

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000308-01

# 2012년도 공공기관 성희롱 실태조사

---

2012

# 2012년도 공공기관 성희롱 실태조사

2012. 12.

연 구 기 관 : 중앙대학교 산학협력단

연 구 책 임 자 : 이 나 영 (중앙대학교 사회학과)

공 동 연 구 자 : 오 세 혁 (중앙대학교 법학전문대학원)

김 교 성 (중앙대학교 사회복지학부)

연 구 보 조 원 : 박 선 영 (중앙대학교 사회복지학과)

이 하 영 (중앙대학교 사회학과)

이 현 정 (중앙대학교 사회학과)

## 여 성 가 족 부

본 보고서는 중앙대학교 산학협력단이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

## 연구요약

### I. 연구목적

- 공공기관의 성희롱 예방과 교육, 업무 현황과 상담, 사건처리 등에 대한 현황 파악 및 분석
- 공공기관 종사자들의 성희롱에 대한 인식과 경험, 사건 내용과 처리 방식 등에 대한 현황 파악 및 분석
- 공공기관 실적 입력 자료와 실태조사 자료를 통합한 시계열적 분석을 통해 심층적인 실태 파악
- 국내·외 관련 법과 정책 내용 분석
- 공공기관 성희롱 방지를 위한 법적·정책적 제언 도출

### II. 연구내용과 범위

#### 1. 성희롱 개념 및 범위 설정

- 실천 현장과 정책적으로 활용 가능한 성희롱 개념 설정 및 구체적 범위 규정
- 법적, 정책·제도적 의미의 성희롱 개념과 학문적, 실질적 의미의 성희롱 개념 구분

#### 2. 성희롱 관련 국내 외 정책 및 제도 동향 분석

- 국내·외 유사 사례 분석
- 성희롱 예방 및 처리와 관련하여 모범적인 국가 혹은 조직의 기존의 법, 제도, 규정, 사업 매뉴얼 등의 내용을 심층적으로 비교·분석

### 3. 성희롱 관련 기구의 운영현황 분석

- 현재 공공기관에 설치되어 있는 상담소 혹은 유관부서에 대한 현황 파악
- 성희롱 사건 예방 및 교육 프로그램에 대한 실태 분석 및 평가
- 성희롱 사건의 접수부터 해결까지의 공식적인 절차에 대한 분석

### 4. 설문조사 지표 개발과 평가

- 기관별, 종사자별 지표 개발과 설문지 개발
- 성희롱 업무 담당자 및 전문가 자문

### 5. 성희롱 실태 조사와 분석

- 공공기관의 성희롱 실태와 변화에 대한 시계열적 분석 : 기관실적 원자료(2차 자료)에 대한 분석(secondary data analysis)
- 2012년(최근 1년간) 공공기관 종사자(일반 직원)들의 성희롱 인식 및 성희롱 실태 조사 : 설문조사
- 공공기관 성희롱 업무 담당자(고충상담원)들의 성희롱 인식 및 성희롱 사건처리 실태, 고충 조사 : 설문조사 및 심층면접

## III. 연구방법

### 1. 문헌연구

- 성희롱에 대한 개념규정
- 성희롱 실태 파악 및 예방정책 : 국내외 연구동향, 정부 간행물, 연구보고서 검토
- 성희롱 관련 법제도 : 비교법적 분석을 시도. 주요 국가의 입법례 및 판례를 분석하고 국제법 내지 유럽공동체법의 관련 규정 분석

## 2. 2차자료 분석(secondary data analysis)

- 매년 각 공공기관과 학교에서 여성가족부에 제출하는 성희롱 관련 기관실적을 원자료(raw data)로 하여 성희롱 실태의 추이 분석

## 3. 설문조사

- 조사대상
  - 국가기관, 지자체, 교육청, 공직유관기관 등의 공공기관, 초·중·고등학교, 대학교의 6가지 기관에 종사하는 직원과 각 기관 성희롱 업무담당자
  - 공공기관 종사자(일반 직원)와 성희롱 업무 담당자를 구분하여 두 가지 형태의 설문지 구성
- 조사방법
  - 일반직원의 경우, 기관유형과 지역 위치를 고려하여 할당표집으로 기관을 선정한 후, 전화를 통해 설문조사의 취지를 설명하고, 응하는 경우에만 전자우편(e-mail)을 통해 설문지를 전달한 후 기재하여 회신하는 방법을 사용
  - 업무담당자의 경우, 여성가족부의 협조로 모든 공공기관과 학교에 설문조사 협조 공문을 발송하고, 설문조사를 위해 개설된 웹사이트에 접속하여 조사에 참여하도록 함.
- 조사일시
  - 일반직원 : 2012년 10월 4일 ~ 10월 31일
  - 업무담당자 : 2012년 10월 10일 ~ 10월 31일
- 조사내용
  - 일반직원 : 주변에서 일어나는 성희롱의 심각성 인지 정도, 성희롱에 대한 인식, 실제 경험한 성희롱 실태, 성희롱 예방교육에 대한 의견, 기관 내 성희롱 전담부서에 대한 인지정도 및 사용정도
  - 업무담당자 : 전담기구와 성희롱 예방교육의 운영 현황, 규정 및 매뉴얼에 대한 의견, 기관에서 일어나는 성희롱 사건의 실태 및 현황, 정책 제언 등

#### 4. 심층면접

- 조사방법 : 2012년 9월부터 10월까지 전국 24개 공공기관, 초·중·고등학교, 대학교를 무작위 선정하여 방문, 면접 조사 실시
- 조사내용 : 고충처리기구 운영현황, 성희롱 사건 실태 및 처리절차, 성희롱예 방교육 운영, 고충상담원의 요구 및 정책 제언

#### 5. FGI 및 전문가 자문

설문조사 내용과 구성, 성희롱 관련 법적·정책적 제언

### IV. 주요 연구결과

#### 1. 성희롱에 관한 법·제도 비교분석

- 국제적 동향
  - 국제연합(UN) : 직장 내 성희롱을 성차별의 한 유형으로 다룸. 성희롱은 상대방이 원하지 않는 행위로 신체적 접촉 및 접근, 성적 성질을 가지는 언급, 외설적인 출판물을 보여주는 행위, 언어나 그림 등에 의한 성적 요구를 포함하는 행위로 규정됨. 또 각국에 직장 내 성희롱으로부터 여성을 보호하기 위해 형사처벌과 민사상의 배상청구와 보상지급 규정 등의 법적 조치를 취할 것을 권고하고 있음.
  - 유럽연합(EU) : 성희롱을 특정인에 대한 존엄성 손상 및 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경을 조성하거나 야기하는 상대방이 원치 않는 성적 형태로 규정함. 유럽 차원의 사회파트너(노사단체)들이 지침으로써 법적 효력을 갖는 단체 협약을 권고함.
  - 기타 : 미국은 성차별의 관점에서, 독일은 인권의 관점에서 성희롱을 금지하는 반면, 일본은 별도의 규정 없이 민법상 불법행위 책임을 통해 그 피해를 구제하고 있음.

□ 우리나라의 법제도

- 여성발전기본법 : 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위로 규정함. 기관장에게 성희롱 방지를 위한 예방교육을 의무화하고 있으며 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 있음.
- 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 : ‘직장 내 성희롱의 금지 및 예방’이라는 별도의 절을 두어 직장 내 성희롱 금지에 관한 일반 규정(제12조), 직장 내 성희롱 예방교육의 실시에 관한 규정(제13조), 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 조치에 관한 규정(제14조), 실효성 확보를 위해 명예고용평등감독관을 둘 수 있는 규정(제24조), 제12조를 위반했을 경우 과태료 등을 부과하는 규정(제39조) 등을 두어 성희롱 예방 및 조치를 법정화하고 있음.
- 국가인권위원회법 : 2005년 개정을 통해 성희롱 관련 조항이 신설됨. 성희롱을 평등권 침해의 차별행위 중 하나로써 규정하고 성희롱의 피해자의 구제 신청을 받고 있음.

## 2. 성희롱 관련 사업의 운영현황

□ 여성가족부

- 「여성발전기본법」에 근거하여 공공기관의 성희롱 방지조치 점검 및 관리 : ‘공공기관의 성희롱 예방지침’ 시달, ‘공공기관 성희롱·성매매 예방 종합 관리시스템’ 운영, 성희롱 예방우수기관 선정·시상, 부진기관 관리자에 대한 특별교육
- 성희롱 고충상담원 교육 실시
- 성희롱 예방교육 자료의 개발과 보급
- 성희롱 예방교육 전문강사 양성과정 지원
- 평가 : 성희롱 방지의무 조항이 공공기관으로 제한되어 있고 방지조치를 위반한 기관을 제재할 수 있는 근거규정이 없음.

□ 교육과학기술부

- 학교의 성희롱 방지관리와 교육을 관리
- 초·중·고등학교 : 「성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」에 근거하여 국가와 지방자치단체의 청소년 성교육 및 성폭력 예방교육이 의무화되어 있음.
- 아동·청소년 성폭력예방교육 전문강사 양성
- 대학교 : 「대학(교) 성희롱·성폭력 예방지침」(2003)을 통해 각 대학(교)에 성희롱·성폭력예방지침 마련, 전담기구 설치·운영, 피해자 보호, 민원의 조사·처리체계 구축하도록 함.
- 2003년 각 대학 성희롱 전담부서 상담실무자를 중심으로 '전국 대학성폭력 상담실무자 협의회'가 발족
- 평가 : 성희롱예방교육 참여율 저조, 실용성 있는 예방교육 프로그램 개발이 필요

□ 고용노동부

- 일반사업장에서의 성희롱예방 업무의 주무부처(고용평등정책관실)
- 직장 내 성희롱 예방 : 직장 내 성희롱 예방교육 지도점검, 영세사업장의 직장 내 성희롱 무료교육, 직장내 성희롱 예방 홍보, 분쟁의 예방·조정·시정
- 평가 : 사업주에게 성희롱예방교육 실시, 행위자에 대한 징계와 피해자에 대한 보호를 규정하고 있지만 이를 의무화하고 있지 않음.

□ 국가인권위원회

- 「국가인권위원회법」에 근거하여 고용상 성차별, 직장내 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 피해구제를 진정할 수 있음.
- 2005년 「남녀 차별 금지 및 구제에 관한 법률」이 폐지되고 「국가인권위원회법」으로 통합되어 차별시정에 관한 모든 업무가 국가인권위원회로 이관됨. 따라서 성희롱 피해자는 여성부 남녀차별개선위원회가 아니라 국가인권위원회에 진정하도록 함.
- 평가 : 2011년 접수된 성희롱 진정사건은 총 970건으로, 이중 공공기관에서 발생한 건수는 284건으로 전체의 약 30%에 해당함.

□ 종합평가

- 현재 공공기관의 성희롱예방과 사건고충처리에 관한 관할 부서는 여성가족부(성희롱예방업무)와 국가인권위원회(성희롱사건의 조사 및 분쟁처리 업무)로 이분화되어 있음.
- 성희롱 구제절차도 고용노동부와 국가인권위원회로 이분화되어 있음.
- 성희롱 정책이 여성가족부, 교육과학기술부, 고용노동부, 국가인권위원회에 분산되어 있고 이를 포괄적으로 주관하는 체계가 부재함. 통합적 정책 실행을 위한 단일 기구 구성이 필요함.

### 3. 2차자료 분석 결과

□ 자료: 매년 2월 여성가족부가 온라인을 통해 수집하는 공공기관의 성희롱 예방교육, 상담·사건처리에 관한 최근 3년 간 기관실적(2009~2011년)

□ 결과

- 성희롱 예방교육 계획비율은 대부분의 기관에서 90%대로 매우 높으며 예방교육 실시 비율도 매우 높게 나타나 대부분의 기관에서 성희롱 예방교육을 실시하는 것으로 나타남.
- 2011년 전체 기관 중 약 38.2%가 성희롱 예방교육 예산이 전혀 없다고 응답하는 등 성희롱 관련 예산 확보가 미흡한 것으로 나타남. 특히 대학의 경우 지난 3년 간 예산이 꾸준히 감소함.
- 상담원의 평균 인원은 약 2명이었으나 상담원이 전혀 없는 기관도 10% 내외로 높게 나타남. 그러나 상담원이 전혀 없다고 응답한 기관의 비율이 점차 감소하고 있어 각 기관에서 상담원 배치를 위해 노력하고 있음을 추측할 수 있음.
- 상담실적이 한 건도 없다고 응답한 기관이 2010년과 2011년 모두 약 95.9%로 상담실적이 매우 저조함. 반면 상담실적이 있는 기관은 지난 3년간 상담건수가 꾸준히 증가하고 있음.
- 성희롱 예방교육관련 자체 자료제작 비율이 지속적으로 감소함. 자체 자료제작에 대한 다면적인 지원이 필요함.
- 평가 : 전반적으로 성희롱 예방교육의 계획과 실시, 예방교육 참여율과 같은

형식적인 측면은 어느 정도 안정화되어 가고 있으나 기관별로 상이한 결과를 보이며, 예산확보, 상담인원, 상담실적 등 내용적인 측면에서는 다소 미흡한 것으로 나타남.

#### 4. 설문조사 분석 결과

##### □ 공공기관 종사자(일반직원용)

- 2012년 10월 4일부터 31일까지 인터넷 조사를 통해 총 2,015명이 응답함.
- 성희롱 개념에 대한 인식정도는 높은 수준이나 여성과 남성 간에 개념에 대한 이해 차이가 존재하는 것으로 나타남. 여성들은 남성에 비해 성희롱이 자주 발생한다고 생각하고 있는데, 10%가 넘는 여성 응답자들이 ‘거의 매일’ 혹은 ‘일주일에 한두 번’ 정도 성희롱이 발생한다고 응답함. 그러나 언어적 성희롱의 술 따르기 권유는 남성과 여성 모두 성희롱으로 이해하는 비율이 약 67% 수준으로 상대적으로 낮게 나타남.
- 타인의 성희롱 피해를 목격하거나 들은 경험이 있다고 응답한 비율은 7.4%로 나타났으나, 본인이 성희롱 피해를 입은 경험이 있다고 응답한 비율은 3.8%에 그침. 두 경우 모두 회식장소에서, 상급자에 의해, 언어적 성희롱 피해를 경험했다는 응답이 가장 많았음. 성희롱 가해자는 모든 기관을 막론하고 직속 상급자인 경우가 가장 많았으며, 학교의 경우 ‘교수(또는 강사)와 학생’ 간에 발생하는 성희롱의 비율이 30.8%로 높은 비중을 차지함. 피해자의 특성은 여성, 비정규직, 19세~29세의 연령집단이 성희롱에 더 많이 노출되어 있으며, 사건 해결에 있어서도 더 큰 어려움을 겪는 것으로 나타남. 가장 빈번하게 발생하는 성희롱 형태는 언어적 성희롱이었으며 신체적 성희롱도 이에 못지않게 발생하는 것으로 응답함. 또한 성희롱 피해 이후 ‘참고 넘어갔다’는 응답 비율이 압도적으로 높았음.
- ‘참고 넘어갔다’고 응답한 경우, 업무 및 인사사고과상의 불이익에 대한 우려(29%)나 해결 가능성이 없다고 체념하는(27.5%) 등의 이유가 가장 크게 나타났음.
- 성희롱예방교육과 관련하여, 남성이 여성보다 교육 참여율이 더 높았으며 교육에 대한 평가도 더 긍정적이었음. 반면, 비정규직, 여성은 참여율이 상대적으로 낮고 평가에 있어서도 부정적이었음.

- 직장내 성희롱 고충처리기구의 존재 인지여부는 전체 응답자의 40.2%가 ‘잘 모르겠다’고 응답함. 기구에 대한 홍보가 미흡한 것으로 추측할 수 있음.
- 응답 결과의 상당부분이 성별, 고용형태별(종종 연령별) 차이를 보임. 남성에 비해 여성이, 정규직에 비해 비정규직이 성희롱에 더 많이 노출되어 있으며, 사건 해결에 있어서도 더 어려움을 겪는 것으로 나타남.

□ 공공기관 성희롱 업무담당자

- 2012년 10월 10일부터 31일까지 인터넷을 통해 총 5,942명이 응답함.
- 공공기관의 성희롱고충처리 업무담당자의 약 78%가 여성이었으며 업무담당 기간은 1~2년 사이라는 응답이 가장 많았음(21.7%). 비정규직은 13%이었으나 대학의 경우 35%로 상당히 높게 나타남. 또 여성 업무담당자의 15.5%가 비정규직인 반면, 남성 업무담당자는 4.8%만이 비정규직으로 업무담당자의 성별에 따라 고용형태 차별이 있음을 알 수 있음.
- 전문성과 관련하여, 응답자 중 22%만이 상담원 교육을 이수했다고 응답했으며 성희롱 사건처리 경험은 5%에 불과했음.
- 전담기구가 있는 기관의 평균 직원 수는 평균 4.9명이었으며 전임상담원 수는 평균 1.4명이었음. 그중 상근 상담원은 평균 0.8명으로 낮게 나타남. 상담실이 있는 기관은 약 60%이었음.
- 성희롱업무 관련 예산은 평균 63만원(초·중·고등학교 제외, 약 173만원)이었으나 예산이 전혀 없다고 응답한 비율이 전체의 약 25%로 나타남. 특히 교육청의 경우 약 40%의 기관에서 예산이 전혀 없는 것으로 나타남. 예산이 가장 많이 사용되는 항목은 성희롱예방교육이었음.
- 성희롱 관련 자체규정을 가지고 있는 기관은 약 85%(초·중·고등학교를 제외하면 약 76%). 대학의 경우 약 92%가 자체 규정을 가지고 있었음. 성희롱사건처리업무 매뉴얼은 전체 기관의 약 66%(초·중·고등학교를 제외하면 약 46%)가 보유한 것으로 나타났으며 업무 매뉴얼이 기재되어야 할 항목으로 ‘관련 판례’, ‘사건 유형별 처리’, ‘성희롱 피해자 보호조치 방안’ 등의 순서로 응답함.
- 성희롱예방교육은 평균 연간 2회 실시한다고 응답했으며 대학의 경우 3회 이상 실시하는 기관도 25.4%로 나타남. 교육 방식은 초·중·고등학교를 제외한 모든 기관에서 ‘비디오 시청 등 시청각 교육’을 실시한다고 응답했으며 초·

중·고등학교의 경우 ‘자료배부’를 가장 많이 사용한 것으로 나타남. 실제 업무담당자들이 가장 효과적인 교육 방법으로 여기는 것은 ‘외부 전문가 초빙 강의’로 나타났지만 예산 부족으로 초빙 강의를 원활히 실시되지 못하고 있음을 추측할 수 있음.

- 성희롱사건의 발생 비율은 2010년 약 1.3%, 2011년 1.8%, 2012년 상반기 1.6%로 나타남. 유형별로는 모든 기관에서 신체적 성희롱이 가장 많이 발생한다고 응답함. 2012년의 경우 상반기 발생 실태만 조사한 것임을 감안할 때 지난 3년간 공공기관의 성희롱 사건은 다소 증가하고 있다고 평가할 수 있음.
- 사건처리의 경험이 있는 기관의 약 55~65%가 공식적인 처리를 하지 않았으며 공식적인 처리의 경우에도 합의처리가 가장 많았음. 성희롱 가해자는 모든 기관을 막론하고 직속 상급자와 하급자인 경우가 가장 많았고 학교에서는 학생과 학생 간 성희롱 발생이 가장 많았음. 학교의 경우 교수와 학생 간 성희롱 발생 비율도 30.8%로 높고 나타남. 업무 담당자들은 사건 처리 시 ‘법적절차를 진행하는 과정’을 가장 어렵게 느끼는 것으로 나타남.
- 업무 담당자들은 기관 유형을 막론하고 전문 인력의 부족을 가장 큰 어려움이자 문제점으로 꼽음. 이는 잦은 업무순환이라는 공공기관의 특성을 감안할 때 당연한 결과이나 업무 연속성과 전문성 확보를 위해 시정이 시급함.

#### □ 평가

- 성희롱고충처리를 위한 제도화 정도가 가장 낮은 기관은 지방자치단체(전담 기구와 담당자가 모두 있는 비율이 68%로 공공기관 중 가장 낮음)였으며 상대적으로 대학(교)은 상담실 설치, 예산 확보, 사건처리규정 등 제도화 정도가 높은 것으로 나타남.
- 성별 간에 성희롱 인식차이가 존재하는 것으로 드러났으며 피해자의 특성을 고려할 때 직장 내 비대칭적 권력관계와 성차별적 환경이 성희롱에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었음.
- 기관의 성희롱 발생 실태를 파악하는데 연구의 주요목적으로 두었으나, 성희롱 사건처리 비율이 전체 기관의 5%밖에 되지 않는 등의 문제로 기관별 특성을 적절히 드러내는데 한계가 있음. 그러나 성희롱 사건 접수·처리 실적이 낮다고 하여 성희롱이 일어나지 않는다고 단정할 수 없음. 타인의 성희롱

에 관한 목적과 인지율이 본인 피해 경험비율보다 2배 정도 높으며, 성희롱 피해를 입었을 때 참고 넘어간다고 답한 것으로 미루어 볼 때 실제 발생율은 훨씬 높을 것으로 추측됨. 또한 국가기관 종사자의 약 7%, 지방자치단체의 약 4.4%가 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 반면, 업무담당자들은 국가기관의 경우 약 1.1%, 지방자치단체의 경우 1.5%(2011년)만이 성희롱 피해 사건을 접수했다고 응답함. 이는 일반종사자들이 직장내 고충처리기구를 이용하고 있지 않음을 보여주며 따라서 전담기구의 전문성 확보와 홍보방안을 모색하여야 함.

## 5. 심층면접 분석 결과

- 2012년 9월부터 10월까지 전국 24개 공공기관 및 초·중·고등학교, 대학교의 고충상담원(업무담당자)을 대상으로 심층면접을 실시함.
- 고충처리전담기구의 설치와 운영
  - 조사에 참여한 모든 기관에 공식적인 고충처리기구 또는 고충상담원이 지정되어 있었음. 국가기관은 인사지원 부서 또는 여성정책 관련 부서에, 공직유관기관은 인사지원 부서에, 초·중·고등학교는 보건교사가, 대학교는 학생상담소 부설 성폭력상담소 또는 독립적인 성상담소에 설치·지정되어 있음. 그러나 일반종사자들이 전담기구를 이용하는 빈도가 매우 낮아 기구가 형식적·제도적으로는 마련되어 있지만 실질적으로 운영되고 있지 않는 것으로 나타남.
  - 고충상담원의 고용형태는, 국가기관과 공직유관기관에서는 행정 6급에서 8급의 공무원(정규직)으로 매우 안정적이었으나 초·중·고등학교에서는 기간제 보건교사(비정규직)가 다수를 차지했고 대학교에서는 전원 계약직 상담원(비정규직)으로 나타남. 고용형태와 상관없이 성희롱 관련 업무를 담당할 경력은 대가 1년 이하(24개 기관 중 13개 기관)로 매우 짧은 것으로 나타남. 즉, 고충상담원의 고용형태와 상관없이 업무 수행의 단절이 발생하고 있으며 이로 인해 고충처리전담기구의 안정적 운영, 장기적인 계획 수립, 종사자들과의 신뢰 형성에 어려움이 있을 것으로 예상됨.
  - 고충상담원의 대부분이 성희롱 사건 상담 경험이 없었음. 반면 대학교에서는

전담기구의 활성화와 전문성 정도에 따라 사례의 빈도차가 컸음. 즉 전담기구가 전문적이고 활발하게 운영될수록 상담신고와 사건처리 건수가 많았음.

□ 성희롱예방교육 운영

- 모든 공공기관에서 연1회 이상 정기적으로 실시되고 있었음.
- 교육방식: 집체교육과 동영상 교육을 병행하고 있음.
- 어려움: 집체교육시 소집의 어려움, 외부 강사의 낮은 전문성, 교육 콘텐츠 (특히 동영상) 부족.

□ 고충상담원의 업무 고충

- 국가기관과 공직유관기관의 경우, 순환보직에 따른 낮은 전문성, 예방교육시 집체교육의 어려움, 과중한 업무를 지적함.
- 초·중·고등학교와 대학교의 경우, 불안정한 고용상태와 그로 인한 학내에서의 낮은 지위, 타부서와 타직원들의 비협조적인 태도를 지적함.

## V. 정책 과제 및 제언

### I. 법적 제언

- 현재 ‘고용관계’에 한정되어 있는 성희롱의 개념을 확장할 필요가 있음. 현재 법은 학생과 학생 간 성희롱, 가해자가 학생일 경우, 또는 외부인일 경우를 포괄하지 못함.
- 신고인(피해자)이 성희롱으로 인하여 심각한 육체적, 정신적 고통이 당할 가능성이 높다는 점을 고려하여 신고인에 대한 보호조치를 법률로 규정할 필요가 있고 가해자와 공공기관에 대한 손해배상책임을 명문화할 필요성이 있음.
- 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」 등에 흩어져 있는 성희롱 관련 법령을 포괄할 수 있는 하나의 통합적인 법이 필요하며 이를 관장할 주무 부처의 일원화가 절실함.

## 2. 기관 차원의 제언

- 기관장의 의무와 역할에 대한 재고가 필요함. 성희롱을 더 이상 용인하지 않겠다는 확고한 원칙과 의지 표명이 우선되어야 하며 기관장 책임 하에 내·외부 전문가 자문위원 제도를 두어 교육과 상담, 사건처리의 효율성과 공정성을 꾀하는 방안도 적극 고려할 필요가 있음.
- 전문성을 지닌 인적 자원 확보와 실효성 있는 정책 집행을 위한 적절한 예산 지원이 이루어져야 함, 소규모 작업장에서는 관련 전공을 이수한 직원을 선발하고 여성가족부가 권고하는 고충상담원 교육, 성평등 교육을 통해 내부 전문가를 양성하여 인력풀을 만드는 것이 필요함.
- 고충처리전담기구에 대한 인식 재고와 기관 내 부서 간의 원활한 업무 협조가 요청됨. 이를 위해 기관 내 구성원들을 대상으로 성평등한 업무환경 조성을 위한 고충처리기구의 필요성에 대해 적극적인 홍보와 교육이 필요함.
- 고충처리전담기구의 명칭 변경과 역할 재고가 필요함. 기구에 대한 부정적 인식을 개선하고 기구의 위상을 재고하기 위해 현재의 명칭을 ‘성평등위원회’나 ‘성평등센터’로 개칭하는 것을 고려해볼 만함.
- 사건처리의 전문성 확보를 위해 외부 전문가와의 연계가 필요함. 전문 인력이 부족한 지방과 소규모 기관의 경우, 지역 NGO와 연계체계를 구축하여 한 기관을 전속으로 담당하는 외부 전문 강사제도와 지원상담사 제도를 고려해볼 수 있음.

## 3. 정부 차원의 제언

- 기관별 특수성에 따른 문제점을 파악하여 기관별 규모에 맞는 현실성 있는 배점표 마련과 실효성 있는 점검 시스템 구축이 시급함. 현재의 기관실적 입력 시스템은 기관별 차이를 반영하지 못하기 때문에 기관의 실태를 파악하기 어려운 실정임. 현행 시스템을 보충하기 위해 매년 특정 기관들을 지역별로 선별하여 실사 점검을 정기적으로 시행할 필요가 있음. 우수 기관들에게는 인센티브를 부여하여 사기를 진작시키고 지속적인 활동을 지원할 필요가 있음.
- 예방교육에 필요한 다양한 자료 개발과 전임상담원의 전문성 제고 방안이 마련되어야 함. 대상별, 기관별 특수성을 반영한 동영상 자료 개발과 보급이 시

급하며, 체계적인 전문가 양성을 위한 대학 위탁 프로그램 시행도 고려해 볼 만함.

- 전임상담원의 처우 개선책 마련이 시급함. 업무의 연속성과 전문성 확보를 위해 전임상담원들의 안정적인 위치 확보와 지원 방안을 마련하는 것이 중요함. 소규모 작업장의 경우, 겸직일 경우가 많은데 이들에 대한 지속적인 교육지원과 인센티브를 부여하는 것이 요청됨.
- 증가하는 외국인 종사자에 대한 대책 마련이 요청됨. 정부 차원의 사건처리 가이드라인, 예방교육 교재 마련, 홍보물 마련, 통번역 지원, 법률적 지원책 마련이 시급함. 예방교육 내용에도 인종차별의 문제점을 포함하여 인종감수성을 제고할 필요가 있음.
- 성희롱 업무 관련 단일 지원체계 구축 마련이 필요함. 정부부처 간 협의를 통해 전국 단위 혹은 광역별 성희롱원스톱센터를 설치하여 예방교육, 예산지원, 인력지원, 법률지원, 의료지원, 상담지원, 사건처리지원 등 개별 기관들에 보다 실질적인 도움을 줄 수 있는 통합적인 지원체계를 고려해볼 수 있음. 최근 개정된 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률을 활용하여 기존 공공기관 내 성희롱고충처리기구의 공식적인 위상을 제고해야 함. 기관운영이 잘되고 있는 몇몇 대학의 상담소를 성폭력상담소이자 성폭력 예방교육 지원 기관으로 선정하여 타 기관들과 연계하고, 원활한 상담, 사건처리, 교육업무 등을 수행할 수 있게 하는 방안을 제안해 볼 수 있음.
- 치유와 회복 프로그램의 제도화와 성평등 교육 의무화 방안이 마련되어야 할 것임. 대부분의 기관에서는 중재를 통해 사건을 해결하는 경우가 많고 실제 피해자들 또한 징계보다는 사실에 대한 진정한 인정과 사과를 선호하는 경우가 많다고 함. 따라서 비공식 중재절차 과정 시 반드시 필요한 사항들을 정부차원에서 구체화할 필요가 있음, 무엇보다 사건 이후에 남는 상처를 치유하기 위해 피해자에 대한 치유와 회복 프로그램, 가해자에 대한 자기성찰과 성평등교육 기회와 치유, 회복 프로그램의 개발과 제공이 필요함. 보다 근본적으로는 성차별 없는 사회를 지향하기 위해 적어도 교육기관에서는 성평등교육이 의무적으로 실시될 필요가 있음.

# 목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
1) 연구의 필요성	4
2) 연구의 목적	5
2. 연구의 내용	6
1) 기존 연구의 동향과 한계	6
2) 본 연구의 주요 내용	9
3. 연구 방법	12
1) 문헌연구	12
2) 2차자료 분석	12
3) 설문조사	14
4) 심층면접과 서면 자문	15
II. 성희롱의 의미	19
1. 학문적·이론적 의미	21
2. 법적 의미	24
1) 개념	24
2) 성희롱의 성립요건	26
3) 성희롱의 판단기준	33
III. 성희롱에 관한 법과 제도	43
1. 외국의 법제도	45
1) 국제적 동향	45
2) 각국의 입법례	47

2. 한국의 법제도 .....	55
1) 개관 .....	55
2) 주요내용 .....	58
3. 우리나라의 운영 현황 .....	61
1) 여성가족부의 공공기관 성희롱 예방교육 지원 및 관리 .....	61
2) 교육과학기술부의 학교성희롱 방지관리와 교육 .....	68
3) 고용노동부의 직장내 성희롱 예방과 규제 .....	71
4) 국가인권위원회의 성희롱 사건의 조사 및 분쟁처리 .....	76
5) 소결 .....	80
<b>IV. 분석결과</b> .....	<b>85</b>
1. 2차자료 분석 결과 .....	87
1) 성희롱 예방교육 실태 .....	90
2) 성희롱 예방교육 예산 실태 .....	93
3) 상담소 운영 실태 .....	96
4) 위원회 설치 실태 .....	102
5) 성희롱 예방교육 및 상담기관의 홍보자료의 제작 .....	102
6) 소결 .....	103
2. 설문조사 분석 결과 .....	105
1) 공공기관 종사자(일반직원용) 설문조사 결과 .....	105
2) 공공기관 성희롱 업무담당자 설문조사 결과 .....	148
3. 심층면접 결과 .....	207
1) 조사의 목적 .....	207
2) 조사대상과 방법 .....	207
3) 고충처리전담기구의 운영 .....	210
4) 성희롱사건실태와 처리절차 .....	216
5) 성희롱예방교육 운영 .....	227
6) 고충상담원의 고충 .....	229
7) 요약 및 평가 .....	234

V. 정책 과제 및 제언 .....	239
1. 요약 및 평가 .....	241
2. 정책 제언 .....	243
1) 법적 제언 .....	243
2) 기관차원의 과제 .....	245
3) 정부차원의 과제 .....	248
■ 참고문헌 .....	255
■ 부    록 .....	263
1. 여성가족부의 교육참고자료[영상물](2012년 10월 현재) .....	265
2. 여성가족부의 교육참고자료[간행물](2012년 10월 현재) .....	267
3. 공공기관 성희롱 실태조사 (일반직원) .....	269
4. 공공기관 성희롱 실태조사 (업무담당자용) .....	278

## 표 목 차

<표 I-1> 심층면접 기관 선정 .....	15
<표 II-1> 현행법의 성희롱 개념의 비교 .....	25
<표 II-2> 성희롱에 해당하는 성적 언동의 예시 .....	31
<표 III-1> 공공기관의 성희롱 방지조치 .....	59
<표 III-2> 최근 5년간 공공기관 성희롱 방지조치 추진실적 .....	63
<표 III-3> 성희롱 방지조치 배점표(2012년 변경사항) .....	64
<표 III-4> 한국양성평등교육진흥원 전문강사현황 (2012년 1월 현재) .....	67
<표 III-5> 직장내 성희롱 예방교육 점검 .....	72
<표 III-6> 명예고용평등감독관 위촉 현황 .....	74
<표 III-7> 민간단체 고용평등상담실의 분쟁유형별 상담실적 현황 .....	75
<표 III-8> 「남녀고용평등법」 사건 중 유형별 건수 .....	76
<표 III-9> 연도별 진정접수 건수(2011년 6월 30일 현재) .....	79
<표 III-10> 성희롱 진정처리현황 (2004년부터 2011년 6월 30일까지) .....	79
<표 III-11> 공적기관 성희롱 발생 건수(2004년 1월부터 2011년 6월까지) .....	82
<표 III-12> 국가기관의 성희롱 예방정책 운영현황 .....	82
<표 IV-1> 여성가족부 기관실적 자료 입력항목 .....	88
<표 IV-2> 여성가족부 기관실적 자료 응답표본 .....	89
<표 IV-3> 공공기관 및 학교 평균 종사자 수(명) .....	89
<표 IV-4> 상담실적 있는 기관의 처리대장 미기재비율 .....	101
<표 IV-5> 공공기관 일반직원 설문조사 응답분포 .....	105
<표 IV-6> 일반직원용 설문조사 지표 .....	107
<표 IV-7> 언어적 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원) .....	108
<표 IV-8> 시각적 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원) .....	109
<표 IV-9> 신체적 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원) .....	110
<표 IV-10> 고용상 불이익 관련 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원) .....	110

<표 IV-11> 최근 1년간 동료들의 성희롱 피해 경험 .....	112
<표 IV-12> 동료들의 성희롱 피해 경험 정도 .....	113
<표 IV-13> 동료들의 성희롱 피해 장소 .....	115
<표 IV-14> 동료들의 성희롱 피해 유형 .....	116
<표 IV-15> 가해자와의 관계(공공기관) .....	117
<표 IV-16> 가해자와의 관계(학교) .....	118
<표 IV-17> 성희롱 피해에 대한 동료들의 대처방법(중복응답) .....	119
<표 IV-18> 최근 1년간 본인의 성희롱 피해 경험 .....	120
<표 IV-19> 성희롱 피해 경험 정도 .....	121
<표 IV-20> 성희롱 피해 경험 장소(중복응답) .....	122
<표 IV-21> 성희롱 피해 유형(중복응답) .....	124
<표 IV-22> 가해자와의 관계(공공기관)(중복응답) .....	125
<표 IV-23> 가해자와의 관계(학교)(중복응답) .....	126
<표 IV-24> 성희롱 피해에 대한 대처방법 .....	127
<표 IV-25> 참고 넘어간 이유 .....	128
<표 IV-26> 사내 공식기구를 통한 처리 결과(성별) .....	129
<표 IV-27> 사내 공식기구를 통한 처리 결과에 대한 만족도(성별, 고용형태별) ...	130
<표 IV-28> 현 직장의 성희롱 예방 교육 실시 여부 .....	131
<표 IV-29> 성희롱 예방 교육 참여 여부 .....	132
<표 IV-30> 성희롱 예방 교육 방식 .....	134
<표 IV-31> 성희롱 예방 교육에 대한 전반적 평가 .....	135
<표 IV-32> 성희롱 예방 교육의 효과성 .....	136
<표 IV-33> 고충처리전담기구 인지 여부 .....	138
<표 IV-34> 성희롱 관련 상담 경험 여부 .....	139
<표 IV-35> 상담에 대한 만족도 .....	140
<표 IV-36> 우리사회의 성희롱 심각성 인지정도 .....	141
<표 IV-37> 직장내 성희롱 심각성 인지정도 .....	143
<표 IV-38> 직장내 성희롱 사건처리 절차 및 규정이 잘 되어 있다고 생각하는가? .....	144

<표 IV-39> 성희롱 사건 발생시 적절한 절차와 규정에 따라 해결해 줄 것이라고 생각하는가? .....	145
<표 IV-40> 공공기관 업무담당자 설문조사 응답분포 .....	149
<표 IV-41> 업무담당자 설문조사 지표 .....	150
<표 IV-42> 업무담당자의 인구·사회학적 특성 .....	152
<표 IV-43> 공공기관별 고용형태 .....	153
<표 IV-44> 업무담당자의 성별 고용형태 .....	153
<표 IV-45> 업무담당자의 관련 교육 이수 및 사건처리 경험 .....	154
<표 IV-46> 업무담당자의 성희롱 인식: 언어적 성희롱 .....	155
<표 IV-47> 업무담당자의 성희롱 인식: 시각적 성희롱 .....	156
<표 IV-48> 업무담당자의 성희롱 인식: 신체적 성희롱 .....	156
<표 IV-49> 업무담당자의 성희롱 인식: 성적 불응에 대한 불이익 .....	157
<표 IV-50> 전담기구 유무 .....	158
<표 IV-51> 전담기구(고충상담창구)의 형태 .....	158
<표 IV-52> 전담기구(고충상담창구) 직원 수 .....	159
<표 IV-53> 전임상담원 수 .....	159
<표 IV-54> 전임상담원의 근무 형태 .....	160
<표 IV-55> 상담실 설치 여부 .....	161
<표 IV-56> 상담원을 위한 교육프로그램 보유/지원 여부 .....	162
<표 IV-57> 전담기구(고충상담창구)의 홍보 방법 .....	163
<표 IV-58> 성희롱 고충처리 업무 총 예산 .....	164
<표 IV-59> 성희롱 예방교육 예산(예산 없는 기관 제외) .....	164
<표 IV-60> 성희롱 전담기구 홍보 예산(예산 없는 기관 제외) .....	165
<표 IV-61> 성희롱 업무담당자 교육지원 예산(예산 없는 기관 제외) .....	166
<표 IV-62> 성희롱 전담기구 기타 예산(예산 없는 기관 제외) .....	166
<표 IV-63> 성희롱 전담기구 항목별 예산 평균(예산 없는 기관 제외) .....	167
<표 IV-64> 사건처리를 위한 별도의 규정 존재 여부 .....	168
<표 IV-65> 기관 내 별도 규정에 기재되어 있는 항목 .....	169
<표 IV-66> 성희롱 사건처리를 위한 매뉴얼 존재 여부 .....	170

<표 IV-67> 사건처리 업무 매뉴얼에 포함된 내용 .....	171
<표 IV-68> 사건처리 업무 매뉴얼에 포함된 기타 항목 .....	171
<표 IV-69> 사건처리 업무 매뉴얼에 포함되어야할 항목 .....	172
<표 IV-70> 사건처리 업무 매뉴얼에 포함되어야 할 항목 기타의견 .....	172
<표 IV-71> 지난 한 해 성희롱 예방 교육 횟수 .....	173
<표 IV-72> 최근 실시한 성희롱 예방교육에 포함된 내용(중복응답) .....	174
<표 IV-73> 최근 실시한 성희롱 예방교육의 방법(중복응답) .....	175
<표 IV-74> 업무담당자가 생각하는 효과적인 성희롱 예방교육 .....	176
<표 IV-75> 성희롱 예방 교육 참여율 .....	177
<표 IV-76> 성희롱 예방교육에 대한 기관장(학교장) 참석율 .....	177
<표 IV-77> 성희롱 예방교육에 대한 기관장(학교장)의 중요성 인식 .....	178
<표 IV-78> 성희롱 예방교육 참석의 인사고과 반영 여부 .....	179
<표 IV-79> 성희롱 예방 교육시 어려운 점 .....	179
<표 IV-80> 시각적 성희롱 발생 여부 .....	180
<표 IV-81> 언어적 성희롱 발생 여부 .....	182
<표 IV-82> 신체적 성희롱 발생 여부 .....	183
<표 IV-83> 성적 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 성희롱 발생 여부 .....	184
<표 IV-84> 복합적 성희롱 발생 여부 .....	185
<표 IV-85> 성희롱 발생 여부(모든 유형 총합) .....	186
<표 IV-86> 성희롱 사건의 처리: 공식적인 처리 여부 .....	188
<표 IV-87> 성희롱 사건 처리 결과: 합의 .....	189
<표 IV-88> 성희롱 사건 처리 결과: 징계(견책, 감봉) .....	190
<표 IV-89> 성희롱 사건 처리 결과: 징계(정직, 강등) .....	191
<표 IV-90> 성희롱 사건 처리 결과: 징계(해임, 파면) .....	192
<표 IV-91> 성희롱 사건 처리 결과: 징계 기타(사직, 자퇴 등) .....	193
<표 IV-92> 일반 공공기관의 성희롱 관계 유형 .....	194
<표 IV-93> 학교의 성희롱 관계 유형 .....	194
<표 IV-94> 피해자가 가장 원했던 사건 조치 .....	195
<표 IV-95> 성희롱 사건 처리 및 중재시 어려움을 느끼는 점 .....	197

<표 IV-96> 성희롱 업무담당자로서 겪는 어려움 .....	199
<표 IV-97> 여성가족부 정책에 대한 의견 .....	202
<표 IV-98> 심층면접 조사 참여기관 현황 .....	208
<표 IV-99> 심층면접 조사참여자의 특성 .....	209
<표 IV-100> 고충처리전담기구 운영현황 .....	210
<표 IV-101> 고충처리전담기구의 사건처리 현황과 처리절차 .....	216
<표 IV-102> 성희롱예방교육 운영현황 .....	227
<표 IV-103> 고충상담원의 고충 .....	229

## 그림 목 차

[그림 I-1]	심층면접 과정 .....	16
[그림 I-2]	본 연구의 흐름 .....	17
[그림 III-1]	교육기관의 성희롱 진정건수 .....	71
[그림 III-2]	국가인권위원회의 진정사건 처리절차 .....	77
[그림 IV-1]	성희롱 예방교육 계획 수립비율 .....	90
[그림 IV-2]	성희롱 예방교육 실시비율 .....	91
[그림 IV-3]	성희롱 예방교육 실시횟수 .....	91
[그림 IV-4]	성희롱 예방교육 참여비율(일반직원) .....	92
[그림 IV-5]	성희롱 예방교육 참여비율(기관장) .....	93
[그림 IV-6]	성희롱 예방교육 예산: 예산이 전혀 없는 기관비율 .....	94
[그림 IV-7]	각 기관별 성희롱 예방교육 예산 추이 .....	95
[그림 IV-8]	각 기관별 1인당 성희롱 예방교육 예산 추이 .....	95
[그림 IV-9]	상담소 전문상담원 수 .....	97
[그림 IV-10]	상담원이 전혀 없는 기관 비율 .....	97
[그림 IV-11]	기관별 상담실적(평균-건수) .....	98
[그림 IV-12]	상담 실적이 전혀 없는 기관 비율 .....	99
[그림 IV-13]	기관별 상담실적(평균-건수)(상담실적 없는 기관 제외) .....	100
[그림 IV-14]	상담 처리대장 비치비율 .....	100
[그림 IV-15]	상담 처리대장 기재비율 .....	101
[그림 IV-16]	위원회 설치 비율 .....	102
[그림 IV-17]	자료의 자체제작 비율 .....	103

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용	6
3. 연구 방법	12

## 1. 연구의 필요성 및 목적

최근 공공기관 내 성희롱 사건이 빈번하게 발생하고 외연화된 사건이 사회문제화 되고 있다. 2011년부터 2012년 상반기 기간 동안 강원도 K대학교, 부산의 B대학교, 서울의 C대학교, 서울의 K대학교, 대전의 K대학교를 비롯하여 경기도의 한 초등학교에 이르기까지 학생을 대상으로 한 교수와 교사의 성적 농담과 욕설, 성적 제안, 강제 추행, 유사성행위 강요 등 각종 성희롱, 성추행 사건이 발생하여 사회문제로 확대된 바 있다.

현재 우리나라의 성희롱 관련 법령에는 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 등이 있다. 「여성발전기본법」은 성희롱에 관한 기본법적인 내용을 포함하고 있으며, 성희롱에 대한 정의 및 방지 조치 등을 규정하고 있다. 「국가인권위원회법」에서는 성희롱에 대한 정의 및 구제절차 등을 규정하고 있으며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서는 직장 내 성희롱 금지를 명시하고 사업주에게 성희롱 예방교육 및 성희롱 발생 시 조치사항을 의무화하는 내용을 포함하고 있다. 이 외에 「장애인차별금지 및 권리구제와 관한 법」, 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「교육공무원 징계양정에 관한 규칙」, 「사립학교법」등에서도 장애인, 아동, 노인에게 대한 성희롱을 금지하는 내용을 다루고 있다.

그러나 현행 성희롱 관련 법령은 몇 가지 한계를 가지고 있는데, 대표적으로 행위 주체 및 대상의 문제, 적용범위의 문제, 그리고 징계 시효의 문제 등을 지적할 수 있다. 우선, 행위 주체 및 대상의 문제와 관련하여, 「여성발전기본법」 및 「국가인권위원회법」은 공공기관의 종사자(직원), 사용자 또는 근로자에 해당되는 교직원이 다른 교직원이나 학생, 또는 외부인에게 하는 성희롱에 대해서만 적용된다. 그러나 학생은 종사자(직원), 사용자 또는 근로자에 해당되지 않으므로 학생사이에 발생하는 성희롱에는 적용되지 않는 문제를 갖고 있다.

둘째, 적용범위의 문제로, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」의 직장 내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로자에 해당되는 교직원이 다른 교직원에게 하는 성희롱에 대해서만 적용된다. 따라서 학생사이에 발생하는 성희롱은 물론, 교직원이 학생 또는 외부인에게 하는 성희롱에는 적용되지 않는다. 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」에서는 업무뿐만 아니라 고용, 그 밖의 관계

#### 4 2012년도 공공기관 성희롱 실태조사

에서 발생하는 성희롱에 대해서도 포괄적으로 적용되지만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서는 원칙적으로 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 연관된 직장 내 성희롱에 대해서만 적용되는 한계를 가지고 있다.

셋째, 징계 시효의 문제를 꼽을 수 있다. 국가공무원 및 지방공무원의 경우에는 징계시효를 그 사유가 발생한 날로부터 3년, 사립학교 교원의 경우에는 2년으로 각각 정하고 있다. 이로 인해 부산의 모 국립대학교와 서울의 모 사립대학교에서 발생한 성희롱 피해 사례의 경우, 신속하고 적절한 피해 구제에 방해가 되고 있다.

본 연구는 이러한 배경 하에 성희롱에 대한 보다 포괄적인 개념정의, 사건처리의 명확한 시행절차와 형평성 확보, 사건처리 과정에서의 문제점들을 고찰하고 이를 해결하기 위한 정책 모색의 필요성에서 출발하였다. 이는 성희롱과 성희롱 전담기구에 대한 구체적이고 정확한 실태 조사로부터 시작되어야 할 것이다.

### 1) 연구의 필요성

현재 한국의 공공기관은 2011년 기준으로 약 15,000여개이다. 공공기관에는 각종 국가기관과 지방정부, 공직유관기관, 그리고 학교가 포함된다. 이 중 학교(초·중·고·대)는 12,000여개에 이른다. 대학은 2012년 4월 현재 전국 202개(국공립 46개, 사립대 155개) 대학교와 141개 전문대학, 원격대학교(디지털 대학교, 사이버 대학교) 17개, 기술대학 1개, 대학원대학교 29개, 기능대학 24개 등이 있다.

이들 기관은 매년 2월 여성가족부에 성희롱 사건 및 교육현황을 보고하는데 성희롱 발생건수는 줄어들지 않고 증가하는 것처럼 보이며, 사건처리 과정에도 여러 가지 문제점들이 드러나고 있다. 이에 공공기관 성희롱 상담관련 기구들의 현황과 실제 일어나고 있는 사건들의 처리 방식에 대한 파악이 시급해지고 있다.

그러나 그간 공공기관 성희롱 실태에 관한 조사가 체계적으로 이루어졌다고 보기 어렵다. 특히 기관별 특수성을 반영하면서도 보편성이 고려된 비교분석은 거의 없는 실정이다. 성희롱과 관련된 정책보고서는 각 부처별로 실시된 정책과제를 통해 부분적인 실태 파악에 그치고 있다. ‘대학 내 성희롱’이나 ‘공공기관 성희롱’ 등 개별적으로 접근하거나 기관의 특수성이 고려되지 않은 채 기타 공공기관의 실태조사와 병행되어 이루어져 온 것이 사실이다. 그나마 이루어진 연구 결과물도 공개가 제한되는 경우가 많아 정확한 실태를 파악하기에 어려움이 따

른다.

또한 종래의 성희롱에 대한 실태조사에서는 성희롱 개념과 관련하여 법적 의미의 성희롱과 학문적 의미의 성희롱, 그리고 일상적(사전적) 의미의 성희롱 등에 대한 자의적 해석에 기초하여 자료를 조사하고 분석함으로써, 분석 결과의 업정성을 확보하지 못했을 뿐만 아니라 개선방안을 수립하는데 불필요한 혼란을 야기한 측면이 있다고 볼 수 있다.

이에 성희롱에 대한 정확한 개념 설정에 기초하여 기관별 특성을 반영하는 동시에 장기적 동향을 세부적으로 파악할 수 있는 설문지 개발이 시급한 상황이며, 이에 따른 공공기관 성희롱 실태에 대한 정확한 통계자료 구축과 분석이 필요하다.

더불어 성희롱에 대한 법제도적 연구가 요구되고 있다. 성희롱에 대한 다양한 대응방법 중에서 법적 대응방안이 가장 강력하여 실효성이 있고, 또 제도화되어 지속가능하다는 점에서 법제도적 분석 및 논의가 강화되어야 할 필요가 있다. 이를 기반으로 성희롱에 대한 현행 법령과 정책방향에 대한 재고가 수행되어야 할 것이다.

## 2) 연구의 목적

본 연구는 공공기관의 성희롱·성폭력 예방과 교육, 업무 현황과 상담, 사건처리 등에 관한 체계적인 실태조사에 기초하여, 성희롱·성폭력 예방과 사건처리에 관한 보다 현실적이고 구체적인 정책 방향을 모색하는 것을 목적으로 한다.

이를 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

첫째, 이론적, 실천적, 법적 개념에 대한 종합적인 분석과 논의에 기초하여 우리나라 실정에 적합한 성희롱 개념의 설정과 범위를 구축하고자 한다. 둘째, 2009년부터 2012년까지 여성가족부에 보고된 공공기관 내 성희롱 실태와 방지대책 점검 사항을 시계열적으로 분석하여 시기별 변화 양상을 분석하고 현 실태를 점검하고자 한다. 셋째, 공공기관의 특수성과 설문 대상자의 특성을 반영할 수 있는 성희롱 지표와 설문지를 개발하고, 설문 조사를 실시하여 전반적인 실태를 파악할 것이다. 넷째, 성희롱 관련 업무담당자를 대상으로 한 심층면접과 전문가를 대상으로 한 서면 자문을 통해 실무자들이 느끼는 구체적인 문제점들을 파악하고 성희롱 업무 담당에 실효성 있는 정책을 제안하고자 한다.

요약하면, 신뢰성 있는 자료에 기초하여 기관 간 비교분석, 성희롱 인식 비교,

성희롱 관련 업무에 대한 시계열적 분석, 구체적인 업무 현황에 대한 분석을 실시함으로써, 현재 성희롱 업무 관련 문제점을 다각도로 분석하여 기관별 특수성을 도출하고, 성희롱에 대한 주요 국가의 입법례 및 판례, 그리고 국제법적 논의에 대한 비교법적 고찰을 통하여 적절한 개선방안을 수립하는 동시에, 성희롱 예방교육 활성화 방안을 도출 할 것이다.

## 2. 연구의 내용

국내에서 성희롱에 관한 연구들은 여성학, 심리학, 법학, 행정학, 보건학 등 다양한 학제에서 이루어져 왔다. 대표적인 연구들을 중심으로 연구의 유형을 정리하면, 첫째, 성희롱 실태에 관한 연구 둘째, 성희롱 인식에 관한 연구 셋째, 성희롱에 관한 법제도적 연구, 마지막으로 성희롱 예방 및 대책 마련을 위한 정부기관의 연구들로 구분 할 수 있다. 본 연구는 성희롱에 대한 국내 연구들을 비판적으로 평가하고 이를 바탕으로 연구의 주요 내용을 구성하고자 하였다. 따라서 본 연구의 주요 내용을 제안하기에 앞서 기존 연구의 동향과 한계점을 제시하고자 한다.

### 1) 기존 연구의 동향과 한계

우선, 기존의 성희롱 관련 연구는 성희롱 실태에 관한 연구로 공미혜(1995), 이나영(1999), 강동욱(2001), 강희순(2002), 김관선(2010) 등이 있다. 공미혜(1995)는 부산지역 생산직, 사무직 여성노동자들을 대상으로 성희롱 실태 및 인식에 관한 조사를 실시하였는데 생산직 여성노동자들이 사무직 여성노동자에 비해 상대적으로 성희롱 경험 비율이 높고, 직장생활을 오래한 여성일수록 성희롱 경험 가능성이나 인식도가 높음을 발견하였다. 이나영(1999)은 대학 내에서 발생하는 성희롱 사례를 분석함으로써 성희롱 사건의 유형, 원인, 대학 내 성희롱 방지 대책을 모색하였다. 특히 교강사에 의한 성희롱과 학생들 간의 성희롱이 심각하지만 대학 내 성희롱은 법망에서 배제된 채 개인적인 문제로 취급되어 학생들의 권리를 위협하고 있다는 점을 밝히며, 성희롱에 대한 인식전환과 신속한 사건 처리 및 예방을 위한 대책을 촉구하였다. 강동욱(2001)은 영동지역 직장인 500명을 대상

으로 성희롱 실태와 유형, 피해자에게 끼친 영향, 성희롱의 원인을 조사하였다. 이 연구를 통해 남성에 비해 여성이, 나이가 젊을수록, 비정규직에 종사할수록 성희롱 피해 경험이 높고 음담패설 등의 언어적 성희롱, 회식자리에서의 술 따르기 강요, 외모에 대한 평가 등의 성희롱 발생 빈도가 높은 것으로 드러났다. 강희순(2002)은 전남지역 3개 대학 남녀 대학(원)생 500명을 대상으로 성의식 및 성희롱 인식 정도, 성희롱 실태, 성교육 및 성희롱 예방책에 대한 의견을 조사하였다. 이 연구를 통해 강희순은 초중고 시절의 성교육이 성희롱 예방에 도움을 주지 못한다는 점을 밝히고 성희롱에 관한 명확한 개념 정립의 필요성과 성을 생리현상에 국한시키지 않는 체계적이고 현실적인 성희롱 예방교육 프로그램 개발의 필요성을 주장하였다. 김관선(2010)은 전국 국가기관 및 공직유관기관의 남성 종사자 987명을 대상으로 성희롱 가해경험과 이에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 결과에 따르면, 성희롱 가해경험은 남성중심의 성문화, 성에 대한 고정관념, 성희롱 피해경험과 밀접한 관련이 있는 것으로 드러났다.

둘째, 성희롱 인식에 관한 연구로는 김현정(1998), 임동진(2000), 오희진·고효정(2003), 홍경욱(2005), 광병선(2007) 등의 연구가 있다. 김현정(1998)은 서울 소재 대기업 일반사무직 650명을 대상으로 성적 괴롭힘(성희롱) 실태, 동기, 인식을 조사하였다. 그 결과, 성적 괴롭힘은 세 가지 차원, 즉 언어적, 관계요구적, 신체적/환경적 유형으로 구성되어 있었으며 우호적 성차별주의와 적대적 성차별주의가 양가적으로 작동함으로써 발생하는 것으로 드러났다. 임동진(2000)은 서울 거주 직장인 300명을 대상으로 성희롱 유형, 발생원인, 방지대책 등에 관한 조사를 실시했다. 그 결과, 직장 내 성희롱에 관해 남녀 간에 현격한 인식 차이가 존재했으며 직장 내 가부장적, 남성중심적 문화가 직장 내 성희롱의 일상성과 피해자의 소극적 대응이라는 구조를 생산하고 있는 것으로 나타났다. 오희진·고효정(2003)은 대구 소재 중·고등학교에 재직 중인 여성 교사 750명을 대상으로 성희롱 인식, 성희롱 경험, 대처방식, 가해자의 특성에 관해 조사하였다. 그 결과, 여성 교사들은 동료 남성 교사들로부터 다수의 성희롱 경험을 하고 있으며 이들의 절반 이상이 성희롱 예방교육을 받은 적이 없다고 응답한 것으로 나타났다. 홍경욱(2005)은 서울 소재 사무직 비서 여성노동자 125명을 대상으로 성역할, 성인식 태도 및 인식, 성희롱 유형과 실태를 조사하였다. 그 결과, 외모 평가, 업무와 관련 없는 심부름, 회식자리 등에서 성희롱이 심각한 것으로 드러났다. 이들은 성

희롱 개념에 대한 인지 정도는 높으나 구체적인 구제 법률에 대한 인지는 낮았으며, 많은 기업에서 성희롱 관련한 고충처리기구 및 절차가 존재하지 않았다. 따라서 홍경욱은 관리자의 적극적인 개선 의지 및 예방교육, 관련 처리기구의 제도화를 촉구하였다. 광병선(2007)은 군산지역 개인 기업과 공공기관 종사 직장인 200명을 대상으로 직장 내 성희롱에 대한 인식, 성희롱 예방교육 현황, 성희롱 피해경험 실태에 관한 조사를 실시하였다. 그 결과, 성희롱이 계속되는 주요 원인은 가해자에 대한 가벼운 징계로 나타났으며, 유형은 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 신체적 성희롱 순으로 많은 것으로 드러났다. 또 상사에 의한 성희롱이 동료에 의한 것보다 2배 이상이 많은 것으로 드러났다. 광병선은 이에 대한 대책으로 실질적인 성희롱 예방교육과 피해자 구제 및 가해자에 대한 강력한 징계 절차 마련을 촉구했다.

셋째, 성희롱에 대한 법제도적 연구로는 오정진(1998), 서영주(2001), 김동명(2003), 이달휴(2005), 김엘림(2009a) 등의 연구가 있다. 그중 2000년대 초까지의 연구인 오정진, 서영주, 김동명의 연구는 주로 성희롱 개념정의나 관련 법제의 소개를 중심으로 이론적 고찰을 하고 있으며 2000년대 중반 이후 쓰여진 이달휴, 김엘림의 연구는 성희롱 사건의 처리과정에서 발생하는 사용자 책임 등 구체적인 법적 문제에 관해 집중하고 있다. 나아가 최근에 진행되고 있는 한국법제연구원(2011)과 여성가족부(2011)의 용역연구들은 비교법적, 입법학적 관점에서 연구가 이뤄지고 있다.

이상의 연구들은 성희롱의 실태와 원인을 진단하고 인식의 정도를 파악함으로써 성희롱 방지 및 예방을 위한 제도적 보완, 실질적 예방, 구제 절차의 필요성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 첫째, 기관 및 기관의 조직문화의 특수성이 성희롱 인식 및 경험에 어떤 영향을 미치는지, 둘째 성희롱 구제제도가 있음에도 성희롱 피해자가 소극적으로 대응하는 이유가 무엇인지에 관한 구체적인 내용을 파악하는데 한계가 있었다. 그리고 성희롱에 관한 심리학, 사회학, 교육학 분야의 연구에 비해 법학 분야의 연구가 미진한 편이다. 최근 들어 성희롱의 법적 대응 강화에 초점을 맞추는 법제도적 분석이 조금씩 활성화되고 있지만 공공기관 성희롱 실태에 관한 조사 및 연구에서 법제도적 분석은 여전히 희소하다고 할 수 있다.

마지막으로 성희롱 예방 대책을 중심으로 다루는 정부기관의 연구들이 있다.

여성가족부(2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008)는 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」(1999)의 '성희롱 금지' 규정을 근거로 공공기관 성희롱 실태 조사를 실시하여왔다. 교육과학기술부(2003, 2007)는 기존의 대학 내 성희롱 실태조사가 공공기관과 병행됨으로써 대학의 현실과 맞지 않음을 지적하고 독립적인 성희롱·성폭력 실태조사를 실시했다. 국가인권위원회(2007, 2008, 2009, 2010, 2011)는 2005년 차별시정기구가 국가인권위원회로 일원화되면서 남녀차별의 일환으로 발생하는 성희롱에 대한 조사를 진행해오고 있다. 구체적으로 여성가족부의 2008년도 연구는 전년도에 비해 직장 내 성희롱 빈도가 11%로 감소하는 추세이나 회식자리와 상급자에 의한 성희롱은 여전하다고 보고했다. 교육과학기술부의 2007년도 연구는 대학 내에서 많은 상담기구들이 독립적 지위를 확보하지 못한 것으로 인식하고 있으며(81.6%) 대학의 전문상담원 상주 비율은 5.1%에 불과하고 대부분이 일반상담업무와 행정업무를 병행하고 있다고 보고했다.

이들 정부기관의 연구들은 공공기관에서 발생하는 성희롱 실태에 관해 부분적으로 파악하는 데 그치고 있으며 특히 기관별 특수성을 반영하면서도 보편성을 고려한 비교분석과 법제도적 연구는 이뤄지지 못한 한계가 있었다. 또 많은 연구 결과물들이 비공개로 처리되어 성희롱·성폭력 사건을 담당하는 각 기관 및 상담소에서 이 결과물들에 접근하여 활용하는 빈도가 매우 낮은 실정이다. 이는 각 부처의 예산낭비마저 우려케 한다.

따라서 첫째, 기관별 특성을 반영하면서도 장기적인 동향을 세부적으로 파악할 수 있는 조사표 개발을 통해 성희롱 발생 건수와 실태에 대한 정확한 통계자료 구축과 둘째, 공공기관의 성희롱·성폭력 예방과 교육, 업무현황과 상담, 사건 처리에 관한 체계적인 실태조사와 비교분석을 통해 현실적이고 구체적인 정책방향을 모색하려는 노력이 필요하다. 셋째, 국·내외 다양한 법제도적 분석을 통해 지속가능하고 실효성 있는 정책 제언이 요구되며 마지막으로, 보다 전문적이고 신뢰할 수 있는 연구의 수행 및 공개를 통해 관련 기관에 실질적인 기여를 할 필요성이 요구된다.

## 2) 본 연구의 주요 내용

이 연구는 기존 연구의 경향 분석을 바탕으로 한계를 보완하면서 성희롱의 실

태 및 관련 제도 분석을 통해 종합적 대안을 모색할 수 있는 연구 내용으로 구성되었다. 본 연구의 주요 내용은 ① 성희롱의 개념 및 범위 설정, ② 성희롱 실태 분석, ③ 성희롱 관련 사업의 운영현황 분석, ④ 구체적인 실태 분석을 위한 설문조사 지표 개발과 평가, ⑤ 성희롱 관련 국내·외 정책 및 제도 동향 분석, 그리고 ⑥ 성희롱 사건 예방 및 종합적인 대책 마련을 위한 정책 제언 등으로 구성할 수 있다. 각 내용을 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

#### ① 성희롱의 개념 및 범위 설정

성희롱 개념과 관련하여 다양한 학문적 견해들이 존재하고 있으며, 기존의 법적인 개념 또한 일부 유형의 성희롱을 제대로 포섭하지 못하고 있는 한계를 고려하여, 실천 현장과 정책적으로 활용 가능한 성희롱의 개념을 설정하고 구체적인 범위를 규정하고자 한다. 이를 위해서 법적, 정책·제도적 의미의 성희롱 개념과, 학문적, 실질적 의미의 성희롱 개념을 나누어 제시하였다.

#### ② 성희롱 실태분석

공공기관의 성희롱 예방과 체계적인 처리 방안을 모색하고 그에 관한 통합적인 법제정과 새로운 정책 방향을 제시하기 위해서는, 성희롱 실태와 현황을 정확하게 파악하는 작업이 우선되어야 한다. 이는 단순히 공공기관 내에서 얼마나 많은 성희롱 사건이 발생하고 있는지에 대한 빈도분석의 수준을 넘어, 성희롱 유형과 성격, 성희롱에 대한 인식, 가해자와 피해자의 특성 등 다양한 측면에 대한 포괄적인 분석을 의미한다.

실태에 대한 분석은 2차자료에 대한 분석(secondary data analysis)과 설문조사 결과에 대한 분석, 그리고 기관방문을 통한 심층면접의 방법을 활용하였다. 2차자료는 개별 공공기관에서 성희롱 사건 발생 및 처리와 관련하여 매년 여성가족부에 제출하는 기관실적 원자료(raw data)로, 이 자료에 대한 분석을 통해 성희롱 실태와 변화 추이에 대한 현황을 파악할 수 있다.

공공기관의 성희롱 실태에 관한 설문조사는 전자우편(e-mail)을 이용하여 실시하였다. 모집단은 공공기관과 초·중·고·대학교의 일반종사자(직원)와 성희롱 사건처리 업무담당자 등이다. 또한 양적인 조사가 가지는 한계를 극복하고 현장에서 보다 구체적인 실태에 대한 정보를 수집하기 위해 수도권과 지방의 24여 개 공공기관과 학교를 방문하여 심층면접을 실시하였다. 이러한 과정을 통해 마

련된 자료를 바탕으로 다각적인 분석을 시도하였다.

### ③ 성희롱 관련 사업 운영현황 분석

현재 공공기관에 설치되어 있는 상담소 혹은 유관부서에 대한 현황 파악, 성희롱 사건 예방 및 교육 프로그램에 대한 실태 분석 및 평가, 그리고 성희롱 사건의 접수부터 해결까지의 공식적인 절차에 대한 분석도 필수적이다.

운영현황에 대한 분석에는 유관부서에 대한 현황 파악, 성희롱 사건 예방 및 교육 프로그램에 대한 평가, 성희롱 사건처리 규정 및 절차에 대한 조사 분석, 그리고 운영현황에 대한 설문조사 및 심층면접을 통한 조사가 포함된다.

### ④ 설문조사와 조직평가를 위한 지표 개발과 평가

정확한 성희롱 실태와 관련부서에 대한 현황을 파악하기 위해서는 신뢰도와 타당성이 보장된 기관별, 종사자별 지표개발과 설문지 개발이 선행될 필요가 있다. 따라서 국내·외 선행연구에서 제시하고 있는 성희롱 실태, 예방, 인식과 관련한 평가지표의 내용을 비교·분석하고, 그에 기초하여 향후 시계열적 연구에 지속적으로 활용될 수 있는 ‘한국형 성희롱 실태조사 및 운영활동 분석 지표’와 설문지를 개발할 것이다. 이 과정에는 성희롱 업무담당자들의 FGI(Focus Group Interview)와 전문가 자문을 포함한다.

### ⑤ 성희롱 관련 국내·외 정책 및 제도 동향 분석

성희롱 예방과 효과적인 처리 방안을 모색하고 그것의 사용을 공공기관에 보다 적극적으로 독려하기 위해서는 국내·외 유사 사례에 대한 분석이 필수적이다. 국내·외에서 성희롱 예방 및 처리와 관련하여 모범적인 국가 혹은 조직의 기존의 법, 제도, 규정, 사업 매뉴얼 등의 내용을 심층적으로 비교·분석한다면, 이와 관련한 장·단기적으로 실현가능한 정책 개선 방향을 모색하는데 주요한 시사점을 찾을 수 있을 것이다.

### ⑥ 성희롱 사건 예방 및 종합적인 대책 마련을 위한 정책 제언

앞서 언급된 다양한 분석의 내용과 결과를 기초로 성희롱 사건 예방 및 종합적인 대책 마련을 위한 장·단기적 정책을 개발·제언하였다. 그 과정에서 본 연구에서 수행한 실태조사와 연구 결과에 대한 성희롱 관련 전문가 및 실무자들의

서면 자문 내용이 포함되었다. 그와 더불어 민·관(대학과 정부) 파트너십을 강화하기 위한 제도적 방안도 모색해 보고자 한다.

### 3. 연구 방법

본 연구의 주요 연구방법은 문헌조사, 2차자료 분석, 설문조사, 심층면접과 집단 면접조사(FGI), 서면 자문 등으로 구분할 수 있다.

#### 1) 문헌연구

성희롱에 관한 문헌연구는 성희롱에 대한 개념규정, 성희롱 실태 파악 및 예방정책, 성희롱 관련 법제도 등의 영역으로 구분할 수 있다. 국내 뿐 아니라 국외에서도 직장 내 성희롱은 물론, 일상생활에서 발생하는 성희롱 등으로 인해 성희롱의 개념 및 범위 뿐 아니라 관련 법제도에 대한 연구가 이루어지고 있다.

국내의 성희롱 실태뿐만 아니라 국외의 성희롱 실태와 이에 대한 정책적 대응방식을 비교 분석하기 위해 국내·외 연구동향을 살펴보았다. 여기에는 학문적 저술과 논문은 물론이고 정부에서 발행하는 간행물과 연구보고서 등이 포함된다. 이를 바탕으로 최근의 연구동향을 파악하고, 보다 효과적인 연구내용을 구축할 수 있는 기반을 마련하고자 하였다. 또한 설문조사와 심층면접에 필요한 지표와 설문지를 개발하는 과정의 기초자료로 활용하고자 하였다.

특히, 성희롱 관련 법제도와 관련한 문헌연구는 국·내외 법령, 정책 및 제도를 분석하고 비교하는 것을 주요 내용으로 하는데, 이를 위해 비교법적(comparative law)분석을 시도하였다. 비교법적 접근방법은 주요 국가의 입법례 및 판례를 분석하고 국제법 내지 유럽공동체법의 관련 규정을 분석하는 것을 포함한다. 이를 통해 전반적인 법제도의 분석 및 개선방안을 모색하고자 하였다.

#### 2) 2차자료 분석

여성가족부에서는 매년 각 공공기관과 학교의 성희롱 실태와 업무현황을 파악하고자 관련 내용을 웹사이트를 통해 수집하고, 이를 바탕으로 매해 공공기관과

학교의 대략적인 성희롱 관련 현황을 보고하고 있다. 이는 각 공공기관과 학교의 성희롱 업무담당자들이 직접 해당 연도의 성희롱 예방교육, 성희롱 관련 상담실적, 성희롱 전담기구의 운영 등을 기입하는 방식으로 이루어진다. 이러한 ‘성희롱 기관실적 조사’ 원자료를 이용하여 공공기관과 학교의 대략적인 성희롱 실태의 추이를 분석하였다.

2차자료의 활용은 이미 수집된 자료를 분석하기 때문에 자료수집 비용이 발생하지 않는다는 장점이 있으나, 연구자가 직접 생성한 자료가 아니기 때문에 자료가 제공하고 있는 제한된 자료만을 분석할 수밖에 없는 한계를 갖는다. ‘성희롱 기관실적 조사’ 역시 제한된 항목만을 묻고 있어 구체적인 실태를 파악하는데 한계를 갖고 있다. 그럼에도 불구하고, 약 15,000여 개에 달하는 공공기관과 학교의 성희롱 업무담당자들이 직접 관련 사항을 기재하고 있어, 실태를 파악하는데 큰 도움이 되며, 매년 실시하는 조사라는 점에서 시계열적 비교분석이 가능하다. 본 연구에서 분석할 수 있는 조사항목에는 다음과 같은 내용이 포함된다.

- ① 성희롱 예방교육의 계획
- ② 성희롱 예방교육 실시 여부와 교육 횟수
- ③ 성희롱 예방교육에 참여한 종사자의 비율 및 기관장 참여비율
- ④ 성희롱 예방교육 예산
- ⑤ 성희롱 예방교육의 유형
- ⑥ 점검계획 수립 여부와 시행여부
- ⑦ 남녀 상담원 수와 상담원의 교육 횟수
- ⑧ 상담실적 및 처리대장 사용 여부
- ⑨ 위원설치 여부 및 위원 수
- ⑩ 성희롱 예방교육 홍보자료의 자체제작 여부

2차자료 분석을 통해 실태에 대한 변화 추이를 분석하고, 본 연구의 설문조사 및 심층면접 조사의 결과와 비교하여 성희롱 실태와 예방에 관한 보다 다각적인 접근이 가능할 것으로 기대 된다.

### 3) 설문조사

공공기관의 성희롱에 대한 실태와 운영 현황 등을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 기존에 실시된 바 있는 여성가족부 성희롱 실태조사 등의 설문지를 비교 분석하여, 설문 지표를 구성하고 새로운 설문지를 작성하였다. 그 과정에서 업무담당자와 성희롱 관련 전문 연구자가 참여하는 3회 이상의 FGI(Focus Group Interview)를 실시하였다.

응답 대상을 공공기관에 종사하는 일반 직원과 성희롱 업무담당자로 구분하여 설문지를 두 가지 형태로 만들었으며, 일반 공공기관용과 학교용의 경우 조직구성 및 성희롱 업무조직이 상이한 문항에 한해 같은 설문 안에 다른 방식으로 질문하는 형식을 취하였다.

조사대상은 국가기관, 지자체, 교육청, 공직유관기관 등의 공공기관, 그리고 초·중·고, 대학교의 6가지 기관에 종사하는 직원과 각 기관 성희롱 업무담당자이다. 초기 설문조사 설계과정에서는 제한된 비용과 시간의 문제로 인해 15,000여개에 달하는 공공기관에 대한 전수조사가 불가능하다고 판단하고, 각 기관의 수와 지역을 고려한 할당표집을 계획하였다. 설문조사는 성희롱 업무담당자의 경우 전자우편(e-mail)으로, 일반 직원의 경우 전화를 이용한 방법으로 계획되었다.

그러나 업무담당자에 대한 전자우편(e-mail) 조사가 가능하기 위해서는 각 공공기관의 성희롱 관련 업무담당자의 전자우편(e-mail) 주소가 DB로 구축되어 있어야 하는데, 공공기관의 특성상 성희롱 업무담당자가 수시로 교체되거나 겸직하는 경우가 많아, 사실상 업무담당자의 전자우편 주소 및 연락처 DB를 구축하기 어려운 상황이다. 실제로 공공기관은 업무의 순환배치로 1, 2년 단위로 성희롱 업무담당자가 바뀌는 경우가 많으며, 전문 상담원이 배치되어 있는 경우는 매우 드문 것으로 조사되고 있다. 또한 공공기관 일반 직원의 경우 공무 중, 전화상으로 성희롱에 관한 사항을 설문조사하는 것을 매우 민감한 사안으로 여겨 응답을 꺼릴 수 있다는 자문의견이 있었다.

따라서 성희롱 업무담당자 설문조사의 경우, 여성가족부의 협조로 모든 공공기관과 학교에 설문조사 관련 공식 협조 공문을 발송하고, 설문조사를 위해 개설된 웹사이트에 접속하여 조사에 참여하도록 하였다. 공공기관 일반 직원 설문조사의 경우, 기존의 설문조사 설계대로 기관유형과 지역 위치를 고려하여 할당표집으로 기관을 선정한 후 전화를 통해 설문조사의 취지를 설명하고, 설문에 참여

하겠다고 응답한 경우 전자우편(e-mail)을 통해 설문지를 전달하여 회신하는 방법을 사용하였다. 설문조사는 (주)한국리서치에서 수행하였으며 성희롱 업무담당자 조사는 2012년 10월 10일부터 10월 31일까지, 일반 직원 조사는 2012년 10월 4일부터 10월 31일까지 진행되었다.

일반 직원을 대상으로 하는 설문조사는 주변에서 일어나는 성희롱의 심각성 인지 정도와 성희롱에 대한 인식, 실제 경험한 성희롱 실태, 성희롱 예방교육에 대한 의견, 그리고 기관 내 성희롱 전담부서에 대한 인지정도 및 사용정도를 중심으로 구성되었으며, 성희롱 업무담당자를 대상으로 하는 설문조사는 전담기구와 성희롱 예방교육의 운영 현황, 규정 및 매뉴얼에 대한 의견, 기관에서 일어나는 성희롱 사건의 실태 및 현황, 그리고 관련 정책 등에 대한 요구 등의 내용이 포함되어 있다.

#### 4) 심층면접과 서면 자문

설문조사만으로 파악하기 어려운 구체적이고 종합적인 자료 수집을 위해 현장에 대한 방문조사(Field Interview)와 심층면접의 방법이 활용되었다. 현장방문을 통한 관찰과 심층면접은 설문조사 분석이 가지는 제한점을 극복하고 총괄적인 이해를 가능케 한다는 점에서 유용하다. 수도권과 지방의 24여개의 공공기관의 성희롱 업무담당자에 대한 심층면접을 통해 실제 현장에서의 성희롱 실태와 운영 현황을 파악해 보고자 하였다.

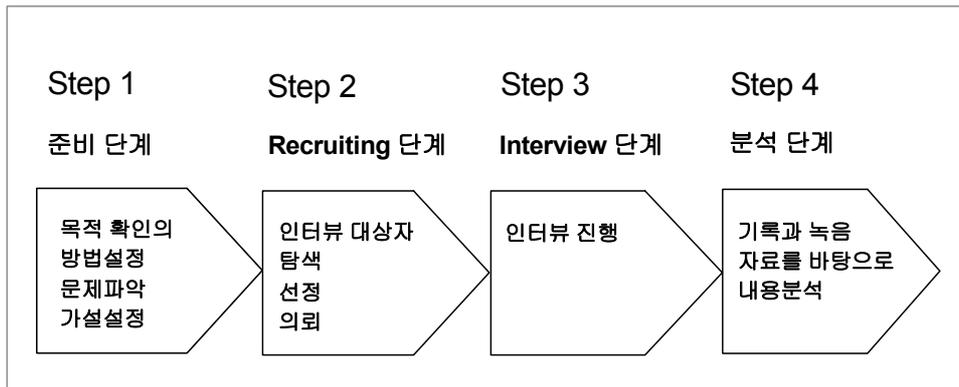
기관의 유형과 지역 위치를 고려하여 아래 표와 같이 심층면접 대상자를 선정하였다.

〈표 I-1〉 심층면접 기관 선정

	국가기관	공직유관기관	초중고등학교	대학교	합계
수도권	5	2	3	3	13
지역	2	4	2	3	11
	7	6	5	6	24

심층면접은 구술자의 동의하에 모두 녹음·녹취 되었으며, 익명으로 처리되었다. 면접은 주로 업무담당자의 사무실에서 진행되었다. 구술 시간은 1시간 내외이다. 심층면접의 과정은 다음 <그림 I-1>에서 정리되는 바와 같이 크게 4단계로 이루어 졌다.

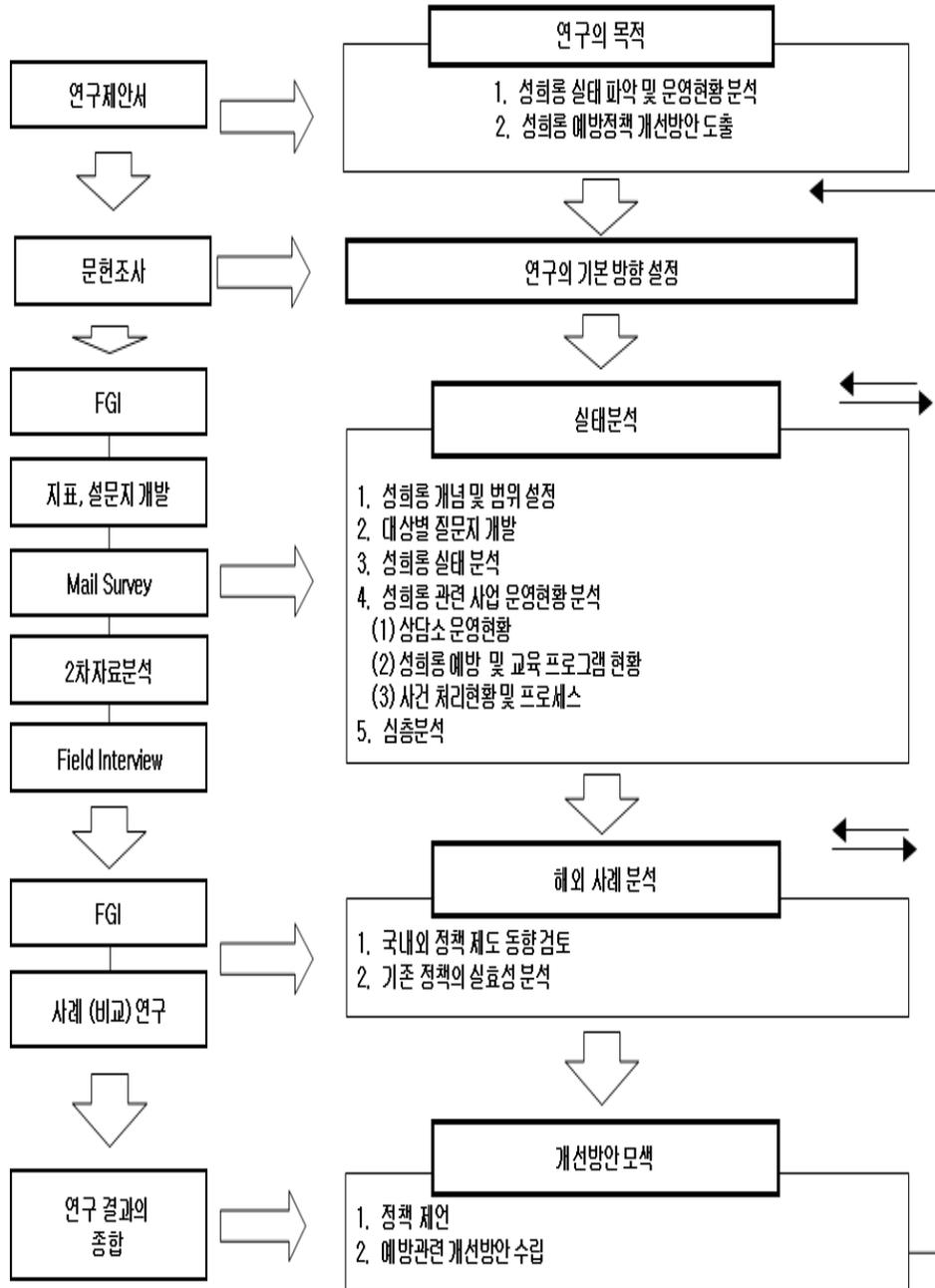
또한 설문지 설계 및 면접내용 구성과 관련되어 성희롱 관련 업무에 종사하고 있는 전문가를 대상으로 FGI를 진행하여, 설문지 구성과 성희롱 실태 및 운영 현황 파악에 필요한 의견을 수렴하였다. 전문가 집단면접 결과는 설문조사 설계에 적극 반영되어 설문지가 성희롱 실태조사에 적절한 지표로 구성되도록 하였다. 이와 함께 설문조사 결과와 심층면접 결과를 바탕으로 실효성 있는 관련제도와 정책개선의 방향을 도출하고자 전문가와 실무자를 대상으로 서면 자문을 실시하였다.



[그림 I-1] 심층면접 과정

뿐만 아니라, 성희롱과 관련한 학계, 전문가, 현장 실무자 등으로 구성된 전문가 자문회의를 개최하여 자료협조 요청과 성희롱 실태 조사의 표본 설계 및 설문지 개발, 연구내용과 제언 등에 관한 종합적인 자문내용을 연구를 보완하고 구체화 하는데 포함시켰다.

이상에서 설명한 본 연구의 전반적인 흐름을 대략적으로 나타내면 아래의 <그림 I-2>와 같다.



[그림 I-2] 본 연구의 흐름

## II

# 성희롱의 의미

- |               |    |
|---------------|----|
| 1. 학문적·이론적 의미 | 21 |
| 2. 법적 의미      | 24 |

## 1. 학문적·이론적 의미

한국에서 ‘성희롱’이라는 단어는 심영희(1989)가 영어의 ‘sexual harassment’를 번역하면서 소개되었는데, sexual harassment는 1974년 미국 코넬대학의 Farley에 의해 원하지 않는 성적 관심에 대한 이슈가 논의되면서 처음으로 사용되었다(공미혜, 1995; 김선희, 1999, 재인용; 이은심, 2010). 이후 성희롱 개념은 여성운동단체나 여성학자를 중심으로 채택, 발전하였는데(김엘림, 1997), 특히 Mackinnon은 성희롱을 남성과 여성간의 불평등한 성별권력관계에서 발생한다고 파악하였다. 그녀는 위계적인 성별권력관계가 이성 간의 정상적인 성적 관계로 제도화되고 이념화됨으로써 가부장제도가 유지, 재생산된다고 주장하였고, 성희롱이 직장내 성차별로 법제화되는데 크게 기여하였다(이은심, 2010).

우리사회에서 성희롱은 1993년에 발생한 ‘서울대 조교 성희롱 사건’을 계기로 대중에게 알려지기 시작했는데, 성희롱이 무엇인가 하는 점이 당시 가장 큰 논쟁거리였다. 대중에게 성희롱은 강간에 미치지 못하거나 강간보다는 미약한 행위 정도로 인식된 측면이 있었던 데 반해, 여성학자들은 강간과 성희롱은 행위의 경중으로 나눌 수 없다고 주장했다. 하지만 그렇다고 해서 그들이 강간과 성희롱의 관계에 대해 뚜렷한 입장을 제시하지는 못했다(같은 글: 16). 당시 몇몇 학자들은 희롱이라는 단어가 우리사회에서 실없이 놀리는 것, 가벼운 장난 정도 등으로 의미화 됨으로써 권력의 문제를 담아내지 못한다(장필화, 1995; 김현정, 1998; 김석훈, 2002)는 비판과 함께 성희롱이라는 용어 대신에 성적 성가심, 성적 괴롭힘, 성적학대 등의 용어를 사용할 것을 제안하기도 하였다. 한편 1990년대 활발히 펼쳐졌던 반성폭력운동으로 하여금 성희롱 개념은 단순히 고용관계에 한정되는 개념이 아니라 학교, 공공기관 등 보다 폭넓은 관계에서 발생하는 행위를 지칭하는 용어로 확장되기도 하였다.

따라서 성희롱은 성에 따른 차별을 드러내고 그것을 없애기 위한 과정에서 고안된 개념으로써(조주현 외, 2003), 성희롱을 구성하는 성적 언행의 범위는 내용과 형태에 따라 유형을 다음과 같이 구분할 수 있다. 먼저 내용 면에서 성희롱은 ①언어적 성희롱 ②신체적 성희롱 ③시각적 성희롱으로 분류할 수 있다.

①언어적 성희롱은 원치 않는 음란한 농담, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 성적 사실관계를 묻거나 그 내용을 의도적으로 유포하는 행위, 성적

인 관계를 강요하거나 회유하는 행위, 술을 따르도록 강요하는 행위 등이다. ② 신체적 성희롱은 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기와 같은 신체적인 접촉이나 가슴, 엉덩이 등 특정 부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위 등이다. ③시각적인 성희롱에는 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 누출하거나 만지는 행위, 상대방의 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어보는 행위 등이 있다.

한편 성희롱은 그 형태에 따라, ①조건형 성희롱과 ②환경형 성희롱으로 구분할 수 있다. ①조건형 성희롱은 고용상 혜택을 전제로 성적 호의나 애정을 요구하는 것으로, 순응여부에 따라 직업상의 경제적 불이익이 발생한다(Thacker&Gohman, 1993; 김관선, 2009: 15 재인용). 이러한 유형의 성희롱은 조직 내의 불평등한 계급, 지위, 권력을 가진 개인들 간에서 주로 일어날 가능성이 크다. 그리고 이러한 경우 성희롱은 대개 승진, 보수 인상과 같은 업무와 관련된 혜택을 약속하는 상황에서 발생한다. 한편 강등, 해고, 제재 등의 고용상의 불이익을 가할 것을 위협하는 수단으로도 이루어지기도 한다(민가람, 2001: 20). ②환경형 성희롱은 원하지 않는 성적 언어나 행동을 통해 상대방에게 성적 굴욕감을 유발시킴으로써 고용환경을 악화시키는 유형을 뜻한다. 이러한 유형의 성희롱은 조직에서의 지위와 무관하게 모든 구성원들 간에 발생할 수 있으나, 대개는 같은 직급의 동료들 사이에서 발생한다. 환경형 성희롱은 가해자나 제 3자에게는 장난거리나 유머로 취급될 수도 있으나 이를 당하는 사람에게는 괴롭힘과 위협이 되는 것이 특징이다(같은 책: 20). 토닥거림, 몸 부딪히기, 성적농담이나 농담, 성과 관련된 그림 또는 사진을 걸어두거나 보여주기, 컴퓨터로 음란물 보여주기 등 업무수행을 방해하거나 심리적인 스트레스를 유발하여 건강한 조직생활을 방해하는 것으로 직장 내 적대적인 작업환경을 조성하는 형태들을 말한다(Thacker&Gohman, 1993: 462; 김관선, 2009: 16).

그러나 성희롱은 아직까지 논쟁적인 개념인데, 특히 고용관계에서 발생하는 경우로 한정할 것인지 아니면 보다 포괄적인 권력관계를 포괄할 것인지 또는 피해자가 여성일 경우로만 한정할 것인지 아니면 성별관계에 무관하게 확대할 것인지 등에 관해서 논의가 진행 중이다.

이를 테면, 몇몇 학자들은 고용관계 및 업무, 노동과 관련되어있을 경우에 한정하여 성희롱을 개념화하는데, 가령 Dunwoody&Gutek(1987)은 성희롱을 일과

관련된 요구로서 성적 행위를 하는 것이라고 규정하였다. 유사하게 공미혜(1995)는 노동현장에서 상대방의 의사와 관계없이 성적 언동을 함으로써 상대방의 여성에게 불쾌감이나 모욕감 등의 정신적 피해를 주며 작업환경을 방해하는 것이라고 규정하였고, 김정인(2000)은 조직 내 직무상의 권한 및 지위를 이용하여 상대방이 원치 않는 성적 성격을 띤 언행이나 신체적 접촉 혹은 성적 접근을 수용하도록 요구하는 것이라고 정의하였다. 또한 한정자(2002)는 성희롱을 직장의 업무, 고용관계에서 직장종사자 및 관계자가 여성이 원하지 않는 성적 언동을 함으로써 여성에게 성적 굴욕감, 불쾌감 등과 고용상의 불이익을 주는 행위로 보았다. 아울러 김용화(2012)는 친밀한 접근에서 신체 비하적 유머에 이르기까지 직장 내에서 섹슈얼리티를 표현하는 것 중에 누군가가 성적 굴욕감과 수치심을 느꼈다면 성희롱은 성립될 수 있다고 보았다. 이와 다르게 보다 넓은 권력관계를 포괄하여 성희롱을 규정하는 학자들이 있다. 가령, Friedman(1992)은 권력이나 지위가 대등하지 못한 사이에서 원하지 않는 성적인 접근이 일어나게 되는 행위를 성희롱이라고 정의하였으며, 이종걸(1994)은 상대적으로 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 성적 접근행위를 통해 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위라고 본다.

또한 성희롱과 관련된 성별의 문제에 대해서는 다음과 같은 논의가 진행중인데, 예컨대 전영실(1999)은 성희롱은 성별에 관계없이 일어날 수 있지만, 주로 여성에 대한 남성의 행위이며 피해자의 동의여부, 행위자의 성적만족, 피해자의 성적수치심의 발생과 관계없이 객관적인 성적 침해행위라고 정의하였다. 한편 김용화(2012)가 지적하였듯이, 전통적인 성역할 내지 여성상을 요구·강요하는 희롱 행태는 여성들이 전문 직업인이 되는 것에 반하는 고용환경을 만들 수 있고 그 범위는 광범위하지만, 성희롱을 판단하는 기관들이 그것을 성차별이라기보다는 개인적 상황에 따른 갈등으로 판단하는 경우가 많아 성희롱적 상황이 성희롱 개념으로 포괄되지 않고 있는 문제점도 남아있다. 반면 이은심(2010)은 성희롱 개념에 대한 새로운 논쟁이 필요하다고 주장하는데, 왜냐하면 성희롱이 여성의 경험이기 때문에 성차별이라고 주장했던 과거와 달리 현실에서 발생하는 성희롱은 더 이상 여성의 경험에만 국한되지 않는다는 것, 그리고 직장 내의 여타의 성차별과 성희롱을 기계적으로 나누기 어려운 문제가 있기 때문이다.

따라서 우리사회에서 성희롱이란 상대방이 원치 않는 성적언동 등을 통해서

불쾌감이나 성적수치심을 유발시킨다는 공통된 명제가 있는 개념이지만, 성별관계 또는 고용과 같은 조건과 환경적인 측면에 있어서, 여전히 논쟁적인 개념으로 남아있다고 할 수 있다.

## 2. 법적 의미

### 1) 개념

현재 우리나라의 현행법에서 성희롱과 직·간접적으로 관련된 법령으로는 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’), 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」, 「국가인권위원회법」과 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「교육공무원징계양정 등에 관한 규칙」, 「공무원 징계령 시행규칙」 등이 있다.

이들 법령 중에서 「여성발전기본법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」이 성희롱의 개념을 정의하고 있는데, 표현은 동일하지 않지만 그 내용은 크게 다르지 않다.

「여성발전기본법」 제3조 제4호는 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위’로 정의하고 있다.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호의 라목 역시 성희롱을 평등권 침해의 차별행위의 한 유형으로서 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것으로 이해한다.

이에 비해, 「남녀고용평등법」 제2조 제2호는 직장내 성희롱을 ‘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 요

구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것'으로 정의한다.

이를 정리해 보면, 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱의 적용 범위를 고용에 한정하지 않고, 일반 사업장 뿐 아니라 공공기관에도 적용되고 있다. 또 두 법은 공공기관의 종사자와 사용자와 근로자가 하는 성희롱에 관해 규정하고 있으며, 피해 상대방을 근로자에 국한하지 않고 민원인 등에도 적용하고 있다. 반면, 「남녀고용평등법」은 모든 사업 또는 사업장에서 고용과 관련하여 발생하는 '직장 내 성희롱'의 개념에 관하여 규정하고 있으며, 사업주, 상급자, 근로자가 다른 근로자에게 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 하는 성희롱까지 금지하고 있다. 한 마디로 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해는 다르지 않다.

성희롱의 법적 개념을 정확히 이해하기 위하여 성희롱을 정의하고 있는 세 가지 현행법에서 규정하는 성희롱을 ① 주체, ② 객체, ③ 행위의 발생, ④ 행위의 방법, ⑤ 행위의 피해의 각 관점에서 비교해보면 다음의 표와 같다.

〈표 Ⅱ-1〉 현행법의 성희롱 개념의 비교

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
주체	'국가기관 등'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	'공공기관'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자
객체	불특정	좌동	다른 근로자
행위의 발생	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	좌동	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
행위의 방법	성적 언동 등	좌동	좌동
행위의 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</li> </ul>	좌동	좌동

이와 같이 현행법상 직장 내 성희롱과 성희롱의 개념 사이에는 주체와 객체(행위자와 상대방)의 범위에 차이가 있을 뿐 발생의 경위와 행위수단, 피해와 효과에 관한 표현은 동일하다. 요컨대, 우리나라의 성희롱 관련법령은 성희롱을 ‘상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위’로 정의하고 있다.

## 2) 성희롱의 성립요건

### (1) 주체 및 객체

#### 가. 주체

『남녀고용평등법』 제2조 2호에서 “직장 내 성희롱이란 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 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다”라고 규정하면서, 성희롱의 주체를 사업주, 상급자, 근로자가 될 수 있다고 규정하고 있다. 여기서 상급자란 직장내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 말하기 때문에 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 법인의 대표이사, 등기이사, 비상근 임원이나 이사 또는 고문 등도 여기에 해당된다. 또한 형식상 상임간부가 아니더라도 업무관련성 있는 상황에서 사실상 업무활동을 제한 내지 위축시키는 영향력을 가진 관계라면 이를 포함하여 성희롱 행위주체를 폭넓게 해석하고 있다. 그리고 고객 등 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무에 따라 제3자도 일정 범주내에서는 성희롱 행위자에 해당된다.

『여성발전기본법』 제3조 제4호에서는 “성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 성희롱에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다”라고 규정하면서, 성희롱의 주체를 공공단체의 종사자, 사용자, 근로자로 된다고 규정하고 있다. 그리고 사용자에 대하여 ‘사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자’로 명시하고 있다.

「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에서는 성희롱이란 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”라고 규정하고 있다. 그러면서 「국가인권위원회법」은 “공공기관”을 ‘국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체’로 규정함으로써 성희롱의 주체를 대폭 확대하였다. 그리고 성희롱의 주체인 공공기관 종사자는 공공기관에 소속되어 보수를 받고 그 업무를 수행하는 공공기관의 장을 포함하여 공공기관에 재직하고 있는 모든 사람을 말한다. 또한 사용자에 대하여는 「남녀고용평등법」에서 정한 성희롱의 주체인 사용자의 개념과 동일하다.

「남녀고용평등법」에서의 성희롱 주체는 ‘사업주·상급자 또는 근로자’라고 하여 고용관계에 의해 발생하는 성희롱으로 제한하고 있으나, 「여성발전기본법」 및 「국가인권위원회법」에서는 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급학교, 정부투자기관 등 공직 유관단체)의 종사자를 부가하고, ‘업무, 고용 그 밖의 관계’라고 규정하여 고용관계 이외의 성희롱도 그 적용대상으로 포괄하여 범위를 확대하고 있다는 점에서 차이가 있다. 또한 학교에서 교수나 교사에 의한 학생의 성희롱도 고용관계 이외의 성희롱으로 그 주체의 범위를 넓게 보고 있다.

그리고 대법원은 성희롱의 업무관련성과 관련하여 공단에서 위탁교육 중에 강사가 수강생에게 성희롱 한 사례<sup>1)</sup>에서 위탁받은 강사도 공공기관인 공단의 종사자에 속한다고 하며 그 범위를 더 넓혔다. 법원은 다음과 같이 판시하였다.

(구) 남녀차별금지법이 “헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현

1) 대법원 2005. 7. 8. 선고 2005두487 판결

함을 목적으로 하고 있는 것(법 제1조)과 위 법의 목적을 보다 광범위한 영역에서 실현하여야 할 사회적 당위성과 필요성 및 그 정당성에 비추어 볼 때, 법 제2조 제2호, 제7조에서 말하는 ‘공공기관의 종사자’라 함은 공공기관의 임직원뿐만 아니라, 상당기간 공공기관과 일정한 관련을 맺고 공공기관의 업무를 수행하고 있는 사람도 포함한다고 할 것이다”고 하였다. 따라서 “공단이 위탁하여 공단 직원들에 대하여 실시한 민원서비스기본과정의 교육은, 공단 직원들의 직무능력을 함양하고 직무수행자세를 보다 친절하게 함으로써 앞서 본 공단의 고유의 업무를 가입자의 입장에 보아 보다 만족스럽고 효율적으로 수행하기 위한 것으로서 공단의 고유의 업무와 밀접한 관련이 있을 뿐만 아니라, 원래는 공단이 자체적으로 실시하여야 할 사항인 것이다. 그런데 앞서 본 바와 같이 공단은 이러한 교육을 명성에게 위탁하여 시행하였고, 명성은 공단의 승인을 얻어 그 일부를 원고에게 다시 위탁하였는바, 교육의 목표와 방향을 정하여 이를 위탁한 공단으로서는 자신이 위탁한 교육이 소기의 목적을 달성할 수 있도록 지휘·감독할 수 있는 지위에 있을 뿐 아니라 그리 하여야 할 직무가 있는 것이고 그러한 범위에 한정하여 본다면 원고는 공단의 지휘·감독을 받는 위치에 있다고 할 것이며 원고가……공단이 실시하여야 할 직원교육을 대신하여 행한 것이라면 이는 공단의 업무를 수행한 것이라고 보아야 하고 그렇다면 앞서 본 법리에 비추어 원고는 공공기관인 공단의 ‘종사자’에 속한다고 새겨야 할 것이다”라고 하였다.

이러한 대법원의 결정은 공공기관의 종사자 개념을 확장하여 해석함으로써 이후 성희롱 사건에서 공공기관의 종사자 뿐 아니라 사용자 개념 또한 보다 넓게 해석·적용할 수 있음을 보여준다.

#### 나. 객체

「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱은 ‘다른 근로자’가 상대방이 된다. 따라서 근로자가 사용자에게 대하여 불쾌한 성적 언동을 하는 것은 이 법의 직장 내 성희롱에 해당하지 않는다. 이 법에서 근로자란 사업주에게 현재 고용된 자뿐 아니라 취업할 의사를 가진 구직자도 포함된다(제2조 제4호).

반면 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱의 객체를 특정하고 있지 않다. 따라서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자, 구직자, 민원인, 고객, 거래처 관계자, 용역업체 종사자, 학생, 교육생이 모두 피해자가 될 수 있다.

나아가 파견종사자, 모집채용 과정에 있는 구직자뿐 아니라, 협력업체 종사자로서 업무에 연속성이 있고 동일 근로공간에서 업무를 수행하는 경우에는 피해자가 될 수 있다.

## (2) 업무관련성

「국가인권위원회법」은 성희롱 주체의 성적 언동이 “업무, 고용, 그 밖의 관계”이거나 “지위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여”로 이루어질 것을 성립요건으로 규정하고 있다. 그리고 업무관련성과 관련하여 근무시간 외에 발생한 성적 언동이 성희롱에 해당하는지에 대하여 인권위는 행위 장소 및 시간을 가리지 않고 당사자 간에 실질적인 업무 관련성이 있으면 이를 매우 광범위하게 인정하고 있다.

### 가. 업무, 고용 그 밖의 관계

2002년 당시 제주도지사가 자신의 사무실에서 면담하던 대한미용사회 제주시 지부장의 가슴을 만지는 등의 행위를 한 사건<sup>2)</sup>에 대하여 대법원은 ““지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여”라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다고 할 것이고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 할 것이다”라고 판시하였다. 그리고 “원고가 주장하는 공직선거법의 조항은 공무원이 선거운동을 하는 경우 일반인이 선거운동을 하는 경우보다 선거의 공정을 크게 저해한다는 점에서 이를 가중처벌하기 위한 것으로 위 두 개의 법은 입법 취지나 목적이 전혀 다른 점, 남녀차별금지법상의 성희롱의 요건을 보더라도 단순히 ‘그 지위를 이용하여’로 되어 있지 않고 ‘업무 고용 기타 관계에서 … (중략)… 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라고 되어 있어 폭넓은 업무관련성을 강조하고 있고, 성희롱의 주체도 공무원에 한하지 않고 널리 ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’를 포함하고 있는 점 등을

2) 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결

고려하면 두 법의 개념이 동일하다고 볼 수는 없다고 할 것이다”라고 판시하면서 이 사건에서 “성희롱 요건으로서의 ‘업무관련성’이 부정되는 것은 아니라고 하겠다”라고 판시하였다.

「국가인권위원회법」은 공공기관의 종사자에 대해서는 높은 도덕성과 책임성을 요구하여 업무나 고용관계에 한정하지 않고 보다 넓은 관계에서의 언동까지 엄격하게 제한하고 규제하고 있다.

#### 나. 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여

「국가인권위원회법」에서의 ‘직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 조항은 성희롱의 주체가 성적 언동이 개인적으로 한 언동이 아니라 업무와 관련성이 있을 것인가의 여부이다. 따라서 발생한 장소가 직장 내 인지는 성희롱 성립에 중요하지 않으며 근무시간 외에 직장 외의 장소인 회식장소, 출장지 등도 업무수행과 관련성이 존재하는 경우에는 성희롱이 성립한다.

인권위원회는 성희롱 요건으로서의 업무관련성을 폭넓게 인정하고 있는데, 대학교수인 학생처장이 당시 파업으로 대치중이던 노동조합 전임자인 여직원의 가슴을 가리키면서 “가슴이나 잘 가리고 다니라”고 한 발언을 “업무의 일환으로 회의에 참석하였으며 당시 파업 중이던 노동조합원들과 대치하는 상황에서 발생한 일로 업무관련성이 인정”된다고 성희롱으로 결정<sup>3)</sup>하였다.

그리고 노동조합의 파업과 이에 대한 사측의 직장폐쇄 과정 중 회사가 시설관리를 목적으로 계약관계를 체결한 용역업체의 직원이 여성 근로자를 상대로 행한 성적 언동에 대한 판단에서, 노동조합의 파업이 적법한 행위였는지 여부는 업무 관련성 여부의 판단에 영향을 미치지 않는다고 보고, 용역업체 직원들에 대한 지휘권한이 제약회사에 있지 않은 것은 사실이나 근로자의 생산 행위 뿐 아니라 노사 간에 대립 또한 업무의 연장이고 용역업체 직원의 업무는 회사직원이 수행해야 할 업무를 위임받아 대신 행한 것이라고 보아 회사의 용역업체 직원들이 업무를 수행하는 중 위와 같은 일이 발생하지 않도록 예방하고 감독해야 할 책임이 있다<sup>4)</sup>고 판단하였다.

인권위원회가 성희롱의 성립요건으로서 업무관련성을 폭넓게 인정하는 것은

3) 2007. 3. 28, 06진차401

4) 2008. 8. 25, 07진차1100

다변화에 따른 다양한 관계에서 발생하는 성희롱을 규제할 수 있다고 판단된다.

(3) 행위유형

앞서 살펴본 성희롱에 대한 개념정의에서 보듯이 성희롱은 크게 두 가지 유형으로 나뉜다. 첫째 유형은 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위이고, 둘째 유형은 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익이다. 그리고 첫째 유형은 다시 「남녀고용평등법」 시행규칙 제2조 및 별표 1에서 규정하는 ‘직장 내 성희롱 판단기준의 예시’를 참조하면 다시 육체적 성희롱, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 기타 유형의 성희롱으로 세분된다.

〈표 II-2〉 성희롱에 해당하는 성적 언동의 예시

육체적 행위	입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여 주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타	그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동성
고용에서 불이익을 주는 것	채용탈락, 감봉, 승진탈락, 견직(緞織), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것

오늘날 둘째 유형의 성희롱도 빈번하게 문제되고 있지만, 여전히 첫째 유형의 성희롱이 성희롱의 대부분을 차지하고 있으며 그 중에서도 육체적, 언어적 형태의 성희롱이 주로 문제가 되고 있다.

### 가. 육체적 행위

육체적 성희롱은 의사에 반한 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등을 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱이다. 신체접촉이 있더라도 성적 의도가 없는 일상적인 행위라고 판단되는 경우에는 성희롱에 해당되지 않을 가능성이 높다.

육체적 성희롱으로 예시되고 있는 것으로는 ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉행위, ② 가슴, 엉덩이 등 특정신체부위를 만지는 행위, ③ 안마나 애무를 강요하는 행위 등이 있다.

### 나. 언어적 행위

언어적 성희롱은 여성비하적인 표현 등 언어를 통하여 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱이다. 다만, 단순히 여성비하적인 표현을 사용하거나 모욕적인 표현을 한 경우 또는 성적 표현을 담고 있더라도 피해자가 불쾌감을 느끼는데 지나지 않는 경우 등의 경우에는 성희롱에 해당되지 않는다.

언어적 성희롱으로 예시되고 있는 것으로는 ① 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함), ② 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위, ③ 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위, ④ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위, ⑤ 회식자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등이 있다.

### 다. 시각적 행위

시각적 성희롱은 피해자의 특정 신체부위를 지속적으로 쳐다보거나 피해자에게 음란물 또는 음란한 장면을 보여줌으로써 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성희롱이다.

시각적 행위로서 예시되고 있는 것으로는 ① 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용한 경우도 포함), ② 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등이 있다.

**라. 기타 행위**

육체적, 언어적, 시각적 성희롱 이외에 사회통념상 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 행태는 기타 유형의 성희롱에 해당된다.

**마. 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익**

성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익은 가해자의 성적 언동이나 성적 요구에 대하여 피해자가 불응한 것이 고용상의 의사결정과정에서 작용하여 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건이 일방적으로 불리하게 변경되는 경우를 말한다.

**3) 성희롱의 판단기준**

**(1) 원칙**

『남녀고용평등법』 시행규칙 제2조 및 별표 1의 ‘비고’는 성희롱을 판단하는 기준으로 “피해자의 주관적 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여야 한다”는 원칙을 제시하고 있다.

같은 맥락에서 대법원 판례도 이른바 서울대 신교수 성희롱 사건(대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결)에서 성적 표현 행위의 위법성 여부는 ① 피해자와 가해자의 관계, ② 가해자와 피해자의 연령, ③ 행위가 발생한 장소, ④ 행위가 발생한 당시의 상황, ⑤ 성적 동기, ⑥ 성적의도, ⑦ 상대방의 명시적 반응의 내용, ⑧ 상대방의 추정적 반응의 내용, ⑨ 가해자의 행위의 내용, ⑩ 가해자의 행위의 정도, ⑪ 가해행위의 단절 또는 지속성의 여부 등 구체적 요인들 내지는 사정을 종합적으로 고찰하여 판단해야 한다고 판시하였다. 그리고 이렇게 구체적 요인들을 종합적으로 고찰한 것을 ⑫ 사회공동체의 건전한 상식, ⑬ 사회공동체의 관행, ⑭ 선량한 풍속, ⑮ 사회질서 등의 기준에 비추어 성적 표현 행위의 위법성 여부를 결정해야 한다고 총체적 또는 종합적 접근관점을 취하고 있다.

대법원에서 제시한 판단기준은 서울민사지방법원의 이른바 롯데호텔 성희롱 사건(서울민사지방법원 2002. 11. 26. 선고 2000가합57462 판결), 서울행정법원의

이른바 C대형할인마트 성희롱사건(서울행정법원 2006. 9. 12. 선고 2006구합9313 판결)에서도 인용되는 등 실무상 확립된 판례로 기능하고 있다.

한편 국가인권위원회는 통상적으로 피해자가 여성이라는 점을 전제로서 이른바 ‘합리적인 여성(reasonable woman)’의 관점에서 판단기준을 제시하고 있다. 그에 따르면, 성희롱에 해당하는지 여부는 ① 양 당사자의 연령이나 관계, ② 행위가 행해진 장소 및 상황, ③ 행위 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응 등의 구체적 사정을 종합하여 행위의 상대방이 그러한 행위를 원치 않았고 불쾌감을 느꼈는지에 의해 결정하여야 한다.

## (2) 주요 착안점

### 가. 판단의 주체

성희롱은 ‘피해자와 같은 성을 가진 합리적인 인간의 관점’에서 판단하는 것이 바람직하다. 이 관점은 현실에서 피해자의 대부분이 여성이라는 관점에서 ‘합리적 여성의 관점’이라고도 불린다. 다만, 성희롱의 피해자가 남성도 될 수 있고 남성의 남성에 대한 성희롱, 여성의 여성에 대한 성희롱도 가능하다. 이 점에서 중립적인 차원에서 ‘합리적 피해자의 관점’이라고도 표현될 수 있을 것이다.

### 나. 강제성 유무

성희롱이 성립하기 위해서는 반드시 강제성을 필요로 하지 않으며 성적 수치심을 야기하는 행위만으로 성립이 된다. 강제성이 수반되는 경우에는 성희롱 뿐 아니라 강간 내지 강간추행과 같은 형사적인 처벌이 문제될 수 있을 것이다.

### 다. 성적만족 불필요

성적 침해행위의 동기가 성적 만족 외에 복수나 호기심 등으로 이루어지는 경우도 있으므로 행위자가 성적 만족을 위하여 시도하는 경우에만 성희롱이 성립하는 것은 아니다. 이와 관련하여, 성적 의도가 가해자의 관점에서 판단될 수밖에 없는 주관적인 요소로서 성희롱이 성립하기 위해서 반드시 필요한지 여부에 대해서 논란이 없지 않으나, 아직까지는 판례 및 결정례에 있어서 성적 의도가 성희롱을 판단하는 일응의 기준으로 기능하고 있다.

**라. 피해자의 성적 굴욕감**

행위자와 상대방이 모두 원하는 성적행위는 당연히 성희롱이 아니나 성희롱의 문제는 피해자의 성적 자유를 보호하고자 하는 측면은 물론 왜곡된 성의 구조 속에서 남용되는 성적 침해행위를 방지하자는 의미도 있다. 따라서 피해자 특성상(예: 정신장애 등) 전혀 수치심을 느끼지 않는 행위의 경우에도 객관적으로 성적 침해행위가 명백한 경우에는 성희롱의 범주에 포함시켜야 할 것이다.

**(3) 유형별 판단기준**

이상에서 성희롱을 판단하기 위한 원칙과 주요 착안점을 살펴보았으나, 이것만으로 실제 사안에서 가해자의 행위가 성희롱에 해당되는지 여부를 판단하기는 쉽지 않다. 이하에서는 남녀차별개선위원회와 국가인권위원회의 결정사례를 중심으로 성희롱의 유형 별로 구체적인 판단기준을 살펴본다.<sup>5)</sup>

**가. 육체적 행위**

원칙적으로 의사에 반한 신체적 접촉행위나 특정 신체부위를 만지는 행위 등에 대하여는 성희롱을 인정하고 있다. 가령 지나가다가 “샴푸로 감았어, 비누로 감았어”라고 물으면서 머리카락을 만진 것(04성희롱17), 침대에 억지로 누인 것(04성희롱40), 갑자기 다가와 팔짱을 낀 것(06진차534) 등은 성희롱에 해당한다.

그러나 성적 언행에 해당되지 않는 일상적인 행위라고 판단되는 경우에는 신체접촉이 있더라도 성희롱에 해당되지 않는다. 예컨대, 단순히 격려하기 위해 어깨를 두드린 것(01성희롱55), 컴퓨터작업 중 허벅지를 스치거나 때리려고 제스처를 취한 것(질책성 격려)(01성희롱113, 116), 의사가 진료 중 음핵과 질을 접촉하거나 돌출된 부위가 있는 질을 직접 만져보라고 한 것(02성희롱27) 등은 성희롱에 해당되지 않는다.

**나. 언어적 행위**

원칙적으로 객관적으로 성적 수치심을 느끼기에 충분한 언어적 언사에 대해서

---

5) ‘OO성희롱OOO’ 표기는 남녀차별개선위원회의 결정이며, ‘OO진차OOO’ 표기는 국가인권위원회의 결정을 표시한 것이다.

는 성희롱을 인정하고 있다. 가령 “너 때문에 부인과 싸웠다. 만약 이혼하면 네가 책임져라”고 하거나 “우리 부인이 아니었으면 우리 아들 새엄마 해도 되는데”라고 한 것(06진차503), 노래방에서 “접대 똑바로 해”하면서 접대를 강요한 것(03성희롱35), 성적 표현이 담긴 욕설을 한 것(00성희롱104, 02성희롱8, 02성희롱69, 71-76, 04성희롱74), 성적 모욕이 담긴 표현을 한 것(01성희롱40), 여러 사람이 보는 앞에서 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 닫고 다니라”고 한 것(06진차401), 교수가 수업시간 중에 대리모 등에 대해서 이야기하면서 “너 정도면 난자가격이 비싸겠다”라고 한 것(05진차450), 사귀는 남성의 나이가 많다는 고백을 듣고 모텔 앞에 차를 세운 후 “저런 곳에서 몸을 팔 거야”라고 한 것(07진차103), 생리대를 손으로 집어 들고 입을 닦는 듯한 행동을 하면서 “이것이 무엇인지 아느냐, 휴지냐”라고 물은 것(07진차89) 등은 성희롱에 해당한다.

그러나 단순히 여성비하적인 표현을 사용하거나 모욕적인 표현을 한 경우 또는 성적 표현을 담고 있더라도 피해자가 불쾌감을 느끼는데 지나지 않는 경우 등의 경우에는 성희롱에 해당되지 않는다. 구체적으로 살펴보면 신입사원에게 “믿을 수 있어야 한다”라고 하거나 점심시간에 “다른 회사 여직원이 사장과 개인적인 관계를 가졌다”고 말한 것(01성희롱13), “솔직히 너와 내가 옷 벗고 얘기할 수 있잖아”라고 한 것(03성희롱24), 의사가 자신(환자)에게 시를 받은 사실을 간호사 앞에서 밝힌 것(01성희롱29), 군 체력단련장 관리대장이 민간에게 위탁한 클럽하우스식당에서 일하는 여종업원에게 “왔으니 앉았다 가라(또는 놀다가라)”고 한 것(002성희롱3), 회식자리에서 장난스러운 말이 오가는 과정에서 “너는 내가 취직시켰으니까 내꺼야”라고 한 것(02성희롱36), 교장이 회식자리에서 “마시는 것은 선생님의 마음대로 하면 되는 것이고, 어른이 주는 것은 받는 것이 예절입니다”라고 하면서 여선생님에게 술을 따른 것(02성희롱65), “여성의 봉사활동은 부질없는 것”이라고 하여 여성을 폄하한 것(03성희롱5), “하루 종일 몸 팔아서 얼마나 번다고 스키장 가느냐”라고 하거나 민원인에게 소리치면서 “나 가진 것 없다. 불알 두 쪽 밖에 없다. 너 어쩔래”라고 소리친 경우 및 서른이 넘어 시집못간 것에 관해 이야기 하거나 단순히 큰소리친 것(02성희롱36), 블랙리스트에 올랐다고 하면서 “피해자와 술을 마시면 성을 간다”고 하거나 “남자친구를 몸과 마음을 다 던져서 잡으라”며 “피해자의 수준에 감지덕지 아니냐”라고 하거나 손목시계를 떨어뜨리자 “남자친구가 사줬나보다”라고 한 것(02성희롱46), 부탁을

거절하고 말없이 나가는 것에 화가나 “가시나”라고 욕을 한 것(02성희롱46), 옆에 지나갈 때 “더러운 것들 재수 없어”라고 하거나 또는 술집에서 자리를 비웠을 때 “술맛 떨어지게 재수 없어”라고 한 것(04성희롱64), 반팔 입은 것을 보고 “털이 많네”라고 한 것(02성희롱42), 둘이 저녁식사를 함께 하면서 “소문이 날지도 모른다”고 한 것(03성희롱35), 면접장소에서 남편 빌려주기라는 직업에 대해 묻거나 “우리나라와 미국의 여자 CEO 가운데 미혼여성이 많은데 어떻게 생각하는지” 등 주로 여성과 관련된 질문만 한 것(03성희롱85), “뽀뽀를 해주면 여드름이 없어진다”고 한 것(04성희롱26), 다른 직원과 사귀다는 취지의 말을 한 것(04성희롱62), 교수가 학생을 연구실로 불러 민소매 입은 피해자를 쳐다보면서 “F학점을 주겠다”고 하거나 연구실서 개인면담 중 “나의 예전 여자친구가 너보다 훨씬 예뻐다”고 한 것 및 다른 수업시간에 “너희들은 피해자가 예쁘다고 하는데 나는 XXX가 더 예쁘다”고 하거나 “너는 아이보리나 블랙계통 옷을 즐겨입는 것 같다”고 한 것(03진차48), “○○○와 그렇고 그런 사이냐”라고 한 것(05진차471), “이렇게 예쁜데 아직 결혼 안 했어요”라고 한 것(05진차619), 진정인을 조사하면서 “○○○과의 관계가 단순한 성적 욕구해소 차원이나 결혼을 고려한 것이냐”라고 물은 것(05진차925) 등이 이에 해당한다.

#### 다. 시각적 행위

원칙적으로 음란물 등을 게시하거나 보여주는 행위와 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 등은 성희롱에 해당한다. 가령 남성성기가 드러난 사진을 컴퓨터로 보여준 것(02성희롱81), 스카프를 사전 의사교환 없이 찢히고 가슴을 들여다 본 것(01성희롱14), 임신했는지 보기 위해 겉옷 벗고 일어나서 한 바퀴 돌아보라고 한 것(04성희롱15), 술집에서 술집여자의 가슴 등을 만지는 것을 보라고 한 것(04성희롱22), 입을 모아 내밀면서 뽀뽀하자는 제스처를 한 것(03성희롱18), “가슴을 만지고 싶은 충동이 일어난다”며 자신의 가슴을 만지는 시늉을 한 것(06진차10) 등에 대하여 성희롱을 인정하였다. 또 이메일(02성희롱19) 또는 핸드폰 문자메시지나 전화를 통해(06진차747) “갖고 싶다”, “같이 살고 싶다”는 등의 지나친 애정표현을 한 것과 불륜한 교제를 요구하는 편지를 전달한 것(06진차529)은 물론, “당신은 얼굴을 들고 어떻게 회사를 다니시나 / 철면피 여자수치”라는 문자메시지를 보낸 것(04성희롱64) 등은 성희롱에 해당한다.

그러나 회식석상에서 성희롱문제를 거론하면서 옆의 남자 동료의 가슴을 만지면서 “이런 식으로 했겠지?”라고 흥내낸 것(01성희롱55), 집에 가지고 가려고 했던 포르노CD를 동료의 요청에 따라 사무실에서 보여주고 있는데 이를 옆에서 본 것(02성희롱42) 및 수업 시간 중에 슬라이드를 통해 각국의 문화적 특징을 보여주면서 누드해변 장면과 아프리카 원주민 여성의 상체가 드러난 사진을 보여준 것(04성희롱56), 보험사에서 사전에 양해를 구하고 설계사를 대상으로 한 강의 중 여의사가 요실금수술 및 질벽성형술 동영상을 상영한 것(06진차714) 등은 성적 의도를 인정하기 어렵다는 이유로 성희롱에 해당하지 않는다고 한다.

#### 라. 기타 행위

육체적·언어적·시각적 행위 외에도 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동은 성적 언동에 해당된다. 가령, 원하지 않는 데이트나 교제를 강압적으로 요구하는 것(03성희롱54, 04성희롱57, 06진차534), 뽀뽀를 해달라고 하는 것(02성희롱41, 06진차10) 여관이나 모텔로 데려가려고 하는 것(03성희롱29, 03성희롱35, 04성희롱4, 07진차103) 등이 이에 해당된다. 그밖에 동료여직원이 직장동료 등으로 하여금 “진정인(여자)이 성희롱 가해자와 잠자리를 같이 하고, 전 과장과 모텔에 들어가는 것을 봤다”며 탄원서를 제출하게 한 것(06진차266), 트랜스젠더 여성이 스트립쇼를 하는 퇴폐술집에서 회식을 하고, 쇼 시작시 집에 가려는 것을 만류하고, 쇼를 본 느낌을 물은 것(06진차201)도 성희롱에 해당한다.

그러나 사장이 비서에게 속옷을 선물한 것(01성희롱13), 여성에게 남자화장실 쓰레기통과 남자샤워실 청소시킨 것(02성희롱77), 지방에서 취업하러 온 신청인을 임시로 묵을 모텔까지 배웅해 준 것(03성희롱35) 교수가 야간 대학원생들에게 밤늦게 집으로 가기 곤란한 사람은 자신의 집에서 자자고 가끔 이야기한 것(04성희롱56) 등에 대해서는 성적 의도를 인정하기 어렵다고 하여 성희롱에 해당되지 않는다.

#### 마. 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익

성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 줌으로써

채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 변경한 것은 성희롱에 해당한다. 가령 고용상의 불이익을 당하는 피해자가 있음 알 수 있었다. 예를 들어, 사회복지시설에서 물리치료사로 근무하던 피해자를 세 차례 껴안고, 뒤에서 안고 들었다가 내려놓으면서 가슴을 만지는 성적 언동을 하여 피해자는 더 이상 일을 계속하지 못하고 퇴사한 것(11진정168600), 피해자에게 수차례 문자와 전화로 성희롱을 하고, 보관된 문자를 다른 사람에게 보여주며 하소연하였다고 하여 감봉 3개월과 시말서를 제출의 징계를 부과하였으며, 이후 피해자가 국가인권위원회에 진정을 제기하자 징계해고 한 것(10진정567600), 편의점 아르바이트 직원인 피해자는 점주로부터 육체적, 언어적성희롱을 당하여 성적 굴욕감을 느끼고 근무를 그만 둔 것(10진정117900), 주식회사 ○○○의 회장인 가해자는 비서로 일하고 있는 피해자에게 밤 늦게 전화를 하고 “밥을 해 달라”, “집을 찾아 가겠다”라고 하는 등 업무 외적인 요구를 하면서 피해자를 성적으로 대상화 하였고 피해자가 그러한 행동을 자제해 줄 것을 부탁하자 가해자는 피해자를 전보조치 한 것(10진차77), 피해자는 ○○피부과병원의 피부관리사로 병원의 전문의인 가해자가 주관한 회식에 참석하여 옆 자리에 앉게 되었고 가해자는 피해자에게 남편을 부르라고 하면서 “와서 비디오 동영상 좀 보여 달라고 그래.”, “리얼 야동. 여기서 좀 보여줘.”라고 말하는 등 듣기에 수치스러운 이야기를 반복하여 이로 인해 피해자는 심한 정신적 굴욕감을 느껴 다음날 사직 의사를 밝히고 직장을 그만 둔 것(10진차119), 한국○○연맹 부설 성문화센터의 센터장으로 채용된 피해자는 채용 면접 시 가해자인 연맹의 사무총장으로부터 “성관계를 몇 번 가져봤는지”, “학생들이 오를 섹스를 실컷 하고서도 안 한척 시치미를 떤다.”라는 말을 들었고, 가해자는 직무교육 중 “내 성기의 색깔이 얼마나 아름다웠는지 모른다.”라고 말하며, 또한 피해자와 대화를 할 때에는 피해자의 가슴이나 하체에 시선을 고정시키곤 하여 피해자로 하여금 성적 굴욕감과 수치심을 느끼게 하였다. 그러나 이러한 일들이 있던 후 피해자는 갑자기 가해자로부터 권고사직을 당하여 직장을 그만 둔 것(10진정61600), 피해자들은 인력과견업체인 ○○주식회사 소속 근로자들로, 이 회사와 용역계약을 체결한 사출금형업체인 ○○주식회사에서 카메라 부품 검사 업무를 수행하였다. 그러나 금형이사인 가해자는 회식 2차 자리인 노래방에서 피해자들을 뒤에서 껴안고 가슴에 손을 대는 행위를 하여 성적 굴욕감과 혐오감

을 느끼게 하였고, 이에 피해자가 퇴사한 것(10진정143300), 뒤에서 껴안고 만지는 등의 행위로 성적 굴욕감을 주어 피해자가 직장을 그만두겠다고 하자 두 번 다시 하지 않겠다고 사과하며 재발방지를 약속하였으나 피해자 앞에서 본인의 성기를 만지는 등 성적 언동을 반복하여 심한 성적 굴욕감으로 직장을 그만 둔 것(10진정214900), 성적 언동으로 인해 성적 굴욕감을 느껴 그만두려 하자 갑자기 껴안으며 “안 그만 두겠다고 말하면 놔줄게”라고 말하고, 또 피해자의 허벅지에 손을 올려 무릎까지 쓸어내리는 등의 성희롱을 당하여 결국 사직한 것(10진정226600), 군청의 군수와 의장으로부터 수차례에 걸쳐 누드사진을 찍으라는 종용을 받음으로 인해 성적 굴욕감을 느껴 직장을 그만둔 것(10진정235200), ○○청사 청소용역회사 사업소 소장인 가해자는 소속 직원인 피해자와 식사를 한 후 2차로 간 노래방에서 피해자의 가슴을 만지거나 노래하는 피해자의 뒤에서 성기를 밀착하는 성희롱을 하였고, 가해자는 다른 여성직원에게 “달라는 대로 줄년”, “이년 저년” 등 비하적인 용어를 사용하거나 다른 여성 직원에게 대해서도 허리를 만지는 등 성희롱을 하여 가해자의 배치전환을 요구한 것(10진정535400), 피해자는 프리랜서인 피해자는 방송제작사 ‘○○○○’의 직원인 가해자와 드라마 예고편 촬영을 위해 구두 계약을 맺고 사전작업을 진행한 후 저녁식사를 하고 돌아오는데 가해자가 피해자에게 “내 애인해라”, “애인이 되면 맛있는 걸 사주겠다, 페이가 더 나가도록 푸시해 보겠다.”는 말을 하였다. 이에 피해자는 심한 불쾌감과 굴욕감을 느껴 가해자에게 더 이상 일을 같이 할 수 없다고 통보하고 업무를 포기한 것(10진정480800), 피해자와 가해자는 제품판매와 관련하여 업무 위탁계약을 맺은 자이며, 가해자는 사업관련 면담을 위해 피해자를 처음 만난 자리에서 “요즘은 유부녀도 다 애인이 있다, 이혼하는 사람도 많다”라고 이야기하면서 진정인을 포옹하였고, 워크숍에서 음담패설을 하였다. 이후 가해자는 피해자에게 “내가 와이프랑 떨어져서 사는 이유가 있다”, “남편과 차를 같이 타고 다니지 마라. 차가 필요하면 내가 태워주겠다. 차비를 줄 테니 따로 타고 다녀라”, “나와 만나는 사람에게는 옷도 사주고 머리핀도 사줄 수 있다”, 고 얘기하면서 진정인의 얼굴을 만졌고, 이 밖에도 손을 만지는 일은 수시로 있었다. 그러자 피해자가 가해자를 경계하자 업무상 협조를 지연시키는 등 불이익을 준 것(09진차804), ○○시립 ○○센터에서 근무하는 피해자는 직속 상사인 가해자에게 성희롱을 당하였으나 가해자가 용서를 구하여 직장생활을 유지하려는 동기에서 용서

를 하였다. 그러나 가해자는 또 회식에서 술에 취한 피해자의 옷 속으로 손을 넣어 가슴과 하복부를 만지는 행위를 하였다. 이에 가해자는 피해자의 요구에 따라 사직하기로 했으나 이후 태도를 바꾸어 “그냥 신고해서 잡아넣어라.”라는 등의 말을 하였고, 사직서를 제출한 후에도 근무지에 나타나 피해자에게 위협감을 느끼게 한 것(09진차1415), 피해자와 ○○○가 관제센터장의 모니터요원 성희롱 사건을 적극적으로 문제제기한 것을 이유로 주식회사 ○○종합기업 대표이사인 가해자는 모니터요원 18명 중 피해자와 ○○○에 대해서만 채용을 거부한 것(08진차1048)은 성희롱에 해당한다.

### III

## 성희롱에 관한 법과 제도

1. 외국의 법제도	45
2. 한국의 법제도	55
3. 우리나라의 운영 현황	61

## 1. 외국의 법제도

우리나라뿐 아니라 다른 나라에서도 성희롱에 관한 법규제의 필요성에 대해서는 대체로 공감하고 있지만, 그 방법이나 내용 등은 각국의 상황에 따라 대단히 다양한 모습을 보여주고 있다. 그에 따라, 비교법적 고찰을 통하여 성희롱에 대한 일반적인 원칙을 이끌어내기는 쉽지 않다. 다만, 국제법의 차원에서 또 유럽연합과 같은 지역법의 차원에서 성희롱에 대한 규제가 시도된다는 점에서 성희롱에 대한 법제도의 통일화의 경향을 발견할 수는 있을 것이다. 이에 각국이 입법례를 다루기에 앞서 성희롱의 규제에 관한 국제적인 동향을 간단히 살펴본다.

### 1) 국제적 동향

#### (1) 국제연합(UN)

국제연합(UN)에서 직장 내 성희롱 문제는 성차별의 한 유형으로 다루어졌다. 1979년의 「여성에 대한 온갖 형태의 차별철폐에 관한 협약」은 성희롱이 문제되기 전에 채택되었기에 성희롱에 대해서는 규정하지는 못했고, 1985년에 케냐의 나이로비에서 개최된 제3차 세계여성대회에서 채택한 ‘2000년을 향한 여성발전 전략’에서 성희롱이라는 용어가 처음 등장하였다. 이는 직장 내 성희롱을 사전에 방지하고 피해자가 배상받을 수 있는 권리를 보장받을 수 있도록 지원하기 위한 적절한 조치를 마련할 것을 요구하였다.

그 후 1992년 1월 여성차별철폐위원회(CEDAW)의 여성에 대한 폭력에 관한 「일반권고(General Recommendation) 제19호」 제11조 18호에서 성희롱에 대한 개념정의와 함께 직장 내 성희롱에 대한 각종 시정조치를 권고하였다. 그에 따르면, 성희롱은 상대방이 원하지 않는 행위로 신체적 접촉 및 접근, 성적 성질을 가지는 언급, 외설적인 출판물을 보여주는 행위, 언어나 그림 등에 의한 성적 요구를 포함하는 행위이다. 그리고 여성 근로자가 성희롱 행위의 수용거부가 채용, 승진, 고용과 관련하여 자신에게 불이익을 초래하였다고 믿을 만한 정당한 이유가 있거나, 성희롱으로 인하여 적대적 근로환경이 조성되었을 경우에는 고용상의 차별에 해당하며, 각국은 직장 내 성희롱으로부터 여성을 보호하기 위하여 형사처벌과 민사상의 배상청구와 보상지급 규정과 같은 효과적인 법적 조치를 취

할 것을 권고하였다.

1995년 9월 제4차 세계여성회의에서 채택된 「세계여성행동강령」은 ‘여성과 경제부분’에서 성희롱의 경험은 근로자의 존엄성에 대한 모욕이며 여성이 그의 능력에 따른 기여를 하는데 장애가 된다고 선언하였다, 아울러 제180조에서는 정부가 모든 작업장에서 성적 기타 형태의 희롱에 대한 법을 제정하고 실행해야 한다고 규정하였다.

한편, 국제노동기구(ILO)는 1985년 제71회 총회에서 「여성 근로자의 기회 및 대우의 평등을 촉진하기 위한 결의」를 채택하여 직장에서의 성희롱이 여성 근로자의 근로조건, 고용, 승진의 전망을 해친다는 점을 지적하고 남녀평등촉진정책에 있어서 성희롱을 처벌하고 예방하기 위한 조치를 포함할 필요가 있다고 규정하였다.

1992년에는 「직장에서의 성희롱과의 투쟁-노동조건 다이제스트」라는 제목의 보고서를 발행하여 세계 23개국의 성희롱에 대한 법적 현황을 보고하였다. 또 1996년에는 국제노동기구가 발간하는 「국제노동평론(International Labour Review)」 제135권에서 성희롱을 둘러싼 문제에 관한 각국의 최근 동향, 법제도의 진전 상황, 최근의 주요 판례 및 중재사례, 법제도에 평가와 문제점을 상세하게 분석하였다.

## (2) 유럽연합(EU)

EU내에서 직장 내 성희롱에 대한 관심은 1986년 여성에 대한 폭력에 관한 유럽 의회의 결의 속에서 처음으로 나타났다. 1987년 유럽위원회 보고서는 그 당시 12개 회원국 모두 희롱에 대처할 적절한 법적 장치를 갖고 있지 않다고 결론내리며 EU 지침을 요청하였다. 그 결과 1991년 「직장에서의 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고(91/131/EEC)」에서 성희롱에 대한 인식과 시정조치의 이행이 권고되었다. 특히, 직장에서의 여성과 남성의 존엄성에 영향을 미치는 성적 성질의 행위 또는 기타 성에 기초한 행위라고 기술된 성희롱에 관한 정의는 회원국들의 입법에 영향을 끼쳤다.

그 후, 1996년 위원회는 성희롱에 관한 국내법화에 관한 두 번째 보고서를 발간하고, 위 권고와 행위규범이 충분한 진전을 보지 못했다고 결론 내린 뒤 유럽 차원의 사회 파트너(노사단체)들이 지침으로써 법적 효력을 갖는 단체협약을 협

상할 것을 제안하였다. 성희롱에 관한 후속 보고서에 따라 위원회는 평등처우지침을 개정하기 위한 지침 초안을 발행함으로써 법적 구속력 있는 수단을 강구하기 시작하였다. 이 초안은 2002년 9월에 새로운 지침(2002/73/EC)으로 채택되었고, 개정 지침은 성에 기초한 행위와 성적 행위를 구별 짓고, 희롱과 성희롱을 정의내리며, 희롱과 성희롱 모두 성을 이유로 하는 차별 형태로 인정하고 그것을 금지하였다.

특히 위 지침 제2조 제2항에서는 ‘괴롭힘’과 ‘성희롱’의 개념에 대해 규정하였다. 이에 따르면 ‘괴롭힘’이라 함은 어느 한 사람에 대하여 존엄성을 손상시키고 위협, 적대시, 굴욕, 품위손상, 모욕적인 환경을 조성하는 것을 목적으로 하거나 야기하는 (상대방이) 원치 않은 성과 관련된 행태가 이루어지는 경우를 의미한다. 또한 ‘성희롱’이라 함은 (상대방이) 원하지 않은 행위이다. 제2조 제3항은 괴롭힘과 성희롱이 2002/73/EG 지침에서 금지하는 ‘성을 이유로 하는 차별’에 해당된다고 규정하였다.

## 2) 각국의 입법례

앞서 살펴본 바와 같이 성희롱에 관한 각국의 법제도는 대단히 다양한 양상을 보이지만, 여기에서는 미국, 독일, 일본, 그리고 기타 국가로 나누어 각국의 입법례를 검토한다. 미국, 독일, 일본의 3국을 별도로 다루는 이유는 이들 세 국가가 성희롱에 관한 주요 입법례를 대표하기 때문이다. 미국은 성차별의 관점에서 성희롱을 금지하는 반면, 독일은 인권의 관점에서 성희롱을 금지한다. 이와 달리 일본은 성희롱을 인권의 관점에서 다루면서도, 성희롱을 금지하는 별도의 법규정 없이 민법상의 불법행위 책임을 통하여 그 피해를 구제한다. 이하에서 성희롱에 관한 각국의 입법례를 검토함에 있어서 현황, 관련법령, 사용자의 의무와 책임, 피해자의 권리 구제를 중심으로 살펴본다.

### (1) 미 국

#### 가. 현황

미국에서는 일찌감치 Williams vs. Saxbe(1976) 판결 등 판례를 통하여 성희롱이 민권법(The Civil Rights Act, 1964) 제7편에 위반된 성차별로 이해되고 있었

다. 이를 구체화하여 1980년 고용기회평등위원회(EEOC)의 「성에 의한 차별에 관한 가이드라인(Guideline)은 성희롱을 정의하고 성차별의 한 유형으로 금지하였다. 그 후, 1990년 고용기회평등위원회(EEOC)의 「성희롱 지침(Policy Guidance)」에서 직장 내 성희롱에 대한 사용자책임을 명시하고 성희롱 방지 및 개선 방안을 규정하였다.

한편, 학교에서의 성희롱 역시 교육부 민권국(OCR)의 개정 교육법(1972) 제9장에 근거한 성희롱 지침(1997)에 의하여 명문으로 금지되기 전에도 허용되지 않는 것으로 이해되고 있었다.

그럼에도 불구하고, 성희롱에 대한 일반인의 인식은 1991년의 클레런스 토마스에 대한 미 연방 대법원의 인준 과정에서 폭발적으로 확산되었다. 이 사건을 계기로 성희롱은 비영리조직, 학교, 대학, 기업 등 모든 기관의 관심을 끌게 되었으며, EEOC에 제기되는 고소 건수도 상당히 증가하였다. 기관도 피고용인의 행동에 대해 재정적 책임을 질 가능성이 있다는 것과 적대적 근무환경이 가져오는 사기 저하와 낮은 생산성 때문에 성희롱에 대한 협의 주장을 심각하게 받아들이기 시작했다.

#### 나. 관련 법령

‘민권법’은 1964년 인종차별철폐를 최우선 과제로 하여 성립한 법령이지만, 인종차별 이외에도 피부색, 종교, 성, 국적에 의한 차별도 금지한다. 특히 고용의 장에서의 차별을 금지하는 것은 ‘민권법’ 제7편(Title VII)이고, 1964년 민권법 제정과 동시에 EEOC가 제7편을 관할하는 연방정부 직속 기관으로서 설치되었다. ‘민권법’ 제7편은 성희롱에 대해 특별히 규정하고 있지 않지만, 1970년대 후반부터 성희롱을 703조(a)를 위반한 성차별로 인정하는 판례가 나타나기 시작했고, 1980년에는 EEOC의 가이드라인이 제시되어 성차별로서의 성희롱 법리가 정착되었다.

한편, 미국에서도 캘리포니아 주를 비롯한 일부 주에서는 성희롱에 대하여 형사 제재를 규정하고 있다.

#### 다. 사용자의 의무와 책임

##### ① 1980년 EEOC 가이드라인

1980년의 EEOC의 가이드라인은 사용자는 종업원이 한 성희롱 행위에 대하여 그것을 인정했는지, 또한 알고 있었는지와 상관없이 그 책임을 부담한다는 것과 다만 사용자가 적절한 조치를 취한 것을 증명하면 그러하지 아니하다는 것을 분명히 하였다. EEOC는 또한 사용자는 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 수단을 취하도록 촉구하고 있다.

1986년의 Meritor Savings Bank v. Vinson 사건에서 사용자 책임에 관하여 연방대법원은 알지 못하였다고 하여 책임을 면제받는 것은 아니라고 인정하면서 환경형 성희롱의 실태 파악의 어려움을 지적한 뒤에 사용자는 자동적으로 책임이 있는 것은 아니라고 하고, 절대적으로 책임을 부담한다고 한 항소심에 비해 다소 사용자에게 관대한 견해를 보였다.

##### ② 1990년 EEOC 지침

EEOC는 Meritor 사건을 계기로 1980년의 가이드라인을 재검토 후, 1990년 성희롱에 관한 지침(EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment)을 발표한다. 지침의 내용은 상사의 성희롱에 대한 사용자 책임과 성희롱의 방지와 개선책에 관하여 기술되어 있다. 이 지침에 의해 특히 지금까지 명확하지 않았던 환경형 성희롱의 판단기준과 사용자 책임과 사용자가 취해야 할 조치가 구체화되었다.

#### 라. 피해자의 권리구제

1991년의 ‘민권법’의 개정에 의해 성희롱 소송은 대폭 증가하였다. 그 첫 번째 이유는 ‘민권법’의 적용범위가 공무원 등에까지 확대된 것으로 소송제기가 가능한 인구가 증가한 것이다. 두 번째 이유는 이 개정에 의해 사용자에게 배상책임이 발생한 것이다. 그 이전은 피해자가 받은 금전적인 구제는 피해 때문에 지급되지 않은 임금(back pay), 직장복귀가 불가능한 경우에 만일 직장에 머물렀다면 장래 지급받았을 임금(front pay), 변호사에게 지불한 비용 등 형평법적인(equitable)것만 있었다.

그런데 1991년 개정에 의해 고의적인 차별을 한 것으로 인정받은 사용자에게는 그 종업원 수에 따라 보상적 손해배상(compensatory damages)과 징벌적 손

해배상(punitive damages)이 부과되게 되었다. 이로써 환경형 성희롱에 의하여 정신적으로 받은 고통에 대해서도 금전적 구제를 받을 수 있게 되었다. 그에 따라 환경형 성희롱 소송은 다시 증가하고 사용자가 패소한 경우 지급되는 금액도 대폭 증가하였다.

## (2) 독일

### 가. 현황

독일의 경우에도 대부분의 성희롱 사례가 가해자와 피해자 간의 힘의 불균형, 즉 권력관계와 관련되고 종속관계에서 권력을 가진 자가 힘을 악용하여 성희롱을 자행하고 있다. 특히 여성 근로자의 경우 특별한 직업적인 전문 자격을 가지고 있지 않거나 높은 수준의 교육을 받지 못한 경우 수습기간 중에 있거나 취업 초기 단계에 있는 경우 훨씬 더 많이 성희롱을 당하는 것으로 알려져 있다. 여성 근로자들이 사용자에게 성희롱 발생에 대하여 신고, 주장하는 경우 사용자 측에서 부정적인 반응을 보이는 경우가 많기 때문에 사용자로부터 비난받게 될 것이라는 두려움이나 더 나아가 직장을 잃게 될지도 모른다는 두려움으로 인하여 성희롱을 당하고도 침묵하는 경우가 많다.

### 나. 관련 법령

1994년 9월 ‘직장 내 성희롱에 대한 보호를 위한 법률’(이하, ‘근로자보호법’)의 제정을 통해 처음으로 직장 내 성희롱 문제에 관한 직접적 법규정이 마련되었다. 이 법은 민간 사업장 및 공무원, 공공부문 근로관계(판사와 군인 포함) 등에 대해 모두 적용되었고, 근로자가 상사, 동료 근로자 또는 제3자 등으로부터 성희롱을 당한 경우 피해 근로자가 사업장 내 담당 기관에 고충을 호소할 수 있는 권리, 일정한 요건 하에서 근로자의 작업거부권 등 피해 근로자 보호에 관한 규정을 두고 있었다.

그 후, 유럽연합의 차별금지지침의 국내법적 실현을 위해 2006년 8월 ‘균등대우원칙의 실현에 관한 유럽지침이행에 관한 법률’(이하 ‘일반동등대우법’)이 제정되어 같은 법에 성희롱에 관한 규정이 포함됨에 따라 1994년의 ‘근로자보호법’은 폐지되었다. 따라서 현재 독일에서 성희롱 문제에 관해서는 기본적으로 ‘일반동등대우법’ 상의 규정들이 적용된다.

#### 다. 사용자의 의무와 책임

사용자가 취해야 할 조치와 의무에 관하여는 일반동등대우법 제12조에 규정되어 있다. 첫째, 사용자는 같은 법 제1조에 열거된 사유들로 인한 불이익 대우로부터 근로자를 보호하기 위하여 필요한 조치들을 취해야 할 의무를 부담한다.

둘째, 사용자는 특히 직업교육 및 재교육과정에서 같은 법에서 금지되는 불이익 대우가 일어나지 않도록 적절한 종류와 방식으로 노력해야 한다. 이와 관련해서는 같은 법 위반의 행위가 일어나지 않도록 근로자들을 교육시키는 프로그램의 실행을 생각할 수 있지만, 사용자가 이와 같은 근로자 교육 등을 위한 노력을 하였다고 해서 같은 법상의 다른 책임을 면제받을 수 있는 것은 아니다.

셋째, 같은 법상의 불이익 대우 금지규정에 위반한 근로자에 대하여는 개별 사례별로 적절하고 필요하고 합당한 조치, 예컨대 경고, 전보, 전직, 해고 등과 같은 조치를 취하여야 한다. 이것은 성희롱 등 같은 법 위반행위를 한 근로자에 대한 사용자의 징계 및 인사조치의무를 의미하므로 위반행위의 경중에 따라 사용자의 조치가 달라지게 된다. 결국 어떠한 조치가 적절하고 필요하며 합당한 것인가는 각 개별 사례의 정황에 따라 달리 판단될 수밖에 없다. 연방노동법원은 상사의 부하 여직원에게 대한 성희롱이 문제된 사건에서 피해자가 가해자의 성희롱을 의식적으로 거절하고 피해자가 원치 않은 문제의 성희롱 행위가 외관상으로도 드러나 있는 경우 가해자를 해고 없이 즉시 해고한 정당성을 인정한 바 있다.

넷째, 근무자가 업무수행과정에서 제3자에 의해 불이익대우를 받은 경우에도 역시 개별 사례별로 근로자 보호를 위한 적절하고 필요하고 합당한 조치를 취해야 한다.

다섯째, 같은 법 제13조에 따른 근로자의 고충호소 처리를 담당하는 사업장 내 관할 기구에 관한 정보를 적절한 위치에 게시하여 근로자에게 알려야 한다.

#### 라. 피해자의 권리구제

##### ① 근로자의 고충호소

일반동등대우법 제13조에서는 사업장의 내부적 분쟁해결 시스템이라고 할 수 있는 근로자의 고충호소제도에 관한 규정을 두고 있다. 이에 따라 근로자는 성희롱이나 괴롭힘으로 인한 권리침해를 느끼고 있는 정도로도 사업장 내의 권한 있

는 기구 내지 담당자에게 고충호소권을 행사할 수 있다. 근로자가 사용자에게 고충호소를 하는 것은 사용자가 그에 상응하는 대응을 해야 한다는 필요성을 보다 명확하게 한다는 점에서 중요한 의미가 있다.

### ② 손해배상청구

일반동등대우법 제15조에서는 차별로 인한 손해배상 청구에 관한 규정을 두고 있다. 사용자는 불이익대우금지에 위반되는 행위를 하였을 경우 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상하여야 한다. 손해배상청구는 단체협약에 달리 규정하고 있지 않는 한 근로자가 불이익 대우의 사실을 안 날로부터 2개월 이내에 서면으로 사용자에게 주장하여야 한다. 손해배상청구는 노동법원에 대한 제소를 통해 진행된다. 또한 같은 법 제16조에서는 성희롱 피해 근로자, 관련 증인 등이 같은 법상의 권리를 행사하였다는 점 등을 이유로 사용자가 이들에게 불이익한 대우를 하는 것을 금지하고 있다.

### ③ 작업거부권

근로자가 직장 내에서 괴롭힘이나 성희롱을 당하는 경우 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다(제14조 제1문).

## (3) 일 본

### 가. 현황

개방적인 성문화로 널리 알려진 일본에서도 직장 내 성희롱 문제를 몇몇 실태 조사를 통해 보면 직장 여성에게 있어 간과할 수 없는 심각한 상황이다. 일본에서 직장내 성희롱은 예상 밖으로 많은 것이 현상이다. 회사 상담창구에 상담이 들어오지 않는다고 하여 사내에서 성희롱이 일어나지 않은 것은 아니다.

### 나. 관련 법령

일본에는 성희롱을 직접 금지하고 벌하는 규정이 존재하지 않는다. 오늘날 직장에서의 성희롱에 관하여는 개정 '고용에서의 남녀기회균등·대우이 확보 등에 관한 법률'(이하 '균등법')에서 그 조치의무가 규정되어 있다. 하지만, 이 균등법

은 위법성을 판단하는 것은 아니고, 사업주의 고용관리상의 책임을 분명하게 하는 성격의 법률로서 사법상의 법적 효력은 갖지 않는다. 따라서 ‘균등법’ 위반으로 바로 불법행위가 되는 것이 아니라 형법의 강제외설죄(일본형법 제176조), 강간죄(일본형법 제177조) 등의 구성요건에 해당하는 경우 또한 민법의 불법행위(일본민법 제709조), 사용자 책임(일본민법 제715조), 채무불이행(일본민법 제415조) 등의 요건을 충족하여야 한다.

#### 다. 사용자의 의무와 책임

균등법 제11조는 사업주는 성희롱으로 인한 근로조건의 불이익이 없도록 상단에 응하고 적절한 대응을 하는 등 기타 고용관리상 필요한 조치를 강구할 것으로 규정하고 있다. 물론 사용자 자신이 성희롱을 하고, 이것이 법원에 의해 위법하다고 판단되어 불법행위의 성립이 긍정된 경우, 사용자 자신이 개인적으로 손해배상 등의 자기책임을 부담하는 것은 당연하다. 문제는 종업원 등이 성희롱을 하고, 이것이 위법하다고 된 경우에 사용자도 법적 책임을 부담하는가이다. 이것이 즉 사용자 책임의 문제이다.

이 점에 관하여 일본 민법 제715조제1항은 “어떤 사업을 위해 타인을 사용자자는 피용자가 그 사업 집행에 관해 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다”고 규정한다. 이것은 자기가 고용한 종업원의 불법행위에 관해 사용자가 대위 책임을 부담하는 것을 분명하게 한 것이다. 그 입법취지로서는 기본적으로 타인을 사용하는 것에 의해 자기의 사회적 활동을 확장하고 거기에서 이익을 얻고 있는 경우에는 그 활동과 관련하여 발생한 제3자에 대한 손해에 관하여도 배상 책임을 부담하여야 한다고 하는 배상책임의 원칙에 기초한다.

일본 민법 제715조에서는 자기가 고용한 종업원의 불법행위에 관해 사용자가 대위책임을 부담한다는 것을 규정하고 있지만, 그것에는 ‘사업의 집행에 관해’ 이루어진 것으로 평가되는 것이 필요하다. 엄밀하게 말하면 성희롱에 해당하는 성적 언동은 직무 그 자체는 아니기 때문에 실제로 본래의 직무와의 관련성의 유무나 정도를 어떠한 관점에서 판단해 가는가가 중요한 법률문제가 된다. 이 점에 관하여는 그 성적 언동에 관해 행위자가 누구인가, 피해자가 누구인가, 행위자와 피해자와의 관계는 어떠한가, 해당 언동의 내용은 어떠한가, 직장에서 이루어진 것인가, 근무시간 중의 언동인가, 사용자의 예견가능성 등 여러 사정에 입각하여

종합적으로 판단할 수밖에 없다.

#### 라. 피해자의 권리구제

1997년에 개정된 ‘균등법’은 새롭게 직장에서의 성희롱의 방지에 관한 규정을 두었지만, 이 규정도 성희롱에 대한 직접의 금지 규정은 아니고, 취업환경 정비의 관점에서 사업주에 대하여 성희롱의 발생을 방지하기 위한 ‘배려의무’를 설정한 것에 그치고 있다. 이러한 상황 하에서 성희롱에 대한 피해자가 법적 구제를 받는 방법은 기본적으로는 종래의 전통적 법리에 따라 형사고소 또는 고발을 통하여 형사책임을 묻거나 손해배상청구소송을 통하여 민사책임을 묻는 것이다.

#### (4) 기 타

##### 가. 영국

영국은 1986년 「성차별금지법(The Sex Discrimination Act 1975)」을 개정하여 성희롱을 차별의 한 유형으로 규정하였다. 그에 따르면, 개인의 성별을 이유로 한 원치 않은 행동, 원치 않은 성적 행동이 존재하고 그 행위가 인격의 존엄성을 침해하거나 성적 수치심을 주거나 그러한 환경을 만들어내는 목적이거나 효과를 가지면 성희롱이 인정된다.

##### 나. 프랑스

프랑스는 노동법전을 개정하지 않고 유럽연합의 차별금지지침(2002/73/EC)의 국내이행법률을 2008년에 제정하여 직장 내 성희롱을 금지하였다. 그 결과, 제122-46조는 성희롱을 ‘사용자, 그 대리인 또는 기타의 자가 그 직무상 부여된 권력을 남용하여 자신 또는 제3자를 위한 성적 이익을 위해 근로자에게 명령, 협박, 강제하는 것’으로 개념정의하고, 제122-47조는 성희롱 근로자에 대한 제재를 명시하고 있다. 아울러 제122-48조는 사용자에게 성희롱을 예방하기 위해 필요한 모든 조치를 취하도록 규정하고 있다.

한편, 프랑스는 특이하게도 2002년 시행된 개정 형법(code penal)은 성희롱에 대한 형사처벌 조항으로 형법 제179조를 신설하여 성희롱범죄를 징역 1년 및 벌

금 15,000유로에 처하도록 규정하였다. 그러나 이 규정은 2012년 5월 4일 프랑스 헌법위원회(conseil constitutionnel)의 결정(1012-204 QPC)에 의하여 처벌규정의 불명확성을 이유로 폐기되었다. 그로 인하여 성희롱위반죄로 계속 중이던 모든 형사사건의 공소가 취하되었다. 이에 대하여 AFVT를 비롯한 페미니스트의 NGO단체들의 비판이 집중되었다. 그러자 의회는 2012년 10월 만장일치로 다시 성희롱을 처벌하는 새로운 형법개정안을 만장일치로 통과시켰다.

## 2. 한국의 법제도

### 1) 개관

#### (1) 여성발전기본법

「여성발전기본법」은 1995년에 우리나라 법률 중 처음으로 성희롱 관련 조항을 명문화하였다. 당시 법 제17조 제3항은 “국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.”고 성희롱 예방 등에 관한 국가와 지방자치단체 그리고 사업주의 책무를 처음으로 규정하였다.

이후 수차례에 걸친 개정을 통해, 현행 「여성발전기본법」 제3조 제4호는 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다고 규정하면서, 가목에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 나목에서 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 규정하고 있다. 또한 제17조의 2를 통해 국가기관 등의 장과 사업주에게 성희롱 방지를 위한 예방교육을 의무화하고 있고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 있다.

#### (2) 남녀고용평등법

「남녀고용평등법」은 제3차 개정(1999년)을 통해 직장 내 성희롱 관련 규정을

처음으로 명문화하였다. 당시에는 직장 내 성희롱을 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다”(제2조의 2 제2항)고 정의하였다. 이 정의는 직장 내 성희롱에 대한 외국의 입법례나 논의 등을 반영한 것으로 고용 조건에 대한 불이익과 노동환경 악화를 직장 내 성희롱의 구성요건으로 하고 있다.

이것이 2001년 개정에 의해 ‘고용환경을 악화시키는 행위’를 삭제하여 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼기만 하면 직장 내 성희롱이 성립하게 되었다. 현행 「남녀고용평등법」 제2조 제2항에 의하면 직장 내 성희롱이란 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다”고 정의하고 있다. 그러나 직장 내 성희롱의 범위는 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 일어나는 행위로 한정되어 있어 외부고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자가 업무수행 과정에서 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하는 성희롱 행위를 할 경우 근로자를 보호할 수 없다는 한계가 있었다. 이에 2007년 개정에서 사업주에게 고객 등에 의한 성희롱 방지의무를 노력의무로 규정하였다.

현행 「남녀고용평등법」은 제2장 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우 등’에 ‘직장 내 성희롱의 금지 및 예방’이라는 별도의 절을 두어 직장 내 성희롱 금지에 관한 일반 규정(제12조), 직장 내 성희롱 예방교육이 실시(제13조), 성희롱 예방교육의 위탁(제13조의 2)에 관한 규정을 두고 있다. 또 사업주의 「남녀고용평등법」상의 의무로, 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취해야 할 의무(제14조 제1항), 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니될 의무(제14조 제2항), 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무 수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한

조치를 취하도록 노력할 의무(제14조의 1 제1항), 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 될 의무(제14조의 2 제2항)를 규정하고 있다.

또한 직장 내 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위하여 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에게 상담·조언 업무를 하는 명예고용평등감독관(제24조 제2항 제1호)를 두고, 사업주가 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 형사처벌을 규정하는 한편, 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를(제39조 제1항), 제14조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 과태료를(제39조 제1항 제1호), 제14조의 2 제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 사업주에게 500만원 이하의 과태료를(제39조 제1항 제2호), 제13조 제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 자에게 300만원 이하의 과태료 제39조 제3항 제1호)를 부과하는 행정벌 규정을 두고 있다.

위와 같은 「남녀고용평등법」상의 직장 내 성희롱 규제의 법적 구조가 가지는 특징은 다음과 같다. 첫째, 직장 내 성희롱 예방에서부터 성희롱 발생 시 사업주가 취해야 할 것 등을 범정화하고 있다는 것이다. 사업주는 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 하고, 성희롱 발생 시 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 한다. 둘째, 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위해 상담지원에서 형사처벌까지 다양한 수단을 마련하고 있다는 것이다.

### (3) 국가인권위원회법

2001년 제정 당시 「국가인권위원회법」에는 성희롱 관련 규정이 없었다. 2005년에 여성부의 남녀차별개선사무, 고용노동부의 고용평등사무, 그리고 보건복지부를 중심으로 추진되어 온 장애인 차별금지관련 업무 등 각 부처별로 분산되어

있던 차별 관련 업무를 국가인권위원회로 통합함에 따라 2005년 8월에 동법 개정을 통해 성희롱 관련 조항이 신설되었다.

현행 「국가인권위원회법」 제2조 제4호 라목은 평등권 침해의 차별행위 중 하나로 성희롱 행위를 규정하면서 같은 조 제5호에서 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 있다. 따라서 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 구제를 신청할 수 있다.

## 2) 주요내용

앞서 살펴본 바와 같이, 「여성발전기본법」과 「국가인권위원회법」이 성희롱의 개념정의 등을 간단히 규정하고 있는 데 비하여, 「남녀고용평등법」은 성희롱에 대한 개념정의 뿐 아니라 성희롱 행위자에 대한 제재, 성희롱 예방 조치, 성희롱 피해자에 대한 보호까지 상세히 규정하고 있다.

성희롱 사건의 처리과정에서 가장 중요한 의미를 갖는 성희롱의 개념, 성립요건, 그리고 행위유형 별 판단기준은 다음 절에서 별도로 다루기로 하고 여기에서는 성희롱 행위자에 대한 제재로서의 징계 및 과태료, 성희롱에 대한 예방 조치 및 피해자 보호 조치를 중심으로 살펴본다.

### (1) 성희롱 행위자에 대한 제재

#### 가. 징계

「남녀고용평등법」은 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.”(제14조 제1항)고 규정하고 이를 이행하지 않는 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있다.

#### 나. 과태료

「남녀고용평등법」은 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1,000만원 이하

의 과태료에 처한다고 규정하고 있다(제39조제1항).

## (2) 성희롱에 대한 예방조치

### 가. 성희롱 예방교육

「여성발전기본법」은 공공기관의 장에게 연 1회 이상 성희롱을 방지하기 위한 교육실시를 의무화 하고 있다(제17조의2 제1항, 영 제27조). 성희롱 예방교육에는 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱이 발생했을 때 처리 절차 및 조치 기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치, 그 밖에 성희롱예방에 필요한 사항을 포함해야 한다.

반면, 「남녀고용평등법」은 사업주에게 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 연 1회 이상 실시로 의무화하고 있다(제13조제1항, 영 제3조제1항). 예방교육을 실시하지 않은 사업주는 300만 원 이하의 과태료에 처한다(제39조제3항).

### 나. 공공기관의 성희롱 방지조치

「여성발전기본법」(제17조의2)과 동법 시행령(제27조의2) 및 이에 기초하여 여성가족부가 공포한 ‘공공기관의 성희롱 예방지침’은 대학을 포함한 공공기관에 대해 성희롱을 방지하기 위해 다음과 같은 조치를 실시할 의무를 부과하고 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 공공기관의 성희롱 방지조치

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 기관의 자체 성희롱 예방지침의 마련·시행</li> <li>● 성희롱 관련 상담실의 설치와 고충상담원 지정 및 교육훈련</li> <li>● 성희롱 고충처리기구의 설치·운영</li> <li>● 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시</li> <li>● 성희롱 예방교육·홍보용 자료의 개발 또는 활용 및 비치</li> <li>● 성희롱 방지조치 연간추진계획의 수립·시행</li> <li>● 성희롱 방지조치 추진 실적의 여성부장관에 대한 보고</li> <li>● 성희롱 발생기관의 여성가족부장관에 대한 성희롱 재발대책의 보고</li> </ul>
---

또한, 공공기관의 장은 성희롱 방지조치의 추진결과를 매년 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. 여성가족부장관은 성희롱 방지조치에 대한 점검을 매년 실시하여야 하고, 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 공공기관에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하는 등 필요한 조치를 취하여야 하며(제17조의2 제3항, 영 제27조의2 제5항), 공공기관 등의 성희롱 방지조치 점검 결과를 언론 등에 공표할 수 있다.

### (3) 성희롱의 피해자 등 보호

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱의 피해자에 대한 보호에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다. 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조 제2항). 이를 위반하면 형사벌칙(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)을 받게 된다(제37조 제1항).

법인의 대표자·대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여, 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 이러한 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인이나 개인에게 2천만원 이하의 벌금형이 부과된다(제37조 제2항).

사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(제14조의2 제1항). 또한 근로자가 이에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다(제14조의2 제2항). 이를 위반하여 불이익한 조치를 하면 500만원 이하의 과태료를 부과 받는다(제39조 제2항).

### 3. 우리나라의 운영 현황

우리나라의 경우, 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」에 근거하여 여성가족부, 교육과학기술부, 고용노동부, 국가인권위원회 등의 국가기관에서 성희롱 관련 업무를 담당하고 있다.

여성가족부는 공공기관의 성희롱 예방에 대한 관리 감독, 교육과학기술부는 교육기관의 성희롱 방기관리와 교육업무를 주로 담당하고 있으며, 고용노동부는 민간 사업장에서의 직장내 성희롱 예방과 구제업무를, 국가인권위원회는 성희롱 사건의 조사 및 분쟁처리 업무와 같은 성희롱 사건에 대한 사후구제 업무를 담당하고 있다. 즉, 여성가족부와 교육과학기술부는 성희롱 예방업무를 담당하고 있으며, 고용노동부와 국가인권위원회는 성희롱 시정업무를 담당하고 있다.

본 절에서는 여성가족부, 교육과학기술부, 고용노동부, 국가인권위원회의 성희롱관련 정책을 중심으로 한국의 성희롱에 관한 제도에 대해 살펴보도록 하겠다.

#### 1) 여성가족부의 공공기관 성희롱 예방교육 지원 및 관리

여성가족부에서는 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공기관<sup>6)</sup>의 성희롱 방지조치가 효율적이고 내실 있게 추진될 수 있도록 필요한 사항을 정하고 있다. 먼저, 「여성발전기본법」제17조의 2에 국가기관 등의 장 및 사업주의 성희롱 방지조치 의무를 명시해 두었고, 2008년 「여성발전기본법」개정을 통해, 제27조의 2에 국가기관 등의 성희롱 방지조치에 대한 여성가족부 장관의 점검, 점검결과 성희롱 방지조치가 부진하다고 인정되는 국가기관 등에 대한 관리자 특별교육을 규정하는 등 공공기관의 성희롱 예방조치 실효성 강화를 위한 법령을 정비하고 있다. 이와 같은 관련 법령의 정비뿐 아니라, 성희롱 방지조치

6) 공공기관의 범위로는 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」제3조의 2제2항에 따라 행정안전부 장관이 관보에 고시한 공직유관단체의 장이 포함된다. 참고로 행정안전부 장관이 관보에 고시한 공직유관단체에는 한국은행, 공기업, 지방공사 및 지방공단, 정부 또는 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받거나 업무의 위탁을 받는 기관·단체, 정부 또는 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 제출자·제출연안 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체, 업무위탁, 임원을 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 선임·임명·위촉하거나 그 선임 등을 승인·동의·추천·제청하는 기관·단체가 속한다.

를 보다 구체화하기 위해 「공공기관의 성희롱 예방지침」을 시달하여 공공기관의 성희롱 방지에 관한 세부적인 지침을 안내하고 있다. 세부실행지침에서는 공공기관 성희롱방지조치 추진실적 점검계획, 성희롱 종합관리시스템 운영을 통한 추진실적 전산화, 성희롱 방지조치 연간추진 기본계획 수립, 성희롱 예방교육, 성희롱 고충상담원 지정, 성희롱 고충심의위원회 구성 등 「여성발전기본법 시행령」에서 규정한 추진사항들에 대해서 구체적으로 안내하고 있다. 여성가족부는 전체 공공기관의 본부단위<sup>7)</sup>에 대해 성희롱 방지 조치에 관한 전반적인 사항을 관리, 평가하고 있으며, 기관별 소속기관은 본부에서 관리하고 있다. 국가기관, 지방자치단체, 초·중·고등학교, 공공단체의 장은 연중 성희롱 예방교육을 실시하고 추진 결과를 다음 연도 2월말까지 「공공기관 성희롱·성매매예방종합관리시스템(shp.mogef.go.kr)」에 입력 보고하도록 되어 있다.

### (1) 공공기관의 성희롱 방지조치 점검 및 관리

2004년 공공기관 성희롱 예방교육의 시행 의무화 이후 그 교육의 중요성이 더욱 강조되고 있는데, 연도별 성희롱 방지조치 추진실적을 살펴보면 성희롱 예방교육 실시율은 2009년 96.7%에서, 2010년 98.5%, 2011년 98.9%<sup>8)</sup>으로 점차 증가하고 있다. 뿐만 아니라 예방교육 실시율 증가와 더불어, 성희롱 고충상담 전담창구 설치율도 2009년 90.5%에서 2010년 91.4%로 증가하고 있으며, 고충상담원 지정율도 2009년 91.9%에서 2010년 93.2%로, 예산 반영율도 2009년 47.4%에서 2010년 63.9%로 꾸준히 증가하고 있다. 특히, 2006년 예방종합관리시스템의 도입으로 입력 방식이 전산화되고, 2009년에는 공공기관 성매매 예방교육 의무화가 병행되면서 등록기관의 수가 증가하는 등 형식적으로는 공공기관의 성희롱 방지조치 의무가 정착되어가는 추세다.

하지만, 그동안의 이행점검이 ‘성희롱 예방교육 실시여부’를 중심으로 이루어짐에 따라 성희롱 예방교육 실시율은 증가하였지만, 직원의 성희롱 예방교육 참여율은 그에 미치지 못하였다(2010년 86.9%). 따라서 성희롱 예방교육 참여의 실

7) 국가기관 본부단위, 지방자치단체(광역), 공직유관단체 본부, 초·중학교는 지역교육청, 고등학교·특수학교는 광역교육청, 대학교는 교육과학기술부에서 관리하며, 기초지방자치단체 및 소속 행정기관(읍·면·동)은 광역자치단체에서 포함하여 관리한다.

8) 2011년 통계자료는 여성가족부의 『여성정책연차보고서』를 참고하였음.

효성을 높이기 위한 방안으로, 2012년에는 평가항목별 배점을 변경하여, 성희롱 예방교육실시를 삭제하는 대신, 성희롱 예방교육 이수율의 배점을 9점에서 45점으로 상향조정하였다(<표 Ⅲ-4>참조).

이처럼 형식적으로는 공공기관의 성희롱 방지조치 의무가 정착되어가는 추세에 있지만, 공공기관 성희롱 예방 종합관리 시스템의 입력보고는 계획 수립 및 교육 실시 여부, 교육 횟수나 참여 숫자 등을 기재하는 데 그쳐, 보다 정확하고 구체적인 공공기관의 실태 파악에 있어서는 한계점이 있다. 따라서 구체적이고 정확한 실태 파악을 위한 다양하고 정교한 항목 개발이 필요하다.

〈표 Ⅲ-2〉 최근 5년간 공공기관 성희롱 방지조치 추진실적

(단위: 기관 수, %)

연도	대상기관수	예방교육실시율	전담창구설치율	고충상담원지정율
2006	799	97.5	83.0	85.2
2007	789	95.2	86.9	88.7
2008	856	96.0	86.7	90.8
2009	14,634	96.7	90.5	91.9
2010	15,650	98.5	91.4	93.2

출처: 여성가족부, 「공공기관 성희롱 방지조치 추진실적 점검결과」 각 년도 보도자료 참조.

〈표 III-3〉 성희롱 방지조치 배점표(2012년 변경사항)

평가항목	2011년	2012년	
	배점	배점	세부배점
자체 성희롱 예방지침 제정	5점	5점	미제정 (0) 제정 (5)
성희롱 방지조치 연간 추진 기본계획 수립	7점	10점	기본계획 미수립 (0) 기본계획 수립 (2) 수립+예산반영 (4) 수립+기관장 결재 (4) 수립+기관장 결재+예산확보 (10)
자체점검계획수립·이행실적(기본 추진계획에 포함 가능)	6점 +추가가점 5점	추가가점	소속 관리기관 점검 비율에 따라 최대 5점까지 가점 부여 * 30%이하(1점), 31-50%(2점), 51%-70%(3점), 71-99%(4점), 100%(5점)
성희롱 고충상담창구 설치 및 고충상담원 지정	8점	8점	미지정 (0) 1인 (3) 특정성만 2인이상 (5) 남녀 각 1인 이상 (8)
성희롱 고충심의위원회 구성	4점	2점	미구성 (0) 구성 (2)
예방교육 홍보자료 자체제작	5점	2점	미제작 (0) 제작 (2)
교육 실시 횟수	-	5점	1회 실시 (2) 2회 이상 실시 (5)
교육 이수율	9점	45점	미실시 (0) 50%미만 (30) 51-70% 미만 (35) 70-90% 미만 (40) 90% 이상 (45)
기관장 참석	9점	8점	미참석 (0) 참석 (8)
교육방법	7점	15점	사이버교육 (5) 시청각(집합)교육+토론 (10) 전문가(집합)교육+토론 (15)
성희롱 예방교육 실시	40점	삭제	
합계	100점	100점	

※총 60점 미만은 부진기관으로 분류

출처: 여성가족부, (2012), 『2012년 공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내』

공공기관의 성희롱 방지조치의 실효성 강화를 위해 여성가족부는 성희롱 방지조치 우수기관에 대한 사기를 진작하고 공공기관의 모범사례 전파로 실적 부진기관을 독려하여 궁극적으로 성희롱 없는 건전한 직장문화의 정착을 목적으로

2004년부터 성희롱 예방우수기관에 대해 시상하고 있다. 2009년의 경우 3개 기관, 2010년 3개 기관, 2011년 6개 기관<sup>9)</sup>을 성희롱 예방 우수기관으로 선정하여 시상하였다. 한편, 성희롱 예방의식 고취 및 경각심을 확산하고, 성희롱 예방 업무의 중요성 및 추진의지 제고를 목적으로, 성희롱 방지조치 점검결과 추진실적이 부진한 기관에 대해서는 관리자 특별교육을 실시하였다. 2009년에는 266개 기관, 2010년에는 673개 기관, 2011년에는 295개 기관을 대상으로 부진기관 관리자에 대한 특별교육을 실시하였다. 하지만, 관리자 특별교육은 강제성을 띠고 있지 않은 실정으로 부진기관 관리를 위한 보다 강력하면서 효율적인 조치방안이 필요하다.

## (2) 성희롱 고충상담원 교육 실시

성희롱 고충상담원은 기관 내에서 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 성희롱 사건에 대한 조사, 성희롱 재발방지 대책의 수립 등 다양한 역할을 수행한다. 여성가족부에서는 공공기관 내 성희롱 고충상담원의 상담능력을 향상시키고 기관별 고충전담창구기능을 활성화하기 위하여 국가기관·지방자치단체·시도 교육청 및 각 급 학교와 공직유관단체의 고충상담원을 대상으로 교육을 지원하고 있다. 교육 과정은 고충상담원 전문교육과정과 기존의 고충상담원 전문교육과정 이수자를 대상으로 하는 심화과정으로 구분하여 운영하고 있다.

2009년에는 국가기관·지방자치단체·시도교육청 및 각급학교와 공직유관단체의 고충상담원 1,039명(남 421명, 여 618명)을 대상으로 총 31회에 걸쳐 교육을 실시하였으며, 2010년에는 고충상담원 1,095명을 대상으로 총 31회에 걸쳐 교육을 실시하였고, 2011년에는 1,062명을 대상으로 총 29회에 걸쳐 교육을 실시하였다. 공공기관 내 성희롱 고충상담원의 상담능력을 향상시키고 전문성을 확보하며, 기관별 고충전담창구기능을 활성화하는데 성희롱 고충상담원 교육은 필요하지만 성

9) 여성가족부의 『여성정책연차보고서』를 참고하여, 2009년~2011년 공공기관 성희롱 방지조치 우수기관 시상내역을 살펴보면, 2009년의 경우 대상은 인천항만공사, 최우수상은 대전광역시 지방경찰청, 우수상은 정선군청이 시상하였으며, 2010년의 경우에는 대상은 부산광역시청, 최우수상은 강원홍천교육지원청, 우수상은 대구지방경찰청이 수상하였다. 2011년은 대상은 충청북도 단양군, 최우수상은 여수해양경찰서, 한국전력공사 남서울본부, 우수상은 충청남도 홍성교육지원청, 한국전력공사 장흥지점, 대구 덕화중학교가 수상하였다.

희롱 고충상담원 교육은 강제성을 지니고 있지 않다는 점에서 기관에 따라 중요성을 인식하지 못하고, 교육 참여에 소홀한 경우도 있다. 따라서 성희롱 고충상담원 교육을 의무화하는 등의 방안을 통해 성희롱 고충상담원 교육에 대한 적극적인 참여를 장려하여 공공기관 내 성희롱 고충상담원의 업무 능력을 향상시키고, 궁극적으로 고충상담창구의 역할을 활성화시키는 방안을 모색할 필요가 있다.

### (3) 성희롱 예방교육 자료의 개발·보급

공공기관의 성희롱 예방교육이 의무적으로 실시됨에 따라 양질의 교육자료에 대한 수요가 증가하고 있다. 따라서 여성가족부는 성희롱 예방교육이 각 기관에서 효과적으로 추진될 수 있도록 매년 다양한 교육자료를 개발하여, 각급 기관에서 성희롱 예방교육 시 활용할 수 있는 동영상, 간행물 자료를 홈페이지에서 다운로드하여 활용할 수 있도록 하고 있다<sup>10)</sup>. 여성가족부 홈페이지에서 활용 가능한 교육 참고자료를 살펴보면, 영상물의 경우 2002년부터 2012년 10월 현재까지 총 12편이 업로드 되어있으며, 12편 중 11편이 여성가족부가 제작, 1편은 법무부가 제작한 자료이고, 20-30분 길이의 영상물이 대부분이다. 청소년 대상의 영상물은 2편, 교육기관 종사자 대상의 영상물은 2편, 공공기관 및 일반 사업장 대상은 8편이며, 영상물의 형식은 애니메이션, 강의, 드라마, 퀴즈, 토크쇼, 다큐형식 등 다양한 방식으로 구성되어 있다. 영상물의 주요 내용은 성희롱의 정의 및 유형, 성희롱 피해에 대한 대처방법 및 구제절차 등으로 이루어져있다. 간행물의 경우도 동영상교재, 업무편람, 예방교육 가이드라인, 홍보책자 등 다양한 형태의 자료들을 다운로드 받아 활용할 수 있도록 하고 있다(<부록1, 2>참조). 하지만 공공기관의 업무담당자들과 종사자들은 예방교육 자료가 턱없이 부족하며 보다 개선된 내용이 필요하다고 지적하고 있다. 향후 각 기관의 유형별 특수성을 반영하면서도 성희롱의 유형별, 관계별 특성이 변별화된 다양한 예방교육 자료가 개발될 필요가 있다.

### (4) 성희롱예방교육 전문강사양성과정 지원

일터와 사회 전반의 성차별적 문화를 개선하고, 건강하고 상호 협력적인 조직

10) 여성가족부 홈페이지<<http://www.mogef.go.kr>>: 정책가이드→인권보호 →성희롱 예방→교육참고자료

문화 구현에 앞장서는 전문가를 양성하기 위해 여성가족부에서는 2003년 한국양성평등진흥원에 위탁하여 성희롱예방교육 전문강사양성과정을 신설하여 전문강사교육을 실시하고 있다. 성희롱예방교육 전문강사양성과정의 교육대상은 ① 공공기관 및 공직유관단체, 국공립 공무원교육훈련기관 등에서 성희롱예방 업무담당자 및 관련자, ② 여성·사회단체에서 교육, 정책개발, 성폭력 상담 등의 업무종사자, ③ 초·중·고, 대학이나 공인된 사회교육기관 또는 연구기관에서 성희롱예방·양성평등, 여성문제 관련 연구·교육자, ④ 여성학, 사회학, 교육학, 법학 등 관련분야 학위 소지자로서 성희롱예방 강의 경력자 등이며, 교육시간은 기본과정은 15시간(2일), 전문과정은 30시간(4일), 심화과정은 15시간(2일), 보수과정은 14시간(2일)이다. 기본-전문-심화 3단계 교육과정을 이수하고 한국양성평등교육진흥원장 위촉의 전문강사가 되면 공공기관 및 학교, 민간사업장에서 연 1회 의무화된 성희롱예방교육을 담당하게 된다. 전문강사의 임기는 2년이며, 향후 매 2년마다 재위촉 보수과정을 이수해야 한다. 2012년 1월 현재 503명이 성희롱예방교육 전문강사로 활동하고 있다. 전문강사 양성과정 연간교육 수장을 통해 위촉받은 강사는 한국양성평등진흥원에서 운영 중인 전문강사풀<sup>11)</sup>에 등재되어 있어, 각 기관의 예방교육 시 활용할 수 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 한국양성평등교육진흥원 전문강사현황 (2012년 1월 현재)

과정	양성평등교육	성희롱예방교육	성매매예방교육	아동성폭력예방교육	
2010년도	신규 위촉	69명	59명	43명	159명
	재 위촉	108명	179명	77명	32명
2011년도	신규 위촉	33명	75명	43명	108명
	재 위촉	117명	190명	60명	113명
총 1,465명	327명	503명	223명	412명	

출처: 한국양성평등교육진흥원 전문강사교육센터 홈페이지  
(<http://gangsaa.kigepe.or.kr/front/index.act>)

이처럼 여성가족부에서는 공공기관의 성희롱 방지조치 점검 및 관리, 성희롱 고충상담원 교육 지원, 성희롱 예방교육 자료 개발 및 보급, 성희롱예방교육 전

11) [전문강사 교육센터→전문강사뱅크→전문강사뱅크]메뉴에서 교육분야 및 지역, 주교육 대상 검색을 통해 확인할 수 있다.

문강사양성과정 지원 사업을 중심으로 공공기관의 성희롱예방교육 지원 및 관리 정책을 실시하고 있다. 여성가족부는 2006년 6월 23일에 여성부에서 개편하여 출범하면서 성희롱 예방업무를 여성정책본부의 양성평등과가 담당하도록 하였으나, 현재는 권익증진과가 담당하고 있다.

성희롱 방지조치 추진 실적을 살펴보면, 형식적으로는 공공기관의 성희롱 방지조치 의무가 정착되어가는 추세에 있지만, 공공기관 성희롱 예방 종합관리 시스템의 입력보고는 계획 수립 및 교육 실시 여부, 교육 횟수나 참여 숫자 등만을 기재하는 데에 그쳐 보다 정확하고 구체적인 공공기관의 실태 파악에 있어서는 한계점이 있다. 따라서 보다 구체적이고 정확한 실태 파악을 위한 다양하고 정교한 항목 개발이 필요하다.

뿐만 아니라 여성가족부에서는 공공기관의 성희롱 예방지침이 있어 법령이 정한 성희롱 방지의무를 구체화하고 있지만 그 적용범위는 국가기관 등(공공기관)으로 제한되어 있으며 성희롱방지조치의무를 위반한 국가기관 등에 대하여 제재를 할 수 있는 근거규정이 없는 실정에 있다. 또한 관리자 특별교육은 강제성을 띠고 있지 않기 때문에 부진기관 관리를 위한 보다 강력한 조치방안이 필요하다.

## 2) 교육과학기술부의 학교성희롱 방지관리와 교육

앞서 살펴본 것처럼, 공공기관의 성희롱 예방업무에 관한 정책은 여성가족부가 주무부처가 되어 추진하고 있다. 여성가족부는 전체 공공기관의 본부단위에 대해 성희롱 방지 조치에 관한 전반적인 사항을 관리·평가하고 있으며, 기관별 소속기관은 본부에서 관리하고 있다. 한편 학교의 성희롱 방지관리와 교육은 교육과학기술부에서 관리하고 있는데, 초·중학교는 지역교육청, 고등학교·특수학교는 광역교육청, 대학교는 교육과학기술부에서 관리하고 있다. 성희롱 업무는 여성교육정책과에서 담당했으나 조직개편 이후 한 부서에서 전담하여 성희롱 업무를 관리하기 보다는 현재 인사과, 평생학습정책과, 학생건강총괄과 등에서 업무를 분산하여 담당하고 있는 실정이다.

### (1) 초·중·고등학교

성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 제1항에서 청소년 성교육

및 성폭력 예방교육 실시에 대한 국가와 지방자치단체의 의무를 규정하고 있다. 또한 동법 제5조 제2항에 따라 현재 전국의 초·중·고등학교에서 성폭력 예방교육 실시가 의무화되어 있다. 소관부처인 교육과학기술부에서는 학교 성교육 및 성폭력 예방관리 강화를 주요 사항으로 하는 성교육 및 성폭력 예방교육 지침을 마련하고 있다. 지침에는 10시간의 성교육 및 성폭력 예방교육을 실시하도록 규정하고 있고, 2011년 10월부터는 성폭력 예방교육 실시 기관이 보육시설과 유치원으로까지 확대되었다. 뿐만 아니라, 성교육 및 성폭력에 관한 철저한 예방교육, 교원의 전문성 및 책무성 강화, 직장 내 성희롱 성폭력 예방, 교육청(학교)-유관전문기관 협조체계 구축, 가해·피해 학생에 대한 철저한 선도 및 보호조치, 학생사안보고 및 처리 방법 개선 등의 사항을 마련하여 학교 성교육 및 성폭력 예방관리를 강화하기 위해 노력하고 있다. 행정사항으로 성교육 및 성폭력 예방교육 추진계획 제출, 성희롱 성폭력 사건 발생 현황을 연 2회 제출하도록 하고 있다.

교육과학기술부는 여성가족부와 협의하여 성폭력 예방 전담교사에 대한 교육강화를 추진하고 있으며, 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원에서 운영하는 아동·청소년 성폭력예방교육 전문강사 양성과정을 활용하고 있다. 2012년 현재 412명이 아동성폭력예방교육 전문강사로 활동하고 있다(<표 III-4참조>).

## (2) 대학교

교육인적자원부는 2003년 2월에 「대학(교) 성희롱·성폭력예방지침」을 마련하고 각 대학(교)에서 성희롱·성폭력 민원 전담창구의 설치운영과 피해자보호와 민원의 조사·처리체계를 구축하도록 시달하였다. 이 지침제정을 전후로 상당수의 대학(교)에서 성희롱·성폭력의 자체 예방 및 처리에 관한 규정을 학칙으로 제정하고 자체적으로 조사·권리구제하는 제도를 설치·운영하게 되었다. 2005년에는 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 근절을 위해 「교육기관 성희롱·성폭력 예방종합대책(2005. 10)」이 마련되었다. 성희롱 예방을 위한 조직 및 제도의 정비, 성희롱 예방교육의 실효성 제고 및 자료 개발보급, 성희롱 예방 전문교육 실시 및 지도감독 강화 등을 내용을 기반으로 대학의 적극적인 성희롱 방지 조치와 효율적인 성희롱 예방교육을 적극 권장하였던 것이다.

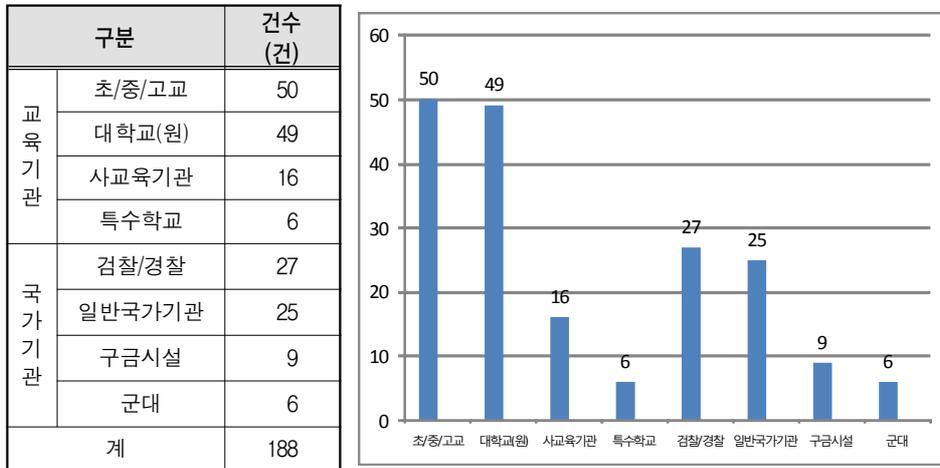
이와 같은 정부부처의 노력과 더불어 대학의 상담실무자들의 노력 또한 개선되었다. 2003년 각 대학 성희롱 전담부서의 상담실무자를 중심으로 「전국 대학

성폭력 상담실무자 협의회」<sup>12)</sup>가 발족되어 상담실무자의 전문성 함양을 위한 교육활동, 대학 내 성희롱·성폭력 근절 및 양성평등 대학문화 조성을 위한 정부 및 유관기관과의 연계활동 및 연구 활동, 대학 내 성희롱·성폭력 제반 업무와 관련하여 대학 간의 지속적인 정보교류 및 자문활동 등의 자발적인 노력이 이루어져 왔다.

이러한 흐름 속에 국내의 거의 모든 대학들은 성희롱·성폭력을 예방하고 처리할 수 있는 학칙규정과 제도적 장치들을 마련하였고, 예방교육을 통한 양성평등 대학문화조성과 성에 대한 올바른 가치관 형성, 성고충 상담 및 사건처리를 통한 피해자 보호와 사건처리 체계구축을 위해 힘써왔다. 하지만 여전히 성희롱 예방교육 참여율은 매우 저조한 것으로 나타나고 있어, 대학 구성원 전체가 참여할 수 있는 보다 실제적이며 효율적인 예방교육 프로그램 개발이 필요한 실정이다. 뿐만 아니라 학생은 종사자(직원), 사용자 또는 근로자에 해당되지 않기 때문에 학생과 학생사이에 발생하는 성희롱은 「여성발전기본법」 및 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따라 처리할 수 없다는 한계점이 있다. 학생과 학생사이의 성희롱 사건도 많은 비중을 차지하는 만큼 학생사이에 발생하는 성희롱에 대한 예방과 처리방안을 모색할 필요가 있다.

2004년 1월부터 2011년 6월까지 국가인권위원회에 접수된 총 970건의 성희롱 진정사건 중 공적기관(국가기관, 지방자치단체, 교육기관, 공공기관)에서 성희롱이 발생한 건수는 전체의 약 30%에 해당하는 284건이었고, 그 중 121건이 교육기관에서 발생한 것으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 구체적으로는 초중고교 50건, 대학교(원) 49건, 사교육기관 16건, 특수학교 6건이 발생하였다. 주무부처인 여성가족부와 교육과학기술부의 관리가 이루어지고 있지만, 국가인권위원회에 접수된 진정사건 중 교육기관에서 성희롱이 발생한 건수가 가장 높은 비중을 차지하고 있다는 점을 볼 때 초·중·고, 대학교 등의 교육기관에서의 체계적인 성희롱 예방교육과 대응방안 모색이 시급하다고 할 수 있겠다.

12) 2003년 8월 발족된 「전국 대학성폭력 상담실무자 협의회」는 2007년 7월 「전국 대학성희롱 상담실무자 협의회」로, 2012년 4월 「한국 대학성평등 교육상담 협의회」로 명칭이 변경되었다.



출처: 국가인권위원회, (2011), 『2011 성희롱 시정 권고 사례집』.

[그림 Ⅲ-1] 교육기관의 성희롱 진정건수

### 3) 고용노동부의 직장내 성희롱 예방과 규제

현재 일반사업장에 관한 성희롱예방업무에 대한 정책은 고용노동부가 주무부처가 되어 추진하고 있다. 고용노동부는 주로 공공기관이 아닌 일반사업장을 대상으로 고용과 관련하여 발생하는 직장내 성희롱의 예방업무를 담당하며 있으며 담당부서는 고용평등정책관실 여성고용정책과이다.

#### (1) 직장 내 성희롱 예방

##### 가. 직장 내 성희롱 예방교육 지도점검

고용노동부는 사업주와 근로자 모두에게 정신적·물질적으로 심각한 손실을 유발하는 직장내 성희롱을 사전에 예방하여 밝고 건강한 직장문화를 조성할 수 있도록 직장내 성희롱 예방교육 실시여부, 성희롱 발생시 적절한 처리절차 및 조치기준 등을 노사가 자율적으로 점검하여 개선토록 지도하고 있다. 고용노동부에서는 사업주·상급자 또는 근로자 모두 직장 내 성희롱 방지의 주체이며, 성희롱 발생시 사업주는 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다고 명시하고, 사업주가 성희롱 행위자일 경우 과태료를 부과하고 있다. 또한 사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경

에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위한 직장내 성희롱 예방교육을 실시하도록 하고 있다.

직장 내 성희롱 예방교육의 이행점검 현황을 보면(<표 III-5>), 100인 이상 사업체를 대상으로 실시한 2000년의 경우 자율점검 위반 사업장이 2.0%(확인 점검 5.4%)에 그쳤던 것이 20-29인 사업체(제조업)를 대상으로 실시한 2004년에는 28.6%(확인점검 46.6%)로 크게 증가하였고, 2007년에는 22.2%(확인점검 16.4%)가 위반한 것으로 나타났다. 2010년에는 성희롱 발생가능성이 높은 50인 미만 영세사업장 7,321개소에 대하여 자율점검을 실시하도록 하여 예방교육을 실시하지 않았거나 교육내용 등이 부실한 사업장 574개소에 대하여 노·사 공동으로 시정하도록 지도하였으며, 761개 사업장에 대해서는 확인점검을 실시하여 289개 법 위반 사업장에 대해 시정조치하여 288개소는 시정완료하고 1개소에 대해서는 과태료를 부과하였다(고용노동부, 2011: 65).

<표 III-5> 직장내 성희롱 예방교육 점검

(개소, %)

연도	점검대상	자율점검					확인점검*				
		점검 사업장 수 (A)	위반사업장 수 (B)	조치내용 (개소)			점검 사업장 수 (C)	위반 사업장 수 (D)	조치내용 (건)		
				B/A × 100	시정 완료	과태료			D/C × 100	시정 완료	과태료
'00	100인 이상	8,156	165	2.0	164	1	518	28	5.4	28	-
'01	50-99인	7,939	442	5.6	442	-	451	67	14.9	67	-
'02	30-49인 제조업	5,776	438	7.6	434	4	213	46	21.6	46	
'03	30-49인 제조업이외	5,868	751	12.8	751	-	355	44	12.4	36	8
'04	20-29인 제조업	6,110	1,747	28.6	1,747	-	360	168	46.6	153	15
'05	20-29인 비제조업	7,354	1,058	14.4	1,058	-	856	472	55.1	447	25
'06	10-19인 제조업	7,593	1,313	17.3	1,313	-	371	168	45.3	166	2
'07	10-19인 제조업	8,041	1,788	22.2	1,788	-	877	144	16.4	139	5
'08	10인미만	8,165	1,620	19.8	1,620	-	268	21	7.8	21	-
'09	유통업, 금융업, 음식점업, 통신업	7,717	643	8.3	643	-	488	20	4.1	20	-
'10	50인미만	7,321	574	7.8	574	-	761	289	38.0	289	1

자료: 고용노동부 고용평등정책관.

출처: 고용노동부, (2011), 『여성과 취업』 p.65. <표 II-3-3>.

**나. 영세사업장의 직장내 성희롱 무료교육**

영세사업장의 경우 사업장이 영세하여 직장 내 성희롱 예방교육 실시가 현실적으로 불가능한 한계점이 있었고, 따라서 위반사례가 많이 발생하였다. 이러한 문제점을 해결하고 영세사업장의 성희롱 예방교육을 지원하기 위해 2005년 지방고용노동관서 및 민간단체 고용평등상담소 등을 중심으로 ‘성희롱 예방강사 풀’을 구성하여 2006년부터 상시근로자 30인 미만의 영세사업장에 대해 무료강의 서비스를 제공하고 있다. 2010년 현재 직장내 성희롱 예방강사는 270명이 활동하고 있으며, 총 248개 사업장 5,977명을 대상으로 직장내 성희롱 예방교육을 실시하였다.

**다. 직장내 성희롱 예방홍보**

이 밖에도 고용노동부는 매년 TV, 라디오 등 대중매체를 활용하여 직장내 성희롱 예방 홍보를 실시하고 있다. 2008년, 2009년도에는 지하철 광고 등을 통해 성희롱 예방 캠페인을 진행하였고, 성희롱 예방교육 교재와 홍보리플렛을 제작하여 배포하였다. 2010년도에는 MBC, SBS라디오 방송을 통하여 직장내 성희롱 예방 캠페인을 전개하였으며(2010. 4. 1.~4. 30.), 직장내 성희롱 예방 포스터 30,000부를 제작하여 배포하였다(2010. 4.). 또한 직장내 성희롱 예방교육 교재를 제작하여 고용노동부 홈페이지에 게재하고, DVD(30,000개)를 제작하여 사업장에 배포하여 직장내 성희롱 예방교육에 활용될 수 있도록 하였다.

**(2) 분쟁의 예방·조정 및 시정**

고용노동부에서는 분쟁 예방을 위해 사업장 소속 근로자를 명예고용평등감독관으로 위촉하여 사업장내 남녀고용평등 이행을 독려하도록 하고, 차별 및 직장내성희롱 관련 분쟁과 관련하여 소속 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 사업장에 설치된 노사협의회에 고충처리를 위임하여 처리하도록 하고, 분쟁 발생시 이와 관련된 상담 등을 노동·여성단체 등 민간단체에서 지원하여 분쟁의 자율적 해결을 유도하고 있다(고용노동부, 2011: 57). 여기에서는 특히, 명예고용평등감독관제도 운영과 고용평등상담실 운영 및 지원현황에 대해 살펴보고자 한다.

먼저, 고용노동부에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」이

행에 대한 사업주와 근로자의 관심을 제고하고, 남녀차별 및 직장내 성희롱 관행의 자율적인 개선을 유도하기 위하여 2001년부터 명예고용평등감독관제도를 도입·운영하고 있다. 명예고용평등감독관은 노사협의회 위원, 고충처리위원, 노동조합 임원 또는 인사·노무담당부서의 관리자 등 당해 사업장의 남녀고용평등 실현을 위한 활동을 하기에 적합하다고 판단되는 근로자 1-2인을 노사 공동의 추천을 받아 지방고용노동관서장이 위촉하고 있다. 명예고용평등감독관은 2001년 90명이던 것이 2007년 4,101명으로 비약적으로 증가하였고, 2010년 12월 현재 3,503개 사업장에 3,839명의 명예감독관이 위촉되어 활동하고 있다. 직위별로는 차장급이상(29.3%, 1,123명), 과장급(25.2%, 969명), 주임(대리급)(18.9%, 727명), 사원급·조합원(13.6%, 522명), 노조간부급(13.0%, 498명)순이다. 하지만, 명예고용평등감독관중 여성이 차지하는 비율은 2010년 현재 22.6%에 불과하며 2001년 47%였던 것이 점차 감소추세에 있다(<표 III-6>참조).

한편 민간단체의 상담역량을 적극 활용하여 고용상 성차별 및 직장내 성희롱 피해자의 신속한 권리구제를 지원하기 위하여 한국노총, 한국여성민우회 등 15개 민간단체를 고용평등상담실로 지정하여 운영비 일부를 지원하고 있다. 민간단체의 고용평등상담실의 상담실적을 살펴보면, 2010년에는 6,091건의 상담을 실시하였는데 이중 405건이 고용상 성차별, 1,003건은 직장내 성희롱, 1,846건은 모성보호 관련, 2,637건은 기타 상담이다(<표 III-7>참조).

〈표 III-6〉 명예고용평등감독관 위촉 현황

(단위: 개소, 명)

	위촉사업장수	명예고용평등 감독관수		
		계	남	여(비율)
2001	63	90	47	43(47.7%)
2002	853	953	693	260(27.3%)
2003	1,578	1,747	1,283	464(26.6%)
2004	2,561	2,814	2,116	698(24.8%)
2005	3,255	3,527	2,686	841(23.8%)
2006	3,579	3,619	2,781	838(23.2%)
2007	4,064	4,102	3,158	944(23.0%)
2008	4,359	4,397	3,400	997(22.7%)
2009	3,843	4,250	3,307	943(22.2%)
2010	3,503	3,839	2,972	867(22.6%)

자료: 고용노동부 고용평등정책관

출처: 고용노동부, (2011), 『여성과 취업』, p.69 표II-3-8.

〈표 Ⅲ-7〉 민간단체 고용평등상담실의 분쟁유형별 상담실적 현황

(단위: 건수)

상담 내용	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
계	10,0661	14,051	16,875	18,366	5,906	5,607	4,891	5,505	6,496	6,091
고용상 성차별	1,356	1,996	1,857	2,036	464	490	565	410	425	405
직장내 성희롱	<b>1,340</b>	<b>1,845</b>	<b>1,595</b>	<b>1,656</b>	<b>831</b>	<b>938</b>	<b>712</b>	<b>851</b>	<b>1,057</b>	<b>1,003</b>
모성 보호	4,111	6,613	7,574	8,058	947	914	1,064	1,157	1,678	1,846
기타	3,254	3,597	5,850	6,616	3,664	3,265	2,550	3,087	3,336	2,637

주: '04년까지는 지방고용노동관서 및 종합상담센터 실적이 포함되었고, '05년부터는 고용평등 상담실 상담실적만 집계. '08년부터 중복상담 실적 포함(상담건수와 조치건수 상이)

자료: 고용노동부 고용평등정책관

출처: 고용노동부, (2011), 『여성과 취업』. p.70 표Ⅱ-3-9 재구성.

이상과 같은 정책에도 불구하고 여전히 문제점들은 다음과 같다. 우선 성희롱 예방교육의 실시, 행위자에 대한 징계와 피해자에 대한 보호에 관한 규정은 있지만 사업주에게 성희롱 방지조치를 수립·시행할 의무를 부과하고 있지 않다. 뿐만 아니라 직장 내 성희롱 예방교육의 실시 점검을 거의 사업장의 자율점검 방식으로 하고 있고, 성희롱 금지 조항들의 위반에 대해서는 형벌을 부과하고 있는 반면, 사용자가 성희롱의 금지조항과 성희롱 방지의무조항을 위반한 경우에 대해서는 과태료 제제만을 하고 있을 뿐이다. 뿐만 아니라 제3자의 성적인동으로 인한 근로자의 고충에 대한 사용자의 고충처리는 노력의무에 불과하다.

성희롱이 법제화된 1999년 이후 「남녀고용평등법」관련으로 고용노동부에 접수된 사건 중 가장 많은 비중을 차지하는 것이 성희롱 관련 사건이라고 한다 (<표 Ⅲ-9>). 전국 지방고용노동관서에서는 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 위반과 관련한 진정, 고소·고발사건을 처리하고 있는데, 신고사건의 내용에 있어서 직장내 성희롱 관련 사건이 2010년 현재 174건으로 대부분을 차지하고 있다. 이처럼 남녀고용평등정책의 일환으로 고용상 성차별 관행 및 의식 개선 사업으로 성희롱 예방사업이 이루어지고 있지만, 여전히 일반사업장에서 성희롱 관련사건이 많이 발생하고 있다는 것을 알 수 있다. 따라서 보다 강력한 성희롱 방지조치 방안 마련이 필요하다.

〈표 III-8〉 「남녀고용평등법」 사건 중 유형별 건수

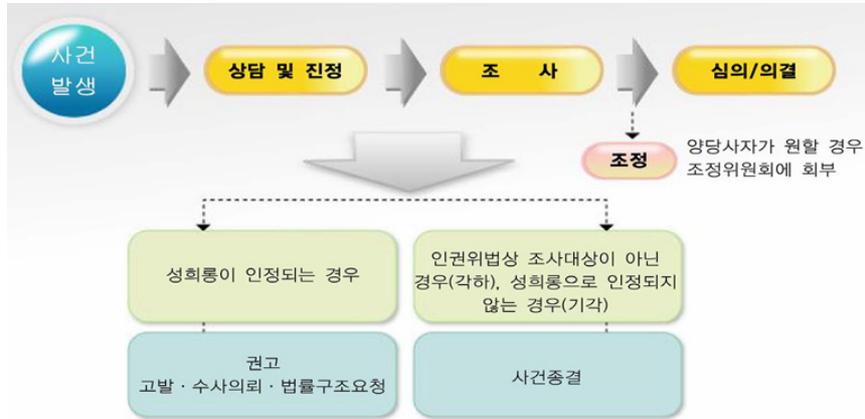
연도	유형별(건수)								
	계	모집 채용	임금	임금외 금품	배치 승진	정년퇴 직해고	직장내 성희롱	육아 휴직	기타
'99	55	4	-	3	6	20	19	2	1
'00	412	13	1	1	9	12	371	1	4
'01	80	3	7	1	3	14	48	-	4
'02	108	4	1	-	3	6	93	-	1
'03	76	2	1	1	7	2	59	1	3
'04	92	3	4	1	3	4	76	1	-
'05	81	1	5	-	1	1	67	5	1
'06	53	1	4	1	1	1	37	7	1
'07	142	10	11	-	-	3	106	12	-
'08	264	8	85	1	2	1	147	14	6
'09	248	44	5	1	1	1	177	16	2
'10	218	15	1	-	4	3	174	20	1

출처: 고용노동부, (2011), 『여성과 취업』 p.62-63. 표II-3-2 재구성.

#### 4) 국가인권위원회의 성희롱 사건의 조사 및 분쟁처리

국가인권위원회는 「국가인권위원회법」에 근거하여 인권의 보장과 향상을 위해 2001년 11월에 출범한 국가기구로, 국가인권위원회의 주요 기능중의 하나가 차별행위와 성희롱에 관한 진정의 접수, 조사, 처리(합의권고, 조정, 시정권고, 차별의 제도개선, 소송지원 등)이다. 따라서 고용상 성차별이나 직장내 성희롱 피해자는 국가인권위원회에 피해구제를 진정할 수 있다.

정부는 2005년 차별시정에 관한 업무를 모두 국가인권위원회로 이관하기로 하면서 「남녀차별금지및구제에관한법률」을 폐지하고, 「국가인권위원회법」(2005. 7. 29 시행, 법률 7651호)을 개정하여 ‘성희롱행위’를 ‘평등권침해의 차별행위’의 하나로 규정하였으며, 따라서 성희롱 피해자는 당시의 여성부 남녀차별개선위원회가 아니라 국가인권위원회에 진정하도록 되었다. 이에 따라 2005년 이후 국가인권위원회는 직장내에서 성희롱이 발생한 경우에 피해자의 진정이 있거나(동법 제30조 제1항) ‘차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때’에는 직권으로 조사(동법 제30조 제3항)하여 성희롱에의 해당여부를 결정하고, 성희롱으로 결정된 경우에 권고 등의 각종 조치를 부과하고 있다.



[그림 Ⅲ-2] 국가인권위원회의 진정사건 처리절차

국가인권위원회에서는 인권증진을 위한 3개년 계획(2012년~2014년)<sup>13)</sup>을 기반으로, 변화하는 대내외 환경과 요구에 적극적으로 대응하기 위하여 해당 영역에서의 인권개선 효과 극대화를 도모하기 위해, 5대 전략목표, 특별사업 및 기획사업에서의 정책권고 기능을 활성화하고, 조사구제, 법·제도 개선, 교육·홍보, 협력 등의 활동을 종합적으로 전개하고자 노력하고 있다. 국가인권위원회의 『2012년도 업무계획(2012.1)』을 보면, 2012년도 5대 전략 목표로 첫째, 기본적인 권리의 제도적 보장강화, 둘째, 사회적 약자의 인권보호 확대, 셋째, 조사·구제의 실효성 제고, 넷째, 인권교육을 통한 인권존중문화 확산, 다섯째, 차별시정강화를 중심으로 세부목표별 업무계획을 세우고 있다. 이 중 차별시정 강화의 세부 목표 중 하나인 성희롱 예방활동 강화와 관련하여, 대학교 성희롱·성폭력 예방 및 구제개선(실태조사), 성희롱 사건백서 발간 및 성희롱사건처리시스템 효율화를 세

13) 국가인권위원회의 『인권증진을 위한 3개년 계획(2012년~2014년)』을 살펴보면, 국가인권위원회는 차별시정을 위한 구체적 성과목표로 장애인, 여성, 소수자, 연령·학력에 의한 차별금지, 성희롱 예방활동 및 종교에 의한 차별개선 등으로 정하여 차별시정에 집중하고 있다. 이 중에서 성희롱 예방활동 강화의 주요내용으로는, 첫째, 성희롱 발생 이후 피해자 보호를 위한 제도적 방안 마련이 있다. 공공기관, 기업, 교육기관 등의 성희롱 처리 지침 중 피해자 보호 조치에 대한 실태조사, 성희롱 발생 기관, 피해자 및 행위자의 특성 등을 고려한 성희롱 피해자 보호 및 지원을 위한 가이드라인 제시 및 제도적 방안 마련이 그것이다. 둘째, 사회지도층 등 사회 영향력이 강한 집단의 성희롱 예방 방안 마련이 있다. 집단 내부 구성원의 행동지침 등 마련 지원, 전문 직능 분야 별 직무교육에 성희롱 예방 관련 내용이 포함하는 등 방안 제시가 해당된다(국가인권위원회, 2012b: 47-49).

부 계획으로 하고 있다. 먼저, 대학교 성희롱·성폭력 예방 및 구제개선(실태조사)에 대해서는, 전국 대학의 성희롱·성폭력 예방 실태 및 구제 현황에 대한 정확한 진단이 필요하다는 인식 하에, 대학교 성폭력상담소 등 실지조사, 관계자 설문·면담, 관련법령 및 기존연구 문헌조사, 외국사례와의 비교조사, 대학교 성희롱·성폭력 피해자보호 강화를 위한 정책 개선 권고안 마련하고자 하고 있다. 2012년에는 관련 실태 파악과 정책 개선 권고를 추진하고 2013년, 2014년에는 후속사업으로 정책 권고 이행 모니터링, 대학 성희롱·성폭력 전문가 네트워크의 안정화 및 회의 정례화, 법제 개선 과제 검토 및 의견표명 등 추진할 계획에 있다. 다음으로, 성희롱 사건백서 발간 및 성희롱사건처리시스템 효율화와 관련해서는, 인권위에서는 성희롱 사건백서 발간하여 사건의 유형 별 분석, 성희롱 예방 및 구제와 관련한 개선방안에 대한 전문가 자문의견 등 수집·종합(성희롱시정 권고사례 제5집의 새 버전)할 계획에 있으며, 백서 제작 시 위원회의 성희롱 사건 처리와 관련한 상담소 및 여성단체 등 관련 단체 의견 수렴, 성희롱 예방 구제기관 협의회와 연계·활용, 인권교육 자료로 적극 활용(인권교육과와 협의)할 계획에 있다. 뿐만 아니라, 성희롱사건처리시스템 효율화를 위해 유형 및 통계산출이 용이하도록 성희롱 사건 DB 정비 및 분석할 계획에 있다(국가인권위원회, 2012a: 52-53).

국가인권위원회에 발간하고 있는 『성희롱 시정 권고 사례집』은 성희롱 시정 권고의 사례와 함께 지금까지 국가인권위원회에 접수, 처리된 성희롱 사건의 현황을 여러 가지 측면에서 분석한 통계자료들을 수록하고, 조정과 합의를 통해 해결된 사건들에 대해서 소개하고 있다. 2012년 10월 현재까지 총 4권의 『성희롱시정 권고 사례집』(2007, 2009, 2010, 2011)이 발간되었다. 2005년 6월 성희롱 시정 기능이 국가인권위원회로 이관된 이후부터 2007년 5월까지 권고 결정한 23건의 사건 사례는 『성희롱 시정 권고 결정례집 제1집』, 2007년 7월부터 2009년 6월까지 권고 결정한 32건의 사건 사례는 『성희롱 시정 권고 사례집 제2집』, 2009년 7월부터 2010년 6월까지 권고 결정한 18건의 사건 사례는 『성희롱 시정 권고 사례집 제3집』에 수록되어 있으며, 『성희롱 시정 권고 사례집 제4집』에는 2010년 7월부터 2011년 6월까지 1년 간 위원회가 조사하여 시정을 권고한 진정 사건 22건과 같은 기간 당사자 간에 합의 종결된 26건이 수록되어 있다.

10년간의 국가인권위원회의 성희롱 진정사건의 현황을 살펴보면 국가인권위

원회는 설립 이래 지금까지(2004년 1월~2011년 6월) 총 914건의 성희롱 진정사안을 처리했다. 그 중 권고, 조정, 합의 종결, 조사 중 해결 등의 방식으로 실질적 구제가 이루어진 사건은 총 337건에 이르러 조사대상사건 대비 구제율이 약 36.9%에 이르는 것으로 집계되었다.

〈표 Ⅲ-9〉 연도별 진정접수 건수(2011년 6월 30일 현재)

연도	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11 (~6월)	계
건수	4	60	107	165	149	170	212	103	970

출처: 국가인권위원회, (2011), 『2011 성희롱 시정권고 사례집』.

〈표 Ⅲ-10〉 성희롱 진정처리현황 (2004년부터 2011년 6월 30일까지)

구분	인용			조사중 해결	기각	타기관 이송	조사 중지	각하	계
	시정 권고	합의 종결	조정						
건수	97건	126건	10건	104건	68건	12건	23건	474건	914건
비중	10.6%	13.8%	1.1%	11.4%	7.4%	1.3%	2.5%	51.9%	100.0%

출처: 국가인권위원회, (2011), 『2011 성희롱 시정권고 사례집』.

국가인권위원회의 성희롱 시정영역은, 고용노동부의 성희롱 시정업무 영역이 민간사업장에 한정되어 있는 것과 달리, 국가기관, 지자체, 학교, 다수인 보호시설 등 공적영역과 민간사업장에서의 성희롱을 전부 포괄하고 있다. 하지만 현행 국가인권위원회법상 인권위원회의 권고는 권고 받는 당사자에게 법적구속력을 가지고 있지 않다. 성희롱피해자구제의 실효성을 확보하기 위해서는 우선적으로 인권위의 성희롱 진정에 관한 결정에 법적 구속력을 부여하여 권고 받는 당사자가 성희롱시정권고의 내용을 이행하도록 강제하는 방안을 마련하는 것이 필요하다고 할 수 있겠다.

## 5) 소결

정리하면, 한국에서는 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」에서 규정한 성희롱 관련 사항에 기초하여 여성가족부와 교육과학기술부는 주로 성희롱 예방관련, 고용노동부는 사업장의 성희롱 예방과 규제, 국가인권위원회는 주로 성희롱 구제와 관련된 제도를 실시하고 있다.

여성가족부에서는 2005년 12월에 개정된 「여성발전기본법」에 근거하여 성희롱 방지조치와 예방교육 사업을 중심으로 공공기관의 성희롱예방정책을 실시하고 있다. 현재 형식적으로는 공공기관의 성희롱 방지조치 의무가 정착되어가는 추세에 있지만, 공공기관 성희롱 예방 종합관리 시스템의 입력보고 시 계획 수립 및 교육 실시 여부, 교육 횟수나 참여 숫자 등만을 기재하는 데에 그쳐 보다 정확하고 구체적인 공공기관의 실태 파악에 있어서는 한계점이 있다.

뿐만 아니라 여성가족부의 성희롱 예방지침에는 법령이 정한 성희롱 방지무무를 구체화하고 있지만 그 적용범위는 국가기관 등(공공기관)으로 제한되어 있다. 따라서 성희롱방지조치무무를 위반한 국가기관 등에 대하여 제재를 할 수 있는 근거규정이 없는 실정에 있다. 관리자 특별교육 또한 강제성을 띠고 있지 않은 실정으로 보다 부진기관 관리를 위한 보다 효율적인 방안이 필요하다. 이외에도, 성희롱 고충상담원 교육을 의무화하는 등의 방안을 통해 성희롱 고충상담원 교육에 대한 적극적인 참여를 장려하고 공공기관 내 성희롱 고충상담원의 업무 능력을 향상시켜 고충상담창구의 역할을 활성화시키는 방안을 모색할 필요가 있다. 각 기관의 유형별 특성에 적합한 예방교육 자료의 개발 및 보급을 위해 다양한 방안도 강구될 필요가 있다.

교육과학기술부는 학교성희롱 방기관리와 교육업무를 주로 담당하고 있으나 최근에는 사실상 주무관이 없는 실정이다. 여전히 낮은 교육기관의 성희롱 예방교육 참여율을 제고하고 교육기관의 특성을 반영한 실제적이며 효율적인 예방교육 프로그램 개발은 교육과학기술부가 책임져야 할 부분이라 생각된다. 무엇보다 학생은 종사자(직원), 사용자 또는 근로자에 해당되지 않기 때문에 학생과 학생사이에 발생하는 성희롱은 「여성발전기본법」 및 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따라 처리할 수 없다는 한계점이 있다. 학생과 학생사이의 성희롱 사건도 많은 비중을 차지하는 만큼 학생사이에 발생하는 성희롱에 대

한 예방과 처리방안 또한 교육과학기술부가 적극적으로 모색할 필요가 있다.

한편, 고용노동부는 1999년 「남녀고용평등법」에 성희롱 관련 조항이 신설된 이후 민간사업장에서의 직장내 성희롱 예방과 규제 정책을 담당하고 있다. 고용노동부의 직장내 성희롱 예방과 규제 정책의 특징은 첫째, 직장 내 성희롱 예방에서부터 성희롱 발생시 사업주가 취해야 할 것 등을 법정화하고 있다는 점이다. 사업주는 연1회 이상 성희롱 예방교육을 실시해야 하고, 성희롱 발생 시 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 한다. 둘째, 성희롱 방지의 실효성을 확보하기 위해 상담지원에서 형사처벌까지 다양한 수단을 마련하고 있다는 점이다. 하지만, 사업주에게 성희롱 예방교육의 실시, 행위자에 대한 징계와 피해자에 대한 보호에 관해서만 규정하고 있을 뿐, 성희롱 방지조치를 수립·시행할 의무를 부과하고 있지 않다는 한계를 지닌다.

국가인권위원회는 성희롱 사건의 조사 및 분쟁처리 업무와 같은 성희롱 사건에 대한 사후구제 업무를 담당하고 있다. 성희롱사건의 조사 및 분쟁처리업무는 1999년 2월에 제정된 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률에 근거하여 다루어지다가 차별시정업무를 국가인권위원회로 일원화하는 정부방침과 입법조치에 의해서 2005년 7월에 개정된 국가인권위원회법에 근거하여 국가인권위원회에서 다루고 있다. 고용노동부의 성희롱 시정업무 영역이 민간사업장에 한정되어 있는데 반에, 국가인권위원회의 성희롱 시정 영역이 국가기관, 지자체, 학교, 다수인보호시설 등 공적영역과 민간사업장에서의 성희롱을 전부 포괄하고 있다. 하지만 성희롱 피해 진정에 대한 국가인권위원회의 권고는 법적 구속력을 갖고 있지 않아 실효성을 거두기 어렵다. 성희롱 시정권고의 내용을 이행하도록 강제할 수 있는 방안을 마련하는 것이 시급하다.

국가인권위원회가 발간한 『2011 성희롱 시정 권고 사례집』을 보면 2004년 1월부터 2011년 6월까지 인권위에 접수된 성희롱 진정사건은 총 970건으로, 이중 국가기관·지방자치단체(지자체)·교육기관·공공기관 등 공적기관에서 성희롱이 발생한 건수는 전체의 약 30%에 해당하는 284건이다. 공적기관들은 여성가족부가 여성발전기본법에 의해 성희롱 예방 현황을 점검하고 있는 기관들인데, 상대적으로 성희롱의 안전지대로 인식되는 곳에서 제기된 성희롱 사건 비율이 높은 것은 우려할 만한 상황이라 할 수 있다. 이는 형식적 제도 마련에 그치는 것이 아니라 실효성 있는 정책 실행이 필요하다는 것을 의미한다.

〈표 III-11〉 공적기관 성희롱 발생 건수(2004년 1월부터 2011년 6월까지)

(단위: 건)

구분	공적 기관 발생 건수 (계)	공공기관				주식 회사	기타 회사	비영리 법인/ 단체	의료/ 보호 시설	기타	계
		국가 기관	지방 자치 단체	공공 기관	교육 기관						
건수	284	67	59	37	121	338	169	77	69	33	970
비중	29.3	6.9	6.1	3.8	12.5	34.9	17.4	7.9	7.1	3.4	100.0

주: 공적기관은 국가기관(경찰, 검찰, 국회 등), 지방자치단체, 공공기관, 교육기관을 말함.

출처: 국가인권위원회, (2011), 『2011 성희롱 시정 권고 사례집』.

〈표 III-12〉 국가기관의 성희롱 예방정책 운영현황

	여성가족부	교육과학기술부	고용노동부	국가인권위원회
업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관의 성희롱 예방에 대한 관리감독</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학교성희롱 방지관리와 교육업무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민간사업장에서의 직장내 성희롱 예방과 구제업무 담당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱 사건에 대한 사후구제 업무 (성희롱 사건의 조사 및 분쟁처리 업무)</li> </ul>
	성희롱 예방업무		성희롱 시정업무	
담당 부서	<ul style="list-style-type: none"> <li>권익증진국 권익지원과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사과,</li> <li>평생학습정책과,</li> <li>학생건강총괄과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용평등정책관 여성고용정책과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>차별조사과</li> </ul>
사업 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관의 성희롱 방지조치 점검 및 관리</li> <li>성희롱 고충상담원 교육 실시</li> <li>성희롱 예방교육 자료의 개발·보급</li> <li>성희롱예방교육 전문강사양성과정 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육기관(초·중·고, 대학교)의 성희롱·성폭력 예방 지침 마련 및 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장내 성희롱 예방: 직장 내 성희롱 예방교육 지도점검, 영세사업장의 직장내 성희롱 무료교육, 직장 내 성희롱 예방 홍보</li> <li>분쟁의 예방·조정 및 시정: 고충처리 기관운영, 명예감독 평등감독관제도운영, 고용평등상담실 운영 및 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱에 관한 진정의 접수, 조사, 처리 (합의권고, 조정, 시정권고, 차별의 제도개선, 소송지원 등)</li> </ul>

	여성가족부	교육과학기술부	고용노동부	국가인권위원회
특성 및 한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 예방지침의 적용범위는 국가기관등(공공기관)으로 제한</li> <li>• 성희롱방지조치의무를 위반한 국가기관 등에 대하여 제재를 할 수 있는 근거규정이 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육기관의 성희롱 예방교육 참여율 저조, 실제적이며 효율적인 예방교육 프로그램 개발 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 시정업무 영역은 민간사업장에 한정</li> <li>• 사업주에게 성희롱 방지조치를 수립, 시행할 의무를 부과하고 있지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가기관, 지자체, 학교, 다수인보호시설 등 공적 영역과 민간사업장에서의 성희롱 전부 포괄</li> <li>• 성희롱 피해 진정에 대한 국가인권위원회의 권고는 법적 구속력을 가지고 있지 않음</li> </ul>

무엇보다 문제는 현재의 성희롱 관련 제도의 관할 부처가 예방업무와 사건고충처리 체계로 이원화 되어 있다는 점이다. 성희롱사건의 조사 및 분쟁처리 업무는 국가인권위원회에서 다루고 있으며, 성희롱 예방업무는 여성가족부에서 다루고 있다. 이와 같은 사건고충처리와 예방교육의 이원화된 체계에서는 피해자와 가해자의 목소리들이 교육내용에 반영, 전달되지 않을 가능성이 있으며 고충처리창구의 역할 또한 제한적일 수 있다. 따라서 실효성 있는 예방조치와 공정한 사건처리를 위해서는 부처 간의 조율을 통해 성희롱 방지조치와 진정처리를 원스톱으로 할 수 있는 체계적이고 긴밀한 네트워크 마련이 시급해 보인다.

또한 교육기관의 경우, 여성가족부와 교육과학기술부의 이중 관리체계 하에 있다는 문제점도 있다. 사건발생 시 사건에 대한 책임을 서로 전가하거나, 이중으로 제재를 받을 경우도 있으며, 방지조치의 경우에도 명확한 역할분담이 체계적으로 이루어져 있지 않아 교육기관 담당자들의 혼란 또한 발생하고 있다. 교육기관에서의 성희롱 사건발생 비중이 높고, 체계적인 성희롱예방교육 프로그램 개발 필요성에 대한 욕구가 높은 만큼 두 기관의 기능 및 역할의 책임소재를 분명히 하고 긴밀한 협조관계 구축이 요구된다. 예를 들어, 성희롱예방교육 프로그램 개발 등 예방조치는 여성가족부가 담당하면서 교육기관에 대한 체계적인 관리와 사건에 대한 사후조치는 교육과학기술부가 담당하는 등 명확한 역할구분과 협력체계를 구축하는 것도 고려해 볼만하다.

현재 고용노동부와 국가인권위원회로 이원화된 성희롱 구제절차가 유기적으로 이루어질 수 있도록 관할 기구 간의 협력 시스템 구축도 시급한 것으로 보인다.

다. 직장 내 성희롱의 구제절차가 국가인권위원회와 고용노동부로 이원화된 현재 상황에서, 성희롱 진정사건에 대해 국가인권위원회가 조정, 합의조정, 시정 등을 권고하는 것과는 별개로 성희롱금지의무를 위반한 사업주에 대한 과태료 부과처분이 보다 적극적으로 이루어져야 할 것이다. 예를 들어, 국가인권위원회가 조정이나 권고를 통해 성희롱 사실을 확정하고 이를 고용노동부에 통지하면 고용노동부는 국가인권위원회의 사실 확정을 전제로 하여 과태료 부과처분을 하는 등의 규정을 신설하는 방안 또한 모색해 볼 수 있을 것이다. 이를 통해 성희롱 피해자의 구제절차가 보다 간소화 될 수 있을 것이며, 성희롱 위반관계자에 대한 통합적인 제재가 가능함으로써 성희롱의 예방효과를 가질 수도 있을 것이다. 또한 두 부처 간 업무의 연계성 또한 강화될 수 있을 것이라 생각된다.

더 나아가 성희롱 문제를 다루고 성희롱여부를 판단하는 것과 관련된 모든 국가기관, 예를 들어 여성가족부, 교육과학기술부, 고용노동부, 국가인권위원회 등이 하나의 협의체(일종의 원스톱(One-Stop) 체제)를 구성하여 성희롱의 판단에 대한 가이드라인 제시뿐만 아니라, 성희롱 예방과 상담, 사건 처리절차, 사후조치 등을 통합적으로 관리할 수 있는 기구를 발전적으로 모색할 필요가 있다.

## IV

# 분석결과

1. 2차자료 분석 결과	87
2. 설문조사 분석 결과	105
3. 심층면접 결과	207

## 1. 2차자료 분석 결과

2차자료 분석에 쓰인 자료는 매 년 각 공공기관 및 학교에서 여성가족부 기관 실적 보고에 입력하는 성희롱 실태 조사 원자료이다. 여성가족부는 매년 2월 온라인으로 각 기관의 지난 한 해 동안의 성희롱 예방교육 관련 정보와 성희롱 관련 상담실적 등을 골자로 하는 기관정보를 수집하여, 기관의 성희롱 실태를 점검하는 기초 자료로 사용한다.

이 자료는 공공기관과 학교의 성희롱 실태에 대한 풍부한 정보를 제공하지는 않지만, 매년 유사한 항목을 조사함으로써 성희롱 예방교육 및 실태에 대한 변화 추이를 추적해 볼 수 있는 시계열 자료이다. 그러나 계획 수립 및 교육 실시 여부, 교육 횟수나 참여 숫자 등만을 기재한다는 점에서 정확하고 구체적인 정보를 제공하는데 한계가 있으므로, 신뢰할 만한 자료를 축적하기 위해서는 질문 항목을 보다 정교한 차원으로 구분하고 다양화 할 필요가 있다.

아래 <표 IV-1>은 2009년부터 2011년까지 이루어진 여성가족부의 기관실적 입력 항목을 보여주고 있다. 입력 항목은 크게 성희롱 예방교육, 성희롱 예방을 위한 자체 점검계획, 상담소 운영 및 상담실적, 위원회, 자료제작 등으로 구분할 수 있는데, 성희롱 예방을 위한 교육 계획에는 직원을 대상으로 하는 성희롱 예방 교육실시 계획뿐만 아니라 성희롱 예방 업무담당자의 교육, 성희롱 예방 교육을 위한 자료 제작 계획을 포함한다. 점검계획이란 성희롱 예방 조치에 해당 하는 점검항목을 선정하고 이를 시행하는 내용을 담고 있다. 구체적인 예로 점검 실시 항목에는 성희롱 방지조치 연간 기본계획 수립, 직원 성희롱 예방교육, 성희롱 고충상담원 지정 및 교육, 성희롱 예방지침 개정/시행, 상담활성화, 성희롱 예방 홍보자료의 활용 등이 포함된다.

〈표 IV-1〉 여성가족부 기관실적 자료 입력항목

영역	항목	범주
예방 교육	성희롱 예방 조치 및 교육계획	유무
	교육실시여부	유무
	교육횟수	
	근로자수	
	교육참여자수/참여비율	
	기관장참여횟수/참여비율	
	교육예산	
	교육유형	전문가 강의, 내부직원 강의, 조희시 훈계, 동영상 교육, 인터넷 강의, 기타 (중복응답, 횟수 기재 방식)
점검 계획	자체 점검계획 수립여부	유무
	점검 시행여부	유무
상담소 운영	남자 상담원 수	
	여자 상담원 수	
	남자 상담원 교육횟수	
	여자 상담원 교육횟수	
	상담실적	2010, 2011년 해당. 2009년은 상담소설치여부
	처리 대장 비치여부	유무
	처리 대장 기재여부	유무
위원회	위원회 설치 여부	유무
	위원 수	
홍보	자료 제작	유무
	자료 유형	브로셔, 동영상, 기타 (중복응답, 건수 기재 방식)
기타	여성가족부 실적	
	특별활동	

주) 표의 항목은 여성가족부에서 제공받은 자료만을 기재한 것이므로, 실제 조사 항목과 다를 수 있음.

본 연구의 분석에 사용된 기관은 2009년 15,430개, 2010년 15,658개, 2011년 15,805개 기관이다. 이는 전체 기관 중 기관실적 자료를 부실하게 응답한 기관을 제외한 수치이다. 기관유형은 초·중·고등학교가 약 72~73%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 국가기관이 약 9%로 두 번째로 많은 비중을 차지하였다. 본 장에서는 최근 3년 간 공공기관 및 학교기관의 성희롱 실태 변화를 추적하기 위해 몇 가지 항목을 선택적으로 분석하였으며, 시기별 변동 추이뿐만

아니라 기관 유형별 분석을 실시하여 기관의 특성이 부각되는지에 초점을 맞추고자 하였다.

〈표 IV-2〉 여성가족부 기관실적 자료 응답표본

기관유형	2009년		2010년		2011년	
	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
국가기관	1,453	9.42	1,451	9.27	1,459	9.23
지자체	478	3.10	628	4.01	685	4.33
교육청	394	2.55	415	2.65	431	2.73
공직유관기관	1,286	8.33	1,240	7.92	1,261	7.98
대학	437	2.83	449	2.87	466	2.95
초중고등학교	11,382	73.77	11,475	73.29	11,503	72.78
합계	15,430	100.00	15,658	100.00	15,805	100.00

공공기관과 학교의 기관규모가 상이하기 때문에, 기관의 규모는 종사자 수로 파악하였다. 2011년 기준으로 가장 많은 근로자 혹은 교직원이 종사하는 기관은 대학으로 나타났다. 대학에는 평균적으로 약 761명이 종사하는 것으로 나타났으며, 가장 규모가 작은 기관으로는 초·중·고등학교로 평균 약 52명이 종사하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-3〉 공공기관 및 학교 평균 종사자 수(명)

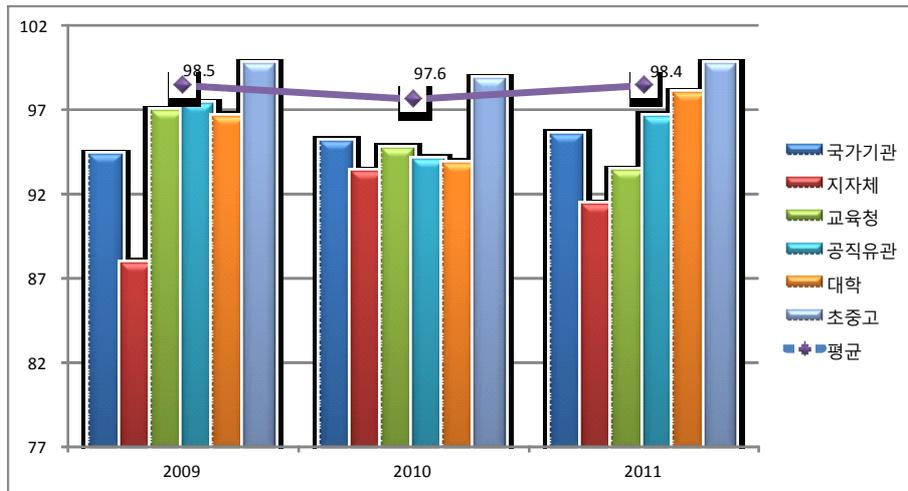
기관유형	2009년	2010년	2011년
국가기관	253.7	578.6	580.7
지자체	617.7	458.4	418.6
교육청	62.7	59.4	60.0
공직유관기관	317.6	314.0	286.7
대학	785.6	893.0	760.7
초중고등학교	50.3	51.3	52.4
전체평균	127.0	160.3	155.7

## 1) 성희롱 예방교육 실태

### (1) 성희롱 예방교육계획과 교육 실시

성희롱 예방교육 실태는 기관 자체의 성희롱 예방 관련 계획을 수립하였는가 여부를 묻는 항목, 교육실시 여부와 횟수, 그리고 교육 참여 현황으로 나누어 볼 수 있다.

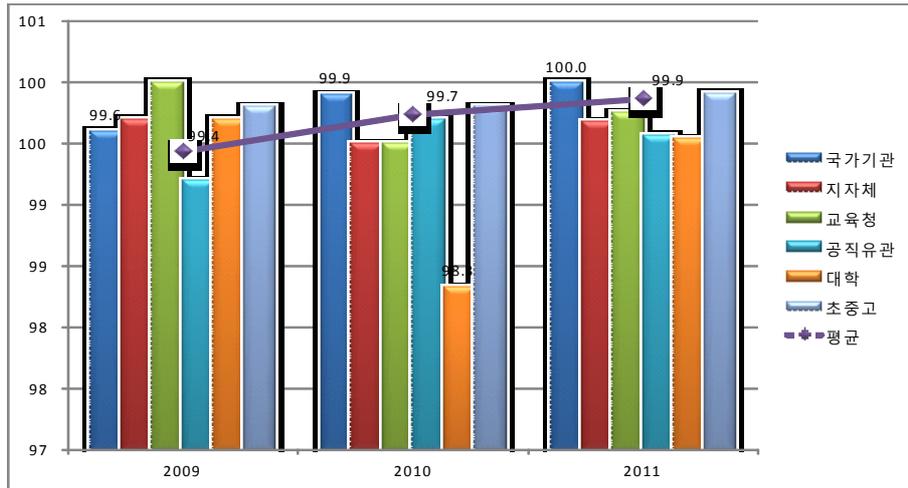
우선, 성희롱 예방교육관련 계획 수립비율은 2011년 98.4%로 거의 모든 기관에서 자체 교육계획을 수립하고 있는 것으로 나타났다. 또한 2009년과 2010년에도 각각 98.5%와 97.6%로 대부분의 기관에서 관련 계획을 수립하고 있다고 응답하였다. 한편 다른 기관에 비해 지방자치단체의 교육계획 수립비율이 다소 낮게 나타나는데, 2009년 계획 수립비율은 약 87.9%에 불과하다. 이러한 수치는 2010년 약간 상승하였으나, 2011년 다시 하락하는 모습을 보이고 있다.



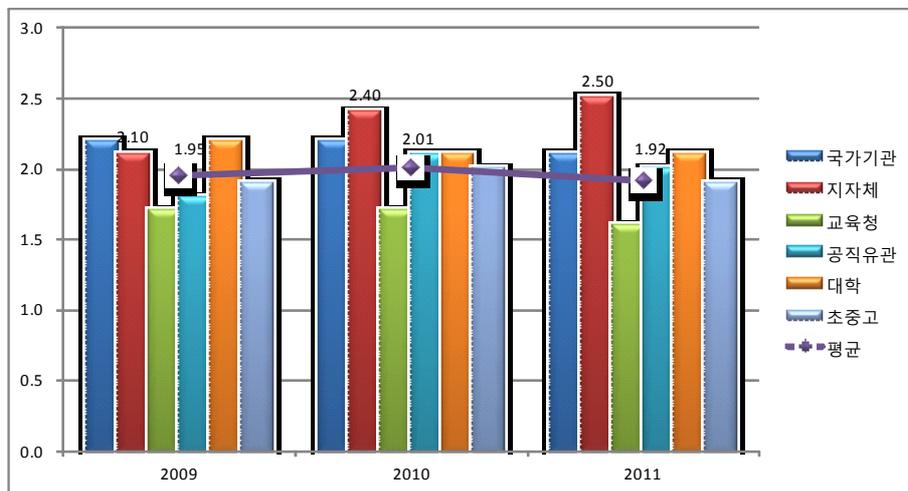
[그림 IV-1] 성희롱 예방교육 계획 수립비율

<그림 IV-2>는 각 기관의 성희롱 예방교육 실시 비율을 보여주고 있다. 기관 전체로 보면 성희롱 예방교육을 실시하는 비율은 조금씩 증가하여, 2011년에는 거의 모든 기관(99.9%)에서 성희롱 예방교육을 실시하였다고 응답하였다. 특히 국가기관은 2009년부터 조금씩 증가하여 2011년에는 모든 국가기관에서 성희롱 예방교육을 실시하였다고 응답하였다. 2010년에는 대학에서 다소 낮은 성희롱

예방교육 실시 비율(98.3%)을 보이고 있는데, 2011년 다시 증가하여 공공 기관별 차이가 부각되지 않고 있다. 여성가족부를 비롯한 정부의 노력에 부응하여, 공공 기관의 성희롱 예방교육은 매우 철저하게 실시되고 있는 것처럼 보인다.



[그림 IV-2] 성희롱 예방교육 실시비율

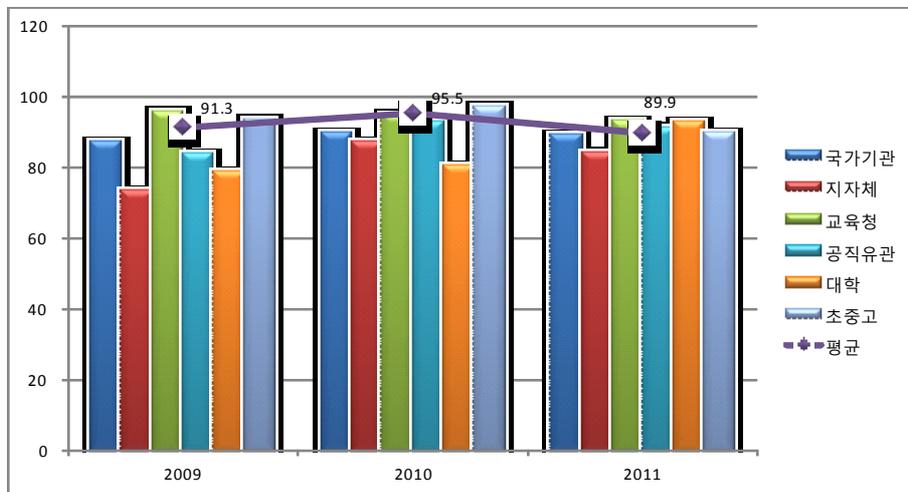


[그림 IV-3] 성희롱 예방교육 실시횟수

성희롱 예방교육의 연간 실시 횟수는 평균 약 2회 정도로 대부분의 기관에서 고르게 나타났다. 다만 교육청은 다른 기관에 비해 다소 적은 횟수로 예방교육을 실시하고 있으며(1.6~1.7회), 가장 많은 예방교육을 실시하는 기관은 지방자치단체(2011년 약 2.5회)인 것으로 밝혀졌다. 특히 지방자치단체의 성희롱 예방교육 횟수는 해마다 증가하는 추세를 보이고 있다.

## (2) 성희롱 예방교육 참여

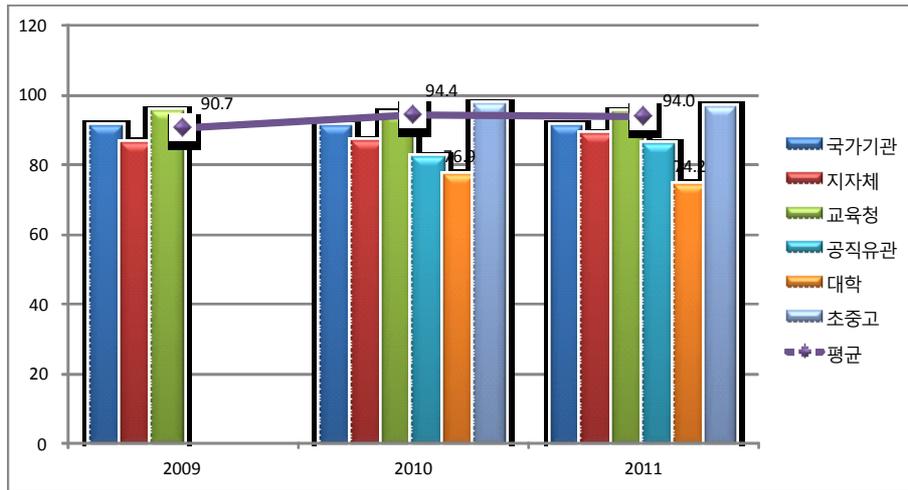
<그림 IV-4>와 <그림 IV-5>는 각각 일반 직원과 기관장의 성희롱 예방교육 참여비율을 보여주고 있다. 일반 직원의 성희롱 예방교육 참여율은 2010년 95.5%로 다소 높게 나타났으나, 2011년 89.9%로 약 5.6%하락하였다. 한편, 대학의 일반 직원 성희롱 예방교육 참여율은 2009년 78.9%로 매우 낮은 수준이었지만, 2010년 80.7%, 2011년 92.8%로 점차 증가하면서, 교육청(93.4%)과 더불어 가장 높은 참여율을 보이고 있다. 이는 대학 내 성희롱 사건에 대한 빈도와 관심이 반영된 결과로 추정된다.



[그림 IV-4] 성희롱 예방교육 참여비율(일반직원)

성희롱 예방교육에 대한 기관장의 참여비율은 94.0%(2011년)로 나타났다. 그러나 대학의 경우 2010년과 2011년 모두 70%대로 가장 낮게 나타나고 있으며,

기관장 참여율이 가장 높은 기관은 초·중·고등학교로 2010년 97.3%, 2011년 96.4%의 수준을 보이고 있다.



주) 2009, 2010년 공직유관기관, 대학, 초중고 자료 누락으로 분석에서 제외.

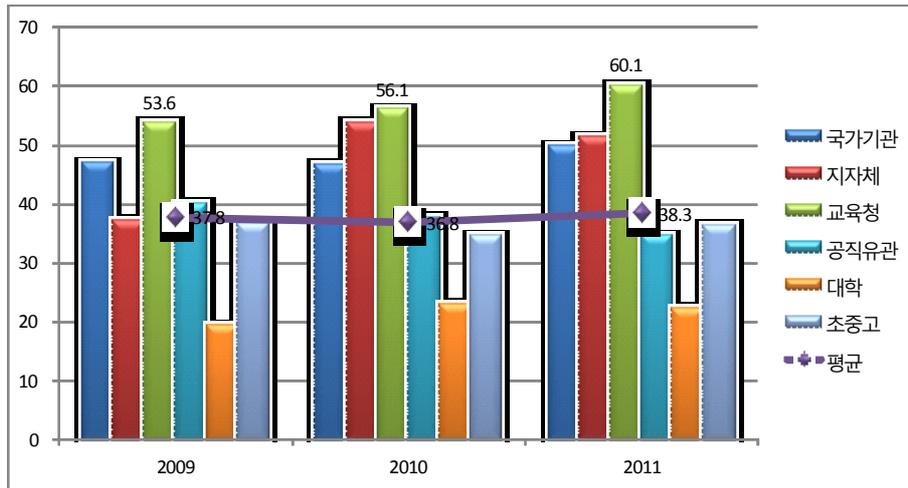
[그림 IV-5] 성희롱 예방교육 참여비율(기관장)

## 2) 성희롱 예방교육 예산 실태

성희롱 관련 예산 중 예방교육에 소요되는 예산의 상당 부분은 성희롱 예방교육 홍보와 강사료 등에 사용되고 있다. 성희롱 예방교육은 전문강사의 섭외나 교육에 쓰이는 홍보자료의 제작 등 예산배정이 반드시 요구되는 사업으로, 예산 없이는 내실 있는 교육을 계획하거나 실시하기 어려울 것으로 예상할 수 있다. 그런데 지난 3년간 공공기관 및 학교의 성희롱 예방교육 예산을 분석해 보면, 관련 예산이 전혀 없는 기관이 상당 수 존재하고 있다.

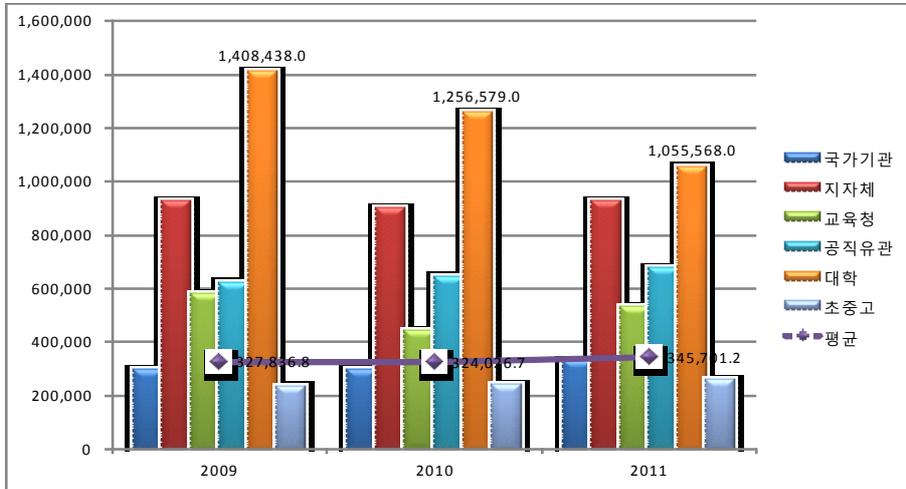
공공기관과 학교에서 성희롱 예방교육 예산이 전혀 없는 기관의 비율은 전체 기관의 약 38.3%(2011년)로 나타났다. 기관 별로 보면, 공직유관기관은 예산을 확보하는 기관의 수가 점차 증가하는 경향을 보이지만, 그 외 다수의 기관들에서는 예산이 전혀 없는 기관의 비율이 오히려 증가하는 현상을 보이고 있다. 특히 교육청의 경우 2009년 예산이 전혀 없는 기관이 53.6%였으나, 이후 점차 증가하여 2011년에는 60.1%에 이르며, 이는 약 6.5%p 증가한 수치이다. 한편 예산이 전

혀 없는 기관의 비중이 가장 낮은 공공기관은 대학으로, 약 20%를 조금 넘는 수치를 보이고 있다.



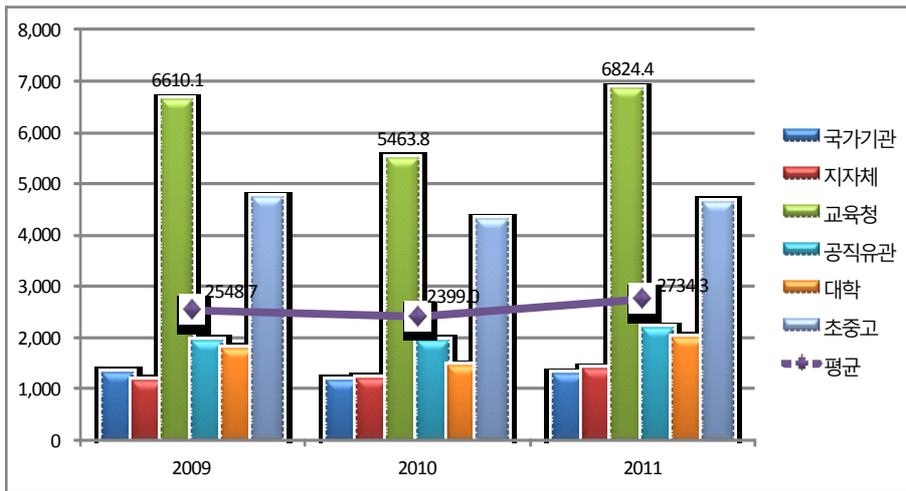
[그림 IV-6] 성희롱 예방교육 예산: 예산이 전혀 없는 기관비율

예산이 전혀 없다고 응답한 기관을 제외한 평균 예산 및 1인당 예산은 아래 그림과 같다(<그림 IV-7><그림 IV-8>). 전체 기관의 평균 예산은 2011년 기준으로 약 345,700원에 불과하여, 전반적으로 모든 기관들이 매우 적은 예산으로 성희롱 예방교육을 실시하고 있음을 보여주고 있다. 이러한 결과는 최근 우리 사회의 성희롱 예방과 처리에 관한 관심이 크게 증폭되고 있다는 사실을 고려해 볼 때, 매우 충격적인 결과이다. 또한 기관별로 구분하여 살펴보면, 성희롱 예방교육 예산의 기관별 편차가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 특히 초·중·고등학교는 전체 기관 가운데 성희롱 예방교육 예산이 가장 낮게 나타났는데, 2011년 평균 예산은 2009년, 2010년에 비해 다소 상승하였지만, 약 255,117원에 불과하다. 지난 3년간 꾸준히 예산이 증가한 기관은 공직유관기관으로, 2009년 예산은 평균 약 620,292원이었는데 2011년에는 676,108원으로 증가하였다. 한편 상대적으로 많은 예산을 소요하고 있는 대학의 예산은 다소 감소하는 경향을 보이고 있는데, 2009년 약 1,408,438원이었던 것이 2011년에는 약 1,055,568원으로 감소하였다.



[그림 IV-7] 각 기관별 성희롱 예방교육 예산 추이

공공기관과 학교 기관의 규모가 상이하기 때문에, 기관의 규모를 고려한 성희롱 예방교육 예산을 비교하기 위해서는 종사자 수를 감안하여 1인당 예산을 비교 분석할 필요가 있다. 성희롱 예방교육과 관련한 1인당 예산을 분석해 보면, 기관 전체의 평균 예산과 전혀 다른 결과를 얻을 수 있다. 아래 <그림 IV-8>은 각 기관의 1인당 성희롱 예방교육 예산을 보여 주고 있다.



[그림 IV-8] 각 기관별 1인당 성희롱 예방교육 예산 추이

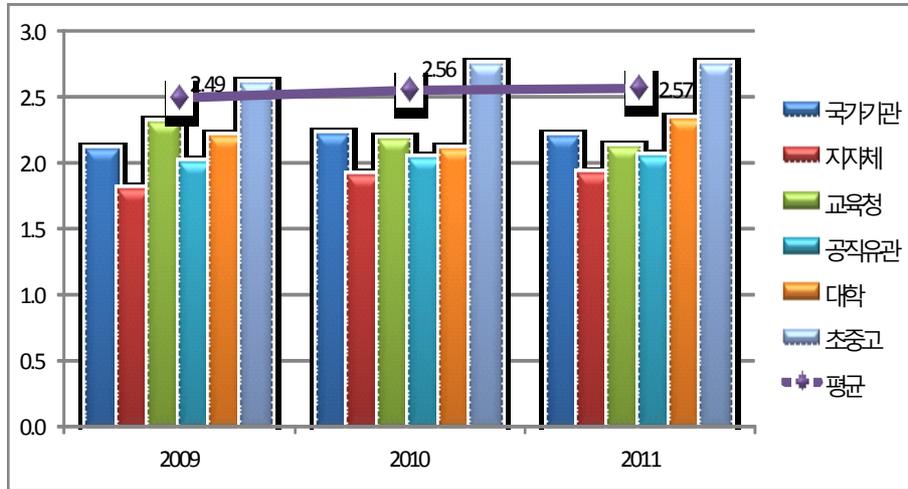
전체 기관의 1인당 성희롱 예방교육 예산은 2011년 약 2,734원으로 나타났다. 기관별 평균 예산에서 가장 높은 예산을 확보한 기관은 대학이었으나, 1인당 평균 예산에서는 다소 낮은 것으로 나타났다. 1인당 예산이 가장 낮은 기관은 2009년 지방자치단체, 2010년과 2011년은 국가기관인 것으로 나타났다. 국가기관의 경우 2011년 1인당 평균 예산이 약 1,282원으로 가장 낮은 예산을 보유하고 있다. 한편 1인당 성희롱 예방교육 예산이 가장 높은 기관은 교육청으로 2011년 교육청의 1인당 예산은 약 6,824원으로, 가장 낮은 국가기관의 5.3배 이상의 수준을 보이고 있다. 이는 교육청에 종사하는 근로자 수가 상대적으로 적기 때문에 발생한 결과이다.

교육 대상자들의 요구에 맞추어 다양한 예방교육 프로그램을 구성하기 위해서는 기관유형별 종사자들의 특성을 파악하고 이에 맞는 교육을 수행해야 하며 이를 위해서는 일정 수준 이상의 예산 확보가 필수적이다. 그런 의미에서 기관별 전체 예산의 확대는 물론이고, 종사자의 수를 감안한 1인당 예산의 확대가 필요하다.

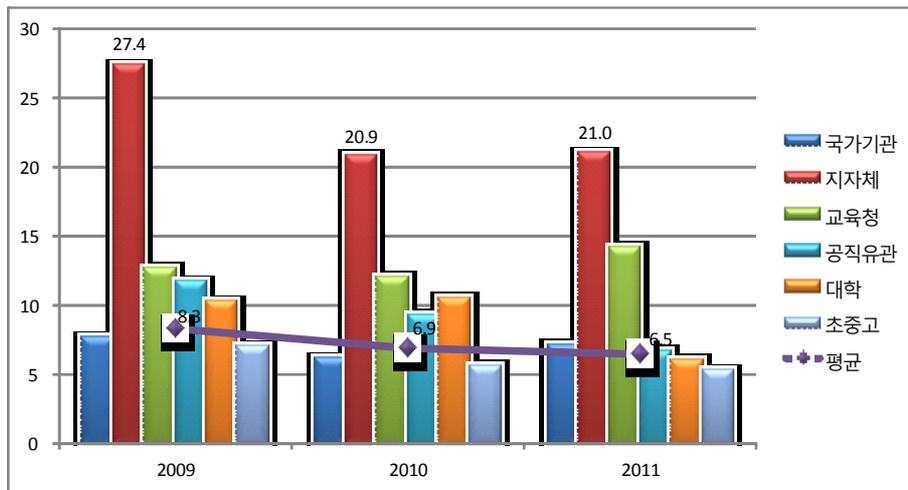
### 3) 상담소 운영 실태

#### (1) 상담소의 인적구성

상담소 운영실태는 상담소 전문상담원 수와 상담실적, 그리고 상담소 이용에 관한 처리(처리대장 사용여부)로 파악할 수 있다. <그림 IV-9>는 각 기관의 전문상담원의 변화 추이를 보여주고 있는데, 연도별로 점차 증가하는 추세이다. 기관 유형별로 살펴보면, 지방자치단체가 가장 적은 상담원을 보유하고 있으며, 상대적으로 많은 상담원을 보유하고 있는 기관은 초·중·고등학교이다.



[그림 IV-9] 상담소 전문상담원 수



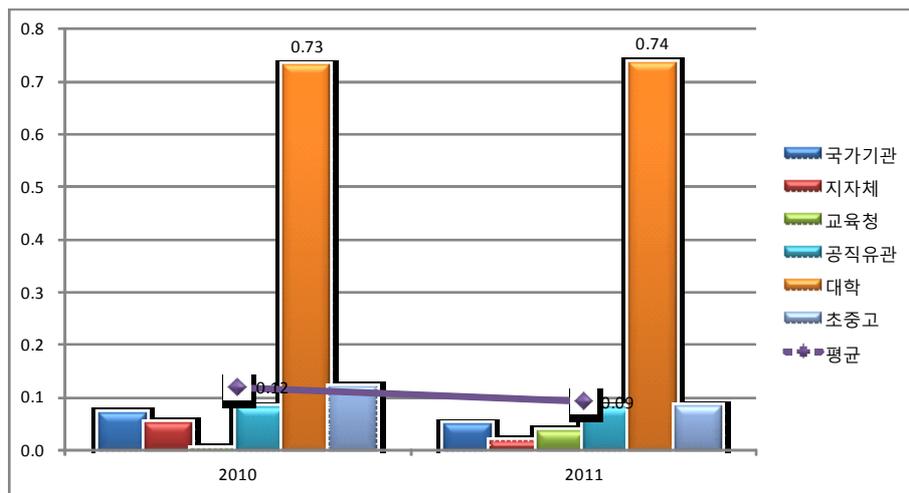
[그림 IV-10] 상담원이 전혀 없는 기관 비율

그러나 상담원이 전혀 없는 기관도 상당수 있는 것으로 나타났다. <그림 IV-10>은 상담원이 전혀 없는 기관의 비율을 보여주고 있다. 2011년에 전체 기관의 약 6.5%에서 상담원이 전혀 없다고 응답하였다. 특히 지방자치단체의 경우 2011년에도 약 21%가 상담원이 전혀 없다고 응답하여, 이들 기관의 전문상담원 확보가 시급한 문제로 부각되고 있다. 지방자치단체를 제외한 기관에서는 약

10% 내외로 상담원이 전혀 없다고 응답하였다. 대부분의 기관에서 상담원이 전혀 없는 기관의 비율이 감소하고 있어, 각 기관에서 전문상담원을 확보하려는 노력이 지속되고 있음을 추정하게 한다.

(2) 성희롱 상담실적

기관별 성희롱 관련 상담실적을 보면, 2011년에 0.09건으로 나타나 다소 충격적인 결과를 보여주고 있다. 이는 성희롱 관련기구의 형식적 존재성을 보여주는 상징적인 수치이다. 또한 성희롱 관련 상담실적은 각 기관별 편차가 가장 두드러지게 나타나고 있다. 평균 0.74건에 불과한 대학의 성희롱 관련 상담실적이 그나마 낮은 공공기관의 평균 수치를 상승시키고 있는 것이다.

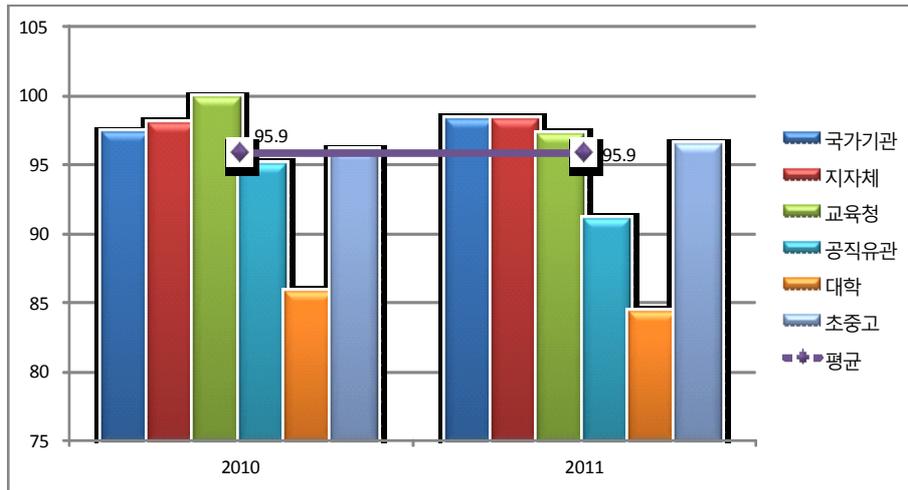


주) 2009년 자료 누락으로 제외

[그림 IV-11] 기관별 상담실적(평균-건수)

이처럼 상담 실적이 현저히 낮은 이유는 대다수의 기관에서 상담이 전혀 이루어지지 않고 있기 때문이다. 아래의 <그림 IV-12>를 보면 실제로 상담 실적이 전혀 없다고 응답한 공공기관의 비율이 전체의 약 95.9%를 차지하고 있다. 특히 2010년 교육청 가운데 상담 실적이 전혀 없는 기관이 약 99.8%로 나타나고 있다. 그러나 성희롱 관련 상담이 이루어지지 않았다는 것이 성희롱 사건이 없었다는

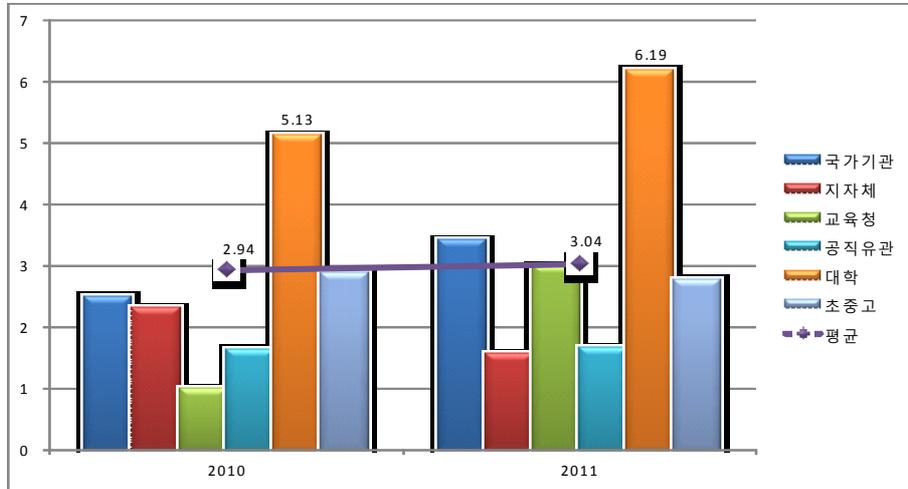
것을 의미하지는 않으므로, 이에 대한 명확한 이유와 개선 방안에 대한 모색이 필요하다.



주) 2009년 자료 누락으로 제외

[그림 IV-12] 상담 실적이 전혀 없는 기관 비율

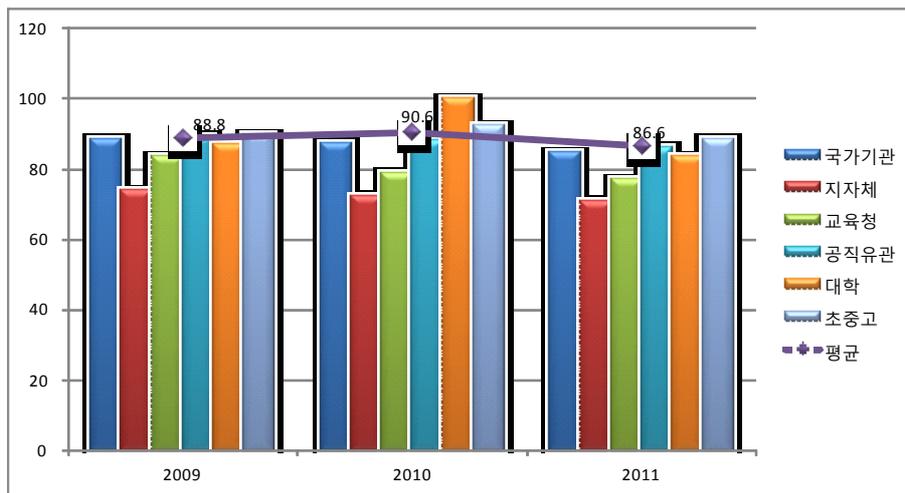
상담 실적이 없는 기관이 다수인 관계로, 상담 실적이 없는 기관을 제외한 후, 기관별 평균 상담 실적을 다시 분석해 보았다. 상담 실적이 없는 기관을 제외하면, 전체 공공기관에서는 2011년 평균 약 3건의 상담을 진행하는 것으로 나타났다. 이는 2010년에 비해 다소 상승한 수치이다. 상담 실적이 가장 높은 기관은 대학으로 2010년 약 5.1건, 2011년 약 6.19건의 상담을 진행하였으며, 지방자치단체와 초·중·고등학교를 제외한 모든 기관에서 성희롱 상담 실적은 시계열적으로 점차 증가하고 있다.



주) 2009년 자료 누락으로 제외

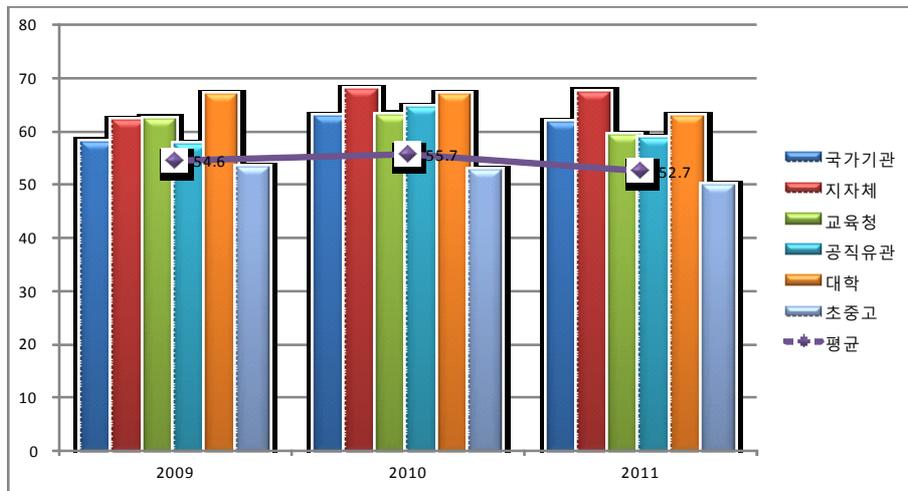
[그림 IV-13] 기관별 상담실적(평균-건수)(상담실적 없는 기관 제외)

공공기관에서 상담 관련 처리 대장을 비치하는 비율은 전체의 약 90% 이상으로 높은 편이지만, 2010년에 비해 2011년의 처리대장 비치비율은 다소 감소하고 있다. 또한 대학을 제외하고 대부분의 기관에서 처리 대장의 비치 비율이 조금씩 낮아지고 있다는 사실을 확인할 수 있다.



[그림 IV-14] 상담 처리대장 비치비율

그러나 처리대장의 비치비율에 비해 처리대장 기재비율은 매우 낮게 나타나고 있다. 처리대장이 있는 기관에 한하여 처리대장을 기재하는 비율을 분석해 보면, 전체 평균 약 52.7%로 나타나 기재 비율이 상대적으로 매우 미흡하다. 또한 처리대장 비치 비율의 감소 현상과 유사하게 기재비율도 2011년 들어 다소 감소하고 있다.



[그림 IV-15] 상담 처리대장 기재비율

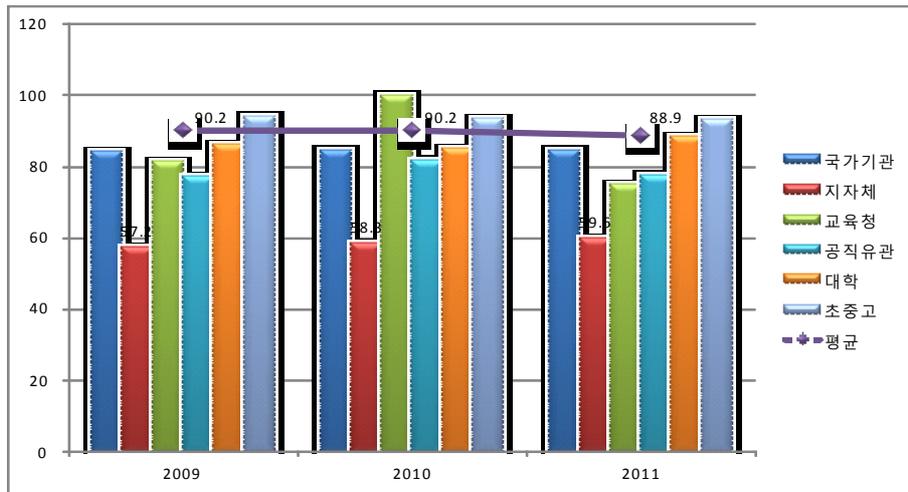
특히, 상담 결과를 반드시 처리 대장에 기재해야 함에도 불구하고, 기재하지 않은 비율도 매우 높은 것으로 나타났다. 상담실적 있음에도 불구하고 처리 대장을 기재하지 않은 기관은 2010년 약 13.8%였으며, 2011년에는 15.9%로 증가하여 처리 대장 비치와 기재에 대한 중요성 인식이 감소하고 있다.

<표 IV-4> 상담실적 있는 기관의 처리대장 미기재비율

	평균	국가기관	지자체	교육청	공직유관	대학	초중고
2010	13.8	6.3	0.0	0.0	10.5	4.9	16.6
2011	15.9	16.7	0.0	20.0	9.6	6.8	18.8

#### 4) 위원회 설치 실태

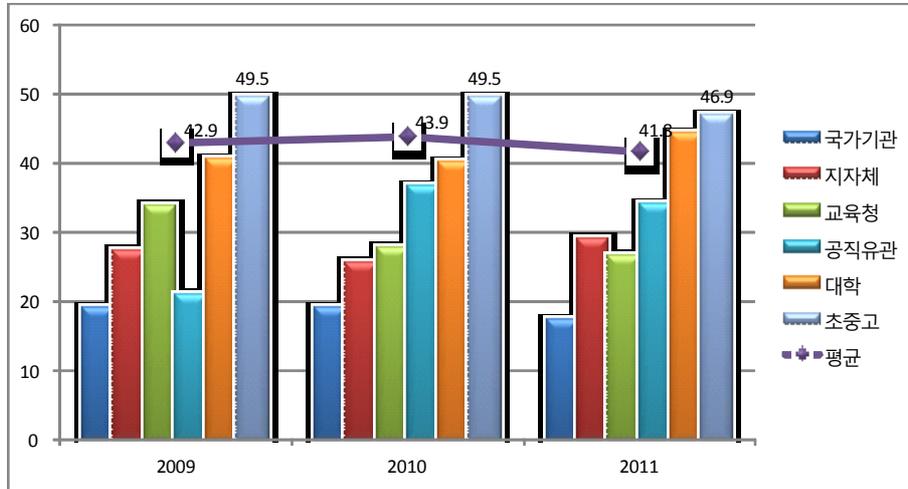
성희롱 사건을 위한 위원회가 구성되어 있는 기관의 비율은 약 90% 대로 나타나고 있다. 위원회 설치 비율이 가장 낮은 기관은 지방자치단체로 2009년 약 57.2%의 위원회 설치 비율을 보였으나, 점차 증가하는 경향을 보이고 있다.



[그림 IV-16] 위원회 설치 비율

#### 5) 성희롱 예방교육 및 상담기관의 홍보자료의 제작

효과적인 성희롱 예방교육과 상담기관의 활발한 이용을 위해 각 기관은 소책자와 브로셔, 동영상 등의 홍보자료를 제작하고 있다. 그러나 각 기관의 자체 자료 제작 비율은 다소 낮은 것으로 나타나고 있다. 2011년의 경우 전체 기관의 약 41.8%만이 성희롱 관련 자료를 자체 제작하는 것으로 나타났는데, 이는 2010년에 비해 약 2.1%p 감소한 수치이다.



[그림 IV-17] 자료의 자체제작 비율

### 6) 소결

2차자료 분석에 사용된 조사항목을 통해 지난 3년간 공공기관과 학교의 성희롱 업무에 대한 대략적인 추이를 분석해 보았다. 그 결과 전반적으로 성희롱 예방교육의 계획과 실시, 예방교육 참여율과 같은 형식적인 측면은 어느 정도 안정화되어 가고 있으나, 적절한 예산의 확보나 상담인원의 충원, 그리고 상담실적 등의 내용적인 면에서는 다소 미흡하게 운영되고 있는 것으로 나타났다.

우선, 성희롱 예방교육 계획은 대부분의 기관에서 수립하고 있고, 성희롱 예방교육의 실시 비율도 매우 높게 나타나고 있다. 특히 지방자치단체의 경우 매년 성희롱 예방교육 실시 횟수가 증가하는 현상을 보이고 있다. 또한 일반 직원의 성희롱 예방교육 참여율뿐만 아니라, 기관장의 참여율도 지속적으로 높게 나타나고 있다. 그러나 대학의 경우, 기관장의 참여비율이 다소 높지 않아 가장 낮은 비율을 보이고 있다. 성희롱 사건이 다소 빈번하게 발생하고 있는 대학의 특수한 상황을 감안할 때, 대학 총장들의 보다 많은 관심과 참여가 요구된다.

둘째, 예산이 전혀 없는 기관이 상당수이다. 2011년 전체 기관의 약 38.3%가 성희롱 예방교육 예산이 전혀 없다고 응답하였다. 타 기관에 비해 상대적으로 많은 예산을 확보한 것으로 알려진 대학의 경우도 지난 3년 간 예산은 꾸준히 감소하는 추세이다. 더불어 예산이 전혀 없는 기관의 수는 해마다 증가하고 있어, 공

공기관과 학교에서 성희롱 예방교육에 필요한 예산을 보장하기 위한 정책적 노력이 필요하다.

셋째, 상담소 운영과 관련, 전체 기관의 상담원 평균 인원은 약 2명 내외로 적지 않은 편이나, 상담원이 전혀 없는 기관이 10%내외로 나타나 실제적인 상담소 운영이 어려운 기관이 상당수 존재함을 시사하고 있다. 특히, 지방자치단체는 타 기관에 비해 상담원이 전혀 없는 기관이 2011년 기준 약 21%로 가장 많은 것으로 나타나, 성희롱 사건이 발생하더라도 상담이 불가능한 기관이 상당할 것을 짐작케 한다. 상담원이 존재하지 않는 경우, 사실상 성희롱 고충업무가 전혀 이루어지지 않을 가능성이 높기 때문에, 시급히 개선되어야 할 부분이다. 고무적인 것은, 분석 결과 상담원이 전혀 없다고 응답한 기관의 비율이 점차 감소하고 있어, 개별 기관에서 상담원 배치를 위해 노력하고 있음을 추정할 수 있다.

넷째, 상담소의 상담 실적이 매우 저조하다. 상담 실적이 한 건도 없다고 응답한 기관은 2010년과 2011년 모두 약 95.9%로 나타나, 대부분의 기관에서 상담경험이 전혀 없는 것으로 나타났다. 상담 실적이 없다고 해서 성희롱 사건이 없는 것은 아니며, 어떤 이유로 상담 실적이 저조한지에 대한 별도의 분석이 필요하다. 그러나 상담 실적이 있는 기관만을 분석했을 때, 지난 3년간 대부분의 기관에서 성희롱 상담실적 건수는 증가하고 있는 것으로 나타났다.

다섯째, 성희롱 예방교육관련 자체 자료제작하는 비율은 전체 기관의 약 50%에 못 미치는 수준인데, 그나마 이 비율도 지속적으로 감소하고 있다. 이는 각 기관과 교육대상자들의 특성에 맞는 자체 자료가 필요한 조건에서 다양한 성희롱 교육 콘텐츠를 제공하지 못하고 있음을 시사하는 것으로, 자체 자료제작에 대한 다면적인 지원이 필요한 것으로 보인다.

기관별로 볼 때, 전반적인 항목에서 지방자치단체의 성희롱 예방교육 관련 제도가 미흡하며, 운영 면에서도 가장 미흡한 것으로 나타나 별도의 조치가 필요한 것으로 보인다. 대부분 기관에서 90%이상의 응답율을 보인 성희롱 예방교육 수립에 있어서도 지방자치단체는 약 88%-92%수준으로 가장 낮게 나타났으며, 일반직원들의 성희롱 예방교육 참여율도 타 기관에 비하여 가장 낮은 수준으로 나타났다. 예산 확보에 있어서도 타 기관에 비하여 낮은 예산 확보율을 보이고 있으며, 그에 따라 1인당 교육예산도 매우 낮은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 지방자치단체는 전문상담원 확보에도 미흡한 실정이다. 사건처리를 위한 상시적인

위원회 설치 면에서도 가장 낮은 위원회 설치 비율(약60%)을 보이고 있어, 기관 특성에 따른 어려움이 무엇인지 적절히 파악하고 이를 해결하기 위한 방안을 모색하는 일이 필요하다.

## 2. 설문조사 분석 결과

### 1) 공공기관 종사자(일반직원용) 설문조사 결과

공공기관 일반직원에 대한 설문조사는 2012년 10월 4일부터 31일까지 인터넷 조사를 통해 이루어 졌다. 총 2,015명의 공공기관 종사자가 설문에 참여하였는데, 응답자의 인구·사회학적 특성에 기초한 분포는 다음의 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 공공기관 일반직원 설문조사 응답분포

(단위: %)

	사례수 (2,015명)	비율(100)
성별		
남자	1,104	54.8
여자	911	45.2
연령		
19-29세	304	15.1
30-39세	703	34.9
40-49세	639	31.7
50-59세	344	17.1
60세 이상	25	1.2
학력		
고등학교 졸업 이하	124	6.2
전문대학 졸업	211	10.5
대학교 졸업	1,058	52.5
대학원 졸업	622	30.9
소속 기관 형태		
국가기관	424	21.0
지방자치단체	227	11.3
공직유관기관	355	17.6
교육청	7	0.3

	사례수 (2,015명)	비율(100)
대학	600	29.8
초/중/고등학교	402	20.0
소속 기관 지역		
서울	600	29.8
인천/경기	401	19.9
대전/충청	361	17.9
광주/전라	163	8.1
대구/경북	123	6.1
부산/울산/경남	255	12.7
강원/제주	112	5.6
직책		
고위관리직	23	1.1
중간관리직	500	24.8
일반직원	1,326	65.8
기타	166	8.2
고용형태		
정규직	1,670	82.9
비정규직	345	17.1
근속년수		
2년 미만	450	22.3
2년-6년 미만	375	18.6
6년-12년 미만	419	20.8
12년-20년 미만	379	18.8
20년 이상	392	19.5

공공기관의 일반직원에 대한 설문 항목은 크게 6가지 영역으로 구성되어 있다. 성희롱 개념에 대한 인식, 타인과 본인의 성희롱 피해 경험, 성희롱 예방교육, 성희롱 전담부서에 대한 인지 및 이용정도, 우리 사회와 직장 내 성희롱의 심각성에 대한 인지, 그리고 응답자의 기본 사항에 대한 질문 등으로 대지표가 설정되어 있으며, 구체적인 중지표와 소지표는 아래의 <표 IV-6>과 같다.

〈표 IV-6〉 일반직원용 설문조사 지표

대지표	중지표	소지표
I. 성희롱 개념	성희롱 개념에 대한 인식	언어적 성희롱 인식 유무
		시각적 성희롱 인식 유무
		신체적 성희롱 인식 유무
		성적 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위
II. 성희롱 피해	타인의 성희롱 피해 경험	타인의 성희롱 목격 여부
		피해 정도
		피해 장소
		피해 내용
		피해 관계
		피해 처리
	자신의 성희롱 피해 경험	자신의 성희롱 경험 여부
		피해 정도
		피해 장소
		피해 내용
		피해 관계
		피해 처리
	대처방법	
	비대처 이유	
	처리결과	
	공식적 대처의 만족도	
	공식적 대처의 불만족 이유	
III. 성희롱 예방교육	성희롱 예방교육 실시	성희롱 예방교육 실시 여부
		자신의 참여 여부
		교육 형태
		예방교육 평가
		예방교육 효과
		효과
	효과 여부	
	비효과 이유	
IV. 성희롱 전담부서	성희롱 전담부서 인지	기관 내 전담부서 인지 여부
		자신의 이용 여부
		상담의 만족도
		상담의 불만족 이유
V. 성희롱 심각성	성희롱 심각성 인지	우리 사회의 성희롱 심각성 정도
		직장내 성희롱 심각성 정도
VI. 기본사항	인구사회학적 요인	성별, 연령, 학력
		직책, 고용형태, 근속연수, 직장유형, 직장 소재지

(1) 성희롱 개념

성희롱 개념에 대한 질문은, 성희롱 업무담당자용 설문문항과 같이, 4개의 범주에 대해 총 11개의 문항으로 구성되었다. 본 연구는 기존의 성희롱 관련 연구 및 법제 분석을 통해 몇 가지 성희롱에 대한 개념규정을 살펴보았다(2장 참조). 이를 바탕으로 본 연구에서 성희롱은 내용상의 분류에 따른 3가지 유형과 성희롱 관련 법규에서 직장 내 성희롱을 규정할 때 중요하게 고려하는 ‘고용상의 불이익을 주는 행위’를 포괄하여 4가지 유형으로 구분하였다. 즉 본 연구의 조사에 사용된 성희롱의 유형은 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 신체적 성희롱, 성적 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 그 내용으로 한다.

우선 언어적 성희롱에 대한 인식 결과는 다음의 표와 같다.

〈표 IV-7〉 언어적 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원)

(단위: %)

		성희롱 이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
1. 외모에 대한 성적 비유나 평가	전체	87.1	6.7	6.1	100.0
	남 자	84.2	9.0	6.8	100.0
	여 자	90.7	4.1	5.3	100.0
2. 음담패설 및 성적농담	전체	93.2	3.4	3.4	100.0
	남 자	91.1	4.2	4.7	100.0
	여 자	95.7	2.4	1.9	100.0
3. 성적사실관계를 묻거나 관련정보를 의도적으로 유포하는 행위	전체	97.7	0.8	1.5	100.0
	남 자	96.8	1.3	1.9	100.0
	여 자	98.7	0.3	1.0	100.0
4. 성적관계의 요구	전체	98.8	0.5	0.6	100.0
	남 자	<b>98.3</b>	0.8	0.9	100.0
	여 자	<b>99.5</b>	0.2	0.3	100.0
5. 술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유	전체	<b>67.4</b>	18.7	13.9	100.0
	남 자	<b>67.0</b>	19.5	13.5	100.0
	여 자	<b>67.8</b>	17.7	14.5	100.0

공공기관에 종사하는 일반직원의 언어적 성희롱 개념에 대한 인지 정도는 비교적 높은 편으로 나타났다. 그러나 회식자리에서 술을 따르도록 하는 행위 등에 대한 성희롱 인지 정도는 전체 응답자의 67.4%만이 성희롱이라고 응답하는 등

낮은 인지 정도를 보이고 있다. 또한 다른 문항에 비해 ‘잘 모르겠다’의 응답 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

전반적으로 언어적 성희롱의 내용에 대해 남성과 여성의 시각차이가 나타나고 있다. 남성들은 여성들보다 언어적 성희롱 개념에 대한 인지정도가 낮은 것으로 나타나, 남성들의 성희롱 개념에 대한 인지 확산이 필요함을 시사한다.

다음으로 시각적 성희롱 개념에 대한 인지 정도의 응답 결과는 아래와 같다. 시각적 성희롱 개념에 대한 인지 정도도 전반적으로 높은 편으로 나타났다. 시각적 성희롱 중에는 ‘특정 신체부위를 쳐다보는 행위’에 대하여 가장 낮은 성희롱 인지 정도(78.4%)를 보이고 있고, 특히 남성의 13.7%가 ‘성희롱인지 잘 모르겠다’라고 응답하였다. 언어적 성희롱과 마찬가지로 시각적 성희롱에 대한 인식에서도 여성과 남성의 시각차이가 나타나고 있는 것이다.

〈표 IV-8〉 시각적 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원)

(단위: %)

		성희롱 이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
6. 특정 신체부위를 쳐다보는 행위	전체	<b>78.4</b>	11.4	10.2	100.0
	남 자	<b>70.0</b>	16.3	<b>13.7</b>	100.0
	여 자	<b>88.6</b>	5.5	<b>5.9</b>	100.0
7. 성인잡지(각종이미지)나 야한 동영상을 노출시키는 행위	전체	91.6	4.4	4.0	100.0
	남 자	91.0	4.7	4.3	100.0
	여 자	92.3	4.0	3.7	100.0
8. 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	전체	96.6	1.2	2.2	100.0
	남 자	95.8	1.5	2.6	100.0
	여 자	97.5	0.9	1.6	100.0

신체적 성희롱 개념에 대한 인지 정도의 응답 결과를 보면, 대다수의 종사자들이 신체접촉이나 특정 신체부위를 만지는 행위에 대해 성희롱으로 인지하고 있었다. 다만 ‘신체접촉’에 대한 여성과 남성의 시각차이가 일부 관찰되며, 남성 응답자의 경우 잘 모르겠다고 응답한 비율이 여성보다 다소 높게 나타났다.

〈표 IV-9〉 신체적 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원)

(단위: %)

		성희롱 이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
9. 포옹, 손잡기, 신체밀착, 안마요구 등 신체접촉	전체	95.3	2.4	2.2	100.0
	남 자	<b>94.3</b>	3.2	<b>2.5</b>	100.0
	여 자	<b>96.6</b>	1.5	<b>1.9</b>	100.0
10. 가슴이나 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위	전체	99.4	0.2	0.3	100.0
	남 자	99.3	0.3	0.5	100.0
	여 자	99.6	0.2	0.2	100.0

성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 성희롱 개념에 대한 인지 정도의 응답 결과는 아래와 같다. 이 문항에 대한 응답결과 역시 여성과 남성의 응답에서 약간의 차이가 나타나고 있으며, 남성 응답자의 경우 잘 모르겠다고 응답한 비율이 여성보다 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-10〉 고용상 불이익 관련 성희롱 개념에 대한 응답결과(일반직원)

(단위: %)

		성희롱 이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
11. 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익	전체	97.5	1.1	1.4	100.0
	남 자	<b>96.1</b>	1.6	<b>2.3</b>	100.0
	여 자	<b>99.1</b>	0.4	<b>0.4</b>	100.0

결과적으로 성희롱에 대한 일반직원들의 인지 정도는 예상보다 높은 수준이나, 여성과 남성의 성희롱 개념 인지에 대한 차이가 나타나고 있다. 특히, 회식 자리에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉으라고 권유/강요 하는 행위가 매우 일상적으로 일어나는 성희롱임에도 불구하고, 이 행위를 성희롱으로 인지하는 정도가 낮은 것으로 나타나고 있어, 성희롱 개념에 대한 보다 정확한 이해를 도모할 수 있는 방안이 요구된다.

(2) 성희롱 피해

공공기관 일반직원의 성희롱 피해 경험 실태는 타인의 성희롱 피해에 대한 간접적인 경험과 본인의 성희롱 피해 경험 실태를 구분하여 질문하였다. 이는 일반

적으로 본인의 성희롱 피해에 대해 과소 응답하는 경우가 보고되고 있어, 기관에서 일어나는 성희롱 피해의 실태를 더욱 정확하고 다각적으로 분석하기 위함이다. 성희롱 피해 실태에 대한 질문은 성희롱 피해 횟수 및 피해를 경험하는 정도, 피해 장소, 피해의 내용, 가해자의 위치, 그리고 대처 방법 및 대처 결과(본인 경험의 경우에만) 등으로 구성되어 있다.

#### ① 타인의 성희롱 피해

동료들이 성희롱 피해를 경험한 적이 있는가에 대한 질문에서 전체 응답자의 약 7.4%가 '있다'고 응답하였다. 이를 성별, 연령별, 고용형태별로 살펴보면, 다소 차이점이 관찰된다. 우선 성별 차이를 보면, 동료의 성희롱 피해를 목격하거나 동료로부터 전해들은 적이 있다고 응답한 비율은 여성이 약 12%로 남성에 비해 월등하게 높게 나타나고 있다. 또한 연령집단별로 19-29세 연령 집단의 12.8%가 동료의 성희롱 피해를 목격하거나 들은 적이 있다고 응답하였으며, 직책별로는 고위관리직의 26.1%가 동료의 성희롱 피해를 목격한 적이 있다고 응답하였다. 한편, 비정규직의 13%가 동료의 성희롱 피해를 목격하거나 들은 적이 있는 것으로 보고하여, 정규직 응답자에 비해 2배 이상 높은 수치를 보이고 있다.

동료들의 성희롱 피해를 목격한 적이 있다고 표시한 응답자의 소속은 국가기관이 11.6%로 가장 높게 나타났으며, 공직유관기관과 지방자치단체, 그리고 대학 순으로 높게 나타나고 있다. 교육청의 경우 동료의 성희롱 피해를 전혀 목격하지 않은 것으로 응답하였지만, 이는 상대적으로 적은 응답자의 수에 기초한 결과이다.

〈표 IV-11〉 최근 1년간 동료들의 성희롱 피해 경험

(단위: %)

	있다	없다	계
전 체	7.4	92.6	100.0
성별			
남자	3.7	96.3	100.0
여자	12.0	88.0	100.0
연령			
19-29세	12.8	87.2	100.0
30-39세	8.8	91.2	100.0
40-49세	4.5	95.5	100.0
50-59세	5.2	94.8	100.0
60세 이상	8.0	92.0	100.0
직책			
고위관리직	26.1	73.9	100.0
중간관리직	4.8	95.2	100.0
일반직원	8.2	91.8	100.0
기타	6.6	93.4	100.0
소속 기관 형태			
국가기관	11.6	88.4	100.0
지방자치단체	7.0	93.0	100.0
공직유관기관	7.3	92.7	100.0
교육청	0.0	100.0	100.0
대학	7.0	93.0	100.0
초중고등학교	4.2	95.8	100.0
고용형태			
정규직	6.3	93.7	100.0
비정규직	13.0	87.0	100.0

동료의 성희롱 피해를 목격하거나 들은 적이 있다고 응답한 사람들(n=150)에 한해, 얼마나 자주 동료들이 성희롱 피해를 경험하는지를 물었다. 그 결과는 아래 표와 같다.

〈표 IV-12〉 동료들의 성희롱 피해 경험 정도

(단위: %)

	일 년에 한두 번	한 달에 한두 번	6개월에 한두 번	일주일에 한두 번	거의 매일	계
전체	57.3	20.0	15.3	4.0	3.3	100.0
성별						
남자	68.3	26.8	4.9	0.0	<b>0.0</b>	100.0
여자	53.2	17.4	19.3	5.5	<b>4.6</b>	100.0
연령						
19-29세	46.2	20.5	25.6	5.1	2.6	100.0
30-39세	50.0	24.2	16.1	4.8	4.8	100.0
40-49세	79.3	17.2	0.0	0.0	3.4	100.0
50-59세	66.7	11.1	16.7	5.6	0.0	100.0
60세 이상	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
직책						
고위관리직	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0	100.0
중간관리직	75.0	16.7	8.3	0.0	0.0	100.0
일반직원	55.0	18.3	16.5	5.5	<b>4.6</b>	100.0
기타	27.3	54.5	18.2	0.0	0.0	100.0
소속기관형태						
국가기관	51.0	18.4	22.4	8.2	0.0	100.0
지방자치단체	56.3	25.0	12.5	0.0	<b>6.3</b>	100.0
공직유관기관	65.4	15.4	11.5	3.8	3.8	100.0
대학	52.4	23.8	16.7	2.4	4.8	100.0
초중고등학교	76.5	17.6	0.0	0.0	5.9	100.0
고용형태						
정규직	61.0	21.0	12.4	3.8	<b>1.9</b>	100.0
비정규직	48.9	17.8	22.2	4.4	<b>6.7</b>	100.0

공공기관 종사자의 57.3%는 ‘일 년에 한두 번’ 성희롱 피해경험이 나타난다고 응답하였고, 20.0%는 ‘한 달에 한두 번’, 그리고 15.3%는 ‘6개월에 한 두 번’ 발생한다고 응답하였다. 그러나 이러한 경험 정도에 대한 응답은 여성과 남성 사이에 큰 차이를 보이고 있다. 특히 여성 응답자의 4.6%는 ‘거의 매일’ 일어난다고 생각하고 있으며, 5.5%는 ‘일주일에 한 두 번’ 일어난다고 응답하였다. 반면 여성에 비해 남성 응답자의 경우 ‘일 년에 한두 번’(68.3%) 일어난다고 응답한 비율이 높았다. 이는 남성에 비해 여성들은 직장 내 성희롱이 더욱 일상적으로 발생한다고

생각하는 비율이 높다는 사실을 보여주는 결과이다.

한편, ‘거의 매일’ 동료들의 성희롱 피해가 일어난다고 응답한 비율이 높은 집단은 직책별로 볼 때 일반직원, 소속 기관별로 지방자치단체, 그리고 고용형태별로 비정규직인 것으로 나타났다. 특히 비정규직의 경우 ‘거의 매일’ 일어나고 있다고 생각하는 응답자가 6.7%로, 정규직의 약 3.5배 높게 나타나고 있다. 일반적으로 공공기관의 비정규직 직원들이 동료들의 성희롱 피해를 더 자주 목격하고 있는 것으로 볼 수 있다.

여성, 일반직원, 비정규직 응답자 등에게서 동료들의 성희롱이 자주 일어난다고 생각하는 비율이 높다는 분석 결과는, 기관 내 성별 권력관계와 고용상 지위에 따라 직장 내 성희롱을 다르게 인지하거나 경험한다는 사실을 보여주는 아주 중요한 결과이다.

다음은 동료들이 성희롱을 경험하는 장소에 대한 응답 결과이다. 이 문항은 각 장소에 대해 동료의 성희롱 경험이 있었는지 아닌지를 응답하는 방식으로 조사하였다. 가장 빈번하게 성희롱 피해를 경험하는 장소는 회식장소(87.3%)인 것으로 나타났으며, 두 번째로 많은 응답비율을 보인 곳은 사무실 안(42.7%)으로 나타났다. 앞선 성희롱에 대한 인식 조사에서 ‘술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유’ 항목은 종사자들 사이에서 가장 낮은 수준으로 인지되고 있다. 따라서 회식장소에서의 성희롱은 개인이 심각하게 인지하지 못하는 상황에서 역설적으로 빈번하게 발생할 가능성이 높다. 공공기관 내 회식문화에 대한 개선이 요구된다.

사무실 안에서 동료들의 성희롱 피해를 경험하는 것은 남성보다는 여성, 나이가 어릴수록, 직책이 낮을수록, 정규직 보다는 비정규직 집단에게서 더 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 일상적인 사무 공간에서 젠더, 연령, 직책에 대한 권력관계에 기초한 성희롱이 자주 발생한다는 것을 의미한다.

〈표 IV-13〉 동료들의 성희롱 피해 장소

(단위: %)

	사례수 (명)	회식장소	사무실 안	(사무실 외) 회사 안	야유회 MT 등	출장
전체	150	87.3	42.7	19.3	18.0	4.7
성별						
남자	41	92.7	34.1	7.3	19.5	2.4
여자	109	85.3	45.9	23.9	17.4	5.5
연령						
19-29세	39	84.6	51.3	25.6	10.3	0.0
30-39세	62	88.7	46.8	19.4	19.4	9.7
40-49세	29	82.8	34.5	13.8	20.7	3.4
50-59세	18	94.4	27.8	16.7	27.8	0.0
60세 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속기관형태						
국가기관	49	87.8	36.7	18.4	14.3	6.1
지방자치단체	16	81.3	43.8	25.0	25.0	6.3
공직유관기관	26	100.0	46.2	23.1	11.5	7.7
대학	42	88.1	42.9	19.0	23.8	2.4
초중고등학교	17	70.6	52.9	11.8	17.6	0.0
직책						
고위관리직	6	83.3	16.7	16.7	0.0	0.0
중간관리직	24	87.5	37.5	20.8	29.2	4.2
일반직원	109	90.8	40.4	19.3	17.4	5.5
기타	11	54.5	90.9	18.2	9.1	0.0
고용형태						
정규직	105	90.5	36.2	19.0	21.0	5.7
비정규직	45	80.0	57.8	20.0	11.1	2.2

다음으로 동료들이 경험하는 성희롱 유형에 대해 경험이 있었는지를 응답하는 방식으로 조사하였다. 동료들이 가장 많이 경험하는 성희롱 유형은 언어적 성희롱인 것으로 나타났다. 두 번째로 많이 경험하는 성희롱 유형으로는 신체적 성희롱이며, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익은 전체 응답자의 7.3%가 경험한 것으로 밝혀졌다.

〈표 IV-14〉 동료들의 성희롱 피해 유형

(단위: %)

	사례수 (명)	언어적 성희롱	신체적 성희롱	시각적 성희롱	성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익
전체	150	<b>83.3</b>	<b>56.0</b>	24.7	7.3
성별					
남자	41	75.6	61.0	22.0	9.8
여자	109	86.2	54.1	25.7	6.4
연령					
19-29세	39	82.1	43.6	25.6	5.1
30-39세	62	85.5	66.1	22.6	4.8
40-49세	29	75.9	44.8	27.6	13.8
50-59세	18	94.4	66.7	27.8	11.1
60세 이상	2	50.0	50.0	0.0	0.0
소속기관형태					
국가기관	49	89.8	42.9	18.4	4.1
지방자치단체	16	68.8	75.0	31.3	18.8
공직유관기관	26	69.2	57.7	23.1	7.7
대학	42	<b>95.2</b>	59.5	26.2	9.5
초중고등학교	17	70.6	64.7	35.3	0.0
직책					
고위관리직	6	<b>100.0</b>	66.7	16.7	0.0
중간관리직	24	91.7	50.0	37.5	12.5
일반직원	109	78.9	57.8	23.9	7.3
기타	11	100.0	45.5	9.1	0.0
고용형태					
정규직	105	86.7	58.1	25.7	8.6
비정규직	45	75.6	51.1	22.2	4.4

그렇다면 동료들은 누구로부터 성희롱 피해를 경험하는가? 학교를 제외한 공공기관의 경우 상급자, 동료, 거래처/외부직원, 하급자, 고객으로 구분하여 질문하였다. 응답 결과를 보면, 대부분 상급자로부터 동료가 성희롱 피해를 경험하는 것으로 응답하였으며, 소수이지만 하급자로부터의 성희롱 피해 경험도 발생하는 것으로 나타났다. 특히 여성과 19~29세의 젊은 종사자, 그리고 일반직원의 경우 상급자를 가해자로 응답한 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 Ⅳ-15〉 가해자와의 관계(공공기관)

(단위: %)

	사례수 (명)	상급자	동료	거래처/관련 기관 직원 등 외부인	하급자	고객
전체	91	91.2	25.3	7.7	4.4	2.2
성별						
남자	25	88.0	20.0	8.0	4.0	0.0
여자	66	92.4	27.3	7.6	4.5	3.0
연령						
19-29세	24	95.8	20.8	8.3	8.3	0.0
30-39세	40	95.0	22.5	7.5	2.5	5.0
40-49세	16	87.5	37.5	0.0	0.0	0.0
50-59세	9	88.9	33.3	11.1	0.0	0.0
60세 이상	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
소속기관형태						
국가기관	49	91.8	28.6	10.2	4.1	4.1
지방자치단체	16	93.8	31.3	0.0	6.3	0.0
공직유관기관	26	88.5	15.4	7.7	3.8	0.0
직책						
고위관리직	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
중간관리직	15	93.3	40.0	13.3	0.0	0.0
일반직원	67	95.5	22.4	6.0	4.5	3.0
기타	6	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0
고용형태						
정규직	67	91.0	29.9	9.0	6.0	1.5
비정직	24	91.7	12.5	4.2	0.0	4.2

학교의 경우, 일반직원, 동료선생님, 학생, 외부인, 그리고 기타로 구분하여 가해자와의 관계를 질문하였는데, 동료선생님 보다는 교직원(일반직원)으로부터 동료들이 성희롱을 경험한다는 응답이 가장 많았으며, 소수이긴 하나 학생으로부터 성희롱 피해를 경험하는 경우가 있다는 응답도 존재하였다. 소속기관형태 별 분석결과를 보면, 대학에서는 교직원의 비중이 초중고에 비해 높게 나타났으며, 초·중·고등학교에서는 동료선생님의 비중이 대학보다 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-16〉 가해자와의 관계(학교)

(단위: %)

	사례수 (명)	교직원 (일반직원)	교강사 (동료선생님)	학생	외부인	기타
전체	59	78.0	33.9	5.1	5.1	3.4
성별						
남자	16	68.8	25.0	12.5	6.3	12.5
여자	43	81.4	37.2	2.3	4.7	0.0
연령						
19-29세	15	80.0	33.3	6.7	6.7	0.0
30-39세	22	86.4	27.3	0.0	4.5	0.0
40-49세	13	84.6	30.8	0.0	0.0	0.0
50-59세	9	44.4	55.6	22.2	11.1	22.2
소속기관형태						
대학	42	81.0	28.6	4.8	4.8	4.8
초중고등학교	17	70.6	47.1	5.9	5.9	0.0
직책						
고위관리직	3	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3
중간관리직	9	66.7	55.6	22.2	11.1	0.0
일반직원	42	85.7	26.2	2.4	4.8	0.0
기타	5	60.0	40.0	0.0	0.0	20.0
고용형태						
정규직	38	76.3	31.6	5.3	5.3	5.3
비정직	21	81.0	38.1	4.8	4.8	0.0

성희롱을 경험한 동료들이 어떤 대처를 했는가를 질문하였다. 그 결과, 성희롱 피해 경험이 있는 동료들의 80%가 그냥 참고 넘어간 것으로 나타났다. 내외부의 공식적인 기관을 통해 처리한 경우는 약 12.7%로 매우 적은 것으로 조사 되었으며, 주로 여성, 낮은 직책, 비정규직 종사자의 참고 넘어가는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 성희롱 예방과 처리 등에 관한 공공기관 내 심각한 문제들을 상징적으로 보여주는 중요한 결과이다. 기관 내 성희롱 피해에 대한 공식적인 처리 규정이나 절차 등에 대한 홍보가 부족한 것이 주요한 이유일 수 있다. 그러나 더욱 실제적인 이유는 일반직원들 사이에 여전히 직장 내 성희롱 사건의 공식적인 처리의 중요성에 대한 인식이 부족하고, 동시에 기관의 실제 사건 처리의 경험과 공정한 처리에 대한 구성원들의 신뢰가 구축되어 있지 않은 점 등으로

추론된다. 구성원들이 신뢰할 수 있는 공식적이고 공정한 사건 처리의 과정이 필요하며, 기관 내 적절한 절차와 경험들이 빠른 시일 내에 축적될 수 있도록, 정부 차원에서 매뉴얼 작성 및 배포 등의 지원 사업의 활성화가 요구된다.

〈표 IV-17〉 성희롱 피해에 대한 동료들의 대처방법(중복응답)

(단위: %)

	사례 수 (명)	참고 넘어감	가해자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리	사내 기구를 통한 공식적인 처리	상급자에게 면담 등 비공식적인 처리	외부 기관을 통한 공식적인 처리	잘 모르겠음
전체	150	<b>80.0</b>	14.7	10.0	9.3	2.7	12.7
성별							
남자	41	58.5	24.4	34.1	9.8	4.9	9.8
여자	109	<b>88.1</b>	11.0	0.9	9.2	1.8	13.8
연령							
19-29세	39	89.7	12.8	0.0	7.7	0.0	10.3
30-39세	62	83.9	14.5	3.2	9.7	4.8	16.1
40-49세	29	75.9	6.9	20.7	10.3	3.4	10.3
50-59세	18	61.1	27.8	27.8	11.1	0.0	11.1
60세 이상	2	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0
소속기관형태							
국가기관	49	81.6	12.2	6.1	10.2	4.1	6.1
지방자치단체	16	100.0	18.8	6.3	6.3	0.0	18.8
공직유관기관	26	73.1	19.2	19.2	15.4	7.7	0.0
대학	42	71.4	14.3	14.3	9.5	0.0	21.4
초중고등학교	17	88.2	11.8	0.0	0.0	0.0	23.5
직책							
고위관리직	6	33.3	16.7	66.7	33.3	0.0	0.0
중간관리직	24	83.3	16.7	12.5	0.0	4.2	4.2
일반직원	109	<b>83.5</b>	13.8	5.5	10.1	2.8	13.8
기타	11	63.6	18.2	18.2	9.1	0.0	27.3
고용형태							
정규직	105	78.1	16.2	12.4	9.5	3.8	9.5
비정규직	45	<b>84.4</b>	11.1	4.4	8.9	0.0	20.0

② 본인의 성희롱 피해

동료들의 성희롱 피해 경험과 더불어 본인(응답자)의 성희롱 피해 경험에 대

하여 질문하였다. 질문은 피해 경험 횟수 및 정도, 피해 장소와 유형, 가해자의 위치, 대처 방법과 대처 결과 및 결과에 대한 만족도로 구성되어 있다.

〈표 IV-18〉 최근 1년간 본인의 성희롱 피해 경험

(단위: %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
전체	2,015	3.8	96.2	100.0
성별				
남자	1,104	0.5	99.5	100.0
여자	911	7.7	92.3	100.0
연령				
19-29세	304	9.9	90.1	100.0
30-39세	703	4.3	95.7	100.0
40-49세	639	1.4	98.6	100.0
50-59세	344	2.0	98.0	100.0
60세 이상	25	0.0	100.0	100.0
소속기관형태				
국가기관	424	<b>6.8</b>	93.2	100.0
지방자치단체	227	<b>4.4</b>	95.6	100.0
공직유관기관	355	2.3	97.7	100.0
교육청	7	0.0	100.0	100.0
대학	600	3.3	96.7	100.0
초중고등학교	402	2.2	97.8	100.0
직책				
고위관리직	23	4.3	95.7	100.0
중간관리직	500	2.4	97.6	100.0
일반직원	1,326	4.1	95.9	100.0
기타	166	4.8	95.2	100.0
고용형태				
정규직	1,670	<b>3.0</b>	97.0	100.0
비정규직	345	<b>7.5</b>	92.5	100.0

본인의 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 비율은 전체 응답자의 3.8%(n=76)로 나타났다. 그러나 이를 성별로 구분하여 살펴보면, 남성 응답자의 0.5%와 여성 응답자의 7.7%가 성희롱 피해를 경험한 적이 있는 것으로 나타나, 여성이 압도적으로 성희롱 피해자일 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이 수치는 공공기관

성희롱 사건 피해자의 약 92%이상이 여성이라는 것을 의미한다.

연령별로 19세~29세의 연령집단에서 성희롱 피해를 경험했다는 응답이 9.9%로 가장 높게 나타났고, 고용형태별로는 비정규직의 7.5%가 성희롱 피해를 경험하여 정규직에 비해 매우 높게 나타나고 있다. 소속기관별로 국가기관과 지방자치단체에서 성희롱을 경험한 응답자의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있으며 대학과 공직유관기관, 그리고 초중고 순으로 높게 나타나고 있다.

본인이 경험하는 성희롱 피해가 일어나는 정도에 대한 응답 결과는 아래 표와 같다.

〈표 Ⅳ-19〉 성희롱 피해 경험 정도

(단위: %)

	사례수 (명)	일 년에 한두 번	6개월에 한두 번	한 달에 한두 번	일주일에 한두 번	거의 매일	계
전체	76	56.6	23.7	13.2	3.9	2.6	100.0
성별							
남자	6	83.3	0.0	0.0	0.0	16.7	100.0
여자	70	54.3	25.7	14.3	4.3	1.4	100.0
연령							
19-29세	30	56.7	16.7	16.7	3.3	6.7	100.0
30-39세	30	53.3	30.0	13.3	3.3	0.0	100.0
40-49세	9	77.8	11.1	11.1	0.0	0.0	100.0
50-59세	7	42.9	42.9	0.0	14.3	0.0	100.0
소속기관형태							
국가기관	29	58.6	17.2	17.2	6.9	0.0	100.0
지방자치단체	10	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
공직유관기관	8	37.5	50.0	0.0	12.5	0.0	100.0
대학	20	65.0	25.0	0.0	0.0	10.0	100.0
초중고등학교	9	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0
직책							
고위관리직	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
중간관리직	12	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
일반직원	55	54.5	21.8	14.5	5.5	3.6	100.0
기타	8	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0
고용형태							
정규직	50	60.0	24.0	12.0	4.0	0.0	100.0
비정규직	26	50.0	23.1	15.4	3.8	7.7	100.0

주1: 남성의 사례수가 6명밖에 되지 않아 성별 비교 제외

본인이 경험한 피해 경험 정도는 ‘일 년에 한두 번’이 가장 높게 나타나고 있으나, ‘6개월에 한두 번’, ‘한 달에 한두 번’ 경험한다는 비율도 각각 23.7%와 13.2%로 높게 나타나고 있다. 특히 19-29세 연령 집단, 일반직원, 비정규직 집단에서 ‘거의 매일’ 발생한다는 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다(각각 6.7%, 3.6%, 7.7%). 이들이 권력관계나 고용 불안전성 등으로 인해 성희롱 피해에 적극적으로 대처하기 어렵다는 점을 감안하면, 이에 대한 적극적인 예방 대책이 필요한 것으로 보인다.

다음은 성희롱을 경험하는 장소에 대한 응답 결과이다. 이 항목은 각 장소에 대해서 성희롱 경험이 있었는지를 응답하는 방식으로 조사되었다.

〈표 IV-20〉 성희롱 피해 경험 장소(중복응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	회식장소	사무실 안	(사무실 외) 회사 안	야유회 MT 등	출장
전체	76	63.2	42.1	25.0	14.5	6.6
성별						
남자	6	33.3	66.7	16.7	33.3	0.0
여자	70	65.7	40.0	25.7	12.9	7.1
연령						
19-29세	30	70.0	33.3	23.3	13.3	0.0
30-39세	30	53.3	53.3	23.3	13.3	13.3
40-49세	9	77.8	44.4	22.2	22.2	0.0
50-59세	7	57.1	28.6	42.9	14.3	14.3
소속기관형태						
국가기관	29	69.0	41.4	20.7	13.8	10.3
지방자치단체	10	70.0	40.0	30.0	10.0	0.0
공직유관기관	8	50.0	62.5	50.0	0.0	12.5
대학	20	60.0	35.0	25.0	15.0	5.0
초중고등학교	9	55.6	44.4	11.1	33.3	0.0
직책						
고위관리직	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
중간관리직	12	66.7	41.7	25.0	0.0	16.7
일반직원	55	69.1	38.2	23.6	20.0	5.5
기타	8	25.0	75.0	25.0	0.0	0.0
고용형태						
정규직	50	66.0	36.0	26.0	14.0	10.0
비정규직	26	57.7	53.8	23.1	15.4	0.0

본인의 성희롱 피해 경험 장소로 가장 높은 비율의 응답을 보인 곳은, 앞선 타인의 경우와 마찬가지로, 회식장소(63.2%)로 밝혀졌다. 이를 성별로 구분하여 살펴보면, 다수의 여성들(65.7%)이 회식장소에서 성희롱 피해를 경험한다고 응답한 반면, 남성들(66.7%)은 사무실 안이라는 응답이 더 높게 나타났다. 그러나 사무실 안에서 성희롱 피해를 경험한 여성들도 40%에 이르며, 여성들은 출장에서 성희롱 피해를 경험(7.1%)하는 것으로 나타나고 있다.

다음으로 성희롱 피해의 유형을 질문하였다. 가장 많이 경험하는 성희롱 피해의 유형은 언어적 성희롱(76.3%)으로 나타났으며, 두 번째로 많이 경험하는 피해의 유형은 신체적 성희롱(53.9%)으로 나타났다. 다른 집단에서는 특성이 발견되지 않으나, 소속 기관 형태에서 초·중·고등학교 응답자들의 경우 언어적 성희롱보다 신체적 성희롱 피해를 입는 경우가 더 많은 것으로 조사 되었다.

〈표 IV-21〉 성희롱 피해 유형(중복응답)

(단위: %)

	사례 수 (명)	언어적 성희롱	신체적 성희롱	시각적 성희롱	성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익
전체	76	76.3	53.9	26.3	11.8
성별					
남자	6	83.3	100.0	50.0	50.0
여자	70	75.7	50.0	24.3	8.6
연령					
19-29세	30	73.3	46.7	23.3	6.7
30-39세	30	73.3	56.7	23.3	6.7
40-49세	9	77.8	55.6	22.2	22.2
50-59세	7	100.0	71.4	57.1	42.9
소속기관형태					
국가기관	29	82.8	41.4	20.7	6.9
지방자치단체	10	80.0	60.0	30.0	20.0
공직유관기관	8	50.0	75.0	12.5	0.0
대학	20	90.0	55.0	35.0	25.0
초중고등학교	9	44.4	66.7	33.3	0.0
직책					
고위관리직	1	100.0	100.0	100.0	0.0
중간관리직	12	75.0	58.3	50.0	8.3
일반직원	55	72.7	54.5	21.8	12.7
기타	8	100.0	37.5	12.5	12.5
고용형태					
정규직	50	76.0	54.0	28.0	12.0
비정규직	26	76.9	53.8	23.1	11.5

본인이 성희롱 피해를 경험할 경우, 가해자는 누구인가에 대한 응답 결과는 다음과 같다. 우선 학교를 제외한 공공기관의 경우, 성희롱 피해를 경험한적 있는 응답자의 83.0%가 상급자의 성희롱을 경험하였으며, 동료와 외부인, 그리고 하급자와 고객 순으로 가해자와의 관계가 성립되고 있다.

〈표 IV-22〉 가해자와의 관계(공공기관)(중복응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	상급자	동료	거래처/관련 기관 직원 등 외부인	하급자	고객
전체	47	83.0	29.8	10.6	2.1	2.1
성별						
남자	2	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0
여자	45	84.4	26.7	11.1	2.2	2.2
연령						
19-29세	19	89.5	21.1	10.5	0.0	0.0
30-39세	21	85.7	23.8	14.3	4.8	4.8
40-49세	5	40.0	80.0	0.0	0.0	0.0
50-59세	2	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
소속기관형태						
국가기관	29	82.8	31.0	13.8	3.4	3.4
지방자치단체	10	80.0	40.0	0.0	0.0	0.0
공직유관기관	8	87.5	12.5	12.5	0.0	0.0
직책						
중간관리직	7	57.1	57.1	14.3	0.0	0.0
일반직원	36	88.9	25.0	11.1	2.8	2.8
기타	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
고용형태						
정규직	33	78.8	36.4	15.2	3.0	3.0
비정규직	14	92.9	14.3	0.0	0.0	0.0

여성의 경우 상급자로부터 성희롱 피해를 겪게 되는 경우가 가장 많으나, 남성은 동료로부터 경험하는 경우가 더 많은 것으로 나타나 차이를 보인다. 특히 연령별, 직책별로 볼 때, 나이가 어릴수록, 관리자보다는 일반직원일 경우 상급자로부터 성희롱 피해를 경험하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 고용형태별로 보면 비정규직 응답자들에게서 상급자로부터 성희롱 가해를 겪는다는 응답이 더 많았다. 정규직의 경우도 상급자로부터의 경험이 가장 높았으며, 동시에 동료들로부터 성희롱 피해를 경험하는 정도도 높은 것으로 나타났다.

한편 학교기관의 경우, 교직원(일반직원)으로부터 성희롱 피해를 경험하게 되는 정도가 가장 높게 나타나고 있으며, 동료선생님으로부터의 피해 경험도 높게

나타나고 있다. 연령과 고용형태별로 보면, 나이가 어릴수록, 정규직보다는 비정규직들이 교직원(일반직원)으로부터 성희롱 피해를 경험하는 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-23〉 가해자와의 관계(학교)(중복응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	교직원 (일반직원)	교강사 (동료선생님)	외부인	학생
전체	29	65.5	41.4	10.3	3.4
성별					
남자	4	50.0	0.0	25.0	25.0
여자	25	68.0	48.0	8.0	0.0
연령					
19-29세	11	72.7	27.3	9.1	0.0
30-39세	9	77.8	33.3	0.0	0.0
40-49세	4	75.0	75.0	0.0	0.0
50-59세	5	20.0	60.0	40.0	20.0
소속기관형태					
대학	20	75.0	35.0	10.0	5.0
초중고등학교	9	44.4	55.6	11.1	0.0
직책					
고위관리직	1	0.0	100.0	0.0	0.0
중간관리직	5	20.0	60.0	40.0	20.0
일반직원	19	78.9	31.6	5.3	0.0
기타	4	75.0	50.0	0.0	0.0
고용형태					
정규직	17	52.9	47.1	17.6	5.9
비정규직	12	83.3	33.3	0.0	0.0

성희롱 피해를 경험했을 때 어떻게 대처했는가를 질문하였다. 그 결과, 가장 많은 대처 방법은 ‘참고 넘어간다’는 것으로 나타나, 사실상 성희롱 피해에 적절히 대처하지 못하는 것으로 나타났다. 공식적인 처리를 요구하는 경우는 가장 낮게 나타났다. 이를 성별로 구분하여 살펴보면, 여성의 92.9%는 참고 넘어가는데 반해, 남성 피해자의 일부는 가해자에게 사과를 요구하거나 사내기구를 통해 공식적인 처리를 진행하기도 하였다. 성희롱 피해의 대다수가 여성, 젊은 연령 집단, 비정규

적인 점을 감안할 때, 성희롱 피해에 대한 대처 방법과 관련한 개선이 시급하게 요구된다. 특히 사내 기구를 통한 공식적인 처리에 대한 접근이 가장 낮게 나타나는 점은, 본 연구의 정책 제언과 관련하여 많은 시사점을 제공해 주고 있다.

〈표 IV-24〉 성희롱 피해에 대한 대처방법

(단위: %)

	사례수 (명)	참고 넘어감	가해자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리	상급자에게 면담 등 비공식적인 처리	사내 기구를 통한 공식적인 처리
전체	76	90.8	14.5	5.3	3.9
성별					
남자	6	66.7	33.3	0.0	33.3
여자	70	92.9	12.9	5.7	1.4
연령					
19-29세	30	90.0	13.3	6.7	0.0
30-39세	30	93.3	20.0	3.3	0.0
40-49세	9	88.9	11.1	0.0	22.2
50-59세	7	85.7	0.0	14.3	14.3
소속기관형태					
국가기관	29	89.7	10.3	6.9	3.4
지방자치단체	10	100.0	20.0	0.0	10.0
공직유관기관	8	100.0	12.5	0.0	0.0
대학	20	85.0	20.0	10.0	5.0
초중고등학교	9	88.9	11.1	0.0	0.0
직책					
고위관리직	1	100.0	0.0	100.0	0.0
중간관리직	12	83.3	16.7	0.0	8.3
일반직원	55	92.7	14.5	3.6	3.6
기타	8	87.5	12.5	12.5	0.0
고용형태					
정규직	50	90.0	14.0	2.0	6.0
비정규직	26	92.3	15.4	11.5	0.0

참고 넘어갔다고 응답한 응답자에 한해, 참고 넘어간 이유를 질문하였다. 그 결과, 업무 및 인사고과 상 불이익과 문제 해결에 대한 의구심이 가장 높게 나타났으며, 소문과 평판에 대한 두려움이 다음으로 높게 나타났다. 또한 도움을 받을

수 있는 기관이나 방법을 몰라서 참고 넘어간 경우도 7.7%로 상당수에 이르고 있다. 특히, 비정규직의 경우 도움을 받을 수 있는 방법을 몰라서 참고 넘어간 경우가 정규직의 약 2.8배 이상 높은 것으로 나타났다. 여성 비정규직 성희롱 피해자의 대부분이 성희롱 피해를 경험하고도 도움을 받을 수 있는 방법에 접근하는데 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나, 이에 대한 개선이 시급하다고 할 수 있다.

〈표 IV-25〉 참고 넘어간 이유

(단위: %)

	사례수 (명)	업무 및 인사고과 상 불이익이 있을지도 모르기 때문에	문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서	소문, 평판에 대한 두려움 때문에	큰 문제라고 생각하지 않아서	도움을 받을 수 있는 곳이 없거나 잘 몰라서	기타	계
전체	69	29.0	27.5	17.4	14.5	7.2	4.3	100.0
성별								
남자	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0
여자	65	27.7	27.7	16.9	15.4	7.7	4.6	100.0
연령								
19-29세	27	18.5	37.0	22.2	3.7	14.8	3.7	100.0
30-39세	28	35.7	21.4	17.9	21.4	0.0	3.6	100.0
40-49세	8	37.5	25.0	0.0	12.5	12.5	12.5	100.0
50-59세	6	33.3	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	100.0
소속기관형태								
국가기관	26	7.7	38.5	23.1	15.4	7.7	7.7	100.0
지방자치단체	10	40.0	10.0	10.0	20.0	20.0	0.0	100.0
공직유관기관	8	37.5	37.5	12.5	0.0	12.5	0.0	100.0
대학	17	41.2	23.5	17.6	11.8	0.0	5.9	100.0
초중고등학교	8	50.0	12.5	12.5	25.0	0.0	0.0	100.0
직책								
고위관리직	1	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100.0
중간관리직	10	20.0	30.0	10.0	30.0	0.0	10.0	100.0
일반직원	51	31.4	29.4	15.7	13.7	7.8	2.0	100.0
기타	7	28.6	14.3	28.6	0.0	14.3	14.3	100.0
고용형태								
정규직	45	26.7	31.1	17.8	17.8	4.4	2.2	100.0
비정규직	24	33.3	20.8	16.7	8.3	12.5	8.3	100.0

성희롱 피해가 있다고 응답한 응답자 중 사내 공식기구를 통해 사건을 처리한 사례는 단 3사례로 나타났다. 또한 성희롱 피해 사례는 여성이 압도적으로 많음에도 불구하고 사내 기구를 통해 공식적인 처리를 한 경우는 남성이 더 많은 것으로 나타났으며, 이들은 모두 정규직이었다. 사건 처리에 대한 만족도는 보통 이하로 나타났으나, 이는 3사례에 기초한 분석으로 큰 의미가 없다.

〈표 IV-26〉 사내 공식기구를 통한 처리 결과(성별)

(단위: %)

	사례수 (명)	견책, 감봉	공개사과	계
전체	3	66.7	33.3	100.0
성별				
남자	2	100.0	0.0	100.0
여자	1	0.0	100.0	100.0
연령				
40-49세	2	50.0	50.0	100.0
50-59세	1	100.0	0.0	100.0
소속기관형태				
국가기관	1	0.0	100.0	100.0
지방자치단체	1	100.0	0.0	100.0
대학	1	100.0	0.0	100.0
직책				
중간관리직	1	100.0	0.0	100.0
일반직원	2	50.0	50.0	100.0
고용형태				
정규직	3	66.7	33.3	100.0

〈표 IV-27〉 사내 공식기구를 통한 처리 결과에 대한 만족도(성별, 고용형태별)

(단위: %)

	사례수 (명)	보통	불만족	계
전체	3	66.7	33.3	100.0
성별				
남자	2	50.0	50.0	100.0
여자	1	100.0	0.0	100.0
연령				
40-49세	2	100.0	0.0	100.0
50-59세	1	0.0	100.0	100.0
소속기관형태				
국가기관	1	100.0	0.0	100.0
지방자치단체	1	100.0	0.0	100.0
대학	1	0.0	100.0	100.0
직책				
중간관리직	1	0.0	100.0	100.0
일반직원	2	100.0	0.0	100.0
고용형태				
정규직	3	66.7	33.3	100.0

**(3) 성희롱 예방 교육**

성희롱 예방 교육에 관련된 질문은 현 직장의 성희롱 예방 교육 실시 여부와 본인의 참여 여부, 성희롱 예방 교육의 방식과 그에 대한 평가 등으로 구성되어 있다. 우선 본인이 속한 직장의 성희롱 예방 교육 실시 여부에 대한 응답 결과는 다음과 같다.

〈표 IV-28〉 현 직장의 성희롱 예방 교육 실시 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	실시하였음	실시하지 않음	계
전체	2,015	89.3	10.7	100.0
성별				
남자	1,104	93.7	6.3	100.0
여자	911	84.0	16.0	100.0
연령				
19-29세	304	77.3	22.7	100.0
30-39세	703	89.8	10.2	100.0
40-49세	639	92.5	7.5	100.0
50-59세	344	93.0	7.0	100.0
60세 이상	25	88.0	12.0	100.0
소속기관형태				
국가기관	424	88.2	11.8	100.0
지방자치단체	227	95.2	4.8	100.0
공직유관기관	355	96.1	3.9	100.0
교육청	7	85.7	14.3	100.0
대학	600	87.3	12.7	100.0
초중고등학교	402	84.1	15.9	100.0
직책				
고위 관리직	23	91.3	8.7	100.0
중간 관리직	500	93.6	6.4	100.0
일반직원	1,326	89.4	10.6	100.0
기타	166	75.3	24.7	100.0
고용형태				
정규직	1,670	92.0	8.0	100.0
비정규직	345	76.2	23.8	100.0

본인이 속한 기관에서 성희롱 예방 교육을 실시하지 않았다고 응답한 비율은 약 10%내외 인 것으로 나타났다. 여성, 젊은 집단, 초·중·고등학교 직원, 일반직원, 비정규직 응답자들이 본인이 속한 기관에서 성희롱 예방 교육을 하지 않았다고 응답한 비율이 더 높게 나타났다. 이는 실제로 소속 기관에서 성희롱 예방교육을 실시하지 않았을 수도 있지만, 상대적으로 취약한 이들 집단에게 성희롱 예방교육 실시에 대한 정보가 적절하게 제공되고 있지 않을 가능성도 일부 존재하

는 것으로 추정된다. 특히, 성희롱 예방 교육에 대한 비정규직 배제 현상 내지는 비정규직에 대한 교육 실시가 미흡하게 이루어지는 등의 문제가 있는지 더욱 면밀한 검토가 필요하다.

다음은 성희롱 예방 교육을 실시한 기관에 종사하는 응답자의 성희롱 예방 교육 참여 여부에 대한 응답 결과이다.

〈표 IV-29〉 성희롱 예방 교육 참여 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	참석	참석하지 않음	계
전체	1,799	85.4	14.6	100.0
성별				
남자	1,034	87.4	12.6	100.0
여자	765	82.6	17.4	100.0
연령				
19-29세	235	77.9	22.1	100.0
30-39세	631	87.3	12.7	100.0
40-49세	591	86.6	13.4	100.0
50-59세	320	85.3	14.7	100.0
60세 이상	22	77.3	22.7	100.0
소속기관형태				
국가기관	374	82.4	17.6	100.0
지방자치단체	216	86.1	13.9	100.0
공직유관기관	341	92.4	7.6	100.0
교육청	6	100.0	0.0	100.0
대학	524	80.9	19.1	100.0
초중고등학교	338	87.9	12.1	100.0
직책				
고위관리직	21	76.2	23.8	100.0
중간관리직	468	85.0	15.0	100.0
일반직원	1,185	87.0	13.0	100.0
기타	125	72.8	27.2	100.0
고용형태				
정규직	1,536	86.0	14.0	100.0
비정규직	263	81.7	18.3	100.0

성희롱 예방 교육에 참여했다고 응답한 비율은 남성과 정규직 근로자가 여성 및 비정규직에 비해 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 최근 우리 사회에서 직장 내 성희롱에 대한 인식 수준이 높아지면서, 주로 가해자가 될 가능성이 높은 남성들의 관심이 크게 증폭된 결과로 추론된다. 혹은 피해자가 될 가능성이 높은 여성들의 교육 내용에 대한 무관심이나 냉소적인 행위의 발로일수도 있다. 그리고 비정규직 근로자의 참여정도가 낮은 것은 직장 내 교육과정에서 배제되어 있는 비정규직 근로자의 현실을 보여주는 결과일 수 있다.

성희롱 예방교육에 참여했던 응답자들에 한해 참석했던 성희롱 예방 교육의 방식에 대하여 질문하였다. 최근 1년간의 예방 교육 방식에 대해 중복 응답하도록 한 결과, 가장 높은 비중을 차지하는 방식은 ‘외부 전문가 초빙 강의’로 나타났다. ‘비디오 시청 등 시청각 교육’과 ‘자료 배부’ 순으로 나타났다. 소속 기관 별로 보면, 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관 소속 응답자들은 ‘외부 전문가 초빙 강의’라고 응답한 비율이 가장 높은 반면, 초·중·고등학교 소속 응답자들은 ‘자료 배부’라고 응답한 비율이 가장 높았다. 한편 대학 소속 응답자들은 ‘비디오 시청 등 시청각 교육’이라고 응답한 비율이 가장 높게 나타나, 공공기관 유형별로 다양한 교육방법을 선호한다는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-30〉 성희롱 예방 교육 방식

(단위: %)

	사례수 (명)	외부 전문가 초빙 강의	비디 오 시청 등 시청 각 교육	자료 배부	인터 넷 교육	내부 전문 가 강의	업무 담당 자가 직접 교육	성희 롱 연극 공연 관람	사례 교육	기타
전체	1,536	62.6	47.8	38.5	21.9	20.1	0.5	0.1	0.1	0.1
성별										
남자	904	67.0	51.8	36.5	23.6	22.2	0.3	0.1	0.2	0.1
여자	632	56.2	42.1	41.3	19.5	16.9	0.6	0.2	0.0	0.2
연령										
19-29세	183	48.1	44.3	39.3	24.0	15.3	1.1	0.0	0.0	0.0
30-39세	551	62.1	46.5	41.2	22.0	18.5	0.4	0.2	0.0	0.2
40-49세	512	66.2	46.7	35.4	19.1	20.7	0.2	0.2	0.4	0.2
50-59세	273	67.8	55.3	37.0	24.5	23.8	0.7	0.0	0.0	0.0
60세 이상	17	41.2	41.2	58.8	35.3	41.2	0.0	0.0	0.0	0.0
소속기관형태										
국가기관	308	<b>78.2</b>	39.6	19.2	17.2	10.1	0.0	0.0	0.3	0.0
지방자치단체	186	<b>87.1</b>	40.9	28.0	16.1	11.8	0.0	0.0	0.0	0.5
공직유관기관	315	<b>66.3</b>	65.1	33.3	35.9	13.7	0.3	0.6	0.0	0.0
교육청	6	33.3	33.3	<b>66.7</b>	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
대학	424	49.3	<b>54.0</b>	42.9	25.7	32.1	0.5	0.0	0.2	0.2
초중고등학교	297	46.5	33.7	<b>63.6</b>	10.1	24.9	1.3	0.0	0.0	0.0
직책										
고위관리직	16	37.5	<b>68.8</b>	43.8	12.5	68.8	0.0	0.0	0.0	0.0
중간관리직	398	<b>65.6</b>	51.0	34.9	24.9	21.4	0.8	0.3	0.3	0.3
일반직원	1,031	<b>63.6</b>	46.8	39.0	20.9	18.2	0.3	0.1	0.1	0.1
기타	91	41.8	41.8	<b>47.3</b>	22.0	26.4	1.1	0.0	0.0	0.0
고용형태										
정규직	1,321	<b>64.8</b>	48.5	37.4	22.2	20.1	0.4	0.2	0.2	0.2
비정규직	215	<b>48.8</b>	43.3	45.1	20.0	19.5	0.9	0.0	0.0	0.0

참여한 성희롱 교육에 대한 전반적인 평가 결과는 다음과 같다. 우선 성희롱 예방 교육에 대해 내실있게 이루어졌다는 응답이 67.2%로 나타나, 전반적으로 성희롱 예방 교육에 대한 긍정적인 평가가 많았다. 그러나 성별, 고용형태별로는

다소 차이 있는 결과가 나타난다. 남성과 여성 모두 내실 있게 이루어졌다는 평가가 높지만, 여성들의 경우 형식적이었다고 평가하는 비율도 22.8%로 나타나 남성의 약 3.1배에 달한다. 또한 성희롱 예방 교육에 대한 평가는 고용형태별로 볼 때 다소 의미 있는 차이가 나타나고 있는데, 비정규직의 경우 그저 그랬음을 포함하여 형식적이라고 응답한 비율이 49.4%로 매우 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-31〉 성희롱 예방 교육에 대한 전반적 평가

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 형식적 이었음	대체로 형식적 이었음	그저 그랬음	대체로 내실있게 이루어짐	매우 내실있게 이루어짐	계
전체	1,536	3.1	10.7	19.1	53.1	14.1	100.0
성별							
남자	904	1.8	5.6	17.3	58.4	16.9	100.0
여자	632	4.9	17.9	21.7	45.4	10.1	100.0
연령							
19-29세	183	9.8	19.7	27.3	36.6	6.6	100.0
30-39세	551	2.5	13.6	21.2	48.6	14.0	100.0
40-49세	512	2.3	7.4	15.2	59.6	15.4	100.0
50-59세	273	1.1	5.1	16.5	60.1	17.2	100.0
60세 이상	17	0.0	5.9	17.6	64.7	11.8	100.0
소속기관형태							
국가기관	308	2.9	8.4	18.5	56.5	13.6	100.0
지방자치단체	186	2.2	8.1	16.7	57.5	15.6	100.0
공직유관기관	315	2.9	6.7	14.6	52.4	23.5	100.0
교육청	6	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	100.0
대학	424	3.1	11.1	23.8	51.9	10.1	100.0
초중고등학교	297	4.0	18.5	18.9	48.8	9.8	100.0
직책							
고위관리직	16	0.0	6.3	12.5	75.0	6.3	100.0
중간관리직	398	2.3	5.8	17.1	58.8	16.1	100.0
일반직원	1,031	3.6	11.9	18.2	51.9	14.4	100.0
기타	91	1.1	18.7	38.5	37.4	4.4	100.0
고용형태							
정규직	1,321	2.2	9.8	18.2	54.4	15.4	100.0
비정규직	215	8.4	16.3	24.7	44.7	6.0	100.0

전반적인 평가와 더불어 성희롱 예방 교육의 효과성에 대해서도 질문하였다. 결과는 다음과 같다.

〈표 IV-32〉 성희롱 예방 교육의 효과성

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 효과적	대체로 효과적	보통	별로 효과가 없음	전혀 효과가 없음	계
전체	1,536	14.2	46.2	33.5	4.1	2.0	100.0
성별							
남자	904	18.1	51.1	27.1	2.3	1.3	100.0
여자	632	8.5	39.2	42.7	6.6	2.8	100.0
연령							
19-29세	183	8.2	30.1	49.2	5.5	7.1	100.0
30-39세	551	11.1	43.4	38.7	4.5	2.4	100.0
40-49세	512	16.8	53.3	26.6	2.7	0.6	100.0
50-59세	273	19.0	49.5	26.0	5.1	0.4	100.0
60세 이상	17	23.5	47.1	29.4	0.0	0.0	100.0
소속기관형태							
국가기관	308	13.0	47.1	34.7	2.6	2.6	100.0
지방자치단체	186	15.6	47.3	30.6	5.4	1.1	100.0
공직유관기관	315	22.2	51.1	19.7	5.1	1.9	100.0
교육청	6	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	100.0
대학	424	10.1	44.6	38.0	4.7	2.6	100.0
초중고등학교	297	11.8	41.8	42.4	3.0	1.0	100.0
직책							
고위관리직	16	12.5	37.5	50.0	0.0	0.0	100.0
중간관리직	398	17.8	51.0	27.1	2.5	1.5	100.0
일반직원	1,031	13.6	45.4	34.2	4.6	2.2	100.0
기타	91	5.5	36.3	50.5	6.6	1.1	100.0
고용형태							
정규직	1,321	15.1	47.5	32.2	3.9	1.3	100.0
비정규직	215	8.8	38.1	41.4	5.6	6.0	100.0

성희롱 예방 교육의 효과성에 대해서는 약 60.4%가 효과적이라고 응답하였다. 남성 응답자의 약 69.2%가 효과적이라고 응답한 반면, 여성응답자의 47.8%만이 효과적이라고 응답하였다. 특히 효과가 없다고 응답한 여성 비율도 9.5%로 나타

나 남성의 응답 비율(3.7%)에 비해 약 2.6배 높게 나타났다. 고용형태별로는 정규직의 62.6%가 효과적이라고 응답한 반면, 비정규직의 47%만이 효과적이라고 응답하였다. 효과가 없다고 응답한 비율은 정규직 5.1%, 비정규직 11.6%로 비정규직의 수치가 높게 나타났다.

이처럼 성희롱 예방 교육에 대한 전반적 평가와 효과성에 대한 평가가 성별, 고용형태별로 다르게 나타나고 있는 것은 여성, 비정규직의 성희롱 피해정도가 남성, 정규직에 비해 높은 것과 관련 있는 것으로 추정할 수 있다. 즉, 성희롱 피해 경험이 높은 집단에서 현재의 성희롱 예방 교육에 대한 전반적인 평가와 효과성에 낮은 점수를 주고 있는 것이다. 정확한 평가에 기초하여 적절한 대책을 마련하기 위해서는, 이들의 평가에 더 귀를 기울일 필요가 있다.

#### (4) 성희롱 고충처리 전담기구

성희롱 고충처리 전담기구에 대한 질문은 현재 종사중인 공공기관에 전담기구가 존재 여부와 인지 여부 등에 대해 묻고 있다. 또한 전담기구에서 상담받은 경험과 만족도를 질문하였다. 다음의 표는 응답자가 사내의 성희롱 고충처리 전담기구의 존재여부와 이를 인지하는 여부에 대한 응답결과 이다.

〈표 IV-33〉 고충처리전담기구 인지 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	전담기구도 있고 성희롱 담당자도 있다	전담기구는 없으나 성희롱 담당자는 있다	잘 모르겠음	계
전체	2,015	46.6	13.3	40.2	100.0
성별					
남자	1,104	54.2	11.1	34.8	100.0
여자	911	37.3	15.9	46.8	100.0
연령					
19-29세	304	24.0	12.2	63.8	100.0
30-39세	703	44.8	12.5	42.7	100.0
40-49세	639	51.0	14.9	34.1	100.0
50-59세	344	60.5	12.8	26.7	100.0
60세 이상	25	64.0	12.0	24.0	100.0
소속기관형태					
국가기관	424	41.7	7.5	50.7	100.0
지방자치단체	227	37.0	17.6	45.4	100.0
공직유관기관	355	60.0	9.9	30.1	100.0
교육청	7	28.6	14.3	57.1	100.0
대학	600	55.2	9.8	35.0	100.0
초중고등학교	402	32.6	24.9	42.5	100.0
직책					
고위관리직	23	69.6	4.3	26.1	100.0
중간관리직	500	57.6	13.2	29.2	100.0
일반직원	1,326	44.7	13.0	42.2	100.0
기타	166	24.7	16.3	59.0	100.0
고용형태					
정규직	1,670	50.4	12.7	36.9	100.0
비정규직	345	28.1	15.9	55.9	100.0

응답자의 46.6%가 현재 근무하고 있는 공공기관에 고충상담창구도 있으며 성희롱 업무담당자도 있다고 응답하였다. 그러나 응답자의 40.2%가 ‘잘 모르겠다’고 응답하여 고충처리 전담기구에 대한 적절한 홍보가 이루어지고 있지 않음을 시사한다. 특히 전담기구의 존재여부를 인지하지 못하는 정도가 여성과 비정규직에서 더 높게 나타나고 있다.

사내 전담기구에 대해서 ‘잘 모르겠다’를 제외한 응답자에 대하여 성희롱 관련 상담을 받아본 경험이 있는지를 질문하였다.

〈표 Ⅳ-34〉 성희롱 관련 상담 경험 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
전체	1,205	1.2	98.8	100.0
성별				
남자	720	0.7	99.3	100.0
여자	485	1.9	98.1	100.0
연령				
19-29세	110	0.0	100.0	100.0
30-39세	403	1.0	99.0	100.0
40-49세	421	1.0	99.0	100.0
50-59세	252	2.0	98.0	100.0
60세 이상	19	5.3	94.7	100.0
소속기관형태				
국가기관	209	2.4	97.6	100.0
지방자치단체	124	1.6	98.4	100.0
공직유관기관	248	0.8	99.2	100.0
교육청	3	0.0	100.0	100.0
대학	390	0.8	99.2	100.0
초중고등학교	231	0.9	99.1	100.0
직책				
고위관리직	17	5.9	94.1	100.0
중간관리직	354	1.1	98.9	100.0
일반직원	766	1.2	98.8	100.0
기타	68	0.0	100.0	100.0
고용형태				
정규직	1,053	1.0	99.0	100.0
비정규직	152	2.0	98.0	100.0

성희롱 관련 상담 경험자의 비율은 전체 1,205명 중 14명(1.2%)에 불과하다. 이는 매우 충격적 결과이며, 공공기관 내 성희롱 관련 전담기구의 존재 필요성을 의심하게 하는 수준이다. 다양한 추론이 가능하지만, 대체로 형식적인 전담기구

의 구성, 낮은 예산으로 인한 실제적인 사업의 부재, 홍보의 부족, 전담기구에 대한 구성원들의 저기대와 저신뢰 등이 복합적으로 작용한 결과로 이해할 수 있다.

성희롱 관련 상담자 중 여성과 비정규직의 비중이 상대적으로 높으며, 비록 제한된 수치에 기초한 분석이기는 하나 상담에 대한 만족도는 약 92.9%가 ‘매우’ 혹은 ‘대체로’ 만족하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-35〉 상담에 대한 만족도

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 만족	대체로 만족	보통	계
전체	14	42.9	50.0	7.1	100.0
성별					
남자	5	60.0	40.0	0.0	100.0
여자	9	33.3	55.6	11.1	100.0
연령					
19-29세	4	50.0	50.0	0.0	100.0
30-39세	4	50.0	25.0	25.0	100.0
40-49세	5	40.0	60.0	0.0	100.0
50-59세	1	0.0	100.0	0.0	100.0
소속기관형태					
국가기관	5	60.0	20.0	20.0	100.0
지방자치단체	2	100.0	0.0	0.0	100.0
공직유관기관	2	0.0	100.0	0.0	100.0
대학	3	0.0	100.0	0.0	100.0
초중고등학교	2	50.0	50.0	0.0	100.0
직책					
고위관리직	1	0.0	100.0	0.0	100.0
중간관리직	4	50.0	50.0	0.0	100.0
일반직원	9	44.4	44.4	11.1	100.0
고용형태					
정규직	11	45.5	45.5	9.1	100.0
비정규직	3	33.3	66.7	0.0	100.0

(5) 성희롱 심각성에 대한 인지 및 직장내 성희롱 처리에 대한 신뢰

우리 사회와 직장 내 성희롱의 문제가 어느 정도 심각하다고 생각하는지를 질

문하였다. 이는 주관적이긴 평가이지만 동시에 동료들의 경험과 자신의 경험 등 성희롱에 대한 직간접적인 경험을 반영하고 있어, 성희롱 문제에 대한 심각성 차원에서 중요한 질문이 될 수 있다. 또한 성희롱 사건을 처리하기 위한 소속 기관의 규정 및 절차에 대한 신뢰 정도도 함께 질문하였다.

우선, 응답자들이 느끼는 우리 사회의 성희롱 문제 심각성에 대한 결과는 다음과 같다.

〈표 IV-36〉 우리사회의 성희롱 심각성 인지정도

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 심각하다	심각하다	보통이다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	계
전체	2,015	8.5	41.7	35.8	10.7	3.3	100.0
성별							
남자	1,104	4.4	33.8	43.0	14.6	4.2	100.0
여자	911	13.5	51.3	27.0	6.0	2.2	100.0
연령							
19-29세	304	12.8	49.7	26.0	7.2	4.3	100.0
30-39세	703	9.7	45.0	34.4	8.8	2.1	100.0
40-49세	639	6.9	37.6	40.1	10.5	5.0	100.0
50-59세	344	5.5	34.6	39.8	18.3	1.7	100.0
60세 이상	25	8.0	56.0	28.0	8.0	0.0	100.0
소속기관형태							
국가기관	424	5.0	38.4	42.5	11.3	2.8	100.0
지방자치단체	227	6.6	37.9	41.0	12.8	1.8	100.0
공직유관기관	355	6.8	36.3	34.1	15.2	7.6	100.0
교육청	7	0.0	42.9	57.1	0.0	0.0	100.0
대학	600	10.0	44.5	34.2	9.7	1.7	100.0
초중고등학교	402	12.9	47.8	29.4	6.7	3.2	100.0
직책							
고위관리직	23	8.7	39.1	30.4	21.7	0.0	100.0
중간관리직	500	6.6	33.2	40.4	15.8	4.0	100.0
일반직원	1,326	8.8	43.7	35.1	9.0	3.2	100.0
기타	166	12.0	51.2	27.7	7.2	1.8	100.0
고용형태							
정규직	1,670	7.1	40.1	37.8	11.7	3.2	100.0
비정규직	345	15.4	49.3	25.8	5.8	3.8	100.0

전체 응답자의 절반 정도인 약 50.2%가 우리 사회의 성희롱 문제가 심각하다고 응답하였다. 남성의 38.2%가 심각하다고 응답한 반면, 여성의 경우 약 64.8%가 심각하다고 응답하여 여성들이 사태의 심각성을 더욱 크게 인지하고 있다는 사실을 알 수 있다. 연령별로는 60대 이상의 연령대와 상대적으로 젊은 층에서 우리 사회의 성희롱 문제를 심각하다고 여기는 것으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직의 47.2%가 심각하다고 응답한 반면, 비정규직의 64.6%가 심각하다고 응답하여 조직 내 위치에 따른 심각성 인식의 차이를 보이고 있다.

다음으로 응답자들이 느끼는 소속 기관의 성희롱 문제 심각성에 대한 결과는 다음과 같다.

〈표 IV-37〉 직장내 성희롱 심각성 인지정도

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 심각하다	심각하다	보통이다	별로 심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	계
전체	2,015	0.3	2.9	21.0	42.5	33.2	100.0
성별							
남자	1,104	0.1	1.3	14.9	45.9	37.9	100.0
여자	911	0.5	4.9	28.5	38.4	27.6	100.0
연령							
19-29세	304	0.7	3.3	28.3	36.2	31.6	100.0
30-39세	703	0.4	4.4	24.2	41.1	29.9	100.0
40-49세	639	0.2	2.0	17.1	46.2	34.6	100.0
50-59세	344	0.0	1.2	16.0	43.9	39.0	100.0
60세 이상	25	0.0	4.0	16.0	48.0	32.0	100.0
소속기관형태							
국가기관	424	0.5	2.8	20.3	47.2	29.2	100.0
지방자치단체	227	0.4	3.5	27.8	47.1	21.1	100.0
공직유관기관	355	0.0	2.0	18.6	39.4	40.0	100.0
교육청	7	0.0	0.0	28.6	57.1	14.3	100.0
대학	600	0.3	3.5	23.3	44.8	28.0	100.0
초중고등학교	402	0.2	2.7	16.7	34.1	46.3	100.0
직책							
고위관리직	23	0.0	4.3	26.1	26.1	43.5	100.0
중간관리직	500	0.2	1.8	14.4	44.2	39.4	100.0
일반직원	1,326	0.4	3.2	23.2	42.8	30.5	100.0
기타	166	0.0	4.2	23.5	38.0	34.3	100.0
고용형태							
정규직	1,670	0.2	2.6	20.5	43.6	33.1	100.0
비정규직	345	0.6	4.6	23.5	37.4	33.9	100.0

우리 사회의 성희롱이 심각하다고 느끼는 응답 비율과는 달리 전체 응답자의 약 3.2%만이 직장 내 성희롱 문제가 심각하다고 응답하였다. 그러나 이러한 결과는 본인이 근무하는 기관을 보호하려는 차원에서 부실하게 응답했을 가능성이 높다. 성별로는 남성의 1.4%만이 심각하다고 응답하였고, 여성의 경우 5.4%가 심각하다고 응답하여, 조직 내 성희롱 심각성에 대한 인지에 있어서도 성별 차이가 부각되고 있다.

한편, 성희롱 사건이 일어났을 때, 본인이 속한 직장에서는 사건을 처리하기 위한 절차 및 규정이 잘 되어있다고 생각하는가를 질문하였다. 결과는 다음과 같다.

〈표 IV-38〉 직장내 성희롱 사건처리 절차 및 규정이 잘 되어 있다고 생각하는가?

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
전체	2,015	14.3	33.7	32.0	16.9	3.1	100.0
성별							
남자	1,104	19.9	40.9	28.0	10.0	1.2	100.0
여자	911	7.5	24.9	36.9	25.2	5.5	100.0
연령							
19-29세	304	6.9	19.4	46.1	23.4	4.3	100.0
30-39세	703	11.7	30.0	33.1	20.1	5.1	100.0
40-49세	639	18.2	37.2	29.4	13.5	1.7	100.0
50-59세	344	18.9	46.2	22.1	11.9	0.9	100.0
60세 이상	25	16.0	48.0	32.0	4.0	0.0	100.0
소속기관형태							
국가기관	424	13.0	33.5	34.2	16.0	3.3	100.0
지방자치단체	227	11.0	26.4	38.8	22.0	1.8	100.0
공직유관기관	355	26.8	35.8	20.8	14.6	2.0	100.0
교육청	7	0.0	28.6	28.6	42.9	0.0	100.0
대학	600	12.3	39.0	31.5	14.5	2.7	100.0
초중고등학교	402	9.7	28.4	36.6	19.9	5.5	100.0
직책							
고위관리직	23	34.8	34.8	26.1	4.3	0.0	100.0
중간관리직	500	20.2	43.0	24.8	10.6	1.4	100.0
일반직원	1,326	12.7	31.0	33.9	18.7	3.6	100.0
기타	166	6.0	27.1	39.2	22.9	4.8	100.0
고용형태							
정규직	1,670	15.4	36.2	29.7	16.3	2.3	100.0
비정규직	345	8.7	21.7	43.2	19.4	7.0	100.0

전체 응답자의 약 48%가 잘 되어있다고 응답하였다. 앞선 전담기구에 대한 낮은 인지정도나 상담경험 등의 결과에 비추어 볼 때, 이 또한 본인이 근무하는 기관을 보호하기 위한 기계인지도 모른다. 성별로는 남성의 60.8%가 잘 되어있다고 응답하였으나 여성의 경우 32.4%만이 잘 되어있다고 응답하여, 성별에 따라

사건처리를 위한 사내 규정 및 절차에 대한 상반된 평가가 존재하는 것으로 나타났다. 고용형태별로는 정규직의 51.6%가 잘 되어있다고 생각하는 것으로 나타났다으나, 비정규직에서는 30.4%만이 잘 되어있다고 생각하는 것으로 나타났다.

또한, 성희롱 사건이 일어났을 때 적절한 절차와 규정을 통해 사건 처리를 할 것이라고 생각하는지에 대하여 질문하였다.

〈표 IV-39〉 성희롱 사건 발생시 적절한 절차와 규정에 따라 해결해 줄 것이라고 생각하는가?

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
전체	2,015	16.3	41.5	23.0	16.0	3.2	100.0
성별							
남자	1,104	22.0	49.5	18.4	8.8	1.4	100.0
여자	911	9.4	31.9	28.5	24.7	5.4	100.0
연령							
19-29세	304	9.5	29.3	33.6	23.0	4.6	100.0
30-39세	703	14.1	37.3	23.5	20.1	5.1	100.0
40-49세	639	19.2	46.2	21.1	11.9	1.6	100.0
50-59세	344	21.2	51.2	16.3	10.2	1.2	100.0
60세 이상	25	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	100.0
소속기관형태							
국가기관	424	14.6	41.3	24.1	17.2	2.8	100.0
지방자치단체	227	14.5	35.7	24.7	22.0	3.1	100.0
공직유관기관	355	29.0	41.7	15.5	11.5	2.3	100.0
교육청	7	0.0	14.3	57.1	28.6	0.0	100.0
대학	600	12.5	48.7	22.0	14.2	2.7	100.0
초중고등학교	402	13.9	34.8	28.4	17.7	5.2	100.0
직책							
고위관리직	23	26.1	43.5	21.7	8.7	0.0	100.0
중간관리직	500	21.0	53.4	14.8	10.0	0.8	100.0
일반직원	1,326	15.1	37.8	25.5	17.9	3.8	100.0
기타	166	10.8	35.5	27.7	19.9	6.0	100.0
고용형태							
정규직	1,670	17.2	44.2	20.8	15.1	2.7	100.0
비정규직	345	12.2	28.7	33.3	20.3	5.5	100.0

전체 응답자의 약 57.9%가 적절한 절차와 규정에 따라 문제가 해결될 것으로 생각한다고 응답하였다. 성별로는 남성의 71.5%가 그렇다고 응답한 반면, 여성의 41.4%만이 그렇다고 응답하였다. 고용형태별로는 정규직의 61.4%가 그렇다고 응답한 반면, 비정규직의 40.9%만이 그렇다고 응답하였다. 여성과 비정규직의 기관의 사건 처리에 대한 신뢰도가 상대적으로 낮게 나타난 것이다.

### (6) 소결

공공기관 일반직원을 대상으로 실시한 설문조사의 결과를 몇 가지로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성희롱 개념에 대한 인식정도는 높은 수준이나, 모든 유형의 성희롱 개념에 대한 인식정도에서 여성과 남성의 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 특히, 언어적 성희롱의 술 따르기 권유를 성희롱으로 이해하는 비율이 남성과 여성 모두 약 67% 수준에 불과하며, 신체적 성희롱의 항목 중 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위에 대하여도 전체의 약 78%만이 성희롱으로 인지하는 것으로 나타났다. 회식자리에서 발생할 수 있는 대표적인 성희롱에는 여성 직원에게 술을 따르게 하거나 상급자의 옆자리 앉게 하는 등의 행위를 들 수 있다. 이에 대한 성희롱 인지 수준이 낮은 이유는 이러한 행위가 회식자리에서 매우 일상적으로 일어나기 때문이다. 일상적인 성희롱 유형에 대한 인지와 경계가 더욱 필요하다.

둘째, 타인의 성희롱 피해를 목격하거나 들은 경험이 있다고 응답한 비율은 7.4%(150사례)로 나타났으나, 본인이 성희롱 피해를 입은 경험이 있다고 응답한 비율은 3.8%(76사례)에 불과하다. 타인이 경험하는 성희롱에 대해서는 보다 객관적이고 엄격한 의미의 성희롱 개념으로 접근할 수 있지만, 본인의 성희롱 피해 경험에 대해서는 엄격한 의미의 성희롱 개념으로 접근하는데 어려움을 겪을 수 있다는 점을 고려한다면, 두 항목 간 응답률의 차이를 추정할 수 있다.

타인의 성희롱 피해를 많이 목격한 집단으로는 여성, 비정규직이 대표적이다. 남성의 3.7%가 타인의 성희롱 피해를 경험한 반면 여성의 12%가 타인의 성희롱 피해를 경험했다고 응답하였고, 고용형태별로는 비정규직의 13%가 타인의 성희롱 피해를 경험했다고 응답하여 정규직의 2배 이상의 응답율을 나타내었다. 이는 기관 내 성별 권력관계와 고용상 지위에 따라 직장 내 성희롱을 다르게 인지하거나 경험한다는 사실을 보여주는 아주 중요한 결과이다.

본인의 성희롱 피해 역시 남성의 0.5%만이 경험한 반면 여성의 7.7%가 경험하여, 피해자의 92%가 여성임이 나타났다. 기관별로 국가기관과 지방자치단체에서 본인의 성희롱 피해 경험이 높게 나타난 특징이 있다.

타인과 본인의 성희롱 피해 경험 모두 회식장소에서 경험하는 비율이 가장 높았으며, 언어적 성희롱의 유형이 가장 많았고, 가해자는 상급자인 경우가 다수였다. 또한 성희롱 피해 이후 ‘참고 넘었겠다’는 비율이 압도적으로 높게 나타나고 있다. 이는 성희롱 피해에 대한 공식적인 처리 규정이나 절차에 대한 홍보 부족, 공식적인 성희롱 사건 처리의 중요성에 대한 인식 부족, 기관의 사건 처리 경험과 공정한 처리에 대한 낮은 신뢰 수준 등이 복합적으로 작용한 결과로 이해된다. 정부와 기관의 공식적 대응의 필요성과 지원사업의 활성화가 요구된다.

셋째, 성희롱 피해에 대해 참고 넘어가는 이유는 업무 및 인사고과상의 불이익에 대한 우려나 해결 가능성이 없다고 체념하는 등의 이유도 있었지만, ‘도움을 받을 수 있는 곳이 없거나 몰라서’라는 응답도 상당수로 나타나, 정책적 개선의 시급함을 보여주고 있다.

넷째, 성희롱 예방 교육과 관련하여 정규직, 남성의 참여율이 더 높았으며, 교육 전반과 효과성에 대한 평가에도 더 긍정적인 응답을 하고 있다. 반면, 비정규직, 여성의 성희롱 예방 교육 참여율은 정규직, 남성에 비해 낮고 교육에 대한 평가 및 효과성에 대해서도 더 부정적인 것으로 나타났다. 정규직, 남성의 성희롱 예방교육 참여율이 더 높은 흥미로운 결과는, 상대적으로 취약한 집단에게 성희롱 예방교육 실시에 대한 정보가 적절하게 제공되지 않을 가능성도 일부 존재하는 것으로 추정된다. 특히 비정규직의 예방교육에 대한 낮은 참여정도는, 직장 내 교육과정에서 배제되어 있는 비정규직 근로자의 현실을 보여주는 결과일 수 있다. 이러한 결과는 성희롱 예방 교육의 기본적인 방향이나 질적인 측면에 있어서의 개선이 필요함을 시사한다.

다섯째, 직장 내 성희롱 고충처리 기구의 존재여부를 인지하는지 정도도 높지 않아 홍보가 미흡하다는 사실을 추론할 수 있다. 직장 내에 관련 기구가 있는지 모른다는 응답이 전체 응답자의 40%에 이르며, 상담경험이 있다고 응답한 비율은 전체의 1.2%에 불과한 것으로 나타났다. 공식적인 처리에 대한 접근성도 낮아, 사건 발생 시 적절한 해결을 기대할 수 없는 문제가 발생할 가능성이 큰 것으로 보인다. 이러한 현상에 대해서는 다양한 추론이 가능하지만, 대체로 형식적

인 전담기구의 구성, 낮은 예산으로 인한 실제적인 사업의 부재, 홍보의 부족, 전담기구에 대한 구성원들의 저기대와 저신뢰 등이 복합적으로 작용한 결과로 이해할 수 있다. 이에 대한 해결책 마련이 시급하다.

마지막으로, 응답자의 약 50%가 우리 사회의 성희롱이 심각하다고 인지하는 것과 달리, 직장 내의 성희롱이 심각하다는 인지하는 응답비율은 3.2%에 그치고 있다. 성별로는 남성의 1.4%만이 심각하다고 응답하였고, 여성의 경우 5.4%가 심각하다고 응답하여, 조직 내 성희롱 심각성에 대한 인지에 있어 성별 차이가 부각되고 있다.

종합적으로 대부분인 응답 결과가 성별, 고용형태별 차이를 보이고 있다. 즉, 남성에 비해 여성이, 정규직에 비해 비정규직이 성희롱에 더 많이 노출되어 있으며, 사건 해결에 있어서도 더 큰 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 전담기구 존재 여부를 모르거나, 공식적인 절차를 통해 사건 처리하지 않는 것은 사건 해결에 도움을 줄 수 있는 수단에 대한 접근권이 제한되어 있다는 사실을 의미한다. 그러한 경험은 여성과 비정규직이 우리 사회 및 직장 내 성희롱 문제의 심각성에 대하여 더욱 민감하게 인식하는 배경이 되고, 직장 내 전담기구의 역할에 대한 부정적 인식을 갖게 하는 것으로 추정할 수 있으므로, 이에 대한 보다 적극적인 개선이 요구된다.

## 2) 공공기관 성희롱 업무담당자 설문조사 결과

성희롱 업무담당자에 대한 조사는 2012년 10월 10일부터 31일까지 인터넷을 통해 이루어 졌다. 전국의 공공기관은 약 15,000여개로 이중 총 5,942개 공공기관의 성희롱 고충처리 업무담당자가 응답에 참여하였다. 응답분포는 아래 표와 같다.

〈표 Ⅳ-40〉 공공기관 업무담당자 설문조사 응답분포

(단위: %)

	사례수 (명)	비율
전체	5,942	100.0
성별		
남자	1,326	22.3
여자	4,616	77.7
소속기관형태		
국가기관	372	6.3
지방자치단체	194	3.3
공직유관기관	746	12.6
교육청	138	2.3
대학	284	4.8
초중고등학교	4,208	70.8
소속기관지역		
서울	326	5.5
인천 / 경기	641	10.8
대전 / 충청	1,003	16.9
광주 / 전라	1,098	18.5
대구 / 경북	724	12.2
부산/울산/경남	1,422	23.9
강원 / 제주	728	12.3
직책		
고위관리직	7	0.1
중간관리직	396	6.7
일반직원	5,254	88.4
기타	285	4.8
고용형태		
정규직	5,163	86.9
비정규직	779	13.1
근속년수		
1년 미만	1,340	22.6
1년-2년 미만	1,027	17.3
2년-4년 미만	1,147	19.3
4년-15년 미만	1,191	20.0
15년 이상	1,237	20.8

공공기관의 성희롱 업무담당자에 대한 설문은 크게 7가지 영역으로 구성되어 있다. 대지표는 성희롱의 개념, 전담기구의 운영현황, 성희롱 관련 규정 및 매뉴얼, 성희롱 예방교육, 성희롱 실태 및 현황, 성희롱 예방 및 사건처리 관련 정책의 실효성과 건의 사항, 그리고 응답자의 기본 사항 등을 포함하고 있다. 구체적인 중지표와 소지표의 내용은 아래의 <표 IV-41>과 같다.

<표 IV-41> 업무담당자 설문조사 지표

대지표	중지표	소지표
I. 성희롱 개념	성희롱 개념에 대한 인식	언어적 성희롱 인식 유무
		시각적 성희롱 인식 유무
		신체적 성희롱 인식 유무
II. 전담기구 운영현황	설치 유무	설치 유무
	설치 형태	설치 형태
	운영 현황	인사: 직원 수, 전임상담원 유무, 성별구성, 근무형태, 수료증 유무
		재무: 총 예산, 예방교육, 홍보, 교육 훈련비
시설		
	교육훈련	
	홍보방식	
III. 성희롱 관련 규정 및 매뉴얼	자체규정	유무
		내용
	매뉴얼	유무
		내용
IV. 성희롱 예방교육	운영현황	횟수
		내용
		방식
		효과적인 교육방식
		참석율
		예방교육 참여의 인센티브 여부
		기관장 참석여부
		어려움
V. 성희롱 실태 및 현황	유형	유형별 발생건수
	조치	성희롱 사건 조치결과 건수
	성희롱의 관계 유형	피해자-가해자 관계 유형
	처리	피해자가 원했던 처리
	사건처리방식	처리 근거
	애로사항	사전 중재의 어려움

대지표	중지표	소지표
Ⅵ. 개선점 및 건의사항	애로사항	직무담당 및 기구 운영의 어려움
	정책의 실효성	여성가족부의 성희롱 방지 및 예방정책의 실효성
	건의사항	건의사항
Ⅶ. 응답자 기본사항	인구사회학적 특성	성별, 연령, 직책, 고용형태, 근무기간, 성희롱 업무 담당기간, 교육이수여부, 성평등 관련 강의 수강여부, 성희롱 사건처리 경험 유무
	소속 기관 특성	기관 유형, 기관의 소재지, 기관의 성비구성

**(1) 업무담당자의 인구·사회학적 특성**

공공기관 성희롱 실태조사에 참여한 업무담당자의 인구·사회학적 특성은 다음과 같다. 우선, 업무담당자의 약 78%가 여성인 것으로 나타났다. 연령대는 비교적 고르게 분포되어 있으며, 가장 많은 비율을 차지하는 연령대는 40-49세로 응답자의 약 35.6%가 이 연령대에 해당된다. 성희롱 고충처리 업무담당자는 일반직원인 경우가 약 88.4%로 가장 높은 비율로 나타났으며, 고용형태로 보면 정규직 86.9%이 비정규직 13.1%로 정규직 비율이 압도적으로 높게 나타나고 있다. 성희롱 관련 업무의 특수성을 고려해 볼 때, 업무담당자의 정규직화는 필수적이라는 점에서, 본 항목의 분석결과는 매우 고무적이다.

〈표 IV-42〉 업무담당자의 인구·사회학적 특성

(단위: %)

	사례수 (명)	비율
전체	5,942	100.0
성별		
남자	1,326	22.3
여자	4,616	77.7
연령		
19-29세	707	11.9
30-39세	1,839	30.9
40-49세	2,116	35.6
50-59세	1,218	20.5
60세 이상	62	1.0
직책		
고위관리직	7	0.1
중간관리직	396	6.7
일반직원	5,254	88.4
기타	285	4.8
고용형태		
정규직	5,163	86.9
비정규직	779	13.1
근속년수		
1년 미만	1,340	22.6
1년-2년 미만	1,027	17.3
2년-4년 미만	1,147	19.3
4년-15년 미만	1,191	20.0
15년 이상	1,237	20.8
성희롱담당년수		
8개월 미만	1,229	20.7
8개월-1년 미만	1,096	18.4
1년-2년 미만	1,290	21.7
2년-4년 미만	1,277	21.5
4년 이상	1,050	17.7
여성 직원 비율		
30% 미만	1,052	17.7
30-50% 미만	1,117	18.8
50-65% 미만	1,306	22.0
65-80% 미만	1,392	23.4
80% 이상	1,075	18.1

그러나 업무담당자의 고용형태를 공공기관 유형별로 구분하여 살펴보면, 특이할만한 사항이 발견된다.<표 IV-43>참조). 전체 비정규직의 비율은 13.1%로 높지 않은 편이나, 대학의 경우 성희롱 고충처리 업무담당자의 약 34.5%가 비정규직으로, 비정규직이 다소 높은 비율을 차지하고 있는 것이다.

〈표 IV-43〉 공공기관별 고용형태

(단위: %)

	정규직	비정규직	계
전체	86.9	13.1	100.0
국가기관	98.9	1.1	100.0
지방자치단체	99.5	0.5	100.0
공직유관기관	96.5	3.5	100.0
교육청	92.0	8.0	100.0
<b>대학(교)</b>	<b>65.5</b>	<b>34.5</b>	100.0
초중고등학교	84.8	15.2	100.0

또한 성별 고용형태에도 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 남성 업무담당자의 비정규직 비율은 약 4.8%인데 비해, 여성 업무담당자의 비정규직 비율은 15.5%로 남성의 약 3.2배 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-44〉 업무담당자의 성별 고용형태

(단위: %)

	정규직	비정규직
전체	86.9	13.1
남자	95.2	4.8
<b>여자</b>	<b>84.5</b>	<b>15.5</b>

근속연수는 1년 미만부터 15년 이상까지 다소 고른 분포는 보이는 반면, 성희롱 고충처리 업무를 담당한 기간은 '1년 이상-2년 미만'이라고 응답한 비율이 21.7% 가장 높게 나타났다. '4년 이상'이라고 응답한 비율은 17.7%에 불과하여, 성희롱 고충처리 업무를 장기간 담당하는 경우는 드문 것으로 추정된다.

한편 성희롱 고충처리 업무담당자가 관련 업무를 원활하게 처리하기 위해서는 일정 수준의 교육과정을 이수할 필요가 있다. 본 조사의 응답자 중 상담원 교육

을 이수한 응답자는 약 21.7%에 불과하며, 성평등 강의를 수강한 응답자는 약 65.3%로 나타났다. 성평등 강의 수강비율은 일정 수준 이상 확보되었으나, 성희롱 고충처리 업무 중 피해를 경험한 직원들과의 상담업무가 매우 중요하다는 점을 생각해 보면, 상담원 교육에 대한 참여를 더욱 독려할 필요가 있을 것으로 보인다. 성희롱 사건 처리 경험은 5.4%로 매우 낮은 것으로 나타났다.

〈표 IV-45〉 업무담당자의 관련 교육 이수 및 사건처리 경험

(단위: %)

	사례수 (명)	비율
전체	5,942	100.0
상담원교육이수		
이수함	1,291	21.7
이수하지않음	4,651	78.3
성평등강의수강		
수강함	3,878	65.3
수강하지 않음	2,064	34.7
성희롱처리경험		
처리한 경험 있음	320	5.4
처리한 경험 없음	5,622	94.6

## (2) 업무담당자의 성희롱 개념 인식

성희롱 피해 상담 시 해당 사건 혹은 상황이 성희롱인지 아닌지에 대한 판단을 하고 그에 따라 적절한 대처가 요구된다. 본 조사에서는 공공기관의 성희롱 업무담당자들의 성희롱 개념 인식 정도를 조사하여, 업무담당자들이 어느 정도 성희롱 개념에 대한 이해를 갖고 있는지 살펴보았다. 일반직원용 설문 조사와 마찬가지로, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 신체적 성희롱 그리고 성적 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우 등 4가지 성희롱 범주에 대하여 성희롱 여부를 응답하도록 하였다.

아래 <표 IV-46>은 언어적 성희롱에 대한 응답 결과를 보여주고 있다. 업무담당자들은 일반직원들에 비해 언어적 성희롱에 대한 인지 정도가 높은 것으로 나타났다. 특히, ‘술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유’가 일반 직원용 설문조사 결과에서는 성희롱으로 인지하는 정도가 낮았던 반면(67.4%), 업무담

당자의 응답 결과에서는 전체의 91.7%가 이러한 행위를 성희롱이라고 인지하고 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고, 여성 업무담당자의 성희롱에 대한 인지 정도가 더 높은 것으로 나타나, 남성과 여성의 시각 차이를 보여 주고 있다.

〈표 IV-46〉 업무담당자의 성희롱 인식: 언어적 성희롱

(단위: %)

		성희롱이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
1. 외모에 대한 성적비유나 평가	전체	98.3	0.7	1.0	100.0
	남 자	96.5	1.5	2.0	100.0
	여 자	98.8	0.5	0.7	100.0
2. 음담패설 및 성적농담	전체	99.1	0.3	0.6	100.0
	남 자	98.4	0.5	1.1	100.0
	여 자	99.4	0.2	0.5	100.0
3. 성적사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	전체	99.7	0.1	0.2	100.0
	남 자	99.2	0.3	0.5	100.0
	여 자	99.8	0.0	0.1	100.0
4. 성적관계의 요구	전체	99.5	0.3	0.2	100.0
	남 자	99.0	0.5	0.5	100.0
	여 자	99.7	0.2	0.1	100.0
5. 술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유	전체	91.7	4.1	4.2	100.0
	남 자	87.7	5.7	6.6	100.0
	여 자	92.8	3.7	3.5	100.0

시각적 성희롱에 대한 업무담당자들의 인식은 언어적 성희롱에 비해 다소 낮지만, 해당 행위들이 성희롱이라고 인지하는 비율은 높게 나타나고 있다. 모든 항목에서 95.0% 이상 높은 인식 정도를 보이나, 남성 업무담당자들의 경우 ‘특정 신체부위를 쳐다보는 행위’를 성희롱으로 인식하는 정도가 91.7% 불과하여 성별 차이가 부각된다.

다음으로 신체적 성희롱의 경우 전체의 99%가 해당 행위들이 성희롱이라고 인지하여 높은 응답 결과를 보여 주고 있다. 다만 이 항목 역시 여성들의 성희롱 인지 정도가 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-47〉 업무담당자의 성희롱 인식: 시각적 성희롱

(단위: %)

		성희롱이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
6. 특정 신체부위를 쳐다보는 행위	전체	95.8	2.0	2.2	100.0
	남 자	91.7	4.1	4.2	100.0
	여 자	96.9	1.4	1.6	100.0
7. 성인잡지(각종이미지)나 야한 동영상상을 노출시키는 행위	전체	98.7	0.6	0.7	100.0
	남 자	97.8	0.9	1.3	100.0
	여 자	99.0	0.5	0.5	100.0
8. 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	전체	99.2	0.3	0.5	100.0
	남 자	98.9	0.5	0.6	100.0
	여 자	99.3	0.3	0.4	100.0

〈표 IV-48〉 업무담당자의 성희롱 인식: 신체적 성희롱

(단위: %)

		성희롱이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
9. 포옹, 손잡기, 신체밀착, 안마요구 등 신체접촉	전체	99.0	0.4	0.6	100.0
	남 자	98.3	0.7	1.1	100.0
	여 자	99.2	0.4	0.4	100.0
10. 가슴이나 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위	전체	99.7	0.3	0.0	100.0
	남 자	99.7	0.2	0.1	100.0
	여 자	99.7	0.3	0.0	100.0

마지막으로 성적 요구에 대한 불응 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위를 성희롱으로 인지하는가에 대한 응답 결과, 거의 대부분의 업무담당자들이 성희롱이라고 인지하고 있었다. 다만 이 항목 역시 여성이 남성보다 인지 정도가 약간 높은 것으로 나타나고 있다. 분석의 결과를 요약하면, 공공기관의 성희롱 관련 업무담당자들의 성희롱 개념에 대한 인지 정도는 매우 높은 수준이며, 일반직원들과 비교해 보아도 더 높게 나타나고 있다. 다만 술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유 항목의 인지 정도는 다소 낮은 수준이며, 대체로 모든 항목에서 인식의 성별 격차가 관찰되고 있다.

〈표 IV-49〉 업무담당자의 성희롱 인식: 성적 불응에 대한 불이익

(단위: %)

		성희롱이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다	계
11. 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익	전체	99.1	0.5	0.4	100.0
	남 자	98.2	0.8	1.1	100.0
	여 자	99.4	0.4	0.2	100.0

### (3) 전담기구운영 실태

#### 가. 전담기구설치와 운영

공공기관의 성희롱 관련 전담기구 운영실태를 살펴본 결과, 전담기구(고충상담창구)와 성희롱 관련 업무담당자 모두 있다고 응답한 기관은 전체의 86.5%로 나타났다. 또한 13.5%는 전담기구는 없으나 담당자는 있다고 응답하였다. 그러나 초·중·고등학교를 분석 대상에서 제외하면 전담기구와 담당자 모두 있다고 응답한 비율은 80.4%로 다소 낮아진다. 기관별로 살펴보면, 지방자치단체에서 전담기구와 담당자 모두 있는 비율이 약 68.0%로 낮게 나타났으며, 초·중·고등학교에서 89.0%로 높게 나타나고 있다.

전담기구(고충상담창구)가 있는 경우, 기구의 형태는 독립기구보다는 부속기구인 경우(68.3%)가 더 높게 나타나고 있다. 그리고 분석에서 초·중·고등학교를 제외하면 공공기관의 성희롱 관련 전담기구가 부속기구인 비율(83.8%)이 더 높아지며, 독립기구로 존재하는 공공기관의 수준은 16.2%로 크게 축소된다. 독립기구로 성희롱 전담기구를 구성하고 있는 공공기관은 초·중·고등학교(37.4%)와 대학(26.0%)이 높은 수준이며, 공직유관기관과 국가기관, 그리고 교육청이 다음 순으로 나타나며, 지방자치단체의 경우 전체의 약 8.3%만이 독립기구로 구성되어 있다. 성희롱 사건은 그 특성 상 권력관계와 밀접한 관련이 있다는 점을 고려할 때, 사건을 담당하는 기구의 독립성은 크게 보장되어야 하며, 그런 의미에서 전담기구의 독립기구화가 절실하게 요구된다.

〈표 IV-50〉 전담기구 유무

(단위: %)

	사례수(명)	전담기구 (고충상담창구)도 있고 성희롱담당자도 있다	전담기구 (고충상담창구)는 없으나 성희롱담당자는 있다	계
전체	5,942	86.5	13.5	100.0
초중고 제외	1,734	80.4	19.6	100.0
소속기관형태				
국가기관	372	86.3	13.7	100.0
<b>지방자치단체</b>	194	<b>68.0</b>	32.0	100.0
공직유관기관	746	81.1	18.9	100.0
교육청	138	79.0	21.0	100.0
대학	284	79.9	20.1	100.0
<b>초중고등학교</b>	4,208	<b>89.0</b>	11.0	100.0

〈표 IV-51〉 전담기구(고충상담창구)의 형태

(단위: %)

	사례수(명)	독립기구	부속기구	계
전체	5,141	31.6	68.4	100.0
초중고 제외	1,394	16.2	83.8	100.0
소속기관형태				
국가기관	321	15.0	85.0	100.0
<b>지방자치단체</b>	132	<b>8.3</b>	91.7	100.0
공직유관기관	605	15.2	84.8	100.0
교육청	109	14.7	85.3	100.0
대학	227	<b>26.0</b>	74.0	100.0
<b>초중고등학교</b>	3,747	<b>37.4</b>	62.6	100.0

아래의 <표 IV-52>는 전담기구(고충상담창구)의 직원 수를 보여주고 있다. 공공기관 전체의 평균 직원수는 약 4.1명이지만, 초·중·고등학교를 제외하면 약 3.2명으로 축소된다. 대부분의 기관에서 2-3명의 직원이 있다고 응답한 비율이 가장 높게 나타나고 있으며, 대학의 경우 직원이 1명이라고 응답한 비율도 32.7%로 매우 높게 나타나고 있다. 한편, 평균 직원 수가 가장 많은 기관은 초·중·고등학교로 평균 4.5명으로 나타났으며, 가장 적은 기관은 대학으로 약 2.5명에 불과하다.

〈표 IV-52〉 전담기구(고충상담창구) 직원 수

(단위: %)

	사례수 (명)	1명	2명	3명 이상	모름/ 무응답	계	평균 (명)
전체	5,139	7.4	31.1	61.5	0.1	100.0	4.1
초중고 제외	1,394	10.3	44.6	44.8	0.3	100.0	3.2
소속기관형태							
<b>국가기관</b>	321	4.0	45.2	50.2	0.6	100.0	3.3
지방자치단체	132	6.1	43.2	50.8	0.0	100.0	3.1
공직유관기관	604	6.8	51.8	41.1	0.3	100.0	3.2
교육청	109	6.4	33.0	60.6	0.0	100.0	4.1
<b>대학</b>	226	32.7	31.0	36.3	0.0	100.0	<b>2.5</b>
초중고등학교	3,747	6.3	26.0	67.7	0.0	100.0	<b>4.5</b>

다음 표는 전담기구(고충상담창구)의 전체 직원 중 전임상담원의 수를 보여주고 있다. 주로 상담업무를 담당하는 전임상담원은 평균 2.0명 수준으로 나타났다. 그러나 전임상담원이 없는 기관도 전체의 29.4%(초·중·고를 제외할 경우 34.2%로 증가)에 이르러, 전담기구의 상담업무가 제공되지 못하거나 비전문적으로 제공될 가능성도 높은 것으로 밝혀졌다. 기관별로 살펴보면 지방자치단체에서 전임상담원이 없는 비율이 약 48.5%로 가장 높게 나타났으며, 전임상담원의 수(평균)가 가장 적은 기관은 대학으로 평균 1.5명 나타났다.

〈표 IV-53〉 전임상담원 수

(단위: %)

	사례수 (명)	없음	1명	2명	3명 이상	모름/ 무응답	계	평균 <sup>1)</sup> (명)
전체	5,139	<b>29.4</b>	16.6	46.2	7.7	0.1	100.0	2.0
초중고 제외	1,394	<b>34.2</b>	18.8	36.9	9.7	0.4	100.0	2.0
소속기관형태								
국가기관	321	30.8	14.0	41.7	13.4	0.0	100.0	2.1
<b>지방자치단체</b>	132	<b>48.5</b>	9.1	32.6	9.8	0.0	100.0	2.1
공직유관기관	604	37.4	13.9	40.5	7.8	0.5	100.0	2.0
교육청	109	35.8	15.6	34.9	13.8	0.0	100.0	2.1
대학	226	22.9	45.8	23.8	7.5	0.0	100.0	<b>1.5</b>
초중고등학교	3,747	27.6	15.9	49.7	6.9	0.0	100.0	2.0

주1): 전임상담원의 평균은 '없음'을 제외한 기관의 평균임

전임상담원이 있다고 응답한 기관 중에서 상근상담원의 수는 전체 평균 2.1명으로 나타났다. 특히 지방자치단체에서는 상근상담원이 한명도 없다고 응답한 비율이 76.5%로 매우 높게 나타났으나, '없다'고 응답한 기관을 제외하면 평균 상근상담원 수는 약 2.5명으로 다른 기관에 비해 많은 것으로 나타났다. 반면 대학의 경우 상근상담원이 가장 적은 것으로 나타났다(평균 1.7명). 한편, 비상근상담원이 가장 많은 기관은 초·중·고등학교인 것으로 나타났다. 기관별 특성이 반영된 결과이지만, 인적 자원에 대한 충원 없이 올바른 성희롱 예방과 처리를 위한 업무를 기대하기 어렵다는 점에서 개선이 요구된다.

〈표 IV-54〉 전임상담원의 근무 형태

(단위: %)

상근 상담원 수	사례수 (명)	없음	1명	2명	3명 이상	모름/ 무응답	계	평균 <sup>1)</sup> (명)
전체	5,140	64.3	10.5	19.2	5.9	0.1	100.0	2.1
초중고 제외	1,394	60.9	10.4	20.9	7.3	0.4	100.0	1.6
소속기관형태								
국가기관	321	62.3	5.3	21.8	10.0	0.6	100.0	2.3
<b>지방자치단체</b>	132	<b>76.5</b>	2.3	13.6	7.6	0.0	100.0	<b>2.5</b>
공직유관기관	604	63.1	7.4	23.5	5.3	0.7	100.0	2.1
교육청	109	64.2	11.0	16.5	8.3	0.0	100.0	2.2
<b>대학</b>	227	42.3	30.0	19.4	8.4	0.0	100.0	<b>1.7</b>
초중고등학교	3,747	65.6	10.6	18.5	5.3	0.0	100.0	2.1
비상근 상담원 수	사례수 (명)	없음	1명	2명	3명 이상	모름/ 무응답	계	평균 <sup>1)</sup> (명)
전체	5,140	30.3	8.9	38.6	22.2	0.1	100.0	2.8
초중고 제외	1,394	38.4	8.2	36.7	16.4	0.4	100.0	1.9
소속기관형태								
국가기관	321	36.4	6.9	37.4	18.7	0.6	100.0	2.4
지방자치단체	132	31.1	8.3	40.9	19.7	0.0	100.0	2.6
공직유관기관	604	37.9	6.3	40.8	14.4	0.7	100.0	2.6
교육청	109	32.1	11.0	33.9	22.9	0.0	100.0	2.6
대학	227	49.8	13.7	23.3	13.2	0.0	100.0	2.5
<b>초중고등학교</b>	3,747	27.3	9.1	39.3	24.3	0.0	100.0	<b>2.9</b>

주1): 상담원 평균은 '없음'을 제외한 평균임

아래 <표 IV-55>는 기관 내에 별도의 상담실이 존재하는지의 여부에 대한 응답 결과이다. 상담실이 존재한다고 응답한 기관은 전체의 60.0%로 나타났으나 초·중·고등학교를 제외한 나머지 공공기관을 보면 약 55.2%만이 별도의 상담실을 갖추고 있는 것으로 나타났다. 상담실을 비교적 잘 갖추고 있는 기관은 대학으로, 약 82.4%가 상담실이 설치되어 있다고 응답한 반면, 전체 교육청의 약 39.4%만이 별도의 상담실이 설치되어 있다고 응답하여 공공기관 중 가장 낮은 비율을 보이고 있다. 일부 공공기관의 성희롱 관련 업무 처리를 위한 물리적 환경의 개선이 필요하다.

<표 IV-55> 상담실 설치 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
전체	5,141	60.2	39.8	100.0
초중고 제외	1,394	55.2	44.8	100.0
소속기관형태				
국가기관	321	52.6	47.4	100.0
지방자치단체	132	43.9	56.1	100.0
공직유관기관	605	51.7	48.3	100.0
교육청	109	39.4	60.6	100.0
<b>대학</b>	227	<b>82.4</b>	17.6	100.0
초중고등학교	3,747	62.0	38.0	100.0

다음은 상담원을 위한 교육프로그램이 있거나 지원하는가 여부에 대한 응답 결과이다. 상담원을 위한 교육프로그램이 있다고 응답한 기관은 전체의 68.1%이며, 초중고를 제외하면 이 수치는 75.2%로 상승한다. 이는 초·중·고등학교의 업무담당자 가운데 상담원을 위한 교육프로그램을 가지고 있다고 응답한 비율이 65.5%로 비교적 낮기 때문이다. 상담원을 위한 교육프로그램을 상대적으로 잘 제공하고 있는 기관은 대학으로 조사되었다.

〈표 IV-56〉 상담원을 위한 교육프로그램 보유/지원 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
전체	5,141	68.1	31.9	100.0
초중고 제외	1,394	75.25	24.75	100.0
소속기관형태				
국가기관	321	80.4	19.6	100.0
지방자치단체	132	63.6	36.4	100.0
공직유관기관	605	75.9	24.1	100.0
교육청	109	55.0	45.0	100.0
<b>대학</b>	227	<b>82.8</b>	17.2	100.0
초중고등학교	3,747	65.5	34.5	100.0

#### 나. 기구의 홍보

각 공공기관들은 기관 종사자들이 성희롱 고충 상담 및 사건 발생 시 도움을 받을 수 있도록 전담기구를 홍보하고 있다. 홍보 방법으로는 사내의 각종 교육 시 홍보하는 방법(97.1%)을 가장 많이 사용하고 있는 것으로 나타났다. 두 번째로 많이 사용하는 방법은 사내 인트라넷을 이용한 홍보 방법이며, 홈페이지 게재, 홍보물 비치, 사내 게시판에 이용하는 기관도 절반 이상의 수준을 보이고 있다. 그러나 각종 교육 시 홍보방법은 교육과정이나 내용에 대한 홍보와 병행할 가능성이 높아, 실제 기관에 대한 별도의 홍보를 하고 있지 않은 기관이 거의 절반에 이른다는 의미와 크게 다르지 않다. 기관별로 공직유관기관은 사내 인트라넷을 선호하는 반면, 대학과 초중고교의 경우 홈페이지에 게재하거나 홍보물을 비치하는 방식을 주로 사용하며, 국가기관에서는 사내 게시판에 게시하는 방식을 이용하고 있다.

〈표 IV-57〉 전담기구(고충상담창구)의 홍보 방법

(단위: %)

	1. 사내게시판 게시(오프라인)	2. 홈페이지 게재	3. 사내인트라넷을 이용한 홍보	4. 홍보물 비치	5. 각종 교육시 홍보
전체	53.0	56.4	<b>57.0</b>	54.1	<b>97.1</b>
초중고 제외	52.9	36.1	60.7	45.9	94.6
소속기관형태					
국가기관	<b>51.4</b>	19.9	48.0	34.6	<b>91.6</b>
지방자치단체	41.7	34.8	<b>50.0</b>	49.2	<b>92.4</b>
공직유관기관	58.0	34.0	<b>73.1</b>	47.6	<b>95.5</b>
교육청	31.2	35.8	<b>50.5</b>	32.1	<b>97.2</b>
대학	58.6	<b>65.2</b>	56.8	62.1	<b>96.5</b>
초중고등학교	53.0	<b>63.9</b>	55.6	57.1	<b>98.1</b>

다. 예산

공공기관에서 성희롱 고충처리 업무에 배정된 예산을 조사한 결과, 성희롱 고충처리 업무 예산은 연간 평균 약 63만원에 불과한 것으로 나타났다. 초·중·고등학교의 평균 예산이 약 22만원임을 감안하여 초·중·고등학교를 분석대상에서 제외하면, 년 예산의 평균값은 약 173만원으로 일부 상승한다. 기관별로 연 평균 예산이 가장 많은 기관은 대학으로 약 347만원이며, 가장 적은 기관은 국가기관으로 약 70만원에 불과하다. 이처럼 낮은 수준의 예산 배정 규모를 보면, 최근 우리 사회에서 활발하게 논의되고 있는 직장 내 성희롱 사건의 예방과 처리에 대한 정부와 개별 공공기관의 대응 의지와 개선 노력이 과연 얼마나 존재하는지 의심하게 된다. 조속한 시일 내에 개별 기관별로 성희롱 관련 기본적인 사업의 마련과 실행을 위한 일정 수준 이상의 예산 확보가 필요하다.

한편 예산이 전혀 없다고 응답한 기관도 전체 기관의 24.7%인 것으로 나타났다. 예산 확보가 가장 잘 되어 있는 기관은 대학으로 예산이 없는 대학의 비중이 9.7%로 가장 낮은 반면, 전체 교육청의 약 40.4%가 예산이 전혀 없다고 응답하여 예산 확보 문제가 시급한 것으로 조사되었다.

〈표 IV-58〉 성희롱 고충처리 업무 총 예산

(단위: 만원)

	사례수 (명)	없음	1만원- 20만원 미만	20만원 -50만 원 미만	50만원 -300 만원 미만	300만 원 이상	계	평균
전체	5,141	24.7	17.6	<b>34.1</b>	19.9	3.7	100.0	<b>62.9</b>
초중고 제외	1,394	25.4	3.8	16.4	<b>41.2</b>	13.2	100.0	<b>172.6</b>
소속기관형태								
국가기관	321	29.9	4.0	23.4	38.6	4.0	100.0	<b>70.1</b>
지방자치단체	132	34.1	3.0	11.4	38.6	12.9	100.0	142.4
공직유관기관	605	24.3	4.1	16.2	43.5	11.9	100.0	184.8
교육청	109	<b>40.4</b>	6.4	20.2	27.5	5.5	100.0	80.9
대학	227	9.7	1.8	7.9	47.1	33.5	100.0	<b>347.0</b>
초중고등학교	3,747	24.5	22.8	40.7	12.0	0.1	100.0	22.1

이처럼 부족한 예산을 항목별로 구분하여 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 성희롱 고충처리 업무 예산이 전무하다고 응답한 기관을 제외한 공공기관의 총 예산 중 성희롱 예방 교육에 사용되는 예산은 년 평균 약 52만원으로 나타났다. 초·중·고등학교를 제외할 경우 약 130만원으로 조금 상승한다. 예방교육 예산이 가장 많은 기관은 대학인 반면, 예산이 가장 적은 기관은 초·중·고등학교이다.

〈표 IV-59〉 성희롱 예방교육 예산(예산 없는 기관 제외)

(단위: 만원)

	사례수 (명)	평균
전체	3,869	52.1
초중고 제외	1,040	130.0
소속기관형태		
국가기관	225	61.6
지방자치단체	87	174.7
공직유관기관	458	151.0
교육청	65	93.0
대학	205	<b>151.3</b>
초중고등학교	2,829	<b>23.5</b>

성희롱 고충처리 업무를 담당하는 기구와 성희롱 예방 관련 홍보예산으로는 년 평균 약 7만원이 사용되는 것으로 조사되었다. 초중고를 제외하면 홍보예산은 약 25만원으로 증가한다. 이는 연 평균 홍보예산이 0.5만원에 불과한 초중고의 현실이 반영된 결과이다. 그래도 대학은 부족하지만 연 평균 약 151만원의 예방교육예산과 약 83만원의 홍보예산을 활용하여, 상대적으로 적극적인 성희롱 예방 사업운영을 위한 예산을 확보하고 있다.

〈표 IV-60〉 성희롱 전담기구 홍보 예산(예산 없는 기관 제외)

(단위: 만원)

	사례수 (명)	평균
전체	3,869	7.1
초중고 제외	1,040	25.0
소속기관형태		
국가기관	225	5.7
지방자치단체	87	11.4
공직유관기관	458	13.3
교육청	65	8.3
대학	205	<b>83.4</b>
초중고등학교	2,829	<b>0.5</b>

성희롱 업무담당자의 교육 지원 예산은 전체 공공기관 평균 약 11만원으로 나타났다는데, 초·중·고등학교를 제외하면 년 평균 약 36만원이 성희롱 업무담당자의 교육지원 예산으로 사용되는 것으로 조사되었다. 가장 많은 예산을 성희롱 업무담당자의 교육지원에 사용하고 있는 공공기관은 대학으로 년 평균 약 64만원을 사용하고 있다.

〈표 IV-61〉 성희롱 업무담당자 교육지원 예산(예산 없는 기관 제외)

(단위: 만원)

	사례수 (명)	평균
전체	3,869	10.7
초중고 제외	1,040	35.7
소속기관형태		
국가기관	225	21.8
지방자치단체	87	13.8
공직유관기관	458	37.4
교육청	65	12.3
대학	205	<b>64.0</b>
초중고등학교	2,829	<b>1.4</b>

그 외 기타 예산은 전체 기관 평균 약 14만원으로 나타났으며, 초·중·고등학교를 제외할 경우 기타 예산의 평균은 약 41만원으로 조사 되었다. 기타 항목에 가장 많은 예산을 보유하고 있는 기관 역시 대학이며, 반대로 가장 적은 예산을 보인 기관은 초·중·고등학교였다. 성희롱 관련 사업을 위한 예산 측면에서 대학은 상대적으로 많은 예산을 확보하고 있는 반면, 초·중·고등학교의 예산은 매우 열악한 수준이다.

〈표 IV-62〉 성희롱 전담기구 기타 예산(예산 없는 기관 제외)

(단위: 만원)

	사례수 (명)	평균
전체	3,869	13.7
초중고 제외	1,040	40.7
소속기관형태		
국가기관	225	11.4
지방자치단체	87	16.1
공직유관기관	458	42.4
교육청	65	21.9
대학	205	<b>85.5</b>
초중고등학교	2,829	<b>3.8</b>

각 공공기관의 항목 별 예산의 평균값을 비교하면 아래 표와 같다. 전체 기관의 평균을 비교하면 성희롱 교육에 소요되는 예산이 가장 많은 비중을 차지하고

있으며, 홍보에 가장 적은 예산이 사용되는 것을 알 수 있다. 기관별로 살펴보면, 지방자치단체의 경우 거의 대부분의 예산을 성희롱 예방교육에 집중하여 사용하고 있는 반면, 대학의 경우 성희롱 교육뿐만 아니라 홍보와 교육지원, 그리고 기타 항목에도 상당액의 예산을 배정하여 함께 사용하고 있다.

〈표 IV-63〉 성희롱 전담기구 항목별 예산 평균(예산 없는 기관 제외)

(단위: 만원)

	성희롱 교육 예산	홍보 예산	교육지원 예산	기타 예산
전체	52.1	7.1	10.7	13.7
초중고 제외	130.0	25.0	35.7	40.7
소속기관형태				
국가기관	61.6	5.7	21.8	11.4
지방자치단체	174.7	11.4	13.8	16.1
공직유관기관	151.0	13.3	37.4	42.4
교육청	93.0	8.3	12.3	21.9
대학	151.3	83.4	64.0	85.5
초중고등학교	23.5	0.5	1.4	3.8

#### (4) 성희롱 관련 규정 및 매뉴얼

공공기관의 성희롱 업무담당자는 수시로 교체되는 경향이 있어, 성희롱 사건이 발생할 경우 원활한 사건처리를 위한 사건처리 규정 등을 필요로 한다. 본 연구에서는 공공기관들이 기관의 특성에 맞도록 자체 지정된 성희롱 예방이나 사건처리를 위한 별도의 규정이 있는지에 대하여 조사하였다. ‘별도의 성희롱 예방이나 처리에 관한 규정’은 여성가족부의 ‘공공기관 성희롱 관련 지침’ 표준안을 기관에 맞도록 수정하여 사용하는 경우를 포함한다. 그 결과 ‘기관 내 별도의 규정이 존재한다’는 응답은 전체 평균 84.7%로 대다수의 기관에서 사건 처리를 위한 규정을 갖고 있는 것으로 나타났다. 그러나 초·중·고등학교를 제외하면 자체 규정을 보유하고 있는 기관은 76.3%로 낮아진다. 자체적인 별도 규정을 보유한 기관으로는 대학이 약 91.5%로 가장 높은 수준이며, 지방자치단체의 경우 약 62.4%만이 자체 규정을 가지고 있다고 응답해 가장 낮은 비율을 보이고 있다.

〈표 IV-64〉 사건처리를 위한 별도의 규정 존재 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
전체	5,942	84.7	15.3	100.0
초중고제외	1,734	76.3	23.7	100.0
소속기관형태				
국가기관	372	78.0	22.0	100.0
<b>지방자치단체</b>	194	<b>62.4</b>	37.6	100.0
공직유관기관	746	73.3	26.7	100.0
교육청	138	76.1	23.9	100.0
<b>대학</b>	284	<b>91.5</b>	8.5	100.0
초중고등학교	4,208	88.2	11.8	100.0

기관 내 별도의 규정이 있는 경우, 규정에 어떤 항목들이 기재되어 있는지를 조사하였다. 성희롱의 정의, 피해자보호 및 비밀유지, 성희롱 전담기구의 구성 및 업무내용, 성희롱 사건 신고 및 접수절차, 성희롱 사건 조사 및 대책위원회 구성, 징계 및 재발 방지 조치, 그리고 기관장(학교장)의 책무의 7가지 항목에 대해 개별 항목이 규정에 존재하는지를 질문하였다. 그 결과 대부분의 항목들이 기관 내 별도 규정에 존재하는 것으로 나타났다. 상대적으로 낮은 비율로 존재한다고 응답한 항목은 '징계 및 재발 방지 조치'와 '기관장(학교장)의 책무' 등이다. 전체적으로, '징계 및 재발 방지 조치'가 자체 규정에 기재되어 있다고 응답한 비율이 96.6%로 가장 낮게 나타나고 있다. 특히 국가기관과 대학의 경우 '징계 및 재발 방지 조치'와 '기관장(학교장)의 책무'가 규정에 기재되어 있다고 응답한 비율이 가장 낮게 나타나고 있다. 한편, 지방자치단체는 '성희롱 사건 조사 및 대책위원회 구성'에 대한 항목에 대한 기재 비율이 95.0%로 가장 낮게 나타났고, 공직유관기관의 경우 '성희롱 사건 신고 및 접수절차'가 기재되어 있다고 응답한 비율이 94.5%로 낮게 나타나고 있다.

〈표 IV-65〉 기관 내 별도 규정에 기재되어 있는 항목

(단위: %)

	전체	국가 기관	지방자치단체	공직유관기관	교육청	대학	초/중/고등학교
1. 성희롱의 정의	98.2	94.5	98.3	96.0	97.1	96.5	98.9
2. 피해자보호 및 비밀유지	98.7	96.9	99.2	97.3	99.0	96.9	99.2
3. 성희롱 전담기구(고충상담창구)의 구성 및 업무 내용	98.0	99.3	97.5	96.0	98.1	95.4	98.4
4. 성희롱 사건 신고 및 접수 절차	97.9	97.6	97.5	<b>94.5</b>	100.0	93.8	98.7
5. 성희롱 사건 조사 및 대책 위원회 구성	98.3	97.2	<b>95.0</b>	95.4	97.1	96.9	99.0
6. 징계 및 재발방지 조치	<b>96.6</b>	<b>93.4</b>	97.5	96.5	<b>94.3</b>	<b>93.1</b>	<b>97.2</b>
7. 기관(학교)장의 책무	96.8	<b>93.4</b>	97.5	<b>94.5</b>	97.1	<b>81.9</b>	98.4

한편, 기관 내 별도의 규정과 더불어 성희롱 사건처리를 위한 별도의 사건처리 업무 매뉴얼이 있는지를 조사하였다. 별도의 사건처리 업무 매뉴얼이 있다고 응답한 기관은 전체의 65.7%로 나타났으나, 초·중·고등학교를 제외할 경우 약 45.7%만이 매뉴얼을 보유한 것으로 조사되었다. 실제 사건 처리의 과정에서 규정도 중요하지만 실제 업무처리에 관한 보다 구체적인 매뉴얼의 필요성은 강조해도 지나침이 없다. 따라서 공공기관 내 낮은 매뉴얼 보유 비율은 조속한 시일 안에 시정되어야 과제이다. 특히 지방자치단체의 경우 36.6%만이 별도의 사건처리 업무 매뉴얼을 가지고 있다고 보고하여 문제가 심각하다. 또한 무려 91.5%의 높은 수치로 기관 내 별도 규정을 가지고 있는 것으로 나타난 대학에서도 매뉴얼을 가지고 있는 비율(47.2%)은 상당히 낮게 나타나고 있다. 다양한 사례와 절차에 대한 검토와 연구에 기초하여 기관별 특성이 반영된 표준화된 매뉴얼의 작성과 보급이 절실하게 요구된다.

〈표 IV-66〉 성희롱 사건처리를 위한 매뉴얼 존재 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	있다	없다	계
전체	5,942	65.7	34.3	100.0
초중고 제외	1,734	45.7	54.7	100.0
소속기관형태				
국가기관	372	48.1	51.9	100.0
<b>지방자치단체</b>	194	<b>36.6</b>	63.4	100.0
공직유관기관	746	46.2	53.8	100.0
교육청	138	46.4	53.6	100.0
대학	284	47.2	52.8	100.0
<b>초중고등학교</b>	4,208	<b>73.9</b>	26.1	100.0

아래는 성희롱 사건처리 업무 매뉴얼에 기재된 항목을 보여주고 있다. 대부분의 기관에서 사건처리 업무 매뉴얼에 가장 많이 기재되어 있다고 응답한 항목은 ‘사건처리 절차’로 96.8%가 이 항목을 포함하고 있다고 응답했다. 다음으로는 ‘성희롱 사건처리에 필요한 기본서식’(91.6%), ‘성희롱 피해자 보호조치방안’(89%)으로 나타났으며, ‘관련 법령’(86.6%), ‘사건 유형별 처리방법’(68.5%), ‘관련 판례’(44.6%)가 그 뒤를 따르고 있다. 또한 사건처리 업무 매뉴얼에 포함된 기타 항목으로는 ‘성희롱 신고 지원시스템’, ‘상담원 업무지침’, ‘가해자 조치 및 관리방안’ 등이 있다.

〈표 IV-67〉 사건처리 업무 매뉴얼에 포함된 내용

(단위: %)

	사건 처리 절차	성희롱 사건 처리에 필요한 기본 서식	성희롱 피해자 보호 조치 방안	관련 법령	사건 유형별 처리 방법	관련 판례	성희롱 예방 지침 및 예방 교육 자료
전체	96.8	91.6	89.0	86.6	68.5	44.6	1.2
소속기관형태							
국가기관	95.5	86.6	81.0	80.4	57.0	36.9	3.4
지방자치단체	97.2	90.1	81.7	83.1	64.8	42.3	1.4
공직유관기관	94.2	86.1	86.7	82.0	64.3	48.1	0.9
교육청	89.1	84.4	79.7	81.3	50.0	37.5	0.0
대학	98.5	84.3	76.9	69.4	57.5	32.1	0.7
초중고등학교	97.3	93.0	90.6	88.5	70.5	45.4	1.1

〈표 IV-68〉 사건처리 업무 매뉴얼에 포함된 기타 항목

(단위: %)

	성희롱 신고 지원 시스템 안내	상담원 업무 지침	가해자 조치 및 관리 방안	성희롱 개념과 판단 기준	기관장의 책무	직원 홍보	미입력
전체	1.0	0.5	0.4	0.3	0.1	0.1	0.1
소속기관형태							
국가기관	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	0.6
지방자치단체	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
공직유관기관	1.4	0.0	0.9	0.3	0.0	0.0	0.0
교육청	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
대학	3.7	0.0	2.2	0.7	0.0	0.0	0.7
초중고등학교	0.9	0.6	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1

매뉴얼의 존재여부와 관계없이, 성희롱 사건처리 업무 매뉴얼에 포함되기를 희망하는 항목을 조사한 결과, ‘관련 판례’가 포함되기를 희망하는 비율이 전체의 48.3%로 가장 높게 나타났다. ‘사건유형별 처리 방법’(41.9%), ‘성희롱 피해자 보호조치방안’(33.2%) 등이 다음으로 높게 나타나고 있다. 기관별로 분석에서도 대부분의 기관에서 ‘관련 판례’와 ‘사건 유형별 처리 방법’이 매뉴얼에 포함되어야

할 항목이라고 응답하여, 실제 사건이 일어났을 때 사건 처리 하는 방식과 사건 처리에 도움을 줄 관련 판례를 중요한 항목으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 미래 표준화된 매뉴얼 작성에 필수적으로 반영되어야 할 조사 결과이다. 기타 의견으로는 ‘성희롱 예방교육에 관한 지침과 자료’, ‘가해자 조치 및 관리방안’, ‘성희롱 예방 지침’, ‘도움을 받을 수 있는 외부기관 정보’ 등이 있다.

〈표 IV-69〉 사건처리 업무 매뉴얼에 포함되어야 할 항목

(단위: %)

	관련 판례	사건 유형별 처리 방법	성희롱 피해자 보호 조치 방안	성희롱 사건 처리에 필요한 기본 서식	사건 처리 절차	관련 법령
전체	48.3	41.9	33.2	30.9	30.4	29.4
소속기관형태						
국가기관	53.5	53.2	43.0	40.6	42.5	41.7
지방자치단체	54.1	57.2	52.6	49.0	50.5	44.3
공직유관기관	48.4	51.5	45.0	45.3	44.5	40.6
교육청	59.4	58.7	51.4	49.3	49.3	48.6
대학	50.7	51.1	50.0	46.5	44.7	46.5
초중고등학교	47.0	37.3	27.6	25.1	24.3	23.9

〈표 IV-70〉 사건처리 업무 매뉴얼에 포함되어야 할 항목 기타의견

(단위: %)

	성희롱 예방 교육 관련 지침과 자료	가해자 조치 및 관리 방안	성희롱 예방 지침	도움을 받을 수 있는 외부 기관 정보	사건 처리 절차별 구체적인 지침	성희롱의 개념과 판단기준	홍보 자료	성희롱 전담 기구 운영 방안	기타	없음	모름/무응답
전체	1.6	1.4	0.9	0.9	0.8	0.6	0.1	0.1	0.9	15.9	0.2
소속기관형태											
국가기관	0.8	0.3	0.8	0.5	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	12.9	0.0
지방자치단체	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	12.4	0.0
공직유관기관	0.9	0.9	1.1	0.3	0.3	0.4	0.0	0.1	0.3	14.6	0.3
교육청	1.4	0.7	2.2	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	11.6	0.0
대학	0.4	0.7	0.4	1.4	1.1	0.4	0.0	0.4	1.1	7.7	0.0
초중고등학교	1.9	1.6	0.9	1.0	0.9	0.6	0.2	0.1	1.1	17.3	0.2

(4) 성희롱 예방 교육

각 공공기관의 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수는 평균 2.2회 인 것으로 나타났다. 지난 한 해 동안 성희롱 예방교육을 한 번도 실시하지 않은 기관은 0.6%에 불과하여, 모든 기관에서 연 1회 이상의 예방교육은 실시하고 있다는 사실을 알 수 있다. 기관별로 보면, 가장 많이 실시한 기관은 대학으로 지난 한 해 동안 평균 3.1회의 성희롱 예방교육을 실시하고 있으며, 3회 이상 실시한 대학도 25.4%에 달하는 것으로 조사 되었다. 한편 가장 적게 성희롱 예방교육을 실시한 기관은 교육청으로 지난 한 해 동안 약 1.7번의 성희롱 예방교육을 실시하고 있다. 그러나 지방자치단체의 약 3.1%에 해당하는 단체에서는 한 번도 성희롱 예방교육을 한 적이 없다고 응답하였다.

〈표 IV-71〉 지난 한 해 성희롱 예방 교육 횟수

(단위: %)

	사례수 (명)	하지 않음	1회	2회	3회 이상	계	평균1)
전체	5,941	0.6	22.4	65.8	11.2	100.0	2.2
초중고 제외	1,734	1.2	34.8	49.5	14.5	100.0	2.2
소속기관형태							
국가기관	372	0.5	28.0	56.7	14.8	100.0	2.1
지방자치단체	194	<b>3.1</b>	42.8	44.8	9.3	100.0	2.1
공직유관기관	746	0.8	40.2	45.2	13.8	100.0	2.0
교육청	138	2.9	32.6	62.3	2.2	100.0	<b>1.7</b>
대학	284	1.1	25.4	48.2	<b>25.4</b>	100.0	<b>3.1</b>
초중고등학교	4,207	0.3	17.3	72.6	9.8	100.0	2.2

주1): '하지 않음'을 제외한 기관의 평균임

가장 최근 실시한 성희롱 예방교육을 기준으로, 교육에 포함된 내용을 조사하였다. 그 결과 '성희롱 개념 및 유형'(93.4%), '성희롱 예방 요령'(91.5), '성희롱 실태와 사례'(83.8%) 등의 순서로 성희롱 예방교육에 포함된 내용이 많았으며, '성희롱 대처 방법'이 성희롱 예방 교육에 포함되었다고 응답한 비율은 0.4%에 불과한 것으로 나타났다.

〈표 IV-72〉 최근 실시한 성희롱 예방교육에 포함된 내용(중복응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	성희롱 개념 및 유형	성희롱 예방 요령	성희롱 실태와 사례	성희롱 관련 법령 및 정책	성예 대한 남녀 인식차이	성희롱 사건처리 절차	성희롱 대처 방법	기타
전체	5,909	93.4	91.5	83.8	73.4	71.7	70.3	0.4	0.8
소속기관형태									
국가기관	370	95.1	90.3	89.5	70.0	77.8	62.2	0.3	0.8
지방자치단체	188	90.4	91.0	86.7	67.6	77.7	59.6	0.0	0.5
공직유관기관	740	90.7	89.5	90.7	70.3	72.2	63.5	0.3	1.5
교육청	134	91.8	88.8	82.8	68.7	64.9	61.9	0.7	0.0
대학	281	93.6	89.0	85.8	64.4	77.9	61.2	1.1	1.4
초중고등학교	4,196	93.9	92.3	81.8	75.2	70.6	73.5	0.3	0.7

최근 실시한 성희롱 예방교육의 방식으로는 ‘자료 배부’가 59.4%로 가장 많았으며, ‘비디오 시청 등 시청각 교육’이 45.8%로 두 번째로 많이 사용한 방식으로 나타났다. 그러나 이 문항은 중복 응답이 가능하여, 두 가지 이상의 방법이 동시에 사용되었을 가능성도 배제할 수 없다.

이를 기관별로 살펴보면, 국가기관과 지방자치단체의 경우 ‘외부전문가 초빙 강의’를 활용하였다는 비율이 가장 높으며(각각 62.4%, 58.5%), 공직유관기관과 대학의 경우 ‘비디오시청 등 시청각 교육’을 실시하였다는 응답이 각각 62.7%와 59.8%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 반면, 교육청과 초·중·고등학교에서는 ‘자료배부’가 각각 61.9%, 67.0%로 가장 많이 실시했던 성희롱 예방 교육 방법으로 조사되었다. 자료 배부와 같은 다소 형식적인 방식으로 실시한 성희롱 예방교육의 성과 혹은 효과성이 의심되는데, 이들 기관에 대해 보다 적극적이고 실질적인 방식의 선택을 강하게 권고할 필요가 있다.

〈표 IV-73〉 최근 실시한 성희롱 예방교육의 방법(중복응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	자료배 부	비디오 시청 등 시청각 교육	외부 전문가 초빙 강의	내부 전문가 강의	인터넷 교육	직원 연수	토론 및 토의	기타
전체	5,909	59.4	45.8	43.6	40.6	19.2	0.3	0.1	0.2
소속기관형태									
국가기관	370	28.1	60.8	62.4	20.0	12.4	0.0	0.3	0.0
지방자치단체	188	41.0	47.3	58.5	14.4	13.3	0.0	0.5	0.0
공직유관기관	740	41.1	62.7	48.1	19.5	37.8	0.0	0.1	0.3
교육청	134	61.9	55.2	42.5	24.6	8.2	0.0	0.0	0.0
대학	281	46.3	59.8	52.7	34.2	25.6	0.0	0.0	0.4
초중고등학교	4,196	67.0	40.2	39.8	48.3	16.8	0.5	0.1	0.2

성희롱 고충처리 업무담당자들이 생각하는 가장 효과적인 성희롱 예방교육의 방식으로는 ‘외부전문가 초빙강의’, ‘비디오시청 등 시청각교육’, ‘인터넷 교육’순으로 나타났다(각각 56.6%, 19.8%, 10.1%). 이러한 선호는 기관별로 차이가 거의 없다. 그럼에도 불구하고 최근 실시한 성희롱 예방 교육 방법에서 ‘외부전문가 초빙’의 정도가 낮았던 이유는 외부 전문가를 초빙하는데서 발생하는 비용 문제일 것이다. 특히, 전반적으로 예산이 적거나 거의 없는 교육청과 초중고의 경우 ‘외부전문가 초빙 강의’ 활용 정도가 낮은 이유는 절대적인 예산 부족에 따른 현상라고 추정된다.

〈표 IV-74〉 업무담당자가 생각하는 효과적인 성희롱 예방교육

(단위: %)

	사례수 (명)	외부 전문가 초빙 강의	비디오 시청 등 시청각 교육	인터넷 교육	내부 전문가 강의	자료 배부	연 수	특별히 효과적 인 교육 없음	기관 장의 직접 교육	기 타	계
전체	5,909	56.6	19.8	10.1	9.0	3.2	0.3	0.2	0.1	0.6	100.0
초중고제외	1,713	61.9	23.4	7.8	4.3	1.9	0.1	0.1	0.1	0.6	100.0
소속기관형태											
국가기관	370	71.4	20.3	3.0	2.4	1.9	0.0	0.3	0.3	0.5	100.0
지방자치단체	188	67.0	20.2	6.9	3.2	2.1	0.5	0.0	0.0	0.0	100.0
공직유관기관	740	54.7	27.4	11.9	4.3	1.1	0.0	0.1	0.0	0.4	100.0
교육청	134	64.9	26.1	2.2	1.5	4.5	0.0	0.0	0.0	0.7	100.0
대학	281	63.3	17.4	6.4	8.5	2.8	0.0	0.0	0.0	1.4	100.0
초중고등학교	4,196	54.4	18.4	11.1	11.0	3.8	0.4	0.3	0.1	0.6	100.0

최근 실시한 성희롱 예방교육에 대한 직원의 참여율은 전체 기관을 분석할 경우 약 92.4%로 상당히 높은 것으로 나타났다. 그러나 초·중·고등학교를 제외할 경우 이 수치는 82.1%로 다소 낮아진다. 초·중·고등학교의 경우 성희롱 예방교육에 대한 직원의 참여율은 가장 높은 96.7%로 나타난 반면, 지방자치단체의 참여율은 71.1%로 가장 낮게 나타나고 있다. 대학도 77.3%로 지방자치단체 다음으로 낮은 참여율을 보이고 있다.

〈표 IV-75〉 성희롱 예방 교육 참여율

(단위: %)

	사례수 (명)	90% 미만	90%-95% 미만	95%-100% 미만	100%	계	평균
전체	5,909	19.0	13.1	13.6	54.2	100.0	<b>92.4</b>
초중고 제외	1,713	44.2	18.3	11.5	26.0	100.0	<b>82.1</b>
소속기관형태							
국가기관	370	53.5	20.3	8.4	17.8	100.0	78.9
지방자치단체	188	58.5	10.6	9.0	21.8	100.0	<b>71.1</b>
공직유관기관	740	33.0	19.2	12.6	35.3	100.0	86.4
교육청	134	19.4	23.1	21.6	35.8	100.0	92.3
대학	281	64.1	16.0	9.6	10.3	100.0	77.3
초중고등학교	4,196	8.7	11.0	14.5	65.8	100.0	<b>96.7</b>

최근 실시한 성희롱 예방교육에 기관장(학교장) 참석 여부에 대한 응답 결과는 아래 표와 같다. 기관장(학교장)의 성희롱 예방 교육 참여는 의무이기 때문에 전체 기관을 대상으로 분석할 때 기관장(학교장) 참여는 95.0%로 비교적 높게 나타났다. 그러나 초·중·고등학교를 제외하면 그 수치는 88.9%로 낮아진다. 기관장(학교장)의 참여도가 가장 낮은 기관은 대학으로 나타났다. 대학 총장들의 성희롱 예방교육에 대한 관심과 각성이 요구되는 발견이다.

〈표 IV-76〉 성희롱 예방교육에 대한 기관장(학교장) 참석율

(단위: %)

	사례수 (명)	참석하였다	참석하지 않았다	계
전체	5,909	95.0	5.0	100.0
초중고 제외	1,713	88.85	11.15	100.0
소속기관형태				
국가기관	370	90.3	9.7	100.0
지방자치단체	188	89.4	10.6	100.0
공직유관기관	740	90.0	10.0	100.0
교육청	134	96.3	3.7	100.0
대학	281	80.1	<b>19.9</b>	100.0
초중고등학교	4,196	97.5	<b>2.5</b>	100.0

해당 기관의 기관장(학교장)이 성희롱 예방교육 실시를 중요하게 생각하는 정도를 질문하였다. 전체 응답자의 약 97.1%가 본인이 속한 기관의 기관장(학교장)이 성희롱 예방 교육을 중요하게 생각한다고 느끼는 것으로 응답하였다.

〈표 IV-77〉 성희롱 예방교육에 대한 기관장(학교장)의 중요성 인식

(단위: %)

	사례수 (명)	매우 중요하게 생각하고 있다	대체로 중요하게 생각하고 있는 편이다	별로 중요하게 생각하고 있지 않다	전혀 중요하게 생각하고 있지 않다	계
전체	5,909	70.6	26.5	2.6	0.3	100.0
초중고제외	1,713	72.3	25.7	1.8	0.2	100.0
소속기관형태						
국가기관	370	75.9	23.0	1.1	0.0	100.0
지방자치단체	188	66.0	31.4	2.7	0.0	100.0
공직유관기관	740	75.5	22.7	1.6	0.1	100.0
교육청	134	78.4	21.6	0.0	0.0	100.0
대학	281	60.5	35.6	3.2	0.7	100.0
초중고등학교	4,196	69.9	26.8	2.9	0.4	100.0

성희롱 예방교육 참여가 인사고과에 반영되는 기관은 전체 응답 기관의 약 9.7%로 10.0%에 못 미치는 것으로 조사 되었다. 그러나 분석대상에서 초·중·고등학교를 제외하면 인사고과에 반영되는 기관의 비율은 20.6%로 크게 증가한다. 그러나 성희롱 업무담당자가 반영 여부를 모른다고 응답한 비율도 전체의 35.5%로 상당한 수준이다. 인사고과에 반영된다고 응답한 비율이 가장 높은 기관은 공직유관기관(26.6%)이며, 교육청과 초·중·고등학교는 각각 5.2%, 5.3%로 성희롱 예방 교육의 인사고과 반영정도가 가장 낮은 수준이다. 성희롱 예방교육에 대한 참여율을 독려하기 위한 방법으로 참여여부를 인사고과에 반영하는 방안도 적극적으로 고민해 볼 수 있는 대안이다.

〈표 IV-78〉 성희롱 예방교육 참석의 인사고과 반영 여부

(단위: %)

	사례수 (명)	반영된다	반영되지 않는다	잘 모르겠다	계
전체	5,909	<b>9.7</b>	54.8	<b>35.5</b>	100.0
초중고 제외	1,713	20.55	51.2	28.25	100.0
소속기관형태					
국가기관	370	15.7	50.5	33.8	100.0
지방자치단체	188	18.6	45.2	36.2	100.0
공직유관기관	740	26.6	53.1	20.3	100.0
교육청	134	5.2	51.5	43.3	100.0
대학	281	19.6	50.9	29.5	100.0
초중고등학교	4,196	5.3	56.3	38.4	100.0

한편, 성희롱 고충처리 업무담당자들이 느끼는 성희롱 예방 교육시의 어려운 점은, ‘다양한 교육 방식 부족’(56.5%)과 ‘표준프로그램부족’(39.8%)이다. 정부의 개입이 요구되는 지점이다. ‘강사 섭외의 어려움’도 어려움을 겪는 요인 중 하나이다. 다만 대학과 지방자치단체의 경우 ‘교육 참석률 저조’를 어려움으로 꼽은 비율도 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-79〉 성희롱 예방 교육시 어려운 점

(단위: %)

	사례수 (명)	다양한 교육 방식 부족	표준 프로 그램 부족	강사 섭외의 어려움	교육 시간 부족	예산 부족	예방 교육 실시 자체에 비협조적	교육 참석률 저조	교육 횟수 부족
전체	5,909	<b>56.5</b>	<b>39.8</b>	<b>36.7</b>	34.4	21.6	19.2	9.5	4.2
소속기관형태									
국가기관	370	53.0	34.9	30.8	15.4	26.5	14.3	14.9	5.4
지방자치단체	188	55.3	30.9	26.1	15.4	27.1	22.9	<b>27.1</b>	5.9
공직유관기관	740	55.9	37.4	23.8	19.1	22.7	16.8	13.2	5.7
교육청	134	67.9	50.7	43.3	18.7	21.6	16.4	7.5	9.0
대학	281	62.3	37.0	26.0	26.3	28.5	24.9	<b>28.8</b>	7.8
초중고등학교	4,196	56.2	40.9	40.4	40.6	20.2	19.6	6.4	3.4

(5) 성희롱 실태 및 현황

가. 성희롱 피해 실태

각 공공기관에서 지난 3년간 발생한 성희롱 사건 건수를 조사 하였다. 성희롱 사건 발생 실태는 시각적, 언어적, 신체적 성희롱 등 성희롱의 유형별로 기재하도록 하였다. 먼저, 시각적 성희롱의 사건 실태 결과는 아래와 같다.

〈표 IV-80〉 시각적 성희롱 발생 여부

(단위: %)

		0건	1건	2건	계	평균
2010	전체	99.8	0.2	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태					
	국가기관	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.9	0.1	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>97.9</b>	<b>1.75</b>	<b>0.35</b>	100.0	0.0
초중고등학교	99.9	0.1	0.0	100.0	0.0	
2011	전체	99.8	0.2	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태					
	국가기관	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.7	0.3	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>97.2</b>	<b>2.1</b>	<b>0.7</b>	100.0	0.0
초중고등학교	99.9	0.1	0.0	100.0	0.0	
2012 상반기	전체	99.5	0.5	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태					
	국가기관	99.2	0.8	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.6	0.4	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>96.8</b>	<b>3.2</b>	<b>0.0</b>	100.0	0.0
초중고등학교	99.7	0.3	0.0	100.0	0.0	

2010년 기준으로, 기관 내에서 발생한 성희롱 유형 중 시각적 성희롱이 발생한 경우는 약 0.2%로 나타났으며, 대부분의 기관에서 관련 성희롱 사건이 발생하지 않았다고 응답(99.8%)하였다. 특히 국가기관과 지방자치단체에서는 시각적 성희롱이 발생한 사례가 단 한 건도 없다고 응답하였다. 시각적 성희롱이 가장 많이 발생한 기관은 대학으로, 발생한 성희롱의 약 2.1%가 시각적 성희롱이라고 응답하였다. 또한 교육청의 0.7%의 기관에서 1건의 시각적 성희롱이 발생했다고 응답하였다. 2011년의 사건 발생 건수는 대체로 2010년과 유사한 수준이다. 2011년 역시 대학에서 가장 많은 수의 시각적 성희롱 사건이 발생하였는데, 그 추세는 2010년과 비교할 때 다소 증가하고 있는 것으로 나타났다. 더구나 2012년의 사건 발생은 상반기에만 한정된 것임에도 불구하고, 2010년과 2011년에 비해 증가하고 있다. 2012년 상반기 역시 대학에서 가장 많은 시각적 성희롱 사건이 발생하고 있으며, 지속적인 증가 추세에 있는 것으로 보인다.

다음의 표는 언어적 성희롱 사건 발생 결과를 보여주고 있다. 2010년 기준으로 시각적 성희롱(0.2%)에 비해, 언어적 성희롱 사건이 조금 더 많이 발생(0.6%)하는 것을 알 수 있다. 언어적 성희롱이 가장 많이 발생한 기관은 대학이며, 가장 적게 발생한 기관은 초·중·고등학교이다. 적은 수치이기는 하나 시각적 성희롱과 마찬가지로 언어적 성희롱 역시 점차로 증가하고 있다. 특히, 대학의 경우 2011년, 2012년 상반기에 3건 이상 발생했다는 비율이 각각 0.4%로 크게 증가하고 있다.

〈표 IV-81〉 언어적 성희롱 발생 여부

(단위: %)

		0건	1건	2건	3건 이상	계	평균
2010	전체	99.4	0.6	0.0	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.7	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	98.5	1.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.1	0.8	0.1	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>94.0</b>	<b>5.6</b>	<b>0.4</b>	<b>0.0</b>	100.0	0.1
초중고등학교	99.8	0.2	0.0	0.0	100.0	0.0	
2011	전체	99.3	0.6	0.1	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	99.0	1.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	98.8	1.1	0.1	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>94.7</b>	<b>3.5</b>	<b>1.4</b>	<b>0.4</b>	100.0	0.1
초중고등학교	99.7	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0	
2012 상반기	전체	99.4	0.5	0.1	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.7	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.1	0.7	0.3	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>95.4</b>	<b>3.2</b>	<b>1.1</b>	<b>0.4</b>	100.0	0.1
초중고등학교	99.7	0.2	0.1	0.0	100.0	0.0	

신체적 성희롱의 경우 시각적 성희롱과 언어적 성희롱 모두에 비하면 더 빈번하게 발생하는 것으로 조사 되었다. 전체 기관 평균으로 2010년 약 0.6%정도 발생하던 신체적 성희롱은 2011년과 2012년 상반기 각각 약 1%의 비율로 발생하고 있다. 이 역시 대학에서 가장 많이 발생한 것으로 나타났는데, 2010년 9.2%에서 2011년 11.3%로 증가하였다. 특히 2011년에는 3건 이상 신체적 성희롱이 발생한 대학기관이 3.1%로 보고되어, 발생율이 증가 추세라는 사실을 보여주고 있다. 신체적 성희롱 발생 비율이 가장 낮은 기관은 초·중·고등학교로 조사되었다.

〈표 IV-82〉 신체적 성희롱 발생 여부

(단위: %)

		0건	1건	2건	3건이상	계	평균
2010	전체	99.3	0.6	0.0	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.6	0.4	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	98.6	1.4	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>90.8</b>	<b>8.1</b>	<b>0.7</b>	<b>0.4</b>	100.0	0.1
초중고등학교	99.8	0.2	0.0	0.0	100.0	0.0	
2011	전체	99.0	0.8	0.1	0.1	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.2	0.5	0.0	0.3	100.0	0.0
	지방자치단체	99.0	1.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	98.5	1.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>88.7</b>	<b>7.4</b>	<b>1.8</b>	<b>2.1</b>	100.0	0.2
초중고등학교	99.7	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0	
2012 상반기	전체	99.1	0.8	0.1	0.1	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	98.9	0.5	0.3	0.3	100.0	0.0
	지방자치단체	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>91.5</b>	<b>7.0</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>	100.0	0.1
초중고등학교	99.5	0.4	0.0	0.0	100.0	0.0	

성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 경험한 성희롱 사건 발생 정도는 다른 유형의 성희롱 사건발생에 비해 상대적으로 매우 적은 것으로 나타났다. 지난 3년 간 이러한 유형의 성희롱 사건은 주로 교육청에서 발생한 것으로 나타났다. 교육청에서 2010년과 2011년 모두 약 0.7%가 성적 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 유형의 성희롱 사건이 발생한 바 있으며, 2012년에도 동일한 비율로 유사한 사건이 발생하였다.

〈표 IV-83〉 성적 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 성희롱 발생 여부

(단위: %)

		0건	1건	계	평균
2010	전체	100.0	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태				
	국가기관	100.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	100.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	100.0	0.0
	대학	100.0	0.0	100.0	0.0
	초중고등학교	100.0	0.0	100.0	0.0
2011	전체	100.0	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태				
	국가기관	100.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	100.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	100.0	0.0
	대학	100.0	0.0	100.0	0.0
	초중고등학교	100.0	0.0	100.0	0.0
2012 상반기	전체	99.9	0.1	100.0	0.0
	소속기관형태				
	국가기관	99.7	0.3	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	100.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	100.0	0.0
	대학	100.0	0.0	100.0	0.0
	초중고등학교	100.0	0.0	100.0	0.0

성희롱은 그 유형을 분류할 수는 있으나 실제로 여러 유형이 혼합되어 나타나는 경향을 보인다. 따라서 어느 하나의 유형으로 구분하기 어려운 복합적인 성희롱의 유형도 존재한다. 두 가지 이상의 성희롱 유형이 복합적으로 발생한 경우는 2010년 기준 전체기관의 약 0.3%인 것으로 나타났다. 이러한 발생 정도는 3년 동안 특별한 증감없이 지속적으로 유지되고 있다. 다른 유형의 성희롱 사건 발생과 마찬가지로 대학기관에서 복합적 성희롱이 가장 빈번하게 일어나는 것으로 조사되었으며, 3년 모두 평균 약 0.1건의 복합적 성희롱 사건이 발생하였다.

〈표 IV-84〉 복합적 성희롱 발생 여부

(단위: %)

		0건	1건	2건	3건이상	계	평균
2010	전체	99.7	0.2	0.1	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.7	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.7	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>96.5</b>	<b>2.1</b>	<b>1.1</b>	<b>0.4</b>	100.0	0.1
초중고등학교	99.9	0.1	0.0	0.0	100.0	0.0	
2011	전체	99.8	0.2	0.0	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	99.9	0.1	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>96.5</b>	<b>2.8</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	100.0	0.1
초중고등학교	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
2012 상반기	전체	99.7	0.2	0.1	0.0	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	99.5	0.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>96.5</b>	<b>1.4</b>	<b>1.8</b>	<b>0.4</b>	100.0	0.1
초중고등학교	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	

위에서 언급된 모든 유형의 사건 발생 여부를 조사한 결과는 아래 표와 같다. 2010년 전체 공공기관에서 성희롱이 발생하였다고 응답한 기관은 약 1.3%이며, 2011년 1.8%, 2012년 상반기 1.6%로 나타났다. 2012년 자료가 상반기에 한정되어 있다는 점을 감안할 때, 다소 상승 추세를 보이고 있는 것으로 판단할 수 있다. 특히 2010년과 2011년을 비교하면, 공직유관기관과 대학에서 뚜렷한 증가 추세를 보이고 있다. 그러나 공공기관에서 응답한 성희롱 사건의 전반적인 발생 건수는 예상보다 매우 낮은 수준이다. 이러한 결과는 다양한 측면에서 추론이 가능한데, 우선 업무담당자들이 해당 기관을 보호하기 위해 낮게 응답했을 가능성이

있다. 두 번째로 공공기관 종사자들이 성희롱 피해를 경험했음에도 불구하고 다양한 이유로 인해 공식적인 기구에 보고하지 않았을 가능성이 높다. 이는 성희롱 사건의 공식적 처리의 중요성을 인지하지 못하고 있거나, 공정한 처리에 대한 신뢰도가 낮기 때문에 발생하는 것으로, 이에 대한 적극적인 교육과 홍보가 필요하다. 성희롱 피해 실태가 적은 기관일수록, 역설적으로 일반직원들에 대한 교육이 제대로 이루어지고 있지 않거나, 전담기구의 주요 사업들이 제대로 수행되지 않고 있을 가능성이 높다.

〈표 IV-85〉 성희롱 발생 여부(모든 유형 총합)

(단위: %)

		0건	1건	2건	3건이상	계	평균
2010	전체	98.7	0.8	0.3	0.2	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	98.9	1.1	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	98.5	1.5	0.0	0.0	100.0	0.0
	<b>공직유관기관</b>	<b>98.5</b>	<b>1.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	100.0	0.0
	교육청	98.6	0.7	0.0	0.7	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>86.6</b>	<b>5.6</b>	<b>5.6</b>	<b>2.1</b>	100.0	0.3
초중고등학교	99.6	0.3	0.0	0.0	100.0	0.0	
2011	전체	98.2	1.2	0.3	0.3	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	98.9	0.5	0.3	0.3	100.0	0.0
	지방자치단체	98.5	1.0	0.5	0.0	100.0	0.0
	<b>공직유관기관</b>	<b>97.2</b>	<b>2.5</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.0	0.0	0.7	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>81.7</b>	<b>10.6</b>	<b>3.2</b>	<b>4.6</b>	100.0	0.3
초중고등학교	99.4	0.4	0.1	0.0	100.0	0.0	
2012 상반기	전체	98.4	1.0	0.4	0.3	100.0	0.0
	소속기관형태						
	국가기관	98.4	0.5	0.3	0.8	100.0	0.0
	지방자치단체	99	1.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	98.4	1.1	0.4	0.1	100.0	0.0
	교육청	99.3	0.0	0.0	0.7	100.0	0.0
	<b>대학</b>	<b>85.6</b>	<b>8.1</b>	<b>3.9</b>	<b>2.5</b>	100.0	0.3
초중고등학교	99.1	0.6	0.2	0.1	100.0	0.0	

### 나. 성희롱 사건 처리

지난 3년 간 성희롱 사건 처리 경험 한 기관의 수는 총 196개에 불과하다. 이 기관들의 성희롱 사건 처리 결과가 무엇이었는지를 조사하였다. 사건 처리 결과는 합의, 징계(견책, 감봉/정직, 강등/ 해임, 파면/징계기타)로 분류하였다.

우선 전체 사건처리 건수는 2010년 전체 기관 평균 0.5건, 2011년 0.7건으로 다소 상승하였다. 사건 처리 건수가 0건(2010년 65.8%)이라는 사실은 사건이 발생했음에도 불구하고 합의 및 징계 등의 공식적인 처리가 없었다는 것을 의미한다. 지난 3년 동안 성희롱 사건처리를 경험 기관의 약 55~65%가 아무런 공식적인 처리를 하지 않았다는 의미이며, 성희롱 사건에 대한 공식적인 처리의 비율이 절반 수준에 그치고 있다는 사실을 알 수 있다. 대학에서 성희롱 사건이 가장 많이 발생했던 만큼, 대학에서의 성희롱 사건의 공식적인 처리 건수가 가장 많을 것으로 예상할 수 있는데, 수치상으로 보면 교육청의 공식적인 사건 처리 건수가 더 높게 나타났다. 그러나 교육청의 사건 처리 건수는 단 2건에 불과하여, 평균값으로 단순 비교하기에 어려움이 있다.

〈표 IV-86〉 성희롱 사건의 처리: 공식적인 처리 여부

(단위: %)

		사례수 (명)	0건	1건	2건	3건 이상	계	평균
2010	전체	196	65.8	23.5	8.2	2.6	100.0	0.5
	소속기관형태							
	국가기관	12	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	0.3
	지방자치단체	6	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.5
	공직유관기관	37	73.0	24.3	2.7	0.0	100.0	0.3
	교육청	2	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0	3.0
	대학	78	52.6	23.1	19.2	5.1	100.0	0.8
초중고등학교	61	82.0	18.0	0.0	0.0	100.0	0.2	
2011	전체	196	55.1	32.1	6.6	6.1	100.0	0.7
	소속기관형태							
	국가기관	12	75.0	16.7	8.3	0.0	100.0	0.3
	지방자치단체	6	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	0.3
	공직유관기관	37	51.4	45.9	2.7	0.0	100.0	0.5
	<b>교육청</b>	<b>2</b>	<b>50.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0</b>	<b>2.5</b>
	대학	78	34.6	38.5	12.8	14.1	100.0	1.2
초중고등학교	61	78.7	19.7	1.6	0.0	100.0	0.2	
2012 상반기	전체	196	62.2	26.0	8.2	3.6	100.0	0.6
	소속기관형태							
	국가기관	12	58.3	33.3	8.3	0.0	100.0	0.5
	지방자치단체	6	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	0.2
	공직유관기관	37	70.3	27.0	2.7	0.0	100.0	0.3
	<b>교육청</b>	<b>2</b>	<b>50.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0</b>	<b>2.5</b>
	대학	78	55.1	25.6	12.8	6.4	100.0	0.7
초중고등학교	61	65.6	26.2	6.6	1.6	100.0	0.5	

아래의 표들은 성희롱 사건처리 결과를 합의, 징계의 구체적 사유로 구분하여 보여주고 있다. 우선 성희롱 사건을 합의로 처리한 비율은 2010년 전체 평균 약 15.8%, 2010년 19.9%, 2012년 상반기 약 17.3%로 증가하고 있다. 성희롱 사례 수를 감안할 때, 대학에서 합의 처리하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-87〉 성희롱 사건 처리 결과: 합의

(단위: %)

		0건	1건	2건	3건이상	계	평균
2010	전체	84.2	11.2	3.1	1.5	100.0	0.2
	소속기관형태						
	국가기관	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	0.2
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	97.3	2.7	0.0	0.0	100.0	0.0
	교육청	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.5
	<b>대학</b>	<b>70.5</b>	<b>17.9</b>	<b>7.7</b>	<b>3.8</b>	100.0	0.5
	초중고등학교	93.4	6.6	0.0	0.0	100.0	0.1
2011	전체	80.1	12.8	4.1	3.1	100.0	0.3
	소속기관형태						
	국가기관	91.7	8.3	0.0	0.0	100.0	0.1
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	91.9	8.1	0.0	0.0	100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.5
	<b>대학</b>	<b>65.4</b>	<b>16.7</b>	<b>10.3</b>	<b>7.7</b>	100.0	0.7
	초중고등학교	88.5	11.5	0.0	0.0	100.0	0.1
2012 상반기	전체	82.7	13.3	3.1	1.0	100.0	0.2
	소속기관형태						
	국가기관	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	0.2
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	94.6	5.4	0.0	0.0	100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.5
	<b>대학</b>	<b>76.9</b>	<b>15.4</b>	<b>5.1</b>	<b>2.6</b>	100.0	0.3
	초중고등학교	82.0	14.8	3.3	0.0	100.0	0.2

징계 처리 된 사건 중 중 견책, 감봉 처리 결과는 다음의 <표 IV-88>과 같다. 합의 처리 결과가 3년 동안 약 10%이상의 비율로 나타난 반면, 징계처리(견책, 감봉) 비율은 약 3.1-6.7%정도에 불과하다. 공공기관의 성희롱 관련 사건이 공식적으로 처리 될 경우, 징계 보다는 합의의 가능성이 더 높다는 것이다. 교육청에서는 지난 3년간 평균 2건 중 1건을 징계(견책, 감봉) 처리 한 것으로 나타났다. 견책, 감봉의 징계 처분에 대해서는 대학과 초중고보다는 일반 공공기업에서 더 선호하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-88〉 성희롱 사건 처리 결과: 징계(견책, 감봉)

(단위: %)

		0건	1건	2건	계	평균
2010	전체	96.9	3.1	100.0		0.0
	소속기관형태					
	국가기관	100.0	0.0	100.0		0.0
	지방자치단체	100.0	0.0	100.0		0.0
	공직유관기관	91.9	8.1	100.0		0.1
	교육청	50.0	50.0	100.0		0.5
	대학	98.7	1.3	100.0		0.0
	초중고등학교	98.4	1.6	100.0		0.0
2011	전체	93.4	6.6	100.0		0.1
	소속기관형태					
	국가기관	91.7	8.3	100.0		0.1
	지방자치단체	100.0	0.0	100.0		0.0
	공직유관기관	83.8	16.2	100.0		0.2
	교육청	50.0	50.0	100.0		0.5
	대학	94.9	5.1	100.0		0.1
	초중고등학교	98.4	1.6	100.0		0.0
2012 상반기	전체	96.4	3.1	0.5	100.0	0.0
	소속기관형태					
	국가기관	91.7	8.3	0.0	100.0	0.1
	지방자치단체	83.3	16.7	0.0	100.0	0.2
	공직유관기관	97.3	0.0	2.7	100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0	100.0	0.5
	대학	97.4	2.6	0.0	100.0	0.0
	초중고등학교	98.4	1.6	0.0	100.0	0.0

다음의 <표 IV-89>는 징계 중 정직, 강등의 처리에 대한 결과를 보여주고 있다. 다른 징계와 마찬가지로 대학과 초·중·고등학교보다는 일반 공공기관에서 정직과 강등의 징계를 활용하고 있다. 정직 혹은 강등의 징계 처리는 약 2.6-5.6%의 비율을 보이며, 징계 중 견책, 감봉 보다는 낮은 처리 비율을 나타내고 있다.

〈표 IV-89〉 성희롱 사건 처리 결과: 징계(정직, 강등)

(단위: %)

		0건	1건	2건	계	평균
2010	전체	97.4	2.6		100.0	0.0
	소속기관형태					
	국가기관	91.7	8.3		100.0	0.1
	지방자치단체	83.3	16.7		100.0	0.2
	공직유관기관	97.3	2.7		100.0	0.0
	교육청	50.0	50.0		100.0	0.5
	대학	98.7	1.3		100.0	0.0
	초중고등학교	100.0	0.0		100.0	0.0
2011	전체	94.9	5.1	100.0		0.1
	소속기관형태					
	국가기관	91.7	8.3	100.0		0.1
	지방자치단체	100.0	0.0	100.0		0.0
	공직유관기관	91.9	8.1	100.0		0.1
	교육청	50.0	50.0	100.0		0.5
	대학	93.6	6.4	100.0		0.1
	초중고등학교	100.0	0.0	100.0		0.0
2012 상반기	전체	95.9	3.6	0.5	100.0	0.0
	소속기관형태					
	국가기관	91.7	8.3	0.0	100.0	0.1
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	91.9	8.1	0.0	100.0	0.1
	교육청	50.0	50	0.0	100.0	0.5
	대학	97.4	1.3	1.3	100.0	0.0
	초중고등학교	98.4	1.6	0.0	100.0	0.0

징계 중 해임, 파면은 징계의 수위가 높은 편에 속하지만, 오히려 정직이나 강등보다 높은 비율로 활용되고 있다. 아래의 <표 IV-90>을 보면, 2010년과 2012년 상반기 동안 해임 혹은 파면의 처리 결과는 약 6.1-7.1%에 달한다. 교육청과 함께 높은 해임, 파면 징계 처리결과(평균 건수)를 보이는 기관은 지방자치단체인데, 총 사건처리 건수는 각각 2건과 6건에 불과하다. 그럼에도 불구하고 사건이 일어났을 때 다른 기관에 비해, 해임 혹은 파면의 비율이 높은 것으로 보아, 중징계 처리 되는 비율은 더 높다고 할 수 있다.

〈표 IV-90〉 성희롱 사건 처리 결과: 징계(해임, 파면)

(단위: %)

		0건	1건	2건	계	평균
2010	전체	92.9	7.1		100.0	0.1
	소속기관형태					
	국가기관	100.0	0.0		100.0	0.0
	지방자치단체	83.3	16.7		100.0	0.2
	공직유관기관	94.6	5.4		100.0	0.1
	교육청	0.0	100.0		100.0	1.0
	대학	92.3	7.7		100.0	0.1
	초중고등학교	95.1	4.9		100.0	0.0
2011	전체	92.3	7.1	0.5	100.0	0.1
	소속기관형태					
	국가기관	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	지방자치단체	66.7	33.3	0.0	100.0	0.3
	공직유관기관	91.9	8.1	0.0	100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0	100.0	0.5
	대학	89.7	9.0	1.3	100.0	0.1
	초중고등학교	98.4	1.6	0.0	100.0	0.0
2012 상반기	전체	93.9	6.1		100.0	0.1
	소속기관형태					
	국가기관	100.0	0.0		100.0	0.0
	지방자치단체	100.0	0.0		100.0	0.0
	공직유관기관	91.9	8.1		100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0		100.0	0.5
	대학	92.3	7.7		100.0	0.1
	초중고등학교	96.7	3.3		100.0	0.0

사건 처리 결과, 징계 중 기타로 처리되는 경우는 징계 유형 중에서 가장 높은 비율을 보이고 있다. 징계 중 기타(사직, 자퇴 등) 처리되는 비율은 10.7~14.3%로 나타났는데, 이는 합의로 처리되는 사건보다 높은 처리 비율로, 사실상 사건으로 인해 당사자가 사직하거나 자퇴하는 비율이 높다는 것을 의미한다. 이를 '징계'처리라고 볼 수 있는지는 구체적인 맥락에 대한 조사가 필요할 것으로 보인다. 사건 처리 건수가 적은 교육청과 지방자치단체를 제외하면, 대학에서 기타 처리 결과가 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-91〉 성희롱 사건 처리 결과: 징계 기타(사직, 자퇴 등)

(단위: %)

		0건	1건	2건	3건이상	계	평균
2010	전체	89.3	6.6	4.1		100.0	0.1
	소속기관형태						
	국가기관	91.7	8.3	0.0		100.0	0.1
	지방자치단체	83.3	16.7	0.0		100.0	0.2
	공직유관기관	91.9	5.4	2.7		100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0		100.0	0.5
	대학	84.6	6.4	9.0		100.0	0.2
	초중고등학교	95.1	4.9	0.0		100.0	0.0
2011	전체	86.2	11.7	1.5	0.5	100.0	0.2
	소속기관형태						
	국가기관	91.7	8.3	0.0	0.0	100.0	0.1
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	91.9	5.4	2.7	0.0	100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.5
	대학	78.2	17.9	2.6	1.3	100.0	0.3
	초중고등학교	91.8	8.2	0.0	0.0	100.0	0.1
2012 상반기	전체	85.7	10.7	2.6	1.0	100.0	0.2
	소속기관형태						
	국가기관	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0	0.2
	지방자치단체	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	공직유관기관	94.6	5.4	0.0	0.0	100.0	0.1
	교육청	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.5
	대학	82.1	11.5	5.1	1.3	100.0	0.3
	초중고등학교	85.2	11.5	1.6	1.6	100.0	0.2

성희롱 사건처리 경험이 있는 기관을 대상으로 성희롱 관계의 유형을 조사하였다. 일반 공공기관의 경우 1순위로 많이 일어난 성희롱 사건 관계의 유형은 '업무 직속 상사와 하급자'(64.9%)로 나타났다. 다음으로 빈번하게 일어나는 성희롱 관계의 유형은 '직장 동료 관계'(19.3%)이다. 업무 중 접촉이 많은 상위 권력자인 직속상사가 가해자인 비율이 가장 높다는 의미한다. 기관별로 보더라도 가장 많이 일어나는 성희롱 관계의 유형은 '업무 직속상사와 하급자'로 나타나, 직장 내의 접촉 빈도가 높은 수직적 권력관계에서 성희롱이 빈번하게 발생함을 보여주고 있다.

〈표 IV-92〉 일반 공공기관의 성희롱 관계 유형

(단위: %)

	사례수 (명)	업무 직속상사 - 하급자	직장동료 관계	(고위) 관리자 - 하급자	외부기관 직원 (외부인)- 내부직원	기타	없음	계
전체	57	<b>64.9</b>	19.3	8.8	3.5	1.8	1.8	100.0
소속기관형태								
국가기관	12	<b>75.0</b>	16.7	0.0	8.3	0.0	0.0	100.0
지방자치단체	6	<b>83.3</b>	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	100.0
공직유관기관	37	<b>59.5</b>	24.3	10.8	2.7	0.0	2.7	100.0
교육청	2	<b>50.0</b>	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0

학교의 경우 1순위로 많이 일어난 성희롱 사건 관계의 유형은 ‘학생과 학생’ 사이로 나타났다. 그러나 학생의 경우 직장 내 성희롱 관련법들에서 당사자로 다루어지지 않고 있어, 관련 법제도 내에서 성희롱 사건으로 인정될 수 없다. 다른 관계 유형으로 가장 빈번한 사례는 ‘교수(또는 강사)와 학생’ 간 관계라고 할 수 있다. 특히 대학의 경우, ‘학생-학생’ 간 발생 유형을 제외하면 ‘교수(또는 강사)와 학생’ 간에 발생하는 성희롱의 비율이 30.8%로 높은 비중을 차지하고 있다. 대학에서 ‘교수(또는 강사)와 학생’은 권위관계를 형성하는데, 직장 내에서와 같이 잦은 접촉 빈도의 권력관계 속에서 성희롱이 보다 빈번히 발생한다는 사실을 확인시켜 주고 있다. 한편 초중고교의 경우, ‘학생-학생’ 간 발생 유형을 제외하면 ‘직원-직원’ 관계, 즉 동료 선생님 간에서 성희롱이 자주 일어나고 있다.

〈표 IV-93〉 학교의 성희롱 관계 유형

(단위: %)

	사례수 (명)	학생 - 학생	교수 또는 강사 - 학생	직원 - 직원	직원 - 학생	교수 또는 강사 - 교수 또는 강사	교수 또는 강사 - 직원	학생 - 외부인	기타	계
전체	139	46.0	20.9	15.8	7.9	4.3	2.9	0.7	1.4	100.0
소속기관형태										
대학(교)	78	53.8	<b>30.8</b>	1.3	5.1	5.1	2.6	1.3	0.0	100.0
초중고등학교	61	36.1	8.2	<b>34.4</b>	11.5	3.3	3.3	0.0	3.3	100.0

한편, 성희롱 피해자들이 가장 원했던 조치가 무엇인지를 조사한 결과, ‘가해자와 당사자 간 개인적 해결’과 ‘가해자에 대한 기관(학교)측의 징계’ 등의 조치가 35.2%로 가장 높게 나타났다. 기관별로 살펴보면, 대학교와 초·중·고등학교에서는 전체기관 분석 결과와 마찬가지로 당사자 간의 개인적 해결이 피해자가 가장 원하는 조치인 것으로 나타나고 있다. 그러나 공직유관기관과 지방자치단체에서 피해자가 가장 원했던 조치는 가해자에 대한 기관 측의 징계(각각 43.2%, 50%)이며, 국가기관에서는 피해보상이나 공간분리 등의 조치를 가장 많이 원했던 것으로 나타났다.

〈표 IV-94〉 피해자가 가장 원했던 사건 조치

(단위: %)

	사례수 (명)	가해자와 당사자 간 개인적 해결	가해자에 대한 기관 (학교) 측의 징계	피해보 상이나 공간 분리 등의 조치	가해자에 대한 특별 조치는 원치 않음 (단순 상담)	가해자에 대한 외부 기관의 조사나 법적 조치	상담 후에도 가해자 대응에 대한 결정을 내리지 못함	기타	없음	계
전체	196	35.2	35.2	10.7	7.7	6.1	1.5	1.0	2.6	100.0
소속기관형태										
국가기관	12	16.7	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	8.3	8.3	100.0
지방자치단체	6	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
공직유관기관	37	18.9	43.2	18.9	5.4	2.7	5.4	0.0	5.4	100.0
교육청	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
대학	78	44.9	41.0	5.1	5.1	2.6	1.3	0.0	0.0	100.0
초중고등학교	61	37.7	26.2	4.9	14.8	11.5	0.0	1.6	3.3	100.0

다. 성희롱 사건 중재 및 해결의 어려움

성희롱 업무담당자들이 성희롱 사건 중재 및 해결 시 겪는 어려움의 정도를 조사하였다. 대부분의 기관에서 개별 항목에 대해 일정 정도 어려움을 겪고 있다고 응답하였다. 다만, ‘기관당국(학교당국)의 비협조적 태도 때문에 어렵다’는 항목에 대해서는 그렇지 않다(별로 그렇지 않다와 전혀 그렇지 않다는 합)는 응답이 41.4%로 나타나 비교적 해당 기관(학교)이 협조적인 것으로 나타났다. 그러나

‘보통이다’의 응답을 제외하면, 기관 협조를 제외한 나머지 항목에서 모두 어려움을 느끼는 정도가 높은 것으로 나타나고 있다.

기관별로는 대부분 기관에서 유사하게 각 항목에 대해 어려움을 느끼는 것으로 나타나지만, 가장 많은 어려움을 호소한 기관은 교육청으로 나타났다. 교육청의 경우 모든 항목에서 어려움을 느낀다(매우 그렇다와 대체로 그런 편이다의 합)에 가장 많은 비율이 응답한 것으로 나타났다.

한편 각 항목 중에서 가장 많은 어려움을 느끼는 항목은, ‘법적 절차를 진행하는 과정이 어렵다’는 것이다. 이 항목은 전체 응답자의 68.7%가 어려움을 느낀다고 응답했으며, 특히 교육청(74.6%), 대학(73.2%), 그리고 지방자치단체(71.1%)의 업무담당자들이 어려움을 느낀다고 응답하여, 다른 항목들에 비해 크게 어려움을 호소하는 항목으로 조사 되었다. 두 번째로 어려움을 느끼는 항목은 ‘성희롱 성립여부 판단이 어렵다’는 항목으로, 전체 응답자의 56.8%가 어려움을 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 IV-95〉 성희롱 사건 처리 및 중재시 어려움을 느끼는 점

(단위: %)

		1. 매우 그렇다	2. 대체로 그런 편이다	3. 보통이다	4. 별로 그렇지 않다	5. 전혀 그렇지 않다	계
1. 피신고인 의 비협조적 태도 때문에 어렵다	전체	17.1	38.6	26.4	10.5	7.4	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	15.9	34.1	32.8	9.1	8.1	100.0
	지방자치단체	17.0	41.2	28.4	7.7	5.7	100.0
	공직유관기관	11.5	28.2	32.3	15.0	13.0	100.0
	교육청	22.5	39.9	26.1	8.0	3.6	100.0
	대학	9.5	37.3	36.3	10.9	6.0	100.0
	초중고등학교	18.5	40.8	24.0	10.0	6.7	100.0
2. 관련증거 및 진술이 부족하기 때문에 어렵다	전체	21.8	42.3	20.9	8.2	6.7	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	20.4	37.9	26.9	8.1	6.7	100.0
	지방자치단체	23.2	42.3	21.6	7.2	5.7	100.0
	공직유관기관	16.5	36.6	24.0	11.4	11.5	100.0
	교육청	26.1	46.4	15.2	8.0	4.3	100.0
	대학	17.3	45.4	23.9	9.5	3.9	100.0
	초중고등학교	23.0	43.4	19.8	7.6	6.2	100.0
3. 성희롱성 립여부 판단이 어렵다	전체	16.8	40.1	23.4	12.5	7.3	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	14.5	35.8	28.0	10.8	11.0	100.0
	지방자치단체	20.1	42.8	22.2	9.8	5.2	100.0
	공직유관기관	13.0	35.4	25.9	13.0	12.7	100.0
	교육청	18.1	45.7	24.6	6.5	5.1	100.0
	대학	12.7	33.5	31.7	16.5	5.6	100.0
	초중고등학교	17.8	41.4	22.0	12.6	6.2	100.0
4. 관련 규정 및 절차가 모호해서 어렵다	전체	12.9	33.9	28.9	15.8	8.5	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	7.8	22.6	39.2	15.9	14.5	100.0
	지방자치단체	14.9	38.7	27.8	12.9	5.7	100.0
	공직유관기관	7.4	24.0	34.0	19.2	15.4	100.0
	교육청	18.1	38.4	24.6	13.0	5.8	100.0
	대학	9.5	28.2	32.7	20.1	9.5	100.0
	초중고등학교	14.2	36.7	27.0	15.1	7.0	100.0

		1. 매우 그렇다	2. 대체로 그런 편이다	3. 보통이다	4. 별로 그렇지 않다	5. 전혀 그렇지 않다	계
5. 법적 절차를 진행하는 과정이 어렵다	전체	31.7	37.0	18.3	6.3	6.7	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	17.5	37.4	26.9	6.2	12.1	100.0
	지방자치단체	29.4	41.8	17.0	6.2	5.7	100.0
	공직유관기관	19.0	31.8	26.7	10.1	12.5	100.0
	교육청	<b>38.4</b>	<b>36.2</b>	15.2	6.5	3.6	100.0
	대학	22.9	40.1	21.8	10.2	4.9	100.0
	초중고등학교	35.6	37.5	16.0	5.3	5.4	100.0
6. 기관(학교) 당국의 무관심과 비협조 때문에 어렵다	전체	8.2	20.1	30.3	<b>24.9</b>	<b>16.6</b>	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	4.3	15.3	30.4	23.7	26.3	100.0
	지방자치단체	9.3	21.1	38.7	17.0	13.9	100.0
	공직유관기관	5.0	14.3	30.3	26.4	24.0	100.0
	교육청	9.4	23.2	34.8	21.0	11.6	100.0
	대학	4.2	11.6	33.1	37.3	13.7	100.0
	초중고등학교	9.2	22.0	29.6	24.4	14.9	100.0
7. 신고인의 신분노출 이나 불이익에 대한 두려움 때문에 어렵다	전체	<b>28.6</b>	<b>38.3</b>	18.0	8.2	6.9	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	25.5	34.7	25.5	6.5	7.8	100.0
	지방자치단체	31.4	35.1	20.1	7.7	5.7	100.0
	공직유관기관	20.4	31.6	24.0	10.5	13.5	100.0
	교육청	<b>29.0</b>	<b>44.9</b>	15.2	7.2	3.6	100.0
	대학	16.9	44.4	19.0	12.3	7.4	100.0
	초중고등학교	31.0	39.3	16.2	7.7	5.8	100.0
8. 담당자의 사건처리 경험이 부족해서 어렵다	전체	<b>21.6</b>	<b>36.6</b>	24.9	9.9	7.0	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	16.7	32.5	34.1	8.1	8.6	100.0
	지방자치단체	21.1	41.8	23.2	8.2	5.7	100.0
	공직유관기관	14.5	31.0	29.0	13.0	12.6	100.0
	교육청	<b>25.4</b>	<b>46.4</b>	16.7	9.4	2.2	100.0
	대학	15.8	31.3	33.8	12.7	6.3	100.0
	초중고등학교	23.6	37.7	23.2	9.5	6.1	100.0

(6) 개선점 및 건의사항

성희롱 사건 처리 관련 문제들을 발굴하고 효과적인 개선안을 도출하기 위해서는 실제 공공기관의 성희롱 업무담당자가 경험하는 어려움을 조사하고 이를 바탕으로 개선안을 제시할 필요가 있다.

조사 결과, 업무담당자들이 겪는 가장 큰 어려움은 ‘전문인력의 부족’(53.2%, 매우 그렇다와 대체로 그런 편이다의 합)으로 나타났다. 다음 항목은 ‘순환보직이나 타 업무와의 병행 때문’(51.0%)이었고, 그 다음 순서는 ‘업무과중’(49.4%)인 것으로 나타났다. 이 세 가지 항목 중 ‘전문인력의 부족’과 ‘순환보직이나 타 업무와의 병행으로 인해 어려움을 겪는다’는 응답이 가장 높은 기관은 교육청이었으며(각각 61.6%, 66.7%), ‘업무 과중으로 어려움을 겪는다’는 응답이 가장 높은 기관은 초·중·고등학교(55.1%)인 것으로 조사되었다.

〈표 IV-96〉 성희롱 업무담당자로서 겪는 어려움

(단위: %)

		1. 매우 그렇다	2. 대체로 그런 편이다	3. 보통이다	4. 별로 그렇지 않다	5. 전혀 그렇지 않다	계
1. 기관(학교) 내 성희롱 관련 규정/정책이 없어서 어렵다	전체	3.0	8.2	25.7	<b>36.5</b>	<b>26.5</b>	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	2.2	9.1	28.0	33.3	27.4	100.0
	지방자치단체	3.6	15.5	34.5	25.3	21.1	100.0
	공직유관기관	2.5	7.0	23.2	31.8	35.5	100.0
	교육청	7.2	10.9	28.3	37.7	15.9	100.0
	대학	1.8	6.3	26.1	40.5	25.4	100.0
초중고등학교	3.0	8.1	25.5	37.9	25.5	100.0	
2. 사건처리에 관한 매뉴얼이 없어서 어렵다	전체	8.4	22.5	29.4	<b>25.7</b>	<b>14.0</b>	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	6.5	24.5	27.7	24.2	17.2	100.0
	지방자치단체	14.4	28.4	34.5	15.5	7.2	100.0
	공직유관기관	6.4	21.0	27.7	23.5	21.3	100.0
	교육청	14.5	31.2	28.3	19.6	6.5	100.0
	대학	8.1	29.2	30.6	23.9	8.1	100.0
초중고등학교	8.4	21.6	29.6	27.0	13.4	100.0	
3. 기관(학교)장이 성희롱 문제에 대해 무관심해서 어렵다	전체	2.3	6.8	21.3	<b>36.5</b>	<b>33.1</b>	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	1.6	5.1	17.5	34.9	40.9	100.0
	지방자치단체	5.7	9.3	26.8	32.0	26.3	100.0
	공직유관기관	1.5	5.0	18.4	34.3	40.9	100.0
	교육청	2.9	5.1	18.8	44.9	28.3	100.0
	대학	2.1	6.3	22.9	46.5	22.2	100.0
초중고등학교	2.4	7.2	21.9	36.3	32.2	100.0	

200 2012년도 공공기관 성희롱 실태조사

		1. 매우 그렇다	2. 대체로 그런 편이다	3. 보통이다	4. 별로 그렇지 않다	5. 전혀 그렇지 않다	계
4. 기관(학교) 내의 분위기가 성희롱 해결을 하는 데 있어 비협조적이어서 어렵다	전체	3.8	9.9	27.4	<b>35.2</b>	<b>23.6</b>	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	1.9	7.5	31.2	30.6	28.8	100.0
	지방자치단체	7.2	12.9	34.0	28.9	17.0	100.0
	공직유관기관	2.1	7.9	25.3	33.6	31.0	100.0
	교육청	4.3	8.7	31.2	39.1	16.7	100.0
	대학	3.2	9.9	26.4	44.7	15.8	100.0
	초중고등학교	4.1	10.4	27.1	35.4	23.0	100.0
	전체	5.3	17.5	36.5	<b>27.9</b>	<b>12.8</b>	100.0
5. 재정이 부족해서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	3.0	20.4	34.4	23.7	18.5	100.0
	지방자치단체	8.8	20.1	38.7	22.2	10.3	100.0
	공직유관기관	4.3	10.9	31.5	30.6	22.8	100.0
	교육청	7.2	18.1	35.5	29.0	10.1	100.0
	대학	7.4	22.2	35.2	27.5	7.7	100.0
	초중고등학교	5.3	17.9	37.6	28.1	11.1	100.0
	전체	6.6	17.2	32.6	<b>29.6</b>	<b>14.1</b>	100.0
6. 시설공간이 부족해서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	4.3	15.6	33.6	28.5	18.0	100.0
	지방자치단체	5.7	17.5	37.6	26.8	12.4	100.0
	공직유관기관	3.2	12.3	29.6	31.6	23.2	100.0
	교육청	5.1	16.7	35.5	31.2	11.6	100.0
	대학	7.0	15.1	33.8	35.6	8.5	100.0
	초중고등학교	7.5	18.3	32.6	29.0	12.6	100.0
	전체	10.3	19.9	30.9	<b>25.0</b>	<b>13.9</b>	100.0
7. 성희롱전담기구의 영향력(지위)이 낮아서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	5.6	17.2	31.7	26.1	19.4	100.0
	지방자치단체	14.9	17.0	34.5	22.7	10.8	100.0
	공직유관기관	4.2	13.7	30.3	29.2	22.7	100.0
	교육청	12.3	18.8	37.7	23.2	8.0	100.0
	대학	10.2	29.6	30.3	21.1	8.8	100.0
	초중고등학교	11.5	20.8	30.7	24.5	12.5	100.0
	전체	<b>7.8</b>	<b>25.6</b>	33.8	22.5	10.2	100.0
8. 외부 유관기관과의 연계가 부족해서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	4.6	20.4	36.6	23.7	14.8	100.0
	지방자치단체	8.8	23.7	38.7	22.2	6.7	100.0
	공직유관기관	2.9	17.2	35.3	25.2	19.4	100.0
	교육청	10.1	25.4	31.9	26.1	6.5	100.0
	대학	6.3	28.9	37.7	22.9	4.2	100.0
	초중고등학교	9.0	27.4	32.9	21.8	8.9	100.0
	전체	<b>19.9</b>	<b>33.3</b>	24.4	15.3	7.2	100.0
9. 전문 인력이 부족해서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	15.6	30.4	29.6	13.7	10.8	100.0
	지방자치단체	21.6	35.6	27.3	11.9	3.6	100.0
	공직유관기관	9.8	28.8	26.5	18.8	16.1	100.0
	교육청	<b>25.4</b>	<b>36.2</b>	26.1	8.0	4.3	100.0

		1. 매우 그렇다	2. 대체로 그런 편이다	3. 보통이다	4. 별로 그렇지 않다	5. 전혀 그렇지 않다	계
	대학	18.0	39.1	25.7	12.3	4.9	100.0
	초중고등학교	21.9	33.8	23.2	15.4	5.7	100.0
	전체	<b>19.9</b>	<b>29.5</b>	27.9	15.0	7.6	100.0
10. 업무담당자의 업무가 과중해서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	9.7	25.5	32.5	16.9	15.3	100.0
	지방자치단체	18.6	29.4	31.4	13.4	7.2	100.0
	공직유관기관	7.5	20.9	30.2	23.7	17.7	100.0
	교육청	24.6	23.9	30.4	15.2	5.8	100.0
	대학	13.7	26.8	36.3	18.3	4.9	100.0
	초중고등학교	<b>23.3</b>	<b>31.8</b>	26.3	13.2	5.4	100.0
	전체	3.3	7.2	30.5	<b>35.3</b>	<b>23.7</b>	100.0
11. 업무담당자의 급여 수준이 낮아서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	2.4	6.7	28.5	33.1	29.3	100.0
	지방자치단체	5.7	6.7	36.6	29.4	21.6	100.0
	공직유관기관	2.4	3.9	27.1	34.7	31.9	100.0
	교육청	3.6	9.4	31.9	36.2	18.8	100.0
	대학	7.7	19	37.7	24.3	11.3	100.0
	초중고등학교	3.1	7.0	30.4	36.6	22.8	100.0
	전체	<b>22.0</b>	<b>28.9</b>	22.6	17.0	9.4	100.0
12. 순환보직이 잦거나 타업무와 병행하는 경우가 많아서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	16.4	32.3	26.3	13.4	11.6	100.0
	지방자치단체	23.7	35.1	23.7	12.4	5.2	100.0
	공직유관기관	10.1	25.3	26.1	21.3	17.2	100.0
	교육청	28.3	38.4	17.4	12.3	3.6	100.0
	대학	18.3	31.0	23.9	19.4	7.4	100.0
	초중고등학교	24.6	28.6	21.6	16.8	8.3	100.0
	전체	6.2	21.9	34.2	<b>26.1</b>	<b>11.6</b>	100.0
13. 교육 기회가 부족해서 어렵다	소속기관형태						
	국가기관	4.0	15.3	35.8	27.2	17.7	100.0
	지방자치단체	8.2	22.7	41.8	20.1	7.2	100.0
	공직유관기관	3.4	14.5	32.3	29.4	20.5	100.0
	교육청	10.9	23.2	29.7	29.0	7.2	100.0
	대학	4.6	26.4	37.0	22.5	9.5	100.0
	초중고등학교	6.8	23.4	34.0	25.8	10.0	100.0

현재 여성가족부의 성희롱 방지 및 예방정책의 실효성에 대한 공공기관 성희롱 고충처리 업무담당자들의 생각을 질문하였다. 우선, '성희롱 방지 기본정책 수립'에 대해서는 전체 응답자의 58.7%가 효과적이라고 응답하였다. 또한 '기관에 대한 실적 관리 점검 및 평가'에 대해서도 효과적이라고 생각하는 비율이 전체의 41.7%에 이르나, '보통이다'라고 응답한 비율도 41.0%로 높게 나타났다. 다음으로 '성희롱 예방교육, 홍보자료 개발/배포'와 '성희롱 관련 지침 개발/배포'에 대해서는 대부분의 기관에서 효과적이라고 응답하였다(각각 60.5%, 58.5%).

〈표 IV-97〉 여성가족부 정책에 대한 의견

(단위: %)

		1. 매우 효과적이다	2. 대체로 효과적이다	3. 보통이다	4. 별로 효과적 이지 않다	5. 전혀 효과적 이지 않다	계
1. 성희롱 방지 기본정책 수립	전체	13.1	45.6	34.5	5.7	1.2	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	15.6	41.7	38.4	3.8	0.5	100.0
	지방자치단체	10.3	42.3	40.2	5.7	1.5	100.0
	공직유관기관	20.8	42.2	30.7	4.7	1.6	100.0
	교육청	13.0	45.7	34.1	6.5	0.7	100.0
	대학	13.4	48.6	34.9	3.2	0.0	100.0
초중고등학교	11.6	46.5	34.6	6.1	1.2	100.0	
2. 기관(학교) 에 대한 실적관리 점검 및 평가	전체	8.3	33.4	41.0	13.4	3.8	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	12.1	31.2	41.9	11.3	3.5	100.0
	지방자치단체	8.2	25.8	49.0	13.4	3.6	100.0
	공직유관기관	15.3	35.1	35.0	10.6	4.0	100.0
	교육청	9.4	36.2	44.2	8.0	2.2	100.0
	대학	7.4	38.7	42.6	10.6	0.7	100.0
초중고등학교	6.7	33.2	41.4	14.5	4.1	100.0	
3. 성희롱 예방교육, 홍보자료 개발/배포	전체	15.2	45.3	32.1	6.1	1.2	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	17.2	43.8	32.5	5.9	0.5	100.0
	지방자치단체	13.9	44.8	37.6	3.1	0.5	100.0
	공직유관기관	24.0	45.3	25.7	3.6	1.3	100.0
	교육청	15.2	45.7	29.7	7.2	2.2	100.0
	대학	16.2	46.1	29.6	7.0	1.1	100.0
초중고등학교	13.4	45.4	33.2	6.6	1.3	100.0	
4. 성희롱 관련 지침 개발/배포	전체	14.0	44.5	34.7	5.7	1.1	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	16.1	41.1	37.4	4.8	0.5	100.0
	지방자치단체	12.9	42.3	39.2	4.6	1.0	100.0
	공직유관기관	22.1	46.0	27.3	3.1	1.5	100.0
	교육청	15.2	42.8	35.5	5.1	1.4	100.0
	대학	13.0	46.8	34.2	5.6	0.4	100.0
초중고등학교	12.4	44.5	35.6	6.3	1.2	100.0	
5. 전문가 교육 및 양성	전체	13.2	38.7	38.5	8.2	1.4	100.0
	소속기관형태						
	국가기관	15.6	39.0	37.4	7.3	0.8	100.0
	지방자치단체	11.9	44.8	38.7	4.1	0.5	100.0
	공직유관기관	18.0	42.2	33.1	5.1	1.6	100.0
	교육청	15.2	38.4	35.5	8.7	2.2	100.0
	대학	12.3	45.8	33.8	7.7	0.4	100.0
초중고등학교	12.2	37.3	40.0	9.0	1.5	100.0	

### (7) 소결

공공기관의 성희롱 고충처리 업무담당자에 대한 설문 조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, 공공기관의 성희롱 고충처리 업무담당자의 약 78%가 여성으로 나타났다. 담당자의 성희롱 업무 담당 기간은 1-2년 사이라는 응답이 가장 많이 나타나, 성희롱 업무의 지속성이 담보되지 못하는 현실을 드러내고 있다. 이 경우, 성희롱 피해에 대한 상담이나 사건 처리에 있어 전문성을 갖춘 인력을 보유하기 어렵다는 문제가 발생할 가능성이 높다. 또한 응답자의 고용형태를 보면, 비정규직 비율이 그리 높지는 않지만(전체 평균 13.1%), 대학에서는 업무담당자의 비정규직 비율이 약 35%로 매우 높게 나타나고 있다. 성희롱 업무의 특수성을 고려해 볼 때, 정규직 상담원을 고용하여 전문성과 독립성을 보장하는 노력이 필요해 보인다. 더불어, 여성 업무담당자의 15.5%가 비정규직인 반면 남성 업무담당자의 경우 4.8%만이 비정규직으로 나타나, 업무담당자의 성별에 따라 고용형태에 차별이 있음을 알 수 있다.

성희롱 관련 업무를 처리하기 위한 기본 소양으로 상담원교육과 성평등교육 이수여부를 조사한 결과, 응답자의 약 22%만이 상담원 교육을 이수하였다고 응답하여, 상담업무를 진행하기 위한 전문성 확보가 시급한 것으로 나타났다. 이들 업무담당자의 성희롱 사건 처리 경험은 전체 응답자의 약 5%에 불과하였다.

두 번째로, 전담기구(고충상담창구)와 전임상담원이 모두 있는 기구는 전체 기관의 86.5%인 것으로 나타났다. 그러나 기관별로 볼 때, 지방자치단체의 68%만이 전담기구(고충상담창구)와 전임상담원이 모두 있다고 응답하여 가장 낮은 설치 비율을 보이고 있다. 뿐만 아니라 독립기구인 경우의 비율도 낮으며, 특히 지방자치단체의 경우 8.3%만이 독립기구인 것으로 나타났다. 성희롱 사건은 그 특성 상 권력관계와 밀접한 관련이 있다는 점을 고려할 때, 사건을 담당하는 기구의 독립성은 크게 보장되어야 하며, 그런 의미에서 전담기구의 독립기구화가 절실하게 요구된다. 한편 전담기구의 평균 직원 수는 전체 기관 평균 4.1명이었으나 전임상담원은 평균 2.0명으로 나타났다. 전임상담원이 전혀 없는 기관이 무려 64.3%에 달했으며, 공공기관 중 지방자치단체는 76.5%가 전임상담원이 아예 없다고 응답하여, 전임상담원 확보가 시급한 것으로 나타났다. 또한 상담실이 있는 기관의 비율은 약 60%인 것으로 나타났으며, 초중고를 제외한 기관의 평균 상담

실 설치 비율은 약 55%에 불과한 것으로 나타났다. 성희롱 관련 전담기구의 독립성과 전문성을 확보할 수 있는 적절한 수준의 인적 충원과 물리적 환경의 확충이 필요해 보인다.

세 번째, 전체 공공기관의 성희롱 업무 관련 총 예산은 평균 약 63만원에 불과하다(예산없는 기관 제외). 그러나 초중고등학교의 예산이 타 기관에 비해 현저히 낮은 점을 고려하여(평균 약 22만원) 초중고등학교를 제외하면 평균 예산은 약 172.6만원으로 나타났다. 또한 예산이 전혀 없다고 응답한 비율이 전체의 약 25% 이상 되며, 특히 교육청의 경우 약 40%의 기관에서 예산이 전혀 배정되어 있지 않다. 인적 충원과 물리적 환경의 보완과 더불어 예산 확보에 필요한 재정적 지원이 담보될 필요가 있다.

네 번째, 성희롱 관련 자체 규정을 가지고 있는 기관은 약 85%이며, 특히 대학의 경우 약 92%가 자체 규정을 보유하고 있다. 한편 성희롱 사건처리 업무 매뉴얼은 전체 기관의 약 66% 밖에 가지고 있지 않으며, 이것도 초중고를 제외할 경우 46%로 보유율이 축소된다. 특히, 기관별로는 지방자치단체의 경우 자체 규정을 가진 비율이 62.4%, 매뉴얼을 가지고 있다는 비율이 36.6%로 나타나 타 공공기관에 비해 현저히 낮은 자체 규정과 매뉴얼을 보유하고 있는 것으로 조사되었다. 향후 사건 처리 업무 매뉴얼에 기재되기를 희망하는 항목에는 ‘관련 판례’, ‘사건 유형별 처리’를 가장 많이 꼽고 있어, 유사 사건에 대한 기존 판례나 실제 사건 유형에 따른 처리 방법을 명시한 자료로부터 도움을 얻을 수 있기를 희망하는 것으로 이해할 수 있다. 더불어 ‘성희롱 피해자 보호조치 방안’ 등도 포함되었다.

다섯째, 성희롱 예방 교육은 전체 기관 평균 연간 2회 정도 실시하는 것으로 나타났으며, 대학의 경우 3회 이상 실시하는 기관도 일부 존재한다. 한편, 성희롱 예방교육을 하지 않았다는 기관 중 가장 높은 비율을 차지하는 기관은 지방자치단체인 것으로 나타났다(3.1%). 최근 성희롱 예방 교육에서 가장 많이 사용한 교육 방식은 ‘시청각 교육’으로 나타났으며, 초중고의 경우 “자료 배부”를 가장 많이 사용한 것으로 나타났다. 그러나 업무담당자들이 가장 효과적인 것으로 생각하는 방법은 ‘외부 전문가 초빙 강의’가 압도적인 것으로 나타났는데(56.6%), 이 방식으로 교육을 진행하기 위해서는 적절한 수준의 예산 확보가 전제되어야 한다. 실제로 성희롱 예방교육 시 어려운 점을 조사한 항목의 응답과 관련지어 보면, 현실적으로 강사섭외가 어렵고, 교육시간 및 예산이 부족하여 가장 선호하는

방법임에도 사용되지 못하는 방법이라고 할 수 있다.

여섯째, 성희롱 예방교육에 대한 직원들의 참여율은 전체 기관 평균에서 90%이상으로 조사되었으나, 지방자치단체의 경우 직원들의 참여율이 71.1%에 그치는 것으로 나타났다. 기관장 참석율의 경우 대학이 가장 낮은 것으로 조사 되었다. 대학에서 성희롱 전담기구의 활동성이 가장 높고, 성희롱 사건의 유형도 보다 다양하다는 점에서 기관장의 참석율을 높일 수 있는 방안이 강구되어야 할 것이다.

직원들의 성희롱 예방교육 참여를 독려하기 위한 방안으로 인사고과에 반영하는 방안을 들 수 있는데, 실제 인사고과에 반영 되는 기관은 전체 기관의 9.7%에 그치는 것으로 나타났다. 성희롱 예방교육의 중요성을 인식시키고 적극적인 참여를 독려하기 위한 방안이 모색되어야 할 것으로 보인다. 특히, 일반직원 본인의 성희롱 피해 경험이 다소 높았던 지방자치단체의 경우 성희롱 예방교육 참여율이 타 기관과 비교할 때 가장 낮다는 점 등을 고려하여 성희롱 예방교육의 중요성은 다시금 강조될 필요가 있다.

일곱째, 전체 공공기관에서 성희롱 사건이 발생한 비율은 2010년 약 1.3%, 2011년 1.8%, 그리고 2012년 상반기 1.6%로 나타났다. 이처럼 낮게 보고된 결과는 다양한 측면에서 추론이 가능한데, 우선 업무담당자들이 해당 기관을 보호하기 위해 낮게 응답했을 가능성이 있다. 두 번째로 공공기관 종사자들이 성희롱 피해를 경험했음에도 불구하고 다양한 이유로 인해 공식적인 기구에 보고하지 않았을 가능성이 높다. 이는 성희롱 사건의 공식적 처리의 중요성을 인지하지 못하고 있거나, 공정한 처리에 대한 신뢰도가 낮기 때문에 발생하는 것으로, 이에 대한 적극적인 교육과 홍보가 필요하다. 성희롱 피해 실태가 적은 기관일수록, 역설적으로 종사자들에 대한 성희롱 경험 예방과 처리에 관한 교육이 제대로 이루어지고 있지 않거나, 전담기구의 주요 사업들이 제대로 수행되지 않고 있을 가능성이 높다.

성희롱 유형별로는 모든 기관에서 신체적 성희롱이 가장 많이 발생한 것으로 조사 되었으며, 가장 적게 발생한 성희롱으로는 성적 불응을 이유로 한 고용상의 불이익인 것으로 나타났다. 그러나 일반직원을 대상으로 한 성희롱 실태 조사 결과에서는 언어적 성희롱이 가장 많이 발생하는 것으로 나타난 바 있다. 이러한 차이는, 업무담당자가 응답한 성희롱 사건의 경우, 고충처리 전담기구를 통해 접수된 사건에 한정되기 때문으로 이해할 수 있다. 실제로는 언어적 성희롱이 더욱 빈번히 발생하지만, 가볍다고 여기거나 문제 삼기에 애매하다는 판단으로 공식

적인 문제제기를 포기하는 반면, 신체적 성희롱의 경우 보다 명백하게 성희롱임을 인지하거나 심각한 형태의 성희롱이라 생각하여 전담기구를 통해 문제제기할 가능성이 높다고 할 수 있다.

성희롱 사건이 발생하였을 때, 성희롱 사건처리를 경험 기관의 약 55-65%가 아무런 공식적인 처리를 하지 않았으며, 공식적인 처리의 경우에도 합의 처리되는 경우가 가장 많았다. 성희롱 가해자는 일반공공기관의 경우 모든 기관을 막론하고 직속 상급자인 경우가 가장 많았는데(전체 기관의 64.9%), 특히 지방자치단체에서는 그 비율이 가장 높아 직속상사가 가해자인 사건이 83.3%인 것으로 나타났다. 학교의 가장 많이 일어나는 성희롱 사건의 관계 유형은 '학생-학생' 간 사건(53.8%)이 절반이상이었다. 이 경우를 제외하면 대학에서는 '교수(또는 강사)와 학생' 간에 발생하는 성희롱의 비율이 30.8%로 높은 비중을 차지하고 있다.

여덟째, 성희롱 업무와 관련하여 담당자들은 '전문 인력의 부족'을 가장 큰 어려움이자 문제점으로 꼽았다. 이는 업무담당자의 고용형태 및 공공기관의 특성상 업무 순환이 잦은 등의 문제를 감안할 때, 당연한 결과라고 할 수 있다. 업무담당자의 전문성이 떨어질 경우, 피해가 발생한다 하더라도 상담이 원활하게 이루어지지 않는 등의 문제로 상담을 꺼리거나 공식적인 해결을 포기하는 등의 문제가 발생 할 수 있으므로 시급히 해결해야 할 문제이다.

연구의 결과를 기관별 특성에 기초하여 정리하면, 우선 성희롱 관련 고충처리와 관련하여 기본적인 형식이 적절하게 구성되어 있지 않은 기관은 지방자치단체이다. 지방자치단체의 경우 전담기구와 담당자가 모두 있는 비율이 가장 낮고, 전임상담원이 아예 없다고 응답한 비율과 상담실이 없다는 비율도 가장 높게 나타나고 있다. 또한 사건이 일어났을 때 참고할 수 있는 자체 규정이 없다는 응답율도 가장 높게 나타나, 다른 공공기관에 비해 성희롱 관련 업무를 처리할 기본적인 능력이 확보되지 않은 것으로 보인다. 반면 상담실 설치, 예산 확보, 사건 처리 규정 등의 측면으로 볼 때, 대학이 비교적 다른 공공기관에 비해 업무 처리 준비가 가장 잘 되어 있으며, 실제 상담이나 사건 처리 경험도 높게 나타나고 있다. 성희롱 사건의 예방과 적절한 사건 처리를 위해 전담기구가 실질적인 활동을 계획하고 진행할 수 있도록, 각 기관에서의 기구의 확장 및 예산 및 인력 확보 등의 노력이 필요하며, 이를 위한 정부 차원의 관련법령 강화와 관리, 그리고 기본적인 예산 지원 등이 요구된다.

### 3. 심층면접 결과

#### 1) 조사의 목적

여성가족부는 ‘성희롱예방’을 위해 모든 공공기관에 고충처리전담기구의 설치 또는 고충상담원 지정을 의무화하고 있다. 따라서 모든 공공기관에서는 성희롱 방지조치 연간 추진 기본계획 수립해야 하며 성희롱예방교육에 전 직원의 참석을 의무화하고 기관 자체에 성희롱예방 지침을 마련하도록 하고 있다. 이에 따라 기관별로 남·녀 각 1인 이상 고충상담원을 지정하고 위원장을 포함한 6인으로 된 성희롱 고충심의위원회를 구성하게 되어 있다. 본 조사는 위와 같은 성희롱정책이 다양한 형태의 공공기관에서 실질적으로 적용되고 있는지를 살펴보고, 어떠한 방식으로 운영되고 있으며 구체적인 고충의 내용은 무엇인지를 탐색하기 위해 실시되었다. 설문조사를 통한 정형화된 질문에 포착되지 않을 수 있는 기관별 현황을 파악하여 실질적인 정책제언에 활용하기 위함이기도 하다.

#### 2) 조사대상과 방법

본 면접조사는 국가기관, 공직유관기관, 초·중·고등학교, 대학교를 대상으로 2012년 9월부터 10월까지 약 두 달 동안 진행되었다. 면접참여자는 국가기관(지자체 포함) 7개, 공직유관기관 6개, 초·중·고등학교 5개, 대학교 6개로 총 24개 기관의 고충상담원 또는 고충처리기구 업무담당자이다. 면접참여자의 선정은 공공기관별로 수도권과 그 외 지역을 구분한 후 무작위로 선정하였다. 기관별로 우선순위를 선정한 후 직접 전화를 걸어 연구목적과 개요를 설명하고 면접의사를 타진했으며 거절할 경우 차 순위 순으로 접촉을 시도하였다. 주요 면접 내용은 고충처리전담기구의 운영, 성희롱사건 실태 및 처리절차, 성희롱예방교육의 내용과 운영, 업무담당자의 고충과 제언 등으로 구성하였다. 면접 방식은 기관별로 직접 방문하여 면접하는 것을 원칙으로 하였으나, 면접참여자의 사정에 따라 일부는 전화면접 방식을 택하였다. 모든 면접 내용은 동의를 구한 후 녹음하였고 녹취록을 풀어 텍스트 분석을 실시하였다. 성희롱 예방교육 실무자 면담과 관련 기관 전문가 자문회의에서 나온 의견 또한 반영하여 분석에 참고하였다.

〈표 IV-98〉 심층면접 조사 참여기관 현황

	국가기관	공직유관기관	초중고 등학교	대학교	합계
수도권	5	2	3	3	13
지역	2	4	2	3	11
합계	7	6	5	6	24

〈표 IV-99〉 심층면접 조사참여자의 특성

참여자	성별	기관유형	소속 부서	업무담당 기간 (직급 또는 총 근무년수)	고용 형태	직위
A	남	국가기관	인사팀	1년 (행정8급)	정규직	고충상담원
B	남	국가기관	운영지원과	6개월 (6개월)	정규직	업무담당자 (간사)
C	남	국가기관	가족복지팀	3개월 (행정 7급)	정규직	고충상담원
D	남	국가기관	여성정책과	1년 1개월 (5년)	정규직	고충상담원
E	여	국가기관	사회복지과	8개월(7급)	정규직	고충상담원
F	남	국가기관	인사팀	7개월(7급)	정규직	고충상담원
G	여	국가기관	여성가족과	2년 (행정6급)	정규직	고충상담원
H	남	공직유관기관	인사처	1년(7년)	정규직	고충상담원
I	남	공직유관기관	경영지원팀	8개월(8년)	정규직	고충상담원
J	남	공직유관기관	총무팀	2년(15년)	정규직	업무담당자
K	남	공직유관기관	인사부	1년 6개월	정규직	고충상담원
L	여	공직유관기관	기획부	4개월 (간호7급)	정규직	고충상담원
M	여	공직유관기관	학생지도부	2년 (간호6급)	정규직	고충상담원
가	여	초중고등학교	보건교사	2년(17년)	정규직	고충상담원
나	여	초중고등학교	보건교사	10년	정규직	고충상담원
다	여	초중고등학교	보건교사	4년(14년)	비정규직 (기간제)	고충상담원
라	여	초중고등학교	보건교사	19년	정규직	고충상담원
마	여	초중고등학교	보건교사	8개월 (8개월)	비정규직 (기간제)	고충상담원
바	여	대학교	성폭력상담센터	1년 (6년)	비정규직 (계약직)	전임상담원
사	여	대학교	인권센터	1년	비정규직 (계약직)	전임상담원
아	여	대학교	성평등상담소	9개월	비정규직 (계약직)	전임상담원
자	남	대학교	학생생활상담소	2년(3년)	정규직	업무담당자
차	여	대학교	양성평등상담소	9개월 (9개월)	비정규직 (계약직)	전임상담원
타	여	대학교	학생상담센터	8년(8년)	비정규직 (계약직)	전임상담원

### 3) 고충처리전담기구의 운영

〈표 IV-100〉 고충처리전담기구 운영현황

	국가기관	공직유관기관	초중고등학교	대학교
담당	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사지원 부서</li> <li>여성정책부서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사지원 부서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건교사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생생활상담소 부설</li> <li>성(폭력)상담소</li> </ul>
업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반 업무</li> <li>성희롱방지연간 계획 수립</li> <li>성희롱예방교육 계획 및 시행</li> <li>성희롱고충상담</li> <li>연간 성희롱방지 조치 실적보고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일반 업무</li> <li>성희롱방지연간 계획 수립</li> <li>성희롱예방교육 계획 및 시행</li> <li>성희롱고충상담</li> <li>연간 성희롱방지 조치 실적보고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건 업무</li> <li>성희롱방지연간 계획 수립</li> <li>성희롱예방교육 계획 및 시행</li> <li>성희롱고충상담</li> <li>연간 성희롱방지 조치 실적보고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생상담</li> <li>문화제 등 홍보활동</li> <li>성희롱방지연간 계획 수립</li> <li>성희롱예방교육 계획 및 시행</li> <li>성희롱고충상담</li> <li>연간 성희롱방지 조치 실적보고</li> </ul>
고충상담원의 지위	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직</li> <li>1-3년 순환보직</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직</li> <li>1-3년 순환보직</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직</li> <li>비정규직(기간제)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직(계약직)</li> </ul>
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>순환보직이므로 고충상담원의 업무 인지 및 전문성이 상대적으로 낮음</li> <li>고충처리 경험이 거의 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>순환보직이므로 고충상담원의 업무 인지 및 전문성이 상대적으로 낮음</li> <li>고충처리 경험이 거의 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건교사의 개인 역량에 따라 운영의 편차가 큼</li> <li>기간제 보건교사일 경우, 낮은 지위로 인해 업무수행에 어려움이 많음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관장(총장)과 고충상담원의 개인 역량에 따라 운영내용의 편차가 큼</li> <li>고충상담원의 전문성은 높으나 불안정한 고용상태로 인해 안정적인 운영이 어려움</li> <li>업무과다에 시달림</li> </ul>

#### (1) 국가기관과 공직유관기관

국가기관과 공직유관기관에서 고충처리전담기구는 유사하게 운영되고 있었다. 전담기구는 주로 인사과, 총무과 등 인사지원 부서에 설치되어 있었고 여성정책을 전담하는 부서가 있는 경우 해당 부서에 설치되어 있기도 했다. 조사참여 기관 중 해당 부서에 ‘고충처리전담기구’라는 현판이 있는 기관은 두 곳이었으며 별도의 상담실을 보유하고 있는 기관은 없었다. 기관에 따라 성희롱고충처리 업무와 성희롱예방 업무를 병행하기도 했고 이를 분리하여 담당하기도 하였다. 분

리된 기관의 경우에는 성희롱예방 업무는 능력개발팀 등 교육을 담당하는 부서에서 맡고 있었다.

대표적으로 C기관에서는 고충처리전담기구가 여성관련 업무 부서와 총무부서 두 곳에 설치되어 있었고 H기관에서는 고충처리전담기구가 인사부서 내 조직인사팀에, 성희롱예방교육은 같은 부서 내 인력개발팀에서 각각 담당하고 있었다.

네. 성희롱 업무가 가족 복지팀에 소속된 업무예요. ... 저희 시 같은 경우는 성희롱 업무를 이제 우리가 여기서 보고 있기 때문에 저희 실에도 고충상담원이 마련이 되어 있고 총무과에도 지정이 되어 있고 이렇게 우리 시는 두 군데가 설치되어 있고 다른 사업장 같은 경우는 성희롱 예방업무를 하는 곳에 남녀 해가지고 인제 상담원을 지정하게끔 되어있거든요.(사례 C)

인력개발팀: 저는 성희롱, 성매매 예방교육을 담당하고 있고 이 분은 이제 성희롱 방지기본계획 수립이라던가 성희롱 공충상담이 들어왔을 때 심의위원회 개최, 이런 쪽 업무를 담당하고 있어서...

조직인사팀: 전체적인 윤곽은 저희가 짜고

인력개발팀: 관련 교육 분야는 저희 쪽에서 담당하고 있죠.(사례 H)

고충상담원은 기관마다 차이를 보였는데 과장, 계장 등 중간 관리직이 맡고 있는 경우도 있으나 대부분 해당 부서의 부서원이 맡고 있었다. 몇몇 기관은 중간 관리직이 고충상담원으로 지정되어 있었지만 실질적인 업무는 해당 부서원이 하고 있었다. 기관의 고충상담원들은 모두 정규직으로 인사, 직원복무, 교육 등의 업무와 고충처리 및 성희롱예방 업무를 병행하고 있었다.

Q: 선생님이 업무 담당자면서 고충상담원이신가요?

A: 저는 고충상담원으로 지정되어 있지는 않구요. 고충상담원은 저희 계장님이 지정되어 있어요. 제가 계획을 짜면서 저를 고충상담원으로 넣지는 않구요. 아무래도 계장급 이상만 넣는다고. 그냥 저는 업무담당자로 지정되어 있어요.(사례 E)

특징적인 것은 순환보직이라는 공공기관의 특성 때문에 고용 상태는 매우 안정적이거나 업무의 전문성이 낮다는 점이었다. 고충처리와 성희롱예방 업무를 담당한지 1년 미만의 고충상담원이 13명 중 6명이었으며 나머지 7명은 2년 미만이었다. 때문에 조사면접을 위한 섭외 시 본인 스스로가 고충상담원인지 인지하지 못하는 경우도 수차례 있었다.

고충상담원들은 일반 업무에 고충처리업무를 병행하고 있기 때문에 성희롱 업

무의 전문가가 아니었다. 업무의 전문성을 향상시키기 위한 관련 교육은 권고사항일 뿐 의무사항은 아니기 때문에, 일부 담당자는 관련 교육을 전혀 이수하지 않은 경우도 있었다.

저는 인사 관련 담당하고 있고요. 인사 복무, 노무 뭐 이런 거. 교육 업무도 맡고 있고. ... 전체 직원 교육 담당, 이런 전체적인 것을 담당하기 때문에 직원들 단체 교육들 중 하나가 성희롱 교육이 있습니다.(사례 1)

A: 우리가 공직 체계가 순환 보직으로 돌아가기 때문에 이제 그쪽에 제 자리로 오시는 분이 인제 보통 그 업무를 이어가게 돼있죠.

Q: 그 전에 비슷한 업무를 하신 적 있으세요?

A: 비슷한 업무를 그 전에는 안 했죠.

Q: 여가부에서 하는 교육과정은 이수하셨나요?

A: 네. 성희롱은 아니구요. 그 비슷한 걸로 해서 양성평등, 성차별을 없애기 위해서 저기 불광동에 있는 ... 교육을 받은 적이 있어요. 일일짜리 교육. (사례 A)

Q: 선생님은 양평원에서 교육 받으셨나요? 고충상담원을 대상으로 하는 교육이요.

A: 전혀 받지 않았는데. (사례 C)

고충상담원의 업무는 연초에 성희롱방지조치 연간 계획을 수립, 성희롱고충상담, 성희롱예방교육 계획 및 실시, 연간 성희롱방지조치 실적보고(2월) 등이었다. 그러나 조사 기관 중 지난 1년간 성희롱고충상담이 들어온 곳은 단 2곳 밖에 없었고 나머지 11개 기관은 상담경험이 전무했다. 따라서 고충상담원의 업무는 성희롱예방교육 계획을 수립하고 시행하는 것에 집중되어 있었다.

저희가 성희롱 업무를 하면 인제 직장 내에서 예방교육, 성희롱·성매매 예방교육을 네, 그게 제일 큰 업무죠.(사례 C)

고충상담의 경로는 기관에 따라 직원 인트라넷 상담게시판, 메신저, 전화, 직접 방문 등 다양한 방법들을 활용하고 있었다. 그러나 직접 방문 이외의 다른 접근 경로를 갖고 있지 않는 기관들도 있었고 전담기구에 대한 어떠한 홍보를 하지 않는 기관들도 있었다. 또 관련 업무에 대한 예산도 미비한 수준으로 대부분 성희롱예방교육 시 외부 강사료에 한정되어 있었다.

## (2) 초·중·고등학교

초·중·고등학교에서 고충상담원은 보건교사가 일임하고 있었다. 보건교사는 성교육, 흡연예방교육, 보건업무 등 기존 업무를 수행하면서 고충상담원의 역할을 병행하고 있었다. 즉, 성희롱방지조치 연간 계획 수립, 성희롱고충 상담, 성희롱예방교육 계획 및 실시, 연간 성희롱방지조치 실적보고(2월) 등의 고충상담원의 업무를 보건교사가 모두 수행하고 있다. 보건교사가 고충상담원으로 지정된 이유는 성교육 등, ‘성’과 관련한 모든 업무를 담당해야 한다는 관례적이고 암묵적인 룰이 존재하기 때문이었다.

Q: 이 업무는 어떻게 맡으시게 된 건가요?

A: 저도 모르겠어요. 대학에서 성을 전공하지는 않았는데 성교육 하면 보건교사가 해야 된다는 그런 관례, 이렇게 관례처럼 이렇게 굳어져 있어가지고요. ... 또 제가 거부할 수 있는 위치가 아니기 때문에 네네 그냥 하고 있어요.(사례 다)

특히 보건교사의 고용은 정규직인 경우도 있지만 많은 경우 비정규직인 기간제로 고용되어 있었다. 대체로 보건교사의 지위는 교내에서 낮은 편이었는데 특히 기간제 보건교사의 경우에는 고용불안정성으로 인해 고충상담원으로서의 업무를 수행하는데 더 큰 어려움을 겪고 있었다. 그렇기 때문에 보건교사들은 고충처리업무가 업무의 책임만 있을 뿐 권한은 부재하다고 느끼고 있었다.

일반적으로 이 업무가 학교에서 선호하는 업무는 아니에요. 서로 기피해요. 그리고 일이 발생했을 때 가장 난처한 부분이고. 그리고 권한은 없어요. 업무만 있고... 그렇다 보니까 그거는 서로 꺼려하면서 결정할 수 있는 단계에 있는 사람들보다는 일반 업무를 보는 사람들 중에서 가장 소외된... 그래서 보건에서 많이 맡는 것 같아요. ... 사실은 이거는 성 교육하고 연결 짓는 게 아니라 사실은 이게 직원과 직원 간에 문제해결 방식이잖아요. 그렇다 보니까 어느정도 학교에서 권력이라고 하기에는 좀 그렇고, 결정할 수 있는 위치에 있는 사람들이 담당하는 것이 많아요.(사례 가)

보건교사의 업무 전문성은 근무 년 수와 개인의 업무 관심도에 따라 크게 차이가 났다. 그럼에도 불구하고 동일 업무를 지속적으로 수행해 왔기 때문에 업무의 이해와 전문성은 상대적으로 높은 편이었다.

고충상담의 경로는 학생들은 학교 홈페이지의 상담게시판, 직접방문을 통해서이며 교직원들은 기관 내 메신저, 전화, 직접 방문 등을 통해 접근할 수 있었다.

### (3) 대학교

본 조사 대상인 4년제 대학 내 고충처리전담기구는 크게 두 가지 형태로 구분할 수 있다. 학생생활상담소(센터) 내 부설기구로 설치되어 있거나 성평등상담소, 성폭력상담소, 양성평등센터, 성평등센터, 인권센터(이하 성상담소) 등의 명칭 하에 독립기구로 설치되어 있거나 부속기구로 운영되고 있었다. 학교의 규모, 센터장의 전문성, 기관장(총장)의 관심 정도에 따라 기관의 형태가 달랐으며, 운영의 활성화와 전문성 정도, 대학 내 지위도 마찬가지로 달랐다.

학생생활상담소와 별도로 성평등상담소 또는 성폭력상담소라는 분리된 기구가 존재하는 대학교는 전국 10% 내외에 불과하다.<sup>14)</sup> 학생생활상담소의 경우 상담소장은 대체로 상담학과, 교육학과 등의 관련 전공자가, 성상담소의 경우 여자교수가 보직의 개념으로 소장직을 맡고 있는 경우가 많았다. 전자는 상담의 전문성은 높으나 '성' 상담의 특수성을 인지하지 못하는 경우가 많고, 후자는 상담과 여성주의 의식면에서 전문성이 낮을 수밖에 없다. 2년제 대학의 경우 보건, 간호학 전공 교수가 담당을 맡는 경우가 많다고 한다.

<바>대학교의 경우, 전공에 상관없이 여성 교수가 2년에 한 번씩 번갈아가며 성상담소장을 맡고 있었다.

센터장님 너무 좋으시지만 이 분야에 대해서는 모르시니까. 그래서 저한테 다 맡기는 건 있어요. 여튼 결정사항은 센터장님이 하셔야 되기 때문에 아쉬운 점이 되게 많이 있어요. ... (여자들 보직이라고 생각하고 또 위상이 낮기 때문에 서로 안하려고 하는 것도 있고) ... 그니까 다 기피하시더라고요. 다른 관련분야는 성과도 보이고 ... 여기는 비밀리에 주구장창 이러니까... (사례 바)

성상담소장을 전공과 상관없이 생물학적 여자교수들이 번갈아가며 담당하고 있으며 그나마 서로 기피하고 있다는 사실은 성희롱전담기구에 대한 인식의 수준을 나타내 준다. 이는 학내 낮은 지위와 학교 본부와의 매끄럽지 않은 관계를 가늠하게 하는 바로미터가 되기도 한다.

독립기관으로 있는 곳이라 하더라도, 학내에서 위치가 인정이 안되는 학교도 많이 있더라고요. 기피하고 골치 아픈 기관이라는 인식들이 많고.(사례 바)

14) 2011년 전국대학 성희롱협의회 소속 대학 대상 국가인권위 설문조사 자료

성희롱 고충처리전담기구의 인적 구성은 대개 센터장(소장), 전임상담원(전문 연구원, 상담교수 등), 행정직원, 조교, 근로학생으로 구성되어 있으며 상담소의 형태와는 상관없이 고충상담원은 대개 전임상담원이 맡고 있었다. 전임상담원은 대부분 상담 이외에도 상담소의 전반적인 업무를 전담하고 있으며 고충처리업무 뿐만 아니라 성희롱예방교육 및 각종 교육, 홍보 프로그램도 담당하고 있다. 전임상담원은 모두 비정규직인 계약직 형태로 고용되어 있었고 대개 1-2년 단위로 재계약을 하고 있었다. 전임상담원은 대개 상담전공자이거나 여성학, 법학 등 전공자로서 업무의 전문성이 매우 높은 편이지만 불안정한 고용형태로 인해 학내 지위가 낮고 학내 구성원들과 안정적인 관계를 맺는데 어려움이 있었다.

연구원에 대한 계약직에 대한 규정들이 사실 불안정하게 바뀌고 있어요. 제가 석사를 졸업했는데 석사의 경우는 2-3년 정도까지 계약을 하는 거 같아요. 그리고 제가 만약 박사를 만다하면, 박사학 위소지자에 대해서는 무기계약 형식으로 되어 있어요. (사례 아)

관련 분야의 전문성이 담보되는 담당자가 없고, 있다해도 <바>대학처럼 2년제 계약에 심지어 <바>대학은 계약서에 다시는 <바>대학으로 못 오는 게 있어요. ... 제가 혹시 착각했나하고 다시 봤는데 맞더라고요. (사례 바)

대학 내 고충처리전담기구에서는 학생상담, 교육, 문화제 등의 홍보 활동과 성희롱, 성폭력 상담을 병행하고 있었기 때문에 전임상담원의 업무량이 과도한 경우가 많았다. 상담의 경로는 학교 홈페이지의 게시판, 전화, 이메일, 방문 상담을 통해 접근할 수 있었다.

#### 4) 성희롱사건실태와 처리절차

〈표 IV-101〉 고충처리전담기구의 사건처리 현황과 처리절차

	국가기관	공직유관기관	초중고등학교	대학교
운영지침 · 고충심의 위원회	• 있음	• 있음	• 있음	• 있음
실태	• 사건처리경험 거의 없음	• 사건처리경험 거의 없음	• 사건처리경험 거의 없음	• 전문성이 높은 학 교일수록 사건처 리 경험이 많음 • 외국인 학생이 급 격하게 증가함에 따라 이에 대한 대응이 필요함
특징	• 고충상담원의 전문성이 낮음	• 고충상담원의 전문성이 낮음	• 보건교사 개인 역 량에 따른 차이가 큼	• 상담소의 위상과 상담원의 역량에 따른 차이가 큼
평가	• 고충처리절차는 마련되어 있으나 실질적으로 기능 하지는 못함 • 사건 발생 시, 노 조 등의 기관 내 다른 부서에서 처 리하고 있었음	• 고충처리절차는 마련되어 있으나 실질적으로 기능 하지는 못함	• 고충처리절차는 마련되어 있으나 실질적으로 기능 하지는 못함 • 보건교사의 전문 성이 높다고 하더 라도 기간제일 경 우 낮은 지위로 인해 업무를 효과 적으로 수행하는 데 한계가 있음	• 상담소의 위상, 상담소장과 상담 원의 역량에 따라 차이가 큼

##### (1) 국가기관과 공직유관기관

대부분의 국가기관과 공직유직기관들은 성희롱사건처리에 관한 운영지침을 마련하고 기관 내에 별도의 고충심의위원회를 구성하고 있었다. 운영지침은 여성가족부 또는 소속 기관(예를 들면, 서울시청)에서 연초에 시달되는 지침을 토대로 각 기관의 운영지침을 마련하고 있었다.

Q: (운영지침) 만드실 때 참고하시거나 이런건 없나요?

A: 일단 ○○시(소속 시청)에서 지침이 내려와요. ○○시에서 이제 기본틀이 만들어지고 나서 자 치구의 실정에 맞게 수정해가는 부분이거든요.(사례 A)

일부 기관에서는 별도의 운영지침을 마련하지 않고 여성가족부의 기본지침을 이용하고 있었다.

별도의 지침은 안 가지고 있어요. 여성가족부 지침 그대로 하고 있죠. 이게 2010년도 견데요. 그 이후로 크게 수정된 게 없어서 그냥 이걸 쓰고 있어요.(사례D)

고충심의위원회는 부기관장 또는 행정, 총무국장을 위원장으로 하여 기관의 간부급 6명으로 구성되어 있었다. 조사참여 기관 중에 외부 전문가가 위원으로 지정된 기관은 한 곳도 없었다.

고충상담을 위해 일부 기관에서는 내부 전산망(인트라넷)에 별도의 상담 게시판을 마련해두고 있었으며 일부 기관에서는 연초에 운영지침과 함께 고충처리전담기구의 존재를 전 직원에게 공문으로 회람시키고 있었다.

상담을 할려면 내부 전산망에 그 신고 사이트가 있어요. 거기다 인제 그런 성희롱이나 이런 이런 걸 신고하고 싶다 그러면 남이 알수 없는 사이트에 본인이 신청을 하게 되면. ... 사내전산망. 그러면 예를 들어서 남자 직원이 신청을 하게 되면 남자 상담원이 해주시고 여자 분이, 여자 직원이 신청하시면 우리 여자 담당 직원이 별도로 구성이 되어 있고. 만약에 성희롱을 당했다고 신고가 들어 오게 되면 일차적으로 담당이 심층적으로 인제 자체 조사를 하고... 다 조사를 해서 밝혀지게 되면 내부 위원회가 있어요.(사례 A)

저희가 지침을 공문에 시달할 때, 원하는 분들은 개별적으로 전담부서 메일을 이용하던지 사내 메신저나 전화를 이용하던지 해서 원하는 장소에(서), 왜냐면 사무실이 불편할 수 있으니까 직원 상담실이나 직원 휴게실이 있어요. 그런데서 만나던지, 아니면 따로 다른 사무실 내부에서 만나던지 원하는 장소와 시간을 요청할 수 있도록 그렇게 했어요.(사례 E)

그러나 대부분의 고충처리전담기구는 형식적으로 마련이 되어 있을 뿐이어서 고충사건 접수와 실제 상담과 사건처리 경험이 거의 없었다. 이는 조직문화가 보다 평등하게 변화하고 있기 때문이기도 하지만 순환보직으로 인해 고충상담원의 업무 전문성이 낮고 홍보부족 때문인 듯하다.

실제로 대다수의 조사참여자들은 공공기관의 조직문화가 급격하게 변하고 있음을 체감하고 있다고 응답했다. 즉, 공공기관 내 여성직원 비율의 지속적인 증가, 폐쇄적 공간의 개방화 등의 업무환경 변화, 술자리 위주의 회식문화의 변화 등, 남성중심적이고 위계적이었던 조직문화가 보다 평등하게 서서히 변하는 듯

보인다.

더욱이 보다 평등한 조직문화를 가지고 있는 기관에서는 성희롱 사건이 발생했을 때 상담을 의뢰하거나 이를 공론화하는 것이 상대적으로 활발했다. <D>기관의 경우 기관장이 교육과 홍보에 적극적으로 참여하고 사건이 발생했을 때 강력하게 처벌하도록 하고 있었다. 그 결과, 조직문화의 변화를 일반 직원이 체감할 수 있을 정도로 변하고 있으며 피해를 당했을 때도 적극적으로 신고한다고 한다.

최근 분위기가 많이 바뀐 거 같은데요. 제가 이제 5년차인데 처음 들어왔을 때만 해도 회식자리에 노래방을 꼭 간다든지 부서장의 강요에 의해서 직원들이 휘둘리는 게 많았어요. 최근에는 그런 문화가 거의 없어졌어요. 이제 술도 강요하는 문화가 아니고 회식도 꼭 참석해야 하는 게 아니고 직원들끼리도 SNS 같은 소통창구들이 워낙 많이 있어서, 피해를 쉽게 드러내고 피해처리하는 것을 지자체가 부끄러워하지 않고.(사례 D)

그럼에도 불구하고 공공기관의 조직문화와 성희롱 발생의 빈도는 지역과 구성원의 특성에 따라 격차가 컸다. 술자리 위주의 회식자리는 여전히 성희롱이 빈번하게 발생하는 장이었으며 성희롱 사건을 공론화하는 것도 불편한 일이었다.

충분히 그런 성희롱 문제가 있는 것도 일단 상담을 와서 해야 되잖아요. ... 근데 이걸 할 수가 없어요. 왜 그러냐면 아시다시피 만약에 이걸 문제시하면 너무 시끄러워지고 복잡해지고 정말 그렇잖아요. 그런 걸 원치 않으니까 자꾸 넘어가는 같아요. 제가 봤을 때는 직장 내에서 성희롱 같은 거는 거의 없어요. 근데 문제는 회식, 회식자리에서. ... 허리를 감싸거나 어깨를 감싸거나 이 짓을 해요. ... 근데 저만 그런 게 아니라 여직원들이라면 다 그걸 알고 느껴요. 그래서 제가 한번은 이걸 문제시 해보자 그랬더니 아무도 안 하겠다는 거예요. 술 먹고 한 거를 그렇게 동료가 그러면 너무 하지 않냐 이렇게 나와 버려요 (사례 M)

조직문화가 바뀌고 있다고 하지만 고충처리전담기구의 활용이 저조한 것은 고충상담원의 전문성이 낮아 신뢰성이 떨어지기 때문이었다. 순환보직이라는 기관의 특수성 때문에 고충상담원은 상담이나 여성학 등을 전공한 관련 분야의 전문가가 아니었다. 업무를 담당하게 된 후에 양성평등교육원 등에서 실시하는 교육 과정을 이수했다하더라도 사건처리 경험이 없기 때문에 성희롱과 같은 ‘민감한’ 사안을 잘 다룰 수 있을지에 대해서는 고충상담원과 일반 직원들 모두 의문을 느끼고 있다고 한다. 또한 사건처리에 관한 전체적인 절차를 숙지하고 있는 경우

에도 전화상담 등 초기대응조차 “막막하다”고 토로했다. 고충처리전담기구를 이용하는 것이 “일반 직원을 상대로 붙잡아 놓고 이야기하는”(사례 C) 것과 별반 다르지 않을 것이라고 예감한다는 것이다.

Q: 아직 접수된 사건은 없는데 ... 어떻게 생각하세요?

A1: 아직까지는 좀 사회적으로 직장, 같이 직장 생활하면서 큰 별개 아니면 참고 이런 부분도 있지 않을까 생각이 들어요. ... 본인 입장에서는 꺼리는 경향도 있지 않은가. 그런데 하여튼 현재까지는 없었어요. 없고 모르겠습니다. 참, 어디까지 성희롱인지 그것도 판단하기가 좀 어렵고... (사례 A)

실상 뭐 고충처리기구가 있고 한데 직원들 태반이 모르겠죠. ... 저희는 이 성희롱 업무의 일반으로 창구를 설치해놨기 때문에... 다른 업무도 많이 봐야 하고 또 저희가 아직까지는 저희한테 신고건수가 없기 때문에 우리가 어떻게 처리할 거라는 직원들의 그런 인식도 없고. 그러니까 아마 저희한테 하는 것보다는 또 총무과에 하는 것보다는 노조한테 하는 게 더 낫겠다 그런 생각들이.(사례 C)

그렇기 때문에 일반 직원들은 성희롱 고충이 발생했을 때 노동조합, 감사실, 직장협의회 등 이미 신뢰관계를 맺고 있는 노사협의단체에 의지하고 있었다. 더구나 이들 단체는 기관 내에서 상당한 영향력을 행사하고 있기 때문에 사건발생 시 보다 효율적으로 처리하고 있었다.

<C>기관에서 지난해 발생한 성희롱 사건의 경우에도 피해자가 노동조합에 사건을 신고한 사례이다. 가해자는 기관 산하 사업소의 사업소장이었다. 사건 신고를 받은 노동조합은 가해자에게 몇 차례 구두경고를 한 후에도 시정이 되지 않자, 사업소 앞에서 1인 시위를 하고 언론사에 제보하여 가해자의 자진 사퇴를 이끌어냈다. 이와 같은 강력한 대응은 직원들로 하여금 고충처리기구보다는 노사협의단체를 더욱 신뢰하고 있게 만들었다.

이런 어려움을 해결하고 고충처리전담기구를 보다 활성화시키고자 <E>기관에서는 고충처리전담기구와 직장협의회가 공동으로 상담원을 지정해놓고 업무 협조를 하고 있었다.

작년에는 고충상담 전담기구로 상담이 들어온 게 아니라 직장협의회 쪽으로 직장 복무고충으로 들어갔던 부분이라서, 저희는 그러면 그런 부분에서 성희롱 관련된 고충은 같이하자. 이렇게 해서 그 쪽이랑 같이, 그러면 그쪽 직장협의회는 우리 고충상담원 쪽으로 들어와서 그 문제는 같이 하자 해서 지금 직장협의회랑 같이 상담원을 지정해놨습니다. (사례 E)

이런 방식은 노사협의단체에는 사건처리에 권위와 정당성을 부여해 사건을 보다 원활히 처리할 수 있게 하고, 고충처리전담기구에는 조직 내 위계관계 때문에 발생하는 제한, 즉 고충처리전담기구의 영향력과 협상력을 높여줄 수 있다는 장점을 지닌다.

## (2) 초·중·고등학교

초·중·고등학교의 경우에도 성희롱사건처리에 관한 운영지침을 마련하고 기관 내에 별도의 고충심의위원회를 구성하고 있었다. 그러나 교직원의 경우 사건은 직속 교육청으로 이첩되며, 학생의 경우 「아동청소년보호법」에 의해 ‘성폭력’으로 인지되어 ONE-STOP 서비스로 연계된다.

그러나 업무의 체계는 마련되어 있지만 조직 구성원들이 적극적으로 이를 공론화하고 있지 않았고 특히 고충상담원이 교직원 사이에서 발생한 성희롱 문제를 처리한 경험은 전무했다. 이것은 첫째로 학교가 상대적으로 폐쇄적인 조직문화를 가지고 있기 때문으로 보인다. 즉, 학교는 조직의 규모가 타 기관에 비해 상대적으로 작고, 특히 사립학교의 경우 구성원들의 장기간 근속년수가 높기 때문에 상대적으로 폐쇄성이 크다고 한다.

<가>학교의 경우, 남성교사 한 명이 여러 학생들을 성희롱한 사례인데 피해 학생들이 성교육을 통해 이를 성희롱으로 인식하고 보건교사가 이를 문제제기하면서 공론화되었다. 그러나 학생들과 동료 교사들은 오히려 피해학생들을 조직과 가해자에게 불이익을 준 ‘가해자’로 취급했다고 한다. 또한 이를 함께 진행한 고충상담원도 조직 내에서 ‘트러블메이커’로 낙인이 찍혀 현재까지 암묵적인 따돌림을 당하고 있었다.

이 사람이 가해자가 돼 버리는 거예요. 같은 동료교사를 고발해서 피해를 보게 하는. 왜냐하면 진실을 다 말할 수 없기 때문에... 이 안에서 이런 사안으로 처벌받은 사안이 없었기 때문에 ... 충격들이 대단해요. 그 과정에서 관리자의 의지가 가장 중요해요. 우리 교장선생님이 원칙대로 하자. 이 사안을 아이들이 원하는 대로 처리 해주자. ... 그렇게 해서 처리를 한 거예요. ... 제가 정규직이라서 그나마 해임이거나 그런 건 없죠. 보건업무를 담당하는 선생님 중에... 이 업무를 담당하는 선생님 중에 기간제가 있어요. 먼저학교 선생님도 기간제였어요. 전혀 문제제기를 할 수 없었어요. 그래서 고용상의 불이익에서 첫째는 정규직이나 기간제나 이런 것도 있을 테지만 또 하나... 고용상의 불이익이라는 게 사실은 교사들이 승진체계가 되어 있기 때문에... 내지는 나중에 인사이동을 하거나 이럴 때... 인사고과라고 하는 게 있어요. 연말에 하는... 그런 데 다 걸려 있어요. 그리고 교직 사회 안에

서 저 사람은 어떤 사람이라는 이미지가 계속 따라다니는 거잖아요. 그것을 감수할 사람이 몇 없어요. 왜냐하면 드러나면 돌을 맞거든... 그걸 각오하고 일처리를 하는 거예요. 왜냐하면 아이들을 가르치는 입장이기 때문에 내 입장은 내가 감수해야 하는 일이지 아이들한테는 그것이 변명이 될 수 없어요. 선생님들의 생각이 빨리 바뀌어야 되요. 내가 필요한 존재가 아이들을 위해서 있는 거지, 동료들을 위해서 있는 건 아니거든요.(사례 가)

더욱이 성희롱 사건의 처리는 기관장의 의지가 가장 중요한데 기관장이 가해자일 경우에는 기관 내에서 전혀 문제제기 할 수 없다고 한다.

교장선생님이 성추행을 하는 거예요. 여선생님과 여직원들한테. 그래서 문제제기를 했어요. 예를 들어서 처음에 이런 결정을 할 수 있는 게 바로 결제 상 교무주임, 교감, 교장이잖아요. 교무주임선생님한테 얘기했을 때, 이거를 누가 고양이 목에 방울을 다냐는 거예요. ... 그래서 교무주임선생님한테 얘기하고 교감선생님한테 얘기하는 과정에서 잘려버리는 거예요. ... 이런 성추행이나 성희롱을 한 사람들이 관리자이거나 힘을 가진 사람들이예요. 그렇다보니 피해를 당한 사람이 그만 둘 생각을 하지 않으면 이 문제제기를 하기가 어려운 거예요.(사례 가)

최근에는 학교와 학교장 평가시스템이 생기면서 학교에 따라서는 분위기가 변하고 있었다. 성희롱 문제를 제대로 처리하지 않았을 때 학교장이 낮은 평가를 받고 이로 인해 학교와 학교장에게 불이익이 오기 때문에 적극적으로 대처하기도 한다는 것이었다.

최근 3년 정도 뭐가 바뀌었냐면 학교 평가가 있어요. ... 학교장 평가도 해요. 이런 게 묻히게 되면 학교장 평가도 안 되고 학교평가도 안 좋아져요. ... 요즘 폭력이 발생하면 교장선생님이 억눌러서 하는 그런 건 없었어요. 왜냐하면 묻혔다가는 더 커지거든요.(사례 나)

한편, 초·중·고등학교에서 고충상담이 활발하지 않은 것은 교내에서 지위가 낮은 보건교사가 고충상담원을 맡고 있기 때문이다. 다시 말해, 피해자가 고충상담을 의뢰한다고 해도 고충상담원에게는 이를 처리할 수 있는 권한이 없고, 이 때문에 고충상담원이 성희롱 사건을 해결할 수 있으리라는 신뢰 또한 없다는 것이다.

성문제 권력하고 힘, 이런 문제로 발생하는 필수적인 문제인데 그런 권력과 힘이 아무 것도 없는 사람한테 업무담당을 시켜 놓으니까 이 문제가 해결되지 않고 계속 반복이 되고 그렇게 되는 거라고 생각이 들어요. ... 제가 정규직이어서 그나마 해임이거나 그런 건 없죠. 보건업무를 담당하는 선

생님 중에, 이 업무를 담당하는 선생님 중에 기간제가 있어요. 먼저 학교 선생님도 기간제였어요. 전혀 문제제기를 할 수 없었어요.(사례 가)

### (3) 대학교

대학교는 학생생활상담소 또는 성평등상담소의 전문성과 활성화 정도에 따라서 사건의 발생 인지와 사건처리 빈도의 편차가 컸다. 다른 공공기관과 마찬가지로 대부분의 대학교에서 사건 경험이 전혀 없거나 매우 적었다. 소수의 대학교에서만 상담소가 체계적으로 정비되어 있었다. 사건은 주로 교강사와 학생 간, 학생과 학생 간에 거의 비슷한 비율로 많이 발생하고 있다고 한다.

상대적으로 규모가 작은 <자>대학교는 학생생활상담소 내에 성폭력상담소가 설치되어 있었으나 행정직원 한 명이 고충상담원이면서 동시에 학생생활상담소의 모든 업무를 맡고 있었다. 전임상담원은 따로 없으며 상담 관련 학과 교수들이 전문상담원으로써 학생상담 및 고충상담을 맡고 있었다. 그러나 성희롱 관련 고충상담을 다룬 경험은 전혀 없었다.

아직까지 성폭력 관련해서 사건은 없었는데 만약에 일어난다면 어 먼저 피해자한테 물어보겠죠. 의사를요. 여기 규정을 보시면 자세히 나와있어요. 뭐 상담신고 접수, 뭐 이렇게 해서 관련된 처리 이런 것도 나오는데요. ... 현재는 학생생활상담소에서 모든 상담 관련들을 맡고 있기 때문에 이쪽에 속해 있는겁니다. ... 주로 한 두 분 정도는 관련 교육을 받은 분도 있는데요. 상담을 전공한 분들이 겸직을 한다고 보시면 됩니다.(사례 자)

반면 전임상담원이 고용되어 있는 <바>, <사>, <타>대학교의 경우는 고충상담의 경험이 매우 높은 편이었다. <바>와 <사>대학교는 여성학 석사학위 소지자가 전임상담원으로 고용되어 있으며 독립기구인 성상담소로 분리, 운영되고 있었다. <타>대학교는 성상담소가 학생생활상담소 내 부설로 설치되어 있지만 상담학 박사수료자인 전임상담원이 고충상담 업무를 같은 대학에서 8년 째 담당하고 있었다(무기계약직).

A: 일단 애들이 급하게 찾아와요. 주로 전화해서 문의해서 찾아오는 경우도 있고, 전화했다 끊고, 그니까 이메일 상담은 그렇게 많지 않아요.

Q: 주로 어떤 걸 물어봐요?

A: 여러가지가 있는데, 자기의 이런 사건이 성희롱에 해당되느냐부터 시작해서 어떤 애들은 임신,

낙태 관련해서 물어보는 경우도 있고. ... 주로 제일 많이 물어보는 건 이게 성희롱이냐 아니냐, 애를 처벌할 수 있는지, 어떻게 조치할 수 있는지, 아니면 애가 누군지 알고 싶다 이런 등등.(사례 사)

고충상담의 내용은 다양했는데 성희롱, 성폭력뿐만 아니라 피임과 낙태 등 ‘성’과 관련한 내용을 포괄하고 있었다. <바>대학교의 경우는 지역 주민들도 상담소를 이용하고 있다고 응답했다. 그러나 지역 주민이라고 밝힌 많은 이들도 학내 구성원인 경우도 많았는데, 이는 여전히 성과 관련한 내용을 공개적으로 거론하기를 꺼리는 학내 분위기 때문일 것이라고 유추해볼 수 있다.

Q: 주로 어떤 상담이 많이 들어오세요?

A: 학교 내 상담센터이기 때문에 구성원들을 대상으로 하는데, 사실 지역 주민들이 많이 오더라고요. ... 이게 성폭력 맞냐? 성희롱 맞냐? 뭐 이런 문의. 가해자 처벌할 수 있냐? 이런 거. ... 그런데 전화 같은 경우는 제가 확인할 수 없어요. 본인이 대부분은 자기가 학교구성원이 아니라고 하기 때문에. ... 얘기하시는 거 들어봐도 뻘히 직원인데 아니라고 하고, 그래서 그냥 그러냐고 하고 학생들도 그렇고. (사례 바)

그러나 이 학교들에서도 학교 정책과 기관장(총장, 센터장 등)의 관심여부에 따라 상담소의 지위가 상이했다. 즉 고도의 전문성을 갖춘 학교일 경우에도 상담소의 낮은 지위와 본부와 타부서의 비협조적인 분위기 때문에 사건처리에 어려움을 겪고 있었다.

(센터장을) 여교수들이 전공과 상관없이 2년에 한 번씩 돌아가면서 하는데 ... 사건 때 전혀 개입이 안 되는, 중재 역할 못 하고, 교수사건 없었기 때문에 넘어가고 있는데 교수사건이 나면 본부가 중재를 하기가... (사례 바)

2년 계약직 연구원이기 때문에 전반적으로 위상이 낮아요. 학교에서. 대놓고 어떻게 하진 못하지만 인식이 깔려있어. 나이 어린 여자 계약직. 이런 이미지가 있기 때문에 적극적으로 협조하는 분위기가 좀 아님... (사례 바)

반면 <타>대학교는 총장이 오랫동안 상담소의 소장을 역임했고 이 업무에 대한 관심이 높기 때문에 학교 부서 간의 협조가 비교적 순조로웠다. 특히 센터장의 관심과 전문성 여부는 상담소 운영하는 데 있어 결정적이기 때문에 <바>대학교는 순환보직임에도 상담소의 센터장은 가능하면 연임시키고 있었다.

보직이 순환되는 걸로 제가 알고 있는데 이제 이쪽이 상담에 중요성이 있기 때문에 센터장님을 계속 할 때, 총장님이나 위에 분들이 가급적이면 그 분들을 주로 연임시켜서 계속 할 수 있도록 지금 조치를 취하고 있는 걸로 알고 있어요.

상담소에서는 고충상담이 접수되면 사건의 경중과 피해자의 의사에 따라 두 가지 방식으로 대응한다. 첫째는 고충상담기구 차원에서 가해자에게 재발방지 각서와 사과문을 받고 중재를 하거나, 둘째는 조사위원회 혹은 대책위원회(이하 위원회)를 꾸려 사건을 조사하고 가해자를 징계하는 방식이다.

Q: 성희롱, 성폭력 사건의 처리과정은?

A: 저희 학교는 규정에 따라서 진행하구요. 일단은 사건이 신고되는 건도 있고 신고되지 않고 진행되는 것도 있죠. 그래서 신고되지 않은 건은 개인대응으로 하는 것도 있고 치유상담으로 끝나는 건도 있고, 신고되는 건은 합의중재처리를 상담실에 요청하는 경우는 그렇게 먼저 처리하는 경우도 있고, 중재가 안되는 경우에는 고시위원회로 가는 건도 있고 심의위원회로 (가기도 하고)(S대학)

사건 처리는 우리가 중재를 했는데 중재가 실패해서 꼭 처벌해야겠다는 경우가 있어요. 아니면 저희가 판단 했을 때도 이 사안은 중재로 갈 수 없다고 판단하는 게 있고 죄질이 나쁘거나 반성의 기미가 없다 등등 이런 경우는 사건 처리로 가는 것 같아요.(사례 사)

성희롱 사건은 가해자가 공동체의 구성원이고 특히 학생일 경우는 교육기관으로써 선도의 의무가 있기 때문에, 대학 내 상담소에서는 사건의 경중을 고려하여 합의·중재를 우선적으로 고려하고 가해자 교육을 실시하고 있었다.

중재를 하는 건이 많죠. 저희 센터규정이 어떻게 되어 있냐면 사건 신고가 들어오면 바로 징계로 가는 게 아니고 중간에 중재라는 단계가 있어요. 모든 사건이 들어오면 중재를 원칙으로 하고 중재가 실패했을 때 넘긴다. 대책위원회에.(사례 사)

가해자 교육은 전임상담원의 역량에 따라 일부 대학에서 실시하고 있었다. 그러나 가해자가 퇴학이나 파면과 같은 징계를 받을 경우 교육을 강제할 권한이 없어진다는 어려움이 있었다.

(퇴학) 이런 식으로 마무리했죠. 어쨌든 마음은 안 좋더라구요. 나쁜 짓을 한 거지만 교육의 기회나 상담은 없이 쫓겨나는게 이게 학교의 임무인가? 이런 생각이 들죠. ... 조치의 한계가 있어 이중으로

하니까... 특히 이미 퇴학을 맞았는데 할 이유도 없고. 다른 학교 보니까 퇴학 아니라도 교육 받으라 해서 안 했을 때 강제할 수 있는 방법이 없는 거예요.

고충사건이 발생하고 피해자가 처벌을 원할 때 상담소는 위원회는 소집한다. 위원회는 학교에 따라 상담소의 운영을 위해 구성된 운영위원회가 맡기도 하고 별도의 대책위원회 또는 조사위원회가 일시적으로 구성되기도 한다. 위원회는 대체로 교수, 직원, 학생으로 구성되는데 일부 학교에서는 위원회의 전문성을 제고하고 영향력을 높이기 위해 위원장을 부총장으로, 위원 1인은 (변호사 출신) 법대교수로 고정해 놓기도 했다.

학교마다 상담원이 조사분과위원회 (위원이) 되는지 안 되는지 다른데, 저희는 포함되어 있고. 실제 대책위원회가 실질적인 조사를 하진 않고 조사는 다 분과위원회가 해요. 대책위에서는 심의만 하고 조사분과위원회가 구성 되서 사건을 담당하고 구성원은 법대 교수님 세 분하고, 센터장님, 저 이렇게 해서 조사를 진행해서 보고서 올려서 대책위가 심의하는 방식으로. 대책위는 12명, 11명 쯤 되니까. ... 학생이면 피해자에게 부총장님이 실제 위원장이 되고 저희 센터장이 부위원장이 되고 각 관련한 법대 교수님... ... 당사자의 권리를 보호하기 위해서 당사자가 외부인일 때는 과장, 교원일 때는 교무처장, 학생일 때는 학생처장, 학생일 때는 그 외에도 학생회 대표, 대학원총학생회 대표 이런식으로 구성하게 되어있어요.(사례 사)

(운영위원회는) 인재개발처장님, 학생상담센터 소장님이 당연직으로 들어가구요. 나머지는 교수, 직원, 조교, 학생까지 넣어요. ... 일 년에 한 번에 신임을 뽑거나 혹은 연임되는 경우가 있거나. 연임되는 분은 법대 교수님. 그래서 그분은 당연직처럼.(사례 타)

특히 <타>대학교에서는 상담소의 운영위원회가 일 년에 두 차례 정기적으로 소집되고, 사건이 발생했을 때는 운영위원회가 대책위원회의 역할까지 담당하고 있었다. 해당 대학교의 전임상담원은 위원들의 전문성을 높이고자 전 위원들을 대상으로 일 년에 한 차례씩 관련 교육을 실시하고 있었다.

위원회 처음 시작할 때 제가 교과부에서 발행하는 성폭력 사건처리 방법 그거를 아예 책으로 묶어서 나눠드리고 교육을 하거든요. 우리가 이런 사건이 발생했을 때 이렇게 처리를 해야 되고 비밀보장해야 되고 위원들한테도 다 짜인받고 하거든요. 비밀유지 각서 받고 회의 끝난 후에는 회의 자료는 제가 다 회수해서 다 폐기처분하고요.(사례 타)

최근 들어 점점 더 증가하고 있는 사례는 외국인 학생들과 관련된 성희롱 문제였다. 외국인 학생들은 가해자가 될 수도 있고 피해자가 될 수도 있지만 언어

의 문제 때문에 원활한 상담을 받지 못하고 있었으며, 사건처리도 지연되는 경향이 있었다.

“한국말 몰라요” 그러면서 영어로 접근해서 인제 그런 케이스가 있었거든요. ... 그 학생이 문화적 차이도 좀 있었고 한국에 온지 2주밖에 안 되서 일어난 사건이라 인제 강한 경고만 주고 저희가 예의주시하는 상황이고.(사례 타)

학생이 피해자는 중국인, 가해자는 영국인 남학생 ... 또 피해자의 애인은 또 독일인 남학생, 다 국적이 달라요. 이 사건 개요는 영국인 남학생이 여학생에게 독일 남친인척 하면서 계속 성적인 문자를 보냈다는 거예요. ... 문제가 뭐냐면 이 사건을 진행하는데 그 사람들 통역하기가 너무 힘든 거죠. ... 지금 중국인 학생이 꽤 많잖아요? ... 그래서 외국인 서포터즈라고 해서 통번역하는 사람들 꾸리려고 하고. (사례 사)

서울 소재 M대학에서는 외국인 학생을 위해 국제교류처 오리엔테이션 때 상담소 소개를 하고 영문 리플렛을 자체적으로 제작, 배포하고 있었다. 그럼에도 실제로 상담이 들어왔을 때 언어소통의 어려움을 겪고 있었다. 사건처리 또한 통·번역의 문제로 시간적, 경제적 손실이 크며, 통·번역으로 인한 오해가 사건을 확대시키기도 한다고 한다.

영어 리플렛이 있다 보니까 영문 리플렛을 보고 학생들이 찾아오죠. 메일도 보내죠. 그런데 한계가 있잖아요. 그리고 성이라는 것이 대화를 나누기에는 소통이 제대로 안되다 보니까 저도 너무 답답하고... (M대학교)

그러나 앞서 언급한 상담소들은 대학교 중에서도 기관장과 센터장의 관심 정도가 매우 높고 전문가가 고용되어 있는 극히 일부에 속한다. 대부분의 상담소는 학생생활상담 위주로 운영이 되고 있으며 성상담소는 부설기관으로 명목상 존재하고 있었다.

### 5) 성희롱예방교육 운영

〈표 IV-102〉 성희롱예방교육 운영현황

	국가기관	공직유관기관	초중고등학교	대학교
담당	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육지원 부서</li> <li>인사지원 부서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사지원 부서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>보건교사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생생활상담소</li> <li>성(폭력)상담소</li> <li>총무팀(인사팀)</li> </ul>
운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 1시간 의무 교육</li> <li>기관에 따라 집체교육과 동영상 교육을 병행하고 있음</li> <li>참석율은 조직 분위기, 기관장의 관심 정도에 따라 차이가 큼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 1시간 의무 교육</li> <li>기관에 따라 집체교육과 동영상 교육을 병행하고 있음</li> <li>참석율은 조직 분위기, 기관장의 관심 정도에 따라 차이가 큼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 1시간 의무 교육</li> <li>학생: 수업시간을 활용하여 교육 실시</li> <li>교직원: 정례시간, 교사연수 시간을 활용하여 교육 실시</li> <li>참석률 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학교에 따라 운영방식과 내용에 차이가 큼</li> <li>학생, 교수, 직원을 대상으로 교육 실시</li> <li>참석률은 학교에 따라 편차가 큼</li> </ul>
고충	<ul style="list-style-type: none"> <li>강사 섭외의 어려움</li> <li>집체교육 실시의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>강사 섭외의 어려움</li> <li>집체교육 실시의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>강사 섭외의 어려움</li> <li>집체교육 실시의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>강사 섭외의 어려움</li> <li>집체교육 실시의 어려움</li> </ul>

#### (1) 국가기관과 공직유관기관

국가기관과 공직유관기관에서 성희롱예방교육은 고충상담원의 업무에 통합되어 있거나 교육지원 부서에서 담당하고 있었다. 모든 기관에서는 ‘공공기관의 성희롱방지조치 의무사항’에 따라 일 년에 한두 차례 성희롱예방교육을 실시하고 있었다. 교육의 방식은 외부 강사를 초청해 집체교육을 하거나 직원 조례 시간을 활용해 동영상 시청을 하는 방식이었다. 사업소가 많고 규모가 상대적으로 작은 기관에서는 집체교육이 어렵기 많기 때문에 기관장 입회하에 동영상 시청을 주로 활용하고 있었다. 몇몇 기관에서는 기관 홈페이지에 관련 동영상을 공지사항에 띄워 직원들이 상시적으로 볼 수 있도록 하고 있었다. 교육의 내용은 성희롱 개념, 성희롱 원인, 성희롱 유형, 관련 법규, 대처방식을 숙지시키고 구체적인 사례 중심으로 하고 있었다. 집체교육의 경우 강의 방식을 다양화하기 위해 역할극이나 상황극을 하기도 했다. 교육 참석률은 대체로 높은 편이었으나 기관의 분위기와 기관장에 따라 차이가 컸다. 간부급들의 교육 참석률이 낮은 기관들도 꽤 있었다.

## (2) 초·중·고등학교

초·중·고등학교에서는 보건교사가 성희롱예방교육을 담당하고 있었다. 각각 학생과 교직원을 대상으로 한 교육을 별도로 시행하는데 학생은 수업시간을 활용하여 교육을 실시했고, 교직원은 정례회의 시간이나 교사연수 시간을 활용하여 교육을 실시했다. 학교에서는 보건교사가 직접 강의를 하기도 하고, 외부 강사를 초청하기도 하며 동영상 시청을 하기도 했다. 교육의 내용은 성희롱 개념, 성희롱 원인, 성희롱 유형, 관련 법규, 대처방식과 교사들에게는 학생들을 지도할 수 있는 내용을 포함하기도 했다. 여교사 비율이 높은 초등학교의 경우 상대적으로 교육에 더 적극적이며 남자 사립고등학교일 경우 상대적으로 교육에 무관심하다고 한다. 이는 대학입시시스템에 맞춰져 있는 교육 커리큘럼의 문제와 사립학교가 지닌 보다 폐쇄적이며 남성중심적 위계문화와 연관된다고 한다(외부 강사 자문인터뷰).

## (3) 대학교

대학교에서의 성희롱예방교육은 교수, 직원, 학생들을 대상으로 외부강사 또는 학내 전문가를 초청해 집체교육 방식으로 시행하고 있었다. 학교에 따라 각각을 대상으로 교육을 실시하기도 하고 공동으로 집체교육을 실시하기도 했다.

상대적으로 규모가 작은 <자>대학교는 일 년에 두 차례 학내 구성원이 모두 참여할 수 있는 강연회를 열고 이 시간 중 일부를 성희롱예방 내용으로 할애하고 있었다. 교육은 의무 참석이 아니었으며 홈페이지, 플랜카드를 통해 교육을 홍보했다.

대부분의 학교에서는 교수, 직원, 학생을 구분하여 교육하고 있었다. 학생의 경우, 신입생 필수 수업이나 오리엔테이션을 활용해서 이뤄지거나(의무적일 경우 참석률이 높음) 학생회나 단대별로 요청이 있을 때 강의를 하는 방식이었다. 어떤 대학은 '찾아가는 성희롱예방교육'이라는 서비스를 마련하고 포스터와 상담소 홈페이지를 통해 홍보하고 있었다. 교직원들은 외부 강사나 학내 전문가가 강의를 하는 방식으로 교육이 이뤄졌다. 대체로 직원들은 연간 이수해야 하는 교육 시간이 있기 때문에 교육 참석비율이 높은 반면, 교수들의 참석률은 낮았다. 이런 문제를 해결하기 위해 <타>대학교에서는 일 년에 두 차례 있는 교수연수 프

로그램(전체교수회의) 안에 성희롱예방교육을 고정시켜 교수들의 교육 참석을 의무화하고 있었다.

전반적으로 공공기관에서는 성희롱예방교육은 여성가족부의 지침에 따라 성희롱예방교육을 실시하고 있었으나 교육 내용과 실효성 면에서는 많은 편차를 보이고 있었다. 예방교육과 관련된 구체적인 문제점들은 다음 장에서 상세히 기술하고자 한다.

### 6) 고충상담원의 고충

〈표 IV-103〉 고충상담원의 고충

	국가기관	공직유관기관	초중고등학교	대학교
고충	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과중한 업무</li> <li>• 낮은 전문성</li> <li>• 매뉴얼 부재</li> <li>• 성희롱예방교육 실시의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과중한 업무</li> <li>• 낮은 전문성</li> <li>• 매뉴얼 부재</li> <li>• 성희롱예방교육 실시의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 불안정한 고용형태</li> <li>• 성희롱예방교육 실시의 어려움</li> <li>• 매뉴얼 부재</li> <li>• 성희롱예방교육 강사 섭외의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 불안정한 고용형태</li> <li>• 매뉴얼 부재</li> <li>• 성희롱예방교육 실시와 교수들의 낮은 참석률</li> <li>• 과중한 업무량</li> </ul>

고충상담원들은 공통적으로 과중한 업무, 사건처리에 관한 구체적인 매뉴얼 부재, 성희롱예방교육 실시의 어려움을 토로했고, 특히 국가기관과 공직유관기관에서는 고충상담원의 낮은 전문성을, 초·중·고등학교와 대학교에서는 고충상담원의 불안정한 고용상태를 업무 수행의 어려움으로 지적했다.

#### (1) 과중한 업무

고충상담원들은 여러 업무들을 병행하고 있기 때문에 보고와 실적 위주의 업무를 우선적으로 처리하고 있었다. 그렇기 때문에 실적이 당장 가시화되지 않는 상담전담기구를 마련하고 상담 능력을 고양하기 위해 교육을 받는 일은 업무의 우선순위에서 밀려나게 된다.

일단 이 업무 자체가 다른 업무에 밀려 있어요. 다른 업무들이 산적해요. 이것보다 더 중요하고 시급하고 시급한 업무들이 당장 오늘 처리하지 않으면 안 되면 업무들이 매일 매일 쌓여가요. 그래서

하다보면 고충처리라는 것이 어떻게 보면 당장 오늘 뭔가를 신고를 받아야 하고 어떻게 뭐해야 되고 하는 부분이 아니에요. 좀 미루는 부분이 있긴 있죠. (사례 C)

대학의 경우 특히 과도한 업무량을 호소하고 있었다. 고충처리전담기구가 활발히 운영되는 기관일수록 각종 교육과 문화제 등의 프로그램을 진행하고 상담과 사건처리도 활발한데 문제는 인력 부족으로 전임연구원 1-2인이 모든 업무를 병행한다는 점이다. 1사건을 처리하는 데만 2-3달이 걸리는데 각종 교육프로그램을 병행하다 보면 야간업무를 강행해야 하는 경우가 많다고 한다.

## (2) 고충상담원의 전문성 부족과 매뉴얼 부재

고충상담원의 역할은 상담을 하고, 피해자를 보호하고, 가해자와 피해자를 중재하고, 사건을 조사하고 처리절차 전반을 이끌어야 한다. 그러나 거의 대부분의 고충상담원들은 체계적인 상담 교육이나 성인지교육을 받은 적이 없고 성평등문화에 대해서도 교육받은 적이 없는 일반 직원들이다. 고충상담원이 된 후 전문가 교육을 이수한다 하더라도 1일, 또는 2일의 짧은 교육만 받을 뿐이며 그나마 2-3년 안에 다른 직원으로 교체된다.

그리고 대부분의 조사 참여자들은 성희롱 고충을 상담하거나 처리해본 경험이 없었다. 그렇기 때문에 처리절차를 잘 숙지한 고충상담원일지라도 막상 사건이 발생했을 때 우왕좌왕할 수밖에 없다. 이런 어려움은 사건처리의 절차에 관한 것뿐만 아니라 피해자와 가해자를 대하는 태도와 방식의 문제점도 포함한다.

어려운 점이라면 저 같은 경우에는 체계적인 어떤 걸 받지 않았잖아요? ... 다가가는 방법이라던가 아니면 맨 처음 그 사람을 대할 때 어떻게 해야 되는지. 이런 것들... 이런 것들이 막연하게만 있지 그냥 사실조사만 하려고 하고 있지 그 외에 대해서, 그 사람의 심리적인 부분이나 이런 것들을 우리가 알 수 있는 방법이 없으니까 좀 그렇습니다. 어쨌거나 이 사람이 성적 수치심을 느껴서 신고를 했는데 이거를 또 우리가 크게 만들 수 있는 부분이 있잖아요. ... 지금 만일 신고가 들어왔을 때 그런 어려움이 있을 것 같아요. 창구는 열려있고 다 열려 있는데... (사례 A)

사건처리 경험이 있는 고충상담원의 경우에도 참고할 구체적인 매뉴얼이 부재하고 슈퍼바이저나 전문가에게 피드백을 받지 못하기 때문에 어려움이 있었다. 특히 기관장의 인식수준, 체계적인 지원 여부와 기관의 전반적인 위상은 사건처리 과정에도 영향을 미친다고 한다.

### (3) 불안정한 고용상태

초·중·고등학교와 대학교에서 고충처리전담기구가 안정적으로 운영되지 않는 것은 고충상담원의 불안정한 고용과 직결된다. 고충상담원들의 계약 기간은 길어야 2-3년에 불과하다. 그렇기 때문에 비록 이들이 지속적으로 관련 업무를 해왔고 전문적인 교육을 받았다고 하더라도 기관 내 지위가 낮아 기관에 유의미한 영향을 끼치는 데 한계가 있으며 예방교육 실시와 사건처리 과정에도 어려움을 겪을 수밖에 없다. 또 재계약이 안 되는 경우는 장기적인 계획을 수립하기 어렵고 업무가 단절될 수밖에 없다. 이는 상담과 사건처리 경험의 노하우가 축적되지 못한다는 어려움으로 이어진다.

그러니까 노하우가 축적이 전혀 안되고 저도 1년이 지나니까 눈에 보이는 거예요. ... 이걸 뭐 센터 위치와 전문가도 없고 본인이 하려고 해도 지원도 너무 없고. 근데 무조건 하라고만 하고, 그러니까 담당자만 죽어나는거죠. (사례 바)

계약적으로 하다보니까 연속적으로 하기 어려워요. 그러다 보니까 사실 해보니까, 한번 할 때랑 두 번 할 때가 다를 거 같아요. 지속적으로 하려면 좀 안정적인 고용? 그래야 노하우가 생겨서 학교에도 도움이 되고 국가적으로 도움이 되는데 업무강도는 굉장히 높은데 여기서 고용형태는 불안정한 부분이 제일 아쉽죠. ... 1, 2년 하고 그만두면 또 새로우니까. 그래서 양성평등상담 업무는 다들 힘들어 하는 업무고 사건만 터지지 마라. 다들 그렇게 (생각)한다고 하잖아요? ... 고용안정을 해서 전문 인력을 키우는게 그게 첫 단추인거 같아요. (사례 차)

### (4) 성희롱예방교육 시행의 어려움

조사에 참여했던 대부분의 기관들은 교육 참석률과 만족도와 상관없이 성희롱 예방교육 실시 자체가 어렵다고 지적했다. 구체적으로는,

첫째, 집체교육 실시 자체의 어려움이다. 모든 공공기관에서 연 1회 실시하는 것을 의무화하고 있지만 조직 구성원들이 교육에 참석하는 것은 의무가 아니며 인사고과에 반영되지 않는 경우가 대부분이다. 또 출장이 잦은 보직이나 사업소가 작은 규모로 분산되어 있는 기관의 경우에는 전 직원을 대상으로 한 집체교육을 실시하다는 것 자체가 어려웠다.

집체교육이 제일 효과가 좋은데 직원들이 워낙 많다 보니까 그리고 또 작업장도 여기저기 산재해있

고 근무형태도 다르고 이러니까 현실적으로 전 직원을 상대로 집체교육을 하기가 어렵다는 점. 그러니까 소속장을 상대로 집체교육을 하고 소속장이 자기 부서 직원들에게 전파교육을 하는 방법밖에 없는데 ... 교육 몰입도나 교육 효과가 떨어질 수밖에 없죠.(사례 H)

회의 시간을 잡는 게 어려워요. 시간은 물론 잡을 수 있지만 타 부서에서도 그 시간을 이용해서 전달사항이나 교육을 할려고 하는게 많거든요. ... 저희는 의무교육이라는 것으로 밀고가는 상황이지만 시간을 빼기가 많이 어렵죠.(사례 F)

대체로 참석비율이 높은 편이긴 하지만 여전히 일부 기관에서는 간부급들이 참석을 꺼리는 경향이 발견되었다. 대학교의 경우에는 교수들의 교육 참석률이 상대적으로 낮았다.

아직은 간부들이 별로 그 중요성을, 교육의 중요성을 인지 못하고 있는거 같아요. ... 이제 간부급들이라 하면 5급 이상, 이제 각 장급이죠. 그 분들이 이제 혹시 못 들은 직원들 있으면 당신이 듣고 와서 직원들한테 좀 전달해주라... (사례 A)

초·중·고등학교에서는 보건교사의 낮은 지위가 성희롱예방교육을 시행하는데 걸림돌이 되고 있었다. 미리 강사를 섭외하고 날짜를 정해 공지를 해놓아도 부장급 선생님들의 일정에 밀리는 상황도 있었다. 보건교사의 낮은 지위 때문에 업무의 중요도도 낮게 평가되는 것이다.

어렵죠. 대놓고 뭐라 그러죠. 이게 왜 필요하냐고. 그리고 어제 같은 경우에도 몇 번 콜을 보내고 한달 전에 콜을 보내서 이 날로 성교육을 하겠다 보내고. 강사는 두 달 전에 섭외를 했는데 이거 하기 저번주에 모 부장이 그러더라구요. 자기가 뭐 혁신 학교 해야 되니까 그날에 다른 걸 하겠다는 거예요. .... 이날 뭐 내가 써야 되니까 보건선생님께서 좀 양보 해주면 되겠네, 이게 아니라 막 이렇게 강압적으로... (사례 다)

<타>대학교의 사례는 성희롱예방교육을 안정적으로 정착시킨 좋은 예인데, 매 학기마다 있는 1박 2일, 또는 2박 3일의 교수, 직원연수에 성희롱예방교육을 일정 중 하나로 고정시킴으로써 10년째 교육을 안정적으로 시행해오고 있었다. 또 전임상담원이 8년째 고정적으로 근무하면서 기관의 특성에 맞는 교육을 개발하고 업무를 수행하고 있었다. 그러나 대부분의 대학교에서는 직원과 교수 대상 교육실시가 어려우며 실제 교육 참석율도 낮다고 지적한다.

참석비율은 높을 수밖에 없는 게 직원은 직원세미나를 해요. ... 근무평가에 들어가기 때문에 직원들은 거의 백프로 참석한다고 보시면 되구요. 교수님들의 경우에는 교수 세미나를 할 때 제가 따라가요. ... 자동화되어 있어서 저희가 직원, 교수, 조교가 세미나만 하면 무조건 성희롱 예방교육을 한다.(사례 타)

둘째, 성희롱예방교육을 수행하는 전문강사의 자질 문제이다. 여성가족부는 한국양성평등교육진흥원과 협력하여 전문강사 인력풀을 마련해두고 있지만 (<http://gangsa.kigepe.or.kr/front/index.act>) 고충상담원들이 전문강사들의 전문성에 의문을 제기했다. 내용 또한 다른 강사가 한 내용과 중복되거나 같은 내용이라 하더라도 강사에 따라 인식의 차이, 전달력의 편차가 큰 것으로 지적되었다.

제가 강사 섭외할 때도 솔직히 말하면 되게 까다롭게 하거든요. ... 제가 중간에서 섭외 했음에도 불구하고 낮 뜨거울 때가 있어요. 가뜰이나 선생님들이 싫어하고 그러는데 그런 강사 분이 오셔서 한 시간 동안 말씀하시다 가면 돈도 아까울 뿐더러 좀 창피하거든요.(사례 다)

특히 공공기관은 종류가 다양하고 특성도 상이하지만 외부에서 오는 전문강사들이 기관의 특수성을 파악하지 못한 채 교육을 진행하여 문제가 발생하기도 한다.

제가 성희롱예방강사 자격을 따게 된 이유 중 하나가 ... 성희롱예방교육 강사가 왔을 때 대학하곤 맞지 않는 교육도 받곤 해요. 예를 들어 사회에서는 그게 통용되지만 우리 문화에서는 그게 안 이루어지고 있는데 마치 이루어지는 것처럼 하거나, 아니면 강사 분들이 다 그런 건 아니지만 질적으로 떨어지는 문제가... 오히려 교육받고 나서 저한테 항의를 하시는 분들이 계셨어요.(사례 타)

셋째, 예산확보의 문제이다. 고충처리업무와 성희롱예방교육은 각 기관의 자체 예산을 확보하여 운영되고 있지만 기관장과 조직문화가 이 업무에 배타적일 경우 예산확보조차 어려워지는 것이다. 더구나 대부분의 기관에서 고충처리업무가 활발하지 못하고 그렇기 때문에 성희롱 문제가 가시화되지 않은 상황에서 예방교육의 중요성을 강조하는 것은 더욱 어려워 보였다.

문제가 터지지 않고 있기 때문에 현재 모든 재학생들, 또 교직원 분들이 별거 아니라고 생각을 해요. 뉴스에서 한 번씩 사건이 터지면 아 그런가 보다라고만 하지. 현재 아직까지는 ... 특별히 대두된 문제가 아직까지는 없어요. 모르죠. 이런 것들이 있는데 사실 적극성이 부족하거나 아니면 문제 삼고 싶지 않아서 조용히 넘어가는 경우도 있을 수도 있겠지만 이런 부분이 없다 보니까... (사례 자)

넷째, 교육 콘텐츠의 부족이다. 많은 기관들에서는 외부 강사에 대한 불만족, 집체교육의 어려움, 교육의 편리함을 이유로 동영상 시청으로 교육을 대체하고 있었다. 그리고 고충상담원이 직접 교육을 할 때에도 여성가족부에서 배포한 자료와 동영상을 많이 활용하고 있었다. 그러나 이용할 수 있는 동영상이 여성가족부 홈페이지에 등록되어 있는 13개가 전부이다.

여가부에서 콘텐츠를 만들어야 된다. 단계별, 수준별로, 초중고, 대학 내지는 공무원용, 아님 직장용 이렇게 만들어야 되고 해마다 나와야 된다. 그래야 사람들이 동영상 강의를 제대로 할 수 있다.(사례사)

따라서 기관의 업무담당자들은 기관별 특성을 반영하면서 대상별, 관계별로 특화된 내용으로 매년 내용이 향상되는 동영상 개발이 필요하다고 요청했다.

## 7) 요약 및 평가

공공기관 고충상담원에 대한 심층면접의 결과를 요약, 평가하면 다음과 같다.

### 첫째, 고충처리전담기구에 관한 전반적인 평가

조사에 참여한 모든 공공기관에는 성희롱 예방지침이 마련되어 있었고, 고충처리기구와 고충상담원이 설치·지정되어 있었다. 국가기관에서는 인사지원 부서와 여성정책 관련 부서에, 공직유관기관에는 인사지원 부서에, 초·중·고등학교에서는 보건교사가, 대학교에서는 학생생활상담소 부설 성폭력상담소 또는 독립기구인 성상담소에 설치·지정되어 있었다. 대부분의 기관은 정책적으로 수립해야 할 성희롱 예방 지침과 교육 등 의무의 내용을 대부분 인지하고 있었다. 그러나 구성원(종사자)의 고충처리전담기구 이용 빈도는 매우 낮았다. 공공기관의 고충처리전담기구가 형식적·제도적으로는 마련되어 있지만 실질적으로는 운영되지 않고 있음을 의미한다. 특이할 만한 사항은 공히 기관장의 의지와 실효성 있는 정책을 펼칠 때 보다 성평등한 조직문화가 제고되고 예방교육과 사건처리도 원활하게 진행되는 것으로 드러났다. 성평등한 조직문화 제고를 위한 기관장의 책임을 정책적 차원에서 강조할 필요성이 있다.

### 둘째, 고충상담원의 고용상 지위

국가기관과 공직유관기관의 고충상담원은 행정 6급에서 8급의 공무원(정규직)들로 비록 상대적으로 낮은 직급이나 매우 안정적인 고용상태에 있었다. 그러나 초·중·고등학교에서는 기간제 보건의교사(비정규직)가 다수를 차지했고 대학교에서는 전원 계약직 상담원(비정규직)으로 매우 불안정했다. 고용상태와 근무연수와 관계없이 고충처리업무를 담당할 경력은 대개 1년 이하가 50%이상(24개 기관 중 13개 기관)으로 매우 짧은 편이었다. 보건의교사를 제외하고는 해당 업무를 2년 이상 담당할 고충상담원은 없었다. 따라서 고충상담원의 고용 상태가 안정적인 것 같지만 그렇지 않은 간에 모든 공공기관에서는 업무의 단절이 발생하고 있었다. 업무 수행의 단절로 인해 고충처리전담기구의 안정화 및 장기적인 계획 수립이 어려우며, 나아가 상담업무에서 가장 중요한 조직 구성원(내담자)과의 신뢰관계 형성이 힘들었다. 무엇보다 중대한 사건 발생 시 원활한 사건처리가 힘들 경우 예측되므로 전문성이 높은 전임상담원의 확보와 이에 대한 합당한 지위 부여가 시급해 보인다.

### 셋째, 고충상담과 사건처리

대부분의 공공기관의 경우 성희롱사건처리에 관한 운영지침을 마련하고 기관 내에 별도의 고충심의위원회를 구성하고 있었지만 고충상담과 사건처리 경험이 없었다. 국가기관과 공직유관기관, 초·중·고등학교에서 고충상담 사례는 총 세 개 기관에서 각 한 건씩이었다. 고충상담원들이 사건발생을 알고 있지만 고충처리전담기구를 이용하지 않은 사례가 두 개 기관이었고 사건이 발생했을 때 기관 내 다른 기구인 노동조합, 직장협의회, 감사실에서 담당할 사례가 각각 한 건씩 있었다. 대학교에서는 고충처리전담기구의 활성화와 전문성의 정도에 따라 사례의 빈도차가 컸다. 이는 설문조사에서 확인된 바와 유사한 결과였다. 실제 면접에서 많은 상담원들은 상담과 사건이 한 건도 없다는 사실을 오히려 자랑스러워하는 듯했다. 그러나 전임상담원과 상담기구가 있음에도 상담 실적이 없다는 것은 홍보나 실제 운영에 있어 활발하게 이루어지지 않고 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 조사 결과, 전화상담 등 초기대응조차 “막막하다”하다고 실토한 경우 상담건수가 전무했으며, 전담기구가 활성화되어 있고 전문성 높은 상담원이

배치되어 있을수록 상담과 사건 접수와 처리 사례의 빈도도 높음을 알 수 있었다. 상담원들은 전문성과 신뢰성이 높은 기구일수록 교육을 열심히 하여 종사자들의 성인지력이 높아지며, 조직문화도 성평등한 방향으로 변화한다고 한다. 이에 따라 성희롱 사건에 대한 상담과 처리건수도 상대적으로 높아진다고 지적했다. 사건 실태는 대학의 경우, 교강사와 학생 간, 학생과 학생 간에 비슷한 비율로 많이 발생하고 있으며 초중고의 경우 교사와 학생, 심지어 교장과 학생 간 사건도 발생하고 있는 것으로 드러났다. 사건처리 경험이 많은 대학의 경우, 대부분 비공식 중재절차와 위원회 등을 통한 공식절차 등 두 가지 사건처리 경로를 제도화하고 있었다.

주목할 사항은 최근 대학 내 외국인 학생의 비율의 증가로 인해 사건과 상담건수도 늘고 있지만 정책적 차원의 통·번역 등의 지원책이 별로 없어 학교가 자체적으로 해결하는데 어려움을 겪고 있다는 점이다. 대학에서 자체적으로 리플릿 등 홍보물 배치와 외국어로 된 예방교육을 실시하기도 하지만 한계가 있고 특히 사건처리시 언어문제로 곤란을 겪고 있는 바, 체계적인 정책적 지원이 시급한 듯 보인다.

### 넷째, 성희롱예방교육

성희롱예방교육은 모든 공공기관에서 연 1회 1시간 이상 의무교육으로 이뤄지고 있었지만 교육의 내용과 실효성 면에서는 기관의 분위기와 기관장에 따라 차이가 많았다. 구성원들의 참석은 대부분 의무사항이 아니며 업무 특성상 집체교육 자체를 실시하기 어려운 기관들도 있었다. 특히 간부급 직원과 교수들의 교육참석율은 상대적으로 낮았다. 교육방식은 대부분 집체교육과 동영상 시청을 병행하고 있었으며 직원 정례교육, 연수, 세미나 시간을 활용하고 있었다. 성희롱예방교육 담당자는 고충상담원이 담당하는 경우가 많았으나 일부 국가기관에서는 교육지원부서 또는 능력개발부서에서 담당하는 경우도 있었다. 담당자들은 대부분 교육시간을 잡고 참석비율을 높이는 것, 양질의 강사섭외가 어렵다고 응답했다. 성희롱예방교육을 실시할 때 발생하는 고충으로 가장 많이 지적된 것은 집체교육 실시 자체의 어려움과 외부 전문강사, 안정적인 예산확보에 관한 것이었다. 집체교육 실시가 어려운 것은 기관의 비협조적 태도와 연관되지만 매해 반복되는 교육이 지루하고 비효과적이기 때문이기도 하다. 또한 강사의 자질문제

가 많이 지적되었는데 전문성 미비, 교육의 내용의 문제, 기관의 특수성을 반영하지 못한 강의 외에도 강사의 수준 미달을 지적하는 경우가 많았다.

또한 많은 기관들에서 집체교육 실시의 어려움으로 인해 동영상 교육의 빈도가 높았으나 이용할 수 있는 콘텐츠의 수는 매우 한정되어 있다고 지적되었다. 동영상의 내용이 각 기관의 특수성을 전혀 반영하지 않는 문제도 있었다. 따라서 전문 강사들도 활용할 수 있는 다양한 내용의 동영상을 정부차원에서 지속적으로 개발할 필요가 제기되었다.

#### 다섯째, 고충상담원의 고충

국가기관과 공직유관기관의 고충상담원들은 업무의 전문성 미비와 겸임으로 인한 업무 과다, 성희롱예방교육에 있어 집체교육 실시의 어려움을 지적했다. 반면, 초·중·고등학교와 대학교의 고충상담원들은 불안정한 고용상태와 학내에서의 낮은 지위와 그로 인한 타부서, 타직원들의 비협조적인 태도를 어려움으로 지적했다. 특히 대학의 경우, 상담과 사건처리 이외에도 각종 교육과 홍보 업무도 담당하고 있기 때문에 업무 과다에 시달리고 있는 것으로 드러났다. 정책적으로 상담원의 고용형태와 지위, 고용안정성 제고가 시급한 것으로 여겨진다.



## 정책 과제 및 제언

1. 요약 및 평가	241
2. 정책 제언	243

## 1. 요약 및 평가

공공기관성희롱실태에 관한 이상의 분석 결과를 다음과 같이 정리·평가해 볼 수 있다.

### 첫째, 형식적인 측면과 내용적인 측면의 비대칭성

성희롱 예방 지침과 고충처리기구 설치, 예방교육 실시 등과 같은 형식적인 측면은 어느 정도 제도적으로 정착이 되었다고 판단된다. 그러나 예방 교육의 질적인 측면, 적절한 예산의 확보와 전문적인 상담인원의 충원, 활발한 홍보, 상담과 사건처리 등 내용적인 면에서는 아직 미흡한 것으로 드러났다. 제도의 실질적 운영과 실행에 의구심이 들며, 근본적으로 실효성 있는 정책 방향의 필요성이 제기된다.

### 둘째, 기관별 특수성과 편차 존재

제도적인 측면과 내용적인 측면 모두 공공기관별로 특수성과 편차가 존재했다. 가장 제도화 정도가 낮은 곳이 지방자치단체이며 제도화 정도가 높은 곳은 대학이었다. 상담기구의 운영 내용과 상담원의 처우, 실제 상담과 사건의 내용 면에서도 기관별, 지역별로 차이를 보였다. 국가기관과 공직유관기관의 고충상담원은 행정 6급에서 8급의 공무원(정규직)들로 비록 상대적으로 낮은 직급이나 매우 안정적인 고용상태에 있었다. 그러나 초·중·고등학교에서는 기간제 보건교사(비정규직)가 다수를 차지했고 대학교에서는 대부분 계약직 상담원(비정규직)으로 고용상태가 불안정했다. 상담원의 지위가 낮음에도 불구하고 전문성이 가장 높으며 교육과 상담, 사건처리가 가장 활발한 곳 역시 대학이라는 사실은 아이러니다. 기관장의 예방교육 참여율이 가장 낮은 곳 또한 대학이었다. 성희롱을 경험에 대한 응답자의 비율은 국가기관과 지방자치단체에서 상대적으로 높게 나타나 실제 성희롱 발생률을 가늠하게 한다.

### 셋째, 성희롱에 관한 성별 간 인식수준의 차이

종사자들의 성희롱에 관한 인식 수준은 대체로 높은 것으로 보이나 성별 간에

성희롱 개념에 대한 이해 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 특히 여성들은 남성  
에 비해 성희롱이 자주 발생한다고 생각하고 있는데, 10%가 넘는 여성 응답자들  
이 ‘거의 매일’ 혹은 ‘일주일에 한두 번’ 정도 성희롱이 발생한다고 응답한 바 있  
다. 이는 성에 관한 남녀 간 인식 차이, 성문화의 차이 등으로 인한 성희롱 인식  
에서의 성별차이에 기인한 것으로 보인다. 특이점은 술따르기 권유를 성희롱으  
로 이해하는 비율은 남성과 여성 모두 약 67% 수준으로, 신체적, 시각적 성희롱,  
불응을 이유로 고용 상 불이익을 주는 행위 등에 비해 상대적으로 낮게 나타났  
다. 이는 ‘술따르기’가 일상적인 성문화 속에 고착화되어 있어 흔하게 발생할 수  
있는 문제임을 역설적으로 보여준다.

#### 넷째, 성희롱 사건의 특징-성차별적 문화와 비대칭적 권력관계의 결과

공공기관의 성희롱 상담 및 사건발생 비율은 모두 낮은 것으로 나타났다. 그러  
나 응답자의 약 50%가 우리 사회의 성희롱이 심각하다고 지적하고 있고, 최근 1  
년간 타인의 성희롱을 목격했거나 인지한 비율(7.4%)이 본인 스스로 성희롱 피  
해를 경험했다고 응답한 비율(3.8%)보다 높았다는 사실, 종사자의 57.3%가 ‘일  
년에 한두 번’, 20.0%는 ‘한 달에 한두 번’, 15.3%는 ‘6개월에 한두 번’ 성희롱이  
발생한다고 응답한 사실, 무엇보다 성희롱 피해 시 대체로 참고 넘어간다고 답한  
것으로 미루어 보아 실제 사건의 발생 비율은 응답 비율보다 훨씬 높을 것이라  
 짐작된다. 참고 넘어간 이유가 업무 및 인사고과 상 불이익과 문제 해결에 대한  
의구심 때문이라는 응답자가 가장 많은 것으로 미루어 보아 발생원인 또한 짐작  
케 한다.

사건발생의 장소, 관계, 형태별로 보면 회식장소에서, 상급자에 의해, 언어적,  
신체적 성희롱이 가장 많이 발생하고 있는 것으로 보인다. 성희롱 가해자는 모  
든 기관을 막론하고 직속 상급자인 경우가 가장 많았으며, 학교의 경우 ‘교수(또  
는 강사)와 학생’ 간에 발생하는 성희롱의 비율이 30.8%로 높은 비중을 차지하  
고 있다. 피해자의 특성은 남성에게 비해 여성이, 정규직에 비해 비정규직의 19  
세~29세의 연령집단이 성희롱에 더 많이 노출되어 있으며, 사건 해결에 있어서  
도 더 큰 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이상의 응답 결과를 종합해 볼 때, 직  
장 내 비대칭적 권력관계와 성차별적 환경이 성희롱에 영향을 미치는 것을 확  
인할 수 있었다.

### 다섯째, 법과 제도의 분절성

현재 우리나라의 성희롱 관련 법과 제도는 비교적 잘 정비되어 있는 듯하다. 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」에 근거하여 여성가족부, 교육과학기술부, 고용노동부, 국가인권위원회 등의 국가기관에서 성희롱 관련 업무를 담당하고 있다. 그러나 관할부처들이 예방업무와 사건고충처리 체계로 분리되어 있어 실제 사건이 발생할 경우 구체적인 협조를 요청할 곳이 모호하며, 관련 법령 또한 행위 주체와 대상, 적용범위, 징계 등에 관해 다른 기준을 제시하고 있다. 대학의 경우, 종사자의 개념에 학생이 포함되어 있지 않아 예방교육 실시와 학생 간 발생하는 성희롱 문제를 처리하기 어렵다고 한다. 때로는 중복적이며 때로는 분절적인 제도와 법적 정비가 시급한 것으로 드러났다.

## 2. 정책 제언

이상과 같은 법적·정책적 검토와 조사결과를 근거로 입법론적 제언과 각 기관과 국가기구에 정책적 제언을 하고자 한다.

### 1) 법적 제언

#### 첫째, 성희롱의 성립요건을 완화한 법률 개정

현행 관련 법령은 성희롱을 ‘고용관계’로 제한함에 따라 다양한 성희롱 사례에 대해서는 규제하지 못하고 있다. 성희롱 사건에 대한 처리와 피해자 보호에 관한 법적 장치 또한 없다. 성희롱의 주체와 관련하여, 각급 학교에서 발생하고 있는 재학 중인 학생들 간의 성희롱과 실제 조사에서도 드러났듯 (여자) 선생에 대한 (남)학생의 가해 행위, 공공기관의 종사자가 아닌 외부인에 의한 가해행위는 현행 성희롱 관련 법령에서 규율하지 못하고 있다. 또한 외국인이 가해자가 되는 성희롱 사례가 점점 늘어나고 있지만, 현행 법령은 이를 포괄하지 못하고 있다. 외국인이 생각하는 자국의 성희롱 관련 법령과 우리나라의 성희롱 관련 법령은 개념 규정이 다르고 관계 또한 다르기 때문에 법령 개정 시 이를 적극 반영할 필

요가 있다. 따라서 서구의 대부분의 법령이 지향하고 있듯, 권력관계와 성차별(gender discrimination)에 기반한 성적 괴롭힘(sexual harrasment)이라는 포괄적인 개념 하에 관계와 대상을 확대하는 방안으로 「여성발전기본법」이나 「국가인권위원회법」을 개정할 필요가 있다.

### 둘째, 성희롱 예방과 사건에 관한 주무 부처의 일원화

현행 성희롱 관련 법령은 세 개로 나뉘어져 있고 이를 관장하는 기관과 기구는 마땅히 존재하지 않는다. 앞서도 지적했듯 법적 개념이 ‘고용관계’로 제한되어 있기 때문에 성희롱 관련 정책이 여성가족부와 고용노동부로 양분되어 있음을 알 수 있다. 그렇기 때문에 성희롱 관련 사건이 발생하거나 그에 대한 어려움이 있을 때 문의할 기관이 모호하게 되며 피해자 구제책과 보호책도 난망한 실정이다. 성차별이라는 보다 포괄적인 방향으로 법적 개념을 확장한다면 주관부서를 여성가족부로 일원화 할 수 있을 것이라 본다.

### 셋째, 신고인의 육체적, 정신적 피해에 대한 구제방안 신설

신고인은 성희롱 발생 시 심각한 육체적, 정신적 고통을 당할 가능성이 높다. 이러한 점을 고려하여 성희롱 사건의 상담이나 신고 이후에 일정 기간의 유급휴가 등을 보장해 줌으로써 피해자를 보호해야 한다. 독일의 입법례를 참조하여 근거 규정을 마련할 필요가 있다. 가령 “사용자는 직장 내에서 성희롱을 당한 피해자에게 성희롱으로 인한 피해를 회복하기 위하여 필요한 기간 동안 휴가를 주어야 한다”는 점을 명문으로 규정하는 것이 그 방안이 될 것이다.

### 넷째, 가해자와 공공기관에 대한 손해배상책임을 명문화하는 방안

현재 해석론 상으로는 성희롱의 가해자, 사안에 따라서는 사용자 등에게도 손해배상청구권이 인정되고 있지만, 명문규정 신설을 통하여 성희롱의 가해자뿐만 아니라 국가나 지방자치단체 등 공공기관도 손해배상책임을 진다는 점을 명확히 할 필요가 있다. 또한 성희롱의 처리과정에서 민간사업장을 대상으로 부과되는 과태료의 금액이 너무 적어 방지책으로서의 효과성에 의문이 제기되므로 이를 대폭 상향조정하여 현실화시킬 필요가 있다.

### 다섯째, 성희롱을 통합적으로 규율할 새로운 법률 제정 검토

앞서 언급했듯, 현행 법령에서 성희롱 사건 처리와 피해자에 대한 보호는 구체적으로 명시되어 있지 않으며, 성희롱에 대한 사용자의 의무책임과 피해자의 권리구제도 반영되어 있지 않는 현실이다. 또한 성희롱 방지와 구제는 각각의 법령에 흩어져 명시되어 있다. 따라서 일선에서 성희롱 사건 처리 및 예방교육에 대한 민원이 증가하고 있는 실정이다. 각각의 개별법을 일부 개정한다고 해서 근본적인 문제를 해결할 수는 없으며, 포괄적으로 통합할 수 있는 구체적인 새로운 법령마련이 시급하다. 이때 성희롱을 성차별과 인권침해의 일면으로 보고 있는 최근의 서구 경향을 참고하면서 한국적 실정에 맞는 안이 도출되어야 할 것이다. 예를 들면, ‘성희롱예방및피해자보호지원법(가제)’을 제정하여 성희롱의 사건 처리와 피해자 보호에 초점을 맞추는 방안, 또는 ‘성차별금지법(가제)’을 제정하여 성희롱을 보다 포괄적이고 통합적으로 다루는 방안 등을 고려해 볼 만하다.

## 2) 기관차원의 과제

### 첫째, 기관장의 의무와 역할에 대한 재고

기관장은 성희롱으로부터 직원들과 종사자들을 보호하고 보다 성평등한 문화를 만들어가야 할 의무가 있다는 사실을 명심해야 한다. 이는 성희롱이 단순히 불쾌한 성적 언동이 아니라, 여성에 대한 차별행위 중 하나이자 권력의 표현이기도하다는 사실을 인지하는 것에서 출발한다. 성폭력 사건의 신고 비율이 실제 사건발생율의 1/10에 그치고 있듯, 성희롱 사건 또한 ‘안 일어나는 것’이 아니라 비가시화 된다는 점을 이해할 필요가 있다. 은폐된 성희롱 사건은 비가시적이지만 불공정한 근무환경을 재생산하여 업무 효율성을 떨어뜨릴 우려가 있으며, 가시화된 사건은 대내외적인 기관신뢰도를 떨어뜨릴 뿐만 아니라 막대한 경제적, 인적 손실을 감수해야 하는 경우가 많다. 성희롱사건처리에 관한 운영지침 마련과 고충처리전담기구 설치, 전임상담원도 지정 등 형식적인 측면뿐만 아니라 내실 있는 예방교육 실시와 사건 발생 시 공정하고 신속한 처리가 기관장의 책임임을 이해해야 할 것이다. 조사에서 드러났듯, 성희롱 예방교육 체계가 상대적으로 미흡했던 국가기관과 지방자치단체 종사자들의 성희롱 피해 경험이 다른 기관에 비해 높게 나타난다는 점을 명심해야 할 것이다. 성희롱을 더 이상 용인하

지 않겠다는 확고한 원칙과 의지를 표명하는 일은 예방교육의 적극적인 실시와 본인 참여로부터 시작될 것이다.

무엇보다 하급자에 대한 상급자, 학생에 대한 교수 사건의 경우, 기관장의 인식수준과 의지가 공정한 사건해결의 핵심이다. 중대한 사건일수록 하급직이거나 비정규직인 상담원이 중재나 사건처리에 어려움을 겪는 바, 기관장의 관리 하에 특정 직급 이상의 관리자가 중재하거나 사건처리과정에 개입하여 실질적인 업무 진행을 도울 수 있도록 제도적 개선을 모색할 필요가 있다. 기관장 책임 하에 내·외부 전문가 자문위원 제도를 두어 교육과 상담, 사건처리의 효율성과 공정성을 꾀하는 방안도 적극 고려해야 할 것이다.

### 둘째, 전문성을 지닌 인적 자원 확보와 예산 지원

조사에서 드러났듯 전임상담원이 없는 공공기관이 초·중·고를 제외할 경우, 34.2%에 이르며, 지방자치단체의 경우, 48.5%가 전임상담원이 없는 실정이다. 지방자치단체의 경우, 상근상담원이 없는 비율 또한 76.5%에 이르고 있다. 또한 성희롱 고충처리 업무담당자의 약 78%는 여성이며, 성희롱 업무 담당 기간은 1-2년 사이라는 응답이 가장 많이 나타나, 인력 충원뿐만 아니라 성희롱 업무의 전문성이 확보가 시급한 것으로 나타나고 있다. 담당자들 스스로도 ‘전문 인력의 부족’을 가장 큰 어려움이자 문제점으로 꼽았다. 이는 상담기구의 신뢰성을 떨어뜨려 상담과 사건처리가 원활하게 이루어지지 않을 우려를 낳으며 실효성 있는 예방정책을 일관되게 집행하는데 어려움을 야기한다. 기관에서 전문적인 상담 인력 확보가 우선이며, 소규모 기관의 경우, 관련 전공을 이수한 직원들을 선발하고 여성가족부가 권고하는 고충상담원 교육, 성평등 교육 등을 통해 내부 전문가를 양성하여 인력풀을 만드는 것이 바람직하다. 전문 인력이 부족한 지방과 소규모 기관의 경우, 지역의 관련 NGO와 연계 시스템을 마련하여 기관을 전속으로 담당하는 외부 전문 강사제도와 지원상담사 제도를 두어 일관되면서 원활한 업무처리와 교육이 이루어지도록 하는 것도 고려해 볼 만하다. 다만 대학과 같은 큰 기관의 경우, 반드시 관련 전공을 이수한 석사과정 이상의 전임상담원 배치를 필수 사항으로 인지해야 할 것이다.

예산지원도 시급한 실정인데, 2011년도 여성가족부 조사 자료에 따르면, 전체 공공기관의 약 38.3%가 성희롱 예방교육 예산이 전혀 없다고 응답한 바 있으며,

이번 설문조사에서는 24.7%가 예산이 전혀 없다고 응답했다. 예산 확보에서 상대적으로 나은 곳은 대학이며 교육청의 경우 약 40.4%가 예산이 전혀 없다고 응답하여 성희롱 예방교육에 관한 가장 비교육적인 곳임이 드러났다.

전문성을 갖춘 상담원의 부재, 그나마 있는 상담원의 불안정한 지위와 순환근무로 인한 업무연속성 단절, 부족한 예산 등의 문제로 인해 종사자들은 직장 내에 성희롱 고충처리 기구의 존재여부조차 알지 못하고 사건이 발생해도 참고 넘어가는 경우가 많으며, 이는 상담실적의 저조와 실제 사건발생시 처리능력 부재라는 악순환에 빠지게 한다.

고충상담원의 처우개선을 위한 노력과 더불어 고된 업무에 시달리는 담당자에 대한 실질적·정서적 지원 또한 필요하다. 실제 상담과 사건을 많이 다루는 상담원들은 본인 스스로 스트레스와 심리적 상흔을 입는다. 이들의 스트레스 극복과 심리치료를 위한 지원마련이 시급하며, 가장 이상적인 것은 교육과 홍보, 상담과 사건처리 등의 업무가 전문가별로 구분되어 실행되는 것이다.

이를 위해서는 적절한 예산 확보가 우선적일 것이다. 연간 업무 예산 평균 63만원은 예방교육과 홍보, 상담, 사건 접수 및 조사, 피해자 지원 등을 수행하기에 턱없이 부족하다. 형식만 갖추어 놓고 실질적인 내용이 없거나 실행하지 않고 있다는 증거다. 성희롱 관련 전담기구의 독립성과 전문성을 확보할 수 있는 적절한 수준의 인적 충원과 물리적 환경 조성이 기관의 급선무일 것이다.

### 셋째, 고충처리기구에 대한 인식 재고와 기관 내 원활한 업무 협조

많은 업무담당자들이 타부서와 타직원들의 비협조적인 태도가 힘들다고 지적하고 있다. 이는 고충처리기구의 기관 내 실질적인 위상과 담당자의 지위와 연관되겠지만 무엇보다 고충처리기구에 대한 직원들의 인식과 연관된다. ‘사소한 일’을 하는 부서, 심지어 ‘쓸데없는’ 부서라는 부정적 인식이 고충처리기구의 활동을 위축시킨다. 고충처리기구는 사건처리뿐만 아니라 예방 교육 등에서 원활한 부처 간 협조와 지원이 있어야만 업무수행이 가능한 곳이다. 이를 위해서는 구성원들의 인식 개선이 필수적이며, 실질적인 위상강화를 위해 기관장의 노력이 필요하다. 대학의 경우, 예방교육과 사건처리 시 인사팀, 총무팀, 학생지원팀, 교무처 등 부처 간 업무 협조가 필요하며, 피해자 지원에 있어서도 학생생활상담소, 보건소, 병원, 로스쿨 등 기존의 학내 기구들과 인프라가 최대한 연계되어 활용될

필요가 있다. 때문에 기관 내 구성원들을 대상으로 성평등한 업무환경 조성을 위한 고충처리기구의 필요성에 대해 적극적인 홍보와 교육이 필요하다.

### 넷째, 고충처리기구의 명칭 변경과 역할 재고

이상과 같은 부정적 인식을 개선하고 고충처리기구의 위상을 제고하기 위해 현재 공공기관 내 성희롱고충처리기구의 명칭을 ‘성평등위원회’나 ‘성평등센터’로 개칭하는 것을 고려해 볼만하다. 조직의 기타 민원처리기구와 분리하되 성희롱사건만을 다루는 곳이 아니라 조직의 성평등문화 개선 차원의 활동과 역할을 부여할 필요가 있다. 이는 이용자가 낙인화되지 않고 자유롭게 기구를 활용할 수 있는 장점이 있으며, 실제 예산확보와 전문상담원의 확보에도 정당성을 제공할 수 있을 것이다. 예를 들어, 몇몇 대학에서는 성평등상담소, 양성평등센터, 또는 인권센터 등의 명칭으로 성희롱 상담과 사건처리는 물론 각종 교육 프로그램을 통해 성평등인식 제고를 위한 활동을 활발히 하고 있는데 이를 참고할 필요가 있다.

## 3) 정부차원의 과제

### 첫째, 기관별 특수성에 따른 문제점 파악과 실효성 있는 점검 시스템 마련

조사에서 나타나듯 공공기관은 형태와 규모, 내용면에서 다양하며, 이에 따른 고충처리기구의 형태와 운영실정, 욕구도 다양하다. 예를 들어, 성희롱고충처리와 관련하여 기본적인 형식이 적절하게 구성되어 있지 않은 기관은 지방자치단체이다. 지방자치단체의 경우 전담기구와 담당자가 모두 있는 비율이 가장 낮고, 전임상담원이 아예 없다고 응답한 비율과 상담실이 없다는 비율도 가장 높게 나타나고 있다. 또한 사건이 일어났을 때 참고할 수 있는 자체 규정이 없다는 응답도 가장 높게 나타나, 다른 공공기관에 비해 성희롱 관련 업무를 처리할 준비가 거의 갖추어지지 않은 것으로 보인다. 반면 상담실 설치, 예산 확보, 사건 처리 규정 등의 측면으로 볼 때, 대학이 그래도 다른 공공기관에 비해 업무 처리 준비가 가장 잘 되어 있으며, 상담이나 사건 처리 경험도 높게 나타나고 있다. 그러나 상담원의 위치는 가장 불안정한 것으로 나타났다. 빈도가 높은 사건의 유형과 가해자-피해자 관계도 기관별로 다르게 나타난다. 이를 위해서는 보다 체계적이며

포괄적인 종사자 실태와 경험 조사가 필요하다. 이를 기반으로 정부는 기관별 차이들을 세심하게 파악하여 기관 실정에 맞는 정책 수립과 실행을 권고해야 할 것이다.

점검시스템과 관련해서는 우선, 매년 2월에 실시되고 있는 공공기관 실적 보고 시 기관별 규모를 고려한 배점표 마련이 고려되어야 한다. 현재 예방교육, 심의위원회 구성 등이 모든 공공기관에 의무화 되어 있고 이에 따라 점수 배정이 되어 있는데 소규모 사업장의 경우 예방교육은 가능하나 심의위원회 구성 등은 현실적으로 불가능하다. 따라서 기관별 규모에 맞는 배점 기준 마련이 시급한 것으로 보인다.

무엇보다 매년 2월에 실시되고 있는 기관실적 입력 방식에서 더 나아가 체계적인 점검 시스템을 구축해야 할 것이다. 현재 시행되고 있는 형식적인 실적 입력 시스템을 통해서는 기관의 실태를 파악하기 어려운 실정이다. 여성가족부는 사건이 발생한 기관을 중심으로 실사점검을 실시하고 있으나 이런 방식은 실제 상담과 사건처리를 원활하게 하고 있는 기구들을 오히려 낙인화하여 원만한 사건처리를 방해할 뿐만 아니라, 활동을 위축시킬 우려마저 야기한다. 따라서 현행 시스템을 보충하여 매년 특정 기관들을 지역별로 선별하여 실사 점검을 정기적으로 실행하는 것이 필요하다. 또한 상담 실적이 많고 사건 발생률이 높은 기관일수록 고충상담기구 운영이 잘되고 있다는 역설적인 표현이니 우선적으로 이러한 기구들에 관심을 가지고 예산을 지원해 주는 방안도 모색해 볼 만하다. 내실 있고 실효성 있는 정책을 실행하고 있는 기관들에게 인센티브를 부여하여 사기를 진작시키고 지속적인 활동을 지원하는 것이 중요하다.

### 둘째, 예방교육에 필요한 다양한 자료 개발과 전임상담원의 전문성 제고 방안 마련

많은 상담원들이 지적한 바처럼, 예방교육의 내실화를 위한 교육자료 개발과 전문 강사들의 자질 재고가 필요하다. 동영상의 경우, 대상별, 기관별 특수성을 반영한 자료 개발과 보급이 시급하며, 전문가 양성을 위해 현재 양성평등진흥원에서 위탁, 실시되고 있는 고충처리상담원 교육뿐만 아니라 전반적인 성평등교육 이수를 상담원의 필수 자질로 강제화할 필요가 있다. 여성학, 사회학, 법학, 심리학, 사회복지학 등 대학의 기존 학과에 성희롱 고충상담원, 성희롱 전문강사

등 관련 전문가를 양성하는 프로그램을 위탁 실시하는 방안도 모색해 볼 만하다. 이를 통해 양성된 기관 내부의 전문가가 성인지 교육, 성희롱 예방교육, 상담 등을 지속적으로 담당하게 하여 교육효과를 높이고 기관홍보와 상담과의 연결성을 확보하며, 실제 사건처리의 전문성을 제고하는 것이 필요하다.

### 셋째, 전임상담원의 처우 개선책 마련

일선에서 교육과 상담, 사건처리를 담당하는 상담원의 전문성을 제고하고 이들의 불안정한 지위와 처우를 개선하기 위해 정부차원의 대책이 필요하다. 일반 공공기관의 경우, 전문성 부족과 기타 업무와의 겹침이 문제이며 대학의 경우, 상대적으로 상담관련 전문성은 높으나 불안정한 지위가 문제로 드러났다. 불안정한 고용 상 지위와 순환보직으로 인해 전문성 확보가 어렵고 업무단절이 심하며, 고용 상태가 안정적이든 그렇지 않든 간에 모든 공공기관에서는 업무의 단절이 발생하고 있었다. 업무 수행의 단절로 인해 고충처리창구의 안정화 및 장기적인 계획 수립이 어려워지며, 나아가 상담업무에서 가장 중요한 종사자와의 신뢰관계 형성이 힘든 상태이다. 무엇보다 책임은 있으나 권한은 없는 상태가 가장 큰 문제다. 상담과 사건처리, 교육과 기타 운영 업무 병행에 피해자, 가해자에 대한 심리치료까지 필요한 경우가 있는데, 이를 한 사람의 상담원이 전담한다는 것은 실질적으로 불가능하다.

따라서 정부차원에서 전임상담원에 대한 안정적 위치 확보와 지원 방안이 시급하다. 예를 들어, ○인 이상 사업장에는 전문상담원 최소 ○인을 둔다고 정하고, 1인에 대해서는 업무 연속성을 위해 자격규정과 업무연한을 규율하고 정부차원의 예산지원이 필요하다. 규모가 작은 사업장의 경우, 전임상담원제도가 현실적으로 어려워므로 겹침하는 직원에 대한 교육기회 제공, 인센티브 부여 등 다양한 지원책이 고려되어야 한다. 예산 또한 최소 규정을 두어야 실질적인 업무수행을 할 수 있는 기반 구축이 될 것이다. 결론적으로 성희롱 예방과 적절한 사건 처리를 위해 전담기구가 실질적인 활동을 계획하고 진행할 수 있도록 하고, 각 기관에서 기구의 확장과 예산 및 인력을 확보하기 위해서는 정부차원의 물리적 강제가 필요하며, 이를 위한 관련법령 정비와 강화, 체계적인 기관 점검과 관리, 그리고 기본적인 예산 지원 등이 절실하다.

### 넷째, 외국인 종사자에 대한 대책 마련

심층면접에서 지적된 것처럼 외국인 종사자와 연관된 성희롱 문제가 점차 증가하고 있는 추세인데 이는 우리사회 외국인 거주자의 증가와 더불어 향후 확대될 전망이다. 공공기관과 교육기관 공히 외국인 종사자, 외국인 학생의 비율이 점차 증가하고 있지만 상담과 사건처리에 관한 가이드라인, 이를 다룰 수 있는 전문인력은 거의 부재한 상황이다. 정부차원에서 사건처리 가이드라인과 예방교육 교재 마련, 홍보물 마련과 통번역 지원, 외국인에 대한 법률적 지원책 마련이 시급해 보인다. 예방 교육 내용에도 성평등 문제뿐만 아니라 인종차별의 문제점들을 포함하여 인종감수성을 제고할 필요성이 있다. 또한 국내 교환학생과 외국 파견 교환학생들에게는 성희롱 예방교육을 필수로 하여 사건을 미연에 방지하는 것이 중요하다. 특히 사건 발생 시 외교문제로 확대되지 않도록 철저한 교육과 관리지침이 필요하다. 이를 위해 학생 간 성희롱을 규제할 수 있고 예방교육을 강제화할 수 있는 법적 정비와 외국인에 관한 규정 마련이 우선적이다.

### 다섯째, 실질적인 지원책 모색을 위한 법적 정비 및 단일 지원체계 구축마련

현재 성희롱예방책과 기관점검, 사건고충처리와 구제절차에 관한 관할 정부부서는 여성가족부와 교육과학기술부, 고용노동부와 국가인권위원회로 분산되어 있어 이를 포괄적으로 주관하는 체계가 부재한 실정이다. 앞서 지적했듯, 일선에서는 실제 사건이 발생할 경우 구체적인 협조를 요청할 곳이 모호하며, 관련 법령 또한 행위 주체와 대상, 적용범위, 징계 등에 관해 다른 기준을 제시하고 있어 사건처리에 고충을 겪고 있다. 교육기관을 관장하는 교육과학부는 아예 성희롱 관련 담당부서를 없애 버린 상태에서 업무분장이 여러 부서에 흩어져 있고, 국가인권위원회는 구제절차에만 관여하기 때문에 여성가족부가 보다 실질적인 지원책과 점검책을 마련해야 하는 실정이다.

특히 최근에는 개별 기관이 가해자의 징계에 대한 불복절차 및 행정소송에 시달리거나 상담원이 가해자 등에 의한 협박과 물리적 위협에 시달리거나 명예훼손 등 소송 등에 휘말리는 경우가 많다. 이로 인해 해당 기관의 막대한 경제적 손실은 물론 피해구제가 위축되고 피해자가 적절히 보호되지 못하는 경향이 있으며, 상담원이 개인적으로 겪는 물리적, 정신적 피해가 막심하다. 또한 신고한 피해자를 보호할 수 있는 법적 장치가 없어 법적소송으로 확대되었을 때 가해자

측에 피해자와 참고인들의 신원이 공개되어 2차 피해로 이어지는 경우가 많다. 따라서 기관별 특수성을 고려할 때 여성가족부가 업무를 전적으로 관장할 수 없다면 통합적이며 일관된 정책 방향 설정과 집행을 위해 단일 협의체를 구성하거나 단일 기구를 만드는 방안도 고려해 볼 만하다.

예를 들어, 정부부처 간 협의 하에 전국 단위 혹은 광역별 성희롱 원스톱 센터(One-Stop Center for Sexual Harrassment) 설치하여 예방교육, 예산지원, 인력지원, 법률지원, 의료지원, 상담지원, 사건처리지원 등 기관들에 보다 실질적인 도움을 줄 수 있는 방안을 고려해 볼 필요가 있다. 이때 가해자, 피해자에 대한 심리상담, 치유 프로그램 마련과 지원, 피해자 보호책도 같이 고려되어야 할 것이다.

새로운 기구 마련이 어렵다면 잠정적으로라도 여성가족부 산하에 공공기관만을 대상으로 하는 일관된 서비스체계를 마련하는 것도 고려해 볼 만하다. 가령, 2012년 11월 말 현재 개정된 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조의 2항, 성폭력 예방교육 지원기관의 설치 운영 안과 연계하여 기존 공공기관 내 성희롱고충처리기구의 공식적인 위상을 제고하는 방안도 요청된다. 구체적으로 기관운영이 잘되고 있는 몇몇 대학의 상담소를 성폭력상담소로 선정하여 타 기관들과 연계하고, 원활한 상담, 사건처리, 교육업무 등을 수행할 수 있게 하는 방안을 제언해 본다.

#### 여섯째, 치유와 회복 프로그램의 제도화와 성평등 교육의 의무화 방안 마련

상당수의 고충상담원들은 공식적 징계절차가 아니라 중재를 통해 사건을 해결하는 경우가 많고 실제 피해자들 또한 징계보다는 사실에 대한 진정한 인정과 사과를 선호하는 경우가 많다고 한다. 징벌적 결과로 가게 되면 당사자는 물론 해당 기관이 입는 물리적 손실 또한 막대한 경우가 많다. 따라서 공식징계절차를 구체화하는 일뿐만 아니라 비공식 ‘중재절차’ 과정 시 반드시 필요한 사항(예를 들면, 조치와 관련된 가이드라인 마련과 강제화 방안)을 구체화할 필요가 있다.

이때 공히 중요한 것은 사건 이후에 남는 상처를 치유하는 것이다. 여기에는 피해자에 대한 치유와 회복 프로그램, 가해자에 대해서는 자기성찰과 성평등교육 기회와 치유와 회복 프로그램 제공이 모두 필요하다. 문제는 이러한 프로그램이 제대로 개발되어 있지 않을 뿐만 아니라 현재는 일부 NGO단체들이 자체 개

발한 프로그램에 가해자들을 파견하는 형식이므로 당사자의 반발이 크고 경제적 손실 또한 만만치 않다고 한다. 이를 개선하기 위해 정부차원의 프로그램 개발과 보급, 당사자 지원책이 모색되어야 한다. 상담원들이 입는 심리적 스트레스를 해소할 수 있는 지원책 마련 또한 적극 고려되어야 할 것이다.

보다 근본적으로는 적어도 교육기관에서는 성희롱예방교육과 별개로 성평등교육이 의무화될 필요가 있다. 특히 대학의 경우, 성평등교육을 필수교양과목으로 두고, 관장기구를 성평등센터나 상담소로 지정하여 이를 통해 성희롱, 성매매 예방교육이 포괄적으로 실시될 필요가 있다. 개정된 성폭력 법안 제19조의2항(상담원 교육훈련시설)을 적극적으로 적용하여 각 대학의 상담소를 성폭력 상담원의 전문교육 위탁기관으로 활용한다면 대학 내 교육뿐만 아니라 외부 전문강사 양성에도 효과적이라 생각된다. 이를 통해 기관 내 위상이 제고되고 성평등교육의 내실 또한 꾀해질 것으로 기대된다.

결국 젠더감수성은 미래의 인재들이 갖추어야 할 필수적인 요건으로 이들이 향후 우리사회의 주역이 되어 성차별 없는 평등한 사회를 가꾸어 나갈 것이다. 이를 위한 기반 마련은 정부의 책임이자 우리 모두의 의무다. 성희롱문제의 근본적인 해결 또한 이 지점에서 사유되어야 할 것이다.

## 참고문헌

### 1. 국내문헌

- 곽병선(2007), “군산지역 직장내 성희롱에 대한 인식 및 실태에 관한 연구”, 한국 법학회, 『법학연구』 제27권, 305-332.
- 강동욱(2001), “직장내 성희롱의 실태에 관한 연구”, 비교형사법학회, 『비교형사법연구』 제3권 2호, 454-483.
- \_\_\_\_\_ (2008), “직장내 성희롱의 의의와 그 유형에 관한 고찰”, 한양법학회, 『한양법학』 제19권 3호, 225-246.
- \_\_\_\_\_ (2009), “직장내 성희롱의 시정신청 사례에 관한 고찰”, 한양법학회, 『한양법학』 제25집.
- 강희순(2002), 『대학내 성희롱에 관한 실태와 대처방안』, 순천대학원 석사학위논문.
- 고용노동부(2011), 『여성과 취업』.
- 공미혜(1995), “직장내 성희롱의 실태와 영향요인”, 한국여성학회, 『한국여성학』 제11집.
- 국가인권위원회(2007a), 『국가인권위원회 결정례집, 제1집(2007): 성희롱』.
- \_\_\_\_\_ (2007b), 『2007 인권상담사례집』.
- \_\_\_\_\_ (2007c), 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제1집』.
- \_\_\_\_\_ (2007d), 『성희롱 시정권고 결정례집(제1집)』.
- \_\_\_\_\_ (2008), 『성희롱 업무 이관 3주년 기념 토론회: 성희롱 시정활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여』.
- \_\_\_\_\_ (2009a), 『국가인권위원회 성희롱 시정 권고 사례집 제2집』.
- \_\_\_\_\_ (2009b), 『성희롱시정권고 사례집(제2집)』.
- \_\_\_\_\_ (2010), 『성희롱시정권고 사례집(제3집)』.
- \_\_\_\_\_ (2011a), 『대학내 성희롱, 성폭력 예방 및 대처 전문가 네트워크 구축 간담회 자료집』.
- \_\_\_\_\_ (2011b), 『성희롱시정권고 사례집(제4집)』.
- \_\_\_\_\_ (2011c), 『국가인권위원회 출범 10주년 기념 토론회 ‘차별시정 10년, 차별의 재발견’』.
- \_\_\_\_\_ (2012a), 『2012년 업무계획』.
- \_\_\_\_\_ (2012b), 『인권증진을 위한 3개년 계획(2012-2014)』.
- 국미애(2003), “직장 내 성희롱 규제와 ‘사용자 책임’”, 이화여자대학교 한국여성연구원,

『여성학논집』 제20집.

- 김관선(2010), 「공공기관 종사자들의 성희롱에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」, 동국대학교 행정학 석사학위논문.
- 김금란(2004), 「직장내 성희롱 인식에 영향을 미치는 요인 연구; 공공기관 종사자의 인식을 중심으로」, 한양대학교 석사학위논문.
- 김민정(2009), “성희롱 정책결정과정을 통해서 본 유럽연합의 비공식 가버넌스”, 『동서연구』, 제21권 1호.
- 김성훈(2006), “미국의 직장내 성희롱 문제”, 한국노동연구원, 『국제노동브리프』, 제4권 6호.
- 김석훈(2002), 「성희롱의 법적 책임에 관한 연구」, 연세대학교 석사학위논문.
- 김선희(1999), “성희롱 관련법에 대한 고찰 - 99년 제·개정법을 중심으로”, 신라대학교 여성문제 연구소, 『여성연구논집』 제10집.
- 김양희(1995), “직장여성의 성희롱 경험과 관련 정책에 관한 인식”, 한국여성정책연구원, 『여성연구』 49호.
- 김엘림(1997), 『직장 내 성희롱의 법적 대책방안 연구』, 한국여성개발원, 1997.
- \_\_\_\_\_(2009a), “‘직장내 성희롱’의 법적 개념과 판단기준”, 한국노동법학회, 『노동법학』, 제32호.
- \_\_\_\_\_(2009b), 『남녀평등과 법』, 한국방송통신대학출판부, 2009.
- \_\_\_\_\_(2010), “성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임”, 한국노동법학회, 『노동법학』, 제34호.
- 김옥희(2001), 「공공기관에서 성희롱 정책의 실태분석: 경북북부 지역을 중심으로」, 안동대학교 석사학위논문.
- 김용화(2012), 「성희롱 판단기준에 대한 소고」, 『법학연구』 제 20권. 제 1호, 23-44.
- 김정인(2000), 『성희롱 행동의 이해와 실제』, 서울 : 교육과학사
- 김태선(2009), “성희롱의 민사책임”, 한국법학원, 『저스티스』, 통권 제112호.
- 김현정(1998), 「직장내 성적괴롭힘에 대한 심리학적 일 연구」, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 노동부(2009), 『여성과 취업』.
- 문희경(2010), 『성희롱의 이해』, 교육과학사.
- 민가람(2002), 「공조직내 성희롱이 생산성 및 직무관련태도에 미치는 영향」, 명지대학교 석사학위논문.
- 박경준(2008), “리얼타임 델파이(Real-time Delphi)기법 : 익명성이 보장된 전문가 예

- 측”, 국토연구원, 『국토』 제 317호.
- 박귀천(2011), “성희롱피해자의 보호에 관한 입법론적 고찰 : 독일의 작업거부권에 대한 검토를 중심으로”, 『입법평가와 젠더법』, 한국법제연구원·이화여대 젠더법학연구소 공동학술대회 자료집 (2011.6.10).
- 박동명(2003), “성희롱에 대한 법적 이해와 대책”, 『법률행정논총』, 제 23권 1호.
- 박상혁 외(2007), 『대학내 성희롱, 성폭력 실태 및 예방교육 활성화 방안연구』, 교육인적자원부.
- 박선영(2006), 『성차별·성희롱 시정에 대한 성과와 과제』, 『공법연구』, 제35권 2호.
- 박선영 외(2011), 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원.
- 박영빈(2002), 「성적괴롭힘으로 인한 여대생의 심리사회적 손상에 관한 연구」, 한림대학교 석사학위논문.
- 박영호·김정인(1998), “성적괴롭힘에 대한 태도조사 및 판단근거의 귀인분석”, 경남대학교 인문과학연구소, 『경남대인문논총』 제11집, 21-45.
- 박정옥 외(2008), “직장내 성희롱 법제화 10년, 새로운 운동의 모색을 위하여 - 한국여성민우회 상담사례를 중심으로”, 도서출판 여이연, 『여/성이론』, 제19호.
- 박천오(2001), “공조직에서의 성희롱 문제 : 조직학적 관점에서의 논의”, 명지대학교 사회과학연구소, 『사회과학논총』, 제17집.
- 변혜정(2008), “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마”, 한국여성학회, 『한국여성학』, 제24권 3호.
- 서영주(2001), “성희롱 관련법에 대한 고찰”, 강원대학교 비교법학연구소, 『강원법학』, 제14권.
- 손희권(2002), “성희롱 사건의 성립요건 및 법적 책임 등에 관한 대법원 판례 분석”, 한국교육행정학회, 『교육행정학연구』, 제20권 1호(통권 제46호).
- 신성자(1993), “직장에서 발생하는 성적성가심의 유형, 부정적 영향, 그리고 피해여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구”, 경남대 사회과학연구소, 『사회과학연구』 제5집.
- 심영희(2002), “1990년대 한국 성정책의 전개과정”, 한양대학교 여성연구소, 『젠더와 사회』, 제1호.
- 여성부(2002), 『성희롱 예방 클리닉』.
- \_\_\_\_\_ (2001a), 『공공기관 성희롱 실태조사 결과보고서』.
- \_\_\_\_\_ (2001b), 『관리자를 위한 성희롱 예방가이드』.
- 여성가족부(2007a), 『공공기관 성희롱예방 업무편람』.

- \_\_\_\_\_ (2007b), 『공공기관 성희롱예방 우수사례집』.
- \_\_\_\_\_ (2010), 『2009 년도 여성정책연차보고서』.
- \_\_\_\_\_ (2011), 『2010 년도 여성정책연차보고서』.
- \_\_\_\_\_ (2012a), 『2012 공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내』.
- \_\_\_\_\_ (2012b), 『2011 년도 여성정책연차보고서』.
- 오정진(1998), “성희롱의 법적 개념”, 『여성과 사회』, 제 9호.
- 오학수(2010), “일본의 성희롱 대책과 과제 : 개인가맹유니언의 분쟁해결을 통하여”, 한국노동연구원, 『국제노동브리프』, 제8권 9호.
- 오희진, 고효정(2003), “중 고등학교 여교사들의 직장내 성희롱에 대한 인식 및 경험”, 『한국보건간호학회지』 제17권 2호.
- 윤가현(2001), 『성문화와 심리』, 서울 : 학지사.
- 이나영(1999), “학교 내 성희롱의 실태와 규제방안”, 신라대학교 여성문제 연구소, 『여성 연구논집』 제10집, 163-177.
- 이달휴(2005a), “성희롱과 민사책임”, 한국재산법학회, 『재산법연구』, 제22권 1호.
- \_\_\_\_\_ (2005b), “제3자의 성희롱과 책임”, 한국노동법학회, 『노동법학』, 제16호.
- 이성은(2003), “성희롱-이성애 제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰”, 한국여성학회, 『한국여성학』, 제19권 2호.
- 이성희·이승미(2001), “직장여성의 성희롱 경험실태와 관련법인 분석; 전라북도 직장 여성의 인식을 중심으로”, 『대한가정학회지』 제39권 2호.
- 이은심(2010), 『남성의 성문화를 통해 본 직장내 성희롱 인식에 관한 연구: 30대 대졸 사무직 남성들을 중심으로』, 이화여자대학교 석사학위논문
- 이종걸(1994), “Sexual Harassment의 성부”, 『인권과 정의』 제214호.
- 이종수(2008), 『우리나라 직장 내 성희롱 법제의 문제점과 개선방향』, 충북대학교 석사 학위 논문.
- 이재경·마경희(2002), “직장 내 성희롱 실태 및 법적 규제에 대한 조사 연구”, 이화여대 한국여성연구원, 『여성학논집』 제19집.
- 이정(2003), “직장 내 성희롱(sexual harassment)과 사용자 책임 - 롯데호텔 성희롱 사건을 중심으로 -”, 한국외국어대학교 법학연구소, 『외법논집』, 제14집.
- 이희래(2005), 『성희롱예방정책의 효과에 관한 연구: 공, 사 조직 구성원의 인식비교를 중심으로』, 대전대학교 박사학위논문.
- 임동진(2000), 『직장내 성희롱에 대한 인식에 관한 연구』, 국민대학교 석사학위 논문.
- 장필화(1995), “직장내 성희롱에 대한 이해와 대처방안 모색: 지침서 개발을 중심으로

- 로”, 『여성학논집』 제11집.
- 조주현 외(2003), 『대학내 성희롱, 성폭력 예방에 관한 연구』, 교육인적자원부.
- 전영실(1999), 『직장내 성희롱의 실태와 대책』, 서울 : 형사정책연구원.
- 차선자(2005), “국가인권위원회법의 성희롱 개념 및 그 규제에 관한 고찰”, 한국법철학회, 『법철학연구』 8권 2호.
- 최윤정(2004), “직장 내 성희롱의 ‘산업재해’ 인식 및 적용의 필요성”, 이화여자대학교 한국여성연구원, 『여성학논집』, 제21집 1호.
- 최인숙·권수현(2007), 『성희롱 예방교육 전문강사 심화과정 교육 프로그램 개발』, 한국양성형등교육진흥원.
- 천대윤(1999), “기업 및 공공기관의 성희롱 정책개발에 관한 고찰”, 한국정책학회 하계 학술대회 논문집.
- 한국성폭력상담소(2001), 『직장내 성희롱 예방교육 가이드』.
- 한국여성민우회(2008), 『성희롱 대응운동, 다른 질문으로 새로운 상상을 열다』.
- 한정자·김인순(2001), 『법적 규제에 따른 직장내 성희롱의 실태 및 개선방안 연구』, 한국여성정책연구원(구, 한국여성개발원).
- 한정자(2002), “직장내 성희롱에 대한 영향요인에 관한 연구”, 『비서학논총』 제9권 2호.
- 홍경옥(2005), “직장 내 성차별 관행과 성희롱 인식에 관한 연구”, 한국비서학회, 『한국비서학회지』 제14권 제1호 (통권 21호).
- 홍미연, 우양호(2008), “여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구”, 『한국사회와 행정연구』, 제19권 1호.
- 황현락(2006), 『성희롱 예방과 구제에 관한 행정법적 연구』, 한양대학교 박사학위 논문.

## 2. 외국문헌

- Antecol, Heather & Cobb-Clark, Deborah(2004), "The Changing Nature of Employment-Related Sexual Harassment: Evidence from the U.S. Federal Government, 1978-1994," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 3 (Apr., 2004), Cornell University, School of Industrial & Labor Relations: 443-461.
- Bowes-Sperry, Lynn & O'Leary-Kelly, Anne M.(2005), "To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers," *The Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 2 (Apr., 2005), Academy of Management: 288-306.

- Breitenbecher, K. H.(2000), "Sexual assault on college campuses: Is an ounce of prevention enough?", *Applied. & Preventative Psychology* 9:23-52.
- Cochran, C. & Frazier, P.(1992), "Sexual harassment on campus: Prevalence, responses, and definitions," ERIC Document Reproduction Service No. ED353536.
- Dunwoody-Miller, V. & Gutek, B. A.(1985) S. H. E. "Project report: Sexual Harassment in th State Workforce: Results of a Survey. Sacramento," CA: Sexual Harassment in Employment Project of th California Commission on th Status of Women.
- Ellis, S., Barak, A., & Pinto, A.(1991), "Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace." *Journal of Applied Social Psychology*, 21: 1320~1337.
- Farley, L.(1978), *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women*, New York: McGraw Hill.
- Fitzgerald, L. F.(1996), "Sexual harassment: The definition and measurement of a construct," in M. A. Paludi(ed.), *Sexual harassment on college campus: Abusing the Ivory Power*, 2nd, New York: State University of New York Press.
- Hill, Catherine & Sliva, Elena(2005), *Drawing the line: sexual harassment on the campus*, AAUW Educational Foundation.
- Hobson C. J., & Guziewicz, J (2002), "Sexual harassment:Preventive/protective at U. S. college and universities," *College Student Affairs Journal*, 21(2), 17-29.
- Huen, Yuki W. P.(2007), "Workplace Sexual Harassment in Japan: A Review of Combating Measures Taken," *Asian Survey*, Vol. 47, No. 5 (September/October 2007), University of California Press: 811-827.
- Icenogle, Marjorie L., Eagle, Bruce W., Sohel, Ahmad & Lisa, A. Hanks(2002), "Assessing Perceptions of Sexual Harassment Behaviors in a Manufacturing Environment," *Journal of Business and Psychology*, Vol. 16, No. 4 (Jun., 2002), Springer: 601-616.
- Jackson, Robert A. & Newman, Meredith A.(2004), "Sexual Harassment in the Federal Workplace Revisited: Influences on Sexual Harassment by Gender," *Public Administration Review*, Vol. 64, No. 6 (Nov. - Dec., 2004), Blackwell: 705-717.
- Knapp, Deborah Erdos, Faley, Robert H., Ekeberg, Steven E. & Dubois, Cathy L. Z.(1997), "Determinants of Target Responses to Sexual Harassment: A

- Conceptual Framework," *The Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 3 (Jul., 1997), *Academy of Management*: 687-729.
- Kalof, Linda, Eby, Kimberly K., Matheson, Jennifer L. & Kroska, Rob J.(2001), "The Influence of Race and Gender on Student Self-Reports of Sexual Harassment by College Professors," *Gender and Society*, Vol. 15, No. 2 (Apr., 2001), Sage Publications, Inc.: 282-302.
- Lee, Sung-Eun(2002), *Sexual Harassment in Korean Organization*, Ph. D. University of York, The Center for Women's Studies.
- MacKinnon, C.(1978), *Sexual Harassment of Working Women*, NY: The Free Press.
- Martucci, W. C., & Lu, Z. (2005), "Sexual-harassment training The wave of the future in state legislative efforts," *Employment Relations Today*, 32(2), 87-95.
- Newman, Meredith A., Jackson, Robert A. & Baker, Douglas D.(2003), "Sexual Harassment in the Federal Workplace," *Public Administration Review*, Vol. 63, No. 4 (Jul. - Aug., 2003), Blackwell: 472-483.
- O'Leary-Kelly, Anne M., Paetzold, Ramona L. & Griffin, Ricky W.(2000), "Sexual Harassment as Aggressive Behavior: An Actor-Based Perspective," *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 2 (Apr., 2000), *Academy of Management*: 372-388.
- Palaudi, M. A.(1996), *Sexual Harassment on College Campuses-Abusing the Ivory Power*(revised ed.), Albany, NY: State university of New York Press.
- Raver, Jana L. & Gelfand, Michele J.(2005), "Beyond the Individual Victim: Linking Sexual Harassment, Team Processes, and Team Performance," *The Academy of Management Journal*, Vol. 48, No. 3 (Jun., 2005), *Academy of Management*: 387-400.
- Reeves, Matha E.(2010), *Women in Business : Theory, Case Studies, and Legal Challenges*, Routledge.
- Ulvik, Merit(2008), *Protection from sexual harassment at the workplace in the United States and what European Union could learn from it*, Central European University.
- Saguy, A. C. (2000), *Defining sexual harassment in France and United States : 1975-1998*, Unpublished Doctoral Dissertation, Princeton University.
- Schneider, Beth E.(1987), "Graduate Women, Sexual Harassment, and University Policy," *The Journal of Higher Education*, Vol. 58, No. 1 (Jan. - Feb., 1987),

Ohio State University Press: 46-65.

Uggen, Christopher & Blackstone, Amy(2004), "Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power," American Sociological Review, Vol. 69, No. 1 (Feb., 2004), American Sociological Association: 64-92.

Uggen, Christopher & Shinohara, Chika(2009), "Sexual Harassment Comes of Age : A Comparative Analysis of the United States and Japan," The Sociological Quarterly, Vol. 50.

Welsh, Sandy(1999), "Gender and Sexual Harassment," Annual Review of Sociology, Vol. 25, Annual Reviews: 169-190.

Welsh, Sandy, Carr, Jacquie, MacQuarrie, Barbara & Huntley, Audrey(2006) "'I'm Not Thinking of It as Sexual Harassment": Understanding Harassment across Race and Citizenship," Gender and Society, Vol. 20, No. 1 (Feb., 2006), Sage Publications, Inc.: 87-107

Williams, Elizabeth A., Lam, Julie A. & Shively, Michael(1992), "The Impact of a University Policy on the Sexual Harassment of Female Students," The Journal of Higher Education, Vol. 63, No. (Jan. - Feb., 1992), Ohio State University Press: 50-64

York, K. M.(1989), "Defining sexual harassment in work places: A policy-capturing approach." Academy of Management Journal, 32: 830~850.

### 3. 기타자료

여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>)

고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>)

국가인권위원회 홈페이지([www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr))

한국양성평등교육진흥원 홈페이지(<http://www.kigepe.or.kr>)

한국양성평등교육진흥원 전문강사교육센터 홈페이지  
(<http://gangs.kigepe.or.kr/front/index.act>)



## 부 록

- |   |     |
|---|-----|
| 1. 여성가족부의 교육참고자료[영상물]<br>(2012년 10월 현재) | 265 |
| 2. 여성가족부의 교육참고자료[간행물]<br>(2012년 10월 현재) | 267 |
| 3. 공공기관 성희롱 실태조사 (일반직원)                 | 269 |
| 4. 공공기관 성희롱 실태조사 (업무담당자용)               | 278 |

## 〈부록 1〉 여성가족부의 교육참고자료[영상물](2012년 10월 현재)

제목	제작(년도)	분량	교육대상	형식	주요내용
청소년 성폭력 예방 동영상	여성가족부 (2011)	6분	청소년	애니 메이션	
청소년 성희롱 예방 동영상	여성가족부 (2011)	11분	청소년	애니 메이션	
애.정.남과 함께하는 성희롱 예방교육	법무부 (2011)	50분	공공기관, 일반사업장 등	에피소드 형식의 강의	
뉴스쇼! 남녀공감, 해피데이	여성가족부 (2010)	25분	공공기관, 일반사업장 등	뉴스 (드라마)	성희롱의 예방과 능동적 사후대처 등 조직문화의 관리 중요성 강조
관리자가 열쇠를 쥐고 있다	여성가족부 (2009)	23분	공공기관, 일반사업장 등	드라마	성희롱 사례 및 직장내 성희롱 발생 시 관리자의 현명한 대처요령 안내 등
서로 존중하는 일터를 위하여	여성가족부 (2008)	31분	공공기관	퀴즈, 토크쇼, 드라마 등	성희롱 사전예방 및 피해발생시 대처요령 등
사람이 행복한 일터를 위하여	여성가족부 (2007)	24분	공공기관	퀴즈,토크 쇼,드 라마등	다양한 에피소드의 전개 및 패널들의 대화를 통해 성희롱의 유형, 성희롱 피해에 대한 대처방법 및 구제절차 안내
성희롱 없는 일터 다함께 GO! GO!	여성가족부 (2005)	18분	공공기관	재현 및 토론을 가미한 다큐형식	직장 내 성희롱 사례재현과 각 사례별 토론자 및 전문가의견 청취를 통해 성희롱 발생 시 대처방안 및 해결방법 등을 제시
함께하는 대학 행복한 시작	여성가족부 (2004)	28분	대학교 교수 및 학생	에피소드 를 가미한 전문가 강의 형식	성희롱의 정의, 대학내외부 성희롱 사건 처리 및 구제절차, 성희롱 대처요령 등 성희롱 예방 및 구제 관련 전반에 걸친 주요사항을 사례를 가미한 전문가 강의 형식으로 구성
당당한 도전 아름다운 그녀	여성가족부 (2004)	25분	교육대상 및 민간사업장	에피소드 형식의 드라마	성희롱 피해자의 구제 및 절차 등 안내

제목	제작(년도)	분량	교육대상	형식	주요내용
성희롱, 어떻게 생각하십니까?	여성가족부 (2003)	25분	공공기관 및 민간사업장 종사자	에피소드 형식의 드라마	4가지 주요 성희롱 사례를 제시하여 교육생들이 함께 생각하고 토론할 수 있도록 구성
남과여 공존을 배우는 교실	여성가족부 (2002)	7분	교육기관 종사자	드라마	교사와 교사, 교사와 학생간에 발생할 수 있는 성희롱 사례 및 해결, 교육에서의 남녀차별 금지 및 관련 법률 소개

출처: 여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>)

## 〈부록 2〉 여성가족부의 교육참고자료[간행물](2012년 10월 현재)

제목	담당부서	내용	자료의 성격
성희롱 예방교육자료(PDF): 성희롱 없는 밝은 직장 만들기	권익지원과 (2012)	공공기관 임직원 대상 성희롱 예방교육자료	슬라이드
청소년 대상 성희롱 성폭력 예방교육 '애정학', '기말고사' 영상활용 지침서	권익지원과 (2011)	청소년 대상 성희롱 성폭력 예방교육 '애정학', '기말고사' 영상활용 지침서.	영상물 활용 지침서 (대본 등)
성희롱 없는 밝은 직장 만들기	권익지원과 (2012)	공공기관 대상 성희롱 예방 관련 리플렛	리플렛
2011년도 공공기관 성매매 및 성희롱 예방교육 실행지침	권익지원과 (2011)	2011년도 공공기관 성매매 예방교육 지침, 성희롱 방지조치 세부실행지침, 공공기관 성희롱 고충상담원 교육계획(안) 등이 포함된 성매매 및 성희롱 예방교육 실행지침	지침
성희롱 예방 포스터	권익지원과 (2010)		포스터
[공공기관 성희롱 예방]홍보용 이미지 파일	인권보호과 (2009)	공공기관 성희롱 예방 홍보용	포스터
성희롱방지 교육용 책자	인권보호과 (2009)	서로 존중하는 일터를 위하여_성희롱예방과 대처요령: 공공기관의 성희롱 방지를 위하여 제작한 교육용 책자	교육용 책자
성희롱 예방 영상물 대본-서로 존중하는 일터를 위하여-	인권보호과 (2008)	'08년도 성희롱 예방 교육용 영상물-서로 존중하는 일터를 위하여-대본.	영상물 대본
성희롱 방지조치 우수사례(강원도)	인권보호과 (2008)	성희롱 방지조치 우수사례 기관의 프로그램 안내	슬라이드
공공기관 성희롱예방 우수사례집	인권보호과 (2007)	성희롱예방에 대한 공공기관의 사례 및 외국의 성희롱 방지대책 등을 수록한 자료	간행물
성희롱 예방 슬라이드	인권보호과 (2007)	성희롱 예방슬라이드	슬라이드
성희롱 예방과 대처요령	인권보호과 (2007)	예방교육시 활용 가능한 성희롱 예방 홍보 소책자	간행물
공공기관 성희롱 예방업무 편람	인권보호과 (2007)	성희롱 관련 법령 및 판례, 결정례 등을 수록한 '07년도 공공기관 성희롱 예방업무 편람	간행물
성희롱 없는 밝고 건강한 사회	성별영향 평가과 (2003)	성희롱 예방, 대처에 대한 내용으로 구성되어 있으며, 공공기관, 기업, 단체 등에서 성희롱예방교육 시 교재로 사용	간행물

제목	담당부서	내용	자료의 성격
		가능. 부록으로 성희롱 관련 법령, 남녀차별금지및구제에관한법률 해설, 남녀차별(성희롱)시정신청서 작성요령, 남녀차별개선위원회 사건 처리현황 등 수록되어 있음.	
클릭! 함께하는 성희롱 예방교육	성별영향 평가과 (2003)	성희롱 예방교육 강사은행 강사를 위한 교육용 기자재(매뉴얼). 여성부가 제작하였으며, 성희롱 예방교육의 배경 및 필요성, 성희롱 사전지식 점검, 성희롱의 발생원인, 성희롱 관련법의 이해, 성희롱 처벌의 강화, 성희롱의 성립요건, 성희롱의 판단기준, 성희롱의 유형, 성희롱의 실태, 성희롱의 영향, 성희롱의 대처방식 등으로 구성되어 있음	간행물 (매뉴얼)
성희롱예방교육 표준교안	성별영향 평가과 (2001)	성희롱예방교육을 실시하는 강사들이 현장에서 활용할 수 있는 교안을 개발하여 교육내용을 통일하고, 보다 효과적인 교육방법에 대한 지침을 제시함으로써 교육의 효과성을 제고하고자 제작함. 주요내용은 성희롱예방교육 실시 현황 및 문제점, 성희롱예방교육 자료분석, 표준교안의 활용방안 및 제언, 성희롱예방교육 표준교안(도입단계, 전개단계, 심화단계, 평가단계)으로 구성되었음	교안
공공기관 성희롱 예방업무 편람	성별영향 평가과 (2003)	공공기관 성희롱 예방업무담당자(성희롱 고충상담원)들이 업무 처리 시 유용하게 활용할 수 있는 업무 처리 매뉴얼. 내용은 성희롱의 개요, 성희롱 방지조치실무, 성희롱 고충상담 실무, 외부 성희롱 구제기구 등으로 구성되어 있음	업무처리 매뉴얼
성희롱 예방클리닉	성별영향 평가과 (2002)	여성부에서 운영하고 있는 성희롱 예방교육 강사은행 강사들이 직접 참여하여 엮은 자료. 내용은 성희롱의 본질과 영향, 법적 접근 및 구제절차, 성희롱의 실태분석, 기관별·외국의 성희롱 관련 지침으로 구성되어 있음	
호기심 반	성별영향 평가과 (2002)	여성부에서 운영하고 있는 성희롱 예방교육 강사은행 강사들의 생생한 강의 현장 체험사례를 엮은 것	체험 사례집

출처: 여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>)

## 공공기관 성희롱 실태조사 (일반직원)

ID

안녕하십니까?

여성가족부에서는 공공기관의 성희롱 실태를 파악하고 성희롱 예방정책의 개선방안을 모색하기 위해 ‘2012 공공기관 성희롱 실태조사’를 실시하고 있습니다. 본 조사는 여성가족부의 수탁을 받아, 중앙대학교와 ㈜한국리서치가 공동으로 실시하고 있습니다.

본 조사의 응답내용은 통계작성 목적으로만 사용되며, 통계법(제13조)에 의하여 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주십시오.

▣ 주관기관 : 중앙대학교

▣ 조사기관 :

Hankook Research

▣ 문 의 처 : 한국리서치 여론조사부 성현정 과장 (02) 3014-0168

## 응답자 선정 질문

선문1. 귀하께서는 현재 다음 중 어느 기관에서 일하고 있으십니까?

- |                     |          |            |
|---------------------|----------|------------|
| ① 국가기관(부처,위원회, 청 등) | ② 지방자치단체 | ③ 공직유관기관   |
| ④ 교육청               | ⑤ 대학     | ⑥ 초/중/고등학교 |

선문2. 귀하께서 일하고 있으신 기관은 다음 중 어디에 있습니까?

- |         |         |         |           |
|---------|---------|---------|-----------|
| ① 서울특별시 | ② 부산광역시 | ③ 대구광역시 | ④ 인천광역시   |
| ⑤ 광주광역시 | ⑥ 대전광역시 | ⑦ 울산광역시 | ⑧ 경기도     |
| ⑨ 강원도   | ⑩ 충청북도  | ⑪ 충청남도  | ⑫ 전라북도    |
| ⑬ 전라남도  | ⑭ 경상북도  | ⑮ 경상남도  | ⑯ 제주특별자치도 |

선문3. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- |      |      |
|------|------|
| ① 남자 | ② 여자 |
|------|------|

## A. 성희롱 개념

1. 다음의 언행이 성희롱이라고 생각하는지 대답해 주십시오.

	성희롱 이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다
(1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	①	②	③
(2) 음담패설 및 성적 농담 (전화, 문자 및 SNS 포함)	①	②	③
(3) 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	①	②	③
(4) 성적 관계의 요구	①	②	③
(5) 술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유	①	②	③
(6) 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	①	②	③
(7) 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 노출 시키는 행위	①	②	③
(8) 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	①	②	③
(9) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마 요구 등 신체 접촉	①	②	③
(10) 가슴이나 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위	①	②	③
(11) 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익	①	②	③

## B. 타인의 성희롱 피해 경험

2. 현 직장에서 최근 1년간 동료(상급자, 하급자 포함)들이 성희롱(피해)을 경험한 경우가 있습니까?

- ① 있다   ☞ 문 2-1로                      ② 없다   ☞ 문 3으로

2-1. 동료들이 얼마나 자주 성희롱 피해를 경험합니까?

- ① 일 년에 한두 번   ② 6개월에 한두 번   ③ 한 달에 한두 번  
④ 일주일에 한두 번   ⑤ 거의 매일

2-2. 동료들은 주로 어떤 장소에서 성희롱 피해를 경험합니까? 귀하께서 듣거나 알고 계신 성희롱 피해 경험 장소를 모두 응답하여 주십시오.

- ① 사무실 안                              ② (사무실 외)회사 안 ③ 회식장소  
④ 야유회 MT 등   ⑤ 출장                              ⑥ 기타(                      )

2-3. (동료들이 경험한) 성희롱의 내용은 어떤 것이었습니까? 동료들이 경험한 성희롱에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 언어적 성희롱 (외모에 대한 성적 비유나 음담패설, 성적 사실관계를 묻거나 정보를 의도적으로 유포, 성적 관계 요구, 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 권유)  
② 시각적 성희롱 (특정 신체부위를 쳐다봄, 성인 잡지나 야한 동영상을 노출시킴, 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출)  
③ 신체적 성희롱 (포옹, 신체 밀착, 안마 요구 등 신체적 접촉, 특정 신체부위 접촉)  
④ 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익  
⑤ 기타 (                              )

2-4. [일반기관 : 선문1의 ①, ②, ③, ④의 경우] 동료들은 주로 어떤 사람으로부터 성희롱 피해를 경험했습니까? 귀하께서 듣거나 알고 계신 경우에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 상급자                                      ② 동료                                      ③ 하급자  
④ 거래처/관련기관 직원 등 외부인   ⑤ 고객

2-4. [학교 : 선문1의 ⑤, ⑥의 경우] 동료들은 주로 어떤 사람으로부터 성희롱 피해를 경험했습니까? 귀하께서 듣거나 알고 계신 경우에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 교강사(동료선생님)                      ② 교직원(일반직원)                      ③ 학생  
④ 외부인                                      ⑤ 기타

2-5. 성희롱을 경험한 동료는 어떻게 대처 했습니까? 귀하께서 듣거나 알고 계신 경우에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 참고 넘어감  
② 가해자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리  
③ 상급자에게 면담 등 비공식적인 처리  
④ 사내 기구를 통한 공식적인 처리  
⑤ 외부 기관을 통한 공식적인 처리  
⑥ 잘 모르겠음

### C. 자신의 성희롱 피해 경험

3. 귀하께서는 현 직장에서 최근 1년 간 성희롱(피해)을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다 ☞ 문 3-1로
- ② 없다 ☞ 문 4로

3-1. 귀하께서는 성희롱을 얼마나 자주 경험하십니까?

- ① 일 년에 한두 번
- ② 6개월에 한두 번
- ③ 한 달에 한두 번
- ④ 일주일에 한두 번
- ⑤ 거의 매일

3-2. 귀하께서는 주로 어떤 장소에서 경험하셨습니까? 모두 응답하여 주십시오.

- ① 사무실 안                      ② (사무실 외)회사 안                      ③ 회식장소
- ④ 야유회 MT 등                      ⑤ 출장                      ⑥ 기타(                      )

3-3. 성희롱의 내용은 어떤 것이었습니까? 모두 응답하여 주십시오.

- ① 언어적 성희롱 (외모에 대한 성적 비유나 음담패설, 성적 사실관계를 묻거나 정보를 의도적으로 유포, 성적 관계 요구, 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 권유)
- ② 시각적 성희롱 (특정 신체부위를 쳐다봄, 성인 잡지나 야한 동영상 노출시킴, 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출)
- ③ 신체적 성희롱 (포옹, 신체 밀착, 안마 요구 등 신체적 접촉, 특정 신체부위 접촉)
- ④ 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익
- ⑤ 기타 (                      )

3-4. [일반기관 : 선문1의 ①, ②, ③, ④의 경우] 주로 어떤 사람이 성희롱을 했습니까? 귀하에게 성희롱을 한 사람에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 상급자
- ② 동료
- ③ 하급자
- ④ 거래처/관련기관 직원 등 외부인
- ⑤ 고객

3-4. [학교 : 선문1의 ⑤, ⑥의 경우] 주로 어떤 사람이 성희롱을 했습니까? 귀하에게 성희롱을 한 사람에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 교강사(동료선생님)
- ② 교직원(일반직원)
- ③ 학생

- ④ 외부인
- ⑤ 기타

3-5. 성희롱을 경험하였을 때 어떻게 대처 하였습니까? 대처하신 방법을 모두 응답하여 주십시오.

- ① 참고 넘어감 ☞ 문3-5-1로
- ② 가해자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리 ☞ 문4로
- ③ 상급자에게 면담 등 비공식적인 처리 ☞ 문4로
- ④ 사내 기구를 통한 공식적인 처리 ☞ 문3-5-2로
- ⑤ 외부 기관을 통한 공식적인 처리 ☞ 문4로

3-5-1. ‘참고 넘어감’ 이유는 무엇입니까?

- ① 큰 문제라고 생각하지 않아서
- ② 문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서
- ③ 업무 및 인사고과 상 불이익이 있을지도 모르기 때문에
- ④ 소문, 평판에 대한 두려움 때문에
- ⑤ 도움을 받을 수 있는 곳이 없거나 잘 몰라서
- ⑥ 기타 ( )

3-5-2. 사내 기구를 통한 성희롱 가해자에 대한 공식적인 처리 결과는 무엇이었습니까?

- ① 공개사과
- ② 견책, 감봉
- ③ 정직, 강등
- ④ 해임, 파면
- ⑤ 기타 ( )

3-5-3. 처리 결과에 만족하십니까?

- ① 매우 만족
- ② 대체로 만족
- ③ 보통
- ④ 불만족 ☞ 문3-5-4로
- ⑤ 매우 불만족 ☞ 문3-5-4로

3-5-4. 처리 결과가 만족스럽지 못한 이유는 무엇입니까?

( )

## D. 성희롱 예방교육

4. 현 직장에서 최근 1년 간 성희롱 예방 교육을 실시하였습니까?

- ① 실시하였음
- ② 실시하지 않음

4-1. 성희롱 예방교육에 참석하였습니까?

- ① 참석  문4-2로
- ② 참석하지 않음  문5로

4-2. 참석했던 성희롱 예방교육은 어떤 방식으로 진행되었습니까? 모두 응답하여 주십시오.

- ① 내부 전문가 강의
- ② 외부 전문가 초빙 강의
- ③ 비디오 시청 등 시청각 교육
- ④ 인터넷 교육
- ⑤ 자료배부
- ⑥ 기타( )

4-3. 참석했던 성희롱 예방 교육은 어땠습니까?

- ① 매우 형식적이었음
- ② 대체로 형식적이었음
- ③ 그저 그랬음
- ④ 대체로 내실있게 이루어짐
- ⑤ 매우 내실있게 이루어짐

4-4. 참석했던 성희롱 예방교육이 효과적이었다고 생각하십니까?

- ① 매우 효과적  문5로
- ② 대체로 효과적  문5로
- ③ 보통  문5로
- ④ 별로 효과가 없음  문4-4-1로
- ⑤ 전혀 효과가 없음  문4-4-1로

4-4-1. 효과가 없다고 생각한 이유는 무엇입니까?

( )

## E. 성희롱 전담부서 인지 정도

5. 직장 내에 성희롱 고충처리기구나 담당자가 있습니까?

① 전담기구(고충상담창구)도 있고 성희롱 담당자도 있다 ☞ 문5-1로

② 전담기구(고충상담창구)는 없으나 성희롱 담당자는 있다 ☞ 문5-1로

③ 잘 모르겠음 ☞ 문6으로

5-1. 성희롱 고충처리기구에서 혹은 담당자에게 상담 받은 경험이 있습니까?

① 있다 ☞ 문5-2로

② 없다 ☞ 문6으로

5-2. 상담 결과에 만족하십니까?

① 매우 만족 ☞ 문6으로

② 대체로 만족 ☞ 문6으로

③ 보통 ☞ 문6으로

④ 불만족 ☞ 문5-3으로

⑤ 매우 불만족 ☞ 문5-3으로

5-3. 상담 결과가 만족스럽지 못한 이유는 무엇입니까?

( )

## F. 성희롱 심각성 인지 정도

6. 현재의 직장 내 성희롱 정도가 얼마나 심각하다고 생각하십니까?

- ① 매우 심각하다
- ② 심각하다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다
- ⑤ 전혀 심각하지 않다

7. 귀하가 다니는 기관에서 성희롱에 해당되는 사건이 발생하였을 때 해결할 수 있는 처리 절차 및 규정이 잘 되어 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 대체로 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

8. 귀하가 다니는 기관에서 성희롱에 해당되는 사건이 발생하였을 때 사건 처리 절차 및 규정에 따라서 해결해 줄 것이라고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 대체로 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

9. 현재 우리사회의 내 성희롱 정도가 얼마나 심각하다고 생각하십니까?

- ① 매우 심각하다
- ② 심각하다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 심각하지 않다
- ⑤ 전혀 심각하지 않다

## G. 용답자 기본 사항

10. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

만 ( )세

11. 귀하께서는 학력이 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업 이하
- ② 전문대학 졸업
- ③ 대학교 졸업
- ④ 대학원 졸업

12. 귀하의 직책은 다음 중 어디에 해당되십니까?

- ① 고위관리직(기관장, 부기관장 등)
- ② 중간관리직(보직자 등)
- ③ 일반직원
- ④ 기타

13. 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직(기간제 또는 간접고용 등)

14. 귀하가 이 기관에 근무하신지 얼마나 되셨습니까?

년 개월

♣ 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.



선문3. 귀하께서 일하고 있으신 기관은 다음 중 어디에 있습니까?

- ① 서울특별시    ② 부산광역시    ③ 대구광역시    ④ 인천광역시  
 ⑤ 광주광역시    ⑥ 대전광역시    ⑦ 울산광역시    ⑧ 경기도  
 ⑨ 강원도        ⑩ 충청북도        ⑪ 충청남도        ⑫ 전라북도  
 ⑬ 전라남도        ⑭ 경상북도        ⑮ 경상남도        ⑯ 제주특별자치도

## A. 성희롱 개념

1. 다음의 언행이 성희롱이라고 생각하는지 응답해 주십시오.

	성희롱 이다	성희롱이 아니다	잘 모르겠다
(1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	①	②	③
(2) 음담패설 및 성적 농담 (전화, 문자 및 SNS 포함)	①	②	③
(3) 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	①	②	③
(4) 성적 관계의 요구	①	②	③
(5) 술을 따르게 하거나 회식에서 옆에 앉으라는 권유	①	②	③
(6) 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	①	②	③
(7) 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상상을 노출 시키는 행위	①	②	③
(8) 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	①	②	③
(9) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마 요구 등 신체 접촉	①	②	③
(10) 가슴이나 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위	①	②	③
(11) 성적 요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익	①	②	③



2-4. 상담을 위한 별도의 상담실이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

2-5. 업무담당자의 (성희롱 관련) 업무능력 신장을 위한 교육/훈련시간이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

2-6. 성희롱 전담기구(고충상담창구)에 대해 다음의 방식으로 홍보를 하고 있으신가요? 현재 하고 있으신 홍보 방식에 대해 응답하여 주십시오.

구분	하고 있다	하고 있지 않다
(1) 사내 게시판 게시(오프라인)	①	②
(2) 홈페이지 게재	①	②
(3) 사내 인트라넷 등을 이용한 홍보	①	②
(4) 홍보물 비치(리플렛/팜플렛 등)	①	②
(5) 각종 교육 시 홍보(성희롱예방교육 포함)	①	②



## D. 성희롱 예방교육

5. 귀 기관(학교)에서는 성희롱 예방교육을 연간 몇 회 실시합니까? 연 ( )회  
☞ 0인 경우 문6으로 이동

5-1. 가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 포함된 내용을 모두 응답하여 주십시오.

- ① 성희롱 개념 및 유형
- ② 성희롱 관련 법령 및 정책
- ③ 성희롱 실태와 사례
- ④ 성희롱 사건처리 절차
- ⑤ 성희롱 예방 요령
- ⑥ 성에 대한 남녀 인식차이
- ⑦ 기타 ( )

5-2. 가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육은 어떤 방식이었습니까? 귀 기관에서 실시한 성희롱 예방 교육의 방식에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 내부 전문가 강의
- ② 외부 전문가 초빙 강의
- ③ 비디오 시청 등 시청각 교육
- ④ 인터넷 교육
- ⑤ 자료배부
- ⑥ 기타( )

5-3. 어떤 방식의 성희롱 예방교육이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

- ① 내부 전문가 강의
- ② 외부 전문가 초빙 강의
- ③ 비디오 시청 등 시청각 교육
- ④ 인터넷 교육
- ⑤ 자료배부
- ⑥ 기타( )

5-4. 가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 전체 직원 중 몇 %가 참석하였습니까?  
( )%

5-5. 가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 기관(학교)장이 참석하였습니까? ( )

- ① 참석하였다
- ② 참석하지 않았다

5-6. 귀 기관의 기관장은 귀 기관에서 성희롱 예방교육을 실시하는 것을 얼마나 중요하게 생각하고 있습니까?

- ① 매우 중요하게 생각하고 있다
- ② 대체로 중요하게 생각하고 있는 편이다
- ③ 별로 중요하게 생각하고 있지 않다
- ④ 전혀 중요하게 생각하고 있지 않다

5-7. 성희롱 예방교육 참여가 인사고과에 반영됩니까?

- ① 반영된다
- ② 반영되지 않는다
- ③ 잘 모르겠다

5-8. 성희롱 예방교육을 할 때 가장 큰 어려움은 무엇입니까? 교육을 진행하시면서 겪은 어려움에 대해 모두 응답하여 주십시오.

- ① 예방교육 실시 자체에 비협조적
- ② 교육 횟수 부족
- ③ 교육시간 부족
- ④ 표준 프로그램 부족
- ⑤ 다양한 교육방식 부족
- ⑥ 강사 섭외의 어려움
- ⑦ 교육 참석률 저조
- ⑧ 예산 부족
- ⑨ 기타 (                    )

## E. 성희롱 실태 및 현황

6. 지난 3년간, 귀 기관(학교)에서 발생한 성희롱 유형별 발생 건수를 기재해 주십시오. 없으시면 0을 기입하여 주십시오.

☞ 문 6.의 2010, 2011, 2012 상반기 총합이 모두 0이면, 문10으로 이동

	2010년	2011년	2012년 상반기
(1) 시각적 성희롱 (특정 신체부위 응시, 성인잡지 및 야한 동영상 노출, 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출 등)	( )건	( )건	( )건
(2) 언어적 성희롱 (외모에 대한 성적 비유나 음담패설, 성적 사실관계를 묻거나 정보를 의도적으로 유포, 성적관계 요구, 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 권유 등)	( )건	( )건	( )건
(3) 신체적 성희롱 (포옹, 신체 밀착, 안마 요구 등 신체적 접촉, 특정 신체부위 접촉 등)	( )건	( )건	( )건
(4) 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익	( )건	( )건	( )건
(5) 복합적 성희롱(두 가지 유형 이상)	( )건	( )건	( )건
<b>총합</b>	총( )건	총( )건	총( )건

7. 지난 3년간, 귀 기관(학교)에서 발생한 성희롱 사건 조치 결과를 기재해 주십시오.

		2010년	2011년	2012년 상반기
합의*		( )건	( )건	( )건
징 계	견책, 감봉	( )건	( )건	( )건
	정직, 강등	( )건	( )건	( )건
	해임, 파면	( )건	( )건	( )건
기타**		( )건	( )건	( )건
<b>총합</b>		총( )건	총( )건	총( )건

\* 합의 : 개인적 사과, 공개적 사과, 재발방지 교육 참여 요구 등

\*\* 기타 : 사직, 자퇴 등

8. 지난 3년간, 귀 기관(학교)에서 빈도가 높았던 성희롱의 관계 유형을 순서대로 2순위까지 응답하여 주십시오. 만약 한가지 관계 유형만 있다면 한가지만 선택하여 주십시오.

1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_

[학교용] (선문 2의 ⑤와 ⑥의 경우만)

- ① 교수 또는 강사 - 교수 또는 강사      ② 교수 또는 강사 - 직원
- ③ 교수 또는 강사 - 학생                ④ 직원 - 직원
- ⑤ 직원 - 학생                              ⑥ 학생 - 학생
- ⑦ 기타 (                                      )

[공공기관용] (선문 2의 ①, ②, ③, ④의 경우)

- ① 업무 직속상사 - 하급자                ② (고위)관리자 - 하급자
- ③ 직장동료 관계                            ④ 외부기관 직원(외부인) - 내부직원
- ⑤ 기타 (                                      )

9. 지난 3년간, 기관(학교)내 성희롱 사건의 피해자들이 가장 많이 원했던 조치들은 무엇입니까? 순서대로 2순위까지 응답하여 주십시오. 만약 한가지 조치만 원했다면 한가지만 선택하여 주십시오.

1순위: \_\_\_\_\_ 2순위: \_\_\_\_\_

- ① 가해자에 대한 특별조치는 원치 않음(단순상담)
- ② 가해자와 당사자 간 개인적 해결(재발방지 약속, 사과, 휴학 등에 대한 조정 등)
- ③ 가해자에 대한 기관(학교) 측의 징계
- ④ 가해자에 대한 외부기관(경찰, 인권위 등)의 조사나 법적조치
- ⑤ 피해보상이나 공간분리 등의 조치
- ⑥ 상담 후에도 가해자 대응에 대한 결정을 내리지 못함
- ⑦ 기타 (                                      )

10. 성희롱 사건 증재 및 해결에 있어 업무담당자로서 혹은 업무 수행을 하시면서 겪으실 수 있는 어려움과 관련된 내용입니다. 성희롱 사건 증재 및 해결을 하시면서 경험하신 어려움 정도에 대해 응답하여 주십시오. 만약 성희롱 사건을 증재 및 해결해 보신 경험이 없으시다면, 사건 증재 및 해결할 때 예측되는 어려움 정도에 대해 응답하여 주십시오.

성희롱 사건 증재 및 해결하는데 있어서	매우 그렇다	대체로 그런 편이다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(1) 피신고인의 비협조적 태도 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤
(2) 관련 증거 및 진술이 부족하기 때문에 어렵다 (사실관계 확인이 어려워서)	①	②	③	④	⑤
(3) 성희롱 성립 여부 판단이 어렵다 (사건 성격의 모호성)	①	②	③	④	⑤
(4) 관련 규정 및 절차가 모호해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(5) 법적 절차를 진행하는 과정이 어렵다 (민형사 고소 병행되는 경우 포함)	①	②	③	④	⑤
(6) 기관(학교) 당국의 무관심과 비협조 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤
(7) 신고인의 신분노출이나 불이익에 대한 두려움 때문에 어렵다	①	②	③	④	⑤
(8) 담당자의 사건처리 경험이 부족해서 어렵다	①	②	③	④	⑤

## F. 개선점 및 건의사항

11. 성희롱 업무담당자로서 업무를 수행하시면서, 다음 사항에 대해 어려운 정도를 응답하여 주십시오.

성희롱 업무담당자로서	매우 그렇다	대체로 그런 편이다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
(1) 기관(학교)내 성희롱 관련 규정/정책이 없어서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(2) 사건처리에 관한 매뉴얼이 없어서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(3) 기관(학교)장이 성희롱 문제에 대해 무관심해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(4) 기관(학교) 내의 분위기가 성희롱 해결을 하는데 있어 비협조적이어서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(5) 재정이 부족해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(6) 시설공간이 부족해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(7) 성희롱 전담기구의 영향력(지위)이 낮아서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(8) 외부 유관기관과의 연계가 부족해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(9) 전문 인력이 부족해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(10) 업무담당자의 업무가 과중해서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(11) 업무담당자의 급여 수준이 낮아서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(12) 순환보직이 잦거나 타업무와 병행하는 경우가 많아서 어렵다	①	②	③	④	⑤
(13) 교육 기회가 부족해서 어렵다	①	②	③	④	⑤

## 12. 여성가족부의 성희롱 방지 및 예방정책의 실효성에 대해 어떻게 생각하십니까?

	매우 효과적이다	대체로 효과적이다	보통이다	별로 효과적이지 않다	전혀 효과적이지 않다
(1) 성희롱 방지 기본정책 수립	①	②	③	④	⑤
(2) 기관(학교)에 대한 실적관리 점검 및 평가	①	②	③	④	⑤
(3) 성희롱 예방교육, 홍보자료 개발/배포	①	②	③	④	⑤
(4) 성희롱 관련 지침 개발/배포	①	②	③	④	⑤
(5) 전문가 교육 및 양성	①	②	③	④	⑤

## 13. 성희롱 관련 정책 및 제도 개선과 관련하여 건의사항이 있으면 자유롭게 기재해주시시오.

(

)

## G. 응답자 기본 사항

14. 귀하의 성별은 다음 중 어디에 해당되십니까?

- ① 남성                      ② 여성

15. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

만 ( )세

16. 귀하의 직책은 다음 중 어디에 해당되십니까?

- ① 고위관리직(기관장, 부기관장 등)                      ② 중간관리직(보직자 등)  
③ 일반직원    ④ 기타

17. 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당되십니까?

- ① 정규직    ② 비정규직(기간제 또는 간접고용 등)

18. 귀하가 이 기관에 근무하신지 얼마나 되셨습니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

19. 귀하가 이 기관에서 성희롱 업무를 담당한지는 얼마나 되셨습니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월

20. 귀하께서는 여성가족부가 주관하고 있는 양성평등진흥원에서 실시하는 성희롱 고충 상담원 교육을 이수하셨습니까?

- ① 이수하였다    ② 이수하지 않았다

21. 귀하께서는 성평등 관련 강의(대학 및 외부 기관 강의 포함)를 수강하신 적이 있으십니까?

- ① 수강한 적이 있다                                      ② 수강한 적이 없다

22. 귀하께서는 성희롱 관련 사건을 처리하신 적이 있습니까?

- ① 처리한 적이 있다                                      ② 처리한 적이 없다

23. 귀하께서 일하고 있으신 기관의 여성은 전체 직원 수 대비 얼마나 됩니까?

\_\_\_\_\_%

♣ 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

## 2012년도 공공기관 성희롱 실태조사

---

2012년 12월 10일 인쇄  
2012년 12월 11일 발행

발행인 : 김 금 래

발행처 : 여성가족부 권익지원과

서울특별시 중구 청계천로8

프리미어 플레이스

전화 / 02-2075-4500 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.  
행정간행물등록번호 11-1383000-000308-01