
직장 내 성희롱·성폭력 근절대책

2017. 11. 14.

 고용노동부

 여성가족부

차 례

I. 검토 배경 1

II. 대책내용

- 1. 직장 내 성희롱 사업장 지도·감독 강화(고용노동부) 1
- 2. 사업장 내의 자체적인 성희롱 예방·대응 장치 강화(고용노동부) .. 2
- 3. 직장 내 성희롱에 대한 국민 인지도 향상(고용노동부) ... 3
- 4. 조직 내 우월절 지위를 이용한 성폭력 근절 방안(여성가족부) ... 3

- 붙임1 고용평등상담실 현황 5
- 붙임2 남녀고용평등법 개정 주요 내용 6
- 붙임3 직장 내 성희롱 예방교육 표준 가이드라인 7
- 붙임4 직장 내 성희롱 예방교육 매뉴얼, 동영상, 리플릿 보급 11
- 붙임5 직장 내 성희롱 자가진단 체크리스트/앱 개발 보급 12
- 붙임6 직장 내 성희롱 예방 3종 카드뉴스 주요내용 13

I. 검토배경

- 직장 내 성희롱 근절은 '성평등과 노동존중을 위한 차별 없는 공정사회 구현'의 핵심수단
 - 최근 일부 기업의 직장 내 성희롱 사건이 큰 사회적 이슈로 부각됨에 따라 현실 체감도가 높은 대책 마련 및 실행 필요

II. 대책내용

1. 직장 내 성희롱 사업장 지도·감독 강화(고용노동부)

가. 직장 내 성희롱 근로감독 강화

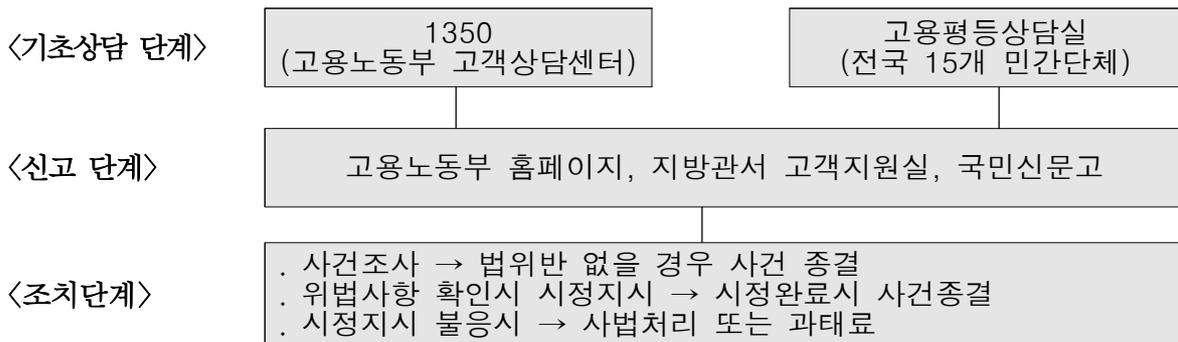
- 근로감독 유형(장시간 근로, 건설 근로자, 업종별 감독 등)을 불문하고 모든 근로감독에 직장 내 성희롱 분야*를 필수항목으로 포함

* 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부, 직장 내 성희롱 발생시 사업주 조치 여부 등

나. 직장 내 성희롱 상담·신고 절차 집중 홍보

- 현재 운영중인 직장 내 성희롱 상담·신고 절차를 노사단체·여성단체 등과 함께 연말까지 집중 홍보

【직장 내 성희롱 상담 및 신고절차】



※ 고용평등상담실은 사전 상담과 더불어 필요시 노동관서에 신고할 수 있도록 지원(붙임1)

다. 직장 내 성희롱 관련 벌칙 강화

- 최근 법 개정에 따라 벌칙이 일부 상향조정 되었으나 보다 강화할 필요(붙임2)
 - 현행 과태료수준을 상향하고 일부 조항에 대해서는 과태료 벌칙을 징역 또는 벌금형으로 강화하는 방안검토(법률개정 사항)

【최근 법률개정(‘17.11.9)에 따른 직장 내 성희롱 벌칙 강화 내용】

위반조항(현행)	벌칙	
	현행	개정
직장 내 성희롱 예방교육 미실시	3백만원 이하 과태료	5백만원 이하 과태료
직장 내 성희롱 예방교육 내용 상시 게시	-	5백만원 이하 과태료(신설)
직장 내 성희롱 발생시 지체없이 조사의무 부여	-	5백만원 이하 과태료(신설)
직장 내 성희롱 발생 피해근로자 요청시 근무장소의 변경 등 조치	-	5백만원 이하 과태료(신설)
성희롱 피해자 불리한 조치 금지	3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금	3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금
직장 내 성희롱 조사 과정에서 알게 된 비밀누설 금지	-	500만원 이하 과태료(신설)
고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호조치	(노력의무)	300만원 이하 과태료(조치의무)

2. 사업장 내의 자체적인 성희롱 예방·대응 장치 강화(고용노동부)

가. 사내 사이버 신고센터 운영 권고

- 성희롱 피해자가 부담을 덜 갖고 손쉽게 신고할 수 있도록 사내 전산망 등을 이용한 신고센터 설치·운영 권고(중장기적으로 의무화 검토)

※ 사내 전산망이 없는 경우 성희롱 고충처리담당자 지정·운영

나. 직장 내 성희롱 예방교육 내실화

- 직장 내 성희롱 사건 처리 및 피해근로자 권리구제 절차 등이 포함된 “직장 내 성희롱 예방교육 자료”를 사내에 상시 게시
 - * 11.9. 관련 내용 포함 법 개정안 국회 통과(공포후 내년 5월 시행예정)
- 성희롱 예방교육시 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 리플릿, 동영상(붙임4) 및 표준교육 가이드라인(붙임3)을 활용하여 충실한 교육이 되도록 지도

다. 노사협의회의 직장 내 성희롱 예방·대응 기능 강화

- 상시 30인 이상 사업장에 설치되어 있는 노사협의회(5만여개소)를 활용하여 직장 내 성희롱 예방대책을 적극 논의 하도록 지도
 - * 현행 법적 근거 : 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조 제1항 제3호 (근로자의 고충처리), 제15호(모성보호 및 일·가정 양립 지원 사항)

- 30인 미만 사업장은 민간고용평등상담실을 적극 활용하도록 지도
- 추후, 보다 구체적으로 성희롱 문제가 노사협의회 주요 안건으로 논의 될 수 있도록 관련 근거*를 명문화 하는 방안도 추진

* 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」 협의사항(제20조) 중의 하나로 직장 내 성희롱 예방과 사후 조치에 관한 사항을 협의사항으로 규정

3. 직장 내 성희롱에 대한 국민 인지도 향상(고용노동부)

가. 자가진단 앱 개발·보급

- 일반 국민이 직장 내 성희롱 개념을 쉽게 이해하고 스스로 성희롱 감수성을 점검할 수 있도록 지원(붙임5)

나. 직장 내 성희롱 예방 3종 카드뉴스 제작·배포

- 근로자용(성희롱 개념 및 구제절차), 사용자용(성희롱 예방 및 발생시 처리절차), 예방교육용(필수 교육내용 및 방식)으로 활용 지원(붙임6)

4. 조직 내 우월적 지위를 이용한 성폭력 근절 방안(여성가족부)

가. 조직 내 성희롱·성폭력 피해자 구제 시스템 확립

- ‘조직 내 성폭력·성희롱 사건에 대한 주체별 가이드라인’ 마련·배포, 적극 확산 추진
 - ※ (현재) 성희롱부분만 마련 → (향후) 성폭력 부분 추가 및 배포 확대
- 조직 내 인사담당자 대상으로 피해자 관점의 성폭력·성희롱 사건 처리방안에 대한 교육 확대
 - (공공부문) 성희롱·성폭력 고충상담원 교육 확대 실시
 - ※ 성희롱·성폭력 사건처리절차 및 상담기법 이해 등 고충상담원 교육 규모 확대 ('17) 4,580명 → ('18) 6,580명 (43.7% ↑)
 - (민간부문) 가족친화인증기업 인사담당자 대상 폭력예방교육 및 관리자 대상 성인지 교육 지원
- 직장 내 근무 환경 및 관련 시스템 등을 감독하는 근로감독관 대상 성인지 인식제고 교육 지원(고용노동부 협의)

나. 조직 문화 개선(조직 내 성폭력·성희롱 사건에 대한 무관용 원칙 적용)

- 조직(공공부문) 내 성폭력·성희롱 예방·방지조치에 대한 점검 강화
 - 조직 내 성희롱·성폭력 피해 예방지침 개선, 사건 발생시 재발방지대책 수립 등 관련 '현장점검 및 컨설팅' 강화
- 성희롱·성폭력 예방교육 확대 및 실효성 제고
 - (공공부문) 성폭력·성희롱 예방교육 이수시 고위직 참여 및 관심 제고 방안 마련
 - (민간부문) 소규모 사업장 등을 대상으로 '찾아가는 폭력예방교육' 확대 실시, 교육 콘텐츠 제공·전문강사 연계
- 조직 전반의 성평등 문화 조성을 위해 사회적 파급효과가 큰 직역군* 대상 성평등 교육 시행
 - * (현재) 공무원 위주 성평등 교육 → (향후) 기업 임원, 시·도의원, 지역내 사회복지시설 종사자 등으로 대상 확대

다. 여성폭력에 대한 사회적 감수성 제고

- 민간의 “#ME, TOO” 캠페인, “SPEAK OUT” 행사 등 성폭력·성희롱 피해사실을 밝히는 활동에 대해 적극지지 및 지원
- 여성폭력 근절을 위한 사회담론 창안 및 확산
 - 민관 거버넌스*를 통한 여성폭력에 인식개선을 위한 생활 속 실천 과제 발굴 및 확산 추진
 - * 여성가족부, 여성·시민단체, 남성 실천모임(성평등보이스), 관련 전문가 등으로 구성된 「성평등 문화확산 TF」 구성 운영 중
 - 성평등 토크 콘서트(11.8. 개최) 등 현장소통 참여형 이벤트를 사회적 공감대 형성
- 피해자에게 2차 피해 야기하거나, 성폭력·성희롱에 대한 잘못된 인식을 심어줄 수 있는 대중매체에 대한 모니터링 강화
- '여성일자리 소리함' 운영을 통해 직장 내 성희롱 등 직장 내 성차별 관련 의견 개진 유도

붙임1

고용평등상담실 현황

청별	단체명	대표자	주소	전화번호(FAX)	비고
서울	(사)서울여성노동자회	손영주	서울 마포구 동교로 162-5 5층	02-3141-3011 (02-3141-3022)	
	(사)여성노동법률 지원센터	최미진	서울 영등포구 당산로20길 9-4 2층	0505-515-5050 (0505-515-5051)	
	(사)한국여성민우회	김문정	서울 마포구 월드컵로 26길 39 시민공간나루 3층	02-737-5763 (02-736-5766)	
충부	(사)인천여성노동자회	조성혜	인천 부평구 마장로 39-4 3층	032-524-8830 (032-506-5131)	
	(사)부천여성노동자회	나순희	경기 부천시 중동로 248번길 86 현해담프라자 704호	032-324-5815 (032-321-1815)	
경기	(사)수원여성노동자회	김경희	경기 수원시 팔달구 효원로 53 두리빌딩 3층	031-246-2080 (031-221-2081)	
	(사)안산여성노동자회	김해정	경기 안산시 단원구 고잔로 76, 1107호	031-494-4362 (031-495-6846)	
부산	(사)부산여성회	박오숙	부산 동래구 연안로 59번길 99	051-506-2590 (051-503-6649)	
	(사)마산.창원 여성노동자회	이옥선	경남 창원시 성산구 상남로 67 경창상가 5층	055-264-5049 (055-266-0816)	
대구	(사)대구여성회	남은주, 이은영	대구 중구 공평로20길 32 보성빌딩 4층	053-421-6758 (053-424-1245)	
	(사)대구여성노동자회	박은정	대구 서구 국채보상로 38길 35 2층	053-428-6340 (053-428-6338)	
광주	광주여성노동자회	김미경	광주 서구 경열로69-1, 5	062-361-3029 (062-361-3027)	
	전북여성노동자회	신민경	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 2층	063-286-1633 (063-283-1633)	
대전	한국노총충북지역본부	한기수	충북 청주시 서원구 2순환로 1814-39	043-273-7801 (043-267-1088)	
	대전여민회	장현선, 채계순	대전 중구 동서대로 1352번 길 19	042-226-9790 (042-257-9790)	

※ 고용평등상담실은 남녀고용평등법 제23조(상담지원)에 따라 사업장 내에서 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 등으로 피해 받은 고충을 전문적으로 상담하는 기관

붙임2

남녀고용평등법 개정 주요 내용(11.9 국회통과)

내 용(법조항)	별칙	비고
사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 함(제13조제1항)	과태료 500만원	과태료 상향 (3→5백만원)
사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야함(제13조3항)	과태료 500만원	신설
사업주가 성희롱 예방 교육을 위탁하여 실시 할 경우 성희롱 예방교육 기관에 성희롱 예방교육 내용, 방법 등에 대해 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 함(제13조의2 제2항)	-	신설
누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있음(제14조제1항)	-	신설
사업주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자 등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 함(제14조제2항)	과태료 500만원	신설
사업주는 조사 기간동안 피해근로자 보호를 위해 필요한 경우 해당 피해근로자의 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함. 이 경우 피해근로자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니됨.(제14조제3항)	-	신설
사업주는 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 유급휴가가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조제4항)	과태료 500만원	신설
사업주는 조사결과 직장 내 성희롱 발생사실이 확인된 때에는 지체없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하여야 함, 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 성희롱 피해근로자의 의견을 들어야 함(제14조제5항)	과태료 500만원	후단 신설
사업주는 직장 내 성희롱 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각호의 불리한 처우를 하여서는 아니됨(제14조제6항) 1.파면 등 신분상실 해당 불이익 조치, 2.징계 등 부당한 인사 조치, 3.직무 미부여 등 본인 의사에 반하는 인사조치, 4.성과 평가 차별, 임금 등의 차별 지급, 5.교육훈련 기회 제한, 6.정신·신체적 손상 행위, 그 발생을 방치하는 행위, 7.그 밖의 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금	벌금액 상향 (2→3천만원) 불리한 처우 구체화(각호)
직장 내 성희롱 발생사실을 조사자, 보고 받은 사람, 조사 과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설 금지(제14조제7항)	과태료 500만원	신설
고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조제2제1항)	과태료 300만원	과태료 신설 (노력→의무)

□ 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

□ 예방교육 운영 개요**○ 교육횟수 및 시간(시행령 제3조제1항)**

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

○ 교육대상(법 제13조 제2항)

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

○ 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

○ 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

- **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
- **교육장소:** 교육진행자가 대면교육을 진행할 수 있고, 토의가 가능하며, 동영상 활용하는 경우 동영상 시청 장치가 갖추어져 있는 장소
 - ※ 정보통신망(인터넷 등) 교육은 제외
- **교육진행 담당자 :** 사업주 또는 인사책임자
 - 인사책임자 없는 소규모 사업장은 사업주가 진행
- **교재:** 고용노동부가 제작·보급하거나 인증한 동영상 교육자료, 매뉴얼 및 이에 준하는 자료
- **교육의 증빙:** 교육일지 및 참석자명단 작성
 - ※ 예방교육 실시 동영상을 촬영하여 보관할 것을 권장
- **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 희화화 하거나 불필요한 표현(행위 상세 설명 등)으로 교육의 효과를 떨어뜨리지 않도록 주의 요망

□ 직장 내 성희롱 예방교육 방식(예시)

○ 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	- 직장 내 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

○ 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 권력의 불균형에서 발생함을 다룸으로써 관리자의 역할을 강조
	○ 조직문화 진단	- 양성평등한 문화가 조성된 기업일수록 성희롱에 민감함. 조직문화에 대한 공유도 성희롱 예방의 방안
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 동영상을 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

	○ 지위와 역할에 따른 책임 이해	<p>성희롱 시정권고 사례집 참조)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 관리자의 경우 성희롱 예방과 피해자 보호에 책임이 있다는 점을 강조 - 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 - 기업이 성희롱 피해자를 보호하는 정책을 강조하면 성희롱 피해자가 명시적인 거절에 대한 두려움을 줄일 수 있음 - 성희롱은 피해자의 관점을 이해하고 피해자를 보호하는 것이 가장 중요 - 동료 근로자는 피해자에 대한 소문 유포 행위, 괴롭힘 등 2차 가해 행위가 안 된다는 점을 강조
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 중징계할 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
	○ 외부기관을 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	<ul style="list-style-type: none"> - 사내 성희롱 예방강령이 있는 경우 이를 강조하고, 구성원의 행동지침을 제시하면 성희롱 예방에 효과적 - 교육 참가자로부터 질의를 받고 답변하며, 질의가 없는 경우 성희롱 예방의 바람직한 사례를 소개함으로써 성희롱 예방의 중요성을 강조하며 교육을 마침

□ 보급배경

- 중소기업장에서 외부 전문 강사의 도움 없이 자체적으로 매뉴얼과 동영상을 활용하여 쉽게 성희롱 예방교육 실시
- 직장 내 성희롱 예방교육 실효성 제고 및 일·가정 양립 직장문화 조성

□ 주요내용

- 1) (성희롱 예방.대응 매뉴얼) 사업주의 직장 내 성희롱 예방과 대응, 직장 내 성희롱에 대한 관리자의 예방과 대응, 성희롱 피해자 또는 피해 주장자의 대처 및 유의사항 등
 - (‘16.5월) 5,000부 배포(지방관서, 고용평등상담실 등) 및 홈페이지 게재
 - (‘17.7월) 고충처리담당자 역할 등 내용 보완 후 홈페이지 게재
- 2) (성희롱 예방교육 동영상) 남녀고용평등과 일·가정 양립 친화적 직장문화 조성의 필요성(7분), 평등한·활기찬·행복한 직장(18분, 매뉴얼 설명)
 - 고용노동부 유튜브(‘16.5.29) 및 일.가정 양립 유튜브(‘16.5.25) 게재
 - * 직장 내 성희롱 예방교육 동영상 조회 건수: 총 70,000건
 - 고용노동부 유튜브(moelkorea): 55,000건
 - 일·가정 양립 유튜브(work nlife): 15,000건
- 3) (성희롱 예방교육 리플릿) 직장 내 성희롱 판단기준, 성희롱 피해자 및 행위자 대응(유의사항), 사업주 조치 의무 등
 - (‘17.5월) 5,000부 배포(지방관서, 고용평등상담실) 및 홈페이지 게재

□ 추진배경

- 직장 내 성희롱은 자신의 발언 및 행동의 성희롱 여부 및 상대방의 체감도를 인식하지 못하여 발생(성희롱 사건 지속 증가)
- 성희롱에 대한 지식과 생각, 행동방식을 점검하여 직장 내 성희롱을 예방할 수 있는 자가진단 도구 개발 필요

□ 자가진단 설문 항목(2개분야 40개 문항)

- 성희롱 판단력(20개 문항): 현행 법제도상의 성희롱 성립요건에 기초하여 자신의 성희롱의 판단력과 지식정도를 확인
- 성인지 감수성(20개 문항): 성희롱 발생원인을 개인적, 조직적, 사회문화적 영역에서 인식과 행동양식 점검하여 잠재적 성향을 확인
- * 개발 방법:선행연구(성희롱 범위) 및 기존 자가 진단도구 수집·분석→ 기초 설문을 작성하여 예비 설문조사 실시→ 전문가 집단의 델파이기법을 통해 최종 확정

□ 활용방안

- 성희롱 자가진단 앱(APP) 개발 보급('18.1월)
 - 스마트폰 앱을 개발 보급하여 일반국민의 성희롱 인지 강화 및 예방 효과
- 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼에 포함하여 배포('18.상반기)
 - 사업장의 성희롱 예방교육 효과를 점검하는 등 교육효과 상향

□ 기대효과

- 직장 내 성희롱 예방 및 조직문화 개선 계기 마련

< 근로자용 >

- 직장 내 성희롱의 판단기준
 - 성희롱의 정의 및 성희롱 행위 예시
- 성희롱 발생 시 피해자가 가져야 할 인식과 태도
- 성희롱 피해자의 대응방법
- 성희롱 행위자가 되지 않기 위한 방법
- 성희롱 발생 시 외부 기관을 통한 구제방법

< 사업주용 >

- 직장 내 성희롱의 판단기준
- 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무
- 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무
 - 행위자 징계 조치, 피해자 등 불리한 조치 금지
- 성희롱 발생 시 사내 처리 절차
- 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원

< 예방교육용(직장 내 성희롱 예방교육 표준 가이드라인) >

- 성희롱 예방교육의 방법
- 성희롱 예방교육의 구성
- 성희롱 예방교육의 내용
 - 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준, 성희롱 피해 근로자의 고충 상담 및 구제절차 포함
- 성희롱 예방교육의 방식(예시)
 - 성희롱에 대한 회사의 방침 설명, 질의응답 및 토의 포함
- 성희롱 예방교육 증빙자료(예시)