반드시 필요하지 아니함에도 특정 성이 충족하기 어려운 조건을 채용조건으로 부과하는 경우
- 면접 과정에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성에게 불리하게 대우하는 경우
- 기타 모집 · 채용의 과정에서 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우

사 례

직원모집 시에 '프로그래머 남자 1명', '카피라이터 여자 2명'과 같이 성별을 제한하거나, '판촉사원 모집, 단 여자는 27세 미만', '남 30세 미만, 여 25세 미만'과 같이 성별에 따라 다른 조건을 제시하는 경우는 남녀차별에 해당될 수 있다.

사 례

면접 중에 여성에게만 커피심부름을 할 수 있는지, 결혼 후에도 계속 근무할 것인지 등 차별적인 질문을 하는 경우도 남녀차별에 해당될 수 있다.

나. 임금에서의 남녀차별행위

- 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급 · 호봉산정 · 수당 · 승급 등에 있어서 성별에 따라 기준을 달리 적용하는 경우
- 근무연수의 증가나 승진에 따른 임금 인상에 있어서 특정 성의 인상액 · 인상율을 다른 성보다 낮게 산정하는 경우
- 군 복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군 복무기간에 상응하는 정도를 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉을 가산하는 경우
- 기타 임금의 산정 및 지급과 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우

사 례

○○기계(주)에서는 ①고졸(여), ②전문대졸(여) 및 고졸(남), ③대졸(여), ④전문대졸(남), ⑤대졸(남) 순으로 학력과 성별에 따라 관리직 임금을 차등 책정한 호봉표에 따라 임금을 지급하여 왔다.
성에 따른 이원적인 보수체계를 운영하는 것은 임금에서의 남녀차별에 해당된다.

사 례

○○조합에서는 합리적인 이유없이 남직원은 1군, 여직원은 2군으로 분류하여 직책수당에 차등을 두어 지급하였다. 이 조합의 고정급여는 본봉과 직책수당으로 구성되는데, 이러한 차등으로 인하여 같은 직급임에도 남직원과 여직원간에 임금의 격차가 생겼다.
이는 임금의 산정과 관련하여 합리적인 이유없이 성별에 따라 기준을 달리 적용한 경우로서 남녀차별행위에 해당된다.

다. 승진에서의 남녀차별행위

- 특정 성에 대하여는 승진 기회를 주지 아니하거나 객관적 기준 없이 승진대상자를 특정 성에 편중하는 경우
- 특정 성보다 장기간 근속을 요건으로 하거나 특정 성에게만 승진시험 통과를 요건으로 하는 등의 방법으로 특정 성에게 상대적으로 불리한 승진조건이나 절차를 적용하는 경우
- 특정 성에 대하여는 일정 직급 또는 직위 이상으로 승진할 수 없도록 하거나, 특정 성의 직급 또는 직위를 더 많은 단계로 세분화하여 결과적으로 승진을 불리하게 하는 경우
- 승진의 객관적 기준이 되는 근무평정 등에 있어서 특정 성에 대하여 불리한 평가를 가져오는 항목을 두는 경우
- 기타 승진과 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우



사 례

○○호텔에서는 승진후보자 명부를 작성하면서 '일반적으로 남자직원이 더 많은 일을 한다'는 이유로 성별로 별도의 명부를 만들어 승진대상자 수를 남성에 편중되게 배정하였다. 이러한 방식이 여러 해에 걸쳐 이루어지면서 하위직은 여직원, 상위직은 남직원이 대부분인 직급별 성비구조를 갖게 되었다.
이 경우 승진대상자 수를 남성에 편중되게 배정한 합리적인 이유를 인정하기 어려우므로 승진에서의 남녀차별행위에 해당된다.

사 례

○○대학교에서는 직급별 호봉체계를 단일 호봉체계로 개편하면서 여직원의 임금상승폭이 커지게 되자 노사협의를 통하여 남직원을 여직원보다 2~3호봉을 더 높게 책정하고, 승진에 있어서는 특정 직급의 승진자격에 호봉요건을 두거나 근속점수 산출시 여직원의 근속연수를 감하는 등의 제도를 실시한 결과, 남녀간 임금 격차 뿐만 아니라 승진 격차까지 야기되었다.
이는 임금 및 승진에서의 남녀차별에 해당된다.

라. 배치에서의 남녀차별행위

- 직무수행상 필요 불가결한 요건이나 업무의 특수성에 근거하지 않고 일정한 직무의 배치 대상에서 특정 성을 배제하거나 특정 성을 편중하여 배치하는 경우
- 동일 학력 · 자격으로 채용하였음에도 특정 성은 주로 기간업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 관계없이 정형적인 단순보조업무에 배치하는 경우
- 특정 성을 특정 직군에 배치하거나 지원하도록 종용하는 경우
- 승진시험에 합격하거나 일정 경력에 이르렀음에도 특정 성에 대하여만 그에 상응하는 업무에 배치시키지 아니하는 경우
- 혼인 · 임신 · 출산 · 연령 등을 이유로 특정 성을 일정한 직무배치의 대상에서 배제하는 경우
- 종사자 또는 근로자를 정기적으로 순환근무시키면서 특정 성에 대하여는 본인의 의사에 관계없이 특정업무에만 계속 근무시키는 경우
- 기타 배치와 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우

사 례

○○조합에 근무하는 P는 출산을 앞두고 사직하라는 권유를 받았으나 직장을 계속 다니겠다는 뜻을 밝혔다. P의 출산휴가 도중 ○○조합에서는 P를 비연고지로 전보발령하였고, 1년도 채 안되어 또 다른 비연고지나 기피부서로의 전출이 계속되었다. 이 조합은 이전에도 기혼 여직원에 대하여 잦은 전보발령으로 사직을 유도한 사실이 있었다.
임신이나 출산을 이유로 본인의 의사에 반하는 전보 등의 조치를 하는 행위는 남녀차별에 해당된다.

사 례

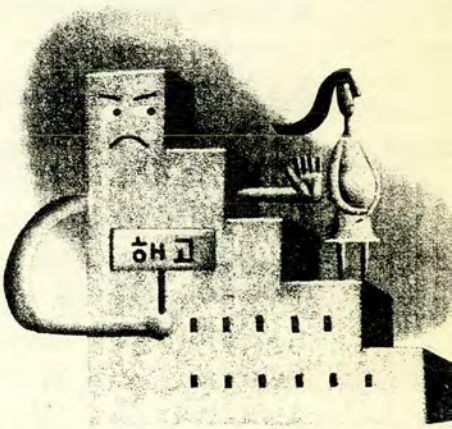
학교법인 ○○학원 산하 ○○중학교에서는 수학과와 국어과 교사 각 1명이 결원인 ○○고등학교로의 전출대상자로, 국어과는 전보를 원하는 남교사를 선정하였으나, 수학과는 희망자가 없어 여교사를 선정하기로 하였다. 이 학교 수학과 남교사 3명은 고려대상에서 제외되고, 여교사 중 장기근속자인 K는 본인의 의사에 반하여 ○○고등학교로 전출되었다.
합리적인 사유 없이 특정 성을 대상으로 전보대상자를 선정하는 것은 남녀차별행위에 해당된다.

마. 퇴직 · 해고 등에서의 남녀차별행위

- 특정 성의 근로자가 많은 직종의 정년을 다른 직종에 비하여 현저하게 낮게 규정하는 경우
- 동일 직종임에도 성별에 따라 정년 기준을 달리하는 경우
- 특정 성에 대하여 혼인 · 임신 · 출산 등의 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
- 성별에 따라 퇴직 방법을 달리하는 경우
- 정리해고대상 선정시 객관적 기준에 따르지 않고 특정 성을 우선적으로 해고대상으로 선정하는 경우
- 정리해고의 객관적 기준을 정함에 있어서 동일 직장내 배우자가 근무하는 자를 정리해고대상에 포함 시킴으로써 사회관념 또는 당해 직업의 속성상 특정 성의 해고를 강요하거나 특정 성이 우선적으로 해고되는 결과를 초래하는 경우
- 성별에 따라 징계사유나 절차를 달리 적용하는 경우
- 기타 퇴직, 해고 등 근로관계의 종료와 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한 하는 경우

사 례

(주)○○공업은 여직원이 결혼하면 퇴직하는 것을 관행으로 하는 회사였는데, 최근에는 계약직으로 재채용하는 방식으로 바뀌었다. 이 회사 행정직원 S는 결혼을 한 후에도 계속 정규직으로 근무하고 싶었으나, 관행에 밀려 사직서를 제출한 후 계약직으로 재채용되어 임금이 크게 삭감되었고 신분이 불안정해졌다.
결혼을 이유로 여성을 퇴직하게 하는 것 뿐만 아니라, 정규직에서 퇴직시키고 계약직으로 재채용하는 행위도 남녀차별에 해당된다.



2. 교육에서의 남녀차별

> 공공기관 및 사용자는 교육에 있어서 교육기회 · 조건 · 방법 등에서 남녀차별을 하여서는아니된다.
>
> (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제4조)

- 성별로 교육대상 인원을 배정하는 경우
- 해외연수 · 직업훈련 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정성을 제외하는 경우
- 교육기관, 직업훈련을 주관하는 기관이나 부서에서 성별에 따라 교육여건 제공과 교육활동에 대한 행정 · 재정지원 등을 달리하는 경우
- 교육기관에서 성별에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 경우
- 공공기관 및 사업장에서 실시하는 교육에서 동일한 자격임에도 불구하고 성별에 따라 교육내용 및 교육과정 편성 · 운영을 달리하는 경우
- 교육기관에서 남녀역할에 대한 편견을 갖도록 하는 교육목표 제시, 교육내용 구성, 생활지도 등을 하는 경우
- 교육기관에서 성별에 따라 활동기회를 제한하거나 활동내용을 구분하는 경우
- 교육기관에서 성별에 따라 교과선택기회, 진로선택범위 등을 제한하는 경우
- 교육기관에서 교육의 결과를 평가할 때 성별에 따라 다른 기준을 적용하는 경우
- 기타 교육 등과 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우

사 례

고등학교의 제2외국어 선택 시 여학생에게는 일어 혹은 불어를, 남학생에게는 독어를 지정하거나, 특별활동을 배정할 때 '걸스카우트'와 같이 본래의 활동목적으로 인하여 특정 성의 학생 참여를 배제하는 것이 아니라면 '무용반은 여자만 가능함', '농구반은 남자만 가능함' 등의 단서를 붙이는 경우 등은 남녀차별에 해당될 수 있다.



사 례

○○중학교는 학생들의 출석번호를 남학생은 1번부터 20번까지, 여학생은 21번부터로 일률적으로 정해두고 가나다 순으로 매기고 있었다.
합리적인 사유 없이 학생들의 성별을 분리하여 남녀간 선 · 후 구분을 두고 출석번호를 매기는 것은 남녀차별에 해당된다.

3. 재화 · 시설 · 용역 등의 제공 및 이용에서의 남녀차별

공공기관 및 사용자는 재화 · 시설 · 용역 등의 제공 및 이용에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제5조)

'재화 · 시설 · 용역의 이용 및 제공'이란?

공공기관 및 사용자가 복지증진, 재산형성 등을 위하여 제공하는 금품, 건조물 등의 설비, 노무의 제공등을 포함합니다

- 근로자에 대한 생활 보조적 · 후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입, 자동차 할부판매 등 기타 금융제공에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 공공기관 및 사용자가 용역을 제공함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 기타 재화 · 시설 · 용역의 이용 및 제공과 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우

사 례

○○온천탕에서는 남녀 고객으로부터 같은 요금을 받으면서 남탕에는 수건을 지급하고 여탕에는 수건을 지급하지 않았다. J(여)는 가족과 함께 이곳으로 온천욕을 가서 남편과 동일한 요금을 내고도 수건을 별도로 구매하여 사용할 수 밖에 없었다.
이 경우는 재화의 제공에서의 남녀차별에 해당된다.

사 례

가족수당을 남자에게만 지급하는 경우, 조의금 지급 시 '결혼한 여자는 시부모에 한함'과 같은 단서규정을 붙이는 경우 등은 남녀차별행위가 될 수 있다.

4. 법과 정책의 집행에서의 남녀차별

공공기관은 법령에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제6조)

'법과 정책의 집행' 이란?

공공기관이 법령이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말합니다.

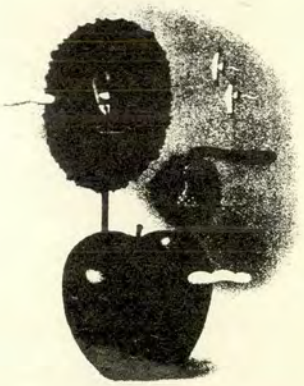
- 공공사업 수혜자의 선정기준 등을 정함에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 허가, 신고, 인가 등에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 경우
- 기타 법과 정책의 집행과 관련하여 성별에 따라 구별 · 배제 · 제한하는 경우

사 례

○○시 ○○구 「통 · 반설치조례」는 통장의 자격을 '일반예비군 또는 재향군인인 남자'로 정하고, '남자로 충원할 수 없는 경우 민방위대에 편성된 여성을 위촉'하도록 규정하였다. 통장자격 심의기준으로는 남성은 '시간적 여유가 많은 사람', 여성은 '남성에게 탈락사유가 생겼을 때'로 정하고, 자격연령은 남성 30세이상 60세이하, 여성은 30세이상 50세이하로 달리 정하여 통장을 위촉하였다.
이 경우 법과 정책의 집행에서의 남녀차별행위에 해당된다.

사 례

'지방공무원수당등의 업무처리지침'은 가족수당과 자녀학비보조수당 지급방법을 부부가 공무원인 경우에 이중지급방지를 위하여 남편을 기준으로 지급하도록 하고, 남편의 동의가 있는 경우에는 처를 기준으로 지급할 수 있도록 규정되어 있었다. 지방세무공무원인 ㄴ은 같은 공무원인 남편과 이혼소송중 혼자서 딸을 부양하고 있었는데, 가족수당과 자녀학비보조수당은 이 규정에 의하여 남편이 지급받고 있었다.
가족수당 등의 지급대상을 처의 의사와 관계없이 남편을 기준으로 하고, 처가 지급 받으려면 남편의 동의를 필요로 하는 것은 남녀차별에 해당된다.



5. 성희롱도 남녀차별

■ 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다.

■ 공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

■ 성희롱은 남녀차별로 본다.

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제7조)

'성희롱'이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다.

● 어떤 행위가 '성적 언동'에 해당되는가는 「남녀차별금지기준」 제17조에 예시되어 있습니다.

공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 연 1회이상 성희롱 예방교육을 실시하는 등 필요한 조치를 하여야 합니다.

● 성희롱 예방교육의 내용·방법 기타 필요한 사항은 「공공기관의성희롱예방지침」(여성부 고시 제2002-1호)에 규정되어 있습니다.

「남녀차별개선위원회」는 이렇게 운영됩니다

> 남녀차별사항의 조사 · 시정권고 기타 이 법에 의한 남녀차별개선사무를 수행하기 위하여 여성부장관 소속하에 남녀차별개선위원회를 둔다.
>
> (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제9조)

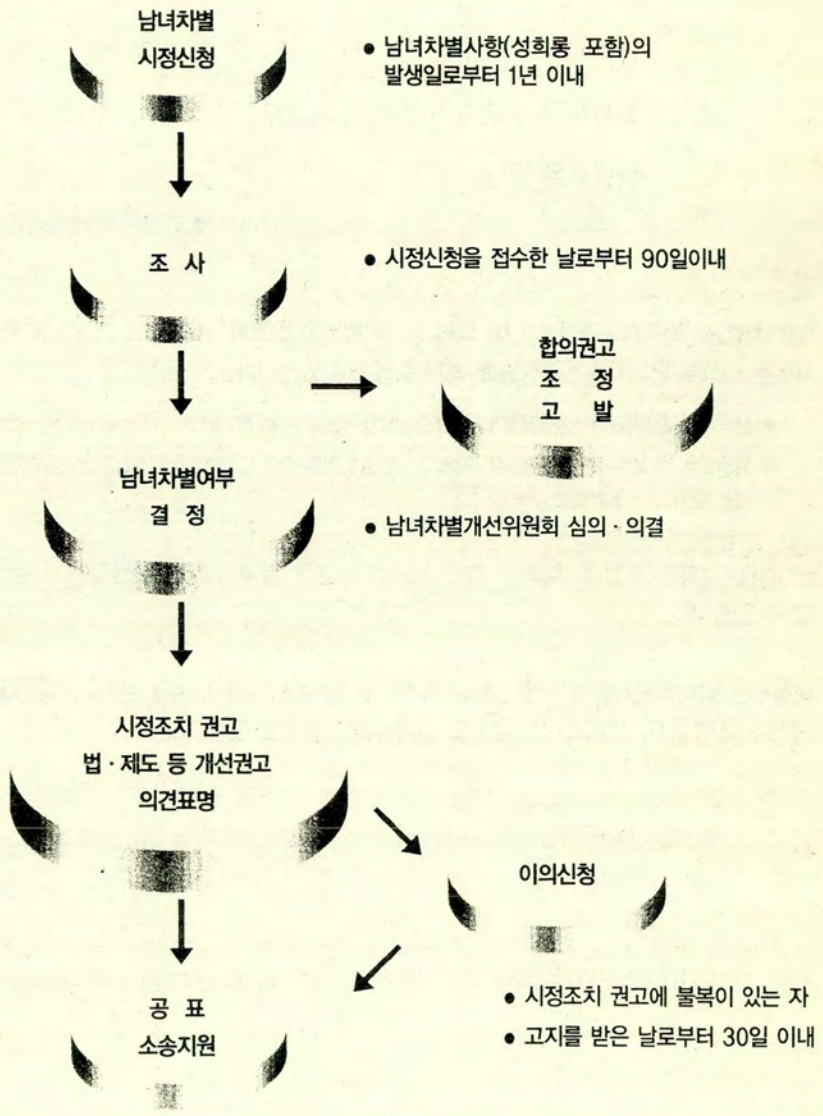
「남녀차별금지및구제에관한법률」에 의한 남녀차별사항의 조사 · 시정권고 기타 남녀차별개선사무는 여성부「남녀차별개선위원회」에서 수행하고 있습니다.

- 남녀차별개선위원회는 위원장(여성부장관), 상임위원을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성됩니다.
- 위원회의 회의는 위원 전원으로 구성되는 전원회의와 위원장 또는 상임위원과 비상임위원 4인이내로 구성되는 소회의로 구분됩니다.

남녀차별(성희롱 포함)로 피해를 입은 사람은 여성부 남녀차별개선위원회에 시정을 신청할 수 있습니다.

여성부는 남녀차별사항의 시정신청을 접수하고 상담에 응하기 위해 남녀차별신고센터(전화 국번없이 1544-9995)를 설치하여 운영하고 있습니다.

남녀차별 시정신청 처리 절차



1. 조사

피해자의 신청을 받아 또는 중대한 남녀차별사항이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는때에는 직권으로 필요한 조사를 할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제22조)

■ 조사가 제외되는 사항

▷ 당해 남녀차별사항의 원인이 되는 사실이 발생한 날로부터 1년이 경과한 경우

▷ 남녀차별사항의 내용이 그 자체로서 허위임이 명백하거나 정당한 이유가 없다고 인정되는 사항

▷ 다른 법령에 의하여 처리되었거나 그 처리를 위한 절차가 진행중인 사항

▷ 기타 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정하는 사항

2. 자율적 해결을 위한 합의권고와 조정

위원회가 시정신청을 조사하는 과정에서 남녀차별에 해당한다고 인정하는 때에는 신청인 및 피신청인에게 합의를 권고할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제25조)

신청인과 피신청인 사이에 합의가 이루어지지 아니한 경우, 위원회의 직권으로 조정에 회부하거나 당사자의 신청으로 조정절차를 개시할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제26조)

3. 남녀차별여부의 결정 및 시정조치 권고

위원회는 조사 결과 남녀차별에 해당한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있을 때에는 남녀차별임을 결정하고 당해 공공기관의 장 또는 사용자에게 다음과 같은 시정조치를 권고합니다.

▷ 남녀차별행위의 중지

▷ 원상회복 · 손해배상 기타 필요한 구제조치

▷ 재발방지를 위한 교육 및 대책수립등을 위한 조치

▷ 일간신문의 광고란을 통한 공표

▷ 기타 대통령령으로 정하는 사항

(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제28조 제1항)

남녀차별사항을 조사 · 결정하는 과정에서 법령 · 제도나 정책등의 개선이 필요하다고 인정되거나 부당한 행위 또는 이 법의 규정을 위반할 우려가 있는 사실을 발견한 때에는 이에 대한 합리적인 개선을 권고하거나 의견을 표명할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제28조 제2항)

4. 이의신청

위원회의 시정조치 권고에 대하여 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날로부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제32조)

5. 공표, 고발, 소송지원, 벌칙 등

위원회는 시정조치의 권고, 개선권고 또는 의견과 공공기관 및 사용자의 처리결과의 내용을 공표할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제33조)

위원회는 남녀차별사항의 조사결과 그 내용이 관계법률의 형사처벌 규정에 위반된다고 인정할 때에는 관할 수사기관 등에 고발할 수 있습니다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제34조)

위원회는 남녀차별로 결정된 사항에 대하여 소송을 지원할 수 있습니다.
(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제35조)

▷ 중대한 남녀차별사항으로서 피신청인이 이에 대한 결정에 불응한 민사사건에 대하여 재산 및 월평균소득이 위원회가 정하는 기준 이하이고 소송수행을 할 경제적 능력이 없는 자가 신청하는 경우에 심급별 1천만원 범위내에서 지원 (재원 : 여성발전기금)

실지조사를 정당한 이유없이 방해한 자에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하며, 조사를 위한 자료 등의 제출을 거부하거나 허위의 자료 등을 제출한 자, 출석 요구에 불응한 자 등에 대하여 1천만원 이하의 과태료에 처하게 됩니다.
(「남녀차별금지및구제에관한법률」 제38조 · 제39조)



남녀차별(성희롱)시정신청서 작성요령

작성의 예

(앞면)

시 정 신 청 서 (서면)					
① 신청인 (본인)	성 명	이 ○ ○		전 화	02) 3477-4077 017-3477-4077
	주 소	경기도 러천시 중앙동 ○○빌라 사동 404호			
② 대리인 (있는경우)	성 명			전 화	
	주 소				
	신청인과의 관계				
③ 피신청인	행위자	성 명	홍 ○ ○	전 화	02) 3477-4076
		주 소	서울시 서초구 반포동 ㅁㅁ아파트 4동 409호		
	사용자 또는 공공기관장	기관명	(주)△△산업		
		소재지	서울시 서초구 반포동 520-3		
		대표자	이 ○ ○		
④ 사건명	(주)△△산업 직장상사의 회식자리에서의 성희롱				
⑤ 신청취지 (결론적 요구사항) 신청인 이○○은 행위자 홍○○의 성희롱행위와 관련하여, (주)△△산업이 홍○○을 현재와 다른 부서로 인사조치하고 나아가 성희롱 재발방지책을 수립할 것을 요구함.					

(뒷면)

⑥ 원인사실 및 신청이유

신청인은 (주)△△산업에 2002년 4월 1일 영업사원으로 입사하였음. 같은날 19:00부터 사무실근처 ××단란주점에서 있었던 신입사원 환영을 위한 회식자리에서 신청인의 직장상사인 영업팀장 홍○○은 신청인이 노래를 부르고 있는데 '같이 부르자'고 하며 신청인의 등 뒤에서 마이크를 같이 잡는 시늉을 하면서 껴안았고 신청인은 싫은 내색을 하였으나, 노래가 끝나자 곧 '춤을 추자'고 하면서 신청인의 손을 붙잡아 끌고는 어깨를 양손으로 붙잡고 춤을 추었음. 신청인은 매우 불쾌하여 '이러시면 안됩니다'라고 하며 거부의사를 표시하였으나, 홍○○은 '여자는 그렇게 앙탈을 부려야 제맛이지'라고 하며 신청인의 허리를 감아쥐고 자기 쪽으로 더 밀착시킨 후, 볼에 입술을 대었고 신청인은 그 자리를 뛰쳐 나오고 말았음. 다음날 회사에 출근하여 홍○○을 볼 때마다 그 불쾌했던 생각이 나서 일이 손에 잡히지가 않아, 결국은 총무부장님을 찾아가서 사정이 그러하니 부서를 바꾸어달라고 하였으나 오히려 '그깟일로 신입사원이 부서를 바꾸어 달라니 시건방지다'고 하며 나무랐고, 동료들이 '홍○○은 원래 그런 사람이니 네가 이해해라'고 달래었으나 신청인은 이런 환경에서 일하기가 너무 힘들고 회사에서도 적절한 조치를 취해주지 않아 시정신청을 하게 되었음.

⑦ 손해배상 청구이유 및 청구금액(원할 경우)

해당 없음

⑧ 증거 · 참고자료 · 조사방법에 관한 의견

같이 입사한 강○○와 영업부 대리 박○○가 목격하였음.

⑨ 소송 또는 다른 불복 구제절차의 신청유무 등

해당 없음

⑩ 기타 참고사항

해당 없음

2002년 7 월 1 일

신청인 이 ○ ○ (서명 또는 인)

(주민등록번호 : 790401-2999999)

여성부 남녀차별개선위원회 귀중

※ 신청은 반드시 상기서식에 의하지 않더라도 상기내용이 모두 기재된 것이면 이 서식에 의한 신청서로 간주합니다.

※ 유의하실 사항

(1) 이 난이 부족한 경우에는 별지에 각난의 번호와 제목을 기재하고 내용을 계속 기재하여 주십시오.

(2) 여러 장의 지면끼리는 간인을 하여 주십시요.

작성요령

1. '①신청인'은 '위원회에 남녀차별사항의 시정을 신청한 사람'을 가리킵니다. 남녀차별(성희롱 포함)피해를 입은 본인의 인적사항을 기재합니다.

2. '②대리인'은 신청인이 조사·심의를 위한 대리인을 지정한 경우에만 그 인적사항을 기입합니다.
   대리인으로 지정할 수 있는 사람은?
   - 변호사
   - 친권자(신청인이 미성년자인 경우)

3. '③피신청인'은 '신청인이 남녀차별사항의 시정을 요구하는 경우 당해 공공기관의 장 또는 사용자(성희롱 행위자를 포함)'를 가리킵니다. 사용자 또는 공공기관장란에는 사업장(기관) 명칭, 소재지, 대표자(기관장)를 기입하고, 성희롱 사항인 경우 행위자 란에 가해 행위자의 인적사항을 기입합니다. 성희롱이 아닌 남녀차별사항의 경우 행위자 란은 공란으로 남겨 놓습니다.

4. '④사건명'은 사건을 피신청인의 이름((주)△△산업)이나 행위자의 지위(직장상사)등으로 식별할 수 있도록 간략하게 붙입니다.

5. '⑤신청취지'는 신청인이 시정신청을 통하여 궁극적으로 얻고자 하는 사항(인사조치, 손해배상, 재발방지 대책 마련 등)을 간추려 기입합니다.

6. ⑥은 시정신청의 원인이 된 사건에 대하여 6하원칙에 의거하여 서술합니다.

7. ⑦은 손해배상을 원하는 경우에만 청구금액과 청구이유를 기입합니다.
   (예) 성희롱으로 인하여 직장을 어쩔 수 없이 그만 두었다.
   → '실직으로 인한 경제적 손해 배상금액으로 3개월분의 임금에 해당하는 금 3백3십만원을 원함'

8. ⑧은 증거, 참고자료, 조사방법에 대한 의견 등이 있을 때에 기입합니다. 행위자에게 보낸 내용증명 우편, 사건발생일지, 녹음된 음성메시지, 목격자 등 참고인의 명단 등 조사과정에서 참고가 될만한 사항을 필요한 경우 함께 제출합니다.

9. ⑨는 같은 건으로 다른 기관에 소송, 진정, 고발, 구제신청 등을 한 경우에 기입합니다.
   (예) '2002. 6. 30. 노동부 OO지방노동사무소에 성희롱 진정을 한 바 있음.'

10. 반드시 서명 또는 날인을 하여야 합니다.

남녀차별개선위원회 사건 처리현황

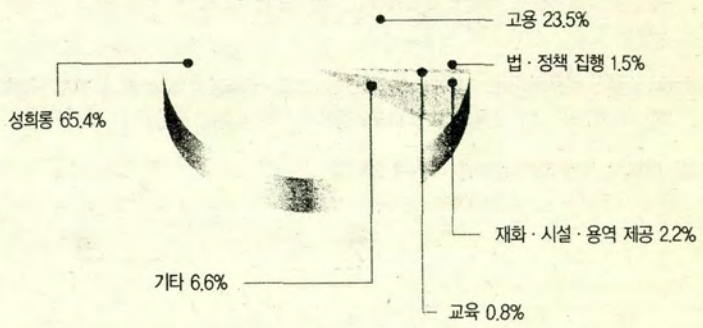
「남녀차별금지및구제에관한법률」 시행('99.7.1) 이후 2002년 말까지 시정신청 접수된 남녀차별(성희롱) 사건은 738건으로 월평균 17.6건, 같은 기간동안 남녀차별신고센터의 남녀차별(성희롱) 관련 상담은 5,141건('02년도 접수 136건, 상담 1,560건)으로 월 평균 122.4건에 달하고 있다.

2002년도 시정신청 접수된 136건 중 성희롱을 제외한 남녀차별사건의 비율은 34.6%(47건)로 그 중 고용에서의 차별이 23.5%(32건)를 차지하고 있으며, 성희롱 관련 사건은 전체의 65.4%(89건)로 나타났다.

시정신청 접수 · 처리 및 상담 현황

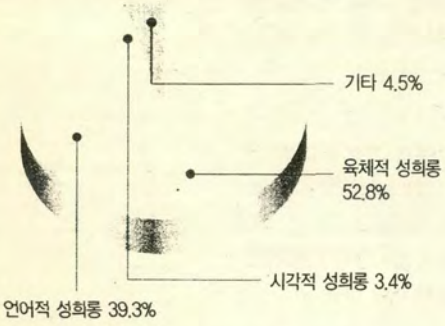
구 분	시정신청 접수			상 담		
	계	남녀차별	성희롱	계	전화	인터넷
'99.7 ~ '02.12	738	370	368	5,141	3,955	1,186
'02년도	136	47	89	1,560	1,114	446

남녀차별사건 유형 ('02년도)

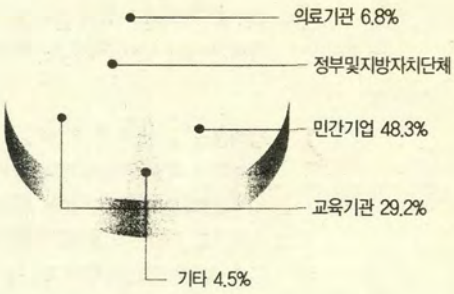


성희롱으로 접수된 사건을 유형별로 보면 육체적 성희롱이 47건(52.8%)으로 가장 많으며, 언어적 성희롱 35건(39.3%), 시각적 성희롱 3건(3.4%), 기타 4건(4.5%)의 순으로 나타났으며, 피신청기관의 유형별로 볼 때, 민간기업이 43건(48.3%)으로 가장 많고, 교육기관 26건(29.2%), 정부 및 지방자치단체(11.2%)의 순으로 나타났다.

성희롱 사건 유형

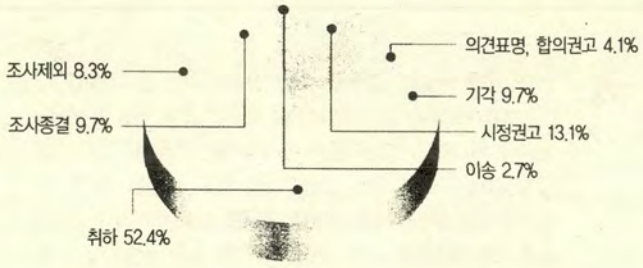


피신청기관별



2002년도에 처리된 사건(145건) 중 위원회로부터 19건에 대하여 시정권고(13.1%), 4건 합의권고, 2건에 대하여 의견표명 결정이 내려졌으며, 기각 결정도 14건이 있었다. 그 밖에도 조사에서 제외되거나 위원회에 상정되기 전 신청인의 취하 등으로 인하여 종결된 사건 등이 106건(73.1%)에 이른다. 이는 남녀차별개선위원회에 시정신청을 내는 것 자체가 당사자간에 원만한 합의나 해결을 유도하는 효과가 상당히 큰 때문인 것으로 분석되었다.

사건 처리결과



위원회의 피신청인에 대한 시정권고는 재발방지를 위한 교육 및 대책 수립, 손해배상 등의 내용으로 이루어져 있다.

Pre-Test 정답 및 해설

1 성희롱은 단순한 성적 욕구에 기초한 행위가 아니라 권력의 불평등과 관련된 행위로서, 업무와 관련하여 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 행위입니다. 「남녀차별금지및구제에관한법률」은 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다고 규정하고 공공기관의 장과 사용자에 대하여 성희롱 예방을 위한 조치를 취할 법적인 의무를 부과하고 있습니다. 따라서 성희롱은 더 이상 개인의 문제가 아닌 사회문제로 인식되어야 합니다.



2 성희롱인지 아닌지를 판단하는 기준 가운데 가장 중요한 것은 피해자가 어떤 영향을 받았는가 하는 것입니다. 성적인 농담이나 음담패설이 직장생활의 활력소라고 생각하고 습관적, 무의식적으로 행하는 언동이 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주고 작업환경을 해치기 때문에 성희롱에 대한 법적 규제가 이루어지게 된 것입니다.



3 이 경우는 시각적 성희롱 유형에 해당될 수 있습니다. 설령 혼자 보겠다는 의도에서 시작했다 하더라도 그 장소가 여러 직원이 함께 일하는 사무실이라면, 다른 직원에게 언제든지 노출될 가능성이 있습니다. 남에게 보이고자 하는 의도가 없었다 하더라도 언제든지 타인에게 노출될 수 있는 공적인 장소인 사무실에서 음란사이트를 보는 것은 성희롱에 해당될 수 있습니다.



4 상담내용을 비밀로 유지하는 것은 상담의 기본 원칙입니다. 더구나 내담자(피해자)가 비밀보장을 요구할 경우, 공공의 이익을 위한다 하더라도 상담내용을 공개해서는 안됩니다. 그러므로 공개될까봐 두려워 하여 상담을 꺼릴 필요는 없습니다. 단, 상담자는 내담자에게 피해 사례를 공개할 때의 목적이나 취지를 설명하여 내담자의 동의 여부를 타진할 수는 있습니다. 물론 피해사례를 공개하더라도 내담자를 익명으로 처리하는 등 신분을 철저하게 보장해주는 것이 원칙입니다.



Pre-Test 정답 및 해설

5 「남녀차별금지및구제에관한법률」 제7조제3항은 성희롱을 남녀 차별로 규정하고 있습니다. 또한 1993년 12월 UN총회에서 채택된 「여성에 대한 폭력철폐선언」은 성희롱이 「UN여성차별철폐협약」 제1조가 규정한 여성차별에 해당됨을 명시하였으며, 외국의 경우, 미 연방최고법원은 「시민권법」 제7장에서 규정한 성차별에는 성희롱이 포함된다고 판결한 예도 있습니다.

※ 미국시민권법 제7장은 사용자가 어떠한 개인에 대해서도 인종, 피부색, 종교, 성 또는 출신국을 이유로 고용에서 보수, 고용기간, 고용조건 또는 특권에 관해 차별하는 것을 금지한다.

6 「남녀차별금지및구제에관한법률」에서 성희롱 규제의 대상이 되는 당사자는 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자입니다. 단, 성희롱의 피해자는 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자 이외에 이들이 업무상 접하게 되는 고객, 학생, 협력업체 종사자 등 좀 더 넓은 범위의 자를 포함합니다.

7 「남녀차별금지및구제에관한법률」은 교육기관 또는 교육훈련기관 등의 종사자, 사용자 및 근로자가 학습자나 교육응시자에 대하여 성희롱을 하는 경우도 금지 영역으로 하고 있습니다. 따라서 교사가 학생에게 하는 성적 언동은 성희롱에 해당될 수 있습니다. 이 외에도 의사가 환자에게, 공무원이 민원인에게 하는 성적 언동도 성희롱에 해당될 수 있습니다.

8 성희롱을 당한 경우 법적인 구제의 대상에 성별 제한은 없습니다. 남자든 여자든 성희롱을 당했으면 「남녀차별금지및구제에관한법률」에 의거 법적인 도움을 받을 수 있습니다.

Pre-Test 정답 및 해설

9 「남녀차별금지및구제에관한법률」에 따라 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 연1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 합니다. 이를 위하여 여성부는 「공공기관의성희롱예방지침(여성부고시 제2002-1호)」을 고시하였습니다.

O

10 피해자가 거부의 의사를 명확하게 표현하지 않았다 하더라도 그것이 실제로 원치 않는 행위였음을 피해자의 언행이나 주변 정황을 고려하여 판단할 수 있으므로 명시적인 거부의사 표시 여부가 성희롱 여부를 판단하는 기준이 되지는 않습니다. 성희롱 예방교육과 의사표현훈련 기회가 부족하고, 성희롱을 사소한 것으로 간주해온 문화 속에서 이를 시정해줄 것을 요구하기는 쉽지 않으며, 인간관계 등을 고려하여 피해자가 곧바로 거부의사를 표시하지 못하는 경우가 매우 많다는 점이 고려되어야 합니다.

X



참고자료

- 공공기관의 종사자의 성희롱 현황 및 예방교육방향 연구 〈여성특별위원회, 2000〉
- 성희롱없는 밝고 건강한 사회 〈여성부, 2001, 2002〉
- 알기쉬운 남녀차별금지및구제에관한법률 〈여성부, 2001〉
- 관리자를 위한 성희롱예방가이드 〈여성부, 2001〉
- 성희롱예방업무편람 〈여성부, 2001〉
- 남녀차별금지및구제에관한법률 시행에 따른 업무처리요령 〈교육인적자원부, 2001〉
- 남녀공무원의 기본에티켓 〈행정자치부, 1999〉
- 일할 맛 나는 직장만들기 〈노동부, 2002〉
- 직장내 성희롱의 법적 대책방안 연구 〈한국여성개발원, 1997〉
- 직장내 성희롱 예방매뉴얼 〈한국경영자총협회, 1999〉
- 성희롱 예방에서 대처까지 〈한국생산성본부, 1999〉
- 새로운 직장문화를 만드는 사람들 〈한국성폭력상담소, 2001〉
- 성희롱 예방클리닉 〈여성부, 2002〉
- 호기심 반, 무관심 반 〈여성부, 2002〉

CHUNG CHEONG NAM – DO
AM011963