

사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북

직장 내 성희롱! 마음 **푹** 행복 **쑥**

사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북

직장 내 성희롱! 마음 폭 행복 쏙

발행일	2014년 8월
펴낸곳	고용노동부 여성고용정책과
주소	세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화	044-202-7475
기획	고용노동부 여성고용정책과

*이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로
고용노동부의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.

디자인·기획 커런트코리아 www.currentkorea.co.kr (02-3210-2770)

사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북

직장 내 성희롱! 마음 **푹** 행복 **쑥**



“걱정하지 마세요”

 고용노동부가 힘이 되어 드립니다



직장 내 성희롱

판단기준, 대처법, 도움 받을 수 있는 방법, 예방법!

자세히 알려드리겠습니다.





사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북

직장 내 성희롱! 마음꼭 행복쑥

Contents

- 01 직장 내 성희롱에 대한 오해
- 02 이런 것이 직장 내 성희롱
- 03 직장 내 성희롱, 적극적으로 대처해주세요
- 04 직장 내 성희롱, 예방교육이 중요합니다
- 05 부록



01

직장 내 성희롱에 대한 오해



많은 사장님들이 **직장 내 성희롱**에 대해 잘 모르고 있습니다



‘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 않았다는 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말합니다. 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조 제2호

직장 내 성희롱,
우리들의 잘못된 인식이
문제입니다



성희롱은 사소하고 개인적인 문제?

오랫동안 우리 사회에 뿌리 박혀온 잘못된 인식이 만든 사회적 문제입니다.

경직된 조직문화, 위아래를 따지는 상황이 사태를 악화시킵니다.

성적인 농담이나 가벼운 접촉은 직장생활의 활력소?

피해자의 입장에서 본다면 직장 내 성희롱은 활력소가 아니라 불쾌감, 수치심, 모욕감, 분노 등 정신적인 피해를 가져옵니다.

업무수행에 대한 의욕과 능률이 떨어져 회사에게도 손해입니다.

성희롱의 의도는 없으며 단지 친밀감의 표현?

성희롱을 친밀감의 표현으로 보는 것은 인간관계를 무시한 자의적이고 일방적인 판단입니다.

남녀 모두가 평등하고 건강한 직장문화를 만들기 위해서는 상대방의 느낌과 감정이 우선적으로 배려되어야 합니다.

성희롱은 무시해 버리면 그만?

피해를 입고도 아무 일 없었던 것처럼 태연하게 행동한다면 행위자는 피해 당사자뿐만 아니라 다른 사람들에게도 성희롱을 다시 할 수 있습니다.

직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

성희롱은 성적충동 때문에 발생?

성희롱은 성적 충동보다는 직장 내 지위를 이용해서 발생하는 행위입니다.

성적충동 때문이라고 주장하는 것은 성희롱을 합리화하려는 핑계일 뿐입니다.



그 밖에

성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 했는지 여부의 판단기준은 행위자의 의도가 아니라 피해자의 입장에서 보아야 합니다. 다만, 합리적인 사람이 '피해자의 입장'이 되었다면 문제가 된 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단 기준으로 삼아야 합니다.

02

이런 것이 직장 내 성희롱



사장님들, 바로 이런 것이 직장 내 성희롱입니다

직장 내 성희롱은 크게 **육체적, 언어적, 시각적, 기타**로 구분할 수 있어요!



1 육체적 성희롱



상대의 의사와 상관없이 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 것이 육체적 성희롱입니다.

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위



이런 것들이
육체적 성희롱입니다!

- ❶ 허리를 잡고 다리를 만졌어요!
- ❷ 블루스를 추자고 허리에 손을 대고 쓰다듬었어요!
- ❸ 안마를 해준다고 어깨를 만졌어요!
- ❹ 테이블 아래에서 발로 다리를 건드렸어요!
- ❺ “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태웠어요!
- ❻ 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시켰어요!
- ❼ 가슴을 스치고 지나갔어요!

2 언어적 성희롱



상대의 의사와 상관없이 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기, 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 것이 언어적 성희롱입니다.

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함)
- 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위



이런 것들이
언어적 성희롱입니다!

- ① “타이트한 옷을 입고 출근하니 좋네, 항상 이렇게 입고 다녀라, 회사 다닐 맛이 나네.”
- ② “아가씨 엉덩이라 탕탕하네.” “우리 사귄다?” “술 먹고 같이 자자.”
- ③ 자신의 부부생활 이야기를 상세하게 자꾸 얘기하는 것
- ④ “여자가 들어올 때 들어오고 나올 때 나와야 섹시한데 넌 마르기만 해서 안 섹시해.”
- ⑤ “힘깨나 있어 보이는데 밤에 어떻게 지내?”
- ⑥ (남자직원에게) “어제 또 야동 봤지?”



3 시각적 성희롱



상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 수치심을 주는 것이 시각적 성희롱입니다.

- 음란한 사진·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위



이런 것들이
시각적 성희롱입니다!

- ❶ 컴퓨터 모니터로 야한 사진 보여주는 것
- ❷ 야한 농담시리즈를 메신저로 전송
- ❸ 여성직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지속으로 넣는 것
- ❹ 원치 않는 윙크를 계속하는 것

4 기타 성희롱



그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동, 원하지 않는 데이트나 교제를 강요하는 행위도 성희롱입니다.



이런 것들이
기타 성희롱입니다!

- ❶ 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시
- ❷ 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절의 의사를 표시하여 불이익을 받는 것

03

직장 내 성희롱,
적극적으로
대처해주세요



직장 내 성희롱, 초기 대응이 중요합니다

“회사는 직원의 행위에
대해 사용자로서 책임이
있습니다.”



수원지법 성남지원 민사합의 1부는 ○○전기 직원 A(35.여)씨가 성희롱을 당했다며 전 부서장 박모씨와 회사를 상대로 낸 손해배상 청구소송에서 “○○전기는 박씨와 연대해 200만원을 배상하고, 별도로 3천만원을 배상하라”는 판결을 내렸습니다.

재판부는 이어 “○○전기는 A씨가 회사에 성희롱 당한 내용을 이야기했는데도 형식적으로 조사한데다 A씨에게 제대로 된 업무를 부여하지 않고 상당기간 대기발령을 내렸다”고 덧붙였다.

직장 내 성희롱이 발생했다면 이렇게 처리해주세요



견잡을 수 없이 커지기 전에 빨리 대응하세요.

성희롱 행위자는 회사에서 징계를 받고 피해자도 여러 단계의 법적 절차를 겪으면서 몸과 마음이 힘들어 집니다. 서로의 관계도 불편해지고 많은 갈등이 생기는 것이지요.

성희롱 문제가 발생하면 우선 자체적으로 합리적이고 신속하게 해결하는 것이 중요합니다.



직장 내 성희롱, 이렇게 대처하세요

비공식 절차

- 회사의 믿음직하고 직급이 높은 직원을 고충상담원으로 지정하고 합의조정할 수 있도록 적극적으로 지원하세요.
- 성희롱 고충상담원의 전문성을 함양함과 더불어 외부전문가의 자문을 받는 것이 도움이 될 수 있습니다.

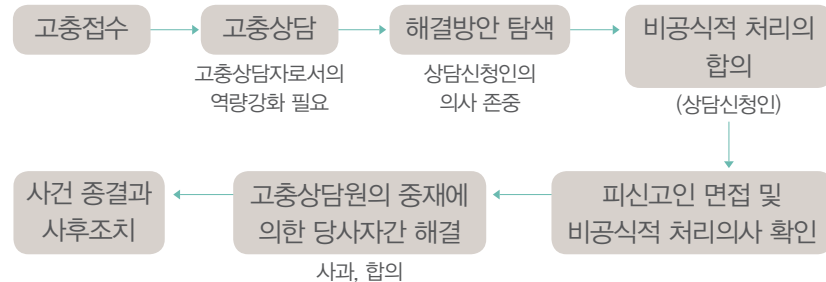
1

성희롱 사건이 발생하여 신고가 들어오면 고충상담을 먼저 실시하세요

당사자가 사건이 대외적으로 알려지기를 원하지 않는다면 비공개로 진행합니다. 당사자들간 진술을 듣고, 사건 해결방법에 대해 합의가 가능할 경우에는 중재나 조정을 통해 문제를 해결하는 것이 좋습니다.

2

아래와 같은 순서를 통해 문제를 해결하세요



3

비공식적 절차의 장점 및 유의할 점은 다음과 같습니다

- 사건에 대한 비밀보장의 수준이 높고 시간과 비용의 손실이 적으며 조직 내 갈등도 최소화할 수 있습니다.
- 신고인과 피신고인의 합의를 반드시 확인받아두어야 합니다. 그렇지 않을 경우 피신고인이 2차 피해를 가할 수 있습니다.



문제가 해결되었다고 해도 재발, 소문, 보복 등의 가능성이 있으니 반드시 재발방지를 위해 노력해야 합니다



합리적 합의를 통한 직장 내 성희롱 해결 사례

(고용평등상담실 상담 내용)



사장님들, 아래 사례와
과정을 참고하시면 많은
도움이 되실 거예요

■ 사례 1

- 상사가 아침, 저녁으로 “사랑한다, 보고 싶다”는 문자를 보냄.
- 회사에 알렸음에도 불구하고 회사 메신저로 “신고해도 사랑한다, 보고 싶었다” “사랑해서 그렇다”는 메시지를 보냄.



처리 과정

- ① 상담실에서 전화 상담 후 성희롱 사건 인지
- ② 피해자 상담실 내방 상담
- ③ 일지 작성과 대응 방법 안내
- ④ 상담실과 사업주 통화. 상사가 초기에는 일부만 혐의를 인정했지만, 수차례 통화를 하면서 혐의 인정하고 합의하겠다는 의사 전달
- ⑤ 사업주 내방해서 직장 내 성희롱 관련 법적 사항 설명 들음
- ⑥ 행위자 서면 사과문을 작성하여 상담실에서 만나 사과문 전달하고 피해자 받아 들임. 합의서 작성함

■ 사례 2

- 상사가 성희롱하여 거절하였더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하고 스트레스를 줌.
- 너무 힘들어 신경과 치료를 생각하고 있는데 성희롱에 해당되는지 문의.



처리과정

- ① 1차 전화 상담 시 직장내 성희롱 피해 상황 상담
- ② 2차 내방 상담, 일지 기록 요청
- ③ 3차 내방 상담, 사측에 시정 조치 요구하기로 정리
- ④ 피해자가 사측에 시정조치 요구
- ⑤ 사측이 행위자의 사직을 받아들이고 합의서작성함

■ 사례 3

- 차장이 업무 관련 회의에서 업무와 관련이 없는 사적인 얘기로 성적 수치심을 느끼게 함.
- 이 차장은 평소에도 폭언과 언어적 성희롱을 여사원을 대상으로 자주 하고 있음.



처리과정

- ① 1차 전화 상담
- ② 사내 고충처리위원회에 경위서를 제출하기로 하고 경위서 상담실 검토 후 제출
- ③ 인사위원회 결과 해당 행위자는 사내 인트라넷에 공식사과문을 게재
원칙적으로 부서이동은 행위자에게 조치하는 것이나 피해자가 동의한 경우
피해자를 다른 부서로 이동
- ④ 피해자가 다른 부서로 이동했으나, 부서가 더 좋은 부서였기 때문에 이를 받아
들이고 사건 종결



직장 내 성희롱, 이렇게 대처하세요

공식 절차

- 비공식 절차가 결렬되면 사내 고충처리기구 등을 통한 공식 절차가 진행됩니다.
- 사내 고충처리기구가 없는 경우 고용평등상담실의 도움을 받을 수 있습니다.

1

성희롱심의위원회를 구성하세요

소규모 사업장으로 성희롱심의위원회를 구성하기 어려운 경우에는 사업주와 근로자대표가 위원회의 역할을 하시면 됩니다.

(위원회의 구성은 소속 직원이 공감할 수 있는 방식에 따라 구성하며 전체 위원 중 한 성이 70%를 초과할 수 없습니다.)

2

고충 접수를 통해 사실관계를 확인하세요

사실 관계에 대해 최대한의 정보를 수집하고, 사건 당사자들의 입장 차이를 확인하세요.

- ① 접수 방법 : 이메일, 전화, 직접면담
- ② 상담신청인의 범위 : 행위자, 동료를 포함한 주변인, 부서 관리자

3

공식절차에 대한 모든 것을 사전에 알려주세요

- 비밀보장의 원칙
- 회사의 규정, 관련 법령, 외부 상담기관 안내
- 사내 고충처리 방식의 유형과 절차
- 사내 고충처리기구에서 제공할 수 있는 도움의 유형과 범위

4

행위자는 단호하고 엄중하게 처벌하세요

피해자에게는 격리 조치 후 휴가를 주거나 비난, 소문 등의 가능성을 봉쇄하고 불만족 시 국가 기관에 의한 구제조치를 안내하세요.

5

재발방지 계획을 세우세요

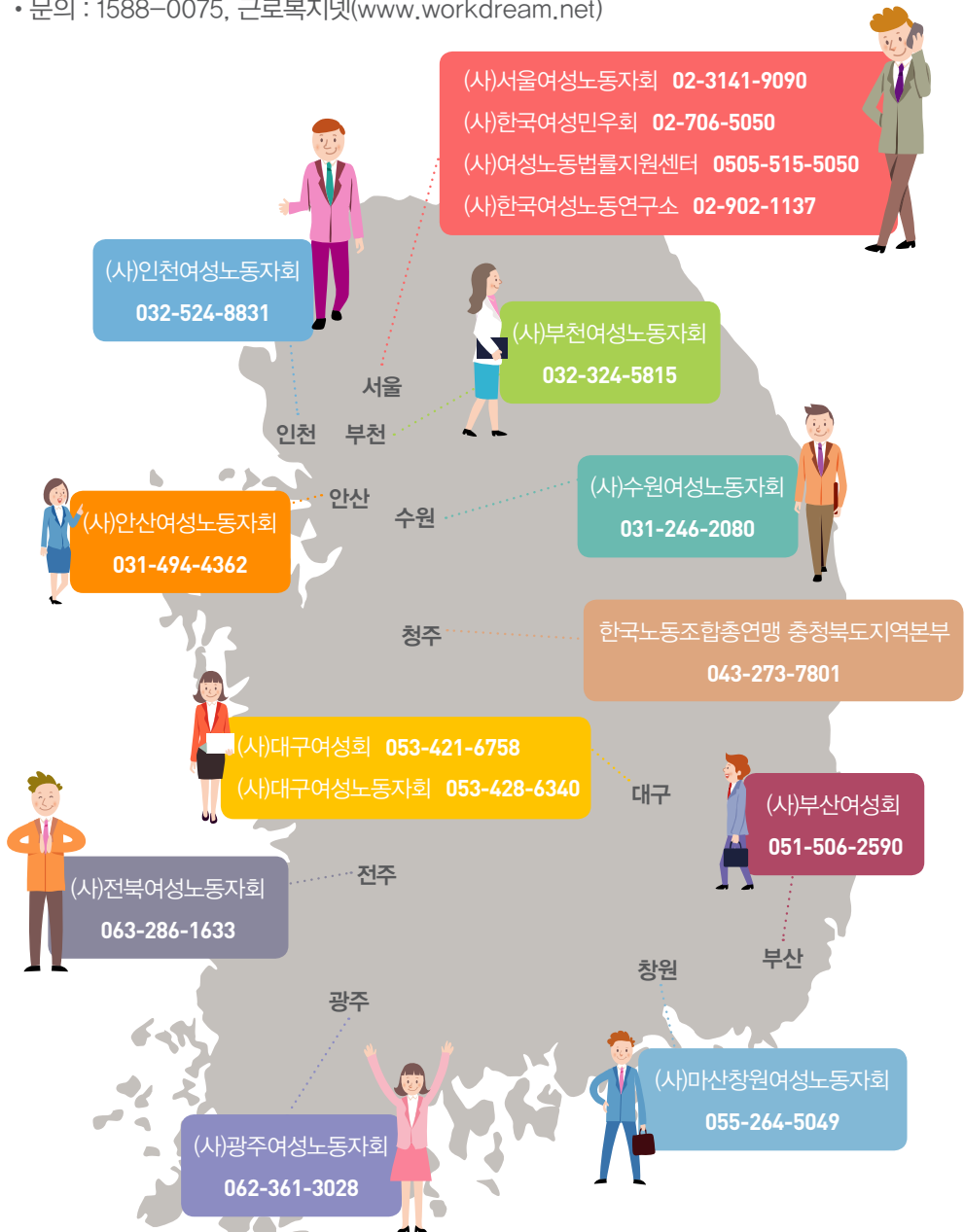
지속적으로 피해자와 행위자에게 신경을 써주세요. 직장 내 성희롱은 사규에 명문화하는 등 재발 방지를 위한 대책을 마련해야 합니다.

공식적인 절차가 복잡하고 어려우신가요?

전국의 고용평등상담실이 사업주 여러분들을 도와드리겠습니다

피해근로자가 정신적·심리적 충격을 극복하고 원활한 직장생활을 할 수 있도록 전문 상담도 지원합니다.

- 근로복지공단의 근로자지원상담(300인 미만 사업장) 사업
- 문의 : 1588-0075, 근로복지넷(www.workdream.net)



그래서
관련 조항들을 숙지하시고
앞으로 적극적으로
대응해 주세요!

남녀고용평등과
일·가정 양립 지원에 관한 법률



성희롱 금지 (제12조)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내
성희롱을 하여서는 아니 된다.

사업주가 성희롱 행위 시 1천만원
이하의 과태료 (제39조 제1항)

성희롱 예방교육 (제13조 제1항)

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고
근로자가 안전한 근로환경에서 일할
수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장
내 성희롱의 예방을 위한 교육을
실시하여야 한다.

3백만원 이하의 과태료
(제39조 제3항)

직장 내 성희롱 가해자 조치

(제14조 제1항)

사업주는 직장 내 성희롱 발생이
확인된 경우 지체 없이 가해자에
대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는
조치를 하여야 한다.

5백만원 이하의 과태료
법 제39조(과태료)

직장 내 성희롱 피해자 불이익 금지

(제14조 제2항)

사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여
피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해
발생을 주장하는 근로자에게 해고나
그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니
된다.

3년 이하의 징역 또는 2천만원
이하의 벌금. 법 제37조(벌칙)

고객 등에 의한 성희롱 방지

(제14조의2 제1항)

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
고충해소를 요청할 경우 근무장소
변경, 배치전환 등 가능한 조치를
취하도록 노력하여야 한다.

고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지

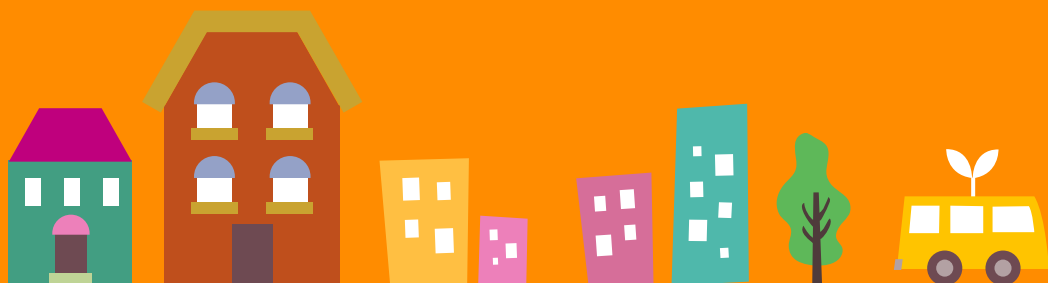
(제14조의2 제2항)

사업주는 근로자가 고객 등에 의한
성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로
부터의 성적 요구 등에 불응한 것을
이유로 해고나 그 밖의 불이익한
조치를 하여서는 아니 된다.

5백만원 이하의 과태료
법 제39조(과태료)

04

직장 내 성희롱,
예방교육이
중요합니다



사업주님들,
꼭 기억하세요!



직장 내 성희롱,

직원도 회사도 많은 피해가 생깁니다

피해자



몸도 마음도 힘들어요. 회사 그만 둘래요

직장 내 성희롱은 피해자의 근무 의욕 상실, 신뢰감 저해, 사기 저하, 업무 능력 저하를 일으키며 피해자의 지위가 낮은 경우 불리한 상황에 처할 수 있습니다.

회사



회사 이미지도 나빠지고 금전적 부담도 생기네요

기업의 인력 관리 비용이 높아지고 업무 효율성이 악화되며 법적 소송으로 이어질 경우 기업에 대한 이미지 손실이나 손해 배상에 대한 금전적 부담도 발생합니다.

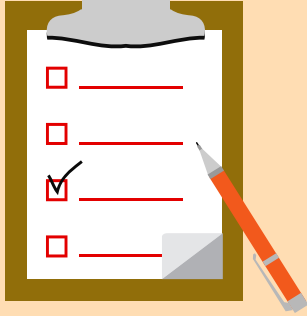
행위자



직원들이 멀리하고 집에서도 눈치보여요

인사상 불이익, 처벌 등은 물론 가족에게 알려진 경우 가정 불화를 겪을 수 있고 조직 내에서도 적응에 어려움을 겪을 수 있습니다.

사소한 것부터 챙기고 관심을 가지면 직장 내 성희롱은 사라집니다



직장 내 성희롱 예방을 위해
4가지만 기억하세요

1

성희롱이 부서 내에서 발생되지 않도록 예방교육에 힘써주세요.

성희롱 예방교육시 부서장들이 바쁘다는 핑계로 교육에 참석치 않는 것을 많이 볼 수 있습니다. 교육에 대한 소홀함과 무관심은 부서원들에게 같은 맥락의 영향을 끼쳐 성희롱이 일어나기 쉬운 환경을 만듭니다.

직장 내 성희롱 예방교육은 상시근로자 1인 이상 전 사업장에서 실시해야 합니다.

「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에서 직장 내 성희롱 교육은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호에 따라 사용사업주가 실시하세요.(법 제34조)

모든 근로자가 교육을 받아야 합니다.

정규직 근로자 뿐만 아니라 임시·일용직 근로자, 아르바이트 등 모든 근로자를 대상으로 교육을 실시해야 합니다.

사업주, 임원들도 교육에 참석하세요.

근로자뿐만 아니라 이사, 임원 등 상급자도 교육에 참석하여야 하며, 사업주가 교육을 실시하지 않는 경우에는 사업주도 교육을 받아야 합니다.

외부강사를 초빙하거나 위탁교육도 가능합니다.

내부강사는 가능하면 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육을 수료하도록 조치하는 것이 바람직하며, 위탁교육은 고용노동부장관이 지정한 기관에 위탁하여 실시하세요. (고용노동부 홈페이지에서도 확인)

30인 미만 사업장에 대해서는
직장 내 성희롱 예방 교육
무료강사를 지원합니다



2

술 위주의 회식문화를 건전하게 바꾸어 성희롱이 일어날 수 있는 환경을 미연에 방지하세요.

성희롱은 회식 자리에서 가장 빈번히 발생되고 있다는 조사 결과가 있습니다. 음주가무로 이어지는 직장 회식문화를 점심식사, 야외 소풍으로 전환하면 회식 후 다음날 지각, 결근으로 이어지는 음주 후유증도 없앨 수 있고, 성희롱도 예방하게 되어 일석이조의 효과를 볼 수 있습니다.

3

성희롱이 발생하였을 때에는 신속히 처리하여 피해자가 두 번 억울하지 않도록 신경 써 주세요.

성희롱이 발생하면 최대한 빠르게 조사를 실시하세요. 시간이 지체되면 피해자는 행위자로부터 협박, 동료로부터 눈총을 받는 등 또 다른 피해를 입을 수 있습니다.

4

사무실 혹은 회식자리에서 누군가 성희롱에 해당되는 행위를 하면 즉시 주의를 주세요.

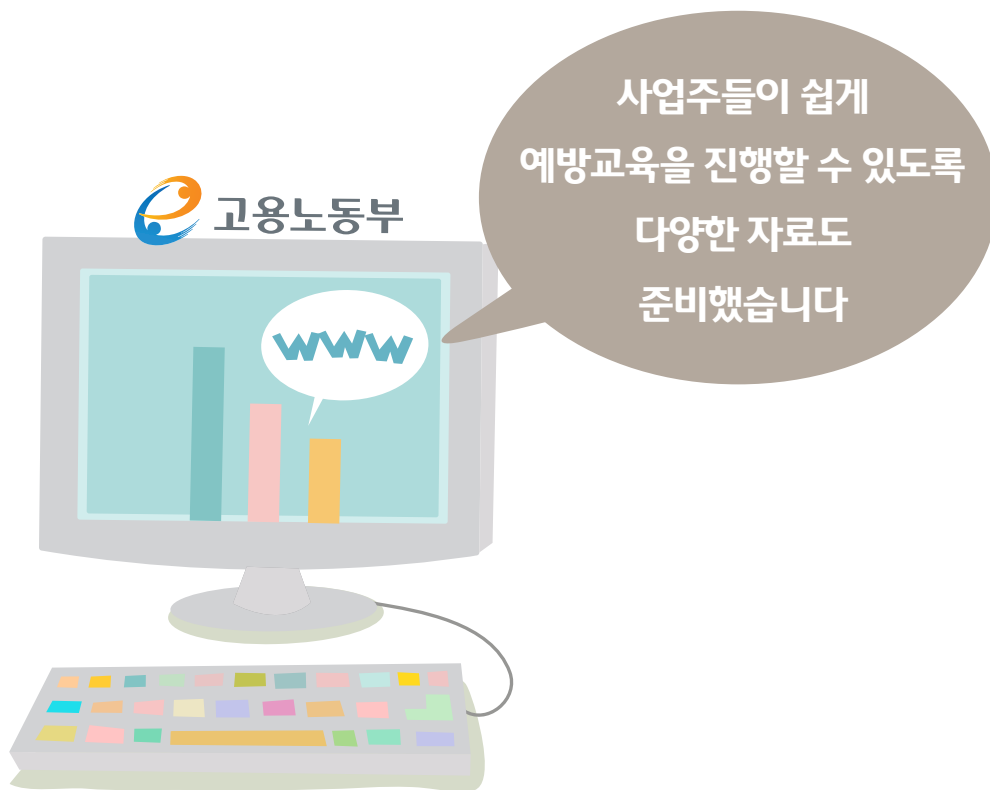
성희롱에 해당하는 행위를 목격하면 그 직원에게 주의를 주고, 앞으로 용납하지 않음을 분명하게 말해주세요.

행복한 일터를 만드는 첫걸음, 성희롱 없는 직장

사장님의 품격을 보여주세요.

사건이 발생하기 전에 미리 예방하고,

갈등이 생겼을 때는 지혜롭게 해결할 수 있는 사장님이 되어주세요.



고용노동부 홈페이지에서 다운로드 받아 사용하세요

www.moel.go.kr 내 정보공개 → 기타정보 → 자주찾는 자료실

05

부록

직장 내 성희롱, 유용한 Tip
서식자료

교육증빙자료

교육일지				
교육일시			교육장소	
강사			참석인원	
교육내용				
비고	첨부 : 교육자료 및 참석자 명부			
참석자 명부				
연번	부서명	직위	성명	성명
1				
2				
3				
4				
5				
6				

표준 취업규칙 예시 (직장 내 성희롱 사건 징계규정 등)

취업규칙(안)	작성 시 착안사항
제○장 징계 제○조(징계) 회사는 다음 각 호에 해당하는 사원에 대하여 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다. ⑨ 직장 내 성희롱 행위를 한 자 제○조(징계의 종류) 사원에 대한 징계의 종류 ① 견책 : 징계사유 발생 자에 대하여 시달서를 받고 문서로 견책한다. ② 감봉(감급) : 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다. ③ 정직 : 중대 징계사유 발생 자에 대하여 3월 이내로 하고, 그 기간 중에 직무에 종사하지 못하며 그 기간동안 임금을 지급하지 아니한다. ④ 해고 : 근로계약을 해지하는 것으로 한다. 제○조(징계심의) ① 징계위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 7일 전까지 징계위원회의 위원들에게는 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상 사원에게는 서면으로 출석통지를 각 통보한다. ② 징계위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 제○조(징계결과 통보) 징계결과통보	[필수] 필수적 사항으로 사업장 사정에 따라 달리 정할 수 있음 [필수] 필수적 사항으로 사업장에 따라 달리 정할 수 있음 [필수] 필수적 사항으로 사업장에 따라 달리 정할 수 있음 [필수] 징계결과를 서면으로 통보하도록 하는 것이 바람직함
제○장 성희롱의 예방 제○조(성희롱의 예방) ① 회사는 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리구제 방법과 가해자의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 한다. ② 회사의 모든 임원 및 사원은 남녀고용평등법에서 금지한 직장 내 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안된다. ③ 직장 내 성희롱을 하여 물의를 일으킨 임·직원에 대하여는 해고 등의 징계 조치를 취하여야 하며, 성희롱 피해자와 같은 장소에 근무하지 않도록 인사이동을 병행하여 실시한다. ④ 회사는 직장 내 성희롱 피해자의 고충을 해결을 위하여 별도의 고충처리위원회를 둘 수 있으며, 이 경우 고충처리위원은 남녀 동수로 구성하고 피해자의 요청이 있는 경우를 제외하고는 직장 내 성희롱에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.	[선택] 직장 내 성희롱 예방 분위기 조성을 위해 필요 * 특히 사업장에서 성희롱 피해자의 구제를 위한 절차가 있을 경우 이러한 사항을 보완하여 구체적으로 규정할 필요 * 제1항의 가해자 조치 및 피해자의 권리구제 방안을 구체적으로 규정할 필요

성희롱 예방 교육기관 지정 현황 (2014년 8월 현재)

기관명	전화번호	기관명	전화번호
경인노무법인	032-427-3388	노무법인나무	02-582-1945
인천경영자총협회	032-428-8038	(사)여성노동법률지원센터	02-582-5054
노무법인부산삼신	051-866-4838	노무법인청암	032-555-4852
하이에이치알노무법인	02-555-2642	노무법인정광주전남지점	062-225-8889
노무법인파인컨설팅	02-786-9941	노무법인정성강남지사	02-586-1614
엘린노무법인	02-521-5454	홍익노무법인	054-283-0056
노무법인정동	02-561-1333	월드노무법인	062-512-0336
노무법인B&K	02-3471-3400	노무법인서해	032-428-7307
노무법인해인	02-581-9966	노무법인로템	032-429-5771
노무법인나우	02-858-5479	노무법인누리	02-585-6518
노무법인한울	02-546-5980	(사)전북여성노동자회	063-286-1633
(사)대구여성회	053-421-6758	노무법인에담	02-2183-3330
노무법인한샘	042-254-8751	노무법인마로컨설팅	02-552-7737
노무법인강산	042-476-9090	노무법인새날컨설팅	031-319-2121
(사)대전여민회	042-257-3534	(합영)인사랑노무컨설팅	041-523-6655
노무법인플담	02-6383-1234	코리아노무법인북부지사	02-424-7117
(사)한국여성민우회	02-737-5763	노무법인정성	031-704-4822
(사)서울여성노동자회	02-3141-9090	노무법인남산	02-585-7747
노무법인한우리	032-428-7111	노무법인바른컨설팅	02-2039-7143
(사)인천여성노동자회	032-524-8830	푸른노무법인	041-556-0035
(사)마산창원여성노동자회 경남여성비정규직근로자지원센터	055-264-0887	노무법인조을	02-712-1552
노무법인탐	031-752-9234	으뜸노무법인	02-586-1614
(사)안산여성노동자회	031-495-6844	노무법인오케이플러스	010-8711-4060
노무법인제이엘에스지성	055-266-7860	한동노무법인	02-903-9656
코리아노무법인광주지사	062-526-0006	노무법인아산경인지사	032-434-3108
(사)광주여성노동자회	062-361-3029	베스트노무법인광주지사	062-611-5931
동화노무법인부산사무소	051-302-7040	노무법인아산	02-501-3547
가야노무법인	02-555-9356	노무법인플러스	02-498-2128
노무법인세영	02-3141-9090	노무법인내일	031-704-5570
(사)수원여성노동자회	031-246-2080	피엠지노무법인	02-6969-7100
노무법인나원	02-554-3119	합영회사동서노무법인	02-2671-1310
(사)부천여성노동자회	032-324-5815	노무법인위맥	02-3789-1934
노무법인해냄	051-557-3133	노무법인웅지	032-554-1145
(합)한마음노무법인	051-556-1300	노무법인의연	070-8666-0033
한솔노무법인	02-592-3987	노무법인한영	02-722-0250
노무법인노사	02-857-9878	메가넥스트주식회사	02-3460-0773
삼신노무법인	02-553-6370	한동노무법인광주지점	062-611-5931