

# 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사

연구 책임 심 선 희 (경기도여성가족재단 연구위원)

연구 지원 최 금 순 (경기도여성가족재단 연구원)



경기도여성가족재단  
Gyeonggi-do Women & Family Foundation

## || 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사

---

발행인 정정옥

발행일 2022년 7월 31일

발행처 (재)경기도여성가족재단

주소 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150

전화 031)220-3900

홈페이지 [www.gwff.kr](http://www.gwff.kr)

인쇄 디자인펌킨

I S B N 978-89-6432-596-4 93330

---

본 출판물의 저작권 및 판권은 (재)경기도여성가족재단에 있습니다.

## 연구 요약

### 1. 서론

#### 가. 연구의 필요성과 목적

- 2018년부터 몇 년간 지속되었던 미투 운동(# me too)은 한국사회에 성희롱·성폭력 사건에 대한 사회적 인식을 향상시키고, 직장 내 성희롱을 규제하고 예방하기 위한 다양한 노력을 기울이게 만드는 계기가 되었음.
- 이러한 분위기 속에서 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 사건에 대한 문제의식도 확산되었고, 일부 지자체에서는 소규모 사업장을 지원하는 사업도 추진되고 있음.<sup>1)</sup> 그러나 소규모 사업장의 성희롱 실태를 파악하고 소규모 사업장의 성희롱 특성을 분석한 연구나 자료는 여전히 부족함.
- 직장 내 성희롱은 조직 내에 위계화되어 있는 권력, 성차별적인 조직문화와 밀접하게 연관되어 있기 때문에(MacKinnon, 1979; 김수한 외, 2017; 김향아 외, 2019), 사건의 이해나 해결방식에 있어서 ‘조직’이 중요하게 고려될 필요가 있음. 조직의 특성 가운데 조직의 ‘규모’도 중요한 부분을 차지하기 때문에, 직장 내 성희롱을 분석할 때 조직의 규모도 중요하게 고려할 필요가 있음.
- 이러한 문제의식을 가지고, 이 연구는 경기도 내 소규모 사업장을 대상으로 성희롱 실태를 조사하고, 소규모 사업장의 성희롱 실태와 특성을 분석해보고자 함. 이를 기반으로 소규모 사업장의 성희롱 규제방안을 모색하고자 함.

#### 나. 연구의 내용과 방법

- 이 연구는 소규모 사업장 현황을 파악하고, 소규모 사업장의 성희롱 실태를 조사하고 분석하는 것을 주요한 내용으로 함. 주요 연구방법은 문헌연구와 실태조사임.

1) 서울시에는 2020년 6월 ‘서울직장성희롱성폭력예방센터, 위드유’가 설립되어 소규모 사업장 지원 사업을 진행하고 있으며, 경기도의 경우, 도의 수탁사업으로 「경기도여성가족재단」에서 2021년부터 소규모 사업장을 대상으로 ‘성평등한 직장문화 만들기 사업’을 진행하고 있음.

- 「2019년 전국사업체조사」(원자료)를 기준으로 전국 및 경기도 내 소규모 사업장의 현황, 업종별 분포, 소규모 사업장의 종사자 수를 분석함.
- 소규모 사업장 폭력 피해를 파악할 수 있는 선행연구를 검토하여 소규모 사업장 성희롱 실태를 파악함.
- 경기도 내 소규모 사업장 종사자 1,200명을 대상으로 성희롱 경험, 성희롱에 대한 인식, 성희롱 예방교육 경험 등을 조사하고 분석함.

#### **다. 소규모 사업장의 범위: '30인 미만' 사업장**

- 사업장의 규모를 분류하는 기준은 각종 조사나 연구마다 상이함. 다수의 통계자료나 연구에서 '10인 미만', '30인 미만', '50인 미만' 을 소규모 사업장으로 분류하고 있음.
  - 직장 내 괴롭힘에 초점을 둔 「직장갑질 119」(2021)의 경우는 '5인 미만' 사업장을 대상으로 직장 내 폭력 피해를 조사한 바 있음. 경기도 소규모 사업장의 여성노동자 노동환경을 분석한 정형욱 외(2019)의 연구는 '10인 미만', '10-249인 미만', '250인 이상' 으로 사업장 규모를 분류하여 분석하고 있는데, 이 연구에서는 '10인 미만' 을 소규모 사업장으로 접근하고 있음.
  - 서울시에 소재하고 있는 소규모 사업장의 노동환경을 분석한 국미애 외(2019)의 연구나 소규모 사업장 성희롱 현황을 분석한 심선희(2020)의 연구에서는 '30인 미만' 사업장을 소규모 사업장으로 전제하고 연구를 진행함.
- 국가 및 지방자치단체의 각종 사업이나 지방자치단체의 조례의 경우도 '10인 미만', '30인 미만', '50인 미만' 사업장을 소규모 사업장으로 보고 있음.
  - 2012년부터 시작된, 사회보험료 일부를 지원하는 고용노동부의 '두루누리 사업' 의 경우 '10인 미만' 사업장을 대상으로 진행하고 있으며, 2018년에 도입된 '일자리 안정자금 지원 사업' 은 '30인 미만' 사업장을 대상으로 하고 있음.
  - 「경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례」에서는 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원의 대상을 '50인 미만' 사업장으로 하고 있음.

- 본 연구는 소규모 사업장의 성희롱 실태와 특성을 파악하는데 목적이 있기 때문에 소규모 사업장의 성희롱 및 폭력 피해를 다룬 선행연구를 주요하게 고려하고, 30인 미만 사업장이 전체 사업장의 97% 수준을 차지한다는 점을 고려하여, ‘30인 미만’ 사업장을 ‘소규모’ 사업장으로 규정하고 연구를 진행하고자 함.

## 2. 소규모 사업장 현황 및 선행연구 검토

### 가. 소규모 사업장 현황

#### 1) 규모별 사업장 분포

- 「2019 전국사업체조사」<sup>2)</sup>에 의하면, 전국에 사업체는 총 3,996,814개가 있으며, 그 가운데 ‘1~4인’ 규모의 사업체는 3,207,000개(80.2%), ‘5~9인’ 규모의 사업체는 483,784개(12.1%), ‘10~29인’ 규모의 사업체는 223, 985개(5.6%)가 있음.
  - 사업체 종사자 수를 살펴보면, 2019년 기준, 전국의 3,996,814개의 사업체에 총 20,365,978명이 종사하고 있으며, 남성은 11,435,119명, 여성은 8,930,859명이 종사하고 있음. 규모별 종사자 현황을 살펴보면, 남성 종사자, 여성 종사자 모두 ‘1~4인’ 규모의 사업장에 종사하는 비율이 각각 26.4%, 31.3%로 가장 높음.
- 경기도에는 총 904,794개의 사업체가 있으며, 그 가운데 ‘1~4인’ 규모의 사업체는 692,478개(76.5%), ‘5~9인’ 규모의 사업체는 132,979개(14.7%), ‘10~29인’ 규모의 사업체는 59,372개(6.6%)가 있음. 전체 사업체 가운데, 30인 미만 사업체가 97.8%(76.5+14.7+6.6)로 절대 다수를 차지하고 있음.
  - 경기도의 경우도 ‘1~4인’ 규모의 사업장에 종사하는 비율이 높는데, ‘1~4인’ 규모의 사업체 남성은 691,342(25.0%)명이 종사하고, 여성은 609,560명(29.7%)이 종사하고 있음. 전체 사업장 가운데 ‘30인 미만’ 사업장에 종사하는 비율을 보면, 여성노동자는 전체 노동자의 67.0%, 남성노동자는 전체 노동자의 61.0%가 종사하고 있음.

2) 통계청의 전국사업체조사는 전수조사를 기반으로 하며, 통계청의 MDIS에서 제공하는 가장 최근 자료는 ‘2019년 전국사업체조사’ 자료임.

**[표 1] 종사자 규모별 사업체 수와 성별 종사자 수 (전국, 경기도)**

(단위: 개, %, 명)

구분	사업체 수		종사자 수						
			계		남성		여성		
전국	1~4인	3,207,000	(80.2)	5,812,863	(28.5)	3,014,239	(26.4)	2,798,624	(31.3)
	5~9인	483,784	(12.1)	3,057,062	(15.0)	1,613,864	(14.1)	1,443,198	(16.2)
	10~29인	223,985	(5.6)	3,480,027	(17.1)	1,947,743	(17.0)	1,532,284	(17.2)
	30~99인	65,838	(1.6)	3,311,574	(16.3)	1,826,841	(16.0)	1,484,733	(16.6)
	100~299인	12,738	(0.3)	2,009,933	(9.9)	1,264,020	(11.1)	745,913	(8.4)
	300인 이상	3,469	(0.1)	2,694,519	(13.2)	1,768,412	(15.5)	926,107	(10.4)
	계	3,996,814	(100.0)	20,365,978	(100.0)	11,435,119	(100.0)	8,930,859	(100.0)
경기도	1~4인	692,478	(76.5)	1,300,902	(27.0)	691,342	(25.0)	609,560	(29.7)
	5~9인	132,979	(14.7)	843,674	(17.5)	462,115	(16.7)	381,559	(18.6)
	10~29인	59,372	(6.6)	921,933	(19.1)	538,289	(19.4)	383,644	(18.7)
	30~99인	16,554	(1.8)	825,040	(17.1)	468,255	(16.9)	356,785	(17.4)
	100~299인	2,812	(0.3)	437,777	(9.1)	275,124	(9.9)	162,653	(7.9)
	300인 이상	599	(0.1)	491,556	(10.2)	333,031	(12.0)	158,525	(7.7)
	계	904,794	(100.0)	4,820,882	(100.0)	2,768,156	(100.0)	2,052,726	(100.0)

주: 통계청 MDIS에서 제공하는 원자료는 일부 데이터를 마스킹해 제공하고 있기 때문에, 이 경우를 제외하고 분석함.  
 자료: 통계청, 「2019 전국사업체조사」 원자료분석.

## 2) 산업별/업종별 사업장 분포

□ 「2019년 전국사업체조사」를 기준으로 산업별로 사업체 수를 살펴보면, ‘제조업’에 440,766개, ‘도매 및 소매업’에 1,028,323개, ‘숙박 및 음식점업’에 785,706개로, 3개의 업종에 다수의 사업체가 분포되어 있음.

- 산업별, 성별 종사자수를 살펴보면, 여성 종사자가 많이 집중되어 있는 업종은 ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘보건업 및 사회복지서비스업’, ‘제조업’, ‘교육서비스업’ 순임. 경기도의 경우도 산업별, 성별 종사자 비율 분포는 전국의 비율 분포와 유사한 경향을 보이고 있음.

[표 2] 산업별 사업체 수와 성별 종사자 수(전국, 경기도)

(단위: 개, %, 명)

	구분	사업체 수		종사자 수		
				계	남성	여성
전국	농업, 임업 및 어업	4,522	(0.1)	19,274	13,844	5,430
	광업	1,776	(0.0)	7,343	6,280	1,063
	<b>제조업</b>	<b>440,766</b>	<b>(10.6)</b>	<b>3,514,481</b>	<b>2,613,172</b>	<b>901,309</b>
	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	3,119	(0.1)	19,357	15,964	3,393
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	9,423	(0.2)	51,397	43,206	8,191
	건설업	146,293	(3.5)	1,405,186	1,206,349	198,837
	<b>도매 및 소매업</b>	<b>1,028,323</b>	<b>(24.6)</b>	<b>3,232,088</b>	<b>1,711,981</b>	<b>1,520,107</b>
	운수 및 창고업	409,288	(9.8)	1,104,563	960,243	144,320
	<b>숙박 및 음식점업</b>	<b>785,706</b>	<b>(18.8)</b>	<b>2,375,297</b>	<b>888,918</b>	<b>1,486,379</b>
	정보통신업	45,303	(1.1)	510,934	351,980	158,954
	금융 및 보험업	43,555	(1.0)	657,839	286,792	371,047
	부동산업	168,481	(4.0)	534,358	337,271	197,087
	전문, 과학 및 기술 서비스업	118,129	(2.8)	1,020,338	690,515	329,823
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	73,282	(1.8)	1,023,374	535,925	487,449
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12,570	(0.3)	499,425	317,824	181,601
	교육서비스업	193,790	(4.6)	1,380,623	485,961	894,662
	보건업 및 사회복지서비스업	150,659	(3.6)	1,690,856	301,433	1,389,423
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	124,621	(3.0)	428,098	220,914	207,184
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	416,943	(10.0)	891,147	446,547	444,600
	<b>전체산업</b>	<b>4,176,549</b>	<b>(100.0)</b>	<b>20,365,978</b>	<b>11,435,119</b>	<b>8,930,859</b>
경기도	농업, 임업 및 어업	558	(0.1)	2,327	1,606	721
	광업	92	(0.0)	322	295	27
	<b>제조업</b>	<b>133,317</b>	<b>(14.3)</b>	<b>1,147,929</b>	<b>857,029</b>	<b>290,900</b>
	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	367	(0.0)	1,182	1,045	137
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2,285	(0.2)	15,474	13,060	2,414
	건설업	31,261	(3.3)	277,945	238,318	39,627
	<b>도매 및 소매업</b>	<b>212,226</b>	<b>(22.7)</b>	<b>733,540</b>	<b>404,284</b>	<b>329,256</b>
	운수 및 창고업	94,190	(10.1)	254,996	220,738	34,258
	<b>숙박 및 음식점업</b>	<b>160,465</b>	<b>(17.2)</b>	<b>517,111</b>	<b>192,862</b>	<b>324,249</b>
	정보통신업	7,750	(0.8)	98,294	69,623	28,671
	금융 및 보험업	7,213	(0.8)	93,785	33,518	60,267

구분	사업체 수	종사자 수		
		계	남성	여성
부동산업	43,792 (4.7)	129,895	81,150	48,745
전문, 과학 및 기술 서비스업	23,241 (2.5)	249,227	186,698	62,529
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	15,159 (1.6)	181,582	96,105	85,477
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,880 (0.2)	74,007	47,622	26,385
교육서비스업	46,798 (5.0)	336,446	101,926	234,520
보건업 및 사회복지서비스업	35,199 (3.8)	396,287	66,242	330,045
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	29,701 (3.2)	111,703	55,785	55,918
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	88,855 (9.5)	198,830	100,250	98,580
<b>전체산업</b>	<b>934,349 (100.0)</b>	<b>4,820,882</b>	<b>2,768,156</b>	<b>2,052,726</b>

주: 통계청 MDIS에서 제공하는 원자료는 일부 데이터를 마스킹해 제공하고 있기 때문에, 이 경우를 제외하고 분석함.  
 자료: 통계청, 「2019 전국사업체조사」 원자료분석.

## 나. 선행연구 검토

### 1) 서울시 소규모 사업장 폭력 피해 실태

- 서울시 소재 30인 미만 사업장 관련 연구(국미애 외, 2019)에서는 30인 미만 사업장 가운데 가장 많은 비중을 차지하는 3개의 업종인 ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’을 중심으로 노동환경 전반을 조사하고 분석함.
  - 폭력 피해 경험률의 경우, ‘언어폭력’은 26.1%, ‘신체적 폭력’은 9.0%, ‘성희롱’은 17.1%로 나타났다. 폭력 피해 경험률은 업종별로 차이가 나타났는데, 성희롱의 경우 ‘도매 및 소매업’이 20.9%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 ‘제조업’으로 19.9%였음.

### 2) 경기도 소규모 사업장 폭력 피해 실태

- 경기도 소규모 사업체 여성노동자의 노동환경에 대한 연구(정형욱 외, 2019)에서는 「제5차 근로환경조사」(2017)의 원자료 가운데 경기도 사례를 분석하고 있음.
  - 성적인 폭력과 관련해서는 ‘원하지 않는 성적 관심’과 ‘성희롱’으로 분류하여 피해 경험 유무를 조사하고 있는데, 지난 1개월 동안 ‘원하지 않는 성적 관심’을 받은 경험이 있는 경우는 1.4%였음. 사업체 규모별 피해율을 살펴보면, ‘10인 미만’ 사업체의 여성 피해 경험률은 2.5%, ‘250인 이상’ 사업체의 여성 피해 경험률은 5.5%로 나타났다.

- 지난 12개월 동안 성희롱 피해를 경험한 적이 있다고 응답한 경우는 0.6%였음. ‘10인 미만’ 사업체에 종사하는 여성노동자의 피해 경험률은 1.2%로 나타났으며, ‘250인 이상’ 대규모 사업체에 종사하는 여성노동자의 피해 경험률이 2.8%로, 규모가 큰 사업장에서 성희롱 피해율이 좀 더 높게 나타났음.

### 3) 성희롱 상담 사례에서 소규모 사업장 성희롱 특성

- 한국여성노동자회에서 발간한 「2021년 평등의 전화 상담사례집」에 의하면, 지난 2017년부터 2021년까지 직장 내 성희롱 관련 상담은 꾸준히 증가해왔음. 2021년에는 전체 상담 건수(3,388건) 가운데 ‘직장 내 성희롱’ 관련 상담 건수(1,003건)가 29.6%였음.
- 종사자 규모별 직장 내 성희롱 상담 건수를 살펴보면, 전체 성희롱 상담 1,003건 가운데 무응답 258건을 제외하고, ‘4인 이하’의 경우 165건, ‘5~9인’의 경우 123건, ‘10~29인’의 경우 164건이었음. ‘30인 미만’이 452건으로, 무응답자를 제외한 745건 가운데 매우 높은 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있음.

## 3. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사

### 가. 조사 설계와 진행

#### 1) 표본 설계

- 본 조사의 대상은 ‘경기도 내 30인 미만 사업장 근로자’이며, 표본크기는 1,200명임. 본 조사의 표본추출틀은 「2019년 전국사업체조사」(통계청)임. 경기도의 업종별, 지역별, 규모별 사업체 수를 분석한 후, 업종별, 종사자 규모별, 지역별 할당을 통해 표본을 설계함.

**[표 3] 조사설계**

구분	내용
조사대상	경기도 소재 30인 미만 사업장 근로자(1인 사업장 제외)
표본크기	1,200명(조사 결과 표본 수는 총 1,219명)
표본설계	주요 업종별, 지역별, 규모별 사업체 수 비례 할당(제공근 비례 배분)
조사방법	온라인조사 및 면접조사 병행
표본오차	95%신뢰수준에서 ±2.81%p
조사기간	2022년 4월 22일 ~ 2022년 5월 27일

## 2) 문항 개발

- 「2018 성희롱 실태조사」(여성가족부), 「2020 성희롱에 대한 국민의식 조사」(국가인권위원회) 등 최근 몇 년간 이루어진 성희롱 경험 및 인식 등을 조사한 자료를 검토한 후 조사 문항을 개발·구성함. 본 연구의 주요 조사 내용은 아래와 같음.

**[표 4] 주요 조사 내용**

구분	주요내용
직장 내의 문화나 분위기	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성차별적인 제도나 문화</li> <li>▪ 성희롱·성폭력 관련해서 최근 변화된 분위기나 제도 등</li> </ul>
성차별, 성희롱 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성차별적 언행 경험(간접경험, 직접경험)</li> <li>▪ 성희롱 경험(직접경험, 간접경험)</li> </ul>
성희롱 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성희롱예방교육(이수 여부, 최근에 교육받은 시기, 교육방식 등)</li> <li>▪ 성희롱예방교육 여건(물리적 환경, 교육 관련 공지/자료 제공 등)</li> </ul>
성희롱에 대한 이해와 인식 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성희롱 개념</li> <li>▪ 성희롱 판단기준</li> <li>▪ 발생 시 대처방식</li> <li>▪ 성희롱 피해제도 및 관련 기관에 대한 인지도</li> <li>▪ 성희롱 발생 원인</li> </ul>
응답자 일반적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연령, 성별, 경력(현 사업장/유사 사업장), 사업장 규모(종사자 수), 업종/직종, 사업장 소재지, 고용형태 등</li> </ul>

## 나. 조사 결과 분석

### 1) 응답자 특성

- 성별의 경우 ‘여성’ 이 789명(64.7%), ‘남성’ 이 430명(35.3%)이었음. 지역별, 규모별, 업종별 할당 표본 수를 설계하고 진행하였기 때문에 지역, 종사자 규모, 업종의 경우는 대부분 할당 표본 수의 범위 내에서 조사가 이루어졌음. ‘경부권역’ 302명(24.8%), ‘경원권역’ 159명(13.0%), ‘경의권역’ 219명(18.0%), ‘동부권역’ 222명(18.2%), ‘서해안권역’ 317명(26.0%)이었음.
- 종사자 규모의 경우 ‘2-4인’ 규모가 604명(49.5%), ‘5-9인’ 규모가 376명(30.8%), ‘10-29인’ 규모가 239명(19.6%)이었음. 업종의 경우, ‘제조업’ 이 293명(24.0%), ‘도매 및 소매업’ 이 323명(26.5%), ‘숙박 및 음식점업’ 이 290명(23.8%), ‘교육서비스업’ 이 149명(12.2%), ‘보건업 및 사회복지서비스업’ 이 164명(13.5%)이었음.
- 연령대의 경우는 ‘20대 이하’ 가 138명(11.3%), ‘30대’ 가 363명(29.8%), ‘40대’ 가 378명(31.0%), ‘50대’ 가 272명(22.3%), ‘60대 이상’ 이 68명(5.6%)이었음. 고용형태의 경우 ‘정규직(무기계약직 포함)’ 이 1,031명(84.6%)이었으며, ‘비정규직(계약직/기간제 근로자 등)’ 이 174명(14.3%), ‘기타’ 가 14명(1.1%)이었음.
- 현 직장 근무경력의 경우, ‘6개월 미만’ 이 42명(3.4%), ‘6개월 이상 ~ 1년 미만’ 이 103명(8.4%), ‘1년 이상 ~ 3년 미만’ 이 354명(29.0%), ‘3년 이상 ~ 5년 미만’ 이 246명(20.2%), ‘5년 이상 ~ 10년 미만’ 이 264명(21.7%), ‘10년 이상’ 이 210명(17.2%)이었음.

[표 5] 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	(비율)
전체		1,219	(100.0)
성별	여성	789	(64.7)
	남성	430	(35.3)
근무지역 <sup>1)</sup>	경부권역	302	(24.8)
	경원권역	159	(13.0)
	경의권역	219	(18.0)
	동부권역	222	(18.2)
	서해안권역	317	(26.0)
종사자 규모	2~4인	604	(49.5)
	5~9인	376	(30.8)
	10~29인	239	(19.6)
업종 분야	제조업	293	(24.0)
	도매 및 소매업	323	(26.5)
	숙박 및 음식점업	290	(23.8)
	교육서비스업	149	(12.2)
	보건업 및 사회복지서비스업	164	(13.5)
연령대	20대 이하	138	(11.3)
	30대	363	(29.8)
	40대	378	(31.0)
	50대	272	(22.3)
	60대 이상	68	(5.6)
고용형태	정규직(무기계약직 포함)	1,031	(84.6)
	비정규직(계약직/기간제 근로자 등)	174	(14.3)
	기타	14	(1.1)
현 직장 근무 경력	6개월 미만	42	(3.4)
	6개월 이상 ~ 1년 미만	103	(8.4)
	1년 이상 ~ 3년 미만	354	(29.0)
	3년 이상 ~ 5년 미만	246	(20.2)
	5년 이상 ~ 10년 미만	264	(21.7)
	10년 이상	210	(17.2)

주: 1) 경부권역 : 과천시, 군포시, 성남시, 수원시, 안성시, 안양시, 용인시, 의왕시  
 2) 경원권역 : 동두천시, 양주시, 의정부시, 포천시, 연천군  
 3) 경의권역 : 고양시, 김포시, 파주시  
 4) 동부권역 : 광주시, 구리시, 남양주시, 여주시, 이천시, 하남시, 가평군, 양평군  
 5) 서해안권역 : 광명시, 부천시, 시흥시, 안산시, 오산시, 평택시, 화성시

## 2) 성희롱 경험

- ‘2020년 1월부터 2022년 4월’ 까지 현재 근무하는 직장에서 성희롱을 경험한 적이 있는지를 조사하기 위해 9개의 성희롱 유형을 제시하였고, 각각의 유형에 대해서 직·간접 경험 여부를 응답하도록 하였음. 9개의 성희롱 유형 가운데 ‘한 가지 유형이라도 직접 경험’ 한 경우는 16.7%, ‘한 가지 유형이라도 간접 경험’ 한 경우는 25.7%였음.

[그림 1] 성희롱 경험 (최소 1가지 유형 이상)

(단위: %)



- ‘한 가지 유형이라도 직접 경험’ 한 ‘여성’ 은 18.9%였고, ‘남성’ 은 12.8%였음. 연령의 경우, ‘20대 이하’ 가 25.4%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘30대’ (18.5%), ‘40대’ (15.9%), ‘50대’ (12.5%), ‘60대 이상’ (11.8%) 순이었음.
- 종사자 규모의 경우, ‘10~29인’ (28.9%)이 가장 높게 나타났음. ‘5~9인’ 은 16.5%, ‘2~4인’ 은 12.1%였음. 업종의 경우, ‘교육서비스업’ (20.8%)이 가장 높았고, ‘도매 및 소매업’ (17.3%), ‘제조업’ (16.0%), ‘숙박 및 음식점업’ (15.5%), ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (15.2%) 순이었음.
- 고용형태의 경우, ‘비정규직’ 은 22.4%, ‘정규직’ 은 15.8%로 비정규직이 더 높은 직접 경험률을 보였음. 경력의 경우, ‘6개월 이상~1년 미만’ 이 22.3%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘3년 이상~5년 미만’ 이 19.5%로 높았음.

[표 6] 성희롱 직접 경험률 (최소 1가지 유형 이상)

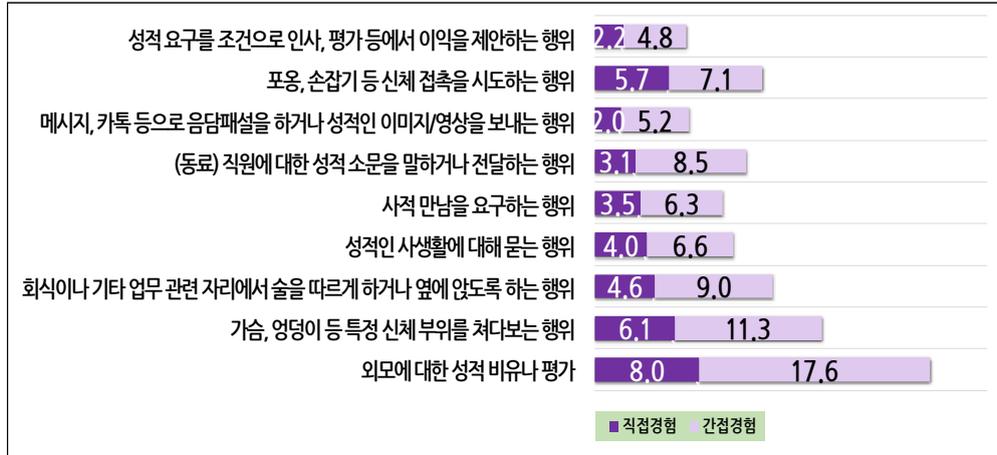
(단위: 명, %)

구분		있음	없음	합계
전체		16.7	83.3	100.0
성별	여성	<b>18.9</b>	81.1	100.0
	남성	12.8	87.2	100.0
종사자 규모	2~4인	12.1	87.9	100.0
	5~9인	16.5	83.5	100.0
	10~29인	<b>28.9</b>	71.1	100.0
업종 분야	제조업	16.0	84.0	100.0
	도매 및 소매업	17.3	82.7	100.0
	숙박 및 음식점업	15.5	84.5	100.0
	교육서비스업	<b>20.8</b>	79.2	100.0
	보건업 및 사회복지서비스업	15.2	84.8	100.0
연령대	20대 이하	<b>25.4</b>	74.4	100.0
	30대	18.5	81.5	100.0
	40대	15.9	84.1	100.0
	50대	12.5	87.5	100.0
	60대 이상	11.8	88.2	100.0
고용 형태	정규직	15.8	84.2	100.0
	비정규직	<b>22.4</b>	77.6	100.0
	기타	14.3	85.7	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	14.3	85.7	100.0
	6개월 이상~1년 미만	<b>22.3</b>	77.7	100.0
	1년 이상~3년 미만	15.3	84.7	100.0
	3년 이상~5년 미만	19.5	80.5	100.0
	5년 이상~10년 미만	16.7	83.3	100.0
	10년 이상	13.8	86.2	100.0

- 9개의 성희롱 유형 가운데 ‘직접 경험률’ 이 가장 높은 유형으로는 ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’ (8.0%)였음. 그 다음으로는 ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’ (6.1%)였고, ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’ (5.7%) 순이었음.

[그림 2] 성희롱 유형별 경험

(단위: %)



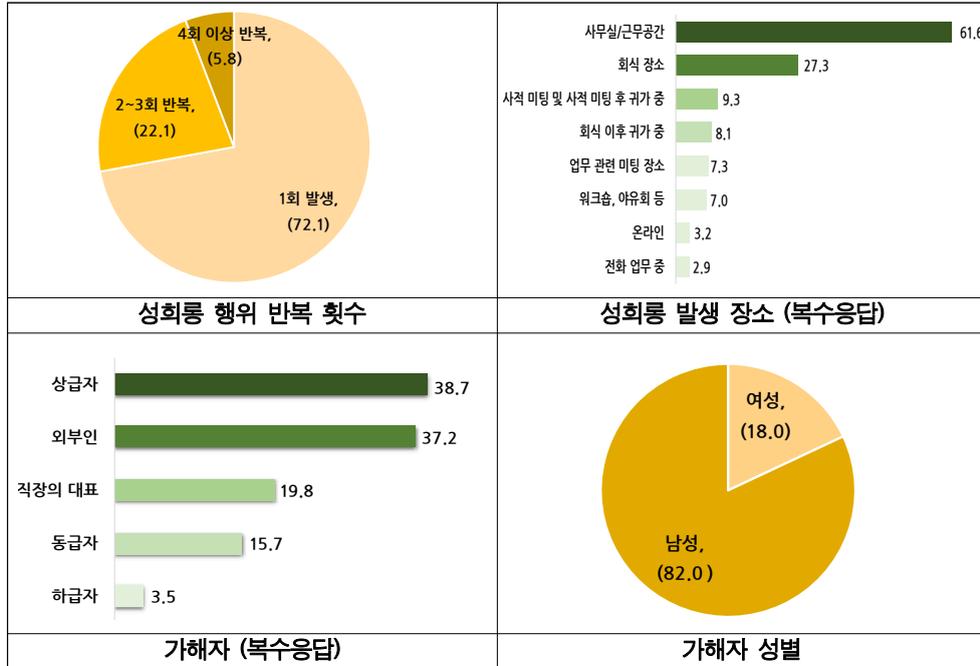
주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

### 3) 성희롱 발생 상황 전반

- 9개의 성희롱 유형 가운데, 1가지 유형이라도 직접 또는 간접 경험한 적이 있다고 응답한 경우, 성희롱 행위의 반복 여부, 가해자의 직위/지위 및 성별, 사건 발생 장소에 대해 응답하도록 하였고, 총 344명이 응답하였음.
- 성희롱 행위의 지속성과 관련해서는 ‘1회 발생했다’ 는 경우가 72.1%였고, ‘2~3회 반복되었다’ 는 경우가 22.1%였으며, ‘4회 이상 반복되었다’ 는 경우는 5.8%였음.
- 가해자의 직위/지위에 대해서는 ‘상급자’ 가 38.7%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘외부인’ 으로 37.2%였음. ‘직장의 대표’ 가 19.8%, ‘동급자’ 가 15.7%였음(복수응답).
- 성희롱 가해자의 성별은 ‘여성’ 이 18.0%, ‘남성’ 이 82.2%였으며, 성희롱 발생 장소에 대해서는 ‘사무실/근무공간’ 이 61.6%, ‘회식장소’ 가 27.3%, ‘사적 미팅 및 사적 미팅 후 귀가 중’ 이 9.3%, ‘업무 관련 미팅 장소’ 가 7.3%, ‘워크숍 등 야유회 등’ 이 7.0%였음(복수응답).

[그림 3] 성희롱 발생 상황 전반

(단위: %)

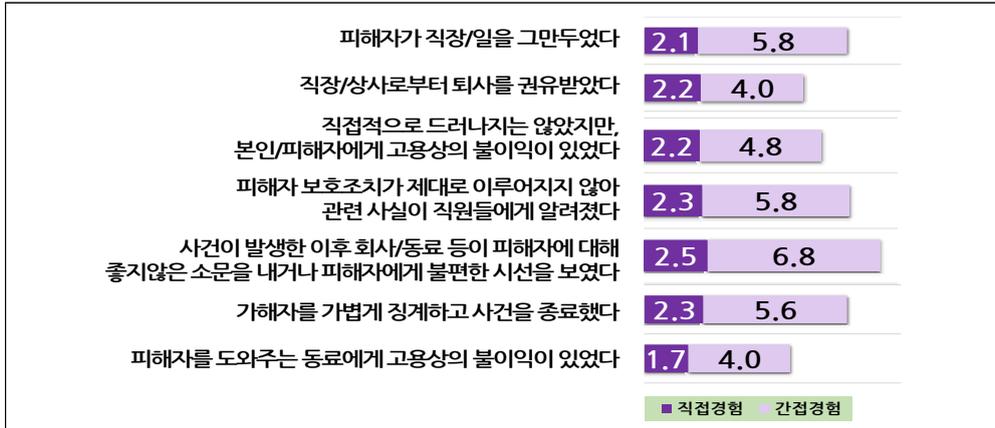


#### 4) 2차 피해 경험

□ 2차 피해나 추가적인 불이익에 대한 직접 또는 간접 경험 여부를 파악하기 위해 「남녀고용평등법」 제14조를 참조하여 2차 피해의 유형을 제시하고 조사하였음. 제시한 7가지 유형 가운데, ‘직접 경험률’은 ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ (2.5%)는 경우가 가장 높게 나타났고, ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ (2.3%)와 ‘피해자 보호 조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ (2.3%)가 다음으로 높았음.

[그림 4] 2차 피해 유형별 경험률

(단위: %)



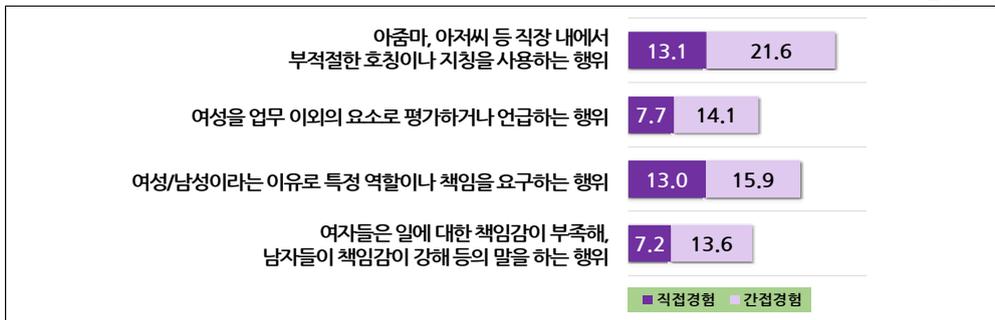
주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

### 5) 성차별적 언행 경험

- ‘2020년 1월부터 2022년 4월’ 까지 ‘직장 내에서 성차별적 언행’ 을 경험했는지의 여부를 조사하기 위해 4가지 세부문항을 제시하고 응답하도록 하였음. 본인이 직접 경험한 성차별적 언행으로는 ‘아줌마, 아저씨 등 직장 내에서 부적절한 호칭이나 지칭’ 이 13.1%, ‘여성/남성이라는 이유로 특정 역할이나 책임을 요구’ 가 13.0%로 높았음. ‘여성을 업무 이외의 요소로 평가하거나 언급하는 행위’ 는 7.7%, ‘여성은 책임감이 부족하다거나 남성은 책임감이 강하다’ 는 7.2%였음.

[그림 5] 성차별적 언행 유형별 경험

(단위: %)



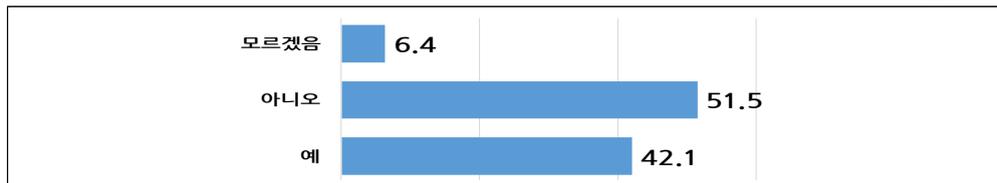
주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

## 6) 성희롱 예방교육

- ‘2021년 1월부터 2022년 4월’ 까지 직장에서 제공하는 ‘성희롱 예방교육’ 을 ‘받았다’ 는 응답은 42.1%, ‘받지 않았다’ 는 응답은 51.5%, ‘잘 모르겠다’ 는 응답은 6.4%였음.

[그림 6] 성희롱 예방교육 이수율

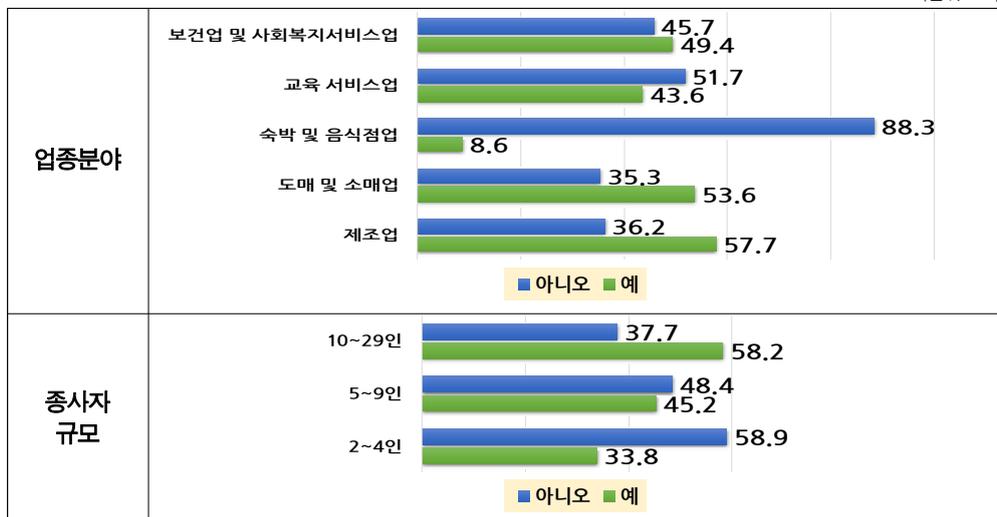
(단위: %)



- 종사자 규모별 성희롱 예방교육 이수율을 보면, ‘2~4인’ 사업장은 33.8%, ‘5~9인’ 사업장은 45.2%, ‘10~29인’ 사업장은 58.2%였음. 업종의 경우, ‘숙박 및 음식점업’ 은 8.6%, ‘교육서비스업’ 은 43.6%, ‘보건 및 사회복지서비스업’ 은 49.4%였음. ‘제조업’ 과 ‘도매 및 소매업’ 은 각각 57.7%, 53.6%였음. 규모가 클수록 교육 이수율이 상승했으며, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’ 이 10%이하로 매우 낮은 수준이었음.

[그림 7] 성희롱 예방교육 이수율(업종별, 종사자규모별)

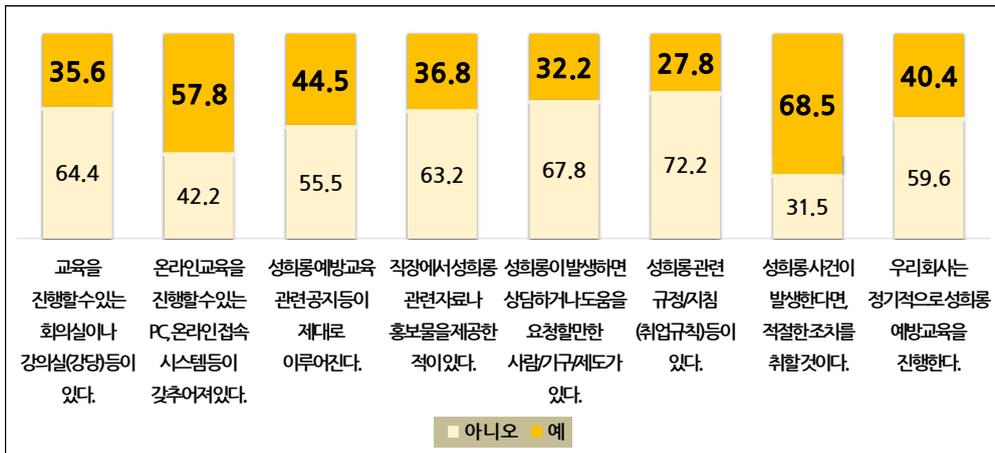
(단위: %)



- 소규모 사업장의 경우, 물리적 공간도 소규모인 경우가 많기 때문에, 교육을 할 수 있는 여건이 제대로 갖추어져있지 않을 가능성이 높음. 따라서 교육 등과 관련된 여건을 살펴보기 위해 8개의 문항을 제시하고 조사하였음.
  - ‘교육을 진행할 수 있는 회의실 등이 갖추어져있다’ 고 응답한 경우가 35.6%, ‘온라인 교육을 위한 제반 시설이 갖추어져있다’ 고 응답한 경우가 57.8%였음. ‘성희롱 예방교육 관련 공지가 제대로 이루어진다’ 에 대해서는 44.5%가 ‘그렇다’ 고 응답하였고, ‘직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다’ 는 경우는 36.8%였음.
  - ‘성희롱이 발생하면 도움을 요청할 수 있는 사람/기구/제도가 있다’ 고 응답한 경우는 32.2%, ‘성희롱 관련 규정/지침이 있다’ 고 응답한 경우는 27.8%였음. ‘성희롱 발생 시 직장에서 적절한 조치를 취할 것’ 이라고 응답한 경우는 68.5%, ‘정기적으로 예방교육을 진행한다’ 고 응답한 경우는 40.4%였음.

[그림 8] 교육 및 예방조치 전반

(단위: %)



## 7) 성희롱에 대한 인식 및 대처

- 성희롱에 대한 이해
  - 성희롱에 대한 이해 및 인식 수준을 조사하기 위해 성희롱의 개념, 판단기준, 발생 시 대처방법, 지원기관에 대한 인지도에 대해 질문하였음. ‘성희롱 행위’ 에 대해서 알고 있다 (정확히 안다, 어느 정도 안다)는 경우는 94.4%였고, ‘성희롱의 판단기준’ 에 대해 알고

있다는 경우는 84.5%로 성희롱에 대한 개념적 이해보다는 다소 낮았음. ‘성희롱 발생 시 대처방법’에 대해서 ‘알고 있다’는 응답은 72.5%, ‘성희롱 발생 시 도움을 받을 수 있는 제도나 기관’에 대해서 ‘알고 있다’는 응답은 60.8%였음.

[그림 9] 성희롱에 대한 이해

(단위: %)



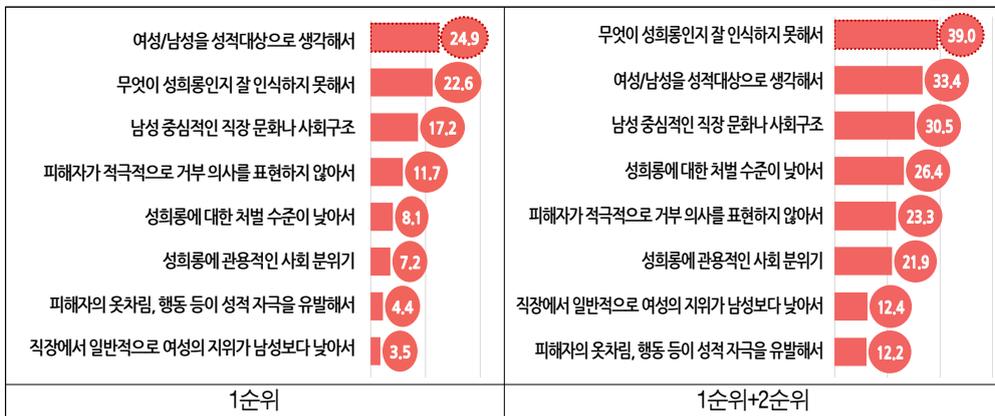
주: 1) ① 정확히 알고 있다. ② 어느 정도 알고 있다. ③ 잘 모르겠다. ④ 전혀 모르겠다.  
2) 인지: ①+②, 비인지: ③+④

□ 성희롱의 발생 원인

- ‘1순위’는 ‘여성/남성을 성적 대상으로 생각해서’ (24.9%), ‘무엇이 성희롱인지 잘 인식하지 못해서’ (22.6%), ‘남성 중심적인 직장문화나 사회구조’ (17.2%)순이었음. 그 다음은 ‘피해자가 적극적으로 거부 의사를 표현하지 않아서’였는데, 11.7%였음.

[그림 10] 성희롱이 발생하는 원인

(단위: %)

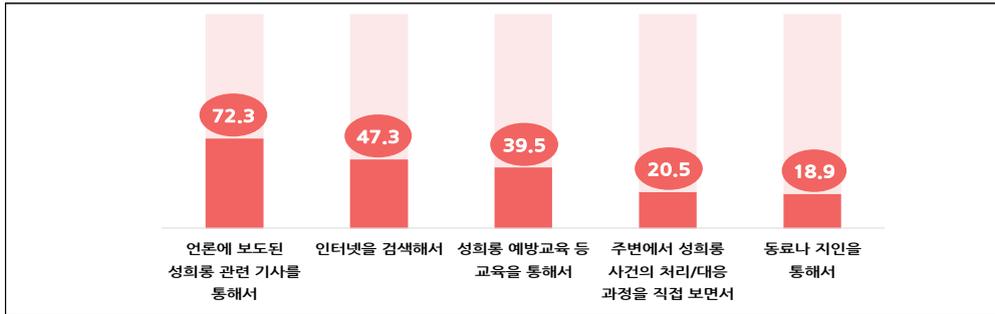


□ 성희롱 관련 정보 획득 경로

- 성희롱 관련 정보를 획득하게 된 경로로는 ‘언론(72.3%)’ 이 가장 많았고, 그 다음으로 ‘인터넷 검색(47.3%)’, ‘성희롱 예방교육(39.5%)’, ‘주변의 사건(20.5%)’, ‘동료나 지인’ (18.9%)순이었음(복수응답).

[그림 11] 성희롱 관련 정보 획득 경로 (복수응답)

(단위: %)

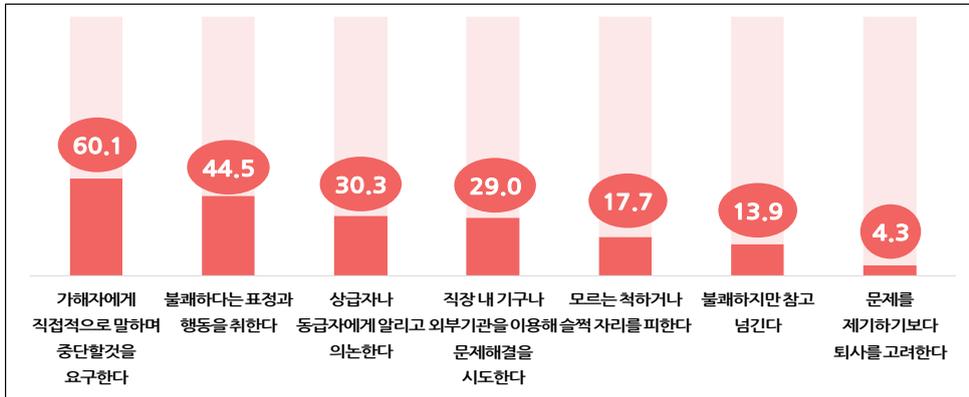


□ 성희롱 발생 시 대처

- 성희롱 발생 시 대처방법으로는 ‘가해자에게 직접 의사표현’ 을 한다는 경우가 60.1%로 가장 높게 나타났으며, ‘불쾌하다는 표정과 행동’ 을 취한다는 경우가 44.5%, ‘상급자나 동급자와 의논한다’ 는 경우가 30.3%, ‘직장 내 기구나 외부 전문기관’ 의 도움을 받는다 는 경우가 29.0%였음(복수응답).

[그림 12] 성희롱 발생 시 대처방법 (복수응답)

(단위: %)

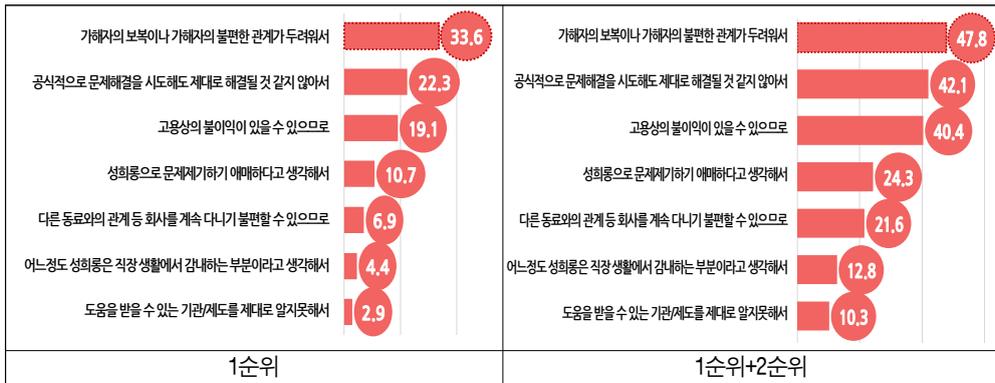


□ 성희롱 발생 시 대처하지 않는 이유

- 성희롱이 발생해도 사람들이 별다른 대처를 하지 않는 이유에 대해서는 ‘1순위’ 로 가장 많이 꼽은 것은 ‘가해자의 보복이나 불편한 관계’ 로 33.6%였음. 그 다음으로 ‘문제해결을 시도해도 제대로 해결될 것 같지 않아서’ (22.3%), ‘고용상의 불이익에 대한 두려움’ (19.1%) 순이었음.

[그림 13] 성희롱 피해 경험 시 대처하지 않는 이유

(단위: %)



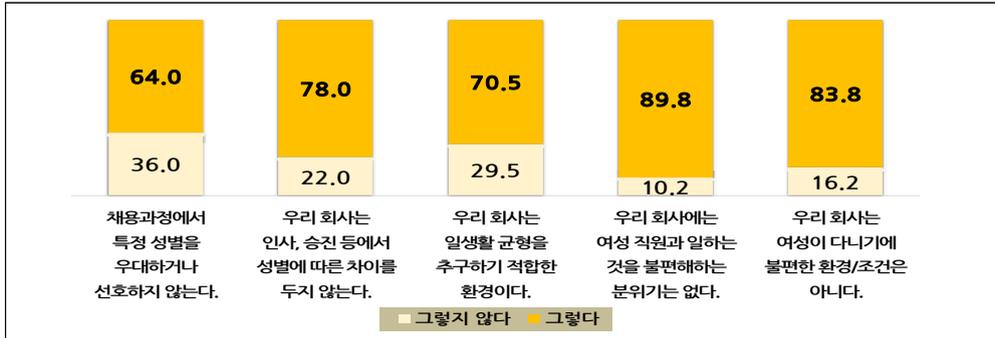
8) 조직문화나 분위기

□ 성차별적인 조직문화나 분위기

- 현재 근무하는 직장의 문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 세부문항을 제시하고 응답하도록 하였음. ‘채용 과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하는 경향’ 이 있는지에 대해서는 ‘그렇지 않다’ 는 응답이 64.0%였고, ‘인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이’ 가 있는지에 대해서는 ‘그렇지 않다’ 는 의견이 78.0%였음.
- ‘일·생활 균형을 추구하기에 적합한 근로환경’ 인지에 대해서는 ‘그렇다’ 는 응답이 70.5%였으며, ‘여성 직원과 일하는 것을 불편하게 여기는 분위기’ 가 있는지에 대해서는 ‘그렇지 않다’ 는 응답이 89.8%였고, ‘여성이 다니기에 불편한 환경이나 조건’ 인지에 대해서도 ‘그렇지 않다’ 는 응답이 83.8%였음.
- 5개의 문항 가운데 ‘여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기가 없다’ 는 문항에 대해서 긍정적인 답변이 89.8%로 가장 높은 것을 알 수 있으며, ‘채용과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하지 않는다’ 의 경우 긍정적인 응답이 64.0%로 가장 낮게 나타났음.

[그림 14] 성차별적 조직문화나 분위기

(단위: %)



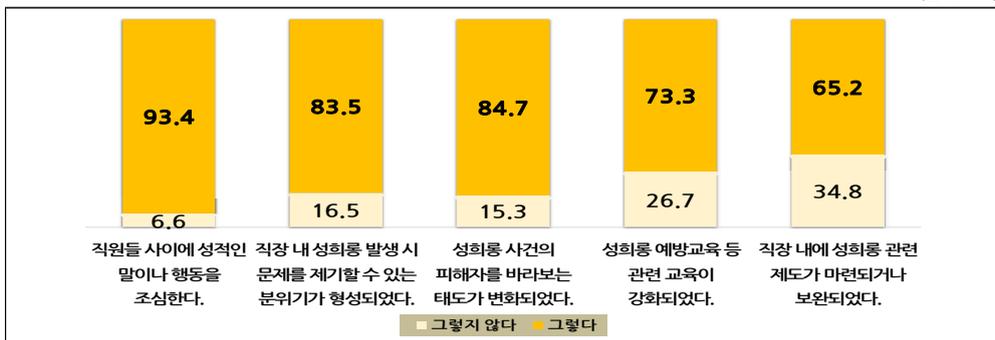
주: 1) ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그렇다. ④ 매우 그렇다.  
 2) 그렇다: ③+④, 그렇지 않다: ①+②

□ 미투 이후 변화된 조직문화나 분위기

- 미투 이후 변화된 조직 문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 세부문항을 제시하였음. ‘직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심’ 하는지에 대해서는 93.4%가 ‘그렇다’ 고 응답하였고, ‘성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성’ 되었는지에 대해서는 83.5%가 ‘그렇다’ 고 응답하였음. ‘성희롱 사건의 피해자에 대한 인식 변화’ 에 대해서는 84.7%가 ‘그렇다’ 고 응답하였고, ‘성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화’ 되었는지에 대해서는 73.3%가 ‘그렇다’ 고 응답하였음. ‘직장 내 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완’ 되었는지에 대해서는 65.2%가 그렇다고 응답하여, 5개의 문항 가운데 긍정적인 답변이 가장 낮게 나타났음.

[그림 15] 미투 이후 변화된 직장 내 문화나 분위기

(단위: %)



주: 1) ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그렇다. ④ 매우 그렇다.  
 2) 그렇다: ③+④, 그렇지 않다: ①+②

## 4. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성

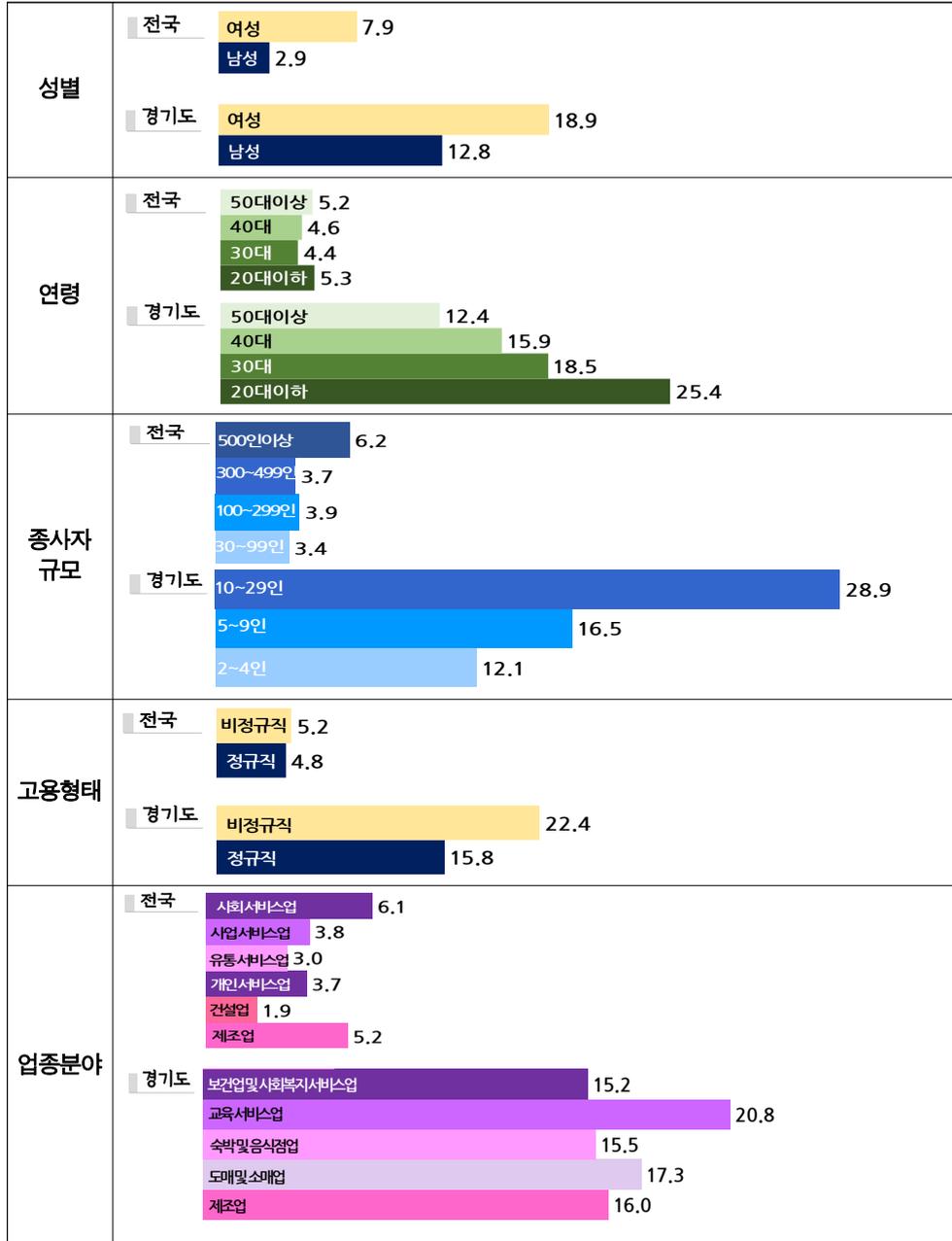
### 가. 「2021년 성희롱 실태조사」와 비교

#### 1) 성희롱 경험률: 최소 1가지 유형 이상 경험

- 「2022년 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사」에서 9개의 성희롱 유형 가운데 ‘1가지 유형이라도 경험’ 한 비율은 16.7%였는데, 「2021년 성희롱 실태조사(여성가족부)」에서 14개의 성희롱 유형 가운데 1가지 유형이라도 경험한 비율은 4.8%였음.
- (경기도 소규모 사업장 실태조사) 성희롱 경험률: ‘여성’은 18.9%였고, ‘남성’은 12.8%였음. 연령은 ‘20대 이하’가 25.4%로 가장 높았고, 연령이 높을수록 낮아졌음. 종사자 규모는 ‘10~29인’ (28.9%)에서 가장 높게 나타났으며, ‘5~9인’은 16.5%, ‘2~4인’은 12.1%였음. 업종의 경우, ‘교육서비스업’ (20.8%)로 가장 높았고, ‘도매 및 소매업’ (17.3%), ‘제조업’ (16.0%), ‘숙박 및 음식점업’ (15.5%), ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (15.2%) 순이었음. 고용형태의 경우 ‘비정규직’은 22.4%, ‘정규직’은 15.8%이었음.
- (2021년 성희롱 실태조사) 성희롱 경험률: ‘여성’은 7.9%였고, ‘남성’은 2.9%였음. 연령의 경우 ‘20대 이하’가 5.3%로 가장 높았으나 그 다음으로 높은 연령대는 ‘50대 이상’으로 5.2%였음. 종사자 규모에 있어서는 ‘500인 이상’이 6.2%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘100~299인’이 3.9%로 높았음. 업종의 경우, ‘사회서비스업’이 6.1%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘제조업’으로 5.2%였음. 고용형태의 경우, ‘정규직’은 4.8%, ‘비정규직’은 5.2%였음.

[그림 16] 성희롱 경험률 (최소 1가지 유형 이상)

(단위: %)



주: 전국(2021년 성희롱 실태조사), 경기도(2022년 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사).  
 자료: 여성가족부(2022), 「2021년 성희롱 실태조사 연구」, 47-48p.

## 2) 성희롱 세부 유형별 경험률

- 유사한 문항별로 각 성희롱 유형별 피해 경험률을 살펴보면, 「경기도 소규모 사업장 실태조사」와 「2021년 성희롱 실태조사」 모두 ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’가 가장 높은 경험률을 보였는데 각각 8.0%, 3.4%였음.
- ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’의 경우, 「경기도 소규모 사업장 실태조사」와 「2021년 성희롱 실태조사」가 각각 6.1%, 0.6%였음.
- ‘메시지, 카톡 등을 포함하는 음담패설’의 경우는 유사하게 나타났으며, ‘회식 자리에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 강요하는 행위’의 경우는 4.6%와 1.3%로 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서 3.3%p. 높게 나타났음.

[표 7] 성희롱 경험률 비교

2021년 성희롱 실태조사 연구		2022년 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사	
유형	(경험률:%)	유형	(경험률:%)
외모에 대한 성적 비유나 평가	3.4	외모에 대한 성적 비유나 평가	8.0
음담패설 및 성적농담(SNS, 전화, 문자, 메신저, 이메일 등 포함)	2.2	메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위	2.0
성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	0.5	성적인 사생활에 대해 묻는 행위	4.0
		(동료) 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위	3.1
사적 만남을 강요하는 행위	0.4	사적 만남을 요구하는 행위	3.5
성적 관계를 요구하는 행위	0.1		
회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	1.3	회식이나 기타 업무 관련 자리(회의, 모임 등)에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 하는 행위	4.6
가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 쳐다보는 행위	0.6	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	6.1
음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물, 동영상 등을 게시하거나 보여주는 행위	0.1		
자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	0.1		
포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	0.5	포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위	5.7
가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	0.2		
성적요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	0.1		
성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 암시하거나 제안하는 행위	0.1	성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위	2.2
심신 상실 또는 항거 불능의 상태를 이용해 성적 관계를 하거나 시도한 행위	0.1		

### 3) 2차 피해 경험률

- 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 2차 피해 유형으로 7개를 제시하였고, 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 14개의 유형을 제시하고 조사하였음.
- 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ 는 경우가 2.5%로 가장 높게 나타났음
- 「2021년 성희롱 실태조사」의 경우, ‘주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다’ 는 경우가 12.1%로 가장 높게 나타났음. ‘나에게 과도한 업무를 주거나 업무분장 외 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭혔다’ 는 경우가 4.4%로 그 다음 순이었음.

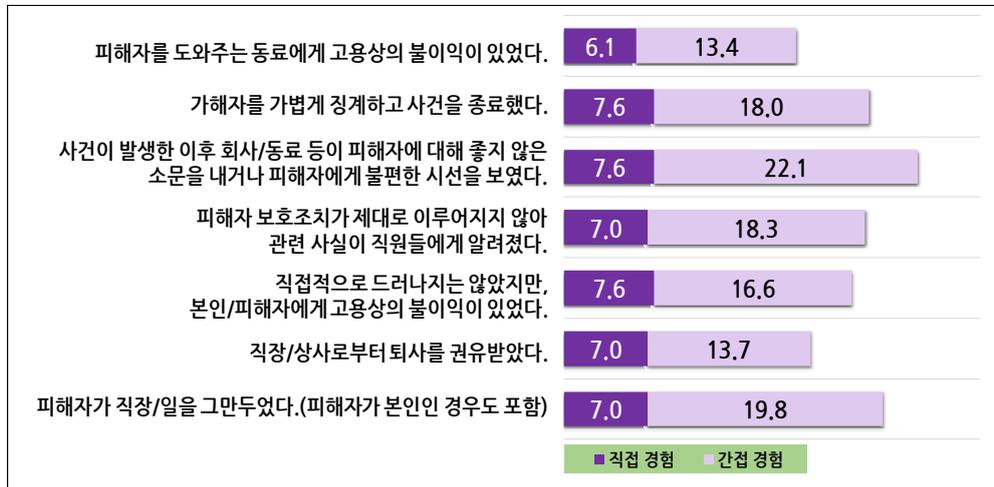
**[표 8] 2차 피해 유형별 경험률 비교**

2021년 성희롱 실태조사 연구		2022년 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사	
유형	(경험률:%)	유형	(경험률:%)
주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다.	12.1	피해자가 직장/일을 그만두었다.(피해자가 본인인 경우도 포함)	2.1
악의적인 소문이 유포되었다.	4.2	직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다.	2.2
나의 평판, 인적 정보, 고충(피해)내용 등이 온/오프라인 상으로 유포되었다.	3.7	직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다.	2.2
나에게 폭언, 폭행을 했다.	2.6	피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다.	2.3
나에게 과도한 업무를 주거나 업무분장 외 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭혔다.	4.4	사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다.	2.5
부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 나에게 압력을 가했다	6.6	가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다.	2.3
조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다.	2.0	피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다.	1.7
합리적인 이유 없이 조사 진행 등 사건처리 과정을 지연했다.	2.2		
비밀보장에 소홀하거나 일부러공개하여 나의 신상이 공개되었다.	3.5		
나의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다.	2.5		
행위자에게 책임을 가볍게 묻고 사건을 종료했다.	3.5		
행위자를 옹호하고 피해자를 비난하거나 나에게 책임을 전가하였다.	2.3		
다른 유사 사건이 생길 때마다계속 나를 거론하였다.	2.7		
나에게 퇴사를 유도, 강요하였다.	0.9		

- 「경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사」에서 2차 피해 경험률은 ‘성희롱 경험률(1차 피해 경험률)’이나 「2021년 성희롱 실태조사」 결과에 비해 낮게 나타났는데, 2차 피해는 성희롱 사건을 가시화한 이후 발생하기 때문에 사건이 비가시화될 가능성이 높은 소규모 사업장에서는 상대적으로 2차 피해 경험률이 낮을 수 있음.
- 그러나 9개의 성희롱 유형 가운데 1가지 유형이라도 직접 또는 간접 경험한 344명을 대상으로 ‘2차 피해’ 경험 여부를 분석한 결과, 2차 피해 경험률은 증가했음.
  - ‘직접적으로 드러나지는 않았지만 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다’, ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’, ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’는 경우를 직접 경험한 비율이 동일하게 7.6%로 나타남.
  - 간접 경험률의 경우는 비율이 더 증가하는데, ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’는 경우는 22.1%였음. 그 다음으로는 ‘피해자가 직장/일을 그만두었다’(19.8%), ‘피해자 보호 조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’(18.3%) 순이었음.

**[그림 17] ‘1가지 유형 이상’ 성희롱 직접/간접 경험자의 ‘2차 피해 경험률’**

(단위: %)



주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

#### 4) 조직문화나 분위기

##### □ 성차별적 조직문화나 분위기

- 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 성차별적 조직문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 문항을 제시하였는데, ‘일생활 균형을 추구하기에 적합한 환경’ 인지에 대해서 ‘그렇다’ 는 응답이 70.5%였음. ‘우리회사는 인사, 증진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다’ 는 문항에 대해서는 ‘그렇다’ 는 응답이 78.0%였는데, 특히 이 문항의 경우 ‘여성’ 은 75.3%, ‘남성’ 은 83.0%로 성별간의 차이가 가장 많이 나타났음.
- 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 ‘하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스로없이 이야기하는 분위기가’ 에 대해서 ‘그렇다’ 는 응답이 50.8%였고, ‘출산 휴가 및 육아 휴직을 사용하기 어렵다’ 에 대해서 ‘그렇다’ 는 응답은 29.6%, ‘직장 내 성차별이나 성희롱 등에 대해 문제를 제기할 경우, 손해나 불이익이 있을 것이다’ 에 대해서는 ‘그렇다’ 는 응답이 20.7%였음.
- 출산 휴가 및 육아휴직 사용 등과 관련한 일·생활 균형을 추구할 수 있는 조직문화인지에 대해서는 70% 수준으로 두 조사 결과가 유사한 비율을 보였는데, 전반적으로 30%정도는 일·생활 균형을 추구하기에 한계가 있는 조직문화나 분위기가 존재한다고 볼 수 있음.

##### □ 미투 이후 변화된 조직문화나 분위기

- 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 미투 이후 변화된 직장 내 문화나 분위기에 대해 5개의 문항을 제시하였는데, ‘조직 내의 관련 조치가 보완’ 된 정도는 73.3%, 65.2% 수준이었음. ‘직원들 사이의 언행을 조심하는 분위기가 형성되었다’ 는 93.4%, ‘성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다’ 는 84.7%가 ‘그렇다’ 고 응답함.
- 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 최근 3년 간의 조직 내 변화된 분위기를 파악할 수 있는 문항을 제시하고 조사하였는데, ‘성희롱 관련한 직장 내 기구나 관련 조치가 강화되었다’ 는 경우는 각각 63.9%, 68.0%로 나타났고, ‘사업주의 노력이 증가하거나 조직 내에서 구성원들의 성희롱 문제에 대한 관심이 높아졌다는 점’ 에 대해서는 ‘그렇다’ 는 응답이 70% 수준으로 나타남. ‘성적인 불쾌감을 유발하는 성적 농담이나 신체적 접촉을 조심하는 분위기가 형성되었다’ 에 대해서 86.6%, ‘성차별적 언행이나 관행이 줄어들었다’ 에 대해서 86.9%로 가장 높게 나타남.

- 「경기도 소규모 사업장 실태조사」와 「2021년 성희롱 실태조사」의 조직문화나 분위기를 파악하기 위한 문항들이 상이해서 동일선 상에서 비교하기에는 한계가 있지만, 두 조사 모두, 개인적 차원에서 성적 폭력이나 성차별에 대한 언행의 변화의 정도보다 조직 내의 성희롱 사건 처리 및 예방 관련 조치가 보완된 정도가 더 낮게 나타났다는 점은 유사했음.

## 나. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성

### 1) 규모별 업종별 성희롱 특성

- 9개의 성희롱 유형별 경험률을 살펴보면, ‘중사자 규모’의 경우 9개의 유형 모두에서 규모가 클수록 경험률이 높은 것으로 나타남. ‘업종’ 경우는 ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’, ‘특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’, ‘회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위’ 등 9개의 유형 가운데 2개의 유형을 제외하고 ‘교육 서비스업’에서 가장 높게 나타났음.
- ‘교육 서비스업’ 이외의 다른 업종에서 가장 많은 경험률이 나타난 유형으로는 ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’와 ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’였음. ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’의 경우는 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’(4.9%)에서 가장 높게 나타났고, 그 다음이 ‘교육 서비스업’(4.7%)이었음.
- ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’의 경우는 ‘숙박 및 음식점업’(6.9%)로 가장 높게 나타났고, 그 다음은 ‘교육 서비스업’(6.7%)이었음. ‘숙박 및 음식점’의 경우, 업무 수행과정에서 고객과 직접적인 신체 대면이 이루어질 가능성이 높고, 이 과정에서 원치 않는 신체접촉이 발생할 가능성이 높을 수 있음.

### 2) 성희롱 발생 상황 전반

- 성희롱 행위의 지속성과 관련해서는, 성희롱이 ‘1회’ 또는 ‘2~3회’ 발생한 경우는 규모별 비율 차이가 크지 않았으나, ‘4회 이상’ 발생한 경우는 중사자 규모에 따라 비율 차이가 있었음. ‘2~4인’은 4.0%, ‘5~9인’은 7.3%, ‘10~29인’은 6.5%이었음.

- 성희롱의 지속성과 관련해서, ‘1회’ 발생한 경우가 ‘숙박 및 음식점업’ 과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 에서는 각각 61.2%, 66.0%였으나, 그 이외의 업종에서는 70%를 상회했음. 또한 ‘숙박 및 음식점업’ (78.8%)과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (48.9%)의 경우 성희롱 가해자로 ‘외부인’ 의 비중이 높았음.
- ‘숙박 및 음식점업’ 과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 의 경우, 업무 수행과정에서 고객 등 외부인과의 접촉이나 대면이 발생하는 특성으로, 외부인에 의한 성희롱이 빈번하게 발생하는 것으로 볼 수 있음. 성희롱의 지속적 발생과 관련해서 ‘숙박 및 음식점업’ 이나 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 의 경우 ‘1회’ 발생 비율이 다른 업종에 비해 상대적으로 낮고, ‘2~3회’ 또는 ‘4회 이상’ 발생 비율이 다른 업종에 비해 높았음.

## 5. 결론

### 가. 주요 연구 결과

#### 1) 성희롱 경험률

- 경기도 내 30인 미만 사업장의 성희롱 피해율은 16.7%였음. 여성, 20대 이하, 10~29인, 교육 서비스업, 비정규직에서 성희롱 경험률이 높게 나타났음. 「2021년 성희롱 실태조사」 에서 성희롱 경험률은 4.8%였는데, 이와 비교하면 경기도 소규모 사업장의 성희롱 경험률이 전반적으로 높은 것을 알 수 있음.
- 9개의 성희롱 유형별 경험률을 살펴보면, ‘중사자 규모’ 의 경우 9개의 유형 모두에서 규모가 클수록 경험률이 높게 나타났음. ‘2~4인’ , ‘5~9인’ 에 비해서 ‘10~29인’ 이 높았음.
- ‘업종’ 경우는 9개의 유형 가운데 2개의 유형을 제외하고 ‘교육 서비스업’ 에서 가장 높았음. ‘교육 서비스업’ 이외의 다른 업종에서 가장 높게 나타난 유형은 ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’ 와 ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’ 였음.

- ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’ 는 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (4.9%)에서 가장 높게 나타났고, ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’ 는 ‘숙박 및 음식점업’ (6.9%)에서 가장 높게 나타났음.

## 2) 성희롱 발생 상황 전반

- 9개의 성희롱 유형 가운데, 1개라도 직접 경험 또는 간접 경험한 경우, 성희롱 행위의 반복 여부, 가해자의 직위/지위 및 성별, 사건 발생 장소에 대해 응답하도록 하였고, 총 344명이 응답함.
- 성희롱 행위의 지속성과 관련해서는 ‘1회 발생했다’ 는 경우가 72.1%였고, ‘2~3회 반복되었다’ 는 경우가 22.1%였으며, ‘4회 이상 반복되었다’ 는 경우는 5.8%였음. 가해자의 직위/지위에 대해서는 ‘상급자’ 가 38.7%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘외부인’ 으로 37.2%, ‘직장의 대표’ 가 19.8%, ‘동급자’ 가 15.7%였음(복수응답).
- 성희롱 가해자의 성별은 ‘여성’ 이 18.0%, ‘남성’ 이 82.2%였다. 성희롱 발생 장소에 대해서는 ‘사무실/근무공간’ 이 61.6%, ‘회식장소’ 가 27.3%, ‘사적 미팅 및 사적 미팅 후 귀가 중’ 이 9.3%, ‘업무 관련 미팅 장소’ 가 7.3%, ‘워크숍 등 야유회 등’ 이 7.0%였음(복수응답).

## 3) 성희롱 예방교육 이수율

- ‘2021년 1월부터 2022년 4월’ 까지 직장에서 제공하는 ‘성희롱 예방교육’ 을 받은 경험이 있는지를 질문하였는데, ‘교육을 받았다’ 는 응답이 42.1%, ‘교육을 받지 않았다’ 는 응답이 51.5%, ‘잘 모르겠다’ 는 응답이 6.4%였음. 지난 1년 동안 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 경우가 절반에도 미치지 못하고 있었음.
- ‘종사자 규모’ 별 성희롱 예방교육 이수율을 보면, ‘2~4인’ 사업장의 경우 33.8%, ‘5~9인’ 사업장의 경우 45.2%, ‘10~29인’ 사업장의 경우 58.2%였음. 사업장 규모가 커질수록 예방교육 이수율이 다소 상승하기는 하지만, 가장 높은 이수율을 보인 ‘10~29인’ 사업장의 경우도 58.2% 정도 수준으로 50%를 조금 넘는 정도였음.
- ‘업종별’ 로 성희롱 예방교육 이수율을 살펴보면, ‘숙박 및 음식점업’ 이 8.6%로 가장 낮았음. ‘교육 서비스업’ 은 43.6%, ‘보건 및 사회복지서비스업’ 은 49.4%, ‘제조업’ 과 ‘도매 및 소매업’ 이 각각 57.7%, 53.6%였음.

## 나. 정책제언

### 1) 소규모 사업장 지원 기구 및 전담 부서 마련

- 소규모 사업장의 경우, 사건 발생 시 도움을 받을 수 있는 사업장 내 기구/제도가 부재하거나 사업장 내 기구/제도가 존재하더라도 이에 도움을 요청하기가 어려운 상황임. ‘성희롱이 발생하면 상담이나 도움을 요청할 만한 제도가 있다’에 대해서 전체 응답자의 ‘그렇다’는 응답이 32.2%였음. 규모별로는 ‘2~4인’ 사업장의 경우 30.3%, ‘5~9인’의 경우 31.4%, ‘10~29인’의 경우 38.1%였음. 규모가 커질수록 비율이 다소 상승하긴 하지만, 30인 미만 사업장의 경우 사업장 내에서 문제해결을 시도할 수 있는 조건이 30% 수준밖에 되지 않음.
- 30인 미만 사업장의 경우는 사건이 발생해도 사업장 내에서 적절한 조치를 기대하기 어렵고, 피해자도 문제해결의 의지를 갖기 어려울 것으로 보임. 따라서 소규모 사업장에서 성희롱 발생 시 사건 전반에 개입하고 지원하는 외부기관의 역할이 중요함.
- 현재 경기도에서도 소규모 사업장을 지원하는 사업이 이루어지고 있으나 사업을 지속적으로 추진하기 위해서는 안정적인 물적 기반을 구축하는 것이 필요함. 소규모 사업장의 성희롱 규제와 예방에 초점을 두는 사업을 지속적으로 추진할 수 있도록 일정한 기구를 마련하거나 전담 부서를 설치하는 방안을 고민할 필요가 있음.

### 2) 소규모 사업장의 성희롱 예방교육 점검 및 강화방안 모색

- 「2021년 성희롱 실태조사」 결과와 비교하면 경기도 소규모 사업장의 예방교육 이수율이 매우 낮은 수준임을 알 수 있음. 경기도 소규모 사업장의 성희롱 예방교육 이수율은 전체 42.1%였고, ‘2~4인’ 규모에서는 33.8%, ‘5~9인’ 규모에서는 45.2%, ‘10~29인’ 규모에서는 58.2%였음. 업종별로는 ‘숙박 및 음식점업’이 8.6%로 가장 낮았고, ‘교육 서비스업’이 43.6%, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이 49.4%, ‘도매 및 소매업’이 53.6%, ‘제조업’이 57.7%였음.
- ‘30인 미만’ 사업장의 경우, 규모나 업종별 특성을 고려할 때 성희롱 예방교육을 제공할 수 있는 여건을 갖추기 쉽지 않음. 또한 「남녀고용평등법 시행령」 제3조에서는 ‘상시 10인 미만의 근로자가 있는 사업장’이나 ‘사업주 및 근로자가 어느 한 성만으로 구성된 사업장’의 경우는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로

성희롱 예방교육을 대체할 수 있도록 하고 있기 때문에 사업장에서도 성희롱 예방교육에 대해 좀 더 느슨하게 사고할 수 있음.

- 문제는 성희롱 예방교육의 접근성이 상대적으로 낮기 때문에, 성희롱에 대한 충분한 이해나 성희롱 발생 시 대처 방식 등에 대한 정보를 획득할 기회도 상대적으로 낮아질 수 있다는 점임. 30인 미만 사업장의 특성을 고려할 때, 법적으로 이를 강제하는 조치를 두기보다는 상대적으로 접근성이 낮은 현재의 상황을 보완할 수 있다는 방안을 고민하는 것이 필요함.

### 3) 소규모 사업장 대상 홍보물 제작 및 배포

- 상시근로자 ‘10인 미만’의 사업장이나 ‘특정 성별만으로 구성된 사업장’의 경우, 성희롱 예방교육에 대한 부담을 덜어주기 위해서 자료를 배포하거나 대체하는 방식으로 교육을 진행하는 것을 인정해주고 있다는 점을 긍정적으로 활용할 수 있음. 현재 성희롱 발생 시 대처 방식 등에 대한 매뉴얼이나 책자 등이 다수 제작되어 있지만, 이러한 자료들이 소규모 사업장에까지 배포되고 있는지는 확인해볼 필요가 있음.
- 기존에 제작된 자료나 홍보물 등이 소규모 사업장에서 활용하기에 적절한지도 검토하여, 소규모 사업장에서 활용할 수 있는 자료들이 부족하다면, 소규모 사업장 특성을 반영한 자료를 제작하고 널리 홍보하고 배포하는 방법을 고민할 필요가 있음.

### 4) 고객 등 외부인에 의한 성희롱 규제 방안 마련

- 경기도 소규모 사업장의 성희롱 가해자 중 다수가 상급자(38.7%)와 외부인(37.2%)이었음(복수응답). 성희롱 가해자의 직위/지위의 경우는 업종에 따라 차이가 컸는데, 특히 ‘숙박 및 음식점업’과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 경우, ‘외부인’이 각각 78.8%, 48.9%로 높은 비중을 차지하고 있었음.
- 대면 서비스가 이루어지는 업무의 경우, 고객에게 일정한 서비스를 제공해야하는 특성상, 고객의 요구나 태도를 문제 삼기 쉽지 않음. 특히 소규모 사업장의 경우, 고객 등의 외부인과 직접적인 접촉이 이루어지는 업종이 많고, 소규모 사업장의 특성까지 복합적으로 작용하여 고객 등 외부인에 의한 성희롱에 더욱 취약할 수 있기 때문에 이에 대한 규제방식을 고민할 필요가 있음.

## 5) 2차 피해에 대한 인식 향상 방안

- 조사 결과, 2차 피해의 유형으로 ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ 는 경우가 2.5%로 가장 높게 나타났고, ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ 와 ‘피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ 가 동일하게 2.3%로 다음으로 높았음.
- 피해자는 2차 피해에 대한 두려움으로 성희롱 사건을 공식적으로 해결하기를 주저할 수 있음. 성희롱 발생 시 아무런 대처를 하지 않는 이유로 ‘가해자의 보복이나 불편한 관계’ 가 33.6%, ‘문제해결을 시도해도 제대로 해결될 것 같지 않아서’ 가 22.3%, ‘고용상의 불이익에 대한 두려움’ 이 19.1%였다는 것을 고려할 필요가 있음.
- 2차 피해는 공식적이고 명백한 차별이나 불이익뿐 아니라 주변 동료들의 편견어린 시선, 비밀보장이 제대로 되지 않고 사건이 동료 등에게 알려지는 것 등을 포함함. 사건의 당사자, 조력자, 기타 주변인 모두 성희롱의 2차 피해의 심각성과 문제점을 인식할 수 있도록 관련 교육이나 정보제공 등을 강화할 필요가 있음.



# 목 차

---

## 제1장 서론

1. 연구의 필요성과 목적 .....	3
2. 연구의 내용과 방법 .....	4
가. 연구 내용 .....	4
나. 연구 방법 .....	5
3. 소규모 사업장의 범위: '30인 미만' 사업장 .....	5

## 제2장 소규모 사업장 현황 및 선행연구 검토

1. 소규모 사업장 현황 .....	11
가. 규모별 사업장 분포 .....	11
나. 산업별 업종별 사업장 분포 .....	14
2. 소규모 사업장 성희롱 실태 .....	16
가. 서울시 소규모 사업장 폭력 피해 실태 .....	16
나. 경기도 소규모 사업장 폭력 피해 실태 .....	17
다. 성희롱 상담 사례에서 소규모 사업장 특성 .....	18

## 제3장 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사

1. 조사 설계와 진행 .....	27
가. 표본 설계 .....	27
나. 문항 개발 .....	30
다. 조사 진행 .....	32
2. 조사 결과 분석 .....	33
가. 응답자 특성 .....	33

나. 성희롱 경험 .....	36
다. 성희롱 발생 상황 전반: 지속성, 가해자 직위/지위 및 성별, 발생장소 .....	48
라. 2차 피해 경험 .....	53
마. 성차별적 언행 경험 .....	61
바. 성희롱 예방교육 .....	66
사. 성희롱에 대한 인식 및 대처방법 .....	81
아. 직장 내 문화나 분위기 .....	96

## 제4장 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성

1. 「2021년 성희롱 실태조사」와 비교 .....	111
가. 성희롱 경험률: 최소 1가지 유형 이상 경험 .....	111
나. 성희롱 세부 유형별 경험률 .....	113
다. 2차 피해 경험률 .....	115
라. 조직문화나 분위기 .....	119
2. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성 .....	121
가. 규모별 업종별 성희롱 특성 .....	121
나. 성희롱 발생 상황 전반 .....	124

## 제5장 결론

1. 주요 연구 결과 .....	129
가. 성희롱 경험률 .....	129
나. 성희롱 발생 상황 전반 .....	129
다. 2차 피해 경험률 .....	130
라. 성희롱 예방교육 이수율 및 교육 여건 .....	131
마. 성희롱에 대한 인식 및 대처 방식 .....	132
바. 조직문화나 분위기 .....	133
2. 정책제언 .....	133
가. 소규모 사업장 지원 기구 및 전담 부서 마련 .....	133

나. 소규모 사업장의 성희롱 예방교육 점검 및 강화 방안 모색 .....	135
다. 소규모 사업장 대상 홍보물 제작 및 배포 .....	136
라. 고객 등 외부인에 의한 성희롱 규제 방안 마련 .....	137
마. 2차 피해에 대한 인식 향상 방안 .....	138
<b>참고문헌</b> .....	<b>141</b>
<b>부 록</b> .....	<b>143</b>

## 표 목 차

---

[표 1-1] 소규모 사업장 성희롱 피해 등을 다룬 연구 .....	6
[표 2-1] 종사자 규모별 사업체 수와 성별 종사자 수 (전국, 경기도) .....	12
[표 2-2] 종사자 규모별 사업체 수 (전국 17개 시·도) .....	13
[표 2-3] 산업별 사업체 수와 성별 종사자 수 (전국, 경기도) .....	14
[표 2-4] 서울시 소규모 사업장 (3개 업종) 직장 내 폭력 피해 경험 .....	16
[표 2-5] 지난 1개월간 업무 수행 중 원하지 않는 성적 관심 피해경험 .....	17
[표 2-6] 지난 12개월간 업무 수행 중 성희롱 피해경험 .....	18
[표 2-7] 민간단체 고용평등상담실 상담실적 .....	19
[표 2-8] 상담 유형별 분포 .....	19
[표 2-9] 업종별 상담 유형 .....	20
[표 2-10] 규모별 상담 유형 .....	22
[표 3-1] 조사설계 .....	27
[표 3-2] 경기도 권역별 구분 .....	28
[표 3-3] 경기도 업종별 규모별 권역별 사업체 수(모집단)(I) .....	28
[표 3-4] 경기도 업종별 규모별 권역별 사업체 수(모집단)(II) .....	28
[표 3-5] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 표본 할당(제공근 비례 배분)(I) .....	29
[표 3-6] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 표본 할당(제공근 비례 배분)(II) .....	29
[표 3-7] 성희롱의 법적 정의 .....	30
[표 3-8] 남녀고용평등법 시행규칙 [별표1] .....	31
[표 3-9] 성희롱 실태조사의 대상 및 조사 내용 .....	31
[표 3-10] 조사 문항의 구조와 내용 .....	32
[표 3-11] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 대상자 수(I) .....	33
[표 3-12] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 대상자 수(II) .....	33

[표 3-13] 응답자 특성 .....	35
[표 3-14] 성희롱 직접 경험률 (최소 1가지 유형 이상) .....	37
[표 3-15] 외모에 대한 성적 비유나 평가 .....	39
[표 3-16] 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위 .....	40
[표 3-17] 회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위 .....	41
[표 3-18] 성적인 사생활에 대해 묻는 행위 .....	42
[표 3-19] 사적 만남을 요구하는 행위 .....	43
[표 3-20] 동료 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위 .....	44
[표 3-21] 메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위 .....	45
[표 3-22] 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위 .....	46
[표 3-23] 성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위 .....	47
[표 3-24] 성희롱 행위의 지속성 .....	49
[표 3-25] 성희롱 가해자 직위/지위 (복수응답) .....	50
[표 3-26] 가해자 성별 분포 .....	51
[표 3-27] 성희롱 발생장소 (복수응답) .....	52
[표 3-28] 피해자가 직장/일을 그만두었다 .....	54
[표 3-29] 직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다 .....	55
[표 3-30] 직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다 .....	56
[표 3-31] 피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다 .....	57
[표 3-32] 사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다 .....	58
[표 3-33] 가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다 .....	59
[표 3-34] 피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다 .....	60
[표 3-35] 직장 내에서 부적절한 호칭이나 지칭을 사용하는 행위 .....	62
[표 3-36] 여성을 업무 이외의 요소로 평가/언급하는 행위 .....	63
[표 3-37] ‘여성/남성’ 이라는 이유로 특정 역할이나 책임을 요구하는 행위 .....	64
[표 3-38] ‘여자는 일에 대한 책임감이 부족해’ 등의 말을 하는 행위 .....	65
[표 3-39] 성희롱 예방교육 이수율 .....	68
[표 3-40] 성희롱 예방교육 방식 (복수응답) .....	69

[표 3-41]	성희롱 예방교육을 받은 가장 최근 시기 .....	70
[표 3-42]	성희롱예방교육을 통해 새롭게 알게 된 것 .....	71
[표 3-43]	(대면) 교육을 진행할 수 있는 회의실이나 강의실(강당) 등이 있다 .....	73
[표 3-44]	온라인 교육을 진행할 수 있는 PC, 온라인 접속 시스템 등이 갖추어져 있다 .....	74
[표 3-45]	성희롱 예방교육 관련 공지 등이 제대로 이루어진다 .....	75
[표 3-46]	직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다 .....	76
[표 3-47]	성희롱이 발생하면 상담하거나 도움을 요청할만한 사람/기구/제도가 있다 .....	77
[표 3-48]	성희롱 관련 규정/지침(취업규칙) 등이 있다 .....	78
[표 3-49]	성희롱 사건이 발생한다면, 적절한 조치를 취할 것이다 .....	79
[표 3-50]	우리 회사는 정기적으로 성희롱 예방교육을 진행한다 .....	80
[표 3-51]	성희롱 행위 (무엇이 성희롱인지) .....	82
[표 3-52]	성희롱의 판단 기준 (성희롱 판단 시 중요한 요소 등) .....	83
[표 3-53]	성희롱 발생 시 대처방법 (성희롱 피해자가 취할 수 있는 조치 등) .....	84
[표 3-54]	성희롱 발생 시 도움 받을 수 있는 제도나 기관 (상담, 신고 등) .....	85
[표 3-55]	성희롱이 발생하는 원인 (1순위) .....	87
[표 3-56]	성희롱 관련 정보 획득 경로 (복수응답) .....	89
[표 3-57]	성희롱 발생 시 대처 방법 (복수응답) .....	91
[표 3-58]	성희롱 발생 시 대처하지 않는 이유 (1순위) .....	93
[표 3-59]	성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치 (1순위) .....	95
[표 3-60]	채용과정에서 여성/남성을 우대하거나 선호하지 않는다 .....	97
[표 3-61]	우리 회사는 인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다 ..	98
[표 3-62]	우리 회사는 일·생활 균형을 추구하기 적합한 환경이다 .....	99
[표 3-63]	우리 회사에는 여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기는 없다 ..	100
[표 3-64]	우리 회사는 여성이 다니기에 불편한 환경/조건은 아니다 .....	101
[표 3-65]	미투 운동 이후 직장 내 변화된 분위기 .....	103
[표 3-66]	직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심한다 .....	104
[표 3-67]	직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다 ..	105
[표 3-68]	성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다 .....	106
[표 3-69]	성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다 .....	107

[표 3-70] 직장 내에 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완되었다 .....	108
[표 4-1] 성희롱 유형별 경험률 비교 .....	114
[표 4-2] 2차 피해 유형별 경험률 비교 .....	116
[표 4-3] ‘1가지 유형 이상’ 성희롱 직접/간접 경험자의 ‘2차 피해 경험률’ .....	118
[표 4-4] 미투 이후 변화된 문화나 분위기: 경기도 소규모 사업장 .....	120
[표 4-5] 지난 3년간 변화된 분위기: 2021년 성희롱 실태조사 .....	120
[표 5-1] 자율적 분쟁 해결 .....	134
[표 5-2] 고객 등에 의한 성희롱 규제 .....	137
[표 5-3] 성희롱 발생 시 조치 및 불이익 금지 .....	138

## 그림 목 차

---

[그림 3-1] 성희롱 경험 (최소 1가지 유형 이상) .....	36
[그림 3-2] 성희롱 유형별 경험 .....	38
[그림 3-3] 성희롱 발생 상황 전반: 지속성, 가해자 직위/지위 및 성별, 발생장소 .....	48
[그림 3-4] 2차 피해 유형별 경험률 .....	53
[그림 3-5] 성차별적 언행 유형별 경험 .....	61
[그림 3-6] 성희롱 예방교육 이수율(전체) .....	66
[그림 3-7] 성희롱 예방교육 이수율(업종별, 종사자규모별) .....	67
[그림 3-8] 성희롱이 발생하는 원인 .....	71
[그림 3-9] 성희롱 예방교육 등의 여건 .....	72
[그림 3-10] (대면) 교육을 진행할 수 있는 회의실이나 강의실(강당) 등이 있다 ...	73
[그림 3-11] 온라인 교육을 진행할 수 있는 PC, 온라인 접속 시스템 등이 갖추어져 있다 ...	74
[그림 3-12] 성희롱 예방교육 관련 공지 등이 제대로 이루어진다 .....	75
[그림 3-13] 직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다 .....	76
[그림 3-14] 성희롱이 발생하면 상담하거나 도움을 요청할만한 사람/기구/제도가 있다 .....	77
[그림 3-15] 성희롱 관련 규정/지침(취업규칙) 등이 있다 .....	78
[그림 3-16] 우리 회사는 정기적으로 성희롱 예방교육을 진행한다 .....	80
[그림 3-17] 성희롱에 대한 이해 .....	81
[그림 3-18] 성희롱 행위 (무엇이 성희롱인지) .....	82
[그림 3-19] 성희롱의 판단기준 (성희롱 판단 시 중요한 요소 등) .....	83
[그림 3-20] 성희롱 발생 시 대처방법 (성희롱 피해자가 취할 수 있는 조치 등) ..	84
[그림 3-21] 성희롱 발생 시 도움 받을 수 있는 제도나 기관 (상담, 신고 등) ...	85
[그림 3-22] 성희롱이 발생하는 원인 .....	86
[그림 3-23] 성희롱 관련 정보 획득 경로 (복수응답) .....	88
[그림 3-24] 성희롱 발생 시 대처방법 (복수응답) .....	90
[그림 3-25] 성희롱 피해 경험 시 대처하지 않는 이유 .....	92
[그림 3-26] 성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치 .....	94

[그림 3-27] 성차별적 조직문화나 분위기 .....	96
[그림 3-28] 채용과정에서 여성/남성을 우대하거나 선호하지 않는다 .....	97
[그림 3-29] 우리 회사는 인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다 ...	98
[그림 3-30] 우리 회사는 일·생활 균형을 추구하기 적합한 환경이다 .....	99
[그림 3-31] 우리 회사에는 여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기는 없다 ...	100
[그림 3-32] 우리 회사는 여성이 다니기에 불편한 환경/조건은 아니다 .....	101
[그림 3-33] 미투 이후 변화된 직장 내 문화나 분위기 .....	102
[그림 3-34] 직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심한다 .....	104
[그림 3-35] 직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다 ...	105
[그림 3-36] 성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다 .....	106
[그림 3-37] 성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다 .....	107
[그림 3-38] 직장 내에 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완되었다 .....	108
[그림 4-1] 성희롱 경험률 (최소 1가지 유형 이상) .....	112
[그림 4-2] ‘1가지 유형 이상’ 성희롱 직접/간접 경험자의 ‘2차 피해 경험률’ ...	118
[그림 4-3] 외모에 대한 성적 비유나 평가 .....	122
[그림 4-4] 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위 .....	122
[그림 4-5] 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위 .....	123
[그림 4-6] 회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위 .....	124
[그림 4-7] 성적인 사생활에 대해 묻는 행위 .....	124



# I 서론

1. 연구의 필요성과 목적
2. 연구의 내용과 방법
3. 소규모 사업장의 범위: '30인 미만' 사업장



## 1. 연구의 필요성과 목적

「2019 전국사업체조사」에 의하면, 전국에 사업체는 총 3,996,814개가 있으며, 그 가운데 ‘1~4인’ 규모의 사업체는 3,207,000개(80.2%), ‘5~9인’ 규모의 사업체는 483,784개(12.1%), ‘10~29인’ 규모의 사업체는 223,985개(5.6%)가 있다(통계청, 2019).<sup>1)</sup>

경기도에는 총 904,794개의 사업체가 있으며, 그 가운데 ‘1~4인’ 규모의 사업체는 692,478개(76.5%), ‘5~9인’ 규모의 사업체는 132,979개(14.7%), ‘10~29인’ 규모의 사업체는 59,372개(6.6%)가 있다. 전체 사업체 가운데, ‘30인 미만’ 사업체가 97.8%(76.5+14.7+6.6)로 절대 다수를 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

전체 사업장 가운데 30인 미만 사업장의 비율이 높을 뿐 아니라 30인 미만 사업장에 종사하는 여성노동자의 비율(67.0%)이 남성노동자의 비율(61.0%)보다 높다. 여성노동자들이 소규모 사업장에서 근무하는 비율이 67% 수준에 이른다는 것은 직장 내 성희롱을 이해하고 분석하는데 소규모 사업장을 주목해야하는 또 하나의 이유이기도 하다.

2018년 이후 지속되었던 미투 운동(# me too)은 한국사회에 성희롱·성폭력 사건에 대한 사회적 인식을 향상시키고, 조직 내에서도 성희롱·성폭력 사건을 더 이상 방관하지 않고 적극적으로 해결하거나 관련 조치를 마련하게 만드는 계기가 되었다.

이러한 흐름 속에 소규모 사업장의 성희롱·성폭력 사건에 대한 문제의식도 확산되었고, 소규모 사업장을 지원하는 사업도 추진되고 있다. 소규모 사업장이 성희롱 규제의 사각지대로 대두되면서 서울시, 경기도 등에서 성희롱 예방교육 및 조직문화 컨설팅 무료 지원 등 소규모 사업장을 지원하는 사업이 진행되고 있는 것이다.<sup>2)</sup>

그러나 소규모 사업장의 성희롱 실태를 파악하고 소규모 사업장의 성희롱 특성을 분석한 연구나 자료는 여전히 부족한 상황이다. 소규모 사업장을 중심으로 성희롱 관련 조사나 연구를 찾아보기 쉽지 않으며, 기존의 성희롱 실태조사 연구 중 일부 연구에서 사업장 규모별 성희롱 실태를 분석하고 있기는 하지만, 표본 수가 매우 적거나 소규모 사업장에 초점을 둔 조사가 아니기 때문에 소규모 사업장의 성희롱 현황을 파악하기에는 한계가 있다.

1) 「2019 전국사업체 조사」(통계청)의 원자료 분석 결과이다. 소규모 사업장 관련 통계에 대해서는 이하의 장에서 자세히 설명하고자 한다.

2) 서울시에는 2020년 6월 ‘서울직장성희롱·성폭력예방센터, 위드유’가 설립되어 소규모 사업장 지원 사업을 진행하고 있으며, 경기도의 경우, 도의 위탁사업으로 「경기도여성가족재단」에서 2021년부터 소규모 사업장을 대상으로 ‘성평등한 직장문화 만들기 사업’을 진행하고 있다.

직장 내 성희롱은 조직 내에 위계화되어 있는 권력, 성차별적인 조직문화와 밀접하게 연관되어 있기 때문에(MacKinnon, 1979; 2003; 김수한 외, 2017; 김향아 외, 2019), 사건의 이해나 해결방식에 있어서 ‘조직’이 중요하게 고려될 필요가 있다. 그리고 조직의 특성을 구성하는데 조직의 ‘규모’도 영향을 미칠 수 있기 때문에, 조직문화를 분석할 때 조직의 규모도 중요하게 고려할 필요가 있다.

일반적으로 소규모 사업장의 경우 임금 수준, 근로자 복지 등 대규모 사업장에 비해 노동환경 전반이 열악한 측면이 있으며(정형욱 외, 2019; 국미애 외, 2019), 이러한 사업장의 특성은 성희롱 발생 가능성과 대처방식에 영향을 미칠 수 있다. 무엇보다 직장 내 성희롱은 개인의 경제적 삶의 기반이 되는 ‘직장’이라는 공간에서 발생하는 폭력이기 때문에, 개인의 노동권을 위협하는 문제가 된다. 개인이 안전하고 평등한 환경에서 노동하기 위해서는 직장 내 성희롱에 대한 규제가 제대로 이루어질 필요가 있다.

이러한 문제의식을 가지고, 이 연구는 경기도 내 소규모 사업장을 대상으로 성희롱 실태조사를 실시하고, 소규모 사업장의 성희롱 현황과 특성을 분석해보고자 한다. 그리고 이를 기반으로 소규모 사업장의 특성을 고려하고 반영하는 성희롱 규제방안을 모색해보고자 한다.

## 2. 연구의 내용과 방법

### 가. 연구 내용

이 연구는 경기도 내 소규모 사업장의 성희롱 실태를 파악하고 분석하여 소규모 사업장의 성희롱을 규제하는 방안을 모색하는데 목적이 있다.

이를 위해 먼저, 이 연구는 소규모 사업장 현황과 소규모 사업장의 성희롱 실태를 검토한다. 「2019년 전국사업체조사」(원자료)를 기준으로 전국 및 경기도 내 사업장의 규모별, 업종별 분포, 규모별 업종별 종사자 분포를 분석한다. 그리고 선행연구를 중심으로 소규모 사업장의 성희롱 실태를 살펴본다.

둘째, 경기도 내 소규모 사업장 종사자를 대상으로 성희롱 실태를 조사한다. 본 연구의 가장 핵심적인 내용을 구성하는 실태조사의 표본크기는 1,200명이며, 업종별 규모별 할당 방법을 통해 표본을 설계한다. 주요 조사 내용은 성희롱 경험, 2차 피해 경험, 성희롱 예방교육 경

험, 성희롱에 대한 이해 및 인식 수준, 성희롱 발생 시 대처방법 등이다.

셋째, 본 연구의 실태조사 결과를 분석하고, 조사 결과를 「2021년 성희롱 실태조사」(여성가족부) 결과와 비교·분석한다. 성별, 업종, 규모를 주요 변수로 하여 실태조사 결과를 분석한다. 성희롱 경험률, 2차 피해율 등 주요 문항의 분석결과는 「2021년 성희롱 실태조사」와 비교·분석하고, 소규모 사업장의 성희롱 특성과 경향을 정리한다.

넷째, 조사 및 분석 결과를 기반으로 소규모 사업장의 성희롱을 예방하고 규제할 수 있는 정책 방안을 모색한다.

## 나. 연구 방법

이 연구의 주요 방법은 문헌연구와 설문조사이다.

먼저 문헌연구를 통해 소규모 사업장 현황과 소규모 사업장 성희롱 실태를 파악한다. 소규모 사업장 관련 통계자료를 분석하고, 소규모 사업장 성희롱 실태를 파악할 수 있는 선행연구 등을 검토한다.

실태조사는 경기도 내 소규모 사업장의 노동자 1,200명을 대상으로 시행한다. 조사는 온라인조사와 대면조사 두 가지 방식으로 진행하며, 주요 조사 내용은 성희롱 경험 여부, 성희롱에 대한 인식, 조직문화 등이다.

또한 조사 설계 및 분석 등 연구 진행 과정에서 관련 전문가들을 대상으로 자문회의를 실시하고 연구에 반영한다.

## 3. 소규모 사업장의 범위: ‘30인 미만’ 사업장

사업장의 규모를 분류하는 기준은 각종 조사나 연구마다 상이하다. 일반적으로 사업장 규모는 종사자 수를 기준으로 분류하는 경향이 있는데, 종사자 수를 분류하는 기준도 상이하다. 많은 통계자료나 연구 등을 살펴보면, ‘10인 미만’, ‘30인 미만’, ‘50인 미만’을 소규모 사업장으로 분류하고 있다.

조사나 연구 이외에도 국가나 지방자치단체의 사업이나 법령 등에서도 ‘10인 미만’, ‘30인 미만’, ‘50인 미만’ 사업장을 소규모 사업장으로 접근하고 있으나 각 사업이나 조례마다 상이한 특성을 보인다. 2012년부터 시작된, 사회보험료 일부를 지원하는 고용노동부

의 ‘두루누리 사업’의 경우 ‘10인 미만’ 사업장을 대상으로 진행하고 있으며, 2018년에 도입된 ‘일자리 안정자금 지원 사업’은 ‘30인 미만’ 사업장을 대상으로 하고 있다. 또한 「경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례」에서는 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원의 대상을 ‘50인 미만’ 사업장으로 하고 있다.

본 연구는 소규모 사업장의 성희롱 실태와 특성을 파악하는데 목적이 있기 때문에 소규모 사업장에 대한 일반적 분류를 참조하되 소규모 사업장의 성희롱 및 폭력 피해를 다룬 선행연구를 살펴보고, 이를 주요한 기준점으로 삼고자 한다.

직장 내 괴롭힘에 초점을 둔 「직장갑질119」(2021)의 경우는 ‘5인 미만’ 사업장을 대상으로 직장 내 폭력 피해를 조사한 바 있다. 경기도 소규모 사업장의 여성노동자 노동환경을 분석한 정형옥 외(2019)의 연구는 ‘10인 미만’, ‘10-249인 미만’, ‘250인 이상’으로 사업장 규모를 분류하여 분석하고 있는데, 이 연구에서는 ‘10인 미만’을 소규모 사업장으로 접근하고 있다고 볼 수 있다.

전남 지역의 소규모 음식점업의 노동환경을 조사한 위라겸 외(2018)의 연구에서는 ‘10인 미만’의 음식점업을 대상으로 노동환경을 조사하고 분석했다. 서울시에 소재하고 있는 소규모 사업장의 노동환경을 연구한 국미애 외(2019)의 연구와 소규모 사업장 성희롱 현황과 특성을 연구한 심선희(2020)의 연구에서는 ‘30인 미만’ 사업장을 소규모 사업장으로 전제하고 분석하고 있다.

**[표 1-1] 소규모 사업장 성희롱 피해 등을 다룬 연구**

연구명	사업장 규모	조사대상 및 방법	성희롱 피해 경험
직장갑질119 (2021) 「5인 미만 사업장 갑질」	5인 미만	이메일 신고접수 (71건)	- 신고유형 : 직장 내 괴롭힘 43.7%(31건) > 임금 42.3%(30건) > 징계해고 35.2%(25건) - 직장 내 괴롭힘 유형 : 폭행·폭언 67.7%(21건), 부당지시 61.3%(19건), 모욕·명예훼손 51.6%(16건), 따돌림·차별·보복 32.3%(10건)
정형옥 외(2019) 「경기도 소규모 사업체 여성노동자 노동환경 연구」 경기도여성가족재단	-	제5차 근로환경조사 (2017) 재분석 (12,026명)	- 언어폭력, 위협, 모욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 원하지 않는 성적 관심을 경험한 비율(8.4%) : 여성(8.8%), 남성(8.2%) / 대규모(250인 이상)(16.7%), 중규모(10-249인)(8.8%), 소규모(10인 미만)(8.2%) / 부동산업(13.2%), 도매및소매업(13.0%), 숙박및음식점업(10.2%) - 원하지 않는 성적 관심 경험(1.4%) : 여성(2.8%), 남성(0.4%) / 대규모(250인 이상)(5.5%), 중규모(10-249인)(2.9%), 소규모(10인 미만)(2.5%) / 직장동료상사(33.3%), 고객(66.7%)

연구명	사업장 규모	조사대상 및 방법	성희롱 피해 경험
			- 성희롱 피해 경험(0.6%): 여성(1.4%), 남성(0.1%) / 대규모(250인 이상)(2.8%), 중규모(10-249인)(1.5%), 소규모(10인 미만)(1.2%) / 직장동료상사(22.1%), 고객(77.9%)
	10인 미만	경기도 소재 10인 미만 사업장 여성노동자 심층면접 (20명)	- 사업주의 괴롭힘 : 사업주가 자신의 감정을 조절하지 못해 직원들에게 함부로 하고, 이로 인한 스트레스가 큼(5사례) - 사업주, 사업주의 동료, 고객, 거래처 등으로부터 직장 내 성희롱 위험이 있는 작업장에서 일하고 있음(7사례)
위라겸 외 (2018) 「전남 소규모 음식점체 여성근로자 근로환경 및 지원방안 연구」 전남여성플라자	10인 미만	전남 소재 10인 미만 일반음식점업 및 분식업 여성종사자 설문조사 (300명)	- 고객으로부터의 폭력 피해 경험 : 언어폭력(27.2%), 신체폭력(3.4%), 성폭력(7.8%) - 성폭력 피해 경험 : 종사자 5인 이상~10인 미만 > 종사자 4인 이하 - 음식점 다른 직원으로부터의 폭력 피해 경험 : 언어폭력(7.1%), 신체폭력(0.3%), 성폭력(0.7%) - 사장으로부터의 폭력 피해 경험 : 언어폭력(3.1%), 신체폭력(0.7%), 성폭력(1.0%)
국미애 외(2019) 「서울시 30인미만 사업장 노동환경 개선방안」. 서울시여성가족재단	-	제5차 근로환경조사 (2017) 재분석 (7,464명)	- 언어폭력(5.3%), 모욕적 행동(3.2%), 원하지 않는 성적 관심(0.9%), 위협(0.8%) - 원하지 않는 성적 관심 : 30인 미만(1.2%), 30인 이상(0.5%) - 30인 미만의 직장 내 폭력 피해 경험 : 언어폭력(4.7%), 원하지 않는 성적 관심(1.2%), 위협(0.6%), 모욕적 행동(2.6%) - 원하지 않는 성적 관심 가해자 : 직장동료상사(35.3%), 고객(64.7%)
	30인 미만	서울시 소재 30인 미만 사업장 노동자 설문조사 (912명)	- 언어폭력(26.1%), 원하지 않는 성적 관심 등 성희롱(17.1%), 왕따/괴롭힘(14.9%), 신체적 폭력(9.0%) - 성희롱 가해자 : 사업주,상사(28.8%), 동료,부하직원(21.8%) - 성희롱 업종별 : 도·소매업(20.9%), 제조업(19.9%), 숙박·음식점업(10.3%)

앞서도 언급했듯이, 「2019 전국사업체조사」(통계청)를 기준으로 규모별 사업장 수를 살펴 보면, ‘30인 미만’ 사업체가 전국의 사업체의 97.9%를 차지하고 있으며, 경기도의 경우도 전체 사업체의 97.8%가 ‘30인 미만’ 사업장이다. 그뿐 아니라 30인 미만 사업장에 종사하는 여성노동자의 비율이 남성노동자의 비율보다 다소 높은데, 성희롱 피해 경험률이 남성에 비해 여성이 높다는 점에서 성희롱 실태조사 및 연구에서 여성종사자 비율이 높은 영역의 성희롱 실태를 조사하는 것은 중요한 의미가 있다.

소규모 사업장 통계 및 선행연구를 참여하여, 본 연구에서는 ‘30인 미만’ 사업장을 소규모 사업장으로 규정하고, 연구를 진행하고자 한다.

## 연구 수행 체계

<b>1단계</b> : 연구 설계	연구 설계	⇨	▷ 연구 방향 및 내용 구성
	선행연구 검토		▷ 선행연구 검토 및 정리
<b>2단계</b> : 조사 설계 및 진행	설문문항 개발	⇨	▷ 기존의 실태조사 설문문항 검토 ▷ 본 조사를 위한 설문문항 개발 ▷ 전문가 자문
	조사 진행		▷ 조사 시작 ▷ 조사 진행 상황 검토
<b>3단계</b> : 조사 자료 수집 및 분석	조사 완료 및 분석	⇨	▷ 조사 자료 수집 및 검토
	중간보고회 자료 집필		▷ 조사 결과 분석 및 보고서 집필 ▷ 전문가 자문회의
<b>4단계</b> : 보고서 자문	중간보고회	⇨	▷ 연구결과 발표 및 전문가 자문
<b>5단계</b> : 보고서 수정 및 완료	최종보고서 작성	⇨	▷ 자문의견 검토 및 반영 ▷ 최종 보고서 작성

# II

## 소규모 사업장 현황 및 선행연구 검토

1. 소규모 사업장 현황
2. 소규모 사업장 성희롱 실태



## 1. 소규모 사업장 현황

### 가. 규모별 사업장 분포

「2019 전국사업체조사」<sup>3)</sup>에 의하면, 전국에 사업체는 총 3,996,814개가 있으며, 그 가운데 ‘1~4인’ 규모의 사업체는 3,207,000개(80.2%), ‘5~9인’ 규모의 사업체는 483,784개(12.1%), ‘10~29인’ 규모의 사업체는 223,985개(5.6%)가 있다.

사업체 종사자 수를 살펴보면, 2019년 기준, 전국의 3,996,814개의 사업체에 총 20,365,978명이 종사하고 있으며, 남성은 11,435,119명, 여성은 8,930,859명이다. 규모별 종사자 현황을 살펴보면, 남성 종사자, 여성 종사자 모두 ‘1~4인’ 규모의 사업장에 종사하는 비율이 각각 26.4%, 31.3%로 가장 높다.

경기도에는 총 904,794개의 사업체가 있으며, 그 가운데 ‘1~4인’ 규모의 사업체는 692,478개(76.5%), ‘5~9인’ 규모의 사업체는 132,979개(14.7%), ‘10~29인’ 규모의 사업체는 59,372개(6.6%)가 있다. 경기도의 경우도 전체 사업체 가운데, 30인 미만 사업체가 97.8%(76.5+14.7+6.6)로 절대 다수를 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

사업체 규모별 종사자 수를 보면, ‘1~4인’에 ‘남성’은 691,342명(25.0%), ‘여성’은 609,560명(29.7%)이 종사하고 있다. ‘5~9인’에 ‘남성’은 462,115명(16.7%), ‘여성’은 381,559명(18.6%), ‘10~29인’에 ‘남성’은 538,289명(19.4%), ‘여성’은 383,644명(18.7%)이 종사하고 있다.

‘30인 미만’ 사업장을 기준으로 보면, 30인 미만 사업장에 ‘여성’은 전체 노동자의 67.0%, 남성은 전체 노동자의 61.0%가 종사하고 있다.

- 
- 3) 1. 사업체수를 파악하기 위한 통계자료는 통계청에서 매년 실시하는 「전국사업체조사」가 있으며, 이 자료를 기반으로 고용노동부에서 ‘자영업자’ 또는 ‘자영업자+무급가족종사자’로 구성된 사업체 및 공무원 재직기관을 제외하고 제작업하여 제공하는 「사업체 노동실태현황」 통계가 있다. 사업체 노동실태현황은 전국사업체조사를 기반으로 하는 가공통계이므로, 본 연구는 통계청의 전국사업체조사의 원자료를 기반으로 사업체 수를 분석하였다.
2. 통계청의 통계시스템인 KOSIS에서 제공하는 「전국사업체 조사」 자료는 ‘사업체 규모별 성별 종사자수’를 확인할 수 없기 때문에, 규모별 성별 종사자 수를 분석하기 위해 통계청의 MDIS에서 제공하는 ‘2019년 전국사업체조사 원자료’를 분석하였다. 통계청의 전국사업체조사는 전수 조사를 기반으로 하며, 통계청의 MDIS에서 제공하는 가장 최근 자료는 ‘2019년 전국사업체조사’이다.
3. 통계청의 MDIS에서 제공하는 ‘전국사업체조사’ (원자료)의 경우, 일부 데이터를 마스킹해 제공하고 있기 때문에, 통계청 KOSIS에서 제공하는 자료와는 차이가 있다.

[표 2-1] 종사자 규모별 사업체 수와 성별 종사자 수 (전국, 경기도)

(단위: 개, %, 명)

구분	사업체 수		종사자 수						
			계		남성		여성		
전국	1~4인	3,207,000	(80.2)	5,812,863	(28.5)	3,014,239	(26.4)	2,798,624	(31.3)
	5~9인	483,784	(12.1)	3,057,062	(15.0)	1,613,864	(14.1)	1,443,198	(16.2)
	10~29인	223,985	(5.6)	3,480,027	(17.1)	1,947,743	(17.0)	1,532,284	(17.2)
	30~99인	65,838	(1.6)	3,311,574	(16.3)	1,826,841	(16.0)	1,484,733	(16.6)
	100~299인	12,738	(0.3)	2,009,933	(9.9)	1,264,020	(11.1)	745,913	(8.4)
	300인 이상	3,469	(0.1)	2,694,519	(13.2)	1,768,412	(15.5)	926,107	(10.4)
	계	3,996,814	(100.0)	20,365,978	(100.0)	11,435,119	(100.0)	8,930,859	(100.0)
경기도	1~4인	692,478	(76.5)	1,300,902	(27.0)	691,342	(25.0)	609,560	(29.7)
	5~9인	132,979	(14.7)	843,674	(17.5)	462,115	(16.7)	381,559	(18.6)
	10~29인	59,372	(6.6)	921,933	(19.1)	538,289	(19.4)	383,644	(18.7)
	30~99인	16,554	(1.8)	825,040	(17.1)	468,255	(16.9)	356,785	(17.4)
	100~299인	2,812	(0.3)	437,777	(9.1)	275,124	(9.9)	162,653	(7.9)
	300인 이상	599	(0.1)	491,556	(10.2)	333,031	(12.0)	158,525	(7.7)
	계	904,794	(100.0)	4,820,882	(100.0)	2,768,156	(100.0)	2,052,726	(100.0)

주: 통계청 MDIS에서 제공하는 원자료는 일부 데이터를 마스킹해 제공하고 있기 때문에, 이 경우를 제외하고 분석함.  
 자료: 통계청, 「2019 전국사업체조사」 원자료분석.

전국 17개 시·도의 규모별 사업체 수를 살펴보면, 경기도가 904,794개로 17개의 시·도 가운데 경기도에 가장 많은 사업체가 있는 것을 알 수 있으며, ‘30인 미만’ 사업체의 수도 가장 많다.

[표 2-2] 종사자 규모별 사업체 수 (전국, 17개 시도)

(단위: 개)

	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	계
서울특별시	633,044	101,457	48,336	13,368	3,524	1,340	801,069
부산광역시	227,967	32,063	14,548	4,364	841	202	279,985
대구광역시	168,905	21,489	9,720	2,790	490	105	203,499
인천광역시	157,887	24,664	11,685	3,321	577	134	198,268
광주광역시	96,140	14,062	6,291	1,884	373	78	118,828
대전광역시	94,383	13,013	5,806	1,762	383	107	115,454
울산광역시	68,790	8,913	4,289	1,697	314	77	84,080
세종특별자치시	13,232	2,260	999	341	65	38	16,935
경기도	692,478	132,979	59,372	16,554	2,812	599	904,794
강원도	114,992	13,752	6,493	1,757	249	71	137,314
충청북도	101,937	13,548	6,947	2,262	447	112	125,253
충청남도	134,869	18,335	8,662	2,888	526	131	165,411
전라북도	118,541	14,640	6,785	1,967	334	74	142,341
전라남도	123,277	14,881	7,016	2,231	373	83	147,861
경상북도	184,050	21,649	10,525	3,406	527	140	220,297
경상남도	223,827	28,827	13,490	4,505	781	151	271,581
제주특별자치도	52,681	7,252	3,021	741	122	27	63,844
계	3,207,000	483,784	223,985	65,838	12,738	3,469	3,996,814

주: 통계청 MDIS에서 제공하는 원자료는 일부 데이터를 마스킹해 제공하고 있기 때문에, 이 경우를 제외하고 분석함.  
 자료: 통계청, 「2019 전국사업체조사」 원자료분석.

## 나. 산업별 업종별 사업장 분포

소규모 사업장의 성희롱 특성을 파악하기 위해서는 사업장 규모뿐 아니라 업종별 특성을 고려할 필요가 있다. 업종에 따라 성희롱의 발생 가능성, 발생하는 성희롱의 양상, 성희롱 발생 시 대처 방식 등이 상이할 수 있기 때문이다.

업종별 사업체 분포를 살펴보기 위해 「2019년 전국사업체조사」(원자료)의 산업 분류 기준을 중심으로 업종별 사업체 수를 분석하였다. 「2019년 전국사업체조사」는 ‘제10차 한국표준산업분류’에 따라 산업을 분류하고 있는데, 제10차 한국표준산업분류에는 ‘가구나 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동(97~98)’과 ‘국제 및 외국기관(99)’도 포함되어 있으나 「2019년 전국사업체조사」 자료에서는 이는 제외되어 있다.

「2019년 전국사업체조사」에서 제공하는 산업을 기준으로 산업별 사업체 수를 분석해보면, ‘제조업’에 440,766개, ‘도매 및 소매업’에 1,028,323개, ‘숙박 및 음식점업’에 785,706개로, 3개의 업종에 다수의 사업체가 분포되어 있다. 또한 산업별, 성별 종사자수를 살펴보면, ‘여성’ 종사자가 가장 많이 분포해있는 업종은 ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘보건업 및 사회복지서비스업’, ‘제조업’, ‘교육서비스업’ 순이다. 경기도의 경우도 산업별, 성별 종사자 비율은 전국의 산업별, 성별 종사자 비율 분포와 유사한 경향을 보인다.

**[표 2-3] 산업별 사업체 수와 성별 종사자 수 (전국, 경기도)**

(단위: 개, %, 명)

구분	사업체 수	종사자 수		
		계	남성	여성
농업, 임업 및 어업	4,522 (0.1)	19,274	13,844	5,430
광업	1,776 (0.0)	7,343	6,280	1,063
<b>제조업</b>	<b>440,766 (10.6)</b>	<b>3,514,481</b>	<b>2,613,172</b>	<b>901,309</b>
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	3,119 (0.1)	19,357	15,964	3,393
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	9,423 (0.2)	51,397	43,206	8,191
건설업	146,293 (3.5)	1,405,186	1,206,349	198,837
<b>도매 및 소매업</b>	<b>1,028,323 (24.6)</b>	<b>3,232,088</b>	<b>1,711,981</b>	<b>1,520,107</b>
운수 및 창고업	409,288 (9.8)	1,104,563	960,243	144,320
<b>숙박 및 음식점업</b>	<b>785,706 (18.8)</b>	<b>2,375,297</b>	<b>888,918</b>	<b>1,486,379</b>
정보통신업	45,303 (1.1)	510,934	351,980	158,954
금융 및 보험업	43,555 (1.0)	657,839	286,792	371,047

구분	사업체 수	종사자 수		
		계	남성	여성
부동산업	168,481 (4.0)	534,358	337,271	197,087
전문, 과학 및 기술서비스업	118,129 (2.8)	1,020,338	690,515	329,823
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	73,282 (1.8)	1,023,374	535,925	487,449
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12,570 (0.3)	499,425	317,824	181,601
교육서비스업	193,790 (4.6)	1,380,623	485,961	894,662
보건업 및 사회복지서비스업	150,659 (3.6)	1,690,856	301,433	1,389,423
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	124,621 (3.0)	428,098	220,914	207,184
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	416,943 (10.0)	891,147	446,547	444,600
<b>전체산업</b>	<b>4,176,549 (100.0)</b>	<b>20,365,978</b>	<b>11,435,119</b>	<b>8,930,859</b>
농업, 임업 및 어업	558 (0.1)	2,327	1,606	721
광업	92 (0.0)	322	295	27
<b>제조업</b>	<b>133,317 (14.3)</b>	<b>1,147,929</b>	<b>857,029</b>	<b>290,900</b>
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	367 (0.0)	1,182	1,045	137
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	2,285 (0.2)	15,474	13,060	2,414
건설업	31,261 (3.3)	277,945	238,318	39,627
<b>도매 및 소매업</b>	<b>212,226 (22.7)</b>	<b>733,540</b>	<b>404,284</b>	<b>329,256</b>
운수 및 창고업	94,190 (10.1)	254,996	220,738	34,258
<b>숙박 및 음식점업</b>	<b>160,465 (17.2)</b>	<b>517,111</b>	<b>192,862</b>	<b>324,249</b>
정보통신업	7,750 (0.8)	98,294	69,623	28,671
금융 및 보험업	7,213 (0.8)	93,785	33,518	60,267
부동산업	43,792 (4.7)	129,895	81,150	48,745
전문, 과학 및 기술서비스업	23,241 (2.5)	249,227	186,698	62,529
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	15,159 (1.6)	181,582	96,105	85,477
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,880 (0.2)	74,007	47,622	26,385
교육 서비스업	46,798 (5.0)	336,446	101,926	234,520
보건업 및 사회복지서비스업	35,199 (3.8)	396,287	66,242	330,045
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	29,701 (3.2)	111,703	55,785	55,918
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	88,855 (9.5)	198,830	100,250	98,580
<b>전체산업</b>	<b>934,349 (100.0)</b>	<b>4,820,882</b>	<b>2,768,156</b>	<b>2,052,726</b>

주: 통계청 MDIS에서 제공하는 원자료는 일부 데이터를 마스킹해 제공하고 있기 때문에, 이 경우를 제외하고 분석함.  
 자료: 통계청, 「2019 전국사업체조사」 원자료분석.

## 2. 소규모 사업장 성희롱 실태

### 가. 서울시 소규모 사업장 폭력 피해 실태

서울시 소재 30인 미만 사업장 관련 연구(국미에 외, 2019)에서는 ‘30인 미만’ 사업장 가운데 가장 많은 비중을 차지하는 3개의 업종인 ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’을 중심으로 노동환경 전반을 조사하였다.

조사 대상은 30인 미만 사업장 종사자였으며, 총 912명의 조사 결과를 바탕으로 노동환경 전반을 분석하고 있는데, 주요 조사 내용은 직무 구조(업무 및 인력 구성), 노동관계법 준수 및 사회보장 수준, 직장 내 존중문화, 일자리 안정성에 대한 인식 및 정책 수요 등이었다. ‘직장 내 문화’의 측면에서 직장 생활 과정에서 경험한 폭력 피해 유무를 조사하고 있는데, 폭력과 관련하여 언어폭력, 신체적 폭력, 성희롱으로 구분하여 조사하였다. 피해 경험률의 경우, ‘언어폭력’은 26.1%, ‘신체적 폭력’은 9.0%, ‘성희롱’은 17.1%로 나타났다. 피해 경험률은 업종별로 차이가 있었는데, 성희롱의 경우 ‘도매 및 소매업’이 20.9%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 ‘제조업’으로 19.9%였다.

**[표 2-4] 서울시 소규모 사업장 (3개 업종) 직장 내 폭력 피해 경험**

(단위: 명, %)

구분	응답자수 (명)	언어폭력		신체적 폭력		성희롱	
		있다(%)	없다(%)	있다(%)	없다(%)	있다(%)	없다(%)
제조업	301	30.6	69.4	12.3	87.7	19.9	80.1
도·소매업	311	35.4	64.6	8.4	91.6	20.9	79.1
숙박·음식점업	300	12.0	88.0	6.3	93.7	10.3	89.7
계	912	26.1	73.9	9.0	91.0	17.1	82.9

자료: 국미에 외(2019), 143p.

## 나. 경기도 소규모 사업장 폭력 피해 실태

경기도 소규모 사업체 여성노동자의 노동환경에 대한 연구(정형옥 외, 2019)에서는 「제5차 근로환경조사」(2017)의 원자료 가운데 경기도 사례를 분석하고 있다.<sup>4)</sup>

성적인 폭력과 관련된 문항으로는 ‘원하지 않는 성적 관심’ 과 ‘성희롱’ 이다. ‘원하지 않는 성적 관심’ 의 경우, 지난 1개월 동안의 경험 유무를 묻고 있으며, ‘원치 않는 성적 관심을 받은 경험’ 이 있는 경우는 1.4%였다. 사업체 규모별로 피해율을 살펴보면, ‘10인 미만’ 규모에 종사하는 여성노동자의 피해 경험률은 2.5%였으며, ‘250인 이상’ 규모에 종사하는 여성노동자의 피해 경험률은 5.5%였다.

[표 2-5] 지난 1개월간 업무 수행 중 원하지 않는 성적 관심 피해경험

(단위: 명, %)

구분	빈도	전체	없다	있다	직장, 동료, 상사, 부하 직원 등	고객 (학생, 환자 등)	x2
전체	12,016	100.0	98.6	1.4	33.3	66.7	
남성	7,093	100.0	99.6	0.4	44.8	55.2	118.9***
여성	4,923	100.0	97.2	2.8	30.9	69.1	
대규모(250인 이상)	217	100.0	94.5	5.5	0.0	100.0	7.3*
중규모(10-249인)	1,882	100.0	97.1	2.9	53.7	46.3	
소규모(10인 미만)	2,810	100.0	97.5	2.5	18.8	81.2	
임금노동자	1,956	100.0	97.5	2.5	26.5	73.5	0.1
자영업자	854	100.0	97.7	2.3	0.0	100.0	

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

자료: 정형옥 외(2019), 128p. (원자료: 산업안전보건공단, 「제5차 근로환경조사」(2017)).

4) 근로환경조사는 「산업안전보건연구원」에서 진행하는 대규모의 조사로 근로계약형태, 임금, 노동시간, 업종/직종, 사업장 규모, 위험한 근로환경 등을 파악하기 위한 것이다. 2006년 제1차 조사가 이루어졌으며, 2020년에 제6차 조사가 진행되었다.

‘성희롱’의 경우는 지난 12개월(1년) 동안의 경험 유무를 질문하고 있는데, 지난 12개월 동안 성희롱 피해를 경험한 적이 있다고 응답한 경우는 0.6%였다. ‘10인 미만’ 규모에 종사하는 여성노동자의 피해 경험률은 1.2%였으며, ‘250인 이상’ 규모에 종사하는 여성노동자의 피해 경험률은 2.8%로, 규모가 큰 사업장에서 성희롱 피해율이 좀 더 높게 나타났다.

**[표 2-6] 지난 12개월간 업무 수행 중 성희롱 피해경험**

(단위: 명, %)

구분	빈도	전체	없다	있다	직장, 동료, 상사, 부하 직원 등	고객 (학생, 환자 등)	x2
전체	12,019	100.0	99.4	0.6	22.1	77.9	
남성	7,098	100.0	99.9	0.1	83.3	16.7	84.2***
여성	4,921	100.0	98.6	1.4	16.9	83.1	
대규모(250인 이상)	217	100.0	97.2	2.8	0.0	100.0	3.5
중규모(10-249인)	1,878	100.0	98.5	1.5	25.0	75.0	
소규모(10인 미만)	2,812	100.0	98.8	1.2	11.4	88.6	
임금노동자	1,957	100.0	98.7	1.3	16.7	83.3	0.0
자영업자	855	100.0	98.7	1.3	0.0	100.0	

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

자료: 경형욱 외(2019), 129p. (원자료: 산업안전보건공단, 「제5차 근로환경조사」 (2017)).

## 다. 성희롱 상담 사례에서 소규모 사업장 특성

직장 내 성희롱의 발생 상황, 발생 건수 등을 확인할 수 있는 주요한 자료 중 하나가 민간 단체의 성희롱 상담통계이다. 고용노동부는 노동과정에서의 성차별이나 직장 내 성희롱 등에 대한 피해자를 지원하기 위하여 2000년부터 「민간단체 고용평등상담실」을 운영·지원해왔고, 2018년부터 현재까지 전국에 21개의 민간단체 고용평등상담실이 운영되고 있다(고용노동부, 2021: 112).<sup>5)</sup> 2020년 기준, 고용평등상담실 상담실적을 보면, 최근 2~3년간 성차별 및 직

5) 21개 가운데 경기도 지역에는 3개(부천여성노동자회, 수원여성노동자회, 안산여성노동자회)가 있다.

장 내 성희롱 상담 건수가 조금씩 증가해온 것을 알 수 있다. 직장 내 성희롱의 경우, 2019년 3,524건에서 2020년에는 3,208건으로 316건 감소했으나 2013년부터 2019년까지 꾸준히 증가해왔다.

**[표 2-7] 민간단체 고용평등상담실 상담실적**

(단위: 건)

구분 년도	상담건수					상담내용					
	계	전화 상담	인터넷	방문 상담	기타	계	고용상 성차별	직장내 성희롱	모성 보호	임금 체불 등 기타	직장내 괴롭힘
2020년	11,328	8,622	1,654	1,052	0	11,328	415	3,208	1,909	4,553	1,243
2019년	10,829	8,609	948	1,271	1	10,829	371	3,524	1,986	4,948	
2018년	9,895	7,846	965	998	86	9,895	221	3,493	1,465	4,716	
2017년	8,024	6,067	1,111	824	22	8,024	172	3,306	1,445	3,101	
2016년	7,757	6,096	845	770	46	7,757	282	2,544	1,553	3,378	
2015년	6,783	5,430	711	590	52	6,783	269	2,095	1,581	2,838	
2014년	6,643	5,114	911	615	3	6,643	226	1,647	1,819	2,951	
2013년	5,846	4,427	941	478	0	5,846	307	1,057	2,061	2,421	

자료: 고용노동부(2021). 「2021년판 고용노동백서」, 112p.

한국여성노동자회에서 발간한 「2021년 평등의 전화 상담사례집」<sup>6)</sup>에 의하면, 지난 2017년부터 2021년까지 직장 내 성희롱 관련 상담은 꾸준히 증가해왔다. 2017년 고용평등상담실 전체 상담(2,831건) 가운데 ‘직장 내 성희롱’ 관련 상담(692건)이 24.4%를 차지했다면, 2021년에는 전체 상담(3,388건) 가운데 ‘직장 내 성희롱’ 관련 상담(1,003건)이 29.6%였다. 지난 몇 년간 상담 건수도 증가해왔고, 상담 건수 가운데 직장 내 성희롱이 차지하는 비중도 소폭 증가해온 것을 알 수 있다.

6) 여성노동자회는 전국 11개 지역(서울, 인천, 부천, 수원, 안산, 전북, 광주, 대구, 마산창원, 부산, 경주)에서 평등의전화/고용평등상담실을 운영하고 있다. 이 상담통계는 11개 지역의 평등의전화/고용평등상담실의 사례를 통합한 것이다.

[표 2-8] 상담 유형별 분포

(단위: 건, %)

상담 유형 상담 내용 년도	계	근로조건	모부성권	고용평등			직장 내 괴롭힘	기타
		임금체불, 부당해고, 직업병·4대보험 부당행위, 휴가 및 휴게시간 최저임금 근로조건 기타	출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 및 해고, 육아휴직불이익, 육아휴직 복귀 후 불이익 기타	직장내 성희롱	교육,배치, 승진,임금, 모집,채용, 퇴직,정년, 해고,기타 성차별	기타	폭언 폭행, 기타 괴롭힘	
2017	2,831	962	867	692	35	-	93	182
	(100.0)	(34.0)	(30.6)	(24.4)	(1.2)	-	(3.3)	(6.4)
2018	2,969	1,042	741	763	59	-	108	256
	(100.0)	(35.1)	(25.0)	(25.7)	(2.0)	-	(3.6)	(8.6)
2019	3,563	1,265	876	894	47	-	196	285
	(100.0)	(35.5)	(24.6)	(25.1)	(1.3)	-	(5.5)	(8.0)
2020	3,515	1,191	904	827	19	199	271	104
	(100.0)	(33.9)	(25.7)	(23.5)	(0.5)	(5.7)	(7.7)	(3.0)
2021	3,388	992	765	<b>1,003</b>	18	207	350	53
	(100.0)	(29.3)	(22.6)	<b>(29.6)</b>	(0.5)	(6.1)	(10.3)	(1.6)

자료: 한국여성노동자회, 「2021년 평등의전화 상담사례집」, 12p.

업종별 직장 내 성희롱 상담 건수를 살펴보면(전체 성희롱 상담 1,003건 가운데 무응답 235건을 제외), ‘제조업’ 이 147건으로 가장 많았고, 그 다음이 ‘도매 및 소매업’ 으로 78건, ‘보건업 및 사회복지서비스업’ 이 77건이었다. 그리고 ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업’ 이 74건, ‘공공행정, 국방 및 사회복장 행정’ 이 71건, ‘숙박 및 음식점업’ 이 41건, ‘교육서비스업’ 이 38건이었다.

[표 2-9] 업종별 상담 유형

(단위: 건, %)

업종	상담유형	계	근로조건	모부성권	직장 내 성희롱	직장 내 괴롭힘	근로조건	고용평등 기타	기타
전체		3,388	992	765	<b>1,003</b>	350	992	207	53
		(100.0)	(29.3)	(22.6)	(29.6)	(10.3)	(29.3)	(6.1)	(1.6)
농업, 임업 및 어업		6	1	2	3	0	1	0	0
		(100.0)	(16.7)	(33.3)	(50.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(0.0)
제조업		414	113	67	<b>147</b>	45	113	38	2
		(100.0)	(27.3)	(16.2)	(35.5)	(10.9)	(27.3)	(9.2)	(0.5)
전기, 가스 증기 및 공기조절 공급업		14	5	1	5	3	5	0	0
		(100.0)	(35.7)	(7.1)	(35.7)	(21.4)	(35.7)	(0.0)	(0.0)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업		12	2	1	6	3	2	0	0
		(100.0)	(16.7)	(8.3)	(50.0)	(25.0)	(16.7)	(0.0)	(0.0)
건설업		62	9	2	34	11	9	2	2
		(100.0)	(14.5)	(3.2)	(54.8)	(17.7)	(14.5)	(3.2)	(3.2)
도매 및 소매업		247	104	26	<b>78</b>	27	104	6	3
		(100.0)	(42.1)	(10.5)	(31.6)	(10.9)	(42.1)	(2.4)	(1.2)
운수 및 창고업		45	8	5	22	8	8	1	0
		(100.0)	(17.8)	(11.1)	(48.9)	(17.8)	(17.8)	(2.2)	(0.0)
숙박 및 음식점업		125	70	4	<b>41</b>	5	70	5	0
		(100.0)	(56.0)	(3.2)	(32.8)	(4.0)	(56.0)	(4.0)	(0.0)
정보통신업		62	8	4	32	14	8	3	1
		(100.0)	(12.9)	(6.5)	(51.6)	(22.6)	(12.9)	(4.8)	(1.6)
금융 및 보험업		61	12	9	32	7	12	0	0
		(100.0)	(19.7)	(14.8)	(52.5)	(11.5)	(19.7)	(0.0)	(0.0)
부동산업		18	5	2	7	2	5	0	1
		(100.0)	(27.8)	(11.1)	(38.9)	(11.1)	(27.8)	(0.0)	(5.6)
전문, 과학 및 기술 서비스업		39	5	3	23	6	5	2	0
		(100.0)	(12.8)	(7.7)	(59.0)	(15.4)	(12.8)	(5.1)	(0.0)
사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업		111	34	4	48	21	34	3	1
		(100.0)	(30.6)	(3.6)	(43.2)	(18.9)	(30.6)	(2.7)	(0.9)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정		183	32	24	71	34	32	19	2
		(100.0)	(17.5)	(13.1)	(38.8)	(18.6)	(17.5)	(10.4)	(1.1)
교육서비스업		173	63	43	<b>38</b>	18	63	8	2
		(100.0)	(36.4)	(24.9)	(22.0)	(10.4)	(36.4)	(4.6)	(1.2)
보건업 및 사회복지서비스업		401	145	84	<b>77</b>	52	145	36	5
		(100.0)	(36.2)	(20.9)	(19.2)	(13.0)	(36.2)	(9.0)	(1.2)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업		64	22	3	30	5	22	4	0
		(100.0)	(34.4)	(4.7)	(46.9)	(7.8)	(34.4)	(6.3)	(0.0)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업		197	74	13	74	14	74	20	2
		(100.0)	(37.6)	(6.6)	(37.6)	(7.1)	(37.6)	(10.2)	(1.0)

상담유형 업종	계	근로조건	모부성권	직장 내 성희롱	직장 내 괴롭힘	근로조건	고용평등 기타	기타
자가소비 생산활동	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
무응답	1,152 (100.0)	278 (24.1)	468 (40.6)	235 (20.4)	75 (6.5)	278 (24.1)	60 (5.2)	32 (2.8)

자료: 한국여성노동자회, 「2021년 평등의전화 상담사례집」, 16-18p.

종사자 규모별 직장 내 성희롱 상담 건수를 살펴보면, 전체 성희롱 상담 1,003건 가운데 무응답 258건을 제외하고, ‘4인 이하’의 경우 165건, ‘5~9인’의 경우 123건, ‘10~29인’의 경우 164건이었다. ‘30~49인’의 경우 80건, ‘50~99인’의 경우 61건, ‘100~299인’의 경우 87건, ‘300인 이상’의 경우 65건이었다. ‘30인 미만’ 사업장이 총 452건으로 무응답자를 제외한 745건 가운데 매우 많은 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

[표 2-10] 규모별 상담 유형

(단위: 건, %)

상담유형 규모	계	근로조건	모부성권	직장 내 성희롱	성차별	고용평등 기타	직장 내 괴롭힘	기타
전체	3,388 (100.0)	992 (29.3)	765 (22.6)	1,003 (29.6)	18 (0.5)	207 (6.1)	350 (10.3)	53 (1.6)
4인이하	397 (100.0)	165 (41.6)	24 (6.0)	<b>165</b> (41.6)	0 (0.0)	13 (3.3)	27 (6.8)	3 (0.8)
5~9인	343 (100.0)	126 (36.7)	41 (12.0)	<b>123</b> (35.9)	2 (0.6)	18 (5.2)	30 (8.7)	3 (0.9)
10~29인	554 (100.0)	149 (26.9)	83 (15.0)	<b>164</b> (29.6)	3 (0.5)	65 (11.7)	85 (15.3)	5 (0.9)
30~49인	250 (100.0)	78 (31.2)	33 (13.2)	80 (32.0)	0 (0.0)	15 (6.0)	42 (16.8)	2 (0.8)
50~99인	143 (100.0)	17 (11.9)	19 (13.3)	61 (42.7)	0 (0.0)	17 (11.9)	29 (20.3)	0 (0.0)
100~299인	150 (100.0)	19 (12.7)	16 (10.7)	87 (58.0)	3 (2.0)	7 (4.7)	18 (12.0)	0 (0.0)
300인이상	127 (100.0)	18 (14.2)	13 (10.2)	65 (51.2)	7 (5.5)	6 (4.7)	18 (14.2)	0 (0.0)
무응답	1,424 (100.0)	420 (29.5)	536 (37.6)	258 (18.1)	3 (0.2)	66 (4.6)	101 (7.1)	40 (2.8)

자료: 한국여성노동자회, 「2021년 평등의전화 상담사례집」, 22p.

직장 내 성희롱 가해자의 경우는 997건 가운데 ‘상사’가 497건으로 50% 수준으로 나타났으며, 그 다음이 사장으로 173건이었다.<sup>7)</sup> 사업장 규모별로 가해자의 직위를 살펴보면, ‘4인 이하’의 사업장에서 ‘사장’이 가해자인 경우가 92건(55.8%)으로 매우 높은 비중을 차지하고 있었고, 기타 다른 규모에서는 가해자의 직위가 ‘상사’인 경우가 가장 많았다.<sup>8)</sup>

한국여성노동자회의 2021년 상담통계자료에 의하면, 소규모 사업장의 경우는 사장(대표/사업주)에 의한 성희롱 비율이 높게 나타나는 특징을 보이는데, 이러한 특성은 소규모 사업장의 성희롱을 비가시화하거나 은폐하게 만드는 또 하나의 요인이 된다(심선희, 2020). 사장(대표/사업주)에 의한 성희롱의 경우, 가해자를 징계해야 할 ‘사업주’가 가해자라는 점, 인사권 및 고용관련한 의사결정권을 가진 사업주가 가해자라는 점에서 성희롱 피해를 드러내기 어려울 뿐 아니라 발생한 성희롱에 대한 문제해결을 시도해도 제대로 해결되기 어렵기 때문이다.

7) 한국여성노동자회. 「2021년 평등의전화 상담사례집」. 39p.

8) 위의 자료. 40p.



# Ⅲ

## 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사

1. 조사 설계와 진행
2. 조사 결과 분석



## 1. 조사 설계와 진행

### 가. 표본 설계

본 조사의 대상은 경기도 내 30인 미만 사업장 근로자이다. 표본추출틀은 「2019년 전국사업체조사」(통계청)이며, 표본크기는 1,200명이다. 「2019년 전국사업체조사」(원자료)를 기준으로 업종별, 지역별, 규모별 사업체 수를 분석한 후, 업종별, 종사자 규모별, 지역별 할당 배분으로 표본을 설계하였다.

[표 3-1] 조사설계

구분	내용
조사 대상	경기도 소재 30인 미만 사업장 근로자(1인 사업장 제외)
표본 크기	1,200명(조사 결과 표본 수는 총 1,219명)
표본 설계	주요 업종별, 지역별, 규모별 사업체 수 비례 할당(제공근 비례 배분)
조사방법	온라인조사 및 면접조사 병행
표본오차	95%신뢰수준에서 $\pm 2.81\%$ p
조사기간	2022년 4월 22일 ~ 2022년 5월 27일

표본설계 시 업종은 ‘30인 미만’ 사업장 가운데 다수를 차지하는 5개의 업종인 ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘교육서비스업’, ‘보건업 및 사회복지서비스업’을 선택하였다. 지역의 경우, 경기도에서 처음 실시하는 소규모 사업장 성희롱 실태조사로서 일부 지역에 편중되지 않도록 지역별 균형을 고려하고자 하였고, 지역별 구분은 「경기비전 2030」(경기연구원, 2019)을 참조하여 5개의 권역으로 범주화하였다.<sup>9)</sup> 사업장 규모는 1인 사업장(1인 자영업자)은 제외하고, ‘2-4인’, ‘5-9인’, ‘10-29인’으로 분류하였다.

9) 경기도종합계획, 수도권광역도시계획, 수도권정비계획을 검토하여 5대 권역을 설정함. 자료: 경기연구원. 2019. 59p.

**[표 3-2] 경기도 권역별 구분**

구분	시·군
경부권역	과천시, 군포시, 성남시, 수원시, 안성시, 안양시, 용인시, 의왕시
경원권역	동두천시, 양주시, 의정부시, 포천시, 연천군
경의권역	고양시, 김포시, 파주시
동부권역	광주시, 구리시, 남양주시, 여주시, 이천시, 하남시, 가평군, 양평군
서해안권역	광명시, 부천시, 시흥시, 안산시, 오산시, 평택시, 화성시

주: 경기도종합계획, 수도권광역도시계획, 수도권정비계획을 검토하여 5대 권역 설정  
 자료: 경기연구원(2019). 59p.

**[표 3-3] 경기도 업종별 규모별 권역별 사업체 수(모집단)(Ⅰ)**

권역	제조업			도매 및 소매업			숙박 및 음식점업		
	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인
경부권역	7,378	4,887	2,795	32,399	7,607	2,946	28,597	8,481	2,049
경원권역	4,533	3,064	1,541	7,396	1,562	529	8,347	1,661	301
경의권역	7,562	5,769	2,932	15,042	3,738	1,381	12,089	3,396	745
동부권역	6,696	4,512	1,936	16,070	4,313	1,770	16,349	3,503	652
서해안권역	19,750	14,043	7,656	28,954	7,128	2,166	28,863	6,692	1,293
합계	45,919	32,275	16,860	99,861	24,348	8,792	94,245	23,733	5,040

**[표 3-4] 경기도 업종별 규모별 권역별 사업체 수(모집단)(Ⅱ)**

권역	교육서비스업			보건업 및 사회복지서비스업			합계
	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인	
경부권역	6,650	2,600	1,295	4,058	4,630	2,079	118,451
경원권역	1,122	377	217	772	1,069	641	33,132
경의권역	2,649	1,053	548	1,441	1,828	1,019	61,192
동부권역	2,448	860	399	1,530	1,949	1,061	64,048
서해안권역	4,769	1,943	814	2,841	4,042	1,932	132,886
합계	17,638	6,833	3,273	10,642	13,518	6,732	409,709

비례 할당 방식으로 표본을 할당할 경우, 일부 셀(집단)의 표본이 과소 표집될 수 있기 때문에 ‘제공근 비례’ 할당 방식을 사용하였다.

**[표 3-5] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 표본 할당(제공근 비례 배분)(I)**

구분	제조업			도매 및 소매업			숙박 및 음식점업		
	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인
경부권역	22	18	13	46	22	14	43	23	11
경원권역	17	14	10	22	10	6	23	10	4
경의권역	22	19	14	31	15	9	28	15	7
동부권역	21	17	11	32	17	11	32	15	6
서해안권역	36	30	22	43	21	12	43	21	9
합계	118	98	70	174	85	52	169	84	37

**[표 3-6] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 표본 할당(제공근 비례 배분)(II)**

구분	교육서비스업			보건업 및 사회복지서비스업			전체
	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인	
경부권역	21	13	9	16	17	12	300
경원권역	9	5	4	7	8	6	155
경의권역	13	8	6	10	11	8	216
동부권역	13	7	5	10	11	8	216
서해안권역	18	11	7	13	16	11	313
합계	74	44	31	56	63	45	1,200

## 나. 문항 개발

성희롱 실태조사 문항을 구성·개발하기 위하여 성희롱의 법적 정의, 성희롱의 구체적 예시를 담고 있는 시행규칙 등을 검토하였다. 현재 한국에 성희롱 관련법으로는 대표적으로 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)」, 「국가인권위원회법」이 있으며, 이들 법에서 성희롱은 자신의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위’로 정의된다.

**[표 3-7] 성희롱의 법적 정의**

성희롱 관련법	성희롱 정의 조항
양성평등기본법 제3조 (정의)	2. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제2조 (정의)	2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
국가인권위원회법 제2조 (정의)	3. 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

성희롱 관련법에서 성희롱에 대한 법적 정의를 내리고 있지만, 이러한 법적 정의만으로 실제 현실에서 발생하는 성희롱의 다양한 유형을 이해하고 판단하기에는 한계가 있다. 때문에 「남녀고용평등법 시행규칙」의 [별표 1]에서 성희롱의 구체적 예를 제시하여 성희롱에 대한 이해 및 성희롱 판단 시 참조하도록 하고 있다.

‘남녀고용평등법 시행규칙의 [별표 1]’에서는 성희롱을 ‘육체적 성희롱’, ‘언어적 성희롱’, ‘시각적 성희롱’으로 분류하여, 각각의 성희롱 유형에 대한 구체적 양태를 제시하고 있으며, 이러한 시행규칙의 성희롱에 대한 예시가 성희롱 실태조사, 성희롱 예방교육 등에서 주요하게 활용되어왔다.

[표 3-8] 남녀고용평등법 시행규칙 [별표1]

성적인 언동	구체적 사례
육체적 행위	(1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 (3) 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	(1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다) (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위 (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위 (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 (5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	(1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다) (2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
기타	그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

성희롱 개념 및 유형에 대한 법적 정의를 검토한 후, 「2018 성희롱 실태조사」(여성가족부), 「2020 성희롱에 대한 국민의식 조사」(국가인권위원회) 등 최근 몇 년간 이루어진 성희롱 실태조사의 주요 조사 문항을 살펴보았다.

[표 3-9] 성희롱 실태조사의 대상 및 조사 내용

연구명	조사대상 및 방법	조사내용
여성가족부 (2018) 「2018년 성희롱 실태조사」	설문조사: 공공기관과 민간기업의 근로자 9,234명 및 성희롱 관련 업무 담당자 1,589명	-성희롱 피해경험: 성희롱피해실태, 성희롱 행위자와의 관계 및 성별, 성희롱 발생 장소, 성희롱 피해경험의 영향 -성희롱 피해에 대한 대응: 대처유형, 참고넘어간 이유, 급자에게 보고 및 조치, 만족도, 보고 후 불이익 경험 -2차피해경험: 피해실태, 행위자 -성희롱 목격경험: 목격 실태, 목격후 조치, 조치를 취하지 않은 이유 -성희롱 예방교육: 참여도, 본인의 변화, 교육효과 -성희롱방지 인프라 인식: 성희롱 전담부서 및 담당자에 대한 인지도, 정책수요
국가인권위원회 (2020) 「성희롱에 대한 국민의식 조사」	초·중·고등학생, 교사, 학부모, 대학생, 일반 근로자 등 1만명	-성희롱 개념 인식 -성평등의식 -성희롱 유형 제시 후 판단 기준 -성희롱 피해 경험 및 대처방안

이러한 검토과정을 거쳐서 연구자가 본 연구의 실태조사를 위한 조사문항을 개발·구성하였고, 초안에 대해 전문가들의 자문을 받아 최종적으로 문항을 완성하였다. 조사 문항의 기본적인 구조와 내용은 다음과 같다.

[표 3-10] 조사 문항의 구조와 내용

구분	주요내용
직장 내의 문화나 분위기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성차별적인 제도나 문화</li> <li>• 성희롱·성폭력 관련해서 최근 변화된 분위기나 제도 등</li> </ul>
성차별, 성희롱 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성차별적 언행 경험(간접경험, 직접경험)</li> <li>• 성희롱 경험(직접경험, 간접경험)</li> </ul>
성희롱 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱예방교육(이수 여부, 최근에 교육받은 시기, 교육방식 등)</li> <li>• 성희롱예방교육 여건(물리적 환경, 교육 관련 공지/자료 제공 등)</li> </ul>
성희롱에 대한 이해와 인식 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 개념</li> <li>• 성희롱 판단기준</li> <li>• 발생 시 대처방식</li> <li>• 성희롱 피해제도 및 관련 기관에 대한 인지도</li> <li>• 성희롱 발생 원인</li> </ul>
응답자 일반적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연령, 성별, 경력(현 사업장/유사 사업장), 사업장 규모(종사자 수), 업종/직종, 사업장 소재지, 고용형태 등</li> </ul>

## 다. 조사 진행

완성된 설문지는 조사를 위해 웹설문지로 구축되었다. 조사는 4월 22일부터 5월 27일까지 약 35일간 지속되었고, 조사전문기관에 의해 이루어졌다. 조사 전문기관이 보유한 패널을 포함하여 조사를 진행하였고, 조사는 온라인 조사와 대면면접조사의 2가지 방식으로 이루어졌다.

## 2. 조사 결과 분석

### 가. 응답자 특성

경기도 내 30인 미만 사업장에 종사하는 1,200명을 대상으로 사업체 규모별, 지역별 할당 표본 수에 의해 조사를 진행하였으나, 조사 과정에서 19명이 표본 할당 수를 초과하여 응답하였고, 이를 포함하여 결과를 분석하였다. 따라서 분석에 사용된 총 사례는 1,219개이다.

[표 3-11] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 대상자 수(Ⅰ)

구분	제조업			도매 및 소매업			숙박 및 음식점업		
	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인
경부권역	22	18	13	48(+2)	22	14	43	23	11
경원권역	18(+1)	14	10	23(+1)	10	8(+2)	23	10	4
경의권역	23(+1)	19	14	33(+2)	15	9	28	15	7
동부권역	23(+2)	17	12(+1)	34(+2)	18(+1)	11	32	15	6
서해안권역	38(+2)	30	22	43	22(+1)	13(+1)	43	21	9
합계	124	98	71	181	87	55	169	84	37

[표 3-12] 경기도 업종별, 규모별, 권역별 대상자 수(Ⅱ)

구분	교육서비스업			보건업 및 사회복지서비스업			전체
	2~4인	5~9인	10~29인	2~4인	5~9인	10~29인	
경부권역	21	13	9	16	17	12	302
경원권역	9	5	4	7	8	6	159
경의권역	13	8	6	10	11	8	219
동부권역	13	7	5	10	11	8	222
서해안권역	18	11	7	13	16	11	317
합계	74	44	31	56	63	45	1,219

응답자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별의 경우 ‘여성’ 이 789명(64.7%), ‘남성’ 이 430명(35.3%)이었다.<sup>10)</sup> 지역별, 규모별, 업종별 할당 표본 수를 설계하고 진행하였기 때문에 지역, 종사자 규모, 업종의 경우는 대부분 할당 표본 수의 범위 내에서 조사가 이루어졌다. ‘경부권역’ 302명(24.8%), ‘경원권역’ 159명(13.0%), ‘경의권역’ 219명(18.0%), ‘동부권역’ 222명(18.2%), ‘서해안권역’ 317명(26.0%)이었다. 종사자 규모의 경우 ‘2~4인’ 604명(49.5%), ‘5~9인’ 376명(30.8%), ‘10~29인’ 239명(19.6%)이었다. 업종의 경우, ‘제조업’ 293명(24.0%), ‘도매 및 소매업’ 323명(26.5%), ‘숙박 및 음식점업’ 290명(23.8%), ‘교육서비스업’ 149명(12.2%), ‘보건업 및 사회복지서비스업’ 164명(13.5%)이었다. 연령대의 경우는 ‘20대 이하’ 138명(11.3%), ‘30대’ 363명(29.8%), ‘40대’ 378명(31.0%), ‘50대’ 272명(22.3%), ‘60대 이상’ 68명(5.6%)이었다.

고용형태의 경우 ‘정규직(무기계약직 포함)’ 1,031명(84.6%), ‘비정규직(계약직/기간제 근로자 등)’ 174명(14.3%), ‘기타’ 14명(1.1%)이었다.

현 직장의 근무경력의 경우, ‘6개월 미만’ 42명(3.4%), ‘6개월 이상 ~ 1년 미만’ 103명(8.4%), ‘1년 이상 ~ 3년 미만’ 354명(29.0%), ‘3년 이상 ~ 5년 미만’ 이 246명(20.2%), ‘5년 이상 ~ 10년 미만’ 이 264명(21.7%), ‘10년 이상’ 이 210명(17.2%)이었다.

---

10) 성별의 경우 조사과정에서 여성과 남성의 비율을 6:4 정도로 배분하면서 진행하도록 하였다.

[표 3-13] 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분		사례수	(비율)
전체		1,219	(100.0)
성별	여성	789	(64.7)
	남성	430	(35.3)
근무지역 <sup>1)</sup>	경부권역	302	(24.8)
	경원권역	159	(13.0)
	경의권역	219	(18.0)
	동부권역	222	(18.2)
	서해안권역	317	(26.0)
종사자 규모	2~4인	604	(49.5)
	5~9인	376	(30.8)
	10~29인	239	(19.6)
업종 분야	제조업	293	(24.0)
	도매 및 소매업	323	(26.5)
	숙박 및 음식점업	290	(23.8)
	교육서비스업	149	(12.2)
	보건업 및 사회복지서비스업	164	(13.5)
연령대	20대 이하	138	(11.3)
	30대	363	(29.8)
	40대	378	(31.0)
	50대	272	(22.3)
	60대 이상	68	(5.6)
고용형태	정규직(무기계약직 포함)	1,031	(84.6)
	비정규직(계약직/기간제 근로자 등)	174	(14.3)
	기타	14	(1.1)
현 직장 근무 경력	6개월 미만	42	(3.4)
	6개월 이상 ~ 1년 미만	103	(8.4)
	1년 이상 ~ 3년 미만	354	(29.0)
	3년 이상 ~ 5년 미만	246	(20.2)
	5년 이상 ~ 10년 미만	264	(21.7)
	10년 이상	210	(17.2)

주: 1) 경부권역 : 과천시, 군포시, 성남시, 수원시, 안성시, 안양시, 용인시, 의왕시  
 2) 경원권역 : 동두천시, 양주시, 의정부시, 포천시, 연천군  
 3) 경의권역 : 고양시, 김포시, 파주시  
 4) 동부권역 : 광주시, 구리시, 남양주시, 여주시, 이천시, 하남시, 가평군, 양평군  
 5) 서해안권역 : 광명시, 부천시, 시흥시, 안산시, 오산시, 평택시, 화성시

## 나. 성희롱 경험

‘2020년 1월부터 2022년 4월’ 까지 현재 근무하는 직장에서 성희롱을 경험한 적이 있는지를 조사하기 위해 9개의 성희롱 유형을 제시하였고, 각각의 유형에 대해서 직·간접 경험 여부를 응답하도록 하였다. 9개의 성희롱 유형 가운데 ‘한 가지 유형이라도 직접 경험’ 한 경우는 16.7%, ‘한 가지 유형이라도 간접 경험’ 한 경우는 25.7%였다.

[그림 3-1] 성희롱 경험 (최소 1가지 유형 이상)

(단위: %)



성별의 경우, ‘여성’ 은 18.9%였고, ‘남성’ 은 12.8%였다. 연령의 경우, ‘20대 이하’ 가 25.4%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘30대’ (18.5%), ‘40대’ (15.9%), ‘50대’ (12.5%), ‘60대 이상’ (11.8%) 순이었다. 연령이 낮을수록 성희롱 직접 경험률이 높게 나타났다.

종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’ 이 가장 높게 나타났는데, 28.9%였다. ‘5~9인’ 은 16.5%, ‘2~4인’ 은 12.1%였다. 업종의 경우, ‘교육서비스업’ 이 20.8%로 가장 높았고, ‘도매 및 소매업’ (17.3%), ‘제조업’ (16.0%), ‘숙박 및 음식점업’ (15.5%), ‘보건업 및 사회복지서비스업’ (15.2%) 순이었다. 고용형태의 경우 ‘비정규직’ 은 22.4%, ‘정규직’ 은 15.8%로 비정규직이 더 높은 직접 경험률을 보였다.

‘현 직장 근무 경력’ 의 경우, ‘6개월 이상~1년 미만’ 이 22.3%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘3년 이상~5년 미만’ 이 19.5%로 높았다.

[표 3-14] 성희롱 직접 경험률 (최소 1가지 유형 이상)

(단위: 명, %)

구분		있음	없음	합계
전체		16.7	83.3	100.0
성별	여성	<b>18.9</b>	81.1	100.0
	남성	12.8	87.2	100.0
종사자 규모	2~4인	12.1	87.9	100.0
	5~9인	16.5	83.5	100.0
	10~29인	<b>28.9</b>	71.1	100.0
업종 분야	제조업	16.0	84.0	100.0
	도매 및 소매업	<b>17.3</b>	82.7	100.0
	숙박 및 음식점업	15.5	84.5	100.0
	교육서비스업	<b>20.8</b>	79.2	100.0
	보건업 및 사회복지서비스업	15.2	84.8	100.0
연령대	20대 이하	<b>25.4</b>	74.4	100.0
	30대	18.5	81.5	100.0
	40대	15.9	84.1	100.0
	50대	12.5	87.5	100.0
	60대 이상	11.8	88.2	100.0
고용 형태	정규직	15.8	84.2	100.0
	비정규직	<b>22.4</b>	77.6	100.0
	기타	14.3	85.7	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	14.3	85.7	100.0
	6개월 이상~1년 미만	<b>22.3</b>	77.7	100.0
	1년 이상~3년 미만	15.3	84.7	100.0
	3년 이상~5년 미만	19.5	80.5	100.0
	5년 이상~10년 미만	16.7	83.3	100.0
	10년 이상	13.8	86.2	100.0

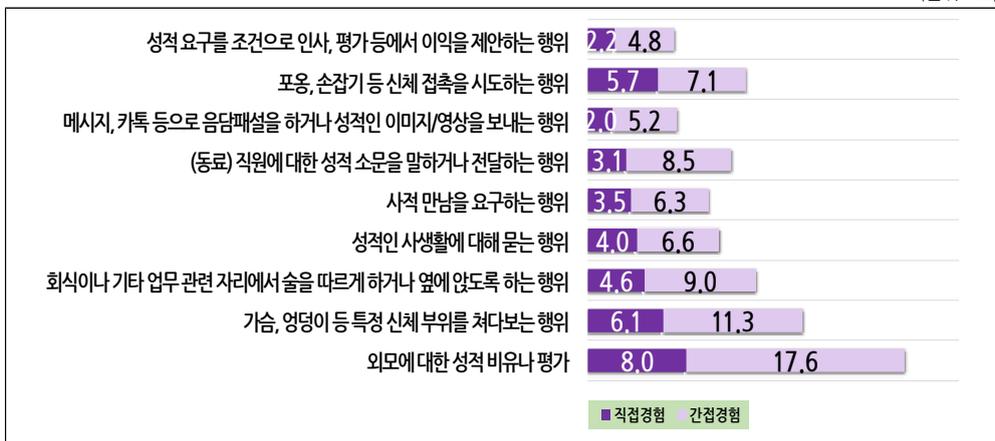
9개의 성희롱 유형 가운데 ‘직접 경험률’ 이 가장 높은 유형은 ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’ (8.0%)였다. 그 다음으로는 ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’ (6.1%)였고, ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’ (5.7%), ‘회식이나 기타 업무 관련 자리에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 하는 행위’ (4.6%), ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’ (4.0%)순이었다.

‘외모에 대한 성적 비유나 평가’, ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’의 경우, 직접적인 신체접촉은 아니지만 성적인 의미를 지닌 말이나 성적으로 불쾌감을 주는 시선 등으로 단순히 외모에 대한 품평이나 특정 신체부위를 쳐다보는 행동과는 차이가 있다. 성적인 폭력은 가해자의 의도가 아니라 피해자의 관점에서 해석될 필요가 있기 때문에, 이러한 행위들을 경험한 사람의 입장에서 ‘성희롱’ 으로 인지했다면 성희롱 경험이 될 수 있는 것이다.

‘간접 경험률’ 의 경우, ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’ (17.6%)와 ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’ (11.3%)가 각각 1, 2순위로 높았고, 이는 직접 경험률의 순위와 같았다. 다만 직접 경험률에 비해 간접 경험률의 비율은 직접 경험률의 2배 정도로 그 비율이 높았다. 본인에게 직접 행해지지 않았지만, 타인에게 이러한 행위가 행해지는 것을 경험한 비율이 높다는 것은 실제 성희롱 발생 비율은 가시화되거나 피해자 입장에서 지각하는 것보다 더 높을 수 있다는 것을 시사한다고 해석해볼 수 있다.

[그림 3-2] 성희롱 유형별 경험

(단위: %)



주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘외모에 대한 성적 비유나 평가’의 경우 직접 경험률이 8.0%, 간접 경험률이 17.6%였는데, ‘여성’의 직접 경험률은 8.6%, ‘남성’의 직접 경험률은 7.0%였다. ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’는 다른 성희롱 유형에 비해 남성의 직접 경험률이 높게 나타났다. 이는 ‘외모에 대한 성적인 비유나 평가’는 남성에게도 빈번하게 발생하며 남성들도 이러한 언행에 성적인 불편감을 느끼며 성희롱으로 인식하고 있다고 해석해볼 수 있다.

‘종사자 규모’의 경우는 규모가 클수록 직접 경험률, 간접 경험률 모두 증가했는데, 직접 경험률을 기준으로 ‘2~4인’은 5.6%, ‘5~9인’은 9.3%, ‘10~29인’은 12.1%였다. ‘업종’의 경우는 ‘교육서비스업’이 10.1%로 직접 경험률이 가장 높았고, 그 다음은 ‘제조업’으로 8.9%였다. ‘연령’의 경우는 ‘20대 이하’가 15.9%로 가장 높았고, ‘30대’가 9.1%로 그 다음으로 높았다. 경력의 경우는 ‘6개월 이상~1년 미만’의 경우가 12.6%로 가장 높았고, ‘5년 이상~10년 미만’이 9.5%로 다음 순이었다.

[표 3-15] 외모에 대한 성적 비유나 평가

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접 경험	간접 경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	8.0	17.6	80.0
성별	여성	(789)	8.6	19.1	78.1
	남성	(430)	7.0	14.7	83.5
종사자 규모	2~4인	(604)	5.6	12.1	86.1
	5~9인	(376)	9.3	19.4	77.4
	10~29인	(239)	12.1	28.5	68.6
업종 분야	제조업	(293)	8.9	17.4	80.2
	도매 및 소매업	(323)	7.7	17.0	79.9
	숙박 및 음식점업	(290)	7.2	14.8	83.4
	교육서비스업	(149)	10.1	22.1	74.5
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	6.7	19.5	78.7
연령대	20대 이하	(138)	15.9	23.9	70.3
	30대	(363)	9.1	20.7	75.8
	40대	(378)	6.9	14.6	84.1
	50대	(272)	4.8	15.1	83.8
	60대 이상	(68)	5.9	14.7	83.8
고용 형태	정규직	(1,031)	7.3	16.4	81.1
	비정규직	(174)	12.1	24.1	73.6
	기타	(14)	14.3	21.4	78.6
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	7.1	16.7	78.6
	6개월 이상~1년 미만	(103)	12.6	18.4	78.6
	1년 이상~3년 미만	(354)	8.5	16.9	80.8
	3년 이상~5년 미만	(246)	7.7	20.3	77.6
	5년 이상~10년 미만	(264)	9.5	17.0	78.8
	10년 이상	(210)	3.8	15.7	83.8

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’의 경우, 직접 경험률이 6.1%, 간접 경험률이 11.3%였다. ‘여성’은 7.1%, ‘남성’은 4.2%로 성별 차이가 2.9%p였다. 이 경우에도 사업장 규모가 증가할수록 직접 경험률이 높았는데, ‘2~4인’은 4.3%, ‘5~9인’은 5.6%, ‘10~29인’은 11.3%였다.

업종의 경우 ‘교육서비스업’이 10.1%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’ (7.9%)이었다. 연령의 경우, ‘20대 이하’가 9.4%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘60대 이상’ (8.8%)이 높았다. 고용형태의 경우는 ‘비정규직’ (11.5%)이 ‘정규직’ (5.2%)에 비해 높았다.

[표 3-16] 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접 경험	간접 경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	6.1	11.3	87.0
성별	여성	(789)	7.1	10.5	87.1
	남성	(430)	4.2	12.8	86.7
종사자 규모	2~4인	(604)	4.3	7.8	90.9
	5~9인	(376)	5.6	11.2	87.2
	10~29인	(239)	11.3	20.5	76.6
업종 분야	제조업	(293)	5.8	9.6	88.4
	도매 및 소매업	(323)	4.6	9.6	89.2
	숙박 및 음식점업	(290)	4.8	12.1	86.9
	교육서비스업	(149)	10.1	12.8	83.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	7.9	15.2	83.5
연령대	20대 이하	(138)	9.4	13.0	84.8
	30대	(363)	5.8	9.9	87.6
	40대	(378)	6.1	10.6	87.3
	50대	(272)	4.0	13.2	86.8
	60대 이상	(68)	8.8	11.8	86.8
고용 형태	정규직	(1,031)	5.2	10.5	88.0
	비정규직	(174)	11.5	16.7	80.5
	기타	(14)	0.0	7.1	92.9
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	4.8	92.9
	6개월 이상~1년 미만	(103)	6.8	6.8	92.2
	1년 이상~3년 미만	(354)	6.8	10.7	87.0
	3년 이상~5년 미만	(246)	6.9	12.2	85.4
	5년 이상~10년 미만	(264)	4.5	12.9	86.0
	10년 이상	(210)	6.2	12.9	86.2

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위’의 경우, 직접 경험률이 4.6%, 간접 경험률이 9.0%였다. ‘여성’의 경우 직접 경험률은 5.6%, ‘남성’의 직접 경험률은 2.8%로 성별에 따른 차이가 2.8%p였다.

‘회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위’에 대해서는 남성의 직접 경험률은 여성에 비해 상대적으로 낮지만, 남성의 간접 경험률은 꽤 높다. 종사자 규모의 경우, ‘2~4인’은 2.8%, ‘5~9인’은 5.9%, ‘10~29인’은 7.1%였다. 업종은 ‘교육서비스업’(7.4%), 연령은 ‘20대 이하’(8.7%)가 가장 높았다. 경력의 경우 ‘6개월 미만’이 7.1%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘6개월 이상~1년 미만’(6.8%)이었다.

[표 3-17] 회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	4.6	9.0	89.2
성별	여성	(789)	5.6	9.4	88.3
	남성	(430)	2.8	8.4	90.7
종사자 규모	2~4인	(604)	2.8	5.6	92.9
	5~9인	(376)	5.9	8.5	88.8
	10~29인	(239)	7.1	18.4	80.3
업종 분야	제조업	(293)	2.7	9.2	90.4
	도매 및 소매업	(323)	6.5	9.0	88.2
	숙박 및 음식점업	(290)	4.5	6.6	90.0
	교육서비스업	(149)	7.4	14.1	85.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.8	8.5	90.9
연령대	20대 이하	(138)	8.7	12.3	82.6
	30대	(363)	3.6	7.7	91.7
	40대	(378)	5.0	8.7	89.2
	50대	(272)	2.9	10.3	88.2
	60대 이상	(68)	5.9	5.9	92.6
고용 형태	정규직	(1,031)	4.5	8.4	89.7
	비정규직	(174)	5.7	13.2	85.1
	기타	(14)	0.0	0.0	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	7.1	0.0	92.9
	6개월 이상~1년 미만	(103)	6.8	7.8	89.3
	1년 이상~3년 미만	(354)	3.4	7.9	91.0
	3년 이상~5년 미만	(246)	5.3	11.4	87.4
	5년 이상~10년 미만	(264)	3.8	11.0	87.5
	10년 이상	(210)	5.2	8.1	89.5

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’의 경우, 직접 경험률이 4.0%, 간접 경험률이 6.6%였다. 이 경우는 성별 차이가 크지 않았다. 이는 남성들의 경우도 성적인 사생활에 대한 질문을 자주 경험하며, 이에 대해서 남성들도 성희롱으로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

종사자 규모의 경우, 규모가 증가할수록 직접 경험률이 높았는데, ‘10~29인’이 7.1%였다. 업종의 경우, ‘숙박 및 음식점업’(3.1%)이 가장 낮았다. 연령의 경우 ‘60대 이상’과 ‘20대 이하’가 각각 5.9%, 5.8%로 높았고, 경력의 경우 ‘3년 이상~5년 미만’이 5.3%로 가장 높았다.

**[표 3-18] 성적인 사생활에 대해 묻는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	4.0	6.6	91.9
성별	여성	(789)	4.1	6.7	92.0
	남성	(430)	4.0	6.5	91.6
종사자 규모	2~4인	(604)	1.8	3.3	95.9
	5~9인	(376)	5.6	6.9	91.2
	10~29인	(239)	7.1	14.6	82.8
업종 분야	제조업	(293)	4.1	6.5	91.8
	도매 및 소매업	(323)	4.0	7.4	91.0
	숙박 및 음식점업	(290)	3.1	2.1	96.2
	교육서비스업	(149)	4.7	13.4	86.6
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	4.9	7.3	90.9
연령대	20대 이하	(138)	5.8	8.7	88.4
	30대	(363)	4.7	6.3	91.7
	40대	(378)	4.2	7.9	90.7
	50대	(272)	1.5	5.1	94.9
	60대 이상	(68)	5.9	2.9	94.1
고용 형태	정규직	(1,031)	4.1	6.4	92.1
	비정규직	(174)	4.0	8.6	89.7
	기타	(14)	0.0	0.0	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	4.8	2.4	92.9
	6개월 이상~1년 미만	(103)	4.9	4.9	92.2
	1년 이상~3년 미만	(354)	3.1	4.5	93.8
	3년 이상~5년 미만	(246)	5.3	9.8	89.8
	5년 이상~10년 미만	(264)	3.0	7.2	91.7
	10년 이상	(210)	4.8	7.6	91.0

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘사적 만남을 요구하는 행위’의 경우, 직접 경험률이 3.5%, 간접 경험률이 6.3%였다. ‘여성’의 직접 경험률이 4.3%였고, ‘남성’의 직접 경험률은 2.1%였다. 여성과 남성의 경험률 차이가 2.0%p였고, 간접 경험의 경우도 여성과 남성의 비율이 크게 다르지 않았다.

종사자 규모는 규모가 증가할수록 직접 경험률이 높았고, 업종은 ‘교육서비스업’이 8.1%로 가장 높았다. 연령의 경우, ‘20대 이하’가 5.1%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘60대 이상’으로 4.4%였다. 경력의 경우 ‘3년 이상~5년 미만’이 5.3%로 가장 높았다.

**[표 3-19] 사적 만남을 요구하는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	3.5	6.3	92.2
성별	여성	(789)	4.3	6.7	91.3
	남성	(430)	2.1	5.6	94.0
종사자 규모	2~4인	(604)	2.5	3.0	95.7
	5~9인	(376)	3.7	7.4	91.2
	10~29인	(239)	5.9	13.0	84.9
업종 분야	제조업	(293)	3.1	6.8	92.5
	도매 및 소매업	(323)	4.0	6.8	91.0
	숙박 및 음식점업	(290)	1.4	3.4	95.5
	교육서비스업	(149)	8.1	9.4	87.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	3.0	6.7	92.7
연령대	20대 이하	(138)	5.1	9.4	87.7
	30대	(363)	3.0	5.2	93.4
	40대	(378)	3.4	7.1	91.8
	50대	(272)	3.3	5.9	92.6
	60대 이상	(68)	4.4	2.9	95.6
고용 형태	정규직	(1,031)	3.2	5.7	92.9
	비정규직	(174)	5.7	10.3	87.4
	기타	(14)	0.0	0.0	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.9	4.9	95.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	2.5	4.8	93.8
	3년 이상~5년 미만	(246)	5.3	7.7	90.7
	5년 이상~10년 미만	(264)	3.0	7.2	90.9
10년 이상	(210)	4.8	7.6	91.0	

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘동료 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위’의 경우, 직접 경험률이 3.1%, 간접 경험률이 8.5%였다. 이 경우에도 사업장 규모가 증가할수록 직접 경험률이 증가했는데, ‘2~4인’은 1.8%, ‘5~9인’은 3.2%, ‘10~29인’은 6.3%였다. 종사자가 적은 경우, 동료 수 자체가 적기 때문에 동료 직원에 대한 이야기를 할 가능성 자체가 더 낮다는 점을 고려해서 경험률을 이해할 필요가 있다.

업종의 경우 ‘교육서비스업’이 5.4%로 가장 높았다. 연령의 경우, ‘20대 이하’가 5.8%로 가장 높았고, 다른 연령대는 2.7%를 상회하는 수준이었다. 경력의 경우 ‘3년 이상 ~ 5년 미만’이 5.3%로 가장 높았다.

**[표 3-20] 동료 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	3.1	8.5	90.8
성별	여성	(789)	3.0	8.9	90.2
	남성	(430)	3.3	7.9	91.9
종사자 규모	2~4인	(604)	1.8	5.3	94.2
	5~9인	(376)	3.2	6.6	92.6
	10~29인	(239)	6.3	19.7	79.5
업종 분야	제조업	(293)	3.1	7.8	92.2
	도매 및 소매업	(323)	2.5	8.4	91.0
	숙박 및 음식점업	(290)	2.8	5.9	93.1
	교육서비스업	(149)	5.4	14.1	84.6
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	3.0	9.8	89.6
연령대	20대 이하	(138)	5.8	11.6	86.2
	30대	(363)	2.8	9.4	90.4
	40대	(378)	2.9	9.0	90.5
	50대	(272)	2.6	5.5	93.8
	60대 이상	(68)	2.9	7.4	92.6
고용 형태	정규직	(1,031)	3.1	8.0	91.5
	비정규직	(174)	3.4	12.1	86.8
	기타	(14)	0.0	7.1	92.9
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	4.8	92.9
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.9	8.7	91.3
	1년 이상~3년 미만	(354)	2.0	5.9	93.2
	3년 이상~5년 미만	(246)	5.3	10.2	88.6
	5년 이상~10년 미만	(264)	3.8	10.2	89.4
	10년 이상	(210)	2.4	9.5	90.5

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위’의 경우, 직접 경험률이 2.0%, 간접 경험률이 5.2%였다. 이 경우 남성의 직접 경험률이 여성에 비해 높았는데, 여성은 1.5%, 남성은 2.8%였다. 사업장 규모의 경우는 규모가 증가할수록 직접 경험률이 증가했는데, ‘2~4인’은 0.8%, ‘5~9인’은 1.9%, ‘10~29인’은 5.0%로 규모별 비율 차이가 적지 않았다. 업종의 경우 ‘교육 서비스업’이 5.4%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘제조업’으로 2.7%였다.

**[표 3-21] 메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.0	5.2	94.2
성별	여성	(789)	1.5	5.1	94.4
	남성	(430)	2.8	5.3	93.7
종사자 규모	2~4인	(604)	0.8	3.0	96.7
	5~9인	(376)	1.9	4.5	94.9
	10~29인	(239)	5.0	11.7	86.6
업종 분야	제조업	(293)	2.7	5.5	93.5
	도매 및 소매업	(323)	0.9	5.9	94.1
	숙박 및 음식점업	(290)	0.7	2.1	97.6
	교육서비스업	(149)	5.4	10.1	87.9
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.8	4.3	95.1
연령대	20대 이하	(138)	2.9	5.1	93.5
	30대	(363)	2.2	5.2	93.7
	40대	(378)	1.3	5.8	94.2
	50대	(272)	1.8	4.0	95.6
	60대 이상	(68)	2.9	5.9	92.6
고용 형태	정규직	(1,031)	1.6	4.5	95.0
	비정규직	(174)	4.0	9.8	89.1
	기타	(14)	0.0	0.0	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.0	2.9	97.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	2.0	3.7	95.5
	3년 이상~5년 미만	(246)	2.0	6.5	93.1
	5년 이상~10년 미만	(264)	2.3	7.2	92.4
	10년 이상	(210)	1.9	5.2	93.8

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’의 경우, 직접 경험률이 5.7%, 간접 경험률이 7.1%였다. ‘여성’의 경우 직접 경험률이 6.8%였고, ‘남성’의 경우 3.5%였다. 성별에 따른 비율차이는 3.3%p였다. 이는 남성의 경우, 신체 접촉을 시도하는 성희롱에 노출될 가능성이 여성에 비해 상대적으로 낮을 수 있다는 점을 시사한다.

종사자 규모의 경우는 규모가 증가할수록 직접 경험률이 높았는데, ‘2~4인’은 4.0%, ‘5~9인’은 6.4%, ‘10~29인’은 8.8%였다. 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’과 ‘교육서비스업’이 각각 6.9%, 6.7%로 높았다. 연령의 경우 ‘20대 이하’가 8.0%로 직접 경험률이 가장 높았다.

**[표 3-22] 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	5.7	7.1	89.9
성별	여성	(789)	6.8	7.4	89.1
	남성	(430)	3.5	6.7	91.4
종사자 규모	2~4인	(604)	4.0	4.6	93.0
	5~9인	(376)	6.4	6.9	89.4
	10~29인	(239)	8.8	13.8	82.8
업종 분야	제조업	(293)	5.1	6.8	90.8
	도매 및 소매업	(323)	4.6	5.6	90.7
	숙박 및 음식점업	(290)	6.9	7.2	88.6
	교육서비스업	(149)	6.7	9.4	89.3
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	5.5	8.5	89.6
연령대	20대 이하	(138)	8.0	7.2	87.7
	30대	(363)	4.7	5.5	91.7
	40대	(378)	6.1	8.7	88.6
	50대	(272)	5.5	8.5	89.0
	60대 이상	(68)	4.4	1.5	95.6
고용 형태	정규직	(1,031)	5.6	6.8	90.1
	비정규직	(174)	6.3	9.8	87.9
	기타	(14)	0.0	0.0	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	4.8	4.8	92.9
	6개월 이상~1년 미만	(103)	4.9	2.9	93.2
	1년 이상~3년 미만	(354)	4.0	6.8	91.2
	3년 이상~5년 미만	(246)	6.5	6.5	90.2
	5년 이상~10년 미만	(264)	6.4	10.6	86.4
	10년 이상	(210)	7.1	6.7	89.5

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위’의 경우, 직접 경험률이 2.2%, 간접 경험률이 4.8%였다. 이 경우에도 사업장 규모가 증가할수록 직접 경험률이 높았는데, ‘2~4인’과 ‘5~9인’은 각각 1.2%, 1.6%였는데, ‘10~29인’은 5.9%였다. 업종의 경우 ‘교육서비스업’이 6.0%로 높았고, 연령의 경우, ‘50대’를 제외하고 다른 연령대는 연령별 차이가 크지 않았다.

이러한 유형의 성희롱은 경력이 ‘10년 이상’ (4.3%)인 집단에서 다른 경력 집단에 비해 직접 경험률이 높게 나타난 점에 주목해볼 필요가 있는데, 근무 경력이 많을수록 경험률이 높게 나타난 것은 근무 과정에서 인사, 평가 등과 관련해서 성적인 요구를 경험하게 될 가능성이 적지 않음을 시사한다.

**[표 3-23] 성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.2	4.8	94.9
성별	여성	(789)	1.8	4.8	95.1
	남성	(430)	3.0	4.9	94.7
종사자 규모	2~4인	(604)	1.2	2.6	97.0
	5~9인	(376)	1.6	5.6	94.4
	10~29인	(239)	5.9	9.2	90.4
업종 분야	제조업	(293)	1.7	5.1	94.9
	도매 및 소매업	(323)	1.5	4.3	95.7
	숙박 및 음식점업	(290)	2.1	2.8	96.2
	교육서비스업	(149)	6.0	10.1	89.9
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.2	4.3	95.7
연령대	20대 이하	(138)	2.2	3.6	94.9
	30대	(363)	2.8	5.0	94.8
	40대	(378)	2.6	6.3	93.7
	50대	(272)	0.7	3.3	96.7
	60대 이상	(68)	2.9	4.4	95.6
고용 형태	정규직	(1,031)	2.0	4.0	95.8
	비정규직	(174)	3.4	10.3	89.1
	기타	(14)	0.0	0.0	100.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	0.0	1.0	99.0
	1년 이상~3년 미만	(354)	0.8	3.7	96.0
	3년 이상~5년 미만	(246)	2.8	4.5	95.1
	5년 이상~10년 미만	(264)	2.7	6.8	93.2
10년 이상	(210)	4.3	7.1	92.9	

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

### 다. 성희롱 발생 상황 전반: 지속성, 가해자 직위/지위 및 성별, 발생장소

9개의 성희롱 유형 가운데, 1개라도 직접 경험하거나 간접 경험한 경우, 성희롱 행위의 지속 여부, 가해자의 직위/지위 및 성별, 사건 발생 장소에 대해 응답하도록 하였고, 총 344명이 응답하였다.

성희롱 행위의 지속성과 관련해서는 ‘1회 발생했다’ 는 72.1%였고, ‘2~3회 반복되었다’ 는 22.1%였으며, ‘4회 이상 반복되었다’ 는 5.8%였다.

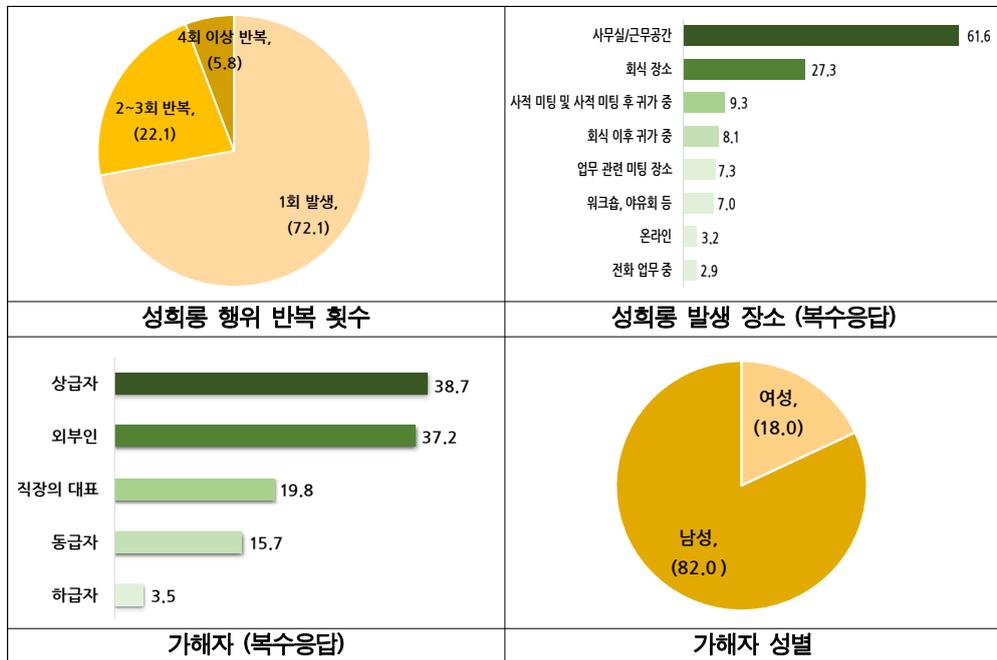
가해자의 직위/지위에 대해서는 ‘상급자’ 가 38.7%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘외부인’ (37.2%), ‘직장의 대표’ (19.8%), ‘동급자’ (15.7%)순이었다(복수 응답).

성희롱 가해자의 성별은 ‘여성’ 이 18.0%, ‘남성’ 이 82.2%였다.

성희롱 발생 장소에 대해서는 ‘사무실/근무공간’ 이 61.6%, ‘회식장소’ 가 27.3%, ‘사적 미팅 및 사적 미팅 후 귀가 중’ 이 9.3%, ‘업무 관련 미팅 장소’ 가 7.3%, ‘워크숍, 야유회 등’ 이 7.0%였다(복수응답).

[그림 3-3] 성희롱 발생 상황 전반: 지속성, 가해자 직위/지위 및 성별, 발생장소

(단위: %)



성희롱 행위의 지속성과 관련해서는 성별, 종사자 규모, 업종에 따른 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하지는 않았다. 성희롱이 ‘1회’ 또는 ‘2~3회’ 발생한 경우는 종사자 규모에 있어서는 비율 차이가 크지 않았으나, ‘4회 이상’ 발생한 경우는 종사자 규모에 따른 비율 차이가 다소 있었다. ‘2~4인’의 경우 4.0%, ‘5~9인’의 경우 7.3%, ‘10~29인’의 경우 6.5%였다.

업종의 경우는 ‘숙박 및 음식점업’과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’에서 각각 61.2%, 66.0%였고, 그 이외의 업종에서는 70%를 상회했다.

[표 3-24] 성희롱 행위의 지속성

(단위: 명, %)

구분		사례수	한 번(1회) 발생했다	2~3회 반복되었다	4회 이상 반복되었다	$\chi^2$
전체		(344)	72.1	22.1	5.8	-
성별	여성	(236)	72.0	22.0	5.9	0.020
	남성	(108)	72.2	22.2	5.6	
종사자 규모	2~4인	(126)	73.8	22.2	4.0	1.312
	5~9인	(110)	70.9	21.8	7.3	
	10~29인	(108)	71.3	22.2	6.5	
업종 분야	제조업	(78)	76.9	15.4	7.7	12.096
	도매 및 소매업	(88)	79.5	15.9	4.5	
	숙박 및 음식점업	(85)	61.2	31.8	7.1	
	교육서비스업	(46)	76.1	19.6	4.3	
	보건업 및 사회복지서비스업	(47)	66.0	29.8	4.3	
연령대	20대 이하	(49)	67.3	20.4	12.2	9.117
	30대	(110)	76.4	19.1	4.5	
	40대	(95)	67.4	25.3	7.4	
	50대	(76)	76.3	22.4	1.3	
	60대 이상	(14)	64.3	28.6	7.1	
고용 형태	정규직	(282)	74.1	21.3	4.6	7.503
	비정규직	(59)	61.0	27.1	11.9	
	기타	(3)	100.0	0.0	0.0	
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(11)	81.8	18.2	0.0	15.210
	6개월 이상~1년 미만	(30)	66.7	26.7	6.7	
	1년 이상~3년 미만	(94)	66.0	26.6	7.4	
	3년 이상~5년 미만	(75)	78.7	13.3	8.0	
	5년 이상~10년 미만	(81)	77.8	16.0	6.2	
10년 이상	(53)	66.0	34.0	0.0		

성희롱 가해자의 경우, 상급자(38.7%)가 가장 많았으나, 외부인(37.2%)의 경우도 매우 높은 비중으로 나타났다(복수응답). 성희롱 가해자의 직위/지위의 경우는 업종에 따라 차이가 컸는

데, ‘제조업’의 경우 ‘상급자(55.1%)’가 가장 많았고, 그 다음이 ‘직장의 대표(24.4%)’였다. ‘도매 및 소매업’의 경우는 ‘상급자(45.5%)’가 가장 많았고, 그 다음이 ‘동급자(22.7%)’였다.

특히 ‘숙박 및 음식점업’(78.8%)과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(48.9%)의 경우 ‘외부인’의 비중이 높았다. ‘숙박 및 음식점업’과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’은 업무수행과정에서 고객 등 외부인과의 접촉이나 대면이 발생할 가능성이 높기 때문에 외부인에 의한 성희롱 가능성이 높은 것을 알 수 있다. 이는 앞서 성희롱의 지속성과의 연결되는데, ‘숙박 및 음식점업’이나 ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 경우 ‘1회’ 발생 비율이 다른 업종에 비해 상대적으로 낮고, ‘2~3회’ 또는 ‘4회 이상’ 발생 비율이 다른 업종에 비해 높은 것과 무관하지 않을 것이다.

**[표 3-25] 성희롱 가해자 직위/지위 (복수응답)**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직장의 대표	상급자	동급자	하급자	외부인
전체		(344)	19.8	38.7	15.7	3.5	37.2
성별	여성	(236)	18.6	37.7	16.1	3.8	39.4
	남성	(108)	22.2	40.7	14.8	2.8	32.4
종사자 규모	2-4인	(126)	19.8	30.2	18.3	1.6	43.7
	5-9인	(110)	20.0	44.5	10.9	1.8	39.1
	10-29인	(108)	19.4	42.6	17.6	7.4	27.8
업종 분야	제조업	(78)	24.4	55.1	10.3	5.1	14.1
	도매 및 소매업	(88)	20.5	45.5	22.7	4.5	25.0
	숙박 및 음식점업	(85)	10.6	8.2	9.4	0.0	78.8
	교육서비스업	(46)	23.9	58.7	28.3	6.5	10.9
	보건업 및 사회복지서비스업	(47)	23.4	34.0	10.6	2.1	48.9
연령대	20대 이하	(49)	26.5	57.1	6.1	2.0	26.5
	30대	(110)	18.2	38.2	20.0	2.7	36.4
	40대	(95)	21.1	42.1	15.8	4.2	32.6
	50대	(76)	15.8	23.7	13.2	3.9	51.3
	60대 이상	(14)	21.4	35.7	28.6	7.1	35.7
고용 형태	정규직	(282)	18.8	39.7	16.0	2.8	36.2
	비정규직	(59)	25.4	32.2	15.3	6.8	42.4
	기타	(3)	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(11)	27.3	18.2	27.3	0.0	45.5
	6개월 이상~1년 미만	(30)	30.0	43.3	10.0	0.0	36.7
	1년 이상~3년 미만	(94)	21.3	30.9	7.4	2.1	46.8
	3년 이상~5년 미만	(75)	20.0	42.7	20.0	2.7	36.0
	5년 이상~10년 미만	(81)	12.3	45.7	21.0	4.9	29.6
	10년 이상	(53)	20.8	37.7	17.0	7.5	32.1

가해자 성별의 경우, 여성의 경우도 남성 가해자 비율(83.1%)이 높았고, 남성의 경우도 남성 가해자 비율(79.6%)이 높았다. 여성뿐 아니라 남성의 성희롱 피해도 남성에 의해 발생하고 있는 것이다.

가해자 성별에 대해서 업종과 고용형태에 따른 집단별 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의미하게 나타났다. ‘교육서비스업’의 경우 ‘여성’ 가해자 비율이 32.6%, ‘남성’ 가해자 비율이 67.4%로 다른 업종의 성별 분포와 차이가 있었다.

다른 업종의 경우 ‘남성 가해자’ 비율이 80%를 상회하고, ‘여성 가해자’ 비율이 20%를 상회하는 것으로 나타나고 있다면, ‘교육서비스업’에서는 ‘여성 가해자’ 비율이 30% 수준으로 다소 높게 나타났다. 이는 ‘교육서비스업’에 여성들의 비율이 높고, 여성의 경우도 세대별, 개인별로 성희롱에 대한 인식과 감각이 차이가 있을 수 있기 때문에 여성들 사이의 성희롱 비율이 높게 나타났을 가능성을 고려해볼 수 있다.

[표 3-26] 가해자 성별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례수	여성	남성	$\chi^2$
전체		(344)	18.0	82.0	-
성별	여성	(236)	16.9	83.1	0.587
	남성	(108)	20.4	79.6	
종사자 규모	2~4인	(126)	12.7	87.3	3.998
	5~9인	(110)	20.0	80.0	
	10~29인	(108)	22.2	77.8	
업종 분야	제조업	(78)	14.1	85.9	10.341*
	도매 및 소매업	(88)	11.4	88.6	
	숙박 및 음식점업	(85)	20.0	80.0	
	교육서비스업	(46)	32.6	67.4	
	보건업 및 사회복지서비스업	(47)	19.1	80.9	
연령대	20대 이하	(49)	24.5	75.5	3.975
	30대	(110)	20.9	79.1	
	40대	(95)	13.7	86.3	
	50대	(76)	14.5	85.5	
	60대 이상	(14)	21.4	78.6	
고용 형태	정규직	(282)	15.2	84.8	10.159**
	비정규직	(59)	32.2	67.8	
	기타	(3)	0.0	100.0	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

성희롱 발생장소의 경우 ‘사무실/근무공간’ 이 61.6%로 가장 많고, 그 다음이 ‘회식장소’ 로 27.3%였다. 이는 야근 등을 포함하여 업무 중에 성희롱이 발생할 가능성이 높다는 것을 시사한다. 업종이나 사업장 규모를 고려할 때 사무실/근무공간에서 발생하는 성희롱을 규제할 장치들이 많지 않은 상황에서 소규모 사업장 종사자들은 업무 중에 발생하는 성희롱에 더욱 취약할 수 있다.

두 번째로 많은 비율을 차지한 성희롱 발생장소가 ‘회식장소’ 로 나타났는데, 코로나 19 이후 회식이 많이 감소한 상황에서도 여전히 ‘회식 장소’ 가 성희롱 발생 장소로 나타났다는 것은 회식 문화가 여전히 성차별적 요소를 포함하고 있다는 것을 시사한다.

소규모 사업장의 경우 회식이나 동료들 사이의 교류가 좀 더 비공식적이거나 비격식적으로 이루어질 수 있다. 이러한 점에서 소규모 사업장의 종사자들은 공사분리를 명확하게 하기 어려울 수 있다. 그리고 이러한 직장 내 문화나 분위기는 성희롱 발생 및 발생 시 대처에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 조직문화를 점검하고 개선할 필요가 있는 것이다.

**[표 3-27] 성희롱 발생장소 (복수응답)**

(단위: 명, %)

구분		사례수	사무실 근무 공간	업무 관련 미팅 장소	워킹숍 아유회 등	회식 장소	회식 이후 귀가중	사적 미팅 및 미팅후 귀가중	온라인	전화 업무중	기타
전체		(344)	<b>61.6</b>	7.3	7.0	<b>27.3</b>	8.1	9.3	3.2	2.9	1.5
성별	여성	(236)	<b>66.5</b>	5.1	5.9	25.0	8.1	7.6	3.4	3.4	1.7
	남성	(108)	50.9	12.0	9.3	32.4	8.3	13.0	2.8	1.9	0.9
종사자 규모	2-4인	(126)	63.5	7.1	6.3	23.8	7.1	9.5	3.2	3.2	1.6
	5-9인	(110)	<b>68.2</b>	6.4	9.1	28.2	7.3	4.5	1.8	4.5	1.8
	10-29인	(108)	52.8	8.3	5.6	30.6	10.2	13.9	4.6	0.9	0.9
업종 분야	제조업	(78)	53.8	10.3	5.1	34.6	7.7	11.5	1.3	2.6	2.6
	도매 및 소매업	(88)	55.7	9.1	9.1	36.4	10.2	9.1	5.7	3.4	2.3
	숙박 및 음식점업	(85)	<b>81.2</b>	2.4	4.7	10.6	4.7	3.5	0.0	3.5	0.0
	교육서비스업	(46)	41.3	10.9	15.2	30.4	13.0	19.6	6.5	2.2	2.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(47)	70.2	4.3	2.1	25.5	6.4	6.4	4.3	2.1	0.0
연령대	20대 이하	(49)	<b>75.5</b>	4.1	2.0	32.7	6.1	2.0	6.1	4.1	4.1
	30대	(110)	59.1	6.4	10.0	20.0	12.7	10.9	4.5	2.7	0.9
	40대	(95)	60.0	8.4	8.4	30.5	7.4	9.5	3.2	4.2	1.1
	50대	(76)	65.8	6.6	2.6	30.3	2.6	6.6	0.0	1.3	1.3
	60대 이상	(14)	21.4	21.4	14.3	28.6	14.3	35.7	0.0	0.0	0.0
고용 형태	정규직	(282)	63.1	7.1	6.0	27.3	7.8	8.2	3.5	2.8	1.4
	비정규직	(59)	57.6	8.5	11.9	25.4	10.2	13.6	1.7	3.4	1.7
	기타	(3)	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0

## 라. 2차 피해 경험

범죄로 인한 초기 피해 이후, 사법기관, 언론, 가족, 친구 등으로 인해 정신적·사회적 피해를 입는 것을 ‘2차 피해’로 정의하고 있다(이미경, 2013: 45). 남녀고용평등법에서는 성희롱 피해 사실을 신고하거나 피해자를 조력했다는 이유로 고용 상의 불이익 등 기타 추가적인 피해나 불이익에 대해 금지하도록 하고 있다. 그럼에도 성희롱 사건이 발생하거나 성희롱 사건의 해결과정에서 추가적인 피해가 발생하는 경우가 적지 않다.

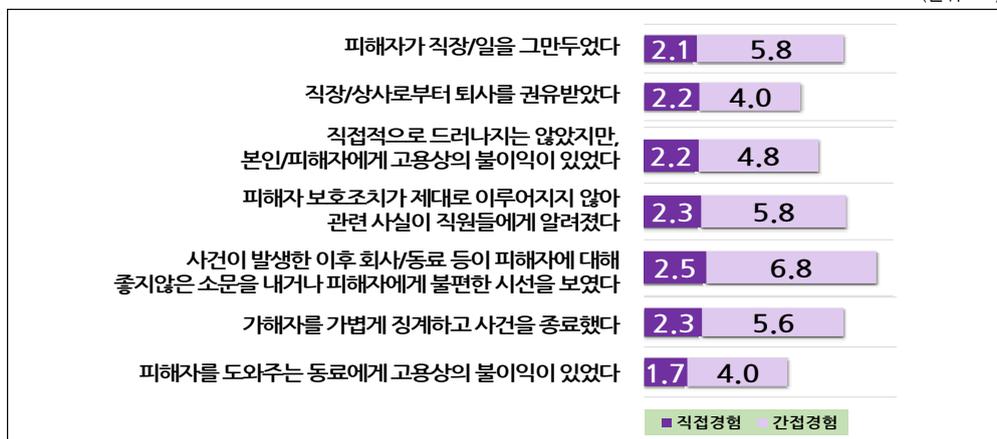
성희롱으로 인한 2차 피해나 추가적인 불이익의 발생실태를 파악하기 위해 남녀고용평등법 제14조를 참조하여 2차 피해의 유형을 제시하고 조사하였다.

제시한 7가지 유형 가운데, 직접 경험률은 ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ (2.5%)가 가장 높게 나타났다. ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ (2.3%)와 ‘피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ (2.3%)가 그 다음으로 높았다.

간접 경험률은 ‘피해자에 대한 좋지 않은 소문이나 불편한 시선’ (6.8%)이 가장 높았고, ‘피해자 보호 조치 미흡’ (5.8%)과 ‘피해자가 직장/일을 그만둠’ (5.8%)이 그 다음으로 높았다. 특히 피해자가 직장/일을 그만둔 경우를 간접 경험한 비율이 꽤 높게 나타났다는 점에서 소규모 사업장의 성희롱 발생 시 적절한 조치가 이루어지기 어려운 현실을 보여준다고 할 수 있다.

[그림 3-4] 2차 피해 유형별 경험률

(단위: %)



주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘피해자가 직장/일을 그만두었다’에 대해서 ‘직접 경험률’은 2.1%, ‘간접 경험률’은 5.8%였다. 성별의 경우, 여성과 남성의 직접 경험률의 차이가 크지 않았는데, 여성은 2.0%, 남성은 2.3%였다. 종사자 규모의 경우, 규모가 클수록 직접 경험률이 증가했는데, ‘2~4인’은 0.8%, ‘5~9인’은 2.9%, ‘10~29인’은 4.2%였다. 업종의 경우 ‘교육서비스업’이 5.4%로 가장 높았고, 연령의 경우 ‘20대 이하’가 3.6%로 가장 높았다.

[표 3-28] 피해자가 직장/일을 그만두었다

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.1	5.8	93.4
성별	여성	(789)	2.0	5.7	93.3
	남성	(430)	2.3	6.0	93.5
종사자 규모	2~4인	(604)	0.8	3.3	96.2
	5~9인	(376)	2.9	5.9	93.4
	10~29인	(239)	4.2	12.1	86.2
업종 분야	제조업	(293)	1.4	6.1	93.9
	도매 및 소매업	(323)	2.8	5.0	93.5
	숙박 및 음식점업	(290)	1.0	4.5	94.8
	교육서비스업	(149)	5.4	12.1	86.6
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.2	3.7	95.7
연령대	20대 이하	(138)	3.6	8.0	89.9
	30대	(363)	1.9	5.5	93.9
	40대	(378)	2.4	5.8	93.1
	50대	(272)	1.5	4.8	94.9
	60대 이상	(68)	1.5	7.4	92.6
고용 형태	정규직	(1,031)	2.0	4.8	94.4
	비정규직	(174)	2.3	10.9	87.9
	기타	(14)	7.1	14.3	85.7
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	4.8	0.0	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.0	3.9	95.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	1.1	4.5	94.6
	3년 이상~5년 미만	(246)	1.6	6.5	93.5
	5년 이상~10년 미만	(264)	3.4	8.3	90.9
	10년 이상	(210)	2.9	6.2	92.9

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다’의 경우, ‘직접 경험률’이 2.2%, ‘간접 경험률’이 4.0%였다. ‘여성’의 직접 경험률은 2.4%였고, ‘남성’의 직접 경험률은 1.9%였다. ‘종사자 규모’의 경우 규모가 클수록 직접 경험률이 높았는데, ‘10~29인’의 경우 6.7%였다. ‘업종’의 경우 ‘교육서비스업’이 7.4%로 가장 높았고, ‘연령’의 경우 ‘60대 이상’이 5.9%로 가장 높았다.

[표 3-29] 직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.2	4.0	95.0
성별	여성	(789)	2.4	3.8	95.2
	남성	(430)	1.9	4.4	94.7
종사자 규모	2~4인	(604)	1.0	2.3	97.5
	5~9인	(376)	1.3	4.3	94.4
	10~29인	(239)	6.7	7.9	89.5
업종 분야	제조업	(293)	2.7	4.1	94.5
	도매 및 소매업	(323)	1.2	3.4	95.7
	숙박 및 음식점업	(290)	0.3	2.8	97.2
	교육서비스업	(149)	7.4	8.7	88.6
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.8	3.0	96.3
연령대	20대 이하	(138)	2.2	4.3	94.2
	30대	(363)	2.2	4.4	94.8
	40대	(378)	2.4	4.2	94.7
	50대	(272)	1.1	2.9	96.7
	60대 이상	(68)	5.9	4.4	92.6
고용 형태	정규직	(1,031)	1.9	3.4	95.6
	비정규직	(174)	4.0	7.5	91.4
	기타	(14)	0.0	7.1	92.9
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.0	3.9	95.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	0.8	2.3	97.5
	3년 이상~5년 미만	(246)	2.8	4.5	94.7
	5년 이상~10년 미만	(264)	2.3	6.1	93.2
	10년 이상	(210)	4.3	4.3	93.3

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 불이익이 있었다’ 에 대해서는 ‘직접 경험률’ 이 2.2%, ‘간접 경험률’ 이 4.8%였다. 종사자 규모의 경우 ‘2~4인’ 이 1.2%, ‘5~9인’ 이 2.4%, ‘10~29인’ 이 4.6%였다. 업종의 경우 ‘도매 및 소매업’ 이 3.7%, ‘교육서비스업’ 이 3.4%로 두 업종에서 높게 나타났다. 고용형태의 경우, 정규직은 1.9%, 비정규직은 4.0%로 정규직과 비정규직의 차이가 2.1%p.였다.

**[표 3-30] 직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.2	4.8	94.5
성별	여성	(789)	2.2	4.4	94.8
	남성	(430)	2.3	5.6	94.0
종사자 규모	2~4인	(604)	1.2	2.6	97.0
	5~9인	(376)	2.4	5.3	94.1
	10~29인	(239)	4.6	9.6	88.7
업종 분야	제조업	(293)	1.4	5.8	94.2
	도매 및 소매업	(323)	3.7	4.3	94.4
	숙박 및 음식점업	(290)	1.0	2.8	96.9
	교육서비스업	(149)	3.4	8.1	89.9
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.8	4.9	95.1
연령대	20대 이하	(138)	2.9	4.3	93.5
	30대	(363)	2.2	4.1	95.0
	40대	(378)	2.4	6.3	93.1
	50대	(272)	1.5	4.0	96.0
	60대 이상	(68)	2.9	4.4	95.6
고용 형태	정규직	(1,031)	1.9	4.4	95.2
	비정규직	(174)	4.0	7.5	90.8
	기타	(14)	0.0	7.1	92.9
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.9	1.9	97.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	2.0	4.0	95.5
	3년 이상~5년 미만	(246)	2.0	4.9	94.7
	5년 이상~10년 미만	(264)	1.9	5.3	93.6
	10년 이상	(210)	3.3	7.6	92.4

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘피해자 보호 조치가 제대로 이루어지지 않아서 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’에 대해서는 ‘직접 경험률’이 2.3%, ‘간접 경험률’이 5.8%였다. 성별의 경우 남성의 직접 경험률이 더 높게 나타났는데, 남성은 3.3%, 여성은 1.8%였다. 종사자 규모의 경우는 ‘2~4인’이 1.3%, ‘5~9인’이 2.4%, ‘10~29인’이 4.6%였다. 업종의 경우 ‘교육서비스업’이 4.0%로 가장 높은 직접 경험률을 보였다.

**[표 3-31] 피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.3	5.8	93.6
성별	여성	(789)	1.8	5.4	94.0
	남성	(430)	3.3	6.5	92.8
종사자 규모	2~4인	(604)	1.3	3.8	95.9
	5~9인	(376)	2.4	6.1	93.4
	10~29인	(239)	4.6	10.5	88.3
업종 분야	제조업	(293)	2.0	4.8	94.9
	도매 및 소매업	(323)	2.2	5.9	92.9
	숙박 및 음식점업	(290)	1.7	4.1	95.5
	교육서비스업	(149)	4.0	10.7	89.3
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	2.4	6.1	93.3
연령대	20대 이하	(138)	2.9	7.2	91.3
	30대	(363)	2.2	6.3	93.7
	40대	(378)	2.1	5.6	93.7
	50대	(272)	2.2	5.5	94.1
	60대 이상	(68)	2.9	2.9	95.6
고용 형태	정규직	(1,031)	2.4	4.8	94.6
	비정규직	(174)	1.7	10.3	89.1
	기타	(14)	0.0	21.4	78.6
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	4.8	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.9	2.9	96.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	2.0	5.1	94.6
	3년 이상~5년 미만	(246)	2.0	6.1	93.9
	5년 이상~10년 미만	(264)	1.5	6.8	92.8
	10년 이상	(210)	3.8	7.6	91.0

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘사건 발생 이후 주변의 불편한 시선 등이 있었다’ 에 대해서는 ‘직접 경험률’ 이 2.5%, ‘간접 경험률’ 이 6.8%였다. 성별에 따른 차이는 크지 않았고, 종사자 규모의 경우는 ‘10~29’ 인이 4.6%로 가장 높았다. 업종의 경우는 ‘교육서비스업’ 이 5.4%로 가장 높았고, 연령의 경우는 ‘20대 이하’ 가 3.6%로 가장 높게 나타났다.

**[표 3-32] 사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.5	6.8	92.9
성별	여성	(789)	2.4	6.8	92.8
	남성	(430)	2.6	6.7	93.0
종사자 규모	2~4인	(604)	1.5	5.3	94.7
	5~9인	(376)	2.7	6.4	93.1
	10~29인	(239)	4.6	11.3	87.9
업종 분야	제조업	(293)	1.0	4.8	95.2
	도매 및 소매업	(323)	2.8	6.5	92.6
	숙박 및 음식점업	(290)	2.8	5.9	94.1
	교육서비스업	(149)	5.4	11.4	87.9
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.2	8.5	91.5
연령대	20대 이하	(138)	3.6	8.7	89.9
	30대	(363)	2.8	8.0	92.0
	40대	(378)	2.1	5.3	94.2
	50대	(272)	1.8	6.6	93.4
	60대 이상	(68)	2.9	5.9	94.1
고용 형태	정규직	(1,031)	2.0	6.0	93.7
	비정규직	(174)	5.2	10.3	89.1
	기타	(14)	0.0	21.4	78.6
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	4.8	4.8	92.9
	6개월 이상~1년 미만	(103)	2.9	2.9	96.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	2.3	5.4	94.6
	3년 이상~5년 미만	(246)	2.0	7.7	91.9
	5년 이상~10년 미만	(264)	2.7	8.7	91.3
	10년 이상	(210)	2.4	8.1	91.4

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’에 대해서는 직접 경험률은 2.3%, 간접 경험률은 5.6%였다. 직접 경험률의 성별 차이는 없었고, 종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’이 6.3%로 가장 높았다. 업종에서는 ‘교육 서비스업’이 4.0%, 연령에서는 ‘20대 이하’가 5.1%로 가장 높았다. 그리고 경력의 경우 ‘10년 이상’이 4.3%로 가장 높았다.

[표 3-33] 가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	2.3	5.6	93.8
성별	여성	(789)	2.3	5.2	94.2
	남성	(430)	2.3	6.3	93.0
종사자 규모	2~4인	(604)	1.3	3.8	95.7
	5~9인	(376)	1.3	5.1	94.1
	10~29인	(239)	6.3	10.9	88.3
업종 분야	제조업	(293)	2.0	4.4	95.2
	도매 및 소매업	(323)	2.2	4.6	93.8
	숙박 및 음식점업	(290)	1.4	4.1	95.9
	교육서비스업	(149)	4.0	11.4	87.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	3.0	6.7	93.3
연령대	20대 이하	(138)	5.1	7.2	91.3
	30대	(363)	2.2	5.0	94.5
	40대	(378)	1.3	5.8	93.9
	50대	(272)	2.2	4.8	94.5
	60대 이상	(68)	2.9	7.4	91.2
고용 형태	정규직	(1,031)	2.3	4.6	94.9
	비정규직	(174)	2.3	10.9	87.9
	기타	(14)	0.0	14.3	85.7
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	4.8	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.9	2.9	96.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	1.1	4.2	95.5
	3년 이상~5년 미만	(246)	3.3	5.3	93.9
	5년 이상~10년 미만	(264)	1.5	8.3	91.3
	10년 이상	(210)	4.3	6.2	92.4

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다’에 대해서는 직접 경험률이 1.7%, 간접 경험률이 4.0%였다. 성별의 경우 남성의 직접 경험률이 여성에 비해 높게 나타났는데, 남성은 2.1%, 여성은 1.5%였다. 종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’이 4.2%, 업종에서는 ‘교육서비스업’이 2.7%, 연령에서는 ‘20대 이하’가 3.6%가 가장 높게 나타났다. 경력의 경우는 ‘6개월 미만’이 4.8%로 직접 경험률이 가장 높게 나타났다.

[표 3-34] 피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	1.7	4.0	95.7
성별	여성	(789)	1.5	3.4	96.3
	남성	(430)	2.1	5.1	94.7
종사자 규모	2~4인	(604)	0.8	2.3	97.7
	5~9인	(376)	1.6	4.3	95.5
	10~29인	(239)	4.2	7.9	91.2
업종 분야	제조업	(293)	1.4	4.4	95.6
	도매 및 소매업	(323)	1.9	3.4	95.7
	숙박 및 음식점업	(290)	1.4	2.4	97.6
	교육서비스업	(149)	2.7	7.4	92.6
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.8	4.3	95.7
연령대	20대 이하	(138)	3.6	4.3	94.9
	30대	(363)	1.4	4.4	95.6
	40대	(378)	1.3	3.4	96.0
	50대	(272)	1.1	2.6	97.4
	60대 이상	(68)	4.4	10.3	89.7
고용 형태	정규직	(1,031)	1.7	3.4	96.3
	비정규직	(174)	1.7	7.5	92.5
	기타	(14)	0.0	7.1	92.9
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	4.8	2.4	95.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	1.9	2.9	97.1
	1년 이상~3년 미만	(354)	0.8	2.5	97.5
	3년 이상~5년 미만	(246)	1.2	4.5	95.5
	5년 이상~10년 미만	(264)	1.9	4.9	94.7
10년 이상	(210)	2.9	5.7	93.8	

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

## 마. 성차별적 언행 경험

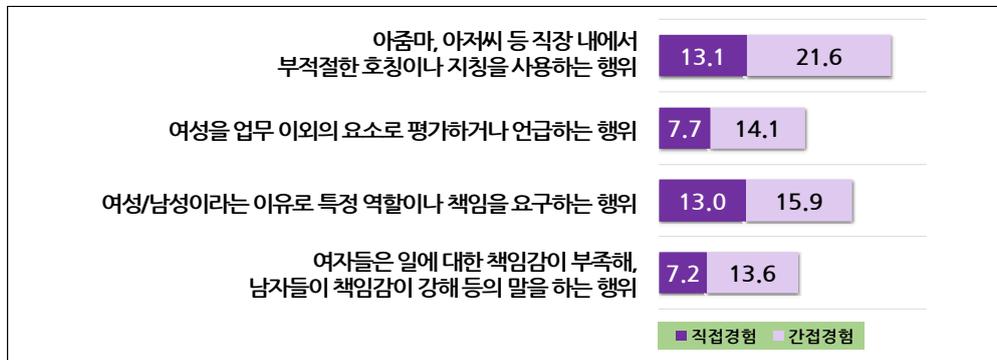
‘2020년 1월부터 2022년 4월’ 까지 직장 내에서 성차별적 언행을 경험했는지의 여부를 조사하기 위해 4가지 세부문항을 제시하고 응답하도록 하였다.

본인이 직접 경험한 성차별적 언행으로는 ‘아줌마, 아저씨 등 직장 내에서 부적절한 호칭이나 지칭’ (13.1%)과 ‘여성/남성이라는 이유로 특정 역할이나 책임을 요구’ (13.0%)가 높게 나타났다. ‘여성을 업무 이외의 요소로 평가하거나 언급하는 행위’ 는 7.7%, ‘여성은 책임감이 부족하다거나 남성은 책임감이 강하다’ 는 7.2%였다.

간접 경험의 경우도 가장 많이 경험한 유형이 직접 경험한 성차별적 언행의 순위와 동일했는데, ‘아줌마, 아저씨 등 직장 내에서 부적절한 호칭이나 지칭’ 이 21.6%, ‘여성/남성이라는 이유로 특정 역할이나 책임을 요구’ 가 15.9%, ‘여성을 업무 이외의 요소로 평가하거나 언급하는 행위’ 가 14.1%, ‘여성은 책임감이 부족하다거나 남성은 책임감이 강하다’ 는 13.6%였다.

[그림 3-5] 성차별적 언행 유형별 경험

(단위: %)



주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘직장 내에서 부적절한 호칭이나 지칭’ 을 직접 들은 경험은 13.1%였다. 여성은 13.6%, 남성은 12.3%로 직접 경험률의 성별 차이는 크지 않았다. 종사자 규모의 경우, 규모가 클수록 다소 증가했는데, ‘2~4인’ 은 12.3%, ‘5~9인’ 은 13.3%, ‘10~29인’ 은 15.1%였다. 업종의 경우 다른 업종은 10% 이하였으나 ‘숙박 및 음식점업’ 의 경우 26.9%로 매우 높게 나타났다. 이는 업종/업무의 특성과 관련이 있는 것으로 보이는데, 서비스업종의 종사자를 지칭하는 적절한 호칭이 부재하고, 여성종사자의 경우 근무공간이나 공적인 관계에서도 ‘아줌마, 아가씨’ 와 같은 호칭이 통용되어온 관행과도 관련이 있을 것이다.

**[표 3-35] 직장 내에서 부적절한 호칭이나 지칭을 사용하는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	들 다 없음
전체		(1,219)	13.1	21.6	74.7
성별	여성	(789)	13.6	21.4	74.5
	남성	(430)	12.3	21.9	75.1
종사자 규모	2~4인	(604)	12.3	18.5	77.5
	5~9인	(376)	13.3	20.7	75.8
	10~29인	(239)	15.1	30.5	66.1
업종 분야	제조업	(293)	9.2	23.2	76.1
	도매 및 소매업	(323)	9.6	17.3	79.3
	숙박 및 음식점업	(290)	26.9	31.7	60.0
	교육서비스업	(149)	6.7	18.8	81.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	8.5	11.6	83.5
연령대	20대 이하	(138)	7.2	25.4	73.9
	30대	(363)	11.0	17.9	78.2
	40대	(378)	11.1	19.3	77.5
	50대	(272)	20.6	25.4	68.4
	60대 이상	(68)	17.6	30.9	67.6
고용 형태	정규직	(1,031)	12.3	20.2	76.8
	비정규직	(174)	18.4	31.0	60.9
	기타	(14)	7.1	7.1	92.9
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	11.9	19.0	76.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	16.5	21.4	73.8
	1년 이상~3년 미만	(354)	16.4	24.6	71.5
	3년 이상~5년 미만	(246)	12.6	19.5	76.4
	5년 이상~10년 미만	(264)	9.1	20.1	76.1
	10년 이상	(210)	11.9	21.4	76.7

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘여성을 업무 이외의 요소로 평가/언급하는 행위’에 대해서 직접 경험률은 7.7%, 간접 경험률은 14.1%였다. 성별의 경우, 여성은 8.2%, 남성은 6.7%였다. 종사자 규모의 경우, 규모가 커질수록 직접 경험률이 증가하는데, ‘10~29인’은 12.1%, ‘5~9인’은 7.2%, ‘2~4인’은 6.3%였다. 업종의 경우 ‘도매 및 소매업’의 경우가 11.5%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘교육서비스업’ (8.7%)이었다.

**[표 3-36] 여성을 업무 이외의 요소로 평가/언급하는 행위**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	7.7	14.1	83.3
성별	여성	(789)	8.2	15.3	81.6
	남성	(430)	6.7	11.9	86.3
종사자 규모	2~4인	(604)	6.3	10.8	86.9
	5~9인	(376)	7.2	12.8	84.6
	10~29인	(239)	12.1	24.7	72.0
업종 분야	제조업	(293)	8.2	18.8	79.9
	도매 및 소매업	(323)	11.5	16.7	78.3
	숙박 및 음식점업	(290)	4.1	7.6	90.7
	교육서비스업	(149)	8.7	14.8	81.9
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	4.9	11.6	87.2
연령대	20대 이하	(138)	7.2	18.8	77.5
	30대	(363)	8.8	16.5	80.4
	40대	(378)	7.4	13.8	84.7
	50대	(272)	7.4	9.9	87.1
	60대 이상	(68)	5.9	10.3	86.8
고용 형태	정규직	(1,031)	7.3	13.1	84.3
	비정규직	(174)	10.3	19.0	78.2
	기타	(14)	7.1	28.6	71.4
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	2.4	9.5	90.5
	6개월 이상~1년 미만	(103)	4.9	11.7	86.4
	1년 이상~3년 미만	(354)	6.5	14.1	84.2
	3년 이상~5년 미만	(246)	8.5	13.8	82.5
	5년 이상~10년 미만	(264)	9.8	15.9	79.9
	10년 이상	(210)	8.6	14.3	83.8

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘여성/남성이라는 이유로 특정 역할이나 책임을 요구하는 행위’에 대해서는 직접 경험률은 13.0%, 간접 경험률은 15.9%였다. 여성의 직접 경험률은 16.2%, 남성의 직접 경험률은 7.0%였다. 종사자 규모의 경우, ‘10~29인’은 19.2%, ‘5~9인’은 15.2%, ‘2~4인’은 9.1%로 규모가 클수록 경험률이 높았다. 업종의 경우 ‘도매 및 소매업’이 19.5%로 가장 높았고, 연령의 경우 ‘20대 이하’가 18.8%로 가장 높았다.

[표 3-37] ‘여성/남성’이라는 이유로 특정 역할이나 책임을 요구하는 행위

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	13.0	15.9	79.2
성별	여성	(789)	16.2	17.6	76.0
	남성	(430)	7.0	12.8	85.1
종사자 규모	2~4인	(604)	9.1	10.3	86.1
	5~9인	(376)	15.2	17.3	76.3
	10~29인	(239)	19.2	28.0	66.5
업종 분야	제조업	(293)	17.7	20.5	71.7
	도매 및 소매업	(323)	19.5	20.1	72.4
	숙박 및 음식점업	(290)	2.8	5.5	93.8
	교육서비스업	(149)	12.1	17.4	78.5
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	10.4	16.5	81.1
연령대	20대 이하	(138)	18.8	21.0	73.2
	30대	(363)	16.5	16.8	76.3
	40대	(378)	12.4	15.9	79.6
	50대	(272)	7.7	12.1	84.9
	60대 이상	(68)	5.9	16.2	82.4
고용 형태	정규직	(1,031)	13.7	15.0	79.6
	비정규직	(174)	9.2	21.3	76.4
	기타	(14)	7.1	14.3	85.7
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	16.7	19.0	76.2
	6개월 이상~1년 미만	(103)	6.8	8.7	87.4
	1년 이상~3년 미만	(354)	10.5	13.8	81.9
	3년 이상~5년 미만	(246)	14.2	15.9	79.3
	5년 이상~10년 미만	(264)	14.8	17.0	76.1
10년 이상	(210)	15.7	21.0	75.2	

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

‘여자는 책임감이 부족하다거나 남자는 책임감이 강하다’ 등의 말을 직접 들은 경험은 7.2%였다. 여성은 7.5%, 남성은 6.7%로 이러한 이야기를 들은 경우의 성별 차이는 0.8%p였다. 종사자 규모의 경우, 규모가 커질수록 직접 경험률이 증가하는데, ‘10~29인’의 경우 10.9%였다. 업종의 경우 ‘도매 및 소매업’의 경우가 10.2%로 가장 높았고, 연령의 경우 ‘20대 이하’와 ‘30대’가 각각 8.7%, 8.8%였다.

[표 3-38] ‘여자는 일에 대한 책임감이 부족해’ 등의 말을 하는 행위

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접경험	간접경험	둘 다 없음
전체		(1,219)	7.2	13.6	84.7
성별	여성	(789)	7.5	14.3	84.0
	남성	(430)	6.7	12.3	86.0
종사자 규모	2~4인	(604)	4.8	9.8	89.6
	5~9인	(376)	8.8	12.8	84.0
	10~29인	(239)	10.9	24.7	73.6
업종 분야	제조업	(293)	9.2	17.1	80.9
	도매 및 소매업	(323)	10.2	17.6	80.5
	숙박 및 음식점업	(290)	3.1	5.9	93.4
	교육서비스업	(149)	8.7	15.4	81.2
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	3.7	11.6	87.8
연령대	20대 이하	(138)	8.7	15.9	81.9
	30대	(363)	8.8	14.6	83.2
	40대	(378)	6.1	12.7	85.7
	50대	(272)	6.3	12.9	86.4
	60대 이상	(68)	5.9	11.8	86.8
고용 형태	정규직	(1,031)	7.1	13.2	85.2
	비정규직	(174)	8.0	15.5	82.8
	기타	(14)	7.1	21.4	78.6
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	7.1	4.8	90.5
	6개월 이상~1년 미만	(103)	3.9	9.7	88.3
	1년 이상~3년 미만	(354)	6.5	11.9	86.7
	3년 이상~5년 미만	(246)	5.7	13.0	86.2
	5년 이상~10년 미만	(264)	8.7	17.0	80.7
10년 이상	(210)	10.0	16.7	81.9	

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

## 바. 성희롱 예방교육

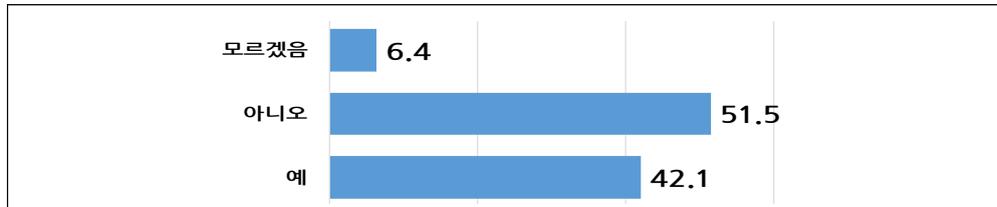
### 1) 교육 경험 전반

‘2021년 1월부터 2022년 4월’ 까지 직장에서 제공하는 ‘성희롱 예방교육’ 을 받은 경험이 있는지를 질문하였고, ‘교육을 받았다’ 는 응답이 42.1%, ‘교육을 받지 않았다’ 는 응답이 51.5%, ‘잘 모르겠다’ 는 응답이 6.4%였다.

남녀고용평등법 제13조에서는 ‘사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록 하기 위해 매년 성희롱 예방교육을 실시’ 하도록 하고 있다. 그러나 30인 미만 사업장의 경우, 성희롱 예방교육에 대한 접근성이 상대적으로 낮을 수 있고 교육을 하기 위한 물적 여건을 갖추고 있기도 쉽지 않다. 이러한 현실을 반영하듯, 조사 결과 성희롱 예방교육 이수율이 40%를 조금 상회하는 정도로 교육을 받은 비율이 낮았다.

[그림 3-6] 성희롱 예방교육 이수율(전체)

(단위: %)



성희롱 예방교육 이수 여부에 대해 종사자 규모, 업종, 연령, 고용형태, 경력에 따른 집단별 차이를 비교한 결과, 통계적으로 유의미했다.

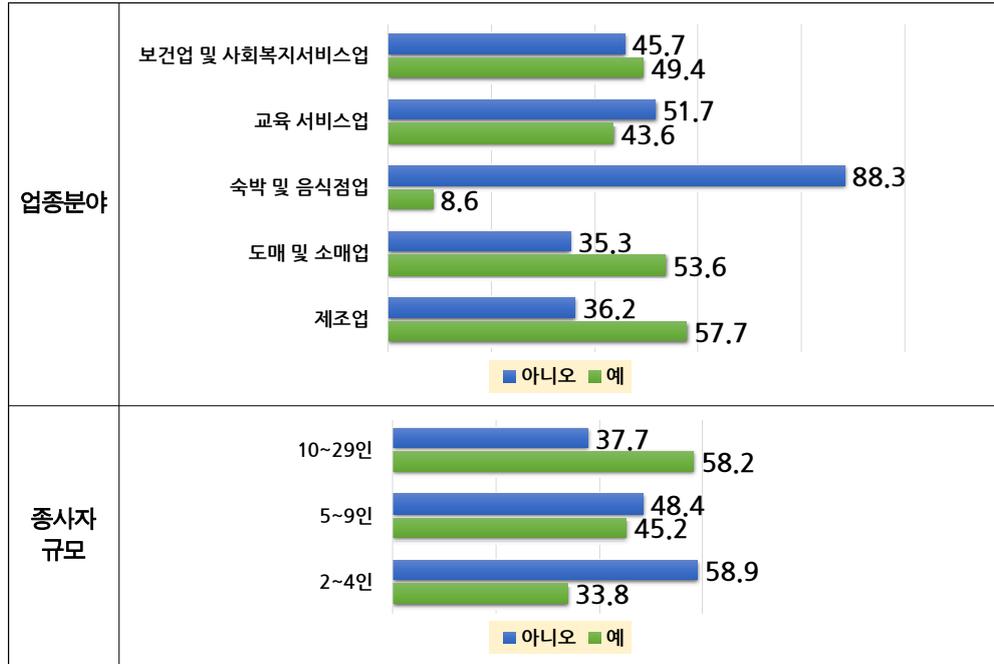
‘상시근로자 10인 미만’의 사업장의 경우, 성희롱 예방교육을 관련 자료로 대체할 수 있도록 하고 있다. 이러한 법제도, 사업장의 특성 등으로 인해 ‘30인 미만’ 사업장 가운데에도 ‘2~4인’, ‘5~9인’, ‘10~29인’에 따라 성희롱 예방교육 이수율은 차이를 보일 수 있다. 실제로 ‘2~4인’은 33.8%, ‘5~9인’은 45.2%, ‘10~29인’은 58.2%로, 사업장 규모가 커질수록 예방교육 이수율이 상승했다.

‘업종’의 경우, ‘숙박 및 음식점업’의 경우는 예방교육을 받았다는 경우가 8.6%로 매우 낮았다. ‘교육서비스업’은 43.6%, ‘보건 및 사회복지서비스업’은 49.4%였다. ‘제조업’과 ‘도매 및 소매업’이 각각 57.7%, 53.6%로 다른 업종에 비해 다소 높았다.

성희롱 예방교육의 경우 ‘2021년 1월부터 2022년 4월’ 까지 기간을 기준으로 조사하였기 때문에, 근무 경력을 고려할 필요가 있는데 ‘경력이 1년 이하’ 인 경우를 제외하고 이수율을 확인하더라도 크게 차이가 나지 않았다.

[그림 3-7] 성희롱 예방교육 이수율(업종별, 종사자규모별)

(단위: %)



[표 3-39] 성희롱 예방교육 이수율

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니오	모르겠음	$\chi^2$
전체		(1,219)	42.1	51.5	6.4	-
성별	여성	(789)	43.9	49.2	7.0	5.188
	남성	(430)	38.8	55.8	5.3	
종사자 규모	2~4인	(604)	33.8	58.9	7.3	44.112***
	5~9인	(376)	45.2	48.4	6.4	
	10~29인	(239)	58.2	37.7	4.2	
업종 분야	제조업	(293)	57.7	36.2	6.1	230.974***
	도매 및 소매업	(323)	53.6	35.3	11.1	
	숙박 및 음식점업	(290)	8.6	88.3	3.1	
	교육서비스업	(149)	43.6	51.7	4.7	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	49.4	45.7	4.9	
연령대	20대 이하	(138)	51.4	42.8	5.8	43.115***
	30대	(363)	48.8	41.6	9.6	
	40대	(378)	40.5	54.2	5.3	
	50대	(272)	33.1	63.6	3.3	
	60대 이상	(68)	32.4	58.8	8.8	
고용 형태	정규직	(1,031)	45.8	47.5	6.7	46.357***
	비정규직	(174)	21.3	74.7	4.0	
	기타	(14)	28.6	57.1	14.3	
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	28.6	61.9	9.5	27.519**
	6개월 이상~1년 미만	(103)	31.1	64.1	4.9	
	1년 이상~3년 미만	(354)	37.0	57.3	5.6	
	3년 이상~5년 미만	(246)	44.7	50.0	5.3	
	5년 이상~10년 미만	(264)	49.2	42.0	8.7	
	10년 이상	(210)	46.7	47.1	6.2	

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

교육 방식의 경우, ‘동영상 시청(개별 시청, 단체 시청 등)’이 44.8%로 가장 많았고, ‘자료를 게시하거나 배포’한 경우가 33.1%였다. ‘10인 미만’ 사업장의 경우, 법적으로도 자료를 게시하거나 배포하는 것으로 예방교육을 진행한 것을 인정해 주기 때문에 자료를 제공하는 방식으로 예방교육을 진행하는 비율이 적지 않음을 알 수 있다. ‘2~4인’, ‘5~9인’의 경우 각각 40.7%, 35.3%로 자료를 제공하는 형태로 교육을 진행하는 비율이 30% 이상이었다. ‘30인 이하 소규모 강의 형태로 대면교육’을 받은 경우도 있었는데, 이는 25% 수준이었다.

[표 3-40] 성희롱 예방교육 방식 (복수응답)

(단위: 명, %)

구분	사례수	강사에 의한 대면교육		줌 등을 이용한 실시간 비대면교육	동영상 시청	자료 게시, 배포로 대체	기타	
		30인 이상	30인 미만					
전체	(513)	5.3	25.1	9.4	44.8	33.1	1.6	
성별	여성	(346)	4.6	25.4	9.5	45.1	31.8	2.0
	남성	(167)	6.6	24.6	9.0	44.3	35.9	0.6
종사자 규모	2~4인	(204)	3.9	25.0	5.9	38.7	40.7	1.0
	5~9인	(170)	4.7	25.3	7.1	49.4	35.3	2.4
	10~29인	(139)	7.9	25.2	17.3	48.2	19.4	1.4
업종 분야	제조업	(169)	4.7	37.3	5.9	33.7	33.1	0.6
	도매 및 소매업	(173)	3.5	27.2	5.2	49.7	32.4	1.2
	숙박 및 음식점업	(25)	4.0	4.0	4.0	28.0	56.0	8.0
	교육서비스업	(65)	12.3	15.4	21.5	52.3	21.5	0.0
	보건업 및 사회복지서비스업	(81)	4.9	9.9	17.3	56.8	37.0	3.7
연령대	20대 이하	(71)	2.8	25.4	12.7	46.5	31.0	2.8
	30대	(177)	5.1	18.6	9.0	48.6	37.3	1.1
	40대	(153)	5.9	33.3	8.5	44.4	30.1	0.0
	50대	(90)	5.6	23.3	6.7	38.9	32.2	3.3
	60대 이상	(22)	9.1	27.3	18.2	36.4	31.8	4.5
고용 형태	정규직	(472)	5.3	25.8	8.5	45.1	33.9	1.5
	비정규직	(37)	5.4	16.2	21.6	40.5	27.0	0.0
	기타	(4)	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0

‘2021년 1월부터 2022년 4월’ 까지 직장에서 제공하는 ‘성희롱 예방교육’ 을 받지 않았거나 잘 모르겠다고 응답한 경우에 교육을 받은 ‘가장 최근 시기’ 를 질문하였는데, ‘2020년’ 으로 응답한 경우는 13.5%, ‘2019년’ 으로 응답한 경우는 7.8%, 그리고 ‘지금까지 한 번도 교육을 받은 적 없다’ 고 응답한 경우가 74.9%였다.

‘지금까지 한 번도 교육을 받은 적이 없다’ 는 응답자 가운데 여성은 72.9%, 남성은 78.3%였다. 업종의 경우는 ‘숙박 및 음식점업’ 이 89.1%로 매우 높았다. 연령의 경우 ‘50대’ 가 82.4%로 가장 많았다.

**[표 3-41] 성희롱 예방교육을 받은 가장 최근 시기**

(단위: 명, %)

구분		사례수	2020년	2019년	기타	지금까지 한 번도 교육 받은 적 없음
전체		(706)	13.5	7.8	3.8	74.9
성별	여성	(443)	15.8	6.5	4.7	72.9
	남성	(263)	9.5	9.9	2.3	78.3
종사자 규모	2~4인	(400)	11.3	7.3	4.3	77.3
	5~9인	(206)	15.5	8.3	3.9	72.3
	10~29인	(100)	18.0	9.0	2.0	71.0
업종 분야	제조업	(124)	16.9	13.7	4.8	64.5
	도매 및 소매업	(150)	18.7	14.7	4.7	62.0
	숙박 및 음식점업	(265)	5.7	2.3	3.0	89.1
	교육서비스업	(84)	16.7	8.3	3.6	71.4
	보건업 및 사회복지서비스업	(83)	20.5	3.6	3.6	72.3
연령대	20대 이하	(67)	17.9	3.0	4.5	74.6
	30대	(186)	19.4	8.1	4.3	68.3
	40대	(225)	12.0	8.9	4.0	75.1
	50대	(182)	8.8	5.5	3.3	82.4
	60대 이상	(46)	8.7	17.4	2.2	71.7
고용 형태	정규직	(559)	14.5	7.2	4.1	74.2
	비정규직	(137)	9.5	10.2	2.9	77.4
	기타	(10)	10.0	10.0	0.0	80.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(30)	16.7	13.3	6.7	63.3
	6개월 이상~1년 미만	(71)	18.3	4.2	7.0	70.4
	1년 이상~3년 미만	(223)	10.8	6.3	3.1	79.8
	3년 이상~5년 미만	(136)	11.0	5.9	2.9	80.1
	5년 이상~10년 미만	(134)	17.2	9.7	5.2	67.9
	10년 이상	(112)	13.4	11.6	1.8	73.2

성희롱 예방교육을 통해 새롭게 알게 된 것은 무엇인지에 대해서는, ‘1순위’가 ‘성희롱·성폭력이 무엇인지 제대로 알게 되었다’ (32.6%)였고, 그 다음으로 ‘성희롱·성폭력에 대한 대처방법’ (16.2%)과 ‘자신이 겪은 것이 성희롱이라는 인식’ (16.2%)이었다.

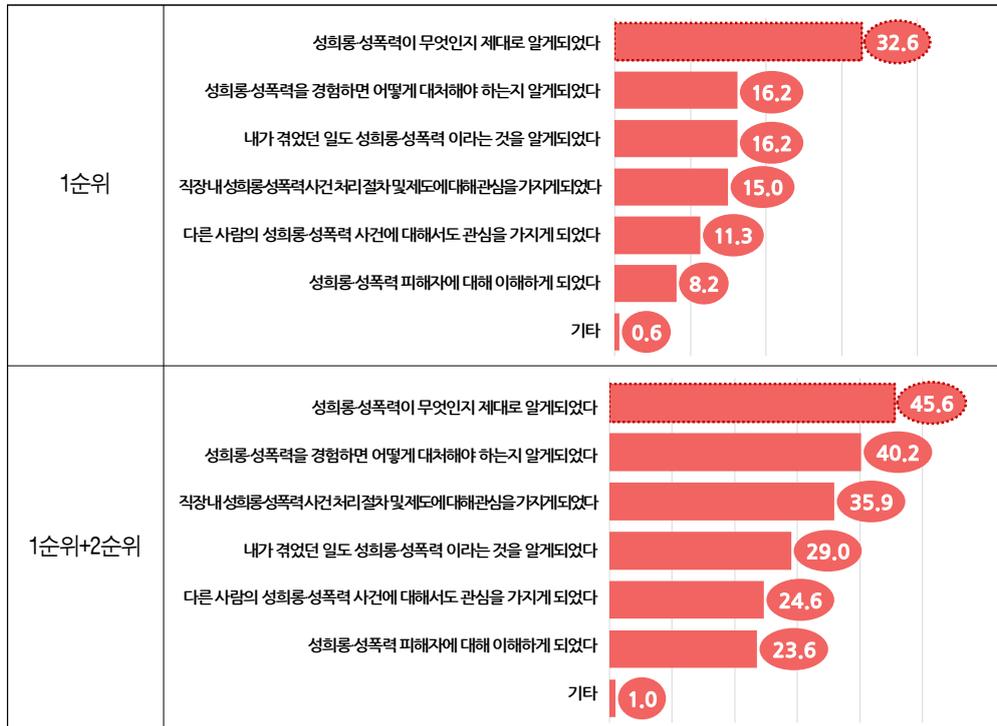
**[표 3-42] 성희롱예방교육을 통해 새롭게 알게 된 것**

(단위: 명, %)

	사례수	성희롱·성폭력이 무엇인지 제대로 알게되었다	성희롱·성폭력을 경험하면 어떻게 대처해야 하는지 알게되었다	내가 겪었던 일도 성희롱, 성폭력이라는 것을 알게 되었다	성희롱·성폭력 피해자에 대해 이해하게 되었다	다른사람의 성희롱·성폭력 사건에 대해서도 관심을 가지게 되었다	직장 내 성희롱·성폭력사건 처리 절차 및 제도에 대해 관심을 가지게 되었다	기타
1순위	(513)	32.6	16.2	16.2	8.2	11.3	15.0	0.6
1순위+2순위	(513)	45.6	40.2	29.0	23.6	24.6	35.9	1.0

**[그림 3-8] 성희롱이 발생하는 원인**

(단위: %)



## 2) 성희롱 예방 교육 등의 여건

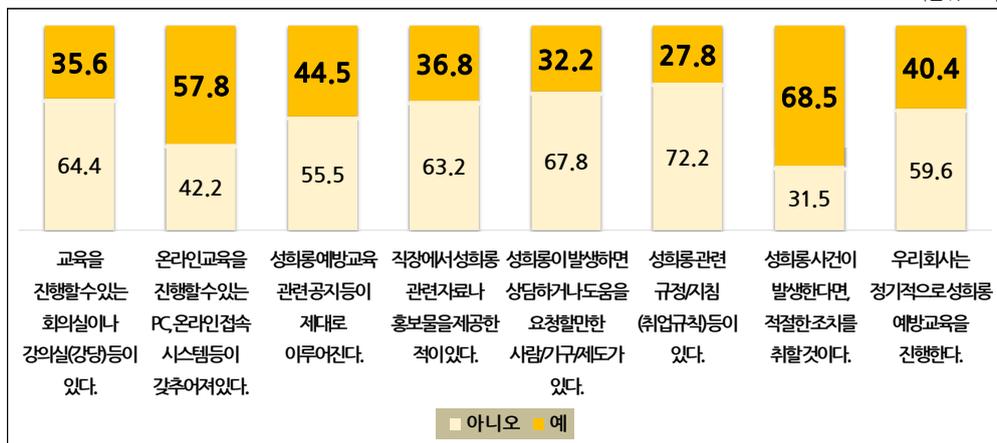
소규모 사업장은 물리적 공간도 소규모인 경우가 많기 때문에, 교육을 할 수 있는 여건이 제대로 갖추어져있지 않을 가능성이 높다. 따라서 교육과 관련된 물적 환경 전반을 조사하기 위한 문항을 개발하여 조사하였는데, 교육을 진행할 수 있는 회의실 등이 갖추어져있다고 응답한 경우가 35.6%, 온라인 교육을 위한 제반 시설이 있다고 응답한 경우가 57.8%였다.

‘성희롱 예방교육 관련 공지가 제대로 이루어지는지’에 대해서는 44.5%가 그렇다고 응답하였고, ‘직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다’는 경우는 36.8%였다. ‘성희롱이 발생하면 도움을 요청할 수 있는 사람/기구/제도가 있다’고 응답한 경우는 32.2%, ‘성희롱 관련 규정/지침이 있다’고 응답한 경우는 27.8%, ‘성희롱 발생 시 직장에서 적절한 조치를 취할 것’이라고 응답한 경우는 68.5%, ‘정기적으로 예방교육을 진행한다’고 응답한 경우는 40.4%였다.

전반적으로 직장 내에 성희롱 관련 규정, 제도 등이 제대로 갖추어져있지 않다고 볼 수 있는데, ‘성희롱 발생 시 직장에서 적절한 조치를 취할 것’이라는 문항에 대해서 68.5%로 다른 문항보다 상대적으로 높게 나타났다. 성희롱 발생 시 조직 내에서 문제해결을 시도하거나 성희롱 예방교육 등 성희롱 관련 적절한 조치를 취하기 어려운 상황이지만, 사건 발생 시 적극적으로 대처하겠다는 의지를 가지고 있는 경우가 70% 수준으로 여건에 비해 개인들의 대처 의지는 높은 것을 알 수 있다.

[그림 3-9] 성희롱 예방교육 등의 여건

(단위: %)



소규모 사업장은 성희롱 예방교육을 진행할 수 있는 물적 여건을 갖추기가 쉽지 않고, 성희롱 예방교육 관련 공지 등도 제대로 이루어지기가 쉽지 않다. 5인 미만, 10인 미만 사업장의 경우 사업장의 공간 자체가 크지 않아 휴게실이나 강당 등을 갖추기 어렵고, 업종 특성을 고려할 때 특정 업종은 더더욱 업무가 이루어지는 공간 이외의 제반 시설을 갖추기 쉽지 않을 것이다.

소규모 사업장의 성희롱 예방교육 등 물적 환경 전반에 대해 업종별, 규모별 집단 간 차이를 분석해보았다. (대면) 교육을 진행할 수 있는 회의실이나 강의실 등은 사업장 규모가 커질수록 갖추어져 있는 경향이 있었다. 업종의 경우, ‘숙박 및 음식점업’ 이 다른 업종에 비해 회의실이나 강의실 등을 갖추고 있다고 응답한 비율이 현저하게 낮았다(4.8%).

[그림 3-10] (대면) 교육을 진행할 수 있는 회의실이나 강의실(강당) 등이 있다

(단위: %)

종사자 규모	그렇지 않다	그렇다	업종 분야	그렇지 않다	그렇다
2~4인	73.2	26.8	제조업	49.5	50.5
5~9인	61.2	38.8	도매 및 소매업	57.6	42.4
10~29인	47.3	52.7	숙박 및 음식점업	95.2	4.8
			교육 서비스업	49.0	51.0
			보건업 및 사회복지서비스업	64.0	36.0

주: ■ 그렇지 않다 ■ 그렇다

[표 3-43] (대면) 교육을 진행할 수 있는 회의실이나 강의실(강당) 등이 있다

(단위: 명, %)

구분	사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$	
전체	(1,219)	35.6	64.4	-	
종사자 규모	2~4인	(604)	26.8	73.2	52.565***
	5~9인	(376)	38.8	61.2	
	10~29인	(239)	52.7	47.3	
업종 분야	제조업	(293)	50.5	49.5	170.172***
	도매 및 소매업	(323)	42.4	57.6	
	숙박 및 음식점업	(290)	4.8	95.2	
	교육서비스업	(149)	51.0	49.0	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	36.0	64.0	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

온라인 교육을 진행할 수 있는 환경에 대해서도 규모별, 업종별 집단 간 차이가 유의미하게 나타났는데, 온라인 교육을 진행할 수 있는 여건을 갖추고 있는 비율이 ‘2~4인’ 은 52.6%, ‘5~9인’ 은 63.0%, ‘10~29인’ 은 62.8%였다. 이 경우에도 업종에 있어서는 ‘숙박 및 음식점업’ 의 경우가 10.0%로 가장 낮았다. ‘숙박 및 음식점업’ 의 경우 규모뿐 아니라 업종 특성을 고려할 때, 교육을 진행할 수 있는 별도의 공간이나 온라인 환경을 갖추기가 쉽지 않을 수 있다.

[그림 3-11] 온라인 교육을 진행할 수 있는 PC, 온라인 접속 시스템 등이 갖추어져 있다

(단위: %)

종사자 규모	2~4인	47.4	52.6	업종 분야	제조업	25.6	74.4
	5~9인	37.0	63.0		도매 및 소매업	21.4	78.6
	10~29인	37.2	62.8		숙박 및 음식점업	90.0	10.0
					교육서비스업	37.6	62.4
				보건업 및 사회복지서비스업	32.3	67.7	

주:  그렇지 않다  그렇다

[표 3-44] 온라인 교육을 진행할 수 있는 PC, 온라인 접속 시스템 등이 갖추어져 있다

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$
전체		(1,219)	57.8	42.2	-
종사자 규모	2~4인	(604)	52.6	47.4	13.204**
	5~9인	(376)	63.0	37.0	
	10~29인	(239)	62.8	37.2	
업종 분야	제조업	(293)	74.4	25.6	370.214***
	도매 및 소매업	(323)	78.6	21.4	
	숙박 및 음식점업	(290)	10.0	90.0	
	교육서비스업	(149)	62.4	37.6	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	67.7	32.3	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘성희롱 예방교육 관련 공지 및 안내 등’에 대해서도 규모별, 업종별 집단 간 차이가 유의미하게 나타났다. 종사자 규모의 경우, 규모가 클수록 ‘그렇다’는 응답이 좀 더 높게 나타났다으나, ‘10~29인’의 경우도 52.7%로 50% 수준에 머무는 것을 알 수 있다.

업종의 경우, 교육 관련 공지 및 안내의 경우도 ‘숙박 및 음식점업’이 다른 업종에 ‘그렇다’는 응답이 6.9%로 현저하게 낮았다.

[그림 3-12] 성희롱 예방교육 관련 공지 등이 제대로 이루어진다

(단위: %)

종사자 규모	2~4인	59.1	40.9	업종 분야	제조업	41.3	58.7
	5~9인	55.1	44.9		도매 및 소매업	38.1	61.9
	10~29인	47.3	52.7		숙박 및 음식점업	93.1	6.9
				교육서비스업	51.7	48.3	
				보건업 및 사회복지서비스업	52.4	47.6	

주: ■ 그렇지 않다 ■ 그렇다

[표 3-45] 성희롱 예방교육 관련 공지 등이 제대로 이루어진다

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$
전체		(1,219)	44.5	55.5	-
종사자 규모	2~4인	(604)	40.9	59.1	9.749**
	5~9인	(376)	44.9	55.1	
	10~29인	(239)	52.7	47.3	
업종 분야	제조업	(293)	58.7	41.3	231.193***
	도매 및 소매업	(323)	61.9	38.1	
	숙박 및 음식점업	(290)	6.9	93.1	
	교육서비스업	(149)	48.3	51.7	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	47.6	52.4	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공받은 경험’에 대해서도 규모별, 업종별 집단 간 차이가 유의미하게 나타났다. 종사자 규모의 경우, ‘5~9인’ 규모가 42.0%였는데, 가장 높은 경우였다. 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’이 ‘그렇다’는 응답이 가장 낮았으며, 11.4%였다.

[그림 3-13] 직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다

(단위: %)



주: ■ 그렇지 않다 ■ 그렇다

[표 3-46] 직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$
전체		(1,219)	36.8	63.2	-
종사자 규모	2~4인	(604)	31.8	68.2	13.121**
	5~9인	(376)	42.0	58.0	
	10~29인	(239)	41.4	58.6	
업종 분야	제조업	(293)	45.4	54.6	107.580***
	도매 및 소매업	(323)	46.1	53.9	
	숙박 및 음식점업	(290)	11.4	88.6	
	교육서비스업	(149)	40.3	59.7	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	45.1	54.9	

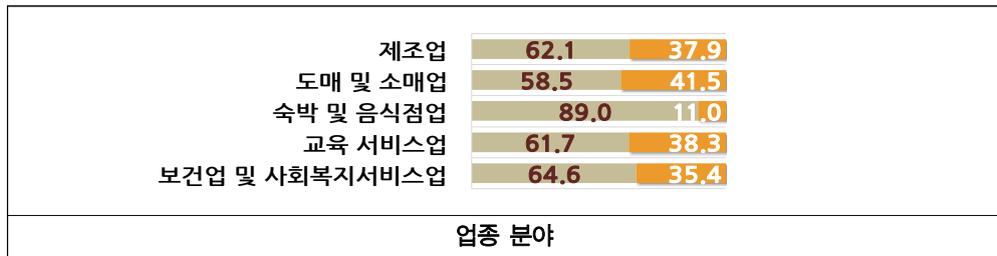
p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘성희롱이 발생하면 상담이나 도움을 요청할 만한 제도가 있다’에 대해서 업종별 집단 간 차이만 유의미하게 나타났다. 규모별 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하지 않았지만, ‘2~4인’ 사업장의 경우 30.3%, ‘5~9인’의 경우 31.4%, ‘10~29인’의 경우 38.1%였다. 규모가 커질수록 비율이 다소 상승하긴 하지만, 30인 미만 사업장의 경우 사업장 내에서 성희롱 발생 시 관련 조치를 취할 수 있는 여건이 마련되기 어려운 상황이라는 점을 확인시켜준다.

업종의 경우, 5개의 업종 가운데 ‘숙박 및 음식점업’이 ‘그렇다’는 응답이 11.0%로 가장 낮았다. ‘제조업’은 37.9%, ‘도매 및 소매업’은 41.5%, ‘교육서비스업’은 38.3%, ‘보건업 및 사회복지서비스업’은 35.4%였다.

[그림 3-14] 성희롱이 발생하면 상담하거나 도움을 요청할만한 사람/기구/제도가 있다

(단위: %)



주: ■ 그렇지 않다 ■ 그렇다

[표 3-47] 성희롱이 발생하면 상담하거나 도움을 요청할만한 사람/기구/제도가 있다

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$
전체		(1,219)	32.2	67.8	-
종사자 규모	2~4인	(604)	30.3	69.7	4.897
	5~9인	(376)	31.4	68.6	
	10~29인	(239)	38.1	61.9	
업종 분야	제조업	(293)	37.9	62.1	79.911***
	도매 및 소매업	(323)	41.5	58.5	
	숙박 및 음식점업	(290)	11.0	89.0	
	교육서비스업	(149)	38.3	61.7	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	35.4	64.6	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

‘성희롱 관련 규정/지침이 있다’ 에 대해서는 종사자 규모별, 업종별 집단 간 차이가 모두 통계적으로 유의미하게 나타났는데, ‘2~4인’ 은 23.8%, ‘5~9인’ 은 27.9%, ‘10~29인’ 은 37.7%였다. 규모가 커질수록 비율이 다소 상승하긴 하지만, 사업장 내에 성희롱 관련 규정/지침 등을 갖추고 있지 않은 비율이 60~70% 수준이라고 할 수 있다.

업종의 경우는 ‘숙박 및 음식점업’ 이 4.8%로 가장 낮은 수준이었고, 그 다음으로 ‘보건업 및 사회복지서비스업’ 이 29.9%로 낮았다. ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘교육서비스업’ 의 경우는 각각 36.2%, 34.7%, 38.9%였다.

[그림 3-15] 성희롱 관련 규정/지침(취업규칙) 등이 있다

(단위: %)

종사자 규모	그렇지 않다	그렇다	업종 분야	그렇지 않다	그렇다
2~4인	76.2	23.8	제조업	63.8	36.2
5~9인	72.1	27.9	도매 및 소매업	65.3	34.7
10~29인	62.3	37.7	숙박 및 음식점업	95.2	4.8
			교육 서비스업	61.1	38.9
			보건업 및 사회복지서비스업	70.1	29.9

주: ■ 그렇지 않다 ■ 그렇다

[표 3-48] 성희롱 관련 규정/지침(취업규칙) 등이 있다

(단위: 명, %)

구분	사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$	
전체	(1,219)	27.8	72.2	-	
종사자 규모	2~4인	(604)	23.8	76.2	16.285***
	5~9인	(376)	27.9	72.1	
	10~29인	(239)	37.7	62.3	
업종 분야	제조업	(293)	36.2	63.8	103.619***
	도매 및 소매업	(323)	34.7	65.3	
	숙박 및 음식점업	(290)	4.8	95.2	
	교육서비스업	(149)	38.9	61.1	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	29.9	70.1	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

‘성희롱 사건이 발생한다면, 적절한 조치를 취할 것이다’ 에 대해서는 규모별, 업종별 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 종사자 규모의 경우 ‘그렇다’ 는 응답이 ‘2~4인’ 은 68.7%, ‘5~9인’ 은 69.4%, ‘10~29인’ 은 66.5%였다. 업종의 경우는 ‘도매 및 소매업’ 이 80.5%로 가장 높게 나타났고, ‘숙박 및 음식점업’ 이 47.2%로 가장 낮게 나타났다.

**[표 3-49] 성희롱 사건이 발생한다면, 적절한 조치를 취할 것이다**

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$
전체		(1,219)	68.5	31.5	-
종사자 규모	2~4인	(604)	68.7	31.3	0.589
	5~9인	(376)	69.4	30.6	
	10~29인	(239)	66.5	33.5	
업종 분야	제조업	(293)	73.4	26.6	87.479
	도매 및 소매업	(323)	80.5	19.5	
	숙박 및 음식점업	(290)	47.2	52.8	
	교육서비스업	(149)	73.8	26.2	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	68.9	31.1	

‘정기적으로 성희롱 예방교육을 진행한다’에 대해서는 종사자 규모, 업종별 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 종사자 규모가 클수록 ‘그렇다’는 비율이 증가했는데, ‘2~4인’은 35.6%, ‘5~9인’은 43.6%, ‘10~29인’은 47.7%였다.

업종별로는 ‘숙박 및 음식점업’의 경우 5.9%로 매우 낮은 비율을 보이는 것을 알 수 있으며, ‘제조업’과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’은 각각 49.8%, 48.8%로 50%에 미치지 못했고, ‘도매 및 소매업’과 ‘교육서비스업’은 51.7%, 55.7%로 50%를 넘는 수준이었다.

[그림 3-16] 우리 회사는 정기적으로 성희롱 예방교육을 진행한다

(단위: %)



주: ■ 그렇지 않다 ■ 그렇다

[표 3-50] 우리 회사는 정기적으로 성희롱 예방교육을 진행한다

(단위: 명, %)

구분		사례수	그렇다	그렇지 않다	$\chi^2$
전체		(1,219)	40.4	59.6	-
종사자 규모	2~4인	(604)	35.6	64.4	12.688**
	5~9인	(376)	43.6	56.4	
	10~29인	(239)	47.7	52.3	
업종 분야	제조업	(293)	49.8	50.2	190.838***
	도매 및 소매업	(323)	51.7	48.3	
	숙박 및 음식점업	(290)	5.9	94.1	
	교육서비스업	(149)	55.7	44.3	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	48.8	51.2	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

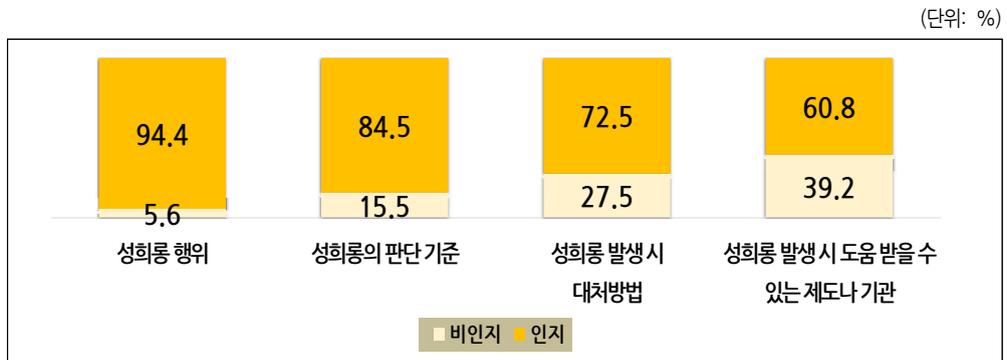
## 사. 성희롱에 대한 인식 및 대처방법

### 1) 성희롱에 대한 이해

성희롱에 대한 이해 및 인식 수준을 조사하기 위해 성희롱의 개념, 판단기준, 발생 시 대처방법, 지원기관에 대한 인지도에 대해 질문하였다. ‘성희롱 행위’에 대해서 알고 있다(‘정확히 안다’ + ‘어느 정도 안다’)는 경우가 94.4%였고, ‘성희롱의 판단기준’에 대해서는 ‘알고 있다’가 84.5%로 성희롱에 대한 개념적 이해보다는 낮은 수준이었다. ‘성희롱 발생 시 대처방법’에 대해서 ‘알고 있다’는 응답이 72.5%, ‘성희롱 발생 시 도움을 받을 수 있는 제도나 기관’에 대해서 ‘알고 있다’는 응답은 60.8%였다.

성희롱의 개념이나 판단기준에 대해서는 어느 정도 알고 있다고 스스로 인식하고 있으나, 성희롱 발생 시 대처방법, 도움을 받을 수 있는 제도나 기관에 대해서는 상대적으로 알고 있다는 비율이 낮은 것을 알 수 있다.

[그림 3-17] 성희롱에 대한 이해



주: 1) ① 정확히 알고 있다. ② 어느 정도 알고 있다. ③ 잘 모르겠다. ④ 전혀 모르겠다.  
2) 인지: ①+②, 비인지: ③+④

성희롱의 개념에 대해서는 ‘정확히 알고 있다(28.5%)’, ‘어느 정도 알고 있다(65.9%)’로 성희롱에 대한 이해 수준은 매우 높게 나타났다. 성별을 제외하고 종사자 규모, 업종 분야, 연령대, 고용형태별 집단 간 차이는 통계적으로 유의미했다.

[그림 3-18] 성희롱 행위 (무엇이 성희롱인지)

(단위: 점)



[표 3-51] 성희롱 행위 (무엇이 성희롱인지)

(단위: 명, %)

구분	사례수	정확히 알고있다	어느정도 알고있다	잘 모르겠다	전혀 모르겠다	4점 평균	t/F	
전체	(1,219)	28.5	65.9	3.9	1.7	3.21	-	
성별	여성	(789)	27.4	67.7	3.2	1.8	3.21	-0.471
	남성	(430)	30.7	62.6	5.1	1.6	3.22	
종사자 규모	2~4인	(604)	31.1	64.2	3.0	1.7	3.25	3.496*
	5~9인	(376)	27.1	67.8	3.7	1.3	3.21	
	10~29인	(239)	24.3	66.9	6.3	2.5	3.13	
업종 분야	제조업	(293)	29.4	63.8	5.5	1.4	3.21	3.050*
	도매 및 소매업	(323)	33.7	62.2	2.2	1.9	3.28	
	숙박 및 음식점업	(290)	18.6	76.2	3.4	1.7	3.12	
	교육서비스업	(149)	34.9	55.0	7.4	2.7	3.22	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	28.7	68.3	1.8	1.2	3.24	
연령대	20대 이하	(138)	39.9	53.6	3.6	2.9	3.30	3.127*
	30대	(363)	27.0	68.0	3.0	1.9	3.20	
	40대	(378)	25.7	68.0	4.5	1.9	3.17	
	50대	(272)	30.9	66.2	2.2	0.7	3.27	
	60대 이상	(68)	20.6	66.2	11.8	1.5	3.06	
고용 형태	정규직	(1,031)	29.5	65.4	3.4	1.7	3.23	5.879**
	비정규직	(174)	20.7	70.7	6.9	1.7	3.10	
	기타	(14)	57.1	42.9	0.0	0.0	3.57	
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	26.2	66.7	4.8	2.4	3.17	0.656
	6개월 이상~1년 미만	(103)	27.2	68.9	2.9	1.0	3.22	
	1년 이상~3년 미만	(354)	26.6	66.9	4.8	1.7	3.18	
	3년 이상~5년 미만	(246)	31.7	64.2	2.4	1.6	3.26	
	5년 이상~10년 미만	(264)	26.9	67.0	4.5	1.5	3.19	
10년 이상	(210)	31.4	62.9	3.3	2.4	3.23		

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

주: 평균은 역코딩한 수치임.

성희롱의 판단기준에 대해서는 ‘정확히 알고 있다(24.2%)’, ‘어느 정도 알고 있다(60.3%)’ 는 경우가 80%를 상회하는 것으로 나타났다. 업종, 연령대, 고용형태별 집단 간 차이가 통계적으로 유의미했으며, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’ (2.97점), 연령대는 ‘60대 이상’ (2.94점), ‘고용형태는 ’ 비정규직 (2.90점)의 평균이 가장 낮았다.

[그림 3-19] 성희롱의 판단 기준 (성희롱 판단 시 중요한 요소 등)

(단위: 점)

제조업 3.08 도매 및 소매업 3.14 숙박 및 음식점업 2.97 교육 서비스업 3.10 보건업 및 사회복지서비스업 3.10	20대 이하 3.21 30대 3.09 40대 3.01 50대 3.11 60대 이상 2.94	정규직 3.10 비정규직 2.90
업종 분야	연령대	고용형태

[표 3-52] 성희롱의 판단 기준 (성희롱 판단 시 중요한 요소 등)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정확히 알고있다	어느정도 알고있다	잘 모르겠다	전혀 모르겠다	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	24.2	60.3	14.2	1.3	3.07	-
성별	여성	(789)	23.7	60.5	14.6	1.3	3.07	-0.570
	남성	(430)	25.1	60.0	13.5	1.4	3.09	
종사자 규모	2~4인	(604)	26.0	57.3	15.4	1.3	3.08	0.733
	5~9인	(376)	24.5	61.4	13.0	1.1	3.09	
	10~29인	(239)	19.2	66.1	13.0	1.7	3.03	
업종 분야	제조업	(293)	21.5	65.5	11.9	1.0	3.08	2.862*
	도매 및 소매업	(323)	26.9	62.5	8.4	2.2	3.14	
	숙박 및 음식점업	(290)	18.3	61.0	20.0	0.7	2.97	
	교육서비스업	(149)	30.9	50.3	16.8	2.0	3.10	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	28.0	54.3	17.1	0.6	3.10	
연령대	20대 이하	(138)	37.0	47.1	15.9	0.0	3.21	3.508**
	30대	(363)	26.2	58.4	13.8	1.7	3.09	
	40대	(378)	19.3	63.8	15.1	1.9	3.01	
	50대	(272)	24.6	62.1	12.9	0.4	3.11	
	60대 이상	(68)	13.2	70.6	13.2	2.9	2.94	
고용 형태	정규직	(1,031)	25.5	60.3	12.8	1.4	3.10	8.559***
	비정규직	(174)	15.5	59.8	23.6	1.1	2.90	
	기타	(14)	35.7	64.3	0.0	0.0	3.36	
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	26.2	50.0	21.4	2.4	3.00	1.265
	6개월 이상~1년 미만	(103)	19.4	58.3	20.4	1.9	2.95	
	1년 이상~3년 미만	(354)	24.6	57.9	16.4	1.1	3.06	
	3년 이상~5년 미만	(246)	28.5	56.5	14.2	0.8	3.13	
	5년 이상~10년 미만	(264)	21.6	65.9	11.4	1.1	3.08	
	10년 이상	(210)	23.8	64.8	9.5	1.9	3.10	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

주: 평균은 역코딩한 수치임.

‘성희롱 발생 시 대처방법’에 대해서는 업종, 고용형태, 경력별 집단 간 차이가 통계적으로 유의미했는데, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’이 2.72점으로 가장 낮았고, 경력의 경우는 ‘6개월 이상~1년 미만’의 경우가 2.78점으로 가장 낮게 나타났다.

[그림 3-20] 성희롱 발생 시 대처방법 (성희롱 피해자가 취할 수 있는 조치 등)

(단위: 점)

제조업 <b>2.98</b> 도매 및 소매업 <b>2.97</b> 숙박 및 음식점업 <b>2.72</b> 교육 서비스업 <b>2.98</b> 보건업 및 사회복지서비스업 <b>2.98</b>	정규직 <b>2.93</b> 비정규직 <b>2.79</b>	6개월 미만 <b>2.88</b> 6개월 이상~1년 미만 <b>2.78</b> 1년 이상~3년 미만 <b>2.84</b> 3년 이상~5년 미만 <b>3.00</b> 5년 이상~10년 미만 <b>2.97</b> 10년 이상 <b>2.95</b>
<b>업종 분야</b>	<b>고용 형태</b>	<b>현 직장 근무 경력</b>

[표 3-53] 성희롱 발생 시 대처방법 (성희롱 피해자가 취할 수 있는 조치 등)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정확히 알고있다	어느정도 알고있다	잘 모르겠다	전혀 모르겠다	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	20.5	52.0	26.0	1.5	2.92	-
성별	여성	(789)	20.5	50.4	27.6	1.4	2.90	-0.944
	남성	(430)	20.5	54.9	23.0	1.6	2.94	
종사자 규모	2~4인	(604)	21.4	50.8	26.0	1.8	2.92	0.469
	5~9인	(376)	20.5	53.7	24.7	1.1	2.94	
	10~29인	(239)	18.4	52.3	28.0	1.3	2.88	
업종 분야	제조업	(293)	19.1	60.1	20.5	0.3	2.98	7.130***
	도매 및 소매업	(323)	22.0	55.1	20.7	2.2	2.97	
	숙박 및 음식점업	(290)	15.5	42.8	40.0	1.7	2.72	
	교육서비스업	(149)	25.5	50.3	20.8	3.4	2.98	
보건업 및 사회복지서비스업		(164)	24.4	49.4	26.2	0.0	2.98	
연령대	20대 이하	(138)	29.0	47.1	22.5	1.4	3.04	1.430
	30대	(363)	20.4	49.9	27.5	2.2	2.88	
	40대	(378)	18.8	55.6	23.8	1.9	2.91	
	50대	(272)	21.7	49.3	28.7	0.4	2.92	
	60대 이상	(68)	8.8	64.7	26.5	0.0	2.82	
고용 형태	정규직	(1,031)	21.2	52.0	25.5	1.3	2.93	4.020*
	비정규직	(174)	16.1	50.0	31.0	2.9	2.79	
	기타	(14)	21.4	78.6	0.0	0.0	3.21	
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	26.2	40.5	28.6	4.8	2.88	2.694*
	6개월 이상~1년 미만	(103)	17.5	44.7	35.9	1.9	2.78	
	1년 이상~3년 미만	(354)	20.1	46.6	30.5	2.8	2.84	
	3년 이상~5년 미만	(246)	23.6	52.8	23.6	0.0	3.00	
	5년 이상~10년 미만	(264)	20.1	57.2	22.3	0.4	2.97	
10년 이상		(210)	18.6	59.5	20.5	1.4	2.95	

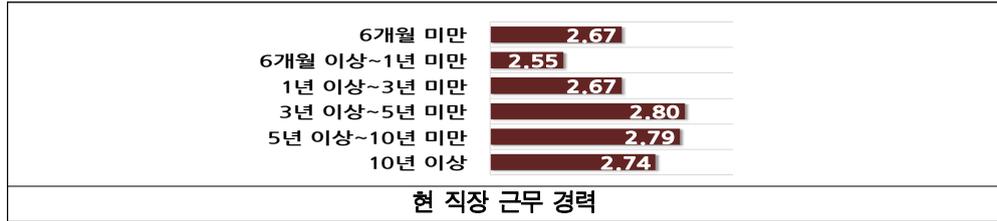
p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

주: 평균은 역코딩한 수치임.

‘성희롱 발생 시 도움을 받을 수 있는 제도나 기관’에 대한 인지도에 있어서는 경력에 따른 차이만 유의미하게 나타났는데, ‘6개월 이상~1년 미만’인 경우가 관련 제도나 기관에 대한 인지도가 가장 낮은 것을 알 수 있다.

[그림 3-21] 성희롱 발생 시 도움 받을 수 있는 제도나 기관 (상담, 신고 등)

(단위: 점)



[표 3-54] 성희롱 발생 시 도움 받을 수 있는 제도나 기관 (상담, 신고 등)

(단위: 명, %)

구분		사례수	정확히 알고있다	어느정도 알고있다	잘 모르겠다	전혀 모르겠다	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	13.8	47.0	37.2	2.1	2.73	-
성별	여성	(789)	14.3	46.8	36.6	2.3	2.73	0.402
	남성	(430)	12.8	47.4	38.1	1.6	2.71	
종사자 규모	2~4인	(604)	13.9	47.7	36.3	2.2	2.73	0.544
	5~9인	(376)	14.6	46.8	36.4	2.1	2.74	
	10~29인	(239)	12.1	45.6	40.6	1.7	2.68	
업종 분야	제조업	(293)	10.6	49.1	38.6	1.7	2.69	1.967
	도매 및 소매업	(323)	13.3	48.6	34.7	3.4	2.72	
	숙박 및 음식점업	(290)	14.1	40.7	43.8	1.4	2.68	
	교육서비스업	(149)	18.1	44.3	34.9	2.7	2.78	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	15.9	53.7	29.9	0.6	2.85	
연령대	20대 이하	(138)	17.4	40.6	41.3	0.7	2.75	0.229
	30대	(363)	13.2	48.5	35.5	2.8	2.72	
	40대	(378)	12.4	48.1	36.5	2.9	2.70	
	50대	(272)	16.2	43.0	39.7	1.1	2.74	
	60대 이상	(68)	7.4	61.8	30.9	0.0	2.76	
고용 형태	정규직	(1,031)	14.1	47.6	36.3	2.0	2.74	1.159
	비정규직	(174)	12.6	42.0	43.1	2.3	2.65	
	기타	(14)	7.1	64.3	28.6	0.0	2.79	
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	16.7	35.7	45.2	2.4	2.67	2.598*
	6개월 이상~1년 미만	(103)	10.7	36.9	49.5	2.9	2.55	
	1년 이상~3년 미만	(354)	13.0	44.1	40.1	2.8	2.67	
	3년 이상~5년 미만	(246)	11.8	56.9	30.5	0.8	2.80	
	5년 이상~10년 미만	(264)	17.0	47.0	34.1	1.9	2.79	
	10년 이상	(210)	14.3	47.6	36.2	1.9	2.74	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

주: 평균은 역코딩한 수치임.

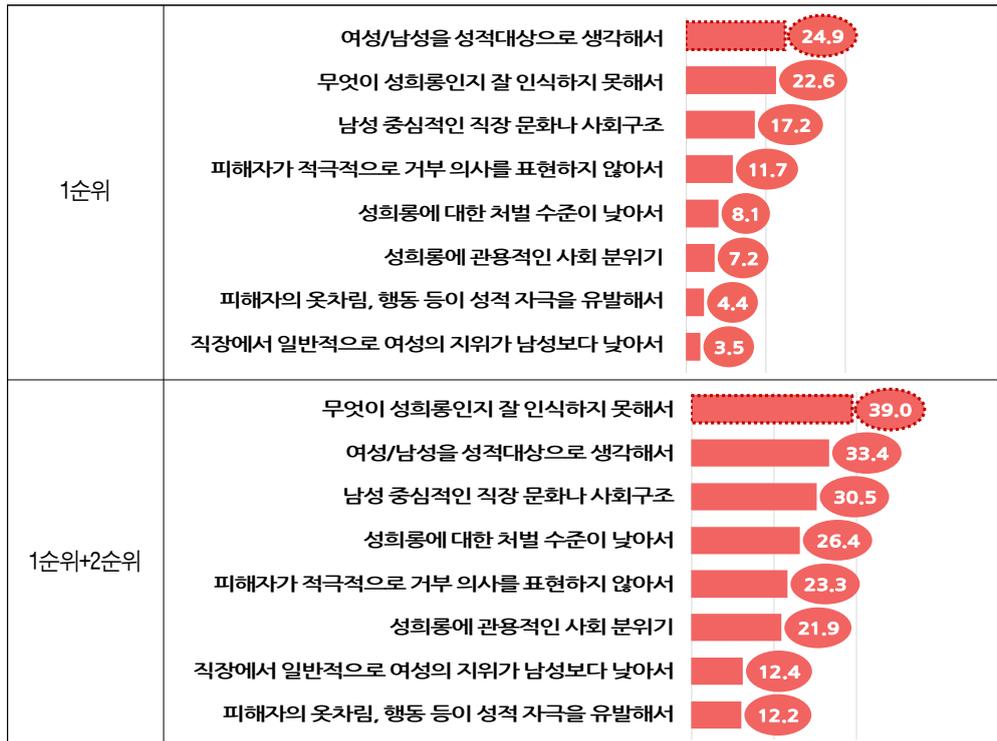
## 2) 성희롱 발생 원인

성희롱 발생 원인에 대해서는 ‘1순위’로 꼽은 것은 ‘여성/남성을 성적 대상으로 생각해서(24.9%)’였고, 그 다음으로 ‘무엇이 성희롱인지 잘 인식하지 못해서(22.6%)’, ‘남성 중심적인 직장문화나 사회구조(17.2%)’ 순이었다.

그러나 ‘피해자가 적극적으로 거부 의사를 표현하지 않아서’라는 응답도 11.7%로 나타났는데, 여전히 10% 정도는 성희롱 피해를 경험하거나 성희롱이 발생하는데 피해자의 행동양식이 어느 정도 영향을 미친다고 인식하고 있다고 할 수 있다.

[그림 3-22] 성희롱이 발생하는 원인

(단위: %)



성희롱 발생 원인에 대한 ‘1순위’ 응답을 기준으로 차이 검증을 한 결과, 성별, 종사자 규모, 업종, 고용형태에 따른 집단 간 차이가 유의미하게 나타났다. 성별의 경우, 여성은 ‘여성/남성을 성적 대상으로 생각하기 때문’이라는 응답이 23.6%였다면, 남성은 27.2%였다. ‘무엇이 성희롱인지 잘 인식하지 못하기 때문’이라는 응답의 경우는 여성은 20.9%였으나 남성은 25.8%로 성희롱에 대한 정확한 인식 부족을 꼽은 경우가 여성보다 많았다. ‘성희롱에 대한 처벌 수준이 낮다’는 응답의 경우는 여성은 9.9%, 남성은 4.9%로, 성희롱에 대한 처벌 수준에 대해서도 성별에 따른 차이가 나타났다.

규모의 경우는 성희롱의 발생 원인으로 ‘5~9인’ 이 성희롱에 대한 인식 부족을 가장 많이 꼽았고, 업종의 경우는 ‘도매 및 소매업’ 이 성희롱에 대한 인식 부족을 가장 많이 꼽았다.

**[표 3-55] 성희롱이 발생하는 원인 (1순위)**

(단위: 명, %)

구분	사례 수	여성/남성을 성적 대상으로 생각하기 때문에	무엇이 성희롱인지 잘 인식하지 못하기 때문에	피해자가 적극적으로 의사를 표현하지 않기 때문에	피해자의 옷차림, 행동 등이 성적 자극을 유발하기 때문에	남성 중심적인 직장 문화나 사회구조 때문에	직장에서 여성의 지위가 남성보다 낮기 때문에	성희롱에 관용적인 사회 분위기 때문에	성희롱에 대한 처벌 수준이 낮기 때문에	기타	$\chi^2$
전체	(1,219)	24.9	22.6	11.7	4.4	17.2	3.5	7.2	8.1	0.2	-
성별	여성 (789)	23.6	20.9	11.7	3.9	18.3	4.1	7.7	9.9	0.0	23.732
	남성 (430)	27.2	25.8	11.9	5.3	15.3	2.6	6.3	4.9	0.7	**
종사자 규모	2-4인 (604)	26.2	20.7	11.3	5.0	18.7	2.2	7.8	7.9	0.3	27.465
	5-9인 (376)	22.9	25.3	11.2	1.9	16.5	4.8	7.4	9.8	0.3	*
	10-29인 (239)	24.7	23.4	13.8	7.1	14.6	5.0	5.4	5.9	0.0	
업종 분야	제조업 (293)	23.2	23.2	12.6	3.1	18.8	3.8	7.5	7.8	0.0	
	도매 및 소매업 (323)	20.4	26.0	6.2	2.2	21.7	2.5	9.0	11.1	0.9	69.695
	숙박 및 음식점업 (290)	31.0	19.3	16.2	6.6	13.4	4.1	3.4	5.9	0.0	***
	교육서비스업 (149)	27.5	20.8	12.8	7.4	14.8	3.4	8.7	4.7	0.0	
	보안 및 경비서비스업 (164)	23.2	22.6	12.2	4.9	14.6	4.3	8.5	9.8	0.0	
연령대	20대 이하 (138)	26.1	26.8	8.0	0.7	13.8	6.5	7.2	10.9	0.0	
	30대 (363)	24.2	22.3	9.6	5.0	16.0	4.7	6.3	11.6	0.3	
	40대 (378)	26.5	20.9	12.7	4.2	18.3	2.9	7.4	6.9	0.3	45.016
	50대 (272)	24.6	21.7	14.3	6.3	17.3	2.2	7.7	5.5	0.4	
	60대 이상 (68)	17.6	29.4	14.7	2.9	25.0	0.0	8.8	1.5	0.0	
고용 형태	정규직 (1,031)	24.8	23.3	11.4	4.2	17.2	3.5	7.5	8.0	0.2	38.096
	비정규직 (174)	24.1	19.0	14.4	5.7	16.7	4.0	6.3	9.8	0.0	**
	기타 (14)	35.7	21.4	0.0	7.1	28.6	0.0	0.0	0.0	7.1	
현 직장 근무 경력	6개월 미만 (42)	31.0	26.2	4.8	2.4	14.3	9.5	7.1	4.8	0.0	
	6개월 이상-1년 미만 (103)	21.4	29.1	10.7	3.9	12.6	4.9	7.8	8.7	1.0	
	1년 이상-3년 미만 (354)	26.6	23.4	11.6	4.5	16.4	2.5	6.8	8.2	0.0	44.849
	3년 이상-5년 미만 (246)	28.0	21.1	13.0	4.9	11.4	5.7	6.9	8.9	0.0	
	5년 이상-10년 미만 (264)	23.5	20.5	11.4	3.8	20.5	3.4	8.7	8.0	0.4	
10년 이상 (210)	20.5	21.9	12.9	5.2	24.3	1.0	6.2	7.6	0.5		

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

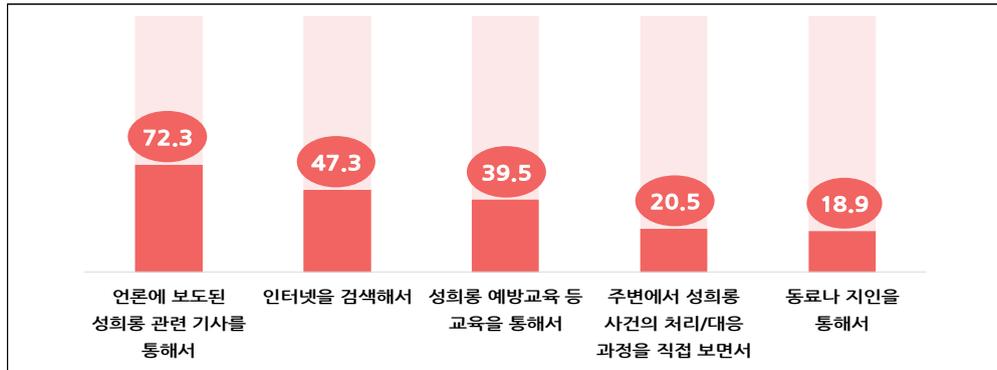
### 3) 성희롱 관련 정보 획득 경로

성희롱 관련 정보를 획득하게 된 경로로는 ‘언론(72.3%)’이 가장 많았고, 그 다음으로 ‘인터넷 검색(47.3%)’, ‘성희롱 예방교육(39.5%)’, ‘주변의 사건(20.5%)’, ‘동료나 지인’(18.9%)순이었다. 최근 몇 년간 성희롱 사건들이 사회적으로 가시화되면서 언론에서 성희롱 등 관련 사건을 보도하는 경우도 증가해왔는데, 많은 사람들이 언론이나 인터넷을 통해 성희롱에 대한 정보를 획득하고 있는 것을 알 수 있다.

또한 주변의 사건이나 동료 등을 통해서 성희롱에 대한 지식이나 정보를 얻게 되는 비율도 적지 않은데, 이러한 상황을 고려할 때 사건이 발생하고 처리되는 결과를 간접 경험하는 것이 성희롱에 대한 이해나 인식을 형성하는 데에도 중요한 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다.

[그림 3-23] 성희롱 관련 정보 획득 경로 (복수응답)

(단위: %)



[표 3-56] 성희롱 관련 정보 획득 경로 (복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수	성희롱 예방교육 등 교육을 통해서	주변에서 성희롱 사건의 처리/대응 과정을 보면서	언론에 보도된 성희롱 관련 기사를 통해서	인터넷을 검색해서	동료나 지인을 통해서	기타
전체		(1,219)	39.5	20.5	72.3	47.3	18.9	0.2
성별	여성	(789)	40.4	20.3	71.9	48.7	18.8	0.3
	남성	(430)	37.9	20.9	73.0	44.7	19.3	0.2
종사자 규모	2~4인	(604)	34.3	18.4	77.6	51.3	21.7	0.2
	5~9인	(376)	41.8	22.9	69.1	43.1	17.0	0.3
	10~29인	(239)	49.4	22.2	63.6	43.5	15.1	0.4
업종 분야	제조업	(293)	56.3	18.8	64.5	40.6	8.9	0.3
	도매 및 소매업	(323)	49.2	15.8	69.0	44.6	12.4	0.0
	숙박 및 음식점업	(290)	12.8	20.7	86.6	46.9	30.7	0.0
	교육서비스업	(149)	38.3	17.4	65.8	61.7	28.9	1.3
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	39.0	35.4	73.2	51.8	20.1	0.0
연령대	20대 이하	(138)	37.0	23.9	63.8	43.5	31.2	0.0
	30대	(363)	46.6	25.6	65.3	47.1	16.3	0.8
	40대	(378)	36.2	15.6	76.7	51.6	14.8	0.0
	50대	(272)	38.6	19.9	76.5	46.7	21.3	0.0
	60대 이상	(68)	29.4	16.2	85.3	33.8	22.1	0.0
고용 형태	정규직	(1,031)	42.2	20.9	71.1	46.6	18.1	0.3
	비정규직	(174)	23.6	18.4	78.7	51.1	23.6	0.0
	기타	(14)	42.9	21.4	78.6	50.0	21.4	0.0
현직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	38.1	21.4	66.7	50.0	26.2	0.0
	6개월 이상~1년 미만	(103)	30.1	15.5	81.6	51.5	18.4	0.0
	1년 이상~3년 미만	(354)	33.3	22.9	77.1	50.6	20.3	0.3
	3년 이상~5년 미만	(246)	41.5	19.9	67.9	48.0	24.0	0.8
	5년 이상~10년 미만	(264)	47.0	21.2	66.7	42.0	16.3	0.0
	10년 이상	(210)	43.3	18.6	72.9	44.8	12.9	0.0

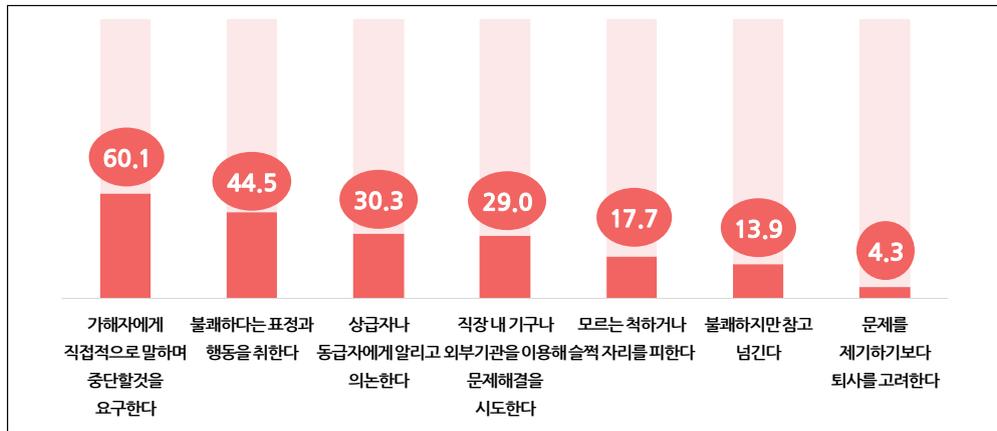
#### 4) 성희롱 발생 시 대처방법

성희롱 발생 시 대처방법에 대해서는 ‘가해자에게 직접 의사표현을 한다’는 경우가 60.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘불쾌하다는 표정과 행동을 취한다’ (44.5%), ‘상급자나 동급자와 의논한다’ (30.3%), ‘직장 내 기구나 외부 전문기관의 도움을 받는다’ (29.0%)는 순이었다.

소규모 사업장의 경우 성희롱 발생 시 사업장 내 관련 조치 등이 제대로 구축되어 있지 않기 때문에 사업장 내 활용할 수 있는 자원이 한계가 있지만, 그럼에도 개인들은 발생 상황에 대해서 적극적으로 대처하고자 하는 의지를 갖고 있다고 해석해 볼 수 있다.

[그림 3-24] 성희롱 발생 시 대처방법 (복수응답)

(단위: %)



[표 3-57] 성희롱 발생 시 대처 방법 (복수응답)

(단위: 명, %)

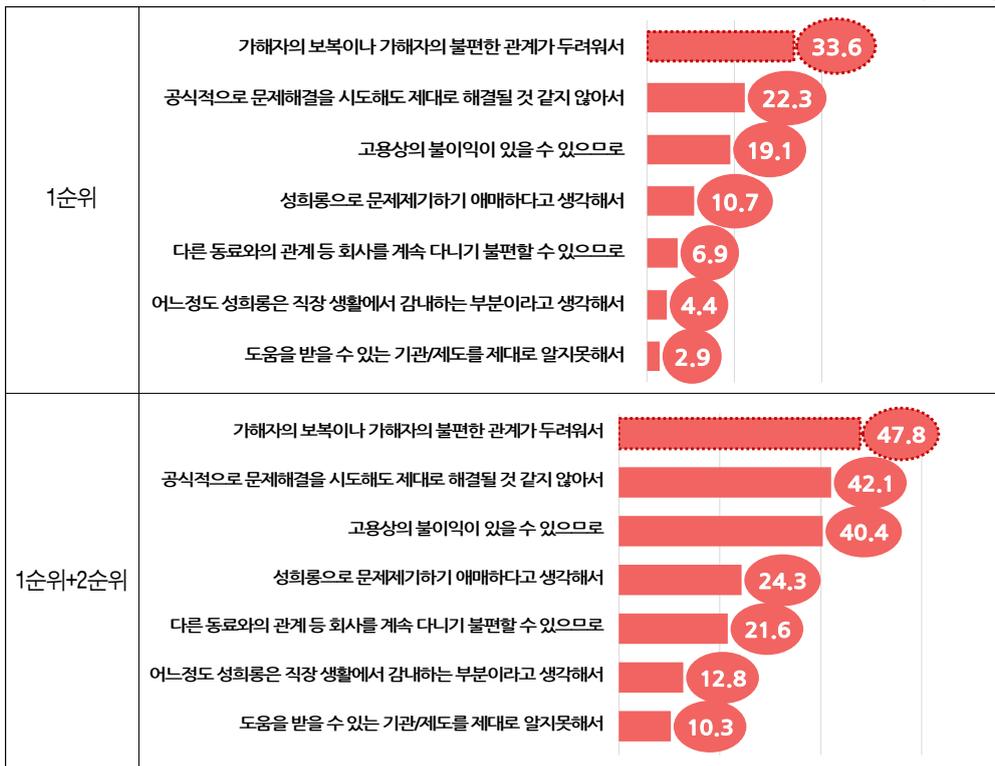
구분		사례 수	모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피함	불쾌하다는 표정과 행동을 취함	가해자에게 직접 말하며 중단할 것을 요구함	불쾌하지만 참고 넘김	상급자, 동급자에게 알리고 의논함	직장내 기구나 외부 기관을 이용해 문제를 해결을 시도함	문제를 제기 보다 퇴사를 고려함	기타
전체		(1,219)	17.7	44.5	60.1	13.9	30.3	29.0	4.3	0.2
성별	여성	(789)	18.8	45.8	58.9	13.6	29.4	28.0	5.3	0.3
	남성	(430)	15.8	42.1	62.3	14.7	31.9	30.7	2.6	0.0
종사자 규모	2~4인	(604)	16.7	43.7	62.4	13.7	29.1	28.3	5.8	0.2
	5~9인	(376)	18.1	43.9	59.3	14.9	32.2	29.0	2.7	0.0
	10~29인	(239)	19.7	47.3	55.6	13.0	30.1	30.5	3.3	0.4
업종 분야	제조업	(293)	13.0	45.1	61.8	10.9	32.1	33.1	4.1	0.0
	도매 및 소매업	(323)	11.8	39.9	66.6	7.4	31.9	36.5	5.3	0.6
	숙박 및 음식점업	(290)	27.9	47.2	56.6	23.8	27.9	13.4	3.1	0.0
	교육서비스업	(149)	13.4	41.6	53.0	17.4	27.5	39.6	7.4	0.0
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	23.8	50.0	57.3	11.6	30.5	24.4	2.4	0.0
연령대	20대 이하	(138)	22.5	50.7	48.6	13.8	29.7	29.0	5.1	0.7
	30대	(363)	21.2	44.6	55.1	14.3	32.0	27.5	5.2	0.0
	40대	(378)	14.6	41.8	63.0	14.8	32.0	29.4	4.5	0.0
	50대	(272)	16.9	43.8	68.8	11.4	26.5	29.8	2.6	0.4
	60대 이상	(68)	10.3	48.5	60.3	17.6	27.9	30.9	4.4	0.0
고용 형태	정규직	(1,031)	17.0	44.2	61.2	13.0	31.1	29.3	4.1	0.1
	비정규직	(174)	23.6	47.1	52.3	20.7	24.1	25.9	5.7	0.6
	기타	(14)	0.0	28.6	78.6	0.0	42.9	42.9	7.1	0.0
현 직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	33.3	54.8	52.4	11.9	21.4	21.4	4.8	0.0
	6개월 이상~1년 미만	(103)	30.1	49.5	47.6	16.5	33.0	19.4	3.9	0.0
	1년 이상~3년 미만	(354)	21.2	43.8	59.6	16.7	28.5	26.0	4.2	0.0
	3년 이상~5년 미만	(246)	15.9	43.1	60.2	14.6	32.1	27.2	6.5	0.4
	5년 이상~10년 미만	(264)	12.1	44.3	62.9	12.5	30.7	33.3	4.2	0.0
	10년 이상	(210)	11.9	42.9	65.2	9.5	31.0	36.7	2.4	0.5

### 5) 성희롱 발생 시 대처하지 않는 이유

성희롱이 발생해도 사람들이 별다른 대처를 하지 않는 이유에 대해서는 ‘1순위’로 가장 많이 꼽은 것이 ‘가해자의 보복이나 불편한 관계’ (33.6%)였고, ‘문제해결을 시도해도 제대로 해결될 것 같지 않아서’ (22.3%), ‘고용상의 불이익에 대한 두려움’ (19.1%) 순이었다. 여전히 성희롱 피해 사실을 드러내거나 문제해결을 시도하는데 ‘가해자의 보복이나 가해자와의 관계가 불편해질 것’에 대한 우려가 가장 큰 장벽이 되고 있음을 할 수 있다.

[그림 3-25] 성희롱 피해 경험 시 대처하지 않는 이유

(단위: %)



성희롱 발생 시 대처하지 않는 이유에 대해서 1순위 응답을 중심으로 차이 검증을 시도한 결과, 업종의 경우만 통계적으로 유의미하게 나타났다. 규모가 작은 사업장일수록 ‘가해자와 피해자의 공간 분리/업무 분리’가 쉽지 않기 때문에 성희롱 사실을 드러내는데 더욱 어려움이 있을 수 있다.

규모별 응답 비율을 보면, ‘가해자의 보복이나 가해자와 불편한 관계가 될 것이 두려다’는 경우가 ‘2~4인’은 34.4%, ‘5~9인’ 31.1%, ‘10~29인’ 35.6%로 종사자 규모별 차이는 크지 않다. ‘공식적으로 문제해결을 시도해도 제대로 해결될 거 같지 않다’는 응답은 20% 수준이었다.

업종의 경우는 ‘가해자의 보복이나 가해자와 불편한 관계가 될 것이 두려워서’에 응답한 비율이 비교적 큰 차이를 보였는데, ‘제조업’ (40.3%)이 가장 높았고, 그 다음은 ‘도매 및 소매업’ (36.5%), ‘교육서비스업’ (34.2%)순이었다.

**[표 3-58] 성희롱 발생 시 대처하지 않는 이유 (1순위)**

(단위: 명, %)

구분	사례수	가해자의 보복이나 가해자와 불편한 관계가 될 것이 두려워서	공식적으로 문제해결을 시도해도 제대로 해결될 거 같지 않아서	고용상 불이익이 있을 수 있으므로	어느정도 성희롱은 직장 생활에서 감내하는 부분이라고 생각해서	성희롱으로 문제 제기하기 어렵다고 생각해서	도움을 받을 수 있는 기관/제도를 제대로 알지 못해서	다른 동료와의 관계 등 회사를 계속다기 불편할 수 있으므로	기타	x <sup>2</sup>	
											전체
전체	(1,219)	33.6	22.3	19.1	4.4	10.7	2.9	6.9	0.1	-	
성별	여성	(789)	33.2	23.8	20.3	4.1	9.8	2.2	6.6	0.1	11.271
	남성	(430)	34.4	19.5	17.0	5.1	12.3	4.2	7.4	0.0	
종사자 규모	2~4인	(604)	34.4	22.4	18.4	4.1	11.9	2.5	6.3	0.0	19.163
	5~9인	(376)	31.1	21.5	21.0	3.2	11.2	3.5	8.5	0.0	
	10~29인	(239)	35.6	23.4	18.0	7.1	6.7	2.9	5.9	0.4	
업종 분야	제조업	(293)	40.3	20.1	15.0	3.4	11.3	2.0	7.5	0.3	50.587 **
	도매 및 소매업	(323)	36.5	22.0	19.2	2.2	11.8	1.2	7.1	0.0	
	숙박 및 음식점업	(290)	25.9	24.8	20.7	8.6	10.0	3.8	6.2	0.0	
	교육서비스업	(149)	34.2	26.2	18.1	4.7	6.7	4.0	6.0	0.0	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	29.3	18.9	24.4	3.0	12.2	4.9	7.3	0.0	
연령대	20대 이하	(138)	31.9	19.6	19.6	4.3	13.0	2.2	9.4	0.0	28.080
	30대	(363)	32.8	22.6	22.9	3.9	7.7	3.3	6.6	0.3	
	40대	(378)	35.7	22.2	16.7	3.7	11.1	3.4	7.1	0.0	
	50대	(272)	34.9	23.9	18.0	4.8	11.0	1.5	5.9	0.0	
	60대 이상	(68)	25.0	20.6	16.2	10.3	17.6	4.4	5.9	0.0	
고용 형태	정규직	(1,031)	34.2	21.9	20.0	4.3	10.6	2.4	6.5	0.1	20.890
	비정규직	(174)	27.6	25.9	14.9	5.7	10.9	5.7	9.2	0.0	
	기타	(14)	64.3	7.1	7.1	0.0	14.3	0.0	7.1	0.0	
현직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	38.1	23.8	19.0	2.4	9.5	4.8	2.4	0.0	34.339
	6개월 이상~1년 미만	(103)	40.8	17.5	18.4	3.9	6.8	4.9	7.8	0.0	
	1년 이상~3년 미만	(354)	28.0	25.4	22.3	4.0	9.0	3.4	7.9	0.0	
	3년 이상~5년 미만	(246)	35.0	20.3	16.3	6.1	13.4	3.3	5.3	0.4	
	5년 이상~10년 미만	(264)	35.6	24.2	16.7	4.9	10.2	1.9	6.4	0.0	
	10년 이상	(210)	34.8	19.0	20.5	3.3	12.9	1.4	8.1	0.0	

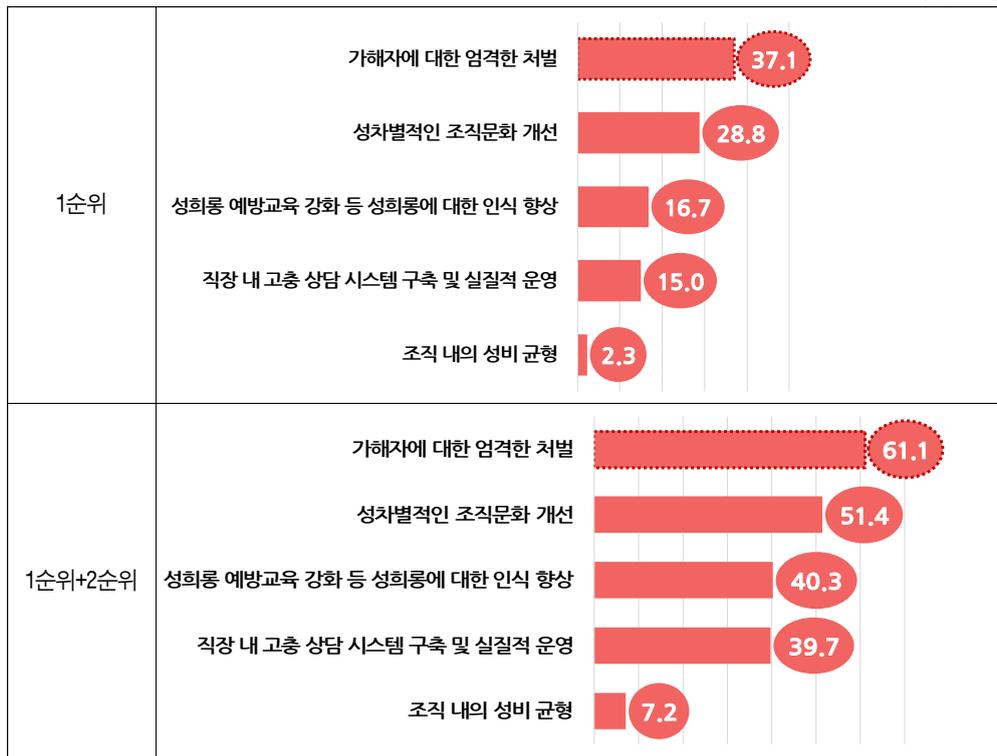
p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

### 6) 성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치

성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치로 가장 우선 순위로 꼽은 것은 ‘가해자에 대한 엄격한 처벌(37.1%)’ 이었고, 그 다음으로 ‘성차별적인 조직문화 개선(28.8%)’, ‘성희롱에 대한 인식 향상(16.7%)’, ‘직장 내 상담 시스템 구축 및 실질적 운영(15.0%)’ 순이었다. 여전히 많은 사람들이 ‘가해자에 대한 처벌’ 이 성희롱 사건을 제대로 처리하고 성희롱을 예방하는데 가장 중요한 문제로 인식하고 있었다.

[그림 3-26] 성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치

(단위: %)



성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치의 경우, 성별에 따라 우선 순위나 비율이 상이했다. 여성의 경우 1순위로 ‘가해자에 대한 엄격한 처벌’ (39.5%)를 꼽았고, 그 다음이 ‘성차별적인 조직문화 개선’ (26.6%)였다. 남성의 경우 1순위는 ‘성차별적인 조직문화 개선’ (32.8%)이었고, 그 다음이 ‘가해자에 대한 엄격한 처벌’ (32.6%)이었다.

업종의 경우, ‘제조업’ 과 ‘도매 및 소매업’ 은 성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치로 ‘가해자에 대한 엄격한 처벌’ 을 1순위로 꼽았는데, 비율은 각각 48.5%, 42.7%였다. ‘숙박 및 음식점업’ 은 ‘성차별적인 조직문화 개선’ 을 가장 많이 선택했는데, 42.1%였다.

**[표 3-59] 성희롱 규제를 위해 가장 필요한 조치 (1순위)**

(단위: 명, %)

구분	사례수	성차별적인 조직문화 개선	직장 내 고충 상담 시스템 구축 및 실질적 운영	가해자에 대한 엄격한 처벌	성희롱 예방교육 강화 등 성희롱에 대한 인식 향상	조직 내의 성비 균형	기타	$\chi^2$	
전체	(1,219)	28.8	15.0	37.1	16.7	2.3	0.1	-	
성별	여성	(789)	26.6	15.5	39.5	15.5	2.8	0.1	12.710*
	남성	(430)	32.8	14.2	32.6	19.1	1.4	0.0	
종사자 규모	2-4인	(604)	31.5	12.6	35.3	17.5	3.1	0.0	17.061
	5-9인	(376)	26.1	16.0	39.4	16.8	1.6	0.3	
	10-29인	(239)	26.4	19.7	38.1	14.6	1.3	0.0	
업종 분야	제조업	(293)	19.8	9.6	48.5	20.5	1.7	0.0	103.868***
	도매 및 소매업	(323)	24.8	10.8	42.7	19.8	1.5	0.3	
	숙박 및 음식점업	(290)	42.1	20.3	20.0	13.4	4.1	0.0	
	교육서비스업	(149)	33.6	19.5	31.5	13.4	2.0	0.0	
	보안 및 사회복지서비스업	(164)	25.0	19.5	40.9	12.8	1.8	0.0	
연령대	20대 이하	(138)	23.9	18.8	39.1	15.9	2.2	0.0	42.070**
	30대	(363)	26.2	12.4	45.7	11.8	3.6	0.3	
	40대	(378)	29.1	15.6	36.5	17.2	1.6	0.0	
	50대	(272)	33.1	16.9	27.2	21.0	1.8	0.0	
	60대 이상	(68)	33.8	10.3	29.4	25.0	1.5	0.0	
고용 형태	정규직	(1,031)	28.0	14.3	39.0	16.2	2.4	0.1	13.524
	비정규직	(174)	33.3	19.5	26.4	19.0	1.7	0.0	
	기타	(14)	28.6	14.3	28.6	28.6	0.0	0.0	
현직장 근무 경력	6개월 미만	(42)	21.4	9.5	54.8	11.9	2.4	0.0	50.745**
	6개월 이상~1년 미만	(103)	33.0	23.3	22.3	19.4	1.9	0.0	
	1년 이상~3년 미만	(354)	33.1	17.8	34.2	12.1	2.5	0.3	
	3년 이상~5년 미만	(246)	27.6	17.5	32.9	18.3	3.7	0.0	
	5년 이상~10년 미만	(264)	26.9	9.8	43.6	18.6	1.1	0.0	
	10년 이상	(210)	24.8	11.0	42.4	20.0	1.9	0.0	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

## 아. 직장 내 문화나 분위기

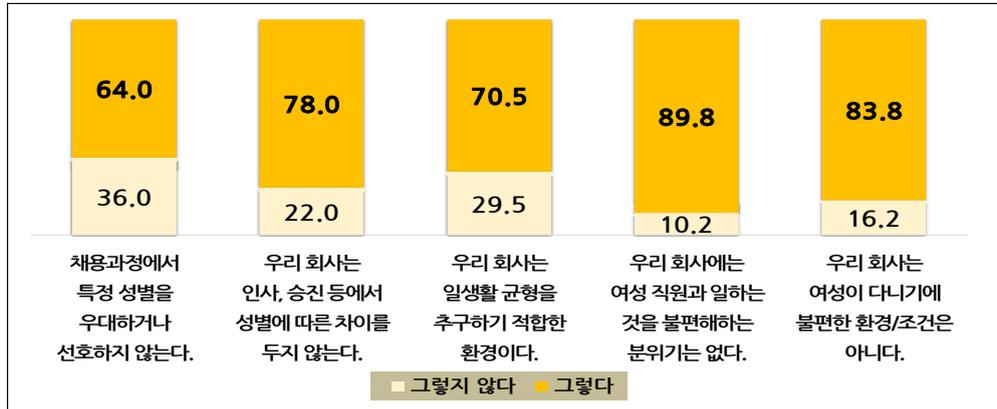
### 1) 성차별적 조직문화나 분위기

현재 근무하는 직장의 문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 세부문항을 제시하고 응답하도록 하였다. 먼저 ‘채용 과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하는 경향’이 있는지에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 64.0%였고, ‘인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이’가 있는지에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 78.0%였다. ‘일·생활 균형을 추구하기에 적합한 근로환경’ 인지에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이 70.5%였으며, ‘여성 직원과 일하는 것을 불편하게 여기는 분위기’가 있는지에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 89.8%였고, ‘여성이 다니기에 불편한 환경이나 조건’ 인지에 대해서도 ‘그렇지 않다’는 응답이 83.8%였다.

5개의 문항 가운데 ‘여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기가 없다’는 문항에 대해서 긍정적인 답변이 89.8%로 가장 높았으며, ‘채용과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하지 않는다’의 경우 긍정적인 응답이 64.0%로 가장 낮게 나타났다.

[그림 3-27] 성차별적 조직문화나 분위기

(단위: %)



주: 1) ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그렇다. ④ 매우 그렇다.  
 2) 그렇다: ③+④, 그렇지 않다: ①+②

‘채용과정에서 여성/남성을 우대하거나 선호하지 않는다’에 대해서는 업종별 집단 간 평균 차이가 유의미하게 나타났는데, 다른 업종에 비해 ‘숙박 및 음식점업’에서 채용 과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하는 경향이 없다는 응답이 가장 높게 나타났다. 반면에 ‘제조업’이나 ‘도매 및 소매업’에서 특정 성별을 우대하거나 선호하는 경향이 있다는 응답이 높게 나타났다.

[그림 3-28] 채용과정에서 여성/남성을 우대하거나 선호하지 않는다

(단위: 점)

제조업	2.58
도매 및 소매업	2.53
숙박 및 음식점업	3.13
교육 서비스업	2.89
보건업 및 사회복지서비스업	2.85
업종 분야	

[표 3-60] 채용과정에서 여성/남성을 우대하거나 선호하지 않는다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	10.1	25.9	40.8	23.2	2.77	-
성별	여성	(789)	10.4	27.0	40.9	21.7	2.74	-1.660
	남성	(430)	9.5	24.0	40.5	26.0	2.83	
종사자 규모	2~4인	(604)	10.1	24.2	40.4	25.3	2.81	1.057
	5~9인	(376)	11.4	26.6	38.8	23.1	2.74	
	10~29인	(239)	7.9	29.3	44.8	18.0	2.73	
업종 분야	제조업	(293)	13.3	31.4	39.6	15.7	2.58	22.230***
	도매 및 소매업	(323)	15.5	31.3	38.1	15.2	2.53	
	숙박 및 음식점업	(290)	2.4	17.9	44.1	35.5	3.13	
	교육서비스업	(149)	7.4	25.5	37.6	29.5	2.89	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	9.8	20.1	45.1	25.0	2.85	
연령대	20대 이하	(138)	10.1	23.9	42.8	23.2	2.79	0.646
	30대	(363)	11.6	26.2	36.1	26.2	2.77	
	40대	(378)	10.1	24.6	42.9	22.5	2.78	
	50대	(272)	8.8	25.4	43.0	22.8	2.80	
	60대 이상	(68)	7.4	38.2	41.2	13.2	2.60	
고용 형태	정규직	(1,031)	10.4	25.5	41.1	23.0	2.77	0.261
	비정규직	(174)	8.0	28.2	39.1	24.7	2.80	
	기타	(14)	14.3	28.6	35.7	21.4	2.64	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

‘우리 회사는 인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다’에 대해서는 성별, 종사자 규모, 업종별 집단 간 평균 차이가 유의미하게 나타났다. 다른 문항의 경우 성별에 따른 차이가 크지 않았으나, 인사나 승진 등에 대한 문항에서 ‘여성’의 평균(2.98점)이 남성의 평균(3.13점)에 비해 유의미하게 낮았다.

[그림 3-29] 우리 회사는 인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다

(단위: 점)

여성	2.98	2~4인	3.11	제조업	2.84
	3.13		5~9인		2.98
남성		3.13	10~29인	2.92	숙박 및 음식점업
	성별		종사자 규모	업종 분야	교육서비스업
보건업 및 사회복지서비스업		3.19			

[표 3-61] 우리 회사는 인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	6.1	15.9	46.8	31.2	3.03	-
성별	여성	(789)	6.6	18.1	46.4	28.9	2.98	-3.105**
	남성	(430)	5.1	11.9	47.7	35.3	3.13	
종사자 규모	2~4인	(604)	5.0	12.9	48.7	33.4	3.11	5.107**
	5~9인	(376)	8.0	16.2	45.5	30.3	2.98	
	10~29인	(239)	5.9	23.0	44.4	26.8	2.92	
업종 분야	제조업	(293)	7.8	23.5	45.7	22.9	2.84	17.902***
	도매 및 소매업	(323)	9.0	19.8	48.6	22.6	2.85	
	숙박 및 음식점업	(290)	2.1	8.3	46.9	42.8	3.30	
	교육서비스업	(149)	6.0	14.1	43.0	36.9	3.11	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	4.3	9.8	48.8	37.2	3.19	
연령대	20대 이하	(138)	5.1	16.7	45.7	32.6	3.06	0.687
	30대	(363)	7.2	14.0	43.5	35.3	3.07	
	40대	(378)	5.6	17.2	45.0	32.3	3.04	
	50대	(272)	6.6	15.4	51.5	26.5	2.98	
	60대 이상	(68)	2.9	19.1	58.8	19.1	2.94	
고용 형태	정규직	(1,031)	6.8	15.5	46.2	31.5	3.02	0.275
	비정규직	(174)	2.3	18.4	48.9	30.5	3.07	
	기타	(14)	0.0	14.3	71.4	14.3	3.00	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘우리 회사는 일·생활 균형을 추구하기 적합한 환경이다’에 대해서는 종사자 규모, 업종, 고용형태별 집단 간 평균 차이가 유의미하게 나타났는데, ‘정규직’이 ‘비정규직’에 비해 평균이 높았고, 업종의 경우는 ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 평균이 가장 높았다.

[그림 3-30] 우리 회사는 일·생활 균형을 추구하기 적합한 환경이다

(단위: 점)

2~4인	3.00	제조업 2.80 도매 및 소매업 2.88 숙박 및 음식점업 2.94 교육 서비스업 2.99 보건업 및 사회복지서비스업 3.01	정규직	2.93
5~9인	2.84		비정규직	2.74
10~29인	2.77			
종사자 규모			업종 분야	
			고용형태	

[표 3-62] 우리 회사는 일·생활 균형을 추구하기 적합한 환경이다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	4.8	24.7	45.4	25.1	2.91	-
성별	여성	(789)	5.3	25.3	45.5	23.8	2.88	-1.658
	남성	(430)	4.0	23.5	45.1	27.4	2.96	
종사자 규모	2~4인	(604)	3.3	21.9	45.9	29.0	3.00	8.864***
	5~9인	(376)	5.9	27.1	44.7	22.3	2.84	
	10~29인	(239)	7.1	28.0	45.2	19.7	2.77	
업종 분야	제조업	(293)	7.5	23.2	50.9	18.4	2.80	2.429*
	도매 및 소매업	(323)	5.6	22.6	50.2	21.7	2.88	
	숙박 및 음식점업	(290)	1.7	31.4	37.6	29.3	2.94	
	교육서비스업	(149)	4.0	24.2	40.3	31.5	2.99	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	4.9	20.1	44.5	30.5	3.01	
연령대	20대 이하	(138)	7.2	21.7	41.3	29.7	2.93	1.043
	30대	(363)	4.1	22.0	46.6	27.3	2.97	
	40대	(378)	4.8	25.9	44.7	24.6	2.89	
	50대	(272)	5.5	27.2	44.1	23.2	2.85	
	60대 이상	(68)	1.5	27.9	55.9	14.7	2.84	
고용 형태	정규직	(1,031)	4.8	23.3	45.8	26.2	2.93	4.152*
	비정규직	(174)	5.7	33.9	40.8	19.5	2.74	
	기타	(14)	0.0	14.3	71.4	14.3	3.00	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘우리 회사에는 여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기는 없다’에 대해서는 종사자 규모, 업종별 집단 간 평균 차이가 유의미하게 나타났는데, 종사자 규모가 작을수록 평균이 높았고, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’의 평균이 가장 높았다.

[그림 3-31] 우리 회사에는 여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기는 없다

(단위: 점)

2~4인	3.35	제조업	3.15
5~9인	3.28	도매 및 소매업	3.21
10~29인	3.11	숙박 및 음식점업	3.42
		교육 서비스업	3.38
		보건업 및 사회복지서비스업	3.33
종사자 규모		업종 분야	

[표 3-63] 우리 회사에는 여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기는 없다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	2.9	7.3	48.5	41.3	3.28	-
성별	여성	(789)	2.8	6.5	49.8	40.9	3.29	0.389
	남성	(430)	3.0	8.8	46.0	42.1	3.27	
종사자 규모	2~4인	(604)	1.5	5.5	49.3	43.7	3.35	9.904***
	5~9인	(376)	4.0	6.9	46.0	43.1	3.28	
	10~29인	(239)	4.6	12.6	50.2	32.6	3.11	
업종 분야	제조업	(293)	4.1	8.9	54.9	32.1	3.15	6.727***
	도매 및 소매업	(323)	3.1	9.6	50.2	37.2	3.21	
	숙박 및 음식점업	(290)	1.0	4.5	46.2	48.3	3.42	
	교육서비스업	(149)	2.0	6.0	43.6	48.3	3.38	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	4.3	6.1	42.1	47.6	3.33	
연령대	20대 이하	(138)	2.9	7.2	41.3	48.6	3.36	2.338
	30대	(363)	3.3	6.9	41.6	48.2	3.35	
	40대	(378)	3.2	10.1	48.7	38.1	3.22	
	50대	(272)	2.2	3.7	57.7	36.4	3.28	
	60대 이상	(68)	1.5	8.8	61.8	27.9	3.16	
고용 형태	정규직	(1,031)	3.1	7.2	47.7	42.0	3.29	0.182
	비정규직	(174)	1.7	8.6	51.7	37.9	3.26	
	기타	(14)	0.0	0.0	64.3	35.7	3.36	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘우리 회사는 여성이 다니기에 불편한 환경/조건은 아니다’에 대해서는 종사자 규모, 업종, 고용형태별 집단 간 평균 차이가 유의미하게 나타났는데, 규모가 작을수록 평균이 높았고, 정규직이 비정규직에 비해 평균이 높았다. 업종의 경우는 ‘교육서비스업’의 평균이 가장 높았다.

[그림 3-32] 우리 회사는 여성이 다니기에 불편한 환경/조건은 아니다

(단위: 점)

2~4인	3.20	정규직	3.16	제조업	2.95
5~9인	3.12	비정규직	2.98	도매 및 소매업	3.03
10~29인	3.00			숙박 및 음식점업	3.24
				교육서비스업	3.36
				보건업 및 사회복지서비스업	3.29
<b>종사자 규모</b>		<b>고용형태</b>		<b>업종 분야</b>	

[표 3-64] 우리 회사는 여성이 다니기에 불편한 환경/조건은 아니다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	3.4	12.8	50.8	33.1	3.14	-
성별	여성	(789)	3.0	12.8	49.8	34.3	3.15	1.201
	남성	(430)	4.0	12.8	52.6	30.7	3.10	
종사자 규모	2~4인	(604)	2.6	9.9	52.5	34.9	3.20	5.694**
	5~9인	(376)	4.0	13.0	50.0	33.0	3.12	
	10~29인	(239)	4.2	19.7	47.7	28.5	3.00	
업종 분야	제조업	(293)	3.8	19.5	55.3	21.5	2.95	13.139***
	도매 및 소매업	(323)	5.6	14.2	52.0	28.2	3.03	
	숙박 및 음식점업	(290)	2.4	8.3	51.7	37.6	3.24	
	교육서비스업	(149)	1.3	9.4	41.6	47.7	3.36	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	1.8	9.1	47.0	42.1	3.29	
연령대	20대 이하	(138)	4.3	10.9	50.0	34.8	3.15	1.906
	30대	(363)	3.0	12.7	44.6	39.7	3.21	
	40대	(378)	4.0	12.4	52.6	31.0	3.11	
	50대	(272)	3.3	11.4	56.3	29.0	3.11	
	60대 이상	(68)	0.0	25.0	52.9	22.1	2.97	
고용 형태	정규직	(1,031)	3.0	12.4	50.2	34.3	3.16	4.324*
	비정규직	(174)	5.7	15.5	53.4	25.3	2.98	
	기타	(14)	0.0	7.1	57.1	35.7	3.29	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

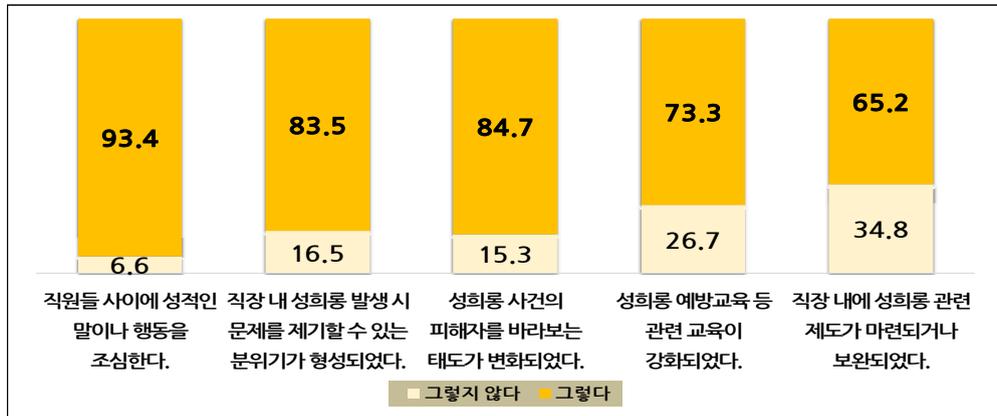
## 2) 미투 이후 변화된 조직문화나 분위기

2018년 1월 이후 미투 폭로가 이어지면서 최근 몇 년간 한국사회에서 성희롱 · 성폭력에 대한 사회적 인식과 개인의 인식의 변화가 나타나기 시작했다. 조직 내에서도 사건 발생 시 조치, 사건 예방을 위한 조치 등 성희롱 사건에 대한 대응방안을 마련하거나 적극적으로 문제해결의 의지를 보이기도 했다.

미투 이후 변화된 직장 내 문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 세부문항을 제시하였다. ‘직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심’ 하는지에 대해서는 93.4%가 그렇다고 응답하였고, ‘성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성’ 되었는지에 대해서는 83.5%가 그렇다고 응답하였다. ‘성희롱 사건의 피해자에 대한 인식 변화’ 에 대해서는 84.7%가 그렇다고 응답하였고, ‘성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화’ 되었는지에 대해서는 73.3%가 그렇다고 응답하였다. ‘직장 내 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완’ 되었는지에 대해서는 65.2%가 그렇다고 응답하여, 5개의 문항 가운데 긍정적인 답변이 가장 낮게 나타났다.

[그림 3-33] 미투 이후 변화된 직장 내 문화나 분위기

(단위: %)



주: 1) ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 그렇다. ④ 매우 그렇다.  
 2) 그렇다: ③+④, 그렇지 않다: ①+②

미투 이후 변화된 직장 내 문화나 분위기에 대한 5개의 문항의 평균을 비교해보면, ‘직원들 사이의 변화된 분위기’ 나 ‘성희롱 발생 시 문제제기할 수 있는 분위기’가 형성되었다는 점에 대해서 평균이 더 높았고, ‘성희롱 예방교육’이나 ‘직장 내 성희롱 관련 제도 보완’에 대한 문항에서 상대적으로 평균이 낮았다. 개인의 언행, 피해자에 대한 인식 등 개인의 행동양식에 있어서 변화가 크게 체감되고 있으나, 직장 내의 성희롱 관련 제도나 조치의 측면에서 변화 수준은 상대적으로 낮은 것으로 해석해볼 수 있다.

성별의 경우, 전반적으로 ‘남성’의 평균이 ‘여성’의 평균보다 높았는데, 여성에 비해 남성이 변화가 되었다고 인식하는 정도가 큰 것을 알 수 있다.

**[표 3-65] 미투 운동 이후 직장 내 변화된 분위기**

(단위: 명, %)

구분		사례수	직원들 사이에 성적인 말, 행동을 조심한다	직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기 할 수 있는 분위기가 형성되었다	성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다	성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다	직장 내에 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완되었다
전체		(1,219)	3.31	3.08	3.14	2.96	2.80
성별	여성	(789)	3.29	3.06	3.12	2.94	2.76
	남성	(430)	3.34	3.13	3.17	2.99	2.86
종사자 규모	2~4인	(604)	3.36	3.13	3.19	2.99	2.82
	5~9인	(376)	3.28	3.09	3.13	2.98	2.80
	10~29인	(239)	3.23	2.95	3.01	2.85	2.74
업종 분야	제조업	(293)	3.18	2.91	2.96	2.81	2.61
	도매 및 소매업	(323)	3.23	2.98	3.02	2.85	2.56
	숙박 및 음식점업	(290)	3.52	3.35	3.40	3.09	3.08
	교육서비스업	(149)	3.30	3.09	3.17	3.11	2.95
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	3.34	3.12	3.18	3.07	2.95
연령대	20대 이하	(138)	3.25	2.98	3.07	2.89	2.75
	30대	(363)	3.30	3.12	3.16	2.99	2.79
	40대	(378)	3.32	3.07	3.10	2.95	2.82
	50대	(272)	3.35	3.11	3.21	2.97	2.79
	60대 이상	(68)	3.25	3.09	3.10	2.85	2.78
고용 형태	정규직	(1,031)	3.31	3.10	3.15	2.98	2.80
	비정규직	(174)	3.28	2.97	3.09	2.85	2.79
	기타	(14)	3.43	3.50	2.93	2.86	2.57

‘직원들 사이의 성적인 말이나 행동을 조심한다’에 대해서는 종사자 규모, 업종의 경우 집단별 평균 차이가 통계적으로 유의미했는데, ‘2~4인’ 규모의 평균이 가장 높았고, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’의 평균이 가장 높았다.

[그림 3-34] 직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심한다

(단위: 점)

2~4인	3.36	제조업	3.18
5~9인	3.28	도매 및 소매업	3.23
10~29인	3.23	숙박 및 음식점업	3.52
		교육서비스업	3.30
		보건업 및 사회복지서비스업	3.34
종사자 규모		업종 분야	

[표 3-66] 직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심한다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	1.4	5.3	54.5	38.9	3.31	-
성별	여성	(789)	1.4	6.0	54.8	37.9	3.29	-1.263
	남성	(430)	1.4	4.0	54.0	40.7	3.34	
종사자 규모	2~4인	(604)	1.5	3.6	52.5	42.4	3.36	4.187*
	5~9인	(376)	0.5	5.6	59.0	34.8	3.28	
	10~29인	(239)	2.5	8.8	52.3	36.4	3.23	
업종 분야	제조업	(293)	2.0	7.5	61.1	29.4	3.18	13.094***
	도매 및 소매업	(323)	2.2	5.0	60.7	32.2	3.23	
	숙박 및 음식점업	(290)	1.0	2.1	40.7	56.2	3.52	
	교육서비스업	(149)	0.7	6.0	56.4	36.9	3.30	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	0.0	6.7	53.0	40.2	3.34	
연령대	20대 이하	(138)	3.6	5.1	54.3	37.0	3.25	0.770
	30대	(363)	1.4	6.9	52.1	39.7	3.30	
	40대	(378)	1.3	4.8	54.2	39.7	3.32	
	50대	(272)	0.7	4.4	54.4	40.4	3.35	
	60대 이상	(68)	0.0	2.9	69.1	27.9	3.25	
고용 형태	정규직	(1,031)	1.5	5.3	53.7	39.5	3.31	0.499
	비정규직	(174)	1.1	5.2	58.6	35.1	3.28	
	기타	(14)	0.0	0.0	57.1	42.9	3.43	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다’에 대해서는 종사자 규모, 업종, 고용형태별 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의미했는데, ‘2~4인’ 규모의 평균이 가장 높았고, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’의 평균이 가장 높았다. 고용형태의 경우는 정규직이 비정규직에 비해 평균이 높았다.

[그림 3-35] 직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다

(단위: 점)

2~4인	3.13	제조업	2.91	정규직	3.10
5~9인	3.09	도매 및 소매업	2.98	비정규직	2.97
10~29인	2.95	숙박 및 음식점업	3.35		
		교육서비스업	3.09		
		보건업 및 사회복지서비스업	3.12		
종사자 규모		업종 분야		고용형태	

[표 3-67] 직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다

(단위: 명, %)

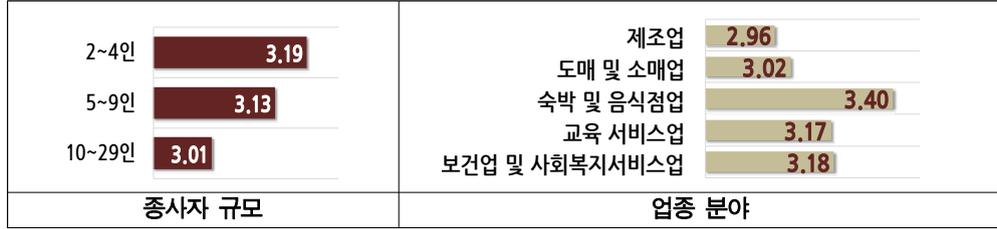
구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	3.1	13.4	55.5	28.1	3.08	-
성별	여성	(789)	3.3	14.8	54.6	27.2	3.06	-1.699
	남성	(430)	2.8	10.7	57.0	29.5	3.13	
종사자 규모	2~4인	(604)	3.3	10.4	56.1	30.1	3.13	5.101**
	5~9인	(376)	2.9	13.6	54.8	28.7	3.09	
	10~29인	(239)	2.9	20.5	54.8	21.8	2.95	
업종 분야	제조업	(293)	3.4	20.8	57.0	18.8	2.91	15.952***
	도매 및 소매업	(323)	4.6	13.6	60.4	21.4	2.98	
	숙박 및 음식점업	(290)	2.1	5.9	47.2	44.8	3.35	
	교육서비스업	(149)	2.0	14.1	56.4	27.5	3.09	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	2.4	12.2	56.7	28.7	3.12	
연령대	20대 이하	(138)	6.5	15.2	52.2	26.1	2.98	1.091
	30대	(363)	3.9	11.6	53.2	31.4	3.12	
	40대	(378)	2.9	15.1	54.2	27.8	3.07	
	50대	(272)	1.5	13.2	58.1	27.2	3.11	
	60대 이상	(68)	0.0	10.3	70.6	19.1	3.09	
고용 형태	정규직	(1,031)	2.9	13.4	54.6	29.1	3.10	4.816**
	비정규직	(174)	4.6	14.4	60.9	20.1	2.97	
	기타	(14)	0.0	0.0	50.0	50.0	3.50	

p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

‘성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다’에 대해서는 종사자 규모, 업종별 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의미했는데, ‘2~4인’ 규모의 평균이 가장 높았고, 업종의 경우 ‘숙박 및 음식점업’의 평균이 가장 높았다.

[그림 3-36] 성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다

(단위: 점)



[표 3-68] 성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	2.6	12.6	53.3	31.4	3.14	-
성별	여성	(789)	2.7	13.8	52.9	30.7	3.12	-1.303
	남성	(430)	2.6	10.5	54.2	32.8	3.17	
종사자 규모	2~4인	(604)	2.6	9.1	54.6	33.6	3.19	5.571**
	5~9인	(376)	2.4	13.6	53.2	30.9	3.13	
	10~29인	(239)	2.9	20.1	50.2	26.8	3.01	
업종 분야	제조업	(293)	4.4	18.4	53.6	23.5	2.96	17.079***
	도매 및 소매업	(323)	3.1	15.2	58.8	22.9	3.02	
	숙박 및 음식점업	(290)	0.7	5.5	46.9	46.9	3.40	
	교육서비스업	(149)	2.0	12.1	53.0	32.9	3.17	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	2.4	10.4	53.7	33.5	3.18	
연령대	20대 이하	(138)	5.8	13.0	50.0	31.2	3.07	1.367
	30대	(363)	3.9	12.1	48.5	35.5	3.16	
	40대	(378)	1.9	15.3	54.2	28.6	3.10	
	50대	(272)	0.7	10.3	56.6	32.4	3.21	
	60대 이상	(68)	1.5	8.8	67.6	22.1	3.10	
고용 형태	정규직	(1,031)	2.5	12.4	53.1	32.0	3.15	0.978
	비정규직	(174)	3.4	13.8	52.9	29.9	3.09	
	기타	(14)	0.0	14.3	78.6	7.1	2.93	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

‘성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다’에 대해서는 업종별 집단 간 평균 차이가 통계적으로 유의미했는데, ‘교육서비스업’의 경우가 3.11점으로 가장 높았다. 교육서비스업이 다른 업종에 비해, 교육을 강화한 측면이 있다고 해석해 볼 수 있다.

[그림 3-37] 성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다

(단위: 점)

제조업	2.81
도매 및 소매업	2.85
숙박 및 음식점업	3.09
교육 서비스업	3.11
보건업 및 사회복지서비스업	3.07
업종 분야	

[표 3-69] 성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다

(단위: 명, %)

구분		사례수	① 전혀 그렇지 않다 (1점)	② 그렇지 않다 (2점)	③ 그렇다 (3점)	④ 매우 그렇다 (4점)	4점 평균	t/F
전체		(1,219)	3.9	22.8	47.2	26.2	2.96	-
성별	여성	(789)	4.6	23.1	46.4	26.0	2.94	-1.119
	남성	(430)	2.6	22.3	48.6	26.5	2.99	
종사자 규모	2~4인	(604)	3.6	21.2	48.0	27.2	2.99	2.887
	5~9인	(376)	4.3	22.1	45.2	28.5	2.98	
	10~29인	(239)	3.8	28.0	48.1	20.1	2.85	
업종 분야	제조업	(293)	5.1	28.7	46.8	19.5	2.81	8.369***
	도매 및 소매업	(323)	3.7	26.9	50.2	19.2	2.85	
	숙박 및 음식점업	(290)	3.1	17.2	47.2	32.4	3.09	
	교육서비스업	(149)	3.4	16.8	45.6	34.2	3.11	
	보건업 및 사회복지서비스업	(164)	3.7	19.5	43.3	33.5	3.07	
연령대	20대 이하	(138)	6.5	23.9	43.5	26.1	2.89	0.722
	30대	(363)	3.6	22.0	46.0	28.4	2.99	
	40대	(378)	4.0	22.8	47.4	25.9	2.95	
	50대	(272)	3.3	22.1	48.5	26.1	2.97	
	60대 이상	(68)	1.5	27.9	54.4	16.2	2.85	
고용 형태	정규직	(1,031)	3.5	22.6	46.8	27.2	2.98	1.926
	비정규직	(174)	6.3	24.7	46.6	22.4	2.85	
	기타	(14)	0.0	14.3	85.7	0.0	2.86	

p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001



# IV

## 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성

1. 「2021년 성희롱 실태조사」와 비교
2. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성



## 1. 「2021년 성희롱 실태조사와 비교<sup>11)</sup>」

### 가. 성희롱 경험률: 최소 1가지 유형 이상 경험

「2022년 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사」(이하 「경기도 소규모 사업장 실태조사」)에서 9개의 성희롱 유형 가운데 1가지 유형이라도 경험한 비율은 16.7%였다. ‘여성’은 18.9%였고, ‘남성’은 12.8%였다. 연령의 경우, ‘20대 이하’가 25.4%로 가장 높았고, 그 다음이 ‘30대’(18.5%), ‘40대’(15.9%), ‘50대’(12.5%), ‘60대 이상’(11.8%) 순이었다. 종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’(28.9%)에서 가장 높게 나타났고, ‘5~9인’은 16.5%, ‘2~4인’은 12.1%였다. 업종의 경우, ‘교육서비스업’(20.8%)이 가장 높았고, ‘도매 및 소매업’(17.3%), ‘제조업’(16.0%), ‘숙박 및 음식점업’(15.5%), ‘보건업 및 사회복지서비스업’(15.2%) 순이었다. 고용형태의 경우 ‘비정규직’(22.4%)이 ‘정규직’(15.8%)에 비해 높게 나타났다.

「2021년 성희롱 실태조사 연구」<sup>12)</sup>(여성가족부)(이하 「2021년 성희롱 실태조사」)의 경우, ‘14개의 유형’<sup>13)</sup> 가운데 1가지 유형이라도 경험한 비율은 4.8%였다. ‘여성’은 7.9%였고, ‘남성’은 2.9%였다. 연령의 경우, ‘20대 이하’(5.3%)가 가장 높았고, ‘50대 이상’(5.2%), ‘40대’(4.6%), ‘30대’(4.4%) 순으로 높았다. 종사자 규모의 경우, ‘500인 이상’(6.2%)에서 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘100~299인’(3.9%)이 높았고, ‘300~499인’(3.7%), ‘30~99인’(3.4%) 순이었다.<sup>14)</sup> 업종의 경우, ‘사회서비스업’(6.1%)이 가장 높았고, 그 다음은 ‘제조업’(5.2%)이었다. 고용형태의 경우, ‘비정규직’(5.2%)이 ‘정규직’(4.8%)보다 높았다.

11) 「경기도 소규모 사업장 실태조사」와 「2021년 성희롱 실태조사」는 표본 집단, 표본 크기, 사업장 규모 분류, 업종 분류 등이 상이하다. 「2021년 성희롱 실태조사」는 ‘30인 이상’ 사업장의 종사자를 대상으로 이루어졌고, 민간사업체뿐 아니라 공공기관의 종사자를 포함하여 조사하고 있다. 그럼에도 경기도 소규모 사업장 실태조사와 2021년 성희롱 실태조사의 결과를 비교·분석하는 것은 직장 내에서 발생하는 성희롱의 일반적 특성이나 경향을 탐색하기 위한 것이다.

12) 「2021년 성희롱 실태조사」는 2015년에 제정된 「양성평등기본법」을 기반으로 3년마다 이루어지는 전국 규모의 대표적인 조사이다. 2015년 제1차 조사, 2018년에 제2차 조사가 이루어졌고, 2021년 성희롱 실태조사는 제3차 조사였다(3차 조사인 「2021년 성희롱 실태조사」는 코로나 19 등으로 조사 과정에서 어려움을 겪으면서, 2022년에 보고서가 발간되었다.).

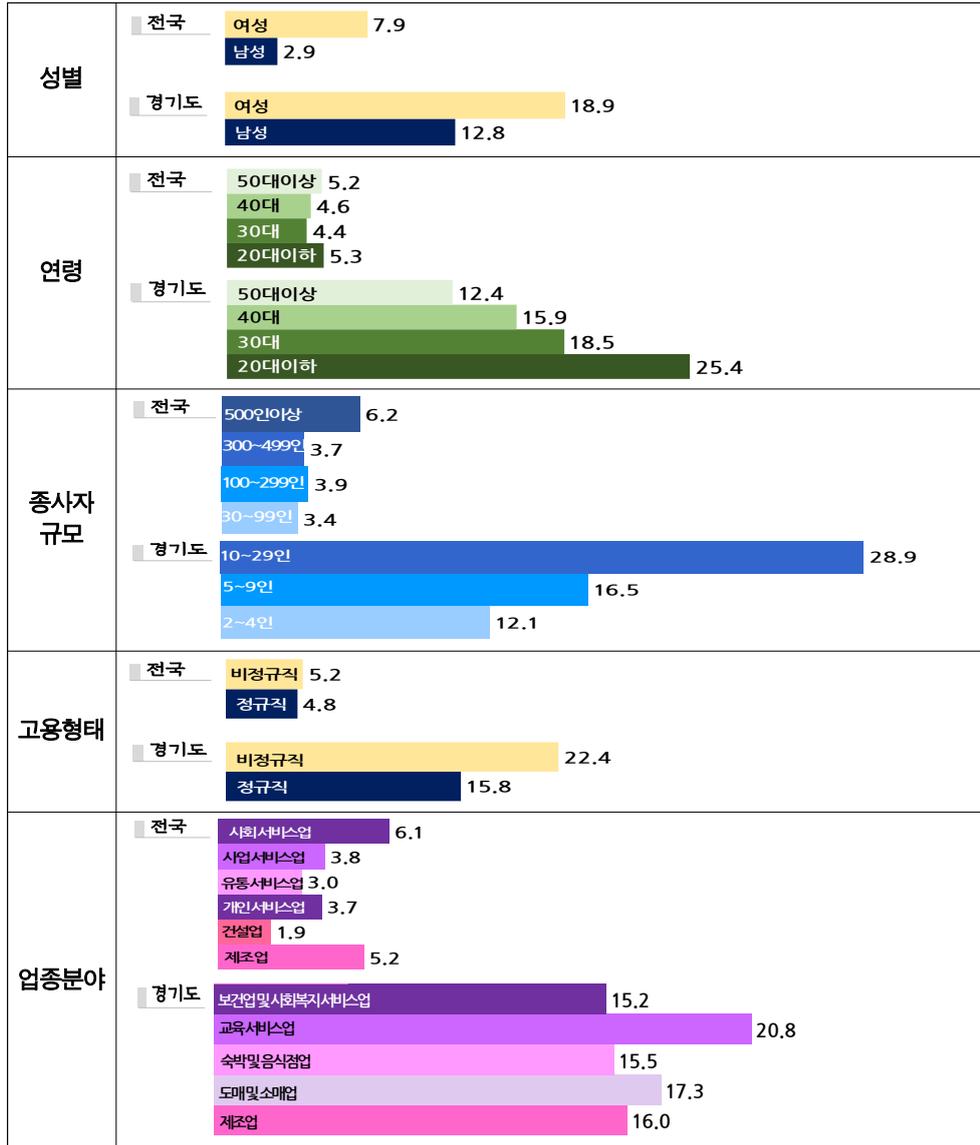
13) 14개의 유형에 대해서는 이하에서 서술한다.

14) 성희롱 실태조사는 2015년에는 ‘50인 이상’ 사업장의 근로자를 대상으로 이루어졌고, 2018년과 2021년의 조사는 ‘30인 이상’ 사업장의 근로자를 대상으로 이루어졌다.

두 조사를 동일선 상에서 비교하기에는 한계가 있지만, 성별은 ‘여성’, 종사자 규모에 있어서는 ‘큰 규모의 사업장’, 연령은 ‘20대 이하’, 고용형태는 ‘비정규직’ 에서 더 높은 성희롱 경험률이 보인다는 점은 유사했다.

[그림 4-1] 성희롱 경험률 (최소 1가지 유형 이상)

(단위: %)



주: 전국(2021년 성희롱 실태조사), 경기도(2022년 경기도 소규모 사업장 성희롱 실태조사).  
 자료: 여성가족부(2022), 「2021년 성희롱 실태조사 연구」, 47-48p.

## 나. 성희롱 세부 유형별 경험률

「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 9개의 성희롱 유형을 제시하고 각 유형에 대해 직접 경험률과 간접 경험률을 조사하였다. 9개의 세부적인 유형은 ‘1. 외모에 대한 성적 비유나 평가’, ‘2. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’, ‘3. 회식이나 기타 업무 관련 자리(회의, 모임 등)에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 하는 행위’, ‘4. 성적인 사생활에 대해 묻는 행위’, ‘5. 사적 만남을 요구하는 행위’, ‘6. (동료) 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위’, ‘7. 메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위’, ‘8. 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’, ‘9. 성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위’이다.

「2021년 성희롱 실태조사」에서는 14개의 성희롱 유형을 제시하고 (직접) 경험률을 조사하였다. 「2015년 성희롱 실태조사」와 「2018년 성희롱 실태조사」는 13개의 유형으로 조사하였는데, 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 1개의 유형을 추가했다.

「2021년 성희롱 실태조사」에서 사용된 성희롱 유형은, ‘1. 외모에 대한 성적 비유나 평가’, ‘2. 음담패설 및 성적 농담(SNS, 전화, 문자, 메신저, 이메일 등 포함)’, ‘3. 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위’, ‘4. 사적 만남을 강요하는 행위’, ‘5. 성적 관계를 요구하는 행위’, ‘6. 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위’, ‘7. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’, ‘8. 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물, 동영상 등을 게시하거나 보여주는 행위’, ‘9. 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위’, ‘10. 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위’, ‘11. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위’, ‘12. 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위’, ‘13. 성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 암시하거나 제안하는 행위’, ‘14. 심신 상실 또는 항거 불능의 상태를 이용해 성적 관계를 하거나 시도한 행위’ (추가된 문항)이다.

유사한 문항별로 「경기도 소규모 사업장 실태조사」와 「2021년 성희롱 실태조사」를 비교해보면, 대부분의 성희롱 유형에서 경기도 소규모 사업장의 경험률이 높게 나타났다. 두 조사 모두 ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’가 가장 높은 경험률을 보였는데, 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 8.0%, 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 3.4%였다. 두 번째

로 높은 경험률을 나타낸 유형은 「경기도 소규모 사업장 실태조사」와 「2021년 성희롱 실태조사」가 상이했는데, 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위’가 6.1%로 두 번째로 높았다면, 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 ‘메시지, 카톡 등을 포함하는 음담패설’이 2.2%로 두 번째로 높았다. 그리고 ‘회식 자리에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 강요하는 행위’의 경우, 두 조사 모두 피해 경험률이 상위에 있었는데, 「경기도 소규모 사업장 실태조사」은 4.6%였고, 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 1.3%였다.

**[표 4-1] 성희롱 유형별 경험률 비교**

	2018년 성희롱 실태조사		2021년 성희롱 실태조사		2022년 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사	
	유형	(경험률: %)	유형	(경험률: %)	유형	(경험률: %)
1	외모에 대한 성적 비유나 평가	5.3	외모에 대한 성적 비유나 평가	3.4	외모에 대한 성적 비유나 평가	8.0
2	음담패설 및 성적농담 (전화, 문자 및 SNS 포함)	3.4	음담패설 및 성적농담(SNS, 전화, 문자, 메신저, 이메일 등 포함)	2.2	메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위	2.0
3	성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	0.4	성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위	0.5	성적인 사생활에 대해 묻는 행위	4.0
					(동료) 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위	3.1
4	사적 만남을 강요하는 행위	0.6	사적 만남을 강요하는 행위	0.4	사적 만남을 요구하는 행위	3.5
5	성적 관계를 요구하는 행위	0.1	성적 관계를 요구하는 행위	0.1		
6	회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	2.7	회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위	1.3	회식이나 기타 업무 관련 자리(회의, 모임 등)에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 하는 행위	4.6
7	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	1.5	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	0.6	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	6.1
8	성인잡지(각종 이미지)나 야한 동영상 등을 보여주는 행위	0.4	음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물, 동영상 등을 게시하거나 보여주는 행위	0.1		
9	자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	0.3	자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	0.1		
10	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	1.2	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위	0.5	포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위	5.7
11	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	0.1	가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위	0.2		
12	성적요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	0.0	성적요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위	0.1		
13	성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위	0.1	성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 암시하거나 제안하는 행위	0.1	성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위	2.2
14			심신 상실 또는 항거 불능의 상태를 이용해 성적 관계를 하거나 시도한 행위	0.1		

## 다. 2차 피해 경험률

2차 피해는 성희롱 사건이 가시화되면서 발생하는 추가적인 피해로서 2차 피해의 유형도 매우 다양하다. 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 2차 피해의 유형을 7개 제시하였고, 가장 많은 2차 피해 경험률을 보인 유형은 ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ (2.5%)는 것이었다. 그 다음으로는 ‘피해자 보호 조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ (2.3%)와 ‘가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ (2.3%)가 동일한 비율로 높았다.

2차 피해 경험률은 ‘1차 피해’ 경험률에 비해 전반적으로 낮게 나타났으며, 「2021년 성희롱 실태조사」와 비교해도 「경기도 소규모 사업장 실태조사」의 결과가 더 낮게 나타났다. 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 2차 피해의 유형으로 14개를 제시하고 조사하였는데, ‘주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다’ (12.1%)는 경우가 가장 많았다. ‘나에게 과도한 업무를 주거나 업무분장 외 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭혔다’ 는 경우가 4.4%로 그 다음 순이었다.

2차 피해는 성희롱 발생 사실이 드러나거나 사건을 공식적으로 처리하고자 할 때 추가적으로 발생하는 피해이기 때문에, 성희롱 사건 자체가 가시화되지 않을 경우 이를 파악하기 어렵다. 「경기도 소규모 사업장 실태조사」의 ‘2차 피해’ 경험률이 성희롱 경험률(1차 피해 경험률)이나 「2021년 성희롱 실태조사」 결과에 비해 낮게 나타난 것은, 소규모 사업장의 경우 성희롱 사건을 가시화하거나 공식적인 해결을 시도할 가능성이 더 낮다는 것과 관련이 있을 것이다. 소규모 사업장에서는 성희롱이 발생하더라도 공식적으로 문제해결을 시도하기 보다는 이를 감내하거나 퇴사를 결정하는 경향이 있기 때문이다(심선희, 2020).

[표 4-2] 2차 피해 유형별 경험을 비교

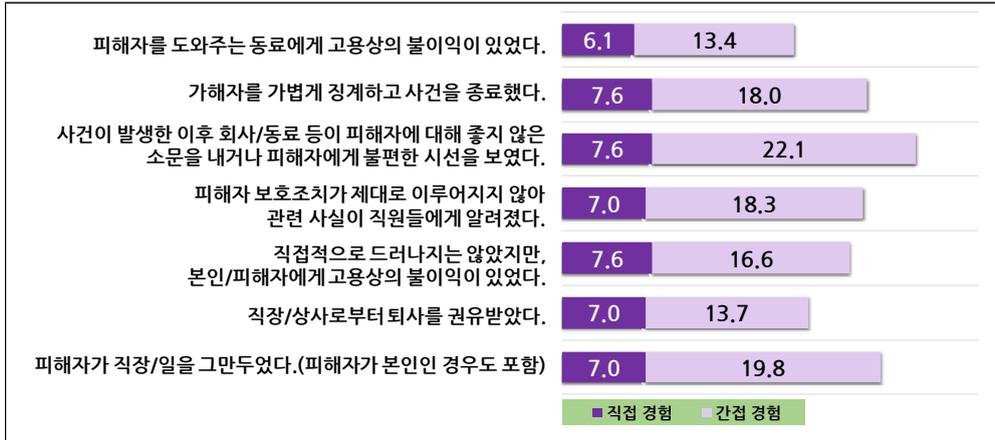
	2018년 성희롱 실태조사		2021년 성희롱 실태조사		2022년 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사	
	피해유형	(경험률: %)	피해유형	(경험률: %)	(직접)피해유형	(경험률: %)
1	주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다.	23.8	주변에 성희롱 피해를 말했을 때 공감이나 지지받지 못하고 의심 또는 참으라는 얘기를 들었다.	12.1	피해자가 직장/일을 그만두었다.(피해자가 본인인 경우도 포함)	2.1
2	부당한 처우에 대한 입시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 성희롱을 축소 또는 은폐하려했다.	8.4	악의적인 소문이 유포되었다.	4.2	직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다.	2.2
3	기관장(사업주)이나 상급자가 조사 과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다.	4.6	나의 평판, 인적 정보, 고충(피해)내용 등이 온/오프라인상으로 유포되었다.	3.7	직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다.	2.2
4	비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 나(피해자)의 신상이 공개되었다.	3.1	나에게 폭언, 폭행을 했다.	2.6	피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다.	2.3
5	나(피해자)의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다.	2.4	나에게 과도한 업무를 주거나 업무분장 외 다른 업무를 부여하는 등 업무적으로 괴롭혔다.	4.4	사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다.	2.5
6	행위자에게 경계만 하고 사건을 종료하였다.	4.1	부당한 처우에 대한 암시, 심리적으로 위축시키는 발언 등으로 나에게 압력을 가했다	6.6	가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다.	2.3
7	나(피해자)를 문제유발자로 낙인찍고 왕따시켰다.	1.4	조사과정에서 행위자 편을 들거나 불공정하게 진행하였다.	2.0	피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다.	1.7
8	다른 유사 사건이 생길때마다 계속 나(피해자)를 거론하였다.	1.2	합리적인 이유 없이 조사 진행 등 사건처리 과정을 지연했다.	2.2		
9	나(피해자)에게 퇴사를 유도, 강요하였다.	0.7	비밀보장에 소홀하거나 일부러 공개하여 나의 신상이 공개되었다.	3.5		
10			나의 의사에 반하여 행위자와의 합의를 강요하였다.	2.5		
11			행위자에게 책임을 가볍게 묻고 사건을 종료했다.	3.5		
12			행위자를 옹호하고 피해자를 비난하거나 나에게 책임을 전가하였다.	2.3		
13			다른 유사 사건이 생길 때마다 계속 나를 거론하였다.	2.7		
14			나에게 퇴사를 유도, 강요하였다.	0.9		

그러나 9개의 성희롱 유형 가운데 1가지 유형이라도 직접 경험하거나 간접 경험한 344명을 대상으로 ‘2차 피해’ 경험 여부를 분석한 결과, 2차 피해 경험률은 증가했다. ‘직접적으로 드러나지는 않았지만 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다’ (7.6%), ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ (7.6%), ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ (7.6%)는 경험을 했다는 비율이 7%를 상회했다.

간접 경험률의 경우는 비율이 더 증가하는데, ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ (22.1%)는 경우가 가장 높게 나타났는데, 20% 이상이었다. 그 다음으로는 ‘피해자가 직장/일을 그만두었다’ (19.8%), ‘피해자 보호 조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ (18.3%)는 경우가 높은 비율을 보였다. ‘피해자가 직장/일을 그만두거나 피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않았다’에 대한 간접 경험률이 약 20% 수준에 이른다는 것은, 소규모 사업장에서 성희롱이 발생할 경우, 피해자가 일을 그만둘 가능성이 높고 피해자 보호조치가 제대로 이루어지기 어렵다는 점을 시사한다고 할 수 있다.

[그림 4-2] '1가지 유형 이상' 성희롱 직접/간접 경험자의 '2차 피해 경험률'

(단위: %)



주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

[표 4-3] '1가지 유형 이상' 성희롱 직접/간접 경험자의 '2차 피해 경험률'

(단위: 명, %)

구분	사례수	직접 경험	간접 경험	둘 다 없음
피해자가 직장/일을 그만두었다.(피해자가 본인인 경우도 포함)	(344)	7.0	19.8	77.6
직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다.	(344)	7.0	13.7	83.4
직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다.	(344)	7.6	16.6	81.4
피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다.	(344)	7.0	18.3	79.9
사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다.	(344)	7.6	22.1	76.7
가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다.	(344)	7.6	18.0	79.7
피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다.	(344)	6.1	13.4	85.9

주: 직접경험과 간접경험은 복수응답임.

## 라. 조직문화나 분위기

「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 성차별적 조직문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 문항을 제시하였는데, ‘일·생활 균형을 추구하기에 적합한 환경’ 인지에 대해서 ‘그렇다’는 응답이 70.5%였다. ‘우리회사는 인사, 증진 등에서 성별에 따른 차이를 두지 않는다’는 문항에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이 78.0%였는데, 특히 이 문항의 경우 여성은 75.3%, 남성은 83.0%로 성별간의 차이가 가장 많이 나타났다.

「2021년 성희롱 실태조사」의 결과, ‘하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기하는 분위기이다’에 대해서 ‘그렇다’는 응답이 50.8%였고, ‘출산 휴가 및 육아휴직을 사용하기 어렵다’에 대해서 ‘그렇다’는 응답은 29.6%, ‘직장 내 성차별이나 성희롱 등에 대해 문제를 제기할 경우, 손해나 불이익이 있을 것이다’에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이 20.7%였다. ‘출산 휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다’에 대해서 공공기관과 민간사업체가 많은 비율 차이를 나타냈는데, 공공기관은 15.2%였다면, 민간사업체는 32.5%였다.

출산 휴가 및 육아휴직 사용 등과 관련한 일·생활 균형을 추구할 수 있는 조직문화인지에 대해서는 70% 수준으로 두 조사 결과가 유사한 비율을 보였는데, 일·생활 균형을 추구하기 어려운 조직문화나 분위기가 30%정도 존재한다고 해석해볼 수 있다.

미투 운동이 이어졌던 최근 2~3년간 사회전반적으로 성희롱에 대한 문제의식이 확산되어 왔는데, 이러한 사회적 분위기가 실제 사업장에서 어떠한 변화로 이어졌는지를 파악하기 위해 관련 문항을 제시하고 조사하였다. 「경기도 소규모 사업장 실태조사」에서는 변화된 조직문화나 분위기와 관련해서 5개의 문항을 제시하고 조사하였는데, ‘조직 내의 성희롱 관련 조치가 보완’ 되었다고 응답한 경우는 60~70% 정도였다. 반면에 ‘직원들 사이에 언행을 조심하는 분위기가 형성되었다’에 대해서는 93.4%, ‘성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다’에 대해서는 84.7%가 ‘그렇다’고 응답하여 조직 내 성희롱 관련 조치의 보완 정도와 비교할 때 높은 비율을 나타냈다고 할 수 있다.

「2021년 성희롱 실태조사」에서도 최근 3년 간의 조직 내 변화된 분위기를 파악할 수 있는 문항을 제시하고 조사하였는데, ‘성희롱 관련한 직장 내 기구나 관련 조치가 강화되었다’는 경우는 각각 63.9%, 68.0%로 나타났고, ‘사업주의 노력이 증가하거나 조직 내에서 구성원들의 성희롱 문제에 대한 관심이 높아졌다는 점’에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이

70% 수준이었다. ‘성적인 불쾌감을 유발하는 성적 농담이나 신체적 접촉을 조심하는 분위기가 형성되었다’에 대해서 86.6%, ‘성차별적 언행이나 관행이 줄어들었다’에 대해서 86.9%로 나타났다.

두 조사 모두, ‘조직 내의 성희롱 사건 처리 및 예방관련 조치’가 변화된 정도보다는 ‘개인의 성적 언행의 변화’ 정도가 높다는 응답을 보였다. 미투 운동이 이어진 최근 몇 년간 개인의 성희롱에 대한 인식과 행동의 변화는 80~90% 정도로 체감되고 있으나 조직 내의 구조의 변화나 조치 등의 보완에 있어서는 60~70% 정도로 체감되고 있다고 볼 수 있다.

**[표 4-4] 미투 이후 변화된 문화나 분위기: 경기도 소규모 사업장**

(단위: 명, %)

구분	사례수	직원들 사이에 성적인 말, 행동을 조심한다	직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다	성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다	성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다	직장 내에 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완되었다
전체	(1,219)	93.4	83.5	84.7	73.3	65.2

주: ‘그렇다 + 매우 그렇다’ 응답을 합한 비율임.

**[표 4-5] 지난 3년간 변화된 분위기: 2021년 성희롱 실태조사**

(단위: %)

구분	직장 내 성희롱 관련 기구가 확대됨	직장 내 성희롱 사건처리 절차준수, 피해자보호 등 기관(회사)의 사건처리 역량이 향상됨	사업주/관리자들의 직장 내 성희롱 방지를 위한 노력과 관심이 증가함	성적 불쾌감을 유발하는 성적농담, 신체접촉 등을 조심하는 분위기가 이전보다 강해짐	피해자 비난 등 2차 피해가 감소함	성희롱 행위 발생 시, 즉시 문제를 제기하는 분위기가 조성됨	가해자 입장이 아닌, 피해자를 옹호/지지하고 피해자 입장에서 사건을 바라보는 분위기가 조성됨
전체	63.9	68.0	73.5	86.6	71.0	72.0	74.1

주: ‘그렇다 + 매우 그렇다’ 응답을 합한 비율임.

자료: 여성가족부(2022). 「2021년 성희롱 실태조사 연구」, 147-148p.

## 2. 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 특성

### 가. 규모별 업종별 성희롱 특성

‘2020년 1월부터 2022년 4월’ 까지 현재 근무하는 직장에서 성희롱을 경험한 적이 있는지를 조사하기 위해 9개의 성희롱 유형을 제시하였고, 9개의 성희롱 유형별 경험률을 살펴보면, ‘종사자 규모’의 경우 9개의 유형 모두에서 ‘10~29인’에서 가장 높게 나타났다. ‘30인 이하’ 규모의 사업장을 다시 규모별로 3개로 분류한 경우, 상대적으로 규모가 큰 집단에서 더 높은 성희롱 경험률을 보였다.

‘업종’ 경우는 9개의 유형 가운데 2개의 유형을 제외한 7개의 유형 모두 ‘교육 서비스업’에서 가장 높게 나타났다. ‘교육 서비스업’ 이외의 다른 업종에서 높게 나타난 성희롱 유형은 ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’와 ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’였다. ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’(4.9%)에서 가장 높게 나타났고, ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’는 ‘숙박 및 음식점업’(6.9%)로 가장 높게 나타났다. ‘숙박 및 음식점업’의 경우, 신체 접촉과 관련된 성희롱 유형이 높게 나타난 것에 주목할 필요가 있는데, 이는 업종의 특성 상 업무 수행과정에서 고객과 직접적인 대면이 이루어진 상태에서 업무가 이루어질 가능성이 높고, 이러한 상황에서 종사자들이 원치 않는 성적 폭력에 노출될 가능성이 높다는 것을 시사한다.

직접 경험률이 높은 상위 5개의 유형을 중심으로 성별, 종사자 규모별, 업종별 성희롱 경험률을 분석해보면, ‘직접 경험률’ 이 가장 높았던 ‘외모에 대한 성적 비유나 평가’ 의 경우 ‘여성’ 은 8.6%, ‘남성’ 은 7.0%로 여성과 남성의 차이가 1.6%p였다. ‘종사자 규모’ 의 경우는 ‘10~29인’ 은 12.1%, ‘5~9인’ 은 9.3%, ‘2~4인’ 은 5.6%였다. 업종의 경우는 ‘교육 서비스업’ (10.1%)이 가장 높았고, 그 다음이 ‘제조업’ (8.9%)이었다.

[그림 4-3] 외모에 대한 성적 비유나 평가

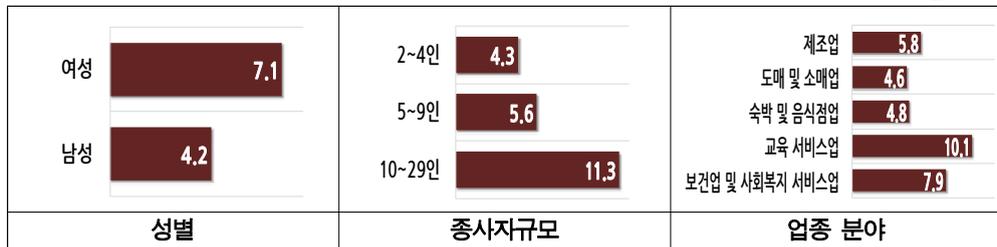
(단위: %)



직접 경험률이 두 번째로 높았던 성희롱 유형은 ‘가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다 보는 행위’ 로 6.1%였는데, ‘여성’ 의 경우 7.1%, ‘남성’ 의 경우 4.2%였다. 종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’ 이 11.3%, ‘5~9인’ 이 5.6%, ‘2~4인’ 이 4.3%로 ‘10~29인’ 에서 가장 높았다. 업종의 경우 ‘교육 서비스업’ 이 10.1%로 가장 높았다.

[그림 4-4] 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위

(단위: %)



직접 경험률이 세 번째로 높았던 성희롱 유형은 ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’로 5.7%였다. ‘여성’은 6.8%, ‘남성’은 3.5%였고, 종사자 규모는 ‘10~29인’이 8.8%로 가장 높았다. 업종의 경우는 ‘숙박 및 음식점업’ (6.9%)에서 가장 높게 나타났다. 앞서도 언급했듯이 ‘음식점업’의 경우, 음식 서비스 과정에서 고객과 직접적인 대면이나 접촉이 이루어질 가능성이 높기 때문에 음식점업 종사자들은 고객에 의한 성희롱에 취약할 수 있다. 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 유형의 성희롱이 숙박 및 음식점업에서 가장 높게 나타났다는 점은 숙박 및 음식점업에서 성희롱 가해자가 ‘외부인’이 매우 높게 나타났다는 점과 무관하지 않을 것이다. 고객대면 서비스 업무에서 고객에 의한 성희롱 발생 가능성이 높을 뿐 아니라 서비스종사자들이 경험할 수 있는 구체적인 성희롱 양상으로는 신체접촉을 시도하는 형태의 성희롱의 발생 가능성이 높다는 점에 주목할 필요가 있다.

[그림 4-5] 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위

(단위: %)

<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">6.8</span> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">3.5</span> </div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">4.0</span> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">6.4</span> </div> <div> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">8.8</span> </div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">5.1</span> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">4.6</span> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">6.9</span> </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">6.7</span> </div> <div> <div style="width: 100px; height: 15px; background-color: #800000; margin-bottom: 5px;"></div> <span style="color: white; font-weight: bold;">5.5</span> </div> </div>
	<b>성별</b>	<b>종사자규모</b>

‘회식이나 기타 업무 관련 자리에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 하는 행위’는 네 번째로 높은 직접 경험률을 보였다. ‘여성’은 5.6%, ‘남성’은 2.8%였다. 종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’이 7.1%로 가장 높았고, 업종의 경우 ‘교육 서비스업’이 7.4%로 높았다.

[그림 4-6] 회식 등의 자리에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 하는 행위

(단위: %)

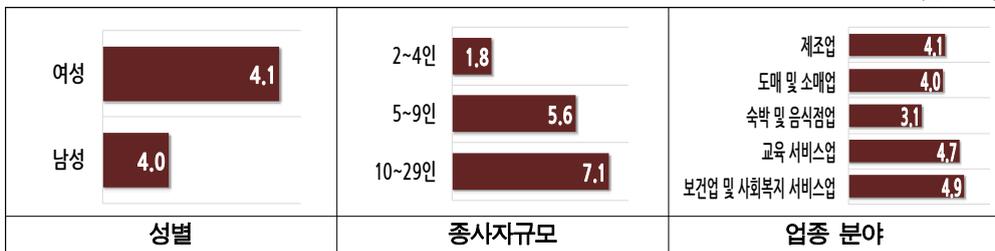


‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’의 경우, ‘여성’은 4.1%, ‘남성’은 4.0%로 다른 유형의 성희롱에 비해 성별 차이가 크지 않았다. 종사자 규모의 경우는 ‘10~29인’이 7.1%로 가장 높았고, ‘5~9인’(5.6%), ‘2~4인’순이었다. 업종의 경우, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’(4.9%)가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘교육 서비스업’(4.7%)이 높았다. 이 경우에는 ‘숙박 및 음식점업’이 3.1%로 가장 낮게 나타났다.

‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’의 경우, 일회적인 대면이나 안면이 없는 사람 사이에 발생하기보다는 지인이나 동료 등의 사이에서 발생할 수 있다. ‘숙박 및 음식점업’이 다른 업종에 비해 상대적으로 낮게 나타난 것을 이러한 점을 고려해볼 수 있을 것이다.

[그림 4-7] 성적인 사생활에 대해 묻는 행위

(단위: %)



## 나. 성희롱 발생 상황 전반

성희롱 행위의 지속성과 관련해서는 성별, 종사자 규모, 업종 등 집단별 차이가 통계적으로 유의미하지는 않았다. 성희롱이 ‘1회’ 또는 ‘2~3회’ 발생한 경우는 종사자 규모별 비율 차이는 크지 않았으나, ‘4회 이상’ 발생한 경우는 종사자 규모에 따라 다소 비율차이가 있었다. ‘2~4인’의 경우 4.0%, ‘5~9인’의 경우 7.3%, ‘10~29인’의 경우 6.5%였다.

업종의 경우는 ‘숙박 및 음식점업’ 과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 에서는 각각 61.2%, 66.0%였으나 그 이외의 업종에서는 70%를 상회했다.

‘숙박 및 음식점업’ (78.8%)과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (48.9%)의 경우 성희롱 가해자로 ‘외부인’ 의 비중이 높았다. ‘숙박 및 음식점업’ 과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 의 경우, 업무 수행과정에서 고객 등 외부인과의 접촉이나 대면이 발생하는 특성으로, 외부인에 의한 성희롱 가능성이 더 높은 것이다. 또한 성희롱의 지속적 발생과 관련해서 ‘숙박 및 음식점업’ 이나 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 의 경우 ‘1회’ 발생 비율이 다른 업종에 비해 상대적으로 낮고, ‘2~3회’ 또는 ‘4회 이상’ 발생 비율이 다른 업종에 비해 높았다.



# V

## 결론

1. 주요 연구 결과
2. 정책제언



## 1. 주요 연구 결과

### 가. 성희롱 경험률

경기도 내 소규모 사업장의 성희롱 경험률은 16.7%였다. 여성, 20대 이하, 10~29인 규모, 교육서비스업, 비정규직에서 성희롱 경험률이 높게 나타났다. 「2021년 성희롱 실태조사」의 성희롱 경험률은 4.8%였는데, 이에 비해 경기도 소규모 사업장의 성희롱 경험률이 전반적으로 높게 나타났다.

성희롱 경험률을 성별로 비교하면, ‘여성’은 18.9%였고, ‘남성’은 12.8%였다. 연령의 경우, 연령이 낮을수록 성희롱 경험률이 높게 나타났는데, ‘20대 이하’ (25.4%)가 가장 높았고, 그 다음이 ‘30대’ (18.5%), ‘40대’ (15.9%), ‘50대’ (12.5%), ‘60대 이상’ (11.8%) 순이었다. 종사자 규모의 경우는 규모가 클수록 경험률이 높았는데, ‘10~29인’ (28.9%), ‘5~9인’ (16.5%), ‘2~4인’ (12.1%) 순이었다. 업종의 경우, ‘교육서비스업’ (20.8%)이 가장 높았고, ‘도매 및 소매업’ (17.3%), ‘제조업’ (16.0%), ‘숙박 및 음식점업’ (15.5%), ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (15.2%) 순이었다. 고용형태의 경우 ‘비정규직’ (22.4%)이 ‘정규직’ (15.8%)보다 높았다.

9개의 성희롱 유형별 경험률을 살펴보면, ‘종사자 규모’의 경우, 성희롱 유형에 따라 경험률은 다소 차이를 보였지만, 종사자 규모가 클수록 경험률이 높게 나타나는 경향은 성희롱 경험률 전체와 유사한 경향을 보였다. ‘업종’ 경우는 9개의 유형 가운데 2개의 유형을 제외하고 7가지 유형에서 ‘교육 서비스업’이 가장 높게 나타났다. ‘교육 서비스업’ 이외의 다른 업종에서 가장 높은 경험률이 나타난 성희롱 유형은 ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’와 ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’였다. ‘성적인 사생활에 대해 묻는 행위’는 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (4.9%)에서 가장 높게 나타났고, ‘포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위’는 ‘숙박 및 음식점업’ (6.9%)에서 가장 높게 나타났다.

### 나. 성희롱 발생 상황 전반

9개의 성희롱 유형 가운데, 1개라도 직접 경험 혹은 간접 경험한 경우, 성희롱 행위의 지속성 여부, 가해자의 직위/지위 및 성별, 사건 발생 장소에 대해 질문하였고, 총 344명이 응답하였다.

성희롱 행위의 지속성과 관련해서는 ‘1회 발생했다’ 는 경우가 72.1%로 많은 비중을 차지했고, 가해자의 직위/지위에 대해서는 ‘상급자’ (38.7%)와 ‘외부인’ (37.2%)이 높은 비중을 차지했다(복수 응답). 가해자의 직위/지위의 경우 ‘상급자’ 가 다수를 차지하는 것은 성희롱 실태조사의 일반적 경향과 유사했지만, ‘외부인’ 의 비중이 꽤 높게 나타났다는 점은 차이가 있었다. 본 조사는 5개의 업종만을 대상으로 조사가 이루어졌기 때문에 업종의 특성이 반영된 것으로 보이며, 5개의 업종 가운데 특히 ‘숙박 및 음식점업’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 에서 ‘외부인’ 의 비율이 높게 나타났다.

성희롱 가해자의 성별은 ‘여성’ 이 18.0%, ‘남성’ 이 82.2%였다. 여성 경험자의 남성 가해자 비율(83.1%)이 높을 뿐 아니라 남성 경험자의 남성 가해자 비율(79.6%)도 높았다. 이는 여성뿐 아니라 남성의 경우도 남성으로부터 성희롱 피해를 경험하고 있다는 것을 보여준다.

성희롱 발생 장소에 대해서는 ‘사무실/근무공간’ 이 61.6%, ‘회식장소’ 가 27.3%, ‘사적 미팅 및 사적 미팅 후 귀가 중’ 이 9.3%, ‘업무 관련 미팅 장소’ 가 7.3%, ‘워크숍 등 야유회 등’ 이 7.0%였다(복수응답). 소규모 사업장의 특성이나 고객 대면 업무의 특성을 고려할 때 성희롱에 적극적으로 대처하기가 쉽지 않은데, 성희롱의 발생 장소가 ‘사무실이나 근무공간’ 이 60% 이상을 차지한다는 점에서 소규모 사업장의 종사자들이 상대적으로 성희롱에 좀 더 취약할 수 있다.

## 다. 2차 피해 경험률

2차 피해의 유형으로 7가지를 제시하고 조사하였는데, ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ 는 경우가 2.5%로 가장 높은 직접 경험률을 보였고, ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ 와 ‘피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ 가 2.3%로 다음으로 높았다.

2차 피해 경험률은 성희롱 경험률(1차 피해 경험률)에 비해 상대적으로 낮게 나타났으며, 「2021년 성희롱 실태조사」 과 비교해도 전반적으로 낮았다. 이는 소규모 사업장의 성희롱이 비가시화될 가능성이 높은 것과 관련이 있는데, 소규모 사업장의 경우 성희롱이 발생해도 피해 사실을 공식화할 가능성이 상대적으로 낮기 때문에, 2차 피해의 발생 가능성도 낮아질 수 있다고 볼 수 있다.

그러나 9개의 성희롱 유형 가운데 1가지 유형이라도 직접 경험하거나 간접 경험한 344명을 대상으로 ‘2차 피해’ 경험 여부를 분석한 결과, 2차 피해 경험률은 증가했다. ‘직접적으로 드러나지는 않았지만 본인/피해자에게 고용상의 불이익이 있었다’ (7.6%), ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ (7.6%), ‘가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다’ (7.6%)가 동일한 비율을 보였고, 7% 수준을 상회했다. 앞서 2차 피해 경험률이 2% 수준을 상회한 것과 비교할 때 높은 비율이라는 것을 알 수 있다.

간접 경험률의 경우는 비율이 더 증가하는데, ‘사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다’ 는 경우가 22.1%로 가장 높았다. 그 다음으로는 ‘피해자가 직장/일을 그만두었다’ (19.8%), ‘피해자 보호 조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다’ (18.3%) 순이었다.

피해자가 직장/일을 그만두거나 피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않는 상황을 간접 경험한 비율이 적지 않았다는 점에서 소규모 사업장에서 성희롱이 발생할 경우, 사건 처리가 제대로 이루어지지 않고 피해자가 추가적인 피해에 노출되거나 피해자가 근무공간을 떠날 가능성이 높다는 것을 보여준다.

## 라. 성희롱 예방교육 이수율 및 교육 여건

‘2021년 1월부터 2022년 4월’ 까지 직장에서 제공하는 ‘성희롱 예방교육’ 을 받은 경험이 있는지를 질문하였는데, ‘교육을 받았다’ 는 응답이 42.1%, ‘교육을 받지 않았다’ 는 응답이 51.5%, ‘잘 모르겠다’ 는 응답이 6.4%였다. 지난 1년 동안 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 경우가 절반에도 미치지 못하고 있었다. 소규모 사업장이라는 특성을 고려하더라도 매우 낮은 수준이었다.

‘종사자 규모’ 에 따른 예방교육 이수율을 살펴보면, ‘2~4인’ 사업장의 경우 33.8%, ‘5~9인’ 사업장의 경우 45.2%, ‘10~29인’ 사업장의 경우 58.2%였다. 사업장 규모가 커질수록 예방교육 이수율이 다소 상승하기는 하지만, 가장 높은 이수율을 보인 ‘10~29인’ 사업장의 경우도 58.2% 수준이었다.

‘업종별’ 로는 ‘숙박 및 음식점업’ 이 8.6%로 현저하게 낮았다. ‘제조업’ 이나 ‘도매 및 숙박업’ 은 50% 수준을 상회했고, ‘교육서비스업’ 과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’

은 40% 수준을 상회했다.

소규모 사업장의 경우, 사업장 규모나 업종별 특성으로 교육을 진행할 수 있는 여건을 갖추기 쉽지 않다. 이에 교육 여건이 어느 정도인지를 파악하기 위해 관련 질문을 제시하였는데, ‘교육을 진행할 수 있는 회의실 등이 갖추어져있다’ 고 응답한 경우가 35.6%, ‘온라인 교육을 위한 제반 시설이 갖추어져있다’ 고 응답한 경우가 57.8%였다. ‘성희롱 예방교육 관련 공지가 제대로 이루어지는지’ 에 대해서는 44.5%가 ‘그렇다’ 고 응답하였고, ‘직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물을 제공한 적이 있다’ 는 경우는 36.8%가 ‘그렇다’ 고 응답하였다. ‘성희롱이 발생하면 도움을 요청할 수 있는 사람/기구/제도가 있다’ 에 대해서는 32.2%, ‘성희롱 관련 규정/지침이 있다’ 에 대해서는 27.8%가 ‘그렇다’ 고 응답하였다. ‘성희롱 발생 시 직장에서 적절한 조치를 취할 것이다’ 에 대해서는 68.5%가 ‘그렇다’ 고 응답하였다.

전반적으로 소규모 사업장의 교육 및 예방관련 조치가 열악한 상황임을 확인할 수 있는데, ‘성희롱 발생 시 직장에서 적절한 조치를 취할 것’ 이라는 문항에 대해서는 68.5%가 ‘그렇다’ 고 응답했다. 다른 문항에 비해 상대적으로 ‘그렇다’ 는 응답 비율이 높았는데, 이는 소규모 사업장의 경우도 사업장 여건에 비해서 성희롱 발생 시 대처 방법에 대해서 인지하고 있는 정도나 대처 의지는 상대적으로 높다고 볼 수 있다.

## 마. 성희롱에 대한 인식 및 대처 방식

성희롱에 대한 이해 및 인식 정도를 파악하기 위해 성희롱의 개념, 판단기준, 발생 시 대처 방법, 지원기관에 대한 인지도에 대해 조사하였다. ‘성희롱 행위’ 에 대해서 ‘알고 있다’ ( ‘정확히 안다’ + ‘어느 정도 안다’ )는 경우가 94.4%였고, ‘성희롱의 판단기준’ 의 경우는 84.5%로 성희롱에 대한 개념적 이해보다는 낮은 수준이었다. ‘성희롱 발생 시 대처 방법’ 에 대해서 ‘알고 있다’ 는 응답이 72.5%, ‘성희롱 발생 시 도움을 받을 수 있는 제도나 기관’ 에 대해서 ‘알고 있다’ 는 응답은 60.8%였다. 성희롱의 개념이나 판단기준에 대해서는 어느 정도 알고 있다고 스스로 인식하고 있으나, 성희롱 발생 시 대처방법, 도움을 받을 수 있는 제도나 기관에 대해서는 ‘알고 있다’ 는 긍정적인 응답비율이 상대적으로 낮았다.

성희롱 발생 원인에 대해서 ‘1순위’ 로 가장 많이 선택한 응답이 ‘여성/남성을 성적 대상으로 생각해서’ (24.9%)였으며, ‘무엇이 성희롱인지 잘 인식하지 못해서’ (22.6%), ‘남성 중심적인 직장문화나 사회구조’ (17.2%)가 다음 순이었다.

## 바. 조직문화나 분위기

현재 근무하는 직장의 조직문화나 분위기를 파악하기 위해 5개의 세부문항을 제시하고 응답하도록 하였다. 먼저 ‘채용 과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하는 경향’에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 64.0%였고, ‘인사, 승진 등에서 성별에 따른 차이’에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 78.0%였다. ‘일·생활 균형을 추구하기에 적합한 근로환경’에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이 70.5%였으며, ‘여성 직원과 일하는 것을 불편하게 여기는 분위기’에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 89.8%였고, ‘여성이 다니기에 불편한 환경이나 조건’에 대해서는 ‘그렇지 않다’는 응답이 83.8%였다.

5개의 문항 가운데 ‘여성 직원과 일하는 것을 불편해하는 분위기가 없다’는 문항에 대해서 긍정적인 답변이 89.8%로 가장 높았으며, ‘채용과정에서 특정 성별을 우대하거나 선호하지 않는다’의 경우 긍정적인 응답이 64.0%로 가장 낮게 나타났다.

또한 2018년 1월 이후 성희롱 성폭력 관련해서 조직 내 변화된 문화나 분위기에 대해 조사한 결과, ‘직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심’하는지에 대해서는 93.4%가 ‘그렇다’고 응답하였고, ‘성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성’되었는지에 대해서는 83.5%가 ‘그렇다’고 응답하였다. ‘성희롱 사건의 피해자에 대한 인식 변화’에 대해서는 84.7%가 ‘그렇다’고 응답하였고, ‘성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화’되었는지에 대해서는 73.3%가 ‘그렇다’고 응답하였다. ‘직장 내 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완’되었는지에 대해서는 65.2%가 그렇다고 응답하여, 5개의 문항 가운데 긍정적인 답변이 가장 낮게 나타났다.

## 2. 정책제언

### 가. 소규모 사업장 지원 기구 및 전담 부서 마련

30인 미만 소규모 사업장의 경우, 사건 발생 시 도움을 받을 수 있는 사업장 내 기구/제도가 부재하거나 사업장 내 기구/제도가 존재하더라도 이를 활용하기가 쉽지 않다. ‘성희롱이 발생하면 상담이나 도움을 요청할 만한 제도가 있다’에 대해서 ‘그렇다’는 응답이 32.2%였는데, ‘2~4인’은 30.3%, ‘5~9인’은 31.4%, ‘10~29인’은 38.1%였다. 규모가 커질수록

비율이 다소 상승하긴 하지만, 30인 미만 사업장의 경우 사업장 내에서 사건 발생 시 도움을 받을 수 있는 가능성이 30% 수준을 상회하는 것이다.

남녀고용평등법 제24조와 제25조에서는 성희롱 사건 발생 시 피해자는 해당 사업장의 ‘명예고용평등감독관’에게 상담 및 조언을 구할 수 있으며, 신고된 사건을 노사협의회에 위임하는 등 조직 내에서의 자율적 해결을 시도할 수 있다고 명시하고 있다.

**[표 5-1] 자율적 분쟁 해결**

조항	내용
<p>제24조 (명예고용평등감독관)</p>	<p>① 고용노동부장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 사람을 명예고용평등감독관(이하 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있다. &lt;개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.&gt;</p> <p>② 명예감독관은 다음 각 호의 업무를 수행한다. &lt;개정 2010. 6. 4.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 해당 사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해 근로자에 대한 상담·조언</li> <li>2. 해당 사업장의 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여</li> <li>3. 법령위반 사실이 있는 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고</li> <li>4. 남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽</li> <li>5. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무</li> </ol> <p>③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 명예감독관의 위촉과 해촉 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. &lt;개정 2010. 6. 4.&gt; [전문개정 2007. 12. 21.]</p>
<p>제25조 (분쟁의 자율적 해결)</p>	<p>사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다. [전문개정 2007. 12. 21.]</p>

또한 제25조의 분쟁의 자율적 해결을 위해 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 사업장에 설치된 노사협의회에 고충처리를 위임할 수 있다고 하고 있다. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조(고충처리위원)에 의하면, ‘30인 이상’ 사업장에서는 “모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다”고 명시하고 있지만, 이러한 조항 역시 ‘30인 미만’ 사업장에는 적용되지 않는다.

이러한 상황을 고려할 때 ‘30인 미만’ 사업장의 경우는 사건이 발생해도 사업장 내에서 적절한 조치를 기대하기 어렵고, 피해자 자신도 사업장 내에서 문제해결을 시도할 가능성이

났다.<sup>15)</sup> 즉 성희롱 사건 발생 시 내부적 제도의 활용보다는 외부기관을 이용해서 문제해결을 시도할 가능성이 높으며, 때문에 소규모 사업장의 성희롱 사건 전반에 개입하고 지원하는 외부기관의 역할이 중요하다.

현재 서울시에서는 ‘위드유센터’를 통해 소규모 사업장의 성희롱 예방교육이나 조직문화 컨설팅 등을 지원하고 있다. 소규모 사업장이 자체적으로 예방교육이나 조직문화를 점검하기에 한계가 있기 때문에 예방교육이나 조직문화 컨설팅을 무료로 제공하고 있는 것이다. 경기도의 경우도, 30인 미만 사업장을 대상으로 지난 2021년부터 도의 지원을 받아 경기도여성가족재단에서 ‘성평등한 직장문화 만들기’ 사업을 수행하고 있다.

그러나 현재 이러한 소규모 사업장 지원을 적극적으로 활용하고자 하는 소규모 사업장의 수효는 상대적으로 많지 않다. 사업을 추진하는 과정에서 어려움도 적지 않지만 소규모 사업장은 자체적으로 교육 및 조직문화 점검 등을 수행하기에는 한계가 있기 때문에 소규모 사업장을 지원하는 다양한 방식을 고민할 필요가 있다. 이러한 사업들이 지속적으로 추진되고 축적되어갈 때 성평등한 조직문화를 구축하고 성희롱을 규제하는 기반이 축적될 수 있다. 그리고 이를 위해서는 소규모 사업장 지원 사업을 안정적으로 추진할 수 있는 물적 기반을 갖추는 것이 필요하다. 소규모 사업장의 성희롱 규제와 예방에 초점을 두는 사업을 지속적으로 추진할 수 있도록 일정한 기구를 마련하거나 전담 부서를 설치하는 방안을 고려해볼 수 있을 것이다.

## 나. 소규모 사업장의 성희롱 예방교육 점검 및 강화 방안 모색

「2021년 성희롱 실태조사」 결과와 비교하면 ‘경기도 소규모 사업장’의 예방교육 이수율이 매우 낮은 수준임을 확인할 수 있다. 「2021년 성희롱 실태조사」에서는 지난 1년 간(2020.1.1.~2020.12.31.) 성희롱 예방교육을 이수한 경우가 93.0%였다. 공공기관은 97.3%, 민간 사업장은 92.1%였다. 경기도 소규모 사업장의 성희롱 예방교육 이수율은 전체 42.1%였고, 업종별로는 ‘숙박 및 음식점업’이 8.6%로 가장 낮았다.

15) 조사과정에서 사업장 규모와 성희롱에 대한 의견을 개방형 질문으로 제시하였고(선택 문항), 일부가 응답하였다. 소규모 사업장의 경우 사건 발생 시 대처가 미흡하며, 서비스 업종에서 발생 빈도가 높을 수 있다는 의견이 많았다. 그리고 소규모 사업장의 경우 피해자의 심리적 부담이 클 수 있고, 회사의 성비, 직무의 성격 등에 따라 성희롱 발생 빈도가 다를 수 있다는 의견도 다수 있었다.

‘30인 미만’ 사업장의 경우, 규모나 업종 특성을 고려할 때 성희롱 예방교육을 진행할 수 있는 여건을 갖추기 쉽지 않다. 또한 「남녀고용평등법 시행령」 제3조에서 ‘상시 10인 미만의 근로자가 있는 사업장’ 이나 ‘사업주 및 근로자가 어느 한 성만으로 구성된 사업장’의 경우는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 성희롱 예방교육을 대체할 수 있도록 하고 있다. 때문에 ‘10인 미만’ 사업장에서도 성희롱 예방교육에 대해 좀 더 느슨하게 사고할 수 있다.

그런데 문제는 성희롱 예방교육의 접근성이 상대적으로 낮기 때문에, 성희롱에 대한 충분한 이해나 성희롱 발생 시 대처 방식 등에 대한 정보를 획득할 기회도 적을 수 있다는 점이다. 성희롱 상황에 제대로 대처하고, 성희롱을 예방하기 위해서는 성희롱에 대한 정확한 이해, 성희롱 발생 시 대처방안 등에 대해서 제대로 숙지할 필요가 있다.

30인 미만 사업장의 특성을 고려할 때, 성희롱 예방 조치 등을 법적으로 강제하는 방안을 마련하는 것은 한계가 있으며, 소규모 사업장에 부담을 강화하는 방식으로 대처방안을 고민하는 것은 현실적으로 바람직하지 않다. 소규모 사업장의 경우 법적 규제를 강화하기보다는 지원을 강화하는 방식으로 접근할 필요가 있다. 이를 위해서는 소규모 사업장 대상 예방교육 지원이 지속적으로 이루어질 수 있도록 물적 토대를 강화하고 확장할 수 있는 방안을 고민할 필요가 있다.

#### **다. 소규모 사업장 대상 홍보물 제작 및 배포**

상시근로자 ‘10인 미만’의 사업장이나 ‘특정 성별만으로 구성된 사업장’의 경우, 성희롱 예방교육에 대한 부담을 덜어주기 위해서 자료를 배포하거나 대체하는 방식으로 교육을 진행하는 것을 인정해주고 있다는 점을 적극적으로 활용할 수 있을 것이다. 소규모 사업장에서 교육을 대체할 수 있는 자료나 홍보물을 제작하고 배포하는 것이다.

성희롱 발생 시 대처 방식 등에 대한 매뉴얼이나 책자 등이 다수 제작되어 있지만, 이러한 자료들이 소규모 사업장에까지 전달되고 있는지를 점검할 필요가 있다. 그리고 기존에 제작된 자료나 홍보물 등이 소규모 사업장에서 활용하거나 적용하기에 적절하지도 검토할 필요가 있다. 소규모 사업장 특성을 고려한 자료들이 부족하다면, 소규모 사업장 특성을 반영한 자료를 보완하거나 새롭게 제작할 수 있을 것이다. 사업장 내에 관련 홍보물이 게시되어 있다는 것만으로도 성희롱에 대해 인지하거나 경각심을 갖게 되는 계기가 될 수 있다. 소규모 사

업장에서 쉽게 접근하고 활용할 수 있는 자료를 제작, 홍보, 배포하는 방안을 고민하고 이를 추진할 수 있는 체계를 구축하거나 정비할 필요가 있다.

## 라. 고객 등 외부인에 의한 성희롱 규제 방안 마련

조사 결과, 성희롱 가해자 중 다수가 상급자(38.7%)와 외부인(37.2%)이었다(복수응답). 성희롱 가해자의 직위/지위의 경우는 업종에 따라 차이가 컸는데, 특히 ‘숙박 및 음식점업’ 과 ‘보건업 및 사회복지서비스업’ 의 경우, ‘외부인’ 이 각각 78.8%, 48.9%로 높은 비중을 차지하고 있었다.

남녀고용평등법 제14조의 2항에 고객 등에 의한 성희롱을 규제하기 위한 조항이 있다. “사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무 수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우, 근무 장소 변경, 배치 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치” 를 취하도록 하고 있는 것이다.

[표 5-2] 고객 등에 의한 성희롱 규제

조항	내용
제14조의2 (고객 등에 의한 성희롱 방지)	<p>① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 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 한다. &lt;개정 2017. 11. 28., 2020. 5. 26.&gt;</p> <p>② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. &lt;개정 2020. 5. 26.&gt; [본조신설 2007. 12. 21.]</p>

대면 서비스가 이루어지는 업무의 경우, 고객에 의한 성희롱이 빈번하게 발생해왔다. 고객에게 일정한 서비스를 제공해야하는 특성 상, 고객의 요구나 태도를 문제 삼기 쉽지 않기 때문이다. 이에 대한 규제 장치들을 일부 마련하고 있으나 여전히 고객 등 외부인에 의한 성희롱을 규제하는 데에는 한계가 있어 보인다. 특히 소규모 사업장의 경우, 고객 등의 외부인과 직접적인 접촉이 이루어지는 업종이 많고, 소규모 사업장의 특성까지 복합적으로 작용하여 고객 등 외부인에 의한 성희롱에 더욱 취약할 수 있다. 이에 대한 규제방식을 고민하기는 쉽지 않은 것이 현실이다. 그럼에도 고객 등에 의한 성희롱을 규제할 수 있는 방안을 지속적으

로 고민할 필요가 있다. 사업장에 고객이나 기타 외부인에 의한 성희롱을 금지한다는 홍보물(경고문) 등을 게시하도록 하는 것도 하나의 방법일 수 있다. 이와 더불어 사회 전반적으로 성희롱에 대한 인식을 향상시키는 것, 서비스에 대한 기본적 이해와 범위 등에 대해 공론화 하는 것도 필요할 것이다.

### 마. 2차 피해에 대한 인식 향상 방안

9개의 성희롱 유형 가운데 1가지 유형이라도 직접 경험하거나 간접 경험한 344명을 대상으로 ‘2차 피해’ 경험 여부를 분석한 결과, 2차 피해 경험률이 상승했다. 응답자 전체를 대상으로 한 2차 피해 경험률은 2.0% 수준이었다면, 성희롱 직·간접 경험이 있는 응답자를 대상으로 한 2차 피해 경험률은 7.0% 수준이었다. 이는 성희롱 발생 시 사건을 드러내거나 문제해결을 시도할 때 추가적인 피해가 발생할 가능성이 적지 않음을 보여준다.

남녀고용평등법 제14조에서는 성희롱 사건이 발생할 경우 해당 사실을 사업주에게 누구나 신고할 수 있으며, 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자에게 추가적인 피해나 불이익이 발생하지 않도록 조치를 취하도록 하고 있다.

**[표 5-3] 성희롱 발생 시 조치 및 불이익 금지**

조항	내용
제14조 (직장 내 성희롱 발생 시 조치)	① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다. ② 사업주는 제1항에 따른 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 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다. ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분 상실에 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 피해 근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우 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.

그럼에도 2차 피해는 다양한 방식으로 발생하고 있으며, 피해자는 2차 피해에 대한 두려움으로 성희롱 상황에 제대로 대처하거나 문제해결을 시도하는데 주저할 수 있다. 성희롱 발생 시 아무런 대처를 하지 않는 이유로 ‘가해자의 보복이나 불편한 관계’가 33.6%, ‘고용상의 불이익에 대한 두려움’이 19.1%로 나타났다는 점은, 여전히 2차 피해의 가능성이나 이에 대한 두려움이 적지 않다는 점을 시사한다.

2차 피해는 피해자가 사건의 공식적인 해결을 시도하는 것을 제한할 뿐 아니라 피해자에게 또다시 상처와 고통을 가하는 일이다. 공식적이고 명백한 차별이나 불이익뿐 아니라 주변 동료들의 편견어린 시선, 비밀보장이 제대로 되지 않고 사건 정황 등이 알려지는 것 등 2차 피해의 양상도 다양하다.

사건의 당사자, 조력자, 기타 주변인 모두 2차 피해의 심각성을 인식하고 문제의식을 가질 수 있도록 2차 피해에 대한 문제의식을 향상시킬 필요가 있다. 성희롱은 개인적 차원의 문제가 아니라 성차별적인 문화, 섹슈얼리티에 대한 인식과 태도 등을 반영하는 사회구조적인 문제라는 인식을 가질 필요가 있다. 무엇보다 조직 내의 성희롱 사건은 나와 무관한 문제가 아니라 우리 조직에서 함께 해결하고 고민해야하는 문제이다. 이러한 인식을 가질 때 성희롱 사건을 바라보는 시각이 변화되거나 확장될 수 있으며, 2차 피해라는 또다른 폭력을 예방할 수 있다. 2차 피해에 대한 문제의식을 향상시키기 위해서, 정기적으로 이루어지는 성희롱 예방교육에 2차 피해 관련 내용을 강화하고 보완하는 방법을 고민할 필요가 있다.



## 참고문헌

- 경기연구원. 2019. 「경기비전 2030」.
- 고용노동부. 2021. 「2021년판 고용노동백서」.
- 국미애 · 박인숙. 2019. 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안」. 서울시여성가족재단.
- 김수한 · 장인식. 2017. 조직문화와 여성관리자의 성희롱 피해 경험. 「여성연구」. 94(3): 3-35.
- 김향아 · 권혜원. 2019. 여성 관리자에 대한 조직 내 성희롱 영향요인과 그 결과에 대한 연구. 「한국여성학」. 35(1): 79-119.
- 문강분 · 박선영 · 변혜정 · 심선희 · 민대숙 · 임범식 · 조은정. 2020. 「성희롱에 대한 국민의식조사 연구보고서」. 국가인권위원회.
- 박선영 · 박복순 · 민대숙 · 김숙이 · 천재영. 2018. 「직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」. 여성가족부.
- 산업안전보건연구원. 2017. 「근로환경조사 최종보고서」.
- 심선희. 2020. 「서울시 소규모 사업장 내 성희롱·성폭력 현황 분석 연구」. 서울직장성희롱성폭력예방센터 위드유센터.
- 위라겸 · 임형문. 2018. 「전남 소규모 음식업체 여성 근로자 근로환경 및 지원방안 연구」. 전남여성플라자.
- 이미경. 2013. 형사사법절차상 성폭력 2차 피해의 심층구조. 「여성학연구」. 23(2):43-75.
- 정형욱 · 김양지영 · 정요한. 2019. 「경기도 소규모 사업체 여성노동자 노동환경 연구」. 경기도가족여성연구원.
- 직장갑질119. 2021. 「5인 미만 사업장 갑질」.
- 통계청. 2019. 「전국사업체조사」.
- 한국여성노동자회. 2022. 「2021년 평등의 전화 상담 사례집」.
- 황정임 · 박선영 · 주재선 · 안상수 · 동제연 · 신상숙 · 이영희. 2018. 「2018 성희롱 실태조사」. 여성가족부.
- 황정임 · 박선영 · 주재선 · 김원정 · 동제연 · 최미진. 2022. 「2021 성희롱 실태조

사] . 여성가족부.

MacKinnon, C. A. 1979. Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination. Yale University Press.

# 부 록

## 1. 소규모 사업장 성희롱 실태조사



 경기도여성가족재단 <small>Gyeonggi-do Women &amp; Family Foundation</small>	<b>소규모 사업장 성희롱 실태조사</b>	ID			
--	-------------------------	----	--	--	--

안녕하십니까? 여론조사 전문기관인 (주)현대리서치연구소입니다.

재단법인 경기도여성가족재단의 의뢰로 경기도 내 ‘30인 미만’ 사업장의 근로자를 대상으로 ‘성희롱에 대한 인식 및 경험’을 조사하고 있습니다.

이 조사는 경기도여성가족재단에서 진행하는 「경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사」 연구의 일환으로, 소규모 사업장의 성희롱 현황과 특성을 파악하여 성희롱 규제방안을 모색하기 위한 것입니다.

귀하께서 응답해주신 모든 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 따라 비밀 보장되며, 통계분석을 위한 자료로만 활용됩니다. 조사를 완료해주신 모든 분께는 감사의 마음을 담아 소정의 답례품을 드릴 예정이며, 끝까지 응답해주시기를 부탁드립니다.

2022년 4월

- 조사주관기관 : 경기도여성가족재단 심선희 연구위원, 최금순 연구원
- 조사대행기관 : (주)현대리서치연구소 실사감독원 김희진

#### ※ 일반 사항

SQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- 1) 여성 2) 남성

SQ2. 귀하는 현재 직장에 다니고 계십니까?(일용직, 아르바이트 포함하여 3개월 이상 근무 중임)

- 1) 예, 3개월 이상 직장에 다니고 있음  
 2) 예, 직장에 다니지만 3개월 미만임 (☑ 조사중단)  
 3) 아니오, 직장에 다니고 있지 않음(☑ 조사중단)

SQ3. 귀하가 현재 근무하시는 직장의 소재지는 어떻게 되십니까?

- 1) 서울 (☑ 조사중단) 2) 인천 (☑ 조사중단)  
 3) 경기 4) 기타 (☑ 조사중단)

SQ3-1. 귀하가 현재 근무하시는 직장은 경기도 어느 시군구입니까?

- |          |         |         |          |         |         |
|----------|---------|---------|----------|---------|---------|
| 1) 가평군   | 2) 고양시  | 3) 과천시  | 4) 광명시   | 5) 광주시  | 6) 구리시  |
| 7) 군포시   | 8) 김포시  | 9) 남양주시 | 10) 동두천시 | 11) 부천시 | 12) 성남시 |
| 13) 수원시  | 14) 시흥시 | 15) 안산시 | 16) 안성시  | 17) 안양시 | 18) 양주시 |
| 19) 양평군  | 20) 여주시 | 21) 연천군 | 22) 오산시  | 23) 용인시 | 24) 의왕시 |
| 25) 의정부시 | 26) 이천시 | 27) 파주시 | 28) 평택시  | 29) 포천시 | 30) 하남시 |
| 31) 화성시  |         |         |          |         |         |





문4. 귀하가 현재 근무하는 직장에서 2020년 1월부터 2022년 4월(현재)까지의 기간 중 다음의 상황을 직접 경험하거나 목격한 적이 있습니까?

항목	직접 경험 (본인에게 행해진 경우)	간접 경험 (타인에게 행해진 경우: 보거나 들은 경험)	직접 및 간접 경험 둘 다 있음	둘 다 없음
1) 외모에 대한 성적 비유나 평가	①	②	③	④
2) 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위	①	②	③	④
3) 회식이나 기타 업무 관련 자리(회의, 모임 등에서 술을 따르게 하거나 옆에 앉도록 하는 행위	①	②	③	④
4) 성적인 사생활에 대해 묻는 행위	①	②	③	④
5) 사적 만남을 요구하는 행위	①	②	③	④
6) (동료) 직원에 대한 성적 소문을 말하거나 전달하는 행위	①	②	③	④
7) 메시지, 카톡 등으로 음담패설을 하거나 성적인 이미지/영상을 보내는 행위	①	②	③	④
8) 포옹, 손잡기 등 신체 접촉을 시도하는 행위	①	②	③	④
9) 성적 요구를 조건으로 인사, 평가 등에서 이익을 제안하는 행위	①	②	③	④

※위의 문항 중 하나의 문항이라도 ‘①, ②, ③’에 응답한 경우 답변해주시시오.

문4-1. 성희롱 행위가 반복되었습니까?

- 1) 한 번(1회) 발생했다
- 2) 2~3회 반복되었다
- 3) 4회 이상 반복되었다

문4-2. 가해자는 주로 누구였습니까? (모두 선택해주시시오)

- 1) 직장의 대표(사장, 사업주 등)
- 2) 상급자(상사, 선임 등)
- 3) 동급자
- 4) 하급자(후임 등)
- 5) 외부인(고객, 거래처 직원 등)
- 6) 기타( )

문4-3. 가해자의 성별은 주로 어떻게 되었습니까?(가해자가 다수인 경우, 더 많았던 가해자의 성별 선택)

- 1) 여성
- 2) 남성

문4-4. 성희롱이 발생한 장소(혹은 상황)는 어디였습니까? (모두 선택해주시시오)

- 1) 사무실/근무공간
- 2) 업무 관련 미팅 장소
- 3) 워크숍, 야유회 등
- 4) 회식 장소
- 5) 회식 이후 귀가 중
- 6) 사적 미팅 및 사적 미팅 이후 귀가 중
- 7) 온라인(단톡방, 메시지 등을 통해)
- 8) 전화 업무 중
- 9) 기타 ( )

문5. 귀하가 현재 근무하는 직장의 성희롱 관련 사항 및 조치 등에 대해 응답해주세요.

항목	그렇다 (예)	그렇지 않다 (아니오)
1) (대면) 교육을 진행할 수 있는 회의실이나 강의실(강당) 등이 있다	①	②
2) 온라인 교육을 진행할 수 있는 PC, 온라인 접속 시스템 등이 갖추어져 있다	①	②
3) 성희롱 예방교육 관련 공지 등이 제대로 이루어진다	①	②
4) 직장에서 성희롱 관련 자료나 홍보물(리플렛 등)을 제공한 적이 있다	①	②
5) 성희롱이 발생하면 상담하거나 도움을 요청할만한 사람/기구/제도가 있다	①	②
6) 성희롱 관련 규정/지침(취업규칙) 등이 있다	①	②
7) 성희롱 사건이 발생한다면 적절한 조치를 취할 것이다 (가해자 징계 피해자보호 등)	①	②
8) 우리 회사는 정기적으로 성희롱 예방교육을 진행한다	①	②

문6. 귀하가 현재 근무하는 직장에서 2020년 1월부터 2022년 4월(현재)까지의 기간 중 성희롱 사건과 관련해서 다음의 상황을 직접 경험하거나 목격한 적이 있습니까?

항목	직접 경험 (본인에게 행해진 경우)	간접 경험 (타인에게 행해진 경우: 보거나 들은 경험)	직접 및 간접 경험 둘 다 있음	둘 다 없음
1) 피해자가 직장/일을 그만두었다 (피해자가 본인인 경우도 포함)	①	②	③	④
2) 직장/상사로부터 퇴사를 권유받았다	①	②	③	④
3) 직접적으로 드러나지는 않았지만, 본인/피해자에게 고용상의 불이익(인사, 임금, 부서 전환 등)이 있었다	①	②	③	④
4) 피해자 보호조치가 제대로 이루어지지 않아 관련 사실이 직원들에게 알려졌다	①	②	③	④
5) 사건이 발생한 이후 회사/동료 등이 피해자에 대해 좋지 않은 소문을 내거나 피해자에게 불편한 시선을 보였다	①	②	③	④
6) 가해자를 가볍게 징계하고 사건을 종료했다	①	②	③	④
7) 피해자를 도와주는 동료에게 고용상의 불이익이 있었다	①	②	③	④

**문7. 귀하는 성희롱과 관련해서 어느 정도 알고 계십니까?**

항목	정확히 알고 있다	어느 정도 알고 있다	잘 모르겠다	전혀 모르겠다
1) 성희롱 행위 (무엇이 성희롱인지)	①	②	③	④
2) 성희롱의 판단 기준 (성희롱 판단 시 중요한 요소 등)	①	②	③	④
3) 성희롱 발생 시 대처방법 (성희롱 피해자가 취할 시 있는 조치 등)	①	②	③	④
4) 성희롱 발생 시 도움 받을 수 있는 제도나 기관 (상담, 신고 등)	①	②	③	④

**문8. 귀하는 성희롱 관련 정보를 어떠한 방법으로 얻으셨습니까? (모두 선택해주세요)**

- 1) 성희롱 예방교육 등 교육을 통해서
- 2) 주변에서 성희롱 사건의 처리/대응 과정을 직접 보면서
- 3) 언론에 보도된 성희롱 관련 기사를 통해서
- 4) 인터넷을 검색해서
- 5) 동료나 지인을 통해서
- 6) 기타( )

**문9. 만약에 귀하에게 성희롱이 발생한다면 당시 상황이나 그 이후에 어떻게 대처하시겠습니까? (모두 선택해주세요)**

- 1) 모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피한다
- 2) (우회적으로) 불쾌하다는 표정과 행동을 취한다
- 3) 가해자에게 직접적으로 말하며 중단할 것을 요구한다
- 4) 불쾌(불편)하지만 참고 넘긴다
- 5) 상급자나 동급자에게 알리고 의논한다
- 6) 직장 내 기구나 외부 기관을 이용해 문제해결을 시도한다(신고, 사건 조사 및 적절한 조치 요구 등)
- 7) 문제를 제기하기보다는 퇴사를 고려한다
- 8) 기타( )

**문10. 많은 사람들이 성희롱을 경험해도 별다른 대처를 하지 않는다면, 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2개를 선택해 주십시오.**

- 1) 가해자의 보복이나 가해자와 불편한 관계가 될 것이 두려워서
- 2) 공식적으로 문제 해결을 시도해도 제대로 해결될 거 같지 않아서
- 3) 고용상의 불이익(인사, 계약, 고용유지 등)이 있을 수 있으므로
- 4) 어느 정도의 성희롱은 직장 생활에서 감내해야 하는 부분이라고 생각해서
- 5) 성희롱으로 문제 제기하기 애매하다고 생각해서(문제 제기할 정도로 심각한 수준은 아니라고 생각해서)
- 6) 도움을 받을 수 있는 기관/제도를 제대로 알지 못해서
- 7) 다른 동료와의 관계 등 회사를 계속 다니기 불편해질 수 있으므로
- 8) 기타( )

문11. 귀하는 성희롱이 발생하는 원인이 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2개를 선택해 주십시오.

- 1) 여성/남성을 성적 대상으로 생각하기 때문에
- 2) 무엇이 성희롱인지 잘 인식하지 못하기 때문에
- 3) 피해자가 적극적으로 거부 의사를 표현하지 않기 때문에
- 4) 피해자의 옷차림, 행동 등이 성적 자극을 유발하기 때문에
- 5) 남성 중심적인 직장 문화나 사회구조 때문에
- 6) 직장 내에서 일반적으로 여성의 지위가 남성보다 낮기 때문에
- 7) 성희롱에 관용적인 사회 분위기 때문에
- 8) 성희롱에 대한 처벌 수준이 낮기 때문에
- 9) 기타 ( )

문12. 미투(#me too)운동 이후 성희롱·성폭력 등과 관련해서 직장이나 동료 간에 변화된 분위기에 대해 응답해 주십시오.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 직원들 사이에 성적인 말이나 행동을 조심한다	①	②	③	④
2) 직장 내 성희롱 발생 시 문제를 제기할 수 있는 분위기가 형성되었다	①	②	③	④
3) 성희롱 사건의 피해자를 바라보는 태도가 변화되었다 (피해자 입장에서 사건을 이해, 피해자를 지지하고 공감하는 분위기 형성 등)	①	②	③	④
4) 성희롱 예방교육 등 관련 교육이 강화되었다	①	②	③	④
5) 직장 내에 성희롱 관련 제도가 마련되거나 보완되었다 (성희롱 관련 규정 마련·점검, 고충상담원 지정, 사건처리 시스템 점검 등)	①	②	③	④

문13. 직장 내 성희롱을 규제하기 위해 가장 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까?  
순서대로 2개를 선택해 주십시오.

- 1) 성차별적인 조직문화 개선
- 2) 직장 내 고충 상담 시스템 구축 및 실질적 운영
- 3) 가해자에 대한 엄격한 처벌
- 4) 성희롱 예방교육 강화 등 성희롱에 대한 인식 향상
- 5) 조직 내의 성비 균형
- 6) 기타 ( )

문14. 성희롱 발생 및 성희롱 발생 시 조치 과정에서 사업장의 특성(규모, 업종 등)이 미치는 영향에 대한 의견을 적어주십시오.

예) 종사자 수가 적은 사업장일수록 성희롱이 쉽게 발생할 수 있다, 서비스업종의 경우 고객에 의한 성희롱 가능성이 높다 등

**※ 인구학적 특성**

SQ1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? (출생연도를 적어주십시오)

--	--	--	--

년

SQ2. 귀하의 고용형태는 어떻게 되십니까?

- 1) 정규직(무기계약직 포함)    2) 비정규직(계약직/기간제 근로자 등)    3) 기타(            )

SQ3. 귀하의 현 직장에서의 근무 경력은 어떻게 되십니까?

- 1) 6개월 미만                      2) 6개월 이상 ~ 1년 미만                      3) 1년 이상 ~ 3년 미만  
4) 3년 이상 ~ 5년 미만            5) 5년 이상 ~ 10년 미만                      6) 10년 이상

SQ3-1. 이전 근무지의 경력은 어떻게 되십니까? (현재 근무하는 분야(업종)와 유사한 직장의 경력을 적어주십시오)

--	--

년 

--	--

개월

♣ 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣