

직장 내 성희롱

예방·대응을 위한 안내서

성희롱 없는 직장, 모두의 권리!

“
직장 내 성희롱 없는
건강한 일터, 안전한 직장을 함께 만듭니다.
”





Contents

01	직장 내 성희롱이란?	3
02	직장 내 성희롱의 성립요건	4
03	성희롱 피해자의 대응 및 유의사항	8
04	성희롱 없는 일터가 되도록 함께 노력해요	11
05	사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응	12
06	직장 내 성희롱 관련 사업주 의무 위반 시 벌칙조항	18
07	직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원	20
08	익명신고센터로 안심하고 신고하세요	21
09	전국고용평등상담실 연락처	22
10	2026년 일·생활 균형 사업주 지원제도 안내	23



직장은 **성적인 언행을 할 필요가 없는 공간입니다.**

01 직장 내 성희롱이란?



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 아니했다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것**을 말합니다.

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제2조제2호

용어 이해하기

Q 성적 언동 등

상대방이 원하지 않는 성적(性的) 의미가 담긴 육체적·언어적·시각적 언어나 행동

Q 성적 굴욕감 또는 혐오감

피해자가 느끼는 불쾌한 감정으로 행위자의 의도, 동기가 아닌 피해자의 관점에서 판단

Q 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등

신체접촉이나 성적 의사 표현, 성적 의미가 담긴 모든 언행과 요구를 뜻함. 행위자가 성적 의도를 가지고 한 행동이 아니었다고 해도 성희롱으로 인정될 수 있음

Q 고용에서 불이익을 주는 것

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등

직장은 **성적인 언행을 할 필요가 없는 공간입니다.**

02

직장 내 성희롱의 성립요건



직장 내 지위 이용 또는



행위자와 피해자

+



업무 관련성

+



성희롱 행위

☑ 행위자와 피해자



행위자



사업주, 상급자, 근로자(동료·부하직원 포함)

↳, 직장 내 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 사람을 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원도 해당



피해자



남녀근로자 모두 해당되며 파견근로자, 하청·협력업체 근로자(업무연속성이 있고, 같은 공간에서 근무하는 경우), 구직자도 포함

여기서 ⚠ 잠깐!

행위자와 피해자의 성별

남성, 여성 모두 직장 내 성희롱 행위자 또는 가해자가 될 수 있습니다.
동성 간 행위도 직장 내 성희롱이 될 수 있습니다.
즉, 남성이 여성에게, 여성이 남성에게, 남성이 남성에게, 여성이 여성에게 성적 언동을 하는 경우 직장 내 성희롱에 해당됩니다.

직장은 성적인 언행을 할 필요가 없는 공간입니다.

업무관련성

1 직장 내 지위를 이용하거나, 업무와 관련이 있어야 합니다.

- ☑ 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 지위를 이용한다면 인정됩니다.
- ☑ 성희롱 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것이어야 합니다.
- ☑ 업무수행에 편승했거나 빙자하여 이루어진 경우도 포함됩니다.
- ☑ 근무시간 외 근무지 밖에서 성희롱을 한 경우도 인정될 수 있습니다.
 - 예) 출장 중인 차 안, 업무와 관련이 있는 회식 및 야유회 장소, 업무협의를 위해 불러낸 만남 장소, 사내 메신저·SNS 등 온라인상의 공간 등

2 피해자가 원하지 않는 행위여야 합니다.

- ☑ 행위자의 성적 언동 등을 직접적으로 분명하게 거부해야만 성희롱이 성립되는 것은 아닙니다.
- ☑ 행위자와 피해자가 위계적인 권력관계에 있을 경우 직접적으로 거부하기가 쉽지 않으므로 소극적·묵시적 거부도 포함됩니다.



알아봅시다

행위자의 의도와 성희롱의 성립 여부

성희롱은 **피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지의 여부**가 중요합니다. 행위자에게 그러한 피해를 발생시킬 의도가 있었는지의 유무는 성희롱의 성립과 관계없습니다.

직장은 성적인 언행을 할 필요가 없는 공간입니다.

3 문제 행동이 성적 언동 또는 그 밖의 요구여야 합니다.

- ④ 성적 언동이나 그 밖의 요구에 성적인(sexual) 의미가 담긴 경우를 뜻합니다.
 - * 여성 비하, 고정관념적인 성별 역할 강요 등은 성차별적인 행동으로서 성적 언동으로 보기는 어렵습니다.
 - * 성적 언동이 단 1회뿐이어도 성립되며, 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 성립됩니다.

4 성희롱 행위로 인한 피해가 있어야 합니다.

- ④ '피해'는 성적 언동 등으로 상대가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낀 경우나,
- ④ 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 불응했다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 받은 경우를 말합니다.

근로조건 불이익

임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제 수당, 휴일·휴가, 직무배제나 직무재배치, 업무 과다부여, 교육훈련 기회 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등

고용상 불이익

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등



알아봅시다

성희롱 여부를 판단할 때는...

피해자의 주관적인 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제 행동에 대해 어떻게 판단하고 대응했을 것인가를 함께 고려해야 하며 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 만들어 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토해야 합니다.

직장은 성적인 언행을 할 필요가 없는 공간입니다.

성희롱 행위



육체적 행위

- ▶ 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위
- ▶ 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- ▶ 안마나 애무를 강요하는 행위



언어적 행위

- ▶ 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화, 통신매체, 인터넷매체 포함)
- ▶ 외모에 대한 평가나 성적인 비유, 신체부위를 언급하는 행위
- ▶ 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- ▶ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ▶ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위



시각적 행위

- ▶ 음란한 사진·그림·낙서 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우를 포함)
- ▶ 성(性)과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위



기타 성희롱 행위

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



피해자는 '언제 그만둘까'가 아니라
'어떻게 해결할까'를 먼저 생각해야 합니다.

03

성희롱 피해자의 대응 및 유의사항



☑ 피해자가 가져야 할 인식과 태도

- ☑ 성희롱은 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요합니다.
- ☑ 성희롱뿐만 아니라 성희롱 여부가 애매한 언행에도 불쾌감을 느낀다면 문제 제기를 해야 합니다.
- ☑ 성희롱은 인권을 침해한 불법행위이므로 기본적으로 법적 문제라는 점을 인식해야 합니다.

☑ 성희롱 발생 시 대응요령

1 단호한 거부의사 표현하기

- ☑ 성희롱을 당하면 단호하게 거부 의사를 표현하고 해결방안 모색
* 퇴사를 생각하는 것은 바람직하지 않음(성희롱으로 인한 피해 회복이 중요)

2 원하는 해결방법 찾기

- ☑ 행위자의 사과와 재발방지 약속, 행위자 처벌, 행위자와 분리, 손해배상 등
* 사내 고충처리 부서, 명예고용평등감독관, 노동조합, 외부 상담기관 및 법률지원단체 등을 찾아보고 전문적인 상담을 통해 적절한 해결방법을 선택

+ 고용평등상담관 또는
민간 고용평등상담실의 도움을 받을 수도 있어요.

↳, 직장 내 성희롱, 고용상 성차별 등으로 피해를 본 노동자에게 전문적인 상담서비스를 통해 법적 권리와 해결방법을 안내하는 고용노동부 지원 민간단체로, '26년부터 전국 9개소에서 운영 중입니다.

**피해자는 '언제 그만둘까'가 아니라
'어떻게 해결할까'를 먼저 생각해야 합니다.**

3 입증자료 수집하기

- ☑ 성희롱 행위에 대한 직접 증거나 목격자의 증언 확보
* 행위 당시 녹화영상, 녹음파일, 행위자가 보낸 메시지 등
- ☑ 직접증거나 목격자가 없다면 본인의 일기나 타인에게 피해 사실을 전달한 증거·증언 확보
- ☑ 행위자를 직접 만나거나 전화, 문자, 이메일 등을 통해 거부 의사 전달
* 대화내용 녹음은 법적으로 허용되며 법적 분쟁 시 증거자료로 사용 가능
- ☑ 행위자를 직접 만날 경우 자신의 입장을 일목요연하게 말할 수 있도록 준비
- ☑ 행위자와 직접 만나기 어렵다면 가족이나 친구 등 믿을 만한 사람과 동행

4 직장 내 해결절차 이용하기


- ☑ 직장 내 성희롱 구제절차나 고충처리절차가 있다면 담당자에게 신고하고, 담당자가 없으면 사업주 또는 인사부서에 신고
- ☑ 자신에 대한 보호 조치나 피해 구제를 위한 해결책을 요구
- ☑ 절차가 진행되는 동안 행위자와 함께 근무하기 어렵다면 근무장소 변경, 유급휴가 요구



피해자는 '언제 그만둘까'가 아니라
'어떻게 해결할까'를 먼저 생각해야 합니다.

5 외부기관을 통해 대응하기

- ☑ 노동부는 고용평등상담관(1551-9811), 고용평등상담실(전국 9개소, 22쪽 참조)을 통해 전문적이고 심층적인 권리구제 상담 및 심리정서치유프로그램 지원

구분	방법	구제내용
 지방고용 노동관서	신고	성희롱에 대한 사업주 조치 요구 (가해자 징계, 피해자 보호 조치 등)
	진정/고소	성희롱에 대한 사업주 처벌 요구 (사업주의 직접적 성희롱 행위 성희롱 행위자 미조치, 피해자 불이익 처분 등)
 국가인권 위원회	진정	성희롱 행위자와 책임자에 대한 사내 조치, 손해배상 등
 법원	민사소송	성희롱으로 인해 발생한 손해배상 청구

성적인 농담에 회사 분위기가 좋아진다는 생각은 착각입니다.

04

성희롱 없는 일터가 되도록 함께 노력해요



☑ 평상시에는...

- ☑ 공사를 구분해서 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 사적 만남이나 사적 업무 등을 지시 또는 강요하지 않습니다.
- ☑ 직장 내에서 음담패설이나, 음란물 시청 등 업무와 관련 없는 성적인 행동이 발생하지 않도록 주의합니다.
- ☑ 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않습니다.
- ☑ 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인식합니다.

☑ 성희롱이 발생하면...

- ☑ 상대방이 불쾌감이나 거부 의사를 표현했을 때 즉각 멈추고, 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력합니다.
- ☑ 지나친 구매 행위도 성희롱이나 스토킹 등이 될 수도 있다는 점, 상대방이 명시적인 거부 의사를 표현하지 않은 것을 동의한 것으로 받아들이지 않도록 주의합니다.
- ☑ 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 동조하지 않으며 이의를 제기합니다.

☑ 구성원을 대할 때는...

- ☑ 자신이 지위나 권한을 남용하고 있는 건 아닌지 항상 유의하고 점검합니다.
- ☑ 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되 인간적으로 대등하다는 생각으로 존중하는 태도를 가집니다.

성적인 농담에 마스크를 대충 쓰면 효과가 없는 것처럼
성희롱 예방교육도 대충하면 효과가 없습니다.

05

사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응



1

직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무

- ☑ 사업주는 매년 1회 이상 전체 직원(정규직, 비정규직 모두 포함)을 대상으로 '직장 내 성희롱 예방교육'을 해야 합니다. (파견근로자는 사용사업주가 실시)

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

- ☑ 직장 내 성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수, 조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버교육 등을 통해 실시할 수 있습니다.

▶ 사업주가 직접 또는 인사, 노무 담당자, 공인노무사, 외부강사를 통한 사업주 자체 교육을 시행할 수 있고, 고용노동부 지정 위탁기관에 교육을 위탁할 수도 있습니다.

* 위탁기관은 매년 고용노동부 홈페이지(정책소개-정책자료실)에 게시

- ☑ 직장 내 성희롱 예방교육에는 다음의 내용이 포함되어야 합니다.

- ◆ 직장 내 성희롱에 관한 법령
- ◆ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차와 조치 기준
- ◆ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
- ◆ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항



이것만은 알아주세요

- ◆ 성희롱 예방교육은 법령이나 사례 안내와 같이 모든 사업장에 적용될 수 있는 공통적 사항을 담은 <동영상 교재>만으로는 적정 시행을 인정받기 어렵습니다.

성적인 농담에 마스크를 대충 쓰면 효과가 없는 것처럼 성희롱 예방교육도 대충하면 효과가 없습니다.

이것만은 알아주세요

- 반드시 <해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시 처리절차, 조치기준, 고충상담, 구제절차에 관한 사항이 추가적으로 교육되어야 합니다.>

*EX) 성희롱 발생을 누구에게 신고하고, 상담할지(본부장?, 팀장, 인사담당자?, 고충상담직원?), 어떤 절차와 조치를 하는지(조사기간 휴기부여, 징계 기준, 징계 감경대상 제외 여부 등)

- ▶ 상시 10인 미만의 근로자를 고용하거나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 사업주는 성희롱 예방 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시, 배포하는 방법으로 예방교육을 할 수 있습니다.(법 시행령 제3조제4항)
- ▶ 단순히 교육자료 등을 배포·게시한다든지, 메일 송부나 게시판 공지에 그치는 등 교육내용이 근로자에게 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 인정하지 않습니다.

2 직장 내 성희롱 예방교육자료 게시 의무

- ☑ 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두며 근로자에게 널리 알려야 합니다.

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

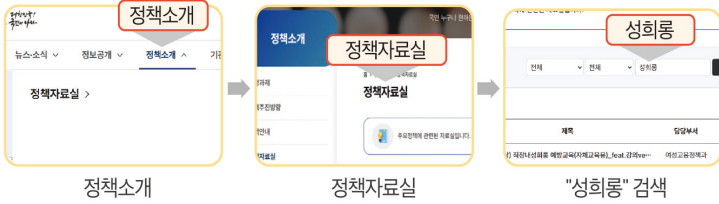
3 직장 내 성희롱 예방지침 마련 및 게시 의무

- ☑ 사업주는 직장 내 성희롱 예방지침을 마련하고 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖춰 두어야 합니다.
- ☑ 성희롱 예방지침에는 아래의 사항이 포함되어야 합니다.
 - ▶ 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
 - ▶ 직장 내 성희롱 조사 절차
 - ▶ 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
 - ▶ 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
 - ▶ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

성적인 언행은 아무리 가벼워 보어도 그 대가는 결코 가볍지 않습니다.

☞ 예방지침 작성

고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)



* 예방지침 작성 ≧ 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 정책소개 → 정책자료실
→ 직장 내 성희롱 검색('26년 성희롱 교육자료 중 불임의 예방지침 참조)

4 고객 등에 의한 성희롱 방지 및 피해자 불이익 금지

☑ 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자의 성희롱으로 근로자가 고충 해소를 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

위반 시 300만 원 이하의 과태료 부과

☑ 사업주는 고객 등 제3자로부터의 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등의 성적 요구에 불응한 것을 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익 조치를 하면 안 됩니다.

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과



성적인 언행은 아무리 가벼워 보여도 그 대가는 결코 가볍지 않습니다.

5 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무

• 성희롱 확인 전 •

» 조사 의무

직장 내 성희롱 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 이 경우 피해근로자등이 조사과정에서 수치심을 느끼지 않도록 해야 합니다.

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

» 피해자 보호 의무

조사기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위해 필요한 경우 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며, 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다.

• 성희롱 확인 후 •

» 피해자 보호 의무

성희롱 발생 사실이 확인된 후 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다.

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

» 행위자 징계 등 조치 의무

성희롱 발생 사실이 확인되면 지체 없이 행위자 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 해야 하며, 징계 등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들어야 합니다.

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과

성적인 언행은 아무리 가벼워 보여도 그 대가는 결코 가볍지 않습니다.

• 성희롱 확인 후 •

▶ 불리한 처우 금지의무

성희롱 신고근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 하면 안 됩니다.

*** 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금**

▶ 비밀누설 금지의무

성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고 받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반해 다른 사람에게 누설하면 안 됩니다.

위반 시 500만 원 이하의 과태료 부과



성적인 언행은 아무리 가벼워 보여도 그 대가는 결코 가볍지 않습니다.

사업주 등에 대한 사법처리나 과태료 처분 외에
피해에 대한 직접적인 구제를 원하시나요?
노동위원회에 시정을 신청할 수 있어요.

• 불리한 처우 예시 •

- ▶ 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- ▶ 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치
- ▶ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
- ▶ 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- ▶ 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- ▶ 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- ▶ 그 밖에 신고한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

📌 노동위원회에 신고하기

- ☑ 피해근로자가 요청했음에도 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하지 않았거나,
- ☑ 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자나 피해근로자들에게 파면, 해임, 해고, 징계 등 불리한 처우를 하는 경우

- ▶ 피해근로자들은 사업장 관할 지방노동위원회에 시정을 신청할 수 있습니다.
* 사건 발생일(계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월 이내 신청 가능

📌 시정 신청은 이렇게 처리됩니다

- ☑ 노동위원회는 시정신청서를 접수하면 조사·심문 절차를 진행합니다.
- ☑ 신고내용이 '인정'되면 사업주에게 '불리한 행위 중지, 근로조건 개선 또는 적절한 배상(손해액의 3배 이내의 배상액 등)' 시정명령을 할 수 있습니다.

* 확정된 시정명령 미이행 시 1억 원 이하의 과태료 부과

성직인 언행은 아무리 가벼워 보여도
그 대가는 결코 가볍지 않습니다.

06

직장 내 성희롱 관련
사업주 의무 위반 시 벌칙조항

위반행위	내용	벌칙
성희롱의 금지 (법 제12조)	사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	과태료 1,000만 원 제39조제2항
직장 내 성희롱 예방교육 (법 제13조제1항)	직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1의2
직장 내 성희롱 예방교육자료 게시 의무 (제13조제3항)	성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1의3
직장 내 성희롱 조사 의무 (제14조제2항)	직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자들이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1의4
직장 내 성희롱 피해근로자 보호 (제14조제4항)	직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1의5
직장 내 성희롱 가해자 조치 (제14조제5항)	직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1의6
직장 내 성희롱 피해자 불리한 처우 금지 (제14조제6항)	직장 내 성희롱 신고근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면 등 신분상실 해당 조치 2. 징계 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 등 금품 차별 지급 5. 교육훈련 기회 제한 6. 집단 따돌림 등 정신적·신체적 손상 행위 또는 발생 방지 7. 그 밖의 신고근로자 및 피해근로자 의사에 반하는 불리한 처우	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 <법 제38조 양벌규정 적용> 제37조제2항 제2호

성적인 언행은 아무리 가벼워 보여도 그 대가는 결코 가볍지 않습니다.



위반행위	내용	벌칙
비밀누설 금지 (제14조제7항)	직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고 받은 사람, 조사 과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제1의7
고객 등에 의한 성희롱 방지 (제14조제1항)	고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	과태료 300만 원 제39조제4항 제1의2
고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조제2항)	근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.	과태료 500만 원 제39조제3항 제2호
제29조의3 (제29조의5제4항 및 제29조의6 제3항) 준용 포함	사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항 준용 포함)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우	과태료 1억 원 이하 제39조제1항
시정명령 이행 상황의 제출요구 (제29조의4의 제1항)	고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.	과태료 500만 원 이하 제39조제3항제9호
차별적 처우등의 시정신청등에 따른 불이익 처우 금지 (제29조의7)	사업주는 차별적 처우등의 시정 신청, 노동위원회에의 참석 및 진술, 재심신청 또는 행정소송의 제기, 시정명령 불이행의 신고하는 행위를 이유로 행고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 <법 제38조 양벌규정 적용>제37조제2항 제9호

직장 내 성희롱 예방에 도움이 되는
다양한 자료를 제공하고 있습니다.

07

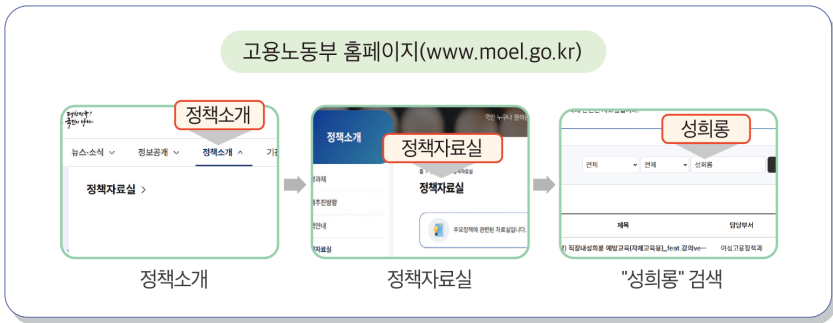
직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원



직장 내 성희롱 예방교육 관련 자료 제공

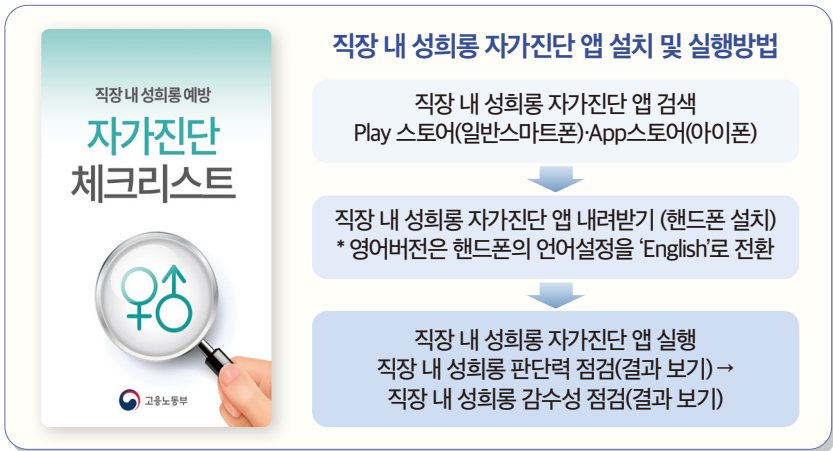
- ☑ 고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>, 정책소개 → 정책자료실)에서 교육동영상, 리플릿, 매뉴얼을 다운로드해서 활용해보세요.

* 교육동영상은 '직장 내 성희롱 예방교육'으로 검색



직장 내 성희롱 자가진단 앱 제공

- ☑ 자가진단 앱을 통해 직장 내 성희롱 실태조사를 할 수 있습니다.



피해자의 잘못이 아닙니다. **참지 말고 상담하세요.**

08

직장 내 성희롱, 고용상 성차별 육아휴직 등 일·육아지원제도 활용 피해 익명신고센터로 안심하고 신고하세요.

고용노동부는 직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 육아휴직 등 일·육아지원 활용 피해 당사자 또는 피해 목격자가 안심하고 신고할 수 있도록 **온라인 익명신고센터**를 운영하고 있습니다.

☑ 신고내용은?

🔍 직장 내 성희롱 익명신고센터

☑ 사업주 및 상급자·근로자(구직자 포함)에 의한 **직장 내 성희롱**

🔍 고용상 성차별 익명신고센터

☑ 모집채용, 임금, 임금 외 금품, **교육배치 및 승진, 정년퇴직** 및 해고 등 고용상 성차별

🔍 일·육아 양립 익명신고센터

☑ **육아휴직, 육아기 근로시간단축, 배우자 출산휴가** 등 일·육아지원제도 활용을 정당한 사유 없이 제한하거나, 제도 사용을 이유로 불이익을 주는 경우

📣 신고방법은?

고용노동부 노동포털(<https://labor.moel.go.kr>)

고용노동부 노동포털

민원신청·조회

민원신청·조회

민원신청·조회

민원신청·조회 노사불법행위 신고센터

노사불법행위 신고센터

민원신청·조회 노사불법행위 신고센터

직장 내 성희롱 익명 신고

고용상 성차별 익명 신고

일·육아양립 익명신고(모성보호)

- 직장 내 성희롱 익명신고
- 고용상 성차별 익명신고
- 일·육아 양립익명신고

노동부 고용평등상담관(1551-9811) 상담 및 신고 연계도 가능

피해자의 잘못이 아닙니다. **참지 말고 상담하세요.**

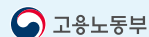
09

전국고용평등상담실 연락처



- 1 서울여성노동자회**
02-3141-9090/서울 마포구
<https://equaline.or.kr>
- 2 여성노동법률지원센터**
0505-515-5050/서울 영등포구
<https://yeono.org>
- 3 수원여성노동자회**
031-246-2080/경기 수원 팔달구
<https://blog.naver.com/swwa33>
- 4 인천여성노동자회**
032-524-8831/인천광역시 부평구
<http://www.womenworker.or.kr>
- 5 대전여성민회**
042-226-9790/대전 중구
<https://tjwomen.or.kr>
- 6 전북여성노동자회**
063-286-1633/전주시 완산구
<https://jjwunion.org>
- 7 대구여성회**
053-427-4595/대구 중구
<http://www.daeguwomen21.or.kr>
- 8 마산-창원여성노동자회**
055-264-5049/창원 성산구
<https://mcwwa.imweb.me>
- 9 부산여성회**
051-506-2590/부산 동래구
labor5050@hanmail.net

가까운 지역의 **상담실**로 연락주세요!



※ 고용평등상담실은 민간부문 상담 전문가가 직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 일·육아 지원제도 활용으로 피해받은 노동자의 고충을 전문적으로 상담하는 고용노동부 지원 민간단체입니다.

10

2026년 일·생활 균형 사업주 지원제도 안내

출산육아기 고용안정장려금

육아휴직 장려금

지원대상 및 요건

- 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주

지원내용

구분	1개월 지급액		연간총액
	첫 3개월	4개월~	
장려금	30만원		360만원
특례	100만원	30만원	570만원
남성 인센티브(추가지원)	10만원		120만원

* (특례) 만 12개월 이내(임신 중 포함) 자녀를 대상으로 3개월 이상 연속 부여 시 첫 3개월 동안 월 100만원('25.12.31. 이전 육아휴직을 허용한 경우에는 기존 단계(200만원) 적용)

* (남성 육아휴직 인센티브) 남성 육아휴직을 허용한 경우, 사업장별 첫 번째부터 세 번째 사례까지 월 10만원 추가 지원

- 지원대상 : ㉠ 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 단축을 30일 이상 허용 ㉡ 제도 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 채용(또는 사용)하여 30일 이상 계속 고용(또는 사용), ㉢ 고용(또는 사용) 전 3개월부터 고용(또는 사용) 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것

지원내용

구분	1개월 최대 지급액	
	30인 미만 사업장	30인 이상 사업장
출산전·후휴가, 육아휴직	월 최대 140만원	월 최대 130만원
육아기 근로시간 단축	월 최대 120만원	

* 인수인계기간과 제도를 사용하기 전 2개월 및 육아휴직을 사용한 근로자 복직 후 1개월에도 동일하게 적용

📢 '26년부터 대체인력지원금 신청이 간편해집니다!

- '26.1.1. 이후 대체인력을 고용 또는 사용한 경우에는 대체인력 지원금(3개월 단위) 신청 시 전액 지급

* (이전) 3개월 단위 신청 시 50% + 제도 사용 종료 후 1개월 이상 계속 고용시 50% 지급

육아기 근로시간단축 장려금

지원대상 및 요건

- 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주

지원내용

구분	1개월 지급액	연간총액
장려금	30만원	360만원
최초사용 인센티브(추가지원)	10만원	120만원

* (최초사용 인센티브) 사업장별 첫 번째부터 세 번째까지 월 10만원 추가 지원

업무분담지원금

지원대상 및 지원요건

- 지원대상 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주

- 지원요건 : ㉠ 육아휴직, 육아기 단축을 30일 이상 허용 ㉡ 제도 사용 근로자의 업무를 분담할 동료근로자를 특정하여 지정(5명 이하), ㉢ 업무분담자에게 금전적 지원(업무분담수당) 지급

지원내용

구분	30인 미만	30인 이상
육아휴직	월 최대 60만원	월 최대 40만원
육아기 근로시간 단축	월 최대 20만원	

* 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 범위 내에서 지원

대체인력지원금

지원대상 및 지원요건

- 지원대상 : 출산전후휴가, 육아휴직 등 사용 근로자의 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 우선지원대상기업 사업주

지원절차 및 신청방법

- 육아휴직·육아기 근로시간 단축 부여 ➡ 지원금 신청 (고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) ➡ 지원금 지급(고용센터))

직장 내 성희롱 
예방·대응을 위한
안내서 성희롱 없는 직장, 모두의 권리!



불필요한 성적 언행은 나의 품격과 회사 이미지를
순식간에 훼손할 수 있습니다.

• 상담문의는  **국번없이 1350** • 고평상담관  **1551-9811**