

우리의 역할은 무엇인가?

성희롱·성폭력 및 괴롭힘 예방 심화 교육

조안노무법인
공인 노무사 이선희



안녕하세요? 오늘 강의를 진행할 이선희 노무사입니다.



오늘 강의를 진행할 사람

2021년 대한민국에 살고 있는 납세의 의무가 있는 국민

딸, 엄마, 언니, 부인

BTS를 사랑하는
ARMY

코로나19를 함께 겪고
있는 지구인

법인에 속해 있는
조직원

여러분은 지금 어떤 위치 속에 어떤 모습으로 살고 계신가요?

고용환경을 악화시키고 조직문화를 해치는 성희롱·성폭력과 괴롭힘으로 부터 우리는 안전한가요?

성희롱과 성폭력에 대해 우리는 어떻게 생각하고 있을까요?

성희롱과 성폭력은 무엇인가요?

성희롱과 성폭력은 우리의 고용 환경이나 조직에 어떤 영향을 미치고 있을까요?

일터에서의 괴롭힘에 대해 우리는 어떻게 생각하고 있을까요?

직장내 괴롭힘은 무엇인가요?

괴롭힘은 우리의 고용 환경이나 조직에 어떤 영향을 미치고 있을까요?

직장내 성희롱, 누가 책임을 지는 가?

✓ 사업주가 직장내 성희롱을 한 경우

위반시

1000만원 이하 과태료

✓ 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 함

위반시

500만원 이하 과태료

✓ 사업주는 피해근로자 및 피해주장을 제기한 것을 이유로 피해 근로자에게 고용상의 불이익조치를 하여서는 아니 됨

위반시

3년 이하 징역 또는
2천만원 이하 벌금

✓ 사업주가 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회이상 하지 아니한 경우

위반시

500만원 이하 과태료

✓ 사업주가 고객 등에 의한 성희롱 발생시 가능한 조치(장소변경, 배치전환 등)를 하지 아니한 경우

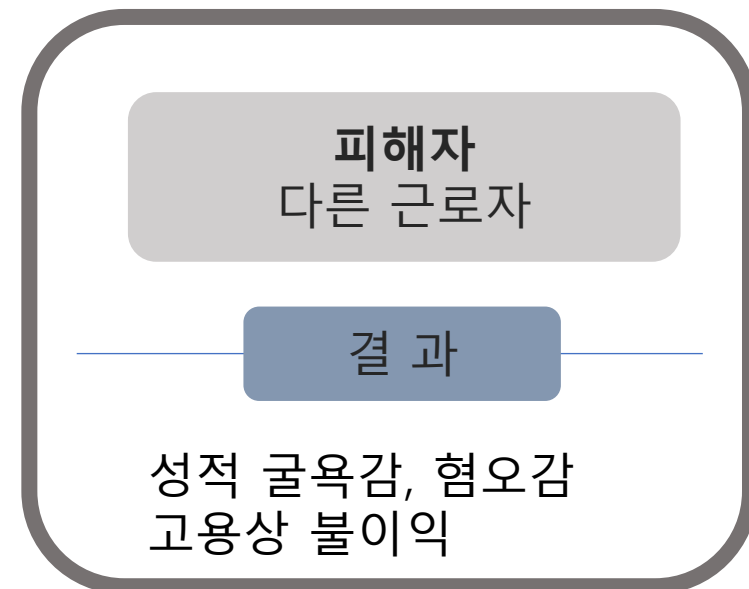
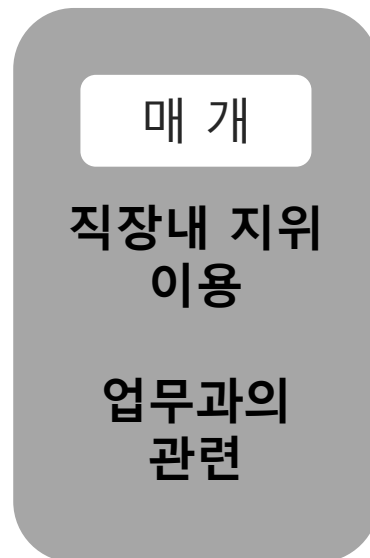
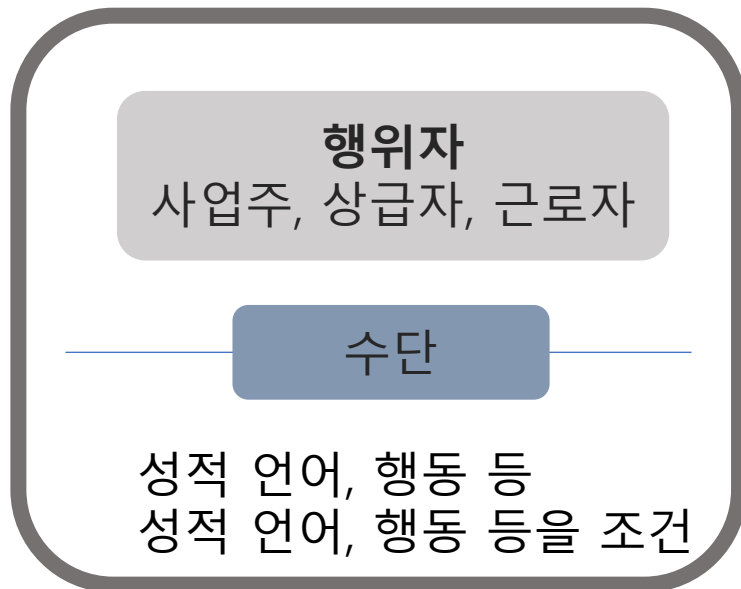
위반시

500만원 이하 과태료

직장내 성희롱 이란?

사업주, 상급자, 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 (원하지 않는) 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 불응을 이유로 근로조건 및 고용상의 불이익을 주는 것

(남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률 제2조 제2호)



직장내 성희롱 판단기준

판단기준	세부내용
직장에서의 지위 또는 관계 등 우위를 이용	·지위 : 지휘명령체계, 직위, 직급 등 ·관계 : 수직·인적·업무역량, 근로자 조직 구성 여부, 업무의 직장 내 영향력 등 ·우위 : 저항 또는 거절이 어려울 개연성이 높은지 여부 ·이용 : 위 우위를 이용
피해자가 원하지 않는 행위	·상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언어나 행동 ·이용 : "상대방이 원하지 않는" 행동이란, 상대방이 명시적으로 거부 의사를 표현한 경우만이 아니라, 적극적으로나 소극적으로 또는 묵시적으로 거부하는 경우도 포함. 즉, 행위자의 성적 언동 등에 대해 직접적으로 분명하게 거부해야만 직장 내 성희롱이 성립되는 것은 아님.
성적 언동 또는 그 밖의 요구	·"성적" 언동이나 그 밖의 요구는 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있는 경우를 의미 ·성적 언동이 단 1회뿐이어도 직장 내 성희롱이 성립 ·특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱
행위자의 의도	의도 여부는 직장 내 성희롱의 성립과 무관함.

2차 피해 – 직장내 성희롱 및 괴롭힘으로 금지되는 행위로서 징계 대상이 됨.

성희롱 및 괴롭힘 피해자에게 행위자, 주변인 또는 조직이 업무와 관련된 불이익을 주거나, 피해자 비난, 행위자 옹호, 소문 등으로 피해자에게 추가적인 피해를 가하는 것

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해 근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

2차 피해 – 직장내 성희롱 및 괴롭힘으로 금지되는 행위로서 징계 대상이 됨

관리자, 상담자에 의한 2차 피해

- i) 성희롱 사건 발생이 인지되었음에도 불구하고 절차에 따른 처리를 하거나 안내하지 않고 **은폐, 축소하거나 은폐, 축소를 시도하는 행위**
- ii) 성희롱 사건 당사자 신원, 사건 내용 등 **비밀을 누설하는 행위**
- iii) 피해자, 신고인, 조력자 등에 대한 보호조치를 취하지 않는 행위
- iv) 피해자, 신고인, 조력자 등 참고인 조사 시 부적절한 질문을 하거나 부적절한 태도를 보이는 행위
- v) **피해자를 의심하거나 비난하는 행위**
- vi) 행위자를 옹호하는 행위
- vii) **피해자와 행위자 간의 화해나 합의를 중용하는 행위 등**

2차 피해 – 직장내 성희롱 및 괴롭힘으로 금지되는 행위로서 징계 대상이 됨

행위자에 의한 2차 피해

- i) **조직 구성원에게 피해자 신원이나 사건 내용을 유포하는 행위**
- ii) 피해자에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위
- iii) 조직 내 구성원을 통해 피해자를 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위
- iv) 피해자(피해자 가족 등 포함)가 원치 않는데 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위 등

동료 등 조직 구성원에 의한 2차 피해

- i) **피해자의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 유포하는 행위**
- ii) **피해자에 대한 외모, 품행, 사생활 등에 대해 비난하는 행위**
- iii) **피해자의 피해 신고 등 문제 제기에 대해 비난하는 행위**
- iv) 피해자에게 행위자와의 합의, 화해 등을 종용하는 행위
- v) 행위자를 지지하는 여론을 조성하는 행위 등

직장내 괴롭힘 이란?

사업주 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

(근로기준법 제76조의 2)



직장내 괴롭힘 판단기준

판단 기준	세부 내용
직장에서의 지위 또는 관계 등 우위를 이용	·지위 : 지휘명령체계, 직위, 직급 등 ·관계 : 수직·인적·업무역량, 근로자 조직 구성 여부, 업무의 직장 내 영향력 등 ·우위 : 저항 또는 거절이 어려울 개연성이 높은지 여부 ·이용 : 위 우위를 이용
업무상 필요한 적정범위를 넘어	·업무상 : 업무편성 또는 업무빙자 포함 ·필요성 - 필요성과 행위양태를 고려할 때 사회통념상 필요성을 넘는지 여부 - 동종유사업무를 수행하는 근로자에 비해 합리적 이유 없이 이루어지는지 여부
신체적·정신적 고통을 주거나, 근무 환경을 악화시키는 행위	·근무환경 악화 - 사실상 피해자가 능력을 발휘하는데 지장을 주는 상태 * 일반적, 평균적 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화 판단

성희롱 발생원인 – 조직문화

직장내 성희롱

위계구조
권력관계
성 고정관념, 이중규범
학력 차별

산업재해

근로환경 저하/안전불감증
불안정한 심리/ 환경
근로자 생명 위협

우리의 조직문화 바라보기

2021년 '경기연구원 조직문화 진단 및 개선 컨설팅'에서 구성원이 인식하는 조직의 특성을 확인하기 위하여 “우리 조직의 특성을 한마디로 표현해 달라” 열린 질문을 하였음.

경기 연구원 구성원이 인식하는 조직특성

성별

남성들은 조직 특성에 대해 “개별 직원의 독립성과 전문성이 인정되는 반면에 수직적이고 위계적이며 보수적인 조직”이라고 인식.

여성들은 “보수적이지만 일정부분 개방적인 성향도 있고, 수직적이지만 수평적인 요인도 있는 정적이면서 개인의 개성이 강해 쉽게 협력하기 어려운 조직”이라고 인식. 성별 특성을 분석해 본 결과 현재 기관내 **무기 계약직인 연구원들이 여성인** 경우가 대부분이어서 인사제도에 대한 차별에 대한 불만이 조직 특성을 인식하는 것에도 발현이 되는 것으로 확인

직군

행정직은 “보수적이고 수직적이면서 수평적인 조직이고 상호 업무협력은 가능한 조직”이라고 인식. 무기 계약직 처우 개선과 연구직 지원 업무 중심에 대한 부정적인 인식

연구직은 “독립성을 인정해 주고 전문성을 인정해 주지만 위계적이고 보수적이며, 경직적 조직”이라고 인식. 일부 부정적인 인식을 가진 답변자들은 개인의 역량이 개발되어도 조직 내에서 인정받을 수 없는 부분에 대해 불만이 있었으며, 예산을 받아 운영하는 기관특성을 이해하지만 외부 환경적 요인에 내부 구성원을 지키는 데 있어 기관이 소극적인 자세를 취하는 것으로 보여 부정적으로 인식

우리의 조직문화 바라보기

2021년 '경기연구원 조직문화 진단 및 개선 컨설팅'에서 구성원이 인식하는 조직의 특성을 확인하기 위하여 “우리 조직의 특성을 한마디로 표현해 달라” 열린 질문을 하였음.

경기 연구원 구성원이 인식하는 조직특성

연구직

연구위원은 “완전하게 자유로운 조직이라 할 순 없으나, 위계에 갇혀 있진 않고 전문성과 개인특성을 인정하는 수평적인 조직”이라고 인식하고 있으며, 전반적으로 조직의 특성을 가장 긍정적으로 인식

연구원은 “보수적이고 경직적이고 원리 원칙적이며, 수평적인 듯하지만 수직적 조직”이라고 인식. 인사제도 적용에 있어 차별 받고 있다는 인식이 강했으며 이로 인해 조직 특성을 부정적으로 인식하고 있었다. 또한 외부 환경적 요인도 다른 직군이나 직급에 비해 부정적으로 인식하고 있었는데 연구원의 경우 무기 계약직으로 전환된 이후 채용인원제한과 예산제한의 강력한 외부적 영향을 받고 있다고 인식하고 있으며, 기관에서 연구원의 처우개선 등의 문제에 대해 소극적인 입장을 취하고 있다고 인식하고 있다.

고용형태

정규직은 “가족적이고 수평적인 조직특성을 가지고 있는 반면, 보수적이고 수직적이며 위계적인 부분도 함께 존재하는 조직”이라고 인식하고 있으며, 인사제도 적용에 있어 부정적인 요인은 없다

무기 계약직은 “일정부분의 자율성이 인정되는 부분도 있지만 수직적이고 보수적이며 위계가 확실하고 내부 협력은 미흡한 부분이 있는 조직”이라고 인식하고 있으며, 인사제도 적용에 있어 불이익을 받고 있다는 인식이 있었다.

우리의 조직문화 바라보기

경기 연구원 구성원이 인식하는 조직특성

		조직특성 만족 수준은 어떠한가?					전체	평점
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체		11	53	51	35	12	162	2.90
		7%	33%	31%	22%	7%	100%	
성별	여성	4	24	22	19	4	73	2.93
		5%	33%	30%	26%	5%	100%	
	남성	7	29	29	16	8	89	2.88
		8%	33%	33%	18%	9%	100%	
직군	행정	1	10	12	8	3	34	3.06
		3%	29%	35%	24%	9%	100%	
	연구	10	43	39	27	9	128	2.86
		8%	34%	30%	21%	7%	100%	
연구직 구성	연구위원	4	20	29	14	5	72	2.94
		6%	28%	40%	19%	7%	100%	
	연구원	6	23	10	13	4	56	2.75
		11%	41%	18%	23%	7%	100%	

우리의 조직문화 바라보기

경기 연구원 구성원이 인식하는 조직특성

		조직특성 만족 수준은 어떠한가?					전체	평점
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체		11	53	51	35	12	162	2.90
		7%	33%	31%	22%	7%	100%	
고용 형태	정직	5	24	38	18	6	91	2.96
		5%	26%	42%	20%	7%	100%	
	무기계약직	6	29	13	16	6	70	2.81
		9%	41%	19%	23%	9%	100%	
		5	18	19	11	2	55	2.76
근속 연수	3년 미만	9%	33%	35%	20%	4%	100%	
		2	8	1	5	2	18	2.83
	3년이상 5년미만	11%	44%	6%	28%	11%	100%	
		3	12	11	6	4	36	2.89
	5년이상 10년미만	8%	33%	31%	17%	11%	100%	
		1	10	12	8	2	33	3.00
	10년이상 20년미만	3%	30%	36%	24%	6%	100%	
		0	5	8	5	2	20	3.20
	20년이상	0%	25%	40%	25%	10%	100%	

우리의 조직문화 바라보기

경기 연구원 설문조사 – 직장내 성희롱

	직장 내 성희롱 발생 원인은 무엇이라고 생각하는가							전체
	직원을 직장동료가 아닌 '성적대상'으로 여기는 성차별적인 문화 때문	행위자 개인 특성 때문	조직문화가 성희롱을 심각하게 여기지 않아서	회사의 성희롱에 대한 처벌이 미약해서	위계적이고 수직적인 조직문화	피해자가 처신이나 대처를 잘 못해서	기타	
전체	37	107	62	53	47	4	5	315
	12%	34%	20%	17%	15%	1%	2%	100%

우리의 조직문화 바라보기

경기 연구원 설문조사 – 직장내 성희롱

	가장 효과적인 성희롱 예방교육 방식은 무엇이라고 생각하는가						전체
	전문 강사의 강의	비디오, 교재 등 시청각 교육자료 배포	소그룹 토론방식	직원 조회 시 또는 간부직원에게 의한 주의사항 공지	이메일, 사내통신, 사내게시판 활용	기타	
전체	52	19	53	28	19	11	182
	29%	10%	29%	15%	10%	6%	100%

우리의 조직문화 바라보기

경기 연구원 설문조사 – 직장내 성희롱

	성희롱 예방 및 금지를 위한 방안은 무엇이라 생각하는가							전체
	성희롱 사건에 대한 회사의 신속하고 공정한 처리	성희롱 예방 교육의 강화	사내 성희롱 예방 및 고충처리지침 을 포함한 제도의 보완 및 현실화	성희롱 행위자에 대한 처벌 강화	지속적인 조직문화 점검 및 개선 노력	소통 창구 다양화	기타	
전체	95	23	54	99	82	31	8	297
	32%	8%	18%	33%	28%	10%	3%	100%

- 성희롱을 조직의 문제로 인식하기 위한 인식 개선 교육 필요
- 실질적이고 효과적인 교육 필요 : 대면 교육 + 소규모 토론, 참여하고 토론할 수 있는 교육
 - 객관적이고 공정한 고충처리 프로세스 구축
 - 지속적인 조직문화 점검 및 개선 필요

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구분	내용	검토	비고
성희롱·성차별 답변유형 *특징: 성희롱과 성차별 혼용	- 남자는 허리가 좋아야 한다. - 남자가 무거운 것 들어야지 (나이가 있으니) 임신해라 - 아이를 낳아야 애국자다 (화상 회의 중 여성에게) 이쁜 얼굴 보여줘	▶성차별 발언에 해당하는 사례: 사회 통념상 성 역할 강조(남자는 ~해야 해, 여자는~ 해야지), 결혼·출산·육아 등 생애주기별 고정 역할 강조 발언 등	※성인지 감수성 부족 및 성차별적 조직 문화에서는 성희롱 발생 확률이 높으므로 건강한 조직문화 조성을 위한 주의필요
	- 살지면 남편이 좋아하겠냐? - 살써서 OOO과 몸매가 비슷하다 - 살써서 게을러 보인다 - 나이가 많아서 제때 일어나지 않는다 - 엉덩이가 무거워서 인사 안한다	▶성차별 및 성인지 감수성 부족에 의한 발언이나 상습적인 경우 괴롭힘 및 성희 롱에 해당할 수도 있는 사례: 살을 빼야한다, 그만먹어라 등 면박을 주며 상습적인 조롱·비하를 하는 경우, 태도를 지적하는 것을 넘어 특정 신체 부위평가를 하는 경우 괴롭힘 및 성희롱 에 해당될 소지가 있음	

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구분	내용	검토	비고
성희롱·성차별 답변유형 *특징: 성희롱과 성차별 혼용	• (특정 신체부위를 쳐다보며) 예전보다 두꺼워졌다~커졌다 등 • (인사를 할 때) 특정 신체부위를 계속적으로 훑어 봄 • (이야기를 하며) 손, 어깨, 팔 등 불필요한 신체접촉을 함 • (여자친구 또는 남자친구와) 밤에 뭐했냐? 뜨거웠냐? • (젊은 직원을 보며) 싱싱하다	▶ 성희롱에 해당되는 사례: '육체적 관계를 암시하는 성적인 농담', '특정 신체부위 평가', '특정신체 부위를 계속 쳐다보거나 훑어 보는 시각적 행위', '불필요하게 신체를 밀착시키거나 접촉하는 행위' 등 정도의 차이는 있으나 성희롱에 해당되는 사례임	※사건조사결과 성희롱에 해당된다고 인정되는 경우 남녀고용평등법 제14조 제5항 및 인사복무규정 제2조 및 [별표1]에 따른 징계 등 제재처분
	• (거절의사에도 불구하고) 술마시자고 요구하며 지속적으로 전화 및 문자 보내고, 집에 가는 길에 따라가는 행위	▶ 스토킹범죄에 해당될 수 있는 사례	※형법 상 성폭력 범죄 성립 시 형사처벌 및 인사복무규정 제2조 및 [별표1]에 따른 해고 등 중징계 처분

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구 분	특징
성희롱·성차별 직·간접 경험 여부	• 직·간접 경험이 없다고 답변한 수가 인터뷰 대상자 167명 중 141명으로 84.43 %임 • 직·간접 경험이 있다고 답변한 수는 26명으로 15.57%에 해당됨. • 직접경험 답변 8 명, 간접경험 답변 18 명
성희롱 및 성차별 경험답변 유형별 구분 (중복 답변)	• 성희롱 답변 26명(성차별 경험 12 명, 성희롱 경험 19 명) • 직접 경험 8명(성차별 경험 3건, 성희롱 경험 8건) • 간접 경험 18명(성차별 경험 9건, 성희롱 경험 11건)
시기적인 특성	• 직·간접 성희롱·성차별 경험은 대부분은 2 ~ 3년 전 이상이고 최근에는 조심하고 있다고 답변함 • 최근 1년 이내 0 건, 최근 2~3년 이내 3건, 3년 이상 전 4건(간접사례 15건) • 5년 이상 전 1건(간접 경험 사례 5건)

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구 분	특징
행위수준	• 성희롱으로 인식하고 있는 내용 중 성차별과 성희롱 경계선에 있는 내용이 다수 (성역할 강조, 결혼-출산-육아 등 생애주기별 고정 역할 강조하는 발언, 이는 세대 간 차이를 나타내는 부분이기도 함) • 일부사례는 정도의 차이는 있으나 언어적 성희롱 행위에 해당될 수 있는 수준 (특정된 성희롱 사안은 2~3년 전 및 그 이상 사례) • 5년 이상 전 스토킹 범죄 해당할 수도 있었던 일부사례도 확인 됨(당사자 퇴사)
피해 진술직원 의사	• 공식적인 문제제기 원하지 않음 • 심화 교육 등을 통하여 인식개선 및 조직문화 개선이 필요 함.

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구분	내용	검토	비고
직장 내 괴롭힘 답변유형 *특징: 세대간, 직급 간 직장내 괴롭힘 개념 다르게 인식	• 퇴근시간 후 술자리 나 오라는 전화, 문자등 강요 연락	▶ 의사와 상관없이 음주, 회식 참여 반복적·지속적으로 강요하는 것은 괴롭힘 행위유형에 해당	※근로기준법 제 76 조 의 3 제5항에 의거 직장 내 괴롭힘 인정되는 경우 징계등 제재처분
	• 퇴근 시간 후 SNS로 업무 지시	▶ 근무시간 종료 후 업무지시 바람직하지 않으나, 곧바로 괴롭힘에 해당되는 것은 아님 *시급하지 않음에도 심야에 반복적으로 카톡 등을 통해 업무지시를 하거나, 시간 상 불가능함에도 업무의 완성을 재촉하는 경우, 업무와 관련 없는 일을 시키는 경우 괴롭힘 행위유형에 해당	
	• 개인 대외활동 관련 자료작성 및 가족 관련 일 지시	▶ 업무와 무관한 사적 심부름, 개인적 업무 등을 지속적·반복적으로 지시하는 것은 근무환경을 악화시키는 행위로 괴롭힘 행위유형에 해당	
	• 주말 개인적인 연락	▶ 지위나 관계상 우위를 이용하여 상대방 의사와 상관없이 과도한 사적 전화연락과 장시간의 통화를 요구하는 경우 괴롭힘 행위유형에 해당	
	• 반말로 업무지시 및 대화 시 "씨발" 등 욕 사용	▶ 폭언과 욕설은 어떠한 경우에도 정당화될 수 없으며, 지속적·반복적으로 반말이나 욕설을 사용해 위협을 가하거나 사람들 앞에서 모욕감을 주는 경우 괴롭힘 행위유형에 해당	

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구분	내용	검토	비고
직장 내 괴롭힘 답변유형 *특징: 세대간, 직급 간 직장내 괴롭힘 개념 다르게 인식	과중한 업무부여, 원래 정해진 업무가 아닌 업무 지시	▶세대, 직급, 고용형태간 인식과 관점 차이로 과중한 업무부여 '부당성' 여부 일률적 판단 어려움 *특정 직원에게만 근로계약서에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여하는 것은 괴롭힘 행위유형에 해당	※근로기준법 제 76 조 의 3 제5항에 의거 직장 내 괴롭힘 인정되는 경우 징계등 제재처분
	연장근로 및 수당신청 제한	▶연장근로 필요성 및 해당 업무 시급성 여부 고려 하 그 사유를 명백히 하여 연장근로 자제 요청은 가능 *단, 근무시간 외에 추가적인 업무를 수행할 필요성이 있고, 실제 업무를 수행하였음이 명백함에도 연장근로 및 수당신청을 하지 못하도록 압력을 행사하는 것은 근로기준법 위반임	
	휴가 자유로운 사용 제한	▶휴가사용 시 대상직원의 신청권이 원칙 인정되나 사업운영 상 지장이 있는 경우 사용시기 변경요청 가능 *정당한 이유없이 특정 직원에게 휴가나 병가 등을 전혀 쓰지 못하도록 압력 행사 시 괴롭힘 유형에 해당	

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구 분	특징
직장내괴롭힘 직·간접 경험 여부	• 직·간접 경험이 없다고 답변한 수가 인터뷰 대상자 167명 중 138명으로 82.63 %임 • 직·간접 경험이 있다고 답변한 수는 29 명으로 17.37 %에 해당됨 • 직접경험 답변 10 명, 간접경험 답변 19 명
괴롭힘 경험 답변 유형별 구분 (중복 답변)	• 괴롭힘 답변 전체 29명 중 - 근무시간 이후 업무지시 및 술자리 강요 5 명 - 개인적 업무지시 및 반말 업무지시 11 명 - 과중한 업무 부여 및 원래 정해진 업무가 아닌 업무 지시 8 명 - 연장근로 및 휴가사용제한 11 명 • 직접경험 10명(근무시간 이후 업무지시 및 술자리 강요 2 명, 개인적 업무지시 및 반말 업무지시 5 명,과중한 업무 부여 및 원래 정해진 업무가 아닌 업무 지시 3 명, 연장근로 및 휴가사용제한 4 명) • 간접경험19명(근무시간 이후 업무지시 및 술자리 강요 3 명, 개인적 업무지시 및 반말 업무지시 6 명, 과중한 업무 부여 및 원래 정해진 업무가 아닌 업무 지시 5 명, 연장근로 및 휴가사용제한 7 명)

직장내 성희롱괴롭힘 직간접 사례

구 분	특징
시기적인 특성	• 직장 내 괴롭힘이 법제화 된 지 만 2년이 되지 않아 여전히 일부에서 발생하고 있음 • 최근 1년 이내 5건, 최근 2~3년 이내 8건, 3년 이상 전 16건
행위수준	• i)근무시간 이후에 업무지시 및 술자리 강요 ii)개인적 업무지시 및 반말 업무 지시, iii) 과중한 업무 부여 및 원래 정해진 업무가 아닌 업무지시, iv)연장근로 및 휴가사용 제한 등의 행위유형은 고용노동부 '직장 내 괴롭힘 판단 및 예방, 대응 매뉴얼'에서 괴롭힘 행위의 예시로 기재하고 있는 사항으로 지속되는 경우 문제의 소지가 있음 • 세대간, 직급간, 고용형태별 차별인식과 혼재되어 직장 내 괴롭힘을 이해하는 관점이 입장에 따라 매우 다르게 나타남
피해 진술직원 의사	• 공식적인 문제제기 원하지 않음 • 세대차, 인식차로 심화 및 조직문화 교육 등을 통하여 인식개선 및 조직문화 개선이 필요 함.

경기연구원 조직문화 진단 실시에 따른 성희롱·괴롭힘 등 예방 및 재발방지조치

조직문화 진단컨설팅에 따른 성희롱·성폭력 예방 및 재발방지 관련 조치사항 안내

▶ 성희롱 사안 관련 조치경과

- 조직문화 진단컨설팅 전직원 인터뷰조사 결과 성희롱 피해경험 진술 사례 확인됨
- 성희롱 피해경험 진술사례에 대한 '성희롱 해당여부 등' 법률검토 및 성희롱·성폭력 상담소장 전문의견 청취
 - 일부 진술사례 성희롱 해당소지
 - 상담을 통한 사건개요 파악 및 피해진술 직원의 의사를 반영하여 공식 사건접수 및 조사개시여부를 결정
- 피해진술 직원에 대한 성희롱·성폭력고충상담원 상담실시
 - 사건 개요 파악, 피해진술 직원 요청사항 청취, 사건처리절차 등 안내
- 피해진술 직원 의견과 요청사항, 성희롱 행위의 발생시기, 행위수준 및 지속여부 등을 종합적으로 고려하여 상담·조사 종결하고, 조직내 성차별 및 성인지인식 개선, 심화집중 교육 실시 등을 통해 향후 성희롱 발생 시 적극 문제제기 할 수 있는 조직문화를 조성하고자 함

▶ 향후 재발방지 및 조직문화개선을 위한 조치계획

- ▶ 연구원 사례를 반영하여 참여형 교육 실시(대면(또는 화상), 소그룹 방식) (9월~10월 중)
- ▶ 실장·부서장 등 관리자 대상 리더십 교육 시 '성희롱·성폭력 예방 관련 상급자 책무' 관련사항 필수 반영
- ▶ 성희롱·성폭력 예방캠페인 적극 실시 및 고충상담창구 적극 안내(상시)
- ▶ 성희롱·성폭력 예방지침 및 고충처리프로세스 개선 지속검토
- ▶ 정기 설문조사 및 조직문화 진단 실시

경기연구원 조직문화 진단 실시에 따른 성희롱·괴롭힘 등 예방 및 재발방지조치

조직문화 진단컨설팅에 따른 괴롭힘 예방 및 재발방지 관련 조치사항 안내

▶ 연구원 내 괴롭힘 행위 수준 판단

- 과거보다 괴롭힘 행위수준 개선되었다고 평가되나, 세대간·직급간·고용형태별 직장 내 괴롭힘을 이해하는 관점이 매우 다르게 나타나고, 부서내 소통부족에 따른 원만한 해결에 어려움이 발생하고 있음을 확인함
- 피해진술 직원 의견과 괴롭힘 행위수준 및 지속여부 등을 종합적으로 고려하여 직장 내 괴롭힘 예방교육 및 소통하는 조직문화 조성을 위한 교육을 강화하고자 함

▶ 향후 재발방지 및 조직문화 개선을 위한 조치계획

- ▶ 연구원 사례를 반영하여 참여형 교육 실시(대면(또는 화상), 소그룹 방식) (10월~12월 중)
- ▶ 실장·부서장 등 관리자 대상 리더십 교육 시 '직장내 괴롭힘 행위유형' 관련사항 필수 반영
- ▶ 직장내 괴롭힘 및 갑질 예방캠페인 적극 실시 및 고충상담창구 적극 안내(상시)
- ▶ 정기 설문조사 및 조직문화 진단 실시

경기연구원 조직문화 진단 실시에 따른 성희롱·괴롭힘 등 예방 및 재발방지조치

조직문화 진단컨설팅에 따른 성희롱·괴롭힘 등 예방 및 재발방지 관련 조치사항 안내

▶ 고지사항

- ❖ 향후 발생 및 인지되는 성희롱·성폭력 사건과 직장내 괴롭힘 행위는 **무관용 원칙**에 따라 **엄격히 대응**할 것
- ❖ 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘 피해직원은 **적극적으로 고충신고 및 상담 요청**해주시기 바람
- ❖ 모든 조직 구성원은 금번 조직문화 진단에 따른 성희롱 및 괴롭힘 사례 **관련 정보를 노출하거나 관련 사실을 확인하려는 행위 등 ‘2차 피해행위’를 금지**하며, 이를 위반하는 경우 **엄중조치** 할 것임

*여성폭력방지기본법 제3조 제3호 / 경기연구원성희롱·성폭력 예방 및 2차피해 방지지침

“2차 피해” 유형으로 ‘(성희롱, 성폭력 등) 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해’를 규정

(피해자를 비난하거나 피해자에게 책임을 전가하려는 행위, 정당한 이유없이 피해자에게 피해사실 언급 및 피해사실을 확인하려는 행위, 피해자에 대한 악소문을 유포하는 행위 등)

*「남녀고용평등법」 제14조 제7항 및 제39조 / 「근로기준법」 제76조의3 제7항 및 제116조

조사자 및 조사내용을 보고받은 사람 등이 피해자에 관한 정보를 노출하거나 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하는 행위를 금지, 위반 시 500만원 이하의 과태료

직장내 성희롱·괴롭힘 어떻게 해결 해야 할까?



직장내 성희롱과 괴롭힘에 대한 의견 나누기

사례 1. 김연구의 경우 어떤 문제가 발생한 것으로 보이나요?

사례 2. 이경기의 경우 어떤 문제가 발생한 것으로 보이나요?

사례 3. 최조직의 경우 어떤 문제가 발생한 것으로 보이나요?

사례 4. 박문화의 경우 어떤 문제가 발생한 것으로 보이나요?

직장내 성희롱과 괴롭힘에 대한 의견 나누기

사례 1.

김연구는 오늘 점심을 먹고 돌아오는 엘리베이터 안에서 귀를 의심했습니다. 김연구가 너무 피곤하다는 말을 했는데 평소 말수도 적고 점잖았던 안팀장이 갑자기 “아니 간밤에 애인하고 뭘 했길래 그렇게 피곤해 하나?” 요즘 볼도 훌쩍 해진 것이 영 기가 빠린 것 같은데 몸보신 해야하는 거 아니야?라고 말했기 때문입니다. 엘리베이터안에 다른 사람도 많고 해서 너무 불쾌했지만 참았는데 시간이 지날수록 가슴이 뛰고 쉽게 진정이 되지 않습니다.

사례 2.

이경기는 요즘 주변에서 하는 주변 동료들의 말이 거슬립니다. “그 민00있잖아 그 사람은 얼굴은 예쁘데 몸매는 영 썩이지? 근데 같이 다니는 손00는 아후~~ 봤어?” 이성 직원에 대한 외모 품평이 듣기 싫은데 이런 점이 문제될 수 있다는 것도 모르는지 자꾸 농담처럼 아무렇지 않게 얘기합니다. 쓸데없는 걱정인가 싶기도 해서 동료들에게는 별다른 얘기를 하진 않았는데 좀 껄끄럽습니다.

직장내 성희롱과 괴롭힘에 대한 의견 나누기

사례 3.

최조직은 요즘 일이 너무 많이 체력적으로 한계가 느껴집니다. 다른 사람들은 워라밸이다 뭐다해서 정시에 칼퇴를 하는데 최조직의 부서는 매일 야근과 휴일 근무를 해도 일이 많아 너무 괴로운 나날을 보내고 있습니다. 그런데 이런 사정을 아는지 모르는지 윗 분은 본인의 근무평정에 부하직원의 연장 근무가 영향을 미친다며, 업무를 정시에 끝내고 연장근무를 하지 말라는 압박을 하고 있습니다. 업무가 많은 것도 힘든데 연장근무까지 하지 말라는 상황으로 스트레스는 극에 달하고 있는 상황입니다.

사례 4.

박문화는 카카오톡이 없었던 세상에서 살고 싶습니다. 업무를 마치고 겨우 퇴근해서 쉬려고 하면 쉴 새없이 울리는 카톡 메시지!! 그것도 업무 관련해서 문자를 남기는 조차장은 정말 최악입니다. 매일 업무시간 중에 얼굴을 보고 있는 것도 모자라 업무가 끝난 이후까지 이어지는 업무 독촉과 업무 관련 문자 매번 씹고 답을 하지 않는데도 계속되는 상황에 어디 신고라도 하고 싶은 심정입니다.

직장내 성희롱과 괴롭힘에 대한 올바른 해결

앞선 사례를 중심으로 성희롱과 괴롭힘에 대한 올바른 해결책을 제시해 보시다

직장 내 성희롱과 괴롭힘 관련 사건은 어떠한 경우에도 개인만의 문제로 귀결될 수 없습니다.

모든 구성원들은 직장 안에서 벌어지는 성희롱과 괴롭힘에 당사자입니다.

직장 내 성희롱과 괴롭힘은 일시적으로 발생하고 없어지는 사건이나 사고가 아닌 과정입니다.

직장 내 성희롱과 괴롭힘이 올바르게 해결되기 위해서는 피해자의 침해된 권리가 회복되어야 합니다.

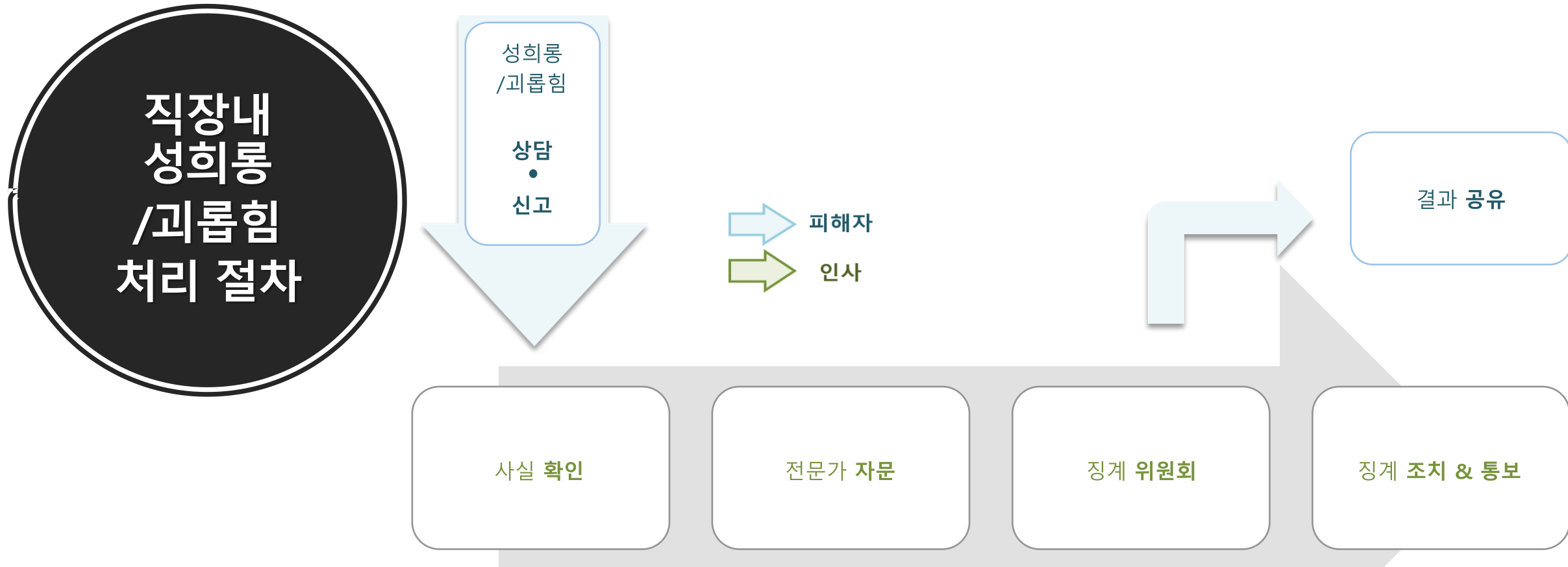
피해자의 침해된 권리를 회복해 주는 과정의 시작을 오늘 이 자리에 모이신 여러분들이 해주셔야 합니다.

그리고 우리 조직 구성원들이 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 관련 사건 발생부터 해결까지 소란한 시간을 함께 기꺼이 견디고 이겨낼 수 있도록 해 주세요.

경기 연구원 고충처리 제도



직장 내 성희롱/괴롭힘 처리 절차 및 조치 기준



문제 해결 방안

직장내 성희롱 /괴롭힘 처리 절차

상담자보호 프로그램

상담 및 신고 내용은 비공개로 접수, 처리되며 상담자의 신분 및 신고내용은 철저히 보호됩니다.
성희롱 상담센터는 누구나 안심하고 상담 및 신고를 할 수 있도록 상담자 보호 프로그램을 운영하고 있습니다.



상담자 신분보호 및 상담내용의 비밀보장

- 상담자 본인의 동의 없이 상담자 및 조사 협조자의 신분과 상담 내용 공개 금지
- 사실확인 및 조사과정에서 상담자 및 상담 내용에 대한 비밀 보장
- 신분보호 및 비밀보장 의무 위반시 관련자 처벌

피해자/행위자 각각 조사
비밀유지 확인

상담자에 대한 불이익 및 차별 금지

- 상담으로 불이익이 발생하였을 경우에는 회사에서 보전
- 상담자의 인사상 불이익 금지 및 부서이동 등 인사 조치를 원할 경우 인사팀과 협의하여 조치

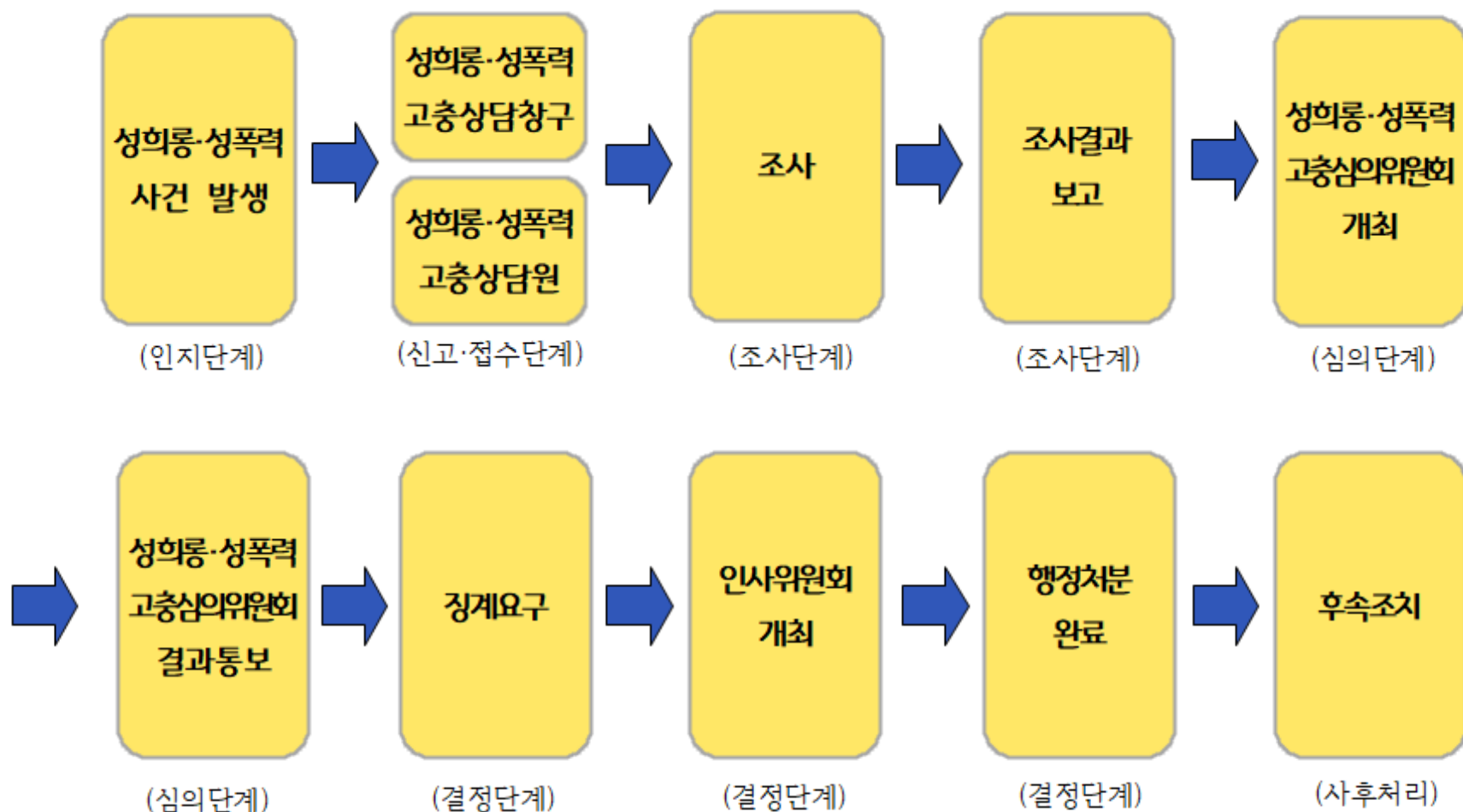
피해자 2차 피해 발생하지
않도록 주의

가해자에 대한 적절한 징계조치

- 조사과정을 거쳐 가해 사실이 있는 경우, 징계위원회를 개최하여 적절한 징계 처벌

행위자 인사조치
예방 조치

문제 해결 방안-경기연구원 고충처리제도

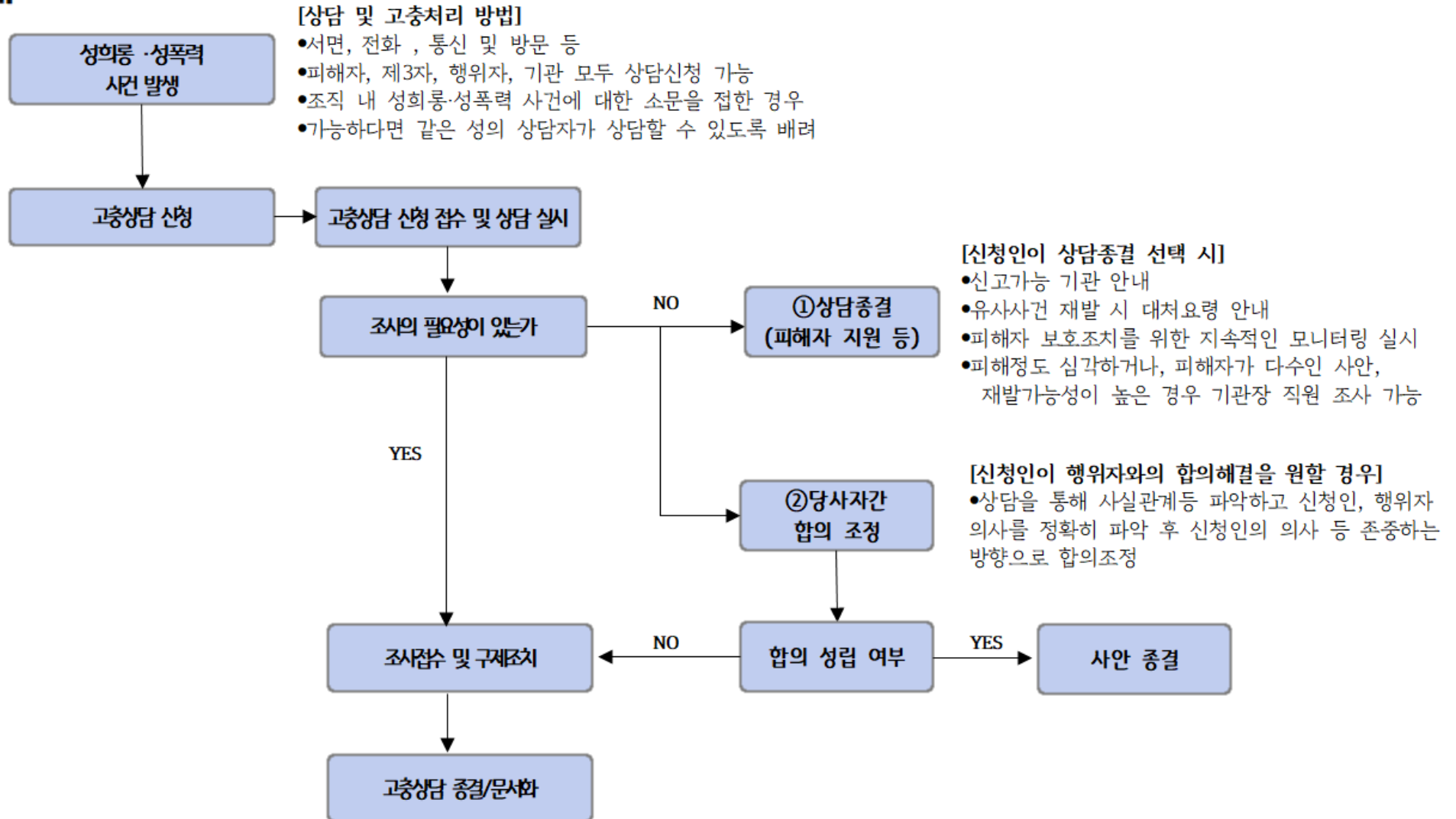


통합정보시스템>게시판	
성희롱·성폭력 신고센터	
성희롱·성폭력 캠페인	
(비공개)성희롱·성폭력 신고	
갑질(직장내 괴롭힘등) 신고센터	
갑질(직장내 괴롭힘등) 캠페인	
비공개 갑질 신고	

성희롱·성폭력 (직장 내 괴롭힘) 고충상담원	
	
장영자 과장 (내선 269)	조영진 연구원 (내선 193)

문제 해결 방안 – 경기 연구원 고충처리제도

인지 및 접수단계



내가 고충처리 담당자가 된다면?

1. 피해자가 본인의 말을 충분히 할 수 있도록 지지하면서 귀기울여주고 충분히 공감하기
2. 피해자의 비밀을 꼭 지켜주기
3. 피해자가 신뢰할 수 있도록 발언에 신중하고 열린 질문으로 충분한 얘기 이끌기
4. 피해자가 원하는 것이 무엇인지 파악하려 노력하기(절대 속단하지 않기)
5. 세부적인 내용을 확인하면서 상담 일지에 기록하기

Q&A

Q&A

감사합니다



조안 노무법인 이선희 노무사
02-556-9042/ joanlee@joanlabor.co.kr

