

요즘 성에 대한 올바른 이해 및 중요성이 부각되고 있으며, 사업장에서 성교육 의무화가 강조되고 있습니다. 이에 각 사업장의 보건 담당자들이 이에 대한 홍보와 자료로 활용할 수 있도록 원고를 게재하오니 업무에 도움이 되었으면 합니다.

에서는 너무 많은 문제들이 해결이 안되고 강제 적용이 안되어 2001년 8월에 다시 개정하여 2001년 11월 1일부터 발효되기에 이르렀다.

이 문제는 사회적 관심과 성문화의 올바른 의식 전환 없이는 매우 어려운 것으로 나타났다. 이에 의무조항과 권고적 성격에서 강제적 성격과 강행 법규로 바뀐 내용을 살펴보기로 한다.

## 2001년도 개정된 직장내 성희롱

### 1. 남녀고용평등법 적용

**법 제2조(정의)** 이 법에서 직장내 성희롱이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로(성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그밖에 요구 등에 대한불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다).(개정)

- 직장내 성희롱은 성폭행 및 성추행보다 경미한 행위라 하더라도 피해근로자에게는 인격권 침해 및 심리적 불안 등으로 고용환경을 악화시키고 직장분위기가 악화되어 생산효율이 떨어지는 등 악영향을 미치게 되므로 사업주에게 이를 방지하기 위한 노력의무를 부과한다.

이 법은 사업주의 예방의무를 규정하고 있고 그 내용은 자기 회사의 근로자를 전제로 할 때 강제할 수 있는 내용들이므로 이 법상 직장내 성희롱은 사업주가 근로계약을

성 상담 전문위원  
심 창 교

### 들어가면서

1994년 서울대 우 조교 사건 이후 우리 사회에서는 직장내 성희롱의 문제를 언급하기 시작하였다. 이때까지 숨겨져 왔던 직장에서의 성추행, 성희롱의 문제 등이 사회적 이슈가 된 것이었다. 이러한 문제를 해결하기 위해 성폭력 특별법과 1999년 2월에 3차 법을 개정하여 시행하기 시작하였다. 그러나 현장

맺고 있거나 또는 그에 준하는 관계(과견근로자)가 있는 자들의 관계에서만 성립되는 것으로 인정하는 것이 타당하다.

따라서 거래처 협력업체 등의 근로자간에 발생하는 성희롱은 이 법 상의 직장내 성희롱으로 볼 수 없다.

## 2. 직장내 성희롱 성립요건

행위자 : 사업주, 상급자, 근로자

상급자는 직장내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하는 것으로써 근로기준법 상 근로자로 보기 어려운 비상근 임원들도 이 법 상의 상급자가 될 수 있다.

피해자: 주로 여성근로자가 대상이지만 남녀근로자 모두 해당

피해자는 주로 하급자인 여성근로자나 동료 여성근로자가 될 수 있으나 남성도 피해자가 될 수 있으며, 특히 하급자인 남성근로자가 상급자인 여성을 희롱하는 경우도 직장내 성희롱이 성립된다.

1) 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어진 것.

(예) 출장중인 차안이나 회식장소에서도 직장내 성희롱이 성립이 되는가?

직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부 및 근무 시간 뿐만 아니라 사업장 밖이나 근무시간외에도 성립됨. 또한 전화 및 이메일을 통하여 성적인 접근을 하는 것 등도 고용환경을 악화시킬 수 있으며

로 성희롱이 될 수 있음.

2) 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것 또는 성적인 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하는 것.

## 3. 성희롱의 2가지 유형

1) 조건형 성희롱

성적 행동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이라 함은 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 휴직, 해고와 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우를 말한다.

(예) 직장 내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구했는데 근로자가 이를 거부했다는 이유로 근로자를 해고하는 것.

출장 중에 상급자가 차안에서 근로자의 허리 가슴 등을 만져 근로자가 이에 저항하자 근로자를 불이익한 부서로 배치 전환하는 것.

2) 환경적 성희롱

성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하는 것이라 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 유발하여 결과적으로 고용환경을 악화시키는 것을 말한다. 성적 언어나 행동이 반드시 반복적이어야 하는 것은 아니고 한번의 성적 언동이라도 심한 경우에는 직장성희롱이 될 수 있다.

(예) 직장 내에서 사업주가 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 성적 굴욕감을 느끼고 근로의욕이 저하되는 것

#### 4. 성희롱의 개념을 규정하고 있는 2가지 법률

남녀고용평등법(노동부)에서는 “고용상의 성차별 금지”를 규정하고 있어 사실상 민간 기업의 근로 여성에 대한 차별과 국가기관에 종사하는 근로자 중 일부에 대한 차별을 처리하며, 직장내 성희롱이라는 이름으로 고용관계에서 발생하는 성희롱을 규제하고 있는 반면, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(여성부)에는 고용 외에도 사회전반의 차별 금지를 규정하고 있어 사실상 고용상의 차별에 대하여는 양 부처가 동시에 처리할 수 있으며, 성희롱이라는 이름으로 고용 업무 기타 고용 및 서비스 관계에서의 성희롱을 포괄적으로 규제하고 있다.

양 법 상 성희롱의 판단 요건이 다른 것은 아니며 단지 그 적용범위만 다르게 운영되고 있으므로 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률과 표현을 일치시켜 법 집행에 있어서 불필요한 혼선을 방지하고자 이번 개정 시 표현을 변경한 것이다.

양 법 상의 조치수단을 비교해 보면 남녀고용평등법에서는 법 위반 사업주에 대하여 시정지시, 사법처리 및 과태료 부과, 관계당사자에 대한 조정안 권고(고용평등위원회)가 있는 반면에 남녀차별금지 및 구제에 관

한 법률에서는 법 위반 사업주에 대한 시정권고 및 공표, 관계기관에 고발, 관계당사자에 대한 합의권고, 조정안 권고 등이 있다.

따라서 피해근로자가 스스로 처리기관을 선택하도록 유도하거나 사안에 따라서는 피해자 구제에 유리하다고 판단되는 부처로 이송하는 등 효율적인 업무처리가 요구된다.

#### 5. 직장내 성희롱 예방제도 관련 법령

##### 1) 법 관련 조문

**제12조(직장내 성희롱의 금지)** 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

**제13조(직장내 성희롱의 예방교육)** 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다. 교육의 방법, 내용, 횟수 기타 필요한 사항은 대통령령으로 한다.

사업주는 제1항의 규정에 의한 직장내 성희롱 예방 교육을 노동부 장관이 지명하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있으며, 교육을 위탁할 수 있는 기관의 지정요건 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 한다.

**제14조(직장내 성희롱 발생시 조치)** 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에게 징계 그밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해

주장이 제기 되었을 때에는 그 주장을 제기 한 근로자가 근무여건상 불이익을 받지 않도록 노력하여야 한다.

사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 해고 그밖에 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다.

**제34조(파견근로자에 대한 적용)** 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 의하여 파견근로자가 행해지는 사업장에 대하여 제13조 1항의 규정을 적용함에 있어서는 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제4호의 규정에 의한 사용자사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다.

## 2) 시행령 관련 조문

**제4조(직장내 성희롱 예방교육)** 사업주는 법 제13조 제1항의 규정에 의한 직장내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.

제1항의 규정에 의한 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

- (1) 직장내 성희롱에 관한 법령
- (2) 당해 사업장의 직장내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
- (3) 당해 사업장의 직장내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차

(4) 그밖에 직장내 성희롱 예방에 필요한 사항.

## 6. 2000년도에 발생한 직장내 성희롱 사건분석

### 1) 직장내 성희롱 사건 신고 현황

직장내 성희롱 관련 신고사건은 36개 사업장에서 363건으로 99년의 19개 사업장 19건에 비하여 크게 증가하였으며, 진정사건 356건, 고소, 고발 사건 6건 직권조사 1건으로 나타났다.

- L호텔 관련 사건이 328건(진정 327건, 고발 1건)으로 전체 신고 사건의 90.4%를 차지하고 있으며 그 외에는 1사업장에서 1건이 접수됨.

- 직장내 성희롱으로 인정된 사건은 84건이었음(L호텔 68건).

- 직장내 성희롱으로 인정되지 않은 273건 중 159건이 1999. 2. 8이전 사건으로 법 적용이 불가하였고 110건은 직장내 성희롱으로 불인정 되었으며, 상시근로자 5인 미만의 사업장으로 법 적용이 불가한 것이 1건으로 나타났다.

### 2) 직장내 성희롱 관련 상담 현황

표 1. 1999, 2000년 직장내 성희롱 사건 신고 현황 비교

구 분	1999	2000	증가율(%)
사업장 수	19	36	89.5
사건 수	19	365	1631.6

(자료원: 노동부 성희롱 예방교육지침: 근로감독관 한홍수, 2000. 12)

지방노동관서 고용평등상담실에 접수된 직장내 성희롱 관련 상담은 389건으로 99년의 142건에 비해 173% 증가하였다. 또한 2000년 4월부터 운영되고 있는 민간단체 고용평등상담실 10개소의 직장내 성희롱 관련 상담건수가 336건인 것을 감안하면 직장내 성희롱 관련 상담이 크게 증가하였다고 할 수 있다.

## 7. 맺으면서

직장내 성희롱 여부를 판단하는 결정적인 요소인 성적 굴욕감 및 혐오감 유발 여부는 사회통념상 합리적인 사람으로써 느꼈을 감정을 고려하되 피해자의 주관적 사정을 중

심으로 판단하게 된다(행위자의 의도와는 무관).

위 내용은 다분히 주관적인 판단에 의해 피해자에게 유리하게 치우쳐질 수 있다고 느낄 수 있으나 남성들이 그동안 상대방의 감정을 고려하지 않고 행해온 행동에 대한 경고로 오히려 받아드리는 것으로 보여진다. 사건 발생 후 오랜 시간의 경과 등 입증 불가능상태가 되지 않도록 기록, 참고인 확보 등이 필요하며, 직장내 성희롱에 대한 개념에 대한 정확한 이해 및 적절한 구제절차를 숙지도록 하고 합리적인 해결 및 적절한 조치절차가 마련되도록 노·사 공동의 노력이 필요할 것으로 사료되므로 앞으로 많은 논의가 있을 것이다.☞

## ◆ 생활속의 다이어트



### ● 누운 자세에서 발 들어 자전거 타기

두 손으로 허리를 받치고 다리를 높이 올려 허공에서 자전거 타기를 한다. 5~10분 동안 1~2회 한다.



### ● 텔레비전 보며 운동하기

드라마를 보면서 뒷몸 일으키기를 하든가 아니면 의자나 잡지책으로 만든 낮은 높이(약 10~20cm) 계단을 오르내리는 운동을 한다.



### ● 마사지와 스트레칭 하기

잠을 자기 전에 다리 마사지를 한다. 그리고 편안히 누워서 아침에 했던 스트레칭 체조를 반복한다.