



# 익산시 성희롱·성폭력 실태조사

- 공공기관을 중심으로



## 제 출 문

---

### 익산시장 귀하

본 보고서를 『익산시 성희롱·성폭력 실태조사  
(공공기관을 중심으로)』연구용역의 최종보고서로  
제출합니다.

2019년 9월

전북연구원장  
김 선 기

---



## 목 차

제1장 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구의 내용 및 방법 .....	6
제2장 성희롱·성폭력 현황 및 정책동향 .....	9
1. 성희롱·성폭력 개념 및 유형 .....	11
2. 성희롱·성폭력 관련 법 및 정책동향 .....	18
3. 익산시 성희롱·성폭력 예방 및 대응 현황 .....	25
제3장 성희롱·성폭력 실태조사 결과 .....	31
1. 조사 개요 .....	33
2. 성희롱·성폭력 실태 및 피해 대처 현황 .....	36
3. 성희롱 발생 대응 및 관리실태 .....	60
4. 성희롱 예방교육 참여 및 필요성 .....	68
5. 성희롱 예방 대책 요구도 .....	76
제4장 요약 및 정책 제언 .....	91
1. 주요결과 요약 .....	93
2. 성희롱·성폭력 예방 정책 제언 .....	100
3. 성희롱·성폭력 예방 추진사업(안) .....	108
■ 참고문헌 .....	111
■ 부 록 .....	115

## 표 목 차

〈표 1-1〉 성희롱 피해에 대한 대처 유형 .....	4
〈표 2-1〉 성희롱의 법적 개념 .....	12
〈표 2-2〉 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시 .....	13
〈표 2-3〉 성폭력의 법적 개념 .....	14
〈표 2-4〉 형법 상의 성폭력 유형별 내용 .....	16
〈표 2-5〉 형법 상의 성폭력 유형별 처벌 .....	17
〈표 2-6〉 각 법률 간 명시된 성희롱의 개념 및 조치수단 비교 .....	18
〈표 2-7〉 형법상 성희롱 처벌 규정을 가진 국외 사례 .....	19
〈표 2-8〉 민법상 성희롱 손해배상 규정을 가진 국외 사례 .....	20
〈표 2-9〉 성폭력방지 및 피해자 지원 정책 추진 연혁 .....	23
〈표 2-10〉 익산시 성희롱·성폭력 가해자 처벌 강화방안 .....	30
〈표 3-1〉 성희롱·성폭력 실태조사 설문지 구성 .....	34
〈표 3-2〉 응답자의 인구사회학적 특성 .....	35
〈표 3-3〉 2016년 이후 성희롱 경험 .....	36
〈표 3-4〉 인구특성별 성희롱 경험 1 - 음담패설 및 성적 농담 .....	37
〈표 3-5〉 인구특성별 성희롱 경험 2 - 외모에 대한 성적 비하나 평가 .....	39
〈표 3-6〉 인구특성별 성희롱 경험 3 - 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요 .....	40
〈표 3-7〉 인구특성별 성희롱 경험 4 - 포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요 .....	42
〈표 3-8〉 인구특성별 성희롱 경험 5 - 가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 쳐다보는 행위 .....	43
〈표 3-9〉 인구특성별 성희롱 경험 6 - 사적 만남을 강요하는 행위 .....	44
〈표 3-10〉 인구특성별 성희롱 경험 7 - 가슴, 엉덩이 등 신체부위를 만지는 행위 .....	45
〈표 3-11〉 인구특성별 성희롱 경험 8 - 성인잡지나 야한 동영상을 보여주는 행위 .....	46
〈표 3-12〉 인구특성별 성희롱 경험 9 - 성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안 .....	47
〈표 3-13〉 성희롱 직접 경험 대처 유형 .....	48
〈표 3-14〉 성희롱 가해자의 직위 .....	49
〈표 3-15〉 성희롱 가해자의 성별 .....	49
〈표 3-16〉 성희롱 발생 장소 .....	50
〈표 3-17〉 성희롱 소극적 대처 이유 .....	51
〈표 3-18〉 직장상사/고충상담원 도움 요청 시 사건처리 만족도 .....	51
〈표 3-19〉 사건처리에 불만족한 이유 .....	52
〈표 3-20〉 도움을 요청한 후 발생한 2차 피해 .....	53
〈표 3-21〉 성희롱 간접경험 이후 기관 차원의 노력 .....	54
〈표 3-22〉 인구특성별 성희롱 간접경험 이후 기관 차원의 노력 .....	55
〈표 3-23〉 성희롱 당한 직원에게 발생한 2차 피해 .....	56
〈표 3-24〉 공직사회의 성폭력 발생 수준 평가 .....	57
〈표 3-25〉 공직사회 성폭력 발생 수준 평가의 집단 간 차이 .....	58

## 표 목 차

〈표 3-26〉 성폭력 피해 현황 .....	59
〈표 3-27〉 성폭력 피해자의 대처 방법 .....	59
〈표 3-28〉 공직사회의 성희롱 발생 수준 평가 .....	60
〈표 3-29〉 공직사회 성희롱 발생 수준 평가의 집단 간 차이 .....	61
〈표 3-30〉 직장 내 성희롱 발생 시 처리 평가 .....	62
〈표 3-31〉 인구특성별 직장 내 성희롱 발생 시 처리 평가 .....	63
〈표 3-32〉 직장 내 성희롱 처리가 잘 안되는 이유 .....	64
〈표 3-33〉 성희롱 사건 처리과정에서 고려해야할 점 .....	64
〈표 3-34〉 성희롱 고충처리기구 인지 여부 .....	65
〈표 3-35〉 직장 내 성희롱 고충상담 운영 만족도 .....	66
〈표 3-36〉 직장 내 성희롱 고충상담 운영 만족도의 집단 간 차이 .....	66
〈표 3-37〉 직장 내 성희롱 고충상담 운영에 불만족하는 이유 .....	67
〈표 3-38〉 2018년 이후 성희롱 예방교육 참여 여부 .....	68
〈표 3-39〉 성희롱 예방교육 효과 평가 .....	68
〈표 3-40〉 성희롱 예방교육 효과 평가의 집단 간 차이 .....	69
〈표 3-41〉 기관의 성희롱 예방 노력 평가 .....	70
〈표 3-42〉 기관의 성희롱 예방 노력 평가의 집단 간 차이 .....	71
〈표 3-43〉 성희롱 예방교육의 필요성 .....	72
〈표 3-44〉 성희롱 예방교육의 필요성의 집단 간 차이 .....	72
〈표 3-45〉 성희롱 예방교육이 필요하지 않은 이유 .....	73
〈표 3-46〉 인구특성별 성희롱 예방교육이 필요하지 않은 이유 .....	74
〈표 3-47〉 성희롱 전반을 이해하기 위한 교육 방식 .....	76
〈표 3-48〉 인구특성별 성희롱 전반을 이해하기 위한 교육 방식 .....	77
〈표 3-49〉 성희롱 예방 관련 정책 .....	79
〈표 3-50〉 성희롱 예방 관련 정책 1 - 성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화 .....	80
〈표 3-51〉 성희롱 예방 관련 정책 2 - 직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화 .....	81
〈표 3-52〉 성희롱 예방 관련 정책 3 - 부서별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화 .....	82
〈표 3-53〉 성희롱 예방 관련 정책 4 - 성희롱 가해자 처벌 강화 .....	83
〈표 3-54〉 성희롱 예방 관련 정책 5 - 성희롱 가해자 명단 공개 .....	84
〈표 3-55〉 성희롱 예방 관련 정책 6 - 성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화 .....	85
〈표 3-56〉 성희롱 예방 관련 정책 7 - 성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화 .....	86
〈표 3-57〉 성희롱 예방 관련 정책 8 - 성희롱예방 업무담당기구 확대 .....	87
〈표 3-58〉 성희롱 예방 관련 정책 9 - 고위직 공무원 성희롱 예방교육 의무화 .....	88
〈표 3-59〉 성희롱 예방 관련 정책 10 - 고위직 공무원 인권의식 교육 의무화 .....	89
〈표 3-60〉 성희롱 예방 관련 정책 11 - 고위직 공무원 성인지교육 의무화 .....	90
〈표 4-1〉 성희롱 예방교육 운영 방식 .....	103
〈표 4-2〉 익산시 성희롱·성폭력 예방 추진 사업 .....	109

## 그림목차

---

〈그림 1-1〉 성희롱 행위자와의 관계 및 성희롱행위자 성별 .....	3
〈그림 1-2〉 익산시 성희롱·성폭력 실태조사 연구추진 체계 .....	8
〈그림 2-1〉 익산시 성희롱 사건처리 시스템 .....	29



# 제 1 장

## 서 론

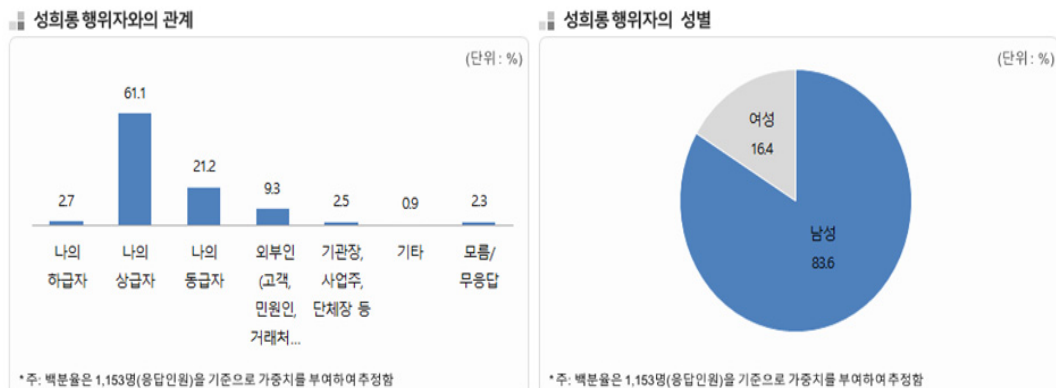
1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법



# 제1장 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

- 2018년도 여성가족부가 실시한 『전국 성희롱 실태조사』 결과에 따르면, 여성의 피해 경험은 남성의 3배 이상 높고 민간사업체보다는 공공기관에서의 피해경험이 더 높은 것으로 나타남
  - 동일조사에서 지난 3년간 직장에서 재직하는 동안 성희롱 피해를 한번이라도 경험했다고 응답한 사람은 전체 응답자의 8.1%에 해당하였으며 이 가운데 남성의 성희롱 피해경험은 4.2%였으나 여성은 14.2%로 남성의 3배 이상 높았으며 민간사업체(6.5%)보다는 공공기관(16.6%)에서의 피해경험이 더 높은 것으로 나타남
  - 성희롱행위자의 직급은 ‘상급자’가 61.1%로 가장 높고 다음으로는 ‘동급자’(21.2%)이었으며 행위자의 성별은 대부분 ‘남성’(83.6%)이었음
  - 성희롱의 주된 발생장소는 ‘회식장소’(43.7%)와 ‘사무실’(36.8%)로 나타나 성희롱 방지를 위해서는 제도적 차원뿐만이 아니라 직장문화 개선이 중요함을 시사하고 있음



자료: 2018년 전국 성희롱 실태조사, 여성가족부

〈그림 1-1〉 성희롱 행위자와의 관계 및 성희롱행위자 성별

- 성희롱 예방교육 및 성희롱 사건의 처리, 피해구제 절차가 지속적으로 강화되고 있음에도 불구하고 성희롱과 성폭력 피해에 대해 현실에서 공식적 처리절차를 이용하는 사례는 극히 드문 상황임

- 성희롱 피해를 경험한 응답자의 81.6%가 성희롱 피해에 대처하지 않고 ‘참고 넘어 갔다’고 응답(2015년 78.4%)하였으며 그 이유로 ‘큰 문제라고 생각하지 않아서’(49.7%), ‘문제를 제기해도 해결될 것 같지 않아서’(31.8%)의 순으로 응답함
- 피해자가 성희롱 피해를 드러내지 못하는 이유는 직장 내에서 성희롱 문제에 대한 인식이 충분하지 않고 조직의 문제해결 의지에 대한 낮은 신뢰와 더불어 실질적으로 성희롱 피해사실을 알리는 근로자가 겪는 불이익이나 2차 피해가 많기 때문임

〈표 1-1〉 성희롱 피해에 대한 대처 유형

(단위 : %)

구분	참고 넘어감	성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적 처리	동료에게 알리고 의논함	상급자에게 알리고 조치를 상의함	사내 기구를 통해 공식적으로 신고함	외부 기관을 통해 공식적으로 신고함	기타	모름/무응답	계
전체	81.6	6.9	8.6	1.1	0.8	0.0	0.7	0.4	100.0
남자	87.9	3.6	5.4	0.7	0.3	-	1.6	0.5	100.0
여자	78.6	8.4	10.0	1.3	1.1	0.0	0.2	0.3	100.0

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

자료: 2018년 전국 성희롱 실태조사, 여성가족부

- 일선 대기업을 대상으로 성희롱 실태조사를 실시한 (사)여성노동법률지원센터의 조사 결과(2015년)에 의하면, 사업장 내에서의 성희롱은 만연해 있지만 공식적인 신고 건수는 0건이었음
  - 이러한 결과는 권력구조가 공고한 공공기관의 조직 특성상 구제절차가 미흡할 경우 성희롱이나 성폭력 사실을 알렸을 때 피해자가 입는 불이익이 더욱 클 수 있어 사건이 암수화되거나 사건 접수 현황은 실제 경험에 비례하여 훨씬 낮게 집계되는 경향이 있기 때문임
- 직장 내 성희롱과 성폭력 문제는 해당 조직의 특성이나 문화적 관행과 밀접한 관련을 맺고 있는 문제이므로 종사자들의 성희롱·성폭력 인식수준을 점검하고 파악하는 일은 문제의 현실을 진단하고 개선안을 수립하는 바로미터가 될 수 있음
- 성희롱·성폭력은 안전하고 평등하게 일 할 근로권과 교육권 등을 침해하는 범죄 행위에 해당함. 따라서 직장 내 구성원 등을 대상으로 성희롱 인식이나 태도 등에 대한 철저한 점검과 모니터링을 일상화하는 등 조직 관리를 통해 성희롱을 예방하는 것이 매우 중요함

- 이에 본 연구에서는 익산시 공공기관의 종사자들을 대상으로 성희롱·성폭력에 대한 인식과 태도, 피해경험, 성희롱·성폭력 교육경험 등에 관한 실태조사를 추진하고 그 결과를 토대로 직장 내 올바른 성인식을 높이고 예방과 피해 대응을 위한 효과적인 방안을 마련하고자 함
  - 익산시 및 공공기관을 대상으로 성희롱·성폭력 직간접 피해경험과 대응, 공직사회 내의 성희롱 발생 대응 및 관리실태, 성희롱 예방교육 실태 등을 파악하여 예방정책을 마련하기 위한 기초자료 생산
  - 종사자의 직장 내 성희롱에 대한 인식과 태도 수준을 파악하고 성희롱 예방 또는 사후대처에 대한 문제점과 개선요구 파악
  - 실태조사 결과에 근거한 직장 내 성희롱 예방, 재발방지, 피해자 구제 및 보호와 지원방안, 효과적인 성희롱 예방교육 및 대응 정책 관련 대안 제시

## 제 2 절 연구의 내용 및 방법

### 1. 주요 연구내용

#### 1) 성희롱·성폭력 현황 및 정책동향

- 성희롱·성폭력 개념 및 유형
- 성희롱·성폭력 관련 법 및 정책동향
- 익산시 성희롱·성폭력 예방 및 대응 현황

#### 2) 익산시 및 공공기관 종사자의 성희롱·성폭력 실태조사

- 성희롱·성폭력 실태 및 피해대처 현황
- 성희롱 발생 대응 및 관리실태
- 성희롱 예방교육 참여 및 필요성
- 성희롱 예방 대책 요구 및 개선사항

#### 3) 성희롱·성폭력 대응을 위한 정책제언

- 익산시 성희롱·성폭력 실태조사 주요 분석결과 및 특징
- 성희롱·성폭력 피해자보호 및 2차 피해예방 방안
- 성희롱·성폭력 예방을 위한 추진사업(안)

### 2. 연구 방법

#### 1) 문헌연구 및 행정자료의 검토

- 성희롱·성폭력의 개념 및 유형 정리, 성희롱·성폭력 관련 법 및 정책동향 분석

- 익산시 성희롱·성폭력 예방지침 및 성희롱&성폭력 사건처리 매뉴얼 등 내부 행정자료 검토
- 공공기관 성희롱 실태조사 관련 정책연구보고서 등을 검토하여 성희롱·성폭력 실태와 원인, 대응방안 등의 내용 고찰

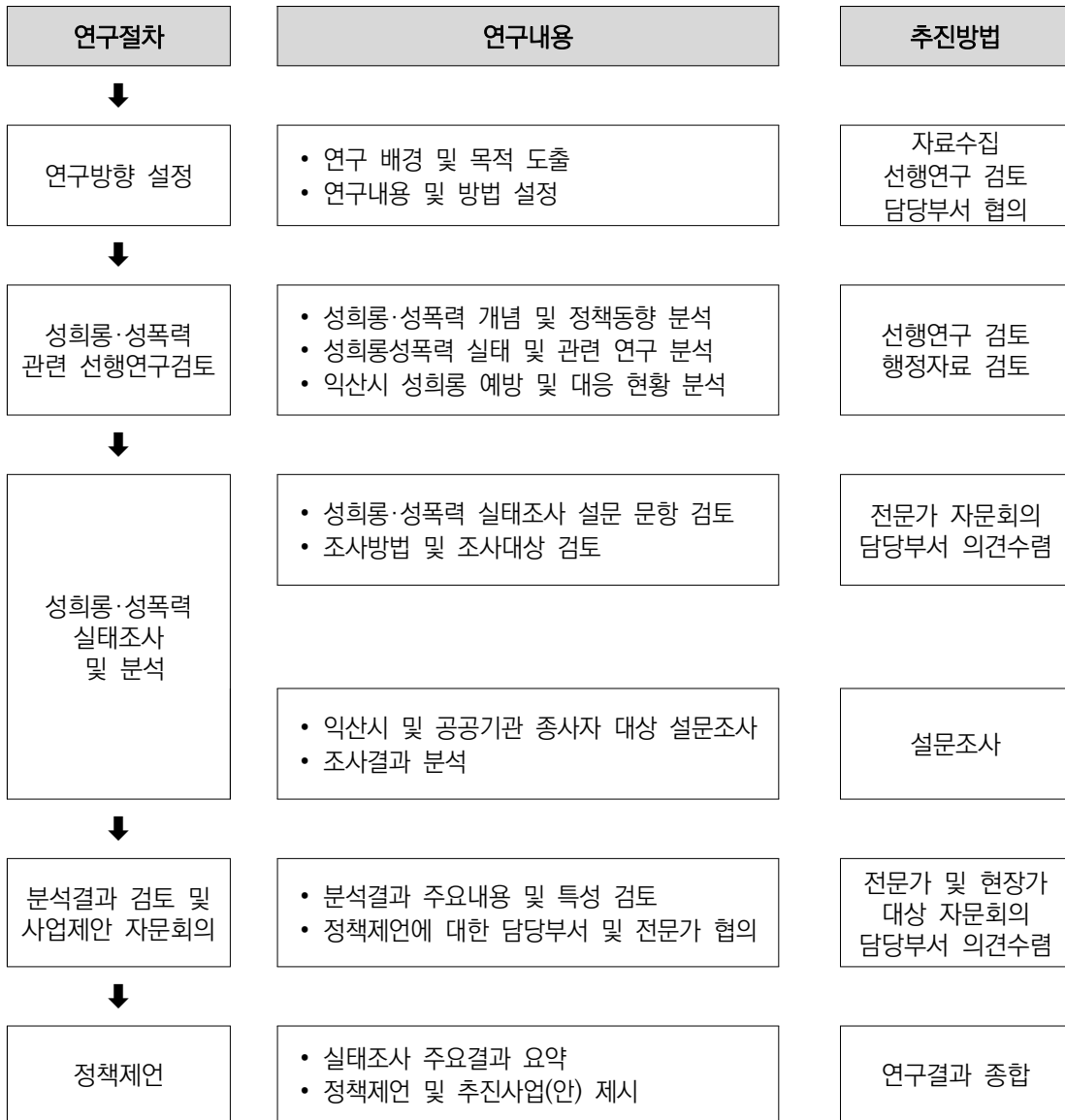
## 2) 설문조사

- 익산시 및 공공기관 성희롱·성폭력 인식 및 태도 실태조사
  - 조사대상 : 익산시 및 공공기관 종사자 (익산시청 공무원 및 공공기관 종사자)
  - 조사방법 : 구조화된 조사표를 이용한 자기기입식 설문조사
  - 조사내용 : 성희롱·성폭력 인식 및 태도, 성희롱·성폭력 직간접 피해경험, 성희롱 사건처리 및 대응, 성희롱 예방교육 실태, 피해자보호 및 성희롱 예방 대책 선호도 등

## 3) 전문가 자문회의

- 전문가 자문회의 및 담당부서 의견수렴
  - 연구방향, 연구내용 타당성 검토, 설문조사 내용 및 조사방법, 조사대상 검토, 보고서 구성과 내용 등 전반에 대한 전문가 의견을 구하기 위한 자문회의 개최
  - 성희롱·성폭력 실태조사 관련 설문문항에 대한 타당성 검토를 위해 전문가 및 현장가, 담당부서를 대상으로 자문회의 개최
  - 설문조사 분석결과를 토대로 익산시 직장 내 성희롱·성폭력 대응방식의 문제점과 개선과제, 예방교육의 내실화, 고충상담 및 피해자 보호를 위한 대응구축 방안, 지원정책 개발 등에 대한 전문가 자문회의 및 담당부서 의견 수렴 등

### 3. 연구추진 체계



〈그림 1-2〉 익산시 성희롱·성폭력 실태조사 연구추진 체계



## 제 2 장

### 성희롱·성폭력 현황 및 정책동향

1. 성희롱·성폭력 개념 및 유형
2. 성희롱·성폭력 관련 법 및 정책동향
3. 익산시 성희롱·성폭력 예방 및 대응 현황



## 제2장 성희롱·성폭력 현황 및 정책동향

### 제1절 성희롱·성폭력 개념 및 유형

#### 1. 성희롱 개념 및 유형

##### 1) 성희롱의 개념

- ‘성희롱’이라는 용어는 1978년 Lyn Farley가 그의 저서에서 처음 사용한 이후로 국제 사회에서 통용되고 있는 ‘Sexual Harrassment’를 번역한 것임
- ‘Sexual Harrassmant’는 가벼운 형태의 희롱에서부터 강압적인 성행위, 더 나아가 강간까지도 포함하는 포괄적인 개념으로 널리 쓰이고 있으나(이나영 외, 2014) 번역된 ‘희롱’의 사전적인 의미는 말이나 행동으로 실없이 놀린다는 뜻으로 해당 용어로 인하여 ‘성희롱’의 심각성을 가볍게 생각하도록 한다는 비판도 있음
- 일반적인 성희롱의 정의는 상대방의 동의 없이 원하지 않는 성적 언동(言動)을 통하여 상대방에게 성적인 수치심과 모멸감을 주는 행위를 말함

##### 2) 성희롱의 법적 개념

- 2019년 현재 성희롱에 대하여 정의하고 있는 법은 대표적으로 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」이 있으며 그 내용은 다음과 같음

〈표 2-1〉 성희롱의 법적 개념

해당 조문	성희롱의 정의
「국가인권위원회법」 제2조 제3호	"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것
「양성평등기본법」 제3조 제2호	"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관 등")의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말함 1. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 2. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제2조 제2호	"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 것

자료 : 법제처, 국가법령정보센터

○ 위의 세 가지 법에서 공통으로 명시하고 있는 성희롱의 전제조건은 다음과 같음

- 업무, 고용 등 직장 내에서 이루어지는 행위
- 업무와 관련되거나 지위를 이용하여 강요하는 행위
- 근로자에게 성적 언동을 통하여 성적 굴욕감을 주거나 요구에 불응함을 이유로 불이익을 주는 것

### 3) 성희롱의 유형

○ 성희롱 유형은 크게 4가지로 분류할 수 있으며 그 종류는 ‘육체적 행위’, ‘언어적 행위’, ‘시각적 행위’, ‘기타’임

- 육체적 행위는 상대방의 허락의 유무와는 상관없이 상대방의 신체를 만지거나 신체 접촉을 하는 행위
- 언어적 행위는 상대방의 허락의 유무와는 상관없이 성적인 말을 하거나 성적인 경험 및 사생활을 질문, 유포하거나 외모에 대한 성적인 농담이나 평가를 하는 행위

- 시각적 행위는 상대방의 허락의 유무와는 상관없이 상대방의 특정 신체를 쳐다보거나, 상대방이 시각적으로 인지할 수 있는 행동을 통해 성적 혐오감을 주는 행위

〈표 2-2〉 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시

해당 조문	성희롱의 정의
육체적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위</li> <li>○ 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위</li> <li>○ 안마나 애무를 강요하는 행위</li> </ul>
언어적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)</li> <li>○ 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위</li> <li>○ 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 애용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위</li> <li>○ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위</li> <li>○ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위</li> </ul>
시각적 행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)</li> <li>○ 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위</li> </ul>
기타	<p>그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동</p>

자료 : 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 대한 법률 시행규칙」, 제2조 별표

## 2. 성폭력 개념 및 유형

### 1) 성폭력의 개념

- ‘성폭력’이란 개인이 가지고 있는 성적 자율권을 침해하며 행하는 신체적, 정신적, 언어적 폭력을 지칭하는 용어임
- 성폭력은 강간이나 강제추행 등 형법상에 저촉되는 신체적인 폭력 뿐 아니라 피해자에게 성적인 수치심과 혐오감을 주는 모든 성적 언동(몰래카메라, 음란메시지 등)을 포함하는 포괄적인 개념으로 성희롱도 성폭력의 일부임
  - 강간 : 협박이나 폭행을 통하여 상대방을 반항할 수 없게 만들어 강제로 간음하는 것을 뜻함
  - 추행 : 성적인 욕구를 자극하거나 만족을 얻을 목적으로 행하는 행위로 추행을 당하는 상대방이 혐오감이나 성적인 수치심을 느끼게 하는 일체의 행위를 뜻함
- 성폭력의 종류는 강간, 성추행, 성희롱, 간통, 성매매 등임

### 2) 성폭력의 법적 개념

- 성폭력의 개념을 정의하고 있는 법은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」이 있으며 해당 법에서 정의하고 있는 성폭력의 개념은 다음과 같음

〈표 2-3〉 성폭력의 법적 개념

	성폭력의 정의
「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항	1. 「형법」 제2편제22장 성폭속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄 2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조[추행, 간음 또는 성매매와

	<p>성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(授受) 또는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범할 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달한 경우에 한정한다] 및 제294조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조의 미수범, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조 제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조 제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다)의 죄</p> <p>3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의 2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄</p> <p>4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄</p> <p>5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄</p>
--	---

자료 : 법제처, 국가법령정보센터

### 3) 성폭력의 유형

- 형법 상에서 성폭력의 유형은 크게 성폭속에 관한 죄, 강간과 추행의 죄, 강도간강죄로 나누어지며 각 유형별 내용은 다음과 같음
  - 성폭속에 관한 죄는 음행매개죄, 음화반포 등의 죄, 음화제조 등의 죄, 공연음란죄가 있음
  - 강간과 추행의 죄는 강간죄와 그 미수, 유사강간죄와 그 미수, 강제추행죄와 그 미수, 준강간·중강간추행죄와 그 미수, 강간 등 상해·치상죄, 강간 등 살인·치사죄, 미성년자 등에 대한 간음죄, 업무상 위력 등에 의한 간음죄, 미성년자에 대한 간음·추행죄가 있음
  - 강도 강간죄는 강도가 사람을 강간한 죄임

〈표 2-4〉 형법 상의 성폭력 유형별 내용

구분		내용
성폭속에 관한 죄	음행매개죄 (형법 제 242조)	영리의 목적으로 사람을 매개하여 간음하게 한 죄
	음화반포 등의 죄 (형법 제 243조)	음란한 문서, 도화, 필름, 그 밖의 물건을 반포, 판매 또는 임대하거나 공연히 전시 또는 상영한 죄
	음화제조 등의 죄 (형법 제 244조)	형법 제243조의 음화반포 등 행위에 공할 목적으로 음란한 물건을 제조, 소지, 수입 또는 수출한 죄
	공연음란죄 (형법 제 245조)	공연히 음란한 행위를 한 죄
강간과 추행의 죄	강간죄와 그 미수 (형법 제297조 및 300조)	폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 죄와 그 미수
	유사강간죄와 그 미수 (형법 제297조의2 및 300조)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 구강, 항문 등 신체(성기는 제외함) 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외함)의 일부 또는 도구를 넣는 행위를 한 죄와 그 미수
	강제추행죄와 그 미수 (형법 제298조 및 300조)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행을 한 죄와 그 미수
	준강간, 준강제추행죄와 그 미수 (형법 제 299조 및 제 300조)	사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행을 한 죄와 그 미수
	강간 등 상해·치상죄 (형법 제 301조)	강간, 유사강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행죄 및 그 미수죄를 범한 사람이 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 죄
	강간 등 살인·치사죄 (형법 제 301조의2)	강간, 유사강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행죄 및 그 미수죄를 범한 사람이 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 죄
	미성년자 등에 대한 간음죄 (형법 제 302조)	미성년자 또는 심신미약자에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행을 한 죄
	업무상 위력 등에 의한 간음죄 (형법 제 303조)	업무, 고용, 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 죄 법률에 의하여 구금된 사람을 감호하는 사람이 그 사람을 간음한 죄
	미성년자에 대한 간음, 추행죄 (형법 제 305조)	13세 미만의 사람에게 대하여 간음 또는 추행을 한 죄
강도강간죄 (형법 제 339조)	강도가 사람을 강간한 죄	

자료 : 찾기 쉬운 생활법령정보, <http://easylaw.go.kr/CSP/Main.laf>

- 형법 상에서 성폭력의 처벌은 유형에 따라 가볍게는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금이 선고되며 사안에 따라서는 사형 및 무기징역으로 처벌받을 수 있음. 유형별 처벌 내용은 다음과 같음



〈표 2-5〉 형법 상의 성폭력 유형별 처벌

구분		처벌
성폭속에 관한 죄	음행매개죄 (형법 제 242조)	3년 이하의 역 또는 1,500만원 이하의 벌금
	음화반포 등의 죄 (형법 제 243조)	1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금
	음화제조 등의 죄 (형법 제 244조)	1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금
	공연음란죄 (형법 제 245조)	1년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료
강간과 추행의 죄	강간죄와 그 미수 (형법 제297조 및 300조)	3년 이상의 징역 및 미수범 처벌
	유사강간죄와 그 미수 (형법 제297조의2 및 300조)	2년 이상의 징역 및 미수범 처벌
	강제추행죄와 그 미수 (형법 제298조 및 300조)	10년 이하의 징역 또는 1,500만원 이하의 벌금 및 미수범 처벌
	준강간, 준강제추행죄와 그 미수 (형법 제 299조 및 제 300조)	형법 제 297조, 제297조의2 및 제 298조의 예에 따라 처벌 및 미수범 처벌
	강간 등 상해·치상죄 (형법 제 301조)	무기 또는 5년 이상의 징역
	강간 등 살인·치사죄 (형법 제 301조의2)	강간, 유사강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행죄 및 그 미수죄를 범한 사람이 사람을 살해한 죄 : 사형 또는 무기징역 강간, 유사강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행죄 및 그 미수죄를 범한 사람이 사람을 사망에 이르게 한 죄 : 무기 또는 10년 이상의 징역
	미성년자 등에 대한 간음죄 (형법 제 302조)	5년 이하의 징역
	업무상 위력 등에 의한 간음죄 (형법 제 303조)	업무, 고용, 그 밖의 관계로 인하여 자기이 보호 또 는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 써 간음한 죄 : 7년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금 법률에 의하여 구금된 사람을 감호하는 사람이 간음 한 죄 : 10년 이하의 징역
	미성년자에 대한 간음, 추행죄 (형법 제 305조)	형법 제 297조, 297조의2, 제298조, 제301조 또는 제301조의2의 예에 따라 처벌
	강도강간죄 (형법 제 339조)	무기 또는 10년 이상의 징역

자료 : 찾기 쉬운 생활법령정보, <http://easylaw.go.kr/CSP/Main.laf>

## 제 2 절 성희롱·성폭력 관련 법 및 정책동향

### 1. 성희롱 관련 법 및 정책동향

#### 1) 성희롱 관련 법

- 성희롱의 법적 개념을 포함하고 있는 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」의 내용을 비교하면 다음과 같음

〈표 2-6〉 각 법률 간 명시된 성희롱의 개념 및 조치수단 비교

구분	국가인권위원회법	양성평등기본법	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률
소관 기관	국가인권위원회	여성가족부	고용노동부
행위자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자	국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자
상대방	불특정	불특정	다른 근로자
행위 여건	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 직위를 이용하거나 업무 등과 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 직위를 이용하거나 업무 등과 관련	직장 내의 직위를 이용하거나 업무와 관련
방법	성적 언동 또는 그 밖의 요구	성적 언동 또는 성적 요구	성적 언동 등
피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>- 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>- 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표현을 하는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>- 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위</li> </ul>
조치 수단	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「국가인권위원회법 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정」으로 명시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하며 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처장에게 제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조사 및 징계, 피해자 보호에 대한 사업주의 역할 명시</li> <li>- 위반시 과태료 부과</li> </ul>
예방 교육 및 예방 지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연 1회 이상, 1시간 이상 성희롱 예방 교육 실시</li> <li>- 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 예방교육은 다양한 방법으로 실시하되 대면교육 반드시 포함</li> <li>- 연 1회 이상, 1시간 이상 성희롱 예방 교육 실시</li> <li>- 성희롱 예방지침 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육 연 1회 이상</li> <li>- 성희롱 예방교육을 하지 않은 경우 과태료</li> </ul>

자료 : 성희롱 행위에 대한 형사법적 규제, 이수창, 2014 112p의 내용 재정리

## 2) 성희롱 정책동향

- 앞서 성희롱의 개념에서도 언급하였듯이 ‘희롱’이라는 용어로 인하여 종래에는 성희롱의 본질을 가볍게 생각하는 경향이 두드러짐. 따라서 성희롱은 범죄라기보다는 사회생활을 하다보면 충분히 생길 수 있는 가벼운 신체접촉이나 농담 정도로 치부됨
- 현재 성희롱은 성폭력처럼 행위를 적극적으로 제재할 수 있는 범죄화가 되어 있지 않으며 그러한 이유로 성희롱 발생 시 형사적인 처벌보다는 민사상 손해배상, 직장 내의 징계 등으로 처벌이 한정되는 경향이 있음
- 성희롱 유형 중 「형법」이나 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」상 처벌 요건에 부합하는 몇 가지와 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」을 적용할 수 있는 피해 대상을 제외하면 형사제재를 할 수 없음
- 성희롱에 대한 형법상 처벌을 하는 국외 사례는 미국, 프랑스, 스웨덴 등으로 들 수 있으며 영국과 일본 등은 민사상 손해배상에 대한 규정을 두고 있음<sup>1)</sup>

〈표 2-7〉 형법상 성희롱 처벌 규정을 가진 국외 사례

	내용
미국	미국의 경우 연방법 상에는 전화를 통하여 상대방에게 외설적인 언어적 희롱을 하는 등 몇몇 성희롱 유형에 대하여 형법 내 처벌 규정이 있으며 각 주의 형법은 연방법보다 더욱 포괄적으로 성희롱에 대한 형법 규정을 두고 있음
프랑스	1992년 개정된 프랑스의 신형법에서는 성적 희롱행위를 규제하는 법조문을 별도로 두고 있음. 직권을 이용하여 명령하거나 강제적인 수단을 동원하여 다른 사람에게 성적 희롱행위를 한 자는 1년의 구금 및 10만 프랑의 벌금을 내도록 함
스웨덴	1994년부터 시행된 스웨덴의 개정 형법에서는 ‘Sexual Molestation’ (성적 괴롭힘)이라는 규정을 통하여 직장 내에서 뿐만 아니라 다른 사람을 성적으로 괴롭히는 행동(육체적인 괴롭힘이나 경솔한 희롱, 타인에게 자신의 몸을 노출하거나 추하게 행동하는 것, 외설적인 행위로 타인의 존엄성을 침해하고 혐오감을 주는 것 등)을 할 경우 1년 이하의 징역에 처함

1) 민·형법상 성희롱 처벌 및 배상 규정을 가진 국외사례는 이수창, ‘성희롱 행위에 대한 형사법적 규제’, 「형사법의 신동향」, 제 44호(2014) 참조

〈표 2-8〉 민법상 성희롱 손해배상 규정을 가진 국외 사례

	내용
영국	영국의 경우 「성차별 금지법」을 통하여 성희롱을 성차별의 한 종류로 규정하고 성희롱을 근로관계에서 발생한 피해라고 판단하여 사업주와 가해자에게 징벌적·정신적 손해배상을 하도록 명시하고 있음
일본	일본은 강간 등 형법의 요건에 해당하는 성적 행위는 형사처벌을 하며 요건에 맞지 않은 성희롱 등은 민법상 불법행위로 규정하여 손해배상을 인정하고 있음

- 현재 일각에서는 성희롱의 실효성 있는 방지대책의 일환으로 성희롱을 강력하게 제재할 수 있도록 형사법상으로 입법해야 한다는 주장이 제기되고 있음
  - 입법방식으로는 「형법」 안에 성희롱 처벌규정을 신설하는 방식, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 안에 성희롱 처벌규정을 신설하는 방식, 성희롱을 처벌하는 별도의 특례법을 제정하는 방식 등이 논의되고 있음

## 2. 성폭력 관련 법 및 정책동향

### 1) 성폭력 관련 법

- 성폭력과 관련된 법은 형사적 처벌이 되는 모든 범죄를 다루고 있는 「형법」을 제외하면 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」, 「특정 범죄자에 대한 보호관찰 및 전자장치 부착 등에 관한 법률」, 「성폭력범죄자의 성충동 약물치료에 관한 법률」 등이 있음
- 1994년 제정된 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」은 성폭력범죄를 중심으로 처벌과 대책을 다룬 최초의 실질적인 특별법이라고 할 수 있음. 해당 법률은 성폭력범죄에 대한 처벌을 기존의 법률(「형법」 및 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 등)보다 대폭 강화하고 성폭력범죄 피해자보호에 대한 국가와 지방자치단체의 의무를 명시하여 규정함으로써 국민의 인권을 신장하고 사회질서를 확립하고자 함
- 이후 해당 법은 2011년 1월 1일자로 폐지되었으며 2010년 제정된 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」과 2011년 제정된 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」로 분할되어 대체됨
- 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」은 2010년 4월 15일자로 제정된 법무부 관할의 법이며 성폭력범죄자의 처벌과 절차에 대한 내용을 규정함. 2019년 8월 20일까지 총 16차례에 걸쳐 개정되었으며 개정된 대부분의 내용은 성폭력범죄의 처벌정도와 범위에 대한 확대임
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」은 2011년 1월 1일자로 제정된 여성가족부 관할의 법이며 성폭력을 예방하고 성폭력피해자를 보호·지원하기 위한 내용을 규정함. 2018년 3월 13일까지 총 16차례에 걸쳐 개정되었으며 개정내용은 대부분이 성폭력 방지를 위한 예방대책 및 피해자보호대책 강화임
- 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」은 청소년의 성을 사거나 알선하는 성매매의 행위 등을 처벌하기 위한 목적으로 2000년 7월 1일에 제정되었음. 이후 36차례의 법률 개정을 통하여 성범죄 피해 청소년에 대한 보호 및 지원조치를 확대하고 아동·청소년을

대상으로 한 범죄자에 대한 처벌을 강화하였으며 성범죄로부터 아동과 청소년을 보호하고 관리하여 건강한 사회구성원으로 성장할 수 있도록 하는 것을 법률의 목적으로 함

- 「특정 범죄자에 대한 보호관찰 및 전자장치 부착 등에 관한 법률」은 인권침해의 문제로 인하여 입법화되지 못하다 아동성폭력범죄자의 재범행이 사회적 이슈가 되면서 2007년 4월 27일 제정됨. 해당 법은 제정 시에는 대상을 재범의 위험성이 높다고 인정되는 성폭력범죄자에 한하여 행적을 추적할 수 있도록 신체에 전자장치를 부착하는 것으로 한정했으나 20번의 개정을 통하여 그 대상을 미성년자 유괴범, 살인범 및 강도범까지 확대하고 부착기간을 연장함
- 「성폭력범죄자의 성충동 약물치료에 관한 법률」은 2010년 7월 23일자로 제정되어 성폭력 관련 법안 중 가장 늦게 제정되었음. 해당 법률은 최초 상습적인 아동 성폭력 범죄자를 예방하고 치료하기 위한 목적으로 16세 미만의 사람에 대하여 성폭력범죄를 저지른 사람을 대상으로 하였으나 개정을 통하여 아동 뿐 아니라 성인에게 성범죄를 저지른 범죄자 중 재범의 위험이 있다고 판단되는 사람에게까지 그 대상을 확대함

## 2) 성폭력 정책동향

- 여성가족부의 여성·아동권익 증진사업의 일환인 성폭력방지 및 피해자 지원 정책은 1992년 이후 28년간 진행되어옴. 2000년대 중반까지 성폭행 피해자 지원시설 및 제도의 확대<sup>2)</sup> 위주의 정책이 추진되었으며 2000년대 중반 이후로는 피해자 지원 정책과 더불어 가해자 교정 및 성폭력 예방 관련 정책이 함께 추진됨
- 또한 최근 성범죄의 유형이 다양화됨에 따라 문제로 대두되고 있는 디지털 성범죄에 대한 종합대책을 세우는 등 성폭력범죄 방지를 위한 능동적인 정책을 수립하고 있음
- 성폭력방지 및 피해자 지원을 위한 정책의 추진 연혁은 다음과 같음

2) 성인여성, 아동·청소년, 장애인여성 등 성폭력 피해자의 특성이나 상황 등을 고려하여 상담센터를 개별적으로 설치·운영하였으며 피해자의 접근성 개선을 위하여 지역별로 분산하여 상담센터를 설치함

〈표 2-9〉 성폭력방지 및 피해자 지원 정책 추진 연혁

연도	주요 추진 내용
1992	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성폭력문제에 대한 종합대책 결의(3.2) *여성정책심의위원회</li> <li>- 성폭력근절 실무추진회의(4.28) *국무총리실</li> <li>- 시·도에 보호업무지침 시달(5.18)</li> <li>- 시·도에 보호시설 시범운영지침 시달(8.31) *피해자 보호시설 설치·운영</li> </ul>
1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제정</li> <li>- 성폭력상담소 설치(11월)</li> </ul>
1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성폭력피해자 보호시설 설치(1월)</li> <li>- 성폭력상담소 운영비 지원(1월)</li> </ul>
2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인성폭력전문상담소 신설(9월)</li> </ul>
2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성부 신설로 보건복지부에서 업무 이관(1월)</li> <li>- 「여성폭력긴급의료지원센터」 위촉(10월) *경찰병원 등 7개소</li> </ul>
2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성폭력체크리스트(진료기록) 및 성폭력응급 키트 개발(2월)</li> <li>- 시·도별 종합병원급 전담의료기관 확대 지정(11월) *부산의료원 등 12개소 지정</li> </ul>
2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아동성폭력전담기구 설립 추진기획단 구성·운영</li> </ul>
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」 시행령 및 시행규칙 개정</li> <li>- 서울해바라기아동센터 개소(6.18), 연세의료원 위탁·운영</li> <li>- 성폭력피해자 치료보호제도 개선</li> </ul>
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영호남해바라기아동센터 개소(6.9), 경북대병원 위탁·운영</li> <li>- 호남해바라기아동센터 개소 (6.29), 전남대병원 위탁·운영</li> <li>- 여성·학교폭력피해자 One-Stop지원센터 설치추진(8개소)</li> </ul>
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성·학교폭력피해자 One-Stop지원센터 설치(6개소) 및 운영(14개소)</li> <li>- 성폭력 가해자 교정·치료 프로그램 운영</li> </ul>
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성·학교폭력피해자 One-Stop지원센터의 사업수행방식 전환(지자체보조)</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (사)한국성폭력위기센터에서 성폭력피해자에 대한 무료법률구조사업 실시</li> <li>- 아동·여성보호 종합대책 수립·추진</li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아동성폭력 재발방지대책 수립·추진</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정 추진</li> </ul>
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「아동·여성보호지역연대」 시범 운영지역 선정</li> <li>- 지역연대 표준모델 개발 연구</li> <li>- 대한변호사협회에서 성폭력피해자에 대한 무료법률지원사업 실시</li> <li>- 보완된 성폭력 가해자 교정·치료 프로그램 매뉴얼 개발</li> <li>- 「성폭력피해 아동·청소년 전용쉼터」 설치·운영(2개소)</li> <li>- 해바라기 여성·아동센터 4개소 신설(부산, 강원영동, 전남, 서울)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정('10.4.15)</li> </ul>
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해바라기 여성·아동센터 2개소 신설(경북, 울산)</li> <li>- 아동·여성보호지역연대 표준운영모델 개발·보급</li> <li>- 아동안전지도 제작 매뉴얼 개발·보급</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행('11.1.1)</li> </ul>

2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부위탁형 장애인 성폭력 피해자 보호시설 3개소 전환(부산, 광주, 충북)</li> <li>- 강원 해바라기 여성·아동센터 개소(12월, 원스톱 및 아동센터 통합)</li> <li>- 성폭력 가해자 교정치료프로그램 운영 전문인력 교육(205명)</li> <li>- 성폭력 피해자 치유회복프로그램 운영 전문인력 교육(150명)</li> <li>- 「성폭력·가정폭력 실태조사 방법 등 개선에 관한 연구」 완료</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정</li> <li>- 아동·여성보호지역연대 '아동·여성안전지역연대'로 명칭 변경</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원스톱지원센터 3개소 신규 개소(부산, 인천 북부, 경기 서부)</li> <li>- 경기 해바라기 여성·아동센터 개소(12.23, 기존 경기 원스톱 기능 확대)</li> <li>- 장애인 성폭력상담소 5개소 신규 지원</li> <li>- 성폭력 피해자 보호시설 신축 및 개소 추진                         <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인 보호시설 2개소 신규 개소(전남, 충남) 및 특별지원시설 신축 추진</li> <li>• 자립지원 공동생활시설 1개소 신규 개소(경남)</li> </ul> </li> <li>- 2013년 전국 성폭력 실태조사 실시</li> <li>- 2013년 전국 성폭력 상담소 및 보호시설 평가 실시(여성폭력평가)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정안 시행(6.19)</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기북서부해바라기센터 신규 개소(고양시) 및 거점센터(아주대학교병원) 개소</li> <li>- 성폭력상담소 4개소 신규 지원</li> <li>- 성폭력 피해자 보호시설 5개소 신규 개소                         <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인 보호시설 2(대전, 제주), 일반(전남), 특별지원 2(경기, 대전)</li> </ul> </li> <li>- 피해자 간병비 및 돌봄비용 지원, 치료동행서비스 신규 실시</li> <li>- 보호시설 입소자에 대한 사업비(생활지원비 등) 및 직업훈련비 신규지원</li> <li>- 성폭력 응급키트 대폭 개선 안내</li> <li>- 2014년 정기 통계품질진단 실시(성폭력 실태조사)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(1.21, 5.28)</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울북부해바라기센터(서울) 및 경북서부해바라기센터(경북 김천) 신규 개소</li> <li>- 성폭력상담소 4개소 신규 지원</li> <li>- 성폭력 피해자 자립공동생활시설 2개소 신규 지원(경북, 경남)</li> <li>- 피해자 돌봄비 지원 대상 13세 이상 1~3급 장애인까지 확대</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(2.3)</li> <li>- 지역안전프로그램 사업 17개 시·도 실시</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울중부해바라기센터(서울) 신규 개소</li> <li>- 장애인 성폭력 피해자 보호시설 1개소 신규 지원(제주)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 개정령 시행(6.2)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 개정령 시행(9.3)</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전북서부해바라기센터(전북) 신규 개소</li> <li>- 장애인 자립지원 공동생활시설(충북) 신축 추진</li> <li>- 피해자 돌봄비 지원 대상 피해아동의 13세 미만의 형제·자매까지 확대</li> <li>- 「디지털 성범죄 피해방지 종합대책」 수립·추진(9.26)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 개정령 시행(6.22)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행규칙 개정령 시행(10.30)</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 강원남부해바라기센터(강원) 신규 개소</li> <li>- 장애인 자립지원 공동생활시설(충북) 개소</li> <li>- 디지털 성범죄 피해자 지원센터 개소(4.30)</li> <li>- 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정 추진</li> <li>- 성폭력 피해자 비급여 심리치료 지원단가 상향(1회 15만원 → 1회 20만원)</li> <li>- 외국인 등록과 상관없이 성폭력피해자라면 의료·법률 지원 받을 수 있도록 명시</li> <li>- 성폭력 가해자 교정·치료 프로그램 사업 종료(19년 법무부로 이관)</li> </ul>

자료 : 여성가족부, 2019 여성·아동권익증진사업 운영지침, 2019



## 제3절 익산시 성희롱·성폭력 예방 및 대응 현황

### 1. 익산시 성희롱·성폭력 예방 지침

- 익산시는 성희롱·성폭력 예방지침(2004.4.14. 제정)을 익산시장과 소속 구성원(시장과 고용관계에 있는 자) 모두에게 적용하도록 규정하고 있음
- 해당 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 익산시장이 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 함
- 해당 지침에는 시장의 책무로서 성희롱·성폭력 방지를 위한 제반조치 강구와 시행, 발생 시 필요한 조치 등을 규정하고 있으며 관련 내용들을 이행하기 위한 연간 추진 계획을 수립하여야 함
  - 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육의 실시
  - 성희롱·성폭력 고충상담 창구의 설치운영
  - 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼 마련
  - 성희롱·성폭력 피해자 보호 및 2차 피해 예방
  - 성희롱·성폭력 행위자 무관용의 원칙 천명
  - 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방홍보
  - 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
  - 성 평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
  - 성희롱·성폭력에 대한 실태 또는 인식에 대한 조사
  - 위 사항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지 조치 연간 추진 계획의 수립 등

## 2. 익산시 성희롱·성폭력 예방 및 사건처리

### 1) 성희롱·성폭력 예방교육

#### ○ 전직원 사이버 교육

- 전 직원을 대상으로 한국양성평등교육진흥원의 이러닝센터를 통해 교육을 받도록 하고 있음
- 교육내용은 성희롱·성폭력, 성매매, 가정폭력 및 양성평등교육이며 총 5시간으로 구성되어 있음
- 익산시는 본청 직원뿐만 아니라 시의회 의원, 기간제 근로자 등도 교육대상에 포함하고 있으며 교육의 관리와 책임은 관련부서장 책임 아래 자체교육을 실시함

#### ○ 전문강사 직접교육

- 전문강사 직접교육은 연 2회 운영하고 있으며 5급 이상 관리자 교육을 의무화하고 있음
- 교육내용은 성희롱개념이나 성희롱 유형 등 사례중심으로 교육을 실시함으로써 직장 내에서 흔히 발생할 수 있는 성희롱 피해나 가해 행위 등에 대해 성인지 감수성을 배양하고 양성평등한 직장문화를 조성하도록 함
- 또한 익산시의 현행 성폭력 재발방지 대책 등의 주요내용을 전달하여 직무수칙 등을 준수하도록 함

#### ○ 부서별 자체 성희롱·성폭력 예방교육

- 부서 전 직원을 대상으로 분기별 1회 이상 연중 실시함
- 주요내용은 성희롱 예방 및 대처법, 사건 처리과정, 피해자 신변보호 등에 대한 내용을 숙지하도록 하며 부서별 자체 교육 수행 결과물을 제출하도록 하여 관리함

### 2) 성희롱·성폭력 고충상담 운영

#### ■ 성희롱 고충상담 창구 및 고충상담원 지정

- 익산시 성희롱·성폭력 예방지침 '제5조 고충상담창구 등 설치'에 의거하여 운영 중임. 상담창구는 여성청소년과로 지정하며 상담원은 2인 (남성 공무원 1인, 여성공무원 1인)으로 여성친화정책계장과 총무계장이 담당하고 있음

○ 성희롱 고충상담원의 역할은 다음과 같음

- 성희롱·성폭력 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
- 성희롱·성폭력 사건에 대한 조사 및 처리
- 성희롱·성폭력 사건처리 관련 부서 간 협조·조정 에 관한 사항
- 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
- 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방

■ 고충심의위원회

○ 익산시 성희롱·성폭력 예방지침 ‘제12조 심의위원회 구성’에 의거하여 총 7인의 위원 (당연직 4인, 위촉직 3인)으로 구성하여 성희롱 사건의 공정한 처리를 위한 심의, 자문 및 방지를 위한 제반 조치사항 강구 등을 목적으로 함

○ 익산시 성희롱 고충심의위원회의 기능과 역할은 다음과 같으며 조직이나 기관 내 성희롱·성폭력 사건처리에 관한 실질적인 역할을 담당하고 있음

- 성희롱·성폭력의 판정
- 가해행의 유형 및 성격의 판정
- 피해범위와 판정
- 성희롱·성폭력 발생에 영향을 미친 다른 요인의 존재여부 판정
- 가해자 조치 혹은 징계의 필요성 및 수위
- 피해자 지원 및 보호조치
- 재발방지 대책 수립
- 사건해결을 위해 필요한 사항 결정

■ 피해자 보호를 위한 고충상담 운영

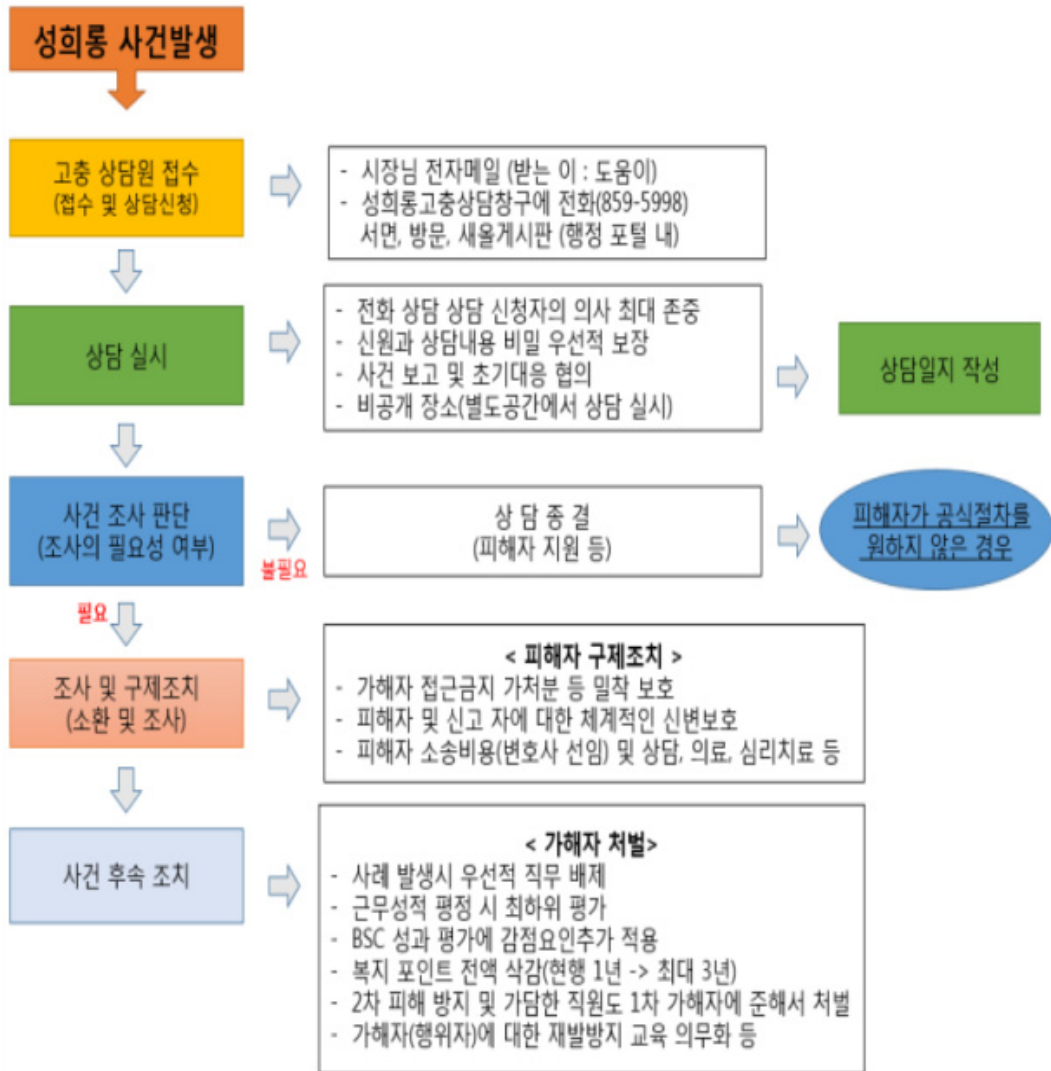
○ 시장 즉보 전자우편 계정 개설

- 전자결재와 구분하여 별도의 ID를 부여하여 누구도 열어 볼 수 없는 시장 전용의 즉보 메일을 운영함으로써 사건접수와 동시에 상담 및 신속조치가 가능하도록 함

- 행정포털 '새울시스템' 내 성희롱 신고안내 게시판 운영
  - 행정포털 내 새울 비공개 게시판을 통해 성희롱을 신고하도록 함
  - 성희롱 예방, 성희롱 신고절차 및 사후처리 등에 대해 게시
  
- 성희롱 신고전용 전화 별도개설 운영
  - 여성청소년과 성희롱고충상담 창구 내에 별도 전화개설(859-5998)
  - 고충상담원 지정자 전용 및 녹음기능

### 3) 성희롱·성폭력 사건처리 시스템

- 성희롱·성폭력 사건이 발생하는 경우 피해자는 기관 내 성희롱 고충상담기구와 상담을 통하여 사건을 처리할 수 있음
- 피해자가 사실을 알려야 상담을 거쳐 사건화 되므로 초기인지 시 고충상담원의 역할이 매우 중요함
- 익산시의 성희롱·성폭력 고충사건처리 내부 절차는 다음과 같음



자료 : 익산시 성희롱&성폭력 사건처리 매뉴얼 P.12

<그림 2-1> 익산시 성희롱 사건처리 시스템

### 3. 성희롱·성폭력 피해자 보호 지원 및 가해자 처벌

#### 1) 성희롱 피해자 보호지원

- 익산시는 성희롱 피해자 보호 조치로 다음과 같은 사항을 지원하고 있음
  - 소송비용 등 예산을 지원하기 위해 익산시 고문변호사 조례 제7조(소송비용지원 등)항을 신설(2018.7)하고 소송비용 지원
  - 피해자를 위한 상담, 의료, 심리치료, 익산성폭력상담소와 연계하여 법률지원
  - 피해자 신고자 인사상 불이익 방지
  - 피해자가 휴직을 할 경우 우선인력 배치
  
- 이외에 익산시는 2018년에 성차별적 용어에 대한 자치법규 전면검토를 실시하여 관련 법규 개정을 추진함

#### 2) 가해자 처벌

- 익산시는 ‘익산시 성희롱&성폭력 사건처리 매뉴얼’(2018년 3월)을 통하여 가해자 처벌에 대한 내용을 다음과 같이 연차적으로 강화할 예정임

〈표 2-10〉 익산시 성희롱·성폭력 가해자 처벌 강화방안

종류	구분	기존	강화방안
인사	징계양정	- 경징계 시 감봉~견책 - 중징계 시 강등~감봉	- 경징계 시 감봉~견책에서 최고수위 감봉3월 - 중징계 시 강등~감봉에서 강등~정직까지 징계양정 기준 상향
	승진제한	- 징계처분기간+3개월	- 징계처분은 최초 3개월에서 6개월로 상향조정
	근무성적평정	- 직무수행태도 감점	- 부서 및 국단위 평정시 최하위 순위 평가
	직무배제	-	- 사례발생 시 가해자 우선적 직무배제 (행정지원과 대기발령)
	전보관리	-	- 피해자(신고자 포함), 가해자가 동일부서에 배치되지 않도록 부서이력 관리
재정	성과상여금 (성과연봉포함)	- 1년 미지급	- 1년 미지급
	복지포인트	- 1년 미지급	- 경징계 처분자 : 2년 미지급 - 중징계 처분자 : 3년 미지급
	부서장관리책임	-	- 가해행위 당시 동일부서에 가해자와 피해자가 있는 경우: 가해행위 당시 부서장 성과연봉 등급 1단계 하향
기타	BSC 감점	-	- 성희롱·성폭력 근절을 위한 BSC 지표개발 및 선정

자료 : 「익산시 성희롱&성폭력 사건처리 매뉴얼」, 익산시, P.19

## 제 3 장

### 성희롱·성폭력 실태조사 결과

1. 조사 개요
2. 성희롱·성폭력 실태 및 피해 대처 현황
3. 성희롱 발생 대응 및 관리 실태
4. 성희롱 예방교육 참여 및 필요성
5. 성희롱 예방 대책 요구도





## 제 3 장 성희롱·성폭력 실태조사 결과

### 제 1 절 조사 개요

#### 1. 조사대상 및 조사방법

- 익산시 성희롱·성폭력 실태조사는 익산시 공무원 및 익산시 공공기관 중 특정 성별이 75%를 넘지 않는 기관의 종사자를 대상으로 하여 조사를 실시하였음. 공공기관 대상 조사선정 기준<sup>3)</sup>에 부합하는 종사자를 포함하여 총 1,957명이 조사에 응답하였음
- 익산시 성희롱·성폭력 실태조사는 2019년 7월 1일부터 2019년 7월 15일까지 총 15일간 진행되었으며 구조화된 설문지를 기관별로 배포한 후 무기명으로 응답·수거하는 자기기입식 조사 방법으로 진행하였음
- 본 조사는 총 1,957명의 익산시 공무원 및 익산시 공공기관 종사자가 응답하였으며 이들 가운데 자료로서 가치가 부족한 일부 응답지를 제외하고 실제 분석에 사용된 유효 표본수는 1,905개임. 성희롱·성폭력 실태조사의 특성상 응답자에게 민감할 수 있는 질문을 포함하고 있어 일부 질문에 응답하지 않은 케이스가 있었지만 분석에서 제외하지 않았음. 따라서 각 문항마다 응답자 수의 차이가 발생함
- 실태조사를 통해 수집된 데이터는 SPSS for Window 21.0 프로그램을 통하여 분석하였으며 주로 사용된 분석기법은 빈도분석, 교차분석, 평균비교분석 등임. 분석에서는 응답자의 성별, 연령, 근무기간, 직책, 고용형태를 독립변수로 사용함

3) 본 기준은 연구용역의 조사비용과 기간 등의 현실적인 사정을 고려할 때 공공기관의 전수조사가 어려움에 따라 성희롱 발생 가능성이나 개연성을 종사자 기준으로 구분하였음

## 2. 조사내용

- 주요 조사내용은 직장 내 성희롱·성폭력 직간접 피해경험, 성희롱 사건처리 및 대응, 성희롱 예방교육 실태 등으로 구성함
- 기존에 실시된 여성가족부의 성희롱 실태조사 문항 등을 참고하였으며, 설문지 개발 과정에서 해당분야의 전문가와 담당부서가 참여하는 자문회의와 서면자문 등을 실시하여 설문지를 새롭게 구성함

〈표 3-1〉 성희롱·성폭력 실태조사 설문지 구성

항목	조사내용
성희롱·성폭력 피해경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 피해 직간접 경험 여부</li> <li>• 발생 당시 대응방법</li> <li>• 행위자의 지위, 성별, 발생장소</li> <li>• 성폭력 심각성 정도 및 피해경험 여부, 피해 당시 대응방법</li> </ul>
성희롱 사건처리 및 대응	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 발생 당시 도움 요청여부 및 요청사유</li> <li>• 사건처리에 대한 만족도와 불만족 이유</li> <li>• 2차 피해 여부 및 내용</li> <li>• 기관의 재발방지 노력 여부 및 내용</li> <li>• 직장 내 성희롱 업무처리 체계 인지도</li> <li>• 직장 내 성희롱 업무처리 만족도 및 불만족 사유</li> <li>• 직장 성희롱 수준에 대한 평가</li> <li>• 성희롱 사건처리 정도 및 사건처리가 안되는 이유</li> <li>• 성희롱 사건처리에서 가장 중요한 사항</li> </ul>
성희롱 예방교육 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱 예방교육 참여 여부</li> <li>• 성희롱 교육 예방효과 평가</li> <li>• 성희롱 예방교육의 필요성 정도</li> <li>• 효과적인 성희롱 예방교육 방식</li> <li>• 성희롱 예방정책에 대한 평가</li> <li>• 성희롱 예방교육이 필요하지 않은 경우 그 이유</li> <li>• 성희롱 예방을 위한 기관의 노력 정도</li> </ul>
응답자 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별</li> <li>• 연령</li> <li>• 근무기간</li> <li>• 직위</li> <li>• 고용형태</li> </ul>

### 3. 응답자 특성

○ 응답자의 인구사회학적 특성은 다음과 같음

- [성별] 전체 응답자 중 남성은 908명(47.9%), 여성은 988명(52.1%)으로 여성응답자가 조금 더 많은 것으로 나타남
- [연령대] 응답자의 연령대는 50대 이상 응답자가 624명(32.9%)으로 가장 많았고, 40대 548명(28.9%), 30대 447명(23.6%) 순으로 나타났으며 20대는 278명(14.7%)으로 가장 적었음
- [근무기간] 현 직장에서 근무한 기간에 한정시켜 분석한 결과에 의하면, 3년 이상 10년 이하 근무자가 533명(30.0%), 21년 이상 근무자가 446명(25.1%), 3년 미만 근무자 442명(24.9%)이었으며 11년 이상 20년 이하 근무자가 357명(20.1%)으로 가장 적게 나타남
- [직책] 직책의 경우 일반직원이 1,364명(72.2%)으로 다수를 차지했으며 중간 관리직 317명(16.8%), 기타 187명(9.9%), 고위 관리직 21명(1.1%) 순으로 나타남
- [고용형태] 응답자의 고용형태는 정규직이 1,648명으로 전체 응답자의 87.3%를 차지했으며 비정규직은 239명으로 12.7%를 차지함

〈표 3-2〉 응답자의 인구사회학적 특성

(단위 : 명, %)

항목		빈도	비율
성별	남성	908	47.9
	여성	988	52.1
	계	1,896	100.0
연령대	20대	278	14.7
	30대	447	23.6
	40대	548	28.9
	50대 이상	624	32.9
	계	1,897	100.0
근무기간	3년 미만	442	24.9
	3년 이상 10년 이하	533	30.0
	11년 이상 20년 이하	357	20.1
	21년 이상	446	25.1
	계	1,778	100.0
직책	고위 관리직	21	1.1
	중간 관리직	317	16.8
	일반 직원	1,364	72.2
	기타	187	9.9
	계	1,889	100.0
고용형태	정규직	1,648	87.3
	비정규직	239	12.7
	계	1,887	100.0

## 제 2 절 성희롱·성폭력 실태 및 피해 대처 현황

### 1. 성희롱 직접 피해경험 및 간접 경험 실태

- 성희롱 피해 실태를 분석한 결과 전체 응답자 1,905명 가운데 직접 성희롱 피해를 경험한 응답자가 121명(6.3%)으로 나타났고 간접 성희롱 피해를 경험한 응답자는 325명(17.0%)으로 나타났으며, 직접 및 간접 성희롱 피해를 경험한 응답자는 375명, 19.6%로 나타남
- 2016년 이후 현 직장에서 경험한 성희롱 실태 중에서 ‘음담패설 및 성적농담’ 경험(12.6%)과 ‘외모에 대한 성적 비하나 평가’ 경험(12.5%)이 가장 높은 것으로 나타났으며 ‘회식에서 술을 따르거나 옆자리에 안도록 강요’ 경험도 9.0%로 높은 편으로 나타남
  - ‘포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요’는 5.3%, ‘가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 쳐다보는 행위’는 5.0%, ‘사적 만남을 강요하는 행위’는 4.4%의 응답자가 경험한 것으로 나타났으며 ‘가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 만지는 행위’는 2.9%, ‘성인잡지나 야한 동영상 보여주는 행위’는 1.4%, ‘성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안’은 1.1%의 응답자가 경험한 것으로 나타남
  - 직접경험 응답이 가장 높은 성희롱은 ‘외모에 대한 성적 비하나 평가’로 66명(3.5%)의 응답자가 직접 경험한 적이 있다고 응답하였으며 간접경험 응답이 가장 높은 성희롱은 ‘음담패설 및 성적 농담’으로 196명(10.3%)의 응답자가 경험한 것으로 나타남

〈표 3-3〉 2016년 이후 성희롱 경험

(단위 : 명, %)

		성희롱 경험				
		계	경험없음	경험있음		
				직접경험	간접경험	
음담패설 및 성적 농담	N	1902	1663	239	43	196
	%	100.0	87.4	12.6	2.3	10.3
외모에 대한 성적 비하나 평가	N	1901	1664	237	66	171
	%	100.0	87.5	12.5	3.5	9.0
회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요	N	1903	1732	171	45	126
	%	100.0	91.0	9.0	2.4	6.6
포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요	N	1902	1802	100	35	65
	%	100.0	94.7	5.3	1.8	3.4

		계	성희롱 경험			
			경험없음	경험있음		
				직접경험	간접경험	
가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 쳐다보는 행위	N	1902	1808	94	26	68
	%	100.0	95.0	5.0	1.4	3.6
사적 만남을 강요하는 행위	N	1900	1817	83	19	64
	%	100.0	95.6	4.4	1.0	3.4
가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 만지는 행위	N	1901	1845	56	18	38
	%	100.0	97.1	2.9	0.9	2.0
성인잡지나 야한 동영상을 보여주는 행위	N	1901	1874	27	6	21
	%	100.0	98.6	1.4	0.3	1.1
성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안	N	1900	1879	21	4	17
	%	100.0	98.9	1.1	0.2	0.9

- 응답자의 인구 특성에 따라 ‘음담패설 및 성적 농담’에 의한 성희롱 경험을 분석한 결과 응답자의 성별에서만 유의미한 차이가 나타났으며 다른 변수에서는 유의미하지 않았음
  - ‘음담패설 및 성적 농담’ 성희롱을 경험한 여성은 15.7%로 남성(9.4%)에 비해 6.3%p 높았고, 특히 직접 성희롱을 경험한 여성은 3.7%로 남성(0.8%)에 비해 3배 이상 높았으며 간접 경험한 경우도 여성이(12.0%) 남성(8.6%)에 비해 3.4%p 높았음

〈표 3-4〉 인구특성별 성희롱 경험 1 - 음담패설 및 성적 농담

(단위 : 명, %)

구분		계	경험없음	경험있음			χ <sup>2</sup> (p)
				직접경험	간접경험		
성별 (n=1,893)	남성	907	822	85	7	78	24.528*** (.000)
		100.0	90.6	9.4	0.8	8.6	
	여성	986	832	154	36	118	
		100.0	84.4	15.7	3.7	12.0	
연령 (n=1,894)	20대	278	237	41	12	29	12.578 (.050)
		100.0	85.3	14.7	4.3	10.4	
	30대	447	383	64	13	51	
		100.0	85.7	14.3	2.9	11.4	
	40대	545	475	70	8	62	
		100.0	87.2	12.9	1.5	11.4	
	50대 이상	624	561	63	10	53	
		100.0	89.9	10.1	1.6	8.5	

구분	계	경험없음	경험있음			x <sup>2</sup> (p)	
			직접경험	간접경험			
근무기간 (n=1,775)	3년 미만	442	398	44	8	36	8.589 (.198)
		100.0	90.0	9.9	1.8	8.1	
	3년 이상 10년 이하	533	456	77	16	61	
		100.0	85.6	14.4	3.0	11.4	
	11년 이상 20년 이하	355	303	52	6	46	
	100.0	85.4	14.7	1.7	13.0		
	21년 이상	445	394	51	8	43	
		100.0	88.5	11.5	1.8	9.7	
직책 (n=1,886)	고위 관리직	21	19	2	0	2	11.046 (.087)
		100.0	90.5	9.5	0.0	9.5	
	중간 관리직	317	277	40	6	34	
		100.0	87.4	12.6	1.9	10.7	
일반직원	1,361	1,176	185	35	150		
	100.0	86.4	13.6	2.6	11.0		
기타	187	177	10	2	8		
	100.0	94.7	5.4	1.1	4.3		
고용형태 (n=1,884)	정규직	1,645	1,427	218	41	177	5.177 (.075)
		100.0	86.7	13.3	2.5	10.8	
	비정규직	239	219	20	2	18	
	100.0	91.6	8.3	0.8	7.5		

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

○ ‘외모에 대한 성적 비하나 평가’에 의한 성희롱 경험은 응답자의 인구 특성 모두에서 유의미한 차이를 보이고 있음

- 성희롱 경험을 갖고 있는 경우는 여성이 18.0%로 남성의 6.5%에 비해 약 3배 정도 높음. 남성은 직접 경험자가 1.0%, 간접 경험자가 5.5%였으며 여성은 직접 경험자 5.8%, 간접 경험자 12.2%로 나타남
- 연령별로는 20대에서 ‘외모에 대한 성적 비하나 평가’ 성희롱에 대한 직간접적 경험이 있다고 응답한 비율이 22.7%로 가장 높게 나타났으며 30대 14.2%, 40대 11.4%, 50대 이상 7.7%로 연령이 낮아질수록 응답 비율이 낮아짐. 특히 경험자 중 직접 경험자는 20대의 경우 전체 응답자의 10.1%로 다른 연령대에 비해 매우 높은 편임
- 근무기간별로는 3년 이상 10년 이하 근무자의 15.8%가 ‘외모에 대한 성적 비하나 평가’ 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답하여 가장 높게 나타났으며 11년 이상 20년 이하 근무자 13.2%, 3년 미만 근무자 12.2%, 21년 이상 근무자 7.9% 순으로 나타남. 다만 근무기간이 3년 미만인 응답자 중 해당 성희롱 직접 경험자 비율은 4.5%로 다른 집단보다 비율이 높으며 근무기간이 적을수록 직접 경험자 비율은 높아짐

- 직책별로는 일반직원의 '외모에 대한 성적 비하나 평가' 성희롱 경험비율이 14.9%로 가장 높았으며 고위 관리직 9.5%, 중간 관리직 7.6%, 기타 3.7% 순으로 나타남
- 고용형태로는 정규직의 '외모에 대한 성적 비하나 평가' 성희롱 경험비율이 13.5%, 비정규직의 성희롱 경험비율이 5.0%로 나타남

〈표 3-5〉 인구특성별 성희롱 경험 2 - 외모에 대한 성적 비하나 평가

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		χ <sup>2</sup> (p)
			직접경험	간접경험	
성별 (n=1,892)	남성	906 100.0	847 93.5	59 6.5	61.332*** (.000)
	여성	986 100.0	809 82.0	177 18.0	
연령 (n=1,893)	20대	278 100.0	215 77.3	63 22.7	60.094*** (.000)
	30대	445 100.0	382 85.8	63 14.2	
	40대	546 100.0	484 88.6	62 11.4	
	50대 이상	624 100.0	576 92.3	48 7.7	
근무기간 (n=1,776)	3년 미만	442 100.0	388 87.8	54 12.2	17.950** (.006)
	3년 이상 10년 이하	533 100.0	449 84.2	84 15.8	
	11년 이상 20년 이하	356 100.0	309 86.8	47 13.2	
	21년 이상	445 100.0	410 92.1	35 7.9	
직책 (n=1,885)	고위 관리직	21 100.0	19 90.5	2 9.5	29.533*** (.000)
	중간 관리직	317 100.0	293 92.4	24 7.6	
	일반직원	1,360 100.0	1,158 85.1	202 14.9	
	기타	187 100.0	180 96.3	7 3.7	
고용형태 (n=1,883)	정규직	1,645 100.0	1,422 86.4	223 13.5	15.967*** (.000)
	비정규직	238 100.0	226 95.0	12 5.0	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

○ ‘회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요’에 의한 성희롱 경험은 응답자의 인구 특성 모두에서 유의미한 차이가 나타남

- 성별로는 해당 성희롱 경험이 있다는 응답비율이 남성의 경우 4.7%, 여성의 경우 12.9%로 여성의 응답률이 남성의 2배 이상 높음. 남성은 직접 경험자가 0.3%, 간접 경험자가 4.4%였으며 여성은 직접 경험자 4.2%, 간접 경험자 8.7%로 나타나 남성은 직접경험보다는 간접경험 비율이 월등히 높은 것으로 나타남
- ‘회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요’하는 성희롱은 연령대가 낮아질수록 경험비율이 높게 나타났음. 해당 성희롱에 대해서는 20대의 직접경험 비율이 다른 집단에 비해 높게 나타났는데 20대 전체 응답자 중 해당 성희롱의 경험자 비율은 15.1%였으며, 그 중에서 직접경험 비율 7.9%, 간접경험 비율 7.2%로 간접경험보다 직접경험 비율이 약간 높음
- 근무기간별로는 3년 이상 10년 이하 근무자의 성희롱 경험 비율이 12.2%로 가장 높게 나타났으며 11년 이상 20년 이하 10.1%, 3년 미만 6.8%, 21년 이상 6.1% 순으로 나타남
- 직책별로는 일반직원의 ‘회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요’하는 성희롱 경험비율이 10.3%로 가장 높았으며 고위 관리직 9.5%, 중간 관리직 5.7%, 기타 4.6% 순으로 나타남. 직접 경험 비율이 가장 높은 집단은 일반직원으로 3.1%가 해당 성희롱에 대한 직접적인 경험이 있었으며 중간 관리직의 직접경험 비율은 0.6%, 고위 관리직과 기타 직책은 직접 경험했다는 응답이 없었음
- 고용형태로는 정규직의 ‘회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요’하는 성희롱 경험비율이 9.6%, 비정규직의 성희롱 경험비율이 5.0%로 나타남

〈표 3-6〉 인구특성별 성희롱 경험 3 - 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)
			직접경험	간접경험	
성별 (n=1,894)	남성	907	864	34	46.325*** (.000)
		100.0	95.3	4.7	
	여성	987	860	127	51.419*** (.000)
		100.0	87.1	12.9	
연령 (n=1,895)	20대	277	235	42	51.419*** (.000)
		100.0	84.8	15.1	
	30대	446	400	46	
		100.0	89.7	10.3	
	40대	548	506	42	
		100.0	92.3	7.7	
	50대 이상	624	584	40	
		100.0	93.6	6.4	



구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)		
			직접경험	간접경험			
근무기간 (n=1,777)	3년 미만	441	411	30	12	18	21.901** (.001)
		100.0	93.2	6.8	2.7	4.1	
	3년 이상 10년 이하	533	468	65	16	49	
		100.0	87.8	12.2	3.0	9.2	
	11년 이상 20년 이하	357	321	36	4	32	
	100.0	89.9	10.1	1.1	9.0		
	21년 이상	446	419	27	5	22	
		100.0	93.9	6.1	1.1	4.9	
직책 (n=1,887)	고위 관리직	21	19	2	0	2	16.873* (.010)
		100.0	90.5	9.5	0.0	9.5	
	중간 관리직	317	299	18	2	16	
		100.0	94.3	5.7	0.6	5.0	
일반직원	1362	1222	140	42	98		
	100.0	89.7	10.3	3.1	7.2		
기타	187	179	8	0	8		
	100.0	95.7	4.3	0.0	4.3		
고용형태 (n=1,885)	정규직	1647	1489	158	44	114	6.547* (.038)
		100.0	90.4	9.6	2.7	6.9	
	비정규직	238	226	12	1	11	
	100.0	95.0	5.0	0.4	4.6		

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

○ ‘포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요’에 의한 성희롱 경험은 응답자의 인구 특성 모두에서 유의미한 차이가 나타남

- 성별로는 ‘포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요’ 성희롱 경험이 있다는 응답에 남성 2.0%, 여성 8.3%가 응답하여 해당 성희롱에 대한 여성의 경험 비율이 남성의 경험 비율보다 4배 이상 높은 것으로 나타남
- 연령대별로는 20대의 해당 성희롱 경험비율이 9.7%로 가장 높고, 50대 이상의 경험비율이 3.4%로 가장 낮았는데 연령이 낮아질수록 성희롱 경험비율은 높아지는 것으로 나타남. 특히 20대는 신체접촉을 강요하는 성희롱의 직접경험 비율이 5.8%로 간접경험 비율(4.0%)보다 높게 나타남
- 근무기간별로는 3년 이상 10년 이하 근무자의 경험비율이 8.1%로 가장 높았으며 11년 이상 20년 이하 5.3%, 3년 미만과 21년 이상 근무자의 성희롱 경험 비율이 각각 3.4% 순으로 나타남. 직접경험 비율은 3년 이상 10년 이하 근무자가 3.0%로 가장 높았으며 3년 미만 근무자가 1.8%로 뒤를 이음
- 직책별로는 일반직원의 성희롱 경험비율이 6.4%로 가장 높았으며 고위 관리직 4.8%, 중간 관리직 3.2%, 기타 0.5% 순으로 나타남

- 고용형태로는 정규직의 '포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요' 성희롱 경험비율이 6.0%, 비정규직의 성희롱 경험비율이 0.8%로 나타남

〈표 3-7〉 인구특성별 성희롱 경험 4 - 포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음			χ <sup>2</sup> (p)	
			직접경험	간접경험			
성별 (n=1,893)	남성	906 100.0	888 98.0	18 2.0	3 0.3	15 1.7	39.643*** (.000)
	여성	987 100.0	905 91.7	82 8.3	32 3.2	50 5.1	
연령 (n=1,894)	20대	278 100.0	251 90.3	27 9.7	16 5.8	11 4.0	33.488*** (.000)
	30대	446 100.0	419 93.9	27 6.1	10 2.2	17 3.8	
	40대	546 100.0	522 95.6	24 4.4	4 0.7	20 3.7	
	50대 이상	624 100.0	603 96.6	21 3.4	5 0.8	16 2.6	
근무기간 (n=1,776)	3년 미만	442 100.0	427 96.6	15 3.4	8 1.8	7 1.6	19.189** (.004)
	3년 이상 10년 이하	533 100.0	490 91.9	43 8.1	16 3.0	27 5.1	
	11년 이상 20년 이하	356 100.0	337 94.7	19 5.3	4 1.1	15 4.2	
	21년 이상	445 100.0	430 96.6	15 3.4	3 0.7	12 2.7	
직책 (n=1,886)	고위 관리직	21 100.0	20 95.2	1 4.8	0 0.0	1 4.8	16.219* (.013)
	중간 관리직	317 100.0	307 96.8	10 3.2	2 0.6	8 2.5	
	일반직원	1361 100.0	1274 93.6	87 6.4	33 2.4	54 4.0	
	기타	187 100.0	186 99.5	1 0.5	0 0.0	1 0.5	
고용형태 (n=1,884)	정규직	1646 100.0	1548 94.0	98 6.0	35 2.1	63 3.8	11.013** (.004)
	비정규직	238 100.0	236 99.2	2 0.8	0 0.0	2 0.8	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

- 응답자의 인구 특성에 따라 '가슴, 엉덩이 등 신체부위를 쳐다보는 행위'에 의한 성희롱 경험에 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면 응답자의 성별과 연령별로 유의미한 차이가 나타남

- 성별로는 '가슴, 엉덩이 등 신체부위를 쳐다보는 행위'에 대하여 여성은 6.9%가,

남성은 2.9%가 직간접적인 경험이 있다고 응답하여 여성의 경험 비율이 남성에 비해 4.0%p 높았으며, 남성은 직접경험 0.2%, 간접경험 2.6%인 반면 여성은 직접 경험 2.4%, 간접경험 4.5%로 나타남

- 연령별로는 20대가 8.3%로 해당 성희롱 경험비율이 높았으며 30대 이상부터는 4.2~4.5%로 큰 차이가 나타나지 않음. 또한 30대 이상은 직접경험 비율이 간접 경험 비율에 비해 매우 낮은 편이었으나 20대는 직접경험 4.0%, 간접경험 4.3%로 비슷하게 나타남

〈표 3-8〉 인구특성별 성희롱 경험 5 - 가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 쳐다보는 행위

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		χ <sup>2</sup> (p)
			직접경험	간접경험	
성별 (n=1,893)	남성	907 100.0	881 97.1	26 2.9	22.000*** (.000)
	여성	986 100.0	918 93.1	68 6.9	
연령 (n=1,894)	20대	277 100.0	254 91.7	23 8.3	17.139** (.009)
	30대	446 100.0	426 95.5	20 4.5	
	40대	547 100.0	523 95.6	24 4.4	
	50대 이상	624 100.0	598 95.8	26 4.2	
근무기간 (n=1,776)	3년 미만	442 100.0	424 95.9	18 4.1	10.465 (.106)
	3년 이상 10년 이하	532 100.0	500 94.0	32 6.0	
	11년 이상 20년 이하	356 100.0	338 94.9	18 5.1	
	21년 이상	446 100.0	430 96.4	16 3.6	
	21년 이상	446 100.0	430 96.4	16 3.6	
직책 (n=1,886)	고위 관리직	21 100.0	20 95.2	1 4.8	5.991 (.424)
	중간 관리직	317 100.0	304 95.9	13 4.1	
	일반직원	1361 100.0	1287 94.6	74 5.4	
	기타	187 100.0	183 97.9	4 2.1	
고용형태 (n=1,884)	정규직	1646 100.0	1559 94.7	87 5.3	2.833 (.243)
	비정규직	238 100.0	231 97.1	7 2.9	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

- 응답자의 인구 특성에 따라 ‘사적 만남을 강요하는 행위’에 의한 성희롱 경험에 어떤 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면, 응답자의 성별과 근무기간에 따라 유의미한 차이가 나타남
  - 성별로는 ‘사적 만남을 강요하는 행위’에 대하여 전체 여성 응답자의 6.1%, 전체 남성 응답자의 2.5%가 경험이 있다고 응답함. 직접경험 비율은 남성은 0.1%, 여성은 1.8%이며 간접경험 비율은 남성 2.4%, 여성 4.3%로 차이를 보임
  - 근무기간에 따라서는 11년 이상 20년 이하 근무자가 5.3%로 경험비율이 가장 높았으나 한 케이스를 제외하고는 모두 간접경험이었음. 3년 이상 10년 이하 근무자가 5.1%로 그 뒤를 이었으며 3년 미만 근무자 3.6%, 21년 이상 근무자 2.5%가 해당 성희롱을 경험한 것으로 나타남

〈표 3-9〉 인구특성별 성희롱 경험 6 - 사적 만남을 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		χ <sup>2</sup> (p)
			직접경험	간접경험	
성별 (n=1,891)	남성	907 100.0	884 97.5	23 2.5	19.242*** (.000)
	여성	984 100.0	824 93.9	50 6.1	
연령 (n=1,892)	20대	275 100.0	256 93.1	19 6.9	12.254 (.057)
	30대	447 100.0	423 94.6	24 5.4	
	40대	546 100.0	527 96.5	19 3.4	
	50대 이상	624 100.0	604 96.8	20 3.2	
근무기간 (n=1,773)	3년 미만	440 100.0	424 96.4	16 3.6	13.759* (.032)
	3년 이상 10년 이하	532 100.0	505 94.9	27 5.1	
	11년 이상 20년 이하	356 100.0	337 94.7	19 5.3	
	21년 이상	445 100.0	434 97.5	11 2.5	
직책 (n=1,884)	고위 관리직	21 100.0	21 100.0	0 0.0	10.341 (.111)
	중간 관리직	315 100.0	308 97.8	7 2.2	
	일반직원	1361 100.0	1290 94.8	71 5.2	
	기타	187 100.0	183 97.9	4 2.1	

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)		
			직접경험	간접경험			
고용형태 (n=1,882)	정규직	1643	1565	78	18	60	3.503 (.174)
		100.0	95.3	4.8	1.1	3.7	
	비정규직	239	234	5	1	4	
		100.0	97.9	2.1	1.7	0.4	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

○ ‘가슴, 엉덩이 등 신체부위를 만지는 행위’에 대해서는 인구특성별로 성별과 연령에서 유의미한 차이가 나타남

- ‘가슴, 엉덩이 등 신체부위를 만지는 행위’와 관련하여 남성의 1.7%가, 여성의 4.0%가 경험이 있는 것으로 나타났고, 직접경험 비율은 남성 0.2%, 여성 1.6%이며 간접경험 비율은 남성 1.5%, 여성 2.4%로 나타남
- 연령별로는 20대의 성희롱 경험비율이 6.1%로 가장 높았으며 연령이 높아질수록 경험비율이 낮아져 50대 이상은 1.6%만이 ‘가슴, 엉덩이 등 신체부위를 만지는 행위’를 직간접적으로 경험함

<표 3-10> 인구특성별 성희롱 경험 7 - 가슴, 엉덩이 등 신체부위를 만지는 행위

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)		
			직접경험	간접경험			
성별 (n=1,892)	남성	906	890	16	2	14	11.867** (.003)
		100.0	98.2	1.7	0.2	1.5	
	여성	986	946	40	16	24	
		100.0	95.9	4.0	1.6	2.4	
연령 (n=1,893)	20대	277	260	17	7	10	17.139** (.009)
		100.0	93.9	6.1	2.5	3.6	
	30대	446	433	13	2	11	
		100.0	97.1	2.9	0.4	2.5	
	40대	546	531	15	5	10	
		100.0	97.3	2.7	0.9	1.8	
	50대 이상	624	614	10	4	6	
		100.0	98.4	1.6	0.6	1.0	
근무기간 (n=1,775)	3년 미만	442	428	14	5	9	12.180 (.058)
		100.0	96.8	3.2	1.1	2.0	
	3년 이상 10년 이하	532	512	20	9	11	
		100.0	96.2	3.8	1.7	2.1	
	11년 이상 20년 이하	356	342	14	2	12	
		100.0	96.1	3.9	0.6	3.4	
	21년 이상	445	440	5	2	3	
		100.0	98.9	1.1	0.4	0.7	

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)		
			직접경험	간접경험			
직책 (n=1,885)	고위 관리직	21	20	1	0	4.655 (.589)	
		100.0	95.2	4.8	0.0		
	중간 관리직	317	312	5	1		
		100.0	98.4	1.6	0.3		
일반직원	1360	1315	45	16	29		
	100.0	96.7	3.3	1.2	2.1		
기타	187	183	4	1	3		
	100.0	97.9	2.1	0.5	1.6		
고용형태 (n=1,883)	정규직	1645	1593	52	18	2.805 (.246)	
		100.0	96.8	3.2	1.1		2.1
	비정규직	238	234	4	0		4
		100.0	98.3	1.7	0.0		1.7

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

- ‘성인잡지나 야한 동영상 보여주는 행위’와 ‘성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안’에 의한 성희롱은 경험 사례가 많지 않았지만 응답자의 인구 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석한 결과 어느 변수에서도 유의미한 차이가 발견되지 않았음  
(〈표 3-11〉과 〈표 3-12〉 참조)

〈표 3-11〉 인구특성별 성희롱 경험 8 - 성인잡지나 야한 동영상을 보여주는 행위

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)	
			직접경험	간접경험		
성별 (n=1,892)	남성	907	894	13	3	0.011 (.994)
		100.0	98.6	1.4	0.3	
	여성	985	971	14	3	
		100.0	98.6	1.4	1.1	
연령 (n=1,893)	20대	276	270	6	2	4.690 (.584)
		100.0	97.8	2.2	0.7	
	30대	446	438	8	2	
		100.0	98.2	1.8	0.4	
	40대	547	543	4	0	
		100.0	99.3	0.7	0.0	
	50대 이상	624	615	9	2	
		100.0	98.6	1.4	0.3	
근무기간 (n=1,775)	3년 미만	442	436	6	1	5.477 (.484)
		100.0	98.6	1.4	0.2	
	3년 이상 10년 이하	531	522	9	4	
		100.0	98.3	1.7	0.8	
	11년 이상 20년 이하	356	349	7	1	
		100.0	98.0	2.0	0.3	
21년 이상	446	441	5	0		
100.0	98.9	1.1	0.0			

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)		
			직접경험	간접경험			
직책 (n=1,885)	고위 관리직	21	21	0	0	1.075 (.983)	
		100.0	100.0	0.0	0.0		
	중간 관리직	317	312	5	1		4
		100.0	98.4	1.6	0.3		1.3
고용형태 (n=1,883)	일반직원	1360	1340	20	5	15	0.920 (.631)
		100.0	98.5	1.5	0.4	1.1	
	기타	187	185	2	0	2	
		100.0	98.9	1.1	0.0	1.1	
고용형태 (n=1,883)	정규직	1645	1621	24	6	18	0.920 (.631)
		100.0	98.5	1.5	0.4	1.1	
	비정규직	238	235	3	0	3	
		100.0	98.7	1.3	0.0	1.3	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

〈표 3-12〉 인구특성별 성희롱 경험 9 - 성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안

(단위 : 명, %)

구분	계	경험없음	경험있음		x <sup>2</sup> (p)		
			직접경험	간접경험			
성별 (n=1,891)	남성	905	897	8	2	6	1.092 (.579)
		100.0	99.1	0.9	0.2	0.7	
연령 (n=1,892)	여성	986	973	13	2	11	3.907 (.689)
		100.0	98.7	1.3	0.2	1.1	
	20대	277	275	2	0	2	
		100.0	99.3	0.7	0.0	0.7	
연령 (n=1,892)	30대	446	441	5	2	3	3.907 (.689)
		100.0	98.9	1.1	0.4	0.7	
	40대	546	540	6	0	6	
		100.0	98.9	1.1	0.0	1.1	
연령 (n=1,892)	50대 이상	623	615	8	2	6	3.907 (.689)
		100.0	98.7	1.3	0.3	1.0	
	3년 미만	442	438	4	0	4	
		100.0	99.1	0.9	0.0	0.9	
근무기간 (n=1,774)	3년 이상	532	528	4	1	3	4.522 (.606)
		100.0	99.2	0.8	0.2	0.6	
	10년 이하	356	349	7	2	5	
		100.0	98.0	2.0	0.6	1.4	
	20년 이하	444	439	5	1	4	
직책 (n=1,884)		100.0	98.9	1.1	0.2	0.9	3.953 (.683)
	고위 관리직	21	21	0	0	0	
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	중간 관리직	316	312	4	0	4	
		100.0	98.7	1.3	0.0	1.3	
직책 (n=1,884)	일반직원	1360	1343	17	4	13	3.953 (.683)
		100.0	98.8	1.3	0.3	1.0	
	기타	187	187	0	0	0	
고용형태 (n=1,883)		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	3.074 (.215)
	정규직	1644	1623	21	4	17	
		100.0	98.7	1.2	0.2	1.0	
	비정규직	238	238	0	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0		

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 2. 성희롱 직접 피해 및 대처 현황

### 1) 성희롱 대처 유형

- 성희롱을 직접 경험하였다는 121명(6.3%)을 대상으로 성희롱 피해를 겪은 이후 어떻게 대응하였는지 분석한 결과 <표 3-13>과 같이 참고 넘어갔다는 응답자가 전체 81.0%로 높게 나타나 성희롱을 직접 경험한 피해자들 대부분이 소극적으로 대처한 것을 알 수 있음
- 직장 내 동료나 선후배에게 의논하였다는 응답은 전체 응답자의 25.9%, 직장상사에게 도움을 요청하였다는 응답은 6.0%, 직장 내 고충상담원이나 관련 부서에 신고하고 도움을 요청하였다는 응답은 2.6%였으며 여성단체 등 외부전문가에게 상담하거나 국가인권위나 고용노동부 등 외부 기관에 진정신청을 하였다는 응답은 각각 0.9%로 나타남

<표 3-13> 성희롱 직접 경험 대처 유형

(단위 : 명, %)

구분		계	해당	비해당
참고 넘어감	N	116	94	22
	%	100.0	81.0	19.0
직장 내 동료/선후배에게 의논	N	116	30	86
	%	100.0	25.9	74.1
직장상사에게 도움 요청	N	116	7	109
	%	100.0	6.0	94.0
직장 내 고충상담원이나 관련 부서에 신고하고 도움 요청	N	116	3	113
	%	100.0	2.6	97.4
여성단체 등 외부 전문가에게 상담	N	116	1	115
	%	100.0	0.9	99.1
국가인권위나 고용노동부 등 외부 기관에 진정	N	116	1	115
	%	100.0	0.9	99.1
경찰 등 수사기관에 신고	N	116	0	116
	%	100.0	0.0	100.0
기타	N	116	6	110
	%	100.0	5.2	94.8



## 2) 성희롱 가해자 특성

- 성희롱 가해자의 특성 중 먼저 성희롱 가해자의 직위 분석 결과에 의하면, 상급자가 79.1%로 다수를 차지하는 것으로 나타났고, 그 다음으로 동료, 외부인, 하급자 등으로 나타남
  - 동료가 성희롱 가해자였다는 응답은 전체 응답자의 22.9%, 민원인이나 거래처 직원 등 외부인이 가해자였다는 응답은 9.1%였고, 하급자가 가해자였던 경우는 4.5%, 기타 0.9%로 나타남

〈표 3-14〉 성희롱 가해자의 직위

(단위 : 명, %)

구분		계	해당	비해당
상급자	N	110	87	23
	%	100.0	79.1	20.9
동료	N	109	25	84
	%	100.0	22.9	77.1
외부인(민원인, 거래처 직원 등)	N	110	10	100
	%	100.0	9.1	90.9
하급자	N	110	5	105
	%	100.0	4.5	95.5
기타	N	110	1	109
	%	100.0	0.9	99.1

- 성희롱 가해자의 성별을 확인한 결과, 남성이 가해자였다는 응답이 88.1%, 여성이 가해자였다는 응답이 15.6%로 나타나 성희롱 가해자의 성별은 여성보다는 남성이 많은 것으로 나타남

〈표 3-15〉 성희롱 가해자의 성별

(단위 : 명, %)

구분		계	해당	비해당
남성	N	109	96	13
	%	100.0	88.1	11.9
여성	N	109	17	92
	%	100.0	15.6	84.4

○ 성희롱이 발생한 장소를 분석한 결과에 의하면, 직장 내와 회식장소가 다른 장소에 비해 높은 수준으로 나타났음

- 성희롱 직접경험자의 성희롱 발생 장소는 직장 내에서 성희롱을 경험했다는 응답이 56.9%로 가장 높았고, 회식 장소 역시 해당 장소에서 성희롱이 발생했다는 응답이 54.1%로 높게 나타남. 야유회 및 워크숍에서 성희롱이 발생했다는 응답은 17.4%, 개별적인 사적 모임에서 발생했다는 응답은 11.9%였으며 출장, 외부 미팅 등에서 성희롱이 발생했다는 응답은 3.7%로 나타남

〈표 3-16〉 성희롱 발생 장소

(단위 : 명, %)

구분		계	해당	비해당
직장 내	N	109	62	47
	%	100.0	56.9	43.1
회식 장소	N	109	59	50
	%	100.0	54.1	45.9
야유회, 워크숍 등	N	109	19	90
	%	100.0	17.4	82.6
개별적인 사적 모임	N	109	13	96
	%	100.0	11.9	88.1
출장, 외부 미팅 등	N	109	4	105
	%	100.0	3.7	96.3
동호회 모임	N	109	0	109
	%	100.0	0.0	100.0
단체 특방	N	109	0	109
	%	100.0	0.0	100.0
기타	N	109	2	107
	%	100.0	1.8	98.2

### 3) 성희롱 소극적 대처 및 대처 결과

- 성희롱이 발생했을 때 참고 넘어가거나 직장 동료 및 선후배에게 도움을 요청하는 등 소극적으로 대처한 이유에 대한 분석에 의하면, ‘분위기를 깨거나 나만 이상한 사람이 될 것 같아서’ 소극적으로 대처했다는 응답이 29.0%로 가장 높게 나타남

- 그 다음으로 ‘문제제기를 하면 상대와의 관계가 불편해질까봐’ 23.4%, ‘적극적으로 대응해봐야 달라질 게 없을 것 같아서’ 19.6%, ‘문제제기를 하면 고용상/업무상 불이익이 있을까봐’ 소극적 대처를 했다는 응답은 15.9%로 나타났으며 ‘마땅한 대처 방법을 몰라서’ 소극적으로 대처했다는 응답자도 12.1%로 나타나 10명 중 1명은 성희롱을 당하고도 대응 방법을 몰랐던 것으로 나타남

〈표 3-17〉 성희롱 소극적 대처 이유

(단위 : 명, %)

구분	N	%
분위기를 깨거나 나만 이상한 사람이 될 것 같아서	31	29.0
문제제기를 하면 상대와의 관계가 불편해질까봐	25	23.4
적극적으로 대응해봐야 달라질 게 없을 것 같아서	21	19.6
문제제기를 하면 고용상/업무상 불이익이 있을까봐	17	15.9
마땅한 대처 방법을 몰라서	13	12.1
합계	107	100.0

- 직장상사나 직장 내 고충상담원 등의 도움을 요청한 경우 사건처리에 대한 만족도는 높지 않은 것으로 나타남. 만족한 결과를 얻은 응답자는 15.3%에 불과하였으며, 불만족 응답이 33.9%로 만족 응답보다 2배 이상 높았음. 보통이라는 응답은 50.8%로 다수의 응답자는 직장상사나 고충상담원의 사건처리를 보통 수준으로 평가함

〈표 3-18〉 직장상사/고충상담원 도움 요청 시 사건처리 만족도

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	불만족하는 편이다						보통이다	만족하는 편이다						계		
			매우 불만족		약간 불만족					약간 만족		매우 만족				
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%			N
2.68	21	33.9	12	20.3	8	13.6	30	50.8	9	15.3	5	8.5	4	6.8	59	100.0

- 직장상사나 직장 내 고충상담원에 도움을 요청한 후 사건처리에 만족하지 못했다는 응답자를 대상으로 그 이유가 무엇인지 분석한 결과는 <표 3-19>와 같음. 먼저 1순위 이유는 ‘가해자에 대한 징계 등 처벌이 미흡해서’ 불만족했다고 응답한 사람이 45.0%로 가장 높았고, 2순위는 ‘가해자의 진정한 사과가 없어서’ 불만족했다는 응답이 33.3%로 가장 높게 나타남
  - 1순위는 ‘가해자에 대한 징계 등 처벌이 미흡해서’ 45.0%, ‘사건처리과정에서 피해자 보호가 미흡해서’ 20.0%, ‘소문 따돌림 등 2차 피해를 입어서’ 15.0%, ‘가해자의 진정한 사과가 없어서’ 10.0%, ‘부서이동 등 피해자의 요구가 충분히 반영되지 않아서’ 5.0% 순으로 사건처리에 불만족한 이유가 나타남
  - 2순위는 ‘가해자의 진정한 사과가 없어서’ 33.3%, ‘사건처리과정에서 피해자 보호가 미흡해서’와 ‘소문, 따돌림 등 2차 피해를 입어서’가 각각 20.0%, ‘가해자에 대한 징계 등 처벌이 미흡해서’와 ‘부서이동 등 피해자의 요구가 충분히 반영되지 않아서’가 각각 13.3%로 나타남

**<표 3-19> 사건처리에 불만족한 이유**

(단위 : 명, %)

구분	1순위		2순위	
	N	%	N	%
가해자에 대한 징계 등 처벌이 미흡해서	9	45.0	2	13.3
사건처리과정에서 피해자 보호가 미흡해서	4	20.0	3	20.0
소문, 따돌림 등 2차 피해를 입어서	3	15.0	3	20.0
가해자의 진정한 사과가 없어서	2	10.0	5	33.3
부서이동 등 피해자의 요구가 충분히 반영되지 않아서	1	5.0	2	13.3
기타	1	5.0	0	0.0
계	20	100.0	15	100.0

○ 성희롱 피해에 대하여 도움을 요청한 후 발생한 2차 피해와 관련하여 '2차 피해가 없었다'는 응답은 60.0%이고 2차 피해가 있었다는 응답은 40.0%로 나타남

- 2차 피해 내용으로는 '따돌림, 비난, 모함 등 행위'가 11.7%이고 다음으로 '문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않는 행위'는 10.0%였으며 '불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 사건을 축소·은폐하려는 행위'는 8.3%로 나타남
- 이외에 '가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결'과 '조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위'의 피해는 각각 6.7%로 나타남. '가해자로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해'와 '부당한 발령, 휴가 강요, 권고사직 등'의 피해를 입었다는 응답은 각각 3.3%, '과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등의 피해'는 1.7%로 나타남

〈표 3-20〉 도움을 요청한 후 발생한 2차 피해

(단위 : 명, %)

구분		계	있었음	없었음	
2차 피해 여부		N	60	24	36
		%	100.0	40.0	60.0
2차 피해 내용	따돌림, 비난, 모함 등 행위	N	60	7	53
		%	100.0	11.7	88.3
	문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않은 행위	N	60	6	54
		%	100.0	10.0	90.0
	불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 축소 은폐하려는 행위	N	60	5	55
		%	100.0	8.3	91.7
	가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결	N	60	4	56
		%	100.0	6.7	93.3
	조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위	N	60	4	56
		%	100.0	6.7	93.3
	부당한 발령, 휴가 강요, 권고사직 등 피해	N	60	2	58
		%	100.0	3.3	96.7
	과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등의 피해	N	60	2	58
		%	100.0	3.3	96.7
	가해자로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해	N	60	1	59
		%	100.0	1.7	98.3
	기타	N	60	2	58
		%	100.0	3.3	96.7

### 3. 성희롱 간접 경험 현황

- 현 직장에서 다른 사람이 성희롱을 당한 것을 듣거나 목격하는 등 간접 경험한 응답자 325명(17.0%)을 대상으로 간접경험 이후 기관 차원의 노력으로는 어떠한 것이 있었는지 분석한 <표 3-21>에 의하면, ‘전 직원 사이버 성희롱 예방교육 및 특별교육 실시’가 60.4%로 가장 높게 나타났고, 그밖에 다른 조치들은 매우 제한적이었음
  - ‘성희롱 예방지침 및 고충상담 등 관련 규정 안내 및 강화’는 5.7%, ‘전 직원 대상 성희롱 실태조사 실시’는 3.9%, ‘시장 및 관리자 등의 성희롱 예방 의식 고취 및 의지 표명’은 2.5%로 나타났고, ‘기타’가 5.0%를 차지함
  - 그러나 ‘어떤 노력도 없었다’고 응답한 사람이 22.5%를 차지하여 상당히 높았고, 앞에 언급처럼 ‘전 직원 사이버 성희롱 예방교육 및 특별교육 실시’가 다른 노력에 비해 소극적인 대응방안이라는 점을 고려하면 직장 내 성희롱 예방을 위한 기관 차원의 노력은 부족한 것으로 평가할 수 있음

<표 3-21> 성희롱 간접경험 이후 기관 차원의 노력

(단위 : 명, %)

구분	N	%
전 직원 사이버 성희롱 예방교육 및 특별교육 실시	169	60.4
성희롱 예방지침 및 고충상담 등 관련 규정 안내 및 강화	16	5.7
시장 및 관리자 등의 성희롱 예방 의식 고취 및 의지 표명	7	2.5
전 직원 대상 성희롱 실태조사 실시	11	3.9
기타	14	5.0
어떤 노력도 없었음	63	22.5
합계	280	100.0

- 성희롱 간접경험 이후 기관 차원의 대응 노력이 응답자의 인구특성에 따라 어떠한 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면, 연령 집단에서만 유의미한 차이를 보이고 있음 (<표 3-22> 참조)
  - 응답자의 연령에 따른 차이를 비교하면, 20대는 성희롱을 간접경험 이후 기관 차원에서 어떠한 노력도 없었다고 응답한 비율이 35.1%로 가장 높았고, 어떠한 노력도 없었다는 응답은 연령이 높아질수록 감소하는 것으로 나타남. 30대의 응답률은

27.8%, 40대의 응답률은 19.4%, 그리고 50대 이상 응답자 중에는 9.9%만이 기관 차원의 노력이 없었다고 응답하여 50대 이상의 응답률은 20대와 비교할 때 1/3 수준에 불과함

〈표 3-22〉 인구특성별 성희롱 간접경험 이후 기관 차원의 노력

(단위 : 명, %)

구분		전직원 사이버 성희롱 예방/ 특별교육 실시	성희롱 예방지침 및 관련 규정 안내 및 강화	시장 등의 성희롱 예방 의식 고취 및 의지표명	전직원 대상 성희롱 실태조사 실시	기타	어떠한 노력도 없었음	$\chi^2$ (p)
성별 (n=279)	남성	58 64.4	4 4.4	1 1.1	5 5.6	8 8.9	14 15.6	9.250 (.099)
	여성	111 58.7	12 6.3	6 3.2	6 3.2	6 3.2	48 25.4	
연령 (n=279)	20대	27 47.4	3 5.3	1 1.8	1 1.8	5 8.8	20 35.1	27.439* (.025)
		30대	47 59.5	2 2.5	4 5.1	3 3.8	1 1.3	
	40대		43 59.7	8 11.1	1 1.4	3 4.2	3 4.2	
		50대 이상	51 71.8	3 4.2	1 1.4	4 5.6	5 7.0	
근무기간 (n=265)	3년 미만	31 58.5	2 3.8	2 3.8	1 1.9	2 3.8	15 28.3	12.180 (.058)
		3년 이상 10년 이하	58 58.6	5 5.1	3 3.0	4 4.0	5 5.1	
	11년 이상 20년 이하		36 59.0	4 6.6	1 1.6	2 3.3	4 6.6	
		21년 이상	36 69.2	3 5.8	1 1.9	4 7.7	2 3.8	
직책 (n=278)	고위 관리직	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18.818 (.222)
		중간 관리직	30 75.0	4 10.0	1 2.5	3 7.5	1 2.5	
	일반직원		131 58.2	11 4.9	6 2.7	8 3.6	13 5.8	
		기타	5 45.5	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
고용형태 (n=278)	정규직	156 60.9	16 6.3	7 2.7	10 3.9	13 5.	54 21.1	3.082 (.687)
		비정규직	13 59.1	0 0.0	0 0.0	1 4.5	1 4.5	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

- 성희롱을 간접 경험한 응답자에게 2차 피해 발생여부를 조사하여 분석한 결과에 의하면, 직접경험자의 응답과 유사하게 ‘2차 피해가 없었다’고 응답한 사람이 65.9%를 차지한 반면 34.1%는 피해가 있었다고 응답하였고, 그 구체적 내용은 ‘불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 사건을 축소·은폐하려고 행위’와 ‘가해자로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해’가 각각 7.6%와 7.2%로 나타났음
- 이외에 성희롱을 겪은 직원에게 발생한 2차 피해 내용 중에는 ‘문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않는 행위’ 5.7%, ‘조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위’와 ‘가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결’이 각각 5.3%로 나타남
- 또한 2차 피해 내용 중에는 ‘피해자가 과하게 대처했다는 식으로 은근히 따돌림’ 3.8%, ‘피해자라는 자체로 따돌림, 비난, 모함 등 행위’가 있었다는 응답이 3.4%, ‘부당한 발령, 휴가 강요, 권고사직 등 피해’와 ‘과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등의 피해’는 각각 1.9%로 나타남

〈표 3-23〉 성희롱 당한 직원에게 발생한 2차 피해

(단위 : 명, %)

구분		계	있었음	없었음
2차 피해 여부		N	264	174
		%	100.0	65.9
2차 피해 내용	불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 축소 은폐하려는 행위	N	20	243
		%	7.6	92.4
	가해자로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해	N	19	244
		%	7.2	92.8
	문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않은 행위	N	15	248
		%	5.7	94.3
	조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위	N	14	249
		%	5.3	94.7
	가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결	N	14	249
		%	5.3	94.7
	피해자가 과하게 대처했다는 식으로 은근히 따돌림	N	10	253
		%	3.8	96.2
	피해자라는 자체로 따돌림, 비난, 모함 등 행위	N	9	254
		%	3.4	96.6
부당한 발령, 휴가 강요, 권고사직 등 피해	N	5	258	
	%	1.9	98.1	
과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등의 피해	N	5	258	
	%	1.9	98.1	



#### 4. 성폭력 피해 및 대처 현황

- 익산시 공직사회의 성폭력 발생 수준에 대해서 응답자들은 심각하지 않다고 인식하는 편으로 나타남. 성폭력 발생 수준에 대한 평가문항의 평점이 5점 기준에 2.44점으로 나타나 심각성에 대하여 보통 이하의 인식을 가지고 있음. 실제 응답자의 47.9%가 성폭력이 심각하지 않다고 응답하였고, 보통 수준이라고 응답한 사람이 47.6%인 반면 심각하다는 응답은 4.5%로 낮았음. 그러나 공공부분에서 성폭력이 발생한다는 것은 상상할 수 없는 일로서 심각하게 생각하는 사람이 오히려 전체 응답자 중에서 4.5%나 나타나고 있어 그에 대한 보다 상세한 분석이 필요하다고 할 수 있음

〈표 3-24〉 공직사회의 성폭력 발생 수준 평가

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	심각하지 않은 편이다						보통이다		심각한 편이다						계	
			전혀 심각하지 않다		심각하지 않다				심각하다		매우 심각하다					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2.44	892	47.9	238	12.8	654	35.1	887	47.6	83	4.5	70	3.8	13	0.7	1,862	100.0

- 공직사회의 성폭력 발생 수준 평가를 인구특성별로 분석한 결과에 의하면, 응답자의 고용 형태를 제외한 나머지 특성에서는 집단별로 유의미한 차이가 나타남
  - 성폭력 발생 수준에 대한 평가는 여성과 남성 사이에 유의미한 차이가 발견되는데, 여성 응답자가 5점 기준에 2.65점으로 남성의 2.22점에 비해 높았음. 이처럼 여성이 남성보다 성폭력 발생이 심각하다고 평가한 것은 우리사회가 그 동안 여성의 희생을 심각하게 고민하지 않고 대책 마련에 소홀하였기 때문임
  - 응답자의 연령 집단에 따라서도 성폭력 발생 수준 인식에 차이가 있는데, 연령이 낮을수록 성폭력 발생이 심각한 것으로 평가함. 즉 20대 연령 집단의 성폭력 발생 수준의 점수가 2.68점으로 가장 높았으며, 이런 결과는 여성 집단의 평균점수보다 약간 높은 것으로 20대 여성이 성폭력 발생을 가장 우려하고 있음을 추측할 수 있음. 다음으로 30대 집단의 평균은 2.47점, 40대 집단의 평균은 2.49점이며, 50대 이상 집단의 평균은 2.28점으로 가장 낮음

- 응답자의 근무기간에 따른 차이를 살펴보면, 3년 이상 10년 이하 근무한 응답자의 성폭력 발생 수준 점수가 2.56점으로 가장 높았으며 21년 이상 근무자의 평균이 2.23점으로 가장 낮게 나타남. 그러나 모든 집단의 평균 점수는 보통 정도인 3점을 넘지 않아 공직사회의 성희롱 발생 수준을 심각하지 않은 수준으로 평가함
- 응답자의 직책에 따른 차이 분석에 의하면, 고위 관리직의 성폭력 발생 수준 평가 점수가 2.05점으로 가장 낮았으며 중간 관리직은 2.21점, 기타 직책은 2.44점으로 나타났고, 일반 직원의 평균은 2.51점으로 가장 높았음

〈표 3-25〉 공직사회 성폭력 발생 수준 평가의 집단 간 차이

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F/t	p
성별	남성	892	2.22	0.809	-12.049	.000***
	여성	961	2.65	0.709		
연령	20대	275	2.68	0.759	18.641	.000***
	30대	437	2.47	0.712		
	40대	534	2.49	0.779		
	50대 이상	608	2.28	.822		
근무기간	3년 미만	434	2.54	0.763	16.375	.000***
	3년 이상 10년 이하	520	2.56	0.751		
	11년 이상 20년 이하	354	2.43	0.787		
	21년 이상	437	2.23	0.813		
직책	고위 관리직	20	2.05	0.826	13.913	.000***
	중간 관리직	314	2.21	0.797		
	일반직원	1,334	2.51	0.780		
	기타	178	2.44	0.728		
고용형태	정규직	1,615	2.44	0.795	-1.391	.165
	비정규직	230	2.51	0.734		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성폭력 피해 경험과 관련된 질문에서 해당 문항을 응답한 전체 응답자 1,843명 중에서 38명(2.1%)이 피해 경험이 있다고 응답하였고, 나머지 1,805명(97.9%)은 없는 것으로 나타남

〈표 3-26〉 성폭력 피해 현황

(단위 : 명, %)

구분	N	%
성폭력 직접 경험 있음	38	2.1
성폭력 경험 없음	1,805	97.9
합계	1,843	100.0

- 성폭력을 직접 경험한 피해자의 대처방법을 분석한 결과에 의하면, ‘그냥 참고 넘어 갔다’는 응답이 73.5%로 다수를 차지하였고, 나머지 또한 직장 내 동료나 선후배에게 의논하였다(17.6%)와 직장 상사에게 도움이 요청하였다(8.8%) 등으로 매우 소극적으로 대처한 것으로 나타나고 있음

〈표 3-27〉 성폭력 피해자의 대처 방법

(단위 : 명, %)

구분	N	%
그냥 참고 넘어 갔음	25	73.5
직장 내 동료나 선후배에게 의논함	6	17.6
직장 상사에게 도움을 요청함	3	8.8
여성단체 등 외부 전문가에게 상담함	0	0.0
직장 고충상담원이나 관련 부서에 신고	0	0.0
인권위, 고용노동부 등 외부기관에 진정	0	0.0
경찰 등 수사기관에 신고	0	0.0
기타	0	0.0
합계	34	100.0

### 제3절 성희롱 발생 대응 및 관리 실태

#### 1. 공직사회 성희롱 발생 수준과 처리 결과

- 공직사회 성희롱 발생 수준에 대한 응답자의 평가 결과(〈표 3-28〉 참조)에 의하면, 성희롱 발생이 심각하지 않다고 응답한 사람이 45.4%로 높게 나타났고, 보통이다 43.2%, 심각하다는 11.4%로 나타남. 즉 응답자의 10명 중 1명 정도가 공직사회에서 성희롱이 심각하고 인식하고 있어 공직사회 성희롱이 여전히 문제가 되고 있음을 엿볼 수 있음

〈표 3-28〉 공직사회의 성희롱 발생 수준 평가

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	심각하지 않은 편이다						보통이다	심각한 편이다						계		
			전혀 심각하지 않다		심각하지 않다					심각하다		매우 심각하다				
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%			
2.57	842	45.4	209	11.3	633	34.1	801	43.2	211	11.4	176	9.5	35	1.9	1,854	100.0

- 공직사회의 성희롱 발생 수준 평가를 인구특성별로 분석한 결과에 의하면, 고용형태를 제외한 모든 특성에서 유의미한 차이를 보이고 있음
  - 먼저 성별에 따른 성희롱 발생 평가 결과를 비교하면, 여성이 2.79점으로 남성 2.33점에 비해 0.46점이 높았음. 즉 공직사회의 성희롱 발생에 대해서는 여성이 남성보다 더 심각하게 평가하고 있는 것으로 이해할 수 있음
  - 연령별로는 20대 집단의 평균 2.88점, 30대 집단의 평균 2.69점, 40대 집단의 평균 2.59점, 50대 이상 집단의 평균 2.32점으로 연령이 낮을수록 공직사회 성희롱이 심각하다고 평가한 반면, 연령이 높을수록 그렇지 않다고 평가함
  - 근무기간별로는 3년 이상 10년 이하 동안 근무한 공직자의 성희롱 발생 수준 평가 점수가 2.76점으로 가장 높았으며, 21년 이상 근무자의 평균이 2.23점으로 가장 낮게 나타남. 즉 근무기간이 짧을수록 연령이 낮아 공직사회 성희롱에 대해 심각하다고 평가하는 것으로 이해할 수 있음

- 직책별로는 일반직원의 평균 점수가 5점 기준에 2.65점으로 가장 높았으며 고위 관리직의 평균이 1.95점으로 가장 낮았음. 두 집단의 평균 차이는 0.70점으로 이는 인구특성별 전체 집단 중에서 집단 간 평균 차이가 가장 큼. 결과적으로 고위 관리직 보다는 일반직원이 공직사회의 성희롱 발생 수준을 심각한 편으로 인식하는 것으로 나타남

〈표 3-29〉 공직사회 성희롱 발생 수준 평가의 집단 간 차이

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F/t	p
성별	남성	882	2.33	0.890	-11.280	.000***
	여성	964	2.79	0.816		
연령	20대	275	2.88	0.852	31.826	.000***
	30대	433	2.69	0.835		
	40대	536	2.59	0.831		
	50대 이상	602	2.32	0.900		
근무기간	3년 미만	431	2.66	0.875	33.877	.000***
	3년 이상 10년 이하	523	2.76	0.850		
	11년 이상 20년 이하	347	2.57	0.831		
	21년 이상	435	2.23	0.850		
직책	고위 관리직	21	1.95	0.669	23.731	.000***
	중간 관리직	313	2.23	0.815		
	일반직원	1325	2.65	0.865		
	기타	179	2.63	0.960		
고용형태	정규직	1609	2.56	0.876	-0.641	.522
	비정규직	227	2.60	0.922		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 직장 내 성희롱 발생에 대한 기관차원의 대응과 처리에 대한 평가에 대해서는 다음의 <표 3-30>에 의하면, 처리가 잘되고 있다고 응답한 사람이 63.7%로 높았지만, 나머지 36.3%는 잘 안 되는 것으로 응답하고 있음. 이러한 결과는 직장 내 성희롱 대처 및 대응이 미흡하고 부족한 것으로 평가하는 부정적 인식도 상당히 높다는 점에서 향후 대응이 필요함을 시사하고 있음

<표 3-30> 직장 내 성희롱 발생 시 처리 평가

(단위 : 명, %)

구분	N	%
잘 안되는 편이다	664	36.3
잘 되는 편이다	1,166	63.7
합계	1,830	100.0

- 성희롱 문제에 대한 기관차원의 처리 평가에 대하여 인구학적 특성에 따라서 어떤 차이가 있는지를 분석한 <표 3-31>에 의하면, 응답자의 고용형태를 제외한 모든 변수에서 유의미한 차이를 보이고 있음
  - 직장 내 성희롱 발생 시 처리와 관련하여 남성의 77.3%는 잘되는 편이라고 응답하고, 22.7%는 잘 안되는 편이라고 응답한 반면, 여성의 경우 잘 되는 편이라는 응답이 51.2%, 잘 안되는 편이라는 응답이 48.8%로 나타남. 즉 성희롱 문제가 잘 처리되지 못한다는 평가에 여성이 남성보다 20%p 이상 높은 편임
  - 연령별로는 연령이 높아질수록 직장 내 성희롱 발생시 처리가 잘 되는 편이라고 평가하는 것으로 나타남. 20대는 잘 되는 편이라는 평가가 50.0%, 잘 안되는 편이라는 평가가 50.0%이며 연령이 높아질수록 잘되는 편이라는 응답이 증가하여 50대 이상에서는 잘 되는 편이라는 응답이 74.2%, 잘 안되는 편이라는 응답이 25.8%로 나타남
  - 근무기간별로는 3년 이상 10년 이하의 근무자 집단이 잘 안되는 편이라는 응답이 46.2%로 가장 높고, 21년 이상 근무자 집단이 24.8%로 가장 낮아 두 집단 간의 차이는 20%p 이상으로 나타남
  - 직책별 차이 분석에 의하면, 성희롱 문제가 잘 처리되고 있다는 응답이 일반직원 (60.0%)보다 고위 관리직(75.0%)에서 높았고, 중간 관리직은 73.2%, 기타 직책은 72.9% 나타남. 일반직원의 경우 성희롱 문제가 잘 처리되지 않는다는 응답이 가장 높게 나타남

〈표 3-31〉 인구특성별 직장 내 성희롱 발생 시 처리 평가

(단위 : 명, %)

구분		계	잘 안되는 편이다	잘 되는 편이다	$\chi^2$ (p)
성별 (n=1,891)	남성	874	198	676	135.017*** (.000)
		100.0	22.7	77.3	
	여성	950	464	486	
		100.0	48.8	51.2	
연령 (n=1,892)	20대	274	137	137	56.692*** (.000)
		100.0	50.0	50.0	
	30대	430	181	249	
		100.0	42.1	57.9	
	40대	524	190	334	
		100.0	36.3	63.7	
	50대 이상	596	154	442	
		100.0	25.8	74.2	
근무기간 (n=1,773)	3년 미만	426	165	261	46.819*** (.000)
		100.0	38.7	61.3	
	3년 이상 10년 이하	515	238	277	
		100.0	46.2	53.8	
	11년 이상 20년 이하	340	123	217	
	100.0	36.2	63.8		
	21년 이상	431	107	324	
		100.0	24.8	75.2	
직책 (n=1,884)	고위 관리직	20	5	15	27.470*** (.000)
		100.0	25.0	75.0	
	중간 관리직	310	83	227	
		100.0	26.8	73.2	
	일반직원	1,310	524	786	
		100.0	40.0	60.0	
	기타	177	48	129	
		100.0	27.1	72.9	
고용형태 (n=1,882)	정규직	1,594	591	1,003	3.838 (.052)
		100.0	37.1	62.9	
	비정규직	221	67	154	
	100.0	30.3	69.7		

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

○ 직장 내 성희롱 발생 시 처리가 잘 안된다고 응답한 사람을 대상으로 그 이유가 무엇인지 조사한 것을 분석한 <표 3-32>에 의하면, ‘비밀 유지가 안돼서 피해자에게 2차 피해가 발생할 것으로 예상’된다고 응답한 사람이 28.0%로 가장 높게 나타남

- 그 다음으로 응답자의 26.8%는 ‘공정한 처리가 어렵기 때문에’ 직장 내 성희롱 발생 시 처리가 안되는 편이라고 응답하였고, 25.5%는 ‘성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 조직 분위기’를 원인으로 지적함. 또한 11.8%는 ‘체계적으로 사건을 처리할 상담창구나 관련 규정이 없기 때문에’, 8.0%는 ‘고충상담원의 전문성이 낮고 신뢰가 가지 않기 때문에’라고 응답함

〈표 3-32〉 직장 내 성희롱 처리가 잘 안되는 이유

(단위 : 명, %)

구분	N	%
비밀유지가 안돼서 피해자에게 2차 피해가 발생할 것으로 예상되어서	183	28.0
공정한 처리가 어렵기 때문에	175	26.8
성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 조직 분위기 때문에	167	25.5
체계적으로 사건을 처리할 상담창구나 관련 규정이 없기 때문에	77	11.8
고충상담원의 전문성이 낮고 신뢰가 가지 않기 때문에	52	8.0
합계	654	100.0

○ 직장 내 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 고려해야 할 사항이 무엇인지 분석한 〈표 3-33〉에 의하면, 1순위에서 ‘비밀유지’가 중요하다고 응답한 사람이 45.0%로 가장 많았고, 2순위에서는 ‘행위자에 대한 엄격한 징계’가 중요하다는 응답이 34.5%로 가장 높게 나타남

- 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 중요하게 고려해야 할 내용에 관한 1순위에서는 가장 응답비율이 높았던 ‘비밀유지’(45.0%)를 비롯하여 ‘피해자 보호’ 24.4%, ‘행위자에 대한 엄격한 징계’ 16.0%, ‘공정하고 신속한 사건처리’ 14.0%, ‘기관차원의 재발방지대책 등’ 0.7% 순으로 나타남
- 한편, 2순위에서는 ‘행위자에 대한 엄격한 징계’ 34.5%를 비롯하여 ‘피해자 보호’ 29.3%, ‘공정하고 신속한 사건처리’가 21.9%로 나타났으며 ‘비밀유지’와 ‘기관차원의 재발방지대책 등’은 각각 7.8%와 6.5%로 나타남

〈표 3-33〉 성희롱 사건 처리과정에서 고려해야할 점

(단위 : 명, %)

구분	1순위		2순위	
	N	%	N	%
비밀유지	814	45.0	137	7.8
피해자 보호	442	24.4	516	29.3
행위자에 대한 엄격한 징계	289	16.0	606	34.5
공정하고 신속한 사건처리	253	14.0	385	21.9
기관차원의 재발방지대책 등	12	0.7	115	6.5
합계	1810	100.0	1759	100.0



## 2. 공직사회 성희롱 고충처리 실태

- 익산시 및 공공기관 종사자들의 성희롱 고충처리 기구에 대한 인지도는 비교적 높지 않은 것으로 나타남(〈표 3-34〉 참조)
  - 직장에 성희롱 고충처리기구가 설치되어 있는지 묻는 질문에 공무원의 51.0%만이 있다고 응답한 반면, 2.5%는 없다고 응답하였고, 46.5%는 모르겠다고 응답하여 성희롱 고충처리 기구에 대한 인지도가 높은 편이 아닌 것으로 나타남
  - 성희롱 고충처리 기구에 대한 안내를 받은 적이 있는지 묻는 질문에 응답자의 39.9%만이 안내를 받은 적이 있다고 응답한 반면, 17.6%는 안내를 받은 적이 없다고 응답하였고, 나머지 42.5%는 모르겠다고 응답함
  - 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내를 받은 적이 있는지 묻는 질문에 단지 33.6%만이 안내를 받았다고 응답한 반면, 나머지 60% 이상은 안내를 받은 적이 없거나 혹은 모르겠다고 응답함(각각 21.2%와 45.2%)

〈표 3-34〉 성희롱 고충처리기구 인지 여부

(단위 : 명, %)

		계	그렇다	아니다	모르겠다
성희롱 고충처리기구가 있다	N	1,835	935	46	854
	%	100.0	51.0	2.5	46.5
성희롱 고충처리기구에 대한 안내를 받은 적 있다	N	1,820	726	321	773
	%	100.0	39.9	17.6	42.5
성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내를 받은 적 있다	N	1,813	609	384	820
	%	100.0	33.6	21.2	45.2

- 직장 내 성희롱 고충상담 운영에 대한 만족도 조사에 의하면, 보통 수준으로 만족하는 응답자가 58.2%로 다수를 차지한 반면, 나머지 41.8% 중에서 29.9%는 만족한다고 응답하였고, 12.0%는 불만족한다고 응답하였음. 만족한다고 응답한 비율이 불만족보다 2배 이상 높았지만, 전체적으로 만족한다고 응답한 사람이 많지 않다는 점에서 고충상담 운영에 대한 점검과 개선방안 등을 고려해야 할 것임

〈표 3-35〉 직장 내 성희롱 고충상담 운영 만족도

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	불만족하는 편이다						보통이다	만족하는 편이다						계		
			매우 불만족		약간 불만족					약간 만족		매우 만족				
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
3.31	206	12.0	65	3.8	141	8.2	1,002	58.2	515	29.9	219	12.7	296	17.2	1,723	100.0

○ 직장 내 성희롱 고충상담 운영 만족도를 인구특성에 따라 분석한 결과에 의하면 모든 특성에서 유의미한 차이를 보이고 있으며, 그 결과는 다음과 같음

- 성별로 남성 집단의 만족도 평균은 5점 만점에 3.55점이며, 여성 집단의 평균은 3.09점으로 여성들의 고충상담 운영 만족도가 더 낮은 것으로 나타남
- 연령별로는 20대 집단은 평균 3.01점, 30대 집단은 평균 3.12점이며 40대 집단의 평균은 3.29점, 50대 이상 집단의 평균은 3.62점으로 나타나, 연령이 낮은 20대 집단의 평균은 보통 정도의 만족도이며 연령이 높아질수록 만족 정도가 높아져 20대와 50대 이상 응답자 간의 만족도 차이는 0.61점으로 나타남
- 근무기간별로는 21년 이상 근무한 응답자의 만족도 평균이 3.65점으로 가장 높았으며 3년 이상 10년 이하 근무자의 만족도 평균이 3.14점으로 가장 낮게 나타남
- 직책별로는 중간 관리직의 만족도 평균이 3.68점으로 가장 높았고, 고위 관리직의 만족도 평균 3.67점으로 비교적 높았으나, 기타 직책의 응답자 만족도는 3.24점, 일반직원의 만족도 점수는 3.26점으로 나타남
- 고용형태에 따라서는 비정규직 직원보다 정규직 직원들의 고충상담 운영 만족도가 높은 것으로 나타났는데 정규직의 만족도 평균(3.34점)이 비정규직의 만족도 평균(3.18점)보다 0.16점 높게 나타남

〈표 3-36〉 직장 내 성희롱 고충상담 운영 만족도의 집단 간 차이

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	834	3.55	0.997	9.947	.000***
	여성	881	3.09	0.895		

구분		N	M	SD	F/t	p
연령	20대	265	3.01	0.866	35.397	.000***
	30대	410	3.12	0.880		
	40대	477	3.29	0.948		
	50대 이상	564	3.62	1.029		
근무기간	3년 미만	403	3.22	0.904	23.584	.000***
	3년 이상 10년 이하	486	3.14	0.944		
	11년 이상 20년 이하	308	3.33	1.050		
	21년 이상	411	3.65	0.959		
직책	고위 관리직	18	3.67	1.138	18.643	.000***
	중간 관리직	294	3.68	0.948		
	일반직원	1,236	3.23	0.966		
	기타	160	3.24	0.943		
고용형태	정규직	1,494	3.34	0.979	2.177	.030*
	비정규직	212	3.18	0.962		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 직장 내 성희롱 고충상담 운영에 대하여 불만족스럽게 평가한 응답자의 경우 그 이유가 무엇인지 분석한 결과에 의하면, ‘고충상담창구 운영에 대한 정보를 모르기 때문에’라고 응답한 사람이 66.3%로 다수를 차지하여 직장 내 고충상담창구에 대한 홍보가 부족한 것으로 나타남
  - 그밖에도 ‘비밀보장이 되지 않을 것 같아서 등’을 응답한 사람이 17.1%, ‘고충상담원 및 고충상담 효과를 불신하기 때문에’라고 응답한 사람이 16.6%로 나타남

〈표 3-37〉 직장 내 성희롱 고충상담 운영에 불만족하는 이유

(단위 : 명, %)

구분	N	%
고충상담창구 운영에 대한 정보를 모르기 때문에	136	66.3
고충상담원 및 고충상담 효과를 불신하기 때문에	34	16.6
비밀보장이 되지 않을 것 같아서 등	35	17.1
합계	205	100.0

## 제 4 절 성희롱 예방교육 참여 및 필요성

### 1. 성희롱 예방교육 참여 및 결과

- 2018년 1월 1일 이후 직장 내 성희롱 예방교육 참여 여부를 분석한 <표 3-38>에 의하면, 응답자의 87.2%가 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 반면, 최근에 입사하여 교육 받을 기회가 없었다고 응답한 사람이 5.0%로 나타남. 반면 응답자 중에서 7.8%는 교육 대상자였으나 교육을 받지 않은 것으로 나타남. 즉 모든 공무원 및 공공기관 종사자는 의무적으로 매년 1회씩 성희롱 예방교육을 받아야 하지만 일부 응답자의 경우 교육을 받지 않은 것으로 나타나 향후 관리가 필요함

<표 3-38> 2018년 이후 성희롱 예방교육 참여 여부

(단위 : 명, %)

구분	N	%
교육을 받음	1,633	87.2
교육을 받지 않음	146	7.8
교육을 받을 기회가 없었음(최근 입사)	93	5.0
합계	1,872	100.0

- 2018년 이후 성희롱 예방교육을 받은 응답자를 대상으로 성희롱 예방교육 효과성을 분석한 결과 5점 기준에 3.72점으로 비교적 성희롱 예방교육의 효과는 긍정적인 것으로 평가되었음. 효과가 있었다고 응답한 사람이 63.3%로 효과가 없었다고 응답한 사람의 7.8%에 비해 8배 이상 많았으며, 보통이라고 응답한 사람은 28.9%로 나타남

<표 3-39> 성희롱 예방교육 효과 평가

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	효과가 없는 편이다						보통이다	효과가 있는 편이다						계		
			매우 효과없음		효과없음					효과있음		매우 효과있음				
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
3.72	127	7.8	31	1.9	96	5.9	470	28.9	1,028	63.3	724	44.6	304	18.7	1,625	100.0

- 성희롱 예방교육 효과성 평가를 인구특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면, 고용형태를 제외한 모든 특성에서 집단별로 유의미한 차이가 나타남
  - 성희롱 예방교육 효과성 평가에서 남성은 5점 기준에서 평균 3.93점으로 여성 평균 3.53점보다 0.4점 높아 성희롱 예방교육의 효과를 긍정적으로 평가하였음
  - 연령별로는 연령이 높아질수록 성희롱 예방교육 효과를 긍정적으로 평가하는 것으로 나타남. 20대의 평균 점수는 3.23점, 30대의 평균은 3.46점, 40대의 평균은 3.78점, 그리고 50대 이상에서는 성희롱 예방교육의 효과성 평균이 4.03점으로 나타남. 20대와 50대 이상 집단 간의 평균 차이는 0.8점으로 다른 연령대와의 차이보다 더 컸음
  - 근무기간별로는 3년 미만 근무자의 성희롱 예방교육 효과 평가 점수가 3.51점으로 낮은 반면, 21년 이상 근무한 공무원의 성희롱 예방교육 효과 평가 점수는 4.03점으로 가장 높게 나타남
  - 직책별로는 고위 관리직의 평균이 4.10점으로 가장 높았고, 중간 관리직의 효과성 평균 3.98점, 기타 직책의 평균이 3.77점, 일반직원의 평균 점수가 3.65점 순으로 나타남

〈표 3-40〉 성희롱 예방교육 효과 평가의 집단 간 차이

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F/t	p
성별	남성	771	3.93	0.862	9.067	.000***
	여성	846	3.53	0.889		
연령	20대	206	3.23	0.949	59.457	.000***
	30대	373	3.46	0.920		
	40대	474	3.78	0.840		
	50대 이상	564	4.03	0.782		
근무기간	3년 미만	320	3.51	0.963	28.396	.000***
	3년 이상 10년 이하	481	3.59	0.902		
	11년 이상 20년 이하	311	3.80	0.863		
	21년 이상	418	4.03	0.775		
직책	고위 관리직	20	4.10	0.968	12.133	.000***
	중간 관리직	295	3.98	0.797		
	일반직원	1,174	3.65	0.914		
	기타	121	3.77	0.864		
고용형태	정규직	1,456	3.73	0.902	1.630	0.105
	비정규직	155	3.61	0.878		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

## 2. 성희롱 예방 노력과 교육의 필요성

- 그동안 성희롱 예방을 위한 기관의 노력이 어느 정도인지 평가한 <표 3-41>에 의하면, 보통 이상으로 높게 나타남. 즉 기관의 성희롱 예방 노력에 대한 응답자의 평가에서 5점 기준에 3.63점으로 나타남. 보다 세분해서 살펴보면, 기관의 성희롱 예방 노력이 소극적이라고 평가한 응답자는 8.0%인 반면 적극적이라고 평가한 응답자가 49.7%로 가장 많았으며, 42.3%는 보통 수준이라고 평가함

<표 3-41> 기관의 성희롱 예방 노력 평가

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	소극적인 편이다						보통이다	적극적인 편이다						계		
			매우 소극적		소극적					적극적		매우 적극적				
	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
3.63	150	8.0	39	2.1	111	5.9	792	42.3	930	49.7	489	26.1	441	23.6	1,872	100.0

- 성희롱 예방을 위한 기관의 노력에 대한 평가 결과가 응답자의 인구특성에 따라서 어떤 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면 모든 특성 사이에 유의미한 차이가 나타남
  - 응답자 성별에 따른 차이를 살펴보면, 여성보다 남성이 평균적으로 기관의 성희롱 예방 노력이 적극적이라고 평가하였음. 즉 기관의 성희롱 예방노력에 대한 평가에서 남성은 5점 기준에 3.85점으로 여성의 3.43점에 비해 0.42점이 높았음
  - 응답자의 연령의 경우에도 연령이 증가할수록 성희롱 예방을 위한 기관의 노력이 적극적이라고 평가하는 경향을 보임. 50대 이상 연령 집단에서는 평균이 3.93점으로 기관의 노력을 적극적으로 평가하였으며 40대는 3.67점, 30대는 3.47점으로 연령이 낮아질수록 평균이 낮아지는 것을 확인할 수 있음. 특히 20대 연령집단의 평균은 3.16점에 불과하여 50대 이상 연령집단에 비해 0.77점 낮아 응답자의 다른 특성 집단간 차이에 비해 가장 격차가 크게 나타남
  - 근무기간별로는 3년 미만 근무자의 평균이 3.50점으로 가장 낮은 반면 근무기간이 길어질수록 기관의 성희롱 예방 노력 점수는 높아지고 있음. 즉 21년 이상 근무자의 평가점수가 3.98점으로 가장 높았으며, 이는 3년 미만 근무자의 평균 점수에 비해 0.48점 높은 수치임
  - 응답자의 직책에 따른 차이를 살펴보면, 기타 직책의 응답자 점수가 3.41점으로

가장 낮아 기관의 성희롱 예방 노력을 다른 직책의 종사자보다 적극적이지 않은 것으로 평가한 반면 일반 직원 3.59점, 중간 관리직 3.93점, 고위 관리직 3.95점 순으로 고위 관리직이 기관의 노력을 가장 적극적이라고 평가함

- 고용형태에 따라서는 정규직(3.67점)이 비정규직(3.42점)보다 기관의 성희롱 예방 노력을 보다 적극적이라고 평가함

〈표 3-42〉 기관의 성희롱 예방 노력 평가의 집단 간 차이

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F/t	p
성별	남성	893	3.85	0.954	9.521	.000***
	여성	970	3.43	0.944		
연령	20대	275	3.16	0.894	48.599	.000***
	30대	440	3.47	0.908		
	40대	539	3.67	0.978		
	50대 이상	610	3.93	0.943		
근무기간	3년 미만	436	3.46	0.952	29.184	.000***
	3년 이상 10년 이하	525	3.50	0.960		
	11년 이상 20년 이하	354	3.74	0.967		
	21년 이상	437	3.98	0.908		
직책	고위 관리직	20	3.95	0.999	14.839	.000***
	중간 관리직	314	3.93	0.916		
	일반직원	1,337	3.59	0.968		
	기타	185	3.41	1.002		
고용형태	정규직	1,619	3.67	0.969	3.645	.000***
	비정규직	236	3.42	0.992		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 다른 한편, 공공기관 종사자들은 성희롱 예방교육을 어느 정도 필요하다고 인식하고 있는가 평가한 〈표 3-43〉에 의하면, 필요성을 공감하는 응답자는 93.9%로 다수를 차지한 반면 단지 6.1%만이 필요하지 않다고 응답하여 대조를 이룸

〈표 3-43〉 성희롱 예방교육의 필요성

(단위 : 점, 명, %)

평점 (5점)	필요하지 않은 편이다						필요한 편이다						계	
			전혀 필요하지 않다		필요하지 않다				필요하다		매우 필요하다			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
3.31	100	6.1	28	1.6	82	4.6	1,687	93.9	988	55.0	699	38.9	1,797	100.0

○ 성희롱 예방교육의 필요성 여부에 대한 평가를 응답자의 인구특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석한 〈표 3-44〉에 의하면, 성별 특성에 따른 차이만 유의미하고 다른 특성의 경우 유의미하지 않게 나타남

- 성희롱 예방교육의 필요성에 대하여 여성과 남성 사이에 유의미한 차이를 보이는데, 여성의 경우 3.37점으로 남성의 3.25점에 비해 0.12점이 높아 성희롱 예방교육의 필요성에 공감하는 여성이 남성보다 더 많다는 것을 알 수 있음

〈표 3-44〉 성희롱 예방교육의 필요성의 집단 간 차이

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F/t	p
성별	남성	844	3.25	0.663	-3.969	.000***
	여성	944	3.37	0.592		
연령	20대	266	3.27	0.667	1.211	.304
	30대	421	3.29	0.649		
	40대	507	3.32	0.574		
	50대 이상	595	3.34	0.641		
근무기간	3년 미만	422	3.32	0.659	0.077	.972
	3년 이상 10년 이하	506	3.32	0.623		
	11년 이상 20년 이하	325	3.32	0.569		
	21년 이상	422	3.33	0.631		
직책	고위 관리직	19	3.63	0.496	1.827	.140
	중간 관리직	299	3.31	0.620		
	일반직원	1,282	3.30	0.626		
	기타	182	3.34	0.677		
고용형태	정규직	1,550	3.31	0.626	-0.216	.829
	비정규직	229	3.32	0.629		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5



### 3. 성희롱 예방 교육이 필요 없는 이유

- 한편, 전체 응답자 중에서 일부는 성희롱 예방교육이 필요하지 않다고 응답하였는데, 그들은 어떤 이유에서 성희롱 예방교육이 필요하지 않다고 생각하는지 분석하였고, 그 결과는 <표 3-45>와 같음
- 성희롱 예방교육이 필요하지 않다고 응답한 사람을 대상으로 성희롱 예방교육이 필요하지 않은 이유를 조사한 결과 ‘기존의 성희롱 예방교육이 형식적이어서’ 필요하지 않다는 응답이 38.8%로 가장 높게 나타남
  - 응답자의 38.8%가 ‘기존의 성희롱 예방교육이 형식적이기 때문에’ 성희롱 예방교육이 필요 없다고 응답함. 이러한 결과는 역으로 생각해 보면, 그 동안 진행되었던 성희롱 예방교육이 효과를 거두지 못하였기 때문에 결국 다시 교육을 추진해도 효과가 없을 것이니 하지 않는 것이 예산 절감 및 시간절약 등의 차원에서 필요 없다는 것으로 해석할 수 있음. 다시 말해서 성희롱 예방 교육이 제대로 성과 있게 추진된다면 반대하지 않을 수 있다는 추론 또한 가능할 것으로 판단됨
  - 위의 내용과 비슷하게 응답자의 22.4%는 ‘교육을 받아도 도움이 되지 않아서’ 필요하지 않다고 응답함
  - 반면에 응답자의 21.4%는 ‘성희롱 교육 내용이 특별하지 않아서’라고 응답하였고, 17.3%는 ‘성희롱이 심각하지 않아서’ 교육이 필요 없다고 응답함
  - 성희롱 예방교육이 필요 없다고 응답한 사람들 중에서 38.7% 정도만 성희롱 예방교육에 대한 이해나 혹은 성희롱 현상에 대한 이해 등이 부족한 것으로 간주할 수 있고, 나머지 대부분은 현재 진행되고 있는 성희롱 예방교육의 내용이나 강사 등의 성희롱 예방교육의 효과성 문제를 지적하고 있어 향후 성희롱 예방교육이 개선되길 기대하는 것으로 이해할 수도 있음

<표 3-45> 성희롱 예방교육이 필요하지 않은 이유

(단위 : 명, %)

구분	N	%
성희롱이 심각하지 않아서	17	17.3
성희롱 교육 내용이 특별하지 않아서	21	21.4
기존 교육이 형식적이어서	38	38.8
교육을 받아도 도움이 되지 않아서	22	22.4
합계	98	100.0

○ 이상의 성희롱 예방교육의 불필요성이 응답자의 인구 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석한 <표 3-59>에 의하면, 응답자의 근무기간 변수에서만 유의미하게 나타남. 이러한 결과는 성희롱 예방교육이 필요하지 않다고 응답한 공직자가 우선 많지 않았고, 다음으로 성희롱 예방교육이 필요 없다고 응답한 공직자 중 일부만 성희롱 현실이나 예방교육 무용론을 생각하고 있기 때문임

- 응답자의 근무기간에 따른 성희롱 예방 교육이 필요 없는 이유에 어떤 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면, 3년 미만 근로자 집단과 11년 이상 20년 이하 근로자 집단에서는 ‘기존 교육이 형식적이어서’ 성희롱 예방교육이 필요하지 않다는 응답이 각각 44.0%와 58.3%로 가장 높았으며 3년 이상 10년 이하 근로자 집단에서는 ‘교육을 받아도 도움이 되지 않아서’ 교육이 필요하지 않다는 응답이 37.0%로 가장 높게 나타남. 21년 이상 근로자 집단은 ‘성희롱이 심각하지 않아서’ 성희롱 예방교육이 필요하지 않다는 응답이 40.0%로 가장 높게 나타남

**<표 3-46> 인구특성별 성희롱 예방교육이 필요하지 않은 이유**

(단위 : 명, %)

구분		성희롱이 심각하지 않아서	성희롱 교육 내용이 특별하지 않아서	기존 교육이 형식적이어서	교육을 받아도 도움이 되지 않아서	$\chi^2$ (p)		
성별 (n=1,667)	남성	10 16.7	14 23.3	27 45.0	9 15.0	5.791 (.122)		
	여성	7 20.0	6 17.1	10 28.6	12 34.3			
연령 (n=1,668)	20대	0 0.0	6 27.3	10 45.5	6 27.3	11.639 (.234)		
		30대	4 13.8	5 17.2	13 44.8		7 24.1	
	40대		4 25.0	2 12.5	6 37.5		4 25.0	
		50대 이상	9 32.1	7 25.0	8 28.6		4 14.3	
	근무기간 (n=1,571)		3년 미만	5 20.0	5 20.0		11 44.0	4 16.0
		3년 이상 10년 이하		3 11.1	8 29.6		6 22.2	10 37.0
11년 이상 20년 이하			0 0.0	2 16.7	7 58.3	3 25.0		
		21년 이상	8 40.0	5 25.0	5 25.0	2 10.0		

구분		성희롱이 심각하지 않아서	성희롱 교육 내용이 특별하지 않아서	기존 교육이 형식적이어서	교육을 받아도 도움이 되지 않아서	$\chi^2$ (p)
직책 (n=1,884)	고위 관리직	0	0	0	0	9.268 (.159)
		0.0	0.0	0.0	0.0	
	중간 관리직	4	3	3	2	
		33.3	25.0	25.0	16.7	
	일반직원	9	15	27	19	
		12.9	21.4	38.6	27.1	
기타	4	2	7	0		
	30.8	15.4	53.8	0.0		
고용형태 (n=1,882)	정규직	14	16	28	19	1.535 (.674)
		18.2	20.8	36.4	24.7	
	비정규직	3	3	8	2	
		18.8	18.8	50.0	12.5	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 제5절 성희롱 예방 대책 요구도

### 1. 성희롱 예방 교육의 개선 요구

- 성희롱을 예방하기 위해서는 무엇보다 성희롱 전반에 대한 이해를 위한 교육이 필수적임. 성희롱 전반을 이해하기 위한 교육방식에 대해서는 공직자들이 다양한 방식의 교육을 요구하는 것으로 나타남
  - ‘인터넷 수강 등 자율적 교육’ 방식을 선호하는 비율은 29.9%이고 다음으로는 ‘30명 내외 소규모 단위 교육’ 방식에 대해서는 24.2%가 선호하는 것으로 나타남
  - 그밖에 ‘대강당에서 단체 교육’ 방식이 적합하다는 응답은 19.5%로 나타났으며 ‘워크숍, 포럼 세미나 등과 같은 형태’는 13.4%, ‘역할이나 연극 등’ 방식은 12.5% 등으로 나타나 현행의 집합교육 이외의 매우 다양한 방식의 교육 요구가 있음을 알 수 있음

〈표 3-47〉 성희롱 전반을 이해하기 위한 교육 방식

(단위 : 명, %)

구분	N	%
인터넷 수강 등 자율적 교육	500	29.9
30명 내외 소규모 단위 교육	405	24.2
대강당에서 단체 교육	326	19.5
워크숍, 포럼 세미나 등과 같은 형태	244	13.4
역할이나 연극 등	209	12.5
기타	9	0.5
합계	1,673	100.0

- 성희롱 예방 교육에 대한 공직자의 선호 내용이 인구 특성에 따라서 어떤 차이가 있는지 분석한 결과 성별을 비롯하여 연령 근무기간 등에서 유의미한 차이가 발견된 반면 직책이나 고용형태는 유의미하지 않게 나타남

- 응답자 성별에 따른 차이를 살펴보면, 남성은 '인터넷 수강 등 자율적 교육' 방식이 적합하다는 응답이 33.4%로 가장 높게 나타났으며 '대강당에서 단체교육' 21.9%, '30명 내의 소규모 단위 교육' 19.8% 순으로 높게 나타남. 반면 여성은 '30명 내의 소규모 단위 교육' 방식이 적합하다는 응답이 28.0%로 가장 높았고 그 다음으로 '인터넷 수강 등 자율적 교육' 26.7%, '대강당에서 단체교육' 17.4% 순으로 나타남
- 응답자 연령에 따른 차이에서는 20대 집단의 경우 '30명 내의 소규모 단위 교육'이 가장 적합하다는 응답이 33.7%로 가장 높은 반면 다른 연령대의 경우는 '인터넷 수강 등 자율적 교육' 방식을 선호하였는데, 30대 27.8%, 40대 28.3%, 50대 이상 38.5% 등으로 연령이 증가할수록 인터넷을 이용한 자율적인 방식을 선호하는 것으로 나타남
- 응답자의 근무기간에 따른 차이에서는 3년 미만 근로자 집단에서는 '30명 내의 소규모 단위 교육'이 적합하다는 응답이 31.3%로 가장 높게 나타났으며 3년 이상 10년 이하 근로자 집단에서는 '30명 내의 소규모 단위 교육'과 '인터넷 수강 등 자율적 교육'이 각각 26.9%와 26.5%로 비슷한 응답률을 보임. 11년 이상 20년 이하 근로자 집단과 21년 이상 근로자 집단은 '인터넷 수강 등 자율적 교육' 방식이 적합하다는 응답이 가장 높았으며 각각 31.9%, 40.5%로 나타남

〈표 3-48〉 인구특성별 성희롱 전반을 이해하기 위한 교육 방식

(단위 : 명, %)

구분		인터넷 수강 등 자율적 교육	30명 내의 소규모 단위 교육	대강당에서 단체교육	워크숍, 포럼, 세미나 같은 형태	역할이나 연극 등	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (n=1,667)	남성	261	155	171	107	83	4	26.035*** (.000)
		33.4	19.8	21.9%	13.7	10.6	0.5	
	여성	237	248	154	117	125	5	
		26.7	28.0	17.4	13.2	14.1	0.6	
연령 (n=1,668)	20대	42	82	45	40	32	2	59.630*** (.000)
		17.3	33.7	18.5	16.5	13.2	0.8	
	30대	108	104	63	54	58	2	
		27.8	26.7	16.2	13.9	14.9	0.5	
	40대	138	123	109	62	55	1	
		28.3	25.2	22.3	12.7	11.3	0.2	
	50대 이상	211	96	108	67	62	4	
		38.5	17.5	19.7	12.2	11.3	0.7	

구분		인터넷 수강 등 자율적 교육	30명 내의 소규모 단위 교육	대강당에서 단체교육	워크숍, 포럼, 세미나 같은 형태	역할이나 연극 등	기타	$\chi^2$ (p)
근무기간 (n=1,571)	3년 미만	90	123	70	58	49	3	49.967*** (.000)
		22.9	31.3	17.8	14.8	12.5	0.8	
	3년 이상 10년 이하	126	128	101	58	60	2	
		26.5	26.9	21.3	12.2	12.6	0.4	
	11년 이상 20년 이하	99	60	70	42	38	1	
		31.9	19.4	22.6	13.5	12.3	0.3	
21년 이상	159	67	68	51	46	2		
		40.5	17.0	17.3	13.0	11.7	0.5	
직책 (n=1,884)	고위 관리직	6	5	3	2	3	0	18.991 (.214)
		31.6	26.3	15.8	10.5	15.8	0.0	
	중간 관리직	108	57	58	28	31	1	
		38.2	20.1	20.5	9.9	11.0	0.4	
	일반직원	333	296	237	165	154	7	
		27.9	24.8	19.9	13.8	12.9	0.6	
기타	51	45	26	28	16	1		
	30.5	26.9	15.6	16.8	9.6	0.6		
고용형태 (n=1,882)	정규직	438	342	290	190	184	8	3.838 (.052)
		30.2	23.6	20.0	13.1	12.7	0.6	
	비정규직	59	59	35	32	22	1	
		28.4	28.4	16.8	15.4	10.6	0.5	

주 : \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 2. 성희롱 예방 대책 요구도

- 성희롱을 예방하기 위한 정책으로 공직자들이 가장 선호하는 것은 5점 기준에 4.42점으로 나타난 ‘성희롱 가해자 처벌 강화’(반대 1.0%, 중립 10.1%, 찬성 88.9%)이며, 가장 선호도가 낮았던 것은 5점 기준에 3.46점으로 나타난 ‘성희롱 가해자의 부서장 연대책임강화’(반대 21.1%, 중립 30.9%, 찬성 48.0%) 내용이지만 찬성하는 응답자가 반대하는 응답자보다 2배 이상 높아 모든 공직자들이 성희롱을 예방할 수 다양한 정책 도입에 대하여 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 추정할 수 있음
- 전체 응답자의 평점을 기준으로 성희롱 예방 정책에 대한 선호도를 비교하면, ‘성희롱 가해자 처벌 강화’ 정책이 4.42점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화’(4.39점) 등으로 나타남

- 한편, 성희롱 예방을 위한 고위직의 역할에 대해서는 ‘고위직 공무원 인권의식교육 의무화’(4.34점), ‘고위직 공무원 성희롱예방교육 의무화’(4.33점), ‘고위직 공무원 성인지교육 의무화’(4.33점) 등 3개 항목에 대해 응답자의 찬성이 높게 나타나고 있어 성희롱 예방과 관련한 고위직의 의무와 적극적 행위가 필요함을 시사
- 이외에 4.0 이상의 높은 평점을 보인 문항으로는 ‘성희롱 가해자 명단 공개’(4.25점), ‘성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화’(4.22점), ‘성희롱예방 업무담당기구 확대’(4.04점) 등으로 나타남
- 그밖에도 앞의 정책에 비해 선호도가 낮을 뿐 여전히 많은 응답자들이 찬성한 것으로 나타난 ‘직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화’(3.82점), ‘부서별 성희롱 예방 교육, 워크숍 실시 의무화’(3.72점), 그리고 ‘성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화’(3.46점) 등이 있음

〈표 3-49〉 성희롱 예방 관련 정책

(단위 : 점, 명, %)

	평점 (5점)	반대하는 편이다						보통이다	찬성하는 편이다						계		
				적극 반대		반대					찬성		적극찬성				
		N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화	4.22	10	0.6	2	0.1	8	0.5	239	14.2	1,430	85.2	794	47.3	636	37.9	1,679	100.0
직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화	3.82	125	7.4	33	2.0	92	5.5	471	28.1	1,082	64.5	625	37.2	457	27.2	1,678	100.0
부서별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화	3.72	167	10.0	36	2.1	131	7.8	506	30.2	1,003	59.8	598	35.7	405	24.2	1,676	100.0
성희롱 가해자 처벌 강화	4.42	17	1.0	5	0.3	12	0.7	170	10.1	1,493	88.9	575	34.2	918	54.6	1,680	100.0
성희롱 가해자 명단 공개	4.25	60	3.1	11	0.7	49	2.9	251	14.9	1,369	81.5	566	33.7	803	47.8	1,680	100.0
성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화	3.46	353	21.1	67	4.0	286	17.1	517	30.9	804	48.0	413	24.7	391	23.4	1,674	100.0
성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화	4.39	12	0.7	5	0.3	7	0.4	169	10.1	1,498	89.2	644	38.4	854	50.9	1,679	100.0
성희롱예방 업무담당기구 확대	4.04	51	3.0	10	0.6	41	2.4	384	22.9	1,244	74.1	681	40.6	563	33.5	1,679	100.0
고위직 공무원 성희롱예방교육 의무화	4.33	22	1.3	9	0.5	13	0.8	208	12.4	1,454	86.3	631	37.5	823	48.9	1,684	100.0
고위직 공무원 인권의식교육 의무화	4.34	19	1.1	8	0.5	11	0.7	216	12.9	1,445	86.0	613	36.5	832	49.5	1,680	100.0
고위직 공무원 성인지교육 의무화	4.33	23	1.4	8	0.5	15	0.9	216	12.9	1,440	85.8	614	36.6	826	49.2	1,679	100.0

- 이상의 성희롱 예방 정책을 대상으로 응답자의 인구 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석하였는데, 그 결과는 아래와 같음
- 먼저 ‘성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화’ 정책에 대한 응답자의 인구 특성에 따른 차이를 분석한 결과에 의하면 성별과 연령에서 유의미한 차이가 나타남
  - 응답자의 성별에 따른 ‘성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화’에 대한 의견에서 여성이 4.26점으로 남성의 4.18점보다 높게 나타남
  - 응답자 연령에 따른 차이를 비교하면, 20대 연령층의 평균이 4.07점으로 가장 낮았고, 30대의 평균이 4.22점, 40대의 평균이 4.27점, 50대 이상의 평균이 4.25점 등으로 나타남

〈표 3-50〉 성희롱 예방 관련 정책 1 - 성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	780	4.18	0.741	-2.138	.033*
	여성	893	4.26	0.676		
연령	20대	244	4.07	0.728	5.031	.002**
	30대	390	4.22	0.670		
	40대	485	4.27	0.664		
	50대 이상	555	4.25	0.754		
근무기간	3년 미만	394	4.19	0.711	0.625	.599
	3년 이상 10년 이하	474	4.23	0.671		
	11년 이상 20년 이하	314	4.25	0.671		
	21년 이상	396	4.25	0.757		
직책	고위 관리직	19	4.37	0.684	0.400	.753
	중간 관리직	282	4.20	0.703		
	일반직원	1202	4.22	0.708		
	기타	164	4.24	0.734		
고용형태	정규직	1457	4.22	0.706	-0.542	.588
	비정규직	209	4.25	0.731		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5



- 다음으로 '직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화' 관련 정책에 대한 응답자의 인구 특성 차이를 분석한 결과 성별, 연령, 직책별 집단에서 유의미한 차이가 나타남
  - 응답자의 성별에 따른 '직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화' 정책에 대한 선호도 차이를 비교하면, 남성은 평균 3.77점이고 여성은 평균 3.86점으로 여성이 직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화 정책을 더 지지하는 것으로 나타남
  - 응답자 연령에 따른 차이를 비교하면, 20대와 50대 이상의 평균이 3.76점으로 낮은 반면, 30대 평균은 3.83점이고, 40대의 평균이 3.92점으로 가장 높게 나타남
  - 응답자의 직책에 따른 차이에 의하면, 고위 관리직의 평균이 3.95점으로 가장 높았고, 중간 관리직의 평균이 3.67점으로 가장 낮게 나타나 관련 정책에 지지가 가장 약한 것으로 나타남. 기타 직책의 평균은 3.92점, 일반직원의 평균은 3.84점으로 나타남

〈표 3-51〉 성희롱 예방 관련 정책 2 - 직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화 (단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	778	3.77	1.001	-1.999	.046*
	여성	894	3.86	0.916		
연령	20대	245	3.76	0.939	2.693	.045*
	30대	389	3.83	0.928		
	40대	486	3.92	0.923		
	50대 이상	553	3.76	1.011		
근무기간	3년 미만	396	3.83	0.961	1.651	.176
	3년 이상 10년 이하	475	3.88	0.893		
	11년 이상 20년 이하	312	3.83	0.952		
	21년 이상	394	3.73	1.025		
직책	고위 관리직	19	3.95	0.848	3.221	.022*
	중간 관리직	282	3.67	0.988		
	일반직원	1197	3.84	0.962		
	기타	168	3.92	0.882		
고용형태	정규직	1454	3.81	0.957	-1.029	.304
	비정규직	211	3.89	0.979		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- ‘부서별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화’에 대한 정책이 인구 특성에 따라서 어떤 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면, 연령과 직책 집단에서 유의미한 차이를 보이고 있음
  - 응답자의 연령에 따른 ‘부서별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화’에 대한 차이를 분석한 결과에 의하면, 20대 연령의 평균이 3.61점으로 가장 낮고, 40대의 평균이 3.82점으로 가장 높게 나타남
  - 직책별로는 고위 관리직의 평균이 4.00점, 중간 관리직 3.53점, 일반 직원 3.73점, 기타 직책 3.87점으로 고위 관리직이 해당 정책을 가장 긍정적으로 평가하였으며 평균이 가장 낮은 중간 관리직과는 0.5점 차이가 나타남

〈표 3-52〉 성희롱 예방 관련 정책 3 - 부서별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화  
(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	777	3.70	1.028	-0.452	.651
	여성	893	3.72	0.945		
연령	20대	245	3.61	0.971	3.359	.018*
	30대	390	3.74	0.968		
	40대	484	3.82	0.944		
	50대 이상	552	3.66	1.030		
근무기간	3년 미만	396	3.73	0.982	2.506	.057
	3년 이상 10년 이하	473	3.79	0.915		
	11년 이상 20년 이하	312	3.70	0.998		
	21년 이상	394	3.61	1.048		
직책	고위 관리직	19	4.00	0.882	5.512	.001**
	중간 관리직	282	3.53	1.020		
	일반직원	1197	3.73	0.988		
	기타	166	3.87	0.889		
고용형태	정규직	1453	3.70	0.988	-1.544	.124
	비정규직	210	3.81	0.978		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

○ 성희롱 예방 관련 정책 중 ‘성희롱 가해자 처벌 강화’에 대한 정책이 응답자의 인구 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석한 <표 3-53>에 의하면, 응답자의 성별과 직책 집단 사이에 차이가 나타남

- 성별에 따른 ‘성희롱 가해자 처벌 강화’ 정책에 대한 차이를 비교하면, 여성이 평균 4.54점으로 남성의 평균 4.29점에 비해 0.35점이 높아 가해자 처벌에 대한 여성의 지지가 높게 나타남
- 응답자의 직책에 따른 차이에서는 일반 직원의 평균이 4.45점으로 가장 높게 나타나 해당 정책을 지지하는 것으로 나타났으며, 기타 직책은 4.38점, 중간 관리직은 4.33점이었고, 고위 관리직 종사자의 평균점수가 가장 낮은 4.28점으로 나타남.

**<표 3-53> 성희롱 예방 관련 정책 4 - 성희롱 가해자 처벌 강화**

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	778	4.29	0.788	-7.183	.000***
	여성	896	4.54	0.644		
연령	20대	245	4.49	0.744	2.409	.065
	30대	389	4.48	0.664		
	40대	487	4.40	0.704		
	50대 이상	554	4.37	0.771		
근무기간	3년 미만	394	4.48	0.699	1.730	.159
	3년 이상 10년 이하	475	4.47	0.685		
	11년 이상 20년 이하	315	4.40	0.712		
	21년 이상	396	4.39	0.753		
직책	고위 관리직	18	4.28	0.895	2.843	.037*
	중간 관리직	282	4.33	0.745		
	일반직원	1203	4.45	0.705		
	기타	165	4.38	0.799		
고용형태	정규직	1456	4.42	0.720	0.181	.856
	비정규직	211	4.41	0.759		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성희롱 예방 정책으로서 ‘성희롱 가해자 명단 공개’에 대한 의견이 응답자의 인구 특성에 따라 어떤 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과에 의하면, 응답자의 성별을 비롯하여 연령과 직책에 따라 유의미한 차이가 발견되고 있음
  - 응답자의 성별에 따른 차이를 비교하면, 여성의 평균 점수가 4.40점으로 남성의 4.08점에 비해 0.32점 높게 나타남
  - 응답자의 연령에 따른 차이에 의하면, 20대, 30대의 평균이 4.34점으로 해당 정책에 대해 가장 찬성하는 정도가 높은 것으로 나타났으며 40대는 4.21점, 50대 이상은 4.19점으로 나타남. 즉 연령이 높아질수록 성희롱 가해자 명단 공개에 대한 지지가 낮은 것으로 나타남
  - 직책별로는 일반직원의 평균이 4.29점으로 가장 높게 나타났으며 기타 직책 4.25점, 고위 관리직 4.16점, 중간 관리직 4.07점 순으로 나타남

〈표 3-54〉 성희롱 예방 관련 정책 5 - 성희롱 가해자 명단 공개

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	778	4.08	0.935	-7.551	.000***
	여성	896	4.40	0.759		
연령	20대	245	4.34	0.817	3.539	.014*
	30대	390	4.34	0.790		
	40대	484	4.21	0.855		
	50대 이상	556	4.19	0.920		
근무기간	3년 미만	395	4.29	0.833	1.284	.278
	3년 이상 10년 이하	475	4.30	0.815		
	11년 이상 20년 이하	313	4.24	0.873		
	21년 이상	397	4.19	0.927		
직책	고위 관리직	19	4.16	0.958	5.270	.001**
	중간 관리직	283	4.07	0.950		
	일반직원	1203	4.29	0.833		
	기타	164	4.25	0.854		
고용형태	정규직	1456	4.25	0.865	-0.538	.591
	비정규직	211	4.28	0.830		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성희롱 예방을 위한 ‘성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화’ 정책에 대한 선호도는 응답자의 성별과 직책, 그리고 고용형태 등에 따라 유의미한 차이를 보이고 있음
  - 응답자의 성별에 따른 차이를 비교하면, 여성의 평균이 3.52점으로 남성 집단의 평균인 3.39점보다 약간 높게 나타남
  - 직책별로는 직책이 낮을수록 성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화에 지지를 보내는 것으로 나타남. 즉 성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화를 지지하는 의견에 기타 직책 응답자 평균 점수가 3.58점으로 가장 높았고, 그 다음으로 일반직원 3.51점, 중간 관리직 3.22점으로 나타났고, 반면 고위 관리직의 평균이 3.16점으로 가장 낮게 나타남
  - 응답자의 고용형태별로는 비정규직의 평균이 3.62점으로 정규직(3.44점)보다 성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화를 지지하는 것으로 나타남

〈표 3-55〉 성희롱 예방 관련 정책 6 - 성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	777	3.39	1.188	-2.203	.028*
	여성	892	3.52	1.092		
연령	20대	244	3.44	1.126	0.765	.514
	30대	388	3.41	1.177		
	40대	482	3.52	1.115		
	50대 이상	555	3.45	1.143		
근무기간	3년 미만	394	3.46	1.152	0.043	.988
	3년 이상 10년 이하	474	3.46	1.124		
	11년 이상 20년 이하	310	3.45	1.156		
	21년 이상	398	3.44	1.155		
직책	고위 관리직	19	3.16	1.385	6.089	.000***
	중간 관리직	282	3.22	1.100		
	일반직원	1196	3.51	1.148		
	기타	166	3.58	1.074		
고용형태	정규직	1454	3.44	1.146	-2.228	.027*
	비정규직	208	3.62	1.101		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성희롱 예방 정책으로서 ‘성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화’와 관련하여 응답자의 인구 특성에 따라 어떤 차이가 있는지 분석한 <표 3-56>에 의하면, 응답자의 성별에서 유의미한 차이를 보이고 나머지 변수의 경우 유의미하지 않게 나타남
  - ‘성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화’ 정책에 대하여 남녀 모두 높게 지지하는 편이나 여성이 남성보다 더 지지하는 것으로 나타남. 즉 여성의 평균 점수가 4.43점으로 남성 4.34점보다 0.09점 높게 나타남

**<표 3-56> 성희롱 예방 관련 정책 7 - 성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화**

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	778	4.34	0.756	-2.757	.006**
	여성	895	4.43	0.660		
연령	20대	245	4.39	0.713	0.883	.449
	30대	389	4.43	0.645		
	40대	485	4.39	0.683		
	50대 이상	555	4.36	0.764		
근무기간	3년 미만	395	4.46	0.676	1.263	.286
	3년 이상 10년 이하	477	4.40	0.681		
	11년 이상 20년 이하	311	4.36	0.695		
	21년 이상	396	4.38	0.755		
직책	고위 관리직	19	4.58	0.607	1.044	.372
	중간 관리직	282	4.34	0.693		
	일반직원	1199	4.40	0.703		
	기타	167	4.40	0.776		
고용형태	정규직	1454	4.38	0.713	-1.880	.061
	비정규직	212	4.47	0.670		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성희롱을 예방하기 위한 정책으로서 ‘성희롱예방 업무담당기구 확대’에 대한 응답자 인구 특성별 차이를 분석한 결과에 의하면 모든 변수에서 유의미한 차이가 나타남
  - 응답자의 성별에 따른 차이를 비교하면 ‘성희롱예방 업무담당기구 확대’ 정책에 대한 여성의 평균이 4.12점으로 남성의 평균 3.94점에 비해 높게 나타남

- 응답자의 연령에 따른 성희롱 예방 업무담당기구 확대에 대한 차이를 비교하면, 30대 집단의 평균이 4.15점으로 가장 높았으며, 20대와 40대는 각각 4.04점과 4.03점으로 해당 정책에 대한 비슷한 평가를 내렸고, 50대 이상의 집단의 평균은 3.96점으로 연령 집단 중 가장 낮은 평균으로 나타남
- 근무기간별로는 근무기간이 적을수록 ‘성희롱예방 업무담당기구 확대’ 정책에 대하여 찬성하는 것으로 나타남. 3년 미만 근로자 집단의 평균이 4.15점으로 가장 높았고, 3년 이상 10년 이하 4.13점, 11년 이상 20년 이하 근로자 집단은 4.00점이었으며 21년 이상 근로자 집단은 3.87점으로 정책에 대한 평균점수가 가장 낮게 나타남
- 직책별로는 기타 직책 집단이 평균 4.12점으로 가장 높게 나타났으며 중간 관리직 집단이 3.76점으로 평균이 가장 낮게 나타남
- 고용형태별로는 정규직(4.02점)보다 비정규직(4.18점)의 평균이 높게 나타남

〈표 3-57〉 성희롱 예방 관련 정책 8 - 성희롱예방 업무담당기구 확대

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	779	3.94	0.903	-4.307	.000***
	여성	894	4.12	0.782		
연령	20대	245	4.04	0.806	3.971	.008**
	30대	390	4.15	0.796		
	40대	483	4.03	0.833		
	50대 이상	556	3.96	0.897		
근무기간	3년 미만	393	4.15	0.784	9.272	.000***
	3년 이상 10년 이하	475	4.13	0.778		
	11년 이상 20년 이하	313	4.00	0.879		
	21년 이상	397	3.87	0.923		
직책	고위 관리직	19	4.05	1.026	13.021	.000***
	중간 관리직	283	3.76	0.900		
	일반직원	1202	4.09	0.818		
	기타	163	4.12	0.842		
고용형태	정규직	1456	4.02	0.851	-2.727	.007**
	비정규직	210	4.18	0.804		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성희롱 예방을 위한 정책으로서 ‘고위직 공무원 성희롱 예방교육 의무화’ 정책에 대한 응답자의 특성별 차이 분석에 의하면, 응답자의 성별과 직책에서만 유의미한 차이가 발견되고 나머지 변수에서는 차이가 유의미하지 않게 나타남
  - 성별로는 여성 집단의 평균이 4.43점으로 남성의 평균인 4.22점보다 0.21점 높아 여성이 남성보다 고위직 공무원의 성희롱 예방교육 의무화 강화를 더 지지하고 있음
  - 모든 직책 집단의 평균이 4점 이상으로 해당 정책에 찬성하는 편이었으며 일반직원 4.37점, 기타 직책 4.30점, 중간 관리직 4.22점, 고위 관리직 4.21점 순으로 평균이 나타남

〈표 3-58〉 성희롱 예방 관련 정책 9 - 고위직 공무원 성희롱 예방교육 의무화

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	780	4.22	0.826	-5.435	.000***
	여성	898	4.43	0.689		
연령	20대	245	4.31	0.775	1.144	.330
	30대	390	4.31	0.765		
	40대	486	4.39	0.694		
	50대 이상	558	4.31	0.808		
근무기간	3년 미만	394	4.38	0.732	0.450	.718
	3년 이상 10년 이하	477	4.32	0.758		
	11년 이상 20년 이하	313	4.35	0.742		
	21년 이상	399	4.34	0.772		
직책	고위 관리직	19	4.21	0.787	3.311	.019*
	중간 관리직	283	4.22	0.799		
	일반직원	1204	4.37	0.734		
	기타	166	4.30	0.883		
고용형태	정규직	1460	4.34	0.753	0.546	.586
	비정규직	211	4.30	0.830		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5



○ 성희롱 예방을 위한 ‘고위직 공무원 인권의식 교육 의무화’ 정책에 대한 응답자의 인구 특성에 따른 차이는 성별과 직책에서만 유의미하게 나타남

- 응답자의 성별에 따른 차이를 비교하면, 여성의 평균이 4.42점으로 남성의 평균 4.24점보다 높아 여성 공직자가 남성보다 고위직 공무원의 인권의식 교육 의무화를 더 지지하는 것으로 나타남
- 응답자의 직책에 따른 ‘고위직 공무원 인권의식 교육 의무화’ 정책에 대한 차이를 비교하면, 일반직원의 평균 점수가 5점 기준에 4.37점으로 가장 높았고, 기타 직책 4.29점, 중간 관리직 4.24점, 고위 관리직 4.16점 순으로 나타남

〈표 3-59〉 성희롱 예방 관련 정책 10 - 고위직 공무원 인권의식 교육 의무화

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	779	4.24	0.820	-4.960	.000***
	여성	895	4.42	0.694		
연령	20대	244	4.29	0.785	1.006	.389
	30대	390	4.32	0.761		
	40대	485	4.38	0.708		
	50대 이상	556	4.33	0.791		
근무기간	3년 미만	394	4.37	0.740	0.266	.850
	3년 이상 10년 이하	476	4.33	0.758		
	11년 이상 20년 이하	312	4.37	0.723		
	21년 이상	397	4.35	0.768		
직책	고위 관리직	19	4.16	0.765	2.702	.044*
	중간 관리직	283	4.24	0.795		
	일반직원	1200	4.37	0.734		
	기타	166	4.29	0.881		
고용형태	정규직	1456	4.34	0.755	0.391	.696
	비정규직	211	4.32	0.810		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

- 성희롱 예방을 위한 ‘고위직 공무원 성인지 교육 의무화’ 정책에 대한 응답자의 인구 특성별 차이를 비교하면, 응답자의 성별과 직책에서 유의미한 차이가 나타남
  - 응답자의 성별에 따른 차이를 비교하면, 여성의 평균 점수가 4.42점으로서 남성의 평균 4.22점보다 0.2점 높게 나타남
  - 응답자의 직책에 따른 차이를 비교하면, 일반직원의 평균 점수가 5점 기준에 4.36 점으로 가장 높았으며 고위 관리직의 평균 점수가 4.16점으로 가장 낮았고, 중간 관리직은 4.22점, 기타 직책은 4.28점으로 나타남

〈표 3-60〉 성희롱 예방 관련 정책 11 - 고위직 공무원 성인지교육 의무화

(단위 : 명, 점)

구분		N	M	SD	F / t	p
성별	남성	779	4.22	0.833	-5.213	.000***
	여성	894	4.42	0.695		
연령	20대	245	4.29	0.779	0.766	.513
	30대	390	4.32	0.770		
	40대	483	4.37	0.715		
	50대 이상	556	4.32	0.805		
근무기간	3년 미만	394	4.37	0.726	0.767	.512
	3년 이상 10년 이하	475	4.30	0.780		
	11년 이상 20년 이하	312	4.38	0.720		
	21년 이상	397	4.33	0.791		
직책	고위 관리직	19	4.16	0.765	3.269	.021*
	중간 관리직	283	4.22	0.813		
	일반직원	1200	4.36	0.741		
	기타	165	4.28	0.875		
고용형태	정규직	1455	4.33	0.765	0.142	.887
	비정규직	211	4.32	0.799		

주 : \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.1, \*p<0.5

# 제 4 장

## 요약 및 정책 제언

1. 주요결과 요약
2. 성희롱·성폭력 예방 정책 제언
3. 성희롱·성폭력 예방 추진사업(안)



## 제4장 요약 및 정책 제언

### 제 1 절 주요결과 요약

#### 1. 성희롱 성폭력 실태 및 피해 대처 현황

##### 1) 성희롱 직접 피해경험 및 간접 경험 실태

- 성희롱 실태조사에 응답한 공직자 1,905명 중에서 직접·간접 성희롱 피해를 경험한 응답자가 375명(19.6%)로 높게 나타남. 그 중 직접 성희롱 피해를 겪은 응답자가 121명(6.3%)를 차지하였고, 성희롱 피해 사실을 알게 된 간접 경험자가 325명(19.6%)으로 나타남
- 성희롱 피해 내용 중 ‘음담패설 및 성적농담’ 경험(12.6%)과 ‘외모에 대한 성적 비하나 평가’ 경험(12.5%) 등이 비교적 높게 나타났고, ‘회식에서 술을 따르거나 옆자리에 안도록 강요’ 경험도 9.0%로 높은 편으로 나타남. 그밖에 ‘포옹, 손잡기, 안마 등 신체 접촉 및 강요’는 5.3%, ‘가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 쳐다보는 행위’는 5.0%, ‘사적 만남을 강요하는 행위’는 4.4%의 응답자가 경험한 것으로 나타났으며 ‘가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 만지는 행위’는 2.9%, ‘성인잡지나 야한 동영상을 보여주는 행위’는 1.4%, ‘성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안’은 1.1%의 응답자가 경험한 것으로 나타남
- 이상의 성희롱 피해 경험은 여성이 남성보다 많았고, 20대가 40~50대 이상보다, 10년 이하 근무자가 그 이상 근무한 응답자보다, 일반직원이 관리직보다 상대적으로 높게 나타남

##### 2) 성희롱 직접 피해 대처 현황

- 성희롱을 직접 경험한 응답자를 대상으로 어떻게 대응하였는지 분석한 결과에 의하면, 응답자의 81.0%가 ‘참고 넘어갔다’고 응답하거나 25.9%는 직장 내 동료나 선후배에게 의논하였고, 6.0%는 직장상사에게 도움을 요청하는 등 많은 피해자들이 소극적으로 대처함

- 반면 2.6%만이 직장 내 고충상담원이나 관련 부서에 신고하고 도움을 요청하였으며, 0.9%는 여성단체 등 외부전문가에게 상담하거나 국가인권위나 고용노동부 등 외부 기관에 진정신청을 하였다고 응답한 것으로 나타남
- 이처럼 성희롱에 대해 피해자들이 소극적으로 대처한 이유를 살펴보면, 피해자가 본인 이해보다 조직을 우선 생각하는 태도(조직분위기를 해치거나 관계 불편 초래) 및 체념(대응해도 변하지 않고, 문제제기하면 오히려 불이익)에서 비롯된 것으로 이해할 수 있음. 더욱이 직장상사나 고충상담을 통해 도움을 요청한 경우 만족한 응답자가 15.3%로 낮고, 대부분은 불만족하거나 그저 그렇다고 응답하였음. 특히 불만족 이유로는 가해자 처벌이 미흡하고, 피해자 보호도 안되며, 오히려 2차 피해가 발생하는 등이 제기됨
- 한편, 성희롱 가해자 특성 분석에 의하면, 상급자와 동료는 각각 79.1%와 22.9%로 다수를 차지하였고, 그밖에 외부인이 9.1%, 하급자가 4.5% 등으로 나타남. 또한 남성이 88.1%로 다수이며 여성도 15.6%를 차지하였고, 성희롱은 직장 내(56.9%), 회식 장소(54.1%), 야유회 및 워크숍 장소(17.4%), 개별적인 사적모임 장소(11.9%) 등으로 나타남
- 성희롱 피해에 대하여 도움을 요청한 후 발생한 2차 피해와 관련하여 2차 피해가 없는 경우는 6.0%를 차지한 반면 40.0%는 경험하였는데, 2차 피해 내용 중에는 ‘따돌림, 비난, 모함 등 행위’가 11.7%로 높았고, 아무 조치를 하지 않은 경우가 10.0%, 그리고 불이익 암시 등으로 사건을 은폐하려는 행위가 8.3%로 나타남

### 3) 성희롱 간접 경험 현황

- 성희롱 피해를 간접 경험한 응답자 325명(19.6%)을 대상으로 기관 차원 노력을 평가한 결과, 어떠한 노력도 없었다고 응답한 사람이 22.5%를 차지한 반면 77.5%는 어떤 조치가 있는 것으로 평가했는데, 그 중에서 60.4%는 ‘전 직원 사이버 성희롱 예방교육 및 특별교육’ 실시가 있었다고 응답함
- 성희롱을 간접 경험한 응답자에게 2차 피해발생 여부를 조사 분석한 결과에 의하면, 65.9%는 2차 피해가 없다고 응답한 반면 34.1%는 2차 피해가 있다고 응답하였는데, 그 내용은 ‘불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 사건을 축소·은폐하려고 행위’와 ‘가해자

로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해'가 각각 7.6%와 7.2%를 차지하였고, 그밖에도 '문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않는 행위' 5.7%, '조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위'와 '가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결'이 각각 5.3%로 나타남

#### 4) 성폭력 피해 심각성 및 대처 현황

- 익산시 공공기관 종사자들은 익산시 성폭력 발생 수준이 심각하지 않다고 생각하고 있으며 전체 응답자 중 4.5%만이 심각하다고 생각함. 공직사회의 성폭력이 심각하다고 평가한 응답자 중에는 남성보다 여성이, 나이가 젊을수록, 근무기간이 10년 이하 응답자가 오랫동안 근무한 응답자보다 심각하다고 평가함
- 실제 성폭력을 경험한 공직자는 전체 응답자 중 2.1%(38명)로 나타나 낮았지만 100명 중 2명이 성폭력 경험을 갖고 있다는 것은 심각한 문제로 바라보지 않을 수 없는 현실임
- 성폭력 피해자가 당시 어떻게 대처했는지 살펴보면, '그냥 참고 넘어 갔거나'(73.5%) 혹은 동료 선배에 의논(17.6%) 및 직장 상사에게 도움 요청(8.8%) 등 모두가 소극적으로 대처하였음

## 2. 공직사회 성희롱 문제 관리 현황

### 1) 성희롱 발생 수준과 처리 결과

- 공직사회 성희롱 발생은 심각하지 않은 것으로 보고 있으나 응답자 중 11.4%는 심각하다고 평가함. 즉 공무원 10명 중 1명이 공직사회 성희롱을 심각하게 인식하고 있다면 분명 문제가 아닐 수 없음
- 공직사회 성희롱이 심각하다고 평가하는 사람들 중에는 여성공직자가 남성보다 많고, 20대 젊은 세대가 50대 이상 세대보다 많고, 3년 이상 10년 이하 근무하고 있는

공직자가 오랫동안 근무한 공직자보다 많고, 일반직원이 관리직보다 많음

- 공직사회 성희롱 발생시 처리에 대한 평가에서는 잘 되고 있다고 평가한 공직자가 63.7%로 많았지만, 잘 안되고 있다고 평가한 공직자도 36.3%에 이르고 있음. 성희롱 처리가 잘 안된다고 평가한 사람들 중에는 여성이 남성보다 많았고, 20대 연령층이 50대 이상보다 많았고, 특히 일반직원이 관리직보다 많았음
- 성희롱 발생시 처리가 안되는 이유 중에는 ‘비밀 유지가 안돼서 피해자에게 2차 피해가 발생할 것으로 예상’된다고 응답한 사람이 28.0%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘공정한 처리가 어렵기 때문에’(26.8%)와 ‘성희롱 사건을 대수롭지 않게 여기는 조직 분위기’(25.5%), 그리고 ‘체계적으로 사건을 처리할 상담창구나 관련 규정이 없기 때문에’(11.8%), ‘고충상담원의 전문성이 낮고 신뢰가 가지 않기 때문에’(8.0%) 순으로 나타남
- 그렇다면 직장 내 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 고려사항 중에는 ‘비밀유지’가 중요하다고 응답한 사람이 45.0%로 가장 많았고, 다음으로 ‘피해자 보호’ 24.4%, ‘행위자에 대한 엄격한 징계’ 16.0%, ‘공정하고 신속한 사건처리’ 14.0%, ‘기관차원의 재발방지대책 등’ 0.7% 순으로 나타남

## 2) 공직사회 성희롱 고충처리 실태

- 공직사회 성희롱 고충처리 기구에 대한 인지도가 높지 않음. 즉 직장 내 성희롱 고충 처리기구가 있다고 알고 있는 응답자가 51.0%로 나타났고, 성희롱 고충처리 기구에 대한 안내를 받은 적이 있는 응답자는 39.9%, 그리고 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내를 받은 적이 있는 응답자는 33.6%에 불과하였음
- 더욱이 성희롱 고충상담에 대한 만족도가 높지 않음. 즉 고충상담에 만족한다고 평가한 응답자는 29.9%에 불과하였고, 불만족한다고 평가한 응답자도 12.0%에 이르고 있으며, 불만족하다고 평가한 응답자는 여성이 남성보다 많고, 20대 연령 응답자가 40대 이상보다 많고, 10년 이하 근무자가 21년 이상 근무한 사람보다 많았고, 또한 일반직원이 관리직 종사자보다 많았음



- 다른 한편, 성희롱 고충상담을 불만족스럽게 평가한 응답자들은 ‘고충상담창구 운영에 대한 정보를 모르기 때문에’(66.3%) 혹은 ‘비밀보장이 되지 않을 것 같아서 등’(17.1%), ‘고충상담원 및 고충상담 효과를 불신하기 때문에’(16.6%) 등으로 나타남

### 3. 성희롱 예방교육 참여 및 대책 필요성

#### 1) 성희롱 예방교육 참여 및 결과

- 공직자의 직장 내 성희롱 예방교육 참여 여부를 분석한 결과에 의하면, 예방교육 참석자가 87.2%로 높은 반면 최근 입사한 관계로 기회가 없었던 응답자 5.0%와 교육을 받지 않은 응답자 7.8%로 나타남. 특히 성희롱 예방교육은 1년에 1회씩 받도록 의무화되어 있음에도 받지 않은 사람이 있어 관리에 한계를 노출함
- 성희롱 예방교육에 대한 효과성 분석에 의하면, 63.3%가 효과가 있다고 응답한 반면 효과가 없다고 응답한 사람이 7.8%, 그리고 보통이라 응답한 사람이 28.9%임
- 성희롱 예방교육의 효과성을 긍정적으로 평가하는 응답자 중에는 여성, 20대 연령층, 21년 이상 근무하고, 고위직 종사자가 상대적으로 많았음

#### 2) 성희롱 예방 노력과 교육의 필요성

- 공직사회 성희롱 예방을 위한 노력이 어느 정도였는지에 대해 적극적이었다고 평가한 응답자가 49.7%로 적극적이지 않다고 평가한 응답자 8.0%에 비해 많았지만, 긍정적으로 평가한 사람이 많지 않다고 할 수 있음
- 성희롱 예방에 대한 긍정적 평가는 여성보다 남성이, 응답자 연령이 증가할수록, 오랫동안 근무하고, 관리직에 종사하는 응답자가 상대적으로 많았음
- 공직사회 성희롱 예방교육의 필요성에 대해서는 응답자의 93.9%가 긍정적으로 평가한 반면 6.1%만이 필요하지 않다고 응답하였고, 여성이 남성보다 성희롱 예방교육이

필요하다고 평가함

- 반면, 성희롱 예방교육이 필요하지 않다고 응답한 일부 응답자의 경우 어떤 이유에서 반대하는지 살펴보면, ‘기존의 성희롱 예방교육이 형식적이기 때문에’(38.8%)를 비롯한 ‘교육을 받아도 도움이 되지 않아서’(22.4%) 등 기존의 성희롱 예방교육이 갖고 있는 문제점 때문에 반대한 것이며, 반면 성희롱이 심각하지 않기 때문에 반대한 응답자는 17.3%에 불과함

### 3) 성희롱 예방 대책 선호도 결과

- 성희롱 예방교육 방안으로 응답자들이 가장 선호하는 것은 ‘인터넷 수강 등 자율적 교육’(29.9%)이며, 그 다음으로 ‘30명 내외 소규모 단위 교육’(24.2%), ‘대강당에서 단체 교육’ 방식(19.5%), ‘워크숍, 포럼 세미나 등과 같은 형태’(13.4%), ‘역할이나 연극 등’(12.5%)으로 나타남
- 인터넷 수강 등 자율적 교육을 선호하는 응답자는 남성을 비롯하여 50대 이상, 그리고 11년 이상 근무한 응답자가 많았고, 대강당에서의 단체교육은 남성이 상대적으로 선호함. 반면 소규모 단위 교육을 선호하는 응답자는 여성을 비롯한 20대이며, 10년 이하 근무한 응답자가 상대적으로 많고, 워크숍이나 포럼 등의 형태는 여성이 남성보다 선호하는 것으로 나타남
- 공직자가 선호하는 성희롱 예방대책 중에는 ‘성희롱 가해자 처벌 강화’(4.42점)를 비롯하여 ‘성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화’(4.39점), ‘고위직 공무원 인권의식교육 의무화’(4.34점), ‘고위직 공무원 성희롱예방교육 의무화’(4.33점), ‘고위직 공무원 성인지 교육 의무화’(4.33점), ‘성희롱 가해자 명단 공개’(4.25점), ‘성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화’(4.22점), ‘성희롱예방 업무담당기구 확대’(4.04점) 등으로 나타났음
- 그밖에도 ‘직급별 성희롱 예방교육, 워크숍 실시 의무화’(3.82점), ‘부서별 성희롱 예방 교육, 워크숍 실시 의무화’(3.72점), 그리고 ‘성희롱 가해자의 부서장 연대책임 강화’(3.46점) 등도 많은 응답자가 선호하는 정책이었음

- 성희롱 가해자 처벌 정책을 선호하는 응답자 중에는 여성이 남성보다, 일반직이 관리직 종사자보다 상대적으로 많았고, 성희롱 피해자 치료 상담 지원 강화를 선호하는 응답자 중에는 여성응답자가 남성보다 많았음
  
- ‘고위직 공무원 성희롱예방교육 의무화’와 ‘고위직 공무원 성인지교육 의무화’를 선호하는 응답자 중에는 여성과 일반직 응답자가 많았고, ‘성희롱 가해자 명단 공개’를 선호하는 응답자 중에는 여성과 20~30대 응답자와 일반직원이 상대적으로 많았으며, ‘성희롱 예방·피해 심각성 홍보 강화’ 정책은 여성과 40대 이상 응답자가 그리고 ‘성희롱예방 업무담당기구 확대’ 정책은 여성과 20~30대 연령층, 10년 이하 근무자, 일반직원 등이 선호함

## 제 2 절 성희롱·성폭력 예방 정책 제언

### 1. 공직사회 성희롱 발생 사례 및 신속 대응 리플렛 제작 활용

#### 1) 공직사회 성희롱 발생 실태 및 대처 현황

- 공직사회에서 성희롱 직접 및 간접 경험한 응답자가 19.6%로 성희롱이 빈번하게 발생하고 있음을 엿볼 수 있음
- 그러나 성희롱 피해자들의 대부분은 특별한 대응도 없이 참고 넘어갔으며, 실제 대응한 경우도 관련 정보 부족으로 인하여 동료나 선배에게 사적으로 상담하는 등의 소극적 대응으로 일관하였으며, 성희롱 피해자가 적극적으로 대응하지 않은 이유는 성희롱 문제를 제기할 경우 오히려 불이익을 당하거나 문제가 해결되지 않을 것이라고 판단했기 때문이며 이러한 문제의 해결을 위해 조직문화의 변화가 필요함
- 더욱이 성희롱 문제를 적극 대응했던 피해자들 중에서 일부는 피해자임도 불구하고 또 다시 2차 피해를 겪는 우려에 대한 인식이 높은 것으로 나타남
- 직장 성희롱 교육과 고용노동부의 성희롱 예방 대응 매뉴얼 제작 공급에도 불구하고 성희롱 고충 처리기구에 대한 인지도는 낮고 홍보는 부족하여 직장인의 성희롱 내용 및 대응이 부족한 실정임을 고려할 때 익산시 차원의 대응책으로서 성희롱 사례 및 대응 매뉴얼 제작 활용이 필요함

#### 2) 성희롱 사례 및 대응 리플렛 제작 활용

- 익산시 공직사회 성희롱 사례 리플렛 제작 : 고용노동부 등의 직장 성희롱 예방 대응 매뉴얼 등을 참고하여 공직사회에서 비교적 자주 발생할 수 있는 사례(연구설문지 참고)를 중심으로 리플렛 제작
- 리플렛은 또한 성희롱 사례가 발생할 경우 어떤 절차와 경로 등을 통해서 대응할 수 있는지 구체적인 정보를 수록함

- 성희롱 사례 및 유사 사례가 발생할 때 활용할 수 있도록 성희롱 사례 및 신속 대응 리플렛을 모든 직원에게 배부하여 소장하도록 함(또는 직원 업무노트 탑재)

## 2. 외부 전문가 위탁을 통한 성희롱·성폭력 상담기구 운영

### 1) 공공기관 자체 상담기구 운영의 한계

- 익산시의 성희롱 상담기구 운영은 매우 제한적인 상황이기에 성희롱 상담 기능을 수행 하기에는 한계가 있음. 익산시는 성희롱 상담을 진행할 수 있는 공간조차 없는 상태이며, 또한 성희롱 상담을 진행할 수 있는 담당을 계장(여성청소년과와 행정지원과)으로 지정 하고 있어 실제 상담에 필요한 자격이나 전문성 등을 고려하지 않고 있음
- 이러한 상황에서 성희롱 피해를 경험한 사람이 피해를 신고해도 처리가 잘 되지 않은 경우가 많고 심지어 2차 피해가 발생하기도 하는데 실제 조사결과에서도 많은 응답자들이 2차 피해를 우려하였음
- 더욱이 공직자들은 성희롱 사건이 잘 처리되지 못하는 이유로 비밀이 제대로 유지되지 못하거나 혹은 공정한 처리가 이루어지지 않고, 특히 성희롱 피해를 처리할 수 있는 관련 규정이나 직장 내 고충상담원의 전문성 등이 낮다고 지적하고 있음
- 성희롱 사건 처리과정에서 중요한 것으로 비밀유지를 비롯하여 피해자 보호, 성희롱 가해자에 대한 엄격한 징계 및 신속한 처리 등이 지적됨. 그런 의미에서 제 3의 전문 기관이 성희롱·성폭력 상담기구를 운영하게 된다면 위에서 언급한 비밀보장을 비롯하여 피해자 보호 그리고 성희롱 사건의 공정한 처리가 어느 정도 보장될 수 있을 것임

### 2) 성희롱·성폭력 상담기구 외부기관 위탁 및 위원회 활성화

- 성희롱 및 성폭력 상담은 충분한 자격을 갖춘 사람이 진행할 때 피해자의 심리적 충격 해소를 비롯하여 2차 피해가 발생하는 것을 최소화할 수 있음

- 그런 의미에서 익산시 공직자의 성희롱 상담 및 피해자 보호 등을 위해서 외부의 전문 기관과 협약을 체결하여 전담할 수 있도록 할 필요가 있음. 즉 익산시에서 활동하고 있는 성희롱 전문기관에 공직자 성희롱 상담 및 피해자 보호 등을 전담으로 추진할 수 있도록 MOU 혹은 공모를 통해 위탁 체결함
- 성희롱 및 성폭력 전문가에 의한 성희롱 상담 및 피해자 보호 등을 위한 공간을 시청 내에 마련하고 일주일에 2일(화, 목) 정도 대면 상담을 진행하며, 그밖에도 상시 상담 및 피해자 신고를 받을 수 있도록 현행 신고전용 전화(859-5998)와 익산시장 즉보 메일의 적극적 활용을 위한 홍보와 피드백 등의 관리가 필요함
- 현재 익산시는 성희롱·성폭력 예방 지침에 의거하여 ‘고충심의위원회’(제12조)를 설치·운영 중에 있음. 위원회는 부시장을 위원장으로 하며, 당연직을 포함하여 7~10명 이내의 위원으로 구성되어 운영 중에 있으나 심각한 사건이 발생하지 않더라도 연중 1~2회 회의를 통해 성희롱 실태를 점검하고 예방할 수 있는 방안 등을 논의 심의함
- 고충심의위원회에 참여하는 위원들의 경우 전문성 강화를 위해 ‘성희롱·성폭력’ 교육을 추가 이수하도록 ‘지침’에 반영함. 특히 익산시 공무원노동조합위원장이 추천하는 공무원 2명의 경우 ‘성인지 정책’ 등에 대한 특별 교육 이수를 의무화시켜 지원함

### 3. 성희롱 예방 교육의 효과성 제고 방안

#### 1) 익산시 성희롱 예방 교육 현황

- 현재 익산시는 모든 직원이 필수과정으로 ‘성희롱 예방 사이버 교육’을 이수하도록 하고 있음. 또한 모든 직원을 대상으로 1년에 1~2회 전문강사를 초빙하여 교육을 진행하는데, 2019년도에도 상반기에 1회 진행한 바 있음
- 이상과 같은 상황에서 공직자 대부분이 성희롱 예방교육에 참여하였고 그들 중에 63.3%가 교육이 성희롱 예방에 도움이 되었다고 응답함. 그러나 나머지 36.7%는 그저 그렇거나 혹은 도움이 되지 않았다고 평가함

- 더욱이 공직자의 93.9%가 성희롱예방 교육이 필요하다고 평가하였지만 필요하지 않다고 응답한 공직자 또한 성희롱 교육 자체보다는 성희롱 교육이 형식적이거나 혹은 성희롱 예방에 도움이 되지 못하는 이른바 성희롱 교육의 효과성을 의문시하기 때문임
- 그런 의미에서 성희롱 예방 교육이 본래 취지를 살릴 수 있도록 성희롱 예방교육을 개선하는 것이 필요함

## 2) 성희롱 예방 교육 개선 방안

- 첫째, 성희롱 예방 교육의 다양한 방법을 도입하는 것임. 현재는 인터넷 교육을 비롯하여 제한된 단체교육에 의존하고 있는데, 공직자가 처한 상황에 따라 각기 다른 방식으로 성희롱 예방교육을 받을 수 있도록 함. 또한 성희롱 예방교육을 잘 관리하는 것도 매우 중요함. 공직자 성희롱 예방교육 운영은 다음과 같이 체계적으로 추진 관리함

〈표 4-1〉 성희롱 예방교육 운영 방식

(단위 : 명, %)

교육방식	적용	시기
1) 소규모 단위 워크숍 및 교육	전체 공직자의 20%	1월 ~ 4월
2) 강당에서 단체 교육	전체 공직자의 30%	7월 ~ 8월
3) 인터넷 수강	전체 공직자(필수)	5월 ~ 6월, 9월 ~ 12월

- 둘째, 소규모 단위의 교육이나 워크숍은 5년에 최소 1회 이상 참여하도록 의무화. 인터넷이나 대규모 단체 교육도 성희롱 예방에 도움이 되지만 성희롱 관련 내용을 보다 잘 이해하고 실제 체험하는 방식으로 진행하는 이른바 공직자가 교육의 주체가 되는 교육방식을 도입하며, 특히 모든 공직자의 자발적 참여를 유도하기 위해 우선 관리직 공직자를 대상으로 먼저 추진

## 4. 성희롱 예방 및 피해자 보호정책의 효과성 제고 방안

### 1) 성희롱 예방 정책의 현황

- 성희롱을 예방하기 위한 제도 강화 및 공직사회 교육 등 다양한 방법이 동원되고 있지만 우리사회 성희롱 발생은 공직사회를 비롯한 사회 전역에 걸쳐 매우 다양하게 발생하고 있으며, 조사결과에 의하면 익산시 공직자 또한 19.6%가 직접 혹은 간접적인 성희롱을 경험하였고, 더욱이 성희롱을 경험했던 응답자 대부분이 참고 넘어갔거나 혹은 직장 동료나 선배, 상사 등에게 의논하거나 도움을 요청하는 등 매우 소극적으로 대응함
- 더욱이 성희롱 피해를 당하여 대응했던 응답자 중에는 오히려 2차 피해를 경험한 사람이 많았고, 피해자로서 제대로 보호를 받지 못한 것으로 나타남
- 익산시는 현재 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 보호를 위해 ‘성희롱성폭력 예방 지침’을 2004년에 제정하고 이후 일부 개정 등을 통해 관련 내용을 시행 중에 있음. 지침 규정에는 성희롱·성폭력 예방 교육을 비롯하여 성폭력·성희롱 사건의 처리를 심의하기 위하여 ‘고충심의위원회’를 설치 운영하고 있음

### 2) 성희롱 예방정책 강화 방안

- 공직사회 성희롱을 효과적으로 예방하고 근절시키기 위해서는 다음과 같은 여러 가지 정책들이 동시에 균형 있게 추진되어야 함
- 첫째, 성희롱 예방 교육과 문제의 심각성 홍보 강화. 즉 위에서 언급한 것과 같이 성희롱 교육을 다양하게 추진하는 동시에 성희롱 발생시 어떻게 대처해야 하는지 누구나 쉽게 알 수 있도록 안내하는 리플렛 등을 제작하여 보급하는 것과(앞부분 참조) 함께 성희롱 문제의 심각성을 공직자들이 인식할 수 있도록 현수막 게시를 비롯하여 성희롱 홍보물 전시, 성희롱 예방 연극이나 영상물 관람 등을 주기적으로 추진함
- 둘째, 고위직 공직자를 대상으로 성희롱 예방교육을 비롯한 인권이나 성인지 교육 등에 대한 의무성 강화. 즉 고위직 공무원의 성희롱 이해 인권의식 함양, 성인지 인식 제고 등은 직장 내 성희롱을 사전에 예방할 수 있는 환경조성에 기여하며, 부서의 직원들로



하여금 보다 자발적으로 교육에 참여하고 실천할 수 있도록 안내하는 효율적 방법임. 따라서 매년 초에 시장을 비롯한 고위직 관리자 모두가 참여하는 성희롱 내용을 비롯한 성별영향평가, 성인지 예산결산, 그리고 여성친화도시 등이 포함된 ‘관리직 성인지 정책’ 프로그램을 익산시 강당에서 진행하고, 모든 직원이 그 진행상황을 이해할 수 있도록 인터넷을 통해 증계하는 것임

- 셋째, 성희롱 가해자에 대한 처벌 강화와 명단 공개. 우리의 공직사회마저 여전히 가부장제적 문화가 남아있는 상황에서 많은 성희롱 피해자들은 자신이 당한 피해 사실을 신고하거나 상담 받게 될 경우 제대로 보호를 받지 못하고 오히려 2차적 피해를 당하는 경우가 있음. 따라서 성희롱 피해자 대부분이 참아 넘기거나 혹은 매우 소극적으로 대응하고 있으며, 이러한 결과는 성희롱 발생을 계속 양산하는 악순환으로 이어지고 있음. 익산시는 2018년부터 성희롱 사건에 대하여 가해자에 대한 처벌(처벌의 내용은 인사 불이익을 비롯하여 재정적 손해, 근무평가 불이익 등)을 강화하였음. 뿐만 아니라 2차 피해 가담자의 경우 1차 가해자에 준하는 인사재정상의 불이익 처분을 강화하는 등의 방안을 마련하였음. 이를 실질적으로 실행하기 위해서는 ‘성희롱 가해자 처벌에 대한 내부적 규칙’을 명문화하고 가해자 명단을 공개하는 등 강력한 대응방안의 구체화가 필요함
- 넷째, 성희롱 피해자 치료 지원 강화. 성희롱 피해자 치료 지원에 가장 중요한 것은 ‘성희롱 사건에 대한 비밀 유지’임. 성희롱 피해자의 비밀이 지켜지지 않을 경우, 피해자가 2차 피해를 겪는 불행한 일이 발생할 수 있음. 더욱이 피해자는 마음의 상처를 크게 받기 때문에 상담치료를 받아야 할 대상인데, 상담을 비롯한 치료는 매우 제한적인 상황임. 따라서 향후 성희롱 피해자를 지원할 수 있는 예산 확보 등을 통해 상담 치료를 받을 수 있도록 지원할 필요가 있으며, 이런 치료는 앞에서 언급한 외부 전문기관의 개입이 있을 경우 보다 용이하게 해결될 수 있을 것임
- 다섯째, 성희롱 예방 담당기구의 강화. 현재 익산시 성희롱 예방을 위한 기구는 형식적 차원에 머물러 있어 성희롱 예방이나 사건이 발생할 경우 적절하게 대응하는 것이 어려운 상황임. 그런 의미에서 앞에서 언급한 기구의 외부 전문기관에 위탁 혹은 협력 체결을 통해 성희롱 상담 및 신고 접수 등을 담당할 수 있게 담당기구 강화가 필요함
- 끝으로 현재 익산시는 ‘익산시 성희롱·성폭력 예방 지침’에 의해 성희롱·성폭력을 예방하

고자 하나 향후 ‘익산시 성희롱·성폭력 예방조례’로 강화 제정하여 성희롱·성폭력 문제의 심각성을 새롭게 인식하고 보다 강한 정책을 추진해 나가는 것도 고려해 볼 수 있음

## 5. 주기적 성희롱·성폭력 실태조사 실시

### 1) 성희롱·성폭력 실태조사 필요성

- 익산시가 공직자의 성희롱 및 성폭력 발생을 사전에 예방하기 위한 노력으로서 이번 성희롱·성폭력 실태조사를 실시한 것은 매우 의미 있는 작업이며 공직사회 성평등을 실현하기 위한 시정의 의지를 반영한 것으로 이해할 수 있음
- 이번 실태조사를 통해 익산시 공직사회의 성평등 및 성폭력 실태를 파악하였고 그 결과를 바탕으로 개선방안을 모색하였다고 하지만 이런 실태조사가 일회성이 아니라 주기성을 갖고 당분간 계속될 때 공직자 모두가 성희롱 및 성폭력 문제에 경각심을 갖고 민감하게 반응할 것이며, 그런 결과는 공직사회 성희롱 및 성폭력 예방을 넘어서 지역사회까지 확대될 수 있을 것임
- 그런 의미에서 공직사회 성희롱 및 성폭력 실태조사를 주기적으로 실시하는 것을 비롯하여 그 과정에 대한 모니터링도 지속적으로 실시하는 것이 필요함. 실태조사는 사업장에 대한 피해실태와 계층별 인식 등에 대해 설문조사를 실시하거나 설문조사를 통해 파악되지 않는 질적 정보를 파악하기 위한 심층조사 등을 병행할 수 있으며 조사결과를 통해 사업장의 조직문화 개선 과제 등을 도출할 수 있음

### 2) 성희롱·성폭력 실태조사 추진

- 익산시 공직사회 성희롱·성폭력 실태조사를 주기적으로 실시하기 위해서는 우선 ‘익산시 성희롱·성폭력 예방 지침’에 또는 현재의 지침을 ‘조례’로 제정하여 성희롱·성폭력 실태 조사를 실시하도록 하는 내용을 반영함
- 성희롱·성폭력 실태조사는 3년 혹은 5년마다 실시하고 그 결과를 의회에 보고하도록


의무화하는 내용을 지침이나 조례 등에 반영함

- ‘익산시 성희롱·성폭력 예방 지침’ 또는 ‘조례’에 성희롱·성폭력 실태를 파악하여 매년 익산시 의회에 보고하도록 하는 내용을 반영하고, 이런 실태파악을 위해서는 전담기구(신설)를 통해서 익산시 공직사회 성희롱·성폭력 실태에 대한 ‘간이설문’을 통해 자료를 수집하도록 함

### 제3절 성희롱·성폭력 예방 추진 사업(안)

- 이상의 실태조사 결과를 토대로 익산시의 성희롱성폭력 예방 및 대응에 관한 개선 및 향후 추진 정책 방안에 대하여 현장 전문가 및 시의회 의원, 담당부서와의 중간보고를 통해 조정 및 협의 된 추진사업(안)을 정리하면 다음과 같음
- 추진사업(안)은 성희롱성폭력 예방을 위한 교육방법의 개선, 예방과 대응을 위한 홍보, 피해자 보호지원 강화, 조직문화의 개선 차원에서 실효성을 제고하고 사업의 우선성을 반영하여 익산시가 현실적으로 추진 가능한 사업을 중심으로 제안함

〈표 4-2〉 익산시 성희롱·성폭력 예방 추진 사업

구분	사업 명	추진배경 및 필요성	추진방법
교육	성희롱 예방교육 워크숍	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 매년 반복적, 수동적, 형식적으로 제공되는 기존의 집합교육의 문제점을 보완, 개선하기 위해 다양하면서 실질적인 성희롱 예방교육의 다각화 필요</li> <li>- 30명 정도의 소규모 단위 워크숍을 통해 성인지 감수성을 배양하고 직장 내 양성평등한 문화조성을 조직구성원 주체적으로 이끌어내기 위한 역량강화교육</li> <li>- 5급 이상 관리자 교육, 새내기 공무원 대상 교육 등 직급별 교육으로 추진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직급별 워크숍 실시</li> <li>- 5년에 1회 이상 참여 의무화</li> <li>- 성희롱 실태조사 결과보고 등을 토대로 성희롱 예방과 대응에 대한 조직문화 개선 의견수렴 등</li> </ul>
	성희롱 예방교육 참여확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 성희롱교육은 집합교육으로 대규모로 이루어지고 있어 교육도중 이탈 학습자가 많은 편임</li> <li>- 교육수강의 내실화를 위해서는 교육시작이나 중간에 확인사인을 받는 대신 교육수료자에 대한 확인을 교육 종료 시 성희롱 담당강사가 확인하도록 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소규모 교육이나 워크숍 등을 통해 추진</li> </ul>
홍보	공직자 성희롱 피해사례 홈페이지 게시	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공직사회에서 일어나는 다양한 성희롱 사례에 대한 학습과 정보공유를 통해 자가진단 및 검열로 성희롱 예방에 대응</li> <li>- 성희롱의 개념 및 다양한 유형을 구체적으로 예시하여 성희롱 문제에 대한 감수성을 고양하도록 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱 사례, 동영상, 여가부 홍보 자료 등을 행정포털 게시판에 공유</li> </ul>
	성희롱 자가진단체크리스트 앱 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부에서는 개인 스스로 성희롱 판단력 및 성희롱 감수성을 진단 할 수 있도록 '성희롱 자가진단 앱'을 개발·보급하고 있음</li> <li>- 조직문화 및 개인차원에서의 성희롱에 대한 인식과 태도를 점검하고 성인지 감수성을 고양하는데 적극 활용하도록 권장</li> </ul>	
	성희롱 대처방안을 위한 "SOS"소리함 설치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 성희롱 제보 시스템 다양화 및 접근성 제고</li> <li>- 성희롱 적용범위와 초기대응, 피해자보호 등에 관한 궁금증을 해결하기 위한 Q&amp;A 제공으로 초기단계의 성희롱 피해 최소화</li> <li>- 성희롱 대응 및 처리에 대한 불안사항 등도 접수하여 조직문화 개선에 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 익명성을 보장하기 위해 "직장문화 개선 소리함"으로 통합적 운영</li> <li>- Q에 대한 A는 사내방송이나 청원 조례 등 전 직원이 공유할 수 있는 매체를 통해 피드백</li> </ul>

구분	사업 명	추진배경 및 필요성	추진방법
피해자 보호	성희롱피해자 치료 및 상담지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사건처리 목표가 행위자 처벌에 있기 때문에 피해자 회복을 위한 대책이 부족</li> <li>- 사건발생 시부터 사건처리과정 뿐만이 아니라 사건종결 이후에도 피해자는 극도의 불안감과 스트레스를 경험하므로 피해자 보호를 위한 전문적인 치료 필요</li> <li>- 현행 피해자 소송비용 등의 예산을 편성하고 있으나 피해자의 건강권이나 근로권을 위협하는 일체의 행위에 대한 전문적인 상담, 의료, 심리치료 등을 지원하기 위한 예산 지원 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 피해자 법률소송지원 예산 이외에 의료 및 상담, 심리치료 지원을 위한 예산 확대</li> </ul>
	성희롱고충심의위원회 확대 및 명단공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 운영되고 있는 성희롱고충상담 심의위원회는 총 7명으로 구성되어 있음. 심의위원회는 당연직 4인과 위촉직 3인으로 위촉직 중 1인은 성희롱성폭력 방지 관련 전문인을 두도록 되어 있음</li> <li>- 전문가 1인 이외에 추가적으로 전문가를 확대하고 위원 명단을 공개함으로써 피해자의 상담과 지원에 대한 선택권과 자율권을 확대하도록 함</li> <li>- 공정성과 객관성, 전문성을 확보하기 위해 전문 인력 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 고충심의위원회는 10명 이내로 구성 가능하므로 전문가를 확대 위촉</li> </ul>
조직 문화 개선	성희롱·성폭력실태조사 및 결과보고 정례화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱피해 실태에 대한 조사결과를 토대로 직장 수준을 진단하고 개선과제 도출을 통해 올바른 직장문화 조성에 기여</li> <li>- 심층조사 등을 통해 설문조사로 파악되지 않는 질적 정보를 파악함으로써 구체적이고 실효성 있는 대안 마련</li> <li>- 직장 성희롱·성폭력 수준과 문화 등에 대한 모니터링 효과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3년마다 실태조사를 정례화하고 그 결과를 청원조회 또는 성희롱 예방교육, 워크숍 등을 통해 공개</li> </ul>
	관리자급 성희롱 예방교육 의무화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고위직 공무원의 성희롱 이해 및 성인지 인식제공 등은 직장 내 성희롱을 사전에 예방할 수 있는 환경조성에 기여</li> <li>- 관리자급 교육은 부서의 직원들로 하여금 교육에 보다 자발적으로 참여하고 실천할 수 있도록 안내역할을 할 수 있음</li> <li>- 성희롱 정책에 대한 관리자들의 강력한 헌신과 이해, 재발방지에 대한 의지 피력 효과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직급별 교육</li> <li>- 소규모 워크숍으로 진행</li> </ul>

# 참고문헌







## 참 고 문 헌

- 국가인권위원회(2015), 「성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구」
- 김태명(2011), 「성폭력범죄의 실태와 대책에 대한 비판적 고찰」, 형사정책연구 제22권 3호
- 여성가족부(2018), 「2018년 성희롱 실태조사」
- 여성가족부(2019), 「2019 여성·아동권익증진사업 운영지침」
- 윤정숙·박미숙(2016), 「성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구」, 한국형사정책연구원
- 이나영 외(2014), 「공공기관 근로자의 성희롱 인식 수준과 예방적 개입의 중요성」, 한국사회복지 조사연구 41권
- 익산시(2018), 「익산시 성희롱&성폭력 사건처리 매뉴얼」
- 주혜진·오윤희(2018), 「2018년 대전시 지방자치단체·공사공단·출자출연기관 ‘직장 내 성희롱’ 실태조사」, 대전여성가족정책센터
- 조정욱 외(2016), 「전라북도 성폭력 현황분석 및 대응체계 강화방안」, 전북연구원



# 부 록

1. 설문조사지



## 익산시 성희롱·성폭력 실태조사

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

본 조사는 직장 내 올바른 성인식을 높이고 예방과 피해 대응을 위한 효과적인 방안을 마련하기 위해 익산시 공공기관 종사자를 대상으로 하는 성희롱·성폭력 실태조사입니다.

귀하의 설문지 응답 내용은 연구 및 통계목적 이외에는 사용되지 않으며 통계법에 의거, 개인의 신상에 관련된 사항은 어떠한 경우라도 공개되지 않습니다.

본 설문조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 문의해 주시면 성의껏 답변해 드리겠습니다.

2019년 7월

- 조사의뢰기관 : 익산시
- 조사수행기관 : (재)전북연구원
- 담 당 자 : 백 해 림(익산시청 여성청소년과) / 전 아 람(전북연구원 전문연구원)
- 연 락 처 : TEL : 063-859-5193 / TEL : 063-280-7144



**성희롱·성폭력 관련 다음 내용을 읽고 해당 번호에 체크해 주세요**

질문1. 현재의 직장에서 최근 3년간(2016년부터) 다음 행동을 경험한 적 있습니까?  
 각 항목별로 해당 사항에 체크해 주세요(최근 입사한 경우는 입사 이후 경험)

성희롱 관련 내용	직접 경험	듣거나 목격한 간접경험	없음
1) 외모에 대한 성적 비하나 평가	①	②	③
2) 음담패설 및 성적 농담(문자나 언어 등)	①	②	③
3) 사적 만남을 강요하는 행위	①	②	③
4) 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요	①	②	③
5) 성인 잡지나 야한 동영상 보여주는 행위	①	②	③
6) 가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 쳐다보는 행위	①	②	③
7) 가슴, 엉덩이 등 신체 부위를 만지는 행위	①	②	③
8) 포옹, 손잡기, 안마 등 신체접촉 및 강요	①	②	③
9) 성적 요구를 전제로 평가 등 이익 제안	①	②	③

☛ 9가지 모두에 해당되지 않으면 질문 3번부터 응답 (모두 ③에 응답한 경우)  
 직접 경험한 경우는 질문 1-1번부터 응답 (하나라도 ①에 응답한 경우)  
 간접 경험한 경우는 질문 2-1번부터 이동 (하나라도 ②에 응답한 경우)

질문1-1. 성희롱 피해를 당한 경우, 어떻게 대처하셨는지 모두 체크해 주세요.

- ① 그냥 참고 넘어 갔음
- ② 직장 내 동료나 선후배에게 의논함
- ③ 직장 상사에게 도움을 요청함
- ④ 여성단체 등 외부 전문가에게 상담함
- ⑤ 직장의 고충상담원이나 관련 부서에 신고하고 도움 요청(메일, 전화, 메신저 등)
- ⑥ 국가인권위나 고용노동부 등 외부 기관에 진정함
- ⑦ 경찰 등 수사기관에 신고
- ⑧ 기타( )

질문1-2. 성희롱 피해를 겪은 경우, 아래 해당되는 번호 모두에 체크해 주세요.

성희롱 가해자의 지위	가해자의 성별	성희롱 발생 장소
<input type="checkbox"/> ① 상급자	<input type="checkbox"/> ① 남자	<input type="checkbox"/> ① 직장 내
<input type="checkbox"/> ② 하급자	<input type="checkbox"/> ② 여자	<input type="checkbox"/> ② 회식 장소
<input type="checkbox"/> ③ 동료		<input type="checkbox"/> ③ 야유회, 워크숍 등
<input type="checkbox"/> ④ 외부인(민원인, 거래처 직원 등)		<input type="checkbox"/> ④ 출장, 외부 미팅 등
<input type="checkbox"/> ⑤ 기타( )		<input type="checkbox"/> ⑤ 동호회 모임
		<input type="checkbox"/> ⑥ 개별적인 사적 모임
		<input type="checkbox"/> ⑦ 단체 특방
		<input type="checkbox"/> ⑧ 기타( )

질문1-3. 위에서 그냥 참고 넘어갔거나 직장 동료 및 선후배에게 도움을 요청한 경우, 그 이유가 무엇인지 하나만 체크해 주세요.

- ① 마땅한 대처 방법을 몰라서
- ② 분위기를 깨거나 나만 이상한 사람이 될 것 같아서
- ③ 문제제기 하면 상대와의 관계가 불편해질까봐
- ④ 문제제기 하면 나에게 업무상 불이익이 올까봐
- ⑤ 문제제기 하면 고용상 또는 계약상 불이익이 있을까봐
- ⑥ 적극적으로 대응해봐야 달라질 게 없을 것 같아서
- ⑦ 기타( )

질문1-4. 직장 상사나 직장 내 고충상담원 등의 도움을 요청한 경우 사건처리에 대한 만족은 어느 정도였습니까?

- ① 매우 만족
- ② 약간 만족
- ③ 보통이다
- ④ 약간 불만족
- ⑤ 매우 불만족

질문1-5. (불만족한 경우) 그 이유가 무엇인지 우선 순위에 따라 2가지만 골라 번호를 기입해 주세요. (제1순위 \_\_\_\_\_ 제2순위 \_\_\_\_\_ )

- ① 가해자에 대한 징계 등 처벌이 미흡해서
- ② 가해자의 진정한 사과가 없어서
- ③ 부서이동 등 피해자의 요구가 충분히 반영되지 않아서
- ④ 소문, 따돌림 등 2차 피해를 입어서
- ⑤ 사건처리과정에서 피해자 보호가 미흡해서
- ⑥ 기타 ( )

질문1-6. 도움을 요청한 후 2차 피해가 있었다면, 해당 내용 모두에 체크해 주세요.

- ① 2차 피해가 없었음
- ② 과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등의 피해
- ③ 부당한 발령, 휴가 강요, 권고사직 등 피해
- ④ 따돌림, 비난, 모함 등 행위
- ⑤ 가해자로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해
- ⑥ 문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않은 행위
- ⑦ 조사과정에서가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위
- ⑧ 불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 축소 은폐하려는 행위
- ⑨ 가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결
- ⑩ 기타 ( )

**질문2-1. 간접 경험 이후 기관 차원에서 성희롱 재발방지 노력이 있었습니까?**

- ① 전 직원 사이버 성희롱 예방교육 및 특별교육 실시
- ② 성희롱 예방지침 및 고충상담 등 관련 규정 안내 및 강화
- ③ 시장 및 관리자 등의 성희롱 예방 의식 고취 및 의지 표명
- ④ 전 직원 대상 성희롱실태조사 실시
- ⑤ 기타( )
- ⑥ 어떤 노력도 없었음

**질문2-2. 성희롱 당한 직원에게 어떤 2차 피해가 있었는지, 해당되는 내용 모두 체크해주세요.**

- ① 2차 피해가 없었음
- ② 피해자라는 자체로 따돌림, 비난, 모함 등의 행위
- ③ 부당한 발령, 휴가 강요, 권고사직 등의 피해
- ④ 과도한 업무를 주거나 다른 업무를 부여하는 등의 피해
- ⑤ 가해자로부터 고소, 협박, 모욕, 악의적 소문 유포 등의 피해
- ⑥ 문제 제기 후 기관에서 처리를 미루거나 아무 조치를 하지 않은 행위
- ⑦ 조사과정에서 가해자 편을 들거나 불공정하게 진행하는 행위
- ⑧ 불이익 처우 등에 대한 암시 등으로 축소 은폐하려는 행위
- ⑨ 가해자와 합의를 강요하거나 경징계로 사건 종결
- ⑩ 피해자가 과하게 대처했다는 식으로 은근히 따돌림
- ⑪ 기타 ( )

**질문3. 직장 내 성희롱 업무 처리와 관련하여 다음 항목별로 체크해 주세요.**

성희롱 전담부서 및 상담창구	그렇다	아니다	모르겠다
1) 성희롱 고충처리기구(상담 및 고충심의위원회)가 있다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③
2) 성희롱 고충처리기구에 대한 안내를 받은 적 있다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③
3) 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내를 받은 적 있다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③

**질문3-1. 직장 내 성희롱 고충상담 운영과 관련하여 어느 정도 만족하십니까?**

- ① 매우 만족     ② 약간 만족     ③ 보통이다     ④ 약간 불만족     ⑤ 매우 불만족

**질문3-2. 만약 불만족할 경우, 그 이유가 무엇인지 하나만 골라 주세요.**

- ① 고충상담창구 운영에 대한 정보를 모르기 때문에
- ② 고충상담원을 신뢰할 수 없기 때문에
- ③ 과거 상담하였으나 적절하게 처리되지 않은 경험 때문에
- ④ 비밀 보장이 되지 않을 것 같아서
- ⑤ 기타 ( )







질문11. 현 직장에서 성폭력 피해를 경험하신 적이 있습니까?

- ① 직접 경험(피해) ..... ☞ 질문11-1로 가시오.
- ② 경험 없음 ..... ☞ 질문12로 가시오.

질문11-1. 성폭력 피해를 당한 경우, 어떻게 대응하셨습니다?

- ① 그냥 참고 넘어 갔음
- ② 직장 내 동료나 선후배에게 의논함
- ③ 직장 상사에게 도움을 요청함
- ④ 여성단체 등 외부 전문가에게 상담함
- ⑤ 직장 고충상담원이나 관련 부서에 신고
- ⑥ 인권위, 고용노동부 등 외부기관에 진정
- ⑦ 경찰 등 수사기관에 신고
- ⑧ 기타( )

**응답자 기본 사항**

질문12. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자
- ② 여자

질문13. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대
- ④ 50대 이상

질문14. 귀하는 현 직장에서 얼마나 오랫동안 근무하고 계십니까? ( \_\_\_\_\_년)

질문15. 귀하의 직책은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 고위 관리직
- ② 중간 관리직
- ③ 일반직원
- ④ 기타

질문16. 귀하의 고용형태는 어디에 해당됩니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직

- 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. -



## 연구수행기관

---

전북연구원    원장 김선기

연구책임	전북연구원 연구위원	조경욱
공동연구	전북연구원 초빙연구위원	박재규
	전북연구원 전문연구원	전아람

---

## 익산시 성희롱·성폭력 실태조사 (공공기관을 중심으로)

---

발행일	2019년 09월 27일
인쇄일	2019년 09월 27일
발행인	익산시
발행처	익산시 여성청소년과