

# 직장 내 성희롱/성폭력 고충상담원 교육

고애림 노무사

✉ cpla-rim@naver.com

☎ 010. 2154. 5942.



# 목 차

01

성희롱 vs 성폭력 구분

02

성희롱의 개념과 판단기준

03

성폭력의 개념과 주요 유형

04

책임 및 대응 매뉴얼

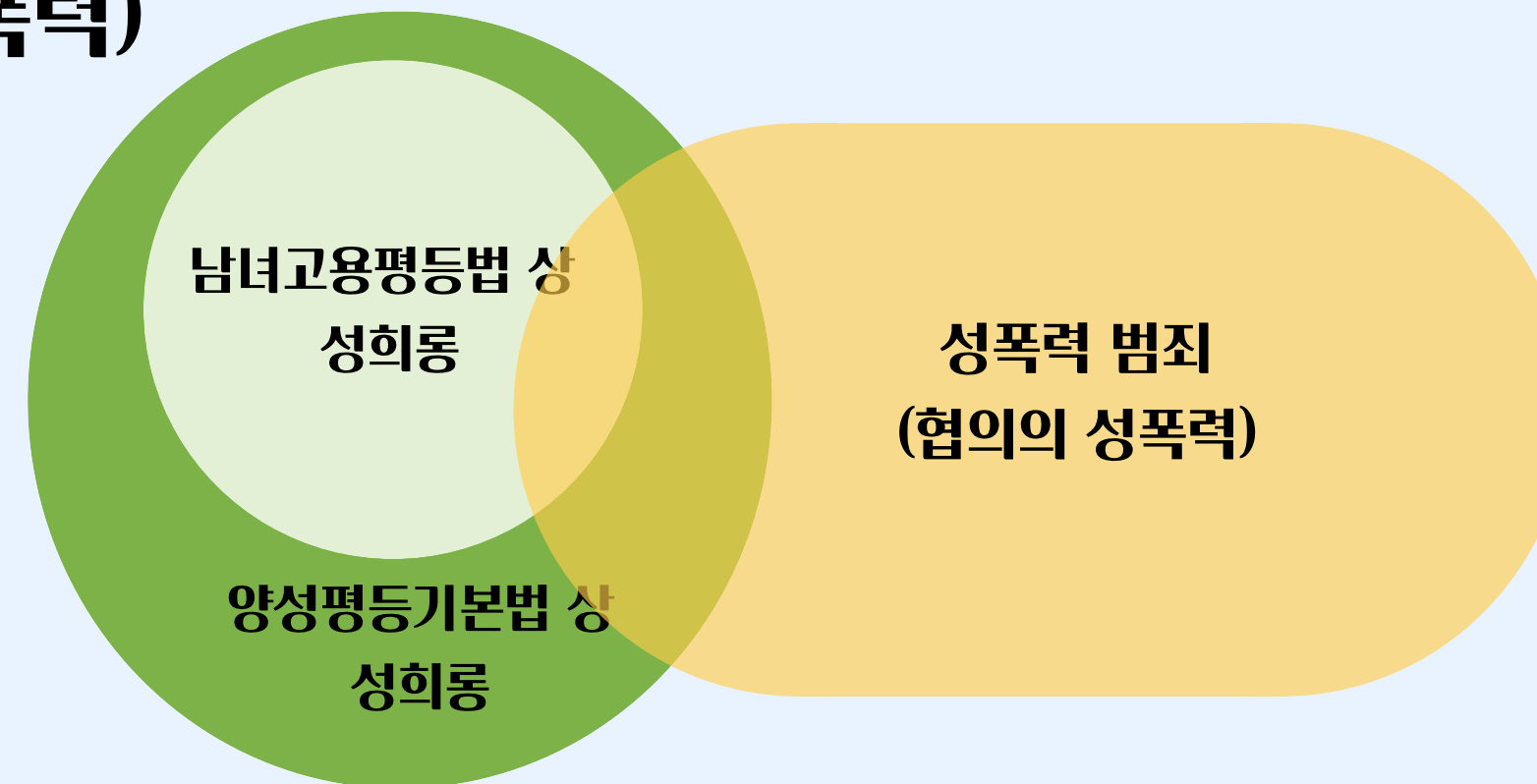


# 성희롱 vs 성폭력 구분(1)



'상대방이 원치 않는 성적 언동 등으로 성적 자기 결정권을 침해하는 행위로서 법률로 금지되어 있는 행위' 라는 점에서 공통점이 있음

## 성적 언동(광의의 성폭력)



## 성희롱 vs 성폭력 구분(2)

Q. 수사기관이 형사처벌 대상 성폭력 범죄 사건에 대해 조사중인 경우, 기관 내에서 처리를 해야 할까요?

수사기관의 조사대상이 된 “성폭력 범죄”행위가 업무와 관련하여 발생한 경우에는 성희롱에도 해당하게 되고, 기관은 「양성평등기본법, 「남녀고용평등법」 등에 따라 성희롱 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 조사할 의무를 부담하므로, 기관 내 성희롱 고충처리 절차에 따라 상담 및 조사절차 등을 진행해야 합니다. 성폭력 범죄의 성립여부에 대한 조사 및 판단은 검찰과 법원에 의하여 이루어지지만, 이 경우에도 기관 내 피해자 보호를 위한 조치는 이루어져야 합니다.

# 성희롱 vs 성폭력 구분(3)

| 구분     | 성폭력                    | 성희롱                                       |
|--------|------------------------|-------------------------------------------|
| 법적성질   | 범죄 행위                  | 불법행위                                      |
| 규율주체   | 국가                     | 사업주                                       |
| 책임의 성격 | 형사 책임                  | 민사 / 징계 책임                                |
| 규율 근거  | 형법 / 성폭력처벌법            | 경영권 / 관리감독 권한<br>(양성평등기본법, 남녀고용평등법 등에 규정) |
| 원리     | 국가 형벌권의 한계를 제한, 국민을 보호 | 사업장 내 자율적 분쟁 해결                           |



# 성희롱 vs 성폭력 구분(4)

| 구분     | 성폭력                           | 성희롱                          |
|--------|-------------------------------|------------------------------|
| 행위 내용  | 신체 접촉, 강제 성행위 등 (주로 신체적, 물리적) | 성적 언동으로 수치심 유발 (주로 언어적, 정신적) |
| 처벌의 정도 | 징역, 벌금 등 형사 처벌                | 주로 사업장 내 징계 처분, 민사상 손해배상 청구  |
| 대응     | 경찰 신고                         | 사업주에게 신고                     |

## 직장내 성희롱의 개념 (1)

성희롱이란?

상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 불쾌감을 느끼게 하는 행위



## 직장내 성희롱의 개념 (2)

### 직장 내 성희롱이란? (고평법)

사업주, 상급자, 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 아니  
하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것



## 직장내 성희롱의 개념(3)

남녀고용평등법은 '모든 사업 또는 사업장'(5인 미만 포함)에서 고용과 관련하여 발생하는 직장 내 성희롱을 금지하고 있으며, 직장 내 성희롱 행위 주체를 '사업주, 상급자, 근로자'로 규정하는 반면, 양성평등기본법과 국가인권위원회법에서는 '성희롱'을 정의하면서 그 적용범위를 고용관계에 한정하지 않고, 일반사업장 뿐만 아니라 공공기관에도 적용되도록 하여 피해 상대방을 근로자에 국한하지 않고 있음

## 직장내 성희롱의 개념 (4)

| 근거법령                    | 성희롱의 정의                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「국가인권위원회법」<br>제2조제3호 라목 | “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 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 것을 말한다.                                                                                                        |
| 「남녀고용평등법」<br>제2조제2호     | “직장 내 성희롱”이란 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 것을 말한다.                                                                                                           |
| 「양성평등기본법」<br>제3조제2호     | “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.<br>- 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위<br>- 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 |



# 직장내 성희롱의 개념 (5)

| 구분        | 양성평등기본법                                                                                          | 남녀고용평등법                                                                         | 국가인권위원회법                                                                |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 행위자       | 국가기관 등 (국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직 유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자                                            | 사업주·상급자 또는 근로자 또는 업무와 밀접한 관련이 있는 자                                              | 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관 단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자                     |
| 피해자       | 불특정                                                                                              | 다른 근로자                                                                          | 불특정                                                                     |
| 업무관련성     | 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여                                                           | 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여                                                        | 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여                                |
| 행위 태양     | "성적 언동 등", "그 밖의 요구"                                                                             |                                                                                 |                                                                         |
| 행위로 인한 피해 | 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 | 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것 | 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것 |



# 직장내 성희롱 판단기준 (1)



## 성립요건 및 판단기준

### 행위자/피해자

행위자 : 사업주, 상급자, 근로자  
피해자 : 남녀고용평등법상 '근로자'  
(고용형태, 근로계약기간, 성별 무관)

### 업무관련성

행위자가 직장 내 지위를 이용하거나  
업무와 관련이 있는 경우

### 성적 언동 또는 그 밖의 요구

성적인(Sexual) 의미가 내포되어 있는 경우로서 단순 일정 성별을 비하하는 발언이나 행위는 해당 X,  
행위자의 성적 동기나 의도는 필요하지 않음.

### 성적 굴욕감이나 혐오감 또는 근로조건 및 고용상 불이익

일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은  
처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감  
이나 혐오감을 느낀 경우

1

2

3

4



# 직장내 성희롱 판단기준 (2)

## 1. 행위자

1. 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 행위자의 해당할 수 있는 범위는 **‘사업주, 상급자, 근로자’**

2. 사용자의 범위에는 사업주나 사업체의 대표자는 물론 등기임원과 같은 사업의 경영담당자, 인사노무담당이사, 공장장 등과 같이 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위하는 자도 포함



# 직장내 성희롱 판단기준 (3)

## 1. 행위자

**고객**은 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」 및 「남녀고용평등법」상 성희롱 **행위자의 범위에 포함되지 아니함**. 고객이 성적 언동을 하여 성적 굴욕감 또는 성적 혐오감을 느꼈다고 하더라도 현행법상 성희롱으로 **제재할 수 없음**

다만, 「남녀고용평등법」은 **고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가** 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 **근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 할 의무를 사업주에게** 부과하고 있으며, 피해근로자에게 불이익한 조치를 하지 못하도록 하고 있습니다(동법 제14조의2 제1항 및 제2항).



# 직장내 성희롱 판단기준 (4)

## 2. 피해자

**1. 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 피해자에 해당할 수 있는 범위는 ‘남녀고용평등법상 근로자’이며, 이에는 근로기준법상 근로자, 파견근로자, 협력업체 근로자, 구직자가 포함**

**2. 정규직, 임시직 등 고용형태, 근로계약기간, 성별에 관계없이 피해자에 해당할 수 있음**

따라서 고객이나 특수형태근로종사자는 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 피해자의 범위에 해당하지 않음.



## 직장내 성희롱 판단기준 (5)

### 3. 업무관련성

1. 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우 업무관련성이 인정되며, **업무관련성이 없다면 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 해당하지 않음.**
2. 대법원 판례(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결)에 따르면 ‘**포괄적 의미의 업무관련성**’ 즉 “업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함”
3. 업무관련성이 있다면 **근무시간 외의 시간**에 일어난 경우, **사업장 밖**에서 일어난 경우로서 **회식장소, 야유회, 출장중**인 경우 등에서 발생한 경우도 해당



## 직장내 성희롱 판단기준 (6)

### 4. 행위 (성적 언동 등)

대법원은 ‘성적 언동’을 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위”(대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두 22498 판결)로서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기하는 행위를 말하는 것으로 해석

“상대방이 원하지 않는” 행동이란, 상대방이 명시적으로 거부 의사 표현한 경우뿐만 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우 포함

## 직장내 성희롱 판단기준 (7)

### 4. 행위 (성적 언동 등)

“성적 굴욕감 또는 혐오감”이란 성적 언동 등으로 상대방(피해자)이 느끼는 불쾌한 감정을 말합니다.

단, 법원의 판례는 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단기준을 제시

성적 굴욕감이나 혐오감에 대하여 대법원 판례(2018. 4. 12. 선고 2017두 74702)에 따르면 2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여 ‘성인지 감수성 (Gender sensitivity)’을 고려하여 판단하여야 한다고 보고 있음

## 직장내 성희롱 판단기준 (8)

### 성인지 감수성

#### ‘성인지 감수성(Gender sensitivity)’

성 평등을 실현하는 방향으로 **생각**하고 **실천**할 수 있는 역량

- (1) 성차별을 이해하는 역량
- (2) 성평등을 실현하는 역량

#### 성인지 감수성이 떨어지는 경우

- (1) 피해자에 대한 시선 : 비난/ 외모 질문, 호기심
- (2) 폭력의 낭만화 : 희화화, 연애나 로맨스로 간주
- (3) 가해자 관점 : 가해자 옹호, 동정/ 가해자의 피해자화

권수현(2018), 사회교육강사를 위한 성인지 교육가이드, 한국양성평등교육진흥원



## 직장내 성희롱 판단기준 (9)

### 5. 근로조건 등 고용상 불이익

1. 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우
2. 채용탈락, 휴직, 해고 등과 같이 고용상 불이익은 물론 임금, 근로시간, 휴게 시간 또는 업무 과다부여, 교육훈련 기회 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등 근로조건상 불이익까지 포함
3. 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것이 '환경형 성희롱', 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것은 '조건형 성희롱'

# 직장내 성희롱 판단기준 (10)

## 사례 1

### 회사 대표의 SNS를 이용한 성희롱

22진정0497200

: 특별인권교육 수강 권고 결정

#### 인정사실

피진정인은 진정인 회사의 대표로 진정인에게 카카오톡으로 "잠안오면 내 생각해요 ㅎㅎ", 또는 "나랑 해외로 떠날까"라는 메시지를 보내고 이에 진정인은 "아휴"라고 답하였다. 피진정인은 20xx. xx. 일자불상 08:33경 진정인에게 카카오톡 으로 "OO도 여행갈래?"라고 묻고, 진정인이 "O실장님이 랑 다른분께서 가요~~"라고 답하자, "단둘이 갈건데..."라고 하여 진정인이 다시 "그건 제가 부담스러운데요...", "ㅠㅠ"라고 답하였다.

#### 판단

위 인정사실에서 확인한 바와 ...(중략)사회통념상 합리적인 사람이 진정인의 입장이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 것으로 보인다. 피진정인은 이 사건 회사의 대표이사여서 직원인 진정인이 피진정인의 일방적인 카카오톡 메시지에 불쾌감을 표현하기 어려웠을 것으로 보이며 실제로도 진정인은 피진정인의 메시지를 애써 무시하거나 에둘러 거절의 의사를 표시하는 등의 방법으로 당시 상황을 모면하였던 것으로 보인다.

# 직장내 성희롱 판단기준 (11)

## 사례 2 법률사무소 대표의 실무수습생에 대한 성희롱

23진정0582200  
: 특별인권교육 수강 권고 결정

### 사실관계

진정인은 ○○대학교 법학전문대학원 석사과정 학생으로 법률사무소 ○○에서 실무수습을 하였고, 피진정인은 법률사무소 ○○ 대표변호사로 진정인의 지도관이었다. 피진정인은 사무실에서 진정인과 실무수습일지에 대해 이야기하던 중, '○○(성범죄) 사건이 언제 제일 많이 일어나는 줄 아느냐, 원나잇을 할 때 제일 많이 일어난다'는 말을 하면서 "좋은 변호사가 되려면 원나잇 같은 것도 해봐야 된다"라고 하여, 진정인은 성적불쾌감과 모욕감을 느꼈다.

### 판단

이러한 위계적 관계에서 피진정인이 진정인에게 향후 진정인이 수행할 업무에 대한 조언으로 '서로 모르던 사람이 만나 일회성 성관계를 맺는 것'을 의미하는 '원나잇'도 해봐야 한다고 직접적인 사례로 제시하며 조언한 것은, 비록 일회성에 불과하더라도 변호사가 되고자 하는 진정인에게 내밀한 성적 사생활에관여하고 있다고 느낄 수밖에 없다. 따라서 피진정인이 진정인에게 변호사로서의 장래를 위한 조언으로 다양한 경험을 할 것을 권하면서 일회적 성관계를 뜻하는 '원나잇'을 언급하며 권유한 것은, 합리적 피해자 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동으로 위원회법 제 2조 제3호 라목에서 정한 성희롱에 해당한다



# 성폭력 개념과 유형(1)



## 성폭력이란?

상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기결정권을 침해하는 모든 행위

그러나 모든 성폭력이 법적으로 처벌을 받는 것은 아니며, 법적으로 처벌받지 않는다고 해서 성폭력 피해가 아닌 것은 아님

성폭력에 관한 주요 법률

「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(약칭: 성폭력처벌법)」

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(약칭: 청소년성보호법)」

「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(약칭: 성폭력방지법)」



## 성폭력 개념과 유형(2)

### 성폭력의 주요 유형

강간 (「형법」 제297조 등), 유사강간 (「형법」 제297조의2 등)  
강제추행 (「형법」 제298조 등), 준강간, 준강제추행 (「형법」 제299조 등)  
업무상위력 등에 의한 간음 (「형법」 제303조제1항)  
업무상 위력 등에 의한 추행 (「성폭력처벌법」 제10조제1항)  
성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위 (「성폭력처벌법」 제12조)  
통신매체를 이용한 음란행위 (「성폭력처벌법」 제13조)  
카메라 등을 이용한 촬영 (「성폭력처벌법」 제14조)  
허위영상물 등의 반포 (「성폭력처벌법」 제14조의2)



# 책임 및 대응 매뉴얼(1)

## 성폭력 사건 처리(1)

외부(경찰 또는 검찰)로부터 성폭력 사건이 조사 중임을 통지받은 경우

- 고충상담원이 성폭력 피해자를 상담하여 그 직원이 조직에 바라는 보호 조치가 무엇인지 파악해야 함
- 성폭력은 조직에서 판단하는 것이 아니지만 조직 내 성희롱 사건으로 처리할 수 있음
- 따라서 피해자가 입은 충격 등을 고려하여 우선적으로는 피해자가 조직에 바라는 보호 조치가 무엇인지 파악하고 피해자의 의사 등을 고려하여 성희롱 사건으로 조사·처리하는 것이 바람직



## 성폭력 사건 처리(2)

### 성희롱 상담을 통해 인지한 경우

- 성희롱 상담 신청을 받고 상담 중에 성폭력 범죄에 해당할 수 있다고 판단되면, 성희롱 고충상담원은 성희롱 사건 처리 절차뿐만 아니라 성폭력 사건 처리에 대한 안내도 해야 함
- 피해자가 성폭력 범죄에 해당한다는 사실을 알면서도 상담만을 원할 수도 있으나, 피해자가 성폭력 범죄에 대한 지식이 부족해서 성희롱으로만 사건을 바라볼 수도 있음
- 따라서 고충상담원은 사건의 내용이 성폭력에 해당한다고 생각되면, 성폭력 고소에 대한 설명도 하여 피해 주장자가 폭넓게 사건 해결방안을 검토할 수 있도록 노력

## 성폭력 사건 처리(3)

### 성폭력 범죄가 인정된 경우

- 가해자에 대한 처벌 수위에 따라 인사위원회를 개최하여 가해자에 대한 처분을 결정
- 일반적으로 취업규칙에서 '금고 이상의 형을 받은 경우'를 해고 사유로 명시
- 성폭력은 다른 범죄와 달리 비위 정도가 중하기 때문에 성폭력 범죄가 인정되어 금고 이상의 형을 받은 경우에는 사내 절차에 따라 가해자를 해고하는 등의 중징계 처분 가능
- 가해자에 대한 처벌 외에도 피해자에 대한 보호 조치를 마련해야 함

## 성폭력 사건 처리(4)

### 성폭력 범죄가 인정되지 않은 경우

- 성폭력 범죄가 인정되지 않았다고 해서 성희롱까지 인정되지 않는 것은 아님
- 성폭력은 범죄행위이므로, 고의성을 필요로 하는 등 성희롱보다 엄격한 성립요건이 요구되므로 성폭력은 범죄사실을 인정할만한 입증자료가 확실하지 않은 경우 인정되기 어려운 경우가 많음
- 따라서 성폭력에 대해 무혐의 처분이 나왔다고 해서 그 행위가 성희롱이 아니라는 것은 아님

# 책임 및 대응 매뉴얼 (5)

## 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 의무

|                        | 내용                                                                                                                                                      |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 신고                     | 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 사업주에 신고할 수 있음                                                                                                                      |
| 지체 없이 조사               | 신고 또는 인지한 직장 내 성희롱 사건에 대하여 지체없이 조사할 의무<br>및 조사 시 피해근로자들에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 유발 금지<br>(사업주가 직장 내 성희롱 사건을 신고받거나 인지하였음에도 불구하고 조사하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과) |
| 조사기간 보호조치              | 조사기간 중 피해근로자들에 대한 보호 조치(근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치)                                                                                                    |
| 피해자 보호조치               | 직장 내 성희롱 발생 확인 시 피해근로자의 요청에 따른 피해자 보호조치 의무<br>(위반 시 500만원 이하의 과태료 부과).                                                                                  |
| 행위자 징계조치               | 직장 내 성희롱 발생 확인 시 행위자 징계 등 필요한 조치 의무 및 피해 근로자 의견 청취<br>(위반 시 500만원 이하의 과태료 부과)                                                                           |
| 비밀 유지 의무               | 비밀 유지 의무 -사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사하는 과정에서 피해근로자들의 의사에 반하여 해당 내용<br>이 다른 사람에게 누설되지 않도록 하여야 한다(위반 시 500만원 이하의 과태료 부과)                                      |
| 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 | 사업주는 직장 내 성희롱 피해자, 피해주장자, 신고자에 대하여 직장 내 성희롱 행위자에 대한 보호조치를 해야<br>하는데 오히려 이들에게 불리한 처우를 하는 것은 금지된다<br>(위반 시 3년 이하 징역, 또는 3천만원 이하 벌금형에 처함)                  |



# 책임 및 대응 매뉴얼 (6)

## 직장 내 성희롱 해결 절차(1)

| 구제방법                | 관련법규               | 내 용                                         | 효 과                                    |
|---------------------|--------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------|
| 회사에의 신고<br>(고충접수 등) | 남녀고용평등법            | 직장 내 성희롱 사실 신고(접수)                          | 가해자 분리, 징계 조치 등                        |
| 노동위원회 구제신청          | 남녀고용평등법,<br>노동위원회법 | 직장 내 성희롱 발생시 조치 미이행,<br>불이익 처우에 대한 시정신청     | 시정조치 등                                 |
|                     | 근로기준법,<br>노동위원회법   | 직장 내 신고자 또는 피해자에 대한<br>부당한 인사처분에 대한 이의제기 신청 | 부당징계(해고) 판정에 따른<br>원상회복, (부당해고) 금전보상 등 |
| 지방고용노동관서 진정         | 남녀고용평등법            | 남녀고용평등법 위반행위 진정                             | 회사 시정명령, 과태료 부과 등                      |
| 국가인권 위원회 진정         | 국가인권위원회법           | 성희롱 행위에 대한 조치 신청                            | 행위자 및 책임자에 대한 조치,<br>손해배상, 교육 수강 등 권고  |
| 지방고용노동관서<br>고소, 고발  | 남녀고용평등법            | 남녀고용평등법 위반사업주 고소, 고발                        | 형사처벌                                   |



# 책임 및 대응 매뉴얼 (7)

## 직장 내 성희롱 해결 절차(2)

|              | 내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 접수/상담        | <ul style="list-style-type: none"> <li>고충접수 ⇒ 신고인 및 피해자 상담을 통해 사건 개요 및 피해자 요구 파악<br/>⇒ 피해자의 요구를 기초로 사건 해결 방식 잠정적 결정</li> <li>당사자 간 해결 모색의 경우 ⇒ 피신고인에게 요구안 전달 ⇒ 요구안을 받아들이는 경우, 요구안 이행 모니터링 / 받아들이지 않은 경우, 조정으로 돌입               <ul style="list-style-type: none"> <li>규정에 따른 처리 모색의 경우 ⇒ 사실관계 조사로 돌입</li> </ul> </li> </ul> |
| 조정           | <ul style="list-style-type: none"> <li>당사자들의 의견 청취 ⇒ 당사자들이 원하는 것과 사건 해결의 방향성 파악<br/>⇒ 해결방안 모색 ⇒ 합의안 도출 ⇒ 이행 모니터링</li> </ul>                                                                                                                                                                                                 |
| 사실관계 조사 및 의결 | <ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 성희롱 심의위원회(직장 내 성희롱 담당기구) 구성 ⇒ 피해자가 요청할 경우 근무 장소의 변경 등 보호 조치 ⇒ 사실관계 조사 ⇒ 피해자 의견 청취 ⇒ 행위자 및 피해자에 대한 조치 의결</li> </ul>                                                                                                                                                              |
| 피해자 및 행위자 조치 | <ul style="list-style-type: none"> <li>행위자에 대하여 직장 내 규정에 근거하여 적절한 인사, 징계 조치</li> <li>피해자에 대하여 요구에 따라 근무 장소 변경 등 적절한 보호 조치</li> </ul>                                                                                                                                                                                        |
| 후속 조치        | <ul style="list-style-type: none"> <li>전 직원에 대한 직장 내 성희롱 의식 및 실태 조사               <ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 성희롱 예방 교육 실시</li> <li>피해자 권리회복을 위한 조치</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                  |



## 직장 내 성희롱 해결 절차(3)

### 피해자 중심 원칙

- 직장 내 성희롱 규율 및 직장 내 해결의 목적은 피해자가 피해사실이 없었던 상태로 원상 회복하여 다시 건강한 직장생활을 할 수 있도록 근로조건을 회복시키는 것
- 따라서, 직장 내 해결은 이 목적에 부합하도록 이루어져야 함
- 내용에 있어 회사는 피해자가 원하는 것이 무엇인지를 진지하게 검토하여 회사의 원칙 범위 내에서 피해자가 원하는 방향으로 문제 해결의 방법을 모색
- 회사는 처리의 모든 단계에서 피해자를 존중 하고, 의견을 청취해야 하며, 필요시 근무 장소 변경이나 유급휴가 명령 등 보호 조치를 해야 함
- 또한, 피해자에 대한 불리한 처우는 금지



## 직장 내 성희롱 해결 절차(4)

### 고객 등 제3자가 성희롱을 한 경우 피해자 보호 조치 의무

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 성희롱으로 인하여 근로자가 고충해소를 요청한 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(위반 시 300만원 이하의 과태료 부과, 위반시 노동위원회에 시정신청 가능).

### 고객 등 제3자가 한 직장 내 성희롱의 피해자에 대한 불이익 조치 금지 의무

사업주는 고객 등 제3자의 직장 내 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로자에게 불이익 조치를 취할 수 없다. 이를 위반 시 500만원 이하의 과태료가 부과되고, 피해자 또는 피해주장자는 자신이 받은 불이익한 처분에 대해 노동위원회에 구제 또는 시정신청을 할 수 있다.



## 이용자 폭력(1) -개념

|            |                                                                                    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 폭력         | 사회복지시설 종사자가 현장에서 업무 수행과정 중 이용자로부터 경험하는 폭력행위                                        |
| 사회복지시설 종사자 | 사회복지사를 비롯하여 생활지도원, 영양보호사, 상담원 등 사회복지시설에 근무하는 사람                                    |
| 현장         | 사회복지시설 종사자가 업무를 수행하고, 서비스를 제공하는 생활·이용시설의 사무실 및 상담실 등 시설 내 공간과 이용자의 가정 등 시설 외 공간 포함 |
| 이용자        | 서비스의 직접적 대상이 되는 이용자                                                                |
| 성적 폭력      | 이용자가 사회복지시설 종사자를 성적으로 괴롭히는 것 (신체접촉, 성희롱, 강제추행, 스토킹 등)                              |

사회복지시설 종사자 폭력피해 예방 매뉴얼 (보건복지부, 2017)



## 이용자 폭력(2) -대응방안

|                    |                                                              |
|--------------------|--------------------------------------------------------------|
| 종사자 개인 차원<br>대응 방안 | 사회복지시설 종사자의 안전도 중요하고 보호받아야 한다는 인식의 전환 필요                     |
|                    | 예고치 않은 폭력피해에 대비하여 자료 확보(일지 기록, 녹음 등)                         |
|                    | 폭력이 우려되는 이용자나 폭력을 행한 이용자에 대한 개입 계획에 적극적으로 참여하고 본인의 역할과 임무 숙지 |
|                    | 폭력 상황이 발생했을 때 이용자와 맞서 다투기 보다는 그 상황을 신속히 벗어날 수 있도록 적절히 대처     |

# 책임 및 대응 매뉴얼 (10)

## 이용자 폭력(3) -대응방안

|                |                                                                                               |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 시설 차원<br>대응 방안 | 폭력피해 예방 등 위기관리 방안에 대한 전문강사 교육 및 시뮬레이션 훈련 실시                                                   |
|                | 폭력이 발생하지 않도록 물리적 예방 대책 마련<br>사회복지시설 종사자가 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 최선의 방안 고려<br>·폭력피해 예방·관리 담당 직원 지정 |
|                | 평소 폭력 성향이 있는 이용자나 폭력을 가한 경험이 있는 이용자에 대한 개별적 개입<br>및 사회복지시설차원의 대처전략 마련                         |
|                | 신입직원, 중간관리자, 시설장에 따라 시기, 담당자, 내용을 달리하여<br>효과적이고 효율적인 사후관리 방안 모색                               |

...

# 감사합니다.

고애림 노무사

✉ cpla-rim@naver.com

☎ 010. 2154. 5942.

