성희롱 피해자



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[성희롱 피해자]

성희롱이란 성(性)적인 말과 행동으로 상대방에게 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것뿐만 아니라 그러한 언동에 거부하는 것을 이유로 고용 등에서 불이익을 주는 것까지 포함합니다.

『성희롱 피해자』 콘텐츠에서는 직장 내 성희롱, 공공기관 내 성희롱, 공공장소에서의 성희롱 및 사회적 약자에 대한 성희롱이 발생한 경우 유용한 법령정보를 제공합니다.

성희롱 피해자 1
1. 성희롱 피해자 개관 4
1.1. 성희롱 피해자 개요 4
1.1.1. 성희롱의 개념 4
1.2. 성희롱 피해자 관련 법제 개관 7
1.2.1. 성희롱 피해자 관련 법제의 개관 7
2. 직장 내 성희롱 10
2.1. 직장 내 성희롱의 금지 10
2.1.1. 직장 내 성희롱의 금지 10
2.1.2. 직장 내 성희롱의 판단기준 13
2.2. 성희롱 피해자의 대응 15
2.2.1. 고충신고와 상담 15
2.2.2. 지방고용노동관서에 대한 신고 18
2.2.3. 국가인권위원회에 대한 구제신청 20
2.2.4. 수사기관에 대한 신고 23
2.2.5. 손해배상청구 24
2.3. 사업주의 의무 26
2.3.1. 불이익 조치 금지 26
2.3.2. 성희롱 예방교육 28
3. 공공기관 내 성희롱 30
3.1. 공공기관 내 성희롱 금지 30
3.1.1. 공공기관 및 구금 · 보호시설 내 성희롱의 금지 30
3.2. 성희롱 피해자의 대응 31
3.2.1. 국가인권위원회에 대한 구제신청 31
3.2.2. 손해배상청구 33
3.2.3. 수사기관에 대한 신고 34
4. 공공장소에서의 성희롱 35
4.1. 공공장소에서의 성희롱 35
4.1.1. 공공장소에서의 성희롱의 금지 35
5. 사회적 약자에 대한 성희롱 36
5.1. 장애인에 대한 성희롱 36
5.1.1. 장애인에 대한 성희롱의 금지 36
5.2. 아동에 대한 성희롱 39
5.2.1. 아동에 대한 성희롱의 금지 39
5.3. 노인에 대한 성희롱 41
5.3.1. 노인에 대한 성희롱의 금지 41

1. 성희롱 피해자 개관

1.1. 성희롱 피해자 개요

1.1.1. 성희롱의 개념

"성희롱"의 개념

"성희롱"이란?

▪ 일반적으로 "성희롱"이란 상대방이 원하지 않는 성적(性的)인 말이나 행동을 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위를 말합니다.

▪ 성희롱의 개념을 정의하고 있는 입법례는 「국가인권위원회법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 및 「양성평등기본법」에서 찾아볼 수 있는데 공통적으로 "성희롱"이란 '지위를 이용하거나 업무와 관련하여' 성적(性的) 언동(言動) 등으로 성적 굴욕감(屈辱感) 또는 혐오감(嫌惡感)을 느끼게 하거나, 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에서 불이익을 주는 것까지 포함하는 근로관계를 전제로 하는 경우가 대부분입니다.

해당 조문	성희롱의 정의
「국가인권위원회법」 제2조제3호라목	"성희롱"이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다.
「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제2조제2호	"직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.
「양성평등기본법」 제3조제2호 및 「양성평등기본법 시행령」 제2조	"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 각급 학교 및 공직 유관 단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말합니다. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 않는다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

▪ 그 밖에 「경범죄 처벌법」 제3조제1항제33호에서는 직접 성희롱을 정의하고 있지는 않으나 신체의 과다노출로 다른 사람에게 부끄러움이나 불쾌감을 주는 행위를 금지하고 있습니다.

▪ 또한, 성희롱이 그 정도를 넘어서 성범죄에 해당하거나 그 밖에 형사처벌의 대상이 되는 경우에는 「형법」,

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 및 「경범죄처벌법」에 따라 형사처벌의 대상이 됩니다.

"성적 언동 등"의 의미

▪ 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 말합니다(대법원 2008.7.10. 선고 2007두22498판결).

▪ 성적 언동이 아닌 여성비하적인 발언이나 가부장적인 발언은 성희롱에 해당하지 않습니다.

※ 예: 여성에게만 차심부름을 시키거나 '야 ´라고 부르는 경우

"지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여"의 의미

▪ 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 성희롱에 포함됩니다.

▪ 업무관련성이 인정되는지는 양 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 고려해 판단해야 합니다(대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414판결).

※ 지위를 이용하거나 업무관련성이 인정되는 경우라면 사업장 밖이나 근무시간 외에서의 행위라도 성희롱에 해당할 수 있습니다.

유용한 법령 정보 1

◀업무관련성: 직장상사와 친분 있는 자의 성희롱▶
Q: 동사무소 공무원입니다. 같은 동사무소 직원들은 근처의 다른 동사무소 직원들과 업무로 인해 유대관계를 가지고 있는데, 다른 동사무소 직원인 A의 생일 파티자리에서 A가 나에게 입을 맞추고 동료 직원들과 상사들이 재미있다고 웃으며 "좋겠다"라고 까지 했습니다. 그러나 당시 분위기 때문에 화를 내지 못했습니다.
또 한번은 저녁 술자리에서 A가 "다리가 매끈하다, 가슴이 크다, 몸매가 좋다"라는 말을 하고 계속 가슴과 다리를 쳐다보았고 이후 가슴을 만지기까지 했습니다. 사과를 요구하였지만 A는 성희롱에 대해 전혀 인식하지 못하고 성희롱적인 메일을 보내기도 했습니다.
이런 경우에도 국가인권위원회의 도움을 받을 수 있나요?
A: 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제2조제2호 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에서는 모두 성희롱 행위에 대해 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등을 했을 것을 요구하고 있습니다. 따라서 같은 직장의 근로자가 아니라도 업무적 유대관계를 위한 회식자리 등에서 성적 언동을 했다면 업무관련성이 인정됩니다. 따라서 업무와 관련한 상대방의 성적 언동으로 수치심을 느꼈다면 「국가인권위원회법」에 따라 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다.
(국가인권위원회 인권상담사례)

♣ 국가인권위원회 상담·진정사례-1 성적 굴욕감

◎ 사례

교사로 근무하고 있습니다. 일 때문에 몇 번 본 적이 있는 교육청 교육과장이 '편지를 읽고 내용에 대한 생각은 전화로 말해 달라 ´며 몇 장의 종이를 건네주었습니다. 종이 맨 위에는 남녀가 열렬히 키스하는 장면으로 유명 화가의 그림이 있었고, 아랫부분에는 사회적으로 회제가 된 스캔들의 주인공에게 내연녀가 썼다고 하는 연애편지가 적혀 있었는데 "죽음에

가까운 정사, 오르가즘 직전의 환희” 등의 문구와 같이 매우 외설적인 느낌의 내용이었습니다.

◎ 국가인권위원회의 판단

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자가 피해자에게 고의적으로 성적 모멸감을 주고 괴롭히려는 동기나 의도가 필수적이지 않으며, 진정인에게 성적 수치심을 줄 의도가 없었고 분위기를 전환할 의도에서 행동한 것이라 하더라도 결과적으로 피해자에게 성적 굴욕감을 주었다면 성희롱에 해당함. 피진정인에게 특별인권교육을 받을 것을 권고함.

(국가인권위원회 , 2008 인권상담사례집)

♣ 국가인권위원회 상담·진정사례-2 성적 의미가 포함된 언동

◎ 사례

아르바이트로 엔터테인먼트 회사에서 근무하고 있습니다. A를 고용한 팀장이 티셔츠가 맘에 든다며 “나도 입어 보자. 옷 좀 벗어 달라”고 여러 차례 말했습니다.

◎ 국가인권위원회의 판단

피진정인의 행위는 성적 의미가 포함된 언동으로 받아들여질 소지가 충분함.

장난이나 친근함의 표현이었다면 피진정인이 싫다고 했을 때 이를 중단했어야 함에도 몇 차례 동일한 언동을 반복한 것은 계속 더 큰 불쾌감을 느꼈을 것으로 판단됨.

(국가인권위원회 , 2008 인권상담사례집)

「형법」 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」의 "성범죄"와의 구별

「형법」은 강간(强姦)이나 추행(醜行), 성풍속에 관한 죄, 간음(姦淫)에 관한 죄를 규정하고 있습니다. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에서는 「형법」에 규정하고 있지 않은 성범죄의 유형도 성폭력에 포함시키고 있습니다.

- 성범죄에 해당하면 형사처벌의 대상이 된다는 점에서 경미한 성적 언어나 행동으로서 형벌부과의 대상이 되지 않는 성희롱과 차이가 있습니다.

"강제추행"과의 구별

- "강제추행(强制醜行)"이란 폭행(暴行)·협박(脅迫)으로 다른 사람을 추행(醜行)하는 것을 말합니다.
  - "폭행"이란 상대방의 신체에 대하여 불법한 유형력을 행사하는 것을 말하고, ‘협박’이란 일반적으로 보아 상대방에게 공포심을 일으킬 수 있는 정도의 해악을 고지하는 것을 말합니다(대법원 2023. 9. 21. 선고 2018도13877 전원합의체 판결).
  - "추행(醜行)"이란 주관적인 목적이나 경향을 불문하고 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 느끼게 하는 일체의 행위를 말합니다. 객관적으로 성적(性的)인 수치심이나 도덕감을 현저히 해할 수 있을 정도의 중요한 행위에 제한됩니다.
- 강제추행죄가 성립하지 않는 경우에도 해당 행위가 관계 법령에서 정한 성희롱의 요건을 충족하면 성희롱에 해당할 수 있습니다.

"강간"과의 구별

- 폭행·협박으로 상대방인 사람의 반항을 곤란하게 하여 간음(姦淫)하는 것을 말합니다.
  - "간음"이란 남성의 성기를 여성의 성기에 삽입하는 성교행위를 말합니다.

▹ 폭행·협박은 상대방의 반항을 불가능하게 할 뿐만 아니라 현저히 곤란하게 하는 경우도 포함합니다.

"친밀감 표시"와의 구별

경미한 성희롱은 일상적인 인간관계에서 허용되는 친밀감 표시와 구별이 어렵습니다.

▪ 일상적인 친밀감의 표시인지 성희롱인지를 구별하기 위해서는 주위 상황이나 강제력의 정도 등 모든 사정을 종합적으로 고려해야 합니다.

"성차별"과의 관계

"성차별"이란 합리적인 이유 없이 특정한 성에게 불이익한 처우를 하는 것을 말합니다. 「국가인권위원회법」 제2조제3호에서는 성희롱을 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있어 성차별에 해당합니다.

1.2. 성희롱 피해자 관련 법제 개관

1.2.1. 성희롱 피해자 관련 법제의 개관

「국가인권위원회법」

「국가인권위원회법」

▪ 「국가인권위원회법」에서는 성희롱 행위를 비롯해 차별행위를 받은 경우 국가인권위원회(이하 "위원회"라 함)에 진정(「국가인권위원회법」 제30조제1항)할 수 있게 하고 위원회가 조사(「국가인권위원회법」 제36조제1항), 당사자에게 합의권고(「국가인권위원회법」 제40조), 조정 및 조정에 갈음하는 결정을 할 수 있도록 하고 있습니다(「국가인권위원회법」 제42조). 또한 「국가인권위원회법」에서는 위원회의 구제조치 등의 권고, 고발 및 징계권고에 대해 규정하고 있습니다(「국가인권위원회법」 제44조 및 제45조).

진정

▪ 성희롱 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 이에 대해 진정할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제30조제1항).

진정에 관한 조사와 조정 등

▪ 위원회는 진정에 관해 조사할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제36조제1항).

▪ 위원회는 조사중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 합의를 권고할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제40조).

▪ 위원회는 진정사항에 대해 조정하거나(「국가인권위원회법」 제42조제1항), 조정에 갈음하는 결정을 할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제42조제3항).

▪ 성희롱이 일어났다고 판단하는 경우 위원회는 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치를 권고하거나 고발 또는 징계권고를 할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제44조 및 제45조 참조). 또한 진정에 대한 결정 이전이라도 조사대상 차별행위가 계속되고 이를 방치할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있는 경우에는 긴급구제조치를 권고할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제48조 참조).

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

직장 내 성희롱 금지

▪ 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정

양립 지원에 관한 법률」 제14조제5항).

▪ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 중 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항).

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주의 의무

▪ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통해 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 해 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항).

▪ 사업주는 근로자가 이에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항).

「양성평등기본법」

성희롱의 개념

▪ "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 함)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말합니다(「양성평등기본법」 제3조제2호).

- 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 않는다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

성희롱의 방지 등

▪ 국가기관등의 장과 사업주는 성희롱을 방지하기 위해 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함함)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 해야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 성평등가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 합니다(「양성평등기본법」 제31조제1항).

성희롱 사건 발생 시 조치

▪ 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우(국가기관등의 장이 해당 성희롱 사건의 행위자인 경우를 포함함) 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 성평등가족부장관에게 통보하고, 해당 사실을 안 날부터 3개월 이내에 재발방지대책을

성평등가족부장관에게 제출해야 합니다(「양성평등기본법」 제31조의2제1항).

▪ 국가기관등의 장은 성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 사건 처리기간 동안 피해자를 보호하기 위해 필요하면 해당 피해자나 성희롱 행위자에 대해 근무장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 해야 합니다. 이 경우 국가기관등의 장은 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다(「양성평등기본법」 제31조의2제3항).

성희롱 방지 조직문화 진단 및 개선 권고

▪ 성평등가족부장관은 성희롱을 방지하기 위해 필요한 경우 국가기관등의 조직문화를 진단하고 개선권고를 할 수 있습니다(「양성평등기본법」 제31조의3제1항).

「근로기준법」

「근로기준법」

▪ 「근로기준법」에는 근로자에 대한 부당해고 등을 금지하고 부당해고 시 근로자의 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 규정하고 있습니다.

▪ 부당해고 등을 당한 근로자는 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조).

사회적 약자에 대한 성희롱 관련 법령

장애인에 대한 성희롱에 대해서는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 적용됩니다.

▪ 장애인에 대한 성희롱 및 성적 학대 등을 금지하고 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조제5항 및 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제49조제1항).

▪ 성희롱 피해 장애인은 인권위원회에 진정하고(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제38조), 국가인권위원회의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않고 법에서 정한 요건에 해당하는 경우에는 법무부장관에게 시정명령을 신청할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제43조제1항).

▪ 가해자에게 손해배상을 청구하고(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제46조제1항) 법원에 임시조치명령을 신청할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제48조제1항).

「아동복지법」에서는 아동에 대한 성희롱을 금지하고 있으며, 「노인복지법」에서는 노인에 대한 성희롱을 금지하고 있습니다.

그 밖의 관련 법령

그 밖의 관련 법령

▪ 「경범죄 처벌법」 제3조제1항제33호에서는 직접 성희롱을 정의하고 있지는 않으나 신체의 과다노출로 다른 사람에게 부끄러움이나 불쾌감을 주는 행위를 금지하고 있습니다.

▪ 성희롱 피해자는 「민법」 및 「국가배상법」에 따라 성희롱 가해자나 사용자에 대하여 손해배상을 청구할 수 있습니다.

▪ 통신 등을 이용한 성희롱과 공공장소에서의 성희롱은 「경범죄 처벌법」 등에서 처벌하도록 규정하고 있으며, 성범죄나 그 밖에 형사처벌의 대상이 되는 경우에는 「형법」 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 등 형사 관련 법령이 적용됩니다.

2. 직장 내 성희롱

2.1. 직장 내 성희롱의 금지

2.1.1. 직장 내 성희롱의 금지

직장 내 성희롱의 금지

직장 내 성희롱의 개념

▪ “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장에서의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호).

직장 내 성희롱의 금지

▪ 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조).

※ 이를 위반한 사업주는 다음의 구분에 따라 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조제1항 및 별표 제2호 가.).

1. 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우: 1천만원
2. 한 사람에게 여러 차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우: 500만원
3. 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우: 300만원

> ※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

성희롱 피해자의 범위

▪ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 피해자를 다른 근로자로 한정하고 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호 및 제12조).

▪ 사업주는 피해자가 될 수 없습니다.

▪ 일반적으로 여성 근로자가 대부분이지만, 남성의 경우에도 성희롱의 피해자가 될 수 있습니다.

유용한 법령 정보 4

◀동성(同性) 및 남성에 대한 성희롱▶
Q1: 생산직 사원(성인 남성)으로 근무하고 있는데, 작업을 하고 있으면 상사들(모두 남성)이 뒤에서 껴안듯이 하며 성기를 만지거나 툭툭 치기도 합니다. 기분이 나쁜데, 이것도 성희롱인가요?
Q2: 작업장에서 직장 동료인 B(여성)가 나(남성)를 껴안으려 하자, 다른 동료 A(여성)가 "내 거야, 손대지 마!"라고 하여 불쾌했습니다. 평소에도 A는 근무 중에 나의 젖꼭지를 잡아당기거나 껴안으려 했고, 엉덩이를 툭툭 건드려 이를 거부해도 아랑곳하지 않아 성적 굴욕감을 느껴 회사를 그만두었습니다. 이것도 직장 내 성희롱인가요?
A: 위의 두 경우 모두 업무관련성이 있고 그와 같은 행위로 인해 성적 굴욕감이나 성적 수치심을 느꼈다면 직장 내 성희롱에 해당합니다.
▷ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호나 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에서는 성희롱 피해자를 여성이나 이성(異性)으로 제한하고 있지 않습니다. 따라서 남성도 성희롱 피해자가 될 수 있으며, 남성의 남성에 대한 성희롱, 여성의 여성에 대한 성희롱도 있을 수 있습니다.
(고용노동부, 직장 내 성희롱 업무 매뉴얼)

▪ 정규직이 아닌 아르바이트, 파트타임 등 비정규직 근로자도 피해자가 될 수 있으며, 모집·채용과정에 있는 구직자도 포함됩니다.

유용한 법령 정보 5

◀파견근로자에 대한 성희롱▶
Q: 초등학교에서 민간참여업체 컴퓨터강사로 있습니다. 그런데 같은 학교 정보부장인 A는 깍지 껴서 주무르거나 등을 쓰다듬거나 어깨를 감싸기도 했으며 입술을 만지거나 얼굴을 밀착시켜 이야기하기도 했습니다. 학교 측에 이를 보고했으나 학교 측은 아무 일도 없었다는 듯이 그냥 지나쳐 버렸습니다. 이런 경우도 직장 내 성희롱에 해당하나요?
A: 파견근로자도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서의 성희롱 피해자가 될 수 있습니다. 그에 관한 직장 내 성희롱의 사실 규명이나 분쟁처리절차 등에 대해서는 사용사업주가 담당해야 합니다. 다만, 사용사업주에게는 징계권한이 없고, 징계조치할 것을 파견사업주에게 권고할 수 있습니다.
(국가인권위원회-인권상담사례)

▪ 업무에 연속성이 있고 같은 근로공간에서 근무하는 경우라면 협력업체 근로자도 피해자가 될 수 있습니다.

▪ 퇴직한 경우에도 행위 당시 근로자인 경우에는 성희롱 피해자에 해당합니다.

'지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여' 성희롱 발생

▪ 널리 업무와 관련성이 있으면 성희롱에 해당합니다.

▹ 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 성희롱에 포함됩니다.

▪ 지위를 이용하거나 업무관련성이 인정되는 경우라면 퇴근길, 회식 자리나 야유회 등과 같이 사업장 밖이나 근무시간 외에서의 행위라도 성희롱에 해당할 수 있습니다.

※ 근로청소년에 대한 성희롱에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『근로청소년』 콘텐츠의 <근로청소년의 보호-직장

내 괴롭힘 금지 등-직장 내 괴롭힘의 금지 등>에서 확인할 수 있습니다.

성희롱 발생 시 사업주의 조치의무

성희롱 발생 시 사업주의 조치의무

▪ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자 등”이라 함)에게 다음 중 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항).

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

※ 이를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호).

▪ 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제5항 전단).

※ 이를 위반한 사업주에게는 500만원의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제1호의6, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조제1항 및 별표 제2호).

▪ 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제5항 후단).

※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

유용한 법령 정보 6

◀고객 등에 의한 성희롱▶
Q: 회사에서 근무하고 있는데, 회사를 방문한 고객이 내게 성적인 농담을 하면서 내 가슴을 만져 심한 수치심을 느꼈습니다. 어떻게 보호받을 수 있나요?
A: 사업주는 고객 등 업무와 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항). 따라서 피해자는 사업주에게 근무 장소의 변경 등 일정한 조치를 해줄 것을 요구할 수 있습니다.
사업주는 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항). 사업주가 이를 위반하여 해고 등 불이익한 조치를 하면 지방고용노동관서에 신고하거나 노동위원회에 구제신청을 할 수도 있습니다.
가해자인 고객에 대해서는 불법행위를 이유로 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

2.1.2. 직장 내 성희롱의 판단기준

“직장 내 성희롱”의 개념

"직장 내 성희롱"이란?

▪ 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호).

직장 내 성희롱의 판단 기준

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」상 성희롱의 판단기준

▪ 성희롱 여부를 판단할 경우에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대해 어떻게 판단하고 대응했을 것인지를 함께 고려해야 하며, 결과적으로 위협적이고 적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표 1의 비고).

▪ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서는 직장 내 성희롱에 해당하는 행위를 다음과 같이 예시하고 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제2조 및 별표 1).

1. 성적인 언동의 예시

육체적 행위	▪ 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 ▪ 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 ▪ 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	▪ 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함) ▪ 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 ▪ 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 ▪ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 ▪ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	▪ 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함함) ▪ 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동	

2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

대법원의 판단기준

▪ 성희롱이 성립하기 위해서 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니며, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등 구체적인 사정을 참작하여 볼 때 성적 언동 등으로 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 인정되어야 합니다(대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결, 대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 등 참조).

▪ 이 때 “성적 언동”이란, 남녀 간의 육체적 관계 또는 남성이나 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 뜻합니다(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결).

▪ 성적 언동 등에는 피해자에게 직접 성적 굴욕감 또는 혐오감을 준 경우뿐만 아니라 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 환경을 조성하는 경우도 포함됩니다(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결).

※ 직장 내 성희롱에 대한 구체적인 내용은 고용노동부, 『직장 내 성희롱 예방·대응을 위한 안내서』, 2026에서 확인할 수 있습니다.

2.2. 성희롱 피해자의 대응

2.2.1. 고충신고와 상담

즉각적인 대응방법

거부의사를 분명히 표시합니다.

▪ 상대방과의 관계가 불편해질 것을 걱정해서 거부의사를 명확히 하지 않으면 자칫 성희롱을 용인하거나 이에 동조하는 의사로 받아들여질 수 있습니다.

가해자에게 편지를 씁니다.

▪ 성희롱 거부의사를 직접 표시하기 어려운 경우에는 중단을 요구하는 편지를 씁니다.

▪ 나중에 증거자료가 될 수 있으므로 당시의 상황을 정확히 기록하고 내용증명우편으로 보내어 적법한 증거자료로 활용할 수 있도록 하는 것이 좋습니다.

사과 및 손해배상을 요구합니다.

증거자료를 남깁니다.

▪ 성희롱을 거부했음에도 불구하고 거부의사가 받아들여지지 않을 경우에는 법적으로 해결할 필요가 생길 수 있습니다.

▪ 성희롱을 당한 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용이나 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록해야 합니다.

▪ 상황을 기록한 자료를 집에 남깁니다.

업무수행내용에 대한 사본을 보관합니다.

▪ 법적인 문제가 발생하면 상대방은 피해자의 직장에서 업무능력이나 실적 등을 문제 삼을 수 있으므로 미리 자신의 업무수행에 관한 기록이나 그 밖의 증거자료의 사본을 보관해 두는 것이 좋습니다.

고충 신고

사업주에게 고충 신고

▪ 근로자는 직장 내 성희롱의 금지 및 예방에 관해 사업주에게 고충을 신고할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제25조).

▹ 일반적으로 회사의 고충처리절차에 따라 고충처리기구의 담당자나 인사부서, 노무 담당 부서에서 고충을 접수하게 됩니다.

▹ 고충 신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제18조제1항).

▪ 사업주는 고충 신고를 받은 경우 특별한 사유가 없으면 신고 접수일로부터 10일 이내에 신고된 고충을 직접 처리하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고, 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리 결과를, 노사협의회에 위임하여 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제25조 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제18조제2항).

고충처리위원에게 고충 신고

▪ 근로자는 직장 내 성희롱의 금지 및 예방에 관해 고충사항이 있는 경우에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」

제26조에 따른 고충처리위원(이하 "고충처리위원"이라 함)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있습니다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 지체 없이 처리해야 합니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」 제7조).

▹ 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 듣고 이를 처리하기 위해 고충처리위원을 두어야 합니다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 고충처리위원을 두지 않아도 됩니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조).

▪ 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 들은 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보해야 합니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제28조제1항).

▪ 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 노사협의회의 회의에 부쳐 협의 처리하게 됩니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제28조제2항).

※ 노사협의회

근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위해 구성하는 협의기구를 말합니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제3조제1호). 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치해야 하지만, 상시 근로자 30명 미만의 사업 또는 사업장에는 두지 않아도 됩니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조제1항).

근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 근로자위원과 사용자위원(각각 3 ~ 10명 이내)으로 구성합니다(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제6조).

성희롱과 관련해 근로자의 고충처리, 인사·노무관리의 제도 개선, 근로자의 복지증진, 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 등을 협의합니다.

상담

명예고용평등감독관과의 상담

▪ 직장 내 성희롱으로 고충이 있는 근로자는 명예고용평등감독관과 상담할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조제2항제1호).

※ 명예고용평등감독관

지방 고용노동관서의 장은 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 해당 사업장의 명예고용평등감독관으로 위촉(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조제1항, 제36조 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제21조제1항제7호)해 근로자에 대한 상담업무 및 노사 자율개선을 추진하도록 지원하고 있습니다.

민간단체 고용평등상담실을 통한 상담

▪ 성희롱 피해자는 민간단체 고용평등상담실을 통해 상담을 받을 수 있습니다.

※ 지방 고용노동관서의 장은 전국 주요지역에 민간단체를 선정하여 차별과 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 전담하는 고용평등상담실을 지원하고 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제23조, 제36조 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」

제15조의2제2항).

성희롱 피해자는 그 밖의 다양한 민간단체나 언론기관, 여성근로자단체 등을 통해 상담하거나 피해구제에 관한 정보를 얻을 수 있습니다.

※ 주요 상담소의 연락처와 상담 내용

상담소	홈페이지 및 전화번호	주요 상담 내용
한국성폭력상담소	http://www.sisters.or.kr	·1차 상담은 전화상담으로 진행 ·심리정서지원, 수사 법적 지원, 의료 지원, 쉼터 연계, 단체 및 기관 연계, 치료회복 프로그램, 기타 지원
한국여성민우회 성폭력상담소	https://womenlink.or.kr	·1차 상담은 전화상담으로 진행하며, 전화상담 후 대면상담(1시간) 예약 가능 ·성적 의사소통, 성적 실천에 대한 고민, 성폭력 피해 등에 대한 상담
한국성폭력위기센터	http://crisis-center.or.kr/	·1차 상담은 전화상담으로 진행하며, 전화상담 후 면접상담(1시간) 예약 가능 ·성폭력 피해자 대상 개인상담, 집단상담, 심리상담 진행
한국여성상담센터	02-953-1704	·성폭력 및 가정폭력에 대한 대처방안과 심리상담프로그램 소개 ·가해자상담프로그램 소개
방송미디어통신심의위원회 분쟁조정부	https://remedy.kocsc.or.kr/ddmsIndex.do	정보통신망(인터넷)을 통해 유통되는 정보 중 사생활 침해 또는 명예훼손, 모욕 등 타인의 권리를 침해하는 정보와 관련한 명예훼손 분쟁조정 제도, 이용자 정보의 제공청구 제도 등 운영

※ 여성 근로자 단체의 홈페이지

전국여성노동조합	https://kwtu.or.kr/
한국여성노동자회	http://www.kwwnet.org

※ 언론기관의 홈페이지

여성신문	http://www.womennews.co.kr
한국여성단체연합	http://www.women21.or.kr

2.2.2. 지방고용노동관서에 대한 신고

법 위반 사업주 신고

사업주 신고

▪ 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자 등"이라 함)는 사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 직장 내 성희롱 금지의무, 가해자 조치 의무 및 피해 주장 근로자에 대한 불이익 금지의무를 위반한 경우에는 사업장을 관할하는 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

※ 직장 내 성희롱 상담 및 신고는 아래의 방법을 통해 가능합니다.

- 신고 전 상담(익명) 전화: ☎ 02-735-7544(평일 09:00~18:00)☎ 여성긴급전화 1366(공휴일)
- 신고: 성평등가족부 신고센터(http://www.mogef.go.kr/msv/metooReport.do)

  고용노동부 노동포털-민원신청·조회-고용평등 온라인 상담서비스(https://labor.moel.go.kr/counsel/employmentEqualityInfo.do)

사업주의 의무 위반

성희롱 금지 의무 위반

▪ 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조).

※ 이를 위반한 사업주는 다음의 구분에 따라 과태료를 부과받게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조제1항 및 별표 제2호 가.).

- 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우: 1천만원
- 한 사람에게 여러 차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우: 500만원
- 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우: 300만원

※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통해

근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등의 적절한 조치를 취해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항).

※ 이를 위반한 사업주는 300만원의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제4항제1호의2, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조 및 별표 제2호 아.).

가해 근로자에 대한 조치 의무 위반

▪ 사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제5항 전단).

※ 이를 위반한 사업주는 500만원의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제1호의6, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조 및 별표 제2호 바.).

▪ 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제5항 후단).

> ※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

불이익 조치 금지 의무의 위반

▪ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 중 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항).

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

▪ 사업주는 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 않았다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항).

※ 이를 위반한 사업주는 500만원의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제2호, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조제1항 및 별표 제2호 자.).

※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

지방고용노동관서에 대한 신고

▪ 성희롱 피해 근로자는 지방고용노동관서에 진정하거나 고소·고발할 수 있습니다.

▪ 형사처벌의 대상이 되는 불이익 조치 금지의무 위반에 대해서는 불이익 조치 후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서만 지방고용노동관서에 진정하거나 고소·고발할 수 있습니다.

※ 장기 5년 미만의 징역 또는 금고, 장기 10년 이상의 자격정지 또는 벌금에 해당하는 범죄의 공소시효(公訴時效)는 5년입니다(「형사소송법」 제249조제1항제5호).

※ 공소시효(公訴時效)

일정기간 공소를 제기하지 않고 사건을 방치하는 경우에 검사가 공소를 제기할 수 있는 권한을 소멸시키는 제도입니다. 범죄의 공소시효 기간에 대해서는 「형사소송법」 제249조제1항에 규정되어 있습니다.

▪ 근로감독관은 「근로기준법」이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관해 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에 따라 사법경찰관의 직무를 수행합니다(「근로기준법」 제102조제5항).

신고(진정, 고소·고발)

진정

▪ 기간 제한 없이 언제든지 피해자 외에 성희롱 사실을 알고 있는 제3자도 진정할 수 있습니다.

▪ 지방고용노동관서의 장은 관련법령 위반 여부를 조사한 후 위법행위에 대해서 즉시 시정지시를 하고 「근로감독관집무규정」의 위반사항 조치 기준에 따라 사건을 처리합니다.

고소·고발

▪ 고소·고발은 형사처벌이 가능한 "고용에서의 불이익 조치 금지 의무 위반" 에 대해서만 할 수 있습니다.

2.2.3. 국가인권위원회에 대한 구제신청

「국가인권위원회법」에 따른 구제대상인 성희롱

「국가인권위원회법」에 따른 구제대상인 성희롱

▪ "성희롱"이란 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 따르지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말합니다(「국가인권위원회법」 제2조제3호라목).

▪ 성희롱은 "평등권 침해의 차별행위"(이하 "차별행위"라 함)에 해당합니다(「국가인권위원회법」 제2조제3호).

※ 위원회에 진정하기 위해서는 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성희롱을 한 것이어야 합니다.

상담

성희롱 피해자나 이를 알고 있는 다른 사람은 위원회를 통해 성희롱 문제를 상담할 수 있습니다.

> ※ 국가인권위원회의 인권상담조정센터를 직접 방문하거나, 전화상담[국번없이 ☎1331 (휴대폰의 경우 지역번호 입력)]을 이용하거나, 경우에 따라 인권순회상담을 이용할 수도 있습니다.

진정

진정

▪ 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우에 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제30조제1항).

- 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판 제외)과 관련해 차별행위를 당한 경우
- 법인, 단체 또는 사인(私人)에 의하여 차별행위를 당한 경우

※ 전화, 방문, 우편, 팩스, 이메일을 이용하거나 홈페이지를 방문하여 진정할 수 있습니다.

▷ 진정서 양식 보기[「인권침해 및 차별행위 조사구제에 관한 규정」 별지 제1호서식]

진정의 각하(却下)

▪ 접수된 진정이 다음 중 어느 하나에 해당하면 그 진정은 각하됩니다(「국가인권위원회법」 제32조제1항).

- 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 않는 경우
- 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
- 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
- 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과해 진정한 경우(다만, 진정의 원인이 된 사실에 관해 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 않은 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우 제외)
- 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관해 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우(다만, 수사기관이 인지(認知)하여 수사 중인 직권남용죄(「형법」 제123조), 불법체포·감금죄(「형법」 제124조), 가혹행위죄(「형법」 제125조)에 해당하는 사건과 같은 사안에 대해 인권위원회에 진정이 접수된 경우 제외)
- 진정이 익명 또는 가명으로 제출된 경우
- 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 않다고 인정되는 경우
- 진정인이 진정을 취하(取下)한 경우
- 위원회가 기각한 진정과 동일한 사실에 관해 다시 진정한 경우
- 진정의 취지가 해당 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

피해자를 위한 법률구조 요청

▪ 위원회는 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위해 필요하다고 인정하면 피해자를 위해 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관에 법률구조를 요청할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제47조제1항).

※ 피해자의 분명한 의사에 반해 법률구조를 요청할 수는 없습니다(「국가인권위원회법」 제47조제2항).

긴급구제조치의 권고

▪ 진정인이나 피해자는 성희롱 행위가 계속되는 경우에는 그 진정에 대한 결정 이전에 위원회에 대하여 피진정인, 그 소속기관·단체 또는 감독기관(이하 "소속기관 등의 장"이라 함)에게 다음 중 어느 하나의 조치를 하도록 권고해 줄 것을 신청할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제48조제1항제4호부터 제6호까지).

- 성희롱의 중지
- 성희롱을 했다고 판단되는 공무원 등의 그 직무로부터의 배제
- 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위해 필요한 사항

※ 위원회는 계속 성희롱을 하고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방치할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있는 경우에만 긴급구제조치를 권고할 수 있습니다.

※ 신청 외에 위원회의 직권으로도 긴급구제조치의 권고를 할 수 있습니다.

▪ 위원회는 필요하다고 인정하는 때에는 당사자 또는 관계인 등의 생명 및 신체의 안전과 명예의 보호 또는 증거의 확보나 증거인멸의 방지를 위해 필요한 조치를 하거나 관계인 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 권고할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제48조제2항).

※ 위원회의 긴급구제조치를 방해한 사람은 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「국가인권위원회법」 제60조).

합의의 권고

▪ 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제40조).

구제조치 등의 권고

▪ 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 아래와 같은 사항을 권고할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제44조제1항 및 제42조제4항).

- 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지
- 원상회복, 손해배상, 그 밖의 필요한 구제조치
- 동일 또는 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치
- 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

고발 및 징계권고

▪ 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정하면 중대범죄수사청장에게 그 내용을 고발할 수 있고, 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해 및 차별행위가 있다고 인정하면 피진정인 또는 인권침해에 책임이 있는 자에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제45조제1항 및 제2항).

조정위원회의 조정

조정의 시작

▪ 조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련해 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대해 조정절차를 시작할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제42조제1항).

성립과 효력

▪ 조정은 조정절차가 시작된 이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 적은 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립합니다(「국가인권위원회법」 제42조제2항).

▪ 조정은 재판상 화해와 같은 효력이 있습니다(「국가인권위원회법」 제43조).

> ※ 재판상 화해
>
> 제소 전 화해(「민사소송법」 제385조제1항)와 소송상 화해 두 가지를 가리킵니다. 그 중 소송상 화해란 소송계속 중 양 당사자가 권리관계에 대한 주장을 서로 양보하여 소송을 종료시키는 것을 말하며, 제소 전 화해란 소제기 전에 지방법원 단독 판사 앞에서 화해신청을 하여 해결하는 절차를 말합니다.
>
> 재판상 화해에 따라 작성된 화해조서는 확정판결과 효력이 같습니다(「민사소송법」 제220조). 따라서 조서 내용에 따라 집행할 수도 있습니다.

합의가 이루어지지 않는 경우

▪ 조정위원회는 조정절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 않는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정에 갈음하는 결정을 할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제42조제3항).

▪ 결정에는 다음 중 어느 하나를 포함시킬 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제42조제4항).

- 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지
- 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
- 동일 또는 유사한 인권침해나 차별행위의 재발을 방지하기 위해 필요한 조치

▪ 당사자가 결정서를 송달받은 날부터 14일 이내에 이의를 신청하지 않으면 조정을 수락한 것으로 봅니다(「국가인권위원회법」 제42조제6항).

※ 이의를 신청하지 않는 경우의 조정에 갈음하는 결정도 재판상 화해와 같은 효력이 있습니다(「국가인권위원회법」 제43조).

2.2.4. 수사기관에 대한 신고

가해자 및 사업주에 대한 고소·고발

경찰에의 고소·고발

▪ 성희롱이 그 정도를 넘어서 성범죄에 해당하거나 그 밖에 형사처벌의 대상이 되는 경우에는 경찰에 고소하거나 고발할 수 있습니다.

「형법」 위반

▪ 가해자의 행위가 「형법」에서의 성범죄에 해당하면 가해자를 경찰에 신고할 수 있습니다.

▪ 업무, 고용 그 밖의 관계로 인해 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 위계(僞計) 또는 위력(威力)으로 간음(姦淫)한 사람은 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「형법」 제303조제1항).

▪ 그 밖에 명예훼손죄(「형법」 제307조제1항), 출판물 등에 의한 명예훼손죄(「형법」 제309조), 모욕죄(「형법」 제311조) 및 강요죄(「형법」 제324조) 등에 해당하면 경찰에 신고할 수 있습니다.

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 위반

▪ 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 위계 또는 위력으로써 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항).

▪ 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화·우편·컴퓨터 그 밖의 통신매체를 통해 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말이나 음향, 글이나 도화, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람은 2년 이하의 징역 또는 2000만원 이하의 벌금에 처해집니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조).

※ 직장 내 성희롱 피해자가 성희롱 가해자를 고소·고발하는 경우에는 그에 관한 법령의 내용이나 절차 등에 대해 대한법률구조공단에서 상담을 받을 수 있습니다(「법률구조법」 제1조 및 제21조).

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반

▪ 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자와 성희롱 피해를 주장한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호).

고소·고발의 방법

피해자는 경찰에 고소할 수 있습니다(「형사소송법」 제223조).

피해자가 아니라도 범죄 사실을 알고 있는 사람은 고발할 수 있습니다(「형사소송법」 제234조).

방식과 기간

▪ 고소 또는 고발은 서면 또는 구술로써 사법경찰관에게 해야 합니다(「형사소송법」 제237조제1항).

▪ 고소는 대리인이 할 수 있으나 고발은 대리인이 하지 못합니다.

▪ 친고죄에 대하여는 범인을 알게 된 날로부터 6개월을 경과하면 고소하지 못합니다. 다만, 고소할 수 없는 불가항력의 사유가 있으면 그 사유가 없어진 날로부터 기산합니다(「형사소송법」 제230조제1항).

※ 그러나 친고죄가 아닌 범죄에 대해 고소할 경우에는 기간 제한이 없습니다.

2.2.5. 손해배상청구

성희롱 가해자에 대한 손해배상청구

성희롱은 위법(違法)한 행위이므로 성희롱 피해자는 가해자에게 불법행위를 이유로 한 손해배상을 청구할 수 있습니다.

▪ 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 다른 사람에게 손해를 가한 경우 그 손해(적극적 손해, 소극적 손해 및 위자료)를 배상할 책임을 집니다(「민법」 제750조).

▹ 불법행위의 성립을 주장하는 피해자가 가해자의 고의 또는 과실에 대해 입증해야 합니다.

중요 판례 1

◀ 성희롱 행위의 위법성(違法性)▶
[1] 성적 표현행위의 위법성 여부는 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙(經驗則)에 비추어 명백하다.
[2] 그러한 성적인 언동은 비록 일정 기간 동안에 한하는 것이지만 그 기간 동안만큼은 집요하고 계속적인 까닭에 사회통념상 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적이고 권유적인 언동으로 볼 수 없고, 오히려 피해자로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 것으로서 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙에 비추어 상당하다.
[3] 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당했다든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다(대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결).

손해배상청구

▪ 불법행위 성립이 인정되는 경우 성희롱 피해자는 가해자에게 손해배상을 청구할 수 있습니다.

▪ 성희롱으로 신체, 자유 또는 명예에 피해를 입었거나 정신적 고통을 받은 경우에는 재산 이외의 손해에 대해서도 배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제751조제1항).

▪ 손해배상청구는 피해자나 그 법정대리인이 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년 내에, 성희롱이 있은 날로부터 10년 내에 청구해야 합니다(「민법」 제766조제1항 및 제2항).

▪ 미성년자가 성희롱 침해를 당한 경우에 이로 인한 손해배상청구권의 소멸시효는 그가 성년이 될 때까지는 진행되지 않습니다(「민법」 제766조제3항).

사용자에 대한 손해배상청구

사용자의 불법행위책임

▪ 다른 사람을 사용해 어느 사무에 종사하게 한 사람은 다른 사람이 그 사무집행에 관해 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있습니다(「민법」 제756조제1항 본문).

중요 판례 2

◀'사무집행에 관하여'의 의미▶
·피용자의 불법행위가 객관적으로 사용자의 사업활동, 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려하지 않고 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것을 말한다.
·피용자가 다른 사람에게 가해행위를 한 경우 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니더라도 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 피용자의 사무 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의 동기가 업무처리와 관련된 것이라면, 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임이 성립한다. 이때 사용자가 위험 발생을 방지하기 위한 조치를 취하였는지 여부도 손해의 공평한 부담을 위하여 부가적으로 고려할 수 있다(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결).

▪ 사용자를 대신해 그 사무를 감독하는 사람도 이와 같은 책임을 집니다(「민법」 제756조제2항).

2.3. 사업주의 의무

2.3.1. 불이익 조치 금지

성희롱 피해자에 대한 불이익 조치 금지

불리한 조치의 금지

▪ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 중 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항).

- 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

※ 이를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호).

고객 등에 의한 성희롱 발생 시 불리한 조치의 금지

▪ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통해 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항).

※ 이를 위반한 자는 300만원의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제4항제1호의2, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조제1항 및 별표 제2호 아.).

▪ 사업주는 근로자가 위에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제2항).

※ 이를 위반한 자는 500만원의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제2호, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제22조제1항 및 별표 제2호 자.).

※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

지방고용노동관서에 신고

▪ 불이익 조치를 받은 성희롱 피해자는 지방고용노동관서에 진정하거나, 고소·고발할 수 있습니다.

▪ 불이익 조치 후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서만 지방고용노동관서에 진정하거나 고소·고발 등을 제기할 수 있습니다.

※ 장기 5년 미만의 징역 또는 금고, 장기 10년 이상의 자격정지 또는 벌금에 해당하는 범죄의 공소시효(公訴時效)는 5년입니다(「형사소송법」 제249조제1항제5호).

※ 공소시효(公訴時效)

일정기간 공소를 제기하지 않고 사건을 방치하는 경우에 검사가 공소를 제기할 수 있는 권한을 소멸시키는 제도입니다. 범죄의 공소시효 기간에 대해서는 「형사소송법」 제249조제1항에 규정되어 있습니다.

▪ 근로감독관은 「근로기준법」이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관해 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에 따라 사법경찰관의 직무를 수행합니다(「근로기준법」 제102조제5항).

부당해고 등의 금지

부당해고 등의 금지

▪ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직(轉職), 감봉, 그 밖의 징벌(이하 ´부당해고 등´이라 함)을 하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

※ 사용자는 근로자가 성희롱 피해 사실을 주장하는 것을 이유로 부당해고 등을 해서는 안 됩니다.

부당해고 등에 관한 구제신청

▪ 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제28조제1항).

※ 부당해고 등의 경우 권리구제에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『해고근로자』 콘텐츠의 <부당해고 구제-부당해고와 구제절차-부당해고의 의의와 구제신청> 또는 『근로청소년』 콘텐츠의 <근로관계 종료-근로관계의 종료에 따른 보호-계약의 종료 등>에서 확인할 수 있습니다.

▪ 구제신청은 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 해야 합니다(「근로기준법」 제28조제2항).

▪ 부당해고 등에 대한 구제명령을 이행하지 않은 사용자는 다음의 구분에 따라 이행강제금을 부과받습니다(「근로기준법」 제33조제4항, 「근로기준법 시행령」 제13조 및 별표 3).

- 정당한 이유 없는 해고에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자: 500만원 이상 3,000만원 이하
- 정당한 이유 없는 휴직, 정직에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자: 250만원 이상 1,500만원 이하
- 정당한 이유 없는 전직(轉職), 감봉에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자: 200만원 이상 750만원 이하
- 정당한 이유 없는 그 밖의 징벌에 대한 구제명령을 이행하지 않은 자: 100만원 이상 750만원 이하

▪ 근로자의 구제신청에 따라 확정된 구제명령 또는 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 않은 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제111조).

국가인권위원회 진정에 대한 불이익 금지

국가인권위원회 진정에 대한 불이익 금지

▪ 누구든지 「국가인권위원회법」에 따라 국가인권위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 했다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련해 불이익을 받지 않습니다(「국가인권위원회법」 제55조제1항).

2.3.2. 성희롱 예방교육

사업주의 성희롱 예방교육의무

사업주의 성희롱 예방교육의무

▪ 사업주는 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방교육”이라 함)을 연 1회 이상 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제1항).

※ 이를 위반한 자는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제1호의2).

> ※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

▪ 사업주 및 근로자는 성희롱 예방교육을 받아야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조제2항).

▪ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조제3항).

※ 이를 위반한 자는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제1호의3).

▪ 성희롱 예방교육에는 다음의 내용이 포함되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조제5항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제2항).

- 직장 내 성희롱에 관한 법령
- 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준
- 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
- 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

▪ 성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통해 할 수 있습니다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제3항).

- 다음 중 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제4항).

  √ 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업

  √ 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

▪ 사업주가 소속 근로자에게 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 성희롱 예방 교육 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 성희롱 예방교육을 한 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제5항).

사업주의 성희롱 예방을 위한 조치

사업주의 성희롱 예방조치의무

▪ 사업주는 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2제1항).

▪ 성희롱 예방지침에는 다음의 사항이 포함되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2제2항).

- 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
- 직장 내 성희롱 조사절차
- 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
- 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
- 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

3. 공공기관 내 성희롱

3.1. 공공기관 내 성희롱 금지

3.1.1. 공공기관 및 구금 · 보호시설 내 성희롱의 금지

공공기관 및 구금·보호시설에서의 성희롱 금지

공공기관의 종사자나 구금·보호시설에서 업무수행을 하는 자는 다른 종사자나 구금·보호시설 이용자 등 다른 사람을 성희롱해서는 안 됩니다.

- "공공기관"이란 다음의 기관을 말합니다(「국가인권위원회법」 제2조제3호라목).
  - 국가기관
  - 지방자치단체
  - 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
  - 공직유관단체

※ 공직유관단체

정부 공직자윤리위원회는 다음에 해당하는 기관·단체를 공직유관단체로 지정할 수 있습니다(「공직자윤리법」 제3조의2제1항).

- 한국은행
- 공기업
- 정부의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연 포함), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
- 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연 포함), 그 밖에 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
- 임원 선임 시 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인·동의·추천·제청 등이 필요한 기관·단체나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임·임명·위촉하는 기관·단체

- "구금·보호시설"이란 다음의 시설을 말합니다(「국가인권위원회법」 제2조제2호).
  - 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소, 보호감호소, 치료감호시설, 소년원 및 소년분류심사원
  - 경찰서 유치장 및 사법경찰관리가 그 직무수행을 위해 사람을 조사·유치 또는 수용하는 데 사용하는 시설
  - 군교도소(지소·미결수용실 포함)
  - 외국인보호소
  - 다수인보호시설

※ 다수인보호시설의 종류(「국가인권위원회법」 제2조제2호마목 및 「국가인권위원회법 시행령」 제2조)

아동복지시설	아동양육시설·아동일시보호시설·아동보호치료시설·공동생활가정 및 자립지원시설
장애인복지시설	장애인거주시설
정신건강증진시설	정신의료기관(수용시설을 갖추고 있는 것에 한함), 정신요양시설 및 정신재활시설
노숙인복지시설	노숙인일시보호시설·노숙인자활시설·노숙인재활시설 및 노숙인요양시설
노인복지시설	노인주거복지시설: 양로시설 및 노인공동생활가정
	노인의료복지시설: 노인요양시설 및 노인요양공동생활가정
성매매피해자 등 지원시설	성매매피해자 등을 위한 일반 지원시설·청소년 지원시설 및 외국인 지원시설
갱생보호시설	갱생보호사업의 허가를 받은 자가 갱생보호사업을 위해 설치한 시설(수용시설을 갖추고 있는 것에 한함)
한부모가족복지시설	출산지원시설·양육지원시설·생활지원시설 및 일시지원시설

3.2. 성희롱 피해자의 대응

3.2.1. 국가인권위원회에 대한 구제신청

공공기관 및 구금·보호시설에서의 성희롱 금지

공공기관의 종사자나 구금·보호시설에서 업무수행을 하는 자는 다른 종사자나 구금·보호시설 이용자 등 다른 사람을 성희롱해서는 안 됩니다.

국가인권위원회에 구제신청

진정

▪ 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외)과 관련하여 성희롱을 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 함)에 진정할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제30조제1항제1호).

▪ 진정을 접수한 위원회는 사건을 조사하고 합의권고, 구제조치 등의 권고 또는 고발 및 징계권고를 하거나 조정 절차 또는 조정에 갈음하는 결정을 합니다.

구금·보호시설 수용자의 진정

▪ 구금·보호시설의 수용자(이하 “시설수용자”라 함)가 위원회에 진정하려고 하면 그 시설에 소속된 공무원 또는 직원(이하 "소속 공무원 등"이라 함)은 그 사람에게 즉시 진정서를 작성하는 데 필요한 시간과 장소 및 편의를 제공해야 합니다(「국가인권위원회법」 제31조제1항).

▪ 시설수용자가 위원 또는 위원회 소속 직원 앞에서 진정하기를 원하는 경우 소속 공무원 등은 즉시 그 뜻을 위원회에 통지해야 합니다(「국가인권위원회법」 제31조제2항).

▪ 소속 공무원 등으로부터 시설수용자가 진정하기를 원한다는 뜻의 통지를 받거나 시설수용자가

진정을 원한다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 경우 위원회는 위원 또는 소속 직원으로 하여금 구금·보호시설을 방문하여 진정을 원하는 시설수용자로부터 구술 또는 서면으로 진정을 접수하게 해야 합니다. 이때 진정을 접수한 위원 또는 소속 직원은 즉시 접수증명원을 작성하여 진정인에게 내주어야 합니다(「국가인권위원회법」 제31조제4항).

- 방문조사를 하는 위원 또는 소속 직원은 시설수용자와 면담할 수 있고 시설수용자에게 구술 또는 서면으로 사실 또는 의견을 진술하도록 할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제31조제5항 및 제24조제4항).

- 시설에 수용되어 있는 진정인(진정을 하려는 사람 포함)과 위원 또는 위원회 소속 직원의 면담에는 구금·보호시설의 직원이 참여하거나 그 내용을 듣거나 녹취하지 못합니다. 다만, 보이는 거리에서 시설수용자를 감시할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제31조제6항).

조정이 성립하거나 조정에 갈음하는 결정을 하게 되면 성희롱 가해자는 그 내용에 따라야 합니다.

※ 국가인권위원회를 통한 구제에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-국가인권위원회에 대한 구제신청>에서 확인할 수 있습니다.

학교 내 성희롱 피해자의 진정

「국가인권위원회법」에서의 성희롱에 해당하는 경우에 피해 학생은 위원회에 구제신청을 할 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제30조제1항).

- 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교는 공공기관에 포함되므로 공공기관 종사자가 자신의 지위를 이용하거나 업무와 관련해 성희롱을 했다면 성희롱 피해자는 위원회에 진정하여 구제받을 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제2조제3호라목).

※ 각 대학의 경우 성희롱 발생 시 가해자의 처벌에 관한 학칙을 두는 경우가 많으며, 이 경우 징계절차 등에 대해서는 학칙에 따르게 되며, 대부분의 대학에서는 성희롱·성폭력상담소를 운영하고 있으므로 학교 내 성희롱 피해자는 해당 대학의 성희롱·성폭력상담소를 통해 성희롱 피해 상담을 하거나 성희롱 관련 학칙에 관한 정보를 얻을 수 있습니다.

♣ 국가인권위원회 상담·진정사례-3 대학 강사의 성희롱

◎ 진정요지

진정인의 자녀인 피해자(대학생)가 수업 관련 문의로 저녁을 같이 먹고 술자리를 함께 하게 되었는데, 대학 강사인 피진정인이 피해자에게 키스를 하고 여관에 데려갔음.

◎ 조사과정 및 합의내용

진정인과 피해자, 피해자의 아버지는 피진정인과 위원회에서 만나서 다음과 같이 합의함.

1) 피진정인이 피해자와 그 가족에게 공개사과를 했고,

2) 피진정인은 2006. 9. 1.부터 향후 10년 동안 일체의 교직에 근무하지 않으며,

3) 합의를 위반할 때에는 위약벌(違約罰)을 피해자에게 지급하고 사실을 공표해도 이의를 제기하지 않고, 진정인과 그 가족은 합의 이후 민·형사상 소를 제기하거나 진정을 하지 않는다.

▷ 대학은 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목 및 「고등교육법」 제2조에 따라 공공기관에 포함되므로 공공기관 종사자인 대학 강사로부터 성희롱을 당했다면 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다.

(국가인권위원회 인권상담포털-사례로 보는 인권상담)

3.2.2. 손해배상청구

국가 등에 대한 손해배상청구

국가 등에 대한 손해배상청구

▪ 국가나 지방자치단체에서 직무를 집행 중인 공무원 또는 공무를 위탁받은 사인(이하 "공무원")으로부터 성희롱을 당해 손해를 입은 경우 피해자는 국가나 지방자치단체에 대하여 국가배상을 청구할 수 있습니다(「국가배상법」 제2조제1항 본문).

성희롱 가해자인 공무원의 범위

▪ 행정부, 지방자치단체 소속 공무원뿐만 아니라 널리 입법부 및 사법부 소속의 공무원도 포함합니다.

※ 국회의원이나 검사, 판사, 헌법재판관도 포함합니다.

▪ 사인(私人)이라도 공무를 위탁받아 공무를 수행하는 한, 일시적인 사무일지라도 여기에서의 공무원에 해당합니다(판례).

공무원이 직무를 집행하는 과정에서 성희롱을 했을 것

▪ 직무집행행위 자체뿐만 아니라 외형상 직무와 관련 있는 행위를 포함합니다.

※ 성희롱 자체는 직무집행행위가 아니라도 직무집행 과정에 수반하여 일어난 경우라면 직무관련성을 인정할 수 있습니다.

중요 판례 3

◀'직무를 집행하면서'의 의미▶
「국가배상법」 제2조제1항의 '직무를 집행함에 당하여'라 함은 직접 공무원의 직무집행행위이거나 그와 밀접한 관계에 있는 행위를 포함하고, 이를 판단함에 있어서는 행위 자체의 외관을 객관적으로 관찰해 공무원의 직무행위로 보일 때에는 비록 그것이 실질적으로 직무행위에 속하지 않는다 해도 그 행위는 공무원이 '직무를 집행함에 당하여' 한 것으로 보아야 한다(대법원 2001. 1. 5. 선고 98다39060 판결).

손해가 발생했을 것

▪ 성희롱을 당했다고 해서 언제나 국가배상을 청구할 수 있는 것은 아니고, 손해(정신적 손해 포함)가 발생해야 합니다.

※ 손해가 발생했는지는 성희롱 사실을 주장하는 피해자가 입증해야 합니다.

이와 같은 요건이 갖추어진 경우에는 국가나 지방자치단체를 상대로 배상을 청구할 수 있습니다.

사용자에 대한 손해배상청구

공공기관의 불법행위책임

▪ 피용자가 그 사무집행에 관해 다른 사람에게 성희롱을 하여 손해를 가한 경우 사용자는 손해를 배상할 책임이 있습니다(「민법」 제756조제1항 본문).

※ 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무 감독에 상당한 주의를 기울였거나 상당한 주의를 하여도 손해가 있을

경우에는 사용자는 손해배상책임이 없습니다(「민법」 제756조제1항 단서).

성희롱 가해자에 대한 손해배상청구

성희롱 가해자에 대한 손해배상청구

▪ 성희롱 피해자는 국가 등에 대한 손해배상청구 외에도 성희롱 가해자인 공무원을 상대로 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

▹ 가해 공무원에게 고의 또는 중과실이 있는 때에만 공무원 개인도 손해배상책임을 집니다(판례).

▪ 사용자에게 손해배상을 청구하는 경우에는 성희롱 가해자에게 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

3.2.3. 수사기관에 대한 신고

수사기관에 대한 신고

피해자에 대한 행위가 성범죄 등 형사처벌의 대상이 되는 경우에는 수사기관에 신고할 수 있습니다.

구금·보호시설 수용자에 대한 추행 등의 죄

▪ 법률에 따라 구금(拘禁)된 사람을 감호(監護)하는 사람이 그 사람을 간음(姦淫)한 경우에는 10년 이하의 징역에 처해집니다(「형법」 제303조제2항).

※ "간음"이란 남자의 성기를 여자의 성기에 삽입하는 성교행위를 말합니다.

▪ 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 위계(僞計) 또는 위력(威力)으로 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항).

▪ 법률에 따라 구금(拘禁)된 사람을 감호(監護)하는 사람이 그 사람을 추행한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제2항).

▹ "추행(醜行)"이란 주관적인 목적이나 경향을 불문하고 객관적으로 일반인에게 성적(性的) 수치심(羞恥心)이나 혐오감(嫌惡感)을 느끼게 하는 일체의 행위를 말합니다. 객관적으로 성적인 수치심이나 도덕감을 현저히 해할 수 있을 정도의 중요한 행위에 제한됩니다.

> ※ 수사기관에 대한 신고에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-수사기관에 대한 신고>에서 확인할 수 있습니다.

4. 공공장소에서의 성희롱

4.1. 공공장소에서의 성희롱

4.1.1. 공공장소에서의 성희롱의 금지

공공장소에서의 성희롱

발생 유형

▪ 대중교통수단이나 공연·집회장소 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 다른 사람에게 성적(性的) 언동을 하여 수치심을 느끼게 하거나 불쾌감을 느끼게 하는 경우도 성희롱에 해당합니다.

공중밀집장소에서의 추행

▪ 대중교통수단이나 공연·집회장소 그 밖에 공중(公衆)이 밀집하는 장소에서 사람을 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금에 처해집니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제11조).

성희롱 피해자의 대응

수사기관에 대한 신고

▪ 대중교통수단, 공연·집회장소 및 그 밖에 공중이 밀집하는 장소에서 다른 사람으로부터 추행을 당한 사람은 가해자를 수사기관에 신고할 수 있습니다.

> ※ 수사기관에 대한 신고에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-수사기관에 대한 신고>에서 확인할 수 있습니다.

손해배상청구

▪ 공공장소에서의 성희롱으로 인해 피해를 입은 경우 행위자에 대하여 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

> ※ 손해배상청구에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-손해배상청구>에서 확인할 수 있습니다.

▪ 공공장소 등에서 성희롱을 당했더라도 가해자가 자신의 지위를 이용하거나 업무와 관련해 성희롱을 한 것이 아니라면 「국가인권위원회법」이나 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 구제를 받을 수는 없습니다.

5. 사회적 약자에 대한 성희롱

5.1. 장애인에 대한 성희롱

5.1.1. 장애인에 대한 성희롱의 금지

장애인에 대한 성희롱의 금지

누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 해서는 안 됩니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조제5항).

- 악의적으로 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 금지한 차별행위를 한 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제49조제1항).

  ※ "악의적"인지는 다음의 사항을 고려해 판단해야 합니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제49조제2항).

  - 차별의 고의성
  - 차별의 지속성 및 반복성
  - 차별 피해자에 대한 보복성
  - 차별 피해의 내용 및 규모

성희롱 피해자의 대응

상담

- 괴롭힘 등의 피해를 입은 장애인은 상담 및 치료, 법률구조 및 그 밖에 적절한 조치를 받을 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조제2항).
- 장애인은 괴롭힘 등의 피해를 신고했다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 안 됩니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제32조제2항).

국가인권위원회에 대한 구제신청

- 장애인에 대한 괴롭힘 등으로 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 함) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제38조).

> ※ 국가인권위원회를 통한 구제에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-국가인권위원회에 대한 구제신청>에서 확인할 수 있습니다.

> **♣ 국가인권위원회 상담·진정사례 4-목욕봉사 중 생긴 장애인의 성적 수치심**
>
> ◎ 상담요지
>
> 장애인총연합회에서 집으로 이동목욕봉사를 나왔습니다. 받침대 때문에 이동식 욕조가 매우 높자 남자 봉사자들이 속옷만 입은 나를 들어 올린다고 했습니다. 받침대를 빼고 여자들이 목욕을 시키면 안 되는지 물어보니 “다른 장애인들은 다 그렇게 하는데, 왜 못하느냐”고 하며, 덜 답답해서 그렇다는 투로 얘기했습니다. 계속 거부하니

봉사자들은 그냥 돌아갔습니다.

◎ 답변요지

자원봉사자들이 한 언행들이 성희롱에 해당하는지는 진정하여 판단을 받아 볼 필요가 있음을 설명함. 내담자는 장애인 이동목욕봉사는 의미 있는 활동이므로 먼저 단체(00시 장애인총연합회)에 건의하여 재발방지 대책을 강구할 것을 요구하고, 자원봉사자들에 대한 교육을 철저히 하도록 요구하겠다고 함. 그 결과를 보고 진정여부를 판단하기로 함.

▷ 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제38조에 따라 성희롱 피해를 입은 장애인이 인권위원회에 진정을 하면 인권위원회는 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에서의 성희롱 개념에 따라 지위를 이용하거나 업무와 관련한 성적 언동인지, 성적 수치심을 느꼈는지 등을 판단하게 됩니다.

(국가인권위원회 인권상담포털-사례로 보는 인권상담)

시정명령 신청

▪ 장애인에 대한 차별행위로 인권위원회의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않고 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우 피해자는 법무부장관에게 시정명령을 신청할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제43조제1항).

- 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
- 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
- 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
- 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

▪ 법무부장관은 시정명령으로 차별행위자에게 다음의 조치를 명할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제43조제1항 및 제2항).

- 차별행위의 중지
- 피해의 원상회복
- 차별행위의 재발방지를 위한 조치
- 그 밖에 차별시정을 위해 필요한 조치

▪ 법무부장관은 위의 시정명령을 하기 전에 차별행위자에게 의견을 진술할 기회를 주어야 하며, 피해자, 진정인 또는 이해관계인은 법무부장관에게 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제43조의2).

▪ 법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제44조제1항), 그 기간 이내에 행정소송을 제기하지 않은 때에는 그 시정명령은 확정됩니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제44조제2항).

※ 이에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 않은 자는 3천만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제50조제1항).

※ 과태료의 부과·징수 및 불복절차에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『과태료 납부자』에서 확인할 수 있습니다.

※ 장애인근로자에 대한 차별 시 제재에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『장애인 고용』 콘텐츠의 <사업주 의무-장애인 차별금지 등-장애인 차별금지의무>에서 확인할 수 있습니다.

수사기관에 대한 신고

▪ 장애인에 대한 성희롱이 그 정도를 넘어 성폭력 또는 성범죄에 해당하는 경우에는 검찰이나 경찰에 신고할 수 있습니다.

▪ 「형법」과 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에서는 정신장애 상태 등을 이용한 성범죄를 처벌하는 규정을 두거나 장애인을 상대로 한 성범죄를 처벌하는 별도의 규정을 두고 있습니다.

▪ 장애인에 대한 추행 등의 죄

▹ 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용해 간음 또는 추행을 한 사람은 강간, 유사강간, 강제추행죄의 예에 따라 처벌됩니다(「형법」 제299조).

※ 심신상실

정신기능의 장애로 인하여 정상적인 판단능력이 없는 상태를 말합니다. 사물을 변별할 능력이 없거나 의사를 결정할 능력이 없는 상태보다 더 넓은 의미입니다.

▹ 신체장애 또는 정신상의 장애로 항거불능 또는 항거곤란인 상태를 이용해 사람을 간음하거나 추행한 자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제6조제1항부터 제3항까지의 예에 따라 처벌됩니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제6조제4항).

▹ 장애인의 보호·교육 등을 목적으로 하는 시설의 장 또는 종사자가 보호·감독의 대상이 되는 장애인에 대해 위계 또는 위력으로 간음하거나 추행한 경우 그 죄에 정한 형의 1/2까지 가중합니다(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제6조제7항).

※ 수사기관에 대한 신고에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-수사기관에 대한 신고>에서 확인할 수 있습니다.

손해배상청구

▪ 누구든지 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」을 위반하여 다른 사람에게 손해를 입힌 자는 피해자에게 손해배상책임을 집니다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 손해배상책임을 지지 않습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제46조제1항).

※ 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당했다고 주장하는 사람이 입증해야 합니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제47조제1항).

※ 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당했다고 주장하는 사람의 상대방이 입증해야 합니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제47조제2항).

▪ 손해가 발생한 것은 인정되지만 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는

차별행위를 한 자가 그로 인해 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정합니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제46조제2항).

※ 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위해 필요한 사실을 입증하는 것이 성질상 곤란한 경우에는 법원은 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과를 고려하여 상당한 손해액을 인정할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제46조제3항).

임시조치명령 신청

▪ 피해자는 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중이라도 피해자에 대한 차별을 소명하여 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 것을 법원에 신청할 수 있습니다(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제48조제1항).

장애인 근로자에 대한 성희롱

▪ 직장 내 성희롱을 당한 장애인 근로자는 고용평등상담실 등을 통해 상담하거나 사업주 또는 고충처리위원에게 성희롱에 관한 고충을 신고할 수 있으며 인권위원회에 진정할 수 있습니다.

▪ 사업주가 직장 내 성희롱에 관한 의무를 위반하면 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

▪ 가해자나 사업주를 상대로 손해배상을 청구하거나 수사기관에 가해자나 불이익 조치 금지의무를 위반한 사업주를 신고할 수 있습니다.

▪ 성희롱 피해를 입은 장애인 근로자가 부당해고 등 불이익을 받으면 노동위원회에 구제신청을 하거나 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

> ※ 직장 내 성희롱 피해자에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응>에서 확인할 수 있습니다.

5.2. 아동에 대한 성희롱

5.2.1. 아동에 대한 성희롱의 금지

아동에 대한 성희롱의 금지

아동에 대한 성희롱 등 금지

▪ 누구든지 아동(18세 미만인 사람)을 대상으로 하는 성희롱 등의 성적 학대행위를 하거나 아동의 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대행위(「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 가정폭력에 아동을 노출시키는 행위로 인한 경우를 포함)를 해서는 안 됩니다(「아동복지법」 제3조제1호, 제17조제2호 및 제5호).

※ 아동을 대상으로 하는 성희롱 등의 성적 학대행위를 한 경우 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에, 아동의 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대행위를 한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「아동복지법」 제71조제1항제1호의2 및 제2호).

※ 상습적으로 이를 위반한 자는 형의 2분의 1까지 가중하여 처벌받게 됩니다(「아동복지법」 제72조).

▪ "아동학대"란 보호자를 포함한 성인이 아동의 건강·복지를 해치거나 정상적 발달을 저해할 수 있는 신체적·정신적·성적 폭력 또는 가혹행위를 하거나 보호자가 아동을 유기(遺棄)하거나 방임(放任)하는 것을

말합니다(「아동복지법」 제3조제7호).

성희롱 피해자의 대응

상담

▪ 성희롱 피해 아동은 한국청소년상담복지개발원과 같은 상담소 등을 통해 상담을 받을 수 있습니다.

국가인권위원회에 대한 구제신청

▪ 「국가인권위원회법」의 성희롱에 해당할 경우 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다.

> ※ 국가인권위원회를 통한 구제에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-국가인권위원회에 대한 구제신청>에서 확인할 수 있습니다.

수사기관에 대한 신고

▪ 성희롱 피해를 입은 아동은 경찰에 신고할 수 있습니다.

▸ 피해 아동의 부모 등은 법정 대리인으로서 고소할 수 있습니다(「형사소송법」 제225조제1항).

▪ 아동을 대상으로 하는 성희롱 등의 성적 학대행위를 한 경우 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에, 아동의 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대행위를 한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「아동복지법」 제71조제1항제1호의2 및 제2호).

※ 상습으로 성희롱을 한 자는 형의 2분의 1까지 가중 처벌됩니다(「아동복지법」 제72조).

> ※ 수사기관에 대한 신고에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-수사기관에 대한 신고>에서 확인할 수 있습니다.

손해배상청구

▪ 성희롱 피해 아동은 가해자에 대해 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

▪ 근로청소년의 경우 사용자에 대해 손해배상을 청구할 수도 있습니다.

> ※ 손해배상청구에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-손해배상청구>에서 확인할 수 있습니다.

근로청소년에 대한 성희롱

▪ 18세 미만의 근로청소년이 직장 내 성희롱 피해를 입은 경우에는 고용평등상담실 등을 통해 상담하거나 사업주 또는 고충처리위원에게 성희롱에 관한 고충을 신고할 수 있으며 국가인권위원회에 진정할 수도 있습니다.

▪ 사업주가 직장 내 성희롱에 관한 의무를 위반하면 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

▪ 가해자나 사업주를 상대로 손해배상을 청구하거나 수사기관에 가해자나 불이익 조치 금지의무를 위반한 사업주를 신고할 수 있습니다.

▪ 성희롱 피해를 입은 근로청소년이 부당해고 등 불이익을 받으면 노동위원회에 구제신청을 하거나 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

> ※ 직장 내 성희롱 피해자의 대응에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응>에서 확인할 수 있습니다.

5.3. 노인에 대한 성희롱

5.3.1. 노인에 대한 성희롱의 금지

노인에 대한 성희롱 등의 금지

누구든지 노인에게 성적 수치심을 주는 성희롱을 해서는 안 됩니다(「노인복지법」 제39조의9제2호).

※ 이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「노인복지법」 제55조의3제1항).

성희롱 피해자의 대응

상담

▪ 성희롱 피해 노인은 노인복지센터나 성폭력상담소 등을 통해 상담받을 수 있습니다.

국가인권위원회에 대한 구제신청

▪ 공공기관 등에서 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 노인을 성희롱한 경우 피해 노인은 국가인권위원회에 진정하여 구제받을 수 있습니다(「국가인권위원회법」 제30조제1항).

> ※ 국가인권위원회를 통한 구제에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-국가인권위원회에 구제신청>에서 확인할 수 있습니다.

수사기관에 대한 신고

▪ 노인에 대한 행위가 성희롱에 해당하거나 그 밖에 형사처벌의 대상이 되는 경우에는 검찰이나 경찰에 신고할 수 있습니다.

> ※ 수사기관에 대한 신고에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-수사기관에 대한 신고>에서 확인할 수 있습니다.

손해배상청구

▪ 행위자에 대하여 불법행위를 이유로 손해배상을 청구할 수 있습니다(「민법」 제750조).

▪ 행위자가 직무와 관련하여 노인에게 성희롱을 한 경우 사용자에 대하여 손해배상을 청구할 수도 있습니다(「민법」 제756조).

> ※ 손해배상청구에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응-손해배상청구>에서 확인할 수 있습니다.

근로자인 노인에 대한 성희롱

▪ 근로자인 노인이 직장 내 성희롱 피해를 입은 경우에는 고용평등상담실 등을 통해 상담하거나 사업주 또는 고충처리위원에게 성희롱에 관한 고충을 신고할 수 있으며 국가인권위원회에 진정할 수 있습니다.

▪ 사업주가 직장 내 성희롱에 관한 의무를 위반하면 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

▪ 가해자나 사업주를 상대로 손해배상을 청구하거나 수사기관에 가해자나 불이익 조치 금지의무를 위반한 사업주를 신고할 수 있습니다.

▪ 성희롱 피해를 입은 노인이 부당해고 등 불이익을 받으면 노동위원회에 구제신청을 하거나 지방고용노동관서에 신고할 수 있습니다.

> ※ 직장 내 성희롱 피해자의 대응에 관한 자세한 내용은 이 사이트의 『성희롱 피해자』 콘텐츠의 <직장 내 성희롱-성희롱 피해자의 대응>에서 확인할 수 있습니다.