

성희롱 예방대책

요 약

- 1 성희롱 인식정도
- 2 성희롱이란
- 3 성희롱의 발생원인
- 4 성희롱의 유형
- 5 성희롱 예방 목적
- 6 성희롱의 예방 방법
- 7 성희롱 발생시 대처방법

거래처의 관계자나 고객 등 제3자도 포함된다.()

⑥ 성희롱은 성차별의 한 형태이다.()

⑦ 성희롱을 당한 남성도 법적 보호를 받는다.()

⑧ 성희롱 가해자는 사법적 처벌을 받게 된다.()

⑨ 성희롱 예방을 위한 교육을 실시하고 가해자에 대한 부서전환, 징계 등의 조치를 취할 의무가 있는 사람은 사업주이다.()

⑩ 성희롱 피해자가 거부의사를 명확히 표현하지 않았다면 자신의 피해를 성희롱으로 문제 삼을 수 없다.()

1. 성희롱 인식정도

직장 내 성희롱에 대한 인식정도를 묻는 질문이다. 답은 **○**로 표기한다.

- ① 성희롱 문제는 지극히 사적이어서 개인적 차원에서 해결해야 한다.()
- ② 성희롱인지 아닌지를 판단하는 기준은 피해자가 어떤 영향을 받았는가보다는 가해자가 성희롱을 할 의도가 있었는지 여부에 있다.()
- ③ 사무실에서 통신으로 음란 사이트를 혼자 보고 있는데 다른 사람이 이를 우연히 보았다면 성희롱에 해당한다.()
- ④ 성희롱 관련 상담을 할 때는 비공개를 전제로 하므로 피상담자가 원하는 경우가 아니라면 상담내용은 공개되지 않는다.()
- ⑤ 남녀고용평등법에 의하면 직장 성희롱 가해자에

2. 성희롱이란 2X) 3O) 4O) 5O)
 가. 성희롱의 개념 6O) 7O) 8X) 9O) 10X)

‘성희롱’이라 함은 업무, 고용, 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다. (「남녀차별금지및구제에관한법률」 제2조제2호)

또한, 「남녀고용평등법」에서는 ‘직장 내 성희롱’을 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용

상의 불이익을 주는 것이라 정의한다(「남녀고용평등법」 제2조제2항)

• 업무, 고용 기타 관계
직업으로써 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말한다.

성희롱과 유사한 개념

▶ 업무상 위력 등에 의한 추행(성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률 제11조)

-대상은 여성뿐 아니라 남성도 포함됨

-위계 또는 위력이 있어야 함

-2년 이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금에 처해지는 범죄 행위임

▶ 업무상 위력 등에 의한 간음(형법 제33조)

-간음행위를 필수 요건으로 하며, 피해자는 여자에 한함

-위계 또는 위력이 있어야 함

-5년 이하의 징역 또는 1천5백만원 이하의 벌금에 처해지는 범죄 행위임

▶ 강제추행(형법 제298조)

-피해자의 반항을 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 하는 폭행 또는 협박이 있어야 함

-간음행위에 이르지 않는 성적 침해행위로, 성적 수치심이나 성적 도덕감정을 현저히 침해하는 행위임

-가벼운 육체적 접촉행위(손이나 무릎을 만지는 행위 등)는 포함되지 않음

-10년 이하의 징역 또는 1천5백만원 이하의 벌금에 처해지는 범죄 행위임

-대상은 여성뿐 아니라 남성도 포함됨

• 성희롱의 당사자

〈성희롱가해자〉

공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자

-직장내의 상급자·동료·하급자, 업무 및 거래 관련 기관·업체의 관계자를 포함하며 상급기관 및 하급기관의 종사자 등도 업무관련성이 있는 경우에는 가해자가 될 수 있다.

〈성희롱피해자〉

공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자 이외의 공공기관 및 민간기업과 업무관련성이 있는 자도 포함된다.

-남성도 피해자가 될 수 있으며, 직원 모집이나 채용 과정에 있는 구직자도 포함된다.

-교육생 및 학습자, 재화·시설·용역 등의 이용자 및 고객, 공무집행 관련 민원인 등도 피해가 될 수 있다.

• 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여

행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말한다.

-근무시간 외에 직장을 벗어난 곳에서도 업무수행과 관련이 존재하는 경우에는 성희롱이 성립된다.

-거래처의 사무실, 거래관계자와의 회식장소, 거래 관계자 및 고객의 자택 등도 업무관련성이 있으면 직장의 개념에 포함될 수 있다.

-반드시 직장내의 상하관계가 성립하지 아니하여도 업무와 관련하여 필연적으로 접촉하게 되는 거

래처 업무담당자와의 관계 등도 포함된다.

• 성적 굴욕감 또는 혐오감

성적 언동으로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 이것은 성희롱이 될 수 있다. 즉, 성희롱의 판단기준은 가해자의 의도가 아니라 피해자의 입장에서 보아야 한다.

다만, 합리적인 사람이 '피해자의 입장' 이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단기준으로 삼아야 한다.(성희롱 판단에서 '합리적 인간기준')

• 고용상의 불이익

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위를 말한다.

성희롱 가해자가 성적인 접근을 하였으나 상대방 이에 불응하였다고 하여 채용, 승진 등 고용상의 불이익을 주는 경우를 '조건형 성희롱' 이라고 한다.

※ 환경형 성희롱이란?

성희롱 가해자가 성적인 언동을 통해 피해자 개인의 업무능률을 저해하거나 고용환경을 악화시킨 경우를 말한다.

나. 성희롱에 대한 잘못된 통념

(1) 친밀감과 불쾌감의 경계 긋기

성희롱을 경험한 여성들은 불쾌감(67.6%), 당황스러움(19.8%)을 느꼈던 반면, 가해자인 남성들의 경우에는 친밀감의 표시(60.8%), 성적인 충동(29.8%)으로 성희롱을 하였다고 답변하였다.(1998, 여성민우회)

또한 남녀가 동등한 비율로 있는 사업장에서는 성

희롱 피해가 현저히 낮은 것을 볼 수 있는데 여기에서 남녀 모두에게 건강하고 평등한 근무환경이 되기 위해서는 사업장내의 균등한 성비 구성이 중요함을 알 수 있다.여직원의 비율이 소수인 현실 속에서 근무환경은 남성 중심적으로 되고, 여성의 입장은 소외될 수 밖에 없다.

성희롱은 '친밀감의 표현' 으로 보는 것은 관계를 무시한 자의적이고 일방적인 해석일 수밖에 없는 것이다. 남녀 모두가 평등하고 건강한 직장문화를 이루기 위해서는 소수의 느낌과 감정도 배려되고 존중될 수 있어야 한다. 여기서 가장 중요한 것은 다른 동료가 느낄 수 있는 감정을 먼저 생각해야 된다는 것이다.

② 직장내 성희롱은 '성적인 충동', '여성의 과다신체노출' 때문이다?

직장내 성희롱이 발생하는 요인으로 여성의 경우는 위계적이고 권위적인 직장문화(40.7%), 여성을 성적인 존재로만 인식하기 때문(33.4%)이라고 생각하지만, 남성의 경우 남성들의 성적인 충동이나 욕망(42.9%), 여성의 과다 신체노출(40.3%) 때문이라고 생각하는 것으로 나타났다.(1998, 여성민우회)

그러나 성희롱 피해자는 유아에서부터 노인까지 전 연령에 이르고 있으며, 계절과 시간에 관계없이 발생한다. 이것은 피해자의 과다 신체노출로 인한 가해자의 성적인 충동이 성희롱 발생 요인이 아님을 드러내 주는 단적인 예이다.

성희롱의 발생요인을 개인적인 문제나 생물학적인 성의 차이로 바라보기보다 사회적인 문제로 바라볼 때, 대책과 예방 등의 해결방안을 마련할 수 있다.

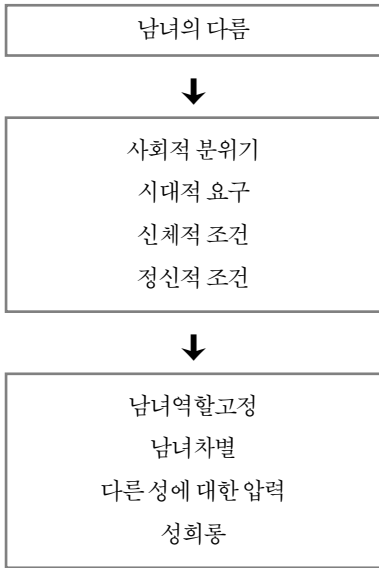
3. 성희롱의 발생원인

가. 성희롱은 왜 일어날까?

이달의 안전

성희롱은 우선 '남녀가 다르다' 라는 것에서 출발한다.

남녀가 다름으로 인해 시대적인 흐름에 따라 남녀의 고정적 역할을 강요하게 되고 그 고정관념으로 한쪽의 성을 차별하게 됨은 물론, 서서히 무시하게 되는 성희롱에까지 이르게 되는 것이다.



나. 성희롱이 발생하게 된 시대적 원인

- ① 남녀역할의 고정화
- ② 잘못된 여성, 남성에 대한 편견
- ③ 기득권층의 변화하지 못하는 고정된 생각
- ④ 여성을 진정한 동료로 인정하지 못하는 사회분위기
- ⑤ 학습하지 못한 데에서 기인한 무지
- ⑥ 미래사회를 예측하지 못하는 오류

4. 성희롱의 유형

가. 성희롱의 유형

성희롱의 금지영역은 『남녀차별금지기준』 제16조

에 규정되어 있다.

① 눈으로 하는 성희롱

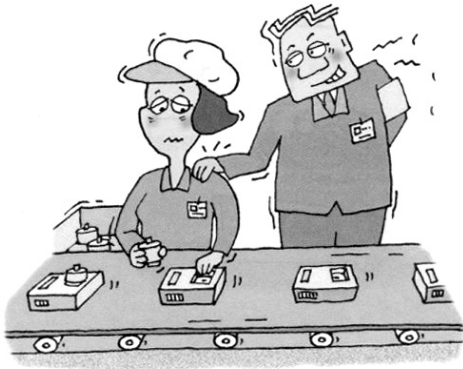


- 상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어본다.
- 옷을 입은 상태로 자신의 성기를 만지거나 노출한다.
- 외설적인 사진, 그림, 글 등을 붙이거나 보여준다.
- 인터넷 음란사이트를 보거나 보여준다.
- 팩스나 컴퓨터로 음란 그림, 사진, 글 등을 보낸다.

② 말로 하는 성희롱

- 불쾌감을 주는 성적인 농담이나 음담패설을 한다.
- 여직원을 꽃에 비유한다.
- 신체(외모)에 대해 성적인 비유나 평가를 한다.
- 생리휴가를 쓸 때 조롱하거나 비꼰다.
- 음란전화를 건다.
- 성적인 폭언과 욕설을 한다.

③ 몸으로 하는 성희롱



- 원하지 않는 신체접촉을 한다.
- 원하지 않는 입맞춤이나 포옹을 한다.
- 추행, 강제추행
- 강간미수

④ 성적 서비스를 요구하는 성희롱

- 원하지 않는 사적인 만남이나 교제를 요구한다.
- 회식자리에서 무리하게 옆에 앉히거나 술을 따르도록 강요한다.
- 회식자리에서 불루스를 출것을 강요한다.
- 스토킹을 한다.

⑤ 성역할에 기반한 성희롱

‘성역할에 기반한 성희롱’이란 업무와 상관없이 여성에게는 가사일과 육아를, 남성에게는 가장의 역할을 강조함으로써 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 것을 말한다.

다양한 성희롱 중 직장내 성희롱이 고용조건과 노동권에 큰 영향을 미친다는 점에서 성적인 말과 행동뿐만 아니라 성희롱 중 직장내 성희롱이 고용조건과 노동권에 큰 영향을 미친다는 점에서 성적인 말과 행동뿐만 아니라 성역할에 기반한 성희롱도 직장내 성희롱 범주에 포함되어야 한다.

- 여성을 ‘할머니’, ‘이즘마’, ‘○○야’로 부른다.

- 여성에게 가사나 내조, 양육을, 남성에게 가장의 역할, 힘 등을 강조하는 말을 한다.
- 커피타기, 청소, 잔심부름, 짐 나르기 등을 한 성에게만 강요한다.

나. 직장 여성들이 말하는 ‘우리직장 성희롱 베스트 7’

- ①복장, 신체에 대한 불쾌한 발언 및 시선
-“(느끼한 표정과 시선으로)어제 밤에 뭐 했길래 그렇게 피곤해 보이나?”
-“어제 밤에 외박했나? 왜 옷이 어제랑 똑같지?”
- ②회식자리를 가면 꼭 제일 높은 상사의 옆자리를 여직원을 앉히기 위해 비워 놓는다.
- ③커피 심부름을 할 때 ‘고맙다’ 등을 얘기 하면서 허리를 두드린다든지 어깨에서 허리까지를 손바닥으로 쓰다듬는다든지 하는 불필요한 신체접촉을 한다.
- ④춤 신경이 예민해 보이면 ‘오늘이 그날이야?’ 라고 얘기한다.
- ⑤남자직원끼리 야한 얘기를 한다. 그러나 자기들끼리 숨어서 하는 것이 아니라 일부러 여직원이 있는 곳에서 들으라는 듯이 얘기한다.
-“어제 그거 봤냐? 백양말이야. 죽이던데. 아! 여직원 있어서 말 못하겠다.”
- ⑥회식자리에 가면, 술 따르라고 강요하거나 못 마시는 술을 마시라고 강요한다. 단란주점에서는 상사와 불루스를 추라고 강요한다.
- ⑦어느 날 느닷없이, ‘어이! 생각보다 몸매 죽이는데. 짧은 치마 입고 다녀.’ 라며 비아냥거린다.

은 결과적으로 전체 생산성의 문제로 연결된다. 성희롱 사건이 법적 소송 등으로 이어지게 되면 회사 이미지 손상, 소송비용 등의 경제적 부담을 지게 된다.

5. 성희롱 예방 목적

성희롱은 피해 당사자뿐만 아니라 가해자 및 그가 속한 직장에도 돌이킬 수 없는 손실을 가져온다.
(한국여성개발원)

- ▶ 개인에게는 같은 공간에서 일하기가 싫어진다. (42%)
- ▶ 성희롱을 당할 경우 피해자는 적개심, 모욕감 등으로 스트레스를 받는다. (33%)
- ▶ 인하여 정서적·심리적으로 위축되고, 그러한 심리적으로 회사가기가 싫어진다. (14%)
- ▶ 회사기기가 싫어진다. (14%)
- ▶ 심리적 이상현상에 동반하여 두통, 울화병 등 신체적 이상현상을 겪을 수도 있다. 또한 성희롱은 피해자의 업무의욕 상실을 가져오며, 성희롱을 불평한 직원은 해고되거나 스스로 물러날 수밖에 없는 환경으로 인하여 실적에 따른 생존권의 위협을 겪기도 한다.
- ▶ 위축현상은 낫다. (8%)
- ▶ 상현상을 겪을 수도 있다. 또한 성희롱은 피해자의 업무의욕 상실을 가져오며, 성희롱을 불평한 직원은 해고되거나 스스로 물러날 수밖에 없는 환경으로 인하여 실적에 따른 생존권의 위협을 겪기도 한다. (2%)
- ▶ 임의는 힘이 떨어진다. (2%)
- ▶ 업무의욕 상실을 가져오며, 성희롱을 불평한 직원은 해고되거나 스스로 물러날 수밖에 없는 환경으로 인하여 실적에 따른 생존권의 위협을 겪기도 한다. (11%)
- ▶ 기타 (11%)

① 가해자는

자신의 위신은 물론 직장의 대외적 이미지를 실추시키게 되며 기관장이나 사용자에게 징계를 당할 수 있고, 성희롱 피해자에게 손해배상금액을 지불해야 하는 등 경제적 손실을 입을 수 있다.

② 직장에는

피해자가 심리적으로 위축되어 업무에 지장을 초래한다. 또한, 고용상의 불이익(해고, 부당한 업무 부과 등)을 당하기도 하는 한편 퇴사 등의 방법으로 상황을 모면하려고 하기도 한다. 이는 생산성 향상을 위한 기술 축적의 기회를 차단당하는 것과 마찬가지로 노동생산성의 저하로 직결된다.

피해 당사자의 업무 마비, 사업장 분위기의 경직 등

직장내 성희롱이 개개인의 인권침해와 고용차별에 까지 영향을 미치는 문제로 업무의 원활한 수행을 저해하고 직장환경을 악화시키는 문제라는 점, 나아가서 기업의 생산성 향상을 저해할 뿐만 아니라 경우에 따라서는 그기업에 대한 사회적 평가와 이미지를 훼손시키는 심각한 문제이고 업무상의 문제라는 것을 인식할 수 있도록 해야 한다. 즉, 직장내 성희롱은 인권 문제이자 고용문제로써 개인의 인격이 존중되고 상호 신뢰하여 어우러져 일할 수 있는 건강하고 보다 일하기 좋은 일터를 만드는 데 그 예방교육의 목적이 있다 하겠다.

6. 성희롱 예방 방법

(1) 피해자가 되지 않기 위하여

- 자신의 의사표시를 분명히 한다.

- 새로운 직장에 들어갈 경우에는 전임자에게 성희롱 발생 여부에 관해 알아본다.

-회사의 사규에 성희롱 예방과 구제절차에 관한 규

▶성희롱 관련 사례 본다.

1996년 4월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장
1990년 1월 음담패설에 침여하지 않는다. 공장

- ② 가해자가 되지 않기 위하여
 - 음담패설을 삼간다.
 - 직장 내에 음란한 그림이나 사진은 붙이지 않는다.
 - 직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않는다.
 - 타인과의 불필요한 신체접촉을 하지 않는다.
 - 상대방이 거부 의사를 하였을 경우에는 즉각 이를 중지한다.
 - 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
 - 회식자리나 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 서비스를 강요하지 않는다.
 - 직원이 성희롱을 하는 경우에는 이를 제기한다.
 - 성희롱 예방 프로그램에 적극 참여한다.
- ③ 기업이 성희롱 없는 직장문화를 만들기 위하여
 - 평사원으로부터 임원에 이르기까지 성희롱의 무지로부터 벗어나게 한다.
 - 우리 회사는 절대 그런 일이 없다고 자만하지 않는다.
 - 성희롱 발생시 침착하게 신속히 대처하고, 성희롱 발생을 인정한다. 절대 은폐하려 하지 않는다.

- 성희롱이의 제기시 기업이 예방과 방지를 위해 어떤 노력을 했는가는 매우 중요한 사안이다. 예방교육에 만전을 기한다.
- 성희롱 발생시 무조건 회사에 이익이 되는 사람이라 하여 두둔하지 않는다.
- 성희롱 상담부서를 개설하고, 기업 구성원의 인권을 옹호해 주어야 한다.
- 부서의 칸막이를 없애고, 트인 공간에서 일하게 한다.
- 기업의 근무환경과 구성원의 근무의욕을 고려하여 자기 회사에 맞는 구체적인 지침서를 만든다.
- 남녀 차별적 근무환경을 개선한다.
- 성희롱의 피해자가 가해자나 동료들로부터 다시 보복형 왕따를 당하지 않도록 감독한다.

7. 성희롱 발생시 대처 방법

- ① 명확한 거부 의사를 표시한다. 성희롱을 중지하고 사과할 것을 요구하고, 성희롱 행위를 중지하지 않을 경우 회사에 공식적인 고충처리절차를 통해 문제제기할 것임을 밝힌다.
- ② 기록을 남기고, 증거와 증인을 확보한다. 성희롱에 대한 거부 의사가 받아들여지지 않을 경우 사건이 발생한 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 서술해서 문서화된 기록으로 남겨두고, 지속적인 성희롱의 경우 녹음을 하거나 컴퓨터를 통한 성희롱의 경우 갈무리를 통해 내용을 저장해 둔다. 이러한 자료는 이후 해결과정에서 증거로 사용될 수 있도록 한다.
- ③ 상급자나 고충처리기구, 노동조합, 상담기관 등에 도움을 청한다. 기록과 증거를 정리해서 사실을 정확하게 전달하고, 성희롱 가해자에 대한 자신의 요구를 분명히 밝힌다.

- ④관계기관에 법적인 구제를 신청한다. 사업주에게 고충을 제기하여 해결이 안 될 경우 노동부 지방노동관서 (1544-5050, <http://www.molab.go.kr>)나, 여성부 남녀차별신고센터 (3477-4076~7, <http://www.moge.go.kr>)에 진정이나 신고를 한다.

※ 사업주가 성희롱 행위자에 대해 징계조치를 하지 않을 때, 성희롱 피해자에 대해 고용상의 불이익한 조치를 하는 경우 지방노동관서에 진정, 고소를 제기할 수 있다.

- ⑤노동위원회에 구제신청을 한다. 직장내 성희롱으로 인하여 피해자가 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌 등을 당한 경우 노동위원회에 구제신청을 한다.
- ⑥민사소송을 제기한다. 사업주와 성희롱 가해자를 대상으로 정신적·물질적 고통을 입힌 데에 대한 손해배상을 민사법원에 청구할 수 있다.

〈자료출처 : 여성부(www.moge.go.kr), 고양여성근로자복지센터 (www.kywwc.or.kr), 미래여성연구원 (www.miraewomen.com), 한국여성민우회 여성노동센터 (<http://labor.womenlink.or.kr>)〉



당신은 성희롱의 가해자였을까?

- 1 미니스커트를 입은 섹시한 여성을 보았을 때 '죽이는데' 라는 말을 한 적이 있다.
- 2 직장에서 성인 잡지를 본 적이 있다.
- 3 직장으로 포르노 비디오를 갖고 와 자주 돌려 본다.
- 4 여직원에게 일을 부탁하면서 신체 부위를 의도적으로 터치한 적이 있다.
- 5 봄비는 지하철, 엘리베이터에서 신체부위를 의도적으로 터치한 적이 있다.
- 6 단란주점 등의 회식자리에서 여직원에게 술시중이나 블루스를 강요한 적이 있다.
- 7 직장내 여직원은 나이가 어릴수록 좋다고 생각한다.
- 8 직장내에서 커피는 역시 여직원이 타야한다고 생각한다.
- 9 여직원의 생리 휴가에 대해 농담을 한 적이 있다.
- 10 직장에서 음담패설을 잘하는 편이다.
- 11 여직원의 몸매에 대해 다른 남자 직원들과 대화를 나누는 적이 있다.
- 12 결혼하면 여직원은 직장을 그만 두는 게 옳다고 생각한다.
- 13 직장에서 포르노 사이트를 본 적이 있다.
- 14 술에 취해 여직원을 껴안아본 적이 있다.
- 15 퇴근 후 업무 외에 사적으로 동료 여직원과 저녁시간을 함께 보낸 적이 자주 있다.

당신은 성희롱의 피해자였을까?

- 1 지하철이나 공공밀집장소에서 남자로부터 신체를 밀착당한 경험이 있다.
- 2 직장에서 남자 사원이 옷 속에서 자신의 성기를 만지는 것을 본 적이 있다.
- 3 남자 사원들에 둘러싸여 음담패설을 들은 적이 있다.
- 4 남자 사원들이 직장에서 음란 서적이나 음란 사이트를 보는 것을 본 적이 있다.
- 5 남자 사원들로부터 자신의 몸매에 대해 평을 들은 적이 있다.
- 6 남자 사원들 중 누군가 자신의 몸을 훑어보는 듯한 느낌을 받은 적이 있다.
- 7 "시집이나 가지"라는 말을 들은 적이 있다.
- 8 남자 사원들로부터 성적 경험에 대해 질문을 받은 적이 있다.
- 9 회식자리에서 술시중이나 블루스를 강요받은 적이 있다.
- 10 단란주점이나 술집에서 술집 접대부와 동석을 한 적이 있다.
- 11 자신의 사무실 어딘가에 여성의 나체사진 등 야한 그림이나 사진이 붙어 있다.
- 12 생리 휴가로 조롱받은 적이 있다.
- 13 업무상 수령시 상사가 늘 가까이 와서 얘기하라고 한다.
- 14 모든 직원의 커피 시중은 늘 여직원의 몫이다.
- 15 회사로부터 스커트 길이를 짧게 하라고 통제를 받은 적이 있다. 