

성희롱  
예방교육  
표준강의안



여성가족부

EQUALITY

한국여성정책연구원

# 젠더기반폭력(Gender-Based Violence, GBV)이란?



**젠더**  
(Gender)

사회가 성 역할에서부터 신체적 외형에 이르기까지  
'남성적' 또는 '여성적'이라는 개념에 부여하는  
특성들과 관계되는 것

**젠더기반폭력**  
(Gender-Based Violence, GBV)

생물학적 성(sex), 성별 정체성(gender identity), 혹은  
사회적으로 정의된 남성성/여성성의 규범에 따라 스스로 인지한  
정체성에 기반하여 한 개인을 겨냥하는 폭력

출처 : 한국국제협력단(KOICA), 국제개발협력과 젠더 용어해설집

I. 총론

# 젠더기반폭력(Gender-Based Violence, GBV)이란?



## 젠더 기반 여성에 대한 폭력의 구조

**불평등한 사회구조**  
(성 평등과 사회적 권한의 문제)

**성 역할 규범**

**젠더 권력 관계**



## 젠더기반폭력의 특성

**폭력의 사소화**

**폭력의 자연화**

**가해자 동정론**

**피해자 책임론**

I. 총론

# 전 지구적 차원의 성 평등 의제 : 여성에 대한 폭력과 인권



## 여성차별철폐협약

(Convention on the Elimination of  
Discrimination Against Women,  
CEDAW, 1979)

‘젠더 기반 여성에 대한 폭력’이라는 용어의 사용은 젠더화 된 폭력의 원인과 결과를 보다 정확하게 표현하기 위해서이다. 이 용어는 폭력을 개별적인 가해자 및 피해자·생존자 간에 발생하는 특정한 사건으로 간주하는 개인적인 문제로 보지 않고, 보다 포괄적인 대응이 요구되는 사회적인 문제로 이해하도록 복돋는다.

- CEDAW 일반권고 제5호 -

## 북경선언 및 행동강령

(Beijing Declaration and  
Platform for Action,  
제4차 세계여성대회, 북경, 1995)

북경선언 및 행동강령(Beijing Declaration and Platform for Action, 이하 북경행동강령)은 1995년 북경에서 개최된 제4차 세계여성대회에서 채택된 국제사회 결의안

- 재생산권, 평등한 가사분담, 비차별 및 폭력 등 진보적 여성 인권 이슈 관련 내용 포함
- 여성의 관점을 정부의 사업 운영, 정책, 기획 및 의사결정 전 과정에 주류화하는 성 주류화 원칙을 강조하며, 이를 통해 성 주류화 정책에 대한 국가 책무성의 기반을 마련

## 지속가능발전목표

(SDGs, 2015)

(Sustainable Development Goals,  
이하 SDGs, 2015)

2000년 유엔은 전 세계가 함께 추구해 나가야 할 개발 의제로 새천년 개발목표(Millennium Development Goals, 이하 MDGs)를 수립하였고, 이후 2015년 MDGs를 계승하여 지속가능발전목표를 채택 하였음

# 성문화와 여성폭력



## 성인지 관점 (Gender Sensitive Perspective)

성인지관점이란 성별에 따라 다른 이해나 요구를 가지고 있다고 보고, 특정 개념이 특정 성(性)에게 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지를 검토하는 관심과 태도를 말함

즉 젠더에 따른 사회문화적 차이로 인한 삶의 현실을 이해하고, 그로부터 비롯되는 요구의 차이를 인식하며, 성별 불평등에 대한 민감성을 통해 궁극적으로는 이를 해결하고자 하는 대안을 도출하기 위한 것임

성폭력 사건 판단은 사건이 발생한 맥락을 고려하는 ‘성인지 감수성’이 필요하다.

- 대법원 2018. 10. 25. 선고 2018도7709 판결(주심 : 박정화 대법관)

## 젠더감수성

젠더 감수성이란 ‘젠더 체계를 바라보는 눈’으로 우리가 더불어 건강하게 살아가기 위해 스스로를 돌아보고, 다름에 기꺼이 귀 기울이도록 함

젠더와 다른 사회요소가 얽혀서 만들어낸 다양한 사회현상을 민감하게 인식하고 재해석하는 감수성이며, 한 사회의 성별화된 구조와 담론을 감지하는 감수성

I. 총론

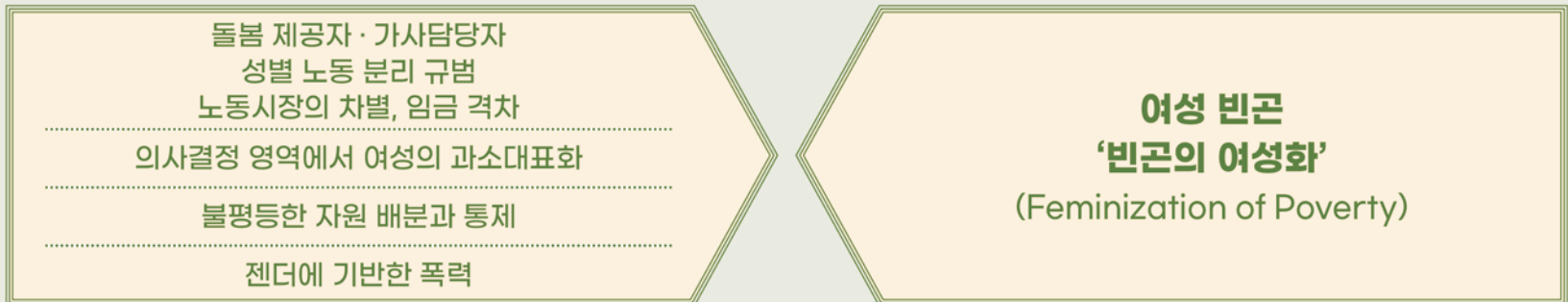
# 성문화와 여성폭력



## 성적 대상화 (Sexual Objectification)

<b>도구성</b> (Instrumentality)	<b>자율성 부정</b> (Denial of Autonomy)	<b>비활동성</b> (Inertness)	<b>대체 가능성</b> (Fungibility)	<b>침해가능성</b> (Violability)
<b>소유</b> (Ownership)	<b>주체성의 부정</b> (Denial of Subjectivity)	<b>신체로의 환원</b> (Reduction to Body)	<b>외모로의 환원</b> (Reduction to Appearance)	<b>침묵시키기</b> (Silencing)

## 젠더 불평등과 여성 빈곤



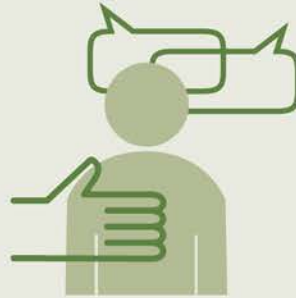
II. 개념 및 실태

# 성희롱 개념 알기



## 행위자

- 사용자(사업주, 상급자), 근로자, 공공기관(단체) 종사자



## 업무관련성

- (직장 내)지위를 이용하여
- 업무와 관련하여



## 피해자

- 근로자(구직자, 비정규직, 간접고용)
- 고객 등 업무관련자
- 업무관련 누구나



## 성적 굴욕감 또는 혐오감

- 성적 언동 등으로
- 성적 굴욕감 또는 혐오감 야기, 고용상 불이익, 이익을 주겠다는 의사표시를 하는 행위

※ 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」



II. 개념 및 실태

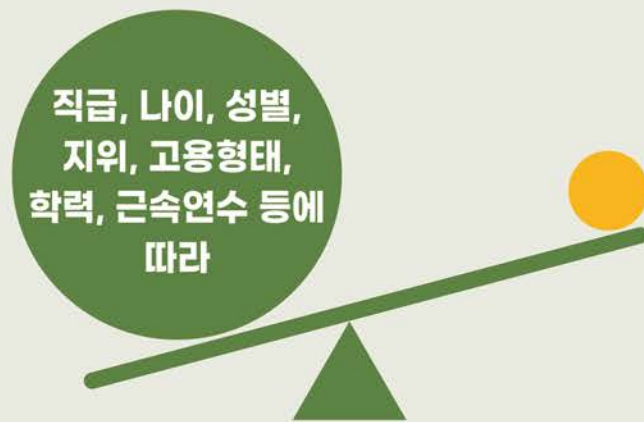
# 성희롱의 본질



**차별과 폭력의 중첩**



**권력 관계의 불균형**



**다양한 권력 관계의 불균형 형성**



II. 개념 및 실태

# 합리적 피해자의 관점(성인지 감수성)



## 원치 않는 행위

01

»»

원치 않는 행위는 반드시 반복적, 계속적일 필요는 없음

»»

단 한 번의 성적언 등도 성희롱으로 간주될 수 있음

## 피해자 중심의 관점

02

»»

성희롱인지 여부는 성희롱 행위자의 의도나 듣기가 아니라 피해자의 관점을 기초로 문제된 행위가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으킨 행위인지 판단해야 함

## 합리적 피해자의 관점에서 객관적으로 판단

03

»»

그것이 성적 굴욕감 내지 혐오감을 불러일으킬만한 행위인지 여부는 피해자의 주관적 사정을 고려하되 그것이 합리적인 피해자의 관점에서 그럴만한 행위인지를 구체적인 언행의 맥락, 주변 집 등을 고려하여 객관적으로 판단함

II. 개념 및 실태

# 성희롱 발생 현황



## 행위자 유형



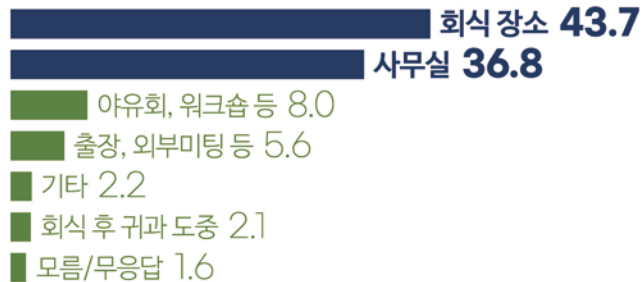
## 성희롱 피해 영향

(단위 : %)

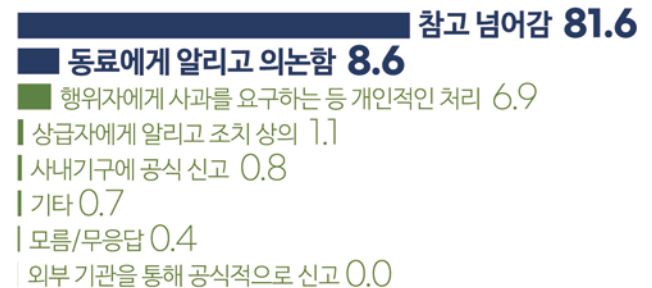


\* 복수응답

## 발생 장소



## 피해 대처 유형



출처: 여성가족부, 2018년 성희롱 실태조사

# 사업주(관리자)의 의무와 책임



# 사내 처리절차의 이해



“  
**피해자 권리회복 조치는  
피해자의 의사에 반하지 않아야 하며  
피해자의 의사를 들어야 합니다!**  
”

1 단계

상담



2 단계

조사



3 단계

심의 의결 조치



4 단계

사후 절차



III. 법/제도 알아보기

# 외부기관을 통한 피해자 권리 구제



## 비사법적 권리 구제

- 국가인권위원회 진정
- 지방고용노동관서 진정
- 노동위원회 진정



## 사법적 권리 구제

- 지방고용노동관서 고소·고발
- 검찰 고소·고발, 민·형사소송

※ 사업주에게 사용자 책임이 인정될 수 있음

# 2차 피해란?



## 여성폭력 피해자가 다음 중 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것

- 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
- 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해
- 사용자(사업주 또는 사업경영담당자 등)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

- » 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- » 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- » 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- » 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- » 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- » 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- » 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- » 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- » 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치





III. 법/제도 알아보기

# 2차 피해 예방을 위한 원칙과 조건



## 2차 피해 행위에 대한 엄격한 명문 규정 마련

- 2차 피해 행위 규정, 2차 피해 행위자 특히 관리자 엄중 징계 조치 규정 명문화
- 2차 피해 예방을 위한 행위 규범 제시



## 2차 피해 예방 교육 강화(특히 관리자 교육 강화)



피해자 권리 회복과  
근로권 보장에 초점 맞추기





# 2차 피해 예방을 위한 조치



## 피해자와 행위자 분리

- 피해자 유급휴가, 행위자 대기발령
- 사실관계 확인 후 행위자 배치전환



## 피해자 심리치유 지원

- 적극적 피해회복 지원
- 고충상담원을 통한 심리적 지지



## 사후피해 방지 및 모니터링

- 2차 피해 여부 모니터링 및 예방 활동
- 피해자 및 행위자 인사관리
- 부서 내 피해자 관계회복 지원

Ⅳ. 성평등 사회를 위한 실천과제

# 사업주의 의무와 역할



**책임자**



**리더**

조직의 책임자로  
성희롱 방지 조치 및  
사건 해결



조직의 리더로  
평등한  
조직 문화 주도

IV. 성평등 사회를 위한 실천과제

# 성희롱 예방을 위한 조직 구성원의 노력



- ▶ 개인 사생활 존중 및 공사 구분
- ▶ 성차별, 성적 대상화, 성적 농담 안 하기
- ▶ 직급, 성별 불문 존칭·존중 언어 사용
- ▶ 성희롱 예방교육 실시 및 감독
- ▶ 성희롱 관련 사내규정 및 절차 마련·안내
- ▶ 직장 내 성 불균형 해소



IV. 성평등 사회를 위한 실천과제

# 사내규정 만들기(평등한 조직문화를 위하여)



✓ **평등한 조직 문화를 위한  
관리자(사업주)의 노력 명시**

✓ **성희롱 피해 절차 마련**

- 무관용 원칙 · 적극적인 피해 회복  
의무 명시
- 구체적인 피해자 보호 절차 명시  
(예 : 유급휴가, 배치전환 등)



**차별 NO!**

**폭력 NO!**

**감사합니다**