

발 간 등 록 번 호

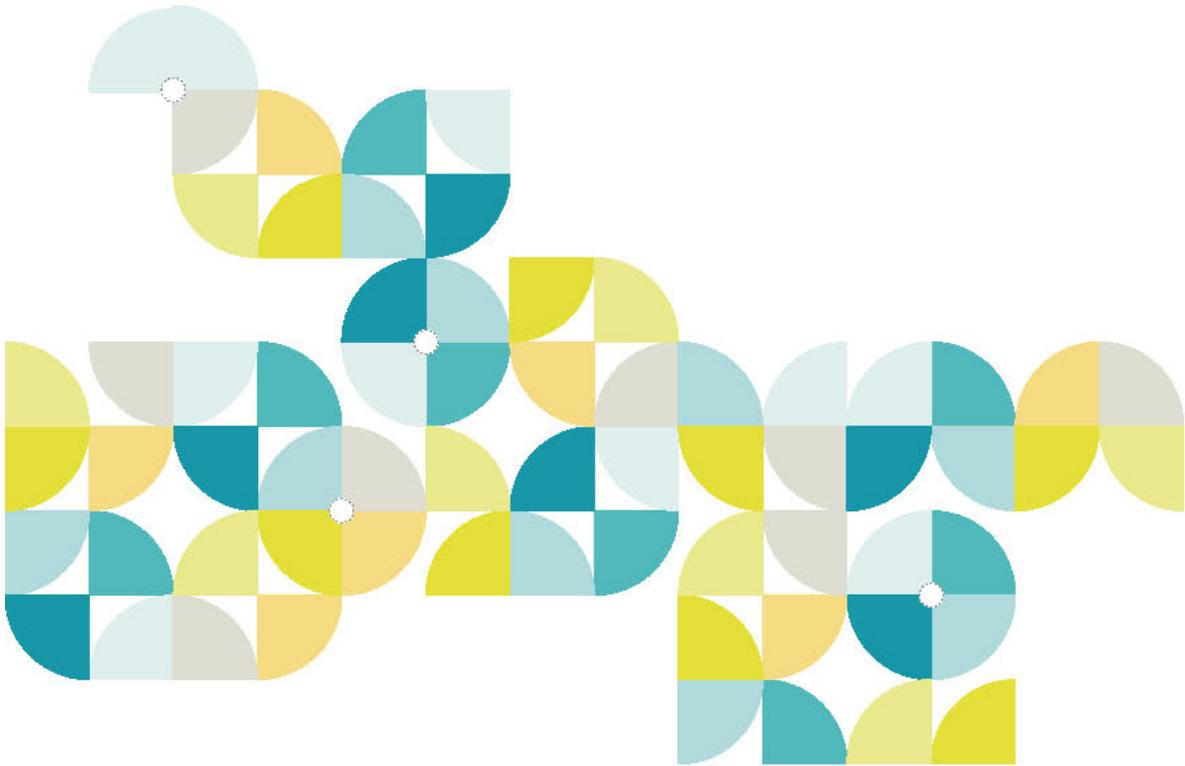
11-1620000-000781-01

스포츠인권 실태조사
연구용역 보고서

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상



체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사





발간등록번호

11-1620000-000781-01

스포츠인권 실태조사
연구용역보고서

체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사

체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사

2019년도 국가인권위원회 스포츠인권 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2019. 12.

연구수행기관	한국정책리서치
연구책임자	윤종현(한국정책리서치)
연구원	조연숙(한국정책리서치)
	우영제(한국정책리서치)
	김현태(한국정책리서치)
	김남훈(한국정책리서치)
	주해성(한국정책리서치)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구요약

I. 서론

1. 연구 배경 및 목적

- 체육관련 기관의 종사자 관련 연구로서 성폭력 실태를 다루고 있는 연구는 거의 없다는 측면에서 체육 관련 단체·기관의 종사자들이 겪고 있을 어려움에 대한 정확한 확인이 안 되고 있고, 이로 인한 대책 또한 실효성이 없을 수 있다는 측면에서 본 연구는 필요성이 제기됨
- 이 연구의 목적은 그동안 체육관련 단체 및 단체 종사자의 성희롱·성폭력 등 실태 조사를 통해서 종사자의 인권침해 현황을 파악하여 제도적 개선방안을 제시하는데 있음

2. 연구 내용 및 방법

- 연구의 내용
 - 첫째, 관련 법제 및 선행 연구 검토
 - 성폭력 예방관련 법제와 선행연구 분석, 체육관련 기관이나 단체 종사자 성폭력 등 인권침해에 관한 선행연구 분석
 - 대한체육회 등 관련 기관의 자체적으로 마련하고 있는 인권가이드라인 및 매뉴얼의 적합성 및 적용실태 등을 검토하는 것을 포함
 - 둘째, 체육관련 기관단체 종사자의 성폭력 등 실태조사 실시
 - 체육관련 기관이나 단체의 임원, 동료직원, 소속선수 등에 의한 폭력 및 성폭력 등 피해실태, 폭언이나 의무 없는 근로 및 행위강요 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 인권 침해 경험(목격한 경우 포함) 실태 설문조사
 - 설문조사를 통해서 파악하기 어려운 체육관련 기관이나 단체의 구조적인 문제를 심층면접조사 등을 포함하여 다각도로 모색
 - 셋째, 이러한 조사내용을 근거로 하여 체육관련 기관이나 단체의 성폭력 예방시스템 등 인권보장 체계 시사점, 종사자의 인권침해 방지 및 조직문화 개선을 위한 시사점과 정책과제 제안

□ 연구의 방법

- 관련 법제 및 선행연구 검토 : 폭력·성희롱·괴롭힘에 관한 법적 근거와 개념정의, 성희롱·성폭력·괴롭힘의 발생유형, 성폭력 예방 및 대응에 관한 법제 검토, 체육관련 기관 및 단체의 종사자에 대한 실태조사에 관한 선행연구 검토
- 체육관련 단체 및 기관 종사자 설문조사 : 대한체육회 및 대한장애인체육회 소관 체육관련 단체 및 기관 약 9천여 개에 소속된 종사자를 대상으로 구조화된 설문조사 실시, 체육관련 기관(단체)의 조직문화, 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 제도 구비 실태, 직장 내 인권침해의 유형에 따른 실태, 성희롱·성폭력에 대한 직·간접 피해경험, 대응실태, 방지대책에 대한 의견 등
- 종사자 심층면접조사 : 종사자 설문조사에 응답한 응답자에게 심층면접조사 참여의사 확인 후 보다 심층적인 질문을 구조화하여 재조사 실시, 면대면 심층면접조사와 온라인 심층설문조사로 병행하여 실시
- 전문가회의 : 성희롱·성폭력 관련 연구자, 선수·코칭스텝·지도자 등 체육계 성희롱 등 관련 연구자, 젠더전문가, 담당 실무자 등으로 구성된 전문가 회의 실시, 총2회에 걸쳐 실시

3. 연구 의의 및 한계

□ 연구의 의의

- 본 연구를 통하여 체육관련 단체·기관 종사자들의 성폭력 등 종사자의 인권침해에 관한 유형별 실태파악 및 자료수집, 성폭력 예방시스템 등 인권보장 체계 마련과 정책대안 근거를 제공하고 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있음
 - 본 연구의 특징은 체육관련 단체·기관 종사자들을 대상으로 성폭력 등 실태조사를 체계적으로 실시한 첫 번째 조사이며 다양한 기관들을 설문조사 대상에 포함시켰다는 점
 - 체육관련 단체·기관 종사자들을 성폭력 실태조사를 위한 문항을 체계적이며, 다양하게 구성한 점을 들 수 있음
 - 체육관련 기관(단체) 종사자를 대상으로 한 구조화된 설문조사에 응답한 응답자 중 약 20명을 선정하여 조직 내의 구조적 문제를 보다 심층적으로 파악함

□ 연구의 한계

- 연구의 의의에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있음. 먼저, 체육관련 단체(기관)의 다양한 유형을 모두 포함하고 있기는 하지만, 조직의 규모나 유형에 따른 응답자 선정이 이뤄지지 못하고, 모두 참여하게 하였으나 응답에 참여한 사람과 그렇지 않은 사람이 자의적이어서 응답자 편익(bias)이 개입될 여지가 있다는 점
- 둘째는 본 연구에 성희롱·성폭력 실태 파악을 위해 성희롱·성폭력 피해 경험여부와 함께 최근 법적 근거가 마련된 '직장 내 괴롭힘' 실태를 파악하기 위하여 '직장 내 괴롭힘 방지 매뉴얼'(고용노동부, 2019)에 제시된 14개의 유형을 활용하고 있음. 이는 「근로기준법」에서 규정하고 있는 엄격한 법적 구성요건을 갖춘 범죄 행위로서 실태를 파악하고자 한 것이 아니라, 종사자가 일상적인 조직 생활에서 느끼는 인권침해 상황을 파악하기 위한 점이라는 점에서 조사결과와 해석에 주의할 필요가 있음

II. 성폭력 예방 관련 법제 및 선행연구 검토

1. 종사자 성폭력 등 관련 법·제도

□ 성폭력의 개념

- 성폭력이란 성(性)적인 행위로 타인에게 육체 및 정신적 손상을 주는 물리적 강제력으로 강간이나 강제추행 뿐 아니라 언어적 성희롱, 음란성 메시지 및 몰래카메라 등 상대방 의사에 반하여 가해지는 모든 신체적·정신적 폭력을 의미함(전종설외, 2014)
- 한편, 여성에 대한 폭력을 성차별적 권력관계에서 발생하는 폭력으로 보는 입장에서 성폭력을 '여성'에 대한 성적인 폭력을 의미하는 것으로 보고 있으나 여기에서는 '여성'에 대한 성폭력 뿐 아니라, 특정 성에 국한 하지 않고 '성'(性)을 매개로 한 신체적·정신적 폭력이라는 점에서 여성폭력과는 구분됨

□ 직장 내 괴롭힘과 (성)폭력·성희롱

- 여기서 '성희롱'은 '업무와 관련하거나 지위를 이용하여 상대방이 원하지 않는 말과 행동'을 함으로써 인권침해와 업무상 불이익이나 환경 악화 등의 피해를 발생시키는 행위로 정의(김엘림, 2016)하여 괴롭힘의 인권침해 행위와 업무상 불이익, 환경악화 등의 피해를 발생시키는 행위와 정의와 중복됨
- 직장 내 괴롭힘의 범위에는 성적 언동을 포함한 성희롱, 신체적·정신적 물리적 압력

을 가하는 폭력과 '성'을 매개로 하여 행해지는 폭력, 즉 성폭력을 포함하는 광범위한 개념을 포함하는 개념으로 이해할 수 있어 성희롱보다 광범위한 인권침해 행위를 포함할 수 있다는 점에서 성희롱의 개념과 차이가 있다고 할 수 있음

- 직장 내 괴롭힘의 개념이 성희롱·성폭력과 중복되는 지점이 있지만 이보다 훨씬 광범위한 괴롭힘의 행위를 포함하고 있음. 따라서 본 연구에서 괴롭힘이란 법적으로 엄격한 의미에서 '직장 내 괴롭힘'의 구성요건을 충족하는 개념이 아니라, 종사자가 조직생활에서 일상적으로 느끼는 인권침해 행위를 '괴롭힘'의 범주에 포함시켜 조직 내에서 얼마나 빈번하게, 또 어떠한 유형의 괴롭힘이 누구에 의해서 발생하는지 등을 살펴보고자 함

□ 스포츠 분야 폭력·성폭력

- 스포츠 분야의 폭력·성폭력의 개념이 별도로 존재하는 것은 아님. 다만 스포츠 분야 폭력이란 스포츠와 관련된 시간적·공간적·관계적 영역을 포함하고 상해, 폭행, 감금, 약취, 유인 등의 행위로 신체적 피해를 입히는 행위와 명예훼손, 모욕, 공갈, 협박, 강요, 따돌림 등의 자존감을 파괴하는 언어로 정서적 피해를 일으키는 행위를 포함함(국가인권위원회, 2010; 15)
- 또한 적용대상에 있어서 지도자나 선수, 동료나 선후배 등 운동선수 사이에서 발생하는 폭력 뿐 아니라 자원봉사자, 행정 담당자, 기관 책임자 등 스포츠를 매개로 함께 활동하는 모든 사람들 사이에서 발생하는 폭력을 구체적으로 명시함으로써 스포츠 관계자를 대상으로 한다는 점에서 구분되는 개념임
- 여기서는 스포츠 분야의 위계적·남성적 조직 문화의 특성을 반영하면서도 종사자의 개념적 범위를 스포츠 선수와 선수간, 선수와 지도자간 또는 선수와 코칭스텝 간의 폭력 및 괴롭힘이 아니라, 스포츠 관련 협회나 기관, 단체, 협회 등 규모를 막론하고 스포츠 관련 단체 종사자의 조직 구성원간의 관계를 의미하므로 그동안 스포츠계의 선수 중심에서 스포츠계 '조직' 중심으로 조사의 초점을 달리한다는 점에서 그동안의 연구와 차별화하고 있음

2. 체육관련 기관 종사자 성폭력 등 실태조사에 관한 선행연구 검토

- 체육관련 기관의 종사자 관련 연구로서 성폭력 실태를 다루고 있는 연구는 거의 없거나 있어도 조사대상의 일부만을 다루고 있어서 체육관련 기관 종사자의 전반적인 성폭력 등 실태를 파악하는데 한계가 있음

- 한편, 체육관련 기관 종사자 관련 연구는 주로 직무만족, 직무몰입 등 조직성과에 대한 연구가 주를 이루고 있음. 이는 스포츠 관련 조직의 관심주제가 인권이나 조직 내 종사자의 근로환경의 개선보다는 조직성과에 있어 스포츠계의 특성으로 경쟁 지향적, 성과중심적 특성을 반영하고 있다는 연구의 한계가 있음

<표 1> 체육관련 성폭력 실태조사 선행연구 요약

연구자 (수행연도)	조사대상 및 규모	조사내용의 범위					비고(기타 조사내용)
		폭력	성폭력	성희롱	괴롭힘	기타	
주중미(2008)	서울시내 82개 고등학교 운동부선수 422여자 운동선수	○	○	○	-	○	기타: 피해에 대한 증상, 대처실태 등
남상우외(2007)	고등학생(일반고 196명, 운동선수 178명)	-	○	○	-		
황정임, 허현미, 선보영(2008)	직장부 운동선수 323명	○	○	○	-		
김영미(2009)	초·중·고·대학 운동선수 1,257명	○	○	○	-	○	*피해영향: 무력감, 대인관계의 문제발생
조옥연(2013)	초·중·고대 및 일반 운동선수와 지도자 2,401명	-	○	○	-	○	
프로스포츠협회 (2019)	7개단체(프로축 구,야구,농구,여 자농구,배구,골 프,여자골드)의 선수, 코칭스태프, 직원 및 스포츠 관련 종사자	○	○	○	-	○	*조직문화, 성폭력 인식, 예방체계, 성평등인식 등 광범위한 조사 수행

3. 스포츠 관련 기관 단체의 인권 가이드라인 및 매뉴얼 적합성 검토

- 여성가족부는 성희롱·성폭력 예방지침 표준안을 제공하고 있으며, 관계부처 합동으로 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼을 마련하여 제공하고 있음
- 스포츠 관련 기관 및 단체 중 공공기관으로 대한체육회, 한국체육산업개발주식회사, 대한 장애인체육회, 태권도 진흥재단 등 스포츠 관련 기관·단체의 지침 및 매뉴얼 마련 실태를 파악함
- 여성가족부가 성희롱·성폭력예방에 관한 표준안을 마련하여 제공함으로써 체육관련 기관 및 단체의 이에 관한 지침이나 규정내용은 대동소이함. 다만, 지침이나 규정이 어떠한 형식을 갖느냐에 따라 차이가 있을 뿐임

<표 2> 기관별 성희롱·성폭력 예방 및 대응에 관한 지침 현황

구분	대한체육회	(주)한국체육산업개발	대한 장애인 체육회	태권도 진흥재단
내규	○	-	-	○
지침	-	○	○	-
매뉴얼	○	-	-	○

- 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응관련 지침은 앞서 제시된 것과 같이 고용노동부가 마련한 지침을 활용하고 있으며, 따라서 그 내용역시 대동소이하나 지침의 존재양식이나 명칭은 내규, 지침, 규정 등으로 기관에 따라서 다양함
- 대한체육회는 '내규' 형식으로 정하고 있으며, 주요 내용은 목적, 적용범위, 책무, 괴롭힘 행위 금지, 괴롭힘 행위, 예방 및 대응 체계, 사건처리절차와 사건의 종결, 징계, 재발방지조치 등 표준안을 따르고 있음

<표 3> 기관별 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응에 관한 지침 현황

구분	대한 체육회	(주)한국체육산업개발	대한 장애인 체육회	태권도 진흥재단
내규	○	-	○	-
지침	-	○	○	-

Ⅲ. 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

1. 조사 개요

□ 조사대상

- 체육관련 공공기관, 시도체육회, 시도장애인체육회, 대한체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회, 시군구장애인체육회, 시도체육회 가맹 종목단체, 시도장애인 체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회 가맹 종목단체, 시군구장애인 체육회 가맹 종목단체, 기타 체육관련 기관단체 등의 직원(종사자)
- 설문조사는 전수조사 대상 기관과 표본조사 대상 기관으로 구분하여 조사. 먼저, 전수조사 대상 기관은 체육관련 공공기관, 시도체육회 및 시도장애인체육회, 대한체육회 가맹종목단체 등 총 104개 기관이며, 표본조사 대상 기관은 시군구체육회, 시군구 장애인체육회, 시도체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회 가맹 종목단체, 기타 체육관련 단체·기관 등 총 8,661개 기관을 대상으로 함

□ 조사방법 및 내용

- 본 설문은 온라인 설문조사(전자 우편, 모바일) 방법으로 진행. 즉, 인터넷 웹페이지에 온라인 설문 사이트를 개설한 후 응답자들에게 전자 우편과 스마트폰의 문자 메시지를 통해 설문 사이트의 링크를 보내어 조사에 참여하도록 한 후 응답자 스스로 설문을 읽고 응답을 하는 자기기입식 진행을 통해 설문에 응답하게 하는 방법
- 전수조사 대상 기관의 경우 국가인원위원회의 협조공문을 시행하여 체육 관련 단체·기관의 담당자들로 하여금 업무망, 메신저 및 소속 종사자(임원 제외) 전원 상대로 문자 및 전자 우편 발송하여 온라인 설문조사에 참여하도록 하였음. 또한 표본조사 대상 기관의 경우 본 연구기관에서 조사 대상 기관에 설문조사에 참여하도록 전화독려를 실시하고, 위의 온라인 설문조사 사이트로 들어와서 참여할 수 있게 유도
- 조사내용은 다음과 같음(구체적인 조사개요는 해당 장을 참고하기 바람)

<표 4> 설문조사 조사 항목

구분		내용
응답자 일반특성		-성별, 연령, 혼인여부, 학력정도 -담당직무/직급, 고용형태(정규직/비정규직), 현 직장 근무기간, 조직규모(종사자 수), 거주 지역
소속단체·기관의 조직문화		-기관 및 단체 분류 -조직문화 : 권위적(위계적)/민주적, 폐쇄적/개방적, 성별 고정관념 및 성별 역할 분리 여부 등
직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도		-괴롭힘 방지 및 관련 규정(폭력 및 성폭력예방 가이드라인) 존재에 대한 인식여부 -각 규정 및 가이드라인의 효과성에 대한 인식 -예방교육 수혜 여부 및 교육방법, 교육만족도 -예방교육의 실효성 제고를 위한 방안
직장 내 괴롭힘 직접경험	괴롭힘의 직접경험 및 내용	-괴롭힘의 직접경험 여부(최근 1년간) -괴롭힘의 내용 -괴롭힘의 빈도, 가해자
	괴롭힘의 간접경험	-괴롭힘의 내용별 목격경험여부(최근 1년간) -구체적인 사건 설명(개방형)
성폭력·성희롱	성폭력 피해경험	-성희롱·성폭력 직접 경험(최근 1년간) -피해유형 -피해정도, 가해자, 피해 장소
	성폭력 등 간접경험	-성폭력 유형별 목격 경험 여부(최근 1년간) -구체적인 사건 설명(개방형)
직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응		-피해유형 -괴롭힘(성희롱·성폭력) 사건에 대한 대응방법 -참거나 체념한 이유(개방형) -괴롭힘에 대한 대응이후 조치단계 -성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유
직장 내 괴롭힘 방지대책		-괴롭힘 방지를 위한 조직적 대처 방안 -괴롭힘 방지를 위한 생각이나 의견(개방형)

2. 조사 결과

□ 응답자 특성

- 체육 관련 단체·기관 종사자의 인권 설문조사에 참여한 응답자는 1,378명이며, 응답자 분포는 다음과 같음

<표 5> 응답자 분포

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	비율
전체		1,378	100.0
성별	여성	541	39.3
	남성	837	60.7
연령대	20대	270	19.6
	30대	490	35.6
	40대	399	29.0
	50대	203	14.7
	60대 이상	16	1.2
기관유형	공공기관	289	21.0
	시도체육회	335	24.3
	시도장애인체육회	199	14.4
	시군구체육회	158	11.5
	시군구장애인체육회	55	4.0
	종목단체·기타기관	342	24.8
고용상태	정규직	705	51.2
	비정규직	673	48.8
조직규모	5인 미만	85	6.2
	5~10인 미만	143	10.4
	10~30인 미만	372	27.0
	30~100인 미만	392	28.4
	100인 이상	386	28.0
혼인상태	미(비)혼	548	39.8
	기혼	812	58.9
	기타	18	1.3
근무기간	1년 미만	225	16.3
	1~5년 미만	455	33.0
	5~10년 미만	302	21.9
	10~20년 미만	312	22.6
	20년 이상	84	6.1
직급	관리직	199	14.4
	일반직	1,179	85.6

□ 소속 단체·기관의 조직문화

- 스포츠 단체·기관의 종사자들이 응답한 조직문화와 관련한 결과를 살펴보면, '퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다'의 점수가 48.3점(100점 만점)으로 가장 높았음. 다음으로 '상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다'(42.5점), '우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다'(38.7점), '우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다'(38.4점) 등의 순으로 나타났음
- 이러한 측면을 종합해 보면 스포츠 단체·기관의 조직문화가 상명하복의 권위주의 문화가 뚜렷하고, 남성 위주의 문화가 강한 특징을 보여줌. 또한 성희롱·성폭력의 문제를 제기하기 어려운 분위기가 다소 있는 것으로 나타났음
- 소속기관 단체의 조직문화의 요인 구조를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였음. 3개의 요인으로 추출되며 첫 번째 요인은 '권위적 남성위주 문화', 두 번째 요인은 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기', 세 번째 요인은 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기'로 분류됨
- 기관유형별로 '권위적 남성위주 문화' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 시도체육회가 시군구장애인체육회와 종목·단체기타기관에 비하여 이러한 문화가 더 많은 것으로 통계적으로 검증되었음. 마찬가지로 시도장애인체육회는 시군구장애인체육회와 종목·단체기타기관에 비하여 '권위적 남성위주 문화'가 더 많은 것으로 확인음
- 기관유형별로 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 공공기관이 시도장애인체육회보다 휴가 신청이나 업무처리의 자율성이 높은 것으로 확인되었음
- 기관유형별로 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 공공기관, 시도체육회 및 시도장애인체육회가 종목단체·기타기관과 비교할 시에 이러한 분위기가 많은 것으로 확인되었음

<표 6> 소속 단체·기관의 조직문화

(Base : 전체, 단위 : %, 100점 만점)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	부정률	긍정률	100점 만점	
①	상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다	24.8	35.6	26.9	12.6	60.4	39.5	42.5
②	관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다	40.2	41.8	13.2	4.8	82.0	18.0	27.5
③	퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다	17.0	27.6	38.7	16.7	44.6	55.4	48.3
④	우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	53.6	32.4	9.7	4.3	86.0	14.0	21.5
⑤	우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다	8.3	9.8	40.8	41.1	18.1	81.9	28.4
⑥	우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다	52.0	36.1	9.1	2.8	88.1	11.9	20.9
⑦	우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다	31.1	32.4	26.8	9.7	63.5	36.5	38.4
⑧	우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다. 예를 들어, 이양/최양/미스리, 아줌마(아저씨), 아가씨(총각), 고용상 지위(인턴아) 등으로 부른다.	70.7	22.3	4.8	2.2	93.0	7.0	12.9
⑨	우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다. 예를 들어 여자는 시집을 잘 가는 것이 성공하는 것이다. 여성이 커피나 심부름을 하는 것이 이상하지 않다.	49.9	33.4	12.0	4.8	83.3	16.8	23.9
⑩	우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.	26.3	38.2	28.6	6.9	64.5	35.5	38.7
⑪	우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기를 하기 어려운 분위기이다.	54.7	30.1	11.6	3.6	84.8	15.2	21.3

□ 직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도

○ 성희롱 예방과 대응 노력

- 사업주의 의무이기도 한 직장 내 성희롱 예방과 대응 노력 현황을 살펴보면 다음과 같음. 먼저, 직장 내 성희롱 예방 의무에 해당하는 '연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.'에 대해 '예' 응답이 83.6%로 확인되었음. 그리고 '성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.'에 대해 65.2%가 '예' 응답을 하였음. 그리고 '성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.'는 57.5%가 '예'라고 응답하였음
- 다음으로 직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무에 해당하는 '직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.'는 56.2%가 '예' 응답을 하였고, '직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.'에 대해서는 55.8%가 '예'라고 응답함

<표 7> 성희롱 예방과 대응 노력

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	예	아니오	모르겠음
연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.	83.6	7.3	9.1
성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.	65.2	17.0	17.8
성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.	57.5	21.3	21.3
직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.	56.2	21.5	22.3
직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.	55.8	19.0	25.2

○ 성희롱 예방교육 방법

- 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자 1,152명(전체 1,378명 중 83.6%)을 대상으로 소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 방법에 대해 살펴본 결과, '외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시' 응답이 76.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시(단, 문서 및 교재만 회람하는 경우는 해당되지 않음)'(44.4%), '고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시'(26.4%), '내부 직원에 의한 교육 실시'(26.3%) 등의 순으로 나타남

<표 8> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
내부 직원에 의한 교육 실시	303	26.3
외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시	885	76.8
직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시(단, 문서 및 교재만 회람하는 경우는 해당되지 않음)	511	44.4
인터넷을 통한 교육 실시(단순히 이메일로 교육 자료 배포한 것은 해당되지 않음)	254	22.0
고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시	304	26.4
상시 10인 미만의 근로자로 구성된 기업으로 모두가 남성 또는 여성으로 구성되어 성희롱 예방에 관한 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육을 받음	105	9.1
해당 없음	13	1.1

○ 성희롱 예방교육에 포함된 내용

- 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자 1,152명(전체 1,378명 중 83.6%)을 대상으로 소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 내용에 대해 해당 교육내용이 '포함됨' 응답 현황을 살펴본 결과, '성희롱 예방에 관한 법령' 응답이 85.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차'(80.7%), '성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치'(79.9%), '기타'(79.1%) 등의 순으로 나타났다.

<표 9> 성희롱 예방교육에 포함된 내용

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	포함됨	포함 안됨	모르겠음
성희롱 예방에 관한 법령	85.2	1.4	13.4
직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준	83.8	3.0	13.2
직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차	80.7	4.0	15.3
성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치	79.9	4.4	15.6
기타(예: 행위의 유형 및 사례 등)	79.1	2.5	18.4

○ 성희롱 예방교육의 도움 정도

- 소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 도움 정도에 대해 살펴본 결과, '도움이 되었다'는 긍정의 응답이 86.5%이고, '도움이 되지 않았다.'는 부정의 응답이 13.5%로 나타남

<표 10> 성희롱 예방교육의 도움 정도

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	전혀 도움 안됨	별로 도움 안됨	약간 도움	매우 도움	긍정	부정
전체		1,152	3.2	10.2	37.6	49.0	86.5	13.5
기관유형	공공기관	274	1.8	9.1	35.4	53.6	89.1	10.9
	시도체육회	307	5.2	11.7	42.3	40.7	83.1	16.9
	시도장애인체육회	180	4.4	12.2	37.8	45.6	83.3	16.7
	시군구체육회	105	3.8	13.3	38.1	44.8	82.9	17.1
	시군구장애인체육회	39	2.6	7.7	28.2	61.5	89.7	10.3
	종목단체·기타기관	247	1.2	7.3	35.2	56.3	91.5	8.5
조직규모	5인 미만	49	2.0	4.1	32.7	61.2	93.9	6.1
	5~10인 미만	86	3.5	18.6	32.6	45.3	77.9	22.1
	10~30인 미만	284	3.5	10.6	42.3	43.7	85.9	14.1
	30~100인 미만	359	3.9	10.0	39.0	47.1	86.1	13.9
	100인 이상	374	2.4	9.1	34.5	54.0	88.5	11.5

□ 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 당한 경험

○ 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지도

- 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령의 제정·시행에 대해 인지하고 있는지에 대해 살펴본 결과, '알고 있다'가 86.0%이고, '모른다'가 14.0%로 나타남

<표 11> 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	알고 있다	모른다
전체		1,378	86.0	14.0
기관	공공기관	289	97.2	2.8
	시도체육회	335	86.9	13.1
	시도장애인체육회	199	74.9	25.1
	시군구체육회	158	86.7	13.3
	시군구장애인체육회	55	81.8	18.2
	종목단체·기타기관	342	82.5	17.5
조직규모	5인 미만	85	80.0	20.0
	5~10인 미만	143	76.9	23.1
	10~30인 미만	372	83.1	16.9
	30~100인 미만	392	85.2	14.8
	100인 이상	386	94.3	5.7

○ 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무

- 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 한번이라도 당한 경험을 살펴보면, '내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다'가 16.7%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다'(16.2%), '욕설이나 위협적인 말을 들었다'(13.4%), '내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다'(13.1%), '정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'(12.8%), '다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다'(12.6%), '사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다'(11.5%), '정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다'(10.8%), '정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다'(10.1%) 등의 순으로 나타남
- 한편, 괴롭힘의 빈도도 1회에 머문 비율은 낮은 반면, 2~3회 경험한 응답자 비율이 가장 높게 나타나 괴롭힘이 1회에 머물지 않고, 반복적·습관적으로 이뤄지고 있음을 짐작할 수 있음. 10회 이상 괴롭힘 경험이 있다고 응답한 응답자도 거의 1/10을 차지하는 것으로 나타나고 있음. 이와 같은 반복적·습관적 괴롭힘 가해는 문제

없는 직장생활을 위해 사건이나 사고를 은폐하는 경우 더 큰 문제를 야기 시킬 수 있음을 인지하는 것이 필요함

- 특히 괴롭힘의 가해 주체가 모든 괴롭힘 유형에서 '상급자나 상사'의 비율이 압도적으로 높게 나타나고 있어 상급자나 상사로서 중간관리자에 대한 지도자 역량강화, 지도자 조직관리 교육을 더욱 강화할 필요성이 있음. 이외에도 가해자가 기관 상근임원인 비율도 20%내외로 비교적 높게 나타나고 있으며, 비상근 임원인 비율도 15%내외로 비교적 높은 비율을 차지하고 있음. 동료인 경우도 20%로 대부분 직장 내의 상급자와 동료가 대부분인 것으로 나타나 조직 구성원간의 업무 관련 행위와 아닌 것을 구분하는 교육이 더 필요함

<표 12> 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
욕설이나 위협적인 말을 들었다.	13.4	86.6
신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	3.0	97.0
정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	10.1	89.9
근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	9.1	90.9
근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다.	6.7	93.3
정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	9.7	90.3
사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	11.5	88.5
정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱 당했다.	10.8	89.2
정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.	12.8	87.2
정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.	4.5	95.5
누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다.	16.2	83.8
다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다.	12.6	87.4
내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다.	13.1	86.9
내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다.	16.7	83.3
기타	4.7	95.3

□ 최근 1년 이내에 직장 성희롱·성폭력을 당한 경험 유무

- 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 한번이라도 당한 경험을 살펴보면, '불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'가 6.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'(4.5%), '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'(3.3%), '가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'(3.2%) 등의 순으로 나타남
- 피해경험에서 일회적으로 발생한 것이 아니라, 1회 30%, 2-3회 30%, 4-5회 30%로 2회 이상 반복적으로 피해를 경험하고 있는 것으로 전체적인 조직문화의 변화가 필요함. 또 보다 낮은 비율을 차지하고 있지만 '성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위'에 대해 응답자 중 4명이 경험하고 있다고 응답해 권력적 지위를 이용한 범죄사례도 있는 것으로 나타남. 특히 가해자가 상근·비상근 임직원 비율이 절반을 차지함. 기관장의 선임과정에서 성인지 의식 및 성인지 역량에 대한 검증과정이 더욱 엄격해져야 할 필요가 있다고 판단됨. '강제로 키스나 포옹을 하거나 몸을 만지는 행위'를 경험한 응답자는 11명으로 나타났으며, 특히 가해자가 조직 외부의 관련 시도, 시군구 공무원 18.2%, 상급기관/감독기관 임직원 비율도 9.1%나 되고 있어 상급기관 및 관련 공무원의 지도 및 관리 감독 지침을 분명하게 제시하고, 이와 같은 성희롱·성폭력 비위사실에 대한 신고와 징계를 더욱 엄격히 할 필요성이 있다고 판단됨

<표 13> 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	3.0	97.0
▪ 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	6.2	93.8
▪ 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	0.7	99.3
▪ 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	0.1	99.9
▪ 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	4.5	95.5
▪ 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	3.2	96.8
▪ 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여 주는 행위	0.9	99.1
▪ 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	0.9	99.1

구 분	있음	없음
▪ 사적인 만남을 강요하는 행위	0.9	99.1
▪ 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	0.3	99.7
▪ 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	3.3	96.7
▪ 거드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	2.5	97.5
▪ 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	0.8	99.2
▪ 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	0.8	99.2
▪ 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	0.1	99.9
▪ 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위	0.3	99.7
▪ 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	0.3	99.7

□ 최근 1년 이내에 직장 동료가 직장 내 괴롭힘을 목격한 경험 유무

- 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 한번이라도 목격한 경험을 살펴보면, '내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다'가 13.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다'(11.5%), '욕설이나 위협적인 말을 들었다'(10.7%), '다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다'(10.7%), '내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다'(10.6%), '정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'(9.9%), '정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다'(9.3%), '정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다'(9.2%), '사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다'(8.7%) 등의 순으로 나타남

<표 14> 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무
(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 욕설이나 위협적인 말을 들었다.	10.7	89.3
▪ 신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	2.7	97.3
▪ 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	8.1	91.9
▪ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	6.2	93.8
▪ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다	5.4	94.6
▪ 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	9.3	90.7
▪ 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	8.7	91.3
▪ 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱 당했다.	9.2	90.8
▪ 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.	9.9	90.1
▪ 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.	5.4	94.6
▪ 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다	11.5	88.5
▪ 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다	10.7	89.3
▪ 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다	10.6	89.4
▪ 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다	13.1	86.9
▪ 기타	3.1	96.9

□ 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무

- 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 한번이라도 목격한 경험을 살펴보면, '회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'가 4.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'(4.3%), '가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'(3.3%), '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'(3.3%), '신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위'(2.3%), '겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위'(1.9%), '사적인 만남을 강요하는 행위'(1.3%), '안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위'(1.2%), '강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위'(1.1%) 등의 순으로 나타남

<표 15> 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	2.3	97.7
▪ 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	4.3	95.7
▪ 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	0.5	99.5
▪ 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	0.2	99.8
▪ 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	4.6	95.4
▪ 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	3.3	96.7
▪ 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	0.7	99.3
▪ 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	0.7	99.3
▪ 사적인 만남을 강요하는 행위	1.3	98.7
▪ 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	0.1	99.9
▪ 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	3.3	96.7

구 분	있음	없음
▪ 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	1.9	98.1
▪ 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	1.2	98.8
▪ 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	1.1	98.9
▪ 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	0.2	99.8
▪ 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위 ※단, 다수의 사용자에게 일방적, 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자, 메일 등은 제외	0.4	99.6
▪ 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	0.2	99.8

□ 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

○ 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자(484명)들이 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)으로 인해 어떠한 피해를 받았는지 살펴본 결과, '특별한 후유증이 없었다' 응답이 35.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '분노/적개심/복수심'(29.7%), '기타'(24.5%), '무기력/우울감'(20.5%), '수치심'(19.3%), '불안감'(12.4%), '수면장애(불면증, 악몽 등)'(10.2%), '대인기피(친밀관계 공포)'(8.7%) 등의 순으로 나타남

<표 16> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 특별한 후유증이 없었다	171	35.3
▪ 불안감	60	12.4
▪ 무기력/우울감	99	20.5
▪ 분노/적개심/복수심	143	29.7
▪ 수치심	93	19.3
▪ 죄책감	21	4.4
▪ 수면장애(불면증, 악몽 등)	49	10.2
▪ 대인기피(친밀관계 공포)	42	8.7
▪ 식욕저하 혹은 폭식	24	5.0
▪ 자살생각, 자살시도, 자해	13	2.7
▪ 알코올, 약물남용	23	4.8
▪ 기타	118	24.5

□ 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법

- 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자(484명)들이 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)에 직면했을 때의 대응 방법에 대해 살펴본 결과, '기타' 응답이 35.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '내·외부 기관에 신고하지 않았고, 주변동료나 상급자에게도 알리지 않았다'(28.2%), '조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다'(25.5%), '조직 내부 상담부서에 신고'(10.2%), '조직 내부(상담부서), 외부(고충상담기관)에 모두 신고하였다'(4.1%) 등의 순으로 나타남

<표 17> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 조직 내부 상담부서에 신고	49	10.2
▪ 조직 내부(상담부서), 외부(고충상담기관)에 모두 신고하였다	20	4.1
▪ 조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다	123	25.5
▪ 내·외부 기관에 신고하지 않았고, 주변동료나 상급자에게도 알리지 않았다	137	28.2
▪ 기타	170	35.3

□ 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습

- 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 응답자 중에서 직장 내·외부에 신고한 응답자들(69명)이 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습에 대해 살펴본 결과, '직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다'가 24.2%(15명)에 이르는 것으로 확인된 반면 그렇지 않다는 '아니오'로 응답한 응답자는 45.2%(31명)로 그렇다는 응답에 비해 21.0%나 높게 나타남
- 다음, 직장 내 성희롱 사건 접수 또는 인지 시 지체없이 조사한 것은 19.4%(12명)에 불과한 반면 '아니오'로 응답한 응답자는 45.2%(31명)로 그렇다는 응답의 2배를 훨씬 넘고 있음
- 또한 조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다는 응답은 17.7%(11명)인 반면 '아니오'는 53.2%(37명)로 세 배가 높음

- 이러한 절차를 통하여 직장 내 성희롱이 확인된 것은 21.0%(13명)로 나타남. 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어진 것은 12.9%(8명)에 불과하였으며 절반을 넘는 약 53.2%(37명)는 '아니오'로 응답하여 조직 내 성희롱·성폭력 대응 매뉴얼에 따른 절차가 지켜지지 않은 것을 알 수 있음
- 계속해서 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치한 것은 14.5%(9명), 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지킨 것은 11.3%(7명)에 불과한 것으로 나타난 반면 '아니오' 응답비율은 각각 51.6%(36명), 50.0%(35명)로 나타나 역시 대응매뉴얼에 따른 절차는 제대로 지켜지지 않고 있음을 확인할 수 있음

<표 18> 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습

(Base : 직장 내 성희롱성폭력을 당했고, 조직 내부 혹은 외부에 신고한 응답자, 단위 : %)

구 분	예	아니오	모르겠음
▪ 직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다.	24.2	45.2	30.6
▪ 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체없이 조사하였다.	19.4	45.2	35.5
▪ 조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다.	17.7	53.2	29.0
▪ 직장 내 성희롱이 확인되었다.	21.0	46.8	32.3
✓ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어졌다.	12.9	53.2	33.9
✓ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 했다.	12.9	53.2	33.9
▪ 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치하였다.	14.5	51.6	33.9
▪ 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지켰다.	11.3	50.0	38.7

□ 내 외부 기관이나 주변 동료, 상급자에게 알리지 않은 이유

- 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 응답자 중에서 외부 기관이나 주변 동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자(80명)들을 대상으로 그 이유에 대해 살펴본 결과, '구설수에 휘말리고 싶지 않아서' 응답이 52.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서'(41.9%), '항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까'(39.7%), '아무도 도와주지 않을 것 같아서'(22.8%), '어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서'(15.4%), '주위사람들에게 알려질까 두려워서'(12.5%) 등의 순으로 나타남

<표 19> 내 외부 기관이나 주변 동료, 상급자에게 알리지 않은 이유

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당했고, 내 외부 기관이나 주변 동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 구설수에 휘말리고 싶지 않아서	71	52.2
▪ 성폭력인지 몰라서	5	3.7
▪ 어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서	21	15.4
▪ 주위사람들에게 알려질까 두려워서	17	12.5
▪ 수치스러운 일이라 누군가에게 말할 용기가 없어서	8	5.9
▪ 항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까	54	39.7
▪ 어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서	57	41.9
▪ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	31	22.8
▪ 가해자가 협박해서	0	0.0
▪ 기타	9	6.6

□ 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도

- 체육관련 단체기관에 종사하는 전체 응답자(1,378명)들에게 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응이 잘 이루어지고 있는지에 대해 질문한 결과, '잘 이루어지고 있다'는 긍정의 응답이 75.3%이고, '잘 이루어지지 않고 있다'는 부정의 응답이 24.7%로 나타남
- 이러한 결과는 전체 응답자들이 주관적으로 인식하는 사항임을 해석에 유념할 필요가 있음

<표 20> 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	긍정	부정
전체		1,378	8.1	16.5	32.8	42.5	75.3	24.7
기관	공공기관	289	6.2	15.6	30.8	47.4	78.2	21.8
	시도체육회	335	10.7	17.3	36.7	35.2	71.9	28.1
	시도장애인체육회	199	10.6	19.1	36.2	34.2	70.4	29.6
	시군구체육회	158	8.2	21.5	30.4	39.9	70.3	29.7
	시군구장애인체육회	55	5.5	16.4	23.6	54.5	78.2	21.8
	종목단체·기타기관	342	6.1	12.9	31.3	49.7	81.0	19.0
조직규모	5인 미만	85	3.5	14.1	31.8	50.6	82.4	17.6
	5~10인 미만	143	11.9	17.5	35.0	35.7	70.6	29.4
	10~30인 미만	372	8.9	19.1	32.3	39.8	72.0	28.0
	30~100인 미만	392	10.5	14.3	33.9	41.3	75.3	24.7
	100인 이상	386	4.7	16.6	31.6	47.2	78.8	21.2

□ 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유

- 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자들(340명) 대상으로 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)에 대해 살펴본 결과, '경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문' 응답이 33.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에'(24.1%), '성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미 지 훼손이 우려되어 감추기 때문에'(12.1%), '성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에'(11.2%), '조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담 부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서'(8.5%) 등의 순으로 나타남
- 이러한 결과는 스포츠 관련 기관·단체의 경쟁과 성과중심의 조직특성으로 인한 것으로 해석되며, 승진이나 경쟁에서 성공하기 위해서는 종사자의 인권보다는 위계관계나 조직의 명예 등을 더 중시하는 비합리적 요인이 작용하고 있음을 알 수 있음

<표 21> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문	115	33.8
▪ 선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	82	24.1
▪ 성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에	41	12.1
▪ 성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	16	4.7
▪ 조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서	29	8.5
▪ 성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	38	11.2
▪ 성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에	17	5.0
▪ 기타	2	0.6
총계	340	100.0

□ 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안

- 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력) 방지를 위한 방안들로 중요하다고 생각하는 것(1순위)에 대해 살펴본 결과, '임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다' 응답이 33.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다'(24.1%), '피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건 처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다'(12.1%), '직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다'(11.2%), '직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다(8.5%) 등의 순으로 나타남
- 종사자가 생각하는 체육관련 단체·기관에서 괴롭힘 방지를 위한 방안으로 역시 예방교육을 가장 선호하는 것으로 나타나고 있는 것은 오랫동안 조직생활을 습관적으로 해 온 관리자나 임직원의 변화하고 있는 근로자에 대한 인권의식, 인권감수성에 대한 환기가 필요하다고 생각하는 것으로 판단된다. 제도적 정비도 중요하지만, 무엇보다 사람을 대하는 방식의 변화를 요구하는 것으로 해석됨

<표 22> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	425	30.8
▪ 직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다	99	7.2
▪ 피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다	211	15.3
▪ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	336	24.4
▪ 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다	58	4.2
▪ 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다	100	7.3
▪ 위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다	103	7.5
▪ 임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다	24	1.7
▪ 개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다	15	1.1
▪ 기타	7	0.5
총계	1,378	100.0

IV. 체육관련 단체·기관 종사자 인권 실태 면접조사

1. 조사 개요

□ 조사방법

- 온라인 설문조사 응답자에게 폭력 등(성희롱·성폭력·직장 내 괴롭힘) 경험에 대해 심층 면접에 응할 용사가 있는지 여부를 표기하도록 하고, 이에 응답한 응답자에게 개별적으로 접촉하여 심층면접조사를 진행하였음. 심층면접조사는 다시 두 가지 방법을 병행하여 진행하였음
- 첫 번째 방법은 개인적으로 연락하여 면대면 심층면접조사를 시행하였음. 면접자가 응답자의 직장이나 근처에 방문하여 준비한 질문에 대해 구체적인 사례를 듣는 방법. 두 번째 방법은 개인적으로 시간을 낼 수 없는 사람들에게 심층질문지를 다시 온라인으로 제공하여 자기기입식으로 해당 질문에 대해 상세하게 응답하는 방식으로 이루어졌음. 면대면 응답자보다는 온라인 설문조사를 원하는 응답자가 많았음

□ 조사내용

- 심층 면접조사를 위한 조사 내용은 다음의 표와 같이 설문조사로는 파악하기 어렵거나 피상적인 수준의 질문에서 한 걸음 더 나아가 조직 생활에서 종사자가 느끼는 인권침해 유형인 행위유형과 성희롱·성폭력 경험정도와 현재 상태, 이의제기 여부, 해

결과정, 소속된 기관의 폭력 등 예방 및 대응제도의 한계와 문제점 등을 경험을 근거로 구체적으로 질문하였음

<표 23> 심층면접조사 내용

구분	내용
종사자가 느끼는 인권침해 유형(성희롱·성폭력 포함) 행위유형	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 유형, 성희롱·성폭력 행위유형 발생 계기나 사건을 구체적 설명
직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응	<ul style="list-style-type: none"> 이의제기 여부 및 이유 현재 상태(문제해결, 문제지속) (상황중결)문제해결과정에 대한 상세한 설명 조직의 대처행태 (문제지속) 괴롭힘 기간 문제해결과정에 대한 설명 문제해결의 방향
직장 내 괴롭힘 방지대책	<ul style="list-style-type: none"> 조직의 대처방안의 적정성에 대한 생각 괴롭힘 등 예방을 위한 1)개인, 2)조직차원의 노력 방지를 위한 제도적 장치나 건의사항

2. 조사 결과

□ 참여자 특성

- 온라인 설문조사에 참여한 응답자 중 심층조사에 참여하고 싶은지 여부를 묻고 응답한 참여의사를 밝힌 사람들을 대상으로 심층면접 및 설문조사를 실시하였음. 온/오프라인 두 가지 방법을 병행하여 실시한 결과 심층조사에 참여한 사람은 총 21명

<표 24> 심층면접조사 참여자 특성

연번	참여자	성별	연령	혼인여부	고용상태	조직규모	비고
1	A	남성	50대	기혼	정규직	100인 이상	대인면접
2	B	여성	30대	미혼	비정규직	5-10인 미만	온라인
3	J	남성	30대	미혼	정규직	100인 이상	온라인
4	K	남성	30대	기혼	비정규직	5-10인 미만	온라인
5	C	여성	30대	기혼	정규직	30-100인미만	온라인
6	D	여성	20대	미혼	비정규직	30-100인미만	온라인
7	E	여성	30대	미혼	비정규직	100인 이상	온라인
8	M	여성	30대	기혼	비정규직	30-100인미만	대인면접
9	F	-	-	-	-	-	온라인 (인적특성 기입없음)
10	G	-	-	-	-	-	온라인 (인적특성 기입없음)
11	H	남성	40대	기혼	정규직	30-100인미만	온라인

연번	참여자	성별	연령	혼인여부	고용상태	조직규모	비고
12	I	남성	20대	미혼	비정규직	30-100인미만	온라인
13	L	여성	30대	미혼	정규직	30-100인미만	온라인
14	N	여성	50대	기혼	비정규직	30-100인미만	대인면접
15	O	여성	30대	미혼	정규직	30-100인 미만	온라인
16	P	남성	40대	기혼	정규직	10~30인 미만	온라인
17	Q	여성	30대	미혼	비정규직	30-100인 미만	온라인
18	R	여성	30대	미혼	정규직	100인 이상	온라인
19	S	남성	40대	미혼	비정규직	10-30인 미만	온라인
20	T	남성	30대	기혼	정규직	30-100인 미만	온라인
21	U	남성	30대	미혼	비정규직	10-30인 미만	온라인

□ 종사자가 느끼는 인권침해 유형

○ 상급자 혹은 지위체계에서 상사의 일방적 강요나 갑질

- 조직생활과 이에 관련된 관계에서의 상급자나 혹은 지위체계에서 오는 지휘체계에 의한 명령일지라도 일방적인 명령에 대해서 종사자는 인권침해 유형이라고 느끼고 있는 것으로 나타남. 명령이나 지시의 방식에 있어서 명령을 받는 하급자나 종사자가 이해할 수 없거나 설명되지 않는 명령, 상급자의 독단적인 지시는 종사자로 하여금 인격을 무시하는 행위로 느끼고 있는 것으로 나타남

○ 눈에 보이지 않는 '귀로 듣는 언어폭력'이나 인격적 무시와 모욕

- 종사자가 느끼는 인권침해 유형으로는 단지 신체적으로 고통을 동반하는 보이는 폭력 뿐 아니라, 눈에 보이지 않지만, 귀로 듣는 폭력 특히 동료나 여러 사람들이 보는 앞에서 무시하거나 개인의 가치를 손상시키는 언어적 폭력을 들었을 때 종사자는 인권침해로 느끼고 있었음

○ 상급자의 자의적이거나 사적인 업무지시

- 종사자가 상급자에 대해 갖는 업무기대가 있는 것으로 보이며 그것은 적절한 절차나 지침을 통해서 종사자로 하여금 업무 복종을 하게하는 근거를 제공하고 있음. 그러나 종사자 보기에 적절한 규정과 절차를 따르지 않고 개인적인 관계에 따라 특정인이나 기관에게 일을 제공한다든지 용역을 맡기는 행위를 하급자는 이해할 수 없는 행동으로 봄. 또한 그러한 행위마저도 정당화하고자 (상급자 자신의 행위

를) 직원에게 강요할 때, 직원은 상급자의 지시나 명령을 받아들일 수 없는 것으로 생각하고 있었음. 그리고 그것이 지속적으로 강요될 때 종사자는 괴로움을 느끼고 강도가 강해짐에 따라 고통까지도 동반하는 어려움에 처하게 되는 것으로 조사되었음

○ 정규직과 비정규직의 차별

- 정규직은 주로 일반 행정을 담당하고 있는 반면, 비정규직은 지역주민의 체력증진을 위한 생활체육지도사로 매년 계약을 갱신해야 하는 계약관계에 있었음. 이와 같은 종사자의 고용형태가 차별원인이 되는 것으로 파악되었음. 차별의 행태는 업무 공간 배치나 관계에 있어서 무시하거나 하대하는 행동, 심지어 최고 지도자가 거리낌 없이 신체접촉을 하는 경우도 비일비재 발생하는 것으로 나타남

○ 성인지 감수성 부족으로 인한 성희롱 및 성차별적 발언

- 직장이라는 공적인 공간을 사적인 공간으로 인식하거나, 전통적인 성별 역할인식에 따른 성차별적 발언을 아무렇지도 않게 내뱉는 상급자의 언행을 종사자는 매우 불쾌하게 여기고 있으며 경멸하고 있었음

□ 인권침해 행위에 대한 대응: 적극적 이의제기로 상황이 종료된 경우

- 상황이 종료된 경우, 문제해결과정에 대해 전 직원들 앞에서 공식적으로 사과를 요청하였으며 직원들 앞에서 사과한 것으로 종결되었으나 다른 의견으로 조직 내의 지원이 어려운 현실을 제시하기도 하였음
- 조직의 대처태도에 대해서는 조직은 적극적으로 대처하지 않았으며, 개인이 문제해결을 하려고 하지 않은 경우 문제시 하지 않는 문화, 태도에 문제를 제기하고 있었음. 그럼에도 문제를 해결하기 위해서는 개인의 문제 해결의지나 적극적인 대응이 필요함을 강조하고 있음

□ 인권침해 행위에 대한 대응: 이의제기를 하지 않은 이유

○ 조직의 분위기를 헤치고 싶지 않기 때문

- 그저 늘 상 조직 내에서 일어나는 일이기 때문에 문제 삼는 것이 오히려 자신을

성격이 예민한 사람으로 보거나 조직에 문제를 일으키는 사람으로 보이는 것이 싫다는 의견. 또한 친근함을 가장하기 때문에 문제제기하기 어려운 상황이거나, 자칫 조직의 분위기를 해칠 수 있다는 것 때문에 참았다는 것

○ 재계약 혹은 직장생활의 불이익이 생길까 두려움 때문

- 이의를 제기함으로써 자신에게 돌아올 불이익, 예를 들면 계약직 직원으로써 향후 혹은 익년도 재계약에 영향을 미칠 수 있다는 두려움 때문이라는 답변이 있었음. 이는 상급자나 관리자 등의 직원에 대한 의식적·무의식적 인권침해 행위에 대해 종사자들의 그냥 참거나, 아무런 대응도 하지 않는 등 소극적 태도를 보였을 때 상급자나 관리자 등의 직원에 대한 태도나 행동은 개선되지 않고 지속되며, 이것이 조직 문화로 되는 문제가 있는 것

□ 폭력 등 인권침해 상황의 지속 여부

○ 문제해결이 올바르게 이루어진 경우: 피해자의 적극적 이의제기와 조직의 고충처리절차가 작동

- 상황이 종료된 경우는 성희롱 등 조직 내 대응절차가 적절히 작동한 경우에 바람직한 문제해결이 이뤄졌음. 구체적으로 외부의 상담기관에 조사를 요청하여 가해자가 사직하고, 인사팀에서 적극적으로 가해자와 피해자를 분리, 직접 대화를 통해 잘못된 행동을 지적하여 관계를 바로잡았거나 제도적인 절차를 통해 원만하게 해결하였다는 사례도 다수 있는 것으로 나타남
- 즉, 문제해결 상황에 대해 피해자가 적극적으로 이의나 문제제기를 하였고, 그와 같은 문제에 대해 담당부서에서 지침이나 규정에 따라 적절히 대응하는 경우 해결되었음. 개인의 문제제기 뿐 아니라, 조직차원에서 문제의 심각성에 대한 인지 및 제대로 작동하도록 하는 조직의 의지도 문제해결의 결정적 요소로 작용한다고 판단됨.

○ 상황이 지속되는 경우, 조직의 문제해결과정이 명확하지 못함

- 폭력이나 괴롭힘이 진행 중인 경우, 지속기간은 최소 5개월부터 입사이후 현재까지 만 5년이 되어간다는 참여자도 있었음. 인권침해 상황이 6개월 미만인 사례도 있었지만 1년 이상 지속되고 있다는 면접자가 가장 많아 이러한 인권침해 행위는 상시적이고 일상적으로 발생하고 있음을 알 수 있음

- 현재 괴롭힘 상황이 지속되는 경우 어떻게 대응하고 있는지 질문한 결과, 조직 내에서 해결하기 어렵다는 참여자의 의견이 다수 있는 것으로 나타남. 그것은 상식적으로 이러한 괴롭힘 상황을 안타까워 하지만 자신의 일이 아니기 때문에 발 벗고 나서지 못하다 보니 개인으로서 어떻게 해야 할지 몰라 시간을 보내고 있다는 것. 이것은 조직 내 고충처리나 상담을 통한 문제해결이 이뤄지지 못하고 있다는 것을 여실히 보여줌

○ 적극적으로 문제제기하는 경우 2차 피해발생

- 어떤 경우에는 적극적으로 문제해결에 나서고 있으나 개인의 행동이 오히려 조직 외부에 알려지게 됨으로써 피해자가 오히려 피해를 입는 상황이 발생하는 경우도 있었음
- 이렇게 2차 피해가 발생하는 경우, 이후 이와 같은 문제는 수면위로 올라올 기회는 더욱 없어지며 종사자에 대한 인권침해가 구조화되는 악순환을 가져올 수 있다는 위기의식을 가지고 적절한 조치가 이뤄질 수 있도록 상급기관의 명확한 조사에 근거한 처리가 이뤄져야 할 것임

□ 상황이 종료되지 않은 경우, 희망하는 문제해결 방법

○ 법이 규정한 대로 엄중한 가해자 처벌

- 여전히 진행 중인 경우, 어떻게 문제가 해결되기를 바라는지에 대해서는 적극적으로 가해자에 대한 처벌을 희망한다는 의견이 많았음

○ 피해나 상처치유를 위한 지원서비스 필요

- 종사자에 대한 인권침해가 지속적으로 이루어지면서 발생한 고통과 트라우마는 단지 가해자 처벌 등 법률적 해결 뿐 아니라 이후 정상적인 조직생활을 위해 상담이나 정신과 치료 등 사후 서비스에 대한 수요가 있는 것으로 조사되었음

○ 올바른 조직문화 형성과 정규직-비정규직 차별의 금지

- 가해자 처벌은 아닐지라도 올바른 조직문화를 형성하는 것과 정규직과 비정규직의 차별 해소 등의 방향으로의 조직구조 변화를 요구하고 있기도 함

- 조직문화 혁신을 위해서는 상급자와 하급자 간의 관계에 대한 태도교육, 지속적인 상급기관의 지도·감독, 그리고 인권침해가 발생하는 경우 가해자에 대한 엄중한 처벌을 통해 경각심을 갖도록 끊임없는 교육과 관리가 필요하다는 것

□ 종사자의 인권침해에 대한 대응제도의 효과성 평가

○ 실효성이 부족하다는 견해가 우세

- 2019년 7월부터 시행되고 있는 「근로기준법」 제 16조의2(직장 내 괴롭힘 금지) 조항으로 조직 내부적으로 조심하려는 움직임 있으나, 그동안 일상적으로 있어온 상급자의 갑질과 같은 인권침해 행위에 대한 대처와 제도적 대응방안은 현실적으로 실효성 없다는 견해가 우세함
- 물론, 조직에 따라서 제대로 작동하는 기관이나 단체도 있는 것으로 조사되었으나, 그렇지 않은 경우가 더 많았음. 구체적으로 가해자가 상급자인 경우, 상담을 요청하여 상담이 이뤄져도 고충상담자의 직급이 낮아서 상급자에게 보고하여 해결을 기대하기는 어렵다는 것임. 즉, 현재의 고충처리 상담은 형식적인 제도에 그치고 있다는 것임. 또한 상급기관의 관리감독일시 등이 미리 공지되어서 이루어짐으로서 조직 내에서 미리 대처하게 되는 등 실효성 없는 것. 또한 고충처리 담당자가 내부 직원인 경우, 가해자를 포함한 집단이 카르텔을 형성하거나 소규모 조직인 경우엔 누가 무슨 일로 상담을 했거나 민원을 제기했는지 소문이 나기 때문에 조직 내에서 해결하는 것은 불가능한 상황이라는 것임. 스포츠계의 인권침해 행위에 대한 문제해결을 위해서는 조직규모나 기관 특성을 고려한 보다 세밀한 제도설계가 필요하다고 판단됨

○ 제도의 도입여부에 대한 홍보 및 제도적인 정비 미흡

- 제도의 효과성을 논의하기 이전에 이와 같은 제도가 체육계 단체나 기관에 제대로 마련되어 있는지에 대하여 홍보조차 미흡한 것으로 조사됨
- 이러한 특성은 조직규모나 조직 유형에 따라 제도적 여건의 편차가 클 것으로 판단됨. 제도의 실효성을 제대로 평가하기 위해서는 소규모 기관이나 단체에 이르기까지 어떠한 방식이든 다양한 인권침해 발생 시 대응절차나 과정에 대한 제도가 마련되어 있어야 하며, 모든 구성원들이 잘 알 수 있도록 수시로 교육과 점검을 하여야 할 필요성이 있다고 판단됨

□ 종사자의 인권침해 방지를 위한 개인 및 조직의 대응과제

○ 개인차원: 명확한 의사표현 훈련과 직원들과의 관계 훈련 등 인권감수성 교육

- 종사자의 인권침해를 방지하기 위한 개인차원의 대응과제는 문제가 발생했을 때 혼자 고민하거나 숨기지 않고, 정확하게 자신의 상황을 알려야 함. 이를 위해서는 자신의 기분과 생각을 명확히 표현할 수 있어야 하며, 상대방의 행위로 인한 불쾌감과 인격모독이 '인권침해'라는 인권 감수성을 가져야 함. 이를 위해서는 인권 감수성 훈련과 동료 간, 상급자 혹은 관리자와 직원 간 상호이해에 기반으로 관계 훈련이 있어야 함
- 이를 위해서는 개인의 노력을 넘어서 조직 차원에서 종사자 개인에게 이와 같은 인권감수성 교육을 실시하고, 직원 워크숍이나 전체 회의 등 다양한 시간과 기회를 활용하여 직원 간 상호 이해를 위한 관계 훈련과 교육을 강화함으로써 종사자 개인의 인권역량을 향상시키는 것이 필요함

○ 조직차원: 피해자 보호와 가해자 징계처분 절차 강화

- 조직차원의 대응노력은 현재 스포츠 관련 기관 및 단체의 인권침해 예방 및 대응제도에 대한 실태가 명확히 파악되어야 함. 대한체육회 산하 시·도, 시·군·구 체육회, 가맹종목단체, 대한 장애인체육회 산하 가맹종목단체 등 9,000천여 개가 넘는 크고 작은 규모의 기관과 단체에서 제도 구비실태가 어떠한지, 제도가 작동이 가능한 상태인지 현실적으로 그렇지 못한지 등에 대한 실태파악이 필요하며, 조직규모와 특성에 따른 대응제도 마련이 필요함
- 또한 가해자에 대한 징계가 이뤄져야 한다는 것임. 직장 내 인권침해가 대부분 상급자, 임직원 등 위계적 권력을 가진 사람들인데 이들을 누가, 어떻게 징계할 것인지의 현실성 있는 제도는 없음. 스포츠 관련 기관이나 조직 구성원에 대한 인권침해를 조사하고, 조사결과를 토대로 가해자 처벌이 이뤄질 수 있는 제도와 절차를 더욱 강화해야 할 것임

○ 조직차원: 직원 간 행동지침에 대한 매뉴얼 마련 및 교육

- 조직차원에서 구성원들 사이의 관계에 대한 교육과 훈련이 더 필요하다는 답변이 많았음. 상급자와 하급자의 관계가 사람의 가치가 높고 낮은 것이 아니기 때문에 하급직의 사람을 무시하거나 하대하는 것이 아니라, 한 조직에서 같은 목표를 향해

나아가는 동역자로 바라보는 교육, 인식개선 등이 필요하다는 것임

- 특히 경쟁과 성장위주의 개발연대를 지나온 관리자나 고연령층의 뿌리 깊은 계급의 식이나 직원에 대해 아랫사람, 동생, 후배 등을 예의 없이 대하는 습관을 개선하기 위해서 직원들 간의(동료 간, 상급자-하급자 간, 관리자와 일반직원 간 등) 행동이나 매너 등에 대한 태도 지침 마련이 필요함

□ 상처회복을 위한 방안에 대한 의견

- 대부분 상담서비스 및 의료비 지원서비스가 필요하다는 의견을 제시하고 있지만, 이것만으로 해결되는 것은 아니라는 것
- 이외에도 피해자가 정신적 건강을 회복할 수 있도록 병가를 허용하고, 인사상 불이익이 없도록 조치하는 등의 세심한 방안 마련을 요구하였음. 특히 트라우마나 상처를 준 가해자와 배제된 업무 재배치가 반드시 필요하다는 것

V. 정책적 제언

1. 스포츠 인권 전담 기구의 독립성 보장과 신뢰성 강화

- 체육계 성폭력 문제가 전 사회적인 이슈로 제기되면서 유사사건에 대한 재발방지대책 마련에 대한 요구가 거세지고 있으며, 현재의 스포츠 인권보장 체계의 한계를 극복하기 위한 방안으로 독립된 센터나 별도의 기구 등을 설치하자는 방안들이 논의되어 최근에 국립체육진흥법의 개정을 통한 스포츠 비리 조사와 체육인 인권보호를 전담하는 독립 기구 설치와 운영이 가시화되었음. 그러나 이러한 스포츠관련 기구 및 단체는 선수, 지도자, 심판 등 스포츠인 만이 아니라 사각지대에 있는 종사자 인권보장체계를 포괄적으로 다룰 필요가 있음
- 현행과 같이 조직 내 고충처리부서 및 상담자 지정으로는 종사자 인권보장의 한계가 있으므로 조직 외부에 독립된 기구를 통하여 체계적으로 전담하게 하는 방안을 제안함. 대한체육회나 대한장애인체육회로부터 분리된 기구에서 인권침해에 대한 신고접수부터 조사 및 징계, 교육·홍보, 징계기록 검색서비스를 제공하는 기능을 수행하도록 하는 것임
- 미국의 경우, 최근 ‘Safe Sport(US Center for SaFeSport, safesport.org)’를 설립하여 신고접수부터 조사 및 징계에 이르기까지 신고자에 대한 철저한 익명성을 보장하고 미국스포츠 기구(미국올림픽위원회 및 미국 경기단체연맹)로부터 독립하여 객관성과 공정성을 확보하고 있는 것은 시사하는 바가 큼(스포츠혁신위원회, 2019).

신고접수의 경우 온라인 및 24시간 전화신고 창구를 운영하며, 익명신고가 가능하게 되어 있음. 특히 성폭력이나 아동폭력 사건에 대해서는 배타적 권한(조사, 징계권)을 갖고 직접 처리하여 경기단체연맹이 관여할 수 없도록 명확한 규정을 두고 있는 것은 스포츠계의 구조화된 병폐를 방지하고 적극적인 해결방안을 모색한 것이라 할 수 있음. 우리나라의 스포츠계 종사자 인권보장을 위한 기구는 피해자에 대한 철저한 익명성 보장, 신고 및 사건처리의 공정성과 객관성을 확보할 수 있도록 스포츠단체나 기구와 독립하여 설치되어야 할 것임. 또한 조사에 따른 적절한 조치권한을 갖도록 함으로써 인권침해에 대한 예방 및 인권보장의 실효성을 확보할 수 있을 것임

- 특히 새로운 기구의 설치와 운영에 있어서 중요한 것은 직장 내 괴롭힘의 문제를 개인적인 문제로 방치하지 않도록 구성원들로부터 신뢰를 받는 제도와 시스템의 정착이 이루어져야 하며 문제해결 과정과 절차에 대한 홍보와 교육은 물론 인권의식과 감수성 향상 등의 교육이 필요한 것으로 판단됨

2. 스포츠 관련 기구 및 기관의 여성참여 확대

□ 스포츠 기구 및 기관 종사자의 성별, 고용형태별, 직급별 현황조사 실시

- 체육관련 스포츠키구 및 단체가 복잡한 구조를 가지고 있고, 거의 1만개에 이르는 크고 작은 기구나 단체로 구성되어 있음에도 종사자 현황도 제대로 파악되고 있지 못하
- 5개 공공기관의 경우 「공공기관의운영에관한법률」에 의거하여 종사자에 대한 성별, 직급별 현황을 게시하고 있으나, 대한 체육회 및 대한 장애인체육회, 시도체육회, 시군구체육회 및 가맹종목단체의 종사자는 몇 명이나 되는지, 종사자의 성별 구성 비율은 얼마나 되는지, 종사자의 고용형태에 따라 정규직과 비정규직의 성별 구성은 어떻게 되는지를 파악할 필요가 있음

□ 스포츠키구 및 기관 종사자 여성 정규직 비율 확대

- 5개 공공기관의 종사자 성별 비중은 남성과 여성이 각각 6:4의 비율을 차지하고 있음. 그러나 그 이외의 단체나 기관은 종사자 총인원만 확인될 뿐 성별로 몇 명인지 파악할 수가 없음. 그런데 심층면접에 참여한 종사자에 대한 심층면접 결과, 조직 내 각종 성희롱 등 사건의 발생에 대해서 제 목소리가 나지 않는 이유는 그만큼 여성 종사자가 적기 때문이라는 것임. 남성중심의, 남성들로 구성된 조직에서 성희롱 등 사건에 대해 피해자가 여성이고 가해자가 남성인 경우 객관적인 문제인식을 가짐

에도 불구하고 문제제기 하기 어렵기 때문에 감정적 동조와 더 나아가 문제해결의 동력을 갖기 위해서는 여성인원이 어느 정도 되어야 하지만, 현실적으로 여성들이 정규직인 경우는 많지 않기 때문에 남성 중심의 조직문화가 개선되기 어렵다고 지적함

- 공공기관의 경우 여성채용목표제를 통해서 여성의 비중을 확보할 수 있는 방안이 있으나 그렇지 않은 경우에도 자발적인 조직의 성평등 목표를 설정하고 이를 달성하는데 지표(종사자 성별 비율)로서 활용할 수 있을 것임

□ 기관장 선임과정에서 성인지 감수성 비중 제고

- 권위주의적 조직문화일수록 모든 권한이 최고 의사결정자에게 집중되며 한 사람의 성향이 조직 분위기를 좌우할 수 있음. 그러므로 기관장 선임에 있어서 성인지 감수성에 대한 검증을 강화하여 문제발생의 원인을 차단하는 것임
- 직장 내 괴롭힘 실태, 조직 내 성희롱·성폭력 경험여부에 대한 조사결과 다양한 성희롱 유형 중 권력형 성희롱 사례가 다수 발견되고 있음. 또한 다양한 성희롱 행위 유형 가운데 행위 강도가 높은 유형의 가해자가 상근·비상근 임원인 경우가 비교적 높은 비중을 차지하고 있음을 확인할 수 있음. 따라서 기관장, 상근·비상근 임원 선정에 있어서 성인지 감수성 검증, 조직에 대한 비전제시에 있어서 성평등 가치를 내포하고 있는지 여부의 적격성 평가지표 반영 등 기관장 선임 방식 개선이 필요함. 선출직인 경우에도 공약 검증사항에 성인지 의식여부, 성별 관계에 대한 인식이 적절한지 여부 등을 후보자 평가지표에 반영함으로써 적극적으로 성인지 역량을 갖춘 임원이 선임될 수 있도록 해야 할 것임

□ 체육관련 기관·기구의 인권보장 평가시스템 마련

- 직장 내 구성원에 대한 성희롱·성폭력, 괴롭힘 등의 인권침해 요소에 민감하게 대응하기 위해서는 체육계 자체적인 인권보장체계를 갖추는 일이 필요함. 제도나 시스템이 있지만 제대로 작동하지 않는 것은 시스템 작동의 동력이 없기 때문. 시스템 작동의 동력이 되는 것은 대한체육회 소속 단체나 기관에 대해 인권보장 평가시스템을 갖추고 정기적인 평가를 실시하는 것임. 평가지표는 조직운영의 지침과 가이드라인을 제공하는 역할을 하기 때문에 종사자 인권보장을 위한 규범이나 가이드라인을 평가지표에 포함시켜 정기적으로 측정함으로써 개별 기관이나 단체의 인권보장 수준을 향상시킬 수 있는 계기가 될 것임

5. 조직문화 혁신 방안

□ 조직 내 직무분석에 따른 업무범위의 명확화

- 직장 내 괴롭힘의 구체적 행위유형을 살펴보면 그동안 조직 내에서 무심코 한 행동들이 직원의 관점에서는 '괴롭힘'이고 '성희롱'인 경우가 발견됨. 직급별, 직무별 업무범위를 명확히 함으로써 과도하거나 과소한 행동을 하지 않게 하는 것이 필요함. 관리자의 하급자에 대한 지시 및 명령의 범위, 하급자에 대한 관리와 지도의 범위가 어디까지인지 명확히 함으로써 직장 내 괴롭힘의 상태를 예방할 수 있는 것임. 이와 같은 명확화를 통해서 하급자는 상급자의 행위를 예측할 수 있으며, 하급자는 상급자의 그와 같은 모습을 통해서 상급자에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있을 것임

□ 직장 내외의 사무 및 기타 공간에서 행동지침 마련 및 보급

- 직장 내 괴롭힘 유형 중 상대적으로 가장 비중이 높은 항목이 '회식자리에 참여하도록 강요'하거나 '회식자리에서 술이나 담배 등을 강요'하는 것이 그동안 상급자나 상사가 문제없이 수 십 년 동안 해 온 방식임
- 그런데 지금은 그와 같은 행동에 대해 누군가 불편함이나 불쾌감을 느낀다면 그것은 직원을 괴롭게 하는 일임. 따라서 그동안 무심코 행했던 행동이나 언어를 점검하면서 직장 내 사무공간에서 업무관련 지시나 명령의 태도, 언어, 모습, 안전한 사무공간 배치 및 공간 활용 등에 대한 행동지침을 마련하는 것이 필요함
- 또한 업무의 연장선이라 할 수 있는 회식자리에서 행동요령과 상급자나 하급자가 자신의 행동기준으로 삼을 수 있는 지침을 마련하여 보급함으로써 조직 내외의 생활을 점검할 수 있음

□ 중간관리자에 대한 성인지 교육 강화

- 매년 1회 정기적으로 시행되는 성희롱 예방교육 뿐 아니라 특별히 중간관리자를 위한 성인지 교육 프로그램을 마련하여 조직이나 팀리더의 역량, 비전제시 역량, 사회적 가치 수호의 역량을 갖추도록 함
- 특히 중간관리자는 직원에 대한 강력한 영향력을 행사할 수 있는 위치에 있으므로 더욱 조심스럽게 접근되어야 함. 연1회의 예방교육뿐 아니라, 성인지 역량교육을 실시하여 예방을 강화할 필요가 있음

- 부하직원에 대한 상급직원 평가를 통한 상급자 갑질 예방
- 상급자가 하급직원에게 갖는 큰 영향력 중 하나는 인사고과 즉 승진평가 권한일 것임. 조직 내 직급을 통한 지휘와 명령이 가장 효율적일 수 있으나 지휘와 명령에 집중하다 보면 다양한 문제해결 방법을 더 이상 모색하지 않으며, 그리하여 조직은 폐쇄적 조직구조가 정착되면서 악순환이 반복될 수 있음. 따라서 쌍방향적 교환 관계가 성립될 수 있도록 상급자에 대한 평가를 통해서 상급자 갑질을 예방할 수 있을 것임

차 례

제1장 서론	1
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구의 배경	3
2. 연구의 목적	4
제2절 연구 내용 및 방법	6
1. 연구의 내용	6
2. 연구의 방법	7
제3절 연구 의의 및 한계	9
1. 연구의 의의	9
2. 연구의 한계	10
제2장 성폭력 예방 관련 법제 및 선행연구 검토	11
제1절 종사자 성폭력 등 관련 법·제도	13
1. 성폭력 등 개념의 정의	13
2. 종사자가 느끼는 인권침해의 유형	19
3. 성희롱·성폭력 등 인권침해 예방 및 대응 절차	22
제2절 체육관련 기관 종사자 성폭력 등 실태조사에 관한 선행연구 검토	26
1. 성폭력 등 실태조사의 연구동향	26
2. 체육관련 단체·기관의 성폭력 실태조사	28
제3절 스포츠 관련 기관 단체의 인권 가이드라인 및 매뉴얼 적합성 검토	33
1. 표준안	33
2. 체육관련 기관·단체의 성폭력 등 관련 지침	37
제4절 체육관련 시설 법제 적용 및 실태조사를 위한 시사점	39
1. 체육관련 시설 법제 적용의 시사점	39
2. 체육관련 기관·단체 종사자 성폭력 등 실태조사를 위한 시사점	41
제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사	45
제1절 조사 개요	47
1. 조사 대상	47
2. 조사 방법	53
3. 조사 내용	55



제2절 조사 결과	57
1. 응답자 특성	57
2. 소속 단체·기관의 조직문화	59
3. 직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도	71
4. 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 당한 경험	91
5. 직장 내 성희롱·성폭력을 직접적으로 당한 경험	126
6. 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험	180
7. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응	186
8. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 방지 대책	207
제4장 체육관련 단체·기관 종사자 인권 실태 면접조사	215
제1절 조사 개요	217
1. 조사 방법	217
2. 조사 내용	217
제2절 조사 결과	218
1. 심층 면접조사 참여자 특성	218
2. 심층 면접조사 결과	219
제5장 결 론	233
제1절 요약 및 시사점	235
1. 체육관련 기관의 조직문화 혁신의 필요성	235
2. 성폭력 등 대응체계 마련을 위한 방안 모색 필요성	236
3. 상급자나 관리자, 임직원 등 고위직 성인지 역량제고 필요성	238
4. 체육관련 스포츠 기구나 단체의 성인지 모니터링 시스템 부재	240
제2절 정책적 제언	241
1. 스포츠 인권 전담 기구의 독립성 보장과 신뢰성 강화	241
2. 체육관련 스포츠 기구 및 기관의 여성참여 확대	242
3. 기관장 선임과정에서 성인지 감수성 비중 제고	242
4. 체육관련 기관·기구의 인권보장 평가시스템 마련	243
5. 조직문화 혁신 방안	243
참고문헌	245
부록1. 설문지	249
부록2. 대한체육회 가맹 종목단체 목록	269
부록3. 통계 분석표	271



표 목차

<표 1-1> 연구 내용 및 방법	6
<표 2-1> 폭력, 성희롱, 괴롭힘에 대한 정의 관련 법률	15
<표 2-2> 「장애인차별금지법」의 괴롭힘 정의와 금지조항	15
<표 2-3> 「근로기준법」 및 「산업안전보건법」의 폭행금지 및 사업주의 의무	16
<표 2-4> 「근로기준법」 - 직장 내 괴롭힘 금지 관련 조항	17
<표 2-5> 성희롱의 범주	19
<표 2-6> 성폭력 피해유형	20
<표 2-7> 성희롱·성매매·성폭력 예방교육 법적 근거 등 비교	23
<표 2-8> 체육관련 성폭력 실태조사 선행연구 요약	31
<표 2-9> 2018성희롱·성폭력 예방지침 표준안(여성가족부, 2019)	34
<표 2-10> 직장 내 괴롭힘 행위 금지 관련 지침(표준안-고용노동부 제공)	36
<표 2-11> 기관별 성희롱·성폭력 예방 및 대응에 관한 지침 현황	37
<표 2-12> 기관별 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응에 관한 지침 현황	38
<표 3-1> 전수조사 대상 집단(n=104)	47
<표 3-2> 표본조사 대상 집단(n=8,661)	49
<표 3-3> 목표오차에 따른 표본 크기(기관·단체 기준)	50
<표 3-4> 목표오차에 따른 표본 크기(종사자 기준)	51
<표 3-5> 설문조사 조사 항목	55
<표 3-6> 응답자 분포	57
<표 3-7> 소속 단체·기관의 조직문화	60
<표 3-8> 소속 단체·기관의 조직문화	62
<표 3-9> 조직문화 요인분석 결과	63
<표 3-10> 기관유형별 조직문화 일원배치분산분석 결과	64
<표 3-11> 기관유형별 '권위적 남성위주 문화' 평균비교 사후분석	64
<표 3-12> 기관유형별 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균비교 사후분석	65
<표 3-13> 기관유형별 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균비교 사후분석	66
<표 3-14> 조직규모별 조직문화 일원배치분산분석 결과	67
<표 3-15> 조직규모별 '권위적 남성위주 문화' 평균비교 사후분석	68
<표 3-16> 조직규모별 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균비교 사후분석	69
<표 3-17> 조직규모별 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균비교 사후분석	70
<표 3-18> 성희롱 예방과 대응 노력	72

<표 3-19> 연 1회 이상, 전체근로자 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육 실시	74
<표 3-20> 성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보	76
<표 3-21> 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시	78
<표 3-22> 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영	80
<표 3-23> 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차 확립	82
<표 3-24> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법	84
<표 3-25> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법	85
<표 3-26> 성희롱 예방교육에 포함된 내용	87
<표 3-27> 성희롱 예방교육에 포함된 내용	87
<표 3-28> 성희롱 예방교육의 도움 정도	89
<표 3-29> 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부	92
<표 3-30> 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무	93
<표 3-31> 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험	126
<표 3-32> 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무	180
<표 3-33> 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무	183
<표 3-34> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형	187
<표 3-35> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형	187
<표 3-36> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법	190
<표 3-37> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법	190
<표 3-38> 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습	193
<표 3-39> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유	196
<표 3-40> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유	197
<표 3-41> 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도	199
<표 3-42> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)	200
<표 3-43> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)	202
<표 3-44> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)	203
<표 3-45> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)	205
<표 3-46> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)	207
<표 3-47> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)	209
<표 3-48> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)	210
<표 3-49> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)	211
<표 4-1> 심층면접조사 내용	217
<표 4-2> 심층면접 참여자 현황	218

그림 목차

<그림 1-1> 연구 목적 및 주안점	4
<그림 2-1> 기관장·임원의 성희롱·성폭력 발생 시 처리절차	24
<그림 2-2> 대한체육회, 대한장애인체육회 소속 스포츠 조직도	39
<그림 3-1> 목표 오차에 따른 표본크기(기관·단체 기준)	51
<그림 3-2> 목표 오차에 따른 표본크기(종사자 기준)	52
<그림 3-3> 자료 수집 절차	53
<그림 3-4> 소속 단체·기관의 조직문화	61
<그림 3-5> 성희롱 예방과 대응 노력	72
<그림 3-6> 연 1회 이상, 전체근로자 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육 실시	73
<그림 3-7> 성희롱 예방 교육 내용 게시 또는 비치하여 근로자에게 홍보	75
<그림 3-8> 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시	77
<그림 3-9> 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영	79
<그림 3-10> 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립	81
<그림 3-11> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법(복수 응답)	83
<그림 3-12> 성희롱 예방교육에 포함된 내용	86
<그림 3-13> 성희롱 예방교육의 도움 정도	88
<그림 3-14> 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부(전체)	91
<그림 3-15> 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무	94
<그림 3-16> 욕설이나 위협적인 말을 들은 경험	95
<그림 3-17> 욕설이나 위협적인 말을 한 가해자	96
<그림 3-18> 신체적인 위협이나 폭력을 당한 경험	97
<그림 3-19> 신체적인 위협이나 폭력을 가한 가해자	98
<그림 3-20> 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당한 경험	99
<그림 3-21> 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제한 가해자	100
<그림 3-22> 근로계약서에 없는 힘든 업무를 반복적으로 한 경험	101
<그림 3-23> 근로계약서에 없는 힘든 업무를 반복적으로 지시한 가해자	102
<그림 3-24> 근로계약서에 없는 허드렛일 만 시키거나 일을 주지 않은 것	103
<그림 3-25> 근로계약서에 없는 허드렛일 만 시키거나 일을 주지 않은 가해자	104
<그림 3-26> 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택을 못하도록 압력 받음	105
<그림 3-27> 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택을 못하도록 하는 가해자	106
<그림 3-28> 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지속적으로 지시	107

<그림 3-29> 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지속적으로 지시한 가해자	108
<그림 3-30> 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱당한 경험	109
<그림 3-31> 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱한 가해자	110
<그림 3-32> 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별 받음	111
<그림 3-33> 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별한 가해자	112
<그림 3-34> 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요당한 경험	113
<그림 3-35> 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요한 가해자	114
<그림 3-36> 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림	115
<그림 3-37> 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨린 가해자	116
<그림 3-38> 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 모욕감을 느끼는 언행을 함	117
<그림 3-39> 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 모욕감을 느끼는 언행을 한 가해자	118
<그림 3-40> 내 의사와 상관없이 음주/흡연 강요	119
<그림 3-41> 내 의사와 상관없이 음주/흡연 강요한 가해자	120
<그림 3-42> 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요	121
<그림 3-43> 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요한 가해자	122
<그림 3-44> 기타 괴롭힘	123
<그림 3-45> 기타 괴롭힘을 당한 가해자	124
<그림 3-46> 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험	127
<그림 3-47> 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	128
<그림 3-48> (가해자)신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	129
<그림 3-49> (피해를 당한 장소)신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	130
<그림 3-50> 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	131
<그림 3-51> (가해자)불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	132
<그림 3-52> (피해를 당한 장소)불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	133
<그림 3-53> 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	134
<그림 3-54> (가해자)성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	135
<그림 3-55> (피해를 당한 장소)성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	136
<그림 3-56> 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	137
<그림 3-57> (가해자)성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	138

<그림 3-58> (피해를 당한 장소)성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	139
<그림 3-59> 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	140
<그림 3-60> (가해자)회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 ..	141
<그림 3-61> (피해를 당한 장소)회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위 ..	142
<그림 3-62> 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위 ..	143
<그림 3-63> (가해자)가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위 ..	144
<그림 3-64> (피해를 당한 장소)가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	145
<그림 3-65> 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	146
<그림 3-66> (가해자)원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위 ..	147
<그림 3-67> (피해를 당한 장소)원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	148
<그림 3-68> 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	149
<그림 3-69> (가해자)고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체 부위를 노출하는 행위	150
<그림 3-70> (피해를 당한 장소)고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	151
<그림 3-71> 사적인 만남을 강요하는 행위	152
<그림 3-72> (가해자)사적인 만남을 강요하는 행위	153
<그림 3-73> (피해를 당한 장소)사적인 만남을 강요하는 행위	154
<그림 3-74> 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위 ..	155
<그림 3-75> (가해자)성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위 ..	156
<그림 3-76> (피해를 당한 장소)성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	157
<그림 3-77> 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위 ..	158
<그림 3-78> (가해자)포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위 ..	159
<그림 3-79> (피해를 당한 장소)포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	160
<그림 3-80> 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위 ..	161
<그림 3-81> (가해자)겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	162

<그림 3-82> (피해를 당한 장소)겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	163
<그림 3-83> 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위 ..	164
<그림 3-84> (가해자)안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위 ..	165
<그림 3-85> (피해를 당한 장소)안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	166
<그림 3-86> 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	167
<그림 3-87> (가해자)강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	168
<그림 3-88> (피해를 당한 장소)강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	169
<그림 3-89> 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	170
<그림 3-90> (가해자)강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	171
<그림 3-91> (피해를 당한 장소)강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위 ..	172
<그림 3-92> 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위	173
<그림 3-93> (가해자)성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위	174
<그림 3-94> (피해를 당한 장소)성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위	175
<그림 3-95> 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	176
<그림 3-96> (가해자)성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	177
<그림 3-97> (피해를 당한 장소)성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	178
<그림 3-98> 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무 ..	182
<그림 3-99> 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무 ..	185
<그림 3-100> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형	186
<그림 3-101> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법	189
<그림 3-102> 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습	194
<그림 3-103> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유	195
<그림 3-104> 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도 ..	198
<그림 3-105> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위) ..	201

<그림 3-106> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)	204
<그림 3-107> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)	208
<그림 3-108> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)	211

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적

제2절 연구 내용 및 방법

제3절 연구 의의 및 한계

제1절 연구 배경 및 목적

1 연구의 배경

최근 성희롱·성폭력 등 사건이 폭발적으로 드러나고 증가하고 있다. 크게 두 가지 측면에서 그 원인을 추론해 볼 수 있다. 하나는 과거에 비해 시민들이 전반적으로 성인지 감수성이 강화됨에 따라 그동안 늘 있어왔어도 지나쳤던 언어적·신체적 등 가해에 대해 적극적으로 신고하여 알림으로써 제도적 해결방안 역시 강화된 이유이다. 둘째는 성희롱·성폭력 발생이 특정 영역이나 분야에 국한되어 있지 않고 일상생활이 이루어지는 곳 어디에서도 발생하고 있다는 점이다. 한국성폭력상담소 통계에 의하면, 성폭력 피해자의 연령별 상담 현황에서 7세 미만의 유아로부터 65세의 고령에 이르기까지 피해자 연령범위가 매우 넓으며, 피해자-가해자 관계에 있어서 '아는 사람'인 경우가 90% 이상을 차지하고 있는 것은 일상생활에서 성별 관계가 왜곡되어 있는 구조적 문제를 드러내고 있다(한국성폭력상담소, 2019). 이러한 현실에 대한 문제 인식은 오늘날 성폭력 등 관련 정책을 더욱 강화하는 것으로 나타나고 있다. 예를 들어, 성폭력 범죄에 대한 처벌이 강화(성폭력 관련 범죄의 범위 확대, 세분화 및 법정형 강화) 되었고, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정에 따른 다양한 피해자 보호 방안 마련되고 있다. 이러한 성희롱·성폭력 정책의 강화로 인해 다양한 기관 및 구성원들을 대상으로 관련 연구 및 실태조사가 진행되고 있다.

최근 한국양성평등교육진흥원에서 2018년 공공기관 대상(1,942개) 성희롱 방지조치 특별점검에 따라 체육계 관련 기관 38개 기관을 점검한 결과에 따르면, 체육계는 고충상담원 전문교육 이수자가 26.3%로 전체 평균 65.2%에 크게 못 미치고, 사이버신고센터 설치비율 또한 36.8%로 전체 평균 58.2에 비해 매우 낮은 것으로 발표되었다. 그리고 고충상담창구, 예방지침마련, 고충상담원 지정, 고충심의위원회 구성 등 제도화 현황은 92%로 전체평균 98%에 역시 미치지 못하는 것으로 조사되었다. 이러한 결과를 통해서 볼 때, 체육관련 단체기관 종사자들에 대한 성희롱·성폭력 예방에 대한 대응이나 노력이 필요한 상황이다.

국내 체육단체에 대한 현황을 살펴보면, 대한체육회와 17개 시도체육회를 비롯하여, 대한체육회 회원 종목단체 65개, 시도체육회 및 종목단체와 관련된 시군구체육회와 시군구 종목단체가 1,350여개 존재한다. 그리고 2019년 4월 경영공시 등에 따르면 대한

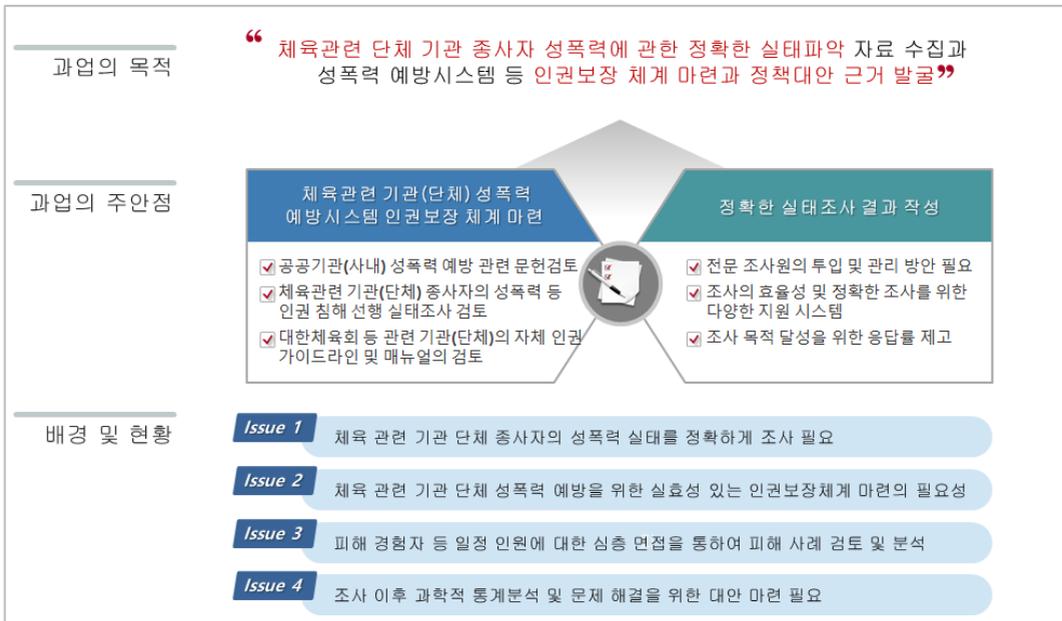
체육회의 직원은 265명, 대한장애인체육회는 125명이고 서울시체육회 등 광역자치단체 체육단체에는 약 770여명이 근무하며, 각 구별로 설치된 지자체 체육단체 종사자까지 합하면 그 규모가 상당할 것으로 추정된다.

체육관련 기관의 종사자 관련 연구로서 성폭력 실태를 다루고 있는 연구는 거의 없다는 측면에서 체육 관련 단체·기관의 종사자들이 겪고 있을 어려움에 대한 정확한 확인이 안 되고 있고, 이로 인한 대책 또한 실효성이 없을 수 있다는 측면에서 본 연구는 필요성이 제기된다.

2 연구의 목적

이 연구의 목적은 그동안 체육관련 단체 및 단체 종사자의 성희롱·성폭력 등 실태조사를 통해서 종사자의 인권침해 현황을 파악하여 제도적 개선방안을 제시하는데 있다. 이는 체육관련 단체나 기관 등은 타 공공기관이나 사기업의 성희롱 예방 현황에 비해 매우 뒤쳐진 상태이고, 스포츠계가 전반적으로 보수적인 남성문화가 지배하듯이 관련 기관의 조직문화 또한 유사하다. 따라서 이러한 체육계 종사자들의 인권현황도 조사하여 개선책을 마련할 필요가 있다.

<그림 1-1> 연구 목적 및 주안점



본 연구가 초점을 두고자 하는 것은 크게 두 가지이다. 첫째는 체육관련 단체 및 기관 종사자들이 일상적인 조직생활에서 느끼게 되는 인권침해 상황에는 어떠한 내용이 포함되는지를 포함하여 종사자에 대한 성희롱·성폭력 실태가 어떠한지를 설문조사를 통해 파악하고자 한다. 둘째는 이와 같은 실태조사를 토대로 하여 체육관련 기관이나 단체의 인권보장 체계를 개선하기 위한 방안마련의 기초자료를 확보하고자 한다.

제2절 연구 내용 및 방법

1 연구의 내용

연구의 내용은 크게 두 개의 부분으로 구분된다. 첫째, 법제 및 선행 연구 검토로 여기에는 성폭력 예방관련 법제와 선행연구 분석, 체육관련 기관이나 단체 종사자 성폭력 등 인권침해에 관한 선행연구 분석, 대한체육회 등 관련 기관의 자체적으로 마련하고 있는 인권가이드라인 및 매뉴얼의 적합성 및 적용실태 등을 검토하는 것을 포함하고 있다. 이러한 내용을 근거로 하여 체육관련 기관이나 단체의 성폭력 예방시스템 등 인권보장체계의 시사점을 도출하고자 한다.

둘째, 체육관련 기관단체 종사자의 성폭력 등 실태조사를 실시한다. 여기에는 체육관련 기관이나 단체의 임원, 동료직원, 소속선수 등에 의한 폭력 및 성폭력 등 피해실태, 폭언이나 의무 없는 근로 및 행위강요 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 인권침해 경험(목격한 경우 포함) 실태와 설문조사를 통해서 파악하기 어려운 체육관련 기관이나 단체의 구조적인 문제를 심층면접조사 등을 포함하여 다각도로 모색하고자 한다. 이러한 조사 내용을 근거로 하여 체육관련 기관이나 단체 종사자의 인권침해 방지 및 조직문화 개선을 위한 시사점과 정책과제를 제안하고자 한다.

<표 1-1> 연구 내용 및 방법

구분	연구.조사과제	산출과제
법제 및 선행 연구 검토	i. 공공기관(사내) 성폭력 예방 관련 법제 및 선행 연구 검토 ii. 체육관련 기관(단체) 종사자의 성폭력 등 인권 침해 선행 실태조사 검토 iii. 대한체육회 등 관련 기관(단체)의 자체 인권 가이드라인 및 매뉴얼의 적합성, 적용도 등 검토	체육관련 기관(단체) 성폭력 예방시스템 등 인권보장체계 시사점 도출
체육 관련 기관.단체 종사자의 성폭력 등 실태(사례)	i. 체육관련 기관(단체) 임원, 동료 직원, 소속 선수 등에 의한 폭력 및 성폭력 등 피해실태 ii. 체육관련 기관(단체) 종사자의 폭언, 의무 없는 근로 및 행위 강요 등 인권침해 경험(목격한 경우를 포함) iii. 위와 같은 피해(침해) 노출 시 대응 실태(기관 상급자 및 동료들의 반응 포함) iv. 필요 시 진정 및 긴급구제 상담 v. 성폭력 등 피해(인권침해) 경험자의 심층면접을 통한 정서적.신체적 피해실태 등 파악	체육관련 기관(단체) 종사자의 인권침해 방지 및 조직문화 개선을 위한 정책대안 근거 발굴

제2장에서는 성폭력 예방 관련 법제 및 성희롱·성폭력 등에 관한 실태조사에 대한 선행연구를 검토·분석하고, 체육관련 기관(단체)의 성폭력 예방시스템 등 인권보장 체계를 분석하고 이 연구에 대한 시사점을 제시하고 있다.

제3장에서는 체육관련 단체(기관) 종사자의 성희롱·성폭력 등 인권침해 실태에 대한 조사 및 결과분석을 내용으로 한다. 조사개요에 조사목적 및 조사방법, 조사내용을 포함하고 있으며, 결과분석은 체육관련 기관(단체)의 조직문화와 성평등 의식 정도, 조직 내 성희롱 등 인권침해에 대한 대응제도에 대한 실태, 종사자의 성희롱·성폭력 및 종사자가 느끼는 인권침해의 피해 경험과 관련한 실태분석을 포함하고 있다.

제4장에서는 설문조사에 참여한 응답자 중 심층조사에 참여를 희망하는 사람들을 대상으로 한 심층조사 결과를 포함하였다. 성희롱·성폭력 등 조직의 일상적인 업무활동에서 종사자가 느끼는 인권침해가 발생한 경우의 실제적인 대처와 어려움, 종사자가 느끼는 한계, 제도적 개선을 위한 방안에 대한 의견 등을 조직생활의 맥락과 함께 보다 심층적으로 파악하고 있다.

제5장에서는 앞의 설문조사 및 심층조사결과를 토대로 성희롱·성폭력 및 종사자가 느끼는 인권침해 유형을 방지하고 보다 효과적으로 대응하기 위한 정책적 방안과 시사점을 제시하고 결론을 내리고 있다.

2 연구의 방법

본 연구를 수행하기 위한 연구의 방법은 관련 문헌 및 선행연구 검토, 기존 단체(기관)의 가이드라인 및 인권보호체계 사례 조사, 체육 관련 기관(단체) 종사자들을 대상으로 한 설문조사, 심층 면접조사, 전문가(현장 관계자) 자문 및 면담 등의 방법을 사용하였다.

1) 관련 법제 및 선행연구 검토

- 폭력·성희롱·괴롭힘에 관한 법적 근거와 개념정의
- 성희롱·성폭력·괴롭힘의 발생유형
- 성폭력 예방 및 대응에 관한 법제 검토
- 체육관련 기관 및 단체의 종사자에 대한 실태조사에 관한 선행연구 검토

2) 체육관련 단체 및 기관 종사자 설문조사

- 대한체육회 및 대한장애인체육회 소관 체육관련 단체 및 기관 약 9천여 개에 소속된 종사자를 대상으로 구조화된 설문조사 실시
- 체육관련 기관(단체)의 조직문화, 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 제도 구비 실태, 직장 내 인권침해의 유형에 따른 실태, 성희롱·성폭력에 대한 직·간접 피해경험, 대응실태, 방지대책에 대한 의견 등

3) 종사자 심층면접조사

- 종사자 설문조사에 응답한 응답자에게 심층면접조사 참여의사 확인 후 보다 심층적인 질문을 구조화하여 재조사 실시
- 면대면 심층면접조사와 온라인 심층설문조사로 병행하여 실시

4) 전문가회의

- 성희롱·성폭력 관련 연구자, 선수·코칭스텝·지도자 등 체육계 성희롱 등 관련 연구자, 젠더전문가, 담당 실무자 등으로 구성된 전문가 회의 실시
- 총2회에 걸쳐 실시

제3절 연구 의의 및 한계

1 연구의 의의

본 연구를 통하여 체육관련 단체·기관 종사자들의 성폭력 등 종사자의 인권침해에 관한 유형별 실태파악 및 자료수집, 성폭력 예방시스템 등 인권보장 체계 마련과 정책대안 근거를 제공하고 있다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

구체적으로 본 연구의 특징은 체육관련 단체·기관 종사자들을 대상으로 성폭력 등 실태조사를 체계적으로 실시한 첫 번째 조사이며 다양한 기관들을 설문조사 대상에 포함시켰다는 점이다. 즉, 체육관련 공공기관, 시도체육회, 시도장애인 체육회, 대한체육회 가맹 종목단체, 시군구 체육회, 시군구장애인체육회, 시도체육회 가맹 종목단체, 시도장애인 체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회 가맹 종목단체, 시군 장애인 체육회 가맹 종목단체, 기타 체육관련 기관단체 등의 직원(종사자)들을 조사대상에 광범위하게 포함하였다.

둘째, 체육관련 단체·기관 종사자들을 성폭력 실태조사를 위한 문항을 체계적이며, 다양하게 구성한 점을 들 수 있다. 구체적으로 두 가지로 조사내용의 특성을 제시할 수 있다. 하나는 종사자들이 소속한 조직 문화의 특성을 파악하는 문항을 포함하였고, 또 하나는 2019년 7월 시행된 ‘직장 내 괴롭힘’의 다양한 유형을 구체화하여 질문하였다. 질문의 순서는 조직의 성폭력 등 예방 및 대응체계의 존재에 대한 인식, 성폭력 등 경험 및 피해 실태, 실제 대응행태와 문제해결과정, 제도개선 방안에 대한 의견을 묻는 순서로 구성하였다. 체육관련 기관 및 단체의 성폭력 등 예방 및 대응제도의 구비여부를 묻는 질문은 고충처리기관, 상담원 존재 여부 등을 포함하였다. 체육관련 기관 및 단체 성희롱·성폭력 등 실태 파악을 위해 성희롱·성폭력의 직장 내 괴롭힘 유형을 구체적으로 제시하고, 경험여부를 발생빈도, 강도, 가해주체 및 장소 등을 질문하였다. 다음, 성폭력 등 피해에 대한 대응 및 처리실태, 조직 내 폭력 등을 예방하기 위한 제도적 개선방안 등을 질문하였다.

셋째, 체육관련 기관(단체) 종사자를 대상으로 한 구조화된 설문조사에 응답한 응답자 중 약 20명을 선정하여 조직 내의 구조적 문제를 보다 심층적으로 파악하였다. 이와 같은 심층면접 조사를 실시함으로써 실태조사를 통해 파악하지 못한 사항을 보완하였다는 점이다. 즉, 조직 내에서 발생하는 다양한 유형의 인권침해 상황에 대해 적극적으로 대

처하지 못하는 이유가 무엇이며, 그와 같은 구조적 문제를 해결하기 위해 종사자가 느끼는 대안이 무엇인지를 파악함으로써 정책개선 및 대안제시의 근거를 구체적으로 확인하였다.

2 연구의 한계

연구의 의의에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있다. 먼저, 체육관련 단체(기관)의 다양한 유형을 모두 포함하고 있기는 하지만, 조직의 규모나 유형에 따른 응답자 선정이 이뤄지지 못하고, 모두 참여하게 하였으나 응답에 참여한 사람과 그렇지 않은 사람이 자의적이어서 응답자 편익(bias)이 개입될 여지가 있다는 점이다.

둘째는 본 연구에 성희롱·성폭력 실태 파악을 위해 성희롱·성폭력 피해 경험여부와 함께 최근 법적 근거가 마련된 '직장 내 괴롭힘' 실태를 파악하기 위하여 '직장 내 괴롭힘 방지 매뉴얼'(고용노동부, 2019)에 제시된 14개의 유형을 활용하고 있다. 이는 「근로기준법」에서 규정하고 있는 엄격한 법적 구성요건을 갖춘 범죄 행위로서 실태를 파악하고자 한 것이 아니라, 종사자가 일상적인 조직 생활에서 느끼는 인권침해 상황을 파악하기 위한 점이라는 점에서 조사결과의 해석에 주의할 필요가 있다. 이는 2장의 개념에서 지적하고 있듯이 직장 내 괴롭힘의 상황이 조직생활에서 언어적·정신적 성희롱의 개념과 중복될 수 있기 때문에 성적인 언동이 아닌 조직생활에서 일상적으로 발생하는 괴롭힘의 구체적인 유형은 어떠한 것이며 발생빈도, 가해자, 그리고 그와 같은 인권침해에 대한 대응이 어떻게 이뤄지고 있는지 실태를 파악하고 있다는 점에 한정하여 해석되어야 할 것이다.

제2장 성폭력 예방 관련 법제 및 선행연구 검토

제1절 종사자 성폭력 등 관련 법·제도

제2절 체육관련 기관 종사자 성폭력 등 실태조사에
관한 선행연구 검토

제3절 스포츠 관련 기관 단체의 인권 가이드라인
및 매뉴얼 적합성 검토

제4절 체육관련 시설 법제 적용 및 실태조사를
위한 시사점

제1절 종사자 성폭력 등 관련 법제도

1 성폭력 등 개념의 정의

1) 성폭력의 개념

성폭력이란 성(性)적인 행위로 타인에게 육체 및 정신적 손상을 주는 물리적 강제력으로 강간이나 강제추행 뿐 아니라 언어적 성희롱, 음란성 메시지 및 몰래카메라 등 상대방 의사에 반하여 가해지는 모든 신체적·정신적 폭력을 의미한다(전종철외, 2014). 한편, 여성에 대한 폭력을 성차별적 권력관계에서 발생하는 폭력으로 보는 입장에서 성폭력을 ‘여성’에 대한 성적인 폭력을 의미하는 것으로 보고 있으나 여기에서는 ‘여성’에 대한 성폭력 뿐 아니라, 특정 성에 국한 하지 않고 ‘성’(性)을 매개로 한 신체적·정신적 폭력이라는 점에서 여성폭력과 구분된다.

현행법은 성폭력의 개념을 정의하지 않고, 성폭력 범죄에 해당하는 내용을 구체적으로 포함하여 성폭력을 정의하고 있다. 「성폭력방지및피해자보호등에관한법률」 제2조의 1에서 “성폭력”이란 「성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위“를 통칭하여 성폭력으로 정의하고 있으며, 구체적인 성폭력 행위 내용은 「형법」에서 정하고 있다. 「형법」상 성폭력 범죄는 강간, 유사강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행, 미수범, 강간 등 상해·치상, 강간 등 살인·치사, 미성년자 등에 대한 간음, 업무상 위력 등에 의한 간음, 미성년자에 대한 간음, 추행을 포함한다. 「성폭력범죄의처벌등에관한특례법」상 성폭력범죄에는 특수강도강간 등, 특수강간 등, 친족관계에 의한 강간 등, 장애인에 대한 강간·강제추행 등, 강간 등 상해·치상, 강간 등 살인·치사, 업무상 위력 등에 의한 추행, 공중 밀집장소에서의 추행, 성적목적에 의한 공공장소 침입행위, 통신매체를 이용한 음란행위, 카메라 등을 이용한 촬영등이 성폭력 범죄에 포함된다. 또한 최근 카메라 등을 이용하여 성적 욕망이나 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 유포하는 등 ‘몰래카메라’나 ‘리벤지포르노’등의 불법촬영 및 유포관련행위도 성폭력처벌법상 카메라 등 이용촬영죄(「성폭력처벌법」 제14조)로 규율하고 있다.

본 연구에서 성폭력 등에 관한 관련 법·제도의 적용범위는 체육관련 기관(단체) 종사

자를 대상으로 한다는 점에서 일정한 조직을 분석단위로 하며, 조직목표를 효율적으로 달성하기 위한 지휘명령 체계 하에서 명령을 수행하는 근로자에 대한 인권침해 행위와 관련된다. 또한 내용적 측면에서 성폭력을 포함하여 폭력적 언동을 포함하는 희롱, 폭력이 강압적 행동과 신체적·정신적 손상과 고통을 수반한다는 점에서 조직의 종사자가 느끼는 인권침해 행위로서 괴롭힘의 다양한 형태가 포함된다.

2) 폭력, 괴롭힘 및 성희롱과 유사성

「양성평등기본법」 제3조의 2호, 「남녀고용평등법」 제2조 제2호, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 '라'목에서 '성희롱'에 대한 개념을 정의하고 있다. 또한 국가, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 이와 같은 성희롱에 대한 책무를 명시하고 있다. 즉, 국가 및 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자와 근로자의 관계에서 발생하는 성적 언동이나 요구 등으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위에 대해 이를 예방할 의무를 명시하고 있다.

「양성평등기본법」은 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련한 성적 언동 또는 성적 요구 등 상대방에게 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼게 하는 행위와 이에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위를 성희롱의 범위에 포함하고 있다.

「남녀고용평등법」은 사업주-상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 성희롱의 범주에 포함한다.

「국가인권위원회법」에서도 성희롱을 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관 및 초·중·고등학교 교육법 및 그 밖의 법률에 따라 설치된 각 급 학교 등 종사자, 사용자, 근로자가 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 고용상의 불이익을 주는 것을 성희롱의 범주에 포함하고 있다.

이상과 같이 세 개 법에서 조직 내에서의 지위를 이용하거나 혹은 업무 관련한 성적 언동 또는 요구에 따른 이익 공여 등 이익이나 불이익을 주는 행위를 공통으로 성희롱으로 규정하고 있다.

<표 2-1> 폭력, 성희롱, 괴롭힘에 대한 정의 관련 법률

구분	해당조문	내용
「양성평등기본법」	제3조(정의) 제2호	2. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령 으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
「남녀고용평등법」	제2조 제2호	2. 직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
국가인권위원회법	제2조(정의) 제3호 라목	라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각 급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

한편, 「장애인차별금지법」은 제3조 제21호에서 장애인 차별의 유형에서 '괴롭힘'의 상황을 구체적으로 명시하고 있는데 여기에 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위로 정의하고 제32조에서 괴롭힘의 금지조항을 두고 있다. 여기서는 신체적·정신적·정서적 등 미약상태에 대해 다양한 유형의 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 괴롭힘의 범주에 포함하고 있다. 이것은 성적 언동 뿐 아니라 따돌림, 방치, 유기 등 보다 광범위한 인권침해 상태를 포함하고 있다는 점에서 차이가 있다.

<표 2-2> 「장애인차별금지법」의 괴롭힘 정의와 금지조항

해당조문	내용
제3조(정의)제21호	괴롭힘이란, 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위로 정의
제32조(괴롭힘 금지)	장애인은 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다(제1항)

「근로기준법」 제8조는 '폭행금지' 규정을 두고 있으며 구체적인 '폭행'의 범위를 명시하고 있지 않으나 광범위하게 해석하여 물리적·신체적·정신적 스트레스나 고통을 포함하는 개념으로 이해할 수 있다. 한편 「산업안전보건법」에서는 '근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것'을 명시하여 사업주의 건강한 직장환경 조성을 의무화하고 있다.

<표 2-3> 「근로기준법」 및 「산업안전보건법」의 폭행금지 및 사업주의 의무

구분	해당조문	내용
「근로기준법」	제8조(폭행금지)	제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
「산업안전보건법」	제1조(목적) 제5조(사업주등의 의무)	2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것

3) 직장 내 괴롭힘과 (성)폭력·성희롱

조직 내에서 지위를 이용하거나 업무 관련한 성적 언동이나 요구의 범위에 정신적·신체적·언어적인 것을 포함하고 있으나 2019년 1월 15일 개정되어 동년 7월 16일부터 시행된 '직장 내 괴롭힘 금지' 규정은 이와 같은 성적 언동이나 요구 뿐 아니라, 조직 내 종사자가 느끼는 보다 광범위한 인권침해를 포함하게 되었다. 즉, 근로기준법에서 정하고 있는 '직장 내 괴롭힘 금지'에는 괴롭힘의 개념, 금지 명시, 신고 및 대응절차에 관한 규정을 두고 있다. 그러나 '괴롭힘'을 명확하게 정의하기 어렵기 때문에 법적 '괴롭힘'에 해당하기 위한 구성요건을 제시하고 있다. 즉 직장내에서 근로자에게 직무상의 지위나 인간관계와 같은 직장 내 우위를 바탕으로 업무의 적정 범위를 넘는 정신적·신체적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위로 다음 6가지를 포함할 수 있다는 것이다(노상현, 2012; 문강분 외, 2017: 7). ① 폭행이나 상해와 같은 신체적 공격 ② 협박 및 폭언 등의 정신적 공격 ③ 인관관계의 분리(격리, 동료분리, 무시) ④ 과도한 요구(업무상 명백히 불필요한 것이나 수행 불가능한 업무의 지시, 업무방해) ⑤ 과소요구(업무상 합리성 없이 능력과 경험과 동떨어진 낮은 업무를 명하거나 일을 주지 않는 것) ⑥ 개인에 대한 침해(사적인 일에 과도하게 개입하는 것이다).

「근로기준법」제76조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지)는 '사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적

·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안 된다'고 규정하여 직장에서의 지위 또는 관계 등의 위계관계에서 업무 이외의 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 악화시키는 행위를 포함하고 있다.

<표 2-4> 「근로기준법」 - 직장 내 괴롭힘 금지 관련 조항

구분	내용
「근로기준법」 제6장의 2(직장 내 괴롭힘의 금지)	
제76조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지)	사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.[본조신설 2019. 1. 15.]

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조의 2. '직장 내 성희롱'을 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다고 정의하고 제12조에 직장 내 성희롱 금지조항을 두고 있다.

여기서 '성희롱'은 '업무와 관련하여 지위를 이용하여 상대방이 원하지 않는 말과 행동'을 함으로써 인권침해와 업무상 불이익이나 환경 악화 등의 피해를 발생시키는 행위로 정의(김엘림, 2016)하여 괴롭힘의 인권침해 행위와 업무상 불이익, 환경악화 등의 피해를 발생시키는 행위와 정의와 중복된다. 따라서 직장 내 괴롭힘의 범위에는 성적 언동을 포함한 성희롱, 신체적·정신적 물리적 압력을 가하는 폭력과 '성'을 매개로 하여 행해지는 폭력, 즉 성폭력을 포함하는 광범위한 개념을 포함하는 개념으로 이해할 수 있어 성희롱보다 광범위한 인권침해 행위를 포함할 수 있다는 점에서 성희롱의 개념과 차이가 있다고 할 수 있다. 직장 내 괴롭힘의 개념이 성희롱·성폭력과 중복되는 지점이 있지만 이보다 훨씬 광범위한 괴롭힘의 행위를 포함하고 있다. 따라서 여기서 괴롭힘이란 법적으로 엄격한 의미에서 '직장 내 괴롭힘'의 구성요건을 충족하는 개념이 아니라, 종사자가 조직생활에서 일상적으로 느끼는 인권침해 행위를 '괴롭힘'의 범주에 포함시켜 조직 내에서 얼마나 빈번하게, 또 어떠한 유형의 괴롭힘이 누구에 의해서 발생하는지 등을 살펴보고자 한다.

4) 스포츠 분야 폭력·성폭력

스포츠 분야의 폭력·성폭력의 개념이 별도로 존재하는 것은 아니다. 다만 스포츠 분야 폭력이란 스포츠와 관련된 시간적·공간적·관계적 영역을 포함하고 상해, 폭행, 감금, 약취, 유인 등의 행위로 신체적 피해를 입히는 행위와 명예훼손, 모욕, 공갈, 협박, 강요, 따돌림 등의 자존감을 파괴하는 언어로 정서적 피해를 일으키는 행위를 포함한다(국가인권위원회, 2010; 15). 또한 적용대상에 있어서 지도자나 선수, 동료나 선후배 등 운동선수 사이에서 발생하는 폭력 뿐 아니라 자원봉사자, 행정 담당자, 기관 책임자 등 스포츠를 매개로 함께 활동하는 모든 사람들 사이에서 발생하는 폭력을 구체적으로 명시함으로써 스포츠 관계자를 대상으로 한다는 점에서 구분되는 개념이다.

스포츠 분야 (성)폭력의 특징은 남녀 모두에게 해당되는 인권침해 행위임과 동시에 스포츠계의 남성 중심적 문화 또는 불평등한 권력구조와 깊은 연관을 가짐으로써 '스포츠는 남성'으로 인식되는 스포츠 문화의 구조 안에서 여성은 상대적으로 소외되는 소수 집단적 특징을 갖는다고 할 수 있으며(국가인권위원회, 2010; 24), 또한 스포츠 분야 성폭력이란, 스포츠와 관련된 공간적·관계적 영역에서 발생하는 모든 종류의 성폭력을 총칭하며 구체적으로 강간이나 성추행뿐 아니라 원치 않는 신체적 접촉, 성적 희롱이나 불쾌한 성적 농담 등 상대의 의사를 거슬러 가해지는 모든 신체적·언어적·정신적 폭력을 포함하며, 적용대상에 있어서 동료나 선후배, 지도자와의 관계에서 발생하는 성폭력 뿐 아니라, 스포츠를 매개로 함께 활동하거나 관련 기관에 종사하는 사람들 간의 관계에서 발생하는 모든 성폭력을 의미한다.

여기서는 스포츠 분야의 위계적·남성적 조직 문화의 특성을 반영하면서도 종사자의 개념적 범위를 스포츠 선수와 선 수간, 선수와 지도자간 또는 선수와 코칭스텝 간의 폭력 및 괴롭힘이 아니라, 스포츠 관련 협회나 기관, 단체, 협회 등 규모를 막론하고 스포츠 관련 단체 종사자의 조직 구성원간의 관계를 의미하므로 그동안 스포츠 계의 선수 중심에서 스포츠계 '조직' 중심으로 조사의 초점을 달리한다는 점에서 그동안의 연구와 차별화하고 있다.

2 종사자가 느끼는 인권침해의 유형

스포츠 관련 조직 내 종사자의 성폭력 등 실태조사를 위해 괴롭힘의 유형과 특징을 구체화할 필요가 있다. 따라서 여기서는 크게 괴롭힘의 형태를 기존의 논의를 토대로 세 가지로 구분하고, 각 형태의 구체적인 유형을 제시함으로써 종사자 실태조사를 개념적으로 정의하고자 한다.

1) 성희롱

성희롱의 유형은 크게 육체적 행위, 시각적 행위, 언어적 행위의 세 가지로 구분하고 있다(고용노동부, 2019). 육체적 행위에는 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위, 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위와 안마나 애무를 강요하는 행위를 내용으로 한다. 언어적 행위에는 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 언어를 사용, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위, 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위를 포함한다. 시각적 행위는 음란한 사진, 그림, 낙서나 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위, 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동 및 그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동을 포함한다.

<표 2-5> 성희롱의 범주

구분	내용
육체적 행위	-입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 -가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 -안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	-음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 -외모에 대한 성적인비유나 평가를 한 행위 -성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포 하는 행위 -성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 -회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르게 강요하는 행위
시각적 행위	-음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 -성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동
그 밖의 행위	-사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

2) 성폭력

성폭력은 '상대방의 동의 없이 강제적으로 성적 행위를 하거나 성적 행위를 강요하거나, 위압한 행위로 규정(성폭력특별법)하면 성폭력의 범위는 성을 매개로 타인에게 가해지는 일련의 강제 및 통제행위로 신체적·정신적·언어적 폭력을 모두 포함한다. 성폭력 범죄의 발생 시 동반되는 폭력행위 유형에는 폭행협박, 위계위력, 언어적 협박, 흥기협박, 완력, 손발로 구타, 흥기폭행, 인신속박, 감금, 기타 폭행 협박을 포함한다.

이러한 폭력으로 인한 피해유형에는 다음과 같은 유형이 포함되며, 음란메시지, 몰래 카메라, 스토킹, 성희롱, 성추행, 강간미수, 강간 등으로 분류되면 인권을 침해하는 폭력행위에 해당한다.

<표 2-6> 성폭력 피해유형

피해유형	내용
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란메시지 등	PC, 핸드폰, 일반 전화 등을 통해 원치 않는 성적 메시지 혹은 음란물을 받거나, 성적으로 희롱, 비하, 공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 받는 행위(단, 다수의 사용자에게 일반적으로 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자나 메일 제외)
카메라 등을 이용한 촬영	카메라나 그밖에 유사한 기능을 수행하는 기계장치를 이용해 성적욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영하는 행위
스토킹	상대방의 의사에 반하여 지속적 또는 반복적으로 접근, 미행, 연락 등을 하며 정신적·신체적 피해를 입히는 행위
성희롱	직접적인 신체적 접촉 없이 말이나 몸짓으로 상대방을 성적으로 괴롭히거나 모욕을 주는 행위
성추행 (폭행/협박 미수반)	상대방에 고의로 가슴, 엉덩이 등을 건드리거나 일부러 몸을 밀착시키는 등의 성추행을 하는 행위
성추행(폭행/협박 수반)	나의 뜻을 무시하고 폭행이나 협박을 하며 키스, 성기접촉, 애무 등 강제로 성취행하는 행위
강간미수	상대방이 나의 뜻을 무시하고 강제로 성관계를 하려고 했으나 실패한 경우
강간	상대방이 나의 뜻을 무시하고 강제로 성관계(성기삽입)를 하거나 구강, 항문 등 신체내부(성기 제외)에 성기를 넣거나 성기, 항문제 손가락 등 신체 일부 혹은 도구를 넣는 행위

출처: 여성가족부 (2016). <2016전국 성폭력실태조사>; 「성폭력범죄의 처벌등에 관한 특례법」

3) '괴롭힘'에 해당하는 인권침해 유형

직장 내 괴롭힘은 보다 광범위한 개념이라 할 수 있다. 때문에 폭력 등과 같이 신체적·정신적 물리력과 강요를 통해서 상대방이 고통과 괴로움을 경험하였다면 괴롭힘으로 볼 수 있다. 그럼에도 법적 개념으로 '직장 내 괴롭힘'이 성립되기 위해서는 명확한 구성요건을 충족시켜야 한다(고용노동부, 2019: 12~16).

첫째, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 경우이다. 즉 피해 근로자가 처항 또는 거절하기 어려운 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며 행위자가 이러한 상태를 이용해야 한다. 여기에는 '지위의 우위'와 '관계의 우위'를 포함할 수 있다. 즉, 조직 내 직위나 직급 체계상 상위에 있는 것을 이용하는 경우 이는 지위의 우위성을 인정할 수 있다. 다음 '관계의 우위'란 주로 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령·학벌·성별·출신지역 등 인적 속성이나 근속연수·전문지식 등과 같은 업무역량 등과 같이 직장 내 영향력과 정규직 여부 등이 관계적 우위의 요소가 될 수 있다. 둘째, 업무상 적정범위를 넘어서야 한다. 문제가 된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것일 필요가 있는데 여기서 업무관련성은 '포괄적인 업무관련성'을 의미하므로 직접적인 업무수행 중에 발생한 경우가 아니라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 업무 관련성을 인정할 수 있다. 셋째, 신체적·정신적 고통을 주거나 근무상황을 악화시키는 행위여야 한다. 근무환경을 악화시키는 것이란 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미한다.

이와 같은 구성요건은 특정의 괴롭힘 유형이 범죄행위인지 여부를 판단하는 기준이 된다. 여기서는 법적으로 엄격한 의미에서의 직장 내 괴롭힘 실태를 파악하는 것이 아니라 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 제정·시행됨에 따라 스포츠 관련 기관·단체 종사자가 느끼는 인권침해 상태에는 구체적으로 어떠한 유형이 있는지를 파악하고자 한다. 그동안 습관적으로 행해져 온 상급자와 직원의 관계에서 어떠한 상황에 대해 직원들은 인권침해라고 느끼는지 살펴보는 것은 향후 직장 내 괴롭힘의 법적 판단에 기초자료를 제공해 줄 수 있을 것으로 생각된다. 이것은 또한 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 모두 근로자의 인격권 침해 측면에서 유사하므로 직장 내 괴롭힘 판단 시 직장 내 성희롱에 관한 판례 입장 등을 적극적으로 참고하여 판단하도록 하고 있어 내용적 중첩가능성을 인정하고 있다. 동일한 맥락에서 성폭력·성희롱·괴롭힘 등의 문제에 대해 사업장 내 해결절차의 통합적 운영이 가능하므로(고용노동부, 2019) 성희롱·성폭력 실태 파악에 있어 보다 넓은 의미에 종사자가 느끼는 인권 침해적 유형을 '직장 내 괴롭힘' 유형을 참고하여 조사하고자 한다.

3 성희롱·성폭력 등 인권침해 예방 및 대응 절차

1) 성희롱·성폭력 예방교육과 대응절차

(1) 성희롱·성폭력 예방교육 실시

폭력 등 인권침해를 예방하기 위하여 성희롱·성폭력·성매매 예방교육 실시를 의무화하고 있다. 「양성평등기본법」, 「성매매방지및피해자보호에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호에관한법률」에 근거하여 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교, 그밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 기관장 및 임직원을 대상으로 연 1회 이상 예방교육을 실시하도록 정하고 있다.

교육방법은 한국양성평등교육진흥원에서 등록·위촉한 전문 강사, 일반강사, 사이버교육, 시청각 교육, 내부직원 강의 등 다양한 방법을 기관특성에 맞게 실시하고 효과적인 교육을 위해 소규모 집합교육을 권장한다.

<표 2-7> 성희롱·성매매·성폭력 예방교육 법적 근거 등 비교

구분	성희롱 예방교육	성매매 예방교육	성폭력 예방교육	
교육 실시 주체	국가기관등의 장	-국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장 -그밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장	-국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장 -그밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장 -유치원, 보육시설의 장	
현행 근거법	「양성평등기본법」 제31조	「성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조	「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조	
교육 대상	필수	국가기관등에 소속된 사람 *시행령에 명문화	-해당기관 또는 단체에 소속된 사람 -중·고등학생 *시행령에 명문화	-해당기관 또는 단체에 소속된 사람 -중·고등학생 *시행령에 명문화
		기관장	기관장	기관장
		고위직	고위직	고위직
		비정규직	비정규직	비정규직
	선택	-	학부모	학생, 보육아동, 원생
교육 횟수	연1회, 1시간 이상 *시행령에 명문화	연1회, 1시간 이상 *시행령에 명문화	연1회, 1시간 이상 *시행령에 명문화	

출처: 여성가족부 (2019). <성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한 2019년 폭력예방교육 운영안내>. 재구성.

(2) 성희롱·성폭력 발생 시 대응절차

여성가족부(2018)의 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼에 의하면, 사건발생이 일어나면 인지, 상담신청과 함께 신고하면서 처리절차를 명시하고 있다. 즉, 상급기관 고충상담원에 접수→상담실시(종료 및 지원)→고충심의위원회 구성→조사개시→조사절차 진행→상급기관장에게 조사결과 보고→심의 회부 및 의결→사건처리 종결의 일련의 과정과 절차를 거친다.

2) 직장 내 괴롭힘 관련 규정 마련

(1) 사내규범 마련

개정 「근로기준법」은 사내 규범으로 '취업규칙'에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항을 필수적으로 기재하도록 하고 있다.

(2) 취업규칙 작성

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙을 작성하고 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다.

취업규칙에 규정할 수 있는 내용으로는 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, 직장 내 괴롭힘 예방교육, 고충 상담, 사건처리절차, 피해자 보호조치, 가해자 제재, 재발방지대책 등이 포함된다.

직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 사항은 직장 내 성희롱에 관한 조치절차 등 기존의 고충처리시스템을 활용할 수 있다고 정하고 있어 통합적 운영의 가능성을 제시하고 있다. 관련 제도를 마련하는 과정에 구성원들이 적극 참여할 것을 강조한다. 이로써 직원들의 금지되는 행위유형에 대해 인지할 수 있으며, 제도에 대한 홍보효과도 거둘 수 있기 때문이다.

제2절 체육관련 기관 종사자 성폭력 등 실태조사에 관한 선행연구 검토

미국발 '미투 운동'(#Me Too movement)이 우리나라에서 검찰 내 성추행 폭로로 이어지면서 국내 사회 전체의 문제로 확산되고 있다. 특히 그동안 수차례의 문제제기에도 개선되지 않고 있는 문화·예술·체육 분야의 고질적인 성폭력 관행 개선에 대한 목소리가 높아지고 있다. 여기에서는 그동안 성폭력 등 인권침해 실태조사에 관한 선행연구를 검토함에 있어서 전반적인 성폭력 실태조사의 경향을 살펴보고, 본 연구의 초점 집단으로서 체육관련 관계자 및 종사자의 특성, 체육관련 기관 종사자 성폭력 실태조사에 관한 선행연구를 구분하여 살펴보고자 한다.

1 성폭력 등 실태조사의 연구동향

1) 청소년 및 대학생 성폭력 실태조사

1990년대 중반 성희롱 사건으로 점화된 성폭력 실태조사에 관한 연구는 특정한 집단 내 구성원간의 행태라는 점에서 대상 특성에 따른 연구가 이뤄지기 시작하였다(심영희, 1990; 박광배 외, 1997; 장혜경, 1997 등). 2000년대 성폭력 실태조사는 주로 대학생이나 청소년을 대상 집단으로 하는 성폭력 실태조사에 관한 연구가 주를 이루고 있다. 이는 1999년 「남녀차별금지및구제에관한법률」(2005. 3. 폐지)에 근거하여 성매매·성폭력 예방교육 대상이 초·중·고교 학생으로 확대되면서 이를 위한 기초자료로 활용하기 위한 것으로 파악된다. 대학(원)생의 성폭력 실태조사에 관한 연구로는 최청일·박자연(2004), 김형목·이현희(2004), 오윤자·김영아(2003), 김두화·김경순(2002) 등의 연구가 있으며 청소년에 대한 성폭력 실태조사로는 대구광역시(2001), 윤은소(2003), 이규래(2004) 등의 연구가 있다. 실태조사의 내용으로는 성 지식이나 성 의식 외에 구체적인 성 폭력 행태에 대한 경험이나 실태를 파악하고 있으며, 이를 토대로 성폭력 예방교육에 포함되어야 할 내용에 대한 제안을 하고 있다(이규래, 2004; 김성섭, 2005)

2000년대 중반이후 정보통신기술의 발전은 인터넷 기술의 심화 및 스마트폰의 보급으로 인한 사이버 성폭력 문제를 제기하였고, 이와 관련하여 사이버 성폭력에 대한 실태조사가 이뤄졌다(김정열, 2005). 실태조사를 토대로 한 제언은 크게 두 가지로 하나는

'사이버범죄특별법' 제정 및 「정보통신망법」 개정을 통해서 인터넷 이용실명제를 강화할 것과 다른 하나는 예방교육을 강화해야 한다는 것이다.

2) 특정 대상 집단에 대한 성폭력 실태조사

일반 시민과 달리 특정집단을 대상으로 한 성폭력 실태조사가 있다. 성폭력 등 사건의 피해자-가해자 관계의 특성이 70% 이상 아는 사람에 의해 유발된다는 점에서 가정 외의 경제활동 장소나 공간으로써 일정한 직업분야에서 나타나고 있는데 이미정 외(2018)는 대학 내 성희롱·성폭력 실태조사를 다루고 있으며, 이수연 외(2009), 이나영 외(2017)는 연예 및 영화계를 대상으로, 박근화 외(2017)는 예술분야, 소라미 외(2016)는 이주여성 농업노동자, 국회여성가족위원회(2015)는 여군 성폭력 실태조사를 실시하였다.

이미정 외(2018)는 전국 323개 대학의 성희롱 고충상담담당자를 대상으로 성폭력·성희롱 관련 대학의 상황, 성희롱·성폭력 관련 기구 및 담당자, 관련 규정 여부, 대학 내 성희롱·성폭력 관련 상담 건수, 예방교육 실시 관련 조사를 통해서 대학의 성희롱·성폭력 대응실태에 관한 제도적 개선 방안을 모색하고 있다.

이수연 외(2009)는 가부장적 문화와 연예산업의 자본주의 문화 속에서 여성연예인들은 근로환경에서 듣기 불편한 성적농담이나 외모평가, 특정부위를 쳐다보는 등에 일상적으로 노출되고 있는 인권침해 실태를 파악하였다. 이러한 현상의 근저에는 여성연예인들을 사적으로 소유하려는 남성들의 욕망과 부당한 문화적 관행에서 비롯된 것으로 분석하고 있다. 이나영 외(2017)는 영화계 성폭력·성희롱 문제가 영화계 뿐 아니라 우리 사회에 뿌리 깊은 성차별 구조 속에서 이해되어야 한다고 전제하고, 성 평등한 환경을 조성하기 위한 영화계의 성폭력 실태를 가해자와 피해자 인구학적 특성, 성희롱·성폭력 상황, 성평등 인식 등을 포함하여 조사하였다. 성평등 환경 조성을 위한 과제로서 성폭력·성희롱 예방교육 확대, 사건처리와 피해자 구제대책 수립, 체계적인 성폭력·성희롱 실태조사 실시를 과제로 제안하고 있다.

박근화 외(2017)는 예술계 특성을 반영한 조사를 통해 예술계 내 성폭력 실태를 파악하고 이를 정책수립의 기초자료 제공할 것을 목적으로 문학, 미술, 사진 등의 분야에서 활동하고 있는 예술인 1,254명을 대상으로 실태조사 하고 있다. 조사내용으로는 성에 대한 인식 및 인지, 성폭력 예방교육 실태, 피해경험 여부, 성폭력 피해에 대한 대응 등을 파악하고 있다. 예술현장에서 성 관련 인식은 성별에 따른 기회, 평가, 역할의 차이가 있다고 인식하고 있으나, 성인지 일반적 평가는 일반 국민보다 가부장적 통념에서 탈피하고 있는 것으로 나타났다.

2 체육관련 단체·기관의 성폭력 실태조사

1) 체육관련 단체·기관의 특성 및 성폭력 방지 대응방안 연구 동향

스포츠 성폭력의 발생 원인에 대해 강구민(2018: 419-423)은 스포츠 조직은 상명하복의 절대적 권력관계, 스포츠 특성상 다른 분야에 비해 신체적 접촉이 빈번하고, 선수들의 기술과 성적 향상을 위하여 지도에 따른 신체적 접촉이 불가피하기 때문이며, 합숙 중심의 훈련, 성폭력에 대한 인식 부족, 현행 징계제도의 문제점 등을 들고 있다. 이러한 스포츠 성폭력에 예방과 대응을 위해 스포츠 성폭력에 대한 교육, 스포츠 성폭력 상담소 및 감시기구 설치, 합숙중심의 개선, 여성지도자 양성 및 배치, 스포츠 지도자의 자격 강화, '스포츠 법' 교육 필요, 형사적 책임 강화 등이 제안되었다.

한국프로스포츠협회(2019)는 스포츠계의 특수성에 대해 남성 중심의 절대적 권력구조, 집단성과 폐쇄성, 낮은 성인지적 민감성, 제한적 진로 선택과 침묵의 카르텔, 팀 우선주의 및 승리(성적) 지상주의, 그리고 운동현장에 있는 지도자나 선수들이 대부분 성폭력에 관해서 무지한 수준으로 성폭력 행위에 대한 지도자 인식 부족을 특징으로 들고 있다.

윤상민(2011)은 스포츠계의 특수한 인적 관계로 인해 성폭력 발생가능성이 높다고 지적하였다. 선수들은 자신에게 도움을 주는 측근(코치, 의료스텝, 체육행정가 등)들과 권력관계가 형성되어 오용될 경우 성폭력으로 이어질 수 있다는 것을 지적하고 특히 스포츠 분야의 특성상 성폭력이 쉽게 발생할 수 있는 위험요소에 쉽게 노출되어 있는데, 예로서 선수에 대한 보호체계 부족, 성폭력 동기를 부여하는 환경, 선수의 연령이나 육체적 성숙함 등이 성폭력 등의 위험요인이라는 것을 밝히고 있다. 스포츠 분야 성폭력에 대처하기 위한 방안으로 특히 스포츠 단체에 대한 지침¹⁾을 제시하고, 지도자와 선수 간 예방교육, 가해자에 대한 처벌 강화, 피해자 지원체계 확립 등을 제안하였다(윤상민, 2011: 65)

정혜원(2018)은 선행연구의 검토를 통하여 스포츠계의 성폭력 실태조사에서 실제 경험에 비해 신고를 하거나 공개적으로 문제를 해결하려고 하지 않는 특성이 있으며 이러한 이유로 다른 집단에 비해 드러나지 않은 피해 발생률이 높은 것이 스포츠계 성폭력

1) 다음의 사항을 준수해야 한다. 성폭력 예방을 위한 정책과 절차 구비, 상기의 정책과 절차의 시행을 관리감독, 성폭력에 대한 개념을 정립하고 감소시키는 정책의 영향을 평가한다. 그리고 종목별 성폭력에 대한 교육과 훈련 프로그램 마련, 성폭력 예방에 대한 부호, 측근자와 견고한 파트너십 형성 등이 되어야 한다(대한체육회 홈페이지; 윤상민(2011), p. 75 재인용)

의 특징적 모습이라고 설명한다. 스포츠 분야 성폭력 방지를 위한 대응방안으로 성인지적 관점에 근거한 스포츠 인권정책 수립을 제안하고 있으며, 스포츠분야 성폭력예방을 위한 경기도 실천규범 선포 및 시행, 피해자에 대한 강도 높은 보호 및 지원, 실태조사와 연구, 정기적 성평등 교육실시, 신고 및 감사·평가 시스템 구축 필요성을 제안하였다(정혜원, 2018: 1~11)

2) 체육종사자, 선수 관련 성폭력 실태조사

체육관련 성폭력 실태조사에 관한 연구에는 국가인권위원회(2008; 2009), 주종미(2008), 김영미(2009), 조옥현(2013), 허현미(2011), 고재옥(2015), 허현미 외(2008), 사한국스포츠 협회(2019) 등이 있다.

국가인권위원회(2008)는 스포츠 분야 인권향상 사업의 일환으로 중·고등학교 학생선수들의 학습권, 폭력·성폭력 실태를 중심으로 인권상황 전반에 대한 실태조사를 실시하고 있다. 전국 중·고등학교 남녀 학생선수 1,139명을 대상으로 학습권, 폭력·성폭력 등과 관련한 피해 및 대응 실태를 파악하고 학생선수의 인권정책에 대한 동향, 현행 인권정책 평가를 토대로 인권정책의 패러다임 전환을 제언하고 있다. 이와 함께 주요 정책과제로는 학습권 보장을 위한 제도 개선과 폭력·성폭력 예방 및 인식개선 방안, 피해자 지원 및 보호방안에 대해 제언하여 정책권고로 이어진 바 있다.

주종미의 연구(2008)는 서울소재 여자 운동부를 대상으로 성폭력 실태와 대응방안을 조사하였다. 분석에 따르면 여자 운동선수의 약 34%가 성희롱을 경험하였고, 성희롱 유형 중 신체적 성희롱이 45.7%로 가장 많은 것으로 나타났다. 성희롱 경험 후 대처에 대해서는 미흡한 것으로 나타났는데, 제도적인 신고 절차보다는 친구 등에게 알리는 소극적 태도를 취하고 있어 가해자들에게 별다른 처벌이 이뤄지지 않고 있음을 밝히고 이러한 한계와 문제점을 개선하기 위한 방안을 제안하고 있다. 성폭력 발생을 최소화하기 위한 방안으로 잠재적 피해자 의식변화, 가해자 측면에서 관련 법 개정을 통한 처벌규정을 강화함으로써 의식변화를 가져올 수 있어야 한다고 설명하고 있으며, 이외에도 성폭력 가해자에 대한 철저한 감시와 엄격한 처벌 집행, 성폭력 상담소 이용 활성화 및 예방교육 강화, 지도자의 성폭력 예방교육 강화 및 의무화 등을 제안하고 있다(주종미, 2008: 231-239).

남상우 외(2007)는 운동선수의 성희롱·성폭력에 대한 인식 차이의 특징을 밝혀내기 위해 일반고 학생집단 운동선수 집단을 구분하여 일상적 상황에서의 성희롱과 스포츠 상황에서 성희롱의 인식차이를 밝히고 있다. 조사결과 일반학생에 비해 운동선수들이

성희롱 행동에 무관심하고 무감각한 경향을 나타내고 있다. 이러한 경향은 전통적으로 남성 중심적 스포츠 문화를 체화하는 과정에 비롯된 결과로 설명하였다.

황정임 외(2008)는 대한체육회에 등록된 55개 종목 중 16개 종목의 여성선수 2,152명을 조사모집단으로 선정하였으며 최종 응답자는 323명이다. 조사내용으로는 운동관련 특성(종목, 운동기간, 지도자 성별, 지도자에 대한 인식), 성폭력 피해실태(성희롱, 성추행 등 포함) 및 대처방식과 그 이유를 포함하고 있다. 조사결과는 직장운동부 여성선수들의 피해경험률은 약 16%로 나타났고, 피해형태는 성희롱 피해, 발생 시기는 훈련 중 혹은 훈련시간 전후가 집중 발생시점인 것으로 나타났다. 가해자는 감독이나 코치로 조사되었는데 그중에서도 접촉빈도가 많은 코치가 더 많은 것으로 조사되었다. 대처방식과 관련하여 농담으로 받아들이거나 불쾌하지만 참고 모른척하는 등의 소극적 대처가 이뤄지는 것으로 나타났는데 이와 같은 실태조사 결과로서 인권침해에 대한 시급한 대책이 필요함을 지적하였다.

김영미(2009)는 운동선수의 성폭력 경험 실태를 조사하고 성폭력 경험이 선수들의 무력감 및 대인관계와 운동생활 적응에 미치는 영향력을 규명하는 것을 목적으로 하고 있다. 초·중·고·대학 운동선수 1,257명에 대해 설문조사를 실시한 결과 가장 많이 경험한 성폭력 유형은 언어적 성희롱이었으며, 빈도는 1회가 가장 많았으며, 가해자는 '선배'가 가장 많이 나타났다. 피해 경험 이후 우울증과 불면증, 두통 등의 증상이 있으나 대처 방법은 역시 참거나 모르는 척하거나 그냥 넘어갔다는 비율이 높게 나타났다. 그리고 운동생활적응에 영향을 미치는 요인의 상대적 영향력은 무력감, 대인관계의 문제로 나타났다.

프로스포츠협회(2019)의 연구는 7개 단체(한국프로축구, 한국프로야구, 한국프로농구, 한국프로여자농구, 한국프로배구, 한국프로골프, 한국여자프로골프)의 소속, 코칭스태프, 직원 및 스포츠 관련 종사자의 관련자를 대상으로 조직문화, 조직 내에서 성폭력 관련 인식, 성폭력 피해 실태, 성폭력 경험, 예방교육 및 전담부서 운영, 남녀관계 및 성평등 의식 등을 설문조사하여 그 결과를 분석, 과제를 제안하고 있다.

조옥연(2013)의 연구는 2010년 대한체육회에 등록된 초·중·고 및 대학·일반 운동선수와 지도자 및 학부모 등 총 2,041명을 대상으로 실시한 성폭력 실태조사이다. 최근 1년간의 경험, 운동선수들의 성폭력에 대한 대처 및 태도, 예방실태를 파악하는 것을 주요 조사내용으로 하였다. 성폭력의 범주는 성희롱과 성추행·강간으로 단순화하여 조사하여 응답자의 26.6%가 경험이 있는 것으로 나타났고, 피해유형으로는 성별로 차이를 보이고 있는데, 특히 심리적 변화에서는 여성이 남성보다 2배 이상 높게 나타났다(여성 39.2%, 남성 16.2%). 아무런 피해증상이 없음에 대해 남성은 49%인 반면 여성 36.7%로 남성의 응답률이 약 12% 높게 나타나 남성에 비해 여성의 피해정도가 높은 것으로

나타났다(조옥연, 2013: 412). 경험 시 대처방안으로 '당황해서 아무런 행동을 못함'이 여성과 남성 모두 50%를 넘었으며(여성 51.9%, 남성 58.8%), 소심하게 불만을 표시한 것은 여성 36.4%, 남성 17.6%로 나타났다. 그리고 '싫다, 하지마라고 분명히 요구한 것'은 여성 14.3%, 남성 16.9%로 나타났다. 이 연구는 피해이후 대처방안의 소극성의 이유가 성폭력 담당기관 존재여부 인식 부족, 대처방법을 모르는 데 있음을 밝히고 방안으로서 성폭력이 범죄라는 것에 대한 감수성을 제고와 제도에 대한 홍보 강화의 필요성을 강조하고 있다.

이상의 성폭력 실태조사에 관한 선행연구를 요약하면 다음 <표>와 같다.

<표 2-8> 체육관련 성폭력 실태조사 선행연구 요약

연구자 (수행연도)	조사대상 및 규모	조사내용의 범위					비고(기타 조사내용)
		폭력	성폭력	성희롱	괴롭힘	기타	
주종미(2008)	서울시내 82개 고등학교 운동부선수 422여자 운동선수	○	○	○	-	○	기타: 피해에 대한 증상, 대처실태 등
남상우외(2007)	고등학생(일반고 196명, 운동선수 178명)	-	○	○	-		
황정임, 허현미, 선보영(2008)	직장부 운동선수 323명	○	○	○	-		
김영미(2009)	초·중·고·대학 운동선수 1,257명	○	○	○	-	○	*피해영향: 무력감, 대인관계의 문제발생
조옥연(2013)	초·중·고대 및 일반 운동선수와 지도자 2,401명	-	○	○	-	○	
프로스포츠협회 (2019)	7개단체(프로축 구,야구,농구,여 자농구,배구,골 프,여자골드)의 선수, 코칭스태프, 직원 및 스포츠 관련 종사자	○	○	○	-	○	*조직문화, 성폭력 인식, 예방체계, 성평등인식 등 광범위한 조사 수행

3) 체육관련 기관의 종사자 관련 연구의 한계

체육관련 기관의 종사자 관련 연구로서 성폭력 실태를 다루고 있는 연구는 거의 없거나 있어도 조사대상의 일부만을 다루고 있어서 체육관련 기관 종사자의 전반적인 성폭력 등 실태를 파악하는데 한계가 있다. 한편, 체육관련 기관 종사자 관련 연구는 주로 직무만족, 직무몰입 등 조직성과에 대한 연구가 주를 이루고 있다. 이는 스포츠 관련 조직의 관심주제가 인권이나 조직 내 종사자의 근로환경의 개선보다는 조직성과에 있어 스포츠계의 특성으로 경쟁 지향적, 성과중심적 특성을 반영하고 있다는 연구의 한계가 있다.

이러한 관점에서 그동안 다뤄지지 않았던 체육관련 기관 종사자의 조직 내 업무 및 직위체계를 갖는 위계적 여건에서 성폭력 실태와 신체적, 언어적, 정신적 폭력 등을 동반하는 포괄적인 인권침해 실태를 파악하고자 한다.

제3절 스포츠 관련 기관 단체의 인권 가이드라인 및 매뉴얼 적합성 검토

여성가족부는 성희롱·성폭력 예방지침 표준안을 제공하고 있으며, 관계부처 합동으로 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼을 마련하여 제공하고 있다. 여기에서는 관련부처에서 제공하는 지침이나 매뉴얼 등의 표준안의 구성 및 내용을 살펴보고, 스포츠 관련 기관 및 단체 중 공공기관으로 대한체육회, 한국체육산업개발주식회사, 대한 장애인체육회, 태권도 진흥재단 등 스포츠 관련 기관·단체의 지침 및 매뉴얼 마련 실태를 파악하고자 한다.

1 표준안

1) 성희롱·성폭력 예방 지침(여성가족부, 2018)

여성가족부(2018)의 ‘공공기관의 장 등에 대한 성희롱·성폭력 예방 지침 표준안’은 총 17조로 구성되어 있다. 특히 조직 내 성희롱·성폭력 발생이 직위 등 권력에 기반하고 있음을 전제하고 '공공기관 기관장 및 임원'에 의한 성희롱·성폭력 예방 지침으로 명명하여 표준안을 마련하고 있다. 표준안의 구성은 크게 '총칙, 고충처리체계 마련, 예방을 위한 조치'와 '발생 시 처리절차'로 구분하고 있으며, 조직 및 기관의 운영관리에 대한 상급기관의 관리·감독을 받도록 기관 경영평가에 반영하도록 함으로써 조직 내 성희롱·성폭력 발생 예방 및 적절한 조치와 대응에 대한 제도적 장치를 마련하고 있다.

먼저 총칙에는 제1조부터 제4조까지 목적, 적용범위, 성희롱·성폭력의 개념 정의, 공공기관장의 책무에 관하여 명시하고 있다. 그리고 조직의 고충처리체계는 제5조(상급기관의 관리·감독 강화), 제6조(고충상담창구)와 제6조의 2(사이버신고센터), 제7조(고충처리업무의 지원)로 구성되어 있다.

성폭력예방 교육과 관련하여 제8조에 예방교육의 실시시기, 내용, 방법 등을 상세하게 명시하고 있고, 기관장은 신규임용자 뿐 아니라 대상별로 교육을 실시하도록 하고 있다. 또한 고충처리절차와 관련하여 고충상담 신청-조사-피해자 보호 및 비밀유지-조사결과 보고, 고충심의위원회 설치 및 구성, 위원회 회의, 사건 종결, 징계, 재발방지조치 등을 명시하고 있다.

<표 2-9> 2018성희롱·성폭력 예방지침 표준안(여성가족부, 2019)

구분	해당조항	주요내용
총칙	제1조(목적)	「양성평등기본법」제31조 및 시행령 제20조, 「성폭력방지및피해자보호등에관한법률」제5조 및 시행령 제2조에 따른 공공기관장이 필요한 사항을 정함
	제2조(적용범위)	공공기관장과 소속구성원의 고용관계 뿐 아니라 업무관련성 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력 포함
	제3조(정의)	성희롱, 성폭력에 대한 정의
	제4조(××장의 책무)	예방교육, 고충상담창구 설치·운영, 고충처리절차 및 매뉴얼, 피해자 보호 및 2차 피해예방, 무관용 원칙 천명, 예방 및 홍보, 예방교육 참석 및 관련예산확보, 성평등 조직문화 정착노력 등
조직의 고충처리체계 마련	제5조(상급기관의 관리·감독강화)	××기관장은 소속 공직유관단체 성희롱·성폭력예방을 위한 감사, 방지조치 등 관련 사항 점검 등
	제6조(고충상담창구)	조직 내 부서나 전문기관에 고충상담창구를 두고 조직 내·외에 적극 알리는 인지 노력, 관련 업무처리를 위해 2인 이상 상담원지정 남성 및 여성이 반드시 1인 이상 포함. 업무: 상담조언, 고충접수·조사 및 처리 등
	제6조의2(사이버신고센터)	신고의 편의성을 위해 기관 내 사이버 신고센터 설치·운영
	제7조(고충처리 업무의 지원)	상담원의 전문기관 교육수강 적극 지원, 고충상담창구 업무지원을 위해외부전문가 선임, 상담창구 및 사이버 신고업무는 외부에 위탁 가능
성희롱·성폭력 예방	제8조(예방교육)	매년 예방교육실시시기, 내용, 방법 등 세부실시계획 수립하고, 매년 각1시간 이상 실시하되, 최소 1회 대면 교육 실시 등
성희롱·성폭력 처리절차	제9조(고충상담 신청)	고충상담창구에 상담신청, 고충상담원은 지체 없이 상담에 응하고, 조사신청 등 처리절차 안내
	제10조(조사)	고충상담원은 신청서 접수한 날로부터 신속하게 조사 실시, 20일 이내에 완료(단, 10일 범위 안에서 조사기간 연장가능), 조사 진행 상황을 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 함
	제11조(피해자 등 보호 및 비밀 유지)	××기관장은 피해자등 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 다음 각 호에 해당하는 불리한 처우를 해서는 안된다. 1~7호까지 신분상실, 인사조치 등

구분	해당조항	주요내용
	제12조(조사결과와 보고 등)	고충상담원은 조사를 완료한 결과를 즉시 ××장에게 보고, ××장은 공정한 처리를 위해 고충심의위원회에 상정하여 처리 가능
	제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)	위원회는 ××장을 포함한 6인으로 구성, 위원의 성별 균형과 위원 중 2인은 외부 전문가로 위촉
	제14조(위원회의 회의)	위원회는 성희롱·성폭력 판단, 피해자 보호조치 및 그밖에 재발방지에 관한 사항 등
	제15조(사건의 종결)	성희롱·성폭력 인정 혹은 불인정 판단 결과를 당사자에게 통지하고 종결
	제16조(징계)	무관용 원칙을 적용하여 제재절차 수행
	제17조(재발 방지조치 등)	사건발생시 재발방지 대책 수립·시행

2) 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼

고용노동부(2019)는 '직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼'을 보급하고 있다. 기본적으로 근로기준법의 직장 내 괴롭힘을 법으로 금지하지만, 구체적인 대응은 사업장별 상황에 맞게 취업규칙 등을 통하여 정하고 그에 따르도록 자율적 대응을 전제로 하고 있다. 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 방안으로 크게 취업규칙을 통한 자체 규정을 마련하거나, 조직의 괴롭힘 방지활동으로 최고 경영자의 정책 선언, 괴롭힘 발생 위험요인 점검, 직장 내 괴롭힘 예방교육, 괴롭힘 예방·대응조직 운영, 캠페인 및 제도 홍보, 예방정책 평가 등을 포함하고 있다.

직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안으로는 2가지 방안을 제시하고 있는데 ① 기존의 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘'에 관한 규정을 추가하는 방법 ② 별도의 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정을 제정하는 방안이 있다.

① 기존 취업규칙에서 직장 내 괴롭힘 예방·대응규정 추가 시 포함 내용

- 직장 내 괴롭힘 행위의 금지
- 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
- 직장 내 괴롭힘 예방교육
- 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치
- 표창 및 징계

② 별도의 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정 제정 시의 표준안

표준안은 제20조까지 포함하고 있으며, 조항에 포함된 주요 내용은 성희롱·성폭력 예방 지침 내용과 유사하나 '당사자 간 해결'(제12조)의 조정절차를 포함하고 있는 것은 차이점이다. 전체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

<표 2-10> 직장 내 괴롭힘 행위 금지 관련 지침(표준안-고용노동부 제공)

구분	해당조항	비고
개요	제1조(목적) 제2조(적용범위) 제3조(회사의 책무)	
직장 내 괴롭힘 행위의 금지	제4조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 제5조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) -제1호~제10호로 구체적 내용 포함	
직장 내 괴롭힘 예방·대응체계	제6조(직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직) 제7조(직장 내 괴롭힘 상담원) 제8조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 제9조(직장 내 괴롭힘 발생 시 처리절차)	*성희롱 사건에 관한 고충상담원이 있는 경우 검직할 수 있음 규정
직장 내 괴롭힘 발생 시 처리절차	제10조(사건의 접수) 제11조(상담) 제12조(당사자 간 해결) 제13조(정식조사) 제14조(조사위원회) 제15조(조사기간 중 피해자 보호) 제16조(직장 내 괴롭힘 사실의 확인 및 조치) 제17조(사건의 종결)	
피해자 보호 및 재발방지조치	제18조(직장 내 괴롭힘 피해자 보호) 제19조(징계) 제20조(재발방지조치 등)	

2 체육관련 기관·단체의 성폭력 등 관련 지침

1) 성희롱·성폭력 관련 지침

체육관련 공공기관인 대한체육회, 한국체육산업개발주식회사, 대한장애인 체육회, 태권도진흥재단의 4개 기관에 대한 성희롱·성폭력 지침여부가 있는지 여부를 살펴보았다.

여성가족부가 성희롱·성폭력예방에 관한 표준안을 마련하여 제공함으로써 체육관련 기관 및 단체의 이에 관한 지침이나 규정내용은 대동소이하다. 다만, 지침이나 규정이 어떠한 형식을 갖느냐에 따라 차이가 있을 뿐이다.

대한체육회는 성희롱·성폭력 예방 및 대응관련 절차를 내규로 정하고 있다. 주요 내용은 목적, 적용범위, 용어정의, 회장의 책무, 고충상담창구, 사이버신고센터, 고충처리 업무지원, 예방교육, 고충상담 신청, 조사, 피해자 보호 및 비밀유지, 조사 결과보고, 고충처리위원회 설치 및 구성, 위원회의, 사건종결, 징계, 재발방지조치, 권한의 위임 등을 정하고 있다. 또한 매뉴얼을 두고 직장 내 성희롱·성폭력의 이해, 성희롱·성폭력 사건처리절차, 성희롱·성폭력 예방 및 대처방안, 성희롱·성폭력 사건에 대한 사후조치를 상세하게 설명하고 있다.

한국체육산업개발주식회사와 대한장애인체육회, 태권도진흥재단은 모두 성희롱·성폭력 예방 및 대응에 관한 '지침' 형식으로 정하고 있으며 내용은 총칙, 처리체계, 예방교육, 처리절차 등 주요 내용과 규정 항목이 모두 유사하다. 태권도진흥재단은 '지침' 외에 매뉴얼을 두고 있으며, 주요 내용은 성희롱에 대한 이해, 주체별 예방과 대처, 피해자 상담 및 신고처를 상세하게 설명하고 있다.

<표 2-11> 기관별 성희롱·성폭력 예방 및 대응에 관한 지침 현황

구분	대한체육회	(주)한국체육 산업개발	대한 장애인 체육회	태권도 진흥재단	비고(실태조사 설문문항)
내규	○	-	-	○	<ul style="list-style-type: none"> • 예방 및 대응제도 관련 문항 : 문항3-1) ~5), 3-1, 3-2, 3-3 • 대응 관련 문항: 9-1 • 조직 내 조치: 9-2 • 효과성 질문: 10 • 방지대책: 11
지침	-	○	○	-	
매뉴얼	○	-	-	○	

2) 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 관련 지침

직장 내 괴롭힘 예방 및 대응관련 지침은 앞서 제시된 것과 같이 고용노동부가 마련한 지침을 활용하고 있으며, 따라서 그 내용역시 대동소이하나 지침의 존재양식이나 명칭은 내규, 지침, 규정 등으로 기관에 따라서 다양하다.

대한체육회는 '내규' 형식으로 정하고 있으며, 주요 내용은 목적, 적용범위, 책무, 괴롭힘 행위 금지, 괴롭힘 행위, 예방 및 대응 체계, 사건처리절차와 사건의 종결, 징계, 재발방지조치 등 표준안을 따르고 있다.

<표 2-12> 기관별 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응에 관한 지침 현황

구분	대한체육회	(주)한국체육산업개발	대한장애인체육회	태권도진흥재단	비고(실태조사 설문문항)
내규	○	-	○	-	<ul style="list-style-type: none"> • 괴롭힘 예방 및 대응관련 지침 • 제도시행인지: 문4 • 괴롭힘 유형: 문5 • 괴롭힘 경험: 문5-1 • 괴롭힘 주체: 문5-2 • 괴롭힘 대응: 문9-1,2
지침	-	○	○	-	

제4절 체육관련 시설 법제 적용 및 실태조사를 위한 시사점

1 체육관련 시설 법제 적용의 시사점

1) 체육관련 시설·단체의 성격

체육관련 기관·단체는 대한체육회, 대한장애인체육회, 서울올림픽 국민체육진흥공단, 태권도진흥재단, 한국체육산업개발의 5개 공공기관, 대한체육회 소속 스포츠키구 약 9,000여개, 대한장애인체육회 소속 기관·단체로 56개로 집계되고 있다. 대한체육회 소속 스포츠키구 조직도에 따르면, 대한체육회를 중심으로 회원 종목단체가 77개(정회원 61개, 준회원 6개, 인정단체 10개), 시도종목단체 1,154개, 시군구 종목단체 7,715개이다. 또한 시도 체육회 17개, 시군구 체육회 228개이다. 한편, 대한장애인체육회 소속 스포츠 기구는 17개 시·도 지부가 있으며, 가맹단체 30개, 장애인유형별 단체2개, 인정단체 9개 등 총 41개 가맹단체가 있다.

<그림 2-2> 대한체육회, 대한장애인체육회 소속 스포츠 조직도



체육관련 5개 공공기관은 총 종사자 3,330명이며 이 가운데 남성 1,898명으로 57%, 여성 1,462명으로 43%를 차지하고 있어 조직구성원에서 어느 정도의 성별 균형을 이루고 있다. 그러나 그 외의 기관이나 단체의 경우 총 종사자 인원만 명시되어 있을 뿐 구성원의 성별 구성에 대해 잘 파악되고 있지 못하다.

2) 성희롱·성폭력 및 종사자가 느끼는 '괴롭힘'의 유형을 인권침해 형태에 포함

성폭력 등 실태조사 시 성적 언동과 행위 뿐 아니라, 직장 내에서 발생할 수 있는 직장 내 괴롭힘의 발생유형을 고려하여 이를 실태조사에 반영하였다.

그동안 성폭력 실태조사에 포함된 피해유형은 신체적·정신적·언어적 행동을 포함한 성희롱을 포함한 개념과 이에 대한 피해 실태조사를 주로 내용으로 하여 왔다. 그러나 폭력, 성폭력, 성희롱을 규정하고 있는 개념 정의와 그 해석에 있어서 성폭력·성희롱, 괴롭힘의 개념이 명확히 일치하고 있지 않지만, 서로 분리되어 설명할 수 없어 완전히 배타적이지 않은 상호 중첩되는 특징이 있다.

이러한 맥락에서 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘은 모두 근로자의 인격권 침해의 측면에서 유사한 특징을 가지므로 그 해결절차의 통합적 운영을 틱으로 제공하고 있다(고용노동부, 2019: 15).

직장 내 괴롭힘의 유형이나 발생사례가 매우 다양할 수 있으나, 그동안 사례를 토대로 종사자가 느끼는 인권침해 유형으로 괴롭힘의 형태에는 다음과 같은 예들을 포함할 수 있다.

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 다른 사람들 앞에서 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품을 주지 않거나 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

*출처: 고용노동부(2019). 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, p.18.

2 체육관련 기관·단체 종사자 성폭력 등 실태조사를 위한 시사점

1) 직종별·분야별 조직문화의 특성 파악

성폭력 실태에 관한 연구는 초기 초·중·고 등과 대학생 성폭력 실태조사, 전 국민 성폭력 실태조사로 조사 대상 집단의 범위가 점차 확대되어 왔다.

최근 문화·예술계를 중심으로 성폭력 실태조사가 집단 특성의 반영하여 추진되고 있다. 이는 성폭력 문제가 일상생활이나 주로 일하는 작업공간에서 발생한다는 점에서 직종별 업무특성이나 행동양식에 따른 성폭력 실태조사의 필요성을 반영하고 있다.

체육 및 스포츠계 성폭력 실태조사는 2000년대 중후반부터 초·중·고등학생, 직업운동부 등 선수 대상으로 실시되었으며, 다른 한편으로 스포츠계의 성과 지향적, 폐쇄적, 가부장적 특성이 스포츠계 성폭력 등의 문제를 심각하게 만드는 원인이 되고 있음을 지적하고 이러한 조직문화를 바꾸기 위한 노력을 요구하고 있다.

따라서 체육관련 기관·단체의 조직 문화적 특성이나 종사자의 성 의식, 양성평등 의식에 대한 조사를 통해서 현 실태를 구체적으로 파악하고 개선목표를 수립할 필요성 있다.

2) 체육관련 종사자 성폭력 실태조사의 사각지대 존재

체육관련 종사자의 성폭력 실태조사는 1990년대 후반부터 스포츠계 조직문화와 특성으로 남성 중심적이고 성과중심, 실적 중심의 스포츠 환경에서 폐쇄성으로 성폭력의 위험성 문제가 제기되었으며, 이러한 문제제기는 2000년대 중후반부터 스포츠계 성폭력에 대한 실태조사가 본격적으로 추진되었다. 여기에 국가인권위원회(2007)는 국가차원의 성폭력 근절을 위한 대책마련을 권고한 바 있다.

스포츠 관련 종사자 성폭력 실태조사 연구를 검토한 결과, 주로 초·중·고등학생을 대상으로 하는 성폭력 실태조사이다. 이는 1999년 이후 「남녀차별금지및구제에관한법률」 제정으로 성폭력예방교육의 실시근거가 마련되어 이에 대한 구체적인 실태조사의 필요성에서 비롯되었다. 2000년 중반부터 초·중·고등학교를 대상으로 성폭력예방교육 실시가 의무화 되면서 청소년 및 학령기 학생 중 운동선수를 대상으로 한 성폭력 실태조사가 이뤄졌다. 주종미(2008), 김영미(2008), 조옥연(2013) 등의 연구가 이에 해당한다. 주

종미는 서울시내 여자운동부 선수를 대상으로 성폭력 실태조사를 실시하였으며, 김영미는 초·중·고·대학 운동선수를 조사대상으로 하였다. 남상우(2007)는 운동선수의 성폭력 실태의 특성을 일반 고등학교 학생과 비교함으로써 운동선수의 성폭력 인식이나 발생경험, 대응방안을 비교 분석하였다. 황정임 외(2008)는 직장운동부를 대상으로 성폭력 실태조사를 하고 있다. 고재옥(2013)은 스포츠계 중에서 태권도 선수를 대상으로 함으로써 스포츠 종목별 성폭력 실태조사가 확대되고 있다. 더 나아가 최근 사)프로스포츠협회에서는 7개의 프로스포츠 분야 프로스포츠 선수 외에도 코칭 스텝, 직원 및 스포츠 관련 종사자를 대상까지 확대하여 성폭력 실태조사의 범위를 확대하고 있다.

스포츠계 성폭력 실태조사의 대상범위가 점차 구체화되고 선수 범위도 확대되고 있으나 스포츠 관련 기관이나 단체 종사자는 성폭력 예방 및 대응체계의 사각지대에 있다. 이들 기관이나 조직은 스포츠계 조직문화와 특성을 그대로 반영하고 있음에도 스포츠 운동선수와 지도자, 코칭 스태프 등과는 구분되는 대상자들이라는 점에서 스포츠 관련 조직이나 기관 종사자에 대한 실태조사의 필요성이 있다.

3) 조사내용의 범위에서 성폭력·성희롱 및 괴롭힘의 구체적 유형을 포함

스포츠계 성폭력 실태조사의 내용은 「성폭력범죄의처벌등에관한특례법」 및 「형법」에 의한 강간, 강제추행, 유사강간, 준 강간·준 강제추행, 강간미수, 특수강간, 친족관계에 의한 강간, 미성년자에 대한 강간 및 강제추행, 업무상 위력 등에 의한 추행, 공중 밀집 장소에서의 추행, 성적 목적을 위한 공공장소 침입행위, 통신매체를 이용한 음란행위, 카메라 등을 이용한 촬영 등 타인의 의사에 반하는 다양한 성적 행위를 포함하고 있으며, 실태조사에 포함된 성폭력의 범위는 「성폭력범죄의처벌등에관한특례법」과 「형법」에서 정한 성폭력 유형의 경험을 살펴보는 조사(황정임 외, 2013; 김재엽, 2010; 주종미, 2007)에 한정되고 있는 것은 성폭력 등 실태조사의 내용이 형식화되고 있음을 의미한다고 할 수 있다. 다만, 최근 사)프로스포츠협회(2019)에 의한 스포츠계 종사자 실태조사에서는 응답자의 성평등 인식, 성인지 인식 등을 포함하고 있어 스포츠계 조직의 문화와 특성을 파악하고 그와 같은 스포츠계 특성에 따른 해결방안을 모색하고 있는 점은 의미 있는 진전이라 할 수 있다.

이 외에도 체육 관련 기관·단체 종사자에 대한 성폭력 등 실태조사에서 한 걸음 더 나아가는 조사가 필요하다. 스포츠관련 기관이나 조직 구성원이 업무 관계에서 발생하는 성적 요인과 관련된 신체적·언어적·시각적 추행 뿐 아니라, 정신적·정서적 괴롭힘 등 종사자의 인권을 침해하는 구체적인 내용을 포함해야 할 필요가 있다. 이는 다양한 영역에서 근로자에게 행해지는 인권침해 사례가 사회적 이슈가 되면서 이를 금지하는 법

개정이 이뤄졌고(근로기준법 개정), 업무적 위계관계가 형성되어 있는 직장 내 종사자에 대한 인권침해는 성적 요인과 관련한 것 뿐 아니라 업무 외의 특정 행위를 강요하는 등의 정서적·정신적 괴롭힘까지 포함할 수 있기 때문이다.

4) 대응방안의 체계적 예방시스템 구축을 위한 현실적인 대안 모색

체육관련 기관·단체 종사자 성폭력 등 실태조사를 통해서 성폭력 등 유형에 따른 피해 경험률, 대응실태, 대응 및 사후관리에서의 한계와 개선과제를 파악하고 체육관련 기관·단체의 성폭력 예방 및 대응, 사후관리 체계에 이르기까지 성폭력 등 직장 내 종사자의 인권보장을 위한 체계라든지 대응방안이 모색되어야 할 것이다.

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

제1절 조사 개요

제2절 조사 결과

제1절 조사 개요

1 조사 대상

1) 조사 대상 기관 현황

본 설문조사는 체육관련 공공기관, 시도체육회, 시도장애인체육회, 대한체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회, 시군구장애인체육회, 시도체육회 가맹 종목단체, 시도장애인 체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회 가맹 종목단체, 시군구장애인 체육회 가맹 종목단체, 기타 체육관련 기관단체 등의 직원(종사자)들을 대상으로 조사하였다.

설문조사는 전수조사 대상 기관과 표본조사 대상 기관으로 구분하여 조사하였다. 먼저, 전수조사 대상 기관은 체육관련 공공기관, 시도체육회 및 시도장애인체육회, 대한체육회 가맹종목단체 등 총 104개 기관이며, 표본조사 대상 기관은 시군구체육회, 시군구 장애인체육회, 시도체육회 가맹 종목단체, 시군구체육회 가맹 종목단체, 기타 체육관련 단체·기관 등 총 8,661개 기관을 대상으로 하였다.

<표 3-1> 전수조사 대상 집단(n=104)

구분	단체명	종사자 수			비고
		계	남성	여성	
체육관련 공공기관 (5개)	대한체육회	246	159	87	*종사자 수 정보 출처 : 공공기관 경영정보공개시스템(알리오)
	대한장애인체육회	117	83	34	
	서울올림픽기념 국민체육진흥공단	1,479	699	810	
	태권도진흥재단	82	63	19	
	한국체육산업개발	1,406	894	512	
17개 시도 체육회 및 시도 장애인 체육회 (34개)	서울특별시 체육회	51			*종사자 수 정보 출처 : 2017체육백서 참고
	부산광역시 체육회	33			
	대구광역시 체육회	30			
	인천광역시 체육회	73			
	광주광역시 체육회	68			
	대전광역시 체육회	30			
울산광역시 체육회	22				

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

구분	단체명	종사자 수			비고
		계	남성	여성	
	세종특별자치시 체육회	13			
	경기도 체육회	40			
	강원도 체육회	25			
	충청북도 체육회	24			
	충청남도 체육회	24			
	전라북도 체육회	28			
	전라남도 체육회	35			
	경상북도 체육회	27			
	경상남도 체육회	24			
	제주특별자치도 체육회	26			
	서울특별시 장애인체육회	18			
	부산광역시 장애인체육회	10			
	대구광역시 장애인체육회	13			
	인천광역시 장애인체육회	21			
	광주광역시 장애인체육회	12			
	대전광역시 장애인체육회	11			
	울산광역시 장애인체육회	8			
	세종시 장애인체육회	7			
	경기도 장애인체육회	19			
	강원도 장애인체육회	11			
	충청북도 장애인체육회	27			
	충청남도 장애인체육회	13			
	전라북도 장애인체육회	10			
	전라남도 장애인체육회	9			
	경상북도 장애인체육회	8			
	경상남도 장애인체육회	12			
	제주도 장애인체육회	13			
대한체육회 가맹종목단체 2) (65개)	정회원(61개)				
	준회원(4개)				

2) 단체목록: 첨부1 참고

<표 3-2> 표본조사 대상 집단(n=8,661)

구분		단체 개수	비고
시군구체육회		228	
시군구청장애인체육회		84	
시 체육회 가맹 종목단체		1,047	
시군구체육회 가맹 종목단체		7,295	
기타 체육관련 단체·기관	체육문화개발원	7	
	국기원		
	창원경륜공단		
	부산지방공단 스포원		
	한국도핑방지위원회		
	대한직장인체육회		
스포츠안전재단			

※리스트 확인방법: 2017체육백서, 인터넷 검색, 해당 시군구청 담당자에게 연락하여 확인

2) 표본추출 (sampling)

(1) 표본크기 결정

본 조사의 표본조사 대상 집단에 대한 조사방법은 체육관련 기관·단체를 표본으로 추출한 후 온라인 설문조사를 통해 추출된 기관·단체 내 모든 종사자들을 대상으로 조사를 수행하는 형태로 진행하였다.

표본추출단위(sampling unit)는 체육관련 기관·단체이지만 응답자(respondent)는 체육관련 기관·단체 내 종사자로서 표본추출단위와 응답자가 일치하지 않는다. 따라서 한 개의 체육관련 기관·단체에는 다수의 종사자가 있기 때문에 기관·단체를 기준으로 표본 크기를 계산할 경우, 의도치 않게 많은 표본을 추출하게 될 가능성이 있다. 이러한 이유로 본 조사에서는 종사자 기준에서 최대 허용오차를 함께 검토하여 체육관련 기관·단체의 표본 크기를 결정하였다.

본 조사의 주요 관심 조사항목은 폭력·성폭력 등 인권침해 경험 등과 같은 비율이므로 목표오차를 달성하기 위해 필요한 표본크기 산출 식은 다음과 같다.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 s^2}{C_i^2 + \frac{Z_{\alpha}^2 s^2}{N}}$$

s^2 : 표본분산

N : 모집단 크기

C_i : 목표오차

가. 기관·단체 기준

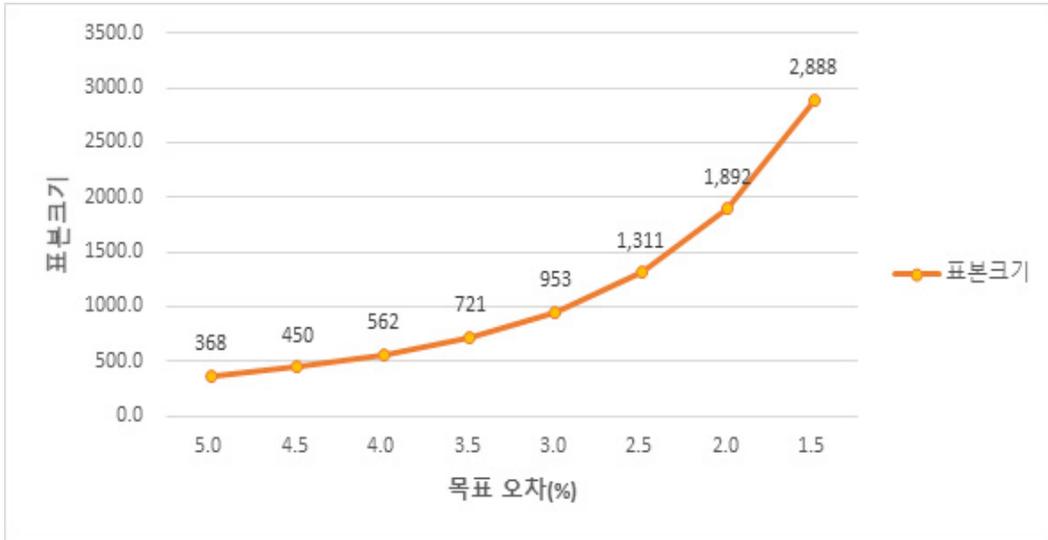
체육기관·단체를 기준으로 목표오차를 5.0%에서 1.5%까지 줄여가면서 계산한 표본크기는 <표 3>과 같다.

<표 3-3> 목표오차에 따른 표본 크기(기관·단체 기준)

(단위 : 개)

목표오차	5.0%	4.5%	4.0%	3.5%	3.0%	2.5%	2.0%	1.5%
표본크기	368	450	562	721	953	1,311	1,892	2,888

목표오차가 5.0%일 때 표본크기는 368개이며, 4.0%일 경우 562개, 3.0% 953개, 2.0% 1,892개, 1.5% 2,888개로 목표오차가 줄어들수록 표본크기는 지수 적으로 증가하고 있는 것으로 확인되어 조사의 정확성을 너무 높이는 경우 많은 수의 표본이 필요하기 때문에 조사예산을 고려하여 가장 효율적인 표본크기를 구할 필요가 있다.



<그림 3-1> 목표 오차에 따른 표본크기(기관·단체 기준)

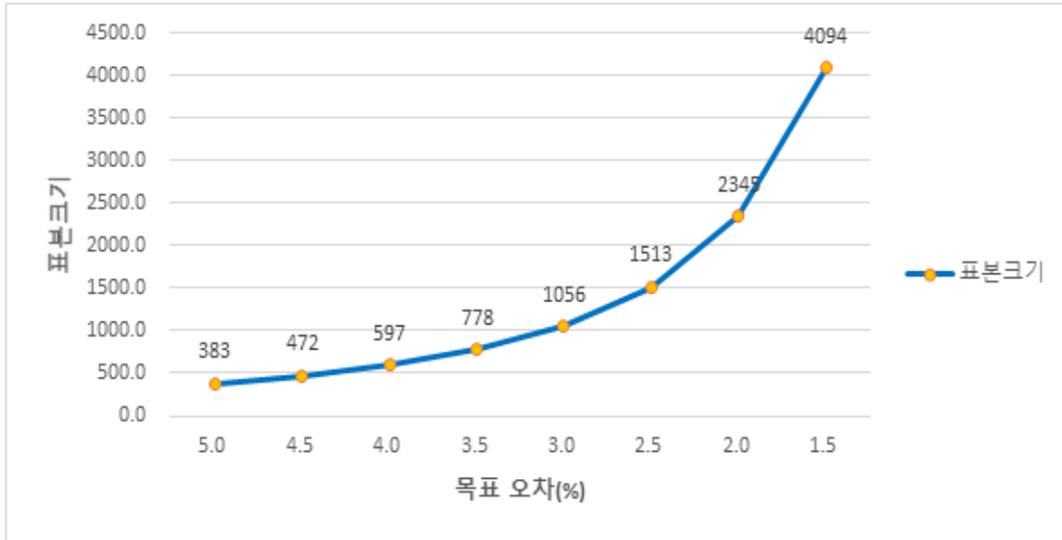
나. 종사자 기준

종사자를 기준으로 목표오차를 5.0%에서 1.5%까지 줄여가면서 계산한 표본크기는 <표 4>와 같다. 목표오차가 5.0%일 때 표본크기는 383개 이며, 4.0%일 경우 597개, 3.0% 1,056개, 2.0% 2,345개, 1.5% 4,094개로 <표 3>과 유사하게 목표오차가 줄어들수록 표본크기가 지수 적으로 증가한다. 특히, 목표오차가 줄어들수록 필요한 표본의 크기가 기관·단체 기준에 비해 급격히 증가하는 것으로 확인되었다.

<표 3-4> 목표오차에 따른 표본 크기(종사자 기준)

(단위 : 개)

목표오차	5.0%	4.5%	4.0%	3.5%	3.0%	2.5%	2.0%	1.5%
표본크기	383	472	597	778	1,056	1,513	2,345	4,094



<그림 3-2> 목표 오차에 따른 표본크기(종사자 기준)

모집단의 크기만을 고려한 비례배분의 경우 층의 크기가 작은 시군구 장애인 체육회와 기타 체육관련 단체·기관에 적은 표본이 할당될 수 있으나 제공근 배분과 역등배분을 사용할 경우 비례배분에 비해 각 층별로 표본이 골고루 배분된다.

비례배분	제공근 배분	역등배분
$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$	$n_h = \frac{\sqrt{N_h}}{\sum \sqrt{N_h}} \times n$	$n_h = \frac{N_h S_h}{\sum N_h S_h} \times n$

(2) 표본추출방법

표본추출 시 특정 지역(시도, 시군구)과 특정 종목으로 편향되어 표본이 추출되는 것을 방지하기 위해 지역(시도, 시군구)별 또는 종목별로 팀을 정렬한 후 계통추출법을 이용하여 표본을 추출하였다. 또한 실제 조사를 수행했을 때 표본 기관·단체 중 응답거부 등의 상황을 고려하여 2~3배수의 예비표본을 함께 추출하였다.

2 조사 방법

본 설문은 온라인 설문조사(전자 우편, 모바일) 방법으로 진행하였다. 즉, 인터넷 웹 페이지에 온라인 설문 사이트를 개설한 후 응답자들에게 전자 우편과 스마트폰의 문자 메시지를 통해 설문 사이트의 링크를 보내어 조사에 참여하도록 한 후 응답자 스스로 설문을 읽고 응답을 하는 자기기입식 진행을 통해 설문에 응답하게 하는 방법이다.

전수조사 대상 기관의 경우 국가인권위원회의 협조공문을 시행하여 체육 관련 단체·기관의 담당자들로 하여금 업무망, 메신저 및 소속 종사자(임원 제외) 전원 상대로 문자 및 전자 우편 발송하여 온라인 설문조사에 참여하도록 하였다. 또한 표본조사 대상 기관의 경우 본 연구기관에서 조사 대상 기관에 설문조사에 참여하도록 전화독려를 실시하고, 위의 온라인 설문조사 사이트로 들어와서 참여할 수 있게 유도하였다.

1) 자료 수집 절차

본 설문조사의 자료 수집 절차는 온라인 설문조사(전자 우편, 모바일) 방법으로 진행하였다. 즉, 인터넷 웹 페이지에 온라인 설문 사이트를 개설한 후 응답자들에게 전자 우편과 스마트폰의 문자(SMS)를 발송하여 설문조사를 수행하였다.

<그림 3-3> 자료 수집 절차

단 계	내 용
웹 설문개발	• 확정된 설문을 바탕으로 웹 설문지 개발
↓	
웹 설문 TEST	• 설문 접속, 설문 표현, 로직 등 점검
↓	
협조 공문 발송 (전화독려)	• 국가인권위에서 협조 공문 발송 • 연구진이 설문참여 전화 독려
↓	
실사 및 데이터 관리	• 설문 참여 현황 파악하고, 조사 참여 독려 • 설문 응답 데이터에 대한 확인 및 점검
↓	
최종 DATA 확정	• 수집된 설문 응답 자료의 논리성 검증 후 최종 DATA 확정

2) 조사 도구

선행연구 검토와 자문위원 및 조사대상자들의 의견을 반영한 구조화된 조사표 (structured questionnaire)를 사용하였다.

3) 조사 기간

설문조사는 2019년 10월 23일부터 2019년 11월 13일까지 22일간 이루어졌다.

4) 자료 처리

본 조사에서 수집된 자료(raw data)는 편집(editing), 부호화(coding), 데이터 클리닝 (data cleaning) 과정을 거쳤고, 자료 처리를 위해 사용된 프로그램은 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) Program이다.

3 조사 내용

조사표는 문헌연구, 전문가 자문 및 현장관계자들을 대상으로 내용타당성 검증 등을 통하여 개발하였다. 이렇게 개발된 설문조사의 문항은 응답자 일반특성, 스포츠계 조직 문화의 특성을 파악할 수 있는 문항을 구성하여 질문하였다. 질문의 순서는 조직의 성폭력 등 예방 및 대응체계의 존재에 대한 인식, 성폭력 등 경험 및 가해 실태, 실제 대응행태와 문제해결과정, 제도개선 방안에 대한 의견을 묻는 순서로 구성하였다. 체육관련 기관 및 단체의 성폭력 등 예방 및 대응제도의 구비여부를 묻는 질문은 고충처리기관, 상담원 존재 여부 등을 포함하였다. 체육관련 기관 및 단체 성희롱·성폭력 등 실태 파악을 위해 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘 유형을 구체적으로 제시하고, 경험여부를 발생빈도, 강도, 가해주체 및 장소 등을 질문하였다. 다음, 성폭력 등 피해에 대한 대응 및 처리실태, 조직 내 폭력 등을 예방하기 위한 제도적 개선방안 등을 질문하였다

<표 3-5> 설문조사 조사 항목

구분		내용
응답자 일반특성		-성별, 연령, 혼인여부, 학력정도 -담당직무/직급, 고용형태(정규직/비정규직), 현 직장 근무기간, 조직규모(종사자 수), 거주 지역
소속단체·기관의 조직문화		-기관 및 단체 분류 -조직문화 : 권위적(위계적)/민주적, 폐쇄적/개방적, 성별 고정관념 및 성별 역할 분리 여부 등
직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도		-괴롭힘 방지 및 관련 규정(폭력 및 성폭력예방 가이드라인) 존재에 대한 인식여부 -각 규정 및 가이드라인의 효과성에 대한 인식 -예방교육 수혜 여부 및 교육방법, 교육만족도 -예방교육의 실효성 제고를 위한 방안
직장 내 괴롭힘 직접경험	괴롭힘의 직접경험 및 내용	-괴롭힘의 직접경험 여부(최근 1년간) -괴롭힘의 내용 -괴롭힘의 빈도, 가해자
	괴롭힘의 간접경험	-괴롭힘의 내용별 목격경험여부(최근 1년간) -구체적인 사건 설명(개방형)
성폭력·성희롱	성폭력 피해경험	-성희롱·성폭력 직접 경험(최근 1년간) -피해유형 -피해정도, 가해자, 피해 장소
	성폭력 등 간접경험	-성폭력 유형별 목격 경험 여부(최근 1년간) -구체적인 사건 설명(개방형)

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

구분	내용
직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응	-피해유형 -괴롭힘(성희롱·성폭력) 사건에 대한 대응방법 -참거나 체념한 이유(개방형) -괴롭힘에 대한 대응이후 조치단계 -성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유
직장 내 괴롭힘 방지대책	-괴롭힘 방지를 위한 조직적 대처 방안 -괴롭힘 방지를 위한 생각이나 의견(개방형)

제2절 조사 결과

1 응답자 특성

체육 관련 단체·기관 종사자의 인권 설문조사에 참여한 응답자는 1,378명이며, 응답자 분포는 다음과 같다. 성별 분포는 여성 39.3%, 남성 60.7%이며, 연령대는 20대 19.6%, 30대 35.6%, 40대 29.0%, 50대 14.7% 그리고 60대 이상 1.2%로 나타났다.

기관유형 분포는 공공기관 21.0%, 시도체육회 24.3%, 시도장애인체육회 14.4%, 시군구체육회 11.5%, 시군구장애인체육회 4.0%, 종목단체·기타기관 24.8% 이며, 고용상태 분포는 정규직 51.2%, 비정규직 48.8%로 나타났다.

조직규모 분포는 5인 미만 6.2%, 5~10인 미만 10.4%, 10~30인 미만 27.0%, 30~100인 미만 28.4%, 100인 이상 28.0%로 나타났다. 혼인상태 분포는 미(비)혼 39.8%, 기혼 58.9%, 기타 1.3%로 나타났다.

근무기간 분포는 1년 미만 16.3%, 1~5년 미만 33.0%, 5~10년 미만 21.9%, 10~20년 미만 22.6%, 20년 이상 6.1%로 나타났다. 직급 분포는 관리직 14.4%, 일반직 85.6%로 나타났다.

<표 3-6> 응답자 분포

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	비율
전체		1,378	100.0
성별	여성	541	39.3
	남성	837	60.7
연령대	20대	270	19.6
	30대	490	35.6
	40대	399	29.0
	50대	203	14.7
	60대 이상	16	1.2
기관유형	공공기관	289	21.0
	시도체육회	335	24.3
	시도장애인체육회	199	14.4
	시군구체육회	158	11.5
	시군구장애인체육회	55	4.0
	종목단체·기타기관	342	24.8

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

구분		인원수	비율
전체		1,378	100.0
고용상태	정규직	705	51.2
	비정규직	673	48.8
조직규모	5인 미만	85	6.2
	5~10인 미만	143	10.4
	10~30인 미만	372	27.0
	30~100인 미만	392	28.4
	100인 이상	386	28.0
혼인상태	미(비)혼	548	39.8
	기혼	812	58.9
	기타	18	1.3
근무기간	1년 미만	225	16.3
	1~5년 미만	455	33.0
	5~10년 미만	302	21.9
	10~20년 미만	312	22.6
	20년 이상	84	6.1
직급	관리직	199	14.4
	일반직	1,179	85.6

2 소속 단체·기관의 조직문화

1) 전체 현황

문

- 귀하가 소속된 단체·기관에서 조직문화에 가장 가깝다고 생각하시는 곳에 √표해 주십시오.

조직문화는 조직 구성원들이 공유하는 가치, 관습, 규범, 신념 등을 총칭하는 것으로 정의되며 같은 조직문화에 속한 인간의 행동에 영향을 미치며 이러한 조직특성은 조직 유효성(성과, 건전성 등)과 관련된다는 점에서 중요하다. 스포츠 센터 조직의 문화적 유형과 직무동기수준의 성취욕구의 연관성을 경험적 자료를 통해 분석한 결과, 진취적이고 합리적인 문화는 조직유효성에 긍정적 영향을 미치고, 전통과 질서를 중시하는 보존적 문화는 직무동기수준의 성취욕구와 부정(-) 영향을 미치는 것으로 분석되었다(양동선, 2014).

스포츠 단체·기관의 종사자들이 응답한 조직문화와 관련한 결과를 살펴보면, '퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다'의 점수가 48.3점(100점 만점)으로 가장 높았다. 다음으로 '상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다'(42.5점), '우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다'(38.7점), '우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다'(38.4점) 등의 순으로 나타났다.

이러한 측면을 종합해 보면 스포츠 단체·기관의 조직문화가 상명하복의 권위주의 문화가 뚜렷하고, 남성 위주의 문화가 강한 특징을 보여준다. 또한 성희롱·성폭력의 문제를 제기하기 어려운 분위기가 다소 있는 것으로 나타났다.

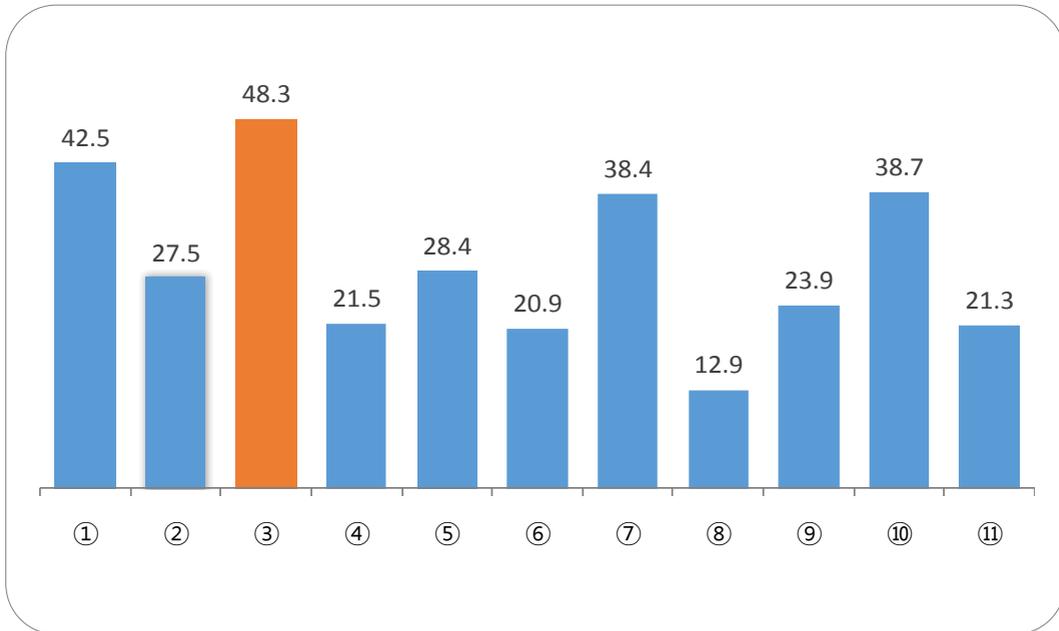
<표 3-7> 소속 단체·기관의 조직문화

(Base : 전체, 단위 : %, 100점 만점)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	부정률	긍정률	100점 만점	
①	상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다	24.8	35.6	26.9	12.6	60.4	39.5	42.5
②	관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다	40.2	41.8	13.2	4.8	82.0	18.0	27.5
③	퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다	17.0	27.6	38.7	16.7	44.6	55.4	48.3
④	우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	53.6	32.4	9.7	4.3	86.0	14.0	21.5
⑤	우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다	8.3	9.8	40.8	41.1	18.1	81.9	28.4
⑥	우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다	52.0	36.1	9.1	2.8	88.1	11.9	20.9
⑦	우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다	31.1	32.4	26.8	9.7	63.5	36.5	38.4
⑧	우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다. 예를 들어, 이양/최양/미스리, 아줌마(아저씨), 아가씨(총각), 고용상 지위(인턴아) 등으로 부른다.	70.7	22.3	4.8	2.2	93.0	7.0	12.9
⑨	우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다. 예를 들어 여자는 시집을 잘 가는 것이 성공하는 것이다. 여성이 커피나 심부름을 하는 것이 이상하지 않다.	49.9	33.4	12.0	4.8	83.3	16.8	23.9
⑩	우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.	26.3	38.2	28.6	6.9	64.5	35.5	38.7
⑪	우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기를 하기 어려운 분위기이다.	54.7	30.1	11.6	3.6	84.8	15.2	21.3

<그림 3-4> 소속 단체·기관의 조직문화

(Base : 전체, 단위 : 100점 만점)



<보기>

①	상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다	⑦	우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다
②	관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다	⑧	우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다.
③	퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다	⑨	우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다.
④	우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	⑩	우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.
⑤	우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다	⑪	우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기를 하기 어려운 분위기이다.
⑥	우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다		

<표 3-8> 소속 단체·기관의 조직문화

(Base : 전체, 단위 : 명, 100점 만점)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
전체		1378	42.5	27.5	48.3	21.5	28.4	20.9	38.4	12.9	23.9	38.7	21.3
성별	여성	541	48.1	33.9	49.1	29.0	32.2	27.7	42.6	17.7	35.1	40.8	30.7
	남성	837	38.8	23.4	47.8	16.7	25.9	16.5	35.7	9.7	16.7	37.4	15.3
연령대	20대	270	47.7	32.6	50.7	26.4	33.0	21.4	37.2	16.4	32.0	40.4	26.8
	30대	490	49.6	32.4	49.0	27.0	29.4	23.5	43.4	15.5	28.8	42.3	26.5
	40대	399	36.1	22.6	46.9	15.7	25.1	19.0	36.6	9.0	17.0	35.2	16.2
	50대	203	31.9	18.9	47.6	13.3	26.9	17.9	31.7	9.4	15.1	35.1	11.8
	60대 이상	16	29.2	25.0	29.2	20.8	22.9	22.9	35.4	12.5	20.8	33.3	20.8
기관	공공기관	289	43.4	26.8	44.5	24.2	24.6	22.7	41.1	9.2	20.6	34.6	21.1
	시도체육회	335	50.2	31.6	51.6	25.2	28.5	24.0	44.7	12.7	28.0	42.7	24.6
	시도장애인체육회	199	48.9	33.5	52.8	27.0	34.2	21.9	42.0	23.6	28.5	40.2	26.8
	시군구체육회	158	43.9	26.4	45.4	18.6	25.5	19.2	30.4	11.2	28.3	40.9	20.0
	시군구장애인체육회	55	30.3	19.4	41.2	12.1	21.8	13.9	24.2	8.5	18.8	28.5	21.2
	종목단체·기타기관	342	31.6	22.5	48.1	15.4	30.6	17.7	33.8	11.3	18.8	38.0	15.8
고용 상태	정규직	705	44.3	28.2	49.3	22.1	27.8	23.0	42.4	12.3	24.7	38.8	21.1
	비정규직	673	40.5	26.8	47.3	20.9	29.0	18.8	34.2	13.4	23.1	38.6	21.6
조직 규모	5인 미만	85	25.1	16.1	44.7	12.5	26.7	12.9	29.4	9.0	13.3	30.2	12.9
	5~10인 미만	143	35.7	26.8	48.7	21.9	34.5	17.7	29.4	13.8	25.6	35.7	23.5
	10~30인 미만	372	44.7	27.8	47.7	20.2	28.9	20.6	36.8	12.8	26.8	43.5	20.4
	30~100인 미만	392	45.5	30.5	52.6	23.6	31.5	20.4	39.9	15.8	25.3	38.9	22.9
	100인 이상	386	43.5	27.0	45.3	22.6	22.9	24.7	43.7	10.4	21.4	37.0	21.7
혼인 상태	미(비)혼	548	49.2	33.6	50.4	27.4	33.0	22.3	41.1	16.1	31.4	42.9	26.5
	기혼	812	38.0	23.5	47.0	17.6	25.3	20.1	36.7	10.8	18.7	36.0	17.9
	기타	18	38.9	22.2	44.4	20.4	29.6	16.7	31.5	9.3	27.8	33.3	18.5
근무 기간	1년 미만	225	39.3	23.9	44.9	18.7	30.2	15.3	31.4	9.9	20.1	35.1	17.6
	1~5년 미만	455	47.8	31.9	51.9	25.3	29.8	23.0	38.5	16.0	29.4	42.1	26.2
	5~10년 미만	302	43.7	29.0	48.6	23.5	27.5	22.1	42.1	13.6	24.4	40.2	22.3
	10~20년 미만	312	38.9	25.1	46.2	18.7	27.8	20.8	40.6	10.8	20.4	34.7	19.1
	20년 이상	84	31.0	17.5	44.8	11.9	21.4	21.0	34.9	8.7	15.5	39.7	9.9
직급	관리직	199	34.3	20.1	46.1	15.1	26.1	16.6	35.7	8.7	17.1	38.0	15.9
	일반직	1179	43.8	28.8	48.7	22.6	28.8	21.7	38.8	13.6	25.0	38.8	22.3

2) 조직문화 요인분석

소속기관 단체의 조직문화의 요인 구조를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 3개의 요인으로 추출되며 전체 분산의 64.801%가 설명되었으며 0.3이상의 요인 부하량을 나타내는 문항을 해당 요인에 포함되는 것으로 판단될 때 첫 번째 요인은 '권위적 남성위주 문화', 두 번째 요인은 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기', 세 번째 요인은 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기'로 분류된다.

<표 3-9> 조직문화 요인분석 결과

구 분	요인1	요인2	요인3
	권위적 남성위주 문화	휴가 신청·업무처리 자율적 분위기	성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기
우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다	0.685		
상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다	0.626		
우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.	0.620		
우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다	0.600		
우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다. 예를 들어 여자는 시집을 잘 가는 것이 성공하는 것이다. 여성이 커피나 심부름을 하는 것이 이상하지 않다	0.482		
관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다	0.465		
우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다. 예를 들어, 여자(남자)애, 아줌마(아저씨), 아가씨(총각), 고용상 지위(인턴아) 등으로 부른다	0.450		
우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다		0.787	
퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다		0.495	
우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기를 하지 않는다.			-0.905
우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다			-0.801

*최대우도법(Maximum likelihood) 분석과 직교회전에 의한 분석 결과

(1) 기관유형별 조직문화

기관유형별로 앞서 살펴본 3가지의 조직문화 요인의 평균값의 차이가 있는지 비교하기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였다. 분석의 결과 기관유형별로 조직문화 3가지 요인의 평균차이가 있는 것으로 확인되었다.

<표 3-10> 기관유형별 조직문화 일원배치분산분석 결과

구분	제공합	자유도	평균제공	F	유의확률	
권위적 남성위주 문화	집단-간	12201.669	5	2440.334	10.485	0.000
	집단-내	319339.616	1372	232.755		
	전체	331541.285	1377			
휴가 신청·업무처리 자율적 분위기	집단-간	8228.937	5	1645.787	4.428	0.001
	집단-내	509898.897	1372	371.646		
	전체	518127.835	1377			
성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기	집단-간	13469.689	5	2693.938	7.535	0.000
	집단-내	490490.760	1372	357.501		
	전체	503960.450	1377			

먼저, 기관유형별로 '권위적 남성위주 문화' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 시도체육회가 시군구장애인체육회와 종목·단체기타기관에 비하여 이러한 문화가 더 많은 것으로 통계적으로 검증되었다. 마찬가지로 시도장애인체육회는 시군구장애인체육회와 종목·단체기타기관에 비하여 '권위적 남성위주 문화'가 더 많은 것으로 확인되었다.

<표 3-11> 기관유형별 '권위적 남성위주 문화' 평균비교 사후분석

종속변수	평균차이 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간			
				하한	상한		
권위적 남성 위주 문화	공공기관	시도체육회	-3.80840	1.22481	0.086	-7.8896	0.2728
		시도장애인체육회	-4.31874	1.40535	0.093	-9.0015	0.3641
		시군구체육회	-0.19561	1.50947	1.000	-5.2254	4.8342
		시군구장애인체육회	5.86595	2.24439	0.234	-1.6127	13.3446
		종목단체·기타기관	2.63610	1.21900	0.457	-1.4258	6.6979
	시도 체육회	공공기관	3.80840	1.22481	0.086	-0.2728	7.8896
		시도장애인체육회	-0.51033	1.36543	1.000	-5.0601	4.0395
		시군구체육회	3.61279	1.47239	0.305	-1.2934	8.5190
		시군구장애인체육회	9.67436*	2.21962	0.002	2.2783	17.0704
		종목단체·기타기관	6.44450*	1.17276	0.000	2.5367	10.3523
	시도 장애인 체육회	공공기관	4.31874	1.40535	0.093	-0.3641	9.0015
		시도체육회	0.51033	1.36543	1.000	-4.0395	5.0601
		시군구체육회	4.12312	1.62565	0.267	-1.2938	9.5400

종속변수			평균차이 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
시군구 체육회	시군구장애인체육회	시군구장애인체육회	10.18469*	2.32412	0.002	2.4404	17.9290
		종목단체·기타기관	6.95483*	1.36022	0.000	2.4224	11.4873
	공공기관	공공기관	0.19561	1.50947	1.000	-4.8342	5.2254
		시도체육회	-3.61279	1.47239	0.305	-8.5190	1.2934
		시도장애인체육회	-4.12312	1.62565	0.267	-9.5400	1.2938
		시군구장애인체육회	6.06157	2.38852	0.266	-1.8973	14.0204
		종목단체·기타기관	2.83171	1.46755	0.590	-2.0584	7.7218
시군구 장애인 체육회	공공기관	-5.86595	2.24439	0.234	-13.3446	1.6127	
	시도체육회	-9.67436*	2.21962	0.002	-17.0704	-2.2783	
	시도장애인체육회	-10.18469*	2.32412	0.002	-17.9290	-2.4404	
	시군구체육회	-6.06157	2.38852	0.266	-14.0204	1.8973	
종목단체 및 기타 체육기관	종목단체·기타기관	종목단체·기타기관	-3.22985	2.21641	0.832	-10.6152	4.1555
		공공기관	-2.63610	1.21900	0.457	-6.6979	1.4258
	시도체육회	-6.44450*	1.17276	0.000	-10.3523	-2.5367	
	시도장애인체육회	-6.95483*	1.36022	0.000	-11.4873	-2.4224	
	시군구체육회	-2.83171	1.46755	0.590	-7.7218	2.0584	
시군구장애인체육회	3.22985	2.21641	0.832	-4.1555	10.6152		

*: 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

다음으로, 기관유형별로 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 공공기관이 시도장애인체육회보다 휴가 신청이나 업무처리의 자율성이 높은 것으로 확인되었다.

<표 3-12> 기관유형별 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균비교 사후분석

종속변수			평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간		
						하한	상한	
휴가 신청·업무처리 자율적 분위기	공공기관	시도체육회	-4.129	1.548	0.213	-9.286	1.028	
		시도장애인체육회	-6.692*	1.776	0.015	-12.609	-0.775	
		시군구체육회	-0.674	1.907	1.000	-7.030	5.682	
		시군구장애인체육회	2.272	2.836	0.986	-7.178	11.722	
	시도 체육회	종목단체·기타기관	종목단체·기타기관	-3.624	1.540	0.355	-8.756	1.509
			공공기관	4.129	1.548	0.213	-1.028	9.286
		시도장애인체육회	-2.563	1.725	0.820	-8.312	3.186	
		시군구체육회	3.455	1.861	0.631	-2.745	9.655	
	시도 장애인 체육회	시군구장애인체육회	시군구장애인체육회	6.401	2.805	0.391	-2.945	15.747
			종목단체·기타기관	0.505	1.482	1.000	-4.433	5.443
		공공기관	6.692*	1.776	0.015	0.775	12.609	
		시도체육회	2.563	1.725	0.820	-3.186	8.312	
	시도 장애인 체육회	시군구체육회	시군구체육회	6.018	2.054	0.128	-0.827	12.863
			시군구장애인체육회	8.964	2.937	0.098	-0.822	18.750
		종목단체·기타기관	종목단체·기타기관	3.068	1.719	0.671	-2.659	8.796
			공공기관	6.692*	1.776	0.015	0.775	12.609

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

종속변수			평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
시군구 체육회		공공기관	0.674	1.907	1.000	-5.682	7.030
		시도체육회	-3.455	1.861	0.631	-9.655	2.745
		시도장애인체육회	-6.018	2.054	0.128	-12.863	0.827
		시군구장애인체육회	2.946	3.018	0.966	-7.111	13.003
		종목단체·기타기관	-2.950	1.854	0.772	-9.129	3.229
시군구 장애인 체육회		공공기관	-2.272	2.836	0.986	-11.722	7.178
		시도체육회	-6.401	2.805	0.391	-15.747	2.945
		시도장애인체육회	-8.964	2.937	0.098	-18.750	0.822
		시군구체육회	-2.946	3.018	0.966	-13.003	7.111
		종목단체·기타기관	-5.896	2.801	0.489	-15.228	3.436
종목단체 및 기타 체육기관		공공기관	3.624	1.540	0.355	-1.509	8.756
		시도체육회	-0.505	1.482	1.000	-5.443	4.433
		시도장애인체육회	-3.068	1.719	0.671	-8.796	2.659
		시군구체육회	2.950	1.854	0.772	-3.229	9.129
		시군구장애인체육회	5.896	2.801	0.489	-3.436	15.228

*. 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

마지막으로, 기관유형별로 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 공공기관, 시도체육회 및 시도장애인체육회가 종목단체·기타기관과 비교할 시에 이러한 분위기가 많은 것으로 확인되었다.

<표 3-13> 기관유형별 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균비교 사후분석

종속변수			평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
성희롱· 성폭력 문제 쉬쉬 하는 분위기	공공기관	시도체육회	-1.658	1.518	0.945	-6.716	3.400
		시도장애인체육회	-3.165	1.742	0.654	-8.969	2.639
		시군구체육회	2.520	1.871	0.874	-3.713	8.754
		시군구장애인체육회	4.498	2.782	0.759	-4.770	13.767
		종목단체·기타기관	5.302*	1.511	0.031	0.268	10.336
	시도 체육회	공공기관	1.658	1.518	0.945	-3.400	6.716
		시도장애인체육회	-1.507	1.692	0.977	-7.145	4.132
		시군구체육회	4.179	1.825	0.387	-1.902	10.259
		시군구장애인체육회	6.157	2.751	0.415	-3.009	15.323
		종목단체·기타기관	6.961*	1.453	0.000	2.118	11.804
	시도 장애인 체육회	공공기관	3.165	1.742	0.654	-2.639	8.969
		시도체육회	1.507	1.692	0.977	-4.132	7.145
		시군구체육회	5.685	2.015	0.159	-1.028	12.399
		시군구장애인체육회	7.663	2.880	0.216	-1.934	17.261
		종목단체·기타기관	8.467*	1.686	0.000	2.850	14.085

증속변수			평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
시군구 체육회	공공기관		-2.520	1.871	0.874	-8.754	3.713
	시도체육회		-4.179	1.825	0.387	-10.259	1.902
	시도장애인체육회		-5.685	2.015	0.159	-12.399	1.028
	시군구장애인체육회		1.978	2.960	0.994	-7.886	11.842
	종목단체·기타기관		2.782	1.819	0.800	-3.278	8.842
시군구 장애인 체육회	공공기관		-4.498	2.782	0.759	-13.767	4.770
	시도체육회		-6.157	2.751	0.415	-15.323	3.009
	시도장애인체육회		-7.663	2.880	0.216	-17.261	1.934
	시군구체육회		-1.978	2.960	0.994	-11.842	7.886
	종목단체·기타기관		0.804	2.747	1.000	-8.349	9.957
종목단체 및 기타 체육기관	공공기관		-5.302*	1.511	0.031	-10.336	-0.268
	시도체육회		-6.961*	1.453	0.000	-11.804	-2.118
	시도장애인체육회		-8.467*	1.686	0.000	-14.085	-2.850
	시군구체육회		-2.782	1.819	0.800	-8.842	3.278
	시군구장애인체육회		-0.804	2.747	1.000	-9.957	8.349

*: 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

(2) 조직규모별 조직문화

조직규모별로 앞서 살펴본 3가지의 조직문화 요인의 평균값의 차이가 있는지 비교하기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였다. 분석의 결과 조직규모별로 조직문화 3가지 요인의 평균차이가 있는 것으로 확인되었다.

<표 3-14> 조직규모별 조직문화 일원배치분산분석 결과

구	분	제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
권위적 남성위주 문화	집단-간	6191.859	4	1547.965	6.533	0.000
	집단-내	325349.425	1373	236.962		
	전체	331541.285	1377			
휴가 신청·업무처리 자율적 분위기	집단-간	8194.723	4	2048.681	5.516	0.000
	집단-내	509933.112	1373	371.401		
	전체	518127.835	1377			
성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기	집단-간	4825.613	4	1206.403	3.319	0.010
	집단-내	499134.837	1373	363.536		
	전체	503960.450	1377			

먼저, 조직규모별로 '권위적 남성위주 문화' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 '10~30인 미만' 조직이 '5인 미만' 조직에 비하여 이러한 문화가 더 많은 것으로 통계적으로 검증되었다. 마찬가지로 '30~100인 미만' 조직이 '5인 미만' 조직 보다 그리고 '100인 이상' 조직이 '5인 미만' 조직 보다 '권위적 남성위주 문화'가 더 많은 것으로 확인되었다.

<표 3-15> 조직규모별 '권위적 남성위주 문화' 평균비교 사후분석

종속변수			평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
권위적 남성위주 문화	5인 미만	5~10인 미만	-5.200	2.108	0.194	-11.703	1.302
		10~30인 미만	-8.241*	1.851	0.001	-13.949	-2.533
		30~100인 미만	-8.589*	1.842	0.000	-14.270	-2.908
		100인 이상	-7.681*	1.844	0.002	-13.370	-1.993
	5~10인 미만	5인 미만	5.200	2.108	0.194	-1.302	11.703
		10~30인 미만	-3.040	1.515	0.402	-7.712	1.631
		30~100인 미만	-3.389	1.504	0.280	-8.027	1.250
		100인 이상	-2.481	1.507	0.607	-7.129	2.167
	10~30인 미만	5인 미만	8.241*	1.851	0.001	2.533	13.949
		5~10인 미만	3.040	1.515	0.402	-1.631	7.712
		30~100인 미만	-0.348	1.114	0.999	-3.785	3.089
		100인 이상	0.559	1.118	0.993	-2.890	4.009
	30~100인 미만	5인 미만	8.589*	1.842	0.000	2.908	14.270
		5~10인 미만	3.389	1.504	0.280	-1.250	8.027
		10~30인 미만	0.348	1.114	0.999	-3.089	3.785
		100인 이상	0.907	1.104	0.954	-2.497	4.312
	100인 이상	5인 미만	7.681*	1.844	0.002	1.993	13.370
		5~10인 미만	2.481	1.507	0.607	-2.167	7.129
		10~30인 미만	-0.559	1.118	0.993	-4.009	2.890
		30~100인 미만	-0.907	1.104	0.954	-4.312	2.497

*. 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

다음으로, 조직규모별로 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 '30~100인 미만' 조직이 '100인 이상' 조직에 비하여 휴가 신청이나 업무처리의 자율성이 높은 것으로 통계적으로 확인되었다.

<표 3-16> 조직규모별 '휴가 신청·업무처리 자율적 분위기' 평균비교 사후분석

종속변수			평균차이 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
휴가 신청· 업무 처리 자율적 분위기	5인 미만	5~10인 미만	-4.442	2.639	0.587	-12.583	3.700
		10~30인 미만	-1.932	2.317	0.952	-9.078	5.215
		30~100인 미만	-4.772	2.306	0.369	-11.884	2.340
		100인 이상	1.214	2.309	0.991	-5.908	8.336
	5~10인 미만	5인 미만	4.442	2.639	0.587	-3.700	12.583
		10~30인 미만	2.510	1.896	0.781	-3.339	8.359
		30~100인 미만	-0.331	1.883	1.000	-6.138	5.476
		100인 이상	5.656	1.887	0.062	-0.163	11.475
	10~30 인 미만	5인 미만	1.932	2.317	0.952	-5.215	9.078
		5~10인 미만	-2.510	1.896	0.781	-8.359	3.339
		30~100인 미만	-2.841	1.395	0.387	-7.143	1.462
		100인 이상	3.146	1.400	0.283	-1.173	7.465
	30~100 인 미만	5인 미만	4.772	2.306	0.369	-2.340	11.884
		5~10인 미만	0.331	1.883	1.000	-5.476	6.138
		10~30인 미만	2.841	1.395	0.387	-1.462	7.143
		100인 이상	5.986*	1.382	0.001	1.724	10.249
100인 이상	5인 미만	-1.214	2.309	0.991	-8.336	5.908	
	5~10인 미만	-5.656	1.887	0.062	-11.475	0.163	
	10~30인 미만	-3.146	1.400	0.283	-7.465	1.173	
	30~100인 미만	-5.986*	1.382	0.001	-10.249	-1.724	

* 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

마지막으로, 조직규모별로 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균값의 차이를 비교한 결과에 따르면 '30~100인 미만' 조직이 '5인 미만' 조직 보다 그리고 '100인 이상' 조직이 '5인 미만' 조직 보다 이러한 분위기가 많은 것으로 확인되었다.

<표 3-17> 조직규모별 '성희롱·성폭력 문제 쉬쉬하는 분위기' 평균비교 사후분석

종속변수			평균차이(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한	상한
성희롱· 성폭력 문제 쉬쉬 하는 분위기	5인 미만	5~10인 미만	-7.487	2.611	0.084	-15.541	0.568
		10~30인 미만	-5.663	2.292	0.192	-12.733	1.407
		30~100인 미만	-7.852*	2.281	0.019	-14.888	-0.815
		100인 이상	-7.054*	2.284	0.050	-14.100	-0.008
	5~10인 미만	5인 미만	7.487	2.611	0.084	-0.568	15.541
		10~30인 미만	1.824	1.876	0.918	-3.963	7.610
		30~100인 미만	-0.365	1.863	1.000	-6.111	5.380
		100인 이상	0.433	1.867	1.000	-5.324	6.190
	10~30인 미만	5인 미만	5.663	2.292	0.192	-1.407	12.733
		5~10인 미만	-1.824	1.876	0.918	-7.610	3.963
		30~100인 미만	-2.189	1.380	0.642	-6.446	2.068
		100인 이상	-1.391	1.385	0.909	-5.664	2.882
	30~100인 미만	5인 미만	7.852*	2.281	0.019	0.815	14.888
		5~10인 미만	0.365	1.863	1.000	-5.380	6.111
		10~30인 미만	2.189	1.380	0.642	-2.068	6.446
		100인 이상	0.798	1.367	0.987	-3.419	5.015
	100인 이상	5인 미만	7.054*	2.284	0.050	0.008	14.100
		5~10인 미만	-0.433	1.867	1.000	-6.190	5.324
		10~30인 미만	1.391	1.385	0.909	-2.882	5.664
		30~100인 미만	-0.798	1.367	0.987	-5.015	3.419

*. 평균차이는 0.05 수준에서 유의합니다.

3 직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도

1) 성희롱 예방과 대응 노력

문

- 귀하가 소속된 단체·기관에서 성희롱 예방과 대응을 위하여 어떤 노력을 다하고 있습니까?

「양성평등기본법」, 「성폭력방지및피해자보호등에관한법률」에 근거하여 국가기관, 지방자치단체, 초·중·고교 및 대통령령으로 정하는 공공단체는 건전한 성에 관한 가치관 함양과 인권보호를 위하여 성희롱·성폭력 교육을 실시함에 있어서 가정폭력 및 성매매 방지를 위한 예방교육과 통합하여 실시하도록 하고 있다.³⁾

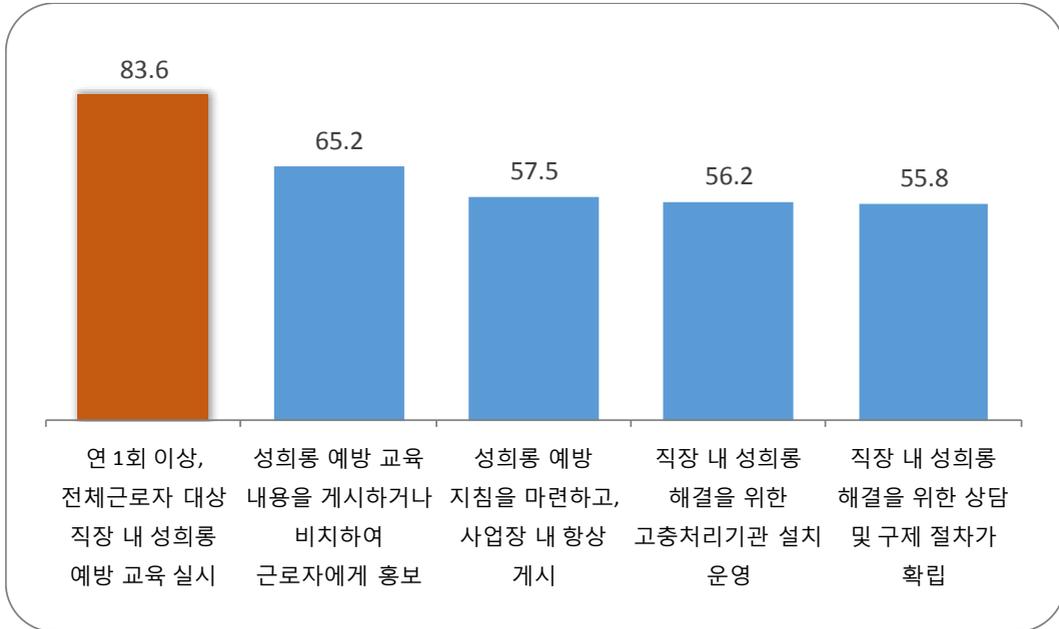
사업주의 의무이기도 한 직장 내 성희롱 예방과 대응 노력 현황을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 직장 내 성희롱 예방 의무에 해당하는 '연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.'에 대해 '예' 응답이 83.6%로 확인되었다. 그리고 '성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.'에 대해 65.2%가 '예' 응답을 하였다. 그리고 '성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.'는 57.5%가 '예'라고 응답하였다.

다음으로 직장 내 성희롱 자율적 해결 노력 의무에 해당하는 '직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.'는 56.2%가 '예' 응답을 하였고, '직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.'에 대해서는 55.8%가 '예'라고 응답하였다.

3) 관련 근거법에는 연간 1회 이상, 1시간 이상의 성교육 및 성폭력 예방교육을 실시하고, 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다고 정하고 있다.
2. 성폭력 예방교육 연간 추진계획 수립, 자체 성폭력 피해 예방지침마련, 해당기관·단체내 성폭력 발생 시 재발방지대책 수립, 그 밖에 필요한 예방을 위해 필요한 조치 등을 취할 것을 명시하고 있다(「성폭력방지 및 피해자보호등에 관한 법률」제5조 및 시행령 제2조)

<그림 3-5> 성희롱 예방과 대응 노력

(Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-18> 성희롱 예방과 대응 노력

(Base : 전체, 단위 : %)

구분	예	아니오	모르겠음
연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.	83.6	7.3	9.1
성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.	65.2	17.0	17.8
성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.	57.5	21.3	21.3
직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.	56.2	21.5	22.3
직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.	55.8	19.0	25.2

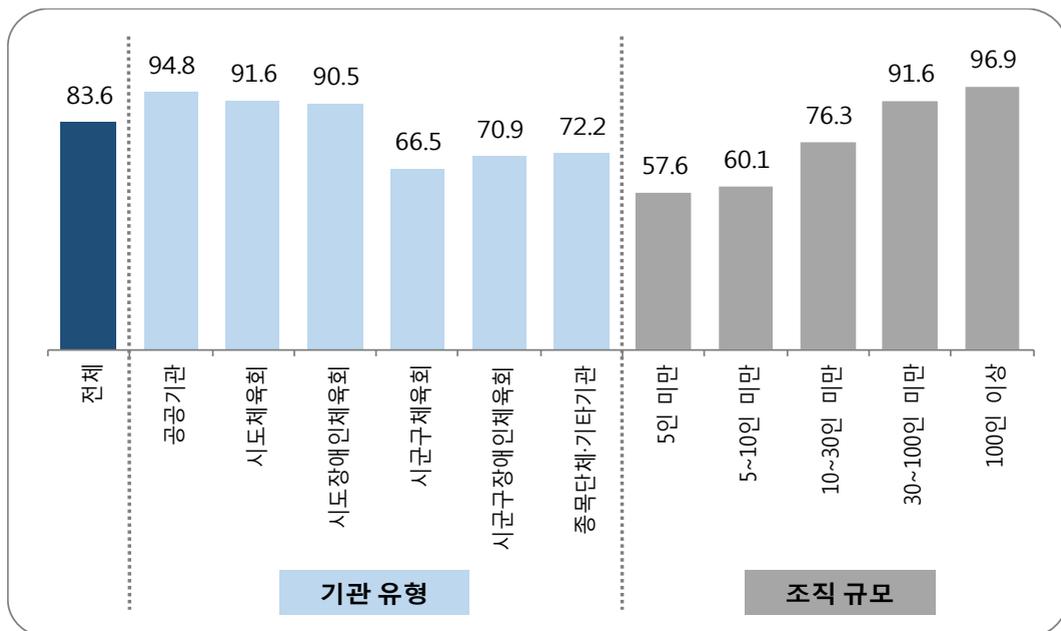
(1) 직장 내 성희롱 예방 교육 실시

'연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.'에 대해 '예' 응답 현황을 기관유형별로 살펴보면, 공공기관은 94.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 시도체육회(91.6%), 시도장애인체육회(90.5%), 종목단체·기타기관(72.2%), 시군구장애인체육회(70.9%), 시군구체육회(66.5%) 등의 순으로 나타났다.

시군구체육회, 시군구장애인체육회 및 종목단체·기타기관의 경우 80% 이하의 낮은 실시율을 보이고 있어서 이에 대한 점검 및 보완 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 100인 이상 조직규모를 갖는 경우 96.9%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 30~100인 미만(91.6%), 10~30인 미만(76.3%), 5~10인 미만(60.1%), 5인 미만(57.6%) 등의 순으로 나타났다. 대체로 조직 규모가 30인 미만인 기업의 경우 성희롱 예방 교육이 잘 이뤄지지 않고 있으며, 특히 10인 미만 기업의 경우 성희롱 예방 교육 이행 의무를 제대로 지키지 않는 것으로 확인되었다.

<그림 3-6> 연 1회 이상, 전체근로자 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 (Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-19> 연 1회 이상, 전체근로자 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육 실시

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	83.6	7.3	9.1
기관유형	공공기관	289	94.8	1.0	4.2
	시도체육회	335	91.6	3.0	5.4
	시도장애인체육회	199	90.5	1.5	8.0
	시군구체육회	158	66.5	16.5	17.1
	시군구장애인체육회	55	70.9	14.5	14.5
	종목단체·기타기관	342	72.2	14.9	12.9
조직규모	5인 미만	85	57.6	22.4	20.0
	5~10인 미만	143	60.1	21.7	18.2
	10~30인 미만	372	76.3	11.6	12.1
	30~100인 미만	392	91.6	1.8	6.6
	100인 이상	386	96.9	0.3	2.8

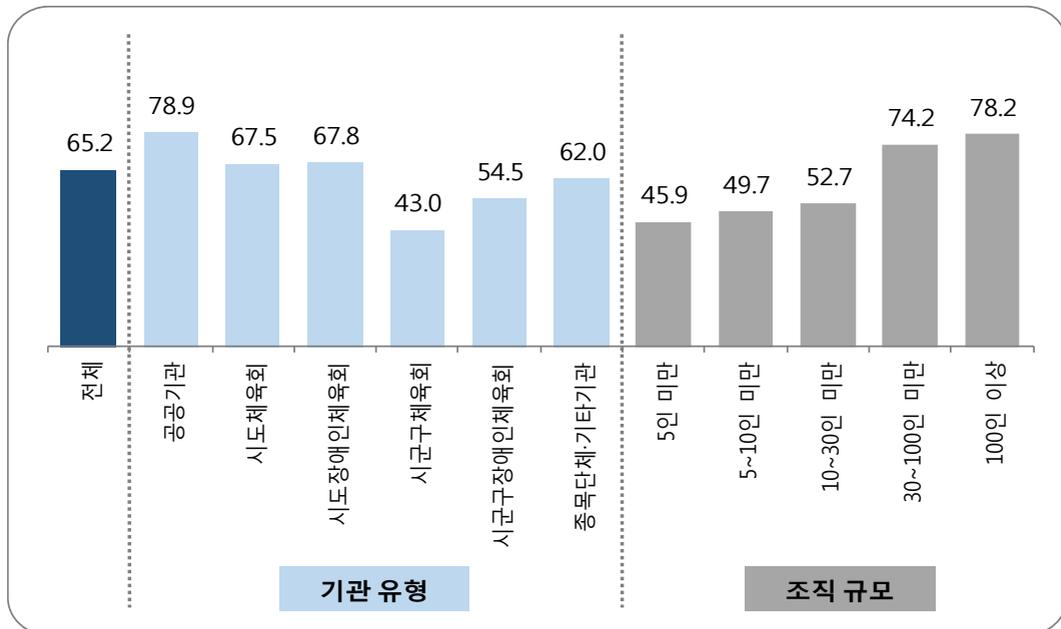
(2) 성희롱 예방 교육 내용을 근로자에게 홍보

'성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.'에 대해 '예' 응답 현황을 기관유형별로 살펴보면, 공공기관은 78.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 시도장애인체육회(67.8%), 시도체육회(67.5%), 종목단체·기타기관(62.0%), 시군구 장애인체육회(54.5%), 시군구체육회(43.0%) 등의 순으로 나타났다. 성희롱 예방 교육 내용 게시 또는 비치 이행이 의무임에도 불구하고 공공기관을 포함하여 대부분의 단체·기관에서 낮은 비율로 이행되는 것으로 확인되었다. 특히, 시군구체육회, 시군구장애인체육회의 경우 60%이하의 낮은 실시율을 보이고 있어서 이에 대한 점검 및 보완 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 100인 이상 조직규모를 갖는 경우 78.2%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 30~100인 미만(74.2%), 10~30인 미만(52.7%), 5~10인 미만(49.7%), 5인 미만(45.9%) 등의 순으로 나타났다. 대체로 조직 규모가 30인 미만인 기업의 경우 성희롱 예방 교육 내용 게시 또는 비치 이행이 잘 이뤄지지 않고 있으며, 특히 10인 미만 기업의 경우 성희롱 예방 교육 내용 게시 또는 비치 이행 의무를 제대로 지키지 않는 것으로 확인되었다.

<그림 3-7> 성희롱 예방 교육 내용 게시 또는 비치하여 근로자에게 홍보

(Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-20> 성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	65.2	17.0	17.8
기관유형	공공기관	289	78.9	7.6	13.5
	시도체육회	335	67.5	14.9	17.6
	시도장애인체육회	199	67.8	10.1	22.1
	시군구체육회	158	43.0	31.6	25.3
	시군구장애인체육회	55	54.5	34.5	10.9
	종목단체·기타기관	342	62.0	21.3	16.7
조직규모	5인 미만	85	45.9	31.8	22.4
	5~10인 미만	143	49.7	32.9	17.5
	10~30인 미만	372	52.7	26.9	20.4
	30~100인 미만	392	74.2	8.4	17.3
	100인 이상	386	78.2	7.0	14.8

(3) 성희롱 예방 지침의 마련·게시

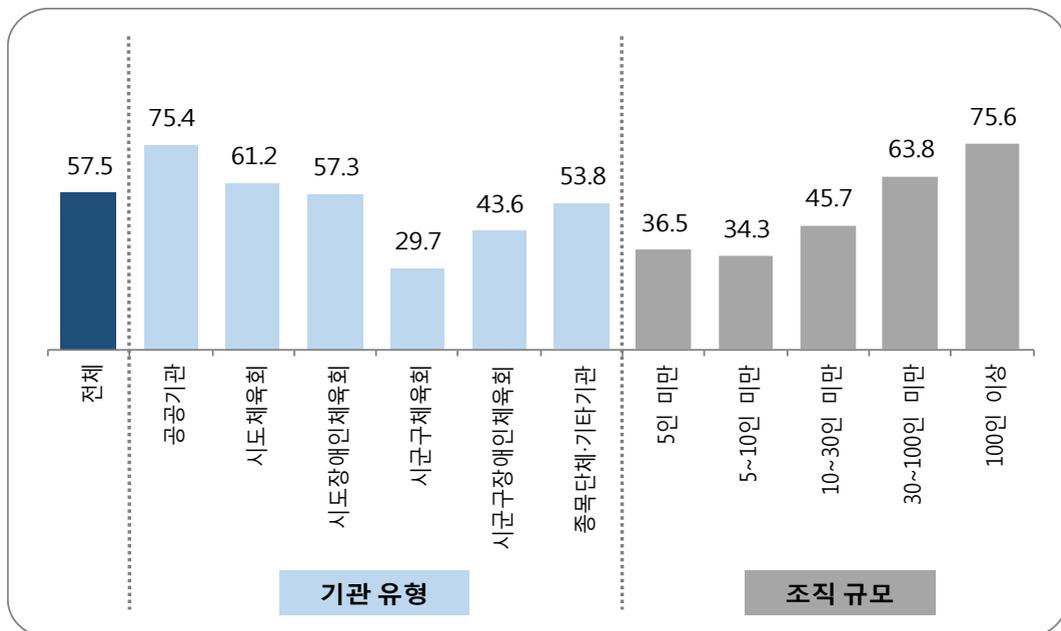
'성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.'에 대해 '예' 응답 현황을 기관유형별로 살펴보면, 공공기관은 75.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 시도체육회(61.2%), 시도장애인체육회(57.3%), 종목단체·기타기관(53.8%), 시군구장애인체육회(43.6%), 시군구체육회(29.7%) 등의 순으로 나타났다.

성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시하는 것이 의무임에도 불구하고 공공기관을 포함하여 대부분의 단체·기관에서 제대로 지켜지지 않는 것으로 나타났다. 특히, 공공기관을 제외한 단체·기관의 경우 60%이하의 낮은 실시율을 보이고 있어서 이에 대한 점검 및 보완 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 100인 이상 조직규모를 갖는 경우 75.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 30~100인 미만(63.8%), 10~30인 미만(45.7%), 5인 미만(36.5%), 5~10인 미만(34.3%) 등의 순으로 나타났다. 대체로 조직 규모가 30인 미만인 기업의 경우 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시가 잘 이뤄지지 않고 있으며, 특히 10인 미만 기업의 경우 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시 이행 의무를 제대로 지키지 않는 것으로 확인되었다.

<그림 3-8> 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시

(Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-21> 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	57.5	21.3	21.3
기관유형	공공기관	289	75.4	9.3	15.2
	시도체육회	335	61.2	17.6	21.2
	시도장애인체육회	199	57.3	14.6	28.1
	시군구체육회	158	29.7	44.9	25.3
	시군구장애인체육회	55	43.6	43.6	12.7
	종목단체·기타기관	342	53.8	24.3	21.9
조직규모	5인 미만	85	36.5	37.6	25.9
	5~10인 미만	143	34.3	39.9	25.9
	10~30인 미만	372	45.7	32.0	22.3
	30~100인 미만	392	63.8	13.3	23.0
	100인 이상	386	75.6	8.5	15.8

(4) 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관 설치 운영

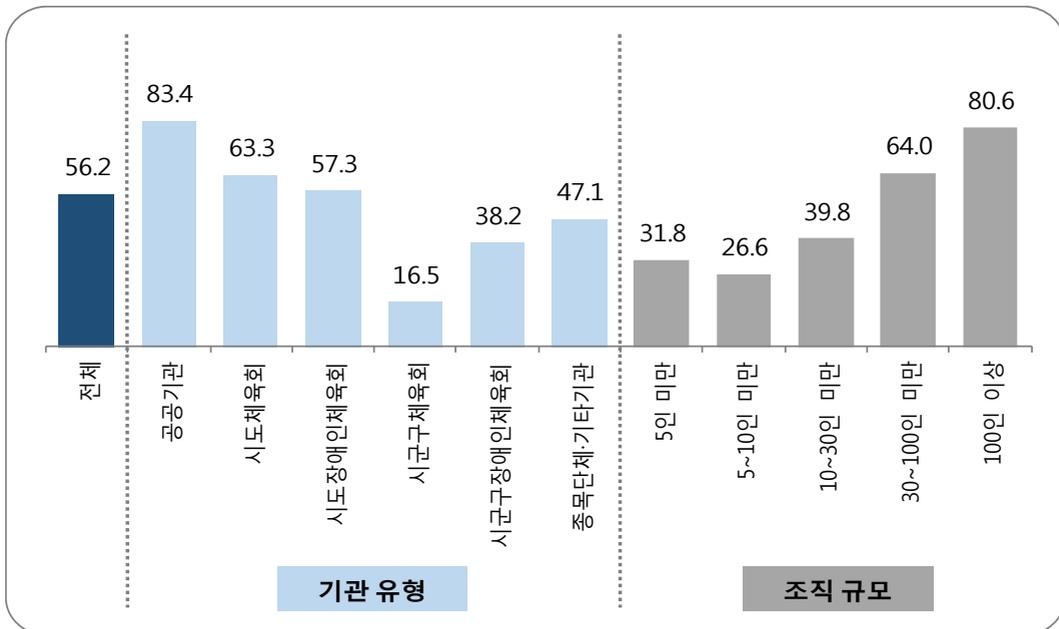
'직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.'에 대해 '예' 응답 현황을 기관유형별로 살펴보면, 공공기관은 83.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 시도체육회(63.3%), 시도장애인체육회(57.3%), 종목단체·기타기관(47.1%), 시군구장애인체육회(38.2%), 시군구체육회(16.5%) 등의 순으로 나타났다.

직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관의 설치 운영이 의무임에도 불구하고 공공기관을 제외한 대부분의 단체·기관에서 낮은 비율로 이행되는 것으로 확인되었다. 특히, 시군구체육회와 시군구장애인체육회, 종목단체·기타기관, 시도장애인체육회의 경우 60% 이하의 낮은 실시율을 보이고 있어서 이에 대한 점검 및 보완 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 100인 이상 조직규모를 갖는 경우 80.6%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 30~100인 미만(64.0%), 10~30인 미만(36.8%), 5인 미만(31.8%), 5~10인 미만(26.6%) 등의 순으로 나타났다. 대체로 조직 규모가 30인 미만인 기업의 경우 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영이 잘 이뤄지지 않고 있으며, 특히 10인 미만 기업의 경우 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영 이행 의무를 제대로 지키지 않는 것으로 확인되었다.

<그림 3-9> 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영

(Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-22> 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	56.2	21.5	22.3
기관유형	공공기관	289	83.4	4.8	11.8
	시도체육회	335	63.3	13.1	23.6
	시도장애인체육회	199	57.3	15.6	27.1
	시군구체육회	158	16.5	51.3	32.3
	시군구장애인체육회	55	38.2	45.5	16.4
	종목단체·기타기관	342	47.1	29.5	23.4
조직규모	5인 미만	85	31.8	41.2	27.1
	5~10인 미만	143	26.6	47.6	25.9
	10~30인 미만	372	39.8	34.4	25.8
	30~100인 미만	392	64.0	12.8	23.2
	100인 이상	386	80.6	3.9	15.5

(5) 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담·구제 절차 확립

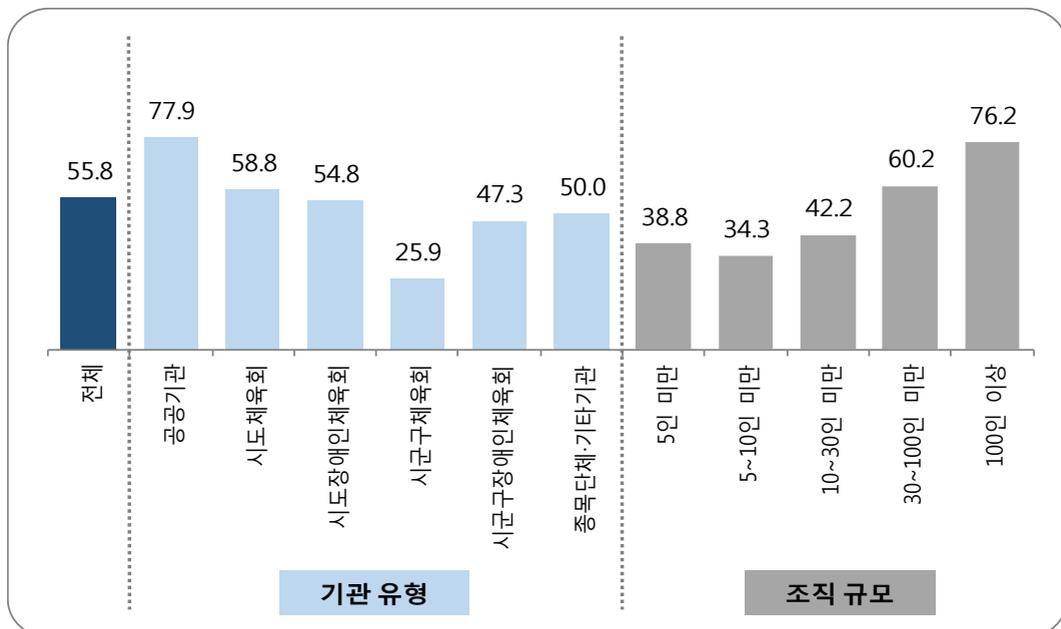
'직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.'에 대해 '예' 응답 현황을 기관유형별로 살펴보면, 공공기관은 77.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 시도체육회(58.8%), 시도장애인체육회(54.8%), 종목단체·기타기관(50.0%), 시군구장애인체육회(47.3%), 시군구체육회(25.9%) 등의 순으로 나타났다.

직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차의 확립이 의무임에도 불구하고 공공기관을 포함하여 대부분의 단체·기관에서 낮은 비율로 이행되는 것으로 확인되었다. 특히, 시군구체육회, 시군구장애인체육회, 종목단체·기타기관, 시도장애인체육회, 시도체육회의 경우 60%이하의 낮은 실시율을 보이고 있어서 이에 대한 점검 및 보완 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 100인 이상 조직규모를 갖는 경우 76.2%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 30~100인 미만(60.2%), 10~30인 미만(42.2%), 5인 미만(38.8%), 5~10인 미만(34.3%) 등의 순으로 나타났다. 대체로 조직 규모가 30인 미만인 기업의 경우 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차 확립이 잘 이뤄지지 않고 있으며, 특히 10인 미만 기업의 경우 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차 확립 이행 의무를 제대로 지키지 않는 것으로 확인되었다.

<그림 3-10> 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립

(Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-23> 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차 확립

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

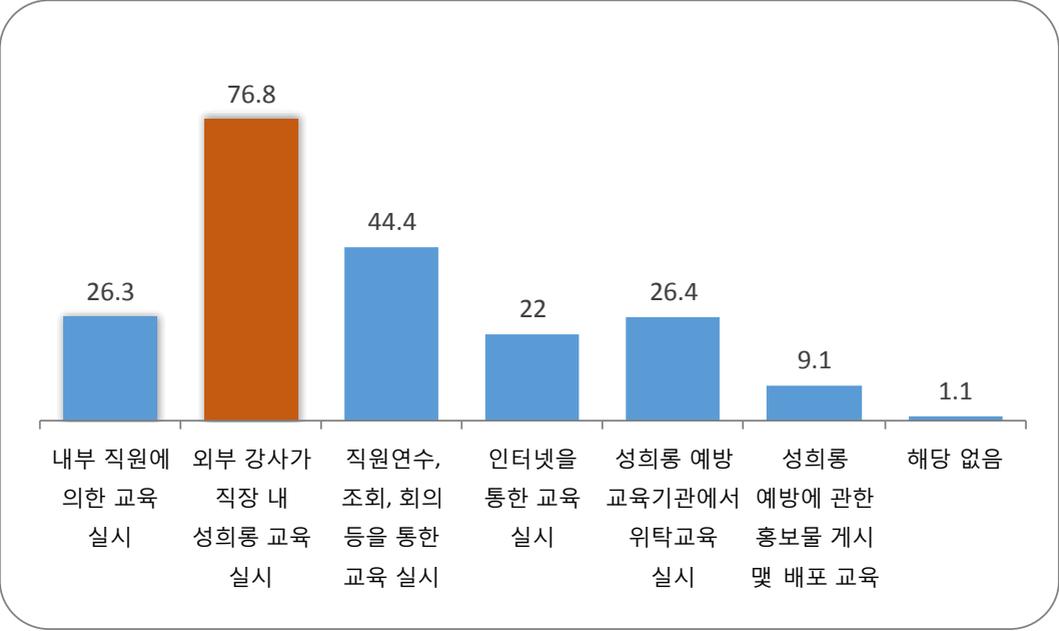
구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	55.8	19.0	25.2
기관유형	공공기관	289	77.9	4.5	17.6
	시도체육회	335	58.8	15.2	26.0
	시도장애인체육회	199	54.8	12.6	32.7
	시군구체육회	158	25.9	43.7	30.4
	시군구장애인체육회	55	47.3	36.4	16.4
	종목단체·기타기관	342	50.0	24.6	25.4
조직규모	5인 미만	85	38.8	37.6	23.5
	5~10인 미만	143	34.3	37.8	28.0
	10~30인 미만	372	42.2	29.3	28.5
	30~100인 미만	392	60.2	13.0	26.8
	100인 이상	386	76.2	4.1	19.7

2) 성희롱 예방교육 방법

문 ■ 귀하가 소속된 단체·기관에서 받으신 성희롱 예방교육의 방법은 무엇이었습니까?

성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자 1,152명(전체 1,378명 중 83.6%)을 대상으로 소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 방법에 대해 살펴본 결과, '외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시' 응답이 76.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시(단, 문서 및 교재만 회람하는 경우는 해당되지 않음)'(44.4%), '고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시'(26.4%), '내부 직원에 의한 교육 실시'(26.3%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-11> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법(복수 응답)
(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : %)



<표 3-24> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
내부 직원에 의한 교육 실시	303	26.3
외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시	885	76.8
직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시(단, 문서 및 교재만 회람하는 경우는 해당되지 않음)	511	44.4
인터넷을 통한 교육 실시(단순히 이메일로 교육 자료 배포한 것은 해당되지 않음)	254	22.0
고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시	304	26.4
상시 10인 미만의 근로자로 구성된 기업으로 모두가 남성 또는 여성으로 구성되어 성희롱 예방에 관한 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육을 받음	105	9.1
해당 없음	13	1.1

<표 3-25> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구분		인원수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전체		1,152	26.3	76.8	44.4	22.0	26.4	9.1	1.1
기관 유형	공공기관	274	33.6	83.2	46.4	48.9	27.4	8.8	0.7
	시도체육회	307	23.1	79.2	36.5	10.7	27.7	8.5	0.3
	시도장애인체육회	180	20.0	83.9	41.7	6.1	31.7	6.1	0.6
	시군구체육회	105	24.8	60.0	59.0	3.8	18.1	9.5	1.0
	시군구장애인체육회	39	15.4	69.2	59.0	12.8	23.1	5.1	2.6
	종목단체·기타기관	247	29.1	70.0	45.3	27.1	23.9	13.0	2.8
조직 규모	5인 미만	49	18.4	59.2	40.8	24.5	20.4	12.2	6.1
	5~10인 미만	86	26.7	57.0	50.0	11.6	16.3	8.1	3.5
	10~30인 미만	284	22.9	69.4	47.9	10.6	23.6	9.9	1.4
	30~100인 미만	359	26.2	81.3	41.5	15.0	29.0	8.4	0.3
	100인 이상	374	29.9	85.0	43.6	39.6	29.1	9.1	0.5

<보기>

①	내부 직원에 의한 교육 실시	⑤	고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시
②	외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시	⑥	성희롱 예방에 관한 홍보물을 게시 및 배포하는 방법의 교육 실시
③	직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시	⑦	해당없음
④	인터넷을 통한 교육 실시		

3) 성희롱 예방교육에 포함된 내용

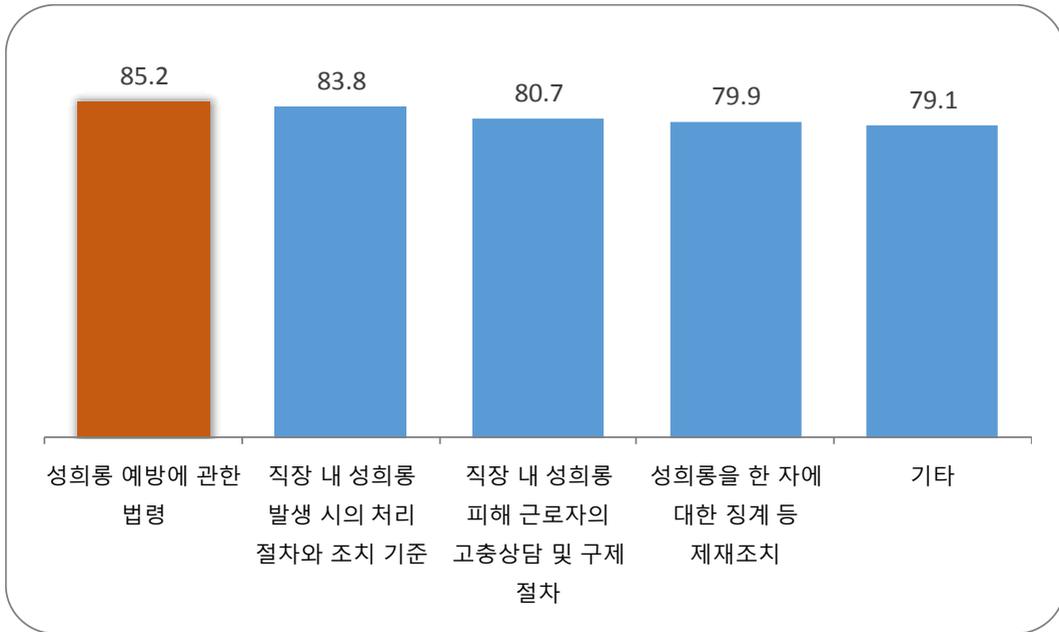
문

- 귀하가 소속된 단체·기관에서 받으신 성희롱 예방교육에 어떤 내용이 포함되었습니까?

소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 내용에 대해 해당 교육내용이 '포함됨' 응답 현황을 살펴본 결과, '성희롱 예방에 관한 법령' 응답이 85.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차'(80.7%), '성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치'(79.9%), '기타'(79.1%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-12> 성희롱 예방교육에 포함된 내용

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : %, 복수응답)



<표 3-26> 성희롱 예방교육에 포함된 내용

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	포함됨	포함 안됨	모르겠음
성희롱 예방에 관한 법령	85.2	1.4	13.4
직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준	83.8	3.0	13.2
직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차	80.7	4.0	15.3
성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치	79.9	4.4	15.6
기타(예: 행위의 유형 및 사례 등)	79.1	2.5	18.4

<표 3-27> 성희롱 예방교육에 포함된 내용

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구분	인원수	성희롱 예방에 관한 법령	직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준	직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차	성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치	기타(예: 행위의 유형 및 사례 등)	
전체	1,152	83.6	65.2	57.5	56.2	55.8	
기관유형	공공기관	274	94.8	78.9	75.4	83.4	77.9
	시도체육회	307	91.6	67.5	61.2	63.3	58.8
	시도장애인체육회	180	90.5	67.8	57.3	57.3	54.8
	시군구체육회	105	66.5	43.0	29.7	16.5	25.9
	시군구장애인체육회	39	70.9	54.5	43.6	38.2	47.3
	종목단체·기타기관	247	72.2	62.0	53.8	47.1	50.0
조직규모	5인 미만	49	57.6	45.9	36.5	31.8	38.8
	5~10인 미만	86	60.1	49.7	34.3	26.6	34.3
	10~30인 미만	284	76.3	52.7	45.7	39.8	42.2
	30~100인 미만	359	91.6	74.2	63.8	64.0	60.2
	100인 이상	374	96.9	78.2	75.6	80.6	76.2

4) 성희롱 예방교육의 도움 정도

문 ■ 귀하가 소속된 단체·기관에서 받으신 성희롱·성폭력 예방교육이 얼마나 도움이 되셨습니까?

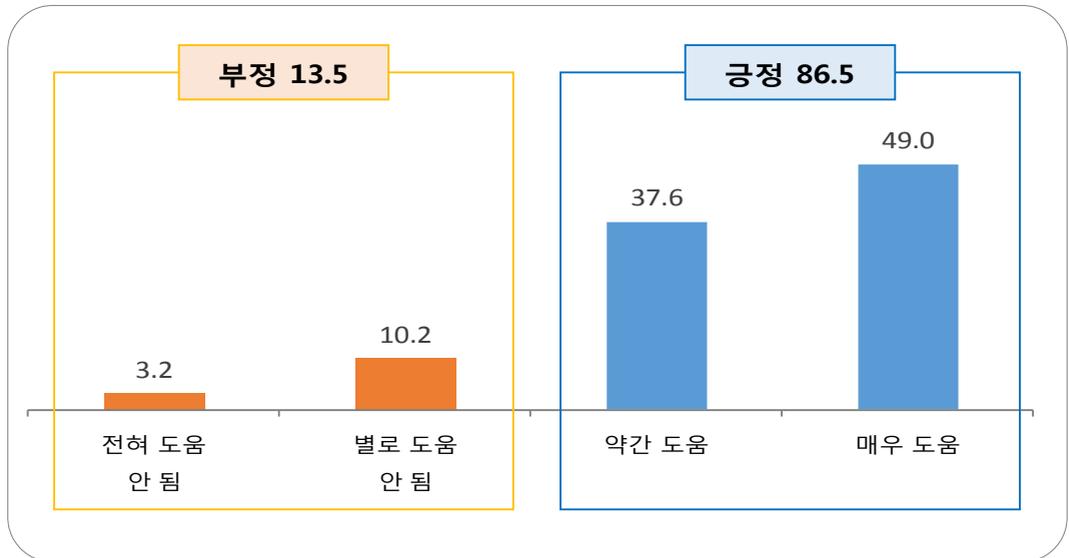
소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 도움 정도에 대해 살펴본 결과, '도움이 되었다'는 긍정의 응답이 86.5%이고, '도움이 되지 않았다.'는 부정의 응답이 13.5%로 나타났다.

소속된 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육의 도움 정도에 대해 '긍정' 비율을 기관 유형별로 살펴보면, 종목단체·기타기관은 91.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 시군구장애인체육회(89.7%), 공공기관(89.1%), 시도장애인체육회(83.3%) 등의 순으로 나타났다. 대체로 시군구체육회, 시도체육회 및 시도장애인체육회에서 성희롱 예방교육의 실효성이 부족하게 여기는 것으로 확인되어 이에 보완이 필요한 것으로 나타났다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 5인 미만의 경우 93.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 100인 이상(88.5%), 300~100인 미만(86.1%), 10~30인 미만(85.9%), 5~10인 미만(77.9%) 등의 순으로 나타났다. 5인 미만 조직을 제외한 경우 조직 규모가 작을수록 예방교육의 도움이 적은 것으로 확인되었다.

<그림 3-13> 성희롱 예방교육의 도움 정도

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : %)



<표 3-28> 성희롱 예방교육의 도움 정도

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	전혀 도움 안 됨	별로 도움 안 됨	약간 도움	매우 도움	긍정	부정
전체		1,152	3.2	10.2	37.6	49.0	86.5	13.5
기관유형	공공기관	274	1.8	9.1	35.4	53.6	89.1	10.9
	시도체육회	307	5.2	11.7	42.3	40.7	83.1	16.9
	시도장애인체육회	180	4.4	12.2	37.8	45.6	83.3	16.7
	시군구체육회	105	3.8	13.3	38.1	44.8	82.9	17.1
	시군구장애인체육회	39	2.6	7.7	28.2	61.5	89.7	10.3
	종목단체·기타기관	247	1.2	7.3	35.2	56.3	91.5	8.5
조직규모	5인 미만	49	2.0	4.1	32.7	61.2	93.9	6.1
	5~10인 미만	86	3.5	18.6	32.6	45.3	77.9	22.1
	10~30인 미만	284	3.5	10.6	42.3	43.7	85.9	14.1
	30~100인 미만	359	3.9	10.0	39.0	47.1	86.1	13.9
	100인 이상	374	2.4	9.1	34.5	54.0	88.5	11.5

5) 소결

체육관련 기관이나 단체의 조직문화의 특성으로 권위적·폐쇄적·비합리적 등 부정적인 특성을 갖는 것으로 논의되어 오고 있으며 이것이 조직 내 성희롱·성폭력 등 문제발생의 원인으로 지적되기도 한다(강구민, 2018). 이와 같은 조직 특성이 있는지에 대해 체육관련 기관 및 단체 종사자를 대상으로 한 질문에서 확인한 결과, 권위주의적 특성, 여성과 남성의 성별 역할분리나 성별 고정관념을 갖는 등의 특징이 있다고 응답한 응답자 비중이 거의 40%에 이르는 것을 볼 수 있으며, 약 20% 이내의 응답은 체육관련 기관 및 단체의 폐쇄적 특징이 있는 것을 알 수 있다(여성에게 커피심부름을 시킨다거나, 성희롱 등 발생 시 문제제기가 어려운 분위기 등). 연령별로 고령층보다는 젊은 층에서 권위적이거나 성별 고정관념, 성별 역할분리 의식이 강하다고 느끼고 있는 것으로 나타나고 연령층에 따른 성평등 의식교육을 강화할 필요성이 있다고 판단된다. 왜냐하면 조직의 폐쇄적 특징은 자유롭고 주체적인 직장생활에 장애로 작용할 가능성이 있으며 따라서 민주적/개방적 조직문화와 양성평등 의식 교육을 강화함으로써 조직문화를 개선할 수 있기 때문이다.

성희롱·성폭력 예방 및 대응을 위한 노력으로 가장 일반적인 방법은 '성희롱 예방교육'으로 나타나고 있으나 이행률은 83.6%에 그치고 있다. 그 외에 홍보, 사업장 게시, 고충처리기관 설치 및 운영, 상담 및 구제절차 확립은 응답자의 50~60%만이 '예'라고 응답해 조직 내 성희롱 등 예방 및 대응수준이 크게 미흡한 것을 알 수 있다. 특히 조직유형에 따라 시군구 체육회, 시군구 장애인체육회, 종목단체 등 기타기관의 예방 및 대응노력이 미흡하고 조직 규모에 있어 '5인 미만', '5~10인미만'의 조직에서 성희롱 등 예방 및 대응제도 수준이 미흡하여 조직유형별, 조직 규모별 개선방안 마련이 필요한 것으로 보인다.

예방교육 방법으로는 '외부강사에 의한 직장 내 성희롱 교육실시'가 가장 높은 응답비율을 나타내고 있으며, 직원연수나 조회 등 일상적인 조직과정에서 시행하는 비율도 45%에 이른다. 성희롱 예방교육에 포함된 내용으로는 법령, 처리절차와 조치기준, 고충상담 및 구제절차, 징계 등 제재 조치 등을 포함한다는 응답률이 80%내외를 차지한 반면, '모르겠다'는 응답율도 15~20% 내외를 차지하여 추후 '모르겠다'고 응답한 그룹에 대한 특성을 파악하여 이에 대한 보완이 필요하다. 교육내용에 있어서도 조직 유형에 따라 시군구 체육회, 시군구장애인체육회 등 소규모 체육관련 기관에서 법령이나 구제절차 등에 관한 교육이 충분히 이뤄지지 않고 있는 것으로 보여 이에 대한 대안이나 개선방안의 마련이 필요하다.

4 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 당한 경험

1) 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부

문

- 귀하는 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령이 제정·시행되고 있음을 알고 있습니까?

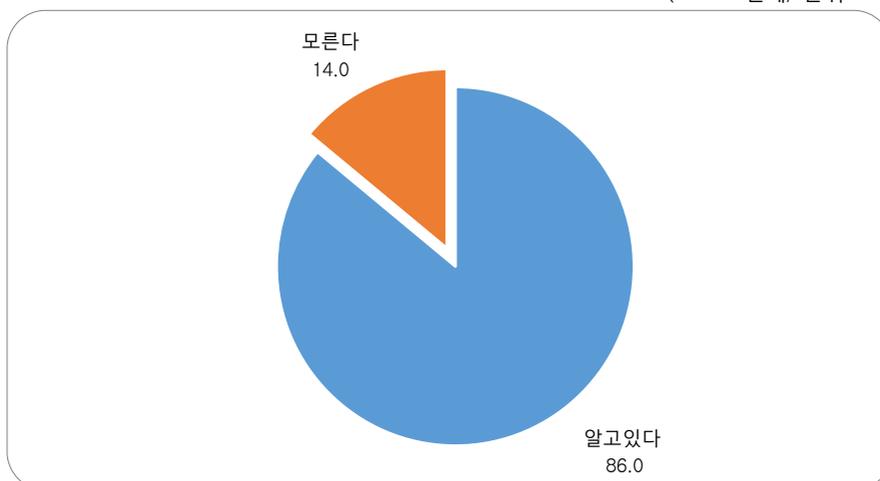
직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령의 제정·시행에 대해 인지하고 있는지에 대해 살펴본 결과, '알고 있다'가 86.0%이고, '모른다'가 14.0%로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령의 제정·시행에 대해 인지하고 있는지에 대해 '알고 있다' 응답 비율을 성별로 살펴보면, 남성이 89.6%이고, 여성이 80.4%로서 남성이 여성에 비해 관련 법령의 제정·시행에 대해서 인지하고 있는 것으로 확인되었다.

기관별로 응답 현황을 살펴보면, 공공기관이 97.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 시도체육회(86.9%), 시군구체육회(86.7%), 종목단체·기타기관(82.5%), 시군구장애인체육회(81.8%), 시도장애인체육회(74.9%) 등의 순으로 나타났다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 100인 이상이 94.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 30~100인 미만(85.2%), 10~30인 미만(83.1%), 5인 미만(80.0%), 5~10인 미만(76.9%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-14> 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부(전체)
(Base : 전체, 단위 : %)



<표 3-29> 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분	인원수		알고 있다	
	전체	1,378	86.0	14.0
성별	여성	541	80.4	19.6
	남성	837	89.6	10.4
연령대	20대	270	75.2	24.8
	30대	490	84.7	15.3
	40대	399	92.0	8.0
	50대	203	91.6	8.4
	60대 이상	16	87.5	12.5
기관	공공기관	289	97.2	2.8
	시도체육회	335	86.9	13.1
	시도장애인체육회	199	74.9	25.1
	시군구체육회	158	86.7	13.3
	시군구장애인체육회	55	81.8	18.2
	종목단체·기타기관	342	82.5	17.5
고용상태	정규직	705	91.8	8.2
	비정규직	673	79.9	20.1
조직규모	5인 미만	85	80.0	20.0
	5~10인 미만	143	76.9	23.1
	10~30인 미만	372	83.1	16.9
	30~100인 미만	392	85.2	14.8
	100인 이상	386	94.3	5.7
혼인상태	미(비)혼	548	80.5	19.5
	기혼	812	89.9	10.1
	기타	18	77.8	22.2
근무기간	1년 미만	225	81.3	18.7
	1~5년 미만	455	80.0	20.0
	5~10년 미만	302	88.7	11.3
	10~20년 미만	312	92.6	7.4
	20년 이상	84	96.4	3.6
직급	관리직	199	94.0	6.0
	일반직	1,179	84.6	15.4

2) 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무

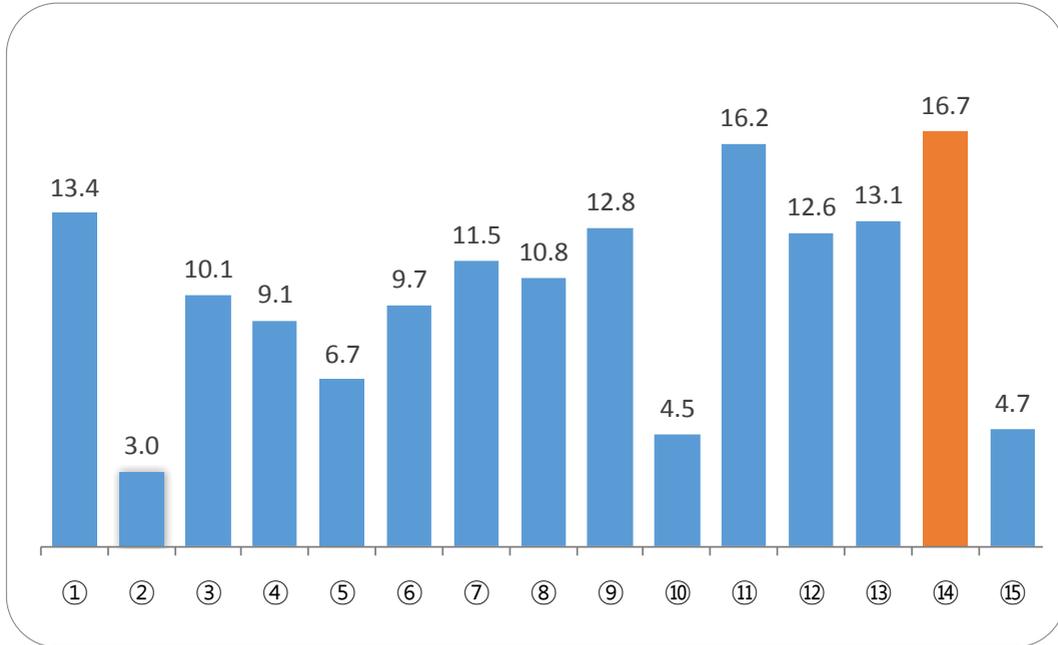
소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 한번이라도 당한 경험을 살펴보면, '내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다'가 16.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다'(16.2%), '욕설이나 위협적인 말을 들었다'(13.4%), '내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다'(13.1%), '정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'(12.8%), '다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다'(12.6%), '사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다'(11.5%), '정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다'(10.8%), '정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다'(10.1%) 등의 순으로 나타났다.

<표 3-30> 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무 (Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
욕설이나 위협적인 말을 들었다.	13.4	86.6
신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	3.0	97.0
정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	10.1	89.9
근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	9.1	90.9
근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다.	6.7	93.3
정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	9.7	90.3
사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	11.5	88.5
정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱 당했다.	10.8	89.2
정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.	12.8	87.2
정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.	4.5	95.5
누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다.	16.2	83.8
다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다.	12.6	87.4
내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다.	13.1	86.9
내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다.	16.7	83.3
기타	4.7	95.3

<그림 3-15> 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)



<보기>

①	욕설이나 위협적인 말을 들었다.	⑨	정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.
②	신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	⑩	정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.
③	정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	⑪	누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다.
④	근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	⑫	다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다.
⑤	근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다.	⑬	내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다.
⑥	정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지 혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다.	⑭	내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다.
⑦	사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	⑮	기타
⑧	정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다.		

3) 직장 내 괴롭힘 피해 경험 정도와 가해자

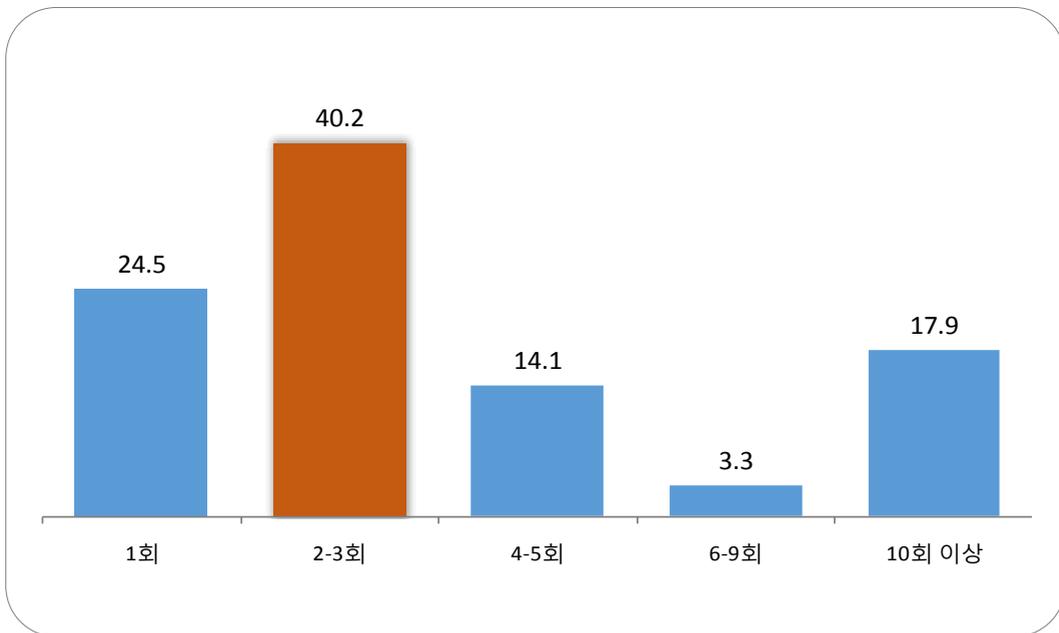
(1) 욕설이나 위협적인 말을 들었다.

가. 피해 경험 정도

'욕설이나 위협적인 말을 들었다'는 응답자(184명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 40.2%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(24.5%), '10회 이상'(17.9%), '4~5회'(14.1%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-16> 욕설이나 위협적인 말을 들은 경험

(Base : 욕설이나 위협적인 말을 들은 응답자, 단위 : %)

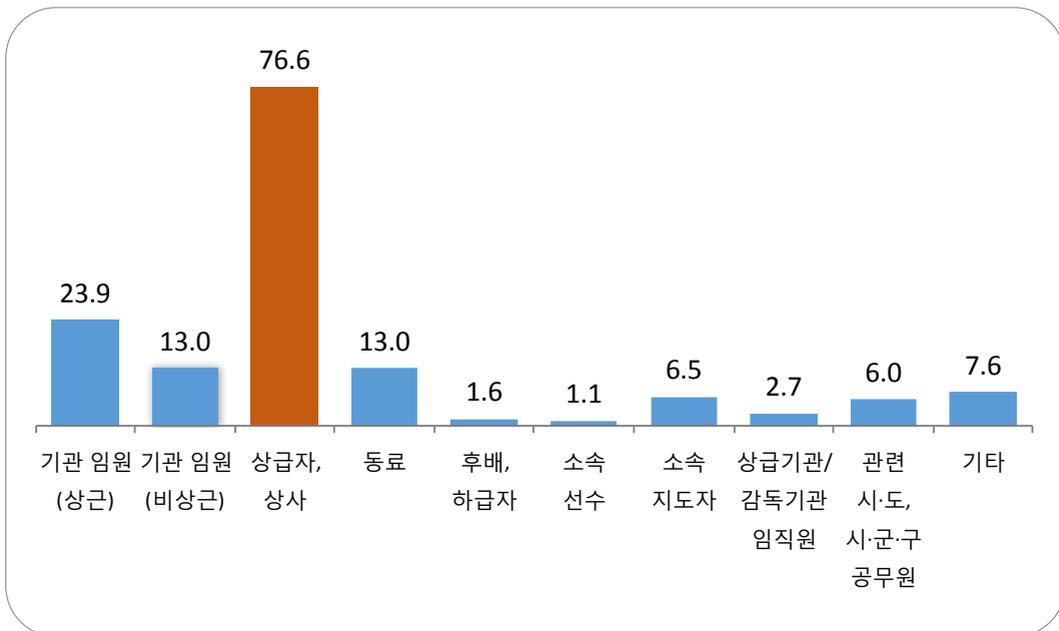


나. 가해자

'욕설이나 위협적인 말을 들었다'는 응답자(184명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 76.6%로 가장 높았고, 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(23.9%), '기관임원(비상근)'(13.0%), '동료'(13.0%), '기타'(7.6%), '소속지도자'(6.5%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(6.0%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-17> 욕설이나 위협적인 말을 한 가해자

(Base : 욕설이나 위협적인 말을 들은 응답자, 단위 : %)



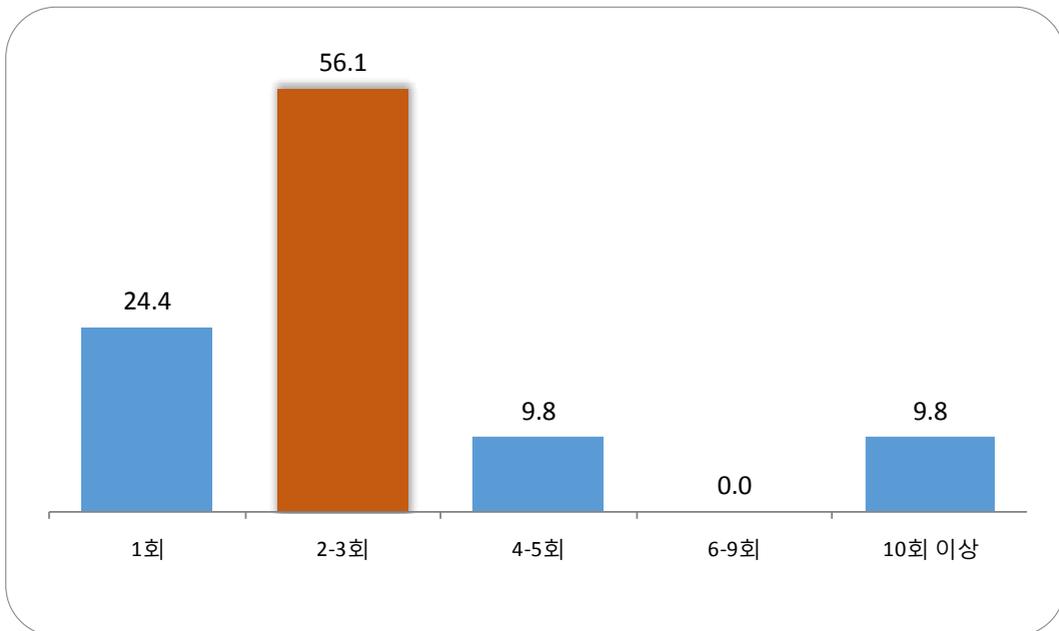
(2) 신체적인 위협이나 폭력을 당했다

가. 피해 경험 정도

'신체적인 위협이나 폭력을 당했다'는 응답자(41명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 56.1%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(24.4%), '10회 이상'(9.8%), '4~5회'(9.8%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-18> 신체적인 위협이나 폭력을 당한 경험

(Base : 신체적인 위협이나 폭력을 당한 응답자, 단위 : %)

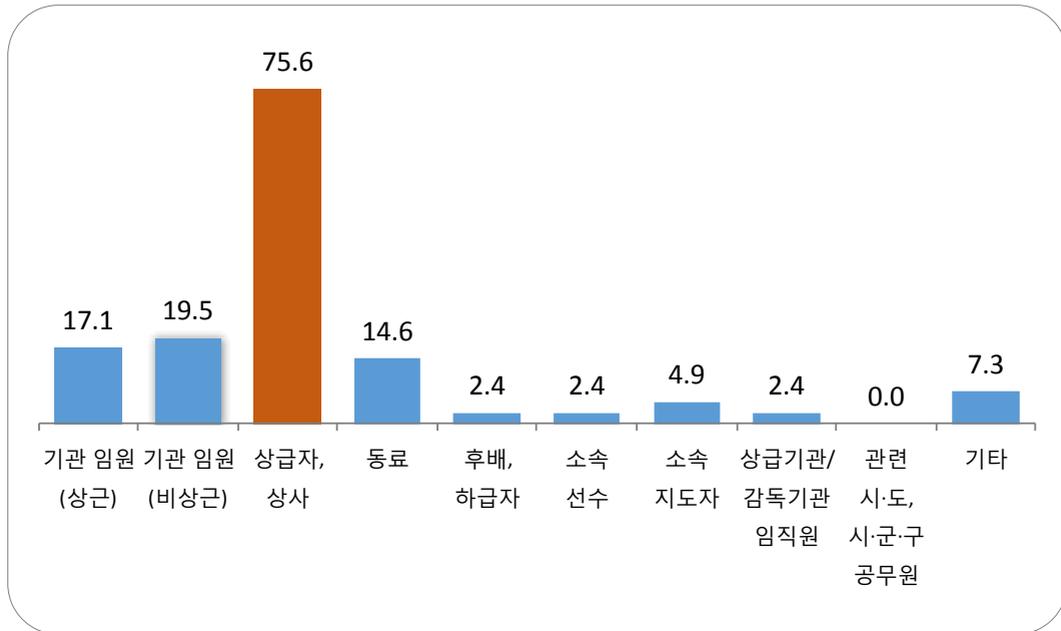


나. 가해자

'신체적인 위협이나 폭력을 당했다'는 응답자(41명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 75.6%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(비상근)'(19.5%), '기관임원(상근)'(17.1%), '동료'(14.6%), '기타'(7.3%), '소속지도자'(4.9%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-19> 신체적인 위협이나 폭력을 가한 가해자

(Base : 신체적인 위협이나 폭력을 당한 응답자, 단위 : %)

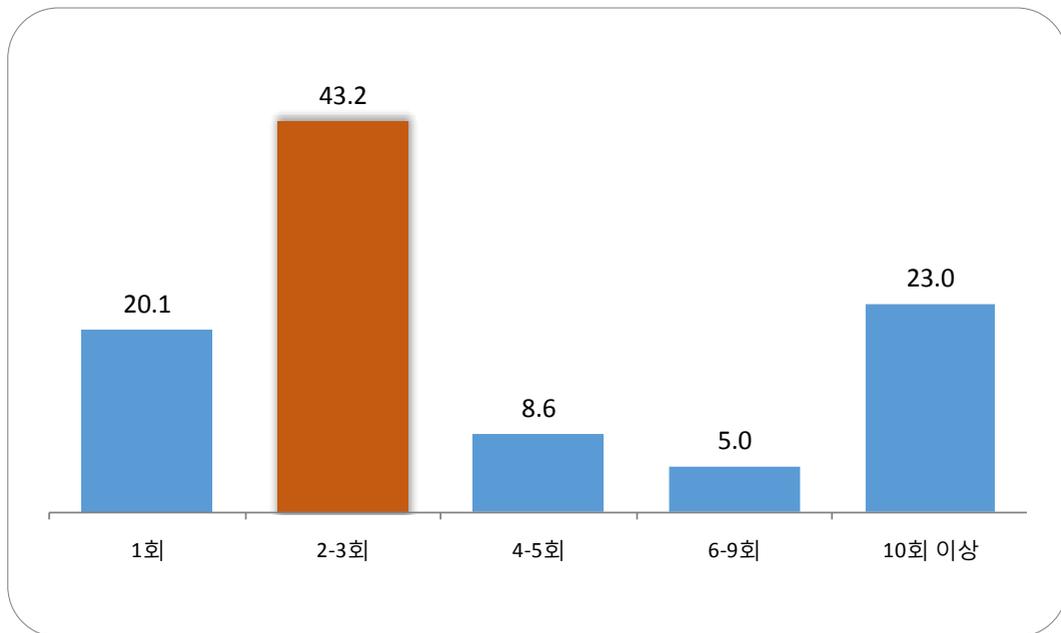


(3) 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다

가. 피해 경험 정도

'정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다'는 응답자(139명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 43.2%로 가장 높았고, 다음으로 '10회 이상'(23.0%), '1회'(20.1%), '4~5회'(8.6%) 등의 순으로 나타났다.

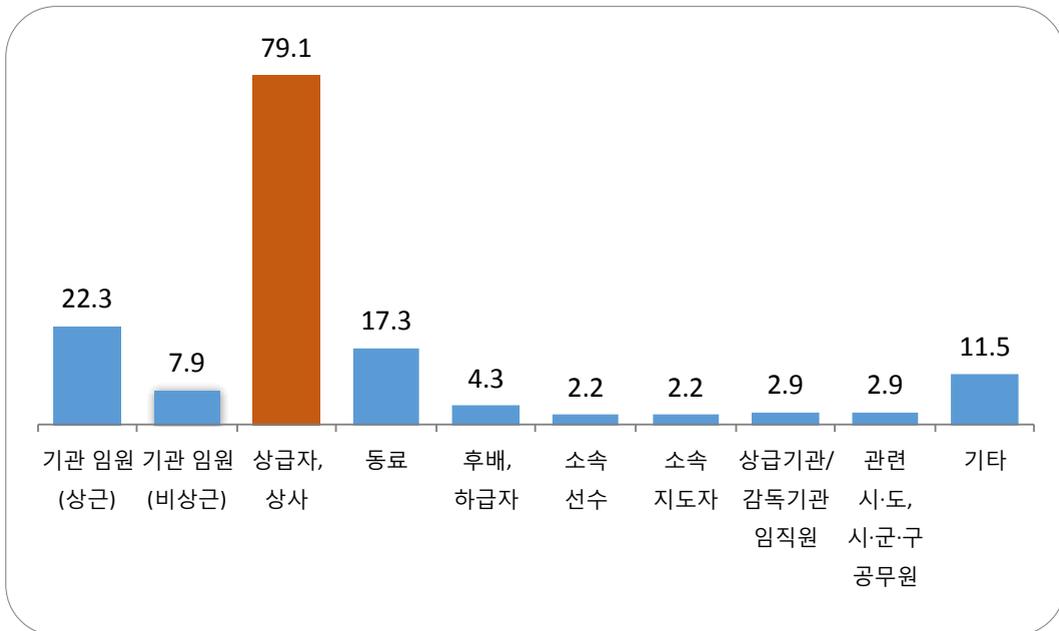
<그림 3-20> 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당한 경험
(Base : 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다'는 응답자(139명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 79.1%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(22.3%), '동료'(17.3%), '기관 임원(비상근)'(7.9%), '후배, 하급자'(4.3%), '상급기관/감독기관 임직원'(2.9%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(2.9%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-21> 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제한 가해자
(Base : 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당한 응답자, 단위 : %)



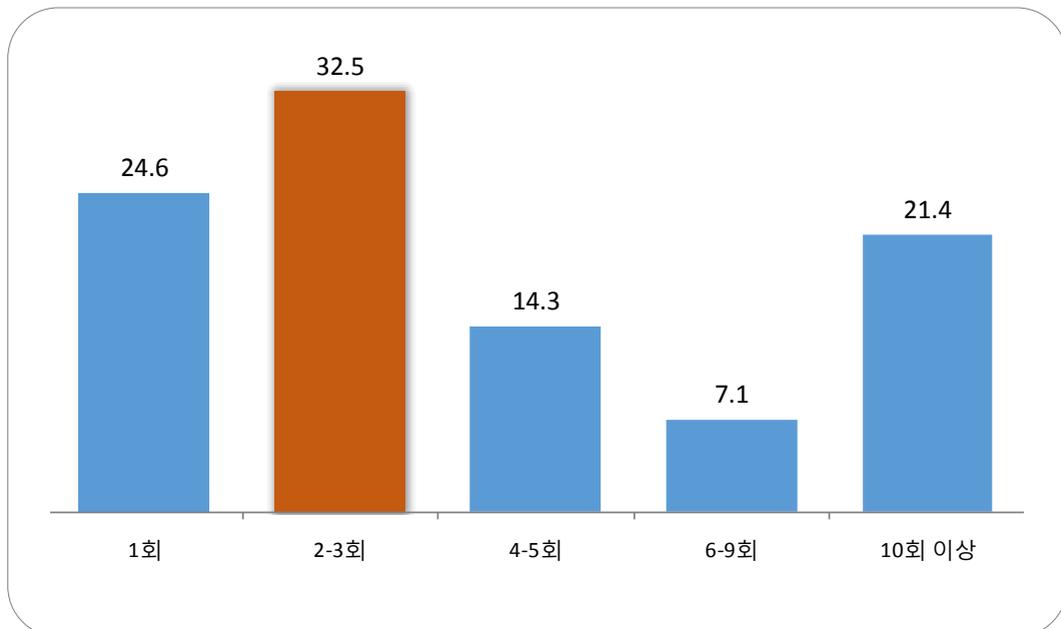
(4) 근로계약서에 없는 힘든 업무를 하였다

가. 피해 경험 정도

'근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다'는 응답자 (126명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 32.5%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(24.6%), '10회 이상'(21.4%), '4~5회'(14.3%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-22> 근로계약서에 없는 힘든 업무를 한 경험

(Base : 근로계약서에 없는 힘든 업무를 경험한 응답자, 단위 : %)

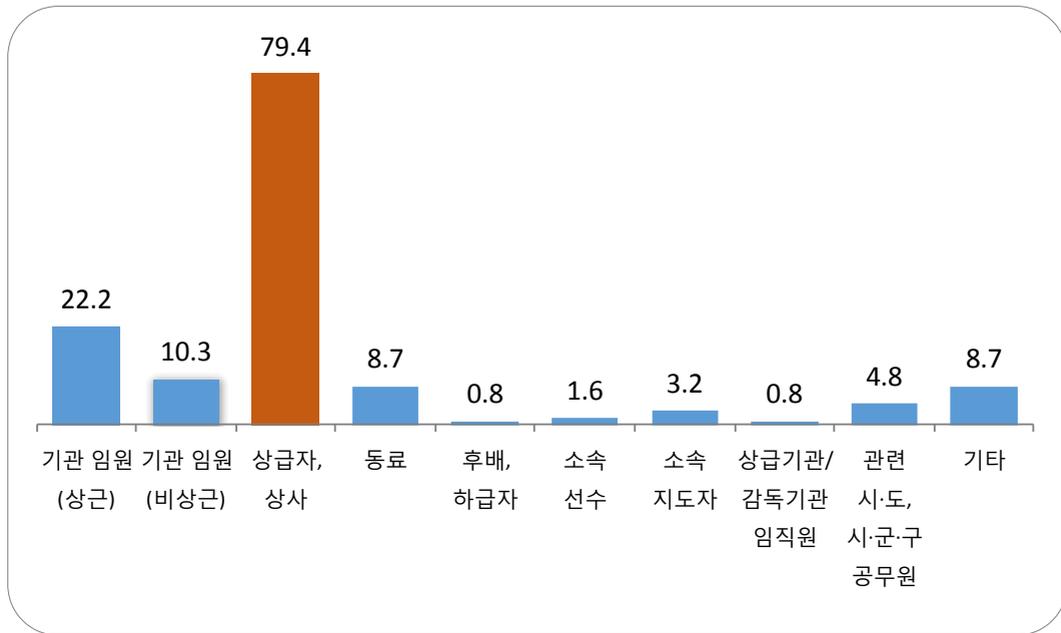


나. 가해자

'근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다'는 응답자 (126명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 79.4%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(22.2%), '기관임원(비상근)'(10.3%), '동료'(8.7%), '기타'(8.7%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(4.8%), '소속지도자'(3.2%), 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-23> 근로계약서에 없는 힘든 업무를 지시한 가해자

(Base : 근로계약서에 없는 힘든 업무를 경험한 응답자, 단위 : %)

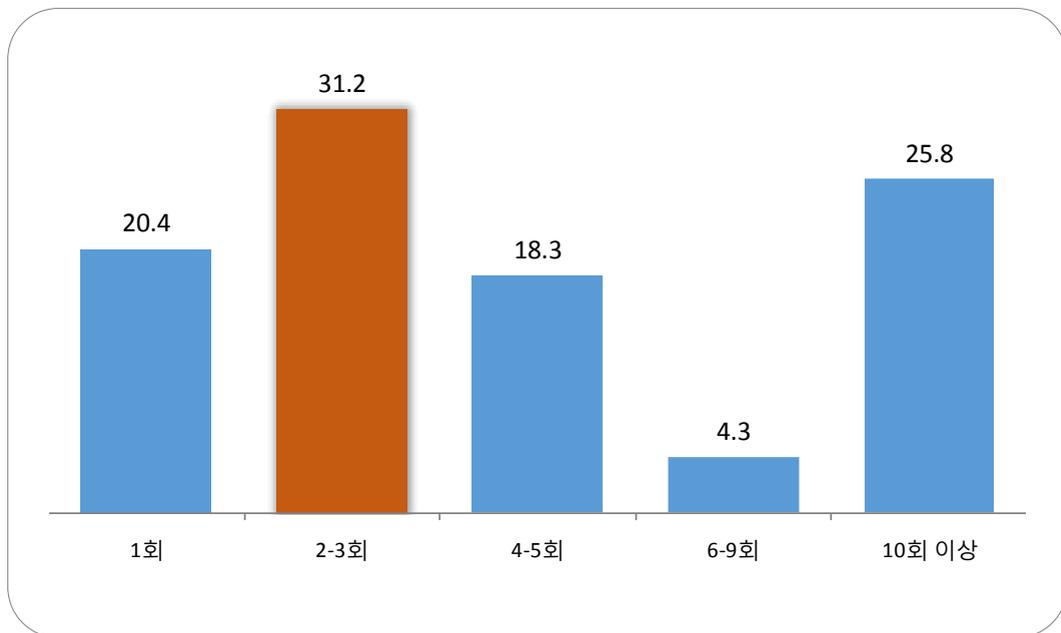


(5) 근로계약서에 없는 허드렛일 만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다

가. 피해 경험 정도

'근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다'는 응답자(93명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 31.2%로 가장 높았고, 다음으로 '10회 이상'(25.8%), '1회'(20.4%), '4~5회'(18.3%) 등의 순으로 나타났다.

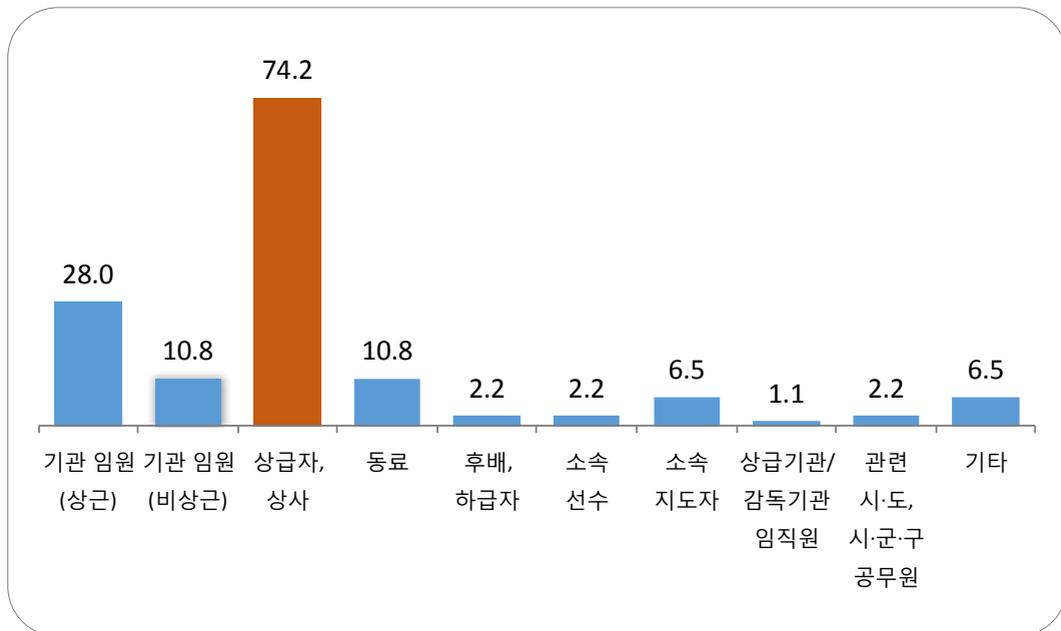
<그림 3-24> 근로계약서에 없는 허드렛일 만 하거나 주된 업무를 받지 못한 것
 (Base : 근로계약서에 없는 허드렛일 만 하거나 주된 업무를 못 받은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다'는 응답자(93명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 74.2%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(28.0%), '기관임원(비상근)'(10.8%), '동료'(10.8%), '소속지도자'(6.5%), '기타'(6.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-25> 근로계약서에 없는 허드렛일 만 시키거나 일을 주지 않은 가해자
(Base : 근로계약서에 없는 허드렛일 만 하거나 주된 업무를 못 받은 응답자, 단위 : %)

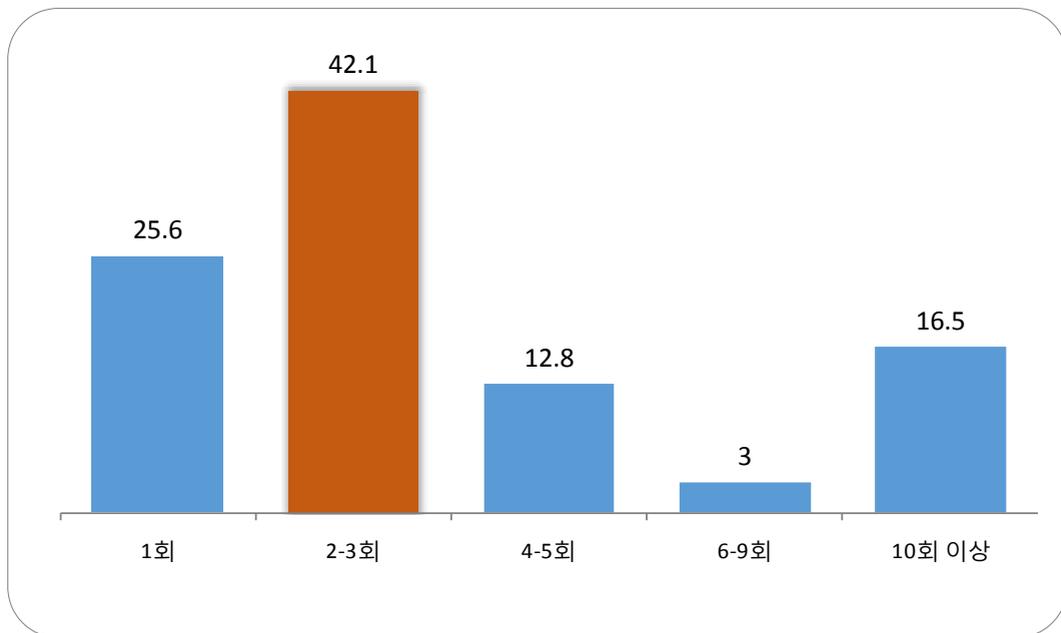


(6) 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다

가. 피해 경험 정도

'정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다'는 응답자(133명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 42.1%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(25.6%), '10회 이상'(16.5%), '4~5회'(12.8%) 등의 순으로 나타났다.

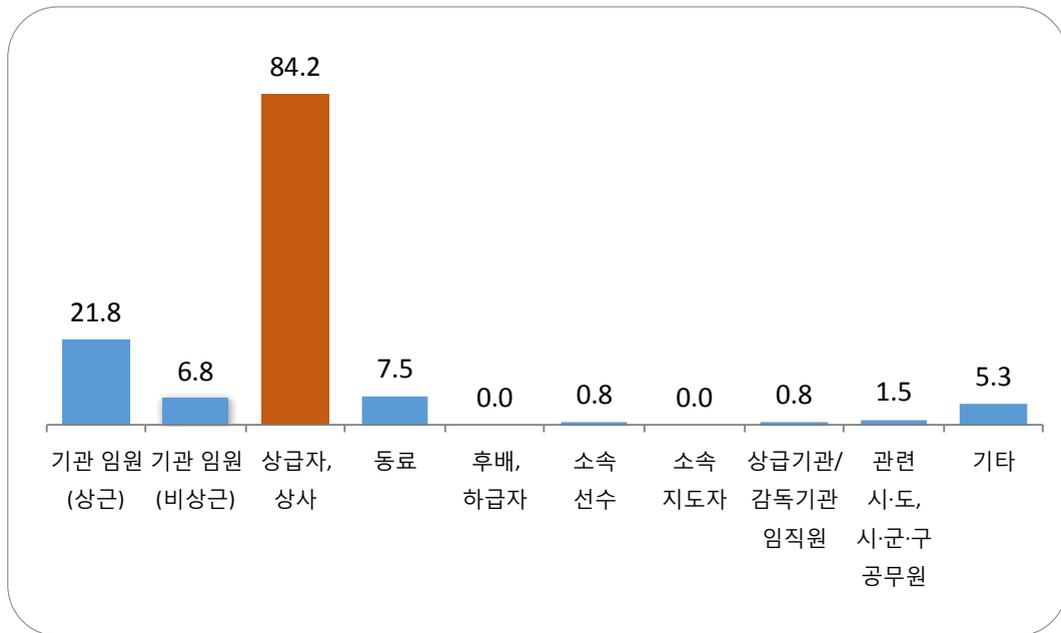
<그림 3-26> 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 받음
 (Base : 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 받은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다'는 응답자(133명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 84.2%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(21.8%), '기관임원(비상근)'(6.8%), '동료'(7.5%), '기타'(5.3%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(1.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-27> 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 하는 가해자
(Base : 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 받은 응답자, 단위 : %)



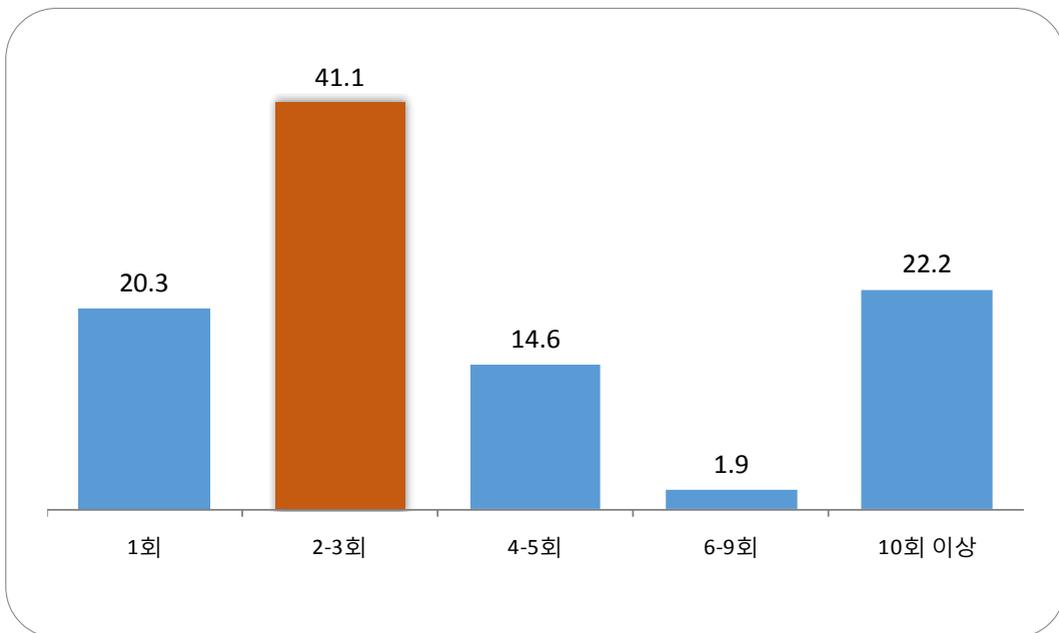
(7) 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지시받았다

가. 피해 경험 정도

'사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다'는 응답자(158명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 41.1%로 가장 높았고, 다음으로 '10회 이상'(22.2%), '1회'(20.3%), '4~5회'(14.6%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-28> 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지시 받음

(Base : 사적 심부름을 하도록 지시 받은 응답자, 단위 : %)

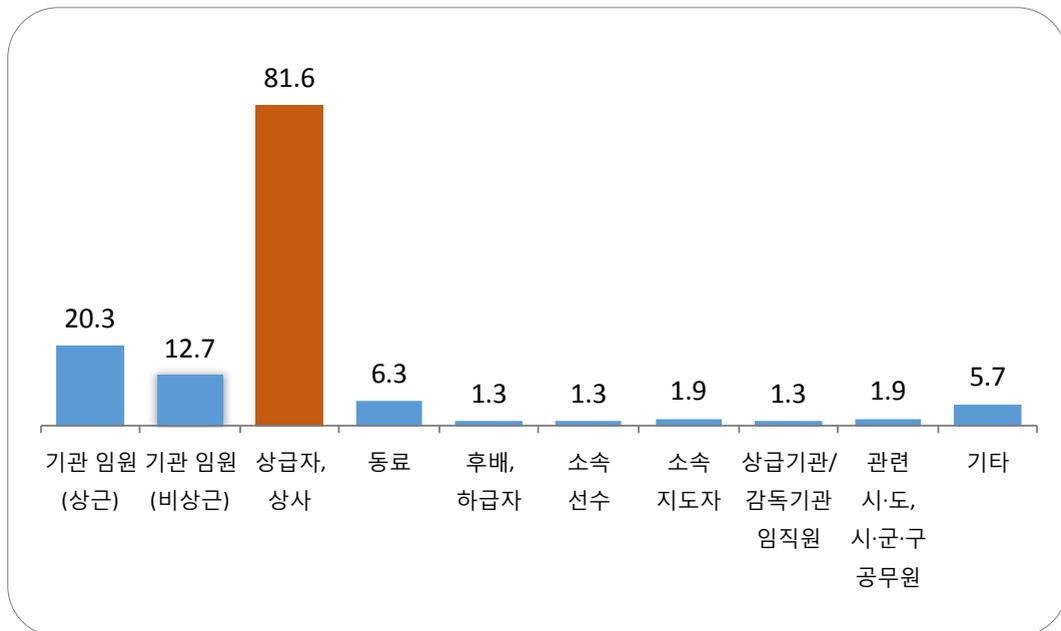


나. 가해자

'사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다'는 응답자(158명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 81.6%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(20.3%), '기관임원(비상근)'(12.7%), '기타'(5.7%), '동료'(6.3%), '소속지도자'(1.9%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(1.9%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-29> 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지시한 가해자

(Base : 사적 심부름을 하도록 지시 받은 응답자, 단위 : %)

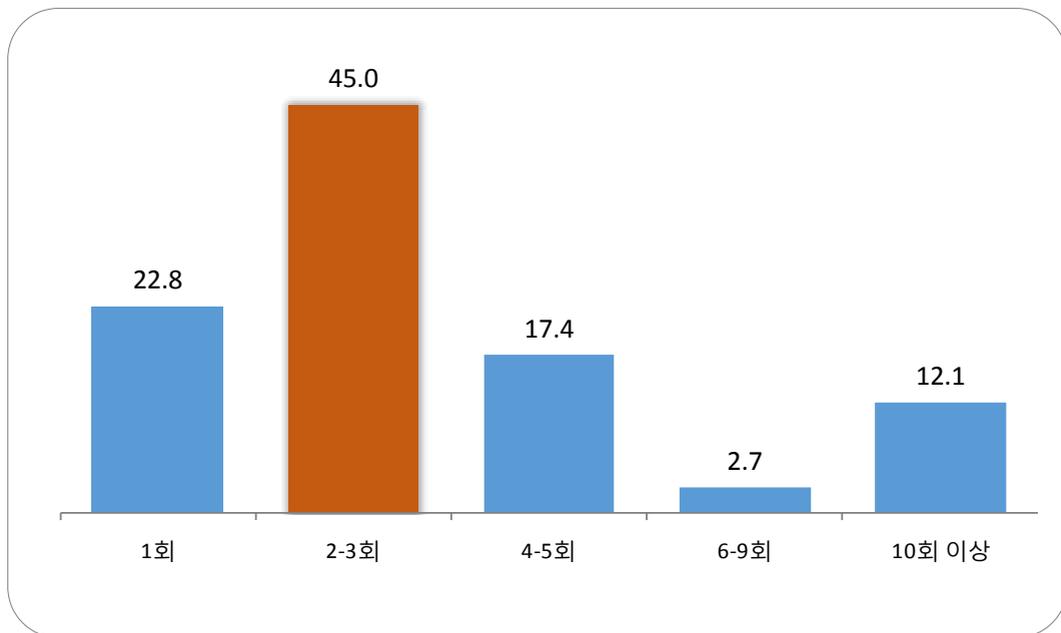


(8) 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다

가. 피해 경험 정도

'정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다'는 응답자 (119명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 45.0%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(22.8%), '10회 이상'(12.1%), '4~5회'(17.4%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-30> 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당한 경험
 (Base : 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당한 응답자, 단위 : %)

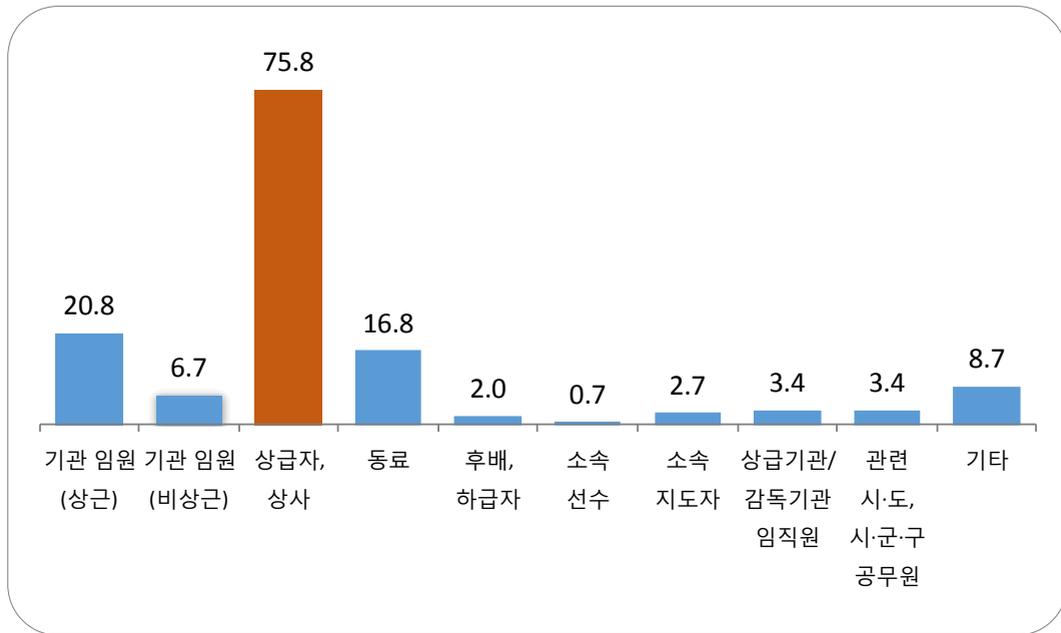


나. 가해자

'정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다'는 응답자 (119명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 75.8%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(20.8%), '동료'(16.8%), '기타'(8.7%), '기관임원(비상근)'(6.7%), '상급기관/감독기관 임직원'(3.4%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(3.4%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-31> 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱한 가해자

(Base : 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당한 응답자, 단위 : %)

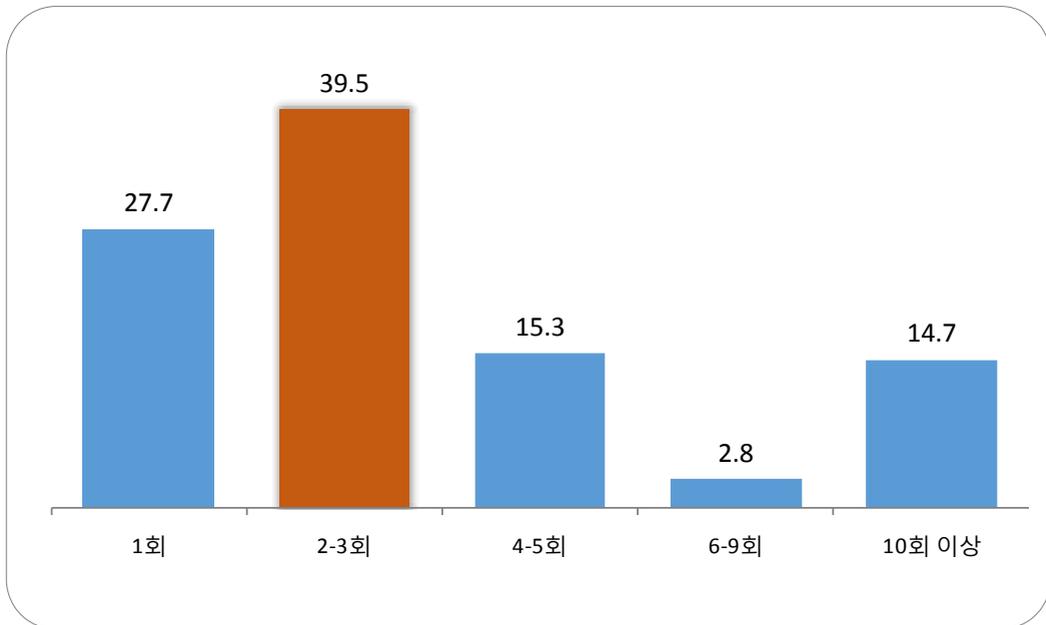


(9) 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다

가. 피해 경험 정도

'정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'는 응답자 (177명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 35.9%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(22.7%), '10회 이상'(14.7%), '4~5회'(15.3%) 등의 순으로 나타났다.

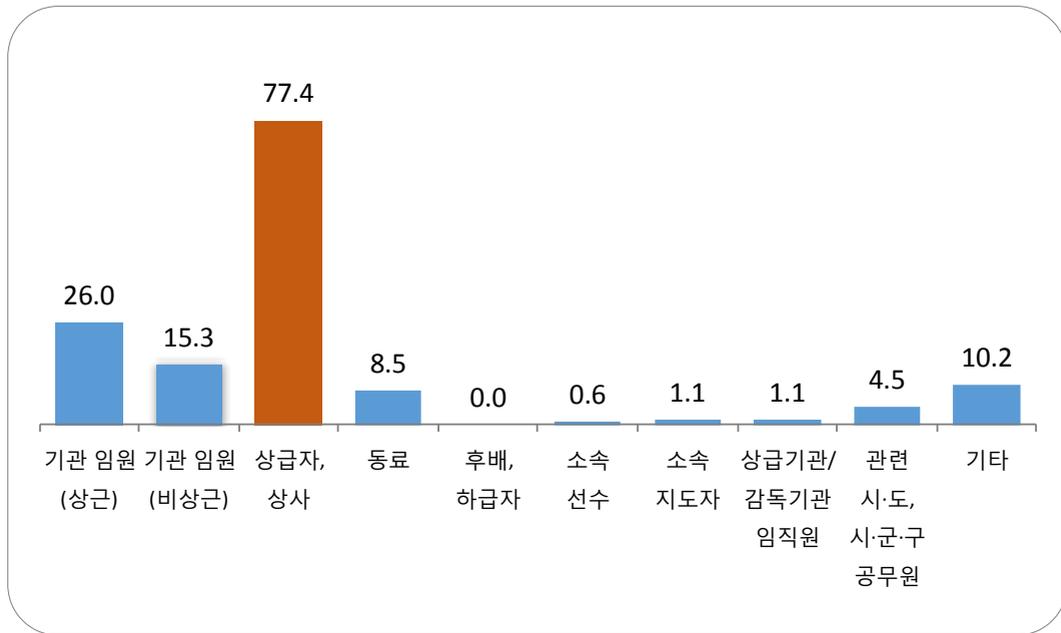
<그림 3-32> 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별 받음
 (Base : 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별 받은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'는 응답자(177명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 77.4%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(26.0%), '기관임원(비상근)'(15.3%), '기타'(10.2%), '동료'(8.5%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(4.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-33> 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별한 가해자
(Base : 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별 받은 응답자, 단위 : %)

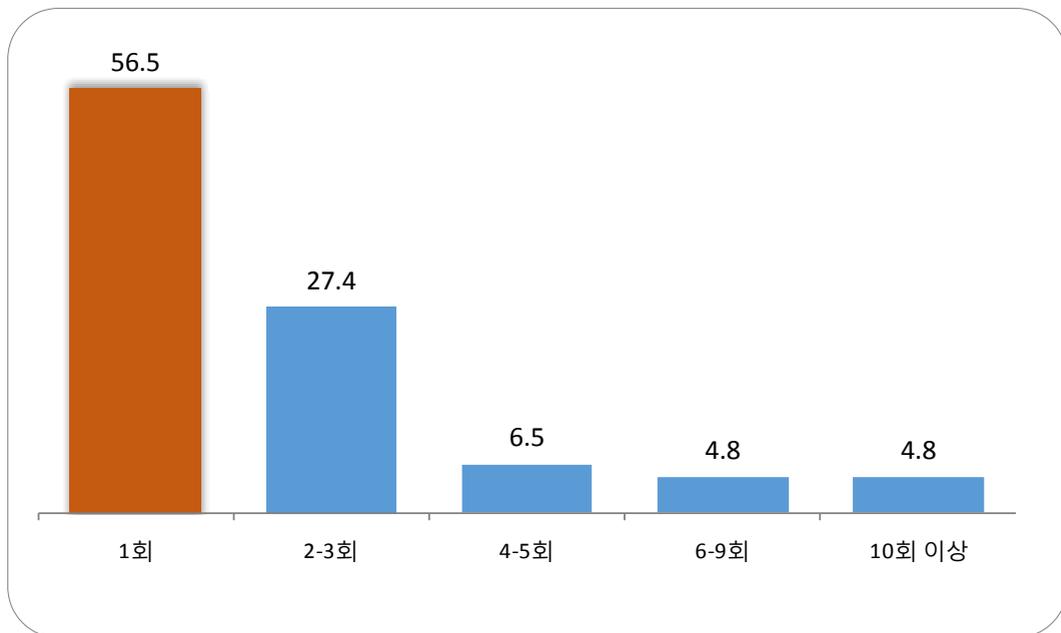


(10) 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요당했다

가. 피해 경험 정도

'정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.'는 응답자(62명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 56.5%로 가장 높았고, 다음으로 '2~3회'(27.4%), '4~5회'(6.51%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-34> 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요당한 경험
(Base : 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요당한 응답자, 단위 : %)

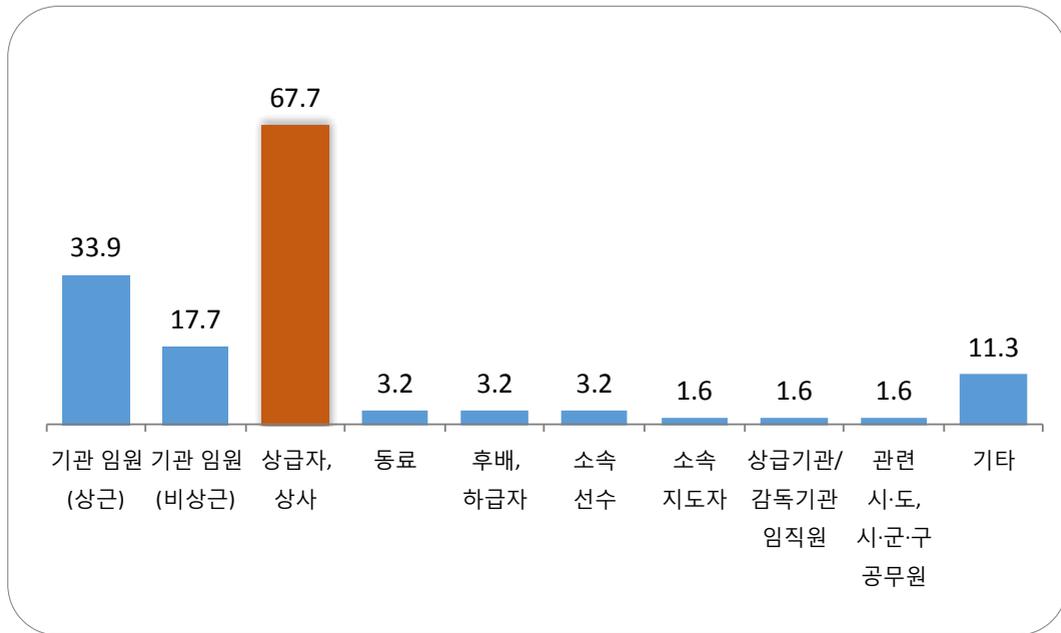


나. 가해자

'정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.'는 응답자(62명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 67.7%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(33.9%), '기관임원(비상근)'(17.7%), '기타'(11.3%), '동료'(3.2%), '후배, 하급자'(3.2%), '소속선수'(3.2%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-35> 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요한 가해자

(Base : 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요당한 응답자, 단위 : %)



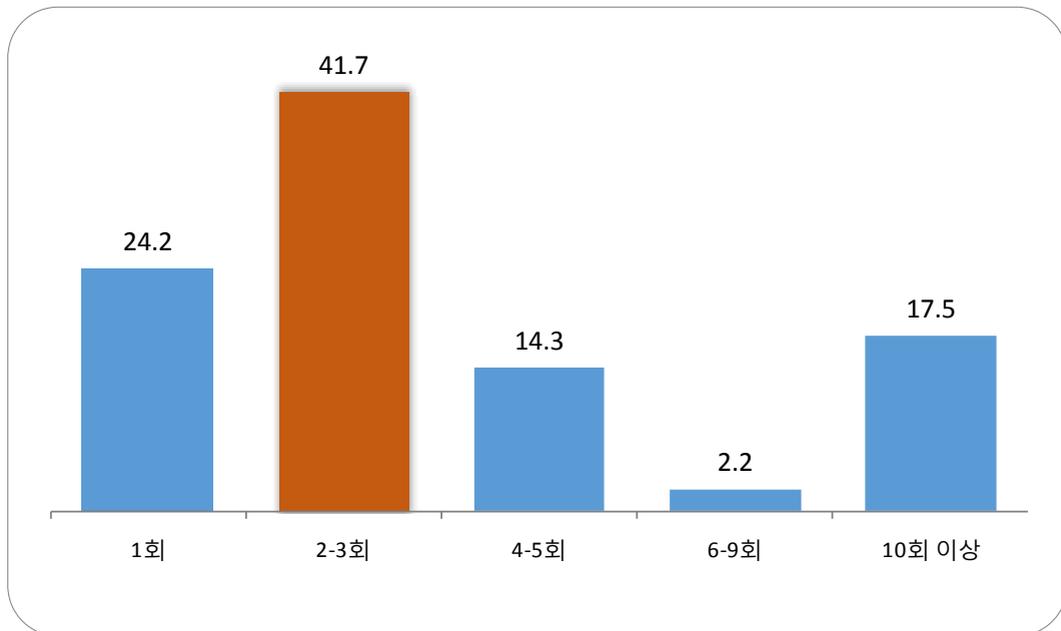
(11) 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다

가. 피해 경험 정도

'누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다'는 응답자(223명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2~3회'의 응답이 41.7%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(24.2%), '10회 이상'(17.5%), '4~5회'(14.3%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-36> 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들음

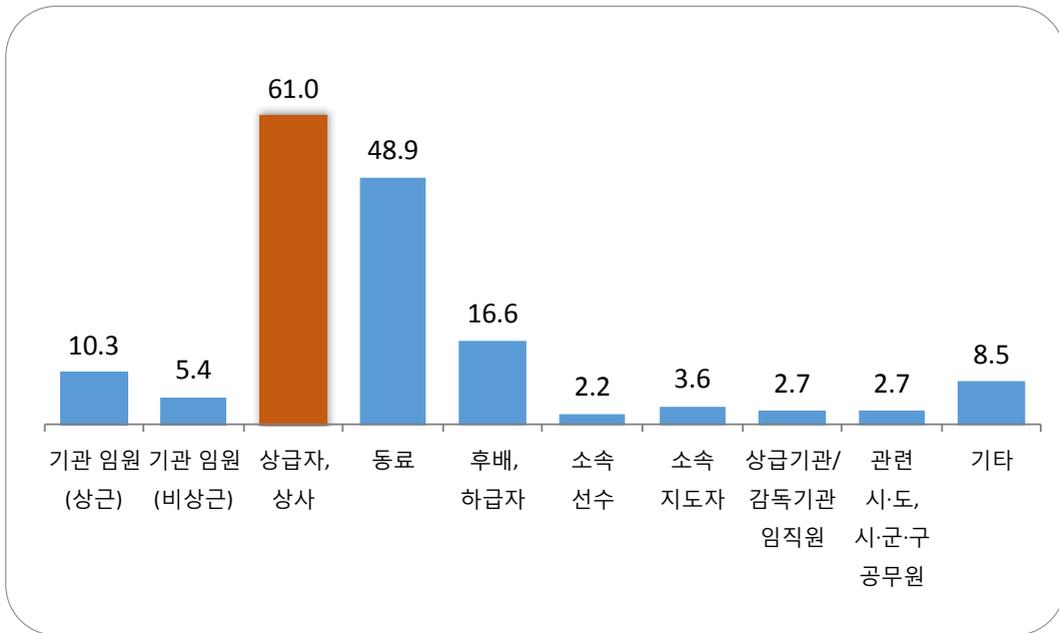
(Base : 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다'는 응답자(223명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 61.0%로 가장 높았고, 다음으로 '동료'(48.9%), '후배, 하급자'(16.6%), '기관임원(상근)'(10.3%), '기타'(8.5%), '기관임원(비상근)'(5.4%), '소속지도자'(3.6%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-37> 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 퍼뜨린 가해자
(Base : 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들은 응답자, 단위 : %)

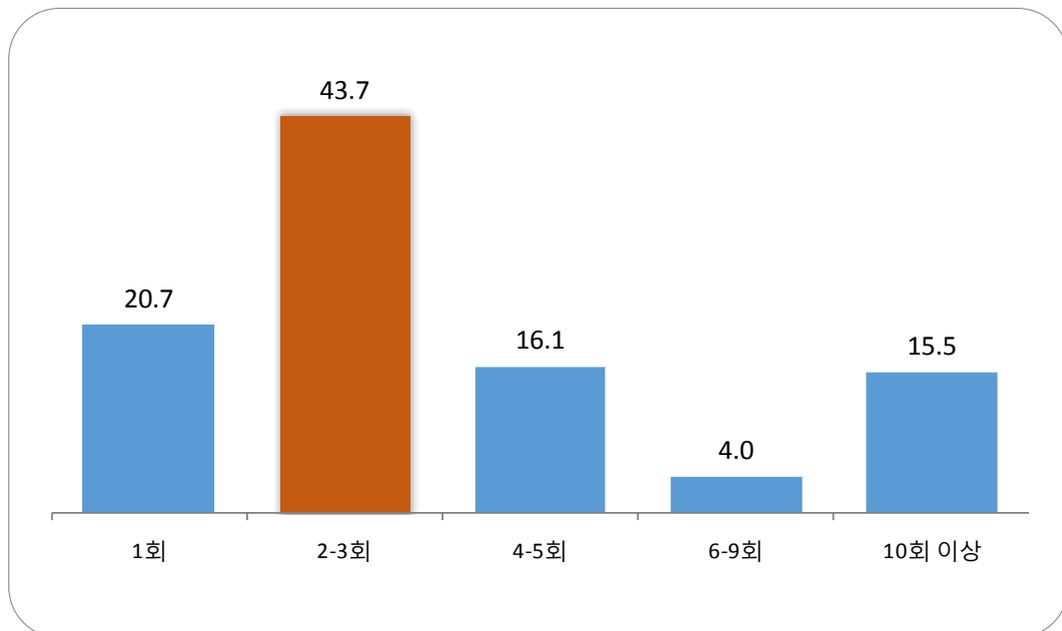


(12) 다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다

가. 피해 경험 정도

'다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다'는 응답자(174명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2~3회'의 응답이 43.7%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(20.7%), '10회 이상'(15.5%), '4~5회'(16.1%) 등의 순으로 나타났다.

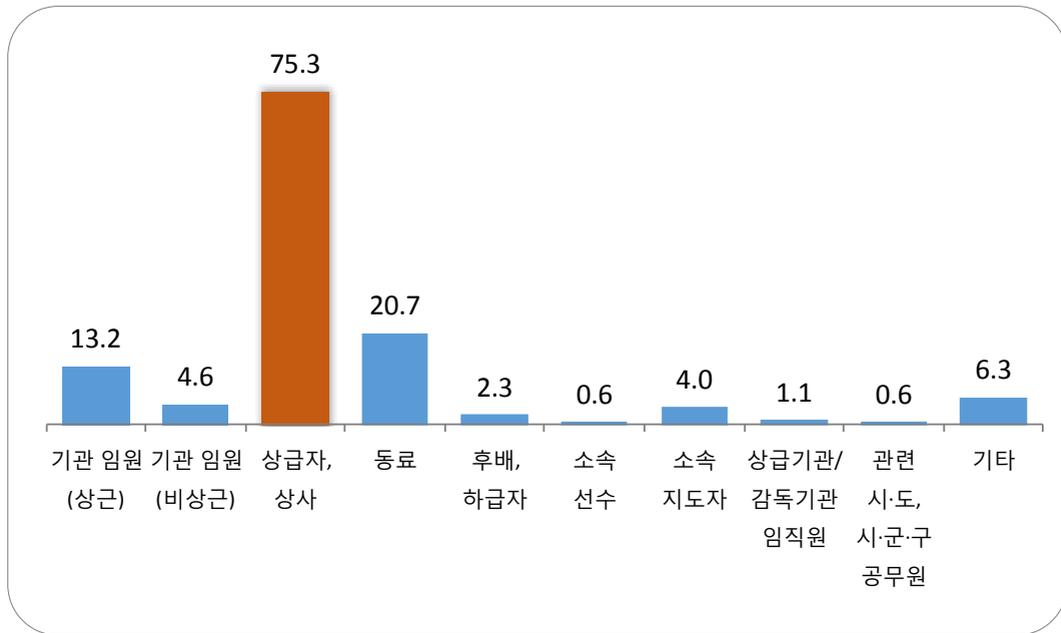
<그림 3-38> 다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들음
 (Base : 다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다'는 응답자(174명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 75.3%로 가장 높았고, 다음으로 '동료'(20.7%), '기관임원(상근)'(13.2%), '기타'(6.3%), '기관임원(비상근)'(4.6%), '소속지도자'(4.0%), '후배, 하급자'(2.3%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-39> 다른 사람 앞이나 온라인상에서 모욕감을 느끼는 언행을 한 가해자
(Base : 다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들은 응답자, 단위 : %)



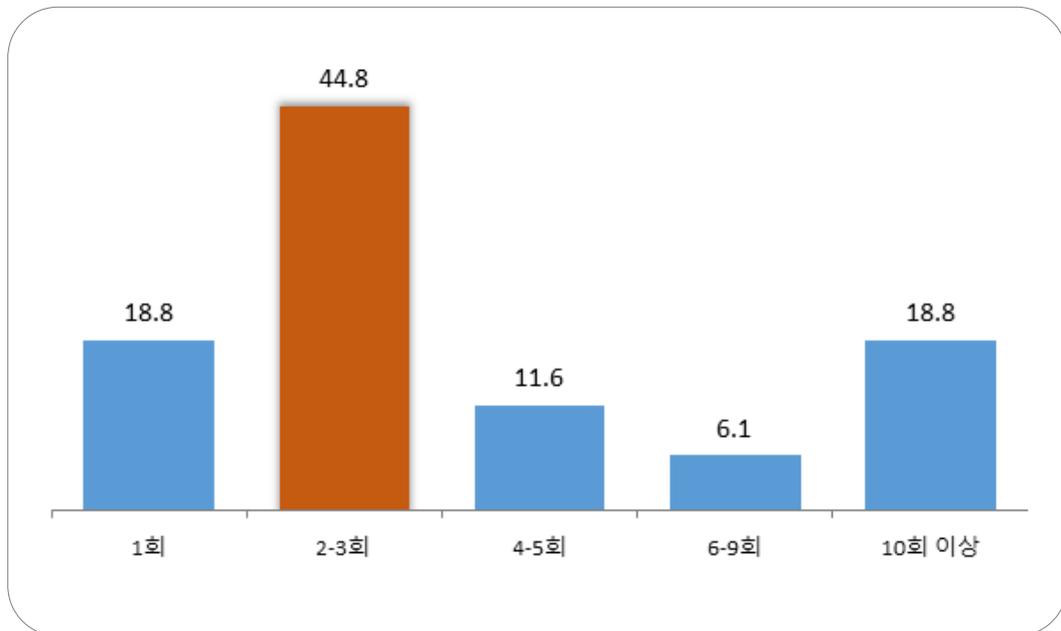
(13) 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다

가. 피해 경험 정도

'내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다'는 응답자(181명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2~3회'의 응답이 44.8%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(18.88%), '10회 이상'(18.8%), '4~5회'(11.6%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-40> 내 의사와 상관없이 음주/흡연 강요당함

(Base : 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당한 응답자, 단위 : %)

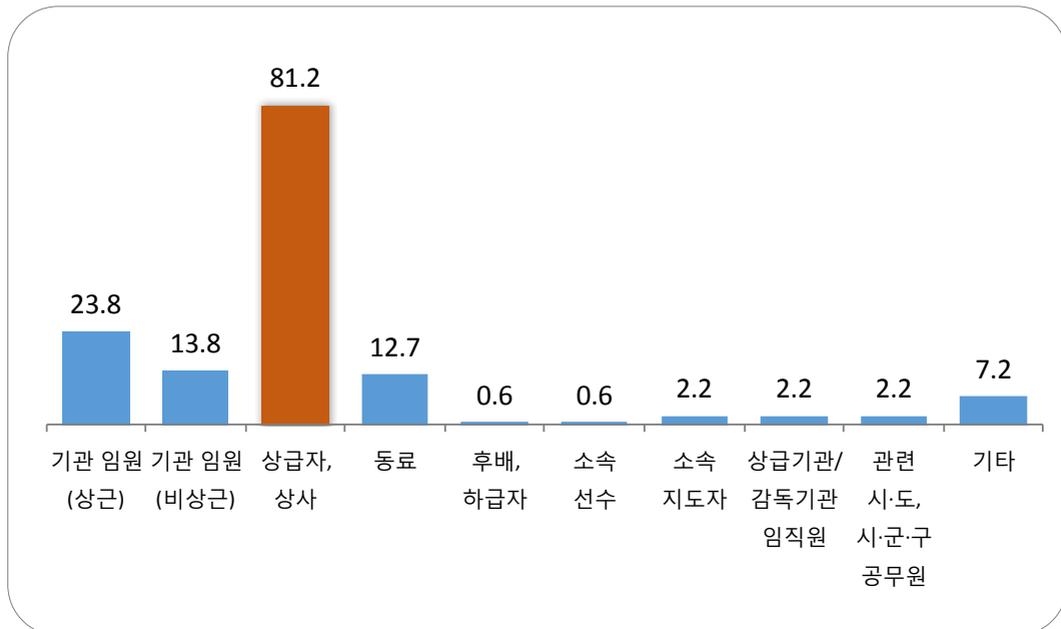


나. 가해자

'내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다'는 응답자(181명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 81.2%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(23.8%), '기관임원(비상근)'(13.8%), '동료'(12.7%), '기타'(7.2%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-41> 내 의사와 상관없이 음주/흡연 강요한 가해자

(Base : 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당한 응답자, 단위 : %)



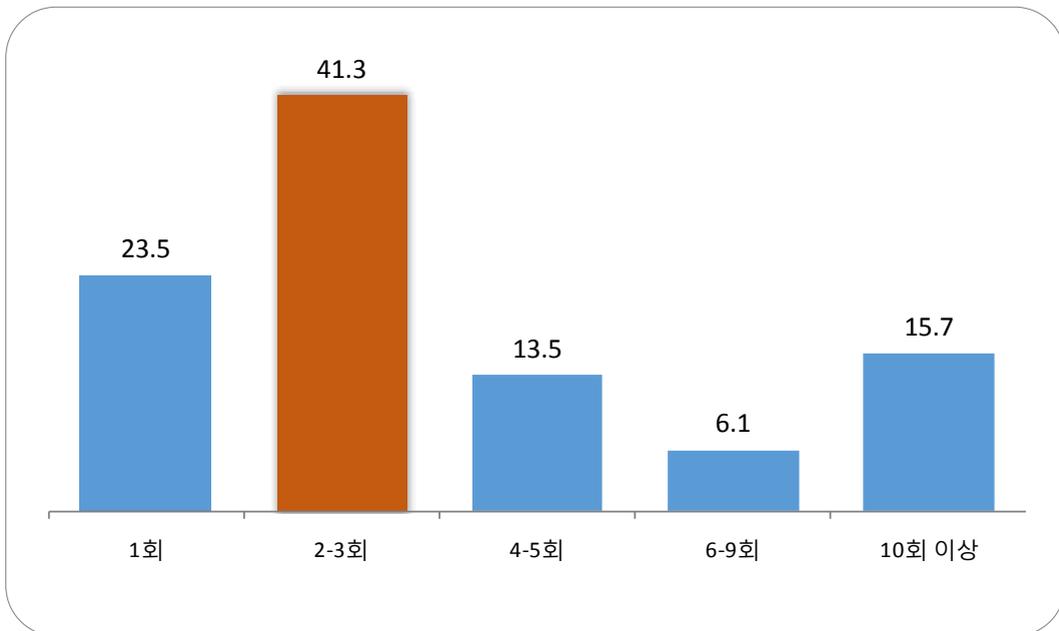
(14) 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다

가. 피해 경험 정도

'내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다'는 응답자(230명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2~3회'의 응답이 41.3%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(23.5%), '10회 이상'(15.7%), '4~5회'(13.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-42> 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요당함

(Base : 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요를 당한 응답자, 단위 : %)

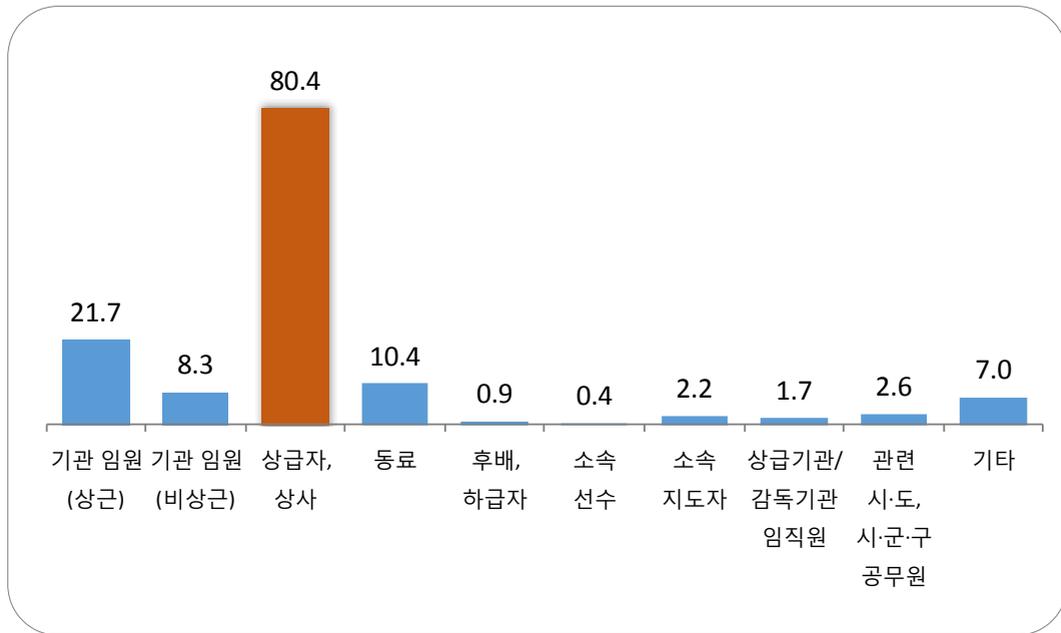


나. 가해자

'내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다'는 응답자(230명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 80.4%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(21.7%), 동료'(10.4%), '기관임원(비상근)'(8.3%), '기타'(7.0%), '시·도, 시군구 공무원'(2.6%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-43> 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요한 가해자

(Base : 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요를 당한 응답자, 단위 : %)



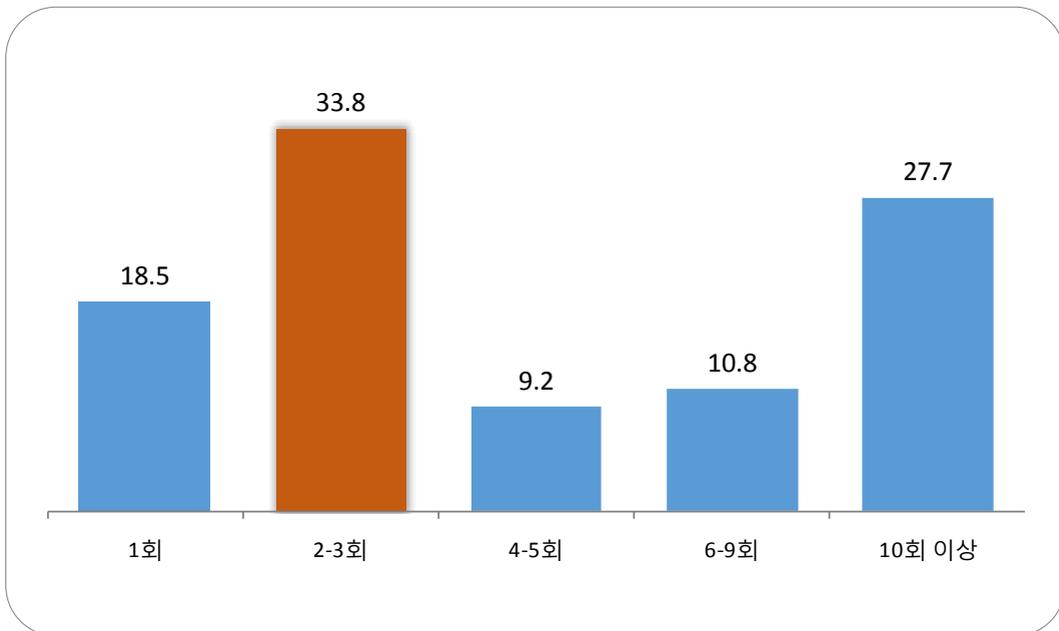
(15) 기타

가. 피해 경험 정도

'기타' 괴롭힘을 당했다는 응답자(65명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2~3회'의 응답이 33.8%로 가장 높았고, 다음으로 '10회 이상'(27.7%), '1회'(18.5%), '6~9회'(10.8%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-44> 기타 괴롭힘

(Base : 기타 응답자, 단위 : %)

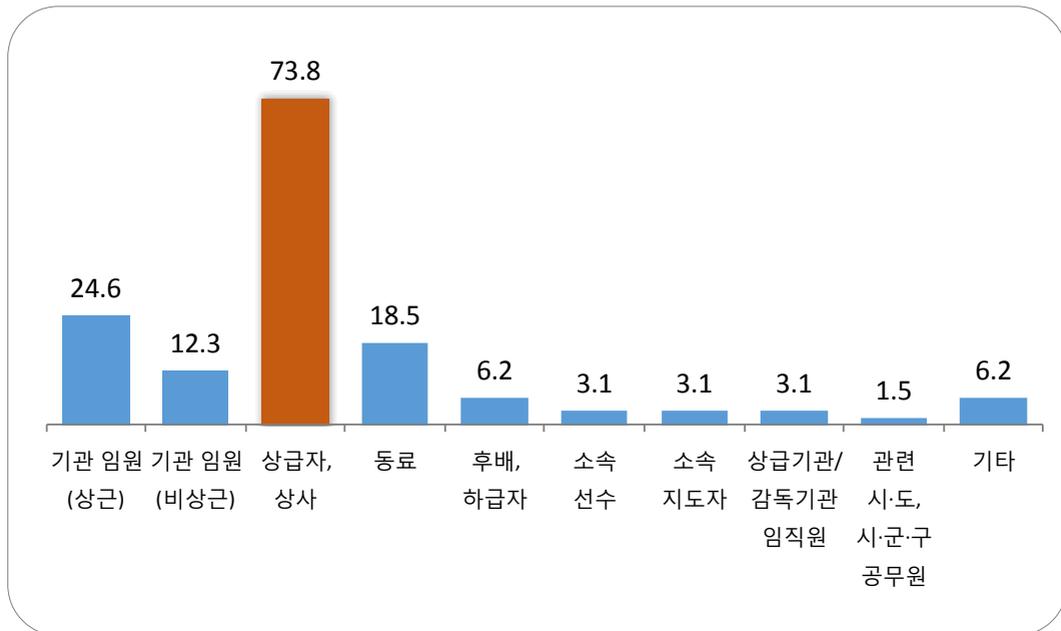


나. 가해자

'기타' 괴롭힘을 당했다는 응답자(65명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 73.8%로 가장 높았고, 다음으로 '기관임원(상근)'(24.6%), '동료'(18.5%), '기관임원(비상근)'(12.3%), '기타'(6.2%), '후배, 하급자'(6.2%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-45> 기타 괴롭힘을 가한 가해자

(Base : 기타 괴롭힘을 당한 응답자, 단위 : %)



4) 소결

2019년 7월 16일부터 시행된 '직장 내 괴롭힘 금지' 관련 규정이 제정·시행여부에 대한 인식은 남성에 비해 여성의 인지 정도가 낮은 것으로 나타나 정보접근이나 홍보방법에 대한 성별 특성을 반영하여 홍보를 강화할 필요가 있다고 판단된다. 기관유형별로 시군구체육회, 종목단체 및 기타기관, 시군구 장애인체육회, 시도장애인 체육회 수준으로 '알고 있다'는 응답비율이 높게 나타나고 있어 시군구 체육관련 기관이나 단체, 시군구 장애인체육회 등에 대해서도 홍보전략의 차별화를 통한 홍보가 강화되어야 할 필요가 있다고 판단된다.

한편 최근 1년 이내에 직장 내에서 당한 '괴롭힘' 유형은 매우 다양하였으며, 가장 높은 응답률을 보인 괴롭힘의 유형은 '내 의사와 상관없이 회식참여를 강요했다'가 16.7%로 나타나 근무시간 외에 회식이나 모임 등에 대한 참여요청도 직원의 관점에서 괴롭힘으로 인식되고 있는 것으로 해석된다. 다음이 '뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다'는 응답 16.2%, '욕설이나 위협적인 말'이 13.4%, '정당한 이유없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 등에서 차별'을 받았다는 응답도 12.8%의 순으로 나타나고 있다. 상대적으로 낮은 비율이기는 하지만, '신체적인 위협이나 폭력을 당했다' 3.0%, '정당한 이유없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다'는 응답이 4.5%로 나타나 비교적 괴롭힘의 강도가 강한 유형도 응답되었다. 한편, 괴롭힘의 빈도도 1회에 머문 비율은 낮은 반면, 2~3회 경험한 응답자 비율이 가장 높게 나타나 괴롭힘이 1회에 머물지 않고, 반복적·습관적으로 이뤄지고 있음을 짐작할 수 있다. 10회 이상 괴롭힘 경험이 있다고 응답한 응답자도 거의 1/10을 차지하는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 반복적·습관적 괴롭힘 가해는 문제 없는 직장생활을 위해 사건이나 사고를 은폐하는 경우 더 큰 문제를 야기 시킬 수 있음을 인지하는 것이 필요하다. 또한 이와 같은 일상적인 조직생활에서 던지는 언어나 욕설 등이 누군가에게는 괴롭힘이고 상처가 된다는 사실을 인식하는 것이 필요하다. 특히 괴롭힘의 가해 주체가 모든 괴롭힘 유형에서 '상급자나 상사'의 비율이 압도적으로 높게 나타나고 있어 상급자나 상사로서 중간관리자에 대한 지도자 역량강화, 지도자 조직관리 교육을 더욱 강화할 필요성이 있다. 이외에도 가해자가 기관 상근임원인 비율도 20%내외로 비교적 높게 나타나고 있으며, 비상근 임원인 비율도 15%내외로 비교적 높은 비율을 차지하고 있다. 동료인 경우도 20%로 대부분 직장 내의 상급자와 동료가 대부분인 것으로 나타나 조직 구성원간의 업무 관련 행위와 아닌 것을 구분하는 교육이 더 필요함을 알 수 있다.

5 직장 내 성희롱 성폭력을 직접적으로 당한 경험

1) 최근 1년 이내에 직장 성희롱·성폭력을 당한 경험 유무

소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 한번이라도 당한 경험을 살펴보면, '불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'가 6.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'(4.5%), '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'(3.3%), '가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'(3.2%) 등의 순으로 나타났다.

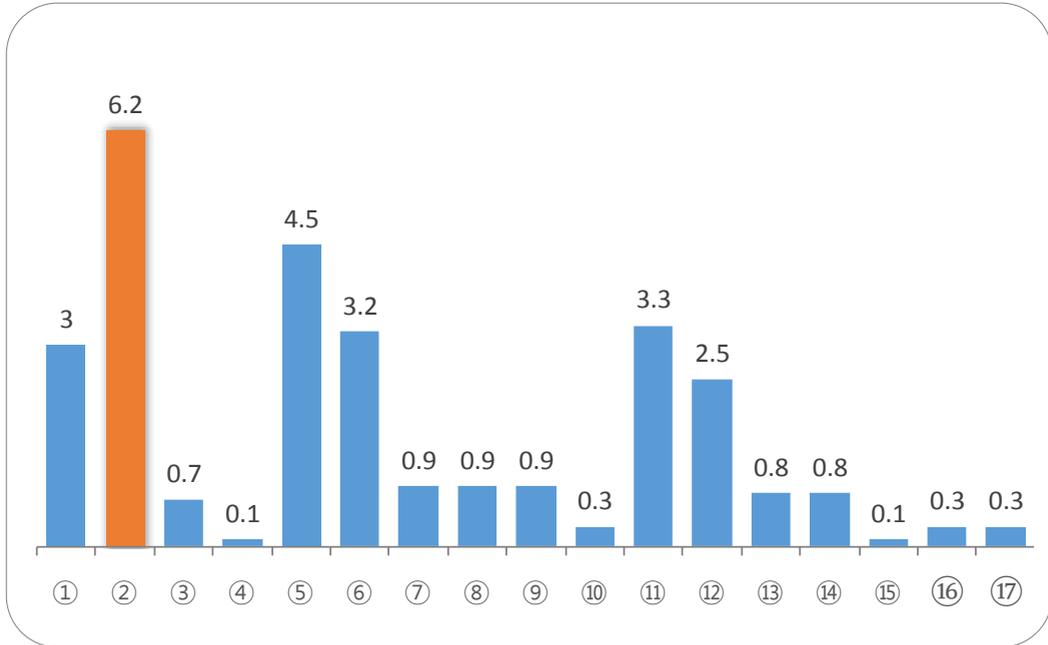
<표 3-31> 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	3.0	97.0
▪ 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	6.2	93.8
▪ 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	0.7	99.3
▪ 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	0.1	99.9
▪ 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	4.5	95.5
▪ 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	3.2	96.8
▪ 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	0.9	99.1
▪ 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	0.9	99.1
▪ 사적인 만남을 강요하는 행위	0.9	99.1
▪ 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	0.3	99.7
▪ 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	3.3	96.7
▪ 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	2.5	97.5
▪ 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	0.8	99.2
▪ 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	0.8	99.2
▪ 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	0.1	99.9
▪ 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위	0.3	99.7
▪ 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	0.3	99.7

<그림 3-46> 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험

(Base : 전체, 단위 : %)



<보기>

①	신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	⑩	성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위
②	불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	⑪	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위
③	성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	⑫	겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위
④	성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	⑬	안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위
⑤	회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	⑭	강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위
⑥	가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	⑮	강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위
⑦	원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	⑯	성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위
⑧	고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹 자신의 신체부위를 노출하는 행위	⑰	성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위
⑨	사적인 만남을 강요하는 행위		

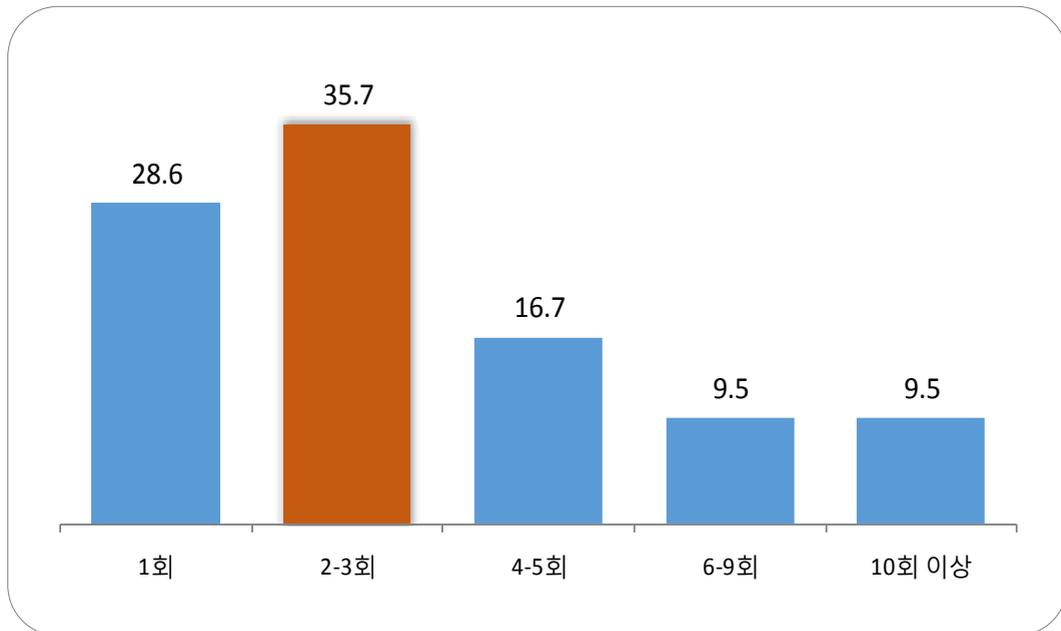
2) 직장 내 성희롱·성폭력 피해 경험 정도와 가해자

(1) 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위

가. 피해 경험 정도

'신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위'를 당한 응답자(42명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 35.7%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(28.6%), '4~5회'(16.7%)등의 순으로 나타났다.

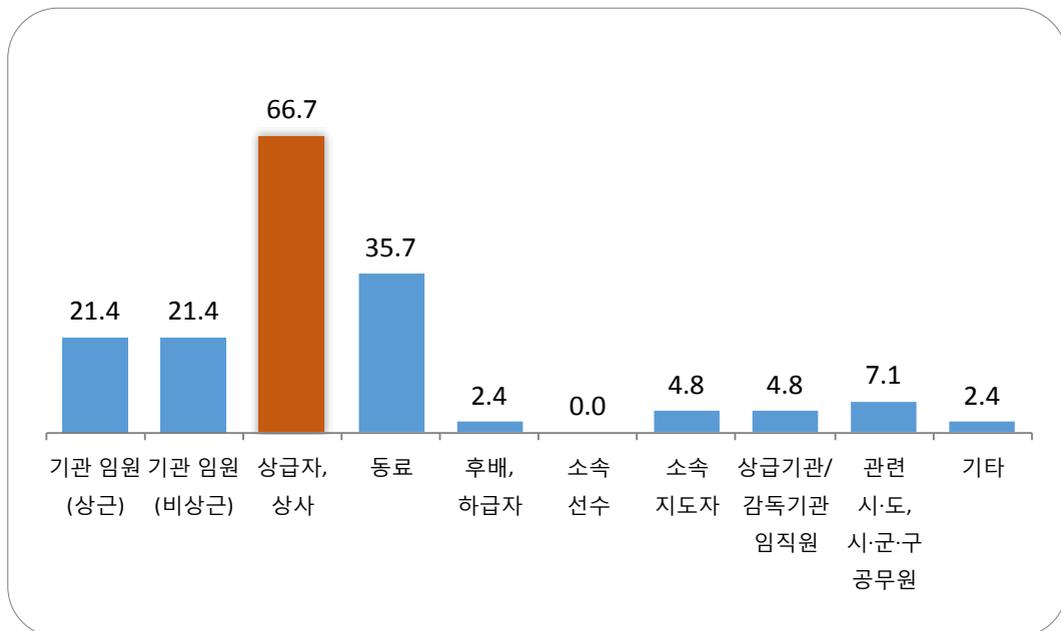
<그림 3-47> 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위
(Base : 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 받은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위'를 당한 응답자(42명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 66.7%로 가장 높았고, 다음으로 '동료'(35.7%), '기관 임원(상근)'(21.4%), '기관 임원(비상근)'(21.40%), '관련 시·도, 시군구 공무원'(7.1%) 등의 순으로 나타났다.

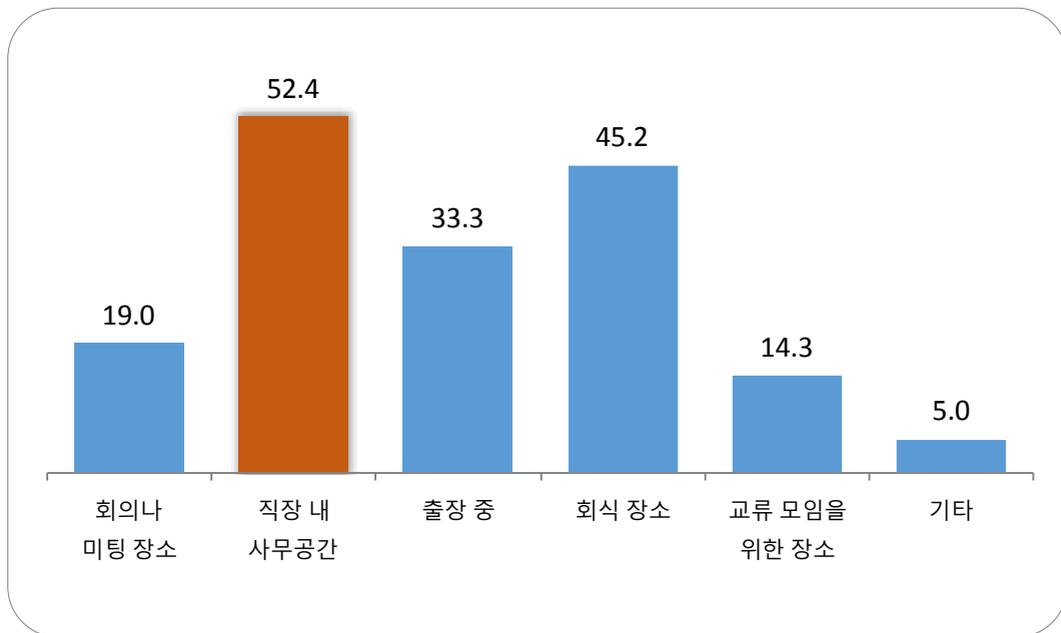
<그림 3-48> (가해자)신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위
 (Base : 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 받은 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위'를 당한 응답자(42명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간'이 52.4%로 가장 높았고, 다음으로 '회식 장소'(45.2%), '출장 중'(33.3%), '회의나 미팅 장소'(19.0%), '교류 모임을 위한 장소'(14.3%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-49> (피해를 당한 장소)신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위
(Base : 외모에 대해 성적인 비유나 평가를 받은 응답자, 단위 : %)

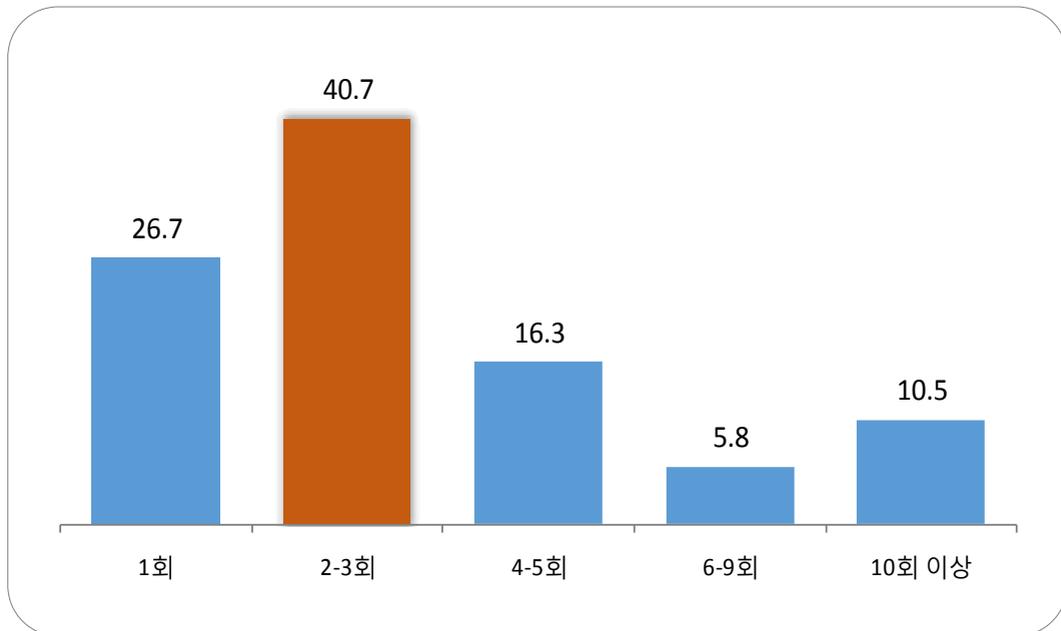


(2) 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)

가. 피해 경험 정도

'불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'를 당한 응답자(86명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 40.7%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(26.7%), '4~5회'(16.3%), '10회 이상'(10.5%) 등의 순으로 나타났다.

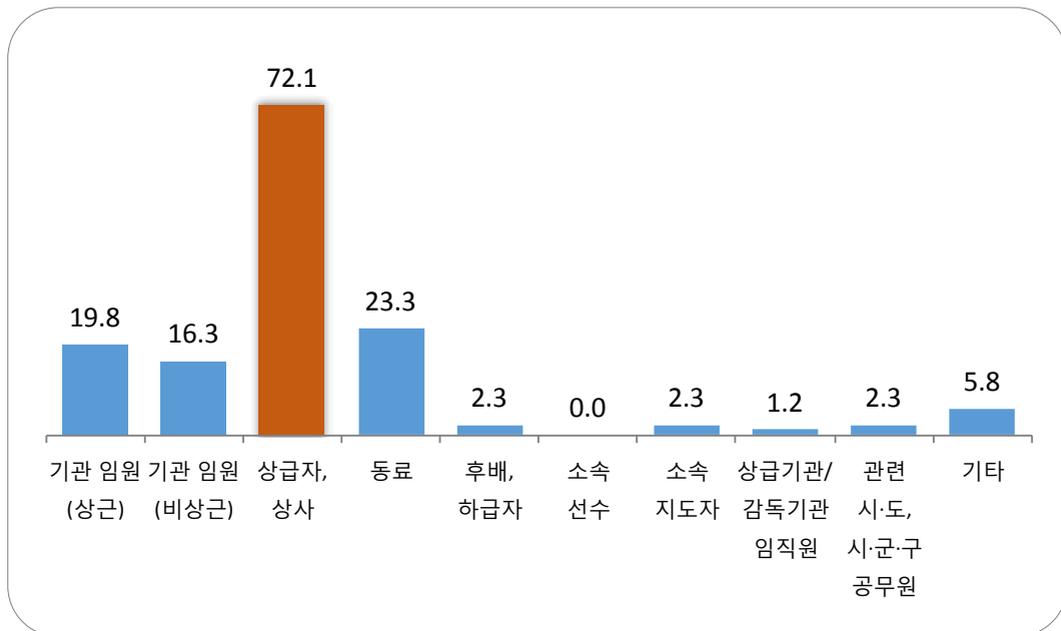
<그림 3-50> 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)
 (Base : 성적인 농담, 성적 이야기를 들은 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'를 당한 응답자(86명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 72.1%로 가장 높았고, 다음으로 '동료'(23.3%), '기관 임원(상근)'(19.8%), '기관 임원(비상근)'(16.3%) 등의 순으로 나타났다.

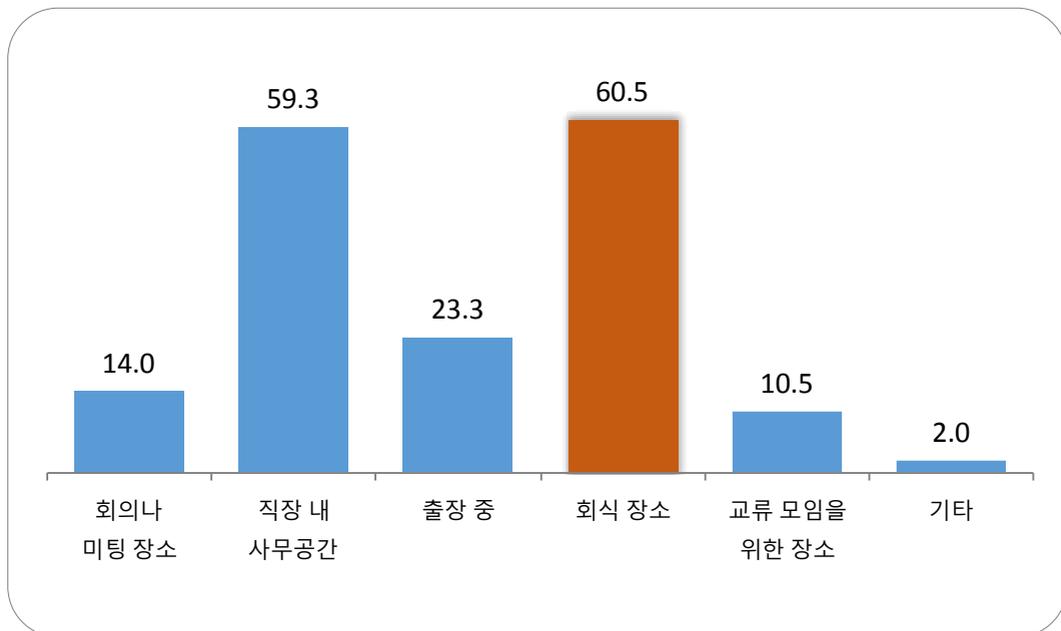
<그림 3-51> (가해자)불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)
(Base : 성적인 농담, 성적 이야기를 들은 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'를 당한 응답자(86명)의 피해를 당한 장소는 '회식 장소'가 60.5%로 가장 높았고, 그 다음으로 '직장 내 사무공간'(59.3%), '출장 중'(23.3%), '회의나 미팅 장소'(14.0%), '교류 모임을 위한 장소'(10.5%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-52> (피해를 당한 장소)불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)
(Base : 성적인 농담, 성적 이야기를 들은 응답자, 단위 : %)

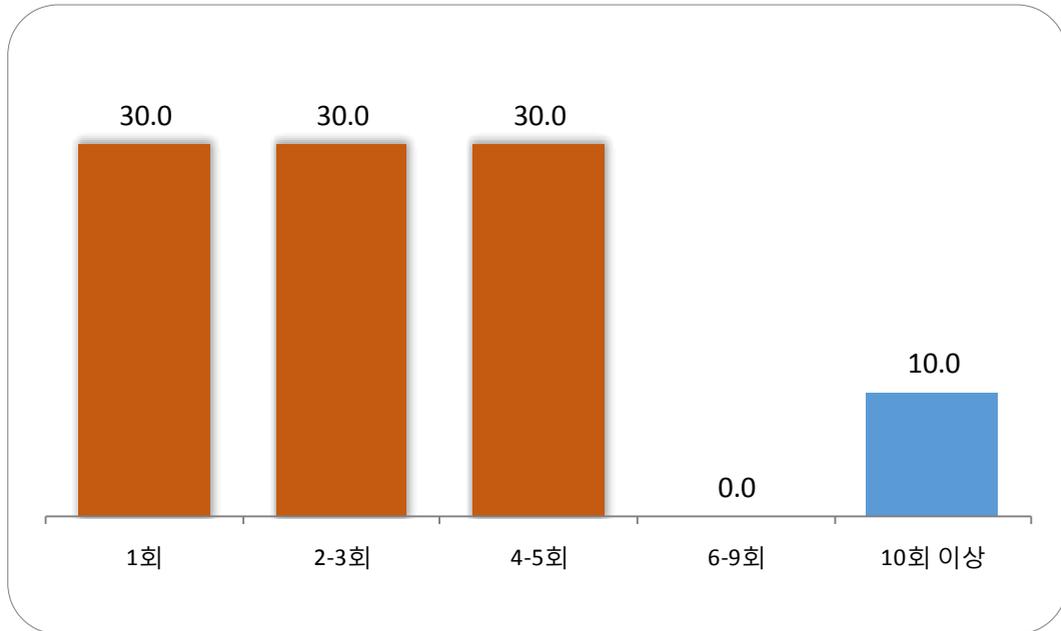


(3) 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위

가. 피해 경험 정도

'성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위'를 당한 응답자(10명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회', '2~3회', '4~5회'의 응답이 모두 30.0%로 높았고, 다음으로 '10회 이상'(10.0%) 등의 순으로 나타났다.

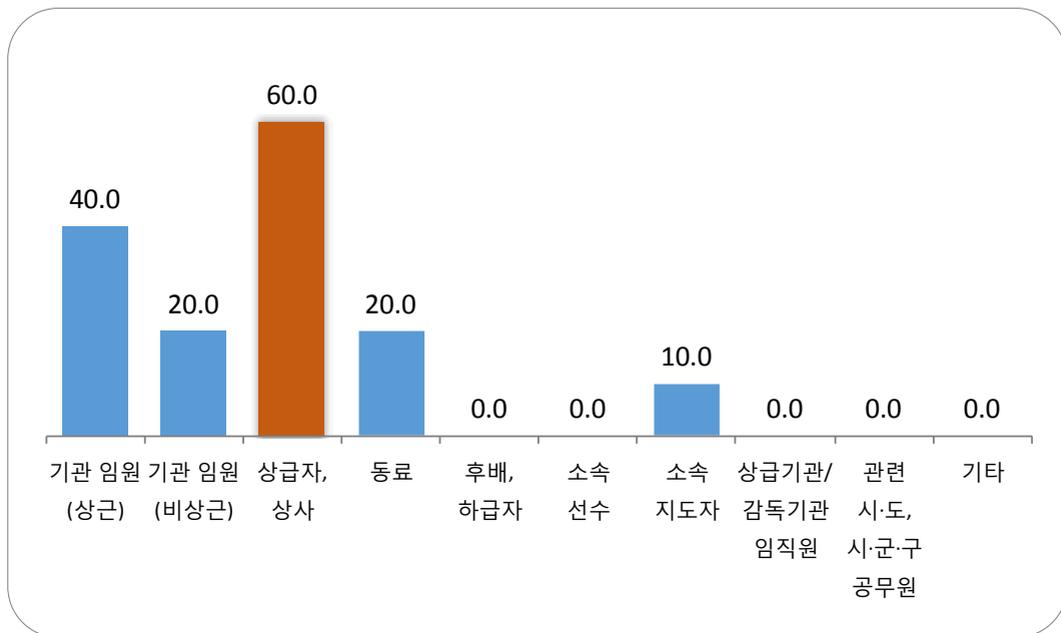
<그림 3-53> 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위
(Base : 성적인 사실관계를 질문 받거나 관련 내용을 유포 당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위'를 당한 응답자(10명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 60.0%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(40.0%), '기관 임원(비상근)'(20.0%), '동료'(20.0%) 등의 순으로 나타났다.

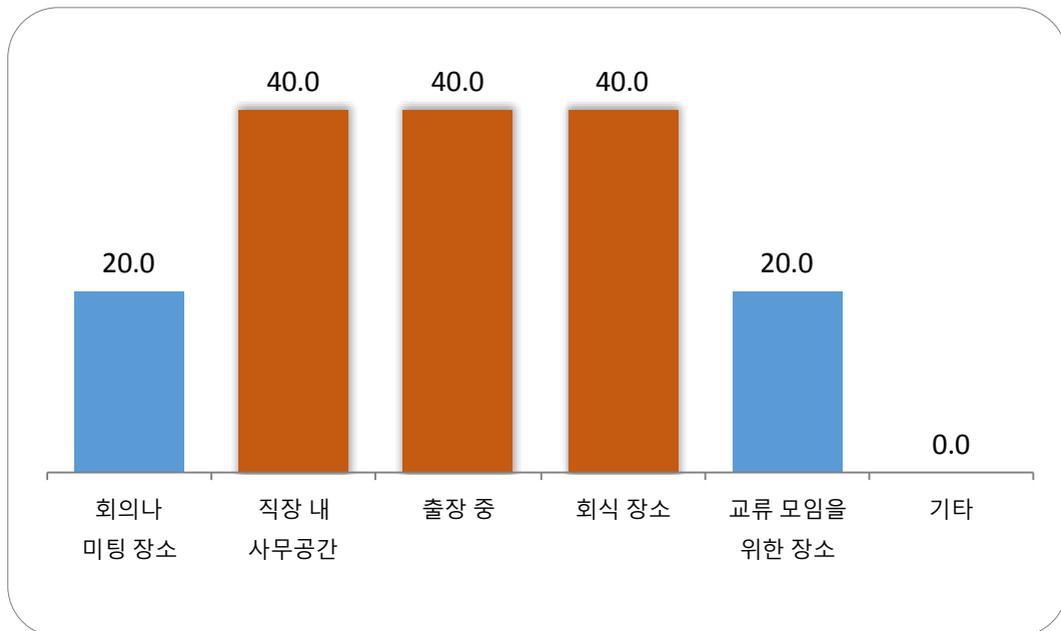
<그림 3-54> (가해자)성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위
(Base : 성적인 사실관계를 질문 받거나 관련 내용을 유포 당한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위'를 당한 응답자(10명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간', '출장 중', '회식 장소'에서 동일하게 40.0%로 가장 높았고, 다음으로 '회의나 미팅 장소'(20.0%), '교류 모임을 위한 장소'(20.0%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-55> (피해를 당한 장소)성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위
(Base : 성적인 사실관계를 질문 받거나 관련 내용을 유포 당한 응답자, 단위 : %)

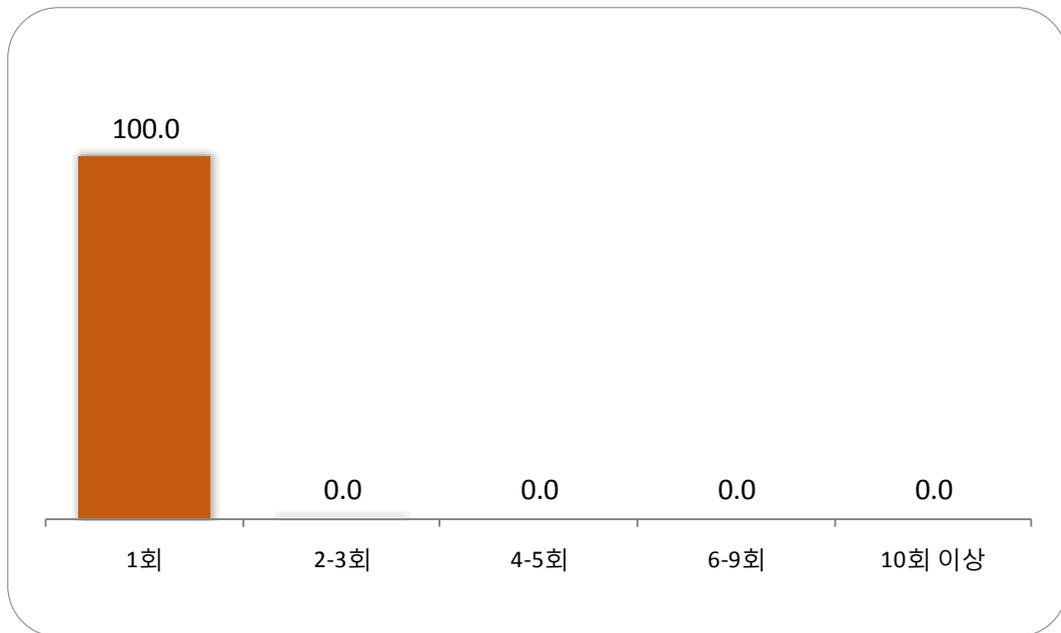


(4) 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위

가. 피해 경험 정도

'성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위'를 당한 응답자(1명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'(100.0%)만 확인되었다. 응답자의 특성을 살펴보면, 성별에서는 '남성', '20대', '종목단체·기타기관', '비정규직', '30~100인 미만', '미(비)혼', '1~5년 미만', '일반직' 인 것으로 확인되었다.

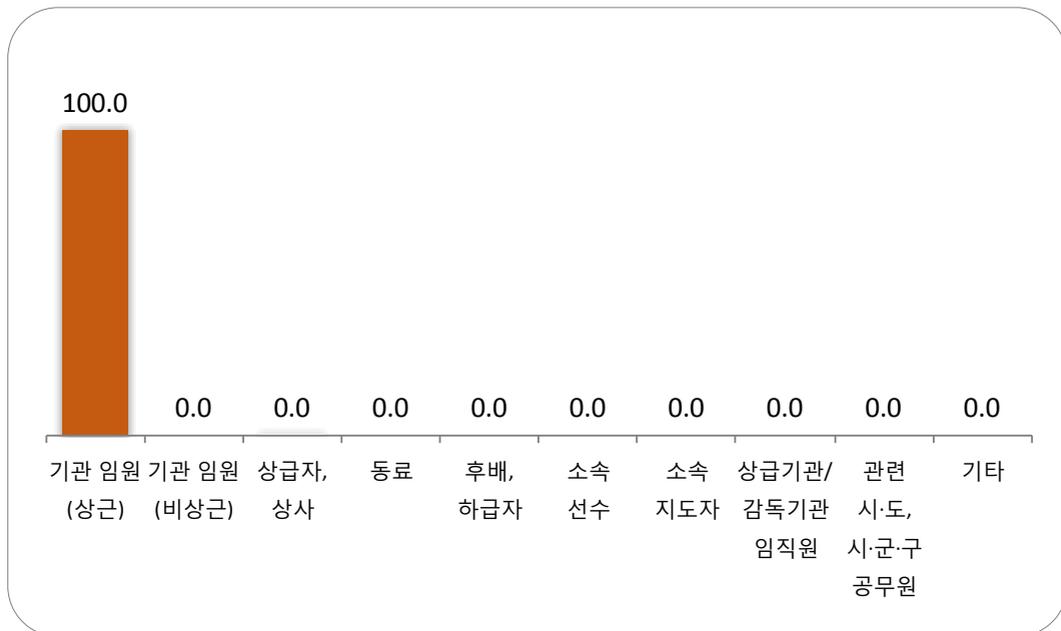
<그림 3-56> 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위
 (Base : 성관계를 강요하거나 회유 당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위'를 당한 응답자(1명)의 가해자를 살펴보면, '기관 임원(상근)이 100.0%로 확인되었다. 응답자가 소속된 기관 관련 특성을 살펴보면, '종목단체·기타기관'이고, 30~100인 미만의 조직 규모를 갖는 것으로 확인되었다.

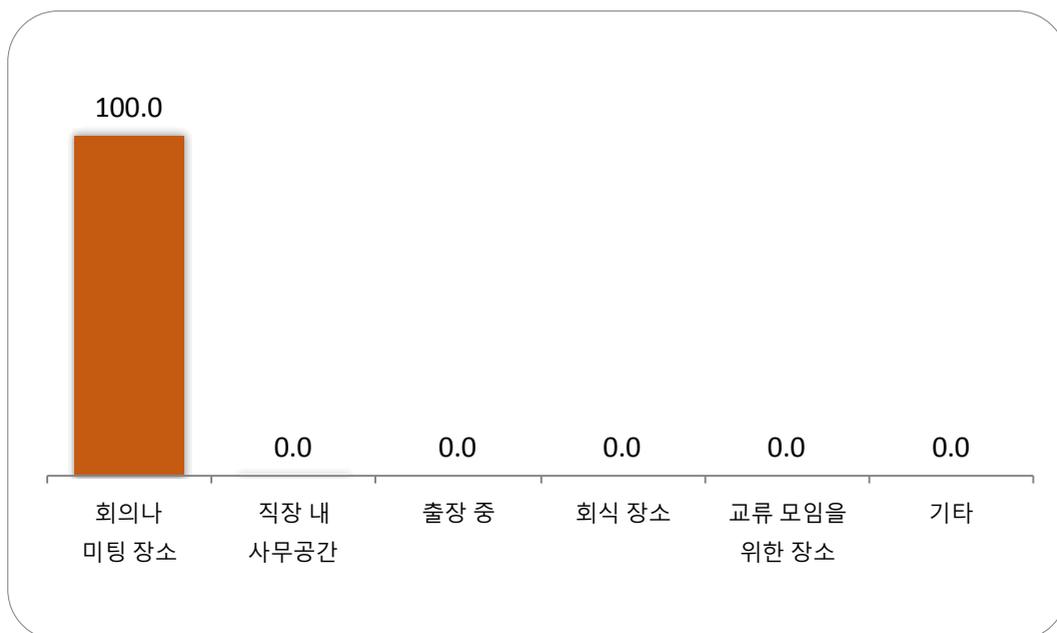
<그림 3-57> (가해자)성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위
(Base : 성관계를 강요하거나 회유 당한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위'를 당한 응답자(1명)의 피해를 당한 장소는 '회의나 미팅 장소'가 100.0% 인 것으로 나타났다.

<그림 3-58> (피해를 당한 장소)성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위
 (Base : 성관계를 강요하거나 회유 당한 응답자, 단위 : %)



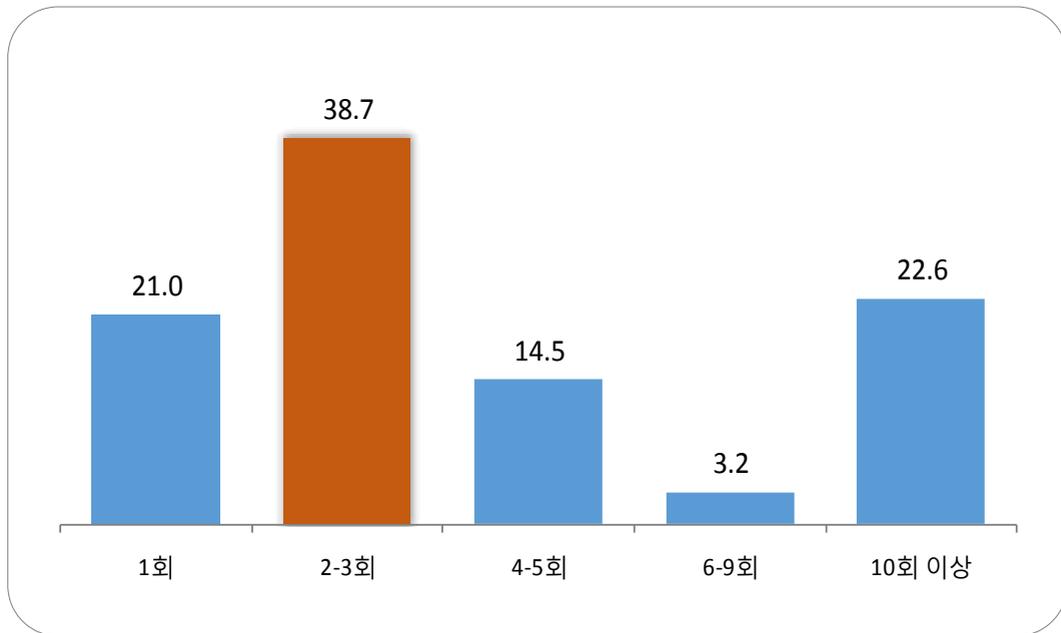
(5) 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

가. 피해 경험 정도

'회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'를 당한 응답자(62명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 38.7%로 가장 높았고, 다음으로 '10회 이상'(22.6%), '1회'(21.0%), '4~5회'(14.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-59> 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

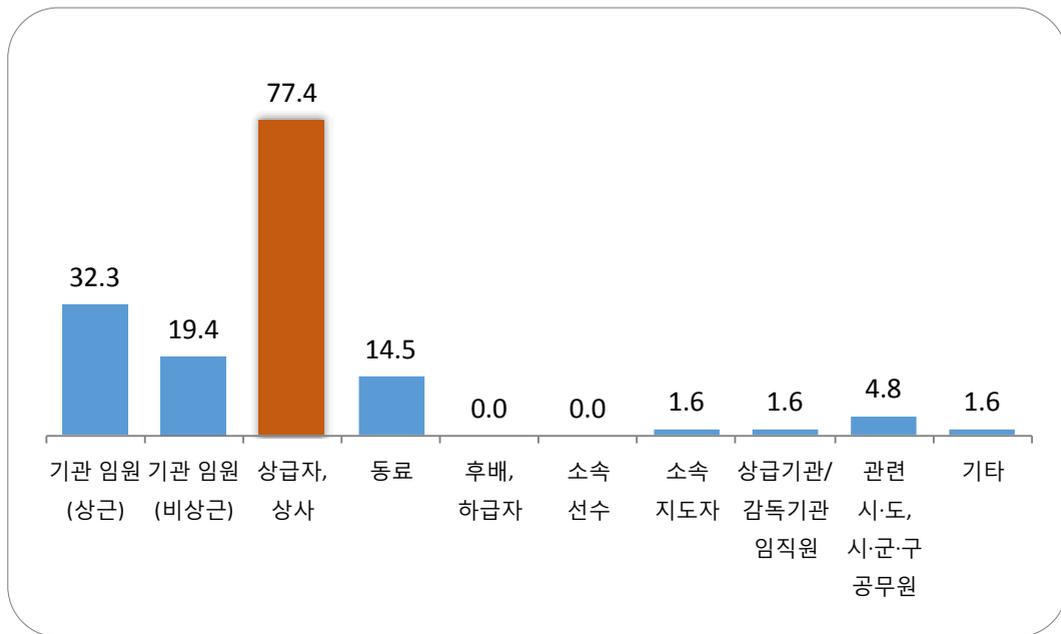
((Base : 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요당한 응답자, 단위 : %))



나. 가해자

'회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'를 당한 응답자(62명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 77.4%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(32.3%), '기관 임원(비상근)'(19.4%), '동료'(14.5%) 등의 순으로 나타났다.

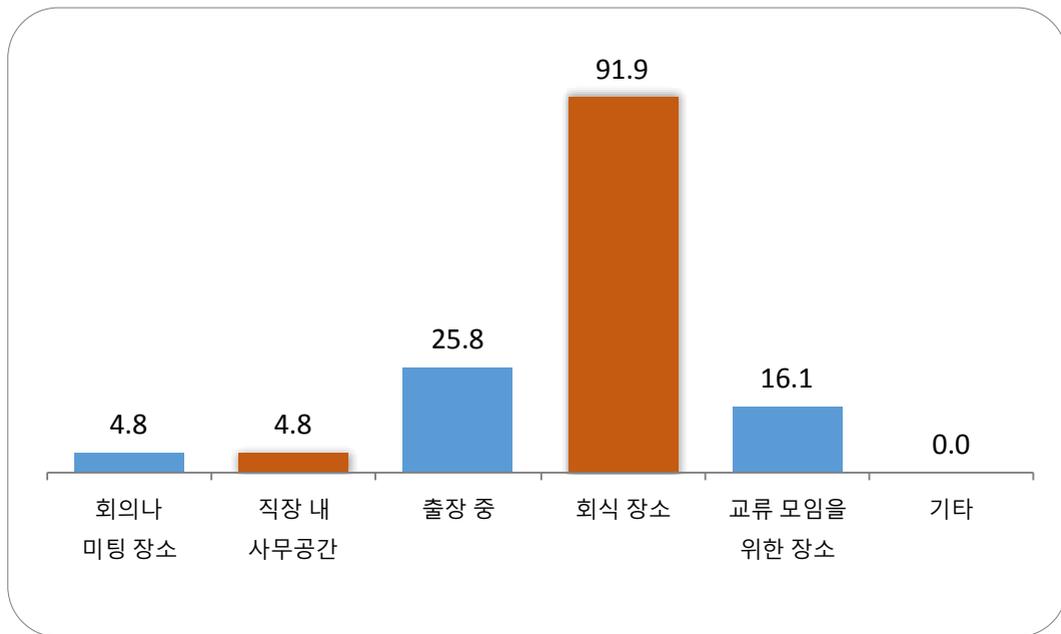
<그림 3-60> (가해자)회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
 ((Base : 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요당한 응답자, 단위 : %))



다. 피해를 당한 장소

'회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'를 당한 응답자(62명)의 피해를 당한 장소는 '회식 장소'가 91.9%로 가장 높았고, 다음으로 '출장 중'(25.8%), '교류 모임을 위한 장소'(16.1%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-61> (피해를 당한 장소)회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
(Base : 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요당한 응답자, 단위 : %)

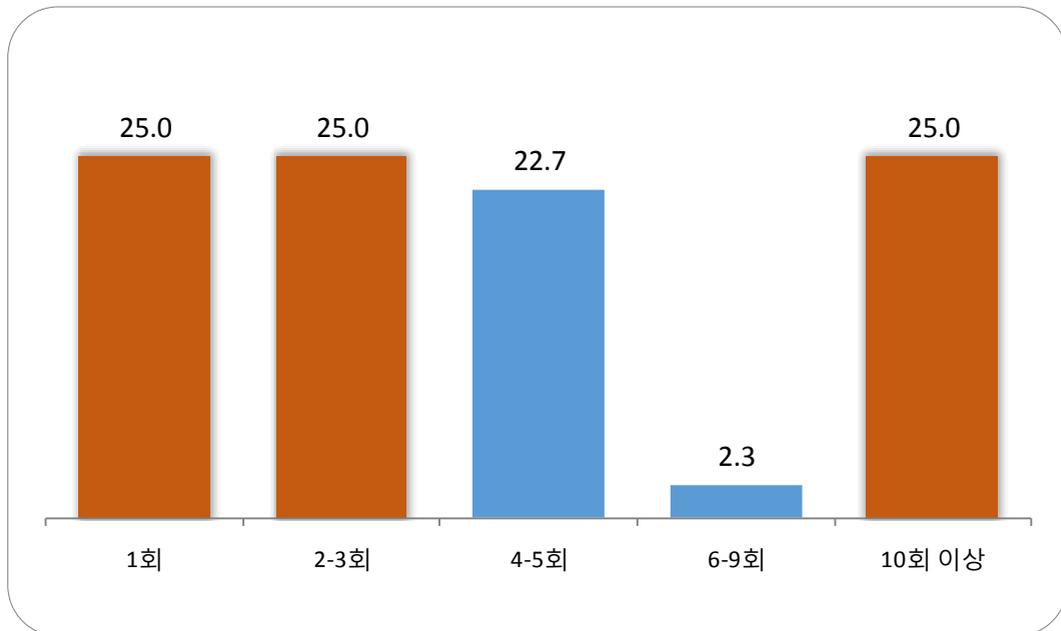


(6) 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위

가. 피해 경험 정도

'가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'를 당한 응답자 (44명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회', '2~3회', '10회 이상'의 응답이 모두 25.0%로 높았고, 다음으로 '4~5회'(22.7%) 등의 순으로 나타났다.

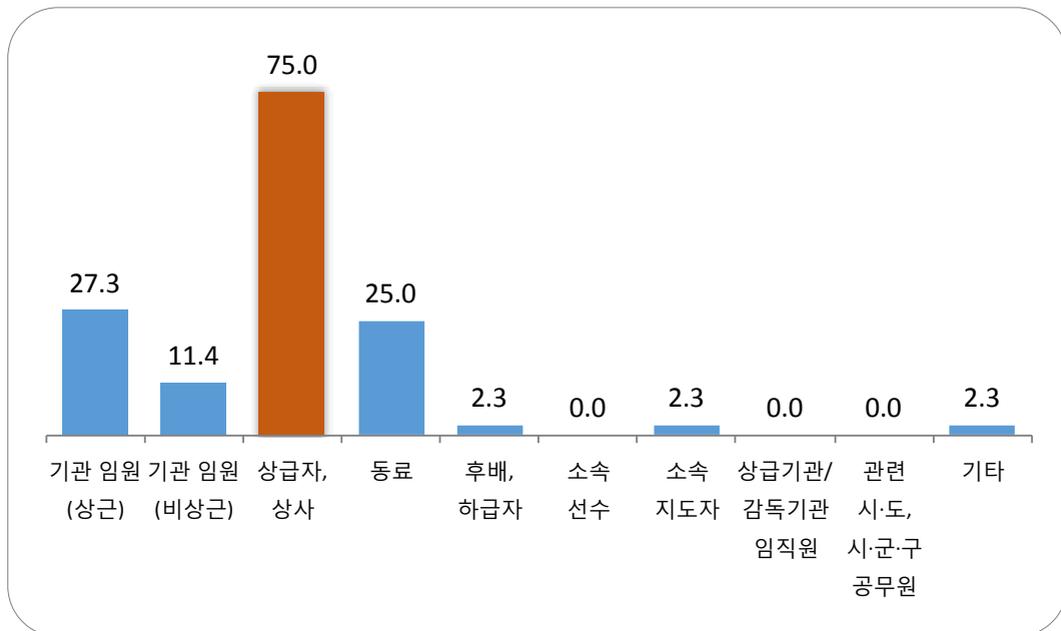
<그림 3-62> 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위
 (Base : 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위를 경험한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'를 당한 응답자(44명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 75.0%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(27.3%), '동료'(25.0%), '기관 임원(비상근)'(11.4%) 등의 순으로 나타났다.

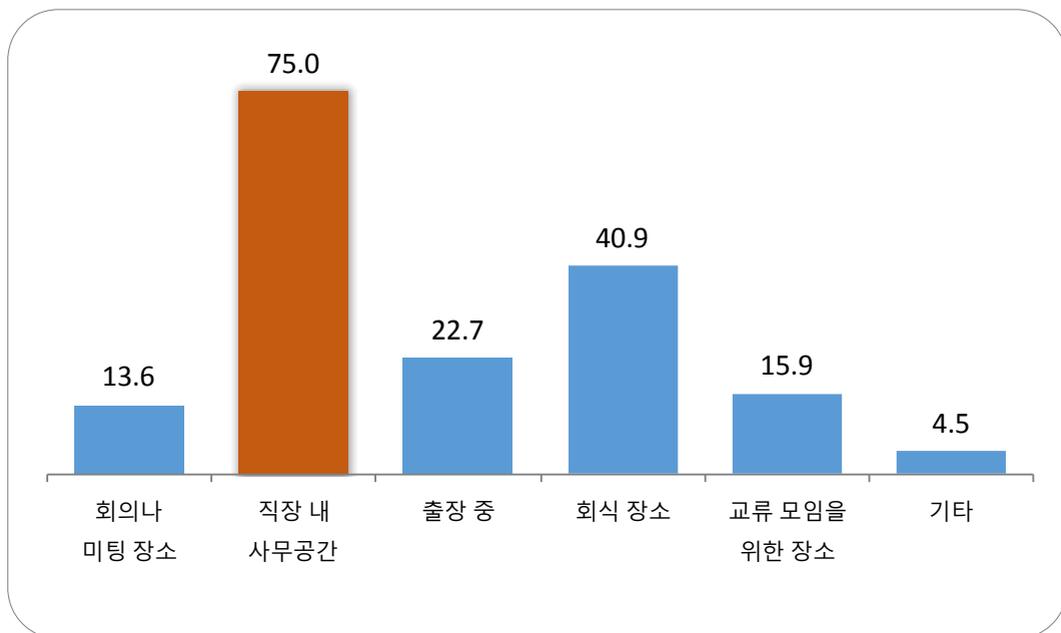
<그림 3-63> (가해자)가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위
(Base : 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위를 경험한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'를 당한 응답자(44명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간'이 75.0%로 가장 높았고, 다음으로 '회식 장소'(40.9%), '출장 중'(22.7%), '교류 모임을 위한 장소'(15.9%), '회의나 미팅 장소'(13.6%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-64> (피해를 당한 장소)가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위
(Base : 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위를 경험한 응답자, 단위 : %)



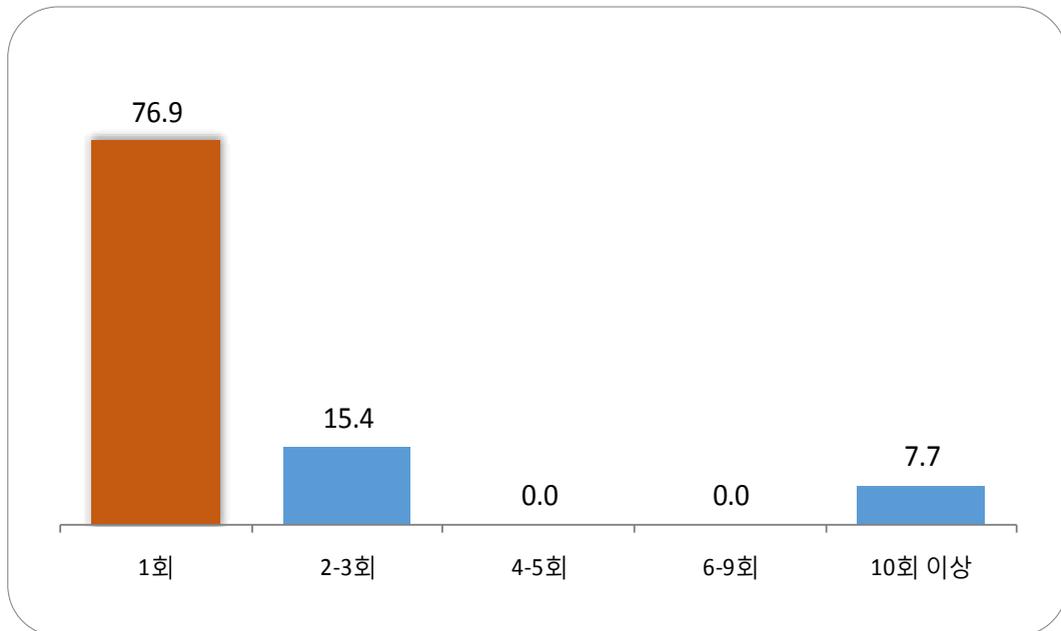
(7) 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위

가. 피해 경험 정도

'원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위'를 당한 응답자(13명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 76.9%로 가장 높았고, 다음으로 '2~3회'(15.4%), '10회 이상'(7.7%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-65> 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위

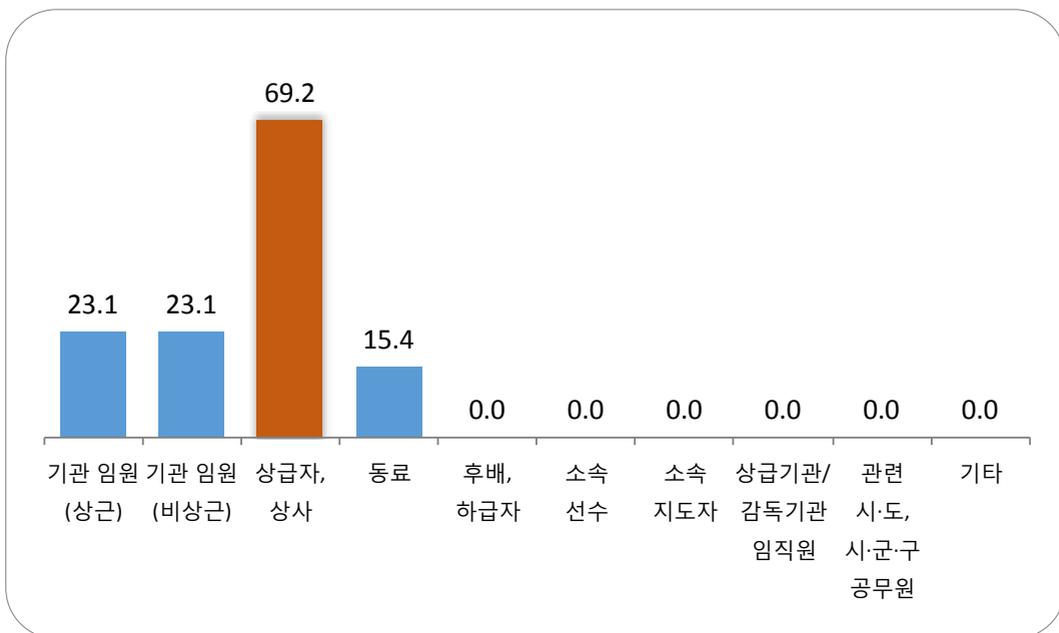
(Base : 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보게 된 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위'를 당한 응답자(13명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 69.2%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(23.1%), '기관 임원(비상근)'(23.1%), '동료'(15.4%) 등의 순으로 나타났다.

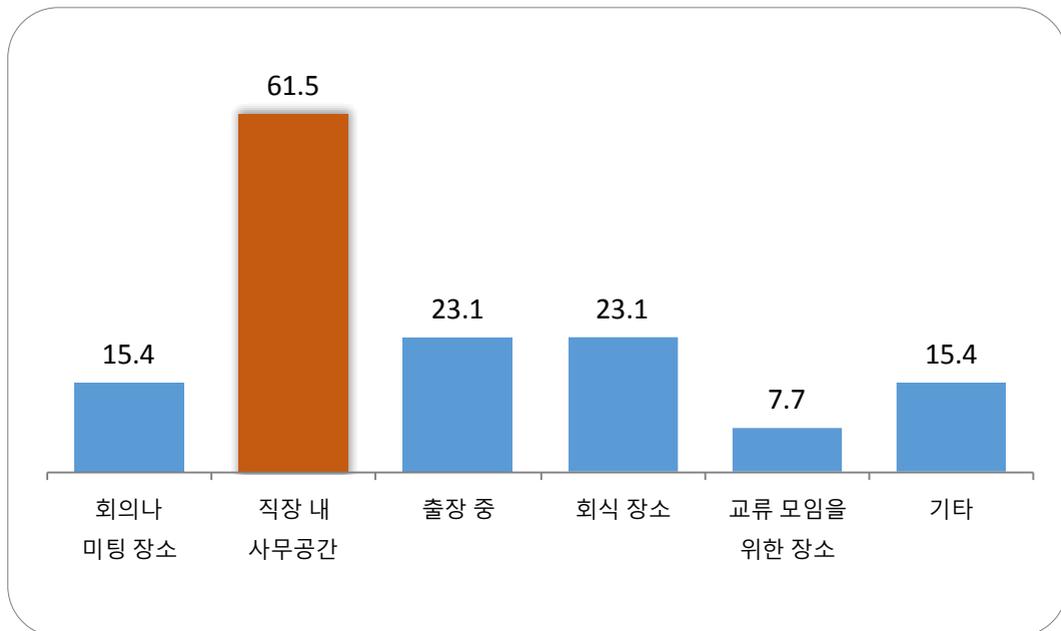
<그림 3-66> (가해자)원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위
(Base : 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보게 된 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위'를 당한 응답자(13명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간'이 61.5%로 가장 높았고, 다음으로 '출장 중'(23.1%), '회식 장소'(23.1%), '회의나 미팅 장소'(15.4%), '기타'(15.4%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-67> (피해를 당한 장소)원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위
(Base : 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보게 된 응답자, 단위 : %)

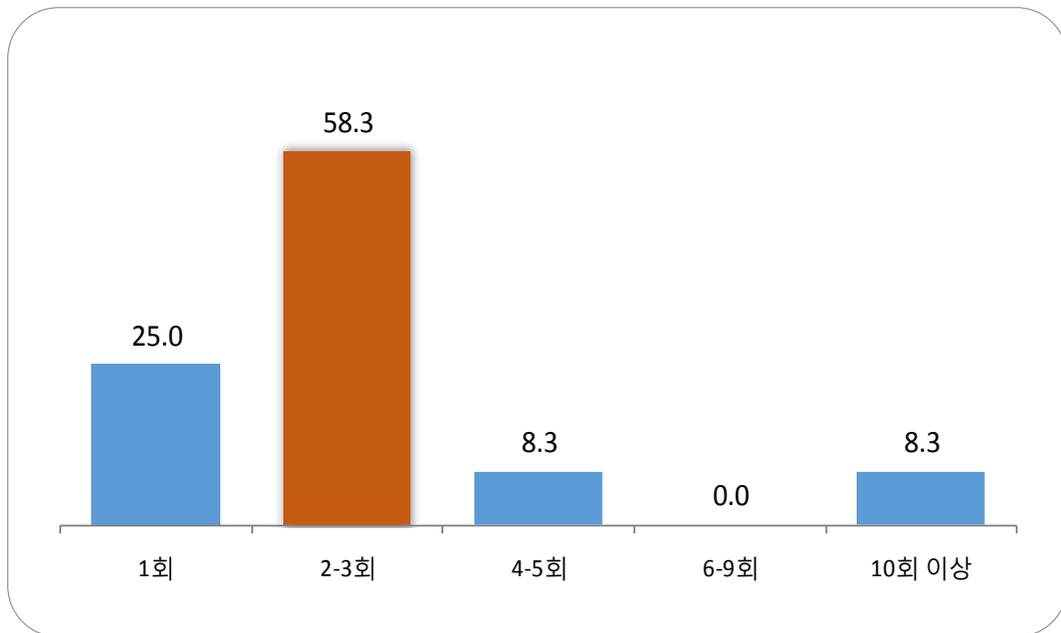


(8) 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위

가. 피해 경험 정도

'고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위'를 당한 응답자(12명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 58.3%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(25.0%), '4~5회'(8.3%), '10회 이상'(8.3%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-68> 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위
 (Base : 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 노출하는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)

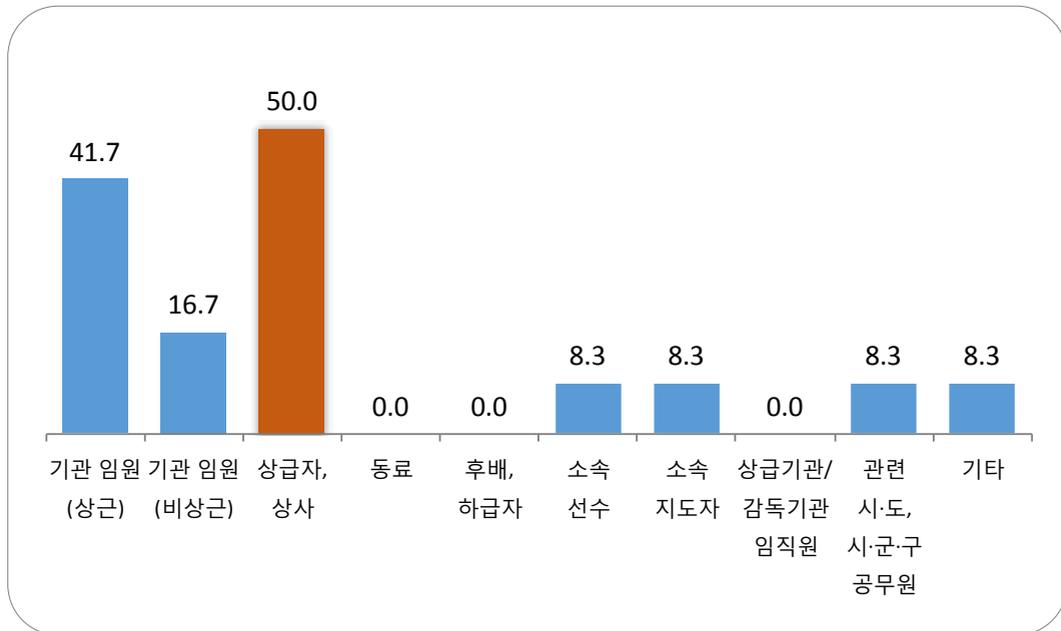


나. 가해자

'고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위'를 당한 응답자(12명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(41.7%), '기관 임원(비상근)'(16.7%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-69> (가해자)고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위

(Base : 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 노출하는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)

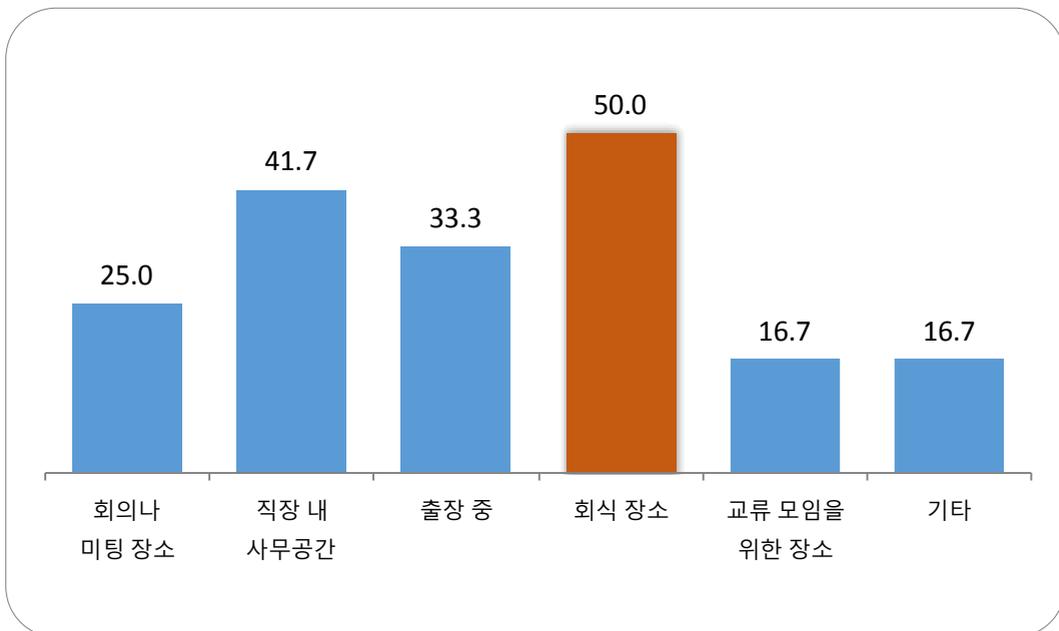


다. 피해를 당한 장소

'고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위'를 당한 응답자(12명)의 피해를 당한 장소는 '회의 장소'가 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '직장 내 사무공간'(41.7%), '출장 중'(33.3%), '회의나 미팅 장소'(25.0%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-70> (피해를 당한 장소)고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위

(Base : 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 노출하는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)



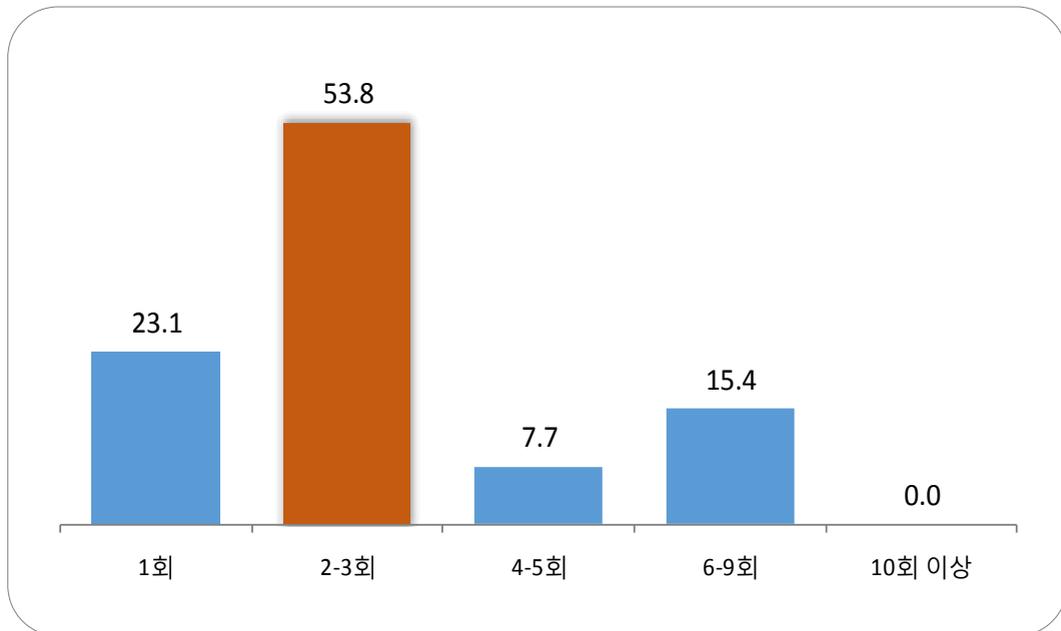
(9) 사적인 만남을 강요하는 행위

가. 피해 경험 정도

'사적인 만남을 강요하는 행위'를 당한 응답자(13명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2-3회'의 응답이 53.8%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(23.1%), '6~9회'(15.4%), '4~5회'(7.7%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-71> 사적인 만남을 강요하는 행위

(Base : 사적인 만남을 강요당한 응답자, 단위 : %)

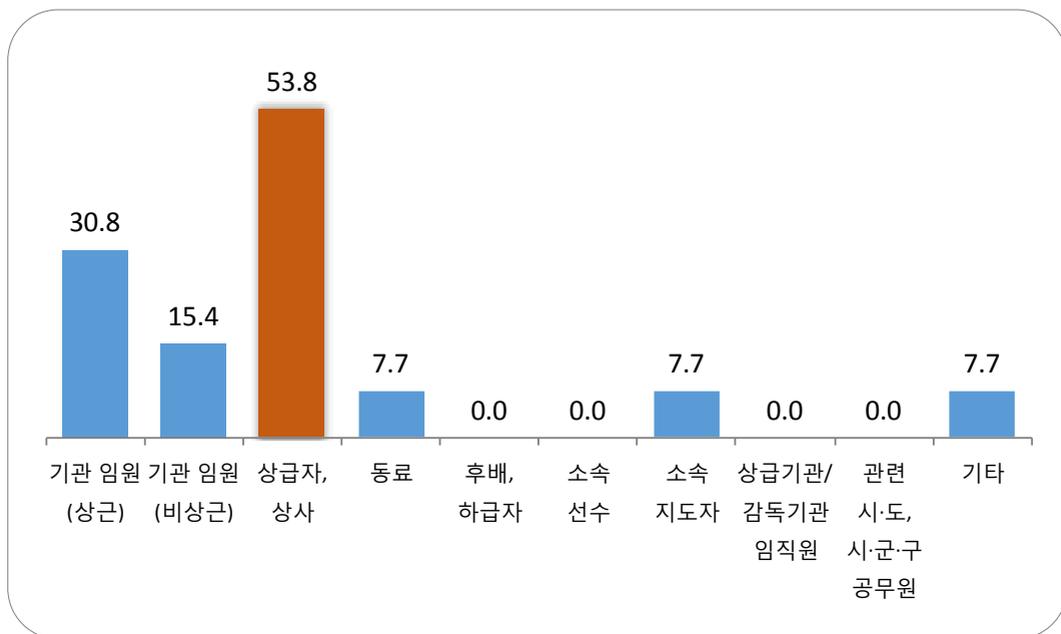


나. 가해자

'사적인 만남을 강요하는 행위'를 당한 응답자(13명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 53.8%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(30.8%), '기관 임원(비상근)'(15.4%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-72> (가해자)사적인 만남을 강요하는 행위

(Base : 사적인 만남을 강요당한 응답자, 단위 : %)

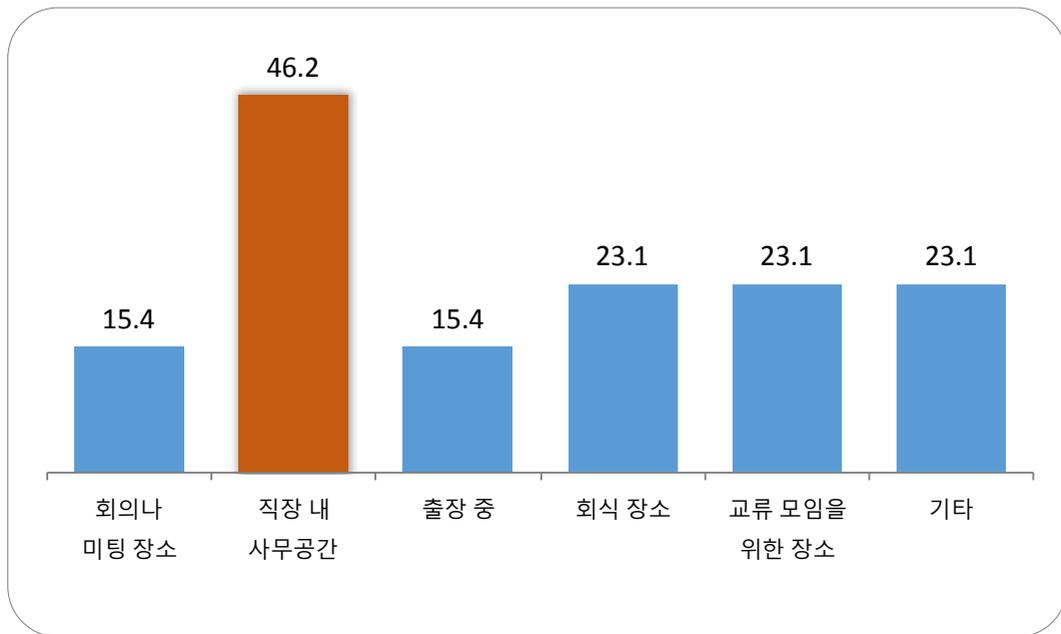


다. 피해를 당한 장소

'사적인 만남을 강요하는 행위'를 당한 응답자(13명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간'이 46.2%로 가장 높았고, 다음으로 '회식 장소', '교류 모임을 위한 장소', '기타'에서 모두 23.1%로 높았다.

<그림 3-73> (피해를 당한 장소)사적인 만남을 강요하는 행위

(Base : 사적인 만남을 강요당한 응답자, 단위 : %)

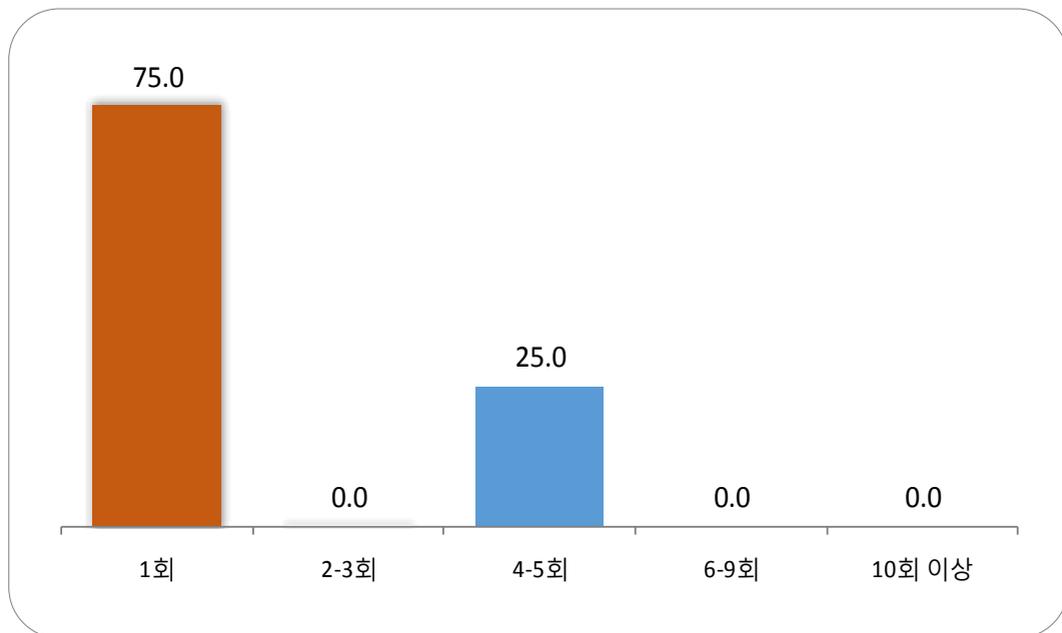


(10) 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위

가. 피해 경험 정도

'성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위'를 당한 응답자(4명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 75.0%로 가장 높았고, 다음으로 '4~5회'(25.0%) 순으로 나타났다.

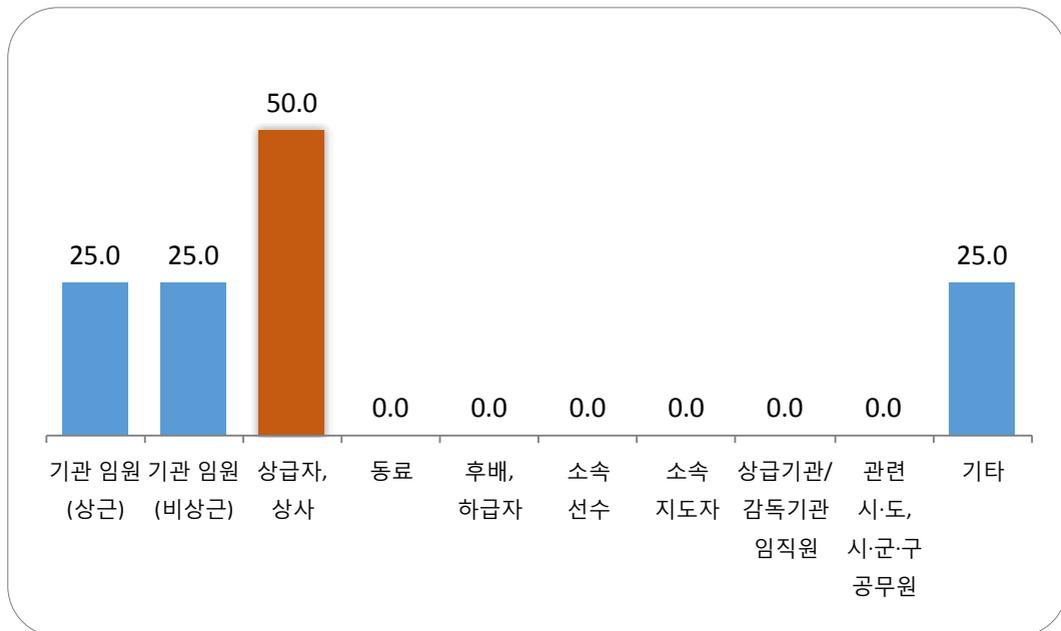
<그림 3-74> 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위
 (Base : 성관계를 전제로 이익을 제안당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위'를 당한 응답자(4명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(25.0%), '기관 임원(비상근)'(25.0%) '기타'(25.0%) 등의 순으로 나타났다.

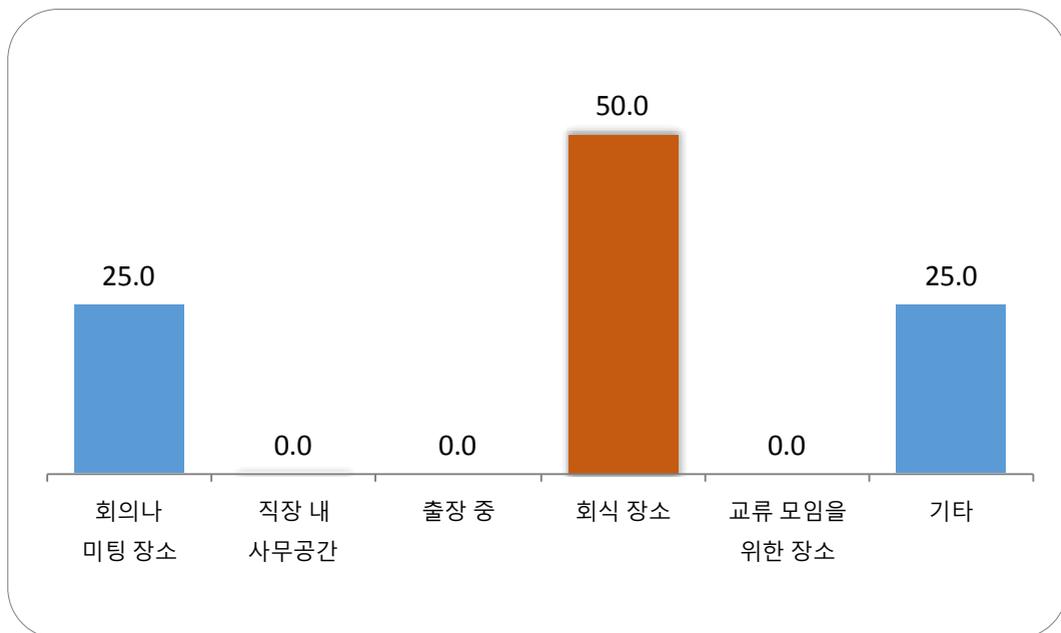
<그림 3-75> (가해자)성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위
(Base : 성관계를 전제로 이익을 제안당한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위'를 당한 응답자(4명)의 피해를 당한 장소는 '회식 장소'가 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '회의나 미팅 장소'(25.0%), '기타'(25.0%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-76> (피해를 당한 장소)성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위
 (Base : 성관계를 전제로 이익을 제안당한 응답자, 단위 : %)

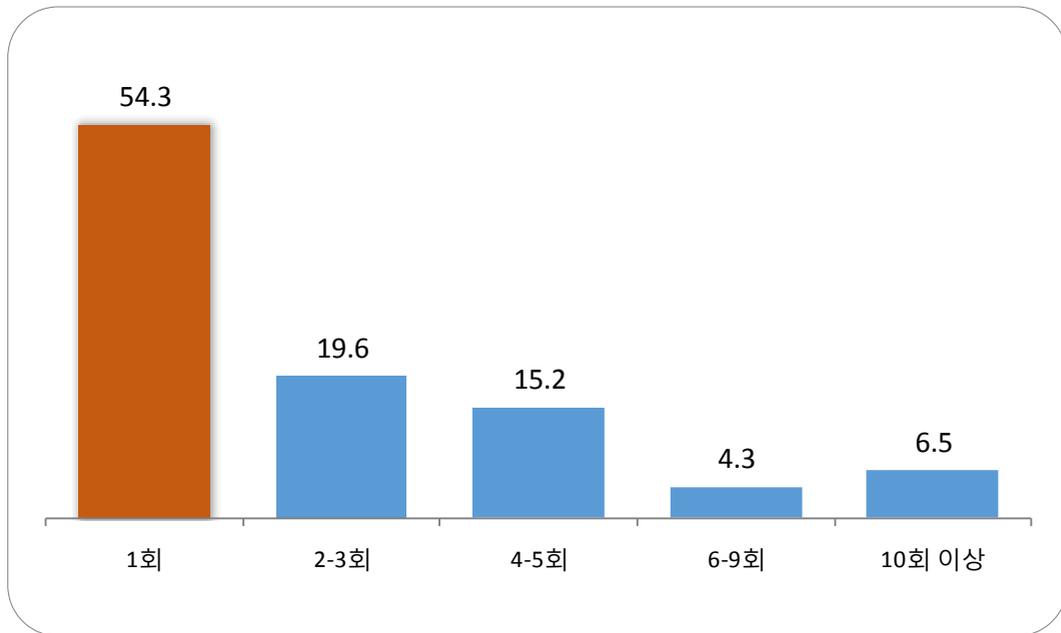


(11) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위

가. 피해 경험 정도

'포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'를 당한 응답자(46명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 54.3%로 가장 높았고, 다음으로 '2~3회'(19.6%), '4~5회'(15.2%)등의 순으로 나타났다.

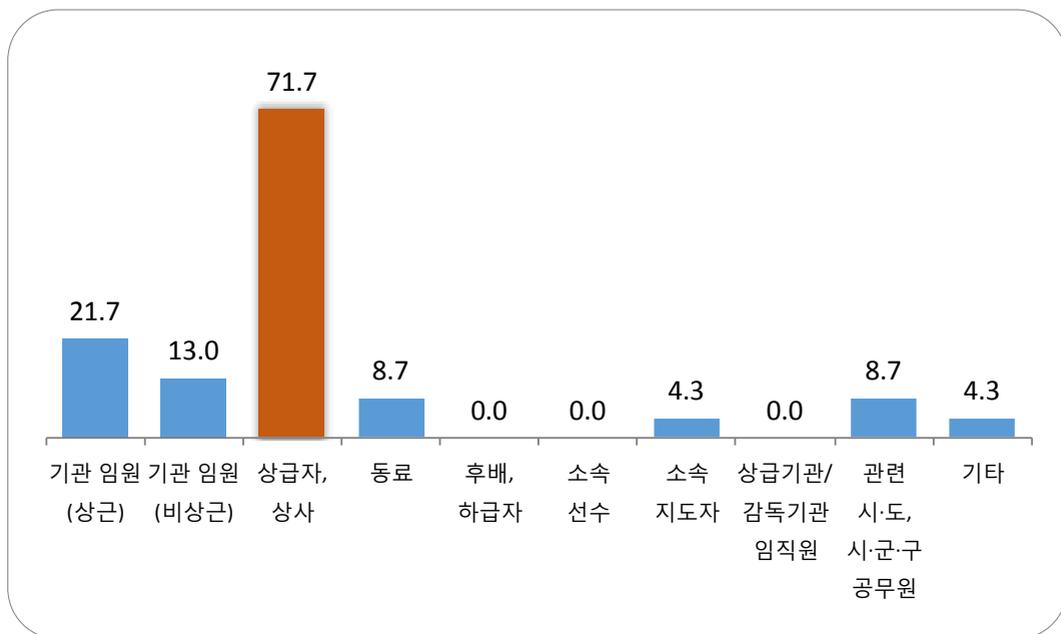
<그림 3-77> 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위
(Base : 신체 접촉을 당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'를 당한 응답자(46명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 71.7%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(21.7%), '기관 임원(비상근)'(13.0%) 등의 순으로 나타났다.

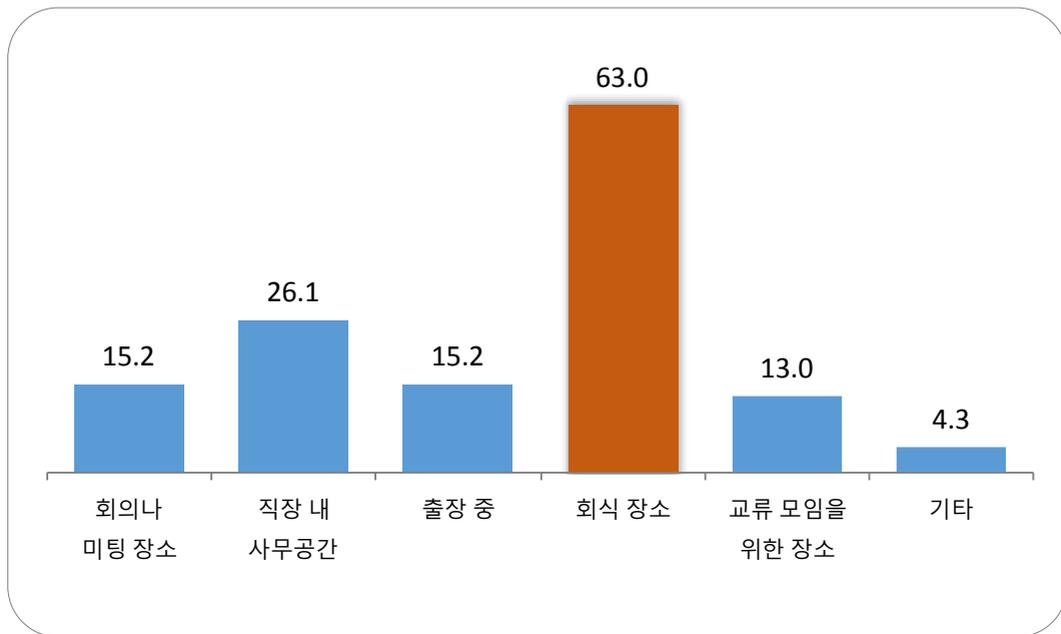
<그림 3-78> (가해자)포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위
 (Base : 신체 접촉을 당한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'를 당한 응답자(46명)의 피해를 당한 장소는 '회식 장소'가 63.0%로 가장 높았고, 다음으로 '직장 내 사무공간'(26.1%), '회의나 미팅장소'(15.2%), '출장 중'(15.2%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-79> (피해를 당한 장소)포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위
(Base : 신체 접촉을 당한 응답자, 단위 : %)

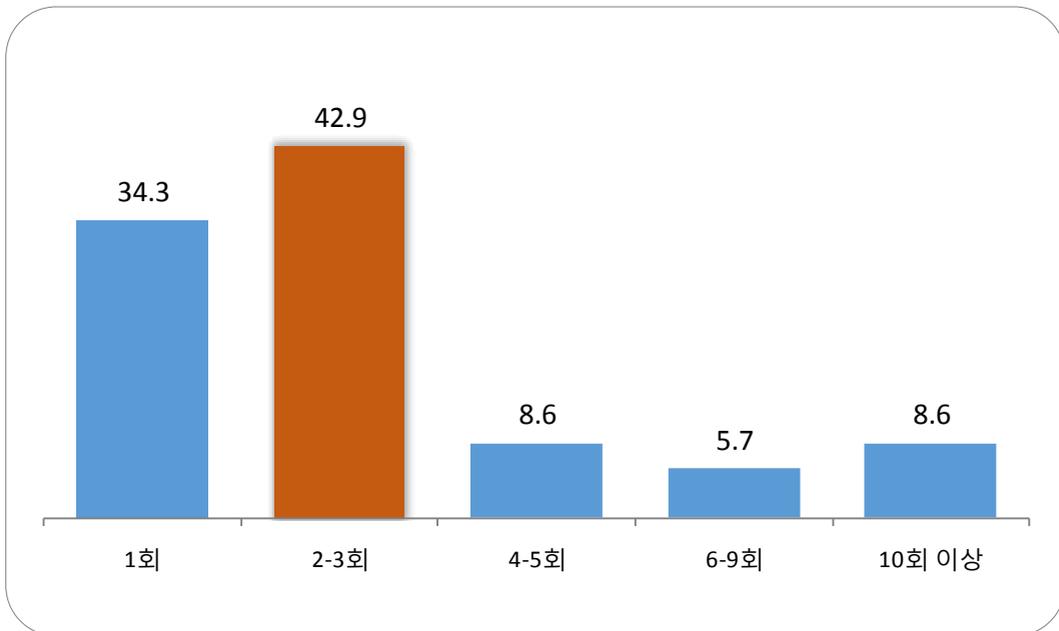


(12) 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위

가. 피해 경험 정도

'겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위'를 당한 응답자(35명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '2~3회'의 응답이 42.9%로 가장 높았고, 다음으로 '1회'(34.4%), '4~5회'(8.6%), '10회 이상'(8.6%) 등의 순으로 나타났다.

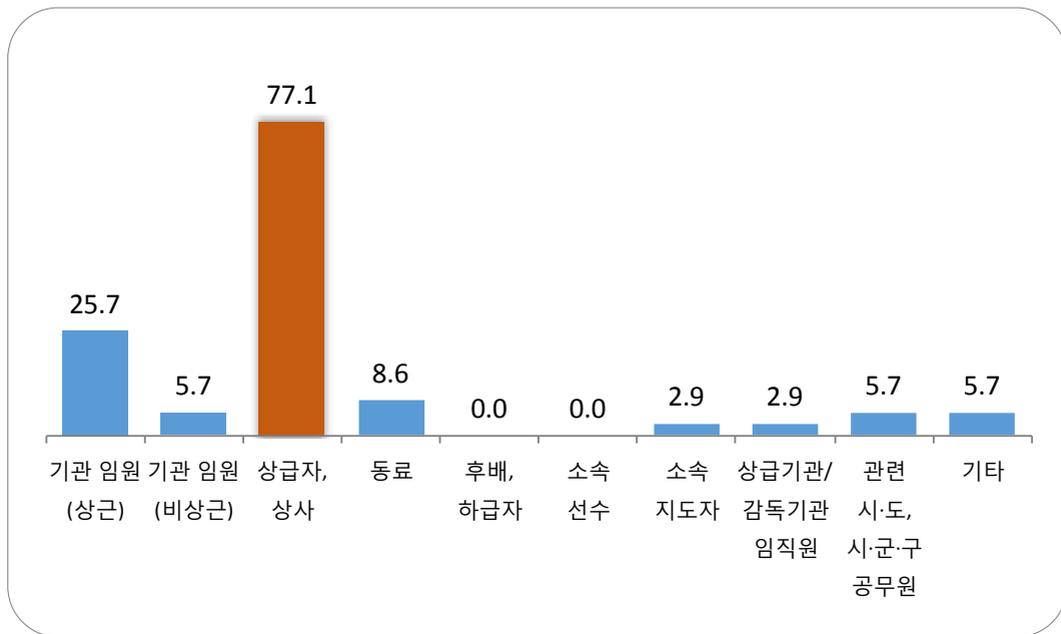
<그림 3-80> 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위
 (Base : 신체부위를 만지거나 더듬는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위'를 당한 응답자(35명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 77.1%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(25.7%), '동료'(8.6%) 등의 순으로 나타났다.

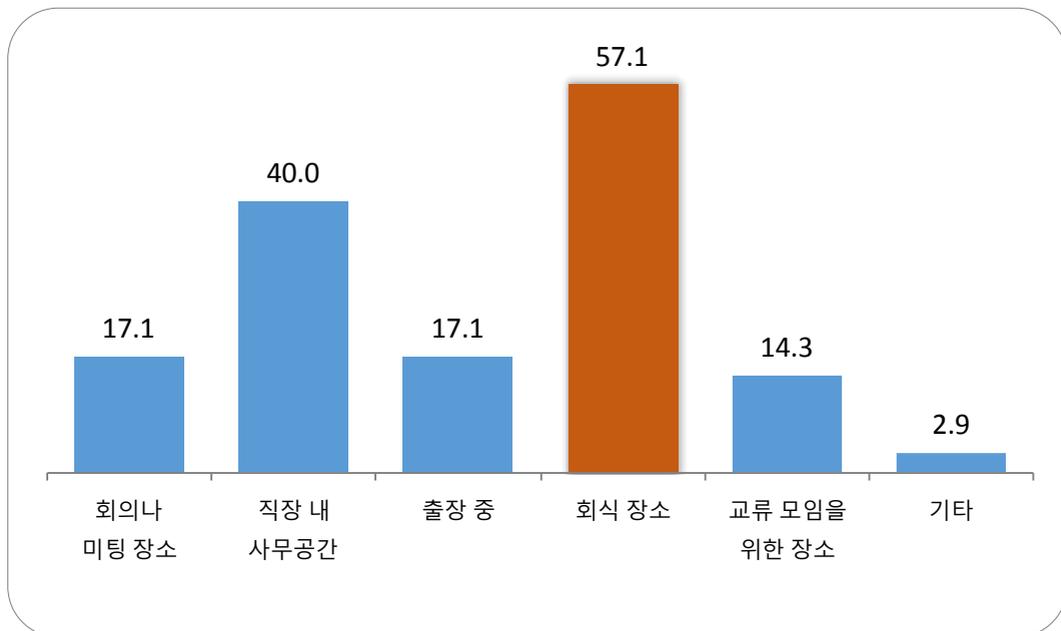
<그림 3-81> (가해자)겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위
(Base : 신체부위를 만지거나 더듬는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위'를 당한 응답자(35명)의 피해를 당한 장소는 '회식 장소'가 57.1%로 가장 높았고, 다음으로 '직장 내 사무공간'(40.0%), '회의나 미팅장소'(17.1%), '출장 중'(17.1%) 등의 순으로 높았다.

<그림 3-82> (피해를 당한 장소)겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위
 (Base : 신체부위를 만지거나 더듬는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)

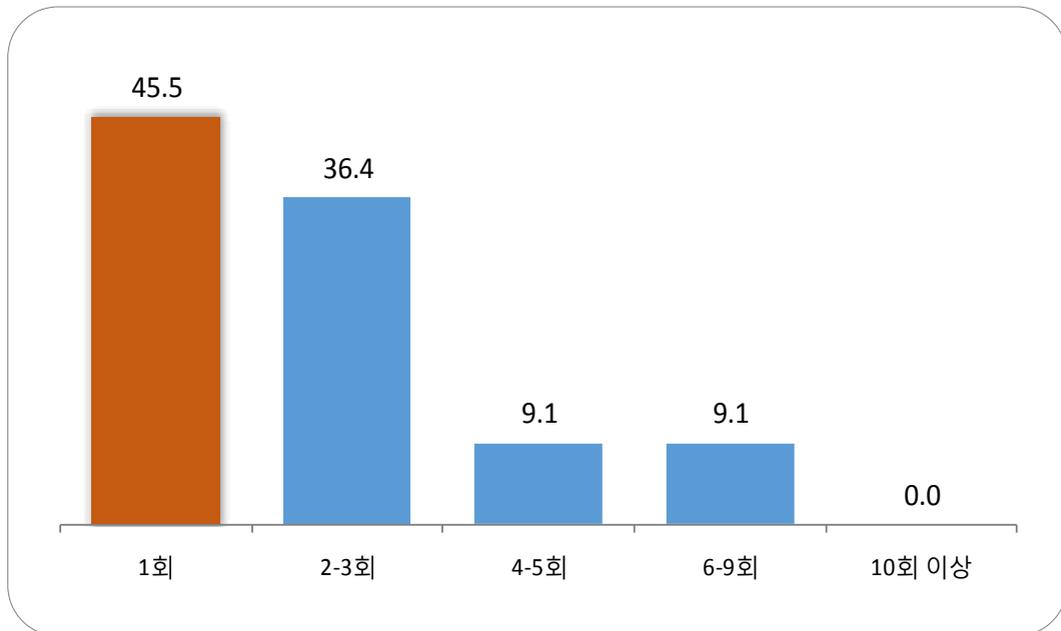


(13) 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위

가. 피해 경험 정도

'안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위'를 당한 응답자(11명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 45.5%로 가장 높았고, 다음으로 '2~3회'(36.4%), '4~5회'(9.1%), '6~9회'(9.1%) 등의 순으로 나타났다.

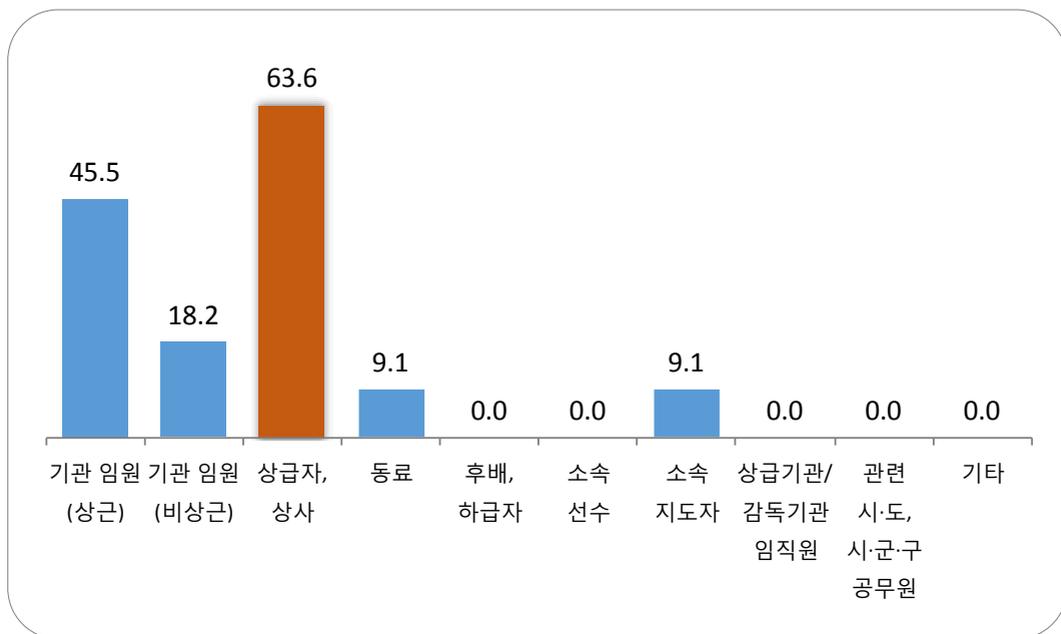
<그림 3-83> 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위
(Base : 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위'를 당한 응답자(11명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 63.6%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)'(45.5%), '기관 임원(비상근)'(18.2%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-84> (가해자)안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위
 (Base : 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요당한 응답자, 단위 : %)

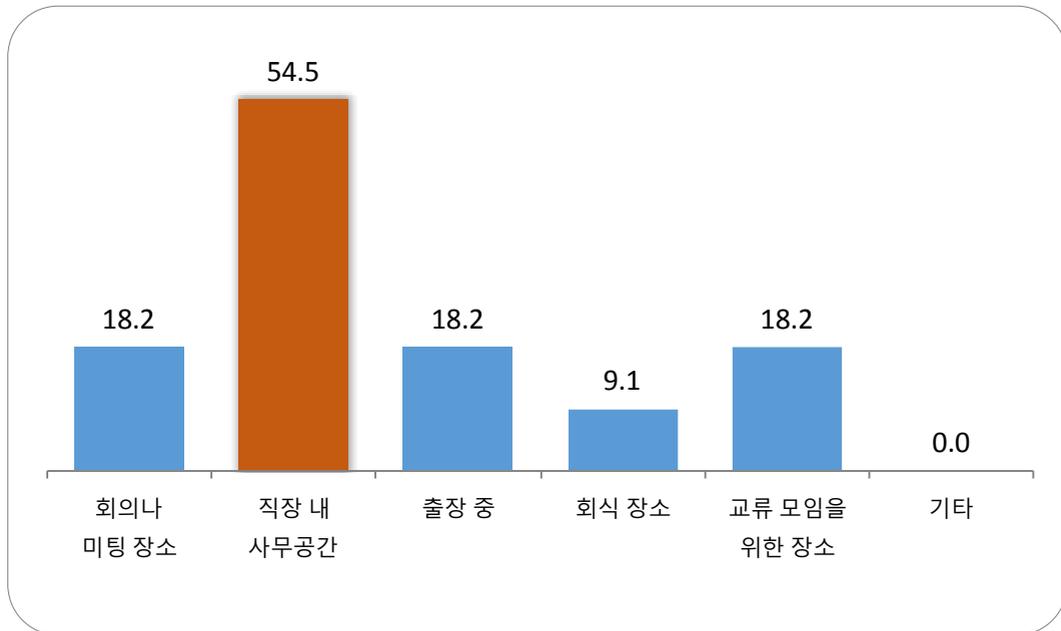


다. 피해를 당한 장소

'안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위'를 당한 응답자(11명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간'이 54.5%로 가장 높았고, 다음으로 '회의나 미팅장소', '출장 중', '교류 모임을 위한 장소'에서 동일하게 18.2%로 나타났다.

<그림 3-85> (피해를 당한 장소)안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위

(Base : 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요당한 응답자, 단위 : %)

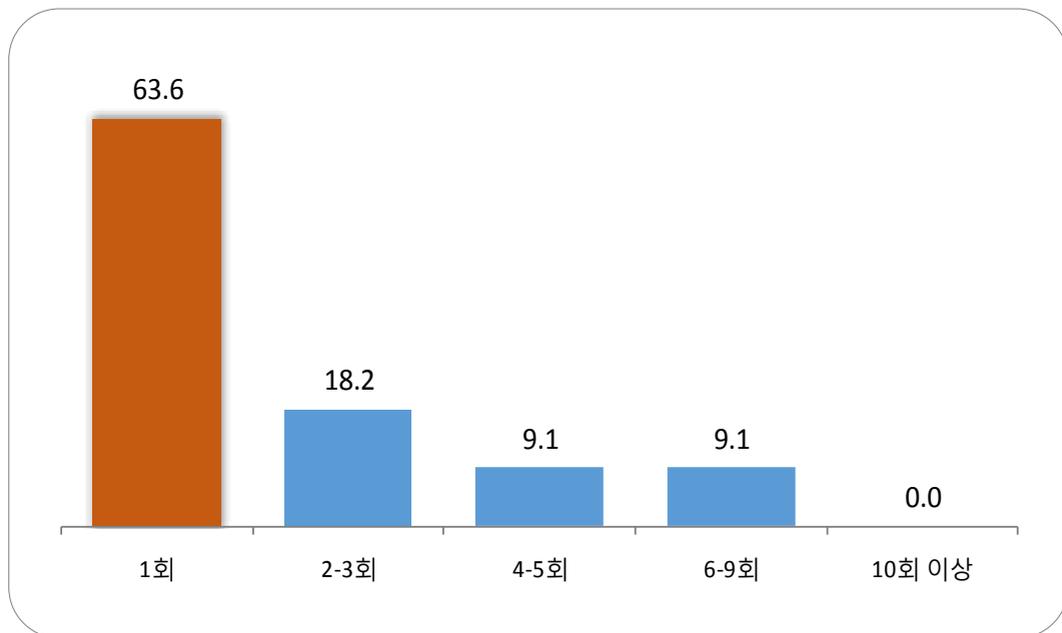


(14) 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위

가. 피해 경험 정도

'강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위'를 당한 응답자(11명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 63.6%로 가장 높았고, 다음으로 '2~3회'(18.2%), '4~5회'(9.1%), '6~9회'(9.1%) 등의 순으로 나타났다.

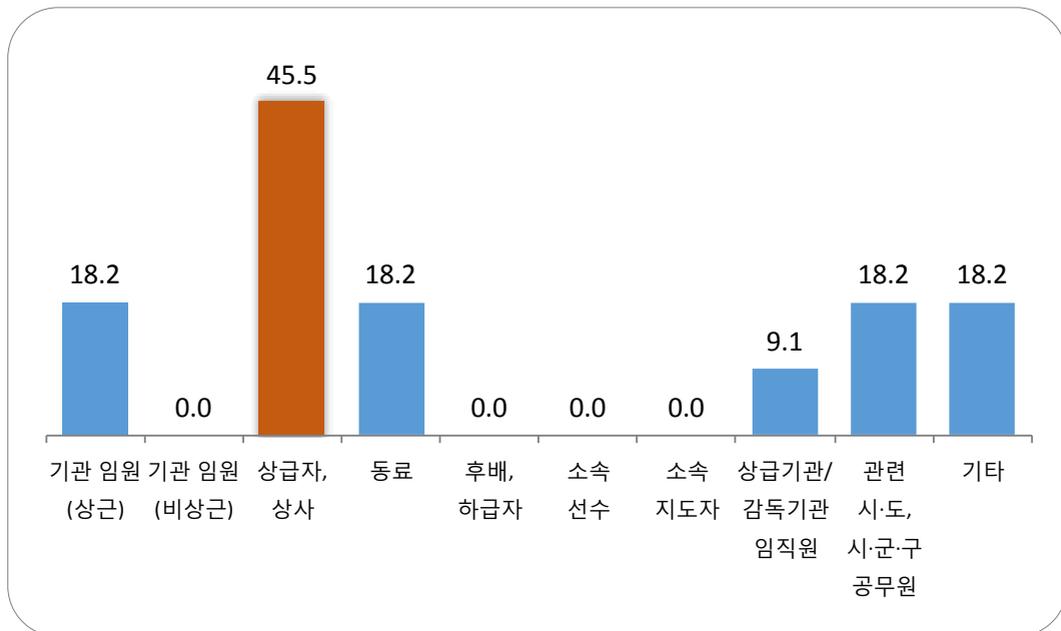
<그림 3-86> 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위
 (Base : 강제로 키스나 포옹을 하거나 몸을 만지는 행위를 당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위'를 당한 응답자(11명)의 가해자를 살펴보면, '상급자, 상사'의 응답이 45.5%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(상근)', '기관 임원(비상근)', '관련 시도, 시군구 공무원', '기타'에서 모두 18.2%로 높았다.

<그림 3-87> (가해자)강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위
(Base : 강제로 키스나 포옹을 하거나 몸을 만지는 행위를 당한 응답자, 단위 : %)

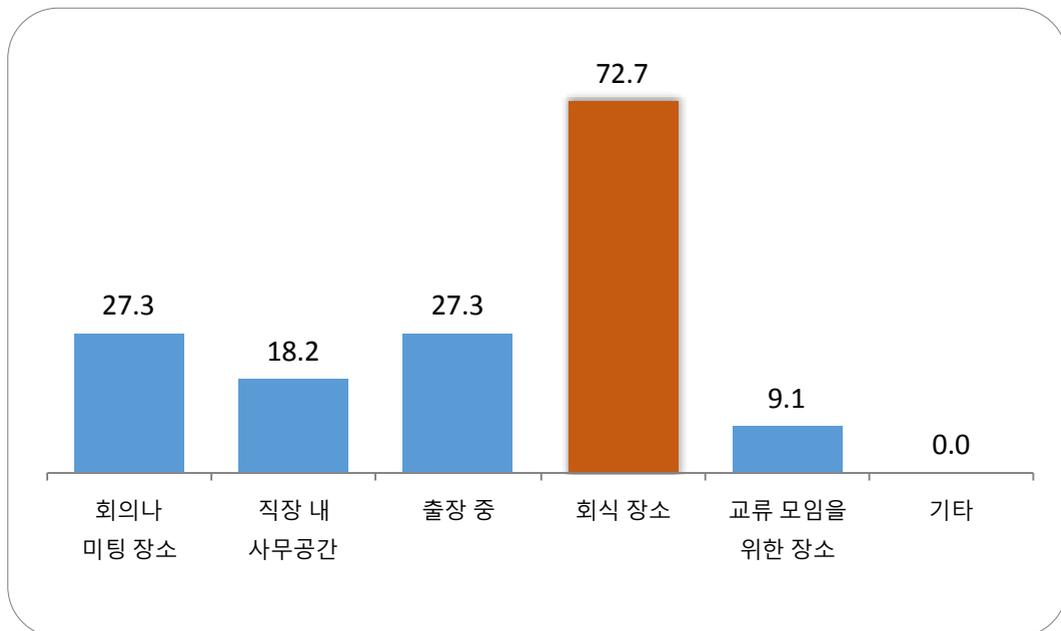


다. 피해를 당한 장소

'강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위'를 당한 응답자(11명)의 피해를 당한 장소는 '회식 장소'가 72.7%로 가장 높았고, 다음으로 '회의나 미팅 장소'(27.3%), '출장 중'(27.3%), '직장 내 사무공간'(18.2%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-88> (피해를 당한 장소)강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위

(Base : 강제로 키스나 포옹을 하거나 몸을 만지는 행위를 당한 응답자, 단위 : %)



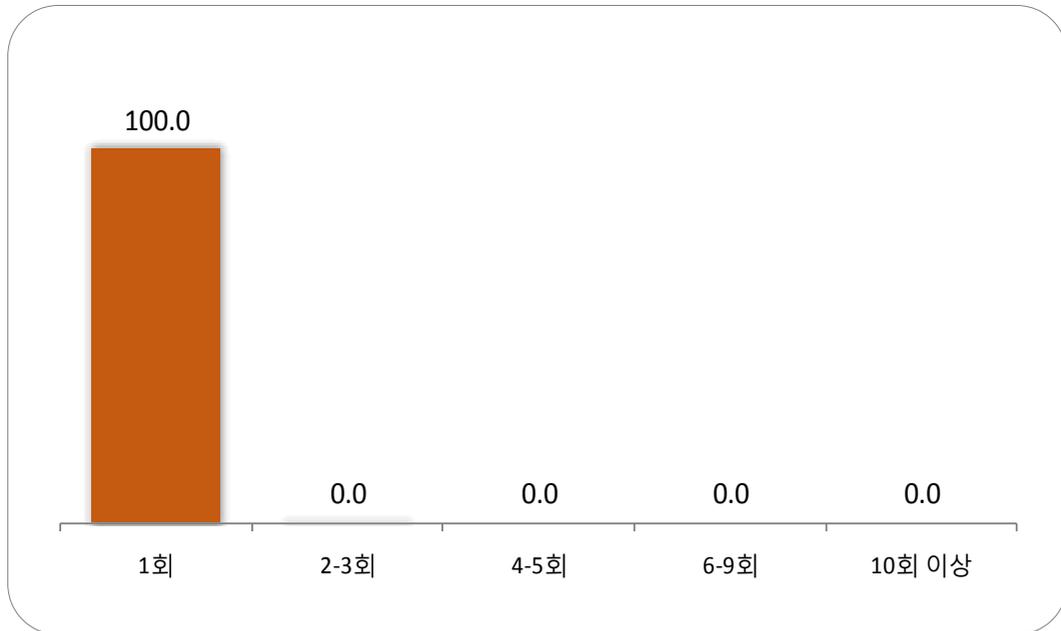
(15) 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위

가. 피해 경험 정도

'강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위'를 당한 응답자(1명)의 피해 횟수는 1회(100.0%)로 확인되었다. 응답자 특성을 살펴보면, 성별은 '남성', 연령은 '20대', 기관유형은 '종목단체·기타기관', 고용상태는 '비정규직', 조직 규모는 '30~100인 미만', 혼인상태는 '미(비)혼', 근무기간은 '1~5년 미만', 직급은 '일반직'으로 확인되었다.

<그림 3-89> 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위

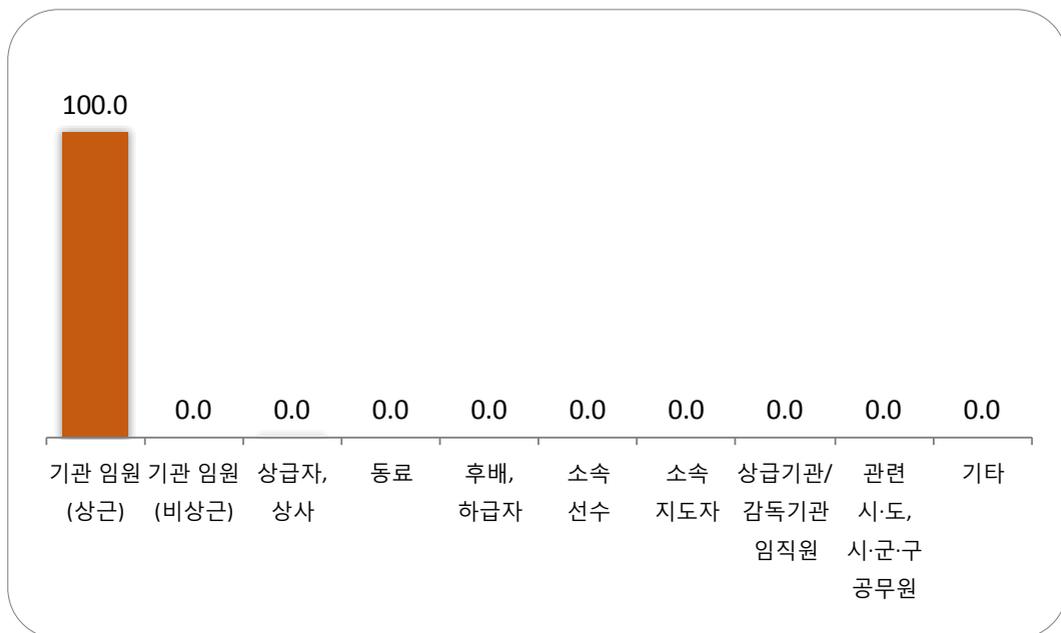
(Base : 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 당한 응답자, 단위 : %)



나. 가해자

'강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위'를 당한 응답자(1명)의 가해자를 살펴보면, '기관 임원(상근)'이 100.0%로 나타났다. 응답자가 소속된 기관의 특성을 살펴보면 '종목단체·기타기관'이며, '30~100인 미만'의 조직 규모를 갖는 것으로 확인되었다.

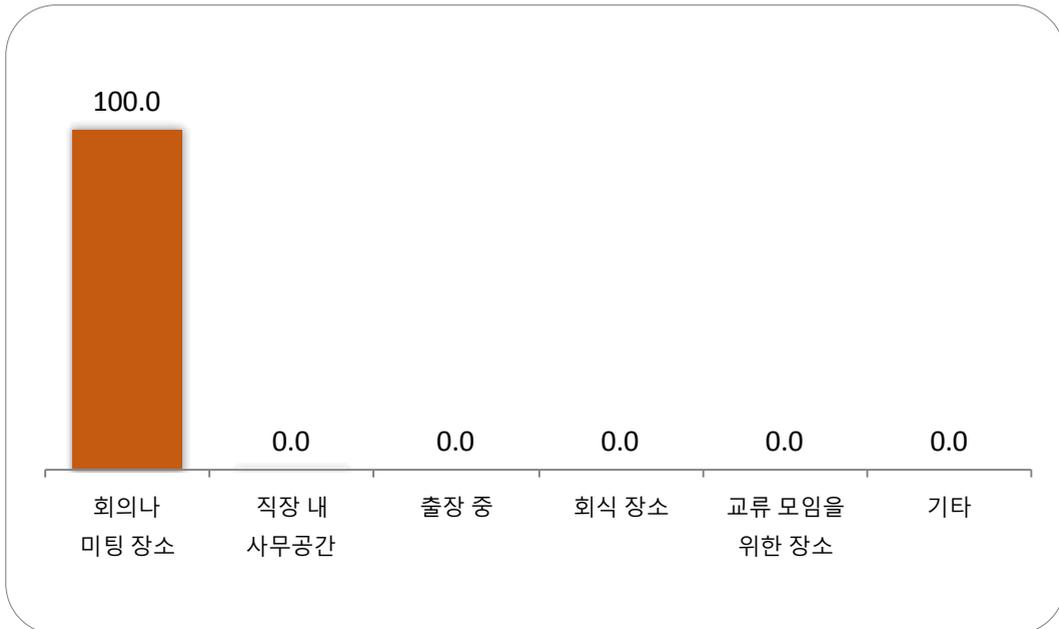
<그림 3-90> (가해자)강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위
 (Base : 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 당한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위'를 당한 응답자(1명)의 피해를 당한 장소는 '회의나 미팅 장소'(100.0%) 인 것으로 나타났다.

<그림 3-91> (피해를 당한 장소)강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위
(Base : 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 당한 응답자, 단위 : %)



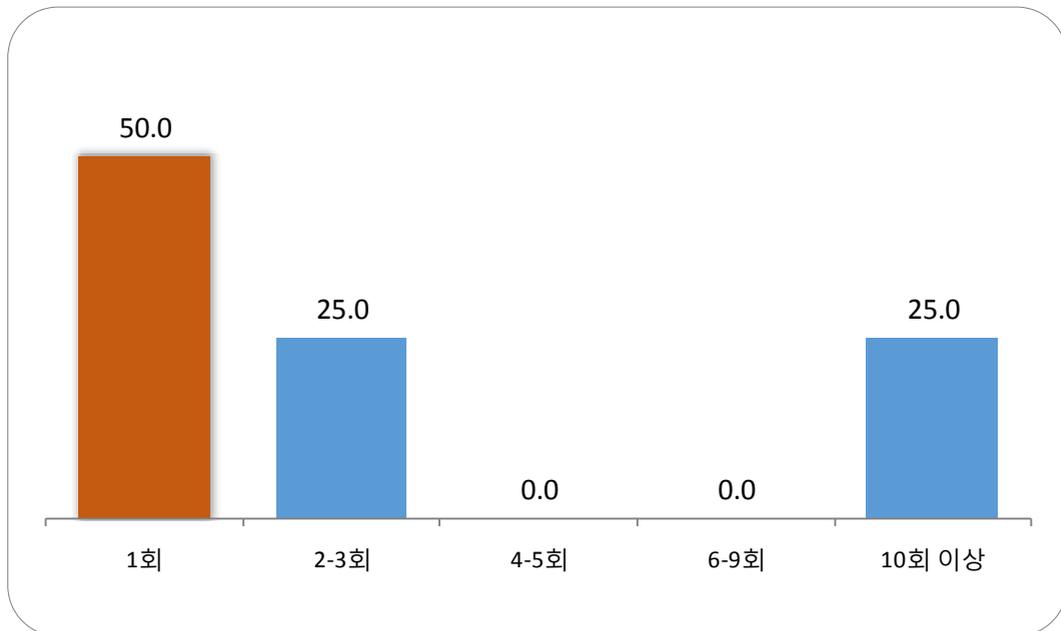
(16) 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

가. 피해 경험 정도

'성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위'를 당한 응답자(4명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '2~3회'(25.0%), '10회 이상'(25.0%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-92> 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

(Base : 성적으로 희롱하는 등의 내용을 온라인으로 유포하는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)

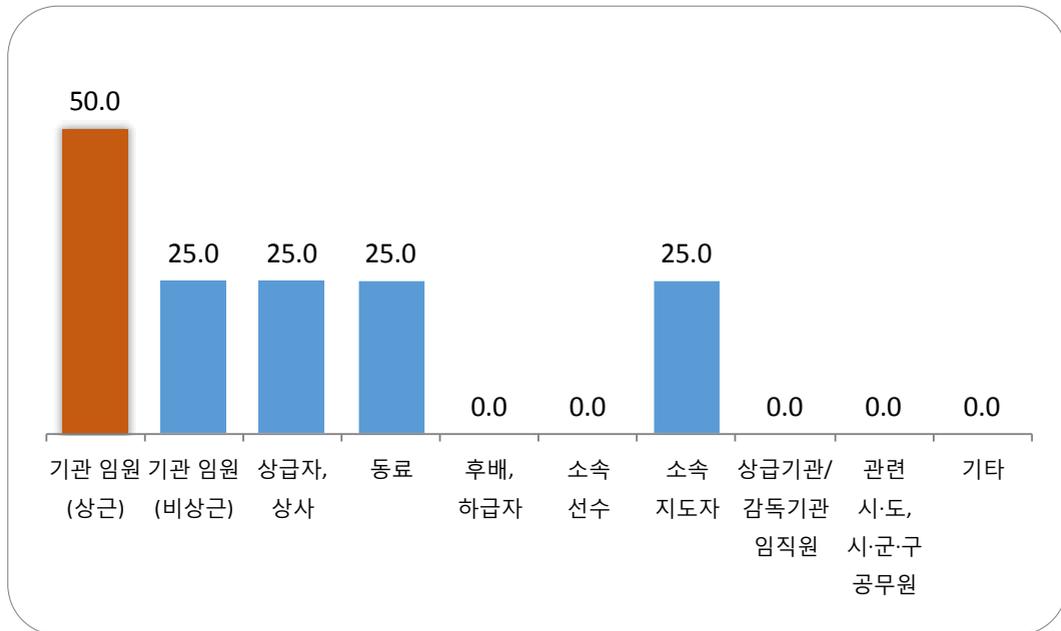


나. 가해자

'성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위'를 당한 응답자(4명)의 가해자를 살펴보면, '기관 임원'(상근)의 응답이 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '기관 임원(비상근)', '상급자, 상사', '동료', '소속 지도자'가 모두 25.0%를 나타냈다.

<그림 3-93> (가해자)성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

(Base : 성적으로 희롱하는 등의 내용을 온라인으로 유포하는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)

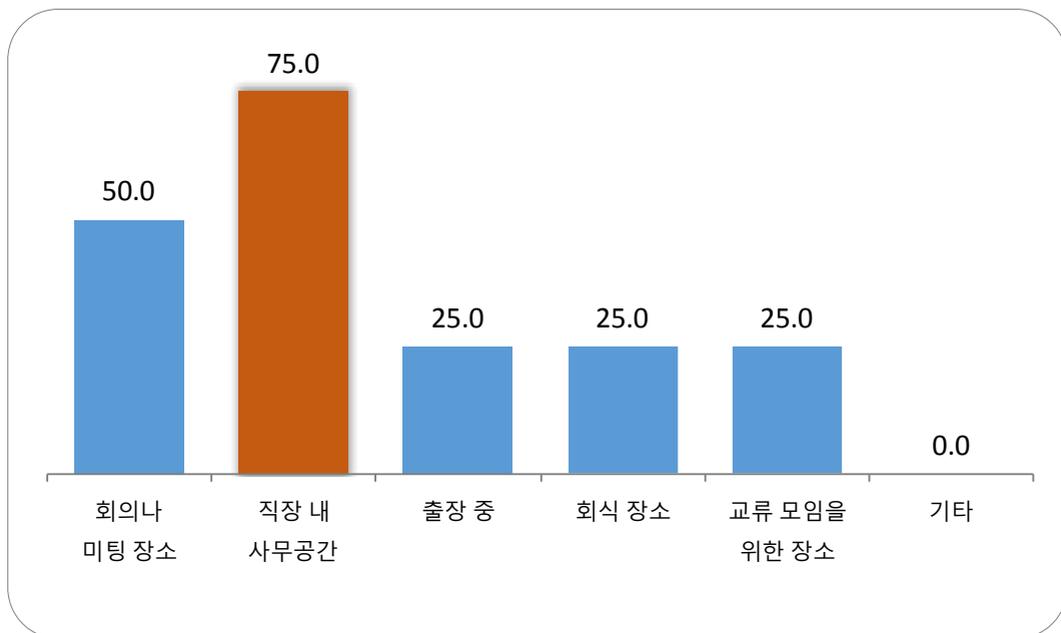


다. 피해를 당한 장소

'성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위'를 당한 응답자(4명)의 피해를 당한 장소는 '직장 내 사무공간'이 75.0%로 가장 높았고, 다음으로 '회의나 미팅장소'(50.0%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-94> (피해를 당한 장소)성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

(Base : 성적으로 희롱하는 등의 내용을 온라인으로 유포하는 것을 경험한 응답자, 단위 : %)



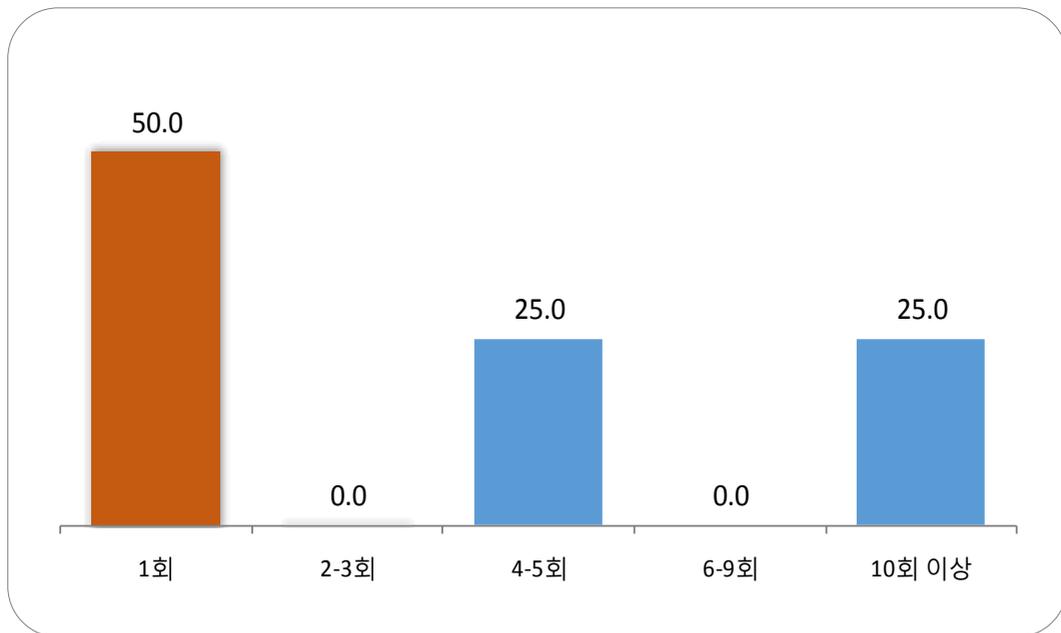
(17) 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

가. 피해 경험 정도

'성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위'를 당한 응답자(4명)의 피해 횟수에 대해 확인했을 때, '1회'의 응답이 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '4~5회'(25.0%), '10회 이상'(25.0%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-95> 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

(Base : 신체일부를 몰래 촬영당하는 등의 피해를 경험한 응답자, 단위 : %)

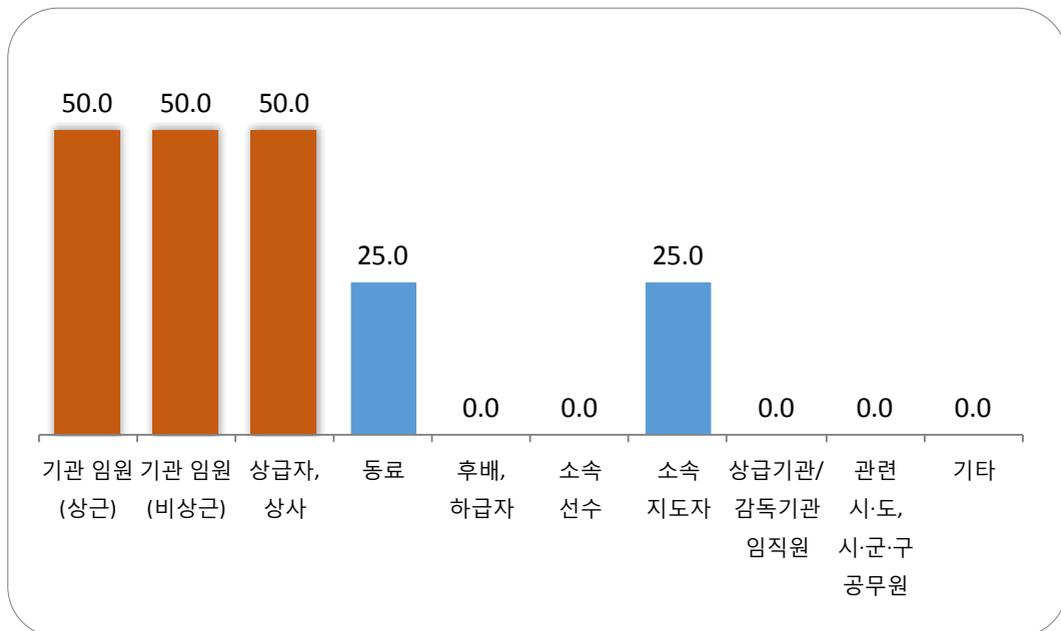


나. 가해자

'성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위'를 당한 응답자(4명)의 가해자를 살펴보면, '기관 임원'(상근), '기관 임원'(비상근), '상급자, 상사'의 응답이 모두 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '동료', '소속 지도자'가 모두 25.0%를 나타냈다.

<그림 3-96> (가해자)성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

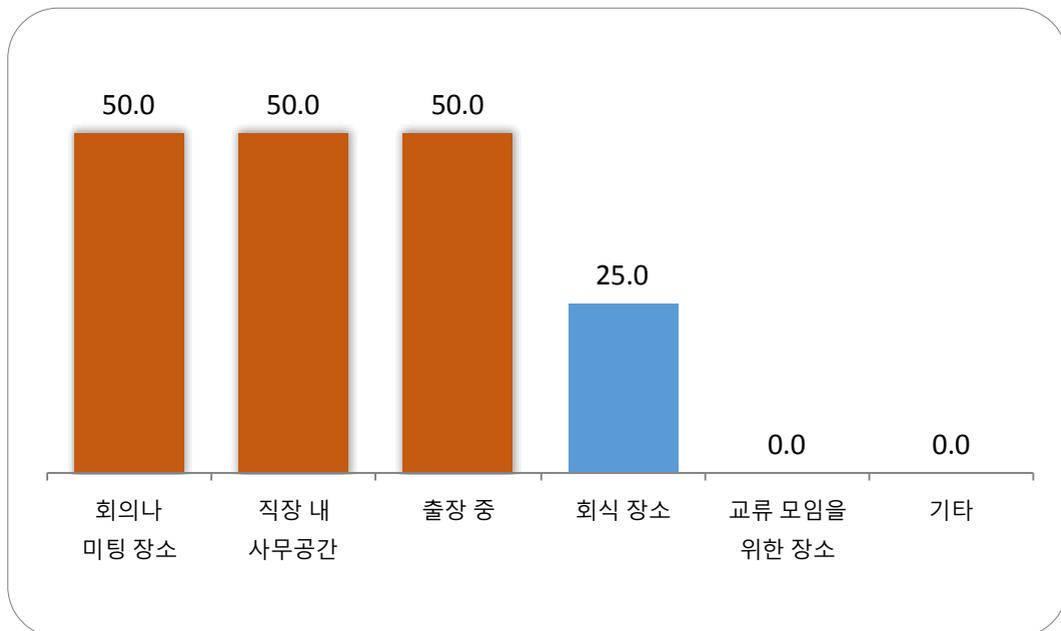
(Base : 신체일부를 몰래 촬영당하는 등의 피해를 경험한 응답자, 단위 : %)



다. 피해를 당한 장소

'성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위'를 당한 응답자(4명)의 피해를 당한 장소는 '회의나 미팅 장소', '직장 내 사무공간', '출장 중'에서 동일하게 50.0%로 가장 높았고, 다음으로 '회식 장소'(25.0%) 순으로 나타났다.

<그림 3-97> (피해를 당한 장소)성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위
(Base : 신체일부를 몰래 촬영당하는 등의 피해를 경험한 응답자, 단위 : %)



3) 소결

최근 1년 동안 직장 내 성희롱·성폭력을 한번이라도 당한 경험을 살펴본 결과, 상대적으로 가장 높은 비중을 보인 것은 '불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적이야기 등 행위'가 6.2%로 가장 높았으며, '회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'(4.5%), '포옹, 손잡기, 신체밀착, 안마, 입맞춤 등 신체접촉'(3.3%) 순으로 나타났다. '성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위'를 경험한 응답비율은 0.7%로 상대적으로 낮은 비중을 차지하고 있으나, 피해경험에서 일회적으로 발생한 것이 아니라, 1회 30%, 2-3회 30%, 4-5회 30%로 2회 이상 반복적으로 피해를 경험하고 있는 것으로 전체적인 조직문화의 변화가 필요하다. 또 보다 낮은 비율을 차지하고 있지만 '성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위'에 대해 응답자 중 4명이 경험하고 있다고 응답해 권력적 지위를 이용한 범죄사례도 있는 것으로 나타났다. 특히 가해자가 상근·비상근 임직원 비율이 절반을 차지한다. 기관장의 선임과정에서 성인지 의식 및 성인지 역량에 대한 검증과정이 더욱 엄격해져야 할 필요가 있다고 판단된다. '강제로 키스나 포옹을 하거나 몸을 만지는 행위'를 경험한 응답자는 11명으로 나타났으며, 특히 가해자가 조직 외부의 관련 시도, 시군구 공무원 18.2%, 상급기관/감독기관 임직원 비율도 9.1%나 되고 있어 상급기관 및 관련 공무원의 지도 및 관리 감독 지침을 분명하게 제시하고, 이와 같은 성희롱·성폭력 비위사실에 대한 신고와 징계를 더욱 엄격히 할 필요성이 있다고 판단된다.

성희롱·성폭력을 경험한 응답자를 대상으로 한 설문분석 결과를 토대로 도출할 수 있는 시사점을 제시하면 다음과 같다.

먼저, 성희롱·성폭력의 발생장소 중 비교적 높은 비중을 차지하는 곳이 직장 내 사무공간이 모든 유형의 성희롱·성폭력이 발생하는 공간으로 나타나 향후 사무공간 디자인과 성희롱·성폭력 발생과의 관계 연구를 통하여 안전한 사무공간 환경을 조성하는 노력과 건강한 조직문화 조성을 위한 캠페인, 홍보가 필요하다. 뿐만 아니라 업무의 연장선상으로 여기는 각종 회식장소에서도 지켜야 할 태도와 행동요령 등에 대한 지침(guide-line)이 필요한 것으로 판단된다. 직원의 사기를 진작시키고 직원 간 화합의 장소로 생각되는 회식장소에서 불미스러운 일이 발생하는 장소로 꼽히는 현실에서 이를 개선하기 위한 방안으로 '회식' 지침을 설정하여 운영할 필요가 있다. 또한 가해자 중 가장 높은 비중을 차지하는 상급자, 상사 등 중간관리자에 대한 지도자 교육이 더욱 강화되어야 할 필요성이 있으며, 뿐만 아니라 기관의 임직원(비상근 포함)도 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있어 임직원 선임과정에서 더욱 엄격한 성인지 역량평가와 선발과정이 필요하다고 판단된다. 이를 위해서 임원 선발과정의 임원선발위원회의 공정성과 객관성을 더욱 확보할 필요가 있다.

6. 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험

1) 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무

문 **▪ 귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 당하는 것을 목격한 경험이 있습니까?**

소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 한번이라도 목격한 경험을 살펴보면, '내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다'가 13.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다'(11.5%), '욕설이나 위협적인 말을 들었다'(10.7%), '다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다'(10.7%), '내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다'(10.6%), '정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'(9.9%), '정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다'(9.3%), '정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다'(9.2%), '사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다'(8.7%) 등의 순으로 나타났다.

<표 3-32> 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무

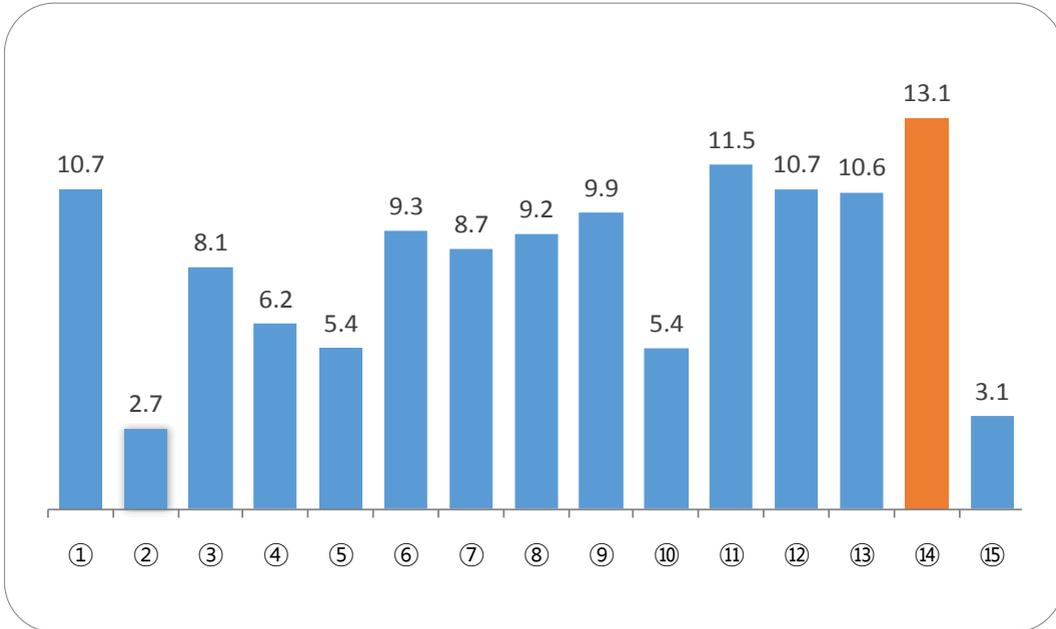
(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 욕설이나 위협적인 말을 들었다.	10.7	89.3
▪ 신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	2.7	97.3
▪ 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	8.1	91.9
▪ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	6.2	93.8
▪ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다	5.4	94.6
▪ 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	9.3	90.7
▪ 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	8.7	91.3
▪ 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱 당했다.	9.2	90.8

구 분	있음	없음
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다. 	9.9	90.1
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다. 	5.4	94.6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다 	11.5	88.5
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다 	10.7	89.3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다 	10.6	89.4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다 	13.1	86.9
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기타 	3.1	96.9

<그림 3-98> 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)



<보기>

①	욕설이나 위협적인 말을 들었다.	⑨	정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.
②	신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	⑩	정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.
③	정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	⑪	누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다.
④	근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	⑫	다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다.
⑤	근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다.	⑬	내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다.
⑥	정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지 혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다.	⑭	내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다.
⑦	사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	⑮	기타
⑧	정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다.		

2) 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무

문 ■ 귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 경험이 있습니까?

소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 한 번이라도 목격한 경험을 살펴보면, '회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위'가 4.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)'(4.3%), '가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위'(3.3%), '포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위'(3.3%), '신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위'(2.3%), '겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위'(1.9%), '사적인 만남을 강요하는 행위'(1.3%), '안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위'(1.2%), '강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위'(1.1%) 등의 순으로 나타났다.

<표 3-33> 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무
(Base : 전체, 단위 : %)

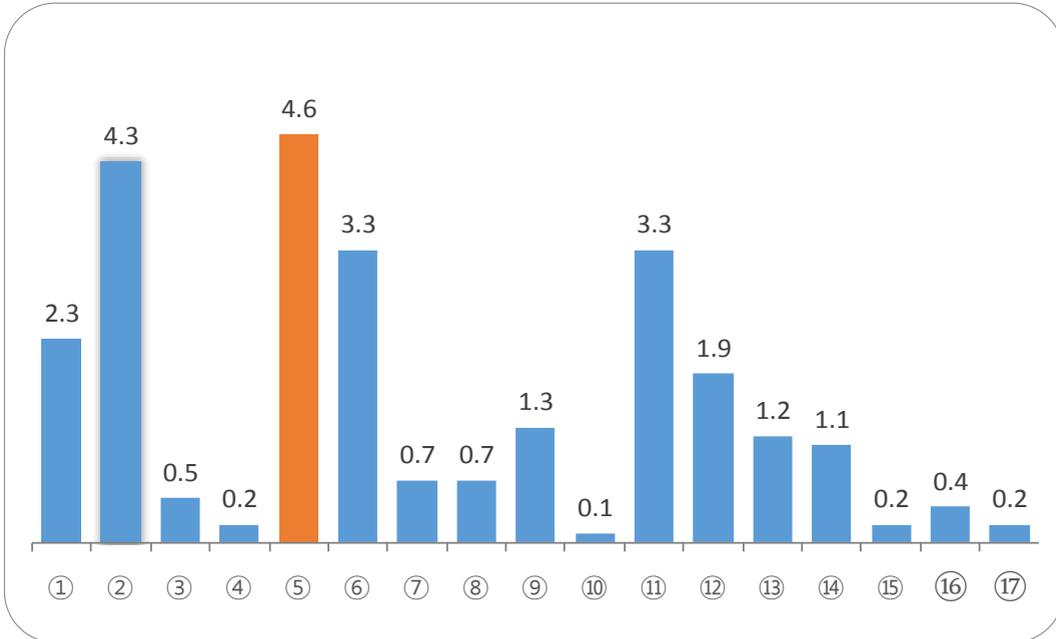
구 분	있음	없음
신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	2.3	97.7
불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	4.3	95.7
성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	0.5	99.5
성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	0.2	99.8
회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	4.6	95.4
가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	3.3	96.7
원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	0.7	99.3
고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	0.7	99.3

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

구 분	있음	없음
▪ 사적인 만남을 강요하는 행위	1.3	98.7
▪ 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	0.1	99.9
▪ 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	3.3	96.7
▪ 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	1.9	98.1
▪ 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	1.2	98.8
▪ 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	1.1	98.9
▪ 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	0.2	99.8
▪ 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위 ※단, 다수의 사용자에게 일방적, 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자, 메일 등은 제외	0.4	99.6
▪ 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	0.2	99.8

<그림 3-99> 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)



<보기>

①	신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	⑩	성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위
②	불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	⑪	포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위
③	성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	⑫	거드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위
④	성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	⑬	안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위
⑤	회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	⑭	강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위
⑥	가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	⑮	강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위
⑦	원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	⑯	성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위
⑧	고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위		
⑨	사적인 만남을 강요하는 행위	⑰	성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

7. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응

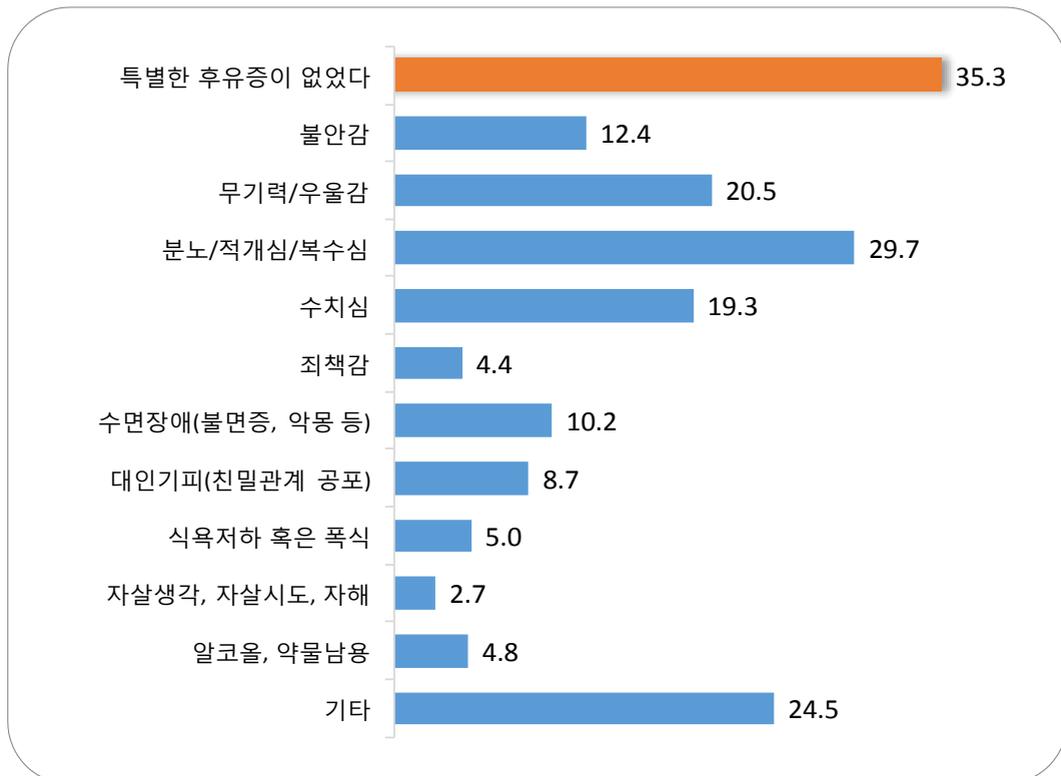
1) 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

문 ▪ 최근 1년 이내에 소속된 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)으로 인해 어떠한 피해를 받으셨습니까? (중복응답 가능)

최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자(484명)들이 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)으로 인해 어떠한 피해를 받았는지 살펴본 결과, '특별한 후유증이 없었다' 응답이 35.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '분노/적개심/복수심'(29.7%), '기타'(24.5%), '무기력/우울감'(20.5%), '수치심'(19.3%), '불안감'(12.4%), '수면장애(불면증, 악몽 등)'(10.2%), '대인기피(친밀관계 공포)'(8.7%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-100> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : %, 복수응답)



<표 3-34> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 특별한 후유증이 없었다	171	35.3
▪ 불안감	60	12.4
▪ 무기력/우울감	99	20.5
▪ 분노/적개심/복수심	143	29.7
▪ 수치심	93	19.3
▪ 죄책감	21	4.4
▪ 수면장애(불면증, 악몽 등)	49	10.2
▪ 대인기피(친밀관계 공포)	42	8.7
▪ 식욕저하 혹은 폭식	24	5.0
▪ 자살생각, 자살 시도, 자해	13	2.7
▪ 알코올, 약물남용	23	4.8
▪ 기타	118	24.5

<표 3-35> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구분	응답 수	특별한 후유증 없음	불안 감	무기 령우 울감	분노/ 적개 심/복 수심	수치 심	죄책 감	수면 장애	대인 기피	식욕 저하 혹은 폭식	자살 생각, 자살 시도, 자해	알 코 올 약 물 남용	기타	
전체	484	35.3	12.4	20.5	29.7	19.3	4.4	10.2	8.7	5.0	2.7	4.8	24.5	
성별	여성	258	29.2	15.6	23.3	36.6	26.8	5.8	10.5	9.3	5.4	2.7	5.4	23.3
	남성	226	42.2	8.9	17.3	21.8	10.7	2.7	9.8	8.0	4.4	2.7	4.0	25.8
연령 대	20대	122	36.7	9.2	15.0	27.5	19.2	2.5	5.8	4.2	3.3	0.8	5.0	24.2
	30대	198	34.3	16.7	26.8	37.9	24.7	5.6	11.1	10.6	7.1	4.0	5.6	19.2
	40대	108	36.1	10.2	18.5	25.9	14.8	6.5	12.0	13.0	3.7	2.8	4.6	25.0
	50대	53	35.8	9.4	15.1	11.3	9.4	0.0	13.2	3.8	3.8	1.9	1.9	39.6
	60대 이상	3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기관	공공기관	116	35.3	12.9	23.3	37.1	16.4	4.3	13.8	12.1	6.9	1.7	3.4	18.1
	시도체육회	133	36.1	13.5	21.1	28.6	20.3	3.8	10.5	12.8	5.3	6.0	6.0	24.1
	시도장애인체육회	75	27.0	9.5	12.2	27.0	21.6	8.1	5.4	5.4	1.4	1.4	2.7	27.0
	시군구체육회	48	33.3	12.5	22.9	25.0	22.9	0.0	8.3	2.1	4.2	0.0	4.2	31.3
	시군구장애인체육회	14	28.6	35.7	35.7	50.0	35.7	7.1	21.4	7.1	0.0	0.0	21.4	21.4
	종목단체·기타기관	98	42.3	9.3	19.6	23.7	15.5	4.1	8.2	5.2	6.2	2.1	4.1	27.8
고용 상태	정규직	250	34.8	13.6	24.8	30.8	18.0	5.2	11.2	10.0	5.6	3.2	4.4	20.4
	비정규직	234	35.8	11.2	15.9	28.4	20.7	3.4	9.1	7.3	4.3	2.2	5.2	28.9

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

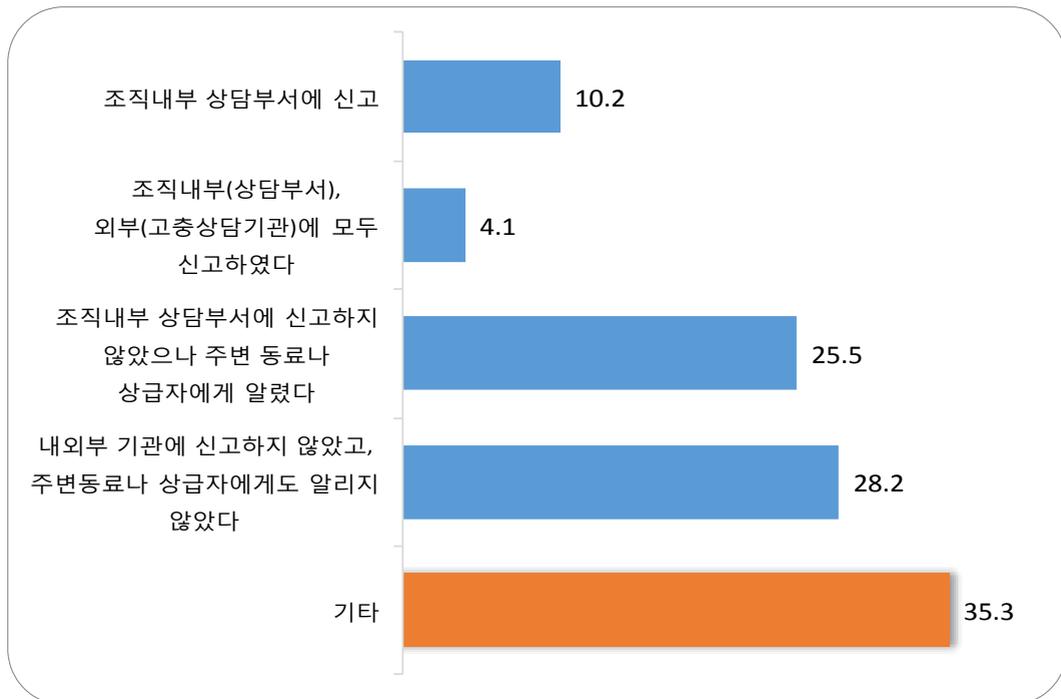
구분		응답 수	특별한 후유증 없음	불안감	무기력/우울감	분노/작개 심복수심	수치심	좌책감	수면장애	대인기피	식욕저하 혹은 폭식	자살생각 자살 시도 자해	알코올 약물 남용	기타
조직 규모	5인 미만	20	45.0	15.0	15.0	20.0	20.0	10.0	15.0	10.0	10.0	10.0	15.0	25.0
	5~10인 미만	49	30.6	30.6	30.6	34.7	28.6	8.2	20.4	10.2	12.2	4.1	12.2	24.5
	10~30인 미만	134	37.9	4.5	17.4	23.5	15.9	3.0	2.3	2.3	2.3	0.0	3.0	29.5
	30~100인 미만	137	29.9	16.8	21.2	34.3	23.4	5.8	13.1	10.9	5.1	4.4	5.1	21.2
	100인 이상	144	38.2	9.0	20.1	30.6	15.3	2.1	10.4	11.8	4.2	2.1	2.1	22.9
혼인 상태	미(비)혼	240	36.1	13.9	20.6	33.2	21.8	4.6	9.2	9.2	5.5	2.9	5.5	22.7
	기혼	237	34.6	11.4	21.1	26.2	17.3	3.8	11.4	8.4	4.6	2.5	4.2	25.7
	기타	7	28.6	0.0	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9
근무 기간	1년 미만	64	39.1	17.2	18.8	25.0	20.3	7.8	9.4	7.8	6.3	3.1	4.7	25.0
	1~5년 미만	190	32.4	12.2	22.9	34.0	21.3	2.7	11.2	6.9	4.3	2.1	4.8	23.9
	5~10년 미만	117	38.5	11.1	17.1	29.9	21.4	5.1	6.8	10.3	3.4	2.6	4.3	23.1
	10~20년 미만	94	33.0	11.7	22.3	28.7	13.8	5.3	13.8	12.8	8.5	4.3	5.3	25.5
	20년 이상	19	42.1	10.5	15.8	5.3	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	31.6
직급	관리직	44	30.2	16.3	18.6	23.3	18.6	2.3	16.3	7.0	9.3	2.3	9.3	32.6
	일반직	440	35.8	12.1	20.7	30.3	19.4	4.6	9.6	8.9	4.6	2.7	4.3	23.7

2) 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법

문 ■ 최근 1년 이내에 소속된 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)*에 직면했을 때, 어떻게 대응하셨습니다까? (중복응답 가능)

최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자(484명)들이 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)에 직면했을 때의 대응 방법에 대해 살펴본 결과, '기타' 응답이 35.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '내·외부 기관에 신고하지 않았고, 주변 동료나 상급자에게도 알리지 않았다'(28.2%), '조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다'(25.5%), '조직 내부 상담부서에 신고'(10.2%), '조직 내부(상담부서), 외부(고충상담기관)에 모두 신고하였다'(4.1%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-101> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법
(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : %, 복수응답)



종사자가 직장에서 성희롱·성폭력을 포함하여 인권침해를 경험해도 조직 내외부에 신고했다고 응답한 응답자는 겨우 4.1%에 불과한 것으로 나타난 것은 조직의 대응체계를 신뢰하지 못하거나 신고를 통해서 문제를 해결할 수 있다는 믿음이 부족한 까닭이라고 생각된다. 스포츠 관련 기관·단체 인권침해 대응체계 수준이 크게 미흡한 것으로 보이며 개선 필요성과 시급성이 높다고 생각된다. 한편, 문제적 상황에 직면했음에도 어떻게 대응해야 할지 모르거나 문제라고 여기지 않은 종사자도 다수 있는 것으로 나타나 인권감수성은 가해자 뿐 아니라, 피해자에게도 교육이 필요한 것으로 판단된다.

<표 3-36> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 조직 내부 상담부서에 신고	49	10.2
▪ 조직 내부(상담부서), 외부(고충상담기관)에 모두 신고하였다	20	4.1
▪ 조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다	123	25.5
▪ 내·외부 기관에 신고하지 않았고, 주변동료나 상급자에게도 알리지 않았다	137	28.2
▪ 기타	170	35.3

<표 3-37> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구분	응답수	조직 내부 상담부서에 신고	조직 내부, 외부에 모두 신고	조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다	내외부 기관에 신고하지 않았고 주변동료나 상급자에게도 알리지 않았다	기타	
전체	484	10.2	4.1	25.5	28.2	35.3	
성별	여성	258	6.6	2.7	30.0	31.1	33.5
	남성	226	14.2	5.8	20.4	24.9	37.3
연령대	20대	122	6.7	2.5	27.5	32.5	33.3
	30대	198	9.1	3.0	29.8	29.3	34.3
	40대	108	12.0	4.6	22.2	26.9	35.2
	50대	53	18.9	9.4	11.3	18.9	43.4
	60대 이상	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3

구분		응답수	조직 내부 상담부서에 신고	조직 내부, 외부에 모두 신고	조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다	내외부 기관에 신고하지 않았고 주변동료나 상급자에게 도 알리지 않았다	기타
기관	공공기관	116	10.3	4.3	29.3	27.6	30.2
	시도체육회	133	12.0	7.5	24.8	32.3	30.1
	시도장애인체육회	75	12.2	2.7	25.7	25.7	33.8
	시군구체육회	48	2.1	2.1	22.9	37.5	35.4
	시군구장애인체육회	14	0.0	0.0	28.6	28.6	57.1
	종목단체·기타기관	98	11.3	2.1	22.7	20.6	46.4
고용상태	정규직	250	11.6	5.6	26.8	27.6	30.8
	비정규직	234	8.6	2.6	24.1	28.9	40.1
조직규모	5인 미만	20	10.0	0.0	20.0	25.0	50.0
	5~10인 미만	49	8.2	4.1	36.7	20.4	44.9
	10~30인 미만	134	6.8	2.3	22.0	31.1	39.4
	30~100인 미만	137	10.2	3.6	28.5	26.3	32.8
	100인 이상	144	13.9	6.9	22.9	30.6	28.5
혼인상태	미(비)혼	240	8.0	2.5	27.3	30.7	35.3
	기혼	237	12.2	5.5	23.6	26.2	35.4
	기타	7	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6
근무기간	1년 미만	64	4.7	4.7	23.4	28.1	42.2
	1~5년 미만	190	8.0	1.6	30.9	31.4	33.0
	5~10년 미만	117	12.8	6.0	23.1	27.4	33.3
	10~20년 미만	94	12.8	5.3	21.3	26.6	35.1
	20년 이상	19	21.1	10.5	15.8	10.5	47.4
직급	관리직	44	14.0	9.3	25.6	23.3	34.9
	일반직	440	9.8	3.6	25.5	28.7	35.3

3) 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습

문

- 귀하가 소속된 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내에 알렸을 때, 어떤 조치나 대응이 있었습니까?

최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 응답자 중에서 직장 내·외부에 신고한 응답자들(69명)이 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습에 대해 살펴본 결과, '직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다'가 24.2%(15명)에 이르는 것으로 확인된 반면 그렇지 않다는 '아니오'로 응답한 응답자는 45.2%(31명)로 그렇다는 응답에 비해 21.0%나 높게 나타났다. 직장 내 성희롱·성폭력 등이 발생하지 않은 경우를 포함하여 '모르겠음'으로 응답한 30.6%(23명)를 제외하더라도 '아니오'의 응답율이 높음을 알 수 있다. 다음, 직장 내 성희롱 사건 접수 또는 인지 시 지체없이 조사한 것은 19.4%(12명)에 불과한 반면 '아니오'로 응답한 응답자는 45.2%(31명)로 그렇다는 응답의 2배를 훨씬 넘고 있다. 또한 조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다는 응답은 17.7%(11명)인 반면 '아니오'는 53.2%(37명)로 세 배가 높다.

이러한 절차를 통하여 직장 내 성희롱이 확인된 것은 21.0%(13명)로 나타났다. 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어진 것은 12.9%(8명)에 불과하였으며 절반을 넘는 약 53.2%(37명)는 '아니오'로 응답하여 조직 내 성희롱·성폭력 대응 매뉴얼에 따른 절차가 지켜지지 않은 것을 알 수 있다. 계속해서 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치한 것은 14.5%(9명), 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지킨 것은 11.3%(7명)에 불과한 것으로 나타난 반면 '아니오' 응답비율은 각각 51.6%(36명), 50.0%(35명)로 나타나 역시 대응매뉴얼에 따른 절차는 제대로 지켜지지 않고 있음을 확인할 수 있다.

각 문항에서 제시된 항목은 성희롱·성폭력 발생 시 매뉴얼에 제시된 대응절차이다. 실제 매뉴얼에 따라 이뤄지고 있는지를 확인한 결과 매뉴얼에 따른 대응이 이뤄지고 있는 사례가 있기는 하였으나, 매뉴얼에 따른 절차가 지켜지는 수준은 전체의 3분의 1 혹은 4분의 1에 불과한 것으로 나타나 왜, 이와 같은 상황이 발생하는지에 대한 심층적 조사와 분석이 필요하다.

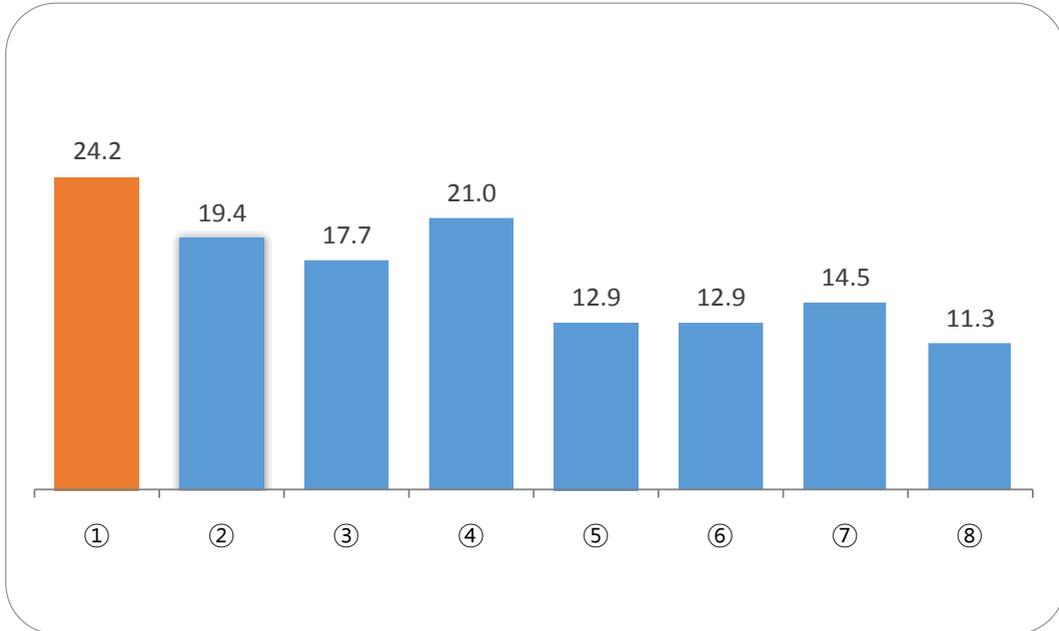
<표 3-38> 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력을 당했고, 조직 내부 혹은 외부에 신고한 응답자, 단위 : %)

구 분	예	아니오	모르겠음
▪ 직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다.	24.2	45.2	30.6
▪ 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체없이 조사하였다.	19.4	45.2	35.5
▪ 조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다.	17.7	53.2	29.0
▪ 직장 내 성희롱이 확인되었다.	21.0	46.8	32.3
✓ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어졌다.	12.9	53.2	33.9
✓ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 했다.	12.9	53.2	33.9
▪ 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치하였다.	14.5	51.6	33.9
▪ 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지켰다.	11.3	50.0	38.7

<그림 3-102> 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력을 당했고, 조직 내부 혹은 외부에 신고한 응답자, 단위 : %)



<보기>

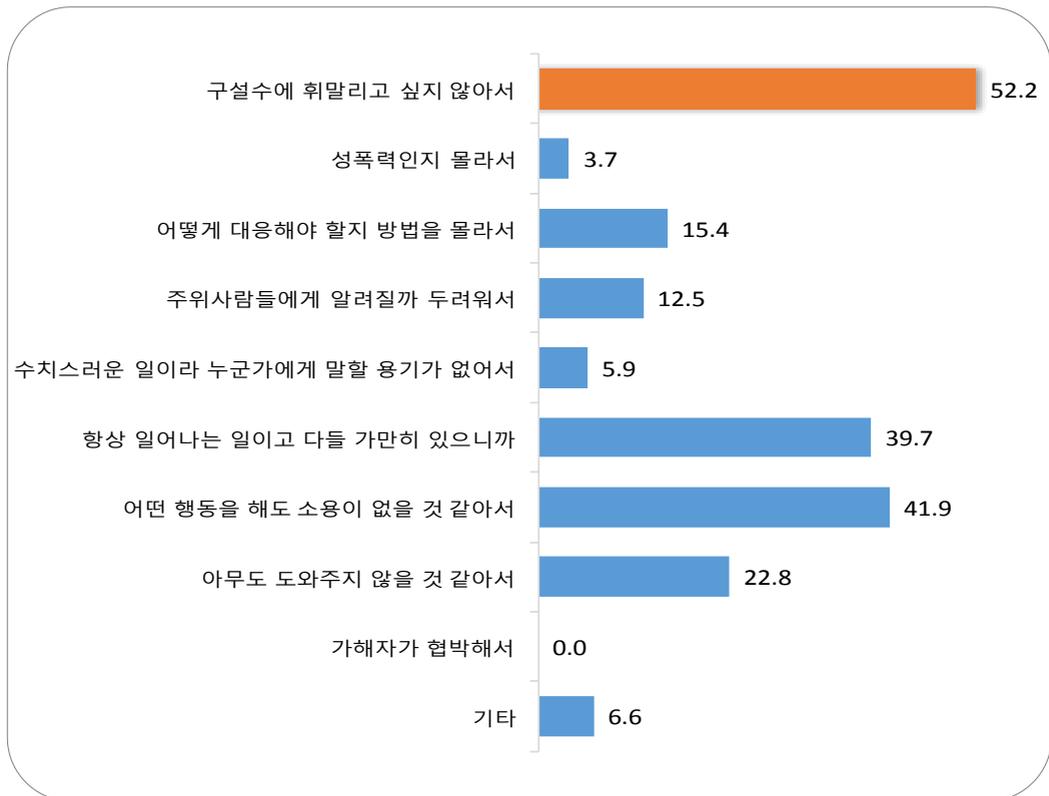
①	직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다.	⑥	직장 내 성희롱이 확인된 경우 근로자의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 했다.
②	직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체없이 조사하였다.	⑦	직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치하였다.
③	조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다.	⑧	직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지켰다.
④	직장 내 성희롱이 확인되었다.		
⑤	직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어졌다.		

4) 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유

문 ▪ 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유는 무엇인지 해당하는 것에 모두 √표해 주세요.

최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 응답자 중에서 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자(80명)들을 대상으로 그 이유에 대해 살펴본 결과, '구설수에 휘말리고 싶지 않아서' 응답이 52.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서'(41.9%), '항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니깐'(39.7%), '아무도 도와주지 않을 것 같아서'(22.8%), '어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서'(15.4%), '주위사람들에게 알려질까 두려워서'(12.5%) 등의 순으로 나타났다.

<그림 3-103> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유
 (Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당했고, 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자, 단위 : %, 복수응답)



특히 구설수에 휘말리고 싶지 않아서란 응답은 전체 응답자의 절반이상을 차지하였는데 이는 체육관련 기관·단체의 장소적·관계적 협소성이 종사자들의 운신의 폭을 좁히는 이유로 작용하고 있음을 추론할 수 있다. 또한 설사 신고나 담당자에게 상담신청을 하여도 소용이 없을 것 같다는 제도에 대한 불신이 동시에 작용한 것으로 보인다. 약 40%는 '항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까'는 그와 같은 문제적 상황이 스포츠 단체·기관의 만성적인 현상으로 대수롭지 않게 여기는 응답비중도 상당히 높아 근로자 인권감수성에 대한 교육이 필요하다고 판단된다.

<표 3-39> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당했고, 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 구설수에 휘말리고 싶지 않아서	71	52.2
▪ 성폭력인지 몰라서	5	3.7
▪ 어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서	21	15.4
▪ 주위사람들에게 알려질까 두려워서	17	12.5
▪ 수치스러운 일이라 누군가에게 말할 용기가 없어서	8	5.9
▪ 항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까	54	39.7
▪ 어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서	57	41.9
▪ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	31	22.8
▪ 가해자가 협박해서	0	0.0
▪ 기타	9	6.6

<표 3-40> 세분 집단별 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유
(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당했고, 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
전체		137	52.2	3.7	15.4	12.5	5.9	39.7	41.9	22.8	0.0	6.6
성별	여성	80	52.5	5.0	16.3	12.5	8.8	43.8	45.0	26.3	0.0	6.3
	남성	57	51.8	1.8	14.3	12.5	1.8	33.9	37.5	17.9	0.0	7.1
연령 대	20대	39	51.3	5.1	12.8	10.3	5.1	48.7	46.2	25.6	0.0	10.3
	30대	59	48.3	5.2	19.0	17.2	8.6	44.8	46.6	24.1	0.0	5.2
	40대	29	58.6	0.0	13.8	6.9	3.4	27.6	27.6	20.7	0.0	6.9
	50대	10	60.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	40.0	10.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	33	59.4	3.1	9.4	15.6	3.1	34.4	31.3	12.5	0.0	12.5
	시도체육회	43	34.9	4.7	16.3	7.0	2.3	37.2	44.2	25.6	0.0	2.3
	시군장애인체육회	19	57.9	10.5	15.8	10.5	5.3	42.1	57.9	10.5	0.0	0.0
	시군구체육회	18	61.1	0.0	22.2	11.1	11.1	55.6	33.3	33.3	0.0	5.6
	시군구장애인체육회	4	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	75.0	50.0	0.0	25.0
고용 상태	종목단체·기타기관	20	65.0	0.0	15.0	20.0	10.0	40.0	40.0	30.0	0.0	10.0
	정규직	70	50.7	1.4	14.5	13.0	7.2	43.5	44.9	23.2	0.0	5.8
조직 규모	비정규직	67	53.7	6.0	16.4	11.9	4.5	35.8	38.8	22.4	0.0	7.5
	5인 미만	5	60.0	0.0	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	10	50.0	0.0	20.0	10.0	20.0	50.0	60.0	30.0	0.0	10.0
	10~30인 미만	41	43.9	2.4	14.6	9.8	7.3	41.5	29.3	22.0	0.0	4.9
	30~100인 미만	37	52.8	5.6	11.1	11.1	5.6	44.4	50.0	27.8	0.0	11.1
혼인 상태	100인 이상	44	59.1	4.5	18.2	13.6	0.0	34.1	43.2	15.9	0.0	4.5
	미(비)혼	73	50.7	4.1	16.4	13.7	5.5	49.3	47.9	24.7	0.0	8.2
	기혼	63	54.8	3.2	14.5	11.3	6.5	29.0	35.5	19.4	0.0	4.8
근무 기간	기타	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1000	0.0	0.0
	1년 미만	18	50.0	5.6	11.1	11.1	11.1	38.9	27.8	16.7	0.0	22.2
	1~5년 미만	59	44.1	3.4	18.6	13.6	3.4	50.8	61.0	33.9	0.0	3.4
	5~10년 미만	33	59.4	3.1	15.6	15.6	9.4	40.6	34.4	9.4	0.0	0.0
	10~20년 미만	25	60.0	4.0	12.0	8.0	4.0	16.0	20.0	20.0	0.0	12.0
직급	20년 이상	2	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	10	50.0	0.0	10.0	0.0	10.0	30.0	30.0	30.0	0.0	20.0
일반직		127	52.4	4.0	15.9	13.5	5.6	40.5	42.9	22.2	0.0	5.6

<보기>

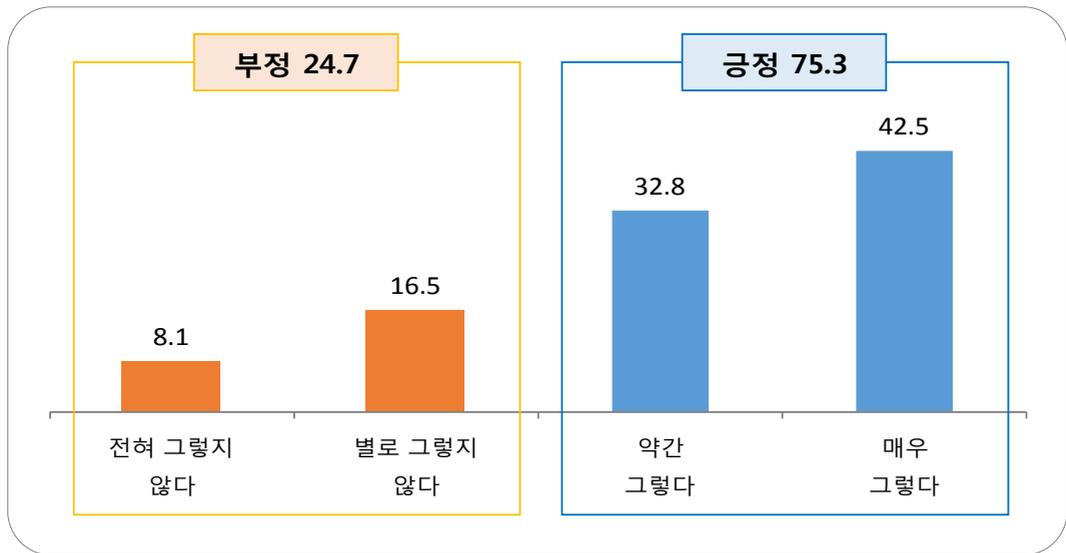
①	구설수에 휘말리고 싶지 않아서	⑥	항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까
②	성폭력인지 몰라서	⑦	어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서
③	어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서	⑧	아무도 도와주지 않을 것 같아서
④	주위사람들에게 알려질까 두려워서	⑨	가해자가 협박해서
⑤	수치스러운 일이라 누군가에게 말할 용기가 없어서	⑩	기타

5) 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도

문 ▪ 귀하가 소속된 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면, 이에 대한 조치나 대응이 잘 이루어진다고 생각하십니까?

체육관련 단체기관에 종사하는 전체 응답자(1,378명)들에게 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응이 잘 이루어지고 있는지에 대해 질문한 결과, '잘 이루어지고 있다'는 긍정의 응답이 75.3%이고, '잘 이루어지지 않고 있다'는 부정의 응답이 24.7%로 나타났다. 이러한 조사 결과는 전체 응답자들의 견해이기에 해석에 유념할 필요가 있다.

<그림 3-104> 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도 (Base : 전체, 단위 : %)



성희롱·성폭력 문제에 대한 조치나 대응 정도에 대해 '긍정' 비율은 성별, 연령별 응답의 차이를 보인다. 즉, 남성에 비해 여성의 부정(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다) 비율이 남성에 비해 2배 이상 높게 나타나고 있다. 연령별로 2,30대 연령의 부정 비율이 4~60대 이상의 부정 비율보다 2배 이상 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 즉, 실제 조직 내 지위체계에서 낮은 연령, 여성 등 약자에게 제도가 신뢰할 수 없다는 것을 의미하고 있다. 한편, 기관유형별로 살펴보면, 종목단체·기타기관은 81.0%로 가장 높게 나

타났으며, 다음으로 공공기관(78.2%), 시군구장애인체육회(78.2%), 시도장애인체육회(70.4%) 등의 순으로 나타났다.

조직규모별 응답 현황을 살펴보면, 5인 미만의 경우 82.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 100인 이상(78.8%), 30~100인 미만(75.3%), 10~30인 미만(72.0%) 등의 순으로 나타났다.

<표 3-41> 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	긍정	부정
전체		1,378	8.1	16.5	32.8	42.5	75.3	24.7
성별	여성	541	12.2	24.2	36.0	27.5	63.6	36.4
	남성	837	5.5	11.6	30.7	52.2	82.9	17.1
연령대	20대	270	11.9	23.3	38.9	25.9	64.8	35.2
	30대	490	12.2	21.2	38.4	28.2	66.5	33.5
	40대	399	3.5	10.5	30.1	55.9	86.0	14.0
	50대	203	3.0	8.4	16.7	71.9	88.7	11.3
	60대 이상	16	0.0	12.5	31.3	56.3	87.5	12.5
기관	공공기관	289	6.2	15.6	30.8	47.4	78.2	21.8
	시도체육회	335	10.7	17.3	36.7	35.2	71.9	28.1
	시도장애인체육회	199	10.6	19.1	36.2	34.2	70.4	29.6
	시군구체육회	158	8.2	21.5	30.4	39.9	70.3	29.7
	시군구장애인체육회	55	5.5	16.4	23.6	54.5	78.2	21.8
	종목단체·기타기관	342	6.1	12.9	31.3	49.7	81.0	19.0
고용상태	정규직	705	7.4	15.3	32.5	44.8	77.3	22.7
	비정규직	673	8.9	17.8	33.1	40.1	73.3	26.7
조직규모	5인 미만	85	3.5	14.1	31.8	50.6	82.4	17.6
	5~10인 미만	143	11.9	17.5	35.0	35.7	70.6	29.4
	10~30인 미만	372	8.9	19.1	32.3	39.8	72.0	28.0
	30~100인 미만	392	10.5	14.3	33.9	41.3	75.3	24.7
	100인 이상	386	4.7	16.6	31.6	47.2	78.8	21.2
혼인상태	미(비)혼	548	12.2	22.4	38.1	27.2	65.3	34.7
	기혼	812	5.5	12.7	28.9	52.8	81.8	18.2
	기타	18	0.0	11.1	44.4	44.4	88.9	11.1
근무기간	1년 미만	225	6.7	13.8	37.8	41.8	79.6	20.4
	1~5년 미만	455	11.2	22.6	33.0	33.2	66.2	33.8
	5~10년 미만	302	10.6	15.2	34.4	39.7	74.2	25.8
	10~20년 미만	312	4.2	13.1	32.4	50.3	82.7	17.3
	20년 이상	84	1.2	8.3	14.3	76.2	90.5	9.5
직급	관리직	199	4.5	10.6	27.1	57.8	84.9	15.1
	일반직	1,179	8.7	17.6	33.8	39.9	73.7	26.3

6) 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유

문

- **체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 잘 드러나지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?**

(1) 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)

직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자들(340명) 대상으로 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)에 대해 살펴본 결과, '경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문' 응답이 33.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에'(24.1%), '성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에'(12.1%), '성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에'(11.2%), '조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서'(8.5%) 등의 순으로 나타났다.

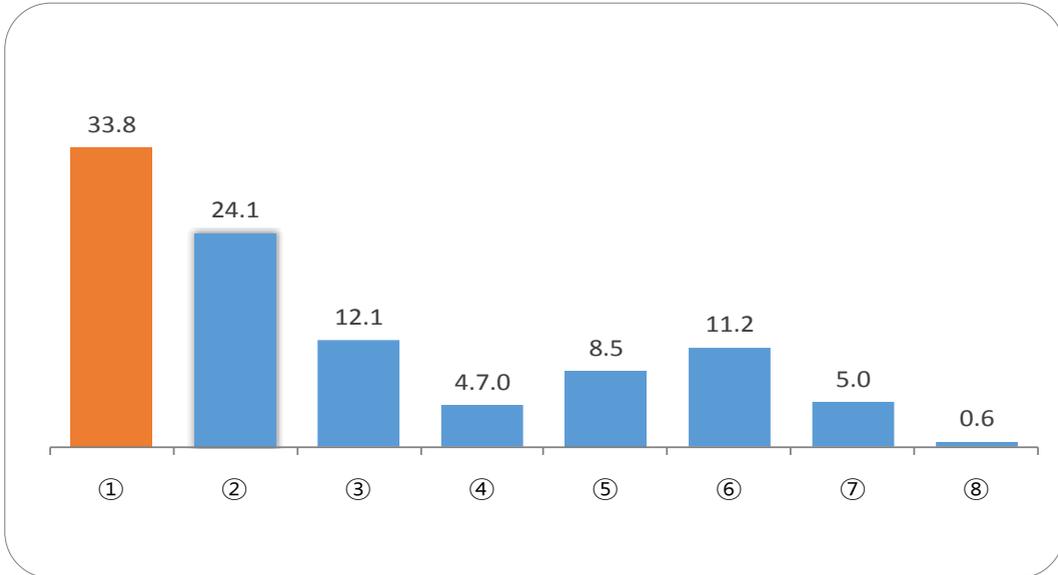
이러한 결과는 스포츠 관련 기관·단체의 경쟁과 성과중심의 조직특성으로 인한 것으로 해석되며, 승진이나 경쟁에서 성공하기 위해서는 종사자의 인권보다는 위계관계나 조직의 명예 등을 더 중시하는 비합리적 요인이 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-42> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구분	인원수	응답 비율
▪ 경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문	115	33.8
▪ 선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	82	24.1
▪ 성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에	41	12.1
▪ 성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	16	4.7
▪ 조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서	29	8.5
▪ 성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	38	11.2
▪ 성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에	17	5.0
▪ 기타	2	0.6
총계	340	100.0

<그림 3-105> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)
(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : %)



<보기>

①	경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문	⑤	조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
②	선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	⑥	성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
③	성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문	⑦	성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
④	성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	⑧	기타

제3장 체육관련 단체기관 종사자 인권 실태 설문조사

<표 3-43> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)
(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		340	33.8	24.1	12.1	4.7	8.5	11.2	5.0	0.6
성별	여성	197	35.5	19.8	12.2	5.6	8.1	13.7	4.6	0.5
	남성	143	31.5	30.1	11.9	3.5	9.1	7.7	5.6	0.7
연령대	20대	95	38.9	22.1	10.5	4.2	5.3	12.6	5.3	1.1
	30대	164	34.1	25.0	12.8	4.9	9.8	9.1	3.7	0.6
	40대	56	21.4	19.6	14.3	7.1	14.3	17.9	5.4	0.0
	50대	23	34.8	39.1	8.7	0.0	0.0	4.3	13.0	0.0
	60대 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	63	27.0	25.4	12.7	3.2	3.2	22.2	4.8	1.6
	시도체육회	94	31.9	27.7	11.7	6.4	8.5	6.4	7.4	0.0
	시도장애인체육회	59	44.1	10.2	18.6	1.7	5.1	13.6	5.1	1.7
	시군구체육회	47	34.0	31.9	6.4	4.3	10.6	8.5	4.3	0.0
	시군구장애인체육회	12	33.3	16.7	25.0	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	65	33.8	26.2	7.7	7.7	13.8	7.7	3.1	0.0
고용상태	정규직	160	30.6	30.6	10.6	3.8	6.9	12.5	4.4	0.6
	비정규직	180	36.7	18.3	13.3	5.6	10.0	10.0	5.6	0.6
조직규모	5인 미만	15	33.3	26.7	0.0	0.0	26.7	6.7	6.7	0.0
	5~10인 미만	42	26.2	16.7	19.0	4.8	14.3	14.3	4.8	0.0
	10~30인 미만	104	27.9	27.9	12.5	7.7	9.6	5.8	8.7	0.0
	30~100인 미만	97	40.2	22.7	15.5	3.1	6.2	10.3	2.1	0.0
	100인 이상	82	37.8	24.4	6.1	3.7	3.7	18.3	3.7	2.4
혼인상태	미(비)혼	190	35.8	23.7	11.1	5.8	6.8	12.1	4.2	0.5
	기혼	148	30.4	25.0	13.5	3.4	10.8	10.1	6.1	0.7
	기타	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	46	52.2	17.4	10.9	0.0	2.2	13.0	4.3	0.0
	1~5년 미만	154	31.8	26.0	11.7	3.2	11.0	10.4	4.5	1.3
	5~10년 미만	78	29.5	26.9	10.3	9.0	7.7	10.3	6.4	0.0
	10~20년 미만	54	29.6	20.4	18.5	5.6	9.3	14.8	1.9	0.0
	20년 이상	8	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0
직급	관리직	30	33.3	26.7	10.0	3.3	10.0	10.0	6.7	0.0
	일반직	310	33.9	23.9	12.3	4.8	8.4	11.3	4.8	0.6

<보기>

①	경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	⑤	조직자체적으로 성폭력문제에 대해 지속적으로 관리·감독할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
②	선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적인 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	⑥	성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
③	성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미 지 휘손이 우려되어 감추기 때문에	⑦	성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
④	성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	⑧	기타

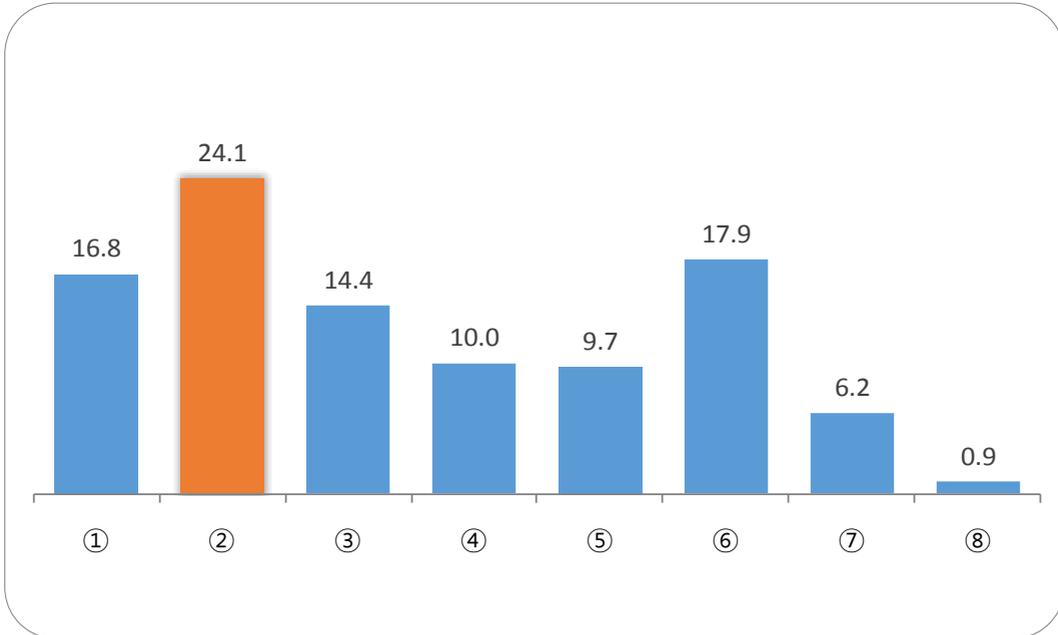
(2) 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)

직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자들(340명) 대상으로 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)에 대해 살펴본 결과, '선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에' 응답이 24.1%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에'(17.9%), '경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문'(16.8%), '성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사 차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문'(14.4%), '성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서'(10.0%) 등의 순으로 나타났다.

<표 3-44> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)
(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문	57	16.8
▪ 선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	82	24.1
▪ 성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에	49	14.4
▪ 성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	34	10.0
▪ 조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서	33	9.7
▪ 성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	61	17.9
▪ 성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에	21	6.2
▪ 기타	3	0.9
총계	340	100.0

<그림 3-106> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)
 (Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : %)



<보기>

①	경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	⑤	조직자체적으로 성폭력문제에 대해 지속적으로 관리감독할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
②	선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적인 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	⑥	성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
③	성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미 지혜손이 우려되어 감추기 때문에	⑦	성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
④	성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	⑧	기타

<표 3-45> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)
(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		340	16.8	24.1	14.4	10.0	9.7	17.9	6.2	0.9
성별	여성	197	16.8	22.3	14.7	9.6	8.1	21.8	5.6	1.0
	남성	143	16.8	26.6	14.0	10.5	11.9	12.6	7.0	0.7
연령대	20대	95	16.8	30.5	12.6	11.6	9.5	11.6	7.4	0.0
	30대	164	16.5	22.0	15.2	9.8	9.1	20.1	6.7	0.6
	40대	56	21.4	21.4	17.9	8.9	8.9	14.3	3.6	3.6
	50대	23	8.7	21.7	8.7	8.7	13.0	34.8	4.3	0.0
	60대 이상	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
기관	공공기관	63	23.8	25.4	12.7	12.7	3.2	15.9	3.2	3.2
	시도체육회	94	11.7	28.7	17.0	9.6	7.4	18.1	6.4	1.1
	시도장애인체육회	59	16.9	22.0	16.9	6.8	6.8	25.4	5.1	0.0
	시군구체육회	47	21.3	21.3	14.9	14.9	12.8	8.5	6.4	0.0
고용상태	시군구장애인체육회	12	16.7	8.3	16.7	16.7	16.7	8.3	16.7	0.0
	종목단체·기타기관	65	13.8	23.1	9.2	6.2	18.5	21.5	7.7	0.0
	정규직	160	19.4	22.5	15.0	8.1	8.8	18.8	6.3	1.3
조직규모	비정규직	180	14.4	25.6	13.9	11.7	10.6	17.2	6.1	0.6
	5인 미만	15	20.0	33.3	0.0	6.7	0.0	26.7	13.3	0.0
	5~10인 미만	42	14.3	16.7	7.1	19.0	16.7	19.0	7.1	0.0
	10~30인 미만	104	18.3	20.2	13.5	10.6	15.4	16.3	5.8	0.0
	30~100인 미만	97	14.4	30.9	16.5	6.2	4.1	20.6	6.2	1.0
혼인상태	100인 이상	82	18.3	23.2	19.5	9.8	7.3	14.6	4.9	2.4
	미(비)혼	190	17.4	25.3	12.6	9.5	9.5	18.4	7.4	0.0
	기혼	148	16.2	23.0	16.9	10.8	9.5	16.9	4.7	2.0
근무기간	기타	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	1년 미만	46	13.0	21.7	13.0	19.6	2.2	13.0	17.4	0.0
	1~5년 미만	154	16.2	24.0	14.3	7.1	12.3	20.1	5.2	0.6
	5~10년 미만	78	16.7	26.9	11.5	7.7	6.4	23.1	5.1	2.6
	10~20년 미만	54	22.2	20.4	18.5	14.8	13.0	9.3	1.9	0.0
직급	20년 이상	8	12.5	37.5	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	관리직	30	13.3	30.0	16.7	3.3	10.0	20.0	6.7	0.0
일반직		310	17.1	23.5	14.2	10.6	9.7	17.7	6.1	1.0

<보기>

①	경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	⑤	조직자체적으로 성폭력문제에 대해 지속적으로 관리·감독할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
②	선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적인 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	⑥	성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
③	성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미 지 휘손이 우려되어 감추기 때문에	⑦	성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
④	성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	⑧	기타

7) 소결

직장 내 괴롭힘으로 인한 피해 여부를 조사한 결과, '특별한 후유증이 없었다'는 응답은 전체 응답자의 35.3%를 제외하면 '분노/적개심/복수심' 29.7%, '무기력/우울감' 20.5%, 수치심 19.3%로 심각한 정신적 장애와 어려움을 겪는 것을 볼 수 있다. '자살생각, 자살시도, 자해'등 심각한 상황에까지 이른 응답자도 2.7%나 되고 있어 이들에 대한 사후적인 상담 및 의료지원도 필요한 것으로 판단된다. 성별로 남성보다는 여성의 피해 정도가 더욱 심각한 것으로 나타나 성별에 따른 상담 및 치료지원이 반영되어야 할 것이다.

한편, 직장 내 괴롭힘에 대한 대응방법으로 조직 내의 대응절차를 활용하고 있는 응답으로 '조직 내부 상담부서에 신고' 비율은 10.2%, '조직 내부, 외부에 모두 신고하였다' 4.1%로 제도적 대응절차를 활용하고 있는 응답자는 14.3%에 불과한 것으로 나타난 반면, '내·외부 기관에 신고하지 않았고, 주변동료나 상급자에게도 알리지 않았다' 28.2%, '조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나, 주변동료나 상급자에게 알렸다' 25.5%로 응답자의 절반이상은 조직 내외부의 제도적 절차를 이용하지 않고 개인적인 문제로 방치하는 것으로 나타나 구성원들로부터 신뢰를 받는 제도와 시스템의 정착이 이루어져야 하며 문제해결 과정과 절차에 대한 홍보와 교육은 물론 인권의식과 감수성 향상 등의 교육이 필요한 것으로 판단된다.

이와 관련하여 조직 내 성희롱·성폭력 사건에 대한 직장의 대응이 소극적인 것으로 나타나고 있어 이와 같은 문제해결을 위한 기관의 대응이 보다 강화되어야 할 필요성이 있다. 즉, 성희롱 사건에 대한 접수가 이뤄진 경우 사건조사, 피해자 보호조치, 피해자와 관련자에 대한 비밀 유지 등 적절한 조치가 이뤄진 비중은 20.0% 이내로 낮은 비율을 차지한 반면, 그렇지 않다는 응답이 50.0%를 넘고 있는 것으로 나타나 현행 체육관련 기관이나 조직의 성희롱·성폭력 사건에 대응체계가 크게 미흡하여 제도적 실효성을 확보하기 어려운 여건에 있음을 충분히 알 수 있다. 따라서 지침이나 매뉴얼 제공을 넘어선 실효성 확보방안이 마련되어야 할 것이다. 조직차원의 대응이 미온적인 이유는 조직구성원이나 당사자의 문제해결에 대한 소극성도 한 몫을 차지한다. 설문조사에서 '내·외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유'를 질문한 결과(복수응답 허용), '구설수에 휘말리고 싶지 않아서' 52.2%, '항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까' 39.7%, '어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서' 41.9%, '아무도 도와주지 않을 것 같아서' 22.8% 등으로 나타나 조직이나 동료에 대한 신뢰가 크게 부족하거나 또는 자기의 일이 아닌 동료의 문제에 대해 무관심이 작용하고 있는 것으로 보인다. 조직 구성원에 대한 인권 감수성 및 멤버십이 더욱 강화되어야 할 필요성이 있다고 판단된다.

8. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 방지 대책

문

- 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안들로 중요하다고 생각하는 것은 무엇입니까?

1) 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력) 방지를 위한 방안들로 중요하다고 생각하는 것(1순위)에 대해 살펴본 결과, '임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다' 응답이 33.8%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다'(24.1%), '피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다'(12.1%), '직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다'(11.2%), '직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다(8.5%) 등의 순으로 나타났다.

종사자가 생각하는 체육관련 단체·기관에서 괴롭힘 방지를 위한 방안으로 역시 예방교육을 가장 선호하는 것으로 나타나고 있는 것은 오랫동안 조직생활을 습관적으로 해 온 관리자나 임직원의 변화하고 있는 근로자에 대한 인권의식, 인권감수성에 대한 환기가 필요하다고 생각하는 것으로 판단된다. 제도적 정비도 중요하지만, 무엇보다 사람을 대하는 방식의 변화를 요구하는 것으로 해석된다.

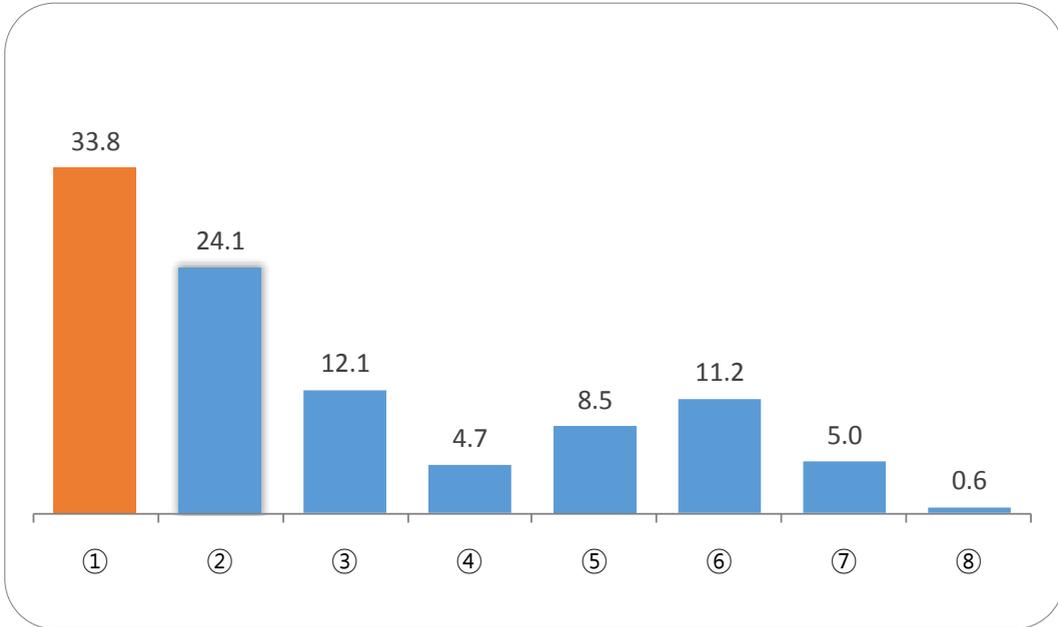
<표 3-46> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	425	30.8
▪ 직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다	99	7.2
▪ 피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다	211	15.3
▪ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	336	24.4
▪ 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다	58	4.2
▪ 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다	100	7.3
▪ 위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다	103	7.5
▪ 임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다	24	1.7
▪ 개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다	15	1.1
▪ 기타	7	0.5
총계	1,378	100.0

<그림 3-107> 체육 관련 단체기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

(Base : 전체, 단위 : %)



<보기>

①	임원 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	⑤	직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가 전담 부서 등을 마련한다
②	직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시 상담할 기회의 문을 열어준다	⑥	직장 내 괴롭힘 사건 발생시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다
③	피해 사건 발생시 전문적이고 체계적인 조사, 사건 처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼 가이드라인 규정 등)를 마련한다	⑦	위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다
④	직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	⑧	임원 부서장 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다

<표 3-47> 세분 집단별 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		1,378	33.8	24.1	12.1	4.7	8.5	11.2	5.0	0.6
성별	여성	541	35.5	19.8	12.2	5.6	8.1	13.7	4.6	0.5
	남성	837	31.5	30.1	11.9	3.5	9.1	7.7	5.6	0.7
연령대	20대	270	38.9	22.1	10.5	4.2	5.3	12.6	5.3	1.1
	30대	490	34.1	25.0	12.8	4.9	9.8	9.1	3.7	0.6
	40대	399	21.4	19.6	14.3	7.1	14.3	17.9	5.4	0.0
	50대	203	34.8	39.1	8.7	0.0	0.0	4.3	13.0	0.0
	60대 이상	16	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	289	27.0	25.4	12.7	3.2	3.2	22.2	4.8	1.6
	시도체육회	335	31.9	27.7	11.7	6.4	8.5	6.4	7.4	0.0
	시도장애인체육회	199	44.1	10.2	18.6	1.7	5.1	13.6	5.1	1.7
	시군구체육회	158	34.0	31.9	6.4	4.3	10.6	8.5	4.3	0.0
	시군구장애인체육회	55	33.3	16.7	25.0	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	342	33.8	26.2	7.7	7.7	13.8	7.7	3.1	0.0
고용상태	정규직	705	30.6	30.6	10.6	3.8	6.9	12.5	4.4	0.6
	비정규직	673	36.7	18.3	13.3	5.6	10.0	10.0	5.6	0.6
조직규모	5인 미만	85	33.3	26.7	0.0	0.0	26.7	6.7	6.7	0.0
	5~10인 미만	143	26.2	16.7	19.0	4.8	14.3	14.3	4.8	0.0
	10~30인 미만	372	27.9	27.9	12.5	7.7	9.6	5.8	8.7	0.0
	30~100인 미만	392	40.2	22.7	15.5	3.1	6.2	10.3	2.1	0.0
	100인 이상	386	37.8	24.4	6.1	3.7	3.7	18.3	3.7	2.4
혼인상태	미(비)혼	548	35.8	23.7	11.1	5.8	6.8	12.1	4.2	0.5
	기혼	812	30.4	25.0	13.5	3.4	10.8	10.1	6.1	0.7
	기타	18	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	225	52.2	17.4	10.9	0.0	2.2	13.0	4.3	0.0
	1~5년 미만	455	31.8	26.0	11.7	3.2	11.0	10.4	4.5	1.3
	5~10년 미만	302	29.5	26.9	10.3	9.0	7.7	10.3	6.4	0.0
	10~20년 미만	312	29.6	20.4	18.5	5.6	9.3	14.8	1.9	0.0
	20년 이상	84	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0
직급	관리직	199	33.3	26.7	10.0	3.3	10.0	10.0	6.7	0.0
	일반직	1,179	33.9	23.9	12.3	4.8	8.4	11.3	4.8	0.6

<보기>

①	임원 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	⑤	직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가 전담 부서 등을 마련한다
②	직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시 상담할 기회의 문을 열어준다	⑥	직장 내 괴롭힘 사건 발생시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다
③	피해 사건 발생시 전문적이고 체계적인 조사, 사건 처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼 가이드라인 규정 등)를 마련한다	⑦	위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다
④	직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	⑧	임원 부서장 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치 되도록 한다

2) 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)

체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력) 방지를 위한 방안들로 중요하다고 생각하는 것(2순위)에 대해 살펴본 결과, '직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다'는 응답이 19.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다'(19.0%), '직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다'(12.5%), '위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다(9.9%) 등의 순으로 나타났다.

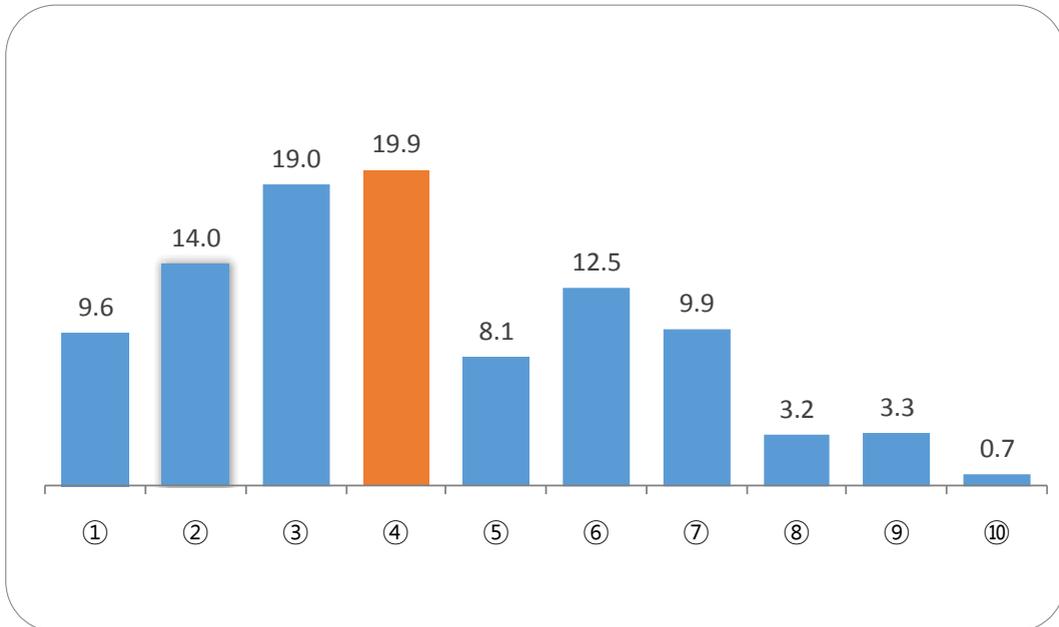
2순위의 중요도를 보면, 매뉴얼 마련, 징계기준 마련 및 적용, 고충상담 창구 마련 등 제도적 정비를 들고 있음을 볼 수 있다. 현재 종사자에 대한 다양한 인권침해 문제를 해결하기 위한 대응제도가 미흡함을 감안할 때, 제도적 정비 및 처벌을 강화하는 것이 문제적 상황을 예방하는 방안이 될 수 있다는 것이다.

<표 3-48> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)
(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	132	9.6
▪ 직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다	193	14.0
▪ 피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다	261	19.0
▪ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	274	19.9
▪ 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다	111	8.1
▪ 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다	172	12.5
▪ 위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다	136	9.9
▪ 임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다	44	3.2
▪ 개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다	45	3.3
▪ 기타	10	0.7
총계	1,378	100.2

<그림 3-108> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)



<보기>

①	임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	⑥	직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다
②	직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다	⑦	위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다
③	피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다	⑧	임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다
④	직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	⑨	개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다
⑤	직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다	⑩	기타

<표 3-49> 세분 집단별 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		1,378	9.6	14.0	19.0	19.9	8.1	12.5	9.9	3.2
성별	여성	541	8.1	12.0	18.5	20.3	7.0	15.2	10.7	5.5
	남성	837	10.5	15.3	19.3	19.6	8.7	10.8	9.3	1.7
연령대	20대	270	6.7	12.2	20.4	23.7	8.1	11.5	7.8	5.2
	30대	490	8.2	11.6	18.8	20.2	6.3	14.7	13.1	3.5
	40대	399	10.8	16.3	19.3	17.8	8.8	12.5	9.3	2.3
	50대	203	14.9	17.8	16.8	17.8	10.4	8.4	6.4	2.0
	60대 이상	16	6.3	12.5	18.8	25.0	12.5	12.5	6.3	0.0
기관	공공기관	289	11.1	15.2	19.7	17.0	8.0	10.0	12.8	3.5
	시도체육회	335	9.9	12.2	16.1	22.4	8.1	15.2	9.0	1.5
	시도장애인체육회	199	6.0	17.1	20.1	20.6	8.5	11.1	8.0	5.0
	시군구체육회	158	7.6	13.9	20.9	18.4	5.7	15.8	9.5	1.9
	시군구장애인체육회	55	9.1	18.2	18.2	23.6	10.9	14.5	3.6	0.0
	종목단체·기타기관	342	11.1	12.3	19.6	19.6	8.5	10.9	10.6	4.7
고용상태	정규직	705	11.6	13.3	16.5	20.9	6.8	12.8	10.9	3.0
	비정규직	673	7.4	14.7	21.6	18.9	9.4	12.2	8.8	3.4
조직규모	5인 미만	85	12.9	14.1	18.8	22.4	7.1	10.6	8.2	4.7
	5~10인 미만	143	8.4	16.1	18.2	23.1	7.7	14.7	4.9	2.1
	10~30인 미만	372	8.1	13.2	17.3	21.3	8.6	12.1	10.0	3.2
	30~100인 미만	392	7.4	14.0	20.7	17.9	10.5	13.0	9.4	3.8
	100인 이상	386	13.0	14.0	19.2	18.9	5.4	11.9	12.4	2.6
혼인상태	미(비)혼	548	6.2	12.8	21.5	20.1	6.9	12.4	10.8	4.6
	기혼	812	11.7	14.8	17.0	20.0	8.9	12.5	9.4	2.3
	기타	18	16.7	16.7	27.8	11.1	5.6	16.7	5.6	0.0
근무기간	1년 미만	225	6.7	14.7	21.3	24.4	5.8	12.9	7.6	3.6
	1~5년 미만	455	8.4	12.7	19.3	18.5	8.4	12.3	12.3	4.2
	5~10년 미만	302	7.9	15.6	18.2	19.9	9.3	14.2	8.3	2.0
	10~20년 미만	312	11.9	13.8	18.3	18.0	8.0	12.2	10.9	2.9
	20년 이상	84	21.4	14.3	15.5	22.6	8.3	7.1	4.8	2.4
직급	관리직	199	13.1	16.2	14.6	22.2	9.1	8.1	8.1	3.0
	일반직	1,179	9.0	13.7	19.7	19.5	7.9	13.2	10.2	3.2

3) 소결

체육관련 단체나 기관에서 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 1순위 방안으로 역시 '예방교육'에 대한 수요가 가장 높게 나타났고(33.8%), 고충상담 창구와 상담할 기회 확보에 대한 요구(24.1%)가 상대적으로 높은 응답자 비율을 보였다.

1순위와 2순위를 합한 결과도 임직원을 대상으로 한 '예방교육' 실시와 고충상담 창구 및 상담 확대 38.0%로 동일한 순위를 보이고 있다. 다음이 '피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차 마련'이 31.1%의 순으로 나타나고 있다.

이와 같은 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 대응에 대한 방안은 현재 시행되고 있거나 제도적으로 마련되어 있는 방안들이어서 설문에 참여한 응답자들의 의견은 이와 같은 방안들의 실효성을 확보할 수 있도록 해야 한다는 것으로 해석된다.

제4장 체육관련 단체·기관 종사자 인권 실태 면접조사

제1절 조사 개요

제2절 조사 결과

제1절 조사 개요

1. 조사 방법

온라인 설문조사 응답자에게 폭력 등(성희롱·성폭력·직장 내 괴롭힘) 경험에 대해 심층 면접에 응할 용사가 있는지 여부를 표기하도록 하고, 이에 응답한 응답자에게 개별적으로 접촉하여 심층면접조사를 진행하였다. 심층면접조사는 다시 두 가지 방법을 병행하여 진행하였다.

첫 번째 방법은 개인적으로 연락하여 면대면 심층면접조사를 시행하였다. 면접자가 응답자의 직장이나 근처에 방문하여 준비한 질문에 대해 구체적인 사례를 듣는 방법이다. 두 번째 방법은 개인적으로 시간을 낼 수 없는 사람들에게 심층질문지를 다시 온라인으로 제공하여 자기기입식으로 해당 질문에 대해 상세하게 응답하는 방식으로 이루어졌다. 면대면 응답자보다는 온라인 설문조사를 원하는 응답자가 많았다.

2. 조사 내용

심층 면접조사를 위한 조사 내용은 다음의 표와 같이 설문조사로는 파악하기 어렵거나 피상적인 수준의 질문에서 한 걸음 더 나아가 조직 생활에서 종사자가 느끼는 인권침해 유형인 행위유형과 성희롱·성폭력 경험도와 현재 상태, 이의제기 여부, 해결과정, 소속된 기관의 폭력 등 예방 및 대응제도의 한계와 문제점 등을 경험을 근거로 구체적으로 질문하였다.

<표 4-1> 심층면접조사 내용

구분	내용
종사자가 느끼는 인권침해 유형(성희롱·성폭력 포함) 행위유형	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 유형, 성희롱·성폭력 행위유형 발생 계기나 사건을 구체적 설명
직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응	<ul style="list-style-type: none"> 이의제기 여부 및 이유 현재 상태(문제해결, 문제지속) (상황중결)문제해결과정에 대한 상세한 설명 조직의 대처행태 (문제지속) 괴롭힘 기간 문제해결과정에 대한 설명 문제해결의 방향
직장 내 괴롭힘 방지대책	<ul style="list-style-type: none"> 조직의 대처방안의 적정성에 대한 생각 괴롭힘 등 예방을 위한 1)개인, 2)조직차원의 노력 방지를 위한 제도적 장치나 건의사항

제2절 조사 결과

1. 심층 면접조사 참여자 특성

온라인 설문조사에 참여한 응답자 중 심층조사에 참여하고 싶은지 여부를 묻고 응답한 참여의사를 밝힌 사람들을 대상으로 심층면접 및 설문조사를 실시하였다. 온/오프라인 두 가지 방법을 병행하여 실시한 결과 심층조사에 참여한 사람은 총 21명이다. 인구학적 질문문항에 응답하지 아니한 2명을 제외하고 19명 중 남성 9명, 여성 10명이고, 연령별로 20대 1명, 30대 13명으로 가장 많았고, 40대 3명, 50대 2명이다. 고용상태별로는 비정규직 10명, 정규직 9명이다.

<표 4-2> 심층면접 참여자 현황

연번	참여자	성별	연령	혼인 여부	고용상태	조직규모	비고
1	A	남성	50대	기혼	정규직	100인 이상	대인면접
2	B	여성	30대	미혼	비정규직	5-10인 미만	온라인
3	J	남성	30대	미혼	정규직	100인 이상	온라인
4	K	남성	30대	기혼	비정규직	5-10인 미만	온라인
5	C	여성	30대	기혼	정규직	30-100인미만	온라인
6	D	여성	20대	미혼	비정규직	30-100인미만	온라인
7	E	여성	30대	미혼	비정규직	100인 이상	온라인
8	M	여성	30대	기혼	비정규직	30-100인미만	대인면접
9	F	-	-	-	-	-	온라인 (인적특성 기입없음)
10	G	-	-	-	-	-	온라인 (인적특성 기입없음)
11	H	남성	40대	기혼	정규직	30-100인미만	온라인
12	I	남성	20대	미혼	비정규직	30-100인미만	온라인
13	L	여성	30대	미혼	정규직	30-100인미만	온라인
14	N	여성	50대	기혼	비정규직	30-100인미만	대인면접
15	O	여성	30대	미혼	정규직	30-100인 미만	온라인
16	P	남성	40대	기혼	정규직	10~30인 미만	온라인
17	Q	여성	30대	미혼	비정규직	30-100인 미만	온라인
18	R	여성	30대	미혼	정규직	100인 이상	온라인
19	S	남성	40대	미혼	비정규직	10-30인 미만	온라인
20	T	남성	30대	기혼	정규직	30-100인 미만	온라인
21	U	남성	30대	미혼	비정규직	10-30인 미만	온라인

2. 심층 면접조사 결과

1) 종사자가 느끼는 인권침해 유형

○ 상급자 혹은 지위체계에서 상사의 일방적 강요나 갑질

조직생활과 이에 관련된 관계에서의 상급자나 혹은 지위체계에서 오는 지휘체계에 의한 명령일지라도 일방적인 명령에 대해서 종사자는 인권침해 유형이라고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 조직생활에서 상급자나 상사가 부하에게 업무 관련하여 지시를 내리거나 조직의 의사결정에 대해 직원으로 하여금 수행하게 하는 것은 조직목표를 달성하기 위한 자연스러운 것이다. 그러나 명령이나 지시의 방식에 있어서 명령을 받는 하급자나 종사자가 이해할 수 없거나 설명되지 않는 명령, 상급자의 독단적인 지시는 종사자로 하여금 인격을 무시하는 행위로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

○ 눈에 보이지 않는 '귀로 듣는 언어폭력'이나 인격적 무시와 모욕

종사자가 느끼는 인권침해 유형으로는 단지 신체적으로 고통을 동반하는 보이는 폭력 뿐 아니라, 눈에 보이지 않지만, 귀로 듣는 폭력 특히 동료나 여러 사람들이 보는 앞에서 무시하거나 개인의 가치를 손상시키는 언어적 폭력을 들었을 때 종사자는 인권침해로 느끼고 있었다.

이야기하다가 화가 나면 상급자는 소리지르기 삿대질, 헐박, 테이블 치기 등 폭력을 일삼았음(C)

회의시간에 공공연한 자리에서 큰소리로 호통치며 수치심을 일으킴 죽고 싶고 분노가 일어남. 단지 부장이 시키는 일을 고분고분하게 하지 않는다는 이유로 각종 업체에다가도 갑질하며 일하는 인간으로 한 사람 때문에 사직하는 사례가 많이 발생(K)

○ 상급자의 자의적이거나 사적인 업무지시

종사자가 상급자에 대해 갖는 업무기대가 있는 것으로 보이며 그것은 적절한 절차나 지침을 통해서 종사자로 하여금 업무 복종을 하게하는 근거를 제공하고 있다. 그러나 종사자 보기에 적절한 규정과 절차를 따르지 않고 개인적인 관계에 따라 특정인이나 기관에게 일을 제공한다든지 용역을 맡기는 행위를 하급자는 이해할 수 없는 행동으로 본다. 또한 그러한 행위마저도 정당화하고자 (상급자 자신의 행위를) 직원에게 강요할 때, 직원은 상급자의 지시나 명령을 받아들일 수 없는 것으로 생각하고 있었다. 그리고 그

것이 지속적으로 강요될 때 종사자는 괴로움을 느끼고 강도가 강해짐에 따라 고통까지도 동반하는 어려움에 처하게 되는 것으로 조사되었다.

USB에 본인이 듣고 싶은 음악 업무 시간에 다운 받아오라고 지시. 본인이 가는 지역 맛집 알아오라고 지시. 기차표 및 비행기 표 및 콘서트 티켓 예매 등도 계속하여 문의 및 지시, 업무시간 이외에 여직원에게 연락하여 내일 음악다운 받아 놓으라고 지시. 혹은 현장점검으로 외근 및 출장 시 본인 사적인 일을 보고 등으로 지인 만남 등 다수 그 외 사적인 업무 지시 및 본인 업무 직원들에게 넘기는 등 직권 남용, 직무유기 등의 문제점이 있음(D)

○ 정규직과 비정규직의 차별

스포츠관련 기관의 종사자 직원 구성은 대한체육회와 대한장애인체육회를 주축으로 하여 가맹종목단체와 시도, 시군구 체육회의 구조를 가진다. 또한 각 소속단체 종사자는 정규직과 비정규직으로 구성되고 있었다. 정규직은 주로 일반 행정을 담당하고 있는 반면, 비정규직은 지역주민의 체력증진을 위한 생활체육지도사로 매년 계약을 갱신해야 하는 계약관계에 있었다. 이와 같은 종사자의 고용형태가 차별원인이 되는 것으로 파악되었다. 차별의 행태는 업무공간 배치나 관계에 있어서 무시하거나 하대하는 행동, 심지어 최고 지도자가 거리낌 없이 신체접촉을 하는 경우도 비일비재 발생하는 것으로 나타났다.

사무실 이전 시에 정규직 직원은 너무 넓은 공간에 배치하지만, 생활체육지도사의 비정규 직원들에게는 인원이 많은데도 좁은 공간에 배치하는 등 고용형태에 따른 차별이 비일비재하게 발생함(N)

저희는 1년 단위 계약직입니다. 계약하고 1년 동안은 안정된 직장이기도 하지요. 그렇지만 평소에도 갑질이 심하지만 연말만 되면 더더욱 심해지는 갑질에 너무 화가 나고 짜증이 납니다. 저희는 성인이지만 저희 마음대로 할 수 있는 게 하나도 없습니다. 복장, 머리, 신발 등등 본인들이 봤을 때 거슬린다 싶으면 그것 가지고도 뭐라고 하고 내 연가 내가 쓰겠다는데도 그거도 눈치를 주며 심지어 회식이나 식사자리에서도 어른이 숟가락 놓기 전에 먼저 놓지 말라느니 버릇이 없다느니 이런 말도 안 되는 말을 합니다. 심지어 최고 윗사람이라는 분은 본인은 모르는지 아는지 어깨를 주무르고 등 허리춤을 쓰다듬으며 성희롱도 합니다...(D)

○ 성인지 감수성 부족으로 인한 성희롱 및 성차별적 발언

직장이라는 공적인 공간을 사적인 공간으로 인식하거나, 전통적인 성별 역할인식에 따른 성차별적 발언을 아무렇지도 않게 내뱉는 상급자의 언행을 종사자는 매우 불쾌하게 여기고 있으며 경멸하고 있었다.

여직원들에게 친근함을 가장하여 어깨 주무르기, 팔 주무르기, 볼 꼬집기, 엉덩이 터치, 옷의 지퍼 올리기, 술자리에서 허벅지 쓰다듬기(G)

직장상사의 성적 수치심이 느껴질 만큼의 모욕적인 말을 들음(F)

'화장 좀 해', '회사 왜 다녀 시집이나 가서 골프나 치러 다녀', '남자친구 있냐', 아침에 피곤해보이면 '어제 남자친구랑 뭐했냐' 등등(L)

최고권력자가 여자지도자의 외모를 회의시간, 외부손님들 앞에서 평가(하거나). 차는 여자가 타야 맛있다고 함. 쓰다듬는 듯한 행동을 하며 어깨동무를 함(O).

2) 인권침해 행위에 대한 대응: 적극적 이의제기로 상황이 종료된 경우

성희롱이나 직장 내 상급자의 인권침해 행위에 대해 거부 의사를 적극적으로 표시하거나 이의를 제기함으로써 상황이 종료된 경우에 어떻게 대응하였는지를 질문하였다.

상황이 종료된 경우, 문제해결과정에 대해 전 직원들 앞에서 공식적으로 사과를 요청하였으며 직원들 앞에서 사과한 것으로 종결되었으나 다른 의견으로 조직 내의 지원이 어려운 현실을 제시하기도 하였다. 조직의 대처태도에 대해서는 조직은 적극적으로 대처하지 않았으며, 개인이 문제해결을 하려고 하지 않은 경우 문제시 하지 않는 문화, 태도에 문제를 제기하고 있었다. 그럼에도 문제를 해결하기 위해서는 개인의 문제 해결 의지나 적극적인 대응이 필요함을 강조하고 있다.

전 직원들 앞에서 공식적인 사과를 요청하여 직원들 앞에서 사과함(E)

피해자가 다수여서 단체로 외부의 인권상담기관에 도움을 요청. 가해자가 사직서를 제출하였음(O)

조직내 고충처리과정은 허울만 있을 뿐 유명무실하다고 해야 하나...그런 느낌이었고, 사실 장난처럼 받아치면서 제가 더 뭐라고 하는 편이어서 다음부터는 그런 일이 없어졌다. 그런 말을 하면 내가 더 세게 말을 했으므로 점점 줄어 들었던 것 같다. 사실 다른 기관이나 다른 사람들이 들으면 신고를 해야 하는 것 아니냐고, 나 같으면 하겠다고 하는 경우도 있었지만 조직 내 분위기 자체가 워낙 폐쇄적이고 쉬쉬 넘어가는 일들이 많다. 내가 피해를 입게 될 것들도 많았을 것 같고, 퇴사하면서 인권상담기관에 다 넘기고 갈 생각도 있다. 하지만 지금은 그런 일들이 많이 줄어들고 다들 어려워하는 분위기라 이제는 해결됐다고 봐도 될 것 같다(M).

3) 인권침해 행위에 대한 대응: 이의를 제기하지 않은 이유

성희롱 등 조직 내 상급자 등의 인권침해 행위에 대해 어떻게 대응했는지를 질문한 결과 이의를 제기한 참여자는 9명인 반면, 이의를 제기하지 않은 응답자도 10명이나 되었다. 적극적으로 거부 의사를 표명한 경우를 제외하고, 그렇지 않은 경우 왜 거부 의사 혹은 이의를 제기하지 않았는지를 파악할 필요성이 있다. 그 이유를 파악함으로써 조직 내 종사자의 인권침해에 대한 대응절차의 문제점을 파악할 수 있기 때문이다.

○ 조직의 분위기를 헤치고 싶지 않기 때문

그저 늘상 조직 내에서 일어나는 일이기 때문에 문제삼는 것이 오히려 자신을 성격이 예민한 사람으로 보거나 조직에 문제를 일으키는 사람으로 보이는 것이 싫다는 의견이다. 또한 친근함을 가장하기 때문에 문제제기하기 어려운 상황이거나, 자칫 조직의 분위기를 헤칠 수 있다는 것 때문에 참았다는 것이다.

놀라고 무서웠음·수차례 반복되자 후에 이의제기함(B)

거부 의사나 싫은 표현을 하면 사무실 내에서 다른 선생님들께도 피해가 가고 다들 밥줄이 달려있다보니 쉽게 그렇게 할 수 없습니다(E)

강압적 인상황으로 반박 불가(F)

팀장이라는 직급이 있고, 대부분 계약직이라 거부 의사를 밝히기가 어려워 의사를 제대로 표현하지 못함(L)

○ 재계약 혹은 직장생활의 불이익이 생길까 두려움 때문

더 나아가 이의를 제기함으로써 자신에게 돌아올 불이익, 예를 들면 계약직 직원으로써 향후 혹은 익년도 재계약에 영향을 미칠 수 있다는 두려움 때문이라는 답변이 있었다. 이는 상급자나 관리자 등의 직원에 대한 의식적·무의식적 인권침해 행위에 대해 종사자들의 그냥 참거나, 아무런 대응도 하지 않는 등 소극적 태도를 보였을 때 상급자나 관리자 등의 직원에 대한 태도나 행동은 개선되지 않고 지속되며, 이것이 조직문화로 되는 문제가 있는 것이다.

그런 거죠 일을 좀 크게 만들고 싶지 않았고 제가 직장생활을 하는데 있어서 이 일로 인해서 제가 스스로 불편함을 느낀다고 생각을 하니깐 문제제기를 못하게 되더라고요... 아무래도 아이도 키우고 맞벌이 가정이다 보니까 직장을 잃을 수도 있다는 두려움도 있고 들어온 지도 얼마 되지 않아서 지금 제 나이에 직장을 들어오는 게 쉽지가 않으니까 그냥 참아내고 감수하는 거죠 그냥 굳이 이거를 내가 싫다고 표현을 해서 저한테 불이익이 온다면 이제 못하게 되는 거죠(M)

거부의사나 싫은 표현을 하면 사무실내에서 다른 선생님들께도 피해가가고 다들 밥줄이 달려있다 보니 쉽게 그렇게 할 수 없습니다(L)

팀장이라는 직급이 있고, 대부분 계약직이라 거부의사를 밝히기가 어려워 의사를 제대로 표현하지 못함(L)

4) 폭력 등 인권침해 상황의 지속여부

폭력 등의 인권침해 행위에 대해 설문조사를 할 당시에 이미 상황이 종료되었다는 응답이 일부 있었으나 여전히 진행 중인 참여자가 더 많았다. '상황종료'된 경우 문제해결 과정에 대한 상세한 설명과 해결과정에 조직의 대처태도, 후유증이나 트라우마 등의 극복과정을 구체적으로 질문하였다.

○ 문제해결이 올바르게 이루어진 경우: 피해자의 적극적 이의제기와 조직의 고충처리절차가 작동

상황이 종료된 경우는 성희롱 등 조직 내 대응절차가 적절히 작동한 경우에 바람직한 문제해결이 이뤄졌다. 구체적으로 외부의 상담기관에 조사를 요청하여 가해자가 사직하고, 인사팀에서 적극적으로 가해자와 피해자를 분리, 직접 대화를 통해 잘못된 행동을 지적하여 관계를 바로잡았거나 제도적인 절차를 통해 원만하게 해결하였다는 사례도 다수 있는 것으로 나타났다. 즉, 문제해결 상황에 대해 피해자가 적극적으로 이의나 문제제기를 하였고, 그와 같은 문제에 대해 담당부서에서 지침이나 규정에 따라 적절히 대응하는 경우 해결되었다. 개인의 문제제기 뿐 아니라, 조직차원에서 문제의 심각성에 대한 인지 및 제대로 작동하도록 하는 조직의 의지도 문제해결의 결정적 요소로 작용한다고 판단된다.

○ 상황이 지속되는 경우, 조직의 문제해결과정이 명확하지 못함

한편, 폭력이나 괴롭힘이 진행 중인 경우, 지속기간은 최소 5개월부터 입사이후 현재까지 만 5년이 되어간다는 참여자도 있었다. 인권침해 상황이 6개월 미만인 사례도 있었지만 1년 이상 지속되고 있다는 면접자가 가장 많아 이러한 인권침해 행위는 상시적

이고 일상적으로 발생하고 있음을 알 수 있다.

현재 괴롭힘 상황이 지속되는 경우 어떻게 대응하고 있는지 질문한 결과, 조직 내에서 해결하기 어렵다는 참여자의 의견이 다수 있는 것으로 나타났다. 그것은 상식적으로 이러한 괴롭힘 상황을 안타까워 하지만 자신의 일이 아니기 때문에 발 벗고 나서지 못하다 보니 개인으로서 어떻게 해야 할지 몰라 시간을 보내고 있다는 것이다. 이것은 조직 내 고충처리나 상담을 통한 문제해결이 이뤄지지 못하고 있다는 것을 여실히 보여주는 것이다.

다들 본인들이나 가정을 위해서 부당한 행위를 겪더라도 참고 아무 말도 하지 않고 있는 상황이라고 생각합니다. 고충처리담당자가 있지만 그 분도 1년 단위 계약직이고 저희가 생각할 때는 저희가 이곳을 떠나면 떠났지 윗분들이 바뀌지 않는다면 절대 처리되지 않을 것 같습니다(C)

고충처리부서에 요청하였음에도 불구하고 전혀 개선되지 않음. ①직장 내 고충처리 담당자에게 신고한 상태이나 내부적인 절차를 밟고 있지만, 가해자가 조직의 최고이사결정자이기 때문에 조직 내적으로 해결할 수 없어 외부적으로 해결할 방안을 모색하고 있음 ②친구가 경찰인데 고충을 털어놓고 해결방안을 찾고 있음(M)

직장을 못 다닐 정도의 스트레스는 아니나, 상사의 언어적 폭력을 들었을 때 그 순간 자괴감이 든다. 직장 내에 고충처리부서나 담당자는 없으며 그저 원래 그런 사람이라는 식으로 치부하며 넘어간다(F)

주변 사람들과 소통하여 대응을 하려고 하고 있으나 주변에서는 조직을 위해 참고 있다는 조언만 받고 있음.. 어떤 방법으로 해야 할지 모르겠음(G)

조직 내 문제이기도 하고, 사소한 것이라고 생각해 넘어가려고도 하며 친한 직원들에게만 공유하지만 친한 직원들에게도 이러한 내용들의 문제점이 다수 발생(I).

신문에 기고하기도 하고, 고충처리담당자에게 상담을 요청하는 등 수많은 방법을 모색하고 있으나 문제 해결되지 않고, 조직 내에서는 불만제기자로 오히려 찍혀 있는 상태임(N)

○ 적극적으로 문제제기하는 경우 2차 피해발생

어떤 경우에는 적극적으로 문제해결에 나서고 있으나 개인의 행동이 오히려 조직 외부에 알려지게 됨으로써 피해자가 오히려 피해를 입는 상황이 발생하는 경우도 있었다. 이렇게 2차 피해가 발생하는 경우, 이후 이와 같은 문제는 수면위로 올라올 기회는 더욱 없어지며 종사자에 대한 인권침해가 구조화되는 악순환을 가져올 수 있다는 위기의식을 가지고 적절한 조치가 이뤄질 수 있도록 상급기관의 명확한 조사에 근거한 처리가 이뤄져야 할 것이다.

당시에 지도·감독기관에 고발조치했고 그전에 내부 법무팀에 피해사실을 말하고 음해 받고 협박 받은 것 등 증빙자료를 제시하겠다고 밝혀 줄 것을 요구했으나, 묵살되었음. 이후 지도·감독기관에서 내부조사 진행되는 과정에서 피해자로서 전혀 보호 받지 못하였고 처음에 혐의 없음으로 결과가 난다고 했으나 2차 회의를 거치는 과정에서 왕따 괴롭힘은 입증 할 수 없고. 상담센터 통해 해결하라는 식으로 넘김. 수개월이 지난 이후 내부적으로 연말 평가기간에 징계위원회를 갑자기 열어 본인은 공무원법 위반으로 협의적용 내부기강 문란죄로 견책을 받음. 이후 이를 두고 본인만 문제가 있기 때문에 징계 받은 것이라고 지속적 음해와 유언비어가 돌게 함(B)

5) 상황이 종료되지 않은 경우, 희망하는 문제해결 방법

○ 법이 규정한 대로 엄중한 가해자 처벌

여전히 진행 중인 경우, 어떻게 문제가 해결되기를 바라는지에 대해서는 적극적으로 가해자에 대한 처벌을 희망한다는 의견이 많았다.

가해자가 엄격하게 처벌받고 이 회사에서 물러나는 것이 저뿐만이 아닌 다른 사람들을 위해서도 나은 방법이라고 생각합니다. 뭐 경고나 징계를 받는다고 달라지거나 변화가 될 거라는 생각은 전혀 하지 않습니다. 그건 저 말고도 다른 사람들도 그리 생각하는 부분입니다(M)

체육 단체이다 보니 상명하복의 관계가 어느 집단보다 심해 거부의를 표현 할 시 미운털 박힘. 확실한 징계 양정 기준에 맞춰 처벌해야 한다고 생각함. 특히 같은 부서 뿐 아니라 사무실 내에서 근무하는 것은 무조건 반대해야하고 격리 조치해야 함. 보복성 업무 분담 등의 2차 피해를 사전에 조치해야 함(I).

○ 피해나 상처치유를 위한 지원서비스 필요

종사자에 대한 인권침해가 지속적으로 이루어지면서 발생한 고통과 트라우마는 단지 가해자 처벌 등 법률적 해결 뿐 아니라 이후 정상적인 조직생활을 위해 상담이나 정신과 치료 등 사후 서비스에 대한 수요가 있는 것으로 조사되었다.

직장 내에서 협박, 음해, 괴롭힘, 폭력 등 인권침해 행위를 2년 넘게 지속적으로 받은 것으로 인해 정신적 피해가 심각하여 병이 발생, 지속적 치료중이나 이로 인한 피해보상은 커녕 병가를 하는 것도 눈치를 주었고, 병가 중에도 지속적으로 일을 시켰으며. 평가에는 이를 이유로 최하점을 받음. 올해도 병가가 있으므로 인사평가에 불이익을 받게 될 수 있다고 들었고 내부고발자로 고용불안을 떠안게 됨. 지금도 병원을 다니고 치료를 받으며 안정을 취해야 업무수행을 할 수 있으므로 치료비와 정신적 피해보상이 당연히 있어야 한다고 생각함(B)

○ 올바른 조직문화 형성과 정규직-비정규직 차별의 금지

가해자 처벌은 아닐지라도 올바른 조직문화를 형성하는 것과 정규직과 비정규직의 차별 해소 등의 방향으로의 조직구조 변화를 요구하고 있기도 하다. 그리고 조직문화 혁신을 위해서는 상급자와 하급자 간의 관계에 대한 태도교육, 지속적인 상급기관의 지도·감독, 그리고 인권침해가 발생하는 경우 가해자에 대한 엄중한 처벌을 통해 경각심을 갖도록 끊임없는 교육과 관리가 필요하다는 것이다.

올바른 조직문화를 위하여 지속적으로 갑질 금지 교육과 문서발송 등 경각심을 일깨워서 스스로 못하게 하는 것이 중요. 어차피 처벌은 안될 것이라 생각됨... 적어도 모두에게 심층 인터뷰 실시 필요. 설문 등... 그러한 행위가 경각심을 줄 것임(J)

차별적인 대우가 없어져야 한다고 생각하고, 해결될 수 없는 조직구조적인 문제라고 생각함(K)

조직문화의 개선이 필요함. 업무규정대로 이뤄지지 않고 조직 편의성을 요구하는 분위기가 있음. 비정규직이고 매년 계약을 갱신해야하기 때문에 가해자가 이것을 이용하고 있음. 당연히 가해자 처벌(해임)을 원함(M)

6) 종사자의 인권침해에 대한 대응제도의 효과성 평가

○ 실효성이 부족하다는 견해가 우세

2019년 7월부터 시행되고 있는 「근로기준법」 제 16조의2(직장 내 괴롭힘 금지) 조항으로 조직 내부적으로 조심하려는 움직임 있으나, 그동안 일상적으로 있어온 상급자의 갑질과 같은 인권침해 행위에 대한 대처와 제도적 대응방안은 현실적으로 실효성 없다는 견해가 우세하다. 물론, 조직에 따라서 제대로 작동하는 기관이나 단체도 있는 것으로 조사되었으나, 그렇지 않은 경우가 더 많았다. 구체적으로 가해자가 상급자인 경우, 상담을 요청하여 상담이 이뤄져도 고충상담자의 직급이 낮아서 상급자에게 보고하여 해결을 기대하기는 어렵다는 것이다. 즉, 현재의 고충처리 상담은 형식적인 제도에 그치고 있다는 것이다. 또한 상급기관의 관리감독일시 등이 미리 공지되어서 이루어짐으로서 조직 내에서 미리 대처하게 되는 등 실효성 없는 것이다. 또한 고충처리 담당자가 내부직원인 경우, 가해자를 포함한 집단이 카르텔을 형성하거나 소규모 조직인 경우에 누가 무슨 일로 상담을 했거나 민원을 제기했는지 소문이 나기 때문에 조직 내에서 해결하는 것은 불가능한 상황이라는 것이다. 스포츠계의 인권침해 행위에 대한 문제해결을 위해서는 조직규모나 기관 특성을 고려한 보다 세밀한 제도설계가 필요하다고 판단된다.

제가 듣기로는 예전에도 이런 일이 허다해 조사를 나온다고 하니 조사를 할 수 없게끔 모든 지도자들을 수업을 내보내는 등.. 무슨 조사를 하고 바로 잡으려면 불시에 조사를 하든 그래야지 조사기관에서 몇 월 며칠 몇 시쯤 방문예정 이라고 다~통보하고 무슨 짜고 치는 고스톱도 아니고 문제가 많다고 생각합니다(C)

조직의 상급자의 위치이기 때문에 특별히 고충을 의논할 상황이 아니었고 해결자는 없었음(D)

대응제도는 미흡하며 피해자 본인이 해쳐 나가야 하기 때문에 많은 어려움이 있음. 직장 내 또는 상급기관에 이러한 업무처리 부서가 있었으면 함(E)

(직장 내 고충처리 담당자 지정이나 신고절차 등)전혀 실효성이 없다고 판단됨. 상급자의 횡포에 그저 불만만 제기할 뿐 개선되지 않음(F)

직장 내 괴롭힘 창구 자체가 내부직원으로 구성되어 있다 보니 접근성이 쉽지 않음. 외부의 도움이 필요함(R).

○ 제도의 도입여부에 대한 홍보 및 제도적인 정비 미흡

제도의 효과성을 논의하기 이전에 이와 같은 제도가 체육계 단체나 기관에 제대로 마련되어 있는지에 대하여 홍보조차 미흡한 것으로 조사되었다. 이러한 특성은 조직규모나 조직 유형에 따라 제도적 여건의 편차가 클 것으로 판단된다. 제도의 실효성을 제대로 평가하기 위해서는 소규모 기관이나 단체에 이르기까지 어떠한 방식이든 다양한 인권침해 발생 시 대응절차나 과정에 대한 제도가 마련되어 있어야 하며, 모든 구성원들이 잘 알 수 있도록 수시로 교육과 점검을 하여야 할 필요성이 있다고 생각된다.

조직 내 폭력 및 괴롭힘에 대한 조치 기구에 대한 홍보 미흡. 피해를 받고 어디에다가 민원을 제기하고, 호소를 해야 할지 모르겠음. 또, 체육 단체이다 보니 더욱 더 하대하는 입장이 많이 생김. 구시대 사람들에게 인식의 전환이 매우 필요(I)

조직문화가 비합리적이고 권위적이다 보니 문제제기 자체가 수면위로 드러나지 않고 묵인되는 분위기임. 문제해결 절차가 실효성이 없음. 문제가 된 대상이 최고의사결정자인 경우 어떻게 문제를 해결할 수 있겠나(M)

...어떤 제도가 있는지조차 모름. 매년 교육은 받지만 조직 내에서 해결할 수 있는 방법이 없다고 판단됨. 심의위원회? 상벌위원회조차 내부 인사들로 구성되어 있어서 공정하지 못하다 생각됨(O)

7) 종사자의 인권침해 방지를 위한 개인 및 조직의 대응과제

○ 개인차원: 명확한 의사표현 훈련과 직원들과의 관계 훈련 등 인권감수성 교육

종사자의 인권침해를 방지하기 위한 개인차원의 대응과제는 문제가 발생했을 때 혼자 고민하거나 숨기지 않고, 정확하게 자신의 상황을 알려야 한다. 이를 위해서는 자신의 기분과 생각을 명확히 표현할 수 있어야 하며, 상대방의 행위로 인한 불쾌감과 인격모독이 '인권침해'라는 인권 감수성을 가져야 한다. 이를 위해서는 인권 감수성 훈련과 동료 간, 상급자 혹은 관리자와 직원 간 상호이해에 기반으로 관계 훈련이 있어야 한다. 이를 위해서는 개인의 노력을 넘어서 조직 차원에서 종사자 개인에게 이와 같은 인권감수성 교육을 실시하고, 직원 워크숍이나 전체 회의 등 다양한 시간과 기회를 활용하여 직원 간 상호 이해를 위한 관계 훈련과 교육을 강화함으로써 종사자 개인의 인권역량을 향상시키는 것이 필요하다.

1. 개인차원에서는 상대방과 나와서의 이해관계를 정확하게 인지하고 인격모독을 느꼈다면 거부의사를 표현해야한다(F)

개인차원에서는 좀 더 용기를 내는 것이 필요하다고 생각한다. 아니요 기분이 나쁘다 이걸 아니다라고 내 의사를 표현하는 것이 가장 중요하다. 그게 최선인 것 같다(L).

개인차원-조직 내 말은바 책임과 의무를 다해야함. 조직원들과 소통하려고 노력하고 혼자 해결하려하기 보단 주위에 도움을 요청하려고 하여야함(O)

○ 조직차원: 피해자 보호와 가해자 징계처분 절차 강화

조직차원의 대응노력은 현재 스포츠 관련 기관 및 단체의 인권침해 예방 및 대응제도에 대한 실태가 명확히 파악되어야 한다. 대한체육회 산하 시·도, 시·군·구 체육회, 가맹종목단체, 대한 장애인체육회 산하 가맹종목단체 등 9,000천여 개가 넘는 크고 작은 규모의 기관과 단체에서 제도 구비실태가 어떠한지, 제도가 작동이 가능한 상태인지 현실적으로 그렇지 못한지 등에 대한 실태파악이 필요하며, 조직규모와 특성에 따른 대응제도 마련이 필요하다.

또한 가해자에 대한 징계가 이뤄져야 한다는 것이다. 직장 내 인권침해가 대부분 상급자, 임직원 등 위계적 권력을 가진 사람들인데 이들을 누가, 어떻게 징계할 것인지의 현실성 있는 제도는 없다. 스포츠 관련 기관이나 조직 구성원에 대한 인권침해를 조사하고, 조사결과를 토대로 가해자 처벌이 이뤄질 수 있는 제도와 절차를 더욱 강화해야 할 것이다.

조직차원에서 피해자를 보호하고 가해자를 징계 처분하는 절차가 필요함. 개인적으로 해쳐 나가기에는 조직생활에서 직장상사를 상대로 무언가를 한다는 자체가 어려운 구조임(E)

조직차원에서도 상담이나 고충을 비밀보장 되는 곳에서 정확히 보장되게 해줘야함. 또한 상담이 수시로 이루어질 수 있는 곳이 가까이 있어야하고 실제로 이를 해결할 수 있는 적극 대안제시가 이루어져야함(B)

○ 조직차원: 직원 간 행동지침에 대한 매뉴얼 마련 및 교육

조직차원에서 구성원들 사이의 관계에 대한 교육과 훈련이 더 필요하다는 답변이 많았다. 상급자와 하급자의 관계가 사람의 가치가 높고 낮은 것이 아니기 때문에 하급직의 사람을 무시하거나 하대하는 것이 아니라, 한 조직에서 같은 목표를 향해 나아가는 동역자로 바라보는 교육, 인식개선 등이 필요하다는 것이다. 특히 경쟁과 성장위주의 개발연대를 지나온 관리자나 고연령층의 뿌리 깊은 계급의식이나 직원에 대해 아랫사람, 동생, 후배 등을 예의 없이 대하는 습관을 개선하기 위해서 직원들 간의(동료 간, 상급자-하급자 간, 관리자와 일반직원 간 등) 행동이나 매너 등에 대한 태도 지침 마련이 필요하다.

조직차원에서는 나이가 어리다고해서 반말을 한다든지, 직급이 낮다고 해서 함부로 말을 한다든지 하는 사람에 대해 정확하게 징벌할 필요가 있다(F).

조직 차원에서 개인의 인식전환을 위해 주기적인 교육 필요. 성 문화 및 직장 내 괴롭힘에 대한 인식을 확고하게 심어주어야 함. '나는 괜찮겠지'라는 인식은 버려야 함. 또, 내 부고발자가 조직 내에서 배제되거나 무시당하면 안 됨(I).

조직차원에서는 전체적으로 그런 분위기를 만들어가는 것이 중요하고 서로 배려가 필요하다고 생각한다. 쉬쉬하고 덮으려 하지 말고 그런 문제가 발생하거나 기미가 보일 때 관리자는 바로바로 지적하고 바꿔야한다. 근데 농담같이 지나가는 말로 웃고 넘어가는 게 가장 문제다(L)

8) 상처회복을 위한 방안에 대한 의견

대부분 상담서비스 및 의료비 지원서비스가 필요하다는 의견을 제시하고 있지만, 이것만으로 해결되는 것은 아니라는 것이다.

이외에도 피해자가 정신적 건강을 회복할 수 있도록 병가를 허용하고, 인사상 불이익이 없도록 조치하는 등의 세심한 방안 마련을 요구하였다. 특히 트라우마나 상처를 준 가해자와 배제된 업무 재배치가 반드시 필요하다는 것이다.

상담도 필요하지만 가해자의 명확한 처벌이 있다면 그로 인해 점차적 회복이 될 듯함(F)

상담서비스도 필요하지만 해당 사건이 사실로 확인됐 을시 피해자의 정신적 안정을 위한 특별휴가 제공 및 조직개편이 필요함(G)

트라우마나 상처를 준 사람과의 배제된 업무는 반드시 필요. 상담서비스를 통해 상황 대처 법 교육을 받거나 그래도 힘들다면 정신적인 의료 서비스를 제공하여 충분한 휴식을 할 수 있게 병가를 제공해야 함(K).

상담서비스가 필요하다. 문제를 덮는 것이 아니라 드러내야 고칠 수 있다. 직장내 문제가 터졌을 경우에는 징계와 함께 피해자를 위한 구제방안으로 꼭 주 2회 상담 1시간으로 규정하여, 의무화하는 방안도 좋다고 생각한다(L)

가해자와의 분리. 의료서비스를 충분히 받을 수 있는 시간 제공. 일정기간 유급휴가, 일정기간 이후엔 무급휴가를 제공하는 등의 고용안정 방안도 병행되어야 함(N)

9) 제도적 개선방안

○ 형식적인 인권침해 예방교육이 아니라, 보다 실질적인 예방교육 필요

성희롱·성폭력 예방교육은 법정 의무 교육으로 설문조사에서도 드러나듯 가장 일반적인 인권침해 예방교육 중 하나이다. 이 교육을 통해서 인권감수성을 제고하고 제도적 대응절차나 제도에 대한 이해에 대해서는 어느 정도 교육의 효과가 있다고 설문조사 분석결과 나타났다. 그럼에도 상급자나 관리자의 성인지 감수성이나 인권감수성은 젊은 세대와 체육기관 및 단체 종사자의 기대수준에 못 미치고 있는 것이 사실이다. 이러한 관점에서 상급자 및 관리자에 대한 맞춤형 교육이 필요하다. 형식적인 교육이 아니라, 실질적인 교육이 필요하다. 단지 현실성 없는 제도교육보다는 현장에서의 문제나 사례를 토대로 해결방안을 모색하는 직접적인 교육훈련이 필요하다는 것이다.

사내에서 성추행예방교육이나 인권교육을 주기적으로 실시하는데, 비슷한 내용들의 이야기만 다루고, 실질적으로 상담사가 방문하여 개별적인 내용들은 이야기 하지 않아 아쉽다. 상담사가 직원들과 직접적인 이야기를 나누고, 그 이야기를 토대로 임원직이나 상사들에게 그러한 고충들을 이야기해주면 좋을 것 같다(D).

외부에서 정기적인 성교육, 조직 내 문화 교육, 법 교육 등 의무 교육 필요. 교육을 받으면서도 '난 아니겠지'라는 생각이 많은 사람들을 위해 구체적 사례를 통해 피해사례, 처벌사례 등 정확하고 확고하게 인식이 될 수 있게 교육 필요(F).

○ 조직 전반적인 의식개혁 필요

조직 내부적인 변화가 필요하다. 조직은 단지 상급자와 하급자로 이루어진 수직적 구조가 아니라 공동의 목표를 향한 협력적 관계들로 이루어진 구조임에도 불구하고 이러한 인식보다는 상급자가 하급자를 함부로 대하는 등 사람을 존중하지 않는 문화가 변화되어야 한다는 것이다. 이를 위해서 '존댓말쓰기' 등 캠페인을 대대적으로 실시하는 등의 방안이 제시되었다.

상호간 존댓말 쓰기와 관련 사항 미실행시 벌점제도 도입 필요(철저한 검증을 거친 후)

조직사유화 및 직장 내 차별 등에 대해 확인 시 신고의무화, 신고방법의 구체적인 설명, 개인보호와 관련된 설명 및 사례 안내 등

성폭력·성희롱 등 예방교육의 필요성이 인정되고 법률적인 지식이나 정보를 알 수 있었다는 점에서 효과가 있으나 문제해결에는 도움이 되지 않음. 제도적인 장치의 개선 필요함

○ 현실적인 고충처리 제도 개선: 조직외부의 독립적인 기구 설치

체육관련 단체나 기관 종사자에 대한 인권침해를 예방하기 위해서는 제도정비가 필요하다. 기관이나 단체가 자체적인 제도정비를 통해 인권침해 예방 및 대응체계를 잘 정비해 나갈 수 있지만, 그것도 외부적인 모니터링이나 관리/감독 없이 자체적인 운영만으로 미흡하다. 이러한 관점에서 모니터링이나 상급기관에 의한 관리/감독이 수반되어야 한다. 그러나 이 경우에도 한계를 가진다.

소규모 조직인 경우, 권한 있는 외부의 상담기관이나 고충처리기구가 필요하다는 것이다. 작은 단체나 조직에서 피해를 입은 경우 누군가에게 말할 곳도 없고, 설사 대응한다고 하더라도 약자의 입장이기 때문에 피해자 보호나 해결이 제대로 이뤄질 수 없는 구조이다. 따라서 조직 내에서 해결하는 것은 어렵고 외부의 권한 있는 기관이 제대로 조사하고 상담할 수 있는 시스템을 갖춰야 한다는 것이다.

대기업 또는 공무원을 제외한 작은 단체 및 조직생활에서는 어디에 누군가에게 말할 곳도 없고 설사 대응한다하더라도 약자의 입장이기 때문에 피해자의 보호 또는 가해자의 징계처벌 등을 담당하는 부서 또는 상담소 등이 운영되었으면 함(E)

○ 정규직-비정규직 차별 문제 개선노력 필요

체육관련 기관 및 단체의 정규직-비정규직의 고용형태는 직원들 간의 차별로 인한 인권침해의 근본 원인이 되는 것으로 심층조사결과 확인되었다. 비정규직의 경우 신분보장이 안 되어 상급자나 관리자의 부당한 요구에도 거절하지 못하며, 이러한 부당한 명령이나 지시가 관례화됨에 따라 이들에 대한 차별과 인권침해가 상습화되고 있는 것이다. 비정규직의 경우 업무범위와 역할에 대한 명확한 규정이 필요하며 고용주-근로자간 상호간 이해를 명확히 해야 할 필요성이 있다. 이를 통해서 상급자나 관리자가 다음 계약을 빌미로 하여 부당한 업무를 하는 수 없이 따르지 못하게 해야 할 것이다.

체육 단체에서 비정규직에 대한 비율이 높다보니 상명하복에 대한 피해가 더욱 많음. 뒷사람이 부당하게 지시하는 것에 대해 '예 알겠습니다.' 하는 것이 대부분임. 할 말을 하지 못하고 본인의 의사를 피력하지 못하니 상급자들은 당연한 줄 알게 되는 것이 문제임...성 폭력 예방교육, 인권 교육, 조직 문화교육 등 직급에 맞게 의무적으로 받아야 할 교육이 있다고 생각함. 체육 단체의 발전을 위해서는 인력들의 정규직화는 물론이거니와 구시대의 문화를 개선하기 위한 교육과 노력이 함께 이루어 져야 한다고 생각함(T). 계약직으로 분류되는 제도의 개선이 없다면 고용불안으로 이어지는 문제는 없어지지 않을 것입니다. 또한 최저임금 수준도 되지 못하는 급여규정으로서는 더욱 건강한 체육지도를 통한 행복한 삶이라는 대한 체육회의 모토를 이어가지 못할 것이라 생각합니다. 전문 체육전공자로서 저희에게 주어진 임무를 성실히 수행 할 수 있도록 노력 부탁드립니다(T)

직장 내 괴롭힘의 문제 등이 발생되었다면 단순 해당 괴롭힘 행위만을 조사하는 것이 아니라 근본적인 문제점(조직 내 직원장악, 부당업무 지시 불이행 등)에 대한 조사로 범위를 확대하여 그 문제점의 본질을 확인하고 그에 맞는 처벌을 하는 것이 필요함.. 또한 그 처벌에 있어 부적절한 업무운영, 직원의 신체 및 정신적 상해를 유발했을 때 형사 처벌하는 제도적 개편 필요.. 공공기관에 대해서는 국가조사 및 사법기관(권익위, 경찰, 검찰 등)을 통한 조사를 진행하여 조직 내에 뿌리 깊은 유착[관계를 밝혀야 할 것임]을 근절해야 함(G)

○ 조직의 최고책임자의 성인지 역량 강화 필요

최고 책임자의 성인지 역량에 대한 검증을 더욱 철저히 해야 한다. 최고 책임자의 지위와 권한을 볼 때 조직적 문화와 운영에 지대한 영향을 미치게 되기 때문에 성인지 인식이나 감수성이 결여된 최고 책임자가 있는 경우 심각한 문제를 발생시킬 소지가 있으므로 이를 방지하기 위해서 최고 책임자 선임 시 철저한 검증이 이뤄져야 한다는 것이다.

최고책임자의 생각, 마인드가 가장 중요함. 현재 이분은 자신의 이익만 생각하고 있음. 제대로 된 사람이 오셔서 개혁이 필요함(C)

언어폭력이나 성추행하는 사람은 그것이 잘못인지 인지를 하지 못한 채로 이루어진다. 본인 자신의 합리화를 하면서. 우선 그러한 점들을 인지시키는 것이 우선(F).

제5장 결 론

제1절 요약 및 시사점

제2절 정책적 제언

제1절 요약 및 시사점

1. 체육관련 기관의 조직문화 혁신의 필요성

1) 권위주의, 폐쇄적 특징

체육관련 기관·조직 특성으로 자주 거론되는 것이 '권위주의적 문화'이다. 권위주의적 문화는 구성원들의 다양한 생각이나 의사를 무시함으로써 조직의 폐쇄성을 강화하게 만드는 요인이 된다. 체육관련 스포츠키구나 단체의 조직문화에 구성원들은 실제로 어떻게 생각하는지 '상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다'는 질문에 거의 40.0%에 이르는 39.5%가 그렇다고 응답하였다. 상명하복은 오직 생산성과 능률만을 강조하던 개발연대 시기에 강조하던 가치이다. 상명하복은 명령이 부당하건 그렇지 않건 무조건 따라야 하는 것이기에 부정부패로 이어지는데 문제의 심각성이 있다. 권위주의적 특성과 연관된 질문으로 '관리자가 직원에게 지휘감독이라는 명목 하에 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다'는 질문에 대해 18.0%가 그렇다고 응답하고 있는데 문제는 '부당한 업무지시'라는 점이다. 적절하지 않은 업무지시 일 때 권위주의적 문화에서는 '하지 않겠다'고 할 수 없어서 그대로 행함으로써 부정부패가 되고 이것이 반복되면서 그릇된 관례를 형성하게 된다는 점이다. 이와 같은 권위주의적 특징이 비단 체육관련 조직만의 특성이지는 않겠으나, 거대한 사회·문화 체계 속에서 체육 관련 조직의 문화도 개방된 체계로 가기 위해 조직에서의 '직위'의 역할범위를 명확히 하고 그 역할 내에서 직위가 작동하도록 보장하는 것이 필요하다.

2) 성별 고정관념 및 성 역할 분리 인식

스포츠 단체·기관 종사자에 대한 조직문화를 측정하는 요소 중 성별인식에 관한 조사 결과 특히 성별 고정관념이나 성 역할 분리에 관한 인식이 비교적 높은 비율을 차지하였다. 예를 들면, '우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다'는 질문에 대해 '그렇다'고 응답한 응답자가 36.5%로 응답자의 1/3을 넘었고, '우리 조직은 남성은 남성의 역할을 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것을 바람직하게 여긴다'는 질문에 대해서도 35.5%가 '그렇다'고 응답하여 성 역할에 대한 고정된 생각이 있는 종사자가 1/3이상이나 되는 것을 알 수 있다. 같은 맥락에서 '우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다. 예를 들어 여자는 시집을 잘 가는 것이 성공하는 것이다. 여성이 커피나 심부름을 하는 것이 이상하지 않다'와 같이 직접적으로 성별 고정관

념을 드러내는 응답자가 16.8%로 나타나고 있어 성인지 감수성 교육의 필요성을 제기한다. 성별 고정관념이나 성 역할 분리 인식이 있을 때, 전통적으로 여성의 낮은 지위를 고착할 우려가 있으며 남녀를 막론하고 조직구성원들의 자유로운 발전에 장애요인으로 작용할 것이다. 이와 같은 성별고정관념이나 성 역할 분리 의식을 개선하기 위해 연령계층별, 직급별 맞춤형 교육을 통해서 개방된 사회환경에서 성별 역할에 대한 다양한 특성과 그에 따른 행동규범을 새로이 정립해야 할 시점이라고 판단된다.

2. 성폭력 등 대응체계 마련을 위한 방안 모색 필요성

1) 스포츠 관련 기관·단체의 인권 가이드라인 및 매뉴얼 구비 실태

여성가족부가 제공하는 '성희롱·성폭력 예방지침'에서는 총칙 외에 상급기관의 관리감독 강화, 고충상담창구설치 및 상담원 지정, 사이버신고센터, 고충처리 업무 지원, 예방교육 실시, 성희롱·성폭력 처리절차에 관한 규정을 두고 있다.

한편, 고용노동부는 '직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 매뉴얼'을 제작하여 제공하고 있다. 본 매뉴얼을 활용함에 있어서 각 사업장은 기존 취업규칙에서 '직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정'을 추가하여 사용하는 방안과 별도의 규정을 제정하는 방안 두 가지를 제안하고 있으며, 포함되는 내용으로는 개요, 직장 내 괴롭힘 행위 금지, 직장 내 괴롭힘 예방, 대응체제로 조직, 상담원, 예방교육, 처리절차를 포함하고 있다. 구체적으로 처리절차에 관하여 사건의 접수, 상담, 당사자 간 해결, 정식조사, 조사위원회, 조사기간 중 피해자 보호, 사실의 확인 및 조치, 사건의 종결과 이후 피해자 보호 및 재발방지 조치에 관한 규정이 포함되어 있다.

성희롱·성폭력 예방지침과 직장 내 괴롭힘 행위금지 관련 매뉴얼의 내용을 분석한 결과 각각의 행위에 대한 개념범위 규정을 제외하고 예방·대응조직, 예방교육실시와 처리절차에 관한 규정은 중복되고 있으나 성희롱·성폭력 예방과 직장 내 괴롭힘 행위가 별개의 예방 및 대응체계를 갖추고 있는 것으로 파악된다.

스포츠 관련 기관 및 단체 중 공공기관에 해당하는 대한체육회, 한국체육산업개발, 대한 장애인 체육회, 태권도진흥재단에 대한 제도 구비실태를 파악한 결과 4개 단체 모두 내규, 지침, 매뉴얼 등의 형태로 구비하고 있는 것으로 나타났다. 대한 체육회와 태권도 진흥재단은 성희롱·성폭력 예방 및 대응에 관한 지침을 내규 및 매뉴얼 형태로 갖추고 있었다. 한국체육산업개발과 대한장애인체육회는 '지침'의 형태로 갖추고 있었다. 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 관련 지침은 대한체육회와 대한 장애인체육회는 '내규'의 형태로, 한국체육산업개발과 대한장애인체육회는 '지침'의 형태로 관련 규정을 정하고 있다.

2) 성희롱 등 예방 및 대응 제도 구비 노력 미흡 및 제도의 효과성 문제

종사자가 인식하는 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응제도 구비실태는 '연1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시한다'만 '예' 응답이 83.6%로 80.0%를 넘고 있을 뿐, '성희롱 예방교육내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다'는 65.2%, '성희롱 예방지침 마련과 사업장에 게시한다'는 57.2%, '고충처리기관 설치·운영'은 56.2%, '문제발생시 상담 및 구제절차 확립'은 55.2%로 나타나 응답자의 절반을 조금 넘는 사람들만 성희롱 등 예방·대응체계의 존재에 대해 인지하고 있었으며 그 외에 응답자는 '모르거나' '아니오'로 응답하고 있다. 예방교육 실시, 교육내용 제공, 예방지침 마련과 사업장 내 게시, 고충처리기관 설치 및 운영, 상담 및 구제절차 확립에 대해 '아니오'로 응답한 경우 각 제도가 구비되어 있지 않다고 응답한 것으로 20%내외가 '아니오'로 응답하였다. 문제는 '모르겠다'는 응답이 '아니오'로 응답한 경우보다 더 높게 나타나고 있어 제도에 대한 홍보가 미흡한 것으로 판단된다.

성희롱 등 직장 내 제도에 대한 인식수준이 높지 않을 뿐 아니라, 실제 이와 같은 제도적 장치를 종사자들은 얼마나 신뢰하며 활용하고 있는지에 대해서는 회의적인 생각이 크다. 다만 성희롱 등 예방 및 대응제도가 얼마나 도움이 되었는지에 대해서는 응답자의 86.5%가 도움이 된다고 긍정적으로 인식하고 있었다. 실제 심층면접조사 결과에서도 예방교육의 효과성에 대해서 긍정적으로 인식하고 있었는데, 그것은 그동안 일상적인 조직생활에서 나타날 수 있는 상급자의 무심한 행동이나 행위가 자신에게 불쾌감이나 불편함을 느끼게 한 경우에 '성희롱'에 해당한다는 사실을 인식하게 된 것, 예방 및 대응에 관한 법이나 제도가 있다는 것, 조직 내 그것을 처리하는 처리절차를 갖추고 있는 것에 대한 인식 등 제도적 장치의 구비에 대한 인식도는 높아졌으나, 교육의 효과는 '알게 되는 것'에 그친다는 것이다. 즉, 실제 그와 같은 문제가 조직 내에 있거나, 자신이 당사자인 경우에도 교육으로 인한 지식과 정보가 '문제해결'로 이어지지 못한다는 것이다. 즉, 실제 그와 같은 문제가 발생했을 경우에 이러한 제도적 장치나 절차, 이에 대한 인지만으로는 해결이 불가능하다. 다양한 요인이 문제해결 절차를 무력화하는데 기여한다. 그것은 고충처리부서의 직제상 위치, 고충처리 담당자가 조직 내에 상하관계에 종속되거나 매어 있는 상태에서 규정과 지침에 따른 문제해결이 쉽지 않은 구조이다. 소규모 조직인 경우 문제제기 하였을 경우, 가해자는 또 다른 피해를 주거나 그것에 대한 두려움이 있고, 문제해결로 인해서 직장생활을 지속할 수 없거나 오히려 상급자에게 좋지 않은 인식을 갖게 하는 등 피해자가 대처할 수 있는 방안은 별로 없다는 의견이 공통적으로 제시되었다.

예방교육의 경우 효과성 인식에 있어서 '긍정적' 답변이 높음에도 불구하고 상급자, 관리자, 임직원 등에 대한 맞춤형 교육을 통해 예방교육의 효과성을 제고해야 할 필요

성이 있다. 또한 조직규모에 있어서 '5인 미만', '5~10인 미만'의 조직에서 성희롱 등 예방 및 대응제도 수준이 미흡하여 조직유형별, 조직규모별에 따른 맞춤형 교육 설계가 필요하다고 판단된다.

더 나아가 성희롱 및 예방 및 대응절차의 실효성을 확보하기 위한 조직 내외적인 다양한 기관 및 기관장 평가, 단체나 기관에 대한 모니터링 등의 체계를 통해 실효성 확보를 위한 노력이 필요하다.

3. 상급자나 관리자, 임직원 등 고위직 성인지 역량제고 필요성

1) 상급자 및 관리자의 관리업무 범위의 명확화 필요성

성희롱·성폭력 등 경험, 직장 내 괴롭힘의 경험이 있는 응답자로 하여금 가해자가 누구인지에 대해 질문한 결과, 거의 모든 항목에서 '상급자' 비중이 가장 높게 나타나고 있다. 상급자나 상사는 업무와 관련하여 직접적인 지시나 인사고과 등 평가체계에서 평가자의 역할을 하며, 업무배치 등의 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 지위에 있는 사람이다. 따라서 상급자나 상사는 직원에게 가장 가까워서 영향을 미치는 사람이다.

직장생활에서 업무와 관련하여 종사자들이 인식하는 괴롭힘의 구체적인 내용은 본인의 업무범위를 벗어난 업무지시, 무시하거나 물리적인 압력을 가하는 행위 등으로 나타났다. 그러한 괴롭힘의 가해자는 '상사나 상급자'가 모든 항목에서 압도적으로 높게 나타났다. 구체적으로 '중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시켰다'(79.1%), '근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다'(74.2%), '정당한 이유없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택을 못하도록 압력을 주었다'(84.2%), '사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지속적으로 지시하였다'(81.6%), '업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하였다'(75.8%), '정당한 이유없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다'(77.4%), '정당한 이유없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다'(67.7%) 등이다. 이외에도 '욕설이나 위협적인 말을 들었다'(76.6%), '신체적인 위협이나 폭력을 당했다'(75.6%)는 등의 물리적인 압력을 가하는 등 상급자나 상사가 업무관계의 지시를 벗어난 대응이나 행동양식을 보인다고 응답하였다. 또한 조직 내 직접적 업무와 관련이 없는 회식참여 강요나 술·음주 강요 등의 가해자로 '상급자나 상사'가 상대적으로 높은 80.4%, 81.2%를 차지하였다. 따라서 일상적으로 이뤄지는 회식이나 술자리에 대해 직원들은 '반갑지 않거나' '불편한' 활동으로 인식한다는 사실을 인식하는 것이 필요하다. 이와 같이 종사자들이 인식하는 상급자나 상사의 괴롭힘의 빈도가 어쩌다 한 번, 특정한 상황에서 예상치 않게 일어난 드문 일이 아니라, 대부분 발생 빈도에 있어서 2~3회, 4~5회, 심지어 10회 이상 반복되는 것으로 나타나고

있다.

종사자들의 인권의식이 높아지고 업무의 전문화가 이뤄지고 있는 시기에 관리자의 직원에 대한 임무나 역할범위에 대한 명확한 정의를 바탕으로 규정된 범위에서의 역할행동이 요구된다. 또한 그러한 행동양식을 매뉴얼화 하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

2) 임직원(상근, 비상근)에 대한 성인지 역량 검증 강화

직장 내 괴롭힘의 가해자가 상급자나 상사가 상대적으로 높은 비중을 차지하는 것이 명확한 특징을 갖는 반면, 성희롱·성폭력의 가해자 역시 상급자나 관리자가 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다.

'최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험'에 대해 가장 높은 비율을 보인 질문은 '불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위'가 6.2%, '회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위' 4.5%, '포용, 손잡기, 신체밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체접촉을 하는 행위' 3.3%의 순으로 나타나고 있다. 그런데 이와 같은 성희롱 등의 가해자로 지목된 사람은 상급자나 상사가 가장 높고, 다음이 기관임원(상근), 기관임원(비상근) 등 성희롱·성폭력의 가해자 범위는 보다 다양하다. 상근직 기관임원이 상대적으로 높은 비율로 가해자가 되는 성희롱 행위로는 '성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위'로 10명이 응답하였는데 이 중 40.0%(4명)가 상근직 기관임원으로 나타났다. '성관계를 강요하거나 회유하는 행위'에 대한 응답은 1명에 불과하였으나, 이 역시 가해자가 상근직 기관임원으로 응답되었다. '고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위'의 가해자 역시 상근직 기관임원이 41.7%로 나타나고 있다. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 등 주요행위에 대한 가해자가 상급자나 상사라는 점에서 공통된 특징을 가지고 있으나, 그 중 피해강도가 높은 성희롱과 성폭력 피해와 관련해서는 '임직원' 비중이 '상급자나 상사' 다음으로 높은 비중을 차지하고 있다.

임직원이 직장 내에서 차지하는 비중과 영향력을 고려할 때, 상근직 임원의 이와 같은 성희롱 등 행위는 권력관계를 활용한 범죄행위 유형에 포함되는 특징을 볼 수 있다. 예를 들면, '고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위'에서 상근 임원이 가해자인 비율은 41.7%로 상급자, 상사 50.0% 다음으로 높다. '사적인 만남을 강요하는 행위'도 기관임원의 가해자 비중이 30.8%를 차지한다. '성관계를 전제로 이익을 제안하는 행위'도 전체 4건 중 상근직 기관임원이 가해자인 경우가 1건으로 25.0%를 차지한다. 비상근 임원을 포함하면 전체 발생사례의 50.0%가 기관임원이다. 기관임원을 선임하는 과정에서 임원의 성인지 역량을 어떠한 방식으로 검

증하는지에 대한 점검이 필요하다.

4. 스포츠관련 기구나 단체의 성인지 모니터링 시스템 부재

이제까지 스포츠 관련 성폭력을 포함한 인권실태에 대한 조사연구는 선수나 감독 등 선수와 코칭 스태프를 중심으로 이뤄져 왔다. 스포츠 인권의 문제점이 부각되어 오면서 다양한 제도적 개선안이 제시되고 있음에도 정작 스포츠 관련 기관이나 단체 종사자 성폭력 등 인권보장체계에는 어떠한 변화도 감지되고 있지 않으며 사각지대로 존재하고 있다.

실제로 온라인 설문조사에 참여한 응답자에게 심층인터뷰 의사가 있는지를 묻고, 의사를 표시한 참여자에게 심층면접조사를 실시한 결과, 구조적으로 직장 내 괴롭힘이나 성희롱·성폭력 등이 발생하여도 피해당사자가 이 문제를 해결하는데 아무런 방법이 없다고 호소하고 있다. 피해자는 조직 내 위계상 하급직원이며, 조직 내 해결창구나 고충처리제도도 제대로 작동하지 않고 있는 것으로 조사되었다. 상급자나 관리직이 가해자이고, 고충처리 담당자가 가해자보다 지위가 낮거나 혹은 동료인 경우 또는 기관 임원인 경우에 어떠한 해결도 기대할 수 없다는 것이다. 특히 시군, 시군구 등 체육회나 가맹종목단체 등으로 내려가 보면 작은 조직규모에 고충처리부서나 고충처리 상담자 지정이 매우 형식적이라는 것이다.

이렇게 조직유형별, 조직규모별 다양성과 현실적 여건을 고려하면, 개별 조직 내 고충처리부서나 상담자를 지정하는 것만으로, 제도적 문제해결 과정을 마련하고 있다는 것만으로 자동적으로 문제가 해결될 수 없다는 것을 인식하는 것이 필요하다. 따라서 문제해결의 초점을 조직 내 기구나 상담자를 지정하는 형식적인 것이 아니라 조직의 성인지 역량, 감수성, 그리고 성평등 가치 제고를 통해서 성폭력 예방 및 방지 시스템을 마련할 수 있다. 이를 위해서는 기관이나 단체를 분석단위로 하는 상급기관 혹은 별도의 기관이 기관별 성인지 역량 모니터링 혹은 평가를 수행함으로써 조직 전체적인 역량을 제고할 수 있을 것이다.

제2절 정책적 제언

1. 스포츠 인권 전담 기구의 독립성 보장과 신뢰성 강화

체육계 성폭력 문제가 전 사회적인 이슈로 제기되면서 유사사건에 대한 재발방지대책 마련에 대한 요구가 거세지고 있으며, 현재의 스포츠 인권보장 체계의 한계를 극복하기 위한 방안으로 독립된 센터나 별도의 기구 등을 설치하자는 방안들이 논의되어 최근에 국립체육진흥법의 개정을 통한 스포츠 비리 조사와 체육인 인권 보호를 전담하는 독립 기구 설치와 운영이 가시화 되었다. 그러나 이러한 스포츠관련 기구 및 단체는 선수, 지도자, 심판 등 스포츠인 만이 아니라 사각지대에 있는 종사자 인권보장체계를 포괄적으로 다룰 필요가 있다.

현행과 같이 조직 내 고충처리부서 및 상담자 지정으로는 종사자 인권보장의 한계가 있으므로 조직 외부에 독립된 기구를 통하여 체계적으로 전담하게 하는 방안을 제안한다. 대한체육회나 대한장애인체육회로부터 분리된 기구에서 인권침해에 대한 신고접수부터 조사 및 징계, 교육·홍보, 징계기록 검색서비스를 제공하는 기능을 수행하도록 하는 것이다. 미국의 경우, 최근 ‘Safe Sport(US Center for SaFeSport, safesport.org)’를 설립하여 신고접수부터 조사 및 징계에 이르기까지 신고자에 대한 철저한 익명성을 보장하고 미국스포츠 기구(미국올림픽위원회 및 미국 경기단체연맹)로부터 독립하여 객관성과 공정성을 확보하고 있는 것은 시사하는 바가 크다(스포츠혁신위원회, 2019). 신고접수의 경우 온라인 및 24시간 전화신고 창구를 운영하며, 익명신고가 가능하게 되어 있다. 특히 성폭력이나 아동폭력 사건에 대해서는 배타적 권한(조사, 징계권)을 갖고 직접 처리하여 경기단체연맹이 관여할 수 없도록 명확한 규정을 두고 있는 것은 스포츠계의 구조화된 병폐를 방지하고 적극적인 해결방안을 모색한 것이라 할 수 있다. 우리나라의 스포츠계 종사자 인권보장을 위한 기구는 피해자에 대한 철저한 익명성 보장, 신고 및 사건처리의 공정성과 객관성을 확보할 수 있도록 스포츠단체나 기구와 독립하여 설치되어야 할 것이다. 또한 조사에 따른 적절한 조치권한을 갖도록 함으로써 인권침해에 대한 예방 및 인권보장의 실효성을 확보할 수 있을 것이다.

특히 새로운 기구의 설치와 운영에 있어서 중요한 것은 직장 내 괴롭힘의 문제를 개인적인 문제로 방치하지 않도록 구성원들로부터 신뢰를 받는 제도와 시스템의 정착이 이루어져야 하며 문제해결 과정과 절차에 대한 홍보와 교육은 물론 인권의식과 감수성 향상 등의 교육이 필요한 것으로 판단된다.

2. 스포츠 관련 기구 및 기관의 여성참여 확대

1) 스포츠 기구 및 기관 종사자의 성별, 고용형태별, 직급별 현황조사 실시

체육관련 스포츠키구 및 단체가 복잡한 구조를 가지고 있고, 거의 1만개에 이르는 크고 작은 기구나 단체로 구성되어 있음에도 종사자 현황도 제대로 파악되고 있지 못하다. 5개 공공기관의 경우 「공공기관의운영에관한법률」에 의거하여 종사자에 대한 성별, 직급별 현황을 게시하고 있으나, 대한 체육회 및 대한 장애인체육회, 시도체육회, 시군구체육회 및 가맹종목단체의 종사자는 몇 명이나 되는지, 종사자의 성별 구성 비율은 얼마나 되는지, 종사자의 고용형태에 따라 정규직과 비정규직의 성별 구성은 어떻게 되는지를 파악할 필요가 있다.

2) 스포츠키구 및 기관 종사자 여성 정규직 비율 확대

5개 공공기관의 종사자 성별 비중은 남성과 여성이 각각 6:4의 비율을 차지하고 있다. 그러나 그 이외의 단체나 기관은 종사자 총인원만 확인될 뿐 성별로 몇 명인지 파악할 수가 없다. 그런데 심층면접에 참여한 종사자에 대한 심층면접 결과, 조직 내 각종 성희롱 등 사건의 발생에 대해서 제 목소리가 나지 않는 이유는 그만큼 여성 종사자가 적기 때문이라는 것이다. 남성중심의, 남성들로 구성된 조직에서 성희롱 등 사건에 대해 피해자가 여성이고 가해자가 남성인 경우 객관적인 문제인식을 가짐에도 불구하고 문제제기 하기 어렵기 때문에 감정적 동조와 더 나아가 문제해결의 동력을 갖기 위해서는 여성인원이 어느 정도 되어야 하지만, 현실적으로 여성들이 정규직인 경우는 많지 않기 때문에 남성 중심의 조직문화가 개선되기 어렵다고 지적한다.

공공기관의 경우 여성채용목표제를 통해서 여성의 비중을 확보할 수 있는 방안이 있으나 그렇지 않은 경우에도 자발적인 조직의 성평등 목표를 설정하고 이를 달성하는데 지표(종사자 성별 비율)로서 활용할 수 있을 것이다.

3. 기관장 선임과정에서 성인지 감수성 비중 제고

권위주의적 조직문화일수록 모든 권한이 최고의사결정자에게 집중되며 한 사람의 성향이 조직 분위기를 좌우할 수 있다. 그러므로 기관장 선임에 있어서 성인지 감수성에 대한 검증을 강화하여 문제발생의 원인을 차단하는 것이다.

직장 내 괴롭힘 실태, 조직 내 성희롱·성폭력 경험여부에 대한 조사결과 다양한 성희롱 유형 중 권력형 성희롱 사례가 다수 발견되고 있다. 또한 다양한 성희롱 행위유형

가운데 행위 강도가 높은 유형의 가해자가 상근·비상근 임원인 경우가 비교적 높은 비중을 차지하고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 기관장, 상근·비상근 임원 선정에 있어서 성인지 감수성 검증, 조직에 대한 비전제시에 있어서 성평등 가치를 내포하고 있는지 여부의 적격성 평가지표 반영 등 기관장 선임 방식 개선이 필요하다. 선출직인 경우에도 공약 검증사항에 성인지 의식여부, 성별 관계에 대한 인식이 적절한지 여부 등을 후보자 평가지표에 반영함으로써 적극적으로 성인지 역량을 갖춘 임원이 선임될 수 있도록 해야 할 것이다.

4. 체육관련 기관·기구의 인권보장 평가시스템 마련

직장 내 구성원에 대한 성희롱·성폭력, 괴롭힘 등의 인권침해 요소에 민감하게 대응하기 위해서는 체육계 자체적인 인권보장체계를 갖추는 일이 필요하다. 제도나 시스템이 있지만 제대로 작동하지 않는 것은 시스템 작동의 동력이 없기 때문이다. 시스템 작동의 동력이 되는 것은 대한체육회 소속 단체나 기관에 대해 인권보장 평가시스템을 갖추고 정기적인 평가를 실시하는 것이다. 평가지표는 조직운영의 지침과 가이드라인을 제공하는 역할을 하기 때문에 종사자 인권보장을 위한 규범이나 가이드라인을 평가지표에 포함시켜 정기적으로 측정함으로써 개별 기관이나 단체의 인권보장 수준을 향상시킬 수 있는 계기가 될 것이다.

5. 조직문화 혁신 방안

1) 조직 내 직무분석에 따른 업무범위의 명확화

직장 내 괴롭힘의 구체적 행위유형을 살펴보면 그동안 조직 내에서 무심코 한 행동들이 직원의 관점에서는 '괴롭힘'이고 '성희롱'인 경우가 발견된다. 직급별, 직무별 업무범위를 명확히 함으로써 과도하거나 과소한 행동을 하지 않게 하는 것이 필요하다. 관리자의 하급자에 대한 지시 및 명령의 범위, 하급자에 대한 관리와 지도의 범위가 어디까지인지 명확히 함으로써 직장 내 괴롭힘의 상태를 예방할 수 있는 것이다. 이와 같은 명확화를 통해서 하급자는 상급자의 행위를 예측할 수 있으며, 하급자는 상급자의 그와 같은 모습을 통해서 상급자에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있을 것이다.

2) 직장 내외의 사무 및 기타 공간에서 행동지침 마련 및 보급

직장 내 괴롭힘 유형 중 상대적으로 가장 비중이 높은 항목이 '회식자리에 참여하도

록 강요'하거나 '회식자리에서 술이나 담배 등을 강요'하는 것이 그동안 상급자나 상사가 문제없이 수 십 년 동안 해 온 방식이다. 그런데 지금은 그와 같은 행동에 대해 누군가 불편함이나 불쾌감을 느낀다면 그것은 직원을 괴롭게 하는 일이다. 따라서 그동안 무심코 행했던 행동이나 언어를 점검하면서 직장 내 사무공간에서 업무관련 지시나 명령의 태도, 언어, 모습, 안전한 사무공간 배치 및 공간 활용 등에 대한 행동지침을 마련하는 것이 필요하다. 또한 업무의 연장선이라 할 수 있는 회식자리에서 행동요령과 상급자나 하급자가 자신의 행동기준으로 삼을 수 있는 지침을 마련하여 보급함으로써 조직 내외의 생활을 점검할 수 있다.

3) 중간관리자에 대한 성인지 교육 강화

매년 1회 정기적으로 시행되는 성희롱 예방교육 뿐 아니라 특별히 중간관리자를 위한 성인지 교육 프로그램을 마련하여 조직이나 팀리더의 역량, 비전제시 역량, 사회적 가치 수호의 역량을 갖추도록 한다. 특히 중간관리자는 직원에 대한 강력한 영향력을 행사할 수 있는 위치에 있으므로 더욱 조심스럽게 접근되어야 한다. 연1회의 예방교육뿐 아니라, 성인지 역량교육을 실시하여 예방을 강화할 필요가 있다.

4) 부하직원에 대한 상급직원 평가를 통한 상급자 갑질 예방

상급자가 하급직원에게 갖는 큰 영향력 중 하나는 인사고과 즉 승진평가 권한일 것이다. 조직 내 직급을 통한 지휘와 명령이 가장 효율적일 수 있으나 지휘와 명령에 집중하다 보면 다양한 문제해결 방법을 더 이상 모색하지 않으며, 그리하여 조직은 폐쇄적 조직구조가 정착되면서 악순환이 반복될 수 있다. 따라서 쌍방향적 교환 관계가 성립될 수 있도록 상급자에 대한 평가를 통해서 상급자 갑질을 예방할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강구민 (2018). '학교체육현장에서의 스포츠 성폭력에 대한 예방과 대책', <한국스포츠 학회지>, 16(2), pp. 415-425.
- 고재옥 (2015). '스포츠 성폭력 피해 실태조사: 태권도 선수를 대상으로', <한국여성체육학회지>, 29(4), pp. 113-126.
- 관계부처합동 (2019). <공공분야 갑질근절을 위한 가이드라인>.
- 국가인권위원회 (2010). <스포츠인권 가이드라인>
- 국회여성가족위원회(2016). <여군 성폭력 실태조사>, 국회여성가족위원회.
- 고용노동부 (2019). <직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼>.
- 김두화·김경순 (2002). '성희롱·성폭력 실태조사: 제주대학교 여학생을 중심으로', 제주대학교 상담 센터, <학생생활연구>. 23:57-108.
- 김성섭 (2004). <여중학생의 성의식 및 성폭력 실태조사-농촌여자중학교를 중심으로>. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김엘림 (2016). '성희롱 사건의 사용자 책임론에 관한 판례의 동향', <젠더법학>, 8(1), pp. 87-127.
- 김영미 (2009). '운동선수의 성폭력 경험 실태조사 및 성폭력 경험과 운동생활적응의 관계', <한국체육학회지> 인문.사회과학편. 48(5): 75-92.
- 김정열 (2005). <청소년 사이버 성폭력 실태에 관한 조사 연구>. 중앙대학교 사회개발 대학원 석사학위논문.
- 김현경 (2014). '기획사 중심의 연예산업의 젠더/섹슈얼리티 정치학', <한국여성학>. 30(2), pp. 53-88.
- 김형묵·이연희 (2004). '2004년 청주대학교 성폭력 실태조사', <학생생활연구>, 26, pp. 33-58.
- 남상우 외 (2007). '스포츠에서의 성희롱 인식차이 분석', <한국체육학회지>, 인문.사회과학편. 46(4), pp. 117-127.
- 노상현 (2012). '일본의 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 쟁점', 한국비교노동법학회, <노동 법논총>, 26, pp. 127-156.
- 대구광역시 (2001). <청소년 성폭력 실태조사 보고서-실제세계와 사이버세계>.
- 문강분 외 (2017). <직장 내 괴롭힘 대책 마련을 위한 실태조사>, 고용노동부.
- 박광배 (1997). <충북대학교 여학생 성폭력 실태조사>, <학생생활연구>, 22, pp.103-118.
- 박근화 외 (2017). <예술분야 성폭력 실태 시범조사>, 문화체육관광부.

참고문헌

- 변재미 (2013). <사회적 지위에 따른 성희롱 판단에 관한 연구: 직장 내 성희롱을 중심으로>, 경기대학교 대학원 범죄심리학과 석사학위논문.
- 변혜정 (2004). '성폭력개념에 대한 비판적 성찰: 반성폭운동단체의 성정치학을 중심으로', <한국여성학>, 20(2), pp. 41~74.
- 소라미 외 (2016). <이주여성 농업노동자 성폭력 실태조사>. 공익인권법재단 공감.
- 스포츠혁신위원회 (2019). <대한민국 스포츠의 미래와 혁신방안-스포츠혁신위원회 권고문집>
- 심영희 외 (1989). <성폭력의 실태에 관한 연구-서울지역의 피해자 조사를 중심으로>, 한국형사정책연구원.
- 오윤자·김영아 (2003). '2003학년도 서울캠퍼스 재학생의 성의식 및 성희롱·성폭력에 대한 실태조사', 경희대학교 <학생생활연구>, 19, pp. 69-127.
- 이나영 외 (2017). <2017년 영화계 성평등 환경조성을 위한 성희롱/성폭력 실태조사>. 영화진흥위원회
- 이명선 외 (2008). <운동선수 인권상황 실태조사: 중·고교 학생선수의 학습권, 폭력, 성폭력 실태조사를 중심으로>. 국가인권위원회.
- 이미정 외 (2018). <대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안>. 교육부·한국여성정책연구원.
- 이수연 외 (2009). <여성연예인 인권침해 실태조사>, 국가인권위원회.
- 전영실·강은영 외 (2007). <성폭력범죄의 유형과 재범억제방안>, 한국형사정책연구원
- 여성가족부 (2016). <2016년 전국 성폭력실태조사>.
- _____ (2018). <2018 공공기관의 장 등에 의한 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼>.
- _____ (2019). <2019 폭력예방교육 운영안내>. 여성가족부.
- 윤은소 (2003). <청소년의 성의식과 성폭력 실태에 관한 조사연구: 강원도 영동지역 중고생을 대상으로>, 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤상민 (2011). '스포츠 성폭력의 실태, 규제와 대책', <스포츠와 법>, 14(1), pp. 59-84.
- 이규래 (2004). 군산시 초등학생의 성의식과 성폭력 실태조사. 군산대학교 교육대학원 석사학위논문
- 장혜경 (1997). <직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발>, <여성연구>, 53, pp.49-67.
- 전국언론노동조합 (2016). <출판계 성폭력 실태조사>, 전국언론노동조합 서울경기지역 출판지부
- 정혜원 (2019). <경기도 스포츠분야 성폭력 방지를 위한 대응방안: 해외 사례를 중심으로>, 경기도가족여성연구원.
- 조옥연 (2013). '운동선수 성폭력 실태분석', <한국콘텐츠학회논문지>, 13(1), pp. 409-416.

- 주종미 (2008). '운동부내 성폭력 실태와 대응방안', <스포츠와 법>, 11(3): 219-245.
- 최청일·박자연 (2004). '대학(원)생의 성의식 및 성폭력 실태조사', 동아대학교 학생상담 센터, <학생생활연구> 제33집, pp. 305-336.
- 한국문화관광연구원 (2017). <예술분야 성폭력 실태 시범조사>, 문화체육관광부.
- 한국프로스포츠협회 (2019). <프로스포츠 성폭력 실태조사>
- 허현미 (2011). '엘리트 남녀선수의 성폭력 피해 실태와 인식에 관한 연구', <여성학논집>, 28(2), pp. 75-107.
- 황정임·선보영·허현미 (2007). <프로스포츠팀과 직장운동부의 여성선수 권익실태 조사>, 문화관광부.
- 허현미·황정임·선보영 (2008). '여성선수 성폭력에 대한 여성지도자 인식', <한국스포츠 사회학회지>, 21(2), pp. 401-422.
- 황정임·허현미·선보영 (2008). '직장운동부 여성선수의 성폭력 피해실태에 관한 연구', <한국체육학회지>, 47(4), pp. 77-89.

법제처 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/>)

부록1. 설문지

No. □□□

체육관련 단체·기관 종사자 인권 실태조사

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

이 조사는 국가인권위원회의 의뢰로 체육관련 단체 및 기관에 근무하고 있는 종사자를 대상으로 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 등 조직 내 인권 침해요소가 없는지 파악하고 이에 대한 제도적 개선 방안을 모색하는데 기초자료로 활용하고자 마련되었습니다.

귀하의 의견은 향후 체육 관련 단체·기관 종사자의 인권을 보호하고 문제발생에 대응한 정책의 기초자료로 활용되며, 작성해주신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 개인의 신상정보나 비밀이 외부에 유출되지 않고, 통계 자료로만 활용됨을 말씀드립니다.

설문항목에 빠짐없이 응답해주시기 간곡히 부탁드립니다. 감사합니다.

2019년 8월

조사기관: 한국정책리서치
의뢰기관: 국가인권위원회

구 분	문항
성 별	① 여성 ② 남성
연 령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상
혼인여부	① 미(비)혼 ② 기혼 ③ 기타
정규직/ 비정규직 여부	① 일반정규직 ② 무기계약직 ③ 기간제(전일제) ④ 기간제(단시간) ⑤ 기타(비정규직)
직 급	① 관리직 ② 일반직
현 직 장 근무기간	()년 ()개월
조직규모 (종사자수)	① 5인 미만 ② 5-10인 미만 ③ 10-30인 미만 ④ 30-100인 미만 ⑤ 100인 이상
거주지역	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

Part 1

소속 단체·기관의 조직문화

1. 귀하가 소속한 단체·기관은 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 체육관련 공공기관
- ② 시도 체육회
- ③ 시도 장애인 체육회
- ④ 대한체육회 가맹 종목단체
- ⑤ 시군구 체육회
- ⑥ 시군구 장애인 체육회
- ⑦ 시도 체육회 가맹 종목단체
- ⑧ 시도 장애인 체육회 가맹 종목단체
- ⑨ 시군구 체육회 가맹 종목단체
- ⑩ 시군구 장애인 체육회 가맹 종목단체
- ⑪ 기타 체육관련 기관단체

2. 다음은 조직문화에 관한 질문입니다. 귀하가 소속된 단체·기관의 조직문화에 가장 가깝다고 생각하시는 곳에 √표해 주십시오.

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④
1) 상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다				
2) 관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다				
3) 퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다				
4) 우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다				
5) 우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다				

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④
6) 우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다				
7) 우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다				
8) 우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다. 예를 들어, 이양/최양/미스리, 아줌마(아저씨), 아가씨(총각), 고용상 지위(인턴아) 등으로 부른다.				
9) 우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다. 예를 들어 여자는 시집을 잘 가는 것이 성공하는 것이다. 여성이 커피나 심부름을 하는 것이 이상하지 않다.				
10) 우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.				
11) 우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기를 하기 어려운 분위기이다.				

Part 2 **직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도**

※ 성희롱·성폭력이란, 「남녀고용평등법」제2조제2호에 따라 '성희롱'은 업무와 관련하거나 지위를 이용하여 상대방이 원하지 않는 말과 행동을 함으로써 인권 침해와 업무상의 불이익, 환경 악화 등의 피해를 발생시키는 행위로 정의한다. 성폭력은 강간이나 강제 추행 등의 범죄가 업무와 관련하거나 지위를 이용하여 행해지는 경우로 직장 내 성희롱에 해당하며, 따라서 여기서 직장 내 괴롭힘은 업무 및 상사와의 지위 관계에서 발생하는 신체적·정신적·성적 말과 행위를 포함하는 넓은 의미로 해석한다.

이번 조사에서는 언어적·시각적·기타 성희롱, 육체적 성희롱, 성추행 및 강간(미수), 온라인 성범죄 및 불법촬영 등으로 구분되며, 세부적으로 17개 사항이 포함된다.

3. 귀하가 소속된 단체·기관에서 성희롱 예방과 대응을 위하여 어떤 노력을 다하고 있습니까? 다음의 사항 중에서 해당하는 것에 체크(✓)하시기 바랍니다.

구 분	예	아니오	잘 모르겠음
	①	②	③
1) 연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.			
2) 성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.			
3) 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.			
4) 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.			
5) 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.			

3-1. (3번 1) 문항에서 '예' 응답자) 귀하가 소속된 단체·기관에서 받으신 성희롱 예방 교육의 방법은 무엇이었습니까? (복수 응답 가능)

- ① 내부 직원에 의한 교육 실시
- ② 외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시
- ③ 직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시(단, 문서 및 교재만 회람하는 경우는 해당되지 않음)
- ④ 인터넷을 통한 교육 실시(단순히 이메일로 교육 자료 배포한 것은 해당되지 않음)
- ⑤ 고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시
- ⑥ 상시 10인 미만의 근로자로 구성된 기업으로 모두가 남성 또는 여성으로 구성되어 성희롱 예방에 관한 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육을 받음
- ⑦ 해당 없음

3-2. (3번 1) 문항에서 '예' 응답자) 귀하가 소속된 단체·기관에서 받으신 성희롱 예방 교육에 어떤 내용이 포함되었습니까?

구 분	포함됨	포함 안 됨	잘 모르겠음
	①	②	③
1) 성희롱 예방에 관한 법령			
2) 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준			
3) 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차			
4) 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치			
5) 기타(예: 행위의 유형 및 사례 등)			

3-3. (3번 1) 문항에서 '예' 응답자) 귀하가 소속된 단체·기관에서 받으신 성희롱·성폭력 예방교육이 얼마나 도움이 되셨습니까?

- ① 전혀 도움 안 됨 ② 별로 도움 안 됨 ③ 약간 도움 ④ 매우 도움

Part 3

직장 내 괴롭힘을 직접적으로 당한 경험

4. 최근 조직의 상급자나 기관의 상급기관 등이 권력 관계를 이용한 부당한 '갑질 사례'가 언론에 빈번히 공개되면서 직장 내 괴롭힘을 제도적으로 방지하는 법안이 신설(「근로기준법」 제76조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지))되어 2019년 7월 16일부터 시행되고 있다.

귀하는 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령이 제정·시행되고 있음을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다 ② 모른다

5. 귀하가 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있습니까?

※ 직장 내 괴롭힘이란, 임직원이나 상사 및 동료가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미한다.

구 분	최근 1년 이내 직장 내 괴롭힘 당한 경험	
	① 있음	② 없음
1) 욕설이나 위협적인 말을 들었다.		
2) 신체적인 위협이나 폭력을 당했다.		
3) 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공 이나 의사결정 과정에 배제 당했다.		
4) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리 는 힘든 업무를 하였다.		
5) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다		
6) 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다		
7) 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.		
8) 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다.		
9) 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.		
10) 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.		
11) 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다		
12) 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다		
13) 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다		
14) 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다		
15) 기타(구체적으로 작성_____)		

5-1. (5번 질문에서 '있음' 이라고 응답한 자, 응답항목별 질문)귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내 직장 내 괴롭힘을 당한 경험의 정도가 어떻게 되십니까?

구 분	① 1회	② 2-3회	③ 4-5회	④ 6-9회	⑤ 10회 이상
1) 욕설이나 위협적인 말을 들었다.					
2) 신체적인 위협이나 폭력을 당했다.					
3) 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.					
4) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.					
5) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다					
6) 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다					
7) 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.					
8) 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다.					
9) 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.					
10) 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.					
11) 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다					
12) 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다					
13) 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다					
14) 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다					
15) 기타					

5-2. (입사 이후 현재까지 소속된 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘을 당한 경험자, 개별 응답항목별 질문)귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 입사 이후부터 현재까지 직장 내 괴롭힘을 준 가해자는 누구였습니까? (중복 응답 가능)

- ① 기관의 임원(상근) ② 기관의 임원(비상근) ③ 상급자, 상사
- ④ 동료 ⑤ 후배, 하급자 ⑥ 소속 선수
- ⑦ 소속 지도자(코칭스텝) ⑧ 상급기관 혹은 감독기관의 임직원
- ⑨ 관련 사·도, 사·군·구 공무원 ⑩ 기타(구체적으로 _____)

Part 4

직장 내 성희롱·성폭력을 직접적으로 당한 경험

6. 귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험이 있습니까?

구 분	최근 1년 이내 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험	
	① 있음	② 없음
1) 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위		
2) 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위 (전화통화 포함)		
3) 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위		
4) 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위		
5) 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위		
6) 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위		
7) 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위		
8) 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위		
9) 사적인 만남을 강요하는 행위		
10) 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등) 제안하는 행위		
11) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위		
12) 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위		
13) 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위		
14) 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위		
15) 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위		

부 록

구 분	최근 1년 이내 직장 내 성희롱성폭력을 당한 경험	
	① 있음	② 없음
16) 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온 라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위 ※단, 다수의 사용자에게 일방적, 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자, 메일 등은 제외		
17) 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위		

6-1. (6번 질문에서 '있음' 이라고 응답한 자, 응답항목별 질문)귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험의 정도가 어떻게 되십니까?

구 분	① 1회	② 2-3회	③ 4-5회	④ 6-9회	⑤ 10회 이상
1) 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위					
2) 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)					
3) 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위					
4) 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위					
5) 화식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위					
6) 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위					
7) 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위					
8) 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위					
9) 사적인 만남을 강요하는 행위					
10) 성관계를 전제로 이익(승진, 보직 임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위					
11) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위					
12) 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위					
13) 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위					

부 록

구 분	①1회	②2-3회	③4-5회	④6-9회	⑤10회이상
14) 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위					
15) 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위					
16) 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위 ※단, 다수의 사용자에게 일방적, 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자, 메일 등은 제외					
17) 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위					

6-2. (입사 이후 현재까지 소속된 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험자, 개별 응답항목별 질문)귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 입사 이후부터 현재까지 직장 내 성희롱·성폭력 가해자는 누구였습니까? (중복 응답 가능)

- ① 기관의 임원(상근) ② 기관의 임원(비상근) ③ 상급자, 상사
- ④ 동료 ⑤ 후배, 하급자 ⑥ 소속 선수
- ⑦ 소속 지도자(코칭스텝) ⑧ 상급기관 혹은 감독기관의 임직원
- ⑨ 관련 사·도, 사·군·구 공무원 ⑩ 기타(구체적으로 _____)

6-3. (입사 이후 현재까지 소속된 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험자, 개별 응답항목별 질문)귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 입사 이후부터 현재까지 직장 내 성희롱·성폭력 피해는 어디에서 일어났습니까? (중복 응답 가능)

- ① 회의나 미팅장소 ② 직장 내 사무공간 ③ 회식장소
- ④ 교류 모임을 위한 장소(동아리, 워크숍 등)
- ⑤ 기타(구체적으로 작성바랍니다. _____)

Part 5

직장 동료가 직장 내 괴롭힘 당하는 것을 목격한 경험

7. 귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 당하는 것을 목격한 경험이 있습니까?

구 분	최근 1년 이내 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 당하는 것을 목격한 경험	
	① 있음	② 없음
1) 욕설이나 위협적인 말을 들었다.		
2) 신체적인 위협이나 폭력을 당했다.		
3) 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제시켰다.		
4) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.		
5) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다		
6) 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지 혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다		
7) 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.		
8) 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다.		
9) 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.		
10) 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.		
11) 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다		
12) 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다		

구 분	최근 1년 이내 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 당하는 것을 목격한 경험	
	① 있음	② 없음
13) 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다		
14) 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다		
15) 기타(구체적으로 작성 _____)		

7-1. 귀하께서 현재의 소속된 단체·기관에서 직장 동료가 직장 내 괴롭힘 당하는 것을 목격한 사례를 적어주시기 바랍니다.

Part 6

직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 경험

8. 귀하는 현재의 소속된 단체·기관에서 최근 1년 이내에 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 경험이 있습니까?

구 분	최근 1년 이내 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 경험	
	① 있음	② 없음
1) 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위		
2) 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)		

구 분	최근 1년 이내 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 경험	
	① 있음	② 없음
3) 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위		
4) 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위		
5) 화식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위		
6) 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위		
7) 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위		
8) 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위		
9) 사적인 만남을 강요하는 행위		
10) 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위		
11) 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위		
12) 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위		
13) 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위		
14) 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위		

부 록

구 분	최근 1년 이내 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 경험	
	① 있음	② 없음
15) 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위		
16) 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위 ※단, 다수의 사용자에게 일방적, 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자, 메일 등은 제외		
17) 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위		

8-1. 귀하께서 현재의 소속된 단체·기관에서 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력 당하는 것을 목격한 사례를 적어주시기 바랍니다.

Part 7

직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응

9. (5번, 6번 질문에서 '있음' 이라고 응답한 자, 응답항목별 질문)최근 1년 이내에 소속된 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)으로 인해 어떠한 피해를 받으셨습니까? (중복응답 가능)

- ① 특별한 후유증이 없었다
- ② 불안감
- ③ 무기력/우울감
- ④ 분노/적개심/복수심
- ⑤ 수치심
- ⑦ 죄책감
- ⑧ 수면장애(불면증, 악몽 등)
- ⑨ 대인기피(친밀관계 공포)
- ⑩ 식욕저하 혹은 폭식
- ⑪ 자살생각, 자살시도, 자해
- ⑫ 알코올, 약물남용
- ⑬ 기타(구체적으로 작성바랍니다._____)

9-1. (5번, 6번 질문에서 '있음' 이라고 응답한 자, 응답항목별 질문)최근 1년 이내에 소속된 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력)*에 직면했을 때, 어떻게 대응하셨습니다? (중복응답 가능)

- ① 조직 내부 상담부서에 신고(☞문9-2로)
- ② 조직 내부(상담부서), 외부(고충상담기관)에 모두 신고하였다(☞문9-2로)
- ③ 조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다(☞문9-2로)
- ④ 내외부 기관에 신고하지 않았고, 주변동료나 상급자에게도 알리지 않았다(☞문9-3로)
- ⑤ 기타(구체적으로 작성바랍니다._____)

9-2. (6번 질문에서 있음, 9-1번 질문에서 ① 또는 ② 또는 ③ 응답자) 귀하가 소속된 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내에 알렸을 때, 어떤 조치나 대응이 있었습니까?

구 분	예	아니오	잘 모르겠음
	①	②	③
1) 직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다.			
2) 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체없이 조사하였다.			
3) 조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다.			
4) 직장 내 성희롱이 확인되었다.			
4-1) 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어졌다.			
4-2) 직장 내 성희롱이 확인된 경우 근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 했다.			
5) 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치하였다.			
6) 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지켰다.			

9-3. (5번, 6번 질문에서 '있음', 9-1번 질문에서 ④ 또는 ⑤ 응답자) 내 외부 기관이나 주변 동료, 상급자에게 알리지 않은 이유는 무엇인지 해당하는 것에 모두 √표해 주세요.

- ① 구설수에 휘말리고 싶지 않아서
- ② 성폭력인지 몰라서
- ③ 어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서
- ④ 주위사람들에게 알려질까 두려워서
- ⑤ 수치스러운 일이라 누군가에게 말할 용기가 없어서
- ⑥ 항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까
- ⑦ 어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서
- ⑧ 아무도 도와주지 않을 것 같아서
- ⑨ 가해자가 협박해서
- ⑩ 기타(구체적으로 _____)

10. 귀하가 소속된 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면, 이에 대한 조치나 대응이 잘 이루어진다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 약간 그렇다 ④ 매우 그렇다

*①, ② 응답자만 10-1로 이동

10-1. 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 잘 드러나지 않는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

다음 항목들 중 우선순위에 따라 1순위, 2순위에 해당하는 번호를 각각 적어 주시기 바랍니다. 1순위: _____, 2순위: _____

- ① 경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
- ② 선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에
- ③ 성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에
- ④ 성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서
- ⑤ 조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
- ⑥ 성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
- ⑦ 성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
- ⑧ 기타(구체적으로 작성바랍니다. _____)

Part 8

직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지 대책

11. 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안들로 중요하다고 생각하는 것은 무엇입니까? 다음 항목들 중 우선순위에 따라 1순위, 2순위에 해당하는 번호를 각각 적어주시기 바랍니다.

1순위: _____, 2순위: _____

- ① 임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다
- ② 직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다
- ③ 피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다
- ④ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다
- ⑤ 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다
- ⑥ 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다
- ⑦ 위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다
- ⑧ 임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다
- ⑨ 개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다
- ⑩ 기타(_____)

12. 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘 방지 및 성희롱·성폭력 방지를 위한 아이디어나 의견이 있으시면 자유롭게 적어주시기 바랍니다.

13. 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 피해 사례(최근 1년 이내 피해 사례, 직접 당한 사례 혹은 목격한 사례)와 이러한 문제의 원인 그리고 이에 해결을 위한 의견을 듣고자 합니다. 혹시 심층인터뷰에 참여할 의향이 있으십니까?

(심층인터뷰 내용이나 선생님의 신상에 대한 비밀이 보장됩니다. 그리고 심층인터뷰에 참여하신 분에게는 답례품을 제공해 드립니다.)

- ① 있다 ② 없다

- 설문에 응답해 주셔서 감사합니다. -

부록2. 대한체육회 가맹 종목단체 목록

일련 번호	가맹종목단체	일련 번호	가맹종목단체
1	대한검도회	34	대한씨름협회
2	대한게이트볼협회	35	대한아이스하키협회
3	대한골프협회	36	대한야구소프트볼협회
4	대한국학기공협회	37	대한양궁협회
5	대한궁도협회	38	대한에어로빅연맹
6	대한그라운드골프협회	39	대한역도연맹
7	대한근대5종연맹	40	대한요트협회
8	대한민국농구협회	41	대한우슈협회
9	대한당구연맹	42	대한유도회
10	대한민국댄스스포츠연맹	43	대한육상연맹
11	대한력비협회	44	대한자전거연맹
12	대한레슬링협회	45	대한조정협회
13	대한롤러스포츠연맹	46	대한민국족구협회
14	대한루지경기연맹	47	대한철인3종협회
15	대한바둑협회	48	대한체조협회
16	대한바이애슬론연맹	49	대한축구협회
17	대한민국배구협회	50	대한카누연맹
18	대한배드민턴협회	51	대한컬링경기연맹
19	대한보디빌딩협회	52	대한탁구협회
20	대한복싱협회	53	대한태권도협회
21	대한볼링협회	54	대한택견회
22	대한봅슬레이스켈레톤경기연맹	55	대한테니스협회
23	대한빙상경기연맹	56	대한파크골프협회
24	대한사격연맹	57	대한패러글라이딩협회
25	대한산악연맹	58	대한펜싱협회
26	대한세팍타크로협회	59	대한하키협회
27	대한소프트테니스협회	60	대한민국의합기도총협회
28	대한수상스키.웨이크스포츠협회	61	대한핸드볼협회
29	대한수영연맹	62	대한민국줄넘기협회
30	대한수중.핀수영협회	63	대한카라테연맹
31	대한스쿼시연맹	64	대한카바디협회
32	대한스키협회	65	대한킥복싱협회
33	대한승마협회		

부록3. 통계 분석표

1. 응답자 특성

<표 1> 응답자 분포

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	비율
전체		1,378	100.0
성별	여성	541	39.3
	남성	837	60.7
연령대	20대	270	19.6
	30대	490	35.6
	40대	399	29.0
	50대	203	14.7
	60대 이상	16	1.2
기관유형	공공기관	289	21.0
	시도체육회	335	24.3
	시도장애인체육회	199	14.4
	시군구체육회	158	11.5
	시군구장애인체육회	55	4.0
	종목단체·기타기관	342	24.8
고용상태	정규직	705	51.2
	비정규직	673	48.8
조직규모	5인 미만	85	6.2
	5~10인 미만	143	10.4
	10~30인 미만	372	27.0
	30~100인 미만	392	28.4
	100인 이상	386	28.0
혼인상태	미(비)혼	548	39.8
	기혼	812	58.9
	기타	18	1.3
근무기간	1년 미만	225	16.3
	1~5년 미만	455	33.0
	5~10년 미만	302	21.9
	10~20년 미만	312	22.6
	20년 이상	84	6.1
직급	관리직	199	14.4
	일반직	1,179	85.6

2. 조직문화

<표 2> 소속 단체·기관의 조직문화

(Base : 전체, 단위 : %, 100점 만점)

구 분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	부정률	긍정률	100점 만점
① 상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다	24.8	35.6	26.9	12.6	60.4	39.5	42.5
② 관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무 지시를 하는 사례가 자주 있다	40.2	41.8	13.2	4.8	82.0	18.0	27.5
③ 퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다	17.0	27.6	38.7	16.7	44.6	55.4	48.3
④ 우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	53.6	32.4	9.7	4.3	86.0	14.0	21.5
⑤ 우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다	8.3	9.8	40.8	41.1	18.1	81.9	28.4
⑥ 우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다	52.0	36.1	9.1	2.8	88.1	11.9	20.9
⑦ 우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다	31.1	32.4	26.8	9.7	63.5	36.5	38.4
⑧ 우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다. 예를 들어, 이양/최양/미스리, 아줌마(아저씨), 아가씨(총각), 고용상 지위(인턴아) 등으로 부른다.	70.7	22.3	4.8	2.2	93.0	7.0	12.9
⑨ 우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다. 예를 들어 여자는 시집을 잘 가는 것이 성공하는 것이다. 여성이 커피나 심부름을 하는 것이 이상하지 않다.	49.9	33.4	12.0	4.8	83.3	16.8	23.9
⑩ 우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.	26.3	38.2	28.6	6.9	64.5	35.5	38.7
⑪ 우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기를 하기 어려운 분위기이다.	54.7	30.1	11.6	3.6	84.8	15.2	21.3

< 표 3 > 소속 단체·기관의 조직문화

(Base : 전체, 단위 : 명, 100점 만점)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
전체		1378	42.5	27.5	51.7	21.5	71.6	20.9	38.4	12.9	23.9	38.7	21.3
성별	여성	541	48.1	33.9	50.9	29.0	67.8	27.7	42.6	17.7	35.1	40.8	30.7
	남성	837	38.8	23.4	52.2	16.7	74.1	16.5	35.7	9.7	16.7	37.4	15.3
연령 대	20대	270	47.7	32.6	49.3	26.4	67.0	21.4	37.2	16.4	32.0	40.4	26.8
	30대	490	49.6	32.4	51.0	27.0	70.6	23.5	43.4	15.5	28.8	42.3	26.5
	40대	399	36.1	22.6	53.1	15.7	74.9	19.0	36.6	9.0	17.0	35.2	16.2
	50대	203	31.9	18.9	52.4	13.3	73.1	17.9	31.7	9.4	15.1	35.1	11.8
	60대 이상	16	29.2	25.0	70.8	20.8	77.1	22.9	35.4	12.5	20.8	33.3	20.8
기관	공공기관	289	43.4	26.8	55.5	24.2	75.4	22.7	41.1	9.2	20.6	34.6	21.1
	시도체육회	335	50.2	31.6	48.4	25.2	71.5	24.0	44.7	12.7	28.0	42.7	24.6
	시도장애인체육회	199	48.9	33.5	47.2	27.0	65.8	21.9	42.0	23.6	28.5	40.2	26.8
	시군구체육회	158	43.9	26.4	54.6	18.6	74.5	19.2	30.4	11.2	28.3	40.9	20.0
	시군구장애인체육회	55	30.3	19.4	58.8	12.1	78.2	13.9	24.2	8.5	18.8	28.5	21.2
고용 상태	종목단체·기타기관	342	31.6	22.5	51.9	15.4	69.4	17.7	33.8	11.3	18.8	38.0	15.8
	정규직	705	44.3	28.2	50.7	22.1	72.2	23.0	42.4	12.3	24.7	38.8	21.1
조직 규모	비정규직	673	40.5	26.8	52.7	20.9	71.0	18.8	34.2	13.4	23.1	38.6	21.6
	5인 미만	85	25.1	16.1	55.3	12.5	73.3	12.9	29.4	9.0	13.3	30.2	12.9
조직 규모	5~10인 미만	143	35.7	26.8	51.3	21.9	65.5	17.7	29.4	13.8	25.6	35.7	23.5
	10~30인 미만	372	44.7	27.8	52.3	20.2	71.1	20.6	36.8	12.8	26.8	43.5	20.4
	30~100인 미만	392	45.5	30.5	47.4	23.6	68.5	20.4	39.9	15.8	25.3	38.9	22.9
	100인 이상	386	43.5	27.0	54.7	22.6	77.1	24.7	43.7	10.4	21.4	37.0	21.7
혼인 상태	미(비)혼	548	49.2	33.6	49.6	27.4	67.0	22.3	41.1	16.1	31.4	42.9	26.5
	기혼	812	38.0	23.5	53.0	17.6	74.7	20.1	36.7	10.8	18.7	36.0	17.9
	기타	18	38.9	22.2	55.6	20.4	70.4	16.7	31.5	9.3	27.8	33.3	18.5
근무 기간	1년 미만	225	39.3	23.9	55.1	18.7	69.8	15.3	31.4	9.9	20.1	35.1	17.6
	1~5년 미만	455	47.8	31.9	48.1	25.3	70.2	23.0	38.5	16.0	29.4	42.1	26.2
	5~10년 미만	302	43.7	29.0	51.4	23.5	72.5	22.1	42.1	13.6	24.4	40.2	22.3
	10~20년 미만	312	38.9	25.1	53.8	18.7	72.2	20.8	40.6	10.8	20.4	34.7	19.1
	20년 이상	84	31.0	17.5	55.2	11.9	78.6	21.0	34.9	8.7	15.5	39.7	9.9
직급	관리직	199	34.3	20.1	53.9	15.1	73.9	16.6	35.7	8.7	17.1	38.0	15.9
	일반직	1179	43.8	28.8	51.3	22.6	71.2	21.7	38.8	13.6	25.0	38.8	22.3

<보기>

①	상명하복의 서열적 구조로 권위주의 문화가 강하다	⑦	우리 조직은 여성보다 남성이 주요 핵심 업무를 담당한다
②	관리자가 직원에게 지휘·감독이라는 명목 하에 부당한 업무지시를 하는 사례가 자주 있다	⑧	우리 조직은 직급이나 적절한 호칭으로 부르지 않고 부적절한 호칭을 사용한다.
③	퇴근시간이 지나서 업무지시가 주어지는 경우, 내일 처리하겠다고 얘기하는 것은 너무 당연하다 (*역방향)	⑨	우리 조직은 여성에 대한 고정된 관념의 이야기를 자주 한다.
④	우리 조직은 성희롱(성폭력)문제를 제기하면 손해를 보거나 불이익을 당하는 분위기이다	⑩	우리 조직은 남성은 남성의 역할을, 여성은 여성의 역할을 잘 수행하는 것이 바람직하게 여긴다.
⑤	우리 조직은 휴가 신청을 자유롭게 할 수 있으며, 별다른 일이 없는 한 내가 신청한 시기에 휴가를 갈 수 있다 (*역방향)	⑪	우리 조직은 성희롱·성폭력 문제가 발생하여도 문제제기 하기 어려운 분위기이다.
⑥	우리 조직에서 남성이 여성 밑에서 일하는 것은 불편하다		

3. 직장 내 성희롱·성폭력 문제 예방·대응 제도

<표 4> 성희롱 예방과 대응 노력

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	예	아니오	모르겠음
연 1회 이상, 전체근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한다.	83.6	7.3	9.1
성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보한다.	65.2	17.0	17.8
성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시한다.	57.5	21.3	21.3
직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영한다.	56.2	21.5	22.3
직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차가 확립되어 있다.	55.8	19.0	25.2

<표 5> 연 1회 이상, 전체근로자 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육 실시

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분	인원수	예	아니오	모르겠음	
전체	1,378	83.6	7.3	9.1	
기관유형	공공기관	289	94.8	1.0	4.2
	시도체육회	335	91.6	3.0	5.4
	시도장애인체육회	199	90.5	1.5	8.0
	시군구체육회	158	66.5	16.5	17.1
	시군구장애인체육회	55	70.9	14.5	14.5
	종목단체·기타기관	342	72.2	14.9	12.9
조직규모	5인 미만	85	57.6	22.4	20.0
	5~10인 미만	143	60.1	21.7	18.2
	10~30인 미만	372	76.3	11.6	12.1
	30~100인 미만	392	91.6	1.8	6.6
	100인 이상	386	96.9	0.3	2.8

<표 6> 성희롱 예방 교육 내용을 게시하거나 비치하여 근로자에게 홍보

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	65.2	17.0	17.8
기관유형	공공기관	289	78.9	7.6	13.5
	시도체육회	335	67.5	14.9	17.6
	시도장애인체육회	199	67.8	10.1	22.1
	시군구체육회	158	43.0	31.6	25.3
	시군구장애인체육회	55	54.5	34.5	10.9
	종목단체·기타기관	342	62.0	21.3	16.7
조직규모	5인 미만	85	45.9	31.8	22.4
	5~10인 미만	143	49.7	32.9	17.5
	10~30인 미만	372	52.7	26.9	20.4
	30~100인 미만	392	74.2	8.4	17.3
	100인 이상	386	78.2	7.0	14.8

<표 7> 성희롱 예방 지침을 마련하고, 사업장 내 항상 게시

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	57.5	21.3	21.3
기관유형	공공기관	289	75.4	9.3	15.2
	시도체육회	335	61.2	17.6	21.2
	시도장애인체육회	199	57.3	14.6	28.1
	시군구체육회	158	29.7	44.9	25.3
	시군구장애인체육회	55	43.6	43.6	12.7
	종목단체·기타기관	342	53.8	24.3	21.9
조직규모	5인 미만	85	36.5	37.6	25.9
	5~10인 미만	143	34.3	39.9	25.9
	10~30인 미만	372	45.7	32.0	22.3
	30~100인 미만	392	63.8	13.3	23.0
	100인 이상	386	75.6	8.5	15.8

부 록

<표 8> 직장 내 성희롱 해결을 위한 고충처리기관을 설치 운영

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	56.2	21.5	22.3
기관유형	공공기관	289	83.4	4.8	11.8
	시도체육회	335	63.3	13.1	23.6
	시도장애인체육회	199	57.3	15.6	27.1
	시군구체육회	158	16.5	51.3	32.3
	시군구장애인체육회	55	38.2	45.5	16.4
	종목단체·기타기관	342	47.1	29.5	23.4
조직규모	5인 미만	85	31.8	41.2	27.1
	5~10인 미만	143	26.6	47.6	25.9
	10~30인 미만	372	39.8	34.4	25.8
	30~100인 미만	392	64.0	12.8	23.2
	100인 이상	386	80.6	3.9	15.5

<표 9> 직장 내 성희롱 해결을 위한 상담 및 구제 절차 확립

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	예	아니오	모르겠음
전체		1,378	55.8	19.0	25.2
기관유형	공공기관	289	77.9	4.5	17.6
	시도체육회	335	58.8	15.2	26.0
	시도장애인체육회	199	54.8	12.6	32.7
	시군구체육회	158	25.9	43.7	30.4
	시군구장애인체육회	55	47.3	36.4	16.4
	종목단체·기타기관	342	50.0	24.6	25.4
조직규모	5인 미만	85	38.8	37.6	23.5
	5~10인 미만	143	34.3	37.8	28.0
	10~30인 미만	372	42.2	29.3	28.5
	30~100인 미만	392	60.2	13.0	26.8
	100인 이상	386	76.2	4.1	19.7

<표 10> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
내부 직원에 의한 교육 실시	303	26.3
외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시	885	76.8
직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시(단, 문서 및 교재만 회람하는 경우는 해당되지 않음)	511	44.4
인터넷을 통한 교육 실시(단순히 이메일로 교육 자료 배포한 것은 해당되지 않음)	254	22.0
고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시	304	26.4
상시 10인 미만의 근로자로 구성된 기업으로 모두가 남성 또는 여성으로 구성되어 성희롱 예방에 관한 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육을 받음	105	9.1
해당 없음	13	1.1

부 록

<표 11> 직장 내 단체·기관에서 받은 성희롱 예방교육 방법

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구분		인원수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전체		1,152	26.3	76.8	44.4	22.0	26.4	9.1	1.1
기관 유형	공공기관	274	33.6	83.2	46.4	48.9	27.4	8.8	0.7
	시도체육회	307	23.1	79.2	36.5	10.7	27.7	8.5	0.3
	시도장애인체육회	180	20.0	83.9	41.7	6.1	31.7	6.1	0.6
	시군구체육회	105	24.8	60.0	59.0	3.8	18.1	9.5	1.0
	시군구장애인체육회	39	15.4	69.2	59.0	12.8	23.1	5.1	2.6
	종목단체·기타기관	247	29.1	70.0	45.3	27.1	23.9	13.0	2.8
조직 규모	5인 미만	49	18.4	59.2	40.8	24.5	20.4	12.2	6.1
	5~10인 미만	86	26.7	57.0	50.0	11.6	16.3	8.1	3.5
	10~30인 미만	284	22.9	69.4	47.9	10.6	23.6	9.9	1.4
	30~100인 미만	359	26.2	81.3	41.5	15.0	29.0	8.4	0.3
	100인 이상	374	29.9	85.0	43.6	39.6	29.1	9.1	0.5

<보기>

①	내부 직원에 의한 교육 실시	⑤	고용노동부 지정 성희롱 예방 교육기관에서 위탁교육 실시
②	외부 강사가 직장 내 성희롱 교육 실시	⑥	성희롱 예방에 관한 홍보물을 게시 및 배포하는 방법의 교육 실시
③	직원연수, 조회, 회의 등을 통한 교육 실시	⑦	해당없음
④	인터넷을 통한 교육 실시		

<표 12> 성희롱 예방교육에 포함된 내용

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	포함됨	포함 안됨	모르겠음
성희롱 예방에 관한 법령	85.2	1.4	13.4
직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준	83.8	3.0	13.2
직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차	80.7	4.0	15.3
성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치	79.9	4.4	15.6
기타(예: 행위의 유형 및 사례 등)	79.1	2.5	18.4

<표 13> 성희롱 예방교육에 포함된 내용

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구분	인원수	성희롱 예방에 관한 법령	직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준	직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차	성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치	기타(예: 행위의 유형 및 사례 등)	
전체	1,152	83.6	65.2	57.5	56.2	55.8	
기관유형	공공기관	274	94.8	78.9	75.4	83.4	77.9
	시도체육회	307	91.6	67.5	61.2	63.3	58.8
	시도장애인체육회	180	90.5	67.8	57.3	57.3	54.8
	시군구체육회	105	66.5	43.0	29.7	16.5	25.9
	시군구장애인체육회	39	70.9	54.5	43.6	38.2	47.3
	종목단체·기타기관	247	72.2	62.0	53.8	47.1	50.0
조직규모	5인 미만	49	57.6	45.9	36.5	31.8	38.8
	5~10인 미만	86	60.1	49.7	34.3	26.6	34.3
	10~30인 미만	284	76.3	52.7	45.7	39.8	42.2
	30~100인 미만	359	91.6	74.2	63.8	64.0	60.2
	100인 이상	374	96.9	78.2	75.6	80.6	76.2

부 록

<표 14> 성희롱 예방교육의 도움 정도

(Base : 성희롱 예방교육 경험이 있는 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	전혀 도움 안 됨	별로 도움 안 됨	약간 도움	매우 도움	긍정	부정
전체		1,152	3.2	10.2	37.6	49.0	86.5	13.5
기관유형	공공기관	274	1.8	9.1	35.4	53.6	89.1	10.9
	시도체육회	307	5.2	11.7	42.3	40.7	83.1	16.9
	시도장애인체육회	180	4.4	12.2	37.8	45.6	83.3	16.7
	시군구체육회	105	3.8	13.3	38.1	44.8	82.9	17.1
	시군구장애인체육회	39	2.6	7.7	28.2	61.5	89.7	10.3
	종목단체·기타기관	247	1.2	7.3	35.2	56.3	91.5	8.5
조직규모	5인 미만	49	2.0	4.1	32.7	61.2	93.9	6.1
	5~10인 미만	86	3.5	18.6	32.6	45.3	77.9	22.1
	10~30인 미만	284	3.5	10.6	42.3	43.7	85.9	14.1
	30~100인 미만	359	3.9	10.0	39.0	47.1	86.1	13.9
	100인 이상	374	2.4	9.1	34.5	54.0	88.5	11.5

4. 직장 내 괴롭힘을 직접적으로 당한 경험

<표 15> 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법령 제정·시행에 대한 인지 여부

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원수	알고 있다	모른다
전체		1,378	86.0	14.0
성별	여성	541	80.4	19.6
	남성	837	89.6	10.4
연령대	20대	270	75.2	24.8
	30대	490	84.7	15.3
	40대	399	92.0	8.0
	50대	203	91.6	8.4
	60대 이상	16	87.5	12.5
기관	공공기관	289	97.2	2.8
	시도체육회	335	86.9	13.1
	시도장애인체육회	199	74.9	25.1
	시군구체육회	158	86.7	13.3
	시군구장애인체육회	55	81.8	18.2
	종목단체·기타기관	342	82.5	17.5
고용상태	정규직	705	91.8	8.2
	비정규직	673	79.9	20.1
조직규모	5인 미만	85	80.0	20.0
	5~10인 미만	143	76.9	23.1
	10~30인 미만	372	83.1	16.9
	30~100인 미만	392	85.2	14.8
	100인 이상	386	94.3	5.7
혼인상태	미(비)혼	548	80.5	19.5
	기혼	812	89.9	10.1
	기타	18	77.8	22.2
근무기간	1년 미만	225	81.3	18.7
	1~5년 미만	455	80.0	20.0
	5~10년 미만	302	88.7	11.3
	10~20년 미만	312	92.6	7.4
	20년 이상	84	96.4	3.6
직급	관리직	199	94.0	6.0
	일반직	1,179	84.6	15.4

부 록

<표 16> 최근 1년 이내에 직장 내 괴롭힘을 당한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
욕설이나 위협적인 말을 들었다.	13.4	86.6
신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	3.0	97.0
정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	10.1	89.9
근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	9.1	90.9
근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다	6.7	93.3
정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	9.7	90.3
사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	11.5	88.5
정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱 당했다.	10.8	89.2
정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.	12.8	87.2
정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.	4.5	95.5
누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다	16.2	83.8
다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다	12.6	87.4
내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다	13.1	86.9
내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다	16.7	83.3
기타	4.7	95.3

<표 17> 욕설이나 위협적인 말을 들은 경험

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		184	24.5	40.2	14.1	3.3	17.9
성별	여성	88	28.4	39.8	12.5	2.3	17.0
	남성	96	20.8	40.6	15.6	4.2	18.8
연령대	20대	47	25.5	38.3	10.6	4.3	21.3
	30대	84	21.4	42.9	11.9	1.2	22.6
	40대	40	30.0	37.5	25.0	2.5	5.0
	50대	12	25.0	41.7	8.3	8.3	16.7
	60대 이상	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
기관	공공기관	41	14.6	51.2	14.6	2.4	17.1
	시도체육회	50	28.0	40.0	14.0	0.0	18.0
	시도장애인체육회	35	20.0	37.1	20.0	0.0	22.9
	시군구체육회	14	21.4	50.0	7.1	7.1	14.3
	시군구장애인체육회	6	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	38	28.9	34.2	7.9	10.5	18.4
고용상태	정규직	99	16.2	44.4	15.2	4.0	20.2
	비정규직	85	34.1	35.3	12.9	2.4	15.3
조직규모	5인 미만	9	44.4	22.2	22.2	0.0	11.1
	5~10인 미만	23	21.7	30.4	8.7	4.3	34.8
	10~30인 미만	47	29.8	42.6	10.6	4.3	12.8
	30~100인 미만	56	19.6	39.3	16.1	0.0	25.0
	100인 이상	49	22.4	46.9	16.3	6.1	8.2
혼인상태	미(비)혼	103	22.3	38.8	12.6	3.9	22.3
	기혼	80	27.5	42.5	16.3	1.3	12.5
	기타	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
근무기간	1년 미만	21	33.3	38.1	9.5	4.8	14.3
	1~5년 미만	76	27.6	34.2	11.8	3.9	22.4
	5~10년 미만	46	15.2	43.5	19.6	2.2	19.6
	10~20년 미만	37	24.3	51.4	13.5	2.7	8.1
	20년 이상	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
직급	관리직	18	27.8	27.8	16.7	5.6	22.2
	일반직	166	24.1	41.6	13.9	3.0	17.5

부 록

<표 18> 욕설이나 위협적인 말을 한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 사도 / 시군 구 공무원	기타
전체		280	23.9	13.0	76.6	13.0	1.6	1.1	6.5	2.7	6.0	7.6
성별	여성	146	23.9	13.6	71.6	22.7	2.3	1.1	10.2	3.4	8.0	9.1
	남성	134	24.0	12.5	81.3	4.2	1.0	1.0	3.1	2.1	4.2	6.3
연령 대	20대	77	27.7	14.9	76.6	14.9	0.0	0.0	14.9	4.3	4.3	6.4
	30대	122	19.0	10.7	78.6	10.7	1.2	2.4	4.8	1.2	9.5	7.1
	40대	56	30.0	10.0	70.0	12.5	2.5	0.0	2.5	5.0	2.5	5.0
	50대	23	16.7	33.3	83.3	25.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	60대 이상	2	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	53	12.2	7.3	80.5	14.6	4.9	0.0	0.0	2.4	2.4	4.9
	시도체육회	72	36.0	8.0	76.0	14.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	6.0
	시도장애인체육회	55	14.3	8.6	85.7	11.4	0.0	5.7	11.4	5.7	11.4	2.9
	시군구체육회	24	28.6	14.3	78.6	21.4	0.0	0.0	7.1	7.1	7.1	7.1
	시군구장애인체육회	8	33.3	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	68	26.3	28.9	68.4	7.9	2.6	0.0	18.4	2.6	5.3	18.4
	정규직	158	25.3	17.2	77.8	12.1	2.0	2.0	6.1	2.0	5.1	10.1
조직 규모	비정규직	122	22.4	8.2	75.3	14.1	1.2	0.0	7.1	3.5	7.1	4.7
	5인 미만	19	33.3	44.4	77.8	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1
	5~10인 미만	36	17.4	26.1	56.5	17.4	0.0	8.7	8.7	4.3	4.3	13.0
	10~30인 미만	72	31.9	12.8	63.8	19.1	0.0	0.0	10.6	2.1	4.3	8.5
	30~100인 미만	86	21.4	10.7	89.3	8.9	1.8	0.0	7.1	3.6	7.1	3.6
혼인 상태	100인 이상	67	20.4	4.1	83.7	10.2	2.0	0.0	0.0	2.0	6.1	8.2
	미(비)혼	156	23.3	10.7	76.7	13.6	1.0	1.9	9.7	1.9	6.8	5.8
	기혼	122	23.8	16.3	76.3	12.5	2.5	0.0	2.5	3.8	5.0	10.0
	기타	2	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	34	33.3	23.8	76.2	4.8	0.0	0.0	9.5	4.8	9.5	0.0
	1~5년 미만	112	22.4	10.5	80.3	9.2	0.0	0.0	9.2	2.6	7.9	5.3
	5~10년 미만	66	17.4	10.9	67.4	21.7	2.2	4.3	4.3	2.2	0.0	13.0
	10~20년 미만	57	24.3	10.8	81.1	13.5	2.7	0.0	2.7	2.7	8.1	8.1
	20년 이상	11	75.0	50.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
직급	관리직	28	44.4	27.8	55.6	5.6	5.6	0.0	5.6	0.0	0.0	11.1
	일반직	252	21.7	11.4	78.9	13.9	1.2	1.2	6.6	3.0	6.6	7.2

<표 19> 신체적인 위협이나 폭력을 당한 경험

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		41	24.4	56.1	9.8	0.0	9.8
성별	여성	19	10.5	63.2	10.5	0.0	15.8
	남성	22	36.4	50.0	9.1	0.0	4.5
연령대	20대	8	25.0	37.5	25.0	0.0	12.5
	30대	20	20.0	55.0	10.0	0.0	15.0
	40대	10	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	50대	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	7	14.3	71.4	0.0	0.0	14.3
	시도체육회	11	45.5	45.5	0.0	0.0	9.1
	시도장애인체육회	13	15.4	61.5	23.1	0.0	0.0
	시군구체육회	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
고용상태	중목단체·기타기관	6	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7
	정규직	22	22.7	63.6	4.5	0.0	9.1
조직규모	비정규직	19	26.3	47.4	15.8	0.0	10.5
	5인 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	5~10인 미만	5	20.0	40.0	0.0	0.0	40.0
	10~30인 미만	7	14.3	71.4	14.3	0.0	0.0
	30~100인 미만	17	17.6	58.8	17.6	0.0	5.9
혼인상태	100인 이상	11	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	20	15.0	50.0	20.0	0.0	15.0
	기혼	20	35.0	60.0	0.0	0.0	5.0
근무기간	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	6	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7
	1~5년 미만	13	7.7	61.5	15.4	0.0	15.4
	5~10년 미만	10	40.0	40.0	10.0	0.0	10.0
	10~20년 미만	10	30.0	70.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	5	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0
	일반직	36	25.0	55.6	11.1	0.0	8.3

부 록

<표 20> 신체적인 위협이나 폭력을 가한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도 / 시군 구 공무원	기타
전체		60	17.1	19.5	75.6	14.6	2.4	2.4	4.9	2.4	0.0	7.3
성별	여성	29	15.8	26.3	73.7	21.1	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	5.3
	남성	31	18.2	13.6	77.3	9.1	4.5	0.0	4.5	4.5	0.0	9.1
연령 대	20대	11	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	30대	31	15.0	15.0	80.0	15.0	0.0	5.0	5.0	5.0	0.0	15.0
	40대	12	10.0	10.0	90.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	5	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	11	14.3	28.6	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	시도체육회	16	18.2	18.2	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
	시도장애인체육회	18	7.7	15.4	76.9	15.4	0.0	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0
	시군구체육회	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	11	50.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7
	정규직	35	18.2	22.7	81.8	9.1	4.5	4.5	4.5	4.5	0.0	9.1
조직 규모	비정규직	25	15.8	15.8	68.4	21.1	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3
	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	8	0.0	20.0	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	10~30인 미만	10	14.3	14.3	71.4	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	21	11.8	17.6	88.2	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0
100인 이상	17	27.3	18.2	63.6	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	
혼인 상태	미(비)혼	32	25.0	25.0	65.0	25.0	0.0	5.0	10.0	0.0	0.0	5.0
	기혼	27	10.0	15.0	85.0	5.0	5.0	0.0	0.0	5.0	0.0	10.0
	기타	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	8	16.7	16.7	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	17	15.4	15.4	76.9	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7
	5~10년 미만	14	10.0	20.0	60.0	20.0	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0
	10~20년 미만	15	20.0	10.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0
	20년 이상	6	50.0	100.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	10	20.0	60.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	일반직	50	16.7	13.9	77.8	13.9	2.8	2.8	5.6	2.8	0.0	2.8

<표 21> 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당한 경험

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		139	20.1	43.2	8.6	5.0	23.0
성별	여성	78	17.9	44.9	11.5	2.6	23.1
	남성	61	23.0	41.0	4.9	8.2	23.0
연령대	20대	26	15.4	38.5	3.8	3.8	38.5
	30대	69	23.2	44.9	11.6	1.4	18.8
	40대	26	19.2	42.3	7.7	7.7	23.1
	50대	17	17.6	41.2	5.9	17.6	17.6
	60대 이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	31	12.9	54.8	6.5	9.7	16.1
	시도체육회	36	30.6	33.3	8.3	0.0	27.8
	시도장애인체육회	27	25.9	44.4	3.7	0.0	25.9
	시군구체육회	19	10.5	42.1	21.1	0.0	26.3
	시군구장애인체육회	3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
고용상태	종목단체·기타기관	23	17.4	39.1	8.7	17.4	17.4
	정규직	70	17.1	45.7	10.0	8.6	18.6
조직규모	비정규직	69	23.2	40.6	7.2	1.4	27.5
	5인 미만	5	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0
	5~10인 미만	12	8.3	33.3	16.7	0.0	41.7
	10~30인 미만	39	15.4	51.3	10.3	2.6	20.5
	30~100인 미만	42	21.4	45.2	4.8	4.8	23.8
혼인상태	100인 이상	41	24.4	39.0	9.8	7.3	19.5
	미(비)혼	75	20.0	40.0	6.7	4.0	29.3
	기혼	62	21.0	45.2	11.3	6.5	16.1
근무기간	기타	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	9	44.4	0.0	11.1	0.0	44.4
	1~5년 미만	71	19.7	49.3	8.5	4.2	18.3
	5~10년 미만	27	14.8	51.9	11.1	0.0	22.2
	10~20년 미만	26	15.4	38.5	3.8	7.7	34.6
직급	20년 이상	6	33.3	16.7	16.7	33.3	0.0
	관리직	14	28.6	35.7	14.3	0.0	21.4
일반직		125	19.2	44.0	8.0	5.6	23.2

부 록

<표 22> 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 사도, 시군구 공무원	기타
전체		212	22.3	7.9	79.1	17.3	4.3	2.2	2.2	2.9	2.9	11.5
성별	여성	126	23.1	6.4	78.2	25.6	6.4	3.8	3.8	3.8	1.3	9.0
	남성	86	21.3	9.8	80.3	6.6	1.6	0.0	0.0	1.6	4.9	14.8
연령 대	20대	45	38.5	7.7	80.8	23.1	0.0	3.8	7.7	0.0	0.0	11.5
	30대	101	15.9	5.8	82.6	14.5	5.8	2.9	1.4	4.3	2.9	10.1
	40대	35	19.2	7.7	69.2	11.5	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	11.5
	50대	30	29.4	17.6	76.5	29.4	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	17.6
	60대 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	44	6.5	6.5	90.3	12.9	6.5	0.0	0.0	3.2	0.0	16.1
	시도체육회	52	27.8	5.6	75.0	19.4	2.8	0.0	0.0	0.0	2.8	11.1
	시도장애인체육회	47	25.9	11.1	77.8	18.5	3.7	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4
	시군구체육회	29	31.6	5.3	78.9	15.8	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	10.5
	시군구장애인체육회	4	33.3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	36	21.7	13.0	69.6	21.7	8.7	4.3	4.3	0.0	0.0	13.0
	정규직	105	20.0	10.0	78.6	15.7	5.7	2.9	1.4	2.9	2.9	10.0
조직 규모	비정규직	107	24.6	5.8	79.7	18.8	2.9	1.4	2.9	2.9	2.9	13.0
	5인 미만	11	20.0	20.0	80.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0
	5~10인 미만	22	33.3	16.7	66.7	25.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	16.7
	10~30인 미만	57	23.1	2.6	74.4	17.9	0.0	0.0	0.0	2.6	5.1	20.5
	30~100인 미만	62	23.8	11.9	76.2	16.7	2.4	2.4	4.8	4.8	0.0	4.8
혼인 상태	100인 이상	60	17.1	4.9	90.2	14.6	4.9	0.0	0.0	2.4	4.9	7.3
	미(비)혼	119	24.0	8.0	81.3	20.0	4.0	4.0	4.0	2.7	1.3	9.3
	기혼	90	21.0	8.1	77.4	12.9	3.2	0.0	0.0	3.2	4.8	14.5
	기타	3	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	15	44.4	11.1	77.8	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	102	19.7	2.8	81.7	18.3	4.2	0.0	1.4	1.4	2.8	11.3
	5~10년 미만	45	22.2	7.4	77.8	18.5	11.1	7.4	3.7	7.4	0.0	11.1
	10~20년 미만	40	19.2	19.2	73.1	11.5	0.0	0.0	0.0	3.8	7.7	19.2
	20년 이상	10	33.3	16.7	83.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	24	28.6	14.3	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	21.4
	일반직	188	21.6	7.2	80.0	17.6	3.2	2.4	2.4	3.2	2.4	10.4

<표 23> 근로계약서에 없는 힘든 업무를 한 경험

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		126	24.6	32.5	14.3	7.1	21.4
성별	여성	68	30.9	29.4	11.8	4.4	23.5
	남성	58	17.2	36.2	17.2	10.3	19.0
연령대	20대	32	37.5	21.9	12.5	3.1	25.0
	30대	69	21.7	34.8	14.5	8.7	20.3
	40대	19	15.8	31.6	21.1	10.5	21.1
	50대	6	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	20	35.0	25.0	15.0	15.0	10.0
	시도체육회	36	25.0	19.4	16.7	11.1	27.8
	시도장애인체육회	23	17.4	47.8	8.7	0.0	26.1
	시군구체육회	13	0.0	53.8	23.1	0.0	23.1
	시군구장애인체육회	5	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	29	37.9	24.1	10.3	6.9	20.7
	정규직	63	20.6	33.3	14.3	12.7	19.0
조직규모	비정규직	63	28.6	31.7	14.3	1.6	23.8
	5인 미만	6	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7
	5~10인 미만	21	19.0	28.6	9.5	9.5	33.3
	10~30인 미만	30	26.7	30.0	26.7	6.7	10.0
	30~100인 미만	44	25.0	40.9	6.8	6.8	20.5
혼인상태	100인 이상	25	24.0	24.0	16.0	8.0	28.0
	미(비)혼	76	27.6	30.3	13.2	3.9	25.0
	기혼	49	20.4	36.7	16.3	10.2	16.3
근무기간	기타	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	1년 미만	14	35.7	35.7	0.0	0.0	28.6
	1~5년 미만	68	20.6	35.3	16.2	7.4	20.6
	5~10년 미만	27	33.3	22.2	11.1	14.8	18.5
	10~20년 미만	16	12.5	37.5	25.0	0.0	25.0
직급	20년 이상	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	8	37.5	25.0	12.5	0.0	25.0
일반직		118	23.7	33.1	14.4	7.6	21.2

부 록

<표 24> 근로계약서에 없는 힘든 업무를 지시한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사도 , 시군 구 공무원	기타
전체		177	22.2	10.3	79.4	8.7	0.8	1.6	3.2	0.8	4.8	8.7
성별	여성	102	26.5	11.8	76.5	13.2	0.0	2.9	2.9	1.5	2.9	11.8
	남성	75	17.2	8.6	82.8	3.4	1.7	0.0	3.4	0.0	6.9	5.2
연령 대	20대	50	34.4	18.8	75.0	12.5	0.0	0.0	3.1	0.0	3.1	9.4
	30대	91	18.8	8.7	76.8	7.2	0.0	2.9	4.3	1.4	2.9	8.7
	40대	27	15.8	0.0	94.7	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	15.8	5.3
	50대	9	16.7	16.7	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	22	5.0	0.0	80.0	5.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	15.0
	시도체육회	55	22.2	5.6	86.1	13.9	2.8	0.0	2.8	0.0	11.1	8.3
	시도장애인체육회	37	30.4	13.0	91.3	13.0	0.0	4.3	4.3	0.0	4.3	0.0
	시군구체육회	17	30.8	0.0	84.6	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
	시군구장애인체육회	6	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
고용 상태	종목단체·기타기관	40	17.2	27.6	69.0	3.4	0.0	3.4	6.9	0.0	0.0	10.3
	정규직	85	15.9	11.1	77.8	6.3	1.6	3.2	1.6	0.0	7.9	9.5
조직 규모	비정규직	92	28.6	9.5	81.0	11.1	0.0	0.0	4.8	1.6	1.6	7.9
	5인 미만	13	33.3	50.0	83.3	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	30	28.6	23.8	66.7	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	4.8	9.5
	10~30인 미만	37	26.7	6.7	60.0	10.0	0.0	0.0	3.3	0.0	3.3	13.3
	30~100인 미만	62	18.2	6.8	90.9	11.4	0.0	0.0	4.5	0.0	2.3	6.8
혼인 상태	100인 이상	35	16.0	0.0	92.0	4.0	4.0	0.0	0.0	4.0	12.0	8.0
	미(비)혼	115	26.3	13.2	75.0	13.2	0.0	2.6	5.3	1.3	2.6	11.8
	기혼	61	16.3	6.1	85.7	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	8.2	4.1
	기타	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	20	35.7	21.4	64.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4
	1~5년 미만	94	20.6	7.4	85.3	7.4	1.5	0.0	1.5	1.5	5.9	7.4
	5~10년 미만	39	22.2	7.4	70.4	18.5	0.0	7.4	11.1	0.0	0.0	7.4
	10~20년 미만	23	18.8	18.8	81.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	6.3
	20년 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	16	25.0	25.0	87.5	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5
	일반직	161	22.0	9.3	78.8	8.5	0.8	1.7	2.5	0.0	4.2	8.5

<표 25> 근로계약서에 없는 허드렛일 만 하거나 주된 업무를 받지 못한 것

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		93	20.4	31.2	18.3	4.3	25.8
성별	여성	50	10.0	32.0	16.0	8.0	34.0
	남성	43	32.6	30.2	20.9	0.0	16.3
연령대	20대	31	16.1	32.3	16.1	6.5	29.0
	30대	43	20.9	25.6	23.3	2.3	27.9
	40대	14	21.4	42.9	14.3	7.1	14.3
	50대	5	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	14	21.4	28.6	21.4	7.1	21.4
	시도체육회	24	16.7	16.7	25.0	8.3	33.3
	시도장애인체육회	21	28.6	28.6	14.3	4.8	23.8
	시군구체육회	12	16.7	50.0	8.3	0.0	25.0
	시군구장애인체육회	4	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0
고용상태	종목단체·기타기관	18	22.2	44.4	16.7	0.0	16.7
	정규직	46	23.9	34.8	17.4	4.3	19.6
조직규모	비정규직	47	17.0	27.7	19.1	4.3	31.9
	5인 미만	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3
	5~10인 미만	19	10.5	47.4	10.5	0.0	31.6
	10~30인 미만	23	21.7	30.4	30.4	4.3	13.0
	30~100인 미만	31	25.8	22.6	12.9	6.5	32.3
혼인상태	100인 이상	17	23.5	29.4	17.6	5.9	23.5
	미(비)혼	59	18.6	27.1	16.9	5.1	32.2
	기혼	32	21.9	40.6	18.8	3.1	15.6
근무기간	기타	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	1년 미만	13	15.4	38.5	7.7	7.7	30.8
	1~5년 미만	48	16.7	25.0	22.9	4.2	31.3
	5~10년 미만	20	15.0	50.0	20.0	0.0	15.0
	10~20년 미만	11	54.5	18.2	9.1	0.0	18.2
직급	20년 이상	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	관리직	6	0.0	66.7	0.0	16.7	16.7
직급	일반직	87	21.8	28.7	19.5	3.4	26.4

부 록

<표 26> 근로계약서에 없는 허드렛일 만 시키거나 일을 주지 않은 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사도 , 시군 구 공무원	기타
전체		134	28.0	10.8	74.2	10.8	2.2	2.2	6.5	1.1	2.2	6.5
성별	여성	81	34.0	12.0	74.0	20.0	2.0	2.0	10.0	0.0	2.0	6.0
	남성	53	20.9	9.3	74.4	0.0	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	7.0
연령 대	20대	49	32.3	12.9	71.0	19.4	0.0	0.0	12.9	0.0	3.2	6.5
	30대	60	30.2	11.6	79.1	4.7	0.0	4.7	4.7	0.0	0.0	4.7
	40대	19	21.4	7.1	71.4	7.1	14.3	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0
	50대	6	0.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	14	14.3	0.0	78.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1
	시도체육회	32	20.8	4.2	91.7	8.3	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0
	시도장애인체육회	37	28.6	19.0	76.2	14.3	0.0	9.5	19.0	0.0	4.8	4.8
	시군구체육회	17	33.3	0.0	75.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	시군구장애인체육회	5	75.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	29	33.3	27.8	55.6	11.1	5.6	0.0	11.1	5.6	0.0	11.1
	정규직	63	21.7	13.0	71.7	4.3	4.3	4.3	6.5	2.2	2.2	6.5
조직 규모	비정규직	71	34.0	8.5	76.6	17.0	0.0	0.0	6.4	0.0	2.1	6.4
	5인 미만	7	33.3	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
	5~10인 미만	26	31.6	15.8	52.6	10.5	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0	5.3
	10~30인 미만	32	34.8	8.7	60.9	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.4
	30~100인 미만	48	25.8	12.9	90.3	9.7	0.0	0.0	12.9	0.0	3.2	0.0
혼인 상태	100인 이상	21	17.6	0.0	88.2	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9
	미(비)혼	92	30.5	13.6	72.9	16.9	0.0	3.4	8.5	1.7	1.7	6.8
	기혼	40	25.0	6.3	78.1	0.0	3.1	0.0	3.1	0.0	3.1	6.3
	기타	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	20	38.5	15.4	76.9	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0
	1~5년 미만	71	27.1	6.3	79.2	8.3	4.2	0.0	10.4	2.1	2.1	8.3
	5~10년 미만	26	25.0	10.0	55.0	15.0	0.0	10.0	5.0	0.0	0.0	10.0
	10~20년 미만	16	27.3	27.3	81.8	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	8	16.7	16.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7
	일반직	126	28.7	10.3	74.7	11.5	2.3	2.3	6.9	0.0	2.3	5.7

<표 27> 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 받음

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		133	25.6	42.1	12.8	3.0	16.5
성별	여성	80	23.8	45.0	11.3	5.0	15.0
	남성	53	28.3	37.7	15.1	0.0	18.9
연령대	20대	35	22.9	25.7	20.0	2.9	28.6
	30대	67	19.4	50.7	10.4	4.5	14.9
	40대	22	36.4	45.5	9.1	0.0	9.1
	50대	8	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0
	60대 이상	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	22	27.3	45.5	4.5	9.1	13.6
	시도체육회	34	23.5	38.2	5.9	2.9	29.4
	시도장애인체육회	29	27.6	48.3	10.3	3.4	10.3
	시군구체육회	11	27.3	45.5	9.1	0.0	18.2
	시군구장애인체육회	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	33	24.2	33.3	30.3	0.0	12.1
	정규직	70	28.6	31.4	21.4	4.3	14.3
조직규모	비정규직	63	22.2	54.0	3.2	1.6	19.0
	5인 미만	8	12.5	75.0	0.0	0.0	12.5
	5~10인 미만	20	20.0	35.0	25.0	0.0	20.0
	10~30인 미만	36	22.2	41.7	16.7	2.8	16.7
	30~100인 미만	43	23.3	51.2	4.7	4.7	16.3
혼인상태	100인 이상	26	42.3	23.1	15.4	3.8	15.4
	미(비)혼	79	20.3	38.0	13.9	2.5	25.3
	기혼	52	32.7	48.1	11.5	3.8	3.8
근무기간	기타	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	15	53.3	33.3	0.0	0.0	13.3
	1~5년 미만	68	16.2	45.6	16.2	2.9	19.1
	5~10년 미만	27	14.8	51.9	7.4	7.4	18.5
	10~20년 미만	21	42.9	28.6	19.0	0.0	9.5
직급	20년 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	8	25.0	37.5	12.5	0.0	25.0
일반직		125	25.6	42.4	12.8	3.2	16.0

부 록

<표 28> 정당한 이유 없이 휴가, 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 하는 가해자
(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		171	21.8	6.8	84.2	7.5	0.0	0.8	0.0	0.8	1.5	5.3
성별	여성	105	22.5	8.8	83.8	11.3	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	3.8
	남성	66	20.8	3.8	84.9	1.9	0.0	0.0	0.0	1.9	3.8	7.5
연령 대	20대	48	34.3	8.6	82.9	11.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	84	14.9	7.5	83.6	6.0	0.0	1.5	0.0	1.5	1.5	9.0
	40대	28	27.3	4.5	86.4	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0
	50대	10	12.5	0.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	60대 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	23	4.5	0.0	90.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
	시도체육회	45	23.5	2.9	88.2	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9
	시도장애인체육회	42	24.1	10.3	82.8	10.3	0.0	3.4	0.0	3.4	3.4	6.9
	시군구체육회	15	45.5	0.0	81.8	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	4	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	42	18.2	15.2	81.8	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1
	정규직	87	18.6	7.1	84.3	5.7	0.0	1.4	0.0	0.0	1.4	5.7
조직 규모	비정규직	84	25.4	6.3	84.1	9.5	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	4.8
	5인 미만	11	12.5	37.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	28	25.0	10.0	85.0	10.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	5.0
	10~30인 미만	43	25.0	2.8	72.2	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	30~100인 미만	55	23.3	7.0	86.0	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7
혼인 상태	100인 이상	34	15.4	0.0	96.2	7.7	0.0	0.0	0.0	3.8	7.7	0.0
	미(비)혼	106	21.5	7.6	87.3	10.1	0.0	1.3	0.0	1.3	1.3	3.8
	기혼	63	23.1	5.8	80.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	5.8
근무 기간	기타	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	1년 미만	20	33.3	13.3	80.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	88	22.1	4.4	88.2	8.8	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	2.9
	5~10년 미만	33	11.1	11.1	74.1	7.4	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	14.8
	10~20년 미만	27	28.6	0.0	85.7	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8
직급	20년 이상	3	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	13	25.0	12.5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5
일반직	일반직	158	21.6	6.4	83.2	8.0	0.0	0.8	0.0	0.8	0.8	4.8

<표 29> 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지시 받음

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		158	20.3	41.1	14.6	1.9	22.2
성별	여성	78	19.2	38.5	16.7	2.6	23.1
	남성	80	21.3	43.8	12.5	1.3	21.3
연령대	20대	48	22.9	33.3	20.8	4.2	18.8
	30대	86	15.1	47.7	15.1	1.2	20.9
	40대	20	35.0	35.0	0.0	0.0	30.0
	50대	4	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	23	26.1	30.4	17.4	0.0	26.1
	시도체육회	44	13.6	45.5	11.4	2.3	27.3
	시도장애인체육회	27	18.5	44.4	11.1	3.7	22.2
	시군구체육회	22	27.3	36.4	13.6	4.5	18.2
	시군구장애인체육회	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	38	21.1	42.1	18.4	0.0	18.4
	정규직	84	16.7	41.7	15.5	1.2	25.0
	비정규직	74	24.3	40.5	13.5	2.7	18.9
	5인 미만	10	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0
조직규모	5~10인 미만	26	7.7	42.3	26.9	0.0	23.1
	10~30인 미만	46	28.3	41.3	17.4	2.2	10.9
	30~100인 미만	44	18.2	43.2	6.8	4.5	27.3
	100인 이상	32	21.9	37.5	9.4	0.0	31.3
혼인상태	미(비)혼	101	19.8	36.6	16.8	3.0	23.8
	기혼	55	20.0	49.1	10.9	0.0	20.0
	기타	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	16	25.0	50.0	6.3	0.0	18.8
	1~5년 미만	84	20.2	38.1	20.2	3.6	17.9
	5~10년 미만	37	10.8	51.4	8.1	0.0	29.7
	10~20년 미만	19	36.8	26.3	10.5	0.0	26.3
	20년 이상	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
직급	관리직	13	15.4	61.5	7.7	0.0	15.4
	일반직	145	20.7	39.3	15.2	2.1	22.8

부 록

<표 30> 사적 심부름 등 개인적인 일을 하도록 지시한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		212	20.3	12.7	81.6	6.3	1.3	1.3	1.9	1.3	1.9	5.7
성별	여성	106	19.2	15.4	78.2	7.7	2.6	1.3	2.6	1.3	0.0	7.7
	남성	106	21.3	10.0	85.0	5.0	0.0	1.3	1.3	1.3	3.8	3.8
연령 대	20대	63	22.9	12.5	79.2	10.4	0.0	0.0	2.1	0.0	2.1	2.1
	30대	120	23.3	16.3	80.2	4.7	1.2	2.3	2.3	1.2	1.2	7.0
	40대	24	5.0	0.0	90.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	5.0	10.0
	50대	5	0.0	0.0	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	23	0.0	0.0	95.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3
	시도체육회	56	22.7	4.5	77.3	9.1	2.3	0.0	0.0	2.3	2.3	6.8
	시도장애인체육회	40	22.2	14.8	85.2	11.1	0.0	7.4	3.7	0.0	0.0	3.7
	시군구체육회	28	22.7	9.1	90.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0
	시군구장애인체육회	5	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
고용 상태	종목단체·기타기관	60	23.7	31.6	76.3	5.3	2.6	0.0	5.3	2.6	2.6	7.9
	정규직	114	19.0	16.7	84.5	2.4	1.2	2.4	3.6	1.2	1.2	3.6
조직 규모	비정규직	98	21.6	8.1	78.4	10.8	1.4	0.0	0.0	1.4	2.7	8.1
	5인 미만	15	30.0	30.0	70.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0
	5~10인 미만	40	19.2	26.9	65.4	7.7	7.7	7.7	3.8	0.0	0.0	15.4
	10~30인 미만	58	21.7	10.9	76.1	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2	4.3
	30~100인 미만	60	20.5	6.8	93.2	6.8	0.0	0.0	2.3	4.5	2.3	0.0
혼인 상태	100인 이상	39	15.6	6.3	90.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	6.3
	미(비)혼	139	20.8	14.9	83.2	7.9	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0	3.0
	기혼	69	18.2	9.1	78.2	3.6	0.0	0.0	1.8	1.8	1.8	10.9
근무 기간	기타	4	50.0	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	22	25.0	18.8	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3
	1~5년 미만	117	21.4	14.3	85.7	4.8	2.4	0.0	2.4	1.2	2.4	4.8
	5~10년 미만	47	18.9	8.1	75.7	10.8	0.0	5.4	2.7	0.0	0.0	5.4
	10~20년 미만	24	15.8	10.5	78.9	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	10.5
직급	20년 이상	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	22	30.8	23.1	69.2	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	15.4
일반직	일반직	190	19.3	11.7	82.8	5.5	0.7	1.4	2.1	1.4	1.4	4.8

<표 31> 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당한 경험

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		149	22.8	45.0	17.4	2.7	12.1
성별	여성	78	23.1	48.7	16.7	1.3	10.3
	남성	71	22.5	40.8	18.3	4.2	14.1
연령대	20대	31	19.4	35.5	32.3	0.0	12.9
	30대	67	20.9	55.2	6.0	4.5	13.4
	40대	31	32.3	35.5	22.6	0.0	9.7
	50대	20	20.0	40.0	25.0	5.0	10.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기관	공공기관	42	35.7	40.5	7.1	4.8
	시도체육회	38	23.7	34.2	21.1	2.6	18.4
	시도장애인체육회	24	20.8	50.0	12.5	4.2	12.5
	시군구체육회	18	5.6	66.7	22.2	0.0	5.6
	시군구장애인체육회	4	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	23	17.4	47.8	26.1	0.0	8.7
고용상태	정규직	90	26.7	44.4	16.7	3.3	8.9
	비정규직	59	16.9	45.8	18.6	1.7	16.9
조직규모	5인 미만	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	5~10인 미만	19	10.5	63.2	15.8	0.0	10.5
	10~30인 미만	40	22.5	37.5	30.0	0.0	10.0
	30~100인 미만	45	17.8	48.9	11.1	6.7	15.6
	100인 이상	43	34.9	41.9	11.6	2.3	9.3
혼인상태	미(비)혼	77	15.6	46.8	19.5	3.9	14.3
	기혼	71	31.0	42.3	15.5	1.4	9.9
	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	11	18.2	45.5	27.3	0.0	9.1
	1~5년 미만	62	16.1	53.2	16.1	1.6	12.9
	5~10년 미만	36	25.0	50.0	11.1	5.6	8.3
	10~20년 미만	34	32.4	29.4	17.6	2.9	17.6
	20년 이상	6	33.3	16.7	50.0	0.0	0.0
직급	관리직	12	16.7	33.3	25.0	0.0	25.0
	일반직	137	23.4	46.0	16.8	2.9	10.9

부 록

<표 32> 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		210	20.8	6.7	75.8	16.8	2.0	0.7	2.7	3.4	3.4	8.7
성별	여성	117	20.5	6.4	73.1	25.6	2.6	1.3	5.1	3.8	3.8	7.7
	남성	93	21.1	7.0	78.9	7.0	1.4	0.0	0.0	2.8	2.8	9.9
연령 대	20대	41	22.6	9.7	74.2	19.4	0.0	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0
	30대	86	14.9	3.0	77.6	10.4	1.5	1.5	1.5	3.0	3.0	11.9
	40대	50	29.0	6.5	77.4	22.6	3.2	0.0	0.0	9.7	6.5	6.5
	50대	33	25.0	15.0	70.0	25.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	15.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	56	14.3	4.8	78.6	11.9	2.4	0.0	0.0	2.4	2.4	16.7
	시도체육회	53	26.3	5.3	78.9	10.5	2.6	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3
	시도장애인체육회	35	25.0	8.3	79.2	16.7	0.0	4.2	8.3	0.0	0.0	4.2
	시군구체육회	25	22.2	0.0	72.2	27.8	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	11.1
	시군구장애인체육회	4	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	37	17.4	17.4	69.6	26.1	4.3	0.0	8.7	8.7	4.3	4.3
	정규직	123	20.0	7.8	75.6	12.2	2.2	1.1	2.2	4.4	2.2	8.9
조직 규모	비정규직	87	22.0	5.1	76.3	23.7	1.7	0.0	3.4	1.7	5.1	8.5
	5인 미만	5	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	26	21.1	10.5	63.2	15.8	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0	10.5
	10~30인 미만	52	20.0	2.5	62.5	22.5	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	12.5
	30~100인 미만	64	24.4	8.9	80.0	15.6	0.0	0.0	2.2	4.4	2.2	4.4
혼인 상태	100인 이상	63	16.3	4.7	88.4	14.0	4.7	0.0	2.3	2.3	4.7	9.3
	미(비)혼	107	18.2	5.2	77.9	18.2	1.3	1.3	3.9	1.3	3.9	7.8
	기혼	101	23.9	8.5	73.2	14.1	2.8	0.0	1.4	5.6	2.8	9.9
	기타	2	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	15	27.3	9.1	72.7	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	86	21.0	4.8	80.6	16.1	1.6	0.0	1.6	3.2	4.8	4.8
	5~10년 미만	43	19.4	5.6	61.1	16.7	0.0	2.8	5.6	0.0	0.0	8.3
	10~20년 미만	55	20.6	8.8	79.4	17.6	2.9	0.0	0.0	5.9	5.9	20.6
	20년 이상	11	16.7	16.7	100.0	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
직급	관리직	22	41.7	16.7	66.7	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	16.7	16.7
	일반직	188	19.0	5.8	76.6	17.5	1.5	0.7	2.9	2.9	2.2	8.0

<표 33> 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별 받음

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		177	27.7	39.5	15.3	2.8	14.7
성별	여성	87	27.6	35.6	18.4	2.3	16.1
	남성	90	27.8	43.3	12.2	3.3	13.3
연령대	20대	27	40.7	22.2	14.8	3.7	18.5
	30대	73	20.5	38.4	16.4	2.7	21.9
	40대	51	27.5	49.0	15.7	3.9	3.9
	50대	26	34.6	42.3	11.5	0.0	11.5
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	50	30.0	40.0	14.0	2.0	14.0
	시도체육회	45	24.4	33.3	17.8	6.7	17.8
	시도장애인체육회	30	26.7	53.3	13.3	0.0	6.7
	시군구체육회	19	21.1	47.4	5.3	5.3	21.1
	시군구장애인체육회	4	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0
고용상태	종목단체·기타기관	29	34.5	34.5	17.2	0.0	13.8
	정규직	112	31.3	34.8	17.0	2.7	14.3
조직규모	비정규직	65	21.5	47.7	12.3	3.1	15.4
	5인 미만	6	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7
	5~10인 미만	14	28.6	21.4	14.3	0.0	35.7
	10~30인 미만	43	32.6	34.9	18.6	0.0	14.0
	30~100인 미만	55	23.6	43.6	12.7	7.3	12.7
혼인상태	100인 이상	59	28.8	42.4	15.3	1.7	11.9
	미(비)혼	74	32.4	29.7	8.1	4.1	25.7
	기혼	102	24.5	46.1	20.6	2.0	6.9
근무기간	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	9	22.2	22.2	11.1	0.0	44.4
	1~5년 미만	68	27.9	38.2	13.2	5.9	14.7
	5~10년 미만	40	22.5	47.5	15.0	2.5	12.5
	10~20년 미만	47	27.7	38.3	21.3	0.0	12.8
직급	20년 이상	13	46.2	38.5	7.7	0.0	7.7
	관리직	17	17.6	52.9	11.8	5.9	11.8
일반직		160	28.8	38.1	15.6	2.5	15.0

부 록

<표 34> 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사·도 , 시·군·구 공무원	기타
전체		256	26.0	15.3	77.4	8.5	0.0	0.6	1.1	1.1	4.5	10.2
성별	여성	127	21.8	13.8	79.3	10.3	0.0	1.1	1.1	2.3	4.6	11.5
	남성	129	30.0	16.7	75.6	6.7	0.0	0.0	1.1	0.0	4.4	8.9
연령 대	20대	38	25.9	18.5	77.8	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	7.4
	30대	99	19.2	11.0	83.6	6.8	0.0	1.4	2.7	0.0	2.7	8.2
	40대	79	31.4	15.7	76.5	9.8	0.0	0.0	0.0	3.9	7.8	9.8
	50대	40	34.6	23.1	61.5	11.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	19.2
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	73	20.0	20.0	80.0	12.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	12.0
	시도체육회	67	37.8	11.1	77.8	4.4	0.0	0.0	0.0	2.2	8.9	6.7
	시도장애인체육회	49	33.3	13.3	80.0	16.7	0.0	3.3	3.3	0.0	6.7	6.7
	시군구체육회	23	15.8	0.0	78.9	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	15.8
	시군구장애인체육회	4	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	40	17.2	27.6	72.4	3.4	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	13.8
	정규직	165	28.6	17.9	75.9	8.0	0.0	0.9	1.8	1.8	4.5	8.0
조직 규모	비정규직	91	21.5	10.8	80.0	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6	13.8
	5인 미만	9	16.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
	5~10인 미만	21	14.3	42.9	64.3	7.1	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	14.3
	10~30인 미만	52	20.9	2.3	74.4	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	14.0
	30~100인 미만	84	32.7	18.2	78.2	9.1	0.0	0.0	1.8	1.8	3.6	7.3
혼인 상태	100인 이상	90	27.1	13.6	83.1	10.2	0.0	0.0	0.0	1.7	6.8	10.2
	미(비)혼	102	20.3	9.5	79.7	12.2	0.0	1.4	1.4	0.0	2.7	10.8
	기혼	152	30.4	18.6	75.5	5.9	0.0	0.0	1.0	2.0	5.9	9.8
	기타	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	13	33.3	11.1	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1
	1~5년 미만	96	22.1	11.8	82.4	10.3	0.0	0.0	1.5	0.0	4.4	8.8
	5~10년 미만	51	20.0	15.0	67.5	12.5	0.0	2.5	2.5	0.0	0.0	7.5
	10~20년 미만	72	29.8	21.3	78.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	8.5	12.8
	20년 이상	24	46.2	15.4	76.9	23.1	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	15.4
직급	관리직	30	52.9	23.5	82.4	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9
	일반직	226	23.1	14.4	76.9	8.8	0.0	0.6	1.3	1.3	4.4	10.6

<표 35> 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요당한 경험

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		62	56.5	27.4	6.5	4.8	4.8
성별	여성	26	50.0	26.9	7.7	7.7	7.7
	남성	36	61.1	27.8	5.6	2.8	2.8
연령대	20대	12	50.0	33.3	8.3	0.0	8.3
	30대	28	60.7	21.4	0.0	10.7	7.1
	40대	14	42.9	42.9	14.3	0.0	0.0
	50대	8	75.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	15	86.7	6.7	6.7	0.0	0.0
	시도체육회	21	42.9	38.1	4.8	9.5	4.8
	시도장애인체육회	12	50.0	41.7	0.0	0.0	8.3
	시군구체육회	6	50.0	0.0	33.3	16.7	0.0
	시군구장애인체육회	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	6	50.0	33.3	0.0	0.0	16.7
	정규직	41	58.5	29.3	7.3	2.4	2.4
조직규모	비정규직	21	52.4	23.8	4.8	9.5	9.5
	5인 미만	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	5~10인 미만	6	50.0	16.7	16.7	0.0	16.7
	10~30인 미만	14	42.9	42.9	7.1	7.1	0.0
	30~100인 미만	24	58.3	33.3	0.0	4.2	4.2
혼인상태	100인 이상	16	68.8	12.5	12.5	6.3	0.0
	미(비)혼	29	48.3	24.1	6.9	10.3	10.3
	기혼	33	63.6	30.3	6.1	0.0	0.0
근무기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	22	40.9	36.4	0.0	13.6	9.1
	5~10년 미만	15	73.3	20.0	0.0	0.0	6.7
	10~20년 미만	21	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0
직급	20년 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	9	55.6	22.2	11.1	0.0	11.1
일반직		53	56.6	28.3	5.7	5.7	3.8

부 록

<표 36> 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		90	33.9	17.7	67.7	3.2	3.2	3.2	1.6	1.6	1.6	11.3
성별	여성	39	38.5	11.5	65.4	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	0.0	15.4
	남성	51	30.6	22.2	69.4	2.8	2.8	2.8	0.0	0.0	2.8	8.3
연령 대	20대	14	33.3	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	42	28.6	21.4	64.3	3.6	3.6	7.1	3.6	3.6	0.0	14.3
	40대	21	42.9	14.3	64.3	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1
	50대	13	37.5	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	20	20.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3
	시도체육회	34	47.6	19.0	71.4	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0	4.8	9.5
	시도장애인체육회	18	16.7	8.3	58.3	16.7	0.0	16.7	0.0	8.3	0.0	25.0
	시군구체육회	7	33.3	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	9	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	정규직	62	34.1	22.0	68.3	4.9	2.4	4.9	2.4	2.4	2.4	7.3
조직 규모	비정규직	28	33.3	9.5	66.7	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0
	5인 미만	5	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	11	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3
	10~30인 미만	15	14.3	7.1	85.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	33	41.7	12.5	62.5	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	12.5
혼인 상태	100인 이상	26	37.5	25.0	75.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	12.5
	미(비)혼	40	31.0	10.3	72.4	3.4	3.4	6.9	3.4	0.0	0.0	6.9
	기혼	50	36.4	24.2	63.6	3.0	3.0	0.0	0.0	3.0	3.0	15.2
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	3	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	34	31.8	13.6	77.3	0.0	9.1	0.0	0.0	4.5	4.5	13.6
	5~10년 미만	21	40.0	13.3	46.7	13.3	0.0	13.3	6.7	0.0	0.0	6.7
	10~20년 미만	30	28.6	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	20년 이상	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	15	33.3	22.2	88.9	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	일반직	75	34.0	17.0	64.2	3.8	1.9	3.8	1.9	1.9	1.9	11.3

<표 37> 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들음

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		223	24.2	41.7	14.3	2.2	17.5
성별	여성	118	27.1	39.8	11.0	0.8	21.2
	남성	105	21.0	43.8	18.1	3.8	13.3
연령대	20대	47	34.0	36.2	6.4	0.0	23.4
	30대	97	13.4	47.4	15.5	5.2	18.6
	40대	53	24.5	49.1	11.3	0.0	15.1
	50대	25	44.0	16.0	32.0	0.0	8.0
	60대 이상	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	59	16.9	37.3	16.9	5.1	23.7
	시도체육회	67	23.9	40.3	16.4	3.0	16.4
	시도장애인체육회	33	27.3	51.5	9.1	0.0	12.1
	시군구체육회	22	22.7	45.5	9.1	0.0	22.7
	시군구장애인체육회	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	39	33.3	38.5	15.4	0.0	12.8
	정규직	118	20.3	40.7	15.3	4.2	19.5
조직규모	비정규직	105	28.6	42.9	13.3	0.0	15.2
	5인 미만	6	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7
	5~10인 미만	21	9.5	66.7	4.8	0.0	19.0
	10~30인 미만	60	26.7	41.7	10.0	3.3	18.3
	30~100인 미만	72	27.8	37.5	13.9	0.0	20.8
혼인상태	100인 이상	64	25.0	37.5	20.3	4.7	12.5
	미(비)혼	101	21.8	37.6	11.9	3.0	25.7
	기혼	120	26.7	45.0	15.8	1.7	10.8
근무기간	기타	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	1년 미만	21	28.6	38.1	9.5	0.0	23.8
	1~5년 미만	84	21.4	50.0	15.5	1.2	11.9
	5~10년 미만	65	21.5	38.5	12.3	4.6	23.1
	10~20년 미만	42	23.8	40.5	14.3	2.4	19.0
직급	20년 이상	11	54.5	9.1	27.3	0.0	9.1
	관리직	25	28.0	36.0	24.0	0.0	12.0
일반직		198	23.7	42.4	13.1	2.5	18.2

부 록

<표 38> 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 퍼뜨린 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		361	10.3	5.4	61.0	48.9	16.6	2.2	3.6	2.7	2.7	8.5
성별	여성	188	8.5	6.8	57.6	54.2	13.6	1.7	2.5	1.7	1.7	11.0
	남성	173	12.4	3.8	64.8	42.9	20.0	2.9	4.8	3.8	3.8	5.7
연령 대	20대	80	17.0	6.4	70.2	46.8	8.5	2.1	4.3	2.1	2.1	10.6
	30대	154	8.2	4.1	67.0	43.3	14.4	3.1	5.2	3.1	2.1	8.2
	40대	89	11.3	3.8	52.8	60.4	22.6	0.0	1.9	1.9	5.7	7.5
	50대	37	4.0	12.0	40.0	52.0	28.0	0.0	0.0	4.0	0.0	8.0
	60대 이상	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1000	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	96	1.7	1.7	69.5	57.6	27.1	0.0	0.0	1.7	0.0	3.4
	시도체육회	107	16.4	4.5	64.2	43.3	10.4	1.5	4.5	3.0	6.0	6.0
	시도장애인체육회	55	12.1	9.1	54.5	42.4	15.2	6.1	9.1	3.0	0.0	15.2
	시군구체육회	33	9.1	0.0	72.7	63.6	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
고용 상태	종목단체·기타기관	67	12.8	12.8	46.2	41.0	20.5	5.1	5.1	5.1	5.1	17.9
	정규직	202	8.5	5.9	64.4	51.7	20.3	2.5	3.4	3.4	3.4	7.6
	비정규직	159	12.4	4.8	57.1	45.7	12.4	1.9	3.8	1.9	1.9	9.5
조직 규모	5인 미만	17	33.3	33.3	16.7	33.3	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	50.0
	5~10인 미만	28	9.5	14.3	52.4	28.6	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0	19.0
	10~30인 미만	87	8.3	1.7	56.7	50.0	13.3	0.0	1.7	1.7	3.3	8.3
	30~100인 미만	126	13.9	6.9	70.8	47.2	13.9	2.8	6.9	4.2	4.2	4.2
	100인 이상	103	6.3	1.6	60.9	57.8	25.0	0.0	1.6	1.6	0.0	6.3
혼인 상태	미(비)혼	171	10.9	5.0	69.3	51.5	12.9	3.0	3.0	2.0	2.0	9.9
	기혼	180	9.2	5.0	54.2	45.8	19.2	0.8	3.3	2.5	2.5	7.5
	기타	10	50.0	50.0	50.0	1000	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0
근무 기간	1년 미만	29	14.3	4.8	61.9	42.9	4.8	0.0	4.8	0.0	0.0	4.8
	1~5년 미만	132	14.3	6.0	63.1	44.0	10.7	1.2	2.4	3.6	2.4	9.5
	5~10년 미만	108	4.6	3.1	61.5	53.8	18.5	4.6	6.2	1.5	1.5	10.8
	10~20년 미만	76	9.5	9.5	57.1	54.8	26.2	2.4	2.4	4.8	7.1	7.1
	20년 이상	16	9.1	0.0	54.5	45.5	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	39	24.0	16.0	36.0	40.0	20.0	0.0	4.0	4.0	4.0	8.0
	일반직	322	8.6	4.0	64.1	50.0	16.2	2.5	3.5	2.5	2.5	8.6

<표 39> 다른 사람 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들음

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		174	20.7	43.7	16.1	4.0	15.5
성별	여성	91	22.0	44.0	14.3	4.4	15.4
	남성	83	19.3	43.4	18.1	3.6	15.7
연령대	20대	48	18.8	41.7	22.9	4.2	12.5
	30대	77	19.5	44.2	11.7	3.9	20.8
	40대	38	26.3	44.7	15.8	2.6	10.5
	50대	11	18.2	45.5	18.2	9.1	9.1
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	36	19.4	36.1	16.7	11.1	16.7
	시도체육회	51	25.5	35.3	21.6	0.0	17.6
	시도장애인체육회	26	11.5	65.4	11.5	3.8	7.7
	시군구체육회	21	14.3	52.4	19.0	0.0	14.3
	시군구장애인체육회	8	12.5	62.5	0.0	12.5	12.5
고용상태	종목단체·기타기관	32	28.1	37.5	12.5	3.1	18.8
	정규직	85	17.6	41.2	15.3	7.1	18.8
조직규모	비정규직	89	23.6	46.1	16.9	1.1	12.4
	5인 미만	4	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	24	12.5	50.0	16.7	0.0	20.8
	10~30인 미만	50	22.0	42.0	26.0	4.0	6.0
	30~100인 미만	54	16.7	50.0	11.1	1.9	20.4
혼인상태	100인 이상	42	28.6	33.3	11.9	9.5	16.7
	미(비)혼	92	18.5	37.0	18.5	6.5	19.6
	기혼	82	23.2	51.2	13.4	1.2	11.0
근무기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	16	18.8	50.0	6.3	0.0	25.0
	1~5년 미만	84	20.2	42.9	19.0	4.8	13.1
	5~10년 미만	41	22.0	46.3	14.6	0.0	17.1
	10~20년 미만	29	24.1	37.9	13.8	6.9	17.2
직급	20년 이상	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0
	관리직	16	25.0	31.3	31.3	0.0	12.5
일반직		158	20.3	44.9	14.6	4.4	15.8

부 록

<표 40> 다른 사람 앞이나 온라인상에서 모욕감을 느끼는 언행을 한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 사도, 시군구 공무원	기타
전체		224	13.2	4.6	75.3	20.7	2.3	0.6	4.0	1.1	0.6	6.3
성별	여성	127	14.3	4.4	68.1	33.0	2.2	1.1	4.4	2.2	0.0	9.9
	남성	97	12.0	4.8	83.1	7.2	2.4	0.0	3.6	0.0	1.2	2.4
연령 대	20대	60	18.8	4.2	68.8	20.8	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	8.3
	30대	99	9.1	2.6	83.1	18.2	2.6	1.3	5.2	1.3	0.0	5.2
	40대	50	18.4	2.6	68.4	26.3	2.6	0.0	2.6	2.6	0.0	7.9
	50대	15	0.0	27.3	72.7	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	43	5.6	5.6	83.3	19.4	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	68	17.6	3.9	74.5	27.5	2.0	0.0	3.9	0.0	0.0	3.9
	시도장애인체육회	36	7.7	3.8	73.1	19.2	0.0	3.8	15.4	7.7	0.0	7.7
	시군구체육회	29	19.0	0.0	85.7	23.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5
	시군구장애인체육회	8	12.5	0.0	62.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	40	15.6	9.4	65.6	9.4	3.1	0.0	3.1	0.0	3.1	15.6
	정규직	109	11.8	5.9	80.0	17.6	1.2	1.2	3.5	1.2	0.0	5.9
조직 규모	비정규직	115	14.6	3.4	70.8	23.6	3.4	0.0	4.5	1.1	1.1	6.7
	5인 미만	8	25.0	25.0	75.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	31	12.5	8.3	66.7	20.8	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	12.5
	10~30인 미만	63	14.0	2.0	72.0	28.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	8.0
	30~100인 미만	71	13.0	3.7	83.3	16.7	1.9	0.0	9.3	1.9	0.0	1.9
혼인 상태	100인 이상	51	11.9	4.8	73.8	19.0	2.4	0.0	2.4	0.0	2.4	4.8
	미(비)혼	120	14.1	4.3	78.3	21.7	1.1	1.1	3.3	0.0	0.0	6.5
	기혼	104	12.2	4.9	72.0	19.5	3.7	0.0	4.9	2.4	1.2	6.1
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	17	12.5	0.0	50.0	18.8	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	18.8
	1~5년 미만	108	16.7	4.8	82.1	16.7	1.2	0.0	2.4	2.4	0.0	2.4
	5~10년 미만	55	9.8	4.9	68.3	24.4	2.4	2.4	9.8	0.0	0.0	12.2
	10~20년 미만	37	6.9	3.4	79.3	27.6	3.4	0.0	0.0	0.0	3.4	3.4
	20년 이상	7	25.0	25.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	26	37.5	18.8	50.0	18.8	12.5	0.0	6.3	0.0	6.3	12.5
	일반직	198	10.8	3.2	77.8	20.9	1.3	0.6	3.8	1.3	0.0	5.7

<표 41> 내 의사와 상관없이 음주/흡연 강요당함

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		181	18.8	44.8	11.6	6.1	18.8
성별	여성	106	21.7	46.2	10.4	8.5	13.2
	남성	75	14.7	42.7	13.3	2.7	26.7
연령대	20대	56	23.2	42.9	10.7	3.6	19.6
	30대	82	15.9	43.9	12.2	8.5	19.5
	40대	34	14.7	52.9	8.8	5.9	17.6
	50대	7	28.6	28.6	28.6	0.0	14.3
	60대 이상	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	45	17.8	42.2	8.9	6.7	24.4
	시도체육회	48	14.6	37.5	14.6	6.3	27.1
	시도장애인체육회	31	9.7	54.8	9.7	9.7	16.1
	시군구체육회	23	26.1	60.9	8.7	4.3	0.0
	시군구장애인체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	33	27.3	39.4	15.2	3.0	15.2
	정규직	110	16.4	45.5	9.1	5.5	23.6
조직규모	비정규직	71	22.5	43.7	15.5	7.0	11.3
	5인 미만	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	13	0.0	46.2	30.8	0.0	23.1
	10~30인 미만	56	23.2	50.0	10.7	7.1	8.9
	30~100인 미만	60	18.3	46.7	11.7	5.0	18.3
혼인상태	100인 이상	48	18.8	37.5	6.3	8.3	29.2
	미(비)혼	106	15.1	43.4	14.2	7.5	19.8
	기혼	72	25.0	45.8	6.9	4.2	18.1
근무기간	기타	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	1년 미만	22	22.7	50.0	13.6	4.5	9.1
	1~5년 미만	84	17.9	46.4	11.9	6.0	17.9
	5~10년 미만	44	9.1	47.7	9.1	6.8	27.3
	10~20년 미만	27	29.6	37.0	7.4	7.4	18.5
직급	20년 이상	4	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	관리직	15	26.7	40.0	20.0	0.0	13.3
일반직		166	18.1	45.2	10.8	6.6	19.3

부 록

<표 42> 내 의사와 상관없이 음주/흡연 강요한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사도 , 시군 구 공무원	기타
전체		265	23.8	13.8	81.2	12.7	0.6	0.6	2.2	2.2	2.2	7.2
성별	여성	158	26.4	12.3	82.1	13.2	0.0	0.9	2.8	1.9	1.9	7.5
	남성	107	20.0	16.0	80.0	12.0	1.3	0.0	1.3	2.7	2.7	6.7
연령 대	20대	78	23.2	8.9	82.1	14.3	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	7.1
	30대	125	25.6	14.6	84.1	11.0	0.0	1.2	2.4	2.4	3.7	7.3
	40대	47	23.5	11.8	79.4	11.8	2.9	0.0	0.0	2.9	2.9	2.9
	50대	12	14.3	57.1	57.1	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	60대 이상	3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
기관	공공기관	64	20.0	13.3	86.7	11.1	0.0	0.0	0.0	2.2	2.2	6.7
	시도체육회	69	31.3	6.3	83.3	14.6	0.0	0.0	0.0	2.1	4.2	2.1
	시도장애인체육회	49	19.4	12.9	83.9	19.4	3.2	3.2	6.5	3.2	0.0	6.5
	시군구체육회	32	17.4	17.4	82.6	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	50	27.3	24.2	66.7	3.0	0.0	0.0	6.1	3.0	3.0	18.2
	정규직	164	22.7	14.5	83.6	10.9	0.9	0.9	1.8	2.7	3.6	7.3
조직 규모	비정규직	101	25.4	12.7	77.5	15.5	0.0	0.0	2.8	1.4	0.0	7.0
	5인 미만	8	25.0	50.0	75.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	20	15.4	23.1	76.9	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1
	10~30인 미만	80	28.6	14.3	75.0	8.9	0.0	0.0	1.8	1.8	5.4	7.1
	30~100인 미만	92	25.0	16.7	85.0	15.0	1.7	0.0	3.3	3.3	0.0	3.3
혼인 상태	100인 이상	65	18.8	4.2	85.4	14.6	0.0	0.0	0.0	2.1	2.1	8.3
	미(비)혼	159	25.5	14.2	83.0	13.2	0.0	0.9	2.8	0.9	2.8	6.6
	기혼	102	22.2	13.9	77.8	12.5	1.4	0.0	1.4	4.2	1.4	6.9
근무 기간	기타	4	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	1년 미만	30	18.2	4.5	77.3	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1
	1~5년 미만	119	25.0	10.7	84.5	11.9	0.0	0.0	1.2	1.2	1.2	6.0
	5~10년 미만	72	29.5	25.0	79.5	13.6	2.3	2.3	2.3	0.0	0.0	9.1
	10~20년 미만	37	14.8	7.4	74.1	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	7.4
직급	20년 이상	7	25.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	23	40.0	20.0	60.0	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	13.3
일반직	일반직	242	22.3	13.3	83.1	13.3	0.6	0.6	2.4	1.8	1.8	6.6

<표 43> 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요당함

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		230	23.5	41.3	13.5	6.1	15.7
성별	여성	135	25.9	42.2	14.1	3.7	14.1
	남성	95	20.0	40.0	12.6	9.5	17.9
연령대	20대	67	23.9	35.8	17.9	3.0	19.4
	30대	103	19.4	41.7	13.6	7.8	17.5
	40대	43	27.9	53.5	2.3	4.7	11.6
	50대	16	37.5	31.3	18.8	12.5	0.0
	60대 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
기관	공공기관	54	27.8	44.4	7.4	9.3	11.1
	시도체육회	68	23.5	38.2	11.8	5.9	20.6
	시도장애인체육회	34	17.6	32.4	23.5	5.9	20.6
	시군구체육회	24	16.7	50.0	16.7	8.3	8.3
	시군구장애인체육회	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	48	27.1	41.7	14.6	2.1	14.6
	정규직	135	21.5	42.2	11.9	8.1	16.3
조직규모	비정규직	95	26.3	40.0	15.8	3.2	14.7
	5인 미만	8	25.0	62.5	0.0	0.0	12.5
	5~10인 미만	25	20.0	36.0	12.0	8.0	24.0
	10~30인 미만	68	22.1	45.6	16.2	4.4	11.8
	30~100인 미만	66	21.2	36.4	16.7	7.6	18.2
혼인상태	100인 이상	63	28.6	41.3	9.5	6.3	14.3
	미(비)혼	136	21.3	37.5	16.2	6.6	18.4
	기혼	91	26.4	47.3	8.8	5.5	12.1
근무기간	기타	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	1년 미만	31	32.3	35.5	19.4	9.7	3.2
	1~5년 미만	110	20.0	42.7	11.8	4.5	20.9
	5~10년 미만	50	20.0	44.0	8.0	12.0	16.0
	10~20년 미만	34	29.4	38.2	20.6	0.0	11.8
직급	20년 이상	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	관리직	18	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1
일반직		212	22.6	42.0	13.7	5.7	16.0

부 록

<표 44> 내 의사와 상관없이 회식 참여 강요한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사도 / 시군 구 공무원	기타
전체		312	21.7	8.3	80.4	10.4	0.9	0.4	2.2	1.7	2.6	7.0
성별	여성	189	21.5	7.4	80.0	11.9	0.7	0.7	2.2	2.2	3.0	10.4
	남성	123	22.1	9.5	81.1	8.4	1.1	0.0	2.1	1.1	2.1	2.1
연령 대	20대	91	19.4	7.5	80.6	13.4	0.0	0.0	3.0	0.0	1.5	10.4
	30대	143	20.4	8.7	86.4	8.7	1.9	1.0	2.9	1.9	2.9	3.9
	40대	57	30.2	4.7	69.8	11.6	0.0	0.0	0.0	4.7	2.3	9.3
	50대	19	18.8	18.8	68.8	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0
	60대 이상	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기관	공공기관	70	11.1	7.4	90.7	11.1	0.0	0.0	0.0	1.9	1.9	5.6
	시도체육회	89	23.5	0.0	77.9	13.2	0.0	0.0	0.0	2.9	5.9	7.4
	시도장애인체육회	53	26.5	11.8	82.4	17.6	2.9	2.9	5.9	2.9	0.0	2.9
	시군구체육회	32	33.3	4.2	79.2	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	시군구장애인체육회	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	66	22.9	20.8	70.8	4.2	0.0	0.0	6.3	0.0	2.1	10.4
	정규직	188	22.2	8.9	82.2	10.4	0.7	0.7	1.5	3.0	3.7	5.9
조직 규모	비정규직	124	21.1	7.4	77.9	10.5	1.1	0.0	3.2	0.0	1.1	8.4
	5인 미만	12	12.5	37.5	87.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	34	20.0	12.0	84.0	8.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	8.0
	10~30인 미만	87	27.9	7.4	64.7	7.4	0.0	0.0	2.9	1.5	4.4	11.8
	30~100인 미만	97	24.2	10.6	84.8	10.6	3.0	0.0	3.0	3.0	3.0	4.5
혼인 상태	100인 이상	82	14.3	1.6	90.5	15.9	0.0	0.0	0.0	1.6	1.6	4.8
	미(비)혼	190	19.9	8.8	83.1	13.2	0.0	0.7	2.9	0.7	3.7	6.6
	기혼	118	25.3	7.7	75.8	6.6	2.2	0.0	1.1	3.3	1.1	6.6
근무 기간	기타	4	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	1년 미만	40	12.9	6.5	74.2	16.1	0.0	0.0	6.5	0.0	0.0	12.9
	1~5년 미만	149	21.8	5.5	87.3	10.9	1.8	0.0	0.9	0.9	0.9	5.5
	5~10년 미만	71	20.0	16.0	82.0	10.0	0.0	2.0	4.0	0.0	4.0	4.0
	10~20년 미만	45	29.4	5.9	61.8	5.9	0.0	0.0	0.0	8.8	8.8	11.8
직급	20년 이상	7	40.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	28	38.9	16.7	61.1	5.6	0.0	0.0	5.6	5.6	5.6	16.7
일반직	일반직	284	20.3	7.5	82.1	10.8	0.9	0.5	1.9	1.4	2.4	6.1

<표 45> 기타 괴롭힘

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		65	18.5	33.8	9.2	10.8	27.7
성별	여성	39	20.5	25.6	7.7	10.3	35.9
	남성	26	15.4	46.2	11.5	11.5	15.4
연령대	20대	19	31.6	21.1	0.0	15.8	31.6
	30대	22	9.1	27.3	27.3	9.1	27.3
	40대	19	15.8	42.1	0.0	10.5	31.6
	50대	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	9	33.3	33.3	11.1	0.0	22.2
	시도체육회	19	10.5	31.6	5.3	31.6	21.1
	시도장애인체육회	18	11.1	44.4	11.1	5.6	27.8
	시군구체육회	6	16.7	33.3	16.7	0.0	33.3
	시군구장애인체육회	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	11	18.2	27.3	9.1	0.0	45.5
	정규직	33	12.1	36.4	12.1	12.1	27.3
조직규모	비정규직	32	25.0	31.3	6.3	9.4	28.1
	5인 미만	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	8	12.5	12.5	0.0	0.0	75.0
	10~30인 미만	16	12.5	37.5	25.0	18.8	6.3
	30~100인 미만	25	20.0	32.0	8.0	12.0	28.0
혼인상태	100인 이상	12	16.7	50.0	0.0	8.3	25.0
	미(비)혼	37	16.2	24.3	13.5	13.5	32.4
	기혼	27	22.2	48.1	3.7	7.4	18.5
근무기간	기타	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	1년 미만	8	37.5	25.0	0.0	0.0	37.5
	1~5년 미만	33	18.2	30.3	9.1	18.2	24.2
	5~10년 미만	6	0.0	33.3	16.7	0.0	50.0
	10~20년 미만	16	12.5	43.8	12.5	6.3	25.0
직급	20년 이상	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	8	12.5	62.5	0.0	12.5	12.5
일반직		57	19.3	29.8	10.5	10.5	29.8

부 록

<표 46> 기타 괴롭힘을 가한 가해자

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		99	24.6	12.3	73.8	18.5	6.2	3.1	3.1	3.1	1.5	6.2
성별	여성	62	23.1	12.8	71.8	25.6	7.7	5.1	5.1	2.6	0.0	5.1
	남성	37	26.9	11.5	76.9	7.7	3.8	0.0	0.0	3.8	3.8	7.7
연령 대	20대	25	15.8	10.5	68.4	26.3	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0
	30대	37	27.3	22.7	77.3	4.5	4.5	9.1	4.5	4.5	0.0	13.6
	40대	31	36.8	0.0	73.7	26.3	15.8	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3
	50대	6	0.0	20.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	10	0.0	0.0	77.8	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	시도체육회	31	31.6	10.5	78.9	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	15.8
	시도장애인체육회	27	16.7	5.6	83.3	22.2	5.6	5.6	5.6	5.6	0.0	0.0
	시군구체육회	9	50.0	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	20	36.4	27.3	72.7	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0
	정규직	54	27.3	15.2	84.8	12.1	6.1	6.1	3.0	3.0	3.0	3.0
조직 규모	비정규직	45	21.9	9.4	62.5	25.0	6.3	0.0	3.1	3.1	0.0	9.4
	5인 미만	8	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	16	12.5	37.5	62.5	37.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	10~30인 미만	24	31.3	6.3	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3
	30~100인 미만	34	24.0	8.0	72.0	16.0	8.0	0.0	4.0	4.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	17	25.0	0.0	91.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3
	미(비)혼	59	21.6	16.2	78.4	21.6	2.7	5.4	5.4	2.7	0.0	5.4
	기혼	37	29.6	7.4	66.7	11.1	7.4	0.0	0.0	3.7	3.7	7.4
	기타	3	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	9	12.5	12.5	50.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	52	24.2	9.1	84.8	18.2	6.1	0.0	0.0	6.1	3.0	6.1
	5~10년 미만	14	33.3	33.3	66.7	33.3	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	22	31.3	12.5	62.5	12.5	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	20년 이상	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	14	25.0	25.0	62.5	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0
	일반직	85	24.6	10.5	75.4	21.1	3.5	3.5	3.5	1.8	1.8	3.5

5. 직장 내 성희롱·성폭력을 직접적으로 당한 경험

<표 47> 최근 1년 이내에 직장 내 성희롱·성폭력을 당한 경험

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	3.0	97.0
▪ 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	6.2	93.8
▪ 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	0.7	99.3
▪ 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	0.1	99.9
▪ 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	4.5	95.5
▪ 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	3.2	96.8
▪ 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	0.9	99.1
▪ 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	0.9	99.1
▪ 사적인 만남을 강요하는 행위	0.9	99.1
▪ 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	0.3	99.7
▪ 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	3.3	96.7
▪ 거드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	2.5	97.5
▪ 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	0.8	99.2
▪ 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	0.8	99.2
▪ 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	0.1	99.9
▪ 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위	0.3	99.7
▪ 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	0.3	99.7

부 록

<표 48> 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		42	28.6	35.7	16.7	9.5	9.5
성별	여성	35	28.6	31.4	17.1	11.4	11.4
	남성	7	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0
연령대	20대	16	37.5	31.3	12.5	6.3	12.5
	30대	20	20.0	35.0	20.0	15.0	10.0
	40대	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	7	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3
	시도체육회	15	26.7	40.0	13.3	13.3	6.7
	시도장애인체육회	5	0.0	60.0	0.0	20.0	20.0
	시군구체육회	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	10	40.0	30.0	20.0	0.0	10.0
고용상태	정규직	20	20.0	40.0	20.0	10.0	10.0
	비정규직	22	36.4	31.8	13.6	9.1	9.1
조직규모	5인 미만	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	5~10인 미만	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	12	25.0	25.0	25.0	16.7	8.3
	30~100인 미만	13	30.8	30.8	15.4	7.7	15.4
	100인 이상	9	33.3	33.3	22.2	11.1	0.0
혼인상태	미(비)혼	32	31.3	34.4	12.5	9.4	12.5
	기혼	10	20.0	40.0	30.0	10.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	6	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7
	1~5년 미만	15	13.3	40.0	20.0	20.0	6.7
	5~10년 미만	14	28.6	35.7	14.3	7.1	14.3
	10~20년 미만	7	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	일반직	39	28.2	33.3	17.9	10.3	10.3

<표 49> (가해자)신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성
적인 비유를 하거나 평가하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 사·도 시·군·구 공무원	기타
전체		70	21.4	21.4	66.7	35.7	2.4	0.0	4.8	4.8	7.1	2.4
성별	여성	54	14.3	20.0	65.7	37.1	0.0	0.0	5.7	2.9	5.7	2.9
	남성	16	57.1	28.6	71.4	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0
연령 대	20대	24	31.3	18.8	56.3	25.0	0.0	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0
	30대	36	20.0	30.0	75.0	35.0	0.0	0.0	5.0	5.0	10.0	0.0
	40대	8	0.0	0.0	60.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	50대	2	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	12	14.3	0.0	85.7	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	20	13.3	13.3	53.3	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7
	시도장애인체육회	11	20.0	20.0	100.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	시군구체육회	6	25.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중목단체·기타기관	20	40.0	40.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0
고용 상태	정규직	39	30.0	30.0	80.0	40.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0
	비정규직	31	13.6	13.6	54.5	31.8	0.0	0.0	4.5	9.1	9.1	4.5
조직 규모	5인 미만	5	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	7	16.7	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	19	25.0	33.3	58.3	33.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	22	15.4	7.7	69.2	23.1	7.7	0.0	0.0	15.4	23.1	7.7
	100인 이상	17	22.2	11.1	77.8	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	51	25.0	21.9	68.8	21.9	0.0	0.0	6.3	6.3	9.4	0.0
	기혼	19	10.0	20.0	60.0	80.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	11	33.3	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0
	1~5년 미만	21	13.3	6.7	73.3	33.3	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0
	5~10년 미만	25	21.4	28.6	64.3	42.9	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0
	10~20년 미만	13	28.6	28.6	71.4	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	67	23.1	20.5	69.2	35.9	2.6	0.0	5.1	5.1	7.7	2.6

부 록

<표 50> (피해를 당한 장소)신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		71	19.0	52.4	33.3	45.2	14.3	4.8
성별	여성	61	14.3	57.1	31.4	48.6	17.1	5.7
	남성	10	42.9	28.6	42.9	28.6	0.0	0.0
연령 대	20대	31	25.0	62.5	31.3	50.0	25.0	0.0
	30대	33	20.0	50.0	45.0	40.0	5.0	5.0
	40대	5	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0
	50대	2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	13	0.0	57.1	42.9	85.7	0.0	0.0
	시도체육회	25	6.7	66.7	13.3	46.7	20.0	13.3
	시군장애인체육회	11	40.0	60.0	20.0	60.0	40.0	0.0
	시군구체육회	5	0.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	시군구장애인체육회	2	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	15	40.0	20.0	70.0	20.0	0.0	0.0
	정규직	33	15.0	50.0	40.0	60.0	0.0	0.0
고용 상태	비정규직	38	22.7	54.5	27.3	31.8	27.3	9.1
	5인 미만	3	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	5~10인 미만	12	16.7	50.0	50.0	50.0	16.7	16.7
	10~30인 미만	18	8.3	50.0	41.7	33.3	16.7	0.0
	30~100인 미만	21	30.8	53.8	15.4	38.5	15.4	7.7
	100인 이상	17	11.1	55.6	33.3	77.8	11.1	0.0
	미(비)혼	56	25.0	50.0	43.8	40.6	12.5	3.1
혼인 상태	기혼	15	0.0	60.0	0.0	60.0	20.0	10.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	11	33.3	50.0	50.0	33.3	16.7	0.0
	1~5년 미만	27	26.7	73.3	26.7	40.0	13.3	0.0
	5~10년 미만	23	14.3	50.0	28.6	50.0	21.4	0.0
	10~20년 미만	10	0.0	14.3	42.9	57.1	0.0	28.6
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	5	0.0	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0
	일반직	66	20.5	51.3	33.3	43.6	15.4	5.1

<표 51> 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		86	26.7	40.7	16.3	5.8	10.5
성별	여성	69	24.6	42.0	15.9	5.8	11.6
	남성	17	35.3	35.3	17.6	5.9	5.9
연령대	20대	29	31.0	34.5	24.1	3.4	6.9
	30대	41	17.1	51.2	9.8	7.3	14.6
	40대	14	50.0	21.4	21.4	7.1	0.0
	50대	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	21	19.0	57.1	14.3	0.0	9.5
	시도체육회	24	29.2	37.5	12.5	12.5	8.3
	시도장애인체육회	16	31.3	37.5	12.5	0.0	18.8
	시군구체육회	7	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3
	시군구장애인체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	17	35.3	35.3	17.6	5.9	5.9
	정규직	49	24.5	44.9	18.4	2.0	10.2
조직규모	비정규직	37	29.7	35.1	13.5	10.8	10.8
	5인 미만	4	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	9	22.2	33.3	22.2	0.0	22.2
	10~30인 미만	26	15.4	38.5	23.1	11.5	11.5
	30~100인 미만	26	30.8	38.5	15.4	7.7	7.7
혼인상태	100인 이상	21	28.6	57.1	9.5	0.0	4.8
	미(비)혼	54	24.1	38.9	20.4	5.6	11.1
	기혼	32	31.3	43.8	9.4	6.3	9.4
근무기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	8	37.5	12.5	37.5	0.0	12.5
	1~5년 미만	43	27.9	48.8	9.3	7.0	7.0
	5~10년 미만	17	5.9	41.2	23.5	5.9	23.5
	10~20년 미만	18	38.9	33.3	16.7	5.6	5.6
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	5	20.0	40.0	0.0	0.0	40.0
직급	일반직	81	27.2	40.7	17.3	6.2	8.6

부 록

<표 52> (가해자)불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)
(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		125	19.8	16.3	72.1	23.3	2.3	0.0	2.3	1.2	2.3	5.8
성별	여성	94	14.5	17.4	71.0	23.2	0.0	0.0	2.9	0.0	1.4	5.8
	남성	31	41.2	11.8	76.5	23.5	11.8	0.0	0.0	5.9	5.9	5.9
연령 대	20대	41	27.6	10.3	75.9	20.7	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	3.4
	30대	63	17.1	24.4	73.2	17.1	2.4	0.0	2.4	2.4	4.9	9.8
	40대	18	14.3	7.1	64.3	35.7	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	3	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	28	9.5	0.0	76.2	38.1	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8
	시도체육회	33	16.7	8.3	70.8	29.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	8.3
	시도장애인체육회	24	31.3	12.5	68.8	18.8	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	시군구체육회	10	28.6	14.3	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	29	23.5	52.9	64.7	5.9	0.0	0.0	11.8	5.9	5.9	0.0
	정규직	75	18.4	22.4	77.6	22.4	4.1	0.0	2.0	0.0	2.0	4.1
조직 규모	비정규직	50	21.6	8.1	64.9	24.3	0.0	0.0	2.7	2.7	2.7	8.1
	5인 미만	6	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	5~10인 미만	12	22.2	44.4	55.6	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	37	19.2	26.9	69.2	15.4	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	7.7
	30~100인 미만	41	30.8	7.7	76.9	23.1	3.8	0.0	0.0	3.8	7.7	3.8
혼인 상태	100인 이상	29	9.5	0.0	76.2	42.9	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8
	미(비)혼	81	20.4	18.5	77.8	22.2	0.0	0.0	3.7	1.9	3.7	1.9
	기혼	44	18.8	12.5	62.5	25.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	12	37.5	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	58	16.3	9.3	76.7	18.6	0.0	0.0	0.0	2.3	2.3	9.3
	5~10년 미만	27	23.5	23.5	70.6	23.5	5.9	0.0	5.9	0.0	5.9	0.0
	10~20년 미만	28	16.7	16.7	72.2	38.9	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	9	20.0	20.0	40.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
직급	일반직	116	19.8	16.0	74.1	21.0	1.2	0.0	2.5	1.2	2.5	4.9

<표 53> (피해를 당한 장소)불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		146	14.0	59.3	23.3	60.5	10.5	2.3
성별	여성	123	13.0	60.9	26.1	63.8	13.0	1.4
	남성	23	17.6	52.9	11.8	47.1	0.0	5.9
연령 대	20대	56	13.8	65.5	31.0	62.1	20.7	0.0
	30대	70	14.6	53.7	24.4	68.3	4.9	4.9
	40대	17	14.3	57.1	7.1	35.7	7.1	0.0
	50대	3	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	31	9.5	57.1	9.5	66.7	0.0	4.8
	시도체육회	40	4.2	75.0	12.5	58.3	16.7	0.0
	시도장애인체육회	29	18.8	50.0	25.0	62.5	18.8	6.3
	시군구체육회	12	0.0	85.7	14.3	71.4	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	2	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	32	29.4	35.3	58.8	52.9	11.8	0.0
	정규직	82	6.1	57.1	26.5	67.3	8.2	2.0
조직 규모	비정규직	64	24.3	62.2	18.9	51.4	13.5	2.7
	5인 미만	5	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	20	11.1	66.7	55.6	77.8	11.1	0.0
	10~30인 미만	47	3.8	57.7	38.5	61.5	15.4	3.8
	30~100인 미만	44	26.9	53.8	11.5	61.5	15.4	0.0
100인 이상	30	4.8	66.7	9.5	57.1	0.0	4.8	
혼인 상태	미(비)혼	100	18.5	61.1	31.5	61.1	13.0	0.0
	기혼	46	6.3	56.3	9.4	59.4	6.3	6.3
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	14	12.5	62.5	50.0	37.5	12.5	0.0
	1~5년 미만	74	20.9	53.5	16.3	67.4	11.6	2.3
	5~10년 미만	29	5.9	64.7	29.4	58.8	11.8	0.0
	10~20년 미만	29	5.6	66.7	22.2	55.6	5.6	5.6
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	9	20.0	80.0	0.0	60.0	0.0	20.0
	일반직	137	13.6	58.0	24.7	60.5	11.1	1.2

부 록

<표 54> 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유폐하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		10	30.0	30.0	30.0	0.0	10.0
성별	여성	6	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7
	남성	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
연령대	20대	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	30대	6	33.3	33.3	16.7	0.0	16.7
	40대	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	시도체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
고용상태	정규직	9	22.2	33.3	33.3	0.0	11.1
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	5~10인 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	30~100인 미만	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
	100인 이상	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	8	37.5	25.0	25.0	0.0	12.5
	기혼	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
	10~20년 미만	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	10	30.0	30.0	30.0	0.0	10.0

<표 55> (가해자)성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사·도 , 시·군·구 공무원	기타
전체		15	40.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	10	33.3	16.7	66.7	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	남성	5	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	11	33.3	33.3	83.3	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	40대	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	4	0.0	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	8	75.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	14	33.3	22.2	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	4	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	4	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	2	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	13	50.0	25.0	62.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	기혼	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	4	33.3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	6	33.3	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	4	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	일반직	15	40.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 56> (피해를 당한 장소)성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위
(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		16	20.0	40.0	40.0	40.0	20.0	0.0
성별	여성	10	16.7	50.0	50.0	16.7	33.3	0.0
	남성	6	25.0	25.0	25.0	75.0	0.0	0.0
연령 대	20대	3	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	30대	11	16.7	50.0	50.0	50.0	16.7	0.0
	40대	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	3	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0
	시도체육회	2	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시군구체육회	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	8	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	정규직	15	11.1	44.4	44.4	44.4	22.2	0.0
조직 규모	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	3	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	6	0.0	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0
	30~100인 미만	4	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	미(비)혼	14	25.0	50.0	50.0	37.5	12.5	0.0
	기혼	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	4	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	5~10년 미만	5	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0
	10~20년 미만	5	0.0	33.3	33.3	66.7	33.3	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직		20.0	40.0	40.0	40.0	20.0	0.0

<표 57> 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
고용상태	정규직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 58> (가해자)성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	1	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

<표 59> (피해를 당한 장소)성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위
 (단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	정규직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 60> 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		62	21.0	38.7	14.5	3.2	22.6
성별	여성	52	21.2	36.5	17.3	1.9	23.1
	남성	10	20.0	50.0	0.0	10.0	20.0
연령대	20대	22	27.3	27.3	13.6	4.5	27.3
	30대	31	12.9	45.2	19.4	3.2	19.4
	40대	8	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0
	50대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	8	37.5	37.5	12.5	0.0	12.5
	시도체육회	16	12.5	37.5	18.8	6.3	25.0
	시도장애인체육회	19	15.8	31.6	21.1	0.0	31.6
	시군구체육회	9	22.2	55.6	11.1	0.0	11.1
	시군구장애인체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	9	22.2	44.4	0.0	11.1	22.2
고용상태	정규직	29	24.1	34.5	17.2	3.4	20.7
	비정규직	33	18.2	42.4	12.1	3.0	24.2
조직규모	5인 미만	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	5~10인 미만	6	16.7	16.7	16.7	0.0	50.0
	10~30인 미만	22	9.1	54.5	18.2	4.5	13.6
	30~100인 미만	23	26.1	30.4	13.0	4.3	26.1
	100인 이상	8	37.5	37.5	12.5	0.0	12.5
혼인상태	미(비)혼	42	14.3	40.5	14.3	4.8	26.2
	기혼	20	35.0	35.0	15.0	0.0	15.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	8	12.5	50.0	12.5	0.0	25.0
	1~5년 미만	32	28.1	31.3	18.8	3.1	18.8
	5~10년 미만	14	14.3	42.9	14.3	0.0	28.6
	10~20년 미만	8	12.5	50.0	0.0	12.5	25.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	5	0.0	40.0	0.0	0.0	60.0
	일반직	57	22.8	38.6	15.8	3.5	19.3

<표 61> (가해자)회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사·도 , 시·군·구 공무원	기타
전체		95	32.3	19.4	77.4	14.5	0.0	0.0	1.6	1.6	4.8	1.6
성별	여성	77	26.9	19.2	78.8	15.4	0.0	0.0	1.9	0.0	3.8	1.9
	남성	18	60.0	20.0	70.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0
연령 대	20대	32	27.3	13.6	86.4	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
	30대	51	35.5	25.8	74.2	12.9	0.0	0.0	3.2	3.2	9.7	0.0
	40대	11	37.5	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	12	25.0	12.5	87.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	23	31.3	6.3	75.0	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
	시도장애인체육회	29	36.8	15.8	78.9	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3
	시군구체육회	13	22.2	22.2	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	17	44.4	55.6	66.7	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	정규직	49	41.4	20.7	79.3	10.3	0.0	0.0	3.4	3.4	10.3	0.0
조직 규모	비정규직	46	24.2	18.2	75.8	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
	5인 미만	7	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	9	16.7	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	32	36.4	18.2	68.2	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0
	30~100인 미만	34	34.8	13.0	73.9	8.7	0.0	0.0	0.0	4.3	8.7	4.3
혼인 상태	100인 이상	13	25.0	12.5	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	67	31.0	21.4	83.3	14.3	0.0	0.0	2.4	0.0	4.8	2.4
	기혼	28	35.0	15.0	65.0	15.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	12	50.0	12.5	62.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	1~5년 미만	44	25.0	12.5	81.3	15.6	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0
	5~10년 미만	23	28.6	35.7	71.4	14.3	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0
	10~20년 미만	16	50.0	25.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	9	40.0	20.0	80.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
일반직	일반직	86	31.6	19.3	77.2	12.3	0.0	0.0	1.8	1.8	5.3	1.8

부 록

<표 62> (피해를 당한 장소)회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		89	4.8	4.8	25.8	91.9	16.1	0.0
성별	여성	77	1.9	5.8	26.9	94.2	19.2	0.0
	남성	12	20.0	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0
연령 대	20대	29	9.1	0.0	18.2	86.4	18.2	0.0
	30대	48	3.2	9.7	32.3	93.5	16.1	0.0
	40대	11	0.0	0.0	25.0	100.0	12.5	0.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	10	0.0	0.0	25.0	100.0	0.0	0.0
	시도체육회	22	0.0	6.3	25.0	87.5	18.8	0.0
	시도장애인체육회	31	0.0	5.3	26.3	100.0	31.6	0.0
	시군구체육회	10	11.1	0.0	0.0	88.9	11.1	0.0
	시군구장애인체육회	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	15	22.2	11.1	55.6	77.8	0.0	0.0
고용 상태	정규직	42	6.9	6.9	34.5	86.2	10.3	0.0
	비정규직	47	3.0	3.0	18.2	97.0	21.2	0.0
조직 규모	5인 미만	6	33.3	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0
	5~10인 미만	9	16.7	0.0	50.0	83.3	0.0	0.0
	10~30인 미만	30	0.0	4.5	18.2	90.9	22.7	0.0
	30~100인 미만	32	4.3	4.3	17.4	95.7	17.4	0.0
	100인 이상	12	0.0	0.0	37.5	100.0	12.5	0.0
혼인 상태	미(비)혼	66	7.1	4.8	31.0	90.5	23.8	0.0
	기혼	23	0.0	5.0	15.0	95.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	9	12.5	0.0	0.0	87.5	12.5	0.0
	1~5년 미만	48	3.1	3.1	28.1	93.8	21.9	0.0
	5~10년 미만	20	7.1	14.3	21.4	85.7	14.3	0.0
	10~20년 미만	12	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	6	20.0	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0
	일반직	83	3.5	5.3	26.3	93.0	17.5	0.0

<표 63> 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		44	25.0	25.0	22.7	2.3	25.0
성별	여성	41	24.4	24.4	24.4	2.4	24.4
	남성	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
연령대	20대	17	17.6	17.6	17.6	5.9	41.2
	30대	16	12.5	31.3	31.3	0.0	25.0
	40대	10	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	12	8.3	33.3	33.3	0.0	25.0
	시도체육회	12	33.3	16.7	25.0	8.3	16.7
	시도장애인체육회	12	33.3	33.3	8.3	0.0	25.0
	시군구체육회	5	20.0	0.0	40.0	0.0	40.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
고용상태	정규직	19	15.8	26.3	26.3	0.0	31.6
	비정규직	25	32.0	24.0	20.0	4.0	20.0
조직규모	5인 미만	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	5~10인 미만	3	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7
	10~30인 미만	10	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0
	30~100인 미만	16	31.3	25.0	12.5	6.3	25.0
	100인 이상	13	30.8	30.8	23.1	0.0	15.4
혼인상태	미(비)혼	26	19.2	19.2	19.2	3.8	38.5
	기혼	18	33.3	33.3	27.8	0.0	5.6
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	6	0.0	33.3	16.7	0.0	50.0
	1~5년 미만	20	30.0	20.0	20.0	5.0	25.0
	5~10년 미만	12	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	10~20년 미만	6	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	일반직	40	25.0	25.0	22.5	2.5	25.0

부 록

<표 64> (가해자)가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위

(단위 : %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		64	27.3	11.4	75.0	25.0	2.3	0.0	2.3	0.0	0.0	2.3
성별	여성	58	24.4	12.2	75.6	24.4	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	2.4
	남성	6	66.7	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	25	35.3	5.9	82.4	23.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	23	18.8	25.0	75.0	18.8	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0
	40대	14	30.0	0.0	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	50대	2	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	16	16.7	0.0	75.0	41.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	16	25.0	8.3	58.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	시도장애인체육회	19	25.0	16.7	91.7	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	7	40.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	6	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	정규직	31	31.6	5.3	78.9	36.8	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	33	24.0	16.0	72.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0
	5인 미만	5	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	5	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	14	20.0	10.0	70.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	30~100인 미만	22	31.3	12.5	81.3	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	18	15.4	0.0	69.2	53.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	39	26.9	11.5	88.5	19.2	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0
	기혼	25	27.8	11.1	55.6	33.3	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	9	50.0	16.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	1~5년 미만	26	15.0	10.0	80.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	20	41.7	16.7	58.3	33.3	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	9	16.7	0.0	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	7	50.0	25.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	57	25.0	10.0	72.5	27.5	2.5	0.0	2.5	0.0	0.0	2.5

<표 65> (피해를 당한 장소)가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위
 (단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		76	13.6	75.0	22.7	40.9	15.9	4.5
성별	여성	72	12.2	75.6	24.4	41.5	17.1	4.9
	남성	4	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
연령 대	20대	28	11.8	76.5	23.5	35.3	11.8	5.9
	30대	31	25.0	87.5	25.0	43.8	12.5	0.0
	40대	15	0.0	50.0	20.0	40.0	30.0	10.0
	50대	2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	21	16.7	91.7	16.7	41.7	8.3	0.0
	시도체육회	19	8.3	58.3	16.7	41.7	25.0	8.3
	시도장애인체육회	22	8.3	66.7	25.0	50.0	25.0	8.3
	시군구체육회	8	0.0	100.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	6	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0
고용 상태	정규직	34	15.8	84.2	21.1	52.6	5.3	0.0
	비정규직	42	12.0	68.0	24.0	32.0	24.0	8.0
조직 규모	5인 미만	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	8	33.3	100.0	66.7	66.7	0.0	0.0
	10~30인 미만	15	0.0	70.0	20.0	40.0	10.0	10.0
	30~100인 미만	23	12.5	62.5	12.5	31.3	18.8	6.3
	100인 이상	25	15.4	84.6	23.1	46.2	23.1	0.0
혼인 상태	미(비)혼	51	19.2	76.9	34.6	46.2	15.4	3.8
	기혼	25	5.6	72.2	5.6	33.3	16.7	5.6
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	10	0.0	50.0	33.3	50.0	16.7	16.7
	1~5년 미만	37	20.0	80.0	20.0	40.0	20.0	5.0
	5~10년 미만	20	16.7	83.3	16.7	33.3	16.7	0.0
	10~20년 미만	9	0.0	66.7	33.3	50.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	7	25.0	75.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	일반직	69	12.5	75.0	22.5	40.0	17.5	5.0

부 록

<표 66> 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		13	76.9	15.4	0.0	0.0	7.7
성별	여성	9	77.8	11.1	0.0	0.0	11.1
	남성	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	7	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3
	40대	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	5	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0
고용상태	정규직	11	72.7	18.2	0.0	0.0	9.1
	비정규직	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	5~10인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	7	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3
	기혼	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	10~20년 미만	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	13	76.9	15.4	0.0	0.0	7.7

<표 67> (가해자)원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코 칭스 태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사·도 · 시·군 구 공무 원	기타
전체		17	23.1	23.1	69.2	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	12	22.2	22.2	66.7	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	5	25.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	10	14.3	42.9	85.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	4	0.0	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	8	40.0	60.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	15	18.2	27.3	72.7	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	4	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	4	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	6	20.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	10	42.9	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	7	0.0	16.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	4	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	5	33.3	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	7	0.0	20.0	80.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
일반직		17	23.1	23.1	69.2	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 68> (피해를 당한 장소)원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위
(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		19	15.4	61.5	23.1	23.1	7.7	15.4
성별	여성	13	11.1	66.7	22.2	22.2	11.1	11.1
	남성	6	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0
연령 대	20대	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	13	14.3	57.1	42.9	42.9	0.0	28.6
	40대	3	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	시도체육회	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	시군구체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	11	40.0	60.0	60.0	60.0	0.0	0.0
	정규직	17	9.1	72.7	27.3	27.3	9.1	9.1
조직 규모	비정규직	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	5인 미만	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	6	0.0	66.7	66.7	66.7	0.0	0.0
	30~100인 미만	5	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0
혼인 상태	100인 이상	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	미(비)혼	12	28.6	71.4	28.6	28.6	0.0	14.3
	기혼	7	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	5	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	6	33.3	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3
	10~20년 미만	7	0.0	60.0	20.0	20.0	20.0	20.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
일반직		19	15.4	61.5	23.1	23.1	7.7	15.4

<표 69> 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		12	25.0	58.3	8.3	0.0	8.3
성별	여성	11	18.2	63.6	9.1	0.0	9.1
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	30대	7	0.0	71.4	14.3	0.0	14.3
	40대	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	6	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	중록단체·기타기관	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	정규직	5	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
조직규모	비정규직	7	28.6	57.1	0.0	0.0	14.3
	5인 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	7	28.6	57.1	0.0	0.0	14.3
혼인상태	100인 이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	8	25.0	62.5	12.5	0.0	0.0
	기혼	4	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0
근무기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	6	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7
	5~10년 미만	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	10~20년 미만	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	11	18.2	63.6	9.1	0.0	9.1

부 록

<표 70> (가해자)고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위
(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		17	41.7	16.7	50.0	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	8.3	8.3
성별	여성	16	36.4	18.2	54.5	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	11	42.9	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	14.3
	40대	3	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	시도체육회	3	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	시도장애인체육회	7	16.7	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	6	100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	정규직	9	60.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0
조직 규모	비정규직	8	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	4	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	8	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
혼인 상태	100인 이상	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	미(비)혼	11	37.5	12.5	50.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	12.5
	기혼	6	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	7	33.3	16.7	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	6	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
	10~20년 미만	4	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	2	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
일반직	일반직	15	36.4	18.2	45.5	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1

<표 71> (피해를 당한 장소)고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		22	25.0	41.7	33.3	50.0	16.7	16.7
성별	여성	21	18.2	45.5	36.4	54.5	18.2	18.2
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	6	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3
	30대	14	28.6	57.1	28.6	57.1	14.3	14.3
	40대	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	시도체육회	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	13	16.7	50.0	50.0	50.0	33.3	16.7
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	6	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0
	정규직	8	20.0	40.0	20.0	60.0	0.0	20.0
고용 상태	비정규직	14	28.6	42.9	42.9	42.9	28.6	14.3
	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
조직 규모	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	30~100인 미만	14	28.6	42.9	28.6	57.1	28.6	14.3
	100인 이상	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	미(비)혼	14	25.0	37.5	25.0	37.5	25.0	25.0
혼인 상태	기혼	8	25.0	50.0	50.0	75.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1~5년 미만	11	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	16.7
	5~10년 미만	6	33.3	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0
	10~20년 미만	5	0.0	33.3	33.3	66.7	0.0	33.3
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
직급	일반직	21	27.3	45.5	36.4	45.5	18.2	18.2

부 록

<표 72> 사적인 만남을 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		13	23.1	53.8	7.7	15.4	0.0
성별	여성	11	18.2	54.5	9.1	18.2	0.0
	남성	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0
	30대	4	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0
	40대	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	시도장애인체육회	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
중·로·단·체·기타기관	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	
고용상태	정규직	5	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0
	비정규직	8	37.5	37.5	0.0	25.0	0.0
조직규모	5인 미만	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	5~10인 미만	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	6	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0
	100인 이상	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	9	22.2	44.4	11.1	22.2	0.0
	기혼	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	5	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0
	5~10년 미만	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	일반직	11	27.3	54.5	9.1	9.1	0.0

<표 73> (가해자)사적인 만남을 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사·도 , 시·군·구 공무원	기타
전체		16	30.8	15.4	53.8	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7
성별	여성	14	27.3	18.2	54.5	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1
	남성	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	7	25.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	40대	5	20.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	시도장애인체육회	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	6	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	정규직	8	40.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	8	25.0	12.5	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	5인 미만	5	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	10~30인 미만	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	6	33.3	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	12	33.3	11.1	66.7	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1
	기혼	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	5	20.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	5~10년 미만	7	50.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	일반직	14	36.4	18.2	54.5	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 74> (피해를 당한 장소)사적인 만남을 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		19	15.4	46.2	15.4	23.1	23.1	23.1
성별	여성	17	9.1	54.5	18.2	18.2	27.3	27.3
	남성	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
연령 대	20대	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	7	25.0	75.0	25.0	25.0	0.0	25.0
	40대	8	0.0	20.0	20.0	40.0	60.0	20.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	시도체육회	3	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3
	시도장애인체육회	4	0.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0
	시군구체육회	4	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	66.7
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	6	66.7	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0
고용 상태	정규직	8	20.0	60.0	20.0	40.0	20.0	0.0
	비정규직	11	12.5	37.5	12.5	12.5	25.0	37.5
조직 규모	5인 미만	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	10~30인 미만	3	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30~100인 미만	6	16.7	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0
	100인 이상	3	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	15	22.2	66.7	22.2	22.2	11.1	22.2
	기혼	4	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	7	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0
	5~10년 미만	7	25.0	50.0	25.0	50.0	25.0	0.0
	10~20년 미만	4	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	66.7
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	일반직	17	18.2	45.5	18.2	27.3	27.3	18.2

부 록

<표 76> (가해자)성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		5	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
성별	여성	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	남성	3	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	4	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
혼인 상태	100인 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	기혼	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	1~5년 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	2	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
일반직	일반직	3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3

<표 77> (피해를 당한 장소)성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위
 (단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		4	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0
성별	여성	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	남성	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
연령 대	20대	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
혼인 상태	100인 이상	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	미(비)혼	3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3
	기혼	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	1~5년 미만	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	일반직	3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3

부 록

<표 78> 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		46	54.3	19.6	15.2	4.3	6.5
성별	여성	41	51.2	19.5	17.1	4.9	7.3
	남성	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	16	50.0	25.0	6.3	6.3	12.5
	30대	20	50.0	10.0	30.0	5.0	5.0
	40대	9	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	50대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	8	75.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	시도체육회	15	53.3	20.0	13.3	13.3	0.0
	시도장애인체육회	14	42.9	21.4	14.3	0.0	21.4
	시군구체육회	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
고용상태	정규직	23	60.9	21.7	17.4	0.0	0.0
	비정규직	23	47.8	17.4	13.0	8.7	13.0
조직규모	5인 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	10	50.0	10.0	40.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	23	43.5	26.1	8.7	8.7	13.0
	100인 이상	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	30	46.7	20.0	20.0	6.7	6.7
	기혼	16	68.8	18.8	6.3	0.0	6.3
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	7	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3
	1~5년 미만	20	45.0	15.0	20.0	10.0	10.0
	5~10년 미만	11	45.5	27.3	27.3	0.0	0.0
	10~20년 미만	8	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	44	52.3	20.5	15.9	4.5	6.8

<표 79> (가해자)포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사도 / 시군 구 공무원	기타
전체		61	21.7	13.0	71.7	8.7	0.0	0.0	4.3	0.0	8.7	4.3
성별	여성	55	22.0	12.2	75.6	4.9	0.0	0.0	4.9	0.0	9.8	4.9
	남성	6	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	21	25.0	12.5	75.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	6.3
	30대	27	25.0	15.0	70.0	5.0	0.0	0.0	5.0	0.0	10.0	5.0
	40대	12	11.1	0.0	77.8	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
	50대	1	0.0	1000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	8	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	18	20.0	0.0	66.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	시도장애인체육회	21	21.4	21.4	78.6	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	14.3
	시군구체육회	6	50.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	8	40.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	30	17.4	8.7	73.9	13.0	0.0	0.0	8.7	0.0	8.7	0.0
조직 규모	비정규직	31	26.1	17.4	69.6	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.7	8.7
	5인 미만	5	50.0	50.0	1000	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	5	20.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	15	30.0	10.0	70.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0	10.0
	30~100인 미만	30	21.7	13.0	69.6	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	4.3
혼인 상태	100인 이상	6	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	40	23.3	13.3	80.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	3.3
	기혼	21	18.8	12.5	56.3	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	6.3
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	9	28.6	14.3	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3
	1~5년 미만	25	20.0	10.0	75.0	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	10.0	5.0
	5~10년 미만	17	27.3	27.3	63.6	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0
	10~20년 미만	10	12.5	0.0	87.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	3	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	58	20.5	11.4	72.7	9.1	0.0	0.0	4.5	0.0	9.1	4.5

부 록

<표 80> (피해를 당한 장소)포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위
(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		63	15.2	26.1	15.2	63.0	13.0	4.3
성별	여성	57	12.2	29.3	17.1	61.0	14.6	4.9
	남성	6	40.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0
연령 대	20대	22	18.8	31.3	18.8	62.5	6.3	0.0
	30대	30	20.0	20.0	20.0	65.0	20.0	5.0
	40대	10	0.0	33.3	0.0	55.6	11.1	11.1
	50대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	11	0.0	25.0	25.0	50.0	37.5	0.0
	시도체육회	16	13.3	20.0	0.0	73.3	0.0	0.0
	시도장애인체육회	23	21.4	21.4	21.4	71.4	21.4	7.1
	시군구체육회	5	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	25.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	8	40.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	정규직	28	8.7	30.4	13.0	56.5	13.0	0.0
조직 규모	비정규직	35	21.7	21.7	17.4	69.6	13.0	8.7
	5인 미만	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	5	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	12	10.0	10.0	10.0	60.0	10.0	20.0
	30~100인 미만	33	21.7	26.1	13.0	65.2	17.4	0.0
100인 이상	8	0.0	16.7	16.7	83.3	16.7	0.0	
혼인 상태	미(비)혼	45	16.7	26.7	23.3	66.7	13.3	3.3
	기혼	18	12.5	25.0	0.0	56.3	12.5	6.3
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	8	0.0	42.9	28.6	42.9	0.0	0.0
	1~5년 미만	29	25.0	25.0	10.0	65.0	15.0	5.0
	5~10년 미만	16	18.2	18.2	27.3	72.7	9.1	0.0
	10~20년 미만	10	0.0	25.0	0.0	62.5	25.0	12.5
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	일반직	61	15.9	27.3	15.9	61.4	13.6	4.5

<표 81> 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		35	34.3	42.9	8.6	5.7	8.6
성별	여성	29	31.0	48.3	6.9	6.9	6.9
	남성	6	50.0	16.7	16.7	0.0	16.7
연령대	20대	12	33.3	41.7	8.3	0.0	16.7
	30대	19	36.8	36.8	10.5	10.5	5.3
	40대	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	5	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	9	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	14	21.4	42.9	7.1	14.3	14.3
	시군구체육회	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	5	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0
고용상태	정규직	20	45.0	40.0	5.0	5.0	5.0
	비정규직	15	20.0	46.7	13.3	6.7	13.3
조직규모	5인 미만	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	10~30인 미만	5	0.0	80.0	0.0	20.0	0.0
	30~100인 미만	21	38.1	38.1	9.5	4.8	9.5
	100인 이상	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	22	27.3	40.9	13.6	9.1	9.1
	기혼	12	50.0	41.7	0.0	0.0	8.3
	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	7	28.6	42.9	0.0	0.0	28.6
	1~5년 미만	16	37.5	37.5	12.5	6.3	6.3
	5~10년 미만	8	12.5	62.5	12.5	12.5	0.0
	10~20년 미만	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	4	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0
	일반직	31	35.5	41.9	9.7	6.5	6.5

부 록

<표 82> (가해자)겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 시도 , 시·군 ·구 공무원	기타
전체		47	25.7	5.7	77.1	8.6	0.0	0.0	2.9	2.9	5.7	5.7
성별	여성	36	24.1	6.9	75.9	3.4	0.0	0.0	3.4	0.0	3.4	6.9
	남성	11	33.3	0.0	83.3	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
연령 대	20대	16	50.0	8.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	30대	25	10.5	5.3	78.9	10.5	0.0	0.0	5.3	5.3	10.5	5.3
	40대	4	50.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	6	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	시도체육회	11	33.3	0.0	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
	시도장애인체육회	18	21.4	14.3	78.6	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1
	시군구체육회	3	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	9	20.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0
	정규직	26	25.0	0.0	80.0	10.0	0.0	0.0	5.0	0.0	5.0	5.0
조직 규모	비정규직	21	26.7	13.3	73.3	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	6.7
	5인 미만	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	5	50.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	6	40.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	29	23.8	9.5	76.2	9.5	0.0	0.0	0.0	4.8	9.5	4.8
혼인 상태	100인 이상	4	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	미(비)혼	30	22.7	4.5	72.7	9.1	0.0	0.0	4.5	4.5	9.1	9.1
	기혼	16	33.3	8.3	83.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	10	42.9	14.3	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	1~5년 미만	22	25.0	6.3	81.3	12.5	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3	0.0
	5~10년 미만	10	12.5	0.0	62.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	12.5
	10~20년 미만	5	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	6	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	41	22.6	6.5	74.2	9.7	0.0	0.0	3.2	3.2	6.5	6.5

<표 83> (피해를 당한 장소)겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위

(단위 : %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		52	17.1	40.0	17.1	57.1	14.3	2.9
성별	여성	45	13.8	44.8	17.2	58.6	17.2	3.4
	남성	7	33.3	16.7	16.7	50.0	0.0	0.0
연령 대	20대	18	16.7	33.3	8.3	66.7	25.0	0.0
	30대	30	21.1	47.4	26.3	47.4	10.5	5.3
	40대	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	5	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0
	시도체육회	10	11.1	0.0	0.0	88.9	11.1	0.0
	시도장애인체육회	26	14.3	64.3	21.4	64.3	21.4	0.0
	시군구체육회	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	9	60.0	40.0	60.0	20.0	0.0	0.0
	정규직	25	10.0	25.0	15.0	65.0	10.0	0.0
조직 규모	비정규직	27	26.7	60.0	20.0	46.7	20.0	6.7
	5인 미만	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	6	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0
	30~100인 미만	34	19.0	42.9	14.3	66.7	19.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0
	미(비)혼	35	18.2	40.9	27.3	54.5	13.6	4.5
	기혼	16	16.7	33.3	0.0	66.7	16.7	0.0
근무 기간	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	9	0.0	57.1	28.6	28.6	14.3	0.0
	1~5년 미만	26	25.0	37.5	12.5	62.5	25.0	0.0
	5~10년 미만	12	25.0	37.5	25.0	50.0	0.0	12.5
	10~20년 미만	5	0.0	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	4	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
일반직		48	19.4	38.7	19.4	58.1	16.1	3.2

부 록

<표 84> 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		11	45.5	36.4	9.1	9.1	0.0
성별	여성	8	37.5	37.5	12.5	12.5	0.0
	남성	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	6	50.0	33.3	0.0	16.7	0.0
	30대	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	40대	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	시도장애인체육회	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	시군구체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
종목단체·기타기관	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
고용상태	정규직	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	8	62.5	12.5	12.5	12.5	0.0
조직규모	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	6	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0
	100인 이상	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	9	44.4	33.3	11.1	11.1	0.0
	기혼	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	5	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	5~10년 미만	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	10	40.0	40.0	10.0	10.0	0.0

<표 85> (가해자)안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 시도 , 시군 구 공무원	기타
전체		16	45.5	18.2	63.6	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
성별	여성	12	50.0	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	4	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	8	50.0	16.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	5	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	40대	3	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	8	50.0	25.0	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	3	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	4	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	12	37.5	12.5	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	4	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	8	33.3	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	3	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	14	44.4	22.2	66.7	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	기혼	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	4	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	7	40.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	3	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	일반직	15	50.0	20.0	60.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 86> (피해를 당한 장소)안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위
(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		13	18.2	54.5	18.2	9.1	18.2	0.0
성별	여성	9	12.5	62.5	12.5	0.0	25.0	0.0
	남성	4	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
연령 대	20대	7	16.7	83.3	0.0	0.0	16.7	0.0
	30대	5	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0
	40대	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시도체육회	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	5	0.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	시군구체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	3	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	정규직	4	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	9	12.5	62.5	12.5	0.0	25.0	0.0
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	4	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	30~100인 미만	7	16.7	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0
혼인 상태	100인 이상	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	11	11.1	66.7	11.1	11.1	22.2	0.0
	기혼	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	3	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	1~5년 미만	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	10~20년 미만	3	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	12	20.0	50.0	20.0	10.0	20.0	0.0

<표 87> 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		11	63.6	18.2	9.1	9.1	0.0
성별	여성	6	50.0	33.3	0.0	16.7	0.0
	남성	5	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0
연령대	20대	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	30대	6	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0
	40대	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
종목단체·기타기관	4	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	
고용상태	정규직	5	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	비정규직	6	66.7	16.7	16.7	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	7	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0
	100인 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	6	33.3	33.3	16.7	16.7	0.0
	기혼	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	10~20년 미만	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	10	60.0	20.0	10.0	10.0	0.0

부 록

<표 88> (가해자)강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 시도 , 시군 구 공무원	기타
전체		14	18.2	0.0	45.5	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	18.2
성별	여성	6	16.7	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7
	남성	8	20.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0
연령 대	20대	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	30대	9	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0
	40대	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3
	시도장애인체육회	3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	7	50.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
	정규직	5	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
조직 규모	비정규직	9	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7
	5인 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	10	14.3	0.0	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	14.3	28.6	28.6
혼인 상태	100인 이상	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	9	16.7	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	16.7
	기혼	5	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	1~5년 미만	7	25.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
	5~10년 미만	4	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	10~20년 미만	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
일반직	일반직	13	20.0	0.0	50.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0	10.0

<표 89> (피해를 당한 장소)강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위
 (단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		17	27.3	18.2	27.3	72.7	9.1	0.0
성별	여성	10	16.7	16.7	33.3	83.3	16.7	0.0
	남성	7	40.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0
연령 대	20대	3	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	30대	11	33.3	33.3	33.3	66.7	16.7	0.0
	40대	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	50대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시도체육회	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	5	0.0	33.3	33.3	100.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	8	75.0	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	정규직	9	20.0	40.0	20.0	80.0	20.0	0.0
조직 규모	비정규직	8	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	10	28.6	14.3	28.6	71.4	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	미(비)혼	11	50.0	16.7	50.0	66.7	0.0	0.0
	기혼	6	0.0	20.0	0.0	80.0	20.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	2	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	5	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	5~10년 미만	7	25.0	25.0	25.0	100.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	3	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
일반직		16	30.0	20.0	30.0	70.0	10.0	0.0

부 록

<표 90> 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용상태	정규직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

<표 91> (가해자)강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 시도 , 시군 구 공무원	기타
전체		1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	일반직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 92> (피해를 당한 장소)강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정규직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미(비)혼	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

<표 93> 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
성별	여성	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	남성	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	40대	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
고용상태	정규직	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	기혼	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	10~20년 미만	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0

부 록

<표 94> (가해자)성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비 상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭스태프)	상급 기관 혹은 감독 기관의 임직원	관련 시도, 시군·구 공무원	기타
전체		6	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	4	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	남성	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	4	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	40대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중목단체·기타기관	4	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	정규직	5	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	5인 미만	3	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	4	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	3	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	6	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0

<표 95> (피해를 당한 장소)성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		8	50.0	75.0	25.0	25.0	25.0	0.0
성별	여성	6	50.0	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0
	남성	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	40대	2	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	2	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	시도체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	5	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	정규직	7	33.3	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0
비정규직	정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	4	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	5	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	기혼	3	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	4	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	3	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	8	50.0	75.0	25.0	25.0	25.0	0.0

부 록

<표 96> 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	1회	2-3회	4-5회	6-9회	10회 이상
전체		4	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0
성별	여성	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	남성	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
고용상태	정규직	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	비정규직	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
조직규모	5인 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인상태	미(비)혼	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	기혼	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	10~20년 미만	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	4	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0

<표 97> (가해자)성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원 수	기관 임원 (상근)	기관 임원 (비상근)	상급 자, 상사	동료	후배, 하급 자	소속 선수	소속 지도 자 (코칭 스태 프)	상급 기관 혹은 감독 기관 의 임직 원	관련 사·도 시·군 ·구 공무원	기타
전체		6	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	4	50.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	남성	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	5	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중목단체·기타기관	4	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	정규직	4	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	5인 미만	3	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	4	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기혼	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	3	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	6	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0

부 록

<표 98> (피해를 당한 장소)성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위

(단위 : 명, %)

구분		인원수	회의나 미팅 장소	직장 내 사무 공간	출장 중	회식 장소	교류 모임을 위한 장소	기타
전체		7	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0
성별	여성	5	50.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0
	남성	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연령 대	20대	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	6	33.3	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시도체육회	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	시도장애인체육회	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	시군구장애인체육회	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용 상태	종목단체·기타기관	5	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	정규직	5	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
비정규직	정규직	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	비정규직	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
조직 규모	5인 미만	4	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	5~10인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10~30인 미만	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	30~100인 미만	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
혼인 상태	미(비)혼	5	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	기혼	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무 기간	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1~5년 미만	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	5~10년 미만	4	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	10~20년 미만	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반직	7	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0

6. 직장 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험

<표 99> 최근 1년 이내에 직장 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 욕설이나 위협적인 말을 들었다.	10.7	89.3
▪ 신체적인 위협이나 폭력을 당했다.	2.7	97.3
▪ 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에 배제 당했다.	8.1	91.9
▪ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 하였다.	6.2	93.8
▪ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 하거나 업무와 관련된 일을 거의 받지 못했다	5.4	94.6
▪ 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 받았다	9.3	90.7
▪ 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지시받았다.	8.7	91.3
▪ 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정받지 못하거나 조롱당했다.	9.2	90.8
▪ 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 받았다.	9.9	90.1
▪ 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요당했다.	5.4	94.6
▪ 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화를 하거나 소문을 들었다	11.5	88.5
▪ 다른 사람 앞이나 온라인 상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 들었다	10.7	89.3
▪ 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요당했다	10.6	89.4
▪ 내 의사와 상관없이 회식 참여를 강요당했다	13.1	86.9
▪ 기타	3.1	96.9

7. 직장 동료가 직장 내 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험

<표 100> 최근 1년 이내에 직장 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 유무

(Base : 전체, 단위 : %)

구 분	있음	없음
▪ 신체부위(가슴, 엉덩이, 성기, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위	2.3	97.7
▪ 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(전화통화 포함)	4.3	95.7
▪ 성적인 사실관계를 묻거나 관련 내용을 의도적으로 유포하는 행위	.5	99.5
▪ 성관계를 강요하거나 회유(잘 달래어 시키는 말을 듣도록)하는 행위	.2	99.8
▪ 회식자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	4.6	95.4
▪ 가슴, 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 훑어보거나 쳐다보는 행위	3.3	96.7
▪ 원하지 않는데 야한 동영상이나 사진(그림) 등을 보여주는 행위	.7	99.3
▪ 고의로 자신의 특정 신체 부위를 만지거나, 혹은 자신의 신체부위를 노출하는 행위	.7	99.3
▪ 사적인 만남을 강요하는 행위	1.3	98.7
▪ 성관계를 전제로 이익(승진, 보직임명, 임금인상 등)을 제안하는 행위	.1	99.9
▪ 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하는 행위	3.3	96.7
▪ 겨드랑이, 가슴, 엉덩이, 다리, 허리 등 특정 신체부위를 만지거나 더듬는 행위	1.9	98.1
▪ 안마를 하라고 하거나 자신의 특정 신체부위를 만지도록 강요하는 행위	1.2	98.8
▪ 강제로 키스나 포옹을 하거나, 몸(가슴, 엉덩이, 성기 등)을 만지는 행위	1.1	98.9
▪ 강제로 성관계를 하려고 했거나, 실제 성관계를 한 행위	.2	99.8
▪ 성적으로 희롱/비하/공격하는 댓글, 쪽지, 문자 등을 온라인, SNS 등으로 보내거나 올리는 행위 ※단, 다수의 사용자에게 일방적, 대량으로 전달되는 광고성 스팸문자, 메일 등은 제외	.4	99.6
▪ 성적 수치심을 유발하도록 신체일부를 몰래 촬영하거나, 그 촬영물을 무단으로 유포 판매하는 행위	.2	99.8

8. 직장 괴롭힘, 성희롱·성폭력 피해 및 대응

<표 101> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)으로 인한 피해 유형

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구분		응답 수	특별한 후유증 없음	불안감	무기력 우울감	분노/작개 심복수심	수치심	좌책감	수면장애	대인기피	식욕저하 혹은 폭식	자살생각 자살 시도 자해	알코올 약물 남용	기타
전체		484	35.3	12.4	20.5	29.7	19.3	4.4	10.2	8.7	5.0	2.7	4.8	24.5
성별	여성	258	29.2	15.6	23.3	36.6	26.8	5.8	10.5	9.3	5.4	2.7	5.4	23.3
	남성	226	42.2	8.9	17.3	21.8	10.7	2.7	9.8	8.0	4.4	2.7	4.0	25.8
연령대	20대	122	36.7	9.2	15.0	27.5	19.2	2.5	5.8	4.2	3.3	0.8	5.0	24.2
	30대	198	34.3	16.7	26.8	37.9	24.7	5.6	11.1	10.6	7.1	4.0	5.6	19.2
	40대	108	36.1	10.2	18.5	25.9	14.8	6.5	12.0	13.0	3.7	2.8	4.6	25.0
	50대	53	35.8	9.4	15.1	11.3	9.4	0.0	13.2	3.8	3.8	1.9	1.9	39.6
	60대 이상	3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기관	공공기관	116	35.3	12.9	23.3	37.1	16.4	4.3	13.8	12.1	6.9	1.7	3.4	18.1
	시도체육회	133	36.1	13.5	21.1	28.6	20.3	3.8	10.5	12.8	5.3	6.0	6.0	24.1
	시도장애인체육회	75	27.0	9.5	12.2	27.0	21.6	8.1	5.4	5.4	1.4	1.4	2.7	27.0
	시군구체육회	48	33.3	12.5	22.9	25.0	22.9	0.0	8.3	2.1	4.2	0.0	4.2	31.3
	시군구장애인체육회	14	28.6	35.7	35.7	50.0	35.7	7.1	21.4	7.1	0.0	0.0	21.4	21.4
	종목단체·기타기관	98	42.3	9.3	19.6	23.7	15.5	4.1	8.2	5.2	6.2	2.1	4.1	27.8
고용상태	정규직	250	34.8	13.6	24.8	30.8	18.0	5.2	11.2	10.0	5.6	3.2	4.4	20.4
	비정규직	234	35.8	11.2	15.9	28.4	20.7	3.4	9.1	7.3	4.3	2.2	5.2	28.9
조직규모	5인 미만	20	45.0	15.0	15.0	20.0	20.0	10.0	15.0	10.0	10.0	10.0	15.0	25.0
	5~10인 미만	49	30.6	30.6	30.6	34.7	28.6	8.2	20.4	10.2	12.2	4.1	12.2	24.5
	10~30인 미만	134	37.9	4.5	17.4	23.5	15.9	3.0	2.3	2.3	2.3	0.0	3.0	29.5
	30~100인 미만	137	29.9	16.8	21.2	34.3	23.4	5.8	13.1	10.9	5.1	4.4	5.1	21.2
	100인 이상	144	38.2	9.0	20.1	30.6	15.3	2.1	10.4	11.8	4.2	2.1	2.1	22.9
혼인상태	미(비)혼	240	36.1	13.9	20.6	33.2	21.8	4.6	9.2	9.2	5.5	2.9	5.5	22.7
	기혼	237	34.6	11.4	21.1	26.2	17.3	3.8	11.4	8.4	4.6	2.5	4.2	25.7
	기타	7	28.6	0.0	0.0	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9
근무기간	1년 미만	64	39.1	17.2	18.8	25.0	20.3	7.8	9.4	7.8	6.3	3.1	4.7	25.0
	1~5년 미만	190	32.4	12.2	22.9	34.0	21.3	2.7	11.2	6.9	4.3	2.1	4.8	23.9
	5~10년 미만	117	38.5	11.1	17.1	29.9	21.4	5.1	6.8	10.3	3.4	2.6	4.3	23.1
	10~20년 미만	94	33.0	11.7	22.3	28.7	13.8	5.3	13.8	12.8	8.5	4.3	5.3	25.5
	20년 이상	19	42.1	10.5	15.8	5.3	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	31.6
직급	관리직	44	30.2	16.3	18.6	23.3	18.6	2.3	16.3	7.0	9.3	2.3	9.3	32.6
	일반직	440	35.8	12.1	20.7	30.3	19.4	4.6	9.6	8.9	4.6	2.7	4.3	23.7

부 록

<표 102> 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)에 직면했을 때 대응 방법(복수 응답)

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함)을 당한 응답자, 단위 : 명, %, 복수응답)

구분		응답수	조직 내부 상담부서에 신고	조직 내부, 외부에 모두 신고	조직 내부 상담부서에 신고하지 않았으나 주변 동료나 상급자에게 알렸다	내외부 기관에 신고하지 않았고 주변동료나 상급자에게 도 알리지 않았다	기타
전체		484	10.2	4.1	25.5	28.2	35.3
성별	여성	258	6.6	2.7	30.0	31.1	33.5
	남성	226	14.2	5.8	20.4	24.9	37.3
연령대	20대	122	6.7	2.5	27.5	32.5	33.3
	30대	198	9.1	3.0	29.8	29.3	34.3
	40대	108	12.0	4.6	22.2	26.9	35.2
	50대	53	18.9	9.4	11.3	18.9	43.4
	60대 이상	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3
기관	공공기관	116	10.3	4.3	29.3	27.6	30.2
	시도체육회	133	12.0	7.5	24.8	32.3	30.1
	시도장애인체육회	75	12.2	2.7	25.7	25.7	33.8
	시군구체육회	48	2.1	2.1	22.9	37.5	35.4
	시군구장애인체육회	14	0.0	0.0	28.6	28.6	57.1
고용상태	종목단체·기타기관	98	11.3	2.1	22.7	20.6	46.4
	정규직	250	11.6	5.6	26.8	27.6	30.8
조직규모	비정규직	234	8.6	2.6	24.1	28.9	40.1
	5인 미만	20	10.0	0.0	20.0	25.0	50.0
	5~10인 미만	49	8.2	4.1	36.7	20.4	44.9
	10~30인 미만	134	6.8	2.3	22.0	31.1	39.4
	30~100인 미만	137	10.2	3.6	28.5	26.3	32.8
혼인상태	100인 이상	144	13.9	6.9	22.9	30.6	28.5
	미(비)혼	240	8.0	2.5	27.3	30.7	35.3
	기혼	237	12.2	5.5	23.6	26.2	35.4
근무기간	기타	7	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6
	1년 미만	64	4.7	4.7	23.4	28.1	42.2
	1~5년 미만	190	8.0	1.6	30.9	31.4	33.0
	5~10년 미만	117	12.8	6.0	23.1	27.4	33.3
	10~20년 미만	94	12.8	5.3	21.3	26.6	35.1
직급	20년 이상	19	21.1	10.5	15.8	10.5	47.4
	관리직	44	14.0	9.3	25.6	23.3	34.9
	일반직	440	9.8	3.6	25.5	28.7	35.3

<표 103> 직장 내 성희롱·성폭력을 직장 내 알렸을 때, 조치나 대응 모습

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력을 당했고, 조직 내부 혹은 외부에 신고한 응답자=69명, 단위 : %)

구 분	예	아니오	모르겠음
▪ 직장 내 성희롱 사건 신고 접수가 이루어졌다.	24.2	45.2	30.6
▪ 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체없이 조사하였다.	19.4	45.2	35.5
▪ 조사기간 중 피해근로자 보호를 위해 근무 장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 있었다.	17.7	53.2	29.0
▪ 직장 내 성희롱이 확인되었다.	21.0	46.8	32.3
✓ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해 근로자 요청 시 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치가 이루어졌다.	12.9	53.2	33.9
✓ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 근로자 의견을 청취하여 행위자에 대하여 징계, 근무 장소 변경 등 필요한 조치를 했다.	12.9	53.2	33.9
▪ 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익을 받지 않도록 조치하였다.	14.5	51.6	33.9
▪ 직장 내 성희롱 사건 조사자, 보고 받은 자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀을 지켰다.	11.3	50.0	38.7

부 록

<표 104> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유(복수 응답)

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당했고, 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구 분	응답수	응답 비율
▪ 구설수에 휘말리고 싶지 않아서	71	52.2
▪ 성폭력인지 몰라서	5	3.7
▪ 어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서	21	15.4
▪ 주위사람들에게 알려질까 두려워서	17	12.5
▪ 수치스러운 일이라 누군가에게 말할 용기가 없어서	8	5.9
▪ 항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까	54	39.7
▪ 어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서	57	41.9
▪ 아무도 도와주지 않을 것 같아서	31	22.8
▪ 가해자가 협박해서	0	0.0
▪ 기타	9	6.6

<표 105> 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 이유(복수 응답)

(Base : 직장 내 괴롭힘(성희롱성폭력 포함)을 당했고, 내 외부 기관이나 주변동료, 상급자에게 알리지 않은 응답자, 단위 : %, 복수응답)

구분		응답 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
전체		137	52.2	3.7	15.4	12.5	5.9	39.7	41.9	22.8	0.0	6.6
성별	여성	80	52.5	5.0	16.3	12.5	8.8	43.8	45.0	26.3	0.0	6.3
	남성	57	51.8	1.8	14.3	12.5	1.8	33.9	37.5	17.9	0.0	7.1
연령대	20대	39	51.3	5.1	12.8	10.3	5.1	48.7	46.2	25.6	0.0	10.3
	30대	59	48.3	5.2	19.0	17.2	8.6	44.8	46.6	24.1	0.0	5.2
	40대	29	58.6	0.0	13.8	6.9	3.4	27.6	27.6	20.7	0.0	6.9
	50대	10	60.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	40.0	10.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	33	59.4	3.1	9.4	15.6	3.1	34.4	31.3	12.5	0.0	12.5
	시도체육회	43	34.9	4.7	16.3	7.0	2.3	37.2	44.2	25.6	0.0	2.3
	시도장애인체육회	19	57.9	10.5	15.8	10.5	5.3	42.1	57.9	10.5	0.0	0.0
	시군구체육회	18	61.1	0.0	22.2	11.1	11.1	55.6	33.3	33.3	0.0	5.6
	시군구장애인체육회	4	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	75.0	50.0	0.0	25.0
고용상태	종목단체·기타기관	20	65.0	0.0	15.0	20.0	10.0	40.0	40.0	30.0	0.0	10.0
	정규직	70	50.7	1.4	14.5	13.0	7.2	43.5	44.9	23.2	0.0	5.8
조직규모	비정규직	67	53.7	6.0	16.4	11.9	4.5	35.8	38.8	22.4	0.0	7.5
	5인 미만	5	60.0	0.0	20.0	40.0	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0
혼인상태	5~10인 미만	10	50.0	0.0	20.0	10.0	20.0	50.0	60.0	30.0	0.0	10.0
	10~30인 미만	41	43.9	2.4	14.6	9.8	7.3	41.5	29.3	22.0	0.0	4.9
	30~100인 미만	37	52.8	5.6	11.1	11.1	5.6	44.4	50.0	27.8	0.0	11.1
	100인 이상	44	59.1	4.5	18.2	13.6	0.0	34.1	43.2	15.9	0.0	4.5
근무기간	미(비)혼	73	50.7	4.1	16.4	13.7	5.5	49.3	47.9	24.7	0.0	8.2
	기혼	63	54.8	3.2	14.5	11.3	6.5	29.0	35.5	19.4	0.0	4.8
	기타	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
직급	1년 미만	18	50.0	5.6	11.1	11.1	11.1	38.9	27.8	16.7	0.0	22.2
	1~5년 미만	59	44.1	3.4	18.6	13.6	3.4	50.8	61.0	33.9	0.0	3.4
	5~10년 미만	33	59.4	3.1	15.6	15.6	9.4	40.6	34.4	9.4	0.0	0.0
	10~20년 미만	25	60.0	4.0	12.0	8.0	4.0	16.0	20.0	20.0	0.0	12.0
	20년 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	관리직	10	50.0	0.0	10.0	0.0	10.0	30.0	30.0	30.0	0.0	20.0
	일반직	127	52.4	4.0	15.9	13.5	5.6	40.5	42.9	22.2	0.0	5.6

<보기>

①	구설수에 휘말리고 싶지 않아서	⑥	항상 일어나는 일이고 다들 가만히 있으니까
②	성폭력인지 몰라서	⑦	어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서
③	어떻게 대응해야 할지 방법을 몰라서	⑧	아무도 도와주지 않을 것 같아서
④	주위사람들에게 알려질까 두려워서	⑨	가해자가 협박해서
⑤	수치스러운 일이라 누군가에게 말할 용기가 없어서	⑩	기타

부 록

<표 106> 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 발생하면 이에 대한 조치나 대응 정도

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다	긍정	부정
전체		1,378	8.1	16.5	32.8	42.5	75.3	24.7
성별	여성	541	12.2	24.2	36.0	27.5	63.6	36.4
	남성	837	5.5	11.6	30.7	52.2	82.9	17.1
연령대	20대	270	11.9	23.3	38.9	25.9	64.8	35.2
	30대	490	12.2	21.2	38.4	28.2	66.5	33.5
	40대	399	3.5	10.5	30.1	55.9	86.0	14.0
	50대	203	3.0	8.4	16.7	71.9	88.7	11.3
	60대 이상	16	0.0	12.5	31.3	56.3	87.5	12.5
기관	공공기관	289	6.2	15.6	30.8	47.4	78.2	21.8
	시도체육회	335	10.7	17.3	36.7	35.2	71.9	28.1
	시도장애인체육회	199	10.6	19.1	36.2	34.2	70.4	29.6
	시군구체육회	158	8.2	21.5	30.4	39.9	70.3	29.7
	시군구장애인체육회	55	5.5	16.4	23.6	54.5	78.2	21.8
	종목단체·기타기관	342	6.1	12.9	31.3	49.7	81.0	19.0
고용상태	정규직	705	7.4	15.3	32.5	44.8	77.3	22.7
	비정규직	673	8.9	17.8	33.1	40.1	73.3	26.7
조직규모	5인 미만	85	3.5	14.1	31.8	50.6	82.4	17.6
	5~10인 미만	143	11.9	17.5	35.0	35.7	70.6	29.4
	10~30인 미만	372	8.9	19.1	32.3	39.8	72.0	28.0
	30~100인 미만	392	10.5	14.3	33.9	41.3	75.3	24.7
	100인 이상	386	4.7	16.6	31.6	47.2	78.8	21.2
혼인상태	미(비)혼	548	12.2	22.4	38.1	27.2	65.3	34.7
	기혼	812	5.5	12.7	28.9	52.8	81.8	18.2
	기타	18	0.0	11.1	44.4	44.4	88.9	11.1
근무기간	1년 미만	225	6.7	13.8	37.8	41.8	79.6	20.4
	1~5년 미만	455	11.2	22.6	33.0	33.2	66.2	33.8
	5~10년 미만	302	10.6	15.2	34.4	39.7	74.2	25.8
	10~20년 미만	312	4.2	13.1	32.4	50.3	82.7	17.3
	20년 이상	84	1.2	8.3	14.3	76.2	90.5	9.5
직급	관리직	199	4.5	10.6	27.1	57.8	84.9	15.1
	일반직	1,179	8.7	17.6	33.8	39.9	73.7	26.3

<표 107> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문	115	33.8
▪ 선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	82	24.1
▪ 성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에	41	12.1
▪ 성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	16	4.7
▪ 조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서	29	8.5
▪ 성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	38	11.2
▪ 성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에	17	5.0
▪ 기타	2	0.6
총계	340	100.0

부 록

<표 108> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(1순위)
(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		340	33.8	24.1	12.1	4.7	8.5	11.2	5.0	0.6
성별	여성	197	35.5	19.8	12.2	5.6	8.1	13.7	4.6	0.5
	남성	143	31.5	30.1	11.9	3.5	9.1	7.7	5.6	0.7
연령대	20대	95	38.9	22.1	10.5	4.2	5.3	12.6	5.3	1.1
	30대	164	34.1	25.0	12.8	4.9	9.8	9.1	3.7	0.6
	40대	56	21.4	19.6	14.3	7.1	14.3	17.9	5.4	0.0
	50대	23	34.8	39.1	8.7	0.0	0.0	4.3	13.0	0.0
	60대 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	63	27.0	25.4	12.7	3.2	3.2	22.2	4.8	1.6
	시도체육회	94	31.9	27.7	11.7	6.4	8.5	6.4	7.4	0.0
	시도장애인체육회	59	44.1	10.2	18.6	1.7	5.1	13.6	5.1	1.7
	시군구체육회	47	34.0	31.9	6.4	4.3	10.6	8.5	4.3	0.0
	시군구장애인체육회	12	33.3	16.7	25.0	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	65	33.8	26.2	7.7	7.7	13.8	7.7	3.1	0.0
고용상태	정규직	160	30.6	30.6	10.6	3.8	6.9	12.5	4.4	0.6
	비정규직	180	36.7	18.3	13.3	5.6	10.0	10.0	5.6	0.6
조직규모	5인 미만	15	33.3	26.7	0.0	0.0	26.7	6.7	6.7	0.0
	5~10인 미만	42	26.2	16.7	19.0	4.8	14.3	14.3	4.8	0.0
	10~30인 미만	104	27.9	27.9	12.5	7.7	9.6	5.8	8.7	0.0
	30~100인 미만	97	40.2	22.7	15.5	3.1	6.2	10.3	2.1	0.0
	100인 이상	82	37.8	24.4	6.1	3.7	3.7	18.3	3.7	2.4
혼인상태	미(비)혼	190	35.8	23.7	11.1	5.8	6.8	12.1	4.2	0.5
	기혼	148	30.4	25.0	13.5	3.4	10.8	10.1	6.1	0.7
	기타	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	46	52.2	17.4	10.9	0.0	2.2	13.0	4.3	0.0
	1년 이상 5년 미만	154	31.8	26.0	11.7	3.2	11.0	10.4	4.5	1.3
	5년 이상 10년 미만	78	29.5	26.9	10.3	9.0	7.7	10.3	6.4	0.0
	10년 이상 20년 미만	54	29.6	20.4	18.5	5.6	9.3	14.8	1.9	0.0
	20년 이상	8	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0
직급	관리직	30	33.3	26.7	10.0	3.3	10.0	10.0	6.7	0.0
	일반직	310	33.9	23.9	12.3	4.8	8.4	11.3	4.8	0.6

<보기>

①	경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	⑤	조직자체적으로성폭력문제에대해지속적으로관리·감독할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
②	선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	⑥	성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
③	성폭력 등 문제가 볼거질 경우 회사차원에서 이미징 훼손이 우려되어 감추기 때문에	⑦	성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
④	성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	⑧	기타

<표 109> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문	57	16.8
▪ 선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	82	24.1
▪ 성폭력 등 문제가 불거질 경우 회사차원에서 이미지 훼손이 우려되어 감추기 때문에	49	14.4
▪ 성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	34	10.0
▪ 조직 자체적으로 성폭력 문제에 대해 지속적으로 관리·감독 할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서	33	9.7
▪ 성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	61	17.9
▪ 성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에	21	6.2
▪ 기타	3	0.9
총계	340	100.0

부 록

<표 110> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(2순위)

(Base : 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 조치나 대응이 미흡하다고 답한 응답자, 단위 : 명, %)

구분		인원수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		340	16.8	24.1	14.4	10.0	9.7	17.9	6.2	0.9
성별	여성	197	16.8	22.3	14.7	9.6	8.1	21.8	5.6	1.0
	남성	143	16.8	26.6	14.0	10.5	11.9	12.6	7.0	0.7
연령대	20대	95	16.8	30.5	12.6	11.6	9.5	11.6	7.4	0.0
	30대	164	16.5	22.0	15.2	9.8	9.1	20.1	6.7	0.6
	40대	56	21.4	21.4	17.9	8.9	8.9	14.3	3.6	3.6
	50대	23	8.7	21.7	8.7	8.7	13.0	34.8	4.3	0.0
	60대 이상	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
기관	공공기관	63	23.8	25.4	12.7	12.7	3.2	15.9	3.2	3.2
	시도체육회	94	11.7	28.7	17.0	9.6	7.4	18.1	6.4	1.1
	시도장애인체육회	59	16.9	22.0	16.9	6.8	6.8	25.4	5.1	0.0
	시군구체육회	47	21.3	21.3	14.9	14.9	12.8	8.5	6.4	0.0
고용상태	시군구장애인체육회	12	16.7	8.3	16.7	16.7	16.7	8.3	16.7	0.0
	종목단체·기타기관	65	13.8	23.1	9.2	6.2	18.5	21.5	7.7	0.0
	정규직	160	19.4	22.5	15.0	8.1	8.8	18.8	6.3	1.3
	비정규직	180	14.4	25.6	13.9	11.7	10.6	17.2	6.1	0.6
조직규모	5인 미만	15	20.0	33.3	0.0	6.7	0.0	26.7	13.3	0.0
	5~10인 미만	42	14.3	16.7	7.1	19.0	16.7	19.0	7.1	0.0
	10~30인 미만	104	18.3	20.2	13.5	10.6	15.4	16.3	5.8	0.0
	30~100인 미만	97	14.4	30.9	16.5	6.2	4.1	20.6	6.2	1.0
	100인 이상	82	18.3	23.2	19.5	9.8	7.3	14.6	4.9	2.4
혼인상태	미(비)혼	190	17.4	25.3	12.6	9.5	9.5	18.4	7.4	0.0
	기혼	148	16.2	23.0	16.9	10.8	9.5	16.9	4.7	2.0
	기타	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	46	13.0	21.7	13.0	19.6	2.2	13.0	17.4	0.0
	1~5년 미만	154	16.2	24.0	14.3	7.1	12.3	20.1	5.2	0.6
	5~10년 미만	78	16.7	26.9	11.5	7.7	6.4	23.1	5.1	2.6
	10~20년 미만	54	22.2	20.4	18.5	14.8	13.0	9.3	1.9	0.0
	20년 이상	8	12.5	37.5	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0
직급	관리직	30	13.3	30.0	16.7	3.3	10.0	20.0	6.7	0.0
	일반직	310	17.1	23.5	14.2	10.6	9.7	17.7	6.1	1.0

<보기>

①	경력유지에 불이익을 받을까봐 성폭력 등 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에	⑤	조직자체적으로성폭력문제에대해지속적으로관리·감독할 수 있는 별도의 기구(전담부서, 신고센터 등)가 마련되어 있지 않아서
②	선후배 등 위계관계, 상명하복의 조직문화가 일반적 특성이므로 성폭력 문제에 적극적으로 대응하기 어렵기 때문에	⑥	성폭력 등 신고센터가 있어도 신뢰가 부족하여 성폭력 등 괴롭힘 문제가 발생해도 신고하지 않기 때문에
③	성폭력 등 문제가 볼거질 경우 회사차원에서 이미징 훼손이 우려되어 감추기 때문에	⑦	성폭력 등 문제가 실제로 많이 발생하기 않기 때문에
④	성폭력 등 관련 규정(처벌 규정 등)이 명확하게 마련되어 있지 않아서	⑧	기타

<표 111> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
▪ 임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다.	425	30.8
▪ 직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다.	99	7.2
▪ 피해 사건 발생시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다.	211	15.3
▪ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다.	336	24.4
▪ 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다.	58	4.2
▪ 직장 내 괴롭힘 사건 발생시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다.	100	7.3
▪ 위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다.	103	7.5
▪ 임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다.	24	1.7
▪ 개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다.	15	1.1
▪ 기타	7	0.5
총계	1,378	100.0

부 록

<표 112> 세분 집단별 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(1순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		1,378	33.8	24.1	12.1	4.7	8.5	11.2	5.0	0.6
성별	여성	541	35.5	19.8	12.2	5.6	8.1	13.7	4.6	0.5
	남성	837	31.5	30.1	11.9	3.5	9.1	7.7	5.6	0.7
연령대	20대	270	38.9	22.1	10.5	4.2	5.3	12.6	5.3	1.1
	30대	490	34.1	25.0	12.8	4.9	9.8	9.1	3.7	0.6
	40대	399	21.4	19.6	14.3	7.1	14.3	17.9	5.4	0.0
	50대	203	34.8	39.1	8.7	0.0	0.0	4.3	13.0	0.0
	60대 이상	16	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기관	공공기관	289	27.0	25.4	12.7	3.2	3.2	22.2	4.8	1.6
	시도체육회	335	31.9	27.7	11.7	6.4	8.5	6.4	7.4	0.0
	시도장애인체육회	199	44.1	10.2	18.6	1.7	5.1	13.6	5.1	1.7
	시군구체육회	158	34.0	31.9	6.4	4.3	10.6	8.5	4.3	0.0
	시군구장애인체육회	55	33.3	16.7	25.0	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	종목단체·기타기관	342	33.8	26.2	7.7	7.7	13.8	7.7	3.1	0.0
고용상태	정규직	705	30.6	30.6	10.6	3.8	6.9	12.5	4.4	0.6
	비정규직	673	36.7	18.3	13.3	5.6	10.0	10.0	5.6	0.6
조직규모	5인 미만	85	33.3	26.7	0.0	0.0	26.7	6.7	6.7	0.0
	5~10인 미만	143	26.2	16.7	19.0	4.8	14.3	14.3	4.8	0.0
	10~30인 미만	372	27.9	27.9	12.5	7.7	9.6	5.8	8.7	0.0
	30~100인 미만	392	40.2	22.7	15.5	3.1	6.2	10.3	2.1	0.0
	100인 이상	386	37.8	24.4	6.1	3.7	3.7	18.3	3.7	2.4
혼인상태	미(비)혼	548	35.8	23.7	11.1	5.8	6.8	12.1	4.2	0.5
	기혼	812	30.4	25.0	13.5	3.4	10.8	10.1	6.1	0.7
	기타	18	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근무기간	1년 미만	225	52.2	17.4	10.9	0.0	2.2	13.0	4.3	0.0
	1~5년 미만	455	31.8	26.0	11.7	3.2	11.0	10.4	4.5	1.3
	5~10년 미만	302	29.5	26.9	10.3	9.0	7.7	10.3	6.4	0.0
	10~20년 미만	312	29.6	20.4	18.5	5.6	9.3	14.8	1.9	0.0
	20년 이상	84	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0
직급	관리직	199	33.3	26.7	10.0	3.3	10.0	10.0	6.7	0.0
	일반직	1,179	33.9	23.9	12.3	4.8	8.4	11.3	4.8	0.6

<보기>

①	임원 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다	⑤	직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가 전담 부서 등을 마련한다
②	직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시 상담할 기회의 문을 열어준다	⑥	직장 내 괴롭힘 사건 발생시 외부의 전문가기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다
③	피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건 처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼 가이드라인 규정 등)를 마련한다	⑦	위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다
④	직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다	⑧	임원 부서장 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다

<표 113> 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구 분	인원수	응답 비율
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임원, 직원 등 직장 내 모든 구성원을 대상으로 괴롭힘 방지를 위한 예방교육을 실시한다 	132	9.6
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직장 내 고충상담 창구를 만들어서 피해 발생시, 상담할 기회의 문을 열어준다 	193	14.0
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 피해 사건 발생 시 전문적이고 체계적인 조사, 사건처리가 이뤄질 수 있도록 절차(매뉴얼, 가이드라인, 규정 등)를 마련한다 	261	18.9
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계기준을 마련하여 엄격히 처벌한다 	274	19.9
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직장 내 괴롭힘 사건을 전담하는 전문가, 전담 부서 등을 마련한다 	111	8.1
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 외부의 전문기관과 연계할 수 있도록 체계를 마련한다 	172	12.5
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 위계적, 성차별적 조직문화를 개선한다 	136	9.9
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 임원, 부서장, 관리자 등에 일정 수의 여성이 배치되도록 한다 	44	3.2
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 개인적인 문제이므로 별다른 해결책은 없다 	45	3.3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기타 	10	0.7
총계	1,378	100.0

부 록

<표 114> 세분 집단별 체육 관련 단체·기관에서 직장 내 괴롭힘(성희롱·성폭력 포함) 방지를 위한 방안(2순위)

(Base : 전체, 단위 : 명, %)

구분		인원 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		1,378	9.6	14.0	19.0	19.9	8.1	12.5	9.9	3.2
성별	여성	541	8.1	12.0	18.5	20.3	7.0	15.2	10.7	5.5
	남성	837	10.5	15.3	19.3	19.6	8.7	10.8	9.3	1.7
연령대	20대	270	6.7	12.2	20.4	23.7	8.1	11.5	7.8	5.2
	30대	490	8.2	11.6	18.8	20.2	6.3	14.7	13.1	3.5
	40대	399	10.8	16.3	19.3	17.8	8.8	12.5	9.3	2.3
	50대	203	14.9	17.8	16.8	17.8	10.4	8.4	6.4	2.0
	60대 이상	16	6.3	12.5	18.8	25.0	12.5	12.5	6.3	0.0
기관	공공기관	289	11.1	15.2	19.7	17.0	8.0	10.0	12.8	3.5
	시도체육회	335	9.9	12.2	16.1	22.4	8.1	15.2	9.0	1.5
	시도장애인체육회	199	6.0	17.1	20.1	20.6	8.5	11.1	8.0	5.0
	시군구체육회	158	7.6	13.9	20.9	18.4	5.7	15.8	9.5	1.9
	시군구장애인체육회	55	9.1	18.2	18.2	23.6	10.9	14.5	3.6	0.0
고용상태	종목단체·기타기관	342	11.1	12.3	19.6	19.6	8.5	10.9	10.6	4.7
	정규직	705	11.6	13.3	16.5	20.9	6.8	12.8	10.9	3.0
조직규모	비정규직	673	7.4	14.7	21.6	18.9	9.4	12.2	8.8	3.4
	5인 미만	85	12.9	14.1	18.8	22.4	7.1	10.6	8.2	4.7
	5~10인 미만	143	8.4	16.1	18.2	23.1	7.7	14.7	4.9	2.1
	10~30인 미만	372	8.1	13.2	17.3	21.3	8.6	12.1	10.0	3.2
	30~100인 미만	392	7.4	14.0	20.7	17.9	10.5	13.0	9.4	3.8
혼인상태	100인 이상	386	13.0	14.0	19.2	18.9	5.4	11.9	12.4	2.6
	미(비)혼	548	6.2	12.8	21.5	20.1	6.9	12.4	10.8	4.6
	기혼	812	11.7	14.8	17.0	20.0	8.9	12.5	9.4	2.3
근무기간	기타	18	16.7	16.7	27.8	11.1	5.6	16.7	5.6	0.0
	1년 미만	225	6.7	14.7	21.3	24.4	5.8	12.9	7.6	3.6
	1~5년 미만	455	8.4	12.7	19.3	18.5	8.4	12.3	12.3	4.2
	5~10년 미만	302	7.9	15.6	18.2	19.9	9.3	14.2	8.3	2.0
	10~20년 미만	312	11.9	13.8	18.3	18.0	8.0	12.2	10.9	2.9
직급	20년 이상	84	21.4	14.3	15.5	22.6	8.3	7.1	4.8	2.4
	관리직	199	13.1	16.2	14.6	22.2	9.1	8.1	8.1	3.0
	일반직	1,179	9.0	13.7	19.7	19.5	7.9	13.2	10.2	3.2

체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사

| 인쇄일 | 2019년 12월 2일
| 발행일 | 2019년 12월 8일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가)
나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
| 전 화 | 스포츠인권특별조사단 02)2125-9866
| F A X | 02)2125-0934
| E-mail | research@humanrights.go.kr
| 제 작 | 한국정책리서치 02)812-2110

ISBN : 978-89-6114-751-4 93300 비매품



체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사



04551 서울특별시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩 스포츠인권특별조사단
Tel. (02)2125-9866 Fax. (02)2125-0934 www.humanrights.go.kr

ISBN : 978-89-6114-751-4 93300