모집 · 채용, 임금, 승진 · 교육 · 배치, 정년 · 해고 · 퇴직 등에 있어서
성차별을 받았을 때, 직장 내 성희롱을 당했을 때

『고용노동부 고객상담센터 및
고용평등상담실』로 지금 전화하십시오.

국번없이: 1350
www.moel.go.kr

민간 단체 고용평등 상담실

한국노동조합총연맹	0505-500-5050	인천여성노동자회	0505-535-5050
한국여성민우회	0505-550-5050	안산여성노동자회	0505-567-5050
한국여성노동연구소	02-902-1137	부천여성노동자회	0505-519-5050
서울여성노동자회	0505-555-5050	수원여성노동자회	031-246-2070
여성노동법률지원센터	0505-515-5050	광주여성노동자회	0505-530-5050
부산여성회	0505-510-5050	전북여성노동자회	0505-268-1633
마산창원여성노동자회	0505-525-5050	한국노총충북본부	043-273-7801
대구여성회	0505-520-5050		

직장 내 성희롱, 성차별 예방

성희롱, 성차별 없는 행복한 직장문화

고용노동부
Ministry of Employment and Labor

성희롱, 성차별 없는

밝고 건강한 직장 환경 만들기
우리 모두가 함께 합니다.

01_ 직장 내 성희롱, 이럴때 성립된다.

02_ 직장 내 성희롱 금지 및 예방을 위한 사업주의 의무와 조치

03_ 직장 내 성희롱 예방교육의 방법과 내용

04_ 직장 내 성희롱 예방을 위한 근로자의 노력

05_ 직장 내 성차별 금지 규정과 사례

06_ 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA) 제도

직장 내 성희롱, 이럴 때 성립된다

- 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 때
- 성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상 불이익을 줄 때
- 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 때

직장 내 성희롱(sexual harassment at work)의 의미

"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 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.(남녀고용평등과 일 · 가정양립지원에 관한 법률 제2조 제2호.) (이하 법률이라 함.)

성희롱 당하면 업무 능력 급강하

직장 내 성희롱은 업무 능력과 밀접하게 관련이 있음이 드러났다. 특히 어린 나이의 직원일수록 심리적 · 신체적 충격을 많이 받게 되고, 업무 실적이 현저히 낮아지며, 업무 만족도와 조직에 대한 충성도 역시 크게 약화되는 것으로 나타났다.

직장 내 성희롱 행위자와 피해자

행위자

- **사업주나 상급자, 근로자(동료, 하급자) 등이 모두 해당**

상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 대표이사, 등기이사, 비상근 임원들도 상급자가 될 수 있다.

피해자

- **남녀 근로자 모두 해당**

피해자는 주로 하급자나 동료 여성 근로자가 될 수 있으나 남성도 피해자가 될 수 있으며, 특히 하급자인 남성 근로자가 상급자인 여성을 성희롱 하는 경우도 성립된다.

- 회사에 입사하기 전의 모집 채용 과정 중의 응시자도 잠정적으로 피고용인의 지위를 가지므로 성희롱의 피해자가 될 수 있다.
- 파견 근로자 및 협력업체 근로자도 업무의 연속성이 있고 같은 근로 공간에서 업무를 수행하는 경우 피해자에 해당한다.
- 사업주에게 고용된 자는 현재 근로기준법상의 근로자로 인정되는 경우에만 해당하므로 보험 모집인, 학습지 교사, 골프장 경기 보조원 등 특수 고용 형태 종사자는 적용받지 않는다.

성희롱과 성폭력 범죄와의 관계

공통점

직장 내 성희롱과 성폭력은 ① 주로 지위 등을 이용한 남녀 불균형한 권력관계와 퇴폐 · 향락적인 남성 중심의 문화에서 여성을 성적 대상화함으로써 발생하는 점, ② 상대방이 원하지 않는 성적인 언동에 의해 발생하는 점, ③상대방에게 정신적 · 육체적 · 심리적 고통과 성적굴욕감을 느끼게 하며, 고용에서의 불이익을 초래하고, 인격권과 근로권, 성적 자기결정권 등의 인권을 침해하는 점에서 공통점이 있다.

차이점

성폭력 범죄는 『성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률』(이하 '성폭력특별법', '94.1.5제정.)에 그 유형(두 가지-형법, 특별법)이 열거되어 있고 형사처벌의 대상이 되는 반면, 성희롱은 주로 남녀차별을 금지하는 법들에 의해 규제되고 그 유형이 성폭력보다 경미한 성적 언어나 행동으로써 형벌부과의 대상이 되지 않는다는 점에서 차이가 있다.

직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 때

직장 내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부 및 근무 시간뿐만 아니라 사업장 밖이나 근무 시간 외에도 성립된다.

- 출장 중인 차 안이나 업무와 관련이 있는 회식(야유회) 장소에서 상대의 의사에 반하는 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 직장 내 성희롱으로 볼 수 있다.

성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상 불이익을 줄 때

성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로 조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우를 말한다.(조건형 성희롱)

성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하여 고용 환경을 악화시킬 때

성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하여 결과적으로 고용 환경을 악화시키는 것을 말한다.(환경형 성희롱) 이때 상대방이 원하지 않는 성적인 언어나 행동이 반드시 반복적이어야 하는 것은 아니고, 한번의 성적 언동이라도 그 정도가 심한 경우에는 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

- 단 한번의 성적 언동이라도 어떤 경우가 성희롱에 해당되는지는 미리 판단하기 곤란하므로 합리적인 사람으로서 느꼈을 감정을 고려하되 피해자의 주관적 사정을 중심으로 판단한다.

'조건형 성희롱'의 예

- 직장 내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구 했는데 이를 거부하였다는 이유로 해고 등 부당한 조치를 취하는 것
- 출장 중 사업주(상급자)가 차 안에서 근로자의 허리, 가슴 등을 만져 근로자가 이에 저항하자 부당한 부서로 배치하는 것
- 사내의 공식적인 회식 자리에서 사업주(상급자)가 외설적인 춤을 출 것을 요구하며 포옹하려 해 이를 거부하자 승진에서 탈락시키는 것 등

'환경형 성희롱'의 예

- 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 성적 굴욕감을 느끼고 근로 의욕이 저하되는 것
- 근로자의 성생활과 관계되는 소문을 의도적으로 퍼뜨려 근로자에게 심적 고통을 느끼게 하여 일을 제대로 할 수 없게 하는 것
- 음란한 사진이나 그림 등을 게재하여 근로자가 성적굴욕감 또는 혐오감을 느껴 업무에 집중할 수 없게 하는 것 등

직장 내 성희롱 방지를 위해 하지 말아야 할 행위

육체적 행위

- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위.
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위.
- 안마나 애무를 강요하는 행위.

언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함).
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위.
- 성적 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위.
- 성적인 관계를 강요, 회유하는 행위.

시각적 행위

- 음란한 사진 · 그림 · 낙서 · 출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위(컴퓨터 통신, 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함).
- 성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위.

기 타

- 사회 통념상 성적 굴욕감 · 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행위.
- 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위.

직장 내 성희롱의 개념을 이해하기 위한 Q & A

❊ 여성도 직장 내 성희롱 행위자가 될 수 있는가?

직장 내 성희롱은 일반적으로 남성이 여성에게 하는 행위가 대부분이지만 경우에 따라서 여성이 남성에게, 여성이 여성에게, 남성이 남성에게 하는 행위도 있을 수 있다. 예를 들어 여성 상사가 남성 부하직원에게 원하지 않는 성적 행위를 통해서 괴롭히는 경우도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

❊ 피해자가 성희롱 행위자의 성적 언동을 묵시적으로 용인한 경우에도 성희롱으로 성립될 수 있는가?

성립될 수 있다. 예컨대 피해자의 사회 경험 부족으로 성희롱 상황을 어떻게 대처해야 하는지 몰라 명시적인 거부를 하지 못하고 묵시적으로 용인하였으나 점차 성적 굴욕감을 느껴 성희롱으로 주장하는 경우에는 성희롱으로 성립될 수 있다. 다만, 성희롱 피해자의 적극적 동의로 성적 언동을 주고받는 관계가 지속된 경우에는 성립될 수 없다.

❊ 차나 복사 심부름 등을 여성에게만 강요하는 것도 성희롱이 될 수 있는가?

여성을 '할머니', '아줌마', '야' 등으로 부르는 행위, 차 심부름, 복사 심부름 등을 한 성에게만 강조하는 행위, 여성에게는 가사일과 육아를, 남성에게는 가장의 역할을 강조함으로써 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무 수행을 방해하는 것일 뿐, 남녀고용평등과 일 · 가정양립지원에 관한 법률상 직장 내 성희롱으로 볼 수 없다.

❊ 직장 상사가 자신의 컴퓨터 바탕 화면에 노출이 심한 여자 사진을 실어 놓고 있는 경우 그 자체로서도 성희롱이 성립될 수 있는가?

시각적 행위에 의한 성희롱 성립의 문제는 특별한 사정이 없는 한 대상이 있어야 한다. 즉, 자신이 즐기기 위해 야한 사진을 컴퓨터 바탕 화면으로 실어 놓는 것은 개인 취향의 문제이고, 그 개인적 생활이 타인을 고려하지 않은 미숙한 것이라 할 수 있을지라도 그것이 바로 성희롱으로 연결되는 것은 아니다. 그러나 그 행위가 타인에게 성적 불쾌감을 초래하고 그 감정을 표현했는데도 그러한행위가 지속된다면 이는 직장 내 성희롱이 된다. 또한 여직원을 대상으로 보이는 곳에 야한 달력을 걸어놓는 행위도 성희롱이 성립될 수 있다.

❊ 시간제, 일용직 근로자도 '직장 내 성희롱'과 관련하여 보호를 받을 수 있는가?

시간제, 일용직 근로자라고 할지라도 1인 이상의 사업 또는 사업장에서 근무하는 경우라면 남녀고용평등과 일 · 가정양립지원에 관한 법률의 적용을 받으므로 1인 이상의 사업장에 근무하는 시간제, 일용직 근로자도 직장 내 성희롱과 관련하여 보호를 받을 수 있다.

❊ 단 1회의 성적 언동이라도 성희롱이 성립되는가?

성립된다. 조건형 성희롱의 경우 행위자의 단 한번의 성적 언동을 피해자가 거부하거나 불쾌감을 표시하여 인사상의 불이익을 받은 경우 직장 내 성희롱이 성립된다. 또한 경미한 성적 언동이라도 상대방이 원하지 않는 행위를 반복하여 성적 굴욕감 등을 유발시켰다면 성희롱으로 성립될 수 있다.

❊ 행위자가 성희롱 하려는 의도를 가져야만 성희롱으로 성립되는가?

그렇지 않다. 성희롱 행위자가 스스로는 성희롱으로 인식하지 못하고 있더라도 피해자는 성희롱으로 받아들일 수 있으므로 행위자의 성희롱 의도 여부보다는 피해자의 입장에서 판단하여야 한다. 다만, 피해자의 반응은 사람에 따라 다양하므로 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 성적인 언동에 대하여 어떻게 판단하고 대응할 것인가 하는 점이 판단 기준이 되어야 한다.

Tip 성희롱 판단의 기준

성희롱은 그것이 '업무관련성'이 있는지, '원치 않는 성적 언동인지 여부', '혐오감이나 불이익 여부' 등을 고려해서 판단한다.
직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어지는 것만이 성희롱이 된다. 그런데 이때 업무 관련성이란 넓은 개념이므로 사업장 안에서 근무시간 중에 발생하는 것뿐만 아니라 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련해서 피해자를 성희롱 하였다면 사업장 밖이나 근무 시간 외에 발생 하여도 직장 내 성희롱이 성립한다.
성희롱을 판단하는 결정적인 요소인 성적 굴욕감 및 혐오감 유발 여부는 사회 통념상 합리적인 사람으로서 느꼈을 감정을 고려하되 피해자의 주관적인 사정을 중심으로 판단한다. 이때 행위자의 의도는 성희롱 여부의 판단에 반영하지 않는다. 즉 성희롱인지 아닌지의 여부는 행위자의 의도가 아니라, 그 행위로 상대방이 어떤 영향을 받았는가에 달려 있다.

Tip 특정인을 대상으로 하지 않은 성적 농담도 성희롱으로 성립될 수 있다.

특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 '성적 굴욕감을 주고 거부감을 주는 환경(적대적 환경 : Hostile Environment)'을 조성하였다면 직장 내 성희롱이 성립될 수도 있다.

직장 내 성희롱 금지 및 예방을 위한 사업주의 의무와 조치

- 직장 내 성희롱 금지
- 성희롱 예방 교육 실시
- 발생 확인시 즉각적인 행위자 조치
- 피해자에게 고용상의 불이익 금지
- 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위한 노력

기업 문화 및 조직 분위기는 최고 경영층(경영자, 임원 등)의 의식에 따라 크게 영향을 받으므로 직장 내에서 성희롱을 금지하고 예방하기 위해서는 무엇보다도 최고 경영층이 직장 내 성희롱 문제의 심각성을 인식하고 예방 대책을 마련함으로써 건강한 기업 문화를 만들어 나가는 것이 중요하다.

예방을 위한 사업주의 의무

⊛ 직장 내 성희롱 금지 의무

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다. 만일 사업주가 이 규정을 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료에 처한다.(법률 제12조)

⊛ 직장 내 성희롱 행위자 조치 의무

사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계 등의 조치를 취하여야 하며, 이를 이행하지 않을 경우에는 500만 원 이하의 과태료에 처한다.(법률 제14조 제1항) 사업주는 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 경고, 견책, 감봉, 전직, 정직, 해고 등의 적절한 징계 조치를 하여야 한다.

⊛ 성희롱 피해자 등에 대한 불이익 조치 금지

사업주는 피해자나 피해 주장을 제기한 근로자가 관계 기관에 진정, 고소 등을 한 것을 이유로 그 피해 근로자에게 고용상의 불이익 조치를 하여서는 아니되고, 이를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해진다.(법률 제14조 제2항)

⊛ 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 1월 1일부터 12월 31일 사이에 1회 이상 실시하여야 하며, 이를 이행하지 않을 경우에는 300만 원 이하의 과태료에 처한다.(법률 제13조)

♣ 인사 규정 또는 징계 규정의 사례 제○○조【성희롱의 금지와 처벌】

❶ 회사의 모든 임직원은 남녀고용평등과 일 · 가정양립지원에 관한 법률, 국가인권위원회법, 회사 내 성희롱 예방 지침에서 금지한 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.

❷ 직장 내 성희롱으로 물의를 일으킨 임직원에 대하여는 해고, 권고 사직, 감봉, 정직, 휴직, 배치 전환, 출근 정지, 견책이나 경고, 기타 이에 준하는 조치 등 징계 조치를 취할 수 있다.

❸ 징계의 종류와 양형은 징계 위원회(인사 위원회)의 결정에 의한다.

❹ 부서장은 업무와 관련해 직장 내 성희롱이 일어나지 않도록 지휘 감독하고 예방할 책임이 있으며, 이를 소홀히 한 경우 부서 전환, 징계 등 이에 준하는 조치를 취한다.

❺ 사건 관련자에 대한 관리 책임자는 사건을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 직장 내 성희롱과 관련하여 고충 처리 기관이나 대표이사 및 관련 부서에 이를 즉시 보고하는 등의 적절한 조치를 통하여 사건이 해결되도록 노력해야 한다.

예방을 위한 사업주의 조치

❊ 직장 내 성희롱 처리 방침 명문화

직장 내 성희롱의 예방에 대한 의지와 향후 처리 방침을 명확히 하기 위해서는 직장 내 성희롱 예방 교육, 행위자에 대한 벌칙, 피해자의 권리 구제 등에 대한 회사 방침을 인사 규정 · 취업 규칙 등에 명문화하는 노력이 필요 하다.

❊ 자율적 해결을 위한 장치 마련

사업주는 성희롱과 관련된 근로자의 고충을 상담 · 처리할 수 있는 기구와 절차를 마련하여야 한다.

※ 사업주는 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 의하여 당해 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

※ 사업주는 소속 직원이나 명예고용평등감독관 또는 외부 전문가를 성희롱 상담 요원으로 지정하여 성희롱 문제 해결에 도움을 줄 수 있도록 하여야 한다.

❊ 설문 조사 및 지침서 제작 · 활용

각 기업의 상황에 맞는 성희롱 예방 대책을 수립하기 위해서는 직장 내 성희롱 실태 및 의식에 대한 설문 조사를 실시하여 실태를 파악하는 것도 커다란 도움이 된다. 설문 조사 시 그 내용은 직장 내 성희롱 경험의 유무 및 구체적인 실태, 남녀 간 성의식, 기업 내의 성 문화, 예방 대책에 대한 의견 등을 무기명으로 실시한다. 직장 내 성희롱 예방을 위한 지침서에는 성희롱의 개념 및 유형, 성희롱에 대한 기업의 예방 대책 등 의식과 관행을 개선할 수 있는 내용이 포함되어야 한다.

❊ 징계 수준 결정시 고려 사항

- 성희롱의 정도는 어떠했는가?
- 성희롱이 지속적으로 이루어졌는가?
- 피해자의 범위 및 피해의 정도는 어느 정도인가?
- 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치않았다는 사실을 알았는가?
- 성희롱 행위자와 피해자 사이에 지위 면에서 차이가 존재하는가?

♣ 파견 근로자에 대한 의무

- 파견 근로자에 대하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무는 사용 사업주에게 있다.
- 파견 근로자가 성희롱을 행한 경우 사용 사업주는 파견 사업주에 대하여 징계 등의 조치를 요구할 수 있고, 파견 근로자가 성희롱을 당한 경우에는 성희롱 행위자에 대해 사용 사업주는 징계 등의 조치를 취하여야 한다.

고객 등에 의한 성희롱 방지 의무

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 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 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.(법률 제14조의 2 제1항)

사업주는 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구 등에 불응을 이유로 근로자를 해고 그밖의 불이익한 조치를 하지 못하며 이를 위반한 사업주에 대해서는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.(법률 제14조의 2 제2항)

- 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자란 해당 사업장과 납품, 구매, 용역 등 어떠한 명칭으로든지 업무나 영업과 관련하여 지속적 또는 일시적으로 거래 관계에 있는 자 또는 해당 사업장에서 제공하는 서비스를 지속적 또는 일시적으로 이용하는 자를 말한다.

- 제3자의 성희롱이 인정되면, 근로자가 원하는 근무 장소로의 변경이나 배치 전환 등 가능한 조치를 취하고 다른 근무 장소가 없거나 배치 전환이 불가능한 사업장의 경우 재발 방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기하도록 노력하여야 하며 증거 불충분 등으로 제3자의 성희롱이 있었다고 보기 어렵지만 근로자의 고충 해소 요청에 참작할 만한 사정이 있는 경우에는 사업주는 근무 장소 변경 등 가능한 조치를 취하여 주는 것이 바람직하다.

직장 내 성희롱 사업주의 의무와 관련된 Q & A

❊ 직장 내 성희롱 예방 교육은 사보 또는 홍보물의 발간으로도 충분한가?

수시로 사보나 홍보물을 발간하여 기업의 관리자나 근로자에게 관련 사항을 알리는 것은 좋으나 이러한 방법도 보조적일 뿐이다. 가능한 많은 대화와 토론을 통해서 서로 간의 생각을 공유하는 것이 중요하며, 단순히 교육 자료 등을 배포 · 게시하는 것(문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부만으로 교육을 실시한 경우)만으로는 예방 교육을 실시한 것으로 볼 수 없다.

❊ 경미한 성적 농담도 직장 내 성희롱으로 성립되면 징계 등의 인사 조치를 취하여야 하는가?

가벼운 징계 또는 이에 준하는 조치는 취하여야 한다. 객관적 혹은 제3자가 보아 경미한 성적 언동이라고 판단 할 수 있는 경우에도 피해자가 처한 입장에서는 심한 성적 굴욕감을 느낄 수 있으므로 일단 직장 내 성희롱으로 성립되면 사업주는 성희롱 행위 자에 대해 성희롱 재발을 방지할 수 있는 일정한 징계 또는 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

❊ 직장 내 성희롱 사건에 대하여 사업주는 무조건 해고 등의 강력한 징계 조치를 취하여야 하는가?

경미한 성희롱 사건에 대하여 경고 등의 경징계 조치로 성희롱 행위가 중단되지 않는다면 사업주는 중징계 조치를 취할 수 있다. 다만, 사업주가 한 번의 경미한 사건에 대하여 처음부터 중징계 조치를 취하거나 성희롱 행위자가 가벼운 경고로 성희롱 행위를 중단하였는데도 중징계 조치를 취하는 것은 사회 통념상 인정되지 않는다고 보아야 할 것이다.

❊ 파견 근로자가 성희롱 행위자일 경우 사용 사업주가 징계 등의 조치를 취하여야 하는가?

파견 근로자에 의한 직장 내 성희롱이 발생하였을 경우 사실 규명 및 분쟁 처리 절차 회부 등은 사용 사업주가 담당하여야 한다. 그러나 사용 사업주는 파견 근로자에 대한 징계 권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고 파견 근로자의 직장 내 성희롱이 명확해지면 파견 사업주에게 징계 조치할 것을 권고할 수 있다. 만약 파견 사업주가 이에 응하지 않는 경우에는 파견 계약의 해지 등을 요구할 수 있다.

❊ 성희롱 행위자와 피해자가 발생한 경우 피해자를 전직하는 것은 부당 전직에 해당하는가?

일반적으로 전직은 성희롱의 행위자에 대한 징계라고 할 수 있는데, 피해자를 전직하는 경우 피해자가 자진하여 요구하거나 또는 전직에 동의하는 경우는 문제가 발생하지 않으나, 업무상 필요성이 없음에도 피해자의 의사를 확인하지 않거나 그 의사에 반하여 전직 발령을 하는 경우, 이는 남녀고용평등과 일 · 가정양립지원에 관한 법률 제14조 제2항의 피해자에 대한 불리한 조치를 취한 것에 해당된다.

직장 내 성희롱 예방 교육의 방법과 내용

- 연 1회 이상 성희롱 예방 교육 실시
- 직원 연수 · 조회 · 회의 등을 통한 교육 실시
- 성희롱 예방 교육 기관에 위탁 실시
- 인터넷을 이용하여 예방 교육 실시

직장 내 성희롱 예방 교육은
직장에서 성적으로
불쾌한 언동으로 근로자가 정신적,
육체적, 물질적으로
피해를 입는 것을 막기 위해
실시하는 교육이다.
직장 내 성희롱 예방 교육은
사업주와 근로자 모두가
활기차게 일할 수 있는
밝고 건강한 직장을 만들어
가기 위해 꼭 필요하다.

직장 내 성희롱 예방 교육 방법

직장 내 성희롱 예방 교육은 연1회 이상 실시하여야 한다.

직장 내 성희롱 예방 교육은 매년 1월 1일부터 12월 31일 사이에 1회 이상 실시하여야 하며, 이때 1회는 전체 근로자를 대상으로 교육 기회가 부여되었을 때를 의미한다. 사업주가 근로자의 업무 여건(교대 근무, 원거리 근무 등), 출장, 휴가 등을 고려하여 예방 교육에 대한 계획을 수립하고 적절한 배려 등의 조치를 취함으로써 전체 근로자가 교육을 받을 수 있도록 노력하였음에도 불구하고 근로자의 불성실 등 사업주의 귀책 사유가 아닌 이유로 누락 인원이 생긴 경우에는 예방 교육이 실시된 것으로 본다.

- 단, 일부 부서가 완전히 예방교육에서 누락된 경우는 교육을 미실시한 것으로 간주된다.
- 성희롱 예방 교육 실시 위반의 경우 300만 원 이하의 과태료 부과(법률 제39조 제3항)

직원 연수 · 조회 · 회의 등을 통하여 실시할 수 있다.

(시행령 제3조 제3항)

예방 교육은 사업의 규모와 특성을 고려하여 직원 연수 · 조회 · 회의 · 인터넷 등 정보 통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있으며, 이때 비디오 테이프 등 시청각 교재를 보조 자료로 활용할 수 있다.

- 단 문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료를 배부하는 경우에는 예방 교육을 실시하지 않은 것으로 본다.

성희롱 예방 교육 기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

(법률 제13조의 2 제1항)

교육 전담자가 없는 사업장의 예방 교육 부담을 완화하고, 인적 · 재정적으로 긴밀한 관련이 있는 그룹사 등의 경우 회사 간 통일된 방침을 교육할 수 있도록 하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 '성희롱 예방 교육 기관' 에 위탁하여 실시할 수 있다.

❊ 사업장 방침을 교육 내용에 반영

사업주가 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하고자 할 때는 성희롱 예방 교육 기관에 사업장의 방침에 대하여 알려주어 교육 내용에 반영되도록 하여야 한다.

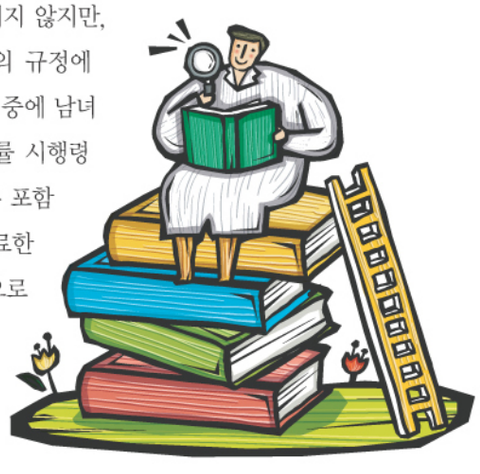
❊ 위탁 실시 방법

교육 기관에 근로자를 보내서 교육할 수도 있고 위탁 기관의 교육 담당자가 사업장에 나와서 교육을 할 수도 있다.

❊ 교육 시간

형식적인 교육이 되지 않도록 하기 위하여 위탁 교육은 최소한 1시간 이상으로 편성하여야 한다.

위탁 교육은 직업능력개발훈련으로 인정되지 않지만, 사업주가 근로자직업능력개발법 제24조의 규정에 의하여 인정 또는 지정을 받은 훈련 과정 중에 남녀고용평등과 일 · 가정 양립지원에 관한 법률 시행령 제3조 제2항 각호에 해당되는 내용이 전부 포함되어 있는 경우에는 해당 훈련 과정을 수료한 근로자에 대하여 예방 교육을 실시한 것으로 본다.



직장 내 성희롱 예방 교육 방법

성희롱 예방 교육 위탁 기관 요건 (시행규칙 제6조)

① 사업주 단체, 노무법인, 고용평등 상담실 운영 단체 및 기업 집단이 운영하는 연수 · 교육 시설
② 고용노동부장관이 직접 실시하거나 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사 양성교육 과정을 수료한 강사 보유
③ 고용노동부장관으로부터 '성희롱 예방교육 기관' 지정서를 교부받은 기관

인터넷을 통한 예방 교육을 실시 할 수 있다 (시행령 제3조 제3항)

인터넷을 통한 통신 교육을 이용해서 교육을 실시하는 경우 구성 단위별 진도 체크, 교육 내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의 · 응답 등의 피교육자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 예방 교육을 실시한 것으로 인정되며 단순히 교육자료 등을 배포 · 게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등의 방법과 같이 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

예방 교육의 내용 (시행령 제3조 제2항)

① 직장 내 성희롱에 관한 법령
② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시 처리절차와 조치 기준
③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
④ 그밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 모두 포함되어야 하며, 그 중 누락된 사항이 있을 경우 예방 교육을 미실시한 것으로 본다.

예방교육의 특례 (시행령 제3조 제4항)

상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업의 사업주는 성희롱 예방의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
다만, 특례 사업장에서 성희롱 위반 사건이 접수되는 경우에는 일반 사업장과 동일하게 처리한다.

직장 내 성희롱 예방을 위한 근로자의 노력

- 피해자, 행위자가 되지 않는 방법
- 성희롱 피해를 당했을 때의 대처 방안
- 행위자로 지목되었을 때의 대처 방안

직장에서 남녀근로자는 누구나 직장 내 성희롱 피해자 혹은 행위자가 될 수 있다. 피해자도 행위자도 되지 않기 위해서는 근로자 스스로가 앞장 서 직장 내 성희롱 예방을 위한 적극적인 노력을 해야 한다. 특히, 피해자가 되었거나 행위자로 지목되었다면 적절한 대처 방안을 찾아 즉각적으로 대응해야 한다.

피해자가 되지 않기 위하여

- 자신의 의사 표시를 분명히 한다.
- 새로운 직장에 들어갈 경우에는 전임자에게 성희롱이 있었는지의 여부와 회사의 사규에 성희롱 예방과 구제 절차에 관한 규정이 있는지 알아본다.
- 회사 내에 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기를 조성하고, 동료들 간의 음담패설에 참여하지 않는다.
- 음란한 사진이나 그림을 붙이는 행위에 대하여 이의를 제기하고, 성희롱을 당한 동료를 비난하지 않고 공동으로 대처한다.
- 회사에 대하여 성희롱 예방 대책의 마련을 촉구한다.

행위자가 되지 않기 위하여

- 음담패설을 삼가고, 직장 내에 음란한 그림이나 사진은 붙이지 않는다.
- 직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않고, 타인과의 불필요한 신체 접촉을 하지 않는다.
- 상대방이 거부 의사를 하였을 경우에는 즉각 중지하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
- 회식자리나 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 서비스를 강요하지 않는다.
- 직원이 성희롱을 하는 경우에는 이의를 제기하고 성희롱 예방 프로그램에 적극 참여한다.

성희롱 피해를 당했을 때의 대처 방안

- 성희롱 피해를 받게 되면 그 행위자에게 이에 대한 **명확한 거부 의사를 표시한다.** 이 경우 행위자는 성희롱 중지 요청을 진지하게 받아들여 즉시 중단하여야 한다.
- 행위자에게 거부 의사를 표시하기 어려운 경우 **편지로 성희롱 행위를 중단해 줄 것을 요청한다.**
- 성희롱에 대한 거부 의사가 받아들여지지 않은 경우에는 그 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하여 이후 해결 과정에서 사용될 수 있도록 **증거 자료를 남긴다.**
- 성희롱 행위자에 대하여 항의를 하여도 시정되지 않으면 **상급자 또는 회사의 상담 요원에게 상담을 요청**하여 이를 중지시키도록 요구한다.
- 성희롱 행위 중단 요청이 받아들여지지 않으면 사내의 성희롱 관련 고충 처리 기구와 절차를 이용하여 **사업주에게 성희롱 문제를 제기하여 해결한다.**
- 회사에 상담하고 고충을 신고해도 해결이 되지 않는다면 **민간 단체에 설치되어 있는 고용평등 상담실 등과 같은 전문 상담 기관에 상담하거나 지방고용노동관서에 진정서 등을 제출**하여 법적 절차에 대한 도움을 받는다.

행위자로 지목되었을 때의 대처 방안

- 자신의 의도가 어떠하였든 상대방이 성희롱으로 불쾌감을 느꼈다면 이를 받아들이고 **즉각 사과한다.**
- 분쟁의 조정을 받고 있다면 성실하게 내용을 받아들이고 **피해자의 요구 사항을 이행**하며, 다시는 그런 행동을 하지 않도록 노력한다.
- 징계를 당하게 되었다면 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 **징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용한다.**

직장 내 성희롱 발생시 근로자의 고충 처리 절차

1. 고충의 접수

- 회사 내의 고충 처리 절차에 따라 고충 처리 기구의 담당자나 명예고용평등감독관, 인사 부서 · 노무 담당 부서에서 한다.
- 접수는 피해자의 접근도와 이용도를 향상시키기 위하여 반드시 '문서' 로 할 필요는 없으며 전화(: 무인응답기,신고 전용 전화), 사내 통신망(: 전담 TELEPIA I.D.), 인터넷 메일 등을 이용할 수 있다.

2. 상담과 조사

- 사건 접수와 동시에 신속하게 조사하여야 한다.
- 피해자, 성희롱 용의자로부터 사건에 대해 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사 · 기록한다.
- 조사 과정에서 알게 된 개인 정보는 양자의 사생활에 관한 문제로 반드시 비밀을 지켜야 한다.
- 피해자 입장을 고려하여 성희롱 용의자와의 대질조사를 지양하고 참고인 및 증인의 증언을 들어서 처리할 수 있다.
- 피해자와 증인을 성희롱 용의자의 보복으로부터 보호해야 한다.
- 조사된 결과가 직장 내 성희롱에 해당되면 담당자는 사업주에게 보고한다.

3. 확인 및 징계 조치

- 사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대하여 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등 적절한 조치를 취하여야 한다.
- 경고 등 가벼운 징계는 성희롱 행위를 근절 시킬 확고한 경우에만 해당되고 경고를 하였음에도 성희롱 행위가 근절되지 않고 지속된 경우에는 가중처벌하여야 한다.
- 성희롱 피해자가 원하는 경우 본인의 근무 부서를 이동시킬 수 있다.

4. 결과 통지

- 조사가 완료되었을 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 그 결과에 대해서 알려야 한다.

5. 사후 재발 방지

- 사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 피해 근로자에 대한 성희롱 문제가 재발하지 않도록 관심을 가져야 한다.

직장 내 성희롱 피해자의 법적 구제 방법

지방고용노동관서를 통한 구제 신청

- 피해자 또는 근로자는 사업주가 직장내 성희롱 금지의무, 예방교육 의무, 행위자 조치의무, 피해 주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지의무를 위반한 경우 사업장 소재 지방고용노동관서에 진정(고소 · 고발)을 제기할 수 있음.
  다만, 고소 · 고발은 형사처벌이 가능한 고용상 불이익 금지의무 위반의 경우에 가능하며, 피해당사자 이외에 범죄사실을 알고 있는 제3자도 진정 · 고발이 가능

❊ 3년 전에 발생한 성희롱에 대해서도 사내 해결을 요구하거나 진정 · 고소 등을 할 수 있는지 여부

- 형사소송법 제249조의 규정에 따라"장기 5년 미만의 징역에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년"이므로 남녀고용평등과 일 · 가정 양립지원에 관한 법률 제14조제3항에 의한 피해주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지조항 위반에 대해서는 공소시효 기간이 5년임. 따라서 사업주의 불이익 조치 후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서는 지방고용노동관서에 진정, 고소 · 고발 등을 제기할 수 있음.

지방노동위원회 구제신청

- 사용자가 피해 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고 · 휴직 · 정직 · 전직 · 감봉 기타 징벌을 한 때에는 당해 근로자는 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있음(근로기준법 제23조, 제28조 이하).
- 지방노동위원회의 판정에 불복이 있는 자는 통지를 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심 신청 가능.
- 재심판정에 불복할 경우 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송 제기 가능.

법원에 민사소송

- 직장 내 성희롱 피해에 대한 민사상의 손해배상은 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론이고 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있음(민법 제750조, 756조).

직장 내 성희롱 피해자의 권리 구제에 관한 Q&A

❊ 직장 내 성희롱 행위자를 남녀고용평등과 일 · 가정 양립에 관한 법률로 처벌할 수 있는가?

남녀고용평등과 일 · 가정 양립에 관한 법률에서 성희롱 행위자를 직접 처벌할 수는 없으나, 사업주가 행위자일 경우에는 처벌 대상이 된다. 남녀고용평등과 일 · 가정 양립에 관한 법률은 사업주에게 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 의무를 부여하고 있기 때문에 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌 규정은 두고 있지 않으나 사업주가 행위자일 경우 1천만 원 이하의 과태료가 부과된다. 사업주가 아닌 성희롱 행위자에 대해서는 사업주가 징계 등의 조치를 취해야 하므로 성희롱 피해자는 명예고용평등감독관이나 사내 고충처리 기구 등에 성희롱 행위자에 대한 조치 요구를 할 수 있으며, 이러한 요구가 받아들여지지 않을 경우 지방고용노동관서에 사업주를 대상으로 진정을 제기할 수 있다. 또한 피해자는 성희롱 행위자를 상대로 손해 배상을 요구하는 민사 소송을 제기할 수 있다.

❊ 직장 내 성희롱 발생시 반드시 피해자가 직접 진정 · 고소 등을 제기하여야 하는가?

그렇지 않다. 사업주가 근로자에게 고용상의 불이익을 주거나 성희롱 행위자에 대하여 조치를 취하지 않은 경우 상담 기관 등 제3자에 의한 진정 및 고발도 가능하다.

❊ 직장 내 성희롱 발생시 형사상 처벌이 가능한가?

성희롱의 경우 가해자는 형사법적인 처벌이 아니라 사내 징계를 받도록 되어 있고, 다만 성희롱 사실을 확인한 사업주가 가해자에게 적절한 징계 조치를 취하지 않을 경우에 그 사업주가 처벌을 받게 된다.

직장내 성차별 금지 규정과 사례

- 직 · 간접 차별
- 차별 관련 규정 및 사례

"차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용 조건이나 근로 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다.(법 제2조)

- 차별의 판단 기준은 '합리적 이유 여부' 이며, 법 해설과 판례에서는 '건전한 상식을 가진 일반 평균인' 이 가지는 관점(사회적 상당성, 일반 사회의 관념, 국민 일반의 양식)으로 표현된다.
- 합리적 이유를 인정하기 위하여는 "당해 사업의 목적, 당해 직무의 성질 · 태양 · 작업 조건 등을 구체적 · 종합적으로 고려하고, 기업 경영상 남녀를 달리 대우할 필요성이 인정되고 그 방법 · 정도 등이 적정하여야 한다"라고 규정한다.(남녀고용평등 업무 처리 규정 제3조 제1항)

차별 개념의 변화

- '87년 법제정 당시 여성의 열악한 사회적 지위를 토대로 여성에 대한 보호 중심으로 규정되어 여성에 대한 차별만을 규제하는 취지로 운영.
- 그동안 변화한 여성의 지위를 고려하여 여성을 보호 대상이 아닌 대등한 주체로서 인식하고 양성평등을 실현하고자 하는 취지를 반영함으로써 남성에 대한 차별도 규제.

  ※ "여성에게 남성과 평등한 기회를 주어야 한다." 또는, "여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니된다."→"남녀를 차별하여서는 아니된다."
- 최근 여성만을 모집 · 채용하는 경우 남성들로부터 남성에 대한 차별이라는 민원이 제기되고 있는 실정이므로 양성평등의 취지에 따라 여성만을 모집 · 채용하는 경우에도 차별이 될 수 있다.

직장 내 성차별 금지 규정
직 · 간접 차별

직접 차별과 간접 차별

직접 차별

사업주가 근로자에 대하여 성별, 혼인 또는 가족내에서의 지위, 임신, 출산 등의 이유로 합리적 이유 없이 남녀를 차별하는 행위를 말한다.

간접 차별

외관상으로는 남녀를 차별하지 않고 성 중립적으로 보이는 조건을 적용하더라도 남녀의 생리적 특성 및 사회 관행에 따라 결과적으로 어느 한 성에게 불리한 결과가 발생하는 것을 말한다.

※ 일정한 기준 이상의 신체 조건을 제시하는 것과 같이 사업주가 제시한 조건이 겉으로는 차별할 의도가 없는 것처럼 보인다 해도, 그 조건을 충족할 수 있는 가능성에 현저한 차이가 있고, 그것으로 인하여 불리한 결과가 초래된다면 차별로 의심할 수 있으며, 사업주가 이 기준이 직무 특성상 불가피하거나 법 제2조 각 호의 차별의 예외에 해당된다는 것을 입증하지 못하면 차별이 성립된다.

간접 차별의 사례(미국)

교도관 모집시 신장(158cm 이상), 체중(54.5Kg 이상)의 자격 요건을 제시하여 교정심리학을 전공한 22세 여성이 체중 미달로 응시가 거부되자 소송 제기

※ 미 대법원은 위의 신체 조건에 미달하는 미국 여성은 41.3%나 되는 반면 남성은 1%만이 미달되므로, 동 요건이 표면상으로는 중립적으로 보이더라도 여성이 현저히 불균등한 비율로 배제되어 차별이라고 판단하였고, 교도소측에서는 직무 수행상 필수적인 조건임을 주장하였으나 그 입증에 실패하여 최종적으로 차별로 판단되었다.

♣ 차별의 예외(법 제2조 제1호 단서 규정)

- 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
- 여성 근로자의 임신, 출산, 수유 등 모성 보호를 위한 조치를 취하는 경우
- 적극적 고용개선조치를 취하는 경우

직장 내 성차별 사례

모집 · 채용상의 차별 (법률 제7조)

규정

- 사업주는 근로자의 모집 · 채용에 있어 남녀근로자를 차별하여서는 아니 된다.
- 사업주는 여성근로자를 모집 · 채용함에 있어 직무 수행에 필요하지 아니하는 용모, 키, 체중 등 신체적 조건, 미혼 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니된다.(위반시 500만 원 이하의 벌금)

차별 사례

- 여성에게는 전적으로 모집 · 채용의 기회를 주지 않는 경우(남자 사원모집, 병역필한 남자에 한함 등)
- 직종별로 남녀를 분리 모집하거나 성별로 채용 예정 인원을 배정함으로써 특정 직종에 여성의 채용 기회를 제한하는 경우(판매직 남자 ○명, 관리 · 사무직 남자 ○명 등)
- 남녀가 동일 자격임에도 여성을 남성보다 불리한 고용 형태로 채용하는 경우(남자는 정규직, 여자는 임시직)

동일노동 동일가치 차별 (법률 제8조)

규정

사업주는 동일한 사업내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
(위반시 3년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금)

차별 사례

- 여성의 임금은 보편적으로 가계 보조적이라는 고정 관념 등에 기초하여 일률적으로 동일 직군의 남성보다 적은 임금을 지급하는 경우
- 근로의 질 · 양 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적 · 후생적 금품(가족수당, 교육수당 · 통근 수당 · 김장수당 등 단,임금의 범주에 포함되는 것에 한함)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
- 기본급 · 호봉산정 · 승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우와 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
- 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무 기간을 상회하거나 병역 면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
- 여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

※ 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 제8조 위반이 되는 경우 임금청구권 직접 발생

임금 외의 금품 등의 차별 (법률 제9조)

규정

사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보호하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.(위반시 500만 원 이하의 벌금)

차별 사례

여사원에게만 가족 수당 지급 제한을 하는 경우: 다른 회사에서 배우자가 가족 수당을 지급받는 경우에는 가족 수당을 지급하지 않기로 규정하고, 남성에 대하여는 중복 수급 자체를 조사하지 않고 여성에 대하여만 중복 지급 여부를 확인하여 그 결과 사실상 여성이라는 이유만으로 가족 수당 수급액에 차이가 발생한 것이 입증되면 처벌 대상으로써 차별이 된다.

정년 · 퇴직 및 해고에 있어서 차별 (법률 제11조)

규정

사업주는 근로자의 정년 · 퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
(5년 이하의 징역 3천만 원 이하의 벌금)

차별 사례

- 임신을 이유로 해고한 경우
- 여성이 다수인 기능직 사원의 정년을 사무 관리 및 기술직과 달리 낮게 정하는 경우
- 직제 개편 및 분사화 추진하면서 여성이 주로 근무하는 부서가 그 대상이 된 경우

교육 · 배치 · 승진에 있어서 차별 (법률 제10조)

규정

사업주는 근로자의 교육 · 배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.
(위반시 500만 원 이하의 벌금)

차별 사례

- 교육에 있어서 차별 : 해외 연수 등 각종 교육의 대상자 선정에 있어 여성을 제외하거나 남성에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우, 성별로 교육과정을 편성 · 운영하는 등의 경우
- 배치에서의 차별 : 여성 근로자를 일정한 직무에서 전적으로 배제하거나 혼인 · 임신 · 출산 등의 이유로 불이익이 되도록 배치하는 경우, 동일 학력 자격으로 채용 후 정형적 단순보조 업무에 배치하는 경우 등
- 승진에서의 차별 : 여성 근로자에게 승진 기회를 부여하지 않거나, 부여하더라도 남성보다 장기간 근속을 요건으로 하는 경우, 일정 직급 이상 승진할 수 없도록 하는 경우

적극적 고용개선조치 (Affirmative Action:AA) 제도

적극적 고용개선조치(Affirmative Action)란 동종 산업 유사 규모 기업들의 여성 고용율을 비교 · 분석하여 여성근로자 및 여성관리자 고용비율이 여성고용 기준에 미달하는 사업주에게 여성고용 목표 및 시행계획을 수립하고 이행할 것을 요구하는 제도(2006년 3월부터 시행).

※ 의무 적용대상 : 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업주와 "공공기관의 운영에 관한 법률" 제4조에 따른 공공기관(50명 이상)

인드라 누이, 수잔 아놀드, 캐롤 바츠, 이들은 세계가 주목하는 여성 CEO들입니다.
수많은 사람들의 일자리를 창출하고, 사회에 기여하는 여성 CEO의 힘!
이들이 그 자리까지 오를 수 있었던 것은 자신의 능력만이 아닌 국가와 사회,
기업이 유리 천장을 만들지 않기 위해 노력한 결과이기도 합니다.
2006년 3월 남녀고용평등과 일 · 가정 양립에 관한 법률에 의거,
현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여
'적극적 고용개선조치' 가 시행되었지만,
여전히 대한민국에는 여성 관리자가 한 명도 없는 기업이 존재합니다.

적극적 고용개선조치 시행 프로세스

1단계

직종별, 직급별 남녀근로자 현황 제출 및 평가(매년 3월말)

기업에서 제출한 남녀근로자 현황을 비교, 분석하여 여성 고용이 미흡한 기업을 선정.

- 남녀근로자 현황 제출 → 여성근로자 현황 분석 → 여성 고용 기준 미달 사업장 선정 → 미달 기업 공문 발송

2단계

적극적 고용개선조치 시행 계획서 제출 및 평가(매년 3월말)

여성 고용 기준에 미달된 기업(산업별 · 규모별 평균의 60%에 미달하는 기업)은 매년 3월말까지 시행 계획서를 작성하여 제출.

- 시행 계획서 제출 → 시행 계획서 심사(평가등급확정) → 보완 대상 선정 → 기업에 통보(보완요구)

3단계

적극적 고용개선조치 이행 실적 보고서 제출 및 평가(매년 3월말)

시행 계획서를 제출한 기업은 매년 3월말까지『시행 계획의 이행 실적 보고서』를 제출.

- 이행 실적 보고서 제출 → 이행 실적 보고서 심사 → 이행 촉구 대상 선정 → 기업에 통보(이행 촉구)

4단계

적극적 고용개선조치 이행 우수기업선정 및 시상

이행 실적 보고서 심사 기준에 따라 평가하여 상위 10% 내의 해당 사업장을 우수 기업으로 선정하여 시상.

- 신청 대상 통보 → 신청 서류 검토/현지실사 → 본부 사례 발표 및 정리 → 최종 심의 확정 → 우수 기업 선정

♣ 2011년도 4월 우수기업 선정 및 시상내용

남녀고용평등 분야

- **대 통 령 표 창** : 한국화이자제약(주), (주)휴넷
- **국 무 총 리 표 창** : 서울대학교병원, (주)대구백화점, (주)바이오스페이스
- **고용노동부장관표창** : (주)케이티씨에스, 인천도시개발공사, 원광대학교의과대학병원, 한국오츠카제약(주) 향남공장, (의)제천서울병원, 레오버넷(주), (주)경남도민일보사

적극적 고용개선조치 분야

- **국 무 총 리 표 창** : (주)GS홈쇼핑
- **고용노동부장관표창** : (주)뉴스타트한마음, 한국농어촌공사, 한국조폐공사, 한국전기안전공사, 원휴먼서비스(주), (재)한국의학연구소

경쟁력을 가진 대한민국의 미래

여성의 능력을
고용하는 기업에 있습니다!!

여성이 기업에 힘이 될 수 있도록 기회를 주세요.
국가, 지방자치단체, 사업주 모두가 함께 노력할 때
진정한 남녀고용평등이 실현됩니다.

고용노동부에서는

AA-NET(www.aa-net.or.kr)을 통해 적극적 고용개선조치에 관한 각종 서비스를 지원합니다.

- (427-718) 경기도 과천시 관문로 47 고용노동부 여성고용정책과
  전화: 02-2110-7317, 팩스: 02-502-5442
- (121-710) 서울시 마포구 마포대로 130, 6~10층
  (재)노사발전재단 고용HRD팀
  전화: 02-6021-1000
- 홈페이지(누리집): http://www.aa-net.or.kr
- 이메일: aa@kli.re.kr