1 장

성희롱예방교육

Бэлгийн дарамтнаас урьдчилан сэргийлэх сургалт

제1절 직장 내 성희롱이란

Албан байгууллага доторх бэлгийн хүчирхийлэл

◆사업주, 상급자 또는 근로자가 다른 근로자에게 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
Захирал дээд шатны ажилтан ажилчид бусад ажилчдыг байгуулагын байрыг ашиглан, ажлын байран дээр

– 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
Бэлгийн зүй бус харьцааны талаар бусдад ил гаргаж ярих үйлдэл

– 성적 언동 또는 그밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것
Бэлгийн зүй бус харьцаа болон бусад шалтгаанаар шаардлагыг нь биелүүлээгүй үндэслэлээр ажилахад саад бэрхшээл учруулах.

* 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」제2조 제2호
Эрэгтэй эмэгтэй тэгш хөдөлмөрлөх эрхтэй холбогдох хуулийн заалт 2зүйл 2хэсэг

〈상세 설명 Нэг бүрчлэн тайлбарлах〉

▶ 사업주, 상급자 또는 근로자(동료, 하급자 포함)가
Үйлдвэрийн эзэн, дээд тушаалтан болон ажилчин (хамт ажиллагсад, доод тушаалтан орно.)
* 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원들도 상급자가 될 수 있음
Дээд тушаалтан нь байгууллага дотор байршлаасаа хамааран төлөөлөх захирал, бүртгэгч захирал , онц байдлын ажилчид зэрэг хамаарагдана.

▶ 다른 근로자에게 бусад ажилчинд
* 직장 내 성희롱 피해자는 남녀 근로자 모두 해당되며, 주로 하급자인 동료 여성 근로자가 될 수 있으나, 남성도 피해자가 될 수 있음
Байгууллагатаа бэлгийн дарамтанд өртсөн эр эм ажилчид бүгд хамрах бөгөөд голдуу доод тушаалын ажилчид орох бөгөөд эрэгтэй хүн ч хохирогч болох талтай.

▶ 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우로
Байгууллагын байршлыг ашиглан болон ажилтай холбогдсон тохиолдолд

▶ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으키거나 (또는) 성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상불이익을 주는 행위
Бэлгийн зүй бус харьцаа болон хэл амаар бэлгийн харьцаанд уруу татаж ажиллахад саад бэрхшээл учруулах үйлдэл

제2절 직장 내 성희롱의 판단기준
Байгуулагын доторх бэлгийн дарамтыг шийдвэрлэх нөхцөл

1. 성적인 언동 Бэлгийн зүй бус харьцаа

◆육체적 행위 Бэлгийн үйлдэл

– 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
Үнсэх ,тэврэх болон хойноос нь биеийг нь тэвэрч биеийг нь илж таалах

– 가슴 · 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
Цээж бөгс зэрэг биеийн хэсгийг илж таалах

– 안마나 애무를 강요하는 행위
Иллэг массаж хийх, энхрийлүүлэхийг тулган шаардах үйлдэл

◆언어적 행위 Хэл суртахууны үйлдэл

– 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화를 포함한다)
Садар самуун тоглоом шоглоом хийх, болон шалиг завхай, бүдүүлэг яриа ярих үйлдэл гаргах (Утсаар ярих хамрагдана)

– 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
Царай төрх, зүсийн ялгаа харьцуулалт гаргах үйлдэл

– 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
Бэлгийн харьцааны талаарх үнэн бодитой мэдээллийг асуух болон бэлгийн харьцааны мэдээллийг санаатайгаар тарааж дэлгэрүүлэх үйлдэл

– 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
Бэлгийн харьцааг тулган шаардах болон аргадан тайтгаруулах үйлдэл

– 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
Хамт олноороо хооллох явцад санаатайгаар хажуудаа суулгаж архи хундагалуулах үйлдэл

◆ 시각적 행위 Харааны мэдрэмжийн үйлдэл

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

Садар самуун зураг хөрөг сараачмал бичиг ,хэвлэл ном товхимолийг үзүүлэх үйлдэл (Компютор болон факс хамааралтай)

– 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

Бэлэг харьцаатай холбоо бүхий өөрийнхөө онцгой хэсгийг санаатайгаар ил гаргаж оролдох илэх үйлдэл

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

Мүүнээс гадна нийгмийн үзэгдэлд сөргөөр нөлөөлөх үзэн ядалтаар зөвшөөрөгдсөн хэл ам ярианыүйлдэл

2. 고용에서 불이익을 주는 경우
Ажиллахад хүндрэл саад учруулсан бол

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

Ажилгүйдэл, ажлаа өөрчлөх, ажилд орох шалгалтанд унагаах, ажлаас нь шийтгүүлэх, удаан хугацааны амралт, ажлаас нь гэнэт халах зэрэг таагүй нөхцлийг хийхгүй байх.

〈비 고 Харьцуулалт〉

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

Бэлгийн хүчирхийллийн дарамтыг шийдвэрлэхдээ хохирогчийн байр суурьнаас авч үзэн нийгмийн талаас хохирогчийн байр суурины асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэж байгааг хамтад нь харгалзаж үзэх ба үр дүн нь заналхийлсэн дайсагнасан ажлын орчин нөхцлийг бүрдүүлсэн ажиллах чадварыг бууруулах үзүүлэлттэй байгааг шинжлэн судлана.

제3절 직장 내 성희롱 대처 및 방지 요령

Байгууллагын доторх бэлгийн дарамт хүчирхийлэл, авах арга хэмжээ

1. 성희롱 발생 시 대처 요령

Бэлгийн дарамтанд өртөхөд авах арга хэмжээ

◆ 행위자에게 명확하게 거부 의사 표시

Үйлдэгч этгээдэд хангалттай татгалзсан үйлдэл үзүүлэх

* 행위자에게 거부의사 표시가 어려운 경우 편지 등 다른 방법으로 중단 요청

Үйлдэгч этгээдэд татгалзсан үйлдэл үзүүлэх боломжгүй бол захидал болон бусад аргаар зогсоох хүсэлт тавих

◆ 증거자료를 확보 Нотлох баримтыг баталгаажуулах

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

Он сар өдөр, цаг, байрлал, зэрэг тодорхой мэдээлэл, гэрчийн нотолгоо, бэлгийн хүчирхийлэгчийн хэл ярианы байдал зэргийг нарийн тодорхой тэмдэглэнэ.

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

Хариуцсан хөдөлмөрийн байцаагч, иргэний асуудал эрхэлсэн хороо болон компанийн ажилчдын асуудал гомдол эрхэлсэн хороо зэрэг газруудад дээд тушаалтаны зөвлөгөө болон үйлдлийг зогсоох хүсэлтээ илэрхийлнэ.

◆ 지방고용노동관서에 상담 또는 신고

Дүүргийн хөдөлмөрийн албанаас зөвлөгөө авах өргөдөл гаргах

- 대표전화 Албан ёсны утас 1644-3119
- 모바일앱『법안지키는 일터 신고해~앱!』
  Гар утсандаа ажлын байрны зарын мэдэгдэл хуудсыг татаж авах
- 인터넷 интэрнет хаяг www.moel.go.kr
- 모바일웹 гар утаснаас m.moel.go.kr

* 성폭력 · 성추행의 경우는 여성긴급전화 1577-1366

Бэлгийн дарамт хүчирхийлэлд өртөх тохиолдолд эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах шуурхай тусламжийн төв 1577-1366

2. 성희롱 가해자가 되지 않기 위한 주의 사항
Бэлгийн дарамтанд өртөхгүй байхын тулд анхаарах зүйлүүд

◆ 음담패설을 하거나 음란한 그림 · 사진을 부착하지 않을 것

Завхай балмад яриа ярих болох садар самуун зураг хөргийг наахгүй байх

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

Царай төрх, гадаад байдлыг ярьж, хэтэрхий их хөндлөнгөөс оролцох, биеийн хэрэгцээгүй хэсэгт хүрэхгүй байх

◆ 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지

Эсрэг талаас татгалзах тохиолдолд тэр дор нь зогсоох

◆ 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 말 것

Байршил ашиглан хувийн уулзалтыг тулган шардахгүй байх

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

Нийтийн хоол, хээр гадаа уулзалтанд ажилтандаа хүчээр архи хундагалах үйлдлийг хийлгэхгүй байх

◆ 성희롱 예방프로그램에 적극 참여할 것

Бэлгийн дарамтнаас урьдчилан сэргийлэх сургалтанд идэвхтэй хамрагдах

참고 Хавсралт

직장 내 성희롱 위반시 벌칙

Байгууллагадаа бэлгийн дарамтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх шийтгэлийн журам

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 위한 교육을 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 (제14조의2제1항)	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 (제14조의2제2항)	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)

Бэлгийн хүчирхийллийг хориглох (12 зүйл)	Захирал, дээд тушаалтан болон ажилчин нь байгууллагатаа бэлгийн хүчирхийлэл хийхийг хориглоно.	10 сая вон хүртэлх торгууль (39 зүйл 1 бүлэ)г
Бэлгийн дарамтанд өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх сургалт (13 зүйл 1бүлэг)	Захирал нь байгуулагадаа бэлгийн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлж ажилчныг хөдөлмөрийн аюулгүй орчинд ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлэхийн төлөө сургалтыг зохион явуулна.	3 сая вон хүртэл торгууль (39 зүйл 3 бүлэг)
Байгууллагын доторх бэлгийн хүчирхийлэл Хохироогчид авах арга хэмжээ (14зүйл 1 бүлэг)	Захирал нь үйлдвэртээ бэлгийн хүчирхийлэл болсон нь нотлогдсон тохиолдолд үйлдэгч этгээдэд шийтгэл гэсгээл хүлээлгэж бусад арга хэмжээг авна.	5сая вон хүртэлх торгууль (39 зүйл 2 бүлэг)
Байгууллагадаа бэлгийн хүчирхийлэлд автсан хохирогчийг хохироохгүй байх (14 зүйл 2 бүлэг)	Захирал нь байгуулага дотроо бэлгийн хүчирхийлэлтэй холбогдуулан хохирол амссан ажилчин, хохироогчийг ажлаас гэнэт халах болон өөр шалтгаанаар үндэслэлгүй ажлаас халахыг хориглоно.	3 жил хорих ял болон 20 сая вон хүртэлх торгууль (37 зүйл 2 бүлэг)
Үйлчлүүлэгчээ бэлгийн хүчирхийллээр урьдчилан сэргийлэх (14 зүйл 2 бүлэг 1хэсэг)	Захирал нь үйлчлүүлэгч ба ажилтай холбоотойгоор ойр дотныхонтойгоо ажлын нөхцөл байдлаас шалтгаалан бөгс биеийн ил хэсгийг илж таалан дамжуулан ажилчныг ичгүүртэйгээр үзэн ядаж шигших	-
Үйлчлүүлэгчээ бэлгийн хүчирхийллээр хохироохыг хориглоно. (14 зүйл 2 бүлэг 2 хэсэг)	Захирал нь ажилчиндаа үйлчлүүлэгчийнхээ бэлгийн хүчирхийллийн хохирол өгөх болон үйлчлүүлэгчээс бэлгийн харилцааны хүсэлт авч ажлаас халах хохирол үзүүлж болохгүй.	5сая вон хүртэлх торгууль (39 зүйл 2 бүлэг)