

性骚扰预防教育

该教育是大韩民国女性家族部实施的法定义务教育，居住在韩国的所有企业家、劳动者必须义务接受教育，如果不遵守该教育，根据"男女雇佣平等和家庭并重支援相关法律第13条第1项"将处以500万韩元以下的罚款。

该资料是为居住在韩国的外国职员翻译成外语发放的资料，禁止擅自复制和销售。

性骚扰 预防教育 标准讲义

I. 总论

性别暴力 (Gender-Based Violence, GBV) 是指?



性别
(Gender)

从社会角色到身体外形，
“男性”或“女性”的概念中，
社会所赋予的特性，以及相关的属性。

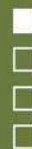
性别暴力
(Gender-Based Violence,
GBV)

根据生物学范畴的性 (sex)、性别认同 (gender identity) 或社会学中定义的男性、女性的范畴，
基于自己身份认同而实施的针对个人的暴力。

出处：韩国国际协力团 (KOICA)、国际开发合作与性别术语解释集

I. 总论

性别暴力 (Gender-Based Violence, GBV) 是指?



基于性别对女性实施暴力的构成

不平等的社会结构
(性别平等和社会性权力的问题)

性别作用规范

性别权力关系



性别暴力的特性

暴力的琐碎性

暴力的自然化

加害者同情论

受害者责任论

I. 总论

全球范围内的性平等议题： 对女性的暴力和女性的人权



《消除对妇女一切形式歧视公约》

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

“基于性别的对女性的暴力”，使用这个术语是为了更准确地表达性别化暴力的原因及结果。该术语鼓励人们不要把暴力看作是个别的加害者与受害者、生存者之间发生的特定事件，而应当看作是需要更加全面应对的社会问题。

- 《CEDAW一般建议》第5号

《北京宣言》及《行动纲领》

(Beijing Declaration and
Platform for Action,
第4届世界女性大会，北京，1995)

《北京宣言》及《行动纲领》(Beijing Declaration and Platform for Action, 以下简称为“北京行动纲领”)是于1995年在北京举办的第4届世界女性大会上被采纳的国际社会决议案。

- 包含再生育权、平等的家务分担、非歧视非暴力等进步性的女性人权问题及相关内容
- 强调了性别主流化原则，即将女性的观点在政府的事业运营、政策、计划及决策的全过程中予以主流化反映，以此为国家履行性别主流化政策的职责奠定基础。

可持续发展目标

(SDGs, 2015)
(Sustainable Development Goals,
以下称为“SDGs”，2015)

2000年，联合国将新千年发展目标(Millennium Development Goals, 以下简称为“MDGs”)确立为全球共同追求的发展议题。继MDGs后，接着在2015年通过了《可持续发展目标》。

I. 总论

性文化和女性暴力



性别认知观点 (Gender Sensitive Perspective)

“性别认知观点”认为对于性别带有不同的理解或要求。其指的是一种关心和态度，研究的是特定概念对特定的性别是否有利或不利，关于性别作用的固有观念是否产生影响。

即，尝试理解性别引发的社会文化差异下的现实生活，以及由此产生的要求上的差异。并通过对性别不平等的敏感性，渴望找到最终的解决方案，这正是使用该术语的目的。

对于性暴力事件的判断，需要有“性别认知敏感性”，这样才能够感同身受地了解整个事件的脉络。

- 最高法院2018. 10. 25. 宣告 2018年度7709判决（审判长：Park Jeonghwa大法官）

性别敏感性

性别敏感性，指我们为了一起健康地生活下去，通过“观察性别体系的眼睛”，使我们自我回顾反省，并倾听异样的声音。

性别与其他社会元素混合在一起创造出了各种各样的社会现象，性别敏感性就是敏感地捕捉这种现象，并去理解它，重新解释它。同时，去感知社会的性别结构及性别言谈。

I. 总论

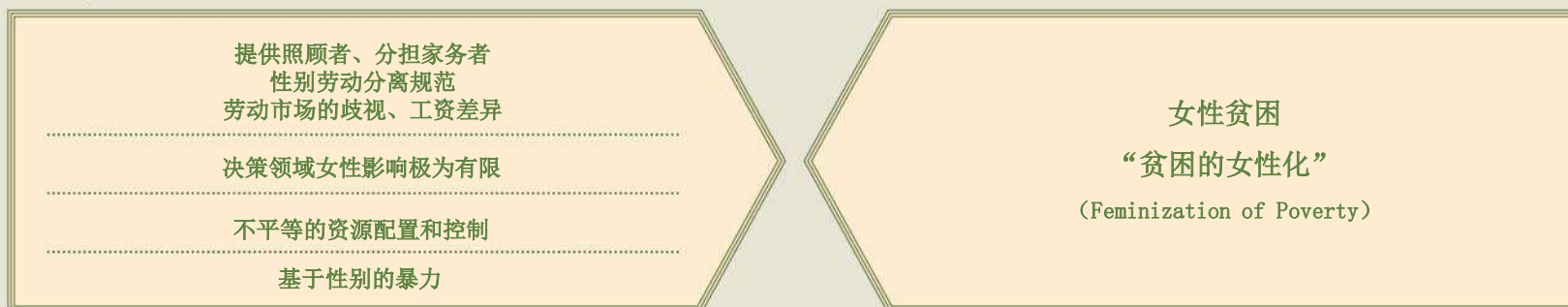
性文化和女性暴力



性客体化 (Sexual Objectification)

工具性 (Instrumentality)	拒绝自主性 (Denial of Autonomy)	非活动性 (Inertness)	可代替性 (Fungibility)	易侵犯性 (Violability)
拥有 (Ownership)	拒绝主体性 (Denial of Subjectivity)	身体还原 (Reduction to Body)	外貌还原 (Reduction to Appearance)	被动沉默 (Silencing)

性别不平等和女性贫困



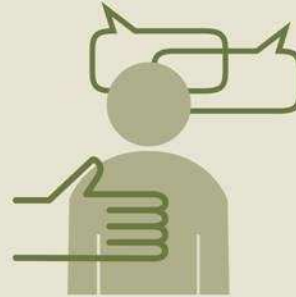
II. 概念及实际情况

了解性骚扰的概念



行为人

- 雇主（经营者、上级）、劳动者、公共机构（团体）工作人员



工作相关性

- 利用（职场内）地位
- 和工作相关



受害人

- 劳动者（求职者、合同工、间接雇佣）
- 客户等工作相关人员
- 工作相关的任何人



性屈辱及性厌恶

- 通过性的言行等
- 引起性屈辱、性厌恶，雇佣歧视，承诺给予利益等行为

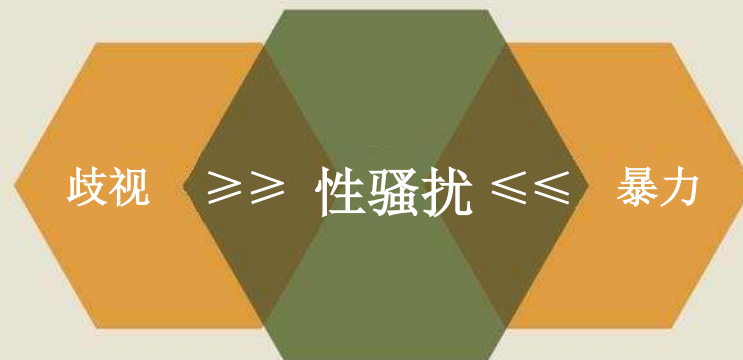
※ 《两性平等基本法》 《韩国人权委员会法》 《男女雇佣平等和事业家庭共处支援法》

II. 概念及实际情况

性骚扰的本质



歧视和暴力的结合



权力关系的不均衡



各种权力关系的不平衡现象

II. 概念及实际情况

受害人的合理观点（性别认知敏感性）



非自愿的
行为

01

≥≥

非自愿的行为不一定非得是反复的、持续的

≥≥

即使只谈论了一次关于性的话题，也可以看做是性骚扰

以受害人为中心
的观点

02

≥≥

是否是性骚扰，不是看性骚扰行为者的意图，也不是听相关的说辞。而是根据受害人的观点，判断相关的行为是否引起了受害人的屈辱感、厌恶感

受害人的合理的观点基础上，进行客观判断

03

≥≥

判断相关行为是否引起了性屈辱感、甚至是性厌恶感，不仅需要考虑受害人的主观表述。也需要以受害人的合理观点为基础，根据具体的言行脉络、周边走访进行判断。

II. 概念及实际情况

性骚扰发生现况



行为人类型



性骚扰受害影响



发生地点



应对性骚扰的类型



出处: 女性家庭部, 《2018年性骚扰实际情况调查》

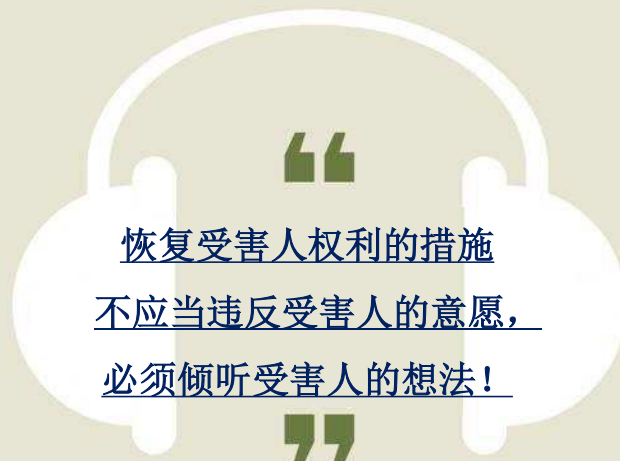
III. 了解相关法律和制度

经营者（管理者）的义务和职责



III. 了解相关法律和制度

了解公司内部处理流程



通过外部机构维护受害人权利



非司法性 权利救助

- 向韩国人权委员会举报
- 向地方雇佣劳动官署举报
- 向劳动委员会举报



司法性 权利救助

- 向地方雇佣劳动官署状告、揭发
- 向检查机构状告、揭发、
提起民事及刑事诉讼

※ 相关人员的经营者可以被定责

III. 了解相关法律和制度

“二次伤害”是指？



女性暴力受害者可能遭受的“二次伤害”如下所示。

- 女性暴力事件处理及恢复的全过程中发生的精神的、身体的、经济的伤害或损失
- 被孤立、遭遇暴行或辱骂，以及其他能够引起精神或身体伤害的行为带来的伤害
- 雇主（经营者或业务经营负责人等）以举报暴力伤害为由，对举报人做出的下述不利举措

- ≥ 罢免、免职、解雇，以及其他归属于身份丧失的身份上的不利举措
- ≥ 惩罚、停职、降薪、降级、限制晋升，以及其他不正当的人事措施
- ≥ 转任、调任、不赋予职务、再安排职务，以及违反本人意愿的人事措施
- ≥ 业绩评价及同事评价等事件中差别化对待，与此相关的工资或奖金差别化对待
- ≥ 取消教育或培训等自我提升机会，限制或取消预算或人力等可用资源，加密或停止其使用加密信息的资格，或取消其获取加密文件的资格，以及其他对工作环境产生负面影响的歧视或措施
- ≥ 制定或公开须注意人员名单，团体孤立、暴力行为或言论，以及其他可以造成精神的、身体的伤害的行为
- ≥ 展开不正当的职务监查、调查，或公开其结果
- ≥ 取消批准，以及其他的行政上的不利措施
- ≥ 解除物品合同或劳务合同，以及其他的经济上的不利措施



III. 了解相关法律和制度

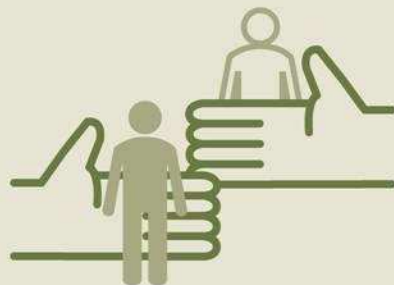
预防“二次伤害”的条件和原则



对于二次伤害行为，进行严格的明文规定

- 二次伤害行为规定，二次伤害行为人（尤其是管理者）严厉惩罚措施规定明文化
- 提出预防二次伤害的行为规范

强化二次伤害预防教育（特别强化针对管理者的教育）



应当聚焦于

受害人权利的恢复及劳动权利的保障

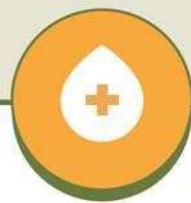


二次伤害的预防措施



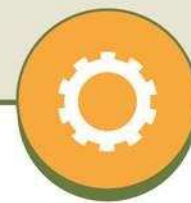
分离受害人和行为人

- 受害人带薪休假，行为人停职待命
- 确认事实后，调动行为人



帮助受害人治愈心理问题

- 支持受害人进行积极的伤害恢复
- 通过高层沟通，获得精神支持

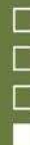


防止后续受害并进行监管

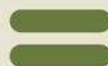
- 监管及预防二次伤害
- 对受害人及行为人进行人事管理
- 帮助修复受害人和部门内部的关系

IV. 实践课题-营造性别平等的社会环境

经营者的义务和职责



负责人



领导



作为组织的负责人
应当采取措施防止性骚扰
并在发生性骚扰事件时积极解决

作为组织的领导
应当致力于打造
平等的组织文化

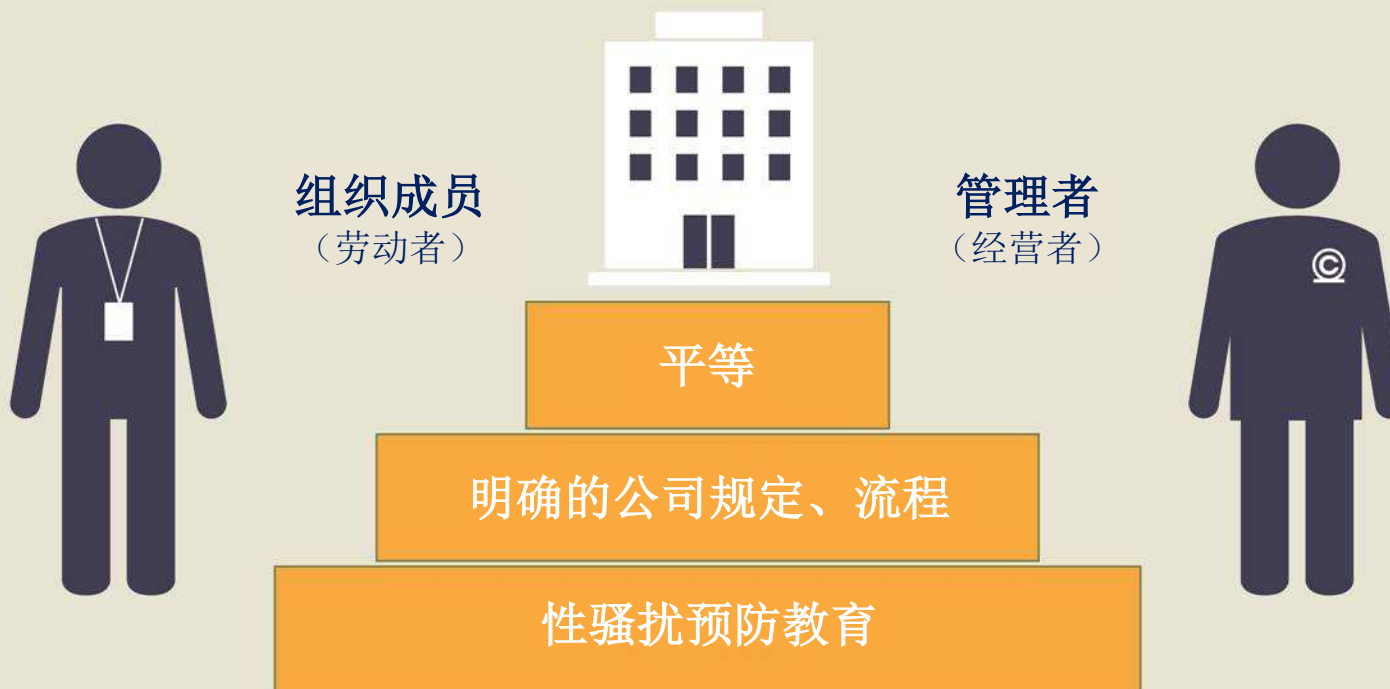
IV. 实践课题-营造性别平等的社会环境

通过组织成员的努力，预防性骚扰事件



- ▲ 尊重个人私生活，做好公私区分
- ▲ 不进行性别歧视、不搞性别对象化、不开性玩笑
- ▲ 不论职级与性别，均使用尊称和敬语

- ▲ 实施并监督性骚扰预防教育
- ▲ 制定并介绍性骚扰相关的公司内部规定及处理流程
- ▲ 消除职场内部性别不均衡现象



IV. 实践课题-营造性别平等的社会环境

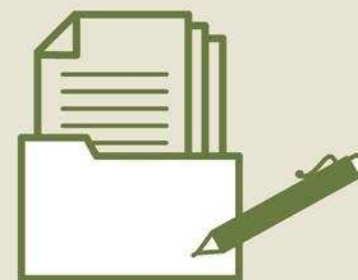
制定公司内部规定（打造平等的组织文化）



✓ 明确管理者（经营者）在打造平等的组织文化过程中的职责

✓ 制定性骚扰事件处理流程

- 明确不宽容原则及积极恢复受害人损失的义务
- 明确保护受害人的具体流程（例：带薪休假、人员调动等）



歧视 NO!

暴力 NO!

谢谢