

# 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼

- 근로자용 -



# 직장 내 성희롱이란?

사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나  
업무와 관련해 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

상급자: 직장내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭.  
대표이사, 등기이사, 비상근 임원 포함

## 다른 근로자에게

직장 내 성희롱 피해자는 남녀 근로자 모두 해당

직장내 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

## [직장 내 성희롱의 판단기준 : 성적인 언동(예시)]

### 육체적 행위

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

### 언어적 행위

- 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (통화 포함)
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 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

- 음란사진·그림·낙서·출판물 등을 게시, 보여주는 행위  
(전화·문자, SNS, 팩스 등 포함)
- 성과 관련된 자신의 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

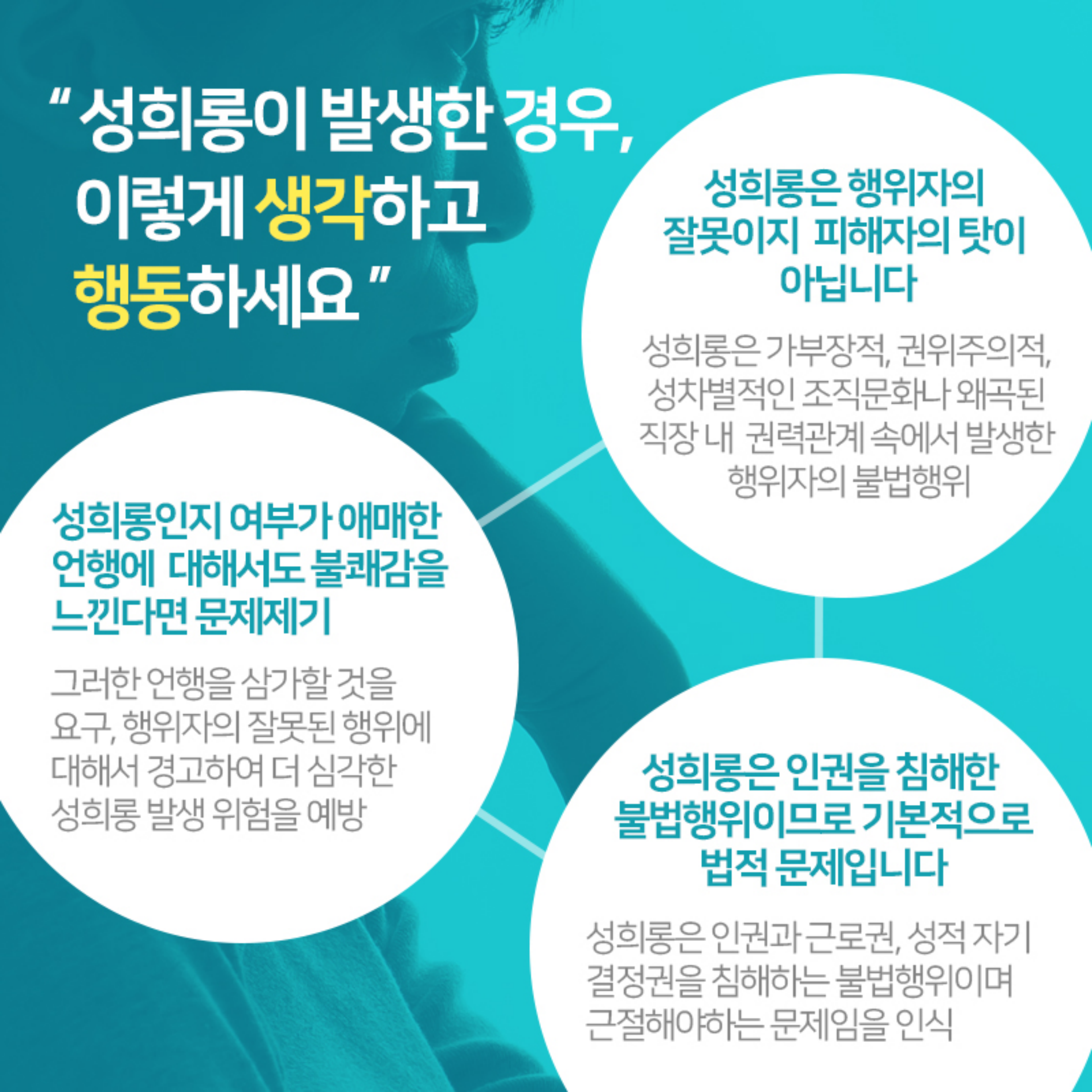
## 기타 성희롱 행위

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

## [성희롱 행위로 인한 피해의 내용]

- 환경형 성희롱 : 성적 굴욕감 또는 혐오감\*을 느끼게 할 것
- 조건형 성희롱 : 고용상의 불이익을 줄 것
- 성적요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우로  
채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등

\* 성적 언동으로 인하여 상대방(피해자)이 느끼게 되는 불쾌한 감정



# “ 성희롱이 발생한 경우, 이렇게 **생각**하고 **행동**하세요 ”

## 성희롱인지 여부가 애매한 언행에 대해서도 불쾌감을 느낀다면 문제제기

그러한 언행을 삼가할 것을  
요구, 행위자의 잘못된 행위에  
대해서 경고하여 더 심각한  
성희롱 발생 위험을 예방

## 성희롱은 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아닙니다

성희롱은 가부장적, 권위주의적,  
성차별적인 조직문화나 왜곡된  
직장 내 권력관계 속에서 발생한  
행위자의 불법행위

## 성희롱은 인권을 침해한 불법행위이므로 기본적으로 법적 문제입니다

성희롱은 인권과 근로권, 성적 자기  
결정권을 침해하는 불법행위이며  
근절해야하는 문제임을 인식

# “ 성희롱이 발생하면, 이 다섯 가지는 꼭 기억하세요!”

## 어떻게 대처할 것인가?

- 성희롱을 당하면 단호하게 거부의 의사표현
- ▶ 합리적 해결방안 모색
  - ▶ 사직을 생각하는 것은 바람직하지 않음  
(성희롱으로 인한 피해 회복이 중요)

## 2

## 어떤 방법을 선택할 것인가?

원하는 해결 방법을 먼저 결정 (행위자의 사과와 재발방지 약속 등 합의, 행위자의 처벌 내지 손해배상 등)

- ▶ 문제 해결을 위해 자신을 소중히 여기며 누구로부터 어떤 도움을 받을 수 있는지 생각
- ▶ 사내의 고충처리절차, 여직원회, 노동조합, 외부 상담기관이나 법률지원단체 등을 찾아본 후 적절한 해결방법을 선택

- ① 행위자에 거부 의사 밝힌다 (문자나 편지 등 내용 증명도 포함)
- ② 만나서 이야기할 경우 자신의 입장을 잘 정리하여 말할 수 있도록 준비
- ③ 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용
- ④ 행위자와 직접 만나기 어렵다면 가족이나 친구 등 믿을 만한 사람과 함께 만남

## 3 증거의 수집

### 4

## 직장 내 해결절차 이용

- ▶ 직장 내 성희롱 구제절차 내지 고충처리 절차가 마련되어 있다면 해당 기구에 신고, 기구나 담당자가 없는 경우 인사부서에 신고
- ▶ 신고할 때는 행위자의 행위에 대해서 구체적 진술
- ▶ 본인의 보호조치 및 피해구제를 위해 해결책을 요구

# 5

## 성희롱 발생 시 외부기관을 통한 구제 방법

| 구분             | 방법                | 구제 내용                                                |
|----------------|-------------------|------------------------------------------------------|
| 비<br>사법적<br>구제 | 지방고용노동관서<br>진정    | 성희롱으로 인한 사업주 조치 요구<br>(가해자 징계, 피해자 불이익 처분 등)         |
|                | 노동위원회<br>구제신청     | 성희롱 피해자(가해자)의 부당한 해고,<br>휴직, 정직, 전직 등 처분 시 구제신청 등    |
|                | 국가인권위원회<br>진정     | 성희롱 행위자와 책임자에 대한<br>사내 조치, 손해배상 등                    |
| 사법적<br>구제      | 지방고용노동관서<br>고소/고발 | 성희롱으로 인한 사업주 처벌 요구<br>(행위자 미조치, 피해자 불이익 처분 등)        |
|                | 검찰 고소/고발          | 형사처벌되는 법 위반 행위에 대한 처벌 요구<br>(성폭력범죄, 형법 · 남녀고용평등법 위반) |
|                | 법원 민사소송           | 성희롱으로 인하여 발생한 손해배상 청구                                |

# 가장 중요한 것은 성희롱 행위자가 되지 않기 위한 인식입니다

- ✓ 공사를 구분하여 행동하며, 지위를 이용하여 사적 만남이나 사적 업무 등 지시나 강요 금지
- ✓ 음담패설이나 음란물 보기 등 성적인 행동을 유희로 하는 것을 자제
- ✓ 타인의 신체 · 외모에 대한 평가나 지적 및 사생활 침해 또는 간섭 금지
- ✓ 상대방이 불쾌감이나 거부의를 표현했을 때 즉각 중지, 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력

# 가장 중요한 것은 성희롱 행위자가 되지 않기 위한 인식입니다

- ✓ 지나친 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점을 명심
- ✓ 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기
- ✓ 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않는지 항상 유의하고 점검
- ✓ 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되 인간적으로 대등하다는 생각을 가지고 서로 존중하는 태도 필요
- ✓ 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지