

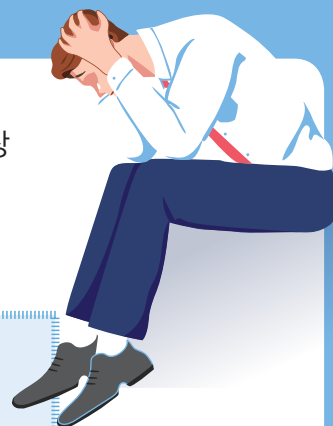
직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장애 예방대책

1 직장 내 괴롭힘 정의

- ‘직장 내 괴롭힘’이란 사용자 또는 근로자가 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
- » 여성비하 행동, 고정 관념적 성역할 강요, 성 정체성 등에 근거한 성적 괴롭힘 포함

직장 내 괴롭힘의 판단 기준

- 1 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
 - 2 업무상 적정범위를 넘을 것
 - 3 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것
- ※ 계약 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하는 특수형태근로종사자도 해당



2 직장 내 괴롭힘 유형

- 1 직접 폭행, 물건을 던지는 등의 공격, 위압적 태도 등의 신체 괴롭힘(폭행·상해)
- 2 부적절한 질책, 불쾌한 언행, 일반적 비난 등 정신 괴롭힘(협박·명예훼손, 모욕, 심한 폭언)
- 3 성적 혐오감을 느끼게 하는 말이나 행동 등 성적 괴롭힘
- 4 성과연급, 부당한 평가, 강제 희망퇴직 등 경제적 괴롭힘(경제 불이익·제제 등)
- 5 불평등한 부서이동, 예의없는 행동, 제안 묵살 등 인간관계에서 괴롭힘(격리·동료분리·무시)
- 6 무리한 지시, 과도한 간섭 등 과대한 요구(업무상 불필요한 것, 수행 불가능한 것 등의 강제 등)
- 7 업무 및 기회를 주지 않는 등 과소한 요구(합리적 이유 없이, 능력보다 낮은 업무나 일을 주지 않는 것)
- 8 휴식시간 간섭, 개인정보 등의 유포 등 개인 침해(사적인 일에 지나치게 간섭하는 것)



3 직장 내 괴롭힘의 개인 및 조직에 미치는 영향

- 1 개인에 미치는 영향
 - » 두통, 위장질환, 만성피로증후군, 섬유근통, 만성경부통증, 당뇨병, 섭식장애, 호르몬분비 기능 저하, 자율신경 조절장애, 면역기능 저하, 심·뇌혈관질환, 행복감 감소, 정서적 불안 야기, 자살 위험 증가, 직업적 트라우마 발생 가능성 증가
- 2 동료나 목격자에 대한 영향
 - » 죄책감 발생, 간접적 피해자 전이, 업무 효율성 저하
- 3 업무 및 회사 전반에 미치는 영향
 - » 개인의 업무 인지능력 저하, 직무능률 저하, 출근기피, 조직 화합력 저해, 생산성 감소 및 기업 경쟁력 약화



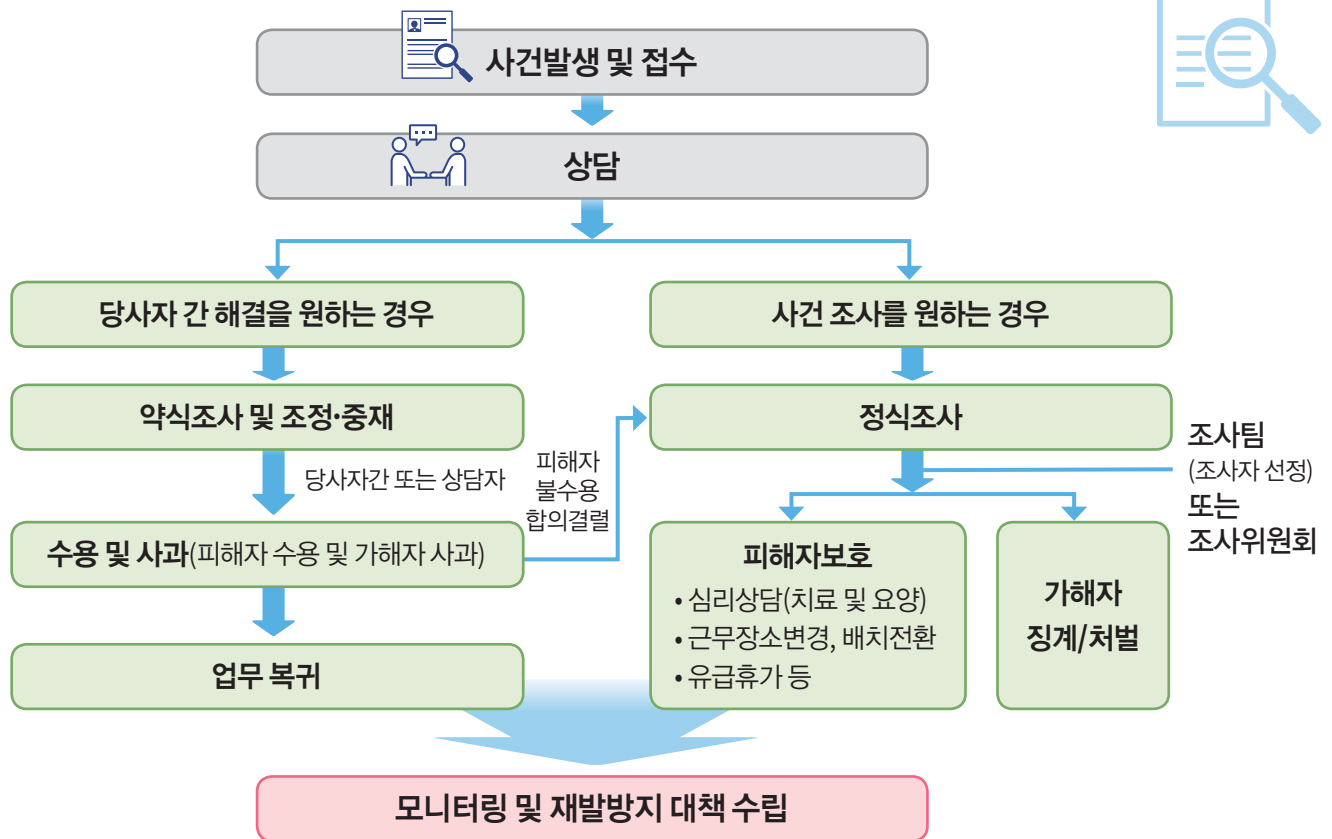
심리상담 전문 기관

- 근로자건강센터 : 1577-6497
- 정신건강복지센터 : 1577-0199(보건복지콜센터 129)
- 고용노동부 상담센터 : 1350

- 근로복지넷 EAP(workdream.net) : 근로복지공단 사이트에서 EAP 배너 클릭
- 직장 내 괴롭힘 상담센터 : 1522-9000



4 직장 내 괴롭힘 사건 처리 및 조치 흐름도(예시)



불이익 처우 금지

- 사용자는 직장 내 괴롭힘 사실을 신고하였거나 피해를 주장하였음을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)
- ※ 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(고용노동부 2019.2.)」 및 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(고용노동부 2020.2.)」참고

5 주체별 직장 내 괴롭힘 예방 관리



사업주

- 1 예방·대응 프로그램 수립 및 지침 마련
- 2 정책 알리기
- 3 문제가 발생 시 해결
- 4 위험요인에 대해 주기적 점검, 관리
- 5 교육 실시 및 주기적인 정보 제공

근로자

- 1 직장 내에서 상호존중
- 2 상대방 이해하고 공감
- 3 주기적으로 직장 내 괴롭힘에 대해 점검 및 관리
- 4 근로자가 지켜야 할 내용 준수

조직적 관리

- 1 예방·대응 프로그램 운영에 대한 지지
- 2 직장 내 상호존중하고 소통하는 문화 조성
- 3 위험요인 점검·관리 지원
- 4 직무 스트레스 및 정신건강 관리 협조
- 5 효과적인 피해자 지원체계 지지
- 6 신규직원에 대한 조직적인 지원

직장 내
상호존중하고
소통하는
일터 만들기