



성희롱 예방교육

GIÁO DỤC PHÒNG CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC

제1절 직장 내 성희롱이란

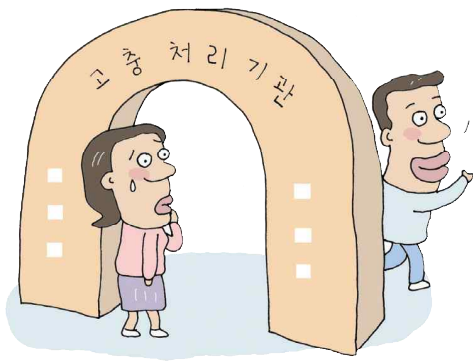
THẾ NÀO LÀ QUÁY RỐI TÌNH DỤC TRONG NHÀ MÁY

◆ 사업주, 상급자 또는 근로자가 다른 근로자에게 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여

Chủ sử dụng, cấp trên hoặc người lao động với nhau lợi dụng chức vụ nơi đang làm việc hoặc có các công việc liên quan.

➔ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나

Những hành động gọi dục mà cảm giác thấy xấu hổ hoặc cảm giác ghê tởm căm giận.



고충상담
TƯ VẤN CÁC VẤN ĐỀ KHÓ KHĂN

➤ 성적 언동 또는 그밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

Hành động gợi dục và ngoài ra không có lý do gì khác nhưng có yêu cầu là <giải thích tường tận>

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제2조 제2호

Theo điều 2 khoản 2「Luật liên quan hỗ trợ sự tồn tại về công việc—gia đình và sự công bằng nam nữ」

[상세 설명] Giải thích cặn kẽ

■ 사업주, 상급자 또는 근로자(동료, 하급자 포함)가

CHỦ SỬ DỤNG, CẤP TRÊN HOẶC CÔNG NHÂN(ĐỒNG NGHIỆP, NGƯỜI CẤP DƯỚI)

* 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원들도 상급자가 될 수 있음

Những người lợi dụng là cấp trên và chỉ huy như: giám đốc, đồng giám đốc, người làm theo ngày giờ, người quản lý

■ 다른 근로자에게 NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÁC

* 직장 내 성희롱 피해자는 남녀 근로자 모두 해당되며, 주로 하급자인 동료 여성 근로자가 될 수 있으나, 남성도 피해자가 될 수 있음

Người bị quấy rối tình dục trong công ty có thể là cả nam và nữ, người bị quấy rối chủ yếu là người phụ nữ đồng nghiệp cấp dưới hoặc cũng có khi là nam đồng nghiệp

■ 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우로

TRƯỜNG HỢP LỢI DỤNG LÀ QUẢN LÝ TRONG NHÀ MÁY HOẶC LIÊN QUAN VÌ CÔNG VIỆC

■ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으키거나 (또는) 성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상불이익을 주는 행위

Những hành vi gợi dục khiến người khác có cảm giác xấu hổ hoặc tạo ra những cảm giác nhạy cảm.

Hoặc với lý do yêu cầu gợi dục không tuân thủ theo sẽ không được lợi ích trong tuyển dụng

제2절 직장 내 성희롱의 판단기준

NHỮNG PHÁN ĐOÁN CƠ BẢN VỀ QUÁY RỐI TÌNH DỤC TRONG NHÀ MÁY

1. 성적인 언동

QUÁY RỐI TÌNH DỤC QUA LỜI NÓI VÀ HÀNH ĐỘNG

◆ 육체적 행위 Hành động qua thể xác

– 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
Hành vi đến gần hôn môi, ôm, ôm từ phía sau hoặc đụng chạm đến cơ thể.

– 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
Hành vi sờ nắn ngực, mông, hoặc những bộ phận khác trên cơ thể.

– 안마나 애무를 강요하는 행위
Mát xa hoặc có hành động gợi dục

◆ 언어적 행위 Quấy rối tình dục qua lời nói

– 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화를 포함한다)

Nói đùa bằng những lời dâm dục hoặc nói chuyện gợi dục bằng những từ tục tĩu(kể cả việc gọi điện thoại)

– 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
Hành vi bàn tán hoặc so sánh gợi dục trên hình dáng

– 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
Hành vi hỏi những câu nói hoặc những thông tin liên quan trực tiếp đến quan hệ tình dục

– 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
Hành vi thuyết phục hoặc bắt ép quan hệ

– 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
Hành vi ngồi bên cạnh bắt ép rót rượu trong những ngày công ty ăn liên hoan.

◆ 시각적 행위 Quấy rối tình dục qua hình ảnh

– 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)

Hành vi dùng hình ảnh gợi dục trong phim ảnh, tranh, viết vẽ in ấn sách đồi trụy đưa cho xem (Kể cả việc dùng vi tính hoặc máy fax)

- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

Hành vi gợi dục là cố ý để lộ hoặc tự sờ lên các bộ phận trên cơ thể.

◆ 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

Ngoài ra còn hướng dẫn gợi dục có tính cách xã hội hoặc những hành động lời nói kích dục khiến người khác có cảm nhận xấu hổ.

2. 고용에서 불이익을 주는 경우

TRƯỜNG HỢP KHÔNG GÂY BẤT LỢI CHO VIỆC TUYỂN DỤNG

◆ 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

Không tuyển dụng, cắt giảm lương, không tăng chức, không làm việc cũ, không nhận nhân viên chính thức, cho nghỉ việc, sa thải vãn vãn hoặc có nhiều điểm bất lợi một chiều trong điều kiện của bản hợp đồng lao động.

[비교 Ghi chú]

성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 함

Quấy rối tình dục có hay không sẽ phán đoán khi thẩm định nạn nhân trình bày có tính chủ quan. Về mặt hợp lý theo tính xã hội thì sẽ đặt cương vị của nạn nhân để phán đoán như thế nào qua hành động và phản ứng để thẩm định, theo hướng kết quả điều tra hiệu quả công việc cũng như hiện trạng hoàn cảnh tuyển dụng có bị uy hiếp-bị thù địch hay không.

제3절 직장 내 성희롱 대처 및 방지 요령

PHÒNG CHỐNG VÀ XỬ LÝ QUÁY RỐI TÌNH DỤC TRONG NHÀ MÁY

1. 성희롱 발생 시 대처 요령

CÁCH XỬ LÝ KHI PHÁT SINH QUÁY RỐI TÌNH DỤC

- ◆ 행위자에게 명확하게 거부 의사 표시

Biểu hiện rõ thái độ không đồng ý với người có hành vi trên.

- ➔ 행위자에게 거부 의사 표시가 어려운 경우 편지 등 다른 방법으로 중단 요청

Trường hợp khó biểu hiện từ chối được với người có hành vi trên thì viết thư hoặc tìm phương pháp khác để yêu cầu dừng hành động của họ lại.

- ◆ 증거자료를 확보 Đưa những chứng cứ chắc chắn

➔ 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록

Ghi lại thật kỹ càng những cảm nhận về hành động lời nói gợi dục và nhân chứng, nội dung chi tiết, địa điểm, thời gian, ngày tháng.

◆ 명예고용평등감독관, 고충처리위원이나 회사 내 고충처리위원이 별도로 없을 경우 상급자 등에게 상담 및 행위를 중지할 수 있도록 조치 요청

Thông báo với: Giám sát viên công bằng tuyển dụng, ủy viên tư vấn xử lý hoặc ủy viên tư vấn xử lý trong công ty không có thì báo cáo lên cấp trên để được tư vấn và yêu cầu xử lý để dừng những hành động trên.

- ◆ 지방고용노동관서에 상담 또는 신고

Khai báo và tư vấn với Cơ quan tuyển dụng lao động địa phương

- ▲ 대표전화 1644-3119 ▲ 모바일앱 『법안지키는 일터 신고해~엠!』
- ▲ Số điện thoại : 1644-3119
- ▲ Mobile app 『Khai báo nơi không tuân thủ theo luật ~ app !』
- ▲ 인터넷 www.moel.go.kr ▲ 모바일웹 m.moel.go.kr
- ▲ Internet www.moel.go.kr ▲ web mobil: m.moel.go.kr

➔ 성폭력 · 성추행의 경우는 여성긴급전화 1366

Điện thoại khẩn cấp phụ nữ 1366 với trường hợp bị Bạo lực tình dục-quấy rối tình dục

2. 성희롱 가해자가 되지 않기 위한 주의 사항

CÁC TRƯỜNG HỢP CẦN CHÚ Ý KHÔNG ĐỂ TRỞ THÀNH THỦ PHẠM QUẤY RỐI TÌNH DỤC

◆ 음담패설을 하거나 음란한 그림 · 사진을 부착하지 않을 것

Không nói những câu tục tĩu gọi dục hoặc không gắn dán hình ảnh gọi dục

◆ 외모나 사생활에 지나친 간섭 및 불필요한 신체 접촉을 하지 않을 것

Không bàn tán ngoại hình về đời sống riêng tư quá mức và không va chạm trực tiếp đến cơ thể không cần thiết

◆ 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지

Đối phương có phản ứng từ chối thì phải dừng ngay

◆ 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 말 것

Không lợi dụng là người cấp trên để bắt buộc gặp gỡ riêng

◆ 회식자리나 야유회에서 직원에게 강제로 술을 따르게 하는 행동 등을 하지 않을 것

Trong liên hoan dã ngoại của công ty không được có hành động ép buộc nhân viên rót rượu

◆ 성희롱 예방프로그램에 적극 참여할 것

Tham gia chương trình phòng chống quấy rối tình dục

부 록

[직장 내 성희롱 위반시 벌칙]

성희롱 금지 (제12조)	사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	1천만원 이하의 과태료 (제39조제1항)
성희롱 예방교육 (제13조제1항)	사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한교육을 실시하여야 한다	3백만원 이하의 과태료 (제39조제3항)
직장 내 성희롱 가해자 조치 (제14조제1항)	사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.	5백만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
직장 내 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조제2항)	사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.	3년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 (제37조제2항)
고객 등에 의한 성희롱 방지 (제14조의2 제1항)	사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.	-
고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조의2 제2항)	사업주는 근로자가 고객등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.	5백만원 이하의 과태료 (제39조제2항)

PHỤ LỤC

[HÌNH THỨC PHẠT KHI VI PHẠM QUẦY RỐI TÌNH DỤC TRONG NHÀ MÁY]

Cấm quấy rối tình dục (điều12)	Chủ sử dụng, cấp trên hoặc người lao động khác trong công ty không được có hành động quấy rối tình dục	Phạt dưới 10 triệu won (điều39 khoản1)
Giáo dục phòng chống quấy rối tình dục (điều13 khoản1)	Chủ sử dụng: Phải tiến hành chương trình giáo dục phòng chống quấy rối tình dục trong nhà máy để trong nhà máy người lao động yên tâm trong môi trường làm việc	Phạt dưới 3 triệu won (điều39 khoản3)
Xử lý với tội phạm quấy rối tình dục trong nhà máy (điều14 khoản1)	Chủ sử dụng: khi phát hiện trường hợp quấy rối tình dục trong nhà máy thì không được trì trệ phải kỷ luật và có biện pháp xử lý với người phạm tội.	Phạt dưới 5 triệu won (điều39 khoản2)
Cấm gây bất lợi cho nạn nhân bị quấy rối tình dục trong nhà máy (điều14 khoản2)	Chủ sử dụng: Trường hợp phát sinh nạn nhân là người lao động bị quấy rối tình dục trong nhà máy thì không được chủ trương xa thải hoặc xử lý bất lợi cho người lao động đấy.	Tù treo 3 năm hoặc phạt dưới 20 triệu won (điều37 khoản2)
Các biện pháp phòng chống quấy rối tình dục cho khách hàng (điều14 trên2 khoản1)	Chủ sử dụng: Phải quản lý khách hàng trong quá trình tiến hành công việc để thông qua đây kiểm soát được lời nói hành động của khách hàng, khi người lao động bị khách hàng quấy rối tình dục có cảm giác xấu hổ hoặc cảm giận thì giúp cho nạn nhân được tư vấn và chuyển nơi làm việc khi có yêu cầu và nỗ lực tư vấn xử lý mâu thuẫn.	-
Cấm các điều bất lợi với nạn nhân bị quấy rối tình dục (điều14 trên2 khoản2)	Chủ sử dụng: Khi người lao động quả quyết là bị khách hàng quấy rối tình dục thì không được xa thải hoặc gây bất lợi cho người lao động với lý do không tuân thủ theo yêu cầu của khách hàng.	Phạt dưới 5 triệu won (điều39 khoản2)