성희롱,

모르고
당하셨나요?

알고도
참으셨나요?

국가인권위원회

차 례

성희롱이란? • 1

1. 국가인권위원회법에서는 성희롱 행위자와 피해자를 어떻게 정의하나요? • 2
   가. 성희롱 행위자 • 2
   나. 성희롱 피해자 • 4
2. 국가인권위원회법에서는 어떤 상황에서 성희롱이 성립된다고 보나요? • 4
3. 성희롱은 어떤 행위를 말하나요? • 6

성희롱에 대처하는 방법! • 10

1. 명확한 거부 의사 표시 • 10
2. 증거자료를 남긴다 • 11

성희롱, 어떤 권리구제 방법이 있을까요? • 12

1. 국가인권위원회의 조사 · 구제 • 12
2. 지방노동관서를 통한 구제 신청 • 13
3. 민사소송제기 • 13

성희롱이란?

> 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
> 고용상의 불이익을 주는 것
>
> **국가인권위원회법 제2조 제5호**

성희롱은 업무 관계에서 성과 관련한 말과 행동으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위를 의미합니다. 성희롱은 피해자에게 수치심이나 정신적 고통을 줄 뿐만 아니라 피해자로 하여금 업무를 이전처럼 수행하기 어려운 환경을 만드는 차별적인 행위입니다. 성희롱은 대개 불평등한 권력관계를 배경으로 발생합니다. 역사적으로 오랜 기간 남성에 비해 지위가 낮았던 여성에게 성희롱 피해가 주로 집중되어왔기 때문에 대표적인 여성차별의 유형으로 인식되어 왔습니다. 그러나 성희롱은 남성과 여성뿐만 아니라 남성과 남성, 여성과 여성 간에도 일어날 수 있습니다.

성희롱 이것이 궁금해요?

행위자가 성희롱을 하려는 의도를 가져야만 성희롱으로 성립되나요?

그렇지 않습니다. 성희롱 행위자가 스스로는 성희롱으로 인식하지 못하고 있더라도 피해자는 성희롱으로 받아들일 수 있으므로 행위자의 성적인 의도가 없더라도 성희롱이 성립할 수 있습니다.

1. 국가인권위원회법에서는 성희롱 행위자와 피해자를 어떻게 정의하나요?

가. 성희롱 행위자 : 공공기관의 종사자, 사용자, 근로자

● **공공기관의 종사자**

공공기관의 종사자는 공공기관의 임직원뿐만 아니라 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함합니다. 따라서 임금 등 근로의 대가를 받는 종사자는 아니라 하더라도 공공기관과 일정한 관련을 맺고 그 기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 공공기관의 종사자로 볼 수 있습니다.

| 공공기관이란 |

공공기관에 대해서는「국가인권위원회법」제2조 제6호에서 아래와 같이 정의하고 있습니다.

- 국가기관
- 지방자치단체
- 「초 · 중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교
- 「공직자윤리법」 제3조제1항제12호의 규정에 의한 공직유관단체

● 사용자

사용자는 사업주나 그를 대리하여 사업을 대표하는 자 또는 피고용인의 고용 지위에 영향을 미칠 수 있는 자, 일상적인 직무수행에 있어서 피고용인에 대해 권한을 갖는 자를 말합니다.

성희롱 행위자가 「국가인권위원회법」상의 '사용자' 범주에 포함되는지 여부는 성희롱으로 인하여 피해자가 고용상의 불이익을 당하지 않도록 해야 한다는 성희롱 규제의 취지에 비추어, 피해자의 고용지위나 일상적인 직무수행에 영향을 미칠 수 있는지를 기준으로 판단할 수 있습니다.

● 근로자

「국가인권위원회법」에서는 성희롱 주체인 '근로자'를 「근로기준법」상 '근로자'보다 넓게 해석하고 있습니다. 이는 성희롱으로 인한 적대적인 고용환경, 업무환경으로부터 피해자를 폭넓게 보호하기 위해서입니다. 따라서 상당 기간 해당 기관과 일정한 관련을 맺고 그 기관의 업무를 수행하고 있는 사람의 경우에도 근로자의 범주에 포함됩니다.

성희롱 이것이 궁금해요??

피해자가 그 자리에서 거부 의사를 밝혀야 성희롱이 성립될 수 있나요?

직장 내 위계관계에서 피해자들은 성희롱에 대하여 명시적으로 거부 의사를 표현하기가 어렵습니다. 따라서 성희롱 당시 피해자가 어떻게 대처하여야 하는지 몰라 명시적인 거부를 하지 못하였으나 점차 성적 굴욕감을 느껴 성희롱으로 주장하는 경우에도 성희롱이 성립될 수 있습니다.

나. 성희롱 피해자

피해자가 반드시 근로자일 필요는 없습니다. '공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자'와 업무, 고용 그 밖의 관계에 있는 사람 누구나가 피해자가 될 수 있습니다.

아르바이트 직원

학생

보험설계사

2. 국가인권위원회법에서는 어떤 상황에서 성희롱이 성립된다고 보나요?

성희롱 행위자가 '그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여(업무관련성)' 피해자에게 성적 굴욕감을 느끼게 할 때입니다.

업무관련성이란 업무상의 사유를 말합니다. 이는 성희롱의 발생이 반드시 근무시간 내 혹은 직장 내에서 발생하여야 한다는 것을 의미하는 것은 아닙니다. 업무관련성은 근무시간, 근무장소, 업무와의 직접적인 연관성에만 국한되지 않고, 업무와의 폭넓은 연관성 속에서 판단할 수 있습니다. 성희롱 행위자가 자신의 지위를 이용할 수 있는 상황이었거나, 업무 관련 이야기를 나누기 위한 만남·업무 관련 활동을 위한 만남에서 이어지는 연속적인 술자리 등은 업무 관련성을 갖는다고 볼 수 있습니다.

직장 내 회식

출장 업무 시

상급자의 밤늦은 전화

성희롱 이것이 궁금해요??

단 1회의 성적 언동이라도 성희롱이 성립되나요?

성립됩니다. 단 한 번의 성적 언동이라도 피해자가 그로 인해 성적 굴욕감을 느꼈거나 성적 요구를 거부하였다는 이유로 고용상의 불이익을 받았다면 성희롱이 성립됩니다. 또한 크게 불쾌감을 주지 않는 성적 언동이라도 행위를 반복하여 성적 굴욕감을 유발시켰다면 성희롱으로 성립될 수 있습니다.

3. 성희롱은 어떤 행위를 말하나요?

성희롱 행위자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 '성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 성적 요구에 불응한 것을 이유로 고용상 불이익'을 주는 것을 말합니다.

- 성적 언동 및 요구는 신체의 접촉이나 성적인 의사 표현뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 말합니다. 여기에서 행위자의 언행에 성적 함의가 있었는지 여부는 행위자의 의도와는 상관이 없습니다.

- 성적 굴욕감이나 혐오감이란 성적 언동 등으로 인하여 피해자가 느끼는 불쾌한 감정입니다. 성적 굴욕감 또는 혐오감 여부는 행위자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 판단하며, 그 행위는 피해자가 원하지 않는 행동을 말합니다. 즉, 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아닌 피해자가 느낀 감정, 즉 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 만한 행동이었는가를 중심으로 판단합니다.

- '고용상 불이익'은 고용(채용, 배치, 업무내용, 승진, 직업훈련, 임금 및 제반수당, 퇴직 및 해고 등)상의 불이익 및 다양한 형태의 불이익을 의미합니다. 가령 교수가 학생에게 성적 요구를 하였는데 학생이 그에 불응한다는 이유로 성적을 낮게 주었다면 이는 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 불이익에 해당합니다.

성희롱 이것이 궁금해요??

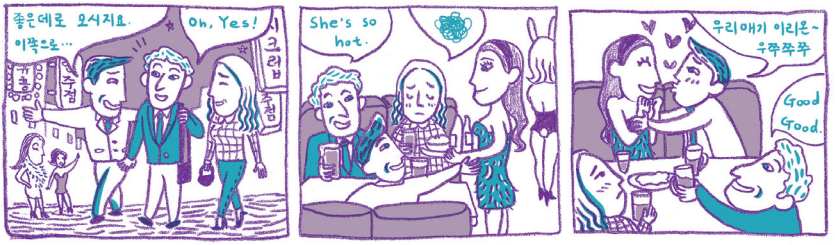
특정인을 대상으로 하지 않은 성적 농담도 성희롱으로 성립될 수 있나요?

성립될 수 있습니다. 특정인을 염두에 두지 않은 성적 언동이라도 '성적 굴욕감을 주고 거부감을 주는 환경'을 조성하였다면 성희롱이 성립될 수 있습니다.

국가인권위원회 성희롱 사례들로 다음이 있습니다.

국가인권위원회 사례 1 **퇴폐영업장소에서의 회식**

(2006. 9. 18. 결정 06진차201)



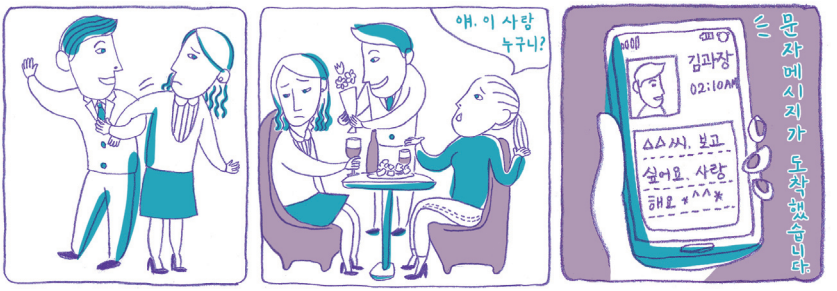
국가인권위원회 사례 2 **간접적으로 전해들은 성적 언동도 성희롱**

(2006. 12. 26. 결정 06진차465)

(2010. 2. 4. 결정 09진차1342)

◎ 국가인권위원회 사례 3 **직장상사의 일방적인 애정표시, 부적절한 성적 제안은 성희롱**

(2008. 9. 22. 결정 08진차480)



(2009. 11. 9. 결정 09진차652)

(2006. 12. 22. 결정 06진차529)

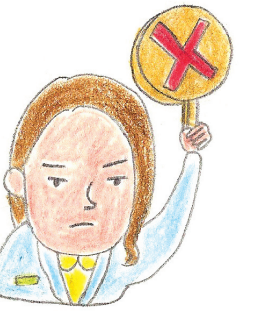
성희롱 이것이 궁금해요??

직장상사 이외에 동료 간에도 성희롱이 성립할 수 있나요?

같은 근로자 간에도 성희롱이 성립할 수 있습니다.

성희롱에 대처하는 방법

1. 명확한 거부 의사 표시



- 성희롱 피해를 입으면 그 행위자에게 명확한 거부 의사를 표시합니다. 인권위에 접수된 성희롱 사건의 가해자들은 피해자가 현장에서 직접 거부감을 표시하거나 곧바로 문제제기를 하지 않았다는 이유로 성희롱 행위를 부인하기도 하므로 원하지 않는 성적 언동에 대한 명확한 거부 의사를 표시하는 것이 필요합니다.

- 행위자에게 거부 의사를 표시하기 어려운 경우, 서면으로 성희롱 행위를 중단해 줄 것을 요청합니다. 이메일이나 메신저 등을 이용해 거부 의사를 증거로 남겨 두는 것도 좋습니다.

거부 의사를 표시하지 못해도 성희롱은 성립!

행위자는 피해자가 현장에서 직접 거부감을 표시하거나 곧바로 문제제기를 하지 않았다는 점에서 성희롱의 성립을 부인하려 하기도 합니다. 하지만 직장 내 관계가 현실적으로 대등하지 않다는 점을 주목해야 합니다.

대다수 직장인이라면 사내관계나 고용관계의 원만한 유지를 위해서 내키지 않더라도 내키는 척 따라야 했던 경험이 있을 것입니다. 특히 상대방이 자신의 승진이나 고용에 영향을 미칠 만한 지위에 있거나, 그렇지 않더라도 '사회생활 부적응자'라는 낙인이 찍힐 위험을 무릅써야 한다면 "싫다"고 말하기는 결코 쉽지 않습니다. 성희롱 피해자들도 이러한 이유에서 처음에는 묵묵히 참고 견디려 했던 경우가 많습니다. 하지만 결국 더 이상 직장을 다니기도 어려울 정도의 피해를 입게 되면 스스로 직장을 떠나거나 정신과 치료를 받기에 이르는 사례 또한 비일비재합니다. 그러한 직장 내 권력관계와 피해자의 입장을 감안하지 않은 채 바로 문제제기를 하지 못한 피해자 탓이라고 책임을 돌릴 수 있을까요?. 국가인권위원회에서는 성희롱 발생 당시 피해자가 명확한 거부 의사를 표시하지 않았다는 이유만으로 성희롱 성립을 부인하지는 않습니다.

2. 증거자료를 남긴다

- 성희롱에 대한 거부 의사가 받아들여지지 않은 경우에는 성희롱 당시의 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하여 이후 해결 과정에서 사용될 수 있도록 합니다.

- 국가인권위원회에서는 성희롱 사건의 직접 목격자가 아닌, 내용을 전해들은 제3자의 진술도 증거로서 폭넓게 인정하고 있으므로 가족, 주변 친구 등에게 성희롱 발생 후 빠른 시간 내에 그 사실을 알리는 것도 성희롱에 대한 대처 방안의 하나가 될 수 있습니다.

성희롱 이것이 궁금해요??

동성 간 또는 여성이 남성에게 한 성적 언동도 성희롱이 될 수 있나요?

성희롱은 행위 당사자 및 피해자의 성별과 무관합니다. 따라서 동성 간 및 여성의 남성에 대한 성적 언동도 성희롱이 될 수 있습니다.

성희롱, 어떤 권리구제 방법이 있을까요?

1. 국가인권위원회의 조사 · 구제

진정접수

성희롱을 당한 당사자나 그 사실을 알고 있는 사람 혹은 단체는 전화, 우편, 방문, 팩스, 홈페이지를 통하여 국가인권위원회에 성희롱에 대하여 진정할 수 있습니다.

조사 및 구제

● **조사절차**

● **구제조치와 개선권고**

위원회는 진정이 접수되면 이에 대한 조사를 통해 성희롱으로 인정되는 경우 성희롱 행위자에게 특별인권교육, 손해배상, 성희롱 행위의 재발방지 등을 권고합니다. 또한 성희롱 예방조치 및 성희롱 발생 후 조치 미흡 등이 있는 경우 성희롱 행위자의 소속기관의 장에게도 재발방지대책 수립 등을 권고하기도 합니다.

● **피해자를 위한 법률구조요청**

진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 법률구조요청을 합니다.

● **조정 · 합의**

- 국가인권위원회는 접수된 진정에 대하여 조사 · 권고의 절차 외에 당사자 간 합의나 조정을 통해서도 문제를 해결하고 있습니다.
- 특히 조정절차는 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 진정을 조정위원회에 회부하는 것으로, 조정이 성립되거나 조정에 상응하는 결정에 대하여 이의가 없는 경우 재판상의 화해와 같은 효력이 있습니다.

2. 지방노동관서를 통한 구제 신청

사업주가 성희롱 행위자에 대하여 징계조치를 취하지 않거나, 피해 근로자가 권리구제를 신청한 것 등을 이유로 고용상의 불이익(해고, 휴직, 전직, 감봉 기타 징벌)을 주는 경우 지방노동관서에 진정을 제기할 수 있습니다.

3. 민사소송 제기

사업주와 성희롱 행위자를 대상으로 정신적 · 물질적 고통을 준 것에 대한 손해배상을 민사소송을 통해 청구할 수 있습니다.

성희롱 이것이 궁금해요??

고용노동부와 국가인권위원회의 성희롱 조사 업무는 어떻게 다른가요?

일반적인 성희롱 조사·구제기관은 국가인권위원회입니다.
고용노동부에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 근거하여 △직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 △사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 △직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우 △근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에 대한 업무를 다룹니다.

국가인권위원회

국가인권위원회는 누구나 쉽게 이용할 수 있고 가장 가까운 곳에 있는 차별시정 국가기관입니다. 성희롱뿐만 아니라 성별, 장애, 연령, 인종과 출신 국가, 학력, 종교 등 우리 사회의 다양한 차별행위에 대한 조사 및 시정 업무를 체계적이고 전문적으로 수행하고 있습니다.

진정접수 방법

전화 국번없이 1331

팩스 (02) 2125-9811~2

홈페이지 www.humanrights.go.kr

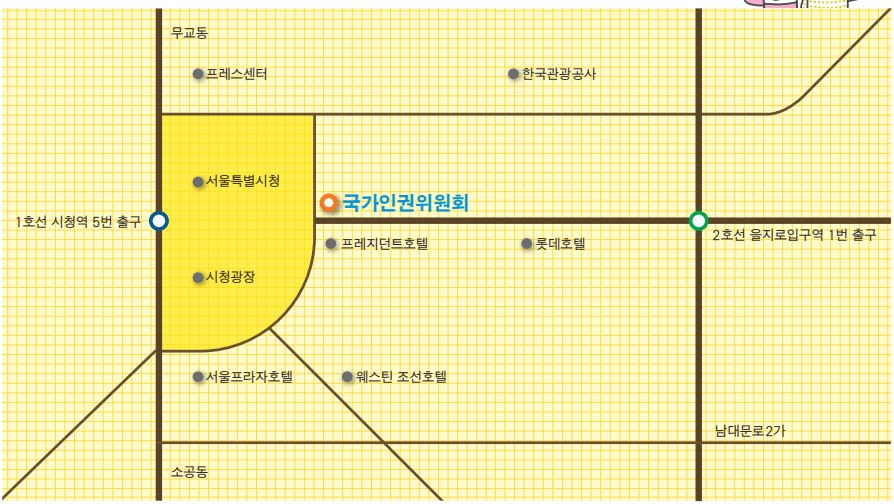
이메일 hoso@nhrc.go.kr

우편·방문 100-842 서울 중구 무교동길 41 금세기빌딩 7층 국가인권위원회 인권상담센터

지역 인권사무소를 이용하실 수 있습니다

부산인권사무소 국번없이 1331

광주인권사무소 국번없이 1331

대구인권사무소 국번없이 1331

찾아오시는 길