



경남 직장 내 성비위 피해 경험과 개선 방안¹⁾

01.

조사
개요

02.

성비위
피해 경험 및 대응

03.

성비위
규율제도 운영 현황

04.

직장 내 성비위
개선 방안

- 한국사회의 대표적인 조직문화는 남성애에 의해 통제되고 관리되는 가부장적 문화로 이로 인해 여성들은 직장 내 다양한 성차별을 겪으면서도 이를 드러내지 못하는 조직환경 속에 놓여왔음. 성차별적 조직문화 관행은 노동시장의 성차별뿐만 아니라 직장 내 성희롱·성추행 등의 성비위 행위 발생과도 긴밀히 연계되어 있는데, 직장 내 성 관련 비위는 성희롱, 성추행, 성폭력 등이 해당되며 이러한 행위가 피해자에 의해 신고되어 성범죄로 수사·조사 통보될 시 즉시 직위해제 되거나 징계사유가 될 수 있는 사안임
- 최근 공직사회에서 선도적으로 조직문화 개선을 위한 조직 내 성비위 방지 관련 시스템이 마련되고 있으며, 대기업을 중심으로 한 민간기업에서도 성평등한 조직문화에 대한 진단과 변화를 위해 노력하고 있음
- 2019년 7월부터 직장 내 괴롭힘을 금지하는 개정법이 시행되면서 고용노동부 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」이라는 지침과 가이드라인을 통해 사업장은 사업장별 상황에 맞게 직장 내 괴롭힘 예방·대응 시스템을 마련하고 있음. 예컨대, 공공부문 성희롱 방지 강화와 함께 기업의 사내 전산망 등을 이용한 사이버신고센터 설치·운영 권고, 직장 내 성희롱 예방교육 자료 사내 상시 게시 의무화, 고객에 의한 성희롱 등의 피해자 보호조치 강화, 성희롱 발생 가능성이 높은 사업장에 대한 근로감독 강화, 성희롱 피해자 2차 피해 방지를 위한 불이익 조치 금지조항 세분화 등 기업 내 성희롱 관련 법과 제도 정비를 위해 노력하고 있음
- 이러한 노력의 결과로 공공기관과 대기업 중심의 성평등 조직문화 조성 노력이 일부 실효성을 거두고 있지만, 소규모 기업의 경우 성평등 조직문화 조성을 위한 구조적 한계를 여전히 지니고 있어 이에 대한 개선 요구가 커지고 있음. 따라서 소규모 사업장이 대다수인 경남의 기업환경 속에서 성평등 조직문화 조성을 위한 성비위 관행 개선을 위한 정책 방안이 요구되는 상황임

01. 조사 개요

■ 조사 개요

- 경남 기업의 성평등 조직문화 확산 방안 실태조사 개요
 - 조사대상: 경남 시군에 거주하는 만19~59세 근로자 1,000명
 - 조사기간: 2022년 9월 26일 ~ 10월 14일
 - 조사방법: 구조화된 설문지를 이용한 면접조사

표1 설문조사 표본설계
개요 및 조사항목

구분	조사 항목
모 집 단	경상남도 거주 만19세~59세 여성과 남성 근로자
표본크기	1,000명(유효표본 기준)
층 화	성별(2개), 연령별(4개), 지역크기(2개)
표본배분	층별 균등 및 비례배분
표본오차	95% 신뢰수준에서 ±3.1%p
조사항목	성비위 관련 인식, 성비위 관련 경험 및 대응, 기업의 성비위 규율제도, 성비위 개선방향 등

1) 본 내용은 2022년 경상남도여성가족재단이 수행한 [경남 기업의 성평등 조직문화 확산 방안] 연구의 일부를 발췌하여 요약한 것임

02. 성비위 피해 경험 및 대응

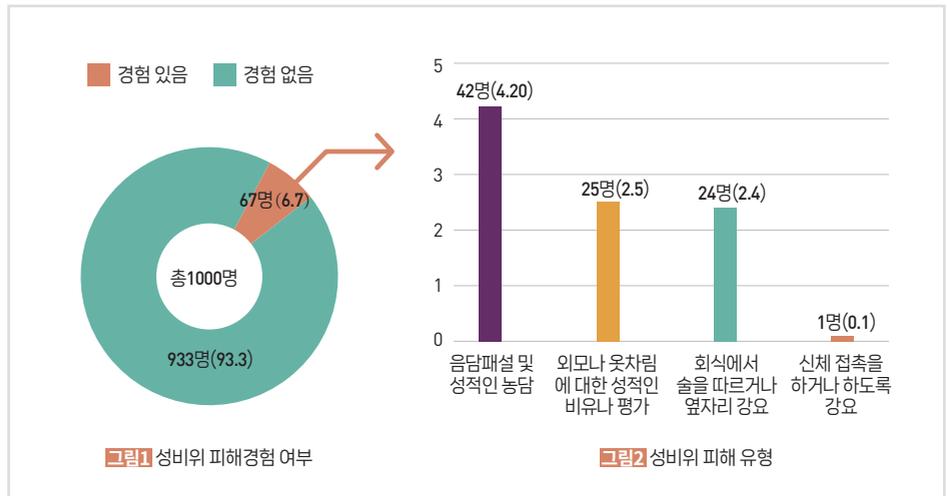
1) 성비위 피해 경험

- 최근 3년 이내 직장 생활 중 성희롱·성폭력 등 성비위 관련 피해경험을 조사한 결과 피해경험자는 1,000명 중 67명으로 전체 6.7%에 해당함
- 응답자가 경험한 성비위 피해로 가장 많이 응답된 항목은 '음담패설 및 성적인 농담'이 42명(4.2%), '외모나 옷차림에 대한 성적인 비유나 평가' 25명(2.5%), '회식에서 술을 따르거나 옆자리 강요' 24명(2.4%), '신체 접촉을 하거나 하도록 강요' 1명(0.1%) 순으로 나타남

(단위: %)

그림1 성비위 피해경험 여부

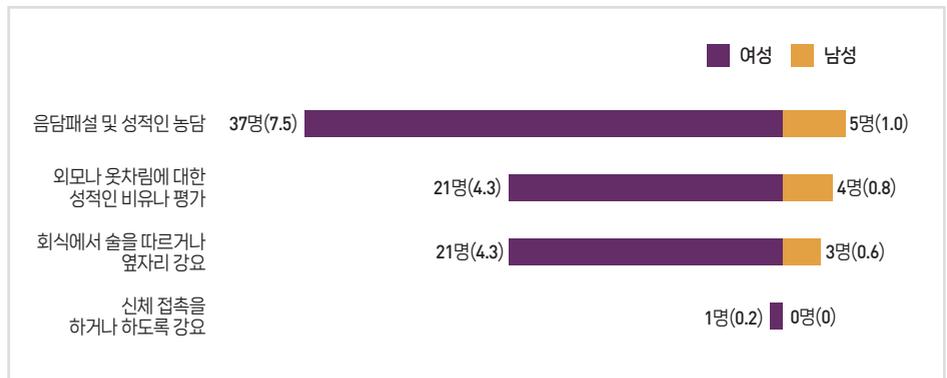
그림2 성비위 피해 유형



- 성비위 피해경험자의 피해 유형을 성별로 살펴보면 여성 피해자는 11.4%, 남성 피해자는 3.3%로 여성피해자 유의미하게 높게 나타남
- 피해 유형 중 '음담패설 및 성적인 농담' 피해 경험은 여성은 37명(7.5%), 남성은 5명(1.0%)이며, '외모나 옷차림에 대한 성적인 비유나 평가' 피해 경험은 여성이 21명(4.3%), 남성이 4명(0.8%), '회식에서 술을 따르거나 옆자리 강요' 피해 경험은 여성이 21명(4.3%), 남성이 3명(0.6%)로 성별 차이를 보임

(단위: %)

그림3 성별 성비위 피해 경험 차이 (다중응답)



2) 성비위 피해 시 대응 경험

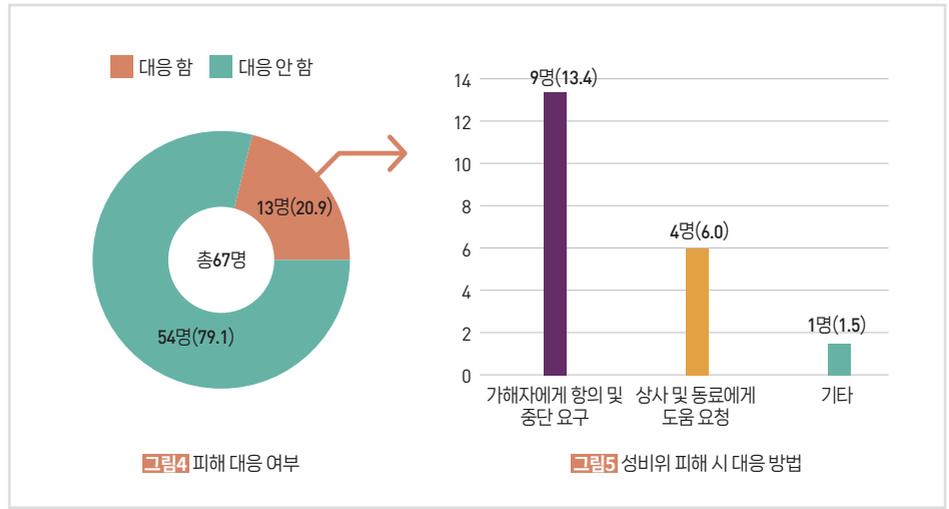
• 성비위 대응 경험

- 성비위 피해를 겪은 응답자 67명 중 해당 피해 시 대응한 경우는 총 13명이고, 대응을 하지 못한 경우가 54명임. 이 중 대응 방법으로 가장 많이 응답된 항목은 '가해자에게 항의 및 중단 요구'가 총 9명(13.4%)으로 가장 많고, 다음으로는 '상사 및 동료에게 도움 요청' 4명(6.0%), 기타 1명(1.5%) 순으로 나타남

(단위: %)

그림4 피해 대응 여부

그림5 성비위 피해 시 대응 방법

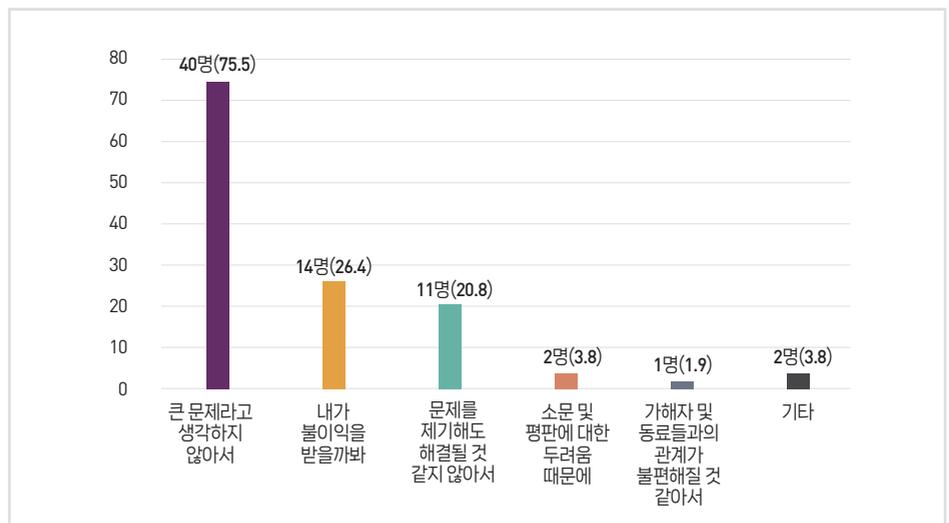


• 별다른 대응을 취하지 못한 이유

- 성비위 피해 당시 별다른 대응을 취하지 않은 응답자 54명 중 해당 피해 시 대응하지 않은 이유로 가장 많이 응답 된 항목은 '큰 문제라고 생각하지 않아서'가 총 40명(75.5%)으로 가장 많고, 다음으로는 '내가 불이익을 받을까봐' 14명(26.4%), '문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서' 11명(20.8%) 등의 순으로 나타남

(단위: %)

그림6 별다른 대응을 못한 이유 (다중응답)

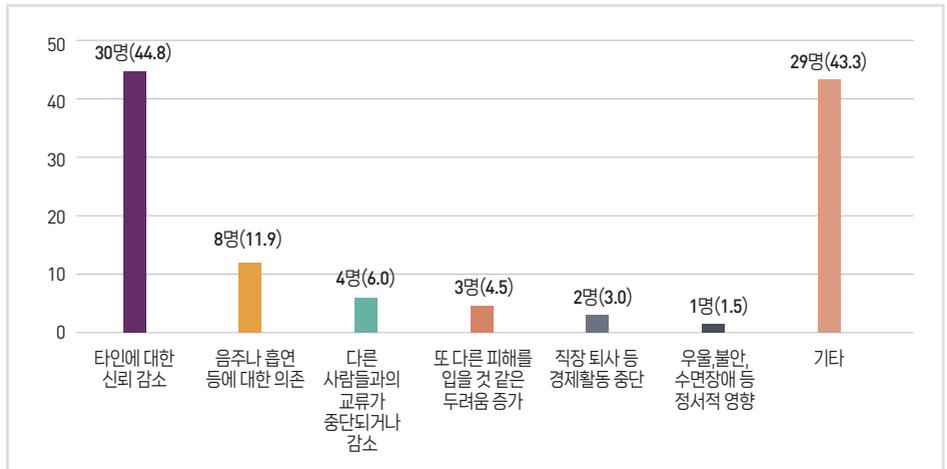


• 성비위 경험 후 겪은 어려움

- 성비위 피해를 겪은 응답자 67명 중 해당 사건으로 인해 겪은 어려움은 '타인에 대한 신뢰 감소'가 30명(44.8%)으로 응답 비율이 가장 높고, 다음으로는 '음주나 흡연 등에 대한 의존' 8명(11.9%), '다른 사람들과의 교류가 중단되거나 감소'가 4명(6.0%)으로 나타남
- 그 밖의 항목으로는 '또 다른 피해를 입을 것 같은 두려움 증가' 3명(4.5%), '직장 퇴사 등 경제활동 중단' 2명(3.0%), '우울, 불안, 수면장애 등 정서적 영향' 1명(1.5%), 기타 29명(43.3%)으로 나타남

(단위: %)

그림7 성비위 경험 후 겪은 어려움



3) 성비위 목격 경험 및 대응

• 성비위 목격 경험

- 최근 3년 이내 직장생활 중 성비위 관련 상황에 대한 목격 경험이 있는 경우는 138명(13.8%)임
- 목격한 성비위 행위 중 '음담패설 및 성적인 농담'이 총 83명(8.3%)으로 가장 많고, '외모나 옷차림에 대한 성적인 비유나 평가'가 75명(7.5%), '회식에서 술을 따르거나 옆자리 강요' 52명(5.2%) 등의 순으로 나타남

(단위: %)

그림8 성비위 목격 여부
그림9 성비위 목격 내용

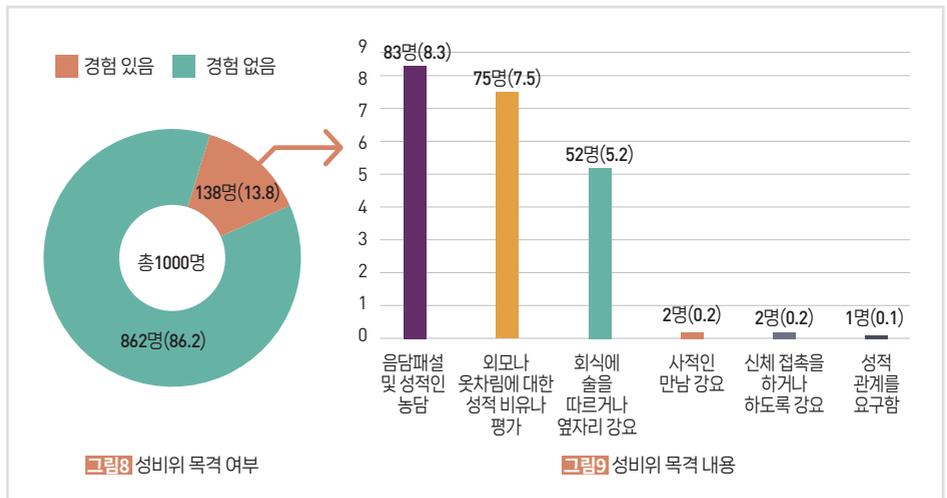


그림8 성비위 목격 여부

그림9 성비위 목격 내용

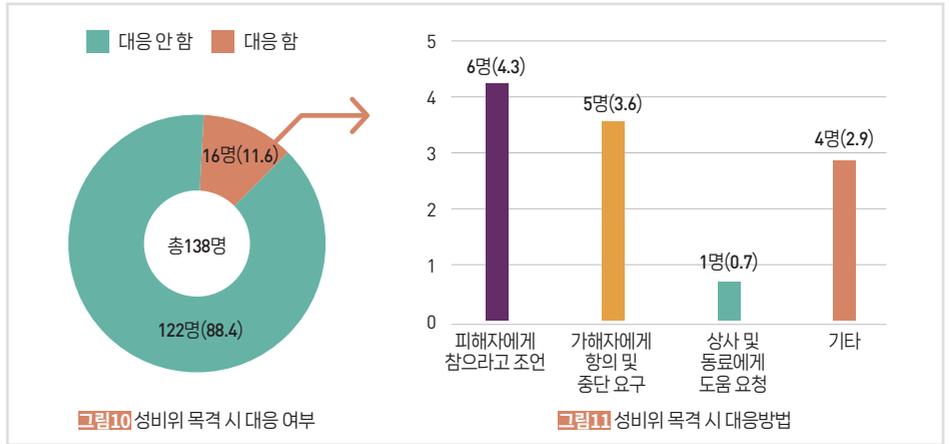
• 성비위 목적 시 대응

- 성비위 행위를 목격한 응답자 138명 중 해당 행위 목적 시 대응한 경우는 16명에 불과하고, 별다른 행동을 취하지 않은 경우는 122명(88.4%)임
- 대응 방법으로 가장 많이 응답 된 항목은 '피해자에게 참으라고 조언'이 6명(4.3%)으로 가장 많고, 다음으로는 '가해자에게 항의 및 중단 요구' 5명(3.6%), '상사 및 동료에게 도움 요청' 1명(0.7%), 기타 4명(2.9%) 순으로 나타남

(단위: %)

그림10 성비위 목적 시 대응 여부

그림11 성비위 목적 시 대응방법

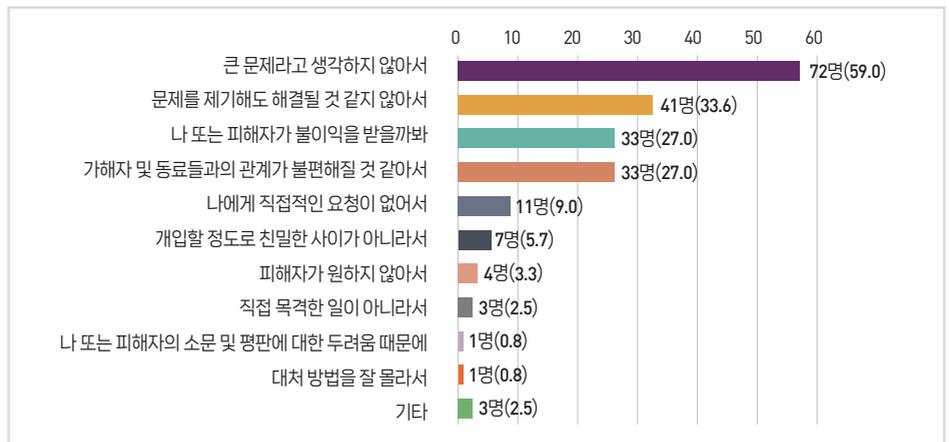


• 성비위 목적 시 무대응 이유

- 성비위 행위 목적 당시 별다른 대응을 취하지 않은 응답자 122명 중 해당 행위 목적 시 대응하지 않은 이유로 가장 많이 응답 된 항목은 '큰 문제라고 생각하지 않아서'가 72명(59.0%)으로 가장 많고, 다음으로는 '문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서' 41명(33.6%), '나 또는 피해자가 불이익을 받을까봐'와 '가해자 및 동료들과의 관계가 불편해질 것 같아서'가 각각 33명(27.0%) 등의 순으로 나타남
- 그 밖에도 '나에게 직접적인 요청이 없어서' 11명(9.0%), '개입할 정도로 친밀한 사이가 아니라서' 7명(5.7%), '피해자가 원하지 않아서' 4명(3.3%), '직접 목격한 일이 아니라서' 3명(2.5%), '나 또는 피해자의 소문 및 평판에 대한 두려움 때문에'와 '대처 방법을 잘 몰라서'가 각각 1명(0.8%), 기타 3명(2.5%)임

(단위: %)

그림12 성비위 목적 시 무대응 이유



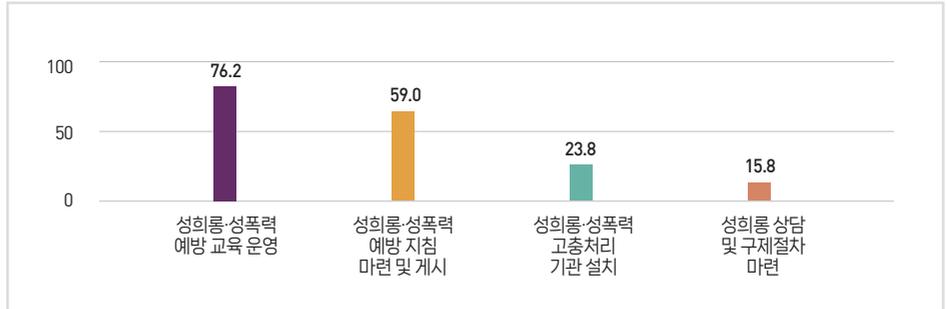
03. 성비위 규율제도 운영 현황

1) 직장 내 성비위 규율제도 운영 여부

- 직장 내 성비위 예방 및 대응을 위한 규율제도의 운영에 대해 '성희롱·성폭력 예방 교육 운영'이 76.2%로 가장 높게 나타났고, '성희롱·성폭력 예방 지침 마련 및 게시'를 하는 경우가 59.0%이고, 이에 비해 '성희롱·성폭력 고충처리기관 설치'가 되어 있는 경우는 23.8%, '성희롱 상담 및 구제절차'가 마련되어 있는 경우는 15.8%에 그침

(단위: %)

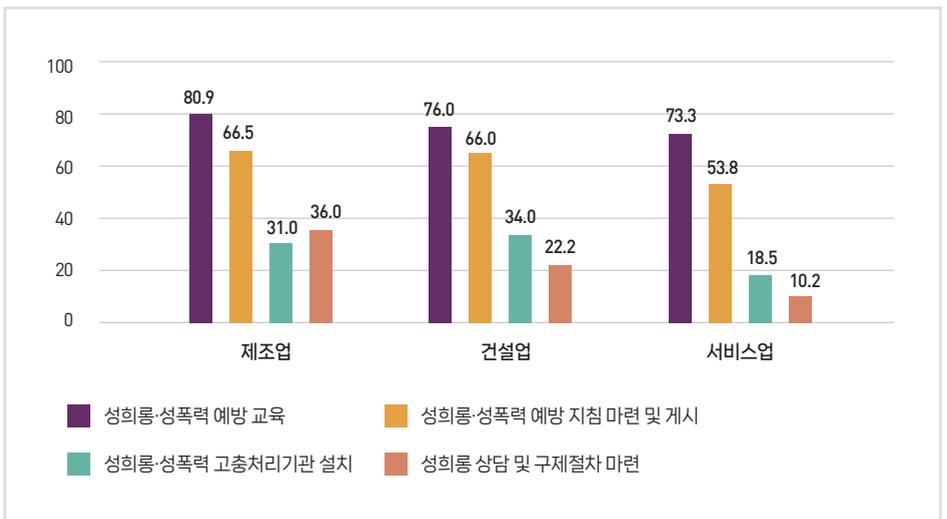
그림13 직장 내 성비위 규율제도 운영율



- 성비위 규율제도의 운영 여부는 업종별로 차이를 보이는데, 4개 항목 중 3가지 항목에서 제조업이 성비위 규율제도 운영율이 가장 높게 나타났고, 상대적으로 서비스업의 성비위 규율제도 운영율이 가장 낮아 통계적으로 유의미한 차이를 보임
- 각 업종별로 성비위 규율제도 운영율을 비교하면, '성희롱·성폭력 예방 교육 운영'은 제조업 80.9% 건설업 76.0%, 서비스업 73.3% 순이고, '성희롱·성폭력 예방 지침 마련 및 게시'는 제조업 66.5%, 건설업 66.0%, 서비스업 53.8%의 순이며, '성희롱·성폭력 고충처리기관 설치'는 건설업 34.0%, 제조업 31.0%, 서비스업 18.5%의 순이며, '성희롱 상담 및 구제절차 마련'은 제조업 36.0%, 건설업 22.2%, 서비스업 10.2% 순으로 차이를 보임

(단위: %)

그림14 각 업종별로 성비위 규율제도 운영율



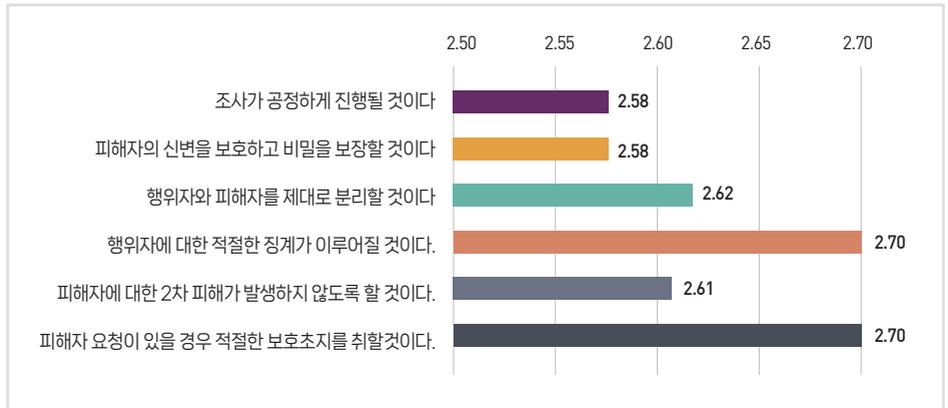
2) 직장 내 성비위 발생 시 기업 대처에 대한 인식

• 직장 내 성비위 대처에 대한 인식

- 직장 내 성비위 사건 발생 시에 기업의 대응에 대한 인식을 분석한 결과 '행위자에 대한 적절한 징계가 이루어질 것이다'와 '피해자 요청 시 적절한 보호조치를 취할 것이다'가 4점 만점에 2.70점으로 가장 높았고, 다음이 '행위자와 피해자를 제대로 분리할 것이다'가 2.62점, '피해자에 대한 2차 피해가 발생하지 않도록 할 것이다'가 2.61점임
- 그 밖에 '조사가 공정하게 진행될 것이다'와 '피해자의 신변을 보호하고 비밀을 보장할 것이다'가 4점 만점에 2.58점으로 조사의 공정성과 신변보호 및 비밀보장에 대한 대처는 다른 대처보다 낮게 평가함

(단위: 점)

그림15 성비위 발생 시 기업 대응에 대한 인식

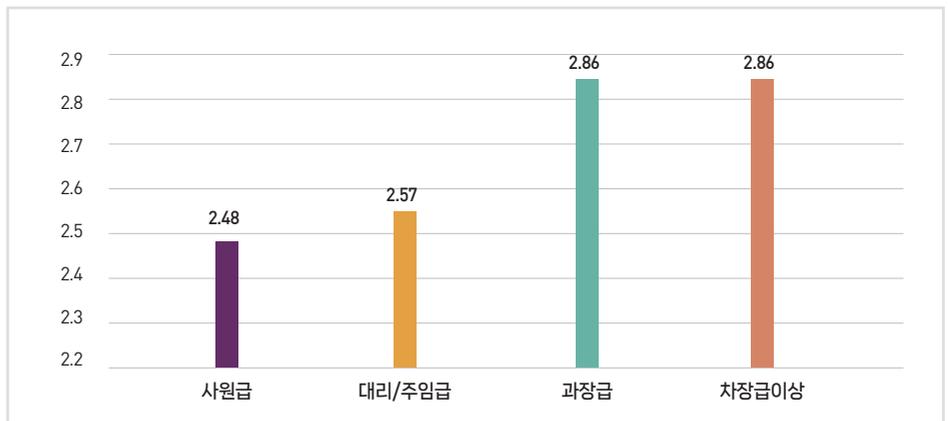


• 직급별 성비위 발생 시 기업 대응에 대한 인식

- 직장 내 성비위 발생 시 기업 대응에 대한 6가지 대응방법의 직급별 인식의 평균을 비교한 결과 과장급과 차장급 이상은 4점 만점에 평균 2.86점으로 대응에 대한 긍정적 인식이 높았고, 다음으로 대리/주임급이 평균 2.57점이고, 사원급이 2.48점으로 직급 중 기업 대응에 대한 긍정적 인식이 가장 낮게 나타남
- 이러한 결과는 6가지 대응방법에서 모두 유의미한 차이를 보이는데, 즉 직급이 높을수록 성비위 발생 시 기업이 적절하게 대응한다는 인식이 높게 나타나고, 직급이 낮을수록 적절하게 대응한다는 인식이 낮게 나타남

(단위: 점)

그림16 직급별 성비위 발생 시 기업 대응에 대한 인식



04. 직장 내 성비위 개선 방안

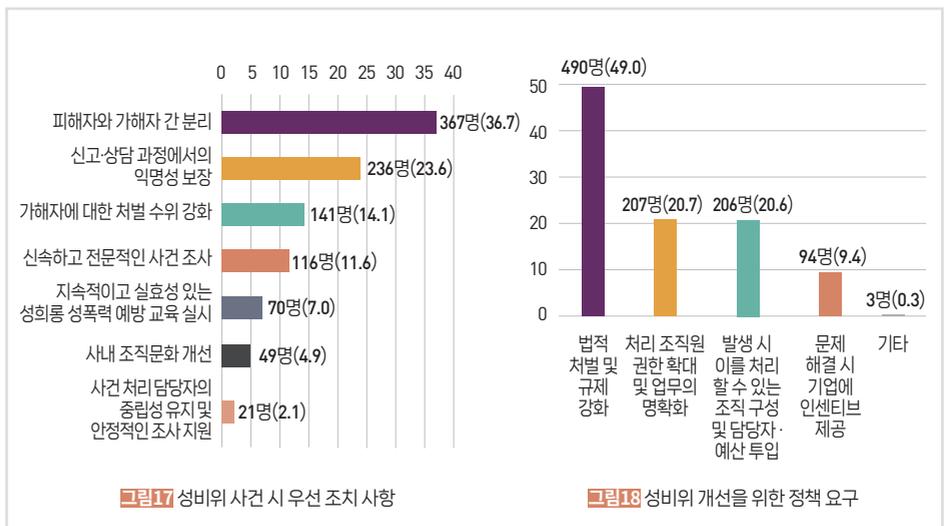
1) 성비위 사건 처리 시 우선 조치 사항 및 필요 정책

- 소속된 기업이 향후 성비위 문제와 관련하여 적절하게 사건을 처리하기 위해 가장 시급하게 이루어져야 할 사항은 '피해자와 가해자 간 분리'로 총 367명(36.7%)이 응답하였고, 다음으로는 '신고·상담 과정에서의 익명성 보장' 236명(23.6%), '가해자에 대한 처벌 수위 강화' 141명(14.1%) 등의 순으로 나타남
- 성비위 개선을 위한 필요 정책
 - 소속된 조직이 향후 성비위 대응과 관련하여 성평등한 조직으로 나아가기 위해 개선이 필요한 1순위와 2순위 사항으로 가장 많이 응답 된 항목은 '성희롱·성추행·성폭력 등에 대한 법적 처벌 및 규제 강화'로 총 490명(49.0%)이고, 다음으로는 '성희롱·성추행·성폭력 처리 조직원 권한 확대 및 업무의 명확화' 207명(20.7%), '성희롱·성추행·성폭력 발생 시 이를 처리할 수 있는 조직 구성 및 담당자·예산 투입' 206명(20.6%), '성희롱·성추행·성폭력 문제 해결 시 기업에 인센티브 제공' 94명(9.4%), 기타 3명(0.3%) 순으로 나타남

(단위: %)

그림17 성비위 사건 시 우선 조치 사항

그림18 성비위 개선을 위한 정책 요구



2) 성비위 발생 예방 및 대응력 제고 방안

- 직장 내 성비위 예방 및 대응력 제고를 위한 정책추진 방향과 정책과제는 다음과 같음

정책추진 방향	1. 성평등한 노동환경 구축 강화
	2. 성차별적 괴롭힘 예방을 위한 교육 및 대응력 제고
	3. 수평적 조직문화 조성 지원 확대
	4. 소규모 사업장의 성평등 조직문화 실현 우선 지원
정책과제	1. 권역별 성비위 상담·신고 기관 지정 운영
	2. 직장 내 고충처리 담당부서 지정 및 신고절차 교육 지원
	3. 성평등 예방교육 경과 점검 및 인센티브 제공
	4. 직장문화 개선을 위한 소그룹 실천동아리 공모사업 지원
	5. 성평등 조직문화 조성 홍보 콘텐츠 개발 및 캠페인 실시
	6. 중소기업 대표자 성평등 대면교육 이수 지원
	7. 성평등 조직문화 인증제 실시 및 찾아가는 컨설팅 지원