



성희롱 예방교육

표준강의안 2.0



목차

성희롱이란

- 생각해 봅시다
- 성희롱이란 무엇일까요?
- 발생 현황
- 성희롱의 본질
- 관리자(사업주)는?!

목차

사건 발생 시

- 관리자(사업주)의 의무
- 사건 처리 원칙
- 사건 처리 절차
- 아직도 편견이?!
- 2차 피해 유형

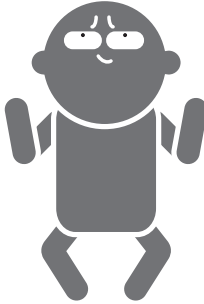
예방

- 2차 피해 방지
- 관리자(사업주)의 역할
- 성희롱 예방 노력
- 평등한 조직 문화를 위한 사내규정 만들기

생각해 봅시다 1

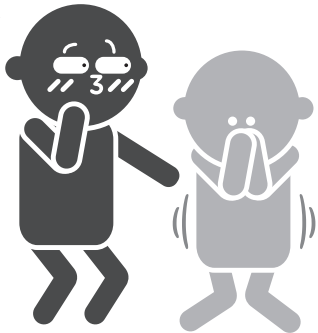


애 떼러 병원 갔냐?



****씨는 아침이슬처럼 피부가 맑아서~**

조카 같아서 그래~



생각해 봅시다 1



애 떼러 병원 갔냐?

“비하, 성적 모욕”

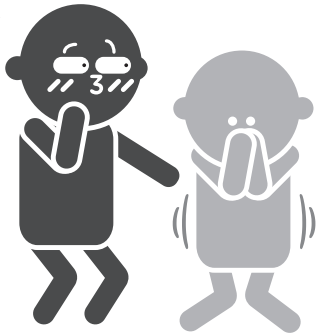


**씨는 아침이슬처럼 피부가 맑아서~

“외모 언급”

조카 같아서 그래~

“동의하지 않은 신체 접촉”



생각해 봅시다 2

지난번에 **씨 성추행 사건 아시죠? 그런 신고가 참 쉽지 않는데, **씨가 좋은 전례를 남겨 주셨습니다.



타인의 성추행 피해 사실 발설, 성희롱 인정

국가인권위원회 13진정0879300 결정

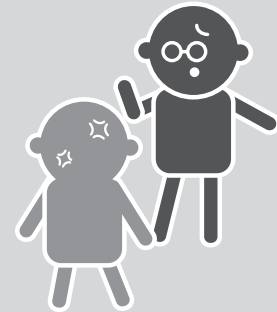
성희롱 신고해서 쫓겨온 사람이 또 성희롱 신고를 하면 뭐가 되겠어요?



고충 무시·편단, 성희롱에 대한 징계 처분 정당

서울고등법원 2014. 9. 5. 선고 2014누46081 판결

솔직히 성희롱은 주관적이라 항상 남자에게 불리 할 수밖에 없잖아요?



피해자에 대한 2차 피해, 사용자 책임 인정

서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결

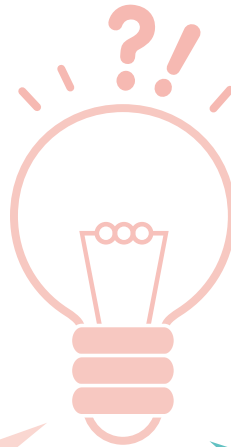
성희롱이란 무엇일까요? 1

행위자

사업주, 상급자, 근로자,
공공기관(단체) 종사자,
사용자

성립요건

- ▶ (직장 내) 지위·직위를 이용하여
- ▶ 업무와 관련하여



피해자

- ▶ 근로자 「양성평등기본법」,
「국가인권위원회법」,
「남녀고용평등법」

성립요건 2

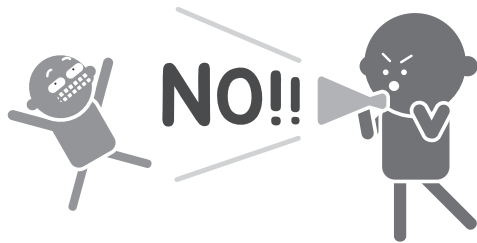
- ▶ 성적 언동으로
- ▶ 성적 굴욕감 또는 혐오감,
고용상 불이익 또는
이익을 주겠다는
의사표시를 하는 행위

※ 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」,
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

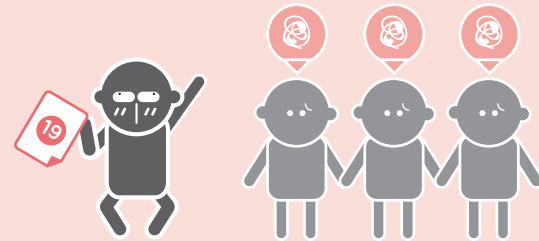
성희롱이란 무엇일까요? 2

OX 집중퀴즈

Q1 성희롱 행위 당시
피해자가 행위자에게
명시적으로 거부 의사를
표시하여야 직장 내
성희롱이 성립



Q2 특정인을 대상으로
하지 않았더라도
듣는 이가
성적 혐오감을 느끼면
성희롱에 해당

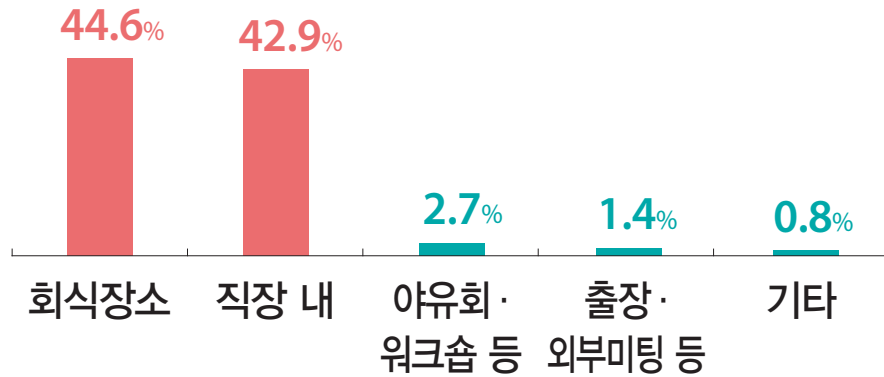


발생 현황

행위자 유형



발생 장소



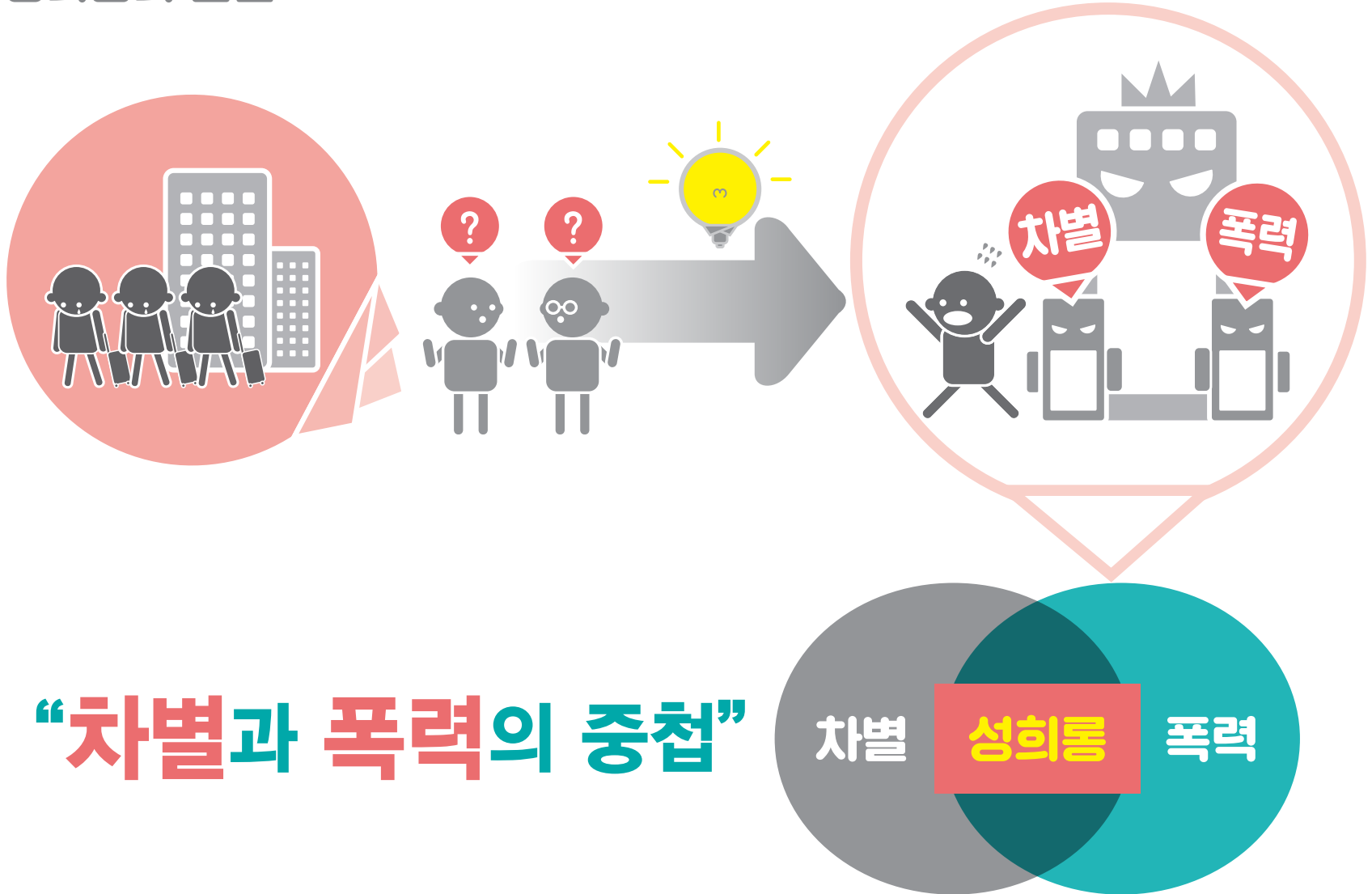
피해 대처 결과



참고 넘어감

- 6.8% 성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리
- 1.2% 상급자 또는 동료와 면담
- 0.6% 사내기구를 통한 공식적인 처리
- 0.3% 외부 기관을 통한 처리
- 1.1% 기타
- 2.8% 무응답

성희롱의 본질 1



“차별과 폭력의 중첩”

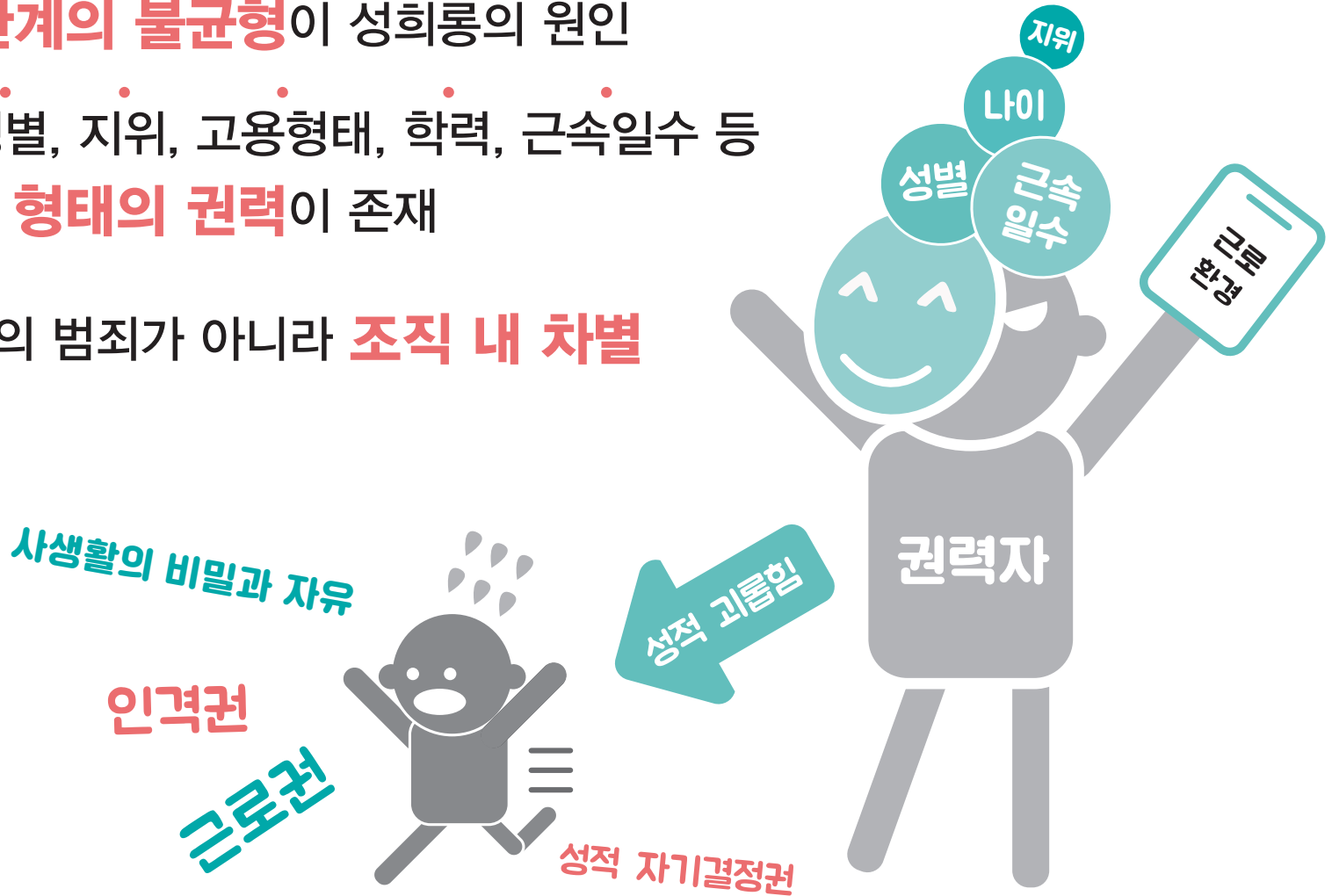
차별

성희롱

폭력

성희롱의 본질 2

- **권력 관계의 불균형**이 성희롱의 원인
- 나이, 성별, 지위, 고용형태, 학력, 근속일수 등 **다양한 형태의 권력**이 존재
- 개인 간의 범죄가 아니라 **조직 내 차별**



성희롱의 본질 3

☑ **권력관계의 불균형**으로
인한 **성적 괴롭힘** Sexual Harassment

☑ 근로자의
성적 자기결정권, 행복추구권,
사생활의 비밀과 자유, 근로권,
인격권 등 기본권 침해

☑ 근로자의 **근로 환경**
악화 및 **조직 내**
통합 저해

☑ **평등한 조직 문화에**
악영향을 끼쳐
조직 발전 방해

관리자(사업주)는?! 1

예방·해결 의무자

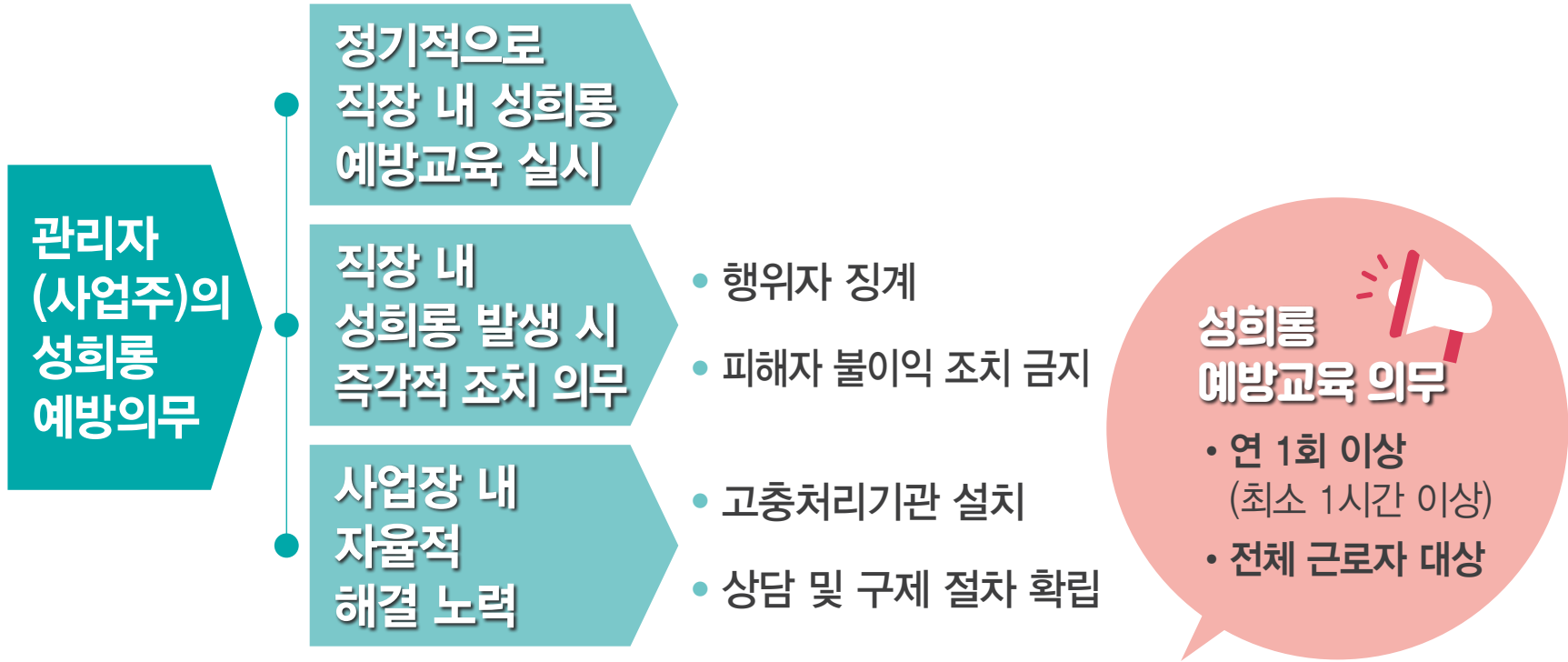
- ☑ **역할** ▶ 평등한 근로 환경 조성 책임

- ☑ **의무**
 - ▶ 평등한 근로 환경 관리·감독 의무
 - ▶ 성희롱 예방교육 실시 및 모니터링 의무
 - ▶ 조직 내 문제 해결, 관리·감독 의무
 - ▶ 경우에 따라 **사용자 책임**도 부과됨



관리자(사업주)의 올바른 인식과 판단이 중요!

관리자(사업주)는?! 2



“관리자(사업주)는 근로자에게 **안전한 근로 환경 제공** 및 **배려 의무**가 있음”

관리자(사업주)의 의무

신고 접수 시
지체 없는 사건 조사



조사내용,
비밀유지



행위자 징계 등
적절한 조치



**성희롱
처리 방침
필수내용**



고객에 의한
성희롱 발생 시
배치전환



피해자에 대한
불이익 금지



분쟁의
자율적 해결



- 1) 직장 내 성희롱 사건 처리 절차의 명문화
- 2) 사내고충처리기구를 통한 해결

사건 처리 원칙

목표 피해자의 피해 회복과 평등한 근로 환경 보장



- ▶ 처리 절차 명문화
- ▶ 신고 접수 후 신속한 조사
- ▶ 적극적인 절차 참여
- ▶ 관련 내용 비밀유지
- ▶ 익명화 후 공식화하여 사내 공고

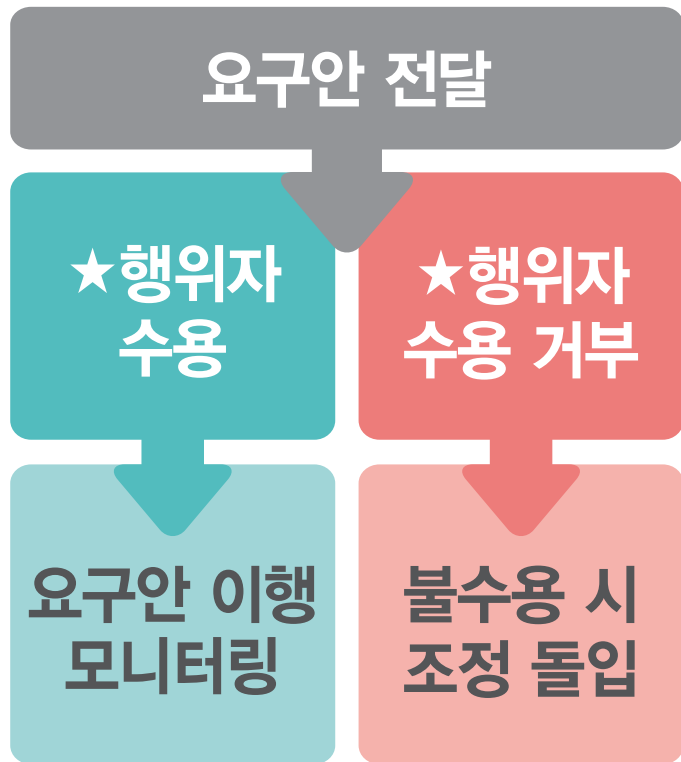


피해자의 2차 피해
예방 조치


피해자 보호는 피해자의 의사에
반하지 않아야 합니다!

사건 처리 절차

특징 당사자 간 합의 해결로 조직 내 갈등 최소화



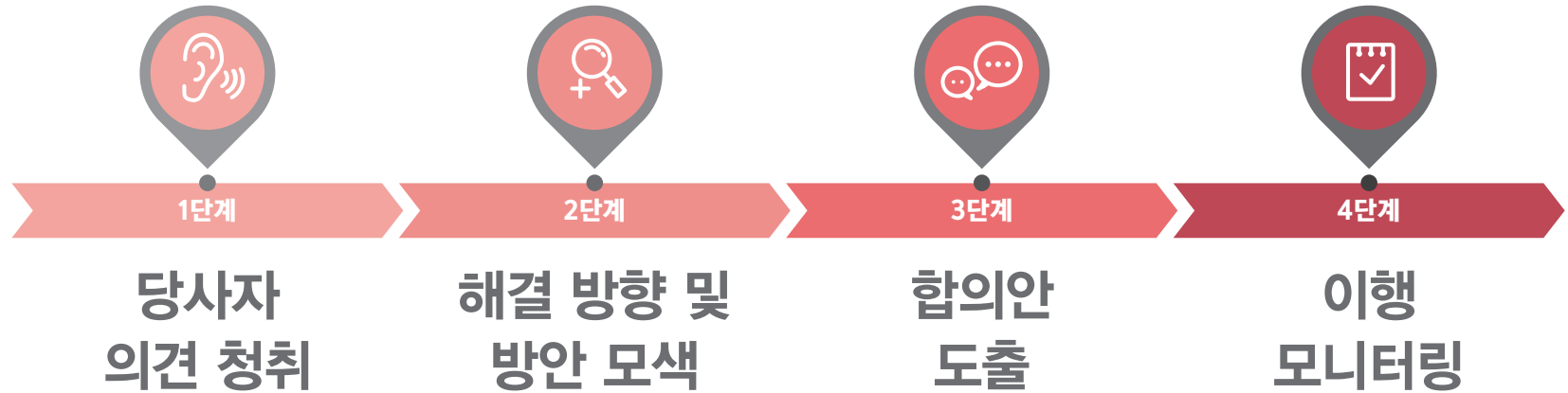
- 고충상담원은 피해자에 대한 심리적 지지, 비밀유지, 정보수집 및 제공, 해결방안 선택권을 부여해야 함

Tip! 

단, 비공식이라도 사후분쟁 예방을 위하여 반드시 명확한 합의서를 서면 작성해야 함

사건 처리 절차

비공식 해결 절차 | 조정



조정의 3원칙 : 자율성, 중립성, 비밀유지

특징

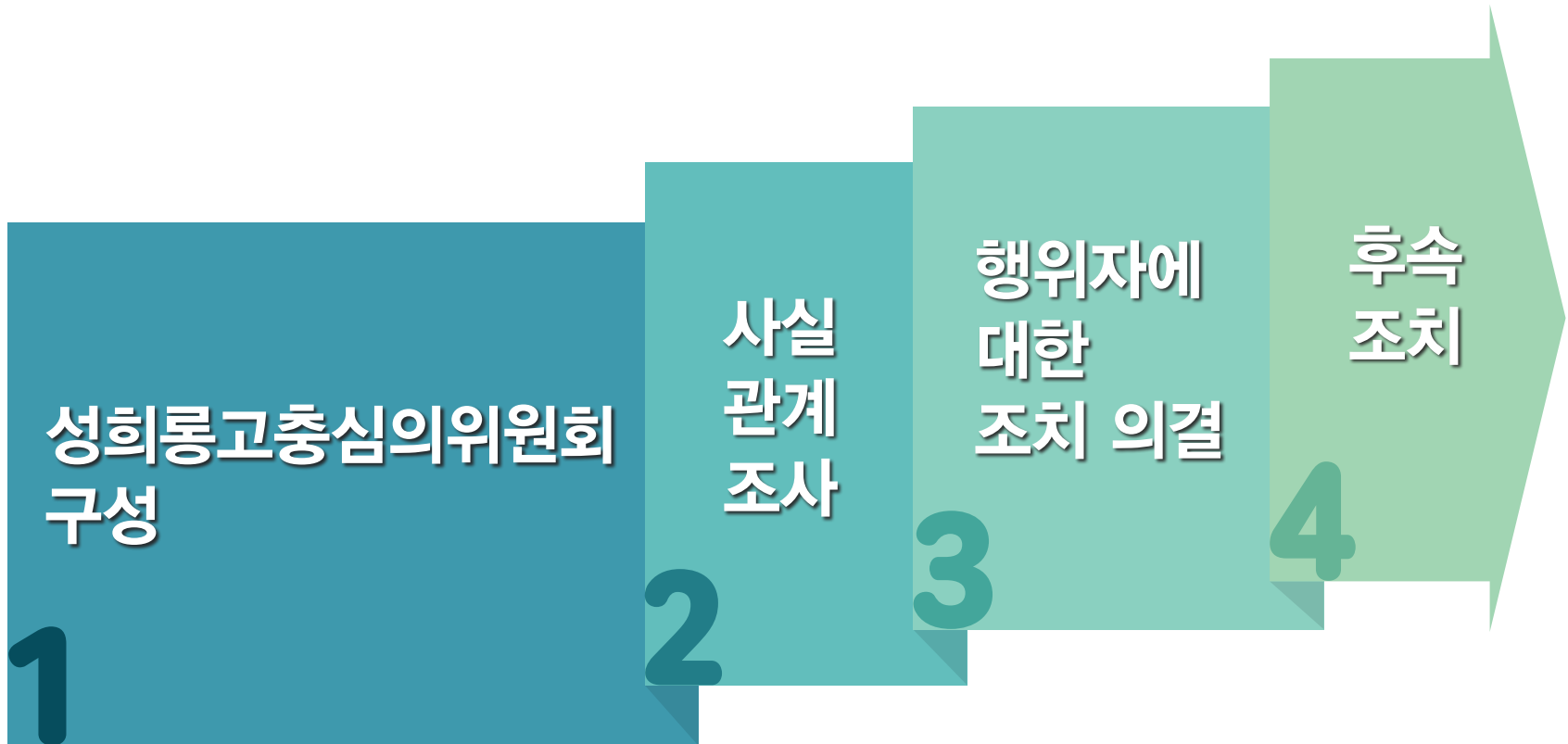
- 당사자들의 능동적인 문제 해결 가능
- 시간 · 비용 절감
- 상호 간 공감에 도움

합의안은 **Tip!**

명확한 표현으로,
미이행 시 제재 관련
사항까지 기재!

사건 처리 절차

공식 해결 절차



사건 처리 절차

외부기관을 통한 해결



비사법적 권리 구제

- ▶ 국가인권위원회 진정
- ▶ 지방고용노동관서 진정
- ▶ 노동위원회 진정



사법적 권리 구제

- ▶ 지방고용노동관서 고소·고발
- ▶ 검찰 고소·고발, 민·형사소송

※사업주에게 사용자 책임이 인정될 수 있음

아직도 편견이?! 1

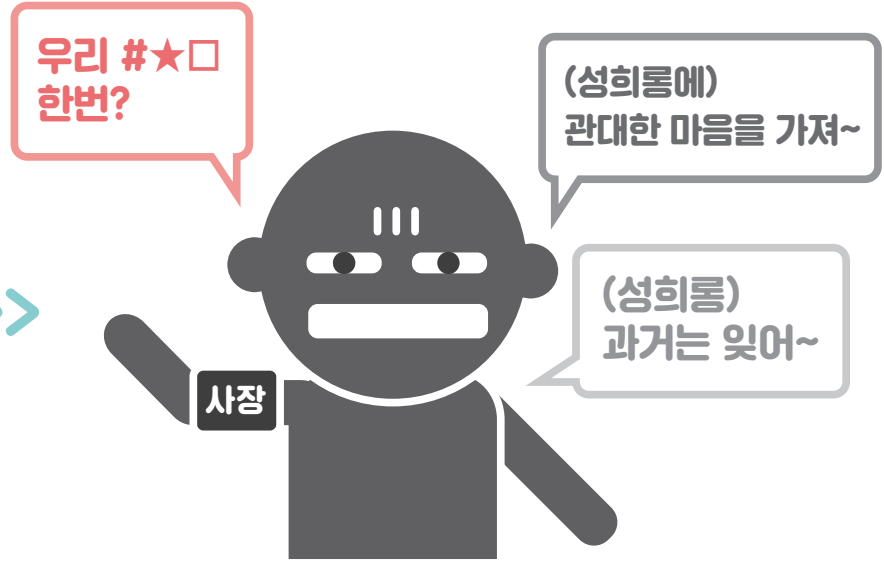


※실제 상담사례 유형화

아직도 편견이?! 2

성희롱, 그까이것 NO! >>>

특별인권교육 수강, 손해배상 300만 원
(국가인권위원회 13진정0776700 결정)



내 애인하자~ㅎㅎ

<<< 일방적인 애정표현 NO!

손해배상 2,000만 원, 사과, 진정인 취업처 3곳
알선, 징계 절차 유지 (국가인권위원회 12진정7593 합의종결)

아직도 편견이?! 3



**회식자리에서 술을
마시던 중 상사가 키스**

국가인권위원회 14진정0294500 결정



**10회 이상 손을 만지고
성기를 만짐**

국가인권위원회 06진차182 결정

아직도 편견이?! 3



**회식자리에서 술을
마시던 중 상사가 키스**

국가인권위원회 14진정0294500 결정



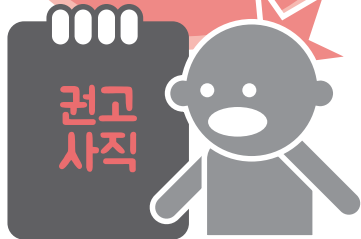
**10회 이상 손을 만지고
성기를 만짐**

국가인권위원회 06진차182 결정

2차 피해 유형

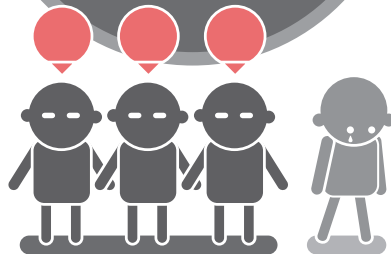
유형1

업무 또는
고용상의
피해



유형2

동료
근로자에
의한 피해



유형3

행위자에
의한 피해



유형4

기관 사건 처리
과정에서의
피해



2차 피해 방지



피해자 임시 분리 조치

- ▶ 피해자 유급휴가,
행위자 대기발령 등



피해자 심리 치유 지원

- ▶ 적극적 피해 회복 지원
- ▶ 고충상담원을 통한
심리적 지지



사후 피해 방지 및 모니터링

관리자(사업주)의 역할

효과적인 성희롱 예방 및 평등한 조직 문화 형성



조직의 **리더**로
평등한
조직 문화 주도



조직의 **책임자**로
성희롱 방지 조치 및
사건 해결



조직의 **구성원**으로
성희롱 예방 및
존중 문화 형성

성희롱 예방 노력

- 개인 **사생활 존중** 및 **공사 구분**
- **성차별, 성적 대상화, 성적 농담** 안 하기
- 직급, 성별 불문 **존칭·존중** 언어 사용
- **성희롱 예방교육** 실시 및 감독
- 성희롱 관련 **사내규정 및 절차** 마련·안내
- 직장 내 **성 불균형 해소**



평등한 조직 문화를 위한 사내규정 만들기

- **평등한 조직 문화를 위한 관리자(사업주)의 노력 명시**

- **성희롱 피해 절차 마련**

- ▶ 무관용 원칙 · 적극적인 피해 회복 의무 명시
- ▶ 구체적인 피해자 보호 절차 명시
(예 : 유급휴가, 배치전환 등)



감사합니다!

대제목폰트 : Sandoll격동굴림/18pt

중제목:윤고딕300.60/32pt



