

10인 미만 사업장 및 노동자를 위한 직장 내 성희롱 Q&A

직장 내 성희롱이 무엇일까요?

직장 내 성희롱이 발생하면 회사는 어떻게 대응해야 할까요?

우리 회사는 10인 미만이라 취업규칙이 없는데 어떻게 하면 좋을까요?

10인 미만 사업장과 노동자를 위하여 직장 내 성희롱에 대한 질문과 답변!

1	<p>직장 내 성희롱이란 무엇인가요?</p> <p>“직장 내 성희롱”이란 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언행이나 성적 요구를 통해 상대방에게 성적 불쾌감을 주는 행위를 말합니다. 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것 또한 직장 내 성희롱입니다.</p> <p>사업주 및 모든 노동자는 직장 내 성희롱을 하여서는 안 됩니다. 직장 내 성희롱 발생을 신고한 노동자 및 피해노동자에게 해고, 부당한 인사조치, 집단 따돌림, 폭언 등의 불리한 처우를 하여서도 안 됩니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사업주가 성희롱을 하는 경우 1천만 원 이하의 과태료 ■ 사업주가 아래와 같은 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
A	<p>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 가져오는 행위를 하거나 그 위의 발생을 방지하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

2	<p>직장 내 성희롱 피해자는 어떻게 대응해야 하나요?</p>
A	<p>대다수의 사람은 성희롱 피해가 발생했을 때 당황하고, 어떻게 대응해야 할지 잘 알지 못합니다. 그 자리에서 아무 것도 하지 못했다 하더라도 잘못은 아닙니다. 다만, 서울여성노동자회는 이와 같이 해보라고 알려드리고 싶어요.</p> <p>업무와 관련하여 타인의 성적 언동으로 불쾌함을 느낀 경우 자신의 의사를 밝히세요. ‘싫다’는 강력한 거절이 아니어도 됩니다. ‘불편하다’는 것을 전달할 수 있으면 됩니다. 연습을 해보는 것도 방법이에요! 어렵더라도 용기를 내세요.</p> <p>피해자와 행위자 단 둘이 있을 때 성희롱이 발생한 경우 입증할 수 있는 객관적인 증거가 없거나 목격자가 없다고 해서, 성희롱 피해가 인정되지 않는 것은 아닙니다. 성희롱 피해 당시를 입증할 직접적 증거가 없는 경우라도 피해사실이 있고 피해자가 성희롱 피해사실을 신고하면 사용자는 조사할 의무가 있습니다.</p> <p>피해노동자는 가능하다면 성희롱 행위를 입증할 수 있는 증거를 수집하는 것이 좋습니다. 성희롱이 발생한 당시의 증거나 직접적 증거가 없더라도 피해자의 구체적인 피해 진술과, 간접적인 입증 자료들을 바탕으로 조사할 수 있습니다. 그러나 행위자는 대체로 성희롱 행위를 부인하므로 직접적·간접적 증거가 있으면 더 유리합니다. 목격자가 있다면 진술서를 받아두거나, 상담실 등에 상담을 받아 확인서를 발급 받을 수도 있습니다. 피해상황을 스스로 기록해 두는 방법도 있습니다.</p> <p>회사에 고충신고를 하거나 고용노동부 진정을 하면 피해자도 조사를 받게 되는데 피해내용이 일관되고 상세할수록 피해입증에 유리합니다. 피해 발생 직후 언제, 어디에서, 누구와 함께 있었는지, 행위자가 어떠한 행동 또는 말을 했는지 상세히 적어두는 것이 좋습니다.</p> <p>회사의 취업규칙 또는 내규 등 직장 내 성희롱 관련 규율을 찾아보세요. 또한 회사에서 정한 신고절차가 있는지 확인해보는 것이 필요합니다. 취업규칙 또는 내규가 없거나, 있다고 하더라도 직장 내 성희롱과 관련된 절차 등이 자세하지 않을 수 있습니다.</p> <p>회사에 고충처리 담당자가 지정된 경우도 있고, 인사 관련 부서나 인사 관련 업무를 맡은 사람이 겸하는 경우도 많습니다. 담당자가 없거나 알아볼 수 있는 상황이 아니라면 성희롱 행위자보다 직위가 높은 사람에게 고충을 이야기하는 것이 실질적이고 빠른 도움을 받을 수 있습니다.</p> <p>그럼에도, 회사 그 누구에게도 성희롱 피해를 털어놓기가 불안하다면 혼자 너무 고민하지 말고 서울여성노동자회와 상담하세요! (서울여성노동자회 평등의전화 02-3141-9090, 전국 어디서나 평등의전화 1670-1611)</p>

3	성희롱이 발생했을 때 회사는 어떻게 대응해야 하나요?
A	<p>직장 내 성희롱 사건이 신고 되었거나 사건을 인지한 경우, 회사는 지체 없이 조사하여야 합니다. 조사 과정에서 피해자가 성적 불쾌함을 느끼는 등 2차 피해가 발생하지 않도록 유의합니다.</p> <p>조사 기간 동안 행위자와의 분리, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여 피해자를 보호 해야 합니다. 이러한 조치가 피해자의 의사에 반하여 행해지지 않도록 피해자 의견을 청취하고 적극적으로 수용해야 합니다.</p>
4	회사는 직장 내 성희롱 피해자를 어떻게 보호해야 하나요?
A	<p>회사는 직장 내 성희롱 피해자를 보호할 의무가 있습니다.</p> <p>피해자는 행위자와의 분리, 성희롱 고충 신고 후 조사 기간 유급휴가 등을 회사에 요청할 수 있으며, 회사는 피해자의 의견을 청취하고 2차 피해가 발생하지 않도록 피해자를 보호할 방법을 다각도로 모색해야 합니다.</p> <p>사건조사 전이라 하더라도 피해자 보호 조치로 ▲행위자와의 분리 ▲유급휴가 부여 ▲피해자 등의 근무장소 변경 등을 취할 수 있습니다. 이때 피해자 등의 의사에 반하는 조치는 할 수 없습니다. 피해자의 의견을 적극적으로 청취하여 조치하세요.</p> <p>성희롱 피해를 주장하는 직원의 신원은 철저히 보호해야 하며, 신고로 인해 불이익을 받지 않도록 해야 합니다. 익명으로 신고할 수 있는 방법도 마련하는 것이 좋습니다.</p>
5	직장 내 성희롱이 확인된 경우 회사는 어떻게 조치해야 하나요?
A	<p>직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다.</p> <p>직장 내 성희롱 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다. 또한 행위자 징계를 하기 전에 조치에 대하여 피해노동자의 의견을 들어야 합니다.</p> <p>피해노동자의 의견을 들으라는 것은 행위자 징계를 피해노동자가 결정하게 하거나, 징계에 대한 책임을 전가하는 것이 아닙니다. 회사 내규상 징계 양정을 설명하고 어떠한 이유로 해당 징계가 결정되었는지 피해노동자에게 설명하는 것이 필요하며 피해노동자가 수용 가능한 범위의 징계여야 할 것입니다.</p>
6	성희롱 가해자는 어떤 징계를 받게 되나요?
A	<p>회사는 취업규칙 등 내부 규정에 징계 절차와 징계의 양정이 정해져 있습니다.</p> <p>성희롱 역시 내부 규정에 따른 징계 절차를 밟아 징계를 받습니다. 통상 징계는 경고, 감봉, 정직, 해고를 포함합니다.</p>

7	<p>우리 회사는 고충처리 담당자가 없는데 반드시 한 명을 지정해야 하나요?</p> <p>30인 미만 사업장의 경우 노사협의회를 설치할 의무가 없으므로 고충상담원을 선임해야 할 법적 의무는 없습니다. 하지만 모든 사업장은 직장 내 성희롱이 발생하였을 때 신고 접수, 초기 상담 등 주요한 역할을 수행해야 하므로 고충처리 담당자를 지정하고 전문교육을 받을 수 있도록 하는 것이 바람직합니다.</p> <p>성희롱 피해자가 내부 직원에게 상담 받기 어려운 분위기이거나, 내부 직원을 고충처리 담당자로 지정하기에는 전문성이 취약하다고 판단된다면 성희롱 고충상담을 외부기관에 위탁하는 것이 더 효과적일 수 있습니다.</p> <p>※ 참고 법령 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.</p>
8	<p>우리 회사는 취업규칙이 없는데 성희롱 방지 규정을 마련해야 하나요?</p> <p>법적으로 모든 사업장은 직장 내 성희롱을 예방하고 금지하는 성희롱 예방지침을 마련해야 합니다. 이는 취업규칙과 별개로 마련할 수 있으며, 노동자 보호와 회사의 법적 의무를 위해 필요합니다.</p> <p>※ 참고 법령 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조(직장 내 성희롱 예방교육 등) ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.</p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항 2. 직장 내 성희롱 조사절차 3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차 4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준 5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

9	<p>성희롱 관련 규정을 만들지 않으면 어떤 문제가 생길 수 있나요?</p>
A	<p>성희롱 관련 규정을 마련하지 않으면 성희롱 사건 발생 시 적절히 대처하지 못해 2차 피해가 발생하는 등 피해가 확대될 수 있습니다.</p> <p>회사가 성희롱 사건을 인지하였는데도 즉시 조사하지 않거나, 성희롱 발생을 확인하고도 적절한 조치를 취하지 않았거나, 피해노동자에게 2차 피해가 발생하는 경우 등이 발생한다면 회사는 법적 책임을 져야 합니다.</p> <p>직장 내 성희롱 관련 규정을 만들어 두면 직장 내 성희롱이 발생했을 때 적절한 조치를 할 수 있습니다. 또한 회사에서 성희롱 관련 규정을 만들고 직장 내 성희롱이 발생하여서는 안 된다는 것을 공표하여 직장 내 성희롱을 제대로 인지하면 성희롱이 발생하지 않도록 노력하고 예방할 수 있습니다.</p>
10	<p>우리 회사에서 성희롱 방지 규정을 어떻게 마련할 수 있나요?</p>
A	<p>성희롱 방지 규정은 관련 법규와 사례를 참고하여 작성할 수 있습니다. 서울여성노동자회가 만든 성평등취업규칙을 살펴보세요.</p> <p>필요 시 외부 전문가나 상담 기관의 도움을 받아 구체적인 지침을 마련할 수 있습니다.</p>
11	<p>성희롱 예방 교육은 꼭 받아야 하나요?</p>
A	<p>모든 사업장은 1년에 한 번 이상 성희롱 예방 교육을 실시해야 합니다. 이는 법적 의무이며, 사업주를 포함한 모든 노동자가 교육을 받아야 합니다.</p> <p>교육을 통하여 직장 내 성희롱이 무엇인지 제대로 알고, 성희롱이 발생하지 않도록 하여야 합니다. 또한 우리 회사에서 성희롱이 발생하였을 때 절차가 어떠한지 노동자가 알아야 합니다. 성평등한 조직문화를 만들기 위하여 모두가 노력하여야 합니다.</p>