

# 서로 존중하는 일터를 위하여

- 공공기관의 성희롱 예방과 대처요령 -



## ◎ 성희롱 개념의 이해 : 성희롱이란 무엇인가?

- ▶ "**Sexual Harassment**"(**성희롱**)라는 용어는 주로 직장에서 남성상사가 여성인 부하 직원에게 성적인 말과 행동을 하고 이로 인해 고용과 관련한 피해를 주는 사건들이 발생하면서 국제적으로 처음 사용(1974년 미 코넬대학 Lin Farley)되었다.
- ▶ 우리나라는 1993년 8월 S대 교수(남)의 조교(여)에 대한 성희롱 사건에서부터 사용되어, 1995년 12월 30일 제정· 공포된 「여성발전기본법」에서 "**성희롱**"이란 용어를 우리나라 법 중 처음으로 도입하여 현재 널리 사용되고 있다.
- ▶ 종래 강간이나 추행 등의 행위를 포괄하여 사용되었던 **성폭력(sexual violence)**이란 용어보다 더 경미한 성적인 말과 행동도 포함하므로 **성희롱**은 **성폭력**보다 범위가 넓다.



## ◎ 성희롱의 법적 개념

현행법 중 '성희롱'의 개념에 관하여 규정한 법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법, 2007.12.21 최종개정), 「여성발전기본법」(2008.6.13 최종개정), 「국가인권위원회법」(2007.5.17 최종개정)이다. **성희롱**의 법적 개념은 당사자에 차이가 있을 뿐 성희롱행위 여건, 방법과 유형, 피해가 같다.

## ◎ 「남녀고용평등법」에서 말하는 직장 내 성희롱 개념

사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것을 말한다.

- 법 제2조 제2호 -



## ◎ 성희롱의 유형

### ◎ 기본 유형

#### ■ 조건형 성희롱(Quid Pro Quo Sexual Harassment)

상대방(피해자)이 호의나 서비스를 제공하느냐의 여부에 따라 고용, 업무, 평가, 승진에 이익 또는 불이익을 주는 행위 (일반적으로 상사 - 부하 같은 위계관계에서 발생)

예) 승진 심사를 앞두고 사장이 여직원을 호텔로 유인했다.  
그러나 여직원이 말을 듣지 않자 승진심사 대상에서 제외되었다.



## ■ 환경악화형 성희롱(Hostile Environment Sexual Harassment)

성적인 언행이 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으켜 고용, 업무, 교육 및 학습 환경을 악화시키는 것도 성희롱이다. 이 유형은 동기, 선후배, 동료들 사이에서도 흔히 일어난다.

- 예) B는 야한 사진이나 동영상을 다운받아 사람들에게 이메일로 돌리는 것이 취미이다. 여직원들이 출근하여 화면에 뜬 야한 사진을 보고 놀라면 더 재미있어 하며, 거부 의사를 표시해도 장난 가지고 썰 그러나면서 고치지 않는다. 바로 옆 자리에 앉은 여직원은 무시 하려고 해도 신경이 쓰여서 업무에 집중할 수가 없다.



## 성적 언동의 대표적 유형



### ■ 육체적 행위

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

### ■ 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위



■ 시각적 행위

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

■ 그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동



## ○ 성희롱 발생시 대처요령

### ○ 성희롱 상대방(피해자)의 경우

- 명확한 거부의사의 표시
- 중단을 요구하는 서면이나 이메일, 휴대폰 문자메시지 등으로 거부 의사 표현
- 증거자료 수집(성희롱한 날짜, 시간, 장소 기록, 서면이나 이메일, 휴대폰 문자메시지 등) 기록 보관
- 동료, 상사, 고충상담원 등에게 면담 요청
- 기관 내의 공식적인 처리절차를 이용하거나 국가인권위원회 등 법적 구제 절차를 활용



## ◎ 성희롱 발생시 대처요령

### ◎ 성희롱 행위자(가해자)의 경우



- 자신의 의도와 관계없이 거부 의사 표현 시 즉시 사과
- 피해자의 요구사항 이행
- 징계가 합당하면 수용

### ◎ 제3자(주변사람)의 경우

- 성희롱 피해 발생 시 함께 노력하여 처리
- 피해자의 대응행동을 적극적으로 지지하고 지원
- 성희롱이 발생한 자리에서 피해자가 이의를 제기하면 적극적으로 지지
- 성희롱의 문제가 제기되면, 피해자가 '2차 피해'를 받지 않도록 주의



## ● 공공기관 고충상담원의 경우

- 성희롱 사건을 접수하면 성희롱고충처리대장에 기록
- 피해자와 가해자, 목격자 등을 상담하고 사실관계와 피해자의 요구사항 파악
- 피해자에 사건처리에 필요한 정보 제공
- 상담 및 조사과정에서 관련자들의 프라이버시와 인권을 보호
- 성희롱으로 판단되면 공공기관의 규정과 제도에 따라 사건 처리



## 성희롱 피해 시 일반적 대처요령



명확하게 거부의사를 표현 한다



행위자에게 행위를 중지하고 사과하도록 요구 한다



←----- 증거자료를 확보



상담과 조사, 확인 및 징계조치, 결과, 사후 재발 방지



법적구제를 요청

서로 존중하는 행복한 일터!  
우리 함께 만들어 갑시다!

감사합니다.

