

직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응

02 Summary

- 자율적 대응의 필요성
 - 법적·사회적·경제적 손실
 - 민사상 손해배상책임 등 법적 분쟁 비용
 - 근로자의 이직 및 업무능력 저하로 생산성 하락
 - 기업이미지의 하락으로 인한 손실
 - 기업내부의 구조적·통합적 문제발생
 - 구성원 각각의 사회심리적 성향에 영향

- 직장 내 괴롭힘에 대한 사내 규범 마련
 - 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 **취업규칙을 작성**하여 고용노동부장관에게 신고할 의무가 있음
 - 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 작성 시 고려사항
 - » 직장 내 괴롭힘이 금지됨
 - » 직장 내 괴롭힘 가해자에게는 강력한 제재를 함
 - » 피해자에 대해서는 보호조치가 이루어진다는 것을 직원들이 확인할 수 있도록 명시함

직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응

02 Summary

- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 활동
 - 사업주 등 최고 경영자가 **적극적인 의지**를 가지고 **직장 내 괴롭힘 근절 메시지**를 선언하는 것이 효과적인 예방조치임
 - » 반(反)괴롭힘 정책
 - » 존중 일터 정책
 - 직장 내 괴롭힘 예방교육
 - 직장 내 괴롭힘 예방대응·조직(담당자)의 지속적 운영
 - 다양한 방식을 통한 캠페인과 제도 홍보
 - 주기적인 예방정책 및 제도 평가

- 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치
 - 피해자의 피해상태의 회복, 인격권이 보호되는 근무환경을 확립함
 - 피해자가 피해사실이 없었던 상태로 돌아가 다시 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복함
 - 행위자에 대한 재발방지조치, 전반적인 조직문화·제도를 개선함
 - 기존의 직장 내 성희롱 사건처리 시스템을 활용할 수 있음
 - 행위자가 직접 사과를 하거나, 재발방지약속 등을 함
 - 조사과정에서 참여하는 사람은 피해자는 물론 관련자의 신원에 대하여 철저히 비밀을 유지함