

공무원 인권의식실태조사 보고서

- 광주광역시를 중심으로 -

I. 서론

1. 조사의 목적
2. 조사내용과 방법
 - 1) 조사내용
 - 2) 조사방법
3. 조사대상의 일반적 특성

II. 조사결과

1. 한국사회의 인권현황
2. 광주광역시의 인권상황
 - 1) 인권도시로서의 광주
 - 2) 광주광역시의 인권현황
3. 광주광역시청의 인권현황
 - 1) 근무기관의 인권현황
 - 2) 서비스 대상의 인권과 편의
 - 3) 근무기관에서의 인권차별 경험
4. 인권의식
5. 인권교육 경험과 의견
6. 국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식

III. 결론

1. 결과 요약
2. 제언

부록

실태조사 설문지

표 목차

- <표 1> 2010년 광주광역시 직급별·성별 공무원 분포 현황
- <표 2> 조사대상자의 인구사회학적 특징
- <표 3> 조사대상자의 직업특성
- <표 4> 한국사회의 인권현황 인지 정도
- <표 5> 한국에서의 인권존중 정도
- <표 6> 한국사회의 인권상황 관심 정도
- <표 7> 한국사회에서 가장 보호해야할 인권 영역(복수 응답)
- <표 8> 논란 중인 인권 관련 현안에 대한 인지여부
- <표 9> 인지하고 있는 정책 현안(복수응답)
- <표 10> 다른 지역사회와 비교한 광주의 인권에 대한 높은 관심
- <표 11> 인권친화적 도시 광주를 위한 추진 사안
- <표 12> 인권도시 광주에 대한 찬성 의견
- <표 13> 광주의 인권문제 심각성 정도
- <표 14> 1년 전과 비교한 광주광역시의 인권상황
- <표 15> 순위별 지역사회의 심각한 차별
- <표 16> 지역사회의 인권침해 발생기관
- <표 17> 우선적 인권보호 대상
- <표 18> 지역사회 인권문제 발생 인지여부
- <표 19> 지역사회에서의 인권침해나 차별 해소를 위한 구제수단
- <표 20> 현재 근무기관에서 본인 인권의 존중 정도
- <표 21> 상관과 하급자 관계에서의 인권침해나 차별의 심각성
- <표 22> 인권침해나 차별이 심각한 상관-하급자 관계
- <표 23> 근무기관 서비스 대상의 인권의 고려 정도
- <표 24> 장애인의 편의 제공을 위한 노력
- <표 25> 노약자의 편의 제공을 위한 노력
- <표 26> 외국인의 편의 제공을 위한 노력
- <표 27> 빈곤층의 편의 제공을 위한 노력
- <표 28> 가정배경으로 인한 차별경험
- <표 29> 성별에 따른 차별경험
- <표 30> 신체조건으로 인한 차별경험
- <표 31> 연령으로 인한 차별경험
- <표 32> 특정 지역출신으로 인한 차별경험
- <표 33> 학력으로 인한 차별경험
- <표 34> 사상이나 정치적 의견으로 인한 차별경험
- <표 35> 취업이나 진학에서 여성할당제 적용
- <표 36> 교육목적의 학교 체별
- <표 37> 직원채용에서의 나이 제한
- <표 38> 장애인 할당제
- <표 39> 사형제도의 폐지
- <표 40> 종교재단 학교에서의 종교의식 참여의 의무화
- <표 41> 경찰의 불시 검문 허용
- <표 42> 비정규직의 정규직 대우
- <표 43> 동성애자 인정
- <표 44> 종교적 신념이나 양심에 따른 군 입대 거부
- <표 45> 장애인용 시설 설치의 의무화
- <표 46> 장애인용 시설 의무화를 위한 비용부담
- <표 47> 교도소 수감자의 기본 인권 보장
- <표 48> 출신학교의 차이 인정
- <표 49> 학교 교사의 소지품 검사의 부당성
- <표 50> 불법체류 외국인을 위한 의료보험 혜택 부여
- <표 51> 시위나 집회의 자유 보장
- <표 52> 3년 이내 인권교육을 받은 시간
- <표 53> 인권교육을 주로 받는 곳
- <표 52> 3년 이내 인권교육을 받은 시간
- <표 54> 선호하는 인권교육 1, 2 순위 내용
- <표 55> 인권기본조례에 대한 교육 여부
- <표 56> 지역사회에서 인권교육의 필요성
- <표 57> 선호하는 인권교육 형식
- <표 58> 인권교육이 가장 필요한 집단
- <표 59> 국가인권위원회 인지정도
- <표 60> 국가인권위원회 관련 정보 출처 (다중 응답)
- <표 61> 인권상담전화 1331 인지 여부
- <표 62> 인권상담전화 1331 정보 출처
- <표 63> 국가인권위원회 광주인권사무소 인지여부
- <표 64> 광주인권사무소에 대한 정보 출처
- <표 65> 국가인권위원회 광주인권사무소의 지위
- <표 66> 국가인권위원회 광주인권사무소에 기대하는 역할

그림 목차

- <그림 1> 한국사회의 인권현황 인지 정도
- <그림 2> 한국에서의 인권존중 정도
- <그림 3> 한국사회의 인권상황 관심 정도
- <그림 4> 한국사회에서 가장 보호해야할 인권 영역
- <그림 5> 우리사회 인권현안에 대한 인지 여부
- <그림 6> 인지하고 있는 정책 현안
- <그림 7> 다른 지역과 비교하여 광주의 인권에 대한 높은 관심
- <그림 8> 인권친화적 도시 광주를 위한 추진 사안
- <그림 9> 인권도시 광주에 대한 찬성 의견
- <그림 10> 광주의 인권문제 심각성 정도
- <그림 11> 1년 전과 비교한 광주광역시의 인권상황
- <그림 12> 순위별 지역사회의 심각한 차별
- <그림 13> 지역사회의 인권침해 발생 기관
- <그림 14> 인권보호 대상자
- <그림 15> 지역사회 인권문제 발생 인지여부
- <그림 16> 인권침해나 차별의 순위별 효과적 구제수단: 1, 2순위
- <그림 17> 현재 근무기관에서 본인 인권의 존중 정도
- <그림 18> 상관과 하급자 관계에서의 인권침해나 차별의 심각성
- <그림 19> 인권침해나 차별이 심각한 상관-하급자 관계
- <그림 20> 근무기관 서비스 대상의 인권의 고려 정도
- <그림 21> 장애인의 편의 제공을 위한 노력
- <그림 22> 노약자의 편의 제공을 위한 노력
- <그림 23> 외국인의 편의 제공을 위한 노력
- <그림 24> 빈곤층의 편의 제공을 위한 노력
- <그림 25> 가정배경으로 인한 차별경험
- <그림 26> 성별에 따른 차별경험
- <그림 27> 신체조건으로 인한 차별경험
- <그림 28> 연령으로 인한 차별경험
- <그림 29> 특정 지역출신으로 인한 차별경험
- <그림 30> 학력으로 인한 차별경험
- <그림 31> 사상이나 정치적 의견으로 인한 차별경험
- <그림 32> 취업이나 진학에서 여성할당제 적용
- <그림 33> 교육목적의 학교 체벌
- <그림 34> 직원채용에서의 나이 제한

- <그림 35> 장애인 할당제
- <그림 36> 사형제도의 폐지
- <그림 37> 종교재단 학교에서의 종교의식 참여의 의무화
- <그림 38> 경찰의 불시 검문 허용
- <그림 39> 비정규직의 정규직 대우
- <그림 40> 동성애자 인정
- <그림 41> 종교적 신념이나 양심에 따른 군 입대 거부
- <그림 42> 장애인용 시설 설치의 의무화
- <그림 43> 장애인용 시설 의무화를 위한 비용부담
- <그림 44> 교도소 수감자의 기본 인권 보장
- <그림 45> 출신학교의 차이 인정
- <그림 46> 학교 교사의 소지품 검사의 부당성
- <그림 47> 불법체류 외국인인을 위한 의료보험 혜택 부여
- <그림 48> 시위나 집회의 자유 보장
- <그림 49> 3년 이내 인권교육을 받은 시간
- <그림 50> 인권교육을 주로 받은 곳
- <그림 51> 선호하는 인권교육 1, 2순위 내용
- <그림 52> 인권기본조례에 대한 교육 여부
- <그림 53> 인권교육의 필요성
- <그림 54> 선호하는 인권교육 형식
- <그림 55> 인권교육이 필요한 집단 1순위에서 3순위
- <그림 56> 국가인권위원회 인지정도
- <그림 57> 국가인권위원회 관련 정보 출처
- <그림 58> 인권상담전화 1331 인지 여부
- <그림 59> 인권상담전화 1331 정보 출처
- <그림 60> 국가인권위원회 광주인권사무소 인지여부
- <그림 61> 광주인권사무소에 대한 정보 출처
- <그림 62> 국가인권위원회 광주인권사무소 지위
- <그림 63> 인권위원회 광주인권사무소에 기대하는 역할

I. 서론

1. 조사의 목적

인권이란 모든 사람이 누려야 하는 보편적 권리임에도 불구하고 아직도 인권이란 사회적 약자를 위해서 필요한 개념이라는 인식이 보편적이다. 2001년 국가인권위원회가 설립되고 인권 의식수준 향상을 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 최근 인권의식이 퇴보하고 있다는 우려도 일부에서 제기하고 있지만 우리사회의 인권 의식수준은 과거와 비교하여 많은 향상을 보였다고 하겠다. 2005년 국가인권위원회에서 『국가인권의식조사 보고서』를 발간한 이후 다양한 대상의 인권의식 조사 결과가 보고되고 있다. 사회의 인권상황을 판단하고 개선하기 위해서는 인권 의식수준에 대한 정보가 우선 필요하기 때문이다.

국가인권위원회 광주인권사무소는 2005년 개소 이후 제주를 포함한 호남지역의 인권의식 향상과 인권침해나 차별 해소를 위해 다양한 활동을 전개하고 있다. 이러한 노력의 결과로 광주광역시도 전국 최초로 2009년 인권조례를 제정하고, 2010년에는 인권전담부서인 인권담당관실을 설치하는 등 제도적 기반을 마련하는데 앞장 설 수 있었다. 광주광역시가 민주·인권·평화도시로 확실한 정체성을 확립하기 위해서는 제도적 기틀을 다지는 것도 중요하지만 시민들의 인권의식을 높여야 하는 노력도 병행되어야 한다.

광주광역시의 인권향상을 위해서는 무엇보다도 시정을 계획하고 집행하는 광주광역시청 공무원들의 인권에 대한 지식과 관심이 뒷받침되어야 할 것이다. 하지만 아직 광주광역시청에 근무하는 공무원들의 인권의식 실태를 알 수 있는 자료는 전무하다. 따라서 본 조사는 광주광역시청에 근무하는 공무원들의 인권의식을 살펴보는 데 주 목적을 두었다. 광주광역시청 공무원들의 인권실태에 대한 조사결과를 바탕으로 광주광역시청 공무원들의 인권수준을 파악하고, 인권수준을 향상시킬 수 있는 방안을 마련하여, 궁극적으로는 광주광역시 시민들의 인권의식 향상과 인권상황 개선 대책수립을 모색할 수 있을 것이다.

2. 조사내용과 방법

1) 조사내용

본 실태조사에서 다루고자 하는 내용은 크게 6개 영역으로 나누어 볼 수 있다. 6개 영역의 주제는 한국사회의 인권현황, 광주광역시의 인권상황, 광주광역시청 인권현

황, 인권의식 수준, 인권교육 경험 및 의견, 그리고 국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식으로 나누어진다.

한국사회의 인권현황을 살펴보기 위하여 본 조사에서는 한국사회의 인권상황에 대한 인식 정도, 한국사회의 인권존중 정도, 인권상황에 대한 관심 정도, 사회에서 보호해야 할 인권의 영역, 인권 관련 현안에 대한 인식 여부와 사안에 대하여 질문하였다.

광주광역시의 인권상황은 크게 인권도시로서의 광주와 광주광역시의 인권현황 내용으로 측정하였다. 인권도시로서의 광주에 대한 의견은 다른 지역사회와 비교한 광주의 인권에 대한 관심수준, 인권친화적 도시가 되기 위해서 추진해야 할 인권관련 사안, 인권도시에 대한 찬성 정도를 이용하여 살펴보았다. 광주광역시의 인권현황은 인권문제의 심각성, 인권상황 개선 정도, 지역사회에서 일어하는 차별, 인권침해나 차별 발생기관, 인권보호 대상, 인권문제 발생 여부, 인권침해나 차별을 위한 구제수단을 이용해서 조사하였다.

광주광역시청 인권현황은 제직 중인 기관에서의 인권 존중 정도, 상관과 하급자의 관계에서의 인권침해나 차별정도, 인권침해나 차별이 심하게 일어나는 관계, 서비스 대상에 대한 인권차별이나 인권침해에 대한 고려, 사회적 약자의 편의를 위해 노력하는 정도, 기관에서 경험한 인권차별에 대한 내용으로 이루어졌다.

인권의식 수준은 모두 17개의 문항으로 이루어졌으며 응답은 5점 척도로 '매우 동의한다'에서 '매우 반대한다' 중 하나를 선택하게 되어 있다. 문항은 여성할당제, 학교에서의 체질, 채용에서의 나이제한 철폐, 장애인에 대한 혜택제공, 사형제도 폐지, 종교의식의 의무화, 불시 검문, 비정규직 대우, 동성애 인정, 종교적 이유에서의 군입대 거부, 장애인 시설의 의무화, 교도소 수감자의 기본 인권보장, 학력차별, 학생의 소지품 검사, 불법체류자를 위한 의료보험 혜택제공, 시위와 집회의 자유 보장 등으로 이루어졌다.

인권교육 경험 및 인권교육에 대한 의견은 우선 인권교육을 받은 시간과 장소, 인권교육에서 원하는 내용, 인권기본조례에 대한 교육 여부, 인권교육의 필요성, 인권교육의 형식, 인권교육이 필요한 대상에 대한 내용을 이용하여 조사하였다.

국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식은 국가인권위원회에 대한 인식 정도와 정보수집 방법, 인권상담전화 1331에 대한 인지여부와 정보수집 방법, 국가인권위원회 광주인권사무소 인식과 인식경로 그리고 기구의 특성과 담당해야 할 역할이나 기능에 대한 의견을 이용하여 조사하였다.

2) 조사방법

본 조사는 2011년 9월에서 10월까지 두 달에 걸쳐 실시되었다. 자료수집은 광주 인권사무소 조사관 4명과 자원봉사자 10명이 직접 시청으로 방문하여 설문지를 배포하고 수집하였다. 모두 338명의 자료를 수집하였으나 일부 문항에 대한 응답이 빠져있거나 불성실한 자료를 제외한 331명의 자료가 최종 분석에 이용되었다. 수집된 자료는 SPSS for WINDOW 17을 이용하여 자료를 입력하고 빈도와 백분율을 구하였다.

3. 조사대상의 일반적 특성

본 조사의 대상은 광주광역시청에 근무하는 공무원으로 이루어졌다. 2011년 발표된 2010년 광주광역시청에 근무하는 공무원은 전체 6,669명으로 집계되고 있는데 직급과 여성비율 관련 사항은 <표 1>에 제시되어 있다. 2010년 광주광역시에 근무하는 공무원은 전체가 6,669명으로 여성은 1,993명으로 전체의 29.9%를 차지하고 있다. 이들 중 광주광역시청에 소속된 공무원은 3,094명으로 광주시 전체의 46.4%를 차지하고 있는데 이 중에서 소속별로는 본청 1,081명, 의회 60명, 직속기관 1,177명, 사업소 776명으로 집계되었다. 광주광역시청에 소속된 3,094명 중 여성은 571명으로 전체의 18.5%를 차지하고 있었으며 4급 이하부터 여성공무원이 포함되어 있었다.

<표 1> 2010년 광주광역시 직급별·성별 공무원 분포 현황

단위: 명

구분	계	일반직											정무직	별정직	소방직	기능직	지도직	연구직	
		소계	가급	나급	2/3급	3급	3/4급	4급	5급	6급	7급	8급							9급
전체	6,669 (4)	4,362 (2)	1 (1)	1 (1)	1	16	1	96	447	1,135	1,348	979	337	6	71	1,094 (2)	1,028	26	82
여성	1,993	1,555						6	45	201	684	437	147		15		326	6	29
성 %	29.9	35.6						6.3	10.1	17.7	60.3	44.6	43.6		21		29.8	23	35.4
광역시	3,094 (4)	1,396 (2)	1 (1)	1(1)	1	12	1	67	227	491	469	125	1	1	37	1,094 (2)	461	26	79
여성	571	326						3	18	80	156	35			4	73	160	6	28
성 %	18.5	23.4						4.5	7.9	16.3	33.3	28.0			10	6.7	34.7	23	35.4

출처: 『2011 광주시정 통계』 42-43쪽 자료 참조

주: 전체는 광역시와 자치구를 포함한 수임
()는 국가직이며, 본수에 포함

본 조사는 광주광역시청에 소속되어 있는 공무원 중 감사실 18명, 수질과 20명, 광주 U 대학준비단 20명, 공무원 교육원 114명, 인권담당관 13명, 자치행정과 14명, 건강정책과 19명, 환경정책과 14명, 공원녹지과 17명, 사회복지과 12명, 노인장애복지과 15명, 문화수도예술과 15명, 상수도사업본부 47명 총 338명이 설문에 응답하였으나 최종 331명의 자료만이 분석자료에 포함되었다.

연구에 참여한 조사대상자의 인구사회학적 특성에 대한 자료가 <표 2>에 제시되었다. 우선 본 조사대상자를 성별로 그 특성을 살펴본다면 남성이 전체 응답자의 69.2%인 227명이 참여하였고, 여성은 101명으로 30.8%를 차지하고 있었다. 광주광역시청에 근무하는 여성 공무원의 비율이 23.4%임을 고려한다면 본 실태조사에서 여성이 차지하는 비율이 더 높게 나타났다. 혼인상태는 전체 응답자의 84.6%를 차지하는 274명이 기혼이라고 응답하였고, 미혼이 15.1%인 49명이었다. 조사대상자의 종교는 없다는 응답이 전체의 49.4%를 차지하고 있었으며, 기독교 23.3%, 불교 12.3%, 가톨릭 11.0%의 순이었고 유교, 천도교, 기타 등의 응답도 있었다. 최종학력은 대졸이 전체 대상자의 3분의 2정도인 64.1%를 차지하는 것으로 나타났으며, 전문대졸 13.5%, 대학원졸 이상 12.6%, 고졸 이하가 8.3%를 차지하고 있었다. 이들의 가구소득 분포에서 제일 많은 비중을 차지하는 소득수준은 300만원에서 400만원 미만에 해당하는 87명으로 전체의 27.6%를 차지하고 있었다. 그 다음으로는 400만원에서 500만원 미만으로 78명인 24.8%, 200만원에서 300만원 미만 75명으로 23.8%, 500만원 이상이 54명으로 17.2%, 그리고 200만원 미만인 21명으로 6.6%의 순이었다. 참여대상자의 연령은 평균 43.3세로 나타났으며 연령의 분포는 24세에서 58세까지로 나타났다.

조사대상자의 직업특성은 고용형태와 직급 그리고 근무기간을 이용하여 살펴보았고 그 결과가 <표 3>에 제시되었다. 우선 조사대상자의 고용형태를 살펴보았을 때, 응답자의 대부분이 정규직원으로 전체 대상자의 95.3%를 차지하고 있었으며, 임시직 2.5%, 계약직 0.6%, 일용직 0.3%의 순이었다. 조사대상자의 직급 분포를 살펴보면 6급 이하가 208명으로 전체 응답자의 66.6%를 구성하고 있었으며, 5급과 기능직이 각각 47명으로 15.1%, 나머지가 고위직인 3-4급 10명으로 3.2%를 이루고 있었다. 개월을 단위로 하여 근무기간을 조사하였을 때 근무기간의 범위는 10개월에서 432개월(36년)이었다. 조사대상자의 평균 근무기간은 207개월(17년 3개월)이었고, 240개월(20년)이 28명으로 제일 많은 빈도로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 인구사회학적 특징

(단위: 명, %)

구 분		빈도	퍼센트(%)
성별 (N=328)	남성	227	69.2
	여성	101	30.8
혼인 상태 (N=324)	기혼	274	84.6
	미혼	49	15.1
	기타	1	0.3
종교 (N=326)	기독교	76	23.3
	불교	40	12.3
	가톨릭	36	11.0
	유교	1	0.3
	천도교	2	0.6
	없음	161	49.4
	기타	10	3.1
최종 학력 (N=326)	고졸이하	27	8.3
	전문대졸	44	13.5
	대졸	209	64.1
	대학원졸 이상	41	12.6
	기타	5	1.5
가구소득 (N=315)	100~199만원	21	6.6
	200~299만원	75	23.8
	300~399만원	87	27.6
	400~499만원	78	24.8
	500만 원 이상	54	17.2
연령 (N=324)	평균(표준편차)	43.3세(7.9) 범위: 24세 - 58세	

<표 3> 조사대상자의 직업특성

(단위: 명, %)

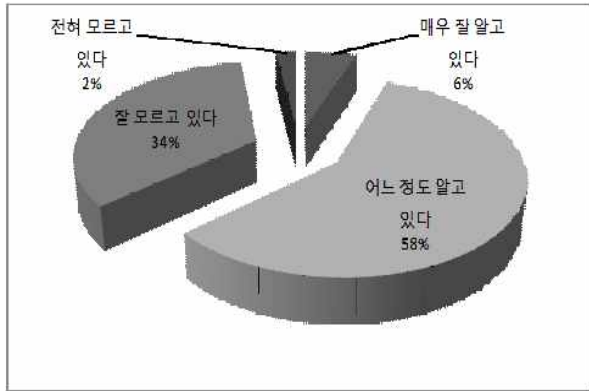
구 분		빈도	퍼센트(%)
고용형태 (N=322)	정규직	307	95.3
	임시직	8	2.5
	일용직	1	.3
	계약직	2	.6
	기타	4	1.2
현재 직급 (N=312)	3~4급	10	3.2
	5급	47	15.1
	6급이하	208	66.6
	기능직	47	15.1
근무기간 (N=324)	평균(표준편차)	207개월(108) 범위: 10개월 - 432개월	

II. 조사결과

본 조사는 광주광역시 시청에 근무하는 공무원들 331명을 대상으로 한국사회의 인권현황, 광주광역시의 인권상황, 공무원들이 근무하는 광주광역시청의 인권현황, 인권의식, 인권교육 경험과 의견, 그리고 국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식에 대해서 조사하였다. 각 문항에 대한 전체 조사 대상자의 응답을 먼저 분석한 후, 공무원들의 성별, 학력, 직급, 그리고 근무기간에 따라서 응답에 차이가 있는지에 대해서도 살펴보았다.

1. 한국사회의 인권현황

한국사회의 인권상황에 대하여 응답자들이 얼마나 잘 알고 있는지에 대한 조사결과는 <그림 1>에 제시되어 있다. 응답자 330명 중 절반 이상인 64%가 알고 있다고 응답하였다. 이 중 6%는 '매우 잘 알고 있다'고 대답하였고, '어느 정도 알고 있다'는 비율은 58%였다. 전혀 모른다는 비율은 전체의 2%를, 잘 모르고 있다는 응답은 34% 차지하고 있었다.



<그림 1> 한국사회의 인권현황 인지 정도

한국사회의 인권현황 인지 정도에 대한 응답을 응답자의 성별, 학력, 직급과 근무기간에 따라서 자세히 살펴본 분석결과가 <표 4>에 제시되었다.

자료에 의하면 성별에 따라서 나타난 한국사회 인권현황에 대한 인지정도는 남성

들이 여성들보다 알고 있다고 응답한 비율이 더 높았다. 알고 있다고 응답한 비율은 남성 69.1%, 여성 50.5%로 나타나 남성들이 여성들보다 19% 정도 더 많이 알고 있는 것으로 나타났다.

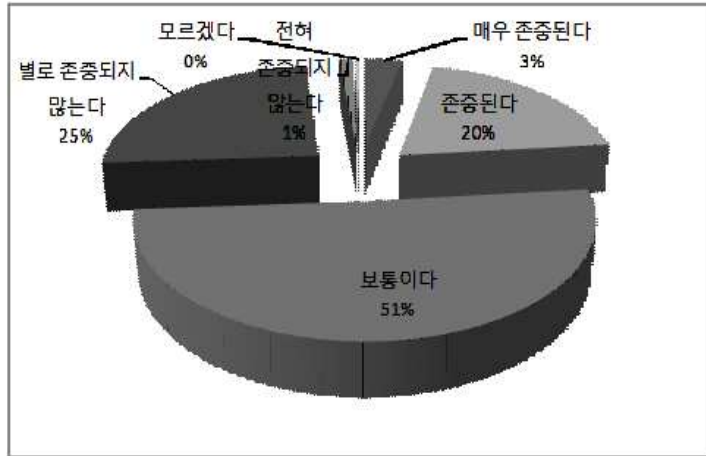
<표 4> 한국사회의 인권현황 인지 정도

단위: 명(%)

구 분		매우 잘 알고 있다	어느 정도 알고 있다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다
성별 (N=327)	남 (N=227)	18(7.9)	139(61.2)	66(29.1)	4(1.8)
	여 (N=100)	0(0.0)	50(50.5)	47(47.0)	3(3.0)
학력 (N=320)	고졸이하 (N=27)	0(0.0)	18(66.7)	9(33.3)	0(0.0)
	전문대졸 (N=43)	3(7.0)	24(55.8)	15(34.9)	1(2.3)
	대졸 (N=209)	13(6.2)	115(55.0)	76(36.4)	5(2.4)
직급 (N=311)	대학원이상 (N=41)	1(2.4)	30(73.2)	9(22.0)	1(2.4)
	3-4급 (N=10)	0(0.0)	6(60.0)	4(40.0)	0(0.0)
	5급 (N=47)	4(8.5)	32(68.1)	11(23.4)	0(0.0)
근무기간 단위: 개월 (N=314)	6급 이하 (N=207)	13(6.3)	117(56.5)	72(34.8)	5(2.4)
	기능직 (N=47)	1(2.1)	26(55.3)	19(40.4)	1(2.1)
	10-24 (N=15)	1(6.7)	5(33.3)	9(60.0)	0(0.0)
전체 (N=330)	25-60 (N=17)	0(0.0)	7(41.2)	9(52.9)	1(5.9)
	61-120 (N=59)	2(3.4)	33(55.9)	23(39.0)	1(1.7)
	121-240 (N=99)	8(8.1)	58(58.6)	30(30.3)	3(3.0)
	241-360 (N=95)	6(6.3)	61(64.2)	27(28.4)	1(1.1)
	361이상 (N=29)	1(3.4)	20(69.0)	8(27.6)	0(0.0)
전체 (N=330)		18(5.5)	192(58.2)	113(34.2)	7(2.1)

학력에 따라 인권현황 인지 정도의 응답분포를 살펴보았을 때, 알고 있다는 응답이 대학원 이상의 학력에서 75.6%로 다른 집단보다 높게 나타났다. 직급에 따라서는 5급에서 알고 있다는 비율이 다른 집단보다 높았고, 기능직에서 조금 낮았다. 근무기간에 따라서는 근무기간이 긴 집단에서 알고 있다는 비율이 더 높았다. 근무기간이 2년 미만인 집단에서 모르고 있다고 응답한 비율은 60%이었으나, 30년 이상(361개월 이상) 근무했다고 응답한 집단에서의 비율은 27.6%였다.

한국사회에서 인권이 존중되는 정도에 대한 광주광역시에 근무하는 공무원들의 응답은 <그림 2>에서 보여주고 있다. 응답자들의 51%는 한국에서 인권이 존중되는 정도를 '보통이다'라고 평가하였다. 긍정적으로 응답한 비율은 23%였는데, '매우 존중된다' 3%, '존중된다' 20%로 이루어졌다. 부정적 반응은 26%로 긍정적 비율보다 조금 높았다. 26% 중에서 25%가 '별로 존중되지 않는다', 그리고 나머지 1%가 '전혀 존중되지 않는다'가 차지하고 있었다.



<그림 2> 한국에서의 인권 존중 정도

한국에서의 인권 존중 정도에 대해서는 여성들보다 남성들이 존중된다고 응답한 비율이 높았다. 남성들의 4.8%는 한국에서의 인권이 '매우 존중된다', 23.3%가 '존중된다'고 응답하였는데, '매우 존중된다'고 응답한 여성공무원은 한 명도 없었고, 13명(13%)만이 '존중된다'고 응답하였다.

학력에 따라서는 전문대 졸업의 학력을 가진 집단에서 '별로 존중되지 않는다'는 부정적 응답을 한 비율이 30.2%로 고졸이하 18.2%, 대졸 24.9%, 대학원 이상 24.4%보다 높았다. 대학이나 대학원 이상의 학력 집단의 응답은 거의 경향을 비슷하게 나타냈다. 직급으로 살펴본 인권 존중 정도는 직급이 낮은 집단에서 존중되지 않는다는 응답이 높게 나타났다. 기능직의 경우에는 응답자의 34.0%가 '별로 존중되지 않는다'고 응답한 반면, 5급에서는 17.0%, 3-4급에서는 20.0%였다. 근무기간에 따른 인권 존중 정도는 근무기간이 2년 이하(10개월에서 24개월)에 해당하는 집단에서 '별로 존중되지 않는다'는 비율이 33.3%로 다른 집단보다 높았고, 단지 1명(6.7%)만이

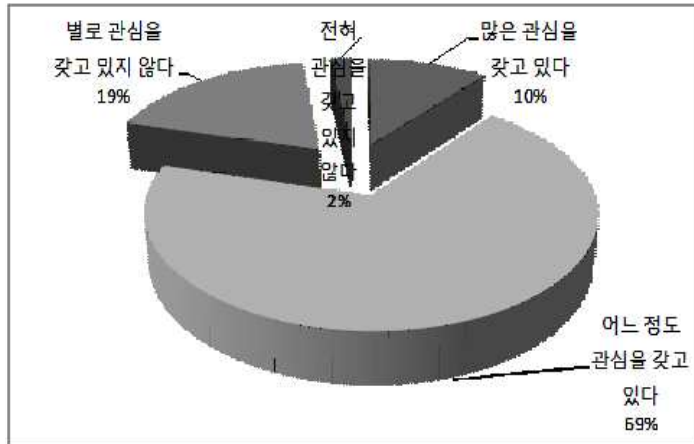
'존중된다'라고 응답하였다.

<표 5> 한국에서의 인권 존중 정도

단위: 명(%)

구분	매우 존중된다	존중된다	보통이다	별로 존중되지 않는다	전혀 존중되지 않는다	모르겠다	
성별 (N=327)	남 (N=227)	11(4.8)	53(23.3)	112(49.3)	48(21.1)	2(0.9)	1(0.4)
	여 (N=100)	0(0.0)	13(13.0)	54(54.0)	32(32.0)	1(1.0)	0(0.0)
학력 (N=320)	고졸이하 (N=27)	1(3.7)	7(25.9)	14(51.9)	5(18.5)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸 (N=43)	3(7.0)	9(20.9)	18(41.9)	13(30.2)	0(0.0)	0(0.0)
	대졸 (N=209)	6(2.9)	40(19.1)	107(51.2)	52(24.9)	3(1.4)	1(0.5)
	대학원이상 (N=41)	1(2.4)	8(19.5)	22(53.7)	10(24.4)	0(0.0)	0(0.0)
직급 (N=311)	3-4급 (N=10)	0(0.0)	3(30.0)	5(50.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급 (N=47)	3(6.4)	11(23.4)	25(53.2)	8(17.0)	0(0.0)	0(0.0)
	6급 이하 (N=207)	8(3.9)	37(17.9)	105(50.7)	53(25.6)	3(1.4)	1(0.5)
	기능직 (N=47)	0(0.0)	12(25.5)	19(40.4)	16(34.0)	0(0.0)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=314)	10-24 (N=15)	0(0.0)	1(6.7)	9(60.0)	5(33.3)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60 (N=17)	0(0.0)	5(29.4)	9(52.9)	2(11.8)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120 (N=59)	1(1.7)	11(18.6)	28(47.5)	19(32.2)	0(0.0)	0(0.0)
	121-240 (N=99)	5(5.1)	19(19.2)	46(46.5)	26(26.3)	2(2.0)	1(1.0)
	241-360 (N=95)	4(4.2)	20(21.1)	50(52.6)	21(22.1)	0(0.0)	0(0.0)
	361이상 (N=29)	1(3.4)	9(31.0)	13(44.8)	6(20.7)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=330)	11(3.3)	66(20.0)	167(50.6)	81(24.5)	4(1.2)	1(0.3)	

한국사회의 인권상황에 대한 응답자들의 관심 정도에 대한 분석결과는 <그림 3>에 제시되어 있다. 자료에 의하면 응답자의 3분의 2정도인 69%가 어느 정도는 관심을 갖고 있다고 응답하여 광주광역시청 공무원들은 한국사회의 인권상황에 대하여 비교적 높은 관심을 갖고 있는 것으로 나타났다. 전혀 관심이 없다는 응답이 2%, 별로 관심이 없다고 응답은 19%로 나타났다.



<그림 3> 한국사회의 인권상황 관심 정도

한국사회의 인권상황에 대한 관심 정도를 성별, 학력, 직급, 근무기간을 이용하여 분석한 결과가 <표 6>에 제시되었다. 우선 성별로 살펴본 인권상황에 대한 관심 정도는 남성들이 여성들보다 관심을 갖고 있다고 응답한 비율이 높았다. 관심을 갖고 있다는 응답은 남성 81.9%, 여성 73.0%였다. 특히 관심이 많다고 응답한 비율은 남성이 14.5%였으나 여성은 2.0%에 불과한 것으로 나타났다.

직급에 따라 나타난 인권상황에 대한 관심 정도는 고위급인 3-4급에서는 관심을 갖고 있다는 응답이 90.0%였으나, 기능직의 경우에는 70.0%의 비율을 차지하고 있었다. 기능직의 경우에는 별로 관심을 갖지 않는다는 응답도 다른 집단보다 높은 27.7%를 차지하고 있었다. 많은 관심을 갖고 있다는 응답이 제일 높은 집단은 5급으로 23.4%였는데, 기능직의 6.4%, 6급 이하의 9.2%, 3-4급의 10.0%보다 상당히 높은 비율임을 자료를 통해서 살펴볼 수 있다.

근무기간에 따른 한국사회의 인권상황에 대한 관심도를 살펴보면 근무기간이 제

일 긴 집단인 30년 이상 근무한 공무원들 집단에서 '많은 관심을 갖고 있다'는 응답의 비율이 17.2%로 가장 높았다. 그에 비하여 근무경력이 5년 이하인 집단에서는 단 한명도 많은 관심을 갖고 있지 않았다. 많은 관심 혹은 어느 정도 관심을 갖고 있다는 응답은 10년 이상에서 30년 이하 근무한 공무원들의 응답이 83%로 제일 높았다. 전혀 관심을 갖고 있지 않았다는 응답은 매우 소수에 불과하였다.

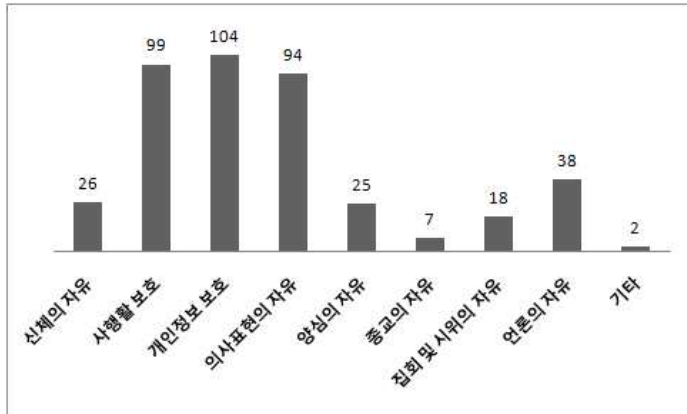
<표 6> 한국사회의 인권상황에 대한 관심 정도

단위: 명(%)

구 분		많은 관심을 갖고 있다	어느 정도 관심을 갖고 있다	별로 관심을 갖고 있지 않다	전혀 관심을 갖고 있지 않다
성별 (N=327)	남(N=227)	33(14.5)	153(67.4)	37(16.3)	4(1.8)
	여(N=100)	2(2.0)	71(71.0)	25(25.0)	2(2.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=27)	4(14.8)	16(59.3)	6(22.2)	1(3.7)
	전문대졸(N=43)	4(9.3)	27(62.8)	11(25.6)	1(2.3)
	대졸(N=209)	23(11.0)	143(68.4)	40(19.1)	3(1.4)
	대학원이상(N=41)	4(9.8)	31(75.6)	5(12.2)	1(2.4)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	1(10.0)	8(80.0)	1(10.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	11(23.4)	27(57.4)	8(17.0)	1(2.1)
	6급 이하(N=207)	19(9.2)	147(71.0)	37(17.9)	4(1.9)
	기능직(N=47)	3(6.4)	30(63.8)	13(27.7)	1(2.1)
근무 기간 단위:개월 (N=314)	10-24(N=15)	0(0.0)	10(66.7)	5(33.3)	0(0.0)
	25-60(N=17)	0(0.0)	12(70.6)	5(29.4)	0(0.0)
	61-120(N=59)	3(5.1)	43(72.9)	11(18.6)	2(3.4)
	121-240(N=99)	13(13.1)	66(66.7)	16(16.2)	4(4.0)
	241-360(N=95)	13(13.7)	66(69.5)	16(16.8)	0(0.0)
	361이상(N=29)	5(17.2)	17(58.6)	7(24.1)	0(0.0)
전체 (N=330)		35(10.6)	227(68.6)	62(18.8)	6(1.8)

<그림 4>와 <표 7>에서는 우리사회에서 가장 우선적으로 보호해야 할 인권사항에 대한 광주광역시청 공무원들의 응답이 제시되어 있다. 복수 응답이 가능한 본 질문에 대해 개인정보 보호에 104명이 응답하여서 제일 높은 응답률을 보였고, 사생

활 보호 99명, 의사 표현의 자유 94명이 다음으로 높았다. 가장 낮은 응답을 보인 항목은 '종교의 자유' 7명, '집회 및 시위의 자유' 18명, '신체의 자유' 26명이었다.



<그림 4> 한국사회에서 가장 보호해야할 인권 영역

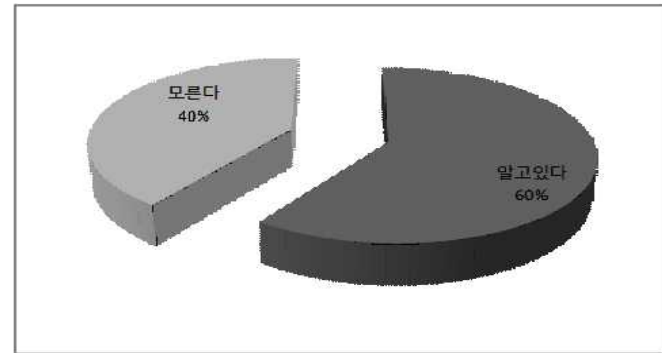
<표 7> 한국사회에서 가장 보호해야할 인권 영역 (복수 응답)

단위 : 명

구 분	빈 도
신체의 자유	26
사생활 보호	99
개인정보 보호	104
의사 표현의 자유	94
양심의 자유	25
종교의 자유	7
집회 및 시위의 자유	18
언론의 자유	38
기타	2
합 계	413

우리사회에서 인권과 관련된 현안 중에서 논란이 되고 있는 사안에 대해 알고 있는가에 대한 응답결과는 <그림 5>에 제시되어 있다. 조사대상자 전체의 절반 이상

인 60%가 알고 있다고 응답하였고, 모른다는 응답은 40%를 차지하고 있었다.



<그림 5> 우리사회 인권현안에 대한 인지 여부

공무원들의 성별에 따라 인권현안에 대한 인지 여부에 대한 결과는 <표 8>에 제시되어 있다. 남성들의 63.1%가 알고 있다고 응답한 반면, 여성들은 51.5%가 알고 있다고 응답하여 남성들이 여성들보다 인권현안에 대하여 알고 있다는 응답이 더 많았다. 학력에 따라 인권현안에 대한 인지여부에 대한 응답은 대졸, 전문대졸, 대학원 이상, 그리고 고졸 이하의 순으로 나타났다. 대졸의 학력을 가진 집단은 전체의 62.0%가 알고 있다고 응답하였으나 고졸 이하의 집단에서는 52%만이 알고 있다고 응답하였다.

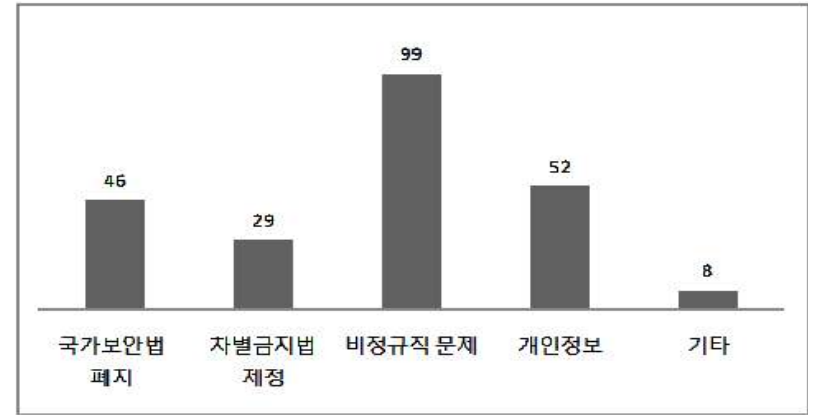
인권현안에 대한 인지 여부는 직급이 높은 집단에서 알고 있다는 응답이 더 높았다. 3-4급 공무원들 중 알고 있다는 비율은 70.0%였으나 5급이나 6급 이하의 62.2%와 61.0%였다. 기능직의 경우에는 51.1%만이 알고 있다고 응답하였다. 근무기간으로 우리사회 인권 관련 현안에 대한 인지여부에 대한 응답의 차이를 살펴보았을 때 근무기간이 가장 짧은 집단에서 알고 있다고 응답한 비율이 가장 낮은 46.7%로 나타났고, 그 다음이 30년 이상 근무한 집단에서 50.0%였다. 가장 높은 비율은 20년에서 30년 근무한 집단에서 나타났는데 69.9%를 차지하여 가장 낮은 비율인 46.7%와는 23.2%의 차이를 보이고 있다. 그 다음으로 알고 있다고 응답한 비율이 높게 나타난 집단은 근무기간이 5년에서 10년 이하인 집단으로 전체 응답자의 63.3%를 차지하고 있었다. 근무기간과 논란 중인 인권 현안에 대한 인지여부는 일관된 경향을 보이지는 않는 것으로 나타났다.

<표 8> 논란 중인 인권 관련 현안에 대한 인지도

단위: 명(%)

구 분		알고 있다	모른다
성별 (N=323)	남(N=222)	140(63.1)	82(36.9)
	여(N=101)	52(51.5)	49(48.5)
학력 (N=316)	고졸이하(N=25)	13(52.0)	12(48.0)
	전문대졸(N=44)	25(56.8)	19(43.2)
	대졸(N=208)	129(62.0)	79(38.0)
	대학원이상(N=39)	22(56.4)	17(43.6)
직급 (N=307)	3-4급(N=10)	7(70.0)	3(30.0)
	5급(N=45)	28(62.2)	17(37.8)
	6급 이하(N=205)	125(61.0)	80(39.0)
	기능직(N=47)	24(51.1)	23(48.9)
근무기간 단위:개월 (N=310)	10-24(N=15)	7(46.7)	8(53.3)
	25-60(N=17)	10(58.8)	7(41.2)
	61-120(N=60)	38(63.3)	22(36.7)
	121-240(N=97)	54(55.7)	43(44.3)
	241-360(N=93)	65(69.9)	28(30.1)
	361이상(N=28)	14(50.0)	14(50.0)
전체 (N=326)		195(59.8)	131(40.2)

<그림 6>과 <표 9>에는 우리사회에서 인권과 관련된 현안 중 논란이 되고 있는 사안에 대해서 알고 있다고 응답한 195명에게 알고 있는 정책적 사안의 응답결과가 제시되어 있다. 알고 있는 모든 사안에 대해서 복수로 응답한 결과 195명의 절반 이상을 차지하는 99명(50.8%)이 비정규직 문제와 관련된 사안이라고 응답하였다. 그 다음으로 높은 응답을 보인 사안은 개인정보에 관련된 사안으로 52명(26.7%), 국가보안법 폐지와 관련된 사안 46명(23.6%), 차별금지법 제정에 관한 사안 29명(14.9%)의 순이었다. 기타 사항이라고 응답한 8명 중 언론통제와 양심적 병역거부 문제라고 응답한 공무원이 각 1명씩 있었다.



<그림 6> 인지하고 있는 정책 현안

<표 9> 인지하고 있는 정책 현안(복수응답)

단위 : 명

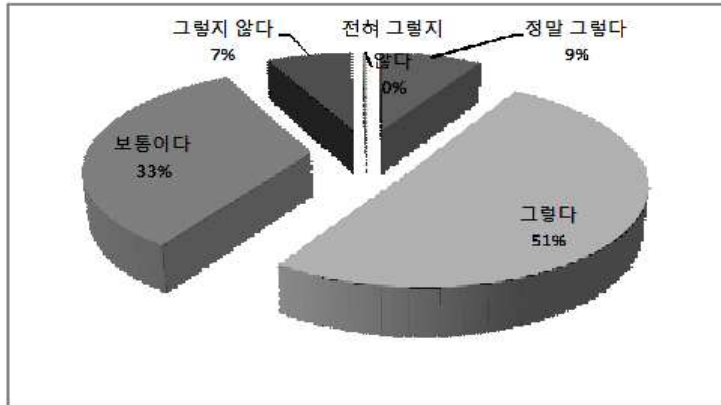
구 분	빈 도
국가보안법 폐지와 관련된 사안	46
차별금지법 제정에 관한 사안	29
비정규직 문제와 관련된 사안	99
개인정보에 관련된 사안	52
기타	8
합 계	234

2. 광주광역시의 인권상황

광주광역시의 인권상황과 관련하여 광주광역시의 인권 관심 정도, 인권친화적 도시로 만들기 위해 추진해야 할 점들, 인권도시에 대한 평가, 인권문제의 심각성, 인권상황의 개선 상황, 차별의 종류와 기관, 인권보호 대상, 인권문제 발생 여부, 인권침해와 차별에 대한 효과적 구제수단에 대한 공무원들의 응답을 살펴보았다.

1) 인권도시로서의 광주

우선 다른 지역사회와 비교하여 광주의 인권에 대한 관심 정도를 살펴본 전체 응답결과를 <그림 7>과 같다. 자료에 의하면 광주광역시 공무원들의 60%가 광주가 다른 지역사회보다 인권에 대해서 관심이 높다고 응답하였다. 이 중 9%의 공무원들은 광주가 다른 지역사회보다 인권에 대해서 정말 관심이 높다고 응답하였다. 광주가 인권에 대한 관심이 높지 않다고 응답한 비율은 8%에 불과하였는데 전혀 그렇지 않다는 응답을 한 사람은 1명이었다. 보통이라고 응답한 비율은 전체의 33%를 차지하는 것으로 나타났다.



<그림 7> 다른 지역과 비교하여 광주의 인권에 대한 높은 관심

다른 지역보다 광주가 인권에 대해서 더 높은 관심을 갖고 있는가에 대한 응답을 성별에 따라 살펴보았을 때 남성들이 여성들보다 더 긍정적으로 응답하고 있었다. 남성 공무원들의 경우 11.0%가 '정말 그렇다'고 응답하였으나 여성 공무원들의 4.0%만이 이에 해당하였다. '그렇다'라는 응답에서도 남성의 비율이 53.7%로 여성의 비율인 42.6%보다 11.1%가 더 높았다. '그렇지 않다'는 부정적 평가에는 여성의 9.9%, 남성의 6.2%가 해당하는 것으로 나타나 남성들이 여성들보다 더 긍정적이고 덜 부정적으로 응답하고 있었다.

광주의 인권에 대한 관심정도에 대한 학력집단에 따른 차이는 가장 긍정적으로 평가한 '정말 그렇다'에는 대학원 이상의 학력집단에서 14.6%로 가장 높았고 고졸 이하의 학력집단에서 3.7%로 가장 낮았다. '그렇다'라는 긍정적 평가는 대학원 이상의 학력집단에서 63.4%로 가장 높았고, 전문대졸 학력집단에서 36.4%로 가장 낮았

다. '정말 그렇다'와 '그렇다'라는 긍정적 응답을 한 비율에서 대학원 이상의 학력집단이 78.0%, 고졸 이하 63.0%, 대졸 56.5%, 전문대졸 50%의 순이었다. '그렇지 않다'는 부정적 응답도 전문대 졸업 집단에서 11.4%로 가장 높았다.

<표 10> 다른 지역사회와 비교한 광주의 인권에 대한 높은 관심

단위: 명(%)

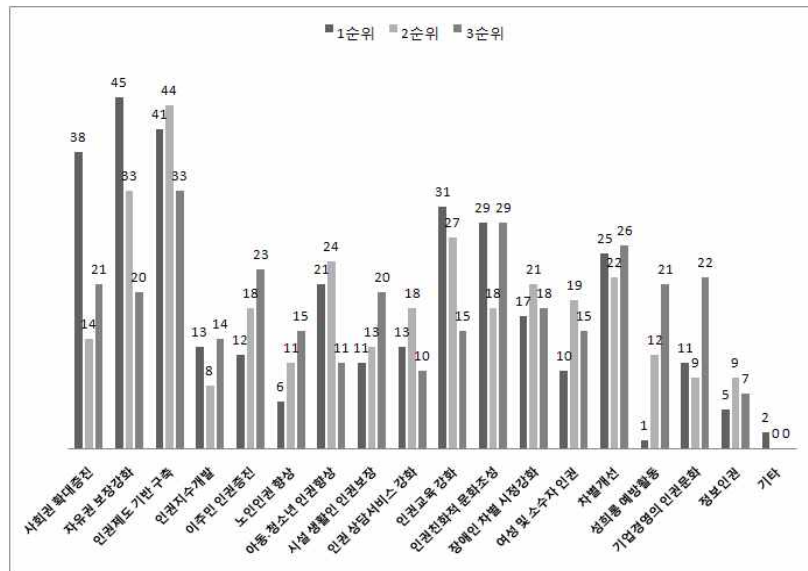
구분	정말 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별 (N=328)	남(N=227)	25(11.0)	122(53.7)	65(28.6)	14(6.2)	1(0.4)
	여(N=101)	4(4.0)	43(42.6)	44(43.6)	10(9.9)	0(0.0)
학력 (N=321)	고졸이하(N=27)	1(3.7)	16(59.3)	8(29.6)	2(7.4)	0(0.0)
	전문대졸(N=44)	6(13.6)	16(36.4)	17(38.6)	5(11.4)	0(0.0)
	대졸(N=209)	16(7.7)	102(48.8)	74(35.4)	16(7.7)	1(0.5)
	대학원이상(N=41)	6(14.6)	26(63.4)	8(19.5)	1(2.4)	0(0.0)
직급 (N=312)	3-4급(N=10)	1(10.0)	7(70.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	6(12.8)	29(61.7)	8(17.0)	4(8.5)	0(0.0)
	6급 이하(N=208)	20(9.6)	100(48.1)	75(36.1)	12(5.8)	1(0.5)
	기능직(N=47)	2(4.3)	22(46.8)	17(36.2)	6(12.8)	0(0.0)
근무기간 (N=315)	10-24(N=15)	0(0.0)	6(40.0)	9(60.0)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	1(5.9)	7(41.2)	6(35.3)	3(17.6)	0(0.0)
	61-120(N=60)	4(6.7)	28(46.7)	26(43.3)	2(3.3)	0(0.0)
	121-240(N=99)	8(8.1)	53(53.5)	28(28.3)	10(10.1)	0(0.0)
	241-360(N=95)	15(15.8)	47(49.5)	26(27.4)	6(6.3)	1(1.1)
	361이상(N=29)	1(3.4)	19(65.5)	7(24.1)	2(6.9)	0(0.0)
전체 (N=330)	29(8.8)	167(50.4)	110(33.2)	24(7.3)	1(0.3)	

직급에 따라 광주의 인권에 대한 높은 관심에서 차이를 보였는지 살펴보았을 때, 기능직에서 '정말 그렇다'는 적극적인 긍정적 평가는 4.3%로 가장 낮았고, 5급에서는 12.8%로 가장 높았다. 긍정적으로 평가한 '정말 그렇다'와 '그렇다'라는 응답을 함께 살펴보았을 때, 다른 지역과 비교한 광주의 높은 인권정도는 직급이 높을 때 더 긍정적인 응답비율을 보이는 것으로 <표 10> 서 보여주고 있다. '그렇지 않다'는

부정적인 평가는 기능직의 12.8%, 3~4급의 10.0%, 5급 8.5%, 6급 이하 5.8%의 순으로 나타났다. 보통이라는 응답은 직급이 높은 집단에서 10.0%(3~4급), 혹은 17.0%(5급)로 낮았고 6급 이하 혹은 기능직에서는 36.0% 정도를 보여 직급이 높은 집단에서 적극적으로 긍정 혹은 부정적 평가를 한 것으로 나타나고 있다.

근무기간에 따라 광주가 인권에 대해 관심이 높은 도시인가에 대해 20년 이상에서 30년 이하 근무한 집단의 15.8%가 '정말 그렇다'라 응답해 가장 높은 비율을 보였으나, 2년 이하 근무한 집단에서는 한 명도 없었다. 2년 이하 근무한 집단의 60.0%는 '보통이다'라고 평가하고 있었다. 근무기간이 긴 집단에서 긍정적인 평가의 비율이 높아서 '정말 그렇다' 혹은 '그렇다'라고 응답한 비율이 2년 이하의 집단에서는 40.0%에 불과하였으나, 30년 이상 근무한 집단에서는 68.9%를 차지하여 28.9%의 차이를 보이고 있었다. '그렇지 않다'는 부정적 평가는 2년 이상에서 5년 이하의 집단 17.6%, 그 다음으로는 10년 이상에서 20년 이하 근무한 집단이 그 다음으로 10.1%를 차지하고 있었다.

광주를 인권친화적인 도시로 만들기 위해 추진해야 할 일 중요한 3가지에 대한 응답 결과는 <그림 8>과 <표 11>에 제시되었다.



<그림 8> 인권친화적 도시 광주를 위한 추진 사안

우선 광주를 인권친화도시로 만들기 위해 추진해야 할 1순위에 해당하는 응답에서 제일 높은 비율은 생명권 존중 등 자유권을 보장 강화가 13.6%를 차지하였고, 그 뒤를 이어 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축 12.4%, 사회권 확대 증진이 11.5%로 나타났다. 가장 낮은 응답은 기타를 제외하고 성희롱 예방활동 강화 0.3%, 정보인권 0.6%, 노인인권향상 1.8%의 순이었다.

<표 11> 인권친화적 도시 광주를 위한 추진 사안

단위: 명(%)

구분	빈도		
	1순위	2순위	3순위
사회권 확대 증진	38(16.5)	14(4.4)	21(6.6)
생명권 존중 등 자유권 보장 강화	45(13.6)	33(10.3)	20(6.3)
차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축	41(12.4)	44(13.8)	33(10.3)
인권지수개발	13(3.9)	8(2.5)	14(4.4)
다문화 사회의 이주민 인권 증진	12(3.6)	18(5.6)	23(7.2)
노인인권향상	6(1.8)	11(3.4)	15(4.7)
아동·청소년 인권향상	21(6.3)	24(7.5)	11(3.4)
시설 생활인의 인권보장	11(3.3)	13(4.1)	20(6.3)
인권 상담 서비스 강화	13(3.9)	18(5.6)	10(3.1)
인권교육 강화 및 확산	31(9.4)	27(8.4)	15(4.7)
인권 콘텐츠 개발 등 인권 친화적 문화조성	29(8.8)	18(5.6)	29(9.1)
장애인 차별 시정강화	17(5.1)	21(6.7)	18(5.6)
여성 및 소수자 인권향상	10(3.0)	19(5.9)	15(4.7)
연령·학력 등으로 인한 차별개선	25(7.5)	22(6.9)	26(8.1)
성희롱 예방활동 강화	1(0.3)	12(3.8)	21(6.6)
기업경영의 인권문화 확산	11(3.3)	9(2.8)	22(6.9)
정보인권	5(1.5)	9(2.8)	7(2.2)
기타	2(0.6)	0(0.0)	0(0.0)
합 계	331	320	320

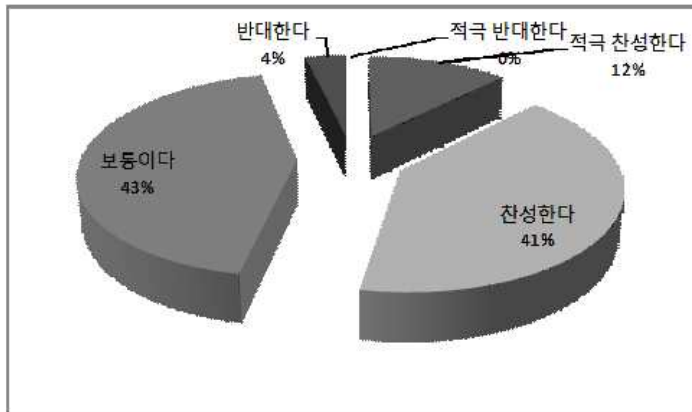
인권친화도시 광주를 만들기 위해 추진해야 할 사항 2순위에서는 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축이 13.8%로 가장 높았고, 생명권 존중 등 자유권 보장 강

화가 10.3%, 인권교육 강화 및 확산이 8.4%였다. 가장 낮은 비율을 보인 응답은 인권지수 개발 2.5%, 기업경영의 인권문화 확산과 정보인권이 각 2.8%를 차지하였다.

3순위로 나타난 응답의 비율은 역시 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축이 10.3%로 가장 높았고, 인권 콘텐츠 개발 등 인권 친화적 문화조성 9.1%, 연령이나 학력 등에 대한 차별개선 8.1%였다. 정보인권이 필요한 사안이라는 응답은 2.2%로 가장 낮았고, 그 다음이 인권 상담서비스 강화 3.1%, 아동이나 청소년 인권상황 3.4%인 것으로 나타났다.

1순위에서 3순위까지 응답한 비율을 함께 고려하였을 때 가장 높은 비율은 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축에 118명이 응답하였고, 생명권 존중 등 자유권 보장 강화 98명, 인권 콘텐츠 개발 등 인권 친화적 문화조성 76명, 사회권 확대 증진, 인권교육 강화 및 확산, 연령과 학력 차별개선이 각각 73명이 응답한 것으로 나타났다. 가장 낮은 응답은 정보인권 21명, 노인인권향상 32명, 성희롱 예방활동 강화 34명, 인권지수개발 35명, 인권 상담 서비스 강화 41명, 기업경영의 인권문화 확산 42명 등으로 나타났다.

<그림 9>는 광주광역시 공무원들이 광주를 인권도시라고 하는데 찬성하는지에 대한 의견결과를 보여주고 있다. 응답자들의 12%가 적극 찬성하였고, 41%가 찬성한다고 응답하여 찬성비율이 전체의 절반 이상인 53%를 차지하는 것으로 나타났다. '적극 반대한다'는 의견은 전혀 나타나지 않았고 '반대한다'는 의견은 4%에 불과하여 광주를 인권도시라고 하는데 공무원들은 매우 긍정적인 반응을 보였다.



<그림 9> 인권도시 광주에 대한 찬성 의견

성별에 따라 인권도시 광주에 대한 찬성비율은 남성들이 더 찬성하는 응답을 보였다. 남성의 경우 '적극 찬성한다'가 전체 응답자의 14.6%를 차지하고 있으나 여성의 경우에는 절반 정도에 달하는 7.9%에 불과하였다. '찬성한다'는 비율도 남성의 경우 42.9%로 여성의 35.6%보다 7.3%가 더 많았다. '반대한다'는 비율은 남성과 여성 모두 낮았으나 여성이 6.9%를 차지하여 남성의 2.2%와 비교할 때는 3배 이상 높았다.

<표 12> 인권도시 광주에 대한 찬성 의견

단위: 명(%)

구분	적극 찬성한다	찬성한다	보통이다	반대한다	적극 반대한다
성별 (N=327)	남(N=226)	33(14.6)	97(42.9)	91(40.3)	5(2.2)
	여(N=101)	8(7.9)	36(35.6)	50(49.5)	7(6.9)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	2(7.7)	17(65.4)	6(23.1)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	6(13.6)	17(38.6)	17(38.6)	4(9.1)
	대졸(N=209)	24(11.5)	73(34.9)	105(50.2)	7(3.3)
	대학원이상(N=41)	9(22.0)	19(46.3)	13(31.7)	0(0.0)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	3(30.0)	2(20.0)	4(40.0)	1(10.0)
	5급(N=47)	10(21.3)	19(40.4)	16(34.0)	2(4.3)
	6급 이하(N=207)	24(11.6)	82(39.6)	93(44.9)	8(3.9)
	기능직(N=47)	3(6.4)	27(57.4)	16(34.0)	1(2.1)
근무기간 (N=314)	10-24(N=15)	0(0.0)	6(40.0)	9(60.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	1(5.9)	4(23.5)	11(64.7)	1(5.9)
	61-120(N=60)	6(10.0)	26(43.3)	24(40.0)	4(6.7)
	121-240(N=99)	12(12.1)	43(43.4)	38(38.4)	6(6.1)
	241-360(N=95)	19(20.0)	37(38.9)	39(41.1)	0(0.0)
	361이상(N=28)	3(10.7)	13(46.4)	11(39.3)	1(3.6)
전체 (N=330)	41(12.4)	134(40.6)	143(43.3)	12(3.6)	0(0.0)

학력에 따라서는 학력이 높은 집단에서 '적극 찬성한다'는 비율이 더 높았다. 고졸 이하 학력집단에서 적극적으로 찬성한다는 응답은 7.7%였으나 대학원 이상의 학력 집단에서는 그 비율이 22.0%에 달하였다. 찬성한다는 응답은 고졸 이하 학력집단에

서 65.4%로 가장 높았고, 대학원 이상의 학력집단이 46.3%로 그 다음이었다. 전국 찬성과 찬성을 합해서 살펴본 찬성하는 의견은 고졸 이하의 학력집단이 73.1%로 가장 높았고, 대학원 이상 학력집단 68.3%이 그 다음이었으며, 대졸 학력집단이 46.4%로 가장 낮았다. 대졸 학력집단은 보통이라는 의견에서 가장 높은 비율을 보였는데 50.2%가 보통이라고 응답하였다. 직급에 따른 차이를 살펴보면 '적극 찬성한다'는 의견은 직급이 높은 집단에서 더 높아서 3-4급에서는 30.0%인 반면 6급 이하에서는 11.5%로 나타났고, 기능직의 경우에는 6.4%가 이에 해당하였다. 그렇지만 기능직의 경우에는 '찬성한다'는 응답을 한 비율이 전체 기능직의 57.4%를 차지하는 것으로 나타나 '적극 찬성한다'와 '찬성한다'를 합한 긍정적 비율을 살펴보면 63.8%로 다른 직급집단보다 더 높은 비율을 보이고 있었다.

근무기간에 따라서는 20년에서 30년 근무한 기간의 집단에서 '적극 찬성한다'는 비율이 20.0%로 가장 높았고, 10개월에서 2년 이하의 기간 집단에서는 아무도 응답한 사람이 없어 제일 낮아서 근무기간이 짧은 집단일 때 찬성비율이 낮게 나타났다. '찬성한다'는 비율은 30년 이상 근무한 집단에서 46.4%로 가장 높았고, 2년 이상에서 5년 이하 집단이 23.5%로 가장 낮았다. 근무기간이 2년 이상에서 5년 이하의 집단은 인권도시 광주에 대해서 찬성하는 응답이 29.4%로 가장 낮았고, 가장 근무기간이 짧은 10개월에서 2년 이하 집단의 40.0%가 그 다음이었다. 이 두 집단은 보통이라는 의견에 많은 응답을 한 것을 <표 12>를 통해서 알 수 있다.

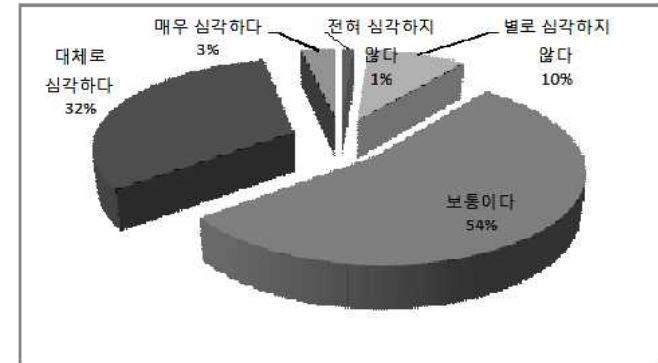
2) 광주광역시시의 인권현황

광주에서 일어나는 인권문제의 심각성을 평가한 결과가 <그림 10>에 제시되었다. 자료에 의하면 광주광역시 공무원들은 광주에서 일어나는 인권문제의 심각성에 대해서 절반 이상인 54%가 보통이라고 응답하였다. 그 다음으로는 '대체로 심각하다'가 32%, '별로 심각하지 않다'가 9.4%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. '매우 심각하다'고 평가한 비율은 응답자 전체의 3.3%를 그리고 '전혀 심각하지 않다'는 1.1%였다. 따라서 광주광역시시의 인권문제의 심각성에 대해 절반 정도는 보통 수준으로, 3분의 1 정도는 심각한 수준으로 평가하는 것을 자료에서 보여주고 있다.

성별에 따른 광주의 인권문제의 심각성에 대한 응답의 차이는 남성들보다 여성들이 더 심각하다고 평가하고 있었다. 여성의 경우 심각하다고 응답한 비율은 전체의 43.6%를 차지하고 있었는데 이중 4.0%는 '매우 심각하다'고 응답하였다. 남성의 경우에는 31.9%만이 심각하다고 평가하였다.

학력집단에 따라서는 고졸 이하의 학력집단에서 '매우 심각하다'는 비율이 7.7%로 매우 높았으나 대학원 이상의 학력집단은 0.0%로 나타났다. 하지만 고졸 이하의

학력집단이 '대체로 심각하다'는 응답의 비율은 15.4%로 다른 학력집단보다 낮아 심각하다는 응답의 비율은 23.1%로 그 다음 비율인 34.1%를 나타낸 전문대졸 혹은 대학원 이상 학력집단보다 비교적 낮았다. 심각하지 않다는 응답도 고졸 이하의 학력집단이 19.2%로 가장 높았고, 대학원 이상의 학력집단 17.0%가 그 다음 순위를 나타냈다.



<그림 10> 광주의 인권문제 심각성 정도

직급에 따른 응답에서의 차이를 살펴보면 3-4급에서는 매우 심각하다는 응답은 전혀 나타나지 않았으나 대체로 심각하다는 응답이 50.0%를 차지하여 직급이 가장 높은 집단에서 광주의 인권문제를 가장 심각하다고 평가하고 있었다. 심각하지 않다는 응답은 5급에서 17.1%로 가장 높았고, 3-4급이 10.0%, 기능직 10.6%, 6급 이하 9.7%의 순이었다. 6급 이하와 기능직에서 심각성의 정도를 보통이라고 평가한 비율이 절반 이상을 차지하였는데 각각 57.0%와 55.3%였다. 근무기간에 따라서는 10개월 이상에서 2년 이하의 근무기간 집단에서 심각한 정도를 가장 낮게 평가하고 있었다. 이들은 대체로 심각하다는 응답에서 26.7%를 보이고 있었는데, 가장 높은 비율을 보인 2년 이상에서 5년 이하 집단의 52.9%와는 두 배 이상의 차이를 보이고 있었다. 그렇지만 근무기간이 가장 짧은 집단인 10개월 이상에서 2년 이하의 근무기간 집단에서는 심각하지 않다는 응답은 전혀 하지 않았으며, 보통이라는 응답의 비율이 73.3%로 다른 집단보다 그 비율이 매우 높았다. 심각하지 않다는 응답은 근무기간이 제일 긴 30년 이상의 집단에서 가장 높았는데 그 비율이 17.9%였고, 그 다음이 20년 이상에서 30년 이하인 집단에서 나타난 13.7%였다. 하지만 근무기간이 가장 긴 집단인 30년 이상 근무기간 집단에서의 심각하다는 비율은 35.7%로 그 응

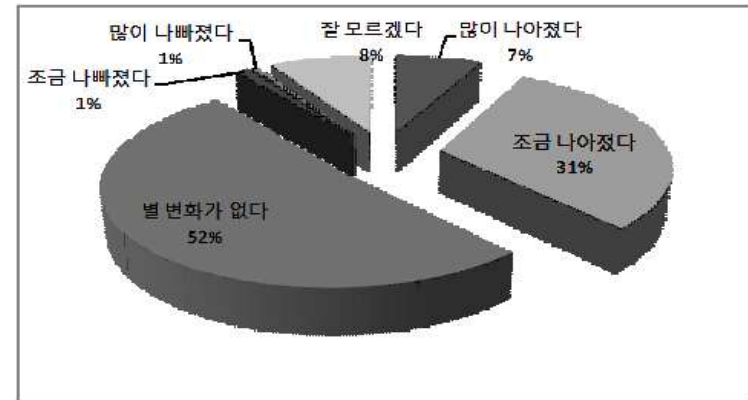
답이 심각하다와 심각하지 않다로 분산되어 있었다.

<표 13> 광주의 인권문제 심각성 정도

단위: 명(%)

구 분		전혀 심각하지 않다	별로 심각하지 않다	보통이다	대체로 심각하다	매우 심각하다
성별 (N=327)	남(N=226)	4(1.8)	25(11.1)	125(55.3)	65(28.8)	7(3.1)
	여(N=101)	0(0.0)	5(5.0)	52(51.5)	40(39.6)	4(4.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	0(0.0)	5(19.2)	15(57.7)	4(15.4)	2(7.7)
	전문대졸(N=44)	1(2.3)	3(6.8)	25(56.8)	14(31.8)	1(2.3)
	대졸(N=209)	2(1.0)	16(7.7)	113(54.1)	70(33.5)	8(3.8)
	대학원 이상(N=41)	1(2.4)	6(14.6)	20(48.8)	14(34.1)	0(0.0)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	1(10.0)	0(0.0)	4(40.0)	5(50.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	2(4.3)	6(12.8)	19(40.4)	18(38.3)	2(4.3)
	6급 이하(N=207)	1(0.5)	19(9.2)	118(57.0)	62(30.0)	7(3.4)
	기능직(N=47)	0(0.0)	5(10.6)	26(55.3)	14(29.8)	2(4.3)
근무 기간 단위:개월 (N=314)	10-24(N=15)	0(0.0)	0(0.0)	11(73.3)	4(26.7)	0(0.0)
	25-60(N=17)	0(0.0)	1(5.9)	7(41.2)	9(52.9)	0(0.0)
	61-120(N=60)	0(0.0)	2(3.3)	36(60.0)	21(35.0)	1(1.7)
	121-240(N=99)	2(2.0)	11(11.1)	51(51.5)	28(28.3)	7(7.1)
	241-360(N=95)	2(2.1)	11(11.6)	51(53.7)	29(30.5)	2(2.1)
361이상(N=28)	0(0.0)	5(17.9)	13(46.4)	9(32.1)	1(3.6)	
전체 (N=330)		4(1.1)	31(9.4)	178(53.9)	106(32.1)	11(3.3)

현재 광주광역시 인권상황을 1년 전과 비교했을 때 개선된 정도에 대한 응답이 <그림 11>에 나타나있다. 응답자의 절반 이상인 52%가 광주시의 인권상황은 작년과 비교하여 별 변화가 없다고 평가하였다. 다음으로는 31%를 차지한 '조금 나아졌다'이고, 잘 모르겠다는 응답이 그 다음으로 8%로 나타났다. '많이 나아졌다'는 응답도 전체 응답자의 7%를 차지하였으며, '조금 나빠졌다'와 '많이 나빠졌다'는 응답이 각 1%였다. 광주광역시 시청에 근무하는 공무원들은 광주의 인권상황이 큰 변화가 없거나 혹은 상황이 보다 나아졌다고 평가하고 있었다. 작년과 비교하여 인권상황이 더 나빠졌다는 응답은 소수에 불과하였다.



<그림 11> 1년 전과 비교한 광주광역시의 인권상황

성별에 따라 인권상황에 대한 비교결과는 <표 14>에 정리되어 있다. 남성 공무원들은 여성 공무원들보다 별 변화가 없다는 응답에서 그 비율이 12% 정도 낮은 것을 제외하고는 모든 영역에서 여성 공무원들보다 비율이 높았다. 남성 공무원들은 여성 공무원들보다 작년과 비교한 올해 광주시의 인권상황에 대해 더 나아졌다고 응답한 비율도 더 높았고, 나빠졌다는 응답도 조금 높았으며, 심지어는 잘 모르겠다는 응답에서도 더 높은 비율을 보였다.

학력에 따라서 나타난 차이를 살펴보면 '많이 나아졌다'는 응답이 대학원 이상 학력집단에서 22.0%를 차지하여 가장 높았고, 그 다음으로는 고졸 이하 학력집단으로 11.5%로 나타났다. 고졸 이하 학력집단은 '조금 나아졌다'는 응답에서도 제일 높은 분포인 42.3%를 보여 인권상황 개선정도를 가장 긍정적으로 평가하고 있었다. 그 다음으로는 대학원 이상의 학력집단으로 31.7%가 '조금 나아졌다'고 응답하여 53.7%가 긍정적으로 평가하고 있었다. 별 변화가 없다는 응답은 대졸 학력집단에서 56.5%로 가장 높았다. 잘 모르겠다는 응답이나 작년보다 더 나빠졌다는 응답은 대졸 학력집단에서 가장 높았다. 고졸 이하나 전문대졸 학력 집단에서는 나빠졌다는 평가는 하지 않았다.

작년과 비교한 광주광역시의 인권상황에 대한 평가는 근무기간이 2년 이상에서 5년 이하의 집단에서 '많이 나아졌다'는 응답이 11.8%로 가장 높았고, 30년 이상 근무기간 집단이 10.7%, 10년 이상에서 20년 이하 근무집단이 8.1%로 나타났다. 나아졌다는 응답은 20년 이상에서 30년 이하 근무집단과 10년 이상에서 20년 이하의 근무집단에서 각각 44.2%와 43.5%로 응답하여 가장 긍정적인 응답을 보였다. 별 변화

가 없다는 응답은 근무기간이 짧은 집단에서 더 높았는데 2년 이상에서 5년 이하 집단이 64.7%, 5년 이상에서 10년 이하에서 61.7%, 10개월 이상에서 2년 이하에서 60.0%로 나타났다.

<표 14> 1년 전과 비교한 광주광역시의 인권상황

단위: 명(%)

구분		많이 나아졌다	조금 나아졌다	별 변화가 없다	조금 나빠졌다	많이 나빠졌다	잘 모르겠다
성별 (N=327)	남(N=226)	19(8.4)	72(31.9)	108(47.8)	4(1.8)	2(0.9)	21(9.3)
	여(N=101)	5(5.0)	29(28.7)	60(59.4)	0(0.0)	0(0.0)	7(6.9)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	3(11.5)	11(42.3)	10(38.5)	0(0.0)	0(0.0)	2(7.7)
	전문대졸(N=44)	3(6.8)	14(31.8)	24(54.5)	0(0.0)	0(0.0)	3(6.8)
	대졸(N=209)	9(4.3)	58(27.8)	118(56.5)	2(1.0)	2(1.0)	20(9.6)
	대학원이상(N=41)	9(22.0)	13(31.7)	16(39.0)	1(2.4)	0(0.0)	2(4.9)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	2(20.0)	2(20.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(30.0)
	5급(N=47)	8(17.0)	15(31.9)	21(44.7)	2(4.3)	0(0.0)	1(2.1)
	6급 이하(N=207)	9(4.3)	62(30.0)	116(56.0)	1(0.5)	2(1.0)	17(8.2)
	기능직(N=47)	3(6.4)	16(34.0)	21(44.7)	1(2.1)	0(0.0)	6(12.8)
근무기간 단위:개월 (N=314)	10-24(N=15)	0(0.0)	4(26.7)	9(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(13.3)
	25-60(N=17)	2(11.8)	3(17.6)	11(64.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)
	61-120(N=60)	3(5.0)	13(21.7)	37(61.7)	0(0.0)	1(1.7)	6(10.0)
	121-240(N=99)	8(8.1)	35(35.4)	48(48.5)	0(0.0)	1(1.0)	7(7.1)
	241-360(N=95)	7(7.4)	35(36.8)	42(44.2)	2(2.1)	0(0.0)	9(9.5)
	361이상(N=28)	3(10.7)	7(25.0)	16(57.1)	1(3.6)	0(0.0)	1(3.6)
전체 (N=330)		24(7.3)	102(30.9)	170(51.5)	4(1.2)	2(0.6)	28(8.5)

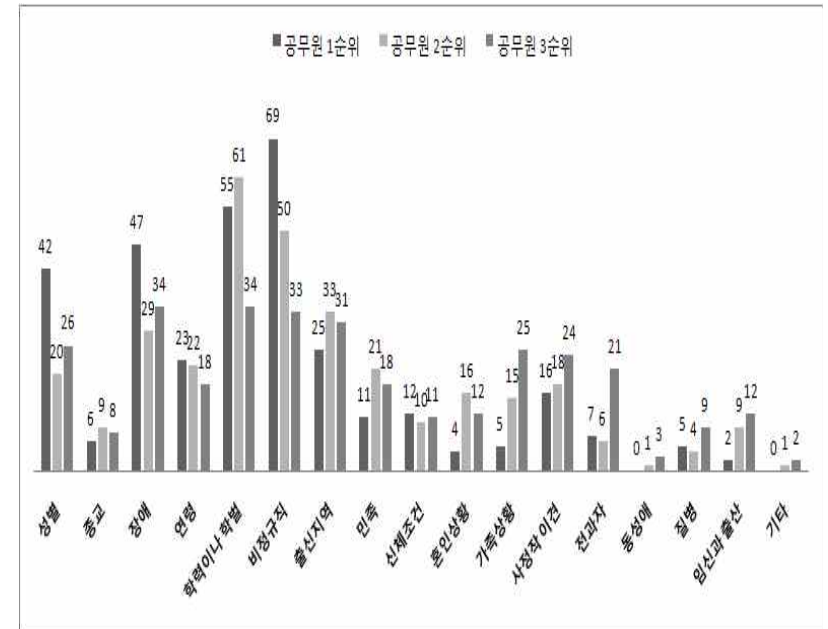
지역사회에서 가장 심각한 차별에 대해 1순위에서 3순위까지 응답한 결과가 <그림 12>에 나타나있다. 1순위에서 가장 높은 비율을 차지한 차별은 비정규직 문제로 전체의 21.0%를 차지하는 것으로 나타났고, 학력이나 학벌로 인한 차별이 16.7%, 장애에 대한 차별이 14.3%, 성별에 따른 차별이 12.8%로 그 뒤를 이었다. 나머지 부분들은 모두 8% 미만의 비율을 차지하였고, 동성애 차별에 대해서는 누구도 지적하지

않았다.

2순위에서는 1순위에서 가장 높은 비정규직이 15.2%로 학력이나 학벌에 대한 차별의 18.5%에 이어 두 번째로 높은 비율을 보였고, 출신지역 10.0%, 장애 8.8%의 순으로 나타났다.

3순위에서는 장애와 학력이나 학벌에 의한 차별이 둘 다 10.3%로 가장 높았고, 그 다음이 비정규직에 대한 차별로 10.0%, 출신지역 9.4%의 순이었다.

1순위에서 3순위까지의 응답을 함께 살펴보면 비정규직, 학력이나 학벌, 장애의 순으로 차별이 심각하게 일어나고 있다고 공무원들은 평가하고 있었다. 동성애에 의한 차별은 거의 지적하지 않았으며, 임신과 출산에 따른 차별도 심각하다고는 생각하지 않는 것으로 조사결과 밝혀졌다.



<그림 12> 순위별 지역사회의 심각한 차별

<표 15> 순위별 지역사회의 심각한 차별 영역

단위: 명(%)

구 분	빈 도		
	1순위	2순위	3순위
남자 또는 여자라는 이유로 받는 부당한 대우	42(12.8)	20(6.1)	26(7.9)
종교를 이유로 받는 부당한 대우	6(1.8)	9(2.7)	8(2.4)
장애를 이유로 받는 부당한 대우	47(14.3)	29(8.8)	34(10.3)
나이가 많거나 적다는 이유로 받는 부당한 대우	23(7.0)	22(6.7)	18(5.5)
학력이나 학벌을 이유로 받는 부당한 대우	55(16.7)	61(18.5)	34(10.3)
비정규직이라는 이유로 받는 부당한 대우	69(21.0)	50(15.2)	33(10.0)
출신지역을 이유로 받는 부당한 대우	25(7.6)	33(10.0)	31(9.4)
인종, 피부색, 출신국가나 민족을 이유로 받는 부당한 대우	11(3.3)	21(6.4)	18(5.5)
키, 몸무게, 용모 등 신체조건을 이유로 받는 부당한 대우	12(3.6)	10(3.0)	11(3.3)
결혼, 미혼, 이혼, 사별, 별거, 재혼, 사실혼 등 혼인상황으로 받는 부당한 대우	4(1.2)	16(4.9)	12(3.6)
한 부모가족(편부,편모), 미혼모 가족 등 가족상황을 이유로 받는 부당한 대우	5(1.5)	15(4.6)	25(7.6)
사상, 정치적인 의견이 다르다는 이유로 받는 부당한 대우	16(4.9)	18(5.5)	24(7.3)
전과자라는 이유로 받는 부당한 대우	7(2.1)	6(1.8)	21(6.4)
동성애자라는 이유로 받는 부당한 대우	0(0.0)	1(0.3)	3(0.9)
과거, 현재, 질병을 가지고 있다는 이유로 받는 부당한 대우	5(1.5)	4(1.2)	9(2.7)
임신, 출산을 이유로 받는 부당한 대우	2(0.6)	9(2.7)	12(3.6)
기타	0(0.0)	1(0.3)	2(0.6)
합 계	329	325	321

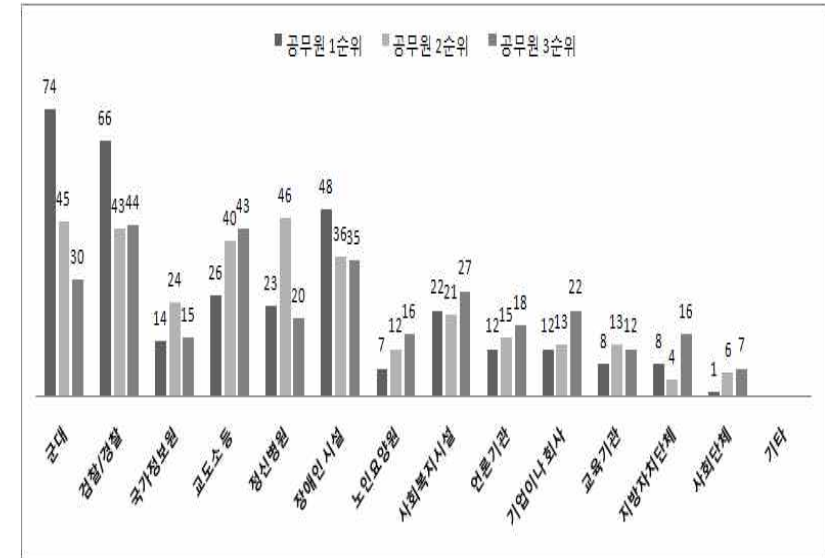
지역사회에서 인권침해나 차별이 가장 심각하게 일어나는 곳에 대해서 1순위부터 3순위까지 선택한 응답결과는 <그림 13>과 <표 15>에 제시되어 있다. 자료에 의하

면 1순위에서 가장 높은 비율을 보이는 인권침해 차별 기관은 군대가 23.1%를 차지하고 있었고, 검찰이나 경찰이 20.6%, 장애인 시설 15.0%로 나타났다. 이 세 곳의 응답이 전체의 58% 정도를 차지하여 다른 기관에 대한 응답비율은 상대적으로 낮았다.

인권침해와 차별이 일어나는 기관 2순위에서 가장 높은 비율은 정신병원으로 14.5%를 차지하였고, 1순위에서 가장 높은 비율을 보인 군대가 2순위에서도 14.2%로 높은 비율을 보이고 있었다. 검찰이나 경찰이 13.5%, 교도소 등의 구급시설이 12.6%, 정신병원 11.3%의 순이 다음을 차지하고 있었다.

3순위에서는 검찰이나 경찰이 가장 심각하게 차별이 일어나는 곳이라는 응답이었고 전체 13.8%를 차지하였다. 그 다음으로는 교도소 등이 13.5%, 장애인 시설이 11.0%, 군대 9.4%, 사회복지시설 8.5% 순이었다.

기타를 제외한 응답에서 차별의 심각성이 가장 낮게 나타난 기관은 노인요양원이었고, 교육기관이나 지방자치단체도 낮은 응답율을 보였다. 다른 기관과 비교하여 군대나 검찰이나 경찰에서의 차별이 심각하다는 응답이 높게 나타난 응답결과는 아직도 두 기관이 서열중심의 특징을 갖고 있기 때문으로 해석할 수 있겠다.



<그림 13> 지역사회의 인권침해 발생 기관

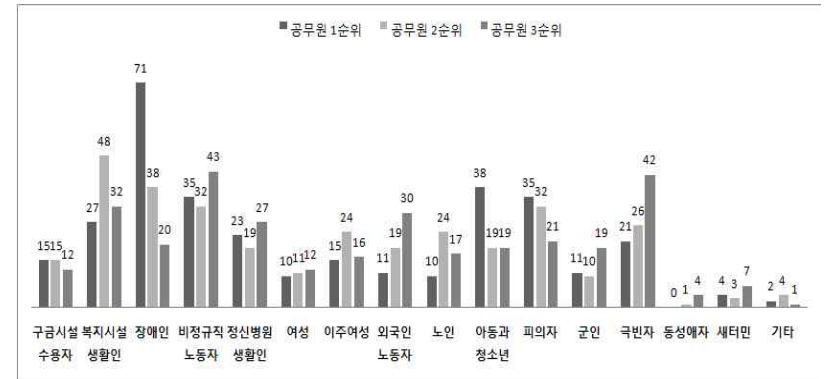
<표 16> 지역사회 인권침해 발생기관

단위: 명(%)

구 분	빈 도		
	1순위	2순위	3순위
군대	74(23.1)	45(14.2)	30(9.4)
경찰/경찰	66(20.6)	43(13.5)	44(13.8)
국가정보원	14(4.4)	24(7.5)	15(4.7)
교도소 등의 구금시설	26(8.1)	40(12.6)	43(13.5)
정신병원(정신요양원)	23(7.2)	46(14.5)	20(6.3)
장애인 시설	48(15.0)	36(11.3)	35(11.0)
노인요양원	7(2.2)	12(3.8)	16(5.0)
사회복지시설	22(6.9)	21(6.6)	27(8.5)
방송 및 언론기관	12(3.7)	15(4.7)	18(5.7)
기업 또는 법인 개인회사	12(3.7)	13(4.1)	22(6.9)
초/중/고등학교 및 교육기관	8(2.5)	13(4.1)	12(3.8)
지방자치단체	8(2.5)	4(1.3)	16(5.0)
각종사회단체	1(0.3)	6(1.9)	7(2.2)
합 계	321	318	305

우리 지역사회에서 인권을 보호해야 할 대상 1순위에서 3순위까지의 응답결과는 <그림 14>과 <표 17>에 나타나있다. 자료를 살펴보면 1순위에서 가장 높은 비율을 보인 응답은 장애인으로 21.6%로 나타났다. 다음으로 높은 비율은 아동과 청소년이었으나 그 비율은 11.6%로 장애인과 큰 차이를 보이고 있었다. 비정규직 노동자와 피의자가 각각 10.7%로 다음으로 높은 비율이었다. 2순위에서는 복지생활생활인이 14.6%로 가장 높은 비율을 보였으며, 장애인 11.6%였다. 2순위에서도 비정규직 노동자와 피의자가 같은 비율인 9.8%를 차지하는 것으로 나타났다. 3순위에서는 비정규직 노동자에서 13.1%로 가장 높은 응답비율을 보였고, 극빈자가 12.8%로 그 다음을 차지하였다. 복지생활시설인이 9.8%, 외국인 노동자가 9.1%, 정신병원 생활인이 8.2%의 순이었다.

인권보호가 필요한 대상으로는 장애인, 비정규직 노동자, 복지생활시설인, 극빈자, 피의자, 아동과 청소년이라는 응답이 비교적 많았고, 동성애자나 새터민에 대한 응답도 매우 낮았다. 여성도 낮은 순위를 차지하고 있었으며, 인권이 심각하게 발생한 기관에 소속되어 있는 군인의 경우에도 인권보호대상이라는 응답은 비교적 낮았다.



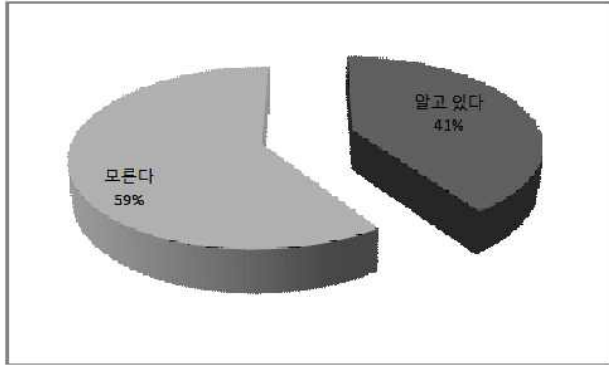
<그림 14> 인권보호 대상자 순위 응답: 1순위에서 3순위

<표 17> 지역사회에서의 우선적 인권보호 대상

단위: 명(%)

구 분	빈 도		
	1순위	2순위	3순위
교도소 등 구금시설의 수용자	15(4.6)	15(4.6)	12(3.7)
각종복지시설의 생활인	27(8.2)	48(14.6)	32(9.8)
장애인	71(21.6)	38(11.6)	20(6.1)
비정규직 노동자	35(10.7)	32(9.8)	43(13.1)
정신병원 생활인(정신요양원)	23(7.0)	19(5.8)	27(8.2)
여성	10(3.0)	11(3.4)	12(3.7)
이주여성 (결혼이민여성)	15(4.6)	24(7.3)	16(4.9)
외국인 노동자	11(3.4)	19(5.8)	30(9.1)
노인	10(3.0)	24(7.3)	17(5.2)
아동과 청소년	38(11.6)	19(5.8)	19(5.8)
경찰이나 검찰의 수사를 받는 피의자	35(10.7)	32(9.8)	21(6.4)
군인	11(3.4)	10(3.0)	19(5.8)
생활이 어려운 극빈자나 노숙자	21(6.4)	26(7.9)	42(12.8)
동성애자	0(0.0)	1(0.3)	4(1.2)
새터민	4(1.2)	3(0.9)	7(2.1)
기타	2(0.6)	4(1.2)	1(0.3)
합 계	328	325	322

우리 지역사회에서 인권문제가 발생한 곳을 알고 있는가에 대한 인지여부에 대해서 응답자의 59%가 알지 못한다고 응답하였고, 알고 있다는 응답은 41%였다(<그림 15 참조>).



<그림 15> 지역사회 인권문제 발생 인지여부

<표 18>에서 보여주는 바와 같이 성별에 따라서 지역사회의 인권문제 발생 인지여부에는 차이를 보이지 않았다. 학력집단에서는 전문대 졸업 학력집단이 알고 있다는 비율이 30.2%로 가장 낮았고, 대학원 이상 학력집단이 48.7%로 가장 높았다. 직급에 따라서는 기능직에서 알고 있다는 응답이 32.6%로 가장 낮았고, 그 다음이 3-4급의 37.5%, 6급 이하가 42.9%, 5급이 제일 높은 44.4%였다. 근무기간은 제일 오래 근무한 집단에서 알고 있다는 비율이 50.0%를 나타냈고, 5년 이상에서 10년 이하의 집단이 45.6%, 10년 이상에서 20년 이하의 근무기간 집단이 41.2%의 순으로 나타났다. 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단에서 인권문제가 발생한 곳을 알고 있다는 응답이 33.3%로 가장 낮았다.

<표 18> 지역사회 인권문제 발생 인지여부

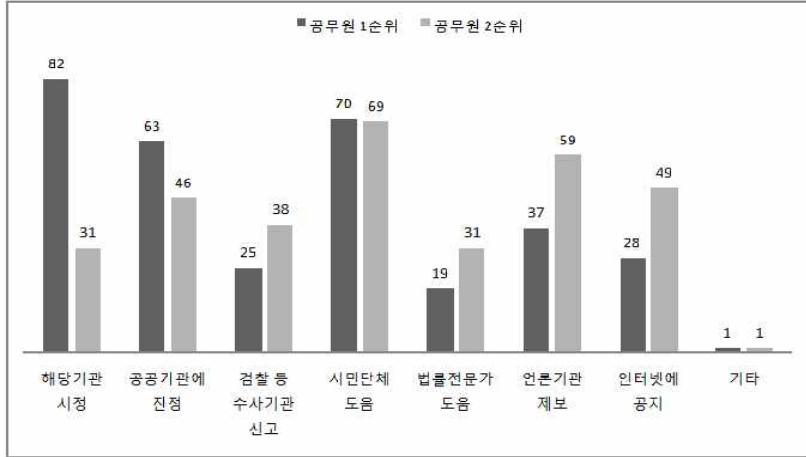
단위: 명(%)

구 분		알고 있다	모른다
성별 (N=313)	남(N=216)	87(40.3)	129(59.7)
	여(N=97)	39(40.2)	58(59.8)
학력 (N=307)	고졸이하(N=25)	10(40.0)	15(60.0)
	전문대졸(N=43)	13(30.2)	30(69.8)
	대졸(N=200)	82(41.0)	118(59.0)
	대학원이상(N=39)	19(48.7)	20(51.3)
직급 (N=297)	3-4급(N=8)	3(37.5)	5(62.5)
	5급(N=45)	20(44.4)	25(55.6)
	6급 이하(N=198)	85(42.9)	113(57.1)
	기능직(N=46)	15(32.6)	31(67.4)
근무기간 단위:개월 (N=300)	10-24(N=14)	5(35.7)	9(64.3)
	25-60(N=15)	5(33.3)	10(66.7)
	61-120(N=57)	26(45.6)	31(54.4)
	121-240(N=97)	40(41.2)	57(58.8)
	241-360(N=91)	35(38.5)	56(61.5)
	361이상(N=26)	13(50.0)	13(50.0)
전체 (N=316)		128(40.5)	188(59.5)

지역사회에서 발생하는 인권침해나 차별을 구제하기 위한 효과적인 수단 1순위와 2순위에 대해 조사한 결과가 <그림 16>에 제시되어 있다. 1순위에서 가장 높은 비율을 보인 구제수단은 해당기관에 문제를 제기하거나 시정을 요청하는 것으로 응답자의 25.2%가 선택하였고, 그 다음은 시민단체 등의 민간단체 도움을 요청하는 방법이 21.5%, 청와대나 국가인권위원회 등의 공공기관에 진정을 접수하는 방법이 19.4%였다.

2순위에서는 시민단체 등의 민간단체의 도움을 요청하는 방법이 가장 효과적인 수단으로 나타났고 응답자의 21.2%가 응답하였다. 그 다음으로는 언론기관에 투고하거나 자문을 구하기 18.2%, 각종 인터넷 사이트를 통해 부당함을 알리기, 15.1%,

청와대나 국가인권위원회 등의 공공기관에 진정을 접수하기 14.2%, 검찰이나 경찰 등 수사기관에 신고하기 11.7%의 순이었다.



<그림 16> 인권침해나 차별의 순위별 효과적 구제수단: 1, 2순위

<표 19> 지역사회에서의 인권침해나 차별 해소를 위한 구제수단

단위: 명(%)

구분	빈도	
	1순위	2순위
해당기관에 문제를 제기하거나 시정을 요청한다	82(25.2)	31(9.5)
청와대나 국가인권위원회 등의 공공기관에 진정을 접수한다	63(19.4)	46(14.2)
검찰이나 경찰 등 수사기관에 신고한다	25(7.7)	38(11.7)
시민단체 등의 민간단체에 도움을 요청한다	70(21.5)	69(21.2)
변호사 등 법률전문가에게 자문을 구한다	19(5.8)	31(9.5)
언론기관에 투고하거나 제보한다	37(11.4)	59(18.2)
각종 인터넷 사이트를 통해 부당함을 알린다	28(8.6)	49(15.1)
기타	1(0.3)	1(0.3)
합계	325	324

인권침해나 차별을 시정하기 위한 효과적인 수단은 1순위와 2순위에서 차이를 보였는데 해당기관에 문제를 제기하거나 시정을 요청하지만 이러한 요청이 받아들여지지 않으면 시민단체의 도움이나 언론기관에 제보하는 방법을 적극적으로 활용할 의사가 있음을 보여준다. 1순위와 2순위를 포함하여 가장 많이 선택한 방법은 시민단체 등의 민간단체의 도움을 요청하기, 해당기관에 시정을 요청하기, 국가인권위원회 등 공공기관에 진정을 접수하기, 언론기관에 제보하기 순이었다.

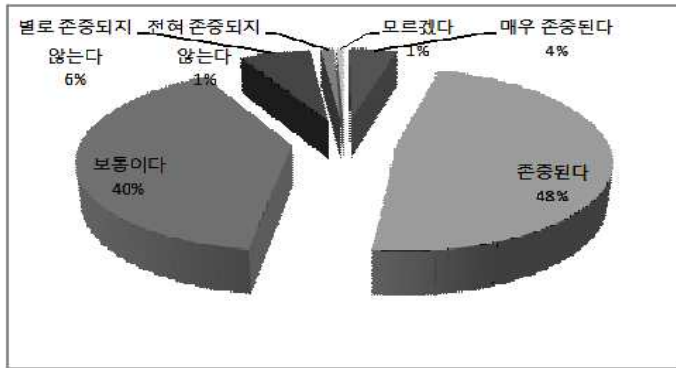
3. 광주광역시청의 인권현황

본 조사에서는 현재 재직 중인 기관에서 본인의 인권이 존중되는 정도, 상급자와 하급자 관계에서 차별이나 인권침해의 심각성 정도, 서비스대상의 인권에 대한 중요도, 특정 서비스 대상자들의 편의를 위해 노력하는 정도, 그리고 근무기관에서의 인권차별 경험에 대해서 살펴보았다.

1) 근무기관의 인권현황

우선 현재 재직 중인 광주광역시 시청에서 본인의 인권이 존중되는 정도에 대한 응답이 <그림 17>에 제시되었다. 자료에 의하면 본인의 인권이 일하는 기관에서 '존중된다'는 응답이 48%로 가장 많은 비율을 차지하고 있었으며, '보통이다'에 40%, '별로 존중되지 않는다'에 6%, '매우 존중된다'에 4%, '전혀 존중되지 않는다'와 '모르겠다'에 각각 1%의 응답이 나타났다. 광주광역시 시청에 근무하는 공무원들은 현재 근무하는 환경에서 본인의 인권이 존중되는 정도를 보통 혹은 긍정적으로 평가하고 있었으며, 응답자의 7%만이 인권이 존중되지 않는다는 부정적인 평가를 내리고 있었다.

<표 20>에서는 응답자의 인권존중 정도가 성별, 학력, 직급, 근무기간에 따라서 나타나는 차이를 보여주고 있다. 우선 성별에 따라 응답분포를 살펴보면 남성들이 여성들보다 존중된다는 응답이 더 높았다. 남성의 경우 '매우 존중된다'는 응답이 5.8%, '존중된다'가 49.1%를 차지하였으나, 여성의 경우에는 이보다 조금 낮아 '매우 존중된다'에 1.0%, '존중된다'에 43.4%로 나타났다. 존중되지 않는다는 응답은 남성이 여성보다 2% 정도 낮은 비율로 나타났다.



<그림 17> 현재 근무기관에서 본인 인권의 존중 정도

학력집단에 따라 근무기관에서 본인 인권이 존중되는 정도에 대한 응답을 살펴보면 전문대졸 학력집단에서 ‘매우 존중된다’는 응답은 제일 낮은 2.3%를 차지하는 것으로 나타났고, ‘존중된다’는 응답은 대졸 학력집단에서 44.0%로 가장 낮은 분포를 보여주었다. ‘별로 존중되지 않는다’는 응답은 대학원 이상의 학력집단에서 9.8%를 보였으나, 전문대졸 학력집단에서는 아무도 그렇다고 응답을 하지 않아서 0.0%로 나타났다. 전문대졸 학력집단에서는 가장 긍정적으로 본인의 인권이 존중된다고 평가하는 것으로 나타났다.

직급에 따라서는 직급이 높을 때 ‘매우 존중된다’는 응답이 차지하는 비율이 높아서 5급 이상의 직급에서는 10% 이상이었으나, 6급 이하의 경우에는 단지 2.5%에 지나지 않았다. 기능직의 경우에는 ‘매우 존중된다’는 응답이 전체의 4.3%를 차지하고 있었다. 하지만 ‘별로 존중되지 않는다’는 응답도 제일 높은 직급인 3-4급에서 30.0%가 나타나 다른 집단보다 비교될 정도의 높은 비율을 보였다. 존중되지 않는다는 응답은 기능직의 경우에는 단지 2.2%를 차지하고 있었고, 5급에서는 8.5%, 6급 이하에서는 7.9%이었다.

근무기간 집단에서 나타난 인권존중 정도는 제일 오래 근무한 집단에서 ‘매우 존중된다’는 응답이 10.3%로 제일 높았다. ‘존중된다’는 응답도 30년 이상 근무한 집단이 58.6%로, 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단에서 나타난 가장 높은 비율인 58.8%와 비슷한 수준에서 높았다. 존중되지 않는다는 응답은 근무기간이 가장 짧은 10개월 이상에서 2년 이하 근무기간 집단에서 가장 높았고, 근무기간이 가장 긴 집단인 30년 이상 근무기간 집단에서 가장 낮았다.

<표 20> 현재 근무기관에서 본인 인권의 존중 정도

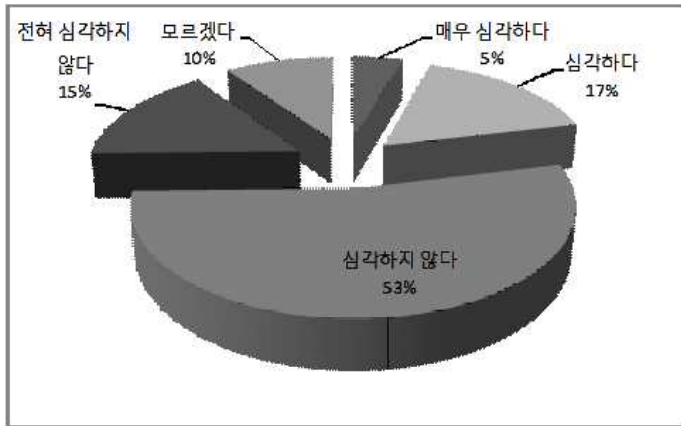
단위: 명(%)

구분		매우 존중된다	존중된다	보통이다	별로 존중되지 않는다	전혀 존중되지 않는다	모르겠다
성별 (N=323)	남(N=223)	13(5.8)	110(49.1)	81(36.2)	15(6.7)	4(1.8)	1(0.4)
	여(N=100)	1(1.0)	43(43.4)	48(48.5)	6(6.1)	0(0.0)	1(1.0)
학력 (N=317)	고졸이하(N=27)	1(3.8)	14(53.8)	9(34.6)	2(7.7)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	1(2.3)	23(53.5)	17(39.5)	0(0.0)	1(2.3)	1(2.3)
	대졸(N=209)	10(4.8)	91(44.0)	89(43.0)	14(6.8)	3(1.4)	0(0.0)
	대학원이상(N=41)	2(4.9)	22(53.7)	12(29.3)	4(9.8)	0(0.0)	1(2.4)
직급 (N=307)	3-4급(N=10)	1(10.0)	5(50.0)	1(10.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	5(10.6)	21(44.7)	17(36.2)	3(6.4)	1(2.1)	0(0.0)
	6급 이하(N=207)	5(2.5)	100(49.0)	81(39.7)	13(6.4)	3(1.5)	2(1.0)
	기능직(N=47)	2(4.3)	22(47.8)	21(45.7)	1(2.2)	0(0.0)	0(0.0)
근무기간 단위:개월 (N=311)	10-24(N=15)	0(0.0)	4(28.6)	8(57.1)	1(7.1)	1(7.1)	0(0.0)
	25-60(N=17)	1(5.9)	10(58.8)	5(29.4)	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=59)	2(3.4)	23(39.7)	28(48.3)	5(8.6)	0(0.0)	0(0.0)
	121-240(N=99)	1(1.0)	46(46.9)	41(41.8)	7(7.1)	2(2.0)	1(1.0)
	241-360(N=95)	7(7.0)	49(51.6)	32(33.7)	6(6.3)	1(1.1)	0(0.0)
	361이상(N=29)	3(10.3)	17(58.6)	8(27.6)	1(3.4)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=316)		14(4.3)	156(47.9)	129(39.6)	21(6.4)	4(1.2)	2(0.6)

본인이 재직하는 기관에서 상관과 하급자 관계에서 일어나는 인권침해나 차별의 정도에 대해 응답한 결과가 <그림 18>에 나타나있다. 상관과 하급자 관계에서 일어나는 인권침해나 차별에 대해 응답자의 53%는 심각하지 않다고 응답하였고, 전혀 심각하지 않다는 응답도 15%를 차지하여 68%정도가 상관과 하급자 관계에서의 인권침해가 일어나는 정도는 심각하지 않은 것으로 평가하고 있었다. 하지만 응답자의 17%는 심각하다고 응답하였고, 매우 심각하다는 응답도 5%를 차지하고 있었다. 모르겠다는 응답은 전체의 10%인 것으로 나타났다.

성별에 따라서 나타나 차이를 살펴보면, 심각하다는 응답에서는 남성과 여성의

비율이 21.7%와 21.2%로 거의 비슷하게 나타났다. 심각하지 않다는 응답은 남성이 여성보다 조금 높았는데, 여성의 경우에는 모르겠다는 응답이 15.2%로 나타나 남성의 7.5%와 비교하여 거의 두 배 정도 높았다.



<그림 18> 상관과 하급자 관계에서의 인권침해나 차별의 심각성

학력에 따라서 나타난 집단 간 차이는 '매우 심각하다'는 응답은 대학원 이상 학력집단에서 가장 높은 비율인 7.3%를 차지하고 있으나, '심각하다'는 응답에서는 제일 낮은 비율인 9.8%를 보이고 있다. 상관과 하급자 관계에서의 인권침해가 심각한 수준이라는 응답은 전문대졸 학력집단에서 25.0%로 가장 높았고, 대학원 이상 학력집단에서 17.1%로 가장 낮았다. 모르겠다는 응답은 전문대졸 학력집단에서 13.6%로 제일 높았고, 전혀 심각하지 않다는 응답은 고졸 이하 학력집단에서 19.2%로 가장 높았다.

직급에 따라서 응답에 차이가 나타났는가를 살펴보았을 때, 심각하다와 매우 심각하다는 응답은 직급이 제일 높은 3-4급 집단에서 제일 높은 비율을 나타냈다. 모르겠다는 응답은 기능직에서 17.4%로 가장 높았고, 5급이나 6급 이하 집단에서 심각하지 않다는 비율이 70% 이상을 상회하는 것으로 나타났다.

근무기간이 가장 짧은 10개월 이상에서 2년 이하 근무기간 집단에서 '매우 심각하다'는 응답이 13.3%로 다른 집단과 비교하여 매우 높은 비율을 보였고, '심각하다는 응답도 역시 33.3%로 그 다음 비율인 10년 이상에서 20년 이하 근무한 집단의

19.4%보다 상당히 높은 수치를 보여주었다. 모르겠다는 응답은 10년 이상에서 20년 이하와 5년 이상에서 10년 이하 근무기간 집단에서 12.2%와 11.9%의 높은 비율을 차지하고 있었다. 2년 이상에서 5년 이하 근무기간 집단의 '심각하지 않다'는 응답은 70.6%로 가장 낮은 10개월 이상에서 2년 이하의 근무기간 집단의 40.0%와는 무려 30%의 차이를 보였다.

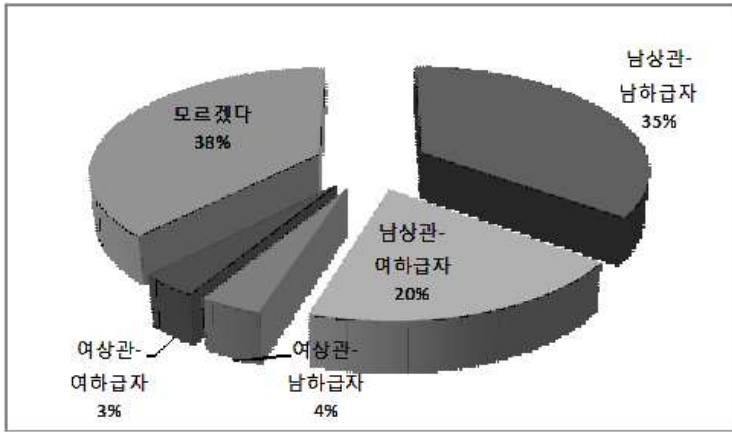
<표 21> 상관과 하급자 관계에서의 인권침해나 차별의 심각성

단위: 명(%)

구 분		매우 심각하다	심각하다	심각하지 않다	전혀 심각하지 않다	모르겠다
성별 (N=325)	남(N=226)	12(5.3)	37(16.4)	122(54.0)	38(16.8)	17(7.5)
	여(N=99)	3(3.0)	18(18.2)	51(51.5)	12(12.1)	15(15.2)
학력 (N=318)	고졸이하(N=26)	1(3.8)	4(15.4)	14(53.8)	5(19.2)	2(7.7)
	전문대졸(N=44)	2(4.5)	9(20.5)	19(43.2)	8(18.2)	6(13.6)
	대졸(N=207)	9(4.3)	37(17.9)	113(54.6)	30(14.5)	18(8.7)
	대학원이상(N=41)	3(7.3)	4(9.8)	23(56.1)	7(17.1)	4(9.8)
직급 (N=309)	3-4급(N=10)	1(10.0)	3(30.3)	4(40.0)	2(20.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	4(8.5)	5(10.5)	28(59.6)	6(12.8)	4(8.5)
	6급 이하(N=206)	7(3.4)	37(18.0)	112(54.4)	33(16.0)	17(8.3)
	기능직(N=46)	3(6.5)	7(15.2)	23(50.0)	5(10.9)	8(17.4)
근무 기간 단위:개월 (N=312)	10-24(N=15)	2(13.3)	5(33.3)	6(40.0)	1(6.7)	1(6.7)
	25-60(N=17)	0(0.0)	3(17.6)	12(70.6)	2(11.8)	0(0.0)
	61-120(N=59)	2(3.4)	11(18.6)	34(57.6)	5(8.5)	7(11.9)
	121-240(N=98)	5(5.1)	19(19.4)	50(51.0)	12(12.2)	12(12.2)
	241-360(N=94)	5(5.3)	14(14.9)	50(53.2)	20(21.3)	5(5.3)
	361이상(N=29)	1(3.4)	2(6.9)	17(58.6)	7(24.1)	2(6.9)
전체 (N=328)		15(4.6)	55(16.8)	175(53.4)	51(15.5)	32(9.8)

현재 재직 중인 기관에서 상관과 하급자의 관계 중 인권침해가 가장 심각한 관계를 성별에 따른 조합관계로 살펴본 결과가 <그림 19>에 제시되어 있다. <그림 19>

에서 보여주고 있는 것처럼 가장 많은 응답은 '모르겠다'에서 38%, '남상관과 남하급자' 35%, '남상관과 여하급자' 20%, '여상관과 남하급자' 4%, 그리고 '여상관과 여하급자' 3%의 순이었다. 성별과 직위의 조합에 따른 인권침해에 대해서는 특별히 의식하지 못하는 응답이 가장 많았고, 남성이 상관인 경우 인권침해가 더 심각하다는 응답이었다. 여성이 상관인 경우에는 하급자의 성별이 특별히 인권침해 심각성에서 차이를 보이지 않았으며 그 응답도 매우 낮은 비율을 차지하고 있었다.



<그림 19> 인권침해나 차별이 심각한 상관-하급자 관계

남성 공무원들의 경우 절반이 조금 안되는 43.9%의 응답자가 인권침해가 심각한 상관과 하급자의 관계를 남성 상관과 남성 하급자의 관계라고 응답하였고, 남성 상관과 여성 하급자에는 12.7%를 차지하는 것으로 <표 22>에서는 보여주고 있다. 여성 공무원들의 경우에는 남성 상관과 여성 하급자가 차지하는 비율이 36.1%로 가장 높았고, 그 다음이 남성 상관과 남성 하급자로 16.5%였다. 학력에 따라서는 전문대졸 학력집단에서 남성 상관과 남성 하급자라는 응답이 50.0%로 제일 높았고, 그 다음이 대학원 이상 학력집단에서 45.0%를 보여주었다. 남성 상관과 여성 하급자라는 응답은 대학원 이상 학력집단에서 25.0%로 가장 높았고, 대졸 학력집단 23.2%가 그 다음으로 높았다. 고졸 이하 학력집단에서는 여성 상관과 남성 하급자에서의 인권침해가 심각하다는 비율이 11.5%로 가장 높았고, 모르겠다는 응답도 42.3%로 가장 높았다.

근무기간에서 남성 상관과 남성 하급자의 관계에서 인권침해가 심각하다는 응답이 10개월 이상에서 2년 이하 근무기간 집단에서는 응답자의 60.0%를 차지하고 있었다. 남성 상관과 여성 하급자라는 응답은 5년 이상에서 10년 이하 근무기간 집단에서 27.1%로 가장 높았고, 10년 이상에서 20년 이하 근무기간 집단에서도 25.3%로 다른 집단보다 높았다. 모르겠다는 응답은 근무기간이 긴 집단에서 비교적 높았는데 30년 이상의 근무기간 집단에서는 48.1%, 20년 이상에서 30년 이하의 근무기간 집단에서는 43.0%로 두 집단 모두 40% 이상의 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

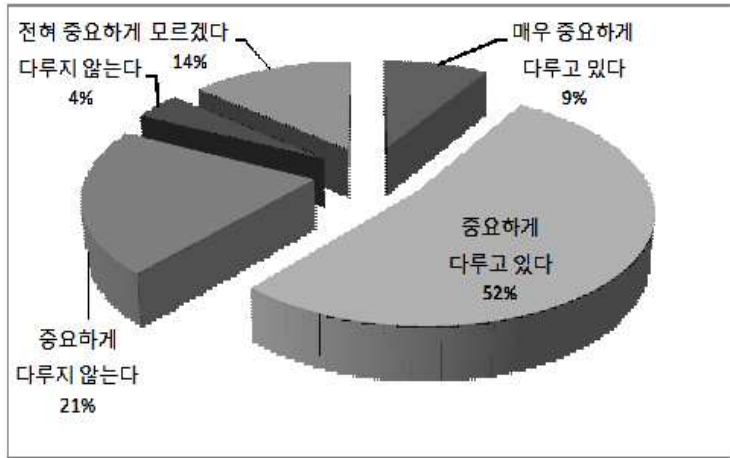
<표 22> 인권침해나 차별이 심각한 상관-하급자 관계

단위: 명(%)

구 분		남상관-남하급자	남상관-여하급자	여상관-남하급자	여상관-여하급자	모르겠다
성별 (N=328)	남(N=221)	97(43.9)	28(12.7)	8(3.6)	6(2.7)	82(37.1)
	여(N=97)	16(16.5)	35(36.1)	4(4.1)	5(5.2)	37(38.1)
학력 (N=311)	고졸이하(N=26)	9(34.6)	3(11.5)	3(11.5)	0(0.0)	11(42.3)
	전문대졸(N=42)	21(50.0)	3(7.1)	0(0.0)	2(4.8)	16(38.1)
	대졸(N=203)	62(30.5)	47(23.2)	8(3.9)	8(3.9)	78(38.4)
	대학원이상(N=40)	18(45.0)	10(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(30.0)
직급 (N=302)	3-4급(N=10)	5(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(10.0)	4(40.0)
	5급(N=45)	16(35.6)	9(20.0)	3(6.7)	0(0.0)	17(37.8)
	6급이하(N=203)	75(36.9)	45(22.2)	6(3.0)	6(3.0)	71(35.0)
	기능직(N=44)	15(34.1)	5(11.4)	3(6.8)	3(6.8)	18(40.9)
근무 기간 단위:개월 (N=305)	10-24(N=15)	9(60.0)	0(0.0)	1(6.7)	1(6.7)	4(26.7)
	25-60(N=16)	4(25.0)	3(18.8)	3(18.8)	0(0.0)	6(37.5)
	61-120(N=59)	21(35.6)	16(27.1)	2(3.4)	2(3.4)	18(30.5)
	121-240(N=95)	36(37.9)	24(25.3)	2(2.1)	2(2.1)	31(32.6)
	241-360(N=93)	33(35.5)	12(12.9)	3(3.2)	5(5.4)	40(43.0)
	361이상(N=27)	8(29.6)	5(18.5)	1(3.7)	0(0.0)	13(48.1)
전체 (N=321)		113(35.2)	63(19.6)	12(3.7)	11(3.4)	122(38.0)

2) 서비스 대상의 인권과 편익

제작 중인 기관에서 담당하는 서비스 대상의 인권차별이나 인권침해를 중요하게 다루는 정도에 대한 응답이 <그림 20>에 나타나있다. 광주광역시 시청에 근무하는 공무원들의 절반 이상인 52%가 시청에서는 시민들의 인권에 대해서 중요하게 다루고 있다고 응답하였다. 하지만 '중요하게 다루지 않는다'는 응답도 21%를 차지하고 있었고, '전혀 중요하게 다루지 않는다'는 응답은 4%로 나타났다. '매우 중요하게 다루고 있다'는 응답은 9%였는데, '모르겠다'는 응답도 14%를 차지하고 있었다.



<그림 20> 근무기관 서비스 대상의 인권의 고려 정도

성별로 응답의 차이를 살펴보자면 남성들의 경우 중요하게 다루고 있다는 긍정적 비율이 여성보다 더 높았는데 특히 '매우 중요하게 다루고 있다'에서는 남성이 11.9%를 차지하는 반면에 여성은 단지 2.0%에 불과하였다. 여성들은 남성들보다 중요하게 다루지 않는다는 응답에서 8% 정도 더 높은 비율을 보이고 있었다.

근무기관에서 서비스 대상의 인권을 중요하게 고려하는 정도에 대해서 학력집단에서 보여주는 차이를 살펴보면(<표 23> 참조), '매우 중요하게 다루고 있다'는 응답은 대학원 이상 학력집단에서 14.6%로 제일 높았고, 그 다음이 전문대졸 학력집단의 13.6%였다. 중요하게 다루고 있다는 응답 역시 대학원 이상 학력집단에서 58.5%로 가장 높았고, 전문대졸 학력집단이 54.5%로 그 다음이었다. 대학원 이상과 전문대졸 학력집단에서는 광주광역시 시청 공무원들이 시민의 인권을 중요하게 고려한다는 긍정적인 평가를 높게 하고 있었다.

직급에서 살펴보면 직급이 높은 집단인 3-4급에서는 '매우 중요하게 다루고 있다'는 응답이 20.0%를 차지하고 있었고, '중요하게 다루고 있다'는 응답은 5급에서 61.7%로 가장 높았다. 5급 이상의 직급에 있는 공무원들의 70% 이상은 시민의 인권을 중요하게 다루고 있다고 평가하였다. '중요하게 다루지 않는다'는 응답은 직급이 낮은 집단일 때 더 높게 나타나 기능직의 경우에는 23.4%, 6급 이하에서는 20.4%, 5급 19.1%, 3-4급 10.0%의 순으로 낮아지고 있었다.

<표 23> 근무기관 서비스 대상의 인권의 고려 정도

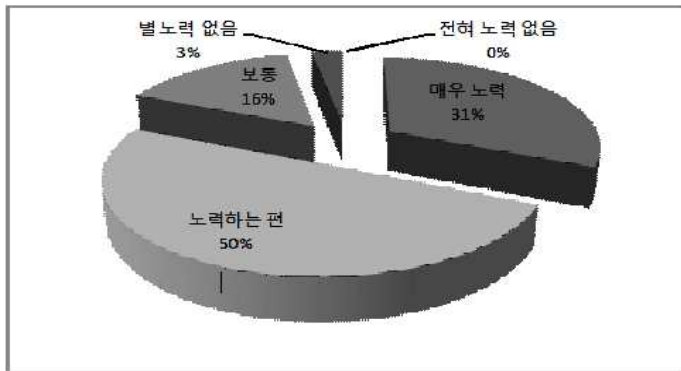
단위: 명(%)

구 분		매우 중요하게 다루고 있다	중요하게 다루고 있다	중요하게 다루지 않는다	전혀 중요하게 다루지 않는다	모르겠다
성별 (N=326)	남(N=227)	27(11.9)	121(53.3)	42(18.5)	8(3.5)	29(12.8)
	여(N=99)	2(2.0)	50(50.5)	26(26.3)	5(5.1)	16(16.2)
학력 (N=319)	고졸이하(N=26)	3(11.5)	12(46.2)	6(23.1)	1(3.8)	4(15.4)
	전문대졸(N=44)	6(13.6)	24(54.5)	7(15.9)	1(2.3)	6(13.6)
	대졸(N=208)	14(6.7)	106(51.0)	49(23.6)	9(4.3)	30(14.4)
	대학원이상(N=41)	6(14.6)	24(58.5)	5(12.2)	2(4.9)	4(9.8)
직급 (N=310)	3-4급(N=10)	2(20.0)	5(50.0)	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)
	5급(N=47)	6(12.8)	29(61.7)	9(19.1)	1(2.1)	2(4.3)
	6급 이하(N=206)	19(9.2)	103(50.0)	42(20.4)	10(4.9)	32(15.5)
	기능직(N=47)	2(4.3)	25(53.2)	11(23.4)	1(2.1)	8(17.0)
근무 기간 단위:개월 (N=313)	10-24(N=15)	0(0.0)	2(13.3)	6(40.0)	3(20.0)	4(26.7)
	25-60(N=17)	1(5.9)	8(47.1)	4(23.5)	1(5.9)	3(17.6)
	61-120(N=60)	5(8.3)	29(48.3)	11(18.3)	3(5.0)	12(20.0)
	121-240(N=97)	12(12.4)	45(46.4)	24(24.7)	2(2.1)	14(14.4)
	241-360(N=95)	8(8.4)	61(64.2)	13(13.7)	4(4.2)	9(9.5)
	361이상(N=29)	3(10.3)	19(65.5)	7(24.1)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=329)		29(8.8)	173(52.6)	69(21.0)	13(4.0)	45(13.7)

근무기간으로 차이를 살펴보았을 때, '매우 중요하게 다루고 있다'는 응답은 10년 이상에서 20년 이하의 근무기간 집단에서 제일 높은 비율인 12.4%를 차지하고 있었고, 가장 근무기간이 짧은 집단인 10개월 이상에서 2년 이하의 근무기간 집단에서의 응답율은 0.0%였다. '중요하게 다루고 있다'는 응답도 근무기간이 가장 긴 두 집단에서 가장 높았는데, 30년 이상 근무기간 집단에서 65.5%, 20년 이상에서 30년 이하 근무기간 집단에서 64.2%를 차지하고 있었다. 근무기간이 가장 짧은 10개월 이상에서 2년 이하 근무기간 집단에서 시민의 인권을 중요하게 다루지 않는다는 부정적 평가를 가장 높게 하였고, 모르겠다는 응답도 비교적 높았다.

시청에서 근무하는 공무원들을 대상으로 시청에서 장애인, 노약자, 외국인, 빈곤층의 편의를 위해 노력하는 정도에 대해서 조사한 결과가 <그림 21>에서 <그림 24>까지 나타나있다. 또한 성별, 학력, 직급, 근무기간에 따라서 이들의 편의를 위해 노력하는 정도에 대한 응답이 차이를 보이는지에 대한 결과가 <표 24>에서 <표 27>까지에 제시되었다.

우선 장애인의 편의를 위해서 광주광역시 시청에서 노력하는 정도에 대한 응답이 <그림 21>에 제시되었다. 자료에서 보여지는 바와 같이 광주광역시 시청 공무원들의 50%는 장애인의 편의를 위해서 노력하는 편이라고 응답하였다. 매우 노력한다는 응답이 31%, 보통이라는 응답이 16%, 별 노력이 없다는 응답이 3%의 순이었고 전혀 노력이 없다는 응답을 한 사람은 한 명도 없었다.



<그림 21> 장애인의 편의 제공을 위한 노력

장애인의 편의 제공을 위해서 노력한다는 응답에서 남성 공무원들은 여성들보다 더 긍정적으로 평가하고 있었다(<표 24>참조). 장애인의 편의 제공을 위하여 매

우 노력한다는 응답에 남성들은 34.7%가 여성들은 25.0%가 응답하였다. 여성들은 보통이라는 응답에서 22.0%, 남성들은 13.1%를 차지하고 있었다. 학력에서는 전문대졸 학력집단이 매우 노력한다는 응답이 41.9%고 가장 높았고, 대학원 이상 학력집단이 40.0%로 그 뒤를 이었다. 매우 노력하거나 노력한다는 긍정적 응답은 대학원 이상 학력집단에서 매우 높아서 전체 응답자의 92.5%를 차지하고 있었다. 긍정적 응답이 제일 낮은 비율을 보인 집단은 대졸 학력집단으로 78.2%가 노력한다는 응답을 보여 고학력인 두 집단에서 가장 높고 낮은 비율을 보이고 있었다.

<표 24> 장애인의 편의 제공을 위한 노력

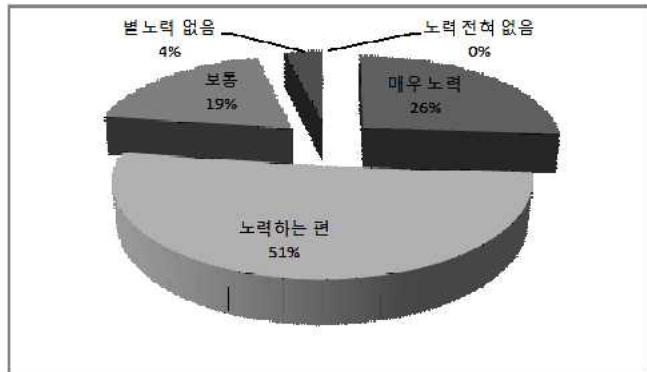
단위: 명(%)

구 분		매우 노력	노력하는 편	보통	별 노력 없음	전혀 노력 없음
성별 (N=322)	남(N=222)	77(34.7)	108(48.6)	29(13.1)	8(3.6)	0(0.0)
	여(N=100)	25(25.0)	52(52.0)	22(22.0)	1(1.0)	0(0.0)
학력 (N=315)	고졸이하(N=26)	10(38.5)	12(46.2)	3(11.5)	1(3.8)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	18(41.9)	19(44.2)	6(14.0)	0(0.0)	0(0.0)
	대졸(N=206)	56(27.2)	105(51.0)	38(18.4)	7(3.4)	0(0.0)
	대학원이상(N=40)	16(40.0)	21(52.5)	2(5.0)	1(2.5)	0(0.0)
직급 (N=306)	3-4급(N=9)	0(0.0)	8(88.9)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=45)	22(48.9)	21(46.7)	2(4.4)	0(0.0)	0(0.0)
	6급 이하(N=205)	65(31.7)	95(46.3)	40(19.5)	5(2.4)	0(0.0)
	기능직(N=47)	11(23.4)	26(55.3)	8(17.0)	2(4.3)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=310)	10-24(N=15)	1(6.7)	6(40.0)	6(40.0)	2(13.3)	0(0.0)
	25-60(N=17)	6(35.3)	11(64.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=60)	11(18.3)	35(58.3)	12(20.0)	2(3.3)	0(0.0)
	121-240(N=95)	36(37.9)	36(37.9)	21(21.1)	2(2.1)	0(0.0)
	241-360(N=94)	32(34.0)	50(53.2)	11(11.7)	1(1.1)	0(0.0)
	361이상(N=29)	13(44.8)	16(55.2)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=323)		102(31.6)	161(49.8)	51(15.8)	9(2.8)	0(0.0)

직급에 따라서는 5급에서 매우 노력한다는 응답이 48.9%로 가장 높았으며, 노력

하는 편이라는 응답도 46.7%를 차지하여 가장 긍정적인 응답을 한 집단이었다. 근무기간에서는 30년 이상과 2년 이상에서 5년 이하 근무한 공무원들이 매우 노력한다고 노력하는 편에만 응답하여 집단 전체가 노력한다고 응답을 한 것으로 나타났다. 근무기간이 가장 짧은 집단에서 노력하는 정도에 대해서 가장 낮은 비율을 보였다.

노약자의 편의 제공을 위해 노력하는 정도에 대해서는 응답자의 51%가 노력하는 편이라고 응답하였고, 매우 노력한다 26%, 보통 19%, 별 노력 없음 4%의 순이었다. 전혀 노력이 없다는 한 명도 응답하지 않았다(<그림 22> 참조)



<그림 22> 노약자의 편의 제공을 위한 노력

남성들과 여성들의 응답에서 큰 차이는 나타나지 않았으나 매우 노력한다는 응답에 남성들은 29.7%, 여성들은 18.2%를 보여서 남성들이 조금 더 적극적으로 긍정적인 평가를 하는 것으로 나타났다. 보통이라는 응답에는 여성들이(24.2%) 남성들보다(16.7%) 더 높았다.

전문대졸 학력집단에서 매우 노력한다고 응답한 비율이 37.2%로 다른 집단보다 높았고, 대졸 학력집단에서 노약자의 편의 제공을 위해서 별 노력이 없다는 응답이 평균보다 조금 높은 4.9%를 차지하고 있었다. 직급에서 따라서 두드러지게 나타나는 차이점은 나타나지 않았으나 직급이 높은 집단에서 노력한다는 응답이 다른 집단보다 높았고, 기능직의 6.5%는 별 노력이 없다는 부정적 응답의 비율이 높았다.

<표 25> 노약자의 편의 제공을 위한 노력

단위: 명(%)

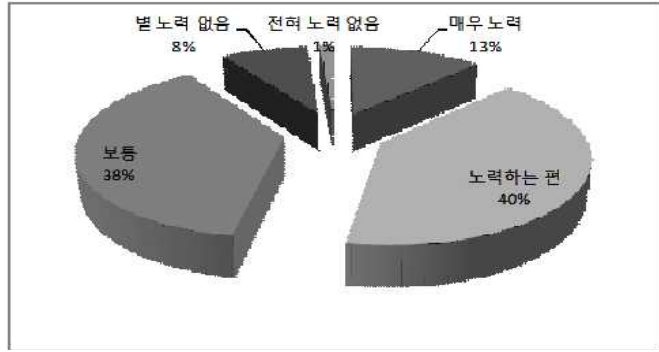
구 분		매우 노력	노력하는 편	보통	별 노력 없음	전혀 노력 없음
성별 (N=321)	남(N=222)	66(29.7)	110(49.5)	37(16.7)	9(4.1)	0(0.0)
	여(N=99)	18(18.2)	54(54.5)	24(24.2)	3(3.0)	0(0.0)
학력 (N=314)	고졸이하(N=26)	7(26.9)	12(46.2)	6(23.1)	1(3.8)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	16(37.2)	20(46.5)	7(16.3)	0(0.0)	0(0.0)
	대졸(N=205)	48(23.4)	105(51.2)	42(20.5)	10(4.9)	0(0.0)
	대학원이상(N=40)	10(25.0)	23(57.5)	6(15.0)	1(2.5)	0(0.0)
직급 (N=305)	3-4급(N=9)	1(11.1)	7(77.8)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=45)	11(24.4)	29(64.4)	5(11.1)	0(0.0)	0(0.0)
	6급 이하(N=205)	57(27.8)	96(46.8)	45(22.0)	7(3.4)	0(0.0)
	기능직(N=46)	10(21.7)	24(52.2)	9(19.6)	3(6.5)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=309)	10-24(N=15)	1(6.7)	6(40.0)	6(40.0)	2(13.3)	0(0.0)
	25-60(N=17)	5(29.4)	10(58.8)	2(11.8)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=60)	13(21.7)	31(51.7)	11(18.3)	5(8.3)	0(0.0)
	121-240(N=96)	33(34.4)	37(38.5)	24(25.0)	2(2.1)	0(0.0)
	241-360(N=92)	21(22.8)	55(59.8)	15(16.3)	1(1.1)	0(0.0)
	361이상(N=29)	8(27.6)	19(65.5)	2(6.9)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=322)		84(26.1)	165(51.2)	61(18.9)	12(3.7)	0(0.0)

외국인을 위한 편의 제공에 대해서는 <그림 23>에서 보여주는 것처럼 노력하는 편이라는 응답이 전체의 40%를 차지하고 있었으며, 그 다음으로는 보통이라는 응답으로 38%, 매우 노력한다 13%, 별 노력이 없다 8%, 전혀 노력이 없다 1% 순으로

나타났다.

<표 26> 외국인의 편의 제공을 위한 노력

단위: 명(%)



<그림 23> 외국인의 편의 제공을 위한 노력

남성들이 여성들보다 외국인을 위한 편의 제공을 위해서 노력한다는 응답이 더 많았다. 남성들은 매우 노력한다에 14.4%, 노력하는 편에 41.0%가 응답하였으나, 여성들의 경우에는 8.2%와 38.1%였다. 여성들의 경우에는 별 노력을 하지 않는다는 13.8%가 응답하여 남성들의 5.9%와 비교할 때 상당히 큰 차이를 보이고 있었다.

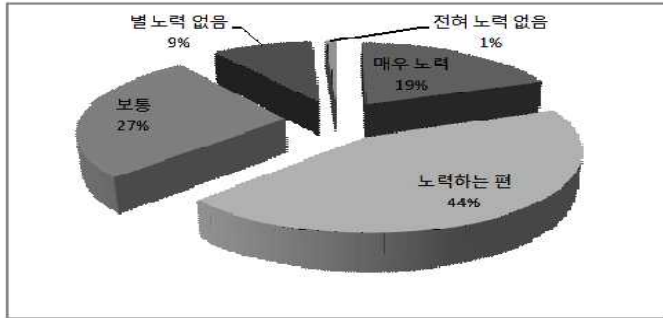
학력에서는 대졸 학력집단에서 매우 노력한다는 응답이 9.4%로 나타났는데 다른 집단들의 경우 모두 18% 이상으로 나타나고 있어 대졸 학력집단에서 노력하는 비율이 낮았다. 전문대졸 학력집단에서 외국인의 편의 제공을 위해 노력이 없다는 부정적 응답의 비율이 2.3%를 차지하여 다른 집단과 비교하여 더 노력을 하거나 보통 정도의 노력은 기울이는 나타났다. 직급에서는 5급에서 외국인의 편의 제공을 위하여 노력하지 않는다는 응답이 적었고, 기능직에서 적극적으로 '매우 노력한다'는 비율은 낮았다. 근무기간에 따라서는 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단에서 외국인의 편의를 제공하기 위해서 별 노력을 기울이지 않는다는 응답이 높았고, 특별히 차이를 보이는 문항을 찾아볼 수 없었다.

구분		매우 노력	노력하는 편	보통	별 노력 없음	전혀 노력 없음
성별 (N=319)	남(N=222)	32(14.4)	91(41.0)	82(36.9)	13(5.9)	4(1.8)
	여(N=97)	8(8.2)	37(38.1)	39(40.2)	13(13.4)	0(0.0)
학력 (N=312)	고졸이하(N=26)	5(19.2)	7(26.9)	11(42.3)	3(11.5)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	8(18.6)	16(37.2)	18(41.9)	0(0.0)	1(2.3)
	대졸(N=202)	19(9.4)	82(40.6)	79(39.1)	19(9.4)	3(1.5)
직급 (N=303)	대학원이상(N=41)	8(19.5)	18(43.9)	11(26.8)	4(9.8)	0(0.0)
	3-4급(N=10)	1(10.0)	5(50.0)	3(30.0)	1(10.0)	0(0.0)
	5급(N=45)	5(11.1)	21(46.7)	17(37.8)	2(4.4)	0(0.0)
	6급 이하(N=202)	31(15.3)	66(32.7)	87(43.1)	15(7.4)	3(1.5)
근무 기간 (N=307)	기능직(N=46)	3(6.5)	26(56.5)	11(23.9)	5(10.9)	1(2.2)
	10-24(N=15)	0(0.0)	4(26.7)	9(60.0)	1(6.7)	1(6.7)
	25-60(N=17)	3(17.6)	5(29.4)	6(35.3)	3(17.6)	0(0.0)
	61-120(N=59)	3(5.1)	21(35.6)	30(50.8)	5(8.5)	0(0.0)
	121-240(N=95)	20(21.1)	36(37.9)	29(30.5)	8(8.4)	2(2.1)
	241-360(N=92)	11(12.0)	41(44.6)	35(38.0)	4(4.3)	1(1.1)
361이상(N=29)	3(10.3)	15(51.7)	9(31.0)	2(6.9)	0(0.0)	
전체 (N=320)		40(12.5)	129(40.3)	121(37.8)	26(8.1)	4(1.3)

빈곤층을 위한 편의 제공을 위한 노력에 대해서 광주광역시 시청 공무원들의 44%가 노력하는 편이라고 응답하였고, 보통이다 27%, 매우 노력한다 19%, 별 노력이 없다 9%, 전혀 노력이 없다 1%의 순으로 응답하였다.

성별에 따라서 큰 차이는 나타나지 않았는데 남성들의 매우 노력한다는 응답이 21.6%로 여성들의 14.1%보다 조금 높았고, 여성들은 보통이다에 31.3%의 응답률을 보여 남성들의 25.2%보다 조금 높았다. 전문대졸 학력 집단이 다른 집단보다 빈곤층의 편의를 제공하기 위한 노력에서 다른 학력집단보다 훨씬 긍정적으로 응답하고 있었다. 전문대졸 학력집단에서는 별 노력이 없다고 응답한 비율이 단지 2/3%에 불과하여 다른 학력집단이 일반적으로 10% 이상의 응답과는 차별되는 결과를 보여주었다. 직급에서는 5급에서 노력하고 있다는 응답비율이 77.3%를 차지하여 가장

높았고, 노력이 없다는 부정적 응답도 2.3%로 가장 낮았다.



<그림 24> 빈곤층의 편의 제공을 위한 노력

<표 27> 빈곤층의 편의 제공을 위한 노력

단위: 명(%)

구분		매우 노력	노력하는 편	보통	별 노력 없음	전혀 노력 없음
성별 (N=321)	남(N=222)	48(21.6)	94(42.3)	56(25.2)	21(9.5)	3(1.4)
	여(N=99)	14(14.1)	45(45.5)	31(31.3)	9(9.1)	0(0.0)
학력 (N=314)	고졸이하(N=25)	5(20.0)	11(44.0)	6(24.0)	3(12.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	15(34.9)	13(30.2)	14(32.6)	1(2.3)	0(0.0)
	대졸(N=205)	31(15.1)	87(42.4)	63(30.7)	21(10.2)	3(1.5)
	대학원이상(N=41)	10(24.4)	22(53.7)	4(9.8)	5(12.2)	0(0.0)
직급 (N=305)	3-4급(N=10)	1(10.0)	4(40.0)	3(30.0)	2(20.0)	0(0.0)
	5급(N=44)	9(20.5)	25(56.8)	9(20.5)	1(2.3)	0(0.0)
	6급 이하(N=205)	40(19.5)	78(38.0)	64(31.2)	20(9.8)	3(1.5)
	기능직(N=46)	8(17.4)	24(52.2)	9(19.6)	5(10.9)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=309)	10-24(N=15)	1(6.7)	2(13.3)	10(66.7)	1(6.7)	1(6.7)
	25-60(N=17)	4(23.5)	10(58.8)	2(11.8)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120(N=60)	6(10.0)	23(38.3)	20(33.3)	11(18.3)	0(0.0)
	121-240(N=96)	26(27.1)	36(37.5)	30(31.3)	3(3.1)	1(1.0)
	241-360(N=93)	15(16.1)	47(50.5)	20(21.5)	10(10.8)	1(1.1)
	361이상(N=28)	7(25.0)	15(53.6)	4(14.3)	2(7.1)	0(0.0)
전체 (N=322)		62(19.3)	140(43.5)	87(27.0)	30(9.3)	3(0.9)

근무기간 집단에서는 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단이 가장 긍정적인 응답을 보였는데 노력한다는 응답이 전체의 82.3%를 차지하고 있었으며, 보통이라는 응답은 가장 근무기간이 짧은 10개월 이상에서 2년 이하 근무기간 집단에서 66.7%로 가장 높았고, 노력이 없다는 부정적 응답은 5년 이상에서 10년 이하의 근무기간 집단에서 18.3%로 가장 높았다.

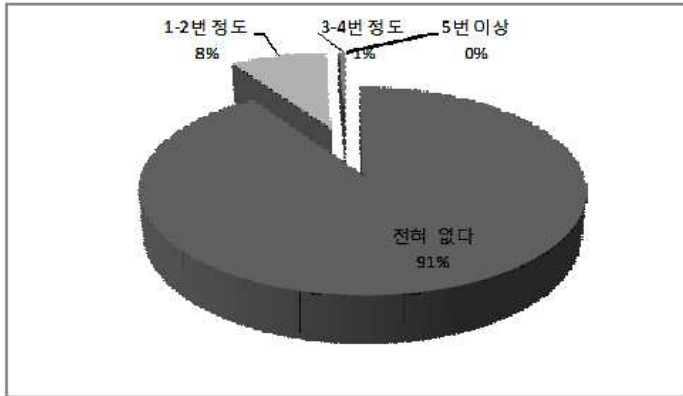
광주광역시 시청에서 근무하는 공무원들은 장애인, 노약자, 외국인, 빈곤층의 편의를 제공하기 위하여 노력하는 편이라는 응답을 가장 많이 하였다. 장애인과 노약자의 경우에는 매우 노력한다는 응답이 그 다음으로 높아서 이들의 편의를 위해서는 대체로 노력을 기울이는 것으로 응답하고 있었다. 위의 4집단의 대상 중에서 편의를 위한 노력이 가장 적게 나타난 대상은 외국인으로 노력한다는 응답이 전체의 53%로, 빈곤층 63%, 노약자 77%, 장애인 81%와 비교할 때 상당히 낮았다. 외국인과 빈곤층의 편의제공을 위한 노력이 없다는 응답은 장애인이나 노약자보다는 두 배 이상 그 비율이 높았다.

3) 근무기관에서의 인권차별 경험

지난 1년 동안 근무하는 기관에서 인권 차별을 경험한 적이 있는지에 대해서 조사한 결과가 <그림 25>에서 <그림 31>까지, <표 28>에서 <표 34>까지에 제시되어 있다. 인권차별의 내용은 가정배경, 성별, 외모, 연령, 특정 지역, 학벌이, 그리고 정치적 의견으로 이루어져 있고, 응답자들은 '전혀 없다', '1-2번 정도' '3-4번 정도' '5번 이상' 중 하나를 선택하여 의견을 표시하였다.

광주광역시 시청 공무원들이 근무하는 곳에서 가정배경으로 인하여 차별을 받은 경험에 대해서 응답자의 91%가 전혀 차별을 받은 적이 없다고 응답하였고, 1-2번 정도 차별을 받았다는 응답에 8%, 3-4번 정도에 1%가 차지하고 있었다. 가정배경으로 인한 차별경험은 그리 높지 않았다.

가정배경으로 인한 차별경험은 성별이나 학력집단에 따라서 별다른 차이를 보이지 않았다. 다만 직급에서 기능직의 경우 가정배경으로 인한 차별경험이 87.5%, 3-4급에서 88.9%를 차지하고 있어 기능직에서 그리고 직급이 높은 집단에서 가정배경이 차별의 원인으로 작용한다는 평가를 하였다. 근무기간에 따라서는 20년 이상에서 30년 이하 근무기간 집단의 97.7%가 전혀 없다는 응답을 보여주었고 30년 이상 집단의 응답도 92.9%로 다른 집단보다 높았다. 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단의 응답자들은 가정배경으로 차별을 1-2번 정도 경험했다는 응답에 18.8%, 10년 이상에서 20년 이하 근무한 집단에서 14.1%로 비교적 차별경험이 높았다.



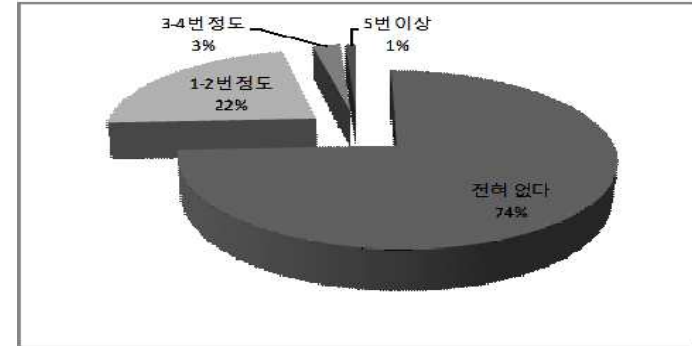
<그림 25> 가정배경으로 인한 차별경험

<표 28> 가정배경으로 인한 차별경험

단위: 명(%)

구 분		전혀 없다	1-2번 정도	3-4번 정도	5번 이상
성별 (N=311)	남(N=216)	197(91.2)	19(8.8)	0(0.0)	0(0.0)
	여(N=95)	85(89.5)	8(8.4)	2(2.1)	0(0.0)
학력 (N=306)	고졸이하(N=24)	22(91.7)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=40)	36(90.0)	4(10.0)	0(0.0)	0(0.0)
	대졸(N=204)	186(91.2)	16(7.8)	2(1.0)	0(0.0)
	대학원이상(N=38)	35(92.1)	3(7.9)	0(0.0)	0(0.0)
직급 (N=295)	3-4급(N=9)	8(88.9)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=44)	40(90.9)	4(9.1)	0(0.0)	0(0.0)
	6급 이하(N=202)	185(91.6)	16(7.9)	1(0.5)	0(0.0)
	기능직(N=40)	35(87.5)	5(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=299)	10-24(N=15)	13(86.7)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)
	25-60(N=16)	13(81.3)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=60)	55(91.7)	4(6.7)	1(1.7)	0(0.0)
	121-240(N=92)	79(85.9)	13(14.1)	0(0.0)	0(0.0)
	241-360(N=88)	86(97.7)	2(2.3)	0(0.0)	0(0.0)
	361이상(N=28)	26(92.9)	2(7.1)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=318)		285(90.8)	27(8.2)	2(0.6)	0(0.0)

성별에 따라서 근무기관에서 차별을 경험한 횟수에 대해서도 응답자 4분의 3 정도인 74%가 전혀 차별을 당한 경험이 없다고 응답하였고, 1-2번 정도가 22%, 3-4번 정도가 3%, 5번 이상이 1%의 순으로 나타났다.



<그림 26> 성별에 따른 차별경험

성별에 따라서 차별을 경험하였다는 응답을 남성과 여성으로 구분하여 살펴본 결과가 <표 29>에 제시되었다. 분석결과 여성들은 남성들보다 성별로 인해서 차별을 경험했다는 응답을 더 많이 하고 있었다. 여성의 절반 정도인 53%가 차별을 경험한 적이 전혀 없다고 응답한 반면 남성들은 83.8%가 차별을 당한 적이 없다고 응답하였다. 5번 이상 차별을 경험하였다는 응답도 남성은 전혀 없었으나 여성은 3%를 차지하였고, 1-2번 정도는 두 배 이상, 3-4번 이상은 여섯 배 이상 여성의 응답비율이 남성보다 높았다. 학력에서는 대졸 학력집단에서 성별로 인한 차별경험이 더 많았고, 직급에서는 6급 이하에서, 근무기간은 2년 이상에서 20년 이하의 집단에서 성별로 인한 차별경험이 높은 비율을 차지하고 있었다. 이러한 응답은 각 집단에 여성이 차지하는 비율로 인해서 높은 응답을 보인 것이라고 해석할 수 있겠다.

외모 등과 같은 신체조건으로 차별을 경험한 적이 있는가에 대한 응답결과가 <그림 27>에 요약되어 제시되었다. 자료에 의하면 응답자의 85%는 신체조건에 따라서 차별을 경험한 적이 없다고 하였고, 12%가 1-2번 정도, 1%가 3-4번 정도, 2%가 5번 이상을 차지하고 있었다.

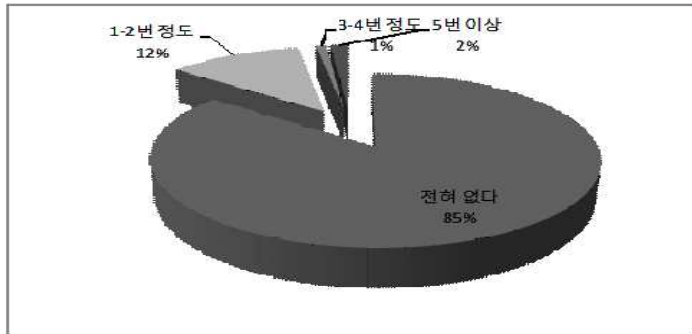
신체조건으로 인한 차별경험은 성별에 따라서 남성들보다는 여성들이 차별을 더 많이 경험한 것으로 보고하고 있다. 1-2번 경험한다고 응답한 여성들은 응답자의 16.7%, 3-4번 정도는 3.1%, 5번 이상은 2.1%라고 응답하였는데 남성들의 경우에는 1-2번 정도가 9.9%, 5번 이상이 1.4%에 그치고 있다. 외모 등과 같은 신체조건은 성

별과 마찬가지로 여성에게 차별을 경험하게 하는 조건으로 나타났다.

<표 29> 성별에 따른 차별경험

단위: 명(%)

구 분		전혀 없다	1-2번 정도	3-4번 정도	5번 이상
성별 (N=315)	남(N=216)	181(83.8)	33(15.3)	2(0.9)	0(0.0)
	여(N=99)	52(52.5)	38(38.4)	6(6.1)	3(3.0)
학력 (N=309)	고졸이하(N=24)	21(87.5)	3(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=40)	33(82.5)	6(15.0)	0(0.0)	1(2.5)
	대졸(N=206)	144(69.9)	53(25.7)	7(3.4)	2(1.0)
	대학원이상(N=39)	32(82.1)	6(15.4)	1(2.6)	0(0.0)
직급 (N=299)	3-4급(N=9)	9(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=45)	36(80.0)	8(17.8)	1(2.2)	0(0.0)
	6급 이하(N=203)	147(72.4)	50(24.6)	4(2.0)	2(1.0)
	기능직(N=42)	29(69.0)	11(26.2)	1(2.4)	1(2.4)
근무기간 단위:개월 (N=304)	10-24(N=15)	12(80.0)	3(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	11(64.7)	6(35.3)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=59)	37(62.7)	21(35.6)	0(0.0)	1(1.7)
	121-240(N=93)	62(66.7)	27(29.0)	4(4.3)	0(0.0)
	241-360(N=92)	77(83.7)	11(12.0)	2(2.2)	2(2.2)
	361이상(N=28)	26(92.9)	2(7.1)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=318)		236(74.2)	71(22.3)	8(2.5)	3(0.9)



<그림 27> 신체조건으로 인한 차별경험

학력집단에 따라서는 거의 비슷한 응답을 보이고 있었는데 대졸 학력집단이 조금 더 차별경험이 있다고 응답하고 있었다. 직급의 경우에는 기능직에서 차별경험이 조금 더 높았다. 기능직의 경우 신체조건으로 인하여 1-2번 차별을 경험하였다는 응답이 전체의 15.0%로 나타나 다른 집단보다 더 높았다. 기능직의 경우에는 신체적 조건이 업무를 수행하는데 관련이 있어서 신체조건에 따른 차별을 경험하였을 수도 있겠다는 해석이 가능하다.

근무기간에 따라서 나타나는 특별한 유형은 나타나지 않았다. 근무기간이 가장 짧은 10개월 이상에서 2년 이하의 근무집단에서 신체조건으로 인한 차별이 전혀 없었다는 응답이 93.3%로 가장 높았다. 가장 낮은 집단은 그 다음으로 근무기간이 짧은 61-120년 2년 이상에서 5년 이하의 근무기간 집단이었는데 68.8%가 차별을 경험하지 않았다고 응답하였고, 25.0%가 1-2번의 차별을 경험하였다고 응답하였다.

<표 30> 신체조건으로 인한 차별경험

단위: 명(%)

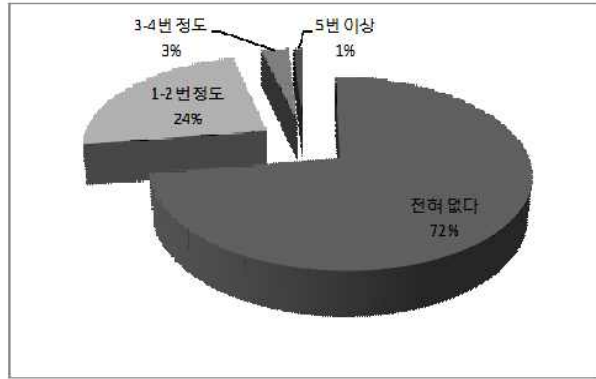
구 분		전혀 없다	1-2번 정도	3-4번 정도	5번 이상
성별 (N=309)	남(N=213)	189(88.7)	21(9.9)	0(0.0)	3(1.4)
	여(N=96)	75(78.1)	16(16.7)	3(3.1)	2(2.1)
학력 (N=304)	고졸이하(N=23)	20(87.0)	3(13.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=39)	33(84.6)	5(12.8)	0(0.0)	1(2.6)
	대졸(N=204)	173(84.8)	24(11.8)	3(1.5)	4(2.0)
	대학원이상(N=38)	34(89.5)	4(10.5)	0(0.0)	0(0.0)
직급 (N=294)	3-4급(N=9)	8(88.9)	1(11.1)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=44)	38(86.4)	6(13.6)	0(0.0)	0(0.0)
	6급 이하(N=201)	171(85.1)	23(11.4)	2(1.0)	5(2.5)
	기능직(N=40)	33(82.5)	6(15.0)	1(2.5)	0(0.0)
근무기간 단위:개월 (N=299)	10-24(N=15)	14(93.3)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=16)	11(68.8)	4(25.0)	0(0.0)	1(6.3)
	61-120(N=60)	51(85.0)	8(13.3)	0(0.0)	1(1.7)
	121-240(N=92)	73(79.3)	16(17.4)	2(2.2)	1(1.1)
	241-360(N=89)	81(91.0)	5(5.6)	1(1.1)	2(2.2)
	361이상(N=27)	24(88.9)	3(11.1)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=318)		267(85.6)	37(11.9)	3(1.0)	5(1.6)

<표 31> 연령으로 인한 차별경험

단위: 명(%)

구 분		전혀 없다	1-2번 정도	3-4번 정도	5번 이상
성별 (N=310)	남(N=214)	161(75.2)	47(22.0)	4(1.9)	2(0.9)
	여(N=96)	64(66.7)	26(27.1)	5(5.2)	1(1.0)
학력 (N=305)	고졸이하(N=24)	17(70.8)	7(29.2)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=39)	28(71.8)	9(23.1)	1(2.6)	1(2.6)
	대졸(N=204)	151(74.0)	44(21.6)	7(3.4)	2(1.0)
	대학원이상(N=38)	26(68.4)	12(31.6)	0(0.0)	0(0.0)
직급 (N=294)	3-4급(N=8)	7(70.0)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=44)	32(72.7)	11(25.0)	1(2.3)	0(0.0)
	6급 이하(N=200)	146(73.0)	46(23.0)	5(2.5)	3(1.5)
	기능직(N=42)	27(64.3)	12(28.6)	3(7.1)	0(0.0)
근무기간 단위:개월 (N=299)	10-24(N=15)	12(80.0)	3(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	13(76.5)	2(11.8)	1(5.9)	1(5.9)
	61-120(N=59)	42(71.2)	14(23.7)	2(3.4)	1(1.7)
	121-240(N=93)	62(66.7)	27(29.0)	3(3.2)	1(1.1)
	241-360(N=88)	66(75.0)	20(22.7)	2(2.3)	0(0.0)
	361이상(N=27)	21(77.8)	6(22.2)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=318)		227(72.5)	74(23.6)	9(2.9)	3(1.0)

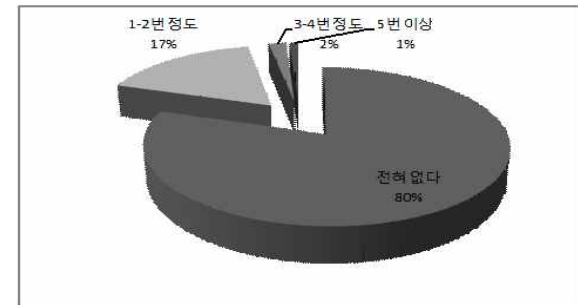
나이가 많거나 적어서 차별을 경험하였는지에 대한 조사결과가 <그림 28>에 제시되었다. <그림 28>에서 보여주고 있는 것처럼 응답자들의 72%는 연령으로 인하여 차별을 경험한 적이 있다고 보고하였고, 1-2번 정도 차별을 경험하였다는 응답이 24%, 3-4번 정도가 3%, 5번 이상이 1%의 순이었다.



<그림 28> 연령으로 인한 차별경험

연령에 의한 차별은 남성보다는 여성이 더 많이 경험하는 것으로 <표 31>에서 나타나고 있다. 여성들은 차별을 경험한 비율이 33.3%로 남성들의 24.8%보다 더 높았다. 여성들이 연령으로 인한 차별을 경험한 정도는 1-2번 정도가 27.1%, 3-4번 정도가 5.2%, 5번 이상이 1.0%인 것으로 보고하고 있다. 학력에 따라서는 가장 고학력 집단인 대학원 이상 학력집단에서 연령으로 인한 차별을 더 많이 경험하였다고 보고하였다. 그렇지만 이들이 경험한 정도는 1-2번에 집중되어 있었다. 직급에 따라서는 기능직에서 연령으로 인한 차별경험이 높게 나타났다. 기능직에 근무하는 공무원들은 연령으로 인하여 1-2번 정도 차별을 경험하였다는 응답이 28.6%, 3-4번 정도는 7.1%였다.

특정 지역출신이기 때문에 차별을 경험한 적이 있다고 응답한 비율은 전체의 20%를 차지하고 있었고, 나머지 80%는 전혀 차별을 경험하지 않았다고 응답하였다.



<그림 29> 특정 지역출신으로 인한 차별경험

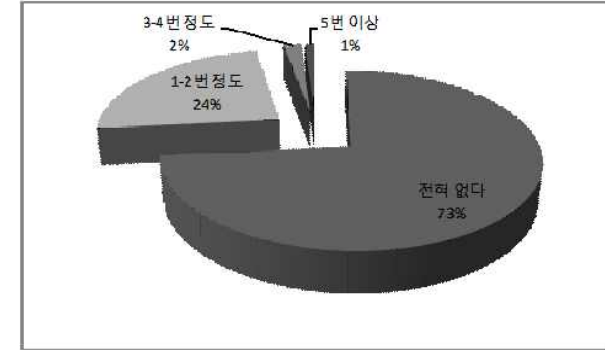
출신지역에 따라 차별경험을 하였다는 응답은 성별에 따라서는 별 다른 차이를 보이지 않았다. 학력집단을 살펴보면 전문대졸 학력집단에서 특정 지역출신이기 때문에 차별을 당한 경험이 더 많은 것으로 응답하였다. 전문대졸 학력집단에서 지역 배경으로 차별을 경험했다는 응답이 전체의 32.5%를 차지하고 있었고, 이 중에서 1-2번 정도가 27.5%, 3-4번 정도와 5번 이상이 각각 2.5%로 나타났다. 직급에서는 가장 높은 집단에서 지역출신으로 차별을 경험했다는 응답이 30.0%를 차지하여 제일 높았다. 근무기간에서는 짧은 기간 근무한 공무원들의 경우 지역출신으로 인한 차별을 경험한 사람은 한 명도 없는 것으로 나타났다. 하지만 그 다음으로 근무기간이 짧은 2년 이상에서 5년 이하, 10년 이상에서 30년 이하 근무한 집단에서 차별을 경험하였다는 응답이 비교적 높았다. 특히 20년 이상에서 30년 이하 근무 집단에서 차별을 1-2번 경험했다는 응답은 23.1%로 다른 집단보다 비교적 더 높았다.

<표 32> 특정 지역출신으로 인한 차별경험

단위: 명(%)

구 분		전혀 없다	1~2번 정도	3~4번 정도	5번 이상
성별 (N=312)	남(N=215)	168(78.1)	41(19.1)	4(1.9)	2(0.9)
	여(N=97)	82(84.5)	12(12.4)	2(2.1)	1(1.0)
학력 (N=307)	고졸이하(N=23)	19(82.6)	4(17.4)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=40)	27(67.5)	11(27.5)	1(2.5)	1(2.5)
	대졸(N=204)	170(83.3)	28(13.7)	5(2.5)	1(0.5)
	대학원이상(N=40)	30(75.0)	9(22.5)	0(0.0)	1(2.5)
직급 (N=296)	3-4급(N=10)	7(70.0)	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)
	5급(N=44)	32(72.7)	11(25.0)	1(2.3)	0(0.0)
	6급 이하(N=201)	164(81.6)	32(15.9)	4(2.0)	1(0.5)
	기능직(N=41)	32(78.0)	8(19.5)	0(0.0)	1(2.4)
근무기간 단위:개월 (N=301)	10-24(N=14)	14(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=16)	12(75.0)	3(18.8)	0(0.0)	1(6.3)
	61-120(N=60)	52(86.7)	7(11.7)	1(1.7)	0(0.0)
	121-240(N=93)	71(76.3)	16(17.2)	5(5.4)	1(1.1)
	241-360(N=91)	69(75.8)	21(23.1)	0(0.0)	1(1.1)
	361이상(N=27)	22(81.5)	5(18.5)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=318)		252(80.0)	54(17.1)	6(1.9)	3(1.0)

학벌이나 특정 학교출신이기 때문에 차별을 경험하였다는 응답을 살펴보면 전혀 없었다에 73%, 1-2번 정도에 24%, 3-4번 정도에 2%, 5번 이상 1%의 순으로 나타났다(<그림 30>참조).



<그림30> 학력으로 인한 차별경험

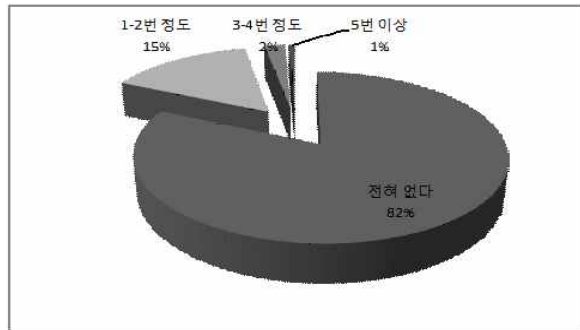
학벌이나 출신학교로 인한 차별은 성별에서는 큰 차이를 보이지 않았다. 하지만 학력 집단에서는 학력이 가장 낮은 고졸 이하 학력집단에서 차별을 경험하였다는 응답이 44.0%로 다른 집단보다 더 높았고, 전문대졸 학력집단에서도 그 비율이 30.8%로 비교적 높았다. 직급에서는 5급에서 차별경험을 더 많이 경험한 것으로 나타났다, 근무기간에서는 근무기간이 가장 긴 30년 이상 근무한 집단에서 차별경험이 35.7%를 차지하여 제일 높았고, 그 다음으로는 10년 이상에서 20년 이하 근무한 집단에서의 31.2%였다. 차별경험을 적게 한 집단은 2년 이상에서 10년 이하의 근무기간 집단으로 차별을 경험하지 않았다는 응답이 5년 이상에서 10년 이하에서 81.7%, 그 다음이 2년 이상에서 5년 이하의 81.3% 순이었다.

<표 33> 학력으로 인한 차별경험

단위: 명(%)

구 분		전혀 없다	1~2번 정도	3~4번 정도	5번 이상
성별 (N=313)	남(N=217)	158(72.8)	55(25.3)	3(1.4)	1(0.5)
	여(N=96)	72(75.0)	19(19.8)	3(3.1)	2(2.1)
학력 (N=308)	고졸이하(N=25)	14(56.0)	11(44.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=39)	26(66.7)	12(30.8)	0(0.0)	1(2.6)
	대졸(N=204)	159(77.9)	40(19.6)	5(2.5)	0(0.0)
	대학원이상(N=40)	28(70.0)	10(25.0)	1(2.5)	1(2.5)
직급 (N=297)	3-4급(N=10)	7(70.0)	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)
	5급(N=45)	27(60.0)	17(37.8)	1(2.2)	0(0.0)
	6급 이하(N=201)	155(77.1)	43(21.4)	3(1.5)	0(0.0)
	기능직(N=41)	27(65.9)	11(26.8)	1(2.4)	2(4.9)
근무 기간 단위:개월 (N=302)	10-24(N=15)	11(73.3)	4(26.7)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=16)	13(81.3)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=60)	49(81.7)	11(18.3)	0(0.0)	0(0.0)
	121-240(N=93)	64(68.8)	25(26.9)	3(3.2)	1(1.1)
	241-360(N=90)	66(73.3)	21(23.3)	2(2.2)	1(1.1)
	361이상(N=28)	18(64.3)	10(35.7)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=316)		232(73.4)	75(23.7)	6(1.9)	3(0.9)

사상이나 정치적 의견으로 인한 차별경험은 전혀 없다는 응답이 전체의 82%, 1-2번 정도가 15%, 3-4번 정도가 2%, 5번 이상이 1%의 순이었다<그림 31>.



<그림 31> 사상이나 정치적 의견으로 인한 차별경험

사상이나 정치적 의견으로 인하여 차별한 경험은 성별에 따라서는 큰 차이를 보이지 않았으며, 학력에서는 대학원 이상 학력집단에서, 직급에서는 5급에서, 그리고 근무기간에서는 2년 이하에서 5년 이상에서 차별경험을 하였다는 응답이 높았다. 차별을 경험하지 않았다는 응답은 직급에서는 기능직이 87.5%, 근무기간에서는 10개월 이상에서 2년 이하의 집단에서 93.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 34> 사상이나 정치적 의견으로 인한 차별경험

단위: 명(%)

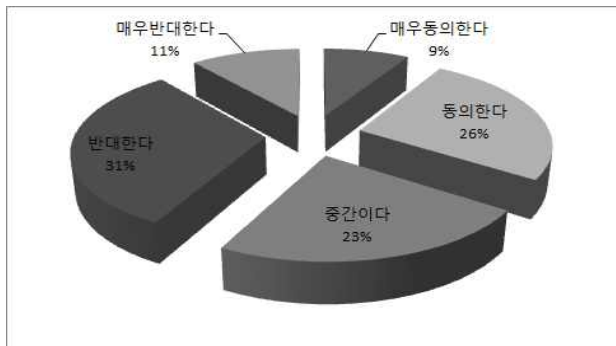
구 분		전혀 없다	1~2번 정도	3~4번 정도	5번 이상
성별 (N=312)	남(N=216)	178(82.4)	30(13.9)	6(2.8)	2(0.9)
	여(N=96)	78(81.3)	17(17.7)	1(1.0)	0(0.0)
학력 (N=307)	고졸이하(N=24)	19(79.2)	3(12.5)	2(8.3)	0(0.0)
	전문대졸(N=39)	32(82.1)	5(12.8)	2(5.1)	0(0.0)
	대졸(N=204)	170(83.3)	30(14.7)	3(1.5)	1(0.5)
	대학원이상(N=40)	30(75.0)	9(22.5)	0(0.0)	1(2.5)
직급 (N=296)	3-4급(N=10)	8(80.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)
	5급(N=45)	33(73.3)	9(20.0)	3(6.7)	0(0.0)
	6급 이하(N=201)	165(82.1)	32(15.9)	3(1.5)	1(0.5)
	기능직(N=40)	35(87.5)	5(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
근무기간 단위:개월 (N=314)	10-24(N=15)	14(93.3)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=16)	11(68.8)	4(25.0)	0(0.0)	1(6.3)
	61-120(N=60)	50(83.3)	9(15.0)	1(1.7)	0(0.0)
	121-240(N=93)	73(78.5)	15(16.1)	4(4.3)	1(1.0)
	241-360(N=89)	75(84.3)	13(14.6)	1(1.1)	0(0.0)
	361이상(N=28)	23(82.1)	4(14.3)	1(3.6)	0(0.0)
전체 (N=315)		258(81.9)	48(15.2)	7(2.2)	2(0.6)

광주광역시 시청에서 근무하는 공무원들이 작년 1년 동안 가정배경, 성별, 신체조건, 연령, 출신지역, 학벌이나 출신학교, 사상이나 정치적 의견에 따라서 인권차별을 경험한 정도에 대해서 살펴보았을 때 가장 차별을 많이 경험했다는 응답은 연령에 따른 차별이었다. 연령으로 인하여 차별경험이 있다는 응답은 전체의 28%를 차지하고 있었는데 학교나 출신학교 27%, 성별 26%의 순이었다. 가정배경으로 인한 차별

경험이 가장 낮았는데 응답자의 9%가 차별을 경험하였다고 응답하였다. 5번 이상 차별을 경험한 적이 있다는 이유는 신체조건 때문이었다. 1-2번 정도 차별을 경험했다는 비율이 높게 나타난 이유는 연령과 학벌이나 출신학교로 각각 24%의 비율을 차지하고 있었다.

4. 인권의식

광주광역시 시청 공무원이 여성 할당제에 대한 의견을 밝힌 결과는 <그림 32>에 제시되어 있다. '반대한다'가 42%로 '동의한다' 35%보다 다소 높은 비율을 차지하고 있었다. 반대 의견 42% 중 '매우 반대한다'는 11%, '반대한다'는 31%였고 동의 의견 35% 중 '매우 동의한다'는 9% '동의한다'는 26%로 나타났다. 동의하지도 그렇다고 반대하지도 않는 '중간이다'라는 의견은 23%를 차지하고 있었다.



<그림 32> 취업이나 진학에서 여성할당제 적용

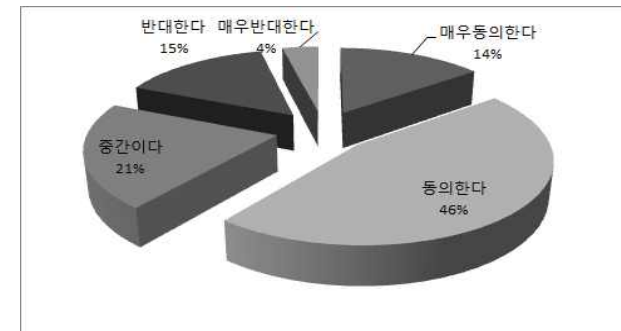
인권의식에 대한 응답을 공무원의 성별, 학력, 직급과 근무기간에 따라서 자세히 살펴본 분석결과는 <표 35>에 제시되어있다. 성별에 따라 남성의 경우 매우 반대한다는 대답이 12.8%로 여성6% 보다 2배 이상 높은 수치를 보였다. 학력에 따라서는 고졸이하 집단에서만 동의한다는 비율이 반대한다보다 높았을 뿐 전문대졸 이상은 모두 반대하는 의견에 응답한 것으로 나타났다. 직급에 따라서는 기능직에서 동의한다는 비율이 45%를 차지하여 다른 직급에 비해 높은 수치를 나타냈으나, 5급 이상의 직급에서는 '매우 반대한다'는 비율이 다른 집단과 비교하여 높았다. 근무기간에서는 근무기간이 가장 짧은 집단에서 동의한다는 비율이 현저하게 낮았는데 의외로 매우 반대한다는 의견에는 한 명도 응답하지 않았다.

<표 35> 취업이나 진학에서 여성할당제 적용

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=327)	남(N=227)	20(8.8)	57(25.1)	45(19.8)	76(33.5)	29(12.8)
	여(N=100)	8(8.0)	28(28.0)	31(31.0)	27(27.0)	6(6.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	2(7.7)	10(38.5)	6(23.1)	5(19.2)	3(11.5)
	전문대졸(N=43)	4(9.1)	8(18.2)	8(18.2)	17(38.6)	7(15.9)
	대졸(N=209)	18(8.6)	53(25.4)	53(25.4)	65(31.1)	20(9.6)
직급 (N=311)	대학원이상(N=41)	3(7.3)	11(26.8)	8(19.5)	14(34.1)	5(12.2)
	3-4급(N=10)	1(10.0)	2(20.2)	2(20.0)	3(30.0)	2(20.0)
	5급(N=47)	3(6.4)	13(27.7)	7(14.9)	16(34.0)	8(17.0)
	6급 이하(N=207)	19(9.2)	50(24.2)	50(24.2)	69(33.3)	19(9.2)
근무 기간 단위:개월 (N=314)	기능직(N=47)	4(8.5)	17(36.2)	9(19.1)	12(25.5)	5(10.6)
	10-24(N=15)	0(0.0)	2(13.3)	6(40.0)	7(46.7)	0(0.0)
	25-60(N=17)	3(17.6)	4(23.5)	2(11.8)	6(35.3)	2(11.8)
	61-120(N=60)	4(6.7)	17(28.3)	16(26.7)	18(30.0)	5(8.3)
	121-240(N=98)	12(12.2)	23(23.5)	24(24.5)	30(30.6)	9(9.2)
전체 (N=328)	241-360(N=95)	7(7.4)	27(28.4)	18(18.9)	27(28.4)	16(16.8)
	361이상(N=29)	2(6.9)	9(31.0)	4(13.8)	12(41.4)	2(6.9)

학교에서 교육 목적으로 이루어지는 차별에 대한 광주광역시 시청공무원의 의견을 조사한 결과는 <그림 33>과 같다. '매우 동의한다'가 14%, '동의한다'가 46%로 전체의 60%가 동의한다고 응답하였고 반대하는 의견은 19%에 불과하였다.



<그림 33> 교육목적의 학교 차별

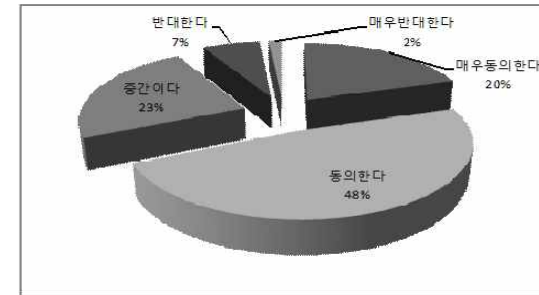
공무원의 성별, 학력, 직급과 근무기간에 따라 자세히 살펴 본 분석결과는 <표 36>인권의식2를 통해 볼 수 있다. 학교에서 교육목적의 체벌에 대한 남성의 동의는 63%로 여성 53%보다 다소 높은 수치결과가 나왔다. 기능직의 경우 체벌 반대 비율이 36%로 찬성 비율 54%와 18%p 차이만 보여 다른 직급 2배 이상의 격차에 비해 반대 비율이 높았다.

<표 36> 교육목적의 학교 체벌

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=327)	남(N=227)	39(17.2)	105(46.3)	49(21.6)	28(12.3)	6(2.6)
	여(N=100)	9(9.0)	45(45.0)	19(19.0)	21(21.0)	6(6.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	5(19.2)	14(53.8)	1(3.8)	5(19.2)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	4(9.1)	24(54.5)	11(25.0)	5(11.4)	0(0.0)
	대졸(N=209)	26(12.4)	95(45.5)	44(21.1)	33(15.8)	11(5.3)
	대학원이상(N=41)	12(29.3)	15(36.6)	9(22.0)	5(12.2)	0(0.0)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	4(40.0)	4(40.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	9(19.1)	20(42.6)	11(23.4)	6(12.8)	1(2.1)
	6급 이하(N=207)	31(15.0)	96(46.4)	37(17.9)	35(16.9)	8(3.9)
	기능직(N=47)	4(8.5)	21(44.7)	15(31.9)	5(31.9)	2(4.3)
근무 기간 단위:개월 (N=314)	10-24(N=15)	2(13.3)	8(53.3)	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)
	25-60(N=17)	1(5.9)	6(35.3)	4(23.5)	42(23.5)	2(11.8)
	61-120(N=60)	5(8.3)	26(43.3)	10(16.7)	14(23.3)	5(8.3)
	121-240(N=98)	17(17.3)	36(36.7)	25(25.5)	17(17.3)	3(3.1)
	241-360(N=95)	17(17.9)	50(52.6)	16(16.8)	11(11.6)	1(1.1)
361이상(N=29)	6(20.7)	15(51.7)	7(24.1)	1(3.4)	0(0.0)	
전체 (N=328)		48(14.6)	151(46.0)	68(20.7)	49(14.9)	12(3.7)

민간기업에서 직원을 채용하는 과정에서 나이를 제한하는데 대한 응답 결과는 <그림 34>에 제시되어 있다. 가장 많은 비율을 차지하는 응답은 '동의한다'로 48%를 차지하고 있었다. 그 다음으로는 동의도, 반대도 하지 않는 중간이라는 응답이 23%, '매우 동의한다'가 20%, 반대의 경우는 단지 9%에 지나지 않았다. 이 중에서 '매우 반대한다'는 2%, '반대한다'는 7%를 차지하는 것으로 나타났다.



<그림 34> 직원채용에서의 나이 제한

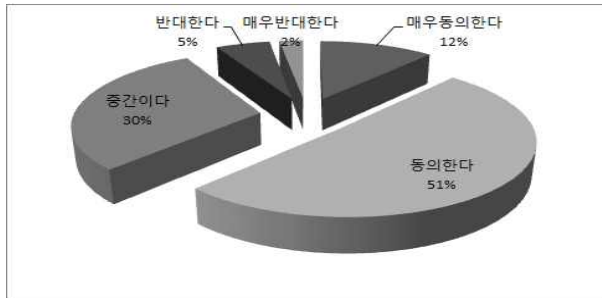
보다 자세히 살펴본 결과는 <표 37>에 제시되었는데 성별, 학력, 직급, 근무기간에서 두드러지게 나타나는 차이는 없었다. 다만 기능직 직급과 5년 이하의 근무기간 집단에서 반대하는 비율이 다소 높게 나타났다.

<표 37> 직원채용에서의 나이 제한

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=327)	남(N=227)	54(23.8)	102(44.9)	52(22.9)	17(7.5)	2(0.9)
	여(N=100)	12(12.0)	55(55.0)	25(25.0)	5(5.0)	3(3.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	4(15.4)	11(42.3)	8(30.8)	2(7.7)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	7(15.9)	25(56.8)	8(18.2)	4(9.1)	0(0.0)
	대졸(N=209)	43(20.6)	100(47.8)	48(23.0)	14(6.7)	4(1.9)
	대학원이상(N=41)	10(24.4)	18(43.9)	12(29.3)	1(2.4)	0(0.0)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	2(20.0)	5(50.0)	2(20.0)	1(10.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	13(27.7)	23(48.9)	9(19.1)	1(2.1)	1(2.1)
	6급 이하(N=207)	38(18.4)	96(46.4)	57(27.5)	12(5.8)	4(1.9)
	기능직(N=47)	10(21.3)	25(53.2)	5(10.6)	7(14.9)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=314)	10-24(N=15)	6(40.0)	5(33.3)	2(13.3)	2(13.3)	0(0.0)
	25-60(N=17)	4(23.5)	7(41.2)	3(17.6)	2(11.8)	1(5.9)
	61-120(N=60)	12(20.0)	31(51.7)	16(26.7)	1(1.7)	0(0.0)
	121-240(N=98)	20(20.4)	38(38.8)	30(30.6)	8(8.2)	2(2.0)
	241-360(N=95)	17(17.9)	54(56.8)	14(14.7)	8(8.4)	2(2.1)
361이상(N=29)	6(20.7)	15(51.7)	8(27.6)	0(0.0)	0(0.0)	
전체 (N=328)		66(20.1)	158(48.2)	77(23.5)	22(6.7)	5(1.5)

어느 정도를 피해를 받더라도 장애인에게 공무원 시험, 취업, 납세, 대학진학 등에 일정한 혜택을 주는 것에 대한 의견의 응답 결과가 <그림 35>에 제시되었다. 가장 많은 응답은 '동의한다'로 전체 응답자의 51%를 차지하고 있었으며 '중간이다'가 30%, '매우 동의한다' 12%, '반대한다' 5%, 그리고 '매우 반대한다' 2%의 순이었다. 동의한다는 의견이 63%로 반대한다는 의견인 7%에 비해 9배나 높은 수치를 보이고 있다.



<그림 35> 장애인 할당제

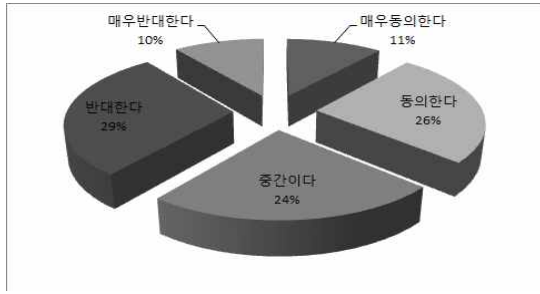
장애인에게 공무원 시험, 취업, 납세, 대학진학 등에서 일정한 혜택을 줌으로 인해 내가 어느 정도를 피해를 받더라도 감수할 수 있느냐는 조사에 대한 보다 자세한 분석결과는 <표 38>에 제시되었다. 성별로 살펴보면 동의하는 비율은 남녀 모두 비슷한 수치를 보이고 있으나, 반대한다는 의견에서는 여성이 9%를 차지하는 것에 비해 남성이 17%를 차지하여 거의 2배 가까이 남성들이 여성들보다 반대하는 의견을 제시하였다. 기능직에서 반대한다는 의견이 14.9%로 다른 직급보다 높았으며, 근무기간이 짧은 집단에서 반대하는 의견이 더 높았다.

<표 38> 장애인 할당제

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=325)	남(N=225)	27(12.0)	113(50.2)	68(30.2)	13(5.8)	4(1.8)
	여(N=100)	11(11.0)	52(52.0)	28(28.0)	5(5.0)	4(4.0)
학력 (N=318)	고졸이하(N=25)	3(12.0)	12(48.0)	7(28.0)	3(12.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	4(9.3)	19(44.2)	13(30.2)	4(9.3)	3(7.0)
	대졸(N=209)	27(12.9)	108(51.7)	59(28.2)	11(5.3)	4(1.9)
	대학원이상(N=41)	2(4.9)	22(53.7)	16(39.0)	0(0.0)	1(2.4)
직급 (N=309)	3-4급(N=10)	0(0.0)	7(70.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	5(10.6)	26(55.3)	10(21.3)	4(8.5)	2(4.3)
	6급 이하(N=206)	25(12.1)	103(50.0)	64(31.1)	8(3.9)	6(2.9)
	기능직(N=46)	8(17.4)	22(47.8)	12(26.1)	4(8.7)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=312)	10-24(N=15)	3(20.0)	5(33.3)	6(40.0)	1(6.7)	0(0.0)
	25-60(N=17)	3(17.6)	9(52.9)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120(N=59)	8(13.6)	31(52.5)	18(30.5)	1(1.7)	1(1.7)
	121-240(N=98)	13(13.3)	41(41.8)	34(34.7)	7(7.1)	3(3.1)
	241-360(N=95)	9(9.5)	55(57.9)	23(24.2)	5(5.3)	3(3.2)
	361이상(N=28)	2(7.1)	16(57.1)	7(25.0)	2(7.1)	1(3.6)
전체(N=326)		38(11.7)	165(50.6)	97(29.8)	18(5.5)	8(2.5)

사형제도 폐지에 대한 광주광역시 시청 공무원의 의식 조사 결과는 <그림 36>에 제시되었다. 사형제도 폐지에 대한 의견은 응답결과에서 이전과는 다소 다른 결과를 보여주고 있었다. 가장 높은 응답은 '반대한다'가 29%를 차지하고 있었으나, '동의한다' 26%, '중간이다' 24%로 반대와 동의의 비율이 거의 비슷하게 나타났다. '매우 동의한다'도 11%, '매우 반대한다'도 10%를 차지하고 있어서 의견에서의 분포가 다양하게 나타나고 있음을 보여주는 문항이라고 할 수 있다.



<그림 36> 사형제도의 폐지

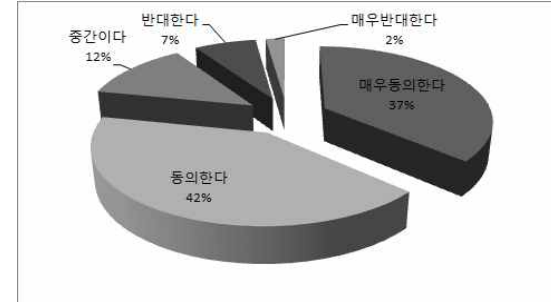
사형제도 폐지에 대한 의견은 성별이나 직급에 따라서는 큰 차이를 보이지 않았으나, 고졸이하의 집단에서 반대한다는 의견이 높았고, 근무기간이 짧은 5년 이하의 근무 집단에서 반대한다는 의견이 비교적 높았다.

<표 39> 사형제도의 폐지

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=326)	남(N=226)	26(11.5)	63(27.9)	47(20.8)	64(28.3)	26(11.5)
	여(N=100)	10(10.0)	21(21.0)	31(31.0)	31(31.0)	7(7.0)
학력 (N=319)	고졸이하(N=26)	4(15.4)	8(30.8)	3(11.5)	6(23.1)	5(19.2)
	전문대졸(N=44)	3(6.8)	11(25.0)	14(31.8)	11(25.0)	5(11.4)
	대졸(N=208)	21(10.1)	50(24.0)	52(25.0)	64(30.8)	21(10.1)
	대학원이상(N=41)	6(14.6)	15(36.6)	8(19.5)	11(26.8)	1(2.4)
직급 (N=310)	3-4급(N=10)	1(10.0)	4(40.0)	3(30.0)	2(20.0)	0(0.0)
	5급(N=46)	7(15.2)	22(47.8)	11(23.9)	4(8.7)	2(4.3)
	6급 이하(N=207)	21(10.1)	45(21.7)	48(23.2)	69(33.3)	24(11.6)
	기능직(N=47)	7(14.9)	11(23.4)	9(19.1)	14(29.8)	6(12.8)
근무 기간 (N=313)	10-24(N=15)	0(0.0)	2(13.3)	3(20.0)	10(66.7)	0(0.0)
	25-60(N=17)	2(11.8)	3(17.6)	4(23.5)	6(35.3)	2(11.8)
	61-120(N=60)	8(13.3)	12(20.0)	19(31.7)	16(26.7)	5(8.3)
단위:개월	121-240(N=98)	12(12.2)	21(21.4)	28(28.6)	24(24.5)	13(13.3)
	241-360(N=94)	10(10.6)	32(34.0)	15(16.0)	27(28.7)	10(10.6)
	361이상(N=29)	4(13.8)	11(37.9)	6(20.7)	6(20.7)	2(6.9)
전체(N=327)		36(11.0)	84(25.7)	78(23.9)	95(29.1)	34(10.4)

종교재단이 설립한 학교에서 학생에게 예배 등 종교의식을 의무화 하는 것이 옳지 않다는 의견에 응답자들의 79%가 동의한다고 응답하여 종교재단에서 학교를 설립했다 하더라도 학생에게 종교의식을 의무화하는 것을 반대하는 의견이 많았다.



<그림 37> 종교재단 학교에서의 종교의식 참여의 의무화

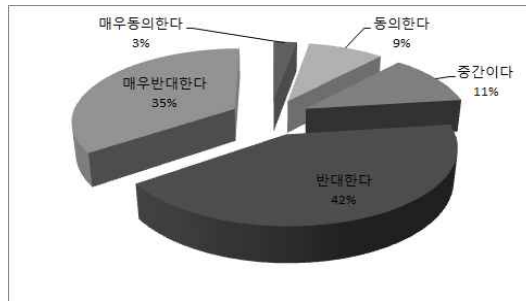
<표 40> 종교재단 학교에서의 종교의식 참여의 의무화

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=326)	남(N=226)	90(39.8)	88(38.9)	31(13.7)	13(5.8)	4(1.8)
	여(N=100)	30(30.0)	48(48.0)	10(10.0)	10(10.0)	2(2.0)
학력 (N=319)	고졸이하(N=26)	7(26.9)	9(34.6)	4(15.4)	5(19.2)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	14(31.8)	22(50.0)	6(13.6)	2(4.5)	0(0.0)
	대졸(N=208)	81(38.9)	88(42.3)	24(11.5)	11(5.3)	4(1.9)
	대학원이상(N=41)	14(34.1)	16(39.0)	7(17.1)	3(7.3)	1(2.4)
직급 (N=310)	3-4급(N=10)	3(30.0)	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)	1(10.0)
	5급(N=46)	15(32.6)	23(50.0)	4(8.7)	4(8.7)	0(0.0)
	6급 이하(N=207)	82(39.6)	82(39.6)	30(14.5)	10(4.8)	3(1.4)
	기능직(N=47)	16(34.0)	18(38.3)	3(6.4)	8(17.0)	2(4.3)
근무 기간 (N=313)	10-24(N=15)	8(53.3)	4(26.7)	3(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	5(29.4)	9(52.9)	2(11.8)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120(N=60)	25(41.7)	27(45.0)	5(8.3)	1(1.7)	2(3.3)
단위:개월	121-240(N=98)	41(41.8)	31(31.6)	14(14.3)	12(12.2)	0(0.0)
	241-360(N=94)	30(31.9)	43(45.7)	14(14.9)	4(4.3)	3(3.2)
	361이상(N=29)	9(31.0)	15(51.7)	2(6.9)	2(6.9)	1(3.4)
전체(N=327)		120(36.7)	136(41.6)	41(12.5)	23(7.0)	7(2.1)

<표 40>에는 종교재단 학교에서의 종교의식을 학생에게 의무화하는 것에 대한 응답이 성별, 학력, 직급, 근무기간에 따른 응답이 제시되어 있다. 자료에 의하면 여성들이 남성들보다 종교의식을 의무화하는 것이 옳지 않다는 의견에 반대하고 있음을 살펴볼 수 있다. 학력에 따라서는 고졸 이하의 학력집단에서 종교의식을 의무화하는 것이 옳지 않다는 의견에 23%, 직급에서는 기능직에서 21.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

경우에 따라서 경찰이 소속과 성명을 밝히지 않고 불시 검문하는 것은 허용될 수 있느냐는 질문에 대한 광주광역시 시청 공무원들의 대답은 <그림 38>에 제시되었다. 경찰의 불시 검문에 대해서는 42%가 '반대한다'고 응답하였고, 35%가 '매우 반대한다'고 응답하여 다른 문항에 대한 응답과 비교하여도 반대한다는 응답이 상당히 높게 나타난 문항이었다.



<그림 38> 경찰의 불시 검문 허용

경우에 따라서는 경찰이 신분을 밝히지 않고 불시검문을 하는 일이 허용될 수 있는가에 대한 성별, 학력, 직급, 근무기간별 조사 결과는 <표 41>에 제시되어 있었으나 특별히 나타나는 차이는 찾아볼 수 없었다.

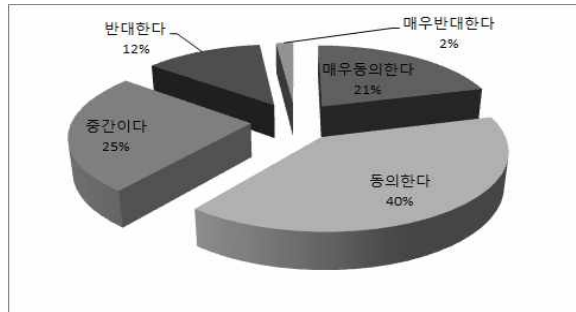
<표 41> 경찰의 불시 검문 허용

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=326)	남(N=226)	8(3.5)	20(8.8)	28(12.4)	95(42.0)	75(33.2)
	여(N=100)	1(1.0)	9(9.0)	9(9.0)	42(42.0)	39(39.0)
학력 (N=319)	고졸이하(N=26)	0(0.0)	4(15.4)	2(7.7)	13(50.0)	7(26.9)
	전문대졸(N=44)	2(4.5)	6(13.6)	5(11.4)	19(43.2)	12(27.3)
	대졸(N=208)	4(1.9)	14(6.7)	23(11.1)	85(40.9)	82(39.4)
	대학원이상(N=41)	2(4.9)	4(9.8)	6(14.6)	17(41.5)	12(29.3)
직급 (N=310)	3-4급(N=10)	1(10.0)	1(10.0)	1(10.0)	4(40.0)	3(30.0)
	5급(N=46)	2(4.3)	8(17.4)	3(6.5)	23(50.0)	10(21.7)
	6급 이하(N=207)	4(1.9)	14(6.8)	28(13.5)	80(38.6)	81(39.1)
	기능직(N=47)	2(4.3)	5(10.6)	2(4.3)	23(48.9)	15(31.9)
근무 기간 (N=313)	10-24(N=15)	1(6.7)	1(6.7)	4(26.7)	3(20.0)	6(40.0)
	25-60(N=17)	0(0.0)	4(23.5)	1(5.9)	8(47.1)	4(23.5)
	61-120(N=60)	0(0.0)	7(11.7)	5(8.3)	23(38.3)	25(41.7)
	121-240(N=98)	3(3.1)	4(4.1)	15(15.3)	39(39.8)	37(37.8)
단위:개월 (N=313)	241-360(N=94)	5(5.3)	6(6.4)	8(8.5)	44(46.8)	31(33.0)
	361이상(N=29)	0(0.0)	7(24.1)	1(3.4)	14(48.3)	7(24.1)
	전체(N=327)	9(2.8)	29(8.9)	37(11.3)	138(42.2)	114(34.9)

비정규직이 정규직과 같은 일을 하면 동일한 보수와 대우를 받아야 한다고 생각하느냐는 질문에 광주광역시 시청공무원들은 <그림 39>와 같은 결과를 보여주었다. '동의한다'가 40%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며, '중간이다'가 25%, '매우 동의한다'가 21%의 순으로 나타났다. 반채한다는 의견은 전체의 14%를 구성하고 있었는데 '매우 반대한다'가 2%, '반대한다'가 12%였다.

비정규직이 정규직과 같은 일을 하면 동일한 보수와 대우를 받아야 한다고 생각하느냐는 질문에 대한 광주광역시 시청공무원들의 성, 학력, 직급, 근무기간별로 보다 자세히 살펴본 결과는 <표 42>에 제시하였다. 성별에서는 남성들의 '매우 동의한다'는 비율이 24.3%로 여성의 13.0%보다는 더 높았으나 반대하는 비율은 큰 차이를 보이지 않았다. 학력에 따라서는 집단에 따라 눈에 띄는 차이를 나타내지 않았으나, 근무기간으로 살펴보면 20년 이상에서 30년 이하 근무한 집단의 반대한다는 응답이 33.8%로 평균 12.5%보다 매우 높은 비율을 보이고 있었다.



<그림 39> 비정규직의 정규직 대우

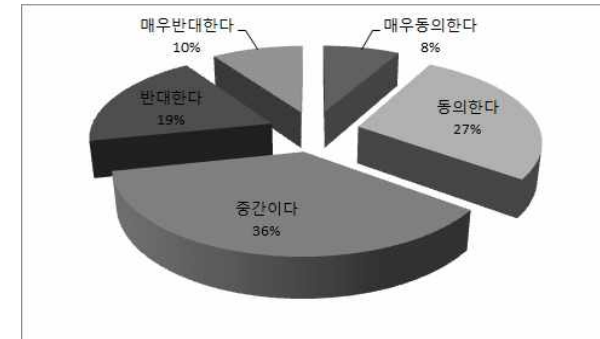
<표 42> 비정규직의 정규직 대우

단위: 명(%)

구 분	매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다	
성별 (N=326)	남(N=226)	55(24.3)	88(38.9)	49(21.7)	30(13.3)	4(1.8)
	여(N=100)	13(13.0)	42(42.0)	32(32.0)	11(11.0)	2(2.0)
학력 (N=319)	고졸이하(N=26)	7(26.9)	9(34.6)	6(23.1)	3(11.5)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	9(20.5)	19(43.2)	13(29.5)	3(6.8)	0(0.0)
	대졸(N=208)	46(22.1)	82(39.4)	49(23.6)	28(13.5)	3(1.4)
	대학원이상(N=41)	5(12.2)	15(36.6)	13(31.7)	6(14.6)	2(4.9)
직급 (N=310)	3-4급(N=10)	0(0.0)	3(30.0)	5(50.0)	2(20.0)	0(0.0)
	5급(N=46)	8(17.4)	16(34.8)	12(26.1)	8(17.4)	2(4.3)
	6급 이하(N=207)	43(20.8)	82(39.6)	51(24.6)	27(13.0)	4(1.9)
	기능직(N=47)	13(27.7)	20(42.6)	11(23.4)	3(6.4)	0(0.0)
근무 기간 (단위:개월) (N=313)	10-24(N=15)	6(40.0)	3(20.0)	3(20.0)	3(20.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	2(11.8)	10(58.8)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120(N=60)	14(23.3)	28(46.7)	9(15.0)	9(15.0)	0(0.0)
	121-240(N=98)	17(17.3)	34(34.7)	37(37.8)	9(9.2)	1(1.0)
	241-360(N=94)	20(21.3)	37(39.4)	21(22.3)	13(33.8)	3(3.2)
361이상(N=29)	6(20.7)	12(41.4)	5(17.2)	4(13.8)	2(6.9)	
전체(N=327)	68(20.8)	130(39.8)	82(25.1)	41(12.5)	6(1.8)	

동성애자들을 사회적으로 인정해야 한다는 조사에 광주광역시 시청공무원들의 대답 결과는 <그림 40>과 같은 결과를 제시하였다. 동성애자를 인정하는 사안에 대해서는 '중간이다'라는 응답이 36%로 가장 많았고, '동의한다' 27%, '반대한다' 19%,

'매우 반대한다' 10%, '매우 동의한다' 8%의 순이었다.



<그림 40> 동성애자 인정

<표 43> 동성애자 인정

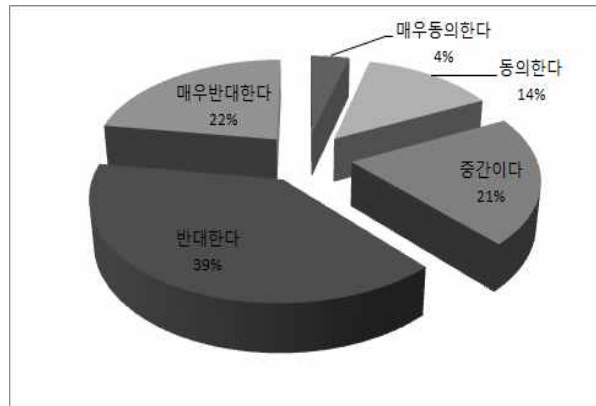
단위: 명(%)

구 분	매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다	
성별 (N=323)	남(N=224)	16(7.1)	55(24.6)	81(36.2)	51(22.8)	21(9.4)
	여(N=99)	10(10.1)	33(33.3)	37(37.4)	10(10.1)	9(9.1)
학력 (N=316)	고졸이하(N=25)	2(8.0)	10(40.0)	5(20.0)	4(16.0)	4(16.0)
	전문대졸(N=44)	1(2.3)	12(27.3)	17(38.6)	10(22.7)	4(9.1)
	대졸(N=206)	22(10.7)	56(27.2)	79(38.3)	38(18.4)	11(5.3)
	대학원이상(N=41)	1(2.4)	9(22.0)	16(39.0)	6(14.6)	9(22.0)
직급 (N=308)	3-4급(N=10)	2(20.0)	1(10.0)	5(50.0)	1(10.0)	1(10.0)
	5급(N=46)	4(8.7)	10(21.7)	14(30.4)	11(23.9)	7(15.2)
	6급 이하(N=205)	16(7.8)	61(29.8)	74(36.1)	38(18.5)	16(7.8)
	기능직(N=47)	4(8.5)	12(25.5)	16(34.0)	9(19.1)	6(12.8)
근무 기간 (단위:개월) (N=311)	10-24(N=14)	2(14.3)	6(42.9)	4(28.6)	1(7.1)	1(7.1)
	25-60(N=17)	3(17.6)	7(41.2)	5(29.4)	1(5.9)	1(5.9)
	61-120(N=60)	7(11.7)	15(25.0)	26(43.3)	9(15.0)	3(5.3)
	121-240(N=98)	7(7.1)	27(27.6)	35(35.7)	20(20.4)	9(9.2)
	241-360(N=94)	4(4.3)	25(26.6)	36(38.3)	21(22.3)	8(8.5)
361이상(N=28)	3(10.7)	5(17.9)	7(25.0)	6(21.4)	7(25.0)	
전체(N=324)	26(8.0)	88(27.2)	118(36.4)	61(18.8)	31(9.6)	

동성애자들을 인정하는 사안에 대해서는 여성들이 남성들보다 동의한다는 비율이

더 높았으며 반대한다는 응답은 더 낮았다. 학력에 따라서는 고졸 이하 학력집단에서 '동의한다'는 비율이 40%로 다른 집단에서 나타나는 '동의한다'는 비율보다 많이 높았으며, 직급에서는 5급에서 반대하는 의견이 다른 직급보다 높았고, 근무기간이 짧은 5년 이하 근무한 집단에서 찬성한다는 비율이 높았다.

자신의 종교적 신념이나 양심에 어긋난다면 군대에 갈 의무를 거부 할 수 있냐는 질문에 대한 응답결과가 <그림 41>에 나타나있다. 종교적 신념이나 양심으로 군 입대를 거부하는 일에 대해서 반대한다는 의견이 61%로 동의한다는 의견 18%보다 3 배 이상 많은 것으로 나타났다. '매우 반대한다'는 의견이 22%로 '매우 동의한다'의 4% 보다는 5배 이상의 차이를 보여서 종교적 이유나 양심으로 군 입대를 거부하는 일에 대해서는 상당히 부정적 견해를 보여주고 있었다.



<그림 41> 종교적 신념이나 양심에 따른 군 입대 거부

종교적 신념이나 양심에 따라 군대의무를 거부 할 수 있냐는 질문에 따른 성별, 학력, 직급, 근무기간별 광주광역시 시청공무원들의 조사 결과는 <표 44>에 제시되었다. 여성이 남성보다 종교적 의무로 군 입대의무를 거부하는데 동의하는 비율이 더 높았으나 반대하는 비율에서는 별 차이를 보이지 않았다. 학력에서는 대졸 집단을 제외한 다른 학력집단에서 '매우 반대한다'는 응답이 비교적 높았고, 동의한다는 비율은 기능직에서 높게 나타났다. 근무기간에 따라서는 근무기간이 짧은 집단인 2년 이하 근무한 집단과 20년 이상 근무한 집단에서 비교적 반대하는 비율이 높았다.

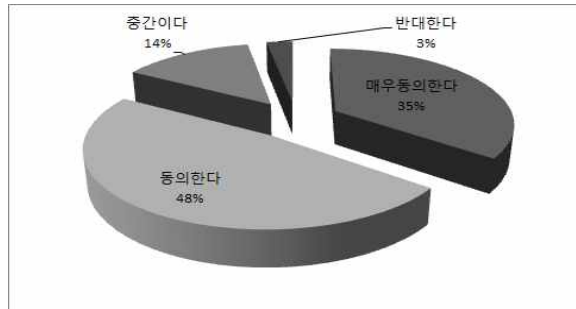
<표 44> 종교적 신념이나 양심에 따른 군 입대 거부

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=323)	남(N=223)	10(4.5)	26(11.7)	46(20.6)	85(38.1)	56(25.1)
	여(N=100)	3(3.0)	18(18.0)	21(21.0)	42(42.0)	16(16.0)
학력 (N=316)	고졸이하(N=25)	1(4.0)	6(24.0)	2(8.0)	8(32.0)	8(32.0)
	전문대졸(N=44)	0(0.0)	4(9.1)	10(22.7)	18(40.9)	12(27.3)
	대졸(N=206)	10(4.9)	28(13.6)	44(21.4)	86(41.7)	38(18.4)
	대학원이상(N=41)	2(4.9)	4(9.8)	10(24.4)	13(31.7)	12(29.3)
직급 (N=307)	3-4급(N=10)	1(10.0)	2(20.0)	2(20.0)	3(30.0)	2(20.0)
	5급(N=45)	2(4.4)	6(13.3)	8(17.8)	18(40.0)	11(24.4)
	6급 이하(N=205)	10(4.9)	21(10.2)	43(21.0)	88(42.9)	43(21.0)
	기능직(N=47)	0(0.0)	12(25.5)	9(19.1)	12(25.5)	14(29.8)
근무 기간 단위:개월 (N=310)	10-24(N=15)	1(6.7)	1(6.7)	2(13.3)	8(53.3)	3(20.0)
	25-60(N=17)	0(0.0)	3(17.6)	3(17.6)	6(35.3)	5(29.4)
	61-120(N=60)	2(3.3)	17(28.3)	11(18.3)	21(35.0)	9(15.0)
	121-240(N=97)	6(6.2)	9(9.3)	30(30.9)	36(37.1)	16(16.5)
	241-360(N=93)	4(4.3)	11(11.8)	12(12.9)	38(40.9)	28(30.1)
	361이상(N=28)	0(0.0)	2(7.1)	5(17.9)	13(46.4)	8(28.6)
전체 (N=324)		13(4.0)	44(13.6)	67(20.7)	127(39.2)	73(22.5)

장애인이 지하철, 버스 등 대중교통수단을 이용하는데 불편하지 않도록 장애인 시설을 의무적으로 설치해야 한다고 생각하느냐는 질문에 광주광역시 시청 공무원 327명의 대답 결과는 <그림 42>과 같이 나타났다. 응답자들의 48%는 '동의한다' 그리고 35%는 '매우 동의한다'고 응답하였다. 반대한다는 의견은 3%에 불과하였고, 매우 반대한다고 응답한 공무원은 한 명도 없었다.

대중교통수단의 장애인 시설 의무 설치에 대해서 성별, 학력, 직급, 근무기간별로 살펴봐왔으나, 특별히 차이를 보이는 집단은 찾아보기 어려웠다 (<표 45>참조). 다만 여성이나 기능직에서 '매우 동의한다'는 응답이 다른 비교 집단보다 더 높았다.



<그림 42> 장애인용 시설 설치의 의무화

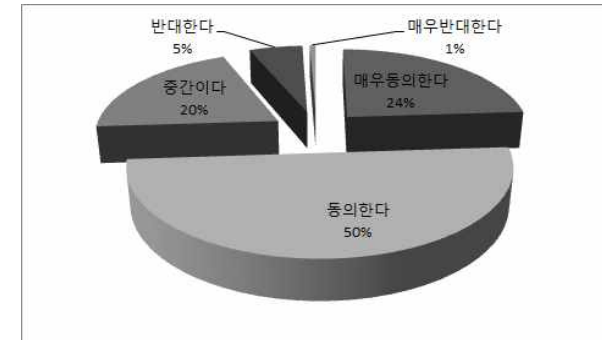
<표 45> 장애인용 시설 설치의 의무화

단위: 명(%)

구분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=322)	남(N=223)	72(32.3)	111(49.8)	33(14.8)	7(3.1)	0(0.0)
	여(N=99)	42(42.4)	44(44.4)	12(12.1)	1(1.0)	0(0.0)
학력 (N=315)	고졸이하(N=25)	9(36.0)	12(48.0)	4(16.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	14(32.6)	19(44.2)	9(20.9)	1(2.3)	0(0.0)
	대졸(N=208)	78(37.5)	100(48.1)	23(11.1)	7(3.4)	0(0.0)
	대학원이상(N=39)	11(28.2)	19(48.7)	9(23.1)	0(0.0)	0(0.0)
직급 (N=306)	3-4급(N=9)	3(33.3)	4(44.4)	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=45)	9(20.0)	27(60.6)	8(17.8)	1(2.2)	0(0.0)
	6급 이하(N=206)	77(37.4)	98(47.6)	25(12.1)	6(2.9)	0(0.0)
	기능직(N=46)	20(43.5)	20(43.5)	5(10.9)	1(2.2)	0(0.0)
근무기간 (단위:개월) (N=309)	10-24(N=15)	6(40.0)	7(46.7)	2(13.3)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	6(35.3)	10(58.8)	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)
	61-120(N=60)	19(31.7)	32(53.3)	7(11.7)	2(3.3)	0(0.0)
	121-240(N=97)	39(40.2)	37(38.1)	18(18.6)	3(3.1)	0(0.0)
	241-360(N=92)	32(34.8)	50(54.3)	7(7.6)	3(3.3)	0(0.0)
	361이상(N=28)	8(28.6)	14(50.0)	6(21.4)	0(0.0)	0(0.0)
전체 (N=323)		114(35.3)	115(48.0)	45(13.9)	9(2.8)	0(0.0)

세금이나 요금을 올려서라도 대중교통수단의 장애인 시설을 의무적으로 설치해야

한다고 생각하느냐는 질문에 대한 결과는 <그림 43>과 같다. '동의한다'는 응답이 50%로 제일 높았고, '매우 동의한다'가 24%, '중간이다'가 20%, '반대한다' 5%, '매우 반대한다' 1%의 순이었다. 대중교통에 장애인을 위한 시설물을 의무적으로 설치한다는 응답과 비교하면 매우 동의한다는 비율은 35%에서 23%로 낮아졌음을 보여주고 있는데 세금이나 요금인상 등의 요인이 부담이 되었기 때문이라 해석할 수 있다.



<그림 43> 장애인용 시설 의무화를 위한 비용부담

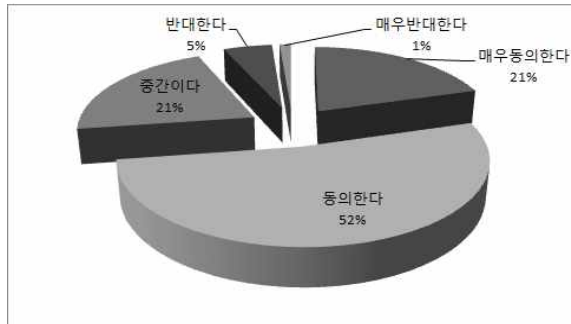
세금이나 요금을 올려서라도 대중교통수단의 장애인 시설을 의무적으로 설치해야 한다고 생각하느냐는 질문에 대한 성별, 학력, 직급, 근무기간별 광주광역시 시청공무원들의 응답 결과는 <표 46>인권의식12에 제시되었다. 남성에 비해 여성이 세금을 올려서라도 대중교통수단의 장애인 시설 설치 의무화 동의에 4%P이상 높은 수치를 보였다. 학력별로는 고졸이하의 동의 비율이 80%로 가장 높게 나타났다. 근무기간별로는 30년 이상의 공무원들의 동의 비율이 60%로 제일 낮은 수치를 보였는데 이는 동의 비율이 가장 높은 20년 이상 공무원들의 78%와 18%P의 격차를 보이고 있다.

<표 46> 장애인용 시설 의무화를 위한 비용부담

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=325)	남(N=225)	48(21.3)	116(51.6)	46(20.4)	13(5.8)	2(0.9)
	여(N=100)	30(30.0)	47(47.0)	19(19.0)	4(4.0)	0(0.0)
학력 (N=318)	고졸이하(N=25)	7(28.0)	13(52.0)	4(16.0)	1(4.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=44)	6(13.6)	22(50.0)	14(31.8)	2(4.5)	0(0.0)
	대졸(N=208)	56(26.9)	106(51.0)	33(15.9)	11(5.3)	2(1.0)
	대학원이상(N=41)	8(19.5)	18(43.9)	13(31.7)	2(4.9)	0(0.0)
직급 (N=309)	3-4급(N=10)	3(30.0)	5(50.0)	2(20.2)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=46)	9(19.6)	23(50.0)	12(26.1)	2(4.3)	0(0.0)
	6급 이하(N=206)	53(25.7)	101(49.0)	40(19.4)	10(4.9)	2(1.0)
	기능직(N=47)	10(21.3)	25(53.2)	8(17.0)	4(8.5)	0(0.0)
근무 기간 단위:개월 (N=312)	10-24(N=15)	3(20.0)	8(53.3)	4(26.7)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	4(23.5)	9(52.9)	3(17.6)	0(0.0)	1(5.9)
	61-120(N=60)	13(21.7)	32(53.3)	11(18.3)	3(5.0)	1(1.7)
	121-240(N=98)	29(29.6)	44(44.9)	19(19.4)	6(6.1)	0(0.0)
	241-360(N=94)	21(22.3)	53(56.4)	15(16.0)	5(5.3)	0(0.0)
	361이상(N=28)	6(21.4)	11(39.3)	10(35.7)	1(3.6)	0(0.0)
전체 (N=326)		78(23.9)	163(50.0)	65(19.9)	18(5.5)	2(0.6)

교도소에 수감된 수용자라도 기본적인 인권을 보장해야 하는가에 대한 의견은 동의 73%, 반대 6%, 중간 21%로 나타났다 (<그림 44> 참조). '매우 동의한다'는 비율이 절반 이상인 52%를 차지하고 있었다.



<그림 44> 교도소 수감자의 기본 인권 보장

교도소에 수감된 수용자의 기본 인권 보장에 대한 성별, 학력, 직급, 근무기간별 응답은 <표 47>에 제시되었다. 성별, 학력에 따라서는 응답에서 차이를 보이지 않았고, 직급에서는 고위직인 3-4급에서 그리고 근무기간이 짧은 집단인 2년 이하 근무기간 집단에서 동의한다는 응답을 많이 하였다.

<표 47> 교도소 수감자의 기본 인권 보장

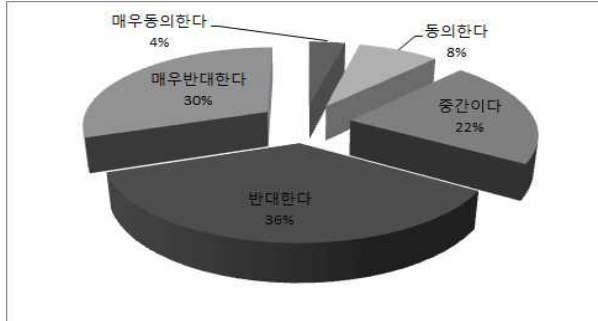
단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=324)	남(N=224)	45(20.1)	119(53.1)	44(19.6)	13(5.8)	3(1.3)
	여(N=100)	21(21.0)	51(51.0)	23(23.0)	4(4.0)	1(1.0)
학력 (N=317)	고졸이하(N=25)	7(28.0)	12(48.0)	5(20.0)	1(4.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=44)	7(15.9)	28(63.6)	7(15.9)	1(2.3)	1(2.3)
	대졸(N=207)	41(19.8)	103(49.8)	46(22.2)	14(6.8)	3(1.4)
	대학원이상(N=41)	10(24.4)	23(56.1)	7(17.1)	1(2.4)	0(0.0)
직급 (N=308)	3-4급(N=10)	3(30.0)	7(70.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=46)	9(19.6)	28(60.9)	8(17.4)	1(2.2)	0(0.0)
	6급 이하(N=205)	47(22.9)	98(47.8)	45(22.0)	11(5.4)	4(2.0)
	기능직(N=47)	7(14.9)	25(53.2)	11(23.4)	4(8.5)	0(0.0)
근무기간 단위:개월 (N=311)	10-24(N=15)	3(20.0)	10(66.7)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)
	25-60(N=17)	4(23.5)	9(52.9)	3(17.6)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120(N=60)	9(15.0)	27(45.0)	17(28.3)	6(10.0)	1(1.7)
	121-240(N=97)	20(20.6)	50(51.5)	20(20.6)	5(5.2)	2(2.1)
	241-360(N=94)	22(23.4)	51(54.3)	18(19.1)	2(2.1)	1(1.1)
	361이상(N=28)	8(28.6)	14(50.0)	5(17.9)	1(3.6)	0(0.0)
전체 (N=325)		66(20.3)	170(52.3)	68(20.9)	17(5.2)	4(1.2)

출신학교 차이를 인정해야 하는가는 질문에 대한 응답결과는 <그림 45>에 제시되었다. 출신학교의 차이를 인정하는가에 대해서는 66%가 반대라는 의견을 보였는데 36%가 '반대한다', 30%가 '매우 반대한다'라고 응답하였다. 그 외에 '중간이다' 22%, '동의한다' 8%, '매우 동의한다' 4%의 순이었다. 매우 반대도 30%에 달하는 것으로 나타났다.

출신학교의 차이를 인정하는 가에 대해서 여성들의 '동의한다'는 비율이 13.1%로

남성들의 6.3%보다 높았다. 학력에서는 고졸 이하에서 '동의한다'는 비율이 높았고, 근무기간에서는 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단에서 동의하는 비율이 높게 나타났다.



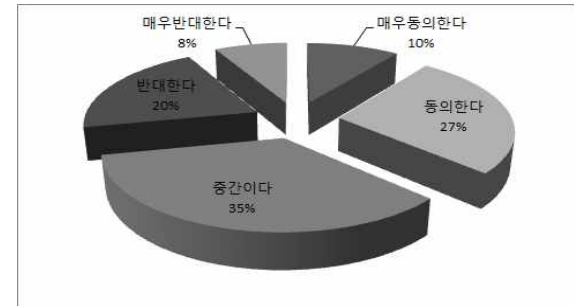
<그림 45> 출신학교의 차이 인정

<표 48> 출신학교의 차이 인정

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=322)	남(N=223)	7(3.1)	14(6.3)	45(20.2)	83(37.2)	74(33.2)
	여(N=99)	5(5.1)	13(13.1)	25(25.3)	33(33.3)	23(23.2)
학력 (N=315)	고졸이하(N=25)	1(4.0)	4(16.0)	2(8.0)	8(32.0)	10(40.0)
	전문대졸(N=44)	1(2.3)	4(9.1)	9(20.5)	19(43.2)	11(25.0)
	대졸(N=205)	8(3.9)	15(7.3)	52(25.4)	73(35.6)	57(27.8)
	대학원이상(N=41)	2(4.9)	3(7.3)	6(14.6)	13(31.7)	17(41.5)
직급 (N=307)	3-4급(N=10)	1(10.0)	1(10.0)	2(20.0)	1(10.0)	5(50.0)
	5급(N=46)	2(4.3)	5(10.9)	6(13.0)	20(43.5)	13(28.3)
	6급 이하(N=204)	7(3.4)	15(7.4)	46(22.5)	71(34.8)	65(31.9)
	기능직(N=47)	2(4.3)	6(12.8)	8(17.0)	18(38.3)	13(27.7)
근무 기간 단위:개월 (N=309)	10-24(N=15)	1(6.7)	1(6.7)	3(20.0)	6(40.0)	4(26.7)
	25-60(N=17)	3(17.6)	2(11.8)	5(29.4)	3(17.6)	4(23.5)
	61-120(N=59)	2(3.4)	4(6.8)	16(27.1)	21(35.6)	16(27.1)
	121-240(N=97)	3(3.1)	9(9.3)	24(24.7)	29(29.9)	32(33.0)
	241-360(N=93)	2(2.2)	8(8.6)	13(14.0)	39(41.9)	31(33.3)
	361이상(N=28)	1(3.6)	3(10.7)	4(14.3)	11(39.3)	9(32.1)
전체 (N=323)		12(3.7)	27(8.4)	70(21.7)	116(35.9)	98(30.3)

학교에서 교사가 학생 소지품을 검사하는 일은 부당하다는 의견에 '중간이다'가 35%로 가장 높았고, '동의한다' 27%, '반대한다' 20%, '매우 동의한다' 10%, '매우 반대한다' 8%의 순이었다. 대학원 이상의 학력집단에서 반대하는 의견이 많았고, 고위직인 3-4급에서 동의하는 의견이 많았다.



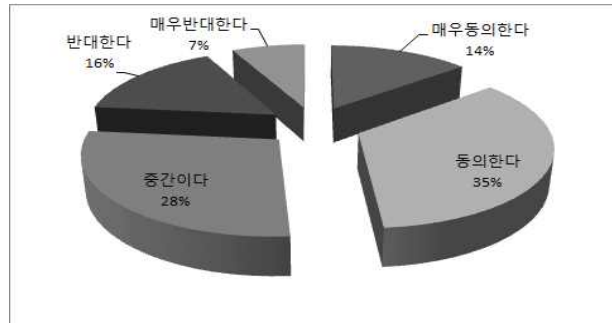
<그림 46> 학교 교사의 소지품 검사의 부당성

<표 49> 학교 교사의 소지품 검사의 부당성

단위: 명(%)

구 분		매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
성별 (N=324)	남(N=224)	26(11.6)	55(24.6)	76(33.9)	49(21.9)	18(8.0)
	여(N=100)	7(7.0)	32(32.0)	36(36.0)	17(17.0)	8(8.0)
학력 (N=317)	고졸이하(N=24)	3(12.5)	8(33.3)	7(29.2)	5(20.8)	1(4.2)
	전문대졸(N=44)	3(6.8)	8(18.2)	19(43.2)	10(22.7)	4(9.1)
	대졸(N=208)	22(10.6)	56(26.9)	70(33.7)	44(21.2)	16(7.7)
	대학원이상(N=41)	4(9.8)	11(26.8)	16(39.0)	6(14.6)	4(9.8)
직급 (N=308)	3-4급(N=10)	3(30.0)	4(40.0)	3(30.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=46)	3(6.5)	15(32.6)	12(26.1)	13(28.3)	3(6.5)
	6급 이하(N=205)	19(9.3)	51(24.9)	78(38.0)	40(19.5)	17(8.3)
	기능직(N=47)	7(14.9)	11(23.4)	15(31.9)	8(17.0)	6(12.8)
근무 기간 단위:개월 (N=311)	10-24(N=15)	3(20.0)	3(20.0)	5(33.5)	4(26.7)	0(0.0)
	25-60(N=17)	3(17.6)	4(23.5)	8(47.1)	0(0.0)	2(11.8)
	61-120(N=60)	6(10.0)	14(23.3)	20(33.3)	15(25.0)	5(8.3)
	121-240(N=97)	11(11.3)	27(27.8)	37(38.1)	17(17.5)	5(5.2)
	241-360(N=94)	7(7.4)	27(28.7)	34(36.2)	16(17.0)	10(10.6)
	361이상(N=28)	3(10.7)	7(25.0)	7(25.0)	8(28.6)	3(10.7)
전체 (N=325)		33(10.2)	87(26.8)	113(34.8)	66(20.3)	26(8.0)

국내에 불법 체류하는 외국인에게도 의료보험 혜택을 부여해야 하느냐는 질문에 대한 응답 결과가 <그림 47>에 제시되었다. 전체 응답자의 35%가 '동의한다'고 응답하였고, '중간이다' 28%, '반대한다' 16%, '매우 동의한다' 14%, '매우 반대한다' 7%의 순으로 동의하는 의견이 반대하는 의견보다 26% 많았다. 불법체류 외국인을 위한 의료보험 혜택에 대해서 고졸 이하의 학력집단에서 동의하는 비율이 조금 높았고, 3-4급에서는 60%로 매우 높았다(<표 50> 참조).



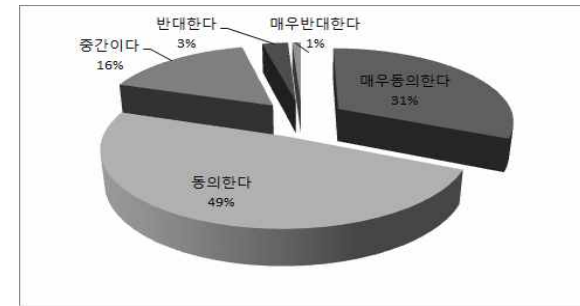
<그림 47> 불법체류 외국인을 위한 의료보험 혜택 부여

<표 50> 불법체류 외국인을 위한 의료보험 혜택 부여

단위: 명(%)

구 분		매우 동의 한다	동의 한다	중간이다	반대 한다	매우 반대 한다
성별 (N=325)	남(N=225)	36(16.0)	71(31.6)	61(27.1)	40(17.8)	17(7.6)
	여(N=100)	10(10.0)	42(42.0)	29(29.0)	12(12.0)	7(7.0)
학력 (N=318)	고졸이하(N=25)	4(16.0)	11(44.0)	5(20.0)	3(12.0)	2(8.0)
	전문대졸(N=44)	5(11.4)	9(20.5)	16(36.4)	10(22.7)	4(9.1)
	대졸(N=208)	32(15.4)	74(35.6)	54(26.0)	35(16.8)	13(6.3)
	대학원이상(N=41)	5(12.2)	15(36.6)	13(31.7)	4(9.8)	4(9.8)
직급 (N=309)	3-4급(N=10)	1(10.0)	6(60.0)	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)
	5급(N=46)	7(15.2)	14(30.4)	16(34.8)	7(15.2)	2(4.3)
	6급 이하(N=206)	34(16.5)	64(31.1)	54(26.2)	37(18.0)	17(8.3)
	기능직(N=47)	3(6.4)	22(46.8)	12(25.5)	7(14.9)	3(6.4)
근무기간 단위:개월 (N=312)	10-24(N=15)	3(20.0)	2(13.3)	5(33.3)	3(20.0)	2(13.3)
	25-60(N=17)	4(23.5)	5(29.4)	7(41.2)	1(5.9)	0(0.0)
	61-120(N=60)	8(13.3)	24(40.0)	12(20.0)	12(20.0)	4(6.7)
	121-240(N=98)	12(12.2)	31(31.6)	30(30.6)	13(13.3)	12(12.2)
	241-360(N=94)	13(13.8)	35(37.2)	21(22.3)	19(20.2)	6(6.4)
	361이상(N=28)	4(14.3)	9(32.1)	12(42.9)	3(10.7)	0(0.0)
전체 (N=326)		46(14.1)	113(34.7)	91(27.9)	52(16.0)	24(7.4)

시위나 집회의 자유 보장에 대해서는 응답자의 49%가 '동의한다'고 응답하였고 31%는 '매우 동의한다'에 응답하여 동의하는 비율이 80%를 차지하였다(<그림 48> 참조). 성별, 학력, 직급, 근무기간에 따라서는 큰 차이를 보이지 않았다(<표 51> 참조).



<그림 48> 시위나 집회의 자유 보장

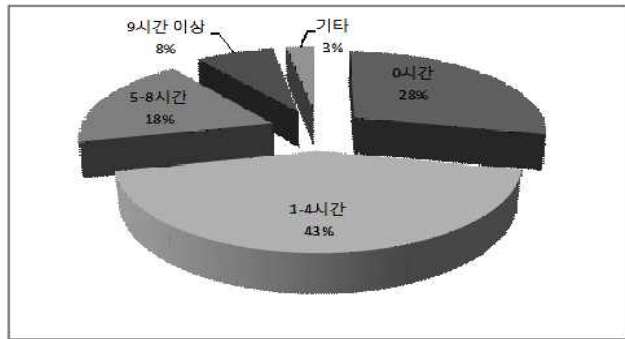
<표 51> 시위나 집회의 자유 보장

단위: 명(%)

구 분		매우 동의 한다	동의 한다	중간이다	반대 한다	매우 반대 한다
성별 (N=322)	남(N=223)	71(31.3)	115(50.7)	34(15.0)	6(2.6)	1(0.4)
	여(N=99)	31(31.3)	46(46.5)	17(17.2)	3(3.0)	2(2.0)
학력 (N=315)	고졸이하(N=25)	9(36.0)	10(40.0)	6(24.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전문대졸(N=43)	16(37.2)	15(34.9)	8(18.6)	4(9.3)	0(0.0)
	대졸(N=206)	65(31.6)	107(51.9)	27(13.1)	5(2.4)	2(1.0)
직급 (N=306)	대학원이상(N=41)	10(24.4)	20(48.8)	10(24.4)	0(0.0)	1(2.4)
	3-4급(N=10)	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=46)	8(17.4)	26(56.5)	9(19.6)	2(4.3)	1(2.2)
근무기간 단위:개월 (N=309)	6급 이하(N=204)	74(36.3)	93(45.6)	31(15.2)	4(2.0)	2(1.0)
	기능직(N=46)	15(32.6)	21(45.7)	7(15.2)	3(6.5)	0(0.0)
	10-24(N=14)	8(57.1)	5(35.7)	1(7.1)	0(0.0)	0(0.0)
근무기간 단위:개월 (N=309)	25-60(N=17)	4(23.5)	8(47.1)	4(23.5)	0(0.0)	1(5.9)
	61-120(N=60)	27(45.0)	25(41.7)	6(10.0)	2(3.3)	0(0.0)
	121-240(N=97)	38(39.2)	39(40.2)	16(16.5)	4(4.1)	0(0.0)
	241-360(N=94)	20(21.3)	57(60.6)	14(14.9)	1(1.1)	2(2.1)
	361이상(N=27)	3(11.1)	14(51.9)	8(29.6)	2(7.4)	0(0.0)
전체 (N=323)		102(31.6)	157(48.6)	52(46.1)	9(2.8)	3(0.9)

5. 인권교육 경험과 의견

최근 3년 이내 인권교육을 받은 시간에 대한 조사결과 <그림 49>에 의하면 1-4시간이라는 응답이 전체의 43%를 차지하고 있었고, 전혀 받지 않았다는 응답이 28%, 5-8시간 18%, 9시간 이상이 8%, 기타 3%의 순으로 나타났다. 응답자의 72%는 인권교육을 적어도 1시간 이상 받은 것으로 응답하고 있었으나 교육시간은 4시간 이하가 절반 이상을 차지하고 있었다.



<그림 49> 3년 이내 인권교육을 받은 시간

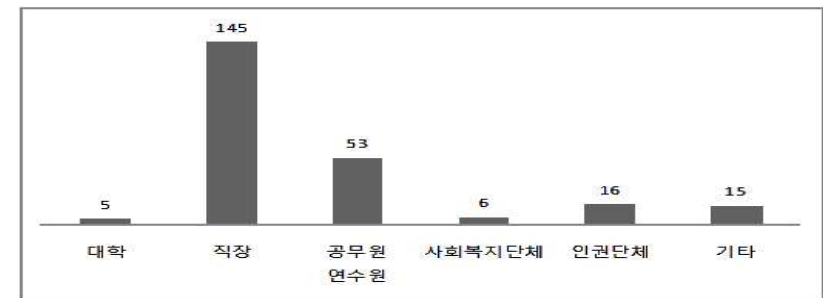
인권교육을 받은 시간을 성별로 살펴보면 여성들이 38.8%로 남성들 23.9% 보다 받지 않은 비율이 15% 정도 높았다. 학력집단으로 살펴보면 대학원 이상의 학력집단에서 교육 받은 비율이 87.8%로 제일 높았고, 그 다음이 전문대 졸업 학력집단 77.3%로 나타났다. 대학원 이상의 학력집단은 9시간 이상 인권교육을 받았다는 응답도 거의 10%에 가까웠다. 직급에 따라서는 직급이 6급이하 혹은 기능직 집단에서 인권교육을 받지 않았다는 응답이 각 31.6%와 30.4%로 다른 집단보다 높았다. 5급 집단의 경우에는 9시간 이상 교육을 받았다는 응답이 14.9%를 차지하고 있었다. 근무기간에서는 근무기간이 제일 짧은 집단인 10개월 이상에서 2년 이하 집단에서 인권교육을 전혀 받지 않은 비율은 80%에 달하는 것으로 나타났다. 그 다음 집단인 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단에서 교육을 받지 않은 비율은 단지 11.8%에 지나지 않았다.

<표 52> 3년 이내 인권교육을 받은 시간

단위: 명(%)

구분	0시간	1-4시간	5-8시간	9시간 이상	기타	
성별 (N=324)	남(N=226)	54(23.9)	100(44.2)	45(19.9)	20(8.8)	7(3.1)
	여(N=98)	38(38.8)	39(39.8)	14(14.3)	5(5.1)	2(2.0)
학력 (N=318)	고졸이하(N=26)	8(30.8)	10(38.5)	5(19.2)	2(7.7)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	10(22.7)	22(50.0)	8(18.2)	2(4.5)	2(4.5)
	대졸(N=207)	67(32.4)	83(40.1)	36(17.4)	16(7.7)	5(2.4)
	대학원이상(N=41)	5(12.2)	22(53.7)	10(24.4)	4(9.8)	0(0.0)
직급 (N=309)	3-4급(N=10)	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	6(12.8)	22(46.8)	12(25.5)	7(14.9)	0(0.0)
	6급 이하(N=206)	65(31.6)	86(41.7)	32(15.5)	16(7.8)	7(3.4)
	기능직(N=46)	14(30.4)	17(37.0)	11(23.9)	2(4.3)	2(4.3)
근무기간 단위:개월 (N=313)	10-24(N=15)	12(80.0)	3(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	25-60(N=17)	2(11.8)	7(41.2)	6(35.3)	2(11.8)	0(0.0)
	61-120(N=60)	24(40.0)	21(35.0)	12(20.0)	2(3.3)	1(1.7)
	121-240(N=97)	30(30.9)	44(45.4)	14(14.4)	8(8.2)	1(1.0)
	241-360(N=95)	18(18.9)	45(47.4)	18(18.9)	10(10.5)	4(4.2)
	361이상(N=29)	4(13.8)	14(48.3)	7(24.1)	3(10.3)	1(3.4)
전체 (N=324)	92(28.4)	139(42.9)	59(18.2)	25(7.7)	9(2.8)	

인권교육을 받은 장소에 대한 응답결과는 <그림 50>에 나타나있다. 직장에서 인권교육을 받았다고 응답한 비율이 63.0%를 차지하였고, 공무원 연수원 23.0%, 인권단체에서의 교육 7.0%, 국가인권위원회나 인권단체 6.5%, 대학 2.2%의 순이었다.

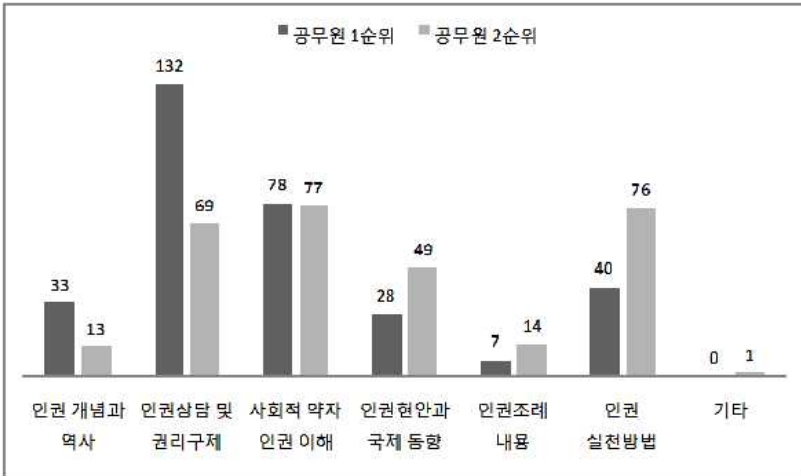


<그림 51> 인권교육을 주로 받은 곳

<표 53> 인권교육을 주로 받는 곳

구 분	빈 도
대학	5(2.2)
직장	145(63.0)
공무원 연수원	53(23.0)
사회복지단체나 학회	6(2.6)
국가인권위원회나 인권단체의 교육	16(7.0)
기타	15(2.2)
합 계	230

인권교육을 받을 기회가 있다면 어떤 내용을 원하는지에 1순위와 2순위 응답결과가 <그림 51>과 <표 54>에 제시되어 있다. 우선 응답자들이 선호하는 인권교육의 내용으로는 인권침해나 차별을 당했을 경우 상담 및 권리구제 절차 등에 대한 교육이 41.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었으며, 여성, 아동, 장애인, 이주노동자, 비정규직 등 사회적 약자의 인권에 대한 이해가 24.5%, 인권존중의 태도와 인권옹호를 위한 실천방법 12.6%, 기본적인 인권의 개념과 역사 10.4%, 우리 사회의 인권현안과 국제 인권동향에 관한 이해 8.8%, 인권조례의 내용 2.2%의 순이었다.



<그림 51> 선호하는 인권교육 1, 2순위 내용

2순위에서 응답자들이 선호하는 인권교육의 내용에서 가장 많은 응답은 사회적 약자의 인권에 대한 이해로 24.2%, 그 다음으로는 인권존중의 태도와 인권옹호를 위한 실천방법 23.9%, 인권침해나 차별을 당한 경우 상담이나 권리구제 절차 관련 교육 21.7% 등에 높은 관심을 보였다. 기본적인 인권의 개념이나 역사와 인권조례의 내용에는 5%미만이 응답한 것으로 나타났다.

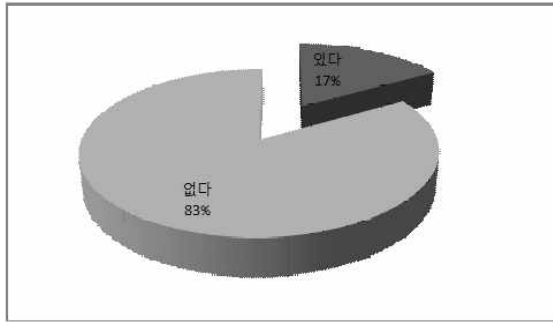
<표 54> 선호하는 인권교육 1, 2 순위 내용

단위: 명(%)

구 분	빈 도	
	1순위	2순위
기본적인 인권의 개념과 역사	33(10.4)	13(4.1)
인권침해나 차별을 당한 경우, 상담 및 권리구제 절차 등에 대한 교육	132(41.5)	69(21.7)
사회적 약자(여성, 아동, 장애인, 이주노동자, 비정규직 등)의 인권에 대한 이해	78(24.5)	77(24.2)
우리 사회의 인권현안과 국제 인권동향에 관한 이해	28(8.8)	49(15.4)
인권조례의 내용	7(2.2)	14(4.4)
인권존중의 태도와 인권옹호를 위한 실천방법	40(12.6)	76(23.9)
기타	0(0.0)	1(0.3)
합 계	318	299

선호하는 인권교육의 내용을 살펴보면 인권과 관련된 이론보다는 실제로 인권침해를 다루거나 실제 인권차별의 대상인 사회적 약자를 이해하고, 인권을 존중하거나 인권옹호를 위한 실천방법에 더 관심을 갖는 것을 알 수 있었다. 특히 인권침해나 차별을 당한 경우에 문제해결을 위한 상담이나 권리구제 절차에 대해서 그 선호도가 다른 내용보다 매우 높았다.

현재 광주광역시에서 시행중인 '인권기본조례'와 관련하여 교육을 받은 적이 있는가에 대한 질문에 응답자의 83%는 받은 적이 없었고, 17%만이 있다고 응답하였다 (<그림 52> 참조).



<그림 52> 인권기본조례에 대한 교육 여부

성별에 따라 응답에서의 차이를 살펴보면, 남성들이 여성들보다 인권기본조례와 관련하여 교육을 받은 적이 10%정도 더 많은 것으로 나타났다(<표 55> 참조).

<표 55> 인권기본조례에 대한 교육 여부

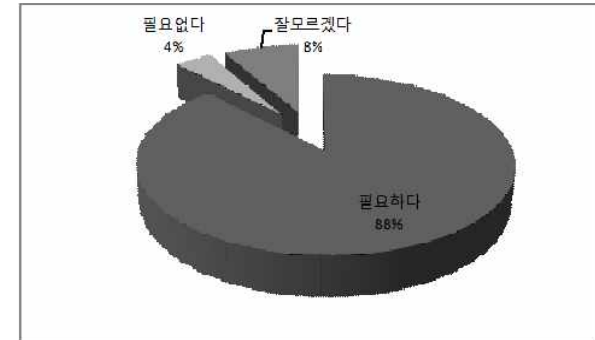
단위: 명(%)

구 분		있다	없다
성별 (N=327)	남(N=227)	45(19.8)	182(80.2)
	여(N=100)	9(9.0)	91(91.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	4(15.4)	22(84.6)
	전문대졸(N=44)	13(29.5)	31(70.5)
	대졸(N=209)	28(13.4)	181(86.8)
	대학원이상(N=41)	8(19.5)	33(80.5)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	0(0.0)	10(100.0)
	5급(N=47)	10(21.3)	37(78.7)
	6급 이하(N=207)	31(15.0)	176(85.0)
	기능직(N=47)	12(25.5)	35(74.5)
근무 기간 (N=314)	10-24(N=15)	1(6.7)	14(93.3)
	25-60(N=17)	3(17.6)	14(82.4)
	61-120(N=60)	3(5.0)	57(95.0)
	121-240(N=98)	23(23.5)	75(76.5)
단위:개월 (N=314)	241-360(N=95)	21(22.1)	74(77.9)
	361이상(N=29)	3(10.3)	26(89.7)
전체 (N=327)		54(16.5)	273(83.5)

학력집단에서는 전문대졸 학력집단에서 인권기본조례 교육을 받았다는 응답이

29.5%로 다른 학력집단보다 높았다. 직급에 따라서는 3-4급에서는 인권기본조례 교육을 받은 사람이 한 명도 없었다. 기능직에서는 25.5%가 교육을 받았다고 응답하였다. 근무기간에서는 5년 이상에서 10년 이하 근무한 집단에서 교육을 받은 응답이 5.0%로 가장 낮았고, 10년 이상에서 20년 이하 근무기간 집단이 23.5%로 가장 높았다.

지역사회에서 인권교육이 필요한가에 대한 응답은 필요하다고 전체의 88%, 필요없다가 4%, 잘 모르겠다가 8%를 차지하여 광주광역시 시청 공무원들 대다수가 인권교육은 필요하다고 대답하였다.



<그림 53> 인권교육의 필요성

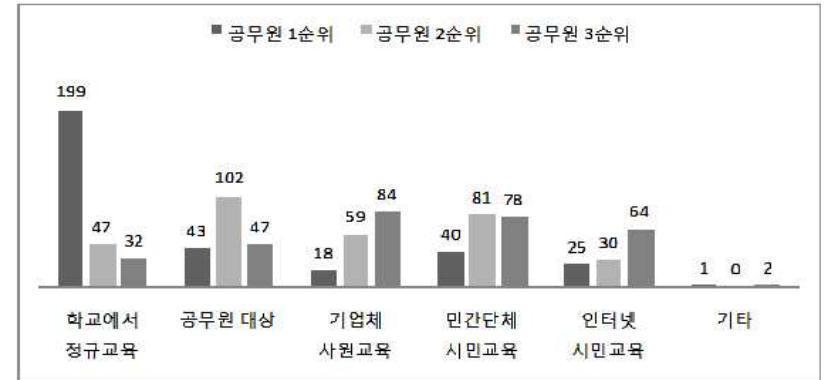
성별로 응답의 차이를 살펴보면 여성들이 남성들보다 지역사회에서 인권교육이 더 많이 필요하다고 응답하였다. 남성 응답자의 85.0%가 필요하다고 응답한 반면 여성 응답자의 경우에는 94.9%가 인권교육이 필요하다고 응답하였다. 학력집단으로 살펴보면 학력이 높은 집단에서 필요하다는 응답이 더 높았고, 학력이 낮은 집단에서 잘 모르겠다는 응답이 차지하는 비율이 높았다. 직급으로 응답에서의 차이를 살펴보면 기능직에서 필요하다는 응답이 91.5%로 가장 높았고, 6급 이하에서는 67.8%로 제일 낮았다. 필요없다는 응답은 3-4급에서 22.2%로 다른 직급집단에서의 응답보다 매우 높았다. 근무기간에서는 가장 근무기간이 짧은 집단(10개월 이상에서 2년 이하)이 필요하다는 응답이 가장 높았고(93.3%), 가장 긴 집단(30년 이상)에서 가장 낮았다(79.3%).

<표 56> 지역사회에서 인권교육의 필요성

단위: 명(%)

구 분		필요하다	필요 없다	잘 모르겠다
성별 (N=325)	남(N=226)	192(85.0)	12(5.3)	22(9.7)
	여(N=99)	94(94.9)	1(1.0)	4(4.0)
학력 (N=318)	고졸이하(N=26)	21(80.8)	1(3.8)	4(15.4)
	전문대졸(N=44)	36(81.8)	2(4.5)	6(13.6)
	대졸(N=208)	187(89.9)	7(3.4)	14(6.7)
직급 (N=309)	대학원이상(N=40)	35(87.5)	3(7.5)	2(5.0)
	3-4급(N=9)	7(77.8)	2(22.2)	0(0.0)
	5급(N=47)	38(80.9)	4(8.5)	5(10.6)
	6급 이하(N=206)	185(67.8)	5(2.4)	16(7.8)
근무 기간 단위:개월 (N=312)	기능직(N=47)	43(91.5)	1(2.1)	3(6.4)
	10-24(N=15)	14(93.3)	0(0.0)	1(6.7)
	25-60(N=17)	14(82.4)	1(5.9)	2(11.8)
	61-120(N=59)	54(91.5)	3(5.1)	2(3.4)
	121-240(N=98)	87(88.8)	3(3.1)	8(8.2)
전체 (N=324)	241-360(N=94)	83(88.3)	4(4.3)	7(7.4)
	361이상(N=29)	23(79.3)	2(6.9)	4(13.8)
전체 (N=324)		286(88.0)	13(4.0)	26(8.0)

지역사회에서 인권교육을 실시할 때 바람직한 형식에 대한 응답을 1순위에서 3순위까지 살펴본 결과가 <그림 54>와 <표 57>에 제시되었다. 자료에 의하면 1순위에 서 가장 높은 응답을 보인 선호하는 인권교육 형식은 학교에서 이루어지는 정규교육으로 응답자의 61.0%를 차지하였다. 그 다음으로는 공무원을 대상으로 한 교육이 13.2%, 민간단체에서 이루어지는 시민교육 12.3%, 기업체에서 이루어지는 사원교육 5.5%의 순이었다. 2순위에서는 공무원을 대상으로 한 교육이 31.3%로 제일 높았고, 민간단체에서 이루어지는 시민교육 24.8%, 기업체에서 이루어지는 사원교육 18.1%, 학교에서 이루어지는 정규교육 14.4%의 순이었다. 3순위에서는 기업체에서의 사원 교육 형식이라는 응답이 25.8%로 제일 높았고, 민간단체의 시민교육이 23.9%, 인터넷을 이용한 시민교육이 19.6%의 순이었다.



<그림 54> 선호하는 인권교육 형식

<표 57> 선호하는 인권교육 형식

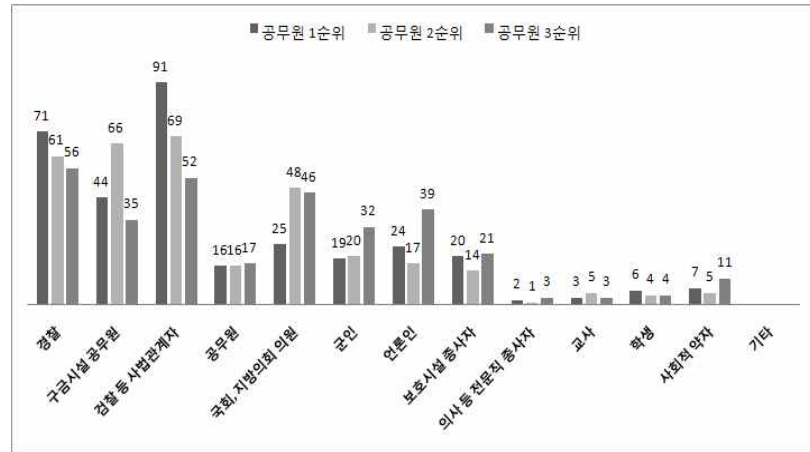
단위: 명(%)

구 분	빈 도		
학교에서 이루어지는 정규교육	199(61.0)	47(14.4)	32(9.8)
공무원을 대상으로 한 교육	43(13.2)	102(31.3)	47(14.4)
기업체에서 이루어지는 사원교육	18(5.5)	59(18.1)	84(25.8)
민간단체에서 이루어지는 시민교육	40(12.3)	81(24.8)	78(23.9)
인터넷을 이용한 시민교육	25(7.7)	30(9.2)	64(19.6)
기타	1(0.3)	0(0.0)	2(0.6)
합 계	326	319	307

지역사회에서 인권교육이 가장 필요한 집단 1순위에서 3순위까지 질문한 응답이 <그림 55>와 <표 58>에 제시되어 있다. 공무원들이 인권교육이 가장 필요한 집단에 대해 1순위에 대한 응답에서는 검찰, 판사 변호사 등 사법관계자라는 응답이 27.7%로 가장 높았고, 경찰 21.6%, 교도관 등 구급이나 보호시설 공무원 13.4%의 순이었다. 다른 집단에 대한 응답은 모두 10% 미만을 차지하고 있었으며 의사나 교수 등의 전문직 종사자가 2.6%고 가장 낮았고, 교사도 0.9%로 낮은 비율을 보였다.

2순위에서도 역시 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자라는 응답이 21.0%로 가장 높았고, 큰 차이는 없었으나 교도관 등 구금·보호시설 공무원이 20.1%를 차지하고 있었으며, 경찰이 18.6%, 국회의원이거나 지방의회 의원 14.6%의 순이었다. 의사나 교수 등의 전문직 종사자가 교육이 필요한 집단이라는 응답은 1순위에서와 마찬가지로 가장 낮았는데 전체 응답자의 0.3%에 불과하였다.

3순위에서 인권교육이 가장 필요한 집단은 경찰로 17.1%를 차지하고 있었으며, 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자가 15.9%, 국회의원이거나 지방의원 14.0%, 방송이나 신문 등 언론인 11.9%, 교도관 등 구금·보호시설 공무원이 10.7%의 순이었다. 1,2 순위에서와 마찬가지로 의사나 교수 등의 전문직 종사자, 교사는 교육이 필요한 집단으로는 그 순위가 제일 하위에 머물러 있었다.



<그림 55> 인권교육이 필요한 집단 1순위에서 3순위

인권교육이 필요한 집단으로 제일 많이 선택한 대상은 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자 전체 응답자 328명중 212명이 1순위에서 3순위 중 하나로 선택하였다. 그 다음이 경찰이었고, 교도관 등 구금이나 보호시설 공무원, 국회의원이거나 지방의회 의원이 그 다음 순이었다. 공무원들에게 교육이 필요하다는 응답은 중간 정도의 순위를 차지하고 있었다. 국가공무원이나 지방공무원 다음으로 교육이 필요한 집단은 여성이나 장애인 등 사회적 약자, 학생, 교사, 의사나 교수 등의 전문직 종사자 등의 순이었다.

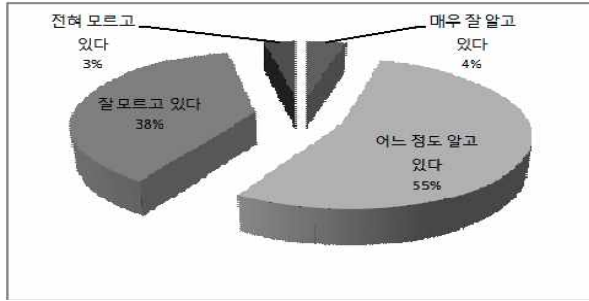
<표 58> 인권교육이 가장 필요한 집단

단위: 명(%)

구분	빈도	빈도	빈도
경찰	71(21.6)	61(18.6)	56(17.1)
교도관 등 구금·보호시설 공무원	44(13.4)	66(20.1)	35(10.7)
검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자	91(27.7)	69(21.0)	52(15.9)
국가공무원이나 지방 공무원과 같은 공무원	16(4.9)	16(4.9)	17(5.2)
국회의원이거나 지방의회 의원	25(7.6)	48(14.6)	46(14.0)
군인	19(5.8)	20(6.1)	32(9.8)
방송/신문 등 언론인	24(7.3)	17(5.2)	39(11.9)
사회복지시설 등 보호시설 종사자	20(6.1)	14(4.3)	21(6.4)
의사, 교수 등의 전문직 종사자	2(0.6)	1(0.3)	3(0.9)
교사	3(0.9)	5(1.5)	3(0.9)
학생	6(1.8)	4(1.2)	4(1.2)
여성이나 장애인, 외국인 노동자 등 사회적 약자	7(2.1)	5(1.5)	11(3.4)
합계	328	326	319

6. 국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식

국가인권위원회에 대해서 알고 있는 인지정도를 물었을 때, 응답자의 55%는 어느 정도는 알고 있다는 응답이었다. ‘잘 모르고 있다’는 응답이 전체의 38%, ‘매우 잘 알고 있다’는 4%, ‘전혀 모르고 있다’ 3%의 순이었다(참조 <그림 56>).



<그림 56> 국가인권위원회 인지정도

국가인권위원회 인지 정도를 성별에 따라서 차이가 있는지 살펴보았을 때 남성들이 여성들보다 알고 있다는 비율이 더 높았다. 남성들은 ‘매우 잘 알고 있다’에 5.7%, ‘어느 정도 알고 있다’에 59.0%를 차지하여 3분의 2 정도가 알고 있다고 답하였으나, 여성들은 매우 잘 알고 있다는 응답이 전체의 1.0%, 어느 정도 알고 있다는 응답이 44.0%로 절반 이하가 알고 있는 것으로 답하였다.

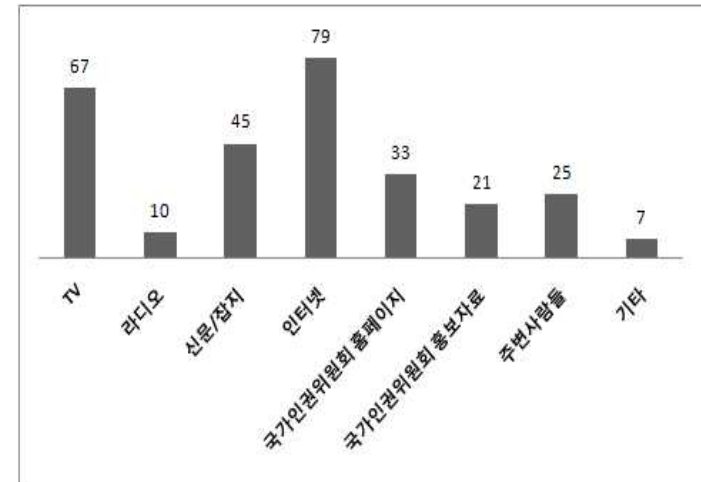
<표 59> 국가인권위원회 인지정도

단위: 명(%)

구 분		매우 잘 알고 있다	어느 정도 알고 있다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다
성별 (N=327)	남(N=227)	13(5.7)	134(59.0)	73(32.2)	7(3.1)
	여(N=100)	1(1.0)	44(44.0)	51(51.0)	4(4.0)
학력 (N=320)	고졸이하(N=26)	0(0.0)	13(50.0)	12(46.2)	1(3.8)
	전문대졸(N=44)	2(4.5)	24(54.5)	17(38.6)	1(2.3)
	대졸(N=209)	9(4.3)	113(54.1)	79(37.8)	8(3.8)
	대학원이상(N=41)	3(7.3)	26(63.4)	11(26.8)	1(2.4)
직급 (N=311)	3-4급(N=10)	2(20.0)	5(50.0)	3(30.0)	0(0.0)
	5급(N=47)	6(12.8)	27(57.4)	13(27.7)	1(2.1)
	6급 이하(N=207)	6(2.9)	118(57.0)	75(36.2)	8(3.9)
	기능직(N=47)	0(0.0)	22(46.8)	25(53.2)	0(0.0)
근무 기간 (단위:개월) (N=314)	10-24(N=15)	0(0.0)	4(26.7)	11(73.3)	0(0.0)
	25-60(N=17)	1(5.9)	9(52.9)	5(29.4)	2(11.8)
	61-120(N=60)	1(1.7)	33(55.0)	24(40.0)	2(3.3)
	121-240(N=98)	5(5.1)	54(55.1)	35(35.7)	4(4.1)
	241-360(N=95)	4(4.2)	56(58.9)	35(36.8)	0(0.0)
	361이상(N=29)	3(10.3)	18(62.1)	7(24.1)	1(3.4)
전체 (N=327)		14(4.3)	178(54.4)	124(37.9)	11(3.4)

학력에 따라서는 학력이 제일 높은 대학원 이상 학력집단에서 알고 있다는 비율이 제일 높아서 ‘매우 잘 알고 있다’가 7.3%, ‘어느 정도 알고 있다’가 63.4%를 차지하여 알고 있다는 비율이 70.7%였으나, 고졸 이하 학력집단에서 알고 있다는 응답은 50.0%였다. 직급에 따라서는 직급이 높은 집단에서 ‘매우 잘 알고 있다’는 응답이 제일 높았으나, 알고 있다는 응답은 5급에서의 70.2%였다. 근무기간으로 국가인권위원회 인지 정도에 대한 차이를 살펴보았을 때 근무기간이 짧은 집단에서 알고 있다는 응답이 낮은 경향을 보였다. 10개월에서 2년 이하 근무한 기간 집단에서는 모른다는 응답이 전체의 73.3%를 차지하고 있었으나 30년 이상 집단의 경우에는 27.5%였다.

국가인권위원회에 대해서 알고 있다고 응답한 192명을 대상으로 국가인권위원회와 관련된 정보를 접하는 출처에 대해서 살펴본 결과가 <그림 57>과 <표 60>에 제시되어 있다. 다중응답으로 수집한 결과에 의하면 응답자 192명중 41%에 달하는 79명이 인터넷을 통하여 정보를 얻는다고 응답하였다. 그 다음으로는 TV가 67명, 신문이나 잡지 45명, 국가인권위원회 인터넷 홈페이지 33명, 지인 또는 주변 사람을 통해 25명, 국가인권위원회 발간 홍보자료 21명, 라디오 10명의 순이었다.



<그림 57> 국가인권위원회 관련 정보 출처

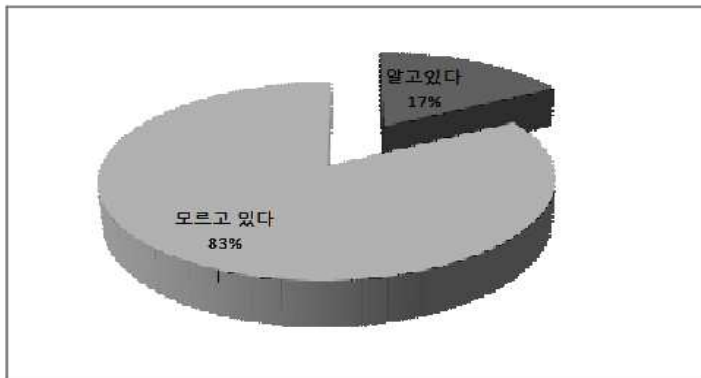
<표 60> 국가인권위원회 관련 정보 출처 (다중 응답)

단위: 명(%)

구 분	빈 도
TV	67(23.3)
라디오	10(3.5)
신문/잡지	45(16.1)
인터넷	79(27.1)
국가인권위원회 인터넷 홈페이지	33(11.2)
국가인원위원회 발간 홍보자료	21(6.8)
지인 또는 주변 사람들을 통해	25(9.7)
기타	7 (2.3)
합 계	287

국가인권위원회에서 인권상담을 위해 운영되고 있는 상담전화 1331에 대해서 알고 있는 인지여부에 대해 질문한 결과, 알고 있다는 응답은 전체의 17%에 불과하였고 나머지 83%는 모른다고 응답하였다(<그림 58> 참조).

인권상담 전화 1331에 대해서 알고 있는 인지 정도는 성별이나 학력에 따라서는 별 다른 차이를 보이지 않았다. 직급에 따라서는 3-4급에서 알고 있다는 응답이 10.0%로 가장 낮았고 5급의 경우는 28.3%로 가장 높았다. 근무기간에서는 근무기간이 짧은 집단보다는 긴 집단에서 더 많이 인지하고 있었다.



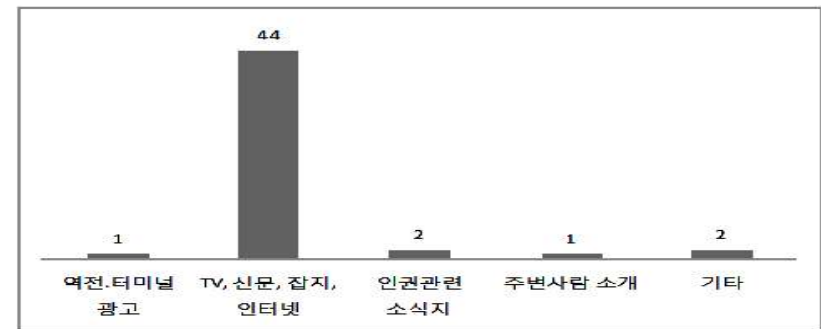
<그림 58> 인권상담전화 1331 인지 여부

<표 61> 인권상담전화 1331 인지 여부

단위: 명(%)

구 분		알고 있다	모르고 있다
성별 (N=324)	남(N=225)	39(17.3)	186(82.7)
	여(N=99)	16(16.2)	83(83.8)
학력 (N=318)	고졸이하(N=25)	4(16.0)	21(84.0)
	전문대졸(N=44)	8(18.2)	36(81.8)
	대졸(N=208)	33(15.9)	175(84.1)
	대학원이상(N=41)	8(19.5)	33(80.5)
직급 (N=308)	3-4급(N=10)	1(10.0)	9(90.0)
	5급(N=46)	13(28.3)	33(71.7)
	6급 이하(N=207)	33(15.9)	174(84.1)
	기능직(N=45)	6(13.6)	39(86.7)
근무기간 단위:개월 (N=312)	10-24(N=15)	1(6.7)	14(93.3)
	25-60(N=17)	3(17.6)	14(82.4)
	61-120(N=59)	6(10.2)	53(89.8)
	121-240(N=98)	20(20.4)	78(79.6)
	241-360(N=95)	18(18.9)	77(81.1)
	361이상(N=28)	6(21.4)	22(78.6)
전체(N=324)		55(17.0)	269(83.0)

국가인권위원회 인권상담전화 1331을 알고 있다고 응답한 55명을 대상으로 어떤 경로를 통해서 알게 되었는가에 대한 응답결과가 <그림 59>와 <표 62>에 제시되었다. 자료에 의하면 1331을 알고 있는 대부분의 응답자들인 44명(응답자의 88%)은 알게 된 경로가 TV, 신문, 잡지 혹은 인터넷이라고 답하였다. 나머지 경로로는 인권 관련 소식지를 통해서가 2명, 역전이나 터미널의 광고안내와 지인 또는 주변사람들의 소개가 각 1명이었다.



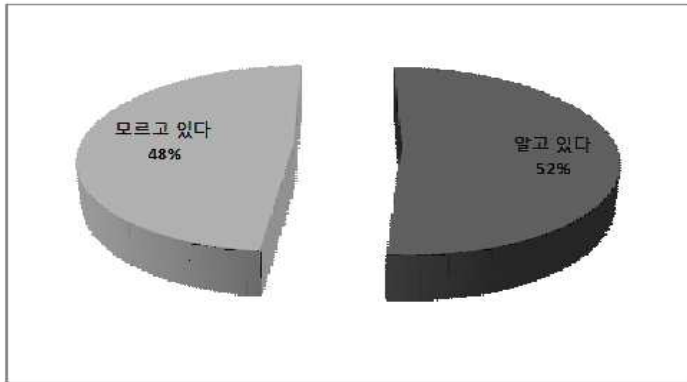
<그림 59> 인권상담전화 1331 정보 출처

<표 62> 인권상담전화 1331 정보 출처

단위: 명(%)

구 분	빈 도
역전.터미널의 광고안내	1(2.0)
TV/신문/잡지/인터넷	44(88.0)
인권관련 소식지	2(4.0)
지인 또는 주변사람들의 소개	1(2.0)
기타	2(4.0)
합 계	50

국가인권위원회 광주인권사무소가 있는 것을 알고 있는지에 대해서 광주광역시 시청 공무원들의 52%는 알고 있었고 나머지 48%는 모르고 있는 것으로 나타났다 (<그림 61> 참조).



<그림 60> 국가인권위원회 광주인권사무소 인지여부

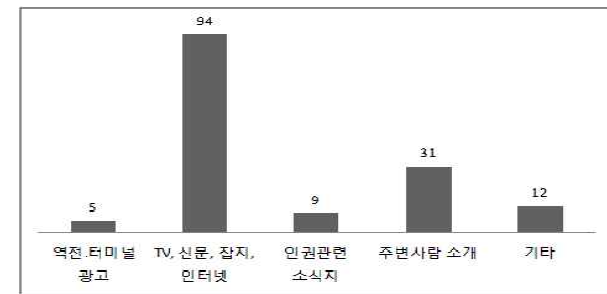
성별에 따른 국가인권위원회 광주인권사무소 인지 정도는 남성들이(53.1%) 여성들(48.0%)보다 알고 있다는 응답이 더 높았다. 학력집단에서는 대학원 이상 학력집단이 일과 있다는 응답이 58.5%로 가장 높았고, 직급에서는 5급에서 68.1%가, 근무기간에서는 20년 이상 근무한 집단에서 62.1%로 가장 높았다.

<표 63> 국가인권위원회 광주인권사무소 인지여부

단위: 명(%)

구 분	알고 있다	모르고 있다
성별 (N=324)	남(N=226)	120(53.1)
	여(N=98)	47(48.0)
학력 (N=317)	고졸이하(N=25)	10(40.0)
	전문대졸(N=43)	24(55.8)
	대졸(N=208)	105(50.5)
	대학원이상(N=41)	24(58.5)
직급 (N=308)	3-4급(N=10)	4(40.0)
	5급(N=47)	32(68.1)
	6급 이하(N=205)	102(49.8)
	기능직(N=46)	23(50.0)
근무기간 단위:개월 (N=311)	10-24(N=15)	3(20.0)
	25-60(N=17)	5(29.4)
	61-120(N=59)	25(42.4)
	121-240(N=96)	52(54.2)
	241-360(N=95)	59(62.1)
	361이상(N=29)	18(62.1)
전체(N=324)	167(51.5)	157(48.5)

국가인권위원회 광주인권사무소에 대해서 알고 있다고 응답한 167명을 대상으로 어떤 경로로 알게 되었는지에 대한 응답결과가 <그림 61>과 <표 64>에 제시되어 있다. 자료에 의하면 151명 중 62.3%에 해당하는 94명이 TV, 신문, 잡지나 인터넷을 통해서 알게 되었다고 응답하였다. 다음으로는 지인 또는 주변 사람들의 소개를 통해서가 31명(20.5%), 인권 관련 소식지 9명, 역전이나 터미널의 광고안내 5명이었고, 기타라고 응답한 사람도 12명이었다.



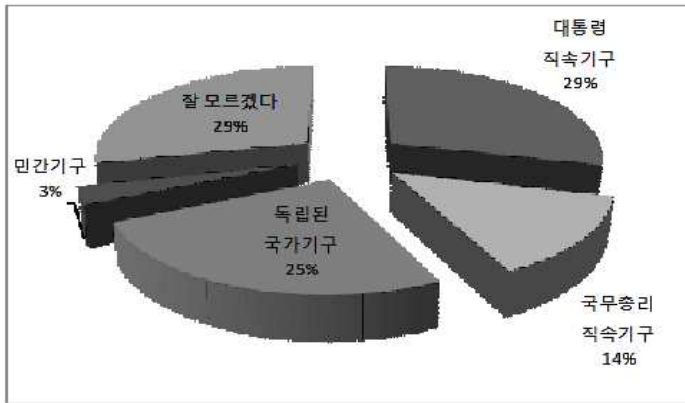
<그림 61> 광주인권사무소에 대한 정보 출처

<표 64> 광주인권사무소에 대한 정보 출처

단위: 명(%)

구 분	빈 도
역전.터미널의 광고안내	5(3.3)
TV/신문/잡지/인터넷	94(62.3)
인권관련 소식지	9(6.0)
지인 또는 주변사람들의 소개	31(20.5)
기타	12(7.9)
합 계	151

국가인권위원회 광주인권사무소의 특성을 질문하였을 때 독립된 국가 기구라고 응답한 공무원은 전체의 25%에 지나지 않았다(<그림 62>참조). 국가인권위원회 광주인권사무소에 대해서 대통령 직속기구라고 대답한 비율이 전체의 29%로 잘 모르겠다는 응답 29%와 같았다. 이 외에도 국무총리 직속기구라는 응답이 14%, 민간기구라는 응답도 4%를 차지하고 있었다. 분석결과에서 국가인권위원회 광주인권사무소가 독립된 국가 기구임을 정확하게 인지하고 있는 비율은 전체의 4분의 1에 지나지 않는 것으로 나타났다.



<그림 62> 국가인권위원회 광주인권사무소 지위

성별에 따라서 국가인권위원회 광주인권사무소 지위에 대한 응답을 살펴보면 독립된 국가기구로 정확히 알고 있는 비율이 여성보다(23.0%) 남성이(26.7%) 조금 높았다. 학력에 따라서는 전문대졸(27.3%)과 대졸(27.1)에서 정확하게 인지하는 정도가 높았고, 직급에서는 높은 직급인 5급(37.0%), 3-4급(30.0%)에서 더 높았다. 근무기간으로 정확하게 인지하는 정도를 살펴보았을 때 오래 근무한 집단에서 정확하게 알고 있는 비율이 더 높았는데 30년 이상 근무한 집단에서 34.5%, 20년 이상에서 30년 이하 근무한 집단에서 31.2%가 국가인권위원회 광주인권사무소를 독립된 국가기구라고 답하였는데 10개월 이상에서 2년 이하 근무한 집단에서는 단지 6.7%만이 그렇다고 응답하였다.

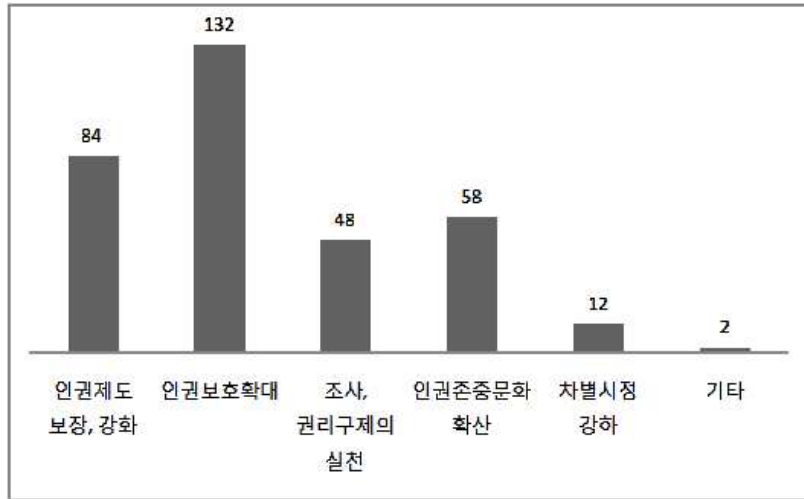
<표 65> 국가인권위원회 광주인권사무소의 지위

단위: 명(%)

구 분		대통령 직속기구	국무총리 직속기구	독립된 국가기구	민간기구	잘 모르겠다
성별 (N=325)	남(N=225)	68(30.2)	31(13.8)	60(26.7)	8(3.6)	58(25.8)
	여(N=100)	26(26.0)	14(14.0)	23(23.0)	2(20.0)	35(35.0)
학력 (N=319)	고졸이하(N=27)	5(18.5)	5(18.5)	4(14.8)	2(7.4)	11(40.7)
	전문대졸(N=44)	12(27.3)	7(15.9)	12(27.3)	2(4.5)	11(25.0)
	대졸(N=207)	60(29.0)	26(12.6)	56(27.1)	4(1.9)	61(29.5)
	대학원이상(N=41)	15(36.6)	7(17.1)	10(24.4)	1(2.4)	8(19.5)
직급 (N=310)	3-4급(N=10)	3(30.0)	1(10.0)	3(30.0)	1(10.0)	2(20.0)
	5급(N=46)	14(30.4)	5(10.9)	17(37.0)	1(2.2)	9(19.6)
	6급 이하(N=207)	63(30.4)	33(15.9)	47(22.7)	4(1.9)	60(29.0)
	기능직(N=47)	12(25.5)	5(10.6)	12(25.5)	3(6.4)	15(31.9)
근무 기간 (N=313)	10-24(N=15)	6(40.0)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)	7(46.7)
	25-60(N=17)	1(5.9)	0(0.0)	4(23.5)	1(5.9)	11(64.7)
	61-120(N=60)	16(26.7)	7(11.7)	15(25.0)	2(3.3)	20(33.3)
	121-240(N=99)	32(32.3)	20(20.2)	20(20.2)	2(2.0)	25(25.3)
	241-360(N=93)	29(31.2)	11(11.8)	29(31.2)	2(2.2)	22(23.7)
361이상(N=29)	8(27.6)	6(20.7)	10(34.5)	1(3.4)	4(13.8)	
전체 (N=325)		94(28.9)	45(13.8)	83(25.5)	10(3.1)	93(28.6)

국가인권위원회 광주인권사무소가 집중해야 할 가장 중요한 역할이나 기능에 대해서 질문한 응답결과는 <그림 63>과 <표 66>에 제시되었다. 자료에 의하면 광주광역시 시청에 근무하는 공무원들의 132명(39.2%)은 국가인권위원회 광주인권사무소가

사회적 약자의 인권보호확대를 위해서 노력해야 한다고 응답하였다. 그 다음으로는 기본적 인권을 제도적으로 보장하고 강화하는 일에 84명(25.0%), 인권교육을 통한 인권존중문화 확산에 58명(17.3%), 조사와 권리구제의 실효성을 제고하는데 48명(14.3%), 차별시정 강화에 12명(3.6%)의 순이었다.



<그림 63>인권위원회 광주인권사무소에 기대하는 역할

<표 66> 국가인권위원회 광주인권사무소에 기대하는 역할

단위: 명(%)

구분	빈도
기본적 인권의 제도적 보장-강화	84(25.0)
사회적 약자의 인권보호확대	132(39.2)
조사-권리구제의 실효성 제고	48(14.3)
인권교육을 통한 인권존중문화 확산	58(17.3)
차별시정 강화	12(3.6)
기타	2(0.6)
합 계	336

III. 결론

1. 결과 요약

본 조사는 광주광역시청에 근무하는 공무원들의 인권실태를 살펴보는 것을 목적으로 하여 광주광역시청 공무원 331명을 대상으로 실시하였다. 본 연구에 참여한 공무원들은 남성 227명(69.2%)과 여성 101명(30.8%)로 이루어져있으며 연령은 24세에서 58세에 분포되어 있었고 평균 연령은 43.3세였다. 전체의 95.3%인 307명이 정규직으로 일하고 있었으며 직급에서는 6급 이하가 66.6%의 분포를 이루고 있었다. 이들의 근무기간은 10개월에서 432개월(36년)의 분포를 보였고, 평균 근무기간은 207개월(17.3년)이었다.

본 실태조사에서 다루고 있는 공무원들의 인권의식은 크게 6개 주제로 나뉠 수 있는데 한국사회의 인권현황, 광주광역시의 인권상황, 광주광역시청 인권현황, 인권의식 수준, 인권교육 경험과 의견, 그리고 국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인식이다. 각 주제를 구성하는 질문들에 대한 응답은 우선 전체 응답자를 대상으로 분석하였고, 공무원들의 성별, 학력, 직급, 근무기간에 따라 나타나는 특성을 살펴봤다. 성별은 남성과 여성 2집단, 학력은 고졸이하, 전문대졸, 대졸, 그리고 대학원 이상 4집단, 직급은 3-4급, 5급, 6급 이하, 기능직의 4집단, 근무기간은 개월을 단위로 10개월에서 24개월, 25개월에서 60개월, 61개월에서 120개월, 121개월에서 240개월, 241개월에서 360개월, 그리고 361개월 이상 6집단으로 구분하여 살펴보았다.

광주광역시청에 근무하는 공무원들이 한국사회의 인권현황에 대하여 응답한 결과를 요약하면 한국사회의 인권현황에 대하여 64%가 알고 있었으며, 인권존중 정도는 51%가 보통으로 23%가 존중된다고 평가하였다. 인권상황에 대해서는 79%가 관심을 갖고 있다고 응답하였으며, 가장 우선적으로 보호해야 할 인권사항은 개인정보의 보호와 사생활 보호를 꼽았으며, 우리 사회에서 논란이 되는 인권현안에 대해서는 60%가 알고 있었으며, 인권현안의 주제로는 비정규직 문제라고 응답하였다.

성별에 따라서는 남성들이 여성들보다 한국사회의 인권현황에 대해서 알고 있다는 응답이 더 많았고, 인권이 존중되는 정도도 더 긍정적으로 평가하였으며, 인권상황에 대한 관심도 더 높았으며, 논란중인 인권 현안에 대해서도 알고 있다는 응답이 더 많은 비율을 차지하고 있었다. 학력에 따라서는 질문내용에 따라서 집단 간 차이가 다양하게 나타나고 있었는데 인권현황에 대해서 알고 있는 정도는 대학원 이상 집단에서, 인권의 존중은 고졸 이하의 집단에서, 인권상황에 대한 관심은 대학원 이상 집단에서, 논란 중인 인권관련 현안에 대해 알고 있는 정도는 대졸 집단에

서 다른 집단보다 더 높은 비율을 차지하고 있었다. 직급에 따라서도 일관된 결과를 보이지는 않고 있었는데 한국사회의 인권현황에 대해서 알고 있으며 존중된다고 평가하는 정도는 5급 집단에서, 인권상황에 대한 관심과 논란 중인 인권 관련 현안에 대해서 알고 있는 정도는 3-4급 집단에서 다른 집단과 비교하여 그 비율이 높게 나타났다. 기능직 집단에서 한국에서의 인권존중에 대해 부정적인 응답이 많았고, 인권에 대한 관심이나 논란 중인 인권 관련 현안에 대해서도 모른다는 응답이 차지하는 비율이 다른 집단보다 높았다. 근무기간으로 구분된 집단에서 나타나는 특성은 근무기간이 짧은 집단에서 인권현황에 대해 모르고 있다는 응답과 한국의 인권상황에 관심이 없으며 인권 관련 현안에 대해서도 모른다는 응답이 많았으며, 10년 이상 근무한 집단에서 인권이 존중되는 정도를 더 긍정적으로 보고 있었다.

광주광역시의 인권상황은 인권도시로서의 광주에 대한 평가와 광주광역시의 인권현황을 묻는 질문을 이용하여 살펴보았다. 우선 인권도시로서의 광주에 대한 인식 중에서 다른 지역사회와 비교하여 광주가 인권에 대해서 관심이 더 많다는 응답은 60%, 그렇지 않다는 응답이 7%로 나타나 광주가 인권에 대해 관심이 높은 지역사회라고 평가하였다. 광주를 인권도시라고 하는데 대한 응답은 찬성이 53%, 반대가 4%로 나타났다. 인권친화적 도시로 만들기 위해서 추진해야 할 일들로서는 1순위에서 생명권 존중 등 자유권 보장 강화와 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축이, 2순위에서는 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축이, 생명권 존중 등 자유권 보장 강화가, 그리고 3순위에서는 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축과 인권 콘텐츠 개발 등 인권 친화적 문화조성이 높은 비율을 차지하는 응답이었다. 1순위에서 3순위까지 응답한 비율을 모두 고려한다면 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축과 생명권 존중 등 자유권 보장 강화가 광주를 인권친화적 도시로 만들기 위해 추진해야 할 중요한 일이라고 응답하였다.

성별로 살펴보면 남성들이 여성들보다 광주가 인권에 대한 관심이 높으며 광주를 인권도시라고 하는데 찬성하는 비율이 더 높았다. 학력으로 살펴보면 대학원 이상의 집단에서 광주가 인권에 대해 관심이 높고, 광주를 인권도시라고 하는데 적극적으로 찬성하는 비율이 높았다. 직급에서는 5급 이상의 직급집단이 광주가 인권에 대해서 관심이 더 높다고 평가하였고, 광주를 인권도시라고 하는데 찬성하는 비율에는 직급에 따라 큰 차이는 나타나지 않았다. 인권도시로서의 광주에 대한 인식은 근무기간이 긴 집단(241개월(20년) 이상)에서 짧은 집단(60개월 이하)보다 비교적 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다.

광주광역시의 인권현황은 우선 광주광역시의 인권문제의 심각성에 대해서는 심각하다가 35%, 심각하지 않다가 11%, 광주의 인권상황을 1년 전과 비교했을 때 변화가

없다가 52%, 더 나아졌다는 응답이 38%, 나빠졌다는 응답이 2%를 차지하여 광주광역시청 공무원들은 광주를 인권도시라고 하는데 더 우호적이고, 광주에서 발생하는 인권문제는 아직도 심각하며, 그럼에도 1년 전과 비교했을 때 별 변화가 없거나 나아졌다고 인식하는 것으로 나타났다. 지역사회에서 인권문제가 발생한 것을 알고 있다는 응답은 전체의 40.5%를 차지하고 모른다는 응답이 59.5%를 차지하여 인권문제 발생에 대해서는 알고 있다는 응답이 더 적었다.

여성들이 남성들보다 인권문제가 더 심각하다고 평가하였으며, 나아졌다고 하기보다는 별 변화가 없다고 응답하였다. 학력에서는 고졸 이하의 집단에서 광주의 인권문제가 심각하다는 응답이 차지하는 비율이 제일 낮았고 1년 전과 비교하여 인권상황이 더 나아졌다는 응답 비율은 더 높았다. 직급에서는 3-4급 집단에서 광주의 인권문제가 심각하다는 응답이 높게 나타났고, 5급에서 1년 전과 비교하여 더 나아졌다는 비율이 제일 높았으며, 광주에서 인권문제가 발생한 곳을 알고 있다는 응답이 차지하는 비율도 높았다. 근무기간에서는 근무기간이 2년에서 5년 이하의 집단에서 전체의 52.9%가 광주의 인권문제가 심각하고, 66.7%가 인권문제가 발생한 곳에 대해서는 모른다고 응답하였으며, 근무기간이 긴 집단(10년 이상)에서 1년 전과 비교하여 광주의 인권상황이 더 나아졌다고 보고하고 있다.

광주에서 일어나는 차별 중 가장 심각한 차별로는 1순위에서 비정규직으로 인한 차별, 2순위에서는 학력이나 학벌에 따른 차별, 3순위에서는 장애와 학력이나 학벌에 의한 차별을 제일 많이 지적하였다. 1순위에서 3순위의 응답결과를 살펴보면 비정규직으로 인한 차별, 학력이나 학벌에 의한 차별, 장애를 이유로 받는 부당한 대우가 공무원들이 생각하는 광주에서 일어나는 심각한 차별이었다. 인권침해나 차별이 심각하게 일어나는 곳에 대한 응답으로는 1순위에서는 군대와 검찰이나 경찰이, 2순위에서는 정신병원과 군대가, 3순위에서는 검찰이나 경찰과 교도소의 순으로 나타났다. 지역사회에서 우선적으로 인권을 보호해야할 대상으로는 1순위에서 장애인과 아동이나 청소년, 2순위에서는 복지시설 생활인구 장애인, 3순위에서는 비정규직 노동자와 극빈자의 순이었다. 광주광역시청 공무원들은 장애인이나 비정규직 노동자, 복지시설 생활인, 극빈자, 피의자, 아동과 청소년의 인권을 우선적으로 보호해야 한다고 응답하였다. 인권침해나 차별을 구제하는 방법으로 1순위에서는 해당기관에 문제를 제기하거나 시정을 요청하는 방법이, 2순위에서는 시민단체 등의 민간단체의 도움을 받는 방법이 가장 효과적이라고 생각하고 있었다.

응답자들이 근무하는 광주광역시청의 인권현황을 살펴보기 위하여 인권의 존중 정도와 상관과의 관계에서의 인권침해 정도, 서비스 대상의 인권을 고려하는 정도와 사회적 약자의 편의를 위해 노력하는 정도, 그리고 인권차별을 경험한 정도에 대해

서 조사하였다. 조사결과 우선 근무하는 기관에서 인권이 존중되는 정도는 존중된다가 52%, 존중되지 않는다가 7%를 차지하고 있었으며 보통이라는 응답이 40%를 차지하고 있었다. 기관의 상관과 하급자 관계에서 일어나는 인권침해나 차별의 정도는 심각하지 않다가 68%, 심각하다가 22%, 모르겠다가 10%로 나타났다. 인권침해나 차별이 심하게 일어나는 관계로는 모르겠다가 38%로 나타났고, 남상관과 남하급자 35%, 남상관과 여하급자가 20%, 여상관과 남하급자 4%, 여상관과 여하급자는 3%의 순이었다.

성별에 따라서는 남성들이 여성들보다 기관에서 인권이 더 존중된다고 응답하였고, 상관과 하급자의 관계에서 인권침해가 일어나는 정도가 덜 심각하다고 하였으며, 남성들은 남상관과 남하급자의 관계에서 여성들은 남상관과 여하급자의 관계에서 인권침해나 차별이 심각하게 일어난다고 응답하였다. 학력으로 살펴보면 인권이 존중되는 정도는 집단에 따라 큰 차이는 없었으나, 상관과 하급자 사이에서의 인권침해나 차별은 전문대졸 집단에서 더 심각하다고 평가하고 있었으며, 고졸이하에서 여상관과 남하급자의 관계에서 인권침해나 차별이 일어나는 비율이 높았고 전문대졸 집단에서 남상관과 남하급자에서 인권침해나 차별이 더 많이 일어난다고 보고하였다.

제직 중인 기관에서 서비스를 제공하는 대상자들의 인권이나 편의를 제공하는 정도에 대한 응답결과는 다음과 같이 나타났다. 우선 서비스 대상의 인권차별이나 침해에 대해 고려하는 정도는 61%가 중요하게 다루고 있으며, 25%는 중요하게 다루지 않는다, 14%가 모르겠다고 응답하였다. 장애인, 노약자, 외국인, 빈곤층에 대해 편의를 제공하기 위해서 노력하는 정도는 노약자, 장애인, 빈곤층 그리고 외국인의 순으로 나타났다. 여성보다는 남성들이 서비스 대상을 위해 인권을 고려한다는 응답이 더 높았고, 사회적 약자의 편의를 위해서 매우 노력한다는 응답 역시 높았다. 대학원 이상의 학력집단에서 서비스 대상의 인권을 고려하는 정도가 높았고, 전문대졸 학력집단에서 장애인, 노약자, 빈곤층을 위한 편의를 제공하기 위해 매우 노력한다는 응답이 많았다. 직급에서는 5급 이상의 높은 직급에서 서비스 대상의 인권이나 편의를 위해서 노력한다고 응답하였고, 근무기간에서는 서비스 대상을 위한 인권이나 편의를 위한 노력에서 집단의 특성이 일관되게 나타나지는 않았다.

광주광역시청에서의 인권현황을 살펴보기 위하여 근무기관에서 지난 1년 동안 가정배경, 성별, 외모 등의 신체조건, 연령, 출신지역, 학교나 학벌, 사상이나 정치적 이유 등의 특정 이유로 인하여 인권차별을 경험한 적이 있는가에 대한 인권차별 경험을 조사하였다. 조사결과 가장 많은 차별을 경험한 조건은 연령이었는데 응답자의 28%가 나이 때문에 차별을 경험한 적이 있다고 응답하였고, 학벌이나 출신학교

가 27%, 성별 26%의 순이었다.

성별에 따라서는 여성이 성별, 외모 등 신체조건, 연령에 따라서 차별경험이 남성보다 더 많았다고 보고하였다. 학력에서는 대졸집단이 성별에서, 대학원 이상이 연령과 사상이나 정치적 의견에서, 전문대졸이 출신지역에서, 고졸이하가 학력에서 차별을 경험한 비율이 다른 학력집단보다 더 높게 나타났다. 직급에서는 출신지역, 학력, 사상이나 정치적 의견을 제외한 다른 이유에서는 차별을 경험한 적이 더 많은 것으로 보고하였고, 출신지역으로는 5급 이상에서, 정치적 의견으로는 5급에서 더 많은 차별을 경험하였다고 보고하였다. 근무기간에서는 아주 짧은 기간이나 오래 근무한 집단보다는 중간 기간에 속하는 집단에서 비교적 여러 이유로 차별을 경험하였다는 응답이 높았다.

개인의 인권의식을 살펴보기 위하여 여성할당제, 학교에서의 교육목적의 차별, 직원채용에서의 나이제한, 시험이나 진학에서 장애인을 위한 혜택, 사형제도의 폐지, 종교재단 학교에서의 종교의식 의무화, 경찰의 불심검문, 비정규직과 정규직의 동일한 대우, 동성애자의 인정, 종교적 신념이나 양심에 따른 군입대 거부, 장애인을 위한 대중교통수단의 시설 의무화, 교도소 수감자의 기본 인권보장, 출신학교 차이의 인정, 교사의 학생 소지품 검사, 불법 외국인에게 의료보험 혜택 제공, 시위나 집회의 자유 보장에 대해서 질문하였다. 대부분의 질문에 동의하는 정도가 높을 경우 인권의식이 높다고 판단할 수 있으나 학교에서 교육목적으로 이루어지는 차별을 허용하거나, 경찰이 불시에 검문하는 것을 허용하거나, 출신학교 차이를 인정하는 질문에는 반대하는 정도가 높은 응답이 인권의식이 높다고 해석할 수 있다.

매우 동의한다에 높은 비율을 보인 문항은 종교재단이 설립한 학교에서 종교의식을 학생에게 의무화 하는 것이 옳지 않다는 의견, 경우에 따라서 경찰이 불시에 검문하는 것을 허용하지 않는 것과 대중교통수단에 장애인용 시설을 의무화 하는 것, 그리고 시위나 집회의 자유를 보장하는 일 등이다. 동의하는 비율이 비교적 높게 나타난 문항은 시위나 집회의 자유를 보장하는 일, 교도소에 수감된 수용자의 기본적인 인권을 보장하는 일, 세금이나 요금을 올려서라도 장애인용 시설을 대중교통시설에 의무적으로 설치하는 일, 장애인에게 취업이나 진학 등에 일정한 혜택을 제공하는 일 등이었다. 동의하지 않고 반대한다는 의견이 높게 나타난 문항은 종교적 신념이나 양심에 의해 군입대를 거부하는 것과 여성에게 공무원 시험, 취업, 진학 등에서 일정비율 할당제를 적용하는 것과 사형제도의 폐지이다. 동성애자들을 사회적으로 인정하거나 학교에서 교사가 학생의 소지품을 검사하는 것이 부당하다는 의견에 대해서 반대하는 의견이 높게 나타났다. 동성애자들을 사회적으로 인정하거나, 학교에서 교사가 학생의 소지품을 검사하는 것은 부당한 일이라는 문항에서는 중간

이라는 응답이 높게 나타났다.

성별에 따라서는 교육목적의 차별을 허용한다는 의견에서는 여성보다 남성이 동의한다는 비율이 높았고, 종교재단이 설립한 학교에서의 종교의식을 학생에게 의무화 하는 것이 옳지 않다는 여성이 남성보다 반대한다에, 동성애자를 인정하는 일과 출신학교 차이를 인정하는 일에는 여성보다 남성이 반대한다에 더 높은 응답을 한 것으로 나타났다. 학력집단에 따라서 인권의식에 큰 차이를 보이지는 않았지만 전문대졸 집단에서 학교에서의 차별을 허용하는 일에 반대하는 비율이 높았고, 학교에서 교사가 학생의 소지품을 검사하는 것이 부당한 일과 국내에 불법 체류하는 외국인에게 의료보험 혜택을 제공하는 일에서 동의하는 비율이 낮았다. 직급에 따라서는 기능직에서 여성할당제와 비정규직의 정규직과 같은 대우에 대하여 반대한다는 비율이 낮았고 종교재단 설립 학교에서 종교의식을 의무화 하는 것이 옳지 않다고 학교차별을 허용하는 일에 반대하는 비율이 높았으며, 6급 이하에서 사형제도의 폐지에 동의한다는 비율이 낮았고, 3-4급에서 교도소 수감자의 기본적 인권을 보장하는 일과 학교에서 교사가 학생의 소지품을 검사하는 일이 부당하다에 동의한다는 비율이 높게 나타났다. 근무기간에서는 2년 이상에서 5년 이하의 근무집단이 학교에서 교육목적의 차별을 허용하는 일에 동의하는 비율이 낮았고, 10개월에서 2년 이하의 집단에서 사형제도의 폐지에 반대하는 의견이 높았고, 5년 이하에서 동성애자 허용에 대해 동의하는 응답이 많았고, 2년 이상에서 5년 이하 근무기간 집단에서 출신학교 차이를 인정하는 것에 동의하는 응답이 적었고, 불법체류 외국인에게 의료보험 혜택을 제공하는 일에 반대하는 의견이 낮게 나타나는 경향을 보였다.

인권교육 경험과 의견에 대한 문항에 대해서 우선 3년간 받은 인권교육의 시간은 1-4시간이 43%, 0시간이 28%, 5-8시간이 18%의 순이었다. 인권교육을 받은 시간이 없다는 응답은 여성이 남성보다 많았고, 대학원 이상의 학력집단, 5급, 그리고 2년 이상에서 5년 이하 근무한 집단에서 더 많은 시간을 교육받았다고 응답하였다. 인권교육을 받은 곳은 직장 그리고 공무원 연수원이라는 응답이 많았고, 인권교육에서 받기 원하는 내용은 인권침해나 차별을 당했을 경우에 상담 및 권리구제 절차와 사회적 약자의 인권에 대한 이해가 1순위에서, 사회적 약자의 인권에 대한 이해와 인권존중의 태도와 인권옹호를 위한 실천방법이 2순위에서 높은 비율을 차지한 응답이었다. 현재 광주에서 시행중인 인권기본조례에 관한 교육을 받은 경험에 대해서는 응답자의 83%가 없다고 응답하였다. 남성과 전문대졸 학력집단, 기능직에서 인권기본조례에 대한 교육을 받은 적이 있다는 응답이 더 많았다. 지역사회에서 인권교육이 필요한가에 대한 응답에 필요하다는 응답이 88%를 차지하였으며, 여성이 남성보다 필요하다는 응답이 더 많았으나 학력이나 직급, 근무기간에 따라서는 큰

차이를 보이지 않았다. 지역사회에서 인권교육을 실시할 때 바람직한 형식으로는 1순위에서는 학교에서의 정규교육, 2순위에서는 공무원을 대상으로 한 교육, 3순위에서는 기업체에서 이루어지는 사원교육이라는 응답이 제일 높았다. 우리 지역사회에서 인권교육이 가장 필요한 집단은 1순위에서는 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자와 경찰이, 2순위에서는 역시 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자와 교도관 등 구급이나 보호시설 공무원, 3순위에서는 경찰과 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자라는 응답이 많았다.

국가인권위원회와 광주인권사무소에 대한 인지 정도를 조사하기 위하여 우선 국가인권위원회에 대해서 알고 있는 정도를 살펴보았다. 조사 결과 국가인권위원회에 대해서 알고 있다는 응답이 59%, 모르고 있다는 응답이 41%로 나타났다. 남성들이 여성들보다, 대학원 이상의 학력집단이 다른 학력 집단보다, 근무기간이 제일 긴 30년 이상 근무한 집단에서 알고 있다는 비율이 더 높았고, 기능직에서 모른다는 비율이 더 높았다. 알고 있다고 응답한 대상들은 국가인권위원회 관련 정보를 알게 되는 경로로 인터넷과 TV를 제일 많이 꼽았다. 인권상담전화 1331을 알고 있는지를 물었을 때 응답자의 83%가 모르고 있다고 대답하였고, 알고 있다는 17%의 응답자들은 TV, 신문, 잡지, 인터넷을 통해서 정보를 알게 된다고 하였다. 국가인권위원회 광주사무소가 있는 것을 알고 있다는 비율은 전체 응답자의 52%였고, 나머지 48%는 모른다고 대답하였다. 남성들이, 대학원 이상의 학력집단이, 5급 집단에서, 근무기간이 20년 이상인 집단에서 알고 있다는 응답이 더 높았다. 광주인권사무소에 대한 정보는 TV, 신문, 잡지, 인터넷을 통해서라는 대답이 제일 많았고, 지인 또는 주변 사람들의 소개라는 대답이 그 다음이었다. 국가인권위원회 광주사무소가 독립된 국가기구라고 정확하게 인지하고 있는 비율은 전체의 25%에 지나지 않았다. 독립된 국가기구라고 알고 있는 비율은 고졸 이하의 집단에서 다른 학력 집단보다 낮았고, 5급 집단에서 다른 직급 집단보다 높았고, 근무기간이 20년 이상이 집단이 다른 근무기간 집단보다 더 높았다. 광주인권사무소가 집중해야 할 중요한 역할이나 기능으로는 사회적 약자의 인권보호 확대에 가장 많이 응답하였고, 기본적인 인권의 제도적 보장과 강화, 인권교육을 통한 인권존중 문화 확산, 조사와 권리구제의 실효성 제고 등의 순으로 나타났다.

2. 제언

본 실태조사는 광주광역시청 공무원들의 인권실태를 조사하였으나 공무원들의 일부분만 본 조사대상으로 참여하였고, 공무원들이 근무하는 기관도 57개소 중 13개

소만 참여하였기에 전체 공무원의 의견을 반영하였다고 해석하기에는 한계를 갖는다. 또한 조사대상자의 3분의 1 정도인 114명이 공무원 교육원에서 교육에 참여하고 있는 공무원들로 이루어져 있어서 인권인식에 대한 응답에서 교육효과를 반영했을 가능성을 배제하기 어렵다. 이러한 점을 감안하여 본 조사결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 공무원들을 대상으로 인권 관련 교육을 실시하는 기회가 확대되어야 할 것이다. 물론 광주광역시 공무원들이 인권도시로서의 광주에 대한 정체성을 갖고 있고 인권에 대한 관심도 높다고 할 수 있으나 이러한 관심을 뒷받침 할 수 있는 인권에 대한 지식은 충분히 형성되지 못한 상태이다. 인권인식에 있어서 일부 문항에 대해서는 인권인식 수준이 낮은 응답을 보이고 있으며, 광주인권사무소에 대한 정확한 기능이나 상담전화 1331을 알고 있는 정도가 높지 않고, 인권기본조례에 대해서도 교육을 받지 못했다는 응답이 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 공무원들의 인권지식이 높아질 때 광주광역시의 인권향상을 위한 제도가 그 기능을 원활히 수행할 수 있을 것이다.

둘째, 공무원들의 성별, 직급, 그리고 근무기간에 따라서 차별화된 인권교육이 실시되는 것이 바람직할 것이다. 조사결과에 의하면 성별이나 직급 그리고 근무기간에 따라서 공무원들의 인권현황이나 의식수준은 차이를 보이고 있었다. 획일화된 내용의 교육을 제공하기 보다는 각 집단에 적절한 교육안을 마련하는 것도 인권인식 향상을 위해서 바람직한 노력이라 할 것이다.

셋째, 광주광역시청에 근무하는 공무원들이 서비스대상의 인권을 고려하고 편의를 제공하려는 노력을 하고 있지만 구체적인 방법에 대해서 배우고 싶은 욕구를 갖고 있는 것을 본 조사결과를 보여주고 있다. 이제는 공무원들에게 인권에 대한 역사나 개념 등과 같은 이론적 지식보다는 실제 현장에서 인권을 존중하고, 인권을 침해받았을 때 구제하는 구체적 방법에 대해서 교육과 더불어 가능하면 실습기회도 동시에 제공하려는 노력을 기울여야 할 것이다.

넷째, 다양한 경로를 이용하여 인권과 관련된 정보를 제공하여야 할 것이다. 우리 지역사회에서 발생한 인권문제에 대한 인식의 폭을 넓히거나, 국가인권위원회나 광주인권사무소에 대한 정확한 지식은 교육과 더불어 다양한 홍보방법을 이용하여 제공할 수 있다는 점에 유의해야 한다. 연령에 따라서 선호하는 홍보방법에 대해 살펴보고, 이를 적극적으로 활용하는 방안도 모색해야 할 것이다.

인권인식 조사 설문지 (공무원용)

지역: □□ - □□ ID □□□

안녕하십니까?

국가인권위원회는 모든 개인의 기본적 인권을 보호하고 향상시키기 위해 설립된 국가기관으로서 대한민국 국민뿐만 아니라 대한민국의 영토 안에 있는 외국인의 권리를 보호하고자 노력하고 있습니다.

본 연구는 국가 공공기관에 종사하는 분들의 인권실태를 파악하기 위한 기초연구조사입니다. 바쁘시더라도 국가공공기관의 인권관련 관행과 제도의 개선을 위해 본 연구의 질문에 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

본 조사는 통계법 제8조와 제9조에 의거하여 실시·관리되므로 설문내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 철저히 보장되며 통계목적으로만 이용됩니다. 이 조사에 대하여 의문사항이 있으시면 국가인권위원회 광주인권사무소 전화 (062) 710-9711~6, FAX 710~9717로 연락하여 주시면 감사하겠습니다.

2011. 8월

광주광역시 동구 대인동 7-12 (광주은행본점 6층)
국가인권위원회 광주인권사무소
소장 이정강

I 현재 우리 사회와 본인이 거주하는 지역사회의 인권현황에 대한 질문입니다. 해당번호에 o 표시를 해주십시오.

1] 한국사회의 인권상황에 대해 얼마나 잘 알고 있습니까?

- 1) 매우 잘 알고 있다. 2) 어느 정도 알고 있다.
- 3) 잘 모르고 있다. 4) 전혀 모르고 있다.

2] 한국에서 인권은 얼마나 존중되고 있다고 보십니까?

- 1) 매우 존중된다. 2) 존중된다. 3) 보통이다.
- 4) 별로 존중되지 않는다. 5) 전혀 존중되지 않는다. 6) 모르겠다.

3] 한국사회의 인권상황에 대해 얼마나 관심을 갖고 계십니까?

- 1) 많은 관심을 갖고 있다. 2) 어느 정도 관심을 갖고 있다.
- 3) 별로 관심을 갖고 있지 않다. 4) 전혀 관심을 갖고 있지 않다.

4] 우리사회에서 가장 우선적으로 보호해야 할 사항은 다음 중 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 신체의 자유 2) 사생활 보호 3) 개인정보 보호 4) 의사 표현의 자유
- 5) 양심의 자유 6) 종교의 자유 7) 집회 및 시위의 자유
- 8) 언론의 자유 9) 기타 ()

5] 우리사회에서 인권과 관련한 현안 중 논란이 되고 있는 사안에 대해 알고 계십니까?

- 1) 알고 있다. 2) 모른다.

☞ 5-1] (“알고 있다” 답하신 분에 해당) 선생님께서 알고 계신 정책적 사안은 다음 중 무엇입니까?

- 1) 국가보안법 폐지와 관련된 사안
- 2) 차별금지법 제정에 관한 사안
- 3) 비정규직 문제와 관련된 사안
- 4) 개인정보에 관련된 사안
- 5) 기타 ()

6] 광주가 다른 지역사회와 비교하여 인권에 대한 관심이 높다고 생각하십니까?

- 1) 정말 그렇다. 2) 그렇다. 3) 보통이다.
- 4) 그렇지 않다. 5) 전혀 그렇지 않다.

7] 광주를 인권친화적인 도시로 만들기 위해서 우선적으로 추진해야 할 일을 중요하다고 생각하시는 순서대로 3순위 까지 응답해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- 1) 사회권 확대증진
- 2) 생명권 존중 등 자유권 보장 강화
- 3) 차별금지법 제정 등 인권제도 기반 구축
- 4) 인권지수개발
- 5) 다문화 사회의 이주민 인권 증진
- 6) 노인인권향상
- 7) 아동·청소년 인권향상
- 8) 시설 생활인의 인권보장
- 9) 인권상담 서비스 강화
- 10) 인권교육 강화 및 확산
- 11) 인권 콘텐츠 개발 등 인권친화적 문화조성
- 12) 장애인 차별 시정강화
- 13) 여성 및 소수자 인권향상
- 14) 연령·학력 등으로 인한 차별개선
- 15) 성희롱 예방활동 강화
- 16) 기업경영의 인권문화 확산
- 17) 정보인권
- 18) 기타()

8] 광주를 인권도시라고 하는데 찬성하십니까?

- 1) 적극 찬성한다. 2) 찬성한다. 3) 보통이다.
- 4) 반대한다. 5) 적극 반대한다.

9] 우리 지역사회에서 일어나고 있는 인권문제는 얼마나 심각하다고 생각하십니까?

- 1) 전혀 심각하지 않다. 2) 별로 심각하지 않다. 3) 보통이다.
- 4) 대체로 심각하다. 5) 매우 심각하다.

10] 현재 우리 지역사회의 인권상황을 1년 전과 비교할 때, 어떻게 평가하고 계십니까?

- 1) 많이 나아졌다. 2) 조금 나아졌다. 3) 별 변화가 없다.
- 4) 조금 나빠졌다. 5) 많이 나빠졌다. 6) 잘 모르겠다.

11] 다음 각각의 사항들 중에, 현재 우리지역사회에서 일어나는 차별 중 심각한다고 생각하시는 것을 순서대로 3순위까지 응답 해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- 1) 남자 또는 여자라는 이유로 받는 부당한 대우
- 2) 종교를 이유로 받는 부당한 대우
- 3) 장애를 이유로 받는 부당한 대우
- 4) 나이가 많거나 적다는 이유로 받는 부당한 대우
- 5) 학력이나 학벌을 이유로 받는 부당한 대우
- 6) 비정규직이라는 이유로 받는 부당한 대우
- 7) 출신지역을 이유로 받는 부당한 대우
- 8) 인종, 피부색, 출신국가나 민족을 이유로 받는 부당한 대우
- 9) 키, 몸무게, 용모 등 신체조건을 이유로 받는 부당한 대우
- 10) 결혼, 미혼, 이혼, 사별, 별거, 재혼, 사실혼 등 혼인상황으로 받는 부당한 대우
- 11) 한 부모가족(편부, 편모), 미혼모 가족 등 가족상황을 이유로 받는 부당한 대우
- 12) 사상, 정치적인 의견이 다르다는 이유로 받는 부당한 대우
- 13) 전과자라는 이유로 받는 부당한 대우
- 14) 동성애자라는 이유로 받는 부당한 대우
- 15) 과거, 현재 질병을 가지고 있다는 이유로 받는 부당한 대우
- 16) 임신, 출산을 이유로 받는 부당한 대우
- 17) 기타 ()

12] 우리 지역사회에서 인권침해나 차별이 가장 심각하게 일어나는 곳은 어디라고 생각하십니까? 순서대로 세 곳만 선택해 주십시오.

1순위 () 2순위() 3순위()

- 1) 군대 2) 검찰 /경찰
- 3) 국가정보원 4) 교도소 등의 구금시설
- 5) 정신병원 (정신요양원) 6) 장애인 시설
- 7) 노인요양원 8) 사회복지시설
- 9) 방송 및 언론기관 10) 기업 또는 법인 개인회사
- 11) 초/ 중/ 고등학교 및 교육기관 12) 지방자치단체
- 13) 각종사회단체 14) 기타 ()

13] 우리 지역사회에서 가장 우선적으로 인권을 보호해줘야 할 사람들을 중요한 순서대로 3 집단만 말씀해 주십시오.

1순위 () 2순위() 3순위()

- 1) 교도소 등 구금시설의 수용자 2) 각종복지시설의 생활인
- 3) 장애인 4) 비정규직 노동자
- 5) 정신병원 생활인(정신요양원) 6) 여성
- 7) 이주여성(결혼이민여성) 8) 외국인 노동자
- 9) 노인 10) 아동과 청소년
- 11) 경찰이나 검찰의 수사를 받는 피의자 12) 군인
- 13) 생활이 어려운 극빈자나 노숙자 14) 동성애자
- 15) 새터민 16) 기타 ()

14] 우리 지역사회에서 인권문제가 발생한 곳을 알고 있습니까?

- 1) 알고 있다. 2) 모른다.

☞ 14-1] (“알고 있다”답하신 분에 해당) 선생님께서 알고 계신 곳을 모두 써주십시오.
()

15] 우리 지역사회에서 인권침해나 차별을 당한 경우 선택할 수 있는 가장 효과적인 구제수단이 무엇이라고 보십니까? 가장 효과적이라고 생각하시는 것을 순서대로 응답하여 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- 1) 해당기관에 문제를 제기하거나 시정을 요청한다.
- 2) 청와대나 국가인권위원회 등의 공공기관에 진정을 접수한다.
- 3) 검찰이나 경찰 등 수사기관에 신고한다.
- 4) 시민단체 등의 민간단체에 도움을 요청한다.
- 5) 변호사 등 법률전문가에게 자문을 구한다.
- 6) 언론기관에 투고하거나 제보한다.
- 7) 각종 인터넷 사이트를 통해 부당함을 알린다.
- 8) 기타 ()

II 현재 귀하께서 근무하는 기관의 인권현황에 대한 질문입니다. 해당번호에 표시해 주십시오.

1] 현재 재직 중인 기관에서 귀하의 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 존중된다. 2) 존중된다. 3) 보통이다.
4) 별로 존중되지 않는다. 5) 전혀 존중되지 않는다. 6) 모르겠다.

2] 현재 재직 중인 기관에서 상관-하급자 관계에서 인권침해나 차별은 어느 정도 심각하다고 평가하십니까?

- 1) 매우 심각하다. 2) 심각하다.
3) 심각하지 않다. 4) 전혀 심각하지 않다. 5) 모르겠다.

3] 현재 재직 중인 기관에서 일어나는 상관-하급자 관계에서의 인권침해나 차별은 어느 관계에서 가장 심각하다고 평가하십니까?

- 1) 남상관 - 남하급자 2) 남상관 - 여하급자
3) 여상관 - 남하급자 4) 여상관 - 여하급자 5) 모르겠다.

4] 현재 재직 중인 기관에서 담당하는 서비스 대상의 인권차별이나 인권침해에 대해서 얼마나 중요하게 고려하고 계신다고 평가하십니까?

- 1) 매우 중요하게 다루고 있다. 2) 중요하게 다루고 있다.
3) 중요하게 다루지 않는다. 4) 전혀 중요하게 다루지 않는다. 5) 모르겠다.

5] 현재 재직 중인 기관에서 다음 대상자들의 편의를 위해서 노력하는 정도에 대해서 적절한 곳에 표시해 주십시오.

대상	매우 노력	노력하는 편	보통	별 노력 없음	전혀 노력 없음
장애인					
노약자					
외국인					
빈곤층					

6] 귀하께서는 지난 1년 동안 기관에서 다음과 같은 인권 차별을 경험한 적이 있습니까? 적절한 곳에 표시해 주십시오.

경험 내용	전혀 없다	1-2번 정도	3-4번 정도	5번 이상
가정배경으로 인하여 차별을 받은 적이 있다.				
성별에 따라 차별을 받은 적이 있다.				
외모 등과 같은 신체조건으로 인하여 차별을 받은 적이 있다.				
나이가 많거나 적어서 차별을 받은 적이 있다.				
특정지역 출신으로 인하여 차별을 받은 적이 있다.				
학벌이나 학교출신으로 인하여 차별을 받은 적이 있다.				
사상이나 정치적 의견이 다르다는 이유로 차별을 받은 적이 있다.				

III 다음은 귀하의 개인적 의견에 대해서 여쭙어 보겠습니다. 귀하의 의견과 가장 적절한 곳에 표시해 주십시오.

문	항	매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
	여성에게 공무원 시험, 취업, 진학 등에서 일정비율 할당제를 적용하는 것은 바람직하다.					
	학교에서 교육을 목적으로 이루어지는 체벌은 허용되어야 한다.					
	민간기업에서 직원을 채용하는 과정에서 나이를 제한해서는 안 된다.					
	장애인에게 공무원 시험, 취업, 납세, 대학진학 등에서 일정한 혜택을 줌으로 인해, 내가 어느 정도 피해를 받더라도 감수할 수 있다.					

문	항	매우 동의한다	동의한다	중간이다	반대한다	매우 반대한다
	사형제도는 폐지하는 것이 바람직하다.					
	종교재단이 설립한 학교에서 예배 등 종교의식을 학생에게 의무화 하는 것은 옳지 않다.					
	경우에 따라서는 경찰이, 소속과 성명을 밝히지 않고 불시에 검문하는 것이 허용 될 수 있다.					
	비정규직이, 정규직과 같은 일을 하면 정규직과 동일한 보수와 대우를 받아야 한다.					
	동성애자들을 사회적으로 인정해야 한다					
	자신의 종교적 신념이나 양심에 어긋난다면, 군대에 갈 의무를 거부 할 수 있다					
	장애인이 지하철, 버스 등의 대중교통수단을 이용하는데 불편하지 않도록, 장애인용 시설을 의무적으로 설치해야 한다.					
	세금이나 요금을 올려서라도 대중교통시설에 장애인용 시설을 의무적으로 설치해야 한다.					
	교도소에 수감된 수용자라도 기본적 인권을 보장해야 한다.					
	출신학교 차이를 인정해야 한다.					
	학교에서 교사가 학생의 소지품을 검사하는 것은 부당한 일이다					
	국내에 불법적으로 체류하고 있는 외국인에게도 의료보험 혜택을 부여해야 한다.					
	시위나 집회의 자유는 보장되어야 한다.					

IV. 다음은 귀하의 인권교육 경험 및 인권교육 의견에 대해서 여쭙어 보겠습니다. 가장 적절한 곳에 표시해 주십시오.

1] 최근 3년간, 선생님이 받은 인권교육은 모두 몇 시간입니까?

- 1) 0시간 2) 1~4시간 3) 5~8시간
4) 9시간 이상 5) 기타()

☞ 1-1] (인권교육을 받았다면) 선생님은 인권교육을 주로 어디에서 받았습니까?

- 1) 대학
2) 직장
3) 공무원 연수원
4) 사회복지단체나 협회
5) 국가인권위원회나 인권단체의 교육
6) 기타 ()

2] 선생님께서 인권교육을 받는다면, 어떤 내용의 교육을 원하십니까?

1순위() 2순위()

- 1) 기본적인 인권의 개념과 역사
2) 인권침해나 차별을 당한 경우, 상담 및 권리구제 절차 등에 대한 교육
3) 사회적 약자(여성, 아동, 장애인, 이주노동자, 비정규직 등)의 인권에 대한 이해
4) 우리 사회의 인권현안과 국제 인권동향에 관한 이해
5) 인권조례의 내용
6) 인권존중의 태도와 인권옹호를 위한 실천방법
7) 기타 ()

3] 현재 시행중인, '인권기본조례'와 관련하여 교육을 받은 적이 있습니까?

- 1) 있다 2) 없다

4] 우리 지역사회에서 인권교육이 필요하다고 생각하십니까?

- 1) 필요하다. 2) 필요 없다. 3) 잘 모르겠다.

5] 우리 지역사회에서 인권교육을 실시한다면, 다음은 어떤 형식으로 실시하는 것이 바람직한지 응답해 주십시오.

1순위() 2순위() 3순위()

- 1) 학교에서 이루어지는 정규교육
- 2) 공무원을 대상으로 한 교육
- 3) 기업체에서 이루어지는 사원교육
- 4) 민간단체에서 이루어지는 시민교육
- 5) 인터넷을 이용한 시민교육
- 6) 기타()

6] 현재 우리 지역사회에서, 인권교육이 가장 우선적으로 필요한 집단은 어느 곳이라고 생각하십니까? 중요 순위대로 3곳을 선택하여 주십시오.

1순위() 2순위() 3순위()

- 1) 경찰
- 2) 교도관 등 구금·보호시설 공무원
- 3) 검찰, 판사, 변호사 등 사법관계자
- 4) 국가공무원이나 지방 공무원과 같은 공무원
- 5) 국회의원이거나 지방의회 의원
- 6) 군인
- 7) 방송/신문 등 언론인
- 8) 사회복지시설 등 보호시설 종사자
- 9) 의사, 교수 등의 전문직 종사자
- 10) 교사
- 11) 학생
- 12) 여성이나 장애인, 외국인 노동자 등 사회적 약자
- 13) 기타 ()

V. 다음은 국가인권위원회 및 광주인권사무소에 대해서 여쭙어 보겠습니다. 가장 적절한 곳에 표시해 주십시오.

1] 국가인권위원회에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?

- 1) 매우 잘 알고 있다.
- 2) 어느 정도 알고 있다.
- 3) 잘 모르고 있다.
- 4) 전혀 모르고 있다.

1-1] (1, 2번에 응답하신 분들만) 국가인권위원회와 관련된 정보를 어떻게 알고 계십니까?(해당하는 곳에 모두 표시해 주시기 바랍니다)

- 1) TV 2) 라디오 3) 신문/잡지 4) 인터넷
- 5) 국가인권위원회 인터넷 홈페이지 6) 국가인권위원회 발간 홍보자료
- 7) 지인 또는 주변 사람들을 통해 8) 기타 ()

2] 국가인권위원회에서 인권상담을 위해 운영되고 있는 상담전화 1331을 알고 계십니까?

- 1) 알고 있다.
- 2) 모르고 있다.

☞ 2-1] (①에 답하신 분에 해당) 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

- 1) 역전·터미널의 광고안내
- 2) TV/ 신문/ 잡지 /인터넷
- 3) 인권관련 소식지
- 4) 지인 또는 주변사람들의 소개
- 5) 기타 ()

3] 국가인권위원회 광주인권사무소가 있다는 것을 알고계십니까?

- 1) 알고 있다.
- 2) 모르고 있다.

☞ 3-1] (①에 답하신 분에 해당) 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

- 1) 역전·터미널의 광고안내
- 2) TV/ 신문/ 잡지 /인터넷
- 3) 인권관련 소식지
- 4) 지인 또는 주변사람들의 소개
- 5) 기타 ()

4] 국가인권위원회 광주인권사무소가 어떤 기구라고 알고계십니까?

- 1) 대통령 직속기구
- 2) 국무총리 직속기구
- 3) 독립된 국가 기구
- 4) 민간기구
- 5) 잘 모르겠다.

5] 국가인권위원회 광주인권사무소가 집중해야 할 가장 중요한 역할이나 기능은 다음 중 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 기본적 인권의 제도적 보장·강화
- 2) 사회적 약자의 인권보호확대
- 3) 조사·권리구제의 실효성 제고
- 4) 인권교육을 통한 인권존중문화 확산
- 5) 차별시정 강화
- 6) 기타()

VI. 다음은 통계처리를 위한 귀하의 기본 인적 사항에 대한 질문입니다.

1] 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남 ② 여 ③ 기타 ()

2] 연령은 어떻게 되십니까?

(만 세)

3] 혼인상태는 어떻게 됩니까?

- ① 기혼 ② 미혼 ③ 기타()

☞ 3-1] (기혼인 경우) 배우자의 취업유무는 어떻게 되십니까?

- 1) 취업
- 2) 미취업

4] 종교는 무엇입니까?

- ① 기독교 ② 불교 ③ 가톨릭 ④ 유교
- ⑤ 원불교 ⑥ 천도교 ⑦ 없음 ⑧ 기타()

5] 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸이하 ②전문대졸 ③대졸
- ④대학원졸 이상 ⑤기타

6] 선생님계서의 고용형태는 어떤 신가요?

- ① 정규직 ② 계약직 ③ 파견직
- ④ 비정규직 ⑤ 기타()

7] 선생님의 공무원 근무 년 수는 어떻게 되십니까?

_____년 _____개월

8] 선생님의 현재직급이 해당되는 곳에 0표해 주십시오.

광역자치단체 및 교육청	기초 자치단체	공직유관단체
1. 3~4급	1. 4~5급	1. 2~3급
2. 4급 무보직, 5급	2. 6급	2. 4급
3. 6급 이하	3. 7급 이하	3. 5급 이하
4. 기능직	4. 기능직	4. 기능직
5. 교사(교원)	5. 교사(교원)	5. 교사(교원)

9] 선생님 닉의 한달가구소득은 얼마이신가요?

- ① 100만원 미만 ② 100~199만원
- ③ 200~299만원 ④ 300~399만원
- ⑤ 400~499만원 ⑥ 500만 원 이상

☉ 설문에 협조해 주셔서 대단히 감사 합니다 ☉