



일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요

성희롱 없는 직장을 위한 예방·대응 안내서

목차



1 성평등한 직장은
어떤 공간일까요? _ 3

2 성희롱 없는 성평등한 직장,
어떻게 만드나요? _ 6

3 성평등한 직장을 위해
약속해요! _ 20

| 더 알고 싶어요 |

직장 내 성희롱 관련 사업주 의무

직장 내 성희롱 지원기관 안내

| 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업 소개 |

발행일 2020. 11. 16

발행처 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터

기획구성 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터

감수 신상아, 이임혜경

제작 콘텐츠하다 (070)8987-2949



성평등한 직장 어떤 공간일까요?

성평등한 직장이란 '차별 없는 직장'을 말합니다.

'일하는 데 차별이 큰 상관이 있나?'라고 생각할 수 있지만

작은 차별들이 모여 폭력이나 성희롱이 될 수 있습니다.

V CHECKLIST

우리 직장 내 성평등 지수를 점검해봅시다

- ☐ 복장이나 외모를 언급하거나 평가하는 일이 자주 있다.
 - ☐ 나이, 결혼, 아이와 관련된 질문을 당연하게 던지는 편이다.
 - ☐ 연애나 사생활에 관심을 두거나 조언을 하는 편이다.
 - ☐ 나이가 어리거나 연차가 낮으면 반말을 사용하는 편이다.
-
- ☐ 성적 농담이나 음담패설이 분위기를 띄우기에 좋다고 생각한다.
 - ☐ 가벼운 스킨십 정도는 친밀함의 표현으로 받아들인다.
 - ☐ '여자가', '남자가'로 시작하는 말들이 자주 오간다.
 - ☐ 주요 업무를 여성/남성으로 나누는 편이다.
 - ☐ 손님이 오면 음료 준비는 여성이나 신입사원이 한다.
-
- ☐ 회식 자리에서 술을 억지로 권하거나 원치 않는 술잔을 받은 적이 있다.
 - ☐ 회식 자리에서 여성과 남성을 가까이 끼워 앉히는 일이 있다.
 - ☐ 회식에는 모두 참여해야 한다는 암묵적인 규칙이 있다.
 - ☐ 회식이 자주 2차, 3차로 이어진다.
-
- ☐ 성희롱 등 직장에서 생기는 불편함을 이야기하기 어렵다.
 - ☐ 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 적 없거나 매년 받지는 않는다.
 - ☐ 직장 내 성희롱 예방교육에 사장님은 참여하지 않는다.
 - ☐ 직장 내 성희롱 예방교육 자료가 사업장에 없거나 여부를 모르겠다.
 - ☐ 직장 내 성희롱 관련 지침이 사업장에 없거나 여부를 모르겠다.
 - ☐ 사업장에서 성희롱 문제가 발생했을 때 잘 처리될 수 있을지 모르겠다.

▶ 체크 항목이 많을수록 직장 안에서 누군가가 불편을 겪고 있을 확률이 큼니다.

0개 : 훌륭해요!

1~5개 : 더 분발이 필요해요

6~10개 : 의식개선이 필요해요

11개 이상 : 매우 위험해요

직장 내 성희롱이 성평등과 무슨 관계일까요?

직장 내 성희롱은 단지 성희롱 행위를 한 사람만의 문제가 아닙니다. 직장에서 공유하는 성차별 문화와 폭력이 겹쳐 일어나는 것이기 때문이죠. 그런 의미에서 성평등은 각자가 한 사람으로서 차이와 개성을 존중받고 성별에 따른 차별과 폭력이 일어나지 않도록 하는 안전장치와 같습니다.

직장 내 성희롱이란?

사업주나 상급자 또는 노동자(동료와 하급자 포함)가 다른 노동자 또는 구직자에게 직장 내 지위(나이, 성별, 지위, 고용 형태, 학력, 근속 일수 등 다양한 형태의 권력)를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으키거나 성적 언동, 그 밖의 요구 등에 불응을 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위입니다.

- '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 제2조 제2호,



행위자의 의도와 상관없어요!



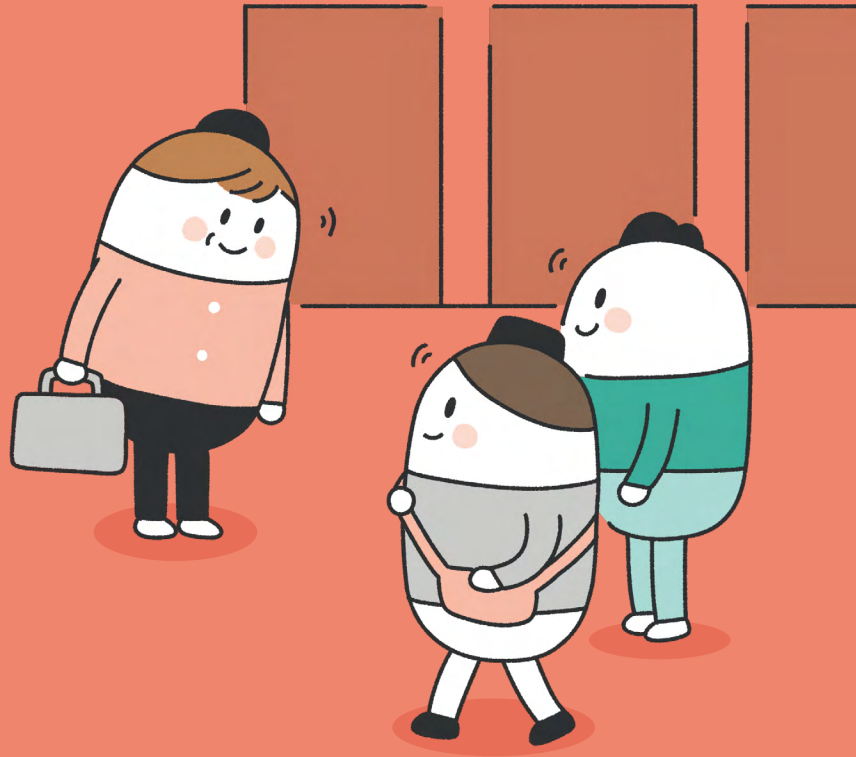
피해자가 거부했는지 아닌지는 상관없어요!



제3자에 관한 성적 언동이라도
상대방이 성적 혐오감 또는
성적 불쾌감을 느꼈다면 성희롱에 해당해요!

성희롱 없는 성평등한 직장, 어떻게 만드나요?

성평등한 직장문화를 만들기 위해서는
함께 일하는 구성원 모두가
각자의 역할을 알고 행동하는 것이 중요합니다.



내가 사업주라면? _ 예방 편

성희롱 없는 직장을 위해 어떻게 해야 할까요?



우리회사내 성희롱성폭력은
절대 용납하지 않는다는 것을 명확히 하세요.

사업주는 직장 내 리더이자 관리자로서 조직문화를 점검하고 안전망을 세워야 할 책임이 있습니다. 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 예방지침을 마련하여 노동자가 안심하고 일할 수 있는 환경을 조성해주세요.



① 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 1회 이상 실시하고 참여해요

정규직, 비정규직을 포함한 모든 노동자와
사업주가 함께 들어요!

- '남녀고용평등법 제13조 제1항 및 2항,



② 직장 내 성희롱 예방교육 내용을 노동자가 볼 수 있는 곳에 항상 게시해요

- '남녀고용평등법 제13조 제3항,



③ 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하여 누구나 볼 수 있는 곳에 항상 게시해요

취업 규칙에 직장 내 성희롱 내용을 규정하거나,
독자적인 지침을 마련할 수 있어요.

- '남녀고용평등법 시행규칙 제5조의2 제1항,



Q. 성희롱 예방교육과 예방지침에는 어떤 내용이 들어가야 하나요?



예방교육

- 1 직장 내 성희롱에 관한 법령
- 2 성희롱 사건 발생 시 처리 절차와 조치 기준
- 3 성희롱 피해노동자의 고충 상담과 구제 절차
- 4 성희롱 징계 등 제재 조치
- 5 그 외 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

- '남녀고용평등법 시행령 제3조제2항,

▶ 위드유센터에서 30인 미만 소규모 사업장에
성희롱 예방교육을 무료로 지원합니다 ▶ 23쪽으로



예방지침

- 1 직장 내 성희롱 관련 상담과 고충 처리에 필요한 사항
- 2 성희롱 조사 절차
- 3 성희롱 발생 시 피해자 보호 절차
- 4 성희롱 행위자 징계 절차와 징계 수준
- 5 그 외 직장 내 성희롱 예방과 금지를 위해 필요한 사항

- '남녀고용평등법 시행규칙 제5조의2 제2항,

▶ 위드유센터에서 30인 미만 소규모 사업장에
성희롱 예방지침 컨설팅을 무료로 지원합니다 ▶ 23쪽으로

내가 사업주라면? _ 대응 편

성희롱 사건이 생겼어요. 어떻게 해야 하나요?

직장에서 성희롱 사건이 발생했을 때 사업주의 역할은 무엇보다 중요합니다. 사업주는 곧바로 사건을 조사하고 조치해야 하지요. 문제를 크게 만드는 것이 아니냐고요? 사업주가 앞장서 합당한 절차를 통해 해결할 때, 노동자는 회사를 신뢰할 수 있습니다.



1 철저히 조사합니다

피해노동자가 직접 신고한 경우는 물론 목격자나 피해 사실을 들은 사람의 제보, 익명 게시판 제보 등도 조사해야 합니다. - '남녀고용평등법 제14조제2항,

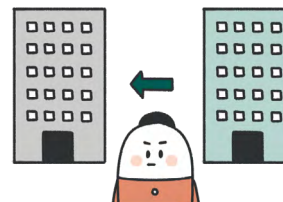
▶ 조사할 때 피해자 입장에서 사건을 바라보고 이해하는 태도가 필요해요.



2 피해자를 보호하세요

피해노동자가 요청하면 근무 장소 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 조치를 합니다. 피해노동자의 상태나 요청 취지, 사업장 규모 등을 고려해 적절한 수단을 선택하세요. - '남녀고용평등법 제14조제4항,

▶ 피해노동자가 사건 이전처럼 안전한 상태에서 업무를 하기 위한 조치예요!



3 행위자에게 조치를 해요

직장 내 성희롱을 한 사람에게 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 합니다. 해당 조치를 할 때 반드시 피해노동자의 의견을 물어보세요. - '남녀고용평등법 제14조제5항,

▶ 피해노동자의 의견을 모두 수렴해야 하는 것은 아니지만, 피해노동자가 원하는 방향과 납득할 수 있는 수준으로 조치가 이뤄져야 합니다. 신고한 노동자나 피해노동자의 의사에 반하는 불리한 처우가 되지 않도록 충분히 의사소통을 해야 해요.

성희롱 조사 시 꼭 주의해주세요!

1 불리한 처우 금지

사업주는 성희롱을 신고하거나 피해를 당한 노동자에게 아래와 같은 불리한 처우를 해서는 안 됩니다.



- 1 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 - 2 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 - 3 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 - 5 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 - 6 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가저오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 - 7 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우
- 「남녀고용평등법 제14조 제6항,

2차 가해에 유의하세요!

피해자를 가장 힘들게 하는 것은 '주위의 따가운 시선'입니다. 잘못을 바로잡으려고 했다가 오히려 조직 분위기를 해치는 가해자 취급을 당하는 경우가 많은 것이죠. 2차 가해는 다른 피해자들의 문제 제기를 가로막는 심각한 범죄이며, 조직의 발전을 방해하는 장애물이에요. 주위에 문제를 제기한 동료가 있다면 따뜻한 시선으로 함께해주세요.

★ 2차 가해: 피해자에게 업무와 관련된 불이익을 주거나 성희롱 사건에 대한 소문, 피해자 배척, 행위자 옹호 등으로 괴롭히는 것



2 비밀누설 금지

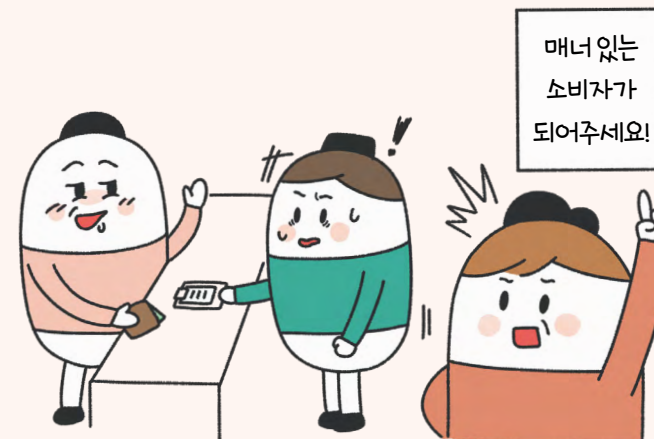
성희롱 조사 과정에 참여한 모든 사람은 해당 내용을 다른 사람에게 누설하지 않아야 합니다. 사전에 조사 관계자 모두에게 비밀유지 서약서 등을 받고 신중하게 관리해야 합니다.

- 「남녀고용평등법 제14조 제7항,



궁금해요

Q. 알바생에게 자꾸 야한 농담을 하는 손님, 어떻게 대응해야 하나요?



사업주는 고객 응대 노동자들을 보호하기 위해 필수적으로 안전조치를 취해야 합니다.

• 고객이 성희롱 등 폭언을 하지 않도록 안내 문구 등을 게시해야 하고, 고객 응대 노동자가 해당 상황에 대처할 수 있도록 매뉴얼을 마련해 교육을 실시해야 합니다.

- 「산업안전보건법 시행규칙 제41조,

• 그럼에도 불구하고 고객이 성희롱 등 폭언을 하는 경우, 사업주는 휴게시간을 연장하거나 업무를 잠시 멈추는 등 노동자를 보호하기 위한 조치를 취해야 합니다.

• 또한 피해 회복을 위한 치료와 상담을 지원하고, 노동자가 고소 또는 손해배상 청구 소송을 진행할 경우 이를 도울 의무가 있습니다.

- 「남녀고용평등법 제14조의2,

원안 : (사)여성노동법률지원센터 최미진 대표

내가 피해자라면?

성희롱을 당했어요. 어떻게 해야 하나요?



① 내가 처한 성희롱 상황을 인식하고 기록해요

- 기억이 왜곡되기 전에 기록 남기기
- 증거 수집하기 (일기, 온라인 비공개 게시물, 가족이나 친구와의 카톡, 비밀유지가 가능한 동료와의 메신저 대화 등의 기록이 모두 포함돼요)
- 내 몸과 마음의 상태, 회사 생활 등 주변 상황 살피기



② 내가 원하는 것이 무엇인지 파악하고 목표를 설정해요

- 전문상담기관을 통해 정확한 정보 확인하기
(나의 권리와 내가 겪은 일의 법적 규정사항이 무엇인지 확인해요)
- 내가 원하는 것이 무엇인지 생각하기
(행위자의 사과와 재발 방지 약속 등 합의, 내부 절차를 통한 행위자 징계, 행위자의 처벌 내지 손해배상 등이 있어요)
- 전문상담기관에 상담을 요청하여 구체적인 대응 목표 설정하기



③ 결정한 목표에 따라 대응 방식을 선택해요

- 사내 절차에 따라 조치하기
(취업규칙 내 성희롱 규정을 찾아보고, 사내 고충 처리 절차가 있는지 확인해 보세요. 또 나에게 도움이 되는 믿을 만한 상사나 동료 가 있는지 생각해 보세요)
- 사내 해결이 어려울 때 대응하기
(진장·고소 등 사법적·비사법적 구제 절차를 고려할 수 있어요 ♣ 14쪽으로)
- 나를 보호할 수 있는 경우의 수 확보하기
(내가 가진 자원과 한계를 점검해 보세요)

* 자원: 증거, 제도, 동료, 전문상담기관 등

* 한계: 고충 처리 기구의 부재, 성차별적 조직문화 등



④ 문제 제기 시 보호 조치를 요청하세요

- 내 몸과 마음의 안정을 무엇보다 중요하게 생각하기
- 회사에 나를 보호할 수 있는 조치 요구하기
(행위자와 분리 배치, 유급휴가 등을 제안할 수 있어요)
- 불이익이 없도록 회사에 명확한 조치, 가이드라인 요구하기

꼭! 기억하세요



- 성희롱은 행위자의 잘못입니다!
- 성희롱은 인권을 침해한 불법행위입니다!
- 혼자 아님을 기억하세요. 전문기관에 도움을 요청할 수 있어요!

✦ 직장 내 성희롱 전문상담기관 안내

기관명	권역	상담번호	운영시간
◇(사)서울여성노동자회	마포	02)3141-9090	평일 10~17시(점심시간 12~13시)
◇(사)노동희망	서대문	070)8279-1598	평일 09~18시
◇(사)여성노동법률지원센터	영등포	0505)515-5050	평일 13시 30분~17시
한국여성민우회 일고민상담실	마포	02)706-5050	월, 수, 금 10~17시(점심시간 12~13시)

◇ 고용평등상담실 운영기관 고용노동부 위탁 하에 직장 내 고용상 성차별, 성희롱 등으로 피해받은 노동자의 고충을 전문적으로 상담하는 민간단체

+ 비사법적 구제 절차 재판을 거치지 않거나 경찰에 신고하지 않는 절차



직장 내 성희롱은 명백한 불법 행위지만 모든 직장 내 성희롱이 형사처벌의 대상이 되지는 않습니다.
내가 겪은 일이 법률적으로 어떻게 해석되는지 전문상담기관을 통해 확인하고 조언을 구하세요!

지방고용노동관서 진정	「남녀고용평등법」 위반행위 (사업주 성희롱, 행위자 미조치 등)	사업주 대상
노동위원회 구제 신청	부당해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 등 기타 징벌에 대한 인사상 불이익 구제 신청	사업장 대상
국가인권위원회 진정	성희롱 행위 (성희롱 발생 1년 이내 사건만 해당)	사업장·행위자 대상

+ 사법적 구제 절차 형사 또는 민사소송 등 재판을 하는 절차

지방고용노동관서 고소·고발	「남녀고용평등법 제14조 제6항」 위반 행위 (피해자 불이익 처분 등)	사업주 대상
검찰 고소·고발	형사처벌 되는 법 위반 행위 (성추행, 성폭력 범죄 등)	행위자 대상
법원 민사소송	성희롱 또는 직장 내 불이익 조치로 인한 손해배상 청구	사업주·행위자 대상



궁금해요

Q.

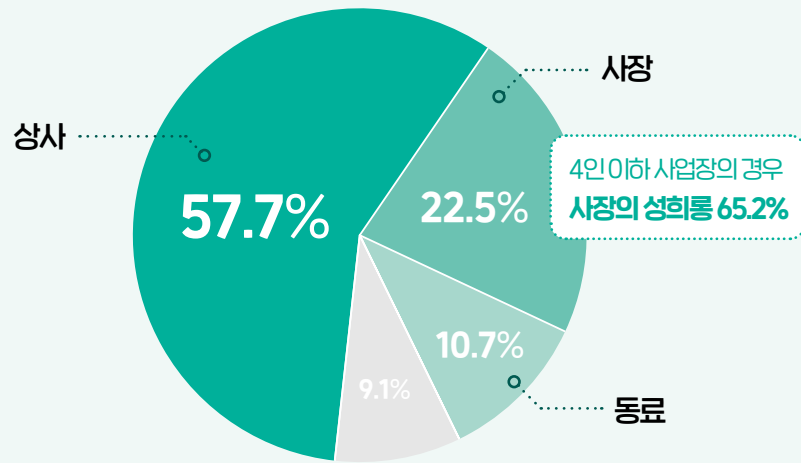
성희롱을 당했을 당시에는 불편하다는 표현을 못 하고 자리를 피했는데, 생각할수록 잊히지 않습니다. 나중에 신고해도 되나요?



성희롱 당시에 불편하다고 표현하지 못했어도 직장 내 성희롱으로 신고할 수 있습니다.

• 성희롱 피해자가 자주 듣고 두려워하는 말이 “왜 그때는 가만히 있다가 이제 와서 성희롱이라고 하나?”입니다. 직장 내 성희롱은 직급이 높은 사람이 직급이 낮은 사람에게 하는 경우가 대부분이기 때문에 현실적으로 곧바로 ‘거부 의사’를 표현하기가 매우 어렵습니다. 따라서 그 당시 거부 의사를 표현했느냐 아니냐는 성희롱의 판단 기준이 될 수 없습니다.

2019년 직장내 성희롱 상담중 행위자 비율



출처 : 서울여성노동자회 평등의전화

다만 당시 상황을 증명하는 것이 중요할 수 있습니다. 시간이 얼마나 오래 지났느냐가 아니라 증거가 부족해서 불리해지는 경우가 더 많습니다.

- 성희롱을 당했다면 만약을 대비하여 꼼꼼히 기록해두시기를 바랍니다. 육하원칙에 따라 누가, 나에게, 어떤 행위를 했으며, 그래서 내가 어떤 감정을 느꼈는지를 아주 자세히, 시시콜콜하다 싶을 정도로 적어두는 게 좋습니다.
- 많은 분들이 성희롱 당시에 문제 제기를 하지 못합니다. 혹여 2차 불이익을 당할까 염려할 수밖에 없습니다. 직장은 생존과 직결되니까요. 나만 참으면 된다고 넘여가기 쉽지요. 그러나 성희롱이 계속 이어지거나, 시간이 지날수록 그때의 기억이 떠올라 마음이 괴로울 수 있습니다. 오랜 시간이 지난 후 신고를 하는 피해자들은 '살기 위해' 문제 제기를 합니다. 당신의 문제 제기는 성범죄에 대한 정당한 방어 행위입니다. 절대 당신의 잘못이 아닙니다.

원안 : (사)서울여성노동자회 신상아 사무국장

Q. 말끝마다 “여자가~”를 붙이는 상사, 성희롱으로 신고해도 될까요?



먼저 “여자가~”라는 말이 어떤 맥락에서 사용되었는지 살펴볼 필요가 있습니다.

- 예를 들어 직장내 손님 방문했을 때 “커피 심부름은 여자가 해야지”라고 했다면 우리나라에서는 성희롱보다는 성차별로 분류됩니다.
- 하지만 회식 자리에서 “상사 옆자리에는 여자가 앉아야지”, “술은 여자가 따라야지”라고 했다면 직장 내 성희롱으로 판단될 가능성이 높습니다. 듣는 이에게 성적 굴욕감이나 불쾌감을 줄 수 있기 때문이지요. 따라서 어떤 상황에서 ‘여자가’라는 말이 사용되었는지, 그래서 그 말이 어떻게 느껴졌는지 따져보기 바랍니다.
- “여자가~”라는 말은 가부장적 의식에서 나온 권위적인 발언입니다. 직장내 상사가 이런 말을 습관처럼 사용하고, 다른 사람들은 묵인하는 분위기라면 직장 내 성평등 의식을 점검해보세요. 성차별적인 언어가 아무렇지도 않게 받아들여지는 직장에서는 성희롱이 발생할 확률이 높습니다.
- 이런 상황이 자주 일어난다면 상황을 기록하고 자료를 모아두는 것을 추천합니다. 자료를 근거로 건강한 조직문화 조성을 위해 문제 제기를 할 수도 있습니다. 성희롱만 문제가 아닙니다. 직장내 성별을 이유로 차별받으며 일해서도 안 됩니다. 성평등한 언어는 성평등한 조직문화를 만드는 첫 걸음입니다.

원안 : (사)서울여성노동자회 신상아 사무국장

내가 행위자라면?

피해자에게 사과하고 문제 해결을 위해 노력해요!

① 성적 의도 여부와 성희롱 성립 여부는 무관합니다

성적 의도가 없었다고 하더라도 피해자가 성적 혐오감이나 굴욕감을 느꼈다면 성희롱입니다. 부인하거나 변명하기에 앞서 자신의 인식을 점검합니다.

② 상황을 상대방의 입장에서 돌아보고 진심으로 사과하기 위해 노력합니다

상대방을 동료로서 충분히 존중했는지, 나의 지위나 권한을 남용하지는 않았는지 진지하게 성찰해보세요.

③ 문제 해결을 위해 적극적으로 협조하며 공식적인 절차에 따라 자신의 입장을 소명합니다

④ 근거 없는 비난, 원치 않는 설득, 제3자를 통한 회유 등 2차 가해를 하지 않습니다

⑤ 피해자는 조직의 일원으로서 정당하게 자신의 권리를 행사한 것이라는 사실을 명심합니다



내가 주변인이라면?

피해자를 지지하고 나와 주변을 점검해요!

① 성희롱은 피해자가 아닌, '행위자'의 잘못입니다

성희롱은 '피해자가 조심해야 하는 문제'가 아니라 '행위자가 하지 말아야 할 행동'입니다. 피해자가 문제라는 생각이 든다면 내가 가진 편견 때문은 아닌지 먼저 점검합니다.

② 성희롱 문제를 정당하게 해결해야 우리 회사가 안전하고 건강해집니다

- 성희롱에 대한 문제 제기는 우리의 조직문화를 점검할 좋은 기회입니다.
- 우리 회사의 조직문화에 성차별적 요소는 없는지 나와 내 주변을 돌아봅니다.
- 어떤 상황에서도 조직을 위해 용기를 낸 피해자를 탓하지 않습니다.

③ 근거 없는 소문, 비난 등은 단호하게 차단합니다

④ 성희롱을 목격했을 때 중지, 개입 등 내가 할 수 있는 방법을 찾아 실천합니다

⑤ 피해자의 이야기를 경청합니다

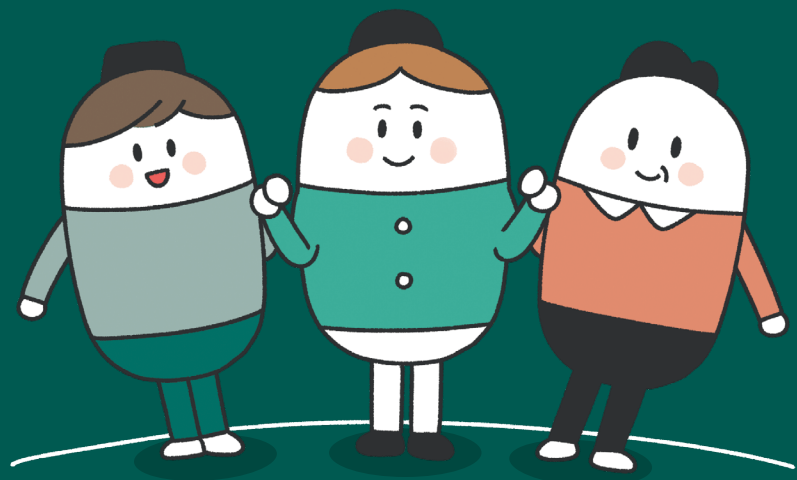
- 피해자에게 “나라면 ~했을 것이다”라거나 행위자를 이해 또는 용서하라고 말하지 않습니다.
- 피해자가 자신의 감정을 충분히 표현할 수 있도록 지지하고 필요한 지원을 받을 수 있도록 격려합니다.
- 동료로서 사건 처리 과정에 적극적으로 협조합니다.

이것만은 꼭!



만약 행위자가 내 주변에 있다면!

성희롱을 '사소한 일'이라고 생각해서는 안 돼요. 성희롱은 누군가 운이 나빠서 걸린 '실수'가 아닙니다. 행위자의 변명에 동조하지 않는 것이 피해자를 돕는 일이자 똑같은 사건이 발생하는 걸 막는 행동입니다.



성평등한 직장을 위해 약속해요!

차별 없는 안전한 직장을 만들기 위해서는
한 사람만의 노력으로는 불가능합니다.
구성원 모두의 노력이 성평등한 조직을 만듭니다.
작지만 큰 실천, 함께 시작해볼까요?



회사에서 서로 존댓말 사용하기

공적 공간에서 함께 하는 동료로서 서로를 존중해요.



성차별적 농담, 하지도 말고 웃지도 않기

“이거 성희롱 아닐까?”라는 생각이 든다면 농담을
건넬기 전에 충분히 생각하는 시간을 가져요.



서로의 사생활을 존중하기

사적인 질문과 행동에 대한 허용 기준은 사람마다 다를
수 있어요. 누군가의 불편함을 사소하게 여기지 않고
경청하고 수용하는 태도를 보여요.



‘여자가’ 또는 ‘남자가’라는 이유로 특정 업무 맡기지 않기

성역할이 아닌 직무 역할로 업무를 배정해요. 여성다움,
남성다움으로 구분 짓지 않아요.



성희롱 문제만큼은 프로참견러 되기

불편한 행동을 목격했을 때 “그거 성희롱입니다”라고
말 한마디라도 거들기. 여럿이 뭉치면 더 효과적이겠죠?

| 더 알고 싶어요 |

+ 직장 내 성희롱 관련 사업주 의무

의무	내용	위반시
직장 내 성희롱 금지 의무		1,000만 원 이하 과태료
직장 내 성희롱 예방 의무	매년 직장 내 성희롱 예방교육 실시	500만 원 이하 과태료
	직장 내 성희롱 예방교육자료 게시 의무	500만 원 이하 과태료
직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무	직장 내 성희롱 조사 의무 (성희롱 인지 시 지체없이 조사)	500만 원 이하 과태료
	조사 중 직장 내 성희롱 피해자 보호	
	직장 내 성희롱 피해자 보호 (피해노동자 요청 시 근무 장소 변경, 유급휴가 등 조치)	500만 원 이하 과태료
	직장 내 성희롱 가해자 조치	500만 원 이하 과태료
	직장 내 성희롱 피해자 불리한 처우 금지	3년 이하 징역 또는 3,000만 원 이하 벌금
	비밀누설 금지	500만 원 이하 과태료
	고객 등에 의한 성희롱 방지	300만 원 이하 과태료
	고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지	500만 원 이하 과태료
직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무	고충 처리기관 설치	
	상담 및 구제 절차 확립	

+ 직장 내 성희롱 지원기관 안내

- 국가인권위원회 ☎ 1331
- 고용노동부 고객상담센터 ☎ 1350
- 서울지역 지방고용노동관서
- 고용평등상담실 **마포** ☎ 02)3141-9090
서대문 ☎ 070)8279-1598
영등포 ☎ 0505)515-5050



| 위드유 서울직장성희롱성폭력예방센터 사업 소개 |

+ 소규모 사업장 지원 사업 안내 (30인 미만 무료 지원)



찾아가는 성희롱 예방교육

소규모 사업장 내 성희롱 예방을 위한 맞춤형 교육을 무료로 지원합니다.



사업주를 위한 성희롱 예방교육

성희롱 예방을 위한 사업주의 역할과 책임을 이해하고, 관련 제도를 마련할 수 있도록 사업주 대상 성희롱 예방교육을 진행합니다.



조직문화 컨설팅

직장 내 성희롱 사안 처리 절차를 잘 모르거나 만들 여력이 없었던 소규모 사업장에 교육·법률 전문가를 무료 매칭하여 조직문화 진단 및 솔루션을 제공합니다.



성희롱 심사위원회 지원

소규모 사업장에 성희롱 사안 발생 시 사건 조사 및 성희롱 심의위원회를 지원합니다.

+ 직장 내 성희롱 전문상담기관 지원사업 안내



직장 내 성희롱 피해자 법률·동행지원

위드유센터는 직장 내 성희롱 피해 대응이 필요한 피해자가 무료로 지원을 받을 수 있도록 매년 직장 내 성희롱 전문상담기관을 지원합니다. 직장 내 성희롱 전문상담기관에서는 법률전문가와 상담활동가가 함께 사건을 지원하고 피해자와 동행합니다.

+ 홈페이지 www.seoulwithu.kr

+ 문의 02)771-7770



일터를 안전하게
문화를 평등하게

당신 곁에 함께하는



서울직장
성희롱성폭력
예방센터



서울직장성희롱성폭력예방센터

www.seoulwithu.kr

☎ 02)771-7770