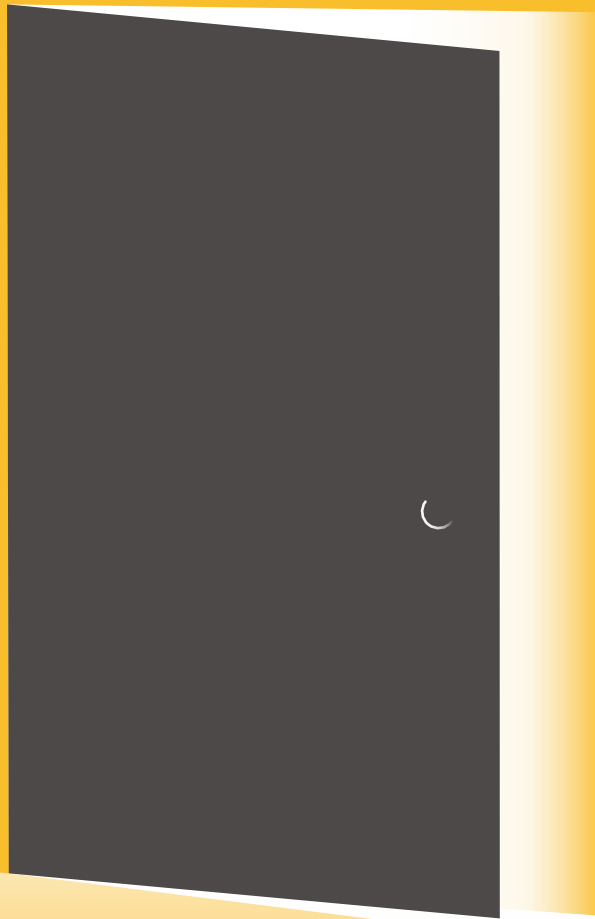


나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북 (고위직용)

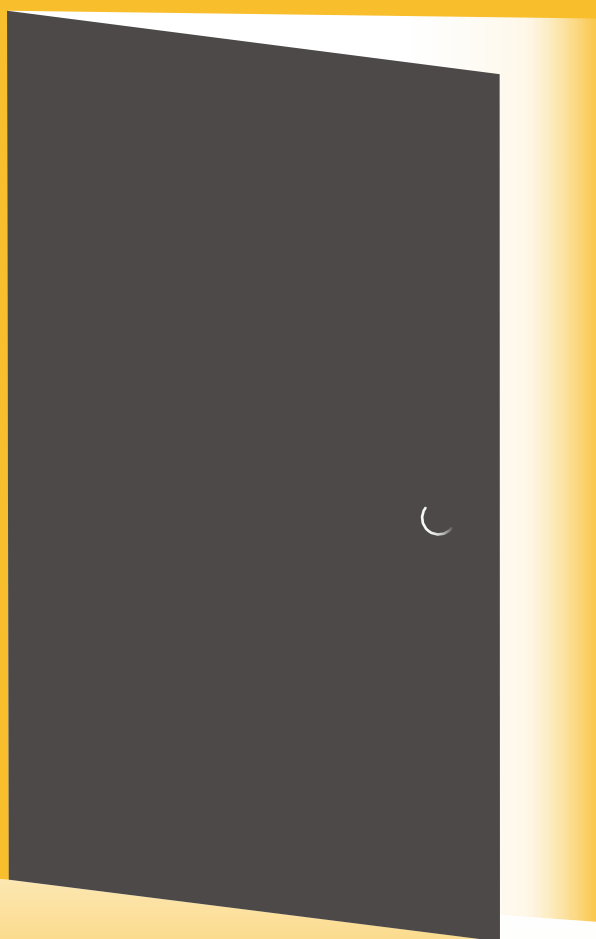
활동설명서



목차

도입	1-1 내 안의 차별 인지하기	06
	1-2 조직문화 살펴보기	10
	1-3 폭력예방 감수성 점검하기	14
	1-4 다양성 인식하기	18
전개	2-1 권력관계 분석하기	24
	2-2 성인지감수성 적용하기	28
	2-3 대화소재 개발하기	32
	2-4 성평등 역량 기르기	36
마무리	3-1 성희롱 다시알기1	42
	3-2 성희롱 다시알기2	46
	3-3 폭력예방 실천하기	50
부록	1. 폭력예방 감수성 체크리스트	56
	2. 성인지감수성 적용하기(2-2) 활동 자료	63
	3. 고위공무원단 성평등 역량 자가 진단 체크리스트	64
	4. 성희롱·성폭력 예방지침 표준안	66

도입



나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북 (고위직용)

1-1 내 안의 차별 인지하기

1-2 조직문화 살펴보기

1-3 폭력예방 감수성 점검하기

1-4 다양성 인식하기

1-1 내 안의 차별 인지하기

‘내 안의 차별 인지하기’활동은 주어진 글을 읽고 질문에 답을 해보는 과정에서 교육생들이 스스로 자신의 성별고정관념을 인식하는 것을 교육의 목적으로 한다. 강의 도입부에서 활용하여 교육생들에게 교육에 대한 관심과 동기를 유발할 수 있다.

객관성 테스트 1

보기

한 남성과 한 여성이 함께 매장 안으로 들어와 두리번거렸다. 그러자 직원이 그들에게 다가와 물었다. “찾으시는 물건 있으세요?” “아, 어제 제가 산 옷을 환불하려고요” 한 손님이 대답했다. 그런데 직원이 건네받은 옷에는 **화장품의 얼룩**이 남아있었다. 직원이 환불을 거절하며 옷을 돌려 주자, 그 손님의 일행이 따졌다. “**왜 환불이 안 된다는 겁니까?** 그 일행은 흥분한 듯 자신의 **셔츠 단추**를 풀며 말했다. 말싸움이 길어지자 직원은 자신의 **파우치** 속에서 핸드폰을 꺼냈고 경찰에 신고했다.

질문

OX 퀴즈

-
1. 등장인물은 손님 두 명과 직원 한 명이다.
 2. 직원은 여성이 산 옷의 환불을 거절했다.
 3. 여성과 직원이 싸웠다.
 4. 파우치는 직원의 것이다.
 5. 등장인물은 여성 2명과 남성 1명이다.

출처 : 한국양성평등교육진흥원(2021), 객관성 테스트를 해봤다 [제4회 성평등콘텐츠대상 수상작] 참고

위에 제시된 5개의 퀴즈 중 2,3,5번이 함정 질문으로 교육생들의 고정관념을 테스트하는 역할을 한다. 함정질문은 <보기>에서는 제시되지 않은 등장인물의 성별을 단정 짓고 있다. <보기>에는 교육생들의 고정관념을 테스트하기 위한 장치들이 마련되어 있다. ‘화장품 얼룩’과 ‘파우치’는 여성의 물건일 것이라는 고정관념을, ‘다나까’말투를 사용하고 ‘셔츠’를 입은 사람은 남성일 것이라는 착각을 유발시킨다.

객관성 테스트 2

A와 B는 오래된 친구사이다. 이 둘은 함께 여행을 떠나기로 했다. A는 출발하기 직전 아버지께 전화드려 잘 다녀올테니 걱정말라고 말씀드린다. 그러나 A와 B는 어느 시골 산골짜기에 접어들어 사고가 났다. B는 비교적 경미한 타박상만 입은 반면 A는 상황이 위급해 응급실로 이송해야 했다.

B는 주변에 지나가는 사람들에게 도움을 요청해보았지만 마을 사람들도 보이지 않았고 심지어 핸드폰도 터지지 않았다. 우왕좌왕 하던 중 버스 한 대가 다가오고 있었다. B는 버스를 세워 A를 응급실에 데려다 달라고 요청했다. 그 때 버스기사가 A를 보며 놀라서 하는 말.

“어?? 내 아들인데 ...”

질문

버스기사와 A는 무슨 관계일까?

두 번째 테스트는 직업과 연관된 성별 고정관념을 알아볼 수 있다. 각자 답을 고민해보고 함께 의견을 공유해 본다. 이어서 다양한 직업에 대해 각자가 어떠한 고정관념을 갖고 있는지도 이야기 나눠볼 수 있다.

1-1. 내 안의 차별 인지하기

객관성 테스트 1

한 남성과 한 여성이 함께 매장 안으로 들어와 두리번거렸다. 그러자 직원이 그들에게 다가와 물었다. “찾으시는 물건 있으세요?” “아, 어제 제가 산 옷을 환불하려고요” 한 손님이 대답했다. 그런데 직원이 건네받은 옷에는 화장품의 얼룩이 남아있었다. 직원이 환불을 거절하며 옷을 돌려주자, 그 손님의 일행이 따졌다. “왜 환불이 안 된다는 겁니까? 그 일행은 흥분한 듯 자신의 셔츠 단추를 풀며 말했다. 말싸움이 길어지자 직원은 자신의 파우치 속에서 핸드폰을 꺼냈고 경찰에 신고했다.

출처 : 한국양성평등교육진흥원(2021), 객관성 테스트를 해봤다 [제4회 성평등콘텐츠대상 수상작] 참고

OX 퀴즈 →

1	○	×
2	○	×
3	○	×
4	○	×
5	○	×

객관성 테스트 2

A와 B는 오래된 친구사이다. 이 둘은 함께 여행을 떠나기로 했다. A는 출발하기 직전 아버지께 전화드려 잘 다녀올테니 걱정말라고 말씀드린다. 그러나 A와 B는 어느 시골 산골짜기에 접어들어 사고가 났다. B는 비교적 경미한 타박상만 입은 반면 A는 상황이 위급해 응급실로 이송해야 했다.

B는 주변에 지나가는 사람들에게 도움을 요청해보았지만 마을 사람들도 보이지 않았고 심지어 핸드폰도 터지지 않았다. 우왕좌왕 하던 중 버스 한 대가 다가오고 있었다. B는 버스를 세워 A를 응급실에 데려다 달라고 요청했다. 그 때 버스기사가 A를 보며 놀라서 하는 말.

“어?? 내 아들인데 ...”

버스기사와 A는

1-2. 조직문화 살펴보기

아래 사진을 함께 보면서 일상적이고 반복되는 업무, 담당자가 정해지지 않은 공통 업무들을 찾고 각 업무마다 보다 더 적합하다고 여겨지는 성별이 따로 있는지를 적어본다.



무거운 짐나르기

주로 누가 하는가?



회의 뒷정리

주로 누가 하는가?



손님이 왔을 때 차 준비

주로 누가 하는가?



회식 장소 섭외 전화 응대

주로 누가 하는가?



탕비실 정리와 냉장고 청소

주로 누가 하는가?



숙직

주로 누가 하는가?

다음으로 자신이 어떠한 성역할 고정관념을 갖고 있는지를 찾아 아래 문장을 완성한다.
완성한 문장을 함께 살펴보면 그러한 고정관념들이 거짓인 이유(반증 사례 등)를 찾아본다.

내가 갖고 있는 잘못된 편견과 고정관념은 무엇일까?

- 1) 여성은
- 2) 남성은
- 3)

고정관념은 개개인에게 적용될 때에 대체로 부정확한 정보에 근거하여 이루어지게 된다. 또한 고정관념의 대부분은 지나친 단순화와 과장, 왜곡으로 점철되어 있을 확률이 높고, 같은 범주나 집단에 속해 있는 타인들 사이의 다양성 역시 극도로 축소하여 생각하게 만든다는 문제점이 있다.

마지막으로 성역할 고정관념이 노동시장의 차별과 어떻게 연결되어 있는지를 설명하며 활동을 마무리한다.

고정관념



편견



차별과배제

성별 이분법, 성역할 고정관념은 조직 내 불평등과 차별의 대표적 원인 중 하나이다. 최근 사회적 인식이 빠르게 변화하고 있다고 하지만 우리 사회는 여전히 돌봄 노동을 주로 여성에게 전가하고 있다. 고용노동부(2020)에 따르면 여성 육아휴직자는 남성의 3배를 상회하며, 가족돌봄 관련 제도 사용율도 남성의 2~3배에 이른다. 노동시장은 돌봄노동을 수행하는 여성을 ‘이상적인 노동자 규범 (ideal worker norm)’에서 벗어난 존재로 분류한다.

출처 : 매일노동뉴스(2022.01.18.), 이상적 노동자 규범 해체가 성평등 출발점이다 장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원

1-2. 조직문화 살펴보기

1

다음 사진을 살펴보고 우리 조직에서 이루어지는 일상적인 업무들을 떠올려 봅시다.
각각의 업무마다 적합하다고 여겨지는 성별이 따로 있으신가요?



무거운 짐나르기

주로 누가 하는가?



회의 뒷정리

주로 누가 하는가?



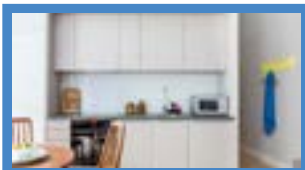
손님이 왔을 때 차 준비

주로 누가 하는가?



회식 장소 섭외 전화 응대

주로 누가 하는가?



탕비실 정리와 냉장고 청소

주로 누가 하는가?



숙직

주로 누가 하는가?

2

내가 갖고 있는 잘못된 편견과 고정관념은 무엇일까?

1) 여성은

2) 남성은

3)

.....

.....

3

고정관념과 편견이 문제적인 이유는?

과

고정관념

편견

과

1-3. 폭력예방 감수성 점검하기

폭력예방 감수성 체크리스트¹⁾는 총 20개 문항 5개 영역(성평등·가정폭력·성희롱·성폭력·성매매)으로 구성된 폭력예방 감수성 진단 도구이다. 교육생들이 체크리스트를 활용하여 자신의 폭력예방 인식 수준을 진단하고 결과를 분석할 수 있도록 안내한다.

‘폭력예방 감수성 점검하기’활동은 교육생들이 스스로 자신의 인식 수준을 확인하고 변화의 필요성을 인지하는 것을 활동 목적으로 한다.

폭력예방 감수성 체크리스트

- 1 가족 중 남편/아버지가 가장으로서 가정 생계를 부양하는 편이 맞다고 생각한다.
- 2 육아로 인해 휴직을 하게 된다면 부부 중 여성이 하는 것이 자연스럽다고 생각한다.
- 3 상대방을 칭찬하고자 “몸 좋다”, “날씬하다”고 그 사람에게 이야기하는 것은 성희롱이 아니다.
- 4 직장에서 누군가가 성적인 농담을 하거나 성차별적인 발언을 하면, 문제를 제기하기보다는 못 들은 척 하는 편이다.
- 5 성희롱 문제를 방지하기 위해 남성에게 여성 동료들과 거리를 두라고 말하는 것은 성차별로 볼 수 없다.
- 6 여성들은 상사나 동료의 마음을 세심하게 살피고, 직장 분위기를 부드럽게 만드는 역할을 남성들보다 잘할 수 있다.
- 7 사람들이 성 구매를 하는 건 인간의 본성상 어쩔 수 없는 부분도 있다고 생각한다.
- 8 성매매 처벌이 강화되어 성매매를 할 수 없게 되면, 성폭력 범죄가 증가할 것이다.
- 9 성관계의 대가로 옷이나 물건을 제공한 것은 돈을 준 것이 아니므로 성매매가 성립하지 않는다.
- 10 성매매 피해자의 탈성매매는 온전히 개인의 선택과 의지에 달려 있다.
- 11 지나치게 노출이 심한 옷차림 등, 피해자에게도 어느 정도는 성폭력의 책임(원인 제공)이 있다.
- 12 소리치거나 도망치는 등 적극적으로 성폭력에 저항하지 않았다면, 성폭력 피해자로 보기는 어렵다.
- 13 특정 신체 부위나 성(性)과 관련된 사진이나 영상이 아니라면, 당사자의 동의가 없더라도 단톡방 등에서 공유해도 문제될 것 없다.

활동 설명서

- 14 여자 탈의실이나 공중화장실에 초소형 불법 카메라가 숨겨져 있을 거라고 의심하는 것은 예민한 반응이다.
- 15 성폭력 사건 신고자를 허위신고자로 의심하는 것은 2차 피해가 아니다.
- 16 남들 앞에서 자신의 배우자(또는 연인)를 무시하거나 모욕하는 말을 하는 사람을 보면, 그럴 만한 이유가 있을 거라고 생각한다.
- 17 다른 부부나 커플 사이의 폭력을 목격해도 그것은 그들의 일이므로 말리거나 상관하지 않을 것이다.
- 18 배우자나 파트너(연인)에게 감정이 격해져서 벽이나 탁자를 내리치는 정도는 폭력이라고 할 수 없다.
- 19 가족이나 애인, 친구 등 친밀한 관계에서 상대의 외모나 옷차림, 귀가시간, 대인관계 등을 자신의 생각대로 따르게 하는 행동은 상대를 위한 애정/관심 표현이다.
- 20 스스로는 내키지 않더라도, 배우자나 연인이 원한다면 성적인 요구를 수용하는 게 자연스럽다.

각 문항별로 ‘동의’, ‘비동의’ 여부를 체크한 후 ‘진단표’를 활용하여 영역별 감수성을 확인한다. 이후 각자의 진단 결과를 공유하고 각 문항별로 어떻게 응답하였는지, 그렇게 응답한 이유는 무엇인지 함께 이야기 나누어 본다.

강사는 진단결과를 통해 교육생들의 전반적인 폭력예방 인식 수준을 파악하고 이를 참고하여 이어지는 강의 수준과 방향을 설정할 수 있다.

* 세부 내용은 부록 ‘문항 해설’ 참고

1-3. 폭력예방 감수성 점검하기

1

폭력예방 감수성 체크리스트

	문항	동의	비동의
1	가족 중 남편/아버지가 가장으로서 가정 생계를 부양하는 편이 맞다고 생각한다.		
2	육아로 인해 휴직을 하게 된다면 부부 중 여성이 하는 것이 자연스럽다고 생각한다.		
3	상대방을 칭찬하고자 “몸 좋다”, “날씬하다”고 그 사람에게 이야기하는 것은 성희롱이 아니다.		
4	직장에서 누군가가 성적인 농담을 하거나 성차별적인 발언을 하면, 문제를 제기하기보다는 못 들은 척 하는 편이다.		
5	성희롱 문제를 방지하기 위해 남성에게 여성 동료들과 거리를 두라고 말하는 것은 성차별로 볼 수 없다.		
6	여성들은 상사나 동료의 마음을 세심하게 살피고, 직장 분위기를 부드럽게 만드는 역할을 남성들보다 잘할 수 있다.		
7	사람들이 성 구매를 하는 건 인간의 본성상 어쩔 수 없는 부분도 있다고 생각한다.		
8	성매매 처벌이 강화되어 성매매를 할 수 없게 되면, 성폭력 범죄가 증가할 것이다.		
9	성관계의 대가로 옷이나 물건을 제공한 것은 돈을 준 것이 아니므로 성매매가 성립하지 않는다.		
10	성매매 피해자의 탈성매매는 온전히 개인의 선택과 의지에 달려 있다.		
11	지나치게 노출이 심한 옷차림 등, 피해자에게도 어느 정도는 성폭력의 책임(원인 제공)이 있다.		
12	소리치거나 도망치는 등 적극적으로 성폭력에 저항하지 않았다면, 성폭력 피해자로 보기는 어렵다.		
13	특정 신체 부위나 성(性)과 관련된 사진이나 영상이 아니라면, 당사자의 동의가 없더라도 단톡방 등에서 공유해도 문제될 것 없다.		

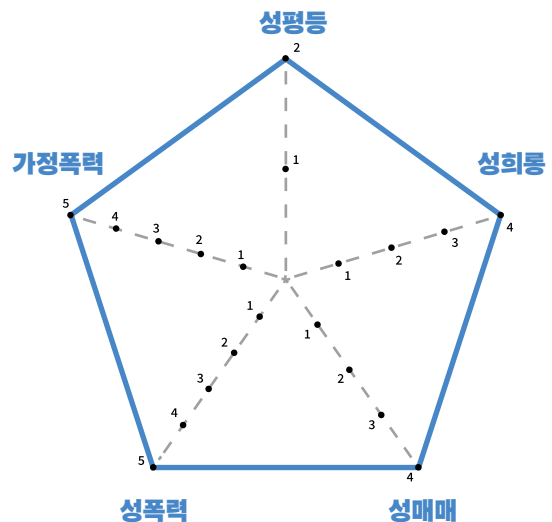
- 14 여자 탈의실이나 공중화장실에 초소형 불법 카메라가 숨겨져 있을 거라고 의심하는 것은 예민한 반응이다.
- 15 성폭력 사건 신고자를 허위신고자로 의심하는 것은 2차 피해가 아니다.
- 16 남들 앞에서 자신의 배우자(또는 연인)를 무시하거나 모욕하는 말을 하는 사람을 보면, 그럴 만한 이유가 있을 거라고 생각한다.
- 17 다른 부부나 커플 사이의 폭력을 목격해도 그것은 그들의 일이므로 말리거나 상관하지 않을 것이다.
- 18 배우자나 파트너(연인)에게 감정이 격해져서 벽이나 탁자를 내리치는 정도는 폭력이라고 할 수 없다.
- 19 가족이나 애인, 친구 등 친밀한 관계에서 상대의 외모나 옷차림, 귀가시간, 대인 관계 등을 자신의 생각대로 따르게 하는 행동은 상대를 위한 애정/관심 표현이다.
- 20 스스로는 내키지 않더라도, 배우자나 연인이 원한다면 성적인 요구를 수용하는 게 자연스럽다.

[진단표] 영역별로 보는 나의 폭력예방 감수성

각 영역별 개수를 오각형 안 점선에 표시하고, 표시한 점들을 선으로 이어 어떤 모양이 되는지 확인해 보세요. 나의 폭력예방 감수성을 영역별로 한눈에 볼 수 있습니다.

	문항	비동의 응답	영역
1	1~2 번	개	성평등
2	3~6 번	개	성희롱
3	7~10 번	개	성매매
4	11~15 번	개	성폭력
5	16~20 번	개	가정폭력

*가정폭력 (친밀한 관계에서의 폭력)



1-4. 다양성 인식하기

‘다양성 인식하기’활동에서는 이분법적 성별구조와 성별 고정관념에서 벗어나 개개인의 개성과 다양성을 존중하는 대안적 사고방식을 연습한다.

강사는 사전에 작성해둔 내용 또는 아래 제시된 작성 예시를 활용하여 활동지 작성 방법을 상세히 안내한다. 교육생들은 성별, 나이, 인종, 직급, 직업, 고향, 종교, 학력, 혈액형, 국적, 가족형태 등 자신을 이루는 다양한 정체성을 찾아 제시된 활동지 왼쪽 ‘나를 이루는 정체성’에 적어 본다. 각 정체성과 연결되는 고정관념을 떠올려본 후 오른쪽 ‘연관된 스테레오 타입’에 적는다. 마지막으로 작성한 6개의 스테레오 타입과 비교했을 때 실제 나는 어떤지 떠올리며 ‘내가 생각하는 나’를 완성한다.

작성된 내용을 함께 공유하는 시간을 갖는다. 자신과 연관된 스테레오 타입이 나를 얼마나 적절하게 설명하고 있는지 살펴보고 고정관념의 문제점을 인식할 수 있다.

작성 예시

나를 이루는 정체성

연관된 스테레오 타입	▶	내가 생각하는 나
① 정이 많다.	▶	잔정이 없는 편이다.
② 소심하다.	▶	사교적이다.
③ 보수적	▶	변화를 즐기는 성격
④ 권위적	▶	민주적인 관계가 편하다.
⑤ 운동을 좋아한다.	▶	따로 하는 운동은 없다.
⑥ 이기적이다.	▶	신중한 성격이다.

활동 설명서

정체성 빙고

취미, 좋아하는 음식, 최근 본 영화/책/드라마, 선호하는 과일, 좋아하는 동물, 태어난 달 존경 하는 인물, 좋아하는 색깔, 좋아하는 도시 등 다양한 주제로 정체성 빙고 게임을 진행할 수 있다.

모든 사람은 누구나 성별 외에도 다양한 정체성을 갖고 있다. 직업, 가족관계, 이웃관계, 장애, 질병, 종교, 취미 등 다양한 자신의 정체성을 탐구해 봄으로써 성별 외의 다양한 특징을 인식해 본다. 그 동안 인식하지 못했던(이분법적 성별 구조 하에서 동일한 범주에 속하는) 사람들 사이의 차이와 다양성을 발견하고 인식하는 연습을 할 수 있다.

1-4. 다양성 인식하기

1

나에 대한 스테레오 타입은?

나를 이루는 정체성

연관된 스테레오 타입	▶	내가 생각하는 나
①	▶	
②	▶	
③	▶	
④	▶	
⑤	▶	
⑥	▶	

2

정체성 빙고

전개



나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북 (고위직용)

2-1 권력관계 분석하기

2-2 성인지감수성 적용하기

2-3 대화소재 개발하기

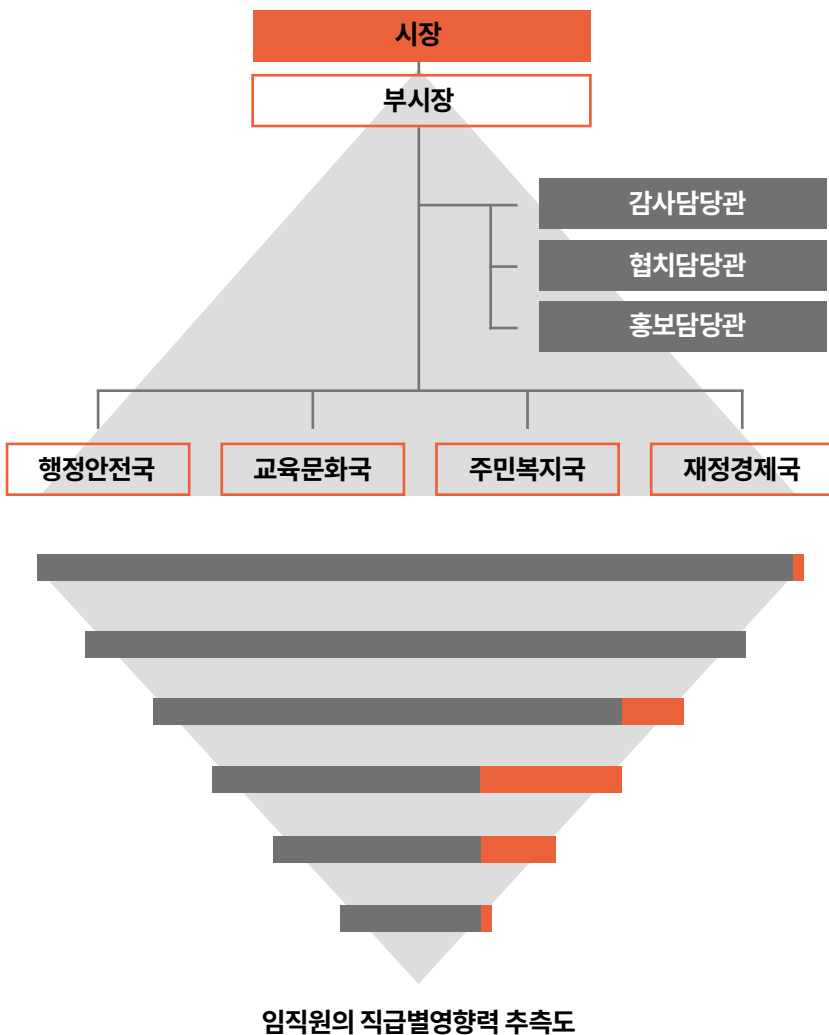
2-4 성평등 역량 기르기

2-1. 권력관계 분석하기

해당 활동을 통해 교육대상이 속한 기관의 성별, 직급, 고용형태 등에 따른 권력관계를 직관적으로 확인할 수 있다.

교육대상 기관의 홈페이지, 공공기관 알리오(<https://www.alio.go.kr/>)등을 활용하거나, 교육 담당자와 소통하여 교육 참석자의 성비와 직급을 미리 확인해 두는 것이 좋다.

대부분의 조직도 모양은 삼각형이며, 직급별 책임과 영향력은 단순하게 생각했을 때 조직도의 반대인 역삼각형 모양으로 추측할 수 있다.



작성 예시

직급 구분	정원	현원			비율
		현원 계	남성	여성	
임원	7.000	7.000	7.000	0.000	0%
1(가)직급	114.000	110.000	109.000	1.000	1%
1(나)직급	246.000	243.000	243.000	0.000	0%
2직급	1095.000	1059.500	1021.500	38.000	4%
3직급	3741.000	3654.625	3174.250	480.375	13%
4직급	12161.000	12383.875	9354.125	3029.750	24%
기타	5918.000	5568.875	3982.375	1586.500	28%
별도정원	254.000	254.000	235.000	19.000	7%
무기계약직	4.000	0.000	0.000	0.000	-
합계	23536.000	23280.875	18126.250	5154.625	22%

완성된 그래프를 함께 보며 고위직의 자기 위치성에 대한 인식을 점검하고 기관 내 권력관계를 함께 살펴본다. 더불어 성차별이 만연한 사회에서 젠더기반폭력이 더욱 쉽게 발생할 수 있다는 것에 초점을 두고 내용을 전개하는 것이 필요하다.

방추형그래프(예시) >



2-1. 권력관계 분석하기

1

우리기관의 직급별 성비

직급	정원	현원 계	남성	여성	비율
임원					
정규직	1급				
	2급				
	3급				
	4급				
	5급				
	6급				
	7급				
	무기계약직				
비정규직					
합계					

[illegible]

2-2. 성인지갑수성 적용하기

다음은 성인지갑수성을 실제 업무에 적용해보기 위한 연습활동으로 성별영향평가 종합분석결과보고서 (2020)²⁾의 개선사례를 참고하여 개발하였다.

제시된 대상 사업 공고문과 개선과제를 살펴본다. 주어진 과제에 따라 성인지적 관점에서 해당 사업을 개선할 수 있는 구체적인 방법을 찾고 적어 보도록 한다.

공고문 예시

2023년도 중소기업 제품경쟁력 강화 지원 사업 공고

1. 사업 개요

- (목적) 관내 중소벤처기업 맞춤형 컨설팅 및 마케팅 지원을 통한 지역경제 활성화 및 중소벤처기업의 성장 촉진

2. 신청 및 지원

가. 지원대상

- ○○군 소재 중소 제조기업
- 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업
- * 여성 기업 우대

나. 신청접수 및 선정

- 신청방법: 방문, 우편 또는 온라인 홈페이지 접수
- 신청기간: '23.6.25 ~ 예산소진 시까지
- 선정절차: 일괄 접수, 외부 전문가 심사 후 개별통보 및 지원 시행
- 지원항목별 횟수 제한은 없으며, 1개 기업 당 총 지원 금액은 10,000천원으로 제한

다. 지원 내용

연번	항목	금액
1	맞춤형 컨설팅(5회)	1,000,000 원
2	마케팅 홍보	4,500,000 원
3	물류비 지원	5,000,000 원

개선과제

- 여성의 경제활동 참가율 제고
- 가족친화적 기업문화 조성
- 지역 사회 성평등 문화 확산

개선 방법(예시)

1. 지원 대상 기업을 성인지 관점에서 평가할 수 있는 기준을 마련하여 평가결과에 따라 차등 지원
- 기업의 경력단절여성 재고용 비율, 남녀 직원의 육아휴직 사용률, 여성 직원 비율 등 성평등 요소 반영
2. 기업 자력심사 기준 내 가족친화기업, 여성 기업 등에 대해 가산점 부여, 성폭력 예방교육 이수 여부 또한 심사 기준으로 추가하는 것으로 개선
3. 상대적으로 영세한 여성기업의 현실을 고려 하여 자부담 완화
4. 심사기준에 지방세 성실납세자, 가족 친화 기업, 여성 기업 지정 또는 표창 기관에 대한 가산점 반영 비율 완화
5. 사업 시행 과정에서 제작하는 홍보물에 대한 성인지적 점검 실시

교육생들은 각자 작성한 개선 방법을 발표하고 함께 이야기 나누어본다. 정답이 정해진 활동은 아니므로 자유롭게 의견을 교환하도록 한다. 다만 성인지적 관점에 어긋나거나 개선과제에 해당되지 않는 의견에 대해서는 강사가 개입할 수 있다. 설명서의 개선 방법(예시)은 활동을 마무리 하는 단계에서 교육생들과 공유할 수 있다.

2-2. 성인지감수성 적용하기

개선과제

- 여성의 경제활동 참가율 제고
- 가족친화적 기업문화 조성
- 지역 사회 성평등 문화 확산

공고문 예시

2023년도 중소기업 제품경쟁력 강화 지원 사업 공고

1. 사업 개요

- (목적) 관내 중소벤처기업 맞춤형 컨설팅 및 마케팅 지원을 통한 지역경제 활성화 및 중소벤처기업의 성장 촉진

2. 신청 및 지원

가. 지원대상

- ○○군 소재 중소 제조기업
- 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업
- *여성 기업 우대

나. 신청접수 및 선정

- 신청방법: 방문, 우편 또는 온라인 홈페이지 접수
- 신청기간: '23. 6. 25 ~ 예산소진 시까지
- 선정절차: 일괄 접수, 외부 전문가 심사 후 개별통보 및 지원 시행
- 지원항목별 횟수 제한은 없으며, 1개 기업 당 총 지원 금액은 10,000천원으로 제한

다. 지원 내용

연번	항목	금액
1	맞춤형 컨설팅(5회)	1,000,000 원
2	마케팅 홍보	4,500,000 원
3	물류비 지원	5,000,000 원

개선 방법

2-3. 대화소재 개발하기

‘대화소재 개발하기’활동은 타인을 불편하게 하는 대화거리는 어떠한 것들이 있으며 그 이유는 무엇 인지를 알아본다. 자신의 말과 언어가 누군가를 차별·배제할 수 있다는 것을 인식한다. 이어서‘모두가 편안한 대화소재’를 찾아보며 대안적 소통방식을 학습한다.

누구나 한 번쯤은 타인과 대화를 나눈 이후 자신이 괜한 말을 한 것 같아 후회했거나 반대로 타인의 말 때문에 불쾌했던 경험이 있을 것이다. 교육생들에게 직장 생활 중 이러한 경험이 있는지 떠올리며 아래 빈칸을 작성하도록 안내한다.

대화 소재

결혼계획, 가족구성원

다이어트, 옷차림, 화장

무엇이 문제일까?

(내재된 가치관 찾기)

정상가족 이데올로기

외모지상주의,성별고정관념

상대방의 생각은 어떨까?

비혼주의(1인가구), 딩크족,비혼모 또는 비혼부 가족, 다문화 가족, 공동체 가족, 동거가족 등

확립화된 미의 기준에 대한 문제의식

이후 작성된 내용을 함께 공유하는 시간을 갖는다. 고위직의 경우 조직 내에서는 주로 자신보다 직급과 연령이 낮은 부하직원들과 대화를 나누는 시간이 많다. 때문에 상대방 보다 높은 지위에 있는 만큼 대화 소재 선택에 주의를 기울일 필요가 있음을 안내한다.

주제별로 부하직원, 동료들에게 건넬 수 있는 대화거리를 각자 작성한 후 작성된 대화 거리를 함께 살펴본다. 작성 시 유의했던 부분과 어려웠던 점을 공유하고 존중과 배려에 대한 감각을 키운다. 상황에 따라‘모두가 편안한 대화의 규칙’만들기 활동까지 이어갈 수 있다.

모두가 편안한 대화 소재 찾기

취미/문화생활

업무

날씨/ 계절

음식

2-3. 대화소재 개발하기

대화 소재	무엇이 문제일까? (내재된 가치관 찾기)	상대방의 생각은 어떨까?

모두가 편안한 대화 소재 찾기

취미/문화생활

업무

날씨/ 계절

음식

2-4. 성평등 역량 기르기

다음은 한국여성정책연구원이 최근의 연구³⁾의 ‘고위공무원단 성평등 역량 자가 진단 체크리스트 예시’에 기초한 활동이다. 활동을 통해 교육생들은 고위직에게 필요한 성평등 역량이 무엇인지를 인식할 수 있다. 또한 역량별 행동지표를 통해 보다 구체적인 실천 방안을 알고 자신의 삶에서 적용해볼 수 있다.

아래 자료를 살펴보고 주어진 세 가지 성평등 역량과 가장 연관성이 높은 행동 박스를 골라 짝을 지어 본다. 교육생들이 자료를 모두 읽고 짝을 지을 수 있도록 활동 시간을 여유 있게 분배한다. 교육 환경과 참여인원에 따라 개인 또는 조별로 활동할 수 있다. 작성을 마친 후 어려웠던 점, 새롭게 알게 된 것 등에 대해 함께 이야기를 나눈다.

성평등한 조직관리

- 성별 특성을 고려한 리더십의 필요성에 대해 알고 있다.
- 남녀 직원의 의견을 귀 기울여 듣는다.
- 성차별 문제를 해결해야 한다는 책임감을 가지고 있다.
- 성차별 문제를 해결할 수 있는 방법을 사용한다
(예, 주요업무에 여성 배치, 회식 문화 개선 등).
- 여성의 의사결정 권한이 남성과 동등하도록 하는 능력(skill)을 가지고 있다.

성평등 책임감

- 정책계획단계부터 남녀의 사회문화적·경제적·생물학적 특성을 고려하여 수립해야 한다는 책임감을 가지고 있다.
- 정책을 성평등하게 추진하려면 관련 계획서나 평가보고서 등에 성별 통계를 사용하는 것이 유용하다고 생각한다.
- 정책을 성평등하게 추진하려면 성별영향평가 제도가 유용하다고 생각한다.
- 정책을 성평등하게 추진하려면 성인지 예산 제도가 유용하다고 생각한다.
- 성평등 정책 관련 자료를 수집·사용·해석할 수 있는 능력(skill)이 있다.

방법론적 전문성

- 사업 또는 예산을 세울 때 부서의 성평등 목표를 고려하여 배분한다.
- 조직을 관리하는 데 있어서 전통적인 성역할 고정관념을 해소하는 방향으로 해야 한다는 책임감을 가지고 있다(예, 남성 직원의 육아휴직, 여성 직원 리더십 강화 등).
- 부서 또는 남녀 직원 간에 성평등한 파트너십을 가지고 협력하는 조직문화를 만들어야 한다는 책임감을 가지고 있다.
- 성인지 데이터, 성별영향평가, 성인지 예산 등에 대한 직원들의 이해와 실행역량을 높이도록 지원한다(예, 교육 참여 기회 제공, 분석평가 실시 독려 등).
- 성평등 실현을 목적으로 하는 민·관 네트워크를 구성해야 하는 이유나 방법에 대해서 알고 있다.

다음으로 성평등 역량에 대한 문장완성하기 활동으로 이어갈 수 있다. 정해진 답이 있는 활동이 아니므로 각자가 역량에 대한 자신의 다짐, 의견, 개념 정의 등 자유롭게 문장을 채워볼 수 있도록 안내한다. 작성 후 완성된 문장들을 함께 공유한다. 교육생들의 응답 유형을 살펴보고 강사는 자신이 작성해본 문장 또는 역량별 개념 정의를 공유할 수 있다.

성평등 역량 문장 완성하기

성평등한 조직관리

- 조직의 정책이 성평등하게 추진되도록 거버넌스를 구축·운영하고, 조직관리, 조직문화 등 소관분야에서 성별에 따라 다른 특성이 있는지를 파악해내고 관리할 수 있는 역량

성평등 책임감

- 조직과 자신의 주요업무로서 성평등을 설정하고, 성평등 사회 실현을 위해 책임감을 가지는 역량

방법론적 전문성

- 성 주류화를 실행할 수 있는 적절한 방법과 도구를 이해하고 활용할 수 있는 능력
- 성차별 또는 성평등 상황을 판단할 수 있는 데이터가 무엇인지 파악하고 필요하면 생산하며, 이를 자신의 업무에 적용할 수 있는 역량

3) 김돌순, 장윤선, 이슬, 남정연, 김민규(2020).공무원의 성평등 역량진단과 정책방안: 고위공무원을 중심으로. 한국여성정책연구원

2-4. 성평등 역량 기르기

1

고위공무원단 성평등 역량 알아보기

성평등한 조직관리

- 성별 특성을 고려한 리더십의 필요성에 대해 알고 있다.
- 남녀 직원의 의견을 귀 기울여 듣는다.
- 성차별 문제를 해결해야 한다는 책임감을 가지고 있다.
- 성차별 문제를 해결할 수 있는 방법을 사용한다
(예, 주요업무에 여성 배치, 회식 문화 개선 등).
- 여성의 의사결정 권한이 남성과 동등하도록 하는 능력(skill)을 가지고 있다.

성평등 책임감

- 정책계획단계부터 남녀의 사회문화적·경제적·생물학적 특성을 고려하여 수립해야 한다는 책임감을 가지고 있다.
- 정책을 성평등하게 추진하려면 관련 계획서나 평가보고서 등에 성별 통계를 사용하는 것이 유용하다고 생각한다.
- 정책을 성평등하게 추진하려면 성별영향평가 제도가 유용하다고 생각한다.
- 정책을 성평등하게 추진하려면 성인지 예산 제도가 유용하다고 생각한다.
- 성평등 정책 관련 자료를 수집·사용·해석할 수 있는 능력(skill)이 있다.

방법론적 전문성

- 사업 또는 예산을 세울 때 부서의 성평등 목표를 고려하여 배분한다.
- 조직을 관리하는 데 있어서 전통적인 성역할 고정관념을 해소하는 방향으로 해야 한다는 책임감을 가지고 있다(예, 남성 직원의 육아휴직, 여성 직원 리더십 강화 등).
- 부서 또는 남녀 직원 간에 성평등한 파트너십을 가지고 협력하는 조직문화를 만들어야 한다는 책임감을 가지고 있다.
- 성인지 데이터, 성별영향평가, 성인지 예산 등에 대한 직원들의 이해와 실행역량을 높이도록 지원한다(예, 교육 참여 기회 제공, 분석평가 실시 독려 등).
- 성평등 실현을 목적으로 하는 민·관 네트워크를 구성해야 하는 이유나 방법에 대해서 알고 있다.

2

내가 생각하는 성평등 역량은?

성평등한 조직관리는

성평등 책임감은

성평등 실현을 위한 방법론적 전문성은

마무리



나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북 (고위직용)

3-1 성희롱 다시알기1

3-2 성희롱 다시알기2

3-3 폭력예방 실천하기

3-1. 성희롱 다시알기1

‘성희롱 다시알기1’활동에서는 성희롱의 개념을 명확히 이해하는 것을 목적으로 한다. 다음 제시된 활동지에 각자 빈칸을 채워본다. 각자 빈칸을 채워본 후 정답을 공유한다.

성희롱은 **지위**를 이용하거나 **업무** 등과 관련하여 **성적 언동** 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 **굴욕감**이나 **혐오감**을 느끼게 하는 행위이다.

성희롱은

성 적 자 기 결 정 권 을 침해하는 행위이다.

이어서 성적 굴욕감 내지 성적 혐오감을 불러일으키는 행위에는 어떠한 것들이 있는지 또 판단 기준은 무엇이라고 생각하는지에 대한 질문 던지고 함께 이야기 나누어 볼 수 있다. 성희롱에 대한 객관적인 판단 기준에 대해 사회구성원들이 공유된 시각을 형성하는 것은 매우 중요하다.

누구나 기본적으로 신체의 자유를 가지고 있다. 성적 자기결정권, 인격권, 사생활의 비밀과 자유, 근로권 모두 헌법에서 가장 기본적으로 인간이, 국민이 가진 권리로 보장하고 있는 것들이다. 이를 침해하는 행동들이 대표적으로 성희롱이 될 수 있다. 그 신체의 자유를 침해하는 것, 기습적으로 신체적 접촉을 하거나 신체적 접촉을 강요하거나 요구하는 행위, 또 성적인 것을 연상하게 하는 행동, 언어, 시각적 이미지가 신체의 자유와 성적 자기결정권을 침해하는 행위이다.

헌법 제10조	모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.
헌법 제17조	모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.
성적자기결정권	“각인 스스로 선택한 인생관 등을 바탕으로 사회공동체 안에서 각자가 독자적으로 성적 가치관을 확립하고, 이에 따라 사생활의 영역에서 자기 스스로 내린 성적 결정에 따라 자기책임 하에 상대방을 선택하고 성관계를 가질 권리를 의미하는 것”

활동 설명서

또한 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 행동들이 대표적으로 성희롱이 될 수 있다. 성적인 생활, 성적인 것, 나의 신체나 생리적인 것에 대한 이야기, 가족생활 이런 것들이 사생활에 해당한다. 사생활에 대한 언급, 질문, 소문내기, 캐묻기, 자기 이야기하기 모두 사생활권 침해이므로 당연히 불쾌감과 혐오감을 야기할 수 있다.

타인을 성적으로 침해하는 행위는 이미 성폭력 범죄로 규율하고 있음에도 ‘성희롱’이라는 별도의 개념으로 규율이 필요한 이유는 무엇일까? 성희롱은 성적 침해 그 자체의 1회적 불쾌감이나 피해로 끝나는 것이 아니기 때문이다. 성희롱은 피해자의 근로환경을 악화시키고 노동권과 생존권을 침해한다. 성적 침해행위가 벌어지는 곳은 생존을 위해 노동을 해서 돈을 벌어야 하는 일터이고 행위자는 그냥 지나가는 사람이 아닌 지속적으로 이곳에서 함께 일하고 심지어 나에게 업무지시를 하거나 권한을 행사하는 사람일 수 있다. 즉 성희롱은 개인과 개인 간 문제가 아니라 일터에서 지위를 이용하거나 업무를 병자하여 타인을 성적으로 불쾌하게 만들고 직장 조직에서 사람들이 건강하고 안전하게 노동할 수 있는 권리를 침해하는 행위로 발견해 낸 것이며, 그대로 둘 경우 많은 피해자들의 노동권과 생존권, 근로권이 박탈되는 심대한 피해가 발생하기 때문에 이를 보호하기 위해 만들어낸 개념이자 제도이다.

이어서 직장 내 성희롱 예방에 고위직의 역할이 중요한 이유를 각자 고민하고 문장을 완성해 본다. 완성된 문장과 함께 ‘나는 고위직으로서 어떠한 역할을 수행할 수 있을지’ 이야기 나눌 수 있다.

직장 내 성희롱 예방을 위해 고위직의 역할은 더욱 중요하다.

그 이유는

4) 헌법재판소 2002. 10. 31. 99헌바40 등 참조

3-1. 성희롱 다시알기1

1

빈칸 채우기

성희롱은 를 이용하거나 등과 관련하여
 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적
 이나 을 느끼게 하는 행위이다.

성희롱은

을 침해하는 행위이다.

2

직장 내 성희롱 예방을 위해 고위직의 역할은 더욱 중요하다.

그 이유는

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3-2. 성희롱 다시알기2

‘성희롱 다시알기2’는 제시된 표에서 빈칸에 공통적으로 들어갈 말을 찾아보는 활동으로, 조직 내 성희롱 문제 해결 과정에서 기관장과 고위직이 반드시 숙지해야할 원칙들을 함께 살펴볼 수 있다. 사건 발생 시 적절하게 개입하여 문제를 해결하는 것은(절차에 따른 신속·공정한 조사 및 판단, 피해자 회복 지원, 2차 피해 방지 등) 조직의 리더인 관리자의 역할이자 의무임을 강조한다.

[성희롱 예방 및 2차 피해 예방을 위한 규정]

「성희롱·성폭력 근절을 위한
공무원 인사관리규정」 제4조

「지방공무원
임용령」 제75조의2

「공기업·준정부기관의 경영에
관한 지침」 제67조

임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 조직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 **지체 없이** 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다.

① 임용권자는 법 제67조의2제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 **지체 없이** 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 한다.

② 공기업·준정부기관 소속 임직원은 기관 내에서 발생한 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 신고센터에 신고할 수 있다.

③ 공기업·준정부기관의 장은 제2항에 따른 신고를 받거나 기관 내 성희롱 또는 성폭력 발생사실을 알게 된 경우에는 **지체 없이** 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하고, 기관장을 포함한 해당 기관의 임원과 관련된 경우에는 주무기관의 장에게 통보하여야 한다.

‘사실 확인을 위한 조사’는 문제해결을 위하여 기관이 공식적인 액션을 취한다는 의미이다. 규정에 따라 원칙대로 문제를 해결하는 것은 조직의 규율을 확립한다는 측면에서도 매우 중요하다. 그러나 성희롱 사건 발생 시, 이를 은폐하거나 무마시키려 하는 조직에서는 피해자가 피해사실을 알리는 것이 어려울 수 있으며, 2차 피해를 경험할 확률도 높아진다.

조직 내 성희롱 사건 처리의 목적은 사건의 원만한 해결이 아닌 피해자의 권리 회복에 두어야 한다. 조직, 기관장은 피해자가 성희롱 피해를 드러낼 수 있도록 독려하고, 사건을 공정하게 조사하여 피해자가 피해 회복을 할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다. 조직 구성원들이 안전하고 건강한 근로환경에서 일할 수 있도록 지속적인 노력이 필요하다.

[피해자 등 보호조치]

「성희롱·성폭력 근절을 위한
공무원 인사관리규정」 제4조

임용권자들은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자들을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 **적절한 조치**를 하여야 한다.

「공기업·준정부기관의
경영에 관한 지침」 제67조

④공기업·준정부기관의 장은 제3항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하고, 피해자등이 요청한 경우로서 피해자들을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무장소의 변경, 휴가사용 권고 등 **적절한 조치**를 하여야 한다.

직장 내 성희롱·성폭력
사건처리 매뉴얼

고충상담은 피해자의 피해 회복을 위해 사건의 개요를 파악하고, 피해자 보호를 위한 **적절한 조치**는 무엇인지를 파악하는 것을 목적으로 합니다. 고충상담원(고충상담자)의 지정은 「양성평등기본법」 및 같은 법 시행령, 「성폭력방지법」에 따른 의무사항입니다. 고충상담의 전문성을 높이기 위하여 해당 기능을 외부 기관에 위탁하거나 상담원과 외부 전문가를 연계한 예방체계를 구축하는 것도 효과적입니다.

여기서 ‘적절한 조치’란 피해자를 행위자로부터 분리하여 즉시 성희롱 피해를 중지시키는 것을 의미한다. 이 때 가장 중요한 것은 피해자의 요구사항을 우선적으로 파악하고 이에 맞는 보호 조치를 취해야 한다는 점이다. 피해자가 원하지 않음에도 일방적으로 실행하는 것은 보호가 아닌 피해자에 대한 불이익 조치가 될 수 있다. 성희롱 분쟁 해결의 일차적 목표를 피해자의 피해 회복과 일상으로의 복귀에 초점을 맞추고 전 과정에서 피해자의 의사를 고려하는 것이 중요하다.

3-2. 성희롱 다시알기2

1

빈칸 채우기

[성희롱 예방 및 2차 피해 예방을 위한 규정]

「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조	임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다.
「지방공무원 임용령」제75조의2	① 임용권자는 법 제67조의2제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 한다.
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제67조	② 공기업·준정부기관 소속 임직원은 기관 내에서 발생한 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 누구나 그 사실을 신고센터에 신고할 수 있다. ③ 공기업·준정부기관의 장은 제2항에 따른 신고를 받거나 기관 내 성희롱 또는 성폭력 발생사실을 알게 된 경우에는 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하고, 기관장을 포함한 해당 기관의 임원과 관련된 경우에는 주무기관의 장에게 통보하여야 한다.

[피해자 등 보호조치]

「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조	임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 를 하여야 한다.
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제67조	④공기업·준정부기관의 장은 제3항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하고, 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무장소의 변경, 휴가사용 권고 등 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 를 하여야 한다.
직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼	고충상담은 피해자의 피해 회복을 위해 사건의 개요를 파악하고, 피해자 보호를 위한 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 는 무엇인지를 파악하는 것을 목적으로 합니다. 고충상담원(고충상담자)의 지정은 「양성평등 기본법」 및 같은 법 시행령, 「성폭력방지법」에 따른 의무사항입니다. 고충상담의 전문성을 높이기 위하여 해당 기능을 외부 기관에 위탁하거나 상담원과 외부 전문가를 연계한 예방체계를 구축하는 것도 효과적입니다.

3-3. 폭력예방 체크하기

양성평등기본법 시행령 제20조(성희롱 방지조치 등) 제5항은 자체 성희롱 예방지침 마련을 지방자치 단체, 국기기관의 장이 취해야 할 의무로 명시하고 있다. ‘폭력예방 체크하기’에서는 교육생들이 속한 조직의 자체 성희롱 예방지침을 살펴보고 필요한 경우 제·개정 방향을 도출해 본다.

강사는 교육 대상 기관의 성희롱 예방 지침을 담당자를 통해 공유 받아 활동을 준비한다. 여성가족부 ‘성희롱 성폭력 예방지침 표준안 및 해설’을 함께 참고하여 지침의 개선사항을 사전에 검토하고 활동을 준비한다. 지침을 공유 받기 어려운 경우 아래 제시된 ‘성희롱 예방지침(예시)’으로 대체할 수 있다.

성희롱 예방 지침(예시)

□ 성희롱 고충심의위원회 구성 및 운영

- 위원장: 위원 중 기관장이 지정하는 자

- 위원: 6명*

* 경영기획부장, 교수실장 등 사업부서장, 외부위원, 노사협의회 대표위원 등

- 간사: 인사담당 부서장(경영지원팀장)

□ 성희롱고충상담원 운영·지정

◦ 고충상담원 지정·운영 및 교육이수 지원

- 남·녀 각 1인을 고충상담원*으로 지정하며, 인사관련 부서 담당자를 포함하여 지정

◦ 고충상담원 운영방식

- 고충상담 신청자와 동일한 성이 상담토록 조치하고, 작성된 내용은 담당자외 비밀 엄수하여 운영

□ 성희롱고충창구 설치

◦ 고충상담 전담창구 설치

- 접수방법: 성희롱고충신청서 작성, 전화, 이메일 접수

- 처리절차: 고충접수→상담 및 조사

→심의위원회 심의→조사종결 및 재발방지 조치

□ 성희롱방지조치 자체 점검계획 이행 점검

◦ 점검시기 및 횟수: 12월 / 1회

◦ 점검내용: 성희롱고충상담원 교육, 성희롱 예방교육 실적 자체 점검, 고충 접수 처리대장 관리 현황 파악 등

성희롱 예방지침 필수 내용

- 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
- 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
- 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
- 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
- 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
- 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
- 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
- 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

*출처: 양성평등기본법 시행령 제20조 제 5항

개선사항(예시)

- 다음 사항에 대한 내용을 추가할 것
 - 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
 - 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
 - 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
- 지침의 적용 대상을 명시할 것 (기관장을 포함한 재직 중 전 구성원(비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기 계약(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함)과 소속 학생)
- 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 전문적인 교육훈련의 시기와 횟수를 명시
 - 신규로 임명된 고충상담원은 3개월 이내 전문교육을 이수하되, 교육기관에 의한 사정 등 불가피한 경우 6개월 이내 반드시 전문교육을 이수해야 함(2020년부터 6개월 이내 교육이수 의무화)

교육생들은 제시된 '성희롱 예방지침 필수 내용'을 참고하여 내가 속한 조직의 자체 성희롱 예방지침을 살펴보고 개선 사항을 작성해 본다. 법에서 제시한 항목 외에도 자유롭게 작성할 수 있도록 안내한다. 이후 교육생들이 작성한 내용을 함께 공유해보고 강사가 준비한 개선 사항에 대해 설명할 수 있다.

3-3. 폭력예방 체크하기

성희롱 예방 지침(예시)

□ 성희롱 고충심의위원회 구성 및 운영

- 위원장: 위원 중 기관장이 지정하는 자

- 위원: 6명*

* 경영기획부장, 교수실장 등 사업부서장, 외부위원, 노사협의회 대표위원 등

- 간사: 인사담당 부서장(경영지원팀장)

□ 성희롱고충상담원 운영·지정

◦ 고충상담원 지정·운영 및 교육이수 지원

- 남·녀 각 1인을 고충상담원*으로 지정하며, 인사관련 부서 담당자를 포함하여 지정

◦ 고충상담원 운영방식

- 고충상담 신청자와 동일한 성이 상담토록 조치하고, 작성된 내용은 담당자와 비밀 엄수하여 운영

□ 성희롱고충창구 설치

◦ 고충상담 전담창구 설치

- 접수방법: 성희롱고충신청서 작성, 전화, 이메일 접수

- 처리절차: 고충접수→상담 및 조사

→심의위원회 심의→조사종결 및 재발방지 조치

□ 성희롱방지조치 자체 점검계획 이행 점검

◦ 점검시기 및 횟수: 12월/1회

◦ 점검내용: 성희롱고충상담원 교육, 성희롱 예방교육 실적 자체 점검, 고충 접수 처리대장 관리 현황 파악 등

성희롱 예방지침 필수 내용

- 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
- 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
- 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
- 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
- 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
- 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
- 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
- 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

*출처: 양성평등기본법 시행령 제20조 제 5항

개선사항

부록

나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북 (고위직용)

1. 폭력예방 감수성 체크리스트
2. 성인지감수성 적용하기(2-2) 활동 자료
3. 고위공무원단 성평등 역량 자가 진단 체크리스트
4. 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

1. 폭력예방 감수성 체크리스트

연번	체크리스트 문항	동의	비동의
1	가족 중 남편/아버지가 가장으로서 가정 생계를 부양하는 편이 맞다고 생각한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	육아로 인해 휴직을 하게 된다면 부부 중 여성이 하는 것이 자연스럽다고 생각한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	상대방을 칭찬하고자 “몸 좋다”, “날씬하다”고 그 사람에게 이야기하는 것은 성희롱이 아니다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	직장에서 누군가가 성적인 농담을 하거나 성차별적인 발언을 하면, 문제를 제기하기보다는 못 들은 척 하는 편이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	성희롱 문제를 방지하기 위해 남성에게 여성 동료들과 거리를 두라고 말하는 것은 성차별로 볼 수 없다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	여성들은 상사나 동료의 마음을 세심하게 살피고, 직장 분위기를 부드럽게 만드는 역할을 남성들보다 잘할 수 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	사람들이 성 구매를 하는 건 인간의 본성상 어쩔 수 없는 부분도 있다고 생각한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	성매매 처벌이 강화되어 성매매를 할 수 없게 되면, 성폭력 범죄가 증가할 것이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	성관계의 대가로 옷이나 물건을 제공한 것은 돈을 준 것이 아니므로 성매매가 성립하지 않는다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	성매매 피해자의 탈성매매는 온전히 개인의 선택과 의지에 달려 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

연번	체크리스트 문항	동의	비동의
11	지나치게 노출이 심한 옷차림 등, 피해자에게도 어느 정도는 성폭력의 책임(원인 제공)이 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	소리치거나 도망치는 등 적극적으로 성폭력에 저항하지 않았다면, 성폭력 피해자로 보기는 어렵다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	특정 신체 부위나 성(性)과 관련된 사진이나 영상이 아니라면, 당사자의 동의가 없더라도 단톡방 등에서 공유해도 문제될 것 없다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	탈의실이나 공중화장실에 초소형 불법 카메라가 숨겨져 있을 거라고 의심하는 것은 예민한 반응이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	성폭력 사건 신고자를 허위신고자로 의심하는 것은 2차 피해가 아니다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	남들 앞에서 자신의 배우자(또는 연인)를 무시하거나 모욕하는 말을 하는 사람을 보면, 그럴 만한 이유가 있을 거라고 생각한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	다른 부부나 커플 사이의 폭력을 목격해도 그것은 그들의 일이므로 말리거나 상관하지 않을 것이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	배우자나 파트너(연인)에게 감정이 격해져서 벽이나 탁자를 내리치는 정도는 폭력이라고 할 수 없다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	가족이나 애인, 친구 등 친밀한 관계에서 상대의 외모나 옷차림, 귀가시간, 대인 관계 등을 자신의 생각대로 따르게 하는 행동은 상대를 위한 애정/관심 표현이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	스스로는 내키지 않더라도, 배우자나 연인이 원한다면 성적인 요구를 수용하는 게 자연스럽다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

폭력예방 감수성 체크리스트 결과 해설

폭력예방 감수성 체크리스트는 주변에서 벌어지는 여러 가지 젠더기반폭력(Gender Based Violence) 상황을 각자가 어떻게 인식하고 있는지 알아봄으로써 폭력예방 감수성을 스스로 진단해 보도록 만들어졌습니다.

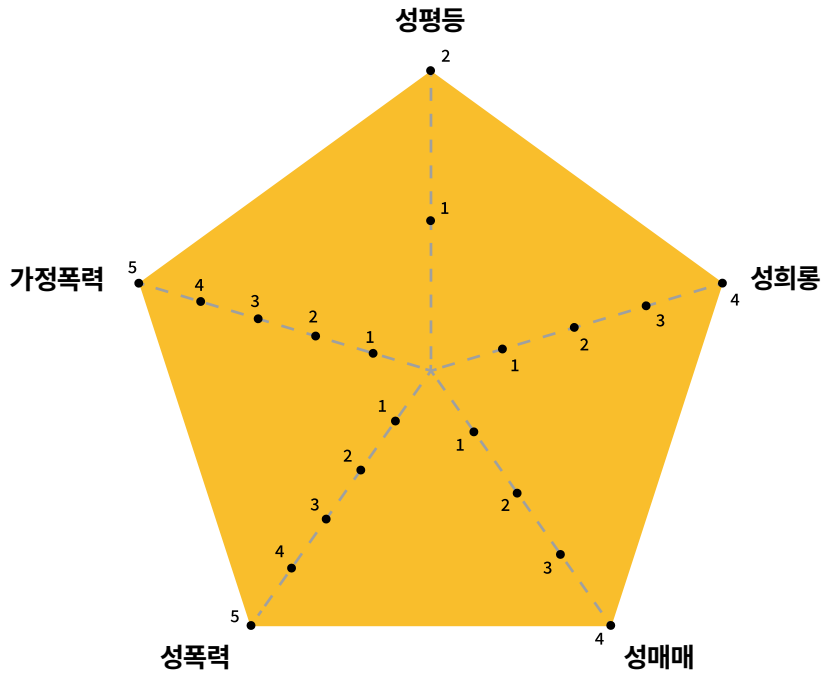
전반적인 나의 폭력예방 감수성은? ('비동의' 개수)

많이 부족	약간 부족	보통	양호	우수
'비동의' 개수	5개	10개	14개	17개

우수 18개 이상	성평등에 대한 인식과 폭력예방에 대한 판단력을 잘 갖추고 있습니다. 현재의 태도를 잘 유지하면서, 주변 사람들도 젠더 기반폭력에 관심을 갖고 잘 대처할 수 있도록 도움을 주기 바랍니다.
양호 15~17개	성평등이나 젠더기반폭력에 대해 잘 알고 있는 편입니다. 자신의 일상 속에 숨어 있는 폭력과 차별들을 잘 관찰하고, 그 해결을 위해 힘써 주기 바랍니다.
보통 11~14개	일반적인 수준의 성평등 인식과 폭력예방 감수성을 지니고 있습니다. 그러나 잘 알려져 있지 않은 사례나 상황에서는 다른 판단을 내릴 여지도 있으므로, 꾸준한 관심과 공부가 필요합니다.
약간 부족 6~10개	성평등이나 젠더기반폭력에 대한 감수성이 부족한 편입니다. 때때로 성차별적인 행위나 폭력을 사소한 것으로 여기지 않았는지 돌아볼 필요가 있습니다. 성찰과 교육을 통해 스스로의 교양과 의식을 높여 나가기 바랍니다.
많이 부족 5개 이하	성평등 의식과 젠더기반폭력에 대한 인식이 매우 낮은 수준입니다. 신체적 폭력뿐만 아니라 언어적, 정서적, 경제적 학대행위도 한 사람의 인격과 인권을 해치는 명백한 폭력임을 잊지 말고, 다양한 교육을 찾아 적극적으로 참여하기 바랍니다.

영역별로 보는 나의 폭력예방 감수성

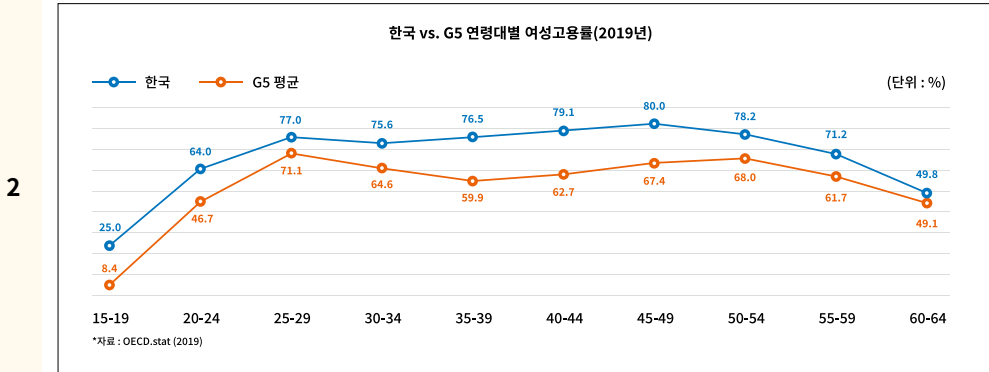
각 영역별 개수를 오각형 안 점선에 표시하고, 표시한 점들을 선으로 이어 어떤 모양이 되는지 확인해 보세요. 나의 폭력예방 감수성을 영역별로 한눈에 볼 수 있습니다.



문항	비동의 응답	영역
1~2번	<input type="text"/> 개	성평등 지수
3~6번	<input type="text"/> 개	성희롱
7~10번	<input type="text"/> 개	성매매
11~15번	<input type="text"/> 개	성폭력
16~20번	<input type="text"/> 개	가정폭력 (친밀한 관계에서의 폭력)

- 1 우리 사회에 존재하는 성역할 고정관념, 가부장제 등으로 인해 경제적인 부분에 대해 남성에게 책임이 더 크다고 생각하기 쉽습니다. 성별에 따른 고정된 역할을 수행하는 것이 아닌, 모두가 함께 일하고, 함께 육아/가사에 참여하는 평등한 사회를 지향해야 합니다.

OECD 여성 고용지표를 살펴보면 한국 여성들이 20대에 취업한 후 30대에 경력이 단절되는 M자형 곡선*이 경제협력개발기구 (OECD)회원국에 비해 여전히 도드라지는 것으로 나타났습니다. 이는 우리 사회에 자녀 양육을 비롯한 돌봄 노동을 여성의 일로 여기는 성역할 고정관념이 여전히 존재한다는 것을 보여줍니다.



성별을 떠나 돌봄을 누구나 전 생애주기에서 필요한 보편적 문제로 접근할 때 여성의 경력단절 해소와 일터에서의 성 평등 문화를 정착시킬 수 있습니다.

*M자형 곡선은 30세 이후 노동시장에서 퇴장했다가, 45세 이후 다시 노동시장에 재진입하는 여성들이 많음을 나타냄

- 3 행위자의 의도는 성희롱 여부 판단과는 무관합니다. 말하는 사람은 칭찬이라 하더라도 성차별이 될 위험도 있고 상대방은 불쾌감, 평가를 받는 느낌을 받을 수 있습니다. 상대방의 관심사, 문화생활, 취미생활, 스트레스 해소 방법 등 모두가 편하게 이야기할 수 있는 주제를 찾아 대화를 나누는 연습을 시작해보시기 바랍니다.

- 4 내 주변에서 성희롱 또는 성차별로 문제가 될 수 있는 상황이 발생했을 때, 함께 웃고 즐거워하거나 침묵하는 행위는 가해자에게 동조하는 것으로 오해를 받을 수도 있습니다. 가해자를 그 즉시 지적하거나 제지하기 어렵다면 발언의 의도를 발언자에게 정확히 되물어보거나(ex: 무슨 뜻인가요?), 화제를 전환하는 것도 즉각적 대응 방법 중 하나입니다.

- 5 권력형 성폭력 범죄는 성별에 관계없이 누구나 피해자가 될 수 있다는 점을 알고 계시나요? 성희롱 예방을 명분으로 일터에서 여성을 배제하는 행위는 또 다른 차별로 이어질 수 있고, 문제의 근본적인 해결책이 될 수 없습니다. 보다 근본적인 해결을 위하여 인간존엄의 인권문제이자 보편적인 공동체의 문제로 접근할 필요가 있습니다. 이와 함께 고위직 등 관리자와 조직 구성원 개개인의 인식변화가 직장 내 성희롱 문제 해결과 예방에 있어 매우 중요합니다.

- 6 ‘여성’ 혹은 ‘남성’이라는 말 뒤에 어떠한 생각이 떠오르시나요? ‘여성’은, ‘남성’은 대신 ‘사람’을 대입하였을 때 부자연스럽다면, 성차별적 편견일 수 있습니다. 성역할 고정관념과 편견에서 벗어나, 개개인의 차이와 다양성이 존중 받는 사회가 더욱 자유롭고 평등한 사회입니다.

- 7 성매매는 성욕과 같은 인간의 본능과 일대일의 관계에 있지 않습니다. 성매매는 성 상품화, 성산업 등 자본과 연관성이 있다는 것을 간과해서는 안 됩니다. 성매매 없는 평등한 세상을 위하여 우리 사회의 왜곡된 성문화 및 성매매에 내재한 폭력성, 범죄성, 반인권성에 대하여 사회구성원들의 성찰과 인식전환이 필요합니다.

- 8 성매매의 합법/불법, 처벌 강화 여부 등은 성폭력 사건의 증가나 감소에 유의미한 영향을 미치지 않는 점을 여러 해외 사례 및 연구 등으로 확인할 수 있습니다. 인간의 성욕을 ‘참을 수 없는 것’이라고 생각하는 것은 잘못된 통념입니다. 성적 욕망은 구매 행위를 통해 해소해야 하는 것이 아니라 관계를 통해 ‘추구’하고 ‘충족’해야 할 것이라는 관점에서 한 번 고민해 봅시다.

9	<p>직접적인 금전이 아니더라도 숙식 제공 등 특정 이익을 주거나 주기로 약속하고 성행위가 있었다면 넓은 범위에서 성매매에 포함된다고 할 수 있습니다.</p> <p>성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률</p> <p>제2조(정의)</p> <p>“성매매”란 불특정인을 상대로 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 수수(收受)하거나 수수하기로 약속하고...”</p>
10	<p>성매매의 문제는 개인적 차원 뿐 아니라 사회적, 구조적 차원에서 함께 접근해 근본적 해결 방안을 모색해야 합니다. 성매매 근절에 대한 국가와 우리 사회의 책임과 역할에 대해 한 번 더 생각해 봅시다.</p>
11	<p>성폭력이 실제로 노출이 많은 여름이나 늦은 밤에 특별히 더 많이 발생하지는 않습니다. 이런 통념은 성폭력의 책임을 피해자에게 돌리는 2차 피해를 주는 행위입니다.</p>
12	<p>사람마다 성격과 생활습관이 다르듯 성폭력 피해자들의 대응도 사람마다 다릅니다. 피해 상황에서 저항하는 사람도 있지만, 위협이나 가해자의 지위 때문에 얼어붙기도 하고, 자신을 보호하기 위해 가해자의 요구에 응하는 경우도 있습니다.</p>
13	<p>일상적인 영상 혹은 사진이라 하더라도 당사자에게 동의를 구하지 않고 제3자에게 공유할 경우, 초상권 침해에 해당할 수 있습니다.</p> <p>초상권은 촬영된 사진 또는 작성된 초상이 함부로 공표·복제되지 아니할 권리(공표거절권)를 포함하고 있습니다. 승낙에 의하여 촬영된 사진이라도 이를 함부로 공표하는 행위, 일단 공표된 사진이라도 다른 목적에 사용하는 행위는 모두 초상권의 침해에 해당 합니다.</p>
14	<p>최근 불법촬영으로 인한 범죄 피해가 다양해지고 있습니다. 초소형·위장형 카메라 등 불법 촬영 장비가 다양하고, 누구나 쉽게 구할 수 있어 문제가 더욱 심각합니다. 불법촬영 등 디지털 성범죄의 예방과 근절을 위하여 사회 구성원 전반적 인식전환과 관심이 필요합니다.</p>
15	<p>성폭력 처리 사건 중 피해자가 실제로 무고로 기소되는 비율은 매우 미미합니다. 오히려 성폭력 무고죄가 성폭력 가해자의 방어 수단으로 활용되어 피해자에게 2차 피해를 주는 행위를 더 경계해야 합니다.</p>
16	<p>친밀한 관계에서 상대적으로 우월한 위치에 있는 사람은 상대방에게 언어폭력을 행하는 경우가 많습니다. 친밀한 관계에서 거친 말이 때로는 용인된다고 생각할 수도 있지만, 폭언, 무시, 모욕 등은 언어폭력에 해당됩니다.</p>
17	<p>연인이나 부부 등 친밀한 관계에서 발생하는 데이트폭력, 가정폭력 등은 폐쇄적이고 지속적으로 발생할 가능성이 높습니다. 따라서 주변의 관심과 신고가 예방과 근절을 위하여 매우 중요합니다.</p>
18	<p>상대에게 직접 폭력을 행사하지 않아도 위협하거나 물건을 던지거나 부수는 것 역시 정서적인 학대에 해당하는 가정폭력 행위입니다.</p>
19	<p>부부나 연인 관계에서 상대방을 자기 소유물로 생각해 마음대로 조종, 통제하고 감시하는 행위도 가정폭력에 해당합니다.</p>
20	<p>부부나 연인 사이에도 성관계에 대한 거부는 명백히 존중되어야 합니다. 일방적이고 강압적인 방식이 아니라, 자유롭게 자신의 욕구를 표현하고 상대방은 그것을 왜곡 없이 받아들여 소통이 되는 상황에서 성관계가 이루어지는 것이 가장 바람직합니다.</p>

젠더기반폭력(Gender-Based Violence, GBV) 바로 알기

젠더기반폭력(Gender-Based Violence)

‘여성에 대한 폭력’이란, 공·사 영역 모두에서 발생하는 위협적인 행동이나 강압, 일방적인 자유의 박탈 등 여성에게 육체적, 성적, 심리적 고통과 해를 끼치는 젠더 기반의 모든 폭력을 말한다.

출처 : 유엔여성폭력철폐선언

젠더기반폭력(GBV)유형별 법적 정의

성희롱

현행 관련 법에서 말하는 성희롱의 정의는 ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’, ‘성적언동 등으로’, ‘성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 행위’를 말합니다.

※ 「양성평등기본법」 제3조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목

성매매

관련 법에 따르면 성매매란, 불특정인을 상대로 금품이나 그 밖의 재산상의 이익을 받거나 받기로 약속하고 성교행위, 유사 성교 행위를 하거나 그 상대방이 되는 것을 말합니다.

※ 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조

성폭력

성폭력은 상대방의 의사에 반하여 가하는 모든 성적 행위로 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 포괄하는 광범위한 개념입니다.

※ 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조

가정폭력

가정폭력이란 가정구성원 사이의 신체적·정신적·재산상 피해를 수반하는 행위를 말합니다.

※ 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조

데이트 폭력

‘데이트폭력’은 데이트 관계에서 발생하는 언어적·정서적·경제적·성적·신체적 폭력을 말합니다. 헤어지자는 요청을 거부하거나 이별 후 스톱강으로 이어질 때도 많은데, 이 또한 명백한 데이트폭력입니다. 데이트폭력과 관련해 별도의 법제도는 마련되어 있지 않지만, 가해자에 대해 형법, 성폭력처벌법, 경범죄처벌법, 기타 특별 형법에 따른 처벌이 가능합니다.

디지털 성폭력

동의 없이 상대의 신체를 촬영하거나 유포·유포협박·저장·전시하는 행위 및 사이버 공간에서 타인의 성적 자율권과 인격권을 침해하는 행위를 포괄합니다. 현재 범죄로 규정되는 디지털 성폭력은 성적 목적을 위한 불법 촬영, 성적 촬영물 비동의 유포, 통신매체를 이용한 음란행위 등이 있습니다.

2. 성인지갑수성 적용하기(2-2) 활동 관련 자료

2023년도 중소기업 제품경쟁력 강화 지원 사업 공고

1. 사업 개요

- (목적) 관내 중소벤처기업 맞춤형 컨설팅 및 마케팅 지원을 통한 지역경제 활성화 및 중소벤처기업의 성장 촉진

2. 신청 및 지원

가. 지원대상

- ○○군 소재 중소 제조기업
- 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업

*여성 기업 우대

나. 신청접수 및 선정

- 신청방법: 방문, 우편 또는 온라인 홈페이지 접수
- 신청기간: '23. 6. 25 ~ 예산소진 시까지
- 선정절차: 일괄 접수, 외부 전문가 심사 후 개별통보 및 지원 시행
- 지원사업별 횟수 제한은 없으며, 1개 기업 당 총 지원 금액은 10,000천원으로 제한

다. 지원 내용

연번	항목	금액
1	맞춤형 컨설팅(5회)	1,000,000 원
2	마케팅 홍보	4,500,000 원
3	물류비 지원	5,000,000 원

3. 고위공무원단 성평등 역량 자가 진단 체크리스트⁵⁾

나는 평소에 업무를 다음과 같이 하고 있다.		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
		1	2	3	4	5
1	나는 사업 또는 예산을 세울 때 부서의 성평등 목표를 고려하여 배분한다.					
2	나는 성별 특성을 고려한 리더십의 필요성에 대해 알고 있다.					
3	나는 정책계획단계부터 남녀의 사회문화적·경제적·생물학적 특성을 고려하여 수립해야 한다는 책임감을 가지고 있다.					
4	나는 남녀 직원의 의견을 귀 기울여 듣는다.					
5	나는 조직을 관리하는 데 있어서 전통적인 성역할 고정 관념을 해소하는 방향으로 해야 한다는 책임감을 가지고 있다(예, 남성 직원의 육아휴직, 여성 직원 리더십 강화 등).					
6	나는 정책을 성평등하게 추진하려면 관련 계획서나 평가보고서 등에 성별 통계를 사용하는 것이 유용하다고 생각한다.					
7	나는 성차별 문제를 해결해야 한다는 책임감을 가지고 있다.					
8	나는 부서 또는 남녀 직원 간에 성평등한 파트너십을 가지고 협력하는 조직문화를 만들어야 한다는 책임감을 가지고 있다.					
9	나는 성차별 문제를 해결할 수 있는 방법을 사용한다(예, 주요업무에 여성 배치, 회식문화 개선 등).					
10	나는 정책을 성평등하게 추진하려면 성별영향평가 제도가 유용하다고 생각한다.					
11	나는 성인지 데이터, 성별영향평가, 성인지예산 등에 대한 직원들의 이해와 실행역량을 높이도록 지원한다(예, 교육 참여 기회 제공, 분석평가 실시 독려 등).					
12	나는 정책을 성평등하게 추진하려면 성인지예산제도가 유용하다고 생각한다.					
13	나는 여성의 의사결정 권한이 남성과 동등하도록 하는 능력(skill)을 가지고 있다.					
14	나는 성평등 정책 관련 자료를 수집·사용·해석할 수 있는 능력(skill)이 있다.					
15	나는 성평등 실현을 목적으로 하는 민·관 네트워크를 구성해야 하는 이유나 방법에 대해서 알고 있다.					

5) 김둘순, 장윤선, 이슬, 남정연, 김민규(2020).공무원의 성평등 역량진단과 정책방안: 고위공무원을 중심으로. 한국여성정책연구원

고위공무원단 성평등 역량 자가진단 결과표

항목번호	응답점수	세부역량 점수
2		성평등 책임감
4		
7		
9		
13		
합계(A)		
3		방법론적 전문성
6		
10		
12		
14		
합계(B)		
1		성평등한 조직관리
5		
8		
11		
15		
합계(C)		
총계(A+B+C)		

4. 성희롱·성폭력 예방지침 표준안⁶⁾

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 ○○○기관의 장이 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ①이 지침은 ○○○기관의 장과 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용관계에 있는 자, 소속 학생을 포함)에게 적용되며, ○○○기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.

②이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘성희롱’이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 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 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

2. ‘성폭력’이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.

3. ‘2차 피해’란 동 표준안 제12조제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

제4조(○○○장의 책무)

① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.

1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등

② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

제5조(상급기관의 관리·감독 강화)

① ○○○기관의 장은 소속 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.

③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건발생기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 ○○부서 (○○노조, ○○성희롱·성폭력 전문기관)에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② ○○○기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정 관련 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항

6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구 내에 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조의2(사이버신고센터) ① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

② 사이버신고센터 등 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

제7조(고충처리 업무의 지원)

① ○○○기관은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.

② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다.

③ 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.

④ ○○○기관의 장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제8조(예방교육)

① ○○○기관의 장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침

2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
 6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등
- ③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다(양성평등기본법 시행령 제20조1항1호)
- ④ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 ○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ⑥ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

제9조(고충상담)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

제10조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제○○호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑦ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

제11조(조사결과와 보고) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

제12조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② ○○○기관의 장은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 기관장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 ○○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑥ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

제14조(고충심의위원회의 운영)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다.
- ② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.
- ③ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.
- ④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
 1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호 조치

3. 2차 피해 방지를 위한 조치

4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항

- ⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원회는 심의결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

제15조(조사 등 결과 통지)

○○○기관의 장은 당사자에게 별지 제00호의 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

제16조(징계)

- ① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.
- ③ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ ○○○기관의 장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

제17조(재발방지조치 등)

- ① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
- ② ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ③ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 사건 행위자 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
- ④ ○○○기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

[나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북(활동설명서)]

제작기관 한국양성평등교육진흥원

발행처 여성가족부(02-2100-6000)

03171 서울 특별시 종로구 세종대로 209(세종로)

디자인 청년협동조합 몽땅

활동설명서

나로부터 시작하는 폭력예방교육 워크북 (고위직용)



여성가족부

GENDER
EQUALITY



한국여성평등교육진흥원