



사단법인

여성노동법률지원센터

WOMAN LABOR LAW SUPPORT CENTER

후원:



노동부

Ministry of Labor

직장 내 성희롱 대처를 위한 ABC



사단법인

여성노동법률지원센터

WOMAN LABOR LAW SUPPORT CENTER

후원:



노동부
Ministry of Labor



사단법인

여성노동법률지원센터

WOMAN LABOR LAW SUPPORT CENTER

서울시 동작구 대방동 한숲길 22

서울여성플라자 4층 펄침터2

TEL. 0505 515 5050

www.yeono.org

- * 차별 및 직장내 성희롱에 관한 상담
- * 여성근로자 법률상담 및 소송지원
- * 여성노동관련 출판 및 연구
- * 여성근로자 권익과 관련한 교육
- * 여성근로자 관련 분쟁에 대한 임의조정
- * 기타 여성근로자 권익과 관련한 일체의 사업

WOMAN LABOR
LAW SUPPORT CENTER

직장 내 성희롱 대처를 위한 ABC

A - “직장 내 성희롱”의 개념, 성립요건 및 판단기준	2
1. “직장 내 성희롱”의 개념	2
2. “직장 내 성희롱”의 성립요건 및 판단기준	3
B - “직장 내 성희롱”의 사전예방	11
1. “직장 내 성희롱 예방 교육”의 방법 및 내용	11
2. 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 조치	13
3. 근로자 개인의 사전예방법	15
1) 직장 내 성희롱 사전예방을 위해 하지 말아야 할 행위	15
2) 피해자가 되지 않으려면?	16
3) 행위자가 되지 않으려면?	18
C - “직장 내 성희롱”의 사후대처	19
1. 피해근로자 대처방법	19
1) 개인적 대처방법	19
2) 네 가지 측면(상담심리학, 여성주의상담, 마음과 상담, 상담과 코칭의 측면)에서의 대처방법 고안을 위한 시사점	20
3) 사업장 내 고충처리절차 이용방법	22
4) 법적 대처방법	24
2. 행위자로 지목되었을 때의 대처방법	32
3. 사업주의 의무와 책임	33
1) 법적 의무	33
2) 민법상의 사용자 책임	37



A - “직장 내 성희롱”의 개념, 성립요건 및 판단기준

1. “직장 내 성희롱”의 개념

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘고평법’)

제2조제2호.

“직장 내 성희롱”이란 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 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

▶ 현행법의 성희롱 개념 비교

구분	고평법	여성발전기본법	국가인권위원회법
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	국가기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자
상대방	다른 근로자	근로자, 제3자 등	근로자, 제3자 등
행위의 여건	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	좌동
방법	성적 언동 등	좌동	좌동
피해	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것	좌동	좌동





2. “직장 내 성희롱”의 성립요건 및 판단기준

1) “직장 내 성희롱”의 성립요건

(1) 당사자(행위자와 피해자)

- ① 행위자 : 사업주, 상급자, 근로자(동료, 하급자) 등
- ② 피해자 : 남녀 근로자 모두 해당

질문1) 행위자에 고객, 거래처 관계자 등과 같이 업무관련이 있는 제3자도 포함되는가?

☞ 고평법 “제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)” - 사업주에게 고객 등 업무와 밀접한 관련자에 의한 성희롱 방지 의무를 부과한 것이 아니라, 고객 등에 의한 성적 언동으로 인한 근로자의 고충처리와 보호에 관하여 규정하고 있을 뿐이므로 이 질문에 대한 대답은 “포함되지 않는다”이다.

질문2) 당사자와 관련하여 근로자에 구직자, 비정규직, 특수형태고용종사자도 포함되는가?

☞ ① 구직자의 경우 :

고평법 제2조 제4호에 의하면,
“근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다라고 정의하고 있으므로, 포함된다.

② 비정규직의 경우 :

고평법 제3조(적용 범위) 제1항에 의하면,
‘이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다’ 라고 규정되어 있으므로, 1인 이상의 사업 또는 사업장의 근무하는 근로자는 고용형태(정규직, 임시직, 계약직, 일용직 등)와 관계없이 고평법의 적용을 받으므로, 포함된다.





→ 한편, 파견근로자의 경우,

고령법 제34조에 의해 사용사업주가 직장 내 성희롱 예방교육의 실시의무를 부담하지만, 성희롱의 당사자 측면에서 파견근로자는 첫째, 업무의 연속성이 있고, 둘째, 같은 근로 공간에서 업무를 수행하는 경우에는 직장 내 성희롱의 피해자가 될 수 있다. 즉 파견 근로자가 성희롱을 행한 경우, 사용사업주는 파견사업주에 대하여 징계 등의 조치를 요구할 수 있고, 파견근로자가 성희롱을 당한 경우, 성희롱 행위자에 대해 사용사업주는 징계 등의 조치를 취하여야 한다.

☞ 파견근로자가 직장 내 성희롱의 행위자일 경우, 사실 규명 및 분쟁 처리 절차 회부 등은 사용사업주가 담당하여야 한다. 그러나 사용사업주는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고 파견근로자의 직장 내 성희롱이 명확해지면 파견사업주에게 징계조치할 것을 권고할 수 있다. 만약 파견사업주가 이에 응하지 않는 경우에는 파견계약의 해지 등을 요구할 수 있다.

③ 특수형태고용근로자(보험모집인, 학습지 교사, 골프장 경기 보조원 등)의 경우,

개별적, 구체적인 근로형태를 분석한 후 판단하여야 하겠지만, 노동부 행정해석에 의하면 근로기준법의 적용을 받지 않아 직장 내 성희롱의 당사자가 모두 될 수 없다고 보고 있다.

질문3) 여성도 직장 내 성희롱 행위자가 될 수 있는가?

☞ 여성이 남성에게 성적 굴욕감을 느끼게 하는 경우도 반대의 경우와 마찬가지로 직장 내 성희롱이 성립된다.

질문4) 동성사이, 즉 여성이 여성에게, 남성이 남성에게 성적 굴욕감을 느끼





게 하는 성적 언동을 할 경우에도 직장 내 성희롱이 성립되는가?

☞ 국가인권위원회법상의 성희롱으로는 인정되나, 남성과 여성 사이의 성차별을 해소하여 남녀고용평등을 실현하는 것을 주된 목적으로 하는 고평법상으로는 동성사이의 성희롱은 인정되지 않는다고 보는 견해도 있다. 그러나 노동부는 여성이 여성에게, 남성이 남성에게 성적 굴욕감을 느끼게 하는 성적 언동을 할 경우에도 직장 내 성희롱이 성립된다고 본다.

(2) 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있을 것

직장 내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부 및 근무시간 뿐만 아니라 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립된다.

→ 출장 중인 차 안이나 업무와 관련이 있는 회식(야유회) 장소에서 상대의 의사에 반하는 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 직장 내 성희롱으로 볼 수 있다.

(3) 성적인 언동(언어나 행동)이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상의 불이익을 줄 것

성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우를 말한다.

→ 이른바, “조건형 성희롱”을 의미하는바, 예를 들면,

- ① 직장 내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구했는데 이를 거부하였다는 이유로 해고 등 부당한 조치를 취하는 경우
- ② 출장 중 사업주(상급자)가 차 안에서 근로자의 허리, 가슴 등을 만져 근로자가 이에 저항하자 부당한 부서로 배치하는 경우
- ③ 사내의 공식적인 회식 자리에서 사업주(상급자)가 외설적인 춤을 출 것





을 요구하며 포옹하려 해 이를 거부하자 탈락시키는 경우 등이다.

- (4) 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하거나, 이로 인하여 고용환경을 악화시킬 것
성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 이로 인하여 결과적으로 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.

→ 이른바, “환경형 성희롱”을 의미하는바, 예를 들면,

- ① 성적인 음담패설, 외모에 대한 성적인 평가 등의 발언을 하여 근로자가 성적 굴욕감을 느끼게 하거나, 이로 인하여 근로의욕이 저하되는 경우
- ② 근로자의 성생활과 관계되는 소문을 의도적으로 퍼뜨려 근로자에게 성적 고통을 느끼게 하거나, 이로 인하여 일을 제대로 할 수 없게 하는 경우
- ③ 음란한 사진이나 그림 등을 게재하여 근로자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 이로 인하여 업무에 집중할 수 없게 하는 것 등이다.

질문5) 전통적인 성역할과 여성관에 기초하여 특정성(주로 여성)에게 차침부름 및 복사하기, 술따르기, 청소를 시키거나 반말을 하는 행위 등이 “성적 언동”에 포함되는가?

☞ 여성을 “할머니”, “아줌마”, “아” 등으로 부르는 행위, 차 침부름, 복사 심부름 등을 한 성에게만 강조하는 행위 등 여성에게는 가사일과 육아를, 남성에게는 가장의 역할을 강조함으로써 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 것일 뿐, 고평법상의 직장 내 성희롱으로는 볼 수 없다.

질문6) 피해자가 성희롱 행위자의 성적 언동을 묵시적으로 용인한 경우에도 성희롱으로 성립될 수 있는가? 즉 성희롱이 성립되려면 상대방은 행위자의 성적 언동에 대해 직접 그리고 분명히 거부해야 하는가?





☞ 성립될 수 있다. 예를 들어 피해자의 사회 경험 부족으로 성희롱 상황을 어떻게 대처해야 하는지 몰라 명시적인 거부를 하지 못하고 묵시적으로 용인하였으나 점차 성적 굴욕감을 느껴 성희롱으로 주장하는 경우에는 성희롱으로 성립될 수 있다. 즉 동의를 하였다고 하여 모두 원해서 행해진 행위라고 단정될 수 없다. 왜냐하면 성적 수치심 때문에 또는 좋지 않은 소문을 미연에 막기 위하여 피해자가 적극적으로 반발의 반응을 보이지 못하는 경우가 허다하고, 동의하에 성적 호의가 이루어졌다 하더라도 계속적으로 그러한 관계가 요구되는 경우에는 그 거부로 인하여 발생할 결과(불이익) 때문에 거부할 수 없는 사정이 있을 수 있기 때문이다. 또 “원하지 않는다”는 것은 피해자의 자발적이고 적극적인 동의 내지 동조가 없었음을 의미하는 것이며 침묵은 그러한 의사표시의 하나로 인정해야 한다는 견해도 있다. 결국 피해자는 주로 행위자보다 취약한 처지에 있는 경우가 많기 때문에 성적 언동을 직접적, 적극적으로 거부하기가 쉽지 않은 점을 감안하여 소극적 또는 묵시적, 간접적으로 거부의 의사나 감정을 표현해도 성희롱이 성립되는 것으로 보아야 할 것이다.

그런데, 실제 사건을 접수하여 보면, 명시적인 거부를 하였는데 대하여 대단히 비중있게 다루는 것을 경험하게 된다. 따라서 (뒤에 대처방법에서도 밝히겠지만) 적극적, 직접적, 명시적인 거부의사를 밝히는 것이 좋다.

질문7) 직장 상사가 자신의 컴퓨터 바탕 화면에 노출이 심한 여자 사진을 실어놓고 있는 경우 그 자체로서도 성희롱이 성립될 수 있는가?

☞ 시각적 행위에 의한 성희롱 성립의 문제는 특별한 사정이 없는 한 대상이 있어야 한다. 즉, 자신이 즐기 위해 야한 사진을 컴퓨터 바탕 화면으로 실어놓는 것은 개인 취향의 문제이고, 그 개인적 생활이 타인을 고려하지 않은 미숙한 것이라 할 수 있을지라도 그것이 바로 성희롱으로 연결되는 것은 아니다. 그러나 그 행위가 타인에게 성적 불쾌감을 초래하고 그러한 불쾌한 감정을 표현했는데도 그러한 행위가 지속된다면 이는 직장 내 성희롱이 된다.





또한 여직원을 대상으로 보이는 곳에 야한 달력을 걸어놓는 행위도 성희롱이 성립될 수 있다.

질문8) 직장 내 성희롱이 성립하려면 성적 언동이 반복적으로 이루어져야 하는가? 즉 단 1회의 성적 언동은 성희롱인가, 아닌가?

☞ 성희롱이다. 조건형 성희롱의 경우 행위자의 단 한번의 성적 언동을 피해자가 거부하거나 불쾌감을 표시하여 인사상의 불이익을 받은 경우 직장 내 성희롱이 성립된다. 또한 환경형 성희롱의 경우 중, 경미한 성적 언동이라도 상대방이 원하지 않는 행위를 하여 성적 굴욕감 등을 유발시켰다면 성희롱으로 성립될 수 있다. 단, 경미한 성적 언동의 경우 반복적이지 않다면 성희롱을 인정하기에 다소 애매한 측면이 있으므로 이런 경우에는 반복적인지 여부를 볼 필요가 있다.

질문9) 특정인을 대상으로 하지 않은 성적 농담도 성희롱으로 성립될 수 있는가?

☞ 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 '성적 굴욕감을 주고 거부감을 주는 환경(적대적 환경)을 조성하였다면 직장 내 성희롱이 성립될 수 있다.

질문10) 직장 내 성희롱은 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하면 그 자체로 성립되는 것인가? 아니면 그로 인하여 고용환경의 악화가 초래되어야만 성희롱이 성립되는 것인가?

☞ 2001년 8월14일에 고평법이 개정되면서 제2조 제2호, 개념규정이 기존의 “성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것”에서 “성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나”로 변경되었다. 이렇게 변경된 취지는 근로환경의 악화를 증명하기가 쉽지 않은 점을 감안하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하면 근로환경의 악화가 초래된다고 볼 수 있기





때문에 보다 용이하게 성희롱이 성립될 수 있게 하기 위한 것이었고, 실제 직장 내 성희롱 판단에 있어서는 근로환경의 악화가 실제로 초래되었는지 보다는 ‘성희롱 사실 및 그로인한 성적 굴욕감을 느꼈는지 여부’를 중심으로 판단하고 있다. 그럼에도 불구하고 고평법 시행규칙의 ‘판단기준의 예시’는 개정이 되지 않고 있어 법과 시행규칙의 혼란이 있는 상황이다.

질문11) 성희롱이 되는 성적 언동은 성폭력범죄보다 경미한 행위여야 하는가? 성희롱과 성폭력의 차이점은 무엇인가?

☞ 우리나라의 입법태도는 성희롱을 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘성폭력특별법’)의 성폭력범죄보다 경미한 성적 언동으로 보고 있다. 또 성희롱은 주로 남녀차별을 금지하는 법들에 의해 규제되고, 형법 부과의 대상이 되지 않고 있다. 반면에 성폭력특별법에 그 유형(두 가지-형법, 특별법)이 열거되어 있고, 형사처벌의 대상이 된다.

2) 직장 내 성희롱의 판단기준에 있어서의 관점

→ 직장 내 성희롱의 판단기준은 피해자의 주관적 사정을 고려함과 동시에 “합리적 인간”, “합리적 여성”, “합리적 인간과 피해자의 관점” 이 혼용되고 있는바, 그 각각에 대하여 살펴보면,

첫째, “합리적 인간”의 관점은 사법심사의 객관성과 중립성, 공정성을 인정받기 위해 오래전부터 보편적으로 사용되어 온 판단기준이지만, 형식적인 중립성에 치중하여 성희롱에 내재된 권력의 문제, 젠더의 문제를 고려하지 못한다는 비판이 제기되고 있다.

둘째, “합리적 여성”의 관점은 우리나라에서는 국가인권위원회에 의해서만 이 기준이 사용되고 있지만, 여성의 입장을 중시하는 여성편향적인 기준으로써 여성을 특별한 법적 보호가 필요한 피해자로 간주하여 성별 위계질서를 강화하고, 실무적으로 남성이 피해자인 사건에 적용할 수 없으며 결국은 성별에 대한 정형화된 가치관에 기초할 수 밖에 없을 것이라는 한계가 있다. 또한 “합리





적 여성”의 관점은 성희롱이 권력의 문제라는 본질을 드러내지 못하고 젠더의 문제로 치중해 보는 문제를 발생시킨다는 비판도 있다.

셋째, “합리적 인간과 피해자”의 관점은 앞의 두 가지, 즉 합리적 인간과 합리적 여성의 관점에 대한 대안으로 피해자의 입장이나 사정을 충분히 고려하는 대안적 관점, ‘수정된 합리적인 인간의 관점’ 등의 명칭으로 제시되고 있다.

고평법 시행규칙 별표1의 ‘비고’에는 “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.”라고 명시되어있다.

이러한 관점을 반영한 서울행법판례와 대법원 판례에서는 “사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 한다.”, “객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.” 등으로 판결하고 있기도 하다.

질문12) 행위자가 성희롱 하려는 의도를 가져야만 성희롱으로 성립되는가? 즉 성희롱 행위자의 의도가 성희롱 성립여부의 판단기준이 될 수 있는가?

❌ 될 수 없다. 성희롱 행위자가 스스로는 성희롱으로 인식하지 못하고 있더라도 피해자는 성희롱으로 받아들일 수 있으므로 행위자의 성희롱 의도 여부 보다는 피해자의 입장에서 판단하여야 한다. 다만, 피해자의 반응은 사람에 따라 다양하므로 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 성적인 언동에 대하여 어떻게 판단하고 대응할 것인가 하는 점이 판단 기준이 되어야 한다. 즉 행위자의 의도는 성희롱 여부의 판단에 반영하지 않는다. 성희롱인지 아닌지 여부는 행위자의 의도가 아니라, 그 행위로 상대방이 어떤 영향을 받았는가에 달려 있다.





B - “직장 내 성희롱”의 사전예방

1. “직장 내 성희롱 예방 교육”의 방법 및 내용

1) 사업주의 “직장 내 성희롱 예방 교육” 실시의무

“직장 내 성희롱 예방 교육”의 실시의무는 사업주에게 있다. 사업주는 매년 1회 이상 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 하는바, 만일 이를 이행하지 않을 경우에는 300만원 이하의 과태료(성희롱 예방 교육 미실시의 경우, 200만원)가 부과(고평법 제39조제3항)된다.

2) “직장 내 성희롱 예방 교육”의 방법

(1) 연1회 이상, 전체근로자를 대상으로 교육을 실시하여야 한다(고평법 시행령 제3조제1항)

→ 매년 1월1일부터 12월31일 사이에 1회 이상 실시하여야 하며, 이때 1회는 전체 근로자를 대상으로 교육 기회가 부여되었을 때를 의미한다. 사업주가 근로자의 업무 여건(교대 근무, 원거리 근무 등), 출장, 휴가 등을 고려하여 예방 교육에 대한 계획을 수립하고 적절한 배려 등의 조치를 취함으로써 전체 근로자가 교육을 받을 수 있도록 노력하였음에도 불구하고 근로자의 불성실 등 사업주의 귀책사유가 아닌 이유로 누락 인원이 생긴 경우에는 예방 교육이 실시된 것으로 본다. 단, 일부 부서가 완전히 예방 교육에서 누락된 경우는 교육을 미실시한 것으로 간주된다.

(2) 직원 연수, 조회, 회의 등을 통하여 교육을 실시할 수 있다(고평법 시행령 제3조제3항).

→ 예방 교육은 사업의 규모와 특성을 고려하여 직원 연수, 조회, 회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있으며, 이때 비디오 테이프 등 시청각 교재를 보조 자료로 활용할 수 있다. 단 문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료를 배부하는 경우에는 예방 교육을 실시





하지 않은 것으로 본다.

- (3) 성희롱 예방교육 기관에 위탁하여 실시할 수 있다(고평법 제13조의2 제1항).
- 교육 전담자가 없는 사업장의 예방 교육 부담을 완화하고, 인적·재정적으로 긴밀한 관련이 있는 그룹사 등의 경우 회사 간 통일된 방침을 교육할 수 있도록 하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 ‘성희롱 예방 교육 기관’에 위탁하여 실시할 수 있다.
- ① 사업장 방침을 교육 내용에 반영 - 사업주가 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시하고자 할 때에는 성희롱 예방 교육 기관에 사업장의 방침에 대하여 알려주어 교육 내용에 반영되도록 하여야 한다.
 - ② 위탁 실시 방법 - 교육 기관에 근로자를 보내서 교육할 수도 있고, 위탁 기관의 교육 담당자가 사업장에 나와서 교육을 할 수도 있다.
 - ③ 교육 시간 - 형식적인 교육이 되지 않도록 하기 위하여 위탁 교육은 최소한 1시간 이상으로 편성하여야 한다.

* 위탁교육은 직업능력개발훈련으로 인정되지 않지만, 사업주가 근로자 직업능력개발법 제24조의 규정에 의하여 인정 또는 지정을 받은 훈련 과정 중에 고평법 시행령 제3조 제2항 각호에 해당되는 내용이 전부 포함되어 있는 경우에는 해당 훈련 과정을 수료한 근로자에 대하여 예방 교육을 실시한 것으로 본다.

3) “직장 내 성희롱 예방 교육”의 내용

- (1) 직장 내 성희롱 예방 교육 위탁 기관 요건(고평법 시행규칙 제6조)
 - ① 사업주 단체, 노무법인, 고용평등상담실 운영단체 및 기업집단이 운영하는 연수·교육시설
 - ② 노동부장관이 직접 실시하거나 노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사 양성교육 과정을 수료한 강사 보유
 - ③ 노동부장관으로부터 ‘성희롱 예방 교육 기관’ 지정서를 교부받은 기관





(2) 예방 교육의 내용(고평법 시행령 제3조제2항)

- ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
- ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시 처리절차와 조치 기준
- ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
- ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이 모두 포함되어야 하며, 그 중 누락된 사항이 있을 경우 예방 교육을 실시하지 않은 것으로 본다.

(3) 인터넷을 통한 예방 교육을 실시할 수 있다(고평법 시행령 제3조제3항)

→ 인터넷을 통한 통신 교육을 이용해서 교육을 실시하는 경우 구성 단위별 진도 체크, 교육 내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의·응답 등 피교육자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 예방 교육을 실시한 것으로 인정되며 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등의 방법과 같이 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

(4) 직장 내 성희롱 예방 교육의 특례(고평법 시행령 제3조제4항)

→ 상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업, 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로 구성된 사업의 사업주는 성희롱 예방의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. 다만, 위의 특례 사업장에서 성희롱 위반 사건이 접수되는 경우에는 일반 사업장과 동일하게 처리한다.

2. 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 조치

1) 직장 내 성희롱 처리 방침 명문화

→ 직장 내 성희롱의 예방에 대한 의지와 향후 처리 방침을 명확히 하기 위해서는 직장 내 성희롱 예방 교육, 행위자에 대한 벌칙, 피해자의 권리 구제 등에 대한 회사 방침을 인사규정, 취업규칙 등에 명문화하는 노력이 필요하다.





〈 성희롱 행위자에 대한 징계 수준 결정시 고려할 사항 〉

- ① 성희롱의 정도는 어떠했는가?
- ② 성희롱이 지속적으로 이루어졌는가?
- ③ 피해자의 범위 및 피해의 정도는 어느 정도인가?
- ④ 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치 않았다는 사실을 알았는가?
- ⑤ 성희롱 행위자와 피해자 사이에 지위 면에서 차이가 존재하는가?

2) 자율적 해결을 위한 장치 마련

→ 사업주는 성희롱과 관련된 근로자의 고충을 상담, 처리할 수 있는 기구와 절차를 마련하여야 한다.

- (1) 사업주는 근로자참여및협력증진에관한법률에 의하여 당해 사업장에 설치된 노사 협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.
- (2) 사업주는 소속 직원이나 명예고용평등감독관 또는 외부 전문가를 성희롱 상담 요원으로 지정하여 성희롱 문제 해결에 도움을 줄 수 있도록 하여야 한다.

3) 설문 조사 및 지침서 제작·활용

→ 각 기업의 상황에 맞는 성희롱 예방 대책을 수립하기 위해서는 직장 내 성희롱 실태 및 의식에 대한 설문 조사를 실시하여 실태를 파악하는 것도 커다란 도움이 된다. 설문 조사 시 그 내용은 직장 내 성희롱 경험의 유무 및 구체적인 실태, 남녀 간 성의식, 기업 내의 성 문화, 예방 대책에 대한 의견 등을 무기명으로 실시한다. 직장 내 성희롱 예방을 위한 지침서에는 성희롱의 개념 및 유형, 성희롱에 대한 기업의 예방 대책 등 의식과 관행을 개선할 수 있는 내용이 포함되어야 한다.

◎ 사업주의 사전적인 자율적 해결 노력 중,

(1) “직장 내 성희롱 예방을 위한 전 사원의 행동강령”의 예

- ① 성별이 다른 직원 단둘이 밀폐된 공간에서 대화할 때에는 반드시 문을 열고 할 것,





- ② 성별이 다른 상사와 부하직원 단둘이 회식하는 것은 피할 것,
- ③ 회식자리에서 여성 근로자에게 술을 따르게 하거나, 옆자리에 앉을 것을 요구하는 등의 언동을 하지 말 것

(2) 사업장 내 노사공동의 “분쟁해결시스템”의 예

- ① 사업장내에 상설기구로서 근로자들이 성희롱이나 차별과 관련한 문제들에 대해서 자유롭게 신고하고, 고충을 협의할 수 있는 기구를 둘 수 있을 것(예컨대 양성평등상담실 등)
- ② 직장 내 성희롱 문제가 발생할 경우에는 노사공동으로 직장 내 성희롱 예방 및 대책위원회 등의 노사공동기구를 둘 수 있을 것
- ③ 직장 내 성희롱 예방 및 대책위원회는 직장 내 성희롱 예방을 위한 행동강령 및 전문가들의 조언 등의 도움을 받아 사실조사에서부터 피해자 보호, 가해자에 대한 징계, 당사자들의 화해 등 전 과정을 주도적으로 진행하고, 징계위원회는 동 대책위원 회의 조사결과 등을 존중하여 징계처분을 결정하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것

3. 근로자 개인의 사전예방법

1) 직장 내 성희롱 사전예방을 위해 하지 말아야 할 행위

(1) 육체적 행위

- ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉 행위
- ② 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위
- ③ 안마나 애무를 강요하는 행위

(2) 언어적 행위

- ① 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- ② 성적 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- ③ 성적인 관계를 강요, 회유하는 행위





(3) 시각적 행위

- ① 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위(컴퓨터 통신, 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함)
- ② 성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

(4) 기타

- ① 사회 통념상 성적 굴욕감, 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행위
- ② 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위

2) 피해자가 되지 않으려면?

(1) 자신의 의사 표시를 분명히 한다.

(2) 새로운 직장에 들어갈 경우에는 전임자에게 성희롱이 있었는지의 여부와 회사의 사규에 성희롱 예방과 구제 절차에 관한 규정이 있는지 알아본다.

(3) 회사 내에 성희롱이 받아들여질 수 없는 분위기를 조성하고, 동료들 간의 응답패설에 참여하지 않는다.

(4) 음란한 사진이나 그림을 붙이는 행위에 대하여 이의를 제기하고, 성희롱을 당한 동료를 비난하지 않고 공동으로 대처한다.

(5) 회사에 대하여 성희롱 예방 대책의 마련을 촉구한다.

(6) 사전에 “나 주장법 3요소”를 익혀 성희롱과 같은 민감한 사안이 발생하였을 때 당황하지 않고 자신의 입장을 표명하는 방법을 연습한다.

→ “나 주장법 3요소” : 너의 행동 + 내가 받는 영향 + 내가 갖는 느낌





- (7) “직장 내 성희롱”의 행위자의 대부분이 동료근로자보다는 사업주 및 상급자라는 것이 행위의 본질이 권력관계임을 내포하고 있는 것이므로 자신보다 직급이 높거나 나이가 많은 사람에게 자신을 표현하는 방법, 예컨대 예의바르고 부드럽지만 단호한 어법을 익히는 등 사전 준비를 한다.
- (8) 성희롱 사건의 법적 대처에 있어 가장 큰 애로점은 “입증”의 문제이므로 갑작스런 상황에서도 녹음을 할 수 있는 준비를 사전에 해놓는다(※나와 상대방이 이야기하는 내용을 내가 녹음하는 것은 법적으로 문제가 되지 않는다.).
- (9) 관계의 미학(모든 인간관계에서의 언행이 적절한 균형을 유지하는 일)을 생각해 ‘관계’ 자체가 불균형이 되지 않도록 일상적인 언행의 균형을 유지한다.
- 모든 관계는 적절한 균형을 이루어야 오래도록 유지될 수 있다. 예컨대 아무리 직장 상사 및 사업주라도 인간적으로 대등하다면 성적 언동을 하는 것이 어려울 수밖에 없다. 직급이 아닌, 인간적 대등성을 확보할 수 있도록 부단히 노력하는 것이 필요하다.

〈 인간적 대등성을 확보하는 방법 〉

- ① 모욕적인 언행(그것이 성적 언동이 아닐지라도)이 있을 시 적절한 반응을 보인다.
- ② 임금은 근로의 대가일 뿐, 인권 침해의 대가는 아님을 명심하여 위축되지 않는다.
- ③ 지나친 문제제기 역시 대등하지 않다는 반증일 될 수 있으므로 가끔 아량을 베푼다.
- ④ 자신에 대하여 스스로 존중하는 수준만큼 남들도 존중한다는 사실을 인지한다.
- ⑤ 모든 관계에 적용되는 보편성과 개별 관계에만 적용되는 특수성이 있음을 기억한다. 즉 상대방에 따라 강약을 조절하여야 하므로 기계적인 대입은 조심한다.
- ⑥ 부단히 표현하려고 노력한다. 단, 핵심적인 것 위주로 말하는 법을 익힌다.
- ⑦ 자신이 해야 할 일은 철저히 한다. 그래야 자신을 세울 수 있다.
- ⑧ 직급이 아닌, 인간 대 인간으로 봤을 때 상대방보다 큰 사람이 될 수 있도록 노력한다.





- (10) 당당하게, 자신있게 삶을 영위할 수 있도록 자신을 단련한다. 예컨대, 보통의 인내심으로는 성취하기 어려운 일에 도전하여 성취감을 맛보는 것도 한 방법이다. 마라톤, 국토종단, 지리산 종주 등 찾아보면 얼마든지 있다.

3) 행위자가 되지 않으려면?

- (1) 음담패설을 삼가고, 직장 내에 음란한 그림이나 사진은 붙이지 않는다.
- (2) 직원의 외모나 사생활에 지나치게 간섭하지 않고, 타인과의 불필요한 신체 접촉을 하지 않는다.
- (3) 상대방이 거부 의사를 하였을 경우에는 즉각 중지하고, 자신의 지위를 이용하여 사적인 만남을 강요하지 않는다.
- (4) 회식자리나 야유회에서 직원에게 술을 따르게 하거나 서비스를 강요하지 않는다.
- (5) 직원이 성희롱을 하는 경우에는 이의를 제기하고 성희롱 예방 프로그램에 적극 참여 한다.
- (6) 역지사지(易地思之)를 기억한다.
- (7) 자신이 강자에게 약하고, 약자에게 강한 자인지 점검하고 성찰한다.
- (8) 성희롱 행위자가 되었을 경우에 받게 될 법적, 제도적 불이익의 내용을 평소 확인해 둔다.
- (9) 피해자가 문제제기 하였을 경우, 법적인 심판 이전에 사회적인 낙인이 될 수 있음을 새겨둔다.





- (10) 자신과 타인이 궁극적으로 연결되어 있는 존재임을 인지하여 상대방을 괴롭히는 것은 자신을 괴롭히는 일임을 자각한다.

C - “직장 내 성희롱”의 사후대처

1. 피해근로자 대처방법

1) 개인적 대처방법

(1) 성희롱 피해를 당했을 때의 대처방법

- ① 성희롱 피해를 받게 되면 그 행위자에게 이에 대한 명확한 거부 의사를 표시한다.
- ② 행위자에게 거부 의사를 표시하기 어려운 경우 편지로 성희롱 행위를 중단해 줄 것을 요청하되, 우체국의 내용증명 및 배달증명 제도를 활용한다.
- ③ 편지로 요청하는 것이 무응답으로 인해 효과가 없을 거라는 예상이 드는 경우, 행위자에게 면담을 요청하여 명시적으로 성희롱 행위의 중단을 요구한다. 다만, 면담 전에 녹음 준비를 하고, 면담에서 이야기할 내용을 정리하여 말하는 연습을 하는 등의 철저한 준비를 하는 것이 좋다. 그런 다음 실제 면담 시, 성희롱 사실을 육하원칙에 입각하여 자세히 설명하면서 상대방의 인정 및 반응 등과 함께 녹음하여 이후 해결과정에서 입증자료로 활용할 수 있도록 한다.
- ④ 성희롱 행위가 발생했던 날짜, 시간, 장소, 구체적인 내용, 목격자나 증인, 성적인 언어나 행동에 대한 느낌 등을 구체적으로 기록하여 이후 해결 과정에서 사용될 수 있도록 증거자료를 남긴다. 즉 사실관계와 느낌을 일목요연하게 정리하되, 이 경우 역시 사실관계는 육하원칙에 입각하여 작성한다.
- ⑤ 성희롱 행위자에 대하여 항의를 하여도 시정되지 않으면 사내의 성희롱 관련 고충 처리 기구와 절차를 이용하여 사업주에게 성희롱 사실에 대한 조사 및 행위자에 대한 징계를 명시적으로 요구한다. 이때에도 역시 녹음 준비를 하여 이후 해결과정에서 사용될 수도 있는 사업주와의 면담 내용





에 대한 입증자료를 확보한다.

(2) 민간단체 고용평등상담실 활용방법

- ① 회사에 고충을 신고해도 해결이 되지 않는다면 민간 단체에 설치되어 있는 고용평등 상담실 등과 같은 전문 상담 기관에 상담한다.
- ② 고용평등상담실에 상담 문의를 할 때는 사업장 내에서 우선 할 수 있는 것을 다해 본 후에 상담 요청을 할 수도 있지만, 성희롱 발생 즉시 연락하여 일련의 절차 및 방법에 대한 코치를 지속적으로 받는 것도 하나의 방법이다.

2) 네 가지 측면(상담심리학, 여성주의상담, 마음과 상담, 상담과 코칭의 측면)에서의 대처 방법 고안을 위한 시사점

(1) 상담심리학의 측면

→ 여성근로자들이 겪는 갑작스런 성희롱, 해고 등의 문제는 상담심리학에서 발생 원인의 소재에 따른 분류(상황적 문제와 성격적 문제로 분류할 수 있다)에 의해 상황적인 문제로 본다. 원칙적으로 상황적인 문제는 상황적 원인이 해소되어야 문제가 해결될 수 있다. 그런데 사람들이 경험하는 심리적인 문제는 상황적 요소와 성격적 요소가 결합된 경우가 많아 '상황적 요소와 성격적 요소가 상호 작용한다'고 표현된다. 따라서 여성근로자들은 성희롱 및 해고라는 상황적 요소와 자신의 성격적 요소를 조건으로 하여 현재의 심각한 심리적 고통이 발생하였다는 사실을 먼저 인지할 필요가 있다. 이에 대하여 인지하기 시작하면 상황적 요소의 해소를 위해서는 성희롱 및 해고라는 상황을 법적, 제도적으로 하나씩 풀어나가야 한다. 또 자신의 성격의 어떤 부분이 지금의 고통을 가중시키는지, 더 거슬러 올라가 혹시 성희롱 및 해고에 있어 자신의 성격적인 부분이 어떤 식으로 연결되어 있는 것은 아닌지 살펴볼 필요가 있다. 이것은 '성희롱 및 해고의 원인이 자신의 성격 때문이다.'라는 환원론에 빠지기 위해서가 아니라 철저한 자기분석을 통해 고통의 해결을 위한 실마리를 찾아나가기 위함이다. 그러므로 상담자는 이러한 내용을 인지하여 주 청담자인 여성근로자 내부의 영킨 실타래





를 푸는데 있어 하나의 계기를 마련하는데 주력해야 할 것이다.

(2) 여성주의 상담의 측면

→ 여성주의 상담의 지침이 되는 네 가지 원리(개인적인 것은 정치적인 것이다, 상담자와 내담자(청담자)는 평등하다, 내담자(청담자)를 역량강화한다, 여성의 시각으로 재조명한다)는 주 청담자가 여성근로자인 경우에는 상당히 유의미하다. 특히 상담자와 주 청담자인 여성근로자간의 평등은 상담을 진전시키는 데 있어 필수요소이다. 평등의식은 연대감을 강화시킴으로써 여성근로자의 고통이 상담자의 고통과도 연결되어 있다는 인식을 갖게 하기에 충분한 조건이 된다. 또 그러한 인식은 여성근로자들에게 심리적으로 안정감을 주게 되어 결과적으로 여성근로자의 역량을 강화시켜줄 수 있는 토대를 마련해준다. 특히 여성의 시각으로 재조명한다는 것은 성희롱 판단에 있어 피해자 관점을 중시한다는 맥락에 맞닿아 있기도 하다. 따라서 여성주의 상담의 원리를 여성근로자와의 상담에 적용하는 일은 여성근로자의 고통을 해결할 수 있는 깊은 토대를 마련하는 길이 될 것이다.

(3) 마음과 상담의 측면

→ ‘마음’을 다루는 문제는 현대과학의 마지막 과제에도 이어져 있는 매우 중요한 분야이다. 상담 역시 ‘마음을 어떻게 다루어야 할 것인가?’에서 출발한다고 해도 과언이 아니다. 그런데 마음은 지혜로운 주의를 기울여 보면 그 실체가 없다. 우주의 원리가 ‘불변하는 고정된 실체는 없다’인 것처럼 마음 역시 그러하다. 현대물리학에 의하면 시·공간 속의 물질들이 끊임없이 생멸한다. 이것은 불변하는 영원한 실체를 상정했던 과학과 종교, 철학에 대한 전복이다. 모든 것은 끊임없이 변한다는 무상, 무상하기에 고통스럽기도 하고, 무상하기에 고통 역시 지나가기도 하는 것, 그리고 모든 형성된 것은 사라진다. 조건생멸하는 것이다. 따라서 고통의 실체 역시 없다. 결국 실체가 없는 고통을 해결하려고 우리는 고군분투하고 있는 것이다. 그러므로 ‘피해자와 가해자’라는 이분법을





넘어서, 피해의식을 넘어서, ‘피해자’라는 고정된 인식을 넘어서 진정한 ‘고통의 해결’의 길로 들어설 수 있어야 한다. 다만, 그 전에 피해자의 고통을 적극적으로 드러내는 작업은 필수이다. 이것이 없으면 이분법의 양극단을 넘어서는 토대도 없는 것이므로, 이제 피해자는 피해 입은 상황은 드러내되, ‘자신이 피해자’라는 고정된 인식은 갖지 말자. 고통이 고정되어 있지 않아야 해결의 길도 보일 것이므로.

(4) 상담과 코칭의 측면

→ ‘코치’라는 역할을 맡은 사람은 개인의 현재 모습을 진단하고, 의사결정에 도움을 주거나 문제를 해결할 수 있도록 지원한다. 특히 코칭의 상대방인 본인 스스로는 파악하지 못한 부분에 대한 통찰력을 갖게 하고, 내면의 변화를 행동으로 옮길 수 있도록 하는 일련의 과정에서 큰 역할을 하는 것이 바로 코칭인 것이다. 따라서 코칭과 상담이 만나는 지점도 바로 이 부분이다. 상담을 필요로 하는 사람들은 문제가 된 그사안만이 아니라 인생 전반에 걸쳐서 코칭이 필요한 사람들이 대부분이다. 어쩌면 우리 모두가 코칭이 필요한 존재들인지도 모른다. 따라서 상담이 상담을 넘어 코칭으로 진화한다면 그 상담은 이미 역할을 다하고 있는 것이라 볼 수도 있을 것이다. 전문적인 코칭과정을 통해 배움을 심화하고, 성과를 향상시키고, 인생의 질을 높일 수 있다면 이보다 더 좋을 순 없는 상담이 될 것이다.

3) 사업장 내 고충처리절차 이용방법

(1) 고충의 접수

- ① 담당 : 회사 내의 고충 처리 절차에 따라 고충 처리 기구의 담당자나 명예고용평등감독관, 인사부서 · 노무 담당 부서에서 한다.
- ② 접수방법 : 피해자의 접근도와 이용도를 향상시키기 위하여 반드시 ‘문서’로 할 필요는 없으며 전화(예를 들어, 무인응답기, 신고 전용 전화), 사내 통신망, 인터넷 메일 등을 이용할 수 있다.





(2) 상담과 조사

- ① 신속 조사 : 사건 접수와 동시에 신속하게 조사하여야 한다.
- ② 공정하고 세심한 조사 및 기록 : 피해자, 성희롱 용의자로부터 사건에 대해 설명을 듣고 공정하고 세심하게 조사·기록한다.
- ③ 비밀 엄수 : 조사 과정에서 알게 된 개인 정보는 양자의 사생활에 관한 문제로 반드시 비밀을 지켜야 한다.
- ④ 대질조사 지양 : 피해자 입장을 고려하여 성희롱 용의자와의 대질조사를 지양하고 참고인 및 증인의 증언을 들어서 처리할 수 있다.
- ⑤ 피해자와 증인에 대한 보호 : 피해자와 증인을 성희롱 용의자의 보복으로부터 보호할 수 있는 모든 방안을 강구하여야 한다.
- ⑥ 합리적인 인간과 피해자의 관점 지향 : 판단기준에 있어 합리적 인간과 피해자의 관점을 최대한 지향하여야 한다. 이는 고평법 시행규칙 ‘비고’에 이미 언급되어 있을 뿐만 아니라, 근래 행정법원과 대법원의 판례에서도 일부 언급이 되었다. 이는 합리적인 인간의 관점과 합리적인 여성의 관점을 절충하였다고 볼 수 있어 향후 이러한 방향으로 나아가는 것은 균형잡힌 관점이 될 수 있다고 본다. 따라서 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 한다.

(3) 확인 및 징계 조치

- ① 사업주의 적절한 징계조치 : 사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대하여 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ② 피해자가 원할 경우 적절한 배치전환 : 성희롱 피해자가 원하는 경우 본인의 근무부서를 이동시켜 행위자와의 접점을 줄여주는 노력을 하는 것도 필요하다. 이는 성희롱 행위자에 대한 징계성 배치전환과는 그 성격을 달리해야 하는 것으로 피해자에 대한 배려차원에서 권장하는 것일 뿐, 악용하는 일은 없어야 한다.





질문13) 성희롱 피해자를 전직하는 것은 부당전직에 해당하는가?

☞ 일반적으로 전직은 성희롱 행위자에 대한 징계라고 할 수 있는데, 피해자를 전직하는 경우 피해자가 자진하여 요구하거나 또는 전직에 동의하는 경우는 문제가 발생하지 않으나 업무상 필요성이 없음에도 피해자의 의사를 확인하지 않거나 반하여 전직발령을 하는 경우 이는 피해자에 대하여 불이익한 조치를 한 것으로 간주할 수 있다.

(4) 결과 통지

→ 조사가 완료되었을 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 그 결과에 대해서 알려야한다.

(5) 사후 재발 방지

- ① 사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 피해 근로자에 대한 성희롱 문제가 재발하지 않도록 지속적인 관심을 가져야 한다.
- ② 사업주는 행위자의 보복가능성이 커질 우려가 있는 환경과 조건을 사전에 차단하는 등의 노력을 지속적으로 기울여야 한다.

4) 법적 대처방법

(1) 노동부 신고

① 신고사항 및 신고방법

→ 피해자 또는 근로자는 사업주가 직장 내 성희롱 금지의무, 예방 교육 의무, 행위자 조치의무, 피해주장 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지의무를 위반한 경우 사업장 소재 지방노동관서에 신고(진정, 고소, 고발)할 수 있다. 다만 고소, 고발은 형사처벌이 가능한 고용상 불이익 금지의무 위반의 경우에 가능하며, 피해당사자 이외에 범죄 사실을 알고 있는 제3자도 진정, 고발이 가능하다.





② 신고의 상대방 : 고평법상 사업주만 가능

③ 노동부 진정, 고소, 고발의 시효

→ 사업주의 고용상 불이익 금지조항 위반의 공소시효 : 형사소송법 제249조의 규정에 따라 “장기 5년 미만의 징역에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년”이므로 고평법 제14조제3항에 의한 피해주장 근로자에 대한 고용상 불이익 금지조항 위반에 대해서는 공소시효 기간이 5년이다. 따라서 사업주의 불이익 조치 후 5년이 지나지 않은 성희롱 사건에 대해서는 지방노동관서에 진정, 고소, 고발 등을 제기할 수 있다.

〈 참고법률 〉

* 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률 제19조 (고소기간) ①성폭력 범죄중 친고죄에 대하여는 형사소송법 제230조(고소기간)제1항의 규정에 불구하고 범인을 알게 된 날부터 1년을 경과하면 고소하지 못한다. 다만, 고소할 수 없는 불가항력의 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날부터 기산한다.

** 형사소송법 제230조 (고소기간) ①친고죄에 대하여는 범인을 알게 된 날로부터 6월을 경과하면 고소하지 못한다. 단, 고소할 수 없는 불가항력의 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.

④ 제3자에 의한 진정 및 고발도 가능

→ 사업주가 근로자에게 고용상의 불이익을 주거나 성희롱 행위자에 대하여 조치를 취하지 않는 경우 상담기관 등 제3자에 의한 진정 및 고발도 가능하다. 다만 성희롱과 관련된 사항은 오히려 제3자에 의해 피해근로자나 성희롱 용의자의 인격 및 권리 침해 소지가 크므로 성희롱 사건의 특성상 피해 근로자의 진정 및 고발 여부에 대한 의사가 충분히 고려되어야 한다.

⑤ 관계법령에 따른 처리 의무

→ 지방노동관서의 장은 관련법령 위반여부를 조사한 후 위법행위에 대해서





즉시 시정지시를 하고 근로감독관집무규정의 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.

〈 고평법 위반사항 조치기준 〉

법조문	위반사례	조치기준
제12조	사업주의 성희롱 금지	○ 사업주가 성희롱 하였을 경우 즉시 조사 후 과태료 부과
제13조	직장 내 성희롱 예방을 위한 교육 미 실시	○ 최근 1년(회계년도 기준) 이내 교육을 미 실시하였을 경우 25일 이내에 교육을 실시하도록 시정지시, 미시정시 과태료 부과
제14조제1항	사업주 외에 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치 위반	○ 시정기간 25일 이내(미시정시 과태료) ※ 기한 내에 조치하도록 서면 지시하되, 기한 내에 시정완료하면 내사 종결하고 기한 내에 시정하지 아니하면 과태료 부과
제14조제2항	직장 내 성희롱 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치 금지 위반	○ 시정기간 7일 이내(범죄인지) ※ 기한 내에 시정하도록 서면 지시하되, 기한 내에 시정완료하면 내사종결하고 기한 내에 시정하지 아니하면 범죄인지 보고 후 수사에 착수
제14조의2제2항	고객 등에 의한 성희롱 피해 근로자에게 고용상 불이익한 조치금지위반	○ 시정기간 7일 이내(미시정시 과태료) ※ 기한 내에 조치하도록 서면 지시하되, 기한 내에 시정완료하면 내사 종결하고 기한 내에 시정하지 아니하면 과태료 부과





〈 고평법 위반행위 종류별 과태료 부과기준 〉

위 반 행 위	해당법규정	금 액
1. 사업주가 법 제12조의 규정을 위반하여 성희롱을 한 경우 가. 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료 처분을 받은 사실이 있는 자가 또다시 성희롱을 한 경우 나. 한 사람에게 수차례 성희롱을 하거나 2인 이상에게 성희롱을 한 경우 다. 그 밖에 성희롱을 한 경우	법제39조 제1항	1천만원 500만원 300만원
2. 사업주가 법 제14조제1항의 규정에 위반하여 성희롱 행위자에 대한 징계 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하지 아니한 경우	법제39조 제2항제1호	400만원
3. 사업주가 법 제14조의2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우	법제39조 제2항제2호	500만원
4. 사업주가 법 제13조제1항의 규정에 위반하여 성희롱 예방교육을 실시하지 아니한 경우	법제39조 제3항제1호	200만원

비고 : 노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액의 2분의 1의 범위 안에서 이를 가중하거나 감경할 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료 금액의 상한액을 초과할 수 없다.





(2) 국가인권위원회 구제신청

① 국가인권위원회 진정 제기

→ 피해자 등이 성희롱 행위에 대하여 국가인권위원회에 구제를 신청하는 등 진정을 제기하는 경우에는 국가인권위원회에서 국가인권위원회법에 따라 이를 조사하고 구제절 차를 이행한다.

② 국가인권위원회 진정의 시효

→ 1년이 경과하면 국가인권위원회법 제32조에 따라 각하된다.

③ 진정의 상대방

→ 국가인권위원회법상 행위자 및 사업주 모두 가능

④ 국가인권위원회 조치내용

→ 국가인권위원회에서는 조사결과 성희롱 행위를 하였다고 인정되는 자에 대해서는 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하고, 소속기관의 장에게는 행위자를 징계하고 재발방지대책을 수립하도록 권고할 수 있다. 또한 성폭력 범죄에 해당되면 수사기관에 고발할 수 있고 행위자에 대해 소속기관이나 사업주에게 징계할 것을 권고할 수 있다.

⑤ 직장 내 성희롱 사건의 경우, 검찰 수사 의뢰 및 노동부 추가조사 조치 가능

→ 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않는 경우, 검찰에 수사를 의뢰하거나 노동부로 사건을 이관시켜 추가조사하도록 조치할 수 있다.

(3) 검 · 경찰 신고

① 고평법 위반, 검찰에도 고소, 고발 가능

→ 고평법 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로 자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조





치를 한 사업주를 상대로 노동부 뿐만 아니라 검찰에도 직접 고소, 고발할 수 있다. 즉 피해자가 직접 고소하거나 범죄사실을 알고 있는 제3자도 고발 가능한 것이다.

② 과태료 부과처분이 가능한 성희롱 혐의 등에는 고소, 고발을 할 수 없다.

③ 그러나 현실적으로는 처리절차상 노동관계법 위반 사안에 대해 직접 경찰서나 검찰청에 고소·고발을 하더라도 경찰서의 이첩 또는 검사의 수사지휘로 근로감독관이 사건 관계자에 대한 1차 조사 후 검찰에 송치하게 된다.

④ 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률 위반의 문제

→ 범행에 따라 업무상 위력 등에 의한 추행죄(2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금형), 통신매체를 통한 성희롱죄(2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금형) 등으로 고소·고발이 가능하다.

→ 업무상 위력 등에 의한 추행은 친고죄로 피해 근로자는 범인을 알게 된 날로부터 1년 이내에 고소해야 하며, 한번 고소를 취소하면 다시 고소할 수 없고, 1심의 판결이 선고된 후에는 고소를 취소할 수 없다.

*친고죄란? 범죄의 피해자 기타 법률이 정한 자의 고소·고발이 있어야 공소할 수 있는 범죄로서 피해자나 피해자 가족의 의사와 명예를 존중할 필요가 있거나, 그 죄질이 경미한 경우가 있기 때문이다.

- 친고죄의 종류 : 형법상 간통죄, 강간죄, 강제추행죄, 준간강죄, 준강제추행죄, 미성년자 등 간음죄, 업무상 위력 등에 의한 간음죄, 혼인빙자간음죄, 미성년(13세 미만)자에 대한 간음·추행죄, 사자(死者)명예훼손죄, 모욕죄 등

⑤ 형법 위반의 문제

→ 범행의 정도에 따라 형법상 업무상 위력 등에 의한 간음죄(제303조, 5년





이하의 징역 또는 1500만원 이하의 벌금, 강제추행죄(제298조, 10년 이하의 징역 또는 1500만원 이하의 벌금) 등으로 고소·고발 가능

⑥ 사건처리

- 수사결과 혐의가 인정되면 공소 제기
- 재판에 회부하는 것이 상당하다고 판단되는 경우에는 불기소 처분(공소권 없음, 죄가 안됨, 혐의없음, 기소유예 등)

(4) 지방노동위원회 구제신청

- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

- 근로기준법 제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. ② 제1항에 따른 구제신청은 부당 해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

- 노동위원회에 관계 당사자 심문절차를 거쳐 구제명령 또는 기간결정을 하게 된다.
- 부당해고에 대한 구제명령을 할 경우 근로자의 원에 따라 원직복직 또는 해고기간 동안의 임금상당액 지급을 명할 수 있다.
- 지방노동위원회의 판정에 불복이 있는 자는 통지를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심 신청이 가능하다.
- 재심판정에 불복할 경우 재심판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송 제기 가능하다.

- 근로기준법 제32조(구제명령 등의 효력)노동위원회의 구제명령, 기각결정, 재심판정은 중앙노동위원회에 대한 재심신청이나 행정소송의 제기





에 의하여 효력이 정지되지 아니한다.

- 근로기준법 제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로 알려 주어야 한다.

(5) 법원 민사소송

- ① 직장 내 성희롱 피해자에 대한 민사상의 손해배상은 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론이고 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있다(민법 제750조, 제756조).
- ② 손해배상액이 2천만원 이하이면 간단히 소액사건심판 청구가 가능하다.
→ 이 소송의 제기는 법원종합접수실 또는 민사과에 비치된 소장서식 용지를 작성하여 제출하면 되고 처리기간도 다른 사건에 비해 짧다.

〈 참고법률 〉

- * 민법 제750조 : 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 인해 타인에게 손해를 가한 자는 손해를 배상할 책임이 있다.
- ** 민법 제751조 : 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다.

질문14) 직장 내 성희롱 행위자를 고평법으로 처벌할 수 있는가?

- ☞ 고평법에서 성희롱 행위자를 직접 처벌할 수는 없으나, 사업주가 행위자일 경우에는 처벌 대상이 된다. 고평법은 사업주에게 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 의무를 부여하고 있기 때문에 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌 규





정은 두고 있지 않으나, 사업주가 행위자일 경우 1천만원 이하의 과태료가 부과된다. 사업주가 아닌 성희롱 행위자에 대해서는 사업주가 징계 등의 조치를 취해야 하므로 성희롱 피해자는 명예고용평등감독관이나 사내 고충처리기구 등에 성희롱 행위자에 대한 조치 요구를 할 수 있으며, 이러한 요구가 받아들여지지 않을 경우 지방노동관서에 사업주를 대상으로 진정을 제기할 수 있다. 또한 피해자는 성희롱 행위자를 상대로 손해 배상을 요구하는 민사소송을 제기할 수 있다.

질문15) 직장 내 성희롱 발생 시 반드시 피해자가 직접 진정, 고소 등을 제기하여야 하는가?

☞ 그렇지 않다. 사업주가 근로자에게 고용상의 불이익을 주거나 성희롱 행위자에 대하여 조치를 취하지 않은 경우 상담 기관 등 제3자에 의한 진정 및 고발도 가능하다. 단, 이 경우 피해자의 의사를 최대한 존중하여야 한다. 그렇지 않으면 피해자의 고통을 외면한 ‘건수 올리기’ 식 문제제기가 되어 피해자 보호의무를 다할 수 없게 되기 때문이다.

질문16) 직장 내 성희롱 발생 시 형사상 처벌이 가능한가?

☞ 성희롱의 경우 가해자는 형사법적인 처벌이 아니라 사내 징계를 받도록 되어 있고, 다만 성희롱 사실을 확인한 사업주가 가해자에게 적절한 징계조치를 취하지 않을 경우에 그 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

2. 행위자로 지목되었을 때의 대처방법

- 1) 자신의 의도가 어떠하였든 상대방이 성희롱으로 불쾌감을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과한다.
- 2) 분쟁의 조정을 받고 있다면 성실하게 내용을 받아들이고 피해자의 요구 사항을 이행하며, 다시는 그런 행동을 하지 않도록 노력한다.
- 3) 징계를 당하게 되었다면 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용한다.





3. 사업주의 의무와 책임

1) 법적 의무

(1) 자율적 해결 노력 의무(고평법 제25조)

→ 사업주는 성희롱과 관련하여 근로자로부터 고충의 신고를 받은 때에는 자율적인 해결을 위해 노력하여야 한다.

- ① 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스, 인터넷 등의 방법으로 고충신고 가능하다.
- ② 신고를 받은 때에는 특별한 사유가 없는 한 10일 이내에 사업주가 직접 처리하거나 노사협의회에 위임하여 처리한다(근로자참여및협력증진에 관한법률 제28조제1항 및 제2항).

※ 근로자참여및협력증진에관한법률에 의한 노사협의회 등을 활용할 경우 가능한 한 여성근로자 대표를 참여시키도록 지도할 것

- ③ 사업주는 사업주의 직접처리 결과 또는 노사협의회 위임사실을 근로자에게 통보하여야 한다(근로자참여및협력증진에관한법률 제28조제1항).

- ④ 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하고 관련서류는 1년간 보존하여야 한다(근로자참여및협력증진에관한법률 시행령 제9조).

→ 사업주가 소속 직원이나 명예고용평등감독관 또는 외부전문가를 성희롱 상담요원으로 지정하여 적극적으로 성희롱 문제를 해결할 수 있도록 지도한다.

* 명예고용평등감독관의 주요업무(고평법 제24조 제2항)

- 당해 사업장의 고용차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언
- 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여





- 법령위반 사항에 대해 사업주에게 개선 건의 및 감독기관에의 신고
- 남녀고용평등제도에 대한 홍보 및 계몽 등
- 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 노동부장관이 정하는 업무

◎ 사업주의 자율적 해결 노력의 예

- ① 사업주는 성희롱 발생시 피해자와 가해자가 같은 장소 혹은 같은 부서에서 근무하는 경우 피해자 보호를 위해 격리근무나 임시휴가조치 등의 인사조치를 취한다.
- ② 가해자가 회사의 징계조치에 불복하여 노동위원회나 법원 등에 부당징계구제신청 등을 하는 경우 피해자는 소송에 증인심문의 대상이 되는 경우가 많은데 이 과정에서 제2, 제3의 피해가 발생하기도 한다. 이때 노동위원회 또는 사업주는 피해자의 보호조치를 강구해야 한다. 예컨대, 노동위원회는 사실조사과정에서 대질 조사를 금지한다거나 피해자 증인심문시 가해자와 격리조치를 한다거나 가해자의 인신공격성 발언을 제지하는 등의 조치를 취해야 할 것이다. 또한 사업주도 이러한 과정이 필요하다고 판단될 경우에는 노동위원회에 피해자 보호 조치를 요구할 수 있어야 할 것이다.
- ③ 한편, 가해자에 대한 징계가 부당한 징계로 판정되어 복직하게 되는 경우, 피해자는 항상 심리적 불안감과 긴장감을 가지고 근무하게 된다. 이때 회사는 가해자와 피해자 간에 최대한 격리근무조치를 취하고, 가능하면 다른 장소로 인사조치하여야 한다.
- ④ 가해자의 진정한 반성과 피해자의 용서로 당사자간에 화해의 의사가 있을 경우, 사주는 가해자에게 진정한 반성의 의지가 있는 것인지를 확인해야 하고, 피해자 또한 진심으로 화해를 원하는지를 화해의 가장 중요한 판단기준으로 하여 공정한 조정 중재자로서 역할을 해야 하며, 합의종결을 종용하여서는 안된다.





- ⑤ 사업주는 성희롱 재발방지를 위한 조치로서 가해자별 특별 교육을 실시하고, 전체 근로자들을 대상으로 설문 및 의견조사를 통해 사업장내 잠재된 문제를 점검하고 이에 따른 예방교육을 실시하여야 할 것이다.

(2) 직장 내 성희롱 금지 의무(고평법 제12조)

→ 고평법 제12조에서 “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다”는 성희롱 금지의무를 명시

→ 사업주의 성희롱 행위에 대하여는 법 제39조에 의하여 1천만원 이하의 과태료가 부과

(3) 직장 내 성희롱 행위자 제재 의무(고평법 제14조)

→ 회사 내에서 성희롱이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대해 징계 기타 이에 준하는 조치를 취해야 한다(고평법 제14조).

※ 행위자에 대한 조치를 할 수 있는 시점

- 회사 내 자체기구를 통한 조사 결과 성희롱으로 판명된 경우
- 지방노동관서에 진정이 제기되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 경우

→ 징계 시 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다(고평법 시행규칙 제9조).

→ 위반 시 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과된다(고평법 제39조제2항).

(4) 직장 내 성희롱 피해자와 신고자의 보호의무(고평법 제14조제2항)

→ 사업주는 피해자나 피해 주장을 제기한 근로자가 관계 기관에 진정, 고소 등을 한 것을 이유로 그 피해 근로자에게 고용상의 불이익 조치를 하여서는 아니되고, 이를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금





에 처해진다(고평법 제37조제2항).

- 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여, 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제 37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인이나 개인에게 해당 조문의 벌금형(2천만원 이하의 벌금형)을 과한다(고평법 제38조제 1항 및 제2항).

(5) 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 의무(고평법 제13조)

- 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 1월 1일부터 12월 31일 사이에 1회 이상 실시하여야 하며, 이를 이행하지 않을 경우에는 300만원 이하의 과태료(성희롱 예방 교육 미실시의 경우, 200만원)가 부과(고평법 제39조제3항)된다.

질문17) 직장 내 성희롱 예방 교육은 사보 또는 홍보물의 발간으로도 충분한가?

- ☞ 수시로 사보나 홍보물을 발간하여 기업의 관리자나 근로자에게 관련 사항을 알리는 것은 좋으나 이러한 방법도 보조적일 뿐이다. 가능한 많은 대화와 토론을 통해서 서로 간의 생각을 공유하는 것이 중요하며, 단순히 교육 자료 등을 배포·게시하는 것(문서 및 교재의 회람, 인터넷 메일에 의한 자료 배부만)으로 교육을 실시한 경우)만으로는 예방 교육을 실시한 것으로 볼 수 없다.

질문18) 고평법과 관련한 분쟁해결에서의 입증책임은 누가 부담하는가?

- ☞ 사업주가 부담한다(고평법 제30조).





(6) 고객 등에 의한 성희롱 피해에 대한 근로자 보호 의무(고평법 제14조의2)

→ 사업주는 “고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야” 하며(고평법 제14조의2 제1항) “근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.”(고평법 제14조의2 제2항). 불이익한 조치를 하면 500만원 이하의 과태료가 부과된다(고평법 제39조제2항).

2) 민법상의 사용자 책임

→ 직장 내 성희롱에 대한 민사상의 손해배상은 성희롱을 직접 행한 가해자는 물론이고 사용자에게도 그 책임을 물을 수 있다(민법 제750조, 제756조).





(사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실

(사)여성노동법률지원센터는 2000년 12월에 여성근로자에 대한 법률지원, 상담, 교육, 기타활동을 통하여 여성의 노동시장에서의 권익보호, 지위향상 및 사회참여를 활성화함으로써 양성평등 사회 구현을 목적으로 설립한 비영리법인입니다. 현재 공인노무사들을 주축으로 200여명의 회원들이 본 센터에 가입되어 있습니다.

본 센터는 설립 당시부터 여성근로자들에 대한 노동법률 무료 상담을 실시하여 오다가 2008년 12월, 전국 고용평등상담실 15개 중 1곳으로 선정되어, 2009년 1월부터 현재까지 고용평등상담실을 운영하고 있고, 상담을 통한 문제 해결을 지향하되, 여의치 않을 경우 즉각적인 법률지원을 하고 있습니다.

한편, 본 상담실에서는 법률상담만으로는 여성근로자의 심리적인 문제 및 ‘관계’의 어려움에 관한 문제 등 총체적인 문제에 대한 종합적인 상담을 하기에는 한계가 있음을 절감하고, “상담 관련 공부모임 및 강사초청 프로그램”을 진행하고 있습니다. 이 프로그램은 각 주제별로 교재를 채택한 후, 그 교재를 공부모임을 통해 사전에 예습을 하고, 교재의 저자를 초청하여 강의를 듣는 방식인데, 제1주제~제4주제로 구성되어 있습니다. 각 주제는 “상담심리학의 기초, “왜 여성주의 상담인가”, “마음과 상담”, “상담과 코칭”입니다.

또 다른 한편으로 본 상담실에서는 노동부 프로젝트를 수행하였는바, 바로 지금 이 가이드북, “직장 내 성희롱 대처를 위한 ABC”입니다. 이 가이드북은 노동부에서 발간한 자료(“직장 내 성희롱 예방업무 매뉴얼”, “성희롱·성차별 없는 건강한 기업문화” 등) 및 (사)여성노동법률지원센터의 일부 자료들(김엘림 교수님의 강의원고, 손향미 노무사의 세미나 원고 등)을 참고하여 만든 것이므로 노동부와 (사)여성노동법률지원센터, ‘여성노동’이 희망이 되기엔 아직 갈 길이 먼 이 땅의 모든 여성근로자들의 것입니다.





앞으로 본 센터 고용평등상담실에서는 타 단체 고용평등상담실과 마찬가지로 매년 상담사례집을 발간할 예정인데, 생각보다 많지 않은 상담사례가 손 부끄럽긴 하지만 유의미한 내용을 발굴할 수 있도록 열심히 분석해보도록 하겠습니다.

본 고용평등상담실은 (사)여성노동법률지원센터의 근간이 되는 활동을 하는 곳이므로 지혜로운 주의를 기울여 상담실의 진화 및 운영의 활성화를 위하여 노력할 것입니다.

모쪼록 모든 이들의 행복을 발원합니다.





Memo





사단법인

여성노동법률지원센터

WOMAN LABOR LAW SUPPORT CENTER

주소 : 서울시 동작구 대방동 한숲길22

서울여성플라자 4층 펼침터2

홈페이지 : www.yeono.org

대표메일 : yeonocenter@naver.com

고용평등상담실 전화번호 : 0505-515-5050

팩시밀리 : 0505-515-5051

제작 : (사)여성노동법률지원센터 고용평등상담실

후원 : 노동부