

직장내 성희롱 만화백서

위험한 접촉



성평등도서관 여기



GL00003546

서울시여성가족재단

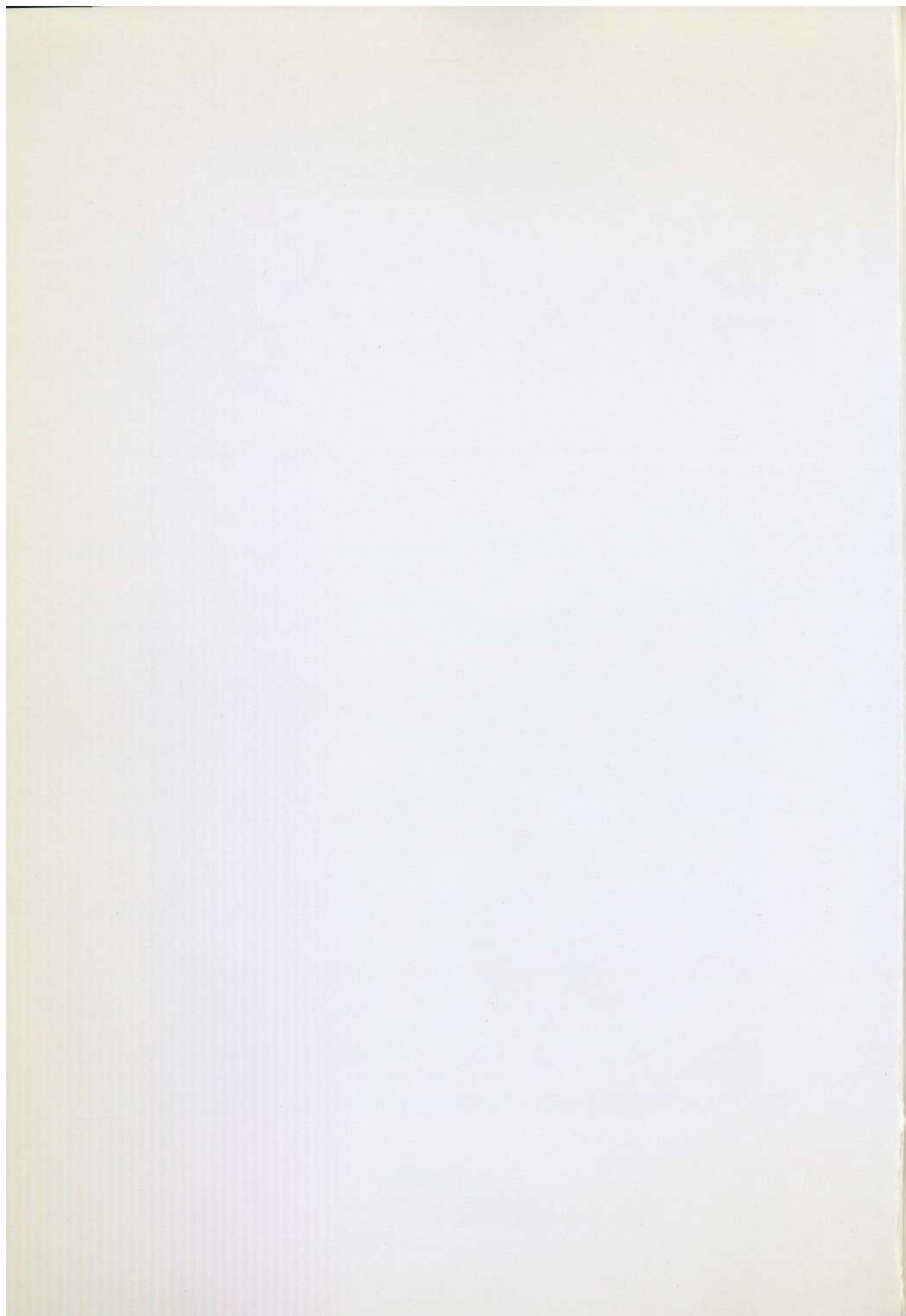
SAMSUNG

삼성생명

1.12
54위

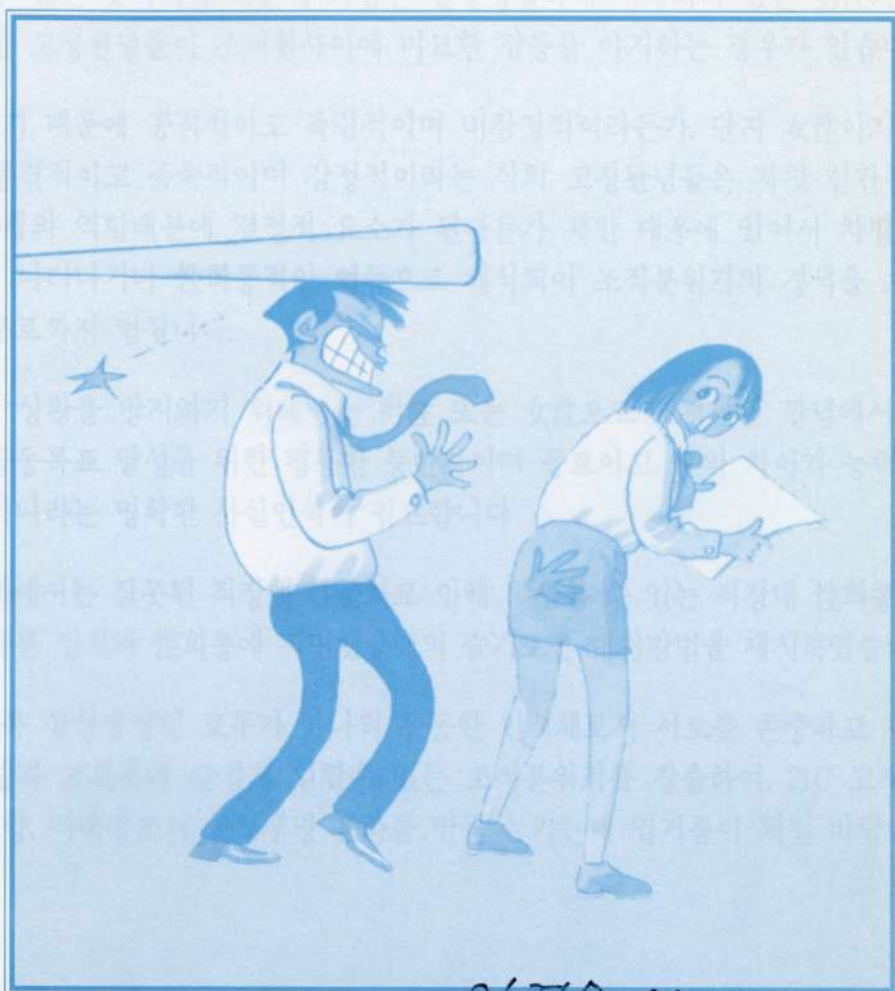
L00003546

00



직장내 성희롱 만화백서

위험한 접촉



이정숙님께서 기증하셨습니다.

SAMSUNG

삼성생명

이제부터 시작하는 인생

심야 생활하루



이제부터 시작하는 인생 심야하루

심야하루

심야하루

머리말

기업문화는 개인의 인생목표를 조직차원에서 수용하여 보람있고 가치있는 직장 생활이 될 수 있도록 무대를 마련해 주는 것이라 할 수 있습니다.

우리가 생활하는 조직은 믿음과 신뢰가 구축되어 인간적인 정이 넘치고 즐겁게 일할 수 있는 곳이어야 하는데 가끔은 일상생활속에 내재되어 있는 男性과 女性에 대한 고정관념들이 조직원사이에 미묘한 갈등을 야기하는 경우가 있습니다.

男性이기 때문에 공격적이고 독립적이며 비감정적이라든가, 단지 女性이기 때문에 비공격적이고 종속적이며 감정적이라는 식의 고정관념들은 자칫 인간관계나 업무수행의 역할배분에 결정적 요소가 된다는가 제반 대우에 있어서 차별적 행동으로 나타나거나 性희롱적인 언동으로 해석되어 조직분위기의 경색을 초래하는 경우로까지 번집니다.

이러한 상황을 방지하기 위해서는 男性 또는 女性으로 고정화된 관념에서 탈피하여 공동목표 달성을 위한 평등한 동반자이며 동료이고, 性의 차이가 능력의 차이가 아니라는 명확한 사실인식이 필요합니다.

이 책자에서는 잘못된 직장내 性문화로 인해 발생할 수 있는 직장내 性희롱에 대한 올바른 인식과 性희롱에 직면했을때의 슬기로운 대처방법을 제시하였습니다.

아무쪼록 삼성생명인 모두가 하나의 동등한 인격체로서 서로를 존중하고 자유로운 경쟁과 조화속에 즐겁게 일할수 있는 조직분위기를 창출하여, 21C 고객중시, 세계지향, 미래창조의 삼성생명 문화를 만들어 가는데 밑거름이 되길 바랍니다.

1999. 2

삼성생명 휴먼센터 교육팀

정리

정리 1. 정리의 목적과 범위
정리 2. 정리의 대상
정리 3. 정리의 방법
정리 4. 정리의 결과
정리 5. 정리의 결론

정리 6. 정리의 결론

정리 7. 정리의 결론





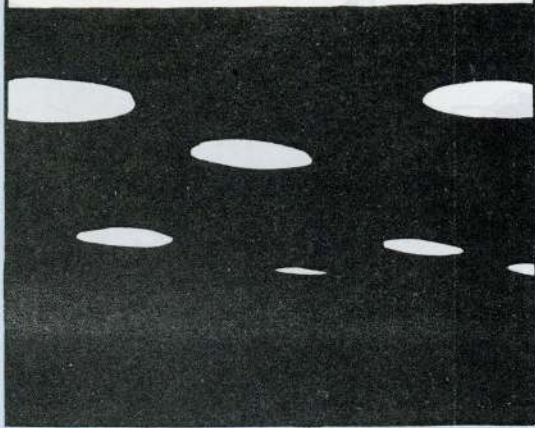








기타 술좌석이나 회식 자리에서



무리하게 자기 옆자리에 앉게 하거나.



술을 따르도록 강요하는 행위.



안마나 애무를 강요하는 행위.



성관계를 강요하는 행위.



한 사무실 여직원을 대상으로 그런단 말야? 세~상에나!





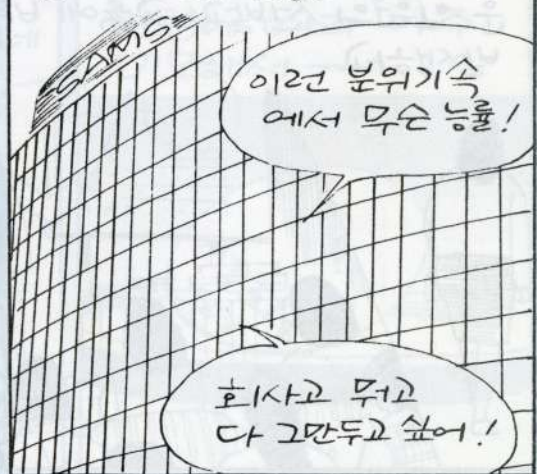
우선 피해자 개인에게 심리적이고 육체적인 고통을 주고.



업무수행을 방해하고



불쾌한 근무환경을 만든다.



피해당사자는 대인기피증,
불안감, 무기력감, 우울증 등.

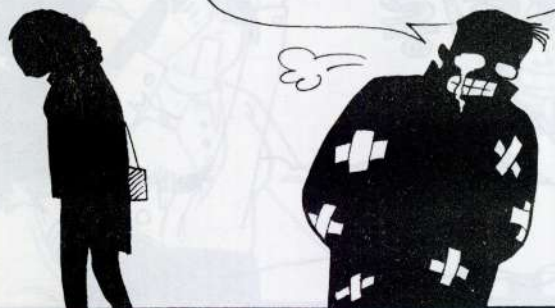


정상적인 인간생활이 불가능해
진다.



법적 소송시 가해자 피해자 모두
평생 지워지지 않는 상처.

주둥이 한번 잘못
놀려가지고 이 무슨

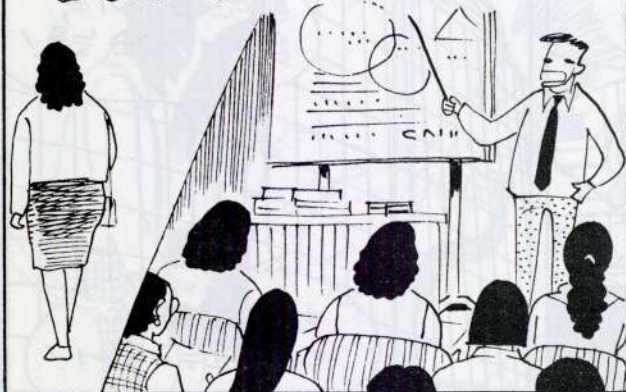


회사측 면에서는 피해자의
근로이익 상실은 곧바로

기업의
생산성 감소



피해자의 퇴사시, 회사는 새로
운 인원의 선발과 교육에 비용이
발생하고,



법적소송으로 이어질 때
회사의 이미지 손상.

이런 큰회사
사람들이 이런
짓을!

어디 겁나서
떨 보내겠나



소송비용등의 부담이 따른다.

이런 어처구니
없는 일이다 이런
거액을!

정말
아깝다

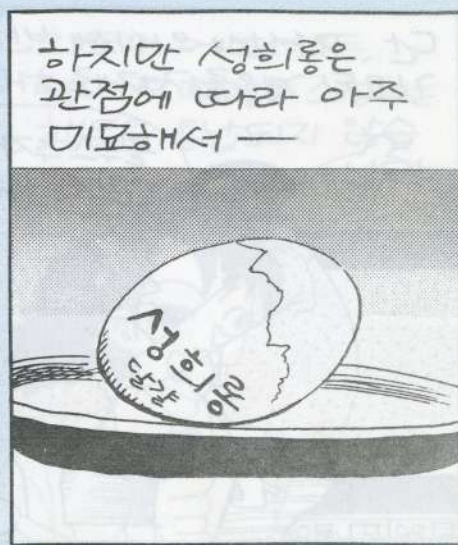


더 심한 경우.

이런 부도덕한
△X 기업!

그 회사
물건 사지
않시다!





그러나 상대방의 말이나
행동으로 불쾌감을 느꼈다면



그것이 바로 성희롱의
시작이다.



단, 자신의 의사에 반하는,
강요된 경우를 전제로 하며



쌍방간에 합의된 상황은
전혀 다른 차원이다.



즉, 피해자가 주관적으로 성적
하당감을 느끼면 성립!



가해자의 적극적 성적의도까지는
고려되지 않으므로 주의!



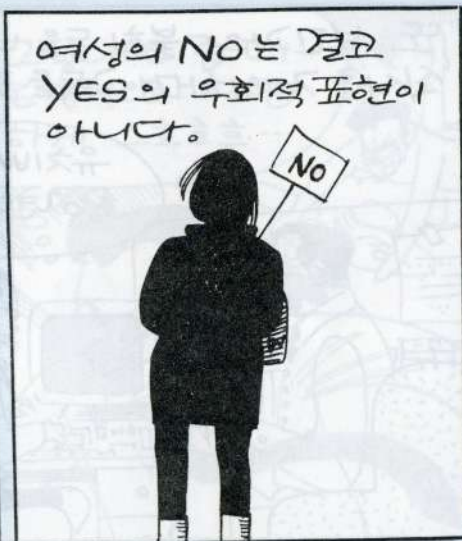
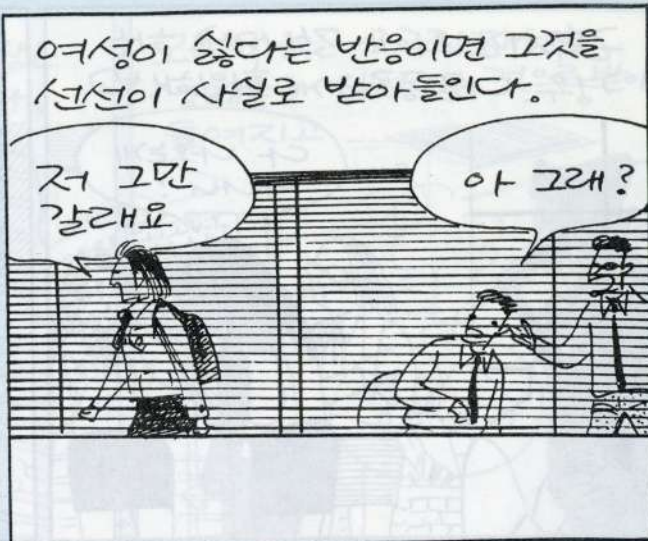




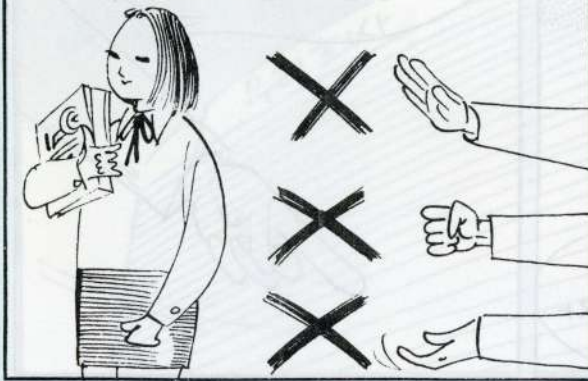








등을 툭 친다거나 두드리기
등등의 신체접촉을 하지 말것.



성희롱이 명백한 범죄라는
인식을 확산시켜 나가자.



자! 만약 실제로 당신
에게 직장내성희롱이
발생했다면?



아직도 그게 여성들의
치명적모욕이라는 것을
모르는 남자가 적지
않습니다



상황에 따라 개인에 따라
대응방법이 다를수 있지만

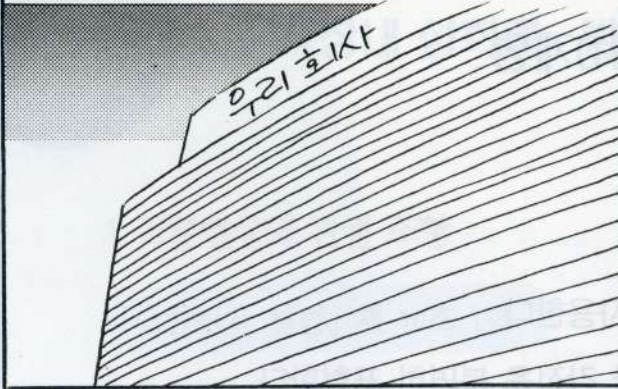


가능한 공개적으로 냉철
하게 항의의 뜻을 표하면





우리 회사는 직장내 성희롱예방,
방지를 위해 상담 및 신고전화를
설치 운영할 예정입니다.



신고해주신 여러분의 신분은
철저히 보장될 것이며



처리결과는 비밀리 개별
통지해 드립니다.



직장내 성희롱은 결코 개인의 문제가
아닌, 선진국으로 가는 반드시 풀어
야 할 숙제입니다.



김달호씨



오잉!?
의미를 담은 저
강렬한 눈빛!

간만에 너무
뚝소리 나는
연구했다



으악!
성희롱
이닷!

<끝>



성희롱 예방 10계명

- 1 음담패설을 삼간다
- 2 평소 동료끼리 존칭을 사용한다
- 3 성희롱으로 인한 불쾌한 감정은 분명히 표현한다
- 4 상대방의 싫다는 표현에 대해 진지하게 받아들인다
- 5 회식 때 술시중이나 블루스를 강요하지 않는다.
- 6 직장에서 인터넷 음란 사이트를 보지 않는다
- 7 직장 동료의 신체에 대해 성적인 평가나 비유를 하지 않는다
- 8 불필요한 신체 접촉을 삼간다
- 9 고정된 성 역할을 강조하는 말을 하지 않는다
- 10 주위에 피해자가 있을 때 적극적으로 도와준다.

「직장내 성희롱」 방지관련 법조항들

1. 기본법상의 관련 조항

「대한민국 헌법」 제 10조 1항

모든 국민은 법앞에 평등하며 성별, 종교, 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 문화적 차별을 받지 아니한다.

「성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호등에 관한 법률」 제11조

“업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 자는 2년이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다.”고 규정한다.

여기서 위력이란 사람의 자유의사를 제압할 만한 세력을 말하는데 폭행, 협박에 의한 것 뿐만 아니라 행위자의 지위, 관계등도 포함한다.

그러므로 직장내 상사에 의한 부하직원에 대한 성희롱 중에서 신체접촉을 동반하는 추행은 처벌이 가능하다.

「형법」 제 298조 강제추행죄

형법 제 298조에 의해, 강제 추행죄는 10년이하의 징역 또는 벌금에 처해진다.

여기서 추행이란 성욕의 흥분, 자극 또는 만족을 얻을 목적으로 하는 행위로서 건전한 상식있는 일반에게 성적 수치, 혐오의 감정을 느끼게 하는 행위를 가리키며, 이러한 추행을 목적으로 협박이나 폭행이 행사되어 상대방의 의사를 억압할 정도가 된 때에는 강제성이 인정된다.

판례는 “폭행은 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 다만 상대방의 의사에 반하는 유형력의 행사가 있는 이상 그 힘의 대소 강약을 불문한다.”고 한다.

(대판 1983. 6. 28. 83도399 : 대판 1992. 2. 28 91도 2182)

「형법」 제303조 피보호 감독부녀 간음죄

형법 제 303조 「업무상 위력 등에 의한 간음」 1항에 의하면

업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 자는 5년이하의 징역이나 100만원 이하의 벌금에 처해진다.

「형법」 제260조 폭행죄

상대방의 의사에 반한 사람의 신체에 대한 유형력의 행사는 폭행에 해당하여 형법 제260조에 의해 2년이하의 징역 또는 벌금, 구류, 과료에 처해진다.

타인에게 불쾌감, 혐오감을 주는 행위도 폭행에 해당될 수 있다. 판례는 폭력적 언어의 반복도 폭행에 해당한다고 하므로(대판 56. 12. 21. 4298형상297), 불쾌한 신체접촉도 상황에 따라서는 폭행죄를 구성할 수 있다. 폭행죄는 피해자의 명시한 의사에 반하여 논할 수 없다.

「민법」 제 750조

고의 또는 과실로 인한 불법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다. (서울대 교수에 의한 조교 성희롱 사건의 경우 민사법적인 대응을 한 사례)

「민법」 제756조

고용주는 민법상의 불법행위 책임에 관하여 「사용자 책임」을 지게 된다.

사용자 책임이란 자기와 사용관계에 있는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가해행위를 한 경우, 사용자가 그로 인한 손해배상 의무를 직접 피해자에 대하여 부담하는 것을 말한다.

직장내 성희롱과 관련하여서는 고용주 자신의 성희롱 행위를 하지 않고 피해자의 상사인 중간관리인이나 직장 동료의 성희롱 행위를 한 경우에 고용주에게 그로 인한 손해를 배상시키는 것이다.

- 민법의 구성은 “사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 책임지지 않는다”고 되어 있지만, 판례는 이러한 면책요건을 엄격하게 해석하여 사용자의 책임을 부과하는 경우가 대부분이다.

2. 최근 입법 동향

인권법 시안(주무부처 : 법무부)

법무부가 1998. 9. 25. 발표한 시안으로서 같은 해 12. 10 '제50회 세계인권선언기념일'에 맞추어 공포할 예정이었으나, 현재 입법이 지연된 상태입니다. 그 골자는 국가 권력기관의 인권침해행위와 국내외의 각종 차별행위에 대한 시정권고 역할을 전담하는 기구인 국민인권위원회를 설비하고 그 지위를 법적으로 보장하는 것입니다.

이 법은 성희롱의 위법성에 대한 선언적 의미를 가진다고 하겠습니다.

남녀고용평등법(주무부처 : 노동부)

고용과 관련된 직장내 성희롱을 예방하기 위한 목적을 가진 법률로써, 그 주요 내용은 다음과 같습니다.

- ① 직장내 성희롱의 개념을 광범위하게 정의
- ② 「차별」의 의미 재정립(확대)
 - 사업주가 여성 또는 남성 어느 한 성이 충족하기에 현저하게 어려운인사에 관한 기준이나 조건을 적용하는 것도 차별로 간주
- ③ 성희롱 예방교육 의무화
 - 5인 이상 사업장에 해당. 위반시 300만원 이하의 과태료 부과
- ④ 성희롱 피해 근로자에게 고용상의 불이익 조치 금지
 - 위반시 500만원 이하의 벌금 부과
- ⑤ 노동부의 관리, 감독 강화

남녀차별금지 및 규제에 관한 법률(주무부처 : 여성특별위원회)

고용, 교육, 재화·시설·서비스의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행 등 사회 모든 영역에서 남녀평등을 보장하고 성희롱을 금지함으로써 여성 발전을 도모하기 위한 목적을 가진 법률로써, 대통령 직속의 여성특별위원회에 남녀차별 사항의 접수 및 조사·시정·구제 조치를 행할 수 있는 권한을 부여하고 있으며, 여성 특위의 조사활동을 방해하거나 거부한 자 및 여성특위의 시정명령에 따르지 아니하는 자에 대하여는 형사처벌하도록 규정하고 있습니다.

3. 외국 입법 사례

미 국

미국의 대법원은 판례를 통하여 동성의 직장 동료간에도 성추행 소송이 가능하다고 인정하고 있으며, 직장상사의 성희롱에 대한 제소 요건을 완화하여 피해자는 「구체적인 피해」가 없어도 제소할 수 있도록하고 있습니다. 또한 회사에 대하여는 성희롱을 방지하기 위한 노력을 다할 의무를 요구하고 있습니다.

일 본

일본은 남녀고용기회균등법을 97. 6. 11자로 개정하여 기업에 Sexual harassment의 방지의무를 부과하고 있습니다.

법원(후쿠오카지방법판소)은 남성인 잡지편집장이 부하인 여성을 내쫓을 의도에서 그녀의 성적 교우관계에 관한 악평을 뿌린 행위가 균등법위반 또는 인격침해로 손해배상의 대상이 되며, 또 종업원의 이 행위가 회사의 업무와 관련하여 행해진 이상, 회사도 사용자 책임을 진다고 인정한 바(92. 4. 16. 판결)있습니다.

EU

EU에서는 1987년 <직장에서의 여성의 존엄:EU가맹국에서의 Sexual harassment 문제에 관한 레포트>가 나와 있고, 1989년 파리에서 개최된 국제회의에서는 헌장이 제출되고, EU 지령이 요구되어 EU전체가 이 문제에 대처해 가기 시작했습니다.

이스라엘

이스라엘은 1998년 세계에서 가장 엄격한 「성희롱 금지법」을 발효시켰는데, 이 법은

- ① 모호한 말과 고의성이 없는 가벼운 신체적 접촉까지도 불법으로 규정하고 있으며,
- ② 규제 위반시에는 최고 징역 4년까지 처벌할 수 있도록 하고 있고,
- ③ 종업원 25명 이상을 둔 모든 직장의 고용주는 새 법의 요지를 공고하는 한편 직장내 성희롱 제소사건을 다룰 전담 책임자를 임명하도록 하고 있습니다.

중 국

중국에서는 남녀간의 섹스문제를 공론화하지 않는다는 그동안의 오랜 금기를 깨고 역사상 처음으로 성희롱 처벌에 관한 입법을 검토중에 있습니다.

여성이 기록하고 여성이 기억
 하는 여성을 기록하고 여성을
 기억하는 바로 이곳 성평등도
 서관여기 여성이 기록하고 여
 성이 기억하는 바로 이곳
 성평등도서관 여성이 기록
 하고 여성이 기억하는 여성
 을 기록하고 여성이 기억하는
 바로 이곳 성평등도서관여기
 여성이 기록하고 여성이 기억
 하는 여성을 기록하고 여성을
 기억하는 바로 이곳 성평등
 도서관여기



서울시여성가족재단

www.genderlibrary.or.kr

위험한 접속 (직장내 성희롱 만화백서)

발행 : 1999년 2월

발행처 : 삼성생명보험주식회사
 교육팀

서울특별시 중구 태평로 2가 150

구성·그림 : 강철수

등록번호 : 제4-245호

등록일자 : 1994년 2월 25일

무단복제·복사를 금합니다.



인재와 기술을 바탕으로
최고의 제품과 서비스를 창출하여
인류사회에 공헌한다.