

## 5. 성희롱 예방 교육

---

### 1. 직장 내 성희롱이란?

- 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

### 2. 직장 내 성희롱 판단기준

- 직장 내 지위를 이용하거나 업무와의 관련성
- 피해자가 원하지 않는 행위
- 성적 언동 또는 그 밖의 요구
- 행위자의 의도는 직장 내 성희롱의 성립 여부와 무관
- 합리적 피해자의 관점과 성인지 감수성

### 3. 성인지 감수성이란?

- 어떤 현실이 마치 객관적이고 중립적인 것처럼 보이나, 실제로는 남성중심적인 사고방식과 사회문화적 구조로 인해 여성과 남성이 처한 상황과 조건, 기대되는 요구, 자원과 재발에 대한 접근 기회와 통제권한, 의사결정권한 등에 있어 차이가 존재하며 이로 인해 성별로 다른 결과와 영향을 초래하게 되는 상황에 대해 인식하는 능력을 말한다.

### 4. 성희롱 종류

- 육체적 행위 / 언어적 행위 / 시각적 행위 / 기타 성희롱 행위

### 5. 성희롱의 예방법 및 대처방법

- 성희롱의 예방법 : 성희롱 가해자 또는 피해자가 되지 않으려면?
  - 생활 속 음담패설 등 자제
  - 불필요한 신체 접촉 자제
  - 업무 외 단둘이 사적인 만남 자제
  - 외모·사생활에 지나친 공유와 간섭 자제
  - 음란물 등의 공유 및 전파 자제
  - 성희롱 예방프로그램에 적극 참여
  - 조직의 구성원으로서 서로 간에 인권을 존중하는 신뢰를 쌓아 나가는 관계 형성



## 5. 성희롱 예방 교육

---

### 5. 성희롱의 예방법 및 대처방법

- **성희롱의 대처방법 : 성희롱 가해자가 되지 않으려면?**
  - 상대방의 거부 의사 시 즉시 중단
  - 역지사지-입장 바꿔 생각하기
- **성희롱의 대처방법 : 성희롱 피해자가 되지 않으려면?**
  - 분명히 거절 의사를 밝힘
  - 지나친 친절 자제
- **성희롱 가해자가 되었다면?**
  - 즉시 사과 → 피해자의 요구사항 이해 → 징계가 합당하면 수용
- **제3자(주변사람)가 되었다면?**
  - 성희롱 발생 시 함께 노력하여 처리
  - 피해자의 대응행동에 대한 적극적인 지지와 지원
  - 피해자의 이의제기 시 적극 지지
  - 피해자가 '제2, 제3의 피해'를 받지 않도록 주의

### 6. 성희롱 발생 시 사내 해결을 위한 노력

- 성희롱 사건 처리 시 원칙
  - 피해 복구를 최대한 도와야 함
  - 신고 접수 시 성희롱 행위의 즉각 중지 및 피해자 심리적 안정 지원
  - 개인적 문제가 아닌 조직문화의 문제임을 인식
  - 공식적으로 해결하는 것이 바람직함
  - 사건 제기 시 신속하게 해결
  - 처리 과정에서 피해자, 관련자 신원에 따른 철저한 비밀 유지
- 성희롱 발생 시 사내 비공식 해결 절차
  - 고충상담 : 고충접수 → 신고인 요구 내용 정리 및 검토 → 피신고인에게 요구안 전달 → 요구안 이행 모니터링 및 조정
  - 조정 : 당사자 의견청취 → 사건 해결의 방향성 파악 → 해결방안 모색 → 합의안 도출 → 이행 모니터링



## 5. 성희롱 예방 교육

---

### 6. 성희롱 발생 시 사내 해결을 위한 노력

- 성희롱 발생 시 사내 공식 해결 절차
  - 사실관계 조사 : 성희롱심의위원회(성희롱 담당 기구) 구성 → 사실관계 조사 → 행위자 및 피해자 대한 조치 의결
  - 행위자 조치 : 사내 규정에 근거, 적정한 인사·징계조치

