

노동조합에서 바라보는 성희롱 관련 정책대안

증권노조 하나대신투자증권지부
은종민 지부장

문 제 점	정 책 대 안
<p>가. 남성중심의노조조직문화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조전임자가 5명 미만인 단위노조의 경우 대부분 전임간부가 남성간부로 구성 - 사업계획 수립 및 예산배정시 여성관련 사업비중이 매우 낮음 - 남성간부들의 양성평등의식 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> ◇단위노조에 여성할당제가 정착될 수 있도록 총연맹 및 상급단체 차원의 지속적인 점검 및 관리 필요(노조간부 선거 및 대의원 구성시) ◇단위노조에 여성간부가 없는 경우 상급단체 여성국에서 적극적인 멘토역할 수행 ◇단위노조는 조합운영시 양성평등 정신에 입각하여 사업 및 예산편성 노력 필요 ◇남성노조 전임자에 대한 양성 평등의식 고취 위한 교육프로그램 필요
<p>나. 노동관련법이 보장하고 있는 제도 활용 미흡</p> <ul style="list-style-type: none"> - "근로자참여 및 협력증진에 관한 법률상"의 노사협의회 및 고충처리위원회 구성 및 실질적 활동 저조 	<ul style="list-style-type: none"> ◇단위노조 노사협의회 및 고충처리위원회 활동에 관한 실태조사 필요 ◇활동이 저조한 조직에 대한 교육 및 활동 독려 ◇성희롱 문제 등 조합원 고충처리와 관련하여 모범사례 등을 전파하고 노조 전임자들로 하여금 처리절차 숙지토록 교육
<p>다. 사용자의 성희롱 예방의지 부족</p> <ul style="list-style-type: none"> - 진정성 있는 예방교육이 아닌 행정점검에 대비한 근거마련에 초점 - 성희롱관련 고충접수시 축소 은폐하려는 경향이 매우 강함 o 가해자가 대부분 관리자 및 임원인 경우가 많음 o 고충접수가 사용자측에 접수되는 경우 노조 배제상태에서 사건종결 	<ul style="list-style-type: none"> ◇성희롱 발생 사업장에 대한 사용자 처벌 및 책임 강화 ◇성희롱 예방교육시 자체실시가 아닌 외부 전문기관 위탁을 의무화 ◇노동부의 예방교육 전문기관 지정시 총연맹 또는 연맹산하의 교육전담팀이 지정될 수 있도록 제도화

라. 노조전임자들의 성희롱사건 처리 노하우 부재

- 피해자 진술 확보 및 조사과정 일체를 남성이 관여
- 초동조사 및 사건종결 과정에서 피해자들의 2차 피해 가능성 내재

◇연맹단위에서성희롱사건전담현장출동팀을 조직하여 사고접수시 사건일체를 담당

◇단위노조는 단협을 통해 처리절차에 대한 근거 확보