

22강 - 성희롱, 그리고 성폭력

■ 학습목표

성희롱에 대한 개념 및 성희롱의 성립요건 및 성적언동과 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미에 대해서 숙지한다.

■ 학습내용

성희롱의 개념적 특성과 성희롱의 성립요건 및 성희롱에 대한 남녀간의 인식차이 및 가해자와 피해자, 및 성희롱과 구별되는 개념인 성폭력 등에 대해서 알아본다.

■ 용어의 정리

- * 스토킹 : 원치 않는데도 집요하게 따라다니며 괴롭힘
- * 추행 : 행위자의 주관적인 목적 · 경향을 불문하고 객관적으로 일반인에게 성적 수치 · 혐오의 감정을 느끼게 하는 일체의 행위

■ 사례 :

<사건의 개요>

T초등학교 여교사(28세) A는 영어전담교사로 근무하면서 3학년 6반 담임을 맡고 있었다. A는 학교교장 B 및 교감 C, 교무부장 D 및 동료여교사 3명 및 3학년 담임을 맡은 모든 선생님과 함께 3학년 부장교사 S의 초청을 받아 저녁 6시경 횡집에서 열리는 3학년 교사 전체 회식에 참석하였다.

위 회식자리에서 교감 C는 여교사 3인에게 2회에 걸쳐 교장에게 술을 따르라는 취지의 말을 하였고, 특히 A를 지목하여 교장선생님께 필히 한 잔 따르라고 하였고 교장 B는 교감 C의 위와 같은 행위를 제지하지 아니하고 묵시적으로 동조한 채 여자교사들이 따르는 술을 받아 마시는 행위를 하여 각 성희롱을 하였다.

여교사 A는 교장 B와 교감 C의 행위가 성희롱에 해당한다고 주장하였다. 교장 B와 교감 C의 행위는 성희롱에 해당하는가?

<이 사건의 쟁점>

성희롱의 전제요건으로 규정한 '성적 언동 등'의 의미 및 판단 기준이 무엇인지 여부

<사건의 결말>

여성부남녀차별개선위원회는 교감 C에 대하여는 교장에게 술을 따르라는 취지의 말을 하여 성희롱을 하였다는 이유로 남녀차별금지법 제28조 제1항에 따라, 성희롱으로 결정한다는 의결을, 교장B에 대하여는 성희롱에 해당하지 아니한다는 의결을, 위 T초등학교에 대하여는 '향후 교직원들의 회식문화를 개선하고, 전교직원을 대상으로 재발방지를 위한 성희롱 예방 교육을 실시할 것을 권고한다는 내용의 의결을 하였다.

위 의결에 대해서 교감 C는 자신의 행위가 성희롱에 해당한다고 본 여성부남녀차별개선위원회의 처분은 위법하여 취소되어야 한다며 소송을 제기하였다.

초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을

두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다고 한 사례이다.

위 회식 장소에서의 대화 내용, 교감 C가 위와 같은 말을 하게 된 정황 등에 비추어 교감 C가 성적 의도를 가지고 위와 같은 언행을 하였다기보다 직장 상사인 교장으로 부터 술을 받았으면 답례로 술을 권하여야 한다는 차원에서 한 것으로 보여지는 점, 회식에 참석한 여자교사 3명 중 2명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 않았다고 진술하고 있는 점 등에 비추어 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 교감 C가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 교감 C의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다고 판단하였다.

교감 C가 단지 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 이 사건 언행은 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다고 할 것이다.

법원은 교감 C에 대하여 한 성희롱결정처분을 취소한다고 하였다. 즉 교감 C의 언행은 성희롱에 해당되지 않는다고 하였다. 결국 교장 B의 언행과 교감C의 언행은 성희롱에 해당하지 않는다.

<전문가의 의견>

성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

성희롱의 전제요건인 ‘성적 언동 등’이란 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 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 보아야 한다.

객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을

느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.

<본 학습>

1. 성희롱의 개념

가. 성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

나. 업무, 고용 기타관계란 직업으로서 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말하며, 이에 준하는 관계란 노동 등을 제공하고 이에 대한 대가로 금전적인 것을 받는 관계를 말한다.

다. 공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함하며, 근로계약개시 이전 단계(근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등), 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함한다.

라. 가해자란 직장내 성희롱 행위자는 직장내 사업주, 상급자, 동료, 하급자를 포함하지만 거래처 관계자·고객 등 제3자는 제외된다.

피해자란 사업주를 제외한 모든 남녀근로자(협력업체 및 파견 근로자를 포함)와 모집 및 채용과정에 있는 구직자를 모두 포함한다.

직장내란 직장은 1인 이상의 사업을 말하며 '직장내'는 고정된 공간과 시간을 의미하는 말이 아니라 직장을 매개로 형성되는 인간관계에서 일어나는 것이면 다 직장내로 분류된다. 즉, 공간적으로 보면 사업장은 물론 회식이나 출장 등 사업장 바깥까지 포괄하며 시간적으로 보았을 때도 근무시간을 물론 근무시간 외도 포함된다.

2. 직장내 성희롱의 성립요건

가. 업무, 고용 기타관계에 있을 것

(1) 당사자가 될 수 있는 자

직장내 성희롱 행위자는 사업주, 상급자, 근로자(동료, 하급자) 등이며, 상급자는 직장내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 법인의 대표이사, 등기이사, 비상근임원도 남녀고용평등법상에서는 상급자가 될 수 있으나 거래처 관계자나 고객 등 제3자는 제외된다.

(2) 직장내 성희롱 피해자는 사업주를 제외한 모든 남녀 근로자(협력업체 및 파견근로자 포함)모집·채용과정에서의 구직자가 해당된다. 여기서 근로자란 “근로자”라 함은 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다(남녀고용평등법 제2조제4호).

나. 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어져야 하는데, 직장내 지위이용 또

는 업무와의 관련성이 있으면 되고 행위 장소의 사업장내·외 여부 등과는 무관하다.

다. 성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 해야하며, 직장내 성희롱 여부 판단에 참고토록 하기 위하여 대표적인 성적인 언어나 행동에 의한 성희롱을 의미하며, 상대방이 원하지 아니하는 성적인 언어나 행동이 반복되는 경우 성희롱으로 성립될 수 있으며, 단 한번의 성적 언동이라도 심한 경우에는 직장내 성희롱이 될 수 있다.

라. 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화 시켜야 하며, “고용상의 불이익을 주는 것”이란 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것을 말하며, “성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것”은 성적인 언어나 행동 등으로 위협적, 적대적인 고용환경을 형성하거나 성적 굴욕감으로 업무능력을 저해하는 것을 말한다.

마. 성희롱의 여부의 판단은 피해자의 주관적 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려해서 판단한다.

3. 직장내 성희롱의 유형

가. 행위에 의한 유형 분류

(1) 육체적 행위

- ①입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- ②가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- ③안마나 애무를 강요하는 행위

(2) 언어적 행위

- ①음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- ②외모에 대한 성적인 비유나 평가는 하는 행위
- ③성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- ④성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ⑤회식 자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

(3) 시각적 행위

- ①음란한 사진·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩스밀리 등을 이용한 경우 포함)
- ②성과관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

(4) 기타 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동
성희롱의 유형

- ① 강압적이고 집요하게 만남이나 교제를 요구하는 것
- ② 스토킹(원치 않는데도 집요하게 따라다니며 괴롭힘)
- ③ 성차별적인 말이나 행동을 하는 것. " 어디 감히 여자가..."

나. 피해자에 대한 영향에 의한 분류

고용조건형과 노동환경형은 피해자가 어떤 영향을 받았는지 또는 받을 가능성이 있는지에 따라서 직장내 성희롱을 분류한 것이다.

(1) 고용조건형 : 성적요구를 받아들이지 않을 경우 불이익(해고, 감봉, 전보, 승진탈락, 채용탈락,정직, 전직등)을 준다고 강요하거나 실제로 불이익을 주는 상황, 또는 성적 요구를 받아들였을 경우 이익(승진, 승급등)을 준다고 하거나 실제로 그러한 이익을 주는 상황의 성희롱을 말한다.

(2) 노동환경형 : 심리적으로나 정서적으로 또는 신체적으로 불쾌감과 모욕감을 받게 되어 노동 생산성에 부정적인 영향을 받는 상황의 성희롱을 말한다. 즉 종업원이나 학생에게 성적인 의도를 지닌 불쾌한 요구나 성적인 언동(물건취급, 옷차림, 외모 등에 대하여)으로 인하여 근무조건을 침해하여 직장생활을 어렵게 만드는 것을 말한다.

(3) 보복형 : 종업원 혹은 근로자에게 영향력을 행사할 수 있는자가 성적 접근에 대한 수용 거부를 빌미로 고용의 조건, 인사결정 혹은 학점 등과 같이 개인에게 불이익을 주는 것을 말한다.

4. 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 것의 판단기준

가. 성적 언동이 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 위법한 것인지 여부를 판단함에 있어서는 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 할 것이지만, 피해자의 주관적인 사정도 충분히 고려하여 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되었는지를 검토해야 한다.

나. 구체적으로 쌍방 당사자간의 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 개별적인 사정을 종합하여 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때에 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정된다.

다. 판단기준

(1) 성희롱 가해자의 의도성 여부와는 관계없이 성희롱 피해자의 입장에서 실제로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지 여부로 판단한다.

성적 언동이 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어서 상대방이 원하지 않는 행위를 하는 경우에는 성적 모욕감과 혐오감을 느낀 것으로 추정된다.

(2) 성적 언동에 의한 행위일지라도 상호간에 사귀거나 특수한 관계에 있으며 성적 언동에 대하여 별다른 불쾌감을 표출하지 않고 동료직원에게 고충을 토로하거나 힘겨워하기 보다는

객관적으로 친근한 관계임을 보여주었다면 성적 수치심을 느꼈다고 보기 어렵다.

(3) 다소 불쾌하고 객관적으로 짓궂고 품위를 잃은 천박한 언동이 여러 차례 지속된 적이 있는 경우 상대방이 그때마다 특별한 거부반응 없이 단순한 농담으로 받아들였다면 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 정도에 이르렀다고 보기 곤란하다.

라. 성적 언동에 의해 피해자가 굴욕감·혐오감을 느끼거나, 고용상의 불이익을 당한다면 당연히 그 원인이 되는 성적 언동은 피해자가 원하지 않은 것으로 추정되며 그로 인하여 피해자는 정신적 고통을 받았음이 경험칙상 명백하여 가해자는 손해를 배상할 책임을 진다.

마. 성희롱 여부의 판단은 피해자의 주관적 상황을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여야 한다.

5. 성폭력과 성희롱

가. 성폭력은 형법, 성폭력특별법에 의한 형사처벌 대상이나 성립요건에서 가해자와 피해자의 특별한 관계(업무, 고용관계 등)를 요하지 않는다.

나. 성희롱은 형사처벌의 대상은 아니나 고용주 등에 대해 시정조치를 권고(손해배상, 재발방지교육, 행위자에 대한 징계요구 등)하고 피해자는 이를 근거로 민사소송 절차를 통해 손해배상 청구 가능. 다만, 가해자와 피해자간에 업무, 고용관계 등 유지를 요한다.

다. 강제추행과 육체적 성희롱

강제추행은 반항을 현저하게 곤란할 정도의 폭행과 협박이 수반되어야 한다.

육체적 성희롱은 폭행과 협박이 수반될 필요가 없고 행위자에게 고의가 있어야 할 필요도 없다.

라. 업무상 위력 등에 의한 추행과 육체적 성희롱

업무상 위력 등에 의한 추행은 업무, 고용 관계로 인하여 자기의 보호·감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 추행(대상은 여성뿐 아니라 남성도 포함)하는 경우를 말한다.

육체적 성희롱은 업무 또는 기타 관계에서 (위력 없이) 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위, 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 등의 행위를 말한다.

그러나 이들은 구별하기에 모호한 사례가 많으며, 따라서 합리적인 차원에서 사례별로 판단되어져야 할 것이다.

마. 성폭력이란 일반적으로 강간, 윤간, 강도강간 뿐 아니라 성추행, 언어적 희롱, 음란전화, 성기노출, 성적 가혹행위, 음란물 보이기, 음란물 제작에 이용, 윤락행위 강요, 인신매매, 강간미수, 어린이 성추행, 아내강간 등 상대방의 의사에 반하여 가하는 성적 행위로 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 포괄하는 광범위한 개념이다.

즉, '상대방의 의사에 반한다' 함은 원치 않거나 거부하는 행위를 상대방에게 계속 하거나 강요한다는 말이다. 따라서 상대방으로 하여금 성폭력에 대한 막연한 불안감이나 공포감을

조성할 뿐만 아니라 그것으로 인한 행동제약을 유발시키는 것도 간접적인 성폭력이라 할 수 있다.

성폭력의 개념은 각 개인의 성에 대한 가치관 혹은 폭력에 대한 인식에 따라 달라지는 것이므로 명확히 규정짓고 개념상의 일치를 가지는 것은 매우 어려운 일인데 현행 성폭력 특별법에 따르면 '상대방의 동의 없이 강제로 성행위를 하거나 성행위를 하도록 강요, 위압한 행위'로 정의하고 있다.

바. 성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것 즉, 성희롱이란 상대방의 의사에 반하여 성적인 언동을 함으로써 상대방에게 불쾌감과 굴욕감을 주는 것을 말한다.

■ 정리하기

성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

성희롱의 전제조건인 '성적 언동 등'이란 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 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다.

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 보아야 한다.

객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어져야 하는데, 직장내 지위이용 또는 업무와의 관련성이 있으면 되고 행위 장소의 사업장내·외 여부 등과는 무관하다.

성적인 언어나 행동에 의하거나 또는 이를 조건으로 해야하며, 직장내 성희롱 여부 판단에 참고토록 하기 위하여 대표적인 성적인 언어나 행동에 의한 성희롱을 의미하며, 상대방이 원하지 아니하는 성적인 언어나 행동이 반복되는 경우 성희롱으로 성립될 수 있으며, 단 한번의 성적 언동이라도 심한 경우에는 직장내 성희롱이 될 수 있다.

성폭력이란 일반적으로 강간, 윤간, 강도강간 뿐 아니라 성추행, 언어적 희롱, 음란전화, 성기노출, 성적 가혹행위, 음란물 보이기, 음란물 제작에 이용, 윤락행위 강요, 인신매매, 강

간미수, 어린이 성추행, 아내강간 등 상대방의 의사에 반하여 가하는 성적 행위로 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 포괄하는 광범위한 개념이다.

즉, '상대방의 의사에 반한다' 함은 원치 않거나 거부하는 행위를 상대방에게 계속 하거나 강요한다는 말이다. 따라서 상대방으로 하여금 성폭력에 대한 막연한 불안감이나 공포감을 조성할 뿐만 아니라 그것으로 인한 행동제약을 유발시키는 것도 간접적인 성폭력이라 할 수 있다.

성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것 즉, 성희롱이란 상대방의 의사에 반하여 성적인 언동을 함으로써 상대방에게 불쾌감과 굴욕감을 주는 것을 말한다.

■ 평가하기

문제 1. 성희롱에 대한 설명 중 틀린 것은?

(1) 업무, 고용 기타관계란 직업으로서 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말하며, 이에 준하는 관계란 노동 등을 제공하고 이에 대한 대가로 금전적인 것을 받는 관계를 말한다.

(2) 공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함하지만, 근로계약개시 이전 단계(근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등), 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 과정은 제외한다.

(3) 가해자란 직장내 성희롱 행위자는 직장내 사업주, 상급자, 동료, 하급자를 포함하지만 거래처 관계자·고객 등 제3자는 제외된다.

(4) 피해자란 사업주를 제외한 모든 남녀근로자(협력업체 및 파견 근로자를 포함)와 모집 및 채용과정에 있는 구직자를 모두 포함한다.

해설 : 정답 (2)

공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함하며, 근로계약개시 이전 단계(근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등), 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함한다.

문제 2. 직장 내 성희롱의 유형에 대한 설명 중 틀린 것은?

(1) 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위, 안마나 애무를 강요하는 행위 등 육체적 행위가 성희롱에 포함된다.

(2) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 등 언어적 행위는 성희롱에 포함되나 전화통화는 성희롱에 포함되지 않는다.

(3) 외모에 대한 성적인 비유나 평가는 하는 행위는 성희롱에 포함된다.

(4) 회식 자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위는 성희롱에 포함된다.

해설 : 정답 (2)

음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)등 언어적 행위도 성희롱에 포함된다.

문제 3. 성희롱과 성폭력에 대한 설명 중 틀린 것은?

(1) 성폭력은 형법, 성폭력특별법에 의한 형사처벌 대상이나 성립요건에서 가해자와 피해자의 업무, 고용관계 등 특별한 관계를 요하지 않는다.

(2) 성희롱은 형사처벌의 대상은 아니나 고용주 등에 대해 손해배상, 재발방지교육, 행위자에 대한 징계요구 등 시정조치를 권고한다.

(3) 강제추행은 반항을 현저하게 곤란할 정도의 폭행과 협박이 수반되어야 하며, 육체적 성희롱은 폭행과 협박이 수반될 필요는 없지만 행위자에게 고의가 있어야 한다.

(4) 성희롱이란 상대방의 의사에 반하여 성적인 언동을 함으로써 상대방에게 불쾌감과 굴욕감을 주는 것을 말한다.

해설 : 정답(3)

강제추행은 반항을 현저하게 곤란할 정도의 폭행과 협박이 수반되어야 한다. 육체적 성희롱은 폭행과 협박이 수반될 필요가 없고 행위자에게 고의가 있어야 할 필요도 없다.