



# 직장 내 성희롱 예방·대응 안내서



# Contents

- 01 직장 내 성희롱이란? 4
- 02 직장 내 성희롱의 성립요건 5
- 03 직장 내 성희롱 피해자의 대응 및 유의사항 10
- 04 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응 12
  - ☑ 직장 내 성희롱 관련 사업주 의무위반 시 벌칙조항
- 05 직장 내 성희롱 신고사건 처리 사례 18





**06** 성희롱 없는 일터가 되도록 함께 노력해요 22

**07** 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원 23

**08** 익명신고센터로 안심하고 신고하세요 24

**참고** 지방고용노동관서 연락처 25

고용평등 심층상담 서비스 27

# 01

## 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 아니했다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것**을 말합니다.
- -「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제2조제2호

### 용어 이해하기

#### ☑ 성적 언동 등

상대방이 원하지 않는 성적(性的) 의미가 담긴 육체적·언어적·시각적 언어나 행동

#### ☑ 성적 굴욕감 또는 혐오감

피해자가 느끼는 불쾌한 감정으로 행위자의 의도, 동기가 아닌 피해자의 관점에서 판단

#### ☑ 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등

신체접촉이나 성적 의사 표현, 성적 의미가 담긴 모든 언행과 요구를 뜻함. 행위자가 성적 의도를 가지고 한 행동이 아니었다고 해도 성희롱으로 인정될 수 있음

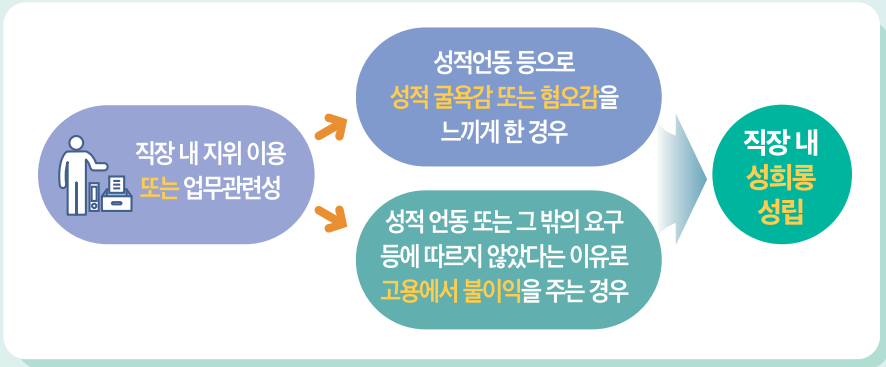
#### ☑ 고용에서 불이익을 주는 것

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등



## 02

# 직장 내 성희롱의 성립요건



## 행위자와 피해자

### 행위자

사업주, 상급자, 근로자(동료·부하직원 포함)  
→ 직장 내 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 사람을 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 해당

### 피해자

남녀근로자 모두 해당되며 파견근로자, 하청·협력업체근로자(업무연속성이 있고, 같은 공간에서 근무하는 경우), 구직자도 포함

### STOP

## 행위자와 피해자의 성별

남성, 여성 모두 직장 내 성희롱 행위자 또는 피해자가 될 수 있습니다. 동성 간 행위도 직장 내 성희롱이 될 수 있습니다. 즉, 남성이 여성에게, 여성이 남성에게, 남성이 남성에게, 여성이 여성에게 성적 언동을 하는 경우 직장 내 성희롱에 해당됩니다.



## 직장 내 지위 또는 업무관련성

### 1 직장 내 지위를 이용하거나, 업무와 관련이 있어야 합니다

- 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 지위를 이용한다면 인정됩니다.
- 성희롱 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것이어야 합니다.
- 업무수행에 편승했거나 빙자하여 이루어진 경우도 포함됩니다.
- 근무시간 외 근무지 밖에서 성희롱을 한 경우도 인정될 수 있습니다.

예 출장 중인 차 안, 업무와 관련이 있는 회식 및 야유회 장소, 업무협의를 위해 불러내 만난 장소, 사내 메신저·SNS 등 온라인상의 공간 등

### 2 피해자가 원하지 않는 행위여야 합니다

- 행위자의 성적 언동 등을 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아닙니다.
- 행위자와 피해자가 위계적인 권력관계에 있을 경우 직접적으로 거부하기가 쉽지 않으므로 소극적·묵시적 거부도 포함됩니다.



### 알아두기 행위자의 의도와 성희롱의 성립 여부

성희롱은 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지의 여부가 중요합니다. 행위자에게 그러한 피해를 발생시킬 의도가 있었는지의 유무는 성희롱의 성립과 관계없습니다.



### 3 문제 행동이 성적 언동 또는 그 밖의 요구여야 합니다

- 성적 언동이나 그 밖의 요구에 성적인(sexual) 의미가 담긴 경우를 뜻합니다.
- 여성 비하, 고정관념적인 성별 역할 강요 등은 성차별적인 행동으로서 성적 언동으로 보기는 어렵습니다.
- 성적 언동이 단 1회뿐이어도 성립되며, 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 성립됩니다.

### 4 성희롱 행위로 인한 피해가 있어야 합니다

- ‘피해’는 성적 언동 등으로 상대가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낀 경우나,
- 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응했다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 받은 경우를 말합니다.

#### 근로조건 불이익

임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제 수당, 휴일·휴가, 직무배제나 직무 재배치, 업무 과다부여, 교육훈련 기회 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등

#### 고용상 불이익

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등



### 알아두기 성희롱 여부를 판단할 때는...

피해자의 주관적인 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제 행동에 대해 어떻게 판단하고 대응했을 것인가를 함께 고려해야 하며 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 만들어 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토해야 합니다.



## 성희롱 행위 유형



### 육체적 행위

- ⊗ 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위
- ⊗ 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- ⊗ 안마나 애무를 강요하는 행위



### 언어적 행위

- ⊗ 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위  
(전화, 통신매체, 인터넷매체 포함)
- ⊗ 외모에 대한 평가나 성적인 비유, 신체부위를 언급하는 행위
- ⊗ 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- ⊗ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ⊗ 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위







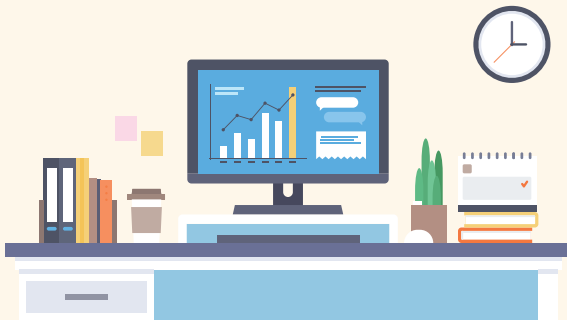
### 시각적 행위

- ⊗ 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위  
(문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우를 포함)
- ⊗ 성(性)과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나  
만지는 행위



### 기타 성희롱 행위

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



# 03

## 직장 내 성희롱 피해자의 대응 및 유의사항

### 피해자가 가져야 할 인식과 태도

- ☑ 성희롱은 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요합니다.
- ☑ 성희롱뿐만 아니라 성희롱 여부가 애매한 언행에도 불쾌감을 느낀다면 문제 제기를 해야 합니다.
- ☑ 성희롱은 인권을 침해한 불법행위이므로 기본적으로 법적 문제라는 점을 인식해야 합니다.



### 성희롱 발생 시 대응요령

#### 1 단호한 거부 의사 표현하기

- 성희롱을 당하면 단호하게 거부 의사를 표현하고 해결방안 모색
  - \* 퇴사를 생각하는 것은 바람직하지 않음(성희롱으로 인한 피해 회복이 중요)

#### 2 원하는 해결방법 찾기

- 행위자의 사과와 재발방지 약속, 행위자 처벌, 행위자와 분리, 손해배상 등
  - \* 사내 고충처리 부서, 여직원회, 노동조합, 외부 상담기관 및 법률지원단체 등을 찾아보고 전문적인 상담을 통해 적절한 해결방법을 선택



### 3 증거 수집하기

- 성희롱 행위에 대한 직접 증거나 목격자의 증언 확보
  - \* 행위 당시 녹화영상, 녹음파일, 행위자가 보낸 메시지 등
- 직접증거나 목격자가 없다면 일기나 타인에게 전달한 증거·증언 확보
- 행위자를 직접 만나거나 전화, 문자, 이메일 등을 통해 거부 의사 전달
  - \* 대화내용 녹음은 법적으로 허용되며 법적 분쟁 시 증거자료로 사용 가능
- 행위자를 직접 만날 경우 자신의 입장을 일목요연하게 말할 수 있도록 준비
- 행위자와 직접 만나기 어렵다면 가족이나 친구 등 믿을 만한 사람과 동행

### 4 직장 내 해결절차 이용하기

- 직장 내 성희롱 구제절차나 고충처리절차가 있다면 담당자에게 신고하고, 담당자가 없으면 사업주 또는 인사부서에 신고
- 자신에 대한 보호 조치나 피해 구제를 위한 해결책을 요구
- 절차 진행 동안 행위자와 근무하기 어렵다면 근무장소 변경, 유급휴가 요구

### 5 외부기관을 통해 대응하기

구분	방법	구제내용
지방고용노동관서	진정	성희롱에 대한 사업주 조치 요구 (행위자 징계, 피해자 보호 조치 등)
	고소 / 고발	성희롱에 대한 사업주 처벌 요구 (신고자 및 피해자 불이익 처분 등)
국가인권위원회	진정	성희롱 행위자와 책임자에 대한 사내 조치, 손해배상 등
법원	민사소송	성희롱으로 인해 발생한 손해배상 청구
노동위원회	시정신청	성희롱 피해자에 대한 적절한 조치 요구, 불리한 처우에 대한 시정 요구



# 04

## 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응

### 1 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무

💡 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원(정규직, 비정규직 모두 포함)을 대상으로 '직장 내 성희롱 예방교육'을 해야 합니다.(파견근로자는 사용사업주가 실시)

**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과

💡 직장 내 성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수, 조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버교육 등을 통해 실시할 수 있습니다.

💡 직장 내 성희롱 예방교육에는 다음의 내용이 포함되어야 합니다.

- ▶ 직장 내 성희롱에 관한 법령
- ▶ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차와 조치 기준
- ▶ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
- ▶ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

#### 알아두기

📍 상시 10인 미만의 근로자를 고용하거나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 사업주는 성희롱 예방 내용을 근로자에게 알 수 있도록 홍보물을 게시, 배포하는 방법으로 예방교육을 할 수 있습니다.

(남녀고용평등법 시행령 제3조제4항)

📍 단순히 교육자료 등을 배포·게시한다든지, 메일 송부·게시판 공지에 그치는 등 교육내용이 근로자에게 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 인정하지 않습니다.



## 2 직장 내 성희롱 예방교육자료 게시 의무

💡 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두며 근로자에게 널리 알려야 합니다.

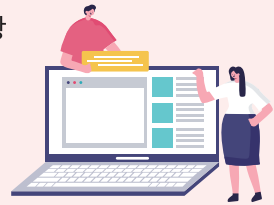
**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과

## 3 직장 내 성희롱 예방지침 마련 및 게시 의무

💡 사업주는 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하고 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두어야 합니다.

💡 성희롱 예방지침에는 아래의 사항이 포함되어야 합니다.

- ▶ 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충처리에 필요한 사항
- ▶ 직장 내 성희롱 조사절차
- ▶ 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
- ▶ 직장 내 성희롱 행위자 징계절차 및 징계 수준
- ▶ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항



### • 예방지침 작성 •

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)



자주찾는  
자료실

▶ '성희롱 예방대응'  
검색

▶ '직장 내 성희롱  
예방교육 실시 방법'  
'직장 내 성희롱 예방지침  
가이드라인(사업주용)' 참조



## 4 고객 등에 의한 성희롱 방지 및 피해자 불이익 금지

💡 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 성희롱으로 근로자가 고충 해소를 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

**위반 시** 300만 원 이하의 과태료 부과

💡 사업주는 고객 등 제3자로부터의 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등의 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 하면 안 됩니다.

**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과



## 5 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무

### 성희롱 발생 사실 확인 전(前)

#### 💡 조사의무

사업주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 조사과정에서 수치심을 느끼지 않도록 해야 합니다.

**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과

#### 💡 피해자 보호의무

사업주는 조사기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위해 필요한 경우 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며, 이 경우 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다.



## 성희롱 발생 사실 확인 후(後)

### 💡 피해자 보호의무

사업주는 성희롱 발생 사실이 확인된 후 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과

### 💡 행위자 징계 등 조치의무

사업주는 성희롱 발생 사실이 확인되면 지체 없이 행위자 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 해야 하며, 징계 등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들어야 합니다.

**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과

### 💡 불리한 처우 금지의무

사업주는 성희롱 신고근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 하면 안 됩니다.

**위반 시** 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

### 💡 비밀누설 금지의무

성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고 받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반해 다른 사람에게 누설하면 안 됩니다.

**위반 시** 500만 원 이하의 과태료 부과



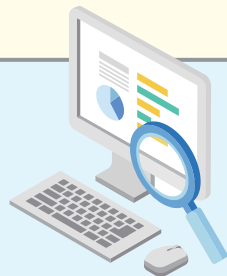
## 직장 내 성희롱 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙조항

위반행위	내용	벌칙
성희롱의 금지 (제12조)	사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	과태료 1,000만 원 제39조제2항
직장 내 성희롱 예방교육 (제13조제1항)	직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1호의2
직장 내 성희롱 예방교육자료 게시 의무 (제13조제3항)	성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람 할수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1호의3
직장 내 성희롱 조사 의무 (제14조제2항)	직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1호의4
직장 내 성희롱 피해근로자 보호 (제14조제4항)	직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1호의5
직장 내 성희롱 행위자 조치 (제14조제5항)	직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1호의6
직장 내 성희롱 피해자 불리한 처우 금지 (제14조제6항)	직장 내 성희롱 신고근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.  1. 파면 등 신분상실 해당 조치 2. 징계 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 등 금품 차별 지급 5. 교육훈련 기회 제한 6. 집단따돌림등 정신적·신체적·재산적 손상 행위 또는 발생 방지 7. 그 밖의 신고근로자 및 피해근로자 의사에 반하는 불리한 처우	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 <법 제38조 양벌규정 적용> 제37조제2항 제2호





위반행위	내용	벌칙
비밀누설 금지 (제14조제7항)	직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고 받은 사람, 조사 과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1호의7
고객 등에 의한 성희롱 방지 (제14조제1항)	고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	과태료 300만 원 제39조제4항 제1호의2
고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조제2항)	근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제2호
제29조의3 (제29조의5제4항 및 제29조의6제3항 준용 포함)	사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항 준용 포함)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우	과태료 1억 원 이하 제39조제1항
시정명령 이행 상황의 제출요구 (제29조의4의 제1항)	고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.	과태료 500만 원 이하 제39조제3항 제9호
차별적 처우등의 시정신청등에 따른 불이익 처우 금지 (제29조의7)	사업주는 차별적 처우등의 시정 신청, 노동위원회에의 참석 및 진술, 재심신청 또는 행정소송의 제기, 시정명령 불이행의 신고하는 행위를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 <법 제38조 양벌규정 적용> 제37조제2항 제9호



# 05

## 직장 내 성희롱 신고사건 처리 사례

### 직장 내 성희롱

#### ☑ 사업주가 성희롱한 사례(법 제2조)

**사례 ①** 사업주가 피해자들에게 결혼을 잘하려면 속궁합이 맞아야 한다는 등의 언어적 성희롱 및 신체접촉 등의 성희롱을 하여 과태료 500만원 부과

**사례 ②** 사업주가 피해자의 외모에 대한 평가 등을 다른 근로자에게 이야기 하거나 메시지를 보냈고, 나중에 피해자가 이를 알게 된 사안을 성희롱으로 인정하여 과태료 300만원 부과

#### ☑ 사업주가 직장 내 성희롱을 조사하지 않은 사례(법 제4조제2항)

○ 피해자가 사업주에게 직장 내 성희롱을 신고했음에도, 사업주는 행위자가 친인척이라는 이유로 아무런 조치를 취하지 아니하여 과태료 500만원 부과

#### ☑ 사업주가 피해근로자에게 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 사례(법 제4조제4항)

○ 직장 내 성희롱 피해로 3개월 이상 안정가료를 요한다는 의사의 소견에도 피해자의 유급휴가 요청을 거부하는 등 적절한 조치 의무를 이행하지 아니하여 과태료 500만원 부과



☑ **사업주가 성희롱 행위자에게 징계 등 필요한 조치를 하지 않은 사례**

[법 제14조제5항]

- 고용노동관서 조사 결과 직장 내 성희롱이 인정되어, 행위자에게 징계 등 필요한 조치를 하도록 시정지시 했음에도 이를 이행하지 아니하여 과태료 500만원 부과

☑ **사업주가 성희롱 피해근로자에게 해고 등 불리한 처우를 한 사례**

[법 제14조제6항]

- 직장 상사로부터 성추행(성희롱) 피해를 입었음에도, 사업주는 피해자가 행위자의 정보를 유출하였다는 이유 등으로 피해자를 해고하여 법인, 대표자, 관리책임자를 전부 기소 의견으로 송치

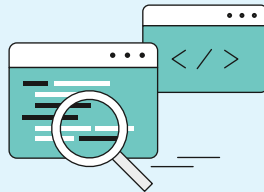
**고객 등에 의한 성희롱**

☑ **피해근로자에게 적절한 보호조치를 미이행한 사례(법 제14조의2제1항)**

- 헬스트레이너인 피해자에게 회원이 카톡 메시지를 이용해 성희롱을 했고, 이 사실을 사업주에게 보고하였으나 피해자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하지 않아 과태료 300만원 부과

☑ **피해근로자에게 해고 등 불이익한 처우를 한 사례(법 제14조의2제2항)**

- 호프집 종업원인 피해자가 고객에게 성추행(성희롱)을 당해 경찰이 출동했고, 이 사실을 사업주에게 신고했음에도 사업주는 피해자가 경찰을 불렀다는 이유로 해고하여 과태료 500만원 부과



**사법처리나 과태료 처분 외에  
피해에 대한 직접적인 구제를 원하시나요?  
노동위원회에 시정을 신청할 수 있습니다!**



**불리한 처우 예시**

- ✔ 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- ✔ 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- ✔ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
- ✔ 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- ✔ 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- ✔ 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- ✔ 그 밖에 신고한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우



## 노동위원회에 시정 신청하기

- ☑ 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 피해근로자가 요청했음에도 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하지 않았거나,
- ☑ 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자나 직장 내 성희롱 및 고객등에 의한 성희롱 피해근로자들에게 파면, 해임, 해고, 징계 등 불리한 처우를 하는 경우

- ▶ 피해근로자들은 사업장 관할 지방노동위원회에 시정을 신청할 수 있습니다.  
\* 불리한 처우 등을 당한 날(계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월 이내 신청 가능

## 시정 신청은 이렇게 처리됩니다

- ☑ 노동위원회는 시정신청서를 접수하면 조사-심문 절차를 진행합니다.
- ☑ 신고내용이 '인정'되면 사업주에게 '불리한 행위 중지, 근로조건 개선 또는 적절한 배상(손해액의 3배 이내의 배상액 등)' 시정명령을 할 수 있습니다.
  - ◆ 확정된 시정명령 미이행 시 1억 원 이하의 과태료 부과



## 06

# 성희롱 없는 일터가 되도록 함께 노력해요

### 평상시

- 공사를 구분해서 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적 만남이나 사적 업무 등을 지시 또는 강요하지 않습니다.
- 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 재미 삼아 하지 않도록 자제합니다.
- 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않습니다.
- 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인식합니다.
- 자신의 지위나 권한을 남용하고 있는 건 아닌지 항상 유의하고 점검합니다.
- 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되 인간적으로 대등하다는 생각으로 존중하는 태도를 가집니다.

### 성희롱이 발생시

- 상대방이 불쾌감이나 거부 의사를 표현했을 때 즉각 멈추고, 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력합니다.
- 지나친 구매 행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부 의사를 표현하지 않은 것을 동의한 것으로 받아들이지 않도록 주의합니다.
- 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 동조하지 않으며 이의를 제기합니다.



# 07

## 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원



### 직장 내 성희롱 예방교육 관련 자료 제공

고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>)에서 표준강의안, 리플릿(소책자), 포스터, 매뉴얼, 교육동영상을 다운로드해서 활용해보세요.

\* [고용노동부 홈페이지] - [자주 찾는 자료실]에서 '성희롱'으로 검색



### 직장 내 성희롱 자가진단 앱 제공

자가진단 앱을 통해 직장 내 성희롱 실태조사를 할 수 있습니다.



\* Play 스토어(안드로이드폰),  
App 스토어(아이폰)에서  
'직장 내 성희롱 자가진단 앱' 검색



# 08

## 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 피해 익명신고센터로 안심하고 신고하세요

- 고용노동부는 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 피해 당사자 또는 피해 목격자가 **안심하고 신고할 수 있도록 온라인 익명신고센터를 운영**하고 있습니다.

### 신고내용은?

#### ▶ 직장 내 성희롱 익명신고센터

사업주 및 상급자·근로자에 의한 직장 내 성희롱, 고객에 의한 성희롱

#### ▶ 고용상 성차별 익명신고센터

모집채용, 임금, 임금 외 금품, 교육배치 및 승진, 정년퇴직 및 해고 등 고용상 성차별

### 신고방법은?

고용노동부 홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr))

고용노동부 노동포털(<https://labor.moel.go.kr>)





## 참고

## 지방고용노동관서 연락처

지방고용노동관서	관할지역	연락처
서울지방고용노동청	중구, 종로구, 서초구, 동대문구	02-2250-5737
서울강남지청	강남구	02-3465-8473
서울동부지청	성동구, 광진구, 송파구, 강동구	02-2142-8848
서울서부지청	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구	02-2077-6163
서울남부지청	영등포구, 강서구, 양천구	02-2639-2192
서울북부지청	성북구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구	02-950-9829
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02-3282-9026
중부지방고용노동청	인천, 중구, 동구, 남구, 연수구, 남동구, 옹진군	032-460-4650
인천북부지청	부평구, 계양구, 서구, 강화군	032-540-7936
부천지청	부천시, 김포시	032-714-8756
의정부지청	의정부시, 동두천시, 구리시, 남양주시, 양주시, 포천시, 연천군, 철원군	031-850-7628
고양지청	고양시, 파주시	031-931-2839
경기지청	수원시, 용인시, 화성시	031-259-0320
성남지청	성남시, 하남시, 이천시, 광주시, 여주시, 양평군	031-788-1536
안양지청	안양시, 과천시, 의왕시, 군포시, 광명시	031-463-7365
안산지청	안산시, 시흥시	031-412-1959
평택지청	평택시, 오산시, 안성시	031-646-1175
강원지청	춘천시, 홍천군, 인제군, 화천군, 양구군, 가평군	033-269-3575
강릉지청	강릉시, 속초시, 동해시, 양양군, 고성군	033-650-2516
원주지청	원주시, 횡성군	033-769-0816
태백지청	태백시, 삼척시	033-550-8623
영월출장소	영월군, 정선군, 평창군	033-371-6221
부산지방고용노동청	부산, 중구, 동구, 서구, 사하구, 영도구, 남구, 부산진구, 연제구	051-850-6425
부산동부지청	동래구, 해운대구, 금정구, 수영구, 기장군	051-559-6622
부산북부지청	북부, 사상구, 강서구	051-309-1562
창원지청	창원시, 창원군, 함안군, 의령군	055-239-6519
울산지청	울산시	052-228-3856
양산지청	김해시, 밀양시, 양산시	055-330-6484
진주지청	진주시, 사천시, 합천군, 거창군, 산청군, 하동군, 함양군, 남해군	055-760-6503



지방고용노동관서	관할지역	연락처
통영지청	통영시, 거제시, 고성군	055-650-1915
대구지방고용노동청	대구 중구, 동구, 수성구, 북구, 경북 영천시, 경산시, 청도군, 군위군	053-667-6223
대구서부지청	대구 서구, 달서구, 남구, 달성군, 경북 칠곡군, 고령군, 성주군	053-605-9114
포항지청	포항시, 경주시, 영덕군, 울릉군, 울진군	054-271-6815
구미지청	구미시, 김천시, 칠곡군 석적읍 중리 구미국가산업단지	054-450-3513
영주지청	영주시, 상주시, 문경시, 봉화군	054-639-1161
안동지청	안동시, 예천군, 의성군, 영양군, 청송군	054-851-8035
광주청	광주시, 화순군, 곡성군, 구례군, 담양군, 장성군, 영광군, 함평군, 나주시	062-975-6417
전주지청	전주시, 남원시, 정읍시, 장수군, 임실군, 순창군, 완주군, 진안군, 무주군	063-240-3444
익산지청	익산시, 김제시	063-839-0027
군산지청	군산시, 부안군, 고창군	063-450-0522
목포지청	목포시, 무안군, 영암군, 강진군, 완도군, 해남군, 장흥군, 진도군, 신안군	061-280-0130
여수지청	여수시, 순천시, 광양시, 고흥군, 보성군	061-650-0198
제주근로개선지도센터	제주시, 서귀포시	064-728-7118
대전지방고용노동청	대전시, 세종시, 공주시, 논산시, 계룡시, 금산군	042-480-6245
청주지청	청주시, 진천군, 괴산군, 보은군, 옥천군, 영동군, 증평군	043-299-1143
천안지청	천안시, 아산시, 당진시, 예산군	041-560-2992
충주지청	충주시, 제천시, 음성군, 단양군	043-840-4056
보령지청	보령시, 서천군, 청양군, 홍성군, 부여군	041-930-6123
서산출장소	서산시, 태안군	041-661-5630



# 직장에서의 성희롱·성차별 피해 상담에서 권리구제까지 고용노동부가 함께합니다

고용평등 심층상담서비스  
**1551-9811**  
(고용평등 하나로 통합)

## 고용평등 심층상담 서비스란?

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 등 피해와 관련한 상담을 원하는 분들께,  
고용노동관서의 전문상담지원관이 권리구제를 위한 상담 서비스를 제공합니다.

빠른 인터넷 상담



## 상담은 어떻게 이루어 지나요?

### 지원대상

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 등상담을 원하는 사람은 누구나  
지원받을 수 있습니다.

### 상담분야

- 직장내 성희롱
- 모집·채용·임금·교육·승진·정년·퇴직 등에서의 고용상 성차별
- 산전후휴가, 육아휴직, 임신부 보호, 가족 돌봄 휴직·휴가 등  
모성보호 및 일·가정 양립 등

### 상담절차

- 법·제도 및 절차 안내
- 자율 해결 지원(사내 신고 및 협의)
- 권리구제 절차 진행
  - 고용부(사건조사, 근로감독)      • 국가인권위원회(진정, 조정)
  - 노동위원회(구제신청, 시정신청)      • 민·형사 등
- 심리 정서 치유 프로그램 지원

### 지원내용



법적 절차, 대응 방향 안내 등  
기초상담 진행



사건조사, 근로감독, 노동위원회 등으로  
연계하는 등 권리구제 방법·절차를 안내해  
드립니다.



피해자가 직장이나 일상에 정상 복귀할  
수 있도록 심리 정서 치유 프로그램을  
연계·지원해 드립니다.



민·형사 등 절차 안내, 증거 수집 방법  
등에 대한 변호사, 노무사 자문 등 조력해  
드립니다.

## 상담을 받으려면 어떻게 해야 할까요?

### ☞ 전화는?

운영시간(9:00~18:00)



ARS 대표전화  
**1551-9811**



권역선택  
**(1~8번)**



고용평등  
상담지원관

\* ARS 대표전화(1551-9811) 이용 시, 8개청·대표지청 전담 상담지원관으로 자동으로 연결됩니다.

“ 직장 내 성희롱은 조직문화를 파괴하는  
치명적인 바이러스입니다. ”

“ 예방교육을 '제대로' 하는 것이  
성희롱을 막는 유일한 백신입니다 ”

