

- 직장내 성희롱 징계 관련 -

광주광역시 감사위원회 조사 결과

I. 조사개요

1. 조 사 명 : 직장내 성희롱 징계관련 조사
2. 조사범위 : 직장내 성희롱 징계업무의 적정성 여부
3. 조사기관 : 광주광역시 감사위원회 특별감찰팀
4. 조사기간 및 조사반
가. 조사기간 : 2018. 10월 ~ 11월
나. 조 사 반 : 광주광역시 특별감찰팀장 등 2명

II. 조사결과

1. 지적사항 : 1건(직장내 성희롱 징계관련 업무처리 등 부적정)
2. 처분사항 : 행정상 처분 2건, 신분조치인원 2명

행정상 처분			신분조치인원		
계	주의	개선	계	중징계	경징계
2건	1건	1건	2명	1명	1명

III. 지적사항 세부내역 (1건)

1. 제목 : 직장내 성희롱 징계관련 업무처리 등 부적정

2. 지적내용

- 당시 △△△장이던 ○○○은 성희롱가해자에 대한 징계업무를 추진하면서 성희롱고충상담원인 □□□로부터 “성희롱 피해자들이 가해자에 대해 “정직 3월” 을 초과하는 처벌(해임 이상)을 원한다.” 는 사실을 보고받아 피해자 의견을 인지했음에도,
- 이를 간과한 채 상벌 및 인사위원회에서 “성희롱 사건 처리시 피해자 의견을 가장 존중해야 한다.” 는 내용의 내부검토자료를 배부한 후 피해자들이 가해자에 대해 “정직 3월” 정도의 징계를 원한다고 피해자들의 의견과 상반되는 발언을 수차례하여 객관적인 징계심의를 저해하였음
- 성희롱 고충상담원인 □□□는 피해자들이 인사위원회 개최일자를 알려달라고 요구하였으나 이를 알려주지 않아 피해자들이 인사위원회에 참석하여 피해를 진술할 기회를 상실하게 하였고,
- 성희롱피해자들의 입장을 대변하기 위하여 참석한 상벌 및 인사위원회에서 △△△장(간사)이 피해자의 의견과 상반되는 발언을 함에도 바로잡지 못하고 묵인하였음
- 이러한 일련의 사항들로 인하여 성희롱가해자 ●●●은 상벌위원회의 징계양정이 “해임” 이었으나 인사위원회에서 정직 3월로 감경되었고, 피해자들은 이에 반발하여 형사고소하였으며, 이러한 내용이 각종 언론 등에 보도되어 공사의 명예를 실추시킴
- 아울러, 공사 「기록물관리내규」 제9조에서는 주요한 회의 개최시 회의록을 작성하도록 되어 있으나, 업무의 비효율성 등을 이유로 인사위원회 등의 회의록을 작성하지 않아 심의업무의 투명성과 책임성을 확보하지 못하고 있음

3. 조치할 사항

가. 징계 처분

- 관련 규정 등을 준수하지 않고 직장 내 성희롱 징계관련 업무를 부적절하게 처리한 관련자 2명에 대해 공사 「인사규정」 제50조에 따라 각각 “중징계”와 “경징계” 처분하시기 바람

[중징계 관련자] 광주광역시 도시철도공사 ■■■■■장(㉠급)

※ 행위당시 △△△장 근무

[경징계 관련자] 광주광역시 도시철도공사 ㉠급 □□□ (현 ▲▲▲▲팀)

※ 행위당시 △△팀 근무

나. 행정상 주의

- 공사 「기록물관리 내규」에서 정하고 있는 인사위원회 회의록 미작성으로 위원회의 심의·의결 과정의 투명성과 책임성 등이 침해되는 일이 없도록 하시기 바람

다. 행정상 개선

- 공사 「인사규정」 등 관련규정에 인사위원회 등 중요회의에 대한 회의록 작성의 명확한 근거를 마련하여 업무추진 하시기 바람