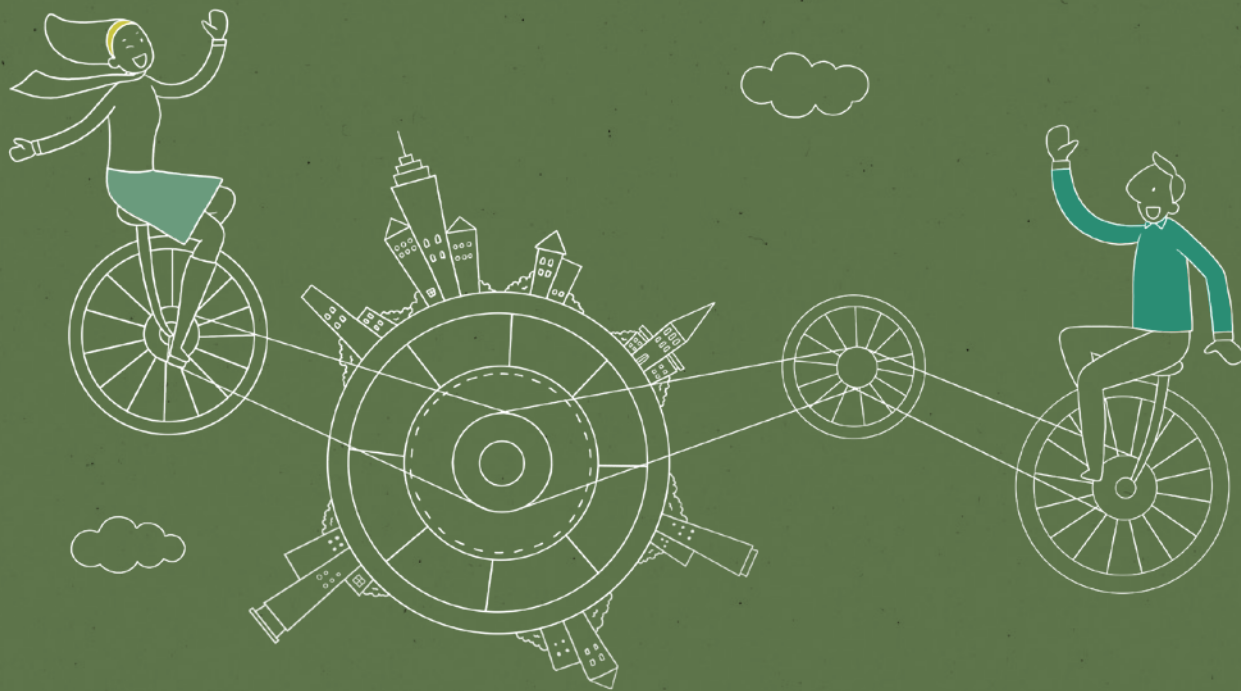


직장 내 성희롱 예방,
행복일터를 만드는
첫걸음입니다.



직장 내 성희롱 예방,
행복일터를 만드는 첫걸음입니다.



Contents

직장 내 성희롱이란	_ 04
직장 내 성희롱의 판단기준	_ 05
직장 내 성희롱에 대처하는 요령	_ 07
직장 내 성희롱 가해자가 되지 않기 위해서는	_ 08
사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무	_ 09
올바른 직장 내 성희롱 예방교육을 위한 가이드	_ 10
직장 내 성희롱 발생 시 사업주 조치사항	_ 11
고객 등에 의한 성희롱 방지 노력	_ 12
직장 내 성희롱 위반 시 벌칙	_ 13
직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원	_ 14

직장 내 성희롱이란

직장 내 성희롱이란

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 의미합니다.

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제2호

■ 사업주, 상급자 또는 근로자(동료, 하급자 포함)가

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

■ 다른 근로자에게

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

■ 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우로

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

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안됩니다.
(법 제12조)

직장 내 성희롱의 판단기준

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행규칙 별표1

성적인 언동

■ 육체적 행위

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

■ 언어적 행위

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

■ 시각적 행위

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

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

고용에서 불이익을 주는 경우

- 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

비고

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



직장 내 성희롱에 대처하는 요령

직장 내 성희롱, 확실하게 대처해야 합니다

■ 행위자에게 명확하게 거부 의사를 표시합니다.

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

■ 증거자료를 확보합니다.

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

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

■ 지방고용노동관서에 상담 또는 신고할 수 있습니다.

대표전화 1644-3119

모바일앱 『법 안 지키는 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



직장 내 성희롱 가해자가 되지 않기 위해서는

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

"직장 내 성희롱 예방은 상대방에 대한 배려입니다."



사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무

- 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 실시해야 합니다. (법 제13조 제1항)
- 직장 내 성희롱 예방교육은 연 1회 이상 실시해야 합니다. (법 시행령 제3조 제1항)
- 직장 내 성희롱 예방교육에는 아래의 내용이 포함되어야 합니다. (법 시행령 제3조 제2항)
 - ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시 처리 절차와 조치 기준
 - ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제 절차
 - ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- 직장 내 성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수, 조회·회의, 인터넷 등 정보 통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시 할 수 있습니다.
 - 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자 우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달 되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 않습니다. (법 시행령 제3조 제3항)

올바른 직장 내 성희롱 예방교육을 위한 가이드

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

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에서의 직장 내 성희롱 교육은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 사용사업주가 실시 (법 제34조)

■ 모든 근로자에게 실시해야 합니다.

- 정규직 근로자뿐만 아니라, **임시·일용직 근로자, 아르바이트생 등** 모든 근로자를 대상으로 교육 실시

- 교육은 충분한 시간동안(예 : 1시간) 내실 있게 진행되는 것이 바람직함

■ 사업장 내에서 자체교육을 하거나 위탁교육도 가능합니다.

- 강사는 직장 내 성희롱 예방강사 교육을 이수한 자 등 전문가가 실시

* 직장 내 성희롱 예방강사 교육 이수자가 없는 경우 가급적 부서장급 이상이 교육 실시

- 위탁교육은 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시 (법 제13조의 2)

* 성희롱 예방교육 위탁기관 지정현황은 고용노동부 홈페이지에서 확인 가능

직장 내 성희롱 발생시 사업주 조치사항

■ 직장 내 성희롱 행위자에게는 지체없이 징계 등 조치를 취해야 합니다.

- 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 해야 함 (법 제14조 제1항)

사업주가 직장 내 성희롱 행위자에 대하여 지체없이 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처함 (동법 제39조 제2항)

■ 직장 내 성희롱 피해자 등에게는 불리한 조치를 해서는 안됩니다.

- 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안됨 (법 제14조 제2항)

직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함 (법 제37조 제2항 제2호)

고객 등에 의한 성희롱 방지 노력

■ 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위해서도 노력해야 합니다.

- 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 근무 장소 변경, 배치 전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 함 (법 제14조의2 제1항)

■ 고객 등에 의한 성희롱 피해자에게 불리한 조치를 해서는 안됩니다.

- 사업주는 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 해서는 안됨 (법 제14조의2 제1항)

사업주가 고객 등에 의한 성희롱 피해 주장 근로자 등에 대하여 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처함 (법 제39조 제2항 2호)

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 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 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치 전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.	-
고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조의2제2항)	사업주는 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.	5백만원 이하의 과태료 (제39조제2항)

직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원

- 30인 미만 사업장에 대해서는 직장 내 성희롱 예방교육 무료강사를 지원해드립니다.

- 지방고용노동관서에 공인노무사, 고용평등상담실 상담원 등으로 직장 내 성희롱 예방교육 강사 Pool을 구성하여 30인 미만 사업장에 무료로 강사 지원
- 무료강사 관련 문의 : 1644-3119

- 성희롱 업무 담당자 등은 성희롱 예방교육 강사과정에 참여할 수 있습니다.

「직장 내 성희롱 예방교육 사내강사 과정」(사업주 훈련과정)을 성희롱 업무 담당자, 명예고용평등감독관 등을 대상으로 개설

- 피해근로자가 정신적·심리적 충격을 극복하고 원활한 직장 생활을 할 수 있도록 전문 EAP 상담사와의 상담도 지원해드립니다.

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

건강한 일터

직장 내 성희롱 예방으로
시작합니다.



직장 내
성희롱 신고

1644
-3119

모바일 앱 신고

『법 안지키는 일터 신고해~앱!』

구글 Play스토어, 아이폰 App스토어에서
'신고해'를 검색하세요.

이 자료는 직장 내 성희롱 예방교육 자료로도
활용할 수 있습니다.

