

# 제 12 장

# 성차별 관리

## 여성근로자의 실태

- ▶ 정보화 사회에서 우수한 지적 능력의 근로자가 요구되고 있으나 여성의 지적 역량은 제대로 활용되고 있지 않음
- ▶ 여성의 지적 기반이 갈수록 향상되고 있음에도 사회참여는 격차가 심화되고 있음
- ▶ 지식기반시대에는 자유경쟁원리에 따라 지적 능력자를 활용하는 사회체제가 중요.
  - 차별적 관행으로 여성의 지적 역량을 활용하지 못하면 국가경쟁력도 저하되며, 향상된 역량이 정상적으로 수용되지 못할 경우 여성들은 각종 시민 운동 등을 통해 세력화하는 방법으로 탈출구를 찾을 가능성이 높음
  - 따라서 여성정책의 중점을 여성의 사회참여의 확대에 두어야 할 것임

# 여성활용을 위한 정부정책

## (1) 300인 이상 사업장 보육시설 설치

- 상시 노동자 300명 이상인 직장은 보육시설을 설치 해야 하며, 보육인원 20명 이하인 소규모 직장보육시설은 사업장이 아닌 주택가 등에도 설치할 수 있음

## (2) 기혼녀 퇴직강요는 처벌

- 여성근로자가 결혼을 했다고 퇴직을 강요하는 사업주는 형사입건 되는 등 여성차별에 대한 처벌이 강화

## (3) 모성보호는 국가경쟁력

- 서비스와 지식산업의 발전은 여성인력을 필요로 하고, 고도 지식사회에서는 여성인력의 활용이 국가경쟁력을 높이는 방법이라고 알려져 있음.  
장기적 시각에서 모성보호에 투자해야 할 것임

# 직장 내 성차별

## 가. 직장내 성차별 실태

여성 직장인 10명 가운데 7명이 성차별을 지각

- 직장 내 성차별의 존재를 74%가 인정
- 직접 차별 경험에 대해 71%가 인정
- 31%(임금), 29%(승진), 22%(업무배정)

직장생활에서의 애로사항

- 가사와 업무(31%), 성차별(27%), 잡무(18%), 언어적 폭력(8%), 강제적 회식(6%)

현재 여성취업의 기회제공에 45%는 불평등하다고 인식

- 장애요인 : 44%(결혼이나 출산), 29%(남성중심의 채용문화)

# 직장 내 성차별

## 나. 성차별 예방을 위한 정책

사업장 내에 명예 감독관제를 도입하고, 전국 6개 지방노동청별로 감독관을 위촉

- 명예감독관은 노사협의회 등을 통해 직원 가운데서 위촉
- 유통업체를 중심으로 지방노동청별로 선정 시범운영 이후 확대
- 성희롱이나 성차별, 상담활동과 자율적인 개선운동
- 남녀 고용평등법 이행 등 여성근로자들의 권익향상 노력

# 직장 내 성차별

## 다. 성차별 특징

- 임금체불(47.4%), 정리해고와 부당노동행위(12.1%), 차별해고(14.2%), 직장 내 성희롱(13.8%), 폭행 및 폭언(6%), 모성보호(2.6%), 직업병(1.3%)
- ◆ 고용불안이 가장 높으며, 특히 서비스업종의 임금체불, 부당해고, 부당행위의 비율이 높음
- ◆ 직장 내 성희롱은 20~30대의 미혼여성, 1년 미만의 입사초기에 높으며, 예방교육의 시행은 저조
- ◆ 직장 내 폭행 및 폭언은 제조업과 미혼여성에게 높음

# 직장 내 성차별

## 다. 성차별 특징

- ◆ 성차별 및 모성보호는 기혼, 성희롱과 폭행·폭언은 미혼여성
- ◆ 노동조합이 결성되어 있지 않은 사업장의 발생빈도가 높음
- ◆ 비정규직 여성근로자의 비율이 높음
- ◆ 업종별로는 개인서비스(40.3%), 제조업(31.7%), 도소매숙박업(11%), 금융보험업(4.2%)의 순,
- ◆ 직종별로는 사무직(32%), 생산직(20.7%), 서비스직(18.1%), 전문직(17.1%)의 순

# 직장 내 성차별

## 라. 성차별 예방을 위한 제안

- ◆ 모집과 채용에서의 차별 제거
- ◆ 고용평등을 실천하는 기업에 대한 다양한 지원
- ◆ 체계적인 여성인력 개발, 성차별 및 진로교육 강화
- ◆ 남녀 모두에게 남녀평등법의 적용대상 확대
- ◆ 간접차별과 동일노동 동일임금의 실효성을 위한 방안 마련
- ◆ 예방조치를 위한 징벌적 손해배상제도 도입
- ◆ 직장 내 폭언이나 폭행의 법제화
- ◆ 근로감독관의 증원과 양성, 평등의식 교육강화

# 직장 내 성차별

## 마. 성차별의 구체적 사항

### ① 모집과 채용에 있어서의 성차별

- ◆ 여성에게 모집과 채용의 기회를 주지 않는 경우
- ◆ 직종별로 분리하거나 채용예정 인원을 배정 제한하는 경우
- ◆ 여성에게만 미혼 등의 조건으로 제한하는 경우
- ◆ 동일자격임에도 남성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
- ◆ 동일자격임에도 낮은 직급이나 직위로 모집하고 채용하는 경우
- ◆ 직무수행상 반드시 필요치 않은 채용조건을 부과하는 경우
- ◆ 면접이나 구술시험에서 객관적 기준에 의하지 않는 경우

# 직장 내 성차별

## 마. 성차별의 구체적 사항

### ② 승진에 있어서의 성차별

- ◆ 여성에게 전혀 승진의 기회를 부여하지 않는 경우
- ◆ 남성보다 상대적으로 불리한 조건과 절차를 요구하는 경우
- ◆ 여성에게만 일정 직급이나 지위 이상 승진할 수 없도록 하는 경우
- ◆ 직급이나 직위를 남성에 비해 많은 단계로 세분화하여 일정직급까지의 승진시기를 오래 걸리도록 하는 행위



# 직장 내 성희롱

## 가. 성희롱 구성요건

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것

- ◆ 성희롱 가해자는 고용 및 근로조건에 관한 결정권한을 가지고 있는 사업주나 상사(동료나 부하도 포함)
- ◆ 성희롱 당사자는 사업주를 제외한 모든 남녀근로자와 모집과 채용 과정에서의 구직자도 포함

# 직장 내 성희롱

## 가. 성희롱 구성요건

- ◆ 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있을 것  
(출장 중 이나 회식도 포함)
- ◆ 성적인 언어나 행동 또는 이를 조건으로 함  
(육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등)
- ◆ 고용상의 불이익을 초래하거나(채용, 감봉, 승진, 전직, 정직, 휴직, 해고 등) 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킬 것  
(성적 언어나 행동으로 굴욕감을 유발하여 근로의욕 저하)

# 직장 내 성희롱

## 나. 성희롱 예방조치

- ◆ 예방교육의 실시 : 직원연수교육, 사보나 홍보물, 정례조회, 부서별 교육
- ◆ 예방장치 : 고충처리기관이나 노사협의회, 고충처리위원제도 등을 활용, 상담요원의 지정과 신속한 처리와 함께 개인정보의 누출 방지와 결과의 신속한 통보
- ◆ 가해자에 대한 징계 : 가해 정도와 지속성을 감안 부서전환, 경고, 견책, 휴직, 전직, 대기, 해고 등이 이루어져야 하며, 징계는 취업규칙, 단체협약 등에 의하거나 사내규칙 등에 의해 시행
- ◆ 피해자에 대한 불이익조치 금지 : 피해자의 상담, 고충처리, 관계 기관에의 진정, 고소 등을 이유로 고용상의 불이익 조치금지

# 직장 내 성희롱

## 나. 성희롱 예방조치

- ◆ 성희롱 판단여부나 관련분쟁의 해결이 어려운 경우의 조치 : 관할 지방노동관서의 장에게 지원을 요청
- ◆ 사용자 단체의 역할 : 사용자 단체(전국단체나 업종별 단체 등)는 성희롱 예방을 위한 사내지침, 고충해결절차나 운영 등에 필요한 자료의 제공이나 조언 등의 조치를 취해야 함
- ◆ 구제기관 : 지방노동관서 여성고용차별 신고창구, 고용평등위원회, 여성부 남녀차별신고센터 등