

※ 이 안내서를 사업장내 모든 직원이 볼 수 있는 곳에 비치할 것을 권장합니다.

## 직장내 성희롱 성폭력

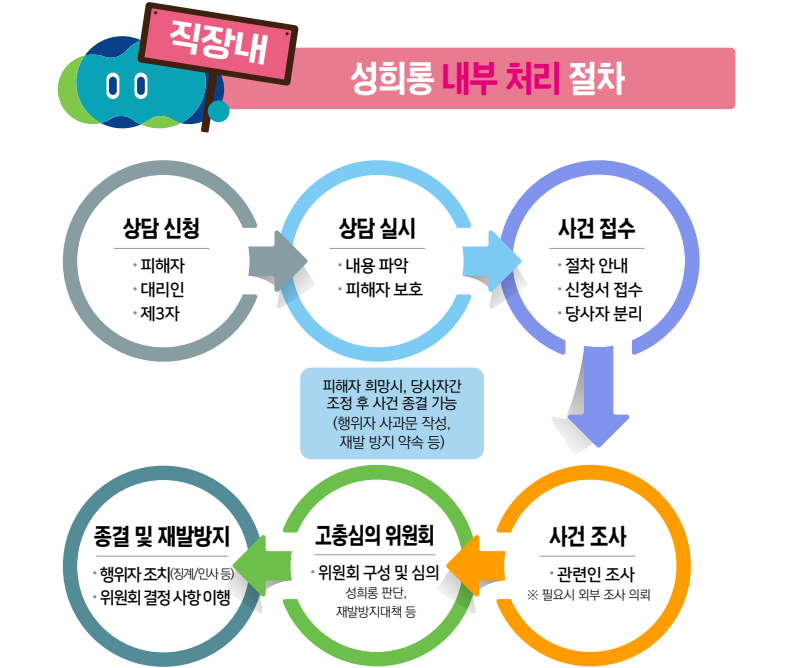
### 예방·대응을 위한 안내서

www.gg.go.kr

더 다양한 정보는  
‘경기도 성평등옴부즈만’ 홈페이지 접속!



경기도 인권담당관  
(16508) 경기도 수원시 영통구 도청로 30  
www.gg.go.kr | TEL 031-8008-3835 ~ 9



※위 절차는 여성가족부 매뉴얼의 표준안이며, 기관 사정에 따라 세부 내용은 상이할 수 있음

**직장내 성희롱 외부 상담(신고) 방법**

고용노동부	고용평등 심층상담서비스 전 화 : ☎ 1551-9811 (경기북부 2번, 경기남부 3번) 온라인 : 고용평등온라인상담서비스 (고용노동부 노동포털)
국가인권위원회	전화/팩스 : ☎ 1331 / 02-2125-9811 홈페이지 : 인권e 홈페이지(case.hr.go.kr) 이 메 일 : hoso@humanrights.go.kr
한국여성노동자회 (평등의 전화)	전 화 : ☎ 1670-1611 - 부천 여성노동자회 ☎ 032-324-5815 - 수원 여성노동자회 ☎ 031-246-2080 - 안산 여성노동자회 ☎ 031-494-4362
디지털 성범죄 피해 지원	여성긴급전화 ☎ 1366 디지털 성범죄 피해자 자원센터 ☎ 02-735-8994(1번) 경기도 디지털 성범죄 피해자 원스톱지원센터 ☎ 1544-9112 방송통신심의위원회 홈페이지 ➡ 디지털 성범죄 신고

## 직장내 성희롱 관련 경기도의 지원

### 직장내 성희롱·성폭력 고충 및 사건처리 상담

- 대 상 : 경기도 소재 사업장 근로자
- 내 용 : 피해 상담, 심리치료·유관기관 연계, 사건 처리 절차 등 상담
- 방 법
  - ☎ 전 화 : 031-8008-2366
  - ✉ 메 일 : metoo@gg.go.kr
  - 🌐 홈페이지 : metoo.gg.go.kr
  - 📍 카 톡 : 1:1 익명 상담 (우측QR)



### 직장내 성희롱·성폭력 고충 상담원 전문교육

- 대 상 : 경기도 소재 사업장 고충상담원 / 인사담당자 / 사업주
- 내 용 : 직장내 성희롱·성폭력 법 제도 및 사례  
직장내 성희롱·성폭력 사건처리 이해 등
- 방 법 : 연 2회 이상 / 대면 또는 비대면
- 문 의 : 031-8008-3836~8



### 직장내 성희롱·성폭력 예방교육 지원 [무료]

- 대 상 : 신청을 희망하는 도민(사업장 등) 누구나
- 내 용 : 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력·디지털성범죄 스토킹 등  
다양한 유형의 폭력예방교육
- 기 간 : 연 중 (기관별로 일정이 상이하거나 조기 마감될 수 있음)
- 방 법 : 우측 QR코드 접속 후, 교육 기관에 문의·신청
  - 경기도 31개 시군별 기관 : 58개소
  - 경기도 남/북 거점 기관 : 2개소(사)씨알여성회, (사)에코젠더

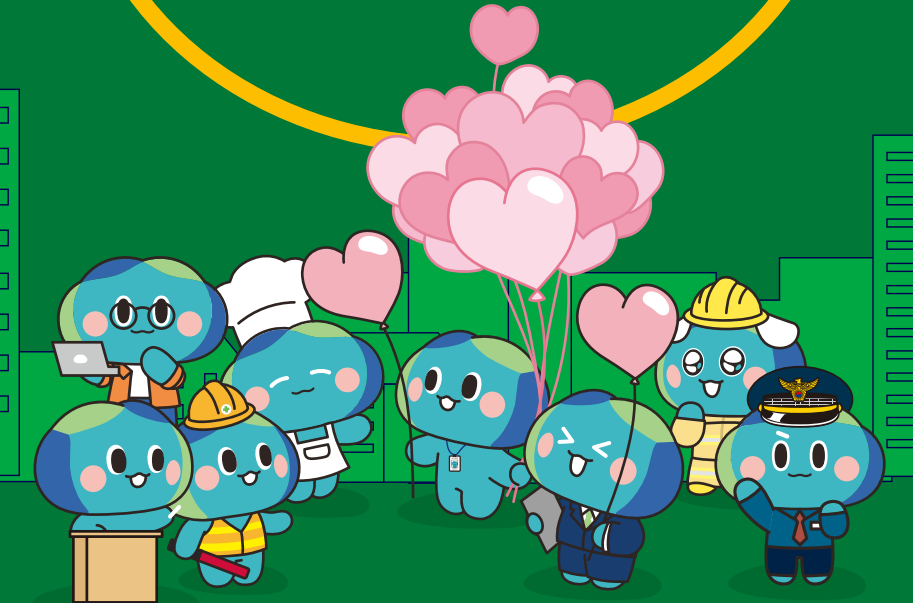


www.gg.go.kr

## 직장내 성희롱 성폭력

### 예방·대응을 위한 안내서

www.gg.go.kr



변화의 중심 기회의 경기

☑ 우리 직장 분위기 체크



Cheak List!

- ☐ 재미를 위한 성적 농담을 하거나 단체 대화방에서 성희롱적인 말을 하나요?
- ☐ 가벼운 스킨십은 친밀함의 표현으로 받아들이나요?
- ☐ 상대의 외모나 옷차림에 대한 평가를 하고 있나요?
- ☐ 연애, 결혼, 출산, 육아 등 사생활에 대한 지나친 관심을 보이나요?
- ☐ 근무시간 외에 연락하거나, 저녁 회식(2차 술자리 등)을 강요하나요?
- ☐ 직장내 성희롱 예방교육을 받은 적이 없거나, 매년 안 받고 계시지 않나요?
- ☐ 위 항목 중 성희롱 등 직장에서 생기는 불편함을 이야기하기 어려운 분위기인가요?

☑ 1개 이상 이라면, 이 안내서를 꼼꼼하게 보시길 추천 드립니다.

☑ 나 먼저 알아 두기



- Ⓢ 성희롱은 행위자의 잘못이지, 피해자의 탓이 아니라는 인식 갖기
- Ⓢ 성희롱은 인권 및 노동권 침해로, 법적 금지행위라는 점을 인식 하기
- Ⓢ 성희롱 여부가 애매한 언행에도, 불쾌감을 느낀다면 문제 제기 하기
- Ⓢ 동료로서, 불편한 언동 목격시, 동조하지 않고 이의제기하기
- Ⓢ 동료로서, 행위자에게 동조하지 않고, 피해자에 대한 소문내지 않기

☑ 성희롱 관련 증거 수집은?

직접증거, 목격자 증언, 타인에게 전달한 증거·증언 확보 등

직장내

성희롱·성폭력 이란?

성희롱 개념(정의)

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 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것

성폭력 개념(정의)

상대방의 의사에 반하여 성적 자기결정권을 침해하는 행위로, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항(「형법」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(청소년성보호법)」 등)에 규정된 죄

성희롱·성폭력 2차 피해(가해)개념

피해자에게 조직 또는 주변인이나 행위자가 업무와 관련된 불이익을 주거나, 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 응호 등으로 피해자를 괴롭히는 것

직장내

성희롱 주요 판단기준

☑ 직장내 지위 또는 업무 관련성

직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련 있는지?

※ '권한을 남용하거나, 업무수행을 방해하여 성적 언동을 한 경우' 포함

☑ 성적 언동

성적 의미가 내포된 말이나 행동으로, 성적 굴욕감·혐오감을 느끼게 하는 행위인지?

※ 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법도 포함

☑ 근로조건 및 고용 불이익

성적 요구에 따르지 않은 이유로, 근로조건이나 고용에 불이익이 있었는지?

Q 지위or업무관련성 있다면 사업장 밖, 근무시간 외 발생해도 성희롱 성립?  
A YES

Q 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야, 성희롱 성립?  
A NO

Q 피해자와 행위자 중 일부 퇴사해도 사건처리 가능?  
A YES

Q 피해자가 분명하게 거부 의사 또는 불쾌감 표시해야, 성희롱 성립?  
A NO

Q 동성간, 동료간에도 성희롱 성립?  
A YES

직장내

성희롱·성폭력 주요 사례(유형)

직장내 성희롱 행위 (「남녀고용평등법 시행규칙」 제2조 [별표 1]에 따른 구분)

언어적 성희롱

- ✔ 외모에 대한 성적 비유·평가 / 음담패설, 성적 농담(SNS, 전화, 메신저 등 포함)
- ✔ 자신 또는 상대방의 성적 사실관계를 묻거나 이에 대한 정보를 유보 / 성적 관계 요구
- ✔ 회식 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 언행 등

육체적 성희롱

- ✔ 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위 (안마나 애무를 강요 행위 포함)
  - ✔ 좋아한다고 하면서 원하지 않는 접촉을 계속하여 시도하는 행위 등
- ※ 하나의 행위가 육체적 성희롱이면서 성폭력일 수도 있음(중복 인정)

시각적 성희롱

- ✔ 성적 함의가 있거나 이를 연상시키는 사진, 동영상, 만화, 기사 등의 링크를 카카오톡, 메신저 등을 통해 전송하는 (또는 그런 물건 등을 인지 가능한 상태에 두는) 행위
- ✔ 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- ✔ 성행위를 연상시키는 동작을 취한 행위 / 성기 모양의 조각을 볼 수 있게 둔 행위 등

기타 성희롱(스토킹 포함)

- ✔ 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위
- ✔ 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 원치 않는 근로자의 참석을 강요하는 행위
- ✔ 거래처 접대를 해야 한다면 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요, 거래처 직원과의 만남 강요
- ✔ 출장지 숙소에 따라 들어오려고 하면서 “쉬었다 가자”고 한 행위
- ✔ 원하지 않는 사적 만남이나 교제를 강요하는 행위 등

성폭력/디지털 성폭력 주요 유형 (「형법」, 「성폭력처벌법」, 「정보통신망법」, 「청소년성보호법」 등)

강간, 유사강간, 강제추행	준강간, 준강제추행	업무상위력 등에 의한 간음/추행
성적 목적의 다중이용장소 침입행위	불법 촬영/ 촬영물 유통·소비	허위영상물 등의 반포
온라인 그루밍	성착취물 제작·반포·시청	통신매체를 이용한 음란행위
합성·편집(딥페이크, 지인능목)	성적 촬영물 이용 협박·강요	디지털 공간 내 성적 괴롭힘

직장내

성희롱·성폭력 2차 피해(가해) 주요 유형

- ✔ 피해자·조력자를 비난하거나 위축시키는 등의 행위
- ✔ 사건 후 피해자에게 책임을 떠넘기는 행위, 피해 사실을 확인하려는 행위
- ✔ 피해자의 책임을 언급, 고충 접수의 의도를 의심, 과거 언행을 부적절하게 질문, 사소한 것으로 취급
- ✔ 정당한 이유없이 사건에 대해 언급하거나 타인에게 전달하는 행위
- ✔ 행위자를 옹호하거나 두둔하는 행위
- ✔ 피해자(가족)와 행위자간 합의를 중용 내지 강요하는 행위
- ✔ 피해자의 의사에 반하여 행위자를 동석시키는 행위 / 조직 내 (행위자) 지지 그룹 형성
- ✔ 목격자 회유 및 피해자 입장에서 진술을 방해하는 행위

직장내

성희롱 관련 사업주의 의무

근 거 : 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭:남녀고용평등법)」

구 분	내 용	위반시 벌칙사항
성희롱 예방	성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장내 공지·게시	500만원 이하의 과태료
	매년 1회 이상 성희롱 예방교육 실시	
	성희롱 예방교육 자료를 사내에 항상 게시·비치	
사건 조치	피해자 보호	500만원 이하의 과태료
	사건 조사	
	행위자 징계 등 조치	
	비밀 누설 금지	
불리한 처우 금지	조사와정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자들의 의사에 반해 타인에게 누설 금지	3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
	고객 등에 의한 성희롱을 막고, 피해자에게 불이익 조치 금지	
신고 근로자 및 피해 근로자들에게 불리한 처우 금지		1천만원 이하 과태료
사업주가 직장내 성희롱을 한 경우		1천만원 이하의 과태료