

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

직장내 성희롱 성폭력 예방·대응을 위한 안내서

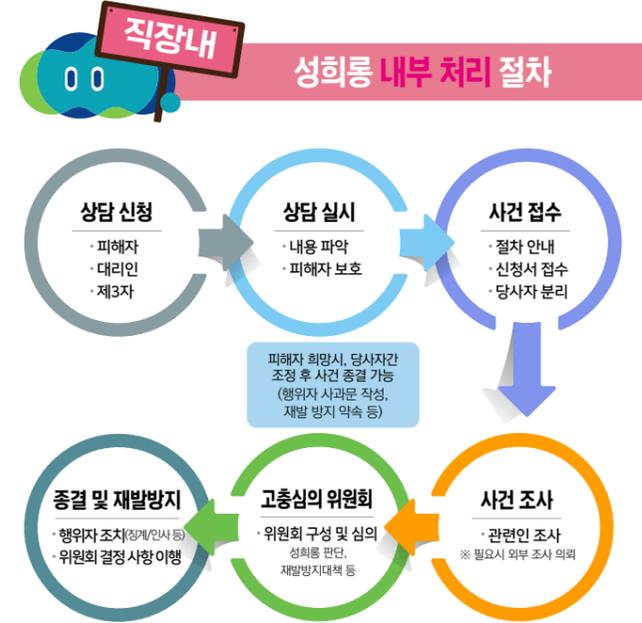
www.gg.go.kr

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 자원 | 여성긴급전화 ☎ 1366 디지털 성범죄 피해자 지원센터 ☎ 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

- 대상 : 경기도 소재 사업장 근로자
- 내용 : 피해 상담, 심리치료 유관기관 연계, 사건 처리 절차 등 상담
- 방법
 - 전화 : 031-8008-2366
 - 메일 : metoo@gg.go.kr
 - 홈페이지 : metoo.gg.go.kr
 - 카톡 : 1:1 익명 상담 (우측QR)



직장내 성희롱·성폭력 고충 상담원 전문교육

- 대상 : 경기도 소재 사업장 고충상담원 / 인사담당자 / 사업주
- 내용 : 직장내 성희롱·성폭력 법 제도 및 사례
직장내 성희롱·성폭력 사건처리 이해 등
- 방법 : 연 2회 이상 / 대면 또는 비대면
- 문의 : 031-8008-3836~8



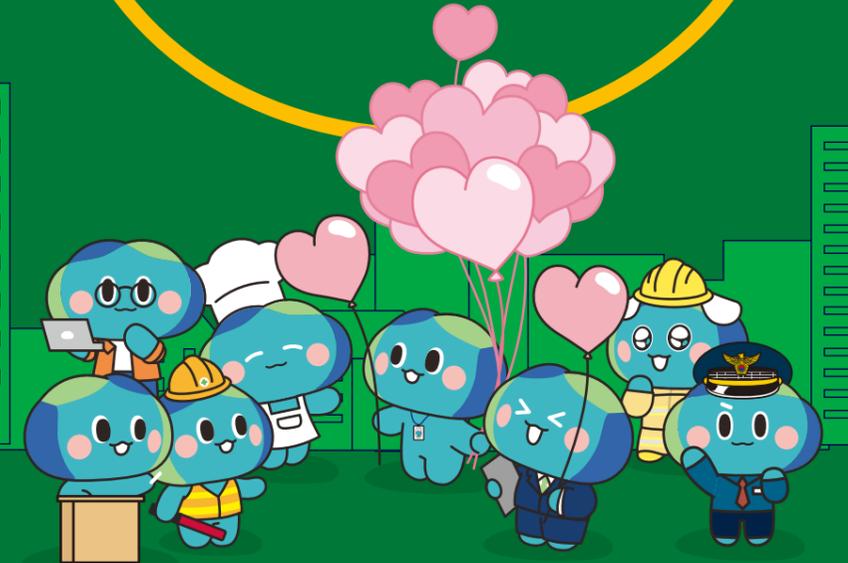
직장내 성희롱·성폭력 예방교육 지원 [무료]

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



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 옹호 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 | Q 지위or업무관련성 있다면 사업장 밖, 근무시간 외 발생해도 성희롱 성립? A YES |
| ☑ 성적 언동 | 성적 의미가 내포된 말이나 행동으로, 성적 굴욕감·혐오감을 느끼게 하는 행위인지? ※ 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법도 포함 | Q 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야, 성희롱 성립? A NO |
| ☑ 근로조건 및 고용 불이익 | 성적 요구에 따르지 않은 이유로, 근로조건이나 고용에 불이익이 있었는지? | 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, 지인능욕) | 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)」

| 구분 | 내용 | 위반시 벌칙사항 |
|------------------------------|--|------------------------|
| 성희롱 예방 | 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장내 공지·게시 | 500만원 이하의 과태료 |
| | 매년 1회 이상 성희롱 예방교육 실시 | |
| 성희롱 사건 조치 | 성희롱 예방교육 자료를 사내에 항상 게시·비치 | |
| | 피해자 보호 | |
| 성희롱 행위자 징계 등 조치 | 성희롱 신고 또는 발생 사실을 알게 된 경우, 지체없이 사실 확인을 위한 조사 실시 | 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 |
| | 지체없이 행위자 징계, 행위자의 근무장소 변경 등의 조치 | |
| 비밀 누설 금지 | 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자들의 의사에 반해 타인에게 누설 금지 | 1천만원 이하의 과태료 |
| | 불리한 처우 금지 | |
| 신고 근로자 및 피해 근로자들에게 불리한 처우 금지 | | 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 |
| 사업주가 직장내 성희롱을 한 경우 | | 1천만원 이하의 과태료 |