

# 성희롱 예방교육 실시여부 점검 내용

<요약: 20001년도 4월부터 8월까지 노동부가 실시하는 성희롱  
예방교육 실시 여부 점검 내용임>

## 1. 직장내 성희롱관련 법규

### ①남여고용평등법 제2조의 2

이법에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.

### ② 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률

“성희롱”이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적언동등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 기타 요구등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

## 2. 직장내 성희롱 구성요건

(1)행위주체: 성희롱의 가해자는 고용, 근로조건에 관한 결정권한을 가지고 있는 사업주나 상급자, 동료근로자나 하급자등이며 거래처관계자나 제3자는 제외됨.

(2) 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있을 것: 상급자가 지위를 이용하거나 업무와 연관성이 있는 경우 직장내 성희롱은 사업장내외 어디서나 발생할 수 있다 예를들어 출장중인 차안이나 업무와 관련된 전체 회식장소등에서 발생하는 성희롱도 직장내 성희롱에 해당됨.

### **(3) 성적인 언어나 행동의 의하거나 또는 이를 조건으로 할 것**

- 가. 육체적인 행위 : 입맞춤을 하거나 포옹, 뒤에서 껴안기등 신체적 접촉행위 가슴, 엉덩이등 특정 신체부위를 만지는 행위등
- 나. 언어적행위 : 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함), 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위, 회식 자리에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- 다. 시각적 행위 : 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물을 게시하거나 보여주는 행위, 성과 관련된 신체부위를 만지는 행동등

### **(4) 고용상의 불이익을 주거나 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것**

- ① 고용상의 불이익을 주는 것이라 함은 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 정하는 것을 말하며
- ② 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 경우라 함은 성적인 언어나 행동등으로 위협적, 적대적으로 고용환경을 형성하거나 성적굴욕감으로 업무능률을 저해하는 행위를 말한다.

## **3. 사용자의 성희롱 예방책임**

### **(1) 성희롱 교육 (남여고용평등법 제8조의2 제2항)**

- ① 1년에 1회이상 성희롱 예방교육을 반드시 실시하여야 함.
- ② 교육내용: 직장내 성희롱 예방에 관한 법령, 사업주방침, 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차등
- ③ 교육방법: 직원연수, 정례조회, 부서별회의등을 이용하되, 비디오테이프등 시청각 교재, 홍보물을 제작하거나 배포하는 방법을 활용할 수 있음.

### **(2) 직장내 성희롱을 한 자에 대한 징계**

- ① 직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치를 하

여야 함. --> ※ 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약에 징계 조항, 복무규율내용을 개정하여야 함.

- ②사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 그 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 안된다.

### **(3) 직장내 성희롱 예방장치**

- ① 근로자가 성희롱과 관련한 고충을 상담·처리할 수 있는 고충처리기구나 절차를 마련(남녀고용평등법 제14조)
- ② 노사협의회 고충처리기구에 여성근로자를 참여하도록 하여 활용

## **4. 사업주의 직장내 성희롱문제 처리절차 및 처벌**

- ① 성희롱 접수 --> 상담과 조사(비밀유지) --> 확인 및 징계조치 --> 결과통지 ---> 사후재발방지노력
- ② 사업주가 성희롱 예방교육실시의무 및 성희롱을 한자에 대한 부서전환, 징계등을 불이행 한 경우 300만원이하의 과태료, 그리고 성희롱 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 한 경우에는 500만원이하의 벌금에 처할 수 있도록 규정함(남녀고용평등법 제22조, 제22조의 2)
- ③ 민법 제750조의 불법행위책임, 756조의 사용자배상책임에 근거 사업주의 민사상배상책임도 함께 야기될 수 있음.