

☎ 보도일시: 배포시

❖ 고용노동부 여성고용정책과

과 장 김종철

☎ 총 7쪽 (붙임 자료 포함)

사무관 김현민

☎ 044-202-7471

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

고용노동부, 「한샘」 직장 내 성희롱 수시 근로감독 실시

- 성희롱 행위자 징계조치 여부 및 피해자 보호조치 이행 여부 등 점검

□ 고용노동부는 최근 언론에 보도된 한샘의 직장 내 성희롱 사건 관련하여 사업장 관할 관서인 서울지방고용노동청이 11.7~11.15까지 수시근로감독(근로감독관 3명으로 수시근로감독팀 구성)을 실시한다고 밝혔다.

○ 서울지방노동청은 성희롱 예방교육 실시여부, 성희롱 가해자에 대한 징계 등 조치여부, 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치여부 등 사업주의 조치의무 이행여부를 집중 점검하고 위반 사항이 적발 될 경우에는 엄정 조치할 예정이다.

* 벌칙: 성희롱 예방교육 미실시(300만원이하 과태료), 성희롱 가해자에 대한 징계 등 미조치(과태료 500만원이하 과태료), 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치(3년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

○ 특히, 직원 개인별 직장 내 성희롱 실태조사를 실시하는 등 직장문화를 종합적으로 점검하여 한샘이 남녀고용평등 직장문화를 조성할 수 있도록 지도·감독 할 계획이다

□ 한편, 직장 내 성희롱 발생시 사업주 조치의무를 강화하고 성희롱 예방교육 내실화를 위하여 남녀고용평등법 개정을 추진하고 있고, 연내 법안이 통과되면 내년 상반기중에 시행된다.(붙임1 참조)

* 남녀고용평등법 개정 주요내용: ①사업주 조사의무 신설, ②피해자 근무장소 변경 유급휴가 명령 조치, ③성희롱 신고피해 노동자 불리한 처우금지 강화, ④고객 등에 의한 성희롱 피해노동자 보호 강화, ⑤성희롱 예방교육 위반시 벌칙 강화

○ 위와 더불어 고용노동부는 『직장 내 성희롱 예방교육 가이드 라인』*의 실효성을 높이기 위해(붙임2 참조)

- 직장 내 성희롱 예방교육 실시 시에 직장 내 성희롱에 대한 지식과 행동 방식 등을 스스로 점검할 수 있도록 자가진단 체크리스트*를 개발·보급(12월중)할 예정이다.

* 성희롱 판단력(20문항), 성인지 감수성(37문항)을 스스로 점검하여 성희롱 판단력과 지식정도, 성희롱 인식과 행동양식을 점검하여 잠재적 성향을 확인

【참고: 대구은행 직장 내 성희롱 사건 조치 사례】

- ‘17.7.4. 뉴시스 등에서 ‘대구은행 간부 성희롱 건’ 보도
 - * 대구은행 간부 3명이 계약직·파견직 직원 대상 성희롱
- ‘17.7.7~7.11. 대구지방고용노동청에서 성희롱 가해자 조사 실시
 - * 수시근로감독(7.10~7.11) 병행하여 임신부 야간 및 휴일근로 위반, 시간외 근로위반 등에 대해 시정조치
- ‘17.7.17. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치 요구(시정지시)
- ‘17.7.31. 대구은행 성희롱 가해자 4명에게 징계조치 완료
 - * 면직1명, 정직3개월1명, 감봉6개월, 정직6개월 등 조치
- ‘17.8.1. 대구은행은 은행장 직속 인권센터 설치 운영
 - * 기업문화 혁신, 비정규직 처우개선 등 추진

붙임1**남녀고용평등법 개정안 주요 내용(9.27. 환경노동위 의결)**

- **(직장 내 성희롱)** 사업주 조치의무 및 피해노동자 보호 강화
 - 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 사실 확인을 위한 **조사의무**, 근무장소의 변경·유급휴가 명령 등 **피해노동자 보호조치 의무 신설** (위반 시 5백만원 이하 과태료 부과)
 - 성희롱 발생 사실을 신고한 **노동자 및 피해노동자**에 대해 해고 등 **불리한 처우 금지** (위반 시 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금 부과)
 - **고객 등에 의한 성희롱 발생 시** 사업주의 배치전환·유급휴가 명령 등 **피해노동자 보호조치 의무 강화** (노력규정→의무규정, 위반 시 3백만원 이하 과태료 부과)
- **(성희롱 예방교육 내실화)** 성희롱 예방교육을 매년 실시하고, 그 내용을 게시하도록 함 (위반 시 5백만원 이하 과태료 부과)
 - 성희롱 예방 교육기관 지정취소 사유 강화 (6개월→3개월 이상 강사를 두지 않은 경우, 2년 동안 예방교육 실적이 없는 경우 추가)

붙임2**직장 내 성희롱 예방교육 가이드라인****I. 목적**

- 중소기업장에서 강사(내부 및 외부 전문강사) 또는 교육자료(동영상 등)를 이용한 실효성 있는 교육으로 직장 내 성희롱 예방의 효과를 높이기 위해 자체교육 가이드라인을 마련함

II. 예방교육 운영 개요**1. 교육횟수 및 시간(시행령 제3조제1항)**

- 매년 1. 1.부터 12. 31.까지 1회 이상 실시
- 교육시간은 최소 1시간 이상

2. 교육대상(법 제13조 제2항)

- 사업주 및 모든 근로자(기간제 및 단시간근로자도 해당되며, 파견근로자도 사용자사업주가 의무교육 사업주임)
 - 출장, 휴가 또는 업무 때문에 교육에 불참한 근로자가 있는 경우에는 추가 교육을 실시

3. 교육방법(시행령 제3조제3항)

- 대면교육으로 실시
- 인터넷을 통한 교육의 경우 구성 단위별 진도 체크, 교육 내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의·응답 등 피교육자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능을 구비

4. 교육내용(시행령 제3조제2항)

- 성희롱 관련 법령
- 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준
- 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
- 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재 조치
- 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

5. 교육인원

- 교육의 효과성을 고려할 때 교육에 집중할 수 있고, 토의가 가능한 적정인원으로 구성
 - 교육인원은 50명을 초과하지 않을 때 교육의 효과가 가장 크므로, 상시 근로자 수가 100명 이상인 사업장은 2회 이상 분할하여 교육을 실시할 것을 권장

※ 교육을 여러 차례 실시할 경우 남성, 여성 또는 하위직급, 관리자로 구분하면 각 대상별 특성에 맞게 교육을 실시할 수 있어 교육의 효과를 높일 수 있음

6. 교육장소

- 교육진행자가 대면교육을 진행할 수 있고, 토의가 가능하며, 동영상 활용하는 경우 동영상 시청 장치가 갖추어져 있는 장소
- ※ 정보통신망(인터넷 등) 교육은 제외

7. 교육진행 담당자

- 사업주 또는 인사책임자
 - 인사책임자 없는 소규모 사업장은 사업주가 진행

8. 교재

- 고용노동부가 제작·보급하거나 인증한 동영상 교육자료, 매뉴얼 및 이에 준하는 자료

9. 교육의 중빙

- 교육일지 및 참석자명단 작성
- ※ 예방교육 실시 동영상을 촬영하여 보관할 것을 권장

10. 교육의 구성

- 교육내용의 도입부에서 사업주(또는 인사책임자)가 교육의 목적을 설명하고, 성희롱 예방은 회사의 주요한 방침임을 강조
- 성희롱의 개념 및 법령, 사례를 통하여 성희롱을 이해시킴
- 성희롱 발생 시 사내 처리절차, 피해자 보호 및 행위자 징계

관련 규정을 이해시킴

- 일가정양립제도에 대한 설명을 통해 성희롱예방 뿐만 아니라 양성평등한 직장문화를 확산
- 교육 관련한 질의응답 및 토론을 통하여 교육의 효과를 확인
 - ※ 교육진행자가 성희롱을 회화화 하거나 불필요한 표현(행위 상세 설명 등)으로 교육의 효과를 떨어뜨리지 않도록 주의 요망

III. 직장내 성희롱 예방교육 방식(예시)

1. 진행순서 및 교육내용

순서	교육 내용	진행자	시간
도입	- 교육의 목적 및 성희롱에 대한 회사의 방침 설명 - 남녀고용평등 및 일가정양립 제도 개요	사업주 (또는 인사책임자)	10분
직장내 성희롱 예방제도 설명	- 직장내 성희롱의 개념, 예방 및 대응 절차	동영상 (또는 외부강사)	30분
사내 처리절차 상세 설명	- 사내 처리 절차(피해자, 행위자 중심), 고충상담 및 구제절차 설명	인사책임자	10분
질의 응답 및 토의	- 질의응답 및 토의	사업주 (또는 인사책임자)	10분

※ 동영상의 내용과 외부강사의 설명자료에 도입부의 남녀고용평등제도가 포함되어 있으면 도입부에서 '남녀고용평등 및 일가정양립제도 개요' 교육 미실시 가능

2. 상세 교육내용

순서	교육 사항	상세 교육내용
도입	○ 교육의 목적	- 회사 경영진이 성희롱에 관대한 조직에서는 성희롱 발생률이 높다. 그러므로 교육시 사업주가 성희롱 예방을 강조하는 것은 교육의 효과 및 예방에 있어서 중요
	○ 직장내 성희롱에 대한 회사 방침 설명	- 성희롱이 발생한 경우 피해자에 대한 보호, 행위자의 징계 수용, 직장 분위기의 침체 등 성희롱이 기업에 미치는 영향은 상당히 크다. 사례를 통해 성희롱 사건의 해결 어려움을 공유하고 성희롱 예방의 중요성을 인식시켜야 함
	○ 성희롱 특징	- 도입에서 성희롱의 특징(대처어려움, 대안 부족, 재발가능성)을 간략하게 다룸으로써 교육의 효과를 높일 수 있음.
	○ 성희롱 발생원인	- 성희롱 예방교육을 성실히 수행한 기업은 성희롱이 주로

		<p>권력의 불균형에서 발생함을 다룸으로써 관리자의 역할을 강조</p> <p>○ 조직문화 진단</p> <p>- 양성평등한 문화가 조성된 기업일수록 성희롱에 민감함. 조직문화에 대한 공유도 성희롱 예방의 방안</p>
직장내 성희롱 예방제도 설명	○ 성희롱 개념과 법령	- 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법」의 성희롱 정의, 성희롱 예방관련 규정을 설명
	○ 직장내 성희롱 행위자	- 성희롱의 판단기준을 설명
	○ 직장내 지위 이용 또는 업무 관련성, 성적 굴욕감 및 혐오감 또는 고용상 불이익 유발	- 기업에서 성희롱에 대한 지식이 부족한 경우 고용노동부 동영상 활용하여 개념 및 성희롱의 판단 기준에 대하여 이해할 수 있도록 함
	○ 직장내 성희롱의 유형 및 사례	- 성희롱 사례는 기업에서 발생할 수 있는 사례 중심으로 소개하는 것이 성희롱 예방에 효과적임(국가인권위원회의 성희롱 시정권고 사례집 참조)
	○ 지위와 역할에 따른 책임 이해	<p>- 관리자의 경우 성희롱 예방과 피해자 보호에 책임이 있다는 점을 강조</p> <p>- 회식, 야유회 등 회사의 공식적인 자리에서 발생하는 성희롱은 제3자의 역할에 따라 예방될 수 있음. 피해자나 행위자가 아니라 제3자의 입장에서 성희롱 예방을 위한 행동을 강조하는 것도 중요</p> <p>- 기업이 성희롱 피해자를 보호하는 정책을 강조하면 성희롱 피해자가 명시적인 거절에 대한 두려움을 줄일 수 있음</p> <p>- 성희롱은 피해자의 관점을 이해하고 피해자를 보호하는 것이 가장 중요</p> <p>- 동료 근로자는 피해자에 대한 소문 유포 행위, 괴롭힘 등 2차 가해 행위가 안 된다는 점을 강조</p>
사내 처리절차 상세 설명	○ 직장내 성희롱의 영향	- 피해자가 입는 성희롱의 영향, 행위자의 징계 가능성, 회사의 피해와 관련하여 다양한 사례를 통하여 성희롱에 대한 경각심을 갖도록 구성
	○ 대처요령(피해자, 행위자, 제3자)	- 동영상 등 교재를 활용할 경우 반드시 기업의 성희롱 관련 규정 및 제도를 설명함으로써 기업이 성희롱예방 대책을 수립하고 있음을 인지시켜야 함
	○ 사업장의 고충상담 및 구제절차	- 구제절차와 관련하여 피해자 보호를 위한 규정을 충분히 두고 있는가를 자체적으로 점검
	○ 사업장의 처리절차와 조치 기준	- 성희롱 행위자에 대한 징계에 대해 노동위원회, 판례에서 해고가 정당하다고 인정한 사례를 설명함으로써 사안에 따라 충징계할 수 있음을 경고
	○ 사업주 의무 및 벌칙	- 성희롱 관련 법령에서 정하고 있는 사업주의 의무 및 벌칙을 설명함으로써 사업주의 성희롱 예방의무를 이해하고, 성희롱 예방의 중요성을 공유
	○ 외부기관(고용노동부 등)을 통한 구제절차	- 외부기관(고용노동부 등)을 통한 구제절차와 사례를 설명하여 성희롱에 대한 이해를 높이고 성희롱 예방의 중요성을 공유
질의 응답 및 토의	○ 질의응답 및 토의	<p>- 사내 성희롱 예방강령이 있는 경우 이를 강조하고, 구성원의 행동지침을 제시하면 성희롱 예방에 효과적</p> <p>- 교육 참가자로부터 질의를 받고 답변하며, 질의가 없는 경우 성희롱 예방의 바람직한 사례를 소개함으로써 성희롱 예방의 중요성을 강조하며 교육을 마침</p>