

직장내 성희롱 예방 교육

1. 개념에 대한 이해

- 직장 내 성희롱 : 우리가 사용하는 성희롱은 "성적 괴롭힘, 성적으로 귀찮게 함" 또는 "상대방에게 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 불이익을 주는 성적 언동을 업무와 관련하여 하는 행위"를 의미합니다.
- 고용상의 불이익 : 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우가 고용상의 불이익에 해당합니다.



2. 성희롱 판단 기준

피해자의주관적사정	사회 통념의 고려	사안별결정	기타
행위자의 의도가 아닌 피해자의 관점을 기초로 원했던 행위인지 아닌지를 중심으로 판단	직관적으로 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위	당사자의 관계, 장소 및 상황 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 결정	행위의 반복성여부, 대상의 특정 여부, 거부의사의 표시여부

3. 직장 내 성희롱

- 직장 내 성희롱의 행위자와 피해자
- 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있을 것
- 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을
이유로 고용상 불이익을 주는 것



4. 직장 내 성희롱 유형



- 성희롱 발생의 주된 원인은 가해자에 대한 처벌이 낮아서라는 응답이 가장 높음
- 남성중심적 직장문화와 남성의 악한 성평등 인식도 성희롱 발생의 주된 원인으로 지목됨

5. 직장 내 성희롱 특징

- 대처의 어려움 : 성희롱을 당했을 경우 적극적으로 거부 의사를 밝히고 증인 및 증거를 확보하여야 하며 직장 동료 및 상사에게 이 사실을 알려야 합니다.
- 대안 부족 : 기업은 적극적으로 피해자를 보호하고 '남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률'에 입각해 고용상의 불이익을 취하지 않아야 하며 성희롱에 엄격한 조직문화를 만들어야 합니다.
- 재발 가능성 : 성희롱 발생 후 성희롱의 재발을 최소화하기 위해서는 성희롱예방교육을 강력하게 다시 실시하고, 조직문화에 대한 점검과 개선을 위한 노력이 필요합니다.

6. 직장 내 성희롱 대처 방안



7. 사업주의 노력과 의지가 중요

