



(사)한국사법교육원

-법무부 법문화진흥센터-

수 신 : 인천광역시

경 유 : 여성정책팀장

제 목 : 공공.직원.성희롱/성폭력 예방의무교육에 관한 건.

1. 귀 기관에 아낌없는 성원을 보내 드립니다.
2. 본 교육원은 법교육지원법 제5조에 의거 법무부 법문화진흥센터(2009-006호)로 지정된 법교육 기관으로 각 직장 및 단체내의 건전한 성문화 및 성차별적 의식의 해소와 양성평등의 사회구현을 위하여 성희롱/성폭력예방 법교육을 아래와 같이 제안하고자 합니다.
3. 본 교육원의 성희롱/성폭력예방 교육은 기존의 획일화된 교육과는 달리 법교육측면에서 새롭게 접근하여 폭발적인 호응을 얻었을 뿐만 아니라, 특히 남성들의 공감대 형성을 통하여 실질적인 양성 존중의 계기를 실현하여 왔습니다.
4. ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조 제1항에 의하면 사업주는 성희롱 예방을 위한 교육을 실시하여야 합니다.
② 여성발전기본법 제17조의 2에는 국가기관 등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위한 교육을 매년 실시하여야 한다고 규정되어 있습니다.
5. 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 시 본 교육원 후원기관이 직장인들의 경제력 향상을 위한 재테크교육 특강도 실시합니다.

- 아 래 -

- 1) 교육일시 : 연중(협의)
- 2) 강의장소 : 신청기관 내 강의실 및 강당(최소 20인 이상) -지역무관
- 3) 대 상 : 구청.보건소.산하단체.직원
- 4) 강 사 : 한국사법교육원 교수 및 성희롱예방교육 전문가
- 5) 교 육 비 : 전액무료(후원사 지원 / KDB산업금융그룹 KDB생명/ 라이프브릿지 법인)
- 6) 교육내용 : 1. 성희롱/성폭력 예방교육 (약40분 소요)
2. 금융재테크 특강 (약20분 소요) (총60분)

문의및 일정협의 : 운영실장 (유 충 열) 010-4399-2011 / 02) 2632-2011

※붙임 : 성희롱 예방교육 자료 각 1부. 끝.

한국사법교육원장(직인생략)

교육담당 정한성 교육단장 남 기 원 문서번호 교육원 03-9

본원주소 400-012 인천시 중구 중앙동 2가 3-2 (사) 한국사법교육원

전 화 032) 762--7511-2 전 송 032) 762-7513

서울분원 서울시 영등포구 당산동 4가 32-2 로얄프라자 2층(전관) 2011년 3 월 일

전 화 02) 2632-2011 전 송 02) 2632-2019

건전한 직장문화가 국가의 경쟁력을 키운다

공공기관 성희롱 예방교육 자료

2012년



(사) 한국사법교육원

교육단장 남기원

1. 공공기관내 성희롱이란?

공공기관내 성희롱이라 함은 기관장, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조[정의]2호)

※ 용어의 차이

- 성폭력 : 아주 가벼운 형태의 희롱으로부터 가장 무거운 형태의 강압적인 성행위까지를 모두 포함하는 상대의 동의에 의하지 아니한 모든 성비행을 말함
(즉, 강간만이 아니라 원치 않는 신체적 접촉, 불쾌한 언어와 추근거림, 음란한 눈빛으로 바라보는 것 등 성적으로 가해지는 신체적·언어적·정신적 폭력)
- 성폭행 : 강간행위를 말함(언론상의 용어)
- 성추행 : 강간을 제외한 성비행 중 강도 높은 폭력에 의한 강제적인 신체접촉을 말함.
- 성희롱 : 상대방의 동의에 의하지 아니한 경미한 성추행이나 그 이하의 행위를 말함.

(출전 : 대한가족보건복지협회, 『성교육/성상담의 이론과 실제』, 2002, pp.193-194)

2. 성희롱 예방교육 실시 배경

- 가. 1994년 서울대 교수의 우조교 성희롱사건(성희롱 문제의 사회 이슈화)
- 나. 1999년 [남녀차별금지 및 구제에 관한 법률]
- 다. 1999년 [남녀고용평등법]
- 라. 공공기관의 [성희롱 예방지침] (여성가족부고시 제2006 -1호)
 - 매년 성희롱 예방교육 세부실시계획 수립 시행 의무화 - 성희롱 예방교육의 내용 기준 규정

3. 성희롱 예방교육 필요성

- 가. 성희롱은 개개인의 인권침해와 고용차별에까지 영향을 미치는 사회적문제
- 나. 업무의 원활한 수행을 저해하고 직장환경을 악화
- 다. 생산성 향상을 저해하는 심각한 산업적 문제

4. 성희롱 예방교육 목적

개인의 인격이 존중되고, 차별 없이 상호 신뢰하며 어우러져 일할 수 있는
건강하고 보다 일하기 좋은 일터와 사회 건설

5. 남녀의 성심리 차이

내 용	남 성	여 성
1. 성적 표현	친근함의 표시	성적 수치심으로
2. 성적 농담	분위기를 부드럽게	민망함과 당혹감으로
3. 상대에 대한 관점	동료보다는 이성으로	이성보다는 동료로
4. 성희롱 발생시	분위기로 그럴수도	인격적 모독으로
5. 성희롱 문제 제기	개인적인 사소한 일로	여성 모두에게 심각한 영향
6. 문제 제기하는 여성	꼬이고 드센 여자	용감한 여성
7. 가해자 처벌	지나친 처사	재발방지를 위해 당연한 일



성희롱 판단 기준

- ° 성희롱 판단근거는 피해자의 관점을 따른다.
- ° 피해자가 말이나 혹은 행동으로 분명히 거부 의사를 밝혔음에도 불구하고 같은 행동을 지속하면 성희롱이다.
- ° 단 한 번의 성적 언동이라도 성희롱으로 간주될 수 있다.
- ° 양 당사자가 원하고, 상호협의 된 성적 관계나 교제는 성희롱이 아니다.

6. 성희롱의 유형

가. 육체적인 행위

- ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉행위
- ② 가슴, 엉덩이등 특정신체부위를 만지는 행위
- ③ 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적인 행위

- ① 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- ② 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- ③ 성적 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보(소문)를 의도적으로 유포하는 행위
- ④ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ⑤ 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위

다. 시각적인 행위

- ① 음란한 사진·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
- ② 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

☞ 기타 행위 : 사회통념상 성적굴욕감·혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동

7. 성희롱 대처법

▲ 피해를 당했을 때

- 가. 거부 의사를 명확히 밝힘(기록 저장이 가능하도록 편지, 이메일, 문자메시지 사용)
- 나. 거부 의사가 받아들여지지 않은 경우 자료를 확보(성희롱 날짜, 시간, 장소, 방법, 증인이나 증거, 그때의 감정과 느낌 등을 기록)하여 추후 구제신청 시 활용
- 다. 직장 내 공적 처리절차 활용(성희롱 고충상담 신청 → 상담 및 조사 → 필요한 경우 성고충심 의위원회 심의 → 조사 종결 → 사후 재발방지조치 및 징계)
- 라. 성희롱 문제가 해결이 되지 않으면 노사위원회(현재는 고용평등위원회)등에 임의중재를 신청하거나 기관장에게 성희롱 고충 해소를 요청하여 해결

- 국가인권위원회에 직접 진정 or 사건발생일로부터 1년 이내 민사소송을 제기하여 손해배상 청구.

▲ 가해자가 됐을 때

- 가. 피해자의 분노와 요구를 존중한다.
- 나. 불필요한 변명을 하기보다 자신의 행동을 깊이 반성하고, 정중히 사과한다.
- 다. 상대방에게 다시는 부적절하게 행동하지 않겠다고 다짐한다.
- 라. 자신의 행위에 책임을 진다 (어떤 식으로든 문제가 해결된 뒤에 상대방을 원망하거나 위해를 가하지 않는다)

8. 성희롱 예방을 위한 기관장의 의무

- 가. 기관장, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 방지하여서는 아니된다.
- 나. 기관장은 매년 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다.
- 다. 성희롱 행위자에 대해 지체 없이 징계 조치 등을 하여야 한다.
- 라. 성희롱 피해자 및 제3자가 기관 내 성희롱과 관련하여 그 피해를 주장한 것을 이유로 고용 상 불이익한 조치를 하여서는 안 된다.

9. 성희롱 예방법

- 가. 지나친 친절이나 관심은 오해를 부른다.
- 나. 가급적 2차 이상의 회식엔 참석하지 않는다.
- 다. 문제의 소지가 있는지 깊이 생각하고 행동한다.
- 라. 듣기 거북한 성적농담에 대한 불분명한 대응이 상대방의 오해를 촉발할 수 있으므로 자신의 불쾌한 감정을 명확하고 단호하게 표현한다.
- 마. 상대방의 침묵을 긍정과 동의라고 자의적으로 해석하지 말고, 혹시 자신의 행동에 상대방이 당혹해 하거나 민망해 할 때는 즉시 사과한다.

끝