

‘모두가 알아야 하고 모두가 노력해야 하는’
직장 내 성희롱

Contents

1. 시작하며...
2. 왜, 도와줘야 할까요?
3. 어떻게, 도와줄 수 있을까요?
4. 무엇을, 도울 수 있을까요?
5. 끝 마치며...

1

시작하며...

**남자와 여자를 떠나서
상사와 부하직원을 떠나서
사람이 공존하는 방법을 고민합니다**

**모든 근로자는 성희롱 없는 사업장에서
자유롭게 일할 권리를 가지고 있습니다**

[만약 당신이]



성희롱으로 보여지는 사건을
아무도 모르게 혼자만 목격했다면?



[또한 당신이]



성희롱 현장에 없었던 당신에게
피해자가 찾아와 답답함을 하소연 한다면?

혹시, 이렇게 생각하세요?!

**“ 난 피해자가 아니야!
성희롱은 나와 상관없는 이야기야! ”**



**"한 손은 너 자신을 돕는 것이고,
다른 한 손은 다른 사람들을 돕기 위한 것이다"**

- 오드리 햅번 -

피해자, 행위자만의 문제가 아닙니다!
성희롱 없는 직장 만들기
무엇보다 **당신의 의지**가 중요합니다!

같이 나섰다가
괜히 나까지..



어떻게 하는 게
좋지..?

피해자와 당신의 고민

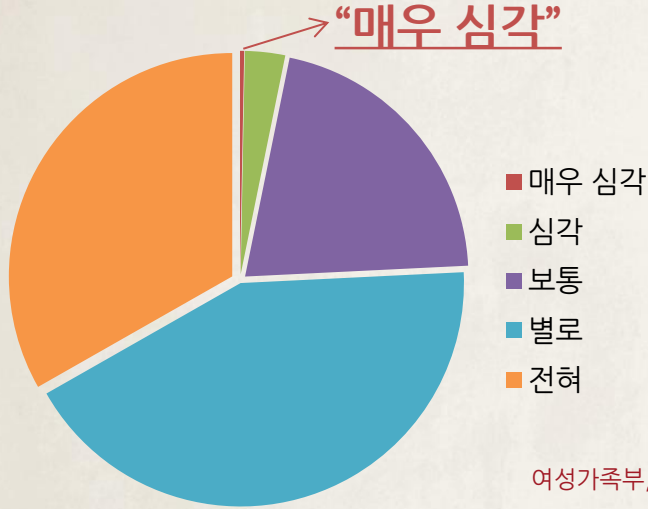
머리를 맞대고 함께 풀어봅시다



왜, 도와줘야 할까요?

우리 기관은 성희롱 사건이 없다?

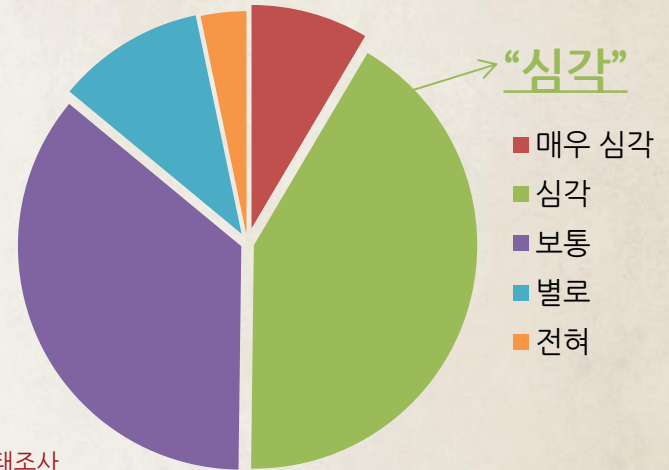
아무도 모르게 성희롱이 발생하고 있습니다.



자신이 근무하는 직장 내
성희롱이 심각하다

3.2%

내 근무지에
성희롱이 있을 것이라고
자각하지 못하지만,



우리 사회의 성희롱
실태가 심각하다

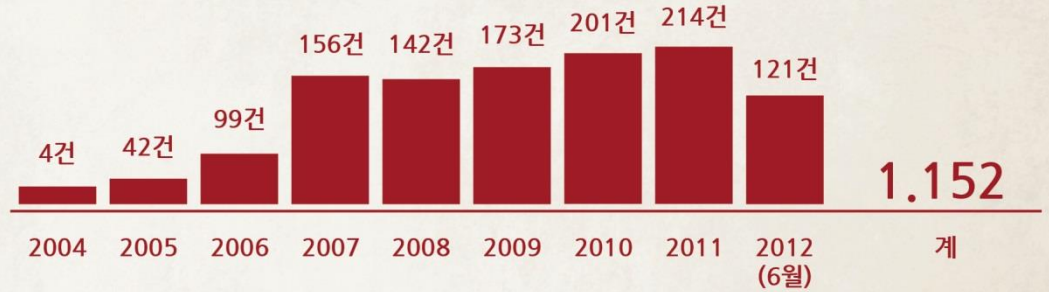
50.2%

우리 사회의
성희롱은
심각하다고 느낍니다.

직장 내 성희롱 현황

연도별 진정접수 건수

국가인권위원회 - 성희롱진정사건백서



성희롱 진정인 현황

2012. 국가인권위원회, [성희롱 진정 사건 조사 및 처리 현황]

구분	피해자본인	제3자	계
사건 전체	951건 (82.6%)	201건 (17.4%)	1,152 (100.0%)
권고 사건	102건 (81.6%)	23건 (18.4%)	125 (100.0%)

당사자 간 관계

2012. 국가인권위원회, [성희롱 진정 사건 조사 및 처리 현황]

구분	직접고용 상하관계	직접고용 동료관계	간접고용 업무관계	업무거래 협력관계	교육관계	시설/서비스 이용관계	공권력/ 강제수용관계	기타	계
건수	704	101	18	46	71	97	37	78	1,152
비율	61.1	8.8	1.6	4.0	6.2	8.4	3.2	6.8	100

직장 내 성희롱은 개인 간의 문제가 아닙니다.



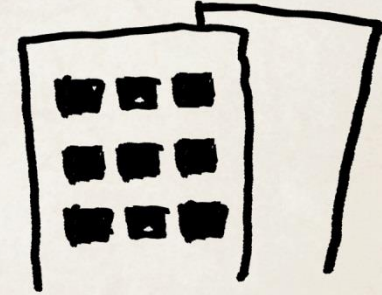
피해근로자

- 성적굴욕감으로 심한 스트레스
- 심리적 불안감으로 업무능력 저하
- 고용관계 불안 등 경제적 손실 발생



행위자

- 사회적 비난으로 심리적 부담
- 징계에 따른 경제적 손실 및 경력 상 오점



기관

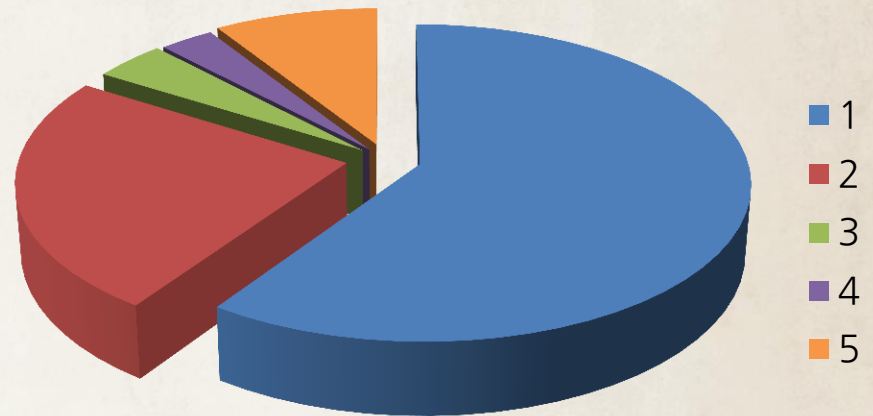
- 고용환경 악화로 생산성 저하
- 소송비용, 인력 소모 등으로 비용부담 가중
- 이미지 손상 등으로 경쟁력 저하

기관의 업무 효율 저하

피해자 대응방법 실태

1. 피하는 게 상책 (59.3%)
2. 주변동료나 인사담당자에게 말해 도움 요청 (24.2%)
3. 외부기관에 신고 (4.2%)
4. 회사 사직 (2.5%)
5. 기타 9.8%

출처: 취업포털 미디어통(2012.8)



피해자들은 적극적으로
대응하지 않습니다.

절반이상이 성희롱 상담

56.4%

한국여성민우회 여성노동상담실
상담 건 수 중 직장 내 성희롱 상담
(394건 중 222건)

성희롱 당한 적 있다

39.4%

민주노총 여성위원회와 공익변호사 그룹 공감
2011년 2월부터 8월까지
여성노동자 1,652명을 대상으로 설문조사

‘그냥 참는다’

92.9%

공공기관 여성성희롱 피해자
‘그냥 참는다’
여성가족부, 2012년「공공기관 성희롱 실태조사」

“직장 내 성희롱·성폭력 문제,
더 이상 개인적 문제가 아니라,
여성의 노동권 침해는 물론,
나아가 사회적 문제를 초래하는
중차대한 문제”

2010년, 한국노총

피해자 불이익조치

35.6%

222건 중 피해자 불이익 조치
사례가 79건
한국여성민우회 ‘2013 여성노동상담
상담경향’

왜 ‘그냥 참는가’?

직장 내 성희롱 발생 후
피해자는 왜 적극적으로 대처하지 못하는가?

- 직장 내 인간관계, 직장생활이 힘들어 질 것을 우려해서(보복, 왕따 등 우려)
- 일상적인 일이라 항의해도 소용없다고 생각해서
- 어떻게 해야 할지 대처방법을 몰라서
- 대처했다가 인사 고과에 악영향을 미칠까봐
- 이상한 여자로 소문날까봐
- 성희롱인지 아닌지 애매해서
- 대부분 대처하는 것보다 피하는 경우가 많아서



성희롱/성폭력은 공식적으로 드러내기 쉽지 않는, 그 입증이 쉽지 않은 영역

피해자가 스스로의 불이익을 우려하여 공개하기를 꺼리는 경우가 많습니다.

“주변인들의
적극적인 도움이 필요하겠어”

“피해자 입장에서
성희롱을 공개하기는
쉽지 않군”



그래서
주변인들의 적극적인 도움이
필요합니다!



어떻게, 도와줄 수 있을까요?

아는 것이 힘!

일단, 성희롱에 대해 알아보시다!

성희롱이란?

성희롱

Sexual harassment

업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의
종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나
업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용 상의 불이익을 주는 것을 말한다.

성희롱이란?

성희롱의 개념을 정확히 이해해야 합니다.

Bad



성희롱은 개인적이 문제,
사소한 해프닝 정도로 생각하는
경우가 많습니다.

Good



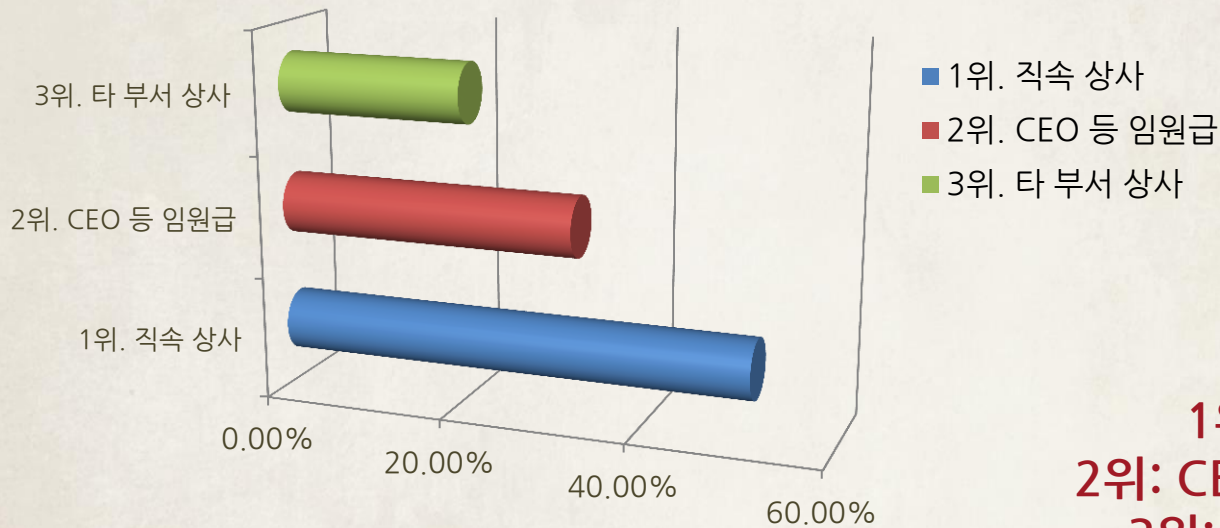
성희롱, 성폭력은 분절적인 관계가 아닙니다.
성희롱도 성폭력과 같은 잘못된 행위입니다!

성희롱이란?

성희롱의 개념을 정확히 이해해야 합니다.

성희롱의 핵심은 '권력(POWER)'의 개념

직장에서 상사가 부하직원에게 성적인 말과 행동을 하고
이로 인해, 고용상의 불이익을 겪으면서 국제적으로 처음 사용
(1974년 미 코넬대학 Lin Farley)



1위: 직속 상사(51.4%)
2위: CEO 등 임원급(32.5%)
3위: 타 부서 상사(20.4%)

-출처: 취업포털사람인(2013.4.3)

사례 1

업무용 웹하드에 올라온 음란 동영상... 그 여자랑 닮았다고?!

"평소 사장님이 '어깨 좀 주물러봐라' '뽀뽀해 줘'라고 하고, 근무시간 이후에도 수시로 업무와 무관한 내용의 전화를 하거나, 문자메시지를 보내곤 했어요. 하루는 업무용 웹하드에 올라온 음란성 동영상을 저한테 보라고 했어요. 그리고 동영상에 나오는 여성이 저랑 닮았다는 거예요. 정말 성적 굴욕감이 들었어요."

- 2009년 국가인권위원회 성희롱 권고결정 사례집 (제2권) 149쪽 각색-

- ➔ 평소 지속 반복적으로 성희롱을 일삼던 사장님
- ➔ 음란 동영상을 직원에게 노출
- ➔ 음란 동영상에 나온 여성과 닮았다고 성희롱
- ➔ 성희롱을 당한 후 퇴사

회사 대표가 직위(power)를 이용한 성희롱

남성 피해자도 분명히 존재합니다!

구분	여성	남성
사건전체	1,061(92.1%)	54(4.7%)
권고사건	117(93.6%)	4(3.2%)

-2012. 국가인권위원회, [성희롱 진정 사건 조사 및 처리 현황]-



여성피해자가 많다고 해서 남성을 행위자, 여성을 피해자로 보는 경향

성희롱은 성별의 차이에서 발생하는 문제가 아니라
업무, 고용, 지위 관계를 이용한 ‘권력(power)의 문제’입니다.
성희롱 관련법에서는 피해자와 행위자의 성별을 특별히 규정하지 않습니다.

사례 2

남편 자식 두고 사랑한다고? ‘130통의 휴대전화 문자 메시지~’

“나는 너무 불쾌해요. 남편과 자식이 있는 사람이... 부하직원 뽑아 놓고, 그렇게 싫다는데도 불구하고 불쾌하게 계속 제가 아는 사람들 앞에서... 벌써 세 번째예요. 그때 천안에서 나를 덮치려고 했을 때, 그때 이후에 내가 분명 싫다고 얘기했으면 더 이상은 그런 행동은 하지 말아야 되는 거고, 또 다시, 내 아는 사람들 앞에서 내가 분명히 앞으로 그런 행동하지 마라, 난 그런 식으로 하면 일 못하니까 앞으로 하지 말라고 했는데도 불구하고 계속...”

-2009년 국가인권위원회 성희롱 권고결정 사례집 (제2권) 158쪽 각색-

- 부하직원에게 반복적으로 팔짱을 끼고 회식자리에서 덮치려는 행위를 함
- 피해자는 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼고 직장을 그만 둠
- 거부 의사를 밝혔음에도 지속된 성희롱

여성 대표에게 성희롱 당한 남성 피해자

언어적인 성희롱이 가장 많습니다.

피해자 76명, 복수응답.
여성가족부, 2012년「공공기관 성희롱 실태조사」



76.3%
언어적 성희롱

외모에 대한 평가
성적인 비유
술 따르도록 강요 등



53.9%
신체적 성희롱

술자리에서의 어깨동무,
마사지 요구 등
(회식 자리에서 빈번히 발생)



26.3%
시각적 성희롱

음란한 사진 등을 보여줌
신체 특정부위 노출 등

사례 3

광고업무 대행 계약 관계의 갑과 을 '성희롱은 메시지를 타고~'

시키는 대로 할꺼야?

그게 뭔데요?

2014년 0월 00일 수요일

우선, 내 애인도 하고

그건 좀...

그럼 돈 못 벌어,
남편만 보고 살거야?
나를 즐겁게 하는게
도와주는 거지 뭐
맘이 통하느냐가 중요
하지, 맘 주고 정주고
사랑도 주고, 몸도 주
고, 해봐 안 해봤으면,
짜릿해요.

사장님 죄송하지만,
전 이러시는거
굉장히 불편합니다.
저희 부모님보다
나이가 많으신데..
공과 사는 구별해
주셨으면 합니다.

-2009년 국가인권위원회 성희롱 권고결정 사례집 (제3권) 28쪽 각색-

- ➔ 업무상 맺은 메시지를 이용해 성희롱
- ➔ 이를 알게 된 배우자로부터 오해를 받아 심리적 괴로움에 업무 관계를 종료

스마트 폰 메시지 등
다양한 매체를 이용한 성희롱

성희롱, 법적 보호 받을 수 있습니다!

<성희롱 관련 법 제도>

[성희롱관련 법 제정 취지]

- 육체적, 심리적, 정신적 고통, 근로의욕 및 능률 등 피해와 후유증, 사직 등 노동권 박탈의 문제
- 성차별적인 인식 또는 관행에 의한 근로권, 성적 자기결정권 침해 행위, 불법 행위
- 사회적 책임 (국가 및 사업주의 책임)이 따르는 행위

- 여성발전기본법 (1995.12. 제정): 처음으로 '성희롱' 용어를 명시함으로써 법률용어가 됨
- 남녀고용평등법 (1999. 개정): 성희롱 개념과 법적 규제 및 피해자의 보호에 관한 조항 마련.
- 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 (1999.2. 시행) : 성희롱을 남녀차별로 규정, 공공기관 종사자까지 그 범위를 확대
- 국가인권위원회법 (2001. 제정) : 2005년 남녀차별금지법 폐지, 국가인권위원회로 일원화, 국가인권위원회 성희롱 시정조치

[성희롱 첫 판례]

- “근로자로서의 근로의 권리와 성적 자기결정권을 침해하는 행위”
- 1993년 서울대 교수에 의한 성희롱 사건. 서울고등법원 1995.7.25. 94나15358 판결
- 처음으로 성적 괴롭힘으로 인한 노동권 침해를 '성희롱'으로 명명
- 남녀고용평등법에 성희롱 관련 법 제도 마련

성희롱의 성립 요건

현행법에 규정하는 성희롱은

업무나 고용관계 및 공공기관 등에서 발생하는 것에 **전제**



4가지 모두
부합해야 한다는
사실



직장내 성희롱

현재 법으로 규정하는 성희롱에 해당되는 상황은?

1

여직원에게
“여자는 커피만 잘 타도 된다~”
고 말했다.

2

여성의 누드사진으로
핸드폰 배경화면을 바꾸고
여직원에게 자랑했다.

3

직장상사가 일 때문이라고
불러서 나왔더니
덱석 손을 잡으며
좋아한다고 고백했다.

4

출근길에 모르는 사람이
“치마가 짧아 좋다”
고 했다

현재 법으로 규정하는 성희롱에 해당되는 상황은?

1

여직원에게
“여자는 커피도 타도 된다~”
라고 말했다.

2

여성의 누드사진으로
핸드폰 배경화면을 바꾸고
여직원에게 자랑했다.

3

직장 상사가 일 때문에 피곤하다고
불러서 나왔더니
덜석 손을 잡으라고
촉촉하다고 고백했다.

4

출근길에 만난 사람이
“치마가 참 좋다”
라고 말했다.

정확하게 이야기해 주세요

2. 여성의 누드사진으로
핸드폰 배경화면을 바꾸고
여직원에게 자랑했다.

시각적 성희롱에 해당

3. 직장상사가 일 때문이라고
불러서 나왔더니
덱석 손을 잡으며
좋아한다고 고백했다.

신체적 성희롱에 해당

이거 이거
성희롱 성희롱



음... 그건
성희롱이 맞는데

성희롱

정확하게 이야기해 주세요

1. 여직원에게
“커피나 타오라~”고 말했다.

성희롱이 아닌 성차별

4. 출근길에 모르는 사람이
“치마가 짧아 좋다”고 말했다.

성희롱이 아닌
불쾌감을 주는 성적 언동

이거 이거
성희롱 성희롱



음... 그건
성희롱이 아닌데

성희롱

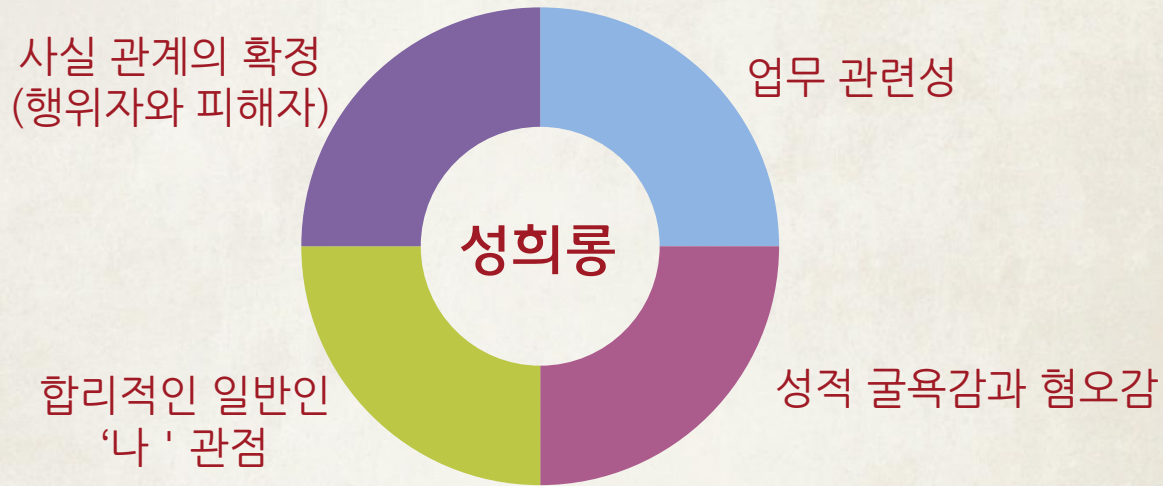
직접 판단해 봅시다

동사무소에서 근무하던 A는 직원들의 인사업무를 담당하던 B를 알게 되었다. A는 B와 같은 과에 배치되었고 이후 직장 내에서 B와 마주칠 때마다 면담을 하자고 했다. 면담을 하러 간 A에게 B는 배가 고프니까 밥을 먹고 하자며 정작 면담은 하지 않았다. 그 후 B는 A에게 소주나 한 잔 하자며 술을 권했다. A는 인사에 불이익을 당하고 싶지 않아 식사 대접을 해야 한다는 생각에 저녁 식사와 함께 소주를 먹게 되었다.

B가 맥주를 더 하자는 제안에 A는 식사 값을 B가 낸 것이 마음에 걸려 B의 제안을 받아들이고 맥주를 마셨다. 10시경 귀가 하던 중 비가 내려 같은 우산을 쓰고 가다가 B가 A의 어깨에 손을 올리고, 앞의 여관을 보자 "우리 오늘 넘지 말아야 할 선을 넘어볼까?" 하고 말했다.

성희롱일까요?!

성희롱이 맞습니다!



- ✓ 행위자와 피해자 - 증거 및 진술을 고려하여 행위자와 피해자 판단
- ✓ 업무 관련성- 발생장소가 사내가 아니었어도 1:1 면담이었기에 업무관련성이 있다고 판단
- ✓ 성적 굴욕감과 혐오감 - A가 B에게 느낀 감정
- ✓ 합리적 일반인 '나' 의 관점-합리적인 일반인이 피해자라면 앞의 사례에서 성적 불쾌감 내지는 혐오감을 느낄 만 하다고 인정.

성희롱에 해당한다고 보는데 무리 없음

4

무엇을, 도울 수 있을까요?

직장 내 성희롱은 피해를 입은 당사자는
심리적 불안감과 성적인 굴욕감, 혐오감, 수치심으로
업무를 제대로 수행할 수 없게 됩니다.
또, 본인 때문에 직장 환경이 망가졌다는
자책감까지 부담감을 갖게 됩니다.

피해자의 심정을 이해해야 합니다.

눈에 보이는 외상이 없어도 성희롱으로 받는 심리적인 피해는 심각합니다.



이제, 이렇게 말해 주세요.

성희롱 발생시 회사 동료 및 상사의 역할이 중요합니다.

X

니가 오해한거
아니야?

O

정말이야?
힘들었게구나

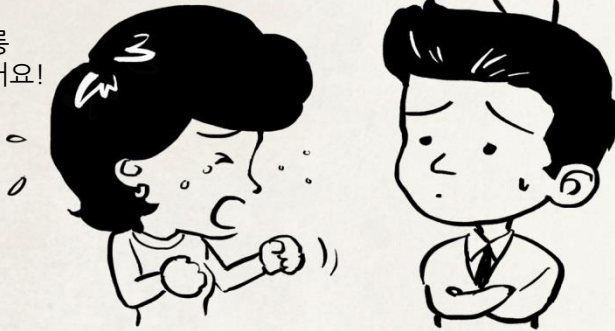
X

일이 너무
커지는 거 아냐?

O

그래!
내가 도와줄게!

성희롱
당했어요!



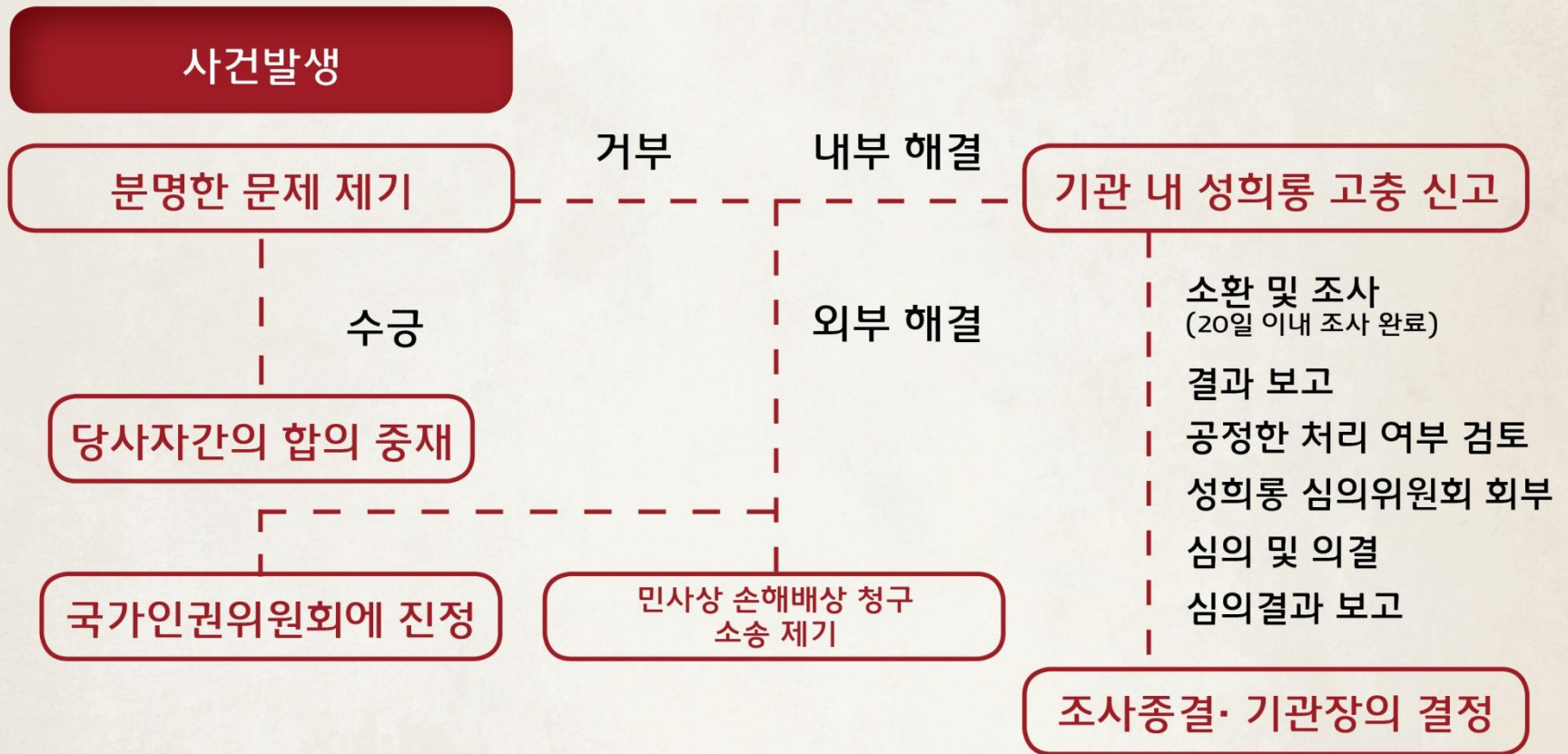
국가인권위원회에
진정 할거예요.



피해자의 기분을 헤아리는
공감과 동조의 자세가 필요

대응 행동 및 이의제기 시
적극적인 지지와 지원

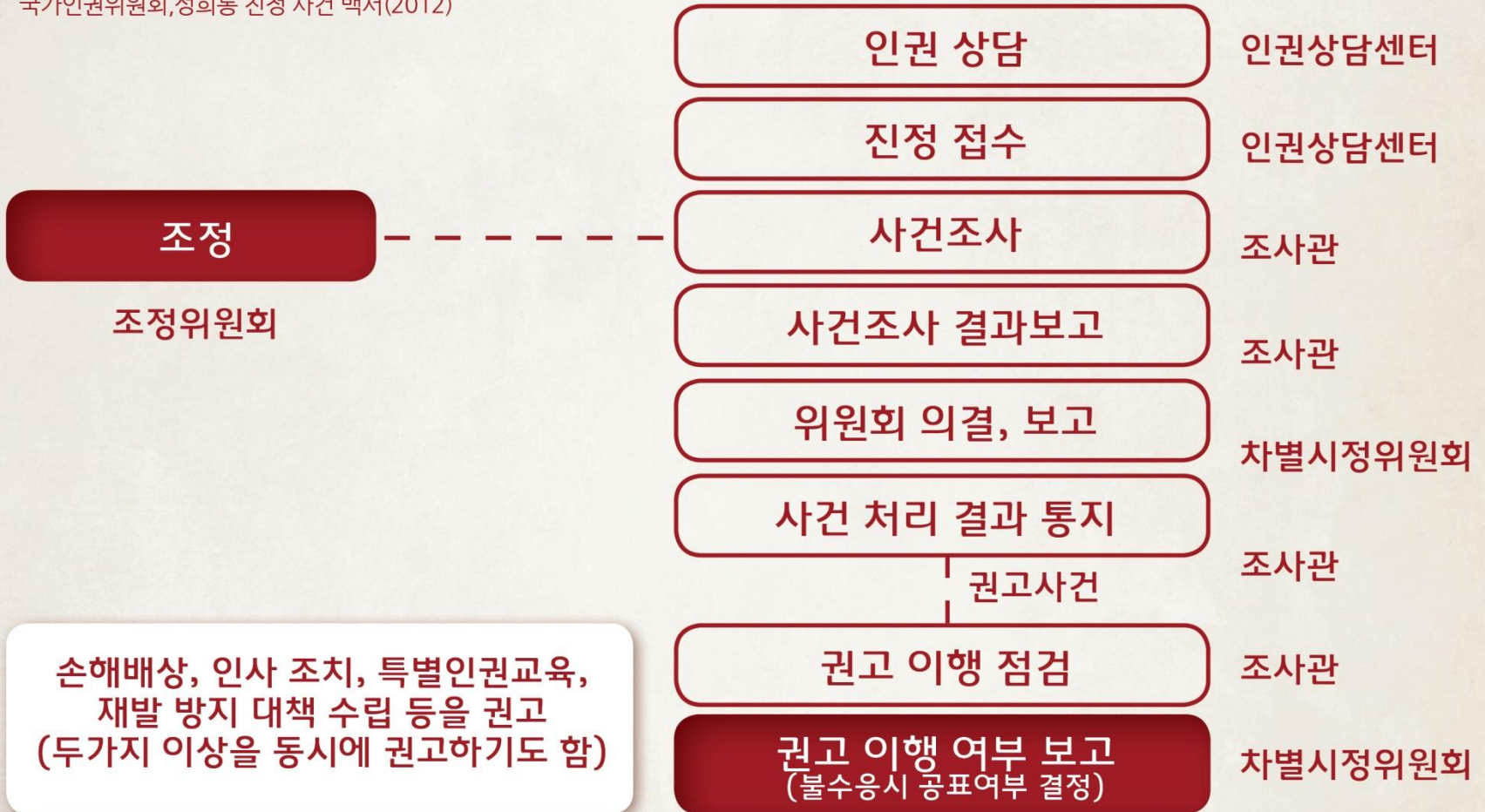
성희롱 피해시 대처 방법



행위자 징계, 부서전환, 재발 방지 교육 등 조치

국가인권위원회 진정 사건 처리 과정

국가인권위원회, 성희롱 진정 사건 백서(2012)



“괜히 분위기가 이상하게 만드네..”

피해자가 ‘추가적인 피해’를 받지 않도록 해 주세요.

사실을 밝힌 피해자가 잘못된 것이 아닙니다.

- 근거 없는 소문(피해자에 대한 악의적인 소문)
- 사건을 둘러싼 주변인들의 시선
- 선정적인 관심의 희생양



회사 분위기가 이상해지고,
그 원인을 피해자 탓으로 생각하는
주변인들에 의해,
2차 가해가 발생할 수 있음

2차 피해
성폭력사건 해결과정에서 피해자가
추가적인 개인정보등이 노출되어
겪게되는 정신적 고통, 그 과정에서
잘못된 사회통념과 피해자에 대한
부정적 인식으로 인해 사회적으로
불이익을 당하거나 피해자 스스로
심리적 고통을 겪는 것

“이번 일로 이제 성희롱 없는 회사가 될 거야!”

이제 우리 회사에
성희롱은 없을거야!!



뎡을 일이 따로 있지!

용기 있는 당신 덕분이야!

피해자의 문제 제기로 인해
성희롱 없는
건강한 직장 환경을 만들 수 있습니다.

조직의 역할이 가장 중요합니다!

재발 방지를 위한 역할

행위자의 역할

피해자가 심리적으로 안정될 때까지 접촉하지 말 것
사건 내용을 무분별하게 말하거나 공개하지 않기
피해자의 요구사항 이행 및 징계 수용
성희롱 발생 시 즉시 사과

조직의 역할

성희롱 피해를 호소하는 직원 근로권 보호를 위해 가해자와 즉각 분리할 것
피해 구제를 위한 프로세스 마련할 것
직장 내 성희롱 처리 담당자 비밀 유지할 것
관리 감독 책임자로서의 역할을 평소에 숙지할 것

제3자(동료)의 역할

성희롱 피해 발생 시 함께 노력하여 처리
피해자의 입장에서 심리적 지지
피해 내용 소문 내지 않기 (수군거리지 않기) ~ 카더라 통신” 만들지 말 것)
사건 처리에 필요한 정보 제공

5

끝마치며...

직장 내 성희롱

올바른 대처도 중요하지만,
‘하지 않는 것, 겪지 않는 것’이 가장 좋습니다.

성희롱 없는 건전한 직장 문화를 위하여
우리 모두의 역할이 가장 중요합니다!

감사합니다.

다음의 사항을 체크해 주세요

어떤 해결 방법을 원해요?

어떻게 하면 이 문제를 극복하고 다시 평온한 일상으로 돌아갈 수 있는지, 즉 이 문제가 어떤 모습으로 해결되기를 원하는지를 잘 생각해 보고 결정하는 것이 중요합니다.

증거를 많이 모으세요

행위자에게 면담을 요청하여 성희롱 행위의 중단 등 원하는 바를 명확히 전달하도록 합니다. 너의 성희롱 행위, 나의 느낌(수치심 등 피해상황), 내가 원하는 해결방안 등을 구체적으로 언급하고 녹음합니다.

START >>

의사표현 분명히 했나요?

이것은 성희롱이고, 불쾌감을 느꼈으니 하지 말아달라는 의사표현을 분명히 해야 합니다. 단, 너무 격양된 어조로 하는 것은 좋지 않습니다. 차분하게 이야기 하세요.

가까운 사람과 이야기해 봤나요?

가족이나 친구, 선배에게 상담하여 마음을 추스리며 문제를 어떻게 해결할 것인지 마음을 정하고, 사내 여직원회나 외부 상담기관(고용평등상담실 등)에 나를 도와줄 곳을 찾아서 적극적으로 도움을 요청하여 문제해결에 나섭니다.

구제절차 이용 하세요

피해자와 행위자 간에 문제가 해결이 되지 않는다면 직장내 성희롱 해결 절차와사외 법적 제도를 통해 행위자를 처벌하거나 보호조치를 받을 수 있습니다. 만약 성희롱 행위의 정도가 성폭력범죄에 이를 정도로 중하거나 반복되는 경우 바로 법적 제도를 이용하는 것이 바람직합니다.

[참고사항]

공공기관의 성희롱 방지 의무

예방교육

- 연 1회, 1시간 이상 성희롱 예방교육실시
- 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립

구제절차 및 매뉴얼 마련

- 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구 마련
- 성희롱 고충 담당자 지정(남녀 각 1인 이상)
- 자체 성희롱 예방 지침의 마련(교육, 홍보용 자료 개발 및 배포)
- 피해자 구제절차 마련
- 성희롱 고충 심의위원회 구성(6인 이상) 및 위원 교육

소속 기관에 대한 실적 점검 및 평가

공공기관 성희롱 예방에 여성가족부의 적극적 개선 조치

