

2023년 3월

SFA 안전보건 Report



사업장/사외조립장 위험성평가 내실화 추진



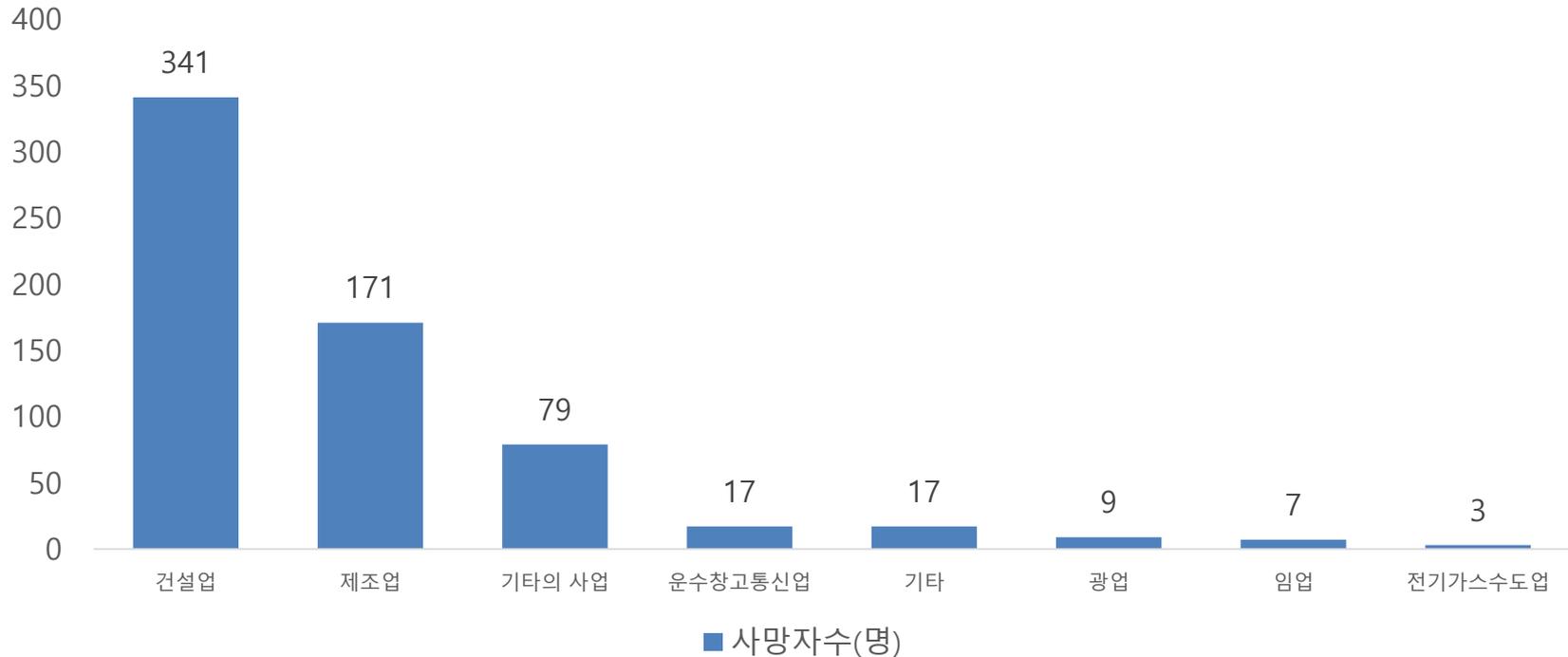
**실천하는 안전만이
무재해를 달성한다**

CONTENTS

1. 22년 산업재해 현황 (고용노동부 통계)
2. 산업용 로봇 작업 안전
3. 사업장/사외조립장 위험성평가 내실화 추진
4. 직장 내 괴롭힘 예방 · 대응
5. 직장 내 성희롱 예방 · 대응
6. 사고사례 : 자재 적재 작업 중 손가락 끼임 사고
7. 안전 FOCUS : 산업안전의 실천 위험성평가 동영상
8. 안전 EVENT : 안전퀴즈

업종별 사망사고 발생현황

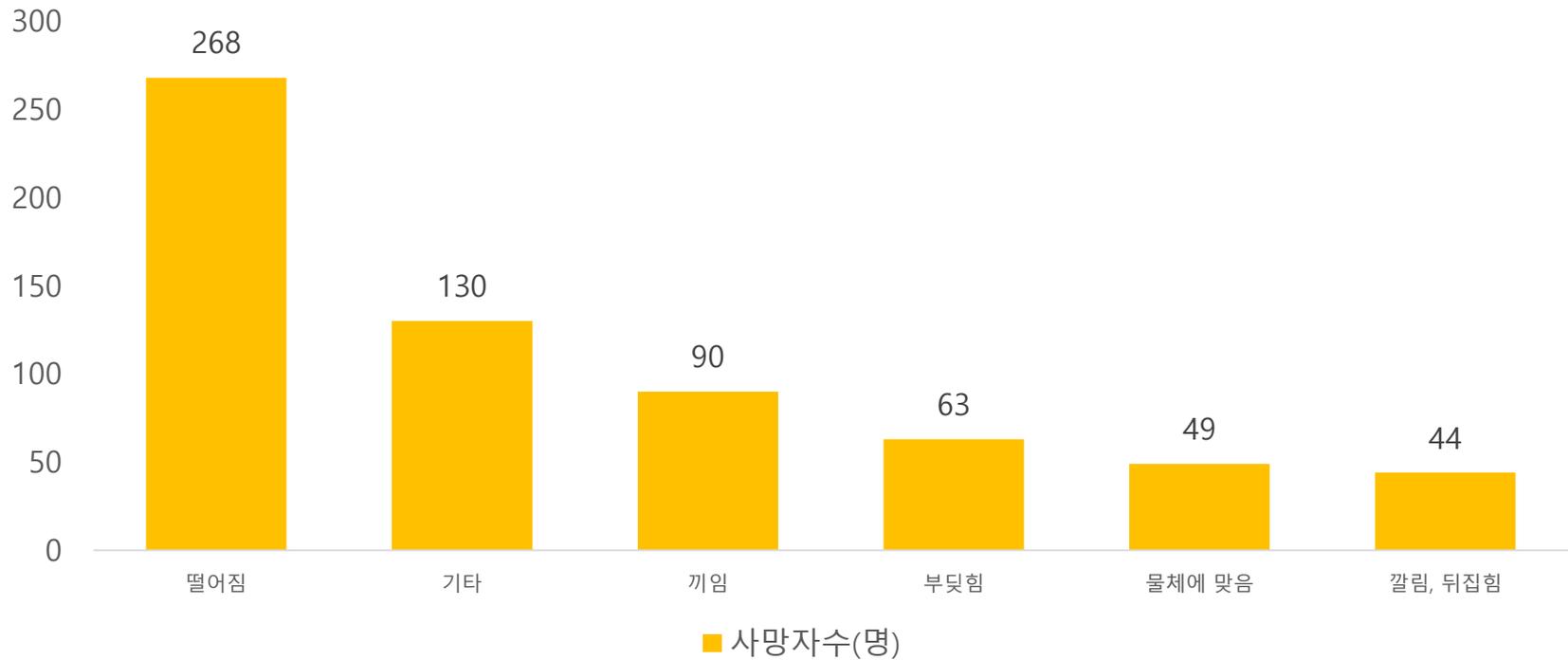
사망자수



사망자는 건설업(53.0%), 제조업(26.6%), 기타의 사업(12.3%), 운수창고통신업(2.6%) 순으로 건설업에서 가장 많이 발생

재해유형별 사망사고 발생현황

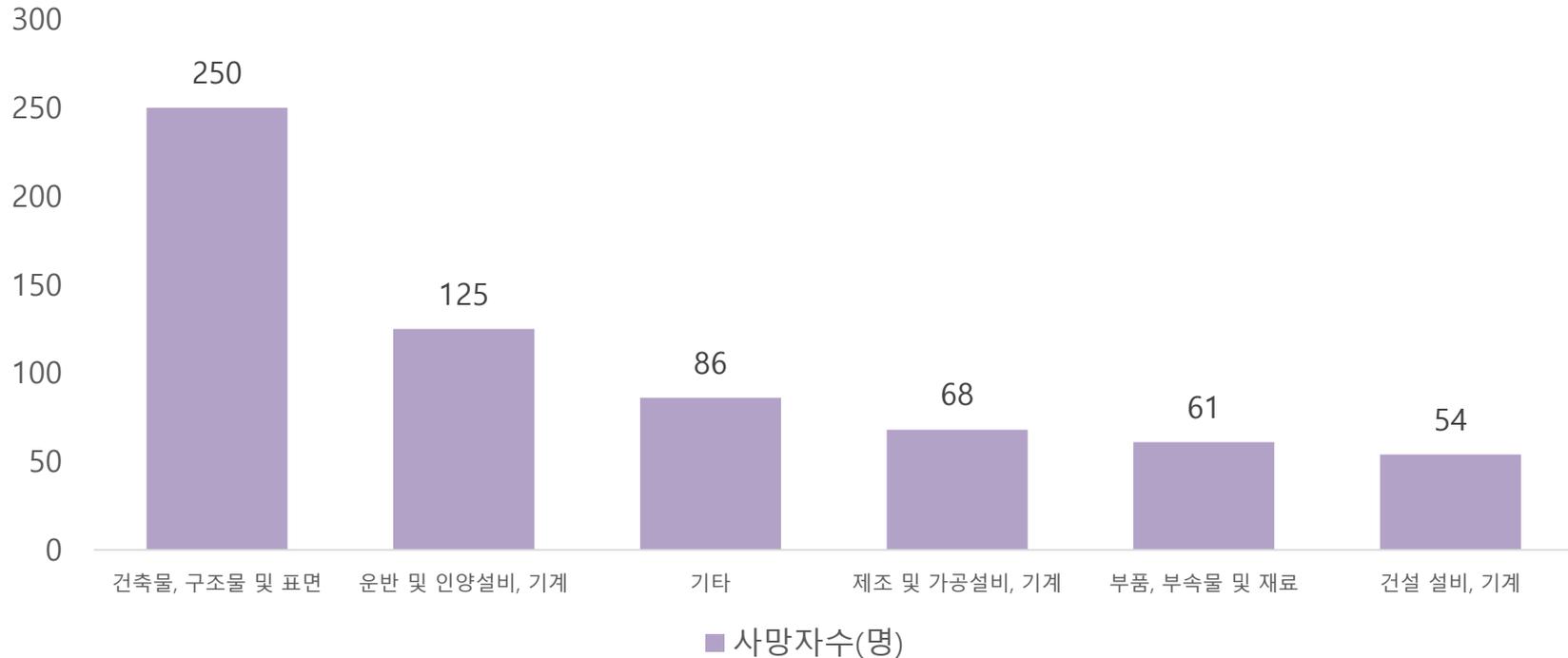
사망자수



사망자는 떨어짐(41.6%), 끼임(14.0%), 부딪힘(9.8%), 물체에 맞음(7.6%), 깔림/뒤집힘(6.8%) 순으로 떨어짐에서 가장 많이 발생

기인물별 사망사고 발생현황

사망자수



사망자는 건축물/구조물 및 표면(39.8%), 운반 및 인양 설비/기계(19.4%), 제조 및 가공 설비/기계(10.6%), 부품, 부속물 및 재료(9.6%), 건설 설비/기계(7.3%), 기타 기인물(6.7%) 순으로 건축물/구조물 및 표면에서 가장 많이 발생

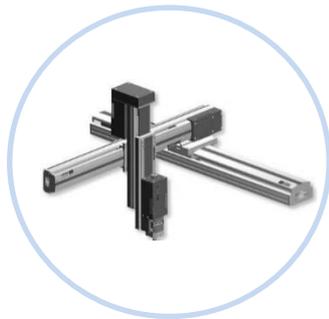
산업용 로봇

산업용 로봇

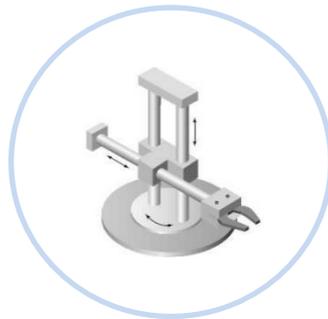
고정, 또는 움직이는 것으로서 산업자동화 분야에 사용되며 자동으로 제어되고, 재프로그래밍이 가능하며, 다목적인 3축 또는 그 이상의 축을 가진 자동조정장치

산업용 로봇의 종류

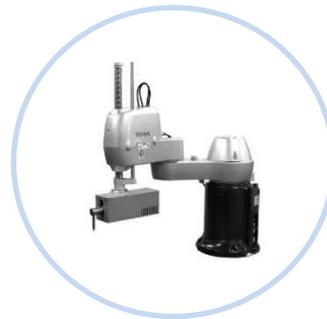
산업용로봇은 기계적 구조에 따라 직교좌표형, 원통좌표형, 수평다관절, 수직다관절 로봇 등으로 나눌 수 있음



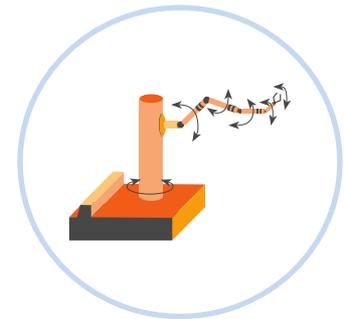
직교좌표형



원통좌표형



수평다관절

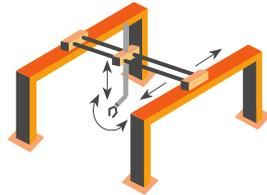


수직다관절

산업용 로봇

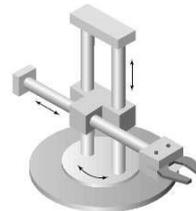
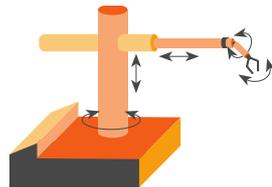
직교좌표형 로봇

산업용로봇 중에 가장 간단한 구조를 갖는 직교좌표로봇(간단히 직교로봇이라고 함)은 로봇의 구조적 동작 특성이 직각좌표계(Cartesian Coordinate System)를 이루기 때문에 XY 로봇이라고도 불림



원통좌표형 로봇

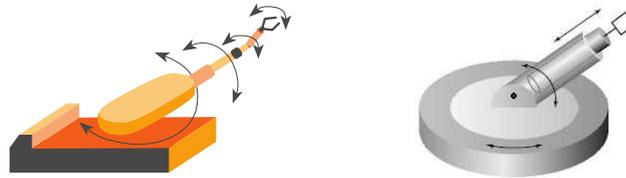
원통의 길이와 반경방향으로 움직이는 두개의 직선축과 원의 둘레방향으로 움직이는 하나의 회전축으로 구성된 로봇 FPD 반송용 로봇에 활용되고 있으며, 반도체 및 FPD 공정 중 청정 환경 및 진공환경 분야에 적용



산업용 로봇

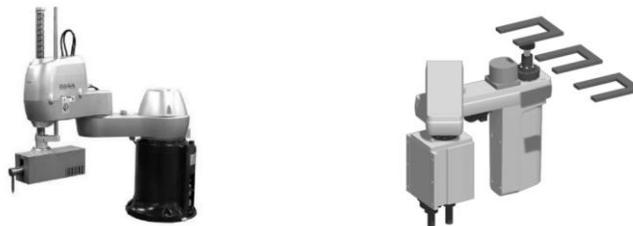
극좌표형 로봇

원통좌표 로봇처럼 극좌표 로봇은 직선축과 회전축을 혼용하고 있음 두개의 조인트를 혼용하지만 회전축을 더 많이 사용하므로 운동특성이 직교좌표 로봇보다 수직다관절 로봇에 보다 가까움



수평다관절(스카라) 로봇

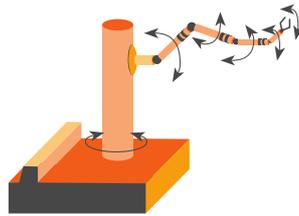
스카라로봇은 수평다관절 로봇이라고도 하며 이는 관절에 의한 운동이 수평면 즉 XY 평면을 만들기 때문임
현재 수평다관절 로봇은 가반하중 2~30 kg의 소형 조립, 핸들링용 스카라 로봇과 가반하중 30 ~ 120 kg의 중, 대형 팔레타이징(Palletizing) 로봇으로 나눌 수 있음



산업용 로봇

수직다관절 로봇

수직다관절 로봇은 모두 회전축으로만 구성되어 있어 비교적 빠른 속도로 작동되며 그 동작영역은 극좌표 로봇과 비슷한 구형임. 용접, 도장 등에 가장 많이 사용됨.



산업용 로봇 안전대책

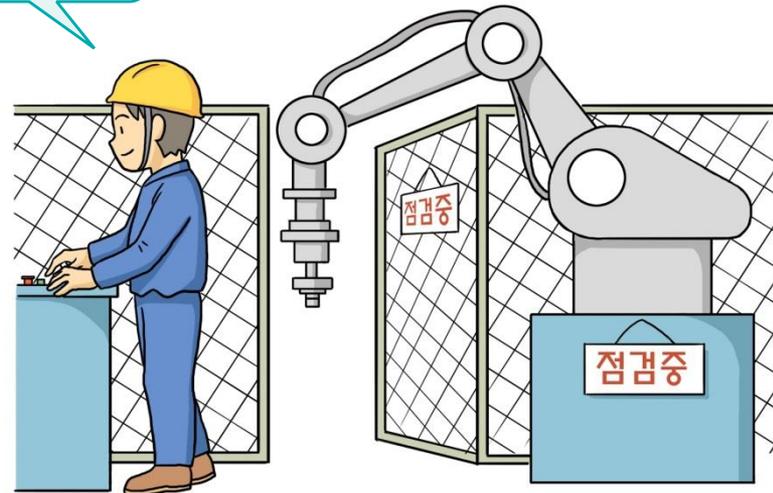
격리형 방호조치

- 1) 산업용 로봇의 모든 위험점에 작업자의 신체 일부가 접근 불가능하도록 1.8 m 이상의 방책 설치
- 2) 가공품 취출부, 용접 지그부 등에는 진입 방지용 울 설치
- 3) 출입문을 설치한 경우 출입문 개방 시 로봇이 정지토록 하는 안전장치(인터록 장치, 안전 플러그)를 설치
- 4) 로봇 작동 범위 내 점검 시 기동 스위치를 열쇠로 잠그고 '점검 중' 표지 부착

안전플러그와 비상정지의 차이

- 안전플러그 개방 시
로봇이 자동운전 모드인 경우 서보모터 오프(off)
로봇이 수동운전 모드인 경우 교시(teaching) 가능
 - 비상정지 스위치 작동 시
자동운전/수동운전 관계없이 서보모터 오프(off)
교시(teaching) 작업 불가
- ※ 안전플러그를 안전플러그 전용 접점에 연결하여 사용할 경우에는 수동모드 상태에서 교시작업이 가능하나, 비상정지 접점에 연결할 경우에는 교시작업이 불가능하므로, 반드시 안전플러그 전용 접점에 연결하여 사용하여야 함.

수리, 점검 작업시
운전정지 및 작업중
표지 부착해야..



산업용 로봇 안전대책

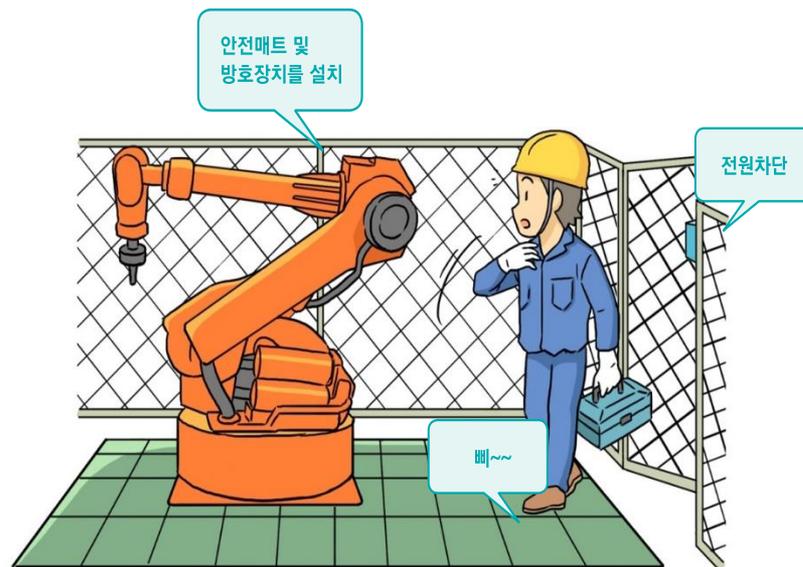
감응식 방호장치 (센서)

산업용 로봇의 위험구역 안으로 작업자가 접근 시 이를 감지하여 로봇이 정지토록 방호장치 설치

- 광전자식 방호장치: 투광기와 수광기로 구성되며 광선에 의해 감응 시 로봇을 정지
- 전자 감응식 방호장치: 사람이나 원하지 않는 물체가 탐지되는 경우 동작 정지
- 압력 감응식 안전매트: 매트 위에서 서있는 사람의 체중에 의한 압력 감지하여 위험한 동작 정지

기타 방호장치

- 비상정지장치: 로봇 사용 중 비상상황 발생 시 스위치를 눌러 로봇의 위험 동작 정지



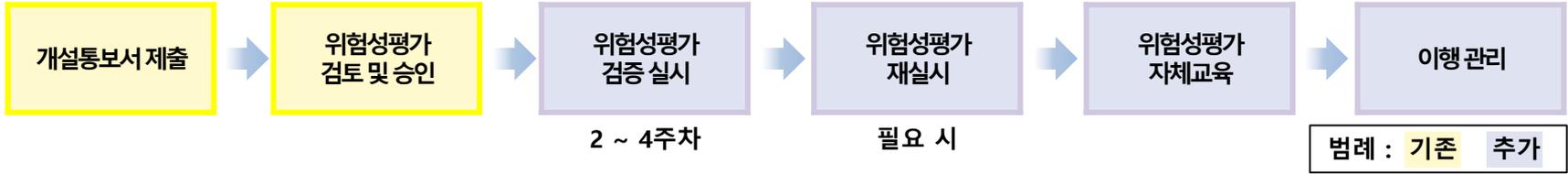
추진 배경

- 1) 고용노동부에서 '23년 정책 과제를 「위험성평가 중심의 자기규율 예방체계 확립」 로 설정하여 관련 법령과 기준 체계를 정비하는 등 위험성평가*를 강화하려는 추세임.
 - 위험성평가 제도 개편 및 표준 모델 보급, 단계적 의무화 추진
 - 산업안전보건감독을 위험성평가 점검으로 개편
 - 위험성평가 쏠 단계에 걸쳐 근로자 참여 확대
- 2) 현재 Project 개설 전 위험성평가를 실시하고 있으나 조직 구성원(협력사 포함)의 참여 및 이해정도가 낮고 실질적 유해위험요인 도출, 안전대책 이행 단계가 이루어지고 있지 않은 실정임.
 - 산업안전보건법 제36조(위험성평가의 실시) 2항에 의거 "해당 작업장 근로자 참여"가 있어야 함.
- 3) 이에, 사업장/사외조립장 위험성평가 내실화를 위한 검증 절차를 도입하여 운영하고자 함.
 - Project 개설 후 위험성평가 검증 및 이행수준 확인
 - 위험성평가 검증 회의 진행 (파악된 유해위험요인에 대한 재평가 및 추가 도출, 개선대책 수립 · 이행 협의)
 - 위험성평가 결과를 협력사에게 공유, 협력사는 이에 대한 자체 교육 실시
 - 위험성평가 우수사례 시상

* 위험성평가(산업안전보건법 제36조)

유해 · 위험요인을 파악하고 유해 · 위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정 · 결정하고 감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정

운영 절차



구분	STEP	업무	상세 내용	업무 주체
기존	1	조립장 개설통보서 제출 (위험성평가 실시)	<ul style="list-style-type: none"> Project 개설 14일 전까지 조립장 개설통보서 제출 - 위험성평가 실시 후 첨부 	PM
	2	위험성평가 검토 및 승인	<ul style="list-style-type: none"> 위험성평가에 대한 검토 및 승인 - 파악된 유해위험요인을 바탕으로 안전보건지도 활동 실시 	안전/보건관리자
추가	3	위험성평가 검증 실시 (내실화)	<ul style="list-style-type: none"> Project 개설 후 (2 ~ 4주 내) 위험성평가 검증 회의 소집 	안전/보건관리자
			<ul style="list-style-type: none"> 위험성평가 검증 회의 실시 및 현장 합동 점검 - 유해위험요인 재평가 및 추가 도출, 대책 수립 · 이행 협의 	PM, 안전/보건관리자, 협력사(관리자, 근로자)
	4	위험성평가 재실시	<ul style="list-style-type: none"> 필요 시 위험성평가 재실시 후 평가표 전파 - 안전/보건관리자 → 관리감독자, 협력사 	안전/보건관리자
	5	위험성평가 결과 자체교육 (협력사)	<ul style="list-style-type: none"> 위험성평가 결과를 소속 근로자에게 자체 교육 실시 (TBM 등) - 회의 실시 후 교육 일지 작성하여 현장에 게시 	협력사(관리자, 근로자)
6	이행 관리	<ul style="list-style-type: none"> 현장 점검 시 위험성평가 교육 여부 확인 위험성평가 우수 사례 시상 	안전/보건관리자	

기대효과 및 운영방안

- 1) 실질적인 유해위험요인 파악 및 개선대책 이행으로 위험성평가를 통한 안전관리의 실효성 및 효과성 제고
- 2) 위험성평가 쉰 단계에 걸쳐 위험성평가 관계자(관리감독자, 안전/보건관리자, 근로자) 참여
 - 산업안전보건법 제36조에 의거한 "근로자의 참여" 항목 충족
 - '23년 고용노동부 산업안전보건감독 방향과 부합
 - 위험성평가 검증 회의 불참 또는 교육을 미실시할 경우 Penalty 부여 (작업중지 등)
- 3) 관리감독자, 근로자의 위험성평가 이해도 및 수용도 증진
- 4) 위험성평가 우수사례는 별도 선정 및 시상 예정

시행일

- 시 행 일 : 2023. 03. 01.
- 계도 기간 : 2023. 02. 13. ~ 28.

직장 내 괴롭힘이란?

■ 근로기준법 제 76조2 (직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 **근로자**가 **다른 근로자**에게 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

■ 근로기준법 제 76조의 3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

직장 내 괴롭힘의 신고, 사용자의 객관적이고 신속한 조사 및 조치 의무, 피해 근로자에 대한 보호 조치 의무, 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치 의무, 신고 근로자 및 피해 근로자에 대한 불리한 처우 금지, 비밀 준수 의무 등을 규정

■ 이 외 산재보험법, 산업안전보건법 등 노동 관계 법령에서 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 규율

직장 내 괴롭힘 성립 요건

1. 행위자

- 괴롭힘 행위자가 사용자인 경우
 - 괴롭힘 행위자가 근로자인 경우
-

2. 행위 장소

- 외근·출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳
 - 회식이나 기업 행사 현장 등
 - 사적 공간
 - 사내 메신저·SNS 등 온라인상의 공간
-

3. 행위 요건

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
 - 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것
 - 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것
-

직장 내 괴롭힘 판단 요소



① **직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것**
→ 개인 대 집단, 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부, 노조 · 직장협의회 등 근로자 조직 구성원 여부 등



② **업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것**
→ 문제된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것



③ **신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것**
→ 행위자의 의도가 없었어도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 느꼈거나 근무환경이 예전보다 나빠진 경우

업무상 적정범위



문제된 행위가
사회 통념에서 봤을 때
업무상 필요한 것이 아니었거나



업무상 필요성은 인정돼도
행위 양상이 사회 통념상
적절하지 않았을 때

사건 처리절차



신고, 인지

신고인 및 피해자 상담을 통해 **사건개요·피해자 요구 파악**
→ 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식 결정
(분리, 당사자 간 합의, 정식조사)

피해자가 행위자로부터 분리만 원하면 조사 생략
행위자의 사과 등 당사자 간 합의를 원하면 **약식 조사** 진행
회사 차원의 조사를 통한 해결을 원하면 **정식 조사** 진행

행위자에게 피해자 요구 전달 및 **합의 도출**
행위자에 대한 **징계** 등 조치

합의사항 이행여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등

직장 내 괴롭힘 예방

최고경영자의 정책 선언

- 예방의 첫걸음은 사업주 등 최고 경영자가 정책 선언문, 윤리강령 선포를 통해 직장 내 괴롭힘 근절 의지를 전하는 것

위험요인 진단 및 개선

- 실태조사, 조직문화, 커뮤니케이션, 업무의 명확성, 권한과 책임의 적절성 등을 종합적으로 점검
- 노조, 노사협의회, 산업안전보건위원회 등 근로자측 참여 기구를 통해 노사가 함께 점검 · 예방
- 위험 요인 점검 체크리스트 활용
 - 조직문화, 직무수행, 직장 내 괴롭힘 실태 파악, 근로자에 대한 조사
- 직장 내 구성원을 배려하고 존중하는 성숙한 조직문화 조성이 필요

직장 내 괴롭힘 예방

예방·대응조직(담당자)의 운영

- 직장 내 괴롭힘의 예방 조치는 장기간에 걸쳐 지속적으로 추진
- 직장 내 성희롱 예방·고충상담 업무 담당자가 대신하여 업무 수행 가능하나, 예방·대응 업무 담당직원을 별도로 두어 전문성을 키우도록 지원

예방 교육

- 관리자와 직원을 분리하여 연 1회 교육 실시
- 기존 성희롱 예방 교육, 산업안전관리교육, 인권 교육에 콘텐츠와 시간 등을 확대 · 보완하여 효율적으로 진행

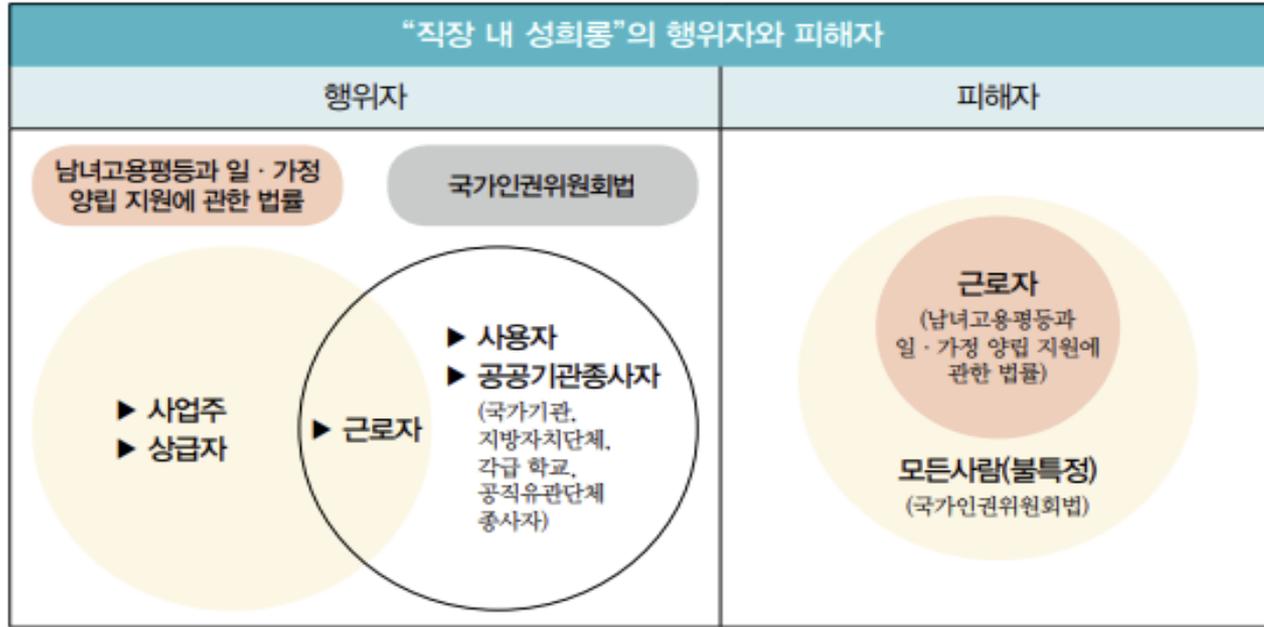
직장 내 성희롱의 정의

- '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 제2조2호
- 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말함

직장 내 성희롱의 종류

육체적 성희롱	시각적 성희롱
상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적굴욕감이나 혐오감을 주는 행위	상대의 의사와는 상관없이 성적인 행동이나 장면을 보여줘서 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위
언어적 성희롱	기타 성희롱
상대의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나 외모에 대한 성적인 비유나 평가, 성적인 사생활을 묻고 유포하는 등의 행위 (전화통화 포함)	그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어적 행동

행위자와 피해자



- 사업주, 상급자, 근로자 사이에 일어나는 직장 내 성희롱에 대하여 적용
- 근로자는 고용형태와 무관하여 기간제, 단시간, 파견근로자를 모두 포함하며, 특히, 구직자와 일정범위의 협력업체 근로자도 포함

직장 내 성희롱의 판단기준

- 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 한다. 업무관련성은 근무시간 내에 근무 장소에서 발생한 것이 아니어도 인정될 수 있다.
 - 근무시간 외에 직장 밖에서 만난 경우에도 업무관련성이 인정될 수 있다.
 - 퇴근길에 일어난 성희롱은 업무관련성이 인정될 수 있다.
- 피해자가 명시적인 거부 의사를 표현하지 않았더라도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.

직장 내 성희롱의 특성

- 사업주, 상사에 의한 지위를 이용한 '상습적' 직장 내 성희롱이 많다.
- '음주 중심'의 회식자리와 그 후에 발생하는 직장 내 성희롱이 많다.
- 거래처직원, 고객 등 제3자에 의한 직장 내 성희롱이 증가하고 있다.
- 입사초기 직원(비교적 저연령, 짧은 근속년수, 낮은 직급)을 대상으로 한 직장 내 성희롱이 많이 발생한다.
- 야근이 많을수록 공식적인 근무외의 시간이 빈번하고 직장 내 성희롱 발생의 잠재적 요인을 많이 가지고 있다.

사업주의 의무

직장 내 성희롱 예방 의무

- 연 1회 이상 정기적 직장 내 성희롱 예방 교육 실시
- 예방 교육 내용 게시 또는 비치하여 근로자에게 홍보
- 성희롱 예방 지침 마련, 사업장 내 항상 게시

직장 내 성희롱 조치 의무

- 성희롱 인지 시 지체없이 조사 실시
- 행위자 징계 등 조치
- 피해자 보호 조치
- 고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호 조치
- 비밀 누설 금지
- 피해자 불리한 처우 금지

직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무

- 고충처리기관 설치
- 상담 및 구제 절차 확립

직장 내 성희롱 판단력 점검

문 항	그렇다	아니다
1. 직원들끼리 격려하거나 친밀감의 표시로 포옹하기, 어깨 토닥이기, 팔짱 끼기 등의 신체적 접촉을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
2. 외모에 대한 칭찬도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
3. 회식자리에서 분위기를 띄우기 위해 성적 농담을 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
4. 단 한 번의 직장 내 성희롱은 실수이므로 직장 내 성희롱으로 문제제기 할 수 없다.		○
5. 성적 농담에 나만 불쾌할 뿐이고 다른 동료들은 모두 즐거워했다면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
6. 동성 간의 음담패설도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
7. 직장 동료에게 연예인이나 고객 등에 대한 성적 농담이나 외모의 성적 비유(평가)를 하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
8. 상대방이 원치 않는 구애행위는 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
9. 직장 내 개인컴퓨터 바탕화면으로 선정적인 연예인 사진 등을 사용하는 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
10. 직급이 낮은 사람이 직급이 높은 사람에게 하는 성적 언동도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
11. 가해자의 성적 언동이 의도된 것이 아니라면 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
12. 성적 소문을 동료들에게 전달한 것도 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	

직장 내 성희롱 판단력 점검

문 항	그렇다	아니다
13. 성적 요구에 대해 상대방이 명백히 거부 의사를 밝히지 않은 경우 직장 내 성희롱이 될 수 없다.		○
14. 고객이나 거래처 관계자 등에 의한 직장 내 성희롱도 회사 내 문제제기가 가능하다.	○	
15. 상사가 반말로 업무를 지시하여 불쾌하게 느꼈다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.		○
16. 회식이나 회의 등에서 잘 어울려 보이는 남녀직원에게 사귀어보라고 말하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
17. 욕설이 특정성을 비하하고 성적으로 대상화하는 내용을 포함하고 있다면 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
18. 성적 요구에 응하지 않는 것을 이유로 불이익한 조치를 취하는 것은 직장 내 성희롱이 될 수 있다.	○	
19. 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시할 의무뿐만 아니라 사업주 스스로도 참여할 의무가 있다.	○	
20. 형법상 처벌되는 직장 내 성폭력은 직장 내 성희롱이 아니다.		○

정답 18개 이상인 경우	GREAT	직장 내 성희롱에 대하여 잘 알고 있습니다.
정답 15개~17개인 경우	GOOD	직장 내 성희롱에 대하여 어느 정도 알고 있는 편입니다. 올바른 판단을 위해 조금 더 관심이 필요합니다
정답 14개 이하인 경우	BAD	직장 내 성희롱에 대하여 잘못 알고 있는 부분이 많습니다. 직장 내 성희롱 예방 및 발생 시 올바른 판단을 위해 더 많은 관심과 공부가 필요합니다.

성인지 감수성 점검

문항	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 대한 얘기를 가끔 하는 편이다.					
2. 술자리에서 가끔 성적 농담을 하는 직장동료는 큰문제가 아니라고 생각한다.					
3. 사소한 성적언동까지 직장 내 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다.					
4. 나는 직장 내 성희롱을 목격하거나 들었을 때 문제제기하거나 도움을 주는 등 나서지 않는다.					
5. 나는 직원들과 격려나 친밀감의 표시로 신체적 접촉을 자주 하는 편이다.					
6. 노출이 심한 옷을 입는 여성동료를 보면 직장 내 성희롱에 많이 노출될 것 같다.					
7. 직장 내 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우가 많다.					
8. 직장 내 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다.					
9. 고객센터 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맡는 것이 더 적합하다					
10. 나는 평상시 남자가~, 여자가~ 라는 말을 하는 자주하는 편이다.					
11. 나는 여성직원에게 결혼이나 출산계획에 대해 가끔 물어보는 편이다.					

성인지 감수성 점검

문항	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
12. 직장에서 여성은 여성답게 남성은 남성답게 복장을 갖추어야 한다고 생각한다.					
13. 육아휴직을 사용하는 남성을 보면 승진을 포기한 사람이구나! 라는 생각이 든다.					
14. 우리 회사는 복사, 회식장소 예약, 동료 생일 챙기기 등 비업무적인 일은 여성들이 담당하고 있다.					
15. 우리 회사는 직원 화합을 위한 행사에서 남녀를 구분하여 참여하도록 기획한다.					
16. 나는 직장 내 성희롱 사건을 신고할 수 있는 직장 내 공식적, 비공식적 절차에 대해 잘 모른다.					
17. 우리 회사는 직장 내 성희롱 사건 당사자의 비밀 보호에 소홀하다.					
18. 평소 경영진과 관리자는 직장 내 성희롱 예방에 대해 별 관심이 없다.					
19. 우리 회사는 직장 내 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같다.					
20. 우리 회사는 직장 내 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않는 편이다.					

성인지 감수성 점검

■ 성인지 감수성 점검 결과 보기

문항 번호	범주	평가
1번~8번	직장 내 성희롱에 대한 관대화 정도	이 문항의 평균점수가 5점에 가까울수록 귀하가 직장 내 성희롱에 관대하지 않은 것입니다. 직장 내 성희롱에 관대하지 않는 개인과 회사에서 직장 내 성희롱이 발생할 가능성이 낮습니다.
9번~15번	성역할 고정관념	이 문항의 평균점수가 5점에 가까울수록 귀하는 성역할 고정관념을 가지고 있지 않은 것입니다. 성역할 고정관념이 약할수록 성차별적, 성희롱적 언동을 할 가능성이 낮습니다.
16번~20번	직장 내 성희롱에 대한 제도화 정도	이 문항의 평균점수가 5점에 가까울수록 회사의 직장 내 성희롱 규율의 제도화가 잘 되어 있는 것입니다. 직장 내 성희롱에 대한 규율이 잘 제도화되어 있을수록 직장 내 성희롱 발생 가능성은 낮습니다.

조직문화 개선 노력

- 직장 내 성희롱 실태조사 등을 통한 조직문화 점검
- 직장 내 성희롱 판단력 및 직장 내 성희롱 감수성 자가진단 체크리스트 활용
 - 플레이스토어나 앱스토어에서 '직장내 성희롱 자가진단' 검색 후 체크리스트 실시
- 조직문화의 개선 (건전한 회식 문화, 남성편향적 불균형 해소, 명확한 징계조치 등)
- 구성원 전체의 인식 개선을 위한 교육
- 사업주의 강력한 의지 표명

재해 개요

- 2021년 4월 경북 의성 변전소 신축 공사 현장에서 자재(유로폼)를 크레인으로 인양하는 작업 중, 적재된 자재 위에 올려놓은 손을 미처 빼지 못해 오른손 손가락이 끼어 골절되는 사고 발생



안전 대책

- 1) 작업 시작 전 해당 작업의 유해위험요인에 대한 안전교육 실시
- 2) 작업자간 신호체계 정립 및 해당 작업 시 작업자간 신호전달이 이뤄질 수 있도록 관리
- 3) 작업지휘자에 의한 작업 실시로 불안정한 행동(위험장소 접근 등) 통제

VIDEO

[중대재해 감축 로드맵] 산업안전의 실천 위험성평가

 <https://youtube.com/watch?v=kQYLtrFeeTE&si=EnSIkalECMiOmarE>



출처 : 안전보건공단안젤이

Q.

유해 · 위험요인을 파악하고 유해 · 위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정 · 결정하고 감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정은 무엇인가요?

A.

(힌트 : 안전보건 Report 3월호를 읽어보세요 ๘๘)

정답 제출 : 환경안전1파트 윤은지 사원에 메일 제출 (~ 3/10)

정답자 발표 : 익월 안전보건 Report 확인

※ 당첨자는 중복 참여 불가



상품 : 차량용 소화기 OR 치킨 기프트콘 선택

물류기구설계2팀

김종민 사원

물류PM3팀

이창노 수석

G.기술영업3팀

이지원 수석



차량용 소화기의 경우 아래 담당자에게 수령
화성 : 환경안전1파트 박서현 선임 (사무동 3층)
아산 : 환경안전1파트 윤은지 사원 (301동 3층)
※ 상품 선택을 위해 담당자가 연락 예정

