

학습자료 (성희롱 예방교육)

1차시-성희롱 예방교육

* 직장내 성희롱이란?

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

* 직장내 성희롱의 발생원인

- 직장 내 다양한 권력관계
- 조직문화
- 전통적 성 역할의 고정화
- 관계와 소통의 부재 등

* 직장내 성희롱의 유형

- 육체적 성희롱 : 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- 언어적 성희롱 : 음란한 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 시각적 성희롱 : 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 제시하거나 보여주는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

* 직장 내 성희롱 행위의 가해자와 피해자의 구별

- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에서 규율하는 행위자는 사업주, 상급자, 다른 근로자로 보며, 같은 공간에서 근무하는 협력업체 근로자이다.
- 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에서 규율하는 피해자는 근로자이다.
- 국가인권위원회법에서 규율하는 행위자로는 공공기관의 종사자, 업무와 관련이 있는 사업주, 근로자이다. 단 고객은 제외된다.
- 국가인권위원회법에서 규율하는 피해자는 제한이 없다.

* 직장내 성희롱의 특징

- 대처부족 : 피해자는 행위자의 처벌에 대해 확신하지 못하고, 피해자로서 감수해야 하는 불이익도 우려가 되어 적극적인 대처를 하지 못한다.
- 대안부족 : 대부분의 기업에서 성희롱 행위자에 대한 징계, 행위자의 부서 전환 배치 정도로 대처하고 있다. 많은 기업의 조직문화가 성희롱에 관대한데, 이러한 조직문화의 개선이 쉽지 않다. 대부분의 기업에서 성희롱 행위자에 대한 징계, 행위자의 부서 전환 배치 정도로 대처하고 있다. 많은 기업의 조직문화가 성희롱에 관대한데, 이러한 조직문화의 개선이 쉽지 않다.
- 재발가능성 : 성희롱은 행위자 개인의 문제가 아니기 때문에 성희롱 행위자를 처벌하는 것만으로는 재발가능성을 감소시키기 어렵다.

- 2,30대의 젊은 여성이 피해자인 경우가 대부분이다.

* 직장내 성희롱 대처요령

1) 성희롱 피해자가 되지 않으려면

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

2) 성희롱 피해를 당했을 때 대처방안

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

3) 성희롱 행위자가 되지 않으려면

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

4) 성희롱 행위자로 지목되었을 때의 대처방안

- 즉시 사과
- 피해자의 요구사항 이행
- 징계가 합당하면 수용

* 근로자의 고충상담 및 구제절차

- 직장 내 성희롱 발생 시 외부기관을 통한 구제절차에는 국가인권위원회, 노동위원회, 고용노동부, 민사손해배상, 형사고소 등이 있다. (행정소송x)
- 성희롱 접수, 상담과 조사, 사실 확인 및 조치, 인사조치 및 징계, 결과통지 및 재발방지