

사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북

직장 내 성희롱! 마음 **푹** 행복 **쑥**





“회사에서 성희롱이 발생했다!”

사업주로서 어떻게 대응해야 할지 당황스럽죠?

성희롱 사건은
거의 대부분 증거가 없는
경우가 많잖아요!

그냥 친밀감의
표현이라고요!

남녀 둘만 있는 공간에서 벌어지니
알 리가 있나요!

나 고소할 거예요!
고용노동부에 신고할 거예요!

성적 혐오감
불쾌감을 느꼈어요!

벌금, 과태료도
나올걸요?



“걱정하지 마세요”

 고용노동부가 힘이 되어 드립니다



직장 내 성희롱

판단기준, 대처법, 도움 받을 수 있는 방법, 예방법!

자세히 알려드리겠습니다.





사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북

직장 내 성희롱! 마음꼭 행복쑥

Contents

- 01 직장 내 성희롱에 대한 오해
- 02 이런 것이 직장 내 성희롱
- 03 직장 내 성희롱, 적극적으로 대처해주세요
- 04 직장 내 성희롱, 예방교육이 중요합니다
- 05 부록



01

직장 내 성희롱에 대한 오해



많은 사장님들이 **직장 내 성희롱**에 대해 잘 모르고 있습니다



‘직장 내 성희롱’이란?

사업주 · 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말합니다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제2호

직장 내 성희롱,
우리들의 잘못된 인식이
문제입니다



성희롱은 사소하고 개인적인 문제?

오랫동안 우리 사회에 뿌리 박혀온 잘못된 인식이 만든 사회적 문제입니다.

경직된 조직문화, 위아래를 따지는 상황이 사태를 악화시킵니다.

성적인 농담이나 가벼운 접촉은 직장생활의 활력소?

피해자의 입장에서 본다면 직장 내 성희롱은 활력소가 아니라 불쾌감, 수치심, 모욕감, 분노 등 정신적인 피해를 가져옵니다.

업무수행에 대한 의욕과 능률이 떨어져 회사에게도 손해입니다.

성희롱의 의도는 없으며 단지 친밀감의 표현?

성희롱을 친밀감의 표현으로 보는 것은 인간관계를 무시한 자의적이고 일방적인 판단입니다.

남녀 모두가 평등하고 건강한 직장문화를 만들기 위해서는 상대방의 느낌과 감정이 우선적으로 배려되어야 합니다.

성희롱은 무시해 버리면 그만?

피해를 입고도 아무 일 없었던 것처럼 태연하게 행동한다면 행위자는 피해 당사자뿐만 아니라 다른 사람들에게도 성희롱을 다시 할 수 있습니다.

직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

성희롱은 성적충동 때문에 발생?

성희롱은 성적 충동보다는 직장 내 지위를 이용해서 발생하는 행위입니다.

성적충동 때문이라고 주장하는 것은 성희롱을 합리화하려는 핑계일 뿐입니다.



그 밖에

성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 했는지 여부의 판단기준은 행위자의 의도가 아니라 피해자의 입장에서 보아야 합니다. 다만, 합리적인 사람이 '피해자의 입장'이 되었다면 문제가 된 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단 기준으로 삼아야 합니다.

02

이런 것이 직장 내 성희롱



사장님들, 바로 이런 것이 직장 내 성희롱입니다

직장 내 성희롱은 크게 육체적, 언어적,
시각적, 기타로 구분할 수 있어요!



1 육체적 성희롱



상대의 의사와 상관없이 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 것이 육체적 성희롱입니다.

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

! 이런 것들이 육체적 성희롱입니다!

- ① 허리를 잡고 다리를 만졌어요!
- ② 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬었어요!
- ③ 안마를 해준다면 어깨를 만졌어요!
- ④ 테이블 아래에서 발로 다리를 건드렸어요!
- ⑤ “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태웠어요!
- ⑥ 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시켰어요!
- ⑦ 가슴을 스치고 지나갔어요!

2 언어적 성희롱



상대의 의사와 상관없이 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 것이 언어적 성희롱입니다.

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실 관계를 물거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위



이런 것들이 언어적 성희롱입니다!

- ❶ “타이트한 옷을 입고 출근하니 좋네, 항상 이렇게 입고 다녀라, 회사 다닐 맛이 나네.”
- ❷ “아가씨 엉덩이라 탱탱하네.” “우리 사귄다?” “술 먹고 같이 자자.”
- ❸ 자신의 부부생활 이야기를 상세하게 자주 얘기하는 것
- ❹ “여자가 들어올 때 들어오고 나올 데 나와야 섹시한데 넌 마르기만 해서 안 섹시해.”
- ❺ “힘깨나 있어 보이는데 밤에 어떻게 지내?”
- ❻ (남자직원에게) “어제 또 야동 봤지?”



사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 안내서

3 시각적 성희롱



상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 수치심을 주는 것이 시각적 성희롱입니다.

- 음란한 사진·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위



이런 것들이
시각적 성희롱입니다!

- ① 컴퓨터 모니터로 야한 사진 보여주는 것
- ② 야한 농담시리즈를 메신저로 전송
- ③ 여성직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지속으로 넣는 것
- ④ 원치 않는 윙크를 계속하는 것

4 기타 성희롱



그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동, 원하지 않는 데이트나 교제를 강요하는 행위도 성희롱입니다.

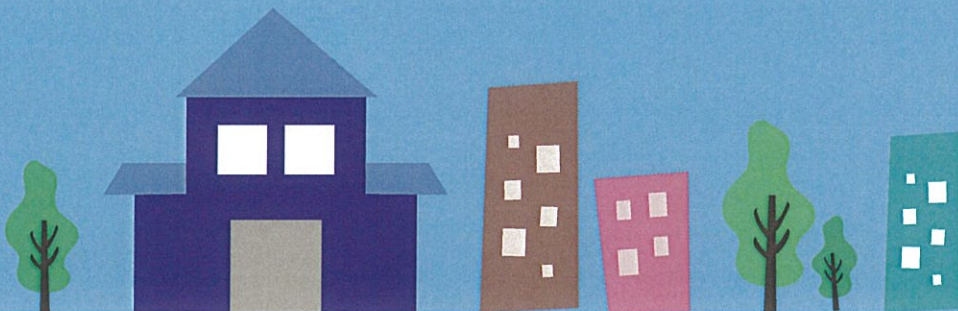


이런 것들이
기타 성희롱입니다!

- ① 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시
- ② 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하여 불이익을 받는 것

03

직장 내 성희롱,
적극적으로
대처해주세요



직장 내 성희롱,
초기 대응이 중요합니다



“회사는 직원의 행위에
대해 사용자로서 책임이
있습니다.”

수원지법 성남지원 민사합의 1부는 ○○전기 직원 A(35,여)씨가 성희롱을 당했다며 전 부서장 박모씨와 회사를 상대로 낸 손해배상 청구소송에서 “○○전기는 박씨와 연대해 200만원을 배상하고, 별도로 3천만원을 배상하라”는 판결을 내렸습니다.

재판부는 이어 “○○전기는 A씨가 회사에 성희롱 당한 내용을 이야기했는데도 형식적으로 조사한데다 A씨에게 제대로 된 업무를 부여하지 않고 상당기간 대기발령을 내렸다”고 덧붙였다.

직장 내 성희롱이
발생했다면 이렇게
처리해주세요



견잡을 수 없이 커지기 전에 빨리 대응하세요.

성희롱 행위자는 회사에서 징계를 받고 피해자도 여러 단계의 법적 절차를 겪으면서 몸과 마음이 힘들어 집니다. 서로의 관계도 불편해지고 많은 갈등이 생기는 것이지요.

성희롱 문제가 발생하면 우선 자체적으로 합리적이고 신속하게 해결하는 것이 중요합니다.



직장 내 성희롱, 이렇게 대처하세요

비공식 절차

- 회사의 믿음직하고 직급이 높은 직원을 고충상담원으로 지정하고 합의조정할 수 있도록 적극적으로 지원하세요.
- 성희롱 고충상담원의 전문성을 함양함과 더불어 외부전문가의 자문을 받는 것이 도움이 될 수 있습니다.

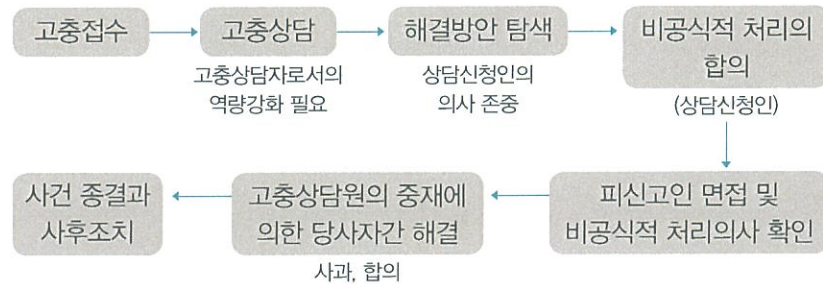
1

성희롱 사건이 발생하여 신고가 들어오면 고충상담을 먼저 실시하세요

당사자가 사건이 대외적으로 알려지기를 원하지 않는다면 비공개로 진행합니다. 당사자들간 진술을 듣고, 사건 해결방법에 대해 합의가 가능할 경우에는 중재나 조정을 통해 문제를 해결하는 것이 좋습니다.

2

아래와 같은 순서를 통해 문제를 해결하세요



3

비공식적 절차의 장점 및 유의할 점은 다음과 같습니다

- 사건에 대한 비밀보장의 수준이 높고 시간과 비용의 손실이 적으며 조직 내 갈등도 최소화할 수 있습니다.
- 신고인과 피신고인의 합의를 반드시 확인받아두어야 합니다. 그렇지 않을 경우 피신고인이 2차 피해를 가할 수 있습니다.



문제가 해결되었다고 해도 재발, 소문, 보복 등의 가능성이 있으니 반드시 재발방지를 위해 노력해야 합니다



합리적 합의를 통한 직장 내 성희롱 해결 사례 (고용평등상담실 상담 내용)



사장님들, 아래 사례와
과정을 참고하시면 많은
도움이 되실 거예요

■ 사례 1

- 상사가 아침, 저녁으로 “사랑한다, 보고 싶다”는 문자를 보냄.
- 회사에 알렸음에도 불구하고 회사 메신저로
“신고해도 사랑한다, 보고 싶었다” “사랑해서 그렇다”는
메시지를 보냄.



처리과정

- ① 상담실에서 전화 상담 후 성희롱 사건 인지
- ② 피해자 상담실 내방 상담
- ③ 일지 작성과 대응 방법 안내
- ④ 상담실과 사업주 통화. 상사가 초기에는 일부만 혐의를 인정했지만, 수차례 통화를 하면서 혐의 인정하고 합의하겠다는 의사 전달
- ⑤ 사업주 내방해서 직장 내 성희롱 관련 법적 사항 설명 들음
- ⑥ 행위자 서면 사과문을 작성하여 상담실에서 만나 사과문 전달하고 피해자 받아 들임. 합의서 작성함

■ 사례 2

- 상사가 성희롱하여 거절하였더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하고 스트레스를 줌.
- 너무 힘들어 신경과 치료를 생각하고 있는데 성희롱에 해당되는지 문의.



처리과정

- ① 1차 전화 상담 시 직장내 성희롱 피해 상황 상담
- ② 2차 내방 상담, 일지 기록 요청
- ③ 3차 내방 상담, 사측에 시정 조치 요구하기로 정리
- ④ 피해자가 사측에 시정조치 요구
- ⑤ 사측이 행위자의 사직을 받아들이고 합의서작성함

■ 사례 3

- 차장이 업무 관련 회의에서 업무와 관련이 없는 사적인 얘기로 성적 수치심을 느끼게 함.
- 이 차장은 평소에도 폭언과 언어적 성희롱을 여사원을 대상으로 자주 하고 있음.



처리과정

- ① 1차 전화 상담
- ② 사내 고충처리위원회에 경위서를 제출하기로 하고 경위서 상담실 검토 후 제출
- ③ 인사위원회 결과 해당 행위자는 사내 인트라넷에 공식사과문을 게재
원칙적으로 부서이동은 행위자에게 조치하는 것이나 피해자가 동의한 경우
피해자를 다른 부서로 이동
- ④ 피해자가 다른 부서로 이동했으나, 부서가 더 좋은 부서였기 때문에 이를 받아
들이고 사건 종결

■ 사례 4

- 동료가 3~4회 성희롱 및 잠자리 요구
- 팀장에게 보고한 후 3자 대면해서 사과 및 다시는 안 하겠다는 각서를 받음.
- 초범이고 회사 창립 초기라서 선처해 줬는데 휴가내고 쉬는 동안 사실을 왜곡해서 회사 내에 말을 퍼뜨리고 다님.



처리과정

- ① 1차 전화 상담. 직장내 성희롱 내용 파악
- ② 회사 인사권자에게 성희롱 건에 대한 진상 조사와 피해자 보호를 요청
- ③ 공식적인 사내 고충처리 절차 권고
- ④ 임원과 행위자, 피해자의 3자 면담
- ⑤ 인사위에 회부절차를 만들고, 전체 사원에게 돌려서 읽었다는 사인을 받음
- ⑥ 해고 사유로 성희롱(성추행), 비방 등을 사규에 포함시킴
- ⑦ 행위자는 서로 근무 시간을 변경해서 부딪히지 않도록 배치



사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 안내서



직장 내 성희롱, 이렇게 대처하세요

공식 절차

- 비공식 절차가 결렬되면 사내 고충처리기구 등을 통한 공식 절차가 진행됩니다.
- 사내 고충처리기구가 없는 경우 고용평등상담실의 도움을 받을 수 있습니다.

1

성희롱심의위원회를 구성하세요

소규모 사업장으로 성희롱심의위원회를 구성하기 어려운 경우에는 사업주와 근로자대표가 위원회의 역할을 하시면 됩니다.

(위원회의 구성은 소속 직원이 공감할 수 있는 방식에 따라 구성하며 전체 위원 중 한 성이 70%를 초과할 수 없습니다.)

2

고충 접수를 통해 사실관계를 확인하세요

사실 관계에 대해 최대한의 정보를 수집하고, 사건 당사자들의 입장 차이를 확인하세요.

- ① 접수 방법 : 이메일, 전화, 직접면담
- ② 상담신청인의 범위 : 행위자, 동료를 포함한 주변인, 부서 관리자

3

공식절차에 대한 모든 것을 사전에 알려주세요

- 비밀보장의 원칙
- 회사의 규정, 관련 법령, 외부 상담기관 안내
- 사내 고충처리 방식의 유형과 절차
- 사내 고충처리기구에서 제공할 수 있는 도움의 유형과 범위

4

행위자는 단호하고 엄중하게 처벌하세요

피해자에게는 격리 조치 후 휴가를 주거나 비난, 소문 등의 가능성을 봉쇄하고 불만족 시 국가 기관에 의한 구제조치를 안내하세요.

5

재발방지 계획을 세우세요

지속적으로 피해자와 행위자에게 신경을 써주세요. 직장 내 성희롱은 사규에 명문화하는 등 재발 방지를 위한 대책을 마련해야 합니다.

공식적인 절차가 복잡하고 어려우신가요?
전국의 고용평등상담실이 사업주 여러분들을
도와드리겠습니다

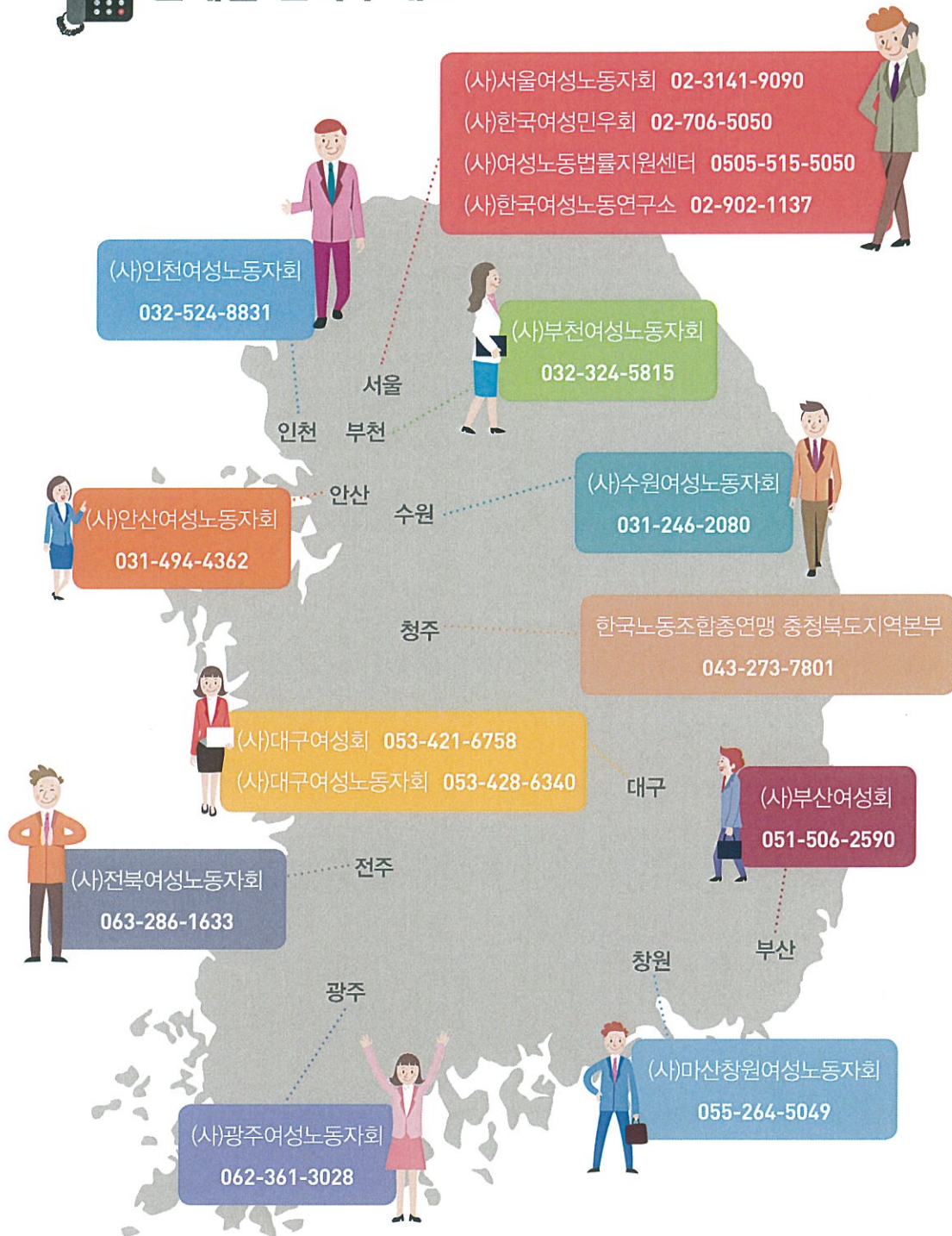
전화 한 통으로
쉽고 간단하게 직장 내 성희롱
사건을 상담해 드립니다



피해근로자가 정신적·심리적 충격을 극복하고 원활한 직장생활을 할 수 있도록 전문 상담도 지원합니다.

- 근로복지공단의 근로자지원상담(300인 미만 사업장) 사업
- 문의 : 1588-0075, 근로복지넷(www.workdream.net)

☎ 언제나 전화주세요!



그래서
관련 조항들을 숙지하시고
앞으로 적극적으로
대응해 주세요!



성희롱 금지 (제12조)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

사업주가 성희롱 행위 시 1천만원 이하의 과태료 (제39조 제1항)

성희롱 예방교육 (제13조 제1항)

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다.

3백만원 이하의 과태료 (제39조 제3항)

직장 내 성희롱 가해자 조치

(제14조 제1항)

사업주는 직장 내 성희롱 발생이
확인된 경우 지체 없이 가해자에
대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는
조치를 하여야 한다.

5백만원 이하의 과태료
법 제39조(과태료)

직장 내 성희롱 피해자 불이익 금지

(제14조 제2항)

사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여
피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해
발생을 주장하는 근로자에게 해고나
그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니
된다.

3년 이하의 징역 또는 2천만원
이하의 벌금. 법 제37조(벌칙)

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 느끼게
하여 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 고객 등에 의한
성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로
부터의 성적 요구 등에 불응한 것을
이유로 해고나 그 밖의 불이익한
조치를 하여서는 아니 된다.

5백만원 이하의 과태료
법 제39조(과태료)

참고 직장 내 성희롱에 관한 법령

* 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

법 제2조(정의) 2호

“직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

법 제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

법 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 - ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 - ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차

법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
법 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)

- ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
- ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

법 제34조(파견근로에 대한 적용)

「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조제1항을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.

제37조(벌칙)

- ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012.2.1>
 - ② 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우

제39조(과태료)

- ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012.2.1>
 - ① 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 자체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우
 - ② 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우
- ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
 - ① 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

04

직장 내 성희롱,
예방교육이
중요합니다



사업주님들,
꼭 기억하세요!



직장 내 성희롱,

직원도 회사도 많은 피해가 생깁니다

피해자



몸도 마음도 힘들어요. 회사 그만 둘래요

직장 내 성희롱은 피해자의 근무 의욕 상실, 신뢰감 저해, 사기 저하, 업무 능력 저하를 일으키며 피해자의 지위가 낮은 경우 불리한 상황에 처할 수 있습니다.

회사



회사 이미지도 나빠지고 금전적 부담도 생기네요

기업의 인력 관리 비용이 높아지고 업무 효율성이 악화되며 법적 소송으로 이어질 경우 기업에 대한 이미지 손실이나 손해 배상에 대한 금전적 부담도 발생합니다.

행위자



직원들이 멀리하고 집에서도 눈치보여요

인사상 불이익, 처벌 등은 물론 가족에게 알려진 경우 가정 불화를 겪을 수 있고 조직 내에서도 적응에 어려움을 겪을 수 있습니다.

직장 내 성희롱,
사업주의 의지만 있으면 예방이 가능합니다



성희롱 예방교육을 통해 상대방의 인격을 존중하고 공적인 업무와 사적인 일을 구분하도록 직원들에게 알려주세요.

직원 채용시부터 성희롱 예방에 대한 확고한 의지를 보여주세요.

직장 내 성희롱 예방교육, 어렵지 않아요!



고용노동부 홈페이지에서 다운로드 받아 사용하세요
www.moel.go.kr 내 정보공개 → 기타정보 → 자주찾는 자료실

사소한 것부터 행기고 관심을 가지면 직장 내 성희롱은 사라집니다



직장 내 성희롱 예방을 위해
4가지만 기억하세요

1

성희롱이 부서 내에서 발생되지 않도록 예방교육에 힘써주세요.

성희롱 예방교육시 부서장들이 바쁘다는 핑계로 교육에 참석치 않는 것을 많이 볼 수 있습니다. 교육에 대한 소홀함과 무관심은 부서원들에게 같은 맥락의 영향을 끼쳐 성희롱이 일어나기 쉬운 환경을 만듭니다.

직장 내 성희롱 예방교육은 상시근로자 1인 이상 전 사업장에서 실시해야 합니다.

「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에서 직장 내 성희롱 교육은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따라 사용사업주가 실시하세요.(법 제34조)

모든 근로자가 교육을 받아야 합니다.

정규직 근로자 뿐만 아니라 임시·일용직 근로자, 아르바이트 등 모든 근로자를 대상으로 교육을 실시해야 합니다.

사업주, 임원들도 교육에 참석하세요.

근로자뿐만 아니라 이사, 임원 등 상급자도 교육에 참석하여야 하며, 사업주가 교육을 실시하지 않는 경우에는 사업주도 교육을 받아야 합니다.

외부강사를 초빙하거나 위탁교육도 가능합니다.

내부강사는 가능하면 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육을 수료하도록 조치하는 것이 바람직하며, 위탁교육은 고용노동부장관이 지정한 기관에 위탁하여 실시하세요. (고용노동부 홈페이지에서도 확인)

**30인 미만 사업장에 대해서는
직장 내 성희롱 예방 교육
무료강사를 지원합니다**



2

술 위주의 회식문화를 건전하게 바꾸어 성희롱이 일어날 수 있는 환경을 미연에 방지하세요.

성희롱은 회식 자리에서 가장 빈번히 발생되고 있다는 조사 결과가 있습니다. 음주가무로 이어지는 직장의 회식문화를 점심식사, 야외 소풍으로 전환하면 회식 후 다음날 지각, 결근으로 이어지는 음주 후유증도 없앨 수 있고, 성희롱도 예방하게 되어 일석이조의 효과를 볼 수 있습니다.

3

성희롱이 발생하였을 때에는 신속히 처리하여 피해자가 두 번 억울하지 않도록 신경 써 주세요.

성희롱이 발생하면 최대한 빠르게 조사를 실시하세요. 시간이 지체되면 피해자는 행위자로부터 협박, 동료로부터 눈총을 받는 등 또 다른 피해를 입을 수 있습니다.

4

사무실 혹은 회식자리에서 누군가 성희롱에 해당되는 행위를 하면 즉시 주의를 주세요.

성희롱에 해당하는 행위를 목격하면 그 직원에게 주의를 주고, 앞으로 용납하지 않음을 분명하게 말해주세요.

행복한 일터를 만드는 첫걸음, 성희롱 없는 직장

사장님의 품격을 보여주세요.

사건이 발생하기 전에 미리 예방하고,

갈등이 생겼을 때는 지혜롭게 해결할 수 있는 사장님이 되어주세요.



05

부록

직장 내 성희롱, 유용한 Tip
최근 지방관서 사건 사례
서식자료

직장 내 성희롱, 유용한 Tip

직장 내 성희롱
행위자가 되지
않으려면...



- 1 음담패설을 하거나 음란한 그림 · 사진을 부착하지 않습니다.
- 2 외모나 사생활에 지나친 간섭 및 불필요한 신체접촉을 하지 않습니다.
- 3 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지합니다.
- 4 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않습니다.
- 5 회식자리나 야유회에서 직원에게 강제로 술을 따르게 하는 행동 등을 하지 않습니다.
- 6 성희롱 예방프로그램에 적극 참여합니다.



직장 내 성희롱을 당했다면...

1

행위자에게 명확하게 거부 의사를 표시합니다.

행위자에게 거부 의사 표시가 어려운 경우 편지 등 다른 방법으로 의사를 표현하세요.

2

증거자료를 확보합니다.

날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하세요.

3

명예고용평등감독관, 고충처리위원회나 회사 내 고충처리위원이 별도로 없을 경우 상급자 등에게 상담 및 행위를 중지할 수 있도록 조치를 요청합니다.

4

지방고용노동관서에 상담 또는 신고할 수 있습니다.

- 대표전화 1644-3119
- 모바일앱 『법 안지키는 일터 신고해~앱!』
- 인터넷 www.moel.go.kr
- 모바일웹 m.moel.go.kr

* 직장 내 성희롱과 관련한 간단한 문의는 고용노동부 고객상담센터 (전화 1350)로도 가능합니다.

* 그 외 상담기관 : 고용평등상담실(전국 15개소)

* 성폭력·성추행의 경우는 여성긴급전화 1366

최근 지방관서 사건 사례 (2010년~2013년)

1

사실조사

피진정인은 컴퓨터를 가르쳐 준다면 옆에 앉아 마우스를 작동 시 가슴을 찢고 피하면 옆으로 다가와 같은 행동을 함.

또한, 진정인에게 “차안에서 해 봤어?”라고 하고 진정인이 얼굴이 붉어지자 “차안에서 해를 봤냐”고 하는 것이라고 말장난을 함.

조치내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조 및 같은 법 제12조 위반으로 과태료 300만원 부과

2

사실조사

피진정인이 진정인의 손을 만지고, 앞에서 안거나 엉덩이를 톡톡치거나, 옆구리를 만짐.

피진정인이 “미스○은 그만두어도 나랑 계속 연락할거지? 약속해야지” 하며 손가락을 내밀었고 진정인이 응하자 피진정인은 “그럼 약속했으니까 뽀뽀도 해야지” 하며 진정인의 왼쪽 볼에 뽀뽀를 함.

조치내용

• 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조 및 같은 법 제12조 위반으로 과태료 200만원 부과



3

사실조사

진정인은 식당 주차장에서 피진정인이 옷을 벗기려고 하는 등 성희롱을 하였다고 진술. 하지만 피진정인은 식당 안에는 지인들이 계속 식사를 하고 있고, 앞에는 도로가 있는 있어 상식적으로 성희롱이 어려운 상황이라고 혐의를 완강하게 부인, 진정인 진술 외에 피진정인의 혐의를 입증할 만한 진술이나 증거가 없었음.

진정인은 2차로 주차장 차량에서 성희롱을 당하였다고 주장. 피진정인은 완강히 부인하고 있으나, 참고인이 피진정인이 진정인의 옷을 벗기려 하는 모습을 보고 차량 문을 열고 빨리 나오라고 했다고 진술.

진정인은 동일한 건으로 경찰서에서 고소사건을 진행 중으로 1차 식당 주차장 성추행사건은 혐의없음. 2차 농장 주차장 성추행 사건은 기소의견으로 송치. 동일한 건으로 병과가 가능한 것인지 질의 첨부하였음.

조치내용

• 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조 및 같은 법 제12조 위반으로 과태료 300만원 부과

참고

직장 내에서 성추행이 발생하였을 경우 이를 직장 내 성희롱으로 보고 남녀고용평등법상의 징계조치를 할 수 있는지

성추행 행위자가 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률에 의거 형사처벌을 받았다는 이유로 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 해당되지 않는다고 볼 수 없는 경우 행위자에 대해 피해근로자의 요구가 있을 시 사업주는 징계 등의 조치를 취하여야 함. 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱은 사업주에게 예방 의무를 규정 하고 있고 예외적으로 사업주가 한 행위에 대해서만 행정질서벌인 과태료를 부과하고, 상급자·근로자의 직장 내 성희롱 행위에 대해서는 직접적인 처벌조항이 없으며, 사업주에게 행위자에 대하여 징계조치 등을 하도록 의무를 부과

4

사실조사

2012년 물리치료사 피진정인은 마사지를 가르쳐준다고 진정인의 가슴부위를 터치하고, 회식 자리에서 “브라자”라고 구호를 외친 후, 진정인에게 “뭐해. 풀러야지”라고 말하였으며, 평소 진정인에게 “살이 찌서 글래머러스하다” “가슴이 작으니 가슴 수술을 해야 한다” 등 성적인 언행을 자주 하였음. 피진정인은 성희롱 사실을 부인하였으나, 참고인인 동료근로자가 사실임을 진술.

조치내용

피진정인의 성적인 언동으로 인하여 진정인이 불쾌감을 느꼈고, 업무수행에 많은 불편이 있었던 점을 볼 때 직장내 성희롱이라 판단

- 사업주에게 피진정인을 징계하도록 시정지시하고, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무 위반으로 과태료 200만원 부과

5

사실조사

피진정인이 마우스를 잡고 있는 진정인의 손 위에 손을 얹더니 “야 참 손 부드럽네. 잡고 싶은 손이야”라고 말함.

또한 피진정인이 진정인에게 “남자친구랑 손을 잡거나 키스할 때 기분이 어때? 진도는 어디까지 나가봤어?” “여자들은 힘들겠어. 전쟁나면 강간당하잖아”라고 말함.

진정인의 정수리 쪽 머리카락을 손가락으로 뒤적거리며 “머리에 비듬이 있냐”라고 묻고 진정인의 머리카락을 좌우로 쓰다듬으며 “남자친구가 이렇게 만져주면 기분이 좋으냐”라고 말함.

조치내용

- 사업주의 직장 내 성희롱 금지위반으로 과태료 500만원 부과

6

사실조사

피진정인은 회식자리 등에서 진정인들에게 강제로 뽀뽀를 하고 가슴을 만진 사실 등은 부인하였으나, 진정인의 허벅지를 보고 '핑크돼지 같다'고 하면서 옆구리를 손가락으로 찌른 사실과, 또 다른 진정인의 코 속에 손가락을 집어넣고 '부드럽다'고 하면서 치마를 만진 사실은 인정함.

조치내용

피진정인이 일부 시인하는 내용만으로도 직장 내의 지위를 이용하여 진정인들에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 행동으로 판단

- 성희롱의 금지 위반으로 과태료 500만원, 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무 위반으로 과태료 200만원 부과

7

사실조사

법인 대표인 피진정인이 진정인에게 "ㅇㅇ씨 때문에 잠을 못 잤다, 어제 말도 없이 가서 서운하다. 나를 좀 위로해줄 것으로 알았는데, 좀 더 같이 있던지 해줘야지." "술 많이 마시지 마, 얼굴 부으면 안 이쁘니까." "나한테는 무조건 YES해야 한다. 이것은 너와 나와의 룰이고 이 룰에 따라 ㅇㅇ씨는 특별해지는 것이다.", 저녁 만남을 거부하는 피해근로자에게 "룰이 안 지켜지는 군."이라는 등의 메시지를 보냄.

조치내용

진정인은 기간제 근로자로 피진정인이 평가하는 상사로 문자메시지 내용이 "자신이 요구하는 그 무엇도 해야 한다."라는 표현으로 들리며 충분히 성적 굴욕감을 느끼게 하였다고 판단되므로 직장 내 성희롱에 해당함

- 피진정인은 법인 대표로서 사업주인 법인으로 하여금 징계토록 조치하고 직장 내 성희롱 예방교육 미실시에 대해서 과태료 200만원 부과

8

사실조사

회사 대표인 피진정인이 사무실 내에서 수차례 진정인의 엉덩이를 치거나 뒤에서 끼안는 등 신체적 접촉을 함. 직장 내 성희롱 예방교육도 한 번도 실시하지 않음.

조치내용

- 직장 내 성희롱 금지 의무 위반으로 과태료 500만원 부과
- 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무 위반으로 과태료 200만원 부과

9

사실조사

사업주가 사무실에서 진정인을 포옹하고 “내가 여자로 보인다. 혼자 있을 때 니 생각을 자주한다, 혼자 상상도 했다.” “한번만 달라, 한번만 줘”라고 말함.

조치내용

- 사업주가 직장 내 성희롱을 한 것(1회)으로 판단, 과태료 300만원 부과
- 직장 내 성희롱 예방교육 2012년도에만 미실시한 것으로 확인되어 시정지시

10

사실조사

피진정인이 진정인을 희롱하는 문자메시지를 보냄. 그 내용이 수치스럽고 굴욕적이었으나 이에 대해 피진정인에게 항의하거나 사업주에게 이야기하면 해고를 당하게 될까봐 항의하거나 사실을 알리지 않음.

조치내용

- 직장 내 성희롱 예방교육 미실시에 대해 과태료 200만원 부과

11

사실조사

진정인에게 “얼굴도 이쁘고 몸매도 이쁘니까 내 비서도 해라. 몸매 관리도 잘하고 너는 내 경리 및 비서야”라고 하여 수치심 유발.
 진정인에게 안마를 해달라고 요구 “시원하게 안마 잘 하네. 어디서 배웠어. 너도 안마 해 줄게. 이리와 봐”라고 하는 등 수차례에 걸쳐 진정인에게 안마를 요구함으로써 수치심 유발.

조치내용

- 사업주의 직장 내 성희롱 금지위반으로 과태료 500만원 부과

12

사실조사

회사 대표인 피진정인1과 생산부장인 피진정인2, 회사 대표의 친구로 인근 회사 직원 피진정인3이 사무실, 식당 등 진정인이 있는 자리에서
 “성관계를 해보면 부인과 너무 달라서 남자들이 다른 여자를 좋아 하는 것이다.” “나이트클럽에서 부킹할 때 ‘나 당신하고 자고 싶다. 한번 달라’하면 자연스럽게 성관계를 하면서 즐겁게 산다.” “요즘 여자들도 다 애인이 있다. 조개도 다 틀려. 여자 거시기도 이 조개처럼 다 틀려” “나도 굶으면 큰일 난다”며 음담패설.

조치내용

- 회사 대표의 직장 내 성희롱 행위에 대해 과태료 500만원, 회사 생산부장의 직장 내 성희롱에 대하여 징계조치 불응시 과태료 400만원 부과
 - 직장 내 성희롱 예방교육 미실시에 대하여 과태료 200만원 부과
- ※ 진정인이 50대 여성임에도 일상적인 음담패설에 대하여 도저히 견딜 수 없어 퇴사 후 진정 제기

13

사실조사

피진정인이 진정인에게 “진정인의 이미지를 바꾸려고 하는데 동의하는지” 물은 후 진정인이 무슨 말인지 이해가 되지 않는다고 말하자 “세련미가 부족한 것 같다”고 하며 성형수술을 제안.

피진정인이 진정인에게 옷을 사 주겠다고 휴대전화 메시지로 진정인에게 오후에 시간이 있는지를 묻고 다시 “쇼핑하려고 했는데 오늘은 쉬어야겠다.”라고 함.

조치내용

국가인권위에서 피진정인에게 특별인권교육 수강 권고하였으나 거부

• 사업주의 직장 내 성희롱 금지위반으로 과태료 300만원 부과

14

사실조사

진정인 뒤서 어깨를 주무르고, 뽀뽀를 하려고 하거나 앞에서 껴안으려고 하였고 “청바지를 입고 갔을 때, 몸이 잘 드러나니까 그런 옷을 자주 입고 다녀라”고 말함.

외부 출장시 10여 차례 휴대폰을 이용하여 “자기야 사랑해, 빨리 들어와”라고 하였고 “어제 신랑하고 잠 안자고 뭐했냐” “남자친구 만난 것 아니냐, 슷타임으로 할 수도 있지”라고 말함.

조치내용

• 최근 3년 이내 2회이상 직장 내 성희롱 예방교육 미실시에 대하여 과태료 200만원 부과

15

사실조사

사업주인 피진정인이 같은 사무실에서 일하던 직원들에게 진정인과 결혼할 사이라고 이야기를 하여 수치심을 느끼게 함.

진정인에게 “취도 안 먹는다”라며 성적인 발언을 하였고 기분이 나쁘면 성희롱으로 고소하라는 말을 함.

술자리에 불러낸 뒤 귀가하던 택시 안에서 피진정인이 진정인의 손을 만짐.

조치내용

- 사업주의 직장 내 성희롱 금지위반으로 과태료 300만원 부과

교육증빙자료

교육일지				
교육일시			교육장소	
강사			참석인원	
교육내용				
비고	첨부 : 교육자료 및 참석자 명부			
참석자 명부				
연번	부서명	직위	성명	성명
1				
2				
3				
4				
5				
6				

표준 취업규칙 예시 (직장 내 성희롱 사건 징계규정 등)

취업규칙(안)	작성 시 착안사항
제○장 징계 제○○조(징계) 회사는 다음 각 호에 해당하는 사원에 대하여 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다. ① 직장 내 성희롱 행위를 한 자 제○○조(징계의 종류) 사원에 대한 징계의 종류 ① 견책 : 징계사유 발생 자에 대하여 시달서를 받고 문서로 견책한다. ② 감봉(감급) : 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다. ③ 정직 : 중대 징계사유 발생 자에 대하여 3월 이내로 하고, 그 기간 중에 직무에 종사하지 못하며 그 기간동안 임금을 지급하지 아니한다. ④ 해고 : 근로계약을 해지하는 것으로 한다. 제○○조(징계심의) ① 징계위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 7일 전까지 징계위원회의 위원들에게는 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상 사원에게는 서면으로 출석통지를 각 통보한다. ② 징계위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 제○○조(징계결과와 통보) 징계결과통보 제○장 성희롱의 예방 제○○조(성희롱의 예방) ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리구제 방법과 가해자의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 한다. ② 회사의 모든 임원 및 사원은 남녀고용평등법에서 금지한 직장 내 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안된다. ③ 직장 내 성희롱을 하여 물의를 일으킨 임·직원에 대하여는 해고 등의 징계 조치를 취하여야 하며, 성희롱 피해자와 같은 장소에 근무하지 않도록 인사이동을 병행하여 실시한다. ④ 회사는 직장 내 성희롱 피해자의 고충을 해결을 위하여 별도의 고충처리위원회를 둘 수 있으며, 이 경우 고충처리위원회는 남녀 동수로 구성하고 피해자의 요청이 있는 경우를 제외하고는 직장 내 성희롱에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.	[필수] 필수적 사항으로 사업장 사정에 따라 달리 정할 수 있음 [필수] 필수적 사항으로 사업장에 따라 달리 정할 수 있음 [필수] 필수적 사항으로 사업장에 따라 달리 정할 수 있음 [필수] 징계결과를 서면으로 통보하도록 하는 것이 바람직함 [선택] 직장 내 성희롱 예방 분위기 조성을 위해 필요 * 특히 사업장에서 성희롱 피해자의 구제를 위한 절차가 있을 경우 이러한 사항을 보완하여 구체적으로 규정할 필요 * 제1항의 가해자 조치 및 피해자의 권리구제 방안을 구체적으로 규정할 필요