

IV

직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

직장 내 성희롱 예방교육



고용노동부

IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

1

직장 내 성희롱의 구제 및 대응 개관

구제방법	관련법규	내 용	효 과
회사에의 신고 (고충접수 등)	남녀고용평등법	직장 내 성희롱 사실 신고(접수)	가해자 분리, 징계 조치 등
노동위원회 구제신청	남녀고용평등법, 노동위원회법	직장 내 성희롱 발생시 조치 미이행, 불이익 처우에 대한 시정신청	시정조치 등
	근로기준법, 노동위원회법	직장 내 신고자 또는 피해자에 대한 부당한 인사처분에 대한 이의제기 신청	부당징계(해고) 판정에 따른 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, 손해배상, 교육 수강 등 권고
지방고용노동관서 고소, 고발	남녀고용평등법	남녀고용평등법 위반사업주 고소, 고발	형사처벌

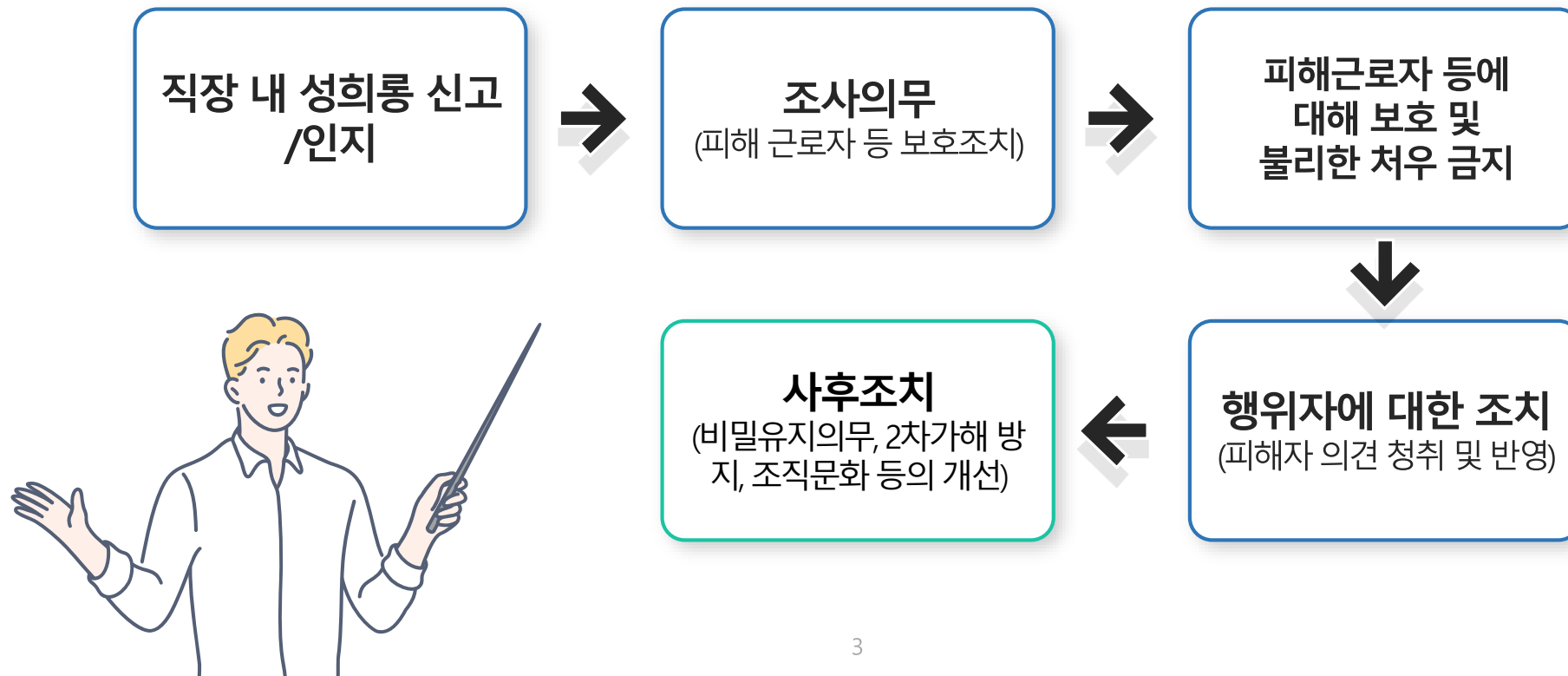
IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

2

직장 내 성희롱 발생시 처리 절차

고용노동부 - “직장 내 성희롱 예방 · 대응 매뉴얼(2020. 7)”

▶ 직장 내 성희롱 대응 · 조치 프로세스



IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

3

직장 내 성희롱 발생시 고려사항

고용노동부, “직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(2020. 7)”

1 직장 내 성희롱 직장 내 해결의 목적과 원칙

1 직장 내 성희롱 직장 내 해결의 목적

1. 직장 내 성희롱을 규율하는 목적

- 성폭력범죄와 같이 **가해자를 국가가 직접 처벌하는 것이 아니라**, 문제가 생긴 조직 내에서 직장 내 성희롱 문제를 제대로 해결하고 예방하여 피해자가 그 조직 내에서 안전하게 지속적으로 근로할 수 있도록 보장하고자 하는 것.

2. 직장 내 적절한 해결의 목적 및 중요성

- 직장 내 해결의 목적은 피해자의 권리 회복, 안전하고 평등한 근로환경과 조직문화 확립임. **피해자의 권리 회복은 직장 내에서 적절히 해결**되는 것이 바람직함.

IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

3

직장 내 성희롱 발생시 고려사항

고용노동부, “직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(2020. 7)”

① 직장 내 성희롱 직장 내 해결의 목적과 원칙

② 직장 내 성희롱 직장 내 해결의 원칙

1. 피해자 중심 원칙

2. 직장 내 성희롱 예방을 위한 조직규범의 확립과 원칙적 해결

- 규율의 목적은 피해자 개인의 권리회복과 함께 직장 내 성희롱이 발생하지 않는 조직규범과 문화의 확립 및 예방임.
- 첫째, 직장 내 성희롱 문제는 **원칙적, 공식적으로 해결**하는 것이 바람직함.
- 둘째, 직장 내 성희롱은 행위자-피해자간의 **개인적인 문제가 아니라, 조직규범과 문화의 문제**임.
- 셋째, 직장 내 성희롱 문제 해결은 양 당사자 간의 **1회적 ‘사건의 처리’가 아니라 조직규범과 문화를 확립해 가는 ‘과정’**임.

IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

3

직장 내 성희롱 발생시 고려사항

고용노동부, “직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(2020. 7)”

① 직장 내 성희롱 직장 내 해결의 목적과 원칙

② 직장 내 성희롱 직장 내 해결의 원칙

3. 신속성

- 직장 내 성희롱 사건이 제기되었을 때에는 지체없이 조사에 착수하여 **최대한 신속하게 처리**해야 함.

4. 공정성

- 직장 내 성희롱 사건의 조사, 심의, 조치 의결, 처분의 모든 과정에서 **공정성**이 담보되어야 하며, 이를 위해 담당자와 심의·의결 참여자는 **성인지 감수성과 전문성**을 갖추어야 함.

5. 피해자 및 행위자 인권 보호 및 비밀 유지

6. 철저한 사후관리와 예방

IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

4

후속조치시 고려사항: 2차 피해의 방지

Q 2차 피해 개념

- ① 성희롱 성폭력 2차 피해의 일반적인 정의는 **성범죄 피해자에게 언어적 또는 비언어적 표현으로 인한 정신적 고통**이라고 할 수 있음
- ② **주변 사람들의 호기심, 책망 또는 양비론적 비난 등은 피해자에게 1차 피해 못지않은 상처를 줄 수 있으며, 피해자는 자신의 피해 사건을 처리하는 과정 중에 사회적 또는 정신적으로 또 다른 상처를 받게 되는데 이를 제2차 피해(Secondary Victimization)라 함.**
- ③ 2차 피해에 관하여 규정하고 있는 법률로는 「여성폭력방지기본법」과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」이 있음

김일우(2022), 임선형(2020), 박희린 · 허진아(2022)

IV. 직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

4

후속조치시 고려사항: 2차 피해의 방지

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① **사업주**는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 **불리한 처우**를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

V

요약 및 정리

직장 내 성희롱 예방교육



고용노동부

V. 요약 및 정리

1. 직장 내 성희롱은 노동권과 인격권을 침해하는 대표적인 행위로서, 피해자 및 가해자를 비롯하여 기업에도 적지 않은 영향을 미칠 수 있으므로 적극 대응할 필요가 있다.
2. 직장 내 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자 및 피해자 요건 외에 ▲업무관련성, ▲성적 언동 또는 그 밖의 요구, ▲성적 굴욕감이나 혐오감 또는 근로조건 및 고용상 불이익 등의 요건을 종합적으로 충족할 필요가 있다.
3. 직장 내 성희롱을 판단할 때에는 '성인지 감수성'을 토대로, 피해자의 관점에서 합리적으로 판단하여야 한다.
4. 직장 내 성희롱에 대해서는 원칙적으로 사업장 단위의 구제 및 대응이 이루어지고 있으나, 그것이 충분하지 않을 경우에는 민,형사 소송 및 유관기관의 진정 등을 통해서도 구제받을 수 있다.



이 강의안은 고용노동부 위탁사업의 일환으로



한국고용노동교육원에서 개발되었음
Korea Employment and Labor Educational Institute

감사합니다



고용노동부