

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000822-01



관리자(사업주) 대상

# 성희롱 예방교육 표준강의안 2.0



강사지침서

2016. 12



발 간 등 록 번 호  
11-1383000-000822-01



관리자(사업주) 대상

# 성희롱 예방교육



## 표준강의안 2.0

---

### 강사지침서

2016. 12



# CONTENTS

---

## 성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 관리자(사업주) 대상 강사지침서

---

005	강의 전 확인하기
005	부록 활용하기
007	표지 및 목차
009	생각해 봅시다 1
017	생각해 봅시다 2
023	성희롱이란 무엇일까요? 1
031	성희롱이란 무엇일까요? 2
035	발생 현황
039	성희롱의 본질 1
045	성희롱의 본질 2
051	성희롱의 본질 3
055	관리자(사업주)는?! 1
059	관리자(사업주)는?! 2
065	관리자(사업주)의 의무
069	사건 처리 원칙
075	사건 처리 절차 : 비공식 해결 절차 - 고충상담
079	사건 처리 절차 : 비공식 해결 절차 - 조정
083	사건 처리 절차 : 공식 해결 절차
087	사건 처리 절차 : 외부기관을 통한 해결
091	아직도 편견이?! 1
097	아직도 편견이?! 2
103	아직도 편견이?! 3
109	2차 피해 유형
113	2차 피해 방지
117	관리자(사업주)의 역할
121	성희롱 예방 노력
125	평등한 조직 문화를 위한 사내규정 만들기
129	마무리

---



## 강의 전 확인하기

1	관련 법령 확인하기	<p>법제처 웹사이트(<a href="http://www.moleg.go.kr">http://www.moleg.go.kr</a>)에서 최신 법령 확인하기</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 개정 법령을 확인하고 강의안에 반영하기!</li> </ul>
2	최신 사례 찾아보기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관련사건 뉴스, 판례, 조사 보고서, 통계, 국가인권위원회 결정 등 확인하기</li> </ul>
3	관련 콘텐츠 활용하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 전 추가적으로 활용 가능한 관련 콘텐츠 점검하기</li> <li>• 폭력예방교육 콘텐츠             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성가족부(<a href="http://www.mogef.go.kr">http://www.mogef.go.kr</a>) → 교육 자료실 → 폭력예방교육자료</li> <li>- 예방교육통합관리시스템(<a href="http://shp.mogef.go.kr">http://shp.mogef.go.kr</a>)</li> <li>- 양성평등미디어(<a href="http://game.kigepe.or.kr">http://game.kigepe.or.kr</a>)</li> </ul> </li> </ul>

## 부록 활용하기

※ 성희롱 예방교육 표준강의안 PPT 내 슬라이드 추가 삽입 시 활용할 수 있습니다.

1. 폰트 정보 페이지	2. 활용 페이지	3. 영상 활용 페이지 1	4. 영상 활용 페이지 2
			

### 1. 폰트 정보 페이지

본 PPT에 사용된 폰트와 관련된 정보를 제공하고 있습니다. 활용 페이지에 필요한 내용을 추가할 경우 폰트, 디자인 등 통일성 있는 제작이 가능합니다.

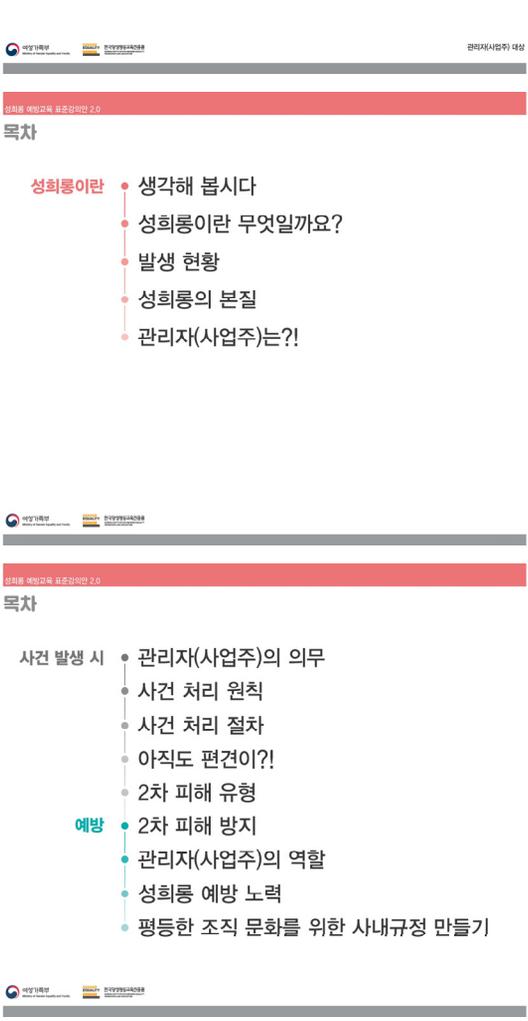
	폰트명	폰트 크기
대제목	Sande이격동굴림	18pt
중제목	윤고딕300.60	32pt

### 2. 활용 페이지

교육 내에 추가 슬라이드 제작·삽입이 필요한 경우, 해당 슬라이드를 바탕으로 손쉽게 제작·활용할 수 있습니다.

### 3. 영상 활용 페이지 1, 2

교육 내 영상 콘텐츠를 활용하기 위한 슬라이드 제작에 활용할 수 있습니다. 필요한 영상 콘텐츠 링크 등을 연결하여 깔끔한 슬라이드 구성이 가능합니다.

<p>분류</p>	<p>성희롱 예방교육 - 관리자(사업주)</p>	
<p>제목</p>	<p>성희롱 예방교육 표준강의안 2.0</p>	
<p>내용</p>	<p>표지 및 목차</p>	
<p>주요 포인트</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 소개하기</li> </ul> <p>- 학습 대상별 성희롱 예방교육을 준비·소개하고 교육 내용 및 목적을 설명합니다.</p>	

## 공공기관 관리자(사업주)를 대상으로 한 성희롱 예방교육

- ‘성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 - 관리자(사업주) 대상’은 성희롱의 본질에 대한 이해를 바탕으로 성희롱 예방 의무 및 평등한 조직 문화 형성의 중요성을 강조합니다. 흔히 성희롱과 성폭력을 구분하지 못하거나, 성희롱으로 인하여 야기되는 조직 내 갈등을 가볍게 생각하는 문제에 대하여 명확하고 구체적인 설명을 통한 인식 전환을 유도합니다.
- 학습자들이 A는 성희롱이고, B는 아니다 식의 사고를 하지 않도록 설명에 유의하고, 본질에 대하여 심도 있게 설명합니다.



## 생각해 봅시다 1

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 생각해 봅시다 1



성적 동영상  
이미지 전송

업무상 지위  
이용

애 떼러 병원 갔나?  
“비하, 성적 모욕”

\*\*씨는 아침이슬처럼  
피부가 맑아서~  
“외모 언급”

조카 같아서 그래~  
“동의하지 않은  
신체 접촉”

여성가족부  
Ministry of Gender Equality and Family

EQUALITY  
한국양성평등교육진흥원  
Korea National Institute for Gender Equality

1

#### 주요 포인트

- 성희롱의 다양한 유형들을 실제 사례를 통해 인식 시켜주기
  - 성희롱 사례를 먼저 제시한 후, 학습자들로부터 응답을 이끌어냄으로써 다양한 성희롱 유형에 대한 인식을 유도
  - 각 사례별로 무엇인 문제가 되는지를 명확하게 설명



**학습목표**

“생각해 봅시다 1”에서는 다양한 실제 성희롱 사례들을 중심으로, 학습자들이 가지고 있는 인식을 알아보고 문제점을 찾아내도록 유도합니다. 사례에 따라 성희롱 인정여부에 대한 판단이 다르게 나타날 수 있으므로 각 사례를 숙지하여 학습자들의 질문에 적극적으로 대응할 수 있도록 준비합니다. 특히 언어적 성희롱은 일상생활에서 인지하지 못한 채 발생하는 경우가 많으며 가장 빈번하게 발생하는 성희롱 형태 중 하나입니다. 대표적인 언어적 성희롱 사례 중 공감되기 쉬운 [사례 3]과 상황과 맥락에 따라 다르게 이해할 수 있는 [사례 4]의 비교를 통하여 보다 명확한 메시지를 전달하도록 합니다. 각 사례의 내용은 맥락을 설명하여 학습자들로 하여금 평소 자신이 인식하지 못하고 저질렀거나 혹은 피해를 입은 성희롱 행위 등에 대해 생각할 수 있는 기회를 제공합니다.

**1. PPT 해설**

<b>사례 1</b>	성적 동영상, 이미지 전송 등 (시각적 성희롱)	한밤 중 카카오톡 성희롱 사건 <sup>1)</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 회사 대표 이사가 수습사원에게 카카오톡을 이용하여 성적 이미지 링크를 전송함</li> </ul>
-------------	----------------------------	---

- 카카오톡 등 SNS 서비스를 이용한 성희롱 사건이 증가하고 있는 추세임. 메신저 서비스 등을 이용하여 성적 동영상이나 이미지, 또는 이를 볼 수 있는 사이트의 링크를 전송함으로써 성적 불쾌감을 야기하는 형태로 나타남. SNS의 경우 사적 영역으로 판단하는 경우가 있으나 SNS로 업무지시를 하는 경우 업무관련성이 인정될 수 있음<sup>2)</sup>
- 성적 농담, 이미지, 동영상 등을 SNS를 이용하여 배포하거나 전송하는 행위는 성희롱, 성추행, 음란물 유포 등에 해당 될 수 있으며, 특히 아동 음란물을 전송 받은 경우, 이를 스마트폰으로 내려 받지 않아도 아동 음란물 소지죄에 해당됨<sup>3)</sup>(「형법」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 등)

1) 국가인권위원회 2013.3.28. 12진정0228500 결정  
 2) 국가인권위원회 2015.3.4. 14진정108400 결정  
 3) <http://news.joins.com/article/20682489>

보충 사례	시각적 성희롱 <sup>4)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>부장인 행위자는 직원인 피해자에게 부부 성관계 장면을 녹화하여 카카오톡으로 보내거나, ‘여성의 자위 경험과 성적 주체성 형성’이라는 논문 중 성적 수치심을 느낄만한 부분에 밑줄을 친 후 보여줌</li> </ul>
-------	-----------------------	---

사례 2	업무상 지위 이용	<b>교육지망생 성희롱 사건<sup>5)</sup></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>경력직 사원이 교육생 지원자에게 애인을 전제로 한 카카오톡과 문자 메시지를 이용하여, “꼭 합격시켜서 키스 받아야지 ㅋㅋ”, “어떻게든 이번에는 여러 방법 동원해야지” 등 교육생 채용 과정에 자신이 영향력을 행사할 수 있음을 암시하는 메시지를 보냄.</li> <li>언어적 성희롱에 해당된다고 봄.</li> </ul>
------	-----------	---

○ 최근 취업난을 고려할 때, 취업준비생의 절박함을 이용한 성희롱 문제가 다수 나타나고 있음. 본 사례는 경력직 사원인 행위자가 피해자에게 자신의 우월한 지위를 이용하여 이성적 호감을 강요한 사례임

○ 취업을 위한 면접 중 성희롱을 당하거나, 수습 또는 교육생 기간 동안 관리자에 의한 성희롱 피해를 입더라도 취업, 인사 등의 문제로 피해자가 피해를 드러내는 것이 쉽지 않음

※ 피해자가 취업 이전의 취업희망자, 교육지망생이더라도 근로자에 포함되어 업무관련성이 인정되며 법적 근거에 따른 피해자 범주에 포함됨

사례 3	비하, 성적 모욕	<b>막말 성희롱 사건 1<sup>6)</sup></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>대학교 전임강사가 학생에게 “또 병원 간 거 아니냐, 애 때려 갔느냐”란 이야기를 하고 당근을 남성 성기 모양으로 조각하여 실습실에 전시하고, 남자 성기와 여자 성기 모양을 본 따 제작된 그릇 등을 전시하였음</li> </ul>
------	-----------	--

○ 성 행위, 임신·출산 등과 관련되어 상대방이 성적 모욕감 등을 느낄 수 있는 발언으로 인한 성희롱 문제도 심각함. 특히 여성의 경우 생리적 문제에 대한 편파적인 발언, 비난 등이 빈번하게 나타나며 여성 비하 발언으로 자주 사용되기도 함

○ 대학 내에서 발생하는 성희롱의 경우, 교수가 학점 상 불이익을 줄 수 있다는 등의 문

4) 국가인권위원회, “인권상담사례집”, 2016, p.146 참조

5) 춘천지방법원 영월지원 2014.8.28. 선고 2013가합791 판결

6) 대구지방법원 포항지원 2012.5.24. 선고 2011가합 1045 판결

제로 피해자가 피해를 드러내는 것이 쉽지 않음. 성적 불쾌감을 야기할 수 있는 조각상을 전시하는 것 또한 시각적 성희롱 문제가 될 수 있음을 인지시켜야 함

보충 사례	시각적 성희롱	위부터 아래까지 성희롱 사건 <sup>7)</sup> ● 행위자가 거래처 직원인 피해자를 위아래로 훑어보는 등의 행위를 함 ● 사과, 손해배상 30만원으로 합의종결
-------	---------	---

사례 4	외모 언급	막말 성희롱 사건 <sup>28)</sup> ● 고위공무원인 실장이 산하단체 여직원과의 출장 중 “수많은 놈들이 있겠지”, “아침이슬처럼 피부가 맑아”, “(피해자가 화장실에 다녀온 후)오줌 썼어?” 등의 반복적인 발언을 함. ● 성희롱으로 견책 처분을 받았으며, 법원은 견책 처분이 정당하다고 봄
------	-------	--

- 피해자(산하단체 여직원)가 결혼에 뜻이 없거나, 남자친구가 없는 등은 사적 영역의 문제임에도 이에 대하여 외모에 대한 칭찬을 섞어 성적 매력이 있음을 반복적으로 언급함
- **사생활에 대한 언급, 외모·몸매 등에 대한 평가**(예 : 몸매는 되는데 얼굴이 안 돼)<sup>9)</sup> 등은 사적 영역에 대한 부당한 침해이며 성희롱에 해당함. 이와 유사하게 “몸매가 예뻐서 수영복이 잘 어울리겠다.”며 수영복 매장에 데려가거나<sup>10)</sup>, “뭇 생겼다”, “시궁창 냄새가 난다”<sup>11)</sup> 등의 발언을 사내 전산망에 올린 성희롱 사례들이 있음

사례 5	동의하지 않은 신체 접촉	“조카 같아서 그래” 사건 <sup>12)</sup> ● 회사 대표 이사가 컴퓨터 작업을 하고 있던 수습사원에게 손가락으로 볼을 툭 기거나 머리카락을 만지고 “조카 같아서 그런다”라고 발언하거나 몸을 밀착시키고 비비는 등의 행위를 함
------	---------------	---

- 성적 이미지를 담은 **웹사이트 링크를 보내거나 잘못된 발언** 등으로 성희롱을 한 대표 이사가 신체적 성희롱도 함께 한 사례임. 볼에 뽀뽀하기, 강제적인 키스, 어깨동무 후 만지기, 성기를 강제로 만지게 하는 등의 신체적 성희롱 형태가 빈번하게 나타나고 있으며<sup>13)</sup> 사례에 따라 「형법」상 강제추행죄로 다루어짐

7) 국가인권위원회 2015.4.15.15진정219400 결정

8) 서울행정법원 2015.8.27. 선고 2015구합5665 판결

9) 국가인권위원회 2013.7.17. 13진정0171700 결정

10) 전주지방법원 2014.8.13. 선고 2013구합1871 판결

11) 국가인권위원회 2014.5.22. 13진정030570 결정

12) 국가인권위원회 2013.3.28. 12진정0228500 결정

13) 국가인권위원회 2012.10.31. 12진정0027600 결정

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱의 다양한 유형들을 실제 사례를 통해 인식 시켜주기

1. 학습자들에게 상황이 제시된 슬라이드를 우선적으로 보여준 후, 각 상황에 대한 의견을 받아봅시다. 강의 시간이나 여건에 따라 학습자들이 사례를 보고 받은 느낌, 혹은 유사한 경험, 궁금한 점 등을 자유롭게 발언할 수 있도록 하고 질문-답변을 통한 소크라테스 식 강의법을 활용합니다.
  - ※ 강의 시간이나 여건이 여의치 않을 경우, 학습자들이 사례를 읽고 생각할 수 있는 시간을 잠시 준 후 사례 중 불편함이 느껴지는지에 대하여 포괄적으로 질문을 던진 후 각 사례를 설명합니다.
2. 문제가 되는 행위인 “성적 동영상, 이미지 전송”, “관리자 지위 이용”, “비하, 성적 모욕”, “외모, 몸매 언급”, “동의하지 않은 신체접촉”을 포인트로 다양하게 나타나는 성희롱 유형을 설명하며, 이러한 **성희롱 유형들이 중첩적으로** 나타나는 경우가 많다는 것을 설명합니다.
3. [사례 4]를 통하여 직장 내 원만한 인간관계는 외모나 몸매 등에 대한 칭찬보다 업무적인 칭찬이 더욱 효과적이라는 것을 알려줍니다.

#### [관련예시]

피부가 좋다, 몸매가 좋다, 미인이다, 글래머다, 베이글녀다, 섹시하다, 남편이 부럽다 등	X
일 처리가 깔끔하다, 언제나 성실하다, 일 처리에 적극적이다, 믿음직하다 등	O

※ [사례 4]의 설명과 활용 시 Tip!

○ [사례 4]의 경우, 슬라이드 내에 안내된 일부 내용만을 볼 때 성희롱으로 보기 보다는 일상에서 상대방에 대한 칭찬으로 사용할 수 있지 않을까? 혹은 어떤 표현이나 단어가 성희롱인지 아닌지 어떻게 구별해야 하는가? 에 대한 질문이 있을 수 있습니다.

▶ 타인의 의도, 몸매, 성적 매력, 사생활 등에 대한 이야기는 칭찬, 농담이 될 수 없습니다. 개인의 의도가 칭찬, 혹은 농담이더라도 이는 성희롱 문제 등 상대방의 불쾌감을 유발할 위험성이 높다는 것을 강조합니다. 또한 직장 내 긍정적인 인간관계 형성을 위하여, 상대방에 대한 칭찬의 방향을 ‘업무 관련성’과 연결하는 것이 더욱 효과적임을 설명합니다. 이는 조직 구성원 간의 신뢰성 있는 관계 구축을 가능하게 하며, 업무 상 문제 해결에도 도움이 됩니다.

예시	영향
<p>이러니까 그 나이에 결혼도 못하고 그러고 있지, 그렇게 똥똥하니 게을러서 일이 이 모양이지, 생긴 것 쳐다만 봐도 답답하다, 집에서 애나 보지 일 한다고 나와서는..<sup>14)</sup></p>	<p>- 개인에 대한 인격 모욕적 발언이나 질책은 업무 상 문제 해결 및 업무 능력 발전에 도움이 되지 않습니다.</p>
<p>책임감 있게 일을 하세요, 다음부터는 일정 관리에 좀 더 신경 쓰세요, 일정 관리와 기록을 소홀히 하지 마세요,</p>	<p>- 업무 상 문제에 대한 구체적인 지적과 주의는 향후 업무 능력 발전에 도움을 주면서 업무 상 실수에 대한 경계심을 높일 수 있습니다.</p>

▶ 상대방을 존중하는 언어 사용의 중요성을 강조하며, 업무와 관련 없는 타인의 사생활을 내용으로 하는 칭찬 또는 실수에 대한 지적은 양자 모두 적절하지 않다는 것을 설명합니다. 선의나 칭찬으로 한 말이라도, 상대방이 불쾌하게 느낀다면 그것은 잘못된 행위임을 강조합니다. 문제가 발생했을 때, 피해자 중심의 사고가 필요함을 명확히 설명합니다.

14) 예상매출 금액이 너무 낮다며 “안 되면 니 몸이라도 팔아야지” 라는 등의 상사의 발언 사건. 국가인권위원회 2014.10.22. 14진정754600 합의 종결



## 생각해 봅시다 2

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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·편견, 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

#### 주요 포인트

#### • 성희롱의 다양한 유형들을 실제 사례를 통해 인식 시켜주기

- 성희롱 사례를 먼저 제시한 후, 학습자들로부터 응답을 이끌어냄으로써 다양한 성희롱 피해 유형에 대한 인식을 유도
- 각 사례별로 무엇이 문제가 되는지 명확하게 설명



**학습목표**

“생각해 봅시다 2”는 흔하게 접하기 어려운 성희롱 사례를 중심으로 학습자의 인식을 확  
인해 봅니다. 성희롱 사건 중 관리자(사업주)로 인하여 발생하는 2차 피해를 중심으로 설  
명을 통하여, 실제 업무 처리 중 인식하지 못했거나 적절하게 대응하지 못했던 행동들에  
대한 자기반성적 기회를 제공합니다. 각 사례의 상황과 숨은 맥락을 설명함으로써 학습자  
들로 하여금 성희롱과 관련하여 추가적으로 발생할 수 있는 문제들을 인식하게 하고 주  
의할 수 있도록 합니다.

**1. PPT 해설**

<p><b>사례 1</b></p>	<p>간호과장의 간호사 성희롱<sup>15)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 피해자인 간호사는 업무 중 환자로부터 성추행을 당하고 이와 관련하여 강제추행죄로 환자를 고소하였음</li> <li>● 간호과장인 행위자는 전체 간호사 회의가 끝난 후, “정신과에서 성추행은 흔히 일어나는 일이다... ○ 간호사(피해자)가 신고하는 게 쉽지 않았을 텐데, 고맙게 생각한다.”고 발언함</li> <li>● 행위자가 피해자의 성추행 사실을 다수의 직장 동료들이 있는 자리에서 공개적으로 거론한 행위는, 당사자로 하여금 성적 수치심을 불러일으켜 업무 환경을 악화시킬 수 있는 행위로서 넓게 보아 성적 언동에 해당한다고 봄</li> </ul>
------------------------	--	--

- 본 사건은 업무상 성추행이 빈번하게 일어나는 직군 종사자에게 발생한 것으로, 직장 내에서 성추행 관련 사건이 벌어졌을 때 **관리자(사업주)의 올바른 대처 방안**에 대하여 생각해 볼 수 있는 사례임
- 행위자의 발설의도가 비록 해당 성추행 사건 처리 사례를 모범적인 가이드라인으로 소개하려 했더라도, 상대방이 그로 인하여 불쾌감을 느꼈다면 성희롱이 될 수 있음. 이와 같이 **사건 처리 과정 중 취득하게 된 개인의 사적인 정보를 발설**하여 성적 불쾌감을 느끼게 하는 것 역시 성희롱이 될 수 있음
- 직장 상사가 피해자의 사내 성추행 사건을 타직원에게 유포함으로써 피해자의 고용환경을 악화시키는 것 또한 문제가 됨. 국가인권위원회는 이러한 사례에 대하여 사과 및 특별인권교육 수강을 조건으로 조정 처리하였음<sup>16)</sup>

15) 국가인권위원회 2014.5.22.13진정0879300  
16) 국가인권위원회 2013.11.25. 13진정6800 조정

<p><b>사례 2</b></p>	<p>군무원의 음란 동영상 강제시청 사건<sup>17)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 피해자는 중대장에 의한 성희롱 등 신고 후 무혐의 판결을 받고 근무지 전보 배치가 된 상태에서 근무지 동료로부터 성관계를 연상케 하는 동영상을 전송 받게 됨</li> <li>● 피해자는 행위자에게 해당 동영상을 보여주며 하소연 하였고, 이에 행위자는 “동료가 그러한 동영상을 보내준 것이 무엇이 문제냐, 안 그래도 중대장을 성희롱 신고해서 쫓겨 온 사람이 또 성희롱으로 신고하면 뭐가 되겠느냐”고 핀잔을 주었음</li> <li>● 이후에도 행위자는 피해자에게 음란영상물을 보여주었고 이에 피해자가 즉각적으로 거부 의사를 표하지는 않았지만 성희롱에 해당한다고 봄</li> </ul>
--------------------	--	---

- 피해자는 남성 중심적 문화가 지배적인 군부대 내에서 이미 1차례 성희롱 신고로 인하여 이미 낙인찍힌 상황이었음. 행위자는 피해자의 성희롱 고충에 대한 상담을 무시하고 핀잔을 줌
- 행위자는 피해자가 이혼한 상태라는 점을 근거로 성에 대해 자유분방하고 남자들을 유혹하는 사람으로 생각하여 음란 동영상을 보여주어도 문제가 없었을 것이라는 잘못된 사고를 가지고 있었음. 또한 **피해자가 이미 성희롱 신고로 쫓겨 온 상황이기 때문에 문제를 만들지 않을 것이라 생각함.** 본 사건은 문제의 책임을 피해자에게 전가하는 남성 중심적 사고를 보여주는 전형적인 사건임

<p><b>사례 3</b></p>	<p>외국계 자동차 회사 팀장의 성희롱 사건<sup>18)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 행위자는 A사의 팀장으로 약 1년간 피해자의 손이나 허벅지를 만지는 등의 신체접촉을 하고, 단둘이 술이나 식사를 할 것을 강요하거나 온몸에 아로마 마사지를 해주겠다는 등 부적절한 언행을 해 왔음</li> <li>● 피해자가 직속 상사인 담당이사에게 사직서를 제출하며 행위자의 성희롱 사실을 알리자 “두 사람 모두 회사를 그만 두는 것이 좋겠다”고 말하였으나 피해자의 사직서를 반려함</li> <li>● 피해자는 이사 면담 후 팀원들에게 성희롱 사실을 공개했고 이에 대해 이사의 질책을 받았고, 부서 내에서 따돌림을 당하기 시작함</li> <li>● 성희롱 사건 조사를 담당인 인사팀 직원은 “쌍방이다”, “성희롱은 주관적이고 남자에게 불리할 수밖에 없다” 등의 말을 다른 팀에 퍼트리고 다님. 피해자에 대한 불공정한 견책 처분 및 피해자의 조력자에게는 근무시간을 준수하지 않았다는 이유로 정직 1주일 징계 처분함</li> <li>● 피해자의 조력자는 노동위원회에 구제신청을 했는데 이 과정에서 조력자가 제출한 서류가 불법 또는 사규를 위반하는 방법으로 취득된 것으로 의심된다는 이유로 조력자에게 직무정지 및 대기발령을 함</li> <li>● 피해자가 대기발령을 받은 조력자의 차에 짐을 싣는 것을 도와주었는데, 짐에 회사 서류가 있었다는 이유로 각각 절도와 절도방조로 고소하고 피해자도 직무정지 및 대기발령 통보</li> <li>● 1심 법원은 성희롱 피해는 인정하였으나 회사의 인사팀장 및 회사의 사용자책임은 모두 부정함. 그러나 항소심에서는 행위자에 대한 손해배상 책임과 더불어 성희롱 2차 피해 등 사측의 사용자 책임을 인정함 ※ 현재 사측이 불복·상고하여 대법원 판결을 기다리고 있는 중임</li> </ul>
--------------------	--	---

17) 서울고등법원 2014.9.5. 선고 2014누46081 판결

○ [사례 3]은 성희롱과 관련하여 전형적인 이슈를 잘 담고 있음

“업무 상 지위를 이용한 성희롱 발생” → “성희롱 신고 후 2차 피해 발생”  
 → “피해자의 조력자에 대한 부당한 처우 발생” →  
 “근로 환경의 악화 및 피해자·조력자에 대한 고소 및 대기발령 등”

○ 행위자에 의한 근로 환경의 악화와 더불어 사측의 따돌림, 부적절한 징계 등의 괴롭힘이 피해자 외 조력자에게까지 확대된 것이 특징적임. **근로 환경의 악화에 사측의 사용자책임, 손해배상 청구**가 가능한지 여부에 대한 귀추가 주목되는 사례임

○ 본 사례는 큰 이슈가 되었던 ‘**외국계 자동차 회사 성희롱 사건**’으로 향후 대법원 판결에 따라 내용이 달라질 수 있음. 대법원 판결이 있는 경우, 슬라이드 사례를 먼저 설명 후 전반적인 맥락과 대법원 판결에 대한 내용을 추가적으로 설명할 수 있도록 준비해야 함(종합법률 정보 웹사이트: <http://glaw.scourt.go.kr>)

<b>보충 사례</b>	양성평등센터의 성희롱 사례 <sup>18)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성추행 사실을 신고하고 양성평등센터를 통해 해결을 시도함</li> <li>● 남성 위원이 추행 장면을 시연해보라고 하며 피해자에게 “자세하게 어떻게 만졌는지 해보라”라고 요구함</li> <li>● 그 외에 “가슴이 너무 많이 드러난 옷을 입었으니까 그렇지. 소매 안으로 손을 넣지 않았냐?” 등의 발언을 함</li> </ul>
--------------	-------------------------------	---

○ 피해자의 성희롱 피해를 조사하기 위한 자리에서 조사위원이 성적 혐오감, 모멸감을 주는 질문을 하였다면 이는 일종의 2차 가해로 볼 수 있음. 조사위원들은 성희롱 예방을 위한 지도 및 해결을 담당해야 함. 이러한 태도는 피해자에게 심각한 후유증 등 **2차 피해**를 입힐 수 있다는 점에서 진정 가능한 행동임

18) 서울고등법원 2015.12.18. 선고 2015나2003264 판결  
 19) 국가인권위원회, “인권상담사례집”, 2016, p.147 참조

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱의 다양한 피해 유형들을 실제 사례를 통해 인식 시켜주기

1. 학습자들에게 상황이 제시된 슬라이드를 우선적으로 보여준 후, 각 상황에 대하여 어떻게 반응할 것인지, 어떤 태도를 취할 것인지 등의 의견을 들어봅시다. 강의 시간이나 여건에 따라 학습자들이 사례를 보고 받은 느낌이나 혹은 처리해 본 경험 등을 공유함으로써 관리자(사업주)로서의 역할 및 그로 인한 2차 피해 발생의 인과관계에 대하여 설명합니다.
2. 타인의 문제를 조직을 이끌어 가는데 필요한 모범 사례화를 위하여 인용하거나 언급하여 전파하는 행위의 위험성, 성희롱 신고자에 대한 편견적 이미지와 남성 중심적 사고로 인한 문제, 성희롱을 단순히 개인 간의 ‘**인간관계 상의 불화**’ 정도로 경시하는 태도에 대하여 경각심을 일깨워 문제의 심각성을 설명합니다.
3. 해당 사례의 원문을 사전에 숙지하여 학습자들의 질문에 적극적으로 대답할 수 있도록 준비합니다. 여건 상 가능할 경우, 보충사례까지 추가 설명하여 학습자들이 보다 효과적으로 사례를 이해하고 문제점을 인지할 수 있도록 합니다. 특히 [사례 3]의 경우, 현재 대법원 판단이 진행 중이기 때문에 수시로 확인하여 강의에 반영할 수 있도록 주의를 기울입니다.

## 성희롱이란 무엇일까요? 1

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 성희롱이란 무엇일까요? 1

#### 행위자

사업주, 상급자, 근로자,  
공공기관(단체) 종사자,  
사용자

#### 피해자

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

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

#### 성립요건

▶ (직장 내) 지위·직위를 이용하여  
▶ 업무와 관련하여

#### 성립요건 2

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

#### 주요 포인트

- 성희롱 개념과 성립요건 등을 설명합니다.
- 성희롱의 법적 정의와 성립요건을 중심으로 명확한 개념을 알아봅니다.



**학습목표**

“성희롱이란 무엇일까요? 1”에서는 성희롱의 법적 개념 및 성립요건 등을 설명함으로써 관리자(사업주)인 학습자들에게 정확한 정보 전달을 목표로 합니다. 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」과 「국가인권위원회법」 관련 조항을 중심으로 성희롱의 행위자와 피해자를 알아보고 성립요건에 대하여 자세히 알아봅니다. 다음으로 법에 규율된 성희롱에 대하여 해당 기관과 관련된 법령을 중심으로 보다 정확하게 전달합니다.

**1. PPT 해설**

성희롱 관련 법령	
양성평등기본법	- 성희롱의 정의 - 국가기관 등의 장과 사업주의 성희롱 방지 의무 등
남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률	- 직장 내 성희롱의 정의·성희롱의 예방과 금지 - 피해자 보호·분쟁의 해결 등
국가인권위원회법	- 성희롱의 정의 및 구제절차
교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙	- 교육공무원 성희롱 행위자에 대한 징계양정 기준
공무원징계령 시행규칙	- 공무원 성희롱 행위자에 대한 징계양정 기준
아동복지법	- 아동에 대한 성희롱 금지 - 아동에 대한 성희롱 행위자에 대한 벌칙
노인복지법	- 노인에 대한 성희롱 금지 - 노인에 대한 성희롱 행위자에 대한 벌칙

- ▶ 「양성평등기본법」 제3조 제2호  
 “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 기관에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
- ▶ 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목  
 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1하에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하

여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”

▶ 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(약칭, 남녀고용평등법)」 제2조 제2호

“사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 (원치 않는)성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”

구분	양성평등기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
행위자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자</li> <li>• 사용자 또는 근로자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자</li> <li>• 사용자 또는 근로자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업주·상급자 또는 근로자</li> <li>※ 고객 등 제3자</li> </ul>
피해자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 불특정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 불특정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다른 근로자</li> </ul>
업무관련성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련</li> </ul>
행위양태	“성적 언동 등”, “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것</li> </ul>

○ 행위자

- 사업주, 상급자, 근로자, 공공기관(단체) 종사자, 사용자, 상급자, 하급자, 직장 동료 등
- **공공기관 종사자** : 공공기관에 소속되어 보수를 받고 그 업무를 수행하는 공공기관의 장 및 임직원이며 「공무원관계법」 적용을 받는 공무원과 「근로기준법」 적용을 받는 근로자 양자 모두 포함됨. 그 외에 공공기관 종사자 범주에는 **“상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람”**도 포함된다고 봄<sup>20)</sup>
- **사업주** : 주식회사, 합명회사, 합자회사, 유한회사 등 「상법」 상 법인으로 법인 자체

- **사용주** : 사업주, 사업의 경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자(사업주 보다 더 큰 개념임)
- **고객 등 제3자** : 성희롱 개념 상 고객 등 제3자는 행위자로 규정되어 있지 않지만, 제3자에 의한 성희롱이 발생하는 경우 **근로자를 보호하기 위한 배치전환** 등을 규정하고 피해자에 대한 불이익 조치 금지 규정이 있다는 점에서 넓은 해석 상 행위자로 파악할 수 있음

○ 피해자

1) 「양성평등기본법」·「국가인권위원회법」

- 불특정
- **업무, 고용 그 밖의 관계에 있는 사람 누구나** 대상이 될 수 있음. 상급자, 사용자, 구직자, 학생, 학원수강생, 시민 모두 포함 될 수 있음. 이는 성희롱으로부터 모든 국민을 보호하고자 하는 국가 의지를 반영한 것임

2) 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」

- 「근로기준법」 상의 **근로자<sup>21)</sup>**로 사업주에게 고용되어 있는 자<sup>22)</sup>, 취업할 의사를 가진 자<sup>23)</sup> (예) 교육생 지원자<sup>24)</sup>, 교육생, 교육 강사,<sup>25)</sup> 협력업체 직원<sup>26)</sup>, 프리랜서<sup>27)</sup>, 파견근로자<sup>28)</sup> 등사업주에게 고용되어 있는 자, 취업할 의사를 가진 자

<b>보충 사례</b>	면접 중 성희롱 <sup>29)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 기업 대표인 행위자는 신입사원 채용시험 이후 실시된 술자리 면접 과정에서 면접응시자인 피해자를 수차례 성희롱 함</li> <li>● 피해자는 면접시험에 응시했으나 채용이 확정되지 않은 상태에서 회사 인근 호프집에서 추가 개인면접을 진행한 것이었음</li> <li>● 국가인권위원회는 구직자에 대한 성희롱도 성립이 되며, 회사 대표에 의해 이루어진 면접 과정은 직위 및 업무 관련성 인정에 충분하다고 보았으며, 성희롱으로 결정하였음</li> </ul>
--------------	-------------------------	--

20) 대법원 2005.7.8. 선고 2005두487

21) 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호 "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

22) 임시직, 계약직, 시간제 근로자, 정규직 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없는 모든 근로자

23) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제4호 "근로자"란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

24) 춘천지방법원 영월지원 2014.8.28. 선고 2013가합791 판결

25) 서울행정법원 2013.5.14. 선고 2012구합35610 판결

26) 서울행정법원 2014.10.30. 선고 2014구합11564 판결. 업무의 연속성이 있고, 원청업체 직원과 같은 공간에서 업무를 수행한 경우 인정

27) 국가인권위원회 결정 10진정0480800 결정

28) 단, 사용자업주가 징계권한을 가지지 않기 때문에 파견사업주에게 징계 요구 및 피해자 보호 조치를 취해야 함

29) 국가인권위원회, 2011.12.21. 11진정0561100 결정

○ 성립요건

- 업무관련성(근무시간, 근무 장소 내·외 발생 인정)

업무관련성은 근무시간, 근무 장소 내·외 발생한 경우에 인정되는데, 근무시간 내 근무 장소에서 발생한 것이 아니어도 인정될 수 있음. 이는 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 근무 장소 외, 근무시간 외에 성희롱을 한 경우에도 성립됨

<b>보충 사례</b>	퇴근길 성희롱 <sup>30)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 공식적인 회식이 종료한 후 귀가 중 행위자와 피해자가 동승을 하게 됨</li> <li>● 동승한 동료가 피해자에게 2차를 같이 가지고 제안하여 피해자가 거절하자 “그럼 테이블 따로 잡고 맥주나 마사지”라고 다시 제안함</li> <li>● 운전하며 이를 듣고 있던 행위자가 “그럼 룸을 잡아 줄 테니 돌이 벗고 텅쿨고 비비면서 놀아라” 라고 함</li> <li>● 국가인권위원회는 비록 공식적인 회식이 종료된 이후라도 그 직후 귀가하는 과정에서 발생하였기 때문에 업무 관련성을 인정함</li> </ul>
--------------	------------------------	---

▶ 이 외에도 해외 출장 중 저녁 식사 시간에 발생한 경우, 휴일에 직장 외에서 만났더라도 업무 관련성이 인정됨

- 직장 내 지위·직위를 이용하여

- (환경 형 성희롱) 성적 굴욕감이나 혐오감, 상대방이 원하지 않는 성적 언동 또는 그 밖의 요구

- (조건 형 성희롱) 고용 상 불이익 또는 이익을 주겠다는 의사표시 행위

※ 성적 언동이란 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있는 경우를 말합니다. 따라서 여성 직원의 호칭을 비하하거나(아줌마 등) 반말 등을 사용하는 것은 성차별적 행동으로 지양해야 하지만 성적 언동으로 판단하기는 어려운 것으로 판단합니다. 이러한 성적 언동은 단 1회만으로도 성희롱 성립이 가능합니다.

※ 성적 굴욕감 또는 혐오감은 주관적 판단 외에 “같은 상황에 있는 일반적이며 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”이어야 합니다.

※ 성적 굴욕감이나 혐오감 여부와 무관하게, 행위자가 피해자에 대하여 성적 언동이나 성적 요구에 응하지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 역시 성희롱에 해당합니다.<sup>31)</sup>

30) 국가인권위원회 2008.12.8. 08진차974 결정

31) 여성가족부, “성희롱 실태조사”, 2015, p.277

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱의 행위자와 피해자, 구성요건을 명확하게 설명하기

1. 성희롱을 규정하고 있는 법률 조항을 천천히 읽어주고 해당 구성요건 등을 명확하게 설명합니다. 고용 상 불이익 또는 이익을 주겠다는 의사표시 행위 설명 시 이해하기 쉬운 예를 들어 설명해 줍니다.
2. 상담원, 서비스직 종사자들의 경우(콜센터 근로자 등) 고객에 의한 성희롱 발생 시 관련 법률 상 성희롱으로 판단되는 것이 어렵습니다. 다만 「남녀고용평등법」 제14조의2 제1항<sup>32)</sup>에 따라 이 경우 해당 **피해자들에 대한 배치전환이 필요하다는 것을 설명**합니다. 이 경우 이로 인한 피해를 근로자에게 주장하거나, 고객 등으로부터 성적 요구에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하는 것은 금지되어 있습니다.
3. 행위자와 피해자의 성별은 성희롱 성립에 영향을 주지 않습니다. 따라서 **남성-여성 사이의 성희롱, 동성 간의 성희롱, 여성-남성 사이의 성희롱** 모두 성립이 가능하다는 점을 강조하여 설명합니다. 다음으로 강의 대상에 따라서 본 자료를 활용하여 적용 법률에 대하여 상세하게 설명합니다.

32) “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.”



## 성희롱이란 무엇일까요? 2 (OX 집중퀴즈)

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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



주요  
포인트

- OX 집중퀴즈를 통하여 쉽게 놓칠 수 있는 부분을 잡아줍니다.
- 성희롱의 성립과 관련된 사안에 대하여 알아봅니다.



**학습목표**

“성희롱이란 무엇일까요? 2”에서는 성희롱의 법적 개념 및 성립요건 등을 설명하여 관리자(사업주)인 학습자들에게 정확한 정보 전달을 목표로 합니다. 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」과 「국가인권위원회법」 관련 조항을 중심으로 성희롱의 행위자와 피해자를 알아보고, 성립요건에 대해 자세히 알아봅니다.

**1. PPT 해설**

<b>Q1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 행위 당시 피해자가 행위자에게 명시적으로 거부 의사를 표시하여야 직장 내 성희롱이 성립할 수 있다.</li> </ul>
-----------	---

정답 : X

- 행위 당시 피해자가 ‘**명시적인 거부 의사를 적극적으로 표현하는 경우**’. ‘**소극적 또는 묵시적으로 거부한 경우**’. ‘**명시적으로 거부 의사를 표시하지 않은 경우**’에도 인정될 수 있음
- 성희롱은 주로 권력관계의 불평등한 상황에서 야기되기 때문에 행위 당시 근로자인 피해자가 ‘**직접적·적극적 거부**’를 표현하기 쉽지 않다는 점을 이해할 필요가 있음

<b>Q2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적언동의 대상이 특정되어 있지 않았더라도 듣는 이를 기준으로 인정됨</li> </ul>
-----------	--

정답 : O

- 성희롱으로 인한 불쾌감의 기준은 ‘**화자가 아닌 청자를 기준**’으로 판단됨. 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것도 아니기 때문에 피해자와 같은 처지에 있는 “**일반적이고도 평균적인 사람이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 행위**”면 됨<sup>33)</sup>
- 일반평균인이 성희롱으로 인식하면 족하기 때문에 주변에 있던 모든 사람이 성적굴욕감이나 혐오감을 느낄 필요는 없다고 봄<sup>34)</sup>

33) “화식자리서 여직원 옷 당겨 어깨 노출.. 법원 ‘성희롱 해당 정직처분 정당’”, (<http://www.fnnews.com/news/201702131709297546>)

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱의 행위자와 피해자, 구성요건을 명확하게 설명하기

1. 학습자들에게 평소 ‘누구를 지목한 것이 아니다’, ‘상대방이 명시적으로 불쾌하다 하지 않았다’ 등 때문에 문제가 없다고 생각하지 않았는지 물어봅니다. 행위의 문제성은 행위자가 아닌 상대방, 즉 그로 인하여 불쾌감을 느끼는 상대방을 기준으로 판단되어야 함을 설명합니다.
2. 상담원, 서비스직 종사자들의 경우 고객에 의한 성희롱이 발생하는 경우는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따라 해당 피해자들에 대한 배치전환이 필요하다는 것을 설명합니다.
3. 교육 대상 기관의 특성에 맞는 추가 사례, 자료 등을 준비하여 “성희롱이란 무엇일까요? 1, 2”를 통하여 성희롱의 정의와 개념을 충분히 인지할 수 있도록 명확하게 설명합니다.

# 발생 현황

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

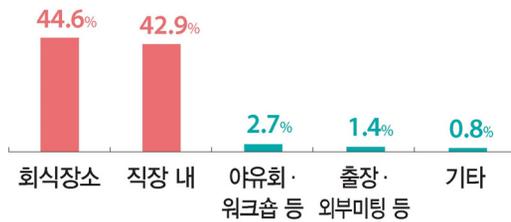
## 발생 현황

※ 출처 : 여성가족부, 「2015 성희롱 실태조사」

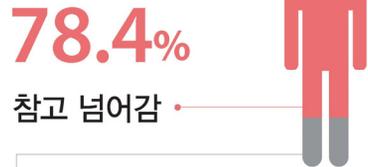
### 행위자 유형



### 발생 장소



### 피해 대처 결과



- 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

### 주요 포인트

- 성희롱 발생 현황에 대해 설명합니다.
- 성희롱 실태조사를 바탕으로 실제 성희롱 통계에서 드러나는 문제점들을 명확하게 알려줍니다.



## 학습목표

“발생 현황”에서는 여성가족부에서 실시한 2015년 성희롱 실태조사에서 드러난 문제점들을 통계 수치로 보여주고 있습니다. 이러한 통계자료를 통하여 **다수의 행위자가 남성이며 다수의 피해자가 여성임**을 살펴 볼 수 있습니다.

성희롱 발생 현황의 경우 대부분의 피해자가 여성이라는 점, 회식 자리 등에서 자주 발생한다는 점 등에 대해서는 학습자들이 이미 인지하고 있는 경우가 많습니다. 다만 이에 대한 문제의식이 낮게 나타나는 점을 강조하며 인식 변화를 유도해야 합니다. 연구결과에 따르면 다수의 구성원들이 성희롱이 문제임을 인식하고 있으나, 실제로 자신이 속한 집단은 대체로 평등하고 그런 문제가 없다고 생각하는 경향이 많이 나타나고 있습니다. 자신도 모르는 고정관념이나 착각으로 인지하지 못할 수 있는 가능성을 설명하고, 고정관념을 깨고 스스로 자신이 속한 조직에 대하여 다시 한 번 성찰 할 수 있는 기회를 제공합니다.

## 1. PPT 해설

- “발생 현황”에서는 현재 우리나라의 성희롱 발생 현황을 중심으로 피해자와 행위자 유형에 대하여 알아봄. ‘성희롱 실태조사’는 3년 주기로 이루어지고 있으며, 현황 파악을 통하여 현재 우리나라의 성희롱 실태 및 그 특성을 이해함으로써 학습자들의 이해를 높이는 데 도움이 됨을 설명함
- 발생하는 성희롱 행위자의 88%가 남성이라는 점, 또한 비록 무응답이 포함되어 있는 수치지만 여성 행위자도 대략적으로 12% 나타난다는 점을 지적함. 이를 통하여 성희롱은 모든 주체 사이에 발생할 수 있음을 확인할 수 있음(예: 남성→여성, 여성→남성, 동성 간). 성희롱은 실질적으로 지위나 관계 등에서의 젠더 역할 문제임을 설명해야 할 필요가 있음
- 주 발생 장소가 **술이 있는 회식장소**이거나 **대부분 직장** 내에서 발생한다는 점을 지적하며, 음주 위주의 회식문화의 변화 필요성 및 일상 생활화 된 성희롱에 대한 문제 인식을 유도함

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱 발생 현황을 통한 현실 감각 깨워주기

1. 성희롱 행위자의 다수가 남성이라는 점은 누구나 쉽게 인지할 수 있습니다. 다만 88%라는 높은 수치를 통하여 문제의 심각성을 부각하는 한편, 약 10%대의 기타 행위자에 여성이 포함될 수 있다는 점 역시 시사해 주어야 합니다. **여성 행위자가 남성보다 적은 이유에 대하여 젠더 폭력의 관점에서 설명**합니다. 특히 유리천장 등으로 인하여 여성 고위직 수가 남성보다 적다는 점, 사회문화적 관점에서 여성이 남성보다 낮은 사회적 지위를 가진다는 점, 성적 괴롭힘에서 여성이 남성보다 피해자가 되기 쉽다는 점 등을 설명합니다.

※ 젠더 불평등은 특정성이 타 성에 비해 특정 영역에서 참여가 배제되거나 부당한 대우를 받는 현상임. 젠더기반폭력이란, 젠더 불평등에 기반 하여 발생하는 모든 형태의 폭력임을 설명해야 함

2. 퇴근 후 음주가 수반된 우리나라의 회식 문화가 성희롱에 끼치는 영향에 대하여 학습자들과 의견을 나누어봅시다. 다수의 성희롱이 회식 자리에서 발생한다는 점에서<sup>35)</sup>, 최근 이러한 회식 문화 대신 공연 관람, 점심시간을 이용한 회식 등 다양한 회식 문화 풍조가 나타나고 있는 점 또한 성희롱 예방과 관련이 있음을 설명합니다. 조직 내 구성원들 간의 단합을 위한 시간에 음주가 꼭 수반되어야 할 필요가 없다는 점, 술을 권하는 문화의 문제점 및 소위 술자리 매너라는 것 속에 숨겨진 성차별적 요소들을 설명합니다.

※ (예시) 뒷사람이 주는 첫 잔은 무조건 받아야 함, 술은 여자가 따라야 제 맛, 상사 주위에 여자 직원 앉히기 등

3. 연구결과에 따르면, 성희롱 실태조사의 응답자들 중 다수가 우리사회에서 발생하는 성희롱 문제의 심각성을 인지하고 있음에도 불구하고, 대부분 자신이 속한 조직의 문화는 평등하다고 평가하고 있다는 점입니다<sup>36)</sup>. “성희롱이 옳지 않다 혹은 문제다”라고 인식하는 것에서 더 나아가 학습자가 속해 있는 조직의 평등 문화에 대한 평가 및 성찰 계기가 될 수 있도록 유도합니다.

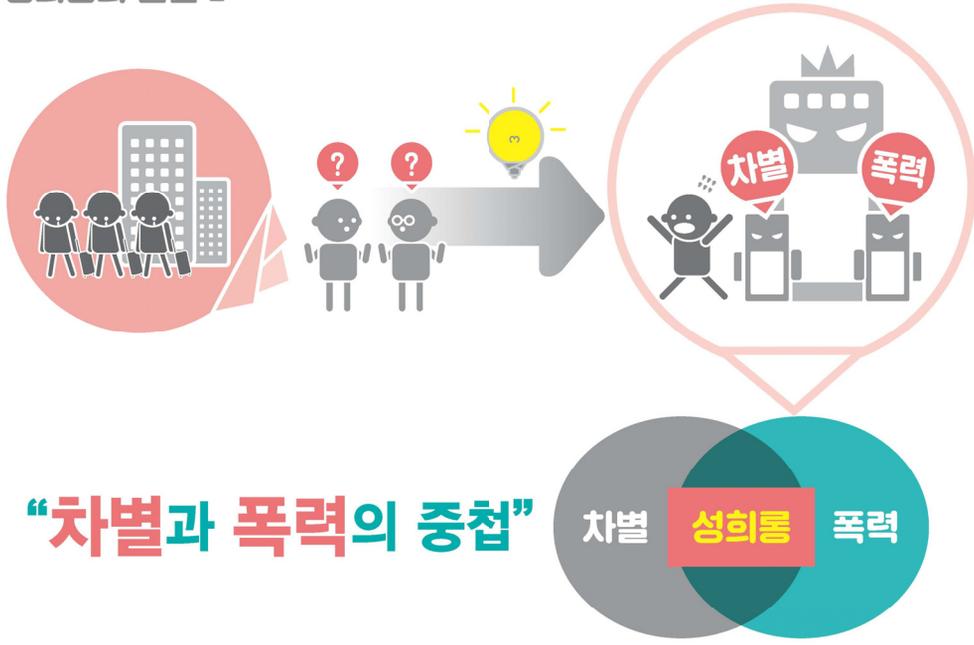
35) “여직원 술자리 강요·성희롱’ 경찰 간부 ‘강등’ 중징계”. (<http://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=3378674&ref=A>)  
“진짜 달라면 줄래’… 술자리서 여교사 성희롱한 교장”. (<http://news1.kr/articles/?2879051>)

36) 여성가족부, “성희롱 실태조사”, 2015, p.336 참조

## 성희롱의 본질 1

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 성희롱의 본질 1



주요  
포인트

- 성희롱의 본질에 대하여 이야기 합니다.
- 성희롱의 본질에 대한 심화학습을 통하여 성희롱 발생 구조를 파악합니다.



**학습목표**

“성희롱의 본질 1”에서는 성희롱 문제를 어떻게 인식하게 되었는지, 성희롱의 본질은 무엇인지에 대한 심화학습을 통하여 성희롱의 구조적 특성을 확인합니다.

**1. PPT 해설**

- 설명 1 : 여성들이 직장에서 탈락하는 현상
- 설명 2 : 페미니스트들이 여성이 취업과 경력 유지를 살펴보다 현상을 포착함
- 설명 3 : 성차별과 성적 괴롭힘, 폭력 문제들을 발견하게 됨
- 설명 4 : 성희롱의 본질 - 차별과 폭력의 중첩

○ “발생 넓은 의미의 **성폭력**이란, 타인을 성적으로 침해하는 폭력 행위 전체를 말함. 성폭력 범죄행위는 타인의 성적 자기결정권을 침해하는 범죄 행위로서 규정하고 「형법」 형법으로 처벌하고 있음. 그런데 왜 성희롱 개념이 나타났는지, 어떻게 성폭력과 다르게 규제하고 있는지 그 이유에 대하여 학습자들에게 질문을 던져봄

○ [성희롱 개념의 등장] 1960-70년 대 미국에서는 인권·평등에 대한 열기가 혁명적으로 일어나던 시기였음. 당시 여성의 취업과 경력 유지 등을 살펴보던 페미니스트들은 여성들이 취업 후 어떠한 이유에 의하여 지속적으로 직장에서 탈락하는 현상을 포착하게 됨. 이는 직장에서 성적 침해 행위를 함으로써 결국 회사를 그만두는 양상으로, **안전한 근로환경에서 일할 권리, 즉 근로권의 박탈** 현상이었음.

※ 미국은 1978년 개정을 통하여 시민권법 제7장 개정을 통하여 임신, 출산, 육아 관련 사유를 성(sex)을 이유로 한 차별 사유에 추가하였고, 1986년 연방대법원 판결을 통하여 성희롱을 성을 이유로 한 차별사유(동성 성희롱은 1998년 성차별 사유로 추가됨<sup>37)</sup>)로 포함시킴<sup>38)</sup>

○ 주로 피라미드 식 구조를 가진 회사 내에서 계급, 소속 집단에 따라 다르게 대하고, 비하, 모욕, 배제, 괴롭히는 것은 분명한 차별임. **성희롱(Sexual Harassment)이란 여성을 상대로 성적 침해행위를 이용하여 비하, 모욕, 배제하여 쫓아내버리는 그 현상과 행위를** 말함. 이는 넓은 의미의 성적 침해·폭력 행위이며, 사인 간의 범죄가 아니라

37) Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 523 U.S.75(1988)  
 38) 42 U.S.C § 2000e(k), Meritor Savings Bank c. Vinson, 477 U.S.57(1986)

조직 내에서 발생하는 차별 행위임을 이해해야 함

- 이처럼 성희롱이란, **폭력과 차별의 교차 영역**에서 나타나며, 회사라는 조직 내 차별에 의하여 발생하는 것이라는 점, 의도와 상관없이 근로권 보호를 위하여 규율될 필요가 있는 행위라는 점, 조직 내 해결이 궁극적으로 **차별로 인한 근로권 박탈을 예방**할 수 있다는 점에서 성폭력 범죄와 별개로 법제화되었음

## 2. 강의 포인트

※ 성희롱 본질에 대한 심도 있는 이해를 유도합니다.

1. 성희롱의 본질에 대한 자세한 설명은 학습자로 하여금 발생 구조에 대한 이해를 바탕으로 성희롱에 대한 문제의식 및 공감을 이끌어 낼 수 있습니다. 학습자가 인식하지 못한 채 가지고 있던 **성 역할 고정관념, 상명하복, 강압적인 조직 문화** 등에 대하여 성찰하고 **평등한 조직문화의 필요성**을 인식할 수 있도록 합니다.
2. 사내 유니폼 규정이 여성에게만 적용되거나, 남성이 육아휴직을 신청하기 어려운 문제 등 조직 문화 속에 녹아있는 **성역할 고정관념, 차별에서 비롯된다는 점**을 인식시키고, 문제를 해결하기 위하여 교육을 통하여 단순히 ‘이것은 성희롱이고 이것은 아니다’ 식의 지식 습득이 아니라, 구성원의 기본적인 인식과 조직문화 변화가 필요하다는 것을 설명합니다.

※ Tip! 직장 내 성역할 고정관념으로 인한 차별 사례

항공사 승무원 유니폼 규제 <sup>39)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 여성 승무원들에게 바지 등을 착용 못하도록 규정</li> <li>● 항공사 브랜드가 가지는 고급스러운 한국의 아름다움이라는 이미지를 강조하기 위하여 여성 승무원 유니폼으로 바지를 적용하지 않음</li> <li>● 승무원의 업무수행에 있어 여성 승무원이 바지를 착용하거나 머리모양 제한을 완화할 경우 업무수행에 지장이 있다거나, 남성은 바지, 여성은 치마라는 복장이 성차별적 고정관념과 무관치 않다고 봄</li> <li>● 여성 승무원에게 바지를 착용하지 못하도록 하고 용모에 대한 세세한 부분까지 규정해 획일적인 모습을 요구하는 것은 아름다움과 단정함이라는 규범적인 여성의 모습과 서비스 제공자로서의 여성을 전제하는 것이며, 이는 성차별적 의미를 내포하고 있고, 승무원 일반의 역할보다는 여성성만을 강조하는 편견과 편향된 고정관념을 고착화시킬 우려가 있다고 판단함</li> </ul>
-------------------------------	---

<p>차별적인 여직원 복장 규정<sup>40)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 국내 한 증권사가 까다로운 복장 규정 지침을 사내 게시판에 공지함</li> <li>● ‘여직원 정장 드레스 코드’에는 머리(헤어), 치마, 화장, 매니큐어 등 10개 항목, 19개의 준수사항이 제시되어 있음</li> <li>● 규정에 따를 경우 여성 직원들은 반드시 투피스 형태의 정장을 입어야 하며 부득이하게 원피스를 입을 경우 반드시 단추가 달린 재킷을 별도로 착용해야 하며, 치마 길이는 무릎 선으로 제한됨</li> <li>● 화장은 기초 및 색조까지 해야 하며 머리는 ‘어깨선 위 단정한 단발’, ‘머리띠 착용 지양’ 등 중·고등학교 학생인권조례에서 조차 거부하는 내용을 담음</li> <li>● 남성의 경우 ‘노타이 정장 원칙에 콤비(혼합정장) 금지’ 정도만 명시되어 있음</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 유명 글로벌 컨설팅업체는 하이힐을 신지 않았다는 이유(플랫슈즈를 착용)로 접수원을 해고함</li> <li>● 불투명 스타킹 착용, 염색 안한 머리가 나오지 않도록 머리 관리, 정기적인 화장 수정, 5~10cm 굵의 하이힐 착용 등 복장규정을 요구함</li> </ul>
<p>- 학습자들에게 직장 내에서 발생하는 여성에 대한 차별적 기준, 여성의 역할 강요로 인한 차별 등 쉽게 인식하지 못할 수 있는 부분에 대하여 자세히 설명합니다.</p> <p>- 복장 규정이 업무상 필요한 부분은 인정될 수 있지만, 여성에게 더 많은 제한이 강요되는 것을 바탕으로 여성 역할에 대한 고정관념에 의하여 발생할 수 있는 상황을 설명합니다.</p> <p>- 이러한 고정관념으로 정형화된 여성에 대한 처우로 인하여 성희롱이 더 쉽게 발생할 수 있다는 점을 설명합니다.</p>	

39) 국가인권위원회 2013.1.16. 12진정0415100 결정  
 MBN, 아시아나항공 “바지 입지 마”.. 국가인권위 “과도한 처사.. 착용 권고”,  
 (<http://news.mk.co.kr/newsRead.php?year=2013&no=89193>)

40) MBN, “[단독] 여직원 복장 규정.. 아직도 이런 회사가”,  
 (<http://www.hankookilbo.com/v/4dcd6bb27e90341428d686b9235c6b371>)  
 뉴시스, “영국 의회, 여직원 복장규정 금지 놓고 열띤 토론”,  
 ([http://www.newsis.com/view/?id=NISX20170307\\_0014747473&cID=10105&pID=10100](http://www.newsis.com/view/?id=NISX20170307_0014747473&cID=10105&pID=10100))

[생각해 볼 사건]

만약 남성이 업무 메일에 여성 이름을 사용한다면 어떤 일이 벌어질까?<sup>41)</sup>

- 한 남성이 직장 내 성차별(sexism)을 알아보기 위해 자신의 동료와 한 실험이 소셜 네트워크에서 화제가 됨
- Martin R. Schneider(남성)는 이 실험을 위하여 2주 동안 자신의 동료인 Nicole Hallberg(여성)과 업무 메일을 바꾸어 사용함
- 슈나이더는 클라이언트들로부터 여러 차례 답변을 받지 못하거나, 무례한 답변을 받거나, 자신의 질문에 대한 적절한 답변을 받지 못하고 무시당했음
- 슈나이더가 중간에 자신이 할버그의 프로젝트를 맡은 것이라고 자신의 이름을 제대로 소개하자 이러한 상황은 “즉각적으로 개선되었음”. 자신의 제안에 대한 긍정적인 수용, 제안에 대한 감사, 즉각적인 답변, “좋은 질문이야”와 같은 이야기들을 들으며 곧 그 클라이언트는 모범적인 클라이언트의 모델이 되었음
- 슈나이더는 자신의 업무능력이 중간에 달라지지 않았다고 함. 그저 그가 남성이라는 것만 달라졌음. 슈나이더는 자신이 할버그 보다 일을 잘하지 않으며 그저 이러한 “보이지 않는 장점(advantage)”을 가졌다고 봄
- 할버그는 실험기간 동안 평소보다 훨씬 더 쉽게 일을 진행했으며, 그녀의 경력 중 가장 생산적인 2주를 보냄
- 슈나이더는 여기서 가장 최악으로 꼽은 것은, 이번 경험이 자신에게는 정말 충격적인 일이었지만, 할버그에게는 익숙한 일이며 그녀는 그저 그것을 일의 일부로 받아들이고 있는 것이었다고 함

※ Tip! 생각해 볼만한 이슈를 다룬 콘텐츠

	<p>“여자답게 위스퍼 (#LikeAGirl Whisper Always)” Whisper Korea, 2015</p> <p>[스트리밍] <a href="https://www.youtube.com/watch?v=kYoZcGQaEVA&amp;list=PL2dRHGX5uosn-Dg0DDCHAHvWTtayda6Ak">https://www.youtube.com/watch?v=kYoZcGQaEVA&amp;list=PL2dRHGX5uosn-Dg0DDCHAHvWTtayda6Ak</a></p>
<p>- “여자답게”라는 말에 대한 성인과 아동의 인식 차이를 보여주는 광고</p> <p>- 무엇이 우리를 정의하고, 여성성과 남성성을 규정짓는지에 대해 생각해 보게 함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성성과 남성성에 대한 우리 사회의 고정관념과 편견 문제에 대한 생각의 기회를 줌</li> <li>• 상기 사례들과 결합하여 사회에서 요구하는 여성성의 편견적 이미지의 문제점에 대하여 공감할 수 있도록 화두를 던지는 좋은 콘텐츠임</li> </ul>	

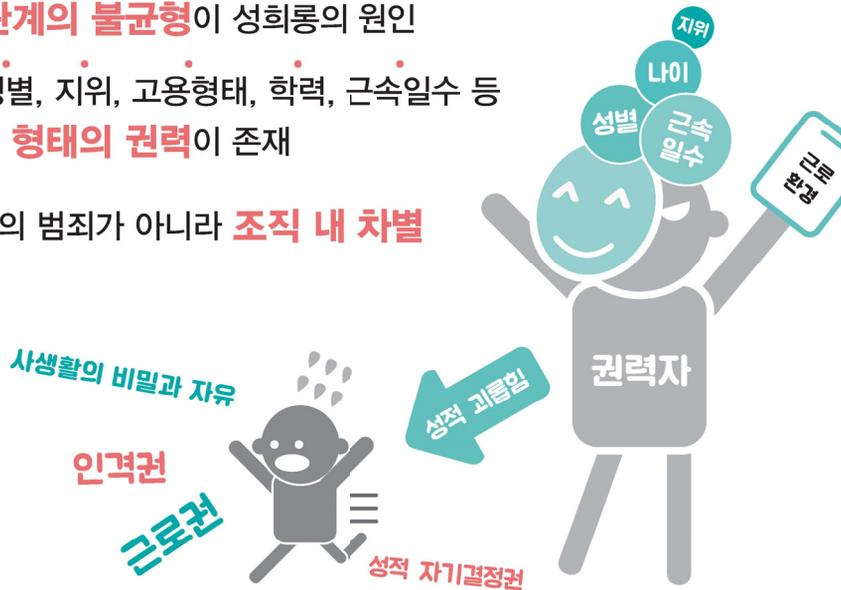
41) Huffington Post, “What Happened when a Man Signed Work Email Using A Female Name for 2 weeks?”, ([http://www.huffingtonpost.com/entry/what-happened-when-a-man-signed-work-emails-using-a-female-name-for-a-week\\_us\\_58c2ce53e4b054a0ea6a4066?ujsq51d4azzd7vi&ncid=inbinkushpimg00000009](http://www.huffingtonpost.com/entry/what-happened-when-a-man-signed-work-emails-using-a-female-name-for-a-week_us_58c2ce53e4b054a0ea6a4066?ujsq51d4azzd7vi&ncid=inbinkushpimg00000009)), 2017.3.10

## 성희롱의 본질 2

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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**



주요  
포인트

- 성희롱의 본질에 대하여 알아보니다 2
- 성희롱 문제의 본질을 보다 명확하게 파악하고 학습하도록 합니다.



## 학습목표

“성희롱의 본질 2”에서는 성희롱 문제를 어떻게 인식하게 되었는지, 성희롱의 본질은 무엇인지에 대한 심화학습을 통하여 성희롱의 구조적 특성을 확인합니다. 성희롱은 사소하거나 그럴 수도 있는 일이 아니라, 개인의 기본권을 침해하는 심각한 폭력 행위임을 인지할 수 있도록 강조합니다.

## 1. PPT 해설

- 조직 내에서 차별이 발생하는 것은 바로 **조직이 계급화 된 사회**이기 때문이며 힘이 평등한 관계에서는 성희롱이 발생하기 어려움. 권력 관계의 불균형이 있을 때, 직급, 나이, 성별, 고용형태, 학력, 근속연수, 경험, 조직 내 유력자와의 관계 등 수 많은 권력관계에 의하여 성희롱이 발생하게 됨
- 1993년 UN 총회에서 채택된 「여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약」<sup>42)</sup>은 성희롱을 ‘여성에 대한 폭력’의 대표적 유형이자 동 협약 상의 대표적인 ‘여성에 대한 차별’로 보았고, 「세계인권선언」<sup>43)</sup> 및 「국제인권규약」<sup>44)</sup>에서 명시하는 인권 및 기본적인 자유를 침해하는 것으로 명시하고 있음. 1985년 국제노동기구에서 채택한 「고용의 기회 및 대우에서의 남녀평등을 촉진하기 위한 결의」에서는 직장 내 성희롱이 여성 근로자의 근로 조건과 고용 및 승진 전망을 해치며 사업장에도 악영향을 미치므로 예방·규제를 위한 조치가 필요하다고 명시하였음<sup>45)</sup>
- 우리나라는 1995년 12월 30일 제정된 「여성발전기본법」(현재 「양성평등기본법」으로 개정되었음)에서 성희롱 용어를 명시함으로써 법률용어로 사용하기 시작했음. 이처럼 성희롱에 대한 법제화는 더 이상 성희롱이 개인 간 발생하는 사적 문제가 아니라, 직장 내 권력의 불평등, 위계질서 등에 의하여 발생하는 문제로 국가가 개입하여 규제해야 할 사회적 문제임을 명확히 했다는데 의미가 있다는 것을 설명<sup>46)</sup>

42) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

43) Universal Declaration of Human Rights

44) International Covenants on Civil and Political Rights

45) 국가인권위원회, “성희롱 진정 사건 백서”, pp.15-16 참조

46) 국가인권위원회, “성희롱 진정 사건 백서”, p.17 참조

## 2. 강의 포인트

※ 다양한 권력 형태의 확인을 통하여 성희롱을 이해합니다.

1. 지위를 이용한 성희롱은 단순히 상사와 부하직원 사이에서만 발생하는 것이 아니라는 점을 설명합니다. 같은 직급의 동료라고 하더라도 **성별, 나이, 고용관계, 개인적인 친분관계, 특히 성별에 따라 또 다른 권력 형태**가 나타날 수 있다는 점을 강조합니다.
2. 성별임금격차, 유리천장, 성별 간 상이한 의복규정 등 성별에 따른 차별을 지적해 줍니다. 이러한 **차별적 지위와 상황에 의하여 권력관계가 발생**하며, 결국 상대적으로 여성들이 성희롱 피해자의 다수라는 점을 설명합니다.

※ Tip! (강사용) 생각해 볼만한 이슈를 다룬 콘텐츠



David Burkus,  
“Why you should know how much your  
coworkers get paid”  
TED, 2016

[스트리밍]  
[http://www.ted.com/talks/david\\_burkus\\_why\\_you\\_should\\_know\\_how\\_much\\_your\\_coworkers\\_get\\_paid](http://www.ted.com/talks/david_burkus_why_you_should_know_how_much_your_coworkers_get_paid)

- 임금 불평등 문제가 회사와 궁극적으로 경제에 미칠 수 있는 영향들
- 임금 공개를 통해 나타나는 긍정적인 영향들
- 자신이 차별 받고 있는지 의심해야 하는가?
- 여성과 남성 간의 임금격차뿐만 아니라 직원 간의 임금격차를 주제로 임금 투명성의 중요성을 설명
- 직장에서 발생할 수 있는 다양한 차별 형태 중 임금에 대한 차별에 대해 알아보고, 그 중 성차별에 의한 임금 격차 문제에 대해서도 생각해 볼 수 있는 콘텐츠입니다.
- 직장 내 성차별적 요소들이 배제될 때 나타날 수 있는 궁극적인 효과에 대한 화두를 던지는 콘텐츠입니다.
- 교육에 활용하고자 하시는 경우는 직장 내 성 평등이 이루어질 때 나타날 수 있는 효과, 유리천장을 해결 방법의 예로 활용 가능합니다.



Michael Kimmel,  
 “Why gender equality is good for  
 everyone– men included”  
 TED, 2015

[스트리밍]  
[http://www.ted.com/talks/michael\\_kimmel\\_why\\_gender\\_equality\\_is\\_good\\_for\\_everyone\\_men\\_included](http://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included)

- 왜 성 평등이 남성에게도 좋은지
  - 성 평등이 가져오는 긍정적인 효과
  - 남성의 특권과 특권이 가져오는 영향
- 성 평등은 단순히 여성만의 문제가 아니라 여성과 남성 우리 모두의 문제라는 점을 남성 화자가 설명한다는 점에서 효과적인 콘텐츠입니다. 성 평등과 남성이 성 평등에 관심을 가지지 않는 이유, 남성들의 특권이 움직이는 메커니즘에 대한 설명을 재미있게 해줍니다.
  - 남성 학습자들이 많은 경우, 강의 처음이나 혹은 마무리 등에서 보여주고 남성 스스로 문제의 중심에서 해결 주체로 참여해야 한다는 인식 전환을 유도하는데 활용할 수 있습니다.



## 성희롱의 본질 3

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 성희롱의 본질 3

☑ 권력관계의 불균형으로  
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

주요  
포인트

- 성희롱의 본질에 대하여 설명합니다.
- 직장 내 성희롱으로 인하여 발생하는 영향들에 대하여 알아봅니다.



## 학습목표

“성희롱의 본질 3”에서는 성희롱의 본질에 대한 설명과 궁극적으로 어떠한 권리가 침해되며 영향을 끼치는 지를 설명합니다.

## 1. PPT 해설

- 성희롱이란 권력관계의 불균형으로 인한 성적 괴롭힘임. 따라서 권력관계에서 약자의 위치에 놓인 피해자들의 경우 문제가 발생하여도 이를 신고하거나 이의 제기를 하는 것이 쉽지 않고, 문제가 발생할 경우 생계와 관련되어 있는 직장을 잃을 수 있다는 부담감 때문에 침묵하거나 혹은 침묵을 강요당하게 됨을 설명
- 인간은 누구나 태어나면서부터 향유하는 권리가 있고, 이는 「헌법」 상 국민의 기본권으로 보장하는 것은 누구나 그 권리를 침해당하지 않아야 하기 때문임. 성희롱은 피해자의 근로권(「헌법」 제32조), 성적 자기결정권·인격권(「헌법」 제10조), 사생활의 비밀과 자유(「헌법」 제17조) 및 더 나아가 평등권(「헌법」 제11조)까지 개인의 기본권을 침해하는 문제임을 인식해야 함
- 성희롱이 발생하지만 이를 해결하지 못하는 조직이라면 어떻게 학습자들에게 질문을 던지고, 만약 내가 성희롱을 하는데 아무도 나를 제지하지 않는다면? 내가 피해자인데 아무도 도와주지 않고 성희롱이 지속된다면? 성희롱 사건이 발생했을 때 피해자와 행위자 편으로 팀이 갈라져서 싸운다면? 등을 통하여 성희롱 문제가 발생했을 때 야기될 수 있는 조직 내 통합 저해 문제에 대해 알아봄
- 반복적·지속적으로 발생하는 성희롱의 특성상, 조직 내 구성원들의 갈등을 초래하며 피해자의 고통을 가중시켜 조직을 떠나게 하거나 혹은 조직 내 불편한 존재가 되는 등 피해가 확산되기도 함. 성희롱 발생을 수용하는 것은 그 불균형한 권력관계를 승인하게 되는 것이고, 결국 이는 권력이 강한 행위자에게 특권을 부여하며 수평적이고 평등한 조직 문화 형성에 악영향을 끼치게 됨

## 2. 강의 포인트

※ 성희롱은 사소한 것이 아니라 개인의 기본권을 침해하는 문제임을 인식시키기

1. 성희롱은 단순한 장난이나 사소한 문제가 아니라, 개인의 근로권, 성적 자기결정권, 인격권, 사생활의 비밀과 자유 등 「헌법」 상 보장되는 국민의 기본 권리를 침해하는 중대한 문제라는 점을 설명합니다. 모두가 동등한 근로권을 보장 받아야 함에도 불구하고 고용형태(임시직, 비정규직과 정규직 등), 성별 등으로 인하여 차별 받거나 폭력의 피해를 입는 것은 지양되어야 한다는 점을 강조합니다. 이러한 차별과 폭력이 중첩된 성희롱은 ‘위계질서 중시 문화’, ‘수직적인 조직 구조’, ‘가부장적 사고’ 등에서 비롯된다는 점을 설명하며 예방과 방지와 더불어 무엇보다 중요한 것은 평등한 조직 문화 형성이라는 점을 인식할 수 있도록 유도합니다.
2. 성희롱의 본질에 대해서 여러 슬라이드를 할애해서 설명하고 있는 만큼 충분히 시간을 들여 학습자들의 질문을 받거나 학습자들에게 질문을 던져 스스로 성찰할 수 있는 기회를 부여합니다. 성희롱이 단순히 성적으로 하는 행위로 일부 제대로 ‘우리 사회문화는 그렇다’란 식의 정당화, ‘음담패설을 좋아하는 사람들’이 하는, ‘자신과는 다른 사람들이 저지르는 문제’로 받아들이지 않도록 해야 합니다. 성희롱은 인식 속에 내재한 성차별적 문화를 근거로 행위에 폭력성이 더해져 발현된다는 점을 강조하고, 개인의 인식 변화와 조직 문화의 개선 필요성이 시급함을 설명합니다.

## 관리자(사업주)는?! 1

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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

**Tip!**  
관리자(사업주)의  
올바른 인식과  
판단이 중요!

**주요  
포인트**

- 관리자(사업주)의 역할을 설명합니다.
- 성희롱 예방과 해결을 위한 관리자(사업주)의 역할과 의무를 자세히 알아봅니다.



## 학습목표

“관리자(사업주)는?! 1”에서는 관리자(사업자)의 역할·의무를 상세하게 설명합니다. 평등한 근로환경의 형성과 관리, 성희롱 예방교육 및 모니터링 등을 통하여 예방 노력과 만약 의도적으로 이를 무시하거나 소홀한 경우 사안에 따라 사용자 책임도 인정이 될 수 있음을 설명합니다.

## 1. PPT 해설

- 사업주, 종사자, 사용자 또는 근로자는 근로자에 대하여 기본적으로 안전한 근로환경 제공 의무 및 안전배려의무가 있음
  - 성희롱 금지의무(「남녀고용평등법」 제12조, 제39조제1항)
  - 성희롱예방교육의무(「남녀고용평등법」 제13조, 제29조제3항)
    - (예) 연 1회 이상(최소 1시간 이상), 증빙서류 작성, 대면교육 등
    - ▶ 교육대상 : 사업주 및 모든 근로자(기간제 및 단시간근로자도 해당되며, 파견근로자도 사용자사업주가 의무교육 사업주임)<sup>47)</sup>
  - 전체근로자 대상, 직원 또는 외부강사, 직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시 가능
  - 고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에 위탁교육 가능
- 사업주에 대하여 민법상 불법행위에 따른 손해배상 책임(「민법」 제750조), 사용자 책임(「민법」 제756조)도 인정함
- 사용자 책임이란, 사업주 등의 사용자<sup>48)</sup>가 자신의 사업에서 성희롱을 방지하고 피해를 보호해야 하는 책임과 근로자가 사무집행(업무수행)과 관련하여 성희롱을 하여 발생시킨 손해에 대한 책임을 지는 것임<sup>49)</sup>

47) 고용노동부, “중소사업장 직장 내 성희롱 예방교육 ‘가이드라인’”, 2016

48) 「근로기준법」에서 “사용자”란 “사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”를 말한다(제2조 제2호). 그런데 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 직장 내 성희롱 방지 규정의 의무자를 “사업주”로 표기하고 있다. 다만, 제38조(양벌규정)에서 “사용인”도 법준수 의무자에 포함시키고 있다. 사업주란 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자로서 그 사업을 책임지고 경영하는 자를 말하며, 개인 기업의 경영주, 법인 기업의 법인, 비영리단체의 대표가 이에 해당된다. 김엘림, “성희롱 사건에서의 사용자책임에 관한 판례의 흐름과 르노삼성 사건의 판단”, 법원, 성희롱에 대한 사용자책임과 사측의 ‘불리한 조치’를 인정하다 - 르노삼성 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제, 르노삼성 항소심 판례평석회 자료집, 2016, p.3

49) 김엘림, “성희롱 사건에서의 사용자책임에 관한 판례의 흐름과 르노삼성 사건의 판단”, p.3

- 사용자 책임은 업무 관련성을 요건으로 하며, 개인의 성적 일탈뿐만 아니라 **사회구조적으로 발생하는 성희롱 특성상** 해결을 위한 행위자 제재와 더불어 사용자의 방지 조치 역시 필요하기 때문임<sup>50)</sup>

<b>보충 사례 1</b>	롯데호텔 임직원 성희롱 사건 <sup>51)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 롯데호텔 면세점에서 계약직으로 일하던 여성노조원 270명은 임직원 12명으로부터 직장 내 및 부서 야유회, 회식자리 등에서 지속적으로 성희롱을 당해 왔음</li> <li>● 이에 대하여 성희롱 행위자는 「민법」 제756조나 제390조에 따라, 2명의 대표이사들은 행위자들의 사무를 감독하는 자로서 민법 제756조 제2항에 따라 손해배상 의무가 있다고 주장함</li> <li>● 법원은 직장 내 뿐만 아니라 야유회, 회식자리 등에서 발생한 성희롱에 대한 회사의 책임을 인정하였음. 단지 <b>성희롱 예방교육을 정례적으로 실시한 것만으로는 사용자 책임이 면책되지 않는</b> 것으로 보임</li> </ul>
----------------	--------------------------------	--

- 관리자(사업주)는 성희롱의 행위자가 되기 쉬운 권력 관계의 상위에 위치하며 동시에 성희롱을 예방하기 위하여 적절한 조치를 취할 수 있는 지위에 있음. 다수의 조직 문화가 관리자(사업주)의 인식에 따라 크게 좌우될 수 있기 때문에 관리자(사업주)로써 예방 및 방지 의무를 가지며, 평등한 조직 문화 형성을 하여야 하는 역할을 가지게 됨

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱 예방·방지 의무자로서의 관리자(사업주)의 역할

1. 성희롱을 규정하고 있는 법률 조항을 바탕으로 관리자(사업주)가 가지는 예방 의무에 대한 적극적 책임을 확인합니다. 다음으로 근로자의 안전한 근로 환경 보장을 위한 책임과 이를 위반 시 **사용자 책임**까지 지게 될 수 있다는 점을 강조합니다.
2. **성차별이나 폭력적인 언어의 사용** 등이 성희롱의 원인이 된다는 것을 설명하며, 피해 예방 및 피해 발생 시 사후 처리(2차 피해 예방 등)의 중요성을 강조하여 설명합니다. 특히 2차 피해는 사건이 해결되어 종료된 후에도 발생할 수 있으므로 사건 해결 후에도 피해자가 업무 상 불이익을 받지 않도록 관리자(사업주)의 책임과 의무가 중요하다는 것을 설명합니다.

50) 김엘림, “성희롱 사건에서의 사용자책임에 관한 판례의 흐름과 르노삼성 사건의 판단”, p.5

51) 서울고등법원 2004.2.3. 선고 2003나1436 판결

# 관리자(사업주)는?! 2

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

## 관리자(사업주)는?! 2

**관리자(사업주)의 성희롱 예방의무**

- 정기적으로 직장 내 성희롱 예방교육 실시
- 직장 내 성희롱 발생 시 즉각적 조치 의무
  - 행위자 징계
  - 피해자 불이익 조치 금지
- 사업장 내 자율적 해결 노력
  - 고충처리기관 설치
  - 상담 및 구제 절차 확립

**성희롱 예방교육 의무**

- 연 1회 이상 (최소 1시간 이상)
- 전체 근로자 대상

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

여성가족부  
Ministry of Gender Equality and Family

EQUALITY  
한국양성평등교육진흥원  
Korea Gender Equality Education Promotion Center

10

**주요 포인트** • 관리자(사업주)의 역할에 대하여 알아봅니다.  
- 성희롱 예방과 방지, 2차 피해 예방 등을 위한 관리자(사업주)의 역할을 알아봅니다.



**학습목표**

“관리자(사업주)는?! 2”에서는 성희롱 예방·방지를 위하여 관리자(사업주) 역할의 중요성과 의무를 중심으로 설명합니다. 사업주는 근로자에게 안전한 근로 환경 제공 및 배려 의무가 있다는 점을 강조함으로써 성희롱 예방과 방지 의무자로서의 관리자(사업주)의 지위를 설명합니다.

**1. PPT 해설**

▶ 「양성평등기본법」

**제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)** ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

**제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)** ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.

③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.

1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실
2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <개정 2015.6.22.>

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가

⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

▶ 「남녀고용평등법」

**제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)** ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014.1.14.>

③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)** ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

**제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)** ① 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.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

**제25조(분쟁의 자율적 해결)** 사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

**제37조(벌칙)** ② “사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.”

2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우

▶ 「국가인권위원회법」

**제55조(불이익 금지와 지원)** ① 누구든지 이 법에 따라 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

- 근로자에게 안전한 근로 환경을 제공하는 것은 근로자와 관리자(사업주) 양자에게 모두 긍정적인 효과를 나타냄. 안전한 근로 환경은 근로자의 업무 효율성 및 생산성을 증진시킬 수 있으며 근로자의 이직 문제에도 영향을 끼칠 수 있음
- 성희롱 예방과 발생 시 처리 과정에서 관리자(사업주)에게 부여되는 이와 같은 의무들은 피해자의 신고 의지를 독려할 수 있으며, 피해를 최소화하고 빠른 회복을 지원할 수 있음. 또한 구성원들에게 엄정한 절차 진행과 해결 과정을 통하여 신뢰를 구축하며 평등한 조직 문화 형성에도 도움이 됨

## 2. 강의 포인트

### ※ 관리자(사업주) 역할의 중요성 강조!

1. 안전한 근로 환경의 제공은 근로자의 근로권 등 기본권 보장을 위하여 필수적입니다. 이와 같은 환경을 조성하고 유지하며, 분쟁이 발생했을 때 적절하게 개입하여 해결하는 것은 조직의 리더인 관리자(사업주)의 역할이자 의무입니다. 행복한 직장이 행복한 근로자를 통하여 생산성 및 효율성을 증진시킬 수 있다는 것을 인지할 수 있도록 설명합니다.
2. 관리자(사업주)에게 자율적 해결 노력을 규정하는 것은, 생계와 관련된 직장 내에서 발생한 문제라는 점을 고려할 때 근로자의 빠른 복귀와 피해 회복을 위한 내부적인 자율적 해결 시도가 필요하기 때문입니다. 이와 같은 자율적 해결을 위해서 관리자(사업주)는 사건에 대한 중립적 판단, 피해자의 피해 회복 지원 노력, 2차 피해 발생 예방 및 이를 빌미로 피해자에게 불이익을 주어서는 안 된다는 점을 강조합니다. 사건의 해결과 회복은 덮거나 축소하는 것이 아니라 조직 내 문제를 들여다보고 절차에 따라 적절한 조치를 취해야만 가능하다는 것을 설명합니다.



## 관리자(사업주)의 의무

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 관리자(사업주)의 의무



#### 주요 포인트

- 관리자(사업주)의 의무에 대해 알아봅니다.
- 사건 발생 시 관리자(사업주)의 의무 및 2차 피해 해결과 피해자 지원 의무를 알아봅니다.



## 학습목표

“관리자(사업주)의 의무”에서는 성희롱 사건 발생 후 관리자(사업주)가 취해야 할 의무들을 설명합니다. 신속한 사건 해결 과정과 피해자 지지를 위한 의무를 설명함으로써 성희롱 문제 해결을 위한 관리자(사업주)의 중심 역할을 강조합니다.

## 1. PPT 해설

- 관리자(사업주)의 의무는 사건 해결과 피해자 보호 양자로 나누어 설명할 수 있음. 먼저 신고 접수 시 지체 없는 사건 조사를 시작해야 함. 조사과정 중 취득하게 되는 정보나 행위자, 피해자, 사건과 관련된 제3자와 관련된 조사 내용에 대하여 **필수적으로 비밀 유지 의무를 집**
- 피해자가 고객에 의하여 성희롱 피해를 입는 경우, **배치전환 등 피해자를 보호하기 위한 조치**를 취해야 함. 다음으로 성희롱 사건을 제기한 피해자에 대한 불이익한 처우를 금지해야 하며, 2차 피해 예방 및 피해자에 대한 지지 의무를 가짐
- **분쟁의 자율적 해결은 조직 내 통합과 피해자의 빠른 복귀 등에 효과적**임. 따라서 이와 같은 자율적 분쟁 해결을 위하여 직장 내 성희롱 사건 처리절차를 명문화하고, 사내고충처리기구, 고충상담원을 통한 사건 해결에 노력해야 함

## 2. 강의 포인트

### ※ 관리자(사업주) 역할의 중요성 강조!

1. 관리자(사업주)를 대상으로 하는 교육에서 학습자들이 **성희롱 문제 해결의 중심이자 피해자 보호의 의무**를 가진다는 점을 설명합니다. 또한 **관리자(사업주)의 태도에 따라 성희롱 예방 및 방지의 효과와 피해자 구제의 효과가 다르게 나타날 수 있음**을 이야기합니다.
2. 관리자(사업주)의 양자적인 역할과 의무를 설명하고, 이를 준수하여 직원들을 보호해야 함을 강조합니다. 또한 명시적인 사내 절차 규정, 징계 규정 등을 만들고 이를 직원들에게 공지하여 성희롱 피해자들이 활용할 수 있도록 안내하는 것도 좋은 예방책의 하나임을 설명합니다.



## 사건 처리 원칙

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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!

주요  
포인트

- 성희롱 사건 처리 원칙을 설명합니다.
- 성희롱 사건 처리 원칙의 목표는 피해자의 피해 회복과 평등한 근로 조건 보장입니다.



## 학습목표

“사건 처리 원칙”에서는 성희롱 사건 처리 원칙의 목표를 알아봅니다. 성희롱 사건 처리는, 조직 내 분쟁 해결이 최우선 목적이 아니라, 피해자의 피해 회복과 평등한 근로 조건의 보장이 우선임을 인지해야 합니다. 따라서 신고 후 피해자가 절차 진행을 원치 않을 경우에는 그에 적절한 후속 피해 회복 조치를, 절차 진행을 원할 경우는 공정하고 신속한 절차 진행과 엄격한 비밀유지를 통한 2차 피해 방지를, 해결 후에는 공식화하여 구성원들로 하여금 문제인식을 유도하며 관리자(사업주)에 대한 신뢰를 공고히 할 필요가 있습니다.

## 1. PPT 해설

- 성희롱 사건 처리는 피해자의 피해 회복과 평등한 근로 조건 보장을 목표로 이루어져야 하는 점을 학습자들에게 강조함. 따라서 피해가 발생했을 때 구체적인 도움과 행위자에 대한 징계 등이 **적절하게 명시된 사내규정이 필요**하며, 신고 후 조사, 절차 진행에서 관리자(사업주)의 **적극적이며 신속한 해결 노력**이 있어야 함
- 성희롱 사건을 담당하는 담당자들에 대한 적절한 교육이 필요하며, 특히 피해자와 행위자와 관련된 사건 내용의 비밀 유지 및 공정한 절차 진행 의지가 요구됨. 사건이 해결된 후 **익명화·공식화 하여 사내에 공고**하는 것은, 구성원들로 하여금 성희롱 문제에 대한 관리자(사업주)의 **적극적이며 단호한 입장**을 인식하고 성희롱의 문제성을 인식할 수 있으며, 사후 유사한 사건 발생 예방에 **효과적**임
- 관리자(사업주)의 신속하고 적극적인 절차 진행이 가장 중요하지만, 피해자의 신속한 피해 회복과 평등한 근로 조건 보장이라는 목표를 생각해 볼 때, **절차와 피해자 보호의 중심은 피해자의 관점에서 그 의사에 반하지 않아야 한다**는 점을 강조하여 설명해야 함

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱 사건 처리 = 피해자의 근로권 보장

1. 성희롱 사건 처리는 직장 내 분쟁 해결이 우선이 아니라, 피해자의 신속한 피해 회복과 평등한 근로권 보장을 중심으로 이루어져야 합니다. 물론 조사가 진행되는 동안 피해자와 행위자에 대한 중립적인 입장에서의 조사와 절차 진행이 필요하지만, 직장 내 성희롱의 특성상 조사가 끝나기 전까지 피해자에게 발생할 수 있는 **2차 피해 발생을 예방하는 것도 중요**하기 때문입니다.
2. “**무고한 행위자**”, “**악의적인 피해자**” 라는 고정관념으로 인하여 일부 학습자들의 저항감이 나타날 수 있습니다. 학습자들이 자유롭게 질의응답을 할 수 있도록 유도하며, 이는 물론 성희롱이냐 아니냐의 판단 결정도 중요하지만 문제 제기가 있었던 것이 직장 내 근로활동에 악영향을 주거나 불편한 상황을 제공하였다면 그러한 상황을 개선하기 위한 적극적 개입이 필요함을 설명합니다. 비록 성희롱으로 판단되지 않는다 하더라도 차별적 언동은 직장 내 화합을 깨뜨리고 악영향을 줄 수 있다는 것을 강조합니다. 또한 “여자가 커피를 타야지”라는 발언이 단순히 성희롱이냐 아니냐의 문제가 아니라, 그 전후 맥락을 파악하여 어떠한 의미를 내포하는지에 집중해서 사건을 조사해야 함을 설명하도록 유의합니다.
3. 학습자들이 단순하게 “커피를 타라는 것”은 성희롱이 아니다, “몸매가 좋다”라고 하는 것은 성희롱이다 식의 판단을 하지 않도록 주의하여 설명합니다. 성희롱에 대한 판단은 전후 맥락을 파악하여야 하며, 만약 성희롱 성립 기준을 충족하지 않는다 하더라도 **피해자 보호가 최우선이어야 한다는 당위성을 강조**합니다.  
  
▶ 일례로, 고객의 성적 언동으로 지속적으로 괴롭힘을 당하는 승무원의 경우, 관련법상 성희롱에 해당하지 않더라도 **배치전환 등의 보호 조치**를 취해야 하며 이를 문제 삼아 불이익을 주어서는 안 된다는 조항이 있음을 지적합니다. 이는 비록 성희롱이 아니더라도 피해자의 근로권 보호하고 안전한 근로환경 제공을 위하여 관리자(사업주)가 적극적인 조치를 취해야 함을 보여줍니다.

<p><b>보충 사례 1</b></p>	<p>항공사 승무원 괴롭힘 사건<sup>52)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 외국출장을 위해 항공사를 자주 이용하는 승객이 지속적으로 특정 여성 승무원에게 치근댐</li> <li>● “어이, 미스 ○ 나왔어. 여기 커피 한잔”이라는 등 지속적으로 괴롭히자 해당 승무원(피해자)이 고충제기 함</li> <li>● 해당 항공사는 “이런 행위가 지속될 경우 탑승을 거부 하겠다”는 정식 공문을 발송한 사례</li> <li>● 해당 발언은 맥락 상 성적 언동으로 해석될 수도 있으나, 그렇지 않더라도 해당 승무원에 대한 성차별적 발언이자, 서비스직 여성을 접대 여성으로 낮게 보고 함부로 행동한 것으로 이해할 수 있음. 비록 고객과 직원의 관계로 직장 내 성희롱이 성립되지 않지만, 근로자를 보호하기 위해 관리자(사업주)가 적극적으로 개입해야 함을 보여주는 사례임</li> </ul>
<p><b>보충 사례 2</b></p>	<p>항공사 승객 탑승금지 사건<sup>53)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 미국 발 인천행 항공기에 탑승한 외국 국적 남성이 여성 승무원에게 성적 모독을 주는 발언을 잇달아 해 인천공항 도착 즉시 공항경찰대에 인계됨</li> <li>● “셔츠 벗을까?”, “옆에 앉아 나와 와인을 마시자”, “잘 때 네가 옆에서 마사지를 해주면 잠이 올 것 같다” 등 발언함</li> <li>● 항공사는 해당 승객의 연결편인 인천 발 방콕행 항공편 탑승을 거절하고 형사 소송 진행 및 향후 대한항공 항공편 탑승도 거부할 계획임</li> </ul>

52) 고용노동부, “직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼”, 2016

53) 여성신문, “셔츠 벗을까, 대한항공, 승무원 성희롱한 남성 승객 탑승 거부”, 2017.3.17.  
(<http://www.womennews.co.kr/news/112624>)



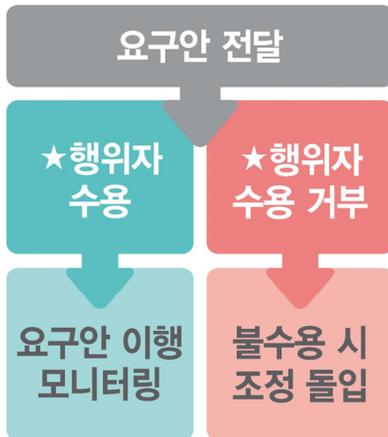
## 사건 처리 절차 : 비공식 해결 절차 - 고충상담

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 사건 처리 절차

비공식 해결 절차 | 고충상담

### 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

#### 주요 포인트

- 고충상담 제도를 알아봅니다.
- 고충상담 제도의 진행 과정과 특징, 주의점 등을 알아봅니다.



**학습목표**

“사건 처리 절차 : 비공식 해결 절차 - 고충상담”에서는 성희롱 사건 해결을 위한 비공식 해결 절차로 고충상담에 대한 정보를 전달합니다. 이러한 해결 방식은 생계와 관련된 직장이라는 환경의 특수성을 고려할 때 긍정적인 자율적 해결에 도움을 줄 수 있습니다.

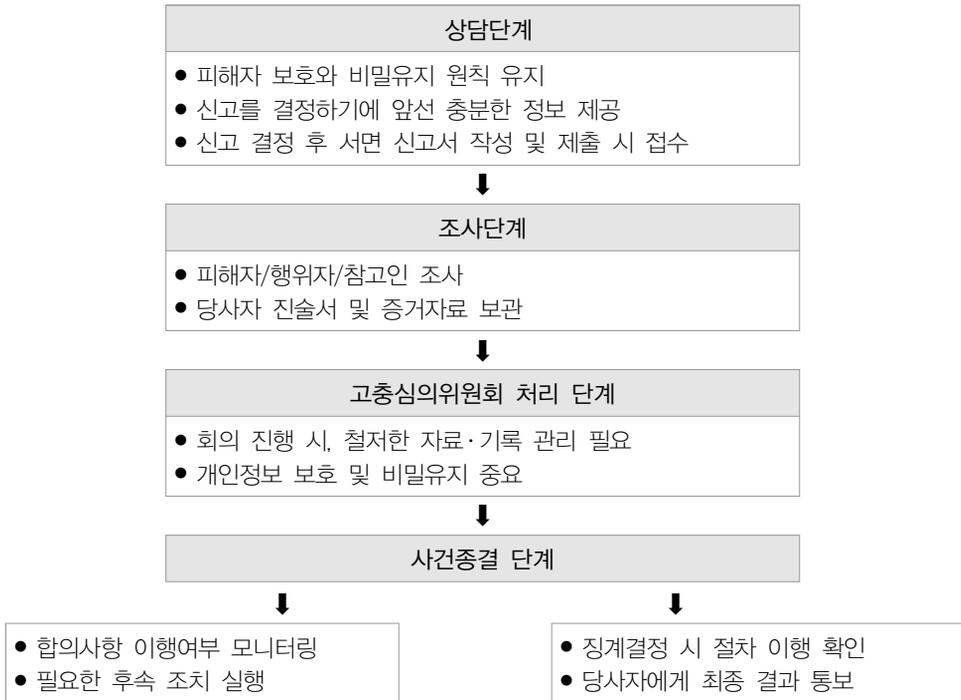
**1. PPT 해설**

고충상담 사건 내용 파악, 신고자 상담 및 요구사항 상담 및 정리	1 단계			
	요구안 전달	→	2 단계	3 단계
		→	행위자 수용	요구안 이행 모니터링
		→	행위자 수용거부	불수용 시 조정 돌입

- 사건 당사자들이 사건에 대한 **높은 수준의 비밀보장을 요구**하거나, 사실관계에 대한 관련자 **진술이 비교적 일치**할 때 주로 사용됨. 당사자 간의 **합의를 통한 해결방법**으로 시간, 비용 손실이 적고, **조직 내 갈등을 최소화** 하는 효과가 있음
- 고충상담원은 피해자에 대한 심리적지지, 비밀 유지, 정보수집 및 제공, 해결방안 선택권 부여해야 함
  - 신뢰가 깊은 관리자 중 여성, 남성 각 1인씩 지정<sup>54)</sup>
  - 성희롱 예방 및 고충상담 업무 담당
  - 전문성 확보를 위한 외부교육 지원 및 지역 내 고용평등상담실 지원 활용 가능
- ※ Tip! 비공식이라도 사후분쟁 예방을 위해, 반드시 피해자·행위자의 합의를 확인 후 합의서를 서면작성 해야 함

54) 「양성평등기본법 시행령」 제20조, 「남녀고용평등법」 제23조

※ Tip! 사건 처리와 고충상담원의 역할<sup>55)</sup>



## 2. 강의 포인트

※ 고충상담 활용 안내

1. 고충상담과 관련한 기본 정보를 정확하게 전달하고 설명합니다. 당사자 간의 합의를 통한 해결인 고충상담은 **조직 내 당사자들이 직접 해결에 참여**한다는 점, 행위자와 피해자의 **합의로 해결**된다는 점에서 **조직 내 갈등을 최소화** 할 수 있다는 점, 빠른 시간 내에 **신속하게 해결** 될 수 있다는 점, 피해자의 **심적 고통이나 2차 피해 가능성이 낮**다는 점 등의 장점을 소개합니다.
2. 고충상담원의 역할과 책임에 대해 설명하고, 적절하고 지속적인 교육의 필요성을 안내합니다.

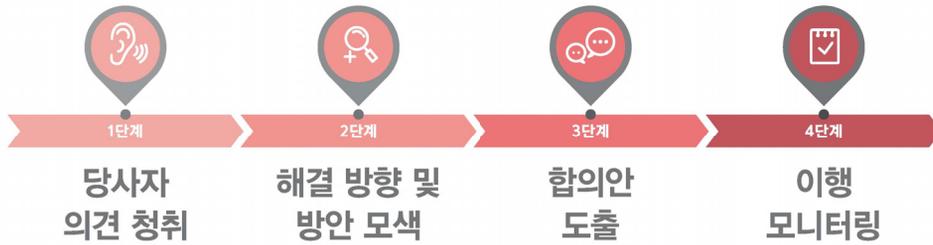
55) 여성가족부, “관리자를 위한 성희롱 예방 및 사건 처리 매뉴얼”, 2015

## 사건 처리 절차 : 비공식 해결 절차 - 조정

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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!

#### 주요 포인트

- **조정 절차에 대하여 알아봅니다.**  
- 조정 제도의 진행 과정과 특징, 주의점 등을 알아봅니다.



**학습목표**

“사건 처리 절차 : 비공식 해결 절차-조정”에서는 자율성, 중립성, 비밀유지라는 조정의 3원칙을 바탕으로 성희롱 문제 해결 방법을 알아봅니다.

**1. PPT 해설**

조정	1단계	2단계	3단계	4단계
자율성, 중립성, 비밀유지 (조정 3원칙)	당사자 의견 청취	해결 방향성 파악 및 방안 모색	합의안 도출	이행 모니터링

- 피해자와 행위자가 처분 대상에서 벗어나 능동적으로 문제를 해결한다는 점에서 만족도가 높고, 시간과 비용 절약이 가능하다는 장점이 있음
    - 자율적 해결 및 관계 개선에 효과적이며 상호 간 공감에 도움이 됨
  - 조정이 징계를 배제하는 것이 아님으로 징계에 합의한 경우에도 공식적 기록으로 남겨야 함
- ※ Tip! 합의안 작성 시 문구 해석이 이견이 없도록 명확하게 표현되었는지 확인, 비밀유지 및 합의안 이행, 미이행 시 제재 관련 사항까지 모두 기재

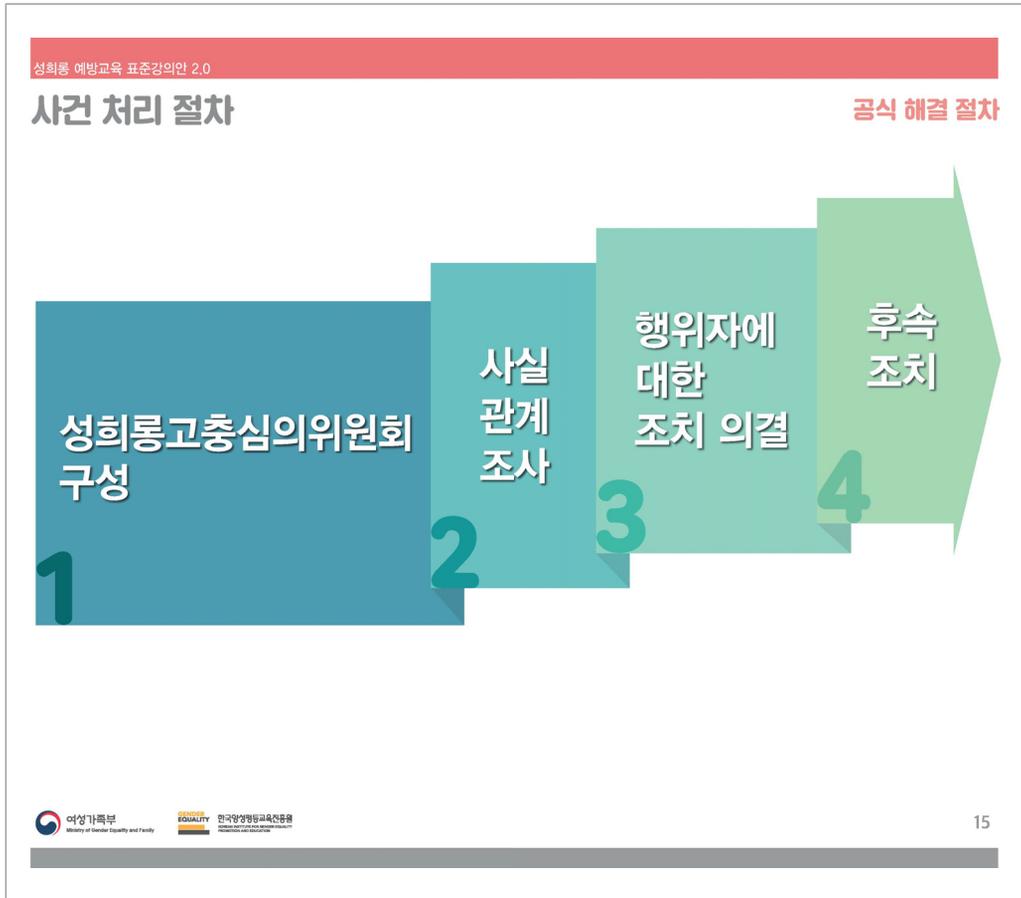
**2. 강의 포인트**

※ 조정의 특징과 활용 방법을 안내

1. 조정은 행위자와 피해자 양쪽의 의견을 청취하고 이를 바탕으로 합의안을 도출한다는 점에서, 피해자와 행위자가 능동적으로 문제 해결에 참여한다는 점에서 양자의 만족도가 높게 나타납니다. 또한 시간과 비용 절약, 신속한 사건 해결 가능하다는 장점이 있습니다. 앞서 설명한 고충상담원 제도와 비교하여 각 절차의 장점을 설명합니다.
2. 조정 사항이 수용된 경우, 후속 사후 조치 및 이행 사항에 대한 모니터링의 중요성을 설명합니다.



## 사건 처리 절차 : 공식 해결 절차



**주요  
포인트**

- 공식 해결 절차에 대해 알아봅니다.
- 성희롱고충심의위원회를 통한 공식 해결 절차에 대해 알아봅니다.



**학습목표**

“사건 처리 절차 : 공식 해결 절차”에서는 비공식 해결이 되지 않는 경우, 공식적인 절차를 통한 성희롱 사건 해결 절차에 대하여 알아봅니다. 성희롱고충심의위원회의 구성부터 후속조치까지, 단계별 이행 사항을 알아보고 관리자(사업주)의 역할을 설명합니다.

**1. PPT 해설**

	1 단계	2 단계	3 단계	4 단계
<b>공식해결</b>	성희롱고충심의위원회 구성	사실관계 조사	행위자에 대한 조치 의결	후속 조치

- **(성희롱고충심의위원회)** 전체 위원 중 한쪽 성이 70%를 초과하지 않도록 구성
  - 노사협의회, 고충처리위원, 명예고용평등감독관<sup>56)</sup> 등 상황과 사규에 맞는 기구 마련
- 피해자·행위자가 도움을 받을 수 있는 정보 및 공식절차 관련 모든 정보를 사전 고지해야 함<sup>57)</sup>
  - 피해자에 대한 2차 피해를 방지해야 함
- **(행위자에 대한 조치)** 사내규정에 근거 무관용의 엄격한 인사·징계 조치
- **(피해자에 대한 조치)** 피해자가 조치 결과에 불만족하는 경우, 국가 기관에 의한 구제 조치정보를 고지해야 함
  - 사후조치 : 사후 재발 방지 및 모니터링, 전 직원 대상 성희롱 의식 및 실태조사, 성희롱 예방교육 실시, 피해자 권리 회복을 위한 조치

※ Tip! 정확한 기록 보관, 철저한 징계 이행, 전문가 자문을 통한 신중한 이행이 필요함

56) 남녀고용평등법 제24조 제1항

57) 비밀보장원칙, 관련 법령 및 회사 규칙, 사내 고충처리 방식 유형 및 절차, 사내 고충처리기구에서 제공할 수 있는 도움 유형과 범위, 외부 상담기관 등

## 2. 강의 포인트

### ※ 공식 해결 절차 단계별 포인트!

1. 성희롱고충심의위원회 구성 단계에 대하여 설명하며, 해당 조직에 적합한 구성 조건에 대하여 학습자들과 의견을 나누어 봅니다. **한쪽 성이 70%를 초과하지 않도록 구성하는 방법, 여성과 남성을 각각 50%로 규정하는 방법** 중 어느 쪽이 더 적합할지 물어보고 이와 같은 내용들을 사내규정에 두는 것의 중요성을 설명합니다.
2. 절차와 규정에 따라 처리결과는 구성원 모두가 수용할 수 있는 합리적인 내용으로 구성되어야 합니다. 만약 사내규정이 존재하지 않는 경우, 사건 발생 후 공식 해결 기구를 조직하는데 필요한 기준이 설정되지 않고, 절차 진행과 관련하여 관리자(사업주)의 의무나 관계자들에 대한 보호 등 여러 가지 필요한 내용에 대한 기준과 근거가 제시될 수 없다는 것을 설명합니다.

### ※ Tip!

[명확하고 합리적인 절차규정이 있어야] → [편파적이지 않은 합리적인 해결 기구를 구성할 수 있고] → [합리적인 해결 절차와 기구가 있어야] → [합리적인 해결·처분이 가능함]

## 사건 처리 절차 : 외부기관을 통한 해결

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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

#### 주요 포인트

- 외부기관을 통한 해결  
– 외부기관을 통한 해결 방법을 안내하고, 각각 어떤 도움을 받을 수 있는지 설명합니다.



## 학습목표

“사건 처리 절차 : 외부기관을 통한 해결”에서는 직장 외 행정기관 및 사법기관을 통한 해결 방법을 보다 자세히 안내해야 합니다. 외부절차는 크게 비사법적 권리 구제와 사법적 권리 구제로 구분되며, 각 기관에 따라 어떤 도움을 받을 수 있는지 명확한 정보 전달을 합니다.

## 1. PPT 해설

### ○ 비사법적 권리 구제

- (국가인권위원회) 성희롱 피해자 또는 이를 알고 있는 제3자(단체, 개인)에게 인권상담 센터 방문 또는 유선으로 전문적인 상담을 제공함. 상담을 통해 인지된 피해 사실이 국가인권위원회 조사 대상에 해당하는지 여부, 성희롱 대처 방법 및 증거 자료 확보 방법 등에 관한 조언을 받을 수 있으며 원하는 경우 바로 진정 접수도 가능함. 진정 사건은 조사 진행 중에도 조정 신청이 가능하며 진정 사건에 대해서는 결정과 합의 종결, 기각, 각하, 조사 중지 등이 결정될 수 있음. 관련 권고를 받은 당사자는 90일 이내에 권고에 대한 이행 계획을 제출해야 하며, 이후 조사관이 권고 이행을 점검하고 권고 이행 여부를 차별시정위원회에 보고함(신고전화는 국번 없이 1331)
- (지방고용노동관서) 사업장 내 성희롱에 관한 신고가 접수되면 당사자 출석 요구, 자료 요구, 성희롱 예방교육 실시 여부 등에 관한 조사 함. 사업주의 성희롱이 인정되는 경우는 사업주에게 **과태료**를 부과하고, 사업주 외 근로자의 성희롱이 인정되는 경우 사업주에게 **징계 등 시정 지시 명령**을 내림. 만약 사업주가 시정 지시 명령을 불이행할 경우 사업주에게 과태료를 부과할 수 있음
- (노동위원회) 부당 해고(또는 부당 전직, 부당 징계 등)와 부당 노동 행위에 대한 심판과 구제 명령, 노동 분쟁에 대한 조정·중재 및 비정규직 차별의 시정 업무 등을 수행하는 노동 분쟁 전문 행정 기구임. 노동위원회는 성희롱 그 자체를 다루는 기관은 아니나 성희롱으로 인한 해고 등 징계의 정당성과 징계 양정을 다루는 과정에서 성희롱에 대해 조사하고 판단함

○ 사법적 권리 구제

- (법원) 행정소송과 민사소송을 통하여 성희롱과 관련된 손해배상 청구 사건, 국가인권위원회 결정 취소 신청사건, 노동위원회의 부당징계·해고 구제 명령 취소 신청사건 등을 다룸
- 사건에 따라 형사상 성추행으로 인정될 경우 및 성희롱과 관련된 범죄행위(예 : 성희롱 사건을 은폐하기 위하여 관련 자료 조작, 협박 → 사·공문서위조, 업무방해, 협박죄 등) 등에 대한 형사 제재도 가능

## 2. 강의 포인트

※ 외부기관을 통한 해결 방법을 명확하게 소개합니다.

1. 성희롱은 그 발생 특성상 문제 해결 방식, 결과에 따라 피해자의 생계 등에 많은 영향을 끼칠 수 있습니다. 따라서 내부적으로 자율적인 해결이 바람직할 수 있으나, 사안에 따라 적극적으로 외부기관을 통한 해결을 시도해야 할 필요가 있습니다.
2. 특히 성희롱과 관련한 손해배상의 경우 피해자가 겪게 되는 물질적·정신적 피해에 대한 보상이자, 행위자에 대한 일종의 징벌 효과를 나타낼 수 있습니다. 또한 사업주에게 양벌규정 적용, 사용자 책임 등을 묻는 것 또한 예방·방지 의무자로서의 책임감을 좀 더 무겁게 부여할 수 있습니다.

## 아직도 편견이?! 1

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 아직도 편견이?! 1



※실제 상담사례 유형화

#### 주요 포인트

- 성희롱과 관련된 편견들을 실제 사례를 통하여 확인합니다.
- 쉽게 오해하거나 잘못 알고 있을 수 있는 문제들에 대하여 알아봅니다.



**학습목표**

“아직도 편견이?! 1”에서는 실제 상담사례를 유형화한 2건의 사례를 바탕으로 학습자들이 무의식 중 가지고 있을지 모르는 편견에 대한 이해를 핵심으로 합니다. 먼저 사례를 보여주고 학습자에게 사건에 대한 느낌, 판단이나 의견들을 물어 스스로 생각할 수 있도록 함으로써 **여→남 성희롱이나 남성 피해자에 대한 편견 등 성희롱과 관련된 고정관념**들에 대해 재확인해 보도록 합니다.

**1. PPT 해설**

<b>사례 1</b>	여성→남성 성희롱 사례 <sup>58)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 피해자는 남성으로 평소 여성 동료들에 의해 언어적 성희롱에 시달려 왔음</li> <li>● 일을 하는 과정에서 업무와 관련성 없는 성적 발언들을 지속적으로 해 옴</li> <li>● 남성이 성희롱 피해자라고 말하기도 부끄럽고 상담할 사람도 없어 고민하다 상담소를 찾은 사건</li> </ul>
-------------	-----------------------------	--

○ 이와 같은 유형의 성희롱은 대형할인점 근로자 등 여성 근로자가 많은 직종에서 자주 발생하고 있음. 또한 성희롱은 주로 **남성 → 여성 형태로만 발생한다는 고정관념** 등이 강하기 때문에 대다수의 남성 피해자가 성희롱 피해에 대한 적절한 도움을 받지 못하는 경우가 많음

○ 성희롱은 **남성 → 여성, 여성 → 남성, 동성 간에도 발생이 가능하며**, 피해자를 여성으로, 행위자를 남성으로 고정하는 사고를 가져서는 안 됨을 강조함

<b>보충 사례</b>	여성→남성 성희롱 사례 <sup>59)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 미싱공인 행위자 A, B(여성)는 같은 회사 소속 기계실 기계 수리기사 보조 사원으로 일하는 피해자(남성)의 의사에 반하여 신체접촉을 했고, 이에 회사 내 A, B가 피해자를 가지고 놀았다는 등의 소문까지 돌게 됨</li> <li>● 법원은 이를 성희롱으로 보고, 피해자의 정신적 고통에 대한 손해배상을 인정함</li> </ul>
--------------	-----------------------------	---

58) 실제 상담 사례 유형화

59) 서울지법 2002.5.3. 선고 2001가합6471 판결

<b>사례 2</b>	남자라면 참아 <sup>60)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 피해자는 남성으로, 평소 여성 동료들에 의해 성희롱에 시달려왔음(언어적 성희롱, 신체적 성희롱 등)</li> <li>● 이로 인하여 근무 환경이 나빠지자 평소 신뢰하던 남성 상사에게 이와 같은 고충을 상담하게 되었음</li> <li>● 상사는 피해자에게 도리어 화를 내며 피해자가 남자답지 못하다며 질책하였고 이를 회사생활에서 나타나는 일상적이며 사소한 문제로 취급함</li> <li>● 이에 성희롱 고충에 대하여 이야기할 곳이 없었던 피해자가 상담소를 찾는 사건</li> </ul>
-----------------	---------------------------	---

- 남성 피해자의 경우, 남자라면 사회생활을 잘해야 한다, 남자라면 문제 해결 능력이 있어야 한다 식의 역할 고정관념, 잘못된 남성성 이미지로 인하여 그 피해를 인정받지 못하는 경우가 많음

## 2. 강의 포인트

### ※ 남성도 피해자가 될 수 있다

1. [남성 피해자에 대한 편견] 가부장적 문화가 강한 우리나라의 경우 ‘남자답다’, ‘여성스럽다’ 등과 같은 고정관념 역시 강하게 나타나는 경향이 있습니다. 씩씩하다, 용맹하다, 결단력 있다, 성격이 호탕하다 등등 남자답다 라는 고정관념은 피해자로서 남성의 이미지를 배제하고, 남성에게 발생한 성희롱 문제에서 피해자가 이를 신경 쓰는 것이 오히려 남자답지 못하다는 편견을 지우게 됩니다. 남성에게도 성희롱은 사소한 개인적인 문제가 아니며, 피해에 대하여 자연스럽게 이야기하고 도움을 받을 수 있는 환경 조성이 필요함을 강조해야 합니다.
2. [행위자(여성/남성)의 자기정당화] 남성 피해자가 발생할 수 없다는 고정관념은 행위자로 하여금 자신의 행동에 대한 정당화를 용이하게 하며, 죄책감을 감소시키게 됩니다. 결국 이는 자신의 행동에 대한 성찰, 문제점 등에 대한 인식을 무디게 하며 반복적으로 발생하기 쉬운 성희롱을 일상생활화 하는 결과를 야기할 수도 있습니다. 행위자가 자신의 문제 행동을 인식하기 어렵다는 점을 강조하며, 성희롱에 대한 단호한 조직 내 분위기 형성을 통해 행위자 스스로 자신의 성찰하고 경각심을 가질 수 있도록 노력해야 함을 설명합니다.

60) 실제 상담사례 유형화

※ Tip! 생각해 볼만한 이슈를 다룬 콘텐츠

	<p>Tony Porter "A call to men" Ted, 2010</p> <p>[스트리밍] <a href="https://www.ted.com/talks/tony_porter_a_call_to_men">https://www.ted.com/talks/tony_porter_a_call_to_men</a></p>
	<p>"Break the Box" TAASA, 2013</p> <p>[스트리밍] <a href="https://www.youtube.com/watch?v=u2Glu5ZpnTM">https://www.youtube.com/watch?v=u2Glu5ZpnTM</a></p>
<p>- 강제된 여성성, 남성성을 강요하는 Men box, Gender box에 대하여 설명하는 콘텐츠 - 무엇이 우리를 정의하고, 여성성과 남성성을 규정짓는지에 대해 생각해 보게 함</p>	



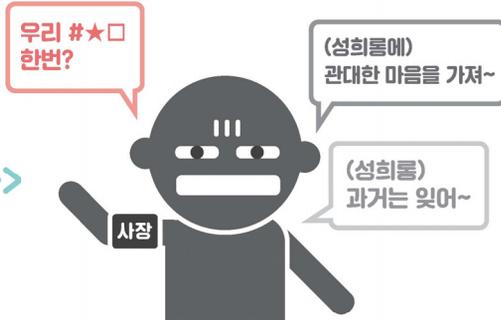
## 아직도 편견이?! 2

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 아직도 편견이?! 2

**성희롱, 그까이것 NO! >>>**

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



주요  
포인트

- 성희롱과 관련된 편견들을 실제 사례를 통하여 확인합니다.
- 쉽게 오해하거나 잘못 알고 있을 수 있는 문제들에 대하여 알아봅니다.



**학습목표**

“아직도 편견이?! 2”에서는 실제 상담사례를 유형화한 2건의 사례를 바탕으로 학습자들이 무의식 중 가지고 있을지 모르는 편견에 대한 지적을 핵심으로 합니다. 먼저 사례를 보여주고 학습자에게 사건에 대한 느낌, 판단이나 의견들을 물어 스스로 생각할 수 있도록 함으로써 성희롱은 사소하다, 애정표현과 이성을 향한 호감 표현은 괜찮다 등의 일반적인 고정관념의 문제점 등을 설명합니다.

**1. PPT 해설**

<p><b>사례 1</b></p>	<p>성희롱, 그까이것 No!<sup>61)</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 행위자는 회사 대표로 직원인 피해자와 업무 후 우연히 단 둘이 3차까지 술을 마신 후 호텔 로비로 데리고 갔고, “오늘 도장 한번 찍어?” 발언 등으로 성행위를 제안하자 이에 깜짝 놀라 돌아 나오는 피해자의 볼에 뽀뽀를 하고 손을 잡는 등 성희롱을 함</li> <li>● 이후 피해자가 “성희롱 때문에 힘들다”라는 취지의 메모를 건네자 “관대한 마음을 가지라”고 말하고, “지난번 성희롱 건으로 더 이상 술자리에 가기 싫다”고 하자 “과거를 잊으라” 등의 발언을 하였고 결국 피해자는 퇴사하였음</li> <li>● 국가인권위는 이를 성희롱으로 판단하여 특별인권교육 수강 및 피해자에게 300만원 지급을 권고함</li> </ul>
--------------------	------------------------------------	--

- 국가인권위원회는 **사업주로서 직장 내 성희롱 예방 및 구제책임**이 있음에도 불구하고 오히려 소속 직원에게 성희롱을 자행하였을 뿐만 아니라, **문제제기에도 불구하고 사업주로서 적절한 조치를 취하지 않았기 때문에** 결과적으로 피해자가 퇴직한 원인 제공에 대한 책임 면책이 불가능하다 보았음. 따라서 정신적·물질적 피해에 대한 배상 및 특별인권교육 수강이 필요하다고 보았음
- 이처럼 **관리자(사업주)의 경우**, 근로자(고용인)에 대한 성희롱 예방 및 해결 의무를 가지기 때문에 이들이 행위자가 되었을 경우 **보다 엄중한 책임 추궁과 처벌이 필요**하며, 사내 명시적 성희롱 처리 규정 및 절차에 따라 이의제기를 할 수 있도록 보장되어야 할 필요성을 강하게 보여주는 사례임

61) 국가인권위원회 2014.3.26. 13진정0776700

<b>사례 2</b>	일방적인 애정표현 No.162)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 행위자는 피해자가 다니는 인력개발원 교수로, 피해자에게 전화하여 “애인이 되어 달라” 요구하거나, 수업 지도 중 상체를 밀착하는 행동들을 함</li> <li>● 피해자가 이에 항의하자 인력개발원을 그만두라하였으며, 타 학생들에게 피해자를 따돌릴 것을 종용하고 피해자의 이혼 사실을 알리는 등의 행동을 함</li> <li>● 본 사건은 행위자의 사과 및 손해배상 2,000만원, 피해자의 취업처 3곳 알선 및 인력개발원 내 징계절차를 유지하는 것으로 합의 종결되었음</li> </ul>
-------------	-------------------	---

- 본 사례는 **성희롱 문제는 사소하지 않다는 점**을 강조할 때 활용하기 좋은 사례임. 성희롱 사례 중 애정표현, 적극적인 호감 표현 행위 등으로 성희롱을 정당화하려는 경우가 많이 있는데, **일방적인 애정표현도 성희롱에 해당된다는 것을 강조할 필요가 있음**. 유사한 사례로 직장 내에서 피해자의 의사에 반하여 모텔로 끌고 가 스킨십을 하거나, 퇴사 후 ‘보고 싶다’는 등의 메시지를 보내거나 거주지에 찾아온 행위 등도 성희롱임<sup>63)</sup>
- 먼저 손해배상액이 일반적 사례보다 높은 수준인 2,000만원으로 책정되어 있음. 이는 행위자인 교수가 학생에 대해 가지는 영향력으로 인한 피해자의 고통, 특히 피해자의 이혼 사실 등 사적인 정보를 퍼트림으로써 피해자의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것 또한 적절하게 고려된 금액으로 판단됨. 이의제기 후, **의도적으로 직장 내 따돌림을 유도하였다는 점**에서 2차 피해까지 성희롱 피해가 확대되었음을 알 수 있음
- 행위자의 성희롱으로 인하여 피해자의 근무 등이 더 이상 불가능 할 경우, 단순히 **물질적·정신적 피해에 대한 금전적 배상 외 실질적인 피해 회복이 필요함**. 본 사례에서는 취업처 3곳 알선이라는 조건을 둬으로써 기관과 직종의 특수성을 고려한 실질적 회복까지 포함된 것으로 보임. 또한 사과, 금전적 손해배상, **실질적 피해회복** 외에도 기존 징계절차를 유지함으로써 행위자에 대한 징계까지 모두 수용된 적절한 합의 사례로 볼 수 있음

<b>보충 사례</b>	일방적인 애정표현 64)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 매장 관리이사인 행위자는 매장 관리 담당 과장인 피해자에게 사적인 만남을 강요하며, “사랑한다” 등의 문자를 보냄</li> <li>● 휴무일에 업무 상 미팅으로 생각하고 나간 피해자에게 “좋아한다. 그 사실을 몰랐냐?”라는 취지의 이야기를 하고, 외국 출장 중인 피해자의 호텔 방 번호를 알아내어 전화를 하거나 휴대폰으로 문자를 보냄</li> <li>● 직원 회식 후 귀가 중이던 피해자가 행위자의 전화를 받지 않자 “회사를 그만두라”는 문자를 보냄.</li> <li>● 업무상 의견 충돌 시 행위자가 과도하게 화를 내어 이유를 묻자 “내가 널 얼마나 좋아하는지 알면서 남자친구랑 강원도 놀러가는 얘기를 내 앞에서 할 수 있느냐?”라 하여 피해자가 회사를 그만두게 됨</li> <li>● 국가인권위원회는 언어적 성희롱 사실을 인정하며 그 정도를 고려하여 특별 인권교육 수강을 권고함</li> </ul>
--------------	---------------	---

62) 국가인권위원회 2012.10.24. 12진정7593 합의종결

63) 국가인권위원회 2015.8.18. 15진정567100 합의종결

## 2. 강의 포인트

※ 성희롱 문제는 사소하지 않으며, 애정이나 호감으로 정당화 될 수 없다는 것을 강조!

1. 성희롱 문제에 대하여 사과 또는 특별인권교육 수강 등 다소 경미한 제재가 가해진다는 점에서 문제의 심각성에 크게 공감하지 못하는 경우가 있습니다. 앞서 살펴본 ‘외국계 자동차 회사 성희롱 사건’ 사례와 함께 다시 한 번 설명하며, 성희롱 문제 해결에 적절하게 대처하지 못했을 경우 회사에게 사용자 책임이 인정될 수 있다는 점, 성희롱과 관련된 손해배상액은 해당 사건의 사건관계에 따라 높게 책정될 수 있다는 점을 강조하고 문제의 심각성을 인지시킵니다. 또한 사례에서 본 바와 같이, **실질적인 피해회복을 위해 필요한 합의 조건 등을 제시하는 것이 피해자의 피해 회복 및 합리적 사건 해결에 도움이 됨**을 설명합니다.
2. 흔히 사내 연애나 애정관계, 호감 표시 등이 성희롱으로 치부된다는 억울한 의견들이 나올 수 있습니다. 사내연애 역시 가능할 수 있지만, **직장은 일을 하는 곳으로 사생활과 엄격히 분리될 필요성이 있다는 점**을 설명합니다. 사적인 호감의 표시 등은 개인적인 문제이지만, 이를 **직장 내 권력관계를 이용하여 표시하는 경우 애정이 아닌 상대방에 대한 강요, 강압, 성희롱이 된다는 점**을 다시 인지시킵니다.



## 아직도 편견이?! 3

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 아직도 편견이?! 3

**동성 간 성희롱**

너, 나 좋아하지?  
사랑해~♥

**회식자리에서 술을  
마시던 중 상사가 키스**  
국가인권위원회 14진정0294500 결정

**10회 이상 손을 만지고  
성기를 만짐**  
국가인권위원회 06진차182 결정

**주요  
포인트**

- 성희롱과 관련된 편견들을 실제 사례를 통하여 확인합니다.
- 쉽게 오해하거나 잘못 알고 있을 수 있는 문제들에 대하여 알아봅니다.



**학습목표**

“아직도 편견이?! 3”에서는 국가인권위원회 결정 사례를 바탕으로 학습자들이 무의식 중 가지고 있을지 모르는 편견에 대한 지적을 핵심으로 합니다. 먼저 사례를 보여주고 학습자에게 사건에 대한 느낌, 판단이나 의견들을 물어 스스로 생각할 수 있도록 함으로써 성희롱이 동성 간에도 발생할 수 있다는 점을 설명합니다.

**1. PPT 해설**

<p><b>사례 1</b></p>	<p>회식 중 상사의 키스<sup>65)</sup> (여성 행위자/여성 피해자)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 회사 이사인 행위자는 부서 워크숍에서 직원들과 저녁식사를 하고 술을 마시던 중, 피해자의 의사에 반하여 피해자를 끌어안고 입술에 키스를 하였음</li> <li>● 부서 회식자리에서 이야기 하던 중 피해자의 옆에 서 있다가 얼굴을 잡고 키스함</li> <li>● 행위자와 피해자는 <b>모두 여성임</b></li> <li>● 이에 대하여 행위자는 피해자가 업무평가를 나쁘게 주자 퇴사하면서 서운한 감정에 보복성 진정을 넣은 것이라 주장함</li> <li>● 또한 해당 회사는 성희롱 예방교육을 정상적으로 시행하지 않았으며 피해자의 문제제기에도 절차상의 문제를 이유로 들어 별다른 조치를 취하지 않았음</li> <li>● 국가인권위원회는 <b>성희롱 당사자가 반드시 이성 간이어야 할 필요가 없다</b> 보았으며 이를 성희롱에 해당 된다 보았으며, 회사에 적절한 예방교육 등 재발방지 대책 마련을 권고함</li> </ul>
--------------------	--	---

- 성희롱 문제제기는 처리과정에서 피해자에게 불리한 상황이 자주 발생함. **동성 간의 성희롱은 발생하지 않는다는 선입견과 고정관념**으로 인하여 피해자의 고통에 대한 회사 및 주변인들의 인식이 미흡하였음
- 피해자는 행위자의 성희롱으로 인하여 더 이상 근무가 어렵다 판단하여 퇴사하였는데, 이를 업무 상 지적 사항에 및 술자리에서 발생한 다툼으로 인한 **보복성 문제제기**로 몰아갔음. 여성과 여성 사이에 성희롱이 발생하기는 어렵다는 우리의 선입견과 고정관념, 성희롱 이의제기 동기가 불순하다며 의심하는 사회적 분위기 문제를 해결해야 할 필요가 있음

65) 국가인권위원회 2014.7.30. 14진정0294500

- 해당 행위자는 피해자가 **딸 같아서 친근함의 표시**로 그렇게 하였다고 주장함. **남→여 성희롱**에서 “조카 같아서”, “딸 같아서” 등의 변명이 옳지 않다는 것은 다수가 이해하지만 **여→여 사이에는 이런 변명이 자연스럽게 수용되는 사회적 분위기를 강조하며 인식 전환을 유도해야 할 필요가 있음**

<b>사례 2</b>	환자 성희롱 <sup>66)</sup> (남성 행위자/ 남성 피해자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 병원 직원인 행위자는 동 원에 입원하여 치료 중인 피해자에게 약 11개월 동안 “너 나 좋아하지, 사랑하지, 나도 너 사랑하고 좋아서 이렇게 손을 만진다”라고 말하며 10회 이상 손을 만지고, 성기를 만짐</li> <li>● 복도에서 만나면 성기를 툭 치거나, “△△이쟁이, △△이를 한 달에 몇 번 하느냐”등의 질문을 함</li> <li>● 행위자와 피해자는 모두 남성임</li> <li>● 국가인권위원회는 이러한 성적 언동이 합리적 일반인 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 도는 혐오감을 주기 충분하다고 봄</li> </ul>
-------------	---	--

- 해당 사건에서 참고인들은 이러한 정황들을 보았으나 심각하지 않게 받아들였다고 진술했음. 이는 **남성 중심적 문화에서 지위 등과 관련된 성적인 농담과 언동 등은 자연스러운 것으로 수용되거나, 남자답다고 생각하는 사회적 분위기를 보여주는 것으로** 생각 됨. 성별을 불문하고 동성 간에도 성희롱은 발생할 수 있다는 점을 반드시 인식해야 하며, 고정관념 및 선입견으로 피해자에게 2차 피해를 주거나 적절한 도움을 받는 것을 어렵게 할 수 있다는 점을 인식해야 함

- 실제로 남성 피해자의 경우, 피해자관에서 벗어난다는 점을 이유로 적절한 상담을 받거나 도움을 받는 것이 어려움. **고질적인 ‘남자다운’ 사회생활에 ‘음담패설’이나 ‘야한’ 농담이 수용된다는 잘못된 인식**을 버려야 함. 우리 사회의 고질적인 남성 중심적 조직 문화 및 음주 회식 문화 등과 같은 전반적인 조직문화 개선을 바탕으로 성희롱 피해자 및 행위자에 대한 인식을 개선해야 함

<b>보충 사례</b>	상사의 막말 성희롱 <sup>67)</sup> (여성 행위자/ 여성 피해자)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 팀장인 행위자는 피해자에게 “애기 낳은 적 있어? 아니 무슨 잔머리가 이렇게 많아. 애기 낳은 여자랑 똑같아”라며 머리와 옷을 단정히 하고 출근할 것을 지시</li> <li>● 피해자의 목덜미에 있는 아토피 자국을 보고 “어젯밤 남자랑 뭐 했어? 목이 이게 뭐야” 라고도 말함</li> <li>● 행위자는 피해자의 고소로 모욕죄가 인정되어 벌금 70만원의 약식명령을 받음</li> <li>● 민사재판에서는 행위자에게 손해배상책임이 인정됨</li> </ul>
--------------	---	--

66) 국가인권위원회 2006.7.4. 06진차182

67) 서울중앙지방법원 2014고약27824

## 2. 강의 포인트

### ※ 성희롱은 동성 간에도 발생할 수 있습니다!

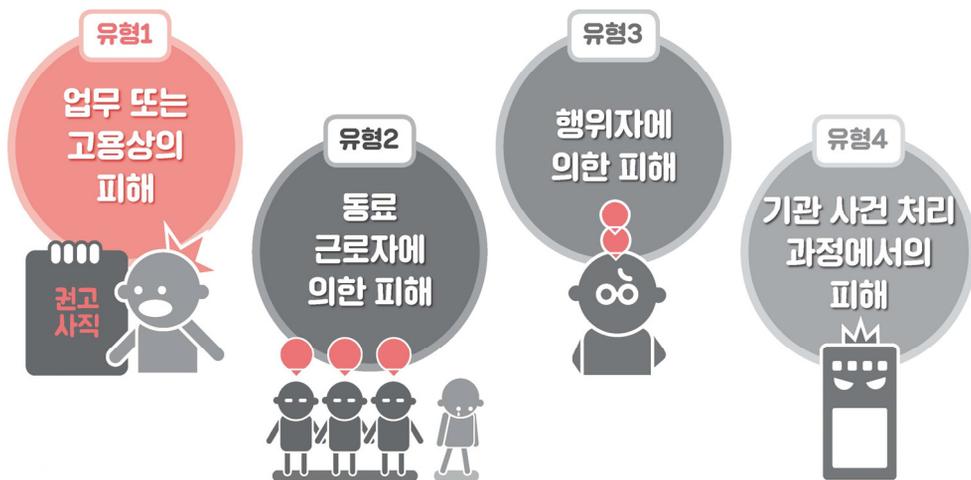
1. 반복적인 성희롱 예방교육 및 사회 인식 변화 등을 통하여 성희롱의 문제는 인지하고 있지만, 실제로 이를 **남성 → 여성 사이에서만 발생하는 문제로** 생각하는 등 피해자와 행위자의 이미지를 고정관념화 하는 문제가 나타납니다. 해당 사례와 같이 여성 간의 성희롱의 경우 직장 내 갈등이나 소위 보복성 문제제기로 치부하거나, 남성의 경우는 남성은 성적 언동 등을 통해 상대방과 친밀해진다는 소위 “남자다운” 왜곡된 남성 성 문화로 인하여 성희롱 피해가 없다고 생각하는 등의 문제들이 나타납니다.
2. 성희롱 문제제기를 사내 갈등에 대한 보복성 이의제기로 인지하고, 동성 간 성희롱은 이성 간 성희롱 보다 더 쉽게 ‘친근함에 대한 오해’로 정당화 하는 사회적 인식의 개선이 필요함을 설명합니다. 학습자들로 하여금 교육 과정에서 자신이 깨닫게 된 고정관념이나 편견 등에 대하여 물어보고, 성인지 감수성의 중요성에 대하여 부연 설명할 필요가 있습니다.



## 2차 피해 유형

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 2차 피해 유형



#### 주요 포인트

- 성희롱 2차 피해 유형에 대하여 설명합니다.
- 성희롱 발생 후 처리 과정 중 발생할 수 있는 2차 피해를 유형별로 알아보고, 관리자(사업주)가 사건 처리 시 주의해야 할 점 등을 알아봅니다.



## 학습목표

“2차 피해 유형”에서는 성희롱 피해 발생 후 나타나는 2차 피해의 유형을 나누어 설명합니다. 성희롱 발생 전 예방만큼이나 2차 피해 방지가 중요하다는 점을 강조합니다. 관리자(사업주)로서, 성희롱 발생 시 2차 피해 방지를 위하여 주의해야 할 점 등을 알아보고, 이를 바탕으로 체계적인 내부 절차규정 수립 노력이 필요하다는 점을 설명합니다.

## 1. PPT 해설

### ※ 2차 피해 유형<sup>68)</sup>

1. 업무 또는 고용상의 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 조직 부적응을 이유로 하는 시말서, 경위서 작성</li> <li>● 피해자·조력자에 대한 업무상 불이익</li> <li>● 과도한 업무 또는 연관성 없는 업무 부여</li> <li>● 해고, 권고사직, 휴가, 한직 발령, 재계약 거부 고용관계에 대한 불이익 부여</li> <li>● 인사 평가를 나쁘게 하는 등 업무 능력 평가에서 불이익 부여 등</li> </ul>
2. 동료 근로자에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 직장 동료 내, 사무실 내에서 따돌림</li> <li>● 업무 비협조 등을 통한 업무 방해</li> <li>● 사회성이 떨어진다는 낙인, 모함, 의심</li> <li>● 문제제기를 비난하며 인내를 강요</li> <li>● 행위자 편을 들며 피해자의 평소 행실에 대해 비난 등</li> </ul>
3. 행위자에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 문제제기에 대하여 명예훼손 등으로 고소하겠다고 협박</li> <li>● 피해자의 평소 행실을 비난하며 문제제기를 모함함</li> <li>● 2차 가해 행위를 지속함</li> <li>● 협박, 모욕, 합의·신고 철회 등을 종용·강요 등</li> </ul>
4. 기관사건 처리 과정에서의 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 피해자 개인 문제로 치부하기</li> <li>● 처리 지연 또는 미조치, 효력 없는 형식적 조치하기</li> <li>● 절차 강행 시 피해자에 대한 불이익이 있을 수 있다고 암시</li> <li>● 사건 축소, 은폐</li> <li>● 행위자 편향적 사건 처리, 불공정한 조치</li> <li>● 사건처리 과정 및 결과 미통보</li> <li>● 합의 강요, 사과 지시 후 사건 무마, 경징계 등</li> </ul>

68) 국가인권위원회, “성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구”, 2015

## 2. 강의 포인트

※ 2차 피해 방지는 피해자의 근로권과 직결되어 있습니다!

1. 성희롱 피해자에게 2차 피해가 가해지는 것은 결국 피해자의 근로권에 대한 심각한 침해 및 정신적·물질적 고통을 가중시키는 것입니다. 조직 문화의 특성상 개인 근로자 사이의 분쟁이나 따돌림의 원인이 될 수 있으며, 업무상 보복을 당하기가 쉽게 됩니다.
2. 조사와 절차를 진행해야 하는 관리자(사업주)이면서 행위자나 피해자와 개인적인 친분이 있을 경우 과연 **‘본인이 중립적으로 사건을 조사할 수 있을지’** 질문을 던져봅니다. 조직을 관리하고 이끄는 관리자(사업주)로서 이러한 **‘이해상충 관계를 해결하기 위하여 어떠한 조치를 취할 수 있을지’** 의견을 물어봅니다. 좋은 답안으로 ‘개인적 감정을 배제하고 사건에 임한다’, ‘사건에 대해 친분 관계라도 이야기 하지 않는다’, ‘합리적인 조직·절차를 규정하여 개인적 감정이 이입되는 편파적 조사나 사건 처리가 이루어지지 않도록 한다’ 등을 들 수 있습니다.

## 2차 피해 방지

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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

#### 주요 포인트

- 성희롱 2차 피해 방지 조치에 대해 알아봅니다.
- 임시 분리 조치, 심리 치유 지원, 사후 피해 방지 및 모니터링에 대하여 알아봅니다.



## 학습목표

“2차 피해 방지”에서는 2차 피해 방지를 위하여 필요한 조치들을 알아봅니다. 피해가 발생한 경우 이에 대한 적극적이며 신속한 조치가 필요하며, 그와 동시에 피해자 및 조력자에게 발생할 수 있는 2차 피해 위험성에 대하여 설명합니다. ‘외국계 자동차 회사 성희롱 사건’을 중심으로 이와 같은 2차 피해 및 부당 대우로 인하여 다수의 피해자들이 성희롱 신고를 하지 못하는 현실적인 문제에 대하여 이야기합니다.

## 1. PPT 해설

### ○ 임시 분리 조치

- 성희롱 신고 후 피해자에게 발생할 수 있는 2차 피해 예방·방지에 각별한 노력이 필요함. 1차적으로 행위자와 피해자 분리를 위하여 행위자에게 **유급휴가**를 부여하거나, 행위자에게 **대기발령**, **배치전환** 등을 통해 임시분리 조치를 취할 수 있음

※ Tip! 단, 이와 같은 임시분리 조치는 피해자의 의사에 반하지 않아야 함. 피해자가 임시 분리 조치를 원하지 않을 경우, 피해자에게 발생할 수 있는 2차 피해 방지를 위하여 관리자(사업주)의 주의가 필요함

### ○ 피해자 심리보호 및 지원

- 피해자의 빠른 피해 회복을 위하여 지지와 배려가 필요함. 고충상담원에 의한 심리적 지지 및 기타 기관, 위원을 통한 지지가 필요함. 상시근로자 수가 300인 미만인 중소기업의 경우 **근로자지원프로그램(Employee Assistance Program, EAP)**을 근로복지넷<sup>69)</sup>을 통하여 지원 받을 수 있음

### ○ 사후 피해 모니터링 및 방지

- 사건이나 피해자와 관련된 소문, 비난, 집단적 따돌림, 괴롭힘 등에 대하여 관리자(사업주)에 의한 관리가 필요함. 행위자에 의하여 2차 가해가 일어났을 경우 신속하게 이를 차단·신고해야하며, **기타 구성원들에 의한 2차 피해 발생에 대한 적절한 징계 및 교육 등 후속조치가 필요함**

※ Tip! 행위자 외 제3자(조력자)에 대한 보복행위 등 2차 피해 발생 방지도 중요함. 이에 대한 지속적인 모니터링 및 후속 조치가 필요함

69) <http://www.workdream.net>

## 2. 강의 포인트

### ※ 2차 피해의 위험성과 조치의 필요성을 인식시키기

1. 성희롱 피해 신고 후, 절차를 진행하게 되는 피해자는 이미 발생한 성희롱 피해 및 절차 진행 중 발생할 수 있는 2차 피해, 그리고 이로 인하여 직장을 그만두어야 할지 모르는 경제적 피해를 입을 위험에 처하게 됩니다. 관리자(사업주)는 정당한 절차 진행을 위하여 피해자에게 발생할 수 있는 2차 피해를 방지해야 할 의무가 있으며, 관리자(사업주)로서 신속한 피해 회복을 위한 지원과 처리가 필요합니다.
2. 성희롱 예방이 가장 중요하지만, 발생 후 신속한 해결은 피해자의 2차 피해를 방지하며 빠른 피해 회복을 위해 대단히 중요합니다. 사건의 신속한 해결과 적절한 피해자 보호가 함께 이루어질 때 진정한 성희롱 문제 해결이 가능하다는 점을 설명합니다. 성희롱 신고 후부터 문제 해결까지 관리자(사업주)로써 보다 책임 의식을 가지고 단계별로 적절한 대응이 줄 수 있는 효과에 대하여 이야기하고 그 중요성을 강조합니다.
3. 실제로 빈번하게 발생하는 2차 피해로 인한 직장 내 고립, 심리적 고통의 가중, 직장 생활의 어려움 등은 피해자들로 하여금 신고를 꺼리게 하는 주요 원인 중 하나로 알려져 있습니다. 피해 발생 전 예방만큼이나 피해 발생 후 2차 피해 예방을 통한 사후조치 역시 대단히 중요함을 설명합니다.

## 관리자(사업주)의 역할

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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

### 주요 포인트

- 관리주(사업주) 역할의 중요성을 알아봅니다.



## 학습목표

“관리자(사업주)의 역할”에서는 성희롱 예방과 평등한 조직 문화 형성이라는 관리자(사업주)의 역할을 설명합니다. 관리자(사업주)의 역할에 따라 평등한 조직 문화 형성의 가능성이 좌우된다는 점을 인지하도록 합니다.

## 1. PPT 해설

### ○ 조직의 리더

- 조직 문화는 관리자(사업주)의 인식에 따라 크게 좌우된다는 점을 강조
- 훌륭한 리더라면, 조직 구성원들의 안전하고 평등한 근로환경에서 근무할 수 있도록 지원 역할을 수행하여야 함을 설명
  - ※ 일례로 성희롱 예방교육 시 조직의 관리자(사업주)가 교육에 적극적으로 참여하는 경우, 예방교육 효과와 학습자들의 몰입·집중도가 달라지는 것을 들 수 있음
- 관리자(사업주)가 가진 리더의 영향력을 적극적으로 발휘하여 평등한 조직 문화 형성에 앞장서야 한다는 점을 다시 한 번 강조함

### ○ 조직의 관리자

- 관리자(사업주)는 조직의 관리자로서, 성희롱 방지 조치 및 사건 관리의 책임을 가진. 성희롱 예방교육 실시, 고충상담원 제도 도입, 명확한 사내규정 도입과 공정한 조사와 처리 등 예방에 힘써야 하며, 2차 피해의 방지, 피해자 보호 역시 관리자의 역할임을 설명함

### ○ 조직의 구성원

- 관리자(사업주) 역시 조직의 구성원 중 하나입니다. 서로를 존중하고 배려하는 조직 문화 형성을 통하여 보다 평등하고 수평적인 관계 형성이 가능하도록 노력해야함

### ○ 역할에 따른 노력 작성해 보기

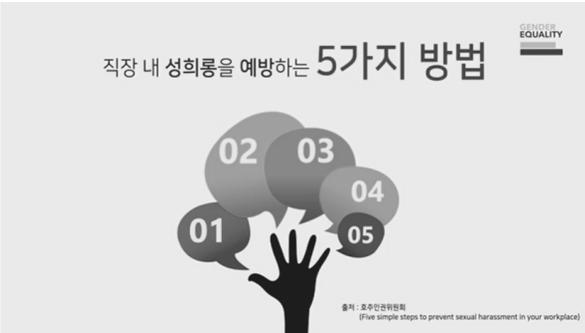
- 학습자들에게 리더, 관리자, 구성원 각각의 지위에서 필요한 예방 및 사건해결 노력 등에 어떤 것들이 있는지를 물어보고, 문제의 중심에서 해결의 참여주체로서 능동적·적극적인 태도가 필요함을 강조

## 2. 강의 포인트

### ※ 학습자인 관리자(사업주)가 성희롱 예방·방지의 핵심 Key!

1. 성희롱 예방교육을 통하여 **관리자(사업주)의 적극적인 참여가 성희롱 예방과 방지에 얼마나 효과적인지**를 설명합니다. 또한 이와 같은 관리자(사업주)의 적극적인 예방·방지 노력이 구성원들에게 줄 수 있는 신뢰, 근로자의 근로권 등 기본권 보장, 안정적이며 평등한 조직 문화 형성을 이루어낼 수 있는 핵심 Key 임을 설명하고 스스로 관리자(사업주)로서의 자부심을 가지고 적절한 역할을 수행하도록 독려합니다.
2. **조직의 리더로, 조직의 관리자, 조직의 구성원으로** 학습자들에게 각자가 해야 할 역할에 어떤 것들이 있을지 물어보고 대답을 들어봅니다. 각 직군과 직장 특성에 따라 다양한 답변이 나오면 수용하고 긍정적인 피드백을 통하여 스스로 변화할 수 있는 계기를 주도록 독려합니다.

### ※ Tip! 강의 마무리를 위한 추천 콘텐츠 활용

	<p>[인포그래픽] 직장 내 성희롱 예방법 「존중」 한국양성평등교육진흥원, 2017</p> <p>[고화질 스트리밍] 양성평등미디어 (<a href="http://geme.kigepe.or.kr">http://geme.kigepe.or.kr</a>) → 폭력예방 → 성희롱 예방</p>
--	--

## 성희롱 예방 노력

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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



#### 주요 포인트

- 성희롱 예방과 그 필요성에 대하여 설명합니다.
  - 성희롱 예방을 위하여 어떠한 배경과 인식, 조직 문화 그리고 실천이 필요한지 알아 봅니다.



**학습목표**

“성희롱 예방 노력”에서는 성희롱 예방을 위하여 어떠한 배경이 선제되어야 하며, 구성원들의 인식 변화의 중요성, 그리고 평등한 조직 문화 양성 및 개인적인 행동 실천부터 조직 전체의 실천 방향을 알아봅니다.

**1. PPT 해설**

구성원	관리자
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자 상호 간의 존중</li> <li>- 개인 사생활 존중 및 명확한 공사 구분</li> <li>- 성차별, 성적대상화, 성적농담 안하기</li> <li>- 직급, 성별 불문한 존칭·존중 언어 사용</li> <li>- 음주 위주의 회식·접대문화 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 예방교육의 실시 및 감독</li> <li>- 성희롱 사건에 대한 명확한 사내규정 및 절차 마련·안내</li> <li>- 평등한 조직문화 형성을 위한 노력</li> <li>- 성희롱 사건 해결자로서의 신뢰 구축</li> <li>- 성희롱 실태조사를 통한 조직문화 점검</li> <li>- 직장 내 성 불균형 해소</li> <li>※ 직원 성비 불균형, 성별에 따른 업무 불균형 등</li> </ul>

- 어떤 문제는 **발생하기 전 예방하는 것이 가장 중요하며 효과적**이라는 것을 설명함. 직장 내 성희롱 예방교육을 통하여 잘못된 인식을 바로잡고, 필요한 정보를 습득하는 자세가 필요함. 이를 바탕으로 **평등한 조직 문화를 양성하며 성희롱 문제에 대한 사내규정과 절차를 마련**하고 명시함으로써 구성원들이 이를 활용할 수 있도록 해야 함. 궁극적으로 성희롱 예방을 위해서는 무엇보다 평등한 조직 문화와 구성원들의 인식 전환이 필요함
- 일례로 기업에서 추진하는 ‘조직 내 호칭 바꾸기 운동’ 등을 예로 들어줌. 물론 이러한 시도가 꼭 긍정적이거나 좋다고 판단할 수 없지만, 수직적이며 경직된 계층구조를 가지고 있는 대기업에서 직원들 간의 호칭에 따른 위계관계를 완화하고 자유로운 의사소통을 장려하려는 시도인 점에서 의미가 있다는 것을 설명함
- **존중은 조직생활에 영향을 미치는 중요한 요인이며 성과와 관련되어 있고 진정성 리더십을 통해 인지될 수 있음.** 존중감은 구성원의 발언행동과 목표몰입에 긍정적인 영향을 미침. 평등한 관계에서 상호에 대한 존중이 구성원에게 줄 수 있는 긍정적인 면, 전체 조직에게 발생하는 긍정적인 면이 발생함을 설명함<sup>70)</sup>

## 2. 강의 포인트

※ 성희롱 예방은 교육과 인식 변화, 조직 문화의 변화가 함께 이루어질 때 가능합니다.

1. 성희롱 문제에 대한 강한 제재나 예방교육 일방으로는 근본적인 문제 해결이 어렵습니다. 폭력과 차별이 증첩되는 성희롱의 경우, 문제에 대한 뚜렷한 인식을 바탕으로 타인에 대한 배려와 존중 인식 및 차별에 대한 민감성을 높임으로써 구성원 전체의 인식 변화와 민감성을 제고해야 합니다. 또한 이와 더불어 명확한 규정과 절차 마련함으로써 도움을 받고자 하는 구성원들에게 올바른 정보와 조직에 대한 신뢰를 주어야 합니다.
2. 관리자(사업주)에게 자신이 속한 조직 내에서의 위치를 재확인하고, 다양한 위치에 따라 수행하여야 할 성희롱 예방 노력에 대해 알려줍니다. 나는 어떤 동료인지, 어떤 상사인지, 어떤 관리자인지를 생각해보게 하며 결국 성희롱 예방이란, **참여주체인 우리 모두가 함께 노력할 때 비로소 가능하다**는 점을 강조합니다.

※ Tip! 강의 마무리를 위한 추천 콘텐츠 활용

	<p>인식개선시리즈 성희롱 예방교육 동영상 「존중」 여성가족부, 2015</p> <p>[다운로드] 여성가족부(<a href="http://www.mogef.go.kr">http://www.mogef.go.kr</a>) → 교육 자료실 → 폭력예방교육자료</p>
	<p>EBS 평등채널e “인간이라는 이유” 여성가족부 · EBS, 2016</p> <p>[다운로드] 여성가족부(<a href="http://www.mogef.go.kr">http://www.mogef.go.kr</a>) → 교육 자료실 → 폭력예방교육자료 [고화질 스트리밍] EBS 평등채널e(<a href="http://home.ebs.co.kr/chanel_e">http://home.ebs.co.kr/chanel_e</a>)</p>

70) 박노윤, “진정성 리더십, 존중감, 발언행동 및 목표몰입 간의 관계”, 경영교육연구 제29권 제1호, 2014

## 평등한 조직 문화를 위한 사내규정 만들기

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

### 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)



#### 주요 포인트

- 학습자들로 하여금 직접 필요한 사내규정을 생각하게 합니다.
  - 학습자들에게 자신이 속해 있는 조직에 대한 성찰과 개선을 위해 필요한 구체적인 방안들을 생각할 수 있도록 화두를 던져 줍니다.



## 학습목표

“평등한 조직 문화를 위한 사내규정 만들기”에서는 이제까지 학습한 내용을 바탕으로 학습자들로 하여금 자신의 생각을 정리하고 인식 변화의 계기가 될 수 있도록 격려하며 마무리하는 단계입니다.

## 1. PPT 해설

- 성희롱 예방과 적극적인 방지 등을 위하여 **명확하고 합리적인 사내규정이 명시**되어야 할 필요성에 대하여 설명해 왔음. 학습자들의 이해도와 반응을 해당 조직에 적합한 사내규정의 예시를 만들어 보도록 함
- 독일의 경우 **성희롱 피해자에게 법적으로 유급휴가**를 부여하는 등 피해자 보호 조치에 적극적임. 피해자의 2차 피해 방지를 위해 필요한 내용들을 정리해보고, 특히 성희롱에 대한 회사의 **무관용 원칙 수용의 중요성**을 설명해야 함.
- 무관용 원칙과 관련하여 한 번의 실수로 기타 여지를 주지 않는 것은 불합리하다는 반대 의견이 있을 수 있음. 이 경우 징계의 정도는 합리적으로 규율할 수 있으며, 다만 성희롱 사건을 회사가 은폐하거나 암묵하지 않을 것이라는 강한 의지를 보여주는 것이 무관용 원칙의 시작임을 이해시켜야 함. 발생한 사건은 외면하지 않으며, 절차에 따라 조사 후 결과에 따라 합리적인 사후조치를 하는 것, 이것이 무관용 원칙의 기본임을 설명함

### [관련사례]

“성매매 혐의 육사생도 3명, 졸업 하루 앞두고 퇴교될 듯” (연합뉴스, 2017.2.23.)<sup>71)</sup>

- 본 사건은 졸업을 앞 둔 육사생도 3명이 오피스텔에서 성매매를 한 혐의로 「성매매 알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 위반 혐의로 인하여 생도 품위 유지를 위반한 것으로 드러나 징계위에서 퇴교 조치가 이루어진 사건입니다. 학습자들에게 사건과 관련된 의견을 들어봅니다. 비록 성범죄라 하더라도 **무관용 원칙에 따라 원 아웃(one out) 제도**를 적용한 것이 과하다는 의견이 다수 일 수 있습니다.
- 징계의 수위에 대하여 문제가 있을 경우는 다른 구제절차를 통해 이의를 제기할 수 있기 때문에 퇴교 조치가 지나치다 아니다의 문제가 아니라, 제보가 들어온 생도들의 범죄 행위에 대하여 졸업 전이라는 특수한 조건에도 불구하고 육사가 이를 무시하거나 은폐하지 않고 적법한 절차에 따라 처분한 것이 바로 무관용의 원칙의 핵심임을 설명합니다.
- 이처럼 성희롱 사건에 대한 무관용의 원칙이란, 인지된 사건에 대하여 회사가 이를 은폐하거나 축소시키지 않고 반드시 적법하고 합리적인 절차에 따라 처리하는 것이라는 점을 강조합니다. 징계의 수위가 불합리하다 느낄 경우, 구제 절차를 통해 구제 받을 수 있다는 점을 설명합니다. 무관용의 원칙은 반드시 강한 처벌을 하는 것을 원칙으로 하는 것이 아니라 반드시 신고 된, 인지된 사건은 절차에 따라 처리하겠다는 원칙으로 이해할 수 있도록 설명합니다.

## 2. 강의 포인트

### ※ 사내규정의 중요성을 강조

1. 사내규정이 명확하게 규정되어야 하는 필요성과 중요성을 강조합니다. 사내규정 내에는 어떠한 내용이 반드시 들어가야 할지 학습자들에게 물어보고 해당 조직에 적합한 규정 아웃라인을 함께 구성하여 봅니다. 질문은 간단하게 “만약 내가 피해자·행위자라면 꼭 필요한 조항은 어떤 것일까요?” 혹은 “회사에겐 어떤 책임이 규정되어야 할까요?” 등의 질문을 던지고 반응을 수합하여 간단한 조항의 예시를 들어주는 것도 효과적입니다.
2. 강의를 마무리하며 활용 가능한 영상을 보여주거나 학습자들에게 본인이 소속된 기관에서 마련되어야 할 사내규정 만들기 등의 **참여활동**을 통하여 학습자들이 스스로 생각을 정리할 수 있는 시간을 마련해 줍니다. 마지막으로 관리자(사업주)인 학습자들의 인식이 변화하고, 사내 명문규정 및 절차 마련을 통하여 보다 평등한 조직 문화 형성을 통한 발전이 가능함을 강조하며 강의를 마무리 합니다.

## 마무리

성희롱 예방교육 표준강의안 2.0

# 감사합니다!



여성가족부

Ministry of Gender Equality and Family



교육부

Ministry of Education

### 주요 포인트

- 강의를 마무리하며 학습자들이 생각을 정리하도록 합니다.
- 마무리 콘텐츠 활용, 또는 각자의 소감 듣기 등 다양한 방법으로 강의를 마무리합니다.



**[별첨 자료]**

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙**

[시행 2016.12.26.] [고용노동부령 제178호, 2016.12.26., 일부개정]

**[별표 1] 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)**

**1. 성적인 언동의 예시**

가. 육체적 행위

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

나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적 행위

- (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

**2. 고용에서 불이익을 주는 것의 예시**

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고: 성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.

**〈참고자료〉**

- 고용노동부, “직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼”, 2016
- 국가인권위원회, “성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구”, 2015
- 국가인권위원회, “성희롱 시정권고 사례집” 제6집, 2014
- 국가인권위원회, “성희롱 시정권고 사례집” 제7집, 2015
- 국가인권위원회, “성희롱 진정 사건 백서”, 2012
- 국가인권위원회, “인권상담사례집”, 2016
- 여성가족부, “관리자를 위한 성희롱 예방 및 사건 처리 매뉴얼”, 2015
- 여성가족부, “성희롱 실태조사”, 2015
- 한국직업능력개발원, “국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구, 2016
- 김엘림, “성희롱 사건에서의 사용자책임에 관한 판례의 흐름과 르노삼성 사건의 판단”, 법원, 성희롱에 대한 사용자책임과 사측의 ‘불리한 조치’를 인정하다 - 르노삼성 성희롱 사건 항소심 판결의 의의와 과제, 르노삼성 항소심 판례평석회 자료집, 2016
- 박노윤, “진정성 리더십, 존중감, 발언행동 및 목표몰입 간의 관계”, 경영교육연구 제29권 제1호, 2014

**※ 참고웹사이트 ※**

- 고용노동부(<http://www.moel.go.kr>)
- 국가인권위원회(<http://www.humanrights.go.kr>)
- 근로복지넷(<https://www.workdream.net>)
- 대법원 종합법률정보(<http://glaw.scourt.go.kr>)
- 법제처(<http://www.moleg.go.kr>)
- 여성가족부(<http://www.mogef.go.kr>)



## **성희롱 예방교육 표준강의안 2.0 강사지침서 – 관리자(사업주) 대상**

---

수탁기관 한국양성평등교육진흥원  
개 발 김채운 (한국양성평등교육진흥원)  
정미정 (한국양성평등교육진흥원)  
감 수 이영희 (사단법인 여성노동법률지원센터)  
장윤경 (갈등경영연구소)  
발 행 일 2016년 12월  
발 행 인 강은희  
발 행 처 여성가족부 폭력예방교육과  
03171 서울특별시 종로구 세종대로 209(세종로)  
전화 02-2100-6000(대)  
인 쇄 처 (주)인디엔피 [www.indnp.com](http://www.indnp.com)

---

본 내용의 무단 복제를 금함

발간등록번호 : 11-1383000-000822-01



