



직장 내 성희롱 예방교육 및 대응 매뉴얼



성희롱 예방교육의 필요성

1. 다양한 생각이 공존하는 사회로 변화

성희롱에 대해서 많이 알고 있지만,
구체적으로 어떤 행동이 성희롱에 해당하는 지에 대해서는
사람들마다 생각이 다릅니다.

그렇기 때문에 자신이 의도하지 않았더라도
기존의 성문화 속에서 습관화된 성적 언행이
상대에게 굴욕감과 혐오감을 느끼게 만들어
결과적으로 성희롱의 가해자가 되는 경우가 발생하기도 합니다.



성희롱 예방교육의 필요성

특히 교직원은 피해자, 가해자가 될 수도 있지만,
부서 내 성희롱 사건이 발생했을 경우
관리자, 중재자의 역할을 하게 되는 경우도 있습니다.

그렇기 때문에 성희롱에 대한 올바른 인식과 더불어
예방, 대처, 처리와 관련된 정보를 정확하게 인지하고 있어야 합니다.



성희롱 예방교육의 필요성

2. 법정 의무교육

2023학년도 폭력예방통합교육 안내

폭력예방통합교육은 학교 구성원 모두가 **반드시** 이수해야 하는 **법정 의무교육**입니다.

교육대상

학교의 모든 구성원

교육내용

성희롱, 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육

교육방법

전임 교원, 팀장급 이상 직원	8월말 전체 교수회의에서 맞춤형 별도 대면 교육
비전임 교원, 차장급 이하 직원, 조교	샘물포털의 e-Campus 에서 동영상 강의 수강 (136분) + 퀴즈
학부생, 대학원생	샘물포털의 e-Campus 에서 동영상 강의 수강 (110분) + 퀴즈

타기관에서 교육을 이수한 경우

해당기관에서 이수증 발급받아 인권센터에 제출하면 이수처리 kdh7027@smu.ac.kr

문의사항 안내

☎ 인권센터 hrc.smu.ac.kr ☎ 서울 02-2287-7027 천안 041-623-0067





성희롱이란?

양성평등기본법 상 '성희롱'

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

3. "사용자"란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.



성희롱이란?

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 상 '성희롱'

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.



성희롱이란?

상명대학교 인권센터의 조직 및 운영에 관한 규정 상 '성희롱'

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “성희롱”이란 범죄의 성립 여부와 관계없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 다음 각목의 경우를 포함한다.

가. 상대방이 동의하지 않은 성적 언동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위

나. 가목의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주는 행위

다. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위

라. 성희롱에 해당하는 행위를 한 사람에게 동조하는 사람이 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위



성희롱이란?

요약하자면, 성희롱은 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위

성적 굴욕감 or 혐오감

- ✓ 피해자가 느끼는 불쾌한 감정으로 그 느낌은 행위자가 아닌 피해자와 같은 처지에 있는 평균인의 관점을 기초로 판단됩니다.

성적 언동 및 요구

- ✓ 신체 접촉이나 성적 의사표현 뿐만 아니라 성적 함의가 담긴 모든 언행과 요구를 뜻하며, 행위자가 성적 의도를 가지고 한 행동이 아니었다 하더라도 객관적이고 합리적인 피해자의 관점에서 성적 언동으로 여겨진다면 성희롱으로 인정될 수 있습니다.



성희롱 성립 요건



- ✓ 성희롱이 성립하려면, 사건 당사자가 법률상의 행위자 및 피해자에 해당되는지, 업무 관련성이 있는지, 피해자에게 성적 굴욕감을 유발했는지, 성적 요구의 조건으로 불이익을 주었거나 이익 공여의 의사표시를 하였는지 여부를 파악해야 합니다.



성희롱 유형

1. 신체적 성희롱

정의

상대 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위

- 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

사례

- 허리에 손 두르기
- 손으로 엉덩이를 툭툭 치는 행위
- 안마를 해준다며 어깨를 만지는 행위
- 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착 시키는 행위
- 가슴을 스치고 지나가는 행위



성희롱 유형



2. 언어적 성희롱

정의

상대 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 행위

- 음란한 농담이나 상스러운 이야기를 하는 행위
- 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

사례

- 딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데?
- 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다.
- 여자가 들어갈데 들어가고 나올데 나와야하는데 넌 너무 말랐어.
- 여자가 그렇게 뚱뚱해서 어떤 남자가 좋아하겠어?
- 술은 여자가 따라야 제 맛이, 00씨가 부장님 술 좀 따라드려.



성희롱 유형

3. 시각적 성희롱

정의

- 상대 의사와 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위
- 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
 - 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

사례

- 야한 사진이나 농담 시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송
- 원치 않는 윙크를 계속 하는 것
- 음란한 시선으로 빤히 쳐다보는 것



성희롱 유형



4. 기타 성희롱

정의

사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

사례

- 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위
- 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 종용하는 행위
- 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위

* 신체적/언어적/시각적/기타 성희롱에서 설명된 사례는 대표적 성희롱 행위의 예시이므로 예시된 행위가 아닌 행위들도 성희롱에 해당될 수 있음



성희롱 판단 기준

**'합리적 피해자의 관점'에서
'객관적으로' 판단하여야 합니다.**

- ✓ 문제되는 성적 언동 등이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 것인지 여부를 판단할 때에는, 피해자의 주관적인 사정을 고려하되, 그렇게 느낄만한 것인지를 객관적으로 판단합니다.
- ✓ 그 판단의 관점은 "사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라" "피해자들과 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단"합니다 (대법2017두4702).



성희롱 판단 기준

**"성인지 감수성"에 입각하여
피해자의 특별한 사정을 감안하여야 합니다.**

- ✓ 성희롱 여부를 판단할 때는 "그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야" 합니다.
- ✓ "우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념" 하여야 합니다.



성희롱이 발생했다면 어떻게 해야 할까요?

1. 사건 당사자

성희롱 피해자가 된 경우

- ✓ 나에게 발생한 상황이 성희롱인지 아닌지 헷갈릴 수 있고, 어떻게 해야 할지 막막해하거나 혼란스러울 수 있습니다.
 - » 이러한 감정들은 자연스러운 것이며, 자신을 탓하기보다 우선적으로 자신의 마음을 돌봐주는게 필요합니다.
- ✓ 상대방에게 자신의 거부 의사를 차분하고 분명하게 표현합니다.
 - » 피해 발생 당시 의사 표현을 하지 못하였거나 대면이 어려울 경우 대리인을 통하거나 편지, 문자, 이메일 등을 통해 피해의 영향, 행위 중지·책임의 요구 사항을 명확하게 표현할 수 있습니다.
- ✓ 사건에 대한 객관적 사실을 6하원칙에 의거하여 기록하고, 문자, 이메일, 통화내역, 목격자 등 관련 자료들을 확보합니다.



성희롱이 발생했다면 어떻게 해야 할까요?

1. 사건 당사자

성희롱 행위자로 문제제기 받은 경우

- ✓ 행위자가 성희롱을 하려는 의도를 가지고 있었는지 여부는 성희롱의 성립과 관련이 없음을 유의해야 합니다.
 - » 성희롱 의도가 없었다 하더라도 피해자가 성적 혐오감이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱은 성립됩니다.
- ✓ 성희롱 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인해 상대방이 불쾌감을 느꼈다면, 이를 받아들이고 즉시 사과해야 합니다.
 - » 피해자가 만나는 것을 원하지 않을 수 있기 때문에 직접 만나서 사과하겠다는 등의 방식으로 요구하지 말고 피해자의 입장을 존중합니다.
- ✓ 자신의 행위로 인한 책임을 지고, 문제해결을 위해 협조하는게 필요합니다.
- ✓ 피해자에 대한 근거없는 비난 등으로 2차 가해를 하지 않도록 조심합니다.



성희롱이 발생했다면 어떻게 해야 할까요?

2. 부서 내

성희롱으로 문제될 수 있는 언행이 발생한 경우

- ✔ 타인의 성적 수치심을 유발할 수 있는 농담과 그 내용과 관련하여 함께 웃고 즐거워하지 않습니다.
 - » 성적 함의가 있는 농담에 분위기를 맞춰주며 함께 거드는 것은 그러한 행위에 동조하는 것이며, 행위자를 옹호하고 정당화하는 것입니다.
- ✔ 누군가가 성차별적이고 폭력적인 언행을 했다면, 이것을 진지하게 언급하는 것도 도움이 됩니다.
 - » 예를 들어 행위자에게 "지금 그 말이 무슨 뜻인가요?"라고 물어보면, 방금 일어난 언행에 대해 직접적으로 지적하지 않더라도 행위자가 자신의 행위를 다시 한번 생각해볼 수 있게 합니다.
 - » 또한 이러한 질문은 피해자와 함께 있었던 다른 사람들에게도 명확하게 짚고 넘어갈 수 있는 기회를 제공할 수 있습니다.



성희롱이 발생했다면 어떻게 해야할까요?

2. 부서 내

성희롱으로 문제될 수 있는 언행이 발생한 경우

- ✓ 생각 없이 누군가가 문제의 소지가 다분한 이야기를 한다면, 그 이야기를 중간에서 가볍게 끊는 것도 문제발생을 막는데 도움이 될 수 있습니다.
- ✓ 부서 구성원들은 함께 동조하여 성희롱 예방을 위해 독려합니다.
 - » 성희롱은 피해자 개인의 노력만으로 근절 될 수 없습니다.
 - » 부서 내 성차별 문화를 개선하는 것이 최선의 예방책이며, 문화를 개선하는 것은 누구나 앞장서서 실천할 수 있는 것입니다.



성희롱이 발생했다면 어떻게 해야 할까요?

2. 부서 내

동료가 성희롱 피해를 입은 사실을 인지하게 된 경우

- ✔ 개인적으로 궁금한 사항을 캐묻거나 더 자세하게 말하라고 하지 말아야 합니다.
 - » 피해자 스스로 할 이야기의 수준과 내용을 결정하도록 배려해야 합니다.
 - » 도움을 요청한다면, 교내 인권센터의 상담을 안내하고, 피해자가 스스로 판단하고 결정할 수 있도록 합니다.
- ✔ 피해자에게 당시 대처와 행동에 대한 판단과 충고는 하지 말아야 하고, 성희롱 피해를 입은 것이 피해자의 잘못이 아니라는 것을 알려줍니다.
- ✔ 사건 당사자들 사이에서 과도하게 개입하지 않습니다.
 - » 피해자의 자책감을 부추길 수 있는 "유난을 떠다, 과한 반응이다"는 식의 말은 자제하고 피해자의 이야기를 믿고 들어주며 정서적으로 지지해줍니다.
 - » 행위자로 문제제기 받은 사람에 대해서도 무분별한 비난은 바람직하지 않습니다.
 - » 성희롱 문제의 해결은 피해자와 행위자를 대하는 구성원들의 태도와 대처 방식에 의해 크게 좌우됩니다.



성희롱이 발생했다면 어떻게 해야할까요?

2. 부서 내

동료가 성희롱 피해로 교내 인권센터로 신고한 경우

- ✔ 피해자의 용기를 북돋우며 심적으로 지지하는 태도를 보입니다.
- ✔ 조사 및 심의 절차 과정 중에 피해자가 겪게 되는 두려움과 불안, 무력감 등이 발생할 수 있습니다. 피해자가 정서적 고충에 대한 호소를 하면, 그 이야기를 들어주고 위로합니다.
- ✔ 피해자가 일상을 유지할 수 있도록 살펴보고 조력하는 게 필요합니다.

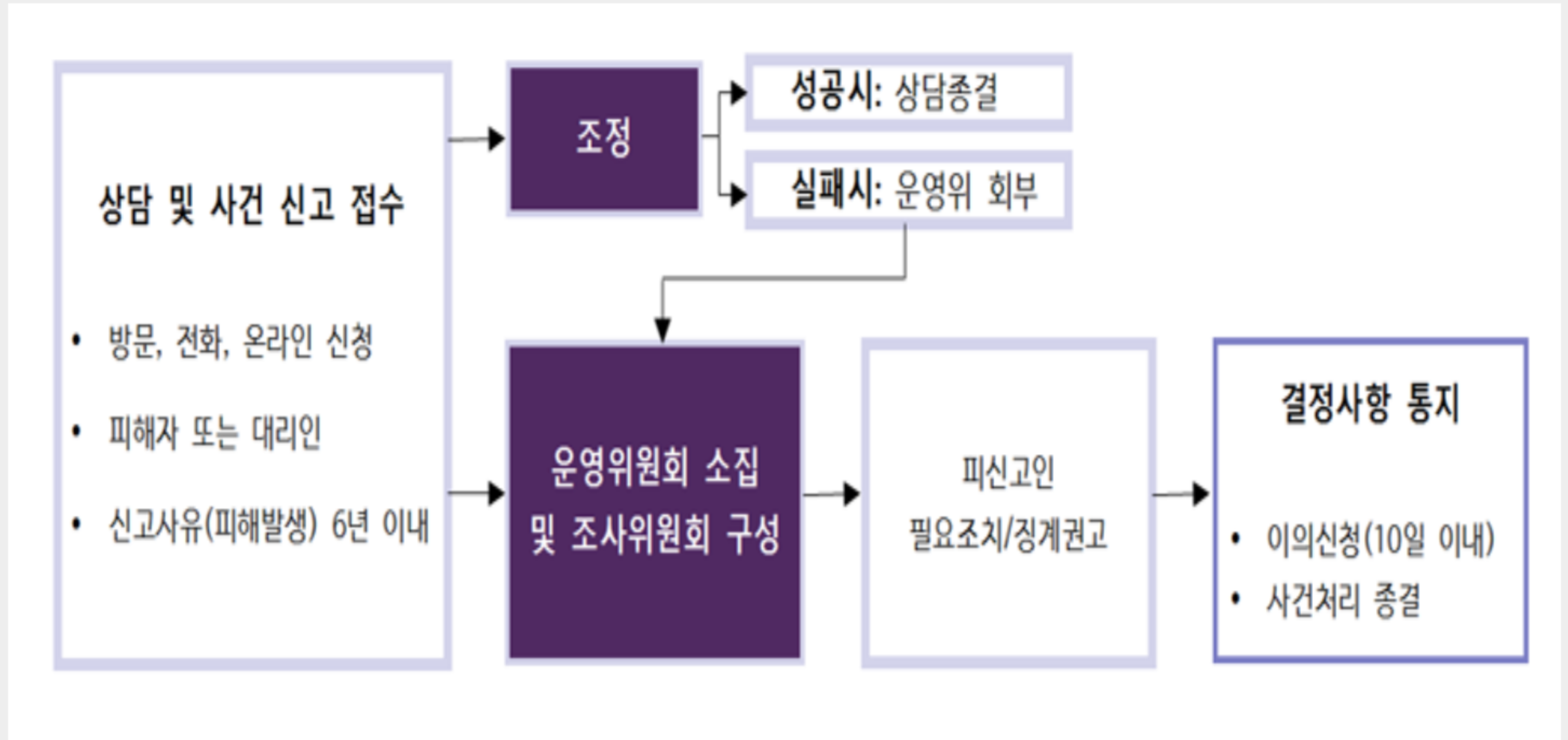


성희롱 피해를 입었다면 어디서 도움을 받을 수 있나요?

이용대상	상명대학교 구성원 (피해자나 행위자 어느 한 쪽만 구성원인 경우도 가능)	
상담신청 방법	① 인권센터 홈페이지 접속 > [상담·신고] 탭 > [상담·신고] 내용 하단 '상담신청서 양식' 다운로드 및 작성 ② 각 캠퍼스 인권상담소 전문연구원 이메일로 신청서 제출 ③ 일정 협의 후 상담 진행	
연락처	서울캠	- 위치 : 학생회관 H312호 - 전화번호 : 02-2287-5369 - 이메일 : 600264@smu.ac.kr
	천안캠	- 위치 : (사무실) 본관 C313호 / (상담실) 한누리관 1102호 - 전화번호 : 041-623-0067 - 이메일 : jeongyoon@smu.ac.kr
상담시간	월~금 9:00 ~ 17:30 (12:00 ~ 13:00 점심시간 제외) * 방학 중에는 단축근무 시간까지 운영	
홈페이지	hrc.smu.ac.kr	



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?





인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

상담

- ✓ 인권상담소 전문연구원이 상담 신청을 받고, 상담을 진행합니다.
신청인은 전문연구원을로부터 사건해결을 위한 정보 및 필요한 지원을 받을 수 있습니다.
- » 특히 성희롱 사건과 관련하여 다양한 부분들을 고려할 수 있습니다.
내가 이 일을 어떻게 처리하고 싶은지, 신고 후 사건이 나의 일상에 미칠 영향은 어느 정도인지, 내가 그 영향을 감당할 수 있는지, 사건에 쏟을 수 있는 시간과 체력 등 현실적인 문제는 없는지, 직장·가족 등 주변 상황은 어떠한지 등을 고려하여 나에게 가장 도움이 되는 사건 처리 방향을 선택할 수 있습니다.
- » 혹은 내가 원하는 것이 무엇인지 조차 생각하기 어려울 수 있습니다.
그럴 때는 인권센터 상담을 통해 나에게 필요한 것들을 구체화해볼 수 있습니다.



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

신고 및 사건접수

- ✓ 상담 이후, 신고하기로 결정했다면, 신고서, 진술서, 증거자료 등을 모아 인권상담소 전문연구원에게 제출합니다.
- ✓ 사건접수 후, 인권센터의 사건조사가 공식적으로 게시됩니다.

조정

- ✓ 당사자 간 해결이 가능합니다.
- ✓ 신고인, 피신고인 간 합의가 가능한 경우, 인권센터가 조정절차를 진행할 수 있습니다.



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

운영위원회 소집 및 조사위원회 구성

- ✓ 당사자 간 합의 및 인권센터의 조정이 성립하지 않는 경우, 사건의 심각성에 비추어 인권센터의 직권 조사가 필요하다고 판단되는 경우 등에는 운영위원회 소집 및 조사위원회 구성을 통해 사건 조사에 대한 절차를 진행합니다.

조치

- ✓ 조사위원회의 조사결과 및 운영위원회의 심의결과에 따라 사건 해결에 대한 각종 조치를 취할 수 있습니다.
 - » 이때 징계권자에게 징계를 요청할 수도 있습니다.



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

결정사항 통지 및 사건 종결

- ✓ 신고인과 피신고인에게 인권센터의 결정 및 구제 조치에 대하여 통지하며, 결정사항에 이의가 있는 경우 10일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다.



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

사건처리 절차 중, 신고인 보호 조치

※ 신고인의 개인정보 및 상담내용은 **비밀이 보장**되며,
모든 사건 처리과정은 **신고인 보호 중심**으로 이루어집니다.

피해 확산 조치
- 공간분리, 접촉금지 등

사건 해결 모색
- 중재 및 조정, 심의, 대안적 해결 등

피해 회복 지원
- 심리지원, 대처방안 상담 등

가해자 재발 방지
- 교육 등



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

사건처리 절차 중, 신고인 보호 조치

상명대학교 인권센터의 조직 및 운영에 관한 규정

제 16 조 (임시조치) 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되는 경우, 특별한 사정이 없는 한 조사에 대한 결정 이전이라도 당사자의 신청, 상담소장의 신청 또는 직권으로 피신고인, 관련 부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요청할 수 있다.

1. 인권침해 등의 즉시 중지
2. 신고인의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등의 적법한 점유 공간으로부터의 퇴거, 격리 등 공간분리 조치
3. 그 밖에 피해자의 인권보호 및 안전 등을 위하여 필요한 사항



인권센터의 사건처리 절차는 어떻게 되나요?

사건처리 절차 중, 신고인 보호 조치

상명대학교 인권센터의 조직 및 운영에 관한 규정

제 34 조 (당사자의 권리 및 피해자의 보호)

- ① 당사자는 상담소장에게 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있으며, 진술을 거부할 권리가 있다.
- ② 피해자는 사건의 처리과정에서 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 상담소장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

제 36 조 (불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.