성희롱예방교육 및 고충상담

การให้การอบรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศและการปรึกษาปัญหาความทุกข์

외국인근로자의 고충을 상담·해결해 주는 고충처리기관을 소개하였습니다.
ในบทนี้ มีการแนะนำหนวยงานที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาความทุกข์เพื่อแรงงานต่างชาติ

1 장

성희롱예방교육

การให้การอบรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

제1절 직장 내 성희롱이란

การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานคืออะไร

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

– 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
การคุกคามด้วยวาจาหรือทางร่ายกายในเชิงชู้สาวอันเป็นเหตุให้เกิดความอับอายหรือการดูหมิ่นเกลียดชังแก่พนักงานผู้อื่น





고충상담
การปรึกษาปัญหาความทุกข์

– 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것
หรือการกระทำที่ส่งผลเสียต่อพนักงานคนหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการกระทำการคุกคามทางวาจาหรือทางร่างกายในเชิงชู้สาวก็ตาม

* 「남녀고용평등과 일・가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제2호
มาตรา 2 ข้อที่ 2 「พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างงานอย่างเป็นธรรมและการสนับสนุนความสมานฉันท์ระหว่างงาน – ครอบครัว」

상세설명 (คำอธิบายอย่างละเอียด)

▲ 사업주, 상급자 또는 근로자(동료, 하급자 포함)가
เจ้าของธุรกิจ พนักงานระดับสูง หรือแรงงาน (รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา)

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

▲ 다른 근로자에게 แก่แรงงานคนอื่นๆ

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

▲ 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우로
ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตำแหน่งหรือหน้าที่ภายในสถานที่ทำงาน

▲ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으키거나 (또는) 성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상불이익을 주는행위
การคุกคามทางวาจาหรือทางร่ายกายในเชิงชู้สาวอันเป็นเหตุให้เกิดความอับอายหรือการดูหมิ่นเหยียดหยามหรือการกระทำที่ส่งผลเสียต่อพนักงานคนหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการกระทำการคุกคามทางวาจาหรือทางร่างกายในเชิงชู้สาวก็ตาม

제2절 직장 내 성희롱의 판단기준

การกระทำที่เข้าข่ายว่าเป็นการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

1. 성적인 언동 การกระทำในเชิงชู้สาว

◆ **육체적 행위** การคุกคามทางร่างกาย

– 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
การสัมผัสเนื้อต้องตัวอันรวมถึง การจูบ, กอด และโอบกอดจากด้านหลัง

– 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
การสัมผัสลูบคลำร่างกายเฉพาะส่วน เช่น หน้าอก และก้น

– 안마나 애무를 강요하는 행위
การบังคับให้ทำการนวดหรือสัมผัส

◆ **언어적 행위** การคุกคามด้วยวาจา

– 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화를 포함한다)
การทำการล้อเล่นเรื่องลามกอนาจาร หรือพูดคุยเรื่องอนาจารหยาบคายทางชู้สาว
(รวมถึง การสนทนาทางโทรศัพท์)

– 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
การเปรียบเทียบ หรือวิพากษ์วิจารณ์ที่เกี่ยวข้องทางเพศ เกี่ยวกับรูปลักษณ์ภายนอก

– 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
การสอบถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศ หรือการเผยแพร่ข้อมูลทางเพศโดยเจตนา

– 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
การบังคับให้มีความสัมพันธ์ทางเพศหรือความพยายามที่จะให้เกิดความสัมพันธ์ดังกล่าว

– 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
การบังคับให้ผู้ตกเป็นเหยื่อรินเครื่องดื่มให้ในการรับประทานอาหารร่วมกันหลังเลิกงาน

◆ **시각적 행위** การคุกคามผ่านทางสายตา

– 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
การโพสหรือแสดงรูปถ่าย รูปภาพ การขีดเขียน และสิ่งตีพิมพ์ที่ลามกอนาจาร
(รวมถึงการกระทำเหล่านั้นผ่านทางการสื่อสารทางคอมพิวเตอร์ และโทรสาร)

– 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
การกระทำเปิดเผยอนาจารหรือสัมผัสทางกายแห่งใดแห่งหนึ่งของตนเองโดยเจตนา

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

2. 고용에서 불이익을 주는 경우
กรณีการทำให้เกิดการเสียประโยชน์ในการจ้างงาน

◆ 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것
การก่อให้เกิดการเสียประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมในการจ้างงานของพนักงานรวมถึงการปฏิเสธการจ้างงาน การตัดเงินเดือน ลดโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งการแข่งขัน การโอนย้าย การพักงาน และการไล่ออก

성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념 상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야함
เมื่อมีการวินิจฉัยว่าการกระทำบางอย่างเป็นการกระทำที่เข้าข่ายว่าเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่นั้น สภาพของเหยื่อผู้ถูกกระทำ ต้องถูกนำมาพิจารณาและพิจารณาว่าหากอยู่ในฐานะของผู้ถูกกระทำจะคิดและตอบสนองอย่างไรต่อปัญหาที่เกิดขึ้นตามหลักเหตุและผลที่เป็นที่ยอมรับของสังคมร่วมด้วยโดยสรุปแล้วการกระทำดังกล่าวจะต้องได้รับการตรวจ สอบว่ารูปแบบของการกระทำการข่มขู่หรือสภาพแวดล้อมที่ขาดความเป็นมิตรเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลงหรือไม่

제3절 직장 내 성희롱 대처 및 방지 요령

วิธีการจัดการและป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

1. 성희롱 발생 시 대처 요령

วิธีการจัดการเมื่อเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

◆ 행위자에게 명확하게 거부 의사 표시

ปฏิเสธอย่างชัดเจนต่อพฤติกรรมของผู้ข่มขู่คุกคามทางเพศ

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

ในกรณีที่ยากต่อการแสดงการปฏิเสธต่อผู้กระทำการคุกคามทางเพศสามารถร้องเรียนให้ระงับพฤติกรรมดังกล่าวได้ด้วยวิธีอื่นๆ เช่น จดหมาย เป็นต้น

◆ 증거자료를 확보

การเก็บหลักฐาน

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

ระบุวันที่ เวลา สถานที่ รายละเอียดที่เฉพาะเจาะจง พยานแวดล้อมและความรู้สึกของกา รถูกคุกคามทางวาจาและทางร่างกายในเชิงชู้สาวและรายละเอียดต่างๆ ที่เกิดขึ้น

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

สามารถร้องเรียนต่อหัวหน้าฝ่ายจัดการความเป็นธรรมด้านการจ้างงานหรือผู้จัดการผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อขอรับคำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเพื่อระงับการกระทำดังกล่าวหรือในกรณีที่ผู้จัดการผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ไม่อยู่ในสถานที่ทำงานก็สามารถรายงานเรื่องที่เกิดขึ้นต่อหัวหน้างานได้

◆ 지방고용노동관서에 상담 또는 신고

การให้คำปรึกษาและแจ้งเหตุด่วนเหตุร้ายที่กรมการจ้างแรงงานท้องถิ่น

▲ สายตรง โทร. 1644-3119 ▲ แอพพลิเคชั่นในมือถือ

「แอพรายงานความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อแรงงาน!」

▲ เว็บไซต์ www.moel.go.kr ▲ เว็บไซต์ทางมือถือ m.moel.go.kr

* 성폭력 · 성추행의 경우는 여성긴급전화 1366

เบอร์โทรฉุกเฉินสำหรับสตรี 1366 ในกรณีความรุนแรง และการคุกคามทางเพศ

2. 성희롱 가해자가 되지 않기 위한 주의 사항
ข้อควรระวังเพื่อไม่ให้เป็นเกิดกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ

◆ 음담패설을 하거나 음란한 그림·사진을 부착하지 않을 것

ไม่พูดจาลามก หรือลงประกาศรูปภาพอนาจาร

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

ไม่ยุ่งเกี่ยวกับรูปลักษณ์ หรือชีวิตส่วนตัวผู้อื่นจนมากเกินไปและไม่สัมผัสร่างกายผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

◆ 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지

ในกรณีที่ฝ่ายตรงข้ามแสดงการปฏิเสธ ให้หยุดพฤติกรรมโดยทันที

◆ 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 말 것

ห้ามใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานบังคับในการนัดพบกันส่วนตัว

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

ไม่บังคับพนักงานให้รินเครื่องดื่มสุราในการรับประทานอาหารร่วมกันหลังเลิกงานหรือพักผ่อนนอกสถานที่

◆ 성희롱 예방프로그램에 적극 참여할 것

เข้าร่วมกิจกรรมการป้องกันการคุกคามทางเพศอย่างกระตือรือร้น

〈부록〉 직장 내 성희롱 위반시 벌칙

<ภาคผนวก> บทลงโทษต่อความรุนแรงของการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

담당부서 แผนกที่รับผิดชอบ	고충내용 รายละเอียดของการแก้ปัญหา
사업장 관할 고용노동(지)청 근로개선지도과 สำนักงาน (สาขา) การควบคุมสถานที่ทำงานแรงงานท้องถิ่น แผนกการดูแลตรวจตรา	○ 근로기준법 관련 사항 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายมาตรฐานแรงงาน - 임금 및 퇴직금 등 근로관계금품 미지급 ไม่จ่ายค่าจ้าง เงินเทจิกึม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าแรง - 사업주 및 관리자의 폭행 การกระทำรุนแรงในสถานประกอบการโดยเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการอื่นๆ - 근로시간 미 준수 및 강제근로 등 ความไม่สอดคล้องกันของชั่วโมงทำงาน รวมทั้งการบังคับใช้แรงงาน
사업장 관할 고용노동(지)청 산재예방지도과 สำนักงาน (สาขา) การควบคุมสถานที่ทำงานแรงงานท้องถิ่น การป้องกันอุบัติภัยในสถานที่ทำงาน	○ 산업안전보건법 관련 사항 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสุขอนามัยและความปลอดภัยในอุตสาหกรรม - 작업장내 안전과 보건 등 - ความปลอดภัยและพลานามัยในอุตสาหกรรม
사업장 관할 고용노동(지)청 고용센터 기업지원과 ศูนย์การจ้างงานภายใต้กระทรวงแรงงาน	○ 외국인근로자의 고용등에 관한 사항 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของแรงงานต่างชาติ และอื่น ๆ การควบคุมดูแลสถานที่ทำงานและการมอบหมายงาน - 외국인근로자의 사업장변경 및 취업알선 등 관리 การจัดการในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และนายหน้าหางานให้ลูกจ้างชาวต่างชาติ - 외국인근로자의 고용·이탈 신고서 접수 รับรายงานการจ้างงาน การหลบหนี และอื่น ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างชาวต่างชาติ - 취업확인서 발급 등 증명서류 발급 등 ออกเอกสารรับรองประเภทต่าง ๆ ที่ถูกร้องขอระหว่างการอยู่อาศัย เช่น การออกเอกสารรับรองการทำงานและอื่น ๆ
고용노동부 กระทรวงแรงงาน 고객상담센터(☎1350) ศูนย์ให้คำปรึกษา (☎1350)	○ 근로자 각종 민원상담, 고충처리 기관 안내 등 ให้การสนับสนุนด้านภาษาแก่แรงงานชาวต่างชาติ ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแพ่งและให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลายๆหน่วยงาน และ อื่น ๆ
고용노동부 กระทรวงแรงงาน 노동위원회 คณะกรรมการแรงงาน	○ 부당해고등 사업주로부터 침해당한 근로자 권리 구제 บรรเทาทุกข์จากการบอกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. มาตรฐานแรงงาน

성희롱 금지 (제12조) ห้ามพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ (มาตราที่ 12)	사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다. นายจ้าง พนักงานอาวุโส หรือเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรกระทำการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	1천만원 이하의 과태료 (제39조제1항) ปรับไม่เกิน 10ล้านวอน (มาตราที่ 2 ข้อที่ 2)
성희롱 예방교육 (제13조제1항) การอบรมการป้องกันการคุกคามทางเพศ (มาตราที่ 13 ข้อที่ 1)	사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다 นายจ้างควรดำเนินการการอบรมที่จำป้องกันการคุกคามทางเพศ ซึ่งปรับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้รู้สึก	3백만원 이하의 과태료 (제39조제3항) ปรับไม่เกิน 3 ล้านวอน (มาตราที่ 39 ข้อที่ 3)
직장 내 성희롱 가해자 조치(제14조제1항) การจักการกับผู้กระทำผิดทางเพศในสถานที่ทำงาน (มาตราที่ 14 ข้อที่ 1)	사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다. ในกรณีคุกคามทางเพศเกิดขึ้น นายจ้างควรจัดการหรือลงโทษผู้กระทำผิดทันที	5백만원 이하의 과태료 (제39조제2항) ปรับไม่เกิน 5 ล้านวอน (มาตราที่ 39 ข้อที่ 2)
직장 내 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조제2항) การห้ามทำให้เสียเปรียบผู้ถูกกระทำการคุกคามทางเพศ (มาตราที่ 14 ข้อที่ 2)	사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다. นายจ้างห้ามไล่ออกจากงานหรือทำให้เสียเปรียบผู้ถูกกระทำผิดทางเพศในที่ทำงาน หรือลูกจ้างที่อ้างอยู่ว่าการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นกับตัวเอง	3년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 (제37조제2항) จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 20 ล้านวอน (มาตราที่ 37 ข้อที่ 2)
고객 등에 의한 성희롱 방지 (제14조의2제1항) การป้องกันการคุกคามทางเพศจากลูกค้า (มาตราที่ 14-2 ข้อที่ 1)	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. ในกรณีที่ลูกค้าหรือผู้ที่มีสัมพันธ์กับงาน คุกคามด้วยวาจาหรือร่างกายอันเป็นเหตุให้เกิดความอับอาย หรือการดูหมิ่นเกลียดชังแก่ลูกจ้าง และลูกจ้างคนนั้นปรึกษาแก้ไขปัญหา นายจ้างควรจัดการ เช่นการเปลี่ยนที่ทำงาน หรือการเปลี่ยนกะงาน	-
고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조의2제2항) การห้ามไม่ให้ทำให้ผู้ถูกกระทำการคุกคามทางเพศจากลูกค้า (มาตราที่ 14-2 ข้อที่ 2)	사업주는 근로자가 고객등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. ห้ามไม่ให้นายจ้างเสียเปรียบหรือไล่ลูกจ้างผู้ที่อ้างการถูกคุกคามทางเพศจากลูกค้า หรือ ผู้ที่ปฏิเสธการขอทางเพศจากลูกค้า	5백만원 이하의 과태료 (제39조제2항) ปรับไม่เกิน 5 ล้านวอน (มาตราที่ 39 ข้อที่ 2)