

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2022. 8. 5.(금)	
담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장	윤수경 (044-202-7470)
		담당자	서기관 주무관	송미나 (044-202-7446) 임동훈 (044-202-7472)
<공동>	대구지방고용노동청 포항지청 근로개선지도1과	책임자	과 장	최정필 (054-271-6750)
		담당자	팀 장	백지영 (054-271-6747)

포스코 포항제철소 직장 내 성희롱 사건 직권조사 결과

- 남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 위반
- 피해자 보호조치 의무 위반 관련 과태료 부과
- 불리한 처우 혐의 관련 사법처리
- 조직문화 진단 결과에 따른 개선대책 제출 요구

- 고용노동부는 관할 포항지청에서 지난 6.21.부터 진행 중이던 포스코 포항제철소 직장 내 성희롱 사건에 대한 직권조사를 실시하였음
- 그간 피해자 및 사측 관계자 등에 대한 조사 결과,
 - 남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 위반으로 판단하였음
 - 직장 내 성희롱 사실이 확인된 이후 피해자가 근무부서 변경을 요청하였음에도 사측이 지체없이 조치하지 않아 행위자와 빈번한 접촉이 불가피한 상황이 상당 기간 지속된 점에 관하여
 - 남녀고용평등법 제14조제4항 위반(위반시 500만원 이하 과태료 부과)으로 보아 과태료 500만원을 부과할 예정임
 - 또한 피해자에 대한 불리한 처우 등의 2차 가해 행위에 대하여
 - 남녀고용평등법 제14조제6항 위반 혐의가 있는 것으로 보고 입건하여 수사를 통해 사법처리할 예정임

- 한편, 고용노동부는 직권조사와 병행하여 ‘22.6.27.부터 7.4.까지 포스코 포항제철소 소속 전 직원을 대상으로 온라인 설문조사를 통해 해당 사업장의 고용평등 조직문화 진단*을 실시함

* 최초로 고용평등 조직문화 진단 설문조사 실시('22.6월 진단도구 마련)

- 조직문화 진단 결과, 남성과 여성, 20·30대 근로자와 40대 이상 근로자 사이에 조직문화에 대한 민감도 차이가 존재하며
 - 직장내 성희롱 사건 발생시 비밀유지가 잘 안된다는 답변이 평균 이상으로 나타났고
 - 실효적인 직장 내 성희롱 예방교육이 이루어지지 못하는 것으로 확인되었으며
 - 직장 내 성희롱 관련 경험이 있더라도 아무런 대응을 하지 않은 주요 사유는 신고 후에 불이익이 우려되거나 회사 내 처리제도를 신뢰하지 못하기 때문인 것으로 나타남

- 고용노동부 포항지청은 ‘22.8.4. 포스코 포항제철소 경영진을 상대로 구체적인 조직문화 진단 결과를 설명하면서,

- 이를 소속 근로자에게 주지시키도록 하는 한편 ‘22.8.31.까지
 - ▲ 직장 내 성희롱·성차별 관련 조직문화 개선, ▲사내 고충처리 제도 개선, ▲사건 발생 시 대응체계 개선 ▲2차 피해 예방대책, ▲직장 내 성희롱 예방교육 실효성 제고 등에 대해 면밀한 자체 진단을 통해 개선대책을 마련하여 제출할 것을 지도하였음

- 향후 해당 사업장에 직장 내 성희롱 재발을 방지하고 예방 및 대응 체계가 확실히 개선될 수 있도록

- 개선대책 내용 및 이행상황을 지속적으로 점검하고
- 사업주의 개선의지가 부족하다고 판단되는 경우에는 근로조건 전반에 대한 심층 점검을 위해 특별감독 실시를 적극 검토할 계획임

보도 관련 남녀고용평등법 법률 조항

- ☐ (남녀고용평등법 제12조) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.
 - ☐ (남녀고용평등법 제14조제2항) 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
 - ☐ (남녀고용평등법 제14조제4항) 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
 - ☐ (남녀고용평등법 제14조제6항) 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 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 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
 - ☐ (남녀고용평등법 제39조제2항) 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
 - 1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우
 - 1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우
 - ☐ (남녀고용평등법 제37조제2항) 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
 2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우