

직장 내 성희롱 예방 / 대응 / 상담 매뉴얼



【 CONTENTS 】

1. 직장 내 성희롱이란 ?
2. 직장 내 성희롱 사례 및 예시
3. 직장 내 성희롱 대처요령
4. 모두투어 성희롱 예방 매뉴얼
5. 모두투어 상담센터 운영 프로세스
6. 모두투어 상담 신청 방법

1. 직장 내 성희롱이란 ?

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나
업무와 관련해 다른 근로자에게 성적 언동 등으로
성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는
이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 의미합니다.

『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』 제2조 제2호

사업주, 상급자 또는 근로자 (동료, 하급자 포함)가

▫ 상급자 : 직장 내 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭

다른 근로자에게

▫ 직장 내 성희롱 피해자는 남녀 근로자 모두 해당

직장 내 지위를 이용하거나
업무와 관련이 있는 경우로

성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으키거나
(또는) 성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위

1. 직장 내 성희롱이란 ?

육체적 행위

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등 신체적 접촉
- 가슴/엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

언어적 행위

- 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (통화 포함)
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체부위를 언급하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용을 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서無理하게 옆에서 술을 따르도록 강요하는 행위

시각적 행위

- 음란사진/그림/낙서/출판물 등을 게시, 보여주는 행위 (전화, 문자, SNS, 팩스 등 포함)
- 성과 관련된 자신의 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

기타 성희롱 행위

- 그 밖에 사회통념 상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

✓ 성희롱 행위로 인한 피해내용

- 환경형 성희롱 : 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 것
- 조건형 성희롱 : 고용 상의 불이익을 줄 것
- 성적요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우로, 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등

2. 직장 내 성희롱 사례 및 예시

사 례

근무시간 외에 직장 밖에서 만난 경우에도 업무관련성이 인정될 수 있다.

연구위원으로 일하고 있는 A는 고문인 B에게 후원금을 받으려 직장 외의 장소에서 B가 원하는 시간에 만나는 경우가 많았다. 이 직장에서는 고문이 만나자고 하면 연구위원은 선배와 원로에 대한 예우상 이유를 묻지 않고 만나는 것이 조직 문화라고 여겨지고 있었다. 어느날 A는 선약이 있었지만 B의 연락을 받아 모임 약속을 포기하고 나갔는데 이 자리에서 B가 A를 성희롱하였다.

이 경우 근무시간이 아닌 시간에 직장 밖에서 만난 경우라 하더라도 A가 종사하고 있는 업무와의 관련성이 인정된다.

(인권위 2006. 12. 22. 06진차425 결정)

사 례

여성이 남성을 대상으로 성희롱을 한 경우에도 성희롱이 인정된다.

의류제조·판매 회사의 생산부 미싱사와 미싱보조로 일하는 기혼여성근로자 A와 B는 같은 회사 생산부 소속 기계실 기계 수리기사 보조사원으로 일하는 미혼남성근로자 C에게 성희롱을 한 것이 문제되었다.

C는 거부의를 표시했음에도 불구하고 A와 B는 C에게 신체접촉을 하였고, 결국 회사 내에는 A와 B가 C를 가지고 놀았다는 소문까지 돌게 되었다.

이에 대해 서울지방법원은 여성인 A와 B가 남성인 C에 대해 한 성적인 행위가 '남녀고용평등법'상 성희롱에 해당되고, C가 A와 B의 행위로 인해 받은 정신적 고통이 인정된다고 하였다.(서울지법 2002.5.3. 선고 2001가합6471 판결)

2. 직장 내 성희롱 사례 및 예시

육체적 성희롱 행위 예시

- 허리를 잡고 다리를 만지는 행위
- 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬는 행위
- 안마를 해준다고 어깨를 만지는 행위
- 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위
- “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 필짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위
- 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키는 행위
- 가슴을 스치고 지나가는 행위

언어적 성희롱 행위 예시

- “딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다”
- “여자가 들어갈 때 들어가고 나올 데 나와야 하는데 넌 말라서 안 섹시해.”
- “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
- “ㅇㅇ씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀”
- “술집여자같이 그런 옷차림이 뭐야?”
- “아가씨 엉덩이라 탕탕하네.”
- “술 먹고 같이 자자.”
- 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활에 대해 질문하는 행위
- “어제 또 야동 봤지?”
- “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.”
- “운동하고 왔어? 어깨 한번 만져보고 싶다.”
- “우리는 여직원 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어”
- “술은 여자가 따라야 제맛이지 ㅇㅇ씨가 부장님 술 좀 따라드려”
- “우리 ㅇㅇ씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”

2. 직장 내 성희롱 사례 및 예시

시각적 성희롱 행위 예시

- 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것
- 야한 사진이나 농담시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송
- 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것
- 원치 않는 윙크를 계속하는 것
- 음란한 시선으로 빤히 쳐다보는 것

기타 성희롱 행위 예시

- 원하지 않는 만남이나 교체를 강요하는 행위
- 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위
- 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위
- 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하였더니 불이익을 주는 행위
- 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 종용하는 행위
- 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위

3. 직장 내 성희롱 대처요령

“ **항상** **생각하세요** ”

성희롱은 행위자의 잘못이지
피해자의 탓이 아닙니다

성희롱은 가부장적,
권위주의적, 성차별적인
조직문화나 왜곡된 직장 내
권력관계 속에서 발생한
행위자의 불법행위

성희롱인지 여부가 애매한
언행에 대해서도 불쾌감을
느낀다면 문제제기

그러한 언행을 삼가할 것을 요구,
행위자의 잘못된 행위에 대해서
경고하여 더 심각한
성희롱 발생 위험을 예방

성희롱은 인권을 침해한
불법행위이므로 기본적으로
법적 문제입니다

성희롱은 인권과 근로권,
성적 자기 결정권을
침해하는 불법행위이며
근절해야하는 문제임을 인식

3. 직장 내 성희롱 대처요령

1ST

어떻게 대처할 것인가?

성희롱을 당하면 단호하게 거부의 의사표현

- 합리적 해결방안 모색
- 사직을 생각하는 것은 바람직하지 않음 (성희롱으로 인한 피해 회복이 중요)

2ND

어떤 방법을 선택할 것인가?

원하는 해결 방법을 먼저 결정 (행위자의 사과, 처벌, 손해배상 등)

- 문제해결을 위해 자신을 소중히 여기며 누구로부터 어떤 도움을 받을 수 있는지 생각
- 사내의 고충처리절차, 노동조합, 외부 상담기관이나 법률지원단체 등을 찾아본 후 적절한 해결방법을 선택

3RD

증거의 수집

- 행위자에 거부의사를 밝힌다. (문자나 편지 등 내용 증명도 포함)
- 만나서 이야기할 경우 자신의 입장을 잘 정리하여 말할 수 있도록 준비
- 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용
- 행위자와 직접 만나기 어렵다면 가족이나 친구 등 믿을 만한 사람과 함께 만남

4TH

직장 내 해결절차 이용

- 직장 내 성희롱 구제절차 내지 고충처리 절차에 따라 신고
- 신고할 때는 행위자의 행위에 대해서 구체적으로 진술
- 본인의 보호조치 및 피해구제를 위해 해결책을 요구

3. 직장 내 성희롱 대처요령

“가장 중요한 것은 성희롱 행위자가
되지 않기 위한 인식입니다”

- ✓ 공사를 구분하여 행동하며, 지위를 이용하여 사적 만남이나 업무 등 지시나 강요 금지
- ✓ 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유혹로 하는 것을 자제
- ✓ 타인의 신체 및 외모에 대한 평가나 지적 및 사생활 침해 또는 간섭 금지
- ✓ 상대방이 불쾌감이나 거부의를 표현했을 때 즉각 중지
- ✓ 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력
- ✓ 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점을 명심
- ✓ 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기
- ✓ 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않는지 항상 유의하고 점검
- ✓ 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되 인간적으로 대등하다는 생각을 가지고 서로 존중하는 태도 필요
- ✓ 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지

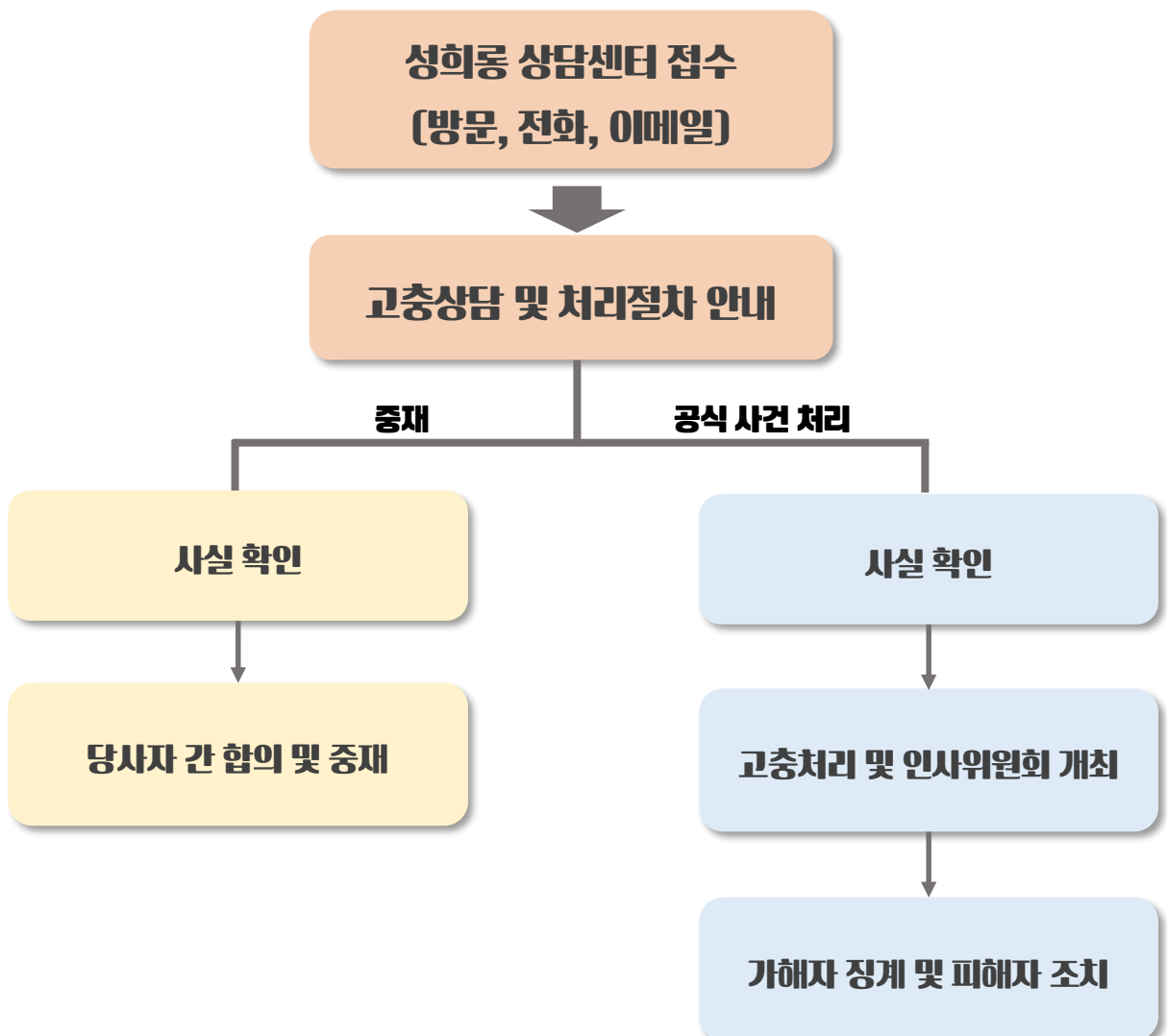
4. 모두투어 성희롱 예방 매뉴얼

모두투어에서는 동료 혹은 자신이 직장 생활에서 성희롱과 성폭력, 인권침해로 고민하고 있을 때,

직원의 의견에 귀를 기울이고자 『성희롱 상담센터』를 운영하고 있습니다.

본인 (혹은 대리인)이 전화, 이메일, 직접방문 등을 통해 담당자와 상담 후,
신고 여부를 결정할 수 있습니다.

【 모두투어 상담센터 운영 프로세스 】



5. 모두투어 상담센터 운영 프로세스



고충 접수

★ 개인 신상정보와 상담 내용은 철저히 비밀 보장!!!



< 인트라넷 하단 [고충 접수/확인] 위치 >

모두투어 내 성희롱 발생시, 피해자는

인트라넷 하단 고충 접수 / 확인 ,

사내 통신망, 메일, 문서, 구두 등

다양한 방법으로 인사부의 담당자에게 신고한다.

5. 모두투어 상담센터 운영 프로세스



상담 / 조사

★ 개인 신상정보와 상담 내용은 철저히 비밀 보장!!!

- 1) 담당자는 사건 **접수**와 동시에 신속하게 **조사**한다.
- 2) 피해자 및 행위자로부터 사건에 대하여 설명을 듣고
공정하고 세심하게 **조사 후 기록**한다.
- 3) **신고 후 7일 이내** 조사 완료하고 조사 결과가 직장 내
성희롱에 해당되면 **사업주에게 보고**한다.
- 4) 조사내용은 **비밀을 보장**하고, 피해 신고자에게
어떠한 불이익을 주지 아니한다.

5. 모두투어 상담센터 운영 프로세스



확인 및 징계 조치

★ 개인 신상정보와 상담 내용은 철저히 비밀 보장!!!

1) 성희롱 사실이 확인되면 행위자에 대하여 경중에 따라

징계 (훈계, 견책, 감봉, 정직, 권고사직, 해고)나

조사 등 적절한 조치를 취한다.

2) 경고를 하였음에도 성희롱 행위가 근절되지 않고
지속된 경우에는 **가중 처벌**한다.

3) 성희롱 피해자가 원하는 경우,
본인의 **근무지를 이동**시킬 수 있다.

5. 모두투어 상담센터 운영 프로세스



결과 통지 / 사후 재발방지

★ 개인 신상정보와 상담 내용은 철저히 비밀 보장!!!

- 1) 조사완료시, 피해자와 성희롱 행위자 모두에게
결과에 대해서 통지한다.
- 2) 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 피해 근로자에 대한
성희롱 문제가 재발하지 않도록 지속적인 관심을 갖는다.

6. 모두투어 상담 신청방법

1ST

**# 전화, 이메일을 이용
직접 상담위원에게 상담 요청**

★ 개인 신상정보와 상담 내용은 철저하게 비밀 보장!!!

2ND

상담 내용

- * 성폭력, 성추행, 성희롱 (언어적, 신체적, 시각적 등)
- * 기타 위계서열에 따른 부당한 대우나 폭력 등 사내에서 발생할 수 있는 각종 인권문제

3RD

신청 창구 I

♥ 상담위원 : 김세진 팀장

☎ 전화 상담 : 02-728-8031

@ 이메일 상담 : number001@modetour.com

4TH

신청창구 II

♥ 상담위원 : 조정주 매니저

☎ 전화 상담 : 02-728-8729

@ 이메일 상담 : onearth25@modetour.com