갑질 예방을 위한 직원 대처요령



1. 갑질로 인한 피해사실을 행위자에게 표현합니다.

갑질 행위자에게 자신의 피해 사실과 괴로움의 상태에 대해서 구체적으로 표현합니다.
(사실+느끼는 감정: 이성적이고 냉정함을 유지) 반복적으로 표현합니다.
예) " 다른 직원들이 있는 자리에서 ㅇㅇ비하 발언을 하셔서, 제가 너무 괴롭습니다. 멈춰주세요."

2. 갑질 발생 시 관련내용을 그때 그때 기록합니다.

갑질 피해 발생 시 관련 내용을 구체적인 사실을 바탕으로 정리합니다.
- 대화중 폭언이나 폭행 상황을 녹음(본인 목소리와 함께)
- 메일, 문자, SNS 등 캡쳐
- 6하 원칙에 따라 갑질의 내용을 적은 기록
- 동료 및 목격자의 증언

(익명신고 시 감정적 호소 보다는 구체적이고 객관적인 사실관계 입증이 중요합니다.)

3. 혼자 고민하지 말고 동료들과 함께 해결방안을 모색합니다.

갑질 행위 당시 목격자 · 동료 발언을 모아두고, 가족이나 동료에게 피해사실을 알리고 도움을 요청합니다.
갑질피해는 혼자서 해결할 수 없으며, 조직이 함께 고민하고 해결해야 합니다.

4. 남의 일이 아닌 '우리의 일' 입니다.

동료들은 당사자의 피해사실에 대해서 공감해주고, '피해자가 유난스럽다. 예민하다고..' 치부하지 말아주세요.
당사자간의 개인 문제가 아닌, 모두가 관심을 가져야 할 우리 조직의 문제라는 인식이 필요합니다.

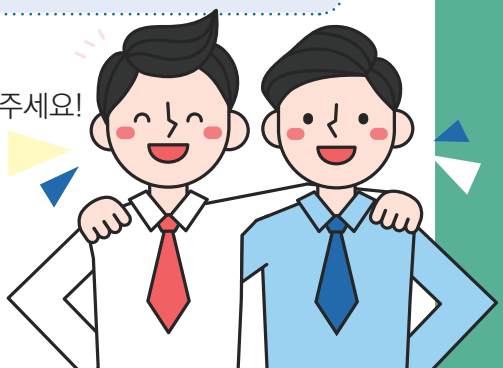
5. 나와 주변동료를 돌아봅니다.

혹시 나의 언행이 동료에게 갑질로 느껴지지 않는지, 갑질피해로 힘들어 하는 동료가 없는지 관심을 가져주세요.

◆ 갑질피해 신고 안내 ◆

- ✔ 문화재청의 갑질피해는 레드휘슬(www.redwhistle.org)을 통해 익명으로 신고 가능!
- ✔ 국민신문고를 통해서도 상담 및 신고 가능!
  * 국민신문고 갑질피해신고(www.epeople.go.kr), 상담문의(국번없이 110)

갑질 피해를 느끼고 있다면 주저하지 말고 법무감사담당관실로 연락주세요!



**** 갑질 NO! 소통 YES! ****