

---

# 서울직장성희롱성폭력예방센터 성과 공유 포럼

---

2023. 06. 01.









## - 목 차 -

I. 일정표 .....	7
II. 1부 _ 위드유, 3년의 성과 .....	9
□ 위드유센터 운영 성과와 의미 .....	11
□ 성희롱 없는 안심일터 지원 성과와 필요성	
- 소규모사업장 컨설팅 지원 사례 .....	37
- 소규모사업장 직장 내 성희롱 예방교육의 사례 .....	47
- 성희롱 없는 안심일터 만들기 기업지원 사례 .....	55
□ 법률동행지원사업의 성과와 필요성	
- 피해자·피해지원기관의 관점에서 .....	63
- 법률지원단의 관점에서 .....	69
III. 2부 _ 위드유, 다음을 위한 제언 .....	77
□ 성희롱 예방 및 피해자 지원 사업의 새로운 모색과 희망, 서울시 위드유 센터 .....	79
□ 부산시 조직문화개선컨설팅사업 설치 경과 및 과제 .....	87
□ 인천광역시 성평등 노동정책 연구를 통해 살펴본 안심일터 지원방안 .....	95
□ 소규모 사업장 성희롱 예방과 규제 방안 : 경기도사례를 중심으로 .....	105
[부록] .....	115
□ 위드유센터 연혁	
□ 대외적 우수사례 성과	
□ 발간 자료 목록	
□ 언론 속 위드유	





# 서울직장성희롱성폭력예방센터 성과 공유 포럼

## □ 일정표

시간	내 용		발제자 (토론자)	
14:00~14:10 (10분)	개회사 인사말	• 대표 인사	조영숙(젠더교육플랫폼호재대표이사)	
14:10~14:25 (15분)	성과보고 (총괄)	• 위드유센터 운영 성과 및 의미	박현이 센터장	
14:25~14:45 (20분)	분야별 성과보고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 없는 안심일터 지원 성과와 필요성</li> <li>- 소규모사업장 컨설팅 지원 사례</li> <li>- 소규모사업장 직장 내 성희롱 예방교육 사례</li> <li>- 성희롱 없는 안심일터 만들기 기업지원 사례</li> </ul>	안정은 (컨설턴트), 박내현 (전문강사), 장지원(서경산 업 이사)	
14:45~15:05 (20분)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법률동행지원사업의 성과와 필요성</li> <li>- 피해자·피해지원기관의 관점에서</li> <li>- 법률지원단의 관점에서</li> </ul>	황현숙(서울여 성노동자회 이사), 최미진(여성노 동법률지원센 터 자문위원)	
15:05~15:20 (15분)	휴 식			
15:20~16:30 (70분)	제언 및 토론	좌장	박귀천(이화여자대학교 법학전문대학원 교수)	
		발제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위드유센터 운영성과를 바탕으로 30인 미만 기업 대상 성희롱 예방·대응 체계 구축 사업의 지속 과제 및 발전 방안</li> </ul>	구미영 <sup>1)</sup> , 지영경 <sup>2)</sup> , 정승화 <sup>3)</sup> , 심선희 <sup>4)</sup> , 이성은 <sup>5)</sup>
16:30~16:50 (20분)		플로어 토크	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시민입장에서 직장 내 성희롱 예방 사업의 필요성에 대한 제언</li> </ul>	참석자 모두
16:50~17:00 (10분)	종료		• 마무리 발언 및 기념 촬영	

- 1) 구미영(한국여성정책연구원 젠더폭력연구본부 연구위원)
- 2) 지영경(부산시 여성폭력방지종합지원센터 이젠센터 젠더범죄예방사업실장)
- 3) 정승화(인천여성가족재단 연구위원)
- 4) 심선희(경기도여성가족재단 연구위원)
- 5) 이성은(서울시 양성평등담당관)



# I. 1부\_위드유, 3년의 성과

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 위드유센터 운영 성과와 의미                         | 박현이<br>(위드유 센터장)                |
| <input type="checkbox"/> 소규모사업장 컨설팅 지원 사례                        | 안정은<br>(위드유 전문<br>컨설턴트)         |
| <input type="checkbox"/> 소규모사업장 직장 내 성희롱<br>예방교육 사례              | 박내현<br>(위드유<br>성희롱예방교육<br>전문강사) |
| <input type="checkbox"/> 성희롱 없는 안심일터 만들기<br>기업지원 사례              | 장지원<br>(서경산업 이사)                |
| <input type="checkbox"/> 법률동행지원사업의 성과와 필요성<br>- 피해자·피해지원기관의 관점에서 | 황현숙<br>(서울여성<br>노동자회 이사)        |
| <input type="checkbox"/> 법률동행지원사업의 성과와 필요성<br>- 법률지원단의 관점에서      | 최미진<br>(여성노동법률지<br>원센터 자문위원)    |



---

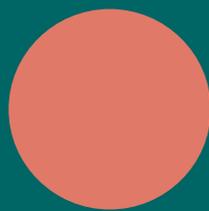
# 위드유센터 운영 성과와 의미

---

 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터  
센터장 박현이

# 위드유센터 운영 성과와 의미

2023. 06. 01. (목) 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터



서울직장  
성희롱성폭력  
예방센터

설립 배경



- # 성희롱 근절
- # 30인 미만
- # 사각지대
- # 피해자보호
- # 예방 제도 시스템

## 추진배경

### 30인 미만 사업장 지원 필요

PART 1.  
서울#WithU센터 추진배경

✓ **30인 미만 사업체, 성희롱 사각지대**  
전체 사업체의 97.8%,  
전체 근로자의 52.8%

- ✓ 30인 미만 사업장 : 사업장 내 고충 처리위원 설치 의무 규정 예외 적용
- ✓ 10인 미만 사업장 : 성희롱 예방교육 예외 적용(자료 비치로 대체 가능)
- ✓ 5인 미만 사업장 : 근로기준법 예외 적용(가해자와 분리, 유급휴가 등 어려움)



\* 통계청(2018)  
\*\* 서울시 직장내 성평등 및 성희롱 실태 조사(2018)  
\*\*\* 서울시 30인 미만 사업장 노동환경개선 방안(2019)  
\*\*\*\* 서울시 아르바이트 등 성희롱 실태조사(2018)

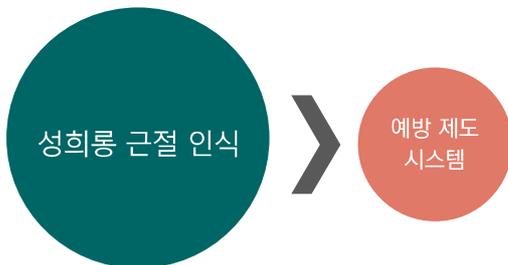
3

## 추진배경

### 근본적인 지원방안 요구

PART 1.  
서울#WithU센터 추진배경

#### 1 '18년 #metoo 운동 이후



#### 2 성희롱 피해 발생 시



✓ **사업장 내 예방 및 규제 방안 마련, 체계적인 지원방안 마련 요구**

4

**추진배경**  
성평등 도시 서울 구축

센터 추진배경

서울직장성희롱성폭력예방센터 추진 경위



5

01

센터 소개

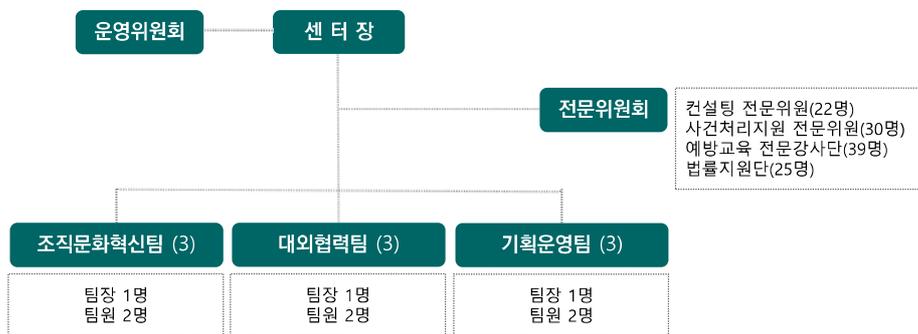
01 센터 일반 현황

02 센터 비전 및 전략 체계

6

개 관	2020년 6월 8일
근 거	서울특별시 여성폭력방지과 피해자보호 및 지원에 관한 조례 18조
목 적	직장 내 성희롱 지원체계 사각지대에 있는 서울 시민이 안전하고 성평등하게 일할 수 있는 환경을 조성하고 민관 협력을 통해 성희롱 예방 및 피해자 종합지원 체계를 강화
운영법인	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 네트워크 연계 역량</li> <li>▲ 서울 #WithU 프로젝트 실행 경험</li> <li>▲ 젠더폭력예방 교육 전문 기관</li> </ul>

7



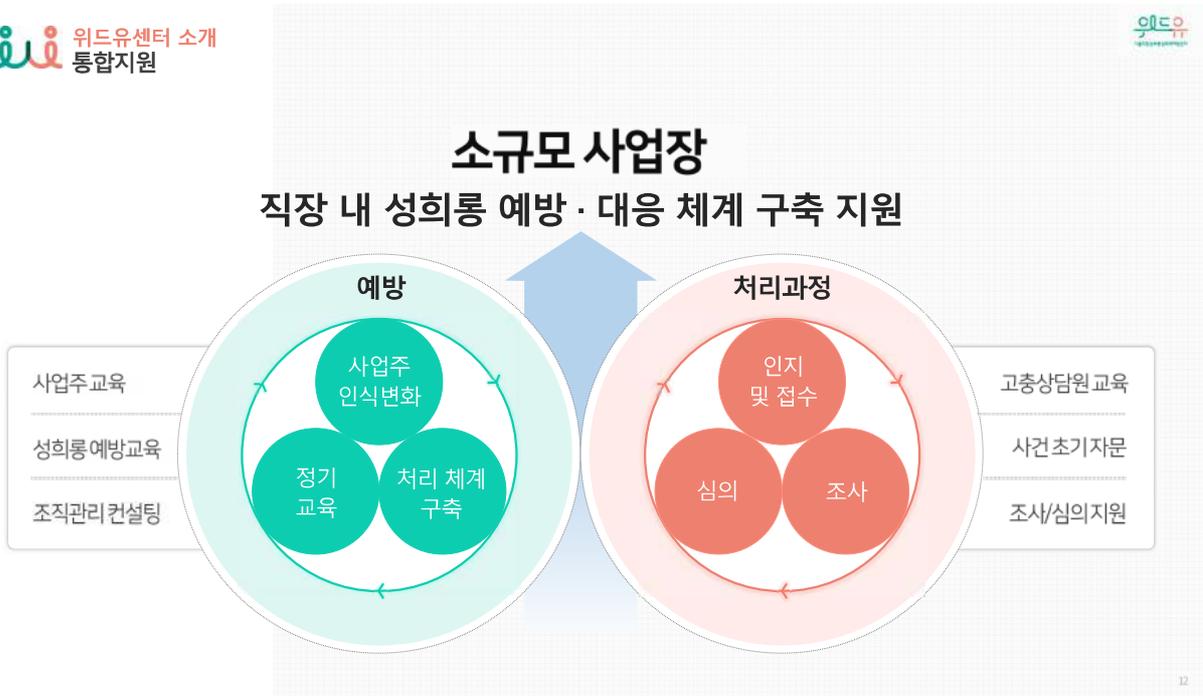
8



# 02

## 3년간 사업 운영 성과

- 01 조직관리 컨설팅 사업
- 02 직장 내 성희롱 예방교육 사업
- 03 피해지원기반 강화 사업
- 04 성평등 조직문화 확산 사업
- 05 센터 홍보



# 사업장 조직 컨설팅



## 1-1. 맞춤형 컨설팅 사업

### ○ 취지 및 목적

- 소규모 사업장에 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응체계 구축 지원

### ○ 사업 내용

- 조직문화 점검 및 개선 방안 마련
- 성희롱 예방 및 사건 처리를 위한 규정 제·개정안 지원
- 성희롱·성폭력 발생 시 조직 내 실천 방안 모색

### ○ 추진 성과 : 만족도 4.57(5점)

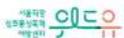
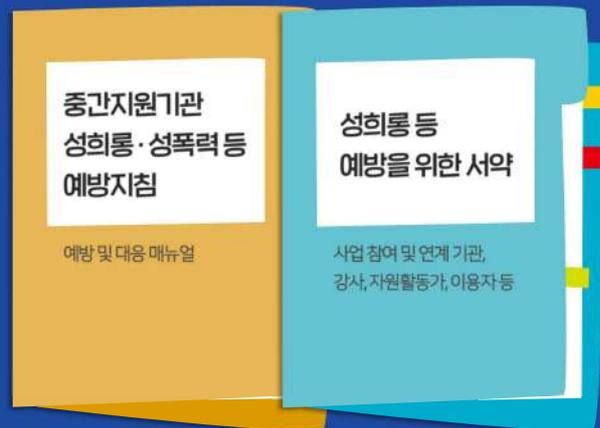
- '20 「소규모 사업장 조직문화 개선 컨설팅 사업 운영 매뉴얼」 발간
- '21 「성희롱·성폭력 등 예방지침 & 성희롱 등 예방을 위한 서약서 모범안」 발간
- '22 「조직문화개선캠페인 '코-매너스페이스」 개발 및 포스터와 스티커 배포
- '20. 6.~'23. 5. 「조직관리 컨설팅」 총183회, 72개소 지원, 컨설팅 사례연구 4회

### ○ 향후 추진 방향

- 사업 참여 활성화를 위해 컨설팅 운영 방식 다양화 및 고도화
- 사업주 1:1 멘토링 추진 필요(컨설팅 이행 모니터링, 사업주 책무 및 사건처리절차상담)

## [성희롱 성폭력 등 예방지침과 서약서] 제작 및 배포

컨설팅을 통해  
중간지원기관의  
특성을 반영한  
모범안이 탄생!



# #CO-MANNER SPACE #코-매너스페이스

서울직장 생활실용직 책방살이 **위드유** 가 제안하는 '코-매너스페이스'는

함께 일하는 공간에서 지켜야 하는  
약속을 이야기하고 공유하는 캠페인



## 1 사업장 조직문화 컨설팅



### 1-2. 직장 내 성희롱 사건처리 지원사업

#### ○ 취지 및 목적

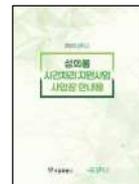
- 물적·인적 자원이 부족한 30인 미만 소규모 사업장에 전문가 연계를 통한 공정하고 체계적인 성희롱 사건 대응을 지원하고 성평등 안심일터 회복을 도모함.

#### ○ 추진 성과

- '21 「직장 내 성희롱 조사·심의위원회 운영지원 매뉴얼」 발간
- '22 「성희롱 사건처리지원사업 사업장 안내서」 발간
- '21~'22 「성희롱 사건처리지원사업」 총 17건 지원

#### ○ 향후 추진 방향

- 사건처리 규정 및 자원이 취약한 소규모 사업장 대상 성희롱 사건 초기자문 및 코칭, 사건 조사 및 심의위원 지원 지속 필요
- '사업주 책무 및 인식 개선을 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드' 발간 및 배포를 통해 예방 체계 구축 필요



## 30인 미만 소규모 사업장을 위한 직장 내 성희롱 사건처리지원사업

회사에 직장 내 성희롱 사건이 접수되었나요?  
어떻게 조사를 해야할지 막막하신가요?  
사건 심의를 위한 전문가 의견이 필요하신가요?

성평등 안심일터로 회복하기 위한  
공정하고 객관적인 사건 해결!  
위드유와 함께라면 가능합니다.

“ 직장 내 성희롱 사건이 발생한 30인 미만 사업장에 전문가 무료 지원 ”

**신청기간** 연중 상시 (예산소진 시 조기종료)

**비 용** 무료 (서울시 전액 지원)

**대 상** 서울시 소재 30인 미만 소규모 사업장

**신청방법** 신청서 작성 후 메일발송 (withu@seoulwithu.kr)

**지원내용** 사건 초기 대응 자문, 성희롱 사건조사 및 심의위원회 운영지원

선택 1	사내 성희롱 사건 초기 대응을 위한 전문가 자문 지원
선택 2	사건 조사 위원 1인, 심의위원회 전문가 1인 지원
선택 3	성희롱 사건 심의위원회(인사위원회) 전문가 2인 지원

※ 전문가 위원 구성 : 성폭력 상담 전문가 · 공인노무사 · 변호사 등

**사업장**

신청서  
제출

**위드유**

전문가 위원  
매칭

**전문가**

신청 내용에 따라  
지원, 조사, 심의위원 활동

동행·매력 특별시 서울

서울직장성희롱성폭력  
예방센터 위드유

## 2

### 직장 내 성희롱 · 성폭력 예방교육



#### 2-1. 예방교육 운영

##### ○ 예방 교육 사업 개요

- 대상 : 서울시 소재 상시근로자 30인 미만의 소규모 사업장
- 내용 : 사업장의 구성원 성비, 업종 등을 고려한 맞춤형 교육 기획, 사례를 통한 설명과 토론을 바탕으로 '조직 내 성평등 문화 점검', '단순한 법 나열을 넘어 '성희롱 예방 및 대응 시스템'을 함께 안내
- 교육 시간 : 60분, 90분, 120분으로 구성(법정의무교육)  
10인 미만 사업장의 경우, 15~30분 규모의 미니예방교육 지원

##### ○ 추진 성과 : 만족도 4.51(5점)

- '20 「소규모 사업장 맞춤형 예방교육 매뉴얼 1」 발간
- '21 「소규모 사업장 맞춤형 예방교육 매뉴얼 2」 발간
- '22 「직장 내 성희롱 예방교육」 영상자료 개발 및 배포
- '20. 6.~'23. 5. 직장 내 성희롱 예방교육 총 199회 217개소, 2,469명 지원

스타트업, 성평등에 with U

## 2021년도 사업주 교육 결과



소상공인

여성창업기업

자치구 기업

19

스타트업, 성평등에 with U

## 2022년도 사업주 교육 결과



병의원장 대상

핀테크 스타트업 대상

“세대가 다른 직원에 대한 특성을 이해하기 쉽게 설명해 사업장 내에서 성평등한 소통방식에 대한 고민이 해소 됐어요.”

“조직 내 젠더 문제에 대한 해결 실마리를 찾을 수 있어서 도움이 되었어요.”

“처리절차에 대한 유의사항을 들을 수 있어서 실질적으로 도움이 됐어요.”

“인사관리에 대한 전문지식을 이해할 수 있던 시간이었어요.”

20

## 2 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육



### 2-2. 고충상담원 전문교육 확대 운영

#### ○ 사업 개요

- 대상 : 고충 처리 담당자 및 인사담당자(민간 기업, 서울시, 서울시 민간위탁기관)
- 내용 : 성희롱성폭력 관련 법제도 및 사례 분석, 성인지 감수성과 성평등 조직문화 조성, 고충상담원의 역할 및 상담기술 이해 등

#### ○ 추진 성과 : 총 25회, 384개소, 641명/ 만족도 4.45(5점)

- '20.6~ 5회 84개소 113명
- '21 8회 62개소, 242명
- '22 9회 169개소 196명
- ~'23. 5. 3회 69개소 90명

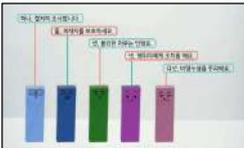
#### ○ 향후 추진 방향

- 안전한 일터 조성을 위해 소규모 사업장 사업주 및 인사담당자 대상 고충처리절차교육 지원 지속 필요



21

## 2 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육



### 2-3. 온라인 영상 콘텐츠 개발

#### ○ 제목 : 모두의 노력이 성평등한 조직문화를 만듭니다.

- 대상 : 시민, 직장인
- 길이 : 2분 51초
- 제작 연도 : 2022년 6월

#### ○ 취지 및 목적

- 온라인 콘텐츠 배포를 통해 소규모 사업장의 성희롱 예방 효과성을 높임
- 직장 내 성희롱은 노동권 침해이며, 개인의 문제가 아닌 조직의 문제라는 인식전환
- 안전하고 성평등한 사업장 의로의 개선을 위해서는 실효성 있는 예방교육 실시, 성희롱 예방지침 및 사건처리 절차 마련 등 시스템 구축이 중요하다는 메시지 전달

#### ○ 활용방안

- 찾아가는 직장 내 성희롱 예방교육에서 활용
- 위드유센터 홈페이지 발간자료에 영상 콘텐츠 게시 및 동영상 활용가이드 업로드
- 위드유센터 SNS(인스타그램, 유튜브)에 영상 콘텐츠 게시하여 시민의 접근성을 높임

22

## 피해지원기반 강화



### 3-1. 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업

#### ○ 사업 취지

- 직장 내 성희롱 신고 및 처리하는 과정에서 불이익과 어려움을 겪는 피해자들의 권리 구제와 안전한 노동권 보호
- 현행법상 지원의 공백지대인 사내 대응 및 비사법적 구제 지원(고용노동부 진정/고소, 국가인권위원회 진정, 산재보상신청, 노동위원회 시정신청 등)

#### ○ 추진 성과

- 전국 최초로 실시된 직장 내 성희롱·성폭력 피해 무료 법률지원
- '20. 9~ '22. 6개 피해지원기관과 협업을 통해 총 67건 사례지원
- '20. 12. '법률동행지원사업 성과와 과제' 포럼 개최
- '23. 5. '법률동행지원사업 가이드북' 발간 및 포럼 개최

#### ○ 향후 추진 방향

- 직장 내 성희롱 피해자 권리 구제와 노동권 보호를 위해 사업 확대 및 추진 지속 필요
- 피해지원기반 강화를 위해 고용평등상담실과 성폭력상담소와의 네트워크 강화 필요

23

## 피해지원기반 강화



#### ○ 지원 사례 현황

##### - 총계

계	2022년	2021년	2020년
67	23	27	13

##### - 피해자 연령

계	20대	30대	40대	50대	60대
67	23	27	13	1	3

##### - 고용 형태

계	정규직	비정규직	아르바이트	기타
67	52	11	3	1

##### - 업체 규모

계	10인 미만	30인 미만	100인 미만	300인 미만	300인 이상	기타
67	20	7	9	18	11	2

##### - 가해자와 피해자의 관계

계	상하관계	동료관계	간접고용 업무관계	기타
67	57	6	1	3

24

### 피해지원기반 강화



#### - 가해자 직위

계	대표자	고위관리자	중간관리자	평직원	아르바이트	고객	기타
67	18	17	21	8	1	0	2

#### - 피해자 직위

계	대표자	고위관리자	중간관리자	평직원	아르바이트	고객	기타
67	0	1	4	55	3	0	4

#### - 성희롱 유형

계	육체적	언어적	시각적	복합적			
				계	육체적+언어적	언어적+시각적	육체적+언어적+시각적
67	9	11	0	47	42	2	3

#### - 대응 방법

계	사내 대응	고용노동부 (지방고용노동청) 진정	국가인권위원회 진정	노동위원회 진정	산업재해 보상신청	법률상담 (사건미진행)
72	31	26	5	1	5	4

#### - 가해자와 피해자의 관계

계	동행지원 (조사·심의·징계)	의견서 작성 제출	피해자 보호조치 요청	진술(진정)서 작성제출	증거자료 수집 및 검토	기타
52	8	16	2	8	14	4

25

### 피해지원기반 강화

## 3-2. 직장 내 성희롱 피해지원 역량강화 워크숍

#### ○ 사업취지

- #미투 이후 성폭력상담소를 통한 직장 내 성희롱 피해 상담 증가
- 남녀고용평등법 등 직장 내 성희롱 관련법에 따른 피해지원 역량 강화 필요성이 대두됨

#### ○ 대상

- 서울 소재 직장 내 성희롱 피해지원기관 (성폭력상담소 17개 기관)

#### ○ 내용

- '21년 워크숍(1회, 7H)
- '22년 워크숍(1회, 14H)

\* 성폭력상담소의 요청과 '21 워크숍 피드백을 반영, 워크숍 일정 확대(심화과정 개설)



26

# 성평등 4 조직문화 확산

## 4-1. 기업 연계 성평등 조직문화 개선 캠페인

### ○ 취지 및 목적

- 서울시 기업 및 사업장과 협업하여 직장 내 성희롱 예방·대응 체계 마련과 성평등한 조직문화 조성을 독려하고 선도함

### ○ 추진 성과

- '20. 6.~ 성희롱 예방 문구 삽입 제품 제작·배포(리드릭, 커피에반하다) 등 총 5회
- '21 외식업 사업주 대상 직장 내 성희롱 예방교육 캠페인(우아한형제들) 등 총 6회
- '22 직장 내 성희롱 인식 개선을 위한 서울지하철 홍보캠페인(서울교통공사) 등 총 10회
- ~'23. 5. KAC공항서비스 등 조직문화개선 캠페인 등 총 8회
- '21~22 서울시 성평등주간 기업 선언 캠페인 참여기업 및 사업장 총 44개소  
(21년 14개소, 22년 30개소)

### ○ 사업 추진 방향

- 남성 집중 분야 사업장(운수업 등) 조직문화 개선을 위한 협력 사업 진행 필요
- 서울시 성평등주간 '성희롱 없는 일터 만들기' 기업 선언 캠페인 지속 필요

27

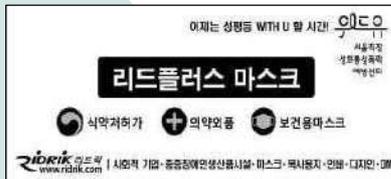
## 기업 연계 성평등 안심일터 사업 ('20~'21)



“우리 가게 안심일터 만들기”  
외식업 사업주 교육 및 캠페인

### 리드릭

성평등 문구 콜라보레이션



### 커피에반하다

공모전 수상작 컵홀더에 활용



### 우아한형제들



28

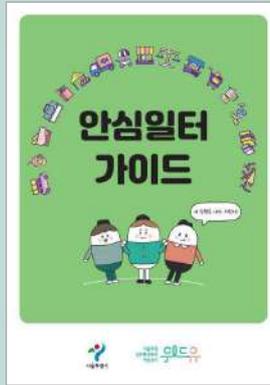
위드유센터  
고객응대근로자보호 캠페인

고객에 의한 성희롱·폭언·폭행방지 인식개선 캠페인

- 신청 방법 : 연중, 위드유센터 문의
- 신청 시 매장 내 비치 가능한 캠페인 물품 제공  
- 찾아가는 직장 내 성희롱 예방교육과 병행 가능

고객응대  
근로자  
보호조치

- 카운터/포스기 등  
부착용 안내문 스티커
- 안심일터 가이드
- 성희롱 예방·대응 안내서



내 직원은 내가 지킨다!  
▲안심일터 가이드



성희롱 예방·대응법을 한눈에!  
▲성희롱 예방·대응 안내서

기업 연계 성평등 안심일터 사업  
(22~`23)



▲ 출판사 콜라보 <성평등 도서> 추천



▲ 지하철 역사 캠페인



▲ 직장 내 성희롱예방을 위한 행동가이드 사내 캠페인

서울시 성평등주간  
성평등 일터를 만드는 기업 선언 캠페인

● 기업 선언 캠페인은  
기업 대표자가 **직장 내 성희롱 예방·대응 체계 마련**과  
**성평등한 회사 문화**를 만들기 위한 **실천**을 선언하는 캠페인

● 참여 결과

2021년  
총 14개 기업(UPS Korea 등) 참여

2022년  
총 30개 기업(두핸즈 등) 참여



4  
성평등  
조직문화확산



4-2. 성희롱 없는 일터 만들기 에세이 공모전

- 일정 : '20. ~'22. 공모전 3회 실시
- 추진 성과
  - 공모전 수상작 21편을 웹툰으로 제작, 웹툰북 1권 발간 및 배포
  - 가작 포함 총 84편을 에세이북 3권으로 발간·배포



4-3. 성희롱 예방 시민 집담회

- 일정 : '22. 11. 여성폭력추방주간
- 내용
  - 시민의 일 경험 발굴, 주제별 직장 내 성희롱 사례 조명
  - 집담회 기록을 자료집으로 제작, 온라인 캠페인과 연계 활용





2020년



2021년



2022년

## '성희롱 없는 일터 만들기' 슬로건/에세이 공모전

**슬로건**

서울위드유상	성희롱 제로 일터로 성평등 서로 동료로	이O진
위드유상	용기 있는 성희롱 신고, 포기 없는 성평등 직장	윤O은
위드유상	잠시만요, 저는 지금 함께 웃기 불편합니다.	장O연
위드유상	이제야 불편하십니까? 그동안 불쾌했습니다.	송O선
위드유상	내가 낸 용기의 목소리가 우리 일터를 바꿉니다.	박O기



35



- '성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전, 3년 동안 축적된 시민의 목소리 종합
- “결국 퇴사로 이어지는 게 아쉽다”는 2021년 심사평
- 퇴사와 이직 사례가 두드러진 2022년 선정작 다수

# 5 센터 주요 홍보

## 5-1. 센터 홍보

- 일정 : 연중
- 내용
  - 센터 및 사업 홍보
- 추진 성과
  - ① 6개 홍보 채널 운영
    - 홈페이지, 블로그, 포스트, 인스타그램, 페이스북, 유튜브
  - ② 3년간 뉴스레터 발행 : 총 26회
  - ③ 언론 보도 현황 : 총 228건



사업연도	2020년	2021년	2022년	2023년
보도건수	32건	124건	68건	4건

37

## 센터 발간 자료 ('20~'23년)

### ▶ 매뉴얼

- 컨설팅 사업 운영
- 직장 내 성희롱 예방교육
- 사건처리지원 사업
- 법률동행지원 사업 가이드북



▲ 예방지침 모범안



▲ 토크쇼 자료집



▲ 핸드북



▲ 단행본 : 공모전 수상작 에세이북 & 웹툰북, 검색보다 이책

38

# 03

## ‘성희롱·성폭력 없는 안심일터 서울’ 실현 위드유 3년 주요 성과

39

전국 최초  
‘서울시  
선도 모델’ 창출

# 1

### 1-1. 「소규모 사업장 중심 성희롱 예방·대응 지원」 운영

- 소규모 사업장 총 848개소 지원으로 성희롱 예방 및 사건처리 역량 강화
  - 성희롱 예방교육 : 199회 217개소 2,469명 지원
  - 조직관리 컨설팅 : 183회 72개소 지원
  - 사업주 전문교육 : 12회 163개소, 241명
  - 고충처리담당자교육 : 25회 384개소, 641명 지원
  - 사건처리지원 : 17건, 12개소 지원
- 소규모 사업장 지원을 위한 사업 매뉴얼 및 현황 연구자료를 개발하여 사업 전문성 확보
  - 현황연구 1종, 컨설팅 매뉴얼 1종, 예방교육 매뉴얼 2종, 사건처리지원 매뉴얼 2종
  - 2022년 ‘서울시 30인 미만 노동환경 실태분석’ 연구가 실효성 있게 추진될 수 있도록 협력해서 의미있는 결과 도출함

40

# 1

전국 최초  
‘서울시  
선도 모델’ 창출

## 1-2. 소규모사업장 대상 확보 성과

- 기업과의 협업을 통한 사업 연계
  - ㈜우아한형제들(배달의민족), 커피에반하다와 외식업 사업장 대상 예방캠페인 확산
  - 리얼비즈와 소규모 병의원 원장 대상 예방교육 확산
  - 사회적기업협의회와 사회적기업 대상 예방교육 확산
  - 중소기업중앙회와 소규모 사업장 대상 위드유 지원사업 홍보
- 서울시 수혜 기업 대상 확보를 위한 네트워크 협업
  - 서울시 중간지원기관과의 협업 통해 사업 연계 : 서울핀테크랩, 스페이스살림, 서울창업디딤터, 서울창업허브, 소셜벤처허브, 노동권익센터, 사회적경제지원센터 등
  - 서울시 담당부서의 협조 공문을 통해 서울시 수혜 기업 참여 확보
  - 2022년부터 ‘서울시 일자리사업’의 ‘강소기업 선정 심사 항목’에 ‘성희롱예방교육’ 실적과 ‘성희롱예방지침 마련 및 고충처리담당자 배정 여부’ 포함(21년 젠더거버넌스 ‘성희롱성폭력으로부터 안전한 일자리 제공위한 서울시 제도 개선 정책’에 위드유센터 제언 반영한 결과)

41

# 1

전국 최초  
‘서울시  
선도 모델’ 창출

## 1-3. 기업 참여 캠페인을 통한 안전하고 성평등한 기업 조직 문화 확산

- 기업 콜라보레이션 직장 내 성희롱 예방 캠페인
  - 2020 리드릭, 커피에 반하다 : 성희롱 예방 문구 삽입 제품 제작·배포
  - 2021 우아한형제들(배달의민족) : 외식업 사업주 대상 직장 내 성희롱 예방교육·캠페인
  - 2021 히스토리 : ‘성희롱 예방 및 성평등 추천도서’ 캠페인
  - 2022 이매진 출판사 : 성폭력 예방 도서 소개 및 증정 캠페인
  - 2022 서울교통공사 : 직장 내 성희롱 인식 개선을 위한 서울지하철 홍보캠페인
  - 2023 KAC공항서비스 : 사내 조직문화개선 캠페인
- 서울시 성평등 주간 ‘성희롱 없는 일터 만들기’ 캠페인에 44개 기업 참여
  - 2021 기업 선언 캠페인 참여 기업 총 14개소
  - 2022 기업 선언 캠페인 참여 기업 총 30개소

42

2  
전국 최초  
피해자 지원  
사각지대 발굴  
및 지원

## 2-1. 「직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업」운영

- 미투 운동 확산이후 직장 내 성희롱 피해자 권리구제와 노동권 보호를 위해 전국 최초로 실시
- 직장 내 성희롱 피해자 법률지원 사각지대인 사내 대응과 비사법적 권리구제 지원 (67건 피해 사례)을 통해 법률지원 공백 분야 해소에 기여
- 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업 선도모델 정책 확산으로 피해지원 기반 강화
  - 고용노동부 및 경기도에서 벤치마킹을 위한 자문 및 자료 요청
  - 법률지원 절차를 담은 사건처리 안내서와 지원사업 가이드북(사례 포함)을 발간, 피해지원기관 역량강화 지원

43

2  
전국 최초  
피해자 지원  
사각지대 발굴  
및 지원

## 2-2. 직장 내 성희롱 정보 아카이빙 & 접근성 향상

- 직장 내 성희롱 예방 정보 아카이빙을 통해 정보 접근성 향상
  - 「피해자 및 사내 직급 대상별, 사건처리 단계별」 맞춤형 정보 제공, 「성희롱 사례별 Q&A」, 「연구 자료실」, 「이슈 동향」, 「센터 발간자료」 등 자료수집 및 업로드
  - 조회수 총 1,538,225회
- 「한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육 우수콘텐츠」 선정
  - 2021.10. 「성희롱 예방교육 안내서」, 「성희롱없는 일터만들기 에세이북」, 「직장내 성희롱 Q&A 카드뉴스」 등 발간자료 10개 선정
  - 2022.06. 「안심일터 가이드북」, 「웹툰북」 등 발간자료 6개 선정.
  - 전국 직장 내 성희롱 예방교육 및 고충상담원 교육자료로 활용

44

## 2 전국 최초 피해자 지원 사각지대 발굴 및 지원

### 2-3. 직장 내 성희롱 예방 및 대응 역량의 핵심 '전문 위원, 전문강사, 피해지원기관 네트워크' 구축

- 사업 분야별 전문위원 구성으로 사업 기반 마련 및 전문성 강화
  - '컨설팅 및 사건처리' 전문위원 : 관련 경력 3년이상, 노무사 및 변호사, 젠더폭력예방 전문가 52명
  - '예방교육' 전문강사단 : 관련 경력 3년이상, 위드유 워크숍 수료자 39명
  - '법률동행지원단' : 관련 경력 5년이상, 노무사 및 변호사 25명
- 피해지원기관과 협업 및 네트워크 구축으로 피해지원기반 강화
  - 법률동행지원사업 발굴 및 협업, 피해지원기관 역량강화 지원

45

## 3 '서울시 선도 모델' 정책 확산

### 3-1. 위드유센터 사업을 전국에서 벤치마킹

- 위드유센터! 서울시 선도 모델 및 우수 사례로 소개
  - '부산형 여성폭력방지 전달체계 구축방안'(2021년, 부산여성가족개발원)
  - '서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태 분석'(2022년, 서울여성가족재단)
  - '경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사'(2022년, 경기도여성가족재단)
  - '인천광역시 성평등노동정책연구'(2022년, 인천여성가족재단)
- 중앙정부 및 전국 시도, 위탁기관에서 위드유센터 사업 모델링 및 자료 공유 협업
  - 보건복지부 및 고용노동부, 경기도, 인천광역시, 대구광역시, 부산 이젠센터, 광주사회서비스원, 경기도여성가족재단, 서울시어르신돌봄중사자지원센터

46

# 04

## 향후 운영 과제

47

- 1** 소규모 사업장 '성희롱·성폭력 없는 안심 일터' 지원사업 강화
  - 직장 내 성희롱 예방·대응 체계 구축 **지원 사업 다양화 및 고도화**
  - 사업주 책무 및 사건처리 역량강화를 위한 **상담·지원 창구 운영 및 특화 교육 지원**
- 2** 피해자 권리 구제 및 노동권 보호를 위한 사업 확대
  - 법률동행지원사업 선도 모델 확대 필요
  - 직장 내 성희롱 피해지원 기관과의 **협업 및 역량강화 필요**
- 3** 기업 협약 및 콜라보레이션 지속 추진
  - **남성 성비가 높은 사업장 대상** 캠페인과 예방교육 방안 모색, 추진
  - 기업 참여 **캠페인**과 **사업주 인식개선 위한 교육** 활성화 방안 마련
- 4** 소규모 민간 사업장 발굴 및 확대 방안 마련
  - 서울시 수혜 기업 대상 **성희롱예방체계 구축 선도 모델 창출**
  - 서울지방고용노동청과 협업
  - 기업 참여 활성화를 위한 **인센티브 정책** 마련
- 5** '안전하고 성평등한 노동환경 조성' 위한 정책 모색, 제안
  - 소규모 사업장 예방체계 구축 지원 사업 **사례와 데이터 축적 및 분석**
  - 소규모사업장 및 서울시에 **미치는 영향 평가 및 정책 대안** 모색, 제안

48

'성인지 감수성'과 '혁신'을 더한  
# 선도모델\_위드유



- 성희롱성폭력없는  
안심일터 서울 실현
- 소규모 사업장 지원
- 국내 최초

---

## 소규모사업장 컨설팅 지원 사례

---

위드유 전문 컨설턴트  
조안노무법인 대표 노무사  
안정은



## 2020년 ~ 2022년 위드유 소규모사업장 내 성희롱 예방 대응 체계 구축 지원 사업의 성과와 필요성

2023.6.1

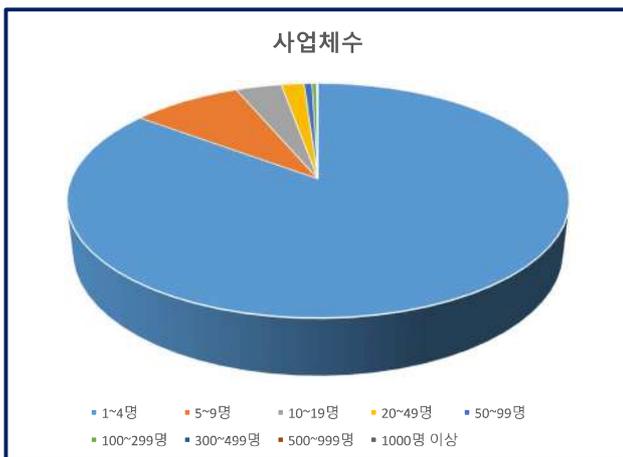


**조안노무법인**  
 안정은 대표 공인노무사

### 서울시 소재 사업장 규모별 사업체 운영 현황

2021년 서울시 사업체 조사 자료에 따르면 서울시 소재 사업체 수 1,188,091개 중 49명 이하 사업장은 1,175,409명으로 98.93%에 해당됨.

| 서울시 소재 사업자 규모별 사업체수 및 비율 |



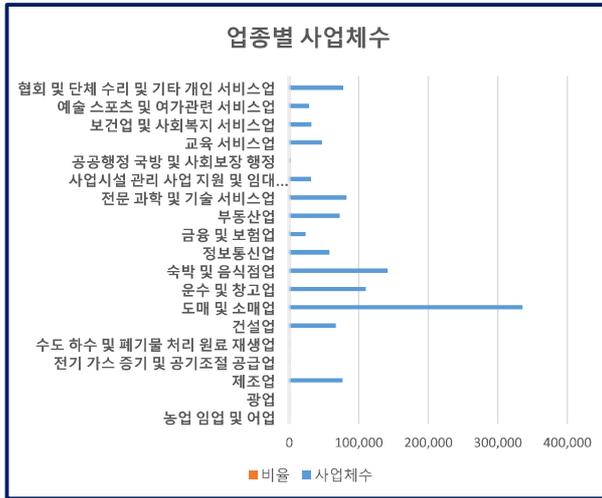
규모	사업체수	비율
1~4명	1,012,310	85.20
5~9명	100,475	8.46
10~19명	41,728	3.51
20~49명	20,896	1.76
50~99명	7,132	0.60
100~299명	3,986	0.34
300~499명	781	0.07
500~999명	449	0.04
1000명 이상	334	0.03
합계	1,188,091	100.00

2021년, 서울시 사업체 현황 (종사자규모별/동별), 서울시 사업체 조사

## 서울시 소재 사업장 규모별 사업체 운영 현황

2021년 서울시 사업체 조사 자료에 따르면 서울시 소재 사업체 수 1,188,091개 중 도매및 소매업, 숙박 및 음식점업, 운수 및 창고업, 기술서비스업, 기타 개인 서비스업, 부동산 업 순으로 업종 비율이 나타나고 있음.

| 서울시 소재 사업자 업종별 사업체수 및 비율 |



업종	사업체수	비율
농업 임업 및 어업	154	0.013
광업	25	0.002
제조업	76,870	6.470
전기 가스 증기 및 공기조절 공급업	683	0.057
수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	720	0.061
건설업	67,382	5.671
도매 및 소매업	335,817	28.265
운수 및 창고업	110,339	9.287
숙박 및 음식점업	141,679	11.925
정보통신업	57,615	4.849
금융 및 보험업	23,328	1.963
부동산업	72,984	6.143
전문 과학 및 기술 서비스업	82,402	6.936
사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업	31,460	2.648
공공행정 국방 및 사회보장 행정	1,303	0.110
교육 서비스업	46,855	3.944
보건업 및 사회복지 서비스업	31,866	2.682
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	28,722	2.417
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	77,887	6.556
합계	1,188,091	100.00

2021년, 서울시 사업체 현황 (중사자규모별/동별), 서울시 사업체 조사

## 미닝오브 \_ 현황진단 및 분석

미닝오브는 사업 개시 1년 된 스타트업(start-up) 기업으로서, 지향하는 비전과 가치관에 서로 동의하는 구성원들이 모여 운영 중인 조직임.

| 미닝오브 기업개요 |

구분	내용
설립일	2019.9.19. 설립, 사업 개시 1년 된 스타트업 기업 / 중소기업 형태
설립목적	-3명의 여성 영화인이 동료들과 함께 만든 기록 콘텐츠 전문 기업. -영상, 출판, 전시, 교육, 문화 기획을 통해 새로운 기록의 방식을 제안하고자 함. -보통의 개인을 위한 기록 상품을 만들고, 사회 주변부의 목소리를 발굴하는 다양한 프로젝트를 기획.
근로자수	비정규직 2명, 간접고용 1명. 2~30대, 여
업종/매출액	영화, 비디오물 및 방송프로그램 배급업 / 927만 원
대표	장은진 (공동창업자: 정경희, 안정연 팀원)
이슈 사항	고객에 의한 성희롱 고객에 의한 성희롱 예방 내부 구제절차 구축 필요

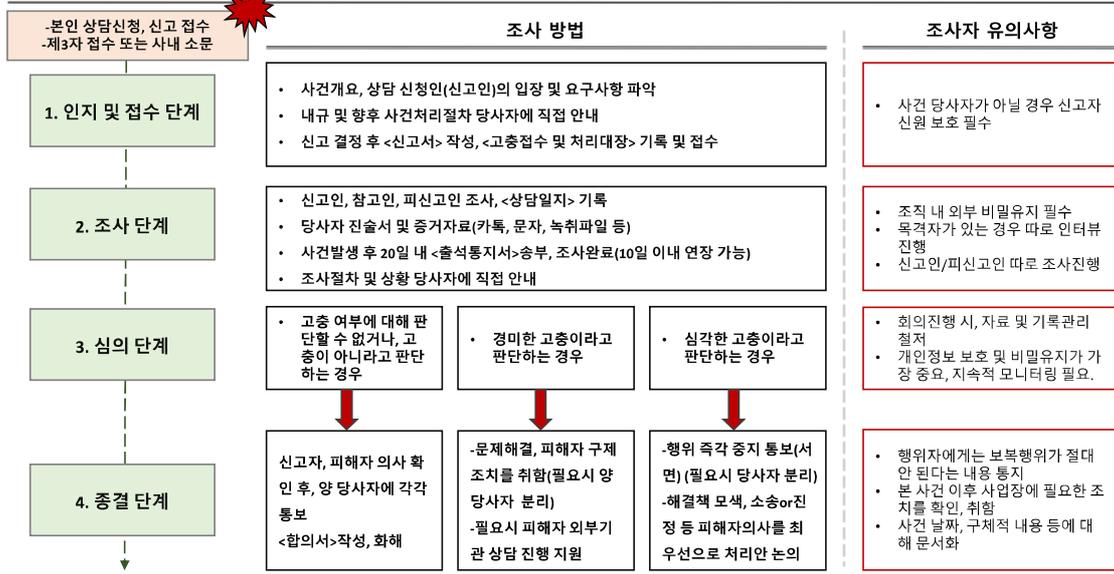
### < 구성원 수 (총 인원 : 3명) >

직급	남	여	기타
① 대표		2	
② 임원(이사 등)			
③ 중간관리자			
④ 직원(정규직)			
⑤ 비정규 계약직		2	
⑥ 시간제 근로자(아르바이트)			
⑦ 기타 용역/파견직 등		1	
합계			

## 미닝오브\_ 제도 설계 1. 내부 (1)사건조사 매뉴얼(세부 행동지침)

본 컨설팅은 '내부' 구성원들에 업무수행과정에서 가치관을 견지할 수 있게 하는 <조직 문화 형성>이 필요하다는 배경에서 추진됨. 소규모 사업장의 고충처리담당자에게 적합한 사건조사매뉴얼을 숙지하도록 하여, 실제 문제발생 시 유연하게 대처할 수 있도록 함.

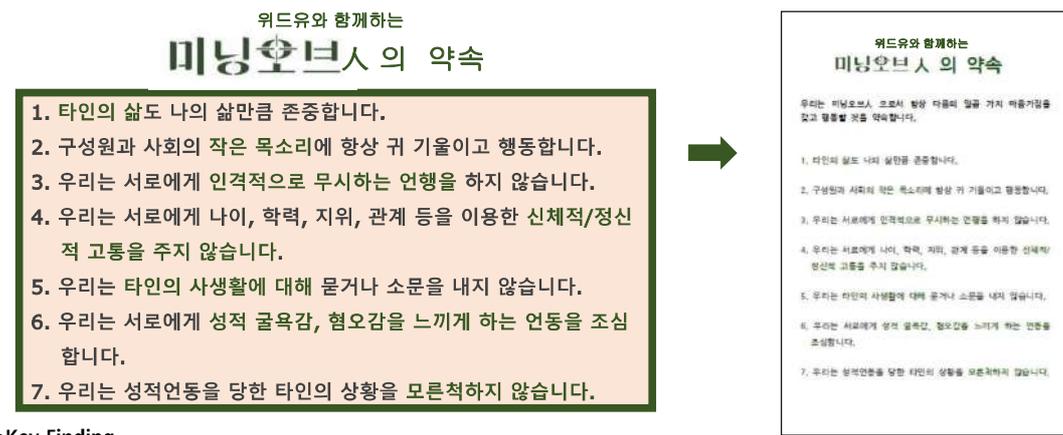
미닝오브 사건조사 매뉴얼 (세부 행동지침)



## 미닝오브\_ 제도 설계 1. 내부 (3)위드유와 함께하는 조직문화 캠페인

본 컨설팅은 '내부' 구성원들에 업무수행과정에서 가치관을 견지할 수 있게 하는 <조직 문화 형성>이 필요하다는 배경에서 추진됨. 위드유와 미닝오브가 함께 선정한 요소들을 전 구성원이 공유토록 하는 캠페인을 진행하여, 조직문화의 핵심적 행동요소로 자리잡게 함.

위드유와 함께하는 조직문화 캠페인(안)



### ▶Key Finding

- 당사 소속 직원은 물론 함께 작업하는 모든 구성원을 대상으로 프로젝트 착수 전 '미닝오브인의 약속'을 자필로 작성하도록 함.
- 작성된 행동규약은 사업장 내 게시하거나, 각종 계약서와 함께 보관하여 → 모든 업무과정상 해당 규약이 지켜질 수 있도록 함.

## 미닝오브 \_ 제도 설계 2. 외부 (1)청렴 규정 추가

본 컨설팅은 '대외' 업무상 불합리한 상황에서의 혼란을 방지해주는 <조직 시스템 형성>이 절실하다는 배경에서 추진됨. 현재 사용 중인 "표준용역계약서"상 해약사유를 신설하여, 당사의 가치관 견지 및 "거래 상대방"과의 청렴한 관계를 상호 명시적으로 합의하고자 함.

청렴 규정 (안)

As-is	To-be
<p><b>제18조(해약)</b> ㉠ "계약상대자"가 정당한 사유 없이 본 계약의 내용을 성실히 이행하지 않을 경우 또는 이를 행할 수 없는 상황이 도래되었다고 "발주자"가 판단하는 경우 "발주자"는 본 계약의 전부 또는 일부를 해제 또는 해지할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정당한 이유 없이 약정한 착수기일을 경과하고도 용역수행에 착수하지 아니할 경우</li> <li>2. "계약상대자"의 귀책사유로 인하여 용역수행기한까지 당해 용역을 완료하지 못하거나 완료할 가능성이 없다고 인정될 경우</li> <li>3. 계약의 수행 중 뇌물수수 또는 정산적인 계약관리를 방해하는 불법·부정행위가 있는 경우</li> <li>4. 기타 계약조건을 위반하고 그 위반으로 인하여 계약의 목적을 달성할 수 없는 경우</li> </ol> <p>㉡ "발주자"는 제1항에 의해 계약을 해제 또는 해지한 경우, 당해 계약의 진행부분을 검사하여 인수할 수 있으며, 계약금액의 정산은 진행부분에 한하여 지급할 수 있다.</p>	<p><b>제18조(해약)</b></p> <p><b>제⑤항 제5호 신설.</b> "발주자" 회사 구성원에 "계약상대자"의 성희롱 및 괴롭힘적 언동 또는 성폭력 행위가 발생하는 경우</p> <p><b>제⑥항 제6호 신설.</b> "계약상대자"에게 과거 성희롱 및 괴롭힘, 성폭력 사건이 발생했음에도 정상적 사건종결 여부와 관계없이 해당 사실을 고의적으로 숨기고 "발주자"와 계약을 체결하였음이 밝혀지는 경우</p> <p><b>제⑦항 제7호 신설.</b> "계약상대자"의 과거 성희롱 및 괴롭힘, 성폭력 사건에 대한 처리가 정당한 법적 절차 또는 사회통념상 합리적인 수준에서 제대로 이뤄지지 않았음이 확인되는 경우</p>

## 미닝오브 \_ 제도 설계 2. 외부 (1)청렴 규정 추가

본 컨설팅은 '대외' 업무상 불합리한 상황에서의 혼란을 방지해주는 <조직 시스템 형성>이 절실하다는 배경에서 추진됨. 현재 사용 중인 "표준용역계약서"상 해약사유를 신설하여, 당사의 가치관 견지 및 "거래 상대방"과의 청렴한 관계를 상호 명시적으로 합의하고자 함.

청렴 규정 (안)

As-is	To-be
<p><b>제19조(손해배상)</b></p> <p>㉠ 본 계약과 관련하여 "계약상대자" 일방의 귀책사유로 인해 "발주자"에 손해가 발생한 경우, 계약상대방에게 손해배상의 책임을 갖는다.</p> <p>㉡ "계약상대자"의 귀책사유로 인해 "발주자"의 업무상 손해 및 기관이미지 손상 등의 손해가 발생할 경우, "계약상대자"의 책임과 비용으로 배상하여야 한다.</p>	<p><b>제19조(손해배상)</b></p> <p>㉠ 본 계약과 관련하여 "계약상대자" 일방의 귀책사유로 인해 "발주자"에 손해가 발생한 경우, 계약상대방에게 손해배상의 책임을 갖는다.</p> <p>㉡ "계약상대자"의 귀책사유로 인해 "발주자"의 업무상 손해 및 기관이미지 손상 등의 손해가 발생할 경우, "계약상대자"의 책임과 비용으로 배상하여야 한다.</p> <p>㉢ 본 계약 제18조(해약) 제1항 각 호에 의해 계약이 해제 또는 해지된 경우에 대해서, "발주자"는 본 조 제1항, 제2항 범위 외 별도의 손해배상책임은 지지 않는 것으로 한다.</p>

## 미닝오브\_제도 설계 2. 외부 (2)윤리 서약서 작성

본 컨설팅은 '대외' 업무상 불합리한 상황에서의 혼란을 방지해주는 <조직 시스템 형성>이 절실하다는 배경에서 추진됨. 현재 사용 중인 "표준용역계약서"상 해약사유 및 손해배상 규정을 '서약서' 형태로 재차 명시하여, 윤리적 관계유지에 대한 상호간 의사를 확인할 수 있는 과정.

윤리 서약서 (안)

윤리 서약서

본인은 미닝오브와의 계약을 이행하는 전 과정에서 청렴한 업무수행이 실현될 수 있도록 다음과 같이 서약합니다.

하나, 미닝오브 구성원은 물론 업무상 마주하는 모든 작업자들에 성희롱 및 괴롭힘적 언동 또는 성폭력 행위를 하지 않겠습니다.

하나, 본인에게 성희롱 및 괴롭힘, 성폭력 사건이 발생했음을 고의적으로 숨기고, 법적·사회적으로 해당 문제가 해결되지 않은 상태에서 본 계약상 업무를 강행하려 하지 않겠습니다.

하나, 미닝오브의 조직 가치관을 항상 존중하며, 상호 소신있고 청렴하게 작업할 수 있도록 노력하겠습니다.

만약 위 사항을 위반하는 경우에는 계약해지는 물론 관련 법규 및 계약 내용에 따라 어떠한 처벌이나 불이익 조치도 감수할 것을 다짐하며 이에 서명합니다.

20년 월 일

(주)

일동

## 미닝오브\_제도 설계 2. 외부 (3)미닝오브 구성원 보호 안내문

본 컨설팅은 '대외' 업무상 불합리한 상황에서의 혼란을 방지해주는 <조직 시스템 형성>이 절실하다는 배경에서 추진됨. 용역계약서 작성 시 본 안내문을 추가로 전달하거나, 거래처와의 메일 하단에 이미지 첨부하여 활용할 수 있음.

미닝오브 구성원 보호 안내문(안)

"미닝오브"에서 근무하고 있는 전 구성원은 회사와 산업안전보건법에 의해 보호 받고 있습니다.

"미닝오브"의 전 구성원은 "계약 상대자"의 부당한 요구를 정당하게 거절할 수 있으며 미닝오브는 폭언, 폭행, 고함, 반말, 운영규정에 대한 업무방해 등으로부터 구성원을 적극 보호하고 있습니다.

"미닝오브"는 "계약상대자"로부터 구성원을 보호하기 위해 관련법에 따라 수사기관에 필요한 조치를 요구할 수 있으며, 다음과 같은 문제행동은 형법에 의해 처벌대상이

될 수 있습니다.

**인격침해**

성희롱, 폭언, 폭행, 욕설 등

**업무 방해**

공개사과 요구, 소란 피우는 행위 등

**협박, 위협**

신변위협, 인터넷 게재 협박 등

**무리한 보상요구**

## 몽당연필 \_현황진단 및 분석

몽당연필은 2012년 10월 설립된 비영리단체로서, 일본 고교무상화 정책에서 배제되고 있는 조선학교의 차별 철폐를 위해 다양한 활동을 펼치고 있는 단체임.

| 몽당연필 기업개요 |

구분	내용
설립일	2012.10.31. 비영리 민간단체 등록
설립목적	'조선학교'를 세상에 올바르게 알리고, 재일조선인과 '좋은 교류'를 하며, 선한 일본사람들과 연대해 조선학교에 대한 각종 '차별'을 불식시키는 것
소재지	서울특별시 마포구 월드컵로 94, 6층(서교동, 명빌딩)
업종/매출액	비영리단체
대표	권해효
이슈사항	회원에 의한 성희롱 회원의 재일 조선인에 대한 성희롱 내부 구제 절차 부족

### (1) 직원 수 및 성비 (총 인원 : 9명)

구분	직원 (정규직)	계약직	합계
남	1	2	3
여	3	3	6
합계	4	5	9

### (2) 회원 수 및 성비, 연령 (총 인원 : 2,975명)

성별/연령	10대 이하	20대	30대	40대	50대	60대 이상	미확인	합계
여성	12	52	195	464	509	72		1,545
남성	7	25	98	353	546	107	241	1,136
미확인	7	19	24	68	136	40		294
합계	26	96	317	885	1,191	219	241	2,975

## 몽당연필\_제도 설계 1. 내부직원PLAN(1) 고충처리 체계 설계 개요

본 컨설팅은 내부 직원의 고충을 효과적으로 처리할 수 있는 방안 마련이 시급하다는 취지에서 진행됨. 효과적 고충 처리를 위하여 지침마련, 고충처리프로세스 구축, 고충처리담당자 지정 등 고충처리 체계를 마련하여야 함.

고충처리체계



### ▶Key Finding

직장내 성희롱 발생 전 예방과 사건 발생 이후 고충 처리를 효과적으로 하기 위해서는 ㉠ 고충처리 규정 제정, ㉡ 고충처리 프로세스 구축, ㉢ 고충처리담당자 지정·전문역량 강화를 통해 고충처리 체계를 설계하여야 합니다.

## 몽당연필\_제도 설계 2. 회원PLAN(2) 정기 행사 시 성인지교육 실시

본 컨설팅은 회원 간, 회원과 내부직원 간 성희롱 등 행위에 대한 경각심을 심어주는 조직문화 형성이 절실하다는 배경에서 추진됨. 매월 진행되는 신입회원 환영행사(몽당DAY)를 통해 성인지교육을 실시하여 회원의 성인식 향상을 도모함.

### 몽당DAY 성인지교육

몽당연필은 조선학교와 재일동포에 대한 이해를 깊게 하고, 재일동포와 회원간, 회원과 회원간의 교류를 넓히는 것을 목적으로 매월 1회 몽당DAY(前 신입 회원의 날) 행사를 진행하여 강연회, 영화상영회, 교육모임을 개최하고 있음.



회원가입 신청서 작성  
(윤리규정 서명)

→

입회

→

신입회원의 날 - "몽당DAY"

**"몽당DAY" 행사 진행 시**

- ① 성희롱 교육 실시
- ② 몽당연필 행동 규약문 낭독
- ③ 차별철폐 선언
- ④ 몽당연필 성희롱 규정 공유를 통해

신입회원 성인식 향상, 성희롱 예방 등 긍정적 효과를 도모함.

## 몽당연필\_제도 설계 3. 조직문화PLAN(1) 운영위원회 안건화 (예시)

본 컨설팅은 회원 간, 회원과 내부직원 간 성희롱 등 행위에 대한 경각심을 심어주는 조직문화 형성이 절실하다는 배경에서 추진됨. 직장내 성희롱 및 괴롭힘 관련 안건을 운영위원회 안건으로 제안함으로써 관련 제도 마련 및 해결 방안에 대해 논의할 수 있는 장을 마련하고자 함.

### 운영위원회 안건(예시)

**조선학교와 함께하는 사람들 몽당연필**  
2022년 정기 운영위원회 회의록

월	일	연	장	시간
조선학교와 함께하는 사람들 몽당연필 운영위원회 2022년 정기 회의				
일시	장소			
참석자				
성원내용	주최	주최자	동참	
주요 안건 및 회의 내용	■ 일반 보고 - 경제 지원금 소명 감사사건요청 2회 회답 발송 ■ 운영위원회 정기발 ■ 2022년 2분기 운영위원회 낭독 및 안전관리 예보			
	■ 기타 보고 및 논의사항 ▶ 보고사항 ① 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 - 개념 낭독 - 관련 제도 안내			
주요 안건 및 회의 내용	▶ 논의사항 ① 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 - 관련 규정 회원 대상 안내 방향성 논의 - 조직문화 개선 방안 논의 - 계속 안전 지정 여부 논의			

**■ 기타 보고 및 논의사항**

▶ 보고사항

- ① 직장 내 성희롱 및 괴롭힘
- 개념 낭독
- 관련 제도 안내

▶ 논의사항

- ① 직장 내 성희롱 및 괴롭힘
- 관련 규정 회원 대상 안내 방향성 논의
- 조직문화 개선 방안 논의
- 계속 안전 지정 여부 논의

### 몽당연필\_ 제도 설계 3. 조직문화PLAN(2) 관련 제도, 차별철폐 선언문(안)

본 컨설팅은 회원과 내부직원 간 성희롱 등 행위에 대한 경각심을 심어주는 조직문화 형성이 절실하다는 배경에서 추진됨. 조직 전반에서 발생할 수 있는 모든 차별에 대하여 선언문을 작성하고 이를 선언함으로써 조직 가치관을 전사적으로 공유하도록 함.

#### 차별철폐 선언문(안)

나는 성별, 국가, 신앙, 사회적 조건에 따른 차별이 인권과 관련된 문제이며, 차별을 기반으로 한 성희롱과 괴롭힘이 묵과할 수 없는 중대한 문제임을 인식하며, 일본 내 조선학교의 차별 철폐를 위해 힘써온 '조선학교와 함께하는 사람들 몽당연필'의 활동에 적극 동의한다.

나아가 나는 단체의 구성원으로서 활동함에 있어 모든 형태의 차별을 철폐하기 위해 힘을 것을 다짐하며 아래와 같이 서약한다.

하나. 나는 몽당연필의 평등 원칙에 동의하며, 평등의 제자리를 찾는 데 앞장설 것이다.

하나. 나는 조직 내·외부 소수자, 약자의 목소리에 귀 기울일 것이다.

하나. 나는 조화와 협력을 목표로, 차별 없는 능력주의/성과주의 조직성장에 함께할 것이다.

하나. 나는 고착화된 관념을 타파하고, 조직의 가치를 위해 모든 구성원이 협력하는 이른바 '평등조직' 실현에 앞장설 것이다.

하나. 구성원에 대한 성희롱 / 괴롭힘이 발생하였을 경우, 단체와 직원, 회원 모두가 함께 용기를 가지고 신속하고 성실하게 해결에 임하며, 성희롱과 괴롭힘을 방지하는 행위를 용인하지 않을 것이다.

하나. 나는 몽당연필이 구성원에 대한 성희롱, 괴롭힘 행위자에 대하여 반드시 징계하고 승진 등 인사에 불이익을 준다는 사실을 인지하고 있으며, 이러한 방침에 동의한다.

### 몽당연필\_ 제도 설계 3. 조직문화PLAN(3) 비전 워크숍 진행

본 컨설팅은 '내부' 구성원들에 업무수행과정에서 가치관을 견지할 수 있게 하는 조직 문화 형성이 필요하다는 배경에서 추진됨. '비전 워크숍' 진행을 통해 내부 직원의 성인지감수성 향상 및 논의 활성화를 도모함.

#### 비전 워크숍(안)

	안전 협의내용 반영	교육	토론
내용	운영위원회 안전 협의 내용을 반영하여 조직문화 변화를 위한 각종 활동(워크숍, 세미나 등) 진행	신입사원, 직급자 대상 교육 교육 대상자를 고려한 맞춤형 교육 제공	직장내성희롱, 직장내 괴롭힘 등 이슈에 대해 구성원 간 토론 진행
목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>운영위원회 협의 내용이 사업장에서 실질적으로 활용될 수 있도록 기회 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직문화 관련 협의 시 근로자 참여를 위한 역량향상 기회 제공</li> <li>성인지감수성 향상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직문화 관련 담론 형성</li> <li>참여적 조직문화 형성</li> </ul>

#### ▶Key Finding

- 내부 직원 성인지감수성 향상을 목표로 정기 비전워크숍을 진행함.
- 안전협의내용을 반영한 각종 활동 진행, 교육, 토론 등을 진행하여 조직문화, 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 주제에 대한 유의미한 담론을 형성하고 구성원의 참여의지를 활성화하고자 함.

## 조직문화 컨설팅 기대효과

위드유 조직문화 컨설팅을 통하여 내부직원, 회원, 조직문화 영역 추진과제를 수행하는 경우 다음과 같은 효과를 기대할 수 있음.

### 기대효과

구분	추진 과제	To-be
내부 직원 PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>“고충처리규정, 프로세스” 마련</li> <li>“고충처리 담당자” 지정</li> <li>사건 조사 필요 시 “외부 위원” 활용을 통한 비밀유지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶체계적인 고충처리 프로세스 마련</li> <li>▶성희롱 사건 발생 시 담당자 전문성 증대</li> <li>▶비밀 유지가 가능하고 2차 피해 예방 가능한 고충상담 방안 마련</li> </ul>
고객 및 회원 PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>“회원 신청서 상 윤리항목” 추가</li> <li>“신입 회원 성인지감수성 교육” 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶성역할 및 성희롱에 대한 전반적 인식개선</li> <li>▶공식, 비공식 행사 시 사건 발생 예방</li> </ul>
조직문화 PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>“운영위원회 안전화” 진행</li> <li>관련 제도, 조직가치관 “홍보 및 공표”</li> <li>“비전 워크숍” 정기 진행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶성희롱 사건 고충처리제도 활성화</li> <li>▶연령, 활동기간 등에 따른 차별 인식 개선</li> </ul>

## 소규모 사업장 성희롱 예방대응 체계 구축 지원 필요성

소규모 사업장의 경우 근로자수는 적어도 간접고용 및 고객 및 이해관계자는 다수인 상황임. 복합적이고 다양한 계약관계 속에 있어, 기업 특성을 반영 할 수 있는 소규모 사업장 예방 대응 체계 구축 지원이 절실히 필요함.

### 소규모 사업장 성희롱 예방 대응 체계 구축 지원 필요성

구분	이슈	소규모 사업장 지원 필요
복합적 다양한 계약관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자수 소수</li> <li>간접고용</li> <li>고객</li> <li>다양한 계약관계 복합적으로 존재</li> <li>제 3자에 의한 성차별 요소 대응 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶성희롱 및 위험요인 특성 반영</li> <li>▶제3자, 고객에 의한 성희롱 대응 필요</li> <li>▶안전한 작업환경 조성을 위한 예방체계 구축 필요</li> </ul>
전문인력 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>일당백으로 일하는 환경</li> <li>인사노무 전문인력 부족</li> <li>인사노무 시스템 부재</li> <li>문제 발생시 대응 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶체계적인 고충처리 프로세스 마련</li> <li>▶성희롱 사건 발생 시 담당자 전문성 증대</li> <li>▶비밀 유지가 가능하고 2차 피해 예방 가능한 고충상담 방안 마련</li> </ul>
기업 특성 반영 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 업종</li> <li>다양한 경영가치 반영</li> <li>기업 특성 반영 필요</li> <li>구성원 관심과 참여 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶변화할 수 있는 조직문화 형성 필요</li> <li>▶구성원이 참여 할 수 있는 방안 마련 필요</li> </ul>

서울시의 소규모 사업장 성희롱 예방대응체계 구축 지원이 지속적으로 필요합니다

---

**소규모사업장 직장 내 성희롱  
예방교육 사례**

---

**위드유 성희롱예방교육 전문강사  
박내현**

## 소규모사업장 직장내성희롱 예방교육의 사례

위드유 전문강사 박내현



### 성희롱이 뭔가요?

- 어디까지가 성희롱인가요
- 이것도 성희롱인가요
- 뭐는 되고 뭐는 안 됩니까

## 소규모 사업장의 고민

- 5인 미만 - 고충상담원 X, 너무 작은 사업장 내에서 불평등함을 이야기할 수 없음
- 30인 미만 - 고충상담원은 있으나 자신의 역할을 잘 모름. 필요한 교육 등을 받기 어려움. 사건 발생 시 해결/대처 능력 부족. 공간 분리 등 피해자 보호 어려움. 2차 가해가 쉽게 발생할 가능성이 있음
- 그럼에도

---

취업규칙과 조직도 등을 꼼꼼히 점검함

---

취업규칙의 잘된 지점과 보완할 지점을 함께 생각해보도록 함

---

조직도를 중심으로 '나'를 둘러싼 업무상 관계/위계를 생각해보고 어떤 일이 발생할 수 있을지 상상해보게 함

---

사회초년생, 수습/인턴, 비정규직 등 불안정한 위치에 놓인 피해자의 입장에 서볼 수 있는 다양한 기재를 마련(피해자 중심주의에 대한 이해 도모)

## 교육 준비

## 나의 일터에 성희롱 발생했을 때, 나는 어떻게 행동할까

내가 사업주/관리자라면?

내가 동료라면?



인드유  
서울직장성희롱상담지원센터

### A 성희롱은 피해자가 일터를 떠나게 만든다

직장 내 성희롱 피해자 중 절반 이상은 회사를 떠나고 싶어한다

한국노동연구원, '직장 내 성희롱, 성폭력방지를 통한 노동시장이탈방지효과', 2019

민간사업체의 경우 성희롱 피해자 10명 중 7명 꼴로 퇴사

서울여성노동자회 <평등의 전환> 성희롱 상담 분석 결과

★ “성희롱이 피해자인 여성 노동자의 건강 및 안전, 존엄성을 해칠 뿐 아니라 고용, 경력관리에도 영향을 미치는 이중적 성격을 갖고 있으므로, 성희롱에 대한 대처는 노동환경의 차원과 동시에 고용기회 및 대우의 평등차원에서 접근되어야 한다”

ILO 심포지움, 최동준, 2000

인드유  
서울직장성희롱상담지원센터

A

성희롱 문제의 해결은...

피해 근로자의 권리 회복

다른 피해자가 발생하지 않는  
성평등하고 안전한 일터 만들기

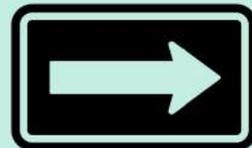
성희롱은 조직문화의 문제이고  
조직의 구성원이 함께 풀어나가야 할 문제



산업안전보건연구원



“ 우리 안에서  
왜 이런 일이  
일어났을까? ”



“ 공동체의  
신뢰회복을 위해  
우리는 무엇을  
해야 할까? ”



산업안전보건연구원

**더 나은  
사업장을 위해**

공동체적 해결을 모색

작은 사업장이라 해도 더 나아질 수 있음

우리가 함께 노력해야 하는 일(남녀 성별, 혹은  
가해자/피해자의 대결 구도가 아니다)

노동권의 문제, 함께 일할 동료로서의 존중과 회복

**질문이  
달라졌다**

---

OO은 준비돼있는데 뭘 더 해볼 수 있을까요?

---

동성간 성희롱이 발생했을 때 어떻게 잘 대처할 수  
있을까요

---

제가 언어 성희롱의 피해자인데 자꾸 주변에서 가만히  
있지 말라고 해요. 이것도 가스라이팅 아닐까요

---

지원하는 대상자가 하는 말이 성희롱인 줄 몰랐는데  
성희롱인 거 같아요. 어떻게 하면 좋을까요.

---

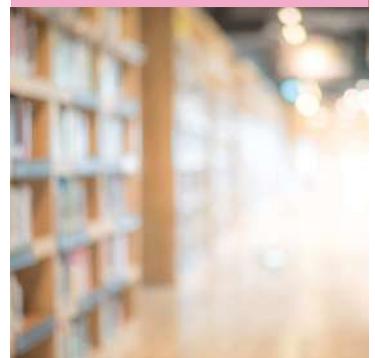
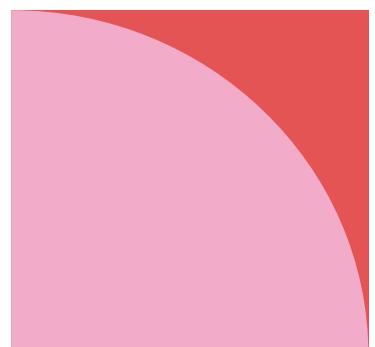
저희는 뭐가 부족하다고 보시는지요. 어떻게 하면 더  
나아질 수 있을까요.

## 더 나은 교육을 위해

- 전문강사 보수교육/분기별 세미나&워크숍
- 사전 교육계획서-사후 교육보고서
- 소규모사업장 사전 점검 체크리스트(취업규칙, 조직도, 회사소개서 등 파악할 수 있는 자료 등)
- 소규모사업장용 자료 및 보고재(직장문화 점검 리스트, 비치용 소책자 등)
- 설문조사 결과 공유를 통한 성찰, 보완

## 마치면서

- 영상시청-> 대면 교육&워크숍 방식 교육으로
- 스스로 사업장을 돌아보고 함께 모색하는 조직으로
- 다음 교육을 기다리는 소규모사업장에게





---

**성희롱 없는 안심일터 만들기  
기업지원 사례**

---

**서경산업 이사  
장지원**

정보통신·교통기술 개발 전문기업

IT업계의 **五餅二魚** 기적으로  
**세상에 없던 세상**을 만드는  
서경산업입니다.



I

회사 소개

# '기술'과 '사람' '신뢰'와 '정직'이 자랑입니다.

세상에 없던 세상을 만드는 기업  
고객 여러분에게 최고의 선택을 보여드리겠습니다.

**신뢰** **정직**

산업융합 혁신특목 선정 산업통상 자원부	과학기술 정보통신부장관상 ICT INNOFESTA 2021	스마트빌딩도 2020 올해의 브랜드 대상	우수벤처기업 선정 2021 벤처기업협회	교통분야 특허 24건	신용등급 BBB+	기술등급 T-3
--------------------------	-------------------------------------	------------------------	--------------------------	----------------	--------------	-------------

시정산업 법인 설립	제조공장 설립	벤처기업 확인	품질경영 ISO 인증	서울특별시 표창	스마트도시협회 정회원	프로그림 등록 (보통관리시스템1.0)	산업통상자원부 산업융합혁신특목 선정
정보통신공사업 등록	직접생산인증 (행정청시장사)	제조공장 설립	한국도로교통공단 인증비치유인증	부유리 경 교목부차면포장	고보노후부 후생발급협 협회정원 참여기업	기술특성평가(NFC-비2) 기업 인증	전기공사업 등록
기업부설연구소 설립	한국사물인터넷협회 가입	제조공장 설립	엔지니어링업 등록	예산기후부 기후친화인증	창의산업진흥기술개발 국제과제 선정	서울특별시 스마트워터 시민사업 선정	지속성장분야 우수벤처기업 선정
스마트웨어업 등록	중소기업 확인	제조공장 설립	고려대학교 신약연구 협력 체결	기술등급평가 T-3	한국도로교통공단 연속관리 시장인증	한국산업인력공단 일학습병행사업 지정	병역지정업체 지정
		제조공장 설립	프로그림 등록 (지리정보시스템)	기술등급평가 T-3	기술등급평가 T-3	안전부위인증(보통관리시스템1.0)	과학기술 정보통신부장관상 수상
		제조공장 설립	품질경영/환경경영 ISO인증 획득	자본금 증자 (2억원)	영성강사협회 MAS등록	대한산업진흥협회	ICT융합발전인증 획득
		제조공장 설립	기업부설연구소 소프트웨어 사업자 승인	기술평가 T3 등급 기초친화 인증 기업	5G 실증사업 임프러 민간과제 선정	도시상승 우수기업	ICT융합발전인증 획득
		제조공장 설립	품질경영/환경경영 ISO인증 획득	기술평가 T3 등급 기초친화 인증 기업	6G 실증사업 임프러 민간과제 선정	공정혁신(KVI)센터 (실용화형기술센터)	광주대학교 산학협력체결
		제조공장 설립	품질경영/환경경영 ISO인증 획득	기술평가 T3 등급 기초친화 인증 기업	노사별정제단 근무제한 우수기업 선정	국립교통부 혁신기업 국가대표 1000기업	한국공과대학교 산학협력체결

(주)서경산업 법인 설립 정보통신공사업 등록	기업부설연구소 소프트웨어 사업자 승인	품질경영/환경경영 ISO인증 획득	기술평가 T3 등급 기초친화 인증 기업	서울형 강소기업 선정 INNO-BIA 'AA' 등급	우수벤처기업 선정 과학기술 정보통신부 장관상	기업신용평가등급 BBB+
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022



# 서경산업의 핵심 사업분야



**교통·보행안전시스템**  
(Traffic and pedestrian safety system)  
스마트 교통 신호, 보행 신호 자동연장 등 보행 신호 주변 사고를 예방하는 스마트 안전 서비스



**불법주정차단속시스템**  
(Illegal vehicle speed reduction system)  
영상인식 기술을 활용한 불법주정차 스마트단속 서비스



**통합교통제어 플랫폼**  
(Integrated Control Platform)  
불법주정차, 버스전용차로, 신호위반, 과속 등의 무인 교통 시스템의 통합적으로 관리가 가능한 통계운영관리의 스마트 플랫폼 서비스



**좌회전 감응신호**  
(Left-Turn Signal System)  
레이더 및 영상정보를 이용한 차량의 정반 추행을 통한 상황 감지를 통해 교통주요건과 안전 운행을 유도하는 첨단교통 서비스



**빅데이터 활용서비스**  
(Big Date Service)  
보행신호 주변 및 도로에 설치되어 있는 디바이스들을 통합관리하고 시를 활용한 빅데이터 기술 서비스





## II 위드유와 함께

Chapter

II. 위드유와 함께하기

03

### 조직관리 컨설팅 및 사업주 멘토링

컨설팅 기간	2020년 10월 15일~2021년 2월 4일 (총 4회차 실시)	담당 컨설턴트명	김희향 노무사(노무법인 마로)
신청 이유 및 기대하는 바	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 사원 입사를 계기로 전문가를 통해 신속하고 확실한 성희롱 예방 프로세스 도입 위함.</li> <li>* 컨설팅 이전에는 성희롱 예방체계 및 사건처리 관련하여 취업규칙 상 필수 조문만 있고 세부 절차 규정 등은 미비하거나 없었음.</li> <li>- 현실적이고 구체적인 성희롱 해결 사례 원함.</li> <li>- 투명경영이 기업 지향점 중 하나이므로, 모든 사원들이 컨설팅에 대해 알았으면 함.</li> </ul>		
컨설팅 진행 경과	1회차(2020.10.15.)	- 사업장 의견 청취, 사업주 인터뷰 일정 확정 등	
	2회차(2020.10.22.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 전직원 대상 설문조사 실시(10.30.-11.13.)</li> <li>- 사업주(이대규 대표이사), 인사담당자(장지원 실장), 근로자(김종윤 과장, 이승민 대리) 인터뷰 진행</li> </ul>	
	3회차(2020.12.18.)	컨설팅 중간보고(결과물 제공)	
	4회차(2021.02.04.)	비대면 최종 결과보고, 산출물 최종 제공	
컨설팅 결과 (산출물)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규칙 변경</li> <li>- 직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 고충처리 지침 제정</li> <li>- 직장 내 성희롱 사례집 제공</li> <li>- 직장 내 성희롱 판단 및 예방·대응 매뉴얼 제공</li> </ul>		
멘토링 일정	2023년 4월 26일(수), 14:00~16:00(120분)	담당 컨설턴트명	김희향 노무사(노무법인 마로)
멘토링 결과 (이행 점검)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직관리 컨설팅(다회기) 이행 여부 : 취업 규칙 개정안 도입/직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 고충처리 지침 도입/조직구성원 행동가이드 적용/고충상담원 지정 또는 고충처리창구 개설/성희롱 예방교육 실시(매년 1회 이상) ⇒ 이행</li> <li>- 조직 내 성희롱·성폭력 사안 발생 및 지침 적용 여부 : 사안 1회 발생, 컨설팅을 통해 마련한 사건처리 지침 적용하여 조사 등을 진행함</li> <li>- 추후 전직원 대상 성희롱 예방 교육 진행 시에 사내에서 발생한 사례를 각색하고 문제 될 소지가 있는 사례들을 녹여 교육하고, 사내 처리 절차에 대한 안내가 함께 이루어지면 효과적일 것임.</li> <li>- 조직구성원 만족도 : 4.38점(5점 만점), 5명 참여</li> </ul>		

# 조직관리 컨설팅 및 사업주 멘토링

2020 소규모 사업장 조직문화 컨설팅 시범사업

## 2020(취)서경산업 조직문화 실태조사 결과 분석



### 03

성인지 감수성 점검 | EOS패러미터

성인지 감수성 점검  
| 조직구성원의 전반적인 성인지 감수성 정도를 파악 - 8문항 |

문항	평가
직장 내 성희롱에 대한 경각심 정도	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 영역은 8개의 문항으로 구성하였으며, 조직 구성원이 직장 내 성희롱을 어떻게 바라보는지 기본적인 관점을 알아보고자 하는 문항임.</li> <li>각 문항을 전혀 그렇지 않다는 5점으로 두고 '매우 그렇지 않다'를 3점으로 두었을 때, 평균점수가 3 점에 가까울수록 응답자가 직장 내 성희롱에 대하여 관심이 높고 있음을 나타냄.</li> <li>직장 내 성희롱에 반대하지 않은 개인과 반대하지 않은 조직분위기를 가진 회사에서 직장 내 성희롱이 발생될 가능성이 높다고 할 수 있음.</li> </ul>

(중합의견)

- ✓ (취)서경산업의 경우 전체 문항에서 (전혀 그렇지 않다)와 (그렇지 않다)를 합한 부정 응답이 가장 낮은 문항의 경우 77.2%에서 가장 높은 문항의 경우 95.4%를 차지함.
- ✓ '보통'을 나타내는 중간 값을 제외하고 모든 문항에서 '보통' 응답이 절대 다수를 이루고 있어 조직 구성원 다수가 조직에서 발생 가능한 직장 내 성희롱에 대하여 반대하지 않은 태도를 가지고 있음을 확인하였음.
- ✓ 다만 9.1% ~ 18.2%에 이르는 중간 값을 띄는 문항이 '노출이 심한 옷을 입는 여성동료를 보면 직장 내 성희롱에 많이 노출될 것 같다.'; '직장 내 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우가 많다.'는 인식에 대하여는 후후 교육을 통하여 잘못된 고정관념이 바뀌도록 하여야 할 필요가 있음.
- ✓ 조직구성원의 인식태도는 전반적으로 바람직하며 성희롱 교육이 제공된다면 조직 문화가 더욱 개선되리라 보여 됨.



# 조직관리 컨설팅 및 사업주 멘토링

### 04

근무환경 및 조직문화 조사 | EOS패러미터

근무환경 및 조직문화 조사  
| 조직문화에 대한 인식 - 13문항 |

(중수문항)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	계
우리 회사는 상사에게 업무상 불편한 일이나 불만에 대하여 자유롭게 이야기할 수 있는 문화이다.	응답수 0	0	3	8	11	22
우리 회사는 인맥, 학연, 지연 등과 관련 없이 모두를 평등하게 대우한다.	구성비 0%	0%	13.6%	36.4%	50%	22
우리 회사는 회사 내부의 사기(예, 성희롱, 비리 등)에 대하여 문제를 제기하는 사람을 골칫거리로 본다.	응답수 0	0	2	5	15	22
우리 회사는 인사내부의 사기(예, 성희롱, 비리 등)에 대하여 문제를 제기하는 사람을 골칫거리로 본다.	구성비 0%	0%	9.1%	22.7%	68.2%	22
우리 회사는 근무 중 직원이 편안하고 효율적으로 일할 수 있도록 환경 개선에 많은 투자를 하고 있다.	응답수 17	4	1	0	0	22
우리 회사는 근무 중 직원이 편안하고 효율적으로 일할 수 있도록 환경 개선에 많은 투자를 하고 있다.	구성비 77.3%	18.2%	4.5%	0%	0%	22
우리 회사는 근무 중 직원이 편안하고 효율적으로 일할 수 있도록 환경 개선에 많은 투자를 하고 있다.	응답수 0	0	1	5	16	22
우리 회사는 근무 중 직원이 편안하고 효율적으로 일할 수 있도록 환경 개선에 많은 투자를 하고 있다.	구성비 0%	0%	4.5%	22.7%	72.7%	22

### 05

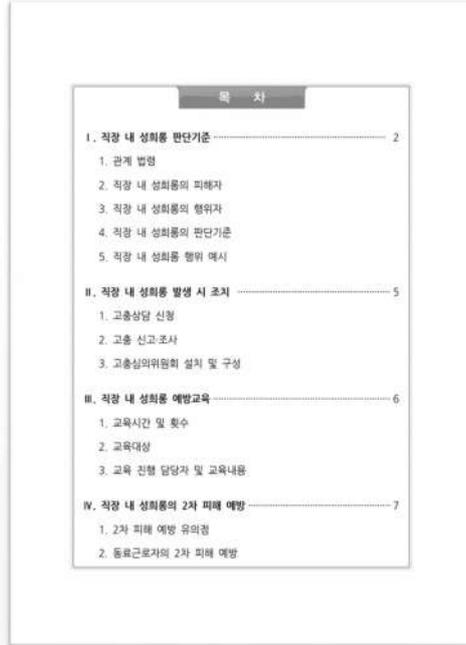
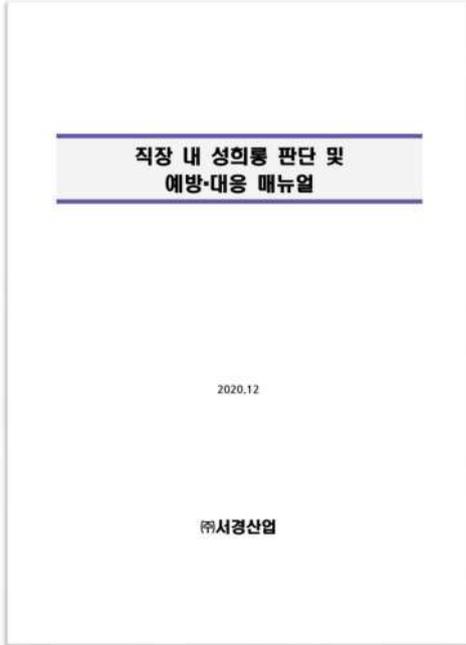
직장 내 성희롱-성폭력 관련 의식 조사 | EOS패러미터

직장 내 성희롱-성폭력 관련 의식 조사  
| 직장 내 성희롱-성폭력 관련 의식 조사를 통해 직장 내 성희롱-성폭력 관련 의식을 점검하고, 이를 개선하기 위한 방안을 마련하여줌. (모든 항목은 중성 이상인지 무관.)

(중수문항)	적극감응했다	목적했다	없다	계	분석내용
외모 및 몸매에 대한 성적인 비유 및 평가하는 발언을 했다.	응답수 0	1	21	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 응답 분석 결과 '성희롱 피해 직접 당사자'는 많은 것으로 파악됨.</li> <li>• 다만, 외모 및 몸매에 대한 성적인 비유 및 평가 발언을 목격한 구성원이 응답자 중 3명(6.5%)으로 나타났다.</li> <li>• 기타 유형에 대한 폭격이나 피해는 없음.</li> </ul>
입맞춤이나 포옹, 손잡기, 연미, 뒤에 서 끼임기 등의 신체적 접촉이 있었다.	구성비 0%	4.5%	95.5%	100%	
사생활과 관련한 성적인 질문을 받거나 이를 의도적으로 유도했다.	응답수 0	0	22	22	
상징 농담이나 농담태세를 들었다(전희, 문자 및 SNS 포함).	구성비 0%	0%	100%	100%	
원하지 않는 데이트 신청, 업무와 관련된 퇴직 영문 사적인 만남을 강요했다.	응답수 0	0	22	22	
(예, 조깅을 표시하며 지속적인 데이트 신청 및 스톱질 행위 등)	구성비 0%	0%	100%	100%	



# 조직관리 컨설팅 및 사업주 멘토링



# 2021 서울시 성평등주간기념 ‘



## 2021 서울시 성평등주간기념 ‘



# 2021 서울시 위드유 언론보도

**[3·8 여성의 날]**  
30명 미만 사업장 성희롱 예방 사각지대  
무료로 교육·컨설팅...사업장들 "만족도 높아"



박현이 서울시장성희롱예방센터 위드유 센터장. 아래로 기자

인공지능 기반 상담 시스템 개발·제조 중소기업인 '서경산업'은 2019년 말까지 전체 직원 20여 명이 모두 남성이었다. 그런데 지난해 초 영업사원으로 여성 직원을 뽑으면서 경영진은 고민했다. '남성끼리만 일해와서 직원들의 성인지 감수성이 부족한 것은 아닐까?' '만약 직장 내 성희롱 문제가 생기면 어떻게 대응해야 할까?' 등의 문제가 걱정이었다.

이에 회사는 외부 진단을 받아 보기로 했다. 지난해 가을 '서울직장성희롱성폭력예방센터 위드유(위드유)의 문을 두드린 이유다. 위드유는 서경산업 노동자들에게 성희롱 예방교육을 하고, 경영진을 대상으로 조직문화 컨설팅을 했다. 이후 회사 측은 성희롱·성폭력 관련 규정을 취업규칙에 포함했다. 사내 고충처리 절차도 보완했다. 장지원 서경산업 경영실장은 7일 <한겨레>와 한 통화에서 "당장 사내에서 성폭력 피해가 발생하면 어떻게 해야 할지 몰랐는데, 위드유 컨설팅을 통해 대응 체계를 구축할 수 있었다"며 "회사 구성원들의 사고도 많이 바뀌고 노동환경에 대한 만족도도 높아졌다"고 말했다.



# 사업주 1:1 멘토링 및 조직관리 컨설팅 이행 점검

### 사업주 1:1 멘토링 및 조직관리 컨설팅 이행 점검 보고서

**1. 멘토링 기본 정보**

기업명	주식회사 서경산업	담당자	성민석/이	장지원/이서
연락처		연락처	010-2656-6362	
일정 및 장소	2023년 4월 26일 14:00~16:00 (1시간) 장소: 위드유센터 교육실	담당 컨설턴트명	김 희 환	

**2. 조직관리 컨설팅(다회기) 이행 점검 및 평가**

○ 사업장의 이행 현황 점검 및 의견

- 컨설팅 이후 이행 성과의 효과성, 추진 과정에서 자질이 양산 되었는지 여부 등 제보사항 파악, 제도 이행을 위한 추진 방향 및 사업장의 필요로 하는 후속조치 등 컨설팅이후 사업장에 전달한 내용 등

구분	항목	이행 여부		제달사항
		이행함	이행안함	
1	취업규칙 또는 채용규정(개정안) 도입	○		
2	직장 내 성희롱 비폭력 예방 및 처리 지침 또는 고충처리 프로세스 도입	○		
3	조직구성원 행동규약도 또는 행동규칙	○		

4	고충상담원 지정 또는 고충처리장구 개설	○		
5	성희롱 예방교육 실시(연 1회 이상)	○		

**이행 현황**

- 컨설팅 실시 이후 조직구성원의 긍정적 증가현상
- 컨설팅 결과물(사내 사건처리 절차 등) 적용; 특히 대해 전 구성원에 전지할 수 있도록 교육 내지 정보제공을 통하여 공유되도록 할 필요가 있음
- 교육 성취를 위한 교육 진행 시에 사내에서 일어난 사례를 직접적으로 문해 할 필요가 있는 사례들을 직접 교육하고, 사내 처리절차에 대한 안내가 함께 이루어지도록 노력할 것임

○ 직원 내 성희롱·성폭력 사전 예방 및 지원 직원 교육 관련

성희롱 사전 1회 발생해결요청의 지원이 확실하게 적용된 것으로 판단됨
성희롱 사전처리 절차 진행, 조사 시 필요한 조치, 비밀 유지 등 전반적인 사전처리가 지침에 따라 이루어졌음
성희롱에 조사 및 심의, 서울 조처에 소급 적용을 두고 진행하면 좋을 것 같다는 의견됨

**3. 멘토링 진행 결과**

- 사전처리의 절차에 대한 의도적 및 조준
- 컨설팅 이후 개인별 상담을 반영하여 취업규칙에 반영할 것 안내(과제물 등) 관련
- 조직구성원 증가로 인해 처리 절차 등의 내용이 공유되지 못하는 측면이 있을 수 있으므로, 성희롱 예방 교육 시 이를 활용할 것을 권유함

위와 같이 사업주 1:1 멘토링 보고서를 제출합니다.  
2023. 4. 27.



---

**법률동행지원사업의 성과와 필요성**  
**- 피해자·피해지원기관의 관점에서**

---

**서울여성노동자회 이사**  
**황현숙**

# 직장 내 성희롱 피해자 지원기반 강화를 위한 법률동행지원 사업의 성과와 제언

- 피해자 · 피해지원기관 관점에서

황현숙

(서울여성노동자회 이사)

## 1. 직장 내 성희롱 · 성폭력의 특성과 법률동행지원사업의 필요성

“성희롱때문에 출근하기 괴로워요. 어렵게 입사했는데 계속  
얼굴 마주치니 일하기도 너무 힘들고, 당장 그만두자니 생계가  
걱정이고...”

“성희롱을 회사에 신고하고 싶어도 작은 회사라 그런 절차나  
담당자가 따로 없어서 어떻게 해야할지 모르겠어요..”

“대표의 성추행을 신고하고 싶은데, 그럼 회사를 그만두게 될  
것 같아 어떻게 해야할지...”

-> 직장 내 권력관계가 핵심, 노동권 · 생존권과 직결, 예방과 대응을 위한  
사내 제도 · 문화와 깊은 관련

# 1. 직장 내 성희롱 · 성폭력의 특성과 법률동행지원사업의 필요성

1) “내 잘못이 아니다. 이젠 나도 말할 수 있다.“

-> #미투운동 이후 직장 내 성희롱.성폭력 상담 증가

2) “성희롱을 회사에 신고했더니, 가해자와 회사는 변호사를 선임해 전문적으로 나오는데, 나는 아는 전문가도 없고 돈도 없어서 더 이상 문제제기하는 것도 겁나고 망설여지는데...”

-> 인적 물적 자원이 풍부한 가해자와 회사, 사내 대응할 때 피해자에게도 법률 전문가 직접 조력 필요

3) “성희롱을 노동청에 진정했더니 근로감독관 하는 말이, 회사에서 노무사를 통해 이렇게 전문적인 자료를 내고 주장하니 어쩔 수가 없다고, 그래서 더 막막하고 포기하고 싶었는데...”

-> 직장 내 성희롱.성폭력 특성에 맞는 사내대응 및 비사법적 권리구제에 대한 법률전문가 지원체계 매우 절실

4) 그외 - 30인 미만 사업장의 성희롱 가해자는 사장이 ½ 등

## 2. 피해자 · 협력기관 입장에서 사업성과와 의미

1) 직장 내 성희롱 피해자들이 용기를 얻고, 대응에 실질적 도움 받아

“직장이 짱아요... 내가 잘못되는 게 아닐까 주눅들고, 오히려 피해자임에도 굽히고 들어가야 될 것 같고... 법률조력으로 그 무게에서 많이 벗어날 수 있었어요...”

“회사 징계규정을 요구했는데 회사 측에서 직접 와야 볼 수 있다고 해서 법률전문가가 직접 회사로 가 열람하시고...”

“회사 대응 시 회사에 시달리는 일이 줄었다.”

“노동부 조사 시 노무사님이 동행하여 마음이 든든했다.”

자료 : 서울여성노동자회, 법률동행지원사업 당사자 심층면접조사(2022)

## 2. 피해자 · 협력기관 입장에서 사업성과와 의미

### 2) 피해자들의 권리 구제와 노동권.생존권 보호에 기여

- 가해 행위자나 회사측에 비해 상대적으로 인적.물적 자원이 취약하고, 사내 권력관계에서 약자(상대적 하위직, 여성, 낮은 경력 등)의 위치에 있는 피해자에게 법률전문가의 구체적이고 실질적인 지원을 통해 피해자의 권리행사에 기여

## 2. 피해자 · 협력기관 입장에서 사업성과와 의미

### 3) 직장 내 성희롱 피해자에 대한 법률지원 공백 해소에 기여

- 법률동행지원사업 협력기관들이 피해자 지원할 때 직접 법률전문가 선임지원이 절실한 요구사항임
- 그러나 성폭력특례법의 성범죄에 대한 사법적 권리구제 이외 직장 내 성희롱을 규제하고 있는 남녀고용평등법 등에 근거한 법률지원제도는 전무함
- 본 지원사업으로 법률상담, 진정서(및 이유서) 작성, 조사 동행 등 직접 지원
- 사내 대응, 비사법적 권리구제 공백 해소 : 고용노동부 진정(\* 및 고소), 국가인권위원회 진정, 산업재해 신청, 노동위원회 시정신청 등

## 2. 피해자 · 협력기관 입장에서 사업성과와 의미

### 4) 피해자 개인의 권리구제를 넘어, 안전하고 성평등한 직장문화 개선에 기여

- 적극적인 사내 대응과 고용노동부 진정 등을 통해, 사건 초기 개입으로 피해를 최소화하고 노동권 보장에도 기여
- 해당 사업장의 직장 내 성희롱 관련 구제절차 마련 및 2차 피해 예방, 안전하고 성평등한 조직문화 개선에 기여

## 2. 피해자 · 협력기관 입장에서 사업성과와 의미

### 5) 피해지원기관과 법률지원 전문가들의 협업을 통해, 성희롱 피해자 지원의 실효성 확보 등 심층적인 피해지원 체계 마련

- 피해지원기관은 법률전문가와 협업구조를 마련하기도 함. 그러나 직접 선임 지원은 매우 한계가 있음. 법률동행지원사업으로 법률전문가를 선임, 사내대응 및 비사법적 권리구제 지원으로 피해자의 권리구제와 노동권 회복에 기여하는 등 피해지원 체계 마련 성과
- 직장 내 성희롱 피해지원의 지평을 넓히고 기관 및 종사자의 역량강화에 기여

### 3. 법률동행지원사업의 과제 및 제언

1) 법률동행지원사업은 직장 내 성희롱 피해자 지원기반 강화, 피해자 권리구제 및 노동권 보호, 성희롱 없는 안전하고 성평등한 직장을 위해 매우 실질적이고 효과적인 사업임. 이에 법률동행지원사업의 확대 및 지속 추진이 매우 절실함

2) 본 지원사업은 서울시가 전국 최초로 직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원 제도를 마련할 수 있도록 기여함. 이에 성희롱 피해 지원 사각지대를 해소하고 실질적인 선도모델 정책 확산 필요함. 다른 지방자치단체 및 정부기관(고용노동부, 여성가족부 등)에서 적극적인 정책 수용을 기대함

### 3. 법률동행지원사업의 과제 및 제언

3) 본 지원사업을 통해, 성폭력 사안에서 직장이라는 특성을 고려한 사내대응 등이 가능한 지원기관도 있음. 이에 본 사업의 사례를 적극적으로 분석해 관련 정책개선 제언 등 중·장기적 관점에서 사업지속, 발전이 필요함

4) 직장 내 성희롱 성폭력 예방대응구축 실효성 확대 및 피해지원기관 역량강화를 위해, 특히 서울시 사업체의 97.9%에 해당하는 30인 미만 사업장의 안전하고 성평등한 직장문화, 시민인식 제고 등을 위한 사업확장 필요 등

---

**법률동행지원사업의 성과와 필요성**  
**- 법률지원단의 관점에서**

---

**(사)여성노동법률지원센터 자문위원**  
**공인노무사**  
**최미진**

◇ “미투운동” 을 거치며 “직장 내 성희롱·성폭력” 의 심각성에 대한 인식과 근절 요구 증대, 정부와 지자체 시책의 한계(사각지대?) 인지

- ① 사회 곳곳에서 시작된 미투운동을 계기로 “직장내 성희롱·성폭력” 에 대한 사회의 공분은 고용평등상담실 ‘직장내 성희롱 상담건수’ 폭증, 성폭력 피해자 지원단체의 ‘직장내 성희롱·성폭력’ 상담 건수 증가로 이어짐.
- ② 중앙정부 차원의 대응과 서울시의 대책은 주로 공공부문에 대한 관리감독 강화와 피해 발생 시 사후 처리에 초점, 캠페인 및 예방교육 지원 이외에 민간 부문에 대한 대책 부재

<관계부처 합동 「공공부문 성희롱방지 대책」(2017. 11. 28)>

- 공공기관에 대한 관리·감독 강화, 성희롱 신고 활성화 및 피해자 보호조치 강화, 사건 대응력 제고 및 행위자 엄중 조치, 기관 내 성희롱 예방교육 내실화, 성희롱 실태조사 및 인식 개선

<여성가족부 세부계획 발표 (2018. 2. 1)>

- 공공기관 전체 성희롱·성폭력 특별점검, 상시근로자 30인 이상 사업장 성희롱 실태조사 실시, 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」보급, 성희롱·성폭력에 단호히 대처하는 직장문화 확산

<서울시 성희롱·성폭력 및 2차피해 예방대책 발표 (2018. 3. 8)>

- 조직 내 성희롱 예방 전담팀 신설, 젠더폭력예방 담당관 확대, 신고 게시판 개선, 익명제보 제도 신설, 서울시 산하·투출·위탁 기관 등에 성희롱 엄중 처벌, 서울지방고용노동청과의 업무 협약을 통한 ‘성평등근로감독관’ 확충 및 ‘고용평등과’ 신설 요청 등

- ③ 고용노동부의 「직장 내 성희롱 익명신고센터」 운영 1년간(2018.3.8.~2019.3.7.) 접수된 신고 건수 717건중 658건(91.8%)가 민간기업\* 내 성희롱 피해 비율이 압도적, 서울시 소재 기업의 97.8%가 30인 미만 사업장으로 서울시 노동자의 52.5%(여성 56.6%)가 30인 미만 사업장에 종사\*\*

\* 「서울 #WithU 센터 설치 및 운영방안」참조

\*\* 「서울시 소규모 사업장 내 성희롱·성폭력 현황 분석 연구」참조 2018년 통계청 전국사업체 조사 기준

- ④ 서울시는 2018년 하반기 성희롱·성폭력으로부터 상대적으로 취약한 환경의 시민들을 대상으로 찾아가는 예방 교육, 무료 법률상담, 변호사 선임비용, 의료 지원까지 프로젝트의 시범운영을 거쳐 보다 실효성 있는 정책 실행을 위해 상시근로자 30인 미만 민간기업 및 소속 근로자를 대상으로 예방과 실효적인 문제해결에 초점을 맞춰 조직문화 개선과 피해지원기관의 연계를 통한 종합적 지원이 가능하도록 위드유센터를 설립 법률동행지원사업을 시작

## II 왜 ‘법률동행 지원 사업’ 인가?

### ◇ “직장 내 성희롱·성폭력” 은 성적자기결정권 침해이자 “노동권 침해 행위” 로서 그 해결에 “사업장 내 자율적 분쟁해결의 원칙” 적용

① “직장 내 성희롱·성폭력” 은 그 자체로 노동환경의 악화를 의미하며, 30인 미만 사업장 피해자의 8.7% 가 “퇴사” 를 선택\*, 생존권의 문제이자 경력단절의 원인이 됨.

\* 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석」 p.96 무대응(40.7%), 회사에 조치요구(8.7%), 외부기관신고접수(4.4%), 퇴사함(8.7%)

② “계속적 고용관계” 에서 발생한 침해 행위로서 피해의 중단과 2차피해 및 불이익 처우 예방을 위해 피해 발생 시부터 사내 고충처리절차가 신속하고 합리적으로 이뤄지는 것이 무엇보다 중요

- 직장내 성희롱은 사업주가 행위자인 경우를 제외하고 행정·사법적 제재가 아닌 사업장을 통한 조사 및 조치를 규정
- 민·형사 소송을 통해 사업주의 조치 의무 위반과 행위자의 불법행위에 대한 책임을 사후적으로 요구하는 것과 다른 필요와 이유 존재
- 법률동행 지원은 단지 피해자 지원방식을 하나 추가하는 것 이상의 의미, 가장 신속하고 직접적인 피해중단과 회복, 노동권 보호를 위한 지원 방안
  - 민·형사 소송은 i) 사업장에서의 피해자 보호 및 피해회복 등 자율적 해결 이후의 추가적인 법적 책임, ii) 사업주의 조치 의무 위반 등 조치와 피해자 보호 실패에 따른 법적 책임, iii) 사업장 외 관계에 있어서의 성폭력에 대한 법적 책임을 묻는 것이라면, 법률동행은 사업주의 적법 타당한 조치와 피해자 보호를 직접적으로 요구하는 것을 지원하는 것임.

### ◇ 소규모 사업장의 피해율이 30인 이상 사업장의 두 배에 달하나 “자율적 분쟁 해결” 과 “2차 피해 예방” 의 법·제도적 기준과 역량 부재

① 서울시 소재 30인 미만 사업장 여성 조사자의 성희롱 직접 피해 경험률(30.7%) 은 여성가족부가 실시한 30인 이상 사업장 성희롱실태조사 직접피해 경험률 2018년(14.2%), 2021년(7.9%)\*에 비하여 두 배 이상 높음.

\* 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석」 p.73~74

- ② 모든 사업주는 그 규모와 관계없이 성희롱예방 및 금지를 위한 조치로서 “성희롱예방지침”을 마련하여 게시할 의무\*가 있으나, 고충처리위원 선임의무는 상시근로자 30인 이상 사업장\*\*에 적용되어 처리 담당자가 불명확하며 준수역량 미흡

\* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 제4항 및 시행규칙 제5조의2

\*\* 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」 제26조

- ③ 30인미만 소규모 사업장의 소속 근로자를 대상으로 소속 사업장의 고충처리 절차 구축 여부에 대한 조사 결과 고충처리창구 지정(16.1%), 고충처리담당자 있음(17.7%). 사내 성희롱예방규정 있음(32.6%)에 불과

\* 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석」 p.158

- ④ 예방을 위한 최소한의 조치인 교육조차 10인 미만 사업장의 경우 자료 배포나 게시로 대체 가능\*하고, 실제 예방교육 실태도 연 1회 이상 교육실시 (33.6%), 사업주가 교육에 참여(27.5%), 관리자가 교육에 참여(33.1%), 관련 내용 안내 (28.8%)에 불과

\* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제3조 제4항

\*\* 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석」 p.158

◇ **대응정보의 부족과 대응방법의 부재는 피해자들이 ‘대응하지 못하는’ 주요 이유 중 하나며, 피해자들은 ‘동행지원’의 필요성 강조**

- ① 여성가족부 성희롱 실태조사에서 ‘참고 넘어간 이유’에 대해 ‘대처방법을 몰라서’라고 응답한 여성종사자는 3.7%, ‘도움받을 곳이 없어서’라는 응답은 7.1%인 반면, 30인 미만 사업장의 경우 ‘대응할 방법이 없어서’라는 응답은 33.2%, ‘대응할 방법이 없어서’는 14.9%로 현격한 차이를 보임

\* 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석」 p.103 별책 편집

- ② 동행지원과 전문정보의 제공은 실제 피해 당사자가 가장 필요하고 도움이 되었던 지원으로 제시함.

<피해자 인터뷰 발췌>

- 노동부 감독관님이 면담 때 같이 가주신 이후로 태도가 많이 달라졌던 것 같아요. ... 다 좋았지만 불안할 때 옆에 있어주는 분이 있는 게 제일 마음에 안정이 되었던 것 같아요. ... 제일 막혔던 게 물어볼 데가 없다는 거예요. ... 무료법률상담이 날짜가 정해져 있고 대기자도 많아...

\* 「서울 #WithU 센터 설치 및 운영방안」 p.99~100 참조

### Ⅲ 법률동행 지원사업의 성과

#### ◇ 성폭력 피해자 지원기관 · 고용평등상담실 · 법률전문가의 유기적 연계와 성과 공유를 통한 피해지원 역량 향상과 통합적 피해자 지원

- ① 법률동행지원 사업은 법률전문가 선임 지원과 상담활동가 지원의 두축으로 진행되어 상담과 법률지원의 유기적 연계로 상담을 통해 피해자에게 필요하고 적절한 구제 및 지원방안을 모색하여 법률지원으로 이어지는 구조로 시행됨.
  - 상담활동가 상담 지원으로 피해자에 대한 지속 · 밀착상담을 통해 피해자에 대한 심리적 지지와 적시에 필요한 정보를 제공하고 필요시 법률전문가 지원을 연계를 통해 상담의 연속선 속에서 사건 대응이 가능하도록 유기적 · 통합적 지원을 함.
  - 법률전문가 지원 사례의 취합 및 피해지원기관 간 성과 공유를 통해 1건의 지원 사례가 다시 상담 및 전문가들의 지원 역량 향상으로 선순환

#### ◇ 30인 미만 소규모 사업장 성희롱 · 성폭력 피해자 지원의 신속성 · 효율성 및 안정성 확보

- ① 법률전문가 지원은 “사내 대응, 고용노동부 진정 및 고소, 국가인권위원회 진정, 산업재해 보상신청, 노동위원회 구제 및 시정신청” 을 대상으로 하여 신속한 사업장내 구제 이행과 피해자의 노동권 및 생존권의 유지 및 회복에 부합하도록 운영됨.
- ② 2년 6개월 간 총67건의 법률 동행을 지원, 최다 대응 방법은 ‘사내대응’ 지원

사건 대응 유형						
사내대응	노동부 진정	인권위 진정	노동위 신청	산업재해신청	법률상담	계*
31	26	5	1	5	4	72

\*지원 건수는 67건이나 대응방법 복수응답

사내 대응 지원 내용					
동행지원 (조사,심의,징계)	의견서 작성 제출	피해자 보호조치 요청	진술(진정)서 작성 지원	증거자료 수집 및 검토	계*
8	16	2	6	14	52

\*대응 건수는 31건이나 대응 내용 복수응답

- 직장내 성희롱·성폭력은 초기 증거 수집과 사내 대응이 가장 중요하고 효과적이며 적절하고 전문적인 사내 대응은 피해 회복 및 조치 소요시간을 최소화 하고 법이 의도한 대응으로서 적법·합리적 결과의 도출은 사건의 장기화를 방지하고 피해자의 일상 회복을 앞당김.
  - 피해자 보호조치 및 불이익처우 중단 요청 등 신속한 사내 대응은 처리 과정에서 피해자의 심리적 위축과 2차피해를 예방하여 안정적인 권리구제
- ③ 산업재해 신청을 지원함으로써 직장내 성희롱·성폭력은 행위자와 피해자 당사자 간의 문제나 개인의 일탈에 따른 사적인 일이 아니라 사업장 안전에 관한 문제임을 분명히 하고, 피해자의 심리적·정신적 피해에 대한 지속적 치료와 지원이 가능하도록 지원하였음.
  - ④ 노동부, 인권위 진정 및 노동위원회 시정신청의 행정적 구제수단을 통해 신속한 권리구제를 지원 및 피해자 보호조치 이행을 확보하여 계속적 노동관계 속에서 피해자가 안정적으로 노동권을 유지 및 행사할 수 있도록 지원하였음.

---

#### ◇ 지원 대상 피해자 소속 사업장의 ‘적법·합리적 고충 처리’ 지도를 통한 사업장 전반의 문화와 제도 개선 유도

---

- ① 사내 대응 과정에서의 의견서 제출은 피해자의 피해를 입증하고 조치를 요구하는데서 나아가 사업주의 직장내 성희롱·성폭력 발생 시 조치의무를 환기시키고 지도하는 내용을 포함하였고, 노동부 등 관계기관 진정을 통한 사건 처리 또한 관계기관의 공식적 개선요구로 이어져 해당 사업장 전반의 적법·합리적 고충처리 지도와 개선의 효과를 내었음.
- ② 사업장의 고충처리는 단 1건의 사건을 해결하는데 그치는 것이 아니라 적법한 처리절차의 경험은 소규모 사업장 구성원 모두에게 피해 발생 시 할 것과 하지 말아야 할 것을 분명히 제시하는 중요한 학습의 계기가 되며, 이를 통해 해당 사업장 전반의 조직문화 개선에 기여 하였음.
- ③ 사업장 지도와 조직문화 개선 및 고충처리 절차 학습 및 제도 개선으로 추가적인 피해를 예방하는 계기가 되었고 해당 사업장 구성원 모두에게 보다 안전한 근로환경을 제공하도록 기여하였음.

◇ **민간부분 소규모 사업장 문화 개선과 ‘직장내 성희롱·성폭력’ 근절을 위한 시책의 모범사례로 타 지자체 및 기관에 확산**

- ① 법률전문가 지원은 소규모 사업장에 온전히 적용·작동되지 않는 법·제도를 극복할 수 있는 방향으로 다양한 사건처리를 지원하였고, 해당 사례를 지원기관 및 전문가들과 공유함으로써 소규모 사업장 직장내 성희롱·성폭력 사안의 상담 및 사건 지원 기반을 강화하였음.
- ② 법률동행지원사업은 서울시직장성희롱성폭력예방센터의 조직문화개선사업, 고충처리지원사업에 연계되어 소규모 사업장 사건 해결 및 재발방지를 종합적으로 지원하는 순환구조를 확립하였고, 전체 노동자의 50% 이상이 근무하는 30인 미만 소규모 사업장 직장내 성희롱·성폭력 피해자 지원과 조직문화 개선 및 예방활동의 효과적이고 구체적 방안을 제시하였음.
- ③ 사업의 성과와 과제를 서울시직장성희롱성폭력예방센터 및 법률동행지원사업 참여기관뿐만 아니라 포럼 개최, 매년 전국 피해지원기관을 대상 홍보, 사업 매뉴얼 및 축적된 경험을 책자 형태로 발간하여 서울형 선도모델인 법률동행 지원사업이 전국 피해지원기관 및 유관기관에 전파되도록 하였음.
- ④ 타 지자체 및 유관기관은 서울시 법률동행지원사업을 벤치마킹하였고 실제 피해자 지원 기관을 설립하고 관련사업을 추진하는 구체적인 성과로 이어짐.

**IV 제언**

◇ **양성평등 실현을 위하여 법적·제도적 장치를 마련하고 재원을 마련할 책무가 국가와 지방자치단체에 있음.**

- ① 국가와 지방자치단체는 양성평등을 실현하기 위해 노력하고 법·제도적 장치를 마련하고 필요한 재원을 마련해야 하며, 모든 국민은 양성평등한 대우를 받고 양성의 평등한 생활을 영위할 권리를 가짐.

<양성평등기본법 발췌>

제4조(국민의 권리와 의무) ① **모든 국민은 가족과 사회 등 모든 영역에서 양성평등한 대우를 받고 양성평등한 생활을 영위할 권리를 가진다.**

② 모든 국민은 양성평등의 중요성을 인식하고 이를 실현하기 위하여 노력하여야 한다.

제5조(국가 등의 책무) ① 국가기관등은 양성평등 실현을 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위하여 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.

- ② 정부와 지자체의 성희롱·성폭력 관련 대책 및 정책은 주로 공공부문 내부 고충처리절차에 대한 관리감독 강화에 맞춰져 있고, 서울시직장성희롱성폭력예방센터의 법률동행지원사업 등 30인미만 소규모 사업장 대상 사업을 제외하면 30인 미만 사업장에 대한 정책적 지원은 ‘예방교육’만 남게 됨.
- ③ “직장내 성희롱·성폭력”은 계속적 고용관계 속에서 발생하여 지속 반복되기 쉽고 “사업장 내 자율적 분쟁 해결”을 원칙으로 법률이 규정되어 있어 민·형사 사건 지원 등 성폭력피해자에 대한 일반적인 지원책으로는 그 해결에 적합한 피해자 지원을 실행하기 어려움.

◇ **30인 미만 소규모 사업장의 수와 소속 노동자 수는 이전과 다름없이 다수를 차지하며, 여전히 성희롱·성폭력 예방 및 조치 역량 부족**

- ★ 여전히 30인 미만 소규모 사업장의 수와 소속 노동자 수는 “소수” 혹은 “일부”, “사각지대”라는 표현이 결맞지 않을 만큼, 서울시 노동자의 52.5%를 차지하며, 30인 이상 사업장 소속 근로자들에 비하여 성희롱·성폭력 피해 예방 및 조치와 관련한 사업장 여건이 현격한 차이를 보임.

◇ **30인 미만 소규모 사업장 및 소속 근로자들에 대한 법률동행지원 및 성희롱·성폭력 예방 및 처리역량 강화를 위한 지원은 지속되어야 함.**

- ★ 서울시성희롱성폭력예방센터의 사업들은 여러 분야 전문가들과 정책담당자 등의 논의와 연구를 등 그 사업의 필요성과 타당성에 대한 긴밀한 논의와 검토를 거쳐 시행되었고, 소규모 사업장의 안전한 노동환경 구축을 위한 구체적 사업 모델로 해법을 제시하였고, 2023년 현재 여러 지자체와 기관에 선도적 모델로 확산될 만큼 그 유효성을 인정받고 있음. 숫자로 드러나지 않는 파급효과에 주목하여 꾸준하게 사업을 펼치는 것이 지자체의 책무임.

## Ⅱ. 2부\_위드유, 다음을 위한 제언

- |                          |   |                                     |
|--------------------------|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 성희롱 예방 및 피해자 지원 사업의 새로운 모색과 희망, 서울시 위드유센터 | 구미영<br>(한국여성정책<br>연구원 연구위원)         |
| <input type="checkbox"/> | 부산시 조직문화개선컨설팅사업 설치 경과 및 과제                | 지영경<br>(부산시여성폭력<br>방지종합지원<br>센터 실장) |
| <input type="checkbox"/> | 인천광역시 성평등 노동정책 연구를 통해 살펴본 안심일터 지원방안       | 정승화<br>(인천여성가족<br>재단 연구위원)          |
| <input type="checkbox"/> | 소규모 사업장 성희롱 예방과 규제 방안: 경기도사례를 중심으로        | 심선희<br>(경기도여성가족<br>재단 연구위원)         |



---

**성희롱 예방 및 피해자 지원 사업의  
새로운 모색과 희망, 서울시 위드유센터**

---

**한국여성정책연구원 연구위원  
구미영**

# 성희롱 예방 및 피해자 지원 사업의 새로운 모색과 희망, 서울시 위드유센터

구미영(한국여성정책연구원 연구위원)

## 서울시 위드유센터를 설명하는 키워드

1. 약자와의 동행 - 영세사업장, 비정규직, 청년, 여성 노동자 및 영세 사업주
2. '전문성'에 바탕한 동행
3. 성희롱으로부터 안전한 일터를 위한 국가와 지자체의 책무

## 성희롱의 예방과 실효성 있는 피해 구제의 관건은 영세 사업장!!!

1. 전체 사업체의 97.8%, 전체 근로자의 52.8%가 30인 미만 사업장, 여성근로자의 54% 이상이 30인 미만 사업장 소속
2. “심층 면접 결과, 20~30대 여성의 경우 성희롱이 고용단절에 결정적 요인임이 확인되었음. 성희롱을 고용단절의 핵심 원인으로 경험하는 노동자의 인구학적 변수는 여성(성별), 20~30대(나이), 비정규직, 파견직, 용역직, 특수고용직 등의 불안정한 고용형태(고용형태), 중소기업 사업장(사업장 규모) 등 4가지 요소임. 이들 20~30대 젊은 여성들은 노동시장 진입 단계부터 반복적으로 성희롱에 노출되는데, 이들이 경험하는 고용중단의 전형적 패턴은 다음과 같음. 대개 입사 직후 한 두달 내에 성희롱에 노출되며, 그로 인한 퇴사, 구직 활동, 이직, 다시 성희롱 발생, 퇴사, 이직 등 고용 중단이 계속 이어지는 연속선을 통해 마침내 심신 악화로 인해 노동 의욕을 상실하고, 노동 불능 상태에 놓이게 됨. 이들은 주로 사내 구제 체계가 존재하지 않거나 작동하지 않는 사업장에서 성희롱·성폭력을 겪기 때문에, 사내 고충 처리절차가 아니라 사법적 구제 절차 의존도가 높음. 오로지 개인적 자원과 인맥을 동원하여 대응해야 하므로 노동권 보호가 이뤄지지 않을 뿐만 아니라 일과 사법 절차를 병행해야 하는 상황으로 인해 노동 환경은 더욱 악화됨.”(권수현, 2020)

## 영세사업장의 성희롱 예방 및 대응 관련 문제점

- √ 고충상담원과 고충처리 절차의 부재
- √ 사업주 등이 가해자인 비율이 높음
- √ 예방교육의 자료배포 대체 등 형식적인 교육
- √ 성희롱 관련 조직 내 인식과 분위기의 문제

## 진정한 의미에서의 '약자와의 동행'

### 영세사업장, 비정규직, 청년, 여성 노동자 및 영세 사업주에게 힘이 되는 동행

- 성희롱 예방 및 고충 대응 관련 자체적인 대응 역량을 갖추기 어려운 영세사업장 사업주에 대한 지원 사업
- 사내 고충처리 절차가 미비한 사업장의 피해자는 각자도생 해야 하는가? **No!!! 국가와 지자체가 사회적으로 지원해야**
- 피해율이 높은 청년 여성노동자, 사내 대응 절차에서 약자의 위치에 처하기 쉬운 비정규직 피해자를 위한 지원 사업 절실 → '구직활동 및 경제활동과 법적 대응을 홀로 병행해야 하는 어려움'

## 위드유센터 모델의 특징: 소규모 사업장 성희롱 지원에 초점

외국에서도 성희롱 예방 및 피해구제 관련 정책의 사각지대 중 하나로 소규모 영세사업장 (micro, small business)의 문제를 중시함

- 2020년 호주 성희롱 문제 특별위원회의 보고서(Respect@Work:National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces)
- "작업 기업은 성희롱 문제에 대응할 자원과 스킬이 부족한 것이 사실이나, 규모가 작기 때문에 사업주 및 관리자가 조직문화와 조직 내 행동에 미칠 수 있는 긍정적인 영향이 큰 것도 사실임. 향후의 조사 연구는 작은 기업을 포함한 보다 다양한 규모와 업종별 상황을 반영한 것이 되어야 "
- 호주 연방정부의 Respect@Work 사업은 작은 사업장 사용자를 위한 가이드라인 등의 자료를 별도로 발간하고 있음

## 위드유센터 모델의 특징: 소규모 사업장 성희롱 지원에 초점

- 캘리포니아주의 무료 온라인 성희롱 예방교육 제공
  - - 예방교육 의무 대상을 50인 이상에서 5인 이상 사업장으로 확장하면서, 주정부가 온라인 예방교육을 제공할 의무를 규정.
  - - 수강자들이 주기적으로 문제에 답하도록 하는 상호작용적 요소 포함해야. 관리자/일반직원 대상용 과정으로 구분되어 구성되어 있고, 영어, 스페인어, 한국어, 중국어, 따갈로그어로 서비스됨
-  가이드라인 제공이나 예방교육 콘텐츠 제공을 넘어서 보다 적극적으로 성희롱 피해자 및 영세 사업주를 지원하는 모델인 위드유센터

## 위드유센터 모델의 특징: 전문성 있는 지원

### 공공부문이나 100인 이상 사업장에서도 어려움을 호소하는 성희롱 예방 및 고충처리 업무

- 피해자 대상 심층면접 : "사건의 상담, 조사, 징계, 보호조치, 재발방지 등 전 과정에 걸쳐서 적절한 지원을 받지 못하고, 정의에 부합하는 사건 처리결과가 나오지 않는 문제를 호소. 또한 2차 피해 및 불이익 조치가 피해자의 근로지속에 미치는 영향이 클에도 현행 고충처리 절차는 가해자의 징계를 중심으로 한다는 점에서 한계를 보임"(구미영 외, 2020)
- 사건 처리 유경험 고충처리 담당자 심층면접 결과: "절차는 수립하였으나, 성희롱이라는 특수한 사건에 어떻게 대응해야 하는지에 대한 전문성이 부족함. 성희롱 사건 처리 과정에서 인사부서나 감사실의 역할이 큰 것으로 확인되나, 이들에게 일정 수준의 전문성을 담보하게 해줄 인프라는 없는 상황임. 고충처리 절차가 수립되어 있는 상대적으로 양호한 여건의 사업장 담당자가 주로 심층면접에 응하였다는 점을 고려하면, 기업 전체적인 수준에서의 문제점은 더욱 심각할 것으로 예상됨. 민간기업사례들은 신속하고 엄격하게 사건을 처리하는 모습을 보인다는 점에서 과거에 비해 발전된 측면이 있으나, 가해자 징계를 넘어서 2차 피해 및 불이익 조치의 예방, 피해자에 대한 보호조치 관련해서 어려움을 호소하고 있음. 공공기관은 민간기업에 비해 관련 절차가 확립되어 있으나, 특유의 온정주의 및 폐쇄적 조직문화로 인하여 2차 피해 방지에 한계를 드러내고 있음"(정현미 외, 2015; 구미영 외, 2020)

## 위드유센터 모델의 특징: 전문성 있는 지원

미투 이후, 고용노동부 대책 중 하나로 각 고용노동청에 성희롱성차별 전담근로감독관 임명, 성희롱성차별전문위원회 설치가 포함됨.

남녀고용평등법 상 성희롱 성차별 사건은 노동위원회 내 차별시정 담당 공익위원전문위의 판단을 받고 있음.

여성가족부 성희롱성폭력 예방지침은 기존의 고충심의위와 별도로 성희롱성폭력고충심의위를 둘 것을 권고 - > 공공부문 시행중

- > 다른 노동분쟁과 구별되는 성희롱 사건의 어려움과 고유성을 고려한 조치
- > 기업 내 성희롱 방침 및 개별 사건 판단 관련한 전문성을 쌓아야 실효성 있는 예방 및 구제가 된다는 문제의식을 바탕으로 함
- > 일생활양립지원정책과 전혀 다른 영역의 사업임. 위드유센터로 축적한 역량이 유실될 가능성에 대한 우려.

## 위드유센터 모델의 특징: 전문성 있는 지원

### 소규모사업장 예방교육

- 고용노동부는 2005년부터 30인 미만 사업장을 대상으로 무료예방교육 강사 지원 사업을 시행 중. 직장내 성희롱 예방강사 풀을 구성하여 희망 사업장을 대상으로 시행.
- 2019년 8월부터는 지원 대상을 300인 미만으로 확대(100인 이상 사업장은 2차 교육부터 지원 조건)
- 지원실적: '10년(339개소, 7,780명) → '17년 209개소 → '18년 170개소 → '19년 577개소 → '21년 337개소, 8,160(대상 사업장 규모별 분석 자료는 없는 문제)
- 예방교육을 희망하는 소규모사업장을 발굴하여 설득하는 것이 이 사업의 관건이자 가장 어려운 지점임. 노동부 지원사업을 보면 2010년에 비하여 지원 사업장의 수 및 근로자 인원의 큰 변화가 보이지 않음. **대상 사업장 발굴에 얼마나 많은 노력과 자원을 투여하는가**의 문제임.
- 서울시 위드유센터의 예방교육 지원사업 성과: 6개 지청을 두고 있는 고용노동부의 성과에 뒤지지 않는 양적 성과임. 서울시 연계 사업을 시행하는 사업체 등 다양한 수요처를 발굴하기 위한 의지가 보임.

## 위드유센터 모델의 특징: 전문성 있는 지원

양적 규모를 넘어서 소규모사업장 예방교육의 발전을 위한 리뷰, 피드백

- 무료강사 지원 사업의 양적 규모 관련 내용만 공개되고 그 성과와 벤치마킹 사례 등에 대한 평가가 진행되지 않는 고용노동부 사업과 달리 위드유센터는 “소규모 사업장의 사업주, 관리자, 근로자에게 더 실효성 있는 교육내용, 방식이 무엇인지”를 지속적으로 고민할 수 있는 체계임.
- 예방교육 및 조직문화 개선 컨설팅 관련 사례를 공유하고 평가하는 프로세스 -> 사실상 여성가족부 산하 양성평등교육진흥원이 하는 역할을 지자체 산하 센터가 수행하고 있는 것!!!.

## 위드유센터 모델의 특징: 전문성 있는 지원

영세사업주, 고충담당자 대상 교육 사업

기업 내 고충담당자에 대한 교육사업은 공공부문 대상으로만 시행되고 있음(양성평등교육진흥원의 프로그램 제공). 더 많은 수의 근로자가 종사하는 민간기업 고충담당자 대상 사업은 존재하지 않음.

- 피해자가 가장 먼저 만나는 고충담당자 또는 사업주의 태도와 역량이 미치는 영향이 큼
- 예방교육 관련 정책수요가 높으나 지원이 미비했던 지점을 ‘포착’한 사례로서의 의미가 큼 → 영세사업장 성희롱 정책 지원기관으로서의 전문성이 있기에 ‘추진’할 수 있는 사업!

## 성희롱 예방 및 피해자 보호를 위한 국가와 지자체의 책무

### 양성평등기본법 및 남녀고용평등법 상 국가와 지자체의 책무 규정

- 한국의 직장 성희롱 관련 법률은 사업장 내에서 고충을 처리하는 것을 기본 전제로 하였음. 그러나 미투운동을 계기로 분명히 드러난 한계들.
- 모든 것을 사용자의 의무로 떠넘기는 것은 아닌지, 사용자가 자신의 책무를 다할 수 있도록 국가와 지자체가 어떤 지원을 했는지 반성과 성찰 필요
- 위드유센터 법률동행지원사업의 의의
- : 사업장 내에서 보호받지 못하는 피해자가 다수인 현실(소규모 사업장, 비정규직, 청년 등) 속에서 사회적 지원을 제공하겠다는 취지의 사업으로서 의의가 있음

## 국내적, 국제적으로 벤치마킹 될 수 있는 지원 사업 모델

- 직장 내 성희롱 피해로 인한 청년 여성의 노동시장 이탈 의사, 경험에 대한 선행연구들(김종숙 외, 2018, 구미영 외, 2020 등)

- 20년 전 설계된 성희롱 예방 및 피해구제 정책이 작동하지 않는 가장 큰 원인은 사각지대임(소규모사업장, 비정규직, 청년 등). 사각지대 문제를 고려한 예방 및 보호정책을 통해 효과성을 높일 수 있음

### ☞ 고용노동부와 타 지자체, 외국의 정부 및 기관이 위드유센터 모델로부터 벤치마킹해야 할 지점

- ☞ 영세사업장 성희롱 관련 전문성 있는 사업 주체의 설치
- ☞ 전문성을 바탕으로 교육, 법률지원, 상담 경험을 체계적으로 정리, 평가하여 발전
- ☞ 전담기구로서 사업 수혜자를 확대하기 위한 적극적인 노력과 시도들
- ☞ 공공부문 못지 않게 민간기업도 성희롱 관련 정책적 지원이 필요하다는 점을 포착한 사업

---

**부산시 조직문화개선컨설팅사업  
설치 경과 및 과제**

---

**부산시여성폭력방지종합지원센터  
젠더범죄예방사업실장  
지영경**



## 부산시 조직문화개선컨설팅사업 설치 경과 및 과제

젠더범죄예방사업실장 지영경



### 설치 경과보고

- 부산시 공공부문 성희롱성폭력방지를 위한 전담기구 설치 및 운영 필요(20.05)
- 부산시 성희롱성폭력근절추진단 발족(20.07)
- 민간부문의 여성폭력방지를 위한 컨트롤 타워 필요성 인식
- 지역현안을 반영한 부산형 여성폭력방지 전달 체계 구축방안 연구 사업(21.02-08)
- 부산형 여성폭력방지를 위한 플랫폼 설치를 위한 21년 시장 공약사항으로 반영
- 예산 확보 및 각계 전문가 집단 자문 및 조례 개정
- 지자체, 공공의 주도로 민간부문을 아우르는 여성폭력방지를 위한 운영 체계를 확립
- 부산시 여성폭력방지종합지원센터 개소(22.09)  
(젠더범죄예방사업실, 디지털성범죄피해자지원센터, 여성긴급전화1366 부산센터)

### 설치 경과보고

S - 부산시는 2020년 5월 공공부문 내 성희롱,성폭력예방을 위한 전담기구 설치 운영 계획 수립하여 성희롱,성폭력 근절추진단 신설하여 성희롱성폭력 비위행위 징계 기준 강화

- 반면 지역내 민간영역에서는 아직 여성폭력대응과 관련하여 체계적이고 종합적인 방안을 마련하지 못하고 있고, 피해자 지원기관 종사자의 역량 강화 및 지역 특성에 맞는 네트워크 사업의 추진도 미흡한 실정임. 또한 여성폭력방지 인프라는 대부분 중앙을 중심으로 구축되어 있어 여성폭력 사건 발생 시 지역차원에서 신속한 지원을 받기에 제약이 따름.

- 이에 부산시는 점차 증가하고 그 유형이 날로 다양해지고 있는 신종 여성폭력 및 민간영역에서 발생하는 여성폭력에 대한 지자체 차원에서 신속하고, 체계적으로 대응하기 위한 방안을 마련하고자 함.

부산형 여성폭력방지 전달체계 구축방안. 2021. 정다운,김성순(부산여성가족개발원)

### 타시도 사례 소개

S - 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는 서울시에서 (사)여성사회교육원에 민간 위탁하여 운영 하고 있으며, 2021년 예산은 9.5억임.

주요 업무로는 30인 미만 소규모 사업장에 조직문화 컨설팅 무료 지원, 서울시 내 소규모 사업장을 대상으로 직장내 성희롱 예방교육 무료 수강지원, 직장내 성희롱 피해자를 대상으로 법률전문가 선임 및 동행 서비스 무료 지원, 피해지원기관 지원, 피해지원기관 네트워크 구축, 직장내 성희롱 아카이브 지식정보시스템 구축, 성희롱없는 안심일터 만들기 캠페인, 직장내 성평등문화 확산 캠페인등이 있음.

- 타시도 현황을 통해 민간영역에서 발생하는 성희롱성폭력피해자에 대한 지원 방안이 확대되어야 할 필요성을 파악, 여성가족부 민간사업체 직장내 성희롱 발생 건수 증가로 민간사업체 내 직장내 성희롱 사건의 경우 사건화의 어려움, 2차 피해 노출 등으로 피해자에 대한 맞춤형 서비스를 지원하기 위한 체계 마련하고자 함.

- 현장전문가 초점집단에 대한 면접조사, 전문가좌담회 통해서 부산 여성폭력방지 플랫폼 구축 시 필요한 기능에 두번째로 민간기업 직장내 성희롱,성폭력 피해자 지원 사업이 도출됨. (민간기업 직장내 성희롱성폭력 고충처리 담당자에 대한 교육지원-사건처리 절차 및 2차 피해 방지 등, 민간기업 직장내 성희롱성폭력 피해자 지원체계 구축)

타시도 사례 소개



컨설팅 필요성

소규모 사업장은 인력이 적어 성희롱·성폭력 대응을 전담할 수 있는 고충상담원 또는 중간관리자의 부재가 많음

이것은 성희롱·성폭력 대응에 필요한 예방교육, 신고 및 조사 등이 이뤄지지 못한다는 의미. 또한 성희롱·성폭력 예방 없이 사건이 발생 할 경우 사건처리를 원만하게 해결하지 못함

피해자는 자신의 보호와 합리적인 사건처리에 대한 신뢰가 없어 해결하고자 하는 의지가 없음

인력부족



소규모의 사업장은 인력이 적어 성희롱 대응을 전담할 수 있는 인력이 부족

자원부족



소규모의 사업장은 성희롱 대응에 필요한 예방 교육, 신고 및 조사 절차 등에 필요한 자원이 부족

경험진 성인지  
감수성 부족



소규모 사업장에서는 경영진의 인식 수준이 비교적 낮아 성희롱 예방 교육의 필요성 인지 못함

피해자불신



소규모의 사업장에서는 피해자가 조직 내부에서 외롭고 약한 입장에 있어 신고하기 어려운 구조

## 기대효과

### 1) 직장 내 성희롱·성폭력 관련 사각지대에 대한 조명

전체 사업장에서 30미만 사업장이 차지하는 비중이 크고 성희롱·성폭력 피해가 적지 않음에도 예방 및 구제조치와 관련하여서는 사각지대에 놓여있을 소규모 사업장 조직문화 개선 컨설팅 사업을 통하여 이러한 사각지대를 조명하고 직장 내 성희롱·성폭력 피해에 대해 예방 및 대응할 수 있는 제도적 지원책을 마련

### 2) 소규모 사업장에 맞춤형 컨설팅의 제공 실효성 있는 컨설팅

현재 대규모 사업장을 기초로 개발된 직장 내 성희롱·성폭력 대응 매뉴얼들은 인적 구성 구조가 전혀 다른 소규모 사업장에 그대로 적용하기에는 적절치 않음 본 컨설팅 사업은 소규모 사업장에서 효과적으로 거둘 수 있는 컨설팅 방식으로 개발하여 적용함으로써 기존 대규모 사업장의 조직문화 컨설팅과 다른 실효성 있는 컨설팅을 기대할 수 있음

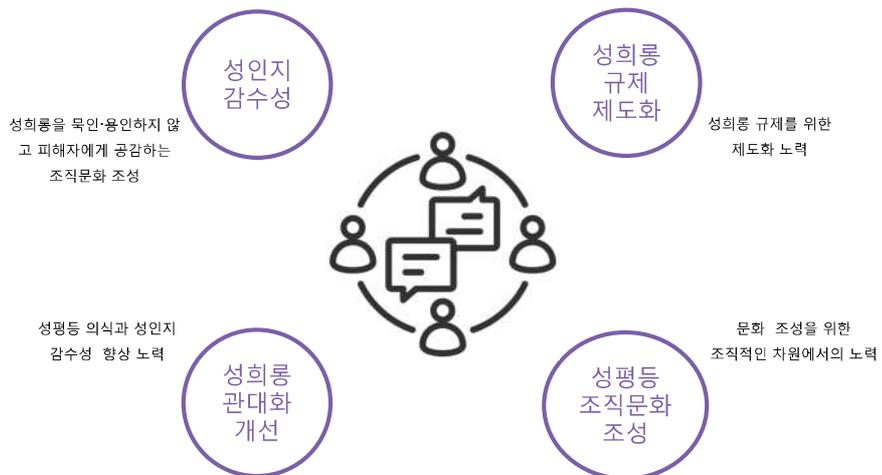
### 3) 안정적이고 만족도 높은 사업의 운영으로 변화 지속

본 컨설팅 사업이 일회성으로 끝나지 않기 위해서는 컨설팅을 경험한 사업장의 만족도가 중요하며 컨설팅의 운영 또한 안정적으로 이뤄져야 할 것임. 본 컨설팅 사업을 통하여 사업 참여자들의 실질적인 조직문화 변화를 이끌어내어 향후 부산시 내 소규모 사업장에 대한 직장 내 성희롱·성폭력 예방과 조직문화 개선을 위한 제도적 지원과 그로 인한 변화가 지속적으로 이뤄질 수 있을 것으로 기대함

## 개요

### 조직문화 개선 컨설팅이란?

성평등한 조직문화를 형성을 위해 조직 내부 업무 과정, 인사제도, 교육체계와 더불어 문화적인 측면을 분석, 진단하여 조직 환경에 맞는 실행 계획을 지원



## 주요내용

### 1) 성희롱 예방 및 처리 시스템 설계

- ① 현재 성희롱 예방 대응 수준 및 체계 진단
- ② 대상 사업장 특성을 반영한 맞춤형 사건 대응 체계 수립
- ③ 제도 적용을 위한 규정 정비 및 관련 지침 제정

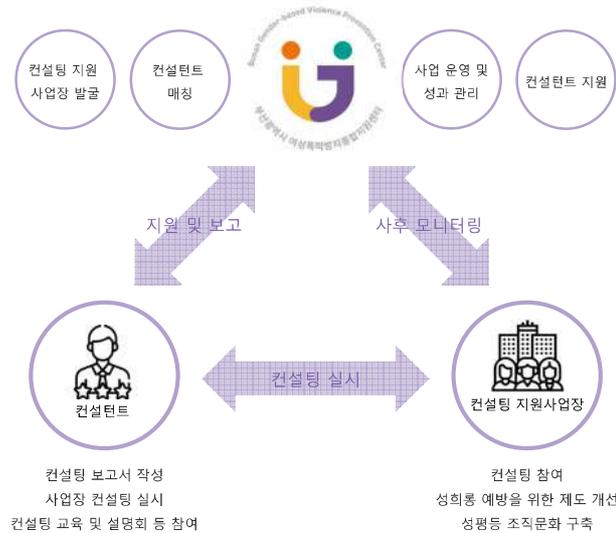
### 2) 사업장의 조직문화 진단 및 개선방안 설정 및 제시

- ① 사업주와 구성원의 성인지성평등 의식 및 성희롱에 대한 인식 수준 진단
- ② 소규모 사업장 특성 및 컨설팅 대상 사업장의 상황을 고려한 조직문화 진단
- ③ 구성원의 인식 수준 조사 및 조직문화 진단 결과 나타난 문제점을 바탕으로 대상 사업장에 적합한 방식의 개선방안 도출

### 3) 소규모 사업장 대상 타 지원제도와 연계 방안 마련

- ① 구성원들의 태도 변화를 이끌어내기 위하여 소규모 사업장 대상 '찾아가는 성희롱 예방 교육' 지원사업과 연계하여 효과 극대화
- ② 사업장 자체 역량으로 성희롱 사건의 처리가 불가능한 경우 성희롱 사건처리지원단 파견 등 지원제도를 활용할 수 있도록 연계 방안 마련
- ③ 피해자 보호 및 재발 방지를 위한 지원제도 안내 : 2차 가해 및 재발 방지를 위한 가해자 상담 및 교육, 피해자 보호를 위한 외부지원기관 안내

## 운영체계





사업장 맞춤형 실행계획 지원	직장 내 성희롱 예방교육	홍보지원
직접 방문하여 현황을 분석 후 소규모 사업장 특성에 맞는 맞춤형 실행계획(인사제도, 조직문화 등) 수립 - 성희롱예방 지침안 및 성희롱예방메뉴얼 세부 안내	직장내 성희롱 예방교육 - 찾아가는 폭력예방교육 연계하여 강사 지원 - 파견강사와 사업장 컨설팅 주요 내용 피드백 - 강의 내용 반영하여 교육 실시	컨설팅 사례 홍보를 통한 사업장 이미지 향상 효과 - 컨설팅 실시 기관의 효과성 홍보

컨설팅단 자격 및 역할

노무 및 법률, 성희롱·성폭력 전문가 등 전문 컨설팅단을 구성

- 직장 내 성희롱·성폭력 관련 법률에 대한 지식이 있고, 컨설팅 수행 경험자
- 관련 자격 보유자(노무사 등)이면서 소규모 사업장 노무관리 등 수행 경험이 있는 자
- 성인지 감수성, 성차별에 대한 교육 이수 또는 관련 강의·상담 경험이 있는 자
- 조직문화, 노무관리, 인사제도 설계, 규정 정비, 자문 등 일반 컨설팅 수행 경험자
- 직장 내 성희롱·성폭력 사건조사, 심의 등 수행 경험자

- 사업장파악: 사업주와 면담하고, 조사 및 분석 등을 통해 문제점을 파악
- 전략 수립: 문제점을 해결하기 위한 전략을 수립하고, 구체적인 방안을 제시
- 실행지원: 수립된 전략과 방안을 실행할 수 있도록 사업장의 협조를 유도
- 결과평가: 전략과 방안이 적용된 후의 결과를 평가하고, 문제점이 해결되었는지 확인

2023년 조직문화 개선을 위한 컨설팅 운영 및 과제

- 조직문화 개선 컨설팅 운영을 위한 자문 인력 확충 필요
    - 민간사업장 대상 컨설팅 운영 경험 축적 및 대상 사업장 이행 관리 노력
    - 컨설팅 이행을 위한 장기 프로세스 개발 필요
  - 컨설팅 참여 기관 확대 방안 지속 강구
  - 민간사업장 고충상담인력에 대한 교육 사업 계획 및 운영 필요
- 
- 민간사업장 대상 컨설팅 지속 및 확대를 위한 장기 비전 필요
  - 민간사업장 대상 컨설팅 기관의 전국적 확대 및 강화 필요
  - 공공부문과 민간부문의 조직문화 개선을 위한 컨설팅 격차 해소 노력 필요
  - 민간사업장 컨설팅 참여 기관에 대한 인센티브 개발 등 장과제에 대한 중앙부처 인식 재고 필요

감사합니다.



---

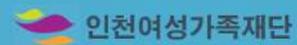
**인천광역시 성평등 노동정책 연구를  
통해 살펴본 안심일터 지원방안**

---

**인천여성가족재단 정책연구실 연구위원  
정승화**

# 인천광역시 성평등 노동정책 연구를 통해 살펴본 안심일터 지원방안

2023. 6. 1.(목)  
정승화 (인천여성가족재단 정책연구실 연구위원)



## 인천광역시 성평등 노동정책 연구

- 성평등 노동정책은 성별임금격차 해소와 고용차별 해소, 여성고용의 질 향상과 경력 유지 지원, 성평등한 직장문화 조성, 직장일·생활 균형 지원 등 노동시장의 성평등성 제고를 위한 정책 방향을 지칭함.
- 2021년 <인천광역시 성평등 노동정책 연구I - 인천 여성노동자 실태조사를 중심으로>에서는 인천 지역 여성노동자의 고용형태 및 일·생활균형제도 이용 상황, 임금과 근로조건 등 노동 환경 전반을 체계적으로 살펴보았음.
- 2022년 수행된 <인천광역시 성평등 노동정책 연구II - 성평등 노동정책 기반조성 및 지원방안 연구>에서는 성평등 노동정책을 책임있게 추진할 수 있는 추진체계 조성 계획과 구체적인 정책 과제를 제안하였음.



## 연구의 배경

- 2022년 5월에 개정된 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에는 노동자가 고용상 성차별과 직장 내 성희롱 피해를 경험했을 경우 사업주의 조치의무 위반 사항에 대해 지방노동위원회에 구제를 신청하고 시정명령을 내릴 수 있도록 하는 절차가 포함됨.
- 이는 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 방지 정책들이 추진될 수 있도록 하는 제도적 기반이 마련되었다고 평가할 수 있음.
- 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 2022년 6월부터 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 개정됨에 따라 여성노동정책의 강조점이 재취업 중심의 일자리 정책에서 여성노동자의 고용유지를 지원하는 사업의 중요성이 강조되기 시작함.
- 노동정책의 추진과 관련하여 지방 정부의 적극적 역할과 성평등 관점에서의 정책 추진에 대한 요구의 목소리도 높아지고 있음.

## 연구의 목적 및 방법

- 성평등 노동정책 기반조성 및 지원방안 연구에서는 인천광역시 노동정책에 성인지적 관점이 반영될 수 있도록 노동정책에서의 성평등 과제를 구체화하고 성평등한 노동 환경을 조성할 수 있는 행정 추진체계 및 기반 구축 방안을 모색하고자 함.
- 성평등노동정책 기반조성을 위한 사례검토를 통해 타시도 여성노동권익시설 현장방문 및 여성권익시설 종사자에 대한 심층면접을 진행함.
  - 서울직장성희롱성폭력예방센터, 서북권 직장맘지원센터, 경기도 고양시 여성노동자 복지센터
- 인천 일자리개발팀 연구 담당자 및 새일센터 종사자, 인천광역시 여성노동 관련 주무관들에 대한 면접조사를 진행
- 여성노동정책 추진 현황 및 일·생활 균형지원센터 설립 추진 상황, 인천노동권익센터 사업내용 및 광역새일센터 역할 강화 방안 논의

## 여성노동권익시설 사례 연구: 서울직장성희롱·성폭력예방센터

- 위드유센터로도 불리는 서울직장성희롱성폭력예방센터는 2018년에 촉발되었던 미투 운동 이후 사회 각계에서 감춰져있던 성희롱·성폭력 사건이 폭로되었고 특히 직장 내 성희롱·성폭력 문제에 대한 해결책의 모색이 중요한 사회적 과제로 대두하게 된 맥락 속에서 서울 시민들의 요구에 부응하여 설치하게 된 센터임.
- 센터에서는 직장 성희롱 피해자들의 사내 대응이나 법적 대응을 지원하는 법률동행 지원사업을 실시하고 있고 직장 내 성희롱 피해자들이 이런 사내 대응이나 비사업적 대응을 하는 과정 속에 노무사나 변호사를 지원을 해주는 곳을 연계해 주기도 함.



## 여성노동권익시설 사례 연구: 서울직장성희롱·성폭력예방센터

- 서울직장성희롱성폭력예방센터에서는 피해자에 대한 직접지원보다 정보제공과 연계에 중점을 둔 지원을 하고 있음. 직장 성희롱 문제와 관련한 아카이브를 구축하고 피해자지원기관 종사자 역량 강화 교육 등을 통해 전반적으로 직장 내 성희롱·성폭력 문제에 피해지원기관의 전문적 대응역량을 향상시키는 데에도 기여하였음.
- 그동안 성폭력 피해 지원 기관에서 직장 내 성희롱 피해자들을 지원하고는 있었지만 직장 내에서 일어나는 사건에 대한 대응이나 성범죄가 아닌 직장 내 성희롱과 관련한 사내 대응이나 고용노동부에 진정을 넣는 부분에 대한 지원에는 취약한 편이었음.
- 고용평등상담실에서는 상담 위주로 사건을 지원하기에 사내 대처과정이나 고용노동부나 국가인권위원회 등에 진정서를 제출할 때, 혹은 법적 대응을 할 때 피해자 혼자서 처리해야 함.

## 여성노동권익시설 사례 연구: 서울직장성희롱·성폭력예방센터

- 서울직장성희롱·성폭력예방센터에서 가장 중점을 두고 수행하는 사업은 **기업의 예방 체계 구축** 사업임.
- 성희롱·성폭력과 관련된 피해자를 지원하는 여성권익시설들은 있었지만 피해자 지원만으로는 성희롱·성폭력 문제를 해결할 수 없기에 각 기업과 사업체에서 변화를 이끌어낼 수 있는 노력이 있어야 직장 내 성희롱·성폭력이 근절될 수 있다는 문제의식에 기반함.
- 센터에서는 직장 내 성희롱·성폭력 예방 교육을 시행하고 있고 사건이 일어났을 때의 처리 절차에 대한 규정과 피해자 보호를 위한 규정 마련, 직장 내 성희롱/성폭력을 부추기는 여러 가지 문화에 대해서 진단하고 조직 문화를 개선을 위한 컨설팅을 제공하고 있음.
- 서울시 사업장의 98%가 30인 미만이어서 센터에서는 30인 미만 사업장에 대해 성희롱·성폭력 예방교육 및 조직문화 개선 컨설팅, 사건 처리를 무료로 지원하는 사업을 운영하고 있음.
- 서울시 강소기업 육성 및 지원조례에 반영: 기업 지원이나 창업 지원 정책에서 성희롱 예방을 위한 교육 및 직장 문화 개선의 조치를 적극적으로 추진하는 방안을 연계해서 사업을 진행하고 있음,
- 청년일자리 지원정책과 성평등 조직문화 조성사업 및 직장 내 성희롱·성폭력 예방 사업을 연계해서 운영한 점도 참고할 만한 우수사례임.

## 여성노동권익시설 사례 연구: 서울시 서북권 직장맘지원센터



- 서울시 서북권 직장맘지원센터는 고용평등상담도 운영하면서 일·생활 균형 문화 조성을 지원하는 다양한 프로그램과 교육사업을 운영하고 있음. 온라인상에서 직장맘들의 커뮤니티를 지원하는 직장맘든든맵을 운영하고 있고 점심시간을 활용한 온라인 노동법 교육을 실시하고 있음.
- 심리 상담과 멘토링, 노동 관련 교양교육과 노동권의 상담을 포괄적으로 다루고 있음. 또한 미디어 분야 프리랜서 노동에 대한 조사연구를 수행하고 노동권의 시각지대에 놓인 여성노동의 특성을 고려한 사업을 모색하고 있음.

## 여성노동권익시설 사례 연구: 고양시 여성노동자 복지센터

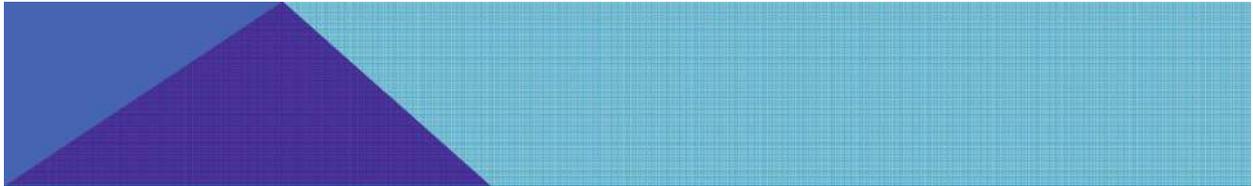
- 고양시 여성노동자 복지센터는 직장과 가정을 병행해야 하는 여성노동자들의 고충상담과 함께 감정노동자 소진 방지 프로그램 등 여성노동자 역량 강화 프로그램을 운영함.
- 청년여성들이 참여를 활성화할 수 있는 일일 클래스 등도 운영하고 지역 병원과 MOU를 체결하는 등 지역 자원의 활용을 통해 서비스 영역을 넓히고 있음.



안심일터 조성을 위한 지원 방안 제언

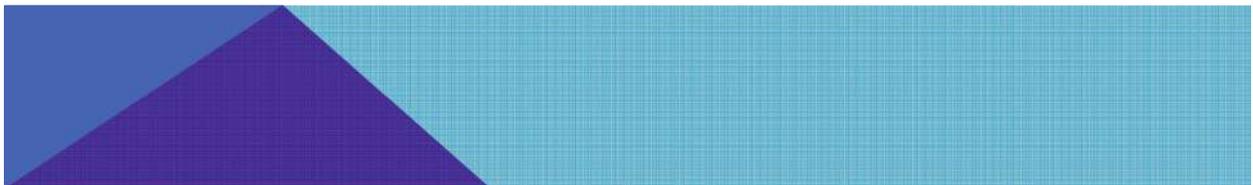
## 여성노동권익시설로서의 일·생활 균형지원센터

- 인천은 민선 8기 공약으로 2023년 맘센터 건립을 추진중임. 출산에서부터 육아와 취업상담 등을 원스톱으로 지원하는 것을 목적으로 한 것인데 저출산의 해결과 일·생활 균형지원, 여성일자리 확대를 하나로 묶어서 사업을 제안하고 있음.
- 맘센터는 여성의 재생산 역할을 지원하는 데 초점을 두면서 여성의 노동권을 부차적으로 지원하는 접근이라고 할 수 있음. 여성을 보편적인 노동자로 보고 모든 노동자의 일·생활 균형을 관점에서 함께 돌보고 함께 일하는 사회를 지향하는 성평등 노동정책 수립을 추진하는 것이 아니라, 여성의 재생산 역할을 지원하는 방향으로 정책이 후퇴하는 것일 수 있다는 우려를 낳고 있음.
- 여성들의 경력단절 예방을 위한 가장 중요한 정책적 개입은 일·생활 균형 지원이고 이는 여성의 노동권 보호를 위해 가장 중요한 정책 과제이기도 함.
- 일·생활 균형지원은 가족생활을 잘 지원하기 위한 것이라기보다 여성의 노동권과 경제활동을 지원하는 위한 것이라는 관점에서 접근할 필요가 있음.

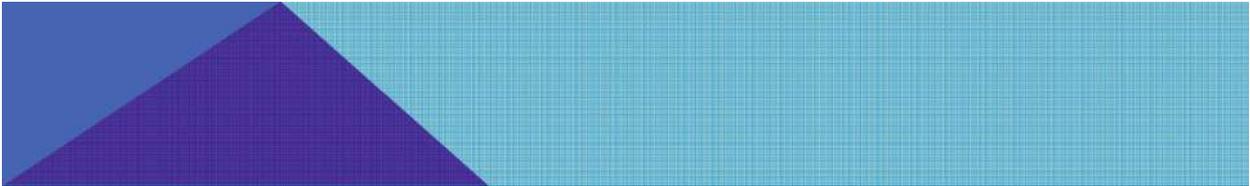


## 인천 여성경제활동지원센터(광역새일센터) 역할 확대 방안

- 2022년 6월부터 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 전면 개정됨에 따라 여성경제활동지원센터로 명칭이 변경되고 경력단절예방사업으로 정책 범위가 확대됨. 경력단절 사유에 '근로조건'이 포함됨으로써 성별임금격차 해소를 포함한 성평등 고용지원사업을 포함하게 됨.
- 새일센터 사업에서 경력단절 예방 사업을 확대해서 경력 유지 지원과 기업의 문화를 성평등하게 바뀌는 조직문화 조성에 개입하는 것을 적극적인 사업 영역으로 포괄하는 것이 필요함.
- 광역새일센터를 중심으로 여성들이 계속 근로할 수 있는 환경을 조성하는 사업을 수립하고 인건비와 사업비, 운영비를 지원하는 방안을 고려할 필요가 있음.



- 군구의 새일센터가 구직자 여성을 대상으로 하는 사업 위주라면 광역새일에서는 기업체의 성평등 문화 조성 및 가족친화적 문화 조성을 위한 역할을 더욱 강화하는 방안으로 직장맘지원센터 기능을 보완하는 것이 필요함.
- 경제활동지원센터에서 성평등 직장문화 컨설팅을 진행하는 전담팀을 운영하고 군구의 센터와 협력하여 기업 참여를 유도하는 방안을 모색해 볼 수 있음. 여성경제활동지원의 사업내용을 일자리 발굴에 한정 짓지 말고 성평등 직장문화 조성을 위한 기업 컨설팅, 그리고 일·생활 균형 지원을 위한 직장맘센터 성격을 보완한다면 여성일자리 정책과 여성노동권의 보호 정책을 통합하여 추진하는 효율적인 성평등 노동정책 추진의 중간지원조직이 될 수 있을 것임.



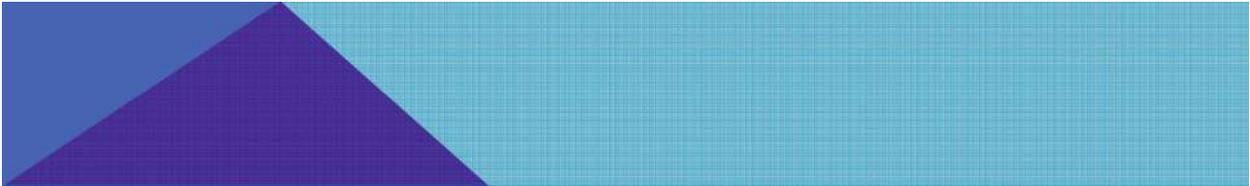
## 직장 내 성희롱·성폭력 예방 전담기구 설치

- 현재 인천에서는 인천여성노동자회에서 운영하는 평등의 전화와 고용평등상담실에서 직장 내 성희롱을 포함한 여성노동자의 권익과 관련한 고충상담을 진행하고 있음. 또한 광역새일센터와 서구 새일센터 등에서 노무 상담을 일부 지원하고 있음.
- 직장내 성희롱·성폭력예방은 여성노동자의 평등한 노동권을 보호하기 위한 관점에서 접근할 필요가 있음. 젠더폭력예방사업과 성평등한 직장문화 조성, 경력단절예방사업이 사업영역을 공유하고 있지만 여성노동권보호와 성평등한 직장문화 조성의 관점에서 성평등 노동정책으로 접근하는 것이 기업과 노동시장의 구조적 변화를 견인할 수 있기에 실효성 있는 정책방향임.
- 인천에서는 단기적으로는 서울직장성희롱·성폭력예방센터처럼 전담기구를 설치하여 운영하는 방향을 고려할 수 있고 중장기적으로 여성노동권익센터로 통합하여 운영하는 방안을 추진할 필요가 있음.



## 소규모 사업장 성평등 조직문화 개선 지원사업

- 소규모 사업장은 자체적으로 사업장의 조직문화를 점검하기 어려운 실정이며 이에 대한 지원책으로써 직장 내 성희롱 예방교육과 조직문화 컨설팅 등의 성평등한 조직문화를 위한 직접적인 조치가 필요함.
- 인천광역시 소재 30인 미만 소규모 사업장 대상 찾아가는 성희롱·성폭력 예방교육 무료 지원 및 성평등 조직문화 컨설팅을 무료 지원하는 사업이 필요함.
- 여성경제활동지원센터에서 수행해온 여성친화인증기업 및 가족친화인증사업, 성평등직장문화 조성을 위한 기업 컨설팅 사업 운영되고 있음. 특화형 경력단절예방지원사업을 통해 대상기업을 확대하고 보다 적극적인 성평등노동환경조성사업이 수행될 필요가 있음.



## 특화형 경력단절예방지원사업 수행

- 2023년 2월 인천광역시는 광역시 최초로 특화형 경력단절예방지원사업에 선정됨.
- 국비와 시비가 매칭되어 지원되는 경력설계 전문가와 공인노무사, 기획 및 사업운영 담당자 등 총 7명의 새로운 인력이 추가적으로 배치되어 결혼·임신·출산·육아 등 모성사유뿐만 아니라 열악한 근로조건·고용의 질·유리천장·성차별적 조직문화 등 여성노동권익침해와 관련한 퇴직 및 이직을 고민하는 여성노동자에 대한 노무상담과 위기대응지원 사업을 추진할 예정임.
- 여성노동증가지원조직이 부족한 인천은 인천여성경제활동지원센터의 역할 강화를 통해 여성노동자 권익 보호와 성평등한 직장문화 조성 사업을 수행할 수 있을 것으로 기대함.

### 경기일보

경제특가

#### [인천의 아침] 성평등노동정책 새 거점 '여성새로일하기센터'

일자 2023년 2월 20일 10:00

인천시와 인천여성가족재단은 2021년과 2022년 성평등 노동정책 연구 시리즈 발간을 통해 노동시장에서의 구조적 성차별을 해소하고 여성과 남성이 동등하게 일하고 일계 돌보는 사역을 조성하기 위한 청사진을 마련했다.



2021년 여성 노동자 실태조사를 중심으로 한 연구에 이어 2022년에는 성평등 노동정책 기반조성 및 지원방안 연구에서는 인천에서 성평등 노동정책을 책임지게 추진할 수 있는 여성 노동 일자리 현황팀의 구성과 인천광역 새일센터를 인천의 부족한 여성 노동권익 증진지원조직으로 활용하는 방안을 제안했다.

인천시는 행정조직 개편을 통해 여성가족국 여성정책과에 여성일자리담당실을 신설했다. 여성일자리 관련 사업과 성평등 노동정책 추진을 담당하는 행정팀을 마련했다는 점에서 인천시의 성평등노동정책 추진에 대한 의지를 보여준 것으로 평가할 수 있다. 또 인천 경력개발센터가 광역시 최초 2023년 특화형 경력단절예방지원사업에 선정됐다.

국역의 시비가 각각 50%씩 총 5억5천400만원이 지원되는 이번 사업은 경력설계전문가인 공인노무사, 기획 및 사업운영 담당자 등 총 7명의 새로운 인력이 추가적으로 배치돼 결혼·임신·출산·육아 등 모성사유뿐만 아니라 열악한 근로조건·고용의 질·유리천장·성차별적 등 노동권익침해와 관련한 퇴직 및 이직을 고민하는 여성 노동자에 대한 노무상담과 위기대응지원 사업을 추진할 예정이다.

2023년 8월부터 '경력단절여성들의 경제활동 촉진법' 이성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법으로 전면 개정됨에 따라 여성경제활동 지원센터로 명칭이 변경되고 경력단절예방사업으로 용역 범위가 확대됐다. 경력단절 사유에 근로조건이 포함됨으로써 상당수 경력자 해소를 포함한 상황은 고용지원사업을 포함하게 됐다. 특화형 경력단절예방지원사업 신청을 통해 인천 여성경제활동지원센터는 성평등 노동정책 추진의 새로운 거점이 될 것으로 기대된다.

그런데 여성경제활동지원센터는 여전히 세일센터로 불리고 공적으로서에도 세일 센터라는 명칭이 계속 사용되고 있다. 경력단절예방의 위급지원기관이라는 인식이 관련 세일센터라는 성평등 노동정책 추진 기관의 정체성을 위한 여성경제활동 지원 센터라는 명칭이 적절하다. 직장에서의 성차별이나 성희롱 문제 등의 노동권 침해 등으로 고통을 겪는 여성 노동자와 성별평등정책 등으로 이직을 고민하는 여성노동자들을 통해 상담과 지원을 받을 수 있다는 점을 널리 홍보하기 위해서라도 여성경제활동지원센터라는 새 이름으로 부르는 것이 바람직하다.

# 인천 직장성희롱·성폭력예방 전담기구 설치 필요성 논의

## 경기일보

경제기획

### [인천의 아침] 인천 직장 내 성희롱 발생률이 높은 이유

입력 2023-01-09 09:21:30

지난달 12일(수)에 여성가족부는 2022년 여성폭력통계를 최초로 공표했다. 여성폭력통계는 여성폭력 관련 모든 통계를 망라하여 정리해 보여주는 데 의미를 갖는다. 여성폭력 통계는 폭력을 정의하고 분류하는 방식이 다르기 때문에 통계가 작성된 방식을 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다.



이번 통계 발표에서 눈에 띄는 부분은 지난 3년간 성희롱 피해 경험률이었다. 여성의 경우 2018년 14.2%에서 2021년 7.9%로 감소했고, 남성도 같은 기간 4.2%에서 2.9%로 줄었다고 한다.

2018년 조사에서는 13개 문항을 사용했고, 2021년 조사에서는 14개 문항을 사용했다. 2022년 인천광역시 여성폭력 실태조사에서 9개 문항으로 조사한 직장 내 성희롱 피해 조사 결과로 지난 3년간 성희롱 피해 경험률을 계산해봤다. 전체 조사대상 1천100명 중 지난 3년간 직장 내 성희롱을 당한 경험이 있는 861명(78.3%)이 직장 내 성희롱을 경험한 것으로 조사됐다.

가장 빈도가 높은 위증명 문항을 제외한 8개 항목(성적 불쾌감을 주는 언행, 성적 생활에 대한 질문, 신체 접촉 시도 등)에서 1개 이상 피해를 경험한 여성도 397명(35.8%)에 달했다. 왜 이런 지장이 발생한 것일까? 인천 지역에서 유독 직장 내 성희롱 피해가 많이 발생하는 것일까?

직장 내 성희롱 실태조사는 전체 재직중인 직장에서 지난 3년 동안 단언으로부터 다음과 같은 현상을 직접 경험한 적이 있는지를 묻는 것으로 조사됐다. 즉, 한 번의 직장을 기준으로 한 조사에서 3년 이내 성희롱을 경험하고 퇴사하거나, 이전 직장에서 경험한 성희롱 피해는 포함하지 않는 불포괄, 오해(표본추출방법의 불완전으로 모방단에는 속해 있으나 표본집단에 선정되지 않는 오해)가 발생할 수 있다.

이제 바깥 안전 여성폭력 실태조사에서는 지난 3년 동안 직장 내 성희롱 피해경험을 조사한 것이다. 직장 내 성희롱을 경험한 여성들은 피해 경험 이후 퇴사하고 이직하는 경우가 많다. 비정규직이나 불안정한 여성노동자들은 특히 피해에 더 취약하다. 조사에 따라 달라지는 수치로 우리는 혼란스러울 수 있다. 하지만 조금 더 들여다보면 여성폭력이 발생하고 있는 현실을 더 잘 드러내기 위해 어떻게 질문과 이렇게 조사해야 할지 고민하게 된다. 통계의 숫자는 현상의 일부를 보여준다. 직장 내 성희롱이 여성의 노동환경에 미치는 영향을 고려해 직장 내 성희롱 발생률을 조사하고 연구할 필요가 있다.

## 경기일보

경제기획

### [인천의 아침] 직장성희롱·성폭력예방 전담기구 설치 필수

입력 2023-01-09 09:21:30

우리나라 노동시장의 성평등성지표가 최하위라는 우울한 소식이다. 돌봄의 의무가 없는 남성들 표준적 노동자의 상으로 삼고 있는 기업들의 속에서 여성이 갖는 성적 차이는 차별대우와 경력단절의 사유가 됐고 직장 내 성희롱·성폭력의 피해가 발생하기 쉬운 환경을 조성해왔다.



조직 내 위계에 취약한 '사회초년생'과 고졸졸업생을 겪는 비정규직과 재취업 중년여성들도 직장 내 성희롱 피해 경험률이 높다. 청년여성들의 미지 시용 직장 내 성희롱 피해로 불리는 젊은 여성의 경력단절예비를 위한 정책에서 직장 내 성희롱 예방사업이 중요하다는 점을 보여준다. 직장 성희롱 성폭력 문제는 폭력과 인권의 이슈이기도 하지만 여성의 노동권보장과 경력단절예비를 위한 중대한 과제이기해 성평등 노동정책의 과제로 다뤄질 필요가 있다.

2022년 5월 개정된 남녀고용평등법에 의해 사업주의 조차의무가 강화됐다. 사업주는 가해자를 징계하고 근무장소 변경 등의 조치를 바로 시행해야 한다. 또한 피해자(재직자인 신고자 포함)에게 해고, 승진 제한 등 불리한 대우를 처하는 안 되고 이를 어기면 과태료 처분이 나 당사자임을 맞는다.

기업 차원에서 고충상 상담할 뿐 직장 내 성희롱 영지를 위한 노력이 필수적인 경영권리의 요소가 없지만 소규모 사업장에서는 사업주의 정보 부족과 인식 미비로 이러한 책도가 잘 안착되지 못하고 있다. 직장 내 성희롱 성폭력 피해가 발생한 이후 피해자를 지원하는 정책도 필요하지만 사전 예방을 위해 사업주의 인식개선과 기업의 조직문화 자체를 개선하기 위한 노력이 매우 중요하고 이를 위해 기업을 변화시키려는 정책적 개입이 필수적이다.

2020년 설립된 서울직장성희롱성폭력예방센터(위드유센터)에서는 소규모사업장을 대상으로 무료로 상담을 조직문화 컨설팅 지원과 성희롱 사건처리를 지원하고 있다. 경기도는 2019년 성희롱 성폭력 피해 전담 민중보도관(성평등노동주관)을 신설해 직장 내 성희롱 사건처리지원과 피해자 지원을 실시하고 있다. 2022년 출범한 부산시 여성폭력방지종합지원센터는 범죄예방사업들을 운영하면서 민간 부문 직장 내 성희롱·성폭력 피해 대응 전담 창구를 만들었다.

늦었지만 인천에서도 직장성희롱·성폭력예방사업을 전담하는 사업단 신설을 추진해야 한다. 인천은 여성경제활동지원센터 내 인천직장성희롱·성폭력예방사업단 신설을 추진하는 방안을 고려할 수 있다. 여성일자리 확대사업 추진을 통해 형성한 기업·네트워크를 성평등직장문화 조성 및 양성평등문화 조성 사업으로 확대함으로써 직장 내 성희롱·성폭력예방사업들을 효과적으로 수행할 수 있을 것이다.



감사합니다.

---

**소규모 사업장 성희롱 예방과 규제  
방안: 경기도사례를 중심으로**

---

**경기도여성가족재단 연구위원  
심선희**

# 소규모 사업장 성희롱 예방과 규제 방안: 경기도사례를 중심으로

심선희(경기도여성가족재단, 연구위원)

## 목차

- I. 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사 결과 및 시사점
  - 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사 결과
  - 소규모 사업장 성희롱 규제 및 지원 방향
- II. 경기도 소규모 사업장 성희롱 관련 지원사례
  - 경기도여성가족재단 성평등문화확산팀: 성평등한 직장문화 만들기
  - 경기도 성평등 옴부즈만

## I. 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사 결과 및 시사점

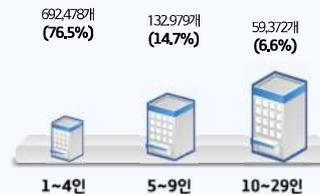
### 1. 경기도 소규모 사업장 현황

[표 1] 경기도 규모별 사업장 수 및 성별 종사자 수

(단위: 개, 명, %)

구분	사업장 수	종사자 수			종사자 중 여성비율
		여성	남성	계	
전체	904,794 (100.0)	2,052,726	2,768,156	4,820,882	42.6
1~4인	692,478 (76.5)	609,560	691,342	1,300,902	46.9
5~9인	132,979 (14.7)	381,559	462,115	843,674	45.2
10~29인	59,372 (6.6)	383,644	538,289	921,933	41.6
30~99인	16,554 (1.8)	356,785	468,255	825,040	43.2
100~299인	2,812 (0.3)	162,653	275,124	437,777	37.2
300인 이상	599 (0.1)	158,525	333,031	491,556	32.2

자료: 통계청(2019), 「전국사업체조사, 원자료 분석



“30인 미만 사업장  
전체 사업장의 97.8%”

## 2. 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사 개요

- 조사대상** 경기도 소재 30인 미만 사업장 근로자(1인 사업장 제외)
- 표본크기** 1,200명(조사 결과 표본 수는 총 1,219명)
- 표본설계** 주요 업종, 지역별, 규모별 사업체 수 (제공근 비례 배분)
- 조사방법** 온라인 및 대면조사 병행
- 표본오차** 95%신뢰수준에서 ±2.81%p
- 조사기간** 2022년 4월 22일 ~ 2022년 5월 27일

[표 2] 응답자 특성

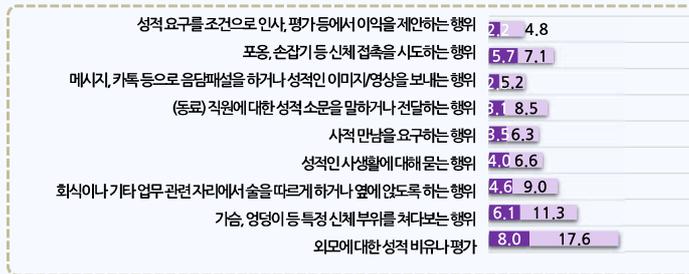
	구분	사태수(명)	비율(%)
성별	여성	789	(64.7)
	남성	430	(35.3)
종사자 규모	2~4인	604	(49.5)
	5~9인	376	(30.8)
	10~29인	239	(19.6)
업종분야	제조업	293	(24.0)
	도매 및 소매업	323	(26.5)
	숙박 및 음식점업	290	(23.8)
	교육서비스업	149	(12.2)
	보건업 및 사회복지서비스업	164	(13.5)
연령대	20대 이하	138	(11.3)
	30대	363	(29.8)
	40대	378	(31.0)
	50대	272	(22.3)
	60대 이상	68	(5.6)

## 3. 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사: 주요 조사 결과

### 성희롱 유형별 경험률

직접 경험률이 높은 성희롱 유형 순위

- 1순위: '외모에 대한 성적 비유나 평가'(8.0%),
- 2순위: '기슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위'(6.1%)
- 3순위: '포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위'(5.7%)



■ 직접경험 ■ 간접경험

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

### 성희롱 경험률

▶ 2020.1.~2022.4. 현  
직장. 9개의 성희롱 유형  
가운데, 1가지 유형이라도  
경험한 비율

**16.7%**

- 성별: 여성 18.9%, 남성 12.8%
- 종사자 규모: '10~29인' 28.9%
- 업종: '교육서비스업' 20.8%
- 연령: '20대 이하' 25.4%

성희롱 직접 경험률(최소 1가지 유형 이상)

(단위: 명, %)

구분	성희롱 직접 경험률(최소 1가지 유형 이상)			구분	성희롱 직접 경험률(최소 1가지 유형 이상)				
	있음	없음	합계		있음	없음	합계		
전체	16.7	83.3	100.0	연령대	20대 이하	25.4	74.4	100.0	
성별	여성	18.9	81.1	100.0	30대	18.5	81.5	100.0	
	남성	12.8	87.2	100.0	40대	15.9	84.1	100.0	
종사자 규모	2~4인	12.1	87.9	100.0	50대	12.5	87.5	100.0	
	5~9인	16.5	83.5	100.0	60대 이상	11.8	88.2	100.0	
	10~29인	28.9	71.1	100.0	고용 형태	정규직	15.8	84.2	100.0
업종 분야	제조업	16.0	84.0	100.0	비정규직	22.4	77.6	100.0	
	도매 및 소매업	17.3	82.7	100.0	기타	14.3	85.7	100.0	
	숙박 및 음식점업	15.5	84.5	100.0	현 직장 근무 경력	6개월 미만	14.3	85.7	100.0
	교육서비스업	20.8	79.2	100.0		6개월 이상~1년 미만	22.3	77.7	100.0
	보건업 및 사회복지서비스업	15.2	84.8	100.0		1년 이상~3년 미만	15.3	84.7	100.0
				3년 이상~5년 미만	19.5	80.5	100.0		
				5년 이상~10년 미만	16.7	83.3	100.0		
				10년 이상	13.8	86.2	100.0		

### 성희롱 예방교육

▶ 2021.1.~2022.4.  
성희롱 예방교육을 받은 경험

**없음 51.5%**

있음 42.1%

모르겠음 6.4%

### 성희롱 예방교육 의견 등



■ 아니요 ■ 예

#### 4. 소규모 사업장 성희롱 규제 및 지원 방향

##### 1) 소규모 사업장 성희롱 지원을 위한 전문기관/전담부서 구축

- 소규모사업장의 경우, 사건발생시 도움을 받을 수 있는 사업장내 기구/제도가 부재하거나 사업장내 기구/제도가 존재하더라도 제대로 작동하지 않는 경우가 많음. 때문에 사건 해결이나 예방조치를 마련하는데 외부전문기관의 도움을 필요로 함.
- 서울시의 경우 2020년 6월 '위드유 서울직장성희롱성폭력 예방센터(이하 위드유 센터)' 를 개소하여 소규모 사업장 지원사업을 다양하게 추진하고 있음. 소규모 사업장 대상으로 성희롱 예방교육 지원, 조직문화개선 캠페인, 피해자 지원 기관과 협력체계를 구축하여 피해자 지원기반을 강화하는 등 다양한 사업을 추진 중임.
- 소규모사업장의 성희롱 특성을 이해하고 적절한 지원을 할 수 있는 물적 토대가 마련될 필요가 있음. 이를 위해서 전담 기관 구축이나 전담 인력 배치 등을 통해 소규모 사업장 성희롱 규제에 대한 다양한 방안을 모색하고 관련 사업을 추진해나갈 필요가 있음.

#### 4. 소규모 사업장 성희롱 규제 및 지원 방향

##### 2) 성희롱 예방교육, 조직문화 점검 등 소규모 사업장 지원 사업 확대

- 경기도 소규모사업장 성희롱 실태조사 결과, 소규모사업장의 성희롱 예방교육 이수율은 절반 수준이며, 교육을 위한 여건을 갖추기 어려운 현실을 확인할 수 있었음. 자체적/자발적으로 성희롱 예방교육을 진행하기가 쉽지 않으며, 교육을 제공할 수 있는 물적환경을 갖추기도 쉽지 않음.
- 소규모사업장 특성을 고려할 때, 법적인 조치 등을 강화하기보다는 소규모사업장을 지원하는 방식과 내용을 고민하는 것이 필요함. 성희롱 예방교육 지원, 조직문화 점검 및 컨설팅 지원 등 소규모사업장 지원 사업을 지속적으로 추진하고 확대해나갈 필요가 있음.

## II. 경기도 소규모 사업장 성희롱 관련 지원사례

### ▶ 경기도여성가족재단 성평등문화확산팀: 성평등한 직장문화 만들기

- 2021년부터 도의 위탁사업으로 시작, 2023년 현재 3년 차 추진 중.
  - ✓ 소규모 사업장 대상 성희롱 예방교육, 성평등한 직장문화 조성을 위한 캠페인(“일터를 바꾸는 우리의 약속”), 소책자 및 리플릿 제작
  - ✓ 2022년에는 50건의 교육, 45건 이상 캠페인(민간사업장, 공공기관) 진행



자료: 경기도여성가족재단 뉴스레터 제202호 (2022.11.30.)

## 2023 「경기도 성평등한 직장문화 만들기」 찾아가는 교육

경기도와 경기도여성가족재단에서 도내 소규모 사업장과  
예비 취업자를 대상으로 진행 중임.



2023 「경기도 성평등한 직장문화 만들기」  
**찾아가는 교육**

「찾아가는 교육」은 경기도에서 도내 소규모 사업장과 예비 취업자 대상으로 찾아가는 성평등 교육 프로그램을 실시하고, 많은 관심과 신청 바랍니다.

**교육대상** 도내 50인 미만 사업장 또는 예비 취업자

**대상별 교육기관**

- 기초교육: 50인 미만 사업장 중소기업
- 심화교육: 해당 사업장
- 관리자과정: 50인 미만 사업장 중대형 기업주
- 예비 취업 교육: 예비취업자
- 고용주 교육: 중소기업, 중소기업주, 중소기업주

**교육내용**

- 교육실: 성차별 사례, 일-생활균형 제도, 성평등 연행 등 성평등한 직장문화 조성 방안
- 직장 내 성희롱-성폭력 예방 및 고충처리절차 등 필요성
- 현장맞춤교육 이수 가능

**교육비용** 무료

**교육기간** 2023년 4월 ~ 11월

**신청기간** 상·하반기 (50회 선착순 마감)

**강의시간** 90 ~ 120분 내외 ※ 사전 협의 후 미대면으로 진행 가능

**교육 이수 시 혜택**

- 평가기준에 따라 우수 기업 인증서 발급 가능
- 교육 후 경력직으로 합격 시 가점 부여

문의: [hr@wfgf.or.kr](mailto:hr@wfgf.or.kr)  
 전화: 경기도여성가족재단 성평등문화혁신센터  
 ☎ 031-220-2874, 020-8000@wfgf.or.kr

2022년. 성평등한 직장문화 만들기 가이드북, 리플릿 제작

경기도  
성평등한  
직장문화  
만들기  
가이드북

**작은 사업장,  
성평등은 크게!**

경기도여성가족재단  
성평등문화혁신센터

경기도 성평등한  
직장문화 만들기

경기도에서는 도내 50인 미만 사업장을 대상으로 성평등 특이 및 성평등한 직장문화 확산을 위하여 경기도여성가족재단과 함께 「경기도 성평등한 직장문화 만들기 사업」을 진행하고 있습니다.

**교육신청서 개발**  
포괄적인 교육 장려금 규정을 위한 콘텐츠 개발

**가이드북 제작**  
성평등한 직장문화 조성 및 확산을 위한 직·간접  
채용비서 및 기타비서직인 제공

**무료 교육 제공**  
전문강사 활용한 성평등 교육 내실화 및  
교육 이수자 제공

**합의인 심사**  
사업주와 노동자가 함께하는 성평등한  
직장 만들기 캠페인 실시

경기도여성가족재단  
성평등문화혁신센터  
www.wfgf.or.kr  
031-220-2874

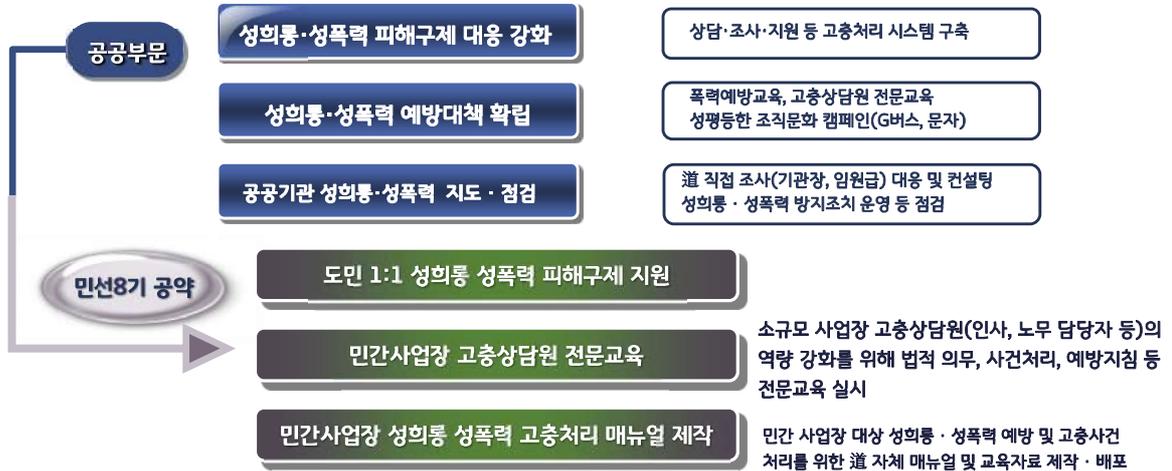
성평등한 문화  
다시 만드는 경기

경기도 성평등한 직장문화 만들기

**작은 사업장,  
성평등은 크게!**

경기도여성가족재단  
성평등문화혁신센터  
www.wfgf.or.kr  
031-220-2874

▶ 경기도 성평등 옴부즈만 : 공공기관 대상 → 민간부문 확대(안)



자료: 김민영(경기도 인권담당관 성평등옴부즈만지원팀장), 네트워크 세미나 자료.위드유센터(2023.3.14.)

▶ 직장 내 성희롱 규제와 일·생활 균형 지원

- '직장 내 성희롱'은 개인의 안전하고 평등한 노동권 보장, 평등한 노동환경을 구축해가는 문제. 직장 내 성희롱을 예방하기 위해서는 다양한 형태의 폭력에 대한 감수성을 향상시키고 직장 내의 차별적 관행을 해소하고 개선해나가는 것이 중요함.
- 현재 한국사회에서 일·생활 균형 지원은 자녀 양육, 가족 돌봄 등을 지원하는 데 중점을 두고 이루어지고 있음. 경기도의 「제2차 양성평등정책 기본계획수립 연구」(인혜경 외, 2022)에서는 일·생활균형정책의 주요 방향으로 육아휴직제도 활성화(남성의 육아 독려 등), (유아 및 초등학교 대상) 돌봄 서비스 확대, 직장 내에서의 안전한 휴식권(유연근무제, 휴가 및 휴게시간 보장 등) 보장 등을 제시한 바 있음.
- 이러한 현실에서 조직 내의 '성적인 폭력이 발생하는 것을 예방하고 지원하는 사업'과 '일·생활 균형을 지원하는 사업'의 주요 방향, 구체적인 사업 내용, 우선적인 과제 등을 동일선상에서 접근하기에는 한계가 있음. 각각의 안정적인 물적 토대를 기반으로 각 사업의 세부적인 내용과 방향을 검토하면서 고유한 사업 영역을 개발하고 확장해 나가는 것이 중요함.

감사합니다.

- 참고자료

심선희. 2022. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사. 경기도여성가족재단.

임혜경, 김선희, 심선희, 이나련, 정형욱, 정혜원. 2022. 제2차 경기도 양성평등정책 기본계획(2023~2027) 수립 연구.

김민영. 2023. 네트워크 세미나 자료. 위드유센터(2023.3.14.)

경기도여성가족재단 홈페이지.

위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 홈페이지.

## [부록]

위드유센터 연혁

---

대외적 우수사례 성과

---

발간 자료 목록

---

언론 속 위드유

---

# 1

## 위드유센터 연혁

- '20.06.08. 사무 위·수탁 협약 및 업무 개시
- '20.09.15. 센터 개관 홍보 및 홈페이지 오픈
- '20.09.15.~10.30. 「성희롱 없는 일터 만들기 슬로건·에세이 공모전」 개최
- '20.09.20.~23. 「직장 내 성희롱 예방교육 전문강사 양성 워크숍」 개최
- '20.09. 직장 내 성희롱 철폐를 위한 UN WOMEN 보고서 3종 번역
- '20.11.~12. 소규모 사업장 성희롱 예방교육 안내서 배포 및 캠페인
- '20.12.11. 「직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업 성과와 과제」토론회 개최
- '20.12. 「소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황 연구」 발간
- '20.12. 「소규모 사업장 조직문화 개선 컨설팅 매뉴얼」 발간
- '20.12. 「소규모 사업장 맞춤형 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼 1」 발간
- '20.12.30. 「2020 나는 일, 하고 싶은 뿐이었는데」에세이집 발간
  
- '21.03.01. 「직장 내 성희롱 조사·심의위원회 운영지원 사업」매뉴얼 발간
- '21.03.24. 「소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제」토론회 개최
- '21.05.03.~07.09. 「성희롱 없는 일터 만들기 에세이 공모전」개최
- '21.06. (주)우아한형제들과 협업으로 「사업주 대상 직장 내 성희롱 예방교육 영상 자료」 제작 및 배포
- '21.6.25. 센터 이전(중구 무교동-> 동작구 대방동 여성플라자 3층)
- '21.09.14. 「직장 내 성희롱 피해지원 역량강화 워크숍」 개최
- '21.10.18. 「한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육 우수콘텐츠」 발간자료 10개 선정
- '21.09.~10. 2021 서울시 성평등주간 기업 선언 캠페인 '성평등한 일터를 만드는 리더의 약속'
- '21.12. 「소규모 사업장 맞춤형 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼 2」 발간
- '21.12.10. 「2021 나는 일, 하고 싶은 뿐이었는데」 에세이집 발간
  
- '22.03.14.~16. 「직장 내 성희롱 예방교육 전문강사 양성과정 워크숍」 개최
- '22.04.04. 「회사에서 읽는 만화」 웹툰북 발간
- '22.04.25. 「'성희롱 사건처리 지원사업' 사업장 안내용」 발간

- '22.04.25.~07.19. 「성희롱 없는 일터 만들기 에세이 공모전」 개최
- '22.06.28.~29. 「직장 내 성희롱 피해지원 역량강화 워크숍」 개최
- '22.06.08. 「한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육 우수콘텐츠」 발간자료 6개 선정
- '22.08 「모두의 노력이 성평등한 조직문화를 만듭니다」 예방교육 영상자료 개발 및 배포
- '22.06.20.~08.03. "출퇴근길, 위드유센터와 만나요!" 캠페인 (서울교통공사 협업)
- '22.09. 2022 성희롱 없는 일터를 만드는 기업 선언 캠페인
- '22.11.25. "너, □□이가 왜 퇴사했는지 알아?" 토크콘서트 개최
- '22.11.30. 「여전히 일하고 있을, 일하며 싸우고 있을」 2022년 에세이집 발간
- '22.12.09. 직장 내 성희롱 대응 안내서「검색보다 이책」 발간(서울여성노동자회와 협업)
- '22.12.26. 「직장 내 성희롱 사건처리 안내서」 발간
- '22.12. 「조직문화개선 캠페인 코-매너스페이스」 포스터 및 스티커 제작 및 배포
  
- '23.03. '직장 내 성희롱 예방체계 지원기관' 네트워크 세미나 개최
- '23.04. KAC공항서비스와 협업 캠페인 진행
- '23.05.08. 「직장 내 성희롱 법률동행지원사업 가이드북」 발간
- '23.06.01. 「서울직장성희롱성폭력예방센터 성과공유 포럼」 개최

## 2

## 대외적 우수사례 성과

### [우수사례 1] 서울시 외식업 사업장 '성평등일터조성' 캠페인

#### - (주)우아한형제들(배달의민족)과 협업-

#### □ 주요 추진내용과 성과

#### 1. 서울시 외식업 사업장 "성평등 일터 조성을 위한 기업 업무 협약"

##### 추진내용

- 서울시 · 서울직장성희롱성폭력예방센터 · (주)우아한형제들  
<성평등 일터 조성을 위한 업무 협약> (2021.01.27)

##### 의의 및 결과



##### ■ 사업 대상 확보

- '소상공인' 네트워크를 보유하고 있는 (주)우아한형제들과 협약을 진행하여 기존에 모집과 접근이 어려웠던 대상군에 센터 인지도를 높이고 접근성을 증대하여 사업 대상을 확보하고 그 범위를 확장함

##### ■ 언론보도 총 54건

- "서울시·배달의민족, 소형 음식점 성희롱 예방교육 지원" (연합뉴스외 53건, 21.01.27) 등

#### 2. 외식업 사업주 대상 "성희롱 예방교육 영상콘텐츠" 마련

##### 추진내용

- <법과사전 '사례로 배우는 성희롱 예방교육'> (~21.06.16)  
: 배민아카데미 게시용 '외식업 사업주 교육용 영상 콘텐츠' 1건 개발 및 배포

##### 의의 및 결과

##### ■ 영상콘텐츠를 통한 사업주 성희롱 예방교육 확산

- 소규모 사업장은 성희롱 예방·대응 시스템을 체계적으로 갖추기 어렵고, 법정 의무교육인 "직장 내 성희롱 예방교육"을 시행할 여건이 충분치 않음. 특히 코로나19로 오프라인 활동이 경직된 상황이 이어짐

- 온라인으로 시청 가능한 사업주, 특정 업종 대상 교육 영상콘텐츠를 개발, 제작함. 소규모 사업장 사업주를 대상으로 성희롱 예방교육의 접근성을 높이고 사업주 특화 교육 콘텐츠를 선도함

- 외식업 특성을 반영하고 실제 사례를 활용한 교육으로 실질적인 사업주 인식개선을 꾀함

##### ■ 사업 추진 성과

- 센터는 영상 콘텐츠 기획과 내용을 담당하고, (주)우아한형제들은 소요 예산과 사업주 대상 홍보를 담당함으로써 영상 제작 협업의 시너지 효과 창출



##### ■ 유튜브 영상 조회수 64,514회

- 배민아카데미 <법과 사전> 유튜브 시리즈 영상 중 가장 높은 조회수를 기록함

- 직장 내 성희롱 문제와 관련한 외식업 사업주의 관심도를 확인하였으며, 그만큼 실질적인 어려움이 있을 거라 짐작할 수 있음

### 3. 외식업 사업주 대상 “고객응대근로자 보호” 캠페인

#### 추진내용

- 위드유센터 X 배달의민족 <우리 가게 안심일터 만들기> 캠페인 (21.09.01~10.01)  
: 서울시 외식업장 1,000개소에 ‘안심일터 키트’ 배포

#### 안심일터 키트(POP, 가이드북 외)

성희롱 등으로부터 종업원을 보호하는 내용을 담은 가게 비치·부착용 홍보물 4종



안심일터 POP



안심일터 가이드북



포스터, 카운터 부착 스티커

#### 의의 및 결과

- 캠페인 참여 사업장 총 2,223개소
  - 캠페인 참여 사업장 목표의 2배 이상 초과 달성, 1,000부 추첨 배포
  - 캠페인 참여 시 ‘안심일터를 만들기 위한 사장님들의 약속과 노력’ 사연 접수 진행
  - 성희롱 예방 및 성평등한 일터에 대한 필요성과 공감대를 높임
- ‘안심일터 가이드북’ 2,000부 제작, 1,903부 배포
  - 외식업장 등 고객응대사업장에 특화된 고객응대근로자 보호 매뉴얼 제작, 배포
- 홍보 카드뉴스 1종 제작 및 배포
- 언론보도 총 57건
  - “존중합시다...우아한형제들 사업장 성희롱 예방 캠페인” (문화일보 외 56건, 21.09.02) 등



▲ <우리 가게 안심일터 만들기> 캠페인 카드뉴스 (배달의민족 제작)



▲ <우리 가게 안심일터 만들기> 캠페인 카드뉴스 (위드유센터 제작)

#### 4. 외식업 사업주 대상 “성희롱 예방교육” 진행

##### 추진내용

- 위드유센터 X 배민아카데미 <우리 가게 안심일터 만드는 방법> 교육 (21.10.01)  
: 외식업 사업주 특화 성희롱 예방교육을 온라인 라이브로 1회, 2시간 30분 진행

**1교시**  
**우리 가게를 성장시키는 사장님의 말그릇**  
 상처없이 서로 존중하며 일하는 우리 가게를 만들기 위한 사장님의 말그릇에 대해 이야기 해봅니다.  
 김윤나 소장  
 말마음 연구소 '말그릇' 저자

**2교시**  
**우리 가게를 지키는 성희롱 예방 백서**  
 직원 채용 및 근무하며 발생할 수 있는 사례와 대응 메뉴얼을 알려드립니다.  
 안정은 노무사  
 조안 노무법인, 위드유 컨설팅 전문위원

##### ▲ <우리 가게 안심일터 만드는 방법> 교육 구성

##### 의의 및 결과

- 외식업 사업주 성희롱 예방교육 참여율 및 접근성 증대
  - 사업주 참여율과 프로그램 접근성을 높이기 위해 적극적으로 온라인 ZOOM 교육으로 개설, 진행함.
  - <우리 가게 안심일터 만들기> 캠페인의 일환으로 교육 대상을 모집하고 진행하여 홍보 효과를 극대화함.
- 외식업 사업주 대상 성희롱·성폭력에 대한 감수성 및 초기대처 능력 배양
  - 동일 업종을 대상으로 교육 진행, 대상에 특화된 교육으로 교육효과를 높임.
  - 교육 모집인원 101명, 참여인원 53명, 만족도 9.6점(10점 만점)으로 매우 높음.



##### ▲ <우리 가게 안심일터 만드는 방법> 교육 만족도 설문 결과

□ 우수성과 및 평가

○ 기업 협력 체계 구축을 통한 장애 극복 및 성과 창출

1) 플랫폼 기업과의 협업 통해 대상 모집이 어려운 외식업 사업장을 대상으로 발굴, 확보

- 센터 차원에서 모집과 접근이 어려웠던 소규모 외식업 사업장 및 사업주 발굴을 위해 (주)우아한 형제들과 협약을 진행, 광범위한 서울시 '소상공인' 네트워크를 확보하고 사업 추진 기반을 다짐.

2) 협력사 기업에서 예산 총당으로 사업 추진 예산 절감

- 각 사업에 있어 센터는 소규모 사업장 성희롱 예방·대응에 관한 전문성을 살려 교육 콘텐츠 기획 및 구성, 전문강사 매칭, 매뉴얼 제작 등을 추진하였으며 그 외 사업주 교육 영상과 안심일터 키트 제작, 교육 세팅과 강사비 등 사업 예산 비용은 협력사 '(주)우아한형제들'에서 총당하여 추진함.

3) 사업 홍보 효과 극대화

- 센터 및 협력사가 보유한 다양한 온라인 채널을 통해 목표 대상에 대대적인 사업 홍보를 진행, 센터 인지도를 높이고 노출 효과를 극대화함.

언론보도	배민아카데미 SNS홍보	배달의민족 별도 채널 홍보
<p><b>총 111건 보도 달성</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 협약 관련 : 54건</li> <li>- 캠페인·교육 관련 : 57건</li> </ul>	<p><b>홍보 콘텐츠 총 5만 2천 명 도달 피드백 3,361회</b></p> <p>1차 : 페이스북(3만 명 구독) 좋아요 1,134회 인스타그램(2만 2천 명 구독) 좋아요 123회</p> <p>2차 : 페이스북 좋아요 2,026회 인스타그램 : 좋아요 78회</p>	<p><b>홍보 콘텐츠 총 16만 명 이상 도달</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배민사장님광장, 배민아카데미 홈페이지 메인 배너 노출</li> <li>- 배민아카데미 카카오톡 노출(3만 명 구독)</li> <li>- 배달의민족 사장님톡톡 노출 (13만 명 구독)</li> </ul>

○ 사업 간 연계를 통한 외식업 사업장 성희롱 예방 통합지원

사업주 대상 성희롱 예방교육 영상 제작 및 홍보	안심 일터 캠페인 및 키트 제작, 배포	외식업 사업주 대상 성희롱 예방교육
----------------------------	-----------------------	---------------------

- 외식업 사업장 성희롱 예방을 위한 각 사업 유기성을 강화하고 연계하여 진행함으로써 직장 내 성희롱 관련 법 사각지대에 있는 '소상공인', 외식업 사업장을 통합지원하고 성희롱 예방체계 마련을 도모함.
- 사업주 교육과 영상, 안심일터키트 배부에 외식업 사업주가 적극 참여함으로써 직장 내 성희롱 예방·대응 체계 구축의 필요성과 사업주로서의 책무 인식개선을 도모함.

## [우수사례 2] 센터 발간 자료들이 한국양성평등교육진흥원 '폭력예방교육 우수콘텐츠'로 선정

- 한국양성평등교육진흥원은 폭력예방교육을 효과적으로 실시하기 위해 매년 우수 콘텐츠를 발굴하여 추천콘텐츠로 선정하고 있음.
- 선정된 콘텐츠는 폭력예방교육 통합관리 사이트, 여성가족부 자료실에 업로드되어 폭력예방교육 공공재로 활용됨.

- 추천 콘텐츠 선정 작품 (총 16개)

년도(개수)	선정 작품	형태	활용도
2021년 (10개)	일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요	성희롱예방교육 안내 소책자	- 직장 내 비치용 교육자료 - 예방교육 진행시 활용
	2020 나는 일 하고 싶을뿐이었는데	성희롱없는 일터 만들기 공모전 당선작 에세이북	- 직장 내 비치용 교육자료 - 고충상담원 교육 자료 - 강사 예방교육 자료
	궁금했다! 직장내 성희롱 QnA 1~8탄	카드뉴스	- 직장인 대상 캠페인 자료 - 직장 내 성희롱 예방교육 자료
2022년 (6개)	<회사에서 읽는 만화> 성희롱 없는 일터를 만드는 시민 에세이	에세이 공모전 당선작으로 만든 웹툰북	- 직장 내 비치용 교육자료 - 예방교육 진행시 활용
	안심일터 가이드	고객응대 근로자 보호를 위한 핸드북	- 직장 내 비치용 교육자료 - 고충상담원 교육 자료 - 강사 예방교육 자료
	2021 나는 일 하고 싶을 뿐이었는데	성희롱없는 일터 만들기 공모전 당선작 에세이북	- 직장 내 비치용 교육자료 - 고충상담원 교육 자료 - 강사 예방교육 자료
	궁금했다! 직장내 성희롱 QnA 9~10탄	카드뉴스	- 직장인 대상 캠페인 자료 - 직장 내 성희롱 예방교육 자 료

### [우수사례 3] 센터 발간 자료 요청 다수

일시	연계처	요청 사항	추진 성과
2020.11.~12.	카페 등 1500개소	캠페인 자료 배포 신청	- '직장 내 성희롱 예방·대응 안내서' 신청 캠페인을 진행해 '일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요'를 서울시 30인 미만 사업장 1,500개소 10,996부 배포
2021.04.22	테넥스글로벌 외 401개소	에세이북 배포 신청	- 2020년 공모전 에세이북 '나는 일, 하고 싶을 뿐이었는데'를 402개소 833권 배포
2021.08.17	국립국악원	2021 '나는 일, 하고 싶을 뿐인데' 종이책 10권 배포 협조 신청	- 대시민 공모전 수상작을 활용하여 만든 에세이북을 회사 내에 비치, 사내 조직문화 개선 효과 도모
2021.9.1.~7.	(주)우아한형제들 (배달의민족)	(주)우아한형제들(배달의민족)에서 외식업 사업주 사전 신청 접수	- 서울시 성평등주간(9월 1일~7일)을 맞아 소규모 외식업장 내 성희롱을 예방하고 성평등 문화를 확산하는 안심일터 키트를 제작하여 외식업장 1,000곳에 배포
2021.10.07	서울 도시가스	사내 캠페인용으로 활용할 성희롱·성폭력 예방 대응 자료 요청	- 위드유센터 '직장 내 성희롱 예방 핸드북'과 '고객의 의한 성희롱 예방 가이드' 등 발송
2021.10.08~11.08	주식회사 호성로고스 외 135개소 (사업장 및 기관)	성희롱·성폭력 예방 대응 활용 자료 신청	- 직장 내 성희롱 예방 캠페인으로 '고객의 의한 성희롱 예방 가이드' 등 135개소에 발송
2021.12.27	경기도부천교육지원청	슬로건 굿즈 제작 협조 요청	- 2020년 대시민 공모전 슬로건을 활용한 굿즈를 제작하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 사내 캠페인 진행
2022.03.14	서울창업디딤터 외 585개소	에세이북 배포 신청	- 2021년 공모전 에세이북 '나는 일, 하고 싶을 뿐이었는데'를 586개소에 950권 배포
2022.04.20	한국건강가정진흥원	대시민 공모전 웹툰북 '회사에서 읽는 만화'공유 배포 협조 요청	- 대시민 공모전 수상작을 활용하여 만든 웹툰북을 회사 내에 비치, 사내 조직문화 개선 효과 도모
2022.05.10	호두랩스 외 289개소	웹툰북 배포 신청	- 에세이 수상작을 엮어 만든 '웹툰북 회사에서 읽는 만화'를 290개소에 404권에 배포

2022.05.10.	급창전골싱 (소상공인)	고객에 의한 성희롱 예방 대응 방안 및 활용 자료 요청	- 위드유센터 '직장 내 성희롱 예방 핸드북'과 '고객에 의한 성희롱 예방 가이드' 핸드북과 스티커 등 발송
2022.06.08	한국양성평등교육 진흥원	'고객에 의한 성희롱 예방 대응' 자료를 폭력예방교육 추천 콘텐츠로 응모 요청	- 2022년 폭력예방교육 추천콘텐츠 선정. 여성가족부 홈페이지 및 예방교육통합관리시스템 내 교육 자료 실 게시 - '회사에서 읽는 만화', 안심일터 가이드, 2021 공모전 에세이집, 직장 내 성희롱 Q&A(9탄 정의, 10탄 외모 평가, 11탄 실업급여), 총 6종
2022.06.08	한국전자통신 연구원	온라인 캠페인 카드뉴스 배포 협조 요청	- <궁금했다! 직장 내 성희롱 QnA> 1탄을 다운로드 후 사내에 공유, 사내 직장 내 성희롱 예방 캠페인 진행
2022.07.26	안산시청	대시민 공모전 웹툰북 '회사에서 읽는 만화' 게시 협조 요청	- 사내 인트라넷에 대시민 공모전 수상작을 활용하여 만든 웹툰북을 공유, 조직 문화 개선 효과 도모
2022.08.17	휴노 (근로복지공단 위탁기관)	홈페이지 링크 공유 협조 요청	- 직장 내 성희롱 피해자 심리 지원 시 법률동행 신청안내 - 서울시 소재 피해지원 기관안내 링크 활용, 시민에게 피해지원 정보 전달
2022.11.21	광진구청	교육자료 사용 협조 요청	- '일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요' 교육자료의 이미지를 활용하여 업무용 수첩 제작
2022. 12. 13. ~ 12. 28.	두핸즈 외 1,039개소	직장 내 성희롱 예방 캠페인 자료 배포 신청	- 함께 일하는 공간에서 지켜야 하는 약속을 이야기하고 공유하는 '코-매너 스페이스' 홍보물 등을 1,040개소에 배포
2022.12.23	인스팅터스 외 377개소	검색보다 이책 배포 신청	- 직장 내 성희롱 대응 안내서 <검색보다 이 책>을 378개소에 배포
2023.02.09	우리동물병원 외 403개소	에세이북 배포 신청	- 2022년 '성희롱 없는 일터 만들기' 공모전 수상작을 엮어 만든 책, '여전히 일하고 있을, 일하며 싸우고 있을' 404개소에 배포
2023.03.13	넷마블에프앤씨	센터 발간자료 제공 요청	- 직장 내 성희롱 예방을 위한 센터

			발간자료('검색보다 이책' 1권, '회사에서 읽는 만화' 1권, 2021년 에세이북 1권, 2022년 에세이북 1권)를 제공
2023.04.12	삼정중학교	센터 교육자료 제공 요청	- 성희롱 없는 직장을 위한 예방·대응 안내서 '일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요' 70부를 제공하여 교직원 성희롱 예방연수를 진행
2023.04.14	화서가서점	센터 발간자료 제공 요청	- 센터 발간자료('검색보다 이책' 1권, '회사에서 읽는 만화' 10권, 2020년 에세이북 10권, 2021년 에세이북 1권 10권, 2022년 에세이북 2권)를 서점 구성원 및 방문자가 자유롭게 열람할 수 있도록 제공
2023.04.19	KAC	캠페인 자료 요청	- 캠페인 자료('회사에서 읽는 만화' 100권, "코매너스페이스 포스터"와 "스티커" 각 100개)를 제공하여 사내 비치 캠페인에 활용
2023.05.17	서울시립대 인권센터	센터 발간자료 제공 요청	- 센터 발간자료('검색보다 이책' 2권, '회사에서 읽는 만화' 2권, 2021년 에세이북 10권, 2022년 에세이북 2권)을 제공하여 상담·교육 및 사업장 내 비치에 활용

**[우수사례 4] 「서울시 선도 모델 확산」 센터 사업 벤치마킹을 요청하는 중앙정부 및 시도, 위탁기관 등 공공기관 지원**

일시	연계 기관	요청 사항	추진 성과
2021.5.14. / 2022.05.25. / 2022.06.15.	서울시 어르신과/ 서울시 어르신돌봄종 사자종합지원 센터/ 마포어르신돌 봄통합센터	- 돌봄종사자 대상 직장 내 성희롱 예방 교육 방안 및 예방 매뉴얼 마련 자문 요청 - 센터에서 지원 가능한 사업 안내 협의 요청	- 예방교육 방안 자문 제공함 - 서울직장성희롱성폭력예방센터 자문을 반영하여 어르신돌봄종 사자종합지원센터에서 '장기요양 현장 성희롱 예방 및 대응 안내 서' 제작(21) 및 배포(22) - 센터 협업으로 22' 하반기, 장기요양 기관 대상 조직관리 컨설팅 시범사업 실시하고, 예방대응 지침 규정 마련함
22.04.29. / 22.08.22.	인천여성가족 재단 정책연구실/ 인천광역시 여성정책과	- 인천시 여성노동권익시설과 성평등 노동정책 연구 중 서울직장성희롱 성폭력예방센터를 우수사례로 벤 치마킹 원함. - 센터 사업을 인천시 정책 제안에 포함하고자 기관방문해서 사업소 개와 자료 요청	- 인천광역시 '성평등 노동정책 기 반조성 및 지원방안 연구'에 서울 직장성희롱성폭력예방센터 사업 을 우수사례로 소개(22년 9월말 발간) - 인천광역시 여성정책과에서 내년 예산에 조직문화개선 컨설팅 비용 을 편성하고자 서울직장성희롱성 폭력예방센터의 사업운영 방식 및 예산을 문의함.
22.05.24. / 22.8.12.	보건복지부 양성평등정책 담당관/ 이화여대 연구팀	- 사회복지시설 성희롱·성폭력 방지 조치 및 조직문화 개선 사업 운영 을 위한 연구용역을 실시하고자 함. - 센터 컨설팅 사업 문의 및 컨설팅 매뉴얼 활용에 대한 요청	- '사회복지시설 성희롱·성폭력 방지 조치 및 조직문화 개선지원 매뉴 얼 개발' 연구 과정에서 센터 컨설 팅 사업과 매뉴얼을 벤치마킹하고 자해서 연구팀에서 서울직장성희 롱성폭력예방센터 사업 관련 자문 및 컨설팅 매뉴얼 활용 요청-> 22 년 사회복지기관 대상 매뉴얼 개 발. 23년 시범사업 실시
22.07.22	광주사회 서비스원	- 광주사회서비스원에 성폭력 예방 대응지원 전담인력을 배치하면서, 돌봄종사자 대상 직장 내 성희롱 예방 교육 방안 및 예방 매뉴얼 마련 자문 및 자료 요청 - 요양시설 대상 고충상담원 전문교 육, 사건처리지원사업 등 운영 노 하우 자문 요청	- '서울직장성희롱성폭력예방센터의 자문 내용을 바탕으로 요양시설 기관장, 돌봄종사자, 돌봄서비스 이용자를 대상으로 하는 읽기자 료, 영상자료 제작, 교육 등을 기 획할 예정

22.08.17..22. 23.02.14	경기도청 인권담당관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도청에서 성희롱·성폭력 예방 업무를 민간 사업장으로 확대 예정</li> <li>- 센터 고충상담원교육과 법률동행 지원 사업 벤치마킹 원함</li> <li>- 자문 및 센터 사업계획서 및 자료 공유 요청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도청에서 서울직장성희롱성폭력예방센터 홈페이지 자료를 참고하고 센터에 자문받고자 전화 및 센터 방문</li> <li>- 센터 사업계획서 공유는 서울시 담당팀으로 문의하도록 안내함.</li> <li>- 센터 법률동행지원사업 자문 및 자료 공유함</li> </ul>
22.09.15.	고용노동부 양성평등정책 담당관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법률동행지원사업 운영 현황 안내 및 공유 요청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법률동행지원사업 운영 현황 및 피해지원기관과의 연계 및 협조, 관련 자료 제공함</li> </ul>
22.11.23.	경기도여성 가족재단	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소규모 사업장 대상 성희롱, 성폭력 예방 사업 벤치마킹을 통해 향후 추진 방향을 모색하고자 자문 요청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 위드유센터 사업 추진 내용을 참고하여 경기도 실정에 맞게 접목하고, 향후 운영을 위한 개선점을 도출을 위해 기관방문해서 자문 및 자료 공유함</li> </ul>
22.12.15.	대구광역시 여성가족과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성폭력 관련 우수사례 및 운영 성과 벤치마킹하고자 기관 방문 요청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성희롱 및 성폭력 관련 운영 현황 및 성과, 사례에 대해 자문 및 자료 제공함</li> </ul>

## 3

## 발간 자료 목록

매뉴얼	2020년	소규모 사업장 맞춤형 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼1
		소규모 사업장 조직문화 개선 컨설팅 매뉴얼
	2021년	소규모 사업장 맞춤형 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼2
		2021 직장 내 성희롱 조사·심의위원회 운영지원 사업
	2022년	2022 성희롱 사건처리 지원사업 사업장 안내용
		2022 직장 내 성희롱 사건처리 안내서(피해지원기관 상담자용)
2023년	직장 내 성희롱 법률동행지원사업 가이드북	
단행본	2020년	나는 일, 하고 싶을 뿐이었는데(2020) - 성희롱없는일터만들기 에세이북
		UN Women "성희롱 철폐를 향해 미투 시대, 변혁의 본질과 당면 과제"(번역본)
	2021년	나는 일, 하고 싶을 뿐이었는데(2021) - 성희롱없는일터만들기 에세이북
		UN Women "직장 내 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘 문제 대응에 관한 편람"(번역본)
	2022년	여전히 일하고 있을, 일하며 싸우고 있을(2022) - 성희롱없는일터만들기 에세이북
		회사에서 읽는 만화 - 성희롱없는 일터만들기 공모전 당선작 웹툰
직장 내 성희롱 대응 안내서 '검색보다 이책'		
자료집	2020년	일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요
		직장 내 성희롱 피해자 법률·동행 지원사업의 성과와 과제 토론회
		『성희롱 없는 일터 만들기』 공모전 경향분석 보고서

		서울시 소규모사업장 내 성희롱·성폭력 현황 분석 연구 보고서
	2021년	소규모 사업장 성희롱·성폭력 현황과 과제 토론회
		서울시 중간지원기관 성희롱·성폭력 등 예방지침 모범안
	2022년	서울시 위탁기관 성희롱·성폭력 등 예방지침 모범안(개정안)
동영상	2020년	WithU송(with 슬릭) - 센터 개소 기념 홍보 영상
		성희롱 피해지원이 필요할 때 : 위드유 직장 내 성희롱 피해자 법률·동행지원사업
		조직문화개선 콜라보레이션 영상(커피에반하다, 리드릭)
	2021년	사례로 알아보는 가게 내 성희롱 예방법 - 배달의민족아카데미 협업
	2022년	직장 내 성희롱 예방교육 영상&활용가이드
캠페인·홍보	2020년	센터소개 리플릿(2020)
	2021년	안심일터 가이드 핸드북 및 스티커(고객에 의한 성희롱 예방 캠페인)
		주요사업 및 피해지원기관 리플릿
		센터소개 리플릿(2021)
	2023년	직장 내 성희롱 예방 캠페인 '코-매너스페이스'(포스터&스티커)

연번	보도내용	보도일	보도매체
1	[나일뿐] 저랑 같이 가실래요?	'23.5.19	여성신문

보도 일시	'2023-05-19	보도 매체명	여성신문
-------	-------------	--------	------

**[나일뿐] 저랑 같이 가실래요?**  
 위드유센터×경켄 작가 | 2023-05-19 13:58

직장 내 성희롱에 맞선 시민들의 이야기가 웹툰이 됐습니다. 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는 성평등 조직문화 확산을 위해 '성희롱 없는 일터 만들기' 공모전을 3회째 개최했고, 수상작은 단행본·전자책·웹툰 등 다양한 콘텐츠로 제작해 선보였습니다. 성희롱 피해생존자들의 용기 있는 목소리가 널리 알려져서 다양한 직업군에서 성희롱 예방체계가 마련되길 기대합니다. 회사와 조직 구성원들이 피해를 의연하지 않을 거란 확신만 있다면 많은 것들이 달라질 수 있습니다. 여전히 일하고 싸우고 있는 분들에게 위로와 용기가 되길 바랍니다. [편집자주]

2021 '성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전 수상작  
 저랑 같이 가실래요?

서울특별시 **위드유**

말을 걸어온 사람은 나보다 서너 살 어린 동료 교사였다.

원문링크 : <https://http://http://www.womenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=236281>

연번	보도내용	보도일	보도매체								
2	'성평등 일터 조성' 위드유센터 3년... 6월 1일 성과공유포럼	'23.5.9	여성신문								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">보도 일시</th> <th style="width: 25%;">2023-05-09</th> <th style="width: 25%;">보도 매체명</th> <th style="width: 25%;">여성신문</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"> <h2 style="margin: 0;">성평등 일터 조성 위드유센터 3년..6월 1일 성과공유포럼</h2> <p style="margin: 0;">이세아 기자   2023-05-09 15:47</p> <p style="margin: 0;">위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터(위드유센터)가 오는 6월1일 오후 2시 서울 영등포구 스페이스살림 다목적홀(지하 1층)에서 성과 공유 포럼을 연다.</p> <p style="margin: 0;">위드유센터는 서울시 사업장의 97.8%를 차지하나 법적·제도적으로 성희롱·성폭력 예방 체계가 취약한 30인 미만 소규모 사업장을 지원한다. 2020년 9월 문을 연 이래로 약 3년간 성희롱 예방교육, 조직관리 컨설팅, 법률동행 등의 피해지원, 조직문화 개선 캠페인 등을 진행했다.</p> <p style="margin: 0;">경기도, 부산광역시, 인천광역시 등 관련 정책을 도입하려는 지자체와 기관들도 벤치마킹을 시도하고 있다. 위드유센터 관계자는 "(지자체 성희롱 예방 기관의) 선도 모델', '지자체 예산 투입 대비 성과가 좋은 모델'이라는 평가를 받았다. 그 성과 내용을 서울 시민들에게 공유하고 향후 발전 과제를 모색하고자 포럼을 개최하게 됐다"고 밝혔다.</p> <p style="margin: 0;">이번 포럼에는 직장 내 성희롱 예방에 관심 있는 시민 누구나 참여할 수 있다. 온라인 사전신청 (<a href="https://bit.ly/3nckeF4">https://bit.ly/3nckeF4</a>) 후 참여하면 된다.</p> <p style="margin: 0;">일본링크 : <a href="https://http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235933">https://http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235933</a></p> </td> </tr> </tbody> </table>				보도 일시	2023-05-09	보도 매체명	여성신문	<h2 style="margin: 0;">성평등 일터 조성 위드유센터 3년..6월 1일 성과공유포럼</h2> <p style="margin: 0;">이세아 기자   2023-05-09 15:47</p> <p style="margin: 0;">위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터(위드유센터)가 오는 6월1일 오후 2시 서울 영등포구 스페이스살림 다목적홀(지하 1층)에서 성과 공유 포럼을 연다.</p> <p style="margin: 0;">위드유센터는 서울시 사업장의 97.8%를 차지하나 법적·제도적으로 성희롱·성폭력 예방 체계가 취약한 30인 미만 소규모 사업장을 지원한다. 2020년 9월 문을 연 이래로 약 3년간 성희롱 예방교육, 조직관리 컨설팅, 법률동행 등의 피해지원, 조직문화 개선 캠페인 등을 진행했다.</p> <p style="margin: 0;">경기도, 부산광역시, 인천광역시 등 관련 정책을 도입하려는 지자체와 기관들도 벤치마킹을 시도하고 있다. 위드유센터 관계자는 "(지자체 성희롱 예방 기관의) 선도 모델', '지자체 예산 투입 대비 성과가 좋은 모델'이라는 평가를 받았다. 그 성과 내용을 서울 시민들에게 공유하고 향후 발전 과제를 모색하고자 포럼을 개최하게 됐다"고 밝혔다.</p> <p style="margin: 0;">이번 포럼에는 직장 내 성희롱 예방에 관심 있는 시민 누구나 참여할 수 있다. 온라인 사전신청 (<a href="https://bit.ly/3nckeF4">https://bit.ly/3nckeF4</a>) 후 참여하면 된다.</p> <p style="margin: 0;">일본링크 : <a href="https://http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235933">https://http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235933</a></p>			
보도 일시	2023-05-09	보도 매체명	여성신문								
<h2 style="margin: 0;">성평등 일터 조성 위드유센터 3년..6월 1일 성과공유포럼</h2> <p style="margin: 0;">이세아 기자   2023-05-09 15:47</p> <p style="margin: 0;">위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터(위드유센터)가 오는 6월1일 오후 2시 서울 영등포구 스페이스살림 다목적홀(지하 1층)에서 성과 공유 포럼을 연다.</p> <p style="margin: 0;">위드유센터는 서울시 사업장의 97.8%를 차지하나 법적·제도적으로 성희롱·성폭력 예방 체계가 취약한 30인 미만 소규모 사업장을 지원한다. 2020년 9월 문을 연 이래로 약 3년간 성희롱 예방교육, 조직관리 컨설팅, 법률동행 등의 피해지원, 조직문화 개선 캠페인 등을 진행했다.</p> <p style="margin: 0;">경기도, 부산광역시, 인천광역시 등 관련 정책을 도입하려는 지자체와 기관들도 벤치마킹을 시도하고 있다. 위드유센터 관계자는 "(지자체 성희롱 예방 기관의) 선도 모델', '지자체 예산 투입 대비 성과가 좋은 모델'이라는 평가를 받았다. 그 성과 내용을 서울 시민들에게 공유하고 향후 발전 과제를 모색하고자 포럼을 개최하게 됐다"고 밝혔다.</p> <p style="margin: 0;">이번 포럼에는 직장 내 성희롱 예방에 관심 있는 시민 누구나 참여할 수 있다. 온라인 사전신청 (<a href="https://bit.ly/3nckeF4">https://bit.ly/3nckeF4</a>) 후 참여하면 된다.</p> <p style="margin: 0;">일본링크 : <a href="https://http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235933">https://http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=235933</a></p>											
3	직장성희롱·성폭력예방 전담기구 설치 필수	'23.3.20	경기일보								

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	2023-03-20	보도 매체명	경기일보
<h2>[인천의 아침] 직장성희롱성폭력예방 전담기구 설치 필수</h2> <p>정승화 인천여성가족재단 정책연구실 연구위원   2023-03-20 03:00</p> <p>우리나라 노동시장의 성평등성적표가 최하위라는 우울한 소식이다. 돌봄의 의무가 없는 남성을 표준적 노동자의 상으로 삼고 있는 기업문화 속에서 여성이 갖는 성적 차이는 차별대우와 경력단절의 사유가 됐고 직장 내 성희롱·성폭력의 피해가 발생하기 쉬운 환경을 조성해왔다.</p> <p>조직 내 위계에 취약한 '사회초년생'과 고용불안을 겪는 비정규직과 재취업 중년여성들도 직장 내 성희롱·피해경험률이 높다. 청년여성들의 이직 사유 중 직장 내 성희롱 피해로 높다는 점은 여성의 경력단절예방을 위한 정책에서 직장 내 성희롱 예방사업이 중요하다는 점을 보여준다. 직장 성희롱·성폭력 문제는 폭력과 안전의 이슈이기도 하지만 여성의 노동권보호와 경력단절예방을 위한 중요한 과제이기에 성평등 노동정책의 과제로 다뤄질 필요가 있다.</p> <p>2022년 5월 개정된 남녀고용평등법에 의해 사업주의 조치의무가 강화됐다. 사업주는 가해자를 징계하고 근무장소 변경 등의 조치를 바로 시행해야 한다. 또한 피해자(제3자인 신고자 포함)에게 해고, 승진 제한 등 불리한 대우를 해서는 안 되고 이를 어기면 과태료 처분이나 형사처벌을 받는다.</p> <p>기업 차원에서 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 방지를 위한 노력이 필수적인 경영관리의 요소가 됐지만 소규모 사업장에서는 사업주의 정보 부족과 인식 미비로 이러한 제도가 잘 안착되지 못하고 있다. 직장 내 성희롱·성폭력 문제는 피해가 발생한 이후 피해자를 지원하는 정책도 필요하지만 사전 예방을 위해 사업주의 인식개선과 기업의 조직문화 자체를 개선하기 위한 노력이 매우 중요하고 이를 위해 기업을 변화시키려는 정책적 개입이 필수적이다.</p> <p>2020년 설립된 서울직장성희롱·성폭력예방센터(위드유센터)에서는 소규모사업장을 대상으로 무료로 성평등 조직문화 컨설팅 지원과 성희롱 사건처리를 지원하고 있다. 경기도는 2019년 성희롱·성폭력 피해 전담 인권보호관(성평등옴부즈만)을 신설해 직장 내 성희롱 사건처리지원과 피해자 지원을 실시하고 있다. 2022년 출범한 부산시 여성폭력방지종합지원센터는 범죄예방사업실을 운영하면서 민간 부문 직장 내 성희롱·성폭력 피해 대응 전담 창구를 만들었다.</p> <p>늦었지만 인천에서도 직장성희롱·성폭력예방사업을 전담하는 사업단 신설을 추진해야 한다. 인천은 여성경제활동지원센터 내 인천직장성희롱·성폭력예방사업단 신설을 추진하는 방안을 고려할 수 있다. 여성일자리 확대사업 추진을 통해 형성한 기업과의 네트워크를 성평등직장문화 조성사업과 일생활균형문화 조성사업으로 확대함으로써 직장 내 성희롱·성폭력예방사업을 효과적으로 수행할 수 있을 것이다.</p> <p>인문링크 : <a href="https://www.kyeonggi.com/article/20230319580229">https://www.kyeonggi.com/article/20230319580229</a></p>			

4	술잔에 돈 감싸 건넨 상사... '회식 성폭력' 많다	'23.01.05	한겨레
---	-------------------------------	-----------	-----

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	'2023-01-05	보도 매체명	한겨레
<h2>술전에 돈 감사 간넌 상사.. '회식 성폭력' 많다</h2> <p>이주빈 기자   2023-01-05 07:00</p> <p>“회식을 할 때면 부장님은 ‘술은 여자가 따라야 한다’며 꼭 자기 옆은 전부 여자로 앉혔던 것 같다. 특히 술잔에 돈을 감싸서 나에게 건네기도 했다.”(보통 유흥업소 집객원에게 하는 행동)</p> <p>“과장은 회사 동료들과 소규모로 술을 마시는 자리에서 나에게 술 마시는 모습이 ‘섹시했다’고 코멘트를 남겼다.”</p> <p>“기사님, 근처에 숙소 많은 곳으로 가 주세요!” 최 과장이 <u>대시기사에게</u> 작게 속삭이는 소리를 들었다.”</p> <p>서울직장성희롱성폭력예방센터가 지난달 말 발간한 ‘성희롱 없는 일터 만들기’ 수기집에 적혀 있는 직장 내 성폭력 피해자들의 증언이다. 이 수기집엔 피해자가 직장 내 성희롱·성폭력 피해를 입고 떠사한 사례, 피해를 신고한 후 일자리를 잃은 사례 등이 담겨 있다. 총 24년의 수기 중 절반 가량이 회식 자리에서 발생한 성희롱 사건을 담고 있다. 가해자는 대부분 남성 상급자였다.</p> <p>이처럼 회식 자리에서 성폭력 사건이 빈번하게 발생하는 것으로 보인다. 4일 한국여성정책연구원이 작성한 ‘소셜 빅데이터를 이용한 조직문화 실태 탐색 및 정책 이슈 발굴’ 보고서들 보면, 직장인 익명 커뮤니티 ‘블라인드’ 회사생활 게시판에 올라온 글 중 성희롱과 관련한 글에서 ‘회식’이라는 단어가 자주 언급됐다. 이 보고서는 블라인드 이용자들이 2021년 8월1일부터 지난해 8월30일까지 해당 게시판에 회사 조직문화와 관련해 남긴 글 2627개의 핵심어(열쇳말)를 분석한 내용을 바탕으로 하고 있다.</p> <p>성희롱을 언급한 글에서 가장 많이 언급된 핵심어 30개를 선정하고 사용 빈도를 순위로 매겼더니 ‘성희롱’ ‘회사’ ‘직원’ ‘남자’ ‘성추행’ ‘상사’가 차례로 1위부터 6위를 차지했다. ‘사무실’이라는 말은 17번째로 많이 사용됐다. 그런데 ‘회식’이라는 말도 20위를 차지할 만큼 사용 빈도 소가 높은 것으로 나타났다.</p> <p>보고서를 쓴 김은정 한국여성정책연구원 성인지데이터센터 부연구위원은 “‘회식’이 상위 연관 키워드로 등장해 회식 자리에서의 성희롱 및 성추행 등이 빈번하게 발생하는 것으로 추론된다”고 밝혔다. 김 부연구위원은 이어 “(핵심어 간) 의미망 분석 결과, 특히 ‘성추행’, ‘상사’, ‘남자’ 키워드가 강하게 연결돼 있어 남성 상사에 의한 성추행이 빈번하게 발생하는 것으로 유추된다”고 분석했다.</p> <p>업무 시간 이후라도, 회사 밖이라도, 업무와 관련성이 있는 관계 및 상황에서 발생한 일이라면 성폭력이 될 수 있다. 서울직장성희롱성폭력예방센터는 “직장 내 성희롱’이라고 해서 ‘상소적으로 직장 내에서 시간적으로 업무 시간 중’ 일어난 것만을 의미하는 것이 아니다. 회식, 워크숍, 출장, 외근 모두 업무 관련성이 인정된다”며 “회식이 자리를 옮겨 계속된 경우, 일부 인원만 참여한 술자리인 경우, 회식 이후 귀가하는 과정도 업무 관련성이 있는 것으로 판단한다”고 설명했다.</p> <p>성폭력 피해자들은 회식 자리에 함께 있던 동료들이 가해 상황을 목격하고도 암묵적으로 동조하는 모습에 2차 피해를 경험한다. ‘옐로우 애플’이라는 필명으로 수기를 쓴 그녀는 회식 때 술에 취한 부장이 ‘말 같으니까 한 번 안아보자’며 신체 접촉을 한 일을 언급하며 “그날 나의 부장님 주변을 둘러싸고 있던 사람들의 표정과 자세가 떠오른다. 그들은 부장님의 그런 태도에 박수를 치며 공감하는 표정을 짓고 있었다”고 했다. 그러면서 “그 순간에는 아무것도 저항할 수 없었다”고 덧붙였다.</p> <p>하지만 센터는 피해 당시 거부 의사를 표현하지 못했더라도 직장 내 성폭력으로 신고할 수 있다고 설명했다. 센터는 “거부 의사는 직장 내 성희롱의 판단 기준이 아니다. 직장 내 성희롱은 직급이 높은 사람이 직급이 낮은 사람에게 하는 경우가 대부분이기 때문에 거부 의사를 표현하기가 매우 어려운 것이 현실”이라며 “거부 의사 표현 여부는 직장 내 성희롱 판단 기준이 아니다”라고 밝혔다.</p> <p>그러면서 중요한 것은 ‘기록’이라고 했다. 당장 문제를 제기하지 못하더라도 육하원칙에 따라 누가, 어떤 행위를 했으며, 그래서 어떤 감정을 느꼈는지를 자세히 적는 일이 도움이 될 수 있다는 것이 센터의 설명이다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1074482">https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1074482</a></p>			
5	서울시, 직장 내 성희롱 예방 위한 대응 안내서 등 2종 발간	'22.12.26	아시아경제 외 20건

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	'2022-12-26	보도 매체명	아시아경제
<h2>서울시, 직장 내 성희롱 예방 위한 대응 안내서 등 2종 발간</h2> <p>정기호 기자   2022-12-26 06:00</p> <p>서울시 서울직장성희롱성폭력예방센터는 26일 2022 '성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전 수상 작품집 '여전히 일하고 있을, 일하며 싸우고 있을'을 발간하며 직장 내 성희롱 피해 사례와 대응 방안 등을 소개했다.</p> <p>사회초년생의 성희롱 피해로 인한 퇴사사례가 많았다. 자발적으로 퇴사를 선택하지 않은 경우에도, 계약직 등 취약한 위치에 있는 근로자는 성희롱 신고 후 계약 만료나 해고로 일자리를 잃게 되는 사례들이 담겼다.</p> <p>이에 반해, 성희롱 피해를 겪은 피해자들이 퇴사하지 않고 계속 일할 수 있었던 사례에서는 '조직구성원의 연대', '조직 차원의 대응'이 도움이 되었고, 특히 규모가 큰 조직인 경우 사내 대응 절차가 체계적으로 작동하거나 조직 차원의 성희롱 예방교육이 실시되어 피해자의 업무 복귀를 조력한 사례도 있었다.</p> <p>위 공모전 수상 작품집을 통해 성희롱 피해자들의 용기 있는 목소리를 널리 알리고 직장 내 조직문화 개선사례나 성희롱 예방교육 자료 등으로 활용할 수 있을 것으로 기대된다.</p> <p>또한, 센터는 직장 내 성희롱 관련 법 개정 및 시행에 따른 최신 정보를 제공하는 '직장 내 성희롱 대응 안내서' 검색보다 이 책 'It Check' 개정판을 발간했다. 직장 내 성희롱 피해 대응을 하기 전에 준비해야 하는 사항과 사내대응 절차 및 법적(행정적·사법적) 대응 절차를 안내하는 내용을 담고 있다.</p> <p>'에세이 공모전 수상 작품집 '여전히 일하고 있을, 일하며 싸우고 있을'과 '직장 내 성희롱 대응 안내서' 검색보다 이 책 'It Check' 은 센터 홈페이지에서 무료로 내려받을 수 있고, 에세이집은 인터넷서점 알라딘, 예스24, 리더북스에서 전자책으로도 무료로 열람할 수 있다.</p> <p>강지현 서울시 양성평등담당관은 "에세이 작품집과 직장 내 성희롱대응안내서가 피해자의 권리구제에 도움이 되길 바란다"면서 "앞으로도 직장 내 성희롱 예방·대응을 위한 지원 방안을 지속해서 추진하겠다"고 말했다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://view.asiae.co.kr/article/2022122517205297756">https://view.asiae.co.kr/article/2022122517205297756</a></p>			

6	'성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전 수상작 24편 선정	'22.9.8.	연합뉴스 외 10건
---	------------------------------------	----------	------------

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	2022-09-08	보도 매체명	연합뉴스
<h2>'성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전 수상작 24편 선정</h2> <p>고현실 기자   2022-09-08 06:00</p> <p>서울시 워드유 서울직장성희롱성폭력예방센터는 '성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전 수상작 24편을 선정했다고 8일 밝혔다.</p> <p>공모 기간인 올해 4~6월 총 81편의 작품이 접수됐고, 전문가들의 심사를 거쳐 24편이 수상작으로 뽑혔다.</p> <p>최우수상인 서울워드유상은 이지은 씨의 '다음 사람'에 돌아갔다. 이 작품은 자녀가 있는 이혼 여성이 경력단절 후 어렵게 재취업에 성공했지만, 조직 내에서 성희롱을 경험하고 다른 피해자들과 연대해 징계를 받아내기까지의 기록을 담았다.</p> <p>우수상 수상작으로는 여성 마사지사가 손님 성희롱을 고스란히 겪어야 했던 경험을 담은 '성희롱, 당당히 No(노)라고 외치세요!'가 선정됐다.</p> <p>공모작에서는 이혼 여성·한부모 가정·비정규직의 성희롱 피해 사례가 다수를 차지했고, 남성 직장인에게 미치는 악영향을 다룬 내용도 주목받았다.</p> <p>사내 성희롱을 목격하고 사무실 복사기 옆에 '직장 내 성희롱에 해당하는 사항들'이라는 문서를 붙여두는 대응 방식도 눈길을 끌었다.</p> <p>센터는 공모전 수상작을 웹툰, 에세이북 등 다양한 콘텐츠로 제작해 직장 내 성희롱·성폭력 예방 캠페인 자료로 활용할 예정이다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.yna.co.kr/view/AKR20220907156000004?input=1179m">https://www.yna.co.kr/view/AKR20220907156000004?input=1179m</a></p>			

7	'동네 개원의' 위한 병의원 근로환경 개선 특강	'22.6.8.	치의신보
8	서울시, 30인 미만 사업장 '직장 내 성희롱' 조사 지원	'22.5.19.	YTN 외 25건

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	2022-05-19	보도 매체명	YTN
<h2>서울시, 30인 미만 사업장 '직장 내 성희롱' 조사 지원</h2> <p>김종균 기자   2022년 05월 19일 10시 11분</p> <p>서울시는 30인 미만 소규모 사업장에서 직장 내 성희롱 사건이 발생할 경우 사건 조사와 심의를 지원한다고 밝혔습니다.</p> <p>서울직장성희롱성폭력센터는 성희롱 사안이 발생한 사업장에 전문위원을 배정해 법정 절차와 유의사항을 안내하고 조사와 심의가 제대로 이뤄질 수 있도록 돕게 됩니다.</p> <p>또 성희롱 예방교육, 조직관리 컨설팅, 고충처리 담당자 교육도 무료로 지원해 성희롱 예방 체계를 강화할 방침입니다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.ytn.co.kr/_ln/0115_202205191011174997">https://www.ytn.co.kr/_ln/0115_202205191011174997</a></p>			

9	서울시 '성희롱 없는 일터 만들기' 시민 에세이 공모전	'22.4.25.	뉴스1 외 8건
---	--------------------------------	-----------	----------

보도 일시	2022-04-25	보도 매체명	뉴스1
<h2>서울시 '성희롱 없는 일터 만들기' 시민 에세이 공모전</h2> <h3>6월27일까지 접수..."조직문화 개선 유도"</h3> <p>(서울=뉴스1) 정연주 기자   2022-04-25 06:00 송고</p> <p>서울시 서울직장성희롱성폭력예방센터는 성희롱 없는 성평등한 기업문화에 대한 공감대를 확산하고자 '성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모전을 개최한다고 25일 밝혔다.</p> <p>올해로 3년째인 공모전에는 지금까지 총 390편이 접수됐고 직장인들의 진솔한 경험 등이 담겼다.</p> <p>올해 공모 주제는 △너·나·우리가 겪은 직장 내 성희롱 이야기 △직장 내 성희롱과 우리 회사 △바뀌어야 할 직장 내 성차별적인 문화와 관행 등이다.</p> <p>직장 내 성희롱을 직·간접적으로 경험한 시민의 이야기, 사내 인사담당자를 비롯한 직장 내 성희롱 관련 업무 담당자의 고충이나 노력한 사례, 성희롱을 허용하고 성차별적인 직장 문화를 변화시키고자 하는 시민이나 회사의 이야기를 발굴할 계획이다.</p>			

연번	보도내용	보도일	보도매체
	<p>이날부터 6월27일까지 진행되는 이번 공모전에서는 총 25개의 작품을 선정하고, 7월19일 센터 홈페이지를 통해 최종 선정 결과를 발표한다. 총상금 규모는 680만원이다.</p> <p>시상 내역은 서울워드유상(1인) 140만 원, 워드유상(5인) 70만 원, 가작(19인) 10만 원이다.</p> <p>서울시민과 서울시 직장인이라면 누구나 공모전에 참여할 수 있으며, 선정된 작품은 직장 내 성희롱 예방과 피해자 지원을 위한 캠페인에 적극 활용된다.</p> <p>참가방법은 센터 홈페이지에 게재된 에세이 공모전 서식을 내려받아 작성한 다음 6월 27일까지 센터 공식메일로 제출하면 된다.</p> <p>김선순 서울시 여성가족정책실장은 "직장 내 성희롱·성폭력은 개인적인 문제가 아닌 사회 구조적인 문제로, 성희롱 피해를 경험한 시민들의 용기 있는 목소리가 널리 알려져서 다양한 직업군에서 성희롱 예방체계가 마련될 수 있길 바란다"고 말했다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.news1.kr/articles/?4658743">https://www.news1.kr/articles/?4658743</a></p>		

10	서울혁신센터·서울직장성희롱성폭력예방센터, '성평등 일터 조성' 위한 협약 체결	'21.9.30.	이로운넷
11	서울혁신센터-워드유센터 '성평등 일터 조성' 온라인 MOU	'21.9.29.	전국매일신문
12	서울혁신센터, 입주단체 성희롱 예방 교육 지원	'21.9.29.	LG헬로비전 은평방송
13	국내 기업들, '성희롱 없는 성평등 일터 만들자' 첫 공동선언	'21.9.2.	여성신문 외 54건

보도 일시	2021-09-02	보도 매체명	여성신문
<p><b>국내 기업들, '성희롱 없는 성평등 일터 만들자' 첫 공동선언</b></p> <p>서울시, 양성평등주간 맞아 민간기업과 함께 '안심일터 조성' 위한 행사 마련 서울직장성희롱성폭력예방센터 배달의민족·커피에반하다 등 협약기업 참여</p> <p>이세아 기자   2021-09-02</p> <p>국내 기업들이 양성평등주간(9월 1~7일)을 맞아 일터 내 성희롱 예방대책 마련과 환경 조성을 약속한다. 기업들이 '성평등 일터'를 만들기 위해 공동선언을 하는 것은 처음이다.</p> <p>서울시는 양성평등주간을 맞아 '워드유 서울직장성희롱성폭력예방센터(센터장 박현이, 이하 워드유센터)', 협약 기업들과 성평등한 조직문화를 확산하는 협력 캠페인을 추진한다.</p>			

연번	보도내용	보도일	보도매체																				
	<p>'성평등 일터를 만드는 리더의 약속' 캠페인은 각 기업 대표들이 직장 내 성희롱 예방·대응 시스템을 마련하고 성평등한 조직문화를 만들기 위한 실천을 약속하는 캠페인이다. 위드유센터와 '협약'을 맺은 UPS Korea, 커피에반하다, 히스토리화, 센터 '조직문화개선 컨설팅'을 받은 미닝오브, 서경산업, 인디엔피가 공동 주최한다.</p> <p>서울시 기업이라면 모두 동참할 수 있다. 30일까지 기업 홈페이지 또는 SNS채널에 캠페인 포스터를 공유하고 각 기업에서 실천할 수 있는 약속을 선언하면 동참할 수 있다. 포스터는 6일부터 위드유센터 홈페이지(www.seoulwithu.kr) 캠페인/공모 게시판에서 내려받을 수 있다.</p> <p>외식업 사업장 대상 '우리 가게 안심 일터 만들기' 캠페인도 진행한다. 외식업 사업주와 종사자, 고객 간 상호 존중 문화를 확산해 가게 내 성희롱·폭언·폭행 등을 방지하고, 사업주가 가게 내 성희롱에 적절하게 조치할 수 있도록 전문 정보를 제공하는 캠페인이다.</p> <p>위드유센터와 배달의민족이 공동 진행하며, 외식업 사장님 누구나 배달의민족이 운영하는 '배민아카데미' 사이트에서 신청할 수 있다. 이벤트 신청자 중 1000명을 추첨해 각 사업장에서 자율적으로 활용할 수 있는 '안심일터 키트'를 지원할 예정이다.</p> <p>위드유센터는 추후 '고객용대근로자 보호 캠페인'을 지속해서 추진할 예정이다. 올해 위드유센터의 '찾아가는 직장 내 성희롱 예방교육'과 병행 신청 가능하며, '안심일터 가이드'와 '성희롱 예방·대응 안내서' 책자를 함께 받아볼 수 있다.</p> <p>김선순 서울시 여성가족정책실장은 "이번 캠페인은 기업의 책임과 역할에 대한 중요성을 알릴 뿐만 아니라 성평등에 기반한 선진적 조직문화를 만들고, 사회적 공감대를 확산시키는 데 의의가 있다"고 밝혔다. 아울러 "직장 내 성희롱 예방과 성평등한 조직문화를 조성하는 데 많은 사업주들께서 동참해주시길 바란다"고 강조했다.</p> <p>원문링크 : <a href="http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=215387">http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=215387</a></p>																						
14	서울직장성희롱성폭력예방센터, '성희롱 없는 일터 만들기' 에세이 공모	'21.5.13.	시사타임즈																				
15	소규모 사업장 성희롱 현황·과제 토론회	'21.3.22.	연합뉴스 외 13건																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">보도 일시</th> <th style="width: 25%;">2021-03-22</th> <th style="width: 25%;">보도 매체명</th> <th style="width: 25%;">연합뉴스</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>[게시판] 소규모 사업장 성희롱 현황·과제 토론회</b></td> </tr> <tr> <td colspan="4">임미나 기자   송고시간 2021-03-22 11:30</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> <p>▲ 서울시 위드유센터(서울직장성희롱성폭력예방센터)는 법적·제도적 성희롱 예방 체계가 취약한 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 현황과 과제에 대한 온라인 토론회를 24일 오후 3시 온라인으로 연다. 위드유센터는 서울시 소규모 사업장 내 현황 연구 결과를 발표하고, 서울시와 고용노동부, 학계, 현장 전문가들이 참여해 관련 정책 과제를 모색한다. 토론회는 센터 유튜브 채널(cutt.ly/plhNxCP)로 생중계된다.</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="4">원문링크 : <a href="https://www.yna.co.kr/view/AKR20210321018000004?input=1195m">https://www.yna.co.kr/view/AKR20210321018000004?input=1195m</a></td> </tr> </tbody> </table>				보도 일시	2021-03-22	보도 매체명	연합뉴스	<b>[게시판] 소규모 사업장 성희롱 현황·과제 토론회</b>				임미나 기자   송고시간 2021-03-22 11:30				<p>▲ 서울시 위드유센터(서울직장성희롱성폭력예방센터)는 법적·제도적 성희롱 예방 체계가 취약한 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 현황과 과제에 대한 온라인 토론회를 24일 오후 3시 온라인으로 연다. 위드유센터는 서울시 소규모 사업장 내 현황 연구 결과를 발표하고, 서울시와 고용노동부, 학계, 현장 전문가들이 참여해 관련 정책 과제를 모색한다. 토론회는 센터 유튜브 채널(cutt.ly/plhNxCP)로 생중계된다.</p>				원문링크 : <a href="https://www.yna.co.kr/view/AKR20210321018000004?input=1195m">https://www.yna.co.kr/view/AKR20210321018000004?input=1195m</a>			
보도 일시	2021-03-22	보도 매체명	연합뉴스																				
<b>[게시판] 소규모 사업장 성희롱 현황·과제 토론회</b>																							
임미나 기자   송고시간 2021-03-22 11:30																							
<p>▲ 서울시 위드유센터(서울직장성희롱성폭력예방센터)는 법적·제도적 성희롱 예방 체계가 취약한 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 현황과 과제에 대한 온라인 토론회를 24일 오후 3시 온라인으로 연다. 위드유센터는 서울시 소규모 사업장 내 현황 연구 결과를 발표하고, 서울시와 고용노동부, 학계, 현장 전문가들이 참여해 관련 정책 과제를 모색한다. 토론회는 센터 유튜브 채널(cutt.ly/plhNxCP)로 생중계된다.</p>																							
원문링크 : <a href="https://www.yna.co.kr/view/AKR20210321018000004?input=1195m">https://www.yna.co.kr/view/AKR20210321018000004?input=1195m</a>																							

연번	보도내용	보도일	보도매체
16	서울시, 전국 최초 '직장 내 성희롱 피해자' 무료법률지원	'21.3.17.	KBS 외 23건

보도 일시	2021-03-17	보도 매체명	KBS
<h2>서울시, '직장 내 성희롱 피해자' 무료 법률 지원</h2> <p>민정희 기자   2021.03.17. (11:16)</p> <p>서울시가 직장 내 성희롱을 신고하고 처리하는 과정에서 불이익을 겪는 피해자들을 위해 무료 법률 지원을 합니다.</p> <p>서울시는 전국 최초로 '직장 내 성희롱 피해자 법률동행지원사업'을 한다고 오늘(17일) 밝혔습니다.</p> <p>서울 시민이나 서울시 소재 사업체에 근무하는 직장 내 성희롱 피해자는 계약직, 임시직 등 고용 조건에 관계 없이 누구든지 신청할 수 있습니다.</p> <p>직장 내 성희롱 피해에 따른 사내 대응, 고용노동부 진정, 국가인권위원회 진정, 근로복지공단 산업재해 보상신청을 지원합니다.</p> <p>서울시는 현재 성폭력 범죄 피해자는 여성가족부 무료 법률 구조사업을 통해 성범죄에 대한 민형사상 소송 법률 지원을 받을 수 있지만, 직장 내 성희롱 피해자는 이와 관련한 법률 지원 제도가 미흡하다고 설명했습니다.</p> <p>서울시 위드유서울직장성희롱성폭력예방센터는 올해 이 사업을 수행할 5개 기관을 선정하고, 오는 22일부터 피해자 지원에 나설 계획입니다.</p> <p>올해 선정된 기관은 노동희망, 서울여성노동자회, 여성노동법률지원센터, 천주교성폭력상담소, 한국성폭력상담소입니다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5141049&amp;ref=A">https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5141049&amp;ref=A</a></p>			

17	소규모 사업장 성희롱 막는 '위드유'와 함께 해요	'21.3.8.	한겨레
18	서울시·배달의민족, 소형 음식점 성희롱 예방교육 지원	'21.1.27.	연합뉴스 외 25건

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	'2021-1-27	보도 매체명	연합뉴스
<h2>서울시·배달의민족, 소형 음식점 성희롱 예방교육 지원</h2> <p>임미나 기자   2021-01-27</p> <p>서울시는 '배달의민족'을 운영하는 (주)우아한형제들과 손잡고 30인 미만 외식업 사업장을 대상으로 성희롱 예방교육 지원에 나선다고 27일 밝혔다.</p> <p>시는 이날 서울직장성희롱성폭력예방센터('위드유센터'), 우아한형제들과 '서울시 외식업 사업장 내 성평등 일터 조성'을 위한 '상생 협약'을 체결한다.</p> <p>성희롱 피해율이 높은 데 비해 예방과 피해 지원 시스템을 체계적으로 갖추기 어려운 소규모 사업장을 지원하기 위한 것이라고 시는 설명했다.</p> <p>서울여성노동자회의 '직장 내 성희롱' 상담(2018년 1월~2020년 7월) 분석에 따르면 성희롱 피해자의 사업장 규모별 분포는 '30인 미만' 사업장이 47.1%로 절반 가까운 비중을 차지했다.</p> <p>협약을 맺은 세 기관은 배달 앱 주문 서비스 배달의민족(이하 배민) 가맹점을 대상으로 ▲ 사업주 대상 성희롱 예방교육 지원 ▲ 성평등 조직문화개선 캠페인 ▲ 성희롱 예방 시스템 구축을 위한 컨설팅 등을 추진한다.</p> <p>사업주 대상 성희롱 예방교육은 소규모 사업장에도 실효성 있게 적용할 수 있는 내용으로 구성하고, 배민 측이 교육 홍보 등을 진행해 사업주의 접근성과 참여도를 높이기로 했다.</p> <p>위드유센터가 제작한 소규모 사업장용 성희롱 예방·대응 안내서 배포 캠페인도 벌인다. 이 안내서는 작년 부터 '배민아카데미' 등을 통해 배포됐으며, 올해는 이를 더욱 확대할 계획이다.</p> <p>위드유센터는 사업주가 요청하면 조직문화 진단·해법을 제공하는 컨설팅과 취업규칙 등 점검을 지원한다. 위드유센터 홈페이지(seoulwithu.kr)에서 신청할 수 있다.</p> <p>위드유센터는 30인 미만 소규모 사업주를 대상으로 성희롱·성폭력 예방 교육과 법률 지원을 하고자 서울시가 설립한 기관으로, 지난해 9월 개관했다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.yna.co.kr/view/AKR20210126155100004?input=1195m">https://www.yna.co.kr/view/AKR20210126155100004?input=1195m</a></p>			

19	커피에 반하다, 성평등 안심 일터를 위한 캠페인 동참... 슬로건 컵 홀더 제작	'20.12.31.	내외경제TV
20	워크숍서 비키니 입으라? 그 농담 불편해요	'20.12.15.	세계일보

연번	보도내용	보도일	보도매체
----	------	-----	------

보도 일시	'2020-12-15	보도 매체명	세계일보
<h2>워크숍서 바키니 입으라? 그 농담 불편해요</h2> <h3>서울직장성폭력예방센터 공모전 수기 보니 “엉덩이 크네” “살 빼라” 외모 지적 “나한테 스폰받을 친구 혹시 없나?” 20~30대 사회초년생 상대로 빈번 “가해자 농담 치부… 직장 내 만연”</h3> <p>박지원 기자   2020-12-15</p> <p>“다이어트를 하라거나 엉덩이가 크다고 신체를 지적하는 건 예사였죠, 주변에 자신으로부터 ‘스폰’을 받을 친구가 없는지 묻기도 했습니다. 회사 성희롱 예방 교육 중에도 ‘나 때는 여직원 엉덩이 손으로 때리면서 커피 갖다 달라고 했어’라고 말하기도 했어요.”</p> <p>A(여)씨는 상사의 성희롱이 “세상을 무너뜨리는 것 같았다”고 기억했다. 어렵게 구한 직장에서 희망을 품고 일한 지 얼마 지나지 않아 상사의 성희롱이 시작됐다. 외모 지적은 일상이었고, “워크숍에 여직원들은 바키니를 입고 오라”는 말까지 들었지만 모두 ‘농담’으로 포장됐다. 참다못한 A씨가 문제를 제기했지만 달라지는 것은 없었다. 지친 A씨는 결국 회사를 그만뒀다.</p> <p>A씨의 경험이 담긴 에세이는 ‘위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터’의 ‘성희롱 없는 일터 만들기’ 공모전 수상작 중 하나다. 센터는 15일 공모전 슬로건 5편과 에세이 5편을 수상작으로 선정했다고 밝혔다. 이번 공모전은 성희롱 없는 일터와 성평등한 조직문화에 대한 목소리를 담기 위해 마련됐으며, 지난 9월15일부터 10월30일까지 314편(슬로건 285편, 에세이 56편)의 응모작이 접수됐다.</p> <p>센터에 따르면 참가자의 대부분(68.3%)은 20~30대 젊은층이었다. 에세이 본선 진출작 36편 중 절반가량(17편)은 사회 초년기에 겪은 직장 내 성희롱을 다루고 있어 사회초년생이 조직 내 성폭력에 가장 취약한 계층임을 드러냈다. 센터 관계자는 “사회초년생에 대한 성희롱이 위계와 경직된 문화로 인해 묵인되며 빈번하게 발생함을 보여준다”고 설명했다. 이어 “최근 젊은 세대의 특징인 적극적 말하기가 드러난 현상으로도 볼 수 있다”며 “직장 내 성희롱에 대해 자신과 동료들 지키기 위해 용기 내어 행위자에게 경고하고, 연대의 목소리를 내겠다는 의지가 뚜렷한 것으로 보인다”고 밝혔다.</p> <p>실제 접수된 에세이들에는 성희롱 피해 상황에 맞서 변화를 끌어낸 이야기들이 담겼다. B(여)씨는 직장 내 성폭력 전력이 많은 남직원에게 여직원들이 공동 대응한 경험을 에세이로 썼다. B씨는 “한 여직원이 스토킹 피해를 호소했는데 알고 보니 가해자 남직원이 다른 여직원들에게도 억지로 손을 잡거나 자기 차에 타라고 강요하는 등 직장 내 성폭력을 일삼아왔다는 것이 드러났다”며 “여직원들이 피해 경험과 재발 방지 촉구 뜻을 모아 회사에 전달했다. 직장 내 성희롱에 대한 논의를 수면으로 끌어올렸다는 점에서 우리의 연대는 성공적이었다”고 썼다.</p> <p>센터가 슬로건 부문 본선 진출작을 활용해 ‘위드 클라우드(단어 시각화)’ 작업을 한 결과 ‘농담’, ‘불쾌’, ‘불편’ 등의 단어가 두드러졌다. 센터 관계자는 “성희롱 행위자가 농담이나 칭찬이라는 말로 변명하고 피해 상황을 피해자의 예민함으로 치부하는 데 대한 피해자의 감정을 반영하고 있다”고 설명했다. 슬로건 응모작 중 당선된 ‘잠시만요, 저는 지금 함께 웃기 불편합니다’도 이 같은 상황을 보여준다.</p> <p>심사위원으로 참여한 최태섭 문화평론가는 “당선작들은 한국 사회에 만연한 직장 내 성희롱의 심각성을 투명하게 드러내는 글들”이라며 “직장 내 성희롱 문제를 밖으로 끌어내 사회적 메시지로 전환한 점에서 큰 의의가 있다”고 밝혔다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.segye.com/newsView/20201215515799?OutUri=naver">https://www.segye.com/newsView/20201215515799?OutUri=naver</a></p>			
21	성희롱 없는 일터 만들기 공모 “성희롱 제로 일터로, 성평등 서로 동료로”	'20.12.15.	시사타임즈

연번	보도내용	보도일	보도매체
22	직장 내 성희롱·성폭력 안 돼요! 성범죄 예방을 위한 '위드유센터'	'20.12.4.	여성가족부 블로그 기자단
23	직장 성희롱 예방 교육 안내서 배포	'20.12.3.	한겨레(서울&)
24	성희롱 없는 일터 만들기 공모전	'20.9.24.	한겨레(서울&)
25	서울직장성희롱·성폭력예방센터 '성희롱 없는 일터 만들기' 공모전 개최	'20.9.17.	천지일보
26	서울직장성희롱성폭력예방센터15일 개관...소규모 사업장 지원	'20.9.14.	연합뉴스 외 24건

보도 일시	2020-09-14	보도 매체명	연합뉴스
<h2>서울직장성희롱성폭력예방센터 15일 개관...소규모 사업장 지원</h2> <p>임화섭 기자   2020-09-14 06:00</p> <p>서울시는 '위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터'(센터장 박현이)를 15일 개관한다고 14일 밝혔다.</p> <p>센터는 서울시 전체 사업장의 97.8%를 차지하지만 법적·제도적 성희롱 예방시스템이 취약한 30인 미만 소규모 사업장에 조직문화 컨설팅과 예방교육 무료수강을 지원하고 피해자에게 법률동행 서비스를 제공하는 등 역할을 맡는다.</p> <p>센터는 사단법인 여성사회교육원(대표 김희은)이 위탁 운영하며, 센터장을 포함해 3팀 10명으로 구성된다.</p> <p>센터 위치는 서울 중구 무교로 21 더익스체인지서울 3층이며, 홈페이지(<a href="http://seoulwithu.kr/">http://seoulwithu.kr/</a>), 이메일 (<a href="mailto:withu@seoulwithu.kr">withu@seoulwithu.kr</a>), 전화(☎02-771-7770)로 연락하면 된다.</p> <p>원문링크 : <a href="https://www.yna.co.kr/view/AKR20200911137300004?input=1195m">https://www.yna.co.kr/view/AKR20200911137300004?input=1195m</a></p>			



## [위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업 소개]

### 직장 내 성희롱 예방·대응 체계 마련을 위한 사업장 지원

성희롱 예방과 규제가 취약한 소규모 사업장 내 자율적 해결 역량을 강화하고, 성희롱으로부터 안전한 사업장을 만들어가도록 지원합니다.

직장 내 성희롱에 대한 사업주의 예방 및 조치 의무를 규정하는 '남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)'에 의하면, 사업장에서는 성희롱 예방교육 및 사건 처리 등을 자체적으로 수행해야 합니다.

그러나 사업장에 따라 직장 내 성희롱 문제를 해결할 수 있는 의지와 능력, 규정과 절차가 없거나 미흡할 수 있습니다. 특히 30인 미만 사업장의 경우 근로기준법상 사내 고충처리위원 지정 등 의무조항에서 예외로 적용됨에 따라 직장 내 성희롱 관련한 규정과 담당자, 담당기구를 찾을 수 없을 가능성이 큼니다.

이럴 때를 대비해 서울직장성희롱성폭력예방센터는 서울시 소재 30인 미만 사업장을 대상으로 직장 내 성희롱 예방·대응 시스템을 마련하고, 피해자의 권리를 보호하고 공정하게 사건을 처리할 수 있도록 지원합니다. 나를 보호하기 위해, 조직의 일원으로서 재발을 방지하기 위해 관련제도를 적극적으로 활용하시기를 바랍니다.

#### ■ 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업장 지원사업 안내

\* 서울시 30인 미만 소규모 사업장 무료 지원

사업장 지원사항	도움 받을 수 있는 내용
사건 초기 대응 자문 및 코칭	● 사건 발생 직후, 접수·상담 시 코칭 ● 해결방안 탐색
성희롱 사건조사 전문가 지원	● 사실관계 조사 지원
성희롱 사건심의 전문가 지원	● 사건조정·의결 ● 피해자 보호 및 행위자 조치 자문
예방 및 재발 방지제도 마련 컨설팅	● 사내규정 제·개정 ● 조직문화 진단 ● 조직문화개선 워크숍
성희롱 예방 및 고충처리담당자 교육 지원	● 구성원 성희롱 예방·대응 역량 향상

- ◆ 신청 : 사업장 담당자 또는 대표
- ◆ 전문가 위원 구성 : 성폭력 상담 전문가, 공인노무사, 변호사 등

## 직장 내 성희롱 사내 대응과 법적 구제를 위한 피해자 지원

직장 내 성희롱 사건 대응에 어려움을 겪는 피해자에게  
 법률전문가와 상담활동가가 무료로 사건을 지원하고 동행합니다.

직장 내 성희롱을 신고하고 처리하는 과정에서 불이익과 어려움을 겪고 있나요?  
 서울직장성희롱성폭력예방센터는 직장 내 성희롱 피해자의 권리구제를 위해 '직  
 장 내 성희롱' 무료 법률동행지원사업을 운영합니다. 서울시 소재 직장에 종사하  
 거나 서울시민이라면 협력단체에 초기상담을 요청하세요. 검토를 거쳐 전문가 법  
 률동행을 지원합니다.

### ■ 서울직장성희롱성폭력예방센터 법률동행지원사업 안내

<p>● 어떤 도움을 받을 수 있나요?</p> <p>* 대응지원 범위</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사내 대응</li> <li>- 고용노동부(지방고용노동청) 진정</li> <li>- 노동위원회 구제 및 시정신청</li> <li>- 국가인권위원회 진정</li> <li>- 근로복지공단 산업재해 보상신청</li> </ul> <p>*법률전문가 선임지원</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법률상담</li> <li>- 서면자료 검토 및 제출 (*진정서, 이유서, 회사진술서 등)</li> <li>- 피해자 보호와 지원을 위한 출석 동행 등</li> </ul> <p>법률전문가는 법률상담을 제공하고 사          건을 대리하여 피해자의 인권이 침해되          지 않도록 보호하는 역할을 합니다.</p>	<p>*상담활동가 상담지원</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상담(전화, 면접)</li> <li>- 법률전문가 연계</li> <li>- 사례관리</li> </ul> <p>상담활동가는 사건지원 전반을 모니터          링하고 사업참여자와 법률전문가의 소          통을 조율하며 피해자의 회복을 돕습니          다.</p> <p>● 어떻게 도움을 받을 수 있나요?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 지원기관을 통해 상담 신청</li> <li>2. 초기상담 진행(면접 상담)</li> <li>3. 지원여부 검토</li> <li>4. 지원선정</li> <li>5. 법률전문가 매칭(면접 상담)</li> <li>6. 사례지원</li> </ol>
---	---

**서울직장성희롱성폭력예방센터 성과 공유 포럼**

**발행일** 2023년 6월 1일

**발행인** 박현이

**발행처** 서울직장성희롱성폭력예방센터

**주소** 서울시 동작구 여의대방로54길 18 서울여성플라자 3층

**TEL** 02-771-7770

**홈페이지** <http://seoulwithu.kr/>

**인쇄** 타라티피에스