

|        |                      |
|--------|----------------------|
| 발간등록번호 | 11-1383000-000309-01 |
| 연구보고   | 2012-30              |

# 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

---

2012

연구보고 2012-30

# 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

2012. 12.

연구기관 : (사)여성노동법률지원센터

연구책임자 : 박귀천 (이화여자대학교 법학전문대학원 전임강사)

공동연구자 : 이희진 (여성노동법률지원센터 부대표/공인노무사)

민대숙 (여성노동법률지원센터 대표/공인노무사)

이영희 (여성노동법률지원센터 고용평등상담실장/공인노무사)

김선미 (여성노동법률지원센터 교육사업국장/공인노무사)

## 여성가족부

본 보고서는 (사)여성노동법률지원센터가 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.

## 제1장 서론

### I. 연구의 배경

「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 따라서 1999년부터 성희롱예방교육이 법적으로 의무화 된 지 14년에 이르고 있다.

성희롱예방교육이 법의 취지대로 기업에서 1년에 1회 실시되기 위한 필요충분조건 중 우선적으로 기업에서 성희롱예방교육에 활용할 수 있는 다양한 교육모델을 제공하는 것은 교육 환경의 인프라를 갖춘다는 면에서 그 중요성이 크다고 할 것이다.

### II. 연구 목적과 연구방법

#### 1. 연구 목적

본 연구는 기업의 성희롱예방교육의 현황을 고찰하고, 이를 바탕으로 기업의 실정에 맞는 성희롱예방교육 표준모델 개발을 목적으로 한다. 성희롱예방교육의 활성화를 위한 인프라 구축에 있어서 다양한 교육 콘텐츠의 제공은 유의미하고, 교육 콘텐츠 개발에 있어서 현재 기업에서의 성희롱예방교육이 어떻게 실시되고 있고, 그 보완점이 무엇인지를 파악하는 것은 표준교육모델의 활용도 측면에서는 상당히 중요한 측면이다. 따라서, 성희롱예방교육 실태조사는 기업의 성희롱예방교육의 현황과 교육시 애로점과 법정 교육 외에 필요한 교육내용에 대한 수요조사를 그 목적으로 한다. 이러한 기업의 성희롱예방교육의 현황 파악은 기업에서 성희롱예방교육을 어떻게 실시하고 있는지 그 단면을 단편적으로나마 파악하게 하고, 현재의 성희롱예방교육 제도에서 개선점이 무엇인지에 대하여 시사점을 줄 수 있다. 또한, 기업의 수요를 반영한 교육모델을 개발함으로써 개발된 교육모델의 기업에서의 활용도를 높이고자 하는 데에 기업의 성희롱예방교육 현황 조사의 목적이 있다.

본 연구는 성희롱예방교육의 문제점과 보완점을 도출해내는 것에 그치지 않고, 조사결과에 기반한 성희롱예방교육 모델을 개발하고자 한다. 성희롱예방교육은 기업에서 1년에 1회 실시하여야 하는 법정의무교육이므로, 다양한 교육모델의 개발은

기업에서 성희롱예방교육을 내실화하는 데에 기여할 수 있다고 본다. 특히 많은 기업에서 외부강사를 통하지 않고 자체 교육을 실시하는 것을 고려하여 실제 현장에서 활용할 수 있는 교육모델을 개발하고 이를 활용할 가이드라인을 제시하고자 한다.

## 2. 연구 방법

### ○ 선행연구의 분석

### ○ 기업의 성희롱예방교육 운영 현황조사

- 기업의 성희롱예방교육 현황 파악을 위한 정량조사 실시(N=300).
- 조사의 목적은 성희롱예방교육의 현황과 기업의 성희롱예방교육에 대한 의식과 교육 실시의 애로점을 파악하고, 표준교육모델의 개발에 조사결과를 반영하기 위함.

### ○ 포커스 그룹 인터뷰

- 심층적으로 기업의 성희롱예방교육에 대한 인식과 제도 운영의 애로점을 도출하기 위하여 15개 기업의 교육담당자(N=15)와 근로자(N=15)에 대하여 인터뷰 실시

### ○ 전문가 델파이 조사(N=20)

- 성희롱예방교육제도의 문제점 및 교육모델의 보완점을 초점으로 성희롱예방교육 전문가에 대한 델파이 조사 실시

### ○ 성희롱예방교육 표준모델 개발

- 성희롱예방교육을 실시하는 인사담당자, 사내강사 등이 활용할 수 있도록 파워포인트로 강의안을 구성.
- 성희롱예방교육 기본안은 성희롱예방교육이 제대로 실시되지 않았던 기업 대상으로 하여 '남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률'에서 규정하고 있는 성희롱예방교육의 내용을 충실히 반영하는 것을 그 목적으로 함.
- 성희롱예방교육 심화안은 성희롱예방교육을 반복적으로 실시한 기업을 대상으로 하여, 양성평등한 조직문화에 대한 이해와 성희롱의 예방이 가능한 기업 환경에 초점을 둬.

- 성희롱예방교육 관리자안은 관리자가 조직 내에서 성희롱 예방에 중요한 역할을 하는 키맨이므로, 관리자가 성희롱 예방에 어떠한 기능을 하는지, 성희롱 예방을 위하여 어떻게 행동해야 하는지를 이해시키는 것에 그 초점을 둬.

## 제2장 직장 내 성희롱 규율과 성희롱예방교육의 의의

### I. 직장 내 성희롱의 실태와 특성

고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고(진정 및 고소고발) 접수 현황을 보면 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률’ 위반으로 접수된 전체 사건 대비 직장 내 성희롱 사건비율이 가장 높다. 직장 내 성희롱 진정 비율은 지속적으로 전체 사건의 55.7%~86.1%를 차지해왔으며, 2010년에는 90.6%를 나타냈다.

국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정의 경우 2005년 6월 여성부로부터 성희롱 사건 처리 업무 이관을 받은 후부터 접수 건수가 크게 증가하였는데 2007년까지는 매년 증가해오다가 2008년에는 약간 감소하였는데 2009년부터는 다시 증가하여 전반적으로는 증가하는 모습을 보여왔다.

〈표 1〉 국가인권위원회 연도별 성희롱 진정접수 건수

| 연도 | ~2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011.6 | 계   |
|----|-------|------|------|------|------|------|------|--------|-----|
| 건수 | 4     | 60   | 107  | 165  | 149  | 170  | 212  | 103    | 970 |

자료: 성희롱 시정권고 사례집 제4집(국가인권위원회), 173면.

성희롱 사건 실태를 통해 나타나는 성희롱 사건의 중요한 몇 가지 특징은 다음과 같다.

첫째, 상급자의 지위를 이용한 성희롱은 여성근로자들이 업무상, 고용상 불이익을 예상하여 성희롱에 소극적으로 대응하거나 회피하는 반응을 보이며 성희롱 문제제기 및 피해구제와 고용의 유지가 양립하지 못하는 문제가 발생된다.

둘째, 회식자리에서 성희롱의 만연하고 있다는 특성이 발견된다. 남성중심적 조직 문화에서 직장 내 단합을 도모하고자 하는 회식 자리에서 성적 언동에 허용적인 분위기가 조성되기 쉽고 오랫동안 남성의 음주가 여성접대부와 결합되어온 관행으로 인하여 남성을 술을 마시는 주체로서, 여성은 여흥을 돋우기 위한 수단으로서의 상

정성을 갖게 된다.

셋째, 고용불안정 상태에 있는 비정규직, 간접고용, 임시직 여성 근로자는 정규직 여성근로자에 비하여 더 많은 성희롱의 위협을 받고 있고 불안정 고용상태에 있을 수록 성희롱 문제제기로 인하여 고용상 위협을 받을 가능성이 커진다.

넷째, 성희롱 사건이 발생한 사업장의 직장 내 성희롱예방교육 실시가 제대로 이루어지지 않거나 형식적인 경우가 많다는 점이다. 예컨대 한국여성노동자회에서 9개 지역 평등의 전화 2010년 상담사례를 수집하여 분석한 상담사례집에 따르면 성희롱으로 상담한 내담자들의 사업장의 86.8%가 직장 내 성희롱예방교육을 실시하지 않은 것으로 드러났다.

다섯째, 성희롱 피해자에 대한 피해구제가 미흡하다는 점이다. 공식적인 고충처리 체계가 마련되어 있지 않은 경우 성희롱 피해자는 상급자에게 문제제기를 하거나 노동조합에 호소하여야 하는데 상급자가 성희롱 행위자 본인인 경우 상급자를 통한 피해구제가 사실상 불가능하거나 무의미해지는 사례가 많다.

## II. 직장내 성희롱 규율 법제의 주요 내용과 특성

### 1. 직장내 성희롱 규율 법제의 구조

현행법상 성희롱에 대해 규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」, 「여성발전기본법」이다.

성희롱 관련 각 법령의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

〈표 2〉 성희롱 관련 각 법령의 주요 내용 요약

| 구분        | 여성발전기본법   | 국가인권위원회법             | 고용평등법         |
|-----------|---|----------------------|---------------|
| 주체        | ‘국가기관’ 종사자, 사용자, 근로자  | ‘공공기관’ 종사자, 사용자, 근로자 | 사업주, 상급자, 근로자 |
| 대상        | 불특정   | 불특정                  | 다른 근로자        |
| 업무 관련성    | 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여  |                      |               |
| 행위의 양태    | 성적 언동 등 그 밖의 요구   |                      |               |
| 행위로 인한 피해 | - 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위<br>- 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 |                      |               |

## 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 성희롱규정의 주요내용

### (1) 성희롱의 성립요건

- ① 행위자가 사업주, 상급자, 근로자여야 하고 피해자는 다른 근로자여야 한다.
- ② 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있어야 한다.
- ③ 성적인 언동 등이 있어야 한다.
- ④ 성적인 언동으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼거나 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 한 고용상 불이익이 있어야 한다.

### (2) 사업주의 의무

사업주에게는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취해야 할 의무(제14조 제1항), 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조 제2항), 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 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무(제14조의1 제1항), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조의2 제2항) 등이 부과된다.

### (3) 사업주에 대한 형사처벌 및 과태료

법 제14조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과된다(제39조 제1항 제1호). 또한, 사업주가 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌을 규정하고 있다. 사업주가 제12조를 위반하여 직장내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과된다(제39조제1항).

한편, 법 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에게 500만원 이하의 과태료 부과되고(제39조 제1항 제2

호), 제13조 제1항을 위반하여 직장내 성희롱예방교육을 하지 아니한 자에게 300만원 이하의 과태료 부과된다(제39조 제3항 제1호).

### Ⅲ. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육의 내용과 의의

#### 1. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의한 사업 또는 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱예방교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 교육의 내용에는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 등을 포함하여야 한다(제13조, 시행령 제3조 제1항 및 제2항).

사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(“성희롱 예방 교육기관”)에 위탁하여 실시할 수 있다. 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관” 이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 ① 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다(시행규칙 제6조 제1항).

#### 2. 직장 내 성희롱예방교육의 의의

선행연구에서 조사된 바에 따르면 성희롱예방교육이 실시되지 않거나 형식적으로만 이루어지는 사업장에서 성희롱이 발생될 위험성이 커진다는 점을 도출할 수 있다.

현행법상 직장 내 성희롱예방교육에 관한 규정만으로는 교육을 담당하는 강사와 교육내용의 수준을 실질적으로 담보할 수 있는 법적 장치가 미비한 상황이다. 또한 강사 선정에 있어서도 성희롱에 대한 지식이나 이해의 정도, 관점과 무관하게 사업장의 인사 담당자나 교육담당자가 다른 일반 직무교육과 마찬가지로 성희롱 교육을 실시하는 경우가 많다는 점도 문제이다.

현행법에 따르면 강사의 자격과 교육 실시 방법, 내용을 엄격하게 제한하지 않을 뿐 아니라 형식적인 교육 이수도 제대로 관리감독이 되지 않고 있는데 이러한 상황

에서 성희롱예방교육의 효과를 기대하기는 어렵다. 따라서 보다 실효성있는 성희롱 예방교육을 위한 법제의 정비, 관리감독 강화, 충실한 교육내용 확보를 위한 정책의 개발 등이 시급한 상황이다.

한편, 고객에 의한 성희롱의 경우, 가해자인 고객과 사업주 간의 고용관계가 없으므로 인하여 직장 내 성희롱으로 인정되지 않고 있으므로 가해자 고객에 대한 대항수단이 없는 상황이다. 고객에 의한 성희롱은 특히 감정노동자에게 매우 빈번하게 일어나고 있는 바, 이에 대한 적절한 대항수단을 근로자들에게 교육시키는 것이 중요할 것이다.

### **제3장 직장 내 성희롱예방교육 현황 및 실태**

#### **I. 2011년 남녀고용평등의식조사의 성희롱예방교육 현황**

2011년 고용노동부가 실시한 남녀고용평등의식조사 보고서에 따르면 우리나라의 고용경험자(n=467)를 대상으로 직장 내 성희롱예방교육 경험 여부에 대해 조사한 결과에 의하면 성희롱예방교육을 ‘받아본 적이 없다’고 응답한 사람은 전체의 58.4% 이고, ‘받아본 적이 있다’고 응답한 경우가 41.6%로 성희롱예방교육 비 경험자가 더 많은 것으로 나타났다.

#### **II. 직장 내 성희롱예방교육의 현황 조사**

##### **1. 조사 목적 및 대상 사업장 특성**

본 조사는 전국 단위의 사업장을 대상으로 랜덤하게 사업장 데이터를 추출하여 최근 5년 이내에 직장 내 성희롱예방교육을 실시한 경험이 있는지의 여부를 먼저 물은 다음에 경험이 있다고 응답한 사업장을 대상으로 E-Mail이나 팩스로 설문지를 송부하여 응답하도록 하였다. 설문에 응한 사업장은 총 291개였으며, 이 중에서 유효한 데이터 289개를 선정하여 설문분석을 실시하였다. 설문의 실시기간은 2012년 8월 15일~10월 15일로 약 2개월간에 걸쳐 진행되었다.

설문의 내용은 성희롱예방교육의 방법 및 현황, 성희롱예방교육에 대한 인식, 성희롱예방교육의 주요내용과 효과성, 성희롱예방교육의 애로사항 및 개선점, 성희롱사건의 처리기구의 운영 등에 관한 내용으로 구성하였다.

본 조사에 응답한 사업장 및 응답자 특성은 <표 3>과 같다. 사업장의 특성을 살

펴보면 제조업의 비율이 30.9%, 보건 및 사회복지업, 협회, 단체수리 및 기타개인서비스업이 15.3%였다. 사업장 규모별로는 100인에서 300인미만 사업장의 비율이 36.5%로 가장 높았으며, 다음으로는 30인이상 100인 미만의 사업장이 30.9%로 많았다. 한편 사업장의 여성비율은 25%미만이 28.8%였으며, 50%미만은 25.3%였다. 사업장의 소재지는 서울권 33.3%, 부산권 23.6%, 대전권 20.5%, 광주권 12.2%의 순으로 조사되었다. 이외에도 노동조합이 있는 사업장이 38.2%, 없는 사업장은 59.7%에 해당했다.

〈표 3〉 조사 대상 사업장의 특성

(단위: 명, %)

| 사업장 특성 |                    | 응답자수(n) | 비율(%) |
|--------|--------------------|---------|-------|
| 전체     |                    | 288     | 100%  |
| 업종     | 제조업                | 89      | 30.9  |
|        | 보건 및 사회복지업         | 75      | 26.0  |
|        | 도소매업               | 17      | 5.9   |
|        | 협회, 단체수리, 기타개인서비스업 | 44      | 15.3  |
|        | 숙박 및 음식업           | 9       | 3.1   |
|        | 금융보험업              | 19      | 6.6   |
|        | 기타                 | 33      | 11.5  |
|        | 무응답                | 2       | .7    |
| 사업장 규모 | 1~30인 미만           | 23      | 8.0   |
|        | 30~100인 미만         | 89      | 30.9  |
|        | 100~300인 미만        | 105     | 36.5  |
|        | 300~500인 미만        | 19      | 6.6   |
|        | 500인 이상~           | 44      | 15.3  |
|        | 무응답                | 8       | 2.8   |
| 여성 비율  | 0~25% 미만           | 83      | 28.8  |
|        | 25%~50% 미만         | 73      | 25.3  |
|        | 50%~75% 미만         | 84      | 29.2  |
|        | 75%~100%           | 24      | 8.3   |
|        | 무응답                | 24      | 8.3   |

| 사업장 특성 |           | 응답자수(n) | 비율(%) |
|--------|-----------|---------|-------|
| 지역     | 서울 및 수도권  | 96      | 33.3  |
|        | 대전 및 충청권  | 59      | 20.5  |
|        | 부산 및 경상권  | 68      | 23.6  |
|        | 광주 및 전라권  | 35      | 12.2  |
|        | 강원도 및 제주도 | 26      | 9.0   |
|        | 무응답       | 4       | 1.4   |
| 노조     | 있음        | 110     | 38.2  |
|        | 없음        | 172     | 59.7  |
|        | 무응답       | 6       | 2.1   |

## 2. 주요 설문 분석내용

직장 내 성희롱예방교육의 현황에 대한 설문조사 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

조사대상 사업장의 약 34%는 매년 1회 이상의 성희롱예방교육을 실시하지 않는 것으로 조사되었다. 특히 사업장규모가 작을수록 매년 교육을 실시하지 않는 것으로 나타났다. 또한 성희롱예방교육의 참가대상이 전체 직원인 경우가 68%정도로 나타났으며, 32%정도는 사업주, 임원, 관리자, 일부부서 등 일부 구성원은 예방교육에서 제외되고 있는 것으로 나타났다. 한편 성희롱예방교육시간과 관련해서는 전체 조사대상 사업장의 16.3%가 1시간 미만의 교육을 진행했던 것으로 조사되었으며, 교육의 수강인원에 있어서도 50명을 초과하는 경우가 전체 사업장의 절반을 상회하는 수준이었다. 이상의 교육방식을 살펴보았을 때 가장 시급한 문제는 교육 횟수의 증가와 교육대상자의 확대방안이다. 또한 1회의 교육인원을 고려해 보았을 때 너무 과도한 측면이 있어 교육에 대한 실효성 및 효과성을 제고하기 위해서는 적정인원에 대한 교육이 지원될 필요가 있다.

특히 100인~300인 이하의 중소기업 사업장에서는 교육 횟수를 늘려 교육인원이 적정수준을 유지할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

이외에도 성희롱예방교육에 대한 전문교육이 이루어지기 위해서는 사내 해당업무담당자의 교육스킬을 전문화하거나 온라인 교육의 실효적인 방안을 고민해볼 필요가 있다. 실제 조사대상 기업들은 기업 내외의 전문강사(32.8%)보다는 사내업무담당자나 온라인교육에 의해서(67.4%) 성희롱예방교육이 진행되고 있다고 했다. 현실적으로 이러한 상황이라면 사내업무 담당자의 성희롱예방교육에 관한 역량을 높

여야 할 필요가 있다. 즉, 성희롱 전문강사 양성과정을 이수하게 하거나 다양한 전문 교육 콘텐츠를 개발하여 이를 활용할 수 있도록 지원하여 교육의 효과성을 높이는 방안을 마련해야 할 것이다.

둘째, 성희롱예방교육에 대한 사업장 내의 인식 및 효과성 측면이다. 실제로 성희롱예방교육에 대한 필요성에 대해서 거의 대부분의 사업장에서는 현실적으로 매우 필요한 부분이라는 인식이 지배적이다(4.00점). 특히 300인 이상의 규모가 큰 사업장이나 30인 미만의 아주 영세한 소규모 사업장에서는 성희롱예방교육에 대한 필요성은 매우 높게 인식하고 있었다. 또한 사업장 내의 여성비율에 따라서는 여성의 비율이 낮을수록 성희롱예방교육이 필요하다고 인식하는 정도가 높게 나타났다. 이러한 상황을 감안한다면 소수의 여성들로 구성된 제조업 등에 있어 오히려 성희롱예방교육은 더욱 필요한 상황이다.

한편 성희롱예방교육의 효과성은 대체로 보통의 수준으로 나타났다. 이러한 이유로는 매년 동일한 내용의 교육이 반복되거나 교육 자체가 동영상 교육 등으로 형식화되어 가고 있기 때문이다. 특히 성희롱예방교육의 질적인 내용이 보장되어야 이러한 효과성을 제고할 수 있을 것이다. 가장 문제가 되는 부분은 성희롱 사건 발생 시 이를 대처하고 해결할 수 있는 방법에 관한 교육 내용이 미흡하다는 의견이다. 성희롱 사건이 발생했을 경우 사업장에서 체계적으로 처리할 수 있는 방법 및 절차를 안내하는 것은 성희롱관련 담당자 뿐 아니라 근로자의 알 권리를 확보하는 측면에서도 의미가 있다. 더욱이 대부분의 사업장에서는 성희롱 발생 시 이를 처리할 수 있는 세부적인 절차 및 기구를 운영하지 않고 있는 상황이기 때문에 모범사례의 개발이나 매뉴얼 등을 개발하여 사업장에서 적극적으로 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

셋째, 기업 내 성희롱예방교육에 있어서 가장 큰 애로사항 중의 하나는 다양한 교육 콘텐츠의 부족을 들 수 있었다. 이에 따라 교육내용, 교육방식, 교육 강사의 전문성 확보가 필요하다는 의견이다. 특히 향후 보충해야 할 교육내용에 대해서는 피해자의 대처방법이나 구제절차에 대한 전문적인 내용이 필요하다는 것과 다양한 유형 및 사례에 관한 연구가 필요하다는 지적이다.

넷째, 실제로 우리나라의 사업장 중 중소기업에서 성희롱에 대한 인식이 부족한 경향이 있음을 알 수 있었다. 상당수의 성희롱 사건이 중소기업에서 발생하고 있기 때문이다. 따라서 중소기업을 대상으로 성희롱예방교육을 체계적으로 지원할 수 있는 정부의 지원방안을 모색할 필요가 있다.

다섯째, 직장 내 성희롱을 예방하기 위해서는 전문적인 성희롱예방교육과 함께

성희롱 분쟁의 예방 및 해결을 전담할 수 있는 기구나 체계적인 가이드라인, 매뉴얼 등이 구비되어야 할 것이다.

마지막으로 성희롱예방교육의 궁극적인 목표는 교육을 통해 성희롱 예방의 효과성을 높이고, 기업 내 성차별적인 문화를 개선하는 것이다. 먼저 교육의 효과성에 영향을 주는 요인으로는 교육에 대한 만족도, 교육에 대한 필요성의 인지정도, 성별, 직위별 교육대상자를 구분하여 교육을 실시하고, 유형 및 사례에 대한 교육 등이 유의한 것으로 나타났다. 또한 교육의 만족도는 교육의 형식화 정도, 성희롱예방교육 방식(강의식 등), 교육 후 인식변화 정도와 관련이 있는 것으로 분석되었다. 이외에도 기업 내 성차별 방지와 관련해서는 권위적인 조직문화, 의사소통 등이 관련성이 있었으며, 대처방법에 대한 교육과 직위별 교육 대상자를 구분하는 것이 성차별이 없는 조직문화를 만드는 데에 영향을 주는 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 직장 내 성희롱예방교육에 대한 인터뷰 분석

#### 1. 인터뷰 대상자의 사업장 특성

직장 내 성희롱예방교육에 관한 회사의 인식을 보다 더 심층적으로 분석하기 위하여 본 연구에서는 15개 사업장에 대하여 인사담당자 및 근로자에 대한 인터뷰를 실시하였다. 사업장 규모는 30인 미만, 30인 이상 100인 이하, 100인 이상으로 구분하여 조사하였다. 인터뷰를 수행한 해당 사업장의 특성은 아래 표와 같다.

〈표 4〉 인터뷰 대상자의 사업장 특성

| 사업장 특성                |                    | 개체 수 | 비율(%) |
|-----------------------|--------------------|------|-------|
| 전체                    |                    | 15   | 100%  |
| 업<br>종                | 제조업                | 4    | 26.7  |
|                       | 보건 및 사회복지업         | 4    | 26.7  |
|                       | 도소매업               | 6    | 40.0  |
|                       | 협회, 단체수리, 기타개인서비스업 | 1    | 6.6   |
| 사<br>업<br>장<br>규<br>모 | 1~30인 미만           | 3    | 20.0  |
|                       | 30~100인 미만         | 4    | 26.7  |
|                       | 100~300인 미만        | 4    | 26.7  |
|                       | 300인 이상            | 4    | 26.7  |

| 사업장 특성 |             | 개체 수 | 비율(%) |
|--------|-------------|------|-------|
| 여성 비율  | 0~30% 미만    | 5    | 33.3  |
|        | 30%~70% 미만  | 5    | 33.3  |
|        | 70%~100% 미만 | 5    | 33.3  |
| 노조     | 있음          | 2    | 13.3  |
|        | 없음          | 13   | 66.7  |

## 2. 인터뷰 요약

본 인터뷰가 표본 수가 상당히 적지만, 15개 사업장의 교육 담당자와 근로자를 인터뷰함으로써 성희롱예방교육의 문제점을 보다 심층적으로 볼 수 있다는 점에 시사점이 있다고 할 것이다.

인터뷰에서 나타난 성희롱예방교육의 문제점은 아래와 같이 요약될 수 있다.

첫째, 성희롱예방교육을 형식적으로 실시하는 경우, 성희롱예방교육의 효과는 기대할 수 없다는 점이다. 동영상만으로 교육을 하는 경우 교육의 만족도는 상당히 낮아서 교육의 기대효과는 없다고 판단된다. 따라서 성희롱예방교육의 방법이 강의식이나 토론식이나 보다는 실질적 교육 효과를 기대할 수 있는 교육방법인가가 더 중요하다고 판단된다.

둘째, 본 인터뷰에서 나타난 교육내용의 가장 큰 문제점은 동일한 내용의 반복적인 교육이다. 고평법은 직장 내 성희롱예방교육을 실시함에 있어서 반드시 포함되어야 할 내용을 특정하고 있어 매년 교육을 실시하는 경우 오히려 동일한 내용을 반복해야만 하는 결과를 초래하는 원인이 되고 있다는 판단이 든다. 따라서 교육대상별 교육내용의 체계화가 요구되며 동일한 내용을 반복하는 형식적인 교육이 아니라 보다 학습효과를 높이기 위한 다양한 교육 내용의 제공이 필요하다는 것이다.

셋째, 직장 내 성희롱은 조직내 구성원의 성희롱에 대한 인식 및 조직문화(분위기)에 의해 크게 좌우됨에도 불구하고 이러한 내용에 대해서는 교육이 소홀하다는 점이 지적되었다.

넷째, 성희롱예방교육의 대상자별 구분 교육이다. 교육내용의 반복성에서 지적되는 점은 동일한 교육대상자에 반복되는 교육이므로, 교육대상자를 구분함으로써 교육 내용에 변화를 두는 것이 가능하다. 교육을 매년 실시하는 사업장에서는 성희롱의 개념 외에 성 인식이나 조직문화를 양성평등하게 개선하고자 하는 교육내용들이 개발, 보급될 필요성이 있다. 또한 관리자의 경우 성희롱 행위자보다는 성희롱을 예

방하여야 하는 규율자로서의 기능이 우선시되어야 하므로, 이러한 역할에 초점을 맞춘 교육이 필요하다고 판단된다.

## 제4장 성희롱예방교육 모델

### I. 기본안

#### 강의계획안(기본안)

| 구 분   | 기본안   | 교육 분야 | 직장내 성희롱예방교육 |
|-------|---|-------|-------------|
| 학습주제  | 직장내 성희롱의 본질을 이해하고 성희롱 없는 일터 만들기   |       |             |
| 학습목표  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱의 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱의 개념(행위자, 피해자, 수단, 효과)을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱의 대처요령을 이해한다.</li> <li>- 회사내 성희롱 관련 규정과 처리절차를 이해한다.</li> </ul> |       |             |
| 시간    | 1H  |       |             |
| 대상    | 전 직원  |       |             |
| 교육기자재 | PPT   |       |             |

| 순서 | 교육 내용  | 교육방법        | 목적 및 유의점   | 비고  |
|----|--|-------------|--|-----|
| 도입 | 직장내 성희롱에 대한 인식확인 질문<br>직장내 성희롱의 특징                               | 퀴즈<br>사례 예시 | - 피교육자 집중<br>- 인식수준 파악   | 10분 |
| 전개 | 직장내 성희롱의 개념<br>성희롱 관련법   | 강의 및 사례     | - 성희롱 법령의 이해<br>- 성희롱 판단기준의 이해                                   | 20분 |
| 심화 | 성희롱 사례(유형별)<br>직장내 성희롱의 영향<br>직장내 성희롱 대처요령<br>사내 처리 절차 및 구제절차 이해 | 강의 및 사례     | - 사례를 통한 성희롱 이해<br>- 피해자 중심 성희롱 영향 초점<br>- 해당 사업장 처리기준 및 구제절차 이해 | 20분 |
| 정리 | 성희롱 없는 일터 만들기 다짐<br>질의응답   | 질의 응답       | - 교육을 통한 인식 개선과 행동변화   | 10분 |

## II. 심화안

### 강의계획안(심화안)

| 구 분   | 심화안  | 교육 분야 | 직장내 성희롱예방교육 |
|-------|--|-------|-------------|
| 학습주제  | 직장 내 성희롱의 본질을 이해하고 성희롱 없는 일터 만들기   |       |             |
| 학습목표  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 실태를 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱의 발생원인을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱 피해자에 대해 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱 대처요령을 이해한다.</li> </ul> |       |             |
| 시간    | 1H   |       |             |
| 대상    | 전 직원(기본적인 내용을 숙지한 직원들)   |       |             |
| 교육기자재 | PPT  |       |             |

| 순서 | 교육 내용   | 교육방법      | 목적 및 유의점  | 비고  |
|----|---|-----------|---|-----|
| 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱에 대한 인식확인</li> <li>- 직장내 성희롱의 실태 이해</li> <li>- 직장내 성희롱의 발생원인 이해</li> </ul>  | 질문 및 사례예시 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인식 수준 파악</li> <li>- 발생원인 이해</li> </ul>                           | 15분 |
| 전개 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 관련법령 이해</li> <li>- 직장내 성희롱의 개념</li> <li>- 판단기준(피해자 관점)</li> </ul>  | 강의 및 사례   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령의 이해</li> <li>- 판단기준 이해 (피해자중심)</li> </ul>                     | 15분 |
| 심화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 유형</li> <li>- 직장내 성희롱 피해자에 대한 이해</li> <li>- 자신의 지위와 역할에 따른 태도 이해</li> <li>- 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침 이해</li> <li>- 직장내 성희롱 대처요령</li> <li>- 사내 처리 절차 및 구제절차 이해</li> </ul> | 강의 및 사례   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자 이해</li> <li>- 지위와 역할에 따른 태도 이해</li> <li>- 구제절차 이해</li> </ul> | 20분 |
| 정리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 예방을 위한 실천</li> </ul>   | 질의응답      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예방을 위한 실천 내용 이해</li> </ul>                                       | 10분 |

### Ⅲ. 관리자안

#### 강의계획안(관리자)

| 구분    | 관리자안   | 교육 분야 | 직장내 성희롱예방교육 |
|-------|--|-------|-------------|
| 학습주제  | 직장내 성희롱에 대한 관리자의 인식 전환, 예방과 대처   |       |             |
| 학습목표  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱의 본질(괴롭힘, 권력관계)을 이해한다.</li> <li>- 성희롱의 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)을 이해한다.</li> <li>- 성희롱의 예방과 금지 의무자로서의 관리자 역할을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱 예방 및 대처 의무자로서 관리자의 역할을 이해한다.</li> </ul> |       |             |
| 시간    | 2H   |       |             |
| 대상    | 관리자  |       |             |
| 교육기자재 | PPT  |       |             |

| 순서 | 교육 내용  | 교육방법            | 목적 및 유의점  | 비고  |
|----|--|-----------------|---|-----|
| 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 본질 이해 (괴롭힘, 권력관계)</li> <li>- 직장 내 성희롱 유발요인</li> <li>- 우리 사업장 점검</li> </ul>                               | 강의 및 사례         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 본질 이해</li> <li>- 사업장 현황 인식</li> </ul>                | 20분 |
| 전개 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 개념 및 법령</li> <li>- 성희롱 사례(유형별)</li> <li>- 직장내 성희롱의 영향</li> <li>- 피해자 특성</li> <li>- 조직에 미치는 영향</li> </ul> | 강의 및 사례         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 법령 이해</li> <li>- 유형 및 판단기준 이해</li> </ul>             | 30분 |
| 심화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 예방과 대처 책임</li> <li>- 예방과 대처를 위한 절차 및 지침 설비의 중요성</li> <li>- 관리자로서 직장내 성희롱 대처요령(실습)</li> </ul>                  | 강의 및 사례 실습 (토론) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 책임자 인식</li> <li>- 예방의 중요성 인식</li> <li>- 실습을 통한 이해</li> </ul> | 50분 |
| 정리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 예방을 위한 관리자의 자세</li> <li>질의응답</li> </ul>   | 다짐 질의 응답        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육을 통한 인식 개선과 행동변화</li> </ul>                                | 10분 |

## 제5장 결론

실태조사 결과 직장 내 성희롱예방교육에 대한 필요성은 매우 높게 인식하고 있지만 그에 비하여 교육의 만족도는 따라가지 못하고 있는 상황이다. 따라서 직장내 성희롱 예방교육 전반에 걸쳐 다양한 변화가 시도되어야 할 것이다. 특히 교육방법 및 내용교육 전서 새로운 변화가 요구되고 있다. 이하에서는 실태조사를 통해 나타난 문제점을 근거로 직장 내 성희롱 예방교육에 관한 개선과제를 도출해 보고자 한다.

### 1. 교육 횟수, 교육시간 및 교육인원의 적정수준 유지

조사대상 사업장 중 30인 미만 사업장은 1년에 1회 이상 실시하지 않은 경우가 34.7%에 이르러 사업장규모가 작을수록 매년 교육을 실시하지 않는 것으로 나타났다. 한편, 조사대상 사업장의 16.3%는 1시간 미만의 교육을 실시한 것으로 조사되었고, 1회 교육의 수강인원이 50명을 초과하는 경우가 전체 조사대상 사업장의 절반을 상회하는 것으로 나타났다.

이러한 조사결과에 비추어볼 때 적절한 교육 횟수와 교육시간이 반드시 준수되도록 하기 위하여 정부가 예방교육의 지도 및 점검을 강화하고, 특히 소규모 영세사업장의 경우 필요한 비용과 전문강사를 정부가 지원하는 방안을 고려할 수 있을 것이다. 예를 들어 소규모 영세사업장의 경우 강사료를 무료로 지원하여 교육을 실시하거나 중소기업의 경우 1년간 교육 횟수를 여러 번으로 나누어 진행할 경우 교육비 일부 지원 방안을 모색할 필요가 있다.

### 2. 다양한 교수법의 개발

조사결과 성희롱 예방교육에 대한 만족도와 효과성은 대체로 보통수준으로 나타났다. 그 주된 이유는 매년 동일한 내용의 교육이 반복되고 교육이 형식화되어가고 있기 때문이다. 따라서 교육생의 참여와 예방교육의 효과를 높이기 위해서는 형식적인 교육이 아니라 다양한 교수법의 개발이 필요하다. 일방적인 강의식 교육이나 비디오 시청 또는 온라인 방식의 교육과 병행하여 다양한 관점에서 학습동기를 불러일으킬 수 있고, 인식의 전환을 가져 올 수 있는 방법을 고려해야 한다.

또한 교육시간이 짧을수록 성희롱 분쟁 처리방법 등에 대한 교육은 이루어지지 않고 있는데 근로자가 성희롱 피해를 입었을 경우 신속하고 실효성 있는 권리 구제를 받을 수 있도록 구제방법 및 절차를 교육하는 것이 중요하다.

### 3. 교육 콘텐츠 개발과 교육 프로그램의 모듈화

성희롱 예방교육에 있어서 성희롱 관련 현행 법제의 구체적 내용을 교육하는 것은 물론 매우 중요하지만 성희롱 문제는 권력관계에서의 힘의 불평등으로 인한 문제이고, 성차별문제이자 인권침해의 문제임을 구성원 모두가 인식하도록 하는 것이 중요하다. 직장 내 성희롱으로 인하여 성희롱 피해자의 인격권, 노동권 등 기본적인 권리가 심각하게 침해된다는 점에 대한 인식이 공유될 수 있도록 교육내용이 구성되어야 할 필요가 있다.

구체적으로는 법에서 정한 내용과 더불어 성인지적 관점 및 조직문화에 대한 교육, 사례를 통한 상황인식 및 자각, 피해자 관점의 상황체험, 잠재적 문제 환경의 인지 및 대응 훈련 등에 대한 교육이 보장되어야 한다.

### 4. 사업주 및 임원에 대한 별도 교육

사용자의 성희롱에 대한 인지부족이 예방교육에 있어 가장 큰 장애요인이다. 사용자들의 성인지적 관점을 변화시키는 것이 결국 건전한 조직문화를 만드는 데 가장 중요한 역할을 하게 될 것이다. 따라서 사용자(사업주 혹은 임원, 관리자)등을 대상으로 하는 차별화된 교육 콘텐츠를 개발하여 예방교육에 대한 인식의 전환을 시도할 필요가 있다.

상급자를 위한 차별화된 교육 콘텐츠를 개발하여 지역단위의 사용자단체(경영자 협회, 대한상공회의소 등)를 통해 사용자그룹이나 CEO들을 대상으로 별도의 교육을 진행하는 방안도 모색해 볼 수 있다.

### 5. 기업 내 성희롱 예방 및 분쟁해결 전담기구의 활성화

기업 내규 등에 공식적으로 성희롱 예방 및 분쟁해결을 위한 전담기구를 두고 있는지의 여부에 대해서는 응답 사업장의 52%가 있다고 응답했으며, 48%는 없다고 응답하였다. 실제 직장 내 성희롱은 외부로 표면화되지 않는 경우가 많은 것이 현실이라는 점을 감안한다면 성희롱 예방 및 분쟁해결의 전담기구에 대한 체계화 또는 전문화를 할 필요가 있다.

### 6. 성희롱 예방교육 관련 법 조항에 대한 재검토

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조 제4항에 따르면,

10명 미만 고용사업장과 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업에서는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 성희롱예방교육을 할 수 있도록 하여, 성희롱 예방교육의무를 완화시키고 있다.

10명 미만 영세사업장의 경우에는 앞서 지적한 바와 같이 인력부족이나 재정상의 부담으로 인한 문제가 있는 경우 정부의 지원을 통한 실효성 있는 성희롱 예방교육이 이루어지도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

한편, 고객이나 협력업체 직원 등 제3자에 의한 성희롱이 발생하는 경우 근로자의 대처방법에 대한 교육 또한 중요하다는 점을 고려하여 현행 법 조항이 재검토, 수정되어야 할 것이다.

### **보론 성희롱 처리기구의 설치와 자율적 해결절차**

기업에서 성희롱을 예방하기 위해서는 일차적으로 성희롱예방교육을 충실하게 실행하는 것이 중요하나, 한편으로는 성희롱이 발생한 경우 기업이 처리기구와 절차를 마련하고 성희롱에 대한 단호한 태도를 보이는 것도 중요하다. 보론에서는 기업에서 성희롱의 자율적 분쟁해결을 위한 기구를 어떻게 구성하고, 사건 처리절차를 설명하였다.

# 목 차

|  |    |
|--|----|
| 제1장. 서 론 .....   | 1  |
| I. 연구의 배경 .....  | 3  |
| II. 연구 목적과 연구방법 .....                                  | 5  |
| 1. 연구 목적 .....   | 5  |
| 2. 연구 방법 .....   | 6  |
| <br>   |    |
| 제2장. 직장 내 성희롱 규율과 성희롱예방교육의 의의 .....                    | 9  |
| I. 직장 내 성희롱의 실태와 특성 .....                              | 11 |
| 1. 직장 내 성희롱 상담 및 진정 접수 현황 .....                        | 11 |
| 2. 성희롱 사건 실태에 따른 특성 .....                              | 13 |
| II. 직장 내 성희롱 규율 법제의 주요 내용과 특성 .....                    | 15 |
| 1. 직장내 성희롱 규율 법제의 구조 .....                             | 15 |
| 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 상<br>성희롱 규정의 주요 내용 ..... | 16 |
| III. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육의 내용과 의의 .....                   | 18 |
| 1. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육 .....                             | 18 |
| 2. 직장 내 성희롱예방교육의 의의 .....                              | 20 |
| <br>   |    |
| 제3장. 직장 내 성희롱예방교육 현황 및 실태 .....                        | 23 |
| I. 2011년 남녀고용평등의식조사의 성희롱예방교육 현황 .....                  | 25 |
| II. 직장 내 성희롱예방교육의 현황 조사 .....                          | 26 |
| 1. 조사 목적 .....   | 26 |
| 2. 조사 방법 .....   | 27 |

|   |           |
|---|-----------|
| 3. 설문 분석내용 .....                        | 31        |
| 4. 소결 .....                             | 64        |
| Ⅲ. 직장 내 성희롱예방교육에 대한 인터뷰 분석 .....        | 67        |
| 1. 인터뷰 대상자의 사업장 특성 .....                | 67        |
| 2. 성희롱예방교육에 관한 사항 .....                 | 68        |
| <br>                                    |           |
| <b>제4장. 성희롱예방교육 모델 .....</b>            | <b>75</b> |
| I. 기본안 .....                            | 77        |
| II. 심화안 .....                           | 79        |
| III. 관리자안 .....                         | 81        |
| <br>                                    |           |
| <b>제5장. 결 론 .....</b>                   | <b>83</b> |
| 1. 교육 횟수, 교육시간 및 교육인원의 적정수준 유지 .....    | 85        |
| 2. 다양한 교수법의 개발 .....                    | 86        |
| 3. 교육 콘텐츠 개발과 교육 프로그램의 모듈화 .....        | 86        |
| 4. 사업주 및 임원에 대한 별도 교육 .....             | 87        |
| 5. 기업 내 성희롱 예방 및 분쟁해결 전담기구의 활성화 .....   | 88        |
| 6. 성희롱 예방교육 관련 법 조항에 대한 재검토 .....       | 88        |
| <br>                                    |           |
| <b>보론. 성희롱 처리기구의 설치와 자율적 해결절차 .....</b> | <b>91</b> |
| I. 직장 내 자율적 분쟁 해결의 중요성 .....            | 93        |
| II. 사내 고충처리제도의 구성과 운영 .....             | 94        |
| 1. 관련 법규 및 전담기구의 마련 .....               | 94        |
| 2. 사내 성희롱 분쟁해결 절차 및 내용 .....            | 96        |
| 3. 성희롱 관련 규정 예시 및 가이드 .....             | 107       |

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| ■ 참고문헌 .....                         | 113 |
| ■ 부    록 .....                       | 115 |
| 부록 1. 기본 교육모델 가이드 .....              | 130 |
| 부록 2. 심화 교육모델 가이드 .....              | 157 |
| 부록 3. 관리자 교육모델 가이드 .....             | 185 |
| 부록 4. 직장 내 성희롱예방교육 실태에 관한 설문조사 ..... | 192 |
| ■ Abstract .....                     | 199 |

## 표 목 차

|  |    |
|--|----|
| <표 1-1> 직장 내 성희롱예방교육 점검 .....                    | 3  |
| <표 1-2> 포커스그룹 대상자 구분 .....                       | 7  |
| <표 2-1> 고용평등상담실 성희롱 상담 현황(2001-2010) .....       | 11 |
| <표 2-2> 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고 접수 현황 .....     | 12 |
| <표 2-3> 국가인권위원회 연도별 성희롱 진정접수 건수 .....            | 13 |
| <표 2-4> 성희롱 관련 각 법령의 주요 내용 요약 .....              | 16 |
| <표 3-1> 직장 내 성희롱예방교육의 경험비율 .....                 | 25 |
| <표 3-2> 직장 내 성희롱예방교육이 성희롱 예방에 도움이 되는 지의 여부 ..... | 26 |
| <표 3-3> 설문지의 주요 구성내용 .....                       | 28 |
| <표 3-4> 조사 대상 사업장의 특성 .....                      | 29 |
| <표 3-5> 응답자의 특성 .....                            | 30 |
| <표 3-6> 사업장 특성별 성희롱예방교육 횟수 .....                 | 32 |
| <표 3-7> 사업장 특성별 교육 참석 대상 .....                   | 34 |
| <표 3-8> 사업장 특성별 성희롱예방교육 실행자(복수응답) .....          | 38 |
| <표 3-9> 교육방식별 선택에 영향을 미치는 요인 .....               | 40 |
| <표 3-10> 사업장 및 인적특성별 효과적 연간 교육 회수에 대한 인식 .....   | 42 |
| <표 3-11> 응답자 직급별 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도) .....     | 46 |
| <표 3-12> 응답자 규모별 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도) .....     | 46 |
| <표 3-13> 교육시간별 성희롱예방교육 반영내용(5점 척도) .....         | 48 |
| <표 3-14> 업종별 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도) .....           | 49 |
| <표 3-15> 규모별 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도) .....           | 50 |
| <표 3-16> 여성비율별 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도) .....         | 50 |
| <표 3-17> 성희롱예방교육 시의 애로사항 .....                   | 51 |
| <표 3-18> 업종별 성희롱예방교육 시의 애로사항 .....               | 52 |
| <표 3-19> 성희롱예방교육의 개선점 .....                      | 53 |
| <표 3-20> 향후 보충할 성희롱예방교육 내용 .....                 | 53 |

|  |    |
|--|----|
| <표 3-21> 성희롱예방교육관련 제도적 지원 .....            | 54 |
| <표 3-22> 성희롱 사건 발생현황 .....                 | 55 |
| <표 3-23> 성희롱 사건처리 시의 애로사항 .....            | 59 |
| <표 3-24> 성희롱 사건처리 관련 제도적 지원사항 .....        | 59 |
| <표 3-25> 조직 내 성차별 방지를 위한 회귀분석결과 .....      | 60 |
| <표 3-26> 교육 후 성희롱 예방의 효과에 대한 회귀분석결과 .....  | 61 |
| <표 3-27> 피교육자의 교육 만족도를 높이기 위한 회귀분석결과 ..... | 63 |
| <표 3-28> 인터뷰 대상자의 사업장 특성 .....             | 67 |

## 그림 목 차

|  |    |
|--|----|
| [그림 3-1] 성희롱예방교육 횟수 .....                    | 31 |
| [그림 3-2] 성희롱예방교육 참석대상 .....                  | 34 |
| [그림 3-3] 성희롱예방교육시간 .....                     | 36 |
| [그림 3-4] 성희롱예방교육 1회 수강인원(복수응답) .....         | 36 |
| [그림 3-5] 성희롱예방교육 실행자(복수응답) .....             | 37 |
| [그림 3-6] 성희롱예방교육방법(복수응답) .....               | 39 |
| [그림 3-7] 교육방식의 선택영향요인 .....                  | 40 |
| [그림 3-8] 효과적인 성희롱예방교육 횟수 .....               | 42 |
| [그림 3-9] 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도) .....         | 45 |
| [그림 3-10] 응답자 성별 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도) ..... | 45 |
| [그림 3-11] 성희롱예방교육 반영내용(5점 척도) .....          | 47 |
| [그림 3-12] 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도) .....          | 49 |
| [그림 3-13] 사업장의 조직분위기(5점 척도) .....            | 55 |
| [그림 3-14] 성희롱 전담기구의 존재여부 .....               | 56 |
| [그림 3-15] 성희롱 전담기구의 미활성 이유 .....             | 57 |
| [그림 3-16] 실제 성희롱 사건을 지원하는 기구(방식) .....       | 58 |
| [그림 3-17] 가이드라인 등의 규정존재 유무 .....             | 58 |
| [그림 6-1] 여성노동분쟁 제도 개관 .....                  | 93 |
| [그림 6-2] 사내 분쟁의 자율적 해결 시스템 .....             | 96 |
| [그림 6-3] 사내 고충처리 프로세스 .....                  | 98 |

제 1 장

서 론

|                 |   |
|-----------------|---|
| I. 연구의 배경       | 3 |
| II. 연구 목적과 연구방법 | 5 |

## I. 연구의 배경

『여성발전기본법』, 『남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률』에 따라서 1999년부터 성희롱예방교육이 법적으로 의무화 된 지 14년에 이르고 있다. 공공기관을 포함하여 근로자를 고용하고 있는 모든 사업장에서는 성희롱예방교육을 1년에 1회 실시하여야 하나, 성희롱예방교육이 적법하게 이루어지고 있는지에 대하여는 그 실태조사를 실시한 적이 없어서 현상을 정확하게 예단하기는 어려운 상황이다.

성희롱예방교육과 관련하여 여성가족부에서는 공공기관의 성희롱예방정책과 교육의 실시를 보고받고 있으나, 민간기업의 경우 고용노동부에서 이루어지는 근로감독 자율점검에 의존하고 있는 실정이다.

고용노동부는 직장 내 성희롱예방교육과 관련하여 2000년도부터 매년 5,000개 이상의 사업장을 자율점검하고 있는데, 최근까지의 점검결과를 보자면 모든 사업장에서 예방교육의 의무를 다하고 있지는 않은 것으로 나타난다.

2004년부터 2008년까지 상시근로자 30인 미만 사업장을 대상으로 한 성희롱예방교육 자율점검에서는 적게는 14.4%, 많게는 28.6%의 사업장이 직장내성희롱 예방 교육을 제대로 실시하지 않아 시정조치를 받은 것으로 나타나, 직장내성희롱 예방 교육이 법정 의무교육임에도 불구하고 소규모 사업장에서는 제대로 실시되지 않고 있는 것이 확인된다. 또한, 자율점검 대상 사업장이 제한되어 있음에도 2000년도를 제외하고는 5% 이상은 성희롱예방교육이 제대로 실시되지 않았음을 확인할 수 있다.

〈표 1-1〉 직장 내 성희롱예방교육 점검

(단위: 개소, %)

| 연도  | 자율점검          |             |             |          |          |     | 확인점검※       |             |          |         |     |
|-----|---------------|-------------|-------------|----------|----------|-----|-------------|-------------|----------|---------|-----|
|     | 점검대상          | 점검 사업장수 (A) | 위반 사업장수 (B) | B/A ×100 | 조치내용(개소) |     | 점검 사업장수 (C) | 위반 사업장수 (D) | D/C ×100 | 조치내용(건) |     |
|     |               |             |             |          | 시정 완료    | 과태료 |             |             |          | 시정 완료   | 과태료 |
| '00 | 100인 이상       | 8,156       | 165         | 2.0      | 164      | 1   | 518         | 28          | 5.4      | 28      | -   |
| '01 | 50~99인        | 7,939       | 442         | 5.6      | 442      | -   | 451         | 67          | 14.9     | 67      | -   |
| '02 | 30~49인<br>제조업 | 5,776       | 438         | 7.6      | 434      | 4   | 213         | 46          | 21.6     | 46      |     |

#### 4 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

| 연도  | 자율점검                         |                   |                   |             |          |     | 확인점검 ※            |                   |             |          |     |
|-----|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|----------|-----|-------------------|-------------------|-------------|----------|-----|
|     | 점검대상                         | 점검<br>사업장수<br>(A) | 위반<br>사업장수<br>(B) | 조치내용(개소)    |          |     | 점검<br>사업장수<br>(C) | 위반<br>사업장수<br>(D) | 조치내용(건)     |          |     |
|     |                              |                   |                   | B/A<br>×100 | 시정<br>완료 | 과태료 |                   |                   | D/C<br>×100 | 시정<br>완료 | 과태료 |
| '03 | 30~49인<br>제조업이외              | 5,868             | 751               | 12.8        | 751      | -   | 355               | 44                | 12.4        | 36       | 8   |
| '04 | 20~29인<br>제조업                | 6,110             | 1,747             | 28.6        | 1,747    | -   | 360               | 168               | 46.6        | 153      | 15  |
| '05 | 20~29인<br>비제조업               | 7,354             | 1,058             | 14.4        | 1,058    | -   | 856               | 472               | 55.1        | 447      | 25  |
| '06 | 10~29인<br>제조업                | 7,593             | 1,313             | 17.3        | 1,313    | -   | 371               | 168               | 45.3        | 166      | 2   |
| '07 | 10~29인<br>제조업                | 8,041             | 1,788             | 22.2        | 1,788    | -   | 877               | 143               | 16.3        | 155      | 5   |
| '08 | 10인 미만                       | 8,165             | 1,620             | 19.8        | 1,620    | -   | 268               | 21                | 7.8         | 21       | -   |
| '09 | 유통업,<br>금융업,<br>음식점업,<br>통신업 | 7,717             | 643               | 8.3         | 643      | -   | 488               | 20                | 4.1         | 20       | -   |
| '10 | 50인 미만                       | 7,321             | 574               | 7.8         | 574      | -   | 761               | 289               | 38.0        | 289      | 1   |

\* 출처: 고용노동부 고용평등정책관실

성희롱예방교육이 법의 취지대로 기업에서 1년에 1회 실시되기 위한 필요충분 조건은 여러 가지가 있겠으나, 우선적으로 교육의 의지가 있는 기업에서 성희롱 예방교육에 활용할 수 있는 다양한 교육모델을 제공하는 것은 교육 환경의 인프라를 갖춘다는 면에서 그 중요성이 크다고 할 것이다.

본 연구는 기업의 실정을 반영하기 위하여 성희롱예방교육의 현황을 고찰하고, 이를 통한 정책적 시사점의 도출과 기업에 보다 활용적인 교육모델을 개발하는 것에 그 초점을 두고 있다.

## II. 연구 목적과 연구방법

### 1. 연구 목적

성희롱예방교육이 1999년 법정 의무화된 이후 기업에서 성희롱예방교육을 어떻게 실시하고 보완이 필요한 부분에 관한 현황 조사가 광범위하게 이루어진 적이 없었다. 기업의 성희롱예방교육의 실태에 대한 조사를 하고자 하는 경우에는 광범위한 조사가 이루어져야 하겠으나, 본 연구는 성희롱예방교육 표준모델 개발을 연구의 한 축으로 삼고 있기에 성희롱예방교육의 실태를 파악하기 위한 정량조사가 정확한 목적은 아니다. 오히려 기업의 성희롱예방교육에 대한 고용노동부의 점검이 교육의 실시 여부, 교육 대상자 포함 및 법정 교육 내용의 포함 여부에 대한 간단한 점검을 하고 있기에, 기업의 성희롱예방교육의 현황과 교육시 애로점과 법정 교육 외에 필요한 교육내용에 대한 수요조사를 그 목적으로 한다. 기존의 연구에서는 성희롱예방교육의 강의안 개발 및 성희롱 법제도 개선 방안만을 다룬 뿐 현 성희롱예방교육의 문제점 및 보완점을 사업장 중심으로 연구한 사례는 없다.

이러한 기업의 성희롱예방교육의 현황 파악은 기업에서 성희롱예방교육을 어떻게 실시하고 있는지 그 단면을 단편적으로나마 파악하게 하고, 현재의 성희롱예방교육 제도에서 개선점이 무엇인지에 대하여 시사점을 줄 수 있다. 또한, 기업의 수요를 반영한 교육모델을 개발함으로써 개발된 교육모델의 기업에서의 활용도를 높이하고자 하는 데에 기업의 성희롱예방교육 현황 조사의 목적이 있다. 따라서 본 연구에서는 기업의 성희롱예방교육을 담당하는 인사노무담당자에 대한 설문을 실시하여 기업의 성희롱예방교육에 대한 인식 정도와 성희롱예방교육을 지원하기 위한 제도적 보완점에 초점을 두어 설문조사를 실시하고자 한다.

본 연구는 성희롱예방교육의 문제점과 보완점을 도출해내는 것에 그치지 않고, 조사결과에 기반한 성희롱예방교육 모델을 개발하고자 한다. 성희롱예방교육은 기업에서 1년에 1회 실시하여야 하는 법정의무교육이므로, 다양한 교육모델의 개발은 기업에서 성희롱예방교육을 내실화하는 데에 기여할 수 있다고 본다. 특히 많은 기업에서 외부강사를 통하지 않고 자체 교육을 실시하는 것을 고려하여 실제 현장에서 활용할 수 있는 교육모델을 개발하고 이를 활용할 가이드

라인을 제시하고자 한다.

특히, 성희롱 발생 시 대처방안, 성희롱에 대한 인식 제고를 강화한 교육모델을 개발할 필요가 있어 이에 초점을 두어 개발하고자 한다. 구체적인 교육모델 개발 시에는 포커스그룹 인터뷰와 델파이 조사결과를 반영함으로써 더욱 정교한 모델을 완성하고자 한다.

## 2. 연구 방법

### (1) 선행연구의 분석

직장 내 성희롱의 상담과 진정 접수 현황을 통하여 현재 발생하는 성희롱의 실태와 특성을 기존의 통계자료 및 선행연구의 검토를 통하여 성희롱예방 제도의 보완점을 연구하였다.

또한, 성희롱 규율법제의 주요 내용을 검토하고, 성희롱예방교육에 대하여 어떻게 제도화하고 있고, 성희롱예방교육의 의의에 대하여 고찰하였다.

### (2) 기업의 성희롱예방교육 운영 현황조사

실제 기업에서 성희롱예방교육을 어떻게 실시하는지에 대하여 현황을 파악하기 위하여 기업의 교육담당자를 대상으로 정량조사를 실시하였다(N=300).

성희롱예방교육의 현황과 기업의 성희롱예방교육에 대한 의식과 교육 실시의 애로점을 파악하고, 표준교육모델의 개발에 조사결과를 반영하기 위한 조사이므로, 성희롱예방교육을 실시한 경험이 있는 기업만을 대상으로 설문을 실시하였다. 따라서, 본 연구의 성희롱예방교육 설문조사는 현재 성희롱예방교육이 얼마나 실시되고 있는지, 그 실태가 어떠한지에 대한 내용을 충분히 담지 않고 있지 않는 한계점이 존재한다. 설문지의 내용은 본 연구의 정량조사 목적을 반영하여 성희롱예방교육의 현황 및 방법, 성희롱예방교육에 대한 인식, 교육의 주요내용과 효과성, 교육의 애로사항 및 개선점, 성희롱 사건의 처리리구 운영 등에 관한 내용으로 구성하였다.

정량조사는 전국 단위의 사업장을 대상으로 랜덤하게 데이터를 추출하여 기업의 교육담당자에게 유선으로 설문조사의 동의를 구한 후 E-mail과 팩스를 통하여 설문지를 배포, 회신받는 방식을 선택하였다. 그에 관한 자세한 내용은 이후

제3장에서 기술하였다.

### (3) 포커스 그룹 인터뷰

포커스 그룹 인터뷰는 정량조사에서 도출된 결과에 더하여 보다 심층적으로 기업의 성희롱예방교육에 대한 인식과 제도 운영의 애로점을 도출하기 위하여 실시하였다. 또한 정량조사가 기업의 교육담당자를 대상으로 행하여졌기에, 교육 대상자인 근로자의 성희롱예방교육에 대한 인식을 고찰하기 위하여 실시하였다. 포커스 그룹 인터뷰는 15개 기업의 교육담당자(N=15)와 근로자(N=15)에 대하여 인터뷰를 실시하는 방식으로 진행하였고, 기업의 상시 근로자수와 여성근로자 비율을 고려하여 기업을 선정하였다.

〈표 1-2〉 포커스그룹 대상자 구분

| 대상           | 여성고용율<br>70% 이상 | 여성고용율<br>30% 이하 | 여성고용율<br>30-70% 이하 | 소 계 |
|--------------|-----------------|-----------------|--------------------|-----|
| 30인 미만       | 2               | 2               | 2                  | 6   |
| 30인~100인 미만  | 2               | 2               | 4                  | 8   |
| 100인~300인 미만 | 2               | 2               | 4                  | 8   |
| 300인 이상      | 2               | 2               | 4                  | 8   |
| 계            | 10              | 10              | 10                 | 30  |

### (4) 전문가 델파이 조사

전문가 델파이 조사는 성희롱예방교육 전문강사(N=20)를 대상으로 하되, 여성가족부 지정 강사와 고용노동부 인가 직장내성희롱예방교육기관 소속 강사 및 고용평등상담실에 상담원으로 근무하면서 성희롱예방교육을 실시하는 강사에 대하여 실시함으로써 다양한 경험의 강사에 대해 성희롱예방교육제도의 문제점 및 교육모델의 보완점을 중심으로 조사하였다. 전문가 델파이 조사의견은 직접적으로 보고서에 담지 않고 표준교육모델 개발에 반영하였다.

### (5) 성희롱예방교육 표준모델 개발

성희롱예방교육 표준모델의 개발은 성희롱예방교육을 실시하는 인사담당자, 사내강사 등이 활용할 수 있도록 파워포인트로 강의안을 구성하는 것을 기본으로 하였다. 표준모델은 기업의 특성에 따라 활용을 달리 할 수 있도록 기본안, 심화안, 관리자안 3가지로 구성하였다. 기업이 일반적으로 성희롱예방교육에 투자하는 60분 교육을 기본으로 강의안을 구성하였으며, 강사에 따라 강의안의 구성을 변경할 수 있기에 강의안은 다양한 사례를 많이 삽입하였다.

성희롱예방교육 기본안은 성희롱예방교육이 제대로 실시되지 않았던 기업이나, 성희롱예방교육을 처음 실시하는 기업을 그 대상으로 하여 ‘남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률’에서 규정하고 있는 성희롱예방교육의 내용을 충실히 반영하는 것을 그 목적으로 한다. 성희롱에 대한 전반적인 지식이 부족한 상황에서는 성희롱에 대한 정확한 이해가 가장 중요하고, 성희롱의 성립요건 또한 간단하게 설명될 수 있는 사항이 아니므로 성희롱에 대한 이해만을 목적으로 하고 있다.

성희롱예방교육 심화안은 성희롱예방교육을 반복적으로 실시한 기업을 대상으로 하여, 양성평등한 조직문화에 대한 이해와 성희롱의 예방이 가능한 기업환경에 초점을 두고 있다. 성희롱의 발생은 조직문화에 기인하는 바가 많으므로, 교육을 통하여 권위주의적인 조직문화, 수직적 권력관계에서 탈피하여 양성평등한 조직문화, 수평적 권력관계를 지향하도록 설득하는 것이 중요하다.

성희롱예방교육 관리자안은 근로자 수가 적은 소규모 기업보다는 근로자 수가 많아서 교육의 대상자를 분리할 수 있는 기업을 그 대상으로 한다. 교육대상자가 다양한 직급인 경우, 교육의 초점은 상당히 다차원적이 되는데, 이 경우 교육 대상에 대한 수위를 구체적으로 조절할 수 없으므로 교육의 효과는 그만큼 기대하기 힘들다. 따라서 교육의 대상자를 구분하여 교육하는 것이 효과적인데, 이 경우 성희롱예방교육의 기존 교육 모델에서 잘 다루어지지 않는 대상자가 관리자이다. 그러나, 관리자는 잠재적 성희롱 행위자의 가능성이 가장 많은 그룹이기도 하지만, 조직 내에서 성희롱의 예방에 중요한 역할을 하는 키맨이기도 하다. 따라서, 관리자만을 대상으로 하는 성희롱예방교육은 양성평등한 조직문화 형성과 조직 내에서의 성희롱을 예방할 수 있는 기업환경을 구축하는 데에 기여하는 바가 클 수 있다. 관리자안은 관리자가 성희롱 예방에 어떠한 기능을 하는지, 성희롱 예방을 위하여 어떻게 행동해야 하는지를 이해시키는 것에 그 초점을 둔다.

제2장

## 직장 내 성희롱 규율과 성희롱예방교육의 의의

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| I. 직장 내 성희롱의 실태와 특성               | 11 |
| II. 직장 내 성희롱 규율 법제의<br>주요 내용과 특성  | 15 |
| III. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육의<br>내용과 의의 | 18 |

이 장에서는 직장 내 성희롱의 실태와 특성 및 직장 내 성희롱 규율 법제의 특성에 대한 검토를 통해 성희롱예방교육이 어떠한 의미를 가지는지에 관하여 살펴보고자 한다.

## I. 직장 내 성희롱의 실태와 특성

### 1. 직장 내 성희롱 상담 및 진정 접수 현황

지난 몇 년간 고용노동부와 국가인권위원회에 접수된 성희롱 상담 및 진정 건수 현황을 살펴보면 상담 및 진정 건수가 약간 감소된 해도 있었지만 전반적으로는 증가되어 왔고 전체 상담 및 진정 중에서도 상당한 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.<sup>1)</sup>

먼저 2001년부터 2010년까지 전체 고용평등상담실과 지방노동관서 및 종합상담센터에 접수된 상담 접수 현황을 살펴보면 성희롱 관련 상담은 전반적으로 일정한 비율을 유지하면서 조금씩 증가해 왔고 전체 고용평등상담실의 상담 내용 중에서 상당한 비중을 차지하고 있다.

〈표 2-1〉 고용평등상담실 성희롱 상담 현황(2001-2010)

(단위: 건, %)

| 연도   | 상담전체   | 직장 내 성희롱     |
|------|--------|--------------|
| 2001 | 10,061 | 1,340(13.32) |
| 2002 | 14,051 | 1,845(13.13) |
| 2003 | 16,876 | 1,595(9.45)  |
| 2004 | 18,366 | 1,656(9.02)  |
| 2005 | 5,906  | 831(14.07)   |
| 2006 | 5,607  | 938(16.73)   |
| 2007 | 4,878  | 708(14.51)   |
| 2008 | 5,505  | 851(15.46)   |

1) 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 「성희롱 관련법제에 대한 입법평가」, 한국법제연구원, 2011, 73면 이하 참조.

12 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

| 연도   | 상담전체  | 직장 내 성희롱      |
|------|-------|---------------|
| 2009 | 6,496 | 1,057(16.27)  |
| 2010 | 6,091 | 1,003((16.47) |

자료: 정보공개청구(고용노동부)<sup>2)</sup>

또한 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고(진정 및 고소고발) 접수 현황을 보면 ‘남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률’ 위반으로 접수된 전체 사건 대비 직장 내 성희롱 사건비율이 가장 높다. 즉, 1999년 성희롱이 법제화된 직후인 2000년에는 직장 내 성희롱 신고 건수가 371건으로서 고용노동부에 신고된 전체 사건의 90%를 차지하였고 이후 직장 내 성희롱 진정 비율은 약간 감소하였으나 지속적으로 전체 사건의 55.7%~86.1%를 차지해왔으며 2010년에는 다시 그 비중이 크게 증가하여 90.6%를 나타냈다.

〈표 2-2〉 고용노동부 전체 신고 건수 대비 성희롱 신고 접수 현황

(단위: 건, %)

| 연도   | 신고사건(위반건수) |           |
|------|------------|-----------|
|      | 전체 접수      | 직장 내 성희롱  |
| 1999 | 55         | 19(34.5)  |
| 2000 | 412        | 371(90.0) |
| 2001 | 80         | 48(60.0)  |
| 2002 | 108        | 93(86.1)  |
| 2003 | 76         | 59(77.6)  |
| 2004 | 92         | 76(82.6)  |
| 2005 | 81         | 67(82.7)  |
| 2006 | 53         | 37(69.8)  |
| 2007 | 142        | 106(74.6) |
| 2008 | 264        | 147(55.7) |
| 2009 | 248        | 177(71.4) |
| 2010 | 192        | 174(90.6) |

자료: 정보공개청구(고용노동부)<sup>3)</sup>

2) 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 위의 책, 74면 재인용.

3) 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 위의 책, 79면 재인용.

고용노동부에 접수된 직장 내 성희롱 신고 수의 변화를 살펴보면, 직장 내 성희롱 금지가 법제화된 이듬해인 2000년 신고 건수가 371건으로 가장 높았고 그 후 2001년부터 2006년까지는 직장 내 성희롱 신고 건수가 크게 둔화되어 48건, 93건, 59건, 76건, 67건, 37건이 접수되었다가 2007년 이후에는 2007년에 106건, 2008년 147건, 2009년 177건, 2010년 174건으로 직장내 성희롱 신고건수가 다시 증가되는 추세를 보여주고 있다.

다음으로 국가인권위원회에 접수된 성희롱 진정의 경우 2005년 6월 여성부로 부터 성희롱 사건 처리 업무 이관을 받은 후부터 접수 건수가 크게 증가하였는데 2007년까지는 매년 증가해오다가 2008년에는 약간 감소하였는데 2009년부터는 다시 증가하여 전반적으로는 증가하는 모습을 보여왔다.

〈표 2-3〉 국가인권위원회 연도별 성희롱 진정접수 건수

| 연도 | ~2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011.6 | 계   |
|----|-------|------|------|------|------|------|------|--------|-----|
| 건수 | 4     | 60   | 107  | 165  | 149  | 170  | 212  | 103    | 970 |

자료: 성희롱 시정권고 사례집 제4집(국가인권위원회), 173면.

국가인권위원회의 차별 진정사건 사유별 처리현황에 따르면 2001년 11월 25일부터 2012년 7월 31일까지의 처리 사건 총 12,927건 중 성희롱 접수 건수는 1,238건(종결 건수 1,170건)으로서 이는 장애를 이유로 하는 차별 진정 접수(5,502), 사회적 신분을 이유로 하는 차별 진정 접수(1,322건)에 이어 세 번째로 높은 비중을 차지하고 있다.<sup>4)</sup>

## 2. 성희롱 사건 실태에 따른 특성

국가인권위원회의 분석자료에 따르면 2011년 6월까지 접수된 총 970건의 성희롱사건 중 여성이 피해자인 사건이 932건으로서 96.1%에 이른다. 또한 성희롱사건 당사자 간의 관계는 총 970건 중 615건(63.4%)이 직장 내 상하관계에 해당되

4) 국가인권위원회 홈페이지 인권통계자료 중 “2012년 7월말 현재 진정사건 처리현황” 참조([http://www.humanrights.go.kr/03\\_sub/body03.jsp](http://www.humanrights.go.kr/03_sub/body03.jsp)).

고, 성희롱 발생이 가장 많이 이루어지는 장소는 직장 내이고(48.1%), 그 다음으로는 회식 중(20.5%)에 이루어지는 것으로 집계되었다.<sup>5)</sup> 이와 같이 직장 내 성희롱 사건이 주로 남성 상급자에 의해 여성 하급자를 대상으로 이루어진다는 점을 비롯하여 성희롱 사건 실태를 통해 나타나는 성희롱 사건의 중요한 몇 가지 특징을 살펴보면 다음과 같다.<sup>6)</sup>

첫째, 상급자의 지위를 이용한 성희롱과 그로 인한 대응의 어려움을 들 수 있다. 위에서 언급한 국가인권위원회의 접수 현황뿐만 아니라 전체 고용평등상담실의 사례에서도 사업주와 상급자에 의한 성희롱은 75~85% 가량으로 집계되고 있는데 상급자의 성희롱에 대하여 여성근로자들은 성희롱을 거부하거나 문제제기를 하였을 때 입을 수 있는 업무상, 고용상 불이익을 예상하여 성희롱에 소극적으로 대응하거나 회피하는 반응을 보이며 성희롱 문제제기 및 피해구제와 고용의 유지가 양립하지 못하는 문제가 발생된다.

둘째, 위의 국가인권위원회의 통계자료에서도 나타나는 바와 같이 회식자리에서 성희롱의 만연하고 있다는 특성이 발견된다. 남성중심적 조직문화에서 직장 내 단합을 도모하고자 하는 회식 자리에서 성적 언동에 허용적인 분위기가 조성되기 쉽고 오랫동안 남성의 음주가 여성접대부와 결합되어온 관행으로 인하여 남성을 술을 마시는 주체로서, 여성은 여흥을 돋우기 위한 수단으로서의 상징성을 갖게 된다. 또한 성희롱임이 명백한 언동이 있었다더라도 단합도모라는 분위기를 깨뜨렸다는 비난을 피하기 위해 피해자가 곧바로 대응하지 못하는 경우가 많다.

셋째, 고용불안정 상태에 있는 비정규직, 간접고용, 임시직 여성 근로자는 정규직 여성근로자에 비하여 더 많은 성희롱의 위협을 받고 있고 불안정 고용상태에 있을수록 성희롱 문제제기로 인하여 고용상 위협을 받을 가능성이 커진다.

넷째, 성희롱 사건이 발생한 사업장의 직장 내 성희롱예방교육 실시가 제대로 이루어지지 않거나 형식적인 경우가 많다는 점이다. 예컨대 한국여성노동자회에서 9개 지역 평등의 전화 2010년 상담사례를 수집하여 분석한 상담사례집에 따르면 성희롱으로 상담한 내담자들의 사업장의 86.8%가 직장 내 성희롱예방교육을 실시하지 않은 것으로 드러났다. 민주노총 실태조사에서도 성희롱예방교육이 정기적으로 실시되고 있다고 답한 응답자는 53.5% 수준에 불과하였고 정기적 실

5) 국가인권위원회, 『성희롱 시정권고 사례집』 제4집, 2011, 173면 이하.

6) 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 위의 책, 89면 이하를 참조하여 정리하였음.

시 여부를 모르거나 정기적으로 실시하지 않는다는 응답이 46.5%에 달했다. 특히 연 1회 교육 실시 미이행시 과태료가 부과되는 사항이라는 점에 비추어 볼 때 위와 같은 실시비율은 매우 저조한 것이라고 평가된다. 또한 정기적으로 교육을 실시하였다 하더라도 교육의 내용과 효과가 담보된다고 보기도 어렵다는 점 또한 문제이다.

다섯째, 성희롱 피해자에 대한 피해구제가 미흡하다는 점이다. 공식적인 고충처리체계가 마련되어 있지 않은 경우 성희롱 피해자는 직장 내에서 피해구제를 요청하기 위해서 업무상 관리감독 관계에 있는 상급자에게 문제제기를 하거나 노동조합에 호소하여야 하는데 상급자가 성희롱 행위자 본인인 경우 상급자를 통한 피해구제가 사실상 불가능하거나 무의미해지는 사례가 많다.

## Ⅱ. 직장 내 성희롱 규율 법제의 주요 내용과 특성

### 1. 직장내 성희롱 규율 법제의 구조

현행법상 성희롱에 대해 규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」, 「여성발전기본법」이다.

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제2조 제2호에서는 “직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다”라고 규정하고 있다. 한편, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서는 “성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 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> 행위”라고 규정하고 있고 「여성발전기본법」 제3조 제4호에서는 “성희롱이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사

자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”라고 규정하고 있다. 위와 같은 성희롱 관련 각 법령의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

〈표 2-4〉 성희롱 관련 각 법령의 주요 내용 요약

| 구분        | 여성발전기본법   | 국가인권위원회법             | 고용평등법         |
|-----------|---|----------------------|---------------|
| 주체        | ‘국가기관’종사자, 사용자, 근로자   | ‘공공기관’ 종사자, 사용자, 근로자 | 사업주, 상급자, 근로자 |
| 대상        | 불특정   | 불특정                  | 다른 근로자        |
| 업무 관련성    | 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여  |                      |               |
| 행위의 양태    | 성적 언동 등 그 밖의 요구   |                      |               |
| 행위로 인한 피해 | - 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위<br>- 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 |                      |               |

현행 성희롱 관련 법제에서는 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기만 한다면 고용환경을 악화시키지 않아도 성희롱이 성립된다고 규정하고 있는데 이는 외국에 비하여 성희롱 인정 요건을 상당히 완화하고 있는 것으로서 한국적 특징이 반영된 법으로 평가된다.<sup>7)</sup>

## 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 상 성희롱 규정의 주요 내용

### (1) 성희롱의 성립요건

직장 내 성희롱의 성립요건은 다음과 같이 정리할 수 있다.

- ① 행위자가 사업주, 상급자, 근로자여야 하고 피해자는 다른 근로자여야 한다.  
근로자란 사업주에게 현재 고용된자, 취업할 의사를 가진 구직자를 모두 포함한다(제2조 제4호).

7) 박선영·박복순·권혜자·김원정, 「남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제」, 한국여성정책연구원, 2009, 93면.

- ② 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있어야 한다. 업무와 관련성이 없거나 지위를 이용하지 않은 경우에는 직장내 성희롱이 성립하지 않는다.
- ③ 성적인 언동 등이 있어야 한다.
- ④ 성적인 언동으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼거나 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 한 고용상 불이익이 있어야 한다.

## (2) 사업주의 의무

사업주에게는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취해야 할 의무(제14조 제1항), 직장내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조 제2항), 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 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력할 의무(제14조의1 제1항), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조의2 제2항) 등이 부과된다.

## (3) 사업주에 대한 형사처벌 및 과태료

법 제14조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과된다(제39조 제1항 제1호). 또한, 사업주가 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌을 규정하고 있다. 사업주가 제12조를 위반하여 직장내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과된다(제39조제1항).

한편, 법 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에게 500만원 이하의 과태료 부과되고(제39조 제1항 제2호), 제13조 제1항을 위반하여 직장내 성희롱예방교육을 하지 아니한 자에게 300만원 이하의 과태료 부과된다(제39조 제3항 제1호).

### Ⅲ. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육의 내용과 의의

#### 1. 현행법상 직장 내 성희롱예방교육

##### (1) 사업주의 직장내 성희롱예방교육 실시의무

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의한 사업 또는 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱예방교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 교육의 내용에는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 등을 포함하여야 한다(제13조, 시행령 제3조 제1항 및 제2항).

한편, 성희롱예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있으나, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 않는다(시행령 제3조 제3항). 다만, 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업과 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업은 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다(시행령 제3조 제4항).

예방교육을 실시하지 않은 사업주에게는 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있으며(제39조 제3항), 「과건근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 과건근로자가 이

루어지는 사업장에서는 사용사업주가 성희롱예방교육의무를 부담한다(제34조).

## (2) 성희롱 예방 교육기관을 통한 교육 실시

사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(“성희롱 예방 교육기관”)에 위탁하여 실시할 수도 있는데 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다(법 제13조의2 제1항 및 제2항). “고용노동부령으로 정하는 강사”란 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육이나 고용노동부장관이 교육 과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육 중 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다(시행규칙 제6조 제3항).

사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 ① 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다(시행규칙 제6조 제1항).

고용노동부장관에 의해 성희롱 예방 교육기관으로 지정될 수 있는 기관은 ① 사업주단체, ② 「공인노무사법」 제7조의2<sup>8)</sup>에 따른 노무법인, ③ 법 제23조<sup>9)</sup>에 따라 비용을 지원받는 민간단체, ④ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조 제2호<sup>10)</sup>에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설 등이다(시행규칙 제6조 제2항).

- 
- 8) 공인노무사법 제7조의2(노무법인) 개업노무사는 그 직무를 조직적·전문적으로 수행하기 위하여 법인을 설립할 수 있다.
- 9) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제23조(상담지원) ① 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.  
② 제1항에 따른 단체의 선정요건, 비용의 지원기준과 지원절차 및 지원의 중단 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 10) 제2조(정의) 2. “기업집단”이라 함은 동일인이 다음 각목의 구분에 따라 대통령령이 정하는 기준에 의하여 사실상 그 사업내용을 지배하는 회사의 집단을 말한다.  
가. 동일인이 회사인 경우 그 동일인과 그 동일인이 지배하는 하나이상의 회사의 집단  
나. 동일인이 회사가 아닌 경우 그 동일인이 지배하는 2이상의 회사의 집단

성희롱 예방 교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱 예방 교육을 하는 경우에는 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 위에서 언급한 “고용노동부령으로 정하는 강사”가 교육을 하도록 하여야 한다(시행규칙 제8조). 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다. 만일 성희롱예방교육기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우나 정당한 사유 없이 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우에는 고용노동부장관이 예방교육기관 지정을 취소할 수 있다(법 제13조의2 제3항 및 제4항).

## 2. 직장 내 성희롱예방교육의 의의

앞서 성희롱 사건 실태에 따른 특성에서도 언급한 바와 같이 선행연구에서 조사된 바에 따르면 성희롱 사건이 발생한 사업장에서 성희롱예방교육이 이루어지지 않거나 이루어지더라도 형식적인 교육만 시행되는 경우가 많았다. 따라서 성희롱예방교육이 올바르게 실시되는 사업장에서 성희롱 사건이 전혀 발생되지 않는 것은 아니지만 적어도 성희롱예방교육이 실시되지 않거나 형식적으로만 이루어지는 사업장에서 성희롱이 발생할 위험성이 커진다는 점은 도출해낼 수 있을 것이다.

현행법상 직장 내 성희롱예방교육에 관한 규정만으로는 교육을 담당하는 강사와 교육내용의 수준을 실질적으로 담보할 수 있는 법적 장치가 미비한 상황이다. 선행연구에서 지적되고 있는 문제점에 따르면 동영상 강의나 자료 배포 등으로 교육을 대체하는 사례가 많고 특히 성희롱 행위자의 대부분을 차지하는 상급자일수록 교육을 이수하지 않는 경향이 높으며 직원들이 돌아가면서 참석하는 방식을 취하기도 한다는 것이다.

또한 강사 선정에 있어서도 성희롱에 대한 지식이나 이해의 정도, 관점과 무관하게 사업장의 인사 담당자나 교육담당자가 다른 일반 직무교육과 마찬가지로 성희롱 교육을 실시하는 경우가 많다는 점도 문제이다. 성희롱예방교육은 인식 변화를 도모하고 조직의 문화를 개선하고자 하는 교육이기 때문에 일반적인 다른 교육과 같이 일부가 대표로 교육에 참가하여 조직구성원들이 서로 지식을 공유할 수 있는 성질의 것이 아니고 적절한 수준의 강사가 교육을 담당하지 않는 경우에

는 교육과정에서 오히려 성희롱이 희화화될 우려마저 있다는 점이 지적된다.<sup>11)</sup>

현행법에 따르면 강사의 자격과 교육 실시 방법, 내용을 엄격하게 제한하지 않을 뿐 아니라 형식적인 교육 이수도 제대로 관리감독이 되지 않고 있는데 이러한 상황에서 성희롱예방교육의 효과를 기대하기는 어렵다. 따라서 보다 실효성 있는 성희롱예방교육을 위한 법제의 정비, 관리감독 강화, 충실한 교육내용 확보를 위한 정책의 개발 등이 시급한 상황이다.

그리고 사업주를 비롯하여 관리자 지위에 있는 상급직원의 경우 직장 내 성희롱 발생 시 사용자책임은 지는 주체로서의 위치에 있다는 점에 대한 자각과 책임의식을 가지도록 하는 것이 중요하다. 평등의 전화 상담사례 통계에 따르면 사업주, 상사에 의한 성희롱은 연도별, 상담실별로 차이가 있기는 하나 대체로 75~85%가량으로 나타나고 있다. 성희롱발생을 예방하고 피해자를 보호해야 할 위치에 있는 사업주나 상사들이 오히려 성희롱 가해자인 경우가 많다는 점에 대한 대처가 시급한 것이다. 사업주와 관리자 지위에 있는 자들에 대해서는 성희롱 행위 금지에 대한 교육뿐만 아니라 자신이 성희롱 피해자를 보호하고 적절한 조치를 취해야 할 위치에 있다는 점을 강조하는 교육을 통해 자신의 법적 지위와 그에 따른 보다 엄중한 책임을 자각하도록 하는 것이 중요하다.

한편, 고객에 의한 성희롱의 경우, 가해자인 고객과 사업주 간의 고용관계가 없음으로 인하여 직장 내 성희롱으로 인정되지 않고 있으므로 가해자 고객에 대한 대항 수단이 없는 상황이다. 고객에 의한 성희롱은 특히 감정노동자에게 매우 빈번하게 일어나고 있는 바, 이에 대한 적절한 대항수단을 근로자들에게 교육시키는 것이 중요할 것이다.

---

11) 박선영·윤덕경·박복순·김정혜·장민선, 위의 책, 100면.

제 3 장

## 직장 내 성희롱예방교육 현황 및 실태

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| I. 2011년 남녀고용평등의식조사의<br>성희롱예방교육 현황 | 25 |
| II. 직장 내 성희롱예방교육의 현황 조사            | 26 |
| III. 직장 내 성희롱예방교육에 대한 인터뷰 분석       | 67 |

## I. 2011년 남녀고용평등의식조사의 성희롱예방교육 현황

2011년 고용노동부가 실시한 남녀고용평등의식조사 보고서에 따르면 우리나라의 고용경험자(n=467)를 대상으로 직장 내 성희롱예방교육 경험 여부에 대해 조사한 결과에 의하면 성희롱예방교육을 ‘받아본 적이 없다’고 응답한 사람은 전체의 58.4%이고, ‘받아본 적이 있다’고 응답한 경우가 41.6%로 성희롱예방교육 비 경험자가 더 많은 것으로 나타났다.

특히 성희롱예방교육을 ‘받아본 적이 없다’고 응답한 경우는 여성(69.6%), 20대(65.2%), 60세이상(72.9%), 대구/경북(64.5%), 관리자(81.7%), 단순노무(77.4%), 가정주부(66.2%), 무직/학생(73.4%), 중졸이하(80.8%), 고졸(65.6%), 월소득 150만원이하(75.6%) 층에서 더욱 높았고, ‘받아본 적이 있다’는 남성(49.3%), 40대(50.1%), 광주/전북/전남(51.8%), 강원/제주(60.9%), 전문가 및 관련종사자(50.9%), 사무 종사자(49.6%), 서비스/판매 종사자(51.2%) 층에서 상대적으로 높았다.

〈표 3-1〉 직장 내 성희롱예방교육의 경험비율

(단위: %)

|     |        | 받아본 적 있다 | 받아본 적 없다 |     |             | 받아본 적 있다 | 받아본 적 없다 |
|-----|--------|----------|----------|-----|-------------|----------|----------|
| 전체  |        | 41.6     | 58.4     | 전체  |             | 41.6     | 58.4     |
| 성별  | 남성     | 49.3     | 50.7     | 직업별 | 관리자         | 18.3     | 81.7     |
|     | 여성     | 30.4     | 69.6     |     | 전문가 및 관련종사자 | 50.9     | 49.1     |
| 연령별 | 20대    | 34.8     | 65.2     |     | 사무종사자       | 49.6     | 50.4     |
|     | 30대    | 41.3     | 58.7     |     | 서비스/판매종사자   | 51.2     | 48.8     |
|     | 40대    | 50.1     | 49.9     |     | 농림어업숙련종사자   | 27.0     | 73.0     |
|     | 50대    | 48.0     | 52.0     |     | 기능/장치/기계종사자 | 47.2     | 52.8     |
|     | 60세 이상 | 27.1     | 72.9     |     | 단순노무        | 22.6     | 77.4     |
| 결혼  | 기혼     | 48.6     | 51.4     |     | 가정주부        | 33.8     | 66.2     |
|     | 미혼     | 30.1     | 69.9     |     | 무직/학생       | 26.6     | 73.4     |

\* 출처: 고용노동부, 2011년 남녀고용평등의식조사 보고서,(2011)

26 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

한편 이러한 성희롱예방교육이 실제 직장 내 성희롱 예방에 도움이 되는지의 여부에 대해서는 직장 내 성희롱예방교육을 받았다고 응답한 사람 중에서 72.7%(매우: 25.9% + 대체로: 46.9%)가 도움이 된다고 응답하였다. 반면 도움이 되지 않는다고 응답한 비율은 27.3%에 불과하였다. 특히 ‘도움이 된다’는 응답은 남성(77.5%), 50대(90.1%) 층에서 더욱 높았고, ‘도움이 되지 않는다’는 응답은 여성(38.3%), 20대(39.2%) 층에서 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-2〉 직장 내 성희롱예방교육이 성희롱 예방에 도움이 되는 지의 여부

(단위: %)

|             |        | 도움   | 非도움  |             |             | 도움   | 非도움  |
|-------------|--------|------|------|-------------|-------------|------|------|
| 전체          |        | 72.7 | 27.3 | 전체          |             | 72.7 | 27.3 |
| 성<br>별      | 남성     | 77.5 | 22.5 | 직<br>업<br>별 | 관리자         | 70.5 | 29.5 |
|             | 여성     | 61.7 | 38.3 |             | 전문가 및 관련종사자 | 62.2 | 37.8 |
| 연<br>령<br>별 | 20대    | 60.8 | 39.2 |             | 사무종사자       | 76.0 | 24.0 |
|             | 30대    | 76.2 | 23.8 |             | 서비스/판매종사자   | 75.0 | 25.0 |
|             | 40대    | 74.2 | 25.8 |             | 농림어업숙련종사자   | 42.9 | 57.1 |
|             | 50대    | 90.1 | 9.9  |             | 기능/장치/기계종사자 | 77.1 | 22.9 |
|             | 60세 이상 | 43.4 | 56.6 |             | 단순노무        | 86.7 | 13.3 |
| 결<br>혼      | 기혼     | 78.0 | 22.0 |             | 가정주부        | 58.5 | 41.5 |
|             | 미혼     | 59.0 | 41.0 |             | 무직/학생       | 64.1 | 35.9 |

\* 출처: 고용노동부, 2011년 남녀고용평등의식조사 보고서(2011년)

## II. 직장 내 성희롱예방교육의 현황 조사

### 1. 조사 목적

본 연구는 기업의 직장 내 성희롱예방교육의 현황을 살펴보고 이에 대한 문제점을 도출하여 보다 효과적인 성희롱예방교육이 될 수 있도록 교육내용 및 방법을 체계적화하고 이를 개선하는 데에 목적을 두고자 한다.

실제 직장 내 성희롱예방교육의 실시가 의무화된 지 10여년이 지났음에도 불구하고 아직까지도 직장 내 성희롱예방교육은 정착단계에 이르지 못한 실정이

다. 특히 2010년 고용노동부가 50인 미만 사업장을 대상으로 실시한 직장 내 성희롱예방교육 자율점검 및 확인점검 결과에 의하면 자율점검 사업장 7,321개 사업장 중에서 574개 사업장이 성희롱예방교육을 실시하지 않았다고 응답했으나, 실제 확인점검을 한 761개 사업장 중에는 289개가 예방교육을 실시하지 않은 것으로 나타나 약 38%에 해당하는 사업장이 직장 내 성희롱예방교육을 실시하지 않은 것으로 드러났다. 상기의 고용평등에 대한 국민의식조사에서도 드러났듯이 근로자들의 절반 이상은 직장 내 성희롱예방교육을 받은 적이 없다고 응답했다는 사실을 미루어 보더라도 성희롱예방교육이 제대로 정착되고 있는 지는 의문이 아닐 수 없다.

또한 성희롱예방교육을 실시하고 있다 하더라도 매년 반복되고 있는 가운데 교육의 실효성 내지는 효과성에 대해서는 다시 한 번 짚어 볼 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 이러한 현실을 반영하여 그간 직장 내 성희롱예방교육을 실시한 경험이 있다고 응답한 사업장을 대상으로 성희롱예방교육의 방법 및 현황, 성희롱예방교육에 대한 사업장 내의 인식, 예방교육의 내용 및 효과성, 향후 성희롱예방교육의 개선 및 지원사항, 성희롱 발생 시의 처리방법 등에 대해서 사업장 내의 구체적인 현황을 조사해 보도록 하겠다. 이러한 조사결과를 통해서 직장 내 성희롱을 효과적으로 예방할 수 있는 체계적인 교육내용 및 교육방법을 제안하고 이를 통해 사업장 내에서 성희롱예방교육이 정착하여 실제 성희롱을 방지하는 데에 기여함으로써 궁극적으로 안전한 고용환경을 만들어 나가는 데에 기여 할 수 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있을 것이다.

## 2. 조사 방법

본 조사는 전국 단위의 사업장을 대상으로 랜덤하게 사업장 데이터를 추출하여 최근 5년 이내에 직장 내 성희롱예방교육을 실시한 경험이 있는 지의 여부를 먼저 물은 다음에 경험이 있다고 응답한 사업장을 대상으로 E-Mail이나 팩스로 설문지를 송부하여 응답하도록 하였다. 설문에 응한 사업장은 총 291개였으며, 이 중에서 유효한 데이터 289개를 선정하여 설문분석을 실시하였다. 설문 실시 기간은 2012년 8월 15일~10월 15일로 약 2개월간에 걸쳐 진행되었다.

설문의 내용은 <표 3-3>에 나타난 바와 같이 성희롱예방교육의 방법 및 현황, 성희롱예방교육에 대한 인식, 성희롱예방교육의 주요내용과 효과성, 성희롱예방

교육의 애로사항 및 개선점, 성희롱 사건의 처리기구의 운영 등에 관한 내용으로 구성하였다.

〈표 3-3〉 설문지의 주요 구성내용

| 설문 내용의 구분               | 세부내용  |
|-------------------------|---|
| • 성희롱예방교육의 방법 및 현황      | 교육횟수, 교육시간, 교육대상, 교육강사, 교육방법, 교육방법 선택 영향요인, 효과적인 교육횟수에 대한 인식 등  |
| • 성희롱예방교육에 대한 인식        | 교육시간 적정성, 교육인원 적정성, 교육대상자의 구분 필요성, 교육방식의 만족도,   |
| • 성희롱예방교육의 내용과 효과성      | 교육내용(법 및 제도, 대처방법, 유형 및 사례, 인식 및 관점, 조직 문화, 처리방법)<br>효과성(예방교육의 필요성, 형식화 정도, 교육만족도, 교육후 인식 변화도, 예방효과성) |
| • 성희롱예방교육의 애로사항 및 개선점   | 교육시 애로사항, 개선점, 교육내용의 보완점, 제도적 지원사항,   |
| • 조직문화 및 성희롱 사건처리기구의 운영 | 조직문화(권위적 분위기, 자율성존중, 의사소통, 성차별 정도)<br>처리기구(성희롱발생건수, 전담기구유무, 미활성화 이유, 담당 사내기구, 사건처리시 애로사항, 사건처리 지원방안)  |

본 설문조사에 응답한 사업장 및 응답자 특성은 <표 3-4>와 같다. 사업장의 특성을 살펴보면 제조업의 비율이 30.9%로 가장 높았으며, 다음으로는 보건 및 사회복지업, 협회, 단체수리 및 기타개인서비스업이 15.3%였다. 이외에도 금융보험업이 6.6%, 도소매업이 5.9%로 조사되었다. 사업장 규모별로는 100인에서 300인미만 사업장의 비율이 36.5%로 가장 높았으며, 다음으로는 30인이상 100인 미만의 사업장이 30.9%로 많았다. 한편 사업장의 여성비율은 25%미만이 28.8%였으며, 50%미만은 25.3%였다. 50%~75%에 해당하는 사업장은 29.2%였다. 한편 사업장의 소재지는 서울권 33.3%, 부산권 23.6%, 대전권 20.5%, 광주권 12.2%의 순으로 조사되었다. 이외에도 노동조합이 있는 사업장이 38.2%, 없는 사업장은 59.7%에 해당했다.

〈표 3-4〉 조사 대상 사업장의 특성

(단위: 명, %)

| 사업장 특성    |                    | 응답자수(n) | 비율(%) |
|-----------|--------------------|---------|-------|
| 전체        |                    | 288     | 100%  |
| 업종        | 제조업                | 89      | 30.9  |
|           | 보건 및 사회복지업         | 75      | 26.0  |
|           | 도소매업               | 17      | 5.9   |
|           | 협회, 단체수리, 기타개인서비스업 | 44      | 15.3  |
|           | 숙박 및 음식업           | 9       | 3.1   |
|           | 금융보험업              | 19      | 6.6   |
|           | 기타                 | 33      | 11.5  |
|           | 무응답                | 2       | .7    |
| 사업장<br>규모 | 1~30인 미만           | 23      | 8.0   |
|           | 30~100인 미만         | 89      | 30.9  |
|           | 100~300인 미만        | 105     | 36.5  |
|           | 300~500인 미만        | 19      | 6.6   |
|           | 500인 이상~           | 44      | 15.3  |
|           | 무응답                | 8       | 2.8   |
| 여성<br>비율  | 0~25% 미만           | 83      | 28.8  |
|           | 25%~50% 미만         | 73      | 25.3  |
|           | 50%~75% 미만         | 84      | 29.2  |
|           | 75%~100%           | 24      | 8.3   |
|           | 무응답                | 24      | 8.3   |
| 지역        | 서울 및 수도권           | 96      | 33.3  |
|           | 대전 및 충청권           | 59      | 20.5  |
|           | 부산 및 경상권           | 68      | 23.6  |
|           | 광주 및 전라권           | 35      | 12.2  |
|           | 강원도 및 제주도          | 26      | 9.0   |
|           | 무응답                | 4       | 1.4   |
| 노조        | 있음                 | 110     | 38.2  |
|           | 없음                 | 172     | 59.7  |
|           | 무응답                | 6       | 2.1   |

한편 본 설문에 응해 준 응답자의 특성으로는 대리급 이하가 44.4%였으며, 과장급이 24.0%, 차장급이 2.8%, 부장급이 13.2%였다. 상대적으로 직책이 낮은 사람들이 응답했다는 특성이 있었다. 이외에도 남성의 비율이 64.2%였으며, 여성은 35.1%였다. 응답자의 소속부서는 인사총무부라고 응답한 경우가 77.1%로 대다수를 차지했다. 연령대로는 30대가 41.7%로 가장 많았으며, 40대가 35.1%로 나타났다. 근속은 8년 이상이라고 응답한 경우가 56.3%로 가장 많았다(표 3-5참조).

〈표 3-5〉 응답자의 특성

(단위: 명, %)

| 응답자특성 |         | 응답자수(n) | 비율(%) |
|-------|---------|---------|-------|
| 전체    |         | 288     | 100   |
| 직책    | 대리급 이하  | 128     | 44.4  |
|       | 과장급     | 69      | 24.0  |
|       | 차장급     | 37      | 12.8  |
|       | 부장급     | 38      | 13.2  |
|       | 임원급     | 14      | 4.9   |
|       | 무응답     | 2       | .7    |
| 성별    | 남성      | 185     | 64.2  |
|       | 여성      | 101     | 35.1  |
|       | 무응답     | 2       | .7    |
| 부서    | 인사총무부   | 222     | 77.1  |
|       | 인력개발부   | 6       | 2.1   |
|       | 기타      | 56      | 19.4  |
|       | 무응답     | 4       | 1.4   |
| 연령    | 20대     | 26      | 9.0   |
|       | 30대     | 120     | 41.7  |
|       | 40대     | 101     | 35.1  |
|       | 50대 이상  | 39      | 13.5  |
|       | 무응답     | 2       | .7    |
| 근속    | 3년 미만   | 47      | 16.3  |
|       | 3~5년 미만 | 44      | 15.3  |
|       | 5~8년 미만 | 33      | 11.5  |
|       | 8년 이상   | 162     | 56.3  |
|       | 무응답     | 2       | .7    |

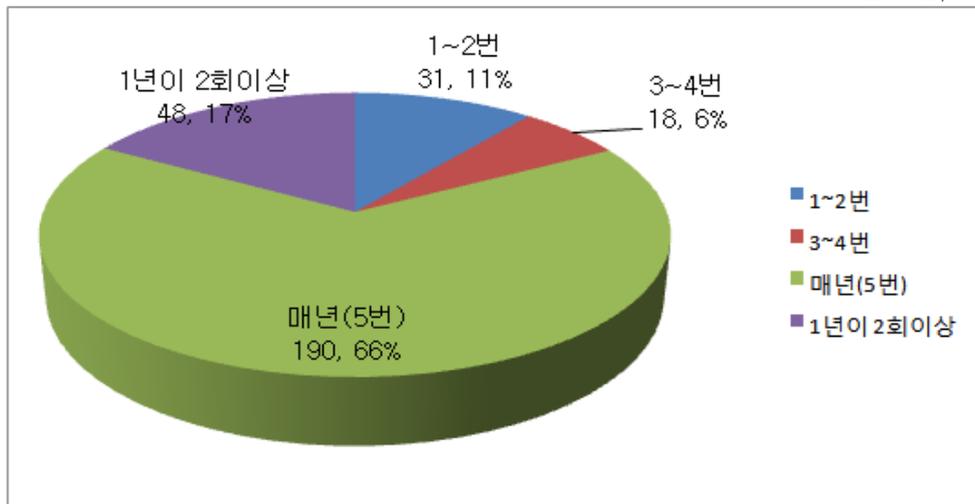
### 3. 설문 분석내용

#### (1) 성희롱예방교육의 방법 및 현황

##### ① 성희롱예방교육 횟수

최근 5년간 직장 내 성희롱예방교육 몇 번 실시했는지의 여부에 대해서 매년 1회 실시하고 있다고 응답한 비율이 66%로 가장 높게 나타났으며, 1년에 2회 이상 실시하고 있다고 응답한 사업장은 17%에 해당했다. 반면 1년간 1~2회 실시했다고 응답한 비율은 11%였으며, 3~4번이었다고 응답한 비율은 6%였다. 결국 17% 가량은 1년에 1회 이상 실시하지 않은 것으로 조사되었다.

(단위: 명, %)



[그림 3-1] 성희롱예방교육 횟수

사업장 규모별로는 30인 미만 사업장은 1년에 1회 이상 실시하지 않은 경우가 34.7%에 해당했으며, 100인 미만 사업장은 24%, 500인 이상 사업장은 6.8%에 해당해 사업장 규모가 작을수록 성희롱예방교육을 매년 실시하지 않는 비율이 높은 것으로 조사되었다.

한편 지역에 따라서는 서울 및 수도권이 1년에 1회 이상 실시하지 않는 비율이 24%로 가장 높았다. 여성 근로자수의 비율에 따라서는 여성의 비율이 75%~100%에 해당하는 경우가 20.8%로 매년 실시하지 않는 비율이 높았고, 다음으로

32 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

는 여성비율이 25%미만인 경우 19.3%로 높게 나타났다. 즉, 남녀의 비율이 유사한 사업장에서 매년 성희롱예방교육을 실시하는 비율이 높게 나타났다. 한편 노조의 유무에 따라서는 별다른 유의미한 점을 찾을 수가 없었다.

〈표 3-6〉 사업장 특성별 성희롱예방교육 횟수

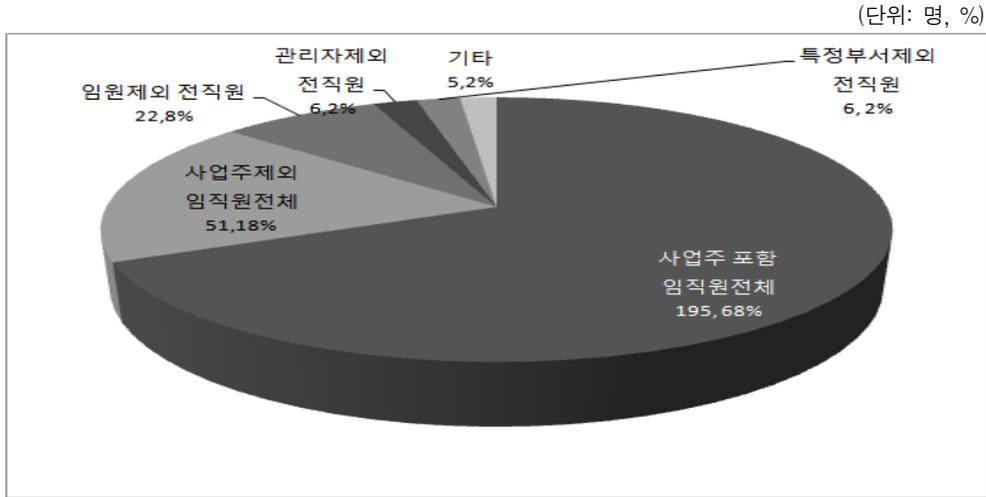
(단위: 명, %)

| 구 분   | 교육횟수      |             |            |              | 전체          |               |
|-------|-----------|-------------|------------|--------------|-------------|---------------|
|       | 1~2번      | 3~4번        | 매년(5번)     | 1년 2회이상      |             |               |
| 사업장규모 | 30인 미만    | 5<br>21.7%  | 3<br>13.0% | 13<br>56.5%  | 2<br>8.7%   | 23<br>100.0%  |
|       | 100인 미만   | 13<br>15%   | 8<br>9%    | 56<br>64%    | 11<br>13%   | 88<br>100%    |
|       | 300인 미만   | 10<br>9.5%  | 5<br>4.8%  | 72<br>68.6%  | 18<br>17.1% | 105<br>100.0% |
|       | 500인 미만   | 0<br>.0     | 0<br>.0    | 13<br>.7     | 6<br>.3     | 19<br>1.0     |
|       | 500인 이상   | 2<br>4.5%   | 1<br>2.3%  | 33<br>75.0%  | 8<br>18.2%  | 44<br>100.0%  |
| 전체    |           | 30<br>11%   | 17<br>6%   | 187<br>67%   | 45<br>16%   | 279<br>100%   |
| 소재지   | 서울 및 수도권  | 17<br>17.7% | 6<br>6.3%  | 57<br>59.4%  | 16<br>16.7% | 96<br>100.0%  |
|       | 대전 및 충청권  | 4<br>6.8%   | 2<br>3.4%  | 43<br>72.9%  | 10<br>16.9% | 59<br>100.0%  |
|       | 부산 및 경상권  | 2<br>3.0%   | 6<br>9.0%  | 50<br>74.6%  | 9<br>13.4%  | 67<br>100.0%  |
|       | 광주 및 전라권  | 4<br>11.4%  | 3<br>8.6%  | 21<br>60.0%  | 7<br>20.0%  | 35<br>100.0%  |
|       | 강원도 및 제주도 | 3<br>11.5%  | 1<br>3.8%  | 16<br>61.5%  | 6<br>23.1%  | 26<br>100.0%  |
| 전체    |           | 30<br>10.6% | 18<br>6.4% | 187<br>66.1% | 48<br>17.0% | 283<br>100.0% |
| 여     | 0~25%미만   | 13          | 3          | 55           | 12          | 83            |

| 구 분              |        | 교육횟수  |       |        |         | 전체     |
|------------------|--------|-------|-------|--------|---------|--------|
|                  |        | 1~2번  | 3~4번  | 매년(5번) | 1년 2회이상 |        |
| 성<br>비<br>율      |        | 15.7% | 3.6%  | 66.3%  | 14.5%   | 100.0% |
|                  | ~50%미만 | 6     | 5     | 52     | 10      | 73     |
|                  |        | 8.2%  | 6.8%  | 71.2%  | 13.7%   | 100.0% |
|                  | ~75%미만 | 8     | 5     | 54     | 16      | 83     |
|                  | 9.6%   | 6.0%  | 65.1% | 19.3%  | 100.0%  |        |
|                  | ~100미만 | 2     | 3     | 15     | 4       | 24     |
|                  |        | 8.3%  | 12.5% | 62.5%  | 16.7%   | 100.0% |
| 전체               |        | 29    | 16    | 176    | 42      | 263    |
|                  |        | 11.0% | 6.1%  | 66.9%  | 16.0%   | 100.0% |
| 노<br>조<br>유<br>무 | 있음     | 11    | 2     | 70     | 27      | 110    |
|                  |        | 10.0% | 1.8%  | 63.6%  | 24.5%   | 100.0% |
|                  | 없음     | 18    | 14    | 119    | 20      | 171    |
|                  |        | 10.5% | 8.2%  | 69.6%  | 11.7%   | 100.0% |
| 전체               |        | 29    | 16    | 189    | 47      | 281    |
|                  |        | 10.3% | 5.7%  | 67.3%  | 16.7%   | 100.0% |

### ② 성희롱예방교육의 참석대상

성희롱예방교육의 참석대상에 따라서는 사업주를 포함하여 임직원 전체가 성희롱예방교육에 참여하고 있다고 응답하는 비율이 68%로 가장 높게 나타났다. 그러나 32% 가량은 사업주, 임직원, 관리자, 또는 특정부서를 제외하고 성희롱예방교육을 실시하고 있다고 응답하였다(그림 3-2참조). 이는 사업장 전체를 대상으로 성희롱예방교육을 실시해야 하는 법령의 취지와는 다소 다른 현실이며, 특히 사업주, 임원, 관리자 등의 상급자에 의한 성희롱이 많은 현실을 감안한다면 반드시 경영진을 포함하여 예방교육을 실시하도록 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.



[그림 3-2] 성희롱예방교육 참석대상

사업장 규모별로 살펴보면 500인 이상의 사업장과 30인 미만의 사업장이 전체 직원이 교육에 참여하는 비율이 높았으며, 30인~100인 미만 규모의 사업장이 사업주가 교육에 참여하지 않는 비율이 23.6%로 가장 높았다. 다음으로는 100인~300인 미만의 사업장 역시 사업주나 임원이 교육에 참여하지 않는 비율이 다소 높게 나타났다. 소재지에 따라서는 서울 및 수도권과 광주 및 전라권이 전체 직원의 교육참여 비율이 다소 낮게 나타났다. 성비에 따라서는 그다지 큰 차이를 보이지 않았으며, 노조의 유무에 따라서는 노조가 없는 사업장의 경우가 전체 직원의 교육 참여도가 더 높게 나타나는 것으로 조사되었다.

<표 3-7> 사업장 특성별 교육 참석 대상

(단위: 명, %)

| 구분     | 교육참석대상      |             |             |             |            |           | 전체        |               |
|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|-----------|---------------|
|        | 사업주포함 임직원전체 | 사업주제외 임직원전체 | 임원제외 전직원    | 관리자제외 전직원   | 특정부서제외 전직원 | 기타        |           |               |
| 사업장 규모 | 30인미만       | 17<br>77.3% | 2<br>9.1%   | 0<br>0.0%   | 1<br>4.5%  | 0<br>0.0% | 2<br>9.1% | 22<br>100.0%  |
|        | 100인 미만     | 56<br>62.9% | 21<br>23.6% | 7<br>7.9%   | 2<br>2.2%  | 3<br>3.4% | 0<br>0.0% | 89<br>100.0%  |
|        | 300인 미만     | 66<br>63.5% | 19<br>18.3% | 11<br>10.6% | 3<br>2.9%  | 3<br>2.9% | 2<br>1.9% | 104<br>100.0% |

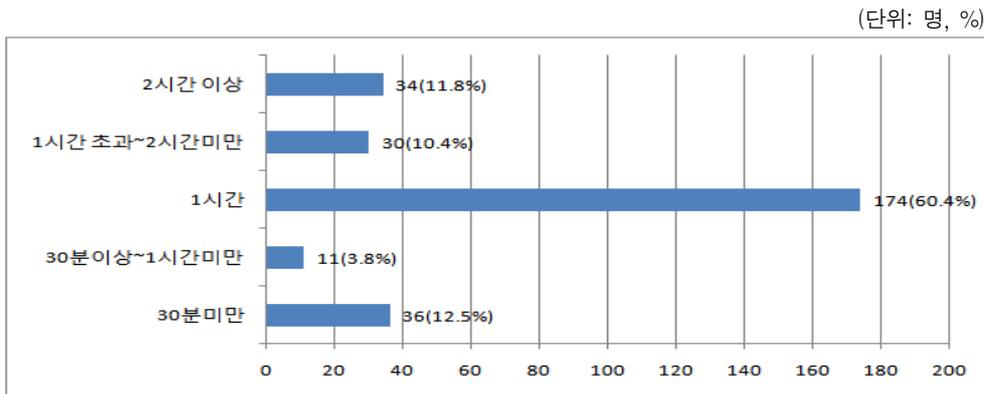
| 구분           | 교육참석대상         |                |             |              |               |       | 전체     |        |
|--------------|----------------|----------------|-------------|--------------|---------------|-------|--------|--------|
|              | 사업주포함<br>임직원전체 | 사업주제외<br>임직원전체 | 임원제외<br>전직원 | 관리자제외<br>전직원 | 특정부서제외<br>전직원 | 기타    |        |        |
| 500인<br>미만   | 14             | 3              | 1           | 0            | 0             | 1     | 19     |        |
|              | 73.7%          | 15.8%          | 5.3%        | 0.0%         | 0.0%          | 5.3%  | 100.0% |        |
| 500인<br>이상   | 34             | 6              | 3           | 0            | 0             | 0     | 43     |        |
|              | 79.1%          | 14.0%          | 7.0%        | 0.0%         | 0.0%          | 0.0%  | 100.0% |        |
| 전체           | 187            | 51             | 22          | 6            | 6             | 5     | 277    |        |
|              | 67.5%          | 18.4%          | 7.9%        | 2.2%         | 2.2%          | 1.8%  | 100.0% |        |
| 소재지          | 서울 및<br>수도권    | 59             | 15          | 9            | 2             | 4     | 5      | 94     |
|              |                | 62.8%          | 16.0%       | 9.6%         | 2.1%          | 4.3%  | 5.3%   | 100.0% |
|              | 대전 및<br>충청권    | 43             | 9           | 3            | 3             | 1     | 0      | 59     |
|              |                | 72.9%          | 15.3%       | 5.1%         | 5.1%          | 1.7%  | 0.0%   | 100.0% |
|              | 부산 및<br>경상권    | 49             | 12          | 6            | 0             | 0     | 0      | 67     |
|              | 73.1%          | 17.9%          | 9.0%        | 0.0%         | 0.0%          | 0.0%  | 100.0% |        |
| 광주 및<br>전라권  | 22             | 9              | 3           | 1            | 0             | 0     | 35     |        |
|              | 62.9%          | 25.7%          | 8.6%        | 2.9%         | 0.0%          | 0.0%  | 100.0% |        |
| 강원도 및<br>제주도 | 20             | 4              | 1           | 0            | 1             | 0     | 26     |        |
|              | 76.9%          | 15.4%          | 3.8%        | 0.0%         | 3.8%          | 0.0%  | 100.0% |        |
| 전체           | 193            | 49             | 22          | 6            | 6             | 5     | 281    |        |
|              | 68.7%          | 17.4%          | 7.8%        | 2.1%         | 2.1%          | 1.8%  | 100.0% |        |
| 여성비          | 25%미만          | 58             | 14          | 5            | 4             | 2     | 0      | 83     |
|              |                | 69.9%          | 16.9%       | 6.0%         | 4.8%          | 2.4%  | 0.0%   | 100.0% |
|              | 50%미만          | 48             | 13          | 9            | 1             | 0     | 1      | 72     |
|              |                | 66.7%          | 18.1%       | 12.5%        | 1.4%          | 0.0%  | 1.4%   | 100.0% |
| 75%미만        | 53             | 20             | 7           | 0            | 3             | 1     | 84     |        |
|              | 63.1%          | 23.8%          | 8.3%        | 0.0%         | 3.6%          | 1.2%  | 100.0% |        |
| 100%미만       | 16             | 1              | 1           | 1            | 1             | 3     | 23     |        |
|              | 69.6%          | 4.3%           | 4.3%        | 4.3%         | 4.3%          | 13.0% | 100.0% |        |
| 전체           | 175            | 48             | 22          | 6            | 6             | 5     | 262    |        |
|              | 66.8%          | 18.3%          | 8.4%        | 2.3%         | 2.3%          | 1.9%  | 100.0% |        |
| 노조<br>유무     | 있음             | 76             | 19          | 8            | 3             | 3     | 0      | 109    |
|              |                | 69.7%          | 17.4%       | 7.3%         | 2.8%          | 2.8%  | 0.0%   | 100.0% |
| 없음           | 114            | 32             | 13          | 3            | 3             | 5     | 170    |        |
|              | 67.1%          | 18.8%          | 7.6%        | 1.8%         | 1.8%          | 2.9%  | 100.0% |        |
| 전체           | 190            | 51             | 21          | 6            | 6             | 5     | 279    |        |
|              | 68.1%          | 18.3%          | 7.5%        | 2.2%         | 2.2%          | 1.8%  | 100.0% |        |

36 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

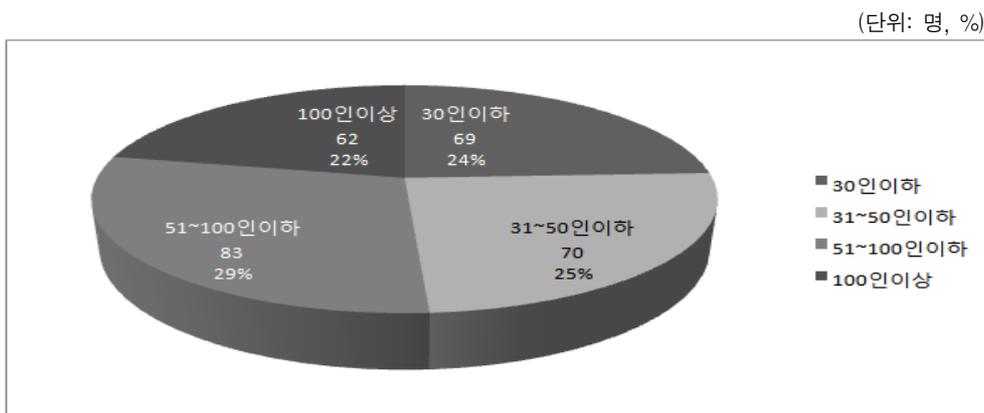
③ 성희롱예방교육시간 및 수강인원

교육시간에 대해서는 1시간이 60.4%로 가장 높은 비율을 차지했고, 1시간 미만의 교육을 하는 경우는 16.3%(30분미만 12.5% + 30분이상 1시간미만 3.8%)에 해당했으며, 1시간을 초과하는 경우는 22.2%(2시간미만 10.4% + 2시간이상 11.8%)에 해당했다(그림 2-3참조).

한편 1회 성희롱예방교육의 수강인원에 대해서는 50명 초과 100인 이하가 29%가 가장 많았으며, 다음으로는 30인 초과~50명 이하가 25%, 30인 이하가 24%, 100인 이상이 22%에 해당했다. 즉, 50인 이상의 집체교육이 이루어지는 경우가 51%로 절반이상을 차지하는 것으로 조사되었다(그림 3-4참조)



[그림 3-3] 성희롱예방교육시간

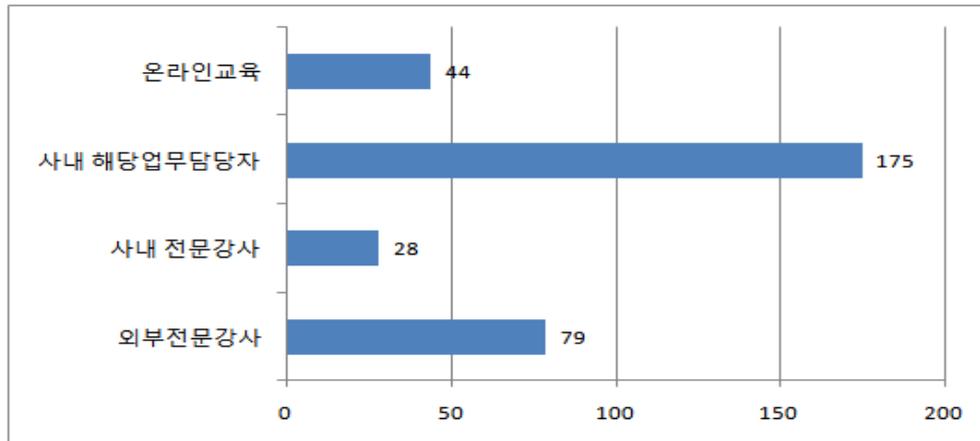


[그림 3-4] 성희롱예방교육 1회 수강인원(복수응답)

## ④ 성희롱예방교육 실행자

누가 성희롱예방교육을 하는지에 대한 질문에 대해서는 복수로 응답하는 경우가 있었으며, 이를 분석한 결과 ‘사내 해당업무 담당자’라고 응답한 경우가 175곳으로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘외부 전문강사’가 79곳, ‘온라인 교육’이 44곳, ‘사내 전문강사’라는 응답이 28곳에 해당했다. 사업장의 특성별로 살펴보면 사내 강사의 비율이 높은 업종은 보건 및 사회복지업이며, 온라인 교육의 비중이 높은 것은 제조업으로 나타났다. 한편 사업장의 규모에 따라서는 규모가 커질수록 온라인을 통해 교육이 이루어지는 비율이 높게 나타났으며, 30인 미만의 소규모 사업장의 경우 외부의 전문강사를 이용해 교육하는 비율이 높게 나타났다(표 3-8 참조). 이러한 원인은 소규모 사업장의 경우 담당업무를 전담하는 인력이 부족할 뿐만 아니라 고용노동부의 전문강사를 무료로 지원받을 수 있는 프로그램을 활용할 수 있기 때문인 것으로 보인다.

(단위: 명)



[그림 3-5] 성희롱예방교육 실행자(복수응답)

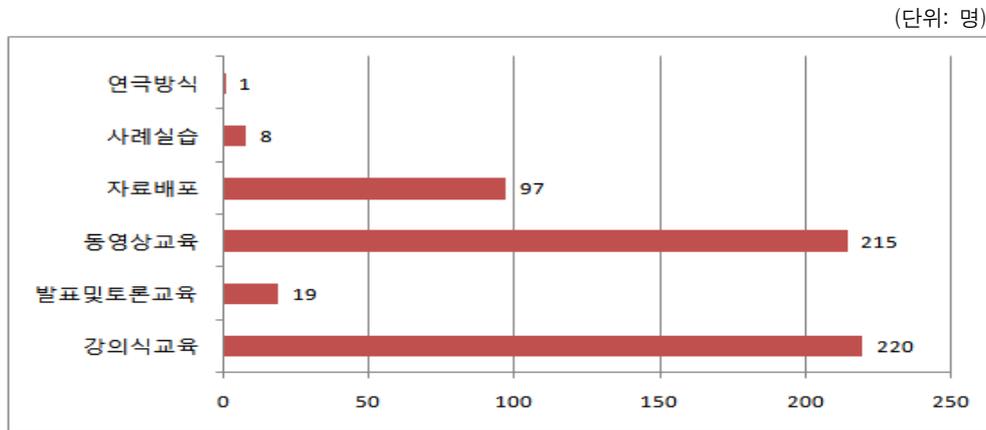
〈표 3-8〉 사업장 특성별 성희롱예방교육 실행자(복수응답)

(단위: 명, %)

|       |                    | 교육자         |             |             |             | 합계            |
|-------|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
|       |                    | 외부전문강사      | 사내 전문강사     | 사내 해당업무담당자  | 온라인교육       |               |
| 업종    | 제조업                | 26<br>29.2% | 7<br>7.9%   | 57<br>64.0% | 16<br>18.0% | 89<br>100.0%  |
|       | 보건 및 사회복지업         | 25<br>33.3% | 8<br>10.7%  | 41<br>54.7% | 11<br>14.7% | 75<br>100.0%  |
|       | 도소매업               | 4<br>23.5%  | 1<br>5.9%   | 11<br>64.7% | 2<br>11.8%  | 17<br>100.0%  |
|       | 협회, 단체수리, 기타개인서비스업 | 7<br>16.3%  | 5<br>11.6%  | 28<br>65.1% | 7<br>16.3%  | 43<br>100.0%  |
|       | 숙박 및 음식업           | 1<br>11.1%  | 2<br>22.2%  | 7<br>77.8%  | 0<br>0.0%   | 9<br>100.0%   |
|       | 금융보험업              | 3<br>15.8%  | 2<br>10.5%  | 13<br>68.4% | 3<br>15.8%  | 19<br>100.0%  |
|       | 기타                 | 13<br>39.4% | 3<br>9.1%   | 16<br>48.5% | 5<br>15.2%  | 33<br>100.0%  |
| 합계    |                    | 79          | 28          | 173         | 44          | 285           |
| 사업장규모 | 30인 미만             | 10<br>43.5% | 1<br>4.3%   | 12<br>52.2% | 1<br>4.3%   | 23<br>100.0%  |
|       | 30인 이상~100인 미만     | 23<br>25.8% | 6<br>6.7%   | 61<br>68.5% | 11<br>12.4% | 89<br>100.0%  |
|       | 100인 이상~300인 미만    | 23<br>21.9% | 16<br>15.2% | 66<br>62.9% | 12<br>11.4% | 105<br>100.0% |
|       | 300인 이상~500인 미만    | 6<br>31.6%  | 0<br>0.0%   | 12<br>63.2% | 4<br>21.1%  | 19<br>100.0%  |
|       | 500인 이상            | 13<br>29.5% | 5<br>11.4%  | 21<br>47.7% | 14<br>31.8% | 44<br>100.0%  |
| 합계    |                    | 75          | 28          | 172         | 42          | 280           |

## ⑤ 교육 방법과 교육방법 선택의 영향요인

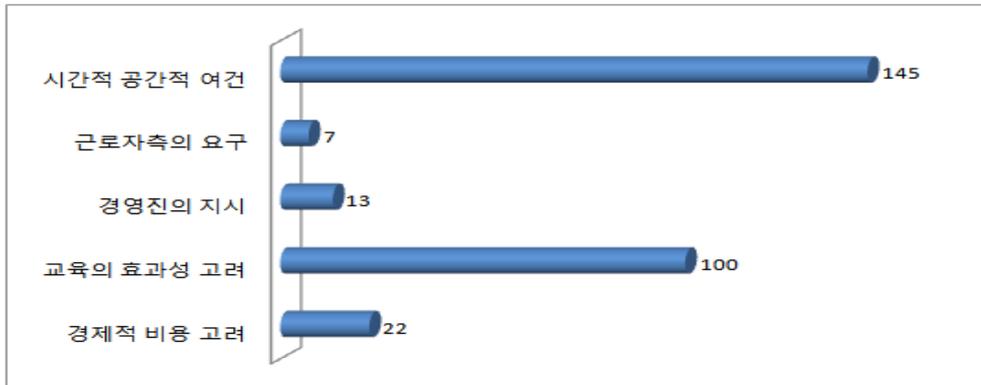
성희롱예방교육에서 주로 사용되는 교육방식으로는 강의식 교육이라고 응답한 경우가 220개 사업장으로 가장 많았으며, 다음으로는 동영상교육이 215개 사업장이었다. 따라서 대부분의 사업장에서는 강의식과 동영상을 주요 교수법으로 활용하고 있는 것으로 조사되었다. 이외에도 자료배포 방식이라고 응답한 경우 97개 사업장이었으며, 발표 및 토론교육, 사례실습 연극방식이라고 응답한 경우가 각각 19개, 8개, 1개로 나타났다.



[그림 3-6] 성희롱예방교육방법(복수응답)

한편 이러한 교육방식을 선택함에 있어서 가장 큰 영향을 미치는 요인이 무엇인가에 대한 응답으로는 ‘시간적 공간적 여건’이라고 응답한 경우가 145개로 가장 많았으며, ‘교육의 효과성을 고려’한다고 응답한 사업장이 100개였고, 이외에 ‘경제적 비용을 고려하여 선택’한 것이라고 응답한 경우가 22개 사업장이었다. 즉, 교수방법의 선택에 있어서 주로 강의식 교육이나 동영상 교육은 시간적 공간적 요건으로 인해 선택되는 교육방식으로 인지될 수 있었다.

(단위: 명)



[그림 3-7] 교육방식의 선택영향요인

교육방식별 선택에 영향을 미치는 요인을 보면, 강의식교육의 경우 시간적 공간적 여건이 45.7%로 가장 많았고 다음으로는 교육의 효과성이었다. 발표나 토론기법 역시 시간적공간적 여건의 비율이 가장 높았고, 다음으로는 교육의 효과성이었다. 교육에 동영상 활용하는 경우에는 교육의 효과성을 고려한 선택이었다고 응답한 비율이 36.9%로 상당히 높게 나타났다. 특이한 점은 사례실습의 경우 경영진의 지시가 있어 이루어진 것이라고 응답한 비율이 25%로 상당히 높게 나타나 사례실습과 같은 교육기법은 성희롱예방교육에 대한 경영진의 의지가 강한 것으로 나타났다. 마지막으로 연극방식의 교육이라고 응답한 사업장은 교육의 효과성을 고려해서 선택하게 되었다고 응답했다.

<표 3-9> 교육방식별 선택에 영향을 미치는 요인

(단위: 명, %)

| 구분         | 강의식교육       | 발표 및 토론    | 동영상교육       | 자료 배포       | 사례 실습      | 연극 방식       | 전체  |
|------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-----|
| 경제적 비용 고려  | 19<br>8.7%  | 1<br>5.3%  | 16<br>7.5%  | 7<br>7.2%   | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%   | 22  |
| 교육의 효과성 고려 | 84<br>38.4% | 4<br>21.1% | 79<br>36.9% | 27<br>27.8% | 1<br>12.5% | 1<br>100.0% | 100 |
| 경영진의 지시    | 11<br>5.0%  | 1<br>5.3%  | 6<br>2.8%   | 5<br>5.2%   | 2<br>25.0% | 0<br>0.0%   | 13  |

| 구분         | 강의식교육        | 발표 및 토론     | 동영상교육        | 자료 배포       | 사례 실습      | 연극 방식     | 전체  |
|------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------------|-----------|-----|
| 근로자 측의 요구  | 5<br>2.3%    | 1<br>5.3%   | 5<br>2.3%    | 2<br>2.1%   | 1<br>12.5% | 0<br>0.0% | 7   |
| 시간적 공간적 여건 | 100<br>45.7% | 12<br>63.2% | 108<br>50.5% | 56<br>57.7% | 4<br>50.0% | 0<br>0.0% | 145 |
| 총계         | 219          | 19          | 214          | 97          | 8          | 1         | 287 |

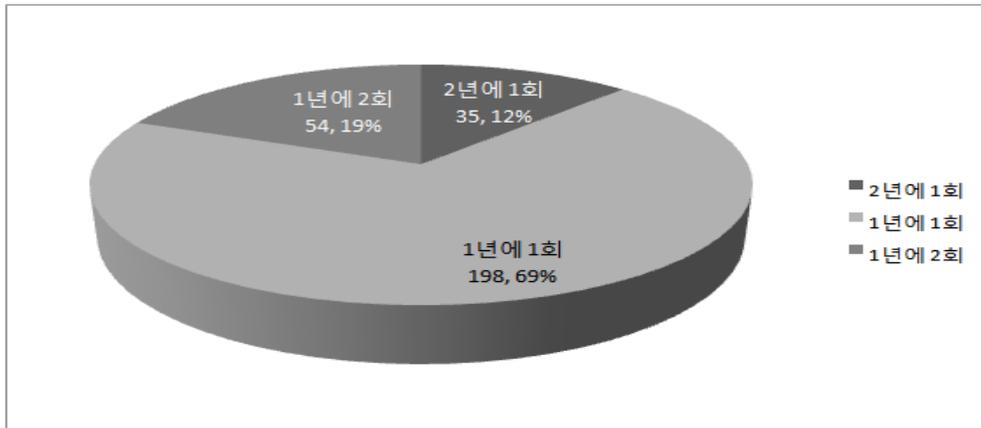
#### ⑥ 효과적인 연간 교육 횟수에 대한 인식

사업장에서 가장 효과적이라고 생각하는 성희롱예방교육 회수가 몇 번이냐는 질문에 대해서는 응답자의 69%가 1년에 1회가 적당하다고 응답했다. 이외에도 1년에 2회 이상이라고 응답한 사업장은 19%였으며, 2년에 1회라고 응답한 사업장도 12%가 있었다.

사업장별 특성으로 협회,단체수리 및 기타 개인서비스업, 숙박 및 음식점, 금융보험업의 경우 연간 2회 이상 교육을 실시하는 것이 효과적이라고 응답하는 비율이 높게 나타났다. 사업장 규모별로는 300인~500인 미만의 사업장에서 1년에 2회 이상 실시하는 것이 효과적으로 생각한다고 응답하는 비율이 약간 높았다. 한편 응답자의 특성별로는 직책이 낮거나(대리급 이하) 아주 높은 경우(임원급)가 1년에 2회 이상 실시해야 한다고 응답하는 비율이 약간 높았으며, 여성(12.9%)에 비해 남성(21.2%)이 1년에 2회 이상 교육을 실시해야 효과적이라고 응답하는 비율이 높았다. 이는 아마도 대부분의 성희롱 가해자가 남성의 비율이 높은 현실에서 교육을 통해서 가해자의 인식을 변화해야 한다는 것에서 비롯된 것으로 보인다.

42 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

(단위: 명, %)



[그림 3-8] 효과적 성희롱예방교육 횟수

<표 3-10> 사업장 및 인적특성별 효과적 연간 교육 회수에 대한 인식

(단위: 명, %)

| 구분 | 효과적 연간 교육 횟수          |              |             | 전체            |              |
|----|-----------------------|--------------|-------------|---------------|--------------|
|    | 2년에 1회                | 1년에 1회       | 1년에 2회      |               |              |
| 업종 | 제조업                   | 15<br>16.9%  | 66<br>74.2% | 8<br>9.0%     | 89<br>100.0% |
|    | 보건 및 사회복지업            | 6<br>8.1%    | 54<br>73.0% | 14<br>18.9%   | 74<br>100.0% |
|    | 도소매업                  | 1<br>5.9%    | 15<br>88.2% | 1<br>5.9%     | 17<br>100.0% |
|    | 협회, 단체수리,<br>기타개인서비스업 | 3<br>6.8%    | 25<br>56.8% | 16<br>36.4%   | 44<br>100.0% |
|    | 숙박 및 음식업              | 1<br>11.1%   | 5<br>55.6%  | 3<br>33.3%    | 9<br>100.0%  |
|    | 금융보험업                 | 4<br>21.1%   | 9<br>47.4%  | 6<br>31.6%    | 19<br>100.0% |
|    | 기타                    | 5<br>15.2%   | 23<br>69.7% | 5<br>15.2%    | 33<br>100.0% |
| 전체 | 35<br>12.3%           | 197<br>69.1% | 53<br>18.6% | 285<br>100.0% |              |

| 구분        |                 | 효과적 연간 교육 횟수 |              |             | 전체            |
|-----------|-----------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
|           |                 | 2년에 1회       | 1년에 1회       | 1년에 2회      |               |
| 사업장<br>규모 | 30인미만           | 3<br>13.0%   | 16<br>69.6%  | 4<br>17.4%  | 23<br>100.0%  |
|           | 30인 이상~100인 미만  | 10<br>11.2%  | 63<br>70.8%  | 16<br>18.0% | 89<br>100.0%  |
|           | 100인 이상~300인 미만 | 11<br>10.6%  | 74<br>71.2%  | 19<br>18.3% | 104<br>100.0% |
|           | 300인 이상~500인 미만 | 1<br>5.3%    | 12<br>63.2%  | 6<br>31.6%  | 19<br>100.0%  |
|           | 500인 이상         | 9<br>20.5%   | 30<br>68.2%  | 5<br>11.4%  | 44<br>100.0%  |
| 전체        |                 | 34<br>12.2%  | 195<br>69.9% | 50<br>17.9% | 279<br>100.0% |
| 직책        | 대리급이하           | 12<br>9.4%   | 92<br>71.9%  | 24<br>18.8% | 128<br>100.0% |
|           | 과장급             | 10<br>14.5%  | 46<br>66.7%  | 13<br>18.8% | 69<br>100.0%  |
|           | 차장급             | 8<br>21.6%   | 24<br>64.9%  | 5<br>13.5%  | 37<br>100.0%  |
|           | 부장급             | 4<br>10.8%   | 27<br>73.0%  | 6<br>16.2%  | 37<br>100.0%  |
|           | 임원급             | 1<br>7.1%    | 9<br>64.3%   | 4<br>28.6%  | 14<br>100.0%  |
| 전체        |                 | 35<br>12.3%  | 198<br>69.5% | 52<br>18.2% | 285<br>100.0% |
| 성별        | 남성              | 26<br>14.1%  | 119<br>64.7% | 39<br>21.2% | 184<br>100.0% |
|           | 여성              | 9<br>8.9%    | 79<br>78.2%  | 13<br>12.9% | 101<br>100.0% |
| 전체        |                 | 35<br>12.3%  | 198<br>69.5% | 52<br>18.2% | 285<br>100.0% |

## (2) 성희롱예방교육에 대한 인식

직장 내 성희롱예방교육에 대한 인식에 대해서는 리커트의 5점 척도를 기준으로 조사하였다. 먼저 현재의 교육시간에 대한 적정성 여부에 대해서는 3.83점으로 ‘적정하다’에 가까운 응답을 보였다. 또한 수강인원에 대해서는 3.86점으로 ‘적당하다’는 인식이 많았다. 한편 직위별 대상자의 구분의 필요성에 대해서는 구분할 필요성이 ‘보통이하’에 가까운 2.70이었으며, 성별의 구분필요성에 대해서도 2.67로 구분의 필요성이 ‘보통이하’였다. 또한 교육방식 만족여부에 대한 질문에서는 3.60으로 ‘만족한다’에 가까운 점수를 보였다.

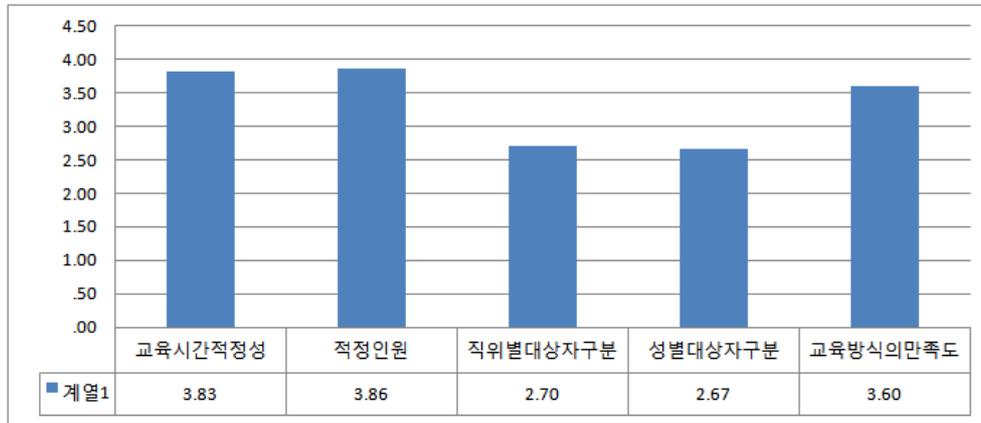
이를 종합적으로 고려해 보면 교육시간, 수강인원, 교육방식 등에 대해서는 ‘보통이상’의 정도로 인식하고 있으며, 직위나 성별에 대해서 교육대상자를 분리 시행할 필요가 있는 지에 대해서는 ‘보통이하’의 필요성이 나타난 것으로 조사되었다.

좀더 구체적으로 응답자의 성별에 따라서 교육시간 및 교육인원의 적정성, 교육방식의 만족도 등에서 약간 차이가 있었다. 남성이 여성에 비해 만족도가 모두 약간씩 높았다. 반면에 성별로 대상자를 분리해서 교육할 필요가 있는지의 여부에 대해서는 남성 응답자의 경우가 여성 응답자에 비해 약간 점수가 높게 나왔다.

한편 직위별로는 직위가 낮을수록 교육시간, 교육인원, 만족도가 약간씩 높게 나타나고 있다. 특이한 점은 직위가 낮을수록 즉, 대리급 이하의 경우 직위를 분리해서 교육을 하는 것이 필요하다는 점수가 약간씩 높게 나타나고 있었다(표 3-11참조)

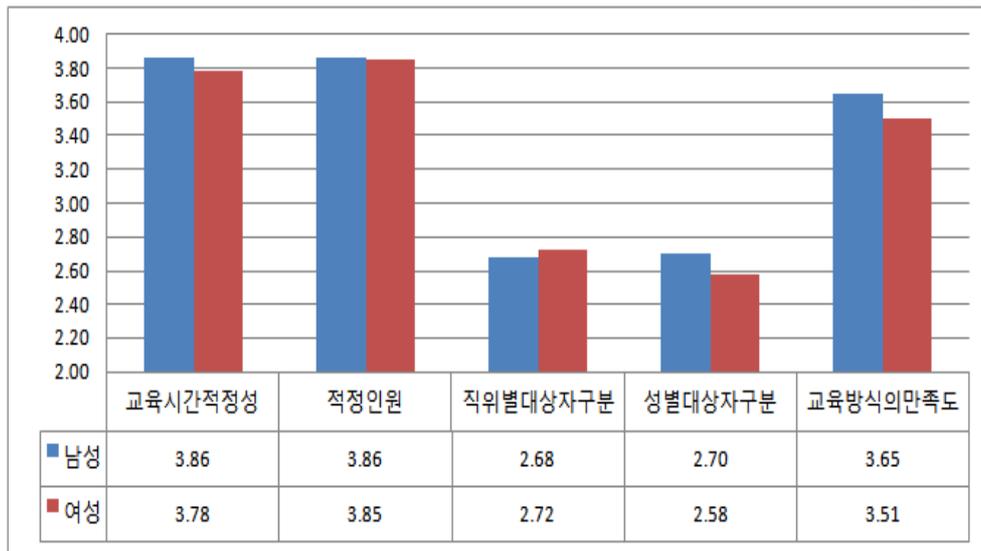
종합적으로 고려해 보았을 경우 설문지의 응답자의 특성상 인사총무부에 속한 경우가 77%에 달하여 이들의 대부분은 성희롱예방교육을 담당하는 경우가 많아 교육방식에 대해서는 교육주체자의 의견이 강하게 반영되어 긍정적인 응답이 많은 것으로 추측된다.

(단위: 점)



[그림 3-9] 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도)

(단위: 점)



[그림 3-10] 응답자 성별 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도)

〈표 3-11〉 응답자 직급별 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도)

(단위: 점)

| 직책    | 교육시간<br>적정성 | 적정인원 | 직위별<br>대상자구분 | 성별대상자구분 | 교육방식의만족도 |
|-------|-------------|------|--------------|---------|----------|
| 대리급이하 | 3.89        | 3.89 | 2.81         | 2.77    | 3.59     |
| 과장급   | 3.83        | 3.81 | 2.71         | 2.62    | 3.59     |
| 차장급   | 3.89        | 4.00 | 2.76         | 2.72    | 3.76     |
| 부장급   | 3.66        | 3.68 | 2.24         | 2.29    | 3.53     |
| 임원급   | 3.71        | 3.86 | 2.57         | 2.64    | 3.50     |
| 합계    | 3.84        | 3.86 | 2.69         | 2.66    | 3.60     |

한편 사업장 규모별로는 교육시간의 적정성에 대해서는 사업장 규모가 클수록 적정하다고 응답하는 비율이 높았으며, 교육인원에 대한 적정성에 대해서는 중소기업에 해당하는 300인 미만의 사업장에서 약간 낮게 조사되었다. 직위별 교육대상자를 구분할 필요가 있는 지에 대해서는 사업장의 규모가 클수록, 즉 500인 사업장의 경우 구분할 필요가 있다고 응답한 점수가 상대적으로 높게 나타났다. 한편 성희롱예방교육 방식의 만족도에 대해서는 사업장의 규모가 작을수록 낮은 점수를 보였다.

〈표 3-12〉 응답자 규모별 성희롱예방교육에 대한 인식(5점 척도)

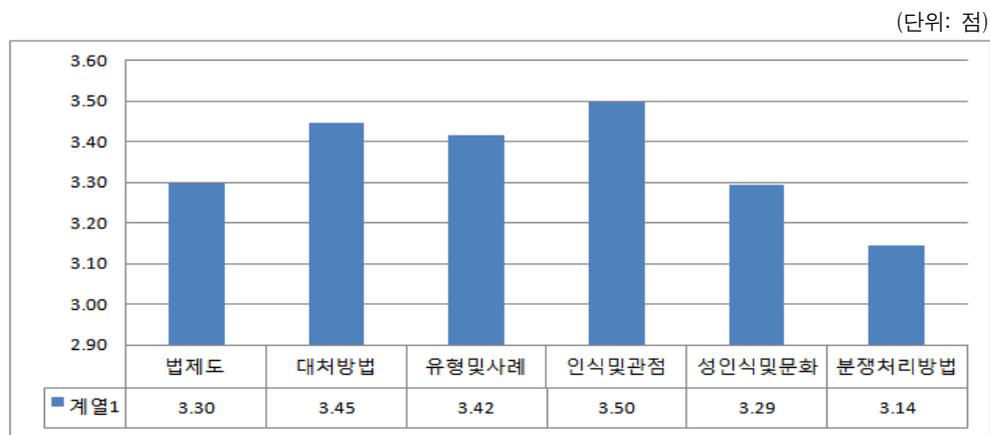
(단위: 점)

| 사업장규모      | 교육시간<br>적정성 | 적정인원 | 직위별대상자구<br>분 필요 | 성별대상자<br>구분 필요 | 교육방식의<br>만족도 |
|------------|-------------|------|-----------------|----------------|--------------|
| 30인미만      | 3.50        | 4.18 | 2.41            | 2.55           | 3.43         |
| 30~100인미만  | 3.67        | 3.74 | 2.80            | 2.72           | 3.55         |
| 100~300인미만 | 3.80        | 3.73 | 2.62            | 2.57           | 3.55         |
| 300~500인미만 | 4.26        | 4.16 | 2.42            | 2.63           | 3.84         |
| 500인 이상    | 4.14        | 4.02 | 2.95            | 2.80           | 3.77         |
| 합계         | 3.82        | 3.85 | 2.70            | 2.65           | 3.60         |

### (3) 성희롱예방교육의 내용과 효과

#### ① 성희롱예방교육의 내용

성희롱예방교육의 내용에 대해서는 6가지 범주로 구분하여 질문하였다. 이 중에서 성희롱의 인식이나 관점에 대한 부분의 교육이 이루어지고 있다고 응답한 비율이 3.50으로 가장 높았으며, 다음으로는 대처방법, 유형 및 사례, 법 및 제도, 성인식 및 조직문화에 대한 순으로 나타났다. 가장 낮은 점수를 보인 부분은 사내 성희롱 분쟁의 처리방법에 대한 교육이 3.14로 가장 낮게 나타났다.



[그림 3-11] 성희롱예방교육 반영내용(5점 척도)

교육시간별로 교육에 반영하고 있는 내용을 살펴보면 30분 미만인 경우 성희롱에 대한 인식 및 관점이 가장 높게 나타났고, 분쟁처리 방법이 가장 낮게 나타났다. 30분이상~1시간 미만인 경우에는 법제도, 성인식 및 문화, 분쟁처리 방법 등이 중간 이하로 나타났으며, 유형 및 사례, 성희롱 인식 및 관점, 대처방법 등을 중간 정도로 나타났다. 한편 가장 많은 응답을 보인 1시간의 교육시간 중에는 고른 내용의 분포를 보였으나, 역시 분쟁처리 방법에 대한 내용이 중간정도에 가장 가까운 응답을 보였다. 결과적으로 1시간 미만으로 교육이 진행될 경우에는 분쟁처리방법 등에 대한 교육이 보충되어야 할 것이며, 아울러 성희롱과 관련된 성인식 및 조직문화에 관한 교육내용이 보장되어야 할 것으로 보인다.

〈표 3-13〉 교육시간별 성희롱예방교육 반영내용(5점 척도)

(단위: 점)

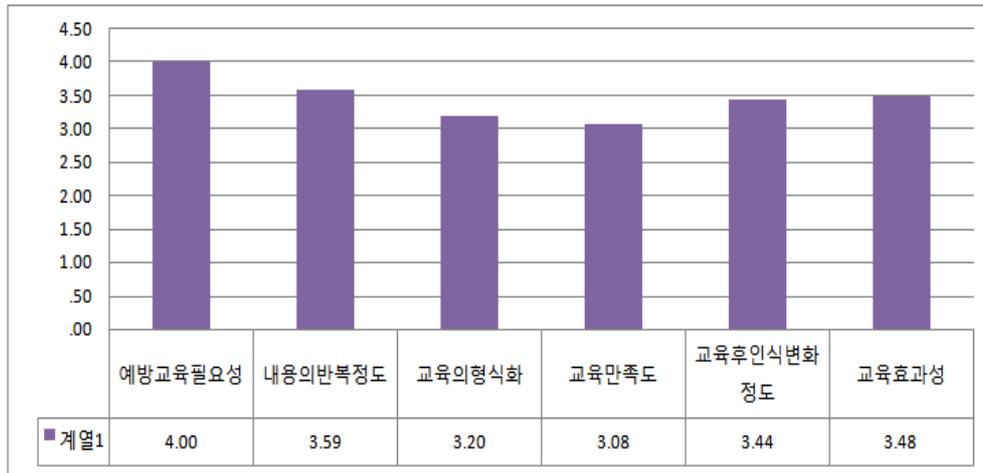
| 교육시간          | 법제도  | 대처방법 | 유형 및 사례 | 인식 및 관점 | 성인식 및 문화 | 분쟁처리 방법 |
|---------------|------|------|---------|---------|----------|---------|
| 30분미만         | 3.25 | 3.47 | 3.31    | 3.56    | 3.25     | 2.92    |
| 30분 이상~1시간 미만 | 2.82 | 3.09 | 3.27    | 3.10    | 2.82     | 2.45    |
| 1시간           | 3.28 | 3.35 | 3.39    | 3.44    | 3.26     | 3.13    |
| 1시간 초과~2시간미만  | 3.33 | 3.60 | 3.53    | 3.67    | 3.67     | 3.43    |
| 2시간 이상        | 3.47 | 3.79 | 3.65    | 3.65    | 3.41     | 3.35    |
| 합계            | 3.29 | 3.44 | 3.42    | 3.49    | 3.30     | 3.14    |

## ② 성희롱예방교육의 효과성

한편 성희롱예방교육의 효과성에 대해서는 성희롱예방교육이 필요한 지에 대한 응답이 4.00으로 그렇다고 응답했다. 또한 교육 후 예방에 효과가 있었는지에 대해서는 3.48로 보통보다 높은 점수를 보였으며, 교육 실시 이후 성희롱에 대한 인식이 변화되었는지의 여부에 대해서도 보통이상인 3.44의 점수를 보였다. 그렇지만 성희롱예방교육이 매년 동일한 내용으로 반복되는 경향이 있는 지의 대해서는 3.59로 ‘그렇다’ 에 가까운 점수를 보였으며, 교육이 형식적이 되어가고 있는 지의 여부에 대해서도 3.20으로 ‘보통이상’ 의 점수를 보였다. 전체적으로 보아 피교육생의 교육에 대한 만족도는 보통의 수준(3.08)인 것으로 나타나 교육에 대한 개선이 이루어질 필요가 있는 것으로 조사되었다.

업종별로 살펴보면 도소매업, 숙박 및 음식업, 금융보험업의 경우 성희롱예방교육이 필요성에 대해 4.0 이상으로 높은 응답결과를 보였다. 또한 도소매업의 경우 내용의 반복정도(3.76)나 교육이 형식화 되어 가고 있다(3.47)고 응답한 점수가 타 업종에 비해 약간 높게 나타났다. 한편 교육에 대한 만족도는 보건 및 사회복지업, 협회, 단체수리, 기타 개인서비스업이 상대적으로 낮은 점수를 보였으며, 교육 후 성희롱예방의 효과가 있었는지에 대한 점수는 도소매업이 다른 업종에 비해 약간 낮게 나타났으며(3.24), 숙박 및 음식업이 가장 높은 점수(3.67)를 보였다.

(단위: 점)



[그림 3-12] 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도)

〈표 3-14〉 업종별 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도)

(단위: 점)

| 업종                 | 예방교육필요성 | 내용의 반복정도 | 교육의 형식화 | 교육 만족도 | 교육 후 인식 변화 | 교육 효과성 |
|--------------------|---------|----------|---------|--------|------------|--------|
| 제조업                | 3.94    | 3.65     | 3.18    | 3.13   | 3.45       | 3.53   |
| 보건 및 사회복지업         | 3.96    | 3.59     | 3.24    | 3.01   | 3.47       | 3.48   |
| 도소매업               | 4.18    | 3.76     | 3.47    | 3.12   | 3.24       | 3.24   |
| 협회, 단체수리, 기타개인서비스업 | 3.95    | 3.41     | 3.05    | 3.07   | 3.41       | 3.52   |
| 숙박 및 음식업           | 4.00    | 3.44     | 3.33    | 3.22   | 3.56       | 3.67   |
| 금융보험업              | 4.00    | 3.53     | 3.11    | 3.11   | 3.32       | 3.37   |
| 기타                 | 4.15    | 3.61     | 3.21    | 3.06   | 3.45       | 3.39   |
| 합계                 | 3.99    | 3.58     | 3.20    | 3.08   | 3.43       | 3.48   |

도소매업의 경우 성희롱예방교육의 필요성은 높으나, 성희롱예방교육의 내용이 반복되는 경향이 높고, 형식적 교육이 되어가는 경향이 있어 교육의 효과성 역시 낮다고 응답하는 경향이 있어 도소매업에 대한 교육방식이 개선되어야 할 필요가 있는 것으로 보인다.

사업장 규모별로는 규모가 클수록 성희롱예방교육의 필요성을 높게 인식하고

있으며, 규모가 아주 작은 30인 미만의 사업장 역시 예방교육의 필요성을 높게 인식하고 있었다. 한편 성희롱예방교육에 대한 만족도는 소규모 사업장일수록 높게 나타났으며, 성희롱교육에 대한 효과성 역시 소규모 사업장이 상대적으로 높게 조사되었다.

〈표 3-15〉 규모별 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도)

(단위: 점)

| 사업장규모      | 예방교육필요성 | 내용의 반복정도 | 교육의 형식화 | 교육 만족도 | 교육후 인식변화 | 교육 효과성 |
|------------|---------|----------|---------|--------|----------|--------|
| 30인미만      | 4.00    | 3.82     | 3.36    | 3.18   | 3.36     | 3.41   |
| 30~100인미만  | 3.87    | 3.61     | 3.22    | 3.07   | 3.36     | 3.38   |
| 100~300인미만 | 3.99    | 3.39     | 3.10    | 3.09   | 3.50     | 3.54   |
| 300~500인미만 | 4.05    | 3.37     | 2.84    | 3.11   | 3.63     | 3.79   |
| 500인 이상    | 4.16    | 3.89     | 3.47    | 3.00   | 3.36     | 3.36   |
| 합계         | 3.98    | 3.57     | 3.20    | 3.08   | 3.43     | 3.47   |

사업장의 여성비율에 따라서는 오히려 여성의 비율이 낮은 사업장에서 성희롱 예방교육이 필요하다고 응답하는 점수가 높게 나타났으며(4.02), 여성의 비율이 낮은 사업장의 교육에 대한 만족도 및 효과성이 높게 나타났다. 따라서 여성의 비율이 낮은 사업장에 대해서도 비록 소수이긴 하지만 성희롱예방교육을 간과해서는 아니된다는 잠정적인 결론을 내릴 수 있을 것이다.

〈표 3-16〉 여성비율별 성희롱예방교육의 효과성(5점 척도)

(단위: 점)

| 여성비        | 예방교육필요성 | 내용의 반복정도 | 교육의 형식화 | 교육 만족도 | 교육후인식 변화 | 교육 효과성 |
|------------|---------|----------|---------|--------|----------|--------|
| 0~25%미만    | 4.02    | 3.65     | 3.17    | 3.12   | 3.45     | 3.52   |
| 25%~50%미만  | 3.96    | 3.59     | 3.19    | 3.05   | 3.37     | 3.40   |
| 50%~75%미만  | 3.93    | 3.50     | 3.25    | 3.05   | 3.48     | 3.45   |
| 75%~100%이하 | 3.96    | 3.46     | 3.04    | 3.04   | 3.46     | 3.58   |
| 합계         | 3.97    | 3.57     | 3.19    | 3.07   | 3.44     | 3.47   |

#### (4) 성희롱예방교육의 애로사항 및 개선점

##### ① 성희롱예방교육시의 애로사항 및 개선점

성희롱예방교육을 실시함에 있어서 애로사항으로 가장 많이 응답한 경우는 다양한 교육내용의 부족을 들고 있다(50%). 다음으로는 직원의 참여저조(14.8%)와 성희롱에 대한 정보부족(13.7%), 교육시간의 부족(11.6%) 순이었다. 따라서 성희롱예방교육에 대한 다양한 교육 콘텐츠를 개발하는 것이 시급하다고 할 것이다. 이러한 사항은 위의 성희롱예방교육의 방식에서도 지적되고 있듯이 성희롱예방교육이 매번 동일한 내용이 반복되는 경향이 있고, 형식화되어 가고 있는 현실과 무관하지 않을 것이다.

〈표 3-17〉 성희롱예방교육 시의 애로사항

(단위: 명, %)

| 예방교육의 애로사항    | 응답자수 | 퍼센트(%) |
|---------------|------|--------|
| 직원의 참여저조      | 42   | 14.8   |
| 비용이 과다        | 5    | 1.8    |
| 교육시간부족        | 33   | 11.6   |
| 임원 및 관리자 인식부족 | 23   | 8.1    |
| 다양한 교육내용부족    | 142  | 50.0   |
| 성희롱 정보부족      | 39   | 13.7   |
| 합계            | 284  | 100.0  |

업종별 성희롱예방교육에 대한 애로사항을 분석해 보면 대부분의 업종에서 다양한 교육내용이 부족하다고 응답한 비율이 높았으며, 제조업의 경우 다양한 교육내용의 부족, 성희롱에 관한 정보부족과 함께 특징적으로 교육시간이 부족하다는 비율이 높게 나타났다. 한편 보건 및 사회복지사업의 경우는 직원의 참여가 저조하다는 점이 애로사항으로 높게 나타났다.

〈표 3-18〉 업종별 성희롱예방교육 시의 애로사항

(단위: 명, %)

| 구분         | 교육의 어려운 점   |           |             |               |              |             | 전체            |
|------------|-------------|-----------|-------------|---------------|--------------|-------------|---------------|
|            | 직원 참여저조     | 비용 과다     | 교육시간 부족     | 임원 및 관리자 인식부족 | 다양한 교육내용부족   | 성희롱 정보부족    |               |
| 제조업        | 11<br>12.5% | 3<br>3.4% | 14<br>15.9% | 8<br>9.1%     | 37<br>42.0%  | 15<br>17.0% | 88<br>100.0%  |
| 보건 및 사회복지업 | 18<br>25.0% | 1<br>1.4% | 8<br>11.1%  | 6<br>8.3%     | 31<br>43.1%  | 8<br>11.1%  | 72<br>100.0%  |
| 도소매업       | 1<br>5.9%   | 0<br>0.0% | 0<br>0.0%   | 1<br>5.9%     | 14<br>82.4%  | 1<br>5.9%   | 17<br>100.0%  |
| 기타 개인서비스업  | 7<br>15.9%  | 0<br>0.0% | 5<br>11.4%  | 3<br>6.8%     | 20<br>45.5%  | 9<br>20.5%  | 44<br>100.0%  |
| 숙박 및 음식업   | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0% | 0<br>0.0%   | 0<br>0.0%     | 6<br>66.7%   | 3<br>33.3%  | 9<br>100.0%   |
| 금융보험업      | 2<br>10.5%  | 0<br>0.0% | 2<br>10.5%  | 2<br>10.5%    | 12<br>63.2%  | 1<br>5.3%   | 19<br>100.0%  |
| 기타         | 3<br>9.1%   | 1<br>3.0% | 4<br>12.1%  | 2<br>6.1%     | 21<br>63.6%  | 2<br>6.1%   | 33<br>100.0%  |
| 전체         | 42<br>14.9% | 5<br>1.8% | 33<br>11.7% | 22<br>7.8%    | 141<br>50.0% | 39<br>13.8% | 282<br>100.0% |

한편 성희롱예방교육의 개선점으로는 역시 교육내용을 개선해야 한다는 의견이 28.3%로 가장 많았으며, 다음으로는 교육방식의 개선이 24.4%, 강사의 전문성 확보가 24% 순으로 많았다. 즉, 다양한 교육내용을 가지고 전문성이 있는 강사를 확보하여 체계적인 교육이 이루어질 필요성이 있는 것이다.

〈표 3-19〉 성희롱예방교육의 개선점

(단위: 명, %)

| 예방교육의 개선할 점    | 응답자수      | 퍼센트         |
|----------------|-----------|-------------|
| 교육내용개선         | 79        | 28.3        |
| <b>교육방식의개선</b> | <b>68</b> | <b>24.4</b> |
| 많은 수강생수의 개선    | 16        | 5.7         |
| 충분한 교육시간 확보    | 49        | 17.6        |
| 강사의 전문성 확보     | 67        | 24.0        |
| 합계             | 279       | 100.0       |

## ② 향후 보충할 교육 내용

성희롱예방교육 내용에 있어 향후 보충이 되어야 할 필요가 있다고 하는 분야로서는 가장 많은 부분이 피해자의 대처방법 및 구제절차(23.5%)를 들고 있으며, 다음으로는 성희롱의 유형 및 사례(21.6%)를 들고 있다. 이외에도 성희롱 관련 조직문화(16.4%)나 인권 및 양성평등에 대한 인식(15.1%) 등으로 조사되었다. 따라서 가장 핵심이 되는 성희롱 피해자의 대처방법과 이에 대한 구제절차에 대한 다양한 접근법을 개발하고 활용할 수 있도록 하는 방안을 강구할 필요가 있을 것이다. 이에 대한 예로써, 실제 사건이 발생했을 경우 피해자에 대한 상담 기법이나 사건의 조사방법 또는 당사자 간에 사업장 내에서 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있도록 지원해 줄 수 있는 분쟁조정 기법 등을 체계적으로 연구하여 교육에 활용할 수 있는 방안을 적극 모색할 필요가 있다.

〈표 3-20〉 향후 보충할 성희롱예방교육 내용

(단위: 명, %)

| 보강할 교육내용               | 응답         |              |
|------------------------|------------|--------------|
|                        | 응답자수       | 퍼센트          |
| 성에 대한 인식 및 관점          | 73         | 13.6%        |
| 성희롱관련 법 및 제도           | 52         | 9.7%         |
| 성희롱 유형 및 사례            | 116        | 21.6%        |
| <b>피해자 대처방법 및 구제절차</b> | <b>126</b> | <b>23.5%</b> |
| 성희롱관련 조직문화             | 88         | 16.4%        |
| 인권 및 양성평등의식            | 81         | 15.1%        |
| 합계                     | 536        | 100.0%       |

③ 예방교육관련 제도적 지원

성희롱예방교육관련 사업장에서 가장 원하는 제도적 지원은 다양한 교육 자료의 지원(39.2%)과 강사 등 교육방법 지원(37.8%)을 가장 원하고 있었다. 특히 영세 사업장의 경우 교육장소 및 전문강사의 활용에 있어 열악한 것이 사실이다. 따라서 이러한 교육의 지원을 위해 다양한 콘텐츠를 확보하고 전문강사를 양성하여 활용하는 방안을 모색해야 할 것이다. 예를 들어 10인 미만의 영세 사업장의 경우 지역별로 한꺼번에 모아서 교육을 지원하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

〈표 3-21〉 성희롱예방교육관련 제도적 지원

(단위: 명, %)

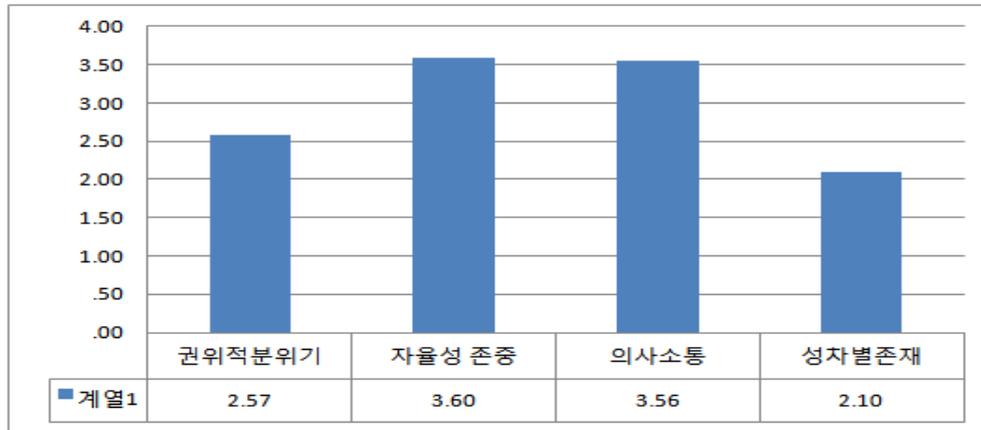
| 제도적 지원내용             | 빈도  | 퍼센트    |
|----------------------|-----|--------|
| 교육 재정지원              | 39  | 13.5%  |
| 강사 등 교육방법 지원         | 109 | 37.8%  |
| 다양한 교육자료 지원          | 113 | 39.2%  |
| 교육에 대한 사업주 인식개선 작업지원 | 27  | 9.4%   |
| 합계                   | 288 | 100.0% |

(5) 조직문화 및 성희롱 사건의 처리기구

① 조직문화

설문응답 사업장의 조직문화에 관한 질문은 성희롱예방교육의 효과성에 대한 회귀분석을 실시하게 위해 추가하였다. 조사 대상 사업장의 조직문화에 대한 응답으로는 자율성을 존중하는 문화인지에 대해 보통이상의 응답을 보였으며, 의사소통이 잘 이루어지고 있는지에 대해서도 전체 평균 3.56으로 보통 이상으로 응답했다. 한편 권위적인 문화인지의 여부에 대해서는 2.57로 다소 낮은 점수를 보였으며, 성차별 존재여부에 대해서는 2.10으로 그렇지 않다고 응답하는 경향이 있었다.

(단위: 점)



[그림 3-13] 사업장의 조직분위기(5점 척도)

## ② 성희롱 사건 발생건수

조사 대상 사업장의 성희롱 발생여부에 대한 항목에 있어서는 93.4%의 사업장에서 지난 3년간 성희롱이 발생한 적이 없다고 응답하였다. 1건이 발생한 적이 있다고 응답한 사업장은 12곳이었으며, 2건이 2곳, 3건이 2곳, 4건, 5건이 각각 1곳으로 총 18개의 사업장에서 성희롱이 발생했다고 응답했다. 특히 5건이라고 응답한 사업장의 특성을 보면 협회, 단체수리 및 기타 개인서비스업에 속하는 200미만 사업장에 해당했으며, 4건이라고 응답한 사업장 역시 200인 미만의 중소기업에 해당하는 사업장이었다(표 3-22 참조).

〈표 3-22〉 성희롱 사건 발생현황

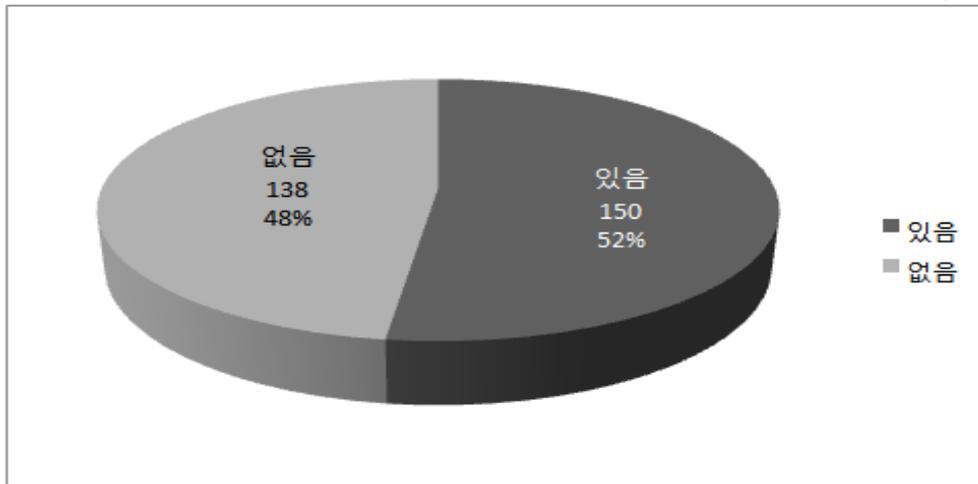
(단위: 명, %)

| 성희롱 사건발생현황 | 응답자수 | 퍼센트   |
|------------|------|-------|
| 0건         | 269  | 93.7% |
| 1건         | 12   | 4.2%  |
| 2건         | 2    | 0.7%  |
| 3건         | 2    | 0.7%  |
| 4건         | 1    | 0.3%  |
| 5건         | 1    | 0.3%  |
| 전체         | 287  | 100.0 |

③ 성희롱 예방 및 분쟁전담기구 유무와 미활성 이유

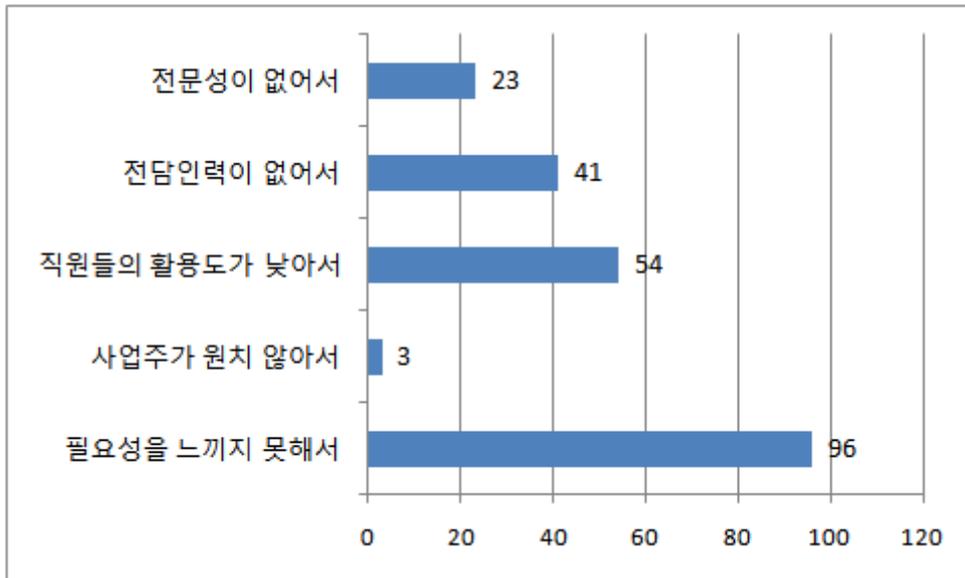
기업 내규 등에 공식적으로 성희롱 예방 및 분쟁해결을 위한 전담기구를 두고 있는지의 여부에 대해서는 응답 사업장의 52%가 있다고 응답했으며, 48%는 없다고 응답하였다. 이처럼 성희롱 전담기구가 미활성화된 이유에 대해서는 ‘필요성을 느끼지 못한다’고 응답한 사람이 96명이었으며, ‘직원의 활용도가 낮아서’ 미활성화 되고 있다고 응답한 경우가 54명이었고, ‘전담인력이 없어서’라고 응답한 경우가 41명, ‘전문성이 없어서’라고 응답한 경우가 23명으로 조사되었다. 실제 직장 내 성희롱은 외부로 표면화되지 않는 경우가 많은 게 현실이다. 따라서 이러한 현실을 감안한다면 성희롱 예방 및 분쟁해결의 전담기구에 대한 체계화 또는 전문화를 할 필요가 있다고 생각된다. 예를 들면 별도로 기구의 신설이 어려울 경우 고충처리위원의 선정에 있어 성희롱 관련 문제해결을 지원할 수 있는 전문인력을 보충하여 운영을 병행하는 방식도 고려해 볼 수 있을 것이다.

(단위: 개, %)



[그림 3-14] 성희롱 전담기구의 존재여부

(단위: 개, %)

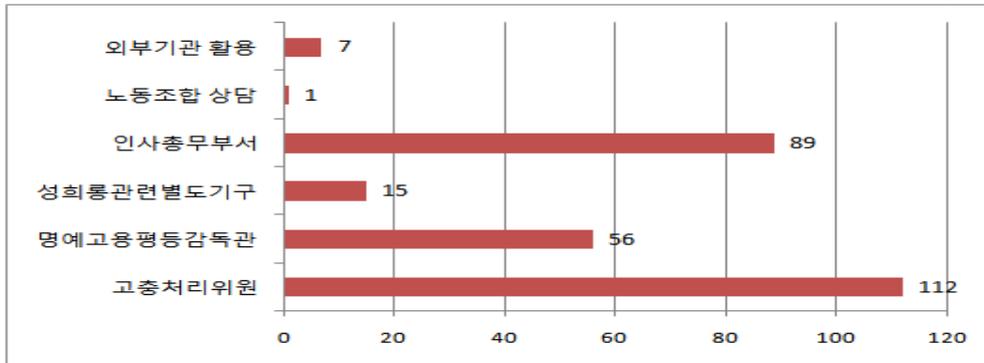


[그림 3-15] 성희롱 전담기구의 미활성 이유

④ 실제 성희롱 분쟁해결을 지원하는 사내기구(방식)

한편 실제 성희롱 분쟁이 발생했을 경우 사내에서 문제해결을 담당하는 기구나 방식의 여부에 대해서는 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것이 바로 ‘고충처리위원’이었다(112곳). 또한 ‘인사총무부서’라고 응답한 경우는 89개였으며, ‘명예고용평등감독관’이라고 응답한 곳은 56곳이었다. 이외에도 ‘인사위원회’를 통해서 해결을 지원한다고 응답한 경우가 있었다. 따라서 성희롱 전담기구가 운영되지 않고, 고충처리나 인사총무업무와 병행하고 있는 경우 이들의 성희롱 사건처리 방법에 대한 체계적인 교육이 이루어질 필요가 있다고 판단된다.

(단위: 명, %)



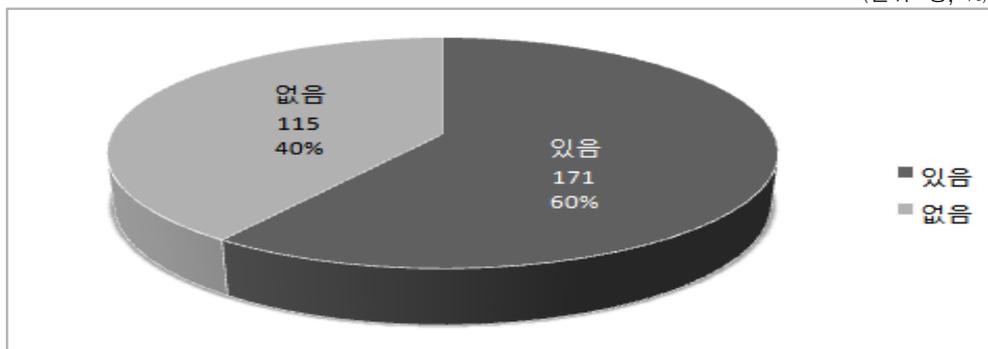
[그림 3-16] 실제 성희롱 사건을 지원하는 기구(방식)

⑤ 가이드라인의 규정화(취업규칙, 단협 등) 여부 및 사건처리의 애로사항

기업 내 성희롱에 대해서 법 조항 이외에 구체적인 해결방법 및 가이드라인 등을 취업규칙이나 단체협약 등에서 정하고 있는지의 여부에 대해서는 정하고 있다고 응답한 기업이 약 60%였고, 40%는 정하고 있지 않다고 응답했다. 따라서 성희롱 사건에 제대로 대응하고 해결절차를 따르기 위해서는 무엇보다도 사전적으로 이러한 가이드라인이 사업장 내에 체계적으로 규정될 필요가 있다.

한편 성희롱 사건처리에 있어서 가장 큰 어려운 점으로는 ‘구체적인 증거가 없어 사실판단에 어려움이 있다’고 응답한 경우가 가장 많았으며(53.3%), 다음으로는 ‘처리규정이나 매뉴얼이 구체적이지 않다’고 응답한 경우가 많았다(20.4%), 이외에도 ‘사건처리 담당자의 전문성 부족(16.4%)’ 등을 들고 있다(표 3-23 참조).

(단위: 명, %)



[그림 3-17] 가이드라인 등의 규정존재 유무

〈표 3-23〉 성희롱 사건처리 시의 애로사항

(단위: 명, %)

| 사건처리의 애로사항                       | 응답자수 | 퍼센트   |
|----------------------------------|------|-------|
| 경영진 관리자의 보수적 시각으로<br>피해자 구제가 어려움 | 18   | 6.6   |
| 처리규정이거나 매뉴얼이 구체적이지 않음            | 56   | 20.4  |
| 구체적 증거가 없어 사실판단 어려움              | 146  | 53.3  |
| 징계를 하려했으나 가해자 수용이 어려움            | 9    | 3.3   |
| 사건처리담당자의 전문성 부족                  | 45   | 16.4  |
| 합계                               | 274  | 100.0 |

## ⑥ 사건처리에 대한 제도적 지원 사항

마지막으로 기업 내 성희롱 사건의 처리와 관련하여 제도적 지원이 필요한 사항으로는 사건처리에 대한 구체적인 가이드라인의 제시(42%)를 가장 많이 원하고 있으며, 다음으로는 성희롱 예방시스템 구축(컨설팅) 및 운영을 위한 재정적 지원(25.3%)이 필요하다고 응답했다. 이외에도 사건 담당자에 대한 전문교육의 지원(20.3%), 피해자 상담 지원(12.5%) 등이 필요하다고 응답했다.

〈표 3-24〉 성희롱 사건처리 관련 제도적 지원사항

(단위: 명, %)

| 제도적 지원사항             | 응답자수 | 퍼센트   |
|----------------------|------|-------|
| 사건처리에 대한 구체적 가이드라인제시 | 118  | 42.0  |
| 성희롱예방시스템 구축 및 운영재정지원 | 71   | 25.3  |
| 사건담당자에 대한 전문교육지원     | 57   | 20.3  |
| 피해자 상담지원             | 35   | 12.5  |
| 합계                   | 281  | 100.0 |

## (6) 회귀분석 결과

## ① 성차별을 방지하기 위한 회귀분석 결과

조직문화의 개선을 위해 기업 내 성차별을 없애기 위한 회귀분석을 실시하였다. 방법은 '우리 회사는 성에 대한 차별이 있는 편이다'라는 문항을 리버스하여

‘성에 대한 차별이 없는 편이다’라는 문항을 종속변수로 하여 분석을 수행하였다. 분석결과 R제곱의 값이 0.375의 수준에서 권위적 분위기가 가장 큰 부(-)의 요인으로 작용하며, 다음으로는 의사소통이 중요한 변수로 작용하고 있으며, 교육방법과 관련하여서는 대처방법에 대한 교육과 직위별 교육대상자를 구분하는 것이 회사 내 성차별을 없애는 데에 중요한 요인으로 드러났다.

〈표 3-25〉 조직 내 성차별 방지를 위한 회귀분석결과

| 모형 | R    | R 제곱 | 수정된 R 제곱 | 추정값의 표준오차 |
|----|------|------|----------|-----------|
| 1  | .612 | .375 | .327     | .581      |

| 모형    | 제곱합     | 자유도 | 평균 제곱 | F     | 유의확률 |
|-------|---------|-----|-------|-------|------|
| 회귀 모형 | 76.721  | 22  | 3.487 | 8.006 | .000 |
| 잔차    | 100.180 | 230 | .436  |       |      |
| 합계    | 176.901 | 252 |       |       |      |

| 모형               | 비표준화 계수 |      | 표준화 계수 | t      | 유의확률 |
|------------------|---------|------|--------|--------|------|
|                  | B       | 표준오차 | 베타     |        |      |
| (상수)             | 4.007   | .623 |        | 6.436  | .000 |
| 교육시간적정성          | .045    | .078 | .042   | .579   | .563 |
| 적정인원             | -.038   | .080 | -.032  | -.481  | .631 |
| <b>④직위별대상자구분</b> | -.104   | .054 | -.141  | -1.918 | .056 |
| 성별대상자구분          | -.009   | .058 | -.012  | -.159  | .874 |
| 교육방식의만족도         | .100    | .072 | .094   | 1.380  | .169 |
| 법제도              | -.011   | .084 | -.012  | -.137  | .891 |
| <b>③대처방법</b>     | .198    | .093 | .201   | 2.128  | .034 |
| 유형 및 사례          | -.074   | .069 | -.087  | -1.084 | .279 |
| 인식 및 관점          | -.077   | .084 | -.077  | -.923  | .357 |
| 성인식 및 문화         | .114    | .074 | .119   | 1.552  | .122 |
| 분쟁처리방법           | -.052   | .067 | -.059  | -.773  | .440 |
| 예방교육필요성          | .026    | .064 | .023   | .411   | .682 |
| 교육만족도            | -.102   | .078 | -.087  | -1.312 | .191 |
| 교육 후 인식변화        | -.023   | .108 | -.019  | -.217  | .828 |
| 교육효과성            | .113    | .107 | .095   | 1.050  | .295 |

| 모형      | 비표준화 계수 |      | 표준화 계수 | t      | 유의확률 |
|---------|---------|------|--------|--------|------|
|         | B       | 표준오차 | 베타     |        |      |
| ①권위적분위기 | -.276   | .063 | -.282  | -4.355 | .000 |
| ⑤자율성 존중 | .135    | .077 | .113   | 1.756  | .080 |
| ②의사소통   | .061    | .022 | .140   | 2.702  | .007 |
| 성별      | -.589   | .096 | -.332  | -6.140 | .000 |
| 직책      | .043    | .042 | .062   | 1.020  | .309 |
| 근속기간    | -.051   | .039 | -.070  | -1.290 | .198 |
| 여성비     | .108    | .045 | .126   | 2.385  | .018 |

② 교육 후 성희롱 예방의 효과를 높이기 위한 회귀분석

교육 후 성희롱 예방의 효과성을 살펴보기 위해 예방교육의 효과성을 종속변수로 하여 회귀분석 모형을 설정하여 분석하였다. 결과적으로 R제곱값이 0.703의 수준에서 다음과 같이 분석되었다. 즉, 성희롱 예방의 효과를 높이기 위해서는 교육 후 인식의 변화정도가 있어야 하며, 다음으로는 교육에 대한 만족도가 영향요인으로 분석되었다. 또한 예방교육에 대한 필요성과 직위별 대상자 구분, 성별대상자 구분 등이 영향을 주는 요인이었으며, 성희롱 유형 및 사례에 대한 교육내용이 성희롱 예방의 효과성에 영향을 주는 요인으로 분석되었다.

〈표 3-26〉 교육 후 성희롱 예방의 효과에 대한 회귀분석결과

| 모형 | R    | R 제곱 | 수정된 R 제곱 | 추정값의 표준오차 |
|----|------|------|----------|-----------|
| 1  | .838 | .703 | .673     | .403      |

| 모형      | 제곱합     | 자유도 | 평균 제곱 | F      | 유의확률 |
|---------|---------|-----|-------|--------|------|
| 1 회귀 모형 | 87.736  | 23  | 3.815 | 23.430 | .000 |
| 잔차      | 37.121  | 228 | .163  |        |      |
| 합계      | 124.857 | 251 |       |        |      |

| 모형   | 비표준화 계수 |      | 표준화 계수 | t     | 유의확률 |
|------|---------|------|--------|-------|------|
|      | B       | 표준오차 | 베타     |       |      |
| (상수) | .571    | .451 |        | 1.268 | .206 |
| 적정인원 | -.041   | .044 | -.041  | -.920 | .359 |

| 모형        | 비표준화 계수 |      | 표준화 계수 | t      | 유의확률 |
|-----------|---------|------|--------|--------|------|
|           | B       | 표준오차 | 베타     |        |      |
| ⑤직위별대상자구분 | -.071   | .033 | -.114  | -2.129 | .034 |
| ④성별대상자구분  | .080    | .035 | .122   | 2.273  | .024 |
| 교육방식의만족도  | .051    | .042 | .057   | 1.235  | .218 |
| 법제도       | .015    | .051 | .018   | .290   | .772 |
| 대처방법      | -.058   | .057 | -.070  | -1.023 | .308 |
| ⑥유형 및 사례  | .084    | .042 | .116   | 1.995  | .047 |
| 인식 및 관점   | -.064   | .051 | -.076  | -1.242 | .215 |
| 성인식 및 문화  | .011    | .045 | .014   | .244   | .808 |
| 분쟁처리방법    | .017    | .041 | .023   | .415   | .679 |
| ③예방교육필요성  | .098    | .040 | .104   | 2.466  | .014 |
| 내용의반복정도   | -.040   | .035 | -.048  | -1.120 | .264 |
| 교육의형식화    | -.028   | .041 | -.034  | -.672  | .502 |
| ②교육만족도    | .139    | .049 | .139   | 2.829  | .005 |
| ①교육후인식변화  | .624    | .051 | .611   | 12.168 | .000 |
| 권위적분위기    | .002    | .041 | .002   | .043   | .966 |
| 자율성 존중    | .061    | .047 | .060   | 1.292  | .198 |
| 의사소통      | -.006   | .014 | -.015  | -.402  | .688 |
| 성차별존재     | -.044   | .040 | -.053  | -1.103 | .271 |
| 성별        | -.011   | .063 | -.008  | -.178  | .859 |
| 직책        | .053    | .026 | .091   | 2.079  | .039 |
| 근속기간      | -.023   | .024 | -.038  | -.957  | .340 |
| 여성비       | -.001   | .028 | -.002  | -.043  | .966 |

### ③ 피교육자의 교육만족도를 높이기 위한 회귀분석

다음으로는 피교육자의 교육에 대한 만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 위한 모형을 다음과 같이 설정하였다. 그 결과 R제곱의 값은 0.482로 나타났으며, 교육의 형식화 정도, 교육방식(강의식 등)에 대한 만족도, 교육의 효과성, 교육 후 인식의 변화정도가 유의한 것으로 나타났다.

〈표 3-27〉 피교육자의 교육 만족도를 높이기 위한 회귀분석결과

| 모형 | R    | R 제곱 | 수정된 R 제곱 | 추정값의 표준오차 |
|----|------|------|----------|-----------|
| 1  | .694 | .482 | .437     | .535      |

| 모형    | 제곱합     | 자유도 | 평균 제곱 | F      | 유의확률 |
|-------|---------|-----|-------|--------|------|
| 회귀 모형 | 60.671  | 20  | 3.034 | 10.613 | .000 |
| 잔차    | 65.168  | 228 | .286  |        |      |
| 합계    | 125.839 | 248 |       |        |      |

| 모형                | 비표준화 계수 |      | 표준화 계수 | t      | 유의확률 |
|-------------------|---------|------|--------|--------|------|
|                   | B       | 표준오차 | 베타     |        |      |
| (상수)              | 1.558   | .536 |        | 2.905  | .004 |
| 교육시간적정성           | -.050   | .065 | -.056  | -.778  | .437 |
| 적정인원              | -.034   | .067 | -.033  | -.507  | .613 |
| 직위별대상자구분          | -.015   | .033 | -.023  | -.444  | .657 |
| <b>②교육방식의만족도</b>  | .204    | .057 | .224   | 3.564  | .000 |
| 법제도               | .016    | .068 | .019   | .236   | .814 |
| 대처방법              | .024    | .076 | .029   | .311   | .756 |
| 유형 및 사례           | -.033   | .055 | -.046  | -.601  | .548 |
| 인식 및 관점           | .012    | .068 | .014   | .182   | .856 |
| 성인식 및 문화          | -.015   | .060 | -.019  | -.254  | .800 |
| 분쟁처리방법            | .029    | .053 | .039   | .542   | .588 |
| 예방교육 필요성          | .088    | .053 | .094   | 1.666  | .097 |
| 내용의 반복정도          | .003    | .047 | .003   | .060   | .952 |
| <b>①교육의 형식화</b>   | -.220   | .052 | -.272  | -4.256 | .000 |
| <b>④교육 후 인식변화</b> | .197    | .086 | .191   | 2.275  | .024 |
| <b>③교육효과성</b>     | .227    | .084 | .225   | 2.696  | .008 |
| 성별                | -.022   | .080 | -.014  | -.275  | .783 |
| 근속기간              | -.006   | .032 | -.009  | -.180  | .857 |
| 여성비               | -.034   | .037 | -.046  | -.900  | .369 |
| 성차별없음             | -.060   | .048 | -.070  | -1.235 | .218 |
| 노조유무              | .158    | .074 | .108   | 2.125  | .035 |

#### 4. 소결

이상의 직장 내 성희롱예방교육의 현황에 대한 설문조사 결과를 요약해 보면 다음과 같다.

먼저 성희롱예방교육에 대한 방법론적인 현황을 살펴보고자 한다. 조사대상 사업장의 약 34%는 매년 1회 이상의 성희롱예방교육을 실시하지 않는 것으로 조사되었다. 특히 사업장규모가 작을수록 매년 교육을 실시하지 않는 것으로 나타났다. 또한 성희롱예방교육의 참가대상이 전체 직원인 경우가 68%정도로 나타났다. 32%정도는 사업주, 임원, 관리자, 일부부서 등 일부 구성원은 예방교육에서 제외되고 있는 것으로 나타났다. 한편 성희롱예방교육시간과 관련해서는 전체 조사대상 사업장의 16.3%가 1시간 미만의 교육을 진행했던 것으로 조사되었으며, 교육의 수강인원에 있어서도 50명을 초과하는 경우가 전체 사업장의 절반을 상회하는 수준이었다. 이상의 교육방식을 살펴보았을 때 가장 시급한 문제는 교육 횟수의 증가와 교육대상자의 확대방안이다. 또한 1회의 교육인원을 고려해 보았을 때 너무 과도한 측면이 있어 교육에 대한 실효성 및 효과성을 제고하기 위해서는 적정인원에 대한 교육이 지원될 필요가 있다.

특히 100인~300인 이하의 중소기업 사업장에서는 교육인원에 대한 적정성이 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 규모의 기업인 경우 일시적으로 한꺼번에 성희롱예방교육이 이루어지는 경우가 많기 때문이다. 300인 이상의 경우 대부분 한꺼번에 교육이 어려워 나누어서 실시하는 경우가 많고 100인 미만의 경우 한꺼번에 교육을 하더라도 인원이 무리하게 많지 않기 때문이다. 따라서 100~300인 사업장에서는 교육 횟수를 늘려 교육인원이 적정수준을 유지할 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

이외에도 성희롱예방교육에 대한 전문교육이 이루어지기 위해서는 사내 해당 업무담당자의 교육스킬을 전문화하거나 온라인 교육의 실효적인 방안을 고민해 볼 필요가 있다. 실제 조사대상 기업들은 기업 내외의 전문강사(32.8%)보다는 사내업무담당자나 온라인교육에 의해서(67.4%) 성희롱예방교육이 진행되고 있다고 했다. 현실적으로 이러한 상황이라면 사내업무 담당자의 성희롱예방교육에 관한 역량을 높여야 할 필요가 있다. 즉, 성희롱 전문강사 양성과정을 이수하게 하거나 다양한 전문 교육 콘텐츠를 개발하여 이를 활용할 수 있도록 지원하여 교육의 효과성을 높이는 방안을 마련해야 할 것이다.

둘째, 성희롱예방교육에 대한 사업장 내의 인식 및 효과성 측면이다. 실제로 성희롱예방교육에 대한 필요성에 대해서 거의 대부분의 사업장에서는 현실적으로 매우 필요한 부분이라는 인식이 지배적이다(4.00점). 특히 300인 이상의 규모가 큰 사업장이나 30인 미만의 아주 영세한 소규모 사업장에서는 성희롱예방교육에 대한 필요성은 매우 높게 인식하고 있었다. 또한 사업장 내의 여성비율에 따라서는 여성의 비율이 낮을수록 성희롱예방교육이 필요하다고 인식하는 정도가 높게 나타났다. 이러한 상황을 감안한다면 소수의 여성들로 구성된 제조업 등에 있어 오히려 성희롱예방교육은 더욱 필요한 상황이다.

한편 성희롱예방교육의 효과성은 대체로 보통의 수준으로 나타났다. 이러한 이유로는 매년 동일한 내용의 교육이 반복되거나 교육 자체가 동영상 교육 등으로 형식화되어 가고 있기 때문이다. 특히 성희롱예방교육의 질적인 내용이 보장되어야 이러한 효과성을 제고할 수 있을 것이다. 실제로 조사과정에서 성희롱예방교육에 대한 내용보강이 필요하다는 의견이 많았다. 특히 가장 문제가 되는 부분은 성희롱 사건 발생시 이를 대처하고 해결할 수 있는 방법에 관한 교육 내용이 미흡하다는 의견이다. 특히 교육시간이 짧을수록 성희롱 분쟁의 처리방법 등에 대한 교육은 이루어지지 않고 있는 상황이다. 성희롱 분쟁처리 방법은 근로자가 성희롱 피해를 입었을 경우 권리를 구제받을 수 있는 내용 및 절차에 해당하여 매우 중요한 부분에 속한다. 따라서 성희롱 사건이 발생했을 경우 사업장에서 체계적으로 처리할 수 있는 방법 및 절차를 안내하는 것은 성희롱관련 담당자 뿐 아니라 근로자의 알 권리를 확보하는 측면에서도 의미가 있다. 더욱이 대부분의 사업장에서는 성희롱 발생 시 이를 처리할 수 있는 세부적인 절차 및 기구를 운영하지 않고 있는 상황이기 때문에 모범사례의 개발이나 매뉴얼 등을 개발하여 사업장에서 적극적으로 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

셋째, 기업 내 성희롱예방교육에 있어서 가장 큰 애로사항 중의 하나는 다양한 교육 콘텐츠의 부족을 들 수 있었다. 이에 따라 교육내용, 교육방식, 교육 강사의 전문성 확보가 필요하다는 의견이다. 특히 향후 보충해야 할 교육내용에 대해서는 피해자의 대처방법이나 구제절차에 대한 전문적인 내용이 필요하다는 것과 다양한 유형 및 사례에 관한 연구가 필요하다는 지적이다.

넷째, 실제로 우리나라의 사업장 중 중소기업에서 성희롱에 대한 인식이 부족한 경향이 있음을 알 수 있었다. 상당수의 성희롱 사건이 중소기업에서 발생하고 있기 때문이다. 따라서 중소기업을 대상으로 성희롱예방교육을 체계적으로 지원할 수 있는 정부의 지원방안을 모색할 필요가 있다. 예를 들어 소규모 영세사업장의 경우 강사료를 무료로 지원하여 교육을 실시하거나 중소기업의 경우 1년간 교육 횟수를 여러 번으로 나누어서 진행할 경우 교육비에 대한 일부 지원 방안을 모색해 볼 필요가 있다.

다섯째, 직장 내 성희롱을 예방하기 위해서는 전문적인 성희롱예방교육과 함께 성희롱 분쟁의 예방 및 해결을 전담할 수 있는 기구나 체계적인 가이드라인, 매뉴얼 등이 구비되어야 할 것이다. 성희롱 분쟁은 다른 분쟁과 달리 사실 증거의 확보가 매우 어렵다. 따라서 이러한 분쟁을 제대로 지원할 수 있는 전문 전담 기구나 전문인력의 운영을 통해서 성희롱 분쟁을 예방하고 해결을 전문적으로 모색할 수 있는 전문가 양성교육도 병행해야 할 것으로 보인다.

마지막으로 성희롱예방교육의 궁극적인 목표는 교육을 통해 성희롱 예방의 효과성을 높이고, 기업 내 성차별적인 문화를 개선하는 것이다. 먼저 교육의 효과성에 영향을 주는 요인으로는 교육에 대한 만족도, 교육에 대한 필요성의 인지정도, 성별, 직위별 교육대상자를 구분하여 교육을 실시하고, 유형 및 사례에 대한 교육 등이 유의한 것으로 나타났다. 또한 교육의 만족도는 교육의 형식화 정도, 성희롱예방교육 방식(강의식 등), 교육 후 인식변화 정도와 관련이 있는 것으로 분석되었다. 이외에도 기업 내 성차별 방지와 관련해서는 권위적인 조직문화, 의사소통 등이 관련성이 있었으며, 대처방법에 대한 교육과 직위별 교육 대상자를 구분하는 것이 성차별이 없는 조직문화를 만드는 데에 영향을 주는 것으로 나타났다.

### Ⅲ. 직장 내 성희롱예방교육에 대한 인터뷰 분석

#### 1. 인터뷰 대상자의 사업장 특성

직장 내 성희롱예방교육에 관한 회사의 인식을 보다 더 심층적으로 분석하기 위하여 본 연구에서는 15개 사업장에 대하여 인사담당자 및 근로자에 대한 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 인사담당자와 근로자를 분리하여 진행하여 근로자가 인사담당자로부터 영향을 받지 않고 답변하도록 하였으며, 사업장 규모는 30인 미만, 30인 이상 100인 이하, 100인 이상으로 구분하여 조사하였다. 인터뷰를 수행한 해당 사업장의 특성은 아래 표와 같다.

〈표 3-28〉 인터뷰 대상자의 사업장 특성

| 사업장 특성    |                    | 개체 수 | 비율(%) |
|-----------|--------------------|------|-------|
| 전체        |                    | 15   | 100%  |
| 업종        | 제조업                | 4    | 26.7  |
|           | 보건 및 사회복지업         | 4    | 26.7  |
|           | 도소매업               | 6    | 40.0  |
|           | 협회, 단체수리, 기타개인서비스업 | 1    | 6.6   |
| 사업장<br>규모 | 1~30인 미만           | 3    | 20.0  |
|           | 30~100인 미만         | 4    | 26.7  |
|           | 100~300인 미만        | 4    | 26.7  |
|           | 300인 이상            | 4    | 26.7  |
| 여성<br>비율  | 0~30% 미만           | 5    | 33.3  |
|           | 30%~70% 미만         | 5    | 33.3  |
|           | 70%~100% 미만        | 5    | 33.3  |
| 노조        | 있음                 | 2    | 13.3  |
|           | 없음                 | 13   | 66.7  |

## 2. 성희롱예방교육에 관한 사항

### (1) 성희롱예방교육 횟수와 방법

교육 횟수 관련하여는 1년에 1회 이상 성희롱예방교육을 실시하는 것으로 드러나서 인터뷰에 응한 사업장에서는 법정 의무교육을 다 실시하고 있는 것으로 나타났다.

협회 관련 업종의 사업장은 100인 이상 300인 미만 사업장임에도 1년에 2회 성희롱예방교육을 실시하는 것으로 나타나는데, 이는 대기업 계열사라서 전체 그룹의 운영교육 계획에 따른 것으로 응답하는 특이점을 보였다.

교육의 방법과 관련하여는 강의식 교육을 주로 실시하였고, 강의식 교육 중 동영상 삽입하여 교육을 받는 경우도 5명이 응답하였다. 30인 미만 사업장 중에서는 여성가족부나 고용노동부에서 만든 성희롱예방교육 동영상을 통하여 성희롱예방교육을 실시하였다고 응답한 사업장도 2개 나타나서 30인 미만 사업장 중에서는 동영상만으로 성희롱예방교육을 실시하는 곳이 있음을 알 수 있었다.

한편 교육의 만족도 면에서는 동영상 교육은 일방 교육이어서 특별한 교육 효과가 없는 것으로 답변하였다.

회사에서 전 직원들 모아놓고 성희롱예방교육을 식당에서 하는데, 빔 프로젝터로 동영상을 틀어줘서 다들 집중하지 않는 분위기이다. 대체적으로 1시간 때문다고 생각하는 편이고, 동영상을 보는 것으로 뭔가 느껴지는 것은 없다. 노무담당자도 특별히 태도에 대하여 지적하지도 않아서 상당히 형식적이다.(30인 미만, 제조업 근로자)

이와 관련하여 해당 인사담당자는 성희롱예방교육을 담당할 사내 강사 양성은 어려우며, 이제까지 8년 근무하는 동안 성희롱이 발생한 적이 없었기에 동영상으로 교육을 실시하는 것에 특별한 문제점을 느끼지는 못하는 것으로 답변하였다.

성희롱예방교육을 회사에서 자체적으로 실시할 수 밖에 없는데, 제가 그만한 지식을 갖고 있지 않아서 여성가족부나 고용노동부 홈페이지에서 제공하는 동영상을 활용합니다. ... 특별히 성희롱이 발생하지도 않는데, 강사를 초빙하여 강의비를 들어서 교육하는 명분도 없고 필요성도 못느낍니다.(30인 미만, 제조업 교육 담당자)

30인 미만 사업장이거나 성희롱이 특별히 회사에서 문제가 된 적이 없는 사업장일수록 성희롱예방교육을 형식적 교육으로 인식하고 있었고, 법에 정한 1년에 1회 교육 이외에 교육의 필요성을 크게 느끼지 못하고 있었다.

한편 강의식 교육에 대하여는 전반적으로 만족하지만, 만족하지 못하는 사업장도 눈에 띄는데, 주로 만족하지 못하는 사업장은 여성종사자가 30%에서 70%를 차지하는 사업장이었다.

성희롱예방교육이 매년 반복되다 보니, 인사팀에서는 새로운 방식의 교육을 원하게 된다. 내용이 반복되니까, 강사에게 다양한 사례를 들어달라고 부탁하지만 그것만으로는 더 이상 직원들의 흥미를 만족시키지는 못한다. 그래서 토론회나 연극 방식의 성희롱예방교육을 알아본 적이 있었는데, 연극 방식은 보통 강의식보다 3배 정도, 토론회는 강의식보다 2배 정도 교육비가 더 들어가는 것으로 조사되고, 그러면 위에서는 다시 강의식으로 진행하자고 결정내린다.(30인 이상 100인 미만 사업장, 여성 40% 교육 담당자)

다른 교육방법은 비용이 많이 들어서 시도하지 못하고, 강의식으로 교육을 진행한다. 강의식 교육을 할 때에는 여러 기관의 강사들을 섭외한다. 작년에 노무사에게 부탁했으면 올해는 다른 교육기관을 선택한다. 매년 강사의 소속지를 달리 하는 것은 내용의 중복성이나 강의의 재미를 생각해서이다. 전반적으로 강의식으로 진행되는 것에 대하여 특별히 불만족스럽지는 않은 듯 하다.(100인 이상 300인 미만, 여성 30% 미만 교육 담당자)

강의식 교육 위주로 이루어지는 가장 큰 이유는 교육비의 증가가 가장 큰 이유로, 성희롱예방교육은 최소한의 비용을 들이는 것으로 회사가 만족한다는 답변이 많았다. 한편 근로자들의 경우에는 강의식 교육에 불만이 없었는데, 이는 다른 교육을 받아 본 적이 없다는 이유가 가장 크고, 토론회 교육의 경우 참여에 대한 부담이 큰 것으로 나타난다.

성희롱 교육을 토론회로 진행하면 적극적으로 참여하고 싶지는 않다. 토론회에서 어떠한 얘기를 해야 하는지 부담스럽고, 그렇게까지 교육에 흥미를 느끼지 못한다. 회사에서 시키면 하겠지만 별로 하고 싶지는 않다.(300인 이상, 여성 30-70% 미만, 남성 근로자)

## (2) 교육내용 관련

교육 담당자가 가장 중점을 두고 있는 교육내용으로는 직장 내 성희롱에 대한 구체적인 예방법, 직장 내 성희롱에 대한 성의식 및 조직문화, 성희롱의 처리절

차 및 조치기준 순으로 나타났다. 이러한 인식은 성희롱 발생 시 그 처리가 복잡하고 어렵다고 인식하는 것에 기인하는 것으로 예방교육의 목적인 성희롱의 예방을 충실히 하는 교육은 필요하다고 인식하는 것으로 나타난다.

성희롱이 발생했을 때 처리하는 문제가 쉽지 않아 성희롱 예방에 신경쓰는 편입니다. 이전 회사에서 성희롱이 발생했는데, 가해자를 압박해서 내보내는 게 쉽지 않았어요. 가해자를 해고하는 게 사장님이 바라는 거였는데, 자문 노무사는 해고는 힘들다고 하고... 결국 징계위원회를 열면서 가해자가 사직서를 제출하라는 했는데, 전체적으로 회사 분위기는 안좋았어요. 그래서 성희롱 교육 때 성희롱 예방법에 신경써달라고 강사에게 부탁드립니다.(100인 이상 300인 미만, 여성 30%미만, 교육 담당자)

또한, 교육 담당자는 회사 분위기가 끼치는 영향도 크다고 생각한다. 특히나 회사가 자유로운 조직문화를 갖고 있다고 답변한 경우에 성의식에 관한 교육이 필요하다고 생각하는 경우가 있었는데, 이는 오히려 자유로운 조직 문화에서 성희롱을 경시하는 경향이 있는 것으로 나타난다.

우리 회사가 자유롭다고 생각하는데, 이런 분위기가 전 조마조마하다는 생각을 합니다. 회식 자리에서 상사가 터치를 좀 해도 성희롱이라고 하기 힘들어요. 오히려 친한 사이에 예민하게 군다고 받아들여지기 쉬운 거죠. 아무렇지도 않게 살 좀 빼라고 하거나, 장난스럽게 어깨를 감싸고 친근하고 구는 경우가 성희롱에 해당할 수 있다고 강력하게 교육하는 것도 필요하다고 봐요. 애매한 상황에 대하여 여직원들이 문제제기하기는 쉬운 문제가 아니라서...(300인 이상, 여성 30-70% 미만, 교육 담당자)

성희롱 처리절차와 관련하여 중요하다고 생각하는 경우에는 회사가 강력한 성희롱 처리절차와 조치기준을 가지고 있는 것을 직원이 인식하는 경우에 성희롱이 예방된다고 생각하는 경우이다.

우리 회사는 성희롱에 대하여 엄격하고, 대기업 계열이기 때문에 성희롱 처리절차도 엄격합니다. 경영진도 성희롱은 엄벌해야 한다고 생각하고요. 그래서 외부 강사를 통하여 성희롱예방교육을 하더라도, 상무님이 늘 교육 후에 회사의 처리절차에 대하여 10분 정도 설명하는 시간을 갖습니다. 회사의 의지 표명이라고 해야 할까요! 성희롱 사건이 접수되지 않는 이유는 이러한 교육 내용 영향도 있다고 생각합니다. 그래도 대기업 계열사라서 임원들이 성희롱을 할 수 있는 여지도 많다고 생각하여 인사부에서는 여직원 대상 설문도 하고 성희롱에 신경쓰는 편입니다.(100인이상 300인 미만, 여성 30-70% 미만, 교육 담당자)

### (3) 교육시의 장애요인과 교육 대상자 구분 교육의 필요성

성희롱예방교육을 실시함에 있어 가장 어려운 점으로는 ‘동일내용의 반복적인 교육’, ‘교육대상자의 무관심과 인식부족’을 드는 경우가 가장 많았고, ‘경영진과 관리자의 무관심 및 비협조’라고 응답한 경우도 있었다. 따라서 교육내용에 있어서 다양한 콘텐츠의 개발이 절실한 것으로 나타났다.

매년 여러 기관의 강사들을 섭외하는 이유는 법에서 정한 성희롱예방교육의 내용 때문이다. 똑같은 내용을 반복해야 하니까, 사람이 달라지면 그나마 중복적인 요소가 적다고 생각한다.(100인 이상 300인 미만, 여성 30% 미만 교육 담당자)

우리는 계속 자문노무사에게 예방교육을 부탁하고 있다. 자문노무사가 매년 실시하는 교육이기 때문에 그 내용에 있어서는 신경쓰는 편이다. 처음에는 자문노무사가 동일한 구성에서 성희롱 사례를 바꿔서 2년 정도 설명했는데, 우리 회사가 규모가 적고 인원 변동이 크지 않으니까, 성 인식이나 여성노동의 활용 필요성, 또는 여러 가지 성 고정관념에 대한 강의 등 내용을 변경하고 있어서 중복된다는 느낌은 못받는다.(30인 이상 100인 미만, 여성 30-70%, 교육담당자)

성희롱예방교육에 모든 사원을 참여시키는 것이 힘들어요. 매년 반복되니까, 작년엔 들었는데 이번엔 안들어도 되지 않나, 출장 일정을 바꾸기 힘들다 등. 많은 사람들을 참석시키려고 120명 밖에 안되도 2회로 교육을 나눠서 실시하는데, 그래도 빠지는 사람이 있어요. 사원들이 열심히 듣지 않으니, 되도록 재미있는 강사를 섭외하는 게 위에서 요구하는 사항이에요.(100인 이상 300인 미만, 여성 30% 미만, 교육담당자)

경영진이 어떠한 생각을 갖고 있느냐가 가장 중요한 것 같아요. 우리 회사는 대표이사가 바뀌면서 성희롱예방교육이 강화되었어요. 강화된 지 2년 정도 됐지요. 다른 임원분들은 솔직히 이렇게까지 교육을 할 필요가 있느냐는 생각도 있으실 거예요. 여자사원이 10% 정도인데, 성희롱예방교육을 2시간 진행하니까요. 그것도 관리자와 일반 근로자로 구분해서요. 관리자만 해도 800명 정도 되니까, 상당히 여러 번 진행해야 해요. 그래서 필요성을 크게 못느끼는 분위기였는데, 대표이사가 강력하게 밀어 붙이니까 교육은 제대로 실시되죠. 여자인 제 입장에서는 회사가 성희롱예방교육에 신경을 쓰는 것이 여성 차별적인 조직 문화를 바꾸겠다는 의지로 느껴지고, 한편으로 자부심을 느끼는 것도 있죠.(300인 이상, 여성 30% 미만, 교육담당자)

성희롱예방교육의 대상 구분에 대하여는 교육 담당자들 중 절반 이상은 그 필요성을 느끼고 있었고, 근로자들 중 여성은 구분한 교육이 필요하다고 나타난다.

아무래도 관리자가 성희롱예방교육을 제대로 받는 것이 중요하다고 봅니다. 관리자 및 임원 교육을 할 때 성희롱예방교육을 따로 시킵니다. 왜냐하면 관리자가 성희롱 가해자가 될 확률이 높은 이유도 있고, 관리자가 어떤 사람이냐에 따라 그 부서의 분위기가 좌우되기도 하기 때문이죠. 솔직히 관리자 급에서 언행을 조심하면 성희롱이 발생하지 않을 거란 개인적인 생각도 있죠.(100인이상 300인 미만, 여성 30-70% 미만, 교육 담당자)

우리 회사는 아닌데, 아는 친구가 모 기업에 근무하는데, 성희롱예방교육을 여자들만 따로 교육시켰다고 하더라고요. 처음에는 그런 게 필요한가라고 생각했는데, 여자만 따로 교육을 받으면서 성희롱 대처법에 대하여 좀더 많은 내용을 들을 수 있어서 좋았다고도 하고, 성희롱이 실제 있었는지에 대하여 집담회 형식으로 진행도 했는데, 의외로 성희롱 사례가 많이 나와서 놀랐다고 하더라고요. 여성만 교육받으면 외부강사에게 좀더 편안하게 여러 가지를 물을 수 있겠다는 생각은 들었어요.(300인 이상 사업장, 여성 30-70%미만, 여성근로자)

#### (4) 소결 및 문제점

본 인터뷰가 15개 사업장에 대하여만 실시되었기에 표본 수가 상당히 적으므로 이를 바탕으로 유의미한 통계 분석을 제시하는 것은 어려울 것이다. 다만, 15개 사업장의 교육 담당자와 근로자를 인터뷰함으로써 성희롱예방교육의 문제점을 보다 심층적으로 볼 수 있다는 점에 대하여만 시사점이 있다고 할 것이다.

인터뷰에서 나타난 성희롱예방교육의 문제점을 짚는다면 아래와 같이 요약될 수 있다.

첫째, 성희롱예방교육을 형식적으로 실시하는 경우, 성희롱예방교육의 효과는 기대할 수 없다는 점이다. 해당 사업장들은 적어도 1년에 1회 성희롱예방교육을 실시하고 있으나, 동영상만으로 교육을 하는 경우 교육의 만족도는 상당히 낮아서 교육의 기대효과는 없다고 판단된다. 따라서 성희롱예방교육의 방법이 강의식이나 토론식이나 보다는 실질적 교육 효과를 기대할 수 있는 교육방법인가가 더 중요하다고 판단된다.

둘째, 교육 내용에 있어서 다양한 정보의 제공이 필요하다는 것이다.

본 인터뷰에서 나타난 교육내용의 가장 큰 문제점은 동일한 내용의 반복적인 교육이다. 고평법은 직장 내 성희롱예방교육을 실시함에 있어서 반드시 포함되어야 할 내용을 특정하고 있다. 그러나 이러한 교육내용의 특징은 매년(매번) 교육을 실시하는 경우 오히려 동일한 내용을 반복해야만 하는 결과를 초래하였다

고 판단된다. 따라서 교육대상별 교육내용의 체계화가 요구되며 동일한 내용을 반복하는 형식적인 교육이 아니라 보다 학습효과를 높이기 위한 다양한 교육 내용의 제공이 필요하다.

셋째, 직장 내 성희롱은 조직내 구성원의 성희롱에 대한 인식 및 조직문화(분위기)에 의해 크게 좌우됨에도 불구하고 이러한 내용에 대해서는 교육이 소홀하다는 점이 지적되었다. 조직구성원의 성에 대한 인식의 전환이 이루어져야 건전한 조직문화를 만들 수 있으며, 효과적인 성희롱예방교육이 진행될 수 있을 것이다. 따라서 교육 내용의 다양화와 함께 조직문화 개선을 위한 교육 내용 또한 강화되어야 할 것으로 판단된다.

넷째, 성희롱예방교육의 대상자별 구분 교육이다. 교육내용의 반복성에서 지적되는 점은 동일한 교육대상자에 반복되는 교육이므로, 교육대상자를 구분함으로써 교육 내용에 변화를 두는 것이 가능하다. 신입사원이나 성희롱예방교육이 형식적으로 시행되는 사업장에는 성희롱의 개념에 충실한 교육이 우선시되어야 할 것이다. 그러나, 교육을 매년 실시하는 사업장에서는 성희롱의 개념 외에 성 인식이나 조직문화를 양성평등하게 개선하고자 하는 교육내용들이 개발, 보급될 필요성이 있다. 또한 관리자의 경우 성희롱 행위자보다는 성희롱을 예방하여야 하는 규율자로서의 기능이 우선시되어야 하므로, 이러한 역할에 초점을 맞춘 교육이 필요하다고 판단된다.

제4장

## 성희롱예방교육 모델

|           |    |
|-----------|----|
| I. 기본안    | 77 |
| II. 심화안   | 79 |
| III. 관리자안 | 81 |

## I. 기본안

## 강의계획안(기본안)

| 구 분   | 기본안   | 교육 분야 | 직장내 성희롱예방교육 |
|-------|---|-------|-------------|
| 학습주제  | 직장내 성희롱의 본질을 이해하고 성희롱 없는 일터 만들기   |       |             |
| 학습목표  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱의 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱의 개념(행위자, 피해자, 수단, 효과)을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱의 대처요령을 이해한다.</li> <li>- 회사내 성희롱 관련 규정과 처리절차를 이해한다.</li> </ul> |       |             |
| 시간    | 1H  |       |             |
| 대상    | 전 직원  |       |             |
| 교육기자재 | PPT   |       |             |

| 순서 | 교육 내용  | 교육방법        | 목적 및 유의점   | 비고  |
|----|--|-------------|--|-----|
| 도입 | 직장내 성희롱에 대한 인식확인 질문<br>직장내 성희롱의 특징                               | 퀴즈<br>사례 예시 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피교육자 집중</li> <li>- 인식수준 파악</li> </ul>   | 10분 |
| 전개 | 직장내 성희롱의 개념<br>성희롱 관련법   | 강의 및 사례     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 법령의 이해</li> <li>- 성희롱 판단기준의 이해</li> </ul>   | 20분 |
| 심화 | 성희롱 사례(유형별)<br>직장내 성희롱의 영향<br>직장내 성희롱 대처요령<br>사내 처리 절차 및 구제절차 이해 | 강의 및 사례     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사례를 통한 성희롱 이해</li> <li>- 피해자 중심 성희롱 영향 초점</li> <li>- 해당 사업장 처리기준 및 구제절차 이해</li> </ul> | 20분 |
| 정리 | 성희롱 없는 일터 만들기 다짐<br>질의응답   | 질의 응답       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육을 통한 인식 개선과 행동변화</li> </ul>   | 10분 |

### 직장내 성희롱예방교육 내용(기본안)

| 순서 | 교육 내용   |
|----|---|
| 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인식 확인 퀴즈</li> <li>- 직장내 성희롱 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)</li> </ul>   |
| 전개 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱의 개념과 법령</li> <li>- 직장내 성희롱 행위자</li> <li>- 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성</li> <li>- 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발</li> </ul>   |
| 심화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 유형 및 사례</li> <li>- 직장내 성희롱의 영향</li> <li>- 대처요령(피해자, 행위자, 제3자)</li> <li>- 사업장의 고충상담 및 구제절차</li> <li>- 사업장의 처리절차와 조치 기준</li> <li>- 사업주의 의무 및 벌칙</li> <li>- 외부기관을 통한 구제절차</li> </ul> |
| 정리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 없는 일터 만들기 다짐</li> <li>- 질의응답</li> </ul>  |

## II. 심화안

### 강의계획안(심화안)

| 구 분   | 심화안  | 교육 분야 | 직장내 성희롱예방교육 |
|-------|--|-------|-------------|
| 학습주제  | 직장 내 성희롱의 본질을 이해하고 성희롱 없는 일터 만들기   |       |             |
| 학습목표  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 실태를 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱의 발생원인을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱 피해자에 대해 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱 대처요령을 이해한다.</li> </ul> |       |             |
| 시간    | 1H   |       |             |
| 대상    | 전 직원(기본적인 내용을 숙지한 직원들)   |       |             |
| 교육기자재 | PPT  |       |             |

| 순서 | 교육 내용   | 교육방법      | 목적 및 유의점  | 비고  |
|----|---|-----------|---|-----|
| 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱에 대한 인식확인</li> <li>- 직장내 성희롱의 실태 이해</li> <li>- 직장내 성희롱의 발생원인 이해</li> </ul>  | 질문 및 사례예시 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인식 수준 파악</li> <li>- 발생원인 이해</li> </ul>                           | 15분 |
| 전개 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 관련법령 이해</li> <li>- 직장내 성희롱의 개념</li> <li>- 판단기준(피해자 관점)</li> </ul>  | 강의 및 사례   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령의 이해</li> <li>- 판단기준 이해 (피해자중심)</li> </ul>                     | 15분 |
| 심화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 유형</li> <li>- 직장내 성희롱 피해자에 대한 이해</li> <li>- 자신의 지위와 역할에 따른 태도 이해</li> <li>- 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침 이해</li> <li>- 직장내 성희롱 대처요령</li> <li>- 사내 처리 절차 및 구제절차 이해</li> </ul> | 강의 및 사례   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자 이해</li> <li>- 지위와 역할에 따른 태도 이해</li> <li>- 구제절차 이해</li> </ul> | 20분 |
| 정리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 예방을 위한 실천</li> </ul>   | 질의응답      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예방을 위한 실천 내용 이해</li> </ul>                                       | 10분 |

### 직장내 성희롱예방교육 내용(심화안)

| 순서               | 교육 내용   |
|------------------|---|
| <p><b>도입</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱에 대한 인식 확인</li> <li>- 직장내 성희롱의 실태 이해</li> <li>- 직장내 성희롱의 발생원인 이해                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조직내 다양한 권력관계</li> <li>2. 조직문화</li> <li>3. 전통적 성 역할의 고정화</li> <li>4. 관계와 소통의 부재</li> </ol> </li> </ul>  |
| <p><b>전개</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱의 개념과 관련 법령</li> <li>- 직장내 성희롱 구분</li> <li>- 직장내 성희롱 행위자</li> <li>- 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성</li> <li>- 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발</li> <li>- 판단기준(피해자 관점)</li> </ul>  |
| <p><b>심화</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 유형</li> <li>- 직장내 성희롱 피해자</li> <li>- 직장내 성희롱 피해자에 대한 이해</li> <li>- 자신의 지위와 역할에 따른 태도 이해</li> <li>- 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침 이해</li> <li>- 직장내 성희롱 대처요령</li> <li>- 근로자의 고충상담 및 구제절차</li> <li>- 사업장의 성희롱 관련 취업규칙 규정 이해(예시)</li> <li>- 사업주의 의무 및 벌칙</li> <li>- 외부기관을 통한 구제절차</li> </ul> |
| <p><b>정리</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 예방을 위한 실천                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 양성평등한 직장문화 수립하기</li> <li>2. 성희롱에 대한 잘못된 인식 전환하기</li> <li>3. 자신의 지위와 역할에 따른 태도 지니기</li> <li>4. 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침 준수하기</li> </ol> </li> <li>- 질의응답</li> </ul>                                    |

### Ⅲ. 관리자안

#### 강의계획안(관리자)

| 구분    | 관리자안   | 교육 분야 | 직장내 성희롱예방교육 |
|-------|--|-------|-------------|
| 학습주제  | 직장내 성희롱에 대한 관리자의 인식 전환, 예방과 대처   |       |             |
| 학습목표  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱의 본질(괴롭힘, 권력관계)을 이해한다.</li> <li>- 성희롱의 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)을 이해한다.</li> <li>- 성희롱의 예방과 금지 의무자로서의 관리자 역할을 이해한다.</li> <li>- 직장내 성희롱 예방 및 대처 의무자로서 관리자의 역할을 이해한다.</li> </ul> |       |             |
| 시간    | 2H   |       |             |
| 대상    | 관리자  |       |             |
| 교육기자재 | PPT  |       |             |

| 순서 | 교육 내용  | 교육방법            | 목적 및 유의점  | 비고  |
|----|--|-----------------|---|-----|
| 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 본질 이해(괴롭힘, 권력관계)</li> <li>- 직장 내 성희롱 유발요인</li> <li>- 우리 사업장 점검</li> </ul>                                | 강의 및 사례         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 본질 이해</li> <li>- 사업장 현황 인식</li> </ul>                | 20분 |
| 전개 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱의 개념 및 법령</li> <li>- 성희롱 사례(유형별)</li> <li>- 직장내 성희롱의 영향</li> <li>- 피해자 특성</li> <li>- 조직에 미치는 영향</li> </ul> | 강의 및 사례         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장내 성희롱 법령 이해</li> <li>- 유형 및 판단기준 이해</li> </ul>             | 30분 |
| 심화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 예방과 대처 책임</li> <li>- 예방과 대처를 위한 절차 및 지침 설비의 중요성</li> <li>- 관리자로서 직장내 성희롱 대처요령(실습)</li> </ul>                  | 강의 및 사례 실습 (토론) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 책임자 인식</li> <li>- 예방의 중요성 인식</li> <li>- 실습을 통한 이해</li> </ul> | 50분 |
| 정리 | 직장내 성희롱 예방을 위한 관리자의 자세 질의응답  | 다짐 질의 응답        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육을 통한 인식 개선과 행동변화</li> </ul>                                | 10분 |

### 직장내 성희롱 예방과 관리(관리자용)

| 순서 | 교육 내용  |
|----|--|
| 도입 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성희롱의 발생원인</li> <li>- 지각의 차이</li> <li>- 장난이 아니라 성희롱</li> <li>- 성희롱 유발 요인</li> <li>- 우리 사업장 점검</li> </ul>  |
| 전개 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성희롱의 개념</li> <li>- 직장 내 성희롱 행위자</li> <li>- 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성</li> <li>- 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발</li> <li>- 직장 내 성희롱 예시</li> <li>- 성희롱 판단을 위한 질문</li> <li>- 직장 내 성희롱의 영향</li> <li>- 피해자의 특성</li> <li>- 성희롱이 조직에 미치는 결과</li> </ul>  |
| 심화 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 예방과 대처 책임 역할</li> <li>- 사업주와 관리자의 예방과 대응</li> <li>- 관리자의 지위 및 역할</li> <li>- 성희롱을 예방하는 명확한 대책 수립</li> <li>- 신고절차 수립의 장점</li> <li>- 성희롱금지지침에 담아야할 내용</li> <li>- 해당 사업장의 처리절차와 조치</li> <li>- 성희롱 사건 보고 시 조치 사항</li> <li>- 관리자의 책임</li> <li>&lt;사례 실습 또는 토론&gt;</li> <li>- 관리자로서 성희롱 사건 보고 시 대처 및 조치</li> </ul> |
| 정리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주의 의무 및 벌칙</li> <li>- 직장내 성희롱에 대한 타 기업의 대처 사례</li> <li>- 외부기관을 통한 구제절차</li> <li>- 직장내 성희롱 예방을 위한 관리자의 자세</li> <li>- 질의응답</li> </ul>   |

제5장

결론

실태조사 결과 성희롱 예방교육에 대한 필요성에 대해서는 거의 대부분의 사업장에서 현실적으로 매우 필요한 부분이라는 인식이 지배적인 것으로 나타났다. 특히 300인 이상의 규모가 큰 사업장이나 30인 미만의 아주 영세한 소규모 사업장에서는 성희롱예방교육에 대한 필요성을 매우 높게 인식하고 있었다. 그러나 성희롱 예방교육에 대한 만족도는 보통 수준으로 나타났다. 이는 매년 동일한 내용의 교육이 반복되거나 교육 자체가 동영상 교육 등으로 형식화되어 가고 있기 때문이다.

요컨대 직장 내 성희롱예방교육에 대한 필요성은 매우 높게 인식하고 있지만 그에 비하여 교육의 만족도는 따라가지 못하고 있는 상황이다. 따라서 직장 내 성희롱예방교육 전반에 걸쳐 다양한 변화가 시도되어야 할 것이다. 특히 교육방법 및 내용교육 전서 새로운 변화가 요구되고 있다. 이하에서는 실태조사를 통해 나타난 문제점을 근거로 직장 내 성희롱예방교육에 관한 개선과제를 도출해 보 고자 한다.

### 1. 교육 횟수, 교육시간 및 교육인원의 적정수준 유지

조사대상 사업장의 약 17%는 매년 1회 이상의 성희롱예방교육을 실시하지 않는 것으로 조사되었다. 특히 30인 미만 사업장은 1년에 1회 이상 실시하지 않은 경우가 34.7%에 이르러 사업장규모가 작을수록 매년 교육을 실시하지 않는 것으로 나타났다. 한편, 조사대상 사업장의 16.3%는 1시간 미만의 교육을 실시한 것으로 조사되었고, 1회 교육의 수강인원이 50명을 초과하는 경우가 전체 조사대상 사업장의 절반을 상회하는 것으로 나타났다. 즉, 법정 교육 횟수가 준수되지 않는 사업장이 상당수 있고, 특히 사업장 규모가 작을수록 교육 횟수가 준수되지 않고 있으며 교육시간과 교육인원의 적정수준도 유지되지 못하고 있는 경우가 많은 것을 알 수 있다.

이러한 조사결과에 비추어볼 때 적정한 교육 횟수와 교육시간이 반드시 준수 되도록 하고 특히 100~300인 이하의 중소기업 사업장에서는 교육인원의 적정수준이 유지될 수 있도록 지원하는 방안이 마련되어야 한다. 이를 위하여 정부가 예방교육의 지도 및 점검을 강화하고, 특히 소규모 영세사업장의 경우 재정부담과 인력부족의 문제가 있으므로 필요한 비용과 전문강사를 정부가 지원하는 방안을 고려할 수 있을 것이다. 예를 들어 소규모 영세사업장의 경우 강사료를 무

료로 지원하여 교육을 실시하거나 중소기업의 경우 1년간 교육 횟수를 여러 번으로 나누어 진행할 경우 교육비 일부 지원 방안을 모색할 필요가 있다.

## 2. 다양한 교수법의 개발

조사결과 성희롱예방교육에 대한 만족도와 효과성은 대체로 보통수준으로 나타났다는데 그 주된 이유는 매년 동일한 내용의 교육이 반복되고 교육이 형식화되어가고 있기 때문이다. 따라서 교육생의 참여와 예방교육의 효과를 높이기 위해서는 형식적인 교육이 아니라 다양한 교수법의 개발이 필요하다. 일방적인 강의식 교육이나 비디오 시청 또는 온라인 방식의 교육과 병행하여 다양한 관점에서 학습동기를 불어넣을 수 있고, 인식의 전환을 가져 올 수 있는 방법을 고려해야 한다.

예를 들어 사례 워크숍을 진행하거나 토론 형식의 교육, 대인관계에 관한 훈련 등을 통해서 성희롱에 대한 시각을 전환할 수 있는 적극적인 학습방향의 전환이 필요하다. 특히 성희롱에 대한 잠재적 문제 상황을 인지할 수 있는 훈련을 통해 교육생들이 반응과 생각을 드러내도록 유도하여 결국 행동의 변화를 이끌어냄으로써 학습의 효과를 증진시킬 수 있을 것이다. 또한 역할 연기 등 체험학습을 통해 피해자 관점에서 피해 상황 또는 피해잠재상황에 직면했을 경우의 어려움 등을 인식하고 이에 대처할 수 있는 구체적인 학습방법이 필요하다.

또한 교육시간이 짧을수록 성희롱 분쟁 처리방법 등에 대한 교육은 이루어지지 않고 있는데 근로자가 성희롱 피해를 입었을 경우 신속하고 실효성 있는 권리 구제를 받을 수 있도록 구제방법 및 절차를 교육하는 것이 중요하다. 또한 직장 내 성희롱 발생 시 이를 담당, 처리해야 하는 인사담당자 등 관리자 입장에서 분쟁처리 방법 및 절차를 숙지하고 이를 근로자들에게 안내하여 잘 적용할 수 있도록 하는 것이 중요하다는 점에서도 의미가 있다.

## 3. 교육 콘텐츠 개발과 교육 프로그램의 모듈화

현재 대부분의 성희롱예방교육은 직장 내 성희롱에 관한 법령, 사업장 내에서 사건 발생 시의 처리절차 및 조치기준, 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차 등을 위주로 진행되어 왔다.

성희롱예방교육에 있어서 성희롱 관련 현행 법제의 구체적 내용을 교육하는 것은 물론 매우 중요하지만 직장 내 성희롱 문제는 단순히 남녀 간의 문제 혹은 개인의 문제가 아니라 권력관계에서의 힘의 불평등으로 인한 문제이고, 성차별 문제이자 인권침해의 문제임을 구성원 모두가 인식하도록 하는 것이 중요하다. 직장내 성희롱으로 인하여 성희롱 피해자의 인격권, 노동권 등 기본적 인권이 심각하게 침해된다는 점에 대한 인식이 공유될 수 있도록 교육내용이 구성되어야 할 필요가 있다.

한편, 현재 대부분의 성희롱예방교육이 법제도 중심의 교육내용으로서 조직문화적 관점에서 성희롱예방교육의 접근이 이루어지지 않고 있다는 지적이 이루어진다. 특히 성희롱 문제를 야기하는 구조적 불평등 문화, 특정성 중심의 행위를 당연한 것으로 받아들이는 성우월형 문화, 성인지적 관점의 결여로 성희롱 문제 자체를 소홀히 여기는 방치형 문화 등은 조직문화가 성희롱에 대한 인식을 결여한 데에서 비롯된 것이다. 또한 성희롱예방교육의 필요성 및 중요성에 대한 교육을 통해 개인이 성희롱교육에 대한 문제의식을 갖도록 유도해야 한다. 구체적으로는 법에서 정한 내용과 더불어 성인지적 관점 및 조직문화에 대한 교육, 사례를 통한 상황인식 및 자각, 피해자 관점의 상황체험, 잠재적 문제 환경의 인지<sup>12)</sup> 및 대응 훈련 등에 대한 교육이 보장되어야 한다.

이러한 다양한 교육 콘텐츠의 개발은 교육 프로그램의 모듈화를 통해서 사업장에서 선택적으로 활용할 수 있도록 해야 한다. 이는 직장 내 성희롱예방교육이 동일내용의 반복적 교육이라는 한계를 벗어나 다양한 형식과 내용으로 체계화되고 교육의 질을 담보할 수 있는 방법이기도 하다.

#### 4. 사업주 및 임원에 대한 별도 교육

교육 콘텐츠의 개발은 상기한 바와 같이 교육내용에 있어서의 다양화뿐만 아니라 교육대상자별 다양화도 시도되어야 한다. 특히 사용자의 성희롱에 대한 인지부족이 예방교육에 있어 가장 큰 장애요인이다. 사용자들의 성인지적 관점을

---

12) 잠재적 문제 환경인지 훈련(Potentially Problematic Situation Awareness Training)이란 성희롱으로 발전하기 전에 보이는 다양한 환경 및 행동들을 제시하고 인식하게 하는 훈련으로 이는 사소한 일로 인식되거나 친밀감의 표현으로 오인되는 언행, 본격적인 성희롱이 발생하기 전 초기의 위험신호들, 적대적 환경 등에 초점을 두고 있다.

변화시키는 것이 결국 건전한 조직문화를 만드는 데 가장 중요한 역할을 하게 될 것이다. 교육담당자가 인터뷰에서 ‘관리자가 어떤 사람이냐에 따라 그 부서의 분위기가 좌우되고, 관리자 급에서 언행을 조심하면 성희롱이 발생하지 않을 것이다’라고 응답한 것에서도 알 수 있듯이 사용자 내지 관리자의 인식과 역할은 매우 중요하다. 따라서 사용자(사업주 혹은 임원, 관리자)등을 대상으로 하는 차별화된 교육 콘텐츠를 개발하여 예방교육에 대한 인식의 전환을 시도할 필요가 있다.

실제 이번 조사에서도 조사대상 사업장의 40%에서 임원(사업주 포함) 및 관리자는 교육을 실시하더라도 교육을 받지 않는 것으로 조사되었다. 상급자를 위한 차별화된 교육 콘텐츠를 개발하여 지역단위의 사용자단체(경영자협회, 대한상공회의소 등)를 통해 사용자그룹이나 CEO들을 대상으로 별도의 교육을 진행하는 방안도 모색해 볼 수 있다.

## 5. 기업 내 성희롱 예방 및 분쟁해결 전담기구의 활성화

기업 내규 등에 공식적으로 성희롱 예방 및 분쟁해결을 위한 전담기구를 두고 있는지의 여부에 대해서는 응답 사업장의 52%가 있다고 응답했으며, 48%는 없다고 응답하였다. 실제 직장 내 성희롱은 외부로 표면화되지 않는 경우가 많은 것이 현실이라는 점을 감안한다면 성희롱 예방 및 분쟁해결의 전담기구에 대한 체계화 또는 전문화를 할 필요가 있다. 만일 별도로 전담기구 신설이 어려울 경우에는 고충처리위원 선정에 있어서 성희롱 관련 문제해결을 지원할 수 있는 전문인력을 보충하여 운영을 병행하도록 하는 방식도 고려해 볼 수 있을 것이다.

## 6. 성희롱 예방교육 관련 법 조항에 대한 재검토

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조 제4항에 따르면, 10명 미만 고용사업장과 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업에서는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 성희롱예방교육을 할 수 있도록 하여, 성희롱예방교육 의무를 완화시키고 있다.

10명 미만 영세사업장의 경우에는 앞서 지적한 바와 같이 인력부족이나 재정상의 부담으로 인한 문제가 있는 경우 정부의 지원을 통한 실효성 있는 성희롱

예방교육이 이루어지도록 하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

한편, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업의 경우라 하더라도 얼마든지 성희롱은 발생할 수 있는 것이고, 고객이나 협력업체 직원 등 제3자에 의해 성희롱이 발생할 수도 있다. 현실에서 성희롱이 대부분 남녀 간에 발생되기는 하지만 성희롱의 본질은 단순히 남녀 간의 문제가 아니라 권력관계에서의 불평등으로 인하여 발생하는 문제라는 점에 대한 인식이 전제되어야 하고, 고객 등 제3자에 의한 성희롱이 발생하는 경우 근로자의 대처 방법에 대한 교육 또한 중요하다는 점을 고려하여 현행 법 조항이 재검토, 수정되어야 할 것이다.

## 성희롱 처리기구의 설치와 자율적 해결절차

|                        |    |
|------------------------|----|
| I. 직장 내 자율적 분쟁 해결의 중요성 | 93 |
| II. 사내 고충처리제도의 구성과 운영  | 94 |

기업에서 성희롱을 예방하기 위해서는 일차적으로 성희롱예방교육을 충실하게 실행하는 것이 중요하나, 한편으로는 성희롱이 발생한 경우 기업이 처리기구와 절차를 마련하고 성희롱에 대한 단호한 태도를 보이는 것도 중요하다. 이 장에서는 본 연구의 목적은 아니나, 성희롱 예방에 있어 중요한 부분을 차지하는 성희롱 분쟁 해결에 대하여 기업에서 어떻게 기구를 운영하고, 자율적으로 해결하기 위하여 어떠한 절차를 두어야 하는지에 대하여 개괄적으로 소개하고자 한다.

### I. 직장 내 자율적 분쟁 해결의 중요성

직장 내 성희롱이 발생하였을 때 회사가 이를 어떻게 처리하는가는 성희롱 예방 및 문제해결, 피해자 구제, 직장이라는 공동체의 건강한 지속을 위해 가장 핵심적인 부분이다. 현행 성희롱 법제는 성희롱 문제가 발생했을 때 우선 직장 내에서 자율적으로 해결할 것을 전제로 하고 이것이 제대로 되지 않았을 때 직장 밖에서 법적으로 해결하는 방식으로 규율된다. (물론 피해자의 의사에 따라 사내 처리절차와 사외 법적 문제제기를 동시에 진행할 수 있다.)



[그림 6-1] 여성노동분쟁 제도 개관

법이 이런 방식을 취한 이유는 성희롱 문제를 직장 내에서 자율적으로 해결하는 것이 조직문화의 개선과 이를 통한 성희롱의 예방, 피해자의 인권과 근로권의

보호를 위해 가장 바람직하기 때문이다. 현실적으로 대개 피해자들도 성희롱 문제를 직장 밖에서 법적으로 해결하기보다 직장 내에서의 공정하고 원만한 해결을 통해 안전하고 지속적인 직장생활을 보장받고 싶어한다. 회사 또한 직장 내에서의 자율적인 해결을 통해 조직원을 규율하고 분쟁비용을 줄일 수 있다. 따라서 직장 내에서의 분쟁해결이 매우 중요하다.

## II. 사내 고충처리제도의 구성과 운영

### 1. 관련 법규 및 전담기구의 마련

※ 관련 법규

「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」

제24조 [명예고용평등감독관>

- ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있다.
- ② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
  1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해근로자에 대한 상담·조언
  2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도시 참여

제25조 [분쟁의 자율적 해결>

사업주는 ~에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 “근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률”에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」

제26조 [고충처리위원>

모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다.

제28조 [고충의 처리>

- ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.
- ② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의처리한다.

「여성발전기본법 시행령」

제27조의2 [성희롱 방지조치 및 점검 등>

공공기관의 장은 성희롱 방지를 위해 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

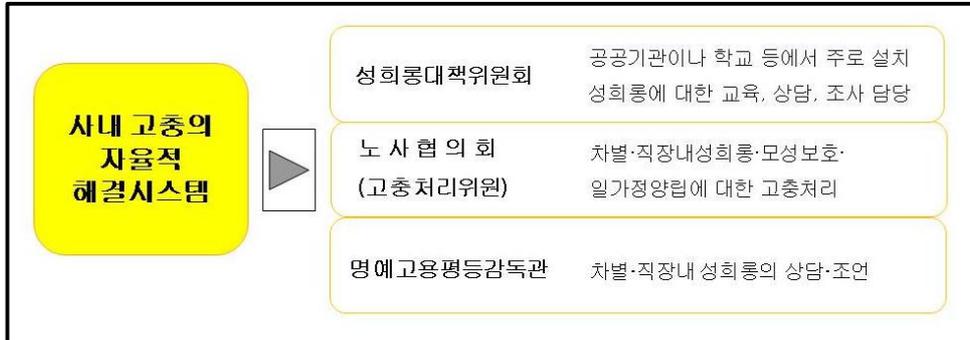
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 성희롱 문제의 해결을 위해 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」상 노사협의회와 고충처리위원을 활용하여 자율적으로 해결하도록 노력할 의무를 부과하고 있고, 「여성발전기본법」은 공공기관에 대해 성희롱 고충담당자를 지정하고 성희롱 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구마련의 의무를 부과하고 있다. 또한 회사는 명예고용평등감독관 제도를 활용할 수 있고, 전문적인 고용평등 및 성희롱 상담 및 자문 기관으로서 고평법 제23조에 의해 고용노동부의 지원을 받는 전국 15개 민간단체 고용평등상담실에 상담 및 자문을 구할 수 있다.

즉 사업주는 공공기관 여부를 막론하고 성희롱 문제를 담당할 기구(담당자 또는 담당부서)를 마련하고 성희롱 고충을 해결할 수 있는 절차를 마련해야 한다. 그 기구는 독립적인 성희롱처리기구, 고충처리위원(노사협의회), 성희롱 고충담당자(성희롱 고충심의위원회), 명예고용평등감독관 등 명칭과 제도를 불문하고 사업장 상황에 맞는 기구를 마련하면 된다.

공공기관이나 대학교 등은 별도의 독립적인 성희롱분쟁해결기구를 설치하는 경우가 많다. 독립적인 성희롱분쟁해결기구는 성희롱예방교육, 성희롱 사건 상담과 조사를 주로 담당하며, 성희롱에 대한 징계는 징계위원회에서 결정하도록 이원화된 시스템으로 분쟁해결시스템을 마련하고 있다. 대기업의 경우, 성희롱 예방센터 등의 명칭으로 별도의 독립적인 기구를 두는 경우들이 있는데, 이 기구의 역할도 성희롱예방교육, 성희롱 사건 상담과 조사를 주로 담당한다.

별도의 독립적인 기구를 두는 경우, 전문 상담인력을 1인 이상 두는 것이 피해자 상담과 치유에 바람직하다. 또한, 독립적인 기구는 징계위원회와 별도의 조직으로 구성하는 것이 성희롱 사건의 신중한 처리에 도움이 된다. 기구 구성 시 남녀의 성비는 동등하게 구성하거나, 적어도 여성이 30%이상 배치되도록 운영하는 것이 바람직하다. 아직까지 성희롱 사건의 피해자는 여성이 95% 이상을 차지하므로, 여성의 관점에서 성희롱의 예방과 처리를 할 수 있는 시스템을 구축하는 것은 실제 성희롱 예방의 핵심적인 부분이다.



[그림 6-2] 사내 분쟁의 자율적 해결 시스템

## 2. 사내 성희롱 분쟁해결 절차 및 내용

### (1) 목적 및 원칙

- ① 피해자 구제 및 보호 : 사내 성희롱 분쟁해결제도의 가장 중요한 목적은 피해자가 성희롱 피해가 없었던 상황에서와 같이 안전하고 건강한 근무환경에서 직장생활을 지속할 수 있도록 하는 것임. 따라서 분쟁처리의 전 과정에서 피해자의 인권을 보호하고 피해자의 요구를 최대한 존중하여 처리하는 것이 중요함
- ② 비밀유지 : 성희롱은 당사자에게 민감한 프라이버시의 문제이므로 피해자와 행위자 모두의 비밀을 유지하도록 노력해야 함
- ③ 신속성 : 가능한 신속하게 사건을 해결하도록 함. 다만 피해자의 요구에 의해 기간을 연장할 수 있음. 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률상 고충처리기간은 10일로 되어 있고, 여성발전기본법은 공공기관의 성희롱 사건 처리 기간을 20일내로 규정하고 있음.
- ④ 공정성 : 피해자 또는 행위자가 불공정하다고 느낀다면 궁극적으로 사내 자율적 해결이 불가능함. 따라서 공정할 것이 요구됨
- ⑤ 적법성(법령과 사규) : 모든 절차와 조치는 법령과 사규에 근거하여야 함
- ⑥ 조직문화 개선 : 성희롱 사건을 해결함으로써 궁극적으로 반성희롱적 조직문화로의 개선이 이루어져야 하며, 피해자에 대한 사후 보호조치가 철저하게 이루어져야 함.

## (2) 유의점

### 1) 성희롱 개념의 모호성

대개의 경우 어떤 행위가 성희롱인지 아닌지를 판단하는 것이 어려운 것은 아니나, 성희롱의 개념요소 자체에 ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈음’이라는 주관적 감정이 포함되기 때문에 성희롱으로 판단하기 모호한 영역이 존재하는 것은 사실이다. 그렇기 때문에 성희롱은 그 행위의 객관적인 대양 뿐 아니라 그것이 발생한 상황적 맥락(context) 속에서 파악되어야 한다는 것은 이미 언급한 바 있다. 다시 말해서 누구는 성희롱이라고 생각하고 누구는 성희롱이 아니라고 생각하는 영역이 존재한다. 그 이유는 첫째, 성희롱 인지에 대해 남녀간의 성차가 있다는 것이다. 같은 조건에서 남성보다 여성이 성적 유혹과 시선을 공격적으로 간주할 확률이 훨씬 높다. (guttek, morash, cohen, 1983) 둘째, 성희롱은 그 개념이 불변하고 명확하게 정립된 현상이라기보다는 사회문화와 인권의식의 발달, 가치관의 변화에 따라 계속 진화, 발생 중인 현상이라고 할 수 있기 때문에 가치관 등의 차이에서 성희롱 인식의 차이가 발생할 수 있다. 셋째, 성희롱이라는 용어의 문제이다. 성희롱은 성적인 괴롭힘 내지 침해행위로서 위법행위임에도 불구하고 희롱이라는 용어를 사용함으로써 마치 단순한 장난 정도로 인식되는 경향이 있다.

이러한 성희롱 개념의 모호성은 두가지 문제를 일으킨다. 첫째, 행위자의 의도치 않은 성희롱의 발생이다. 개념이 모호하므로 성희롱의 개념에 대하여 되도록 포괄적으로 규정하여 교육하고, 성희롱이 발생하지 않기 위한 태도에 대한 방향제시를 하지 않으면 문화적 인식의 차이로 인해 의도치 않은 성희롱이 발생할 위험이 높아진다. 둘째, 성희롱 분쟁 해결의 어려움이다. 행위자와 피해자의 주장과 인식이 다르니 분쟁을 원만하게 해결하기가 쉽지 않다. 이 문제를 해결하기 위해서는 회사가 성희롱에 대하여 명확한 지침과 정책을 가지고 이에 대해 근로자가 모두 알 수 있도록 적극적으로 교육, 홍보함으로써 기본적으로는 반성희롱적 행동지침을 모두가 공유할 수 있어야 한다.

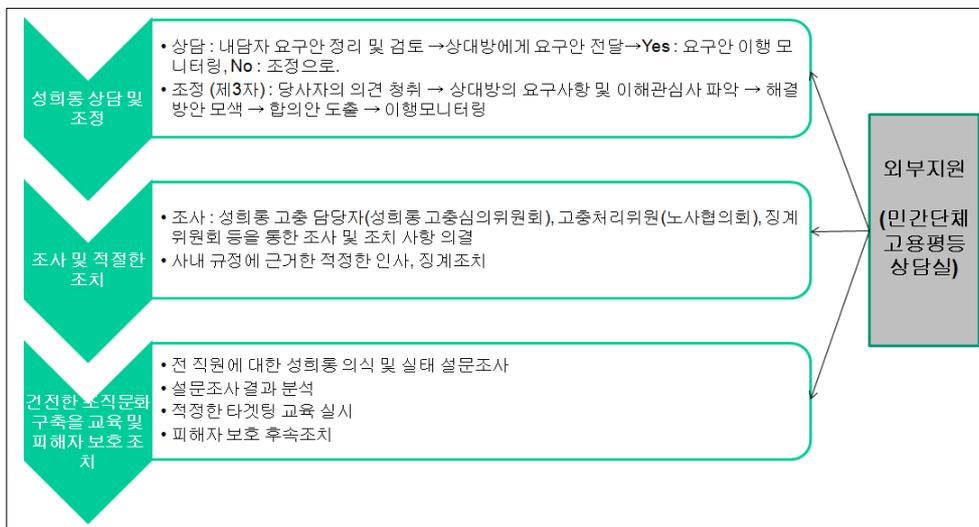
### 2) 남성과 여성의 인식 차이

한 연구에 의하면 남성과 여성에 대해 각각 성희롱 판단에 영향을 미치는 요인을 조사한 결과, 남성은 그것이 신체적인 것이냐 언어적인 것이냐 등의 행위유

형에 따라 성희롱이냐 아니냐를 판단하는 반면 여성은 그것이 어떤 관계에서 이루어진 일이나, 반복적이냐에 따라 성희롱 여부를 판단한다고 한다. 성희롱인지 여부를 판단하는 데에는 신체적 행위냐 아니냐는 별 상관 없이 그것이 권력 관계의 불균형으로 인해 발생한 일이라면 경미한 행위 유형일지라도 피해가 클 수 있으므로 성희롱이 될 소지가 더 높다.

이러한 조사결과는 성희롱 교육과 상담의 지침을 제공한다. 즉 남성에게 대해 언어적, 시각적 성희롱도 신체적 성희롱 못지않게 문제라는 점과 수직적 권력관계에서 권한이 있는 자(관리자 등)는 더욱 조심하는 태도를 지녀야 한다는 것을 교육해야 할 필요성을 말해준다. 또한 1회의 성희롱에 대해서는 주로 피해자인 여성들이 반복되는 행위에 비해 비교적 관대하므로 행위자의 개인적인 사과 등으로 간단하게 분쟁을 해결할 수도 있으므로 성희롱 분쟁을 제대로 예방, 재발방지하기 위해서는 반복되기 전 최초 발생시부터 성희롱에 대한 제재를 하여야 한다는 것을 알 수 있다.

### (3) 사내 고충처리 프로세스 개관



[그림 6-3] 사내 고충처리 프로세스

#### (4) 과정별 구체적인 내용

##### 1) 고충의 접수

- ① 담당 : 회사의 사규에 정한 성희롱 관련 고충처리절차에 따라 담당자(부서)에서 한다. 주로는 고충처리위원, 성희롱 고충 담당자, 명예고용평등감독관, 인사부서 내 성희롱 또는 고충처리 담당자가 한다.
- ② 접수방법 : 피해자의 접근도와 이용도를 높이기 위해 반드시 '문서'로 할 필요는 없으며 전화(예를 들어, 무인응답기, 신고 전용 전화), 사내 통신망, 인터넷, 이메일 등을 이용할 수 있다.

##### 2) 상담 과정<sup>13)</sup>

###### ① 상담의 목표 및 기능

상담의 목표는 피해자의 피해 악화 방지, 피해 최소화, 피해자의 일상생활 회복, 성희롱 발생 환경을 발견하여 환경개선, 행위자의 재발을 방지하는 것이다. 상담은 피해자에게 스스로 문제를 극복하는데 필요한 능력과 기능을 획득하도록 도와주는 교육적 기능, 앞으로 발생할 문제에 대해 예상하고 미리 피할 수 있도록 하는 예방적 기능, 피해자/행위자 개인과 조직집단에 대한 치료기능을 하여야 한다.

###### ② 피해자/행위자 공통

피해자와 행위자 사이에는 성희롱에 대한 인식차이가 있게 된다. 이는 의도적인 것일 수도 있고 아닐 수도 있다. 즉 행위자는 행위자로 지목되면서부터 처벌을 피하기 위해 자신의 행위를 성희롱이 아니라고 하고, 피해자는 불쾌한 감정을 복구하기 위해 성희롱이 아닌 것도 성희롱이라고 생각할 수 있다. 상담에서는 이러한 성희롱에 대한 인식 차이를 좁히기 위한 노력이 필요하다. 즉 상대방이 성희롱을 판단할 때 어떤 요소를 중요하게 여기는지에 대해 고려하고 의사소통의 장애를 줄이기 위해 적어도 성희롱 문제에서는 일시적으로라도 상대방의 의사소통 방식을 채택하도록 함으로써 당면한 문제를 현실적으로 해결할 수 있도록 안

---

13) 전체적으로 하혜숙, 『성희롱·성폭력상담가이드』를 참고, 인용하였음.

내하는 것이 필요하다. 이런 상담과정을 통해 상담자는 행위자와 피해자가 서로 상대방의 관점을 받아들여 상대방의 입장에서 상황을 바라볼 수 있도록 도와주어야 한다. 이렇게 함으로써 행위자는 자신의 언동이 성희롱임을 이해하고 피해자에게 그에 대한 적절한 대응을 할 수 있도록 하는 마음가짐을 갖게 되고, 피해자도 행위자의 관점을 이해함으로써 적절한 해결점을 찾을 수 있다. 여기서 주의해야 할 것은 피해자가 원하는 해결방안이 따로 있는데 행위자의 관점을 이해하라면서 그에 미치지 못하는 방식을 요구하여 강요로 받아들이게 해서는 안된다는 점이다.

### ③ 피해자

#### 가. 심리적 지지

상담자는 피해자의 편에서 피해자의 상황을 충분히 이해하고 피해자가 공정하고 적절한 조치를 통해 피해를 구제받고 성희롱 문제를 해결할 수 있다는 것을 보여주어야 한다. 확실한 비밀보장에 대해 주지시키고, 경청과 공감, 상담을 구한 것에 대해 격려하고 긍정적 기대를 갖도록 한다. 최대한 피해자의 편에서 피해자를 돕고자 하는 마음을 전달한다.

#### 나. 정보수집 및 제공

가능한 최대한 구체적으로 질문하여 피해자가 처한 문제현실에 대한 구체적인 정보를 수집한다. 사건의 구체적인 경위가 무엇인지, 피해자의 현재 마음이 어떤지, 피해자가 이 문제에 대해 궁극적으로 어떤 모습으로 해결되기를 원하는지, 상담에서 무엇을 원하는지 등을 구체적으로 탐색한다.

피해자가 현재 처한 현실이 어떠한 지 객관적으로 바라볼 수 있도록 성희롱 여부 판단, 성희롱 여부에 대한 증거가 없다면 되도록 이를 증빙할 수 있는 증거를 확보하는 방법, 이 상황에서 활용할 수 있는 다양한 제도적, 비제도적 절차 및 방법, 지원해 줄 수 있는 기관이나 개인의 도움을 받을 수 있는 방법, 이 상황에서 선택할 수 있는 다양한 현실적인 해결방법을 제시하고 장단점을 알려준다. 이에 따라 피해자가 스스로 현실적으로 원하는 바를 파악하고 결정할 수 있도록 한다.

다. 해결방안의 선택

객관적인 상황과 피해자의 주관적인 요구 및 필요를 적절히 조화시킬 수 있는 현실적인 옵션을 제공하고 피해자 스스로 적절한 방법을 선택할 수 있도록 한다.

④ 행위자

행위자도 문제 상황에 대해 자신의 견해가 있으므로 피해자와 마찬가지로 최대한 중립적인 자세로 경청하고 공감할 필요가 있다. 왜냐하면 행위자는 행위자로 지목되었을 때 불안해 하고 방어적이 되거나 심지어 자신이 피해자라고 생각하기까지 하여 오히려 피해자를 헐뜯는 등 2차 가해를 할 수 있고 원만한 문제해결에 비협조적이 되기 쉬우므로 이를 방지하여야 하기 때문이다. 또한 행위자로 지목된 자가 객관적으로 상황을 파악하여 문제를 해결하는 데 이성적인 자세를 취하고 본인이 문제해결에 동참하는 자세를 취하도록 하는 것이 문제해결에 더 도움이 될 수 있기 때문이다.

**tip. 행위자 상담의 단계**

- 행위에 대해 인정하기 어렵다는 것을 이해하되 부인하는 것이 문제해결에 부정적일 수 있다는 것을 이해시킨다.
- 행위자가 행위를 부인하기 위해 스스로 어떤 행동을 하고 있는지 알도록 돕는다.
- 행위 자체와 부인이 피해자에게 어떤 상처를 줄 수 있는지를 목록화하여 이해시킨다.
- 피해자의 진술을 보고 피해자의 입장에서 느낀 감정을 생각해보고 이에 대해 행위자가 느끼는 양심의 가책을 이야기한다.
- 피해자의 피해에 대해 명확하게 쓰도록 하고 책임을 알도록 한다.
- 피해자를 존중하고 피해자의 명예회복을 위해 사과 등을 하도록 한다.
- 상담과정에서 배운 것을 말하고 기록해봄으로써 재발방지를 위해 노력하도록 한다.

3) 조정과정

조정이란 자율적 분쟁해결 방법의 하나로서, 분쟁상태의 양 당사자가 자율적인 합의에 의해 문제를 해결할 수 있도록 제3자(조정자)가 촉진해 주는 과정을 말한다. 당사자의 자유로운 의사에 의해 개시되며(당사자의 자유로운 의사에 의해 조정 개시) 조정자라는 제3자의 도움을 받아(3자의 도움) 당사자가 직접 문제해결과정을 진행하여 당사자간의 합의에 의해(당사자 결정) 비공개로 문제를 해

결하는 방법이다. 당사자 자율성, 조정자의 중립성, 비밀유지가 원칙이다.

이러한 자율적 분쟁해결은 분쟁의 신속한 해결, 비용절감, 당사자 간 만족도 증가를 통한 신뢰회복 및 관계개선, 비밀유지의 용이성, 분쟁의 악화 및 재발방지의 장점이 있다. 즉 성희롱의 양 당사자가 이 과정을 통해 문제를 제도와 규칙에 의해 타율적으로 해결하는 것이 아니라 자신들이 만족하는 방법으로 자율적으로 해결할 수 있는 방법이다.

이러한 조정은 상담과정에서 상담원에 의해, 또는 제3의 전문적인 조정가에 의해 이루어질 수 있으며 분쟁처리의 어떤 단계에서도 가능하다. 물론 이 과정은 그 정의상 당사자 간 합의에 의해서만 진행되는 임의적 절차이고 반드시 거쳐야 하는 것은 아니다.

조정은 조정자와 당사자가 모여 문제가 되는 이슈와 양 당사자가 진정으로 원하는 바(이해관심사)를 파악하여, 당사자 스스로 이를 만족시킬 수 있는 다양한 옵션을 만들어보고, 옵션들을 평가하여 합의안을 도출하는 과정을 거친다. (이슈 파악->이해관심사 파악->옵션만들기->합의하기)

조정은 성희롱 행위가 비교적 경미하고, 피해자도 행위자에 대한 처벌보다는 행위자의 성희롱 인정과 사과, 향후 관계개선을 더 원하며, 양 당사자간의 문제행위에 대한 인식의 차이가 크거나 일방이 행위 자체를 부인하여 실제적 진실을 가리기 어려운 경우 당사자 간 합의에 의해 시도된다면 문제해결을 위한 가장 좋은 방법이 될 수 있다.

#### 4) 조사 (사실관계 확정 및 조치의결) 과정

고평법상 사업주는 행위자에 대해 지체없이 징계 등 적절한 조치를 취하여야 하고 이를 위반하면 과태료의 처벌이 주어진다. 따라서 상담과 조정을 통해서도 문제가 해결되지 않으면 공식적인 사건 접수에 의해 조사, 사실관계 확정 및 조치의결 과정이 시작되어야 한다.

조사과정부터는 공정한 조사를 통해 적정한 징계조치가 취해져야 하므로 상담, 조정과정과는 엄격히 분리하는 것이 바람직하다. 즉 상담과정은 전문상담원이 담당하여 교육, 치유, 원만한 해결을 목적으로 한다면, 조사과정은 노사협의회, 징계위원회, 성희롱고충심의위원회 등 회사 내 징계나 성희롱문제심의와 관련한 기구가 담당하거나 특별히 성희롱과 관련한 조사, 징계를 처리하기 위해 설

치된 성희롱 특별위원회(이하 조사위원회 등)에서 담당하고 행위자에 대한 공정, 적절한 징계 등 조치와 피해자 보호조치, 재발방지 조치를 목적으로 한다.

조사, 사실관계 확정 및 조치의결을 담당하는 기구는 노사협의회, 징계위원회, 성희롱고충심의위원회, 성희롱 특별위원회 등 명칭을 불문하고 사업장 사정과 사규에 따라 설치하면 된다.

상담과정이 끝나고 원만한 해결이 되지 않으면 상담원은 객관적인 상황에 대한 조사자료와 상담원의 의견을 첨부하여 조사위원회 등에 이첩함으로써 조사과정이 시작된다. 조사과정에서는 상담과정에서 수집한 정보나 상담원의 의견은 하나의 자료로서 취급되어야 한다.

조사는 피해자, 행위자, 목격자, 기타 참고인에 대한 조사를 진행하며 그 방법은 서면조사와 대면조사를 할 수 있다. 방법은 피해자와 행위자의 인권을 위해 본인들이 원하는 방법으로 진행하는 것이 바람직하다.

신고인에 대해서는 성명, 성별, 연령, 소속, 지위(직위 및 고용형태), 사건발생 일시, 장소, 횟수, 상황, 구체적인 행위 내용, 피해 내용, 증인이나 참고인이 있으면 누구인지, 회사와 행위자에 대해 요구하는 바를 조사한다. 신고인이 피신고인에 대해 익명을 요구하는 경우, 여러사람이 함께 있는 오픈된 장소에서 일어난 일과 같이 익명으로 진행할 수 있으면 그렇게 하되 불가능할 경우 신고인에게 익명으로 조사할 수 없다는 것을 알리고 조사하도록 한다.

피신고인에 대해서는 사건경위 등에 관한 실체적 진실을 가리기 위한 조사와 함께 소명의 기회를 주는 것이 바람직하다. 조사 및 소명방법은 사규에 의하되 조사에 방해가 되지 않는 한 피신고인이 원하는 바에 따라 이루어질 수 있도록 한다.

조사위원회는 조사를 통해 사실관계를 확정하고 사규를 적용하여 적절한 조치에 대한 의견을 정리한 조사보고서를 작성하여 조치과정으로 이관한다.

조사과정이 시작되면 피해자와 행위자에게 조사가 어떤 방식으로 이루어질 것인지에 대하여 명확히 설명하도록 한다. 이는 처리과정에 대해 최대한 오해나 분쟁의 소지가 없도록 하는 것이다. 전 과정은 되도록 신속하게 이루어져야 하며, 피해자, 행위자 양 당사자 모두에게 비밀이 보장되도록 하고, 피해자가 원치 않는 방식(예컨대 대질조사 등)은 사용하지 않아야 한다. 또한 피해자와 증인을 성희롱 용의자의 보복으로부터 보호할 수 있는 모든 방안을 강구하여야 한다.

성희롱 여부 판단기준에 있어 합리적 인간과 피해자의 관점을 최대한 지향하여야 한다. 즉 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 합리적인 사람이 피해자의 위치와 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 한다.

### 5) 징계 등 적절한 조치

조사가 끝나면 징계 등 적절한 조치를 의결, 시행한다. 이 과정은 조사위원회에서 해도 되고 따로 징계위원회를 개최하여 해도 된다. 이는 사규에 의하면 된다.

조치의 내용은 행위자의 피해자에 대한 사과, 행위자 징계, 행위자 교육, 행위자 격리 및 배치전환 등 피해자 보호조치, 재발방지를 위한 제반 조치 등 다양한 해결책이 모색될 수 있다.

어떤 조치를 취할 것인가, 특히 행위자 징계 수위를 어떻게 할 것인가를 결정하기 위해서는 사규, 기존의 징계관행, 행위의 정도 및 심각성, 행위자의 지위(피해자와의 관계), 반복성, 의도성, 사건이 피해자와 관련 집단에 미친 영향과 위해의 정도, 행위자의 태도와 개선의 여지, 피해자의 요구 등을 종합적으로 검토하여 결정한다. 즉 행위의 정도가 심각할수록, 행위자의 지위가 높을수록, 반복횟수가 많을수록, 의도성이 있을수록 징계양정은 높아져야 한다.

조치 후에는 상담접수 후부터 관련 자료를 철저히 기록, 보관하여야 한다.

#### <성희롱 행위자에 대한 징계 수준 결정시 고려할 사항>

- ① 성희롱 행위의 정도는 어떠했는가?
- ② 성희롱이 지속적, 반복적으로 이루어졌는가?
- ③ 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치 않았다는 사실을 알았는가?  
그럼에도 불구하고 지속되었는가?
- ④ 피해자의 범위 및 피해자가 입은 피해의 정도는 어느 정도인가?
- ⑤ 성희롱 행위자와 피해자 사이에 권력관계는 어떠한가?
- ⑥ 성희롱 행위자가 성희롱을 예방하고 관리할 책임 있는 지위에 있었는가?
- ⑦ 성희롱 행위자로 지목된 후 태도는 어떠하였는가? 개선의 여지가 있는가?
- ⑧ 피해자의 요구는 어떠한가?

**<성희롱 징계 실행의 원칙 및 요령>**

- ① 성희롱 사실이 있는 경우 아무리 경미한 사안이거나 성희롱이라고 판정하기 애매한 사안이라 하더라도 “성희롱적 비위행위”로 하여 반드시 징계한다.  
→ 경미한 행위라 할지라도 징계하지 않으면 그 행위가 더욱 발전한 형태로 발생할 가능성이 있고 이때에는 그 전의 행위까지 고려하여 징계하여야 하므로 복무규율 확립과 성희롱 예방을 위해 반드시 징계하여야 한다. 또한 성희롱으로 판단하기 애매한 행동이라고 하더라도 조직생활에서 문제가 되는 행동이라면 회사는 얼마든지 비위행위로 징계할 수 있는 것이므로 ‘성희롱’으로 판정하지 않더라도 징계하는 것이 바람직하다.
- ② 징계관련 자료는 최초 상담시부터 피해자, 행위자, 목격자들의 진술서, 조사서, 문답서 등 구체적인 자료를 최대한 꼼꼼하게 수집, 보관한다.  
→ 징계의 정당성의 입증책임은 사용자에게 있으므로 정당성 입증을 위한 기록은 반드시 보관하여야 한다.
- ③ 취업규칙 등에 정한 징계 절차를 하나도 빠뜨리지 않고 모두 이행한다.
- ④ 성추행 수준의 중한 성희롱으로 징계하고하고자 할 경우 징계양정의 결정은 관련 판례와 전문가의 자문을 들어 신중히 판단한다.
- ⑤ 징계해고시 30일 전에 해고예고하거나 즉시 해고시에는 해고예고수당을 지급하고 해고 시기와 사유를 서면으로 통보한다.
- ⑥ 행위자 해고 후 부당해고, 원직복직 판정을 받았을 때에는 즉시 원직복직명령하고 성희롱 행위의 재조사 또는 다른 비위 사실의 여부를 고려하여 재징계한다.

**<행위자 부당징계 여부를 다룬 판례의 성희롱 징계에 대한 태도>**

- 직장 내 성희롱의 경우 피해자의 진술 외에 별다른 증거가 없는 경우가 많은데 판례는 피해자의 진술이 구체적이며 일관적인 경우 진술의 진실성을 인정해 주는 경우가 많다. (“세부내용의 묘사가 매우 구체적이고 풍부하며, 실제 경험하지 않고서는 표현할 수 없는 내용들이 기재되어 있고...”)
- 피해자의 진술 외에 증인이나 정황증거 (피해자의 정신과 치료 진단서, 행위자의 사과, 동료의 진술 등)도 성희롱 사실의 존재여부를 증명하는데 도움이 될 수 있다.

- 성희롱은 특히 사용자가 피해자로부터 손해배상책임을 질 수도 있으며, 피해자의 근로환경을 악화시키는 문제이므로 행위자 징계에 대해 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안된다고 하고 있다.
- 판례는 특히 성희롱이 반복적으로 이루어지고 피해자도 다수여서 우발적으로 평가할 수 없는 경우, 직장내 성희롱을 방지하여야 할 의무가 있는 사업주나 사업주를 대신할 지위에 있는 자가 오히려 자신의 우월한 지위를 이용하여 성희롱을 한 경우 등은 징계양정 판단에 더욱 엄격한 태도이다.

#### 6) 결과 통지

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

#### 7) 피해자 보호 및 조직문화 개선 등 사후조치

- ① 성희롱 사건에 대한 조치 후 피해근로자에 대한 행위자 및 조직의 집단적 따돌림, 괴롭힘 등이 있을 수 있으므로 이에 대해 지속적으로 살피고 만일 피해가 계속된다면 피해자 배치전환, 2차 행위자 징계 및 교육 등 적절한 후속조치를 취하여야 한다. 특히 피해자의 배치전환은 피해자의 요구에 의해서만 이루어져야 하며 악용하는 일은 없어야 한다. 이를 악용하는 경우 피해자에 대한 불이익조치 금지 의무 위반이 된다.
- ② 사건 종료 후에는 조직내부에 성희롱 예방 정책 및 처리절차 등에 대해 다시 한번 전체 직원이 숙지할 수 있도록 고지, 교육하여야 하고, 경우에 따라서는 전체 직원에 대한 성희롱 실태조사를 통해 전체 조직문화를 점검하여 문제를 조기에 발견하여 시정할 수 있도록 하여야 한다.

### 3. 성희롱 관련 규정 예시 및 가이드<sup>14)</sup>

|   |
|---|
| <p>제1조(목적)</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 5px;">이 지침은 남녀고용평등 및 일 가정 양립 지원에 관한 법률 및 여성발전기본법 등 성희롱 관련 법규에 따라 000의 성희롱 예방 및 발생시 처리절차에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지침의 근거법령을 명시하고 제정 목적을 밝힘.</li> <li>○ 공공기관이 아닌 사업장에서는 지침을 따로 제정하지 않고 취업규칙 상에 성희롱 관련 장을 만들어도 무방함.</li> </ul> <p>제2조(적용범위)</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 5px;">이 지침의 적용범위는 000의 소속 직원(000장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지침의 적용대상에 사업주 및 기관의 장이 포함됨을 명시하고, 기타 임시직, 일용직, 위임계약 등을 막론하고 고용관계에 있는 자가 포함됨을 명시</li> </ul> <p>제3조(성희롱의 정의)</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 5px;">이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 업무관계에서 직장 내 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법령에 근거한 성희롱 개념 명시</li> <li>○ 이는 사내 복무규율을 위한 규칙이므로 반드시 법적 개념의 성희롱에 한정할 필요는 없고 회사의 의지에 따라 문제되는 행동을 사전에 예방할 수 있도록 성희롱의 개념을 보다 포괄적으로 정의할 수 있다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>ex) 1. 성희롱이라 함은 성범죄 행위의 구성 여부와 관계 없이 상대방이 원치 않는 성적언동으로 굴욕감 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단에 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음에 해당하는 경우를 포함한다.                 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 상대방이 동의하지 않은 성 또는 성적인 언동과 요구 등 언어적· 정신적· 물리적인 행위, 통신이나 매체를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위</li> <li>② 제1호의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위</li> <li>③ 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위</li> <li>④ 성희롱의 행위자 및 그에 동조하는 자가 성희롱 조사시 조사를 방해하는 행위, 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>제4조(사업주 또는 기관장의 의무)</p> <p style="border: 1px solid black; padding: 5px;">000장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 의무가 있으며, 성희롱 발생시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업주 또는 기관장에게 성희롱 방지를 위한 조치의무 및 발생시 적절한 조치를 취할 의무가 있음을 명시</li> </ul> |
|---|

14) 본 규정은 여성가족부의 공공기관 성희롱 지침에 대한 예시 및 가이드를 참고, 변형한 것임.

제5조 (성희롱의 금지 및 사원의 의무)

- ① 000에서 성희롱은 금지된다.
- ② 관리자는 성희롱 예방을 위하여 소속원에 대한 교육, 계도, 관리에 힘써야 한다.
- ③ 관리자는 소속원이 성희롱 피해에 대해 신고할 경우 피해자에게 사내 공식 처리절차를 안내하고 부서에서 피해자 보호를 위해 노력하여야 한다.

- 성희롱 금지의 천명
- 성희롱 예방을 위해서는 관리자의 인식 및 역할이 매우 중요하므로 관리자의 의무를 명시

제6조 (성희롱 예방을 위한 사원 행동 강령)

- 성희롱 예방을 위해 사원은 다음 각호의 행동강령을 준수한다.
1. 직원 상호간 호칭과 언행은 지위고하를 막론하고 직함을 붙여 존칭을 사용할 것
  2. 회사에서 사적인 업무를 타인에게 지시하지 말 것
  3. 성별이 다른 직원 단둘이 밀폐된 공간에서 대화할 때에는 반드시 문을 열어 둘 것
  3. 업무수행시 불필요한 신체적 접촉을 하지 말 것 (어깨동무, 어깨나 등 두드리기, 안마 강요 등)
  4. 업무는 사업장 내에서 수행함이 원칙이고, 출장 등을 제외하고 상사의 자택 등 외부공간에서의 업무수행은 피할 것
  5. 회식자리에서 여성 근로자에게 옆자리에 앉을 것을 요구하거나 술을 따르게 하거나 러브샷을 요구하는 등의 언동을 하지 말 것① 000에서 성희롱은 금지된다.
  - ② 관리자는 성희롱 예방을 위하여 소속원에 대한 교육, 계도, 관리에 힘써야 한다.
  - ③ 관리자는 소속원이 성희롱 피해에 대해 신고할 경우 피해자에게 사내 공식 처리절차를 안내하고 부서에서 피해자 보호를 위해 노력하여야 한다.

- 성희롱 여부는 간단하게 판단하기 어렵다는 점에서 평소 성희롱으로 비칠 수 있는 언행에 대한 예시를 두어 미연에 방지하는 것이 필요함.
- 성희롱은 주로 성차별적 사고방식으로부터 발생하기 때문에 여성을 비하하는 행동들을 교정하는 것이 필요함. 예를 들어 여성부하직원을 비하하여 부르다거나 사적인 일을 지시한다거나 업무를 빙자하여 사적으로 외부에 불러낸다거나 하는 행동들이 그것임. 또한 업무시 무의식적으로 신체적인 접촉을 하는 것들도 교육을 통해 시정되도록 해야 함.

제7조(고충상담창구)

- ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 ○○과에 성희롱 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 둔다.
- ② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당자를 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각호와 같다.
  1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
  2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
  3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정에 관한 사항
  4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
  5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무
- ④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

- 성희롱 관련 고충처리 전담창구의 설치 및 그 소관부서를 명시
  - 성희롱 분쟁해결을 위해서는 성희롱 관련 업무 처리 전담기구의 설치가 요구된다. 공식적인 전담창구가 없는 경우 피해자는 회사 내 공정한 처리 및 구제에 대해 확신할 수 없을 것이며 이는 자율적 해결을 저해하여 성희롱 분쟁을 악화시킬 수 있다.
  - 성희롱 사안은 소속 직원의 근로조건과 밀접히 연관된 사항이므로 인사복무담당부서의 소관으로 하는 것이 바람직하다.
  - 성희롱 전담자는 사업장 사정에 따라 정한다. 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 의해 노사협의회와 고충처리위원회가 있는 경우 일반적인 고충처리업무와의 일관성 있는 처리를 위해 이를 활용하는 방법, 성희롱이나 상담전문가를 고용하는 방법, 명예고용평등감독관을 위촉하여 고용노동부의 지원을 받는 방법 등이 있다.
- 성희롱 전담자의 성비
  - 성희롱의 피해자가 대부분 여성인 현실을 고려할 때 성희롱 전담자는 여성을 포함하는 것이 바람직하며 형평을 위해 남성, 여성 각 1인씩 2인을 두는 것이 바람직하다.
  - 상담이 용이하게 진행될 수 있도록 고충 상담 신청자와 동일한 성(性)이 상담토록 한다.
- 고충상담창구의 업무를 예시
  - 사업장 사정에 따라 상담과 조사 기능을 통합하거나 분리하는 것이 가능하다.

제8조(성희롱 예방교육)

- ① ○○과장은 매년 12월 말까지 익년도 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시 계획을 수립하여 ○○○장에게 보고하여야 한다.
- ② 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.
  1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
  2. 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
  3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
  4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
  5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등
- ③ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 ○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등에 관한 실시 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

- 소관 부서에서 성희롱예방교육의 세부실시계획을 수립하여 ○○장에게 보고하도록 함
- 성희롱 예방교육의 방법을 예시하고, 교육에 포함하여야 할 내용을 명시
  - 교육의 방법은 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원 「강사은행」, 민간단체 고용평등상담실 등을 활용한 전문가 강의와 기관 내 담당자의 설명을 병행하는 것이 바람직하다.
  - 교육의 내실화를 위해서는 기관장 훈시 혹은 영상물 시청만으로는 미흡하며 별도의 충분한 시간을 확보하여 교육을 실시하도록 한다.
- 교육실시결과를 사업주 또는 기관장에게 보고토록 함

제9조(성희롱 고충의 신청)

- ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다.
- ② 제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

110 성희롱예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발

- 성희롱 고충 신청의 방법과 별지 신청서식을 예시
- 성희롱 문제에 대해 피해자가 아닌 제3자가 신청을 할 수 있도록 하는 것도 가능함
  - 피해자는 여러 가지 사정으로 본인의 피해사실을 회사 공식창구에 신청하기 꺼려할 수도 있는데, 피해 사실을 보았던 사람도 그로인해 성적 수치심을 느꼈을 수도 있고 피해자가 못하는 것을 대신해 주는 것일 수도 있기 때문에 제3자에게도 고충신청을 할 수 있도록 열어놓는 것도 가능하다. 다만 고충을 접수하여 상담 등 절차를 개시할 때 피해자가 원하지 않는다면 더 이상 조사하지 않고 기타 교육, 조직문화 개선 등 다른 방식의 해결방법을 찾는 것이 바람직하다.

제10조(상담 및 조사)

- ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다. 상담시에는 관련법령, 조사 및 처리절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 한다.
- ② 조사는 신청을 접수한 날로부터 10일 이내에 완료하여야 한다. 다만 피해자의 요구 및 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
- ④ 조사 과정에서 ○○과장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

- 피해자 등이 원하는 경우 상담 및 조사를 진행하여야 함을 명시
  - 처리절차가 지나치게 경직화되면 피해자 및 행위자로 지목된 자 등이 예기치 않은 피해를 입을 수 있으므로 특히 유의
  - 비공식 절차와 공식 절차를 분리하여 탄력적으로 운용할 수 있음
- 처리기한을 명시하되 조직 내 자율적 처리 절차에서는 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정
- 내부절차가 진행 중인 사안이 국가인권위원회 등 다른 기관에 접수되거나 처리중인 경우에 조사를 중지할 수 있음을 명시
- 소관부서에서 성희롱 사안과 관련된 협조 요청이 있을 경우 이에 적극 응하여야 함을 명시

제11조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① 사업주 또는 ○○○장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ② 고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니된다.

- 성희롱과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 혹은 관리자가 피해자 및 조사협조자 등에 대하여 인사, 복무 등에 있어서 불이익한 조치를 취하지 못함을 명시
- 고충상담원, 성희롱고충심의위원회 위원 등 성희롱 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 행위자 징계 등의 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자 및 행위자 등 관계자의 신원과 신청 내용 등에 관해 비밀을 유지할 의무가 있음을 명시

제12조(조사결과와 보고 등)

- ① 고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 사업주 (또는 ○○○장)에게 보고하여야 한다.
- ② 사업주(또는 ○○○장)는 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회를 열어 처리하게 할 수 있다.

- 성희롱 사안에 대한 조사 후 그 결과를 사업주 또는 기관장에게 보고하여야 함을 명시
- 조사과정에서 사실관계가 불명확하거나 성희롱 성립 여부에 대한 판단이 어려운 경우 혹은 이해관계의 대립이 첨예한 사안 등 사업주 또는 기관장이 사안의 공정한 처리를 위하여 특히 필요하다고 판단한 경우에는 위원회를 활용할 수 있음
  - 사업장의 사정 및 필요에 따라 위원회의 권한과 역할을 적절하게 부여하여 운영할 수 있음.

제13조(위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱 사안의 처리와 관련하여 ○○○장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회 (이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 ○○○장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.
- ④ 위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.

- 사안의 심의를 위한 위원회를 두는 경우 그 설치와 구성에 관한 사항 명시
  - 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으므로, 소속 직원이 공감할 수 있는 방식을 채용. 노사협의회 등 기존의 고충처리제도를 이용하여도 됨. 임기를 두지 않고 사안이 발생하였을 때에만 특별히 설치할 수도 있음.
  - 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 70%를 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지 제거

제14조(위원회의 회의)

위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

제15조(조사의 종결)

조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제16조(성희롱 행위자 등에 대한 조치)

- ① 사업주(또는 ○○○장)는 성희롱 행위자에 대하여 징계규정에 따라 징계를 하여야 한다.
- ② 성희롱의 양태가 다음 각호 중 하나에 해당할 경우 중징계한다.
  1. 성희롱으로 인해 1회 이상 징계받은 전력이 있는 경우
  2. 성희롱 피해자가 명시적인 거부사를 표시했음에도 불구하고 의사표시 이후 2회 이상 반복된 경우

3. 행위자가 팀장, 부서장급 이상 고위관리자인 경우
4. 조직 내 피해자가 2명 이상인 경우
5. 추행 등 성희롱 양태가 중한 경우
- ③ 성희롱 행위자의 징계양정을 결정함에 있어 근속년수, 표창전력, 음주 등 심신미약 및 심신상실 상태인 것을 이유로 감경할 수 없다.
- ④ 성희롱 조사과정에서 거짓증언을 하거나 조사에 영향을 줄 목적으로 피해자에게 접근하거나 협박하는 등 정확한 조사를 방해하는 행위는 성희롱 행위와 같은 정도로 징계한다.
- ⑤ 사업주(또는 ○○○장)는 피해자 보호를 위해 행위자 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 피해자가 요구하는 경우 피해자 부서전환을 할 수 있다. 이 경우 당해 조치는 피해자에게 불이익하게 할 수 없다.
- ⑥ 제1항 내지 5항의 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

○ 성희롱 사안의 처리방법을 규정

- 부서 전환, 보직 변경, 행위자에 대한 재발방지 교육, 징계 등 적절한 조치를 취할 수 있음
- 특히 상담이나 조정 등 해결되지 않는 경우 피해자는 행위자에 대한 처벌을 원하는 경우가 많고, 성희롱 예방을 위한 교육적 목적을 위해서는 반드시 적절한 징계가 이루어져야 함
- 성희롱에 대해 적절한 조치를 취하는 것은 사업주의 의무이고, 향후 행위자와 피해자 양쪽으로부터 분쟁을 미연에 방지하기 위해서는 성희롱 행위에 대한 징계양정의 원칙을 정하여 놓는 것이 바람직함
- 성희롱이 주로 근속이 길고 따라서 표창 전력 등이 있으며 회식 등 음주 후 빈번히 발생하기 때문에 성희롱 행위자에 대한 징계 양정을 정함에 있어 일반적인 징계 결정시 감경사유인 근속년수, 표창 전력, 음주 등 상태에 대한 고려 등은 배제하여야 함
- 성희롱이 발생하면 행위자의 편, 피해자의 편이 갈리게 되고 이로 인하여 불필요한 조직 분란이 일어날 수 있으므로 성희롱 조사시 사실에 입각하지 않은 편파적인 행동에 대해서는 명시적으로 규율하는 것이 바람직함

제17조 (피해자 보호조치 및 재발방지 등)

- ① 사업주(또는 ○○○장)는 피해자가 성희롱 사건 처리 이후 조직 내 집단적 괴롭힘이나 2차 가해를 당하지 않고 업무에 잘 적응할 수 있도록 사원 및 관리자에 대한 교육 등을 통해 지원, 배려하여야 한다.
- ② 사업주는 다른 성희롱 발생 사실이 있는지 확인하고 피해자를 구제하기 위하여 사원에 대한 설문조사 등을 행하여 재발방지에 노력한다.

- 성희롱 사건 종결 이후에도 피해자는 집단적 괴롭힘이나 2차 가해에 노출되는 경우가 많고 이는 조직문화에 악영향을 미치게 되고 성희롱 사건이 제대로 해결된 것으로 볼 수 없으므로 사후 피해자 보호에도 만전을 기해야 함

제18조 (조정)의 활용)

성희롱 분쟁처리에 있어 피해자, 행위자 양 당사자가 동의하고 필요하다고 인정되는 경우 중립적인 제3자에 의한 조정을 할 수 있다.

부 칙

이 지침은 ○○○○년 ○○월 ○○일부터 시행한다.

## 참고문헌

- 박선영/박복순/권혜자/김원정, 『남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제』, 한국여성정책연구원, 2009.
- 박선영/윤덕경/박복순/김정혜/장민선, 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원, 2011.
- 국가인권위원회, 『성희롱 시정권고 사례집』 제2집, 2009.
- 국가인권위원회, 『성희롱 시정권고 사례집』 제4집, 2011.
- 국가인권위원회, 2012년 7월말 현재 진정사건 처리현황  
([http://www.humanrights.go.kr/03\\_sub/body03.jsp](http://www.humanrights.go.kr/03_sub/body03.jsp)).
- 하혜숙, 『성희롱·성폭력 상담자 가이드』, 학지사, 2009.
- 이성숙/안태윤/박민주, 『성희롱예방교육 콘텐츠 개발 : 해외사례 중심으로』, 한국양성평등교육진흥원, 2011.
- 이영희/김명희, 『직장내 성희롱 ABC』, (사)여성노동법률지원센터, 2012.
- 한국양성평등진흥원, 『제3회 전문강사 우수강의안 공모전입상작』, 2012.
- 한국양성평등진흥원, 『성희롱예방교육 전문강사 기본과정, 전문과정, 심화과정』, 2012.
- (사)여성노동법률지원센터, 『직장내 성희롱 예방교육 Workshop』, 2001.



## 부 록

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 부록 1. 기본 교육모델 가이드              | 130 |
| 부록 2. 심화 교육모델 가이드              | 157 |
| 부록 3. 관리자 교육모델 가이드             | 185 |
| 부록 4. 직장 내 성희롱예방교육 실태에 관한 설문조사 | 192 |

# 직장 내 성희롱 예방교육

기본안



## 다음은 성희롱 일까요?

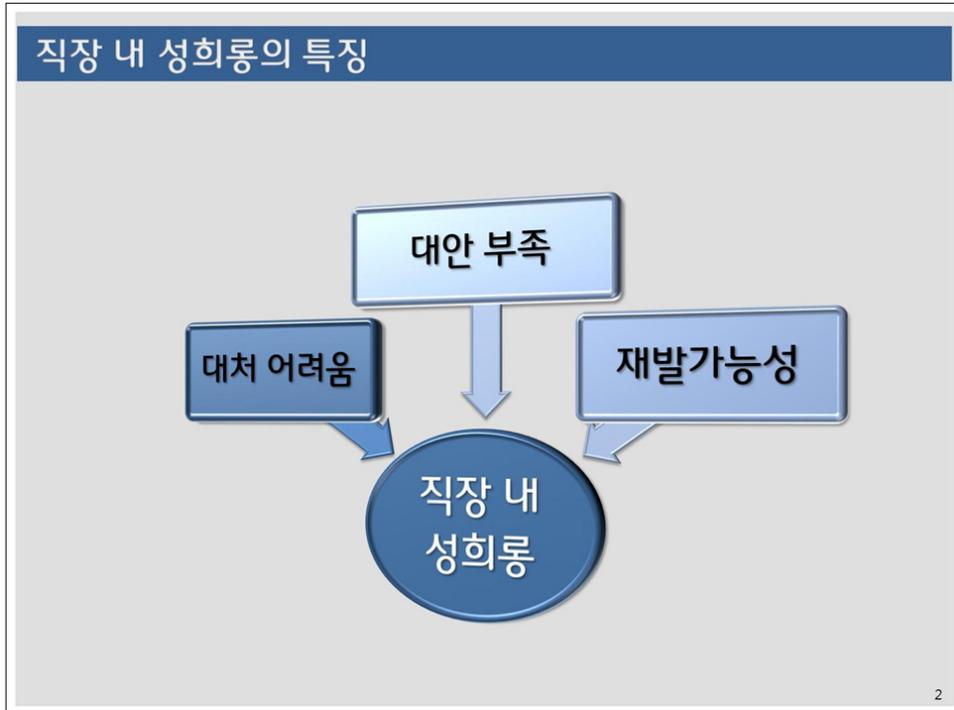
### 퀴즈 1

술은 역시 여자가 따라야 제 맛이라며  
여성에게 술 따르기를 강요하는 행위

### 퀴즈 2

여자는 차 심부름이나 하면 된다고  
여성에게만 커피 심부름을 강요하는 행위

**성희롱일까요?**



- ### 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률
- 제12조 (직장 내 성희롱의 금지)
 

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.
  - 제13조 (직장 내 성희롱 예방교육)
    - 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 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 밖의 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.
- 3

## 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 시행령

### 제3조 (직장 내 성희롱 예방교육)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
  - 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
  - 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
  - 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
  - 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조화·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
  - 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
  - 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

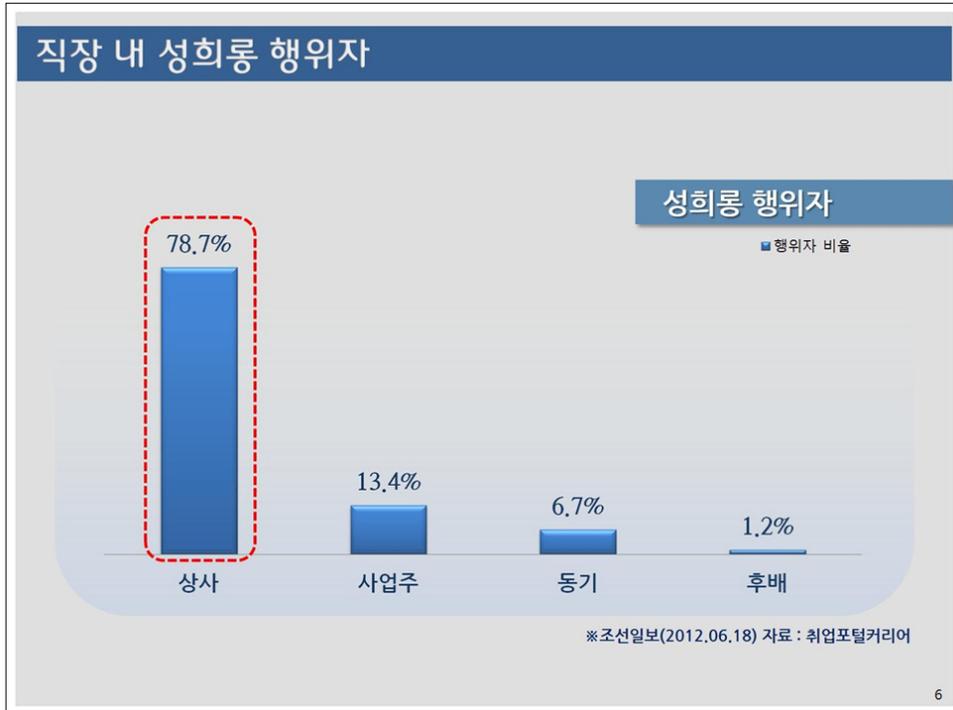
4

## 직장 내 성희롱의 개념

사업주, 상급자, 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 (원하지 않는) 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것 (남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제2조 제2호)



5



### 직장 내 성희롱 행위자

#### 상사가 한 성희롱 사례

OO한국지사 지사장이 통역 및 번역업무를 담당하는 여성직원에게 수시로 “가슴이 작아 보이니 속옷을 큰 것으로 착용하라”고 말하고, 휴가 후 첫 출근을 하자, “오랜만이니 볼에 키스를 해 달라”고 함.  
(국가인권위원회 05진차784)

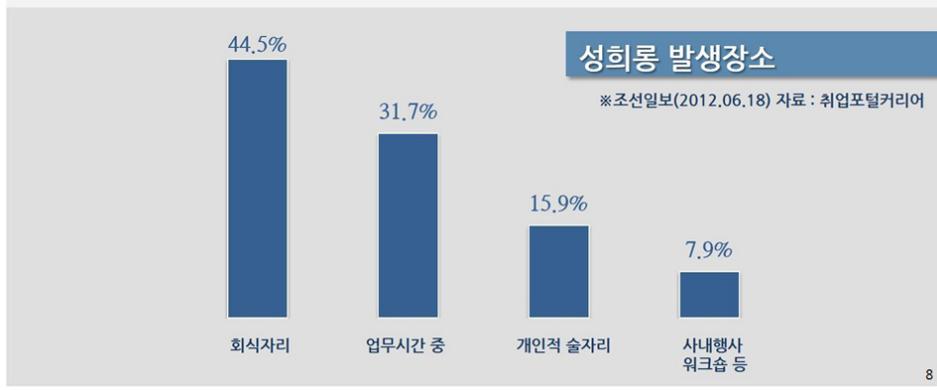
#### 협력업체 근로자의 성희롱 사례

협력업체 주부사원 3명에 대하여 지나친 성적 언행과 신체접촉 등을 여러 차례 하였고, 2년 전에도 통근버스 내에서 야기한 성희롱으로 인하여 징계처분을 받은 적 있는 행위자를 해고함. (2008.8.22 선고, 서울행법 제4부 2008구합853)

7

## 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성

- 장소적인 개념이 아니라 출장·회식 또는 퇴근 후 친목장소 등에서 행해진 행위가 지위를 이용한 행위이거나 또는 업무와의 관련성이 있으면 족함.
- 행위장소의 사업장 내·외부 여부 무관
- 행위시간의 근무시간 내 여부 무관



8

## 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성

### 직장 내 성희롱 인정 사례

퇴근시간 이후 상무인 B가 동료 직원의 급여 문제 등에 대해 의논할 일이 있다면서 근로자 A를 직장 근처 다방으로 불러내어 승용차를 타고 동료직원의 급여 문제, 직장분위기 개선방안 등의 이야기를 나누면서 장소를 이동하여 식사, 음주, 배회 등으로 시간을 끈 후, 집으로 돌아오면서 고속도로 갓길에 차를 정차하고 성적 행위 요구와 신체접촉 시도 (08진차1208)

9

## 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발

- 위협적·적대적 고용환경을 형성하거나 성적 굴욕감을 유발하여 업무 능률을 저해하는 것
- 채용탈락·감봉·승진탈락·전직·정직·휴직·해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

### 성적 굴욕감 판단기준

- **피해자의 주관적 사정**  
행위자의 의도가 아닌 피해자의 관점을 기초로 원했던 행위인지 아닌지를 중심으로 판단
- **사회통념의 고려**  
객관적으로 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위
- **사안별 결정**  
당사자의 관계, 장소 및 상황 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 결정
- **기 타**  
행위의 반복성여부, 대상의 특정 여부, 거부사의 표시여부

10

## 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발

### 성적 굴욕감 또는 불이익 사례

해외영업부 부장이 수시로 피해자의 등과 옆구리를 만지고, 해외출장을 가서는 피해자의 영덩이를 치며 “상무님 잘 모시라”는 등의 성적 언동을 하여 참다 못한 피해자가 회사에 알리고 다른 부서로 배치전환을 요구하였는데, 회사에서는 철저한 조사나 합당한 조치를 취하지 않고 오히려 피해자를 7개월간 대기발령하고, 그 후에도 적절한 업무를 부여하지 않고 소외시켜 결과적으로 1년 9개월 동안 방치함으로써 그로 인해 피해자가 고과점수를 낮게 받는 등 인사상 불이익을 받은 사건 (07진차463)

11



**직장 내 성희롱의 유형**

**육체적 성희롱**

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

---

**성희롱 사례**

직장 상사인 가해자는 2005년10월경 직원의 송별회를 마치고 간 노래방에서 피해자에게 블루스를 추자고 강요하면서 몸을 밀착하였고, 2006년 5월경 회식 후 노래방 지하주차장에 있던 차 안에서 피해자의 가슴을 지그시 누르면서 만지는 등의 행동을 하여 피해자는 심한 성적 굴욕감과 혐오감을 느꼈고, 결국 이로 인해 직장을 그만두게 됨. (06진차838)

13

## 직장 내 성희롱의 유형

### 언어적 성희롱

- 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포

### 성희롱 사례

새마을금고의 부장(행위자)이 직원인 피해자에게 “직원이 아닌 여자로 보았다”, “너와 살 수 있다면 다 버릴 수 있다”는 등의 휴대전화 메시지를 보내고, 남자친구와 잠자리를 가졌는지 등의 사생활을 노골적으로 캐묻는 등 성적 굴욕감과 혐오감을 주었고, 피해자가 그러한 언동에 거부하는 태도를 보이자 피해자의 업무분장을 일방적으로 변경하는 등 근무환경을 악화시켜 결국 피해자가 퇴사하게 된 사례 (08진차1208)

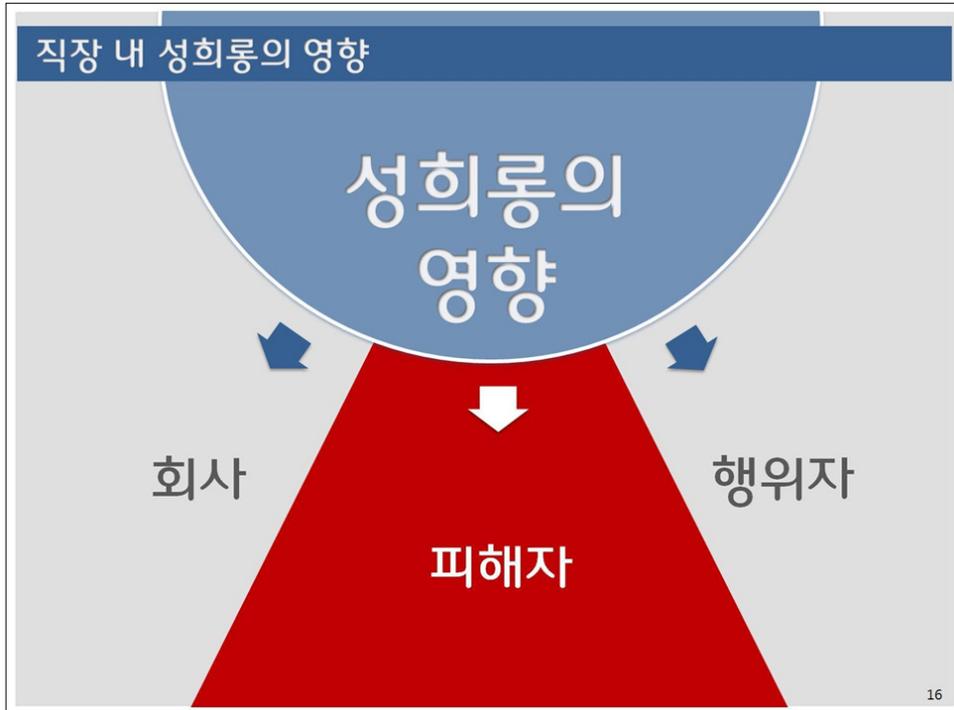
14

## 직장 내 성희롱의 유형

### 시각적 성희롱

- 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- 성적 언어를 쓴 메모나 편지를 전해 주거나 외설적인 책이나 글을 보게 하는 것
- 음란한 손짓이나 몸짓을 하는 것

15



**직장 내 성희롱의 대처요령 (피해자)**

**성희롱 피해자가 되지 않으려면**

- 의사표현은 분명히
- 성희롱에 관한 사규 등 확인
- 회사에 예방대책 마련 촉구
- 성적 언동에 대하여 이의제기
- 성희롱 당한 동료와 공동대응
- 업무시간외 원하지 않는 만남 회피

---

**성희롱 피해자가 되었을 때의 대처방안**

- 명확한 거부여사의 표시와 전달
- 증거자료 확보
- 주변에 도움 청하기
- 성희롱전문상담기관에 상담하기
- 사내 고충처리위원회에 문제 제기
- 법적 구제절차 활용

17

## 직장 내 성희롱의 대처요령 (행위자)

### 성희롱 행위자가 되지 않으려면

- 음담패설 등 자제
- 상대방의 거부 의사 시 즉시 자제
- 외모나 사생활에 지나친 간섭 자제
- 사적인 만남 강요 금지
- 불필요한 신체접촉 자제
- 성희롱 예방프로그램에 적극 참여

### 성희롱 행위자로 지목되었을 때의 대처방안

- 즉시 사과
- 피해자의 요구사항 이행
- 징계가 합당하면 수용

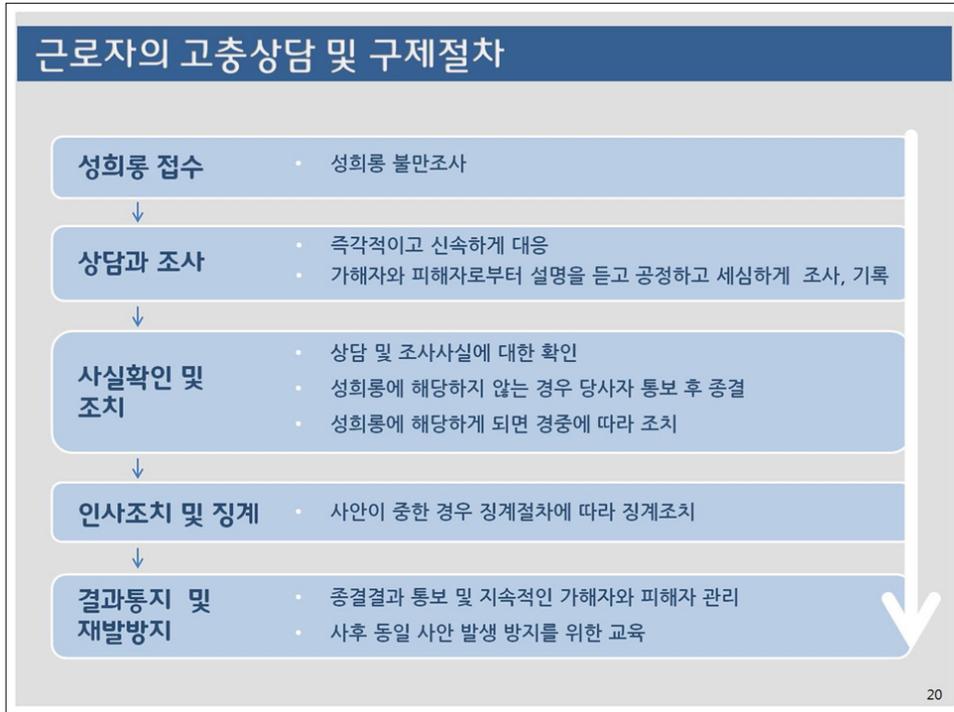
18

## 직장 내 성희롱의 대처요령 (제3자)

### 제3자 (주변사람)

- 성희롱 발생시 함께 노력하여 처리
- 피해자의 대응행동에 대한 적극적인 지지와 지원
- 피해자의 이의제기 시 적극 지지
- 피해자가 '제2의 피해'를 받지 않도록 주의

19



### 다른 사업장의 취업규칙 예시

— 제 00 조 (성희롱의 금지)

- ① 사원은 그 지위를 막론하고, 직장 내 성희롱을 행하여서는 아니되며, 직장 내 성희롱을 묵과하거나 방조하여서도 아니된다.
- ② “성희롱”이란 사원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 사원에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 근무환경을 악화시키는 것을 말한다.

— 제 00조 (성희롱예방을 위한 회사와 사원의 의무)

- ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 한다.
- ② 사원은 매년 실시하는 “성희롱예방교육”에 성실히 임하여야 한다.
- ③ 사원은 성희롱이 발생한 상황을 인지하거나 목격한 경우 즉시 고충처리위원회에 통보하여야 한다.
- ④ 회사와 사원은 성희롱 피해를 주장한 사원의 근무여건에 불이익이 없도록 하여야 한다.

21

## 다른 사업장의 취업규칙 예시

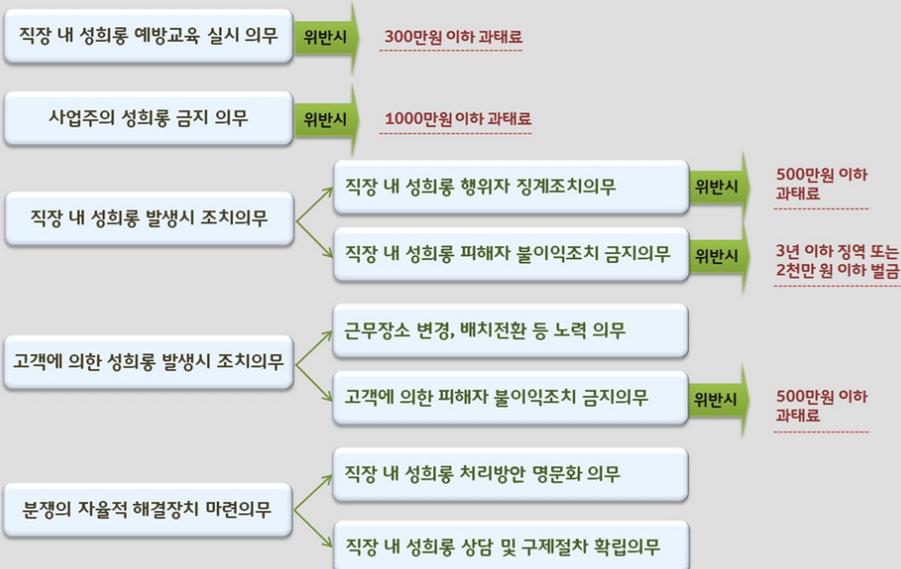
### 제 00 조 (성희롱에 대한 제재조치)

- ① 회사가 성희롱 사실을 인지하거나, 피해자 또는 제3자로부터 성희롱에 대한 보고를 받았을 경우, 인사위원회의 진상 조사를 통하여 행위자를 징계하고, 행위자의 인사이동 등 재발 방지를 위한 조치를 취해야 한다.
- ② ①항의 사안을 처리하기 위하여 인사위원회를 구성할 때에는, 그 과반수를 “피해자의 성별”인 위원으로 구성한다.
- ③ 회사는 성희롱 피해를 주장한 사원 또는 성희롱 피해 사원에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하지 아니한다.

22

## 사업주의 의무 및 벌칙

(남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제37조, 제39조)



23

## 외부기관을 통한 구제절차



24

## 성희롱 없는 일터 만들기 다짐

- 성희롱을 사소한 문제로 보지 않는다.
- 성적인 농담, 가벼운 접촉도 상대방에게 불쾌감을 줄 수 있다.
- 성희롱으로 인한 불쾌한 감정은 분명히 표현한다.
- 성희롱 의도가 없더라도 상대방이 원하지 않으면 즉시 그만 둔다.
- 서로 존중하고 배려하는 직장문화를 나부터 만든다.
- 오늘부터 우리 사내를 성희롱 없는 청정 일터로 만든다.

25

## 부록 1.

### 기본 교육모델 가이드

#### 1. 교안 구성의 방향 및 활용

- 가. 본 교안은 성희롱예방교육을 실시한 적이 없거나 성희롱예방교육을 실시한 경험이 적은 기관의 강의를 기준으로 하여 개발되었다.
- 나. 본 교안은 기본강의안이므로 이를 중심으로 기관의 성격, 장소, 강의시간에 따라서 필요에 따라 PPT자료를 가감하여 다양하게 변형, 활용할 수 있다.
- 다. 본 교안에서 다루는 사례는 국가인권위원회 결정례, 성희롱 판례를 인용한 것으로서 해당 사례에 결정례 번호와 판례번호를 삽입하였다. 사례를 강의에 활용할 경우에는 반드시 해당 결정례와 판례의 원문을 주의 깊게 읽어 내용을 파악하여야 한다.

#### 2. 강의 목표

- 가. 성희롱의 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)을 이해한다.
- 나. 직장 내 성희롱의 개념(행위자, 피해자, 수단, 효과)을 이해한다.
- 다. 직장 내 성희롱의 대처요령을 이해한다.
- 라. 회사 내 성희롱 관련 규정과 처리절차를 이해한다.

#### 3. 강의안 구성

| 단계 | 시간  | 교육내용   | 목적 및 유의점  | PPT                           |
|----|-----|--|---|-------------------------------|
| 도입 | 10분 | - 직장내 성희롱에 대한 인식확인 질문<br>- 직장내 성희롱의 특징                                   | - 피교육자 집중<br>- 인식수준 파악  | 1-2                           |
| 전개 | 20분 | - 직장내 성희롱의 개념<br>- 성희롱 관련법   | - 성희롱 법령의 이해<br>- 성희롱 판단기준의 이해                                    | 3-5<br>6-11                   |
| 심화 | 20분 | - 성희롱 사례(유형별)<br>- 직장내 성희롱의 영향<br>- 직장내 성희롱 대처요령<br>- 사내 처리 절차 및 구제절차 이해 | - 사례를 통한 성희롱 이해<br>- 피해자 중심 성희롱 영향 초점<br>- 해당 사업장 처리기 준 및 구제절차 이해 | 12-15<br>16<br>17-19<br>20-24 |
| 정리 | 10분 | - 성희롱 없는 일터 만들기 다짐<br>- 질의응답   | - 교육을 통한 인식 개선과 행동변화  | 25                            |

## A. 도입단계

### □ 다음은 성희롱일까요? (1p)

- 술은 여자가 따라야 제 맞이라며 여성에게 술 따르기를 강요하는 행위

명백한 언어적, 육체적 성희롱이다. ‘술은 여자가 따라야 제 맞’이라는 표현은 여성을 성적 대상화하는 표현으로서 성적 함의가 담긴 언어로 심지어 행위자의 의도 또한 적나라하게 드러나 있다. 여성에게 술 따르기를 강요하는 행위는 “남녀고용과 일·가정양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고용평등법’이라 한다)”의 시행규칙 별표 1 ‘직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시’에서도 육체적 행위로 다루고 있는 부분이다.

- 여자는 차 심부름이나 하면 된다며 여성에게만 커피 심부름을 강요하는 행위

전통적인 성 역할에 기반하는 성차별적인 행위이긴 하나, 성희롱은 아니다. 현행법에서 성희롱은 성적 언동이 있어야 하는데, 성차별적인 언행은 성적 언동으로 해석하지 않고 있다. 일본은 성차별적 발언 또한 성희롱으로 보고 있으나, 우리나라는 성희롱을 제외하고, 성차별적인 언행, 괴롭힘, 인신모욕 등에 대하여 아직까지 노동법에서 보호하고 있지 않다.

### □ 직장 내 성희롱의 특징 (2p, 16p)

성희롱은 인권의 침해이기도 하지만, 발생하였을 때 상당히 기업에서 원만하게 처리하기 힘든 영역이기도 하다. 성희롱의 발생이 조직과 관계자들이 어떠한 어려움을 겪게 하는지에 대하여 충분히 설명하도록 한다.

### • 대처 어려움

#### - 피해자 관점

현재 성희롱 피해자의 95%이상은 여성이고, 국가인권위원회에 접수된 성희롱 사건 통계를 보면, 2-30대의 젊은 여성이 피해자인 경우가 73%에 이른다. 피해자들은 성희롱에 대하여 대처하는 방법을 학습한 적이 없으며, 갈등상황에서 상대방에게 어떻게 효과적으로 항의를 할 것인지 또한 학습한 적이 없기에, 그냥 참거나 부드럽게 성희롱에 대한 문제 제기를 하지만, 이로써 성희롱은 해결되지 않는다.

한편으로 성희롱을 사건화하였을 때 행위자가 적절한 처벌을 받을 수 있는지, 본인이 피해자로서 감수해야 하는 불이익(동료들의 따돌림, 행위자와 친분이 있는 자의 괴롭힘)을 감안하여 쉽게 문제제기하지 못한다. 결국, 피해자의 대다수가 회사에서 성희롱을 해결하지 못하고 직장을 떠나는 방식으로 개인적으로 문제를 해결한다.

#### - 행위자 관점

피해자를 온정적으로 바라보는 한편, 적대시하는 경향이 다분한 현재 우리나라는 행위자에 대하여도 백안시하는 경향이 다분하다. 성희롱 행위자로 지목됨은 결국 보통사람이 아닌, 문제가 있는 사람으로 찍히는 낙인 효과가 크기 때문에, 행위자로서는 경미한 성희롱에 대하여도 인정하지 않는 대응방식을 선택하게 된다. 그러나, 성희롱은 범죄행위가 아니며, 남에 대하여 의도하든 의도하지 않든 인권을 침해하고 상처입히는 행위일 뿐이다. 행위자가 비난받는 단 하나의 이유는 피해를 입은 타인이 직장까지 그만둘 수 있는 어려움을 겪게 했다는 부분 뿐이다.

따라서 행위자에 대하여 백안시하는 태도 또한 바로잡아야 할 것이다.

물론 중한 성희롱에 대하여 행위자를 비난할 수는 있겠으나, 이는 성추행 내지는 성폭력범죄로 형법의 영역에서 충분히 죄과를 논할 수 있는 부분이다.

성희롱예방교육에서는 중한 성희롱보다는 경미한 성희롱을 예방하는 것이 일차적이다. 따라서 행위자가 인지하여야 하는 부분은 타인의 인권을 침해하고 상처를 주었다는 부분이다.

타인에 입힌 손해를 최소화하기 위해서는 행위자가 의도하지 않았더라도 성희

를 인정하고 피해자에 사과하는 용기있는 행동이 필요하다.

행위자가 경미한 성희롱을 인정하고 사과하기 위해서는 조직 구성원들이 성희롱 행위자를 범죄자 내지는 파렴치한 사람으로 평가하지 않는다는 전제가 필요하다.

#### - 기업 관점

성희롱 사건은 기업에서 판단하기 가장 어려운 부분 중 하나이다. 기업이 잘못을 범한 직원에 대하여 행할 수 있는 가장 강력한 권한이 징계이다. 따라서 고용평등법에서도 성희롱 행위자에 대하여 징계 또는 이에 준하는 조치를 취하여야 하는 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 그러나, 다른 징계와 달리 성희롱으로 인한 징계를 받은 행위자들이 그 징계의 부당함을 노동위원회에 법적으로 이의제기하는 경우가 많아 기업으로서는 징계의 정당성을 확보하는 것이 상당히 어려운 일이기도 하다.

기업에서 겪는 어려움은 크게 3가지로 나눌 수 있다.

첫째, 성희롱인지 아닌지를 판단하는 데에 있어 일차적인 어려움을 겪는다. 성희롱 사실이 객관적인 입증이 어려운 경우-대부분의 경우-, 진실이 무엇인가를 판단하는 데에 어려움을 겪고, 사실관계를 증명하였다고 하더라도 성희롱인지 아닌지를 판단하여야 하기 때문이다.

둘째, 성희롱 행위자에 대한 징계의 수위이다. 성희롱으로 판단되었을 때, 행위자에 대한 징계 수위를 어떻게 하여야 하는가는 자주 발생하는 징계 건이 아니므로 얼마나 가벼운 혹은 얼마나 중한 징계를 내려야 할 것인가가 고민이다. 현재 기업에서는 성희롱이 발생하면 행위자를 해고하고자 하는 경향성이 강하나, 경미한 성희롱으로 인한 해고는 명백한 부당해고이다. 따라서, 행위자에 대한 적절한 징계 수위를 어려워한다.

셋째, 피해자에 대한 보호이다. 기업이 성희롱을 엄히 처벌하고자 하는 확고한 의지를 가지고 있다 해도 피해자에 대한 보호는 또 다른 차원의 문제이다. 행위자와 피해자가 동일한 부서에 근무하였고, 행위자에 대한 징계가 해고에 이르지 않을 경우, 행위자와 피해자를 분리시키고자 할 때, 누군가를 부서 이동시키는 것도 간단한 문제가 아니다. 또한, 피해자에 대하여 다른 근로자들이 따돌리는 행위를 할 때에도 기업에서는 성희롱 피해자를 보호할 마땅한 방안이 없다.

• **대안 부족**

직장 내 성희롱이 발생하면, 대처 어려움에서도 보았듯이 성희롱 해결에 대한 대안이 마땅치 않다. 경미한 성희롱은 조직문화와 조직에 속한 구성원들의 인식으로 인하여 발생하기 때문에, 성희롱 행위자를 징계하는 것 외에 피해자 보호나 조직문화의 개선은 쉽지 않은 문제이다. 성희롱 피해자 또한 행위자의 징계 외에 마땅한 보호방안이 많지 않고, 행위자는 그 징계에 불만을 품는 경우가 많다. 성희롱에 대하여 행위자, 피해자 모두 사건을 통해 무언가를 얻는다기보다는 잃는 경우가 많다.

• **재발가능성**

성희롱 행위자를 징계한 것만으로 이후 성희롱이 발생하지 않는다는 보장은 있을 수 없다. 양성평등한 조직문화, 인권을 존중하는 조직문화가 형성되어야 성희롱이 발생되더라도 피해를 최소화할 수 있으나, 문화는 쉽게 바뀌는 부분이 아니다.

성희롱 발생 후 성희롱의 재발을 최소화하기 위해서는 성희롱예방교육을 강력하게 다시 실시하고, 조직문화에 대한 점검과 개선을 위한 노력이 필요하다.

그러나, 성희롱은 행위자 개인의 문제가 아니기 때문에 성희롱 행위자를 처벌하는 것만으로는 재발가능성을 감소시키기는 어렵다.

**B. 전개단계**

□ **남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 (3~4p)**

- 직장 내 성희롱에 관한 사항은 1999년 2월에 고용평등법을 개정하면서 법제화되었다. 직장 내 성희롱이 법률에서 금지하고 있으며, 성희롱예방교육과 성희롱 발생 시 조치 등이 사업주의 의무사항인 점과 법률에 어떻게 명시되어 있는지를 설명한다.

### □ 직장 내 성희롱의 개념 (5p)

- 직장 내 성희롱을 정의하고 있는 고용평등법 제2조 제2호는 성희롱 판단기준을 중심으로 정의하고 있으므로, 5가지 판단기준을 정확하게 이해시킨다.
- 직장 내 성희롱은
  - 1) 사업주, 상급자 또는 근로자가 행위자일 것(국가인권위원회법은 공공기관의 종사자, 사용자, 근로자로 행위자의 범위가 포괄적인 점에 대비됨)
  - 2) 피해자는 근로자로 한정될 것(국가인권위원회법은 피해자를 특정하지 않음으로서 학생, 프리랜서, 학부모도 피해자로 성희롱 진정이 가능한 점에 대비됨)
  - 3) 성적 언동이 있었을 것
  - 4) 직장 내 지위를 이용하거나 업무관련성이 있을 것
  - 5) 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익이 있을 것을 요건으로 한다.

### □ 직장 내 성희롱 행위자 (6~7p)

TIP 강의안에 제공되는 사례들은 강의하기 전 가급적 원문을 읽어보고 내용을 충분히 숙지한 후 강의시 활용하기를 권한다.

### ○ 조선일보 자료

- 통계자료는 현재 성희롱 사건의 특징을 보여주고, 강의 시 이목을 집중시킬 수 있어 좋은 강의자료이다. 이 통계는 상사가 78.7%에 해당하는 것으로 보여주고 있는데, 국가인권위원회 성희롱 사건 통계나 민간상담실 통계자료를 보더라도 사업주와 상급자가 성희롱 행위자인 경우가 75%에 달하는 수치를 보여주며, 이는 성희롱이 권력관계임을 단적으로 보여주는 결과치이기도 하다.

○ 상사가 한 성희롱 사례

- 국가인권위원회 사례로, 국가인권위원회 홈페이지에서는 사례집과 결정례를 다운받을 수 있다. 현재 성희롱결정례집은 제1집부터 제4집까지 발간되었는데, 이 사례집에서 강의 때 활용할 사례들을 많이 얻을 수 있다.

○ 부하가 한 성희롱 사례(상담 사례)

- 사례 : 전산담당 김대리는 모든 직원이 협조 요청을 할 때마다 “이거 해주면 뭐 해줄 건대요. 뽀뽀 해주셔야 돼요. 데이트해야 돼요.” 직원들이 요청한 일을 처리하면서 머리를 훑어 내리며 “무슨 샴푸예요. 냄새 죽인다.” 라고 언어적 성희롱을 한 경우이다.

□ 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성 (8~9p)

- 직장 내 지위 이용 또는 업무관련성은 장소적 개념은 아니라는 점을 일차적으로 이해시킨다. 통계자료를 통해서도 성희롱 발생장소가 직장 내보다 직장 외에서 이루어지는 것을 알 수 있다. 다른 통계자료가 필요하다면 국가인권위원회 성희롱결정례집 제4집에 실린 통계자료의 활용도 용이하다.
- 9p의 사례는 국가인권위원회 결정례 전문을 강사가 사전에 읽어 숙지하여야 한다. 사례에 대하여 구체적으로 준비할수록 강사가 사건을 재구성하기 쉽고 수강자들의 몰입도를 높일 수 있다.

□ 성적굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발 (10~11p)

TIP 성희롱 발생시 성희롱인지 아닌지를 판단함에 있어 행위자의 의도는 중요치 않으며 피해자의 관점을 중심으로 판단한다는 점을 인지한다.

- 성희롱의 판단 기준은  
① 상대방이 원하지 않는 성적 언동이 있었는가?

② 그래서 피해자가 성적굴욕감 혐오감을 느꼈는가?

- 행위자가 성희롱의 의도가 있었든 없었던 상관없이 '피해자의 감정'을 중심으로 피해자의 주관적 사정을 충분히 고려하여야한다,
- 합리적인 보통 사람이라면 그 상황에서 문제의 언동에 대하여 어떻게 느끼고 대응하였을까 하는 사회통념을 고려하여 종합적으로 검토(당사자의 관계, 장소 및 상황 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려)하여 판단한다.

● 행위의 반복성 여부. 행위의 중대성, 거부 의사 표시 여부는 성희롱 판단기준이 아니다.

즉, 성희롱의 판단기준은 피해자의 관점을 따른다.

※ 합리적 여성(피해자)관점

미국의 고용기회평등위원회(EEOC)

처음에는 '합리적 인간'을 기준으로 성희롱을 판단하였으나, 성 편향성을 극복하기 위해 '피해자와 같은 성을 가진 합리적인 인간(합리적 여성)을 기준으로 판단하게 됨.

● 11p의 사례는 삼성전기주식회사의 성희롱 사건으로 피해 여성이 장기간 성희롱 싸움을 통해 회사의 부당함을 알린 사건이기도 하다. 피해자의 언론 인터뷰 등 기사들도 꽤 있으니, 수집하여 보다 풍부하게 사건을 설명할 수 있도록 한다.

## C. 심화단계

### □ 직장 내 성희롱의 유형(육체적, 언어적, 시각적 성희롱) (12p~15p)

- 성희롱의 유형을 육체적, 언어적, 시각적 성희롱으로 구분하여 사례 설명을 많이 한다. 이는 위에서 언급한 고용평등법 시행규칙 별표 1에서 성희롱 유형을 구분하고 예시한 데에서 기인한 듯 하다. 예시를 들어놓은 행위는 이 별표 1에서의 내용을 참조하였다. 사례는 국가인권위원회 결정례집을 참조하여 기업에 더 적절한 예가 있으면 바꾸어 사용해도 유용하다. 성희롱예방교육 시 교육 대상 사업장에서 성희롱 선례가 있었다면, 그와 유사한 사례를 통하여 다시 한 번 성희롱에 대하여 자각시키는 것도 강의 시에 고려하여야 하는 지점이다.

### □ 직장 내 성희롱의 대처요령(피해자, 행위자, 제3자) (17~19p)

- 직장 내 성희롱의 대처요령은 반드시 설명하여 적절한 대응을 수강자가 이해하도록 한다. 특히 제3자의 대처요령은 강조할 필요성이 있다. 조직문화가 성희롱에 관대할수록 성희롱의 발생율은 높아진다는 미국의 연구결과도 있다. 결국 조직 구성원 대다수가 어떠한 생각과 인식을 가지고 있는지가 성희롱 예방에 있어서 중요하다.
- 인권위 결정례들 중에는 다수가 있는 자리에서 벌어진 성희롱도 간간히 눈에 띈다. 주목할 점은 대부분의 다수는 성희롱이 발생할 때 침묵하고 있었다는 점이다. 주변의 누군가가 성희롱을 방지하기 위한 노력을 했더라면 달라졌을 상황들이 꽤 있다는 것이다.

□ 근로자의 고충상담 및 구제절차, 다른 사업장의 취업규칙 예시 (20~22p)

- 실제 기업에서 성희롱 발생 시 어떻게 조치하는가에 대한 내용은 고용평등법상 성희롱예방교육 시 필수적으로 교육시켜야 하는 부분이다.
- 기업에서 성희롱 사건 처리절차와 성희롱 관련 규정을 슬라이드에 삽입하여 우리 기업에서는 성희롱이 발생한 경우 어떻게 처리되고, 규정은 어떻게 마련되어 있는지를 설명하도록 한다. 기업이 성희롱에 대하여 단호한 태도를 취할수록, 성희롱 처리절차를 잘 갖추고 있을수록 성희롱 발생율은 낮아진다.
- 만약, 특별한 규정이나 처리절차를 갖추고 있지 않다면, 성희롱예방교육 전에 성희롱에 관한 규정을 취업규칙에 넣어 개정하고, 처리절차를 내부적으로 갖추는 등 성희롱 예방을 위한 노력을 하도록 한다.
- 외부 강사의 경우, 기업이 이를 미비한 경우 법적으로 문제가 될 수 있음을 고지하고 성희롱 예방 규정과 처리절차를 마련하도록 안내한다.

※ 본 슬라이드는 다른 사업장의 실제 취업규칙으로 참고바라며, 각 사업장의 실정에 맞게 작성하여 강의 하길 권한다.

□ 외부기관을 통한 구제절차 (24p)

- 지방노동청에 의한 처리
- 노동위원회에 의한 처리 : 부당해고(징계) 구제신청
- 국가인권위원회에 의한 처리 : 진정 - 사건발생일로부터 1년 이내
- 사법기관에 의한 처리
  - 경찰, 검찰, 형사법원 : 성폭력범죄의 사건 처리
  - 민사법원 : 성희롱으로 인한 손해배상소송 사건 처리
  - 행정법원 : 중앙노동위원회와 국가인권위원회의 결정에 대한 불복사건의 처리

## D. 정리단계

### □ 성희롱 없는 일터 만들기 다짐 (25p)

- 슬라이드의 내용을 수강자 전원이 큰 소리로 읽고 마무리할 수 있다. 또는 이러한 다짐이 실천되면 어떠한 효과를 가져올 수 있는지에 대한 간단한 설명을 붙여도 좋다.
- 교육대상자들로 하여금 강의중 이해하지 못하는 부분이나 의문점이 있는지를 확인하여 질의 응답시간을 갖고 마무리 한다.

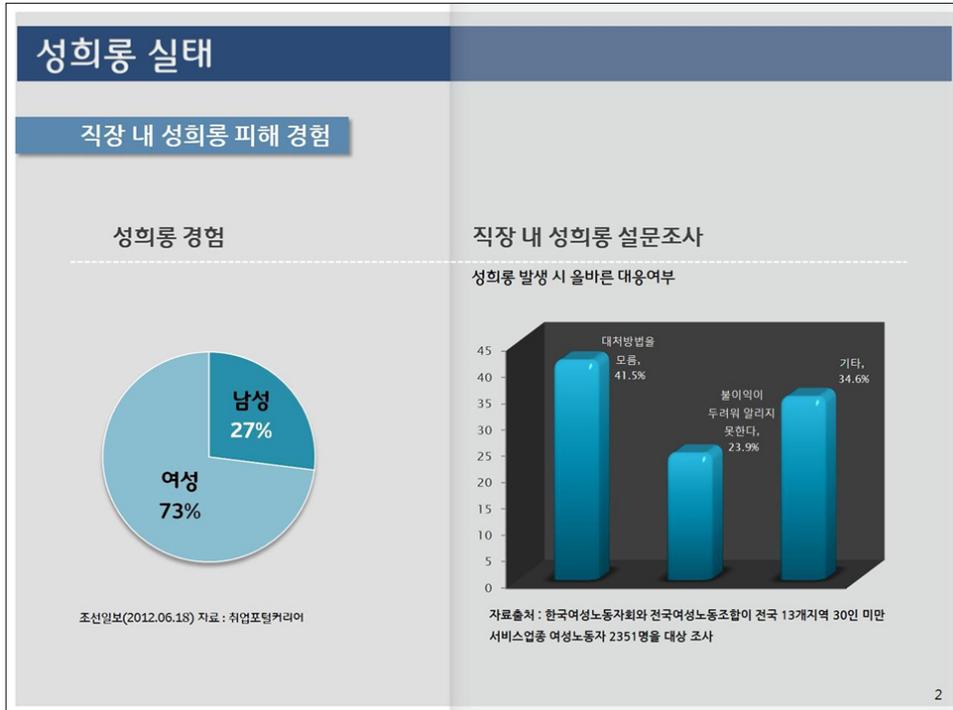
## 직장 내 성희롱 예방교육

심화안

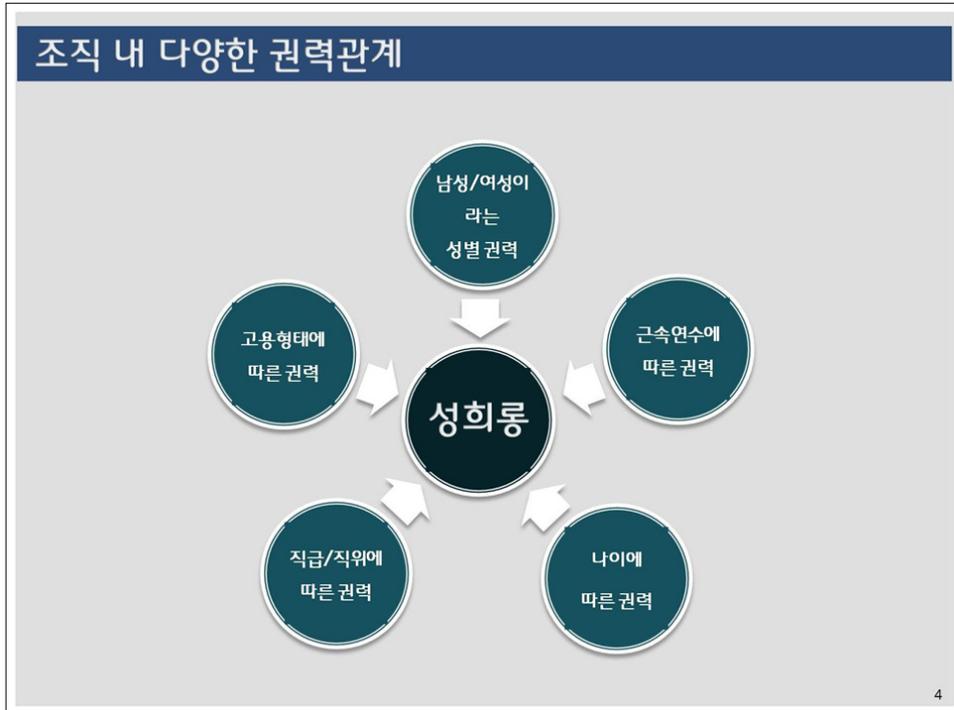


### 성희롱에 대한 우리의 인식은?

- 성희롱은 사소한 문제이다?
- 성적인 농담, 가벼운 접촉은 오히려 직장 생활의 활력소가 된다?
- 성희롱 의도는 없으며, 친밀감의 표현이다?
- 직장에서의 성희롱 무시해 버리면 그만이다?
- 성희롱은 여성의 과도한 신체노출로 인한 '성적 충동'이다?



- ## 직장 내 성희롱의 발생원인
1. 직장 내 다양한 권력관계
  2. 조직문화
  3. 전통적 성 역할의 고정화
  4. 관계와 소통의 부재
- 3



### 조직문화

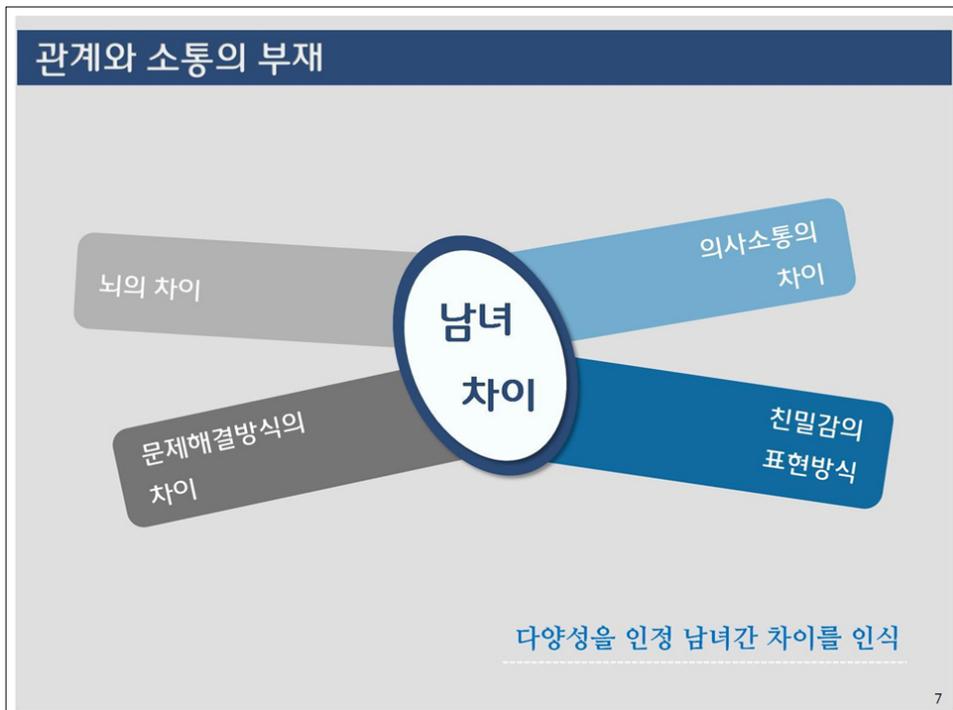
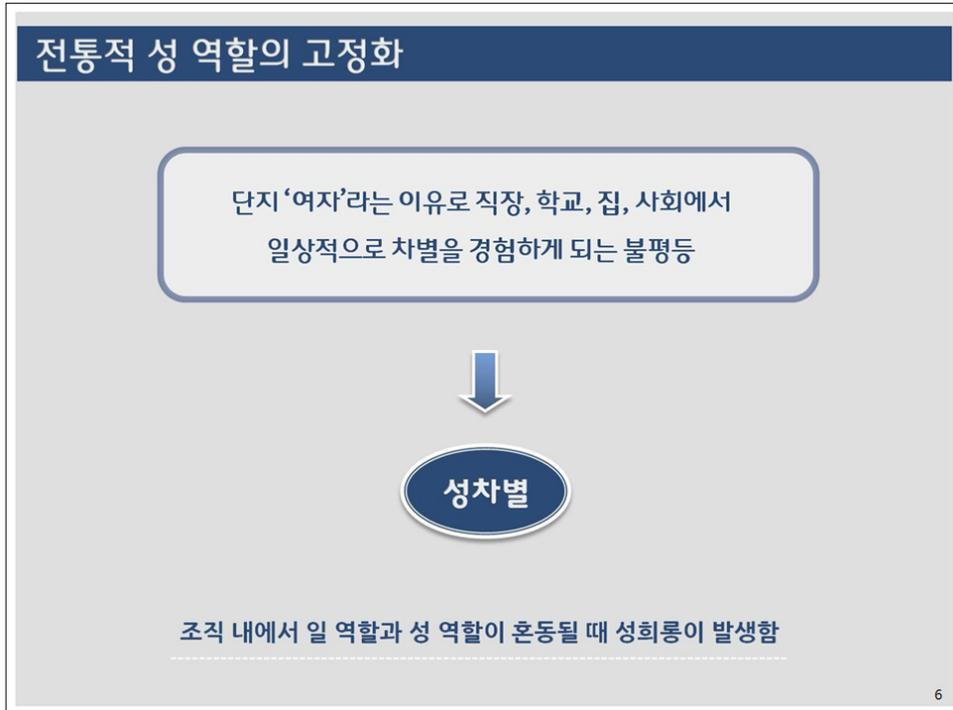
**조직의 분위기와 문화**  
 조직문화는 조직구성원들에 의해서 유지되는 적절한 행동규범과 가치관을 나타낸다.

**경영진의 의지와 근무상황**  
 성희롱은 경영진이 조장하거나 또는 성희롱 예방을 등한시 할 때 더 많이 발생한다.

**성희롱 관련 정책이나 규제가 없는 조직 환경**  
 종업원들의 입장에서 경영진이 성희롱을 허용하거나 혹은 너그럽게 봐주는 것으로 지각된다면, 즉 성희롱과 관련된 엄격한 정책을 시행할 의지를 보이지 않는다면 성희롱이 일어날 가능성은 훨씬 높다.

**성애화된 조직환경**  
 남자들이 지배적인 작업환경으로써 성적 농담이 다반사로 이루어지는 것과 같이 성에 대한 이야기나 행동이 노골적으로 자행되는 환경에서 성희롱이 발생할 가능성이 크다.

5



## 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률

### 제12조 (직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

### 제13조 (직장 내 성희롱 예방교육)

- 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 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 밖의 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.

8

## 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 시행령

### 제3조 (직장 내 성희롱 예방교육)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
  1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
  2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
  3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
  4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조화·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
  1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
  2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

9

## 직장 내 성희롱의 개념

사업주, 상급자, 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 (원하지 않는) 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것  
(남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제2조 제2호)



10

## 직장 내 성희롱 행위자

### 환경형 성희롱

- 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 성적 굴욕감을 느끼고 근로의욕이 저하되는 것
- 근로자의 성생활과 관계되는 소문을 의도적으로 퍼뜨려 근로자에게 심적 고통을 느끼게 하여 일을 제대로 할 수 없게 하는 것

### 조건형 성희롱

- 직장 내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구하였는데 이를 거부하였다는 이유로 해고 등의 조치를 취하는 것
- 출장 중 사업주가 근로자의 허리 가슴 등을 만져 근로자가 이에 저항하자 근로자를 부당한 부서로 배치하는 것

11

## 직장 내 성희롱 행위자

### 상사가 한 성희롱 사례

은행지점장 유00씨는 객장을 돌다가 여직원 조00씨 옆으로 와서 책상 위에 패스워드가 적힌 종이를 붙여놓은 것을 지적하던 중, 갑자기 "조00씨, 속옷 좀 입고 다니지."하여 조00가 "저 속옷 입었어요."라고 말하며 상의 근무복 허리부분 속으로 손을 집어넣어 허리에서부터 브래지어 바로 밑까지 맨 살을 문질렀다.

### 부하가 한 성희롱 사례

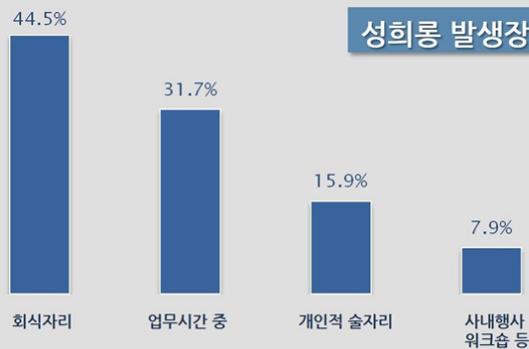
전산담당 김대리는 모든 직원이 협조 요청을 할 때마다 "이거 해주면 뭐 해줄 건대요. 뽀뽀 해주셔야 돼요. 데이트 해야 돼요." 직원들이 요청한 일을 처리하면서 머리를 훑어 내리며 "무슨 샴푸예요. 냄새 죽인다." 라고 함.

12

## 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성

- 장소적인 개념이 아니라 출장·회식 또는 퇴근 후 친목장소 등에서 행해진 행위가 지위를 이용한 행위이거나 또는 업무와의 관련성이 있으면 족함.
- 행위장소의 사업장 내·외부 여부 무관
- 행위시간의 근무시간 내 여부 무관

### 성희롱 발생장소



13

## 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발

- 위협적·적대적 고용환경을 형성하거나 성적 굴욕감을 유발하여 업무 능률을 저해하는 것
- 채용탈락·감봉·승진탈락·전직·정직·휴직·해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

### 성적 굴욕감 또는 불이익 사례

OO섬유 사장의 조카인 영업부 대리인 A(33세, 기혼 남자)는 2003.3월경부터 사무실에서 부하직원인 B(22세)에게 자신의 어깨를 주무르게 하고 거절하면 큰 소리로 화를 내었고, 회사 관계자도 이를 방치하여 계속 B가 A의 어깨를 주무르게 하던 중, 4월 중순경 A는 B가 어깨 주무르기 요구를 거절하자 B의 등뒤로 가서 '이렇게 하는 거야' 하면서 B의 어깨를 주물렀고, 갑자기 뒤에서 껴안기도 함. 결국 B가 회사를 그만 둠.

대법원은 가해자의 성적 추행은 20대초 미혼여성인 피해자의 성적 자유를 침해할 뿐만 아니라, 일반인 입장에서 보아도 도덕적 비난을 넘어 업무상 위력이 행사된 점을 넉넉히 인정할 수 있다”고 판단. **대법원(2004도52)**

14

## 성희롱 판단기준 (피해자 관점)

### 상대방이 원하지 않는 성적 언동이 있었는가?

1. 피해자의 관점
2. 객관적인 정황 고려

### 성적 굴욕감/혐오감을 유발하였는가?

1. 행위자가 의도했든 안 했든 피해자 감정을 중심으로 판단
2. 합리적인 사람이 '문제의 언동에 어떻게 느끼고, 어떻게 반응을 하였을까' 하는 점 고려

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

(대법원 2008.7.10. 선고 2007두22498 판결)

15

## 직장 내 성희롱의 유형

### 육체적 성희롱

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

### 언어적 성희롱

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위

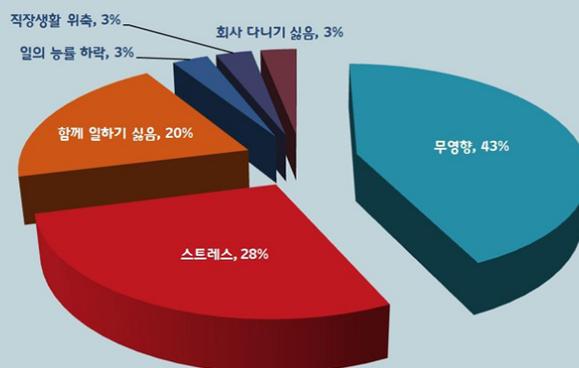
### 시각적 성희롱

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

16

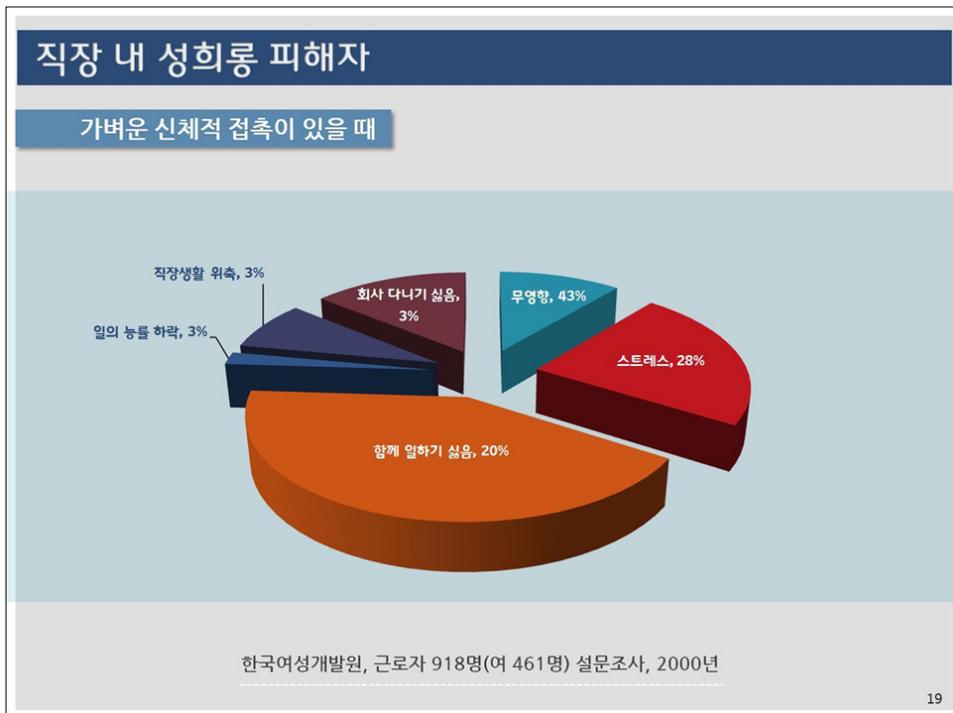
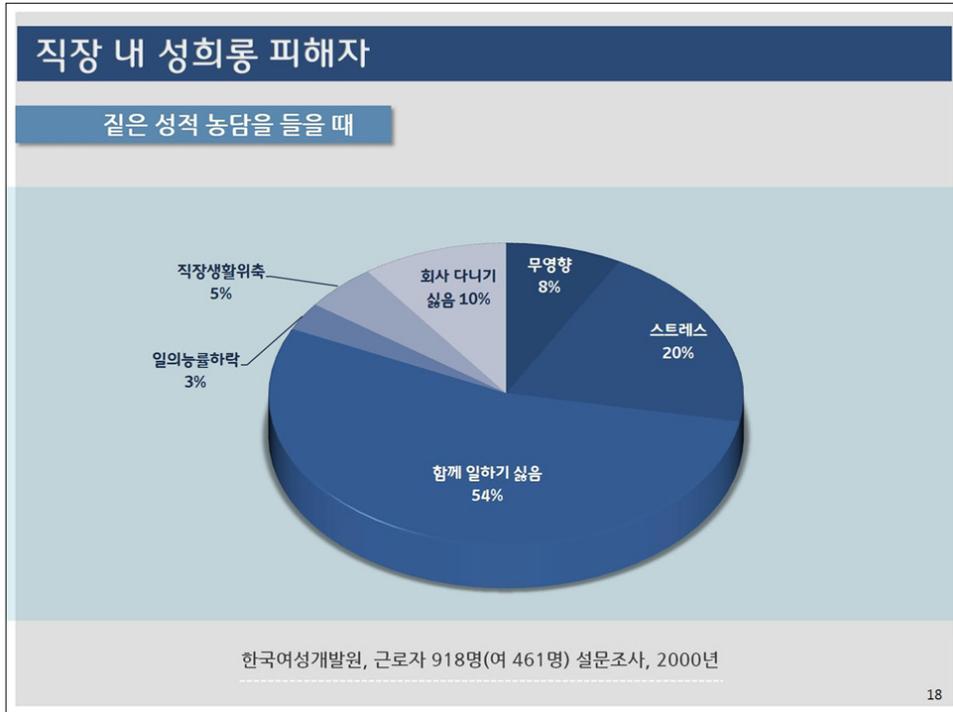
## 직장 내 성희롱 피해자

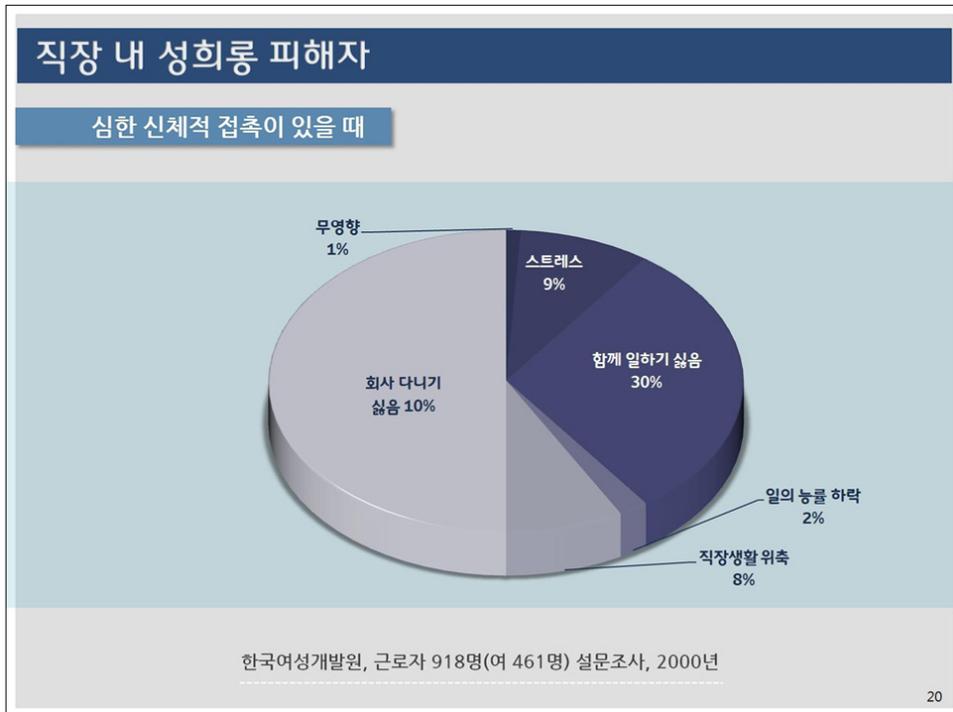
### 가벼운 성적 농담을 들을 때



한국여성개발원, 근로자 918명(여 461명) 설문조사, 2000년

17





- ### 직장 내 성희롱 피해자가 항의하지 않는 이유
- 일상적인 일이라 항의해도 소용없다고 생각해서
  - 인간관계와 사내 생활이 힘들어 질 것을 우려해서 (보복을 우려)
  - 분위기 못 맞춘다고 편잔을 들을까 봐
  - 어떻게 해야 할 지 대처방법을 몰라서
- 21

## 자신의 지위와 역할에 따른 태도 지니기

### 동료로서의 태도

- 동료들간에 존칭 사용
- 공적 업무와 사적인 일을 명확히 구분
- 음담패설 삼가
- 상대가 의사표현을 하지 않는다고 해서 긍정적인 의사로 판단해서는 안됨

### 상사로서의 태도

- 부하직원을 칭찬할 때 쓰다듬거나 가볍게 치는 행위는 오해 소지가 있으므로 신중
- 자신이 관리하는 영역에서 성희롱이 발생하지 않도록 예방 노력
- 성희롱이 발생하면 그 행동을 중지 시킴
- 중재, 경고, 징계 등 조치 이후 가해자가 보복이나 앙갚음을 하지 않도록 주시

22

## 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침

### 성희롱 행위자가 되지 않으려면

- 음담패설 등 자제
- 상대방의 거부 의사 시 즉시 자제
- 외모나 사생활에 지나친 간섭 자제
- 사적인 만남 강요 금지
- 불필요한 신체접촉 자제
- 성희롱 예방프로그램에 적극 참여

### 성희롱 피해자가 되지 않으려면

- 의사표현은 분명히
- 성적 언동에 대하여 이의제기
- 성희롱에 관한 사규 등 확인
- 성희롱 당한 동료와 공동대응
- 회사에 예방대책 마련 촉구
- 업무시간외 원하지 않는 만남 회피

23

## 직장 내 성희롱 대처요령

### 성희롱 피해자

- 명확한 거부 의사 표시와 전달
- 증거자료 확보
- 성희롱전문상담기관에 상담하기
- 사내 고충처리위원회에 문제 제기
- 법적 구제절차 활용

### 성희롱 행위자

- 즉시 사과
- 피해자의 요구사항 이행
- 징계가 합당하면 수용

### 제 3 자

- 성희롱 발생시 함께 노력하여 처리
- 피해자의 대응행동을 적극적인 지원
- 피해자가 '제2의 피해'를 받지 않도록 주의

24

## 근로자의 고충상담 및 구제절차

### 성희롱 접수

- 성희롱 불만조사



### 상담과 조사

- 즉각적이고 신속하게 대응
- 가해자와 피해자로부터 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사, 기록



### 사실확인 및 조치

- 상담 및 조사사실에 대한 확인
- 성희롱에 해당하지 않는 경우 당사자 통보 후 종결
- 성희롱에 해당하게 되면 경중에 따라 조치



### 인사조치 및 징계

- 사안이 중한 경우 징계절차에 따라 징계조치



### 결과통지 및 재발방지

- 종결결과 통보 및 지속적인 가해자와 피해자 관리
- 사후 동일 사안 발생 방지를 위한 교육



25

## 다른 사업장의 취업규칙 예시

### 제 00 조 (성희롱의 금지)

- ① 사원은 그 지위를 막론하고, 직장 내 성희롱을 행하여서는 아니되며, 직장 내 성희롱을 묵과하거나 방조하여서도 아니된다.
- ② “성희롱”이란 사원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 사원에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 근무환경을 악화시키는 것을 말한다.

### 제 00조 (성희롱예방을 위한 회사와 사원의 의무)

- ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 한다.
- ② 사원은 매년 실시하는 “성희롱예방교육”에 성실히 임하여야 한다.
- ③ 사원은 성희롱이 발생한 상황을 인지하거나 목격한 경우 즉시 고충처리위원회에 통보하여야 한다.
- ④ 회사와 사원은 성희롱 피해를 주장한 사원의 근무여건에 불이익이 없도록 하여야 한다.

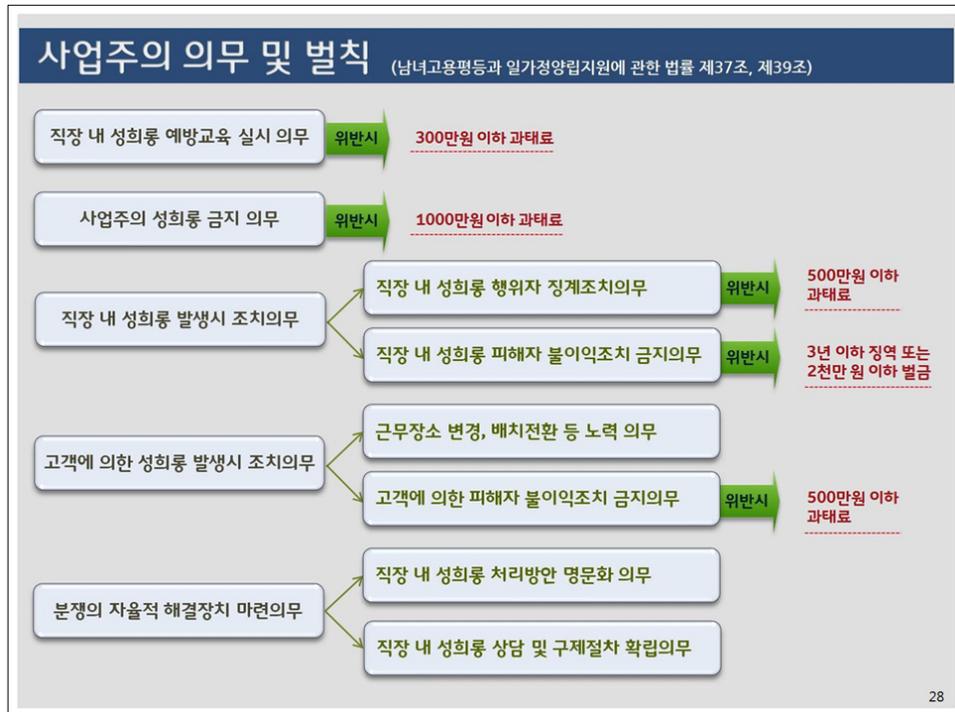
26

## 다른 사업장의 취업규칙 예시

### 제 00 조 (성희롱에 대한 제재조치)

- ① 회사가 성희롱 사실을 인지하거나, 피해자 또는 제3자로부터 성희롱에 대한 보고를 받았을 경우, 인사위원회의 진상 조사를 통하여 행위자를 징계하고, 행위자의 인사이동 등 재발 방지를 위한 조치를 취해야 한다.
- ② ①항의 사안을 처리하기 위하여 인사위원회를 구성할 때에는, 그 과반수를 “피해자의 성별”인 위원으로 구성한다.
- ③ 회사는 성희롱 피해를 주장한 사원 또는 성희롱 피해 사원에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하지 아니한다.

27



### 직장 내 성희롱 예방을 위한 실천

1. 남녀 평등한 직장문화 수립하기
2. 성희롱에 대한 잘못된 인식 전환하기
3. 자신의 지위와 역할에 따른 태도 지니기
4. 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침 준수하기

## 부록 2.

## 심화 교육모델 가이드

## 1. 교안 구성의 방향 및 활용

- 가. 본 교안은 성희롱예방교육이 수차례 실시되어 이미 성희롱과 관련된 기본적인 사항은 숙지되어 있는 기관의 강의를 기준으로 하여 개발되었다.
- 나. 본 교안은 기본강의안이므로 이를 중심으로 기관의 성격, 장소, 강의시간에 따라서 필요에 따라 PPT자료를 가감하여 다양하게 변형, 활용할 수 있다.
- 다. 본 교안에서 다루는 사례는 국가인권위원회 결정례, 성희롱 판례를 인용한 것으로서 해당 사례에 결정례 번호와 판례번호를 삽입하였다. 사례를 강의에 활용할 경우에는 반드시 해당 결정례와 판례의 원문을 주의 깊게 읽어 내용을 정확히 파악하여야 교육의 효과를 기대할 수 있다.

## 2. 강의 목표

- 가. 직장 내 성희롱의 실태를 이해한다.
- 나. 직장 내 성희롱의 발생원인을 이해한다.
- 다. 직장 내 성희롱 피해자에 대해 이해한다.
- 라. 직장 내 성희롱 대처요령을 이해한다.

## 3. 강의안 구성

| 단계 | 시간  | 교육내용  | 목적 및 유의점                                    | PPT   |
|----|-----|---|---|-------|
| 도입 | 15분 | - 직장내 성희롱에 대한 인식확인<br>- 직장내 성희롱의 실태 이해<br>- 직장내 성희롱의 발생원인 이해  | - 인식 수준 파악<br>- 발생원인 이해                     | 1-7   |
| 전개 | 15분 | - 직장내 성희롱 관련법령 이해<br>- 직장내 성희롱의 개념<br>- 판단기준(피해자 관점)  | - 법령의 이해<br>- 판단기준 이해(피해자중심)                | 8-15  |
| 심화 | 20분 | - 직장내 성희롱의 유형<br>- 직장내 성희롱 피해자에 대한 이해<br>- 자신의 지위와 역할에 따른 태도 이해<br>- 행위자와 피해자가 되지 않기 위한 지침 이해<br>- 직장내 성희롱 대처요령<br>- 사내 처리 절차 및 구제절차 이해 | - 피해자 이해<br>- 지위와 역할에 따른 태도 이해<br>- 구제절차 이해 | 16-29 |
| 정리 | 10분 | - 직장내 성희롱 예방을 위한 실천   | - 예방을 위한 실천 내용 이해                           | 30    |

## A. 도입단계

### □ 성희롱에 대한 우리의 인식은? (1p)

- **성희롱은 사소한 문제이다**

조직 내에서 성희롱을 경험한 사람은 정상적인 업무수행이 불가능할 정도로 정신장애나 두통, 위장장애를 일으키기도 하며 심한 경우 직장을 그만두는 경우도 있다. 또한 조직에서 발생한 성희롱에 대한 처리를 제대로 하지 않는 경우, 성희롱을 인정하는 분위기가 묵시적으로 형성되어 성희롱의 재발을 초래할 수 있다.

- **성적인 농담, 가벼운 접촉은 오히려 직장생활의 활력소가 된다**

성적인 농담은 듣는 사람에게 수치감과 모욕감을 줄 뿐만 아니라, 그 대상이 된 사람의 업무수행을 방해하고 업무능력을 저하시키게 되어 생산성을 저하시키는 결과를 초래한다. 경미한 성희롱은 중한 성희롱이 발생할 수 있는 환경을 조성하는 데에 미치는 영향이 크고, 경영진이 성희롱에 관대한 태도를 보일수록 성희롱 발생확률은 높아진다.

- **성희롱 의도는 없으며, 친밀감의 표현이다**

성희롱을 ‘친밀감의 표현’으로 보는 것은 관계를 무시한 자의적이고 일방적인 해석이다. 이는 전적으로 행위자 관점을 견지하는 것으로, 성희롱은 행위자의 의도나 관념과 무관하게 판단함을 유의하여야 한다. 남녀 모두가 평등하고 건강한 직장문화를 이루기 위해서는 다른 동료가 느끼게 될 감정을 먼저 생각하는 역지사지의 태도가 중요하다.

- **직장에서의 성희롱은 무시해버리면 그만이다**

자신 또는 타인에 대한 불유쾌한 성희롱을 모르는 척하고 지나가 버리거나, 아무 일 없었던 것처럼 행동하는 것은 문제해결에 아무런 도움이 되지 않는다. 이러한 소극적인 행동은 오히려 성희롱을 당연한 것으로 받아들이는 결과가 되며, 성희롱을 지속시키는 결과를 초래한다. 또한, 피해자는 알게 모르게 성희롱의 영

향으로 직장 생활에 흥미를 느끼지 못하며, 피해의식이 커지기도 한다. 행위자는 피해자의 성희롱을 무시하는 태도를 용인으로 인지하기도 한다. 이러한 관계 형성은 심각한 성희롱의 발생을 유발하게 된다. 따라서 성희롱을 당했을 때는 행위에 대해 문제를 제기하고 교정하려는 적극적인 자세가 필요하다.

- **성희롱은 여성의 과도한 신체노출로 인한 ‘성적 충동’ 때문에 발생함.**

성희롱 피해자는 유아에서부터 노인까지 전 연령에 이르고 있으며, 계절과 시간에 관계없이 발생하고 있다. 이것은 피해자의 과도한 신체노출로 인한 가해자의 성적 충동이 성희롱 발생요인이 아님을 보여주고 있다. 또한 피해자에게 원인을 돌림으로써, 성희롱에 관대한 조직문화를 용인하는 결과를 초래할 수 있고 성희롱의 발생 원인을 사적인 요인으로 호도하는 심각한 가치관의 왜곡을 초래한다. 성희롱의 발생요인은 개인적인 문제나 생물학적인 성의 차이로 보기보다는 사회적인 문제로 바라보아야 대책과 예방 등의 해결방안을 마련할 수 있다.

#### □ 직장 내 다양한 권력관계 (4p)

- **우리사회에는 다양한 권력관계가 존재한다.**

흔히 권력관계라하면 상사와 부하직원간의 관계만을 떠올릴 수 있으나 실제 우리 사회에는 다양한 형태의 권력들이 존재하며, 그런 불평등한 권력들로 인해 성희롱이 일어날 수 있음을 인지하여야 한다.

- 상하간의 권력, 성별권력 뿐 아니라 다양한 권력을 성찰하는 감수성을 통해서 상대방을 배려하는 마음을 가져야 한다.

#### □ 조직문화 (5p)

- **수직적 위계구조가 강하고 권위적인 문화**

기업조직은 기본적으로 피라미드식의 수직적 위계구조를 가지게 되고 따라서 성희롱이 발생할 개연성이 언제나 존재하지만, 위계구조와 권위적인 문화가 강

한 조직에서는 성희롱이 발생할 가능성이 더 높다.

- **성희롱에 관대한 조직문화**

조직에 성희롱 관련 정책이나 규제, 피해구제 절차 등이 없다면, 직원들은 회사에서 성희롱은 ‘문제’가 아니며 허용되거나 너그럽게 봐주는 것으로 지각하게 된다. 즉 사업주가 성희롱과 관련된 엄격한 정책을 시행할 의지를 보이지 않는다면 성희롱이 일어날 가능성은 훨씬 높다.

- **성희롱을 유발하는 현상**

공사를 구분하지 못하는 행동, 인권이나 차별에 대한 낮은 감수성, 동료나 부하직원을 동등한 인격체로 존중하지 않는 태도, 성희롱에 대한 문제제기를 못하게 하는 분위기등 여러 가지 성희롱적 현상들이 나타날 수 있다.

□ **전통적 성 역할의 고정화 (6p)**

- 우리사회에는 전통적으로 남성이 해야 할 일과 여성이 해야 할 일이 따로 있는 것처럼 여겨지고 이로 인해 ‘남자가 주 생계부양자, 여자는 보조 생계부양자’라는 고정적인 성별 역할 사고방식이 뿌리 깊게 남아 있게 되어 남성이 중심이 되는 일방적인 성문화나 성관계를 정당화하는 경향이 잔존하게 되었다.
- 잘못된 성 역할 인식이 상대방을 인격적으로 존중하고 배려하는 문화적 풍토를 만드는데 걸림돌이 되고 이러한 인식으로 인해 직장 안에서 여성을 직장 동료로 인식하지 않고 이성으로 인식하면서 성희롱이 발생하기도 한다.

□ **관계와 소통의 부재 (7p)**

- 남성과 여성의 기본적인 성의식 및 태도의 차이로 남녀 직원 간에 서로 이해하지 못하는 부분이 많아지게 되고 그로인해 의사소통이 원활하지 못함으로써 행위자가 의도하지 않았으나 결과적으로 성희롱이 초래되는 사례가 종종 있다.

- 기본적으로 성적 농담 등의 성희롱에 대해 남성이 ‘친밀감의 표현’, ‘인간관계의 원활유’라고 주장하는 데 반해, 여성은 ‘불쾌감’과 ‘모욕감’을 느끼고 직장을 그만두는 요인이라고 상반된 견해를 보이기도 한다.
- 남녀의 성의식과 태도의 차이에 대해 바르게 이해하고 인식하는 것이 남녀가 바르게 소통하는 계기가 되어 직장 내 성희롱을 예방하는 데 중요한 역할을 할 수 있다.

## B. 전개단계

### □ 직장 내 성희롱의 구분 (11p)

- 성희롱을 판단함에 있어 환경형과 조건형을 명확히 판단해야 할 이유는 없으며, 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감 및 혐오감을 느꼈다면 행위자의 의도와 관계없이 성희롱이 성립한다.  
또한 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우 성희롱이 성립한다.

### □ 직장 내 성희롱 행위자 (12p)

TIP 강의안에 제공되는 사례들은 강의하기 전 가급적 원문을 읽어보고 내용을 충분히 숙지한 후 강의시 활용하기를 권한다.

### ○ 상사가 한 성희롱 사례

- 사례 : 은행지점장 유00씨는 객장을 돌다가 여직원 조00씨 옆으로 와서 책상 위에 패스워드가 적힌 종이를 붙여놓은 것을 지적하던 중, 갑자기 “조00씨,

속옷 좀 입고 다니지.”하여 조00가 “저 속옷 입었어요.”라고 말하며 상의 근무복 허리부분 속으로 손을 집어넣어 허리에서부터 브래지어 바로 밑까지 맨살을 문질렀다.

(1) 여성부 남녀차별개선위원회 결정

- 유00의 행위를 성희롱으로 인정하고, (주)0000은행은 손해배상으로 1,000만 원을 지급하고, 유00을 징계할 것을 권고하고, 성희롱예방교육 등 재발대책을 수립할 것을 권고함(지점장의 의도는 중요하지 않음).

(2) 서울행정법원

- 재판부는 “ ‘옷매무새를 고쳐주려 했다’는 유00의 주장을 인정하더라도 지점장이 직접 여직원의 상의를 끌어내리기보다 여성 중간관리자 등을 통해 간접적 주의를 주는 방법을 택했어야 한다고 본다.” 고 하여 아래 부분 맨살을 만진 지점장의 행위는 부하 여직원으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하기에 충분하므로 남녀차별금지법상 성희롱에 해당한다고 판시하였다.

○ 부하가 한 성희롱 사례(상담 사례)

- 사례 : 전산담당 김대리는 모든 직원이 협조 요청을 할 때마다 “이거 해주면 뭘 해줄 건대요. 뽀뽀 해주셔야 돼요. 데이트해야 돼요.” 직원들이 요청한 일을 처리하면서 머리를 훑어 내리며 “무슨 삼푸예요. 냄새 죽인다.” 라고 함.

□ 성적굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발 (14p)

- 사례 : OO섬유 사장의 조카인 영업부 대리인 A(33세, 기혼 남자)는 2003.3월 경부터 사무실에서 부하직원인 B(22세)에게 자신의 어깨를 주무르게 하고 거절하면 큰 소리로 화를 내었고, 회사 관계자도 이를 방치하여 계속 B가 A의 어깨를 주무르게 하던 중, 4월 중순경 A는 B가 어깨 주무르기 요구를 거절하자 B의 등뒤로 가서 ‘이렇게 하는 거야’ 하면서 B의 어깨를 주물렀고, 갑자기 뒤에서 껴안기도 함. 이에 B는 사직서를 냈.

## (1) 서울중앙지법(2003노8108)

- 다른 여직원에게도 어깨를 주무르라고 하여 주물러 준 적이 있는 점, 피해자가 요구를 거절하자 가해자가 피해자의 어깨를 주물렀으며 이것이 피해자의 의사에는 반하지만 그 당시에는 적극적으로 반항하지 않았고 나중에 가해자로부터 상해를 입은 후에 문제제기한 점, 장소가 공개된 사무실인 점 등의 사정과 위 행위가 통상 일반인에게 성적 수치심과 혐오를 일으킬 정도인지 여부 등을 종합적으로 볼 때, 성폭력법상 추행으로 보기는 어렵다.

## (2) 대법원(2004도52) - 원심의 판단은 이를 수긍하기 어렵다

- 여성에 대한 추행에 있어 신체부위에 따라 본질적인 차이가 있다고 볼 수는 없다 할 것인데, 가해자의 어깨 주무르기를 평소 수치스럽게 생각해 오던 피해자의 의사에 명백히 반하여 어깨를 주무르고 이로 인해 피해자가 소름 끼치도록 혐오감을 느끼게 하고, 나중에는 피해자를 껴안기까지 한 일련의 행위에서 드러난 가해자의 성적 추행은 20대 초 미혼여성인 피해자의 성적 자유를 침해할 뿐만 아니라 일반인 입장에서 보아도 도덕적 비난을 넘어 업무상 위력이 행사된 점을 넉넉히 인정할 수 있다.

## □ 성희롱 판단기준(피해자 관점) (15p)

TIP 성희롱 발생시 성희롱인지 아닌지를 판단함에 있어 행위자의 의도는 중요치 않으며 피해자의 관점을 중심으로 판단한다는 점을 인지한다.

- 성희롱의 판단 기준은
  - ① 상대방이 원하지 않는 성적 언동이 있었는가?
  - ② 그래서 피해자가 성적굴욕감 혐오감을 느꼈는가?
- 행위자가 성희롱의 의도가 있었든 없었던 상관없이 ‘피해자의 감정’을 중심으로 피해자의 주관적 사정을 충분히 고려하여야한다,
- 합리적인 보통 사람이라면 그 상황에서 문제의 언동에 대하여 어떻게 느끼

고 대응하였을까 하는 사회통념을 고려하여 종합적으로 검토(당사자의 관계, 장소 및 상황 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려)하여 판단한다.

- 행위의 반복성 여부. 행위의 중대성, 거부 의사 표시 여부는 성희롱 판단기준이 아니다.

즉, 성희롱의 판단기준은 피해자의 관점을 따른다.

※ 합리적 여성(피해자)관점

미국의 고용기회평등위원회(EEOC)

처음에는 '합리적 인간'을 기준으로 성희롱을 판단하였으나, 성 편향성을 극복하기 위해 '피해자와 같은 성을 가진 합리적인 인간'(합리적 여성)을 기준으로 판단하게 됨.

### C. 심화단계

#### □ 직장 내 성희롱 피해자 (17~20p)

<참고 설문 결과>

- 한국여성개발원에서 2000년에 근로자 918명(그 중 여성이 461명으로 남녀 거의 같은 비율)을 대상으로 직장에서 '언어적 성희롱'과 '육체적 성희롱'을 당한 경우를 구분하여 설문조사를 실시하였는데, 그 결과를 통해 피해자가 받을 수 있는 영향을 파악할 수 있다.

※ 회사를 다니기 싫다는 것은 근로자의 생존권과 직결될 수 있는 문제이므로, 직장 내 성희롱이 미치는 영향이 피해자의 생존권을 위협할 수 있을 만큼 심각한 문제임을 인식할 필요가 있다.

※ 2000년 이후에 이 정도로 세밀한 항목으로 분류하여 이루어진 통계자료는 없다.

□ 다른 사업장의 취업규칙 예시 (26~27p)

- 성희롱 접수 → 상담과 조사 → 사실 확인 및 조치 → 조정에 의한 조치 → 인사조치 및 징계 → 결과통지 및 재발방지

※ 본 슬라이드는 다른 사업장의 실제 취업규칙으로 참고바라며, 각 사업장의 실정에 맞게 작성하여 강의 하길 권한다.

□ 외부기관을 통한 구제절차 (29p)

- 지방노동청에 의한 처리
- 노동위원회에 의한 처리  
부당해고(징계) 구제신청
- 국가인권위원회에 의한 처리  
진정 : 사건발생일로부터 1년 이내
- 사법기관에 의한 처리  
경찰, 검찰, 형사법원 : 성폭력범죄의 사건 처리  
민사법원 : 성희롱으로 인한 손해배상소송 사건 처리  
행정법원 : 중앙노동위원회와 국가인권위원회의 결정에 대한 불복사건의 처리

**D. 정리단계**

□ 직장 내 성희롱 예방을 위한 실천 (30p)

- 교육대상자들로 하여금 강의중 이해하지 못하는 부분이나 의문점이 있는지를 확인하고, 질의 응답시간을 갖고 마무리 한다.

# 직장 내 성희롱 예방교육

관리자용



## 성희롱이 왜 발생할까?

1. 자연/생물학적 모델
  - 성희롱은 남녀 사이에 일어나는 자연스러운 일?
2. 조직모델
  - 사회제도나 조직의 상하수직적 위계구조가 성희롱을 가능하게 함
3. 사회문화적 모델
  - 성희롱은 남성들이 남성 위주의 규범과 규칙을 정하고 남자들의 규칙을 정당화하는 가부장제의 한 표현
4. 성역할 이월모델
  - 직장 내에서 여성들에게 직무와 관련한 역할, 즉 동료가 아니라 여성이 될 것을 기대함

→ 성희롱은 사회문화, 조직문화의 문제



## 지각의 차이

- ▶ 지각은 주관적이어서 사람에 따라 지각이 다름
- ▶ 같은 사람이더라도 특정한 행동을 때에 따라 받아들이기도 하고 그렇지 않기도 함
- ▶ 다르다는 것은 틀리다는 것이 아니므로, 상대가 다르게 인식한다는 것은 인정할 필요가 있음

Q1. 온라인을 통한 단체 메일 발송

Q2. 미디어에서 들었던 이야기 전달

## 장난이 아니라 성희롱

- ▶ 성희롱은 농담의 형태를 띠기도 하고 다정한 것처럼 보이는 분위기에서도 발생함  
(예: 남성이 지속적으로 여성 동료나 부하직원에게 그의 팔을 두르는 등)
- ▶ 성희롱은 교묘하게 한 개인의 권위를 침해하는 것  
(예: 남성직원이 여성동료의 분노를 “월경 전 증후군” 때문이라고 말할 때)
- ▶ 성적인 농담을 하는 두 사람의 대화를 엿듣게 되었을 때, 당사자는 기분이 불쾌할 수 있음
- ▶ 어떤 맥락에서는 아무렇지도 않은 말과 행동이 직장에서는 부적절할 수 있음

4

## 성희롱 유발 요인

### 조직의 분위기와 문화

성희롱에 대한 조직의 관용적 태도와 허용적 관리규준은 높은 성희롱 발생률과 관련이 있는 것으로 밝혀짐

### 성희롱 사건에 대하여 관용적인 조직의 특징

- 성희롱과 관련된 항의나 불만을 진지하게 받아들이지 않음
- 피해자가 이 문제를 보고하는데 위험부담을 느낌
- 가해자에 대한 제재가 미흡함

5

## 성희롱 유발 요인

### 성희롱 관련 정책이나 규제가 없는 조직 환경

종업원들의 입장에서 경영진이 성희롱을 허용하거나 혹은 너그럽게 봐주는 것으로 지각된다면, 즉 성희롱과 관련된 엄격한 정책을 시행할 의지를 보이지 않는다면 성희롱이 일어날 가능성은 훨씬 높다.

### 성애화된 조직환경

남자들이 지배적인 작업환경으로써 성적 농담이 다반사로 이루어지는 것과 같이 성에 대한 이야기나 행동이 노골적으로 자행되는 환경에서 성희롱이 발생할 가능성이 크다.

6

## 우리 회사는 성희롱에 대하여 잘 대비하고 있을까요?

1. 우리 회사는 어떤 유형의 성희롱도 용납되지 않는다는 사실을 명시한 명문화된 정책을 가지고 있다. 예 / 아니오
2. 우리 회사 직원들은 성희롱 사건을 보고하거나 신고하기 위한 공식적, 비공식적 절차와 정책에 대하여 알고 있다. 예 / 아니오
3. 우리 회사의 명문화된 구제절차에는 피해자와 가해자 양방의 신원비밀과 존엄성이 보장된다. 예 / 아니오
4. 관리자들은 성희롱예방정책을 실행하는데 있어서 책임감을 갖도록 훈련받는다. 예 / 아니오
5. 성희롱을 경험한 근로자는 그 사실을 숨기지 말고 공론화하고 보고되도록 격려된다. 예 / 아니오
6. 상급관리자들은 부하직원들에게 성희롱은 절대 용납되지 않는다는 점을 전달하거나 주지해왔다. 예 / 아니오

7

## 직장 내 성희롱의 개념

사업주, 상급자, 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 (원하지 않는) 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것  
(남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제2조 제2호)



8

## 직장 내 성희롱 행위자

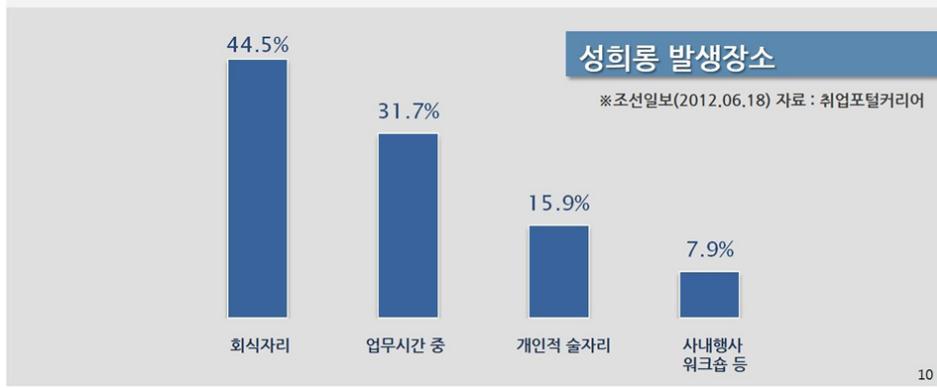


※조선일보(2012.06.18) 자료 : 취업포털커리어

9

## 직장 내 지위 이용 또는 업무와의 관련성

- 장소적인 개념이 아니라 출장·회식 또는 퇴근 후 친목장소 등에서 행해진 행위가 지위를 이용한 행위이거나 또는 업무와의 관련성이 있으면 족함.
- 행위장소의 사업장 내·외부 여부 무관
- 행위시간의 근무시간 내 여부 무관



## 성적 굴욕감 또는 고용상의 불이익 유발

- 위협적·적대적 고용환경을 형성하거나 성적 굴욕감을 유발하여 업무 능률을 저해하는 것
- 채용탈락·감봉·승진탈락·전직·정직·휴직·해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

### 성적 굴욕감 판단기준

- 피해자의 주관적 사정  
행위자의 의도가 아닌 피해자의 관점을 기초로 원했던 행위인지 아닌지를 중심으로 판단
- 사회통념의 고려  
객관적으로 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위
- 사안별 결정  
당사자의 관계, 장소 및 상황 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 결정
- 기 타  
행위의 반복성여부, 대상의 특정 여부, 거부여부의 표시여부

## 직장 내 성희롱 예시

### 육체적 행위

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

### 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

12

## 직장 내 성희롱 예시

### 시각적 성희롱

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

### 기타

- 기타 사회통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

13

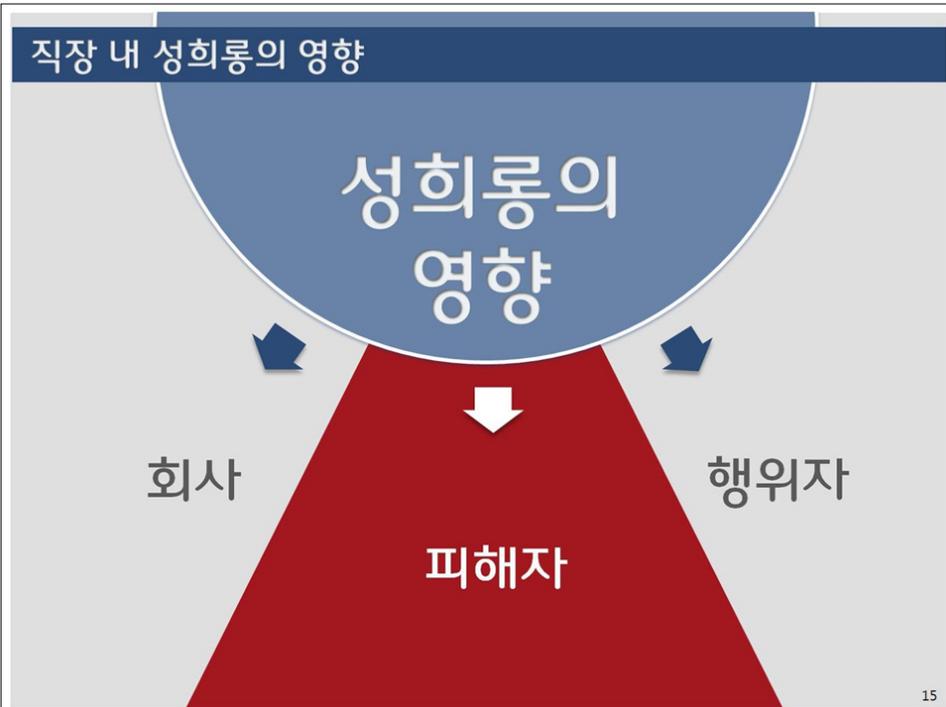
### 성희롱의 구별을 위한 질문

- 언어적 혹은 신체적 행동이 성적 뉘앙스를 담고 있는가?
  - 행동의 대상자가 불쾌감을 갖는가?
  - 직장의 권위가 직원간에 불균등하게 적용되는가?
  - 행동이 일방적인가? (예: 같은 사람에 의해서 행위가 시작됨)
  - 행동이나 언어가 별개의 사건이나 인과적이기 보다 습관적인가?
  - 직원이 자신의 일을 지키기 위해서는 어떤 행동을 참고 견디어야 하는가?
  - 그 행동은 직원의 환경을 불쾌하게 만드는가?
  - 그 행동은 환영 받지 못하는 행동인가?
- (예: 다른 사람이 조금씩 거리를 두거나, 인상을 쓰거나, 다른 불편한 표시를 나타내는가?)

→ 대답이 “예”이면 성희롱의 경계를 넘은 행동이므로 사업주의 개입이 필요함

14

### 직장 내 성희롱의 영향



15

### 피해자의 특성 – 적극적 대처가 어려운 이유

- 업무 혹은 고용상의 불이익이나 보복 걱정
  - 직장 내 마찰을 피하고 원만한 직장생활 위해
  - 문제를 제기해도 해결할 수 없다고 생각함
  - 피해조사과정의 수치심과 스트레스
- 

16

### 피해자의 특성 – 적극적 대처가 어려운 이유

- 직무 태만
  - 홍보에 악영향
  - 직원의 사기 저하
  - 이직율 증가
  - 생산성 감소
  - 잠재적 소송의 비용
- 

17

## 사업주와 관리자의 예방과 대응

### 사업주와 관리자의 책임

- 직장 내 성희롱에 대한 최종 책임은 사업주에게 있다고 하더라도, 관리자는 성희롱 예방과 대응을 위한 사업주의 조치과정에 참여할 필요가 있음.
- 관리자는 직원을 위해서 성희롱예방책을 실시, 유지, 집행하는 역할을 담당
- 성희롱에는 경계가 모호한 부분이 있기 때문에, 최선의 예방책은 직장에서 성적 풍자나 농담, 혹은 의심받을 만한 행동을 하지 않는 것.
- 감독자는 성희롱의 경계를 넘거나 불쾌감을 줄 수 있는 행동을 보거나 인지하면, 행동을 바로잡아야 한다. 행위자는 회사의 방침에 따라 경고 또는 징계되어야 함.

### 사업주의 조치

1. 성희롱을 예방하는 명확한 대책 수립
2. 정기적 성희롱 예방교육의 제공
3. 성희롱금지방침의 일부로서 체계적인 신고절차 및 처리절차 수립
4. 고용 시, 성희롱금지방침을 배포하고, 정기적으로 다시 배포

18

## 관리자의 지위 및 역할

### 행위자 측면

- 권력관계
- 행위자로서 성희롱 금지 의무자

### 문제 해결자 측면

- 직원의 채용이나 임금, 승진, 배치전환, 교육연수 등의 근로조건을 결정하거나 결정에 영향을 미치는 지위
- 조직 내 문제를 해결하고 관리, 감독하여야 하는 위치
- 특히 성희롱 사건에서 관리자가 어떤 인식과 판단을 가지고 행동하느냐에 따라 해결방법과 결과가 크게 달라짐

19

## 성희롱을 예방하는 명확한 대책 수립

- 일반적인 대책으로는 충분하지 않다.  
직원들에게 그들의 권리와 의무에 대해 교육하고, 성희롱 발생 초기에 사건을 신고하도록 격려하며, 조직의 방침에 따라 분쟁을 신속하고 공정하게 해결하도록 돕는 포괄적인 대책이 필요하다.
- 모든 직원이 이해할 수 있도록 방침과 신고절차가 명문화되어 있어야 한다.  
또한, 이렇게 쓰여진 방침과 절차를 따르도록 직원들에게 교육의 기회를 부여해야 한다.
- 사업주는 근로자를 고용할 때, 모든 관리자와 직원에게 성희롱과 신고절차에 관한 방침을 배부해야 한다.  
사업주는 성희롱금지방침을 정기적이고 반복적으로 배부 해야 한다.

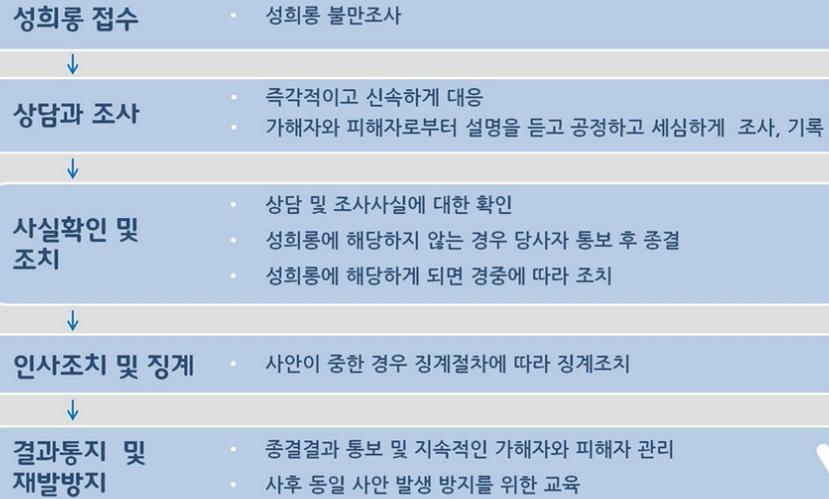
20

## 신고절차 수립의 장점

- 피해자는 사내에서 불만을 해결하게 되어 소송을 할 가능성이 적어진다.
- 행위자가 받은 징계에 대한 불만이 신속하고 정당하고 알려지지 않게 다루어지면 소송을 제기할 가능성이 적어진다.
- 이러한 절차들은 소송보다 훨씬 비용이 적게 들고 회사의 노출을 줄인다.
- 이러한 절차들은 사기 저하, 생산성 저하, 고의적 결근, 빈번한 전직과 같은 성희롱의 경제적 비용을 줄인다.

21

## 근로자의 고충상담 및 구제절차



22

## 성희롱금지방침에 담아야 할 최소한의 내용

- 금지된 행동에 대한 분명한 설명
- 성희롱에 관한 불만을 알리거나 그러한 불만과 관련된 정보를 제공하는 직원들이 보복 당하지 않도록 보호된다는 확신
- 불만신고를 할 수 있는 경로를 알려주는, 분명하게 기술된 불만신고절차
- 성희롱불만신고는 최대한 비밀이 보장된다는 확신
- 신속하고 면밀하며 전체적인 조사를 포함하는 불만신고 절차
- 성희롱이 발생했다고 결정되면 회사가 즉각적이고도 적절한 조치를 취할 것이라는 확신

23

## 다른 사업장의 취업규칙 예시

### 제 00 조 (성희롱의 금지)

- ① 사원은 그 지위를 막론하고, 직장 내 성희롱을 행하여서는 아니되며, 직장 내 성희롱을 묵과하거나 방조하여서도 아니된다.
- ② “성희롱”이란 사원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 사원에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 기타 요구 등에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 근무환경을 악화시키는 것을 말한다.

### 제 00조 (성희롱예방을 위한 회사와 사원의 의무)

- ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 한다.
- ② 사원은 매년 실시하는 “성희롱예방교육”에 성실히 임하여야 한다.
- ③ 사원은 성희롱이 발생한 상황을 인지하거나 목격한 경우 즉시 고충처리위원회에 통보하여야 한다.
- ④ 회사와 사원은 성희롱 피해를 주장한 사원의 근무여건에 불이익이 없도록 하여야 한다.

24

## 다른 사업장의 취업규칙 예시

### 제 00 조 (성희롱에 대한 제재조치)

- ① 회사가 성희롱 사실을 인지하거나, 피해자 또는 제3자로부터 성희롱에 대한 보고를 받았을 경우, 인사위원회의 진상 조사를 통하여 행위자를 징계하고, 행위자의 인사이동 등 재발 방지를 위한 조치를 취해야 한다.
- ② ①항의 사안을 처리하기 위하여 인사위원회를 구성할 때에는, 그 과반수를 “피해자의 성별”인 위원으로 구성한다.
- ③ 회사는 성희롱 피해를 주장한 사원 또는 성희롱 피해 사원에게 해고 기타 불이익한 조치를 취하지 아니한다.

25

## 성희롱사건을 보고받았을 때 6단계 조치

### 1. 신속하고 철저하며 공정한 조사 개시

회사의 방침에 따라 관리자는 조사를 행하거나, 인사부나 상위부서에 조사를 위해 사안을 보고해야 한다. 조사는 직원들을 동요시키지 않도록 신중해야 하고 비밀이 유지되어야 한다. 행위자는 조사에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미쳐서는 안 된다. 조사관은 공정하고 유 경험자여야 하며 신고자와 행위자는 물론 모든 가능한 목격자들을 면담해야 한다.

### 2. 필요한 조치의 실행

성희롱이 중단되기 위해서는 필요한 조치가 취해져야 한다. 조직의 방침과 성희롱의 심각성, 혹은 빈도에 따라, 성희롱 가해자를 다른 장소나 부서로 보낼 필요가 있을 수 있다.

### 3. 모든 실행 조치의 기록

감독자나 인사담당자 혹은 상위 관리담당자는 조사과정에서 조사기록, 시행조치, 다른 절차들을 기록해두어야 한다.

26

## 성희롱사건을 보고받았을 때 6단계 조치

### 4. 조직의 성희롱금지방침을 다시 배부

모든 사람이 성희롱과 다른 종류의 괴롭힘에 대한 조직의 방침에 포함되어 있음을 주지시킨다.

### 5. 정기적으로 추적조사를 실시

추가적 사건이 발생했는지 파악하기 위해 추적조사가 필요하다. 추적조사는 조직의 방침에 따라, 관리자가 행하거나, 인사부서나 상위부서가 감독한다.

### 6. 보복행위가 일어나지 않도록 확인

사업주는 성희롱신고에 관련된 직원에 대한 보복적 취급은 어떤 방식으로든 허용되지 않으며, 보복이 일어나지 않도록 모든 필요한 단계가 취해질 것임을 매우 분명히 해야 한다.

27

### 관리자의 책임 : 신속한 대응

- 관리자는 성희롱이라고 간주되는 행동에 대해서 직원을 교육하고 정보를 제공해야 할 책임이 있다.
- 관리자는 부적절한 행동을 인지하고, 조직의 관행과 방침에 일치되는 방식으로 보고하고 교정할 책임이 있다.
- 관리자는 의심스러운 행동을 보거나, 성희롱에 대한 불만신고를 접수하면 즉시 대응해야 하며, 모든 상황을 심각하게 받아들여야 할 책임이 있다.
- 관리자는 잠재적으로 의심되는 직원들간의 상호작용을 보거나 듣게 되면, 감독자로서 가해자 쪽에 적절하고 적절하지 않은 행동과 언어가 어떠한 것인지 주지 시킴으로써 여기에 개입해야 할 책임이 있다.

28

### 관리자의 책임 : 신속한 대응

- 고충이 신고된 경우, 가능한 기초사항을 알아내기 위하여 기본적인 조사를 수행해야 한다. 고충, 불만신고는 대개 잠재적인 성희롱에 대한 초기 경고신호로, 지금은 시끄럽게 하고 싶지 않아 불만신고의 선에서 그치는 것이나, 적절한 조치가 취해지지 않으면, 나중에 일은 더 커진다.

29

## 결코! 해서는 안될 일들

- 작은 행동을 무시하지 말라.
- 되풀이 되거나 심각하게 발생한 성희롱문제를 혼자서 처리하지 말고 인사부서의 도움을 구하라.
- 피해자의 지각이나 느낌을 비웃거나 경시함으로써 피해자에게 재차 상처를 주지 말라.
- 누군가의 행동을 비난하지 말라.
- 성희롱 뿐만 신고자에 대해 그 어떤 불이익도 주지 말라.

30

## 사례 토론

### 사례1. 회식 이후에 발생한 성희롱

1. 늦은 시간 팀 별 회식이 끝난 후 회사에 입사한지 6개월 된 A(신입사원)는 택시를 타고 귀가하려고 하였다. 마케팅부서에 새로 부임한 C(이사)는 대리기사를 불렀으니, 자기 차로 함께 이동하자고 제안하였다. A는 C에게 택시를 타고 가겠다고 한 차례 거절하였으나 결국 C의 차로 함께 이동하게 되었다.
2. A는 추운데 있다가 차를 타니 술기운도 오르고, 피곤함에 눈을 감고 창가 쪽에 기대어 있다가 깜빡 잠이 들었다. 잠시 후, 이상한 기분이 들어 눈을 뜨니 이사C가 A의 가슴을 만지고 있었다. A는 그 손을 밀치고 나서, 눈을 창가 쪽으로 돌렸는데 이사C는 아무렇지도 않은 듯 기사에게 이런저런 말을 걸고 있었다.
3. 그러더니 너무나 자연스럽게 C가 A의 뺨에 입을 맞추고 껄껄 웃었다. A는 아버지뻔 되는 C한테 욕을 할 수도 없고 뺨을 때릴 수도 없고 또 마침 집 앞에 도착한 상황이라 재빨리 차에서 내려 집까지 뛰어왔다.

31

## 사례 토론

### 사례2. 점심시간 구내 식당

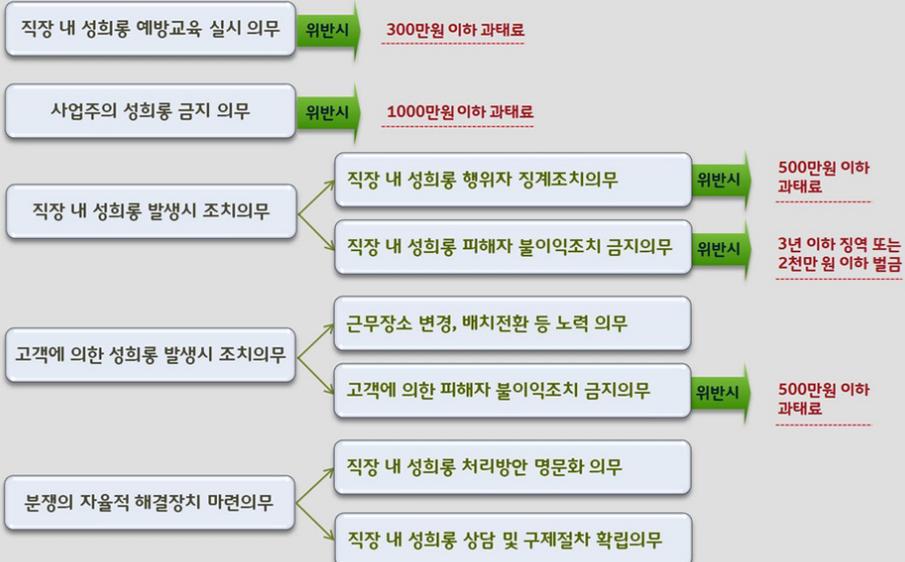
같은 부서 직원끼리 5-6명이 모여서 식사를 하는데 한 사람이 휴가로 다녀온 태국여행지에서 보고 들은 성적인 이야기를 하기 시작했다. “내가 이번 휴가 때 태국을 다녀왔는데 말이야...”로 시작해서 “여자들이 뭐도 하고 뭐도 하고...” 등을 신나서 이야기하는데, 분위기를 보니 'A'를 제외한 모든 사람들은 그 이야기를 즐기고 있었다.

다른 사람들은 다 같이 웃고 즐거워하는데 A 혼자 불쾌한 경우도 성희롱이 될 수 있을까? 이럴 땐 어떻게 반응하는 것이 좋을까?

32

## 사업주의 의무 및 벌칙

(남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제37조, 제39조)



33

## 직장 내 성희롱의 대처 사례

### 2006년 도요타자동차 여비서 성희롱 사건

- 여비서 여비서가 복미법인 사장으로부터 지속적인 성희롱을 당했다며 미국법원에 1억9천만달러(약 2천억원)의 손해를 배상하라는 소송을 제기함
- 이에 회사는 '성희롱과 차별을 용인하지 않는다'고 천명하고 해당 최고경영자를 해임하고 피해자와 합의함
- 회사측의 현명한 대처로 성희롱을 용인하지 않는 건전한 회사라는 이미지를 얻음

### 고객의 성희롱에 회사가 적극적으로 대처

외국출장을 자주 가는 무역회사 사장이 항공사의 특정 여승무원에게 끊임없이 추근대던 사례로서 "어이..미스 김 나 왔어..여기 커피 한잔." 지속적인 언어적 행위에 해당 여승무원은 회사에 고충을 제기. 회사가 적극적으로 가해자에게 "이러한 행위가 지속될 시 탑승을 거부하겠다"는 정식 공문

34

## 외부기관을 통한 구제절차



35

## 직장 내 성희롱 예방을 위한 관리자의 자세

- 성희롱이 부서 내에서 발생되지 않도록 예방교육에 힘쓴다.
- 부하직원을 칭찬할 때 쓰다듬거나 가볍게 치는 행위도 오해 받을 소지가 있으므로 그런 행동은 신중을 기해야 한다.
- 부하직원을 쓰다듬거나 안마를 요구하는 등의 신체접촉을 하지 않는다.
- 술 위주의 회식문화를 건전하게 바꾸어 성희롱이 발생할 수 있는 환경을 미연에 방지한다.
- 사무실 내에서나 혹은 회식자리 등에서 누군가 성희롱에 해당하는 행위를 하였을 때에는 즉시 주의를 준다.
- 무엇보다 관리자는 부하직원들의 모범이 되어야 하며, 스스로 술에 취해 큰 실수를 하지 않도록 한다.

36

## 직장 내 성희롱 예방을 위한 관리자의 대처

- 성희롱 피해자를 보호하며 비밀을 보장하도록 한다.  
- 사실관계를 조사할 때는 피해자와 가해자를 분리하여 조사, 대질조사 금물!
- 성희롱 사건을 알게 되면 즉각적으로 조사하여 적절한 시정조치를 취함으로써 성희롱을 척결하겠다는 것을 직원들에게 인식시키고 성희롱행위자에 대한 단호한 조치를 취해야 한다.
- 사건이 왜곡되거나 확대되지 않도록 한다.  
- 직장 내에서 악의적인 소문, 불필요한 방식으로 회자되지 않도록 주의!
- 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리가 끝나면 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 그 결과를 알려준다.
- 중재, 경고, 징계 등의 조치 이후 행위자가 보복이나 앙갚음을 하지 않도록 수시로 점검한다.

37

## 부록 3.

## 관리자 교육모델 가이드

## 1. 교안 구성의 방향 및 활용

- 가. 본 강의안은 사업장의 과장급 이상 관리자들을 대상으로 실시하는 집합강의를 기준으로 하여 개발되었다.
- 나. 직장내 성희롱에 대한 관리자의 인식을 전환시키고, 직장내 성희롱의 예방과 발생시 대처할 수 있는 능력을 사례실습을 통해 익힐 수 있도록 한다.

## 2. 강의 목표

- 가. 직장내 성희롱의 본질을 이해한다.
- 나. 직장내 성희롱의 특징을 이해한다.
- 다. 직장내 성희롱 금지 의무자로서 관리자를 이해한다.
- 라. 직장내 성희롱 예방 및 대처 의무자로서 관리자의 역할 이해한다.

## 3. 강의안 구성

| 단계 | 시간  | 주요내용   | 교육방법 및 유의점   | PPT   |
|----|-----|--|--|-------|
| 도입 | 20분 | - 직장내 성희롱의 발생원인<br>- 직장 내 성희롱 유발요인<br>- 우리 사업장 점검                                | - 피교육대상자들의 집중<br>- 주제에 대한 거부감 해소<br>- 직장내 성희롱 본질 이해<br>- 사업장 현황 인식 | 1-7   |
| 전개 | 30분 | - 직장내 성희롱의 개념 및 법령<br>- 성희롱 사례(유형별)<br>- 직장내 성희롱의 영향<br>- 피해자 특성<br>- 조직에 미치는 영향 | - 직장내 성희롱 법령 이해<br>- 유형 및 판단기준 이해<br>- 직장내 성희롱의 피해에 대한 이해          | 8-17  |
| 심화 | 50분 | - 성희롱 예방과 대처 책임<br>- 예방과 대처를 위한 절차 및 지침 설비의 중요성<br>- 관리자로서 직장내 성희롱 대처요령(실습)      | - 책임자 인식<br>- 예방의 중요성 인식<br>- 실습을 통한 이해                            | 18-33 |
| 정리 | 10분 | - 직장내 성희롱 예방을 위한 관리자의 자세와 대처<br>- 질의응답   | - 사전에 질의응답 준비<br>- 교육을 통한 인식 개선과 행동변화                              | 34-37 |

## A. 도입단계

### □ 성희롱의 발생원인 (1p)<sup>15)</sup>

성희롱이 발생하는 원인에 대해서는 다양한 이론이 존재한다.

#### ① 자연/생물학적 모델

- 성희롱은 남녀 사이에 일어나는 자연스러운 일이다.  
→ 자연스러운 일이라면 그로 인해 불쾌감 등의 피해가 발생할 이유가 없을 것이다.
- 성희롱은 남성의 성적 충동이 강해서 일어나는 자연스러운 일이다.  
→ 그렇다면 성적 충동을 제어하지 못하는 저연령자 등이 주로 성희롱 행위자가 되어야 할 것이나 실제로 성희롱행위자는 주로 3,40대의 사회적 지위가 있는 기혼남성이다. 따라서 성희롱은 남성의 강한 성적 충동으로 인해 발생하는 것이 아니다.
- 성희롱은 개별 특정 성향을 가진 자가 하는 것이므로 개인적인 문제이다.  
→ 실제로 성희롱은 특정하게 일어나는 것이 아니라 우리사회에서 비일비재하게 일어나며, 직장에서 성희롱을 하는 자도 일상적인 생활을 하는 데에는 아무런 문제가 없는 경우가 많다. 따라서 성희롱을 몇몇 문제있는 특정 성향을 가진 개인의 문제로만 볼 수 없다.

#### ② 조직모델

사회적 제도나 조직의 위계구조가 성희롱을 가능하게 한다는 이론이다. 기업 조직은 상하수직적 위계구조로 이루어져 있기 때문에 조직의 상급자가 하급자에게 권력과 지위를 이용하여 성적인 만족감을 얻어내기 위해 성적 침해행위를 한다는 것이다. 가장 일반적으로 받아들여지고 있는 이론이다. 이에 영향을 미치는 요인들은 조직 내의 남녀간의 성비, 성별 직무/직군 분리, 그로 인해 성별 위계적

---

15) 이영희, 김명희, 직장내 성희롱 ABC, (사)여성노동법률지원센터, 2012년, 42~44면.

인 직무상 규범, 고충처리 절차 등이다. (martin, 1978)

### ③ 사회문화적 모델

성희롱은 남성들이 남성 위주의 규범과 규칙을 정하고 남자들의 규칙을 정당화하는 커다란 가부장체제의 한 표현이라고 보는 이론이다. (farly, 1978; mackinnon, 1979)사회는 남성의 공격적이고 오만한 성적 행동과 여성의 수동적이고 순종적인 성적 행동에 보상을 준다. 남성은 지배성, 리더십, 성적인 주도성 등을 강화하는 방식으로, 여성은 복종, 돌봄, 수동적인 성, 자제 등을 강화하는 방식으로 사회화가 이루어진다. 여성은 남자들의 평가 속에서 자신의 가치를 추구하도록 배워왔기 때문에 이성에 대해 성적으로 매력적이 되도록 하는 훈련, 갈등을 피하도록 하는 훈련, 자신의 피해에 대해서는 자신이 책임져야 한다고 생각하도록 하는 훈련을 받고 자라기 때문에 성희롱에 대해 더 취약하다. 이 모델에 따르면 성희롱의 기능은 일터에서 여성에게 모욕을 가하고 용기를 꺾음으로써 혹은 일터에서 내쫓음으로써 직업적으로나 경제적으로 남성지배를 유지하는 것이라고 본다. (tangri, burt&johnson, 1982)

### ④ 성역할 이월모델(gutek, morasch, 1982)

성역할 이월이란 성(gender)에 근거한 행동에 대한 기대가 작업장 내로 흘러들어오는 것을 말한다. 즉 조직구성원들은 직장 내에서 여성들에게 직무와 관련한 역할을 기대해야 하는데 성역할과 관련된 기대를 우선적으로 한다는 것이다. 쉽게 말하면 여자들에게 동료가 아니라 “여성”이 될 것을 기대한다는 것이다.

### ⑤ 종합하면 성희롱은 기본적으로 사회문화, 조직문화의 문제이다.

즉 특정한 문제있는 개인이 일으키는 문제이거나 남성이 성충동을 억제하지 못하여 생기는 문제라기보다는 가부장적, 남성중심적 사회문화와 수직적 권력관계를 기본으로 하고 그 중 상층부를 남성이 차지하고 있는 성차별적 조직문화가 여성에 대한 다양한 성편향적 시각과기대를 만들어내고 그로 인하여 성희롱이 발생하는 것이다. 따라서 성희롱의 근절은성희롱 자체의 예방만으로는 이루어질 수 없고 성희롱을 유발하는 원인이 되는 조직문화를 바꾸어야만 달성될 수 있다.

□ **지각의 차이 (2~3p)**

**Q1. 온라인을 통한 단체 메일 발송**

온라인 상에서 동시에 여러 수신자에게 보내는 농담이나 글도 수신자 목록에 포함되어 있는 사람이 수신을 원치 않는다면 하지 말아야 한다. 이는 적대적 근로환경을 만드는 일이 될 수 있다.

**Q2. 미디어에서 들었던 이야기 전달**

미디어에서 들었던 농담이나 이야기를 다시 말하는 것도 성희롱이 될 수 있다. 듣는 사람에게 그 농담이 어떻게 인지될 지 알 수 없기 때문에 하지 않는 것이 현명한 일이다.

□ **성희롱 유발 요인 (5~6p)**

○ **성희롱 관련 정책이나 규제가 없는 조직환경**

종업원들의 입장에서 경영진이 성희롱을 허용하거나 혹은 너그럽게 봐주는 것으로 지각된다면, 즉 성희롱과 관련된 엄격한 정책을 시행할 의지를 보이지 않는다면 성희롱이 일어날 가능성을 훨씬 높다.

- 성희롱에 대한 조직의 관용적 태도와 허용적 관리규준은 높은 성희롱 발생률과 관련이 있는 것으로 밝혀짐.
- 성희롱 사건에 대해서 관용적인 조직의 특징을 보면 1. 성희롱과 관련된 항의나 불만을 진지하게 받아들이지 않고, 2. 피해자가 이 문제를 보고하는데 위험부담을 느끼며, 3. 가해자에 대한 제재가 미흡한 것으로 밝혀졌다.

**B. 전개단계**

□ **피해자의 특성 (16~17p)**

성희롱의 판단기준이 피해자 중심주의를 채택하고 있으므로, 피해자의 입장을 이해한다는 것은 성희롱 예방에 있어 매우 중요한 점이다. 성희롱 피해자의 입장

을 이해하기 위하여 피해자가 왜 문제제기를 꺼려하는지 생각해 보고 피해자의 특성을 이해함으로써 성희롱 피해자에게 성희롱의 책임을 묻고 성희롱유발자라는 인식을 하지 않도록 한다.

피해자도 성희롱 사건 직후 그 행위가 성희롱인지 단순한 호의를 오해한 것인지 본인도 정확히 인지하지 못하는 혼란상태에 있을 수 있다. 오히려 자신이 무언가 잘못했을 거라고 자신을 비난하면서 원만한 직장생활을 위해 참고 견디면 성희롱 행동이 멈출지도 모른다고 생각한다. 그 후에도 계속 성희롱 행동이 나타나면 피해자는 문제 제기를 하면 해결될 수 있을까? 고민하면서 만일 해결이 되지 않을 경우 고용상의 불이익이나 보복을 걱정하게 되므로 이러한 일련의 과정을 거치게 되는 피해자의 심리적 변화과정을 이해함으로써 피해자가 피해 당시 적극적으로 대처하지 못하는 이유를 알고 동료들에 의한 2차 피해가 발생하지 않도록 한다.

### C. 심화단계

#### □ 관리자의 지위 및 역할 (19p)

##### ○ 행위자로서 성희롱금지 의무자 측면

- 권력관계

→ 한국성폭력상담소 2005~2007년 성희롱 상담사례 분석현황을 보면 직장내 성희롱 행위자의 74.2%가 ‘고용주 및 상사’이다.

##### ○ 문제해결자 측면

- 직원의 채용이나 임금, 승진, 배치전환, 교육 연수 등의 근로조건을 결정하거나 결정에 영향을 미치는 지위

- 조직 내 문제를 해결하고 관리, 감독하여야 하는 위치

→ 직장 내 성희롱 예방교육을 통해 직장내 성희롱을 예방하고, 만약 직장 내 성희롱이 실제 발생한 경우에는 그에 대한 대처방법을 통한 권리구제

와 여러 가지 구체절차를 통해 구체받을 수 있도록 함으로써 궁극적으로 동료에 대한 존중의 문화 및 건전한 조직문화를 형성하는데 그 목적이 있는 만큼, 이를 실천하여야 할 핵심인력이 관리자이며, 관리자가 문제해결에 중요한 열쇠를 가지고 있음을 주지시킨다.

□ 사례 토론 (31~32p)

TIP 사례토론에서 각자 맡은 역할에 몰입해서 토론이 이루어질 수 있도록 하고, 관리자의 입장에서 대응과 조치에 대해 토론하고 발표하여 공유할 수 있도록 권한다.

<사례 1. 회식 이후에 발생한 성희롱>

조별 브레인스토밍 (Team Brainstorming)

- C (이사) - B (팀장) - A (신입사원) - D(동료)

1. 다음 상황을 참고하여 조별로 각각 A, B, C, D의 입장을 맡는다.
  - 사건 발생 일주일 후, A의 직속 상사인 팀장 B와 동료 D는 비공식적 경로를 통해, A가 사내 고충상담원에게 이 사실에 대해 상담한 것을 알게 되었다.
2. 조원들은 각각 자신 입장에서 다음의 질문에 대한 대답을 브레인스토밍한다.
  - 1) 현재의 기분, 생각
  - 2) 이 상황에 대한 대응과 조치

<사례 2. 점심시간 구내식당>

조별 브레인스토밍(Team Brainstorming)

- C (발언자) - B (팀장) - A (당사자) - D(동료)

1. 조별로 각각 A, B, C, D의 입장을 맡고 다음의 질문에 대한 대답을 브레인스토밍한다.
  - 1) 내가 A라면 어떻게 반응 혹은 대응할 것인가?

- 2) 내가 음담패설의 현장에 있었던 동료라면 이런 상황에서 어떻게 반응 혹은 대응할 것 인가?
- 3) A의 마음을 알게된 발언자 C는 어떻게 반응할 것인가?
- 4) 당사자A가 팀장인 내게 조언을 요청해 온다면?

**D. 정리단계**

**□ 직장내 성희롱에 대한 다른 기업의 대처 사례 (34p)**

**○ 고객의 성희롱에 회사가 적극적으로 대처한 사건**

- 거래처 관계자, 고객 등 제3자는 성희롱 행위자로 인정되지 않음.
- 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자의 성희롱행위로 인해 근로자가 고충해소를 요청할 경우 사업주는 근무장소 변경이나 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 하며, 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터 성적 요구에 불응한 것을 이유로 사업주는 근로자를 해고하거나 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못하도록 함.
- 이 사건의 경우 회사가 소속 근로자의 고충을 수용하고 고객에게 회사차원에서 거부 의사 표시를 하는 등 적극적인 대처를 함으로써 근로자 개인의 고충 해소뿐만 아니라 조직에 신뢰감을 형성할 수 있다.

**□ 직장내 성희롱 예방을 위한 관리자의 자세와 대처 (36~37p)**

- 본 교육의 의미를 다시 한 번 간략히 설명하고 관리자의 자세와 대처를 확인하면서 마무리하는 시간을 갖는다.



|                       |      |   |
|-----------------------|------|---|
| 이<br>답<br>자<br>특<br>성 | 직책   | <input type="checkbox"/> 대리급이하 <input type="checkbox"/> 과장급 <input type="checkbox"/> 차장급 <input type="checkbox"/> 부장급 이상 <input type="checkbox"/> 임원급 |
|                       | 성별   | <input type="checkbox"/> 남성 <input type="checkbox"/> 여성   |
|                       | 담당부서 | <input type="checkbox"/> 인사총무부 <input type="checkbox"/> 인력개발부 <input type="checkbox"/> 노동조합 <input type="checkbox"/> 기타( )                            |
|                       | 연령   | <input type="checkbox"/> 20대 <input type="checkbox"/> 30대 <input type="checkbox"/> 40대 <input type="checkbox"/> 50대 이상                                |
|                       | 근속기간 | <input type="checkbox"/> 3년 미만 <input type="checkbox"/> 3~5년 미만 <input type="checkbox"/> 5~8년 미만 <input type="checkbox"/> 8년 이상                       |

II. 다음은 성희롱예방교육의 방법 및 현황에 관한 질문입니다. 해당사항에 표기해 주십시오.

- 귀사는 최근 5년 이내에 직장 내 성희롱예방교육을 실시한 적이 있습니까?  
( )  
① 예                      ② 아니오(응답 대상에서 제외)
- 귀사는 지난 5년간 전직원을 대상으로 직장 내 성희롱예방교육을 몇 번이나 실시했습니까? ( )  
① 1~2번    ② 3~4번    ③ 매년(5번)    ④ 1년에 2회 이상
- 귀사의 성희롱예방교육은 지난 5년간을 평균하여 1회당 몇 시간씩 진행하였습니까?  
(1회당    시간    분)
- 귀사의 성희롱예방교육의 참석대상은 누구입니까? ( )  
① 사업주를 포함한 임직원 전체  
② 사업주를 제외한 임직원 전체 ③ 임원을 제외한 전체직원  
④ 관리자를 제외한 전직원        ⑤ 특정부서를 제외한 전직원    ⑥ 기타
- 귀사의 성희롱예방교육은 주로 누가 합니까? ( )  
① 외부 전문강사                      ② 사내 전문강사  
③ 사내 해당업무 담당자              ④ 온라인 교육

6. 집체교육의 경우 1회 교육에 참여하는 수강생은 약 몇 명입니까?  
 ① 30인 이하    ② 31인~50인 이하    ③ 51인~100인 이하    ④ 100인 이상
7. 귀사의 성희롱예방교육에서 주로 사용되는 교육방법 중 가장 많이 사용되는 것을 두 가지만 순서대로 기입하십시오. (            ) (            )  
 ① 강의식 교육            ② 발표 및 토론 교육    ③ 동영상 교육  
 ④ 자료배포            ⑤ 사례실습            ⑥ 연극방식
8. 귀사의 성희롱예방교육 방식을 선택하는 데에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇입니까? (            )  
 ① 경제적 비용을 고려            ② 교육의 효과성 고려    ③ 경영진의 지시  
 ④ 근로자 측의 요구            ⑤ 시간적·공간적 여건
9. 가장 효과적인 연간 성희롱예방교육 횟수는 몇 번이라고 생각하십니까?  
 (            )  
 ① 2년에 1회            ② 1년에 1회            ③ 1년에 2회

※ 다음은 귀사의 성희롱예방교육방식에 관한 인식입니다. 해당사항에 표기해 주시기 바랍니다.

|  |                  |            |     |      |            |
|--|------------------|------------|-----|------|------------|
| 10. 현재 교육시간은 적당하다.                       | ①매우<br>그렇지<br>않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 11. 교육에 참여하는 인원수는 적당하다.                  | ①매우<br>그렇지<br>않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 12. 직위(관리직, 직원 등)에 따라 교육대상자를 구분할 필요가 있다. | ①매우<br>그렇지<br>않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 13. 성별에 따라 교육대상자를 구분할 필요가 있다.            | ①매우<br>그렇지<br>않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 14. 현재의 교육방식(강의식 등)에 만족한다.               | ①매우<br>그렇지<br>않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |

Ⅲ. 다음은 성희롱예방교육의 내용 및 효과에 관한 질문입니다. 해당사항에 표기해 주십시오.

15. 다음 내용 중 귀사의 성희롱예방교육에서 반영하고 있는 정도를 표기해 주시기 바랍니다.

|                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| 1) 성희롱에 관한 법률 및 제도     | ① 매우적음 ② 적음 ③ 중간 ④ 많음 ⑤ 매우 많음 |
| 2) 성희롱 발생 시 개인의 대처방법   | ① 매우적음 ② 적음 ③ 중간 ④ 많음 ⑤ 매우 많음 |
| 3) 성희롱의 유형 및 사례        | ① 매우적음 ② 적음 ③ 중간 ④ 많음 ⑤ 매우 많음 |
| 4) 성희롱에 대한 인식 및 관점     | ① 매우적음 ② 적음 ③ 중간 ④ 많음 ⑤ 매우 많음 |
| 5) 성희롱과 관련된 성인식 및 조직문화 | ① 매우적음 ② 적음 ③ 중간 ④ 많음 ⑤ 매우 많음 |
| 6) 사내 성희롱 분쟁의 처리 방법    | ① 매우적음 ② 적음 ③ 중간 ④ 많음 ⑤ 매우 많음 |

※ 다음은 성희롱예방교육의 내용 및 효과에 관한 질문입니다. 해당사항에 표기해 주시기 바랍니다.

|                                       |               |            |     |      |            |
|---------------------------------------|---------------|------------|-----|------|------------|
| 16. 성희롱예방교육은 필요하다.                    | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 17. 성희롱예방교육은 매년 동일한 내용이 반복 되는 경향이 있다. | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 18. 성희롱예방교육은 형식적이 되어가고 있다.            | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 19. 피교육자의 교육만족도가 높다.                  | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 20. 교육 후 피교육자들의 성희롱에 대한 인식이 변화되었다.    | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 21. 교육 후 성희롱 예방의 효과가 있었다.             | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |

22. 다음 중 성희롱예방교육을 실시함에 있어서 가장 어려운 점은 무엇입니까?

(            )

- ① 직원의 참여저조                      ② 비용이 과다하게 발생    ③ 교육시간의 부족  
④ 임원 및 관리자의 인식부족    ⑤ 다양한 교육내용의 부족  
⑥ 성희롱교육에 대한 정보부족

23. 귀사의 성희롱 예방 교육에서 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각합니까?

(            )

- ① 교육내용의 개선                      ② 강의식 등 교육방식의 개선
- ③ 지나치게 많은 교육생
- ④ 충분한 교육시간의 확보      ⑤ 강사의 전문성 확보

24. 향후 보강하기를 원하는 성희롱예방교육 내용은 다음 중 어느 것입니까?

(복수응답) (            ) (            )

- ① 성에 대한 인식 및 관점              ② 성희롱 관련 법률 및 제도
- ③ 성희롱의 구체적 유형 및 사례      ④ 성희롱 피해자의 대처방법 및 구제절차
- ⑤ 성희롱 관련 조직문화              ⑥ 인권 및 양성평등의식

25. 성희롱예방교육 관련 제도적 지원이 필요하다면 어떤 것입니까?

- ① 교육에 대한 재정 지원      ② 전문강사 등 교육방법 지원
- ③ 다양한 교육자료 지원      ④ 교육에 대한 사업주 및 관리자 인식 개선 작업

※ 다음은 귀사의 조직문화에 대한 인식에 관한 질문입니다. 해당사항에 표기해 주시기 바랍니다.

|                              |               |            |     |      |            |
|------------------------------|---------------|------------|-----|------|------------|
| 26. 우리 회사는 권위적인 분위기이다.       | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 27. 우리 회사는 개인의 자율성을 존중한다.    | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 28. 우리 회사는 의사소통이 잘 이루어진다.    | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |
| 29. 우리 회사는 성에 대한 차별이 있는 편이다. | ①매우<br>그렇지 않다 | ②그렇지<br>않다 | ③보통 | ④그렇다 | ⑤매우<br>그렇다 |

IV. 다음은 귀사의 성희롱 관련 기구에 관한 질문입니다.

30. 귀사는 지난 3년간 직장내 성희롱이 발생한 적이 있습니까? 있다면 발생건수를 적어주시기 바랍니다. (            건/과거 3년간)



38. 성희롱 사건 처리와 관련하여 제도적 지원이 필요하다면 어떤 것이 있을까요? (            )

- ① 가해자 징계 등 성희롱 사건처리에 관한 구체적인 가이드라인 제시
- ② 성희롱 예방시스템 구축(컨설팅) 및 운영을 위한 재정적 지원
- ③ 성희롱 사건 담당자에 대한 전문교육지원
- ④ 피해자 상담지원

♠ 끝까지 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사합니다.

## Abstract

# The Study on the Status of Education to Prevent Sexual Harassment & the Development of Standard Education Models in Workplace

Kwi-Cheon Park

Hee-Jin Lee

Dai-Sook Min

Young-Hee Lee

Sun-Mi Kim

The education for prevention of sexual harassment in the workplace had been formulated laws to be issued in our society to make safe employment environment. This study examines the current situations of the education for prevention of sexual harassment in companies and develops standard educational models about prevention of sexual harassment. We take survey the 291 companies which have educated for 5 years to research the effectiveness of education for prevention of sexual harassment. According to the survey, the rate of businesses that conduct education for prevention of sexual harassment more than once a year was 66%. And the rate of businesses that whole employer and whole employee take a lesson was 68%.

Also the results of the study follow as;

First, this shows that the education should perform the basis on trainee and implement various teaching method not to be a conventional education.

Second, the education for prevention of sexual harassment should include diverse sexual harassment types and cases. In order to do this, we need to develop the various educational contents.

Third, the educational program includes the view of gender and organizational culture in order to enlarge effectiveness of training.

As a result, this study suggests 3 standard educational models as a trainee and the level of trainee. We develop a basic educational model and an advanced educational model for whole employers and employees. And we design an educational model for managers. It focuses on real education for prevention of the sexual harassment having to put in practice at the employment places, the victim to countermove when the sexual harassment come about, on dispute resolution procedure. Specially, to be an effective education for prevention of sexual harassment, we need to develop diverse educational contents and to train professional instructors.

연구보고 2012-30

**성희롱예방교육 현황 분석과  
표준교육모델 개발**

---

2012년 12월 15일 인쇄  
2012년 12월 16일 발행

발행인 : 김 금 래

발행처 : 여성가족부

서울특별시 중구 청계천로8

프리미어 플레이스

전화 / 02-2075-4500 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.  
행정간행물등록번호 11-1383000-000309-01