연구보고 2018-36

2018년 성희롱 실태조사

2018. 12.

연 구 기 관 : 한국여성정책연구원
연구책임자 : 황 정 임 (한국여성정책연구원 선임연구위원)
공동연구자 : 박 선 영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)
주 재 선 (한국여성정책연구원 연구위원)
안 상 수 (한국여성정책연구원 연구위원)
동 제 연 (한국여성정책연구원 연구원)
신 상 숙 (서울대학교 여성연구소 객원연구원)
이 영 희 ((사)여성노동법률지원센터 사무국장)
조 사 기 관 : ㈜한국갤럽조사연구소

본 보고서는 한국여성정책연구원이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

연구요약

1. 조사개요

가. 목적

○ 2018년 성희롱 실태조사는 공공기관과 민간사업체의 일반직원 및 성희롱 업무담당자를 대상으로 성희롱에 대한 인식과 실태 및 관련 제도의 운영 현황 등을 파악하여, 향후 효과적인 성희롱 방지정책 수립 및 개선을 위한 기초 및 근거 자료 제공을 목적으로 함.

나. 수행체계

○ 2018년 성희롱 실태조사의 원활한 수행을 위해 【한국여성정책연구원】에서 2018년 성희롱 실태조사의 전체적인 기획, 운영을 담당하고, 【(주)한국갤럽조사연구소】에서 실태조사 실사 전반을 담당하는 협업체계로 진행함.

[그림 1] 전체 연구수행체계도

다. 조사설계

○ 2018년 성희롱 실태조사는, 2015년 조사설계를 토대로 2016년의 통계청 품질진단컨설팅 결과를 반영하여 설계함. 주요 특징은 첫째, 모집단을 2015년 상시근로자 50인 이상인 공공기관과 민간사업체에서 상시근로자 30인 이상 공공기관 및 민간사업체로 확대함. 둘째, 상시근로자 수(30-99인, 100-299인, 300-499인, 500인 이상)에 따라 차등하여 성별, 연령별(만 40세) 기준으로 배분하여 민간사업체 6-12명, 공공기관 5-9명으로 조사대상 인원을 할당하여 조사함.

구분	2015년	2018년	비고
모집단	■**상시근로자 50인 이상인 공공기관 및 민간사업체**	■**상시근로자 30인 이상인 공공기관 및 민간사업체**	■조사대상 확대
표본 추출틀	■2013년 기준 전국사업체조사(통계청)	■2016년 기준 전국사업체조사(통계청)	■최신 표본추출틀 반영
표본 크기	■**(일반직원) 7,844명** ■**(업무담당자) 1,615명**	■**(일반직원) 9,304명** ■**(업무담당자) 1,600명**	■표본크기 증대 → 조사 신뢰성·정확성 증대 ■「성희롱실태조사 품질개선 컨설팅」에서는 보다 많은 사업체 표본크기를 필요로 하나 예산 문제로 과거와 동일하게 설정
표본 오차	■95% 신뢰수준에서 - 사업장 : 민간 ±2.9%p 공공 ±5.0%p - 근로자 : 민간 ±1.3%p 공공 ±2.5%p ※ 근로자는 일반직원 기준임	■95% 신뢰수준에서 - 사업장 : 민간 ±2.9%p 공공 ±5.0%p - 근로자 : 민간 ±1.2%p 공공 ±2.2%p ※ 근로자는 일반직원 기준임	
층화	■업종 ■규모	■업종 : 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 초중고, 대학)/ 민간사업체(16개 산업대분류를 6개 업종으로 통합) ■규모 : 30-99인, 100-299인, 300-499인, 500인 이상	■제조업의 경우 업종을 4개로 세분화
표본 배분	■공공 : 균등배분 ■민간 : 제곱근 비례배분	←	-
표본 추출	■계통추출	←	-
조사 방법	■온라인조사 ■방문조사	■온라인조사(공공부문) ■방문조사(민간사업체)	
조사 도구	■구조화된 조사표	■구조화된 조사표	-
모수 추정	■설계가중치 반영 ■응답률 가중치 반영 ■사후층화 보정계수 반영 ■복합표본설계에 의한 모수추정식 반영	←	-

라. 조사내용

○ 관련 법률에 근거한 조사항목을 포함하여 기존 조사와의 시계열적 자료로서의 특성을 유지하면서, 최근 사회 환경 및 현안, 정책 수요 등을 고려하여 2018년 성희롱 실태조사 항목을 보완함. 이를 위해 기존 문항을 재검토하고 다양한 관계자들의 의견수렴 등을 거쳐 여성가족부와의 협의 하에 최종 확정함.

○ 업무담당자

구 분	내 용
Ⅰ. 성희롱 관련 업무 운영 현황	- 직장 내 성희롱 관련 업무 운영 현황 - 지난 3년간 성희롱 사건 발생 여부 - [지난 3년간 성희롱 사건 발생한 경우] 성희롱 사건 발생 건수, 상담건수, 조사/심의건수, 조치건수, 성희롱 내용, 성희롱 행위자(피해자와의 관계, 성별, 연령대), 성희롱 피해자(성별, 종사상 지위, 연령대), 성희롱 발생장소, 성희롱 피해자와 행위자에 대한 조치결과, 성희롱 행위자와 피해자의 재직상태 변화 - 성희롱 피해상황 목격 및 전해들은 경험
Ⅱ. 성희롱 예방교육	- 지난 1년간 성희롱 예방교육 실시 여부 및 횟수, 예방교육 미실시 이유 - 지난 1년간 성희롱 예방교육 무료강좌 여부 - 지난 1년간 주된 예방교육 진행방식, 성희롱 예방교육 방법 - 기관장의 성희롱 예방교육 참석여부(가장 최근 기준) - 지난 1년간 성희롱 예방교육 참석률
Ⅲ. 성희롱 업무의 어려움	- 성희롱 업무의 어려움 - 성희롱 예방교육 시 어려움 - 사건처리과정의 어려움 - 피해자 지원을 위해 해결되어야 할 과제 - 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부 - 직장 내 성희롱 방지를 위한 정책수요
Ⅳ. 응답자 특성	- 성별, 생년, 종사상 지위, 근무기간, 성희롱업무 담당기간, 성희롱업무 전담여부, 성희롱업무관련 교육훈련 이수 여부, 노동자 자치기구 여부

○ 일반직원

구 분	내 용
Ⅰ. 직장 내 조직문화	- 직장 내 조직문화, 직장 내 성희롱 심각성
Ⅱ. 성희롱 예방교육	- 지난 1년간 성희롱 예방교육 참석여부, 예방교육 방식(가장 최근 기준), 진행방법(가장 최근 기준), 예방교육 참여 태도(가장 최근 기준) - 예방교육 경험 이후 본인이 경험한 변화, 예방교육의 성희롱 방지 효과(가장 최근 기준) 및 미효과 이유

구 분	내 용
Ⅲ. 성희롱 피해경험	- 성희롱 피해경험, 성희롱 행위자와의 관계, 성희롱 행위자의 성별, 성희롱 발생장소, 성희롱 피해경험으로 인한 영향, 성희롱 대처행동 - 대처행동 중 참고 넘어간 이유, 대처행동 중 공식적 신고 후 조치 내용과 처리결과 만족도 - 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험 - 성희롱 2차피해 경험, 성희롱 2차피해 행위자, 성희롱 2차피해로 인한 영향
	- 성희롱 상황 목격 및 전해들은 경험, 조치방법, 목격 및 전해들은 경험으로 인한 영향 - 성희롱 피해자/조력자/피해 주장자의 2차피해 목격 및 전해들은 경험
Ⅳ. 성희롱 전담부서 인지도	- 성희롱 인프라에 대한 인지도 - 고충전담 창구 및 고충 상담원 권유 여부 - 사내에서 성희롱 사건처리 기대 및 미기대 이유 - 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부 - 직장 내 성희롱 방지를 위한 정책수요
Ⅴ. 응답자 특성	- 성별, 생년, 직책, 종사상 지위, 근무기간

2. 조사결과

가. 일반직원 조사결과

○ 성희롱 피해 경험

- (성희롱 피해 실태) 지난 3년간(2015.8-2018.7) 13개의 성희롱 피해유형에 대한 피해경험을 조사한 결과, 13개 유형 중 하나라도 피해 경험이 있다고 응답한 비율은 8.1%였음. 전체적으로 공공기관, 여성, 30대 이하, 비정규직, 지방자치단체, 사회서비스업에서 성희롱 피해 경험률이 높았음.
- (성희롱 행위자와의 관계 및 성별) 성희롱 행위자가 '나의 상급자'라고 응답한 비율이 61.1%로 다수를 차지함. 그 다음은 '나의 동급자' 21.2%, '외부인(고객, 민원인, 거래처 직원 등)' 9.3% 순임. 성희롱 행위자의 성별은 83.6%가 남성으로 나타남.
- (성희롱 발생 장소) 성희롱 발생 장소는 '회식장소'(43.7%), '사무실내'(36.8%) 순임. 직장에서 거의 모든 시간을 보내고 있는 사무실내에서 성희롱이 발생하고 있다는 점, 회식장소에서의 성희롱 발생이 빈번하다는 점 등은 직장내 성희롱 방지를 위한 노력이 제도나 정책적 조치뿐 아니라 기관/사업체 차원에서의 일상적인 직장생활문화, 조직문화 개선을 통해 이뤄져야 함을 시사함.
- (성희롱 피해경험의 영향) 성희롱 피해에 따른 영향에 대해 '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 47.3%였음. 여성, 비정규직, 2030세대의 경우 '특별한 영향이 없었다'는 응답률은 낮은 대신 '직장에 대한 실망감', '근로의욕 저하 등 업무 집중도 하락', '건강

악화' 등의 응답률은 높았음. 특히 비정규직의 경우 정규직에 비해 '이직 의사'에 대한 응답률이 높았음.

○ 성희롱 피해 대응

- (대처유형) '참고 넘어감'이라고 응답한 비율이 81.6%로 대다수를 차지함. 대응을 하더라도 개인적 차원에서 이뤄졌고, 직장내 공식 절차를 이용하는 대응은 상대적으로 미미하여, 그동안 직장내 성희롱 관련 인프라를 확충하는데 상당한 정책노력을 투입했음에도 불구하고 피해자들의 공식절차 이용도는 높지 않음.
- (참고 넘어간 이유, 복수응답) '큰 문제라고 생각하지 않아서'라는 응답이 49.7%로 가장 많았음. 그 다음은 '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 31.8%, '행위자와 사이가 불편해질까봐서' 30.2%, '소문, 평판에 대한 두려움 때문에' 12.7% 등으로 나타남. 이는 성희롱 피해를 드러내지 못하는 이유가 직장내 성희롱 문제 인식 혹은 민감성이 충분치 않은 점, 조직의 문제에 대한 인식과 문제해결 의지, 역량에 대한 낮은 신뢰도, 개인 대 개인의 관계성 문제로 인식하는 점, 2차 피해에 대한 두려움 등에 기인함을 시사함.
- (상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 기관장 혹은 관리자가 취한 조치) '적절한 조치가 없었다'는 응답이 10.8%였음. 취해진 조치내용을 살펴본 결과, '성희롱 행위자에 대한 조사 실시'(32.7%), '성희롱 행위자에 대한 징계'(25.4%), '성희롱 행위자에 대한 조치(공간분리, 업무 변경 등)'(21.6%), '사건처리 과정에서 신상보호 제공'(15.9%), '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 함'(10.1%), '피해자 보호 조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)'(9.9%) 순으로 나타남.
- (상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후, 기관장 혹은 관리자의 사건처리 결과에 대한 만족도) '전혀 만족하지 않는다' 28.5%, '별로 만족하지 않는다' 25.8%로 나타나서, 불만족을 표한 비율이 54.3%로 10명 중 절반정도에 해당함.
- (상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 피해자와 조력자가 사업주에 의해 불이익을 당한 경험) 남녀고용평등법 상의 6개 불이익 처우에 대해 조사한 결과, 피해자의 경우 '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험'을 당했다고 응답한 비율이 35.7%로, 6개 불이익 처우에 대한 피해자 경험 중에서는 가장 높았음.
  - 한편 조력자의 경우 '직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치'와 '성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급' 31.3%, '징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치'

30.9% 순임.

- ‘집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험’을 당했다고 응답한 비율(조력자 30.2%, 피해자 35.7%)을 제외한 나머지 문항에서는 조력자의 불이익 경험률이 더 높았음.
- 단, 이 문항의 경우 모름/무응답 비율이 높았고 29개 사례로 분석한 것임에 유의해야 함.

❍ 2차 피해 경험

- (2차 피해 실태) 성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 겪게 되는 어려움을 9개 문항으로 구성하여 조사함. 9개 문항 중 어느 하나라도 경험한 비율은 27.8%였음. 민간사업체에서, 여성일수록, 전 연령대에서, 비정규직에서, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 응답자의 성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 어려움을 겪게 되는 비율이 높았음.
- (2차 피해 행위자) 그와 같은 행동을 한 사람(복수응답)은 ‘나의 동료’(57.1%), ‘나의 상급자’(39.6%) 순임. 민간사업체의 경우 규모가 작거나 혹은 클 경우 동료에 의한 2차 피해가 많았음.
- (2차 피해의 영향) 그와 같은 주변의 반응에 대한 경험으로 인해 어떠한 영향을 받았는지에 대해, ‘특별한 영향이 없었다’는 응답은 26.0%이었음.
  - 영향을 받았다고 응답한 경우 구체적으로 그 내용(복수응답)을 보면, ‘직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음’(46.7%), ‘근로의욕저하 등 업무 집중도가 낮아짐’(35.6%), ‘성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음’(18.5%) 순임. 특히 민간사업체 종사자 규모에서도 규모가 클수록 ‘특별한 영향이 없었음’의 응답률이 높아졌고(30-99인 30.7%, 500인 이상 38.3%), 규모가 작을수록 ‘성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음’, ‘스트레스로 인해 건강이 나빠짐’, ‘직장내 대인관계에 어려움이 생김’의 응답률이 높아지는 경향을 보임. 2차 피해의 영향은 공공기관에서, 여성, 비정규직(특히 이직의사), 규모가 작은 민간사업체일수록 크게 느끼고 있어서 2차 피해 방지를 위한 제도적 조치 마련이 시급함.

❍ 성희롱 목격 경험

- (성희롱 목격 실태) 지난 3년간(2015.8-2018.7) 현재 재직 중인 직장에서 타인의 성희롱 피해 경험을 전해 듣거나 목격한 적이 있는지를 13개의 성희롱 피해유형에

대해 조사함. 13개 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 적이 있다고 응답한 비율은 전체 응답자 기준으로 11.2%였음.

- (성희롱 목격후 조치방법, 복수응답) '특별한 조치를 취하지 않았다'는 응답이 61.5%였음. 조치를 취한 경우 구체적인 내용은, '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다'는 응답이 31.0%로 가장 많았고 '성희롱 행위자의 행동에 대해 직접 문제를 제기함' 4.5%, '사내기구나 외부기구에 성희롱 행위자를 직접 신고함' 2.2%, '피해자에게 사내기구나 외부기구에 신고하도록 제안함' 2.7% 등이었음. 적극적으로 대처하지 않은 경우가 10명 중 6명이었고 대응하더라도 개인적 차원의 대처가 많았으며 공식적인 기구를 활용한 경우는 상대적으로 적었음.
- (특별한 조치를 취하지 않은 이유, 복수응답) '큰 문제라고 생각하지 않아서'라는 응답이 52.5%로 가장 많았고 '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 31.3%, '대처방법을 몰라서' 14.6% 순임. 특히 여성, 연령이 낮을수록 '문제제기해도 해결될 거 같지 않아서', '대처방법을 몰라서'라는 응답이 많았음. 직장내 성희롱을 방지하는 주요 방법 중 하나가 주변인의 역할이라고 볼 수 있는데, 주변에서 목격한 사람이 적극적으로 대처 혹은 대응함으로써 직장내 성희롱을 방지할 수 있다고 보면, 직장내 성희롱 예방교육을 의무화시켜 지속적으로 실시하고 있지만, 목격에도 불구하고 특별한 조치를 취하지 않은 비율이 60% 내외를 보이고 있는 것은 향후 보다 실천적이고 적극적인 대처를 위한 교육내용으로 전환될 필요가 있음을 시사함.
- (성희롱 목격 경험의 영향, 복수응답) '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 51.5%였음. '특별한 영향이 있다'고 응답한 경우 그 내용(복수응답)을 보면, '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(30.3%), '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음'(16.8%), '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐'(16.2%), '(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음'(5.8%) 순임. 특히 여성의 경우 피해자가 될 수 있다는 불안감에 대한 응답률이 상대적으로 높았음. 성희롱에 대한 목격 경험만으로도 직장내 성희롱 예방정책 등에 대한 실망감, 나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감, 근로의욕 저하 등 업무 집중도 저하 등을 경험하게 된다는 것은 성희롱 사건이 발생한 경우 직접적인 피해자에 대한 조치뿐 아니라 조직구성원 전체에 대한 성희롱 사건으로 인한 부정적인 영향을 차단할 필요가 있음을 시사함.

○ 성희롱 예방교육 참여 현황

- (성희롱 예방교육 참여도) 현재 재직 중인 직장에서 지난 1년간(2017.1.1.-2017.

12.31.) 실시한 성희롱 예방교육에 참여했는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 91.0%가 성희롱 예방교육에 참여했다고 응답함. 소속 기관 유형별로 공공기관은 96.6%, 민간사업체는 90.0%였음. 민간사업체, 여성, 20대 이하, 비정규직, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 성희롱 예방교육 참여도가 낮았음.

- (성희롱 예방교육을 통한 본인의 변화) 성희롱 예방교육을 받은 이후 본인이 경험한 변화에 대해 조사하고자 5개 문항을 구성함. '직장내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다' 90.9%, '직장 안에서 나의 언행을 조심하게 되었다' 89.4%, '타인의 성희롱 피해에 대해 관심을 갖게 되었다' 88.3%, '직장내 성희롱 관련 제도에 대해 관심을 갖게 되었다' 87.8%, '나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다' 56.3%로 조사됨. '자신의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다'의 경우 다른 문항에 비해 상대적으로 낮았지만, 몰랐기 때문에 자신의 피해경험을 인지하지 못하였다가 성희롱 예방교육을 통해 자신의 피해 경험을 인지하게 되었다는 점에서 매우 중요한 교육 효과라고 볼 수 있음.
- (성희롱 예방교육의 효과) 가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육의 효과가 있었는지에 대해 질문한 결과, '매우 효과가 있었다' 32.2%, '약간 효과가 있었다' 58.2%로 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)는 응답이 90.4%였음. 상대적으로 민간사업체, 2030세대, 비정규직에서 효과가 있다는 응답이 낮아서 이들에 대한 성희롱 예방교육 효과 제고를 위한 제도 개선 노력이 필요함.
- (성희롱 예방교육의 효과없다고 생각한 이유) 성희롱 예방교육에 대해 '효과가 없었다'고 응답한 9.6%에 대해 효과가 없었다고 생각한 이유를 질문한 결과, '매번 동일한 교육내용 이어서'라는 응답이 42.2%, '교육방법이 효과적이지 않아서' 35.3%, '우리 직장에 맞지 않는 교육내용 이어서' 9.8% 순임.

○ 성희롱 방지 인프라에 대한 인식

- (성희롱 전담부서 및 담당자에 대한 인지도) '직장내 고충처리 기구가 있다' 61.1%, '성희롱 고충처리 기구에 대해 안내 받은 적이 있다' 57.6%, '직장내 성희롱 업무처리 담당자가 있다' 71.3%, '성희롱 업무처리 담당자에 대해 안내받은 적이 있다' 59.8%로 조사됨. 업무처리 담당자가 있다는 것은 10명 중 7명이 인지하고 있었고, 고충처리 기구와 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내를 받았다는 응답은 10명 중 5명임.
  - 소속 기관 유형별로는 공공기관에서, 성별로는 여성에서 고충처리 기구 설치, 업무처리 담당자 지정에 대한 인지도 및 안내 받은 경험률이 높았음. 반면, 고용형태에서는 정규직에 비해 비정규직이, 민간사업체 종사자 규모에서는 소규모일수록

고충처리 기구 설치, 업무처리 담당자 지정에 대한 인지도 및 안내 받은 경험 모두 낮았음. 고충상담원 등 성희롱 방지 인프라에 대한 접근성을 높이기 위한 적극적인 홍보 강화 등 제도 개선이 필요함.

○ (직장내 성희롱 방지 정책 수요 우선순위) 직장내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책에 대해 조사함. 응답 결과 1순위를 중심으로 살펴본 결과, 전체 응답자 기준으로 26.7%가 '성차별적인 조직문화 개선'이라고 응답하였고 그 다음은 '행위자에 대한 공정한 처벌' 23.7%, '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화' 11.9%, '고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화' 9.1%, '업무상 불이익 등 2차 피해 방지' 9.0% 순임. 특히 민간사업체 종사자 규모의 경우 규모가 작을수록 '업무상 불이익 등 2차 피해 방지'와 '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방 교육 강화', '피해자 보호 및 치유지원 강화'에서 상대적으로 응답률이 높아서 이 부분에 대한 수요가 높았음.

나. 업무담당자 조사결과

○ 직장내 성희롱 관련 업무 현황

- 현재 재직 중인 직장을 기준으로 7개의 성희롱 방지 시스템 현황에 대해 조사한 결과, '성희롱 고충을 상담할 수 있는 담당자가 지정되어 있다'(79.9%), '성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다'(76.4%), '성희롱 사건처리를 위한 자체 업무 매뉴얼이 있다'(67.2%) 등의 비율이 높았음. 그 외에는 상대적으로 다소 낮았는데, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회가 있다' 58.5%, '상담과 사건처리를 위한 별도의 공간이 있다' 61.4%, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회에 외부전문가가 참여하도록 규정하고 있다' 47.6%, '성희롱 관련 업무를 위한 별도의 예산이 배정되어 있다' 41.6% 등이었음.
- 담당자 지정, 규정 마련, 매뉴얼 구비 등의 제도화 비율이 상대적으로 높았고, 위원회 설치, 상담/사건처리를 위한 별도 공간 마련, 위원회의 외부전문가 참여, 별도 예산 배정 등 인프라 운영 관련 사항의 제도화 비율은 상대적으로 낮았음. 특히 성희롱 업무 관련 예산 배정 비율은 가장 낮아서 이에 대한 제도적 개선이 필요함. 소속 기관 유형별로는 공공기관과 민간사업체간 제도화 정도에 차이가 커서 민간사업체의 성희롱 인프라 구축을 위한 정책적 노력이 필요함.

❍ 성희롱 사건 현황

- 지난 3년간(2015.8-2018.7) 담당부서에 접수되어 처리된 사건뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 성희롱 사건이 있는지를 조사한 결과, '한 건도 없었다'는 응답이 92.7%였음. 이는 10개 기관 중 9개 기관에서는 지난 3년간 담당부서에 접수되어 처리된 사건뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건이 한 건도 없었다는 의미이고, 10개 기관 중 1개 기관에서만 있었다는 걸 의미함.

❍ 성희롱 예방교육 운영 현황

- (성희롱 예방교육 실시 현황) 지난 한해(2017.1.1.-2017.12.31.) 동안 성희롱 예방교육을 실시했는지 질문한 결과, 95.4%가 1건 이상 실시했다고 응답함. 소속 기관 유형별로 1건 이상 실시했다는 응답비율을 중심으로 보면, 공공기관은 99.7%, 민간사업체는 94.6%로 공공기관의 성희롱 예방교육 실시율이 거의 100%에 가까웠음.
- (성희롱 예방교육방법, 복수응답) '집합교육'이 76.4%로 대다수를 차지하였고, 그 다음은 '개인별 온라인 교육' 22.6%, '강의가 아닌 비디오시청 등의 시청각 교육' 9.2%, '세미나 혹은 워크숍' 8.5% 순임. 소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '집합교육 비율'(95.3%)이 월등히 높았고 민간사업체의 경우 '집합교육' 비율(72.5%)이 높았지만 공공기관에 비해 상대적으로 '개인별 온라인 교육' 비율(23.1%)도 높았음. 민간사업체 종사자 규모에서는 특히 500인 이상 사업체에서 개인별 온라인 교육 비율(39.1%)이 높았음.
- (기관장의 성희롱 예방교육 참여현황) 가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 기관장(사업주)이 참석했는지를 조사한 결과, 74.5%가 참석했다고 응답함. 의무교육임에도 불구하고 여전히 10개 기관(사업체) 중 2개에서는 기관장(사업주)이 예방교육에 참석하고 있지 않아서 개선이 필요함. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 기관장의 교육 참여율이 96.4%인데 반해, 민간사업체의 경우 70.5%였고, 민간사업체의 종사자 규모가 클수록 기관장의 교육 참여율이 낮았음(30-99인 71.4%, 500인 이상 59.2%).

❍ 성희롱 업무 수행상 어려움

- (성희롱 업무 담당자로서의 어려움) 성희롱 업무 담당자로서 겪을 수 있는 어려움 문항 7개에 대해 경험여부를 조사하였는데, 가장 어려움이 큰 것으로 조사된 내용은 응답자 중 45.9%가 응답한 '다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족'이었음.

그 다음은 '민감한 업무에 대한 부담감'(42.4%), '성희롱 전담기구(없는 경우 업무 담당자)의 낮은 영향력'(30.8%), '직장내 무관심과 비협조'(30.5%), '예산부족'(28.2%) 순이었음. 상대적으로 업무담당자의 불이익은 10.2%로 가장 응답이 적었음. 특히 공공기관의 경우 '민감한 업무에 대한 부담감'에 대한 응답률이 72.0%로 월등히 높았고 민간사업체의 경우는 종사자 규모가 작을수록 7개 모든 문항의 응답률이 평균치를 상회하여 성희롱 업무 담당자의 어려움이 큰 것으로 조사됨.

- (성희롱 사건처리 과정에서의 어려움) 성희롱 사건처리 과정에서의 어려움을 조사한 결과, '사건처리 경험 부족'에 대한 어려움이 가장 큰 것으로 조사됨. 전체 응답자 중 39.5%가 '사건처리 경험 부족의 어려움'을 지적하였고, 그 다음으로는 '성희롱 여부 판단의 모호성' 38.0%, '형식적인 관련 규정과 절차' 30.6%, '관련 증거의 부족' 29.8%, '명확한 업무매뉴얼 부재' 27.9%, '피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함)의 어려움' 24.7% 순임.

○ 성희롱 방지를 위한 정책 수요

- (직장 내 성희롱 방지를 위한 정책 수요, 1순위) 직장내 성희롱 방지를 위한 정책 수요(1순위)를 조사한 결과, 전체 응답자 중 31.8%가 '성차별적인 조직문화 개선'이라고 응답하였고 그 다음은 '행위자에 대한 공정한 처벌'로 19.3%가 응답함. 전체적으로 성차별적인 조직문화 개선과 행위자에 대한 공정한 처벌을 요구하는 비율이 절반을 넘어서 이에 대한 제도적 지원이 강화되어야 함을 시사함.

3. 정책방안

가. 정책적 시사점 및 제언

○ 성희롱 방지 인프라 구축 및 운영 기반 마련

- 성희롱 방지 인프라 제도화 비율이 낮지는 않으나 위원회의 외부전문가 참여 비율 등 실효성 있는 운영을 위한 제도화 비율이 낮으며, 80-90%에 이르는 제도화 비율의 공공기관과 민간사업체간에 격차가 크게 나타남. 특히 소규모 민간사업체의 제도화 비율이 낮음. 또한 성희롱 피해 발생 시 공식적인 창구를 통해 해결하지 않고 있으며 특히 민간사업체에서 인지도, 활용도가 낮음. 직원들의 성희롱 방지 기구의 전문성에 대한 기대가 낮고(특히 소규모 민간사업체에서), 담당자들도 낮은 전문성의 문제를

지적함. 따라서 성희롱 방지 인프라의 운영기반 강화, 전문성과 위상 제고, 직원들의 인지도/이용도 제고 등이 필요함.

○ 성희롱 2차 피해에 대한 제도적 조치 강화

- 성희롱 피해자 10명 중 3명은 성희롱 2차 피해를 경험하고 있는 것으로 나타남. 9개 유형 중에서 '성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다'는 경우가 가장 많았음. 특히 여성, 비정규직, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 2차 피해 경험이 많았음. 성희롱 피해를 참고 넘어가는 이유 중 평판이나 소문 등에 대한 두려움도 있었는데, 이 역시 2차 피해에 대한 두려움으로 볼 수 있음. 이러한 2차 피해는 주로 동료와 상급자로부터 발생함. 법적, 제도적으로 금지하고 있으나 조사에서 확인된 바와 같이 피해자, 조력자 모두 불이익을 경험하고 있으므로, 이에 대한 보다 적극적인 점검과 제재조치가 필요함. 2차 피해 방지를 위한 직원 교육과 업무담당자 교육도 강화되어야 하고, 특히 업무담당자를 위한 매뉴얼 제작 배포 등을 통하여 2차 피해 발생 예방과 발생 시 신속한 사후조치가 이뤄질 수 있도록 해야 함.

○ 직장내 성희롱 신고자 혹은 조력자에 대한 보호 강화

- 「남녀고용평등법」 제14조에 따르면 이 법의 적용을 받는 사업장에서 성희롱이 발생한 경우 누구든지 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하고 있음. 피해 근로자와 해당 사건을 목격하거나 알게된 사람은 누구든지 사업주에게 신고할 수 있고 직장내 성희롱 신고자에게 신고를 이유로 불이익 조치를 한 사업주에 대해 형사처벌을 하고 있음(제14조, 제37조). 본 조사에서 성희롱 피해자에 대한 조력자도 불이익을 경험하는 것으로 조사된 바, 법적 규정에 대한 준수 여부를 현장점검해서 법적 보호를 강화하고 불이익 조치를 예방하는 것이 필요함.

○ 목격자 훈련 강화

- 성희롱 피해 목격 시 특별한 조치를 취하지 않거나(10명 중 6명), 개인적 차원의 대처가 많음. 이는 대처방법을 모르거나 문제제기를 해도 해결되지 않거나 불이익을 받을 거라는 우려 등으로 적극 대처하지 않는 것으로 조사됨. 따라서 성희롱이 무엇이다라는 것을 알리는 것에 그치지 않고 자신과 주변인을 위해 성희롱 예방을 실천할 수 있는 문제해결역량을 강화시키는 교육이 필요함.

○ 직장내 성희롱 예방교육 개선

- 일반직원에 비해 관리직(기관장)의 예방교육 참여율이 낮게 나타남. 기관장(관리직)은 조직 구성원의 행동과 인식, 사건처리 등에 영향을 미칠 수 있어서 기관장(관리직) 대상 교육이 지속적으로 강조되어 왔는데, 참여율이 여전히 낮아서 관리직(기관장)의 교육참여 독려와 관리직(기관장)을 위한 별도 교육 확대 등의 개선 노력이 강화되어야 함. 또한 성희롱 예방교육 방식으로 온라인 교육, 토론식 강의 등을 활용하여 보다 활성화할 수 있는 방안을 강구해야 하고, 교육의 질과 효과성 콘텐츠를 강화해야 함.

나. 조사방법 개선

○ 조사규모 및 예산 확대

- 통계청은 전체 추정량에 대한 상대표준오차를 5% 이내가 되도록 관리하고 있음. 성희롱 유형별 경험률을 통계청 기준대로 관리하기 위해서는 일반직원 기준으로 15,777명 ~ 925,848명의 표본이, 사업체 기준으로는 2,630개 ~ 154,308개의 사업체(평균 6명 조사 기준)가 필요함. 따라서 향후 최소 15,777명(통계청 기준 18,312명) 이상으로 조사되어야 하고, 소요예산은 최소 5억에서 최대 11억이 확보되어야 함.
- 조사기간도 현행 2개월에서 4개월로 연장해야 함.

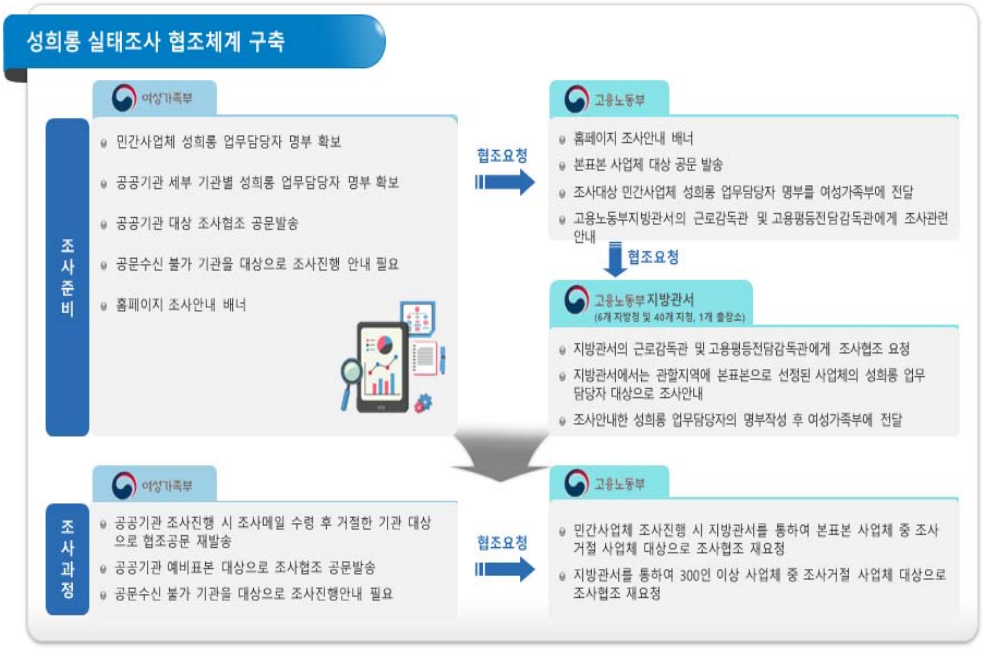
〈표 1〉 조사 규모, 예산, 기간 개선(안)

(단위: 명, 백만원, 개월)

구분		2018년	2021년	증가
조사 규모	사업체 담당자(명)	1,600	2,630~5,985	1,030~4,385
	직원(근로자, 명)	9,304	15,777~35,910	6,473~26,606
	계(명)	10,904	18,407~41,895	7,503~30,991
실사예산		192백만원	506~1,152백만원	314~960백만원
조사기간		2개월	3~4개월	1~2개월

○ 관련 부처간 협력체계 강화

- 사업체 및 기관의 성희롱 업무담당자 연락처와 성명 등의 조사대상 명부가 사전에 확보되기 위해 고용노동부의 적극적인 협조와 근로감독관 및 고용평등전담감독관을 통한 조사협조가 필수적임.



[그림 2] 성희롱 실태조사의 협조체계

다. 조사문항 개선

○ 기존의 13개 문항으로 구성된 성희롱 실태 문항에 대한 재검토가 필요함. 본 문항이 처음 개발된 이후 성희롱 문제에 대한 사회적, 개인적 민감도나 경험 등이 많이 달라졌기 때문에 변화한 사회적 인식과 기대 등을 반영하는 문항으로 재구성 되어야 함. 또한 잠재되어 있는 경험치에 대한 응답을 이끌어 내기 위해 현재와 같은 직접 질문뿐 아니라 간접 질문을 병행하는 방식 등 보다 전략적으로 구성할 필요가 있음.

○ 조직문화와 관련된 문항을 강화해야 함. 본 조사에서는 성평등한 조직문화 조성이 직장 내 성희롱 방지를 위한 최우선 과제라고 조사되었는데, 이를 보다 구체적으로 실증하기 위해서는 성희롱과 관련된 조직문화가 어떤 맥락과 양상을 갖고 있는지를 조사할 수 있는 문항이 보강되어야 함. 특히 직장문화 개선을 위한 정책적 개입을 어떻게 할 것인지에 대한 기초자료를 생산해야 한다면 이와 관련된 문항은 향후 개선되어야 함.

○ 직장내 성희롱 문제는 조직내 마련된 성희롱 예방 및 방지 인프라를 활용해야 하는데, 조직내 인프라 외에 외부 인프라(고용평등상담실, 국가인권위원회 등)에 대한 인지도, 이용의사 등을 파악하여 보다 다각도의 제도·정책을 마련할 수 있도록 문항을 보완해야 함.

❍ 2차 피해와 관련하여 2018년 실태조사에서 처음 조사되었는데, 향후에는 2차 피해에 대해 보다 심층적인 분석이 가능할 수 있도록 문항을 보완해야 함. 특히 이번 조사에서 업무담당자로 인해 발생하는 2차 피해 발생 가능성이 확인되었는데, 후속적으로 이에 대해 보다 심층적으로 파악하는 문항이 개발되어야 함.

❍ 성희롱 실태조사를 통해 구축하고자 하는 기초자료가 무엇인지를 보다 명확히 해야 함. 지금처럼 실태 파악에 초점을 둘 것인지, 3년마다 실시되는 특성을 고려하여 정책 추진의 성과, 효과를 살펴보는데 초점을 둘 것인지 등에 따라 문항 구성이 달라질 수 있음.

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1

1. 연구목적 및 필요성 ····· 3
2. 연구내용 및 연구방법 ····· 4
   가. 연구내용 ····· 4
   나. 연구방법 ····· 5

Ⅱ. 성희롱 관련 법령의 주요 내용 및 정책 동향 ····· 7

1. 현행 성희롱 관련 법제의 주요 내용 ····· 9
   가. 성희롱 개념(정의) 및 규제(제재) ····· 9
   나. 성희롱 예방 및 방지 ····· 15
2. 성희롱 예방·보호·처리 절차 현황 ····· 19
   가. 성희롱 예방 및 방지 ····· 19
   나. 성희롱 사건 처리 절차 ····· 24
   다. 성희롱 피해자 보호조치 및 행위자 제재 ····· 31
3. 성희롱 관련 대책 현황 ····· 36
   가. 공공부문 ····· 36
   나. 민간부문 ····· 39
   다. 교육분야 ····· 42

Ⅲ. 조사설계 ····· 47

1. 조사개요 ····· 49
   가. 2015년과 2018년 비교 : 주요 변경사항을 중심으로 ····· 49
   나. 표본설계 개요 ····· 51
   다. 가중치 작성 및 추정 ····· 58
2. 조사내용 ····· 61
   가. 조사표 개발 ····· 61

나. 조사표 내용 ····· 63
3. 조사방법 ····· 64
4. 무응답분석 ····· 66
가. 응답률 산정 방법 ····· 66
나. 무응답분석 ····· 69
5. 오차분석 ····· 70
가. 오차분석 방법 ····· 70
나. 주요 통계표에 대한 오차분석 결과 ····· 71

Ⅳ. 조사결과 ····· 75

1. 조사대상자 특성 ····· 77
2. 일반직원 조사결과 ····· 79
가. 성희롱 피해 경험 ····· 79
나. 성희롱 목격 경험 ····· 109
다. 성희롱 예방교육 참여 경험 ····· 122
라. 성희롱 방지 인프라에 대한 인식 ····· 132
마. 직장내 성희롱 관련 인식 ····· 139
바. 직장내 성희롱 방지 대책 인지도 ····· 143
사. 직장내 성희롱 방지 정책 수요 ····· 145
3. 업무담당자 조사결과 ····· 148
가. 직장내 성희롱 관련 업무 현황 ····· 148
나. 직장내 성희롱 사건 실태와 대응 ····· 149
다. 성희롱 예방교육 운영 현황 ····· 167
라. 성희롱 업무 수행상 어려움 ····· 175
마. 성희롱 방지를 위한 정책 인지도 및 정책 수요 ····· 181

Ⅴ. 정책방안 ····· 189

1. 주요결과 요약 ····· 191
가. 일반직원 조사결과 ····· 191
나. 업무담당자 조사결과 ····· 201

2. 정책제언 ····· 208
가. 정책적 시사점 및 제언 ····· 208
나. 조사방법 개선 ····· 215
다. 조사문항 개선 ····· 220

■ **참고문헌** ····· 223

■ **부 록** ····· 225

부록 1.「2018년 성희롱 실태조사」조사표 ····· 227
부록 2. 2015년, 2018년 조사 항목 비교 ····· 254

표 목 차

〈표 Ⅱ-1〉 성희롱 관련 법령과 주요내용 ····· 9
〈표 Ⅱ-2〉 성희롱의 법적 개념 ····· 12
〈표 Ⅱ-3〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교 ····· 12
〈표 Ⅱ-4〉 성희롱, 성폭력 행위자인 공무원에 대한 징계 기준 ····· 13
〈표 Ⅱ-5〉 직장 내 성희롱 관련 처벌조항 ····· 18
〈표 Ⅱ-6〉 성희롱 예방 교육 ····· 19
〈표 Ⅱ-7〉 성희롱 예방 실시 방법 ····· 21
〈표 Ⅱ-8〉 성희롱 방지조치 ····· 23
〈표 Ⅱ-9〉 성희롱 고충상담 ····· 26
〈표 Ⅱ-10〉 성희롱 발생 신고 ····· 27
〈표 Ⅱ-11〉 성희롱 조사 ····· 28
〈표 Ⅱ-12〉 성희롱 조사결과 보고 ····· 29
〈표 Ⅱ-13〉 성희롱 사건 심의 ····· 30
〈표 Ⅱ-14〉 성희롱 피해자 비밀유지 ····· 30
〈표 Ⅱ-15〉 성희롱 사건 종결 ····· 31
〈표 Ⅱ-16〉 성희롱 조사기간 중 조치 ····· 32
〈표 Ⅱ-17〉 성희롱 발생 사실 확인 후 조치 ····· 32
〈표 Ⅱ-18〉 성희롱 2차 피해 금지 ····· 33
〈표 Ⅱ-19〉 성희롱 행위자에 대한 징계 ····· 35
〈표 Ⅱ-20〉 사업주인 성희롱 행위자에 대한 과태료 ····· 36
〈표 Ⅱ-21〉 공공부문 성희롱 근절 대책 현황 ····· 36
〈표 Ⅱ-22〉 민간부문 성희롱 근절 대책 현황 ····· 39
〈표 Ⅱ-23〉 교육분야 성희롱 근절 대책 현황 ····· 42
〈표 Ⅲ-1〉 2018년 성희롱 실태조사 개요 ····· 49
〈표 Ⅲ-2〉 2018년 실태조사와 2015년 실태조사 주요 변경사항 : 통계청 품질진단 컨설팅 결과 반영 ····· 51
〈표 Ⅲ-3〉 사업체 규모별 사업체 및 근로자 현황 ····· 52

〈표 Ⅲ-4〉 산업대분류별 사업체 및 근로자 현황 ····· 53
〈표 Ⅲ-5〉 공공기관의 유형별 기관 및 상시근로자 현황 ····· 54
〈표 Ⅲ-6〉 민간사업체 규모별 조사근로자 수 ····· 54
〈표 Ⅲ-7〉 공공기관 규모별 조사근로자 수 ····· 55
〈표 Ⅲ-8〉 층화변수 ····· 55
〈표 Ⅲ-9〉 민간사업체 : 층별 표본배분 결과 ····· 56
〈표 Ⅲ-10〉 공공기관 : 층별 표본배분 결과 ····· 57
〈표 Ⅲ-11〉 민간사업체의 성희롱 업무담당자/일반직원 조사대상자 할당 ····· 57
〈표 Ⅲ-12〉 공공기관의 성희롱 업무담당자/일반직원 조사대상자 할당 ····· 58
〈표 Ⅲ-13〉 조사표 개발 과정 ····· 62
〈표 Ⅲ-14〉 조사표 내용 ····· 63
〈표 Ⅲ-15〉 조사결과에 대한 사업체 및 공공기관명부 ····· 67
〈표 Ⅲ-16〉 응답률, 접촉률, 협조율, 거부율 결과 ····· 70
〈표 Ⅲ-17〉 지난 3년간 성희롱사건 발생현황 ····· 72
〈표 Ⅲ-18〉 지난 3년간 성희롱 유형별 피해율의 상대표준오차 ····· 73
〈표 Ⅲ-19〉 지난 3년간 성희롱 유형별 2차 피해율 ····· 74
〈표 Ⅳ-1〉 일반직원 응답분포 ····· 77
〈표 Ⅳ-2〉 업무담당자 응답분포 ····· 78
〈표 Ⅳ-3〉 성희롱 피해경험 여부 ····· 80
〈표 Ⅳ-4〉 성희롱 유형별 피해 경험 - 계속 ····· 82
〈표 Ⅳ-4〉 성희롱 유형별 피해 경험 ····· 83
〈표 Ⅳ-5〉 성희롱 행위자와의 관계 ····· 85
〈표 Ⅳ-6〉 성희롱 행위자 성별 ····· 86
〈표 Ⅳ-7〉 성희롱 발생 장소 ····· 87
〈표 Ⅳ-8〉 성희롱 직접 피해경험으로 인한 영향(복수응답) ····· 89
〈표 Ⅳ-9〉 대처 유형 ····· 92
〈표 Ⅳ-10〉 참고 넘어간 이유(복수응답) ····· 94
〈표 Ⅳ-11〉 공식적 신고 후 조치 내용(복수응답) ····· 96
〈표 Ⅳ-12〉 처리결과 만족 정도 ····· 97
〈표 Ⅳ-13〉 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험 - 내(피해자)가 경험했다 ····· 99
〈표 Ⅳ-14〉 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험 - 조력자가 경험했다 ····· 99

〈표 Ⅳ-15〉 성희롱 2차 피해 경험 여부 ····· 101
〈표 Ⅳ-16〉 성희롱 2차 피해 경험 - 계속 ····· 103
〈표 Ⅳ-16〉 성희롱 2차 피해 경험 ····· 104
〈표 Ⅳ-17〉 성희롱 2차 피해 행위자(복수응답) ····· 106
〈표 Ⅳ-18〉 성희롱 2차 피해로 인한 영향(복수응답) ····· 108
〈표 Ⅳ-19〉 성희롱 목격 경험 여부 ····· 109
〈표 Ⅳ-20〉 성희롱 유형별 목격 경험 - 계속 ····· 111
〈표 Ⅳ-20〉 성희롱 유형별 목격 경험 ····· 112
〈표 Ⅳ-21〉 성희롱 목격 후 조치 방법(복수응답) ····· 115
〈표 Ⅳ-22〉 조치하지 않은 이유(복수응답) ····· 116
〈표 Ⅳ-23〉 성희롱 사건의 영향 정도(복수응답) ····· 118
〈표 Ⅳ-24〉 2차 피해에 대한 목격 경험 - 계속 ····· 120
〈표 Ⅳ-24〉 2차 피해에 대한 목격 경험 ····· 121
〈표 Ⅳ-25〉 지난 1년간 성희롱 예방교육 참석여부 ····· 122
〈표 Ⅳ-26〉 성희롱 예방교육 진행방식 ····· 124
〈표 Ⅳ-27〉 성희롱 예방교육 진행방법 ····· 126
〈표 Ⅳ-28〉 성희롱 예방교육 참여 태도 ····· 127
〈표 Ⅳ-29〉 성희롱 예방교육 경험 이후 본인이 경험한 변화 ····· 128
〈표 Ⅳ-30〉 성희롱 예방교육의 성희롱 방지 효과 ····· 130
〈표 Ⅳ-31〉 성희롱 예방교육의 성희롱 방지 미효과 이유 ····· 131
〈표 Ⅳ-32〉 성희롱 전담부서 및 업무처리 담당자 인지도 ····· 133
〈표 Ⅳ-33〉 고충전담창구 및 고충상담원 권유 여부 ····· 134
〈표 Ⅳ-34〉 직장내 성희롱 사건의 적절한 처리에 대한 기대 ····· 137
〈표 Ⅳ-35〉 직장내 성희롱 사건의 적절한 처리를 기대하지 않는 이유 ····· 138
〈표 Ⅳ-36〉 직장 내 성희롱 심각성 ····· 139
〈표 Ⅳ-37〉 직장 내 조직문화 ····· 141
〈표 Ⅳ-38〉 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부 ····· 144
〈표 Ⅳ-39〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위) - 계속 ····· 146
〈표 Ⅳ-39〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위) ····· 147
〈표 Ⅳ-40〉 직장 내 성희롱 관련 업무 현황 ····· 149
〈표 Ⅳ-41〉 지난 3년간 성희롱 사건 여부 ····· 150

〈표 Ⅳ-42〉 지난 3년간 성희롱 사건 현황 ····· 151
〈표 Ⅳ-43〉 성희롱 내용 - 사건1+2+3(복수응답) 계속 ····· 153
〈표 Ⅳ-43〉 성희롱 내용 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 154
〈표 Ⅳ-44〉 피해자와 성희롱 행위자와의 관계 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 155
〈표 Ⅳ-45〉 성희롱 행위자 성별 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 156
〈표 Ⅳ-46〉 성희롱 행위자 연령대 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 157
〈표 Ⅳ-47〉 성희롱 피해자 성별 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 158
〈표 Ⅳ-48〉 성희롱 피해자 종사상 지위 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 159
〈표 Ⅳ-49〉 성희롱 피해자 연령대 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 159
〈표 Ⅳ-50〉 성희롱 발생장소 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 160
〈표 Ⅳ-51〉 성희롱 피해자에 대한 조치결과 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 162
〈표 Ⅳ-52〉 성희롱 행위자에 대한 조치결과 - 사건1+2+3(복수응답) ····· 163
〈표 Ⅳ-53〉 성희롱 사건 조치결과 성희롱 행위자와 피해자의 재직상태 변화 -
사건1+2+3(복수응답) ····· 164
〈표 Ⅳ-54〉 성희롱 피해자의 2차 피해 목격 경험 - 계속 ····· 165
〈표 Ⅳ-54〉 성희롱 피해자의 2차 피해 목격 경험 ····· 166
〈표 Ⅳ-55〉 연간 성희롱 예방교육 실시 여부 ····· 168
〈표 Ⅳ-56〉 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수 ····· 168
〈표 Ⅳ-57〉 성희롱 예방교육 미실시 이유 ····· 169
〈표 Ⅳ-58〉 (금융사, 보험사 등의)성희롱 예방교육 무료강좌 여부 ····· 170
〈표 Ⅳ-59〉 성희롱 예방교육 진행 방식 ····· 172
〈표 Ⅳ-60〉 교육시간을 따로 지정한 경우 성희롱 예방교육 방법(복수응답) ····· 173
〈표 Ⅳ-61〉 기관장의 성희롱 예방교육 참석 여부 ····· 174
〈표 Ⅳ-62〉 성희롱 예방교육 직원 참여율 ····· 174
〈표 Ⅳ-63〉 성희롱 업무의 어려움 ····· 176
〈표 Ⅳ-64〉 성희롱 예방교육 시 어려움(1순위) ····· 177
〈표 Ⅳ-65〉 성희롱 사건처리 과정의 어려움 - 계속 ····· 179
〈표 Ⅳ-65〉 성희롱 사건처리 과정의 어려움 ····· 180
〈표 Ⅳ-66〉 피해자 지원을 위해 해결되어야할 과제(1순위) ····· 181
〈표 Ⅳ-67〉 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부 ····· 183
〈표 Ⅳ-68〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위) - 계속 ····· 185

〈표 Ⅳ-68〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위) ····· 186
〈표 Ⅳ-69〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1+2+3순위)(복수응답) ····· 187
〈표 Ⅴ-1〉 성희롱 유형별 경험률에 대한 상대표준오차 ····· 216
〈표 Ⅴ-2〉 조사표본 규모 및 표본 당 비용 비교 ····· 216
〈표 Ⅴ-3〉 조사 규모, 예산, 기간 개선 안 ····· 219

그 림 목 차

[그림 Ⅲ-1] 조사방법 ····· 64
[그림 Ⅲ-2] 공공기관 온라인 조사 ····· 65
[그림 Ⅲ-3] 조사 진행표본 최종결과 ····· 69
[그림 Ⅴ-1] 성희롱 실태조사의 협조체계 ····· 220

Ⅰ 서 론

1. 연구목적 및 필요성 3
2. 연구내용 및 연구방법 4

1. 연구목적 및 필요성

2018년 성희롱 실태조사는 「양성평등기본법(제32조)」에 근거하여 3년마다 수행되는 조사로, 2015년 성희롱 실태조사에 이어 두 번째로 실시되었다.

「양성평등기본법(제32조)」에는 성희롱 실태조사를 3년마다 수행하고, 성희롱 실태를 파악하여 그 결과를 발표하고, 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 이를 활용하여야 한다고 명시되어 있다. 또한 「양성평등기본법 시행령(제22조)」에는 법 제32조제1항에 따른 성희롱 실태조사에 성희롱의 발생원인, 발생유형, 성희롱으로 인한 피해유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항, 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항, 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항 등을 포함하도록 명시하고 있다.

1993년 서울대학교 성희롱 사건을 계기로 「여성발전기본법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법), 「국가인권위원회법」 등에 근거하여 성희롱 방지 및 구제와 관련된 근거조항이 마련되고 각종 제도들이 운영되어 왔다. 각각의 법률에 따라, 성희롱 방지를 위한 성희롱 예방교육을 의무적으로 실시하고 성희롱 방지를 위한 연간 추진계획을 수립하며, 자체적인 성희롱 예방지침을 마련하고 있다. 또한 성희롱 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구를 설치하고 성희롱 고충처리를 위한 담당자를 지정하고 있으며, 성희롱 사건 발생시 재발방지대책을 수립·시행하고, 피해 근로자를 보호하고 성희롱 사실을 신고한 근로자와 피해 근로자에게 불리한 처우를 하지 않도록 하고 있다.

그럼에도 불구하고 최근 일련의 직장 내 성희롱 사건이 언론보도를 통해 알려지면서, 정부에서는 민간부문과 공공부문에 대한 성희롱 방지대책을 연이어 발표하였다. 2017년 11월에 고용노동부와 여성가족부 합동으로 민간부문 대상의 '직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책'이 발표되었고(11.14), 관계부처 합동으로 '공공부문 성희롱 방지대책'(11.28)이 연이어 발표되었으며, 2018년 2월 27일 국무회의에서 관계부처 합동 '공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진현황'을 보고하고 보완대책을 밝혔으며, 2018년 7월 3일 관계부처 합동 '성희롱·성폭력 근절 보완 대책'이 발표되었다. 이렇게 성희롱과 관련된 일련의 사건들이 가시화되고 그에 따른 다양한 정책들과 제도개선 조치들이 추진되고 있는 상황이어서, 그 어느 때 보다도 실효성 있는 정책 추진을 위한 기초자료에 대한 요구가 크다고 볼 수 있다.

이에 2018년 성희롱 실태조사는, 2015년에 실시된 첫 성희롱 실태조사를 토대로

법률상 명시된 조사항목을 포괄하여 시계열적 데이터를 구축할 수 있도록 연속성을 유지함과 동시에, 성희롱 관련 현안을 고려한 문항을 추가 보완하여 성희롱의 피해 실태와 양상, 2차 피해 실태, 성희롱 방지를 위한 각종 제도와 인프라의 운영 현황, 성희롱 방지를 위한 우선적인 정책 수요 등을 조사함으로써, 우리 사회의 성희롱 실태와 문제점을 확인하고 정책 수립에 반영할 수 있는 근거자료를 생산하고자 하였다. 또한 통계청의 「성희롱 실태조사 품질개선 컨설팅」에서 제시된 조사설계 개선의견을 반영하여 조사설계, 표본설계, 조사운영 등 조사의 전과정에서 신뢰성과 정확성을 높임으로써 조사통계의 품질 제고를 통해 지속적으로 활용 가능한 정책통계 생산기반을 마련하고자 하였다.

2. 연구내용 및 연구방법

가. 연구내용

첫째, 성희롱 관련 법률, 최근의 정책동향을 정리하였다. 관련 법률 사항 및 성희롱 방지 및 사건처리 등을 위한 절차 등 최근에 발표된 각종 성희롱 방지를 위한 대책의 내용을 정리하여, 조사표 보완 및 정책적 시사점을 도출하는데 참고하였다.

둘째, 2018년 성희롱 실태조사의 조사항목을 보완하였다. 「양성평등기본법 시행령(제22조)」에 명시된 조사항목을 포함하고 2015년 성희롱 실태조사 항목과의 시계열성을 유지하면서, 최근 성희롱 관련 현안, 정책수요 등을 파악하고자 조사항목을 보완하였다.

이를 위해 「양성평등기본법 시행령」에 명시된 조사 항목에 대해 검토하였고, 다양한 관계자들의 의견수렴 과정을 진행하였으며, 사전조사를 통해 조사참여자의 응답부담 및 응답거부, 불성실한 응답 등을 최소화하도록 질문방식, 보기문항, 문항 구성 등에 반영하였다. 자세한 내용은 제3장을 참고한다.

셋째, 공공기관 및 민간사업체의 일반직원과 업무담당자를 대상으로 실시된 조사결과에 대해, 일반직원의 경우 성희롱 피해 경험과 목격 경험, 2차 피해 경험과 불이익 처우 경험, 성희롱 방지를 위한 인프라에 대한 인지도 등을 분석하였고, 업무담당자의 경우 성희롱 관련 업무 운영 현황, 성희롱 예방교육 운영 현황, 성희롱 업무수행의 어려움 등을 분석하였다. 또한 각 문항별로는 응답자 특성 및 사업체 특성에 따른 분석을 실시하였다. 응답자 특성으로는 성별, 종사상 지위, 연령, 직급 등에, 사업체

특성으로는 공공기관과 민간사업체, 민간사업체의 경우 업종과 종사자 규모 등에 따른 분석을 실시하였다.

2018년 성희롱 실태조사는 통계청의「성희롱 실태조사 품질개선 컨설팅」결과에 따라 조사 모집단이 2015년보다 확대되었다. 즉, 컨설팅 결과에서 소규모 사업체까지 포괄하여 조사하는 것이 필요하다는 권고에 따라 2015년에 50인 이상 사업체를 대상으로 조사하였던 것에서 2018년에는 30인 이상 사업체로 조사 모집단을 확대한 것이다. 이렇게 조사 모집단이 상이해졌기 때문에, 조사결과에 대한 공표자료로서 전체 조사결과를 개괄적으로 정리하는데 초점이 있는 본 보고서에서는 2015년과의 시계열분석을 별도로 진행하지 않았다. 따라서 2015년 조사결과와 2018년 조사결과를 그대로 비교하는 것은 유의해야 한다. 2015년과 2018년 조사결과에 대한 시계열적인 비교 분석은 이번 보고서가 아닌, 후속 연구를 통해 30인 이상, 50인 미만 사업체를 제외한 50인 이상 사업체를 대상으로 2015년과 비교하여 진행될 수 있을 것이다.

넷째, 성희롱 방지를 위한 정책 개발과 관련된 시사점을 도출하고 정책방안을 제안하였다. 전체적인 조사결과를 토대로 정책적 시사점을 정리하고, 기존 추진되고 있는 제도 정책에 대한 개선방향을 제안하였다.

다섯째, 2021년 성희롱 실태조사를 위한 조사 개선방안을 제시하였다. 2018년 성희롱 실태조사의 운영결과를 토대로 현행의 조사설계를 유지할 경우 표본설계, 조사설계, 조사운영 등의 개선사항, 조사설계를 변경할 경우 대안적 조사운영 방안을 제안하였고, 조사결과(원자료)에 대한 활용도 제고방안도 제시하였다.

나. 연구방법

첫째, 성희롱 관련 조사결과, 선행연구결과, 정책동향 등을 조사표 수정보완에 활용하고자 관련 자료를 수집하여 검토, 정리하였다.

둘째, 2018년 성희롱 실태조사를 설계하고 실시하였다. 본 조사의 원활한 수행을 위해【한국여성정책연구원】과【(주)한국갤럽조사연구소】의 협업체계로 진행되었는데,【한국여성정책연구원】에서는 2018년 성희롱 실태조사의 전체적인 기획, 운영을 담당하였고,【(주)한국갤럽조사연구소】에서는 실사 전반을 담당하였다.

2018년 성희롱 실태조사는 상시근로자 30인 이상의 400개 공공기관과 1,200개 민간사업체에 근무하는 남녀를 대상으로 하며, 일반직원과 성희롱 업무담당자를 응답자로 하여, 일반직원은 9,304명을, 성희롱 업무담당자는 1,600명을 목표로 2015년 당시의 표본크기보다 증가하여 운영하였다.

조사방법은 공공기관에 대해선 온라인조사로, 민간사업체에 대해선 사업체 방문 자기기입식 조사로 진행되었다.

표본추출틀(sampling frame)은 2016년 기준 전국사업체조사 자료를 이용하였고, 표본배분은 업종과 종사자 규모별로 균등배분과 제곱근 비례배분을 이용하였으며 사업체는 층내 계통추출, 근로자는 사업체내 할당추출을 통해 표본을 추출하였다. 조사는 9월 17일부터 12월 13일까지 이루어졌으며, 사업체 방문을 위한 현장 실사는 ㈜한국갤럽조사연구소 실사 조직을 이용하여 진행하였다.

공공기관 대상 온라인 조사는 업무담당자와 일반직원의 이메일 주소를 수집한 후에 개별 이메일 주소로 조사사이트 URL을 발송하여 조사에 참여하도록 하였다. 사업체 방문조사의 경우 조사원이 담당자를 직접 컨택 후 방문, 대면하여 조사표를 전달하여 직접 기입한 후 비밀봉투에 밀봉하여 수거하였다.

조사 진행 관리는 성희롱 실태조사 실사 관리시스템을 구축하여 실시간으로 관리하였다. 실사 진행상황뿐만 아니라 응답방법, 조사날짜 및 시간, 조사장소 등 조사 전체를 관리할 수 있도록 운영하였으며, 조사종료 후 응답률 산출 등 조사진행의 근거자료로 활용할 수 있도록 했다. 자료입력은 논리적 오류를 확인할 수 있는 서베이크래프트 프로그램을 이용하여 진행하였다.

조사설계와 관련된 내용은 제3장에 자세히 기술하였다.

셋째, 조사방향 설정, 조사표 개발, 조사 결과의 시사점 도출 및 정책과제 발굴 등을 위해 성희롱 업무담당자, 직장 내 성희롱 관련 지원 단체 관계자, 연구자 등 다양한 전문가 자문을 실시하였다.

Ⅱ

성희롱 관련 법령의 주요 내용 및 정책 동향

1. 현행 성희롱 관련 법제의 주요 내용 9
2. 성희롱 예방·보호·처리 절차 현황 19
3. 성희롱 관련 대책 현황 36

1. 현행 성희롱 관련 법제의 주요 내용

성희롱 금지 및 피해자 보호, 행위자 제재 등 성희롱 관련한 사항을 규정하고 있는 법령으로는 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」), 「국가인권위원회법」, 「공무원 징계령 시행규칙」, 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」, 「노인복지법」, 「아동복지법」 등이 있다.

〈표 Ⅱ-1〉 성희롱 관련 법령과 주요내용

법령 등	주요 내용
「양성평등기본법」	성희롱의 개념 국가기관의 성희롱예방교육과 방지 조치
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	직장내 성희롱의 개념 직장내 성희롱예방교육 및 방지조치 직장내 성희롱 금지 및 행위자에 대한 제재 성희롱 발생시 조치 및 피해자 보호 직장내 성희롱에 관한 자율적 구제절차
「국가인권위원회법」	성희롱의 개념 성희롱 구제절차
「아동복지법」	아동에 대한 성희롱 금지 아동에 대한 성희롱 행위자에 대한 벌칙
「노인복지법」	노인에 대한 성희롱 금지 노인에 대한 성희롱 행위자에 대한 벌칙
「공무원 징계령 시행규칙」	공무원 성희롱행위자에 대한 징계양정 기준
「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」	교육공무원 성희롱행위자에 대한 징계양정 기준

이 중 성희롱의 정의 등을 규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」이 있고, 그 밖에 「공무원 징계령 시행규칙」, 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」, 「노인복지법」, 「아동복지법」은 성희롱 행위자에 대한 제재 기준을 정하고 있다.

가. 성희롱 개념(정의) 및 규제(제재)

1) 성희롱 개념(정의)

가) 「양성평등기본법」[1)]

「양성평등기본법」은 성희롱을 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체

또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항[2]에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위(제3조제2호)'로 정의하고 있다.

나) 「남녀고용평등법」[3]

「남녀고용평등법」은 성희롱을 "사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불

---

1) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

2) 제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ① 법 제3조의2제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다.
   1. 법 제3조의2제1항제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체
   2. 법 제3조의2제1항제4호에 따른 지방공사 및 지방공단
   3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체
   4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체
   5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체
   6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관

   ② 인사혁신처장은 제1항에 따라 지정된 공직유관단체(이하 "공직유관단체"라 한다)를 매 반기 말까지 관보에 고시하여야 한다.

   ③ 공직유관단체가 법률 또는 정관이 변경되거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 때 공직유관단체에서 제외된 것으로 본다.

   ④ 정부나 지방자치단체는 관할 기관·단체가 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 정부 공직자윤리위원회에 지체 없이 통보하여야 한다.

3) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

이익을 주는 것"으로 정의하고 있다(제2조).

다) 「국가인권위원회법」[4]

「국가인권위원회법」 제2조제3호[5]는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있는데, 성희롱을 동호의 라목에 규정해 '평등권 침해의 차별행위'의 한 유형으로 보고 있다.

제2조제3호 라목은 성희롱을 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체)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 것(제2조)'으로 정의하고 있다.

이상의 법률에서 성희롱에 대한 정의는 〈표 Ⅱ-2〉와 같다.

---

4) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EA%B5%AD%EA%B0%80%EC%9D%B8%EA%B6%8C%EC%9C%84%EC%9B%90%ED%9A%8C%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

5) 제2조제3호: "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 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] 행위

〈표 Ⅱ-2〉 성희롱의 법적 개념

「양성평등기본법」 제3조제2호 및 동법 시행령 제2조	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
「남녀고용평등법」 제2조제2호	사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목	업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

출처: 박선영 외(2018), 직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼, 여성가족부, 6쪽.

이상과 같은 성희롱에 대한 법적 정의를 성희롱 행위자, 피해자, 업무관련성, 행위 태양, 피해로 나누어 비교하면 〈표 Ⅱ-3〉과 같다.

〈표 Ⅱ-3〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교

구분	「양성평등기본법」	「남녀고용평등법」	「국가인권위원회법」
행위자	'국가기관 등'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	'공공기관'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위 태양	"성적 언동 등" "그 밖의 요구"		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

출처: 박선영 외(2018), 직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼, 여성가족부, 7쪽.

2) 성희롱 규제(제재)

가) 「공무원 징계령 시행규칙」[6)]

「공무원 징계령 시행규칙」에 의하면 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 ⅰ) 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적이나 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공적, ⅱ) 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적 중 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있도록 하고 있다. 그러나 위 사항에도 불구하고 ⅰ) 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위, ⅱ) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위, ⅲ) 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위, ⅳ) 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위에 대해서는 그 징계를 감경할 수 없도록 하고 있다(제4조).

〈표 Ⅱ-4〉는 성희롱, 성폭력 등 행위자인 공무원에 대한 징계 기준이다. 이상의 규율 내용은 「교육공무원 징계양정 등에 관한규칙」에 그대로 준용되고 있다(제4조, 별표).

〈표 Ⅱ-4〉 성희롱, 성폭력 행위자인 공무원에 대한 징계 기준

비위의 정도 및 과실 여부 / 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위 유지의 의무 위반				
가. 성폭력(업무상 위력 등에 의한 성폭력, 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력)	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
다. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
라. 성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
마. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

6) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EC%A7%95%EA%B3%84%EB%A0%B9%20%EC%8B%9C%ED%96%89%EA%B7%9C%EC%B9%99#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
※ 비고 7. 제7호가목에서 "업무상 위력 등"이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다 8. 제7호다목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.				

출처: 국가법령정보센터, 「공무원 징계령 시행규칙」 → 별표/서식 → [별표 1] 징계기준(제2조제1항 관련). http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EC%A7%95%EA%B3%84%EB%A0%B9%20%EC%8B%9C%ED%96%89%EA%B7%9C%EC%B9%99#AJAX (최종검색일: 2019.1.29.)

나) 「아동복지법」[7]

「아동복지법」은 아동[8]에 대하여 i) 아동을 매매하는 행위, ii) 아동에게 음란한 행위를 시키거나 이를 매개하는 행위 또는 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위, iii) 아동의 신체에 손상을 주거나 신체의 건강 및 발달을 해치는 신체적 학대행위, iv) 아동의 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대행위, v) 자신의 보호·감독을 받는 아동을 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호·양육·치료 및 교육을 소홀히 하는 방임행위, vi) 장애를 가진 아동을 공중에 관람시키는 행위, vii) 아동에게 구걸을 시키거나 아동을 이용하여 구걸하는 행위, viii) 공중의 오락 또는 흥행을 목적으로 아동의 건강 또는 안전에 유해한 곡예를 시키는 행위 또는 이를 위하여 아동을 제3자에게 인도하는 행위, ix) 정당한 권한을 가진 알선기관 외의 자가 아동의 양육을 알선하고 금품을 취득하거나 금품을 요구 또는 약속하는 행위, x) 아동을 위하여 증여 또는 급여된 금품을 그 목적 외의 용도로 사용하는 행위에 해당하는 행위를 금지하고 있다(제17조). 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위를 한 자에 대해서는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다(제71조제1항).

---

7) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%95%84%EB%8F%99%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

8) 「아동복지법」상 아동은 18세 미만인 사람을 말한다(제3조제1호).

다) 「노인복지법」[9]

「노인복지법」은 65세 이상의 사람(노인)에 대한 ⅰ) 노인의 신체에 폭행을 가하거나 상해를 입히는 행위, ⅱ) 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위, ⅲ) 자신의 보호·감독을 받는 노인을 유기하거나 의식주를 포함한 기본적 보호 및 치료를 소홀히 하는 방임행위, ⅳ) 노인에게 구걸을 하게 하거나 노인을 이용하여 구걸하는 행위, ⅴ) 노인을 위하여 증여 또는 급여된 금품을 그 목적외의 용도에 사용하는 행위, ⅵ) 폭언, 협박, 위협 등으로 노인의 정신건강에 해를 끼치는 정서적 학대행위를 금지하고 있다. 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위를 한 자에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다(제55조의3).

나. 성희롱 예방 및 방지

1) 「양성평등기본법」[10]

동법은 국가기관의 장 등에게 성희롱 예방교육 및 방지조치를 다음과 같이 의무화하고 있다.

국가기관의 장과 사용자는 성희롱 방지를 위해, ⅰ) 국기기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시, 이 경우 신규임용 된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다, ⅱ) 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립, ⅲ) 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련, ⅳ) 성희롱 고충담당자 지정, ⅴ) 자체 성희롱 예방지침 마련(성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항, 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항, 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항, 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항, 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·

---

9) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%85%B8%EC%9D%B8%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

10) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

훈련 지원에 관한 사항, 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항), vi) 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 등의 조치를 해야 한다(제31조, 동법 시행령 제20조).

성희롱 예방교육에는 i) 성희롱 예방에 관한 법령, ii) 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, iii) 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, iv) 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다(제31조, 동법 시행령 제19조).

국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다(제31조제1항, 2019년 6월 19일 시행). 여성가족부장관은 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하고 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. 여성가족부장관은 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. 또한 여성가족부장관은 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다(제31조, 동법 시행령 제20조).

또한 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청, 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관을 통하여 i) 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, ii) 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 중 어느 하나의 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다(제31조, 동법 시행령 제21조).

여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 국가인권위원회, 법원

등에 따라 확인된 ⅰ)「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ⅱ)「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, ⅲ)「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, ⅳ)「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교평가, ⅴ)「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다(제31조).

2)「남녀고용평등법」[11]

동법의 의하면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 한다. 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다(제13조).

누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하고, 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 아래와 같은 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ⅰ) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ⅱ) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, ⅲ) 직무 미부여, 직무

---

11) 국가법령정보센터. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, iv) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, v) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, vi) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위, vii) 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 등이다(제14조).

또한 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 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 이 근로자에 대해 그 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안 된다(제14조의2).

이상의 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌칙과 과태료가 부과된다.

〈표 Ⅱ-5〉 직장 내 성희롱 관련 처벌조항

조항	벌칙 및 과태료
성희롱 금지 (제12조)	사업주 1천만원 이하 과태료
성희롱 예방교육 (제13조 제1항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 예방교육 내용 상시 게시 (제13조 3항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 발생시 지체 없이 조사 (제14조 제2항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 발생시 피해 근로자의 요청시 근무장소 변경 등 조치 (제14조제4항, 제5항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 조사과정에서 알게 된 비밀누설 금지 (제14조제7항)	5백만원 이하의 과태료
직장 내 성희롱 발생 신고한 근로자 및 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 (제14조 제6항)	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호조치 (제14조의2 제2항)	5백만원 이하의 과태료

출처: 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」 제39조(과태료) http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

2. 성희롱 예방·보호·처리 절차 현황

가. 성희롱 예방 및 방지

1) 성희롱 예방 교육

공공부문에 적용되는 현행 「양성평등기본법」은 국가기관의 장과 사용자에게 국가기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육을 실시하도록 하고 있고 있다. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다(「양성평등기본법 시행령」 제20조).

민간부문에 적용되는 「남녀고용평등법」에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 연 1회 이상 실시하도록 하고 있다. 또한 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. 그리고 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에서는 사용사업주가 성희롱예방교육의무를 부담한다(「남녀고용평등법」 제34조).

〈표 Ⅱ-6〉 성희롱 예방 교육

공공부문	민간부문
「양성평등기본법」	「남녀고용평등법」
제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ※ ① 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다. (2018.12.18.일 개정, 2019.6.19.일 시행)	제13조(직장내 성희롱 예방교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방교육을 받아야 한다. ③ 사업주는 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. ※ 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
시행령 제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관 등"이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조 제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.	제34조(파견근로에 대한 적용) 「파견근로자보호등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에 제13조 제1항을 적용할 때에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 사용사업주를 이 법에 따른 사업주로 본다.

공공부문	민간부문
1. 국기기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.	제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우 1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우
「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	
제8조(예방교육) ① OOO기관의 장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다. ④ OOO기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.	

출처: 1) 국가법령정보센터, 「양성평등기본법」. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
2) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 6쪽.
3) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

2) 성희롱 예방 교육 실시 방법

「양성평등기본법 시행령」에 따르면 성희롱 예방교육에는 ⅰ) 성희롱 예방에 관한 법령, ⅱ) 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, ⅲ) 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, ⅳ) 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다(시행령 제19조).

「남녀고용평등법 시행령」에 의하면 성희롱 예방교육에는 ⅰ) 직장 내 성희롱에 관한 법령, ⅱ) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치 기준, ⅲ) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차 등이 포함되어야 하고, 성희롱 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 않는다. 다만 ⅰ) 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업,

ii) 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

〈표 Ⅱ-7〉 성희롱 예방 실시 방법

<table>
<tr><th>공공부문</th><th>민간부문</th></tr>
<tr><td>「양성평등기본법」</td><td>「남녀고용평등법」</td></tr>
<tr><td>시행령 제19조(성희롱 예방교육)
① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 성희롱 예방에 관한 법령
2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용
② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되,대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.</td><td>제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)
⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</td></tr>
<tr><td>「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」</td><td rowspan="2">시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)
② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을한 것으로 보지 아니한다.
④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.
1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업
⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.</td></tr>
<tr><td>제8조(예방교육)
② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리결과 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등</td></tr>
</table>

출처: 1) 국가법령정보센터, 「양성평등기본법」. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
2) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 6쪽.
3) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

3) 성희롱 방지조치

공공부문의 성희롱 방지조치 내용은 「양성평등기본법」에 규정되어 있다. 제31조에 따르면, 국가기관 등의 장과 사용자에게 성희롱 예방교육 등의 성희롱방지를 위해 필요한 조치를 취하여야 하고, 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 있다. 여성가족부 장관은 매년 국가기관 등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 실시해야 한다. 그 결과 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취해야 하고, 성희롱 방지조치 점검 결과를 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다.

여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과에 따라 ⅰ)「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ⅱ)「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, ⅲ)「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, ⅳ)「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가, ⅴ)「고등교육법」 제11조의2 제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

공공부문에 적용되는 「성희롱·성폭력 예방지침 표준(안)」에 따르면, 국가기관 등의 장은 성희롱 사건 발생시 재발방지 대책을 수립·시행하여야 하며, 재발방지대책은 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 기관장이 여성가족부에 제출해야 한다. 공직유관단체의 경우에는 여성가족부 장관과 상급기관의 장에게 제출한다. 또한 국가기관 등의 장은 성희롱 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

민간부문의 성희롱 방지조치는 「남녀고용평등법」에 규정되어 있다. 이 법에 따르면 사업주는 직장내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱예방지침을 마련하여야 하며, 성희롱예방지침에는 ⅰ) 성희롱 상담 및 고충처리에 필요한 사항, ⅱ) 성희롱 조사절차, 발생 시 피해자 보호절차, ⅲ) 행위자 징계 절차 및 징계수준, ⅳ) 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항을 규정하도록 하고 있다(제13조 제4항, 시행규칙 제5조의 2).

〈표 Ⅱ-8〉 성희롱 방지조치

공공부문	「양성평등기본법」	제31조(성희롱 예방교육 등 예방조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. ③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다. 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 ⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. 1.「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2.「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3.「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4.「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5.「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 ⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
		시행령 제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관 등"이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야하며,「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. 1. 국기기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. 2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립 3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련 4. 성희롱 고충담당자 지정 5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항 6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치

	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제17조(재발방지조치 등) ① OOO기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행한다. ② OOO기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다. ③ OOO기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.
민간 부문	「남녀고용평등법」	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.
		시행규칙 제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다. ② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항 2. 직장 내 성희롱 조사절차 3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차 4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준 5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

출처: 1) 국가법령정보센터, 「양성평등기본법」. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
2) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 14쪽.
3) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

나. 성희롱 사건 처리 절차

1) 성희롱 고충상담

공공부문에 적용되는 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 기관장은 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 고충상담창구를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 해야 한다.

기관장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성해야 하고, 고충상담창구의 업무는 성희롱 피해에 대한 상담·조언, 성희롱 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리, 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항, 성희롱 재발

방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항, 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항, 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무 등이다. 또한 기관장은 성희롱 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.

기관장은 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원해야 하고, 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수해야 한다. 기관장은 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있고, 성희롱 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 고충상담창구와 사이버신고 센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

성희롱과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다. 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 처리절차를 안내해야 한다. 성희롱과 관련하여 상담창구를 마련해야 하고, 이를 인지할 수 있도록 해야 한다. 고충상담원을 2인 이상 지정해야 하고 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다는 것과 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내해야 한다는 것을 제시하고 있다.

반면, 민간부문에서 성희롱이 발생하였을 경우에 고충상담 신청과 관련하여 「남녀고용평등법」제24조에서 명예고용평등감독관의 업무로 “해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언”을 하도록 하고 있다. 또한 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 근로자는 고충처리위원에게 고충을 신고할 수 있다. 그러나 고충처리위원을 두는 것은 상시 30인 이상 사업장이다.

〈표 Ⅱ-9〉 성희롱 고충상담

공공부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 OO부서(OO노조, OO성희롱·성폭력전문기관)에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 "고충상담창구"라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다. ② OOO기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 "고충상담원"이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다. ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 성희롱·성폭력 피해에 대한 상담·조언 2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리 3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항 5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항 6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방업무 ④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다. 제7조(고충처리 업무의 지원) ① OOO기관은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다. ② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다. ③ OOO기관의 장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다. ④ OOO기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다. 제9조(고충상담 신청) ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다. ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.
민간부문	「남녀고용평등법」	제24조(명예고용평등감독관) ① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관(이하 "명예감독관"이라 한다)으로 위촉할 수 있다. ② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언 2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여 3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고 4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무 ③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
	「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」	법 제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다. 시행령 제7조(고충처리의 절차) 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에따른 고충처리위원(이하 "고충처리위원"이라 한다)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한

		고충처리위원은 지체 없이 처리하여야 한다. 법 제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다. ② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리 시행령 제9조(대장 비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다.

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 4-14쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
3) 국가법령정보센터, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」. http://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=180481#0000 (최종검색일: 2019.1.29.) ; 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령」. http://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=203278#0000 (최종검색일: 2019.1.29.)

2) 성희롱 발생 신고

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 기관장은 성희롱 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영해야 한다.

「남녀고용평등법」은 이 법의 적용을 받는 사업장에서 성희롱이 발생한 경우 누구든지 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하고 있다. 피해 근로자와 해당 사건을 목격하거나 알게 된 사람은 누구든지 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 피해 당사자의 신고가 아닌 다른 근로자 등의 신고에 의하여 성희롱 발생을 인지하게 된 경우에도 해당 신고를 접수·처리해야 한다.

〈표 Ⅱ-10〉 성희롱 발생 신고

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제6조의2(사이버신고센터) OOO기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.
민간 부문	「남녀고용평등법」	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 4쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

3) 성희롱 조사

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 성희롱 고충에 대한 조사를 원하는 피해자 등은 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 성희롱 조사 신청서를 제출해야 하고, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수해야 한다. 고충상담원은 신청서를 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료해야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다. 고충상담원은 조사 과정에서 피해자등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 해야 하고, 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있고, 성희롱 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려줘야 한다.

「남녀고용평등법」은 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하고, 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해근로자 등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 한다. 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.[12)]

〈표 Ⅱ-11〉 성희롱 조사

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제10조(조사) ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 "피해자등"이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제OO호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다. ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다. ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다. ⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다. ⑥ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

12) 조사 실시 관련해서는 고용노동부(2018), 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」에서 상세하게 다루고 있다.

민간 부문	「남녀고용평등법」	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. 제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 8쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

4) 성희롱 조사결과 보고

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 성희롱 사안에 대한 조사가 완료하면 바로 그 결과를 기관장에게 보고하도록 하고 있다. 이 경우 기관장이 사안의 공정한 처리를 위하여 필요하다고 판단한 경우에는 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

〈표 Ⅱ-12〉 성희롱 조사결과 보고

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제12조(조사결과의 보고 등) ① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다. ② ○○○장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

출처: 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 10쪽.

5) 성희롱 사건 심의

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 따르면 기관장은 성희롱 사안의 처리를 심의하기 위해 성희롱 고충심의위원회를 구성할 수 있다. 구성에 있어서는 위원 중 2인 이상을 외부 전문가로 위촉해야 하고 전체 구성에 한쪽 성의 비율이 60%를 초과해서는 안 된다. 위원회는 성희롱의 판단, 피해자에 대한 보호 조치, 그 밖에 성희롱의 재발 방지에 관한 사항 등을 심의한다. 위원회는 심의결과를 기관장에게 보고한 후에 당사자에게 서면으로 통보한다.

「남녀고용평등법」은 관련 조항을 가지고 있지 않다.

〈표 Ⅱ-13〉 성희롱 사건 심의

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성) ① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성할 수 있다. ② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다. ③ 위원장은 OO기관의 장이 지명하는 자로 한다. ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다. ⑤ 위원의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다. 제14조(위원회의 회의) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다. ② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청 할 수 있고, 해당위원은 회피할 수 있다. ③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. 1. 성희롱·성폭력의 판단 2. 피해자에 대한 보호 조치 3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항 ④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다. ⑤ 위원회는 심의결과를 OO기관의 장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야한다.

출처: 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 11-12쪽.

6) 성희롱 피해자 비밀유지

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」과 「남녀고용평등법」은 피해자 등의 보호를 위해 고충상담원 등 성희롱 발생 사실을 조사하는 과정에서 알게 된 비밀을 필요한 경우에는 누설하지 못하게 하고 있다. 「남녀고용평등법」은 비밀을 누설한 사람에게 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

〈표 Ⅱ-14〉 성희롱 피해자 비밀유지

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ④ 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.
민간 부문	「남녀고용평등법」	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. 제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

		1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 9쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

7) 사건 종결

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 사건 종료 시 당사자에게 통보하도록 하고 있는 반면, 「남녀고용평등법」에는 사건종료에 대한 별도의 규정을 두고 있지 않다.

〈표 Ⅱ-15〉 성희롱 사건 종결

공공부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제15조(사건의 종결) ① ○○○기관의 장은 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다. 1. 제12조 제1항의 조사 또는 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 2. 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

출처: 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 12쪽.

다. 성희롱 피해자 보호조치 및 행위자 제재

1) 성희롱 피해자 보호조치

가) 성희롱 조사기간 중 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 따르면 기관장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다. 「남녀고용평등법」은 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등의 의사에 따라 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다고 명시하고 있다.

〈표 Ⅱ-16〉 성희롱 조사기간 중 조치

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① OOO기관의 장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.
민간 부문	「남녀고용평등법」	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 9쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

나) 성희롱 발생사실 확인 후 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 기관장은 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호해야 한다.

「남녀고용평등법」은 조사 결과 직장 내 성희롱발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 하고 있다. 사업주가 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

〈표 Ⅱ-17〉 성희롱 발생 사실 확인 후 조치

공공 부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.
민간 부문	「남녀고용평등법」	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 9쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

다) 성희롱 2차 피해 금지

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」과 「남녀고용평등법」은 2차 피해를 상세하게 규정하고 이를 금지하고 있다. 금지되는 행위는 ⅰ) 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ⅱ) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, ⅲ) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, ⅳ) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, ⅴ) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, ⅵ) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위, ⅶ) 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우 등이다.

「남녀고용평등법」은 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

〈표 Ⅱ-18〉 성희롱 2차 피해 금지

공공부문	「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ② ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사 신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다. 1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우
민간부문	「남녀고용평등법」	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는

		3천만원 이하의 벌금에 처한다. 2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 불리한 처우를 한 경우 제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

출처: 1) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 9쪽.
2) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

2) 성희롱 행위자 제재

가) 성희롱 행위자에 대한 징계

「양성평등기본법」에 따르면 여성가족부장관은 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인 된 경우 소속 기관장에게 징계를 요청할 수 있다.

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 기관장에게 성희롱 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계가 이루어지도록 하고 있고, 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계하도록 하고 있다. 또한 조사 중인 성희롱 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하지 못하게 하고 있다.

「남녀고용평등법」은 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 하고, 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다. 또한 사업주에게 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하도록 하고 있다. 사업주가 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

행위자가 공무원인 경우에는 앞서 살펴본 공무원 징계령 시행규칙 등이 적용된다.

〈표 Ⅱ-19〉 성희롱 행위자에 대한 징계

공공 부문	「양성평등기본법」	제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다. 1. 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실
		시행령 제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등) ① 법 제31조제5항에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다. 1. 법원 2. 감사원 3. 국민권익위원회 4. 검찰청 5. 경찰청 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관 ② 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제1항 각 호의 기관에 업무와 관련하여 법 제31조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 확인한 경우 그 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다. ③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다
	성희롱·성폭력 예방지침 표준안」	제16조(징계) ① OOO기관의 장은 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다. ② OOO기관의 장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다. ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다. ④ 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.
민간 부문	「남녀고용평등법」	제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다. 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.
		시행규칙 제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계등) 사업주는 법 제14조제1항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다. 제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

출처: 1) 국가법령정보센터, 「양성평등기본법」. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
2) 여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」, 13쪽.
3) 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

나) 사업주인 성희롱 행위자에 대한 과태료

「남녀고용평등법」은 사업주가 성희롱 행위자인 경우에 한 해 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다.

〈표 Ⅱ-20〉 사업주인 성희롱 행위자에 대한 과태료

공공부문	남녀고용평등법	제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다. 제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다

출처: 국가법령정보센터, 「남녀고용평등법」. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

3. 성희롱 관련 대책 현황

2015년 실태조사 이후 2017년에 모기업의 직장내 성희롱 사건이 언론에 보도되어 직장내 성희롱 사건이 사회적 현안으로 대두되면서, 각종 정부대책이 발표되었다. 2017년부터 현재까지 성희롱 관련 대책으로 발표된 내용을 공공부문, 민간부문, 교육분야로 나누어 살펴보면 아래와 같다.

가. 공공부문

공공부문 성희롱 대책은 크게 성희롱 신고 활성화 및 피해자 보호조치 강화와 행위자 엄중조치, 공공기관에 대한 관리·감독 강화, 예방교육 내실화, 공무원 성희롱 사건에 대한 엄중한 관리체계 구축 등으로 나눌 수 있고, 그 구체적인 대책 내용은 아래 표와 같다.

〈표 Ⅱ-21〉 공공부문 성희롱 근절 대책 현황

관계부처 합동, 「공공부문 성희롱 방지 대책」 발표(2017.11.28.)[13] 및
관계부처 합동 「공공부문 성희롱·성폭력 근절보완대책」 (2018.2.27.)[14]

1. 공공기관에 대한 관리·감독 강화

○ 공공기관의 상급기관인 '부·처·청'의 관리와 감독 강화

- 공공기관의 기관장 및 임원급 고위직에 의한 성희롱 발생 시 해당 공공기관의 '주무 부·처·청 및 지방자치단체'가 사건처리에

대한 지휘·감독을 하도록 함
- 공공기관에서 사건 발생 시 성희롱 재발방지대책(사건조치 결과 포함)을 여성가족부 및 '주무 부·처·청, 지방자치단체'에 동시 제출하도록 의무화

○ 공공기관 감사 및 평가 항목에 '성희롱 방지조치' 항목을 반영
- 공공기관에 대한 감사 시'성희롱 방지조치 관련 사항' 점검 실시
- 공기업(지방공기업 포함)·준정부 기관의 경영실적 평가 시, 윤리경영에 대한 평가 강화. (기획재정부, 행정안전부)

2. 성희롱 신고 활성화 및 피해자 보호조치 강화

○ 성희롱 사건 발생 시 즉각적으로 신고가 이뤄질 수 있도록 제도적 보완
- 기존 고충상담창구뿐만 아니라 기관 내 전산망을 활용한 '사이버 신고센터' 설치 추진
- 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시하도록 의무화

○ 성희롱 피해 신고 시 피해자 조력과 보호 조치 강화
- 피해자 요청 시 배치전환, 휴가사용 등을 통해 행위자와 즉시 분리 조치하고, 소문 유포자에 대한 제재 등 2차 피해 방지를 위한 조치 강화
- 사건이 은폐·축소되지 않도록 고충심의위원회의 심의과정뿐만 아니라 상담·조사 과정에서부터 외부전문가 활용
- 피해자 및 신고자(조력자) 등에 대한 기관의 불리한 처우를 금지하고, 이를 어기고 불리한 처우를 했을 경우 기관 또는 기관장 제재 방안 검토

3. 사건 대응력 제고 및 행위자 엄중 조치

○ 성희롱 사건에 대응할 수 있는 기관 역량 제고
- 기관 내 성희롱 사건 대응 절차뿐만 아니라, 대응 수준 등까지 판단할 수 있는 상세한 사건처리 매뉴얼을 개발·보급하고 각 기관 내 교육에 활용
- 성희롱 사건처리과정에서 가장 중요한 역할을 하는 '기관장', '피해상담 및 사건조사 담당자'를 대상으로 특화 교육 과정을 마련하고 교육 지원
- 기관 내'성희롱 고충상담원'신규지정 시 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 3개월 이내 이수토록 조치

○ 성희롱 행위자에 대한 엄중 조치
- 성희롱에 대한 공무원 징계양정 기준 상향
- 공공기관의 경우 성희롱 행위자에 대한 징계조치 등의 인사제재*를 '공무원 수준'으로 상향하는 방안 적용토록 독려
- 공무원의 성 비위 사건 징계결과를 인사 및 성과평가에 반영하고 공공기관에도 적용 권고.

○ 성희롱 사건 처리에 대한 모니터링 강화
- 국가인권위원회 등 성희롱사건을 확인·조사할 수 있는 기관은 성희롱사건에 대한 은폐나 추가피해 사실 확인 시 여성가족부에 통보제도 활성화

4. 기관 내 성희롱 예방교육 내실화

○ 성희롱 포함 폭력예방교육에 대한 실적 점검 강화
- 폭력예방교육에 기관장이 불참하거나, 고위직 이수율이 50%미만인 기관을 '부진기관'으로 관리

5 특별점검 및 신고·상담 활성화

○ 국가기관, 지자체, 공공기관 등 4,946개 기관에 대해 다음 달부터 2019년까지 단계적으로 온·오프라인 특별점검 실시

○ 익명성 보장하에 여성가족부의 예방교육통합관리시스템을 통해 기관 내 성희롱·성폭력 등 피해경험, 사건 조치 적절성 등에 대해 사전 온라인 실태 조사 진행

○ 여성가족부 위촉 민간전문가 또는 관할 주무부처를 통해 정부기관, 지자체, 교육청, 소속 공공기관에 대해 현장 특별점검 실시
- 예방교육 운영실태, 사건 조치결과, 재발방지대책 수립 여부 등에 대해 점검. 성희롱 등 발생 우려기관은 조직문화 개선 계획을 수립토록 하고, 필요시 고용노동부, 국가인권위원회 등 관계기관으로 하여금 조사 요청

ㅇ 공공부문 대상「직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터」가 3월부터 100일간 운영
- 직장 내 성희롱·성폭력 피해자가 2차 피해나 기관의 조직적인 사건 은폐에 대한 두려움 없이 신뢰를 갖고 신고할 수 있도록 한국여성인권진흥원 내 '온라인 비공개 게시판을 개설 사건 신고 접수
- 센터에 접수된 사건은 여성가족부가 관계기관에 사건에 대한 조치 요청, 모니터링, 재발방지 대책 수립요청 등을 진행해 신고한 피해자가 기관 내에서 가해자 격리 등 적절한 보호조치를 받으면서, 사건이 해결될 수 있도록 지원

6. 피해자 보호 및 행위자 엄중 조치

ㅇ 각 부처의 기관 내 사건 축소, 조직적 은폐 등을 방지하고 전문적인 조사·상담지원 등을 위해 외부 전문가를 활용한 가칭'성희롱 고충처리 옴부즈만'배치·운영되도록 권고
- 옴부즈만은 기관에서 사건이 공정하게 처리되는 지 모니터링하고, 2차 피해 방지 등 피해자 보호체계가 작동되도록 지원
- 변호사, 노무사 등 관련 전문가 등으로 '직장 내 성희롱 사건 처리 솔루션 위원단' 구성, 필요시 공공기관 등 현장에 파견해 직장 내 성희롱·성폭력 사건에 대한 상담지원, 2차 피해 방지 등 맞춤형 서비스 지원
- 공공부문 내 성희롱 발생 조치에 대한 정보를 DB화하고, 피해자 등에 대한 불리한 처우, 2차 피해 발생 여부 등에 대한 모니터링 체계 구축

ㅇ 기관의 성희롱 사건에 대응 역량을 높이고 가해자에 대한 인사 상 제재가 강화
- 가해자에 대한 조치의 적정기준을 제시하기 위해「직장 내 성희롱·성폭력 사건 대응 가이드라인」개발·보급
- 공공기관의 경우 성희롱 행위자에 대한 징계 등 인사제재를 공무원 수준으로 상향조치

7. 예방교육 및 인식개선

ㅇ 성희롱·성폭력 예방교육 한층 강화
- 고위직 공무원, 관리자 승진 및 신규임용 교육시 '성평등 및 폭력 예방교육' 강화. 또한 공무원의 성희롱 예방교육 등 이수 결과를 부서장 등 관리자 성과 평가에 의무적으로 반영
- 검찰 등 엄격한 위계질서와 경직된 조직문화를 가진 정부기관 대상 '찾아가는 성인지 교육'진행

ㅇ 공공부문 전반의 직장문화 개선을 위한 전방위 캠페인 추진
- 사회지도층, 활동가 등과 연계하여 개인 및 기관 사회관계망서비스(SNS)에 위드유(With You)를 메시지로 수평적 조직문화 조성 등 전방위 캠페인 진행

8. 공무원 성희롱·성폭력 사건에 대한 엄중한 관리체계 구축

ㅇ 공무원 대상 성희롱·성폭력 사건, 부당인사에 대한 신고 및 제보 체계 강화
- 성희롱·성폭력 사건 발생 시 직급과 무관하게 '중앙고충심사위원회'에 고충심사를 청구할 수 있도록 국가공무원법 개정 추진
- 성희롱·성폭력 피해 관련 고충심사위원회는 민간위원을 1/3 이상으로 하고, 위원에는 남성과 여성이 반드시 포함되도록 구성
- 공무원의 성희롱·성폭력 관련 부당 인사행정에 대해 누구라도 제보할 수 있도록 '인사불이익 종합신고센터'(인사혁신처 인사신문고 활용) 구축

ㅇ 사건 처리 과정에서의 관리자 책임과 피해자와 신고자 보호 제도 강화
- 신고, 조사, 적극적 피해자 구제, 가해자와 관리자 및 해당기관에 대한 조치 사항 등을 추진할 수 있도록 제반 절차 규정 마련
- 피해자 및 신고자 보호 등 적극적 구제조치를 기관장의 의무로 규정하고, 가해자와의 격리를 위해 피해자 등의 의견을 들어 보직이동 등 적극적 보호조치

ㅇ 공무원 성희롱·성폭력 가해자에 대해서는 제재를 강화함으로써 무관용 원칙 엄격히 적용
- 공직자의 성폭력 범죄에 대한 인사 제재조치 대폭 강화. 국가공무원법을 개정해 모든 성폭력 범죄를 저지른 공무원은 일정 벌금형 이상을 선고받으면 당연퇴직토록 할 계획
- 파면, 해임과 달리 당연퇴직은 소청심사 등 이의신청이나 소송 등의 구제절차를 신청할 수 없어, 사유발생(형 확정) 즉시 공직에서 퇴출
- 성희롱 등으로 징계 받은 공무원은 실·국장 등 관리자 직위에 보임하지 못하도록 보직을 제한하는 제도 도입 검토
- 인사혁신처는 공무원의 성희롱·성폭력 사건을 엄단하기 위해 테마별 인사 감사(예 : 연 1회)를 실시하고, 불이익 신고, 고충심사 내용에 따른 수시 인사 감사도 연중 진행

9. 대책 이행점검 및 협업체계 구축

ㅇ 성희롱·성폭력 사건에 대한 컨트롤타워를 강화하기 위해 여성가족부 장관을 위원장으로 범부처협의체를 구성·운영

ㅇ 관계부처 합동으로 대책 이행 점검, 사건 대응 등을 위한 범정부 성희롱·성폭력 근절대책 추진점검단 설치 검토

정부 합동, 각 분야 '성희롱·성폭력 근절 보완대책' 발표(2018.7.2.)[15]

1. 기관의 사건 대응력 제고 및 사건 은폐·축소시 엄정 제재

ㅇ 모든 국가기관 등(성희롱 예방교육 의무기관)은 기관 자체 성희롱 사건처리 매뉴얼 구비토록 조치

ㅇ 피해자 요청시 성희롱 사건 조사 결과를 피해자에게 통보하도록 제도화하고, 통보 내용 및 서식 등에 대한 법적 근거 마련

ㅇ 공무원의 성희롱·성폭력 사건을 관리자가 고의 은폐·축소하거나 피해자 보호 의무 소홀 등 적극 대응하지 않은 경우 엄중 징계 (징계 기준 신설)

2. 관리자 대상 예방 교육 내실화 및 수사기관 인식 개선

ㅇ 고위공무원단 및 과장 후보자 역량개발 교육 프로그램에 성희롱 사건 대응 및 피해자 보호 등 조직관리를 위한 교과목 추가 포함

ㅇ 공공부문 부서장 등 관리자 대상 맞춤형 교육을 별도로 구분해 실시(예방교육지침 반영, 전체 교육대상 인원 200인 이상 기관 우선 적용)

ㅇ 2차 피해 방지 등 수사기관 인식 개선을 위해 경찰교육기관에 성평등 교과목을 개설하고, 경찰관서별 관리자 연 1회 이상 특별 교육 실시

나. 민간부문

민간부문 성희롱 대책은 직장 내 성희롱 지도·감독 강화, 사업장 내 성희롱·대응 장치 강화, 성희롱 신고 시스템 강화, 피해자 상담 권리구제 내실화, 성희롱 행위자 처벌 강화, 예방교육 내실화 등으로 나눌 수 있고 구체적인 대책 내용은 아래와 같다.

〈표 Ⅱ-22〉 민간부문 성희롱 근절 대책 현황

고용노동부·여성가족부 『직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책』 합동 발표(2017.11 14)[16]

1. 직장 내 성희롱 지도감독 강화

ㅇ 사업장 점검시 근로감독의 유형(장시간 근로, 비정규직, 업종별 감독 등)을 불문하고 모든 근로감독(연간 2만여개 사업장)에 직장 내 성희롱 분야를 반드시 포함하도록 하여 직장 내 성희롱 감독 대폭 강화

ㅇ "직장 내 성희롱 피해 상담 및 신고절차"를 노사단체, 여성단체 등과 협조하여 집중 홍보
- 직장 내 성희롱 피해 신고를 위한 기초상담은 고용노동부 고객상담센터(대표전화 1350) 또는 전국 고용평등상담실(15개소)을 통해 상담·지원
- 성희롱 피해 신고 민원은 사업장 관할 지방노동관서에서 조사하여 법위반이 확인 될 경우에는 시정지시하고, 이에 불응할 경우에는 사법처리 또는 과태료 처분

---

13) http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=705682

14) http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=24a9ff596bb64211b485bef05795babb.hwp&rs=/rsfiles/201901/

15) http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=70a9df52189f47d5a041adbf7f4ef057.hwp&rs=/rsfiles/201901/

ㅇ 남녀고용평등법 개정으로 직장 내 성희롱 관련 법 위반시 벌칙이 일부 상향 조정되었으나 보다 강화할 필요가 있음. 현행 과태료 수준을 상향하고 일부 조항에 대해서는 과태료 벌칙을 징역 또는 벌금형으로 강화

2. 사업장 내 성희롱 예방·대응 장치 강화

ㅇ 사업장별로 자체적인 직장 내 성희롱 예방 및 효과적인 권리구제를 위한 메카니즘을 만들어 운영토록 권고
- 사내 전산망이 있는 사업장에 대해서는 사이버 신고센터 설치 등 근로자들이 부담없이 상담·신고 할수 있도록 통로를 마련하도록 하고, 사내 전산망이 없는 경우 성희롱 고충처리담당자를 지정·운영

ㅇ 직장 내 성희롱 사건 처리 및 피해근로자 권리구제 절차 등이 포함된 "직장 내 성희롱 예방교육 자료"를 사내에 상시 게시하고, 성희롱 예방교육 내실화를 위해 『직장 내 성희롱 예방교육 표준 가이드라인』을 적극 활용하도록 행정지도

ㅇ 상시 30인 이상 사업장에 설치되어 있는 노사협의회(5만여개소)를 활용하여 직장 내 성희롱 예방대책을 적극 논의하도록 하고, 보다 구체적으로 성희롱 문제가 노사협의회 주요 안건으로 논의될 수 있도록 관련 근거를 명문화하는 방안 추진

3. 직장 내 성희롱에 대한 일반국민 인지도 향상

ㅇ 직장 내 성희롱 관련 법령과 정보를 일반 직장인들이 쉽게 접할 수 있도록 카드뉴스 형태로 제작하여 금일(11.14)부터 보급

ㅇ 직장 내 성희롱에 대한 판단력과 감수성을 점검할 수 있는 자가진단 도구를 앱으로 개발하여 금년 12월초 보급

4. 조직 내 우월적 지위를 이용한 성폭력 근절

ㅇ 성희롱 사건 발생 시 관리자, 피해자, 제3자 등 각 주체별 대처요령이 담긴 '조직 내 성희롱·성폭력 사건처리 안내서' 마련
- 인사담당자들 대상으로 피해자 관점의 성폭력·성희롱 사건 처리방안에 대한 교육 지원 확대
- 특히, 직장 내 근무환경 및 관련 시스템 등을 감독하는 근로감독관의 성인지 인식 제고를 위한 교육 신규 지원

ㅇ 성폭력.성희롱 피해 예방지침 개선과 사건 발생 시 재발방지대책 수립 등 예방 및 방지조치에 대한 공공부문의 현장점검 및 컨설팅 강화
- 민간부문에서는 소규모 사업장 등 교육 접근성이 낮은 기업 대상으로 '찾아가는 폭력예방교육' 확대
- 기업임원· 시.도의원·지역내 사회복지시설 종사자 등 파급효과가 큰 직역군 대상으로 성평등 교육 시행

ㅇ 여성폭력에 대한 사회적 감수성 제고를 위해 민간의 미투("#ME, TOO") 캠페인, 스피크아웃("SPEAK OUT") 행사 등 성희롱·성폭력 피해자가 피해사실을 밝히는 활동 적극적인 지지와 지원
- '성평등보이스' '성평등문화확산 태스크포스' 등 민관거버넌스에서 생활 속 실천과제를 발굴하고 확산하도록 하면서, 여성폭력 근절을 위한 사회담론을 지속적으로 생산

정부 합동 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」(2018.3.8.)[17]

1. 직장 내 성희롱·성폭력 신고시스템 강화

ㅇ 익명 보장하에 고용노동부 홈페이지를 통한 신고시스템을 개설·운영하고, 익명 신고만으로도 행정지도 착수('18.3.8~)
* 피해자의 신분노출 없이 소속 사업장에 대한 예방 차원의 지도 감독 실시 ㅇ 사건 자체가 은폐되거나 피해자에 대한 2차 피해가 발생하지 않도록 CEO 직보시스템 운영 확산('18.3월~)

ㅇ 간호협회 인권센터('17.12월~)와 의사협회('17.8월~)의 신고센터를 통해 의사 선후배간, 의사-간호사간 등 성희롱·성폭력 신고 접수 활성화

2. 피해자 상담 및 권리구제 강화

ㅇ 고용평등상담실(21개소)의 전문인력(노무사) 성희롱 심층상담지원 및 근로감독과의 연계 강화
* 개소당 지원예산 단계적으로 확대해 성희롱 피해자상담, 예방교육 지원 등 강화

ㅇ 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 사업주 조치의무* 위반 시 노동위원회를 통한 권리구제 절차 신설('18년~)
* 피해근로자에 대한 보호 조치, 피해근로자에 대한 불이익 조치 금지

ㅇ 간호협회 등을 통한 의료인의 피해사례 신고 접수 시 수사기관, 성폭력 피해상담소 등의 연계 체계 구축을 통해 구제서비스 지원

○ 의료인의 성폭력 대응 및 피해자 2차 피해 방지, 각종 지원제도 활용 등을 반영한 대응매뉴얼 제작·보급('18년 중)

3. 감독 및 제재 강화

○ 직장 내 성희롱 사건을 포함한 남녀고용평등 업무만을 전담하는 근로감독관을 배치하여 해당분야 집중 감독('18년 47명)
- 특히, 외국인 여성노동자의 성희롱 피해예방을 위해 외국인 고용 사업장을 대상으로 집중점검 실시('18년 上)

○ 진료 관련 성범죄 외 의료인 간 성폭력에 대해서도 금지 및 처분 규정 마련 등 제재강화 ('18년)

○ 수련병원의 전공의 성폭력 예방 및 대응 의무규정* 마련('18년, 전공의법 개정)
* 가해자 고발, 가해-피해자 분리, 징계위원회 개최, 수련환경평가위 보고 절차 등

○ 전공의 수련환경평가 등을 통해 전공의 대상 성희롱·성폭력 사건에 대한 조직적 은폐, 2차 피해, 심각한 인권침해 등이 확인되면 해당 의료기관에 과태료, 의료질 평가지원금 감액 등 제재 조치 시행('18년, 전공의법 및 의료법 고시 개정)

○ 의료기관 내 도제식 수련방식, 폐쇄적·강압적 조직문화로 인한 성폭력 등을 예방하고 피해자 보호를 위한 자정 노력 유도
- 의료기관 각종 평가에 성희롱·성폭력 예방, 피해자 보호 및 대응 등을 지표로 반영하는 방안 검토

4. 직장 내 성희롱 처벌 강화 검토

○ 사업주의 성희롱 행위, 성희롱 행위자에 대한 징계 미조치 등 일부 행위에 대해서는 징역형까지 가능하도록 형사처벌 규정으로 강화 검토
* (현행)사업주 성희롱(과태료 1천만원 이하), 성희롱 행위자 징계미조치(과태료 500만원 이하) → (개정)벌금 또는 징역형으로 형사처벌

○ 법인 대표 이사가 직장 내 성희롱의 직접 가해자가 된 경우에는 처벌 대상에 포함 검토(남녀고용평등법 개정)

○ 성희롱 예방 및 금지 등에 관한 단일법 제정 연구
* 성희롱 개념, 제재 및 피해자 구제 체계화 등 연구·검토(일자리위원회)

5. 직장 내 예방교육 내실화

○ 영세사업장(10~29인)의 예방교육 내실화를 위해 직장 내 성희롱 무료교육 지원 확대
* ('17년) 210여개소 지원 → ('18년) 2천여개소로 확대 지원

○ 강사 자격기준을 고용노동부가 승인한 '성희롱 예방교육 강사 양성과정'을 이수한 자로 자격을 제한하여 교육 내실화

○ 자체교육이 어려운 소규모 사업장을 위해 매년 표준 교육 동영상 제작·보급

○ 의료인 양성 및 보수교육에 성폭력 예방 교육 추가·강화

정부 합동, 각 분야 '성희롱·성폭력 근절 보완대책' 발표(2018.7.2.)

1. 사업장에 대한 근로감독 체계 및 사업장 예방 조치 강화

○ 직장 내 성희롱·성차별 감독 및 근절을 위해 지방고용노동청 내 고용평등기능 강화

○ 소규모 사업장은 노무사 등 외부전문가가 사업장의 명예고용평등감독관으로 활동할 수 있도록 위촉 대상 범위 확대

○ 취업규칙에 성희롱 예방과 발생 시 조치사항을 기재토록 법률 개정

2. 성희롱 피해 구제 내실화

○ 직장 내 성희롱 신고사건 처리·판단을 위해 지방고용노동관서(노동청 및 지청 47개)에 (가칭)'성희롱·성차별 전문위원회' 운영*
* 민간전문가 참여, 참여위원의 과반수 이상 관련분야 여성으로 위촉

○ 직장 내 성희롱 사건 해결 이후 2차 피해 등에 대해 근로감독관의 사후 행정지도를 추진하고, 고용평등상담실(21개소) 상담기능 강화

다. 교육분야

교육분야 성희롱 대책은 성희롱 신고·처리 활성화, 대응체계 강화와 관계자 엄중 조치, 학교 성희롱 대응체계 마련, 가해자 징계 실효성 제고, 교육분야 성희롱 실태조사, 성희롱 피해자 보호 및 지원 강화, 성희롱 가해교원 징계 및 재발방지 교육·상담 의무화, 교원 등 대상 성희롱 예방교육 확대·강화, 학교 내 양성평등문화 확산 기반 조성, 범정부 협력체계 구축 및 전담조직 강화 등으로 나눌 수 있고, 그 구체적인 대책 내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-23〉 교육분야 성희롱 근절 대책 현황

관계부처 합동, 「공공부문 성희롱 방지 대책」 발표(2017.11.28.) 및
관계부처 합동 「공공부문 성희롱·성폭력 근절보완대책」 (2018.2.27.)

1. 온라인 신고센터(교육부) 운영으로 피해사례 은폐 방지 및 신고·처리 활성화

○ 대학 및 학교 내 성희롱·성폭력 사안에 대해서는 온라인 신고센터(교육부) 운영으로 피해사례 은폐 방지 및 신고·처리 활성화
- 사안을 은폐·축소하는 사례가 발생할 경우 교육부와 여성가족부가 합동 특별점검 실시
- 국·공·사립대 전체를 대상으로 대학 내 성폭력 신고센터 등 운영 실태를 조사 실시하고, 개선이 필요한 대학에는 컨설팅 등 지원
- 대학의 성희롱·성폭력 예방 관련 책무성을 강화하기 위해 '대학정보공시'에 폭력 예방교육 실적 항목을 반영토록 함.
- 국립대의 경우 대학 내 성관련 상담소 설치, 예방 및 대응 실적 등을 평등 조치계획·실적 평가 시 반영
- 대학생 성교육, 양성평등 등 인권관련 내용을 교양과목으로 개설하는 것을 권장, 오리엔테이션 등 학생 행사 시 예방교육 실시

2. 성희롱·성폭력 사안 발생 시, 대응체계를 강화하고 관계자를 엄중 조치

○ 교육부는 초중고 및 대학에서 성희롱·성폭력 사안 발생 시, 대응체계를 강화하고 관계자를 엄중 조치
- 성희롱·성폭력 사안을 은폐하거나 부적절하게 처리한 사실이 특별점검을 통해 발견될 경우 관계자를 엄중 조치
- 성폭력 사건이 명확하게 드러난 경우, 교원소청심사위원회 심사 시 징계 감경이 제한되도록 엄격한 심사기준 적용

정부 합동, 각 분야 '성희롱·성폭력 근절 보완대책' 발표(2018.7.2.)

1. 학교 성희롱·성폭력 대응체계 강화

○ 대학 내 성폭력 담당기구(상담센터) 설치·운영을 의무화하고 개별 기구의 사건 대응·예방교육 기능 활성화 및 컨설팅 등 역량 강화 지원

○ 교장·교감 등 학교 관리자 자격 연수 시 사건 대응 및 예방적 조직관리를 위한 역량 강화 교육 실시

○ 징계사안 발생 시 전수조사 의무화, 무혐의 처리에도 피해자 상담 실시 등을 내용으로 한 초중고 성폭력 사건처리 매뉴얼 보급

2. 가해자 징계 실효성 제고

○ 성희롱·성폭력 사건의 경우 사립학교 교원에 대해 국공립 교원과 동일한 수준의 징계기준 적용 추진

○ 교원이 성폭력 피해자에게 2차 피해를 야기한 경우, 징계양정기준을 신설하고 감경제외 대상에 추가

16) http://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156237013
17) http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=fd1354b7c362438fb45deb7886759055.hwp&rs=/rsfiles/201901/

○ 공정한 심사를 위해 교원 징계위원회의 다양성 확보* 추진
* 외부위원 확대, 징계위원회에 학생 참여 일부 허용, 관련분야 여성위원 참여율 제고 등

3. 예비교원 대상 성희롱·성폭력 예방 교육 강화
○ 모든 예비교원이 성희롱·성폭력 근절 관련 내용을 필수 이수하도록 교·사대 교육과정을 개편하고, 교원양성기관 평가지표 반영

2018년도 제11차 사회관계장관회의(12.21)[18]

1. 교육분야 성희롱·성폭력 실태조사 실시
○ 중·고등학교 대상 실태조사
- 학생·교원 대상 양성평등, 성희롱·성폭력 실태 파악을 위한 표본조사*를 실시하여 스쿨미투 관련 제도 개선 및 정책 수립의 기초자료로 활용
• 조사 대상의 소속 학교, 가해자 특정 신고 등 민감한 정보는 제외하고 조사문항을 구성함으로써 학교 현장의 혼란 방지
* 학생·교원의 성인지 감수성, 인권·양성평등 의식, 성희롱·성폭력 목격 및 피해 경험 등 조사
- 스쿨미투 발생 신고에 대한 사안조사는 기존과 같이 교육청별 실시

○ 대학 대상 실태조사
- 대학 성희롱·성폭력 전담기구의 운영실태 및 제도개선 필요사항을 파악하기 위한 전담기구 담당자 대상 실태조사 실시('19.5월~)
• '18년도 실시한 실태조사 결과를 연계·활용하여 정례적 실태조사 추진

2. 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 지원 강화
○ 교육분야 성희롱·성폭력 신고센터 기능 강화
- (기능 개선) 피해자 중심 사안처리를 강화하기 위해 교육부 신고센터 전담 성희롱·성폭력 전문상담인력 확보(~'19.상)
- (홍보 강화) 교육부·시도교육청 별로 운영 중인 신고센터를 학생·학부모 대상으로 홍보를 강화하고, 부적정한 징계, 사건 은폐·축소 등에 대한 신고·접수기능을 강화(~'19.상)
* SNS, 학교 홈페이지 배너, 가정통신문 등을 활용

○ 초·중등학교 성희롱·성폭력 사안처리 체계구축 및 컨설팅 강화
- (매뉴얼 개발) 교육부 주관으로 성희롱·성폭력 관련 통일된 가이드라인* 마련·적용을 위한 사안처리 매뉴얼 개발(~'19.2월)
* 징계 절차와 수사 등 형사절차 분리 진행, 2차 피해 방지 가이드라인, 피해학생 조사시 신뢰관계인 또는 관련 분야 전문가 동석 등 구체적 지침 포함
• 교원 성비위 관련 교육부-시·도교육청 합동점검시 매뉴얼 준수 및 후속조치 등 이행 여부를 점검('19년~)
- (시·도교육청 책무성 강화) 가해 교원이 다수이거나, 관리자(교장 및 교감)에 의한 가해 등 학교 자체적인 처리가 어려운 경우, 시·도교육청 단위 사안처리 체계*를 구축하여 시·도교육청 책임하에 철저히 사안을 처리하도록 의무화
* 성희롱·성폭력 전담팀, 조사·심의위원회 구성·운영 등
- (컨설팅 강화) 스쿨미투 발생이 신고된 중·고등학교를 대상으로 사안조사·후속처리·예방교육 개선을 위한 전문 컨설팅을 통해 조직문화 개선 및 교육적 해결 노력 지원('19년~)

○ 수사과정상 2차 피해 방지 및 피해자 보호
- (2차 피해 방지) 여경 전담, 가명조서 활용, 학생·학부모 의견을 반영한 조사 장소(상담실, 해바라기센터 등) 선정을 통해 피해자의 심리적 안정을 도모하고,
• 조사 과정 상 심리적 위축 및 2차 가해를 유발하지 않도록 교육 강화
- (피해자 보호) 국선변호인·피해자 지원 기관 등과 협의, 신뢰관계인을 신속히 지정하여 조사시 동석 및 피해자 심리상담 지원

○ 초·중등 피해학생 심리상담 및 보호 강화
- (심리상담) 피해학생 심리상담 지원을 위한 전문상담교사 인력 증원* 및 Wee클래스·Wee센터 설치율 제고**
* ('18.8월)2,231명→('19년)2,715명(484명 증원)
** 80개 이상의 학교를 관리하는 Wee센터, 희망 시·도교육청 우선 지원
- (전학 지원) 성희롱·성폭력 피해학생이 2차 피해 등을 이유로 전학을 원할 경우 시·도교육청 책임 하에 즉시 전학조치가 이루어질 수 있도록 시·도교육청별 전학 관련 지침 개정(~'19.2월)

○ 청소년 지원기관을 통한 상담 및 치유 지원

- (상담 지원) 청소년상담 1388 및 지역사회 청소년통합지원체계(CYS-Net) 등을 활용하여 성희롱 피해학생 대상 상담(전화, 인터넷 등) 지원 강화
• 청소년상담 1388로 스쿨미투 사건유입 시 즉각 대응방안을 안내하고 상담을 통해 피해자의 심리적 안정을 도모
• 위기도가 높은 사안은 전국청소년상담복지센터(전국 228개소)를 통해 관련기관*과 연계하여 상담, 의료, 법률 등 맞춤형 지원 제공
* 여성긴급전화 1366, 해바라기센터, 경찰서, 시·도교육청 등 연계
- (치유 지원) 교내 성희롱·성폭력 사건 발생 시, 2차 피해 예방교육 및 피해 학급·학년 대상 집단상담 등 치유 프로그램 지원

ㅇ 대학 성희롱·성폭력 대응체계 강화
- (전담기구 역량 강화) 전문성을 갖춘 기관을 중앙센터로 선정하여, 대학 별 성희롱·성폭력 전담기구 역량 강화 지원('19년~, 3억)
- (대학원생 권익강화) 대학원생 조교의 권익 강화를 위한 「대학원생 조교 운영 및 복무 가이드라인」 마련·안내('18.11.28.) 및 이행현황 조사 추진('19.3월)
• 대학원생 권리장전 제정 및 예방교육 강화 등 지속 권고
※ 대학원생 인권보호 실적을 BK21사업 평가지표에 반영('18년~)

3. 성희롱·성폭력 가해교원 징계 및 재발방지 교육·상담 의무화
ㅇ 사립 교원의 성비위 징계 및 이행 강화
- (국·공립 징계기준 준용) 사립 초·중등학교 및 대학 교원의 성비위 관련 징계시 국·공립교원의 징계기준 준용 의무화
※ 「사립학교법」개정안 박경미·이은재 의원 등 발의(교육위 법안심사소위 통과, '18.11.28.)
- (관할청 징계요구 실질화) 관할청의 징계요구가 있는 경우, 임용권자의 징계위원회에 대한 징계요구를 의무화하고, 미이행시 과태료를 부과하는 「사립학교법」개정안 공포('18.12.18.) 및 시행('19.3월~)
※ 과태료 부과 기준 마련을 위한 「사립학교법 시행령」개정 추진(~'19.상)

ㅇ 징계 결과의 피해자 통지
- 「국가공무원법」등 개정에 따라 성비위 교육공무원의 징계결과를 피해자에게 통보하도록 시·도교육청 및 국·공립대학에 안내('18.12월 말)
※ 교육공무원 적용 여부를 명확히 하기 위해 「교육공무원법」 별도 개정 추진
• 사립교원의 성비위에 대해서도 징계처분 결과를 피해자에 통보하도록「사립학교법」개정 추진('19.상~)

ㅇ 가해교원의 재발방지를 위한 교육·상담 의무화
- 정직 이하 처분을 받은 성희롱·성폭력 가해교원이 교단 복귀시, 해당 지역 성폭력 교육·상담 전문기관과 연계하여 성인지 교육 및 개별상담 실시 의무화('19년~)
※ (재발방지 교육 의무화 시·도교육청) 서울(30시간), 광주(15시간), 부산(10시간)
- 교원 성비위 관련 교육부-시·도교육청 합동점검시 교육·상담 이행여부 등 재발방지 대책 이행 현황을 지속적으로 점검

ㅇ 성비위 대학 교원에 대한 연구비 제한
- 대학 자체 및 교육부 감사 등 결과, 성희롱·성폭력 등 성비위로 징계 확정된 교수의 학술연구지원사업 사업비 지급 중지 및 1년간 학술지원 대상자 선정 제외 조치('18.12월~)
※ 연구과제 협약 체결시, '성희롱·성폭력 등 성비위로 인해 연구자가 징계를 받은 경우 사업비 지급 중지 및 학술지원 대상자 선정 제외됨'을 협약 명시

4. 교원 등 대상 성희롱·성폭력 예방교육 확대·강화
ㅇ 예비·현직교원 등 대상 예방교육 강화
- (자격연수) 교장·교감·수석교사 자격연수 교육과정에 성희롱·성폭력 예방교육을 포함하도록 교육부 고시* 개정 및 이수 의무화('19.상~)
* 「교(원)장·교(원)감·수석교사·정교사 자격연수 표준교육과정」
※ 정교사에 대한 예방교육은 '12년부터 이미 반영되어 있음
• 학교 관리자 대상 2차 피해 방지 등 사건처리 역량 강화교육 신설
- (예비교원 양성) 예비교원이 성희롱·성폭력 예방 관련 교육을 필수 이수하도록 교·사대 교육과정을 개편('19.~)
- (청소년지도자 성인지 감수성 제고) 청소년 시설 근무 중인 청소년지도자(청소년상담사, 청소년지도사) 자격연수 시 성희롱·성폭력 예방교육을 내실화*하고,
* 자격연수 : 교육시간 확대 및 교육방법 개선(영상교육 → 전문강의)

• 성인지 감수성 향상을 위한 보수교육 이러닝 콘텐츠* 개발
* 보수교육용 '청소년상담사 성인지 기반의 청소년상담 개입' 관련 이러닝 콘텐츠 개발 및 교육과정 개설('19년~)

○ 맞춤형 예방교육 자료 개발·보급
- (초·중등 교원 성인권 지침서 개발) 학교급별 세분화된 성희롱·성차별 예방 가이드라인 및 구체적 사례 등을 포함한 '교원 성인권 지침서' 개발·보급(~'19년)
- (외국인 교원용 자료 개발) 외국인 교원 증가에 따른 교육 수요에 맞추어 외국어 예방교육 자료 개발·보급(~'19년)

○ 대학 예방교육 실적 등 기관평가 연계
- 대학별 예방교육 이수를 제고하기 위해 예방교육 이수율 및 성희롱·성폭력 전담기구 운영 실적을 대학기관평가인증(3주기)에 연계('21년~)
※ 현재 2주기 평가('16~'20년) 중으로 기관간 형평성 차원에서 지표 변경은 제한

5. 학교 내 양성평등문화 확산 기반 조성
○ 초·중등학교 양성평등 교육 강화
- (선도교원 양성 등) 인권 및 양성평등교육에 대해 전문성을 갖추고 학교 내 양성평등교육을 위해 활동*할 선도교원 양성(~'19년, 170명)
* 학생 동아리 활동 지원 및 양성평등 학교 문화 모니터링 및 제도 개선 담당
• 초·중등학교 내 양성평등교육 지원 교사학습공동체* 운영 지원
* 양성평등 교육 프로그램 현장 적용, 프로그램 개발, 네트워크 구축 등
- (연구학교 운영) 양성평등교육 실천 및 의식 확산을 위해 양성평등 교육프로그램을 개발·적용하는 시·도 교육청별 연구학교 지정 확대
※ ('18년) 3개교 → ('20년) 17개교(시·도 교육청별 1개교)
- (교육자료 개발·보급) 학생 발달 단계를 고려한 맞춤형 양성평등 및 디지털 성폭력(불법촬영, 음란물 유포 등) 교육 콘텐츠 개발·보급(~'19년)

○ 민주시민 역량 강화를 통한 학교 내 교육적인 해결 유도
- (학생자치활동 활성화) 학생회·동아리 등 자치활동 활성화를 통해학생들이 인권·양성평등·스쿨미투 관련 자체적인 캠페인·토론회 등을 기획·실시하여 민주시민 역량 함양 및 학교 문화의 근본적인 개선 유도
• 학교 현장 수요 및 시·도교육청 여건을 고려하여 교육청별 자체 계획* 수립·시행 및 교육부 예산(특별교부금) 지원('19년~)
* 학생 자문단 운영, 학생 주도 프로그램 지원 및 환경 구축 등
- (학교운영위원회 활용) 학교운영위원회 등 단위학교 협의체를 통해 교사, 학부모, 학생*이 스쿨미투 대응을 위한 사과·재발방지 및 학교문화 개선 방안을 함께 마련하는 등 교육적인 해결 활성화
* 학생생활 관련 안건 심의시 학생 대표가 참석하여 의견 제시 가능(초·중등교육법 시행령 제59조의4('17.12.29. 개정))

6. 범정부 협력체계 구축 및 전담조직 강화
○ 범정부 협의체 등 활용 강화
- 민관합동 '범정부 성희롱·성폭력 및 디지털 성범죄 근절 추진 협의회'를 스쿨미투 대책 관련 관계부처간 협력과제 발굴·추진을 위한 협의체로 활용
※ 범정부 성희롱·성폭력 종합 제도 개선 및 중장기 계획 수립 시 사회관계장관회의 상정

○ 양성평등 전담조직 신설 추진
- (교육부) 양성평등 정책, 성희롱·성폭력 근절 및 예방교육 정책 등을 전담하는 성평등정책담당부서 신설 추진(~19.상)
- (시·도교육청) 스쿨미투 사안 대응 및 예방교육 정책을 전담하기 위한 시·도교육청 단위 성평등 전담 조직 신설 및 인력 확충 권고(19년~)
※ 예) 광주, 성인식개선팀 설치('18.9월~) / 서울, 학교성평등전담팀 설치 계획('19.상~)

18) http://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156310161

Ⅲ

조사설계

1. 조사개요 49
2. 조사내용 61
3. 조사방법 64
4. 무응답분석 66
5. 오차분석 70

1. 조사개요

가. 2015년과 2018년 비교 : 주요 변경사항을 중심으로

2018년 성희롱 실태조사는 상시근로자 30인 이상을 고용하고 있는 전국의 민간 사업체 및 공공기관(근로자)을 대상으로 하였다. 모집단은 2016년 기준 전국사업체 조사 자료를 활용하여 구성하였고 다단계층화계층추출법을 통해 표본 사업체를 추출하였다. 2018년 성희롱 실태조사를 개괄적으로 정리하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 2018년 성희롱 실태조사 개요

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">구분</th><th colspan="4">내용</th></tr>
<tr><th colspan="2">민간사업체</th><th colspan="2">공공기관</th></tr>
<tr><td rowspan="2">모집단</td><td>목표 모집단</td><td colspan="4">- 상시근로자 30인 이상을 고용하고 있는 전국의 민간 사업체 및 공공기관 (근로자)</td></tr>
<tr><td>조사 모집단</td><td colspan="2">- 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 가사 서비스업(S), 국제기구 및 기타 외국기관(T) 제외</td><td colspan="2">- 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(O), 교육서비스업(P) 중 일부 대상</td></tr>
<tr><td colspan="2">표본추출틀</td><td colspan="4">- 2016년 기준 전국사업체조사 자료(통계청)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">표본크기 (표본오차)</td><td>업무 담당자</td><td rowspan="2">- 1,200개소</td><td>- 1,200명 (95% 신뢰수준 ±2.9%p)</td><td rowspan="2">- 400개소</td><td>- 400명 (95% 신뢰수준 ±5.0%p)</td></tr>
<tr><td>일반 직원</td><td>- 7,264명 (95% 신뢰수준 ±1.3%p)</td><td>- 2,040명 (95% 신뢰수준 ±2.2%p)</td></tr>
<tr><td colspan="2">모집단 층화</td><td colspan="2">- 1차 층화 : 산업대분류 업종
- 2차 층화 : 사업체 규모
- 내재적 층화 : 지역</td><td colspan="2">- 1차 층화 : 기관 유형
- 2차 층화 : 공공기관 규모
- 내재적 층화 : 지역</td></tr>
<tr><td colspan="2">표본배분</td><td colspan="2">- 제곱근비례배분</td><td colspan="2">- 균등배분</td></tr>
<tr><td rowspan="2">표본추출</td><td>업무 담당자</td><td colspan="4">- 다단계층화계통추출</td></tr>
<tr><td>일반 직원</td><td colspan="4">- 종사자 규모, 성별, 연령별 약 6명(4-11명) 할당</td></tr>
<tr><td colspan="2">가중치</td><td colspan="4">- 설계가중값, 무응답 조정, 사후층화 조정, 근로자 1차 가중치, 최종 가중치</td></tr>
<tr><td colspan="2">모수추정</td><td colspan="4">- 복합표본설계(complex survey)에 적합한 모수추정식 적용
- 분산 관련 추정량은 SAS의 surveymeans, surveyfreq 프로시저 활용</td></tr>
</table>

2018년 성희롱 실태조사는 2015년 성희롱 실태조사의 조사와 비교하면 몇 가지 변화가 있었다. 이는 2016년 통계청에서 연구한 「성희롱실태조사 품질개선 컨설팅」 내용을 반영하였기 때문이다. 통계청의 품질진단 컨설팅에서는 조사 대상의 확대와

표본크기의 증대, 제조업의 세분화 및 유사업종 통합, 표본배분법의 개선, 사업체 내 근로자 추출방법의 개선 등을 조사 품질 권고사항으로 제시했다. 이에 2018년 성희롱 실태조사는 통계청의 품질진단 컨설팅 결과를 수용하여 다음과 같이 반영하였다.

첫째, 조사대상을 상시근로자 30인 이상 사업체를 대상으로 확대하였다. 2015년 성희롱 실태조사의 조사대상은 상시근로자 50인 사업체였다. 하지만 품질진단 결과는 이를 상시근로자 10인 이상 혹은 30인 이상으로 확대하도록 권고하였다. 이는 성희롱이 여성 비중이 높은 소규모 사업체에서 발생할 가능성이 높기 때문에 제안된 것으로, 2018년 조사에서는 이를 수용하여 상시근로자 30인 이상으로 조사 대상을 확대하였다.

둘째, 일반직원에 대한 표본크기를 증대하였다. 품질진단 결과는 조사 사업체와 일반직원 모두에 대해 표본의 증대를 제안하였다. 상시근로자 10인 이상의 경우 최소 3,055개 사업체 이상을, 상시근로자 30인 이상의 경우 최소 3,052개 사업체 이상을 표본 조사해야 한다고 제시하고 있다. 그러나 2018년 조사에서는 2015년 실사 예산에 비해 낮은 예산으로 조사해야 했기에 조사 사업체 증가를 수용하기 어려웠다. 따라서 2015년과 동일하게 사업체 규모를 유지하면서 일반직원은 2015년 조사 대비 7,844명에서 9,304명으로 증대함으로써, 조사의 신뢰성과 정확성을 다소 높였다.

셋째, 성격이 유사한 업종을 재구분하고 제조업을 세분화하여 활용하였다. 이는 품질진단 결과로 제안[19]된 사항이기도 하지만, 민간사업체 대상 조사의 표본사업체 수가 1,200개소로 제한적이었기 때문에 16개 산업대분류별 안정적인 통계작성을 위해 6개의 업종으로 구분한 것은 불가피한 현실이기도 했다. 그리고 품질진단 결과에서 근로자 규모가 큰 제조업의 세분화에 대해 제안한 것은 사업체 규모, 지역 구분 변수를 내재적 층화(implicit stratification)로 활용하여 반영하였다.

넷째, 최적배분법을 적용하여 표본을 배분하였다. 품질진단 결과에서는 표본크기에 따른 최적배분법을 적용할 것을 제안하였다. 이에 업종별 안정적인 통계작성이라는 표본설계의 기본원칙에 따라 비례배분, 제곱근비례배분, 우선할당 비례 등의 방법을 비교하여 민간사업체의 경우 제곱근비례배분법을, 공공기관의 경우 균등배분을 적용하였다. 이와 같은 표본배분 방식은 결과적으로 2015년 조사의 배분방식과 동일한 방법이다.

다섯째, 사업체 내 일반직원 추출에서 성희롱 발생 가능성이 높은 40대 미만과 여성 추출률을 높이고, 종사자 규모별 할당추출을 적용하였다. 품질진단 결과에서 40대

19) 이는 2015년 성희롱 실태조사 표본설계에서도 이미 적용된 방법으로, 2018년 조사에서도 유사업종 구분은 동일한 구분 방식을 적용하여 설계하고 있다.

미만, 여성에서 성희롱 피해가 높을 수 있다는 점을 고려하였고, 2015년에는 종사자 규모에 상관없이 동일한 인원을 조사한 반면 2018년에는 사업체 종사자 규모에 따라 인원수를 차등화할 것을 제안하였다. 이에 2018년 성희롱 실태조사는 2016년 품질진단에 따라 표본설계에서 사업체 규모별 조사근로자 수와 성별, 연령별 조사 규모를 명확히 제시하여 조사하였다.

〈표 Ⅲ-2〉 2018년 실태조사와 2015년 실태조사 주요 변경사항 : 통계청 품질진단 컨설팅 결과 반영

<table>
<tr><th>주요 이슈</th><th>품질개선 컨설팅 제안</th><th>2018년 조사 반영결과</th></tr>
<tr><td>조사대상 확대</td><td>▫ 1안 : 10인 이상 사업체
▫ 2안 : 30인 이상 사업체</td><td>▫ 30인 이상으로 확대 수용
<table>
<tr><th>구분</th><th>2015년</th><th>2018년</th></tr>
<tr><td>모집단</td><td>상시근로자 50인 이상인 공공기관 및 민간사업체</td><td>상시근로자 30인 이상인 공공기관 및 민간사업체</td></tr>
<tr><td>표본 크기</td><td>(일반직원) 7,844명
(업무담당자) 1,615명</td><td>(일반직원) 9,200명
(업무담당자) 1,600명</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>표본크기</td><td>▫ 1안 : 10인 이상
- 3,055 ~ 6,416개
▫ 2안 : 30인 이상
- 3,052 ~ 5,985개</td><td>▫ 예산상의 한계로 인해 미반영
단, 일반직원은 증대하여 조사 진행</td></tr>
<tr><td>층화</td><td>▫ 제조업 세분화
▫ 성격이 유사한 업종통합</td><td>▫ 성격이 유사한 업종 통합하여 일부 수용하여 반영</td></tr>
<tr><td>표본배분</td><td>▫ 표본크기 증대에 따른 최적배분법 (우선할당 후 비례배분) 적용</td><td>▫ 표본배분 방법은 개선안대로 수용</td></tr>
<tr><td>사업체내 근로자 추출</td><td>▫ 성희롱 발생 가능성이 높은 40대 미만, 여성의 추출률 증대
▫ 사업체 종사자 규모별 할당추출 근로자수 차별화</td><td>▫ 40대 미만, 여성의 추출률을 높임
▫ 사업체 종사자 규모별 할당추출 근로자수 차별화</td></tr>
</table>

다음부터는 2018년 성희롱 실태조사 조사설계 전반에 대해 보다 자세히 설명하도록 하겠다.

나. 표본설계 개요

1) 모집단 정의

「2018년 성희롱 실태조사」의 개념상 규정된 목표 모집단(target population)은 2016년 12월 말 기준으로 작성된 「전국사업체조사」 결과 중 상시근로자 30인 이상

을 고용하고 있는 전국의 민간사업체 및 공공기관이다. 목표 모집단은 조사의 현실을 고려하여 민간사업체와 공공기관의 조사 모집단(sampled population)을 다음과 같이 정의하였다.

먼저 민간사업체는 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 가사 서비스업(S), 국제기구 및 기타 외국기관(T) 등을 제외한 전 산업의 종사자(상용, 임시·일용 종사자) 30인 이상을 고용하고 있는 전체 사업체를 대상으로 하였다. 그리고 공공기관은 2016년 12월 말 기준의 「전국사업체조사」 결과 중 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(O), 교육서비스업(P) 중 일부[20]를 대상으로 하며, 종사자(상용, 임시·일용 종사자) 30인 이상을 고용하고 있는 국가기관, 지방자치단체와 지방의회, 초·중·고등학교, 대학교 등을 조사 모집단으로 하였다.

조사 모집단을 살펴보면, 전체 조사대상 민간사업체는 68,906개소이다. 사업체 규모별로 보면, 상시근로자 30-99인 규모에 속한 사업체가 53,863개소(78.2%), 100-299인 규모에 11,993개소(17.4%)이다. 반면 300-499인 규모에 1,629개소(2.4%), 500인 이상 규모에 1,421개소(2.1%)로 대부분의 조사대상 사업체는 300인 미만의 중소규모에 속해 있다. 한편 전체 조사대상 민간사업체에 소속된 근로자는 6,981,864명이다. 사업체 규모별로 보면, 상시근로자 30-99인 규모에 속한 근로자가 2,678,689명(38.4%), 100-299인 규모에 1,901,744명(27.2%)이다. 300-499인 규모에 613,822명(8.8%), 500인 이상 규모에 1,787,609명(25.6%)이다. 300인 이상 규모의 사업체의 비중은 4.5%인데 반해, 이 규모에 속한 근로자의 비중은 34.4%에 이르고 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 사업체 규모별 사업체 및 근로자 현황

(단위: 개, 명, %)

기업체 규모	사업체 수		근로자 수	
	사업체	분포	근로자	분포
30-99인	53,863	78.2	2,678,689	38.4
100-299인	11,993	17.4	1,901,744	27.2
300-499인	1,629	2.4	613,822	8.8
500인 이상	1,421	2.1	1,787,609	25.6
합계	68,906	100.0	6,981,864	100.0

자료: 통계청, 「2016 전국사업체조사」

20) 교육서비스업 중 공공기관으로 분류되는 초·중·고등학교와 대학교 등을 대상으로 하였으며, 이들 기관은 공공기관으로 분류됨에 따라 민간사업체 대상 조사대상에서 제외하였다.

사업체 및 근로자 수에 있어서 산업간 편차가 크게 나타나고 있다. 〈표 Ⅲ-4〉를 보면, 'C.제조업'에 속한 사업체가 21,606개소로 가장 많은 반면에 'D.전기, 가스, 증기 및 수도사업'과 'E.하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업'에 속한 사업체는 각각 621개소와 666개소에 불과하다.

〈표 Ⅲ-4〉 산업대분류별 사업체 및 근로자 현황

(단위: 개, 명, %)

업종별	사업체 수		근로자 수	
	사업체	분포	근로자	분포
C. 제조업	21,606	31.4	2,134,026	30.6
D. 전기, 가스, 증기 및 수도사업	621	0.9	67,614	1.0
E. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	666	1.0	36,217	0.5
F. 건설업	5,931	8.6	639,001	9.2
G. 도매 및 소매업	5,437	7.9	432,821	6.2
H. 운수업	4,411	6.4	442,275	6.3
I. 숙박 및 음식점업	2,334	3.4	148,980	2.1
J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3,367	4.9	353,448	5.1
K. 금융 및 보험업	1,750	2.5	196,949	2.8
L. 부동산업 및 임대업	1,107	1.6	95,906	1.4
M. 전문, 과학 및 기술 서비스	4,177	6.1	540,312	7.7
N. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	5,599	8.1	856,169	12.3
P. 교육 서비스업	1,187	1.7	61,148	0.9
Q. 보건업 및 사회복지 서비스	7,315	10.6	752,924	10.8
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1,184	1.7	94,626	1.4
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	2,214	3.2	129,448	1.9
합계	68,906	100.0	6,981,864	100.0

자료: 통계청, 「2016 전국사업체조사」

공공기관의 경우 조사대상 규모는 2016년 12월 말 기준으로 총 12,248개소이다. 이들 중 초·중·고등학교가 8,394개소로 68.5%를 차지하고 있고, 국가기관이 2,416개소로 19.7%로 나타난다. 공공기관 대상 조사의 조사대상 상시근로자는 1,366,736명이며, 이 중 초·중·고등학교에 속한 조사대상자가 548,619명으로 40.1%를 차지하고 있고, 국가기관에 292,242명으로 21.4%로 나타난다.

〈표 Ⅲ-5〉 공공기관의 유형별 기관 및 상시근로자 현황

(단위: 개, 명, %)

공공기관 유형	해당 산업세세분류	기관 현황		상시근로자 현황	
		기관수	분포	근로자	분포
국가기관	84111, 84113, 84211을 제외한 나머지 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(O)	2,416	19.7	292,242	21.4
지방자치단체, 지방의회	84111, 84113	797	6.5	260,672	19.1
초·중·고등학교	85129, 85211, 85212, 85221, 85222, 85229	8,394	68.5	548,619	40.1
대학교	85301, 85302, 85303	641	5.2	265,203	19.4
합계	-	12,248	100.0	1,366,736	100.0

주: 세세분류는 통계청의 한국표준산업분류임.
자료: 통계청, 「2016 전국사업체조사」

2) 표본크기

본 조사의 표본크기를 살펴보면, 민간사업체의 경우 각 표본 사업체에서 조사되는 표본 근로자 수는 사업체 1,200개소와 근로자 수 7,264명이며, 표본 분배는 사업체 규모에 따라 차등을 두어 다음과 같이 결정하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 민간사업체 규모별 조사근로자 수

(단위: 개, 명)

구분	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상	계
표본 사업체 수	670	316	112	102	1,200
사업체 당 조사 근로자 수	5	7	7	9	-
조사 근로자 수	3,350	2,212	784	918	7,264

그리고 공공기관 대상 조사에서는 각 표본 공공기관에서 5명을 조사하여 약 2,000명을 목표로 하며, 성과 연령대 구분(40대 미만, 40대 이상)을 할당 기준으로 하는 할당추출법을 적용하였다. 각 표본 공공기관에서 추출하는 근로자 수와 선정방식은 앞서 언급한 민간사업체 조사와 유사한 방식으로 적용하였다.

〈표 Ⅲ-7〉 공공기관 규모별 조사근로자 수

(단위: 개, 명)

구분	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상	계
표본 기관 수	197	90	51	62	400
기관당 조사 근로자 수	4	5	6	8	-
조사 근로자 수	788	450	306	496	2,040

3) 층화 및 표본배분

「2018년 성희롱 실태조사」는 업종별, 사업체 규모별, 지역별 성희롱 실태에 대한 현황을 파악하는 것이 중요하므로, 업종 구분, 사업체 규모, 지역 구분 등을 층화기준으로 사용하였다. 민간사업체의 경우 1차 층화는 업종이다. 산업대분류의 유사성을 고려하여 산업대분류를 묶어서 6개의 업종으로 구분하였고 표본배분과 추출 단계에서 16개 산업대분류를 층화변수로 고려했다. 2차 층화는 사업체 규모로, 상시근로자 수 기준 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상의 4개 층으로 구분하였다. 그리고 전체 표본사업체 수가 1,200개소로 크지 않다는 점을 고려하여 지역 구분 변수는 내재적 층화(implicit stratification)에 이용했다. 공공기관의 경우 1차 층화는 기관 유형으로, 국가기관, 지방자치단체와 지방의회, 초·중·고등학교, 대학교 등 4개의 유형으로 구분하였다. 2차 층화는 민간과 동일하게 공공기관 규모로 상시근로자 수 기준 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상의 4개 층으로 구분했다. 그리고 공공기관 또한 전체 표본사업체 수가 400개소로 크지 않다는 점을 고려하여 지역 구분 변수는 내재적 층화에 이용하였다.

〈표 Ⅲ-8〉 층화변수

구분		내용
민간사업체	1차 층화	C.제조업, D.전기, 가스, 증기 및 수도사업, E.하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, F.건설업, G.도매 및 소매업, H.운수업, I.숙박 및 음식점업, J.출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, K.금융 및 보험업, L.부동산업 및 임대업, M.전문, 과학 및 기술 서비스, N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업, P.교육 서비스업, Q.보건업 및 사회복지 서비스, R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
	2차 층화	30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상
	내재적 층화	지역
공공기관	1차 층화	국가기관, 지방자치단체와 지방의회, 초·중·고등학교, 대학교
	2차 층화	30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상
	내재적 층화	지역

표본배본의 경우 민간사업체는 업종구분에서 사업체 규모별 표본배분은 제곱근 비례배분을 적용했다. 업종 내 사업체 규모별 표본배분은 제곱근 비례배분을 적용하였으며, 규모별 표본배분이 완료되면, 업종 및 규모 층 내에서 산업대분류별 표본배분은 사업체 수 기준의 비례배분법을 적용하였다.

〈표 Ⅲ-9〉 민간사업체 : 층별 표본배분 결과

(단위: 개소)

업종 \ 규모	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상	계
C.제조업	162	73	23	22	280
D.전기, 가스, 증기 및 수도사업	8	4	1	1	14
E.하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	10	1	0	0	11
F.건설업	70	37	16	14	137
G.도매 및 소매업	68	36	11	8	123
H.운수업	48	33	7	5	93
I.숙박 및 음식점업	34	6	3	2	45
J.출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	40	19	9	7	75
K.금융 및 보험업	17	5	3	3	28
L.부동산업 및 임대업	11	3	1	1	16
M.전문, 과학 및 기술 서비스	36	18	7	7	68
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	41	29	16	16	102
P.교육 서비스업	14	2	1	0	17
Q.보건업 및 사회복지 서비스	73	39	11	15	138
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13	5	2	1	21
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	25	6	1	0	32
합계	670	316	112	102	1,200

공공기관은 유형별로 100개씩 균등배분 하였고 공공기관 내 사업체 규모별 표본배분은 제곱근 비례배분을 적용하였다.

〈표 Ⅲ-10〉 공공기관 : 층별 표본배분 결과

(단위: 개소)

규모 / 공공기관 유형	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상	계
국가기관	48	27	14	11	100
지방자치단체, 지방의회	42	14	18	26	100
초·중·고등학교	77	23	0	0	100
대학교	30	26	19	25	100
합계	197	90	51	62	400

4) 표본추출

표본추출틀은 「전국사업체조사」 결과(2016년 12월 말 기준)를 활용하였고 각 산업(공공기관 유형) 및 규모 층에 할당된 표본사업체는 해당 층에서 지역 층에 대하여 정렬한 후 계통추출법을 적용하여 추출함으로써 내재적 층화가 이루어지도록 하였다. 표본사업체 추출은 각 사업체 및 공공기관별로 한명씩 성희롱 업무담당자 조사를 진행하였다. 일반직원의 경우 사업체 및 공공기관 규모에 따라 차등을 두되 평균 6명(4~11명)을 조사하며, 성과 연령대 구분(40대 미만, 40대 이상)을 할당 기준으로 하는 할당추출법을 적용했다. 단, 조사대상으로 선정된 사업체의(공공기관)의 성 및 연령대별 근로자 비중을 반영하여 조정했다.

〈표 Ⅲ-11〉 민간사업체의 성희롱 업무담당자/일반직원 조사대상자 할당

(단위: 명)

구분	성희롱 업무 담당자	일반직원				계
		남성		여성		
		만 40세 미만	만 40세 이상	만 40세 미만	만 40세 이상	
30인 ~ 99인	1	1	1	2	1	6
100인 ~ 299인	1	1	1	3	1	7
300인 ~ 499인	1	1	1	4	2	9
500인 이상	1	2	2	4	3	12

〈표 Ⅲ-12〉 공공기관의 성희롱 업무담당자/일반직원 조사대상자 할당

(단위: 명)

구분	성희롱 업무 담당자	일반직원				계
		남성		여성		
		만 40세 미만	만 40세 이상	만 40세 미만	만 40세 이상	
30인 ~ 99인	1	1	1	1	1	5
100인 ~ 299인	1	1	1	2	1	6
300인 ~ 499인	1	1	1	3	1	7
500인 이상	1	2	1	4	1	9

다. 가중치 작성 및 추정

1) 가중치 작성

사업체 대상 통계조사에서 가중치는 설계 가중치, 무응답 조정, 사후층화 조정 등의 과정을 거쳐서 작성한다. 통계분석 과정에서 가중치를 무시하고 분석할 경우는 심각한 편향(bias)이 발생할 수 있기 때문에 가중치를 반영한 추정량을 사용하는 것이 필요하다. 민간사업체 대상 조사에서 표본사업체는 산업대분류(16)와 사업체 규모(4)를 층으로 하는 층화계통추출법에 의해서 추출되었다. 따라서 산업대분류와 사업체 규모로 결정되는 각 세부 층에서 표본사업체의 추출률은 동일하다. 이 조사에서 표본사업체의 추출확률은 각 층에서 다음의 식에 따라 산출할 수 있다.

설계가중값은 산업대분류(공공기관 유형)와 사업체 규모로 결정되는 각 세부 층에서 표본사업체 및 공공기관의 추출확률의 역수로 계산했다. 표본 사업장(공공기관)의 설계 가중값(design weight) 계산식은 아래와 같다.

$$\text{추출확률} = \frac{(\text{해당 층의 표본 사업장(공공기관) 수})}{(\text{해당 층의 모집단 사업장(공공기관) 수})} = \frac{n_h}{N_h}$$

$$w_i = \frac{1}{\text{추출확률}} = \frac{N_h}{n_h}$$

표본조사에서 무응답은 단위 무응답과 항목 무응답으로 구분된다. 단위 무응답(개체 무응답, unit nonresponse)은 표본 사업장이 응답을 거부하거나 접촉이 불가능하여 해당 사업장의 전체 자료를 얻을 수 없는 경우를 말한다. 표본조사에서 단위 무응답이 발생한 경우에는 가중치 조정을 통해서 이를 보정하고, 항목 무응답에 대해서

는 일부 조사항목의 무응답 대체를 위해서 무응답 대체(imputation)가 주로 사용된다. 단위 무응답에 대한 무응답 조정을 위해서는 무응답 조정셀(cell)을 정의해야 한다. 이 조사에서 사용된 무응답 조정셀은 표본설계에서의 층화변수와 마찬가지로 산업대분류 구분(공공기관의 경우는 기관유형 구분)과 사업체 규모를 고려하였다. 표본사업체의 업종 구분과 규모가 동일하면 주요 조사변수가 유사한 값을 나타낼 것이고, 응답률도 유사하다고 가정할 수 있다. 각 무응답 조정셀에서 무응답 조정계수는 다음과 같이 계산하였다.

$$\text{무응답 조정계수} = \frac{n_h}{r_h}$$

여기서, n_h는 해당 층의 표본 사업체 수, r_h는 해당 층의 실제 응답 사업체 수이다.

사후층화(post-stratification) 조정은 사업체 특성 변수에 대해서 모집단과 표본자료의 분포를 일치시키는 과정이다. 사후층화 단계에서도 산업대분류(또는 기관 유형)와 사업체 규모 구분을 층화변수로 이용하였다. 최종 사업체 가중치는 조사시점을 기준으로 최신 모집단 정보를 이용하여 사후층화 보정의 단계를 거쳐서 다음과 같이 구하였다.

최종 가중치=설계가중치 1차×무응답 조정계수×사후층화 조정값

사후층화 단계에서는 사업체 수와 상시근로자 수를 기준으로 하는 두 가지 유형의 가중치를 산출한다. 사업체 수 기준의 가중치는 사업체 수준의 응답항목에 대한 분석에 활용하도록 하고, 상시근로자 수 기준의 가중치는 각종 근로자 수 추정의 목적에 활용하도록 하였다.

다음으로 근로자 조사에 대한 가중치 작성 과정을 살펴보면, 사업체에 대한 조사뿐만 아니라 근로자 개인에 대한 조사를 진행하게 되는데, 사업체 대상의 가중치 중 무응답 조정까지 반영된 가중치에 대해서 이후 표본 사업체 내 근로자 추출률의 역수를 이용하여 조사 근로자에 대한 가중치를 산출하였다.

$$\text{근로자1차가중치} = \text{설계가중치} \times \frac{\text{표본사업체(공공기관)의 해당 성 및 연령대의 전체 근로자 수}}{\text{표본사업체(공공기관)의 해당 성 및 연령대의 응답 근로자 수}}$$

이와 같은 얻은 조사 근로자에 대한 1차 가중치에 앞서와 마찬가지로 사후층화 조정을 거쳐 최종 가중치를 산출한다. 사후층은 산업대분류와 사업체 규모 구분을 이용하여 구성하였고, 최종 가중치는 최신 모집단의 근로자 수에 대해서 사후층화 보정의 단계를 거쳐 다음과 같이 구하였다.

최종 가중치 = 근로자 1차 가중치 × 사후층화 조정값

근로자를 추출하는 과정은 해당 표본사업체에서 전체 근로자 명부를 구할 수 없는 상황에서 일부 근로자를 대상으로 진행하였기 때문에 근로자 조사 데이터를 분석하기 위한 가중치를 엄밀한 절차에 따라 산출하기 어려운 상황이다. 본 연구에서 제시하는 근로자 조사를 위한 가중치는 해당 표본 사업체에서 전체 근로자 중에서 랜덤추출된 것으로 가정하여 산출한 것으로 실제 표본사업체 내 근로자 추출 과정과 다소 차이가 있을 수 있다. 따라서 가중치를 반영하여 분석된 결과를 해석할 때는 이와 같은 한계점을 인식해서 주의하여 해석해야 할 것이다.

2) 추정 방법

본 조사에서 각종 모평균 추정을 위해서 사용된 가중치를 이용한 추정량은 다음과 같이 정의한다.

가) 평균 및 비율 추정

$$\bar{y} = \frac{\sum_{h=1}^{L}\sum_{i=1}^{n_h} w_{hi} y_{hi}}{\sum_{h=1}^{L}\sum_{i=1}^{n_h} w_{hi}} = \frac{\sum_{h=1}^{L}\sum_{i=1}^{n_h} w_{hi} y_{hi}}{w_{...}}$$

○ 비율 추정 시 y_{hij}의 값은 0 또는 1의 값을 가진다.

○ 기호 정의

- w_{hi} : h 층, i 응답 사업체 및 공공기관 또는 일반직원의 가중값
- y_{hi} : h 층, i 응답 사업체 및 공공기관 또는 일반직원의
- h : 설계 층(업종(기관유형), 규모, 성, 연령
- $w_{..} = \sum_{h=1}^{L}\sum_{i=1}^{n_h} w_{hi}$: 전체 응답자에 대한 가중치 합계

나) 분산 추정 : 테일러 선형근사 추정량

$$\widehat{var}(\bar{y}) = \sum_{h=1}^{L} \frac{n_h(1-f_h)}{n_h-1} \sum_{i=1}^{n_h} (e_{hi} - \bar{e}_{h.})^2$$

○ $e_{hi} = \left(\sum_k w_{hi}(y_{hi} - \bar{y}) \right) / w_{..}$

○ $\bar{e}_{h.} = \left(\sum_{i=1}^{n_h} e_{hi} \right) / n_h$

○ $w_{..} = \sum_{h=1}^{L} \sum_{i=1}^{n_h} w_{hi}$

다) 표준오차(SE) 및 상대표준오차(RSE)

○ 표준오차 추정량

$$\widehat{se}(\bar{y}) = \sqrt{v(\bar{y})}$$

○ 95% 신뢰수준에서의 오차의 한계

$$1.96 \times \sqrt{v(\hat{p})}$$

○ 상대표준오차 추정량

$$rse(\bar{y}) = \frac{se(\bar{y})}{\bar{y}} \times 100$$

2. 조사내용

가. 조사표 개발

2018년 성희롱 실태조사는 「양성평등기본법 시행령」에 근거한 조사항목을 포괄하면서 2015년 조사와의 시계열성 확보를 위해 핵심 조사문항에 대한 연속성은 유지하되 성희롱 관련 현안을 고려한 문항을 추가·보완하는 것을 기본 방향으로 조사표를 개발하였다.

2018년 실태조사에서는 성희롱 피해 실태와 양상, 성희롱 방지를 위한 각종 제도와 인프라의 운영 현황, 성희롱 방지를 위한 정책 수요 등과 함께 2차 피해와 관련된

실태를 조사함으로써, 우리 사회의 성희롱 실태와 문제점을 확인하고 정책 수립에 반영할 수 있는 근거자료를 생산하고자 관련 문항을 검토·추가하였다. 2차 피해의 경우 직장내 성희롱의 2차 피해가 현안으로 제기되었음에도 불구하고 이에 대한 기초자료가 충분치 않았기 때문에 2018년 성희롱 실태조사에 새로 추가되었다. 그러나 이에 대한 선행연구나 학문적, 정책적 논의가 충분히 축적되어 있지 않았는데, 제한적이나마 국가인권위원회의 성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구 등 최근 연구결과 검토, 현장 관계자 및 전문가 의견 청취 등을 토대로 개발하였다.

조사표 개발을 위해 관계 부처 업무협의, 연구진 워크숍, 성희롱 업무담당자 및 관련 분야 전문가 의견 수렴 등을 진행하였다. 먼저 조사표 개발의 기본 방향을 설정하고, 이를 토대로 조사표(안)을 개발하여 6월 8일~20일(8일간)에 예비조사를 실시하였다. 예비조사 실시 후 예비조사 조사원 간담회를 통해 문항로직, 문항에 대해 제기된 조사대상자의 질문내용, 조사과정에서의 어려움(응답거부 등), 조사소요시간 등을 파악하였다. 또한 성희롱 업무담당자 및 관련 분야 전문가의 자문을 받았다. 예비조사에서 확인된 결과, 업무담당자 및 전문가의 자문결과 등을 토대로 조사표를 개선하였고, 최종적으로 연구진 워크숍과 발주 부처와의 논의를 거쳐 2018년 성희롱 실태조사를 위한 조사표 개발을 완료하였다. 이를 토대로 통계청의 승인 절차를 거쳐 2018년 성희롱 실태조사 조사표가 확정되었다.

〈표 Ⅲ-13〉 조사표 개발 과정

일시	내용
2018. 5. 3(목) ~ 6.7(목)	연구진 워크숍 - 2015년 실태조사표 검토 - 2018년 실태조사 방향 설정 - 조사표(안) 개발 : 일반직원용, 업무담당자용
2018. 6. 8(금) ~ 6. 20(수)	예비조사 서울/인천/경기 소재 20개 사업체 내 근로자 120명 (1) 방문면접조사 : 5개 사업체 (2) 출구조사 : 15개 사업체
2018. 6. 21(목) 9:30	예비조사 조사원 간담회 - 문항로직, 조사에서 제기된 문항내용에 대한 질문, 조사과정에서의 어려움, 조사소요시간 등
2018. 6. 18(월) ~ 6. 22(금)	전문가 자문 - 공공기관 및 민간사업체 성희롱 업무담당자 자문 - 관련 전문가 자문 연구진 워크숍 및 부처 협의 - 예비조사, 업무담당자 및 관련 분야 전문가 자문 의견을 반영하여 실태조사 조사표 확정

나. 조사표 내용

2018년 성희롱 실태조사는 업무담당자와 일반직원을 대상으로 실시되어 조사대상별 총 2종의 조사표를 개발하였다.

업무담당자용 조사표는 성희롱 관련 업무 운영 현황, 성희롱 예방교육, 성희롱 업무의 어려움, 응답자 특성 등 4개 영역에 총 13개 문항, 84개 세부문항으로 구성되어 있다. 일반직원용 조사표는 직장 내 조직문화, 성희롱 예방교육, 성희롱 피해경험, 성희롱 전담부서 인지도 및 응답자 특성 등 5개 영역에 총 10개 문항, 107개 세부문항으로 구성되어 있다.

전체적으로 성희롱 피해 경험 등과 같이 시계열 유지가 필요한 문항은 유지하였고, 일반직원은 피해실태, 예방교육 참여실태 등에, 업무담당자는 시스템 운영 관련 실태에 초점을 두고 구체적인 현장 상황 파악이 필요한 경우에 관련 문항을 추가 및 보완하였으며, 시의성과 중요성이 낮다고 판단된 문항은 제외하였다. 특히 이번 조사에서는 2차 피해와 불이익(남녀고용평등법 개정사항 반영) 피해 관련 문항이 신규로 포함되었다. 2015년 조사문항 대비 2018년 조사문항의 변경 사항은 부록을 참고한다.

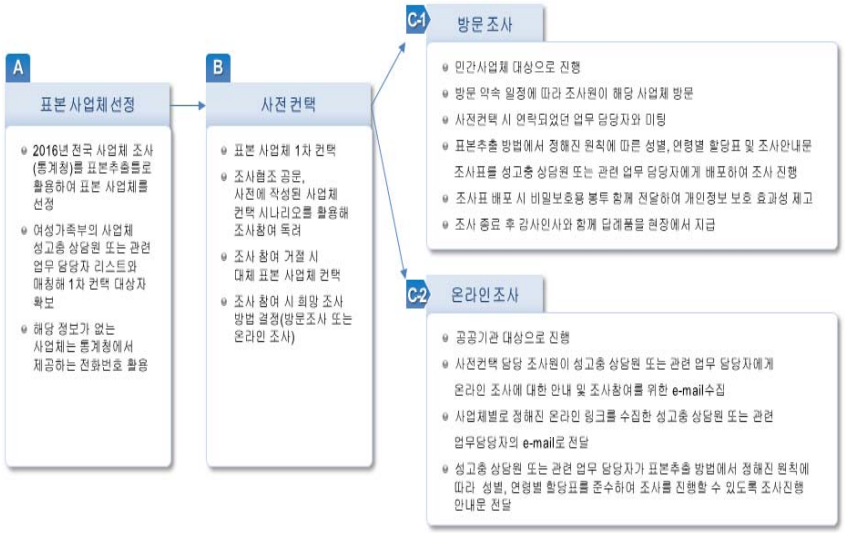
〈표 Ⅲ-14〉 조사표 내용

구분		내용
업무 담당자 (13개 문항 - 84개 세부 문항)	Ⅰ. 성희롱 관련 업무 운영 현황	- 직장 내 성희롱 관련 업무 운영현황 - 지난 3년간 성희롱 사건 발생 여부, 전체 성희롱 발생 건수, 상담 건수, 조사/심의 건수, 조치 건수 - 성희롱 피해 유형, 성희롱 행위자(피해자와의 관계, 성별, 연령대), 성희롱 피해자(성별, 종사상 지위, 연령대), 발생 장소, 사건 발생 후 조치결과, 피해자 및 행위자의 재직상태 변화 - 지난 3년 성희롱 피해상황 목격 및 전해들은 경험
	Ⅱ. 성희롱 예방교육	- 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수, 성희롱 예방교육 미실시 이유 - (금융사, 보험사 등의)성희롱 예방교육 무료강좌 여부 - 성희롱 예방교육 진행 방식, 교육시간을 따로 지정한 경우 성희롱 예방교육 방법, 기관장의 성희롱 예방교육 참석여부, 성희롱 예방교육 참석률
	Ⅲ. 성희롱 업무의 어려움	- 성희롱 업무의 어려움 - 성희롱 예방교육 시 어려움 - 성희롱 사건처리 과정의 어려움 - 피해자 지원을 위해 해결되어야할 과제 - 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부 - 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책
	Ⅳ. 응답자 특성	- 성별, 연령, 종사상 지위, 현 직장 근무기간, 현 직장 성희롱 업무담당 기간, 성희롱 업무 전담 여부, 성희롱 업무와 관련된 교육훈련 이수 여부, 현 직장 노동조합, 노사협의회 등 자치기구 존재 여부

구분		내용
일반 직원 (10개 문항 – 107개 세부 문항)	Ⅰ. 직장 내 조직문화	- 직장 내 조직문화 - 직장 내 성희롱 심각성
	Ⅱ. 성희롱 예방교육	- 지난 1년간 예방교육 참석, 예방교육 방식, 진행방법, 참여 태도, 예방교육 이후 본인이 경험한 변화, 예방교육의 성희롱 방지 효과, 성희롱 방지 미효과 이유
	Ⅲ. 성희롱 피해경험	- 지난 3년 성희롱 유형별 피해 경험, 성희롱 행위자(관계, 성별), 발생 장소, 성희롱 직접 피해 경험으로 인한 영향, 대처 유형, 참고 넘어간 이유, 공식적 신고 후 조치 내용, 처리결과 만족 여부, 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험, 성희롱 2차 피해 경험, 성희롱 2차 피해 행위자, 성희롱 2차 피해로 인한 영향 - 지난 3년 성희롱 피해상황 목격 및 전해들은 경험, 조치 방법, 조치하지 않은 이유, 성희롱 피해 간접 경험으로 인한 영향, 직장 내 성희롱 피해자, 조력자, 피해 주장자의 2차 피해 간접경험
	Ⅳ. 성희롱 전담부서 인지도	- 성희롱 전담부서 및 업무처리 담당자 현황 - 고충전담창구 및 고충상담원 권유 여부 - 사내에서 성희롱 사건처리 기대, 기대하지 않는 이유 - 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부 - 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책
	Ⅴ. 응답자 특성	- 성별, 연령, 직책, 종사상 지위, 현 직장 근무기간

3. 조사방법

본 조사의 경우 조사환경을 고려하여 민간사업체와 공공기관의 조사방법을 달리하여 진행하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.



[그림 Ⅲ-1] 조사방법

민간사업체는 2015년 조사경험에 따라 '방문조사'를 원칙으로 추진하였다. '방문조사'는 전문 조사원이 사업체를 방문하여 적격응답자에게 조사표 전달 후 자기기입식으로 진행되었다. 조사원은 사업체에 사전 연락을 통해 조사에 대해 안내한 후 조사일정을 정하여 방문한 뒤 조사표 유치 또는 방문 일에 회수했다. 조사원이 방문하여 조사 취지와 비밀보장 원칙 등을 응답자에게 충분히 설명하여 응답자 협조도를 높일 수 있도록 조사목적과 통계법상 비밀보호 원칙 조항 등을 교육하고, 응답자에 배부할 수 있는 조사 홍보 안내자료를 제공하여 조사 진행에 활용하도록 하였다. 또한, 본 조사의 특성을 고려하여 응답자의 비밀보장을 위해 비밀보장서약서를 제공하고, 조사표는 비밀보호용 봉투에 넣어 배부하고, 완료 후 밀봉하여 제출하도록 하였다. 특히, 응답자가 피해사실에 대해 개인적인 도움요청 시 피해 지원기관을 안내하고 연구진에게 보고하여 즉시 대응할 수 있도록 교육을 진행하였다. 업무담당자 외에 일반직원 선정의 무작위성 확보를 위하여 일반직원 대상 응답자 선정안내문을 제작 및 배포하였으며, 응답자에게 교육을 진행했다.

공공기관은 '온라인조사'를 실시하였다. '온라인조사'는 전문 전화조사원이 기관에 사전연락을 진행하여 적격응답자의 이메일 수집 후, 해당 메일로 조사메일을 발송한 뒤 조사를 위해 개설된 웹사이트에 응답자가 직접 접속하여 조사에 참여하는 자기기입식 조사방식으로 진행되었다. 조사대상 기관에는 여성가족부의 협조공문과 업무담당자 외 일반 직원 선정의 랜덤성 확보를 위한 일반직원 대상 응답자 선정 안내문을 함께 발송하여 조사협조도와 이해도를 제고하였다. 조사대상 기관의 협조도가 낮을 경우 조사독려 전화를 2회 이상 진행하여 응답자에게 조사목적과 취지에 대해 안내하여 조사의 협조도와 조사 성공률을 제고하였다.

〈공공기관 온라인조사 홈페이지〉

〈공공기관 온라인조사 안내문〉

[그림 Ⅲ-2] 공공기관 온라인 조사

본조사 기간은 2018년 9월 17일부터 2018년 12월 13일까지 진행하였으며, 예비조사 및 본조사는 (주)한국갤럽조사연구소에서 수행하였다.

4. 무응답분석

무응답분석은 표본조사에서 조사의 품질을 검증하는 가장 대표적인 분석 방법이다. 응답률이 낮을 경우 추정결과는 심각한 편향이 존재할 가능성이 있으며, 혹시 편향이 작다고 하더라도 조사된 유효 표본의 수가 계획된 수보다 작음으로 인해 조사의 정확성에 부정적인 영향을 미친다. 이로 인해 통계청은 품질관리 매뉴얼을 작성하여 조사통계의 정확성 검증 지표로 무응답 오차와 처리에 대한 방법을 작성하여 보급하고 있다[21].

「성희롱 실태조사」는 기존 실태조사에 비해 상대적으로 기관 및 사업체의 무응답률이 높을 것으로 예상되는 조사이다. 따라서 본 절은 무응답의 다양한 형태를 분석하여 본 조사에 무응답 편향이 있는지를 점검하고 다음 조사에서 이를 활용할 수 있도록 무응답분석을 실시하였다.

가. 응답률 산정 방법[22]

「성희롱 실태조사」는 전국의 상시근로자 30인 이상을 고용하고 있는 민간사업체 및 공공기관의 성희롱 업무담당자(1,600명)와 일반직원(9,304명)을 조사하는 실태조사이며, 표본은 본표본 사업체(공공기관)와 예비표본 사업체 및 공공기관으로 나누어 설계하였다.

조사결과 유형은 APPOR(2009)에서 정의한 기준을 기반으로 하여 「성희롱 실태조사」의 특성을 반영해 유형화했다. 그리고 조사결과는 응답률을 산정하기 위해 크게 완료, 불응, 비접촉, 부적격, 불능으로 구분하고, 조사결과 내용은 '조사성공', '조사거절', '일반직원 조사거절', '담당자 부재', '비수신', '통화중', '종사자 수 30인 미만 사업체 및 공공기관', '폐업', '해당 사업체 및 공공기관 아님', 'FAX, ARS 결번', '기타'로 구분했다.

---

21) 통계청(2008), 「조사통계의 정확성지표 품질관리 매뉴얼」; 통계청(2009), 「국가통계 실무지침: 조사통계실무자를 위한 가이드」

22) 황정임 외(2016), 「2016년 전국 성폭력 실태조사 연구」, 여성가족부, 84-87쪽 인용

본 조사의 응답률은 APPOR(2009)에서 제시한 응답률 유형을 참조하고 있으며, 일반적으로 응답률은 부적격 표본을 제외한 적격표본만을 대상으로 산정했다. 「성희롱 실태조사」는 '종사자 수 30인 미만 사업체 및 공공기관', '폐업', '해당 사업체 및 공공기관 아님', 'FAX, ARS 결번'과 같이 실제 조사할 수 없거나, 조사대상이 아닌 사업체 및 공공기관을 부적격 조사 대상으로 두고 응답률 산정에서 이를 제외하고 있다. 본 조사는 응답률을 4가지 유형으로 분석하고 있으며, 각 유형의 정의는 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-15〉 조사결과에 대한 사업체 및 공공기관명부

구분	결과	내용
완료(I)	조사성공	- 조사 완료한 경우
불응(R)	조사거절	- 조사무관심, 사업체 및 공공기관 정보노출 기피로 거절, 바쁘거나 귀찮아서 거절, 특별한 이유 없이 강력하게 거절 등
	일반직원 조사거절	- 해당 사업체 및 공공기관에서 일반직원이 모두 응답하지 않는 경우
비접촉(NC)	담당자 부재	- 적격응답자가 단기(휴가, 출장) 및 장기(휴직) 부재한 경우
	비수신	- 적격응답자가 비수신한 경우
	통화중	- 적격응답자가 통화중인 경우
부적격	종사자수 30인 미만 사업체 및 공공기관	- 해당 사업체 및 공공기관의 종사자 수 30인 미만으로 조사 대상에 해당하지 않는 경우
	폐업	- 사업체 및 공공기관이 사업을 영위하지 않는 경우
	해당 기관 아님	- 해당 위치에 사업체 및 공공기관이 없는 경우
	FAX, ARS 결번	- 해당 사업체 및 공공기관의 연락처가 없는 경우
불능(O)	기타	- 기타 다른 사유로 응답이 불가능할 경우

1) 응답률(Response rate)

응답률은 조사에서 응답을 한 비율을 나타내는 측도이다. APPOR(2009)는 응답률을 6가지로 정의하고 있으나, 본 조사는 부적격 조사대상을 제외한 조사대상 중 응답한 사업체 및 공공기관 비율을 활용하고 있다.

$$\text{응답률} = \frac{I}{I + R + NC + O}$$

여기서 I = 응답사업체 및 공공기관, R = 불응사업체 및 공공기관, NC = 비접촉, O = 기타이다.

2) 접촉률(Contact rate)

접촉률은 적격표본 중에서 접촉 가능한 사업체 및 공공기관의 비율을 나타내는 비율이다. 이 비율은 실제로 조사를 시행할 때 추출단위에 얼마나 쉽게 접근해 접촉할 수 있는지에 대한 정도를 나타낸다.

$$\text{접촉률} = \frac{I+R+O}{I+R+NC+O}$$

여기서 I = 응답사업체 및 공공기관, R = 불응사업체 및 공공기관, NC = 비접촉, O = 기타이다.

3) 협조율(Cooperation rate)

협조율은 접촉한 표본 중 조사에 응답한 모든 표본들의 비율을 의미하며, 본 조사는 다음의 방법을 사용하고 있다.

$$\text{조사대상 협조율} = \frac{I}{I+R+O}$$

여기서 I = 응답사업체 및 공공기관, R = 불응사업체 및 공공기관, O = 기타이다.

4) 거부율(Refusal rate)

거부율은 이용 가능한 표본 중 응답자가 면접에 응하기를 거부한 표본 또는 중도에 면접을 포기한 표본의 비율을 의미한다. 즉, 이 비율은 실제로 조사를 시행할 때 추출단위(사업체, 공공기관)가 응답을 거부하는 비율을 말한다. APPOR(2009)은 3가지 거부율 계산 방법을 정의하고 있고, 이 중 본 연구는 다음의 정의로 거부율을 정의했다.

$$\text{거부율} = \frac{R}{I+R+NC+O}$$

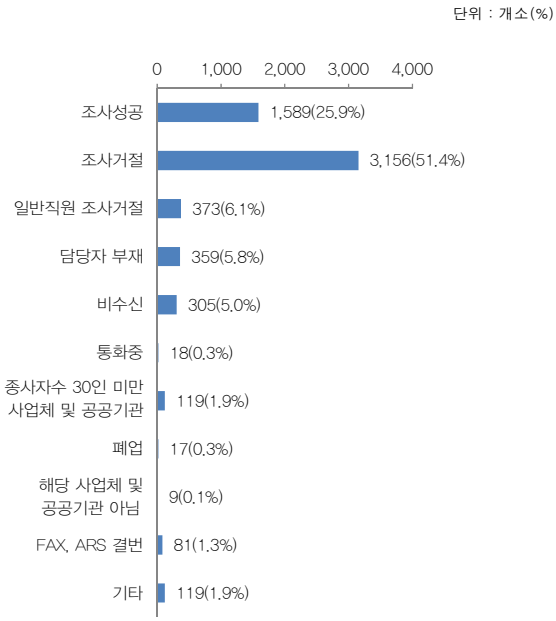
여기서 I = 응답사업체 및 공공기관, R = 불응사업체 및 공공기관, NC = 비접촉, O = 기타이다.

나. 무응답분석

2018년 성희롱 실태조사에 대한 응답률 분석은 (주)한국갤럽조사연구소에서 제공한 파라데이터를 이용했으며, 파라데이터는 본 표본 여부, 방문결과, 방문횟수 등의 자료를 포함하고 있으나, 민간사업체와 공공기관의 조사방법 차이로 인하여 방문횟수 등의 자료는 민간사업체에 대해서만 제공하고 있어 민간사업체와 공공기관 공통적으로 무응답분석에 활용할 수 없었다. 이에 무응답 분석에 활용한 주요 변수는 방문결과이며, 이들의 특성에 따라 응답률, 접촉률, 협조율, 거부율 등을 산정하였다.

2018년 성희롱 실태조사에서는 총 6,145개소의 민간사업체와 공공기관을 조사하였다. 이 중 '종사자 수 30인 미만 사업체 및 공공기관', '폐업', '해당 사업체 및 공공기관 아님', 'FAX, ARS 결번'과 같은 부적격 사업체 및 공공기관이 226개소로 나타나, 총 5,919개소가 적격사업체 및 공공기관으로 집계되었다.

총 조사 진행 사업체 및 공공기관 중 25.9%인 1,589개소가 조사에 성공했고, 57.4%(3,529개소)는 조사를 거부(조사거절, 일반직원 조사거절)한 것으로 나타났다. 컨택했지만 적격응답자와 접촉이 이뤄지지 않은 경우(담당자 부재, 비수신, 통화중)도 11.1%(682개소)로 비교적 높았으며 종사자 수가 30인 미만이거나 폐업 등의 부적격 조사대상 또한 3.7%(226개소)로 나타났다.



[그림 Ⅲ-3] 조사 진행표본 최종결과

이와 같은 조사결과로 응답률을 산정해 보면, 적격조사대상 중 본 조사에서 조사 성공 사업체 및 공공기관은 1,589개소로, 응답률은 26.8%를 보였다. 적격조사대상 중 접촉 가능한 사업체 및 공공기관의 접촉률은 88.5%로 나타났고, 접근 가능한 적격단위 중에서 응답한 비율(협조율)은 30.3%, 그리고 응답을 거부한 비율(거부율)은 59.6%로 나타났다. 기관별로 비교해 보면, 민간사업체는 응답률이 25.6%로 공공기관에 비해 낮았다. 접촉률은 93.8%로 공공기관(70.8%)보다 높았지만, 협조율은 27.2%로 공공기관(43.9%)에 비해 훨씬 낮았다. 즉, 응답률 결과로 보면 민간사업체는 접촉은 어렵지 않았으나 응답자의 협조가 낮았던 반면, 공공기관은 상대적으로 접촉하기는 어렵지만 협조는 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-16〉 응답률, 접촉률, 협조율, 거부율 결과

(단위: %)

구분	전체	민간사업체	공공기관
응답률	26.8	25.6	31.1
접촉률	88.5	93.8	70.8
협조율	30.3	27.2	43.9
거부율	59.6	65.7	39.7

5. 오차분석[23)]

가. 오차분석 방법

통계청의 통계품질관리에서 승인통계 표본크기의 적절성은 모집단 특성의 고려 여부와 상대표준오차(relative standard error) 크기의 적절성으로 평가한다. 통계청의 품질관리는 상대표준오차의 허용기준을 주 자료와 부차 자료로 구분하여 제시하고 있다. 주 자료(전국과 대분류 등)의 경우 상대표준오차에 의한 표본규모 적정성을 1%미만(5), 1~2%미만(4), 2~5%미만(3), 5~10%미만(2), 10~15%미만(1), 15% 이상(0)으로 구분하고, 부차 자료(시도 중분류 등)의 경우 상대표준오차에 의한 표본규모의 적정성을 2%미만(5), 2~5%미만(4), 5~10%미만(3), 10~15%미만(2), 15~20%미만(1), 20% 이상(0)으로 구분하여 0~5점까지 부여하고 있다. 상대표준오차에 대한

23) 황정임 외(2016), 「2016년 전국 성폭력 실태조사 연구」, 여성가족부, 93-94쪽 인용

국제적 기준은 없으나, 통상 캐나다 통계청의 기준[24]을 준용하는 것과 비교하면 현행 통계청의 품질관리방법은 비교적 엄격한 방식으로 관리되고 있음을 알 수 있다.

통계청은 통계 승인에 있어 추정치의 정도와 관련된 오차를 제시하도록 하고 있다. 하지만 승인 시 제시되는 오차는 대부분 전체에 대한 목표 오차로 주요 통계표의 변동을 고려하지 않고 제시되는 것이 대부분이다. 이에 성희롱 실태조사의 오차분석을 통해 통계의 안정성을 검토했다. 오차분석은 조사결과에서 주요 변수에 대한 추정치(estimate)와 추정치의 분산추정치(variance of estimate)의 제곱근인 표준오차(standard error)를 산출하여, 이들의 상대적 비(변동계수 coefficient of variation(CV) 혹은 상대표준오차 relative standard error(RSE))를 통해 추정한다.

오차분석은 가중치를 이용해 모수를 추정하고 추정치의 분산추정치를 얻어야 한다. 하지만 추정치의 분산추정치는 직접 계산하기 어렵기 때문에, 일반적으로 분산추정치는 테일러 전개 방법(Taylor's expansion method), 잭나이프 방법(Jackknife method), 부스트랩 방법(Bootstrap method) 등을 이용한다. 본 연구에서는 SAS 9.1에 내장되어 있는 함수를 사용하기 위해 테일러 전개방법을 사용하여 분산추정치를 추정하고 이를 이용하여 상대표준편차를 계산하고 있다.

한편, 현실적으로 볼 때, 모든 통계표에 대해 오차분석을 하는 것은 불가능하다. 이에 본 절은 성희롱 실태조사의 주요 변수와 통계표를 중심으로 오차분석을 실시했다.

나. 주요 통계표에 대한 오차분석 결과

「2018년 성희롱 실태조사」에서는 성희롱 업무담당자(1,589명)와 일반직원(9,234명)에 대해 성희롱 피해 실태 등을 묻고 있다. 이에 본 조사의 주요 목적이 되는 통계표와 주요 변수들을 대상으로 상대표준오차(relative standard error, 이하 RSE)를 분석하였다. 통계청에서는 추정량에 대한 RSE 값이 전체 값을 기준으로 5%이하, 특히 성별로 25% 이하일 경우 적정 공표 수준으로 관리하고 있다. 「2018년 성희롱 실태조사」는 주제의 특성상 발생률이 낮아 RSE 값이 클 것으로 예측되는 조사이다. 따라서 주요 변수들의 상대표준오차 분석을 통해 조사 결과의 정확성을 판단하는 측도로

---

24) 일반적으로 상대표준오차의 기준은 정해진 것이 없다. 하지만 통상은 캐나다 통계청의 기준을 활용하는데, 그 기준은 다음과 같다. 5% 미만은 매우 우수(excellent), 5~10% 미만은 우수(very good), 10~15% 미만은 좋음(good), 15~25% 미만은 허용가능(acceptable), 25~35% 미만은 주의사항과 함께 사용 가능(use with caution), 35% 이상은 공표 시 신뢰불가(too unreliable to publish)로 두었다.

활용할 수 있다.

오차분석은 성희롱 업무담당자의 경우 본 조사의 핵심 결과인 성희롱 발생, 상담, 조사/심의, 징계조치에 대해 검토했고 일반직원의 경우 성희롱 유형에 대해 실시하였다.

1) 업무담당자

성희롱 업무담당자에 대해 조사한 지난 3년간 성희롱사건 발생현황의 RSE수준을 살펴보면, 전반적으로 RSE 값이 25% 미만으로 양호한 값을 보이는 것으로 나타났다. 성희롱 사건별로 보면, 성희롱 발생 7.4%, 상담 7.3%, 조사/심의 8.2%, 징계조치 10.5% 순으로 낮았고 기타 조치가 12.5%로 가장 높았다.

〈표 Ⅲ-17〉 지난 3년간 성희롱사건 발생현황

(단위: 건, %)

구분	성희롱 발생		상담		조사/심의		징계 조치		기타 조치	
	합계	평균	합계	평균	합계	평균	합계	평균	합계	평균
현황	11,205	1.90	10,173	1.73	6,537	1.11	3,581	0.61	4,572	0.78
RSE	7.4	7.4	7.3	7.3	8.2	8.2	10.5	10.5	12.5	12.5

주: 현황은 187명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 일반직원

일반직원에 대해 조사한 지난 3년간 성희롱 유형별 피해율의 RSE수준을 살펴보면, 성적 관계를 요구하는 행위, 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위, 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용·평가 등의 불이익을 주는 행위, 성적 요구를 전제조건으로 고용·평가 등의 이익을 제안하는 행위를 제외한 모든 성희롱 유형의 피해율 RSE 값은 25%미만으로 안정적인 수준을 보인다. 성희롱 유형별로 보면, 피해율이 가장 높은 '외모에 대한 성적 비유나 평가'가 6.5%로 낮았고, 피해율이 낮은 '성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위', '자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위', '성적 관계를 요구하는 행위' 등 발현률이 낮은 유형에서 있어 30~40%로 높은 RSE 값을 보였다. 하지만 이외 유형에서는 비교적 안정적 상대표준오차를 보여 주었다.

〈표 Ⅲ-18〉 지난 3년간 성희롱 유형별 피해율의 상대표준오차

(단위: %)

구분	피해율	RSE
(1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	5.3	6.5
(2) 음담패설 및 성적 농담(전화, 문자, SNS 포함)	3.4	11.6
(3) 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	0.4	19.0
(4) 사적 만남을 강요하는 행위	0.6	14.5
(5) 성적 관계를 요구하는 행위	0.1	40.6
(6) 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	2.7	10.4
(7) 가슴·엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	1.5	12.8
(8) 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	0.4	31.4
(9) 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	0.3	31.5
(10) 포옹·손잡기·신체 밀착·안마·입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	1.2	16.8
(11) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나·만지도록 강요하는 행위	0.1	24.2
(12) 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용·평가 등의 불이익을 주는 행위	0.0	50.1
(13) 성적 요구를 전제조건으로 고용·평가 등의 이익을 제안하는 행위	0.1	49.1

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

한편 일반직원에 대해 조사한 지난 3년간 성희롱 유형별 2차 피해율의 RSE수준을 살펴보면, ‘비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 나(피해자)의 신상이 공개되었다’, ‘나(피해자)의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다’, ‘나(피해자)를 문제 유발자로 낙인찍고 왕따시켰다’, ‘다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 나(피해자)를 거론하였다’, ‘나(피해자)에게 퇴사를 유도·강요하였다’에서 25% 이상 높은 RSE를 보였고, 이외 성희롱 유형의 2차 피해율에 대한 RSE 값은 25%미만의 안정적인 수준을 보였다.

〈표 Ⅲ-19〉 지난 3년간 성희롱 유형별 2차 피해율

(단위: %)

구분	피해율	RSE
(1) 주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다	23.8	8.7
(2) 부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다	8.4	14.7
(3) 기관장(사업주)이나 상급자가 조사 과정에서 행위자 편을 들거나 불공정 하게 진행하였다	4.6	21.4
(4) 비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 나(피해자)의 신상이 공개되었다	3.1	26.3
(5) 나(피해자)의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다	2.4	28.3
(6) 행위자에게 경징계만 하고 사건을 종료하였다	4.1	22.9
(7) 나(피해자)를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시켰다	1.4	40.6
(8) 다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 나(피해자)를 거론하였다	1.2	31.0
(9) 나(피해자)에게 퇴사를 유도·강요하였다	0.7	58.5

주: 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

Ⅳ 조사결과

1. 조사대상자 특성 77
2. 일반직원 조사결과 79
3. 업무담당자 조사결과 148

1. 조사대상자 특성

본 조사는 공공기관과 민간사업체의 업무담당자와 일반직원을 대상으로 실시하였다[25]. 일반직원의 경우 총 9,234명을 조사하였는데, 가중치를 부여한 결과로 일반직원의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별로는 여성 39.1%, 남성 60.9%였고, 연령대별로는 40대가 38.9%로 가장 많았고 30대 31.7%, 20대 이하 15.8%, 50대 이상 13.5% 순이었다. 고용형태는 정규직 89.3%, 비정규직 10.7%였고, 직급별로는 관리직 33.6%, 일반직 66.4%였다. 소속 기관유형별로는 공공기관 16.4%, 민간사업체 83.6%였다.

〈표 Ⅳ-1〉 일반직원 응답분포

(단위: %)

표 구분	조사표본		가중표본	
	응답자(명)	계	응답자(명)	계
전 체	9,234	100.0	9,234	100.0
유형				
공공기관	2,085	22.6	1,512	16.4
민간사업체	7,149	77.4	7,722	83.6
성별				
남자	3,436	37.2	5,620	60.9
여자	5,798	62.8	3,614	39.1
연령				
20대 이하	2,193	23.7	1,462	15.8
30대	3,485	37.7	2,931	31.7
40대	2,755	29.8	3,593	38.9
50대 이상	801	8.7	1,249	13.5
직급유형				
관리직	2,280	24.7	3,106	33.6
일반직	6,954	75.3	6,128	66.4
고용형태				
정규직	8,060	87.3	8,250	89.3
비정규직	1,174	12.7	984	10.7

25) 조사표본은 실제 조사가 이뤄진 표본수를 의미하고, 가중표본은 모집단 분포를 반영하여 가중치 조정을 통해 보정된 분포를 의미한다. 본 조사의 결과는 가중치가 적용된 가중표본에 기초하여 분석하였다. 문항별 응답결과표는 가중표본으로 제시하였다.

표 구분	조사표본		가중표본	
	응답자(명)	계	응답자(명)	계
공공기관 유형				
국가기관	525	25.2	323	21.4
지방자치단체	518	24.8	288	19.1
초/중/고	470	22.5	607	40.1
대학	572	27.4	293	19.4
민간사업체 업종				
제조업	1,520	21.3	2,360	30.6
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	913	12.8	822	10.6
개인서비스업	984	13.8	644	8.3
유통서비스업	1,065	14.9	880	11.4
사업서비스업	1,472	20.6	1,868	24.2
사회서비스업	1,195	16.7	1,148	14.9
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	2,927	40.9	2,963	38.4
100~299인	1,919	26.8	2,103	27.2
300~499인	765	10.7	679	8.8
500인 이상	1,538	21.5	1,977	25.6

업무담당자의 경우 총 1,589명을 조사하였는데, 가중치를 부여한 결과로 업무담당자의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 성별로는 여성 59.9%, 남성 40.1%였고, 연령대별로는 40대가 41.0%로 가장 많았고 30대 36.0%, 50대 이상 14.5%, 20대 이하 8.4% 순이었다. 고용형태는 정규직이 95.6%로 대다수였다. 소속 기관유형별로는 공공기관 15.1%, 민간사업체 84.9%였다.

〈표 Ⅳ-2〉 업무담당자 응답분포

(단위: %)

표 구분	조사표본		가중표본	
	응답자(명)	계	응답자(명)	계
전 체	1,589	100.0	1,589	100.0
유형				
공공기관	428	26.9	240	15.1
민간사업체	1,161	73.1	1,349	84.9
성별				
남성	656	41.3	638	40.1
여성	933	58.7	951	59.9

표 구분	조사표본		가중표본	
	응답자(명)	계	응답자(명)	계
연령				
20대 이하	151	9.5	133	8.4
30대	575	36.2	573	36.0
40대	634	39.9	652	41.0
50대 이상	229	14.4	231	14.5
고용형태				
정규직	1,487	93.6	1,519	95.6
비정규직	102	6.4	70	4.4
공공기관 유형				
국가기관	117	27.3	47	19.7
지방자치단체	87	20.3	16	6.5
초/중/고	123	28.7	164	68.5
대학	101	23.6	13	5.2
민간사업체 업종				
제조업	265	22.8	423	31.4
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	142	12.2	141	10.5
개인서비스업	160	13.8	152	11.3
유통서비스업	173	14.9	152	11.3
사업서비스업	220	18.9	247	18.3
사회서비스업	201	17.3	233	17.3
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	586	50.5	1,055	78.2
100~299인	323	27.8	235	17.4
300~499인	100	8.6	32	2.4
500인 이상	152	13.1	28	2.1

2. 일반직원 조사결과[26)]

가. 성희롱 피해 경험

1) 성희롱 피해 실태

현재 재직중인 직장에서 지난 3년간(2015.8-2018.7) 13개의 성희롱 피해유형에

26) 2018년 성희롱 실태조사는 상시근로자 50인 이상 사업체를 대상으로 했던 2015년 조사와 달리 30인 이상 사업체로 조사대상을 확대하였기 때문에 2015년 조사결과와 그대로 비교하는 것은 주의를 요한다.

대한 본인의 피해경험을 조사한 결과, 13개 유형 중 하나라도 피해 경험이 있다고 응답한 비율은 8.1%였다. 성별로 보면 여성은 14.2%였고, 남성은 4.2%여서 여성이 높았다. 소속 기관 유형별로는 공공기관 16.6%, 민간사업체 6.5%로 공공기관에서 높았다. 연령대별로는 20대 이하 12.3%, 30대 10.0%로 30대 이하에서 높았다. 고용형태별로는 비정규직 9.9%, 정규직 7.9%로 비정규직에서 높았고, 공공기관 유형별로는 지방자치단체가 28.1%로 높았다. 민간사업체 업종에서는 제조업 7.0%, 개인서비스업 8.0%, 사회서비스업 11.0%로 높았다. 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 6.7%, 100-299인 5.8%, 300-499인 6.5%, 500인 이상 6.8%였다. 전체적으로 공공기관, 여성, 30대 이하, 비정규직, 지방자치단체, 사회서비스업, 30-99인과 500인 이상에서 성희롱 피해 경험률이 높았다.

〈표 Ⅳ-3〉 성희롱 피해경험 여부

(단위: %)

표 구분	있음	없음	모름/무응답	계
전 체	8.1	91.8	0.0	100.0
유형				
공공기관	16.6	83.1	0.3	100.0
민간사업체	6.5	93.5	-	100.0
성별				
남자	4.2	95.7	0.1	100.0
여자	14.2	85.8	-	100.0
연령				
20대 이하	12.3	87.7	0.0	100.0
30대	10.0	89.9	0.1	100.0
40대	6.0	94.0	-	100.0
50대 이상	5.0	95.0	-	100.0
직급유형				
관리직	4.9	95.1	-	100.0
일반직	9.8	90.1	0.1	100.0
고용형태				
정규직	7.9	92.0	0.1	100.0
비정규직	9.9	90.1	-	100.0
공공기관 유형				
국가기관	13.9	84.9	1.2	100.0
지방자치단체	28.1	71.7	0.1	100.0
초/중/고	10.9	89.1	-	100.0
대학	20.0	80.0	-	100.0

표 구분	있음	없음	모름/무응답	계
민간사업체 업종				
제조업	7.0	93.0	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	2.9	97.1	-	100.0
개인서비스업	8.0	92.0	-	100.0
유통서비스업	5.3	94.7	-	100.0
사업서비스업	4.6	95.4	-	100.0
사회서비스업	11.0	89.0	-	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	6.7	93.3	-	100.0
100~299인	5.8	94.2	-	100.0
300~499인	6.5	93.5	-	100.0
500인 이상	6.8	93.2	-	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

성희롱 피해 유형별로 살펴보면, '외모에 대한 성적 비유나 평가'를 경험했다고 5.3%가 응답해서 가장 높은 응답률을 보였다. 그 다음은 '음담패설 및 성적 농담' 3.4%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 2.7%, '가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 쳐다보는 행위' 1.5%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 1.2% 순이었다. 공공기관, 여성, 30대 이하, 비정규직, 지방자치단체, 사회서비스업, 500인 이상에서 대부분 유형의 성희롱 피해 경험률이 높았다.

가장 빈번하게 나타난 '외모에 대한 성적 비유나 평가' 응답 결과를 중심으로 이와 같은 경향을 확인해 보면, 소속 기관 유형별로 공공기관은 12.6%, 민간사업체는 3.8%였다. 성별로는 여성 9.7%, 남성 2.4%였고, 연령별로는 20대 이하 8.6%, 30대 7.0%였다. 직급 유형에서는 일반직 6.6%, 관리직 2.6%였고, 고용형태에서는 비정규직 6.8%, 정규직 5.1%였다. 공공기관 유형별로는 지방자치단체에서 20.0%, 민간사업체 업종별로는 사회서비스업에서 8.2%, 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 이하에서 4.2%, 500인 이상에서 3.9%였다.

〈표 Ⅳ-4〉 성희롱 유형별 피해 경험 - 계속

(단위: %)

표 구분	외모에 대한 성적 비유나 평가	음담패설 및 성적 농담 (전화, 문자 및 SNS 포함)	성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	사적 만남을 강요하는 행위	성적 관계를 요구하는 행위	회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위
전 체	5.3	3.4	0.4	0.6	0.1	2.7	1.5
유형							
공공기관	12.6	7.0	1.3	1.2	0.2	4.8	3.2
민간사업체	3.8	2.7	0.2	0.4	0.1	2.3	1.2
성별							
남자	2.4	2.0	0.3	0.2	0.0	1.0	0.5
여자	9.7	5.5	0.6	1.1	0.3	5.4	3.1
연령							
20대 이하	8.6	4.3	0.4	0.8	0.0	3.9	2.0
30대	7.0	4.2	0.5	0.7	0.1	3.3	2.3
40대	3.3	2.5	0.4	0.4	0.2	2.3	1.1
50대 이상	3.1	3.0	0.4	0.4	0.0	1.1	0.4
직급유형							
관리직	2.6	1.9	0.3	0.4	0.0	1.8	0.9
일반직	6.6	4.1	0.5	0.6	0.2	3.2	1.8
고용형태							
정규직	5.1	3.2	0.4	0.6	0.1	2.6	1.5
비정규직	6.8	5.2	0.5	0.7	0.0	3.4	2.1
공공기관 유형							
국가기관	10.4	5.4	0.5	1.6	0.1	4.5	2.5
지방자치단체	20.0	12.3	1.5	1.0	0.1	10.4	4.4
초/중/고	8.8	4.5	1.3	0.9	0.4	2.1	2.3
대학	15.7	8.8	2.0	1.7	0.2	5.3	4.8
민간사업체 업종							
제조업	3.6	3.6	0.1	0.4	0.1	2.3	1.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	1.5	1.4	0.0	0.2	0.0	0.8	0.6
개인서비스업	4.7	2.4	0.3	1.0	-	2.8	1.4
유통서비스업	2.8	2.2	0.5	0.4	0.0	1.8	0.6
사업서비스업	2.7	0.9	0.1	0.3	0.1	1.7	0.8
사회서비스업	8.2	4.9	0.6	0.6	0.3	4.6	3.2
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	4.2	2.6	0.2	0.4	0.1	2.2	1.3
100~299인	3.2	1.6	0.3	0.4	0.0	2.9	0.9
300~499인	3.7	2.2	0.4	0.8	-	2.1	0.6
500인 이상	3.9	4.0	0.2	0.4	0.2	2.1	1.6

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-4〉 성희롱 유형별 피해 경험

(단위: %)

표 구분	성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	13개 유형 중 하나라도 경험 있는 비율
전 체	0.4	0.3	1.2	0.1	0.0	0.1	8.1
유형							
공공기관	0.2	0.3	2.6	0.4	0.2	0.2	16.6
민간사업체	0.5	0.3	1.0	0.1	0.0	0.0	6.5
성별							
남자	0.4	0.1	0.3	0.1	0.0	0.0	4.2
여자	0.4	0.5	2.6	0.3	0.0	0.1	14.2
연령							
20대 이하	0.3	0.7	1.7	0.2	0.0	-	12.3
30대	0.8	0.2	1.9	0.2	0.1	0.0	10.0
40대	0.2	0.1	0.7	0.1	0.1	0.1	6.0
50대 이상	0.5	0.4	0.7	0.1	0.0	0.0	5.0
직급유형							
관리직	0.2	0.1	0.4	0.0	0.1	0.0	4.9
일반직	0.6	0.4	1.6	0.2	0.0	0.1	9.8
고용형태							
정규직	0.4	0.2	1.2	0.1	0.0	0.0	7.9
비정규직	0.3	1.0	1.7	0.4	0.1	0.1	9.9
공공기관 유형							
국가기관	0.3	0.1	1.7	0.2	0.2	0.2	13.9
지방자치단체	0.7	0.6	5.1	0.7	0.3	0.4	28.1
초/중/고	-	0.1	1.9	-	-	-	10.9
대학	-	0.6	2.9	1.1	0.7	0.2	20.0
민간사업체 업종							
제조업	0.9	0.4	1.3	0.0	-	0.1	7.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	0.0	0.0	0.4	0.2	0.0	-	2.9
개인서비스업	0.3	0.0	0.8	0.0	-	-	8.0
유통서비스업	0.4	0.1	0.3	-	-	-	5.3
사업서비스업	0.3	0.0	0.4	-	0.0	-	4.6
사회서비스업	0.4	0.7	2.1	0.5	0.0	0.0	11.0
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	0.5	0.3	0.8	0.2	-	-	6.7
100~299인	0.2	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	5.8
300~499인	0.7	0.6	0.7	0.2	-	-	6.5
500인 이상	0.6	0.4	1.7	0.0	0.0	0.1	6.8

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 성희롱 행위자와의 관계 및 성별

지난 3년간 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 경우(13개 유형 중 하나라도 경험이 있는 경우)에 한해, 성희롱 행위자와 피해자와의 관계에 대해 조사하였다. 성희롱 행위자가 '나의 상급자'라고 응답한 비율이 61.1%로 다수를 차지하였다. 그 다음은 '나의 동급자' 21.2%, '외부인(고객, 민원인, 거래처 직원 등)' 9.3% 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '나의 상급자' 63.2%, '나의 동급자' 18.3%였고, 민간사업체의 경우 '나의 상급자' 60.1%. '나의 동급자' 22.7%였다. 성별로는 남성의 경우 '나의 상급자' 47.6%, '나의 동급자' 32.3%였고, 여성의 경우 '나의 상급자' 67.4%, '나의 동급자' 16.1%, '외부인' 11.1%였다. 상대적으로 여성이 남성에 비해 상급자와 외부인에 의한 피해 경험률이 높았다. 연령별로는 20대 이하와 30대 모두 '나의 상급자'라는 응답이 각각 72.8%, 63.0%로 가장 많았다. 직급유형별로는 '나의 상급자'라는 응답이 관리직 47.0%, 일반직 64.7%였고, 고용형태별로는 정규직과 비정규직 각각 61.3%, 59.7%로 '나의 상급자'라는 응답이 가장 많았다. 연령대가 낮고, 관리직이 아닌 일반직에서 상급자에 의한 성희롱 비율이 높아서 위계에 의한 직장내 성희롱의 특성을 볼 수 있다. 민간사업체 업종에서는 건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등(84.0%)에서 '나의 상급자'라는 응답이 상대적으로 많았다.

성희롱 행위자의 성별은 83.6%가 남성으로 나타났다. 소속 기관 유형별로는 공공기관과 민간사업체 모두 남성이라는 응답이 각각 80.2%, 85.2%로 대다수를 차지하였다. 연령, 직급유형, 고용형태 등에서도 남성 행위자의 비율이 높게 나타나 유사한 경향을 보였고, 민간사업체 업종에서도 건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등에서 남성이라는 응답률이 97.1%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-5〉 성희롱 행위자와의 관계

(단위: %)

표 구분	나의 하급자	나의 상급자	나의 동급자	외부인 (고객, 민원인, 거래처 직원 등)	기관장, 사업주, 단체장 등	기타	모름/ 무응답	계
전 체	2.7	61.1	21.2	9.3	2.5	0.9	2.3	100.0
유형								
공공기관	1.3	63.2	18.3	8.9	0.2	1.6	6.6	100.0
민간사업체	3.4	60.1	22.7	9.4	3.7	0.6	0.1	100.0
성별								
남자	6.0	47.6	32.3	5.3	5.8	0.4	2.6	100.0
여자	1.2	67.4	16.1	11.1	1.0	1.1	2.1	100.0
연령								
20대 이하	2.4	72.8	15.4	5.5	1.2	1.1	1.6	100.0
30대	2.7	63.0	20.5	8.0	3.7	0.6	1.4	100.0
40대	2.9	53.2	24.9	12.7	2.2	0.4	3.7	100.0
50대 이상	2.9	46.1	28.7	14.1	1.6	3.3	3.3	100.0
직급유형								
관리직	5.8	47.0	27.2	10.8	2.6	1.7	4.8	100.0
일반직	1.9	64.7	19.7	8.9	2.5	0.7	1.6	100.0
고용형태								
정규직	2.8	61.3	21.7	8.5	2.6	0.7	2.5	100.0
비정규직	2.3	59.7	18.3	14.3	2.2	2.3	0.9	100.0
공공기관 유형								
국가기관	2.4	52.7	24.6	4.5	0.5	1.0	14.4	100.0
지방자치단체	1.9	67.5	13.2	9.2	0.2	1.3	6.8	100.0
초/중/고	0.9	59.4	23.1	12.8	-	3.3	0.4	100.0
대학	0.3	69.4	15.0	7.7	0.1	0.4	7.2	100.0
민간사업체 업종								
제조업	1.5	58.9	25.1	6.0	8.2	0.2	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	-	84.0	14.1	1.6	0.3	-	-	100.0
개인서비스업	10.8	43.5	31.4	14.3	-	-	-	100.0
유통서비스업	0.2	67.4	25.2	4.5	0.3	1.2	1.2	100.0
사업서비스업	3.6	54.9	29.7	9.5	2.3	-	-	100.0
사회서비스업	4.4	64.8	12.0	15.1	2.1	1.6	-	100.0
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	5.2	57.6	26.0	9.4	0.8	1.0	-	100.0
100~299인	2.2	66.8	15.0	11.0	4.0	0.6	0.5	100.0
300~499인	4.8	60.6	17.8	14.0	2.8	-	-	100.0
500인 이상	1.3	57.6	26.5	6.4	8.0	0.1	-	100.0

주: 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-6〉 성희롱 행위자 성별

(단위: %)

표 구분	남성	여성	계
전 체	83.6	16.4	100.0
유형			
공공기관	80.2	19.8	100.0
민간사업체	85.2	14.8	100.0
성별			
남자	68.5	31.5	100.0
여자	90.5	9.5	100.0
연령			
20대 이하	84.3	15.7	100.0
30대	83.3	16.7	100.0
40대	83.7	16.3	100.0
50대 이상	82.2	17.8	100.0
직급유형			
관리직	80.2	19.8	100.0
일반직	84.4	15.6	100.0
고용형태			
정규직	83.3	16.7	100.0
비정규직	85.4	14.6	100.0
공공기관 유형			
국가기관	84.6	15.4	100.0
지방자치단체	78.9	21.1	100.0
초/중/고	80.3	19.7	100.0
대학	78.4	21.6	100.0
민간사업체 업종			
제조업	86.3	13.7	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	97.1	2.9	100.0
개인서비스업	79.0	21.0	100.0
유통서비스업	80.3	19.7	100.0
사업서비스업	82.0	18.0	100.0
사회서비스업	88.2	11.8	100.0
민간사업체 종사자 규모			
30~99인	86.5	13.5	100.0
100~299인	86.4	13.6	100.0
300~499인	82.9	17.1	100.0
500인 이상	83.1	16.9	100.0

주: 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3) 성희롱 발생 장소

지난 3년간 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 경우(13개 유형 중 하나라도 경험이 있는 경우)에 대해, 성희롱 발생 장소가 어디였는지를 조사한 결과, '회식장소'(43.7%), '사무실내'(36.8%) 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로 공공기관의 경우 '회식장소' 44.6%, '사무실내' 35.4% 순으로, 민간사업체의 경우도 '회식장소' 43.3%, '사무실내' 37.5% 순이었다. 성별로는 남성의 경우 '사무실내'(37.0%)와 '회식장소'(37.9%)가 비슷하게 나타난 반면 여성의 경우 '사무실내' 36.8%, '회식장소' 46.4%로 회식장소가 사무실내 보다 10% 가량 높았다. 이상에서 볼 때 직장에서 거의 모든 시간을 보내고 있는 사무실내에서 성희롱이 발생하고 있다는 점, 회식장소에서의 성희롱 발생이 빈번하다는 점 등은 직장내 성희롱 방지를 위한 노력이 제도나 정책적 조치뿐 아니라 기관/사업체 차원에서의 일상적인 직장생활문화, 조직문화 개선을 통해 이뤄져야 함을 시사한다.

〈표 Ⅳ-7〉 성희롱 발생 장소

(단위: %)

표 구분	사무실 내	회식장소	야유회, 워크숍 등	출장, 외부미팅 등	회식 후 귀가 도중	기타	모름/ 무응답	계
전 체	36.8	43.7	8.0	5.6	2.1	2.2	1.6	100.0
유형								
공공기관	35.4	44.6	7.7	2.6	2.2	2.9	4.6	100.0
민간사업체	37.5	43.3	8.2	7.0	2.1	1.9	0.0	100.0
성별								
남자	37.0	37.9	8.4	10.4	2.6	2.3	1.5	100.0
여자	36.8	46.4	7.9	3.3	1.8	2.2	1.6	100.0
연령								
20대 이하	41.2	39.0	9.2	1.9	3.3	4.5	1.0	100.0
30대	37.1	44.1	6.3	9.0	1.2	1.2	1.0	100.0
40대	30.1	50.6	9.1	4.7	0.9	1.4	3.1	100.0
50대 이상	46.7	31.1	9.1	2.6	7.0	3.1	0.4	100.0
직급유형								
관리직	31.7	47.6	5.9	8.0	2.9	0.4	3.6	100.0
일반직	38.1	42.7	8.6	4.9	1.9	2.7	1.1	100.0
고용형태								
정규직	36.0	45.4	7.5	6.0	1.9	1.5	1.7	100.0
비정규직	42.6	32.2	11.6	2.9	3.2	7.2	0.3	100.0
공공기관 유형								
국가기관	33.7	40.4	2.9	2.3	6.4	7.0	7.2	100.0
지방자치단체	34.2	46.4	6.4	3.6	3.0	0.5	5.9	100.0
초/중/고	32.7	43.7	16.6	2.3	-	3.5	1.1	100.0
대학	41.6	46.0	3.2	1.6	0.1	2.6	4.9	100.0

표 구분	사무실 내	회식장소	야유회, 워크숍 등	출장, 외부미팅 등	회식 후 귀가 도중	기타	모름/무응답	계
민간사업체 업종								
제조업	31.0	46.6	5.1	13.1	0.2	3.9	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	56.8	37.7	3.2	1.3	0.9	0.1	-	100.0
개인서비스업	32.1	42.2	12.5	7.8	4.5	0.6	0.3	100.0
유통서비스업	52.0	32.6	12.8	1.0	1.3	0.2	-	100.0
사업서비스업	31.6	44.8	15.5	6.4	1.1	0.7	-	100.0
사회서비스업	43.5	43.2	4.9	2.6	4.6	1.4	-	100.0
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	38.5	40.4	11.4	6.3	2.4	0.9	0.1	100.0
100~299인	39.4	48.6	4.8	5.9	0.8	0.5	-	100.0
300~499인	45.3	39.8	10.0	1.6	-	3.3	-	100.0
500인 이상	31.8	43.8	5.9	11.0	3.4	4.0	-	100.0

주: 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

4) 성희롱 피해경험의 영향

지난 3년간 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 경우(13개 유형 중 하나라도 경험이 있는 경우)에 대해, 성희롱 피해에 따른 영향에 대해 조사한 결과, '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 47.3%였다.

특별한 영향이 있다고 응답한 52.7%가 받은 구체적인 영향(복수응답)에 대해 살펴본 결과, '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 28.7%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 21.3%, '스트레스로 인해 건강이 나빠짐' 8.2%, '(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음' 6.5% 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '특별한 영향이 없었음'의 응답은 45.3%이었고, 민간사업체의 경우는 48.3%였다. 공공기관에서 성희롱 경험으로 인해 영향받은 내용으로는 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 32.9%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 18.1% 순이었고, 민간사업체의 경우 역시 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 26.6%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 23.0% 순이었다.

성별로는 남성의 경우 70.7%가 '특별한 영향이 없었음'이라고 응답한 반면 여성의 경우 '특별한 영향이 없었음'의 응답은 36.5%였다. 이는 남성보다 여성이 성희롱 경험으로 인한 영향을 더 많이 받는다는 것을 의미한다. 여성이 성희롱 경험으로 인해 받는 영향은 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 33.8%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 25.9%, '스트레스로 인해 건강이 나빠짐' 10.6% 순으로 나타났다.

연령별로는 30대 이하에서 '특별한 영향이 없었음'의 응답률이 낮았다. 특히 20대 이하의 경우 '특별한 영향이 없었음'의 응답률이 40.2%로 낮아서, 다른 연령대에 비해 성희롱 피해경험에 따른 영향이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 20대 이하에서 성희롱 피해로 인해 영향 받은 내용으로는 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 32.2%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 28.4%, '(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음' 12.4% 순이었는데, 다른 연령대에 비해 특별한 영향이 없었다는 응답률이 낮은 대신 직장에 대한 실망감, 업무 집중도 하락, 건강 악화 등의 응답률은 높았다.

고용형태별로는 정규직의 경우 50%가 '특별한 영향이 없었음'으로 응답한 반면 비정규직의 경우 29.4%만 '특별한 영향이 없었음'으로 응답하였다. 이는 비정규직의 경우 성희롱 경험으로 인한 영향이 정규직보다 크다는 것을 의미한다. 그 영향의 내용을 보면 '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 38.4%, '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 29.2%, '(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음' 16.3%, '스트레스로 인해 건강이 나빠짐' 10.6% 순이었다. 특히 비정규직은 정규직에 비해 성희롱 피해 경험의 영향으로 직장을 떠나고 싶다고 느꼈다는 응답률이 3배 정도 높았다.

〈표 Ⅳ-8〉 성희롱 직접 피해경험으로 인한 영향(복수응답)

(단위: %)

표 구분	특별한 영향 없었음	근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐	직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음	(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음 (이직 의사)	스트레스로 인해 건강이 나빠짐	직장 내 대인관계에 어려움이 생김	기타	모름/ 무응답
전 체	47.3	21.3	28.7	6.5	8.2	4.9	1.8	0.0
유형								
공공기관	45.3	18.1	32.9	8.6	8.1	7.1	3.5	0.1
민간사업체	48.3	23.0	26.6	5.4	8.3	3.8	1.0	-
성별								
남자	70.7	11.4	17.6	0.9	3.1	4.3	0.3	-
여자	36.5	25.9	33.8	9.0	10.6	5.2	2.5	0.0
연령								
20대 이하	40.2	28.4	32.2	12.4	9.3	4.4	0.9	-
30대	46.6	17.7	32.1	6.4	8.5	6.0	2.6	0.1
40대	51.7	19.2	25.7	2.3	8.6	3.4	1.9	-
50대 이상	55.9	25.6	13.2	4.3	2.6	6.4	0.2	-

표 구분	특별한 영향 없었음	근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐	직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음	(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음 (이직 의사)	스트레스로 인해 건강이 나빠짐	직장 내 대인관계에 어려움이 생김	기타	모름/ 무응답
직급유형								
관리직	55.5	16.9	22.9	3.8	7.1	3.6	1.8	-
일반직	45.2	22.5	30.2	7.1	8.5	5.2	1.8	0.0
고용형태								
정규직	50.0	18.8	28.6	5.0	7.9	5.1	2.0	0.0
비정규직	29.4	38.4	29.2	16.3	10.6	3.6	1.0	0.2
공공기관 유형								
국가기관	51.1	13.5	29.9	5.1	7.6	4.9	4.5	0.5
지방자치단체	52.2	21.7	29.5	5.5	8.0	4.4	0.2	-
초/중/고	36.6	16.8	33.9	8.2	6.4	4.8	6.7	-
대학	41.4	18.2	38.8	16.2	10.7	14.9	3.7	-
민간사업체 업종								
제조업	48.2	31.9	21.6	6.0	8.6	2.1	0.6	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	35.5	19.3	51.1	9.2	9.4	4.7	-	-
개인서비스업	43.0	29.0	28.5	6.1	7.6	5.4	-	-
유통서비스업	67.7	6.6	21.3	3.8	3.8	1.9	0.3	-
사업서비스업	52.1	25.6	19.4	4.7	3.6	6.9	1.3	-
사회서비스업	43.2	13.7	34.7	4.5	12.8	3.9	2.2	-
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	49.3	23.2	23.3	6.2	9.4	6.4	0.3	-
100~299인	50.6	22.0	23.7	9.9	7.6	2.8	1.6	-
300~499인	43.4	25.4	38.0	2.5	5.0	3.9	4.6	-
500인 이상	46.2	22.6	30.5	1.0	8.3	0.9	0.2	-

주: 1) 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 직접 피해경험으로 인한 영향은 복수응답 분석을 실시함.

5) 성희롱 피해에 대한 대응

가) 대처 방법

성희롱 피해에 대해 어떻게 대처했는지 주된 대처방법에 대해 조사한 결과, '참고 넘어감'이라고 응답한 비율이 81.6%로 대다수를 차지했다. 그 다음은 '동료에게 알리고 의논함' 8.6%, '성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리' 6.9% 순이었다. 이외에 '상급자에게 알리고 조치를 상의함' 1.1%, '사내기구를 통해 공식적으로 신고함' 0.8%, '외부기관을 통해 공식적으로 신고함' 0.0%였다. 대응을 하더라도 개인

적 차원에서 이뤄졌고, 직장내 공식 절차를 이용하는 대응은 상대적으로 미미했다.

소속 기관 유형별로는 민간사업체에서 '참고 넘어감'의 응답률은 83.0%, 공공기관의 응답률 역시 78.7%로 대다수를 차지했고, 공공기관보다 민간사업체에서의 '참고 넘어감'의 응답률이 높았다.

성별로는 남성의 경우 87.9%가 '참고 넘어감'으로 응답하였고, 여성 역시 78.6%가 '참고 넘어감'이라고 응답하였다. 여성은 상대적으로 남성에 비해 '성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리'(8.4%), '동료에게 알리고 의논함'(10.0%) 등과 같이 개인 차원에서 대처하거나, '사내 기구를 통해 공식적으로 신고함'(1.1%), '상급자에게 알리고 조치를 상의함'(1.3%) 등 공식적인 대처를 하고 있었다. 다만 개인적 차원의 대처가 공식적인 대처보다는 응답률이 높아서, 그동안 직장내 성희롱 관련 인프라를 확충하는데 상당한 정책노력을 투입했음에도 불구하고 피해자들의 공식절차 이용도는 높지 않음을 확인하였다. 향후 이에 대한 제도적 개선이 필요할 것으로 보인다.

고용형태별로 보면, 정규직은 83.2%, 비정규직은 70.5%가 '참고 넘어감'이라고 응답했고, 비정규직의 경우 상대적으로 '성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리'(14.4%), '상급자에게 알리고 조치를 상의함'(3.6%), '사내 기구를 통해 공식적으로 신고함'(1.8%) 등으로 대처하고 있었다.

민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 이하에서는 76.6%가 '참고 넘어감'이라고 응답한 반면 500인 이상에서는 93.1%가 '참고 넘어감'으로 응답하였다. '성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리'에서도 30-99인 이하는 8.6%, 500인 이상에서는 0.9%였고, '상급자에게 알리고 조치를 상의함'에서도 30-99인 이하는 2.0%, 500인 이상은 0.0%였다. 전반적으로 적극적으로 대처하고 있지 않은 경향을 보이나, 상대적으로 대규모 사업장에서의 대처가 소규모 사업장보다 더 소극적임을 시사한다.

〈표 Ⅳ-9〉 대처 유형

(단위: %)

표 구분	참고 넘어감	성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리	동료에게 알리고 의논함	상급자에게 알리고 조치를 상의함	사내 기구를 통해 공식적으로 신고함	외부 기관을 통해 공식적으로 신고함	기타	모름/무응답	계
전 체	81.6	6.9	8.6	1.1	0.8	0.0	0.7	0.4	100.0
유형									
공공기관	78.7	11.4	6.4	1.2	1.1	0.1	-	1.1	100.0
민간사업체	83.0	4.6	9.7	1.1	0.7	-	1.0	0.0	100.0
성별									
남자	87.9	3.6	5.4	0.7	0.3	-	1.6	0.5	100.0
여자	78.6	8.4	10.0	1.3	1.1	0.0	0.2	0.3	100.0
연령									
20대 이하	77.7	6.9	13.5	1.7	0.1	-	-	-	100.0
30대	83.6	5.7	8.1	1.5	0.5	0.1	0.4	0.2	100.0
40대	84.4	5.6	7.1	0.3	1.4	-	0.5	0.6	100.0
50대 이상	73.2	16.8	1.5	0.5	2.1	-	4.2	1.6	100.0
직급유형									
관리직	86.8	3.3	4.5	0.4	2.0	-	2.4	0.5	100.0
일반직	80.2	7.8	9.6	1.3	0.5	0.0	0.2	0.4	100.0
고용형태									
정규직	83.2	5.8	8.6	0.7	0.7	0.0	0.5	0.4	100.0
비정규직	70.5	14.4	8.1	3.6	1.8	-	1.3	0.3	100.0
공공기관 유형									
국가기관	77.2	11.1	8.4	0.8	-	-	-	2.5	100.0
지방자치단체	83.5	8.5	5.7	0.1	-	0.2	-	2.1	100.0
초/중/고	78.0	13.6	5.0	2.6	0.9	-	-	-	100.0
대학	74.2	13.2	7.3	1.6	3.8	-	-	-	100.0
민간사업체 업종									
제조업	86.9	4.3	7.0	1.7	-	-	-	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	75.4	1.3	15.7	2.6	-	-	5.0	-	100.0
개인서비스업	85.2	3.8	6.3	2.2	2.5	-	-	-	100.0
유통서비스업	84.5	2.3	4.6	0.5	0.9	-	7.3	-	100.0
사업서비스업	86.1	3.0	10.0	-	0.9	-	-	-	100.0
사회서비스업	75.7	7.9	15.0	0.4	0.7	-	0.2	0.1	100.0
민간사업체 종사자 규모									
30~99인	76.6	8.6	10.3	2.0	1.4	-	1.2	-	100.0
100~299인	84.9	2.8	10.3	0.7	0.2	-	1.1	0.1	100.0
300~499인	76.2	2.8	16.2	1.2	0.9	-	2.7	-	100.0
500인 이상	93.1	0.9	5.9	0.0	-	-	0.0	-	100.0

주: 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

나) 참고 넘어간 이유

참고 넘어간 이유(복수응답)에 대해 조사한 결과, '큰 문제라고 생각하지 않아서'라는 응답이 49.7%로 가장 많았고, 그 다음은 '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 31.8%, '행위자와 사이가 불편해질까봐서' 30.2%, '소문, 평판에 대한 두려움 때문에' 12.7% 등으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '큰 문제라고 생각하지 않아서' 47.5%, '행위자와 사이가 불편해질까봐서' 34.9%, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 34.8% 순이었고, 민간사업체의 경우 '큰 문제라고 생각하지 않아서' 50.7%, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 30.4%, '행위자와 사이가 불편해질까봐서' 27.9% 순이었다.

성별로 보면 남성의 경우 68.3%가 '큰 문제라고 생각하지 않아서'라고 응답한 반면 여성은 40.0%가 '큰 문제라고 생각하지 않아서'라고 응답했고, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서'(37.4%), '행위자와 사이가 불편해질까봐'(33.7%), '소문, 평판에 대한 두려움 때문에'(14.1%), '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까 걱정되어서'(11.9%) 등에서 남성보다 높은 응답률을 보였다.

고용형태에서도 정규직은 52.6%가 '큰 문제라고 생각하지 않아서'라고 응답한 반면 비정규직은 26.8%가 '큰 문제라고 생각하지 않아서'라고 응답했고, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서'(46.9%), '행위자와 사이가 불편해질까봐'(34.8%), '소문, 평판에 대한 두려움 때문에'(23.2%), '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까 걱정되어서'(19.6%) 등에서 정규직보다 높은 응답률을 보였다.

여성과 비정규직의 경우 자신의 경험에 대해 문제인식을 하고 있음에도 불구하고, 조직의 문제 해결에 대한 불신, 불이익이나 소문이나 평판에 대한 두려움 등과 같은 2차 피해로 인해 대응을 하지 못하고 있음을 보여주고 있다. 따라서 성희롱에 대한 문제제기 혹은 신고를 활성화하기 위해서는, 직장내 성희롱에 대한 감수성을 제고하기 위한 노력과 함께 2차 피해를 적극적으로 예방해야 한다. 이를 위해서는 2차 피해로부터의 피해자 보호를 강화하고, 조직 구성원들에게 2차 피해에 해당하는 행위가 무엇이고 이를 하지 말아야 함을 인지시키는 교육을 확대하며, 성희롱 업무담당자들의 사건처리 역량과 사건처리 과정에서의 2차 피해 상황에 대해 인지하고 예방할 수 있도록 해야 한다.

〈표 Ⅳ-10〉 참고 넘어간 이유(복수응답)

(단위: %)

표 구분	큰 문제라고 생각하지 않아서	문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서	업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까 걱정되어서	소문, 평판에 대한 두려움 때문에	도움을 받을 수 있는 곳이 없어서	대처 방법을 잘 몰라서	행위자와 사이가 불편해질까봐서	기타	모름/무응답
전 체	49.7	31.8	9.3	12.7	5.8	6.9	30.2	0.5	0.1
유형									
공공기관	47.5	34.8	10.4	13.7	6.2	5.2	34.9	0.9	0.4
민간사업체	50.7	30.4	8.8	12.2	5.6	7.7	27.9	0.3	-
성별									
남자	68.3	21.1	4.4	10.0	3.3	2.2	23.5	0.3	-
여자	40.0	37.4	11.9	14.1	7.1	9.3	33.7	0.6	0.2
연령									
20대 이하	43.0	35.5	11.4	16.8	7.4	16.3	36.0	0.2	-
30대	47.5	34.6	10.8	14.4	7.7	5.1	31.8	0.6	0.3
40대	59.1	26.2	6.5	9.4	3.4	3.8	25.6	0.8	-
50대 이상	44.1	28.1	6.3	3.8	-	-	22.5	-	-
직급유형									
관리직	63.4	22.3	9.3	7.0	6.8	4.8	24.9	0.8	-
일반직	45.9	34.4	9.3	14.2	5.5	7.5	31.6	0.4	0.2
고용형태									
정규직	52.6	29.9	8.0	11.3	5.9	5.1	29.6	0.5	0.1
비정규직	26.8	46.9	19.6	23.2	5.0	21.6	34.8	0.5	-
공공기관 유형									
국가기관	58.1	24.2	9.4	16.3	6.4	6.4	25.5	4.8	-
지방자치단체	44.0	33.9	13.8	11.2	4.9	3.0	32.8	-	-
초/중/고	47.4	35.2	2.7	8.0	3.6	1.6	41.0	-	-
대학	44.8	43.9	15.1	22.5	11.0	11.9	38.5	0.2	1.8
민간사업체 업종									
제조업	56.2	32.5	10.4	15.8	6.2	8.9	28.4	0.2	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	40.0	58.5	11.2	7.6	1.0	6.6	32.8	-	-
개인서비스업	38.3	37.2	11.1	22.1	4.0	0.7	24.0	1.6	-
유통서비스업	63.0	18.8	6.0	1.9	3.7	3.8	34.8	-	-
사업서비스업	47.2	34.9	3.4	5.1	7.3	7.9	34.6	0.4	-
사회서비스업	47.6	20.2	10.2	12.6	5.9	10.9	20.2	-	-
민간사업체 종사자 규모									
30~99인	46.2	30.9	9.5	9.6	5.1	8.2	25.6	0.1	-
100~299인	61.3	27.3	2.0	3.2	6.4	3.7	18.2	0.8	-
300~499인	55.5	28.9	23.3	19.9	13.0	6.6	47.4	-	-
500인 이상	46.1	32.8	9.6	20.6	3.5	10.8	33.7	0.2	-

주: 1) 백분율은 912명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 참고 넘어간 이유는 복수응답 분석을 실시함.

다) 공식적 신고 이후 기관의 조치와 조치결과 만족도

상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 기관장 혹은 관리자가 어떠한 조치를 취했는지 조사한 결과, '적절한 조치가 없었다'는 응답이 10.8%였다. 약 90% 가량이 조치가 취해진 것으로 볼 수 있는데, 취해진 조치내용을 살펴보면(복수응답), '성희롱 행위자에 대한 조사 실시'(32.7%), '성희롱 행위자에 대한 징계'(25.4%), '성희롱 행위자에 대한 조치(공간분리, 업무 변경 등)'(21.6%), '사건처리 과정에서 신상보호 제공'(15.9%), '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 함'(10.1%), '피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)'(9.9%) 순으로 나타났다. 상대적으로 피해자 보호조치와 불이익 방지조치 비율이 높지 않았다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '적절한 조치가 없었다'는 8.2%였고, 취해진 조치로는 '성희롱 행위자에 대한 징계'(37.1%), '성희롱 행위자에 대한 조치(공간분리, 업무 변경 등)'(34.1%), '성희롱 행위자에 대한 조사 실시'(32.4%), '사건처리 과정에서 신상보호 제공'(21.1%) 순이었다. 민간사업체의 경우 '적절한 조치가 없었다'는 12.7%였고, 취해진 조치로는 '성희롱 행위자에 대한 조사 실시'(33.0%), '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 함'(17.2%), '성희롱 행위자에 대한 징계'(17.2%) 순으로 나타났다. 공공기관은 징계와 분리조치를, 민간사업체는 행위자에 대한 조치와 불이익 처우로부터의 보호를 주된 조치로서 취하고 있는 것으로 보여진다. 직급유형별로는 일반직(11.6%)에서, 고용형태에서는 비정규직(15.1%)에서 상대적으로 적절한 조치가 없었다고 느끼는 것으로 나타났다.

상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후, 기관장 혹은 관리자의 사건처리 결과에 대해 만족했는가를 질문하였는데, '전혀 만족하지 않는다' 28.5%, '별로 만족하지 않는다' 25.8%로 나타나서, 불만족을 표한 비율이 54.3%로 10명 중 절반정도에 해당하였다. 보다 피해자의 입장과 기대를 고려하는 사건처리가 필요함을 시사한다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 20.4%가 '불만족하다'(전혀 만족하지 않는다 + 별로 만족하지 않는다)고 응답한 반면, 민간사업체는 78.2%가 '불만족하다'(전혀 만족하지 않는다 + 별로 만족하지 않는다)고 응답하였다. 성별로는 남성의 경우 72.5%가 '불만족하다'(전혀 만족하지 않는다 + 별로 만족하지 않는다)고 응답하였고, 여성은 50.8%가 '불만족하다'(전혀 만족하지 않는다 + 별로 만족하지 않는다)고 응답하였다.

〈표 Ⅳ-11〉 공식적 신고 후 조치 내용(복수응답)

(단위: %

표 구분	적절한 조치가 없었다	성희롱 행위자에 대해 조사를 실시했다	성희롱 행위자에 대한 조치 (공간 분리, 업무 변경 등)를 취했다	피해자 보호조치 (상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)를 취했다	사건처리 과정에서 신상 보호를 제공했다	업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 하였다	성희롱 행위자를 징계조치 했다	외부 기관의 조치, 권고 등에 협조했다	기타
전 체	10.8	32.7	21.6	9.9	15.9	10.1	25.4	3.8	12.5
유형									
공공기관	8.2	32.4	34.1	12.2	21.1	-	37.1	9.3	-
민간사업체	12.7	33.0	12.9	8.3	12.3	17.2	17.2	-	21.3
성별									
남자	-	-	-	-	27.5	27.5	-	-	72.5
여자	12.9	39.0	25.8	11.8	13.7	6.7	30.3	4.6	1.0
연령									
20대 이하	3.2	30.3	62.3	16.8	-	-	6.0	-	3.7
30대	2.7	13.5	18.5	14.9	-	13.8	29.0	9.4	28.5
40대	26.8	45.2	-	-	61.7	17.2	47.5	-	-
50대 이상	19.2	80.8	-	-	-	-	-	-	-
직급유형									
관리직	8.5	80.0	-	-	46.9	-	46.9	-	0.2
일반직	11.6	17.4	28.6	13.1	5.9	13.3	18.5	5.1	16.5
고용형태									
정규직	8.5	40.5	11.7	11.5	24.7	6.9	35.6	-	19.4
비정규직	15.1	18.7	39.6	7.1	-	15.9	7.1	10.8	-
공공기관 유형									
국가기관	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
지방자치단체	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
초/중/고	-	-	73.8	-	-	-	26.2	-	-
대학	7.3	62.9	11.8	11.8	40.8	-	52.7	18.0	-
민간사업체 업종									
제조업	-	27.1	-	6.8	-	-	4.1	-	66.1
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	49.0	45.8	3.9	-	-	-	-	-	1.2
개인서비스업	-	52.7	13.2	-	-	34.2	-	-	-
유통서비스업	-	-	36.7	-	63.3	-	100.0	-	-
사업서비스업	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
사회서비스업	-	38.4	38.4	38.4	47.2	47.2	52.8	-	-
민간사업체 종사자 규모									
30~99인	11.9	33.3	12.8	8.0	9.8	22.4	9.7	-	27.6
100~299인	-	60.7	2.3	18.0	-	-	19.0	-	-
300~499인	32.1	-	24.9	-	43.0	-	67.9	-	-
500인 이상	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0

주: 1) 백분율은 29명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 공식적 신고 후 조치 내용은 복수응답 분석을 실시함.

〈표 Ⅳ-12〉 처리결과 만족 정도

(단위: %)

표 구분	전혀 만족하지 않는다	별로 만족하지 않는다	약간 만족한다	매우 만족한다	계
전 체	28.5	25.8	42.1	3.6	100.0
유형					
공공기관	12.2	8.2	79.7	-	100.0
민간사업체	40.0	38.2	15.6	6.1	100.0
성별					
남자	72.5	-	27.5	-	100.0
여자	20.1	30.7	44.9	4.3	100.0
연령					
20대 이하	36.3	12.3	51.3	-	100.0
30대	34.7	26.1	30.4	8.8	100.0
40대	23.8	6.0	70.2	-	100.0
50대 이상	-	100.0	-	-	100.0
직급유형					
관리직	-	44.0	56.0	-	100.0
일반직	37.8	19.9	37.6	4.8	100.0
고용형태					
정규직	32.0	31.3	31.1	5.6	100.0
비정규직	22.2	15.9	62.0	-	100.0
공공기관 유형					
국가기관	100.0	-	-	-	100.0
지방자치단체	-	100.0	-	-	100.0
초/중/고	-	-	100.0	-	100.0
대학	11.8	7.3	80.9	-	100.0
민간사업체 업종					
제조업	89.1	10.9	-	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	-	53.0	47.0	-	100.0
개인서비스업	-	100.0	-	-	100.0
유통서비스업	-	36.7	63.3	-	100.0
사업서비스업	100.0	-	-	-	100.0
사회서비스업	14.5	-	47.2	38.4	100.0
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	39.5	38.4	14.1	8.0	100.0
100~299인	79.7	20.3	-	-	100.0
300~499인	-	57.0	43.0	-	100.0
500인 이상	-	-	100.0	-	100.0

주: 백분율은 29명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

6) 불이익 경험

상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 피해자와 조력자가 사업주에 의해 불이익을 당한 경험이 있는지를 조사하기 위해, 6개의 불이익 처우에 대해 피해자와 조력자의 경험 여부를 조사하였다[27].

피해자의 경우 '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험'을 당했다고 응답한 비율이 35.7%로, 6개 불이익 처우에 대한 피해자 경험 중에서는 가장 높았다. 그 다음으로는 '파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치' 16.1%, '직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한' 14.0%, '징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치' 13.2% 순으로 조사되었다. 소속 기관 유형별로 보면, 모든 문항에서 공공기관에서의 불이익 경험이 '있다'는 응답이 사업체에 비해 상대적으로 높았다. 그러나 이는 공공기관의 경우 '모름/무응답'에 해당하는 응답이 없는 대신 '있다' '없다'으로만 응답이 이뤄진 반면. 민간사업체는 '모름/무응답'이 월등히 높았던 점을 감안하여 해석되어야 한다. 즉 민간사업체의 '모름/무응답' 비율이 높은 것은 공공기관에 비해 불이익에 대한 민감성이 낮고 이로 인해 '있다'는 응답률이 적을 수도 있다고 보여지므로, 향후 조사에서 이에 대한 보다 심층적인 조사가 이뤄져야할 것이다.

조력자의 경우는 '직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치'와 '성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급' 31.3%, '징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치' 30.9% 순이었다. '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험'을 당했다고 응답한 비율(조력자 30.2%, 피해자 35.7%)를 제외한 나머지 문항에서는 조력자의 불이익 경험률이 더 높았다. 소속 기관 유형별 분석은 피해자의 경우와 유사한 경향을 보여서, 향후 심층적인 조사와 확인이 필요하다.

---

27) 해당되는 응답사례수가 28명으로 향후 좀더 많은 사례수를 확보하여 심층적으로 확인하는 것이 필요하다.

〈표 Ⅳ-13〉 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험 - 내(피해자)가 경험했다

(단위: %)

	표 구분	있다	없다	모름/무응답	계
파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	전 체	16.1	28.1	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	32.0	68.0	-	100.0
	민간사업체	4.8	-	95.2	100.0
징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치	전 체	13.2	30.9	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	32.0	68.0	-	100.0
	민간사업체	-	4.8	95.2	100.0
직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	전 체	12.9	31.3	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	29.4	70.6	-	100.0
	민간사업체	1.3	3.5	95.2	100.0
성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	전 체	12.9	31.3	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	29.4	70.6	-	100.0
	민간사업체	1.3	3.5	95.2	100.0
직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	전 체	14.0	30.2	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	32.0	68.0	-	100.0
	민간사업체	1.3	3.5	95.2	100.0
집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치	전 체	35.7	30.2	34.1	100.0
	유형				
	공공기관	32.0	68.0	-	100.0
	민간사업체	38.3	3.5	58.1	100.0

주: 백분율은 29명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-14〉 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험 - 조력자가 경험했다

(단위: %)

	표 구분	있다	없다	모름/무응답	계
파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	전 체	28.1	16.1	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	68.0	32.0	-	100.0
	민간사업체	-	4.8	95.2	100.0
징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치	전 체	30.9	13.2	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	68.0	32.0	-	100.0
	민간사업체	4.8	-	95.2	100.0
직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	전 체	31.3	12.9	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	70.6	29.4	-	100.0
	민간사업체	3.5	1.3	95.2	100.0

	표 구분	있다	없다	모름/무응답	계
성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	전 체	31.3	12.9	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	70.6	29.4	-	100.0
	민간사업체	3.5	1.3	95.2	100.0
직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	전 체	30.2	14.0	55.8	100.0
	유형				
	공공기관	68.0	32.0	-	100.0
	민간사업체	3.5	1.3	95.2	100.0
집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치	전 체	30.2	35.7	34.1	100.0
	유형				
	공공기관	68.0	32.0	-	100.0
	민간사업체	3.5	38.3	58.1	100.0

주: 백분율은 29명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

7) 2차 피해 경험

가) 2차 피해 경험

성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 겪게 되는 어려움과 관련해서 조사하였다. 현재 재직 중인 직장에서 여러 차례 경험한 경우에는 가장 최근의 경험을 기준으로 하였다.

총 9개의 문항에 대해 질문한 결과, 9개 문항 중 어느 하나라도 경험한 비율은 27.8%였다. 소속 기관 유형별로 보면, 공공기관은 25.2%, 민간사업체는 29.0%였고, 성별로는 남성 19.3%, 여성 31.7%로 나타났다. 연령별로는 20대 이하 27.9%, 30대 25.4%, 40대 29.1%, 50대 이상 33.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직 24.8%, 비정규직 47.8%였다. 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 이하에서 38.9%로 규모가 작을수록 피해 경험률이 높았다.

이렇게 볼 때, 민간사업체에서, 여성일수록, 전 연령대에서, 비정규직에서, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 어려움을 겪게 되는 비율이 높았다.

〈표 Ⅳ-15〉 성희롱 2차 피해 경험 여부

(단위: %)

표 구분	있다	없다	계
전 체	27.8	72.2	100.0
유형			
공공기관	25.2	74.8	100.0
민간사업체	29.0	71.0	100.0
성별			
남자	19.3	80.7	100.0
여자	31.7	68.3	100.0
연령			
20대 이하	27.9	72.1	100.0
30대	25.4	74.6	100.0
40대	29.1	70.9	100.0
50대 이상	33.8	66.2	100.0
직급유형			
관리직	24.1	75.9	100.0
일반직	28.7	71.3	100.0
고용형태			
정규직	24.8	75.2	100.0
비정규직	47.8	52.2	100.0
공공기관 유형			
국가기관	23.0	77.0	100.0
지방자치단체	24.4	75.6	100.0
초/중/고	26.7	73.3	100.0
대학	26.5	73.5	100.0
민간사업체 업종			
제조업	25.0	75.0	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	25.9	74.1	100.0
개인서비스업	43.8	56.2	100.0
유통서비스업	12.2	87.8	100.0
사업서비스업	36.3	63.7	100.0
사회서비스업	30.2	69.8	100.0
민간사업체 종사자 규모			
30~99인	38.9	61.1	100.0
100~299인	24.1	75.9	100.0
300~499인	32.0	68.0	100.0
500인 이상	17.9	82.1	100.0

주: 1) 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '있다' 응답으로 결과표를 재구성함.

9개 문항에 대해 조사한 문항별 응답 결과를 보면, '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다'는 응답이 23.8%

로 가장 많았다. 그 다음으로는 '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다' 8.4%, '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 4.6% 순이었다.

소속 기관 유형별로는, 공공기관과 민간사업체에 큰 차이는 없었다. 공공기관의 경우 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다' 21.7%, '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다' 11.3%, '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 8.4%, '비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자의 신상이 공개되었다' 5.7% 순이었다. 민간사업체의 경우도 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다' 26.8%, '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다' 7.0%, '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 2.6% 순이었다. 모든 유형에서 공공기관에서의 경험률이 민간사업체에서의 경험률보다 높았다.

성별로는 상대적으로 남성에 비해 여성의 경험률이 높았는데, 예를들어 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다'(여성 26.8%, 남성 17.5%), '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다'(여성 6.3%, 남성 0.8%) 등에서는 성별 격차가 컸다.

고용형태에서는 정규직 보다 비정규직의 경험률이 높았다. 정규직의 경우 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다' 21.1%, '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다' 7.4%, '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 4.1% 순인데 반해, 비정규직의 경우 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다' 42.3%, '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다' 15.2%, '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 7.4% 순으로 약 2배 가까이 높게 나타났다.

9개 유형 전반에서 보면 공공기관, 여성, 비정규직의 2차 피해 경험률이 높았고, 주변에서의 지지와 공감받지 못한 경험률이 가장 높았지만, 행위자 편을 드는 불공정함, 비밀보장에 소홀하거나 피해자 신분노출, 행위자와의 합의 강요 등과 같이 사건처리 과정에서의 2차 피해도 확인됨에 따라 이를 방지하기 위한 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-16〉 성희롱 2차 피해 경험 - 계속

(단위: %)

표 구분	주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다	부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려했다	기관장(사업주)이나 상급자가 조사 과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다	비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 나(피해자)의 신상이 공개되었다	나(피해자)의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다
전 체	23.8	8.4	4.6	3.1	2.4
유형					
공공기관	21.7	11.3	8.4	5.7	3.8
민간사업체	24.9	7.0	2.6	1.8	1.7
성별					
남자	17.5	7.5	0.8	2.6	2.0
여자	26.8	8.9	6.3	3.3	2.6
연령					
20대 이하	24.2	8.0	1.5	2.7	1.5
30대	22.4	7.7	3.3	2.2	2.0
40대	22.7	9.3	8.1	4.4	2.5
50대 이상	33.6	10.6	6.8	3.6	6.8
직급유형					
관리직	19.5	8.4	6.4	3.0	4.6
일반직	24.9	8.5	4.1	3.1	1.9
고용형태					
정규직	21.1	7.4	4.1	2.8	2.0
비정규직	42.3	15.2	7.4	4.6	5.4
공공기관 유형					
국가기관	17.9	10.7	5.9	1.9	0.9
지방자치단체	18.2	6.2	8.0	8.4	2.0
초/중/고	25.5	13.3	6.4	4.8	7.8
대학	24.9	16.4	13.0	5.7	4.1
민간사업체 업종					
제조업	22.9	8.4	0.6	0.6	0.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	23.7	1.9	2.4	2.1	0.7
개인서비스업	39.6	12.0	2.2	0.4	3.8
유통서비스업	8.4	1.5	0.0	0.4	-
사업서비스업	33.4	5.0	1.3	3.6	0.9
사회서비스업	22.3	7.6	7.4	3.0	4.5
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	31.6	11.6	5.7	0.6	3.9
100~299인	20.9	3.9	1.1	3.7	0.6
300~499인	27.6	8.2	0.2	5.3	-
500인 이상	17.9	2.7	0.2	0.6	-

주: 1) 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '있다'는 응답을 기준으로 재구성함.

〈표 Ⅳ-16〉 성희롱 2차 피해 경험

(단위: %)

표 구분	행위자에게 경징계만 하고 사건을 종료하였다	나(피해자)를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시켰다	다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 나(피해자)를 거론하였다	나(피해자)에게 퇴사를 유도, 강요하였다	어느 하나라도 경험한 비율
전 체	4.1	1.4	1.2	0.7	27.8
유형					
공공기관	6.1	2.2	1.2	0.5	25.2
민간사업체	3.0	1.0	1.2	0.8	29.0
성별					
남자	3.0	1.3	1.4	1.0	19.3
여자	4.5	1.5	1.2	0.5	31.7
연령					
20대 이하	2.8	0.3	1.2	0.3	27.9
30대	3.3	1.5	1.9	1.0	25.4
40대	4.8	0.2	0.3	0.6	29.1
50대 이상	8.8	7.9	1.5	-	33.8
직급유형					
관리직	5.8	1.7	0.4	-	24.1
일반직	3.6	1.3	1.4	0.8	28.7
고용형태					
정규직	3.5	1.0	0.8	0.6	24.8
비정규직	7.7	4.2	3.9	1.2	47.8
공공기관 유형					
국가기관	5.2	1.7	2.1	1.7	23.0
지방자치단체	8.2	-	0.7	-	24.4
초/중/고	7.5	6.4	1.7	-	26.7
대학	2.3	0.8	0.8	0.6	26.5
민간사업체 업종					
제조업	1.9	-	1.4	-	25.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	2.4	-	1.4	-	25.9
개인서비스업	5.1	2.6	2.8	-	43.8
유통서비스업	3.3	0.0	-	-	12.2
사업서비스업	0.4	-	1.5	-	36.3
사회서비스업	5.5	2.9	0.6	3.0	30.2
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	6.1	2.4	2.7	1.8	38.9
100~299인	0.8	0.2	0.3	0.2	24.1
300~499인	4.3	0.0	0.5	-	32.0
500인 이상	-	-	0.1	-	17.9

주: 1) 백분율은 1,153명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '있다'는 응답을 기준으로 재구성함.

나) 2차 피해의 행위자

9개 문항 중에서 한 개라도 경험이 있는 경우에 한해, 그와 같은 행동을 한 사람이 누구인지에 대해 조사한 결과, 이와 같은 행동을 한 사람(복수응답)은 '나의 동료'(57.1%), '나의 상급자'(39.6%) 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '나의 동료' 50.7%, '나의 상급자' 48.6%, '기업주, 사업주, 단체장' 15.6%, '성희롱 행위자' 14.9% 순이었고, 민간사업체의 경우 '나의 동료' 59.8%, '나의 상급자' 36.6% 순이었다. 동료와 상급자라는 응답률이 공공기관과 민간사업체 모두 높았지만, 상대적으로 공공기관의 경우 민간사업체에 비해 성희롱 행위자, 기관장·사업주·단체장 등이라는 응답률이 높아서, 이에 대한 정책적 개입이 필요해 보인다.

성별로는 여성의 경우 '나의 동료' 56.8%, '나의 상급자' 40.7%, 남성의 경우 '나의 동료' 57.9%, '나의 상급자' 35.4% 순이었다. 고용형태별로는 비정규직의 경우 동료(48.9%)와 상급자(38.6%)의 비율이 높았지만 상대적으로 기관장·사업주·단체장(17.2%), 성희롱 행위자(11.5%)라는 응답률도 높았는데, 이는 비정규직이라는 취약한 구조적 위치로 인한 것으로 보인다.

민간사업체 업종별로는 제조업, 건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등, 유통서비스업에서 '나의 동료'라는 응답률이 높았고, 사업서비스업과 사회서비스업은 '나의 상급자'라는 응답률이 상대적으로 높았다.

민간사업체 종사자 규모에서는 30-99인의 경우 '나의 동료'라는 응답률이 61.1%, 500인 이상의 경우도 '나의 동료'라는 응답률이 70.4%여서, 규모가 작거나 많을 경우 동료에 의한 2차 피해 가능성이 높으므로 보다 적극적인 정책적 개입이 필요함을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-17〉 성희롱 2차 피해 행위자(복수응답)

(단위: %)

표 구분	성희롱 행위자	나의 동료	나의 상급자	나의 하급자	기관장, 사업주, 단체장	기타	모름/무응답
전 체	6.2	57.1	39.6	1.6	6.7	1.4	0.8
유형							
공공기관	14.9	50.7	48.6	2.1	15.6	3.6	2.5
민간사업체	2.4	59.8	35.6	1.4	2.8	0.4	-
성별							
남자	5.6	57.9	35.4	-	5.4	-	-
여자	6.4	56.8	40.7	2.1	7.0	1.8	1.0
연령							
20대 이하	5.5	55.8	41.4	4.0	2.4	-	1.1
30대	7.5	58.1	44.9	1.8	6.1	2.4	-
40대	3.7	56.1	33.3	-	6.3	1.8	1.6
50대 이상	10.5	59.0	35.1	-	20.0	-	-
직급유형							
관리직	8.4	40.9	49.4	-	5.5	3.0	-
일반직	5.7	60.5	37.5	1.9	6.9	1.0	0.9
고용형태							
정규직	4.7	59.4	39.8	1.1	3.7	1.8	1.0
비정규직	11.5	48.9	38.6	3.5	17.2	-	-
공공기관 유형							
국가기관	17.5	46.8	35.6	-	-	12.5	8.1
지방자치단체	6.3	57.8	52.0	-	-	-	3.8
초/중/고	12.5	33.1	39.8	-	43.5	3.7	-
대학	27.0	64.5	63.1	8.5	14.2	2.0	-
민간사업체 업종							
제조업	0.8	70.0	29.5	-	0.1	-	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	1.4	89.7	11.8	-	2.9	-	-
개인서비스업	8.8	60.9	30.8	-	-	-	-
유통서비스업	3.7	88.0	6.6	-	0.2	1.5	-
사업서비스업	0.5	57.5	41.2	3.4	1.4	-	-
사회서비스업	1.7	40.9	48.8	2.5	8.8	1.4	-
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	3.5	61.1	28.8	2.6	4.9	0.7	-
100~299인	2.2	49.0	48.4	-	0.8	0.3	-
300~499인	0.6	57.3	54.7	-	0.1	-	-
500인 이상	-	70.4	30.6	-	-	-	-

주: 1) 백분율은 314명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 2차 피해 행위자는 복수응답 분석을 실시함.

다) 2차 피해 경험의 영향

상기에 살펴봤던 주변의 반응에 대한 경험으로 인해 어떠한 영향을 받았는지에 대해 조사한 결과, '특별한 영향이 없었다'는 응답은 26.0%이었다. 영향을 받았다고 응답한 경우 구체적으로 그 내용(복수응답)을 보면, '직장(내 성희롱예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(46.7%), '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐'(35.6%), '성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음'(18.5%) 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '특별한 영향이 없었음'의 응답률은 12.1%, 민간사업체의 경우 32.1%로, 공공기관에서 2차 피해의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 공공기관의 경우 '직장(내 성희롱예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(64.4%)의 응답률이 월등히 높았고, 그 다음은 '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐'(37.5%), '직장내 대인관계에 어려움이 생김'(20.2%) 순으로 나타났고, 민간사업체의 경우 '직장(내 성희롱예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(39.0%), '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐'(34.8%)이 비슷하게 나타났다.

성별로는 여성의 경우 '특별한 영향이 없었음'이라고 응답한 비율이 21.2%로 남성(43.2%)의 절반이 수준이었다. 이는 여성이 남성에 비해 2차 피해로 인해 더 많은 영향을 받는다는 것을 의미하며, '직장(내 성희롱예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(48.7%), '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐'(36.7%)에서남성보다 응답률이 높았고, 특히 '성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음'(21.1%), '스트레스로 인해 건강이 나빠짐'(14.6%), '직장내 대인관계에 어려움이 생김'(11.1%)에서는 2배 정도의 차이를 보였다.

고용형태에서는 비정규직과 정규직의 응답 분포가 대부분에서 유사했는데, '성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음'에서는 정규직 17.3%, 비정규직 22.8%으로 정규직에 비해 비정규직의 이직 의사가 더 높은 것을 볼 수 있다.

민간사업체 종사자 규모에서도 규모가 클수록 '특별한 영향이 없었음'의 응답률이 높아졌고(30-99인 30.7%, 500인 이상 38.3%), 규모가 작을수록 '성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음', '스트레스로 인해 건강이 나빠짐', '직장내 대인관계에 어려움이 생김'의 응답률이 높아지는 경향을 보였다. 2차 피해의 영향은 규모가 작은 사업체일수록 크게 느끼고 있어서 소규모 사업장에서의 2차 피해 방지를 위한 제도적 조치 마련이 시급하다.

〈표 Ⅳ-18〉 성희롱 2차 피해로 인한 영향(복수응답)

(단위: %)

표 구분	특별한 영향 없었음	근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐	직장 (내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음	(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음 (이직 의사)	스트레스로 인해 건강이 나빠짐	직장 내 대인관계에 어려움이 생김	기타	모름/ 무응답
전 체	26.0	35.6	46.7	18.5	12.7	10.3	0.4	0.3
유형								
공공기관	12.1	37.5	64.4	16.1	12.3	20.2	0.6	0.9
민간사업체	32.1	34.8	39.0	19.5	12.9	6.0	0.4	-
성별								
남자	43.2	31.8	39.7	9.4	6.3	7.6	-	-
여자	21.2	36.7	48.7	21.1	14.6	11.1	0.6	0.3
연령								
20대 이하	25.5	32.2	39.7	30.0	16.6	6.3	0.8	1.1
30대	25.4	41.7	52.7	14.3	18.6	11.8	0.7	-
40대	22.8	30.6	54.8	17.0	6.6	8.6	-	-
50대 이상	39.2	36.9	17.5	10.7	1.1	20.0	-	-
직급유형								
관리직	15.3	35.8	56.9	13.3	10.9	15.9	-	-
일반직	28.3	35.6	44.5	19.6	13.1	9.2	0.5	0.3
고용형태								
정규직	25.8	34.7	49.5	17.3	12.4	10.5	0.6	0.3
비정규직	26.7	38.9	36.8	22.8	13.9	9.7	-	-
공공기관 유형								
국가기관	23.1	23.7	66.1	5.3	13.9	7.9	3.9	3.1
지방자치단체	13.0	35.9	54.6	10.1	9.6	2.3	-	1.1
초/중/고	-	48.6	69.0	11.0	0.8	33.4	-	-
대학	17.4	36.2	70.5	36.9	27.9	36.3	-	-
민간사업체 업종								
제조업	35.6	32.8	29.8	25.5	6.2	1.5	-	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	52.8	34.0	25.3	3.8	7.6	11.5	-	-
개인서비스업	25.3	30.4	42.5	28.5	0.9	8.8	-	-
유통서비스업	28.4	41.9	35.2	10.8	12.6	15.3	-	-
사업서비스업	43.1	31.6	28.8	12.2	16.5	7.6	-	-
사회서비스업	20.5	41.3	58.0	17.5	25.3	5.8	1.4	-
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	30.7	35.3	35.5	23.2	14.3	7.1	0.7	-
100~299인	33.2	28.3	39.9	20.6	15.6	8.6	-	-
300~499인	26.9	56.9	55.2	7.9	15.6	1.7	-	-
500인 이상	38.3	28.0	39.5	13.3	3.3	1.9	-	-

주: 1) 백분율은 314명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 2차 피해로 인한 영향은 복수응답 분석을 실시함.

나. 성희롱 목격 경험

1) 성희롱 목격 실태

현재 재직 중인 직장에서 지난 3년간(2015.8-2018.7) 타인의 성희롱 피해 경험을 전해 듣거나 목격한 적이 있는지를 13개의 성희롱 피해유형에 대해 조사하였다. 13개 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 적이 있다고 응답한 비율은 11.2%였다. 10명 중 1명은 성희롱 피해 경험을 목격하거나 전해들은 것으로 볼 수 있다.

소속 기관 유형별로는 공공기관 18.9%, 민간사업체 9.6%였다. 성별로는 여성 17.3%, 남성 7.2%였고 연령별로는 20대 이하 15.8%, 30대 12.9%로 여성에서, 30대 이하에서 성희롱 목격 혹은 전해들은 경험률이 높았다. 이는 젊을수록 직장내 성희롱에 대한 민감성이 높기 때문으로 볼 수 있다. 공공기관 유형별로는 상대적으로 지방자치단체(27.7%)와 대학(24.5%)에서 전해 듣거나 목격한 비율이 높았고, 민간사업체 업종에서는 제조업(11.1%)와 사회서비스업(14.3%)에서 높았다.

〈표 Ⅳ-19〉 성희롱 목격 경험 여부

(단위: %)

표 구분	있다	없다	모름/무응답	계
전 체	11.2	88.8	0.0	100.0
유형				
공공기관	18.9	81.1	-	100.0
민간사업체	9.6	90.3	0.0	100.0
성별				
남자	7.2	92.7	0.0	100.0
여자	17.3	82.7	-	100.0
연령				
20대 이하	15.8	84.0	0.1	100.0
30대	12.9	87.1	-	100.0
40대	9.7	90.3	-	100.0
50대 이상	5.9	94.1	-	100.0
직급유형				
관리직	7.2	92.8	-	100.0
일반직	13.2	86.8	0.0	100.0
고용형태				
정규직	10.9	89.1	0.0	100.0
비정규직	13.8	86.2	-	100.0
공공기관 유형				
국가기관	15.6	84.4	-	100.0
지방자치단체	27.7	72.3	-	100.0
초/중/고	13.8	86.2	-	100.0
대학	24.5	75.5	-	100.0

표 구분	있다	없다	모름/무응답	계
민간사업체 업종				
제조업	11.1	88.9	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	4.3	95.7	-	100.0
개인서비스업	8.7	91.3	-	100.0
유통서비스업	6.7	93.3	-	100.0
사업서비스업	9.0	90.9	0.1	100.0
사회서비스업	14.3	85.7	-	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	9.4	90.6	-	100.0
100~299인	10.0	90.0	-	100.0
300~499인	10.7	89.0	0.3	100.0
500인 이상	9.4	90.6	-	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

13개 유형별로 살펴본 결과, '외모에 대한 성적 비유나 평가'를 전해 듣거나 목격했다는 응답이 7.2%로 가장 많았다. 그 다음은 '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 4.6%, '음담패설 및 성적 농담' 4.3%, '가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 쳐다보는 행위' 2.3%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 2.2% 순이었다. 전체적으로 전해 듣거나 목격한 경험률의 응답 양상은 실제 피해 경험률의 양상과 유사했다.

소속 기관 유형별로 공공기관에서는 '외모에 대한 성적 비유나 평가' 14.3%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위'와 '음담패설 및 성적 농담' 8.3%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 4.3% 순으로 나타났고, 거의 모든 문항에서 민간사업체보다 높았다. 민간사업체는 '외모에 대한 성적 비유나 평가' 5.9%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위'와 '음담패설 및 성적 농담' 3.9%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 1.8% 순이었다.

성별로는 여성의 경우 모든 문항에서 남성보다 전해 듣거나 목격한 비율이 높았는데, 특히 '외모에 대한 성적 비유나 평가' 12.2%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 7.8%, '음담패설 및 성적 농담' 6.2%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 4.0% 등에서의 전해 듣거나 목격한 비율이 월등히 높았다. 연령별로도 모든 유형에서 20대 이하와 30대에서의 전해 듣거나 목격한 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅳ-20〉 성희롱 유형별 목격 경험 - 계속

(단위: %)

표 구분	외모에 대한 성적 비유나 평가	음담패설 및 성적 농담(전화, 문자 및 SNS 포함)	성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	사적 만남을 강요하는 행위	성적 관계를 요구하는 행위	회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위
전 체	7.2	4.3	0.7	1.4	0.4	4.6	2.3
유형							
공공기관	14.3	8.3	2.0	2.8	0.6	8.3	4.2
민간사업체	5.9	3.5	0.5	1.2	0.3	3.9	1.9
성별							
남자	4.0	3.1	0.4	0.9	0.2	2.5	1.2
여자	12.2	6.2	1.3	2.3	0.6	7.8	4.0
연령							
20대 이하	10.6	4.9	0.8	2.0	0.4	7.0	3.0
30대	8.7	5.1	0.6	1.9	0.5	5.1	2.8
40대	5.8	3.9	0.9	1.2	0.4	4.1	1.9
50대 이상	4.0	2.9	0.5	0.4	0.1	1.8	1.3
직급유형							
관리직	4.3	2.7	0.4	0.6	0.4	3.4	1.1
일반직	8.7	5.1	0.9	1.9	0.4	5.2	2.9
고용형태							
정규직	7.0	4.2	0.7	1.4	0.4	4.6	2.3
비정규직	9.2	5.3	0.8	1.8	0.6	4.9	2.7
공공기관 유형							
국가기관	11.5	6.0	2.4	2.3	0.3	7.3	3.3
지방자치단체	21.4	13.7	2.4	2.9	0.6	14.6	6.2
초/중/고	10.1	4.6	0.8	1.3	-	4.6	1.4
대학	19.0	13.0	3.9	6.6	2.3	10.7	8.9
민간사업체 업종							
제조업	7.2	4.7	0.6	0.9	0.5	4.9	1.6
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	2.3	1.3	0.1	0.7	0.1	1.2	1.4
개인서비스업	5.3	3.3	0.8	1.6	0.5	2.8	1.6
유통서비스업	3.8	2.4	1.0	0.6	0.1	2.3	1.1
사업서비스업	4.8	2.4	0.1	1.0	0.1	3.7	1.4
사회서비스업	9.3	5.5	0.7	2.6	0.7	5.8	4.6
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	5.5	3.3	0.4	1.2	0.2	3.9	1.8
100~299인	5.7	3.8	0.5	1.3	0.3	4.8	1.9
300~499인	4.5	3.4	1.0	2.6	0.1	3.0	2.3
500인 이상	7.0	3.6	0.5	0.4	0.6	3.3	2.1

주: 1) 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '전해 듣거나 목격한 적이 있다'의 응답을 기준으로 재구성함.

〈표 Ⅳ-20〉 성희롱 유형별 목격 경험

(단위: %)

표 구분	성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	어느 하나라도 경험한 비율
전 체	0.3	0.4	2.2	0.5	0.1	0.2	11.2
유형							
공공기관	0.3	1.2	4.3	1.2	0.4	0.4	18.9
민간사업체	0.3	0.2	1.8	0.3	0.1	0.1	9.6
성별							
남자	0.2	0.2	1.1	0.3	0.1	0.0	7.2
여자	0.6	0.7	4.0	0.8	0.2	0.3	17.3
연령							
20대 이하	0.8	1.0	2.9	0.7	0.2	0.2	15.8
30대	0.4	0.2	2.5	0.4	0.2	0.3	12.9
40대	0.2	0.5	2.2	0.4	0.1	0.1	9.7
50대 이상	0.1	0.0	0.9	0.4	-	-	5.9
직급유형							
관리직	0.1	0.2	1.3	0.2	0.1	0.0	7.2
일반직	0.5	0.5	2.7	0.6	0.2	0.2	13.2
고용형태							
정규직	0.3	0.3	2.2	0.4	0.1	0.2	10.9
비정규직	0.9	1.0	2.7	1.1	0.1	0.1	13.8
공공기관 유형							
국가기관	0.5	0.6	4.2	1.1	0.6	0.5	15.6
지방자치단체	1.0	0.6	6.3	1.3	1.0	0.7	27.7
초/중/고	-	1.5	1.8	-	-	-	13.8
대학	0.2	2.0	7.9	3.7	0.6	0.6	24.5
민간사업체 업종							
제조업	0.8	0.3	2.6	0.3	0.2	0.1	11.1
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	0.1	0.0	0.7	0.1	0.0	0.1	4.3
개인서비스업	-	0.1	1.1	0.1	0.0	-	8.7
유통서비스업	0.1	0.3	0.7	0.3	0.1	0.1	6.7
사업서비스업	0.1	0.3	1.4	0.2	0.0	0.1	9.0
사회서비스업	0.3	0.3	2.9	1.0	0.1	0.3	14.3
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	0.3	0.2	1.5	0.4	0.2	0.1	9.4
100~299인	0.2	0.1	1.6	0.3	0.1	0.1	10.0
300~499인	0.4	0.7	3.0	0.6	-	-	10.7
500인 이상	0.5	0.3	2.2	0.0	0.0	0.3	9.4

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 성희롱 목격 후 조치방법

13개 유형 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 경우에 대해 조치여부를 조사한 결과, '특별한 조치를 취하지 않았다'는 응답이 61.5%였다.

조치를 취한 경우 구체적으로 그 내용(복수응답)을 보면, '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다'는 응답이 31.0%로 가장 많았고 '성희롱 행위자의 행동에 대해 직접 문제를 제기함' 4.5%, '사내기구나 외부기구에 성희롱 행위자를 직접 신고함' 2.2%, '피해자에게 사내기구나 외부기구에 신고하도록 제안함' 2.7% 등이었다. 적극적으로 대처하지 않은 경우가 10명 중 6명이었고 대응하더라도 개인적 차원의 대처가 많았고 공식적인 기구를 활용한 경우는 상대적으로 적었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '특별한 조치를 취하지 않았다'는 응답률은 51.4%였고 민간사업체는 66.3%여서, 민간사업체에서 공공기관 보다 특별한 조치를 취하지 않는 경향을 보였다. 조치한 내용을 보면 공공기관의 경우 '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다' 40.4%, 민간사업체도 '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다' 27.4%가 가장 높았다.

성별로는 남성은 68.3%가, 여성은 57.0%가 '특별한 조치를 취하지 않았다'고 응답하였다. 연령별로는 20대 이하 60.9%, 30대 60.1%, 40대 64.6%, 50대 이상 56.7%가 특별한 조치를 취하지 않은 것으로 응답했다.

민간사업체 종사자 규모에서는 상대적으로 규모가 클수록 '특별한 조치를 취하지 않았다'는 응답이 많았다. 30-99인 이하에서는 63.6%가, 500인 이상에서는 74.1%가 특별한 조치를 취하지 않았다고 응답하였다.

'특별한 조치를 취하지 않았다'고 응답한 경우 그 이유(복수응답)를 조사하였는데, '큰 문제라고 생각하지 않아서'라는 응답이 52.5%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 31.3%, '대처 방법을 몰라서' 14.6% 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '큰 문제라고 생각하지 않아서' 40.5%, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 36.4%, '대처 방법을 몰라서' 17.0%, '소문, 평판에 대한 두려움 때문에' 10.2% 순이었고, 민간사업체의 경우 '큰 문제라고 생각하지 않아서' 56.2%, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 29.8%, '대처 방법을 몰라서' 13.9%, '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까봐 걱정되어서' 9.6% 순이었다.

성별로는 남성의 경우 '큰 문제라고 생각하지 않아서'라는 응답이 69.3%였고, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 21.0%, '대처 방법을 몰라서' 10.7% 순인데 반해, 여성의 경우 '큰 문제라고 생각하지 않아서' 39.5%, '문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서' 39.4%, '대처 방법을 몰라서' 17.7%, '소문, 평판에 대한 두려움 때문에' 10.8% 순으로 나타났다. 남성은 큰 문제라고 생각하는 않는 경향이 큰 반면, 여성은 상대적으로 남성에 비해 문제에 대해 인식은 하고 있으나 문제해결에 대한 불신이 보다 큰 것으로 볼 수 있다.

연령별로 보면 상대적으로 연령대가 낮을수록 '큰 문제라고 생각하지 않아서'의 응답률이 낮았고, '문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서'와 '대처방법을 잘 몰라서'라는 응답률이 높았다.

직장내 성희롱에 해당하는 행위를 보거나 들어도 큰 문제라고 생각하지 않는 경우가 10명 중 6명에 이르는 것은, 직장내 성희롱에 대해 심각하게 인식하지 않고 별거 아닐 수 있다고 여기는 경향을 엿볼 수 있으며, 직장내 성희롱에 대해 적극적으로 개입하거나 대응해야 한다고 인식하고 있지 않음을 보여준다. 주로 목격했던 성희롱 유형이 외모에 대한 성적 비유나 평가, 음담패설, 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위 등이었는데, 이와 같은 직장내 성희롱 행위는 주변에서 목격한 사람이 적극적으로 대처 혹은 대응함으로써 발생 또는 재발을 방지할 수 있다고 보면, 향후 성희롱 행위에 대해 보다 실천적이고 적극적으로 대처하도록 교육내용을 전환할 필요가 있음을 시사한다.

〈표 Ⅳ-21〉 성희롱 목격 후 조치 방법(복수응답)

(단위: %)

표 구분	특별한 조치를 취하지 않았음	피해자의 이야기를 들어주고 위로하였음	성희롱 행위자의 행동에 직접 문제를 제기하였음	성희롱 행위자를 사내기구나 외부기구에 직접 신고하였음	피해자가 사내기구나 외부기구에 신고하도록 제안하였음	피해자가 상급자에게 보고하도록 제안하였음
전 체	61.5	31.0	4.5	2.2	2.7	3.3
유형						
공공기관	51.4	40.4	7.0	2.5	6.0	5.4
민간사업체	65.3	27.4	3.5	2.1	1.5	2.5
성별						
남자	68.3	25.2	2.9	1.4	2.5	2.9
여자	57.0	34.9	5.5	2.7	2.9	3.6
연령						
20대 이하	60.9	34.7	3.7	0.9	1.8	2.5
30대	60.1	34.4	2.2	0.7	4.0	2.6
40대	64.6	25.1	5.4	4.3	1.8	4.3
50대 이상	55.7	30.6	14.2	4.2	3.6	4.1
직급유형						
관리직	63.5	25.4	6.8	2.7	1.3	1.3
일반직	60.9	32.6	3.8	2.1	3.1	3.8
고용형태						
정규직	62.8	30.3	3.7	2.0	2.2	3.1
비정규직	52.5	36.0	9.3	3.5	6.6	4.4
공공기관 유형						
국가기관	57.2	32.9	3.0	7.7	4.4	7.4
지방자치단체	57.7	40.9	1.0	0.9	0.5	2.1
초/중/고	49.5	43.4	10.7	2.6	3.7	3.2
대학	42.6	41.7	12.3	0.5	16.0	10.1
민간사업체 업종						
제조업	64.2	31.5	3.7	0.9	0.4	1.1
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	75.1	12.0	2.8	-	0.8	9.4
개인서비스업	54.6	35.2	5.3	1.5	3.6	1.7
유통서비스업	70.6	24.6	1.5	2.8	0.8	0.7
사업서비스업	72.2	18.8	2.5	4.3	2.0	3.8
사회서비스업	59.9	31.3	4.3	2.2	2.3	2.7
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	63.6	26.1	4.6	3.7	3.0	3.8
100~299인	60.1	33.4	4.5	0.6	0.8	2.2
300~499인	64.8	21.9	4.4	3.5	0.8	4.5
500인 이상	74.1	24.9	0.2	0.8	0.3	0.1

주: 1) 백분율은 1,390명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 조치 방법은 복수응답 분석을 실시함.

〈표 Ⅳ-22〉 조치하지 않은 이유(복수응답)

(단위: %)

표 구분	큰 문제라고 생각하지 않아서	문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서	업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까봐 걱정되어서	소문, 평판에 대한 두려움 때문에	도움을 받을 수 있는 곳이 없어서	대처 방법을 잘 몰라서	기타	모름/무응답
전 체	52.5	31.3	8.8	8.8	4.6	14.6	7.0	0.1
유형								
공공기관	40.5	36.4	6.5	10.2	2.5	17.0	14.0	-
민간사업체	56.2	29.8	9.6	8.4	5.2	13.9	4.8	0.1
성별								
남자	69.3	21.0	8.0	6.3	2.7	10.7	5.8	-
여자	39.5	39.4	9.5	10.8	6.0	17.7	7.9	0.1
연령								
20대 이하	42.7	40.4	11.5	9.3	8.9	23.4	1.4	-
30대	50.5	32.4	10.9	11.7	4.5	14.2	6.2	0.1
40대	60.8	26.4	6.2	5.3	2.7	10.4	9.8	0.1
50대 이상	52.5	21.6	2.7	10.5	-	9.8	14.3	-
직급유형								
관리직	54.6	24.2	7.6	4.0	1.3	12.8	17.4	0.2
일반직	51.9	33.4	9.2	10.2	5.5	15.2	4.0	0.0
고용형태								
정규직	54.0	30.2	8.0	7.9	3.7	15.1	7.8	0.1
비정규직	41.2	40.1	15.6	16.0	11.0	11.2	0.2	-
공공기관 유형								
국가기관	53.0	36.5	9.3	10.7	3.9	18.9	9.7	-
지방자치단체	37.9	41.6	9.4	14.7	4.1	13.1	13.0	-
초/중/고	41.4	28.5	2.7	-	-	16.7	14.4	-
대학	31.3	39.4	4.7	16.6	2.2	21.3	18.9	-
민간사업체 업종								
제조업	55.4	29.7	8.3	8.2	5.5	22.1	6.7	0.1
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	66.0	36.7	9.6	8.5	0.6	9.2	1.8	0.6
개인서비스업	48.0	30.4	8.7	8.0	6.3	11.2	10.3	-
유통서비스업	71.5	25.2	9.8	9.8	3.8	4.0	0.6	-
사업서비스업	67.9	24.8	7.3	5.6	3.8	9.8	2.9	-
사회서비스업	36.6	36.0	14.7	11.6	7.8	11.3	4.9	-
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	58.8	31.1	8.7	8.5	6.8	11.2	3.5	0.1
100~299인	58.2	28.7	5.4	4.8	2.6	8.9	4.4	-
300~499인	55.3	37.7	19.3	20.5	2.8	22.2	2.6	-
500인 이상	51.2	26.5	11.1	7.4	6.2	19.3	7.8	0.1

주: 1) 백분율은 817명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 조치하지 않은 이유는 복수응답 분석을 실시함.

3) 성희롱 목격 경험의 영향

13개 유형 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 경험으로 인해 어떠한 영향을 받았는지를 조사한 결과, '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 51.5%였다. '특별한 영향이 있다'고 응답한 경우 구체적인 영향(복수응답)을 살펴보면, '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(30.3%), '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음'(16.8%), '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐'(16.2%), '(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음(5.8%) 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '특별한 영향이 없었음' 42.5%, 민간사업체의 경우 54.9%,였다. 성희롱 목격 경험으로 인한 영향의 내용으로는 공공기관의 경우 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 39.4%, '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음' 21.3%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 14.8% 순이었고, 민간사업체의 경우 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 26.7%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 16.8%, '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음' 15.1% 순으로 나타났다. 공공기관과 민간기관 모두 직장에 대한 실망감이 가장 큰 것으로 나타났고, 공공기관은 자신도 피해자가 될 수 있다는 불안감을, 민간사업체는 근로의욕 등 업무집중도 하락을 더 많이 경험하고 있었다.

성별로는 남성은 '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 66.9%였으나, 여성은 41.1%이어서 여성이 남성 보다 영향을 더 받고 있는 것으로 나타났다. 남성의 경우 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(20.1%)의 응답률이 높았는데 반해, 여성의 경우 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 36.8% '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음' 22.8%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 17.5% 순이었고, 특히 피해자가 될 수 있다는 불안감에서 상대적으로 응답률이 높았다.

성희롱에 대한 목격 경험만으로도 직장내 성희롱 예방정책 등에 대한 실망감, 나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감, 근로의욕 저하 등 업무 집중도 저하 등을 경험하게 된다는 것은 성희롱 사건이 발생한 경우 직접적인 피해자에 대한 조치 뿐 아니라 조직구성원 전체에 대한 개입하여 성희롱 사건으로 인한 부정적인 영향을 차단할 필요가 있음을 시사한다.

〈표 Ⅳ-23〉 성희롱 사건의 영향 정도(복수응답)

(단위: %)

표 구분	특별한 영향 없었음	근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐	직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음	(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음	나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음	스트레스로 인해 건강이 나빠짐	직장 내 대인 관계에 어려움이 생김	기타	모름/무응답
전 체	51.5	16.2	30.3	5.8	16.8	2.8	3.3	0.7	0.6
유형									
공공기관	42.5	14.8	39.4	6.0	21.3	4.9	7.7	0.5	-
민간사업체	54.9	16.8	26.7	5.7	15.1	2.0	1.6	0.7	0.8
성별									
남자	66.9	14.2	20.1	2.4	7.7	1.0	0.6	1.0	-
여자	41.4	17.5	36.8	8.0	22.8	4.0	5.1	0.5	1.0
연령									
20대 이하	44.7	20.5	36.2	8.4	26.0	4.3	4.7	1.8	-
30대	51.0	16.1	30.6	5.8	17.3	3.2	1.0	0.3	-
40대	57.0	13.8	27.1	5.0	12.8	1.5	3.2	0.5	-
50대 이상	49.3	14.9	24.5	1.0	4.7	2.6	11.7	-	8.2
직급유형									
관리직	57.1	16.4	29.4	1.7	8.3	2.3	3.1	0.7	-
일반직	49.9	16.2	30.5	6.9	19.2	3.0	3.4	0.7	0.7
고용형태									
정규직	52.3	16.3	29.9	5.2	16.3	2.8	2.9	0.8	-
비정규직	46.2	15.7	32.9	9.8	20.4	3.1	6.1	0.1	4.5
공공기관 유형									
국가기관	36.0	17.0	42.0	3.6	20.1	9.1	1.6	-	-
지방자치단체	42.0	18.7	37.7	9.4	22.1	5.7	3.2	0.9	-
초/중/고	47.7	10.5	38.8	1.6	20.7	2.3	16.6	-	-
대학	41.4	13.7	40.2	9.2	22.1	4.3	6.7	1.1	-
민간사업체 업종									
제조업	55.8	20.3	25.4	6.1	14.1	1.4	0.5	1.9	1.8
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	48.7	18.1	27.8	3.7	25.7	0.8	0.8	0.2	-
개인서비스업	37.7	25.7	38.8	2.7	15.0	6.6	3.0	-	-
유통서비스업	51.3	15.6	26.0	5.9	18.8	2.9	1.5	0.1	-
사업서비스업	67.7	12.3	18.9	3.4	11.6	0.4	1.5	-	-
사회서비스업	49.1	12.8	32.8	8.7	16.8	3.0	3.3	0.3	0.8
민간사업체 종사자 규모									
30~99인	50.6	20.0	25.4	8.1	16.5	2.9	3.0	0.0	2.2
100~299인	56.5	16.5	23.5	2.3	14.7	2.5	1.2	2.2	-
300~499인	41.1	26.5	32.9	10.2	24.8	2.3	1.7	1.0	-
500인 이상	65.2	8.3	29.9	4.0	9.7	0.0	0.1	0.1	-

주: 1) 백분율은 1,390명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 사건의 영향 정도는 복수응답 분석을 실시함.

4) 2차 피해 목격 경험

13개 성희롱 유형 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 경우에, 2차 피해에 대한 목격 경험을 조사하였다. 2차 피해와 관련된 14개 유형에 대해 직장내 성희롱 피해자, 조력자(피해자를 도와주는 사람), 피해주장자(신고했으나 피해로 확정되지 않은 사람) 등의 2차 피해를 목격하거나 전해들은 적이 있는지를 조사하였다.

가장 많이 목격하거나 전해들은 것은 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다'로 23.0%가 응답하였다. 그 다음은 '부당한 처우에 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려고 했다' 10.0%, '행위자에게 경징계만 하고 사건을 종료하였다' 9.8%, '다른 유사사건이 생길 때 마다 계속 피해자를 거론하였다' 5.8%, '비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되었다' 5.1%, '기관장이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 5.0% 순이었다.

소속 기관 유형별로는 모든 문항에서 공공기관에서의 경험률이 월등히 높았다. '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다'가 25.1%로 가장 많았고, 그 다음은 '부당한 처우에 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려고 했다' 16.4%, '기관장이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 10.6%, '비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되었다' 10.2%, '다른 유사사건이 생길 때 마다 계속 피해자를 거론하였다' 10.1% 순이었다. 민간사업체의 경우 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다' 22.2%였고 그 외는 평균을 하회하였다.

성별로는 여성이, 연령별로는 30대 이하에서, 고용형태별로는 비정규직이, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 2차 피해와 관련한 모든 문항에서 목격하거나 전해들은 경험률이 높았다.

〈표 Ⅳ-24〉 2차 피해에 대한 목격 경험 - 계속

(단위: %)

표 구분	주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다	부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다	기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다	비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되었다	피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다	행위자에게 경징계만 하고 사건을 종료하였다	피해자/조력자를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시켰다	피해자/조력자에게 과도한 업무를 주거나 배제하거나 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭혔다
전 체	23.0	10.0	5.0	5.1	4.9	9.8	2.6	2.5
유형								
공공기관	25.1	16.4	10.6	10.2	7.6	12.6	5.2	1.9
민간사업체	22.2	7.5	2.8	3.1	3.9	8.7	1.6	2.8
성별								
남자	16.1	7.0	2.8	3.2	3.8	8.4	1.5	2.3
여자	27.5	11.9	6.4	6.3	5.7	10.8	3.3	2.7
연령								
20대 이하	24.4	11.3	5.8	7.5	7.0	11.2	3.5	2.8
30대	23.6	12.2	5.8	6.1	5.1	10.1	2.6	2.5
40대	19.5	6.6	3.0	2.9	2.9	8.3	2.3	1.7
50대 이상	32.5	10.1	7.4	2.3	6.7	10.9	1.4	6.3
직급유형								
관리직	23.4	8.7	4.7	4.0	3.7	11.3	2.5	0.6
일반직	22.9	10.3	5.0	5.4	5.3	9.4	2.7	3.1
고용형태								
정규직	21.9	9.6	4.8	5.2	4.2	9.6	2.4	2.1
비정규직	30.2	12.5	5.9	4.6	9.4	11.3	4.1	5.3
공공기관 유형								
국가기관	27.1	15.8	12.5	9.9	6.3	12.3	5.5	1.9
지방자치단체	25.9	12.3	8.2	9.4	6.6	12.3	4.4	2.5
초/중/고	20.4	12.7	7.9	9.0	7.6	8.9	-	-
대학	28.2	25.9	15.1	12.5	9.6	17.4	11.9	3.6
민간사업체 업종								
제조업	25.9	9.3	2.6	4.6	5.2	8.2	1.4	5.9
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	11.9	6.8	1.4	2.2	1.4	15.1	0.7	0.5
개인서비스업	34.6	9.2	4.2	4.4	6.2	6.4	2.1	3.1
유통서비스업	7.3	4.8	2.7	0.7	4.3	7.4	0.7	-
사업서비스업	23.0	4.3	1.3	2.2	1.6	11.5	2.2	0.6
사회서비스업	18.9	8.3	4.5	2.4	3.9	6.8	1.8	1.4
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	25.0	12.0	3.4	4.1	5.0	8.0	2.8	5.1
100~299인	22.3	6.5	2.9	2.4	4.2	9.6	0.8	1.8
300~499인	20.6	6.4	2.7	1.7	5.1	19.7	2.8	-
500인 이상	18.6	2.2	1.9	3.2	1.5	4.6	0.4	1.6

주: 1) 백분율은 1,390명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '전해 듣거나 목격한 적이 있다'는 응답을 기준으로 재구성함.

〈표 Ⅳ-24〉 2차 피해에 대한 목격 경험

(단위: %)

표 구분	피해자/조력자가 파면, 해임, 해고 그밖에 신분상실에 해당하는 불이익을 당했다	피해자/조력자가 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치를 당했다	피해자/조력자에게 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등이 차별적으로 지급되었다	피해자/조력자를 상대로 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하였다	직업능력 및 향상을 위한 교육훈련 기회가 제한되었다	다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 피해자를 거론하였다	피해자에게 퇴사를 유도, 강요하였다
전 체	0.9	0.9	0.8	1.4	1.4	5.8	1.2
유형							
공공기관	1.4	1.4	1.3	2.5	1.2	10.1	1.2
민간사업체	0.7	0.7	0.6	0.9	1.5	4.2	1.3
성별							
남자	1.2	0.7	0.9	1.2	1.4	3.4	1.0
여자	0.7	1.0	0.7	1.5	1.4	7.4	1.4
연령							
20대 이하	1.3	2.0	1.9	2.0	2.3	12.9	2.9
30대	1.0	0.5	0.2	1.0	0.4	4.5	1.2
40대	0.6	0.6	0.8	1.6	1.8	2.8	0.4
50대 이상	-	1.0	-	-	1.7	4.1	-
직급유형							
관리직	1.0	0.4	0.3	0.6	2.5	3.2	0.8
일반직	0.9	1.0	0.9	1.6	1.1	6.5	1.4
고용형태							
정규직	0.9	0.8	0.8	1.3	0.9	4.6	1.1
비정규직	0.9	1.6	0.7	1.6	5.0	13.4	2.5
공공기관 유형							
국가기관	2.5	1.1	1.0	4.0	-	13.3	2.0
자방자치단체	1.5	1.7	1.7	1.5	1.2	5.5	1.8
초/중/고	-	-	-	-	-	9.1	-
대학	2.2	2.9	2.5	5.7	3.4	13.9	1.2
민간사업체 업종							
제조업	1.3	1.8	1.3	1.9	1.8	4.9	2.4
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	-	0.6	-	0.3	5.5	1.9	0.5
개인서비스업	2.9	0.2	-	-	2.3	9.1	1.1
유통서비스업	0.1	-	-	-	-	0.8	0.2
사업서비스업	-	-	-	0.3	1.1	4.4	1.0
사회서비스업	-	-	0.5	0.8	0.8	2.7	0.4
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	1.5	1.6	1.5	2.4	2.2	7.1	2.2
100~299인	0.4	0.3	-	-	1.4	1.1	0.4
300~499인	-	-	-	-	2.6	2.9	3.5
500인 이상	0.1	0.0	-	-	-	3.7	0.1

주: 1) 백분율은 1,390명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '전해 듣거나 목격한 적이 있다'는 응답을 기준으로 재구성함.

다. 성희롱 예방교육 참여 경험

1) 성희롱 예방교육 참여도

현재 재직중인 직장에서 지난 1년간(2017.1.1.-2017.12.31.) 실시한 성희롱 예방교육에 참여했는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 91.0%가 성희롱 예방교육에 참여했다고 응답하였다.

소속 기관 유형별로 공공기관은 96.6%, 민간사업체는 90.0%였고, 성별로는 여성 90.6%, 남성 91.3%였다. 연령별로는 20대 이하 87.9%, 30대 92.1%, 40대 91.7%, 50대 이상 90.3%로 상대적으로 20대 이하에서 참여율이 낮았다. 고용형태별로는 정규직 91.7%, 비정규직 85.7%여서 비정규직의 성희롱 예방교육 참여도가 낮았다. 민간사업체 종사자 규모 중에서 30-99인의 경우 87.0%로 가장 낮았다.

연령대가 낮을수록, 비정규직에서, 종사자 규모가 작은 민간사업체에서의 성희롱 예방교육 참여율이 낮으므로 이에 대한 운영현황을 점검하고, 낮은 연령대, 비정규직, 소규모 사업장에 대한 성희롱 예방교육 참여율 제고를 위한 제도적 조치를 마련해야 할 것으로 보인다.

〈표 Ⅳ-25〉 지난 1년간 성희롱 예방교육 참석여부

(단위: %)

표 구분	예방교육을 받음	예방교육을 실시하였으나 받지 않음	예방교육을 실시하지 않음	계
전 체	91.0	5.5	3.5	100.0
유형				
공공기관	96.6	2.9	0.5	100.0
민간사업체	90.0	6.0	4.1	100.0
성별				
남자	91.3	5.6	3.0	100.0
여자	90.6	5.2	4.1	100.0
연령				
20대 이하	87.9	6.8	5.4	100.0
30대	92.1	4.6	3.3	100.0
40대	91.7	5.0	3.3	100.0
50대 이상	90.3	7.4	2.3	100.0
직급유형				
관리직	90.8	5.9	3.2	100.0
일반직	91.2	5.3	3.6	100.0
고용형태				
정규직	91.7	5.1	3.2	100.0
비정규직	85.7	8.6	5.7	100.0

표 구분	예방교육을 받음	예방교육을 실시하였으나 받지 않음	예방교육을 실시하지 않음	계
공공기관 유형				
국가기관	98.5	0.8	0.7	100.0
지방자치단체	89.4	10.2	0.4	100.0
초/중/고	98.9	0.8	0.4	100.0
대학	97.1	2.3	0.7	100.0
민간사업체 업종				
제조업	89.7	5.3	5.0	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	87.3	7.8	4.9	100.0
개인서비스업	92.5	4.9	2.6	100.0
유통서비스업	90.7	4.9	4.3	100.0
사업서비스업	89.7	7.5	2.8	100.0
사회서비스업	90.8	5.2	4.0	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	87.0	6.1	6.9	100.0
100~299인	90.7	6.4	2.9	100.0
300~499인	90.9	6.5	2.5	100.0
500인 이상	93.2	5.2	1.6	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 성희롱 예방교육 진행방식

가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육의 주된 진행방식에 대해 조사한 결과, '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 응답이 84.1%로 대다수를 차지하였다. 그러나 '교육시간을 따로 지정하되, 금융 및 보험 상품 홍보와 함께 진행'하거나(4.9%), '교육시간을 따로 지정하지 않고 직원조회나 회의에서 간략히 언급'하거나(4.9%), '자료를 배포하여 개인적으로 보도록 하는' 경우(6.2%)도 여전히 남아 있었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행하는 비율이 91.9%였는데, 민간사업체는 82.5%였다. 고용형태에서 상대적으로 비정규직에서 '교육시간을 따로 지정하지 않고 자료를 배포하여 개인적으로 보게함'의 응답률이 9.9%로 평균을 상회하는 것으로 나타났다. 민간사업체 종사자 규모 중에서는 30-99인에서 76.8%로 가장 낮았다. 민간사업체, 비정규직, 소규모 사업체에서의 성희롱 예방교육 내실화를 위한 조치가 강화되어야할 것으로 보인다.

〈표 Ⅳ-26〉 성희롱 예방교육 진행방식

(단위: %)

표 구분	교육 시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행함	교육 시간을 따로 지정해서 금융 및 보험 상품 등의 홍보와 함께 진행함	교육 시간을 따로 지정하지 않고, 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함	교육 시간을 따로 지정하지 않고, 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함	계
전 체	84.1	4.9	4.9	6.2	100.0
유형					
공공기관	91.9	1.2	3.5	3.5	100.0
민간사업체	82.5	5.7	5.2	6.7	100.0
성별					
남자	83.9	4.8	4.8	6.4	100.0
여자	84.3	4.9	4.9	5.8	100.0
연령					
20대 이하	81.2	6.6	5.1	7.2	100.0
30대	83.7	5.1	4.9	6.3	100.0
40대	85.3	4.3	5.6	4.9	100.0
50대 이상	85.0	4.2	2.5	8.3	100.0
직급유형					
관리직	85.0	4.4	3.5	7.1	100.0
일반직	83.6	5.1	5.6	5.7	100.0
고용형태					
정규직	84.4	4.9	5.0	5.8	100.0
비정규직	81.8	4.6	3.7	9.9	100.0
공공기관 유형					
국가기관	93.1	1.1	4.0	1.8	100.0
지방자치단체	95.6	1.2	2.4	0.8	100.0
초/중/고	90.9	1.6	4.7	2.8	100.0
대학	89.3	0.3	1.3	9.1	100.0
민간사업체 업종					
제조업	79.8	6.7	6.2	7.3	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	80.7	6.5	4.2	8.7	100.0
개인서비스업	78.3	6.3	7.8	7.5	100.0
유통서비스업	86.6	5.1	5.1	3.2	100.0
사업서비스업	84.9	4.6	3.5	7.0	100.0
사회서비스업	84.3	4.8	4.8	6.2	100.0
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	76.8	9.2	8.9	5.2	100.0
100~299인	84.5	5.9	4.6	5.1	100.0
300~499인	85.1	5.4	3.0	6.5	100.0
500인 이상	87.4	0.6	1.2	10.8	100.0

주: 백분율은 8,429명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3) 성희롱 예방교육 방법

교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행한 경우 가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육방법에 대해 조사한 결과, '집합교육'이 71.5%로 대다수를 차지하였다. 그 다음으로는 '개인별 온라인 교육' 17.3%, '세미나 및 워크숍 교육' 6.2%, '비디오 시청 등의 시청각 교육' 4.9% 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '집합교육'이 87.0%이었는데 반해, 민간사업체의 경우 '집합교육'은 67.9%였고 상대적으로 '개인별 온라인교육'이 19.6%로 높았다(공공기관 7.7%). 한편 공공기관에서 '시청각교육' 활용비율은 1.3%로 낮은데 반해 민간사업체에서는 5.7%였다.

직급유형별로 관리직의 경우 '집합교육' 69.2%. '개인별 온라인 교육' 20.4%였고 일반직의 경우 '집합교육' 72.7%, '개인별 온라인 교육' 15.7%이었다.

고용형태별로는 비정규직의 경우 정규직 보다 '집합교육'(76.4%), '강의가 아닌 비디오 시청 등의 시청각 교육'(6.2%) 비율이 높았다.

민간사업체 종사자 규모별로 보면 30-99인에서 15.9%, 500인 이상에서 29.9%로 규모가 클수록 '개인별 온라인교육' 비율이 높았다.

대규모 집합 교육 보다는 소규모 교육이 필요하다는 지적과 개선 요구가 지속적으로 제기되었음에도 불구하고, 여전히 대부분의 현장에서는 대규모 집합 교육으로 이뤄지고 있었다. 또한 민간사업체, 관리직 대상, 대규모 민간사업체에서 개인별 온라인 교육 활용률이 높았는데, 대규모 집합교육을 소규모 맞춤형 교육으로 전환하기 위한 노력과 함께 온라인 교육을 내실 있게 운영하는 방안도 함께 강구되어야 함을 시사한다.

〈표 Ⅳ-27〉 성희롱 예방교육 진행방법

(단위: %)

표 구분	집합 교육	세미나 혹은 워크숍 교육	개인별 온라인 교육 (e-learning 교육)	강의가 아닌 비디오 시청 등의 시청각 교육	기타	모름/무응답	계
전 체	71.5	6.2	17.3	4.9	0.1	0.0	100.0
유형							
공공기관	87.0	3.9	7.7	1.3	0.0	-	100.0
민간사업체	67.9	6.8	19.6	5.7	0.1	0.0	100.0
성별							
남자	71.2	6.2	17.3	5.3	-	0.0	100.0
여자	71.9	6.3	17.3	4.3	0.2	0.0	100.0
연령							
20대 이하	71.3	4.5	17.9	5.9	0.2	0.1	100.0
30대	68.2	7.9	18.8	5.1	-	0.0	100.0
40대	71.9	6.9	16.1	5.0	0.1	-	100.0
50대 이상	78.4	2.1	16.6	2.9	-	-	100.0
직급유형							
관리직	69.2	4.6	20.4	5.8	0.0	-	100.0
일반직	72.7	7.0	15.7	4.4	0.1	0.0	100.0
고용형태							
정규직	71.0	6.5	17.7	4.7	0.0	0.0	100.0
비정규직	76.4	3.5	13.6	6.2	0.2	-	100.0
공공기관 유형							
국가기관	91.3	1.5	6.0	1.2	-	-	100.0
지방자치단체	94.5	2.4	2.4	0.7	0.0	-	100.0
초/중/고	83.9	3.7	10.8	1.5	-	-	100.0
대학	81.4	8.6	8.3	1.7	-	-	100.0
민간사업체 업종							
제조업	68.2	3.9	21.7	6.2	-	0.0	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	65.3	8.6	15.5	10.6	-	-	100.0
개인서비스업	66.3	10.8	17.5	4.8	0.5	-	100.0
유통서비스업	73.3	7.4	15.5	3.8	-	-	100.0
사업서비스업	66.4	7.5	19.7	6.3	0.1	0.1	100.0
사회서비스업	67.9	7.2	22.1	2.6	0.1	0.1	100.0
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	69.7	7.5	15.9	6.9	0.0	-	100.0
100~299인	74.1	8.7	13.1	3.8	0.2	0.1	100.0
300~499인	63.7	10.1	21.3	4.6	0.2	0.1	100.0
500인 이상	60.8	2.7	29.9	6.5	-	0.0	100.0

주: 백분율은 7,111명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

4) 성희롱 예방교육 참여태도

가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육에서 응답자 본인의 교육 참여 태도에 대해 조사한 결과, '매우 집중해서 들었다' 26.2%, '집중해서 들었다' 62.0%로 약 88.2%가 교육내용에 집중했다고 응답하였다.

소속 기관 유형별로는 교육내용에 '집중하였다'(매우 집중해서 들었다 + 집중해서 들었다)는 응답률이 공공기관 95.1%, 민간사업체 86.8%였다. 성별, 연령별, 직급유형별, 고용형태별, 공공기관 유형, 민간사업체 업종, 민간사업체 종사자 규모 등에 따른 차이는 크게 나타나지 않았고 전체 응답결과와 대동소이한 응답 경향을 보였다.

〈표 Ⅳ-28〉 성희롱 예방교육 참여 태도

(단위: %)

표 구분	매우 집중해서 들었다	집중해서 들었다	집중해서 듣지 않았다	전혀 집중해서 듣지 않았다	출석체크 하고 참석은 못했다	모름/무응답	계
전 체	26.2	62.0	10.2	1.4	0.2	0.0	100.0
유형							
공공기관	43.5	51.6	4.4	0.3	0.2	-	100.0
민간사업체	22.6	64.2	11.4	1.6	0.2	0.0	100.0
성별							
남자	25.4	63.0	10.2	1.3	0.1	-	100.0
여자	27.5	60.5	10.2	1.4	0.3	0.1	100.0
연령							
20대 이하	22.9	61.5	12.8	2.7	0.2	0.0	100.0
30대	23.9	63.1	11.5	1.3	0.2	0.0	100.0
40대	26.2	62.5	10.0	1.1	0.1	0.0	100.0
50대 이상	35.6	58.6	4.9	0.7	0.2	-	100.0
직급유형							
관리직	27.4	62.3	9.1	1.0	0.1	0.1	100.0
일반직	25.6	61.9	10.8	1.5	0.2	0.0	100.0
고용형태							
정규직	26.6	62.0	9.8	1.4	0.2	0.0	100.0
비정규직	22.8	62.0	13.8	1.1	0.3	0.0	100.0
공공기관 유형							
국가기관	34.3	59.7	4.9	1.1	-	-	100.0
지방자치단체	37.1	56.5	6.0	-	0.4	-	100.0
초/중/고	56.2	40.9	2.9	-	-	-	100.0
대학	32.7	60.7	5.7	0.3	0.6	-	100.0
민간사업체 업종							
제조업	25.2	62.1	11.3	1.2	0.1	0.0	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	23.5	63.0	11.0	2.5	0.0	-	100.0
개인서비스업	24.5	63.1	10.1	1.4	0.8	0.0	100.0
유통서비스업	22.5	63.9	11.2	2.5	-	-	100.0
사업서비스업	18.7	68.1	11.8	1.2	0.2	0.1	100.0
사회서비스업	21.7	64.0	12.5	1.7	0.1	0.0	100.0

표 구분	매우 집중해서 들었다	집중해서 들었다	집중해서 듣지 않았다	전혀 집중해서 듣지 않았다	출석체크 하고 참석은 못했다	모름/무응답	계
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	21.1	67.2	10.1	1.3	0.3	0.1	100.0
100~299인	23.6	62.6	11.4	2.3	0.1	0.0	100.0
300~499인	26.8	59.7	10.2	2.9	0.4	-	100.0
500인 이상	22.1	63.3	13.8	0.8	0.0	-	100.0

주: 백분율은 8,429명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

5) 성희롱 예방교육을 통한 본인의 변화

성희롱 예방교육을 받은 이후 본인이 경험한 변화에 대해 조사하고자 5개 문항을 구성하였다. 조사결과에 따르면, '직장내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다' 90.9%, '직장 안에서 나의 언행을 조심하게 되었다' 89.4%, '타인의 성희롱 피해에 대해 관심을 갖게 되었다' 88.3%, '직장내 성희롱 관련 제도에 대해 관심을 갖게 되었다' 87.8%, '나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다' 56.3%로 조사되었다. '자신의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다'의 경우 다른 문항에 비해 상대적으로 낮았지만, 몰랐기 때문에 자신의 피해경험을 인지하지 못하였다가 성희롱 예방교육을 통해 자신의 피해경험을 인지하게 되었다는 것은 매우 중요한 교육 효과라고 볼 수 있다.

전반적으로 각 특성별로 응답 경향에 큰 차이를 보이지는 않았지만, 모든 문항에서 '그렇다'(약간 그렇다 + 매우 그렇다)고 응답한 비율을 살펴본 결과, 공공기관일수록, 50대 이상일수록, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 본인의 변화에 대해 긍정적으로 응답하는 경향을 보였다.

〈표 Ⅳ-29〉 성희롱 예방교육 경험 이후 본인이 경험한 변화

(단위: %)

	표 구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	모름/무응답	계
직장내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다	전 체	1.5	7.6	48.8	42.1	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	1.1	2.9	35.1	61.0	-	100.0
	민간사업체	1.5	8.5	51.7	38.1	0.0	100.0
직장안에서 나의 언행을 조심하게 되었다	전 체	1.6	8.9	42.5	46.9	0.1	100.0
	유형						
	공공기관	1.2	3.7	34.6	60.4	-	100.0
	민간사업체	1.7	10.0	44.2	44.0	0.1	100.0
타인의 성희롱 피해에 대해 관심을 갖게 되었다	전 체	1.4	10.1	47.4	40.9	0.1	100.0
	유형						
	공공기관	0.7	3.3	38.8	57.2	-	100.0
	민간사업체	1.6	11.5	49.2	37.5	0.1	100.0

	표 구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	모름/ 무응답	계
직장내 성희롱 관련 제도에 대해 관심을 갖게 되었다	전 체	1.6	10.4	49.2	38.6	0.1	100.0
	유형						
	공공기관	0.9	4.8	40.0	54.2	-	100.0
	민간사업체	1.8	11.6	51.1	35.4	0.1	100.0
나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다	전 체	17.9	25.7	34.5	21.8	0.1	100.0
	유형						
	공공기관	20.1	24.4	28.9	26.7	-	100.0
	민간사업체	17.4	25.9	35.7	20.8	0.2	100.0

주: 백분율은 8,429명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

6) 성희롱 예방교육의 효과

가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육의 효과가 있었는지에 대해 질문한 결과, '매우 효과가 있었다' 32.2%, '약간 효과가 있었다' 58.2%로 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)는 응답이 90.4%였다.

소속 기관 유형별로는 공공기관에서 93.8%, 민간사업체에서 89.7%로 민간사업체보다 성희롱 예방교육의 효과가 있었다(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)는 응답률이 높았다.

성별로는 남성은 90.7%, 여성은 90%가 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)고 응답하였다. 연령별로는 20대 이하 85.0%, 30대 89.4%, 40대 92.3%, 50대 이상 93.8%로 연령이 높아질수록 효과가 있다고 응답했다. 고용형태별로는 정규직은 90.8%, 비정규직은 86.8%가 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)고 응답하였다. 이렇게 볼 때, 2030세대, 비정규직의 성희롱 예방교육 효과 제고를 위한 제도 개선 노력이 필요해 보인다.

성희롱 예방교육에 대해 '효과가 없었다'고 응답한 9.6%에 대해 효과가 없었다고 생각한 이유를 질문한 결과, '매번 동일한 교육내용 이어서'라는 응답이 42.2%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '교육방법이 효과적이지 않아서' 35.3%, '우리 직장에 맞지 않는 교육내용이어서' 9.8% 순이었다.

소속 기관 유형, 성별, 연령, 직급유형, 고용형태 등에 따른 응답 경향에 큰 차이가 나타나지 않고 전체 응답경향과 같았는데, 특히 공공기관, 남성에서는 교육내용을, 민간사업체, 일반직, 비정규직 등에서는 교육방법을 효과가 없는 이유로 지적하였다. 한편 민간사업체 종사자 규모가 30-99인에서는 상대적으로 다른 규모에 비해 '매번 동일한 교육내용이어서'라는 응답률이 높았다.

〈표 Ⅳ-30〉 성희롱 예방교육의 성희롱 방지 효과

(단위: %)

표 구분	전혀 효과가 없었다	별로 효과가 없었다	약간 효과가 있었다	매우 효과가 있었다	모름/ 무응답	계
전 체	1.0	8.6	58.2	32.2	0.0	100.0
유형						
공공기관	0.7	5.5	45.2	48.6	-	100.0
민간사업체	1.1	9.2	61.0	28.7	0.0	100.0
성별						
남자	1.0	8.3	57.9	32.8	-	100.0
여자	1.0	9.0	58.8	31.2	0.0	100.0
연령						
20대 이하	1.1	13.9	59.5	25.5	0.0	100.0
30대	0.9	9.7	63.0	26.4	0.0	100.0
40대	1.1	6.6	58.9	33.4	0.0	100.0
50대 이상	0.7	5.5	43.6	50.2	-	100.0
직급유형						
관리직	1.0	6.7	55.6	36.7	0.0	100.0
일반직	1.0	9.5	59.6	29.9	0.0	100.0
고용형태						
정규직	1.0	8.2	58.1	32.7	0.0	100.0
비정규직	1.0	12.1	59.4	27.4	0.0	100.0
공공기관 유형						
국가기관	1.1	5.5	53.2	40.2	-	100.0
지방자치단체	0.3	8.0	47.3	44.4	-	100.0
초/중/고	0.2	3.0	37.0	59.8	-	100.0
대학	1.4	8.6	51.5	38.5	-	100.0
민간사업체 업종						
제조업	1.0	10.3	55.0	33.7	0.0	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	2.1	9.4	61.1	27.4	-	100.0
개인서비스업	0.6	10.0	58.1	31.3	0.0	100.0
유통서비스업	0.6	6.3	60.7	32.5	-	100.0
사업서비스업	1.5	9.2	68.6	20.7	0.0	100.0
사회서비스업	0.5	8.5	62.8	28.2	0.0	100.0
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	0.9	9.2	62.5	27.4	0.0	100.0
100~299인	0.7	8.8	59.6	30.8	0.0	100.0
300~499인	0.6	10.1	57.9	31.4	-	100.0
500인 이상	1.8	9.3	61.3	27.6	-	100.0

주: 백분율은 8,429명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-31〉 성희롱 예방교육의 성희롱 방지 미효과 이유

(단위: %)

표 구분	매번 동일한 교육 내용이어서 (새로운 내용이 없어서)	강사가 전문적이지 않아서	교육방법이 효과적이지 않아서	우리 직장에 맞지 않는 교육내용이어서	기타	모름/무응답	계
전 체	42.2	8.2	35.3	9.8	3.4	1.2	100.0
유형							
공공기관	46.7	2.6	21.6	10.8	18.3	-	100.0
민간사업체	41.6	9.0	37.0	9.6	1.5	1.3	100.0
성별							
남자	45.1	8.3	34.0	9.5	2.9	0.3	100.0
여자	38.0	8.1	37.2	10.2	4.1	2.4	100.0
연령							
20대 이하	39.7	8.2	38.4	10.5	2.5	0.7	100.0
30대	42.4	8.2	38.9	7.1	3.1	0.2	100.0
40대	45.9	7.7	31.4	11.7	0.5	2.8	100.0
50대 이상	35.3	10.4	26.1	11.2	17.1	-	100.0
직급유형							
관리직	47.6	10.3	26.1	10.5	5.6	-	100.0
일반직	40.2	7.5	38.7	9.5	2.5	1.6	100.0
고용형태							
정규직	44.3	9.0	31.5	10.1	3.6	1.3	100.0
비정규직	28.9	3.4	58.7	7.4	1.6	-	100.0
공공기관 유형							
국가기관	67.0	0.5	16.4	9.5	6.6	-	100.0
지방자치단체	52.7	7.1	26.0	7.9	6.3	-	100.0
초/중/고	45.4	-	21.7	25.2	7.7	-	100.0
대학	27.9	2.5	22.1	4.0	43.4	-	100.0
민간사업체 업종							
제조업	43.4	11.0	31.4	8.7	2.3	3.2	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	41.6	3.2	38.4	15.6	0.9	0.2	100.0
개인서비스업	47.3	12.9	19.8	18.5	1.5	-	100.0
유통서비스업	44.4	16.4	30.3	7.8	1.1	-	100.0
사업서비스업	42.0	7.7	48.7	1.2	0.4	-	100.0
사회서비스업	31.1	4.2	43.0	18.0	2.2	1.5	100.0
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	45.9	9.6	28.3	12.9	2.5	0.9	100.0
100~299인	47.2	12.5	31.4	7.5	1.4	-	100.0
300~499인	29.1	20.3	35.2	14.3	1.1	-	100.0
500인 이상	35.4	1.4	53.5	5.9	0.4	3.4	100.0

주: 백분율은 922명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

라. 성희롱 방지 인프라에 대한 인식

1) 성희롱 전담부서 및 담당자에 대한 인지도

현재 재직 중인 직장을 기준으로 성희롱 전담부서에 대한 인지도를 조사하였다. 전체 응답자 기준으로 '직장내 고충처리 기구가 있다' 61.1%, '성희롱 고추처리 기구에 대해 안내 받은 적이 있다' 57.6%, '직장내 성희롱 업무처리 담당자가 있다' 71.3%, '성희롱 업무처리 담당자에 대해 안내받은 적이 있다' 59.8%로 나타났다. 10명 중 7명이 업무처리 담당자가 있다는 것을 인지하고 있었고, 10명 중 6명이 고충처리 기구와 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내를 받았다고 응답했다.

소속 기관 유형별로 보면, 공공기관이 상대적으로 민간사업체에 비해 모든 문항에서 인지도가 높았다. 고충처리기구 설치(공공기관 82.6%, 민간사업체 56.9%) 및 업무처리 담당자 지정(공공기관 84.2%, 민간사업체 68.8%)에 대한 인지도에서 공공기관이 월등히 높았고. 고충처리 기구를 안내받은 경험(공공기관 74.9%, 민간사업체 54.2%)과 성희롱 업무처리 담당자를 안내받은 경험(공공기관 74.3%, 민간사업체 57.0%)에서도 공공기관이 월등히 높았다. 민간사업체에 대한 성희롱 방지를 위한 인프라 구축 및 홍보 확대를 위한 노력이 필요해 보인다.

성별로는 고충처리 기구 설치, 업무처리 담당자 지정에 대한 인지도 및 안내받은 경험 모두 여성이 남성 보다 낮게 나타났다. 앞서 성희롱 피해 경험률에서 여성이 남성보다 높았던 점을 감안하면, 성희롱 방지 인프라에 대한 홍보를 강화해야 할 것이다. 직급유형에서는 관리직에 비해 일반직이, 고용형태에서는 정규직에 비해 비정규직이, 민간사업체 종사자 규모에서는 소규모일수록 고충처리 기구 설치, 업무처리 담당자 지정에 대한 인지도 및 안내받은 경험 모두 낮게 나타났다.

성희롱 전담부서 및 담당자에 대한 인지도와 안내받은 경험이 낮은 여성, 비정규직, 일반직, 소규모 민간사업체 등은 앞서 살펴본 조사결과에 따르면 성희롱 피해에서 상대적으로 취약한 경우에 해당한다. 이는 기 구축된 인프라가 접근성과 이용도를 극대화해야 할 제1차적인 수요층에 실질적으로 근접하지 못하고 있음을 시사한다. 따라서 이에 대한 제도 개선이 필요하다.

〈표 Ⅳ-32〉 성희롱 전담부서 및 업무처리 담당자 인지도

(단위: %)

표 구분	직장 내에 성희롱 고충처리기구(상담창구, 고충심의위원회 등)가 있다	성희롱 고충처리기구(상담창구, 고충심의위원회 등)에 대해 안내받은 적이 있다	직장 내에 성희롱 업무처리 담당자가 있다	성희롱 업무처리 담당자에 대해 안내받은 적이 있다
전 체	61.1	57.6	71.3	59.8
유형				
공공기관	82.6	74.9	84.2	74.3
민간사업체	56.9	54.2	68.8	57.0
성별				
남자	61.8	58.9	72.5	60.8
여자	59.9	55.5	69.4	58.3
연령				
20대 이하	51.2	47.4	62.3	48.6
30대	60.9	58.4	70.2	59.1
40대	63.9	59.7	74.5	62.5
50대 이상	64.8	61.7	75.1	67.1
직급유형				
관리직	63.4	60.5	74.6	63.2
일반직	59.9	56.1	69.7	58.2
고용형태				
정규직	62.4	59.1	72.1	61.4
비정규직	49.8	45.2	64.6	46.7
공공기관 유형				
국가기관	85.6	75.9	86.4	75.0
지방자치단체	75.0	66.7	74.8	57.7
초/중/고	80.6	76.0	87.4	81.4
대학	90.7	79.4	84.7	75.2
민간사업체 업종				
제조업	53.1	49.6	61.5	55.4
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	50.6	47.5	67.2	51.0
개인서비스업	63.1	60.6	73.1	62.3
유통서비스업	62.9	62.6	75.8	61.0
사업서비스업	58.1	56.3	73.4	56.5
사회서비스업	58.8	55.1	69.6	59.6
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	44.5	41.8	60.4	50.9
100~299인	53.7	50.0	66.1	56.2
300~499인	55.5	56.1	68.5	62.5
500인 이상	79.2	76.5	84.3	65.0

주: 1) 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '그렇다'는 응답을 기준으로 재구성함.

2) 고충전담창구 이용 권유 여부

본인이나 주변인이 성희롱을 경험할 경우 고충전담창구를 이용하거나 고충상담원에게 상담하도록 권유할 의사가 있는지에 대해 조사한 결과, 전체 응답자 기준으로 86.4%가 '그렇다'고 응답하였다.

소속 기관 유형별로는 공공기관 93.0%, 민간사업체 85.1%였고, 성별로는 여성 84.7%, 남성 87.4%였다. 연령별로는 20대 이하 81.9%. 30대 84.7%, 40대 89.0%, 50대 이상 87.8%였다. 고용형태에서는 정규직 86.5%, 비정규직 84.9%였고 민간사업체 종사자 규모에 따르면 소규모일수록 권유의사가 낮았다.

본 조사 결과에 따르면, 민간사업체, 여성, 2030세대, 비정규직, 소규모 사업체 등은 성희롱 피해 경험률과 2차 피해경험률 모두 높고, 성희롱 피해 경험에서도 적극적으로 대응하지 않으며, 성희롱 전담부서 및 업무담당자에 대한 인지도가 높지 않는 특성을 보인다. 자신도 이용하지 않고 신뢰하지 않는 성희롱 사건처리 인프라에 대해 주변인에게도 권유할 가능성이 낮은 건 어찌 보면 당연한 것일 수 있다. 따라서 민간사업체, 여성, 2030세대, 비정규직, 소규모 사업체에 대한 고충전담창구나 고충상담원에 대한 홍보 확대 및 성희롱 사건처리에 대한 신뢰도를 제고하기 위한 노력이 필요하다.

〈표 Ⅳ-33〉 고충전담창구 및 고충상담원 권유 여부

(단위: %)

표 구분	예	아니오	모름/무응답	계
전 체	86.4	13.6	0.0	100.0
유형				
공공기관	93.0	7.0	-	100.0
민간사업체	85.1	14.9	0.0	100.0
성별				
남자	87.4	12.5	0.0	100.0
여자	84.7	15.3	-	100.0
연령				
20대 이하	81.9	18.1	-	100.0
30대	84.7	15.3	-	100.0
40대	89.0	11.0	-	100.0
50대 이상	87.8	12.1	0.0	100.0
직급유형				
관리직	87.2	12.8	-	100.0
일반직	85.9	14.1	0.0	100.0
고용형태				
정규직	86.5	13.5	0.0	100.0
비정규직	84.9	15.1	-	100.0

표 구분	예	아니오	모름/무응답	계
공공기관 유형				
국가기관	90.5	9.5	-	100.0
지방자치단체	85.9	14.1	-	100.0
초/중/고	97.0	3.0	-	100.0
대학	94.5	5.5	-	100.0
민간사업체 업종				
제조업	86.3	13.7	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	84.5	15.5	-	100.0
개인서비스업	81.5	18.5	-	100.0
유통서비스업	86.9	13.1	-	100.0
사업서비스업	81.9	18.1	-	100.0
사회서비스업	88.6	11.4	0.0	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	83.9	16.1	0.0	100.0
100~299인	85.2	14.8	-	100.0
300~499인	85.3	14.7	-	100.0
500인 이상	86.6	13.4	-	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3) 성희롱 사건 처리에 대한 기대

현재 재직 중인 직장에서 성희롱 사건이 발생한다면 사내에서 적절한 사건처리를 해줄 것으로 기대하는가와 관련해서 '그렇다'는 응답이 82.0%으로, 10명 중 8명은 적절한 사건처리에 대한 기대감이 있었다.

소속 기관 유형별로 공공기관은 85.6%, 민간사업체는 81.3%였고, 성별로는 여성 76.8%, 남성 85.3%였다. 고용형태별로 정규직은 82.5%, 비정규직은 77.6%였고, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 사건처리에 대한 기대감이 낮았다. 이렇게 성희롱 사건의 적절한 처리에 대한 기대감이 상대적으로 낮은 민간사업체, 여성, 비정규직, 종사자 규모가 작은 사업장은 본 조사에 따르면 성희롱 피해 경험 및 2차 피해 경험 가능성이 높았다. 성희롱 사건이 적절하게 처리될 것이라는 기대감, 신뢰도가 조성되어 있어야 실제 직장내 성희롱 피해경험을 당했을 때 관련 시스템을 이용하게 된다고 보면, 성희롱 발생 가능성이 높은 집단이 성희롱 사건처리 및 성희롱 사건 처리 인프라에 대해 신뢰도를 갖도록 하는 제도적 노력이 필요하다.

적절한 사건처리가 이뤄지지 않을 것으로 응답한 경우, 이렇게 생각한 이유(복수응답)에 대해 조사한 결과, '체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에' 44.6%, '성희

롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기가 있기 때문에' 30.4%, '성희롱 전담기구의 전문성이 낮기 때문에' 29.0%, '기관의 축소, 은폐시도, 회유, 협박 등으로 공정한 처리가 어렵기 때문에' 17.1% 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '기관의 축소, 은폐시도, 회유, 협박 등으로 공정한 처리가 어렵기 때문에' 42.9%, '체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에' 35.8%, '성희롱 전담기구의 전문성이 낮기 때문에' 35.1%으로 응답한 반면, 민간사업체의 경우 '체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에' 46.0%, '성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기가 있기 때문에' 30.8%, '성희롱 전담기구의 전문성이 낮기 때문에' 28.1% 순이었다.

성별로는 여성의 경우 체계적으로 마련된 규정 부재, 성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기, 성희롱 전담기구의 낮은 전문성 뿐 아니라, 기관 측의 축소나 은폐 시도, 회유, 협박 등으로 인해 공정한 처리가 어렵다고 생각하는 비율(21.2%)과 이전에 발생했던 성희롱 사건의 처리가 적절하게 이뤄지지 않았다고 보는 비율(10.1%)이 남성 보다 상대적으로 높았다.

민간사업체 종사자 규모가 작을수록 '체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에' 라는 응답이 많았고(30-99인 50.1%, 100-299인 51.3%), 규모가 클수록 '성희롱 전담기구의 전문성이 낮기 때문에' 라는 응답이 많았다(300-499인 32.0%. 500인 이상 41.2%).

적절한 사건처리의 장애요소를 소속 기관 유형, 민간사업체 종사자 규모 등 그 특성과 여건에 맞게 제도적으로 개선해야 한다.

〈표 Ⅳ-34〉 직장내 성희롱 사건의 적절한 처리에 대한 기대

(단위: %)

표 구분	예	아니오	계
전 체	82.0	18.0	100.0
유형			
공공기관	85.6	14.4	100.0
민간사업체	81.3	18.7	100.0
성별			
남자	85.3	14.7	100.0
여자	76.8	23.2	100.0
연령			
20대 이하	77.0	23.0	100.0
30대	79.9	20.1	100.0
40대	84.5	15.5	100.0
50대 이상	85.3	14.7	100.0
직급유형			
관리직	84.1	15.9	100.0
일반직	80.9	19.1	100.0
고용형태			
정규직	82.5	17.5	100.0
비정규직	77.6	22.4	100.0
공공기관 유형			
국가기관	85.7	14.3	100.0
지방자치단체	75.5	24.5	100.0
초/중/고	90.1	9.9	100.0
대학	86.1	13.9	100.0
민간사업체 업종			
제조업	81.3	18.7	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	79.5	20.5	100.0
개인서비스업	79.9	20.1	100.0
유통서비스업	85.8	14.2	100.0
사업서비스업	77.7	22.3	100.0
사회서비스업	85.5	14.5	100.0
민간사업체 종사자 규모			
30~99인	80.0	20.0	100.0
100~299인	80.5	19.5	100.0
300~499인	82.5	17.5	100.0
500인 이상	83.5	16.5	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-35〉 직장내 성희롱 사건의 적절한 처리를 기대하지 않는 이유

(단위: %)

표 구분	성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기가 있기 때문에	체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에	성희롱 전담기구 (없는 경우 업무담당자)의 전문성이 낮기 때문에	이전에 발생했던 성희롱 사건의 처리가 적절하게 이뤄지지 않았기 때문에	(기관 측의 축소나 은폐 시도, 회유, 협박 등으로) 공정한 처리가 어렵기 때문에	기타	모름/무응답
전 체	30.4	44.6	29.0	7.9	17.1	0.6	0.8
유형							
공공기관	27.9	35.8	35.1	21.6	42.9	3.5	0.1
민간사업체	30.8	46.0	28.1	5.8	13.3	0.2	0.9
성별							
남자	28.8	46.1	31.7	5.7	13.1	0.7	0.6
여자	32.1	43.2	26.2	10.1	21.2	0.5	1.0
연령							
20대 이하	35.8	42.2	27.5	9.5	17.7	0.7	0.5
30대	26.9	44.0	33.4	8.2	19.0	0.9	0.0
40대	32.6	48.9	26.7	7.0	15.3	0.4	0.8
50대 이상	25.4	38.2	24.5	6.9	15.7	-	3.8
직급유형							
관리직	27.5	50.4	27.1	5.7	16.0	0.3	0.1
일반직	31.6	42.2	29.8	8.8	17.6	0.7	1.1
고용형태							
정규직	29.9	45.4	28.7	7.9	17.3	0.6	0.9
비정규직	34.0	39.4	31.0	8.0	16.1	0.5	0.1
공공기관 유형							
국가기관	17.9	26.5	48.7	34.4	52.4	8.2	0.3
지방자치단체	25.7	23.9	42.7	16.6	49.1	1.6	-
초/중/고	31.7	54.6	21.3	5.8	25.8	1.6	-
대학	37.4	39.3	26.5	39.2	46.7	4.2	-
민간사업체 업종							
제조업	40.1	56.1	26.4	5.7	9.3	0.4	1.3
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	19.9	48.8	32.5	12.5	11.7	-	-
개인서비스업	33.7	43.9	20.1	6.2	20.8	-	0.6
유통서비스업	30.4	40.4	20.1	7.9	19.7	-	-
사업서비스업	28.5	35.6	30.8	3.0	12.2	0.1	1.2
사회서비스업	20.9	47.8	33.3	4.7	17.2	0.3	0.9
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	29.1	50.1	23.3	5.1	11.6	0.3	1.2
100~299인	36.4	51.3	23.4	6.5	17.1	0.0	0.6
300~499인	30.2	36.9	32.0	8.5	24.0	0.4	-
500인 이상	27.2	35.0	41.2	5.5	7.4	-	1.1

주: 백분율은 2,016명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

마. 직장내 성희롱 관련 인식

1) 직장내 성희롱 문제의 심각성

현재 재직 중인 직장의 성희롱 문제에 대해 어떻게 생각하는지를 조사한 결과, 전체 응답자 기준으로 '심각하지 않다' 81.4%(전혀 심각하지 않다 + 별로 심각하지 않다), '보통이다' 16.2%, '심각하다' 2.5%순으로 조사되었다.

'심각하다'는 응답결과에 대해, 먼저 소속 기관 유형별로 살펴본 결과 공공기관 5.6%, 민간사업체 1.8%였고, 성별로는 여성 4.0%, 남성 1.5%으로 나타났다. 연령별로는 20대 이하와 30대에서 각각 3.2%로 다른 연령대에 비해 높았고, 직급별로는 관리직(1.5%) 보다는 일반직(3.0%)에서, 고용형태별로는 정규직(2.4%) 보다는 비정규직(3.2%)에서 높았다. 공공기관 유형별로는 상대적으로 지방자치단체(8.1%), 대학(10.4%)로 높았고, 민간사업체 업종별로는 개인서비스업(3.3%)에서 상대적으로 높았다. 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 이하(2.4%)에서 상대적으로 높아서 규모가 작을수록 재직하고 있는 직장의 성희롱 문제를 심각하게 인식하는 경향을 보였다.

그럼에도 불구하고 미투운동을 통해 직장내 성희롱 이슈가 드러나고 있고 사회적 관심도도 높아졌음에도, 응답자 본인이 재직 중인 직장의 성희롱 문제에 대해 '심각하지 않다'는 응답이 다수를 이뤘다.

〈표 Ⅳ-36〉 직장 내 성희롱 심각성

(단위: %)

표 구분	전혀 심각하지 않다	별로 심각하지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	모름/무응답	계
전 체	41.6	39.8	16.2	2.1	0.4	0.0	100.0
유형							
공공기관	41.9	33.9	18.6	4.7	0.9	-	100.0
민간사업체	41.6	40.9	15.7	1.5	0.3	0.0	100.0
성별							
남자	44.9	40.1	13.6	1.2	0.3	-	100.0
여자	36.6	39.2	20.2	3.4	0.6	0.0	100.0
연령							
20대 이하	36.0	40.6	20.2	2.9	0.3	-	100.0
30대	39.0	40.7	17.2	2.5	0.7	-	100.0
40대	42.8	40.6	14.6	1.7	0.2	0.0	100.0
50대 이상	51.1	34.1	13.3	1.1	0.4	-	100.0
직급유형							
관리직	45.1	39.5	13.9	1.4	0.1	-	100.0
일반직	39.9	39.9	17.3	2.4	0.6	0.0	100.0

표 구분	전혀 심각하지 않다	별로 심각하지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	모름/무응답	계
고용형태							
정규직	41.8	40.3	15.5	2.0	0.4	0.0	100.0
비정규직	40.1	35.4	21.4	3.0	0.2	-	100.0
공공기관 유형							
국가기관	34.9	38.9	20.4	4.9	1.0	-	100.0
지방자치단체	22.3	38.1	31.6	6.9	1.2	-	100.0
초/중/고	58.3	28.8	10.9	1.9	-	-	100.0
대학	34.8	34.7	20.0	7.9	2.5	-	100.0
민간사업체 업종							
제조업	5.0	38.9	13.9	1.9	0.3	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	41.9	41.5	14.7	1.6	0.4	-	100.0
개인서비스업	41.2	40.7	14.8	2.0	1.3	-	100.0
유통서비스업	45.7	41.6	12.0	0.5	0.1	-	100.0
사업서비스업	34.5	44.3	20.0	1.1	-	0.1	100.0
사회서비스업	42.9	38.6	16.3	2.1	0.2	-	100.0
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	47.6	36.2	13.8	2.1	0.3	-	100.0
100~299인	45.7	38.6	14.2	1.1	0.4	-	100.0
300~499인	40.4	43.4	14.7	1.0	0.2	0.2	100.0
500인 이상	28.5	49.5	20.4	1.3	0.1	-	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 직장내 조직문화

응답자가 속한 직장내 조직문화의 성평등성을 살펴보기 위해 8개 문항에 대해 조사한 결과, 전체 응답자 기준으로 '우리 직장은 성별에 따라 핵심업무와 보조업무가 편중되어 있다'(26.9%), '우리 직장은 성별에 따라 보직·인사이동의 차이가 있다'(22.5%), '우리 직장은 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다'(20.1%), '우리 직장은 성별에 따라 승진 기회의 차이가 있다'(19.2%)에서 상대적으로 '그렇다'는 응답이 높게 나타났다. 아직도 성별에 따른 업무편중, 승진기회/보직/인사이동에서의 성별차이 등이 존재하고, 일가정양립 제도가 활성화되었다고는 하나, 출산휴가와 육아휴직을 사용하는데 제한적임을 확인할 수 있었다. 그 외에는 '우리 직장에는 여성직원들과 함께 일하는 것을 불편해하는 사람들이 많다'(10.7%), '우리 직장은 중요한 정보가 유통되는 비공식네트워크에서 여성들이 배제되는 경향이 있다'(13.3%), '우리 직장에서는 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기하면 오히려 손해를 보거나 불이익을 당할 거 같다'(14.3%) 등에서 10% 내외의 응답률을 보였다. '그렇지 않다'는 응답은

대부분의 문항에서는 80% 내외를 보였다.

소속 기관 유형별로 공공기관과 민간사업체 응답 경향에서, 응답 순위의 차이는 있었으나 경향성은 유사하여, 업무편중, 보직·인사이동, 승진기회에서의 성별 차이와 회식 등 업무시간 외의 모임 참여 등에서 '그렇다'는 응답률이 높았다. 상대적으로 공공기관에서는 '우리 직장은 성별에 따라 보직·인사이동의 차이가 있다'(28.3%)에서, 민간사업체에서는 '우리 직장은 성별에 따라 핵심업무와 보조업무가 편중되어 있다'(27.4%)에서 '그렇다'는 응답률이 높았다. 그리고 성별에 따른 핵심업무와 보조업무의 편중, 비공식 네트워크에서의 여성 배제, 출산휴가와 육아휴직 사용 제약 등의 경향은 공공기관 보다 민간사업체에서, 승진 기회의 성별 차이, 보직·인사이동의 성별 차이, 회식 등 비공식적인 모임 참석, 성희롱·성차별 등 고충제기에 따른 불이익 등에서는 민간사업체 보다 공공기관에서 '그렇다'는 응답률 높았다.

성별로는 모든 문항에서 여성의 '그렇다'는 응답률이 남성보다 높았다. 특히 '우리 직장은 성별에 따라 보직·인사이동의 차이가 있다'(여성 26.4%, 남성 20.0%), '우리 직장은 성별에 따라 승진 기회의 차이가 있다'(여성 24.0%, 남성 16.2%), '우리 직장에서는 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기하면 오히려 손해를 보거나 불이익을 당할 거 같다'(여성 18.1%, 남성 11.8%)에서 특히 여성과 남성간 응답률 차이가 크게 나타났다.

〈표 Ⅳ-37〉 직장 내 조직문화

(단위: %)

	표 구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	모름/무응답	계
우리 직장은 성별에 따라 핵심 업무와 보조 업무가 편중되어 있다	전 체	29.8	43.2	24.2	2.7	0.1	100.0
	유형						
	공공기관	41.3	34.2	21.2	3.3	-	100.0
	민간사업체	27.5	45.0	24.8	2.6	0.1	100.0
	성별						
	남자	31.1	42.9	23.6	2.3	0.0	100.0
	여자	27.7	43.8	25.2	3.2	0.1	100.0
우리 직장은 성별에 따라 승진 기회의 차이가 있다	전 체	35.4	45.4	16.5	2.7	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	44.2	32.4	19.5	3.8	-	100.0
	민간사업체	33.7	47.9	15.9	2.5	0.0	100.0
	성별						
	남자	37.4	46.5	14.4	1.8	-	100.0
	여자	32.3	43.7	19.8	4.2	0.0	100.0

	표 구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	모름/ 무응답	계
우리 직장은 성별에 따라 보직인사이동의 차이가 있다	전 체	37.2	40.2	19.7	2.8	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	42.9	28.9	23.7	4.6	-	100.0
	민간사업체	36.1	42.4	18.9	2.5	0.1	100.0
	성별						
	남자	39.3	40.7	17.6	2.4	0.0	100.0
	여자	34.0	39.4	22.9	3.5	0.0	100.0
우리 직장은 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다	전 체	43.9	35.9	15.2	4.9	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	59.9	26.7	9.2	4.2	-	100.0
	민간사업체	40.8	37.7	16.4	5.0	0.0	100.0
	성별						
	남자	45.4	36.1	14.0	4.5	-	100.0
	여자	41.6	35.6	17.2	5.5	0.1	100.0
우리 직장은 중요한 정보가 유통되는 비공식 네트워크에서 여성들이 배제되는 경향이 있다	전 체	44.9	41.9	12.1	1.2	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	57.9	32.8	7.7	1.6	-	100.0
	민간사업체	42.3	43.7	12.9	1.1	0.0	100.0
	성별						
	남자	46.8	41.1	11.2	0.8	-	100.0
	여자	41.9	43.1	13.3	1.7	0.1	100.0
우리 직장은 회식 등 업무시간 외의 모임에 꼭 참석해야 하는 분위기이다	전 체	38.0	44.7	15.2	2.0	0.1	100.0
	유형						
	공공기관	43.9	37.0	14.9	4.2	-	100.0
	민간사업체	36.8	46.2	15.3	1.6	0.1	100.0
	성별						
	남자	40.3	44.2	13.6	1.9	-	100.0
	여자	34.5	45.4	17.6	2.3	0.2	100.0
우리 직장에는 여성직원들과 함께 일하는 것을 불편해하는 사람들이 많다	전 체	46.7	42.6	9.7	1.0	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	50.0	36.9	11.3	1.8	-	100.0
	민간사업체	46.1	43.7	9.4	0.8	0.0	100.0
	성별						
	남자	47.0	42.4	9.6	0.9	-	100.0
	여자	46.3	42.8	9.8	1.0	0.0	100.0
우리 직장에서는 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기하면 오히려 손해보거나 불이익을 당할 거 같다	전 체	44.9	40.8	12.6	1.7	0.0	100.0
	유형						
	공공기관	51.2	32.9	12.5	3.4	-	100.0
	민간사업체	43.7	42.3	12.6	1.3	0.0	100.0
	성별						
	남자	48.6	39.6	10.9	0.9	-	100.0
	여자	39.2	42.6	15.3	2.8	0.0	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

바. 직장내 성희롱 방지 대책 인지도

2018년에 중점적으로 추진되고 있는 직장내 성희롱 방지대책을 중심으로 정책 인지도를 조사하였다. ‘전혀 모른다’, ‘들어본 적은 있지만 내용은 잘 모른다’, ‘내용을 잘 알고 있다’ 중에서 ‘내용을 잘 알고 있다’의 응답결과를 중심으로 살펴 본 결과, ‘성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화’(30.7%), ‘성희롱. 성폭력 가해자와 기관에 대한 강력한 행정적 제재 및 처벌 강화’(29.5%)에 대한 인지도가 가장 높았다. 상대적으로 ‘범정부 협의체 운영’의 인지도가 22.8%로 낮았다.

소속 기관 유형별로는 전체적으로 공공기관에서의 인지도가 민간사업체에 비해 높았고, 성별로는 여성 보다 남성의 인지도가 높았다. 직급유형별로는 일반직보다는 관리직에서, 고용형태에서는 비정규직 보다 정규직에서, 민간사업체 종사자 규모별로는 피해자 보호지원과 가해자 처벌 강화에 대해선 규모가 클수록 인지도가 높았고, 특별점검/실태조사는 규모가 작을수록 인지도가 높았다.

전반적으로 민간사업체, 여성, 일반직, 비정규직 등에서의 성희롱 대책 관련 인지도가 낮았다.

〈표 Ⅳ-38〉 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부

(단위: %)

표 구분	공공기관 특별점검 및 문화예술계 등 각 분야 성희롱 실태조사	두려움 없이 신고할 수 있는 성희롱·성폭력 특별신고센터 운영	성희롱 방지를 위한 범정부 협의체 운영	성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화	성희롱, 성폭력 가해자와 기관에 대한 강력한 행정적 제재 및 처벌 강화
전 체	27.2	25.7	22.8	30.7	29.5
유형					
공공기관	35.4	37.0	28.1	38.5	41.1
민간사업체	25.6	23.5	21.7	29.2	27.2
성별					
남자	27.5	27.0	24.3	31.9	31.0
여자	26.7	23.8	20.4	28.8	27.0
연령					
20대 이하	23.6	23.7	18.2	25.5	24.2
30대	23.6	21.8	20.7	27.2	25.5
40대	27.9	26.5	24.1	32.2	30.1
50대 이상	38.0	35.1	29.1	40.5	43.1
직급유형					
관리직	31.9	28.9	23.5	34.1	33.6
일반직	24.9	24.1	22.4	28.9	27.4
고용형태					
정규직	28.2	26.8	23.7	31.5	30.4
비정규직	18.6	17.0	15.3	23.9	21.9
공공기관 유형					
국가기관	37.8	39.2	34.7	41.6	42.3
지방자치단체	27.1	27.7	20.6	26.5	31.2
초/중/고	42.6	43.4	33.0	47.2	50.5
대학	25.9	30.6	18.0	28.7	29.8
민간사업체 업종					
제조업	24.1	23.0	20.3	26.0	25.2
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	31.4	29.0	31.3	34.1	33.0
개인서비스업	29.1	25.9	28.4	30.3	27.7
유통서비스업	30.0	27.4	23.1	37.7	33.1
사업서비스업	20.4	17.7	17.4	26.9	25.1
사회서비스업	27.8	25.9	20.0	28.7	25.7
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	28.1	23.6	21.5	27.9	24.8
100~299인	26.3	24.0	22.5	29.2	25.8
300~499인	24.3	27.0	24.8	29.3	28.2
500인 이상	21.8	21.8	20.3	31.0	31.8

주: 1) 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '내용을 잘 알고 있다'는 응답을 기준으로 재구성함.

사. 직장내 성희롱 방지 정책 수요

직장내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책에 대해 조사하였다. 응답 결과 1순위를 중심으로 살펴본 결과, 26.7%가 '성차별적인 조직문화 개선'이라고 응답하였고 그 다음은 '행위자에 대한 공정한 처벌' 23.7%, '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화' 11.9%, '고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화' 9.1%, '업무상 불이익 등 2차 피해 방지' 9.0% 순으로 나타났다.

소속 기관 유형별로 공공기관의 경우 '성차별적인 조직문화 개선' 34.6%, '행위자에 대한 공정한 처벌' 30.4% 순으로 60% 이상의 응답률을 보인 반면, 민간사업체의 경우 '성차별적인 조직문화 개선' 25.2%, '행위자에 대한 공정한 처벌' 22.4%, '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화' 12.7%, '업무상 불이익 등 2차 피해 방지' 9.5%, '피해자 보호 및 치유지원 강화' 7.4% 등으로 다양하게 나타났다.

성별로는 여성과 남성의 응답 경향에 큰 차이가 없으며 전체 응답 결과와 동일했다. 그 외에도 전체 응답 결과와 동일했다. 민간사업체 종사자 규모의 경우 규모가 작을수록 '업무상 불이익 등 2차 피해 방지'와 '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방 교육 강화', '피해자 보호 및 치유지원 강화'에서 상대적으로 응답률이 높아서 이 부분에 대한 수요가 높음을 확인할 수 있었다.

행위자 처벌 강화에 대한 수요도 높았지만, 성차별적인 조직문화 개선에 대한 수요가 높은 것은, 직장내 성희롱 사건에서의 피해자와 가해자에 대한 개별 조치 뿐 아니라 직장내 성불평등한 조직문화와 구조에 대한 변화가 궁극적으로 직장내 성희롱 방지를 위해 필요하다고 인지하고 있음을 엿볼 수 있다. 앞서 직장내 성희롱 심각성에 대한 인지도는 높지 않고, 성불평등한 직장문화에 대한 민감성도 높지 않았지만, 성희롱 방지를 위해서는 성희롱 예방교육 강화, 성희롱 사건 관련 인프라 강화 등과 같은 직접적인 개입 보다 성평등한 직장 문화, 조직 문화를 만들어야 가야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 이는 성별, 직급유형, 고용형태 등에서는 차이를 보이지 않았고, 민간사업체 보다는 공공기관에서, 민간사업체 종사자 규모가 적은 경우 보다는 대규모에서 수요가 높았다.

〈표 Ⅳ-39〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위) - 계속

(단위: %)

표 구분	성차별적인 조직문화 개선	고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화	행위자에 대한 공정한 처벌	관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화	기관장(사업주)이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취	업무상 불이익 등 2차 피해 방지	사내 성희롱 관련 규정 재개정 및 홍보
전 체	26.7	9.1	23.7	11.9	4.3	9.0	3.1
유형							
공공기관	34.6	5.2	30.4	7.4	4.4	6.4	1.5
민간사업체	25.2	9.9	22.4	12.7	4.3	9.5	3.4
성별							
남자	26.3	9.4	22.5	12.8	4.3	9.7	2.6
여자	27.4	8.6	25.5	10.4	4.4	7.8	3.8
연령							
20대 이하	24.1	7.5	27.4	9.6	4.3	10.3	3.6
30대	26.7	8.5	25.2	9.4	4.6	9.9	3.3
40대	27.7	10.4	22.0	12.6	4.6	8.0	3.0
50대 이상	27.2	8.5	20.8	18.1	3.3	8.0	2.4
직급유형							
관리직	26.9	10.4	22.0	13.3	5.1	8.3	2.7
일반직	26.7	8.4	24.5	11.1	4.0	9.3	3.3
고용형태							
정규직	26.8	9.2	23.5	12.1	4.3	8.9	2.9
비정규직	26.3	8.0	25.6	9.9	4.7	9.4	4.5
공공기관 유형							
국가기관	35.2	4.1	29.5	9.0	5.5	6.2	0.2
지방자치단체	36.9	4.6	24.4	7.4	5.4	8.0	0.5
초/중/고	36.5	4.4	31.7	7.5	2.0	6.8	2.6
대학	27.8	8.8	34.5	5.5	7.4	4.1	1.5
민간사업체 업종							
제조업	21.2	5.4	23.2	16.9	4.3	12.2	3.2
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	31.8	13.3	21.9	10.3	4.8	6.9	2.0
개인서비스업	25.6	10.0	20.9	12.2	4.4	8.6	2.4
유통서비스업	29.0	10.6	20.0	8.5	4.5	9.9	1.7
사업서비스업	25.5	14.1	22.4	10.0	4.0	7.9	5.5
사회서비스업	25.0	8.8	23.7	13.9	4.4	8.4	3.2
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	23.2	7.9	21.2	14.4	4.8	10.3	3.8
100~299인	23.8	8.1	23.8	10.8	4.8	10.1	4.4
300~499인	26.3	8.7	23.8	9.4	5.9	8.5	4.1
500인 이상	29.4	15.0	22.1	13.4	2.7	7.9	1.6

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-39〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위)

(단위: %)

표 구분	고충상담원 전문성 강화	별도의 재발방지 대책 수립 및 이행점검 강화	피해자 보호 및 치유 지원 강화	기타	모름/무응답	계
전 체	3.5	1.2	7.3	0.1	0.1	100.0
유형						
공공기관	2.3	0.4	6.9	0.5	-	100.0
민간사업체	3.7	1.4	7.4	0.0	0.1	100.0
성별						
남자	3.4	1.4	7.3	0.1	0.1	100.0
여자	3.6	0.9	7.3	0.1	0.1	100.0
연령						
20대 이하	2.8	1.6	8.6	0.0	-	100.0
30대	4.1	1.3	7.0	0.2	0.0	100.0
40대	3.3	1.2	6.9	0.1	0.2	100.0
50대 이상	3.5	0.4	7.7	-	0.1	100.0
직급유형						
관리직	3.4	0.9	6.8	-	0.1	100.0
일반직	3.5	1.3	7.6	0.2	0.1	100.0
고용형태						
정규직	3.4	1.3	7.4	0.1	0.1	100.0
비정규직	4.2	0.8	6.4	0.1	0.1	100.0
공공기관 유형						
국가기관	1.4	1.0	7.0	0.9	-	100.0
지방자치단체	4.7	0.3	7.6	0.1	-	100.0
초/중/고	1.4	0.2	6.3	0.6	-	100.0
대학	2.6	0.2	7.4	0.2	-	100.0
민간사업체 업종						
제조업	3.5	1.0	9.0	0.0	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	2.2	0.8	5.8	0.1	-	100.0
개인서비스업	6.3	2.7	6.9	-	-	100.0
유통서비스업	4.9	2.1	8.3	-	0.5	100.0
사업서비스업	3.7	1.7	5.2	-	0.0	100.0
사회서비스업	3.1	0.6	8.5	0.1	0.2	100.0
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	3.6	1.0	9.6	0.0	0.2	100.0
100~299인	5.4	2.2	6.6	0.0	0.1	100.0
300~499인	4.8	1.5	7.1	-	-	100.0
500인 이상	1.8	1.0	5.1	0.0	-	100.0

주: 백분율은 9,234명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3. 업무담당자 조사결과[28)]

가. 직장내 성희롱 관련 업무 현황

현재 재직 중인 직장을 기준으로 7개의 성희롱 방지 시스템 현황에 대해 조사하였다. 그 결과, '성희롱 고충을 상담할 수 있는 담당자가 지정되어 있다'(79.9%), '성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다'(76.4%), '성희롱 사건처리를 위한 자체 업무 매뉴얼이 있다'(67.2%) 등의 비율이 높았다. 그 외에는 상대적으로 다소 낮았는데, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회가 있다' 58.5%, '상담과 사건처리를 위한 별도의 공간이 있다' 61.4%, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회에 외부 전문가를 참여하도록 규정하고 있다' 47.6%, '성희롱 관련 업무를 위한 별도의 예산이 배정되어 있다' 41.6% 순이었다.

이렇게 볼 때, 담당자 지정, 규정 마련, 매뉴얼 구비 등의 제도화 비율이 상대적으로 높았고, 위원회 설치, 상담/사건처리를 위한 별도 공간 마련, 위원회의 외부전문가 참여, 별도 예산 배정 등 인프라 운영과 관련된 제도화 비율은 상대적으로 낮았다. 특히 성희롱 업무 관련 예산 배정 비율은 가장 낮아서 이에 대한 제도적 개선이 필요하다.

소속 기관 유형별로 7개 모두에서 공공기관의 '그렇다'는 응답률이 민간사업체 보다 월등히 높았다. 공공기관의 경우 '성희롱 고충을 상담할 수 있는 담당자가 지정되어 있다' 97.1%, '성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다' 95.4%, '성희롱 사건처리를 위한 자체 업무 매뉴얼이 있다' 89.9%, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회가 있다' 95.7%, '상담과 사건처리를 위한 별도의 공간이 있다' 83.4%, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회에 외부 전문가를 참여하도록 규정하고 있다' 80.5%, '성희롱 관련 업무를 위한 별도의 예산이 배정되어 있다' 61.2%였다. 민간사업체의 경우 규정 마련(73.0%), 담당자 지정(76.8%)을 제외하고는 모두 70%를 하회하였고, 특히 예산 배정은 38.1%에 그치고 있었다. 민간사업체의 인프라 구비율을 높이기 위한 정책적 개입이 필요하다.

공공기관도 유형별로 차이가 있어서, 상대적으로 지방자치단체의 경우 다른 기관들에 비해 제도화 비율이 낮았다. 민간사업체 업종 중에서는 제조업에서, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 상대적으로 제도화 비율이 낮았다.

---

28) 2018년 성희롱 실태조사는 상시근로자 50인 이상 사업체를 대상으로 했던 2015년 조사와 달리 30인 이상 사업체로 조사대상을 확대하였기 때문에 2015년 조사결과와 그대로 비교하는 것은 주의를 요한다.

〈표 Ⅳ-40〉 직장 내 성희롱 관련 업무 현황

(단위: %)

표 구분	성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다	성희롱 고충을 상담할 수 있는 담당자가 지정되어 있다	성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회가 있다	상담과 사건처리를 위한 별도의 공간이 있다	성희롱 관련 업무를 위한 별도의 예산이 배정되어 있다	성희롱 사건 처리를 위한 자체 업무 매뉴얼이 있다	성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회에 외부전문가가 참여하도록 규정하고 있다
전 체	76.4	79.9	58.5	61.4	41.6	67.2	47.6
유형							
공공기관	95.4	97.1	95.7	83.4	61.2	89.9	80.5
민간사업체	73.0	76.8	51.9	57.5	38.1	63.2	41.8
공공기관 유형							
국가기관	89.9	92.1	84.7	81.2	43.1	85.8	73.4
지방자치단체	86.0	79.9	83.0	71.2	60.5	71.2	70.8
초/중/고	97.7	100.0	100.0	84.8	65.4	93.8	85.1
대학	97.5	100.0	97.5	88.5	75.7	78.0	60.5
민간사업체 업종							
제조업	68.1	72.9	43.9	51.7	30.2	61.9	33.1
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	71.1	70.7	52.4	50.8	38.2	62.7	51.2
개인서비스업	77.1	88.5	63.9	68.5	49.2	70.6	50.6
유통서비스업	79.3	83.3	64.4	68.0	51.1	70.2	52.4
사업서비스업	71.5	75.8	43.8	53.8	38.7	54.5	41.6
사회서비스업	78.1	76.8	58.7	61.8	36.1	65.5	39.2
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	69.8	74.3	47.2	54.8	34.7	59.8	39.9
100~299인	84.5	84.7	67.2	66.8	46.7	73.1	47.1
300~499인	89.6	87.0	74.9	71.4	64.8	83.2	59.0
500인 이상	81.5	94.0	75.0	62.9	63.1	83.4	47.3

주: 1) 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '그렇다' 응답을 기준으로 재구성함.

나. 직장내 성희롱 사건 실태와 대응

1) 성희롱 사건 현황

지난 3년간(2015.8-2018.7) 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 성희롱 사건이 있는지를 조사한 결과, '한건도 없었다'는 응답이 92.7%였다. 이는 10개 기관 중 9개 기관에서는 지난 3년간 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건이 한건도 없었다는 의미이고, 10개 기관 중 1개 기관에서만 있었다는 것을 의미한다. 소속 기관

유형별로 공공기관과 민간사업체간에 차이는 없었고 유사했다. 공공기관 유형별로는 지방자치단체와 대학에서 지난 3년간 성희롱 사건이 한건이라도 있었다는 응답률이 각각 20.6%, 31.8%로 상대적으로 높았다. 민간사업체 업종별로는 제조업 8.2%, 사업서비스업 8.8%로 나타났다. 민간사업체 종사자 규모별로는 규모가 작을수록 지난 3년간 성희롱 사건이 있었다는 응답률이 낮았다.

〈표 Ⅳ-41〉 지난 3년간 성희롱 사건 여부

(단위: %)

표 구분	한 건도 없음	1건 이상 발생하였다	계
전 체	92.7	7.3	100.0
유형			
공공기관	92.3	7.7	100.0
민간사업체	92.8	7.2	100.0
공공기관 유형			
국가기관	93.8	6.2	100.0
지방자치단체	79.4	20.6	100.0
초/중/고	94.9	5.1	100.0
대학	68.2	31.8	100.0
민간사업체 업종			
제조업	91.8	8.2	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	94.6	5.4	100.0
개인서비스업	93.4	6.6	100.0
유통서비스업	95.0	5.0	100.0
사업서비스업	91.2	8.8	100.0
사회서비스업	93.5	6.5	100.0
민간사업체 종사자 규모			
30~99인	93.6	6.4	100.0
100~299인	91.7	8.3	100.0
300~499인	90.2	9.8	100.0
500인 이상	75.3	24.7	100.0

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

지난 3년간(2015.8-2018.7) 담당부서에 접수되어 처리된 사건뿐 아니라 담당자가 발생 사실을 인지하고 있는 성희롱 사건이 있었다고 응답한 7.3%에 대해 살펴본 결과, 지난 3년간(2015.8-2018.7)의 성희롱 사건 수는 평균 1.9건이었다. 조사/심의건수는 평균 1.1건, 징계조치건수는 평균 0.6건, 그 외 조치건수는 평균 0.8건이었다.

소속 기관 유형별로는 보면 공공기관의 성희롱 사건 수는 평균 1.82건, 민간사업체는 1.92건이었다. 공공기관과 민간사업체의 조사/심의건수는 각각 평균 1.15건과 1.10건으로 유사했고, 공공기관의 징계조치건수는 0.73건, 민간사업체의 징계조치건수

는 0.58건이었다.

공공기관 유형별로는 대학의 경우 상대적으로 성희롱 사건수가 평균 4.53건으로 가장 많았고, 조사/심의건수(평균 2.80건), 징계조치건수(평균 1.51건) 모두 다른 기관들에 비해 상대적으로 많았다.

민간사업체 업종별로는 성희롱 사건 수의 경우 개인서비스업 평균 2.05건, 제조업 평균 2.04건, 사회서비스업 평균 2.01건으로 다른 업종 보다 많았다. 조사/ 심의건수는 사회서비스업 평균 1.49건, 사업서비스업 평균 1.26건 등으로, 징계조치건수는 개인서비스업 평균 0.86건, 사업서비스업 평균 0.80건으로 다른 업종 보다 많았다.

민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 이하와 500인 이상에서 성희롱 사건 수가 많았던 반면, 조사/심의건수와 징계조치건수는 민간사업체 종사자 규모가 커질수록 평균 건수가 높아지는 경향을 보였다.

〈표 Ⅳ-42〉 지난 3년간 성희롱 사건 현황

(단위: 건)

표 구분	전체 성희롱 발생 건수		조사 / 심의 건수		조치 건수 - 징계 조치		조치 건수 - 기타 조치	
	합계	평균	합계	평균	합계	평균	합계	평균
전 체	11,205	1.90	6,537	1.11	3,581	0.61	4,572	0.78
유형								
공공기관	1,717	1.82	1,082	1.15	690	0.73	659	0.70
민간사업체	9,488	1.92	5,455	1.10	2,891	0.58	3,913	0.79
공공기관 유형								
국가기관	150	1.00	23	0.15	84	0.56	11	0.08
지방자치단체	221	1.35	136	0.83	85	0.52	77	0.47
초/중/고	425	1.00	354	0.83	213	0.50	283	0.67
대학	922	4.53	569	2.80	307	1.51	287	1.41
민간사업체 업종								
제조업	3,621	2.04	1,713	0.96	760	0.43	1,592	0.90
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	754	1.93	443	1.13	261	0.67	201	0.51
개인서비스업	1,047	2.05	518	1.02	440	0.86	286	0.56
유통서비스업	483	1.25	231	0.59	58	0.15	201	0.52
사업서비스업	2,036	1.83	1,400	1.26	893	0.80	887	0.80
사회서비스업	1,546	2.01	1,149	1.49	479	0.62	745	0.97
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	6,606	1.92	3,621	1.05	1,793	0.52	2,616	0.76
100~299인	1,767	1.77	1,109	1.11	632	0.63	808	0.81
300~499인	295	1.85	145	0.91	151	0.95	146	0.92
500인 이상	820	2.33	580	1.65	315	0.89	344	0.98

주: 백분율은 187명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 성희롱 유형

지난 3년간(2015.8-2018.7)동안 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건이 있었다고 응답한 경우에 한해, 가장 최근에 일어난 사건을 최대 3건까지 작성하도록 하여, 성희롱 사건의 양상과 내용을 살펴보고자 했다. 작성된 전체 사례에서 차지하는 비중을 통해 살펴 보았고, 비율이 높을수록 전체 사례에서 차지하는 비중이 크다는 것을 의미한다.

먼저 13개 성희롱 유형 중에서 '외모에 대한 성적 비유나 평가'가 21.5%로 가장 큰 비중을 차지했다. 그 다음은 '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 15.4%, '음담패설 및 성적 농담' 14.9%, '포옹·손잡기·신체밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 13.9%, '사적인 만남을 강요하는 행위' 11.7%, '가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위' 8.6% 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우, '포옹·손잡기·신체밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위'가 22.7%를 차지하였다. 그 다음은 '음담패설 및 성적 농담' 22.2%, '외모에 대한 성적 비유나 평가' 15.7% 순이었다. 민간사업체의 경우 '외모에 대한 성적 비유나 평가'가 22.2%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 16.0%, '음담패설 및 성적 농담' 13.9% 순으로 나타났다.

공공기관 유형 안에서는 국가기관과 지방자치단체의 경우 '포옹·손잡기·신체밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위', 대학이나 초중고에서는 '음담패설 및 성적 농담'의 비중이 높았다.

민간사업체의 업종이나 종사자 규모에 따라 다소간의 상이함은 있으나 전반적으로 민간사업체 전체 응답 경향과 유사하여 '외모에 대한 성적 비유나 평가', '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위', '음담패설 및 성적 농담' 등의 비중이 높았다.

담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건을 통해 살펴본 성희롱 유형은 일반직원들의 피해 경험에서 나타났던 주된 성희롱 유형('외모에 대한 성적 비유나 평가', '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위', '음담패설 및 성적 농담' 등)과 크게 다르지 않았다.

〈표 Ⅳ-43〉 성희롱 내용 - 사건1+2+3(복수응답) 계속

(단위: %)

표 구분	외모에 대한 성적 비유나 평가	음담패설 및 성적 농담 (전화, 문자, SNS 포함)	성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	사적 만남을 강요하는 행위	성적 관계를 요구하는 행위	회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위
전 체	21.5	14.9	0.7	11.7	4.1	15.4
유형						
공공기관	15.7	22.2	3.9	10.9	0.2	10.7
민간사업체	22.2	13.9	0.2	11.8	4.6	16.0
공공기관 유형						
국가기관	10.6	32.0	-	-	-	-
지방자치단체	20.3	20.1	1.4	5.5	1.4	18.8
초/중/고	11.1	22.2	-	22.2	-	11.1
대학	20.3	20.6	10.3	3.6	-	9.6
민간사업체 업종						
제조업	26.0	15.2	-	7.9	4.1	12.7
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	34.2	2.4	-	27.9	2.0	14.2
개인서비스업	22.1	5.3	-	12.9	12.5	23.2
유통서비스업	13.7	30.0	-	10.9	8.7	15.7
사업서비스업	21.1	11.0	-	15.9	2.3	17.4
사회서비스업	15.0	20.1	1.4	6.3	4.3	16.8
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	23.8	12.9	-	12.8	5.0	16.5
100~299인	18.3	18.1	1.1	9.0	3.3	20.2
300~499인	20.2	17.4	-	18.0	-	-
500인 이상	20.2	10.0	-	8.5	5.8	6.5

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 454건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 내용은 복수응답 분석을 실시함.

〈표 Ⅳ-43〉 성희롱 내용 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	성적 요구를 전제 조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위
전 체	8.6	1.1	2.1	13.9	3.9	1.3	0.9
유형							
공공기관	7.4	0.9	1.3	22.7	3.1	0.6	0.3
민간사업체	8.8	1.1	2.2	12.8	4.0	1.4	1.0
공공기관 유형							
국가기관	7.4	7.4	-	40.0	2.5	-	-
지방자치단체	1.4	1.4	2.7	24.3	2.7	-	-
초/중/고	11.1	-	-	22.2	-	-	-
대학	5.9	-	2.5	17.8	6.8	1.7	0.9
민간사업체 업종							
제조업	9.9	-	-	20.2	4.1	-	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	11.9	1.0	-	5.1	1.4	-	-
개인서비스업	1.3	0.2	-	13.2	9.3	-	-
유통서비스업	2.9	-	6.6	11.5	-	-	-
사업서비스업	9.9	-	4.0	8.4	4.3	2.1	3.6
사회서비스업	9.8	6.1	4.3	8.6	2.7	4.5	-
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	7.8	1.1	2.5	12.8	3.6	1.1	-
100~299인	8.1	1.1	1.3	9.4	5.2	1.7	3.2
300~499인	18.7	-	-	16.0	9.7	-	-
500인 이상	14.9	2.1	2.6	20.4	2.3	2.7	4.1

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 내용은 복수응답 분석을 실시함.

3) 성희롱 행위자

가) 성희롱 행위자와 피해자와의 관계

성희롱 피해자와 성희롱 행위자와의 관계에서는, 피해자가 '행위자의 하급자'인 경우가 40.1%로 가장 높았고, '행위자의 상급자' 32.7%, '동급자' 18.2% 순이었다.

소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 '행위자의 하급자' 42.4%, '동급자' 33.6% 순이었고, 민간사업체의 경우 '행위자의 하급자' 39.8%, '행위자의 상급자' 34.8% 순이었다.

공공기관 유형별로는 국가기관의 경우 피해자가 '행위자의 하급자' 46.8%, '외부

인' 27.6% 순이었고, 지방자치단체의 경우 '행위자의 하급자' 45.8%, '행위자의 상급자' 41.2% 순이었다. 초중고의 경우는 '동급자' 66.7%, '행위자의 하급자' 33.3% 순이었고, 대학의 경우 '행위자의 하급자' 49.3%, '행위자의 상급자' 26.1% 순이었다.

민간사업체 업종별로는 제조업(49.2%), 개인서비스업(60.4%), 유통서비스업(49.4%) 등에서는 피해자가 '행위자의 하급자'인 비율이 높았는데, 건설/건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등의 경우 '행위자의 상급자' 76.5%로 높았고, 사회서비스업의 경우 '행위자의 하급자' 25.7%, '행위자의 상급자' 33.7%, 동급자 27.3%로 나타났다.

민간사업체 종사자 규모에서는 30-99인, 500인 이상에서는 '행위자의 하급자' 응답률이 각각 41.2%, 62.2%로 높았는데, 100-299인에서는 상대적으로 '행위자의 상급자'(51.1%), 300-499인에서는 '기관장/사업주/단체장'(32.6%)의 비중이 크게 나타났다.

〈표 Ⅳ-44〉 피해자와 성희롱 행위자와의 관계 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	행위자의 하급자	행위자의 상급자	동급자	외부인 (고객, 민원인, 거래처 직원 등)	기관장, 사업주, 단체장 등	기타
전 체	40.1	32.7	18.2	5.4	2.9	0.6
유형						
공공기관	42.4	17.4	33.6	4.6	0.4	1.6
민간사업체	39.8	34.8	16.2	5.5	3.3	0.4
공공기관 유형						
국가기관	46.8	12.8	12.8	27.6	-	-
지방자치단체	45.8	41.2	8.2	3.2	-	1.6
초/중/고	33.3	-	66.7	-	-	-
대학	49.3	26.1	17.7	1.4	1.4	4.2
민간사업체 업종						
제조업	49.2	29.2	17.9	3.8	-	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	11.0	76.5	4.7	-	7.8	-
개인서비스업	60.4	29.2	9.0	1.5	-	-
유통서비스업	49.4	41.2	2.4	7.0	-	-
사업서비스업	33.6	32.3	15.5	7.1	11.5	-
사회서비스업	25.7	33.7	27.3	10.9	-	2.6
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	41.2	31.6	20.3	4.0	2.9	-
100~299인	32.0	51.1	4.6	10.6	-	1.7
300~499인	5.5	38.5	16.4	7.0	32.6	-
500인 이상	62.2	21.3	8.2	4.9	2.0	1.4

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

나) 성희롱 행위자의 성별과 연령대

성희롱 행위자의 성별은, '남성'이 94.3%로 대다수를 차지하였다. 소속 기관 유형, 공공기관 유형, 민간사업체 종사자 규모에 상관없이 남성이 대다수를 차지했는데, 민간사업체 업종 중에서 사회서비스업의 경우 남성 비중이 81.2%로 다소 낮았다. 앞서 살펴봤던 성희롱 피해자와 행위자의 관계에서 피해자가 행위자의 상급자라는 응답 비중이 컸던 '건설/건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등', '유통서비스업', '사회서비스업'의 경우도 행위자의 남성 비중이 월등히 높은 것으로 나타나, 상급자인 남성에 의한 하급자 여성에 대한 성희롱 뿐 아니라 하급자인 남성이 상급자인 여성에 대한 성희롱도 발생하고 있음을 유추할 수 있다.

성희롱 행위자의 연령대는 '40대'가 48.9%로 가장 많은 비중을 차지했고, '50대' 이상 33.7%로, 40대 이상이 82.6%를 차지했다. 소속 기관 유형, 공공기관 유형, 민간사업체 업종과 종사자 규모에 상관없이 40대 이상의 비중이 대다수를 차지하였다.

〈표 Ⅳ-45〉 성희롱 행위자 성별 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	남성	여성
전 체	94.3	5.7
유형		
공공기관	96.5	3.5
민간사업체	94.0	6.0
공공기관 유형		
국가기관	100.0	0.0
지방자치단체	92.5	7.5
초/중/고	100.0	0.0
대학	93.1	6.9
민간사업체 업종		
제조업	100.0	0.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	96.2	3.8
개인서비스업	91.4	8.6
유통서비스업	98.3	1.7
사업서비스업	93.8	6.2
사회서비스업	81.2	18.8
민간사업체 종사자 규모		
30~99인	93.7	6.3
100~299인	94.9	5.1
300~499인	93.0	7.0
500인 이상	94.9	5.1

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 행위자 성별은 복수응답 분석을 실시함.

〈표 Ⅳ-46〉 성희롱 행위자 연령대 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	20대	30대	40대	50대 이상	모름/무응답
전 체	2.7	14.1	48.9	33.7	0.7
유형					
공공기관	7.6	2.3	40.6	49.4	-
민간사업체	2.0	15.7	50.0	31.5	0.8
공공기관 유형					
국가기관	2.6	7.7	46.1	43.6	-
지방자치단체	6.6	4.9	17.3	71.2	-
초/중/고	-	-	50.0	50.0	-
대학	19.3	1.4	40.8	38.5	-
민간사업체 업종					
제조업	3.8	18.7	58.9	18.5	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	-	7.7	29.1	63.2	-
개인서비스업	6.1	15.7	40.6	37.6	-
유통서비스업	-	35.7	47.8	2.5	14.1
사업서비스업	-	10.8	49.5	39.7	-
사회서비스업	-	12.7	47.2	40.1	-
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	2.0	16.1	53.0	29.0	-
100~299인	3.3	14.5	42.1	36.0	4.1
300~499인	-	18.0	26.9	55.2	-
500인 이상	-	13.9	53.3	32.8	-

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 행위자 연령대는 복수응답 분석을 실시함.

4) 성희롱 피해자

성희롱 피해자의 성별은 93.3%가 '여성'이었다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관은 99.1%가 '여성'이었고 민간사업체는 92.6%였다. 민간사업체 업종별로는 상대적으로 개인서비스업(84.7%), 유통서비스업(85.9%), 사업서비스업(89.3%), 사회서비스업(86.9%)에서 평균을 하회하였고, 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인과 500인 이상에서는 각각 93.7%, 95.3%로 나타났으나, 100-299인, 300-499인에서는 각각 89.7%, 78.9%로 상대적으로 여성 비중이 낮았다.

성희롱 피해자의 종사상 지위는 '정규직' 58.6%, '비정규직' 41.4%였다. 소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '정규직' 70%, '비정규직' 30%, 민간사업체의 경우 '정규직' 57.0%, '비정규직' 43.0%였다. 공공기관 유형에서는 상대적으로 대학의 경우 '비정규직' 비중이 71.4%로 '정규직'에 비해 월등히 높았고, 나머지는 정규직 비중이

높았다. 민간사업체 업종별로는 제조업과 사회서비스업에서 '정규직'이 60%를 상회하였고, 개인서비스업과 유통서비스업의 경우 '정규직'이 55-60%였는데, 사업서비스업의 경우 '정규직'이 39.9%으로 상대적으로 낮았다.

성희롱 피해자의 연령대는 '20대'가 47.1%를 차지해서 가장 많았고, '30대' 39.2%, '40대' 9.8%, '50대 이상' 3.7%로 30대 이하가 86.3%를 차지하였다. 소속기관 유형, 공공기관 유형, 민간사업체 업종과 종사자 규모 모두에서 30대 이하가 대다수를 차지하는 경향은 유사했다.

〈표 Ⅳ-47〉 성희롱 피해자 성별 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	남성	여성
전 체	6.7	93.3
유형		
공공기관	0.9	99.1
민간사업체	7.4	92.6
공공기관 유형		
국가기관	-	100.0
지방자치단체	-	100.0
초/중/고	-	100.0
대학	2.8	97.2
민간사업체 업종		
제조업	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	3.8	96.2
개인서비스업	15.3	84.7
유통서비스업	14.1	85.9
사업서비스업	10.7	89.3
사회서비스업	13.1	86.9
민간사업체 종사자 규모		
30~99인	6.3	93.7
100~299인	10.3	89.7
300~499인	21.1	78.9
500인 이상	4.7	95.3

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 피해자 성별은 복수응답 분석을 실시함.

〈표 Ⅳ-48〉 성희롱 피해자 종사상 지위 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	정규직	비정규직
전 체	58.6	41.4
유형		
공공기관	70.0	30.0
민간사업체	57.0	43.0
공공기관 유형		
국가기관	100.0	-
지방자치단체	91.9	8.1
초/중/고	83.3	16.7
대학	28.6	71.4
민간사업체 업종		
제조업	66.0	34.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	42.1	57.9
개인서비스업	58.4	41.6
유통서비스업	56.2	43.8
사업서비스업	39.9	60.1
사회서비스업	67.4	32.6
민간사업체 종사자 규모		
30~99인	58.8	41.2
100~299인	55.3	44.7
300~499인	45.5	54.5
500인 이상	50.9	49.1

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 피해자 종사상 지위는 복수응답 분석을 실시함.

〈표 Ⅳ-49〉 성희롱 피해자 연령대 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	20대	30대	40대	50대 이상	모름/무응답
전 체	47.1	39.2	9.8	3.7	0.1
유형					
공공기관	43.5	44.0	8.8	3.7	-
민간사업체	47.6	38.6	9.9	3.7	0.2
공공기관 유형					
국가기관	53.9	46.1	-	-	-
지방자치단체	36.8	42.7	4.9	15.6	-
초/중/고	16.7	66.7	16.7	-	-
대학	75.1	16.9	5.4	2.6	-
민간사업체 업종					
제조업	46.4	34.0	19.6	-	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	50.5	45.7	3.8	-	-
개인서비스업	47.5	40.5	12.0	-	-
유통서비스업	50.6	48.6	-	-	0.8
사업서비스업	55.6	33.9	3.5	7.1	-
사회서비스업	37.1	47.0	3.2	12.1	0.7

표 구분	20대	30대	40대	50대 이상	모름/무응답
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	43.7	41.6	11.0	3.6	-
100~299인	58.0	30.2	6.6	5.1	-
300~499인	48.9	33.9	10.2	7.0	-
500인 이상	55.4	34.6	8.0	-	2.0

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 피해자 연령대는 복수응답 분석을 실시함.

5) 성희롱 발생 장소

성희롱이 발생한 장소는 '사무실내' 35.8%, '회식장소' 31.9%, '야유회나 워크숍 등' 11.9% 순이었다. 소속 기관 유형별로 보면, 공공기관의 경우 '사무실내' 45.8%, '회식장소' 16.0%, '회식 후 귀가 도중' 13.7%, '야유회나 워크숍 등' 7.6% 순이었는데, 민간사업체의 경우 '사무실내' 34.4%, '회식장소' 34.0%, '야유회나 워크숍 등' 12.5% 순이었다. 상대적으로 민간사업체의 경우 공공기관 보다 회식장소에서의 발생이 더 많았다.

공공기관 유형에서는 국가기관의 경우 '회식 후 귀가 도중' 30.2%, '야유회, 워크숍 등' 27.6% 순이었고, 지방자치단체의 경우 '회식장소' 30.4%, '사무실내' 27.0% 순으로, 초중고는 '사무실 내'가 83.3%로 대다수를 차지하였고, 대학은 '사무실내' 28.0%, '회식장소' 25.5%. '야유회, 워크숍 등' 10.9% 순이었다.

〈표 Ⅳ-50〉 성희롱 발생장소 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	사무실 내	회식장소	야유회, 워크숍 등	출장, 외부미팅 등	회식 후 귀가 도중	기타	모름/무응답
전 체	35.8	31.9	11.9	3.7	9.2	5.3	2.3
유형							
공공기관	45.8	16.0	7.6	2.3	13.7	14.5	-
민간사업체	34.4	34.0	12.5	3.8	8.6	4.1	2.6
공공기관 유형							
국가기관	7.6	19.1	27.6	-	30.2	15.4	-
지방자치단체	27.0	30.4	3.2	8.0	17.3	14.1	-
초/중/고	83.3	-	-	-	16.7	-	-
대학	28.0	25.5	10.9	2.8	1.2	31.6	-
민간사업체 업종							
제조업	33.1	36.6	7.6	3.8	12.9	6.0	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	41.2	26.5	18.0	1.7	12.6	-	-
개인서비스업	32.5	50.2	4.2	9.4	3.0	0.4	0.3
유통서비스업	20.8	39.9	25.3	7.0	7.0	-	-
사업서비스업	37.7	35.0	15.5	2.3	5.0	3.3	1.3
사회서비스업	35.6	18.7	17.1	2.6	6.6	6.4	13.1

표 구분	사무실 내	회식장소	야유회, 워크숍 등	출장, 외부미팅 등	회식 후 귀가 도중	기타	모름/무응답
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	35.9	33.1	12.7	3.2	8.7	3.1	3.3
100~299인	28.8	37.6	10.9	3.8	11.0	8.0	-
300~499인	19.6	29.7	39.9	10.9	-	-	-
500인 이상	41.7	34.9	2.5	6.5	5.4	4.9	4.3

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 발생장소는 복수응답 분석을 실시함.

6) 성희롱 발생 이후 조치[29)]

가) 성희롱 피해자에 대한 조치결과

성희롱 피해자에 대한 조치와 관련해서, '특별한 조치가 없었다'는 비율이 26.9%였다. 구체적인 조치결과(복수응답)로는 '당사자간 합의' 27.8%, '성희롱 행위자와 피해자의 물리적 공간 분리' 24.7%, '2차 피해 방지' 15.4% 순이었고, '의료적, 법률적 지원'은 3.9%로 상대적으로 적었다.

소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 피해자에 대한 '특별한 조치가 없었다'는 17.2%였고, 구체적인 조치결과로는 '물리적 공간 분리'(31.5%) 비중이 가장 높았고 민간사업체의 경우 피해자에 대한 '특별한 조치가 없었다'는 28.5%였고 구체적인 조치결과로는 '당사자간 합의'(29.6%) 비중이 가장 높았다.

민간사업체 종사자 규모에서 보면 30-99인 이하에서 '특별한 조치 없음' 비중이 33.7%로 가장 높았다.

---

29) 피해자에 대한 조치결과와 행위자에 대한 조치결과는 복수응답 문항이므로 각각 조치건수가 상이하여, 각각의 조치건수 대비 개별 조치내용이 비중을 살펴보았기 때문에 당사자간 합의에 대한 비율이 피해자와 행위자에서 상이하게 나타나고 있다.

〈표 Ⅳ-51〉 성희롱 피해자에 대한 조치결과 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	특별한 조치 없음	당사자 간 합의 (개인적 사과, 공개적 사과, 재발방지 교육 참여 요구, 단순경고 등)	성희롱 행위자와 피해자의 물리적 공간 분리	2차 피해 방지 (신상보호 및 불이익 금지 약속)	의료적, 법률적 지원	기타	모름/ 무응답
전 체	26.9	27.8	24.7	15.4	3.9	1.3	0.0
유형							
공공기관	17.2	17.0	31.5	17.4	15.0	1.8	-
민간사업체	28.5	29.6	23.5	15.1	2.0	1.2	0.0
공공기관 유형							
국가기관	22.9	11.8	32.7	31.0	1.6	-	-
지방자치단체	31.8	12.1	46.5	5.4	1.4	2.7	-
초/중/고	10.0	20.0	30.0	10.0	30.0	-	-
대학	17.6	17.5	26.0	26.8	7.4	4.7	-
민간사업체 업종							
제조업	40.7	26.5	18.1	10.1	3.2	1.3	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	28.8	32.3	20.9	10.5	7.5	-	-
개인서비스업	20.1	34.7	36.7	7.9	-	0.3	0.3
유통서비스업	39.8	15.9	33.9	9.7	-	0.7	-
사업서비스업	18.2	28.6	31.1	19.2	-	3.0	-
사회서비스업	19.4	36.3	17.2	25.7	1.3	-	-
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	33.7	28.5	20.0	15.2	1.7	0.9	-
100~299인	16.5	39.6	24.4	14.2	3.0	2.2	-
300~499인	32.4	11.3	46.4	9.8	-	-	-
500인 이상	14.1	22.2	41.0	17.9	3.6	0.8	0.4

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 417건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 피해자에 대한 조치결과는 복수응답 분석을 실시함

나) 성희롱 행위자에 대한 조치결과

성희롱 행위자에 대한 조치에서 '특별한 조치가 없었다'는 응답이 19.6%였고,구체적인 조치사항(복수응답)으로는 '당사자간 합의' 32.2%, '경징계' 12.3%, '중징계' 10.5% 순이었다.

소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 '행위자에게 특별한 조치가 없음'은 17.5%였고 구체적인 조치결과로는 '당사자간 합의' 18.2%, '배치전환 등 인사처분' 18.9%, '경징계' 20.1%, 순이었다. 민간사업체의 경우 '행위자에게 특별한 조치가 없음'은 19.9%였고, 구체적인 조치결과로는 '당사자간 합의' 34.2%, '경징계' 11.2% 순이었다.

민간사업체 종사자 규모에 따르면, 30-99인의 경우 '행위자에게 특별한 조치가 없음'은 22.0%였고 구체적인 조치결과로는 '당사자간 합의' 32.7%, '재발방지교육' 15.7%, '경징계' 10.9%, 순이었고, 500인 이상의 경우 '배치 전환 등 인사처분' 31.6%, '당사자간 합의' 19.4%, '재발방지교육' 16.4% 순이었다.

〈표 Ⅳ-52〉 성희롱 행위자에 대한 조치결과 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	특별한 조치 없음	당사자 간 합의 (개인적 사과, 공개적 사과, 재발방지 교육 참여 요구, 단순경고 등)	경징계 (견책, 감봉 등)	중징계 (정직, 강등, 해임, 파면 등)	경찰 등에 고소고발 및 수사의뢰	배치 전환 등 인사처분	재발방지 교육
전 체	19.6	32.2	12.3	10.5	1.2	10.4	13.8
유형							
공공기관	17.5	18.2	20.1	9.2	5.3	18.9	10.8
민간사업체	19.9	34.2	11.2	10.7	0.6	9.2	14.3
공공기관 유형							
국가기관	28.2	12.5	30.2	12.1	-	10.5	6.5
지방자치단체	29.2	10.3	20.5	10.0	-	24.7	5.3
초/중/고	10.0	20.0	20.0	-	10.0	30.0	10.0
대학	18.1	22.3	15.8	21.6	3.2	2.1	16.9
민간사업체 업종							
제조업	34.5	33.7	11.9	12.7	-	3.3	3.9
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	24.9	34.8	4.2	16.1	-	7.0	12.9
개인서비스업	1.7	54.2	16.5	22.7	-	2.9	1.9
유통서비스업	41.7	26.4	3.9	5.8	-	9.2	13.0
사업서비스업	10.1	32.0	13.3	7.6	2.2	18.6	16.2
사회서비스업	11.1	31.0	9.6	5.9	-	9.4	32.9
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	22.0	32.7	10.9	9.5	0.8	8.3	15.7
100~299인	15.5	53.0	13.1	13.0	-	1.9	3.5
300~499인	26.6	12.6	7.9	21.6	-	-	31.2
500인 이상	8.9	19.4	10.8	12.9	-	31.6	16.4

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 427건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 행위자에 대한 조치결과는 복수응답 분석을 실시함.

다) 성희롱 피해자와 행위자의 재직 현황

성희롱 행위자와 피해자 재직 현황을 보면, '행위자만 재직하고 피해자는 퇴사한 경우' 15.5%였고, '피해자만 재직하고 행위자가 퇴사한 경우' 19.5%, '둘 다 계속 재직하는 경우'가 62.7%로 가장 많았다. 아직도 행위자는 재직하고 피해자만 퇴사한

경우가 15.5%에 이르고 있어서 이에 대한 개선이 필요함을 시사한다.

소속 기관 유형별로 보면 공공기관에서는 '행위자만 재직하고 피해자는 퇴사한 경우' 8.8% '피해자만 재직하고 행위자가 퇴사한 경우' 21.3% '둘 다 계속 재직하는 경우' 69.9%였는데, 민간사업체에서는 '행위자만 재직하고 피해자는 퇴사한 경우' 16.4% '피해자만 재직하고 행위자가 퇴사한 경우' 19.3% '둘 다 계속 재직하는 경우' 61.7%였다. 민간사업체에서 피해자만 퇴사하는 비율이 높아서 이에 대한 개선이 필요하다.

민간사업체 종사자 규모별로 보면, 종사자 규모가 작을수록 '행위자만 재직하고 피해자는 퇴사한 경우'의 비율이 높아지는 경향을 보이고 있다. 30-99인 18.5%, 100-299인 12.3%, 300-499인 5.4%였고, 500인 이상에서는 12.5%였다.

〈표 Ⅳ-53〉 성희롱 사건 조치결과 성희롱 행위자와 피해자의 재직상태 변화 - 사건1+2+3(복수응답)

(단위: %)

표 구분	둘 다 재직하고 있다	피해자만 재직하고 있고, 행위자는 퇴사하였다	행위자만 재직하고 있고, 피해자는 퇴사하였다	모름/무응답
전 체	62.7	19.5	15.5	2.3
유형				
공공기관	69.9	21.3	8.8	-
민간사업체	61.7	19.3	16.4	2.6
공공기관 유형				
국가기관	67.2	32.8	-	-
지방자치단체	71.3	13.0	15.7	-
초/중/고	83.3	16.7	-	-
대학	54.2	26.9	18.9	-
민간사업체 업종				
제조업	60.3	19.4	17.2	3.1
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	88.8	2.5	8.6	-
개인서비스업	47.8	28.4	23.6	0.3
유통서비스업	78.8	7.0	14.2	-
사업서비스업	57.0	20.7	17.4	4.9
사회서비스업	62.3	22.8	12.9	1.9
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	59.8	20.6	18.5	1.1
100~299인	62.3	18.0	12.3	7.4
300~499인	78.4	5.4	5.4	10.9
500인 이상	69.6	17.6	12.5	0.3

주: 1) 백분율은 187명(응답인원)의 319건(응답건수)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 성희롱 사건 조치결과 성희롱 행위자와 피해자의 재직상태 변화는 복수응답 분석을 실시함.

7) 성희롱 피해자의 2차 피해 목격 경험

업무담당자로서 지난 3년간(2015.8-2018.7) 성희롱 피해자의 2차 피해를 경험하는 것을 전해 듣거나 목격한 적이 있는지를 조사하였다. 그 결과, '주변에서 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우'를 전해 듣거나 목격했다는 비율이 32.1%로 가장 많았다. 그 다음은 '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우' 22.1%, '피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요한 경우' 19.5%, '비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개된 경우' 9.7% 순이었다.

소속 기관 유형별로 보면 민간사업체의 경우 상대적으로 '주변에서 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우'(35.0%), '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우'(24.9%), '피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요한 경우'(22.0%) 등의 목격 혹은 전해들은 경험 비율이 공공기관에 비해 월등히 높았다. 공공기관의 경우는 상대적으로 '비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개된 경우'를 전해 듣거나 목격한 비율이 11.3%로 높았다.

민간사업체 종사자 규모별로 보면 상대적으로 30-99인의 경우에서 '주변에서 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우'(41.0%), '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우'(29.3%), '피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요한 경우'(29.4%) 등의 목격 혹은 전해들은 경험 비율이 다른 규모에 비해 높았다.

〈표 Ⅳ-54〉 성희롱 피해자의 2차 피해 목격 경험 - 계속

(단위: %)

표 구분	주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우	부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우	기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행한 경우	비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개된 경우
전 체	32.1	22.1	6.3	9.7
유형				
공공기관	16.5	7.6	4.5	11.3
민간사업체	35.0	24.9	6.6	9.4
공공기관 유형				
국가기관	-	-	-	-
지방자치단체	22.0	19.9	19.9	4.0
초/중/고	16.7	-	-	16.7
대학	23.7	19.2	4.9	14.3

표 구분	주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우	부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우	기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행한 경우	비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개된 경우
민간사업체 업종				
제조업	26.0	26.0	6.5	13.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	22.0	40.0	12.4	40.0
개인서비스업	51.0	21.9	14.4	14.4
유통서비스업	15.0	14.0	1.0	1.0
사업서비스업	36.3	28.6	-	-
사회서비스업	60.3	17.0	11.4	-
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	41.0	29.3	9.5	13.4
100~299인	19.9	13.2	-	-
300~499인	42.2	30.4	-	-
500인 이상	16.6	12.8	1.1	1.1

주: 백분율은 187명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-54〉 성희롱 피해자의 2차 피해 목격 경험

(단위: %)

표 구분	피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요한 경우	피해자/조력자를 문제유발자로 낙인찍은 경우	피해자/조력자에게 과도한 업무를 주거나 배제하거나 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭힌 경우	다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 피해자를 거론하는 경우	피해자에게 퇴사를 유도, 강요한 경우
전 체	19.5	7.4	4.4	8.5	4.1
유형					
공공기관	5.9	7.2	6.5	5.0	0.5
민간사업체	22.0	7.5	3.9	9.2	4.8
공공기관 유형					
국가기관	8.3	-	-	-	-
지방자치단체	17.8	17.8	25.2	19.9	-
초/중/고	-	-	-	-	-
대학	6.7	18.9	9.8	7.0	2.4
민간사업체 업종					
제조업	26.0	2.6	2.6	9.1	6.5
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	20.0	32.4	20.0	32.4	-
개인서비스업	20.8	14.4	-	-	14.4
유통서비스업	1.0	1.0	-	-	1.0
사업서비스업	23.1	10.8	6.3	4.0	4.0
사회서비스업	24.0	-	-	15.7	-
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	29.4	9.3	2.3	9.8	5.5
100~299인	3.3	4.7	9.1	11.9	4.4
300~499인	13.0	-	-	-	-
500인 이상	7.5	1.1	7.4	-	1.1

주: 백분율은 187명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함

다. 성희롱 예방교육 운영 현황

1) 성희롱 예방교육 실시 여부 및 실시 횟수, 미실시 이유

지난 한해(2017.1.1.-2017.12.31.) 동안 성희롱 예방교육을 실시했는지 질문한 결과, 95.4%가 1건 이상 실시했다고 응답하였다. 소속 기관 유형별로 1건 이상 실시했다는 응답비율을 중심으로 보면, 공공기관은 99.7%, 민간사업체는 94.6%로 공공기관의 성희롱 예방교육 실시율이 거의 100%에 가까웠다.

민간사업체 업종별로 보면 대부분이 1건 이상 실시했다는 비율이 90%를 상회하였고, 민간사업체 종사자 규모별로는 모두 90%를 상회하였지만 상대적으로 규모가 작을수록 1건 이상 실시했다는 비율이 다소 낮았다.

1건 이상 실시했다고 응답한 경우 평균 실시 횟수를 살펴본 결과, 전체 평균은 1.6건으로 1회 62.3%, 2회 28.6%, 3회 이상 9.1%였다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관은 1회 39.0%, 2회 38.3%, 3회 이상 22.7%로 고른 분포를 보이는 반면, 민간사업체는 1회 66.7%, 2회 26.7%, 3회 이상 6.6%로 1회 실시하는 비율이 월등히 높았다. 민간사업체 종사자 규모별로도 종사자 규모가 작을수록 1회 실시하는 비율이 높았는데, 30-99인 67.7%, 100-299인 65.8%, 300-499인 62.3%, 500인 이상 43.5%으로 나타났다. 500인 이상의 경우 3회 이상이 27.2%였는데, 이는 종사자 인원수가 많기 때문으로 보인다.

한편, 지난해에 성희롱 예방교육을 실시한 적이 없다고 응답한 경우, 실시하지 않은 이유를 조사한 결과, ‘교육할 시간이 부족해서’ 30.7%, ‘교육 참석률이 저조해서’ 21.9%, ‘기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시 자체에 비협조적이어서’ 21.1%, ‘교육의 필요성을 느끼지 못해서’ 14.1% 순으로 나타났다.

소속기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 ‘기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시 자체에 비협조적이어서’와 ‘교육의 필요성을 느끼지 못해서’가 각각 39.7%로 높았고, 민간사업체의 경우 ‘교육할 시간이 부족해서’ 31.0%, ‘교육참석률이 저조해서’ 22.2%, ‘기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시 자체에 비협조적이어서’ 20.9% 순이었다.

〈표 Ⅳ-55〉 연간 성희롱 예방교육 실시 여부

(단위: %)

표 구분	실시한 적이 없다	1건 이상 실시하였다	모름/무응답	계
전 체	4.5	95.4	0.1	100.0
유형				
공공기관	0.3	99.7	-	100.0
민간사업체	5.3	94.6	0.1	100.0
공공기관 유형				
국가기관	-	100.0	-	100.0
지방자치단체	0.4	99.6	-	100.0
초/중/고	-	100.0	-	100.0
대학	5.8	94.2	-	100.0
민간사업체 업종				
제조업	5.8	94.2	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	6.4	93.6	-	100.0
개인서비스업	4.8	95.2	-	100.0
유통서비스업	6.7	92.5	0.8	100.0
사업서비스업	1.8	98.2	-	100.0
사회서비스업	6.7	93.3	-	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	6.3	93.6	0.1	100.0
100~299인	2.0	98.0	-	100.0
300~499인	1.1	98.9	-	100.0
500인 이상	0.5	99.5	-	100.0

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-56〉 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수

(단위: %, 회)

표 구분	1회	2회	3회 이상	계	평균
전 체	62.3	28.6	9.1	100.0	1.60
유형					
공공기관	39.0	38.3	22.7	100.0	2.02
민간사업체	66.7	26.7	6.6	100.0	1.52
공공기관 유형					
국가기관	33.4	47.6	18.9	100.0	2.06
지방자치단체	39.8	37.1	23.0	100.0	2.38
초/중/고	41.4	36.3	22.2	100.0	1.89
대학	26.4	30.1	43.4	100.0	3.18
민간사업체 업종					
제조업	74.6	22.8	2.6	100.0	1.35
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	56.9	32.7	10.4	100.0	1.69
개인서비스업	61.2	32.6	6.2	100.0	1.49
유통서비스업	67.6	24.7	7.7	100.0	1.56
사업서비스업	67.3	24.4	8.3	100.0	1.58
사회서비스업	60.4	30.3	9.2	100.0	1.63

표 구분	1회	2회	3회 이상	계	평균
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	67.7	26.3	6.1	100.0	1.51
100~299인	65.8	28.2	6.0	100.0	1.47
300~499인	62.3	28.0	9.7	100.0	1.60
500인 이상	43.5	29.3	27.2	100.0	2.21

주: 백분율은 1,539명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-57〉 성희롱 예방교육 미실시 이유

(단위: %)

표 구분	예산이 부족해서	교육 참석률이 저조해서	기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시자체에 비협조적이어서	교육을 실시할 시간이 부족해서	교육의 필요성을 느끼지 못해서	기타	모름/무응답	계
전 체	7.3	21.9	21.1	30.7	14.1	2.4	2.4	100.0
유형								
공공기관	-	-	39.7	12.3	39.7	-	8.4	100.0
민간사업체	7.4	22.2	20.9	31.0	13.8	2.4	2.3	100.0
공공기관 유형								
국가기관	-	-	-	-	-	-	-	-
지방자치단체	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0
초/중/고	-	-	-	-	-	-	-	-
대학	-	-	43.3	13.4	43.3	-	-	100.0
민간사업체 업종								
제조업	-	22.3	22.3	46.2	9.2	-	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	-	37.8	18.9	-	22.6	18.9	1.7	100.0
개인서비스업	-	19.8	39.7	40.5	-	-	-	100.0
유통서비스업	14.5	18.1	-	34.8	18.1	-	14.5	100.0
사업서비스업	-	79.3	20.7	-	-	-	-	100.0
사회서비스업	24.2	-	25.1	27.1	23.6	-	-	100.0
민간사업체 종사자 규모								
30~99인	8.0	21.5	19.7	32.5	13.4	2.6	2.3	100.0
100~299인	-	33.9	39.8	11.8	14.4	-	-	100.0
300~499인	-	-	-	-	100.0	-	-	100.0
500인 이상	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0

주: 백분율은 49명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 금융사 및 보험사 등 외부업체로부터의 무료강좌 안내 경험

지난 한해(2017.1.1.-12.31)동안 금융사 또는 보험사 등 외부업체로부터 성희롱 예방교육 무료 강좌에 대한 안내(홍보)를 받은 경험이 있는지 조사한 결과, '있다'는 비율이 51.2%, '없다'는 비율이 48.6%, '모름/무응답' 0.2%였다.

'있다'는 비율을 중심으로 소속 기관 유형별로 보면, 공공기관은 29.8%였는데, 민간사업체는 55.0%였다. 민간사업체 종사자 규모별로 보면, 30인 이상 500인 미만에서는 사업체 종사인원 규모가 증가할수록 무료강좌 안내 경험이 있다는 비율이 높아졌다. 500인 이상에서는 38.3%만이 있다고 응답했다.

〈표 Ⅳ-58〉 (금융사, 보험사 등의)성희롱 예방교육 무료강좌 여부

(단위: %)

표 구분	있다	없다	모름/무응답	계
전 체	51.2	48.6	0.2	100.0
유형				
공공기관	29.8	70.2	-	100.0
민간사업체	55.0	44.8	0.2	100.0
공공기관 유형				
국가기관	30.4	69.6	-	100.0
지방자치단체	24.3	75.7	-	100.0
초/중/고	30.4	69.6	-	100.0
대학	26.8	73.2	-	100.0
민간사업체 업종				
제조업	59.3	40.7	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	58.5	41.5	-	100.0
개인서비스업	50.4	48.7	0.9	100.0
유통서비스업	55.3	43.9	0.8	100.0
사업서비스업	46.9	53.1	-	100.0
사회서비스업	56.5	43.5	-	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	54.4	45.3	0.2	100.0
100~299인	58.6	41.4	-	100.0
300~499인	61.3	38.7	-	100.0
500인 이상	39.3	60.7	-	100.0

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3) 성희롱 예방교육 진행방식 및 교육방법

지난 1년간(2017.1.1-2017.12.31) 실시되었던 성희롱 예방교육의 주된 진행방식을 조사한 결과, '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 응답이 83.6%로 대다수를 차지하였다. 그 다음으로는 '교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험상품 등의 홍보와 함께 진행함' 6.7%, '교육시간을 따로 정하지 않고 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함' 4.9%, '교육시간을 따로 지정하지 않고 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함' 4.3% 순이었다.

소속 기관 유형별로 보면, 공공기관의 경우 '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 비율이 89.3%였다. 한편 '교육시간을 따로 지정하지 않고 자료를 배포하여 개인적으로 보게 한다'는 비율이 7.4%였고, 특히 초중고의 경우 10.4%에 이르렀다. 대다수가 교육시간을 따로 지정해서 예방교육만 운영하고 있었으나, 금융상품 소개와 함께 진행하거나 교육시간을 따로 정해서 운영하지 않는 경우도 여전히 존재하여 이에 대한 점검 및 제도 개선이 필요해 보인다. 민간사업체의 경우 '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 82.6%였고, '교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험상품 등의 홍보와 함께 진행함' 7.8%, '교육시간을 따로 정하지 않고 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함' 5.3%, '교육시간을 따로 지정하지 않고 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함' 3.7% 순이었다.

민간사업체 종사자 규모가 30-99인의 경우 '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 비율이 81.1%여서 상대적으로 낮았고, 종사자 규모가 작을수록 '교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험상품 등의 홍보와 함께 진행함'의 비율이 높아지는 경향을 보였다.

〈표 Ⅳ-59〉 성희롱 예방교육 진행 방식

(단위: %)

표 구분	교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행함	교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험상품 등의 홍보와 함께 진행함	교육시간을 따로 지정하지 않고, 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함	교육시간을 따로 지정하지 않고, 자료를 배포하여 개인적으로 보게함	모름/무응답	계
전 체	83.6	6.7	4.9	4.3	0.5	100.0
유형						
공공기관	89.3	0.7	2.7	7.4	-	100.0
민간사업체	82.6	7.8	5.3	3.7	0.6	100.0
공공기관 유형						
국가기관	95.2	3.4	0.5	0.8	-	100.0
지방자치단체	93.1	-	6.5	0.4	-	100.0
초/중/고	86.5	-	3.1	10.4	-	100.0
대학	99.2	-	0.8	-	-	100.0
민간사업체 업종						
제조업	79.5	8.4	7.1	4.3	0.8	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	80.8	9.3	3.9	3.3	2.6	100.0
개인서비스업	84.2	5.5	8.8	1.5	-	100.0
유통서비스업	87.0	4.3	3.0	4.6	1.1	100.0
사업서비스업	85.3	5.9	4.7	4.2	-	100.0
사회서비스업	82.5	11.7	2.5	3.3	-	100.0
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	81.1	8.6	5.8	3.8	0.7	100.0
100~299인	87.5	5.8	3.3	2.9	0.4	100.0
300~499인	86.9	3.9	4.9	4.3	-	100.0
500인 이상	90.4	0.3	2.3	6.9	-	100.0

주: 백분율은 1,539명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

교육시간을 따로 지정해서 성희롱 예방교육을 진행한 경우 어떠한 교육방법을 활용하고 있는지(복수응답) 조사한 결과, '집합교육'이 76.4%로 대다수를 차지하였다. 그 다음은 개인별 온라인 교육 22.6%, 강의가 아닌 비디오시청 등의 시청각 교육 9.2%, 세미나 혹은 워크숍 8.5% 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '집합교육'(95.3%) 비율이 월등히 높았다. 민간사업체의 경우 '집합교육'(72.5%) 비율이 높았지만 공공기관에 비해 상대적으로 '개인별 온라인 교육'(23.1%) 비율도 높았다. 민간사업체 종사자 규모에서는 특히 500인 이상 사업체에서 '개인별 온라인 교육'(39.1%) 비율이 높았다.

〈표 Ⅳ-60〉 교육시간을 따로 지정한 경우 성희롱 예방교육 방법(복수응답)

(단위: %)

표 구분	집합교육	세미나 혹은 워크숍 교육	개인별 온라인 교육 (e-learning 교육)	강의가 아닌 비디오 시청 등의 시청각 교육	기타	모름/무응답
전 체	76.4	8.5	22.6	9.2	0.5	0.5
유형						
공공기관	95.3	4.1	19.9	6.8	-	-
민간사업체	72.5	9.4	23.1	9.7	0.6	0.6
공공기관 유형						
국가기관	97.7	3.2	28.2	15.0	-	-
지방자치단체	92.1	10.9	12.5	3.2	-	-
초/중/고	94.8	2.6	17.9	3.9	-	-
대학	96.5	17.3	22.1	15.0	-	-
민간사업체 업종						
제조업	71.8	6.9	17.9	10.5	0.7	0.7
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	78.8	5.8	16.8	7.8	0.8	1.6
개인서비스업	67.8	11.9	26.8	11.5	2.4	-
유통서비스업	65.8	19.2	23.7	11.2	-	1.8
사업서비스업	73.5	10.5	25.7	8.4	-	-
사회서비스업	76.7	6.3	30.2	8.6	-	-
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	72.2	9.2	22.3	9.9	0.6	0.7
100~299인	75.1	9.7	23.5	8.6	0.3	0.3
300~499인	64.5	15.5	29.5	9.2	-	-
500인 이상	71.4	8.7	39.1	12.1	0.8	-

주: 1) 백분율은 1,346명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 교육시간을 따로 지정한 경우 성희롱 예방교육 방법은 복수응답 분석을 실시함.

4) 기관장 참석률 및 직원 참여율

가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 기관장(사업주)이 참석했는지를 조사한 결과, 74.5%가 참석했다고 응답하였다. 의무교육임에도 불구하고 여전히 10개 기관(사업체) 중 2개에서는 기관장(사업주)가 예방교육에 참석하고 있지 않은 것으로 나타났다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 기관장의 교육 참여율이 96.4%인데 반해, 민간사업체의 경우 70.5%였고, 민간사업체의 종사자 규모가 클수록 기관장의 교육참여율이 낮았다(30-99인 71.4%, 500인이상 59.2%). 이에 대한 점검 및 참석 독려가 필요해 보인다.

〈표 Ⅳ-61〉 기관장의 성희롱 예방교육 참석 여부

(단위: %)

표 구분	참석하였다	참석하지 않았다	모름/무응답	계
전 체	74.5	24.4	1.1	100.0
유형				
공공기관	96.4	3.6	-	100.0
민간사업체	70.5	28.2	1.3	100.0
공공기관 유형				
국가기관	93.5	6.5	-	100.0
지방자치단체	93.3	6.7	-	100.0
초/중/고	98.1	1.9	-	100.0
대학	89.9	10.1	-	100.0
민간사업체 업종				
제조업	70.1	29.0	0.9	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	68.3	26.3	5.4	100.0
개인서비스업	68.0	32.0	-	100.0
유통서비스업	74.7	22.6	2.7	100.0
사업서비스업	67.1	32.7	0.1	100.0
사회서비스업	75.4	23.5	1.1	100.0
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	71.4	27.1	1.5	100.0
100~299인	68.5	30.5	1.0	100.0
300~499인	65.3	33.7	1.0	100.0
500인 이상	59.2	39.8	1.0	100.0

주: 백분율은 1,481명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

지난 한해(2017.1.1.-2017.12.31.)동안 진행된 성희롱 예방교육의 직원 참여율은 평균 89.6%였다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관은 91.7%, 민간사업체는 89.2%이었다. 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 참여율이 높았다(30-99인 89.2%, 500인 이상 87.9%).

〈표 Ⅳ-62〉 성희롱 예방교육 직원 참여율

(단위: %)

표 구분	50% 미만	50~70% 미만	70~90% 미만	90% 이상	모름/무응답	계	평균
전 체	1.1	5.2	24.1	69.0	0.6	100.0	89.6
유형							
공공기관	1.0	3.9	21.7	73.5	-	100.0	91.7
민간사업체	1.2	5.5	24.6	68.1	0.7	100.0	89.2
공공기관 유형							
국가기관	0.2	9.7	33.7	56.5	-	100.0	86.7
지방자치단체	9.3	10.8	19.2	60.7	-	100.0	82.5
초/중/고	-	0.8	16.1	83.1	-	100.0	95.0
대학	6.6	13.4	55.7	24.3	-	100.0	76.7

표 구분	50% 미만	50~70% 미만	70~90% 미만	90% 이상	모름/무응답	계	평균
민간사업체 업종							
제조업	0.3	6.0	20.8	72.1	0.8	100.0	90.5
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	6.3	4.9	24.5	61.6	2.6	100.0	85.4
개인서비스업	-	6.5	19.5	74.1	-	100.0	91.2
유통서비스업	0.5	4.9	24.9	68.7	1.1	100.0	89.3
사업서비스업	0.6	4.2	26.9	68.2	0.1	100.0	89.5
사회서비스업	1.6	5.9	32.3	60.3	-	100.0	87.3
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	1.2	5.2	24.7	68.2	0.7	100.0	89.2
100~299인	1.1	6.2	22.4	69.9	0.4	100.0	89.6
300~499인	2.3	7.4	27.6	62.8	-	100.0	86.8
500인 이상	-	6.6	37.1	55.3	0.9	100.0	87.9

주: 백분율은 1,539명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

라. 성희롱 업무 수행상 어려움

1) 성희롱 업무 담당자로서의 어려움

성희롱 업무 담당자로서 겪을 수 있는 어려움 문항 7개에 대해 조사하였는데, 가장 어려움이 큰 것으로 조사된 내용은 응답자 중 45.9%가 응답한 '다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족'이었다. 그 다음은 '민감한 업무에 대한 부담감'(42.4%), '성희롱 전담기구(없는 경우 업무담당자)의 낮은 영향력'(30.8%), '직장내 무관심과 비협조'(30.5%), '예산부족'(28.2%) 순이었다. 상대적으로 업무담당자의 불이익은 10.2%로 가장 응답이 적었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '민감한 업무에 대한 부담감'에 대한 응답률이 72.0%로 월등히 높았다. '다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족' 52.2%, '직장내 무관심과 비협조' 32.4%, '성희롱 전담기구(없는 경우 업무담당자)의 낮은 영향력' 32.4% 순으로 조사되었다. 성별, 고용형태, 연령 등에 따른 응답경향은 전체 응답경향과 유사했다. 한편 민간사업체의 경우는 종사자 규모가 작을수록 7개 모든 문항의 응답률이 평균치를 상회하여 성희롱 업무 담당자의 어려움이 큰 것으로 조사되었다.

〈표 Ⅳ-63〉 성희롱 업무의 어려움

(단위: %)

표 구분	예산 부족	직장 내 무관심과 비협조	성희롱 전담기구 (없는 경우 업무담당자)의 낮은 영향력	업무담당자의 고용 불안정	다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족	업무담당자에 대한 불이익	민감한 업무에 대한 부담감
전 체	28.2	30.5	30.8	12.8	45.9	10.2	42.4
유형							
공공기관	26.5	32.4	32.4	8.5	52.2	7.0	72.0
민간사업체	28.5	30.2	30.5	13.6	44.8	10.8	37.1
성별							
남성	29.8	29.1	26.5	10.5	45.4	8.0	34.9
여성	27.2	31.5	33.7	14.4	46.3	11.7	47.4
연령							
20대 이하	21.8	31.5	40.4	13.2	45.6	3.6	37.0
30대	22.6	28.7	28.4	10.8	46.1	10.5	40.1
40대	34.3	32.7	30.5	14.8	47.0	11.0	42.6
50대 이상	28.8	28.3	31.7	12.3	42.5	11.0	50.3
고용형태							
정규직	27.8	30.6	30.8	12.0	45.8	10.3	41.5
비정규직	37.5	28.3	29.7	31.5	47.8	8.7	60.6
공공기관 유형							
국가기관	37.2	26.5	28.2	3.2	61.7	4.1	59.1
지방자치단체	23.6	41.5	37.5	7.7	67.1	14.6	50.5
초/중/고	22.5	32.4	31.8	7.6	47.6	7.1	77.8
대학	42.1	43.6	49.5	41.9	57.9	8.0	71.6
민간사업체 업종							
제조업	35.8	40.3	36.2	16.8	50.9	14.2	40.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	21.8	25.3	21.8	13.5	38.3	7.6	30.0
개인서비스업	16.0	24.2	30.3	9.7	45.4	7.9	35.7
유통서비스업	20.6	20.7	19.1	10.6	36.1	7.4	31.7
사업서비스업	35.9	28.4	36.3	18.2	44.9	12.6	40.4
사회서비스업	24.9	27.0	26.7	7.6	42.7	8.7	37.0
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	29.4	30.9	31.2	13.9	46.5	11.2	38.1
100~299인	25.5	28.1	28.0	12.5	38.5	9.5	33.5
300~499인	23.6	20.5	20.2	11.9	34.4	8.3	36.2
500인 이상	25.3	32.2	36.2	13.9	42.6	8.6	30.3

주: 1) 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '그렇다' 응답을 기준으로 재구성함.

2) 성희롱 예방교육 진행에서의 어려움

성희롱 예방교육 진행시 어려움(1순위)에 대해 가장 많이 지적된 것은 '교육시간 부족'(27.0%)이었고, 그 다음은 '다양한 교육방식 부족'(20.3%), '표준프로그램 부족'(13.4%), '강사 섭외의 어려움'(8.4%), '교육 참석률 저조'(8.0%), 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '강사섭외의 어려움'(20.8%), '교육시간 부족'(19.9%), '다양한 교육방식 부족'(17.6%)을, 민간사업체에서는 '교육시간 부족'(28.3%), '다양한 교육방식 부족'(20.8%)을 지적하였다. 또한 민간사업체의 종사자 규모가 300인 미만인 경우 '교육시간의 부족'을, 300인 이상은 '다양한 교육방식 부족'을 지적하였다.

〈표 Ⅳ-64〉 성희롱 예방교육 시 어려움(1순위)

(단위: %)

표 구분	기관장 등이 예방 교육 실시 자체에 비협조적	교육 횟수 부족	교육 시간 부족	표준 프로 그램 부족	다양한 교육 방식 부족	강사 섭외의 어려움	교육 참석률 저조	예산 부족	기타	없다	모름/ 무응답	계
전 체	7.9	3.7	27.0	13.4	20.3	8.4	8.0	5.8	0.7	4.0	0.7	100.0
유형												
공공기관	4.2	2.5	19.9	14.1	17.6	20.8	9.7	6.5	3.0	1.7	0.0	100.0
민간사업체	8.6	3.9	28.3	13.2	20.8	6.2	7.7	5.7	0.3	4.4	0.8	100.0
성별												
남성	7.5	4.1	23.2	16.6	20.4	7.6	7.5	6.1	0.6	5.3	1.0	100.0
여성	8.2	3.5	29.5	11.2	20.2	8.9	8.4	5.7	0.8	3.2	0.4	100.0
연령												
20대 이하	7.5	3.1	21.0	15.4	22.4	6.0	6.9	9.7	0.7	5.9	1.4	100.0
30대	6.8	4.0	25.2	14.1	23.1	6.8	8.3	5.1	0.7	5.4	0.7	100.0
40대	8.5	4.0	29.2	13.4	16.6	8.1	9.6	6.4	0.6	2.8	0.8	100.0
50대 이상	9.3	2.8	28.8	10.3	22.6	14.6	3.5	3.8	1.2	3.0	-	100.0
고용형태												
정규직	8.0	3.9	27.4	13.3	20.5	7.7	8.1	5.6	0.8	4.0	0.7	100.0
비정규직	7.5	0.5	17.3	15.6	15.1	22.3	6.0	10.7	0.3	4.7	-	100.0
공공기관 유형												
국가기관	2.9	7.2	11.7	13.3	23.7	10.8	13.0	10.0	3.6	3.9	-	100.0
지방자치단체	6.9	0.4	13.4	4.5	34.6	10.0	18.8	7.3	0.9	3.2	-	100.0
초/중/고	4.2	1.4	23.7	15.5	14.1	25.1	6.5	5.6	3.1	0.8	-	100.0
대학	5.2	2.5	9.1	10.8	19.0	15.2	29.0	4.7	1.5	2.3	0.8	100.0

표 구분	기관장 등이 예방 교육 실시 자체에 비협조적	교육 횟수 부족	교육 시간 부족	표준 프로그램 부족	다양한 교육 방식 부족	강사 섭외의 어려움	교육 참석률 저조	예산 부족	기타	없다	모름/무응답	계
민간사업체 업종												
제조업	8.5	3.9	29.5	12.7	20.6	3.0	8.1	8.5	-	4.7	0.5	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	14.9	2.3	29.7	17.2	17.2	2.0	10.4	0.3	-	4.8	1.2	100.0
개인서비스업	5.3	3.5	30.9	12.3	23.7	7.1	6.4	5.5	0.9	4.3	-	100.0
유통서비스업	10.9	3.5	19.2	17.0	24.4	9.0	3.3	4.2	0.4	6.2	1.9	100.0
사업서비스업	6.2	6.3	30.4	10.2	19.8	8.9	5.7	6.8	0.3	4.8	0.7	100.0
사회서비스업	8.3	3.2	27.0	13.1	20.0	9.2	11.3	3.9	0.8	2.2	1.0	100.0
민간사업체 종사자 규모												
30~99인	8.2	3.3	28.7	13.2	20.3	7.0	7.8	6.2	0.3	4.1	0.9	100.0
100~299인	9.8	5.1	28.3	13.4	22.3	3.2	7.2	4.2	0.3	6.0	0.2	100.0
300~499인	10.8	7.6	13.6	15.8	27.8	4.5	10.4	4.3	2.0	3.3	-	100.0
500인 이상	10.6	13.0	28.7	11.7	19.7	1.4	6.3	1.5	-	6.5	0.6	100.0

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3) 성희롱 사건처리 과정에서의 어려움

성희롱 사건처리 과정에서의 어려움을 조사한 결과, '사건처리 경험 부족'에 대한 어려움이 가장 큰 것으로 조사되었다. 전체 응답자 중 39.5%가 '사건처리 경험 부족의 어려움'을 지적하였고, 그 다음으로는 '성희롱 여부 판단의 모호성' 38.0%, '형식적인 관련 규정과 절차' 30.6%, '관련 증거의 부족' 29.8%, '명확한 업무매뉴얼 부재' 27.9%, '피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함)의 어려움' 24.7% 순이었다.

소속 기관 유형별로 보면 민간사업체는 전체 평균과 유사한 경향을 보이는 반면, 공공기관의 경우 '사건처리 경험 부족' 58.5%, '성희롱 여부 판단의 모호성' 54.8%, '피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함) 44.7%, '관련 증거의 부족' 38.8% 등에서 높은 응답률을 보여서 이에 대한 어려움이 상대적으로 큰 것으로 보인다.

〈표 Ⅳ-65〉 성희롱 사건처리 과정의 어려움 - 계속

(단위: %)

표 구분	형식적인 관련 규정 및 절차	사건처리 경험 부족	성희롱 행위자의 비협조적 태도	관련 증거의 부족	성희롱 여부 판단의 모호성
전 체	30.6	39.5	22.9	29.8	38.0
유형					
공공기관	32.0	58.5	28.0	38.8	54.8
민간사업체	30.4	36.1	22.0	28.2	35.0
성별					
남성	30.3	38.9	22.7	29.8	36.7
여성	30.8	39.9	23.0	29.8	38.8
연령					
20대 이하	23.3	43.4	19.0	26.1	36.7
30대	28.3	38.1	20.2	27.2	38.7
40대	34.5	40.1	24.7	32.2	38.0
50대 이상	29.5	38.9	26.6	31.9	37.0
고용형태					
정규직	30.1	38.3	22.4	29.1	37.4
비정규직	41.2	64.8	33.0	46.6	49.7
공공기관 유형					
국가기관	25.2	50.8	22.1	35.8	50.6
지방자치단체	41.9	57.7	33.9	49.7	60.5
초/중/고	33.2	60.0	29.0	38.0	54.9
대학	29.0	69.1	30.4	46.3	62.4
민간사업체 업종					
제조업	34.1	39.4	23.5	31.9	39.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	28.0	33.4	20.8	23.0	28.6
개인서비스업	24.6	34.8	18.6	28.6	34.0
유통서비스업	27.1	29.4	18.8	21.1	29.0
사업서비스업	28.4	34.8	23.9	30.6	38.6
사회서비스업	32.9	38.2	22.0	26.8	32.3
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	31.1	35.6	22.7	27.8	35.6
100~299인	28.3	38.2	19.0	30.6	31.9
300~499인	13.9	28.7	11.0	17.9	25.0
500인 이상	39.5	45.2	31.4	38.3	47.9

주: 1) 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '그렇다'는 응답을 기준으로 재구성함.

〈표 Ⅳ-65〉 성희롱 사건처리 과정의 어려움

(단위: %)

표 구분	회사/기관의 부당한 압력	피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함)의 어려움	조직구성원의 무관심과 비협조(성희롱 사안을 대수롭지 않게 여기는 조직 내 분위기)	명확한 업무처리 매뉴얼 부재
전 체	10.8	24.7	19.8	27.9
유형				
공공기관	10.6	44.7	24.0	25.5
민간사업체	10.8	21.1	19.0	28.4
성별				
남성	8.2	22.4	17.2	27.5
여성	12.5	26.2	21.5	28.2
연령				
20대 이하	7.5	20.1	18.1	25.8
30대	8.8	21.3	15.1	24.3
40대	13.5	26.8	23.3	30.9
50대 이상	9.9	29.7	22.1	29.7
고용형태				
정규직	10.5	23.4	19.2	27.8
비정규직	17.0	52.1	31.9	30.5
공공기관 유형				
국가기관	5.6	36.1	20.7	24.3
지방자치단체	11.0	51.5	30.7	33.2
초/중/고	12.4	46.2	24.5	24.8
대학	4.5	49.7	21.9	29.7
민간사업체 업종				
제조업	10.4	21.9	22.2	30.2
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	12.8	20.7	20.3	29.7
개인서비스업	8.8	22.7	12.2	23.0
유통서비스업	11.0	20.3	20.0	24.1
사업서비스업	13.0	19.7	16.2	34.5
사회서비스업	9.3	20.9	19.2	24.1
민간사업체 종사자 규모				
30~99인	11.1	21.0	19.4	28.7
100~299인	9.8	21.2	17.3	28.2
300~499인	5.7	18.2	11.2	14.7
500인 이상	16.1	28.4	26.3	32.2

주: 1) 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) '그렇다'는 응답을 기준으로 재구성함.

마. 성희롱 방지를 위한 정책 인지도 및 정책 수요

1) 피해자 지원을 위한 정책과제

성희롱 피해자를 지원하기 위해 해결되어야할 정책과제에 대한 수요(1순위)를 조사한 결과로 '규정 및 절차의 보완' 25.8%, '실용적인 매뉴얼 구비' 25.7% 등이 많이 지적되었고, 그 다음은 '기관장(사업주), 직원 등의 협조적인 조직문화' 20.6%, '업무담당자의 전문성 향상' 14.6% 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '기관장, 직원 등의 협조적인 조직문화' 33.7%, '실용적인 매뉴얼 구비' 29.1% 순이었고, 민간사업체의 경우 '규정 및 절차의 보완' 28.8%, '실용적인 매뉴얼 구비' 25.1% 순이었다.

민간사업체 종사자 규모별로는 규모가 작을수록 '규정 및 절차의 보완'과 '실용적인 매뉴얼 구비'에 대한 수요가 높은 경향을 보였고 규모가 클수록 '기관장, 직원 등의 협조적인 조직문화'와 '업무담당자의 전문성 향상'에 대한 수요가 높았다.

〈표 Ⅳ-66〉 피해자 지원을 위해 해결되어야할 과제(1순위)

(단위: %)

표 구분	규정 및 절차의 보완	실용적인 매뉴얼 구비	기관장(사업주), 직원 등의 협조적인 조직문화	업무 담당자의 전문성 향상	예산 확보	(피해자 상담 등을 위한) 별도 공간 마련	기타	모름/무응답	계
전 체	25.8	25.7	20.6	14.6	8.3	3.9	0.4	0.8	100.0
유형									
공공기관	8.6	29.1	33.7	16.3	5.6	4.3	2.4	-	100.0
민간사업체	28.8	25.1	18.3	14.3	8.7	3.8	0.1	0.9	100.0
성별									
남성	27.0	25.7	18.6	13.7	8.9	4.9	0.1	1.1	100.0
여성	25.0	25.7	21.9	15.2	7.8	3.2	0.6	0.5	100.0
연령									
20대 이하	22.1	23.6	28.1	9.6	7.3	7.8	0.3	1.3	100.0
30대	27.6	27.8	21.0	12.7	6.3	4.1	0.4	0.1	100.0
40대	26.5	22.7	20.1	15.9	10.3	3.1	0.3	1.1	100.0
50대 이상	21.4	29.9	16.8	18.6	7.9	3.1	1.0	1.3	100.0
고용형태									
정규직	26.4	25.7	20.1	14.5	8.5	3.5	0.4	0.8	100.0
비정규직	13.2	24.1	30.5	17.1	2.9	12.1	0.1	-	100.0
공공기관 유형									
국가기관	12.9	14.4	34.8	20.1	10.2	5.3	2.2	-	100.0
지방자치단체	12.9	21.8	30.2	27.7	4.1	3.2	-	-	100.0
초/중/고	7.1	34.1	34.4	13.2	4.2	4.2	2.8	-	100.0
대학	6.3	29.1	25.4	27.8	7.3	3.3	0.8	-	100.0

표 구분	규정 및 절차의 보완	실용적인 매뉴얼 구비	기관장 (사업주), 직원 등의 협조적인 조직문화	업무 담당자의 전문성 향상	예산 확보	(피해자 상담 등을 위한) 별도 공간 마련	기타	모름/ 무응답	계
민간사업체 업종									
제조업	26.7	22.5	22.4	14.2	11.2	2.8	0.2	0.1	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	24.4	29.0	18.4	13.3	5.5	7.1	-	2.4	100.0
개인서비스업	35.9	24.7	15.2	15.1	3.3	5.7	-	-	100.0
유통서비스업	23.0	27.8	16.9	18.7	6.9	5.8	-	1.0	100.0
사업서비스업	35.2	20.7	13.9	14.3	12.6	3.3	-	-	100.0
사회서비스업	27.7	30.4	18.3	11.9	7.0	1.7	-	3.0	100.0
민간사업체 종사자 규모									
30~99인	29.1	25.1	17.6	13.7	9.6	3.9	-	1.0	100.0
100~299인	29.1	24.0	19.5	16.9	5.6	3.8	0.4	0.7	100.0
300~499인	22.2	25.2	24.1	15.9	9.7	2.9	-	-	100.0
500인 이상	26.2	31.9	24.3	12.7	2.6	0.9	-	1.4	100.0

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

2) 정부의 직장내 성희롱 방지대책 인지도

현재 추진되고 있는 정부의 직장내 성희롱 방지대책에 대한 인지도를 조사한 결과, '성희롱, 성폭력 가해자와 기관에 대한 강력한 행정적 제재 및 처벌 강화'가 47.3%로 가장 높았고, 그 다음은 '성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화' 45.8%, '두려움없이 신고할 수 있는 성희롱/성폭력 특별신고센터 운영' 43.5%, '공공기관 특별점검 및 문화예술계 등 각 분야 성희롱 실태조사' 38.2%, '성희롱 방지를 위한 범정부 협의체 운영' 36.4% 순이었다.

소속 기관 유형, 성별, 연령, 고용형태, 공공기관 유형, 민간사업체 종사자 규모 등에 따라 큰 차이 없이 전체 응답결과와 유사한 경향을 보였다. 다만 민간사업체 업종에 따라서는 전체 응답 결과와 상이한 결과를 보였다. 개인서비스업과 유통서비스업의 경우 성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화에 대한 인지도가 가장 높았다.

〈표 Ⅳ-67〉 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부

(단위: %)

표 구분	공공기관 특별점검 및 문화예술계 등 각 분야 성희롱 실태조사	두려움없이 신고할 수 있는 성희롱/성폭력 특별신고센터 운영	성희롱 방지를 위한 범정부 협의체 운영	성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화	성희롱, 성폭력 가해자와 기관에 대한 강력한 행정적 제재 및 처벌 강화
전 체	38.2	43.5	36.4	45.8	47.3
유형					
공공기관	46.6	47.0	37.2	52.2	54.2
민간사업체	36.7	42.8	36.3	44.7	46.1
성별					
남성	33.7	43.6	36.1	43.3	46.4
여성	41.2	43.4	36.6	47.6	47.9
연령					
20대 이하	26.3	31.5	24.1	35.2	34.7
30대	37.1	44.4	37.7	46.7	50.3
40대	37.3	44.2	36.7	46.8	48.4
50대 이상	50.2	46.0	39.3	47.0	43.9
고용형태					
정규직	38.1	43.8	36.9	45.7	47.1
비정규직	41.2	36.6	25.2	48.7	52.2
공공기관 유형					
국가기관	42.4	49.1	38.1	41.0	45.3
지방자치단체	45.5	46.4	38.9	42.7	46.4
초/중/고	47.9	47.0	37.7	57.1	58.6
대학	47.4	39.7	23.9	41.0	40.2
민간사업체 업종					
제조업	36.9	43.0	34.1	39.5	43.3
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	25.4	40.8	32.9	39.6	40.1
개인서비스업	44.0	46.7	39.6	55.0	52.0
유통서비스업	45.5	51.1	46.0	58.9	53.5
사업서비스업	34.4	45.2	36.4	45.5	49.5
사회서비스업	35.1	33.3	33.5	40.3	42.4
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	36.4	41.9	35.4	43.4	44.6
100~299인	37.7	45.3	39.2	48.0	50.1
300~499인	31.8	42.4	30.3	51.1	51.5
500인 이상	45.1	57.2	49.4	57.7	61.4

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

3) 직장 내 성희롱 방지를 위한 정책 수요

직장내 성희롱 방지를 위한 정책 수요(1순위)를 조사한 결과, 전체 응답자 중 31.8%가 '성차별적인 조직문화 개선'이라고 응답하였고 그 다음은 '행위자에 대한 공정한 처벌'로 19.3%가 응답했다. 전체적으로 성차별적인 조직문화 개선과 행위자에 대한 공정한 처벌을 요구하는 비율이 절반을 넘어서 이에 대한 제도적 지원이 강화되어야 함을 시사한다.

소속 기관 유형별로 공공기관의 경우 '성차별적인 조직문화 개선' 32.9%, '행위자에 대한 공정한 처벌' 20.3%, '기관장이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취' 15.9% 순이었고, 민간사업체의 경우 '성차별적인 조직문화 개선' 31.6%, '행위자에 대한 공정한 처벌' 19.2%, '관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화' 11.9% 순으로 나타났다.

민간사업체 종사자 규모별로 보면, 전반적으로 '성차별적인 조직문화 개선'에 대한 응답률이 가장 높지만, 500인 이상에서는 '고충상담 창구 홍보강화 및 상담활성화', '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화'에 대한 정책 수요가, 30-99인에서는 '기관장이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취', '업무상 불이익 등 2차 피해 방지'에 대한 정책 수요가 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-68〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위) - 계속

(단위: %)

표 구분	성차별적인 조직문화 개선	고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화	행위자에 대한 공정한 처벌	관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화	기관장 (사업주)이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취	업무상 불이익 등 2차 피해 방지	사내 성희롱 관련 규정 재개정 및 홍보
전 체	31.8	7.5	19.3	10.8	7.3	8.6	2.2
유형							
공공기관	32.9	4.3	20.3	4.7	15.9	7.2	0.1
민간사업체	31.6	8.0	19.2	11.9	5.8	8.8	2.5
성별							
남성	29.0	9.0	18.2	11.2	6.2	9.3	1.8
여성	33.7	6.4	20.1	10.6	8.0	8.1	2.4
연령							
20대 이하	33.4	6.2	18.1	8.2	8.9	11.1	4.7
30대	29.1	7.1	23.6	8.9	6.2	9.1	1.4
40대	32.8	8.9	17.4	12.1	7.0	8.9	2.6
50대 이상	34.8	4.8	14.9	13.5	10.1	5.1	1.5
고용형태							
정규직	31.6	7.7	19.5	11.0	6.9	8.5	2.3
비정규직	36.2	1.3	16.6	6.7	16.8	10.8	-
공공기관 유형							
국가기관	27.1	6.9	22.7	5.6	7.5	10.4	0.5
지방자치단체	26.6	3.7	26.8	8.2	11.1	1.3	0.4
초/중/고	35.2	3.1	19.7	3.9	19.1	7.1	-
대학	32.4	10.7	10.8	6.6	10.2	5.2	-
민간사업체 업종							
제조업	32.5	10.1	21.0	10.6	7.0	7.3	3.9
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	35.2	7.6	21.2	8.6	5.3	10.1	2.2
개인서비스업	27.2	3.8	17.5	12.1	7.7	10.4	3.8
유통서비스업	31.5	6.6	14.5	13.5	4.2	9.9	2.0
사업서비스업	31.6	9.4	19.1	11.6	4.4	11.2	0.3
사회서비스업	30.8	6.7	18.8	15.4	5.2	6.5	2.1
민간사업체 종사자 규모							
30~99인	31.0	7.4	19.1	12.5	6.2	8.6	2.6
100~299인	34.6	9.1	18.2	9.2	4.6	10.4	2.9
300~499인	27.3	9.9	30.2	11.0	2.0	8.3	0.6
500인 이상	37.3	18.0	17.4	15.4	2.3	3.7	0.7

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-68〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1순위)

(단위: %)

표 구분	고충상담원 전문성 강화	별도의 재발방지 대책 수립 및 이행점검 강화	피해자 보호 및 치유 지원 강화	기타	모름/무응답	계
전 체	4.5	0.7	6.5	0.2	0.7	100.0
유형						
공공기관	5.0	0.7	7.7	1.2	-	100.0
민간사업체	4.4	0.6	6.3	-	0.8	100.0
성별						
남성	5.9	0.5	7.5	0.1	1.2	100.0
여성	3.5	0.8	5.8	0.2	0.4	100.0
연령						
20대 이하	3.3	1.8	3.1	0.1	1.3	100.0
30대	5.9	0.7	7.8	0.1	-	100.0
40대	4.2	0.2	4.9	0.1	0.9	100.0
50대 이상	2.4	1.2	9.8	0.4	1.5	100.0
고용형태						
정규직	4.2	0.7	6.8	0.2	0.7	100.0
비정규직	10.1	-	1.3	0.1	-	100.0
공공기관 유형						
국가기관	9.7	-	7.8	1.7	-	100.0
지방자치단체	11.0	1.9	9.0	-	-	100.0
초/중/고	2.5	0.8	7.3	1.1	-	100.0
대학	13.0	-	10.3	0.8	-	100.0
민간사업체 업종						
제조업	2.9	-	4.9	-	-	100.0
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	3.9	0.5	4.1	-	1.2	100.0
개인서비스업	6.7	-	10.8	-	-	100.0
유통서비스업	5.2	1.2	9.8	-	1.4	100.0
사업서비스업	6.1	1.7	4.2	-	0.3	100.0
사회서비스업	3.4	0.8	7.2	-	2.8	100.0
민간사업체 종사자 규모						
30~99인	4.8	0.5	6.4	-	0.8	100.0
100~299인	2.7	0.9	6.3	-	1.1	100.0
300~499인	1.2	3.3	6.3	-	-	100.0
500인 이상	3.5	-	1.6	-	-	100.0

주: 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.

〈표 Ⅳ-69〉 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1+2+3순위)(복수응답)

(단위: %)

표 구분	고충상담원 전문성 강화	별도의 재발방지 대책 수립 및 이행점검 강화	피해자 보호 및 치유 지원 강화	기타	모름/무응답
전 체	19.8	13.7	28.3	0.3	0.7
유형					
공공기관	18.5	9.6	38.9	1.8	-
민간사업체	20.0	14.5	26.4	-	0.8
성별					
남성	22.7	15.5	25.2	0.1	1.2
여성	17.8	12.5	30.4	0.4	0.4
연령					
20대 이하	21.1	17.8	31.3	0.1	1.3
30대	21.8	15.0	30.4	0.2	-
40대	19.3	11.9	24.5	0.1	0.9
50대 이상	15.6	13.4	32.1	1.0	1.5
고용형태					
정규직	19.8	13.9	27.7	0.3	0.7
비정규직	19.4	10.9	41.2	0.3	-
공공기관 유형					
국가기관	31.6	9.0	32.9	1.7	-
지방자치단체	28.5	12.9	36.3	-	-
초/중/고	12.1	9.0	41.1	2.0	-
대학	39.6	14.7	35.5	1.5	-
민간사업체 업종					
제조업	20.1	10.7	23.3	-	-
건설/하수 및 폐기물 처리/전기, 가스 및 수도사업 등	17.2	15.5	28.0	-	1.2
개인서비스업	21.6	12.0	27.3	-	-
유통서비스업	19.8	13.7	30.6	-	1.4
사업서비스업	22.4	17.3	25.1	-	0.3
사회서비스업	18.1	19.9	29.4	-	2.8
민간사업체 종사자 규모					
30~99인	20.6	14.0	25.8	-	0.8
100~299인	17.3	14.6	29.7	-	1.1
300~499인	16.2	23.9	25.9	-	-
500인 이상	27.0	19.9	25.7	-	-

주: 1) 백분율은 1,589명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함.
2) 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책(1+2+3순위)는 복수응답 분석을 실시함.

V 정책방안

1. 주요결과 요약 191
2. 정책제언 208

1. 주요결과 요약

가. 일반직원 조사결과

1) 성희롱 피해 경험

가) 성희롱 피해 실태

지난 3년간(2015.8-2018.7) 13개의 성희롱 피해유형에 대한 피해경험을 조사한 결과, 13개 유형 중 하나라도 피해 경험이 있다고 응답한 비율은 8.1%였다. 성별로 보면 여성은 14.2%였고, 남성은 4.2%여서 여성이 높았다. 소속 기관 유형별로는 공공기관 16.6%, 민간사업체 6.5%로 공공기관에서 높았다. 연령대별로는 20대 이하 12.3%, 30대 10.0%로 30대 이하에서 높았다. 고용형태별로는 비정규직 9.9%, 정규직 7.9%로 비정규직에서 높았고, 공공기관 유형별로는 지방자치단체가 28.1%에서 높았다. 민간사업체 업종에서는 제조업 7.0%, 개인서비스업 8.0%, 사회서비스업 11.0%에서 높았다. 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인 6.7%, 100-299인 5.8%, 300-499인 6.5%, 500인 이상 6.8%였다. 전체적으로 공공기관, 여성, 30대 이하, 비정규직, 지방자치단체, 사회서비스업, 30-99인과 500인 이상에서 성희롱 피해 경험률이 높았다.

13개의 성희롱 피해 유형별로는 살펴보면, '외모에 대한 성적 비유나 평가'를 경험했다고 5.3%가 응답해서 가장 높은 응답률을 보였다. 그 다음은 '음담패설 및 성적 농담' 3.4%, '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 2.7%, '가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 쳐다보는 행위' 1.5%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 1.2% 순이었다.

나) 성희롱 행위자와의 관계 및 성별

지난 3년간 성희롱 피해 경험이 있다고 응답한 경우(13개 유형 중 하나라도 경험이 있는 경우)에 한해, 성희롱 행위자와 피해자와의 관계에 대해 조사하였다. 성희롱 행위자가 '나의 상급자'라고 응답한 비율이 61.1%로 다수를 차지하였다. 그 다음은 '나의 동급자' 21.2%, '외부인(고객, 민원인, 거래처 직원 등)' 9.3% 순이었다. 특히 여성이고 연령대가 낮고, 관리직이 아닌 일반직에서 상급자에 의한 성희롱 비율이 높아서 위계에 의한 직장내 성희롱의 특성을 볼 수 있다. 성희롱 행위자의 성별은 전체 응답자 기준으로 83.6%가 남성으로 나타났다.

다) 성희롱 발생 장소

성희롱 발생 장소를 조사한 결과, '회식장소'(43.7%), '사무실내'(36.8%) 순으로 나타났다. 직장에서 거의 모든 시간을 보내고 있는 사무실내에서 성희롱이 발생하고 있다는 점, 회식장소에서의 성희롱 발생이 빈번하다는 점 등은 직장내 성희롱 방지를 위한 노력이 제도나 정책적 조치 뿐 아니라 기관/사업체 차원에서의 일상적인 직장생활 문화, 조직문화 개선을 통해 이뤄져야 함을 시사한다.

라) 성희롱 피해경험의 영향

성희롱 피해에 따른 영향(복수 응답)에 대해 조사한 결과, '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 47.3%였다. 특별한 영향이 있다고 응답한 52.7%가 받은 구체적인 영향(복수응답)에 대해 살펴본 결과, '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음' 28.7%, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐' 21.3%, '스트레스로 인해 건강이 나빠짐' 8.2%, '(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음' 6.5% 순으로 나타났다. 여성, 비정규직, 2030세대의 경우 '특별한 영향이 없었다'는 응답률은 낮은 대신, 직장에 대한 실망감, 업무 집중도 하락, 건강 악화 등의 응답률은 높았다. 특히 비정규직의 경우 정규직에 비해 이직 의사에 대한 응답률이 높았다.

마) 성희롱 피해에 대한 대응

성희롱 피해에 대해 어떻게 대처했는지 조사한 결과, '참고 넘어감'이라고 응답한 비율이 81.6%로 대다수를 차지했다. 그 다음은 '동료에게 알리고 의논함' 8.6%, '성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리'는 6.9% 순이었다. 이외에 '상급자에게 알리고 조치를 상의함' 1.1%, '사내기구를 통해 공식적으로 신고함' 0.8%, '외부기관을 통해 공식적으로 신고함' 0.0%였다. 대응을 하더라도 개인적 차원에서 이뤄졌고, 직장내 공식 절차를 이용하는 대응은 상대적으로 매우 미미했다. 그동안 직장내 성희롱 관련 인프라를 확충하는데 상당한 정책적 노력을 투입했음에도 불구하고 피해자들의 공식절차 이용도는 높지 않음을 확인하였다. 향후 이에 대한 제도적 개선이 필요할 것으로 보인다. 한편, 성희롱 피해자 10명 중 8명은 참고 넘어가지만, 상대적으로 여성, 비정규직, 소규모 사업체의 경우 행위자에게 사과 요구, 상급자에게 알리고 조치 상의, 사내 기구를 통한 신고 등으로 대처하고 있었다.

참고 넘어간 이유(복수응답)에 대해 조사한 결과, 전체 응답자 기준으로 '큰 문제라고 생각하지 않아서'라는 응답이 49.7%로 가장 많았고, 그 다음은 '문제를 제기해도

해결될 거 같지 않아서' 31.8%, '행위자와 사이가 불편해질까봐서' 30.2%, '소문, 평판에 대한 두려움 때문에' 12.7% 등으로 나타났다. 이는 성희롱 피해를 드러내지 못하는 이유가 직장내 성희롱 문제 인식 혹은 민감성이 충분치 않은 점과 함께 조직의 문제해결 의지와 역량에 대한 낮은 신뢰도, 개인 대 개인의 관계 차원으로 인식하는 점, 2차 피해에 대한 두려움 등도 고려되어야 함을 시사한다.

상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 기관장 혹은 관리자가 어떠한 조치를 취했는지 조사한 결과, '적절한 조치가 없었다'는 응답이 10.8%였다. 취해진 조치 내용을 살펴본 결과, '성희롱 행위자에 대한 조사 실시'(32.7%), '성희롱 행위자에 대한 징계'(25.4%), '성희롱 행위자에 대한 조치(공간분리, 업무 변경 등)'(21.6%), '사건처리 과정에서 신상보호 제공'(15.9%), '업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 함'(10.1%), '피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)'(9.9%) 순으로 나타났다. 상대적으로 피해자 보호조치와 불이익 방지조치 비율이 높지 않았다.

이렇게 상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후, 기관장 혹은 관리자의 사건처리 결과에 대해 만족했는가를 질문한 결과, '전혀 만족하지 않는다' 28.5%, '별로 만족하지 않는다' 25.8%로 나타나서, 불만족을 표한 비율이 54.3%로 10명 중 절반 정도에 해당하였다. 보다 피해자의 입장과 기대를 고려하는 사건처리가 필요함을 시사한다.

상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 피해자와 조력자가 사업주에 의해 불이익을 당한 경험이 있는지를 6개의 불이익 처우에 대해 조사하였다. 피해자의 경우 '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험'을 당했다고 응답한 비율이 35.7%로, 6개 불이익 처우에 대한 피해자 경험 중에서는 가장 높았다. 그 다음으로는 '파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치' 16.1%, '직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한' 14.0%, '징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치' 13.2% 순이었다. 한편 조력자의 경우는 '직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치'와 '성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급' 31.3%, '징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치' 30.9% 순이었다. '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험'을 당했다고 응답한 비율(조력자 30.2%, 피해자 35.7%)을 제외한 나머지 문항에서는 조력자의 불이익 경험률이 더 높았다.

바) 2차 피해 경험

성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 겪게 되는 어려움을 9개 문항으로 구성하여 조사하였다. 9개 문항 중 어느 하나라도 경험한 비율은 27.8%였다. 소속 기관 유형별로 보면, 공공기관은 25.2%, 민간사업체는 29.0%였고, 성별로 남성은 19.3%, 여성은 31.7%로 나타났다. 연령별로는 20대 이하 27.9%, 30대 25.4%, 40대 29.1%, 50대 이상 33.8%로 나타났다. 고용형태별로는 정규직 24.8%, 비정규직 47.8%였다. 민간사업체 종사자 규모별로는 30-99인이하에서 38.9%로 규모가 작을수록 피해 경험률이 높았다. 이렇게 볼 때, 민간사업체에서, 여성일수록, 전 연령대에서, 비정규직에서, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 응답자의 성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 어려움을 겪게 되는 비율이 높았다.

문항별 응답 결과를 보면, '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다'는 응답이 23.8%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다' 8.4%, '기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다' 4.6% 순이었다. 전반적으로 공공기관, 여성, 비정규직에서 이와 같은 어려움을 겪는 비율이 높았고 주변에서의 지지와 공감 받지 못한 경험률이 가장 높았지만, 행위자 편을 드는 불공정함, 비밀보장에 소홀하거나 피해자 신분노출, 행위자와의 합의 강요 등과 같이 사건처리 과정에서의 2차 피해도 확인할 수 있어서 이를 방지하기 위한 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

그와 같은 행동을 한 사람이 누구인지에 대해, 이와 같은 행동을 한 사람(복수응답)은 '나의 동료'(57.1%), '나의 상급자'(39.6%) 순으로 나타났다.

그와 같은 주변의 반응에 대한 경험으로 인해 어떠한 영향을 받았는지에 대해, '특별한 영향이 없었다'는 응답은 26.0%이었다. 영향을 받았다고 응답한 경우 구체적으로 그 내용(복수응답)을 보면, '직장(내 성희롱예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음'(46.7%), '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐'(35.6%), '성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음'(18.5%) 순이었다. 민간사업체 종사자 규모에서도 규모가 클수록 '특별한 영향이 없었음'의 응답률이 높아졌고(30-99인 이하 30.7%, 500인 이상 28.3%), 규모가 작을수록 '성희롱 사건으로 인해 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음', '스트레스로 인해 건강이 나빠짐', '직장내 대인관계에 어려움이 생김'의 응답률이 높아지는 경향을 보였다.

특히 여성, 비정규직(비정규직일수록 이직의사가 높았음), 사업체 규모가 작을수록 2차 피해로 인한 영향을 크게 받고 있어서 2차 피해 방지를 위한 제도적 조치 마련이 시급함을 시사한다.

2) 성희롱 목격 경험

가) 성희롱 목격 실태

현재 재직 중인 직장에서 지난 3년간(2015.8-2018.7) 타인의 성희롱 피해 경험을 전해듣거나 목격한 적이 있는지를 13개의 성희롱 피해유형에 대해 조사하였다. 13개 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 적이 있다고 응답한 비율은 전체 응답자 기준으로 11.2%였다. 소속 기관 유형별로는 공공기관 18.9%, 민간사업체 9.6%였다. 성별로는 여성 17.3%, 남성 7.2%였고 연령별로는 20대 이하 15.8%, 30대 12.9%로 30대 이하에서의 목격 혹은 전해들은 경험률이 높았다. 공공기관 유형별로는 상대적으로 지방자치단체(27.7%)와 대학(24.5%)에서 전해 듣거나 목격한 비율이 높았고, 민간사업체 업종에서는 제조업(11.1%)와 사회서비스업(14.3%)에서 높았다.

13개 유형별로는 '외모에 대한 성적 비유나 평가'를 전해 듣거나 목격했다는 응답이 7.2%로 가장 많았다. 그 다음은 '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 4.6%, '음담패설 및 성적 농담' 4.3%, '가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 쳐다보는 행위' 2.3%, '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 2.2% 순이었다. 전체적으로 전해 듣거나 목격한 경험률의 양상은 실제 피해 경험률의 양상과 유사했다.

나) 성희롱 목격후 조치방법

성희롱을 전해 듣거나 목격한 이후의 조치여부를 조사한 결과, '특별한 조치를 취하지 않았다'는 응답이 61.5%였다. 조치를 취한 경우 구체적으로 그 내용(복수응답)을 보면, '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다'는 응답이 31.0%로 가장 많았고 '성희롱 행위자의 행동에 대해 직접 문제를 제기함' 4.5%, '사내기구나 외부기구에 성희롱 행위자를 직접 신고함' 2.2%, '피해자에게 사내기구나 외부기구에 신고하도록 제안함' 2.7% 등이었다. 적극적으로 대처하지 않은 경우가 10명 중 6명이었고 대응하더라도 개인적 차원의 대처가 많았으며 공식적인 기구를 활용한 경우는 상대적으로 적었다.

‘특별한 조치를 취하지 않았다’고 응답한 경우 그 이유(복수응답)를 조사하였는데, ‘큰 문제라고 생각하지 않아서’라는 응답이 52.5%로 가장 많았다. 그 다음으로는 ‘문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서’ 31.3%, ‘대처 방법을 몰라서’ 14.6% 순으로 나타났다. 특히 여성, 연령이 낮을수록 ‘문제제기해도 해결될 거 같지 않아서’, ‘대처 방법을 몰라서’라는 응답이 많았다. 직장내 성희롱을 방지하는 주요 방법 중 하나가 주변인의 역할이라고 볼 수 있다. 주변에서 목격한 사람이 적극적으로 대처 혹은 대응함으로써 직장내 성희롱을 방지할 수 있다고 보면, 직장내 성희롱 예방교육을 의무화시켜 지속적으로 실시해 왔음에도 불구하고 목격에도 불구하고 특별한 조치를 취하지 않는 비율이 60% 내외를 보이고 있는 것은 직장내 성희롱에 대해 적극적으로 개입하거나 대응해야 한다고 인식하고 있지는 않음을 보여준다. 향후 보다 실천적이고 적극적으로 대처하도록 교육내용을 전환할 필요가 있음을 시사한다.

다) 성희롱 목격 경험의 영향

13개 유형 중 어느 하나라도 전해 듣거나 목격한 경험으로 인해 어떠한 영향을 받았는지(복수응답)를 조사한 결과, ‘특별한 영향이 없었음’이라는 응답이 51.5%였다. ‘특별한 영향이 있다’고 응답한 경우 구체적인 영향을 살펴보면, ‘직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음’(30.3%), ‘나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음’(16.8%), ‘근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐’(16.2%), ‘(성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음(5.8%) 순으로 나타났다. 특히 여성의 경우 피해자가 될 수 있다는 불안감에 대한 응답률이 상대적으로 높았다. 성희롱에 대한 목격 경험만으로도 직장내 성희롱 예방정책 등에 대한 실망감, 나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감, 근로의욕 저하 등 업무 집중도 저하 등을 경험하게 된다는 것은 성희롱 사건이 발생한 경우 직접적인 피해자에 대한 조치 뿐 아니라 조직구성원 전체에 대한 개입하여 성희롱 사건으로 인한 부정적인 영향을 차단할 필요가 있음을 시사한다.

3) 성희롱 예방교육 참여 경험

가) 성희롱 예방교육 참여도

현재 재직 중인 직장에서 지난 1년간(2017.1.1.-2017.12.31.) 실시한 성희롱 예방교육에 참여했는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 91.0%가 성희롱 예방교육에 참여

했다고 응답하였다. 소속 기관 유형별로 공공기관은 96.6%, 민간사업체는 90.0%였다. 민간사업체, 여성, 20대 이하, 비정규직, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 성희롱 예방교육 참여도가 낮았다.

나) 성희롱 예방교육 진행방식

가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육의 주된 진행방식에 대해 조사한 결과, '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 응답이 84.1%로 대다수를 차지하였다. 그러나 '교육시간을 따로 지정하되, 금융 및 보험 상품 홍보와 함께 진행'하거나(4.9%), '교육시간을 따로 지정하지 않고 직원조회나 회의에서 간략히 언급'하거나(4.9%), '자료를 배포하여 개인적으로 보도록 하는' 경우(6.2%)도 여전히 남아 있었다.

다) 성희롱 예방교육 방법

교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행한 경우 가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육방법에 대해 조사한 결과, '집합교육'이 71.5%로 대다수를 차지하였다. 그 다음으로는 '개인별 온라인 교육' 17.3%, '세미나 및 워크숍 교육' 6.2%, '비디오 시청 등의 시청각 교육' 4.9% 순으로 나타났다. 소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '집합교육'이 87.0%이었는데 반해, 민간사업체의 경우 '집합교육'은 67.9%였고 상대적으로 '개인별 온라인교육'이 19.6%로 높았다(공공기관 7.7%). 한편 공공기관에서 '시청각교육' 활용비율은 1.3%로 낮은데 반해 민간사업체에서는 5.7%였다. 고용형태별로는 비정규직의 경우 정규직 보다 '집합교육'(76.4%), '강의가 아닌 비디오 시청 등의 시청각 교육'(6.2%) 비율이 높았다.

민간사업체 종사자 규모별로 보면 30-99인에서 15.9%, 500인 이상에서 29.9%로 규모가 클수록 개인별 온라인교육 비율이 높았다.

대규모 집합 교육 보다는 소규모 교육이 필요하다는 지적과 개선 요구가 지속적으로 제기되었음에도 불구하고, 여전히 대부분의 현장에서는 대규모 집합 교육으로 이뤄지고 있었다. 또한 민간사업체, 관리직 대상, 대규모 민간사업체에서 개인별 온라인 교육 활용율이 높았는데, 대규모 집합교육을 소규모 맞춤형 교육으로 전환하기 위한 노력과 함께 온라인 교육을 내실 있게 운영하는 방안도 함께 강구되어야 함을 시사한다.

라) 성희롱 예방교육을 통한 본인의 변화

성희롱 예방교육을 받은 이후 본인이 경험한 변화에 대해 조사하고자 5개 문항을 구성하였다. 조사결과에 따르면, '직장내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다' 90.9%, '직장 안에서 나의 언행을 조심하게 되었다' 89.4%, '타인의 성희롱 피해에 대해 관심을 갖게 되었다' 88.3%, '직장내 성희롱 관련 제도에 대해 관심을 갖게 되었다' 87.8%, '나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다' 56.3%로 조사되었다. '자신의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다'의 경우 다른 문항에 비해 상대적으로 낮았지만, 몰랐기 때문에 자신의 피해경험을 인지하지 못하였다가 성희롱 예방교육을 통해 자신의 피해경험을 인지하게 되었다는 점에서 매우 중요한 교육 효과라고 볼 수 있다.

마) 성희롱 예방교육의 효과

가장 최근에 받았던 성희롱 예방교육의 효과가 있었는지에 대해 질문한 결과, '매우 효과가 있었다' 32.2%, '약간 효과가 있었다' 58.2%로 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)는 응답이 90.4%였다.

소속 기관 유형별로는 공공기관에서 93.8%, 민간사업체에서 89.7%로 민간사업체보다 성희롱 예방교육의 효과가 있었다(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)는 응답률이 높았다.

성별로는 남성은 90.7%, 여성은 90%가 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)고 응답하였다. 연령별로는 20대 이하 85.0%, 30대 89.4%, 40대 92.3%, 50대 이상 93.8%로 연령이 높아질수록 효과가 있었다고 응답했다. 고용형태별로는 정규직은 90.8%, 비정규직은 86.8%가 '효과가 있었다'(매우 효과가 있었다 + 약간 효과가 있었다)고 응답하였다. 이렇게 볼 때, 2030세대, 비정규직의 성희롱 예방교육 효과 제고를 위한 제도 개선 노력이 필요해 보인다.

성희롱 예방교육에 대해 '효과가 없었다'고 응답한 9.6%에 대해 효과가 없었다고 생각한 이유를 질문한 결과, '매번 동일한 교육내용 이어서'라는 응답이 42.2%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '교육방법이 효과적이지 않아서' 35.3%, '우리 직장에 맞지 않는 교육내용이어서' 9.8% 순이었다. 소속 기관 유형, 성별, 연령, 직급유형, 고용형태 등 대부분 전체 응답경향과 크게 다르지 않았다.

4) 성희롱 방지 인프라에 대한 인식

가) 성희롱 전담부서 및 담당자에 대한 인지도

현재 재직 중인 직장을 기준으로 성희롱 전담부서에 대한 인지도를 조사하였다. 전체 응답자 기준으로 '직장내 고충처리 기구가 있다' 61.1%, '성희롱 고추처리 기구에 대해 안내 받은 적이 있다' 57.6%, '직장내 성희롱 업무처리 담당자가 있다' 71.3%, '성희롱 업무처리 담당자에 대해 안내받은 적이 있다' 59.8%로 나타났다.

나) 성희롱 사건 처리에 대한 기대

현재 재직 중인 직장에서 성희롱 사건이 발생한다면 사내에서 적절한 사건처리를 해줄 것으로 기대하는가와 관련해서 '그렇다'는 응답이 82.0%으로, 10명 중 8명은 적절한 사건처리에 대한 기대감이 있었다. 그러나 상대적으로 민간사업체, 여성, 비정규직, 종사자 규모가 적은 사업장에서의 성희롱 사건의 적절한 처리에 대한 기대는 낮았는데, 이들은 본 조사결과에서 성희롱 피해 경험률과 2차 피해경험률 모두 높고, 성희롱 피해 경험에서도 적극적으로 대응하지 않으며, 성희롱 전담부서 및 업무담당자에 대한 인지도가 높지 않는 특성을 보인다. 성희롱 사건이 적절하게 처리될 것이라는 기대감, 신뢰도가 조성되어 있어야 실제 직장내 성희롱 피해경험을 당했을 때 관련 시스템을 이용하게 된다고 보면, 성희롱 발생 가능성이 높은 집단이 성희롱 사건처리 및 성희롱 사건 처리 인프라의 신뢰도를 갖도록 하는 제도적 노력이 필요하다.

적절한 사건처리가 이뤄지지 않을 것으로 응답한 경우, 이렇게 생각한 이유(복수응답)에 대해 조사한 결과, '체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에' 44.6%, '성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기가 있기 때문에' 30.4%, '성희롱 전담기구의 전문성이 낮기 때문에' 29.0%, '기관의 축소, 은폐시도, 회유, 협박 등으로 공정한 처리가 어렵기 때문에' 17.1% 순으로 나타났다.

전체적인 경향은 수렴하면서도, 공공기관의 경우 '기관의 축소, 은폐시도, 회유, 협박 등으로 공정한 처리가 어렵기 때문에', 민간사업체의 경우 '성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기가 있기 때문에', 여성의 경우 '기관 측의 축소나 은폐 시도, 회유, 협박 등으로 인해 공정한 처리가 어렵다거나' '이전에 발생했던 성희롱 사건의 처리가 적절하게 이뤄지지 않았다'는 점 등이 특히 지적되었다. 또한 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 '체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에', 규모가 클수록 '성희롱 전담기구의 전문성이 낮기 때문에' 라는 응답이 많았다. 적절한 사건처리의

장애요소를 소속 기관 유형, 민간사업체 종사자 규모 등 그 특성과 여건에 맞게 제도적으로 개선해야 한다.

5) 직장내 성희롱 관련 인식

가) 직장내 성희롱 문제의 심각성

현재 재직 중인 직장의 성희롱 문제에 대해 어떻게 생각하는지를 조사한 결과, 전체 응답자 기준으로 '심각하지 않다' 81.4%(전혀 심각하지 않다 + 별로 심각하지 않다), '보통이다' 16.2%, '심각하다' 2.5% 순으로 조사되었다. 공공기관, 연령이 어릴수록, 비정규직, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록, 지방자치단체와 대학에서 직장의 성희롱 문제를 심각하게 인식하는 경향을 보였다. 그럼에도 불구하고 미투운동을 통해 직장내 성희롱 이슈가 드러나고 있고 사회적 관심도도 높아졌음에도, 응답자 본인이 재직중인 직장의 성희롱 문제에 대해 '심각하지 않다'는 응답이 다수를 이뤘다.

나) 직장내 조직문화

응답자가 속한 직장내 조직문화의 성평등성을 살펴보기 위해 8개 문항에 대해 조사한 결과, 전체 응답자 기준으로 '우리 직장은 성별에 따라 핵심업무와 보조업무가 편중되어 있다'(26.9%), '우리 직장은 성별에 따라 보직·인사이동의 차이가 있다'(22.5%), '우리 직장은 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다'(20.1%), '우리 직장은 성별에 따라 승진 기회의 차이가 있다'(19.2%)에서 상대적으로 '그렇다'는 응답이 높게 나타났다. 아직도 성별에 따른 업무편중, 승진기회/보직/인사이동에서의 성별차이 등이 존재하고, 일가정양립 제도가 활성화되었다고는 하나, 출산휴가와 육아휴직을 사용하는데 제한적임을 확인할 수 있었다. 그 외에는 '우리 직장에는 여성직원들과 함께 일하는 것을 불편해하는 사람들이 많다'(10.7%), '우리 직장은 중요한 정보가 유통되는 비공식네트워크에서 여성들이 배제되는 경향이 있다'(13.3%), '우리 직장에서는 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기하면 오히려 손해를 보거나 불이익을 당할 거 같다'(14.3%) 등에서 10% 내외의 응답률을 보였다. '그렇지 않다'는 응답은 대부분의 문항에서는 80% 내외를 보였다.

6) 직장내 성희롱 방지를 위한 정책 수요

직장내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책에 대해 조사하였다. 응답 결과 1순위

를 중심으로 살펴본 결과, 전체 응답자 기준으로 26.7%가 '성차별적인 조직문화 개선'이라고 응답하였고 그 다음은 '행위자에 대한 공정한 처벌' 23.7%, '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화' 11.9%, '고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화' 9.1%, '업무상 불이익 등 2차 피해 방지' 9.0% 순으로 나타났다. 특히 민간사업체 종사자 규모의 경우 규모가 작을수록 '업무상 불이익 등 2차 피해 방지'와 '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방 교육 강화', '피해자 보호 및 치유지원 강화'에서 상대적으로 응답률이 높아서 이 부분에 대한 수요가 높음을 확인할 수 있었다.

나. 업무담당자 조사결과

1) 직장내 성희롱 관련 업무 현황

현재 재직 중인 직장을 기준으로 7개의 성희롱 방지 시스템 현황에 대해 조사하였다. 그 결과, '성희롱 고충을 상담할 수 있는 담당자가 지정되어 있다'(79.9%), '성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다'(76.4%), '성희롱 사건처리를 위한 자체 업무 매뉴얼이 있다'(67.2%) 등의 비율이 높았다. 그 외에는 상대적으로 다소 낮았는데, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회가 있다' 58.5%, '상담과 사건처리를 위한 별도의 공간이 있다' 61.4%, '성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회에 외부 전문가를 참여하도록 규정하고 있다' 47.6%, '성희롱 관련 업무를 위한 별도의 예산이 배정되어 있다' 41.6% 순이었다.

이렇게 볼 때, 담당자 지정, 규정 마련, 매뉴얼 구비 등의 제도화 비율이 상대적으로 높았고, 위원회 설치, 상담/사건처리를 위한 별도 공간 마련, 위원회의 외부전문가 참여, 별도 예산 배정 등 인프라 운영 관련 사항의 제도화 비율은 상대적으로 낮았다. 특히 성희롱 업무 관련 예산 배정 비율은 가장 낮아서 이에 대한 제도적 개선이 필요하다고 볼 수 있다.

소속 기관 유형별로 7개 모두에서 공공기관의 '그렇다'는 응답률이 민간사업체 보다 높았다. 7개 문항 중 예산이나 위원회에 외부전문가 참여 규정 관련 비율은 상대적으로 낮았지만, 전반적으로 10개 기관 중 9개 기관이 구비하고 있는 것으로 나타나서, 성희롱 방지 관련 시스템의 제도화 정도가 민간사업체보다 공공기관에서 높다는 의미로 볼 수 있다. 그러나 공공기관 유형별로 차이가 있어서, 상대적으로 지방자치단체의 경우 다른 기관들에 비해 제도화 비율이 낮았다. 민간사업체 관련해서는 민간사업체 업종 중에서는 제조업에서, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 상대적으로

제도화 비율이 낮았다.

2) 직장내 성희롱 사건 실태와 대응

가) 성희롱 사건 현황

지난 3년간(2015.8-2018.7) 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 성희롱 사건이 있는지를 조사한 결과, '한건도 없었다'는 응답이 92.7%였다. 이는 10개 기관 중 9개 기관에서는 지난 3년간 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건이 한건도 없었다는 의미이고, 10개 기관 중 1개 기관에서만 있었다는 걸 의미한다.

지난 3년간(2015.8-2018.7) 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 성희롱 사건이 있었다고 응답한 7.3%에 대해 살펴본 결과, 지난 3년간(2015.8-2018.7)의 성희롱 사건 수는 평균 1.9건이었다. 조사/심의 건수는 평균 1.1건, 징계조치건수는 평균 0.6건, 그 외 조치건수는 평균 0.8건이었다.

나) 성희롱 유형

지난 3년간(2015.8-2018.7)동안 현재 재직 중인 기관에서 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건이 있었다고 응답한 경우에 한해, 가장 최근에 일어난 사건을 최대 3건까지 작성하도록 하여, 성희롱 사건의 양상과 내용을 살펴보고자 했다. 작성된 전체 사례에서 차지하는 비중을 통해 보는 것으로, 비율이 높을수록 전체 사례에서 차지하는 비중이 크다고 볼 수 있다.

13개 성희롱 유형 중에서 '외모에 대한 성적 비유나 평가'가 21.5%로 가장 큰 비중을 차지했다. 그 다음은 '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 15.4%, '음담패설 및 성적 농담' 14.9%, '포옹·손잡기·신체밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체접촉을 하거나 신체접촉을 하도록 강요하는 행위' 13.9%, '사적인 만남을 강요하는 행위' 11.7%, '가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위' 8.6% 순이었다. 이는 일반직원의 피해 경험에서 나타난 양상과 유사하다.

다) 성희롱 행위자

성희롱 피해자와 성희롱 행위자와의 관계에서는, 피해자가 행위자의 하급자인 경우가 40.1%로 가장 많았고, 행위자의 상급자 32.7%, 동급자 18.2% 순이었다.

성희롱 행위자의 성별은, 남성이 94.3%로 대다수를 차지하였다.

성희롱 행위자의 연령대는 40대가 48.9%로 가장 많은 비중을 차지했고, 50대 이상 33.7%로, 40대 이상이 82.6%를 차지했다.

라) 성희롱 피해자

성희롱 피해자의 성별은 93.3%가 여성이었다.

성희롱 피해자의 종사상 지위는 정규직 58.6%, 비정규직 41.4%였다. 비정규직이 보다 취약할 것으로 예상되지만, 본 자료는 사내 공식 절차 통계에 기반하므로 비정규직은 이직 등으로 문제해결을 시도했을 가능성이 있어서 정규직 비율이 더 높을 수 있다(실제 본 조사에서 비정규직의 경우 성희롱 피해를 경험하면 정규직에 비해 이직 의사가 높았다).

성희롱 피해자의 연령대는 20대가 47.1%를 차지해서 가장 많았고, 30대 39.2%, 40대 9.8%, 50대 이상 3.7%로 30대 이하가 86.3%를 차지하였다.

마) 성희롱 발생 장소

성희롱이 발생한 장소는 사무실내 35.8%, 회식장소 31.9%, 야유회나 워크숍 등 11.9% 순이었다. 상대적으로 민간사업체의 경우 공공기관 보다 회식장소에서의 발생이 더 많았다. 공공기관 유형에서는 국가기관의 경우 회식후 귀가 도중 30.2%, 야유회, 워크숍 등 27.6% 순이었고, 지방자치단체의 경우 회식장소 30.4%, 사무실내 27.0% 순으로, 초중고는 사무실 내가 83.3%로 대다수를 차지하였다.

바) 성희롱 발생 이후 조치

성희롱 피해자에 대한 조치와 관련해서, '특별한 조치가 없었다'는 비율이 26.9%였다. 구체적인 조치결과(복수응답)로는 '당사자간 합의' 27.8%, '성희롱 행위자와 피해자의 물리적 공간 분리' 24.7%, '2차 피해 방지' 15.4% 순이었고, '의료적, 법률적 지원'은 3.9%로 상대적으로 적었다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 피해자에 대한 '특별한 조치가 없었다'는 17.2%였고, '물리적 공간 분리'(31.5%) 비중이 가장 높았고 민간사업체의 경우 피해자에 대한 '특별한 조치가 없었다'는 28.5%였고 '당사자간 합의'(29.6%) 비중이 가장 높았다.

성희롱 행위자에 대한 조치에서 '특별한 조치가 없었다'는 응답이 19.6%였고, 구체

적인 조치결과(복수응답)로는 '당사자간 합의' 32.2%, '경징계' 12.3%, '중징계' 10.5% 순이었다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 '행위자에게 특별한 조치가 없음'은 17.5%였고 '당사자간 합의' 18.2%, '배치전환 등 인사처분' 18.9%, '경징계' 20.1%, 순이었다. 민간사업체의 경우 '행위자에게 특별한 조치가 없음'은 19.9%였고, '당사자간 합의' 34.2%, '경징계' 11.2% 순이었다.

성희롱 행위자와 피해자 재직 현황을 보면, '행위자만 재직하고 피해자는 퇴사한 경우' 15.5%였고, '피해자만 재직하고 행위자가 퇴사한 경우' 19.5%, '둘 다 계속 재직하는 경우'가 62.7%로 가장 많았다. 아직도 행위자는 재직하고 피해자만 퇴사한 경우가 15.5%에 이르고 있어서 이에 대한 개선이 필요하다.

3) 성희롱 예방교육 운영 현황

지난 한해(2017.1.1.-2017.12.31.) 동안 성희롱 예방교육을 실시했는지 질문한 결과, 95.4%가 1건 이상 실시했다고 응답하였다. 소속 기관 유형별로 1건 이상 실시했다는 응답비율을 중심으로 보면, 공공기관은 99.7%, 민간사업체는 94.6%로 공공기관의 성희롱 예방교육 실시율이 거의 100%에 가까웠다. 민간사업체 업종별로 보면 대부분이 1건 이상 실시했다는 비율이 90%를 상회하였다.

1건 이상 실시했다고 응답한 경우 평균 실시 횟수를 살펴본 결과, 전체 평균은 1.6건으로 1회 62.3%, 2회 28.6%, 3회 이상 9.1%였다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관은 1회 39.0%, 2회 38.3%, 3회 이상 22.7%로 고른 분포를 보이는 반면, 민간사업체는 1회 66.7%, 2회 26.7%, 3회 이상 6.6%로 1회 실시하는 비율이 월등히 높았다.

한편, 지난해에 성희롱 예방교육을 실시한 적이 없다고 응답한 경우, 실시하지 않은 이유를 조사하였다. 그 결과, '교육할 시간이 부족해서' 30.7%, '교육 참석률이 저조해서' 21.9%, '기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시 자체에 비협조적이어서' 21.1%, '교육의 필요성을 느끼지 못해서' 14.1% 순으로 나타났다. 소속기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 '기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시 자체에 비협조적이어서'와 '교육의 필요성을 느끼지 못해서', 민간사업체의 경우 '교육할 시간이 부족해서'의 응답률이 높았다.

지난 1년간(2017.1.1-2017.12.31) 실시되었던 성희롱 예방교육의 주된 진행방식을 조사한 결과, '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 응답이 83.6%로 대다수를 차지하였다. 그 다음으로는 '교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험상품 등의 홍보와 함께 진행함' 6.7%, '교육시간을 따로 정하지 않고 직원 조회

나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함' 4.9%, '교육시간을 따로 지정하지 않고 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함' 4.3% 순이었다. 소속 기관 유형별로 보면, 공공기관의 경우 '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 비율이 89.3%였고, 민간사업체는 82.6%였다. 민간사업체 종사자 규모가 30-99인의 경우 '교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행했다'는 비율이 81.1%여서 상대적으로 낮았고, 종사자 규모가 작을수록 '교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험 상품 등의 홍보와 함께 진행함'의 비율이 높아지는 경향을 보였다.

교육시간을 따로 지정해서 성희롱 예방교육을 진행한 경우 어떠한 교육방법을 활용하고 있는지(복수응답) 조사한 결과, '집합교육'이 76.4%로 대다수를 차지하였다. 그 다음은 개인별 온라인 교육 22.6%, 강의가 아닌 비디오시청 등의 시청각 교육 9.2%, 세미나 혹은 워크숍 8.5% 순이었다. 소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '집합교육 비율'(95.3%)이 월등히 높았다. 민간사업체의 경우 '집합교육' 비율(72.5%)이 높았지만 공공기관에 비해 상대적으로 '개인별 온라인 교육' 비율(23.1%)도 높았다. 민간사업체 종사자 규모에서는 특히 500인 이상 사업체에서 개인별 온라인 교육 비율(39.1%)이 높았다.

가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 기관장(사업주)이 참석했는지를 조사한 결과, 74.5%가 참석했다고 응답하였다. 의무교육임에도 불구하고 여전히 10개 기관(사업체) 중 2개에서는 기관장(사업주)가 예방교육에 참석하고 있지 않았다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관의 경우 기관장의 교육 참여율이 96.4%인데 반해, 민간사업체의 경우 70.5%였고, 민간사업체의 종사자 규모가 클수록 기관장의 교육 참여율이 낮았다(30인 이상 99인 이하 71.4%, 500인 이상 59.2%). 이에 대한 점검 및 참석 독려가 필요해 보인다. 한편 지난 한해(2017.1.1.-2017.12.31.)동안 진행된 성희롱 예방교육의 직원 참여율은 평균 89.6%였다. 소속 기관 유형별로 보면 공공기관은 91.7%, 민간사업체는 89.2%이었다.

4) 성희롱 업무 수행상 어려움

가) 성희롱 업무 담당자로서의 어려움

성희롱 업무 담당자로서 겪을 수 있는 어려움 문항 7개에 대해 경험여부를 조사하였는데, 가장 어려움이 큰 것으로 조사된 내용은 응답자 중 45.9%가 응답한 '다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족'이었다. 그 다음은 '민감한 업무에 대한 부담감'(42.4%), '성희롱 전담기구(없는 경우 업무담당자)의 낮은 영향력'(30.8%),

‘직장내 무관심과 비협조’(30.5%), ‘예산부족’(28.2%) 순이었다. 상대적으로 업무담당자의 불이익은 10.2%로 가장 응답이 적었다. 특히 공공기관의 경우 ‘민감한 업무에 대한 부담감’에 대한 응답률이 72.0%로 월등히 높았다. 한편 민간사업체의 경우는 종사자 규모가 작을수록 7개 모든 문항의 응답률이 평균치를 상회하여 성희롱 업무담당자의 어려움이 큰 것으로 조사되었다.

나) 성희롱 예방교육 진행에서의 어려움

성희롱 예방교육 진행시 어려움(1순위)에 대해 가장 많이 지적된 것은 ‘교육시간 부족’(27.0%)이었고, 그 다음은 ‘다양한 교육방식 부족’(20.3%), ‘표준프로그램 부족’(13.4%), ‘강사 섭외의 어려움’(8.4%), ‘교육 참석률 저조’(8.0%) 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 강사섭외의 어려움(20.8%), 교육시간 부족(19.9%), 다양한 교육방식 부족(17.6%)을, 민간사업체에서는 교육시간 부족(28.3%), 다양한 교육방식 부족(20.8%)을 지적하였다. 또한 민간사업체의 종사자 규모가 300인 미만인 경우 교육시간의 부족을, 300인 이상은 다양한 교육방식 부족을 지적하였다.

다) 성희롱 사건처리 과정에서의 어려움

성희롱 사건처리 과정에서의 어려움을 조사한 결과, ‘사건처리 경험 부족’에 대한 어려움이 가장 큰 것으로 조사되었다. 전체 응답자 중 39.5%가 ‘사건처리 경험 부족의 어려움’을 지적하였고, 그 다음으로는 ‘성희롱 여부 판단의 모호성’ 38.0%, ‘형식적인 관련 규정과 절차’ 30.6%, ‘관련 증거의 부족’ 29.8%, ‘명확한 업무매뉴얼 부재’ 27.9%, ‘피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함)의 어려움’ 24.7% 순이었다.

소속 기관 유형별로 민간사업체는 전체 평균과 유사한 경향을 보이는 반면, 공공기관의 경우 ‘사건처리 경험 부족’ 58.5%, ‘성희롱 여부 판단의 모호성’ 54.8%, ‘피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함) 44.7%, ‘관련 증거의 부족’ 38.8% 등에서 높은 응답률을 보여서 이에 대한 어려움이 상대적으로 큰 것으로 보인다.

5) 성희롱 방지를 위한 정책 인지도 및 정책 수요

가) 피해자 지원을 위한 정책과제

성희롱 피해자를 지원하기 위해 해결되어야할 정책과제에 대한 수요(1순위)를 조사한 결과로 ‘규정 및 절차의 보완’ 25.8%, ‘실용적인 매뉴얼 구비’ 25.7% 등이 많이

지적되었고, 그 다음은 '기관장(사업주), 직원 등의 협조적인 조직문화' 20.6%, '업무담당자의 전문성 향상' 14.6% 순이었다.

소속 기관 유형별로는 공공기관의 경우 '기관장, 직원 등의 협조적인 조직문화' 33.7%, '실용적인 매뉴얼 구비' 29.1% 순이었고, 민간사업체의 경우 '규정 및 절차의 보완' 28.8%, '실용적인 매뉴얼 구비' 25.1% 순이었다. 민간사업체 종사자 규모에 따라서는 규모가 작을수록 '규정 및 절차의 보완'과 '실용적인 매뉴얼 구비'에 대한 수요가 높은 경향을 보였고 규모가 클수록 '기관장, 직원 등의 협조적인 조직문화'와 '업무담당자의 전문성 향상'에 대한 수요가 높았다.

나) 직장 내 성희롱 방지를 위한 정책 수요

직장내 성희롱 방지를 위한 정책 수요(1순위)를 조사한 결과, 전체 응답자 중 31.8%가 '성차별적인 조직문화 개선'이라고 응답하였고 그 다음은 '행위자에 대한 공정한 처벌'로 19.3%가 응답했다. 전체적으로 성차별적인 조직문화 개선과 행위자에 대한 공정한 처벌을 요구하는 비율이 절반을 넘어서 이에 대한 제도적 지원이 강화되어야 함을 시사한다.

소속 기관 유형별로 공공기관의 경우 '성차별적인 조직문화 개선' 32.9%, '행위자에 대한 공정한 처벌' 20.3%, '기관장이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취' 15.9% 순이었고, 민간사업체의 경우 '성차별적인 조직문화 개선' 31.6%, '행위자에 대한 공정한 처벌' 19.2%, '관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화' 11.9% 순으로 나타났다. 민간사업체 종사자 규모별로 보면, 전반적으로 '성차별적인 조직문화 개선'에 대한 응답률이 가장 높지만, 500인 이상에서는 '고충상담 창구 홍보강화 및 상담활성화', '관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화'에 대한 정책 수요가, 30-99인에서는 '기관장이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취', '업무상 불이익 등 2차 피해 방지'에 대한 정책 수요가 상대적으로 높게 나타났다.

2. 정책제언

가. 정책적 시사점 및 제언

□ 성희롱 방지 인프라 구축 및 운영기반 마련

업무담당자 조사결과에 따르면, 성희롱 방지 인프라가 일정정도 구축되어 있었지만, 공공기관과 민간사업체간 인프라의 제도화 정도에 격차가 존재하고 있었다.

성희롱 고충 상담을 위한 담당자 지정, 성희롱 예방 및 사건처리 관련 규정 마련 등을 기준으로 제도화 비율을 보면 공공기관의 경우 95%를, 민간사업체의 경우 75%를 상회하였고, 공공기관에서의 성희롱 사건처리를 위한 위원회 설치와 성희롱 사건처리를 위한 매뉴얼 구비 등도 90% 내외에 이를 정도로 성희롱 방지를 위한 각종 인프라는 일정정도는 제도화된 것으로 조사되었다. 그러나 공공기관과 민간사업체간의 제도화 정도에 큰 격차가 확인되었다. 공공기관에서 90%를 상회하는 담당자 지정(97.1%), 규정 마련(95.4%), 위원회 설치(96.7%), 매뉴얼 마련(89.9%) 등의 경우 민간사업체에서는 각각 76.8%, 73.0%, 51.9%, 63.2% 수준에 머물고 있었다. 뿐만 아니라 상담/사건처리를 위한 별도 공간 마련(공공기관 83.4%, 민간사업체 57.5%), 위원회의 외부전문가 참여(공공기관 80.5%, 민간사업체 41.8%), 별도 예산 배정(공공기관 61.2%, 민간사업체 38.1%) 등 인프라 운영 관련 사항도 공공기관에 비해 민간사업체의 제도화 비율이 현격히 낮았다.

한편, 인프라 구비뿐 아니라 인프라 가동도 활성화되었다고 보기 어려운 상황이었다. 업무담당자 조사결과에 따르면, 지난 3년간(2015.8-2018.7) 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 성희롱 사건이 있는지를 조사한 결과, '한건도 없었다'는 응답이 92.7%였다. 이는 10개 기관 중 9개 기관에서 지난 3년간 담당부서에 접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건이 한건도 없었다는 의미이고, 10개 기관 중 1개 기관에서만 있었다는 것을 의미한다. 그렇다면 이를 성희롱 사건이 발생하지 않았다는 것이라고 긍정적으로 평가해 볼 수 있는가. 일반직원 조사결과에 따르면 그렇게 평가할 수만은 없는 상황이다. 조직내 성희롱 피해 경험이 존재하고 있었고, 성희롱 피해를 경험해도 '참고 넘어감'이라고 응답한 비율이 81.6%로 대다수를 차지하며, 대응한 경우도 개인적 차원에서 이뤄지고 직장내 공식 절차를 이용하는 대응은 상대적으로 매우 미미한 것으로 조사되었다. 이는 성희롱 사건이 발생해도 현재 인프라를 통해 성희롱 사건처리가 제대로 이뤄지고 있지 않음을 시사한다고 볼 수 있다. 직원 10명 중 3-4명은 성

희롱 고충처리 기구와 업무처리 담당자에 대해 인지하고 있지 못하고, 특히 민간사업체, 여성, 비정규직, 민간사업체 종사자 규모가 소규모일수록 고충처리 기구 설치, 업무처리 담당자 지정에 대한 인지도 및 안내받은 경험률이 낮았다. 또한 성희롱 문제를 제기해도 제대로 해결되지 않을 것이라는 인식이 존재하며, 공식적으로 신고한 이후의 기관장 혹은 관리자의 사건처리에 대한 만족도가 높지 않은 상황에서는, 성희롱 피해를 경험해도 적극적으로 인프라를 이용하기 어렵다.

따라서 성희롱 피해자가 자신의 피해 사실을 신고하고 적절한 도움과 지원을 받기 위해서는 먼저 성희롱 방지 및 사건처리를 위한 인프라가 보다 실질적인 역할을 할 수 있도록 운영 기반을 갖춰야 한다. 이를 위해서는 먼저 공공기관과 민간사업체 모두 기본적인 운영 기반을 갖춰야 하는데 특히 민간사업체의 인프라 구축이 시급히 필요하다. 특히 소규모 민간사업체의 경우 상대적으로 제도화 비율이 낮았기 때문에 이에 대한 집중적인 제도적 개선이 이뤄져야 한다. 운영 기반은 담당자 지정, 규정 마련 등과 같은 하드웨어적 측면 뿐 아니라 위원회에 외부 전문가 참여, 예산 배정 등 소프트웨어적 측면에서 갖춰져야 한다.

또한 운영기반을 강화함과 동시에 성희롱 방지 인프라에 대해 적극적으로 홍보하고 안내해서 인지도를 높여야 한다. 인프라에 대한 안내받은 비율이 높지 않는 건 사업주가 적극적으로 성희롱 방지 인프라에 대해 알리지 않았음을 의미한다. 성희롱 업무 담당자, 성희롱 고충상담원의 지정 여부 뿐 아니라 구체적으로 어떤 역할을 하는지, 어떤 도움을 제공받을 수 있는지, 성희롱 사건처리는 어떻게 이뤄지는지 등 보다 구체적인 정보를 적극적으로 제공해야 한다.

□ 신고 활성화를 위한 성희롱 방지 인프라의 전문성 강화 및 피해자 보호조치 확대

운영기반을 마련하고 인지도를 높이는 것만큼이나 중요한 것이 신뢰도를 확보하는 것이다. 평소에 성희롱 방지 인프라에 대해 인지하고 있다 해도 본인의 성희롱 피해 경험을 제대로 처리해 줄 것이라는 신뢰가 있지 않으면 결국 시스템을 이용하지 않을 것이기 때문이다. 인프라에 대한 신뢰도는 인프라의 전문성과 위상과 연결된다고 볼 수 있다. 피해자들에게 전문적이고 체계적으로 신속하고 공정하게 성희롱 사건을 처리할 수 있는 역량과 권위를 갖추었다고 각인되는 것이 필요한데, 업무담당자 중 45.9%가 '다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족'을 지적하였고 '민감한 업무에 대한 부담감'(42.4%), '성희롱 전담기구(없는 경우 업무담당자)의 낮은

영향력'(30.8%) 등을 어려움으로 호소하였다. 담당자의 낮은 전문성과 낮은 위상은 지속적으로 제기되어 왔던 문제이다. 성희롱 담당자의 낮은 전문성과 위상은 성희롱 피해자들에게 성희롱 사건처리 시스템에 대한 신뢰도를 낮추는 요인이 될 수 있으므로 시급히 개선되어야 한다. 이를 위해서는 성희롱 업무를 전담하는 부서 혹은 전담자 배치하고 성희롱 업무 담당자의 실무역량을 강화해야 한다. 역량 강화를 위해서는 교육훈련 기회가 확대되고, 이들에게 필요한 상담, 사건처리 등 현장에서 필요한 실무역량을 향상시키는 교육내용도 마련되는 등의 제도적 지원이 마련되어야 한다. 또한 외부 전문기관이나 외부 전문가와 연계하여 수퍼비전을 받거나 컨설팅을 받도록 하는 방안도 검토될 수 있다.

한편, 성희롱 사건을 공식적으로 신고한 이후 기관장 혹은 관리자가 조치한 내용을 보면, 행위자에 대한 조사, 행위자에 대한 징계, 행위자에 대한 조치(공간분리, 업무변경 등), 사건처리 과정에서의 신상보호, 업무 및 인사고과 등에서의 불이익 방지, 피해자 보호조치 순이었다. 피해자 보호조치가 가장 후순이었는데, 성희롱 행위자에 대한 조치, 재발방지를 위한 조치 등도 중요하지만, 피해자에 대한 치유, 회복을 위한 제도적 조치가 함께 제공되어야 한다. 특히 반복적으로 장기간 피해를 경험했을 경우 심리적, 정신적 회복이 필요하므로 충분한 지원이 이뤄져야 하고, 외부 전문기관과의 연계도 적극적으로 필요하다.

□ 성희롱 2차 피해에 대한 제도적 조치 강화

일반직원 조사결과에 따르면 성희롱 피해자 10명 중 3명은 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 겪게 되는 어려움(2차 피해)를 경험하고 있는 것으로 조사되었다. 그중에서도 '주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 이야기를 들었다'는 응답이 23.8%로 가장 많았다. 주로 동료와 상급자에 의해 이뤄지고 있었고, 민간사업체에서, 여성일수록, 비정규직에서, 민간사업체 종사자 규모가 작을수록 응답자의 성희롱 피해 경험에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 어려움을 겪게 되는 비율이 높았다.

「성희롱·성폭력예방지침 표준안」과 「남녀고용평등법」은 2차 피해를 상세하게 규정하고 이를 금지하고 있다. 금지되는 행위는 ⅰ)파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ⅱ)징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, ⅲ)직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, ⅳ)성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, ⅴ)직업능력

개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, vi) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위, vii)그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우 등이다. 「남녀고용평등법」은 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

그럼에도 불구하고 상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후 피해자와 조력자가 사업주에 의해 불이익을 당한 경험이 있는지를 6개의 불이익 처우에 대해 조사한 결과, 피해자와 조력자 모두 불이익을 경험하는 것으로 나타났다. 피해자의 경우 '집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적/신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치한 경험'을, 조력자의 경우 '직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치'와 '성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급'에서 높은 경험률을 보였다. 성희롱 피해를 참고 넘어가는 이유도 '소문, 평판에 대한 두려움 때문에' 라는 응답이 많았는데 이 역시 2차 피해에 대한 두려움으로 볼 수 있다. 2차 피해를 방지하는 것이 성희롱 피해 신고를 활성화하는 효과도 있을 것으로 예상되는 대목이다.

한편, 2차 피해의 영향은 1차 피해의 영향보다 큰 것으로 나타났다. 성희롱 피해에 따른 영향에 대해 '특별한 영향이 없었음'이라는 응답이 47.3%였던데 반해, 2차 피해에 대해 '특별한 영향이 없었다'는 응답이 26.0%이었다. 영향을 받았다고 응답한 경우 구체적으로 그 내용(복수응답)에서도 '직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음', '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐' 등에서 거의 2배 정도의 차이를 보여서 2차 피해의 영향이 큰 것으로 나타났다. 특히 공공기관, 여성, 비정규직(특히 이직의사), 소규모 민간사업체에서 2차 피해의 영향이 컸다.

법적, 제도적으로 금지하고는 있으나 실제 직장 안에서는 2차 피해가 벌어지고 있기 때문에 2차 피해 발생에 따른 피해자 보호 조치를 마련해야 한다. 또한 2차 피해에 대한 보다 적극적이고 제도적 차원에서의 점검과 발생시 신속한 조치가 이뤄져야 하고, 기관장(관리직) 대상 교육에서 2차 피해에 대한 적극적인 대응과 예방노력이 강조되어야 한다. 2차 피해 방지를 위한 직원 교육도 이뤄지도록 해야 하고, 업무담당자의 2차 피해 방지를 위한 교육도 필요하다. 피해자들이 주변에서의 지지와 공감받지 못한 경험이 가장 많았지만, 행위자 편을 드는 불공정함, 비밀보장에 소홀하거나 피해자 신분노출, 행위자와의 합의 강요 등과 같이 사건처리 과정에서의 2차 피해도

본 조사를 통해 확인되었다. 그러므로 업무담당자를 위한 매뉴얼 제작 배포, 2차 피해에 대한 담당자 교육 등을 통해 2차 피해에 대한 감수성과 대응역량을 갖춰서 발생을 예방할 수 있는 조치, 발생시 신속한 사후조치가 이뤄질 수 있도록 해야 한다.

□ 직장내 성희롱 신고자 혹은 조력자에 대한 보호 강화

목격자들이 보다 적극적으로 피해자를 지지하고 도움을 제공하기 위해서는 피해당사자 뿐 아니라 신고자 혹은 조력자에 대한 보호조치도 강화되어야 한다. 「남녀고용평등법」 제14조에 따르면 이 법의 적용을 받는 사업장에서 성희롱이 발생한 경우 누구든지 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하고 있다. 피해 근로자와 해당 사건을 목격하거나 알게 된 사람은 누구든지 사업주에게 신고할 수 있다. 또한 직장 내 성희롱 신고자에게 신고를 이유로 불이익 조치를 한 사업주에 대해 형사처벌을 하고 있다(제14조, 제37조)[30]. 그러나 본 조사결과에 따르면 피해자 뿐 아니라 조력자도 불이익을 경험한 것으로 조사되었고, 업무담당자 역시 이러한 상황을 목격한 경험이 있다고 응답하였다. 따라서 법적 규정에 대한 준수 여부를 현장점검해서 법적 보호를 강화하고 불이익 조치를 예방하는 것이 필요하다.

□ 목격자의 적극적 대처에 대한 교육 강화

일반직원 조사결과에 따르면, 성희롱 피해를 목격해도 특별한 조치를 취하지 않는다는 응답이 61.5%였다. 조치를 취한 경우도 '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다'는 응답이 31.0%로 개인적 차원의 대처가 많았으며 공식적인 기구를 활용한 경우는 상대적으로 적었다. 문제제기해도 해결될 거 같지 않아서, 대처방법을 몰라서라는 이유로, 그리고 자신에게 올 수 있는 불이익에 대한 우려도 적극적인 대처를 하지 못하게 한다고 볼 수 있다.

직장내 성희롱에 해당하는 행위를 보거나 들어도 큰 문제라고 생각하지 않는 경우가 10명 중 6명에 이르는 것은, 직장내 성희롱에 대해 심각하게 인식하지 않고 별거 아닐 수 있다고 여기는 경향을 엿볼 수 있으며, 직장내 성희롱에 대해 적극적으로 개입하거나 대응해야 한다고 인식하고 있지 않음을 보여준다. 직장내 성희롱은 사무실

---

30) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

내, 회식장소 등과 같이 일상적인 공간에서 이뤄지고, 주로 목격했던 성희롱 유형도 외모에 대한 성적 비유나 평가, 음담패설, 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위 등이었다. 이와 같은 직장내 성희롱 행위는 주변에서 목격한 사람이 적극적으로 대처 혹은 대응함으로써 발생 또는 재발을 방지할 수 있다. 따라서 성희롱에 대해 주위에서 묵인하지 않고 함께 대응한다면 직장내 성희롱을 방지할 수 있을 것이라는 점을 강조하며, 직장내 성희롱 예방교육에서 보다 실천적이고 적극적인 대처를 위한 교육내용을 강화할 필요가 있다. 즉 성희롱이 무엇이라는 것을 알리는 것에 그치지 않고 자신과 주변인을 위해 성희롱 예방을 실천할 수 있는 문제해결 역량을 강화시키는 교육이 이뤄져야 한다. 더불어 목격자에 대한 불이익이 발생하지 않도록 하는 조치도 마련되어야 한다.

□ 직장내 성희롱 예방교육 개선

본 조사에 따르면 성희롱 예방교육은 거의 100%에 이를 정도로 높은 시행율을 보였다. 그러나 성희롱 예방교육에 대한 일반직원 참여율은 공공기관 보다 민간사업체에서 낮았고, 비정규직, 30-99인 같이 종사자 규모가 작은 민간사업체에서 특히 낮았다. 또한 상대적으로 고위직의 참여율은 일반직원에 비해 낮았다. 그간 기관장 혹은 고위직의 성희롱 예방교육 참여 확대를 위해 노력을 많이 해왔음에도 불구하고 일반직원에 비해 고위직 참여율이 낮았는데, 특히 민간사업체의 경우 규모가 클수록 기관장 교육참여율이 낮았다. 조직 구성원의 행동 및 사고에 큰 영향을 미치는 고위·관리직/기관장을 대상으로 폭력예방교육 참여를 독려하고 고위직/관리직을 위한 별도 교육을 확대하는 등 이에 대한 개선 노력이 강화되어야 한다.

성희롱 예방교육의 효과를 저해하는 요인으로 민간사업체의 경우 교육시간을 확보하기 어렵다는 점이 언급되었고, 특히 300인 미만은 교육시간의 부족을 지적하였다. 전반적으로는 교육내용의 반복성, 비효과적인 교육방법, 개별 직장에 맞지 않는 교육내용 등을 문제점으로 제기했다. 여전히 집체교육 중심으로 이뤄지고 있으며 일부는 자료 등을 통해 교육을 대체하고 있었는데, 민간사업체, 관리직 교육, 대규모 민간사업체 등에서는 개인별 온라인 교육도 활성화되고 있었다.

이렇게 볼 때, 비정규직, 2030 세대, 민간사업체, 특히 소규모 민간사업체에 대한 성희롱 예방교육 횟수 등을 확대할 필요가 있고, 특히 민간사업체의 경우 규모가 클수록 전직원 교육을, 규모가 작은 경우는 기관장 등 고위직 교육에 대한 선호가 있어서 이렇게 교육대상에 맞게 보다 맞춤형으로 교육내용을 구성하여 교육의 실질성을 강화해

야 한다. 또한, 집체 교육보다는 소규모 토론식 교육, 개인별 온라인 교육 등을 활성화 할 수 있는 방안을 강구해야 하고 교육의 질과 효과성 제고를 위한 다양한 교육 콘텐츠 개발도 추진되어야 한다.

한편, 교육 컨텐츠는 성희롱에 해당하는 행위가 무엇인가 보다도 어떤 맥락 속에서 발생하는가, 어떻게 이해해야 하는가, 왜 묵인하면 안되는가 등에 대해 초점을 맞춰야 할 것으로 보인다. 성희롱 행위를 목격하도록 아무런 조치를 하지 않는 이유가 '큰 문제라고 생각하지 않아서'였다. 이는 가장 많이 경험하는 음담패설, 외모에 대한 평가, 회식문화 등의 성희롱 유형이 이미 직장문화, 일상 속에 내재되어 있기 때문에 그것을 성희롱으로 판단하고 있지 않고 있어서 심각성이나 성희롱이라고 문제제기하는 것이 더더욱 어려운 부분이 있다고 볼 수 있다. 따라서 정형화된 특정 행위가 성희롱이라는 교육보다는, 성희롱이 발생하는 맥락과 구조 등에 대해 보다 깊게 인식하게 함으로써 일상화된 문화 속에서 내재된 성희롱 실태를 찾아내고 스스로 판단할 수 있는 역량을 갖추도록 해야 한다.

□ 직장내 성평등한 조직문화 개선

성희롱 방지를 위한 정책수요로 성차별적인 조직문화 개선, 행위자에 대한 공정한 처벌에 대한 수요가 가장 높았다. 그러나 본인이 근무하고 있는 직장내 성희롱의 심각성에 대한 인식도 높지 않았고, 조직문화에 대해서도 성불평등하다고 인식하는 수준 역시 높지 않았다. 이들에게는 회식장소와 사무실내 등에서 직장내 성희롱 피해 경험이 존재하고, 목격하거나 전해들은 성희롱 피해 경험도 존재하고 있으나, 경험적 실체와 성불평등한 조직문화를 연결짓지 못하고 있다고 볼 수 있다. 이렇게 경험적 실체와 인식 간에 갭이 있음에도 불구하고 직장내 성희롱 문제 해결을 위해서는 성차별적인 조직문화 개선으로 접근해야 한다고 막연하게 인식하는 경향도 동시에 내재되어 있었다.

직장내 성희롱은 개인 대 개인의 문제, 개인의 일탈 행위로 접근하여 징계로만 접근하기 보다는 성평등한 조직문화, 직장내 성평등성을 확보하는 보다 구조적인 차원에서 접근되어야 한다. 성희롱 피해뿐 아니라 2차 피해, 성희롱 피해를 목격하는 것으로도 조직생활에 부정적인 영향을 미친다. 따라서 조직내 문화와 인식의 변화가 필요한 문제임을 적극적으로 교육하며, 이를 구체화할 수 있는 다양한 일상에서의 사례들을 수집하여 스스로 인식하고 변화할 수 있는 계기를 제공해야 하며, 이를 위한 개별 조직에 맞는 성평등한 조직문화 조성을 위한 맞춤형 컨설팅이 이뤄져야 한다.

나. 조사방법 개선

1) 현행 조사의 문제점

「2018년 성희롱 실태조사」는 사업체 단위로 조사로서, 사업체 담당자와 구성원을 동시에 조사하고 있다. 따라서 '직장내 성희롱'이라는 특성을 고려한 성희롱 사건 처리 현황과 구성원의 성희롱 피해 경험을 동일한 조사 단위에서 분석 가능하다는 장점을 가지고 있다. 또한 사업체 내 성희롱 실태를 사업체의 특징(공공 혹은 민간, 규모, 업종 등)과 성희롱 사건 발생 및 처리 현황과 구성원의 피해 경험을 함께 연계하여 분석할 수 있고, 조사의 특성 상 나타나는 저(低) 보고의 문제점을 분석해 볼 수도 있다.

이러한 장점에도 불구하고 현행 성희롱 조사는 몇 가지 문제가 존재한다.

첫째, 표본설계에 필요한 모집단 정보가 제한적이다. 성희롱 실태조사는 전국사업체조사를 모집단으로 하여 공공기관 및 민간사업체 표본을 추출한다. 표본설계에서 사업체 단위의 추출은 체계적으로 선정이 가능하지만, 문제는 개별사업체 단위의 구성원 정보(성/연령/종사상지위별)를 확인하기 위한 전체 근로자 명부가 부재하다는 것이다. 사업체 내 응답자 추출에 있어 대표성 확보의 어려움이 존재하고, 표본의 대표성 유지를 위해 확률적 표집을 통해 응답자를 선정함에도 불구하고 개별 사업체 구성원 정보의 부재로 인해 비체계적 오류가 발생할 가능성이 높다. 또한 사업체 내 응답자 추출이 전체 근로자 명부 없이 이루어지기 때문에, 근로자 조사를 위한 가중치는 실제 표본사업체 내 근로자 추출 과정과 다소 차이가 발생하는 한계를 지닌다.

둘째, 조사 규모와 예산의 문제이다. 2018년 성희롱 실태조사의 표본크기는 사업체 단위로 공공부문 400개소와 민간사업체 1,200개를 목표로 설계되었다. 조사대상 사업체당 조사 규모는 통계청의 품질진단결과를 일부 수용하여 조사대상 사업체에서 성희롱 업무담당자의 경우 업무담당자용 조사표를 활용하여 1명을 조사하며, 일반직원의 경우 일반직원용 조사표를 활용하여 업종/규모/연령/성별을 고려하여 최소 4에서 최대 11명까지 조사하도록 설계하였다. 이에 2018년 조사규모는 업무 담당자 1,600명, 근로자 수 9,304명으로 2015년과 비교하여 업무 담당자 수는 동일하나 근로자 수는 704명 증가하게 되었다.

2018년 조사 규모의 적절성을 살펴보기 위해 성희롱 유형별 피해 경험률에 대한 상대표준오차(Relative Standard Error, RSE)를 구해 보았다. 성희롱 유형별 경험률에 대한 상대표준오차를 살펴보면 최소 6.5%에서 최대 50.1%로 나타난다. 이는 통계청 품질진단에서 권고하는 적절 비율은 5%와 비교하여 모든 유형에서 이 보다 큰 값을 보이며, 최대 허용 비율 25%와 비교해서도 5개의 유형이 이를 벗어나고 있다. 즉, 현재의 표본크기가 직장 내 성희롱을 측정하기에서는 적정한 수준이 아니라는 의미이다.

〈표 V-1〉 성희롱 유형별 경험률에 대한 상대표준오차

(단위: %)

구분	2018년 경험 비율	2018년 상대표준오차
외모에 대한 성적 비유나 평가	5.27	6.5
음담패설 및 성적 농담(전화, 문자, SNS 포함)	3.38	11.6
성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	0.41	19.0
사적 만남을 강요하는 행위	0.57	14.5
성적 관계를 요구하는 행위	0.12	40.6
회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	2.73	10.4
가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	1.54	12.8
성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	0.42	31.4
자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	0.27	31.5
포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	1.23	16.8
가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	0.15	24.2
성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	0.04	50.1
성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	0.05	49.1
전체	8.1	-

예산의 적절성을 살펴보면, 2018년 성희롱 실태조사의 실사비용은 192백만원으로 2015년 실사비용(236백만원)과 비교하여 43백만원이 감액되었다. 그러나 기관 구성원의 규모는 2015년과 대비 증가되어, 조사표본 당 투입비용은 2018년 17,648원으로, 2015년에 비해 7,950원 감소하였다. 통상 표본 당 투입비용은 조사의 어려움과 조사표의 수준 등과 같은 조사환경에 따라 달리 계산될 수 있으나, 일반적으로 1인당 가구조사의 경우 표본 당 최소 5~6만원 수준, 사업체 조사의 경우 표본 당 최소 4~6만원이다. 성희롱 실태조사는 조사의 어려움과 난이도가 매우 높은 조사인 점을 감안할 때 현행 실사비용은 향후 조사의 품질을 담보하기에는 매우 낮은 수준이다.

〈표 V-2〉 조사표본 규모 및 표본 당 비용 비교

(단위: 개, 백만원, 원)

구분	조사표본 (A)	표본규모 증감	계약금액 (B)	계약금액 증감	표본당 비용 C=B/A
2015년 성희롱 실태조사	9,200개	1,704개 증가	236백만원	43백만원 감소	25,598원
2018년 성희롱 실태조사	10,904개		192백만원		17,648원

주: 조사표본 = 공공기관 업무담당자, 일반직원 표본 + 민간사업체 업무담당자, 일반직원 표본

셋째, 조사방법의 한계이다. 성희롱 실태조사는 조사대상 1개소에서 업무담당자와 일반직원을 동시 조사하는 방식으로, 공공기관의 경우 온라인조사, 민간사업체의 경우 현장조사(자기기입식)로 진행하였다. 이처럼 두 기관의 조사방법을 달리했던 이유는 대부분의 공공기관은 보안 등을 이유로 외부인 출입을 통제함에 따라 방문조사가 불가능하므로 조사대상자에 대한 접촉 문제가 존재했기 때문이다. 민간사업체는 조사원이 조사대상자(업무 담당자)를 직접 접촉하여 대면 후 조사표를 전달하는 방식으로 진행하였다. 표본은 사업체 규모, 성, 연령을 고려하여 할당하였으며, 조사는 주제의 민감성으로 고려하여 자기기입식 조사 후 비밀보호용 봉투에 밀봉하여 수거하였다.

하지만 문제는 공공기관의 온라인 조사방식이든, 민간사업체의 대면조사 방식이든 가장 큰 문제는 응답자를 직접 접촉할 수 없다는 것이었다. 두 조사 모두 기관담당자에게 성, 연령 등의 할당기준만을 제시해주고 조사를 독려하거나 완료된 조사표를 수거하는 조사 방식이었기 때문에, 응답자의 무작위성을 확보하는 데는 한계가 있었다. 무작위성을 확보하기 위해 최대한 할당기준을 제시하였으나, 성희롱 조사의 예민함으로 인해 무작위로 할당되었는지를 확인하는 데는 한계가 있었다.

또한 공공기관과 민간사업체가 각각 온라인조사와 대면조사로 진행되었으나 각각의 조사결과를 하나로 결합하여 활용함에 따라 나타나는 문제는 또 다른 통계적 문제라 할 수 있다. 민간사업체의 대면조사의 경우 주제의 민감성으로 인해 자기기입식 조사 후 비밀보호용 봉투에 밀봉했기 때문에 자기기입식의 온라인 조사와 큰 차이가 없을 것으로 예상되나, 실제 조사방법의 차이가 응답 결과에 미치는 영향을 파악하지 못하는 문제도 또 다른 쟁점이 될 수 있다.

넷째, 실사 진행의 어려움이다. 이는 사업체 조사의 구조적 특성과 성희롱 조사의 특성에서 기인하는 문제이다. 표본설계에서 언급했던 것처럼 조사 사업체의 정보 부족은 조사운영상의 비효율성, 조사부담 증대 등의 문제를 초래했다. 조사대상 기관(사업체)에 할당대상이 부재하거나, 사업유형 자체가 특정 대상을 조사할 수 없는 상황이 발생했고, 특정계층(성/연령)의 표본 부재로 표본대체가 빈번하게 이뤄지며, 리스트를 모두 활용하더라도 적합한 조사대상 기관(사업체)을 찾지 못하는 경우가 많았다. 무엇보다 사업체 조사의 구조적 어려움은 개별 사업체의 성희롱 조사를 위한 컨택포인트(성희롱 업무담당자) 확인의 어려움이다. 공공기관과 민간사업체 모두 성희롱 업무담당자 정보가 없어 컨택포인트 구성에 애로사항이 많으며, 대표번호로 성희롱 업무담당자를 찾아서 접촉할 경우 찾는 과정에서 조사 거절률이 증가하는 문제도 있었다.

2) 조사 방법 개선 제안

사업체를 조사단위로 하는 현행 조사 방법은 이론적으로 직장 내 성희롱 현황을 파악하는 데, 큰 장점이 있다. 하지만 앞서 언급했듯이 현행조사는 표본설계, 조사방법, 예산 등에 있어 실질적 어려움이 존재한다. 이에 향후 성희롱 실태조사가 보다 높은 수준의 품질을 유지하기 위해서 다음과 같은 조사방법을 제안한다.

첫째, 성희롱 경험률의 적절한 품질을 유지하기 위해서는 조사규모의 확대가 필수적이다. 본 조사의 주된 목적은 원 피해 뿐 아니라 2차 피해 등 성희롱의 피해 실태 및 원인, 영향 등을 다각도로 분석하기 위함이다. 그러나 이 조사를 통해 보여주는 대표적 통계인 성희롱 유형별 경험률을 보면, 통계청의 품질 기준에 미치지 못하는 항목이 존재한다. 이러한 문제는 정책적 활용을 위해 필요한 통계 품질에 영향을 미치게 된다. 통계청은 전체 추정량에 대한 상대표준오차를 5% 이내가 되도록 관리하도록 제시하고 있고 개별 추정량에 대해서도 적어도 25%이내를 유지하도록 권고하고 있다. 성희롱조사에서 가장 기본적 추정량은 성희롱 유형별 경험률(13개)이다. 〈표 Ⅴ-1〉 13개의 성희롱 유형별 경험률에 대해 5% 상대표준오차 수준으로 관리하기 위해서는 최소 15,777명 ~ 최대 925,848명의 표본[31]이 필요하며, 사업체를 기준으로 하면 최소 2,630~154,308개의 사업체(평균 6명 조사 기준)가 조사되어야 한다. 표본규모에 관련해서 2016년 통계청의 「성희롱실태조사 품질개선 컨설팅」의 결과는 30인 이상 사업체 3,052~5,985개를 제시하고 있다. 각 사업체에서 평균 6명씩을 조사한다고 가정하면, 최소 18,312명~최대 35,910명의 조사를 권고하고 있는 것이다. 통계청에서 제시한 추정치의 상대표준오차 5%는 일반적 기준으로 성폭력, 성희롱과 같이 예민한 통계에서 모두 만족시킬 수는 없다. 13개 유형 중 가장 낮은 경험률을 보이는 항목[32]에 대해 최소 품질기준인 25% 상대표준오차를 적용하면, 최소 37,084명(사업체 기준 약 6,180개)이 필요한 것으로 나타난다. 이는 통계청에서 제안한 최대조사 규모와 큰 차이가 없다.

이와 같은 결과를 종합해 보면, 성희롱에 대한 경험률을 다양한 관점에서 파악하고 정책화하기 위해서는 향후 최소 15,777명 이상으로 조사되어야 하며, 통계청의 제안

---

31) 13개 항목 중 '외모에 대한 성적 비유나 평가' 경험률이 높고 상대표준오차가 낮아 5% 상대표준오차를 만족하기 위해서 15,777명이 필요했고, '성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위'가 경험률이 낮고 상대표준오차가 높아 5% 상대표준오차를 만족하기 위해서 925,848명이 필요했다.

32) '성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위'는 발현률이 0.04%로 가장 낮다.

된 사업체 조사 기준으로 18,312명이 최소한 응답자로 확보되어야 할 것이다.

〈표 Ⅴ-3〉은 2018년 성희롱 경험률을 기반으로 이 추정량이 통계청 기준의 상대표준오차를 만족하기 위해 필요한 최소-최대[33] 조사 규모와 예산, 필요한 기간을 제시하고 있다. 사업체 수는 사업체 당 6명 조사를 기준으로 제시하였고 실사예산은 사업체 내 집단 조사 시 표본크기 1명 증대 시 필요한 최소 비용인 27,500원[34]으로 산정하였다. 그랬을 때, 표본크기는 일반직원과 업무담당자를 포함해서 최소 약 18,000명에서 최대 약 43,000명, 조사비용은 최소 5억에서 최대 11억 정도가 소요될 것으로 예상되었다.

〈표 Ⅴ-3〉 조사 규모, 예산, 기간 개선 안

(단위: 명, 백만원, 개월)

구분		2018년	2021년	증감
조사 규모	사업체 담당자(명)	1,600	2,630~6,180	1,030~4,580
	직원(근로자, 명)	9,304	15,777~37,084	6,473~27,780
	계(명)	10,904	18,407~43,264	7,503~32,360
실사예산		192백만원	506~1,190백만원	314~998백만원
조사기간		2개월	3~4개월	1~2개월

둘째, 관련 부처간 협조 체계가 크게 개선되어야 한다. 앞서 언급한 바와 같이 2018년 실사과정에서 가장 큰 어려움은 실사과정에서 사업체 내 구성원의 명부가 없고 조사 협조를 구할 수 없었던 것이다. 사업체 모집단은 확보되어 있으나, 사업체 내 구성원의 모집단 정보가 충분하지 못함에 따라 구성원의 표본설계와 가중치 부여에 제약 일부 한계를 가지게 되었다. 이와 같은 제약은 조사의 대표성은 물론, 조사비용과 기간의 증가를 가져오게 되었다. 현행 조사 환경에서 이와 같은 문제를 완화하고 조사의 효율을 높이기 위해서는 최소한 사업체 및 기관의 성희롱 업무담당자 연락처와 성명 등에 대한 조사대상 명부를 사전에 확보할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 고용노동부의 적극적인 협조와 근로감독관 및 고용평등전담감독관을 통한 조사협조가 필수적이다. 실사에 앞서 고용노동부의 조사협조 공문 발송, 홈페이지 안내, 조사를 위한 사업체 내 구성원 정보 등에 대해 고용노동부의 협력이 이루어져야 할 것이다.

---

33) 최소 규모는 발현률이 가장 큰 추정치를 기준으로 5%를 상대표준오차 적용하였고 최대 규모는 가장 낮은 발현률을 보이는 추정치가 25% 이하의 상대표준오차를 보이도록 규모를 추정하였다.

34) 이 비용은 2018년 성희롱실태조사를 수행한 갤럽의 실사 비용 기준으로 산정한 것이다.

또한 조사 진행 과정에서는 조사거절 사업체에 대하여 고용평등전담감독관을 통한 조사 협조를 재요청할 수 있어야 할 것이다. [그림 Ⅴ-1]은 성희롱실태조사의 협력체계를 제시하고 있다.

[그림 Ⅴ-1] 성희롱 실태조사의 협조체계

다. 조사문항 개선

올해 조사결과를 토대로 2021년 성희롱 실태조사의 조사문항과 관련한 개선방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 기존의 13개 문항으로 구성된 성희롱 실태 문항에 대한 재검토가 필요하다.

본 문항이 처음 개발되었을 때는, 성희롱 문제에 대한 사회적, 개인적 민감도나 경험이 지금과 같지 않았기 때문에 현재 사회적 인식과 기대에 부응하는 내용으로 재구성될 필요가 있다. 실제 잠재되어 있는 경험치에 대한 응답을 이끌어 내기 위해 현재와 같은 직접 질문 뿐 아니라 간접 질문을 병행하는 방식 등 보다 전략적으로 구성할 필요가 있다. 또한 성희롱 피해의 지속성과 반복성에 대한 문항도 추가할 필요가 있다.

둘째, 조직문화와 관련된 문항을 강화할 필요가 있다. 앞서도 살펴본 바와 같이 성평등한 조직문화 조성을 직장내 성희롱 방지를 위한 최우선 과제라고 지적하고 있는데, 실제 성희롱과 관련된 조직문화가 어떤 맥락과 양상을 갖고 있는지를 조사할 수 있는 문항이 구체적으로 포함되어 있지 않다. 특히 직장문화 개선을 위한 정책적 개입을 어떻게 할 것인지에 대한 기초자료를 생산해야 한다면 이와 관련된 문항은 보강되어야 한다.

셋째, 직장내 성희롱 문제는 조직내 마련된 성희롱 예방 및 방지 인프라를 활용해야 하는데, 조직내 인프라 외에 외부 인프라(고용평등상담실, 국가인권위원회 등)에 대한 인지도, 이용의사 등 보다 다각도의 제도 정책을 마련할 수 있는 기초자료를 생산할 수 있도록 문항을 보완해야 한다. 또한 피해자 및 행위자 조치에 대해서도 실제 누구에게 어떻게 조치가 이뤄졌는지를 보다 상세히 파악할 수 있는 문항들로 구성되어야 한다.

넷째, 2차 피해와 관련해서도 2018년 실태조사에서 처음 조사되었는데, 2차 피해에 대한 다양한 유형과 논의 등을 반영하여 보다 심층적인 분석이 가능할 수 있도록 문항을 보완해야 한다. 특히 본 조사에서도 업무담당자로 인해 발생하는 2차 피해 발생 가능성을 확인하였는데, 후속적으로 이에 대해 보다 심층적으로 파악하는 문항이 개발되어야 한다.

다섯째, 앞서 제안한 조사방법 개선과 연계하여, 성희롱 실태조사를 통해 구축하고자 하는 자료가 무엇인지를 명확히 하고 이에 따른 문항 구성을 재검토하는 것도 필요하다. 지금처럼 실태 파악에 초점을 둘 것인지, 3년마다 실시되는 특성을 고려하여 정책 추진의 성과, 효과를 살펴보는데 초점을 둘 것인지 등에 따라서도 문항 구성이 달라질 수 있다.

참고문헌

고용노동부(2018), 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」

박선영·박복순·민대숙·김숙이·천재영(2018), 「직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」, 여성가족부.

여성가족부(2018), 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」

통계청(2008), 「조사통계의 정확성지표 품질관리 매뉴얼」.

_____(2009), 「국가통계 실무지침: 조사통계실무자를 위한 가이드」.

_____(2016), 「품질개선 컨설팅 최종결과보고서[성희롱 실태조사]」.

_____(2017), 「2016 전국사업체조사」

황정임·주재선·안상수·김동식·정수연·권인숙·이경환(2016), 「2016년 전국 성폭력 실태조사 연구」, 여성가족부.

황정임·주재선·배호중·동제연·한지영(2018), 「폭력예방교육 등 성희롱·성폭력 방지조치 실태 분석」, 여성가족부.

고용노동부·여성가족부 『직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책』 합동 발표(2017.11 14). http://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156237013

관계부처 합동 「공공부문 성희롱 방지 대책」 발표(2017.11.28.). http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=705682

관계부처 합동 「공공부문 성희롱·성폭력 근절보완대책」(2018.2.27.). http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=24a9ff596bb64211b485bef05795babb.hwp&rs=/rsfiles/201901/

여성가족부, 2018년도 제11차 사회관계장관회의(2018.12.21.). http://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156310161

정부 합동, 각 분야 '성희롱·성폭력 근절 보완대책' 발표(2018.7.2.). http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=70a9df52189f47d5a041adbf7f4ef057.hwp&rs=/rsfiles/201901/

정부 합동 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」(2018.3.8.). http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=fd1354b7c362438fb45deb7886759055.hwp&rs=/rsfiles/201901/

국가법령정보센터. http://www.law.go.kr

- 공무원 징계령 시행규칙. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18

&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EC%A7%95%EA%B3%84%EB%A0%B9%20%EC%8B%9C%ED%96%89%EA%B7%9C%EC%B9%99#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

- 국가인권위원회법. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EA%B5%AD%EA%B0%80%EC%9D%B8%EA%B6%8C%EC%9C%84%EC%9B%90%ED%9A%8C%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률. http://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=180481#0000 (최종검색일: 2019.1.29.)
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령. http://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=203278#0000 (최종검색일: 2019.1.29.)
- 남녀고용평등법 http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%20%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%20%EC%96%91%EB%A6%BD%20%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EB%B2%95%EB%A5%A0#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
- 노인복지법. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EB%85%B8%EC%9D%B8%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
- 아동복지법. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%95%84%EB%8F%99%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)
- 양성평등기본법. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&p1=&subMenu=1&nwYn=1&section=&tabNo=&query=%EC%96%91%EC%84%B1%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined (최종검색일: 2019.1.29.)

한국여성정책연구원 성인지통계. https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/main.html.

부 록

부록 1.「2018년 성희롱 실태조사」조사표 227
부록 2. 2015년, 2018년 조사 항목 비교 254

부록 1. 「2018년 성희롱 실태조사」 조사표

조사원이 기록합니다.

CODE. [ ] [ ] [ ] - [ ] - [ ] - [ ] No. [ ] [ ] [ ] [ ]

승인번호 제 154018 호

통계법 제33조(비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

2018년 성희롱 실태조사(A)

인 사 말 씀

안녕하십니까?

여성가족부에서는 직장 내 성희롱 실태를 파악하고 성희롱 예방정책의 개선방안을 모색하기 위해 「양성평등기본법」 제32조에 의거하여 **「2018년 성희롱 실태조사」**를 실시하고 있습니다.

국가승인통계(승인번호 154018호)인 본 조사는 「통계법」 제20조에 의거하여 실시·관리되며, 응답하신 모든 내용은 「통계법」 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2018년 8월

조사표 작성 요령

1. 각 조사 문항별로 해당되는 응답 항목에 동그라미(○)로 표시해 주세요. 예를 들어, 아래와 같이 표로 구성된 질문은 ①에서 ④까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 됩니다.

구 분	그렇다	아니다
(1) 성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다	①	②

2. 응답 칸이 마련되어 있는 경우는 해당 칸에 숫자 또는 내용을 기입해 주세요.

문 A. 우선순위에 따라 3개를 표시해 주십시오.

1순위	②	2순위	③	3순위	①

문 B. 어디였습니까?

① 사무실 내 ② 회식 장소 …

⑥ 기타(적어주세요 : 직장 앞 카페)

3. 표시한 응답을 바꾸고 싶을 경우에는 다음과 같이 처음 답을 한 곳에 가위표(X)를 하고, 맞는다고 생각하는 답에 다시 동그라미(○)로 표시해 주세요. 지우개 또는 수정액 등으로 지우지 않아도 됩니다.

구 분	그렇다	매우 그렇다
(1) 성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다	①	⊗

4. 화살표(→)로 표시된 항목은 안내된 문항으로 이동하여 응답해 주시고, 주된 응답은 1가지만 선택하여 표시해 주십시오.

조 사 주 관 여성가족부 조 사 수 행 한국여성정책연구원 실 사 기 관 Gallup KOREA

▌조사 관련 문의처 : ㈜한국갤럽조사연구소, 이기영 차장 ☎ 02-3702-2696

Ⅰ 성희롱 관련 업무 운영 현황

1 다음은 현재 귀하가 속한 **직장 내 성희롱 관련 업무 운영**에 대한 질문입니다.
귀하가 **현재 재직 중인 직장을 기준**으로 각 항목별로 응답해 주십시오.

항 목	그렇다	아니다
(1) 성희롱 예방 및 사건처리에 관한 별도의 규정이 있다	①	②
(2) 성희롱 고충을 상담할 수 있는 담당자가 지정되어 있다	①	②
(3) 성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회가 있다	①	②
(4) 상담과 사건 처리를 위한 별도의 공간이 있다	①	②
(5) 성희롱 관련 업무를 위한 별도의 예산이 배정되어 있다	①	②
(6) 성희롱 사건 처리를 위한 자체 업무 매뉴얼이 있다	①	②
(7) 성희롱 사건조사 및 처리를 위한 위원회에 외부전문가가 참여하도록 규정하고 있다	①	②

2 **지난 3년간(2015년 8월 ~ 2018년 7월)** 귀 사(귀 기관)에서 **성희롱 사건**이 발생하였습니까?
담당부서(기구)에 **접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건을 모두 포함하여** 응답해 주십시오.

① 한 건도 없음 → **7 페이지 5 항으로 이동**

② 1건 이상 발생하였다

☆ 다음 사항을 확인 후 계속 질문에 응답해 주십시오.

□ 문 2 항의 '② 1건 이상 발생하였다'에 응답한 경우 → 2-1 항부터 응답

□ 문 2 항의 '① 한 건도 없음'에 응답한 경우 → 7 페이지 5 항부터 응답

☞ 다음 2-1 ~ 3-6 항은 2 항에서 '② 1건 이상 발생하였다'에 응답하신 경우만 해당됩니다.

☞ 모두 '① 한 건도 없음'에 응답하신 경우 7 페이지 5 항부터 응답하시면 됩니다.

2-1 **지난 3년간(2015년 8월 ~ 2018년 7월)** 귀 사(귀 기관)에서 발생한 **성희롱 사건**은 몇 건이었습니까? 담당부서(기구)에 **접수되어 처리된 사건 뿐 아니라 담당자가 발생사실을 인지하고 있는 사건을 모두 포함하여** 응답해 주십시오.

전체 성희롱 발생 건수 : [ ] 건

상담 건수	조사 / 심의 건수	조치 건수	
		징계 조치	기타 조치
[ ] 건	[ ] 건	[ ] 건	[ ] 건

☆ 다음은 귀 사(귀 기관)에서 발생한 성희롱 사건에 대한 내용에 관한 질문입니다.

☆ 가장 최근에 일어난 사건을 순서대로 최대 3건까지 응답해 주십시오.

☆ 모든 응답은 사건이 발생한 당시를 기준으로 응답해 주십시오.

3-1 **성희롱의 내용**은 무엇이었습니까? 각 사건마다 해당되는 내용을 **모두** 체크해 주십시오.

항 목	사건1	사건2	사건3
(1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	1 [ ]	1 [ ]	1 [ ]
(2) 음담패설 및 성적 농담(전화, 문자, SNS 포함)	2 [ ]	2 [ ]	2 [ ]
(3) 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	3 [ ]	3 [ ]	3 [ ]
(4) 사적 만남을 강요하는 행위	4 [ ]	4 [ ]	4 [ ]
(5) 성적 관계를 요구하는 행위	5 [ ]	5 [ ]	5 [ ]
(6) 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	6 [ ]	6 [ ]	6 [ ]
(7) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	7 [ ]	7 [ ]	7 [ ]
(8) 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	8 [ ]	8 [ ]	8 [ ]
(9) 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	9 [ ]	9 [ ]	9 [ ]
(10) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	10 [ ]	10 [ ]	10 [ ]
(11) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	11 [ ]	11 [ ]	11 [ ]
(12) 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	12 [ ]	12 [ ]	12 [ ]
(13) 성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	13 [ ]	13 [ ]	13 [ ]

3-2 다음은 **성희롱 행위자**에 대한 질문입니다.
(1) 피해자와 성희롱 행위자와의 관계, (2) 성희롱 행위자의 성별, (3) 성희롱 행위자의 연령대는 무엇입니까? 각 사건마다 주된 성희롱 행위자에 해당되는 내용을 **1가지**만 체크해 주십시오.

항 목		사건1	사건2	사건3
(1) 피해자와 성희롱 행위자의 관계	① 행위자의 하급자	11 ☐	11 ☐	11 ☐
	② 행위자의 상급자	12 ☐	12 ☐	12 ☐
	③ 동급자	13 ☐	13 ☐	13 ☐
	④ 외부인(고객, 민원인, 거래처 직원 등)	14 ☐	14 ☐	14 ☐
	⑤ 기관장, 사업주, 단체장 등	15 ☐	15 ☐	15 ☐
	⑥ 기타(적어주세요 : _____)	16 ☐	16 ☐	16 ☐
(2) 성희롱 행위자의 성별	① 남성	21 ☐	21 ☐	21 ☐
	② 여성	22 ☐	22 ☐	22 ☐
(3) 성희롱 행위자의 연령대	① 20대	31 ☐	31 ☐	31 ☐
	② 30대	32 ☐	32 ☐	32 ☐
	③ 40대	33 ☐	33 ☐	33 ☐
	④ 50대 이상	34 ☐	34 ☐	34 ☐

3-3 다음은 **성희롱 피해자**에 대한 질문입니다.
(1) 성희롱 피해자의 성별, (2) 성희롱 피해자의 종사상 지위, (3) 성희롱 피해자의 연령대는 무엇입니까? 각 사건마다 주된 성희롱 피해자에 해당되는 내용을 **1가지**만 체크해 주십시오.

항 목		사건1	사건2	사건3
(1) 성희롱 피해자의 성별	① 남성	11 ☐	11 ☐	11 ☐
	② 여성	12 ☐	12 ☐	12 ☐
(2) 성희롱 피해자의 종사상 지위	① 정규직	21 ☐	21 ☐	21 ☐
	② 비정규직	22 ☐	22 ☐	22 ☐
(3) 성희롱 피해자의 연령대	① 20대	31 ☐	31 ☐	31 ☐
	② 30대	32 ☐	32 ☐	32 ☐
	③ 40대	33 ☐	33 ☐	33 ☐
	④ 50대 이상	34 ☐	34 ☐	34 ☐

3-4 성희롱이 **발생한 장소**는 어디였습니까? 각 사건마다 주된 발생장소를 **1가지**만 체크해 주십시오.

항 목	사건1	사건2	사건3
① 사무실 내	1 ☐	1 ☐	1 ☐
② 회식장소	2 ☐	2 ☐	2 ☐
③ 야유회, 워크숍 등	3 ☐	3 ☐	3 ☐
④ 출장, 외부미팅 등	4 ☐	4 ☐	4 ☐
⑤ 회식 후 귀가 도중	5 ☐	5 ☐	5 ☐
⑥ 기타(적어주세요 : _____)	6 ☐	6 ☐	6 ☐

3-5 다음은 **성희롱 사건 발생 후, 조치결과**에 대한 질문입니다.
(1) 성희롱 피해자에 대한 조치결과, (2) 성희롱 행위자에 대한 조치결과는 무엇이었습니까?
각 사건마다 해당되는 내용을 **모두** 체크해 주십시오.

항 목		사건1	사건2	사건3
(1) **성희롱 피해자**에 대한 조치결과	① 특별한 조치 없음	11 ☐	11 ☐	11 ☐
	② 당사자 간 합의 (개인적 사과, 공개적 사과, 재발방지 교육 참여 요구, 단순경고 등)	12 ☐	12 ☐	12 ☐
	③ 성희롱 행위자와 피해자의 물리적 공간 분리	13 ☐	13 ☐	13 ☐
	④ 2차 피해 방지(신상보호 및 불이익 금지 약속) ↳ 2차 피해 : 최초 피해 이후 주변의 소문이나, 부정적인 반응으로 피해자가 겪는 정신적·사회적 고통을 말함	14 ☐	14 ☐	14 ☐
	⑤ 의료적, 법률적 지원	15 ☐	15 ☐	15 ☐
	⑥ 기타(적어주세요 : _____)	16 ☐	16 ☐	16 ☐
(2) **성희롱 행위자**에 대한 조치결과	① 특별한 조치 없음	21 ☐	21 ☐	21 ☐
	② 당사자 간 합의 (개인적 사과, 공개적 사과, 재발방지 교육 참여 요구, 단순경고 등)	22 ☐	22 ☐	22 ☐
	③ 경징계(견책, 감봉 등)	23 ☐	23 ☐	23 ☐
	④ 중징계(정직, 강등, 해임, 파면 등)	24 ☐	24 ☐	24 ☐
	⑤ 경찰 등에 고소고발 및 수사의뢰	25 ☐	25 ☐	25 ☐
	⑥ 배치 전환 등 인사처분	26 ☐	26 ☐	26 ☐
	⑦ 재발방지교육	27 ☐	27 ☐	27 ☐

3-6 성희롱 사건 조치 결과, 성희롱 피해자와 행위자는 **현재(조사일 기준) 재직**하고 있습니까?
각 사건마다 해당되는 내용을 **1가지**만 체크해 주십시오.

항 목	사건1	사건2	사건3
① **둘 다 재직**하고 있다	1 ☐	1 ☐	1 ☐
② **피해자만 재직**하고 있고, **행위자는 퇴사**하였다	2 ☐	2 ☐	2 ☐
③ **행위자만 재직**하고 있고, **피해자는 퇴사**하였다	3 ☐	3 ☐	3 ☐

4 귀하는 **지난 3년(2015년 8월 ~ 2018년 7월)**에 성희롱 피해자가 아래와 같은 경험을 하는 것을 전해 듣거나, 목격한 적이 있습니까?

항 목	전해 듣거나 목격한 적이 있다	전해 듣거나 목격한 적이 없다
(1) 주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 듣는 경우	①	②
(2) 부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려는 경우	①	②
(3) 기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행한 경우	①	②
(4) 비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개된 경우	①	②
(5) 피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요한 경우	①	②
(6) 피해자/조력자를 문제유발자로 낙인찍은 경우	①	②
(7) 피해자/조력자에게 과도한 업무를 주거나 배제하거나 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭힌 경우	①	②
(8) 다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 피해자를 거론하는 경우	①	②
(9) 피해자에게 퇴사를 유도, 강요한 경우	①	②

Ⅱ 성희롱 예방교육

5 귀 사(귀 기관)는 지난 한 해(**2017년 1월 1일 ~ 2017년 12월 31일**)동안 성희롱 예방교육을 실시하였습니까? 실시하였다면, 연간 **몇 건** 실시하였습니까?

① 실시한 적이 없다

5-1 지난해 성희롱 예방교육을 **실시하지 않은 이유**는 무엇입니까?

① 예산이 부족해서

② 교육 참석률이 저조해서

③ 기관장(사업주), 직원 등이 예방교육 실시자체에 비협조적이어서

④ 교육을 실시할 시간이 부족해서

⑤ 교육의 필요성을 느끼지 못해서

⑥ 기타(적어주세요 : _____)

② 1건 이상 실시하였다(적어주세요 : 연 [ ] 건)

6 귀 사(귀 기관)는 지난 한 해(**2017년 1월 1일 ~ 2017년 12월 31일**)동안 금융사 또는 보험사 등 외부업체로부터 **성희롱 예방교육 무료 강좌에 대한 안내(홍보)를 받은 경험**이 있습니까?

☞ 무료강좌 : 금융사 또는 보험사 등의 영업방식의 일환. 해당 금융사/보험사 직원이 예방교육을 진행하면 교육 전·후에 금융/보험 상품을 설명하는 강좌형태. 금융사/보험사가 아닌 다른 업종의 외부업체가 상품홍보와 예방교육 진행을 제안·홍보 받는 경우도 포함함

① 있다 ② 없다

☆ 다음 사항을 확인 후 계속 질문에 응답해 주십시오.

□ 문 5 항의 '② 1건 이상 실시하였다'에 응답한 경우 → 7-1 항부터 응답

□ 문 5 항의 '① 실시한 적이 없다'에 응답한 경우 → 9 페이지 8 항부터 응답

☞ 다음 7-1 ~ 7-3 항은 5 항에서 '② 1건 이상 실시하였다'에 응답하신 경우만 해당됩니다.

☞ 5 항에서 '① 실시한 적이 없다'에 응답하신 경우 9 페이지 8 항부터 응답하시면 됩니다.

7-1 지난 한 해(2017년 1월 1일 ~ 2017년 12월 31일)동안 성희롱 예방교육은 어떤 방식으로 진행되었습니까? 가장 주된 진행 방식을 1가지만 응답해 주십시오.

① 교육시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행함

7-1-1 교육시간을 따로 지정해서 진행했던 성희롱 예방교육 방법은 다음 중 무엇이었습니까? 해당되는 내용을 모두 응답해 주십시오.

① 집합교육
② 세미나 혹은 워크숍 교육
③ 개인별 온라인 교육(e-learning 교육)
④ 강의가 아닌 비디오 시청 등의 시청각 교육
⑤ 기타(적어주세요 : _____)

② 교육시간을 따로 지정해서 금융 및 보험상품 등의 홍보와 함께 진행함
③ 교육시간을 따로 지정하지 않고, 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함
④ 교육시간을 따로 지정하지 않고, 자료를 배포하여 개인적으로 보게함
⑤ 기타(적어주세요 : _____) → 7-3 항으로 이동

7-2 가장 최근에 실시한 성희롱 예방교육에 기관장(사업주)가 참석하였습니까?

① 참석하였다 ② 참석하지 않았다

7-3 지난 한 해(2017년 1월 1일 ~ 2017년 12월 31일)동안 진행된 성희롱 예방교육에 전체 직원 중 몇 %가 참여하였습니까?

(2017년 12월 31일 기준 전체 직원 수 대비) **성희롱 예방교육 참여율** [ ] %

Ⅲ 성희롱 업무의 어려움

8 다음은 **성희롱 업무 담당자로서 겪으실 수 있는 어려움**에 관한 내용입니다.
각 항목별로 어려움을 겪고 계신지 여부에 대해 응답해주십시오.

항 목	그렇다	아니다
(1) 예산 부족	①	②
(2) 직장 내 무관심과 비협조	①	②
(3) 성희롱 전담기구(없는 경우 업무담당자)의 낮은 영향력	①	②
(4) 업무담당자의 고용 불안정	①	②
(5) 다른 업무와 병행하거나 순환보직으로 인한 전문성 부족	①	②
(6) 업무담당자에 대한 불이익	①	②
(7) 민감한 업무에 대한 부담감	①	②

9 귀 사(귀 기관)에서 **성희롱 예방교육을 진행할 때 겪은 어려움**은 무엇입니까?
우선순위대로 **3가지**를 선택해 숫자를 기입해 주십시오.

1순위 [ ] 2순위 [ ] 3순위 [ ]

① 기관장 등이 예방교육 실시 자체에 비협조적
② 교육 횟수 부족
③ 교육 시간 부족
④ 표준 프로그램 부족
⑤ 다양한 교육방식 부족
⑥ 강사 섭외의 어려움
⑦ 교육 참석률 저조
⑧ 예산 부족
⑨ 기타(적어주세요 : _____)

10 다음은 **성희롱 사건처리 과정에서 겪는 어려움에 관한** 내용입니다.
각 항목별로 사건처리 과정에서 어려움을 겪으셨는지 여부에 응답해주십시오.

항 목	그렇다	아니다
(1) 형식적인 관련 규정 및 절차	①	②
(2) 사건처리 경험 부족	①	②
(3) 성희롱 행위자의 비협조적 태도	①	②
(4) 관련 증거의 부족	①	②
(5) 성희롱 여부 판단의 모호성	①	②
(6) 회사/기관의 부당한 압력	①	②
(7) 피해자에 대한 보호(2차 피해 방지 포함)의 어려움	①	②
(8) 조직구성원의 무관심과 비협조(성희롱 사안을 대수롭지 않게 여기는 조직 내 분위기)	①	②
(9) 명확한 업무처리 매뉴얼 부재	①	②

11 성희롱 피해자를 지원하기 위해 먼저 해결되어야 하는 과제는 무엇이라고 생각하십니까?
우선순위대로 **2가지**를 선택해 숫자를 기입해 주십시오.

1순위 [ ] 2순위 [ ]

① 규정 및 절차의 보완
② 실용적인 매뉴얼 구비
③ 기관장(사업주), 직원 등의 협조적인 조직문화
④ 업무 담당자의 전문성 향상
⑤ 예산 확보
⑥ (피해자 상담 등을 위한) 별도 공간 마련
⑦ 기타(적어주세요 : _____)

12 귀하는 최근에 정부에서 발표한 다음 **직장 내 성희롱 방지대책**에 대해 알고 계십니까?

항 목	전혀 모른다	들어본 적은 있지만 내용은 잘 모른다	내용을 잘 알고 있다
(1) 공공기관 특별점검 및 문화예술계 등 각 분야 성희롱 실태조사	①	②	③
(2) 두려움없이 신고할 수 있는 성희롱·성폭력 특별신고센터 운영	①	②	③
(3) 성희롱 방지를 위한 범정부 협의체 운영	①	②	③
(4) 성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화	①	②	③
(5) 성희롱, 성폭력 가해자와 기관에 대한 강력한 행정적 제재 및 처벌 강화	①	②	③

13 귀하는 직장 내 성희롱 방지를 위해 **가장 필요한 정책**은 무엇이라고 생각하십니까?
우선순위대로 **3가지**를 선택해 숫자를 기입해 주십시오.

1순위 [ ] 2순위 [ ] 3순위 [ ]

① 성차별적인 조직문화 개선
② 고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화
③ 행위자에 대한 공정한 처벌
④ 관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화
⑤ 기관장(사업주)이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취
⑥ 업무상 불이익 등 2차 피해 방지
⑦ 사내 성희롱 관련 규정 재개정 및 홍보
⑧ 고충상담원 전문성 강화
⑨ 별도의 재발방지 대책 수립 및 이행점검 강화
⑩ 피해자 보호 및 치유 지원 강화
⑪ 기타(적어주세요 : _____)

Ⅳ 응답자 특성

DQ 1 귀하의 **성별**은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

DQ 2 귀하의 **생년**은 언제입니까?

□□□□ 년

DQ 3 귀하의 **종사상 지위**는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 정규직 ② 비정규직(기간제, 무기계약직, 간접고용, 일용직, 임시직 등)

DQ 4 귀하는 현 직장에 **근무하신 지** 얼마나 되셨습니까?

□□ 년 □□ 개월

DQ 5 귀하가 현재 재직 중인 직장에서 **성희롱 업무를 담당한 지** 얼마나 되셨습니까?

□□ 년 □□ 개월

DQ 6 귀하는 현재 직장 내에서 **성희롱 업무를 전담**하고 있습니까? 아니면 **다른 업무와 겸임**하고 있습니까?

① 성희롱 업무를 전담하고 있다 ② 다른 업무와 겸임하고 있다

DQ 7 귀하는 **<u>성희롱 업무와 관련된 교육훈련을 이수</u>**하신 적이 있습니까? 이전 직장에서 관련 교육훈련을 이수한 경우도 포함합니다.

① 이수하였다 ② 이수하지 않았다

DQ 8 현재 재직 중인 직장에 **<u>노동조합 등의 노동자 자치기구</u>**가 있습니까?

① 있다 ② 없다

응답해 주신 내용은 실효성 있는 대책 마련을 위해 귀중하게 쓰겠습니다.

장시간 동안 성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.

조사원이 기록합니다.

CODE. | | | - | | - | | - | | No. | | | |

승인번호 제 154018 호

통계법 제33조(비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

2018년 성희롱 실태조사(B)

인 사 말 씀

안녕하십니까?

여성가족부에서는 직장 내 성희롱 실태를 파악하고 성희롱 예방정책의 개선방안을 모색하기 위해 「양성평등기본법」 제32조에 의거하여 **「2018년 성희롱 실태조사」**를 실시하고 있습니다.

국가승인통계(승인번호 154018호)인 본 조사는 「통계법」 제20조에 의거하여 실시·관리되며, 응답하신 모든 내용은 「통계법」 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2018년 8월

조사표 작성 요령

1. 각 조사 문항별로 해당되는 응답 항목에 동그라미(○)로 표시해 주세요. 예를 들어, 아래와 같이 표로 구성된 질문은 ①에서 ④까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 됩니다.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 직장 내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다	①	②	③	④

2. 응답 칸이 마련되어 있는 경우는 해당 칸에 숫자 또는 내용을 기입해 주세요.

문 A. 우선순위에 따라 3개를 표시해 주십시오.

1순위	②	2순위	③	3순위	①

문 B. 어디였습니까?
① 사무실 내　　② 회식 장소 …
⑥기타(적어주세요 : 직장 앞 카페)

3. 표시한 응답을 바꾸고 싶을 경우에는 다음과 같이 처음 답을 한 곳에 가위표(X)를 하고, 맞는다고 생각하는 답에 다시 동그라미(○)로 표시해 주세요. 지우개 또는 수정액 등으로 지우지 않아도 됩니다.

구 분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
(1) 직장 내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다	①	②	③	④

4. 화살표(→)로 표시된 항목은 안내된 문항으로 이동하여 응답해 주시고, 주된 응답은 1가지만 선택하여 표시해 주십시오.

조 사 주 관 — 여성가족부
조 사 수 행 — 한국여성정책연구원
실 사 기 관 — Gallup KOREA

▮ 조사 관련 문의처 : ㈜한국갤럽조사연구소, 이기영 차장　☎ 02-3702-2696

Ⅰ 직장 내 조직문화

1 다음은 귀하가 속한 **직장 내 조직문화**에 대한 질문입니다. 귀하가 생각하시는 가장 가까운 항목에 응답해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
(1) 우리 직장은 성별에 따라 핵심 업무와 보조 업무가 편중되어 있다	①	②	③	④
(2) 우리 직장은 성별에 따라 승진 기회의 차이가 있다	①	②	③	④
(3) 우리 직장은 성별에 따라 보직·인사이동의 차이가 있다	①	②	③	④
(4) 우리 직장은 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다	①	②	③	④
(5) 우리 직장은 중요한 정보가 유통되는 비공식네트워크에서 여성들이 배제되는 경향이 있다	①	②	③	④
(6) 우리 직장은 회식 등 업무시간 외의 모임에 꼭 참석해야 하는 분위기이다	①	②	③	④
(7) 우리 직장에는 여성 직원들과 함께 일하는 것을 불편해하는 사람들이 많다	①	②	③	④
(8) 우리 직장에서는 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기하면 오히려 손해 보거나 불이익을 당할 것 같다	①	②	③	④

2 현재 재직 중인 **직장의 성희롱 문제**에 대해 어떻게 생각하십니까?

① 전혀 심각하지 않다
② 별로 심각하지 않다
③ 보통이다
④ 약간 심각하다
⑤ 매우 심각하다

Ⅱ 성희롱 예방교육

3 귀하는 현재 재직 중인 직장에서 **지난 1년(2017년 8월 1일 ~ 2018년 7월 31일)**동안에 실시한 성희롱 예방교육을 받았습니까?

① 예방교육을 받음 → 3-1 **항으로 이동**

② 예방교육을 실시하였으나 받지 않음

③ 예방교육을 실시하지 않음 → 5 **페이지** 4 **항으로 이동**

3-1 **가장 최근에 받았던** 성희롱 예방교육은 어떻게 진행되었습니까? 여러 방식으로 함께 진행된 경우 가장 주된 진행 방식 **1가지**만 응답해 주십시오.

① 교육 시간을 따로 지정해서 예방교육 내용으로만 진행함 → 3-2 **항으로 이동**

② 교육 시간을 따로 지정해서 금융 및 보험 상품 등의 홍보와 함께 진행함

③ 교육 시간을 따로 지정하지 않고, 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함 → 3-3 **항으로 이동**

④ 교육 시간을 따로 지정하지 않고, 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함

☆ 다음 사항을 확인 후 계속 질문에 응답해 주십시오.

□ 문 3-1 항에서 ①번에 응답한 경우 → 3-2 항 응답 후, 4 페이지 3-3 항으로 이동

□ 문 3-1 항에서 ② ~ ④번에 응답한 경우 → 4 페이지 3-3 항부터 응답

3-2 **가장 최근에 받았던** 성희롱 예방교육 방법은 무엇이었습니까? 가장 주된 방법 **1가지**만 응답해 주십시오.

① 집합 교육

② 세미나 혹은 워크숍 교육

③ 개인별 온라인 교육(e-learning 교육)

④ 강의가 아닌 비디오 시청 등의 시청각 교육

⑤ 기타(적어주세요 : _____)

☞ **응답 후, 4페이지 3-3 항으로 이동**

3-3 **가장 최근에 받았던** 성희롱 예방교육에 참여한 자신의 태도와 가장 가까운 항목에 응답해 주십시오.

① 매우 집중해서 들었다
② 집중해서 들었다
③ 집중해서 듣지 않았다
④ 전혀 집중해서 듣지 않았다
⑤ 출석체크하고 참석은 못했다

3-4 성희롱 예방교육을 받은 이후 **본인이 경험한 변화**에 대한 질문입니다. 귀하가 생각하시는 가장 가까운 항목에 응답해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
(1) 직장 내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다	①	②	③	④
(2) 직장 안에서 나의 언행을 조심하게 되었다	①	②	③	④
(3) 타인의 성희롱 피해에 대해 관심을 갖게 되었다	①	②	③	④
(4) 직장 내 성희롱 관련 제도에 대해 관심을 갖게 되었다	①	②	③	④
(5) 나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다	①	②	③	④

3-5 **가장 최근에 받았던** 성희롱 예방교육의 효과가 있었다고 생각하십니까?

① 전혀 효과가 없었다 ② 별로 효과가 없었다 ③ 약간 효과가 있었다 ④ 매우 효과가 있었다

3-5-1 **'효과가 없었다'고 생각한 이유**는 무엇입니까? 가장 주된 이유 **1가지**만 응답해 주십시오.

① 매번 동일한 교육내용이어서(새로운 내용이 없어서)
② 강사가 전문적이지 않아서
③ 교육방법이 효과적이지 않아서
④ 우리 직장에 맞지 않는 교육내용이어서
⑤ 기타(적어주세요 : _____)

Ⅲ 성희롱 피해경험

4 귀하는 **현재 재직 중인 직장에서 지난 3년(2015년 8월 ~ 2018년 7월) 동안**에 **타인으로부터 다음과 같은 행동을 직접 경험한 적이 있습니까?**

항 목	있다	없다
(1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	①	②
(2) 음담패설 및 성적 농담(전화, 문자 및 SNS 포함)	①	②
(3) 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	①	②
(4) 사적 만남을 강요하는 행위	①	②
(5) 성적 관계를 요구하는 행위	①	②
(6) 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	①	②
(7) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	①	②
(8) 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	①	②
(9) 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	①	②
(10) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	①	②
(11) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	①	②
(12) 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	①	②
(13) 성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	①	②

☆ 다음은 **본인의 성희롱 피해 경험**에 대한 질문입니다.

☆ 다음 사항을 확인 후 계속 질문에 응답해 주십시오.

□ 문 4 항의 (1) ~ (13) 중 **1개 이상 '① 있다'**에 응답한 경우 → 4-1 **항부터 응답**

□ 문 4 항의 (1) ~ (13) **모두 '② 없다'**에 응답한 경우 → 10 **페이지** 5 **항부터 응답**

☞ 다음 4-1 ~ 4-8 항은 4 항의 (1) ~ (13) 중 **1개 이상 '① 있다'에 응답**하신 경우만 해당됩니다.

☞ **모두 '② 없다'에 응답하신 경우 10 페이지 5 항**부터 응답하시면 됩니다.

4-1 당시 **성희롱 행위자**는 누구였습니까? 주된 경우 **1가지**만 응답해 주십시오.

① 나의 하급자
② 나의 상급자
③ 나의 동급자
④ 외부인(고객, 민원인, 거래처 직원 등)
⑤ 기관장, 사업주, 단체장 등
⑥ 기타(적어주세요 : _____)

4-2 당시 성희롱 행위자의 **성별**은 무엇입니까?

① 남성
② 여성

4-3 당시 성희롱 **발생 장소**는 어디였습니까? 주된 경우 **1가지**만 응답해 주십시오.

① 사무실 내
② 회식장소
③ 야유회, 워크숍 등
④ 출장, 외부미팅 등
⑤ 회식 후 귀가 도중
⑥ 기타(적어주세요 : _____)

4-4 귀하는 **4**와 같은 경험으로 어떤 **영향**을 받으셨습니까? **모두** 응답해 주십시오.

① 특별한 영향 없었음
② 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐
③ 직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음
④ (성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음(이직 의사)
⑤ 스트레스로 인해 건강이 나빠짐
⑥ 직장 내 대인관계에 어려움이 생김
⑦ 기타(적어주세요 : _____)

4-5 귀하는 **4**의 행동에 대해 **어떻게 대처**하셨습니까? 가장 주된 경우 **1가지**만 응답해 주십시오.

① 참고 넘어감 → **4-5-1 항으로 이동**
② 성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리
③ 동료에게 알리고 의논함 → **9 페이지 4-6 항으로 이동**
④ 상급자에게 알리고 조치를 상의함
⑤ 사내 기구를 통해 공식적으로 신고함 → **8 페이지 4-5-2 항으로 이동**
⑥ 외부 기관을 통해 공식적으로 신고함
⑦ 기타(적어주세요 : _____) → **9 페이지 4-6 항으로 이동**

□ 문 **4-5** 항의 **①번에 응답한 경우** → **4-5-1** 항 응답 후, 9 페이지 **4-6** 항으로 이동

□ 문 **4-5** 항의 **②, ③, ⑦번에 응답한 경우** → 9 페이지 **4-6** 항으로 이동

□ 문 **4-5** 항의 **④, ⑤, ⑥번에 응답한 경우** → 8 페이지 **4-5-2** 항으로 이동

4-5-1 **'참고 넘어간'** 이유는 무엇입니까? **모두** 응답해 주십시오.

① 큰 문제라고 생각하지 않아서
② 문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서
③ 업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까 걱정되어서
④ 소문, 평판에 대한 두려움 때문에
⑤ 도움을 받을 수 있는 곳이 없어서
⑥ 대처 방법을 잘 몰라서
⑦ 행위자와 사이가 불편해질까봐서
⑧ 기타(적어주세요 : _____)

☛ **응답 후, 9 페이지 4-6 항으로 이동**

4-5-2 상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후, 기관장 혹은 관리자는 어떠한 **조치**를 취했습니까? 해당되는 것에 **모두** 응답해 주십시오.

① 적절한 조치가 없었다
② 성희롱 행위자에 대해 조사를 실시했다
③ 성희롱 행위자에 대한 조치(공간 분리, 업무 변경 등)를 취했다
④ 피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)를 취했다
⑤ 사건처리과정에서 신상보호를 제공했다
⑥ 업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 하였다
⑦ 성희롱 행위자를 징계조치했다
⑧ 외부기관의 조치, 권고 등에 협조했다
⑨ 기타(적어주세요 : _____)

4-5-3 상급자에게 알리거나 공식적으로 신고한 이후, 기관장 혹은 관리자의 **사건 처리 결과**에 만족하십니까?

① 전혀 만족하지 않는다
② 별로 만족하지 않는다
③ 약간 만족한다
④ 매우 만족한다

4-5-4 성희롱 문제제기 이후 귀하 또는 귀하의 조력자는 사업주에 의해 아래와 같은 **불이익**을 당한 경험이 있습니까? 피해자, 조력자 각각에 대해 경험이 있을 경우, 해당되는 모든 항목에 응답해 주십시오.

항 목	내(피해자)가 경험했다	조력자가 경험했다
(1) 파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	①	②
(2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치	①	②
(3) 직무 미부여(배제), 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	①	②
(4) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	①	②
(5) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	①	②
(6) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치	①	②

☆ 다음은 귀하의 성희롱 피해에 대한 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 인해 또 다시 겪게 되는 어려움에 관한 질문입니다.

☆ 현재 재직 중인 직장에서 여러 차례 경험한 경우에는 가장 최근의 경험을 기준으로 응답해 주십시오.

4-6 귀하는 다음과 같은 행위들을 **경험한 적**이 있었습니까?

항 목	있다	없다
(1) 주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다	①	②
(2) 부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다	①	②
(3) 기관장(사업주)이나 상급자가 조사 과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다	①	②
(4) 비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 나(피해자)의 신상이 공개되었다	①	②
(5) 나(피해자)의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다	①	②
(6) 행위자에게 경징계만 하고 사건을 종료하였다	①	②
(7) 나(피해자)를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시켰다	①	②
(8) 다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 나(피해자)를 거론하였다	①	②
(9) 나(피해자)에게 퇴사를 유도, 강요하였다	①	②

□ 문 4-6 항의 (1) ~ (9) 중 1개 이상 '① 있다'에 응답한 경우 → 4-7 항으로 이동

□ 문 4-6 항의 (1) ~ (9) 모두 '② 없다'에 응답한 경우 → 10 페이지 5 항으로 이동

4-7 귀하에게 4-6과 같은 행동을 한 사람은 **누구**였습니까? 해당되는 것에 **모두** 표시해 주십시오.

① 성희롱 행위자
② 나의 동료
③ 나의 상급자
④ 나의 하급자
⑤ 기관장, 사업주, 단체장
⑥ 기타(적어주세요 : _____)

4-8 귀하는 위와 같은 경험으로 어떤 **영향**을 받으셨습니까? 해당되는 것에 **모두** 표시해 주십시오.

① 특별한 영향 없었음
② 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐
③ 직상(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음
④ (성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음(이직 의사)
⑤ 스트레스로 인해 건강이 나빠짐
⑥ 직장 내 대인관계에 어려움이 생김
⑦ 기타(적어주세요 : _____)

☆ 다음은 타인의 성희롱 피해 경험을 전해 듣거나 목격한 적이 있는지에 대한 질문입니다.

☆ 현재 재직 중인 직장에서 지난 3년간(2015년 8월 ~ 2018년 7월) 동안에 경험한 내용을 응답해 주시기 바랍니다.

☆ 여러 차례 경험한 경우에는 가장 최근의 경험을 기준으로 응답해주십시오.

5 귀하는 **현재 재직 중인 직장에서 지난 3년(2015년 8월 ~ 2018년 7월)**에 다음과 같은 행동을 전해 듣거나 목격한 적이 있습니까?

항 목	전해 듣거나 목격한 적이 있다	전해 듣거나 목격한 적이 없다
(1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	①	②
(2) 음담패설 및 성적 농담(전화, 문자 및 SNS 포함)	①	②
(3) 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	①	②
(4) 사적 만남을 강요하는 행위	①	②
(5) 성적 관계를 요구하는 행위	①	②
(6) 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	①	②
(7) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	①	②
(8) 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위	①	②
(9) 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	①	②
(10) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	①	②
(11) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	①	②
(12) 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	①	②
(13) 성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	①	②

☆ 다음 사항을 확인 후 계속 질문에 응답해 주십시오.

□ 문 5 항의 (1) ~ (13) 중 **1개 이상 '① 전해 듣거나 목격한 적이 있다'에 응답한 경우** → **5-1 항부터 응답**

□ 문 5 항의 (1) ~ (13) **모두 '② 전해 듣거나 목격한 적이 없다'에 응답한 경우** → 13 페이지 **6 항부터 응답**

☞ 다음 5-1 ~ 5-3 항은 5 항의 (1) ~ (13) 중 **1개 이상 '① 전해 듣거나 목격한 적이 있다'에 응답**하신 경우만 해당됩니다.

☞ **모두 '② 전해 듣거나 목격한 적이 없다'에 응답하신 경우 13 페이지 6 항**부터 응답하시면 됩니다.

5-1 귀하는 5 의 사건을 접했을 때 어떻게 **조치**하였습니까? **모두** 응답해 주십시오.

① 특별한 조치를 취하지 않았음

5-1-1 **'특별한 조치를 취하지 않은' 이유**는 무엇입니까? **모두** 응답해 주십시오.

① 큰 문제라고 생각하지 않아서
② 문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서
③ 업무 및 인사고과 등의 불이익을 받을까봐 걱정되어서
④ 소문, 평판에 대한 두려움 때문에
⑤ 도움을 받을 수 있는 곳이 없어서
⑥ 대처 방법을 잘 몰라서
⑦ 기타(적어주세요 : _____)

② 피해자의 이야기를 들어주고 위로하였음
③ 성희롱 행위자의 행동에 직접 문제를 제기하였음
④ 성희롱 행위자를 사내기구나 외부기구에 직접 신고하였음 → 5-2 **항으로 이동**
⑤ 피해자가 사내기구나 외부기구에 신고하도록 제안하였음
⑥ 피해자가 상급자에게 보고하도록 제안하였음

5-2 귀하는 5 의 사건으로 인해 어떤 **영향**을 받으셨습니까? **모두** 응답해 주십시오.

① 특별한 영향 없었음
② 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐
③ 직장(내 성희롱 예방정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음
④ (성희롱 사건으로 인해) 직장을 떠나고 싶다고 느꼈음
⑤ 나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음
⑥ 스트레스로 인해 건강이 나빠짐
⑦ 직장 내 대인관계에 어려움이 생김
⑧ 기타(적어주세요 : _____)

5-3 귀하는 직장 내 성희롱 피해자, 조력자(피해자를 도와주는 사람), 피해 주장자(신고했으나 피해로 확정되지 않은 사람) 등이 아래와 같은 상황에 놓인 것을 **목격하거나 전해들은 적**이 있습니까?

항 목	전해 듣거나 목격한 적이 있다	전해 듣거나 목격한 적이 없다
(1) 주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다	①	②
(2) 부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려 했다	①	②
(3) 기관장(사업주)이나 상급자가 조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다	①	②
(4) 비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 피해자 신상이 공개되었다	①	②
(5) 피해자의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다	①	②
(6) 행위자에게 경징계만 하고 사건을 종료하였다	①	②
(7) 피해자/조력자를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시켰다	①	②
(8) 피해자/조력자에게 과도한 업무를 주거나 배제하거나 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭혔다	①	②
(9) 피해자/조력자가 파면, 해임, 해고 그밖에 신분상실에 해당하는 불이익을 당했다	①	②
(10) 피해자/조력자가 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치를 당했다	①	②
(11) 피해자/조력자에게 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등이 차별적으로 지급되었다	①	②
(12) 피해자/조력자를 상대로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하였다	①	②
(13) 직업능력 및 향상을 위한 교육훈련 기회가 제한되었다	①	②
(14) 다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 피해자를 거론하였다	①	②
(15) 피해자에게 퇴사를 유도, 강요하였다	①	②

Ⅳ 성희롱 전담부서 인지도

6 다음은 **성희롱 전담부서**에 대한 질문입니다. 귀하가 **현재 재직 중인 직장을 기준**으로 각 항목별로 응답해 주십시오.

항 목	그렇다	아니다	잘 모르겠다
(1) 직장 내에 성희롱 고충처리기구(상담창구, 고충심의위원회 등)가 있다	①	②	③
(2) 성희롱 고충처리기구(상담창구, 고충심의위원회 등)에 대해 안내받은 적이 있다	①	②	③
(3) 직장 내에 성희롱 업무처리 담당자가 있다	①	②	③
(4) 성희롱 업무처리 담당자에 대해 안내받은 적이 있다	①	②	③

7 귀하는 본인이나 혹은 주변인이 성희롱을 경험한다면, **고충전담창구를 이용하거나 고충상담원에게 상담하도록 권유**할 생각이 있습니까?

① 예 ② 아니오

8 현재 재직 중인 직장에서 성희롱 사건이 발생한다면, **사내에서 적절한 사건처리를 해줄 것**이라고 생각하십니까?

① 예 → 14 페이지 **9** 항으로 이동 ② 아니오

8-1 그럼, **적절한 사건처리가 이뤄지지 않을 것이라고 생각하는 이유**는 무엇입니까? **모두** 응답해 주십시오.

① 성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 분위기가 있기 때문에
② 체계적으로 마련된 관련 규정이 없기 때문에
③ 성희롱 전담기구(없는 경우 업무담당자)의 전문성이 낮기 때문에
④ 이전에 발생했던 성희롱 사건의 처리가 적절하게 이뤄지지 않았기 때문에
⑤ (기관 측의 축소나 은폐 시도, 회유, 협박 등으로) 공정한 처리가 어렵기 때문에
⑥ 기타(적어주세요 : _____)

9 귀하는 최근에 정부에서 발표한 다음 **직장 내 성희롱 방지대책**에 대해 알고 계십니까?

항 목	전혀 모른다	들어본 적은 있지만 내용은 잘 모른다	내용을 잘 알고 있다
(1) 공공기관 특별점검 및 문화예술계 등 각 분야 성희롱 실태조사	①	②	③
(2) 두려움 없이 신고할 수 있는 성희롱·성폭력 특별신고센터 운영	①	②	③
(3) 성희롱 방지를 위한 범정부 협의체 운영	①	②	③
(4) 성희롱, 성폭력 피해자 보호지원 강화	①	②	③
(5) 성희롱, 성폭력 가해자와 기관에 대한 강력한 행정적 제재 및 처벌 강화	①	②	③

10 귀하는 직장 내 성희롱 방지를 위해 **가장 필요한 정책**은 무엇이라고 생각하십니까?
우선순위대로 **3가지**를 선택해 숫자를 기입해 주십시오.

1순위 [ ] 2순위 [ ] 3순위 [ ]

① 성차별적인 조직문화 개선

② 고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화

③ 행위자에 대한 공정한 처벌

④ 관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화

⑤ 기관장(사업주)이나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 고취

⑥ 업무상 불이익 등 2차 피해 방지

⑦ 사내 성희롱 관련 규정 재개정 및 홍보

⑧ 고충상담원 전문성 강화

⑨ 별도의 재발방지 대책 수립 및 이행점검 강화

⑩ 피해자 보호 및 치유 지원 강화

⑪ 기타(적어주세요 : _____)

V 응답자 특성

DQ 1 귀하의 **성별**은 무엇입니까?

① 남성 ② 여성

DQ 2 귀하의 **생년**은 언제입니까?

□□□□ 년

DQ 3 귀하의 **직책**은 다음 중 어디에 해당합니까?

① 고위관리직(대표, 사장, 전무, 이사, 상무 등 상근·비상근 임원)
② 중간관리직(부장, 차장, 과장, 팀장 등 부서 책임·관리자)
③ 일반직원(대리, 주임, 사원 등 일반직원)
④ 기타(적어주세요 : _____)

DQ 4 귀하의 **종사상 지위**는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 정규직
② 비정규직(기간제, 무기계약직, 간접고용, 일용직, 임시직 등)

DQ 5 귀하는 현 직장에 **근무하신 지** 얼마나 되셨습니까?

□□ 년 □□ 개월

응답해 주신 내용은 실효성 있는 대책 마련을 위해 귀중하게 쓰겠습니다.
장시간 동안 성실하게 응답해 주셔서 감사합니다.

부록 2. 2015년, 2018년 조사 항목 비교

구분	2015년	2018년	비고
〈업무담당자용〉			
Ⅰ. 직장 내 조직문화	1. 직장 내 조직문화	-	[삭제] 일반직원용 조사표를 통한 자료수집
Ⅱ. 성희롱 관련 업무 운영현황	2. 직장 내 성희롱 관련 업무 운영현황	1. 직장 내 성희롱 관련 업무 운영현황	[유지] 항목 수정 및 삭제
Ⅲ. 성희롱 예방교육	3. 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수	5. 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수	[유지] 응답방식 수정 (횟수 → 실시여부 및 횟수)
	3-1. 성희롱 예방교육 미실시 이유	5-1. 성희롱 예방교육 미실시 이유	[유지]
	3-2. 성희롱 예방교육 진행 방식	7-1. 성희롱 예방교육 진행 방식	[유지] 보기항목 수정
	-	7-1-1. 교육시간을 따로 지정한 경우 성희롱 예방교육 방법	[추가] 신규문항
	3-3. 성희롱 예방교육에 포함된 내용	-	[삭제] 활용도 낮음
	3-4. 직원의 성희롱 예방교육 참석 방식	-	[삭제] 활용도 낮음
	3-5. 기관장의 성희롱 예방교육 실시에 대한 중요성 인식	-	[삭제] 활용도 낮음
	3-6. 기관장의 성희롱 예방교육 참석 여부	7-2. 기관장의 성희롱 예방교육 참석 여부	[유지]
	3-7. 성희롱 예방교육 참석률	7-3. 성희롱 예방교육 참석률	[유지]
	3-8. 성희롱 예방교육 시 어려움	9. 성희롱 예방교육 시 어려움	[유지] 응답방식 수정 (모두 → 순위)
	3-9. (금융사, 보험사 등의)성희롱 예방교육 무료강좌 여부	6. (금융사, 보험사 등의)성희롱 예방교육 무료강좌 여부	[유지] 보기항목 수정 (횟수 삭제)
Ⅳ. 성희롱 실태 및 현황	4. 지난 3년간 성희롱 사건 발생 건수	2. 지난 3년간 성희롱 사건 발생 건수	[유지] 세부유형별 건수 파악(상담, 조사/심의, 조치(징계조치, 기타조치) 건수)
	4-1. 성희롱 유형	3-1. 성희롱 유형	[유지] 응답방식 변경 (최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	4-2. 피해자와 성희롱 행위자와의 관계	3-2. 피해자와 성희롱 행위자와의 관계	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	4-3. 성희롱 행위자 성별	3-2. 성희롱 행위자 성별	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	4-4. 성희롱 피해자 성별	3-3. 성희롱 피해자 성별	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)

구분	2015년	2018년	비고
	4-5. 성희롱 행위자 연령	3-2. 성희롱 행위자 연령	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	-	3-3. 성희롱 피해자 종사상 지위	[추가] 신규문항
	4-6. 성희롱 피해자 연령	3-3. 성희롱 피해자 연령	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	4-7. 성희롱 발생장소	3-4. 성희롱 발생장소 보기항목 변경	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	4-8. 성희롱 피해자가 원했던 조치	-	[삭제] 활용도 낮음
	4-9. 성희롱 사건 조치결과	3-5. 성희롱 사건 조치결과	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	4-10. 성희롱 사건 조치결과 성희롱 행위자와 피해자의 재직상태 변화	3-6. 성희롱 사건 조치결과 성희롱 행위자와 피해자의 재직상태 변화	[유지] 보기항목 수정 - 응답방식 변경(최근 1건 → 가장 최근, 최대 3건)
	-	4. 성희롱 피해자의 피해상황 목격 및 전해들은 경험 여부	[추가] 신규문항
Ⅴ. 업무 담당자의 성희롱 심각성 인지 및 업무의 어려움	5. 우리사회의 성희롱 심각성 정도	-	[삭제] 활용도 낮음
	6. 재직 중 직장의 성희롱 심각성 정도	-	[삭제] 활용도 낮음
	7. 성희롱 업무의 어려움	8. 성희롱 업무의 어려움	[유지] 항목 추가
	8. 성희롱 사건 처리 경험	-	[삭제] 중복 문항 삭제
	8-1. 성희롱 사건처리 과정의 어려움	10. 성희롱 사건처리 과정의 어려움	유지] 항목 추가
	8-2. 향후 성희롱 사건처리 시 예상되는 어려움이 큰 항목	-	[삭제] 활용도 낮음
	8-3. 피해자 지원을 위해 해결되어야 할 과제	11. 피해자 지원을 위해 해결되어야할 과제	[유지]
	-	12. 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부	[추가] 신규문항
	-	13. 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책	[추가] 신규문항
Ⅵ. 응답자 기본사항	9. 성별	DQ1. 성별	[유지]
	10. 연령	DQ2. 연령	[유지]
	11. 직책	-	[삭제] 활용도 낮음
	12. 종사상 지위	DQ3. 종사상 지위	[유지]
	13. 현 직장 근무기간	DQ4. 현 직장 근무기간	[유지]
	14. 현 직장의 성희롱 업무담당 기간	DQ5. 현 직장의 성희롱 업무담당 기간	[유지]
	15. 성희롱 업무담당 전담여부	DQ6. 성희롱 업무담당 전담여부	[유지]

구분	2015년	2018년	비고
	16. 한국양성평등교육진흥원의 성희롱 고충 상담원 교육 이수여부	DQ7. 성희롱 업무와 관련된 교육훈련 이수 여부	[유지] 문항 통합
	17. 성평등 관련 강의 수강여부		
	18. 현 직장의 여성 직원 비율 (여성 비율, 여성 중 정규직 비율)	-	[삭제] 명부 대체 가능
	19. 현 직장 노동조합, 노사협의회 등 자치기구 존재 여부	DQ8. 현 직장 노동조합, 노사협의회 등 자치기구 존재 여부	[유지]
	[표지] 성희롱 관련 업무 담당 여부	-	[삭제] 명부 대체 가능
	[표지] 응답자 재직 근무처 유형	-	[삭제] 명부 대체 가능
〈일반직원용〉			
Ⅰ. 직장 내 조직문화	1. 직장 내 조직문화	1. 직장 내 조직문화	[유지] 항목 수정 및 삭제
Ⅱ. 성희롱 예방교육	2. 지난 1년간 예방교육 참석	3. 지난 1년간 예방교육 참석	[유지]
	2-1. 예방교육 방식	3-1. 예방교육 방식	[유지] 보기항목 수정
	2-2. 예방교육 진행자	-	[삭제] 활용도 낮음
	-	3-2. 예방교육 진행방법	[추가] 신규문항
	2-3. 예방교육 내용	-	[삭제] 활용도 낮음
	-	3-3. 예방교육 참여 태도	[추가] 신규문항
	-	3-4. 예방교육 경험 이후 본인이 경험한 변화	[추가] 신규문항
	2-4. 예방교육의 성희롱 방지 효과	3-5. 예방교육의 성희롱 방지 효과	[유지] 보기항목 수정
	-	3-5-1. 예방교육의 성희롱 방지 미효과 이유	[추가] 신규문항
Ⅲ. 성희롱 피해 경험	3. 성희롱 유형별 피해 경험	4. 성희롱 유형별 피해 경험	[유지] -시점 추가 -보기항목 수정(3점 척도→유무)
	4-1. 성희롱 행위자와의 관계	4-1. 성희롱 행위자와의 관계	[유지] 보기항목 추가
	4-2. 성희롱 행위자 성별	4-2. 성희롱 행위자 성별	[유지]
	4-3. 성희롱 발생 장소	4-3. 성희롱 발생 장소	[유지] 보기항목 수정
	-	4-4. 성희롱 직접 피해경험으로 인한 영향	[추가] 신규문항
	4-4. 대처 유형	4-5. 대처 유형	[유지] 보기항목 수정
	4-4-1. 참고 넘어간 이유	4-5-1. 참고 넘어간 이유	[유지] 보기항목 수정
	-	4-5-2. 공식적 신고 후 조치 내용	[추가] 신규문항
	4-4-2. 처리결과 만족 여부	4-5-3. 처리결과 만족 여부	[유지] 보기항목 수정 (만족 여부→4점 척도)
	4-4-3. 처리결과 만족 이유	-	[삭제] 활용도 낮음

구분	2015년	2018년	비고
	4-4-4. 처리결과 불만족 이유	-	[삭제] 활용도 낮음
	-	4-5-4. 성희롱 문제제기 이후 불이익 경험	[추가] 신규문항
	-	4-6. 성희롱 2차 피해 경험	[추가] 신규문항
	-	4-7. 성희롱 2차 피해 행위자	[추가] 신규문항
	-	4-8. 성희롱 2차 피해로 인한 영향	[추가] 신규문항
	5-1. 타인의 성희롱 사건인지 경로	-	[삭제] 활용도 낮음
	-	5. 성희롱 피해 간접 경험	[추가] 신규문항
	5-1-1. 조치 방법	5-1. 조치 방법	[유지] 보기항목 삭제
	5-1-2. 조치하지 않은 이유	5-1-1. 조치하지 않은 이유	[유지]
	5-2. 성희롱 사건의 영향 정도	5-2. 성희롱 피해 간접 경험으로 인한 영향	[유지] 보기항목 수정
Ⅳ. 성희롱 전담부서 및 심각성 인지 정도	-	5-3. 직장 내 성희롱 피해자, 조력자, 피해주장자의 2차 피해 간접경험	[추가] 신규문항
	6. 성희롱 전담부서 및 업무처리 담당자 항목	6. 성희롱 전담부서 및 업무처리 담당자 항목	[유지]
	7. 우리사회 성희롱 심각성	-	[삭제] 활용도 낮음
	8. 직장 내 성희롱 심각성	2. 직장 내 성희롱 심각성	[유지] - 위치 이동 - 보기항목(척도) 수정
	-	7. 고충전담창구 및 고충상담원 권유 여부	[추가] 신규문항
	9. 사내에서 성희롱 사건처리 기대	8. 사내에서 성희롱 사건처리 기대	[유지]
	9-1. 사내에서 성희롱 사건처리 기대 이유	-	[삭제] 활용도 낮음
	9-2. 사내에서 성희롱 사건처리를 기대하지 않는 이유	8-1. 사내에서 성희롱 사건처리를 기대하지 않는 이유	[유지]
	-	9. 정부의 직장 내 성희롱 방지대책 인지여부	[추가] 신규문항
	-	10. 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책	[추가] 신규문항
Ⅴ. 응답자 기본사항	10. 직책	DQ3. 직책	[유지]
	11. 종사상 지위	DQ4. 종사상 지위	[유지]
	12. 현 직장 근무기간	DQ5. 현 직장 근무기간	[유지]
	[표지] 응답자 성별	DQ1. 성별	[유지] 위치 이동
	[표지] 나이 : 구간값	DQ2. 연령	[유지] - 위치 이동 - 문항 수정: 생년월일
	[표지] 응답자 재직 근무처 유형	-	[삭제] 명부 대체 가능

연구보고 2018-36

2018년 성희롱 실태조사

2018년 12월 24일 인쇄
2018년 12월 27일 발행

발행인 : **진 선 미**
발행처 : **여성가족부 권익지원과**
서울특별시 종로구 세종대로 209
전화 / 02-2100-6000 (代)
인쇄처 : 도서출판 **한 학 문 화**
전화 / 02-313-7593 (代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.
행정간행물등록번호 11-1383000-000632-12