



발간등록번호

11-1620000-000813-01

성희롱에 대한 국민의식 조사 연구보고서

성희롱에 대한 국민의식 조사 연구보고서

2020년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2020. 12. 23

연구수행기관 : 행복한 일 연구소
연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)
연구원 : 박 선 영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)
 변 해 정 (Sex&Steak 연구소 소장)
 심 선 희 (젠더·몸·노동 연구소 대표)
 민 대 숙 (행복한 일 연구소 부대표)
 임 범 식 (행복한 일 연구소 본부장)
 조 은 정 (행복한 일 연구소 상임연구위원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 배경	3
2. 연구의 목적과 내용	4
가. 연구의 필요성과 목적	4
나. 연구의 내용	5
II. 성희롱 관련 법제 현황과 문제점	7
1. 성희롱 관련 주요 법령 현황	9
2. 성희롱 관련 법령의 주요 내용	11
가. 성희롱 정의	11
나. 성희롱 금지	14
다. 성희롱 예방	16
1) 성희롱 예방교육	16
2) 성희롱 예방교육 실시 방법	17
3) 성희롱 예방 및 방지 조치	18
라. 성희롱 발생 시 조치와 징계	28
1) 남녀고용평등법상 성희롱 발생 시 조치	28
2) 고객 응대 근로자에 대한 성희롱 발생 시 조치	31
3) 성희롱 행위자에 대한 징계	33
4) 공직 등의 성희롱 사후 조치	44
3. 성희롱 법제의 문제 상황	51

III. 성희롱 관련 선행연구와 유형 설계	53
1. 성희롱 개념과 법제 관련 선행연구	55
2. 성희롱 실태조사 관련 선행연구	59
가. 피해 경험에 초점을 둔 실태조사	59
나. 성희롱에 대한 인식 조사	62
3. 성희롱 측정 도구 관련 선행연구	63
가. 피츠제럴드 외(Fitzgerald et al, 1988, 1995)의 연구	63
나. 리어든(Reardon, 2018)의 6단계 유형	66
다. 국내 연구	67
4. 성희롱 유형의 설계	70
IV. 성희롱에 대한 국민의식조사	75
1. 조사 개요	77
가. 조사 대상과 방법	77
나. 조사 내용	78
2. 조사 결과	81
가. 응답자 특성	81
나. 성희롱의 개념에 대한 인식	86
1) 성희롱 연상단어에 대한 네트워크 분석	86
(1) 자료 분석 방법	86
(2) 결과 분석	88
2) 성희롱에 대한 잘못된 인식	97
3) 성희롱의 법적 개념 이해	104
4) 성희롱의 인식 형성과정	108
5) 성희롱의 발생 원인	110
다. 성평등에 대한 의식	112
1) 성평등 의식	112

2) 성차별 의식	116
라. 성희롱의 유형 및 판단	120
1) 성인 대상	120
(1) 성차별 사례	120
(2) 성적 괴롭힘 사례	122
(3) 원치 않는 성적 관심 사례	123
(4) 성적 강요 사례	125
(5) 직장 내 성폭력 사례	125
(6) 성폭력 사례	126
(7) 추가 분석	129
2) 대학생 대상	131
(1) 성차별 사례	131
(2) 성적 괴롭힘 사례	132
(3) 원치 않는 성적 관심 사례	133
(4) 성적 강요 사례	135
(5) 직장 내 성폭력 사례	135
(6) 성폭력 사례	136
(7) 추가 분석	138
3) 중고생 대상	139
(1) 성차별 사례	139
(2) 성적 괴롭힘 사례	140
(3) 원치 않는 성적 관심 사례	141
(4) 성적 강요 사례	143
(5) 직장 내 성폭력 사례	143
(6) 성폭력 사례	144
(7) 추가 분석	145
4) 초등학생(5~6학년) 대상	146
(1) 성차별 사례	146
(2) 성적 괴롭힘 사례	147
(3) 원치 않는 성적 관심 사례	148

(4) 성적 강요 사례	148
(5) 직장 내 성폭력 사례	149
5) 성희롱 판단 종합 결과	150
마. 성희롱 대처방식	153
1) 성희롱 피해 경험	153
2) 성희롱 대처 방법	155
3) 성희롱에 적극적으로 대처하지 못한 이유	156
4) 성희롱 2차 피해에 대한 경험/목적	158
5) 성희롱 사건처리 신뢰수준	158
바. 개선 방안	161
3. 소결	163
V. 성희롱에 대한 국민의식 개선을 위한 제언	173
1. 성희롱의 법개념과 국민의식 간 괴리를 개선할 법제 정비	175
2. 성희롱에 대한 인식의 격차와 조직 내 고충처리 활성화	177
3. 성희롱에 대한 왜곡된 인식개선을 위한 예방 교육체계 재검토	179
4. 성희롱의 사후조치에 대한 공공부문 규율의 형평성 제고	180
참고문헌	182
부록. 설문지	187

표 목차

〈표 II-1〉 성희롱 관련 주요 법제 현황	10
〈표 II-2〉 성희롱의 법적 개념	13
〈표 II-3〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교	14
〈표 II-4〉 성희롱 금지 관련 법령 현황	15
〈표 II-5〉 성희롱 방지 관련 법령 현황	18
〈표 II-6〉 폭력 분야 법률의 성희롱 방지 관련 주요 법령 현황	23
〈표 II-7〉 특정 분야 성희롱 방지 관련 주요 법령 현황	26
〈표 II-8〉 성희롱 발생 시 조치 관련 주요 법령 현황	29
〈표 II-9〉 고객응대 근로자 성희롱 발생 시 조치 관련 주요 법령 현황	31
〈표 II-10〉 성희롱 행위자(공무원) 제재 관련 주요 법령 현황	34
〈표 II-11〉 성희롱 행위자(지방공무원) 제재 관련 주요 법령 현황	35
〈표 II-12〉 성희롱 행위자(교육공무원) 제재 관련 주요 법령 현황	37
〈표 II-13〉 성희롱 행위자(군인과 경찰) 제재 관련 주요 법령 현황	39
〈표 II-14〉 성희롱 행위자(국회, 법원 등) 제재 관련 주요 법령 현황	41
〈표 II-15〉 공직 등의 성희롱 사후조치 관련 주요 법령 현황	45
〈표 III-1〉 2015년 성희롱 실태조사 설문지, 성희롱 피해 경험	60
〈표 III-2〉 성희롱의 5단계	64
〈표 III-3〉 성희롱의 3가지 유형	65
〈표 III-4〉 리어든의 성희롱 6단계 유형	67
〈표 III-5〉 여자 대학생의 성희롱 척도와 문항	69
〈표 III-6〉 성희롱 유형에 대한 국민의식 조사 문항 구조	73
〈표 IV-1〉 조사 대상 및 조사 목표 인원수	77
〈표 IV-2〉 조사대상별 설문조사의 내용과 문항 수	80
〈표 IV-3〉 조사대상별, 성별 응답자 분포	81
〈표 IV-4〉 성별, 연령별 응답자 분포	82
〈표 IV-5〉 조사대상별, 지역별 응답자 분포	84

〈표 IV-6〉 성희롱 연상단어 응답빈도 상위 102개	89
〈표 IV-7〉 성희롱 연상단어 응답 결과와 판결례 추출단어 결과 비교	90
〈표 IV-8〉 성희롱 연상단어와 판결례 추출단어의 내용 비교	93
〈표 IV-9〉 성희롱 연상단어 성별 응답 결과 비교	94
〈표 IV-10〉 성희롱 연상단어와 판결례 추출단어의 내용 비교	97
〈표 IV-11〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (조사대상별)	98
〈표 IV-12〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (성별)	99
〈표 IV-13〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (조사대상별*성별)	100
〈표 IV-14〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (연령대별*성별)	101
〈표 IV-15〉 연령대별 평균 차이 사후검정	101
〈표 IV-16〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (초등학생)	103
〈표 IV-17〉 성희롱의 법적개념 이해 (조사대상별)	105
〈표 IV-18〉 성희롱의 법적개념 이해 (성별)	106
〈표 IV-19〉 성희롱의 법적개념 이해 (성별*연령대별)	107
〈표 IV-20〉 성희롱 인식 형성과정 (조사대상별, 복수 응답)	108
〈표 IV-21〉 성희롱 인식 형성과정 (연령대별, 복수 응답)	109
〈표 IV-22〉 성희롱 발생원인 (조사대상별, 복수 응답)	110
〈표 IV-23〉 성희롱 발생원인 (성별, 복수 응답)	111
〈표 IV-24〉 성희롱 발생원인 (연령대별, 복수 응답)	111
〈표 IV-25〉 성평등 의식 (조사대상별)	113
〈표 IV-26〉 성평등 의식 (성별)	114
〈표 IV-27〉 성평등 의식 (조사대상별*성별)	115
〈표 IV-28〉 성평등 의식 (연령대별*성별)	115
〈표 IV-29〉 성평등 의식 (초등학생, 성별)	116
〈표 IV-30〉 성차별 의식 (성인, 성별)	117
〈표 IV-31〉 성차별 의식 (대학생, 성별)	118
〈표 IV-32〉 성차별 의식 (중고생, 성별)	119
〈표 IV-33〉 성희롱 판단_성차별 사례 (성인, 성별)	122
〈표 IV-34〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (성인, 성별)	123
〈표 IV-35〉 성희롱 판단_원치 않은 성적 관심 사례 (성인, 성별)	124

〈표 IV-36〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (성인, 성별)	125
〈표 IV-37〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (성인, 성별)	126
〈표 IV-38〉 성희롱 판단_성폭력 사례 (성인, 성별)	127
〈표 IV-39〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (성인, 연령대별)	129
〈표 IV-40〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (성인, 혼인 여부)	130
〈표 IV-41〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (성인, 사업장 내 여성비율)	130
〈표 IV-42〉 성희롱 판단_성차별 사례 (대학생, 성별)	131
〈표 IV-43〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (대학생, 성별)	133
〈표 IV-44〉 성희롱 판단_원치 않는 성적 관심 사례 (대학생, 성별)	134
〈표 IV-45〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (대학생, 성별)	135
〈표 IV-46〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (대학생, 성별)	136
〈표 IV-47〉 성희롱 판단_성폭력 사례 (대학생, 성별)	137
〈표 IV-48〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (대학생, 전공 분야별)	139
〈표 IV-49〉 성희롱 판단_성차별 사례 (중고생, 성별)	140
〈표 IV-50〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (중고생, 성별)	141
〈표 IV-51〉 성희롱 판단_원치 않는 성적 관심 사례 (중고생, 성별)	142
〈표 IV-52〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (중고생, 성별)	143
〈표 IV-53〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (중고생, 성별)	144
〈표 IV-54〉 성희롱 판단_성폭력 사례 (중고생, 성별)	144
〈표 IV-55〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (중고생, 학교 구분별)	146
〈표 IV-56〉 성희롱 판단_성차별 사례 (초등학생, 성별)	147
〈표 IV-57〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (초등학생, 성별)	147
〈표 IV-58〉 성희롱 판단_원치 않는 성적 관심 사례 (초등학생, 성별)	148
〈표 IV-59〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (초등학생, 성별)	149
〈표 IV-60〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (초등학생, 성별)	149
〈표 IV-61〉 성희롱 판단_종합결과 (조사대상별, 성별)	150
〈표 IV-62〉 성희롱 판단_종합결과 (연령대별, 성별)	152
〈표 IV-63〉 성희롱 피해 경험 (성별, 조사대상별)	153
〈표 IV-64〉 성희롱 피해 경험 (연령대별)	154
〈표 IV-65〉 성희롱 피해 경험 (20대~30대, 성별)	154

〈표 IV-66〉 성희롱 대처 방법 (조사대상별, 복수 응답)	155
〈표 IV-67〉 성희롱 대처 방법 (성별, 복수 응답)	156
〈표 IV-68〉 성희롱에 적극 대처하지 못한 이유 (조사대상별, 복수 응답)	157
〈표 IV-69〉 성희롱에 적극 대처하지 못한 이유 (성별, 복수 응답)	157
〈표 IV-70〉 성희롱 2차 피해 경험/목적 (조사대상별, 복수 응답)	158
〈표 IV-71〉 사건처리 신뢰수준 (조사대상별)	159
〈표 IV-72〉 사건처리 신뢰수준 (성별)	161
〈표 IV-73〉 성희롱 예방을 위한 개선방안 (조사대상별, 복수 응답)	162

그림 목차

〈그림 III-1〉 성희롱의 행위 유형과 법적 개념의 관계	66
〈그림 IV-1〉 조사대상별, 성별 응답자 분포	82
〈그림 IV-2〉 연령별 응답자 분포	83
〈그림 IV-3〉 직업별 성인 응답자 분포	83
〈그림 IV-4〉 학력별 성인 응답자 분포	84
〈그림 IV-5〉 지역별 응답자 분포	86
〈그림 IV-6〉 성희롱 연상단어 네트워크 구조	91
〈그림 IV-7〉 판결례 추출단어 네트워크 구조	91
〈그림 IV-8〉 남성의 성희롱 연상단어 네트워크 구조	95
〈그림 IV-9〉 여성의 성희롱 연상단어 네트워크 구조	96
〈그림 IV-10〉 상호작용효과(연령대별*성별)	102
〈그림 IV-11〉 사례별 성희롱 판단 (성인, 성별)	129
〈그림 IV-12〉 사례별 성희롱 판단 (대학생, 성별)	138
〈그림 IV-13〉 사례별 성희롱 판단 (중고생, 성별)	145
〈그림 IV-14〉 사례별 성희롱 판단 (초등학생, 성별)	150

I

서론

I. 서론

1. 연구의 배경

1995년 「여성발전기본법」에 성희롱 조항이 처음 법제화된 후, 성희롱 근절 및 예방을 위한 다양한 제도 및 정책이 도입되고 확대되어왔다. 성희롱 예방교육 의무화, 직장 내 성희롱 고충상담기구 신설 등 지난 25년간 성희롱 관련법이 제·개정되면서 성희롱 규제의 법적 근거가 강화되어왔다. 또한 1993년 서울대 신교수 사건 이후 성희롱에 대한 사회적 관심과 인식도 증가해왔고, 성희롱에 의식수준도 전반적으로 향상되어왔다고 할 수 있다.

그러나 최근 몇 년간 이어져 온 ‘미투(#me too)’ 폭로는 우리 사회의 각계각층에 여전히 성희롱·성폭력이 만연해있고, 조직 및 다양한 관계에서 발생하는 성적인 폭력이 제대로 처리되지 못하거나 피해자가 여전히 피해 사실을 드러내지 못하고 고통받고 있는 현실을 보여주었다. 특히 교육의 장인 학교, 개인의 경제적 삶의 기반인 직장에서 권력을 매개로 성적인 폭력이 발생하고 있었고, 이러한 성적인 폭력으로 개인의 교육권 및 노동권이 심각하게 위협받고 있었던 것이다.

2020년 현재 성희롱은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」을 통해 규제되며, 성폭력의 경우 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」의 적용을 받고, 19세 미만 아동과 청소년 대상 성적인 폭력의 경우는 「아동복지법」을 통해 규제되고 있다.

성희롱과 성폭력을 규제하는 법이 분리되어 있고, ‘성희롱’, ‘성폭력’, ‘성폭행’ 등 법적 용어, 일반적으로 통용되는 용어 등이 혼재되어 사용되면서 성희롱을 이해하거나 판단하는데 혼란을 가중시키기도 한다. 어떠한 행위를 성희롱으로 판단할 것인지, 성폭력과 성희롱의 개념적 차이는 무엇인지, 성희롱과 성차별은 어떻게 연결되는지, 성희롱을 형사 처벌해야 하는지 등 다양한 질문과 논의가 이어진다. 성희롱의 성립요건인 ‘성적굴욕감 또는 혐오감’을 판단하는데 주관성을 배제할 수 없다는 점도 성희롱에 대한 판단이나 이해를 어렵게 하는 요인이 되고 있다.

미투 폭로 이후 성희롱·성폭력에 대한 적절한 대처와 해결방안을 모색하기 위한 노력이 좀 더 적극적으로 시도되고 있다. 성희롱 관련법과 제도가 정비되고, 각 기관이나 조직에서 성희롱·성폭력 사건의 신속한 대처 및 사건처리 시스템을 마련하

기 위한 노력을 기울이며, 성차별적인 조직문화에 대한 점검의 필요성이 대두된다. 성희롱 예방과 근절을 위한 기초작업으로서 성희롱 실태를 파악하기 위한 조사 및 연구도 증가해왔다. 그럼에도 성희롱에 대한 기본적 이해나 태도를 조사하고 탐색하는 연구는 상대적으로 많지 않았다. 피해 유형이나 정도 등을 파악하는데 초점을 두는 조사가 다수를 차지하면서 성희롱에 대한 기본적 인식이나 태도를 파악하는데 초점을 두는 조사 및 연구를 찾기는 쉽지 않았다.

이 연구는 성희롱 예방과 근절을 위한 대안을 모색하기 위해서는 성희롱에 대한 기본적 이해와 인식 수준을 파악하는 것이 선행될 필요가 있다는 문제의식을 가지고, 전 국민을 대상으로 성희롱 의식수준을 조사하고 분석하고자 한다.

2. 연구의 목적과 내용

가. 연구의 필요성과 목적

성희롱과 관련한 선행연구들은 대부분 성인 직장인과 대학생을 대상으로 피해 경험과 대응에 대한 실태 파악에 초점을 둔 연구였다. 선행연구들은 성희롱 피해의 심각성을 환기시키고, 성희롱 피해자의 피해 복구를 위한 정책 및 제도를 마련하기 위해서는 계속되어야 하는 연구이며, 성희롱 예방정책에 많이 기여를 한 것으로 종합할 수 있다.

한편 성희롱의 법적 정의는 구체적 행위 중심이 아닌, 추상적 법적 요건으로 규정하고 있으며, 성희롱은 인권에 관한 문제로서 인권 감수성은 사회의 변화에 따라 변화하며, 성희롱은 성차별의 하위 영역이라는 논의도 계속되고 있다. 이러한 성희롱에 대한 특성 및 논의의 다양성을 고려했을 때에는 피해 연구 외에도 성희롱에 대한 일반인의 인식조사가 주는 시사점도 상당히 크다고 볼 수 있다. 그러나, 성희롱 인식에 대한 조사연구는 거의 찾아보기 어렵다.

이 연구는 성희롱 국민의식 실태에 대한 체계적 조사의 필요성이 요구되어 전 국민단위 국민의식 조사를 통해 성별, 연령 등 인구 특성에 따라 성희롱의 개념에 대한 의식이 어떻게 달라지는지를 조사하였다. 성희롱 법제 도입이 1995년 이후

20년을 훌쩍 넘어 30여 년에 근접하면서, 성희롱 행위에 대한 직접적인 징벌을 확대하는 방향으로 법제도가 확대되고 있으나, 성희롱 문제가 근절되지 아니하고 있는 점에 대한 성찰이 필요한 시점이다. 그간의 성희롱 관련 연구가 부문별로 성희롱 피해 빈도 조사에 한정되면서, 성희롱 발생의 위험요인과 원인 규명에는 미진하였다는 점에 착안하여 이를 개선하는 차원에서 연구를 모색하였다. 이 연구는 국민 일반을 대상으로 하되, 학생, 교사 및 학부모, 민간기업 및 공공기관 근로자 등 다양한 집단의 의식을 구분하여 파악하고, 성별, 연령 등이 다른 집단 간 의식의 차이와 그 차이를 형성하게 된 원인이 무엇인지 그리고 기존의 법적 개념과 관련 제도가 어떻게 상호 연동하여 영향을 주고 있는지를 규명하고자 하였다.

나. 연구의 내용

「II. 성희롱 관련 법제 현황과 문제점」에서 성희롱 개념이나 관련 제도의 근거가 되는 법 제도를 일괄하여 살펴보고, 성희롱의 정의와 용어, 예방교육과 구제 절차 및 징벌 등 현행 성희롱 관련 법 제도가 가진 문제점을 조명한다.

「III. 성희롱 관련 선행연구 검토와 문항개발」에서 그간 성희롱과 관련한 국내외 선행연구와 실태조사 및 성희롱 의식조사를 위한 조사지표 등에 대한 기존 문헌 연구를 통해 우리나라 성희롱 의식조사를 위한 조사 문항을 설계한다.

「IV. 성희롱에 대한 국민의식 조사」에서는 앞 장에서 개발한 조사지표를 활용하여 초등생, 중고생, 대학생 및 성인 등 국민 1만 명에 대한 성희롱 의식조사를 진행하고, 설문조사 결과에 대한 분석을 통해 성별, 연령, 학력, 지역, 회사규모 등 인구 특성에 따라 성희롱에 대한 의식에 있어서 유의미한 차이를 보이는지 확인한다.

「V. 성희롱에 대한 국민의식 개선을 위한 제언」에서는 성희롱 법제 도입 후 형성된 법제 현황과 선행연구를 통해 조사지표를 개발하고, 개발한 지표를 통해 국민 일반의 성희롱 의식을 파악한 토대 위에서 성희롱에 대한 인식개선과 함께 예방 및 구제정책의 실효성을 높일 수 있는 방향을 제시하고자 한다.

II

성희롱 관련 법제 현황과 문제점

II. 성희롱 관련 법제 현황과 문제점

1. 성희롱 관련 주요 법령 현황

현재 성희롱을 규율하는 법률은 성희롱 용어를 최초로 법제화한 1995년 여성발전기본법을 전면 개정한 양성평등기본법과 1999년 법 개정을 통해 성희롱 정의와 예방 및 조치를 종합적으로 규범화한 남녀고용평등법이 대표적이다. 양성평등기본법은 국가와 지방자치단체 및 공공기관 등 주로 공공부문을 규율하는 규범이며, 남녀고용평등법은 성희롱 정의와 예방 및 조치를 종합적으로 규범화한 법률로서 민간 부문에 영향을 주는 법률이다. 양 법률은 ‘직장 내’ 관계 또는 업무상의 관계에서 발생하는 성적 괴롭힘을 성희롱으로 정의하고, 사용자와 국가기관 등이 이러한 행위를 예방하고 발생 시에 취해야 할 조치를 법으로 정하는 내용과 구조를 취하고 있다. 큰 틀에서 성희롱 행위자에 대한 직접 처벌이 아니라 사용자의 예방과 사후조치를 법정화하는 간접제재 방식을 취하고 있으며, 시행령과 시행규칙 등 하위 법령을 통해 확대되어 성희롱의 기본 규범의 역할을 하는 법률이라고 할 수 있다.

그러나 성희롱의 간접규제 방식이 공식사회 단체장이나 민간부문 최고 책임자 등에 의한 성희롱 사건에서 실효성에 대한 의문이 제기되는 등 성희롱의 징벌화에 대한 요구로 이어지고 있다. 2020년 현재 법제처 국가법령정보센터에 검색 키워드로 성희롱을 검색하면 법령명에 명시된 경우 ‘성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정’ 1건, 법령 본문으로 131건¹⁾, 조문 내용으로 221건²⁾, 조문 제목으로 32건³⁾에 성희롱 용어가 사용되고 있는 것으로 검색된다.⁴⁾ 해당 법령들은 성희롱에 대한 별도의 정의규정 없이 성희롱 행위를 성폭행의 범주에서 확대하거나, 고용 관계나 업무 관련성이 전제되지 아니하고 여성, 아동, 노인 및 장애인 등 취약계층에 대

1) http://www.law.go.kr/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGub_un=060101&query=%EC%84%B1%ED%9D%AC%EB%A1%B1

2) http://www.law.go.kr/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGub_un=060101&query=%EC%84%B1%ED%9D%AC%EB%A1%B1

3) http://www.law.go.kr/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGub_un=060101&query=%EC%84%B1%ED%9D%AC%EB%A1%B1

4) 2020.9.6.자 법제처 검색

<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=205255&lsId=&efYd=20181127&chrClsCd=010202 &urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=0#rvsTop>

한 성희롱을 특별히 금지하는 내용, 공직자에 대하여 성폭행과 같은 범주에서 엄격한 징벌을 부여하는 내용으로 기존의 기본 법률에 의한 간접규제 방식을 벗어나 직접 처벌과 엄격한 징벌을 부여하는 측면에서 상이한 규율 내용이라고 판단된다.

아래 <표 II-1>은 성희롱의 현행 법령을 성희롱 정의, 성희롱 금지, 예방 및 사후조치 등으로 나누어 i) 성희롱 정의를 포함하고 있는 규정, ii) 일반적 성희롱 금지 및 취약계층에 대한 특별한 금지를 규율하는 법령, iii) 예방교육 등 성희롱 예방시책을 정한 성희롱 예방 관련 법령, iv) 성희롱 발생 시 조치로서 조직 내 처리 절차와 징벌에 대한 내용을 규정하고 있는 주요 법령이다.

<표 II-1> 성희롱 관련 주요 법제 현황⁵⁾

구분	성희롱 정의	성희롱 금지	성희롱 예방	성희롱 발생 후 조치
법률	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법 • 양성평등기본법 • 국가인권위법 	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법 • 양성평등기본법 • 아동복지법 • 노인복지법 • 장애인복지법 	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법 • 양성평등기본법 • 여성폭력방지법 • 아이돌봄 지원법 • 예술인 복지법 • 대중문화산업법 • 보건의료인력지원법 • 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 • 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 • 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 • 가정폭력방지법 • 사회서비스이용권법 • 노인장기요양보험법 	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법 • 양성평등기본법 • 여성폭력방지법 • 근로자참여법 • 국가공무원법 • 군인복무기본법 • 은행법 • 보험업법 • 신용협동조합법 • 상호저축은행법 • 자본시장법 • 국민체육진흥법
시행령			<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등기본법 시행령 • 남녀고용평등법 시행령 	<ul style="list-style-type: none"> • 여성전문금융업법 시행령 • 공무원임용령 • 공무원 징계령 등⁶⁾

5) 굵은 글씨체는 성희롱에 대한 개념정의, 예방 및 발생 시 조치 등 종합적 내용을 규율하고 있는 법령

6) 지방공무원 임용령, 교육공무원임용령, 교육공무원 징계령, 사립학교법 시행령, 군인사법 시행령, 군인 징계령, 군무원인사법 시행령, 지방의회의원 행동강령

구분	성희롱 정의	성희롱 금지	성희롱 예방	성희롱 발생 후 조치
시행 규칙			• 청소년활동 진흥법 시행 규칙	
규정				<ul style="list-style-type: none"> • 공무원고충처리규정 • 성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리 규정 • 군인 징계령 시행규칙 • 지방공무원 징계규칙

위의 표와 같이 성희롱 기본 법령 외에 성희롱 금지, 성희롱 예방 및 성희롱 사후 조치 등 영역별로 다양한 법령으로 규율이 확대되고 있는 상황을 확인할 수 있다.

2. 성희롱 관련 법령의 주요 내용

이하에서는 성희롱의 규율 영역에 따라 성희롱의 정의, 성희롱의 금지, 성희롱의 예방 및 성희롱의 사후조치 등 4개 영역으로 나누어 구체적인 법령을 검토한다.

가. 성희롱 정의

「양성평등기본법」은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항7)에 따라 인사혁신처장이 관보에

7) 제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ① 법 제3조의2제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제3조의2제1항제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체
 2. 법 제3조의2제1항제4호에 따른 지방공사 및 지방공단
 3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체
 4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체
 5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체
 6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관
- ② 인사혁신처장은 제1항에 따라 지정된 공직유관단체(이하 “공직유관단체”라 한다)를 매 반기

고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위(제3조제2호)로 정의하고 있다.

「남녀고용평등법」은 성희롱을 ‘사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다(제2조).

「국가인권위원회법」 제2조제3호8)는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있는데, 성

말까지 관보에 고시하여야 한다.

③ 공직유관단체가 법률 또는 정관이 변경되거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 때 공직유관단체에서 제외된 것으로 본다.

④ 정부나 지방자치단체는 관할 기관·단체가 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 정부 공직자윤리위원회에 지체 없이 통보하여야 한다.

- 8) 제2조제3호: “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
- 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

희롱을 동호의 라목에 규정해 ‘평등권 침해의 차별행위’의 한 유형으로 보고 있다.

국가인권위원회법 제2조제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것(제2조)’으로 정의하고 있다.

이상의 법률은 성희롱의 기본 법령 또는 모 법령으로 파악할 수 있을 것이다. 해당 법률들의 법적 개념을 정리하면 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 성희롱의 법적 개념

법률	내용
「양성평등기본법」 제3조제2호 및 동법 시행령 제2조	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
「남녀고용평등법」 제2조제2호	사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목	업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

출처: 박선영 외(2018), 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼, 여성가족부, 6쪽.

위의 성희롱에 대한 법적 정의를 판단기준 중심으로 성희롱 행위자, 피해자, 업무 관련성, 행위 태양, 피해로 나누어 비교하면 <표 II-3>과 같다.

성희롱 행위자, 피해자 및 행위로 인한 피해의 범위를 다르게 규정하고 있는 것 외에 성희롱 판단기준에서는 업무 관련성이 있어야 하고, 성적 언동 또는 그 밖의

요구가 있을 것, 행위로 인한 피해에서도 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 행위 또는 고용상의 불이익을 주는 것을 공통으로 적용하고 있다.

〈표 II-3〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교

구분	「양성평등기본법」	「남녀고용평등법」	「국가인권위원회법」
행위자	‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계 에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위 태양	“성적 언동 등” “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	성적굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

출처: 박선영 외(2018), 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼, 여성가족부, 7쪽.

나. 성희롱 금지

「아동복지법」⁹⁾은 아동¹⁰⁾에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위를 금지하고 있고, 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위를 한 자에 대해서는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다(제71조제1항)고 규정하고 있으며, 「노인복지법」¹¹⁾은 65세 이상의 사람(노인)에 대해 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위를 금지하고, 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위를 한 자에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

9) [시행 2020. 10. 8.] [법률 제17206호, 2020. 4. 7., 일부개정]

10) 「아동복지법」상 아동은 18세 미만인 사람을 말한다(제3조제1호).

11) [시행 2020. 7. 8.] [법률 제17199호, 2020. 4. 7., 일부개정]

에 처한다(제55조의3)고 규정하고 있고, 「장애인복지법」¹²⁾은 장애인에게 성적 수치심을 주는 성희롱·성폭력 등의 행위를 금지하고, 장애인에게 성적 수치심을 주는 성희롱·성폭력 등의 행위를 한 자에 대해서는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다.

이 법률들은 성희롱 행위자에 대한 엄중한 형사처벌을 직접적으로 부과하고 있다는 점에서, 차별적 행위로서 성희롱을 금지하고 사용자에 대한 예방과 조치 의무를 정하고 행정벌을 통해 성희롱을 규율하고자 한 성희롱 관련 모 법령의 입법 태도와 배치된다.¹³⁾

〈표 II-4〉 성희롱 금지 관련 법령 현황

법률	조문	내용
아동복지법	제17조 (금지행위)	제17조(금지행위) 누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. 2. 아동에게 음란한 행위를 시키거나 이를 매개하는 행위 또는 아동에게 성적 수치심을 주는 성희롱 등의 성적 학대행위 <전면 개정 2012.8.5.>
	제71조 (벌칙)	① 제17조를 위반한 자는 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다. 제2호에 해당하는 행위를 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2014.1.28.>
노인복지법	제39조의9 (금지행위)	누구든지 65세 이상의 사람(이하 이 조에서 "노인"이라 한다)에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다. <개정 2016.12.2. 2004.1.29.> 2. 노인에게 성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위
	제55조의3 (벌칙)	① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2016.12.2.> 2. 제39조의9제1호(폭행에 한정한다)부터 제4호까지 또는 같은 조 제6호에 해당하는 행위를 한 자
장애인복지법	제59조의9 (금지행위)	누구든지 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. <개정 2017.2.8.> 1. 장애인에게 성적 수치심을 주는 성희롱·성폭력 등의 행위
	제86조 (벌칙)	① 제59조의9제1호의 행위를 한 사람은 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017.2.8.>

12) [시행 2021. 12. 4.] [법률 제16733호, 2019. 12. 3., 일부개정]

13) 양성평등기본법, 국가인권위원회법은 행위자에 대한 직접적인 처벌 규정이 없으며, 남녀고용평등법은 행위자가 사업주인 경우에 한해 행정벌(1천만원 이하의 과태료 처분)을 부과할 수 있다.

이 법률들에서는 성희롱이라는 용어를 사용하면서 <표 II-2>의 성희롱 기본법에 서의 개념 정의를 명시하지 않고 있다. 아동복지법의 경우 성희롱을 '성적 수치심을 주는 성적 학대행위', 노인복지법 및 장애인복지법의 경우 '성적 수치심을 주는 성폭행·성희롱 등의 행위'라고 명시하여 아동, 노인 및 장애인 등 취약계층에 대한 성희롱 금지를 명시하고 있다. 해당 법률들에서는 성희롱에 대한 주요 요건인 당사자 간 고용 관계나 업무적 관계가 전제되지 않은 상황이라 하더라도 아동, 노인 또는 장애인이 '성적 수치심'을 느끼는 경우 아동의 경우 '성적 학대'의 예시로서 성희롱에 해당할 수 있으며, 노인이나 장애인의 경우 '성폭행'과 동일 선상에서 '성희롱'을 명시하고 있다. 2000년 1월 12일에 개정된 아동복지법과 2004년 1월 29일에 개정된 노인복지법에서 성희롱과 성폭행을 동일 선상에서 다뤄왔던 만큼 사회 전반적으로 성희롱이 성폭력과 혼용되어 인식되는 데에 상당한 영향을 주었을 것으로 추론된다. 이러한 취약계층에 대한 성희롱 금지법률의 성희롱 규정은 <표 II-2>의 양성평등기본법, 남녀고용평등법 및 국가인권위원회법 등 성희롱 기본법령상 정의 규정에서 공통으로 채택하고 있는 '업무 관련성' 요건이 흠결된 채, 피해자의 성적 수치심만으로 성희롱이 성립하는 것으로 오인할 수 있다는 점에서 상당한 정의규정 혼란을 야기하고 있다고 평가할 수 있다.

다. 성희롱 예방

성희롱의 예방에 대하여는 사업주에 대하여 「남녀고용평등법」이 성희롱 예방교육 의무를 부과하고 그 내용과 대상 등에 대한 시행령을 통해 구체화하고 있다.

한편, 국가기관 등에 대하여는 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 규정하면서 국가기관의 장과 사용자에게 대한 성희롱 예방교육의 실시와 자체 예방지침의 마련 등을 규정하고 있다. 세부 사항은 시행령과 시행규칙을 통해 구체화하고 있다. 성희롱 방지는 예방교육 뿐 아니라 실태조사 등 다양한 방식의 시책을 강구하도록 하고 있으며, 국가기관뿐 아니라 공공분야를 중심으로 다양한 분야에 확장되고 있다.

1) 성희롱 예방교육

현행 「양성평등기본법」은 국가기관의 장과 사용자에게 국가기관 등에 소속된 사

람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육을 실시하도록 규정하였다. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

「남녀고용평등법」에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하도록 하고 있다. 또한 사업주는 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. 그리고 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견근로가 이루어지는 사업장에서는 사용자사업주가 성희롱 예방교육 의무를 부담한다.

2) 성희롱 예방교육 실시 방법

「양성평등기본법 시행령」에 따르면 성희롱 예방교육에는 i) 성희롱 예방에 관한 법령, ii) 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, iii) 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, iv) 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.

「남녀고용평등법 시행령」에 의하면 성희롱 예방교육에는 i) 직장 내 성희롱에 관한 법령, ii) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치기준, iii) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차 등이 포함되어야 하고, 성희롱 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 이 경우 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 않는다. 다만, i) 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업, ii) 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 할 수 있다.

3) 성희롱 예방 및 방지 조치

「양성평등기본법」에 따르면 국가기관 등의 장과 사용자에게 성희롱 예방교육 등의 성희롱 방지를 위해 필요한 조치를 취해야 하고, 그 조치 결과를 여성가족부 장관에게 제출하도록 하고 있다. 여성가족부 장관은 매년 국가기관 등의 성희롱 방지 조치에 대한 점검을 실시해야 한다. 그 결과 방지 조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취해야 하고, 성희롱 방지 조치 점검 결과를 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다(제31조).

여성가족부 장관은 국가기관 등의 성희롱 방지 조치 점검 결과에 따라 i) 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ii) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, iii) 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, iv) 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가, v) 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

「남녀고용평등법」상의 성희롱 방지 조치는 다음과 같다. 이 법에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하여야 하며, 성희롱 예방지침에는 i) 성희롱 상담 및 고충처리에 필요한 사항, ii) 성희롱 조사절차, 발생 시 피해자 보호절차, iii) 행위자 징계 절차 및 징계수준, iv) 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항을 규정하도록 하고 있다.

〈표 II-5〉 성희롱 방지 관련 법령 현황

법률	조문	내용
남녀고용 평등법	제13조 (직장 내 성희롱 예방 교육 등)	① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다. ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

법률	조문	내용
동법 시행령	제3조 (직장 내 성희롱 예방 교육)	<p>① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 <p>③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조사회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.</p> <p>④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업 <p>⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.</p>
양성평등 기본법	<p>제30조 (성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)</p> <p>제31조 (성희롱 예방교육 등 방지조치)</p>	<p>① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 양성등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.</p> <p>③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별 교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 제2항에 따른 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p>

법률	조문	내용
양성평등 기본법	제31조 (성희롱 예방교육 등 방지조치)	<p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 <p>⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치, 제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2018. 12. 18.></p>
동법 시행령	제19조 (성희롱 예방교육)	<p>① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용 <p>② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있고, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.</p>
	제20조 (성희롱 방지조치 등)	<p>① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. 2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립

법률	조문	내용
동법 시행령	제20조 (성희롱 방지조치 등)	3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련 4. 성희롱 고충담당자 지정 5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항 6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치 ② 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출해야 한다. 다만, 제1항제6호에 따라 수립된 재발 방지대책은 같은 항 제4호에 따른 성희롱 고충담당자가 해당 성희롱 사건을 접수한 날부터 3개월 이내에 제출해야 한다. ③ 법 제31조제2항에 따라 여성가족부장관은 제2항에 따라 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. ④ 법 제31조제3항에 따른 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 기준은 다음 각 호와 같다. 1. 제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 성희롱 방지조치 중 하나 이상의 조치를 하지 않은 기관 2. 제1항제1호·제2호·제6호 및 제7호에 따른 성희롱 방지조치 중 둘 이상의 조치를 하지 않은 기관 3. 여성가족부장관이 정하여 고시하는 성희롱 방지조치 평가 방식에 따라 점검한 결과, 그 점검 결과가 100점 만점을 기준으로 70점에 미달하는 기관. 다만, 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 평가대상기관의 유형 또는 평가 항목의 가중치 등을 고려해 평가 점수의 하한기준을 조정할 수 있다. ⑤ 여성가족부장관은 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 법 제31조제3항에 따라 그 점검 결과를 통보한 후 6개월 이내에 관리자에 대한 특별교육을 실시해야 한다. ⑥ 제3항에 따른 점검 결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 법 제31조제3항에 따라 그 점검 결과를 통보받은 후 6개월 이내에 성희롱 방지조치 개선계획을 여성가족부장관에게 제출해야 한다. ⑦ 여성가족부장관은 법 제31조제4항에 따라 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다.

법률	조문	내용
동법 시행령	제21조 (성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등)	<p>① 법 제31조제5항에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법원 2. 감사원 3. 국민권익위원회 4. 검찰청 5. 경찰청 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관 <p>② 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제1항 각 호의 기관에 업무와 관련하여 법 제31조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 확인한 경우 그 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.</p>
동법 시행규칙	제2조 (성희롱 예방교육 등 관련 자료의 작성 및 관리)	<p>① 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 국가기관등(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 같은 법 시행령(이하 "영"이라 한다) 제20조제1항1호에 따라 성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시, 교육방법, 교육내용 및 교육을 받은 사람의 인적사항 등 교육 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.</p> <p>② 국가기관등의 장은 성희롱 관련 상담 및 고충 처리의 조치를 한 경우에는 사건 접수 및 처리 내용 등 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.</p>

성희롱 예방교육에 대하여 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱을 예방하기 위하여 사업주로서 하여금 성희롱 관련 법령, 직장 내 처리 절차와 조치기준 및 예방에 필요한 사항을 교육하도록 하였다. 양성평등기본법의 경우 국가와 지방자치단체 및 공공기관 등에 대하여 성희롱 예방교육과 방지 조치 등을 체계적으로 규정하고 있다. 그런데 동 법은 제30조를 통해 국가와 지방자치단체에 대하여 성희롱 예방교육을 성폭력, 가정폭력 및 성매매 범죄 등 성 관련 범죄의 예방과 방지를 위한 교육을 통합적으로 실시하도록 규정하고 있다. 이러한 통합적 교육 방침은 성희롱 방지를 위하여 '직장' 단위로 실시하는 성희롱 예방교육과 성폭력, 가정폭력 및 성매매 등 범죄와 관련한 교육을 일원화한 것으로서 해당 개념을 정립하는데 적절한 방침인지 우려된다.

이외에 성폭력, 여성폭력 및 가정폭력 등 폭력방지 차원의 시책에 관한 법률 현황은 아래와 같다.

〈표 II-6〉 폭력 분야 법률의 성희롱 방지 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 ¹⁴⁾	제5조 (성폭력 예방교육 등)	② 제1항에 따른 교육을 실시하는 경우 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 (약칭: 가정폭력방지법) ¹⁵⁾	제4조의3 (가정폭력 예방교육의 실시)	제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시) ①국가기관, 지방자치단체 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 가정폭력의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
여성폭력 방지법	제2조(정의) 여성폭력	제2조(정의) 1. "여성폭력"이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.
	제2조(정의) 여성폭력피해자	제2조(정의) 2. "여성폭력 피해자"란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.
	제2조(정의) 여성폭력2차 피해	제2조 3. "2차 피해"란 여성폭력 피해자(이하 "피해자"라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입은 것을 말한다. 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다) 다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 고용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

14) [시행 2020. 7. 30.] [법률 제16896호, 2020. 1. 29., 일부개정]

15) [시행 2020. 6. 9.] [법률 제17437호, 2020. 6. 9., 일부개정]

법률	조문	내용
여성폭력 방지법		6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치
	제4조 (국가와 지방자치단체의 책무)	제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 여성폭력방지 및 피해자 보호·지원 등을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 여성폭력방지 및 피해자 보호·지원 등을 위하여 필요한 법적, 제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 확보하여야 한다.
	제12조 (실태조사)	제12조(실태조사) ① 여성가족부장관은 관계 법률에 따른 성폭력, 가정폭력, 성매매, 성희롱 실태조사에서 누락된 여성폭력에 관하여 여성폭력실태조사를 실시한다. ② 여성가족부장관은 여성폭력실태조사를 3년마다 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 여성폭력방지를 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ③ 시·도지사는 필요한 경우 여성폭력에 관한 실태조사를 실시할 수 있다. ④ 여성폭력실태조사의 방법·내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	제13조 (여성폭력통계 구축)	제13조(여성폭력통계 구축) ① 여성가족부장관은 여성폭력 발생 현황 등에 관한 통계(이하 "여성폭력통계"라 한다)를 체계적으로 관리하기 위하여 이를 정기적으로 수집·산출하고 공표하여야 한다. ② 여성가족부장관이 여성폭력통계를 요구하는 경우 관련 중앙행정기관과 지방자치단체 및 공공기관은 여성폭력통계를 제공하여야 한다. ③ 여성폭력통계의 종류, 공표시기 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	제14조 (피해자의 권리)	제14조(피해자의 권리) 피해자에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다. 1. 여성폭력 피해로부터 구제, 보호, 회복 및 자립·자활을 위한 지원을 받을 권리 2. 성별, 연령, 장애, 이주 배경 등의 특성에 따라 필요한 보호와 지원을 받을 권리 3. 2차 피해로부터 보호받을 권리
	제18조 (2차 피해 방지)	제18조(2차 피해 방지) ① 국가와 지방자치단체는 2차 피해를 방지하기 위하여 2차 피해 방지 지침과 업무 관련자 교육 등 필요한 대책을 마련하여야 한다. ② 수사기관의 장은 여성폭력 사건 담당자 등 업무 관련자를 대상으로 2차 피해 방지교육을 실시하여야 한다. ③ 국가와 지방자치단체는 2차 피해가 발생한 경우 피해를 최소화할 수 있는 조치를 취하여야 한다.

법률	조문	내용
여성폭력 방지법		④ 제2항에 따른 수사기관의 범위와 2차 피해 방지교육에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
	제19조 (여성폭력 예방 교육)	제19조(여성폭력 예방교육) ① 국가와 지방자치단체는 여성폭력 예방교육을 실시하기 위한 시책을 수립·시행할 수 있다. ② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 여성폭력 예방교육을 양성평등 관점에서 통합적으로 실시할 수 있다. ③ 교육부장관과 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감은 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원, 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 학교에서 여성폭력에 대한 이해와 예방 교육을 실시하기 위한 시책을 수립·시행한다.

한편 성희롱은 폭력 관련 법령에서는 규율대상으로 삼는 폭력의 유형에 포함되고 있다. 성폭력방지법은 성교육 및 성폭력 예방교육 차원에서 성희롱 예방교육을 성매매 방지, 가정폭력 예방교육과 함께 '성평등 관점에서 통합'하여 실시할 수 있도록 규정하고, 가정폭력방지법은 국가, 지방자치단체, 중등교육법상 각급 학교의 장 및 공공단체의 장에 대한 가정폭력 예방교육 시 성폭력, 성매매 교육과 함께 성희롱 교육을 통합적으로 실시할 수 있도록 규정하고 있다. 여성폭력방지법은 국가와 지자체 및 수사기관에 여성폭력 2차 피해의 예방과 교육에 대한 의무를 부여하고 있다.

「여성폭력방지기본법(약칭 여성폭력방지법)」은 2018년 12월 24일에 여성폭력방지과 피해자 보호·지원에 관한 국가 및 지방자치단체의 책임을 명백히 하고, 여성폭력방지정책의 종합적·체계적 추진을 위한 기본적인 사항을 규정함으로써 개인의 존엄과 인권 증진에 이바지함을 목적으로 명시하고 있다.¹⁶⁾ 동법은 성희롱을 여성폭력의 하나로 열거하고 있으며, 여성폭력은 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위의 가정폭력, 성폭력, 성매매, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등으로 정의하고 있다. 동법은 피해자의 여성폭력으로부터 구제, 보호 등 지원을 받을 권리와 2차 피해로부터 보호받을 권리를 명시하고, 피해자의 범위를 피해자뿐 아니라 배우자, 직계친족 및 형제자매 등 가족까지 확대하고, 명시적으

16) 여성폭력방지법 제정 2018. 12. 24. [법률 제16086호, 시행 2019. 12. 25.]

로 2차 피해를 금지하고 한편 국가와 지자체 등의 예방교육을 의무화하는 내용으로 규율하고 있다.

성희롱 기본법상의 예방교육 규정은 관련 법령과 사내 고충처리절차에 대한 내용을 교육하도록 규정되어 있지만, 폭력 관련 법령에서의 성희롱 예방 및 방지 관련 규율에서는 폭력의 예시로서 성희롱이 열거되고, 공공부문을 중심으로 성폭력 또는 성매매등에 대한 예방교육을 통합적으로 실시하도록 규정하고 있다. 이러한 교육체계는 조직단위 성차별의 문제로서 구조적 해결을 추진해야 할 성희롱 분야와 개별 행위에 대한 형벌을 통해 처벌하는 성폭력 분야를 혼재하여 규율하고 있어 그 적절성에 대한 의문이 제기될 수 있다.

한편 보건, 문화예술 분야의 종사자 및 청소년 대상 성희롱 방지 조치에 관한 법률 현황은 아래와 같다.

〈표 II-7〉 특정 분야 성희롱 방지 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
보건의료인력지원법 ¹⁷⁾	제12조 (보건의료인력 등의 인권보호)	② 보건의료기관의 장은 보건의료인력등에 대한 폭언·폭력·성희롱 등의 인권침해를 예방하기 위하여 인권침해 대응지침을 마련하고 이를 준수하여야 한다.
전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 (약칭: 전공의법) ¹⁸⁾	제11조의2 (폭행등 예방 및 대응지침)	① 보건복지부장관은 전공의의 수련 및 지도·감독 과정에서 전공의에 대한 폭행·폭언·성희롱·성폭력 등(이하 "폭행등"이라 한다)을 예방하고 폭행등이 발생한 경우 신속한 처리와 피해 전공의 보호를 위하여 제15조에 따른 수련환경평가위원회의 심의를 거쳐 수련병원등의 장이 준수하여야 할 지침(이하 "폭행등 예방 및 대응지침"이라 한다)을 정하여 고시할 수 있다. 이 경우 성희롱·성폭력에 관해서는 별도의 지침으로 고시할 수 있다. ② 제1항에 따른 폭행등 예방 및 대응지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 폭행등에 대한 신고체계 마련 및 안내 2. 폭행등이 발생한 경우 조사 및 피해 전공의 보호 3. 폭행등이 발생한 경우 가해자에 대한 징계 4. 폭행등 예방 및 대응을 위한 수련병원 내 전담부서 지정 5. 제15조에 따른 수련환경평가위원회에 대한 사후 보고 6. 그 밖에 폭행등 예방 및 대응을 위하여 보건복지부령으로 정하는 사항

17) [시행 2019. 10. 24.] [법률 제16371호, 2019. 4. 23., 제정]

18) [시행 2021. 4. 8.] [법률 제17216호, 2020. 4. 7., 일부개정]

법률	조문	내용
대중문화 예술산업 발전법 (약칭: 대중문화산 업법) ¹⁹⁾	제29조 (대중문화예술 기획업자 등의 교육)	① 문화체육관광부장관은 대중문화예술기획업자에 대하여 이 법의 내용과 준수사항, 대중문화예술산업의 공정한 영업질서의 조성 등에 관한 사항, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 등에 관한 교육을 실시할 수 있다. ② 제26조제1항에 따라 등록한 대중문화예술기획업자는 제1항에 따른 교육을 받아야 한다. ③ 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 교육실시를 대통령령으로 정하는 전문기관 또는 협회 등에 위탁할 수 있다. 이 경우 문화체육관광부장관은 예산의 범위에서 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. ④ 대중문화예술기획업자는 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력·성매매·성희롱 방지를 위하여 소속 대중문화예술인이 대통령령으로 정하는 전문기관이 실시하는 성교육 및 성폭력·성매매·성희롱 예방교육을 받을 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.
	제41조 (과태료)	① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다 ③ 제29조제4항을 위반하여 소속 대중문화예술인이 성교육 및 성폭력·성매매·성희롱 예방교육을 받을 수 있도록 필요한 조치를 하지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다
예술인 복지법 ²⁰⁾	제4조 (국가 및 지방자치단체 의 책무 등)	③ 국가와 지방자치단체는 성희롱·성폭력으로부터 예술인을 보호하기 위한 시책을 마련하여야 한다.
청소년활동 진흥법 시행 규칙 ²¹⁾	제8조의3 (안전교육)	법 제18조의2에 따라 수련시설 설치·운영자 또는 위탁운영단체는 수련시설의 이용자 및 청소년수련활동에 참여하는 청소년에게 다음 각 호의 안전교육을 실시하여야 한다. 3. 성폭력·성희롱 예방 및 대처요령에 관한 사항

보건의료인인력지원법은 보건의료기관의 장에게 보건인력에 대한 성희롱과 함께 폭언, 폭력 등 인권침해를 예방하기 위한 지침을 마련하도록 하고, 전공의법의 경우 성희롱과 함께 폭행·폭언·성폭력 관련 예방조치를 명시하고 있다. 예술 분야의 경우 대중문화산업법은 대중문화예술기획자에게 성교육, 성폭력, 성매매와 함께 성희롱 예방교육을 받도록 규정하고 이를 위반하는 경우 3백만원 이하의 과태료를 부과하도록 행정벌을 규정하고 있다. 예술인복지법은 국가와 지방자치단체에게 성희롱과 성폭력으로부터 예술인을 보호하기 위한 시책을 마련하도록 의무를 부여하고,

19) [시행 2020. 12. 10.] [법률 제17401호, 2020. 6. 9., 일부개정]

20) [시행 2020. 8. 12.] [법률 제16998호, 2020. 2. 11., 타법개정]

21) [시행 2020. 6. 12.] [여성가족부령 제151호, 2020. 6. 12., 일부개정]

성희롱·성폭력 예방교육과 피해구제를 지원하도록 규정하고 있다. 청소년활동진흥법 시행규칙은 청소년 수련 활동에 참여하는 청소년에게 실시해야 하는 안전교육의 내용으로 성폭력·성희롱 예방 및 대처요령에 관한 사항을 필수사항으로 열거하고 있다. 해당 법률들은 기존의 성희롱 관련 법령 등에서 성희롱 등 인권침해가 효과적으로 규율되지 못하는 산업이나 직종을 특정하여 규율하는 법률에서 예방조치를 법제화함으로써 실효성을 확보하는 방식을 보여준다.

라. 성희롱 발생 시 조치와 징계

성희롱 발생 시 조치에 대한 규정은 사업주의 의무를 규정하고 있는 남녀고용평등법, 고객 응대 근로자에 대한 특별한 보호조치를 규정한 금융관련 법령 및 공공분야 임용 관련 법령에 규정되어 있다.

1) 남녀고용평등법상 성희롱 발생 시 조치

「남녀고용평등법」은 이 법의 적용을 받는 사업장에서 성희롱이 발생한 경우 누구든지 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 규정하고 있다. 피해 근로자와 해당 사건을 목격하거나 알게 된 사람은 누구든지 사업주에게 신고할 수 있다. 사업주는 성희롱 피해 당사자의 신고가 아닌 다른 근로자 등의 신고에 의하여 성희롱 발생을 인지하게 된 경우에도 해당 신고를 접수·처리해야 한다. 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위해 조사해야 하고, 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 근로자 등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 않도록 해야 한다. 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우에는 5백만 원 이하의 과태료를 부과한다.²²⁾ 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. 비밀을 누설한 사람에게 5백만 원 이하의 과태료를 부과한다.

22) 조사 실시 관련해서는 고용노동부(2018), 「직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼」에서 상세하게 다루고 있다.

「남녀고용평등법」은 조사기간 동안 피해 근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 근로자 등의 의사에 따라 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해 근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 하고 있다. 사업주가 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 5백만 원 이하의 과태료가 부과된다.

또한 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에 게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

한편 최근 제정된 여성폭력방지법은 국가와 지자체에 대하여 여성폭력을 방지하는 체계적 조치를 명시하고 있다. 성희롱 피해를 당한 피해자와 그 가족은 국가와 지자체의 보호와 지원의 대상이 될 수 있다.

〈표 II-8〉 성희롱 발생 시 조치 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
남녀고용 평등법	제14조 (직장내 성 희롱 발생 시 조치)	<p>① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</p>

법률	조문	내용
남녀고용 평등법		<p>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</p> <p>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</p> <p>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</p> <p>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</p> <p>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</p> <p>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우</p> <p>⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p>
	제37조 (벌칙)	<p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 한 경우</p> <p>제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>
	제39조 (과태료)	<p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우</p> <p>1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우</p> <p>1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우</p>
여성폭력 방지법	제15조 (피해자 보호·지원)	<p>제15조(피해자 보호·지원)</p> <p>① 국가와 지방자치단체는 피해자에 대한 상담, 의료 제공, 구조금 지급, 법률구조, 취업 관련 지원, 주거 지원, 취학 지원 및 그 밖에 피해자의 보호, 회복, 자립·자활에 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>② 국가와 지방자치단체는 피해자 보호·지원을 위한 시설을 설치·운영할 수 있고, 국가 또는 지방자치단체 외의 자가 관계 법률에 따라 시설을 설치·운영할 경우 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.</p> <p>③ 국가와 지방자치단체는 피해자 보호·지원에 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p>

법률	조문	내용
		④ 피해자는 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등에 따른 보호·지원 시설을 이용할 수 있다.
여성폭력 방지법	제16조 (관계기관 간 협력체계의 구축)	제16조(관계기관 간 협력체계의 구축) 시·도지사와 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)은 효율적인 피해자 보호·지원을 위하여 피해자 지원 관련 시설, 의료기관, 교육기관, 법률 및 수사기관 등 관계기관 간의 협력체계를 구축하여야 한다.
	제17조 (피해자 정보보호)	제17조(피해자 정보보호) 국가와 지방자치단체는 피해자 정보를 보호하기 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.

2) 고객 응대 근로자에 대한 성희롱 발생 시 조치

은행법 등 금융관련 법령에서는 은행, 보험사 등에서 고객응대 업무를 담당하는 직원에 대한 폭언, 폭행과 성희롱으로부터 보호하기 위하여 직원 요청시 업무분리 등 인사조치, 상담지원, 상시적 고충처리기구 마련 등 상세한 보호조치를 규정하고 있다.

〈표 II-9〉 고객응대 근로자 성희롱 발생 시 조치 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
은행법	제52조의4 (고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)	<p>① 은행은 이 법에 따른 업무를 운영할 때 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치 <p>② 직원은 은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다. [본조신설 2016. 3. 29.]</p>

법률	조문	내용
보험업법	제85조의4 (고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)	<p>① 보험회사는 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 전담 고충처리위원의 선임 또는 위촉 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치 <p>② 직원은 보험회사에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 보험회사는 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.</p>
신용협동조합법 ²³⁾	제45조의2 (고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)	<p>① 조합은 이 법에 따른 업무를 운영할 때 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치 <p>② 직원은 조합에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 조합은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다</p>
상호저축은행법 ²⁴⁾	제18조의7 (고객응대직원에 대한 보호 조치 의무)	<p>① 상호저축은행은 고객을 직접 응대하는 직원을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직원이 요청하는 경우 해당 고객으로부터의 분리 및 업무담당자 교체 2. 직원에 대한 치료 및 상담 지원 3. 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 상시적 고충처리 기구 마련. 다만, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우에는 고객을 직접 응대하는 직원을 위한 고충처리위원의 선임 또는 위촉 4. 그 밖에 직원의 보호를 위하여 필요한 법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치 <p>② 직원은 상호저축은행에 대하여 제1항 각 호의 조치를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 상호저축은행은 제2항에 따른 직원의 요구를 이유로 직원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.</p>

23) [시행 2019. 11. 26.] [법률 제16652호, 2019. 11. 26., 타법개정]

24) [시행 2020. 1. 1.] [법률 제16186호, 2018. 12. 31., 일부개정]

법률	조문	내용
자본시장과 금융투자업에 관한 법률 ²⁵⁾	제63조의2 (고객응대직원에 대한 보호 조치의무)	① 금융투자업자는 고객을 직접 응대하는 직원(이하 "고객응대직원"이라 한다)을 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등으로부터 보호하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
여신전문금융업법 시행령 ²⁶⁾	제19조의17 (고객응대직원에 대한 보호 조치)	법 제50조의12제1항제4호에서 "법적 조치 등 대통령령으로 정하는 조치"란 다음 각 호의 조치를 말한다. 1. 고객의 폭언이나 성희롱, 폭행 등(이하 "폭언등"이라 한다)이 관계 법률의 형사처벌규정에 위반된다고 판단되고, 그 행위로 피해를 입은 직원이 요청하는 경우: 관할 수사기관 등에 고발

3) 성희롱 행위자에 대한 징계

앞서 살펴본 바와 같이 「양성평등기본법」에 따르면 여성가족부장관은 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인된 경우 소속 기관장에게 징계를 요청할 수 있다.

「남녀고용평등법」은 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 하고, 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다. 또한 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려하도록 하고 있다. 사업주가 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우에는 5백만 원 이하의 과태료가 부과된다.

아래 표 내용에서 정리한 바와 같이 공무원, 지방공무원 등 각 공직 부문별로 성희롱 발생 후 성희롱 사실이 확인된 경우 행위자에 대하여 승진, 특별승진이 엄격히 제한되고, 징계양정도 일반 비위행위에 비해 중하게 부과되는 방향으로 매우 엄격한 기준이 적용되고 있다.

25) [시행 2021. 5. 20.] [법률 제17295호, 2020. 5. 19., 일부개정]

26) [시행 2020. 8. 5.] [대통령령 제30893호, 2020. 8. 4., 타법개정]

〈표 II-10〉 성희롱 행위자(공무원) 제재 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
공무원임용령	제32조 (승진임용의 제한)	제32조(승진임용의 제한) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. <개정 2010. 6. 15., 2013. 12. 16., 2015. 11. 18., 2017. 12. 29., 2018. 9. 18., 2019. 11. 5.> 1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직(법 제71조제1항제1호에 따른 휴직 중 「공무원 재해보상법」에 따른 공무원 상 질병 또는 부상으로 인한 휴직자를 제35조의2제1항제4호 또는 제5호에 따라 특별승진임용하는 경우는 제외한다) 또는 시보임용 기간 중에 있는 경우 2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간(법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우 가. 강등·정직: 18개월 나. 감봉: 12개월 다. 견책: 6개월
	제35조의2 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 공무원이 제32조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. 나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄다. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
공무원 징계령	제4조 (중앙징계위원회 회의 구성 등)	⑥ 징계 사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 징계 사건이 속한 중앙징계위원회의 회의를 구성하는 경우에는 피해자와 같은 성별의 위원이 위원장을 제외한 위원 수의 3분의 1 이상 포함되어야 한다. 2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	5조 (보통징계위원회 회의 구성)	⑥ 징계 사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 징계 사건이 속한 보통징계위원회의 회의를 구성하는 경우에는 피해자와 같은 성별의 위원이 위원장을 제외한 위원 수의 3분의 1 이상 포함되어야 한다 2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	제7조 (징계의결등의 요구)	8. 징계등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정선 건강의학과 의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 관련 전문가가 작성한 별지 제1호의3서식의 전문가 의견서 나. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

법률	조문	내용
공무원 징계령	제19조 (징계처분등)	③ 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자에게 법 제75조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 한다. <신설 2019. 4. 16.>
연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정 (약칭: 연구지도직 규정) ²⁷⁾	제22조 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용을 할 때에는 해당 연구직 및 지도직공무원이 임용령 제32조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. <개정 2019. 6. 25.> 2. 제1항제4호의 경우: 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없으며, 명예퇴직일 전날까지 해당 계급에서 1년 이상 재직한 공무원일 것 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

<표 II-11> 성희롱 행위자(지방공무원) 제재 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
지방공무원 임용령 ²⁸⁾	제34조 (승진임용의 제한)	① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 각 목의 기간[「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간]이 지나지 않은 경우 가. 강등·정직 - 18개월 나. 감봉 - 12개월 다. 견책 - 6개월
	제38조의4 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 공무원이 제34조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. 2. 제1항제4호의 경우: 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없으며, 명예퇴직일 전날까지 해당 계급에서 1년 이상 재직한 공무원일 것 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

27) [시행 2020. 6. 30.] [대통령령 제30807호, 2020. 6. 30., 타법개정]

28) [시행 2021. 1. 1.] [대통령령 제30194호, 2019. 11. 5., 일부개정]

법률	조문	내용
지방공무원 징계규칙 ²⁹⁾	제5조 (징계의 감경)	② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다. 5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
지방공무원 징계 및 소청 규정 ³⁰⁾	제2조 (징계의결등의 요구)	⑥ 제1항 및 제3항에 따른 징계의결등을 요구할 때에는 징계등 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 증명에 필요한 다음 각 호의 관계 자료를 첨부하여 관할 위원회에 제출해야 하고, 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구해야 한다. 다만, 「감사원법」 제32조제1항 및 제10항에 따라 감사원장이 법 제70조에서 정한 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 그렇지 않다. 8. 징계 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과 의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 성폭력범죄·성희롱 및 피해자 보호와 관련된 전문가가 작성한 별지 제1호의3서식의 전문가 의견서 나. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	제2조의2 (위원회의 회의 구성)	법 제10조제2항 본문에 따라 위원회의 회의를 구성하는 경우로서 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 징계사건을 심의·의결하는 회의의 경우에는 피해자와 같은 성별의 위원이 위원장을 제외한 위원 수의 3분의 1 이상 포함되어야 한다. 2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	제10조 (징계처분등)	④ 징계처분등의 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 또는 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자(이하 이 조에서 "피해자"라 한다)에게 법 제67조제2항에 따라 징계처분 결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 한다.
지방공무원 보수규정 ³¹⁾	제13조 (승급의 제한)	① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 해당 기간 동안 승급시킬 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 끝난 날(강등의 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월이 끝난 날을 말한다. 이하 같다)부터 다음 각 목의 기간[「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간]이 지나지 않은 자 가. 강등, 정직: 18개월 나. 감봉: 12개월 다. 견책: 6개월

29) [시행 2020. 7. 28.] [행정안전부령 제193호, 2020. 7. 28., 일부개정]

30) [시행 2020. 7. 30.] [대통령령 제30882호, 2020. 7. 28., 일부개정]

31) [시행 2020. 7. 30.] [대통령령 제30804호, 2020. 6. 23., 타법개정]

법률	조문	내용
지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정 (약칭: 지방연구직도직 규정) ³²⁾	제20조 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 공무원이 임용령 제34조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. 2. 제1항제4호의 경우: 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없으며, 명예퇴직일 전날 까지 해당 계급에서 1년 이상 재직한 공무원일 것 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

〈표 II-12〉 성희롱 행위자(교육공무원) 제재 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
교육공무원 임용령 ³³⁾	제15조 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 교육공무원이 제16조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람이어야 하며, 제1항제4호에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 교육공무원이 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없어야 한다. 6. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	제16조 (승진임용의 제한)	① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간[「국가공무원법」 제78조의2제1항 각 호 및 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱, 성매매, 상습폭행, 학생성적 관련 비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간]이 지나지 않은 경우 가. 강등·정직: 18개월 나. 감봉: 12개월 다. 견책: 6개월

32) [시행 2021. 1. 1.] [대통령령 제30027호, 2019. 8. 6., 일부개정]

33) [시행 2020. 7. 30.] [대통령령 제30856호, 2020. 7. 21., 일부개정]

법률	조문	내용
교육공무원 징계령 ³⁴⁾	제4조(구성)	⑦ 징계 사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 징계 사건이 속한 일반징계위원회의 회의를 구성하는 경우에는 피해자와 같은 성별의 위원이 위원장을 제외한 위원 수의 3분의 1 이상 포함되어야 한다. 2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	제6조 (징계등 의결의 요구)	① 교육기관·교육행정기관 또는 교육연구기관(이하 이 조에서 "교육기관등"이라 한다)의 장은 징계등 의결의 요구 또는 징계등 의결 요구의 신청을 할 때에는 징계등 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 증명에 필요한 다음 각 호의 관계 자료를 관할 징계위원회에 제출하거나 상급기관의 장에게 보내어 관할 징계위원회에 제출하도록 해야 한다. 다만, 검임기관의 장이 검임공무원에 대해 징계등 의결의 요구 또는 징계등 의결 요구의 신청을 하는 경우에는 본직기관의 장을 거쳐야 한다. 8. 징계등 사유가 법 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과 의사, 심리학자 등 같은 조 각 호의 행위 및 피해자 보호와 관련된 전문가가 작성한 별지 제2호의2서식의 성폭력 또는 성희롱 비위 사건에 대한 전문가 의견서. 다만, 법 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위와 관련해 검찰·경찰 등 수사기관에서 수사한 사건으로서 제3항제2호에 따른 수사기록이 통보된 경우는 제외한다.
	제7조 (징계등 의결의 기한)	① 징계위원회는 징계등 의결 요구를 받았을 때에는 그 요구서를 접수한 날부터 60일(「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 등 성 관련 비위만을 징계등 사유로 하는 경우에는 30일) 이내에 징계등에 관한 의결을 해야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연기할 수 있다.
	제17조 (징계등 처분)	③ 징계등 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자에게 「국가공무원법」 제75조제2항 또는 「지방공무원법」 제67조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 한다.
사립학교법 시행령 ³⁵⁾	제24조의8 (징계의결의 기한)	제24조의8(징계의결의 기한) ① 교원징계위원회는 징계의결 요구를 받았을 때에는 그 요구서를 받은 날부터 60일[「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위 등 성(性) 관련 비위만을 징계사유로 하는 경우에는 30일] 이내에 징계에 관한 의결을 해야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계위원회의 의결로 30일의 범위에서 1차에 한정하여 그 기한을 연기할 수 있다.

34) [시행 2020. 7. 28.] [대통령령 제30879호, 2020. 7. 28., 일부개정]

35) [시행 2020. 3. 10.] [대통령령 제30514호, 2020. 3. 10., 일부개정]

〈표 II-13〉 성희롱 행위자(군인과 경찰) 제재 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
군인의 지위 및 복무에 관한 기본법(약칭: 군인복무기본법) 36)	제41조 (전문상담관)	② 성희롱, 성폭력, 성차별 등 성(性)관련 고충 상담을 전담하기 위하여 대통령령으로 정하는 규모 이상의 부대 또는 기관에 성(性)고충 전문상담관을 둔다.
군인사법 시행령 ³⁷⁾	제25조의4 (명예진급 대상 등)	② 명예진급의 대상이 되는 사람은 법 제26조에 따른 진급 최저복무기간이 지난 사람으로서 법 제42조에 따라 예비역에 편입되는 사람으로 한다. 다만, 현역 복무기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없어야 한다. 5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
군인 징계령 ³⁸⁾	제5조 (징계위원회의 구성)	③ 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 또는 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 사건을 심의하는 징계위원회를 구성하는 경우에는 피해자와 같은 성별의 위원이 3분의 1 이상 포함되어야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있어 같은 성별의 위원이 3분의 1 이상 포함되도록 징계위원회를 구성할 수 없는 경우 징계위원회가 설치된 부대 또는 기관의 징계권자는 다음 각 호의 구분에 따라 사전 승인을 받아야 한다.
군무원인사법 시행령 ³⁹⁾	제46조 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 군무원이 제40조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. 2. 제1항제3호의 경우: 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없을 것 다. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
군인 징계령 시행규칙 ⁴⁰⁾	제3조 (정상참작)	② 제1항 본문에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 유리한 정상으로 참작하지 않는다. <개정 2020. 7. 28.> 5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

36) [시행 2020. 5. 27.] [법률 제16584호, 2019. 11. 26., 일부개정]

37) [시행 2020. 8. 5.] [대통령령 제30891호, 2020. 8. 4., 일부개정]

38) [시행 2020. 8. 5.] [대통령령 제30880호, 2020. 7. 28., 일부개정]

39) [시행 2020. 7. 28.] [대통령령 제30881호, 2020. 7. 28., 일부개정]

40) [시행 2020. 8. 5.] [국방부령 제1029호, 2020. 7. 28., 일부개정]

법률	조문	내용
경찰공무원 승진임용 규정 ⁴¹⁾	부칙 (공무원의 명예퇴직에 따른 특별승진 관리를 강화하기 위한 11개 법령의 일부개정에 관한 대통령령)	부칙보기 제1조(시행일) 이 영은 2019년 7월 1일부터 시행한다. 제2조(특별승진임용의 제한에 관한 적용례 등) ① 징계로 인한 특별승진임용, 명예진급(군인에 한정한다) 또는 특별임용(참사관급 외공무원에 한정한다) 제한에 관한 이 영의 개정규정은 이 영 시행 전에 징계처분을 받은 사실이 있는 사람에 대해서도 적용한다. ② 이 영 시행 전에 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 있는 사람은 이 영의 개정규정에 따라 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱을 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 있는 것으로 본다.
	소방공무원 승진임용 규정 ⁴²⁾	제6조 (승진임용의 제한) 가. 강등·정직: 18개월 나. 감봉: 12개월 다. 견책: 6개월
해양경찰청 소속 경찰공무원 임용에 관한 규정 ⁴³⁾	제41조의2 (특별승진의 제한 및 취소)	① 제38조제1항제4호에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 소방공무원이 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없어야 한다. 4. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
	제90조 (특별승진의 제한 및 취소)	① 제86조제1항제4호에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 경찰공무원이 재직기간 중 중징계처분(파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다) 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계처분(감봉 또는 견책을 말한다)을 받은 사실이 없어야 한다. 4. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

41) [시행 2020. 6. 23.] [대통령령 제30796호, 2020. 6. 23., 일부개정]

42) [시행 2020. 4. 1.] [대통령령 제30515호, 2020. 3. 10., 타법개정]

43) [시행 2020. 6. 23.] [대통령령 제30800호, 2020. 6. 23., 전부개정]

〈표 II-14〉 성희롱 행위자(국회, 법원 등) 제재 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
국회인사규칙 ⁴⁴⁾	제32조 (승진임용의 제한)	제32조(승진임용의 제한) ①공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간(법 제78조의2 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 성폭력·성희롱 및 성매매의 사유로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간)이 경과하지 아니한 경우 강등·정직……………18개월 감봉……………12개월 견책……………6개월
법원공무원규칙 ⁴⁵⁾	제33조 (승진임용의 제한)	① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간(법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우 가. 강등·정직: 18개월 나. 감봉: 12개월 다. 견책: 6개월
	제47조 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 공무원이 제33조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. 2. 제1항제4호의 경우 : 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없으며, 명예 퇴직일 전날까지 해당 계급에서 1년 이상 재직할 공무원일 것 라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
법관의 승급기준에 관한 규칙 ⁴⁶⁾	제3조 (승급의 제한)	① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 승급시킬 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간(국가공무원법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 인한 징계처분과 성폭력, 성희롱 및 성매매로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간)이 경과되지 아니한 자 정직 : 18개월, 감봉 : 12개월, 견책 : 6개월

44) [시행 2019. 12. 3.] [국회규칙 제216호, 2019. 12. 3., 일부개정]

45) [시행 2020. 5. 1.] [대법원규칙 제2896호, 2020. 5. 1., 일부개정]

46) [시행 2019. 7. 4.] [대법원규칙 제2854호, 2019. 7. 4., 일부개정]

법률	조문	내용
헌법재판소 공무원 규칙 ⁴⁷⁾	제23조 (승진임용의 제한)	① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간(법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우 가. 강등·정직 : 18개월 나. 감봉 : 12개월 다. 견책 : 6개월
	제120조 (징계처분등)	③ 징계의결등의 요구자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 징계처분등사유설명을 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다. >
국가정보원직원법 시행령 ⁴⁸⁾	제2조 (특별승진임용 의 제한에 관한 적용례 등)	부칙 <대통령령 제29930호, 2019. 6. 25.> (공무원의 명예퇴직에 따른 특별승진 관리를 강화하기 위한 11개 법령의 일부개정령에 관한 대통령령) 제2조(특별승진임용의 제한에 관한 적용례 등) ① 징계로 인한 특별승진임용, 명예진급(군인에 한정한다) 또는 특별임용(참사관급 외무공무원에 한정한다) 제한에 관한 이 영의 개정규정은 이 영 시행 전에 징계처분을 받은 사실이 있는 사람에 대해서도 적용한다. ② 이 영 시행 전에 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 있는 사람은 이 영의 개정규정에 따라 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱을 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 있는 것으로 본다.
외무공무원 임용령 ⁴⁹⁾	제45조의4 (특별임용)	② 제1항제1호에 따라 특별임용할 때에는 해당 외무공무원이 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없어야 하며, 특별한 공적이 있는지에 대해 심사를 거쳐야 한다. 이 경우 심사의 방법 및 절차 등에 관한 사항은 외교부장관이 정한다. 4. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

47) [시행 2020. 3. 30.] [헌법재판소규칙 제418호, 2020. 3. 30., 일부개정]

48) [시행 2019. 7. 1.] [대통령령 제29930호, 2019. 6. 25., 타법개정]

49) [시행 2021. 1. 1.] [대통령령 제29608호, 2019. 3. 12., 일부개정]

법률	조문	내용
선거관리위원회 공무원 규칙 ⁵⁰⁾	제31조 (승진임용의 제한)	① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. 2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간이 지나지 않은 경우 가. 강등·정직: 18개월 나. 감봉: 12개월 다. 견책: 6개월
	제38조 (특별승진임용)	② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 공무원이 제31조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다. 2. 제1항제4호의 경우 : 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없으며, 명예퇴직일 전날까지 해당 계급에서 1년 이상 재직한 공무원일 것 라. 「양성평등기본법」제3조제2호에 따른 성희롱
	제148조 (징계의결 등의 요구)	④제1항 및 제3항에 따른 징계의결 등을 요구할 때에는 징계사유에 대한 충분한 조사를 행한 후에 입증에 필요한 다음 각호의 관계자료를 첨부하여 관할징계위원회에 제출하여야 하고, 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하여야 한다. 다만, 「감사원법」 제32조제1항 및 제10항에 따라 감사원장이 법 제79조에서 정한 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 그러하지 아니하다. 8. 징계 등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과 의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 관련 전문가가 작성한 별지 제9호의2서식의 전문가 의견서 나. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱(이하 "성희롱"이라 한다)
	제162조 (징계의 감경)	② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다. 4. 성희롱
	제166조 (징계의 집행)	③ 징계처분권자는 성폭력범죄 및 성희롱의 피해자에게 법 제75조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 한다.

50) [시행 2021. 1. 1.] [중앙선거관리위원회규칙 제492호, 2019. 1. 25., 일부개정]

법률	조문	내용
별정우체국직원 인사규칙 ⁵¹⁾	제3조 (승급의 제한)	제11조의6(전보의 제한) 총괄우체국장은 다음 각 호의 어느 하나의 경우를 제외하고는 별정우체국의 직원을 해당 직위에 임용된 날부터 1년 이내에 다른 직위로 전보할 수 없다. 3. 직원이 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제2조 제1호·제2호에 따른 성희롱 또는 성폭력을 당하여 총괄우체국장이 같은 영 제4조제1항을 준용하여 사실 확인을 위한 조사를 실시하고 그 발생 사실을 확인한 경우
	제38조 (징계의 효력)	⑤ 국장 또는 직원으로서 징계처분을 받은 사람은 처분을 받은 날 또는 집행이 끝난 날부터 다음 각 호의 기간(국가공무원법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 인한 징계처분과 성폭력·성희롱 및 성매매로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 지나지 아니하면 승진하거나 승급할 수 없다. 1. 강등·정직: 18개월 2. 감봉: 12개월 3. 견책: 6개월

4) 공직 등의 성희롱 사후 조치

최근 법령의 개정을 통해 「국가공무원법」, 「공무원 고충처리 규정」을 필두로 각 공직 분야별로 성희롱 행위자에 대한 무관용원칙과 통상적 비리에 비해 엄중한 불이익 조치 및 징벌 수위가 강화되는 뚜렷한 경향을 보이고 있다.

「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」(2018.11.27. 제정)은 공직사회의 성희롱·성폭력을 근절하고 건강한 근무환경 및 조직문화를 조성하기 위하여 공직 내 성희롱 또는 성폭력이 발생하는 경우 발생 사실의 신고 및 조사, 그 결과에 따른 피해자·신고자에 대한 보호조치 및 가해자에 대한 인사조치 등 성희롱 또는 성폭력 발생에 따른 대응방안 및 인사관리방안 등을 체계적으로 규정하고자 제정하였다. 주요 내용은 성희롱 또는 성폭력 발생 사실의 신고 및 조사(제3조 및 제4조), 피해자 또는 신고자의 보호(제5조), 가해자에 대한 인사조치(제6조), 피해자 등에 대한 인사상 불이익 조치 금지(제7조), 인사상 불이익 조치에 대한 신고 및 감사(제8조) 등으로 규정하였다. 이와 유사한 내용으로 각 부문별 강화된 제재 조치가 이루어지고 있다.

51) [시행 2020. 2. 21.] [과학기술정보통신부령 제41호, 2020. 2. 21., 일부개정]

〈표 II-15〉 공직 등의 성희롱 사후조치 관련 주요 법령 현황

법률	조문	내용
국가공무원법	제76조의2 (고충 처리)	<p>① 공무원은 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.</p> <p>③ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑤ 중앙고충심사위원회는 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 5급 이상 공무원 및 고위공무원단에 속하는 일반직공무원의 고충을, 보통고충심사위원회는 소속 6급 이하의 공무원의 고충을 각각 심사한다. 다만, 6급 이하의 공무원의 고충이 성폭력 범죄 또는 성희롱 사실에 관한 고충 등 보통고충심사위원회에서 심사하는 것이 부적당하다고 대통령령등으로 정한 사안이거나 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우에는 중앙고충심사위원회에서, 원 소속 기관의 보통고충심사위원회에서 고충을 심사하는 것이 부적당하다고 인정될 경우에는 직급 상급기관의 보통고충심사위원회에서 각각 심사할 수 있다.</p> <p>⑧ 고충상담 신청, 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고에 대한 처리절차, 고충심사위원회의 구성·권한·심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령등으로 정한다.</p>
공무원고충처리 규정	제15조 (성폭력범죄·성 희롱 신고 및 조사)	<p>① 「국가공무원법」 제76조의2제1항에 따라 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 인사혁신처장 및 임용권자들에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 인사혁신처장은 제1항에 따른 신고를 받은 경우 지체 없이 신고 내용을 확인하고 해당 임용권자들이 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조에 따른 조사를 실시했는지 여부를 확인하여 조사를 실시하지 않은 경우에는 조사 실시 및 그 결과 제출을 요구할 수 있다.</p> <p>③ 인사혁신처장은 제2항에 따라 조사 실시 요구를 했음에도 임용권자들이 조사를 실시하지 않거나 조사가 미흡하다고 판단될 경우에는 다음 각 호의 방법으로 제1항에 따른 신고에 대하여 직접 조사해야 한다.</p> <p>1. 성폭력범죄·성희롱과 관련하여 피해자나 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 "피해자등"이라 한다), 성폭력범죄·성희롱과 관련하여 가해행위를 했다고 신고된 사람(이하 "피신고자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구</p>

법률	조문	내용
공무원고충처리 규정	제15조 (성폭력범죄·성희롱 신고 및 조사)	<p>2. 피해자등, 피신고자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구</p> <p>3. 전문가의 자문</p> <p>④ 제2항 및 제3항에 따른 조사를 위해 출석 또는 자료의 제출을 요구받은 사람이나 관계기관은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.</p> <p>⑤ 인사혁신처장은 제2항 및 제3항에 따른 조사 실시 확인 과정 또는 조사 과정에서 피해자등이 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 하고, 사건 내용이나 인적사항의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 해야 한다.</p> <p>⑥ 인사혁신처장은 조사 기간 동안 피해자등이 요청하는 경우로서 피해자등을 보호하기 위해 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 피신고자에 대하여 다음 각 호의 조치를 하도록 임용권자들에게 요청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근무 장소의 변경 2. 휴가 사용 권고 3. 그 밖에 인사혁신처장이 필요하다고 판단하는 적절한 조치 <p>⑦ 인사혁신처장은 신고의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을만한 상당한 이유가 있는 경우 검찰 또는 수사기관에 수사를 의뢰할 수 있다.</p> <p>⑧ 인사혁신처장은 조사결과 공직 내 성폭력범죄·성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 임용권자들에게 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제5조 및 제6조에 따른 조치를 요청할 수 있다.</p> <p>⑨ 임용권자들이 제1항에 따른 신고를 받은 경우에는 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조에 따른 사실 확인을 위한 조사를 해야 하고, 같은 영 제5조 및 제6조에 따른 조치를 할 수 있다.</p>
지방공무원 임용령	제75조의2 (성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등)	<p>① 임용권자는 법 제67조의2제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 한다.</p> <p>② 임용권자는 제1항에 따른 조사 과정에서 청구인 및 그 밖에 성폭력범죄 또는 성희롱 피해를 입거나 피해를 입었다고 주장하는 사람이 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 해야 한다.</p> <p>③ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되면 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견근무

법률	조문	내용
지방공무원 임용령	제75조의2 (성폭력범죄·성 희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등)	2. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보 3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 적절한 조치 ④ 임용권자는 제1항에 따른 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되는 경우 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 1. 법 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제 2. 법 제69조에 따른 징계사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 징계의결 요구 3. 제2호에 따른 징계의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외 4. 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보 5. 제31조의2제3항에 따라 준용되는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항에 따른 최하위등급 부여 6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한
성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	제1조(목적)	이 영은 공직사회의 성희롱 및 성폭력을 근절하고 건강한 근무환경 및 조직문화를 조성하기 위하여 공직 내 성희롱 및 성폭력 발생에 따른 행정부 소속 국가공무원의 인사관리에 관한 사항을 규정함을 목적으로
	제2조(정의)	이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조제2호 각 목에 따른 행위를 말한다.
	제3조 (성희롱·성폭력 발생 사실의 신고)	행정부 소속 국가공무원(이하 "공무원"이라 한다)은 누구나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 임용권자 또는 임용제청권자(이하 "임용권자등"이라 한다)에게 신고할 수 있다.
	제4조 (사실 확인을 위한 조사)	① 임용권자등은 제3조에 따른 신고를 받거나 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보하여야 한다. ② 임용권자등은 제1항에 따른 조사 과정에서 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 피해를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 "피해자등"이라 한다)이 성적 불쾌감 등을 느끼지 아니하도록 하고, 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 아니하도록 하여야 한다.

법률	조문	내용
성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	제4조 (사실 확인을 위한 조사)	③ 임용권자등은 제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등이 요청한 경우로서 피해자등을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 성희롱 또는 성폭력과 관련하여 가해 행위를 했다고 신고된 사람에 대하여 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 등 적절한 조치를 하여야 한다.
	제5조 (피해자 또는 신고자의 보호)	① 임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 피해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 피해자의 의사에 반(反)하여 조치를 하여서는 아니 된다. 1. 「공무원임용령」 제41조에 따른 교육훈련 등 파견근무 2. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보 3. 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자등이 필요하다고 인정하는 적절한 조치 ② 임용권자등은 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 사람(이하 "신고자"라 한다)이 그 신고를 이유로 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언으로 인한 정신적·신체적 피해를 호소하는 경우에는 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 다만, 임용권자등은 신고자의 의사에 반하여 조치를 하여서는 아니 된다.
	제6조 (가해자에 대한 인사조치)	임용권자등은 제4조제1항에 따른 조사 결과 공직 내 성희롱 또는 성폭력 발생 사실이 확인되면 가해자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 할 수 있다. 1. 「국가공무원법」 제73조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제 2. 「국가공무원법」 제78조에 따른 징계 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 관할 징계위원회에 징계 의결 요구 3. 제2호에 따른 징계 의결 요구 전 승진임용 심사 대상에서 제외 4. 「공무원임용령」 제45조에도 불구하고 다른 직위에의 전보 5. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항 또는 제16조제1항에 따른 최하위등급 부여 6. 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한
	제7조 (피해자등 또는 신고자에 대한 인사상 불이익 조치 금지)	임용권자등은 피해자등 또는 신고자에게 그 피해 발생 사실이나 신고를 이유로 다음 각 호의 인사상 불이익 조치를 하여서는 아니 된다. 1. 「국가공무원법」에 따른 징계 의결 요구 및 징계처분, 주의·경고 2. 본인의 의사에 반하는 전보 조치, 직무 미부여 또는 부서 내 보직 변경 3. 승진임용 심사에서의 불이익 조치 4. 성과평가 및 성과연봉·성과상여금 지급 등에서의 불이익 조치 5. 교육훈련 기회의 제한 6. 그 밖에 피해자등 또는 신고자의 의사에 반하는 인사상 불이익 조치

법률	조문	내용
성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정	제8조 (인사상 불이익 조치에 대한 신고 등 처리 절차)	① 성희롱 또는 성폭력 발생 사실과 관련하여 제7조 각 호의 인사상 불이익 조치를 받은 피해자등이나 신고자는 인사혁신처장에게 신고 하거나 「국가공무원법」 제76조의2에 따라 고충에 대한 상담 신청 또는 심사 청구를 할 수 있다. ② 인사혁신처장은 제1항에 따른 신고를 받은 경우 인사상 불이익 조치 여부에 대하여 「국가공무원법」 제17조 및 「인사 감사 규정」에 따른 감사를 할 수 있다. 이 경우 피해자등이 아닌 사람으로부터 제1항에 따른 신고를 받았을 때에는 피해자등에게 그 사실을 통보하고 의견을 들어 인사상 불이익 여부에 대한 감사를 하여야 한다. ③ 제2항에 따라 감사를 하는 경우에 신고 대상이 된 조치가 제7조를 위반한 것이 아니라는 사실에 대한 입증책임은 임용권자등이 부담한다. ④ 인사혁신처장은 제2항에 따른 감사 결과 발견된 위법 또는 부당한 사실이 중대하고, 그 원인이 행정기관의 장(행정기관의 장이 아닌 정무직공무원을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)의 지시 등에 있다고 인정되는 경우에는 그 행정기관의 장의 임명권자·임명제청권자 및 여성가족부장관에게 관련 사실을 통보할 수 있다.
	제9조 (임용권자등의 의무)	① 임용권자등은 성희롱 및 성폭력을 예방하고 공무원이 안전한 근무 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 공직 내 성희롱 및 성폭력의 예방을 위한 교육을 하거나 계획을 수립하는 등 성희롱 및 성폭력 예방을 위하여 상시적으로 노력하여야 한다. ② 임용권자등은 제3조에 따른 성희롱 또는 성폭력 발생 사실의 신고에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 성희롱·성폭력 신고센터를 설치·운영하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. ③ 임용권자등은 피해자등 또는 신고자에 대한 인사상 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등의 방안을 마련하는 등 2차 피해를 방지하기 위하여 노력하여야 한다.
	제10조 (비밀 누설 금지 등)	제4조제1항에 따라 성희롱 또는 성폭력 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 임용권자등에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.
	제11조(위임)	이 영의 시행을 위하여 필요한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정한다.

법률	조문	내용
국민체육진흥법 ⁵²⁾	제12조 (체육지도자의 자격취소 등)	① 문화체육관광부장관은 체육지도자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 취소하거나 1년의 범위에서 자격을 정지할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지의 어느 하나에 해당하면 그 자격을 취소하여야 한다. 6. 선수에게 성희롱 또는 성폭력에 해당하는 행위를 한 경우
사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률 ⁵³⁾	제23조 (제공자 등록의 취소 등)	① 시장·군수·구청장은 제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 등록을 취소하거나 6개월의 범위에서 그 기간을 정하여 영업을 정지하게 할 수 있다. 다만, 제1호, 제2호, 제4호 및 제7호에 해당하는 경우에는 등록을 취소하여야 한다. 6. 소속 종사자가 사회서비스를 제공받는 이용자에 대하여 폭행, 상해, 성적 수치심을 주는 성희롱 또는 성폭력에 해당하는 행위를 한 경우

성희롱의 발생 시 조치에 대하여 남녀고용평등법은 누구든지 사업주에게 신고하도록 하고, 사업주에게는 조사 의무를 부여하고 신고자 및 피해자에 대한 보호와 성희롱 발생 사실 확인 시 가해자에 대한 징계 등 필요한 조치를 하도록 하였다. 만약 피해자 등에 대한 불이익 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 3천만 원 이하의 과태료에 처할 수 있도록 피해자 보호를 강조한 내용이다. 성희롱 피해로부터의 보호에 대하여는 은행법, 보험업법 및 신용협동조합법 등 금융 관련 고객 응대 근로자에 대한 필요한 조치를 명문화하고 직원이 보호를 요청할 수 있는 권리를 부여하는 한편 이들에 대한 불이익 조치를 금지하는 제도를 시행하고 있다.

한편 양성평등기본법에 기초하여 공무원, 지방공무원, 교육공무원, 군경, 국회 등 기타 공직자가 성희롱을 한 경우 징계 시 감경 제한, 승급제한, 승진 제한, 특별 승진 임용 제한 등 임용 전반에 불이익이 가해진다. 성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리 규정은 공직사회 성폭력과 성희롱을 열거적으로 규정하고 이를 근절하기 위한 규정을 제정하고 강력하게 규율하고 있다. 이 규정 제6조는 성폭력 가해자와 동일하게 성희롱 가해자의 경우에도 직위해제, 징계의결요구, 징계의결 요구 전 승진임용 심사대상 제외, 전보, 성과평가 시 최하위등급 부여, 보직 제한 등의 인사 조치를 취하도록 규정하고 있다. 해당 규정은 남녀고용평등법이 사업주로 하여금

52) [시행 2020. 12. 10.] [법률 제17400호, 2020. 6. 9., 일부개정]

53) [시행 2020. 3. 24.] [법률 제17091호, 2020. 3. 24., 타법개정]

즉시 조사 의무를 부여하고, 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치를 취하도록 하는 반면 신고자 및 피해자 보호를 중심으로 규율하고 있는데 비하여, 성희롱을 성폭력과 병렬적으로 규정하면서 성희롱 비위의 정도에 관계없이 행위자에 대한 징계를 강제함과 동시에 관련하여 승진, 보직 제한 등 다양한 인사조치를 부과하는 등 엄격히 규율하고 있는 점이 주목된다.

이러한 규율방식은 성차별적 행위의 일환으로 자율적 규율대상인 성희롱을 성폭력 범죄와 같은 수준에서 중한 징벌의 대상으로 하고 있으며, 다른 인사조치를 중복적으로 적용하도록 한 점이 남녀고용평등법상 규율에 비해 지나치지 않은지, 과잉 제재의 우려가 있는 것이 아닌지에 대한 검토가 필요하다.

3. 성희롱 법제의 문제 상황

앞에서 살펴본 바와 같이 현행 성희롱 관련 법률은 성희롱의 정의, 성희롱의 금지, 성희롱의 예방 및 성희롱의 조치와 징계 등에 대하여 포괄적으로 규정하고 있는 남녀고용평등법 및 양성평등기본법 이외에도 30여 개 성희롱 관련 법과 130여 건의 조문 등 양적으로 크게 확장되고 있다.

성희롱에 대한 정의 규정은 공통으로 ‘고용 또는 이에 준하는 업무상 관계’를 전제로 성적굴욕감이나 고용상 불이익이 초래되는 성적 언동을 보고, 행위자를 직접적으로 처벌하지 아니하고 행정벌을 통해 사업주에게 성희롱을 예방하고 조치하도록 규율하는 방식을 취해왔다. 그러나 이러한 성희롱 용어를 차용하고 있는 성폭력 방지법이나 아동복지법 등의 관련 법률에서는 성희롱을 성폭력과 동일한 범주로 파악하면서 당사자 간 고용 또는 업무 관계가 전제되지 않은 경우에도 피해자가 ‘성적 수치심’을 느끼는 경우 성폭력뿐 아니라 ‘성희롱’이 성립하는 것으로 명시하고 성희롱에 대하여도 직접적으로 행위자에게 형벌을 부과하는 방식으로 규율하고 있다. 이러한 규율 현상은 성희롱에 대한 법제화의 입법 취지에 부합하지 아니하며, 과도한 징벌화로 인하여 조직문화가 경직되고 조직 내 성평등에 역기능을 미치는 경향을 경계하지 않을 수 없다. 성희롱은 성차별의 한 유형으로 고용 관계를 기초로 형성된 개념이나, 고평법상 ‘고객등의 성희롱’ 제도가 도입되고, 노인, 아동, 장애인보호 관련 법령에서 형사처벌대상이 되는 금지행위로서 성폭력과 함께 성희롱을 규율

하는 등 성희롱이 고용이나 업무 관계를 넘어 불특정 다수에게 확대되는 양상을 보이고 있어 개념상 혼란이 증폭되고 있다.

1995년 성희롱 용어 법정화 이후 상당한 시간이 지난 지금, 양적으로 팽창하고 있는 성희롱 법제는 고용상 관계뿐 아니라 성폭력과 연계하여 형사벌을 예정하는 법률 분야로 경계 없이 확대되는 한편 공직사회에 대하여는 성폭행과 동일한 범주에서 강경한 수준의 징벌로 대응하고 있어 성희롱 법제에서 예정한 필요한 조치를 넘어서고 있다. 이렇게 입법 취지를 넘어서는 성희롱 법제의 규율상 혼란은 국민의 성희롱 인식형성에 부정적 영향을 초래할 수 있다는 점에서 우려할 만하다.

이러한 법제도 상의 혼란이 국민의 성희롱에 대한 인식에 어떤 영향을 초래하고 있는지를 파악하고 법 제도와 교육제도 개선에 반영할 필요가 있다.

III

성희롱 관련 선행연구와 유형 설계

Ⅲ. 성희롱 관련 선행연구와 유형 설계

1. 성희롱 개념과 법제 관련 선행연구

‘성희롱’은 ‘sexual harassment’의 번역어로서 현재 한국 사회에서 원치 않는 (unwanted) 성적 요구나 강요 등을 지칭하는 의미로 일반적으로 사용되고 있다. 그러나 성희롱이라는 용어가 ‘sexual harassment’에 대한 적절한 번역어인지, ‘성희롱’이라는 용어가 성희롱에 대한 개념적 이해나 성희롱의 심각성을 약화시키는 것은 아닌지에 대한 문제 제기가 이어져 왔으며(장필화 외, 1995; 강동욱, 2008; 이명신, 2014; 한희정, 전해정, 2015), 성희롱의 법적 정의나 판단기준과 일반인들이 이해하거나 사용하는 성희롱의 의미가 차이가 있어서 성희롱에 대한 정확한 이해나 인식을 어렵게 한다는 점도 지적되어왔다(변혜정, 2008; 김엘림, 2015).

성희롱(sexual harassment)은 1974년 미국의 코넬 대학의 린 파얼리(Lin Farley)가 ‘원하지 않는 성적 관심’에 대한 문제를 제기한 후 1978년 그의 저서인 『Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the job』에 사용하면서 제안된 용어이다(조주현 외, 2003; 여성가족부 2015; 7, 재인용). 저서의 제목에서도 드러나듯이 ‘성희롱’은 직장 내에서 발생하는 여성에게 발생하는 폭력에 대한 문제의식으로부터 출발했다고 할 수 있다.

한국 사회에서 성희롱이라는 단어가 처음 등장하고 사회적으로 공론화된 것은 1993년 ‘서울대 신교수’ 사건을 통해서이다. 조교로 근무하던 한 여성이 교수의 지속적인 성적 괴롭힘으로 고통을 겪었고, 이러한 성적 괴롭힘에 문제를 제기하면서 조교 재임용에서 탈락하게 되면서 이러한 사실을 대내외적으로 알리고 법적 소송을 제기한 것이 계기이다. 이 사건은 한국사회의 최초의 성희롱 소송사건이면서, 한국 사회에 성희롱에 대한 문제의식을 형성하게 된 사건이기도 하다.

이 사건을 계기로 1995년 제정된 「여성발전기본법」에 성희롱 관련 조항이 등장하게 된다. 동법 제17조제3항에서 “국가, 지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다”고 명시함으로써 성희롱이 한국사회의 법에 처음 등장하였다.⁵⁴⁾

54) 여성발전기본법(법률 제5136호, 1995.12.30., 제정, 1996.7.1. 시행), 국가법령정보센터 (<http://www.law.go.kr/>)

그런데 당시 「여성발전기본법」에는 성희롱이 어떠한 행위인지에 대한 구체적인 설명은 포함되어 있지 않았다. 동법 제17조제3항은 성희롱 규제의 책임을 국가 및 지방자치단체, 사업주 등에 부과하는 내용으로, 성희롱에 대한 정의 조항은 아니었다. 성희롱에 대한 정의는 1987년에 제정되고 1999년 3월 제3차 개정이 이루어진 「남녀고용평등법」에 처음 등장한다.⁵⁵⁾ 동법 제2조의2제2항에서 ‘직장 내 성희롱’을 “사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것”으로 명시하면서 성희롱에 대한 법적 정의를 최초로 규정하였다.

당시 성희롱을 정의한 또 다른 법으로는 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」이 있다. 1999년에 제정된 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 성희롱을 ‘남녀차별’의 문제로 접근했다. 동법 제7조에서 “공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다. 공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다. 성희롱은 남녀차별로 본다”고 명시함으로써 성희롱을 성차별의 맥락에서 접근하였다. 이러한 시각은 「국가인권위원회법」의 성희롱 조항으로 이어진다.

성희롱을 처음으로 명시했던 「여성발전기본법」은 2015년 「양성평등기본법」으로 전면 개정되었고, 「남녀고용평등법」은 2008년 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」로 법명이 바뀌었으며, 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」은 2005년 전면 폐지되고 「국가인권위원회법」에 성희롱 조항이 포함되는 것으로 변화되는 등 성희롱 관련법은 지난 몇십 년간 많은 변화를 겪어왔다.

「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」은 ‘성희롱’으로 표현하고 있다면, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」은 성희롱을 ‘직장 내 성희롱’으로 명시함으로써 성희롱을 고용관계의 틀에서 규정하고 있음을 명확히 하고 있는데, 이는 각 법의 성희롱의 행위자와 피해자의 범위에 대한 규정을 통해 드러난다. 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」에서 성희롱의 행위자는 ‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자, ‘공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자’로서 규정되는데, 피해자의 경우는 특정하고 있지 않

55) 남녀고용평등법의 제·개정 과정에 대한 자세한 설명은 박선영 외(2009, 2017) 참고.

다. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」이 피해자의 범위를 근로자로 한정하고 있는 점과 차별화되는 지점이다. 피해자를 특정하고 있지 않는 「양성평등 기본법」과 「국가인권위원회법」은 성희롱이 고용관계의 틀을 벗어난 다른 관계에서도 성립할 수 있음을 보여주는 것으로 성희롱에 대해 좀 더 포괄적으로 정의하고 있다고 볼 수 있다. 행위 태양, 업무 관련성, 피해의 내용에 대해서는 3개의 법이 거의 동일한 접근을 하고 있다.

이처럼 성희롱의 법적 정의가 정립되어 있지만, 성희롱의 구체적 양태는 다양할 수 있고, 개인이 인지하는 성적 굴욕감이나 혐오감은 다를 수 있다. 성희롱 판단 여부에서 개인의 주관성이 개입된다는 점에서 다양한 논란이 이어지기도 하는데, 성희롱의 구체적 양태를 법에서 모두 열거하는 것은 불가능하다. 이러한 한계로 인해 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙」의 [별표1]을 통해 ‘직장 내 성희롱 판단 기준’을 제시하여 성희롱 판단 시 참조하도록 하고 있다. 그리고 이 시행규칙은 성희롱 실태 및 인식조사에서 설문 문항을 개발하고 구조화할 때 주요하게 활용된다(이영은, 김영희, 2008).

동법 시행규칙에서 제시하는 기준에 따르면 ‘성적인 언동’은 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위로 구분할 수 있으며, ‘육체적 행위’는 ‘1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위, 2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위, 3) 안마나 애무를 강요하는 행위’이다. ‘언어적 행위’는 ‘1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다), 2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위, 3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위, 4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위, 5) 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위’를 의미한다. ‘시각적 행위’는 ‘1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다), 2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위’로 설명된다. 그 밖에 ‘사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동’을 모두 성적 언동으로 인정하도록 하고 있다.

‘고용상의 불이익’의 경우도 ‘채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직(轉職), 정직(停職), 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것’으로 구체적인 예를 제시하고 있다.

성희롱에 대한 법적 정의의 기반을 마련하고 학문적 논의를 확장시킨 대표적인 학자는 캐더린 맥किन(Catharine MacKinnon, 1979)이다. 맥किन은 미국의 페미니스트 법학자로 노동영역에서의 여성의 지위, 섹슈얼리티에 대한 이중규범 등에 대해 논의하면서 성희롱을 노동영역에서의 성차별의 문제로 접근했다. 성희롱을 성적 요구에 불응한 것을 이유로 직접적인 불이익이 따르는 '대가형(Quid pro quo) 성희롱'과, 직접적인 불이익이 따르지는 않지만 간접적인 방식으로 노동환경을 악화시키는 '환경형(condition of work) 성희롱'으로 구분한 바 있다(MacKinnon, 1979: 32-47). 이러한 논의는 미국의 고용평등기회위원회(EEOC)가 1980년 성희롱에 대한 정의를 정립하는데 중요한 영향을 미쳤다(한국법제연구원, 2011: 109). EEOC는 1980년 성차별에 대한 가이드라인을 발표하면서 그 안에 성희롱 조항을 포함하였다. EEOC의 가이드라인에 의하면 성희롱은 원치 않는 성적 호소, 성적 호의, 애정의 요구 및 그 밖에 언어적이고 신체적인 성적 행위라고 규정한다. 이러한 행위가 명시적 또는 묵시적으로 개인의 고용 조건이 되어 있는 경우, 이러한 행위에 따르는 것을 거부하는 것이 해당 개인에게 고용상의 중요한 결정을 내리는 데 영향을 미치는 경우, 그러한 행위의 목적이나 효과가 개인의 노동환경을 적대적으로 만들 때는 성희롱이 성립된다고 보았다.⁵⁶⁾

이 연구는 성희롱에 대한 인식 조사에 초점을 두고 있다. 개인이 인식하는 성희롱의 정의, 성희롱에 대한 인식과 판단기준을 조사하기 위해서는 성희롱에 대한 개념적 정의를 명확히 할 필요가 있다. 성희롱에 대한 법적 정의와 학자들의 논의를 기반으로, 이 연구에서는 성희롱을 '성적 굴욕감이나 혐오감을 일으키는 성적 언동'으로서 '그러한 행위의 목적이나 효과가 개인의 노동환경을 적대적으로 만들 때'는 성희롱이라 정의하고 이러한 정의를 구체화하는 측정 도구 개발을 모색하였다.

56) 29. C.F.R. §1604. 11(a)., 한국법제연구원, 2011. 110쪽

2. 성희롱 실태조사 관련 선행연구

가. 피해 경험에 초점을 둔 실태조사

사회 전반적으로 성희롱에 대한 문제의식이 높아지면서 성희롱에 대한 적절한 대응 방안을 마련하기 위한 기초작업으로서 성희롱 실태 파악을 시도하고 있다. 다양한 기관과 분야에서 성희롱 실태조사가 이루어졌는데, 비교적 최근에 이루어진 가장 대표적이고 커다란 규모의 성희롱 실태조사는 여성가족부에서 진행한 2018년 조사라고 할 수 있다. 2015년 「양성평등기본법」이 제정·시행되면서 성희롱 예방정책 수립에 좀 더 적극적으로 대응하는 계기가 되었고(여성가족부, 2015: 2-3), 이 법에 근거해 3년마다 성희롱 실태조사를 하도록 하고 있다. 동법 제32조에서 “① 여성가족부 장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책 수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”고 규정하고 있으며, 2015년 제1차 조사가 이루어졌고, 2018년에 제2차 조사가 진행되었다.

주요 조사 내용은 「양성평등기본법 시행령」 제22조에서 “1. 성희롱 실태조사 대상자의 성별, 나이, 학력 등 일반적 특성에 관한 사항, 2. 성희롱의 발생 원인, 발생 유형, 성희롱으로 인한 피해 유형 및 피해구제 등 성희롱 피해에 관한 사항, 3. 그 밖에 성희롱의 실태 파악과 관련하여 여성가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항”으로 명시하고 있다.

이러한 법적 근거에 따라 시행된 2015년 성희롱 실태조사는 공공기관과 민간기업의 근로자 및 성희롱 관련 업무담당자를 대상으로 이루어졌다. 이 조사는 8,200명(일반 직원 7,600명, 업무담당자 1,600명)을 표본으로 하여 방문면접 조사와 온라인 조사의 2가지 방식으로 진행되었다. 주요 조사 항목은 성희롱 피해 경험, 직장 내 조직문화, 성희롱 예방교육, 성희롱 고충처리 기구 등으로 구성되었다. 이 조사에서는 ‘성희롱 피해’ 실태 파악에 주목하였는데, 성희롱 피해 경험을 조사하기 위해 관련 문항을 13가지로 구성하여, 각 문항에 대해 ‘직접 경험’, ‘목격하거나 전해 들은 경험’, ‘경험 없음’의 3가지 중 선택하여 응답하도록 하였다.

조사에서 사용한 13가지 문항 가운데 하나의 문항이라도 직접 경험한 적이 있다고 응답한 경우에 성희롱 발생 상황(행위자와의 관계, 행위자의 성별, 발생 장소, 대처방식)에 대해 추가적인 문항을 제시하여 응답하도록 하고 있다. 조사 결과, 전체 응답자의 6.4%가 현재 재직 중인 직장에서 성희롱 피해를 경험한 것으로 나타났다, 성별로 비교해보면 남성은 1.7%, 여성은 9.6%가 성희롱을 경험한 것으로 나타났다.

〈표 III-1〉 2015년 성희롱 실태조사 설문지, 성희롱 피해 경험

항목	직접경험한 적이 있다	전해듣거나 목격한 적이 있다	없다
1. 외모에 대한 성적 비유나 평가			
2. 음담패설 및 성적 농담 (전화, 문자 및 SNS 포함)			
3. 성적 사실관계를 묻거나 관련 정보를 의도적으로 유포하는 행위			
4. 사적 만남을 강요하는 행위			
5. 성적 관계를 요구하는 행위			
6. 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위			
7. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위			
8. 성인 잡지(각종 이미지)나 야한 동영상을 보여주는 행위			
9. 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위			
10. 포옹, 손잡기, 신체 밀착, 안마, 입맞춤 등의 신체 접촉을 하거나, 신체 접촉을 하도록 강요하는 행위			
11. 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지거나, 만지도록 강요하는 행위			
12. 성적 요구에 대한 불응을 이유로 고용, 평가 등의 불이익을 주는 행위			
13. 성적 요구를 전제조건으로 고용, 평가 등의 이익을 제안하는 행위			

출처: 여성가족부, 2015년 성희롱 실태조사, 부록 362쪽

「2018년 성희롱 실태조사」(여성가족부)는 「2015년 성희롱 실태조사」의 기본적인 틀을 유지하면서 성희롱 관련 현안을 고려한 문항을 추가하였다. 성희롱 피해 경험과 양상, 2차 피해, 성희롱 전담기구 인지도 등을 조사하였다. 2018년 실태조사의

대상은 ‘공공기관과 민간기업의 근로자 및 성희롱 관련 업무담당자’로 2015년과 동일하나, 2015년 조사에서는 근로자 ‘50인 이상’인 공공기관과 민간기업 근로자를 대상으로 하였다면, 2018년에는 근로자 ‘30인 이상’인 공공기관과 민간기업 근로자를 대상으로 하여 표집 대상을 확대하였다. 2018년 조사에서는 공공기관과 민간기업의 근로자 9,234명, 관련 업무담당자 1,589명이 조사에 응답하였다.

성희롱 피해 경험을 묻는 문항은 2015년과 동일하게 13개의 항목으로 구성하였고, 각각의 문항에 대해 직접 경험 여부와 간접 경험 여부를 나누어 각각 질문하였다. 각 문항마다 ‘있다’, ‘없다’ 가운데 선택하도록 설문 응답의 방식을 수정하였다. 성희롱 피해 경험의 경우, 성희롱 발생 상황(행위자와의 관계, 행위자의 성별, 발생장소, 대처방식)에 대한 것뿐 아니라 ‘성희롱 피해 경험 이후 본인의 일상과 건강에 어떠한 영향’이 있었는지, ‘참고 넘어간 경우’ 그 이유는 무엇이었는지, 공식적으로 문제제기했는지의 여부나 문제제기한 경우 처리 결과에 대한 만족도 등에 대한 문항을 추가하여 조사하였다.

조사 결과, 13개의 문항 가운데 하나의 문항이라도 경험한 적이 있다고 응답한 이들이 8.1%로 나타났다. 이는 지난 3년간 현재 재직 중인 직장에서 피해를 경험했던 사람들의 비율이며, 성별 분포를 보면 여성은 14.2%였고, 남성은 4.2%로 나타났다.

학생을 주요 대상으로 이루어진 실태조사도 있다. 2015년 이후 대학 내 성희롱·성폭력 사건이 꾸준히 제기되어왔고, 최근 몇 년간 미투운동으로 ‘스쿨미투’까지 등장하면서 중고등학교의 성희롱·성폭력 사건도 사회적으로 크게 가시화되고 있다. 교육기관에서 발생하는 성희롱·성폭력은 학생들이 평등하고 안전한 공간에서 학습할 수 있는 학습권을 침해하고, 학생들의 성장과 발전에 커다란 영향을 미칠 수 있다는 점에서 문제가 크다.

대학 내 성희롱·성폭력 실태조사는 2012년과 2019년 국가인권위원회에 의해 이루어졌는데, 「2012 대학교 성희롱·성폭력 실태조사」에서는 전국의 398개 대학을 모집단으로 하여, 설문지를 회수한 280개 대학 사례를 중심으로 분석이 이루어졌다. 분석 결과, 대학 내에서 처리한 성희롱·성폭력 사건의 평균 건수가 2009년에는 0.6건, 2010년에는 0.8건, 2011년에는 1.2건으로 나타났다. 「2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사」는 전국의 453개의 대학을 모집단으로 하여, 대학 내 성희롱·성폭

력 사건 담당기구의 상담원이나 관계자를 대상으로 이루어졌고, 주요 조사 내용은 성희롱·성폭력 상담 사례 및 사건처리 방식, 학교 내 사건처리 전담기구의 존재와 운영실태 등에 대한 것이었다. 조사 결과 최근 3년간(2016년~2018년) 대학 내 성희롱·성폭력 상담 사건은 2016년 평균 1.2건에서 2018년 평균 2.3건으로 상승했고, 대학에서 최근 3년간 처리한 사건은 총 1,164건으로 조사되었다.

중고등학교 대상 실태조사는 「2017년 초중고 교사에 의한 학생 성희롱 실태조사」(국가인권위원회)가 있다. 실제 조사는 남녀 고등학생 1,000명을 대상으로 이루어졌는데, 조사 항목은 고등학교 입학 이후 교사에 의한 성희롱 인지 여부(본인, 타인), 교사에 의한 성희롱 피해 경험 여부, (피해 경험 시) 성적인 불쾌감이나 수치심 등 경험 여부, 가해자 유형 등의 피해 상황에 대한 것이었다. 조사 결과, 교사에 의한 성희롱을 피해를 경험했다고 응답한 경우가 27.7%로 나타났고, 성희롱 유형별로는 '신체적 성희롱'이 가장 높은 비율을 차지했다(23.4%). 그다음으로 언어적 성희롱 9.9%, 시각적 성희롱 5.8%, 강제적 성희롱 1.2%, 분위기형 성희롱 0.7% 순이었다.

나. 성희롱에 대한 인식 조사

성희롱 실태조사는 피해 경험에 초점을 두고 피해의 유형, 피해 발생장소, 피해자/가해자의 지위, 2차 피해 등 피해의 발생상황과 관계 등을 조사하는데 많은 비중을 둔다. 그러나 성희롱을 규제하고 예방하기 위해서는 피해 실태뿐 아니라 성희롱이 발생하는 원인이나 구조까지 통합적으로 이해하고 분석하여 대안을 고민할 필요가 있다. 무엇보다 성희롱은 권력의 불균형을 기반으로 발생하며, 성적인 침해의 문제일 뿐 아니라 권력과 지위의 차이가 불평등한 성별 권력과 결합하면서 나타나는 현상이다. 남성 중심적이고, 이성애 중심적인 문화 속에서 여성은 끊임없이 성적 존재로 환원되며, 이러한 성에 대한 인식과 여성에 대한 태도는 여성을 다양한 형태의 폭력 앞에 취약한 존재로 구성해낸다(MacKinnon, 1997; 이성은, 2003). 성희롱 실태조사가 피해 실태뿐 아니라 성(희롱)에 대한 개인의 인식과 태도, 조직 내의 문화, 성별 고정관념이나 성평등 의식 등을 가늠할 수 있는 조사를 병행하게 되는 주요한 이유이기도 하다.

한국형사정책연구원의 「성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구」(윤정숙, 박미숙; 2017)는 성희롱 피해 경험뿐 아니라 인식조사에 많은 비중을 할애하였다. 기존의 많은 실태조사나 인식조사에서 사용하는 방식과는 다른 형태의 문항을 다수 포함하여 성희롱 인식과 실태를 조사하였는데, 성희롱 판례나 인권위 결정례 등을 참고하여 특정한 상황을 시나리오 형태로 구성한 후 이에 대한 개인들의 판단, 느낌 등을 질문하였다. 다시 말해, 주어진 상황에 대해 성희롱으로 판단하는지, 성희롱으로 판단한다면 어느 정도 확신하는지(7점 척도), 주어진 상황에 대해 ‘당혹감’, ‘불쾌감’, ‘수치심’, ‘성적 모멸감’을 느꼈는지에 대해 질문하였다. 그리고 설문조사 결과를 바탕으로 성희롱에 대한 법적 판단과 개인들의 판단기준의 차이, 성희롱 판단에 대한 성별 차이, 성희롱에 대한 대처 방식과 사건 유형의 관계 등에 대해 분석하였다.

3. 성희롱 측정 도구 관련 선행연구

가. 피츠제럴드 외(Fitzgerald et al, 1988, 1995)의 연구

성희롱 실태 및 인식조사의 경우 성희롱을 어떻게 정의할 것인지, 합의된 정의를 기반으로 성희롱을 측정하는데 어떠한 도구를 사용하는지에 따라 조사 결과가 다르게 나타날 수 있기 때문에 적절한 도구를 선택하거나 개발하는 것은 중요하다.

국내 성희롱 관련 연구에서는 ‘실태 및 인식조사’가 많은 비중을 차지하고 있는데(여성가족부, 2015; 서상희, 2017), 성희롱 측정 도구에 주목하고 주의를 기울인 연구는 상대적으로 많지 않다.

성희롱 측정 도구에 주목한 연구는 많지 않은데, 성희롱 측정 도구를 개발한 대표적인 외국 연구로는 피츠제럴드 외(1988, 1995)의 연구가 있다. 피츠제럴드 외(1988)는 여성들의 노동시장 참여율이 증가하면서 사회적으로 그리고 학문적으로 직장 내 성희롱의 문제가 대두되기 시작했는데, 이러한 현실을 파악하고 조사할 수 있는 적절한 도구가 없다는 것에 문제의식을 가졌다. 이러한 문제의식은 성희롱 측정 도구를 개발하는 것으로 이어지는데, 피츠제럴드 외(1988)는 틸(Till, 1980)의 모형을 참조하여 ‘성적인 경험에 대한 질문지(SEQ: Sexual Experiences Questionnaire)’를 개발하였다. 틸(Till)(1980)은 성희롱을 gender harassment,

seductive behavior, sexual bribery, sexual coercion, sexual assault의 5가지 유형으로 제시하였는데, ‘gender harassment’는 성차별적인 말과 행동, ‘seductive behavior’는 제재할 정도는 아니지만 부적절하고 불쾌한 성적 행동, ‘sexual bribery’는 보상이나 이익을 기반으로 성적 제안(성적 요구)를 하는 것, ‘sexual coercion’은 불응 시 제재를 암시하며 특정한 성적 행위를 강요하는 것(성적 강요), ‘sexual assault’는 성폭행/성폭력을 의미한다.

〈표 III-2〉 성희롱의 5단계

<ol style="list-style-type: none"> 1. Gender harassment: generalized sexist remarks and behavior ; 성차별적인 말과 행동 2. Seductive behavior: inappropriate and offensive, but essentially sanction-free, sexual advances ; 유혹 행위: 법적 제재 범위에 포함되지는 않지만, 부적절하고 불쾌한 성적 접근 3. Sexual bribery: solicitation of sexual activity or other sex-linked behavior by promise of rewards ; 성적 뇌물(성접대) 요구: 보상이나 이익을 기반으로 성적 제의(성적 요구) 4. Sexual coercion: coercion of sexual activity by threat of punishment ; 성적 강요: 위협/협박을 수반하는 성적 요구 5. Sexual assault: gross sexual imposition or assault. 성폭행: 심각한 성적 침해, 성폭행
--

출처: Fitzgerald et al.,(1988), p.157

피츠제럴드 외(1988)는 털의 5가지 모형을 기반으로 성적 경험에 대한 질문지 (Sexual Experiences Questionnaire: SEQ)를 구성한 후, 여자 대학생과 여성 노동자들을 대상으로 성희롱 피해 실태를 조사하였다. 조사 결과, 여자 대학생과 여성 노동자들이 가장 많이 경험한 성희롱 유형은 ‘gender harassment’와 ‘seductive behaviors’로 나타났고, 이러한 결과를 바탕으로 피츠제럴드는 털이 제안한 5가지 유형보다는 ‘bribery and threat’, ‘seduction and sexual imposition’, ‘gender harassment’의 3가지 유형이 성희롱을 측정하고 분석하는데 유용하다고 보았다(Fitzgerald et al., 1988: 169-170).

피츠제럴드 외(1995)는 1988년의 연구를 발전시켜 1995년 연구에서 ‘gender harassment’, ‘unwanted sexual attention’, ‘sexual coercion’이라는 성희롱 3가지 유형을 제시한다.⁵⁷⁾ 피츠제럴드 외(1995)에 따르면, ‘gender harassment’

는 성차별적인 편견과 태도를 드러내는 언어적이거나 비언어적 행동을 포괄하는 것으로, 구체적으로는 성적인 비유나 욕설, 비방하는 말, 제스처, 음란하고 혐오적인 성적 이미지를 전시하거나 유포하는 것 등을 의미한다. ‘unwanted sexual attention’은 원치 않는 성적인 접근으로 동의하지 않은 일방적인 성적 언행을 의미하며, ‘sexual coercion’은 성희롱의 가장 일반적인 형태로서 이익 제공을 이유로 성적인 강요를 행사하는 것을 일컫는다.

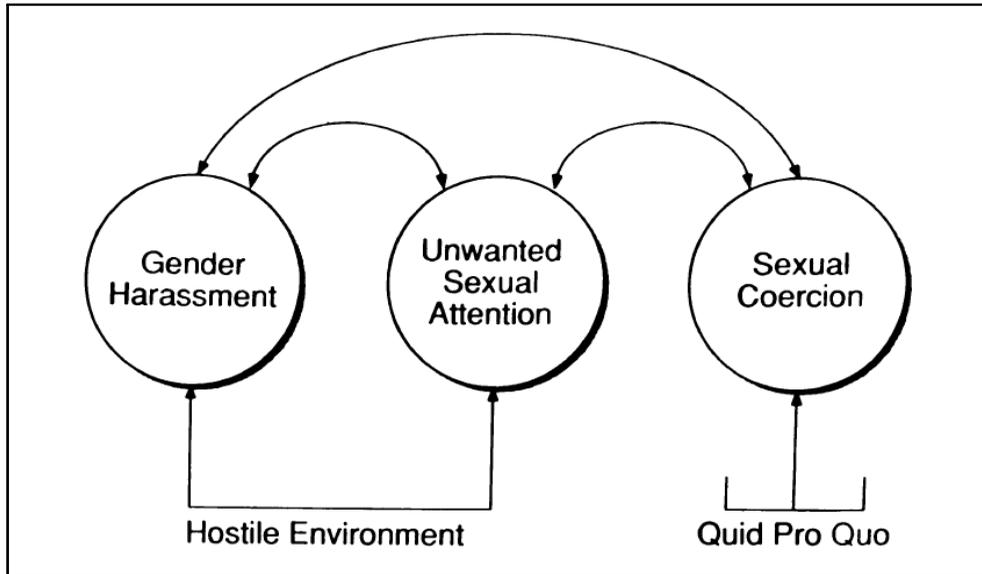
〈표 III-3〉 성희롱의 3가지 유형

유형	내용
Gender Harassment	모욕적이고 적대적이거나 여성을 비하/평하하는 인식을 드러내는 언행 (성적 비유, 욕설, 비방, 조롱, 제스처; 외설적이거나 혐오적인 성적 표현물을 전시하거나 배포하는 것; 젠더 기반 괴롭힘; 위협, 협박, 적대적인 행동 등)
Unwanted sexual attention	원치 않는(동의를 전제되지 않은) 다양한 방식의 성적 접근
Sexual coercion	성희롱의 가장 일반적인 형태, 이익 제공을 대가로 성적인 요구나 성폭력을 (시도) 하는 것.

피츠제럴드 외(1995)의 3가지 유형은 EEOC가 제안한 ‘대가성 성희롱(quid pro quo)’과 ‘환경형 성희롱(hostile environment)’과 관련성을 갖는데, 피츠제럴드와 EEOC의 성희롱 유형을 도식화하면 ‘gender harassment’와 ‘unwanted sexual attention’은 환경형 성희롱에 해당되고, ‘sexual coercion’은 대가성 성희롱에 해당한다고 할 수 있다.

57) Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of vocational behavior*, 32(2), 152-175

〈그림 III-1〉 성희롱의 행위 유형과 법적 개념의 관계



출처: Fitzgerald et al.,(1995), p.431

나. 리어든(Reardon, 2018)의 6단계 유형

리어든(2018)⁵⁸⁾은 성희롱의 유형을 정의하고 차별화하기 위해 ‘직장 내 성희롱의 범위(SSMW: Spectrum of Sexual Misconduct at Work)’를 〈표 III-4〉와 같이 6단계로 유형화하였다. 리어든은 직장 내 성희롱의 범위를 구체적으로 제시하고 유형화함으로써, 사소한 것이든 정도가 심한 것이든 개인이 불쾌하게 여기는 행동에 어떻게 반응해야 하는지에 대한 지침서의 역할을 할 수 있으며, 조직문화 개선과 갈등 해결에 도움을 줄 수 있다고 보았다.

리어든은 직장 내에서 발생할 수 있는 상황을 제시하면서 성희롱에 대한 구체적이고 실질적인 이해를 시도한다. 변혜정(2020)은 리어든의 6단계 유형을 여성 상사와 여성 부하 직원 사이에서 발생할 수 있는 성희롱의 상황을 가정하여 성희롱이 가진 맥락성을 입체적으로 설명하고 있다. 동일 행위가 어떠한 주체들 사이에서 발

58) Reardon, Kathleen Kelley(2018), It’s Not Always Clear What Constitutes Sexual Harassment. Use This Tool to Navigate the Gray Areas. Harvard Business Review. Kathleen Kelley Reardon: The Blog, <http://www.comebacksatwork.com/?p=2232>

생하는지, 서로 다른 두 행위자들 사이의 관계나 관계의 친밀성의 정도, 두 행위자의 성별 등에 따라 성희롱 판단은 다르게 나타날 수 있다고 보았다.

〈표 III-4〉 리어든의 성희롱 6단계 유형

유형	내용
Generally Not-offensive 일반적인 시각에서 불편한 성적 행동으로 여겨지지 않는 행동	헤어스타일이나 옷차림에 대한 언급 : 오늘 좋아 보인다, 예뻐 보인다. 헤어스타일 보기 좋다.
Awkward/Mildly Offensive 조금 당황스럽거나 불편한 성적 행동	차별적 태도를 드러내거나 표현하는 말 : 정말 여성스럽다, 여자들은 마음을 잘 바꾸지(변덕이 심하지), 여자들 이 옆에 있으면 솔직하게 말하기 어렵지(여자들이 입이 가벼우니까).
Offensive 불쾌한 성적 행동	성별에 무감하거나 지나치게 성별을 배려하는 행동 : 말할 때 팔이나 신체를 접촉하는 것, 갑작스러운 포옹, 아랫사람 보듯이 여성을 무시하고 낮춰보는 것, 여성에 대한 편견을 드러내는 농담을 하는 것, 여성들은 가족을 우선시하기 때문에 일에 집중하기 어려워.
Highly Offensive 매우 불편한 성적 행동	의도적인 비하나 폄하 : 여성의 지적 능력이나 기술(skills)은 한계가 많아, 생물학적이고 신체 적인 특성을 언급하는 것.
Evident Sexual Misconduct 명백하게 잘못된 성적 행동	저급한 말이나 신체를 접촉하려는 행위 : 위아래로 훑어보기, 움켜잡기, 포옹, 터치하거나 키스하기, 여성을 비 하하는 조잡한 농담(slut, frigid)하기.
Egregious Sexual Misconduct 악의적이거나 심각한 정도의 잘못 된 성적 행동	성적 강요, 성적 학대, 폭행 : 노골적인 성적 행동. 여성을 성적으로 압박, 성적 요구에 불응할 시 불이익을 암시. 성관계 강요.

다. 국내 연구

국내 성희롱 연구에서 측정도구 개발에 주목한 연구는 많지 않은데, 대표적으로 김현정(1998), 이영은과 김영희(2008)의 연구가 있다. 김현정(1998)의 연구는 한국 사회에서 성희롱에 대한 논의가 시작되던 초기에 이루어진 연구로 성희롱 대신 ‘성적 괴롭힘’이라는 용어를 사용하고 있다. ‘성적 괴롭힘’은 한국사회의 최초의 성희롱 소송사건이었던 서울대 신교수 사건의 1심 판결문에서 처음으로 언급되었고(김현정, 1998: 6), 이후에도 ‘sexual harassment’의 번역어로 제안되기도 했다(김계현 외, 2005; 한희정, 전해정, 2015; 서상희, 2017: 283, 재인용).

김현정(1998)은 성희롱 측정도구에 대한 국외의 연구(틸, 피츠제럴드 외)를 검토하고, 성적 괴롭힘에 대한 피해자들의 이야기, 판결문이나 성적 괴롭힘의 법적 개념이 제시된 지침 등을 참고하여 설문 문항을 구성한 후, 이를 토대로 성적 괴롭힘을 구성하는 요인과 성적 괴롭힘의 심리적 기제를 검증하였다. 연구 결과, 성적 괴롭힘은 '언어적 괴롭힘', '관계요구형 괴롭힘', '신체/환경형 괴롭힘'으로 구성되어 있다고 보았고, 성적 괴롭힘을 행하는 심리적 변인으로 남성의 성차별주의적 인식을 들었다. 이때 남성의 성차별적 인식은 양가적인 특징을 갖는데, 남성지배적이고 우월적인 인식과 여성을 상대적으로 나약한 존재로서 보호가 필요한 존재로 인식하는 것이 그것이다.

성희롱 측정도구를 개발한 또 다른 연구는 이영은과 김영희(2008)의 연구이다. 이영은과 김영희(2008)는 여자 대학생 대상 성희롱 측정도구를 개발하고자 했다. 이들은 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행규칙」과 피츠제럴드 외(1988, 1995)의 연구 등을 참조하여 여자 대학생들의 성희롱 실태를 조사하기 위해 <표 III-5>와 같은 문항을 개발했다.

이영은과 김영희(2008)는 기존 성희롱 실태조사에 사용된 문항들이 성희롱에 대해 포괄적으로 접근하지 못하고, 성희롱을 부분적으로만 측정하였다는 한계를 지적하였다. 성희롱의 대표적인 사례를 단순하게 범주화하거나 기존에 사용되었던 도구를 특별한 검증절차 없이 사용했다는 점에서 한계가 있었다고 지적하였다. 이에 한국의 문화적 특성을 고려하고 전문가들의 내용타당도 검증을 거쳐 측정도구를 개발하였다. 이영은과 김영희(2008)의 연구는 여자 대학생 대상의 성희롱 측정도구를 개발한 연구로서 성인 여성이나, 다른 공간에서의 성희롱 피해를 측정하는데 한계가 있을 수 있으나, 대상의 특성, 조직(공동체)의 특성을 고려한 성희롱 피해 측정도구를 개발했다는 점에서 의미가 있다.

성희롱 실태 및 인식을 조사하기 위한 본 연구에서는 성희롱을 어떻게 정의하고, 구체화할 것인지를 고민할 필요가 있다. 이 연구는 학생, 교사, 일반 성인(근로자), 학부모 등을 주요 대상으로 하는 성희롱 의식조사로서 대상에 따라 차별화된 측정도구가 필요하다. 이 연구에서는 조사를 위한 설문 문항을 개발하기 위해 피츠제럴드 외(1988, 1995)의 연구, 리어든(2018)이 제시한 유형, 「남녀고용평등과 일·가정

양립지원에 관한 법률 시행규칙」에서 제시하는 직장 내 성희롱 판단기준, 기존의 실태 및 인식조사 연구에서 사용한 설문지 등을 참조하였다. 성희롱 의식 조사를 위한 문항의 경우 피츠제럴드 외(1995)의 SEQ 3가지 유형을 기본 틀로 하여 3가지 유형에 포함되는 세부 문항을 구성하였다.

〈표 III-5〉 여자 대학생의 성희롱 척도와 문항

요인	문항
성차에 의한 희롱 (gender harassment)	공적 또는 사적인 자리에서 여성을 일방적으로 무시하거나 비하하는 말을 들은 적이 있다
	나를 아래위로 훑어보거나 특정신체부위를 유심히 쳐다봐 불쾌한 적이 있다
	공적 또는 사적인 자리에서 성에 대해 노골적으로 표현하는 말을 들은 적이 있다
	외모에 대해 성적비유나 평가를 들은 적이 있다
	나를 은근히 만져서 불쾌한 감정을 느낀 적이 있다. 음란한 농담(음담패설)을 들은 적 있다
성적강요	내가 불편함을 보임에도 불구하고 성관계를 지속적으로 요구받은 적이 있다
	개인적인 대화를 하기위해 은밀한 장소(집이나 모텔 등)로 갈 것을 강요받은 적이 있다
	나에게 성관계를 시도했지만 내가 간청하거나 물리적으로 저항하여 막은 적이 있다
	애무를 해 줄 것을 강요받은 적이 있다
대가성 성적강요	성적인 행위에 협조하지 않으면 부당한 대우를 받을 것 같아 두려워 한 적이 있다
	성적인 행위에 협조하지 않아 실제로 부당한 대우를 받은 적이 있다
	성적인 행위에 협조하면 처우나 보상이(학점이나 취업) 있을 것이라는 느낌을 조금이라도 받은 적이 있다
	학교(기관)에서 대우를 잘 받기 위해서는 성적인 제안을 긍정적으로 받아들여야 한다는 말을 직접 들은 적이 있다
회식자리 성희롱	회식자리(MT)등에서 남성에게 술을 따르도록 강요받은 적이 있다
	회식자리(MT, 술자리 등)에서 남성 옆에 앉을 것을 강요받은 적이 있다
	회식자리(MT, 술자리 등)에서 신체적 접촉이 많은 춤을 출 것을 요구 받은 적이 있다
원치 않는 성적관심	원치 않는 성적인 질문(성관계 경험, 성적취향 등)을 받은 적이 있다
	직접 또는 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림 등을 받은 적이 있다
	내가 거절했음에도 불구하고 데이트나 술자리, 식사 등을 강요받은 적이 있다
	인터넷 음란 사이트를 보거나 나에게 보여줘서 불쾌한 적이 있다
	자신의 특정신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 것을 본 적이 있다 내가 원치 않는 입맞춤, 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉을 받은 적이 있다.

출처: 이영은, 김영희(2008), 445쪽.

4. 성희롱 유형의 설계

성희롱에 대하여는 용어상 논란, 판단기준의 모호성에 대한 비판 및 법의 실효성에 대한 논란이 지속되어 왔다. 그러나 성희롱에 대한 연구가 심도 있게 이루어졌다고 평가하기는 어렵고, 우리나라의 성희롱 관련 연구에서 국민의 성희롱 의식조사에 참고할 만한 연구도 충분하지 않은 상황이다. 본 연구는 현행법상 성희롱에 대한 규율체계를 기반으로 법적 개념과 실제 인식의 괴리를 확인하고 향후 성희롱 인식을 개선하기 위한 방안을 모색할 수 있도록 주로 외국에서의 논의를 참조하여 적합한 측정 도구를 개발하고 이에 기초한 국민 성희롱 의식조사 연구를 수행하고자 하였다.

EEOC는 성희롱을 환경형과 조건형으로 구분하여 제시하였고, 우리나라의 성희롱 정의 규정도 이러한 개념을 반영하고 있으나, 구체적인 행위 유형은 남녀고용평등법 시행규칙에 의하여 언어적, 시각적, 신체적 유형 등 10여 개 문항으로 열거하고 있는 상황이다. 그간 우리나라에서 성희롱 조사는 남녀고용평등법 시행규칙의 행위 유형과 유사하게 성희롱 행위의 집합을 열거하고 그에 대한 경험 빈도를 조사하는 방식으로 이루어져 왔다. 이러한 방식은 성희롱 관련 초기 연구에서 채택한 방법론으로서 신뢰도 제고가 필요하다는 평가를 받아왔다. 최근에는 심리학적 방법론을 보완하여 신뢰도를 높이는 방식으로 진화되고 있는바 대표적인 방식으로서 성적 경험 질문지(Sexual Experiences Questionnaire, SEQ)가 활용되고 있음은 위에서 살펴본 바와 같다.

가장 신뢰도 있게 활용되고 있는 SEQ 척도는 기본적으로 성희롱 행동을 3가지 일반적인 형태 즉 젠더 괴롭힘(gender harassment), 원치 않는 성적 관심(unwanted sexual attention), 성적 강요(sexual coercion) 등 크게 3차원으로 구조화하고, 각각의 개념에 하위 문항을 통해 성희롱을 측정하는 방식으로 조사의 대상이나 목적에 따라 문항 구분을 세분화하거나 문항 내용을 변경하는 방식으로 응용하여 활용되고 있으며, 각 유형별 발생원인과 유형 간의 관계에 대한 연구가 축적되어왔다.

젠더 괴롭힘은 세 유형 중 가장 자주 발생하며, 다른 유형들과 독립되어 가장 쉽

게 발생하는 유형으로서 ‘성적 언동’이라기보다는 성차별적 행위 또는 대상을 하대하고 위협하는 행동으로 정의된다(Fitzgerald et al., 1999). 젠더 괴롭힘은 그 자체로 성희롱은 아니다. 이는 그 목표가 타겟에 대해 성적으로 접근하는 것이 아닌, 성차별적 행위 또는 대상을 무시하거나 위협하는 행위로 정의된다. Pryor and Whalen (1997)은 성차별주의에 기반한 개별적 차이가 남성의 젠더 괴롭힘에 영향을 미치며, 조직 내 제재가 거의 없거나 문란한 환경에서 더욱 촉발되는 것으로 설명하고 있다.

원치 않는 성적 관심에 관하여 Pryor and Whalen(1997)은 여자에 대해 계속해서 원치 않는 성적 접근을 지속하는 것은 단순히 사회적 감수성(social sensitivity)의 부족으로 추측한 바 있다. Abbey(1982, 1987) 및 Stockdale(1993)의 연구에서는 남자들은 여자들의 친절한 행동에 대해서 여자들이 의도한 것보다 더 많은 성적인 함의를 담은 것이라고 해석하며, Ridge and Reber(2000)는 남성의 성적 함의에 대한 초기의 잘못된 기대가 남성으로 하여금 여성의 상호작용적 성적 함의에 대한 오해를 악화시키는 역동적인 행동 확산 과정을 촉발시키는 것으로 설명한다. Dekker and Barling(1998)은 원치 않는 성적 행동의 잠재적 위험요소로 개인요소와 상황요소가 작용하며, 상대방의 관점을 파악하는 능력(perspective-taking skills), 성 대립적 믿음 또는 부적절한 성희롱 믿음을 가진 남자들이 성희롱을 하기 쉽다고 보았다. 이러한 행동들은 기업의 제재가 거의 없는 것으로 인식될 때 더 발생하기 쉽다고 보았다.

성적 강요는 성적 협동(sexual co-operation)을 얻어내기 위해 사회적인 권력 차이를 이용하려 하는 등 성적 착취행위 또는 강요행위로 정의된다. 행위자 특성은 (1)강간 및 다른 형태의 성적 위협에 대한 추동성; (2)여성을 지배하고자 하는 강한 욕망; (3)남성 지배에 대한 심리적 정당화; (4)‘성’을 비-관계적 언어로 보는 것(가령 지루함에서 벗어나거나 사회적 인정을 얻거나 또는 욕구를 충족하기 위한 수단으로 봄); (5)젠더 역할에 대한 전통적 관점; (6) 상대방의 관점 수용능력 부족; (7) 양심의 결핍(낮은 conscientiousness, 특히 높은 충동성)과 개방성의 결핍(낮은 openness, 편협한 심성) 등이 결합 된 성격(Gutek and Done, 2001; Pryor and Whalen, 1997)에서 추동되는 것으로 조사되었다.

이상과 같은 SEQ에 의한 성희롱 유형은 EEOC에서 제시하는 환경형과 조건형

구분에도 부합하는 분류로서 환경형 성희롱에는 주로 젠더 괴롭힘과 원치 않는 성적 관심이 포함될 수 있으며, 조건형은 성적 강요를 각각 대응되는 개념으로 설명되기도 한다. 남녀고용평등법 시행규칙상 열거된 행위 유형별로 보면 언어적, 시각적 행위는 주로 젠더 괴롭힘과 원치 않는 성적 관심의 일부 행위, 신체적 행위 유형의 경우 원치 않는 성적 관심의 심각한 행위 및 성적 강요의 행위 유형에 각각 부합할 수 있다. 젠더 괴롭힘은 '성적인 협동'에 초점이 맞춰져 있지 않고, 그보다는 여성에 대한 모욕적, 적대적, 폄하적인 태도를 포함하는 언어적 및 비언어적인 광범위한 행동을 포함하며, 원치 않는 성적 관심은 데이트를 반복적으로 요구하거나 원치 않는 성적 관계를 맺고자 끊임없이 시도하는 행위가 포함되고, 성적 강요는 성적 관계를 얻기 위해(to solicit sexual involvement) 위협 또는 뇌물을 사용하는 행위들이 포함된다.

우리나라는 남녀고용평등법 시행규칙에 드러나는 성적 행동을 중심으로 시각적, 언어적, 신체적 유형으로 구분하고 그에 따른 행위를 열거하고 있으며, 신체적 행위 유형에는 행위 정도에 따라 형법 및 성폭력특별법에 의한 성추행 등 성폭행까지 포함되어 있다. 그러나 젠더 괴롭힘에 대하여는 성희롱 여부를 판단하는 과정에서 해당 행위가 '성적 언동'인지 여부를 기준으로 하며, 성차별적 언동에 대한 성희롱 성립이 부인되는 경향이 있어 '성적' 언동이 배제된 차별적 행동, 즉 성차별적 언동은 성희롱에 포함되지 않는다. 즉 젠더 괴롭힘 중 현행법상 성희롱에 해당하는 부분과 해당하지 못하는 부분으로 나누어지게 된다. 이러한 구분은 젠더 괴롭힘을 성차별과 성적 괴롭힘으로 세부화한 SEQ-DoD(Fitzgerald et al., 1999)에서 나타난다.

현행법상 성희롱의 법적 정의와 성희롱과 연계하여 중첩되거나 연관되는 성폭력 및 성차별 등 인접개념을 포괄하면서 성희롱의 원인과 현상을 반영하기 위하여 GH1(성차별), GH2(성적 괴롭힘), USA(원치 않는 성적 관심), SC(성적 강요) 등 SEQ DoD의 4개 구분과 성폭력 요건에 해당하는 직장 내 성폭력 그리고 '직장 내(內)'가 아닌 일반적 성폭력 등 6가지 영역으로 구조화하여 조사를 수행하고자 한다.

〈표 III-6〉 성희롱 유형에 대한 국민의식 조사 문항 구조

법상 개념	문항 유형 구분				성희롱 개념 적용 범위		
	EEOC	SEQ-DoD	본 연구 문항	고평법 시행규칙	당사자	가해자	피해자
젠더 차별	환경형	GH1 sexist hostility	I. 성차별		Ⓐ 고용관계		
		GH2 sexual hostility					
성희롱	환경형	USA unwanted sexual attention	II-1. 성적 괴롭힘	언어적	Ⓐ 고용관계 + Ⓑ 업무적관계	고객 포함 (고평법상 고객으로 부터 성희롱 구분)	노인, 아동, 장애인 포함 (노인복지법 등에 의하여 해당자에 대한 성희롱 금지)
	환경형	SC sexual coercion	II-2. 원치 않는 성적 관심	시각적			
	조건형		II-3. 성적 강요	신체적			
성폭력	직장 내 성폭력		II-4. 직장 내 성폭력		Ⓐ 고용, Ⓑ 업무관계 외의 모든 관계 = Ⓒ		
	성폭력		III. 성폭력				

IV

성희롱에 대한 국민의식조사

IV. 성희롱에 대한 국민의식조사

1. 조사 개요

본 조사에서는 국민들이 성희롱의 개념을 어떻게 인식하고 있는지를 파악하고자 하는 목적이 있다. 그동안의 연구들은 대부분 성인 직장인과 대학생을 대상으로 한 성희롱 피해경험과 대응에 관한 조사에 한정되어 있었다. 본 조사에서는 선행연구와의 차별성을 갖기 위해 초·중·고등학생 및 대학생과 성인 등 전 국민을 대상으로 성희롱의 개념에 대한 인식의 차이를 조사하는데 중점을 두었다.

가. 조사 대상과 방법

본 연구의 조사 대상은 초·중·고등학생과 교사, 학부모, 대학생, 일반 근로자 및 공공기관 종사자 등 다양한 집단의 국민 1만 명을 대상으로 계획하였다. 사전에 조사 대상을 대분류로 분류한 후, 각 집단별 조사 목표 인원수에 대한 계획을 세우고 진행 과정을 관리하였다.

〈표 IV-1〉 조사 대상 및 조사 목표 인원수

조사 대상		목표 인원수(명)		
		남	여	계
초등학교 5.6학년	학생	400	400	1,000
	교사 및 학부모	100	100	
중학교	학생	400	400	1,000
	교사 및 학부모	100	100	
고등학교	학생	400	400	1,000
	교사 및 학부모	100	100	
대학교	학생	950	950	2,000
	교수	50	50	
공기업 및 민간기업	20대	700	700	5,000
	30대	700	700	
	40대	700	700	
	50대이상	400	400	
합 계		5,000	5,000	10,000

응답 대상을 확보하기 위해 전국의 지방교육청 및 개별 학교, 전국단위 지사를 보유한 공기업, 공공기관, 민간기업, 산업별 노동조합 등을 중심으로 관련 공문을 발송하고, 설문조사 협조를 요청하였다.

전 국민 대상의 조사이기 때문에 조사의 효율성을 높이기 위하여 온라인 조사 방법을 선택하였고, 온라인 조사를 위해 전문 조사기관에 의뢰하여 조사화면을 개발하였다. 조사화면 링크를 조사 대상 기관의 담당자에게 전달하였고, 각 기관에서 내부공지를 통해 응답자가 모바일 또는 PC를 사용하여 응답하는 방식으로 조사를 진행하였다.

응답자 1만 명을 조사하는 대규모 조사인 점을 고려하여 기관을 통한 설문 협조 요청과 더불어 조사기관이 보유한 패널을 활용하는 조사를 병행해서 진행하였다. 설문조사 기간은 2020년 10월 21일부터 2020년 11월 16일까지 주말을 포함하여 27일간 진행하였으며, 조사 전문기관인 (주)컨슈머인사이트와 협업하여 조사를 진행하였다.

조사 결과에 대한 분석은 SPSS(22.0)와 R program(4.0.3)을 사용하여 분석하였다.

나. 조사 내용

이 연구는 성희롱에 대해서 일반 국민들이 어떻게 인식하는지를 파악하는 것이 가장 중요한 목적이므로 성희롱 피해 경험이나 실태와 관련한 내용은 최소화하였다.

설문 문항은 연령대별로 사용하는 용어를 달리하여 적용해야만 응답자의 이해도를 높이고 정확한 응답이 이루어질 수 있다. 따라서 설문대상을 초등학교(5-6학년), 중고생, 대학생, 일반인 등 4개 군으로 분류하고 각 대상에 적용할 4종의 설문지를 각각 개발하였다.

설문 문항 개발을 위해 성희롱 관련 국내외 선행연구들을 검토하여 성희롱 인식 조사에 적합한 설문 초안을 작성한 후 3차례의 전문가 자문을 통해 문항을 수정하고 확정하였다. 특히 초·중·고 학생에게 적용할 설문 문항은 현직 교사들의 자문의 견을 통해 내용과 용어를 현장감 있게 수정하였다.

설문조사 내용은 1. 성희롱 개념인식, 2. 평등의식, 3. 성희롱 유형, 4. 성희롱 피해와 대처, 5. 개선방안, 6. 응답자 기본정보로 구성하였다.

1. 성희롱에 대한 개념인식에서는 먼저 성희롱 연상단어를 조사함으로써 성희롱과 관련하여 인식하고 있는 핵심적 개념 어휘와 그 어휘들 간의 네트워크 구조를 조사하는 문항을 포함했다. 그리고 ‘성희롱에 대한 잘못된 인식’⁵⁹⁾, ‘법적 개념에 대한 이해도’, ‘성희롱 인식형성 경로’, ‘발생원인’⁶⁰⁾ 등을 조사하는 문항들로 구성하였다.

2. 평등의식에서는 ‘성평등 의식’과 ‘성차별 의식’⁶¹⁾의 정도를 조사하는 문항으로 구성하였고, 3. 성희롱 유형에서는 먼저 성희롱과 그 인접 영역을 포함하여 6개의 성희롱 유형을 분류했다. 각 유형별로 관련 판결례 내용 등을 참고하여 2개~6개의 사례를 만들어 제시하고, 각 사례에 대해 성희롱 여부를 판단하게 하는 20개의 문항으로 구성하였다. 4. 성희롱 피해와 대처에서는 ‘성희롱 피해경험’, ‘대처방법’, ‘2차피해 경험/목적 내용’, ‘성희롱 사건처리의 신뢰성’에 대해 묻는 문항들로 구성하였다.

5. 개선방안에서는 성희롱 예방을 위해 시급한 개선과제를 묻는 문항이 포함되었고, 6. 응답자 기본정보에서는 성별, 연령, 학력, 거주지역, 직업, 전공분야, 학교 성별구성, 사업장 여성비율 등의 응답자 정보를 묻는 문항들로 구성하였다. 조사대상별 설문조사의 내용과 문항 수는 <표 IV-2>에서 정리하였다.

59) 김정인, 손영비, 김효창(2006)의 연구에서 제시한 ‘성희롱 통념’ 문항 중 일부를 수정하여 사용함.

60) 윤정숙, 박미숙(2016)의 연구에서 제시한 ‘성희롱 발생원인’ 문항 중 일부를 수정하여 사용함.

61) 이수연, 김인순, 고재훈(2018)의 연구에서 제시한 ‘성별의식’ 문항 중 일부를 수정하여 사용함.

〈표 IV-2〉 조사대상별 설문조사의 내용과 문항 수

구분		조사대상별 문항 수			
		초등학생 (5,6학년)	중고생	대학생	성인
1. 성희롱 개념 인식	(1)성희롱 연상단어	1	1	1	1
	(2)성희롱에 대한 잘못된 인식	4	4	4	4
	(3)성희롱 법적개념 이해		3	3	3
	(4)성희롱 인식 형성과정	1	1	1	1
	(5)성희롱 발생원인		1	1	1
2. 평등 의식	(1)성평등 의식	4	4	4	4
	(2)성차별 의식		4	4	4
3. 성희롱 유형 (사례문항)	(1)성차별 (GH1)	2	4	4	4
	(2)성적 괴롭힘 (GH2)	3	5	4	5
	(3)원치 않은 성적관심 (USA)	3	6	6	5
	(4)성적 강요 (SC)	1	2	2	2
	(5)직장 내 성폭력	1	2	2	2
	(6)성폭력		1	2	2
4. 성희롱 피해 와 대처	(1)성희롱 피해경험	1	1	1	1
	(2)대처 방법	1	2	2	2
	(3)2차피해 경험/목격 내용		1	1	1
	(4)사건처리의 신뢰성		4	4	4
5.개선 방안			1	1	1
6.응답자 기본 정보		4	7	6	10
총 문항 수		26	54	53	57

2. 조사 결과

가. 응답자 특성

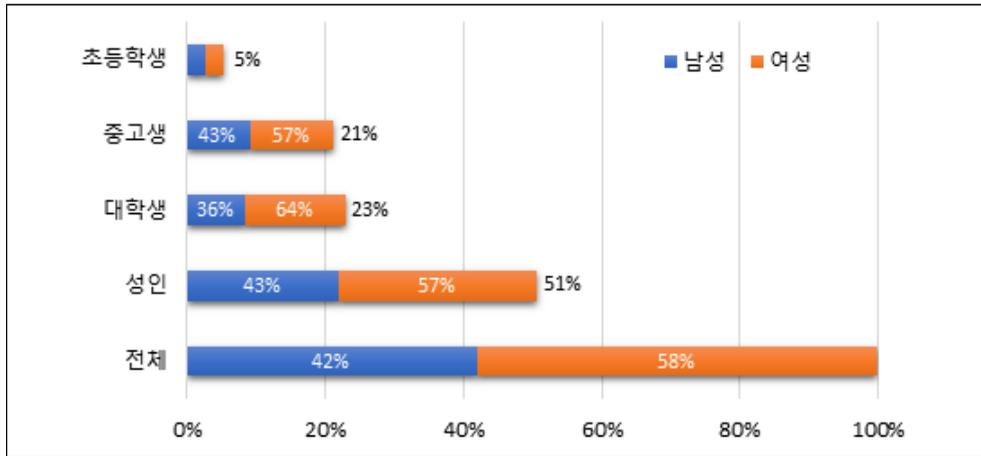
본 연구의 설문에 응답한 응답자 수는 총 10,397명이며, 불성실 응답 185명(2%)의 응답을 제외하고, 10,212명의 응답 data로 분석을 진행하였다. 대상별 응답자 분포는 성인이 50.6%, 대학생이 22.9%, 중고생이 21.2%, 초등학생이 5.3%로 조사되었고, 성별 응답자 분포는 남성이 42.0%, 여성이 57.9%, 지정성별외⁶²⁾가 0.1%(11명)였다.

〈표 IV-3〉 조사대상별, 성별 응답자 분포

구분		성인	대학생	중고생	초등학생	소계
남성	응답(명)	2,237	846	921	280	4,284
	비율(%)	43.3	36.2	42.5	51.8	42.0
여성	응답(명)	2,928	1,487	1,241	261	5,917
	비율(%)	56.6	63.6	57.3	48.2	57.9
지정성별외	응답(명)	4	4	3	0	11
	비율(%)	0.1	0.2	0.1	-	0.1
소계	응답(명)	5,169	2,337	2,165	541	10,212
	비율(%)	50.6	22.9	21.2	5.3	100

62) 지정성별외라는 항목으로 성별을 표시했던 이유는 자신의 성정체성을 고민하는 10대~20대가 많기 때문이며 이번 연구에서도 11명(0.1%)이 답변했다. 물론 본 연구에서는 표본 수가 적어 분석에서 제외하지만 향후 연구에서는 주목해야 함을 제안한다. 청소년 성상당 사례를 참고할 때 지정성별외라고 답변한 응답자의 성관련 고민들이 성희롱과 연관될 수 있기 때문이다

〈그림 IV-1〉 조사대상별, 성별 응답자 분포

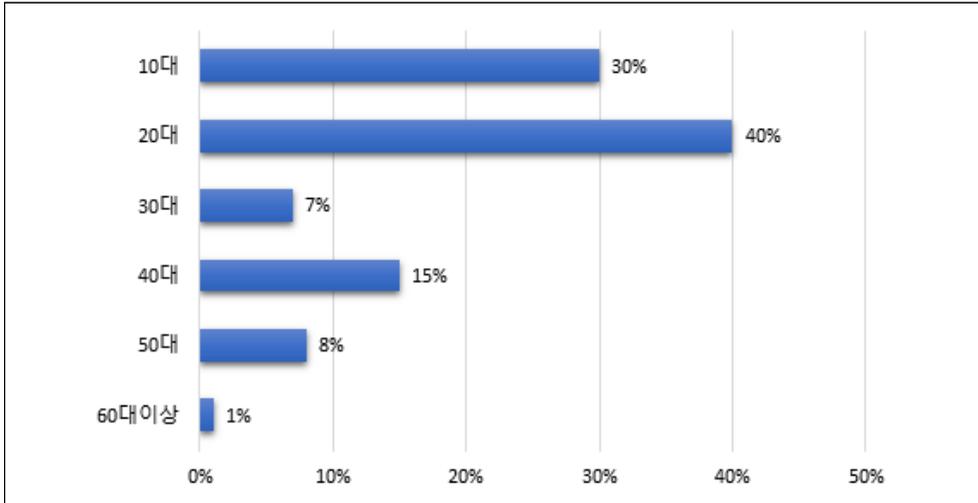


연령별 응답자 분포는 10대가 30.0%, 20대가 39.6%, 30대가 7.2%, 40대가 14.5%, 50대가 8.0%, 60대 이상이 0.6%로 10대와 20대의 비율이 전체 응답자의 69.7%를 차지하고 있다.

〈표 IV-4〉 성별, 연령별 응답자 분포

구분		남성	여성	지정성별외	소계
10대	응답(명)	1,311	1,753	4	3,068
	비율(%)	30.6	29.6	36.4	30.0
20대	응답(명)	1,272	2,770	5	4,047
	비율(%)	29.7	46.8	45.5	39.6
30대	응답(명)	286	452	2	740
	비율(%)	6.7	7.6	18.2	7.2
40대	응답(명)	792	692	0	1,484
	비율(%)	18.5	11.7	-	14.5
50대	응답(명)	575	238	0	813
	비율(%)	13.4	4.0	-	8.0
60대이상	응답(명)	48	12	0	60
	비율(%)	1.1	0.2	-	0.6
소계	응답(명)	4,284	5,917	11	10,212
	비율(%)	42.0	57.9	0.1	100

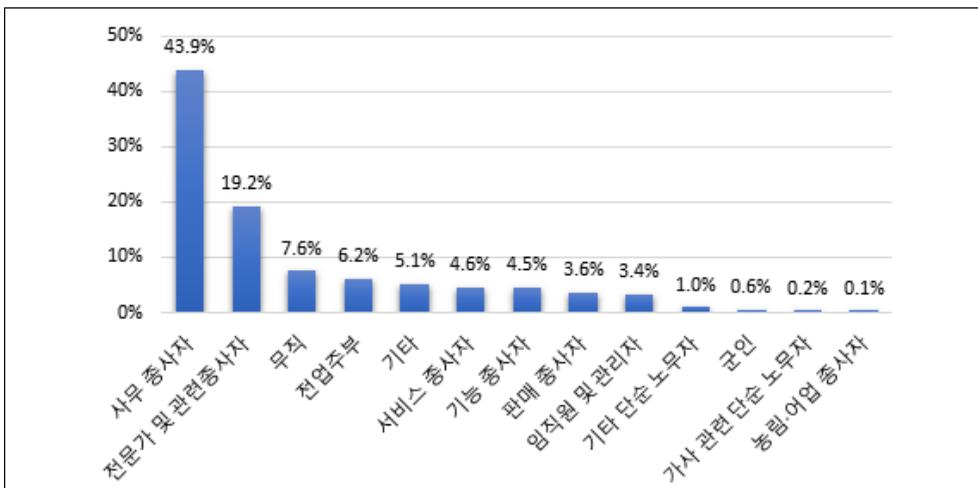
〈그림 IV-2〉 연령별 응답자 분포



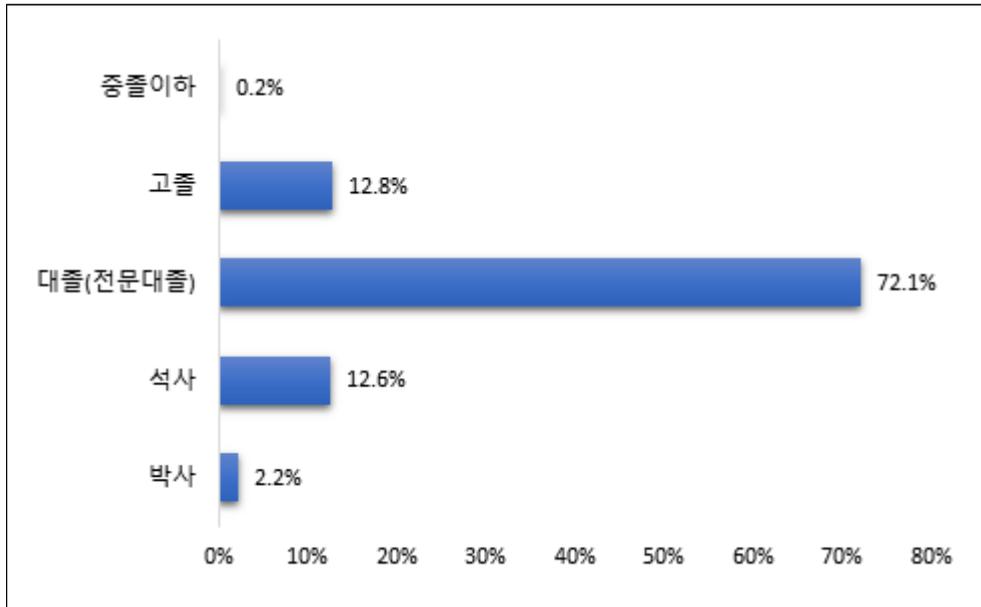
성인 응답자(5,169명)의 직업별 분포를 보면, 사무직 종사자가 43.9%로 가장 많았고, 전문가 및 관련종사자(19.2%), 무직(7.6%), 전업주부(6.2%), 기타(5.1%), 서비스 종사자(4.6%), 기능 종사자(4.5%) 순이었다.

성인 응답자의 학력별 분포는 대졸(전문대졸)이 72.1%로 대다수였으며, 고졸이 12.8%, 석사가 12.6%, 박사가 2.2%였다.

〈그림 IV-3〉 직업별 성인 응답자 분포



〈그림 IV-4〉 학력별 성인 응답자 분포



전체 응답자(10,212명)의 권역별 분포는 수도권 53.9%, 영남권 18.3%, 충청권 15.6%, 호남권 9.6%, 강원권 1.9%, 제주권 0.7%로, 권역별 인구분포⁶³⁾와 비교할 때, 수도권(+4%)과 충청권(+5%)이 다소 많고, 영남권(-7%)이 다소 적은 응답자 분포 특성을 보이고 있다.

〈표 IV-5〉 조사대상별, 지역별 응답자 분포

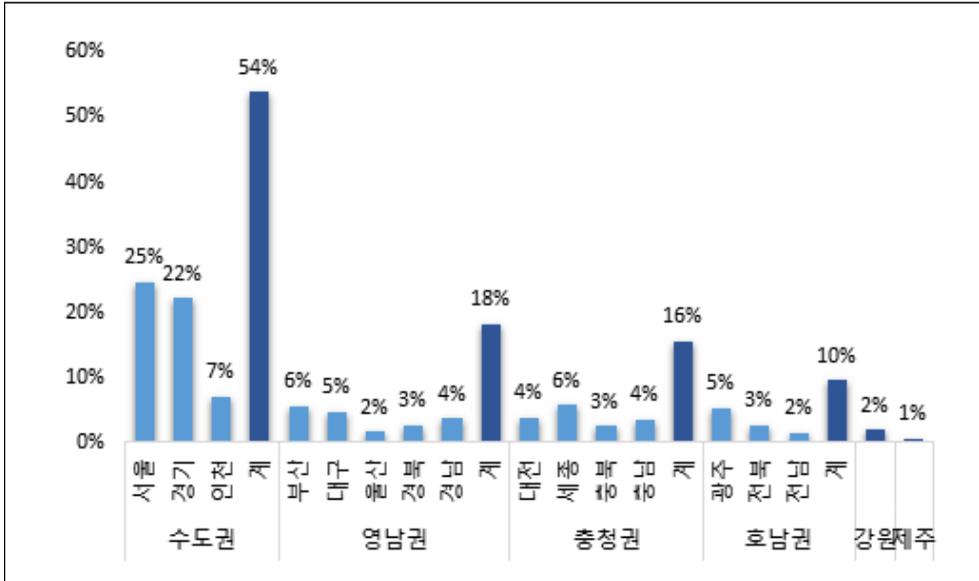
단위:명(%)

지역	조사 대상				총계	
	성인	대학생	중고생	초등학생		
수도권	서울	1,400(27.1)	629(26.9)	355(16.4)	128(23.7)	2,512(24.6)
	경기	1,174(22.7)	490(21.0)	489(22.6)	108(20.0)	2,261(22.1)
	인천	407(7.9)	138(5.9)	151(7.0)	33(6.1)	729(7.1)
	계	2,981(57.7)	1,257(53.8)	995(46.0)	269(49.7)	5,502(53.9)

63) e-나라지표, 지역별 인구 및 인구밀도 통계(2019년 기준) : http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1007

지역	조사 대상				총계	
	성인	대학생	중고생	초등학생		
영남권	부산	246(4.8)	198(8.5)	89(4.1)	31(5.7)	564(5.5)
	대구	231(4.5)	152(6.5)	77(3.6)	15(2.8)	475(4.7)
	울산	87(1.7)	30(1.3)	47(2.2)	4(0.7)	168(1.6)
	경북	123(2.4)	65(2.8)	80(3.7)	13(2.4)	281(2.8)
	경남	163(3.2)	80(3.4)	108(5.0)	25(4.6)	376(3.7)
	계	850(16.4)	525(22.5)	401(18.5)	88(16.3)	1,864(18.3)
충청권	대전	198(3.8)	100(4.3)	74(3.4)	16(3.0)	388(3.8)
	세종	400(7.7)	13(0.6)	146(6.7)	25(4.6)	584(5.7)
	충북	124(2.4)	67(2.9)	52(2.4)	17(3.1)	260(2.5)
	충남	148(2.9)	103(4.4)	101(4.7)	14(2.6)	366(3.6)
	계	870(16.8)	283(12.1)	373(17.2)	72(13.3)	1,598(15.6)
호남권	광주	140(2.7)	91(3.9)	230(10.6)	77(14.2)	538(5.3)
	전북	139(2.7)	74(3.2)	56(2.6)	12(2.2)	281(2.8)
	전남	62(1.2)	39(1.7)	52(2.4)	8(1.5)	161(1.6)
	계	341(6.6)	204(8.7)	338(15.6)	97(17.9)	980(9.6)
강원	94(1.8)	50(2.1)	43(2.0)	11(2.0)	198(1.9)	
제주	33(0.6)	18(0.8)	15(0.7)	4(0.7)	70(0.7)	
총계	5,169(100)	2,337(100)	2,165(100)	541(100)	10,212(100)	

〈그림 IV-5〉 지역별 응답자 분포



나. 성희롱의 개념에 대한 인식

1) 성희롱 연상단어에 대한 네트워크 분석

성희롱에 대한 인식구조를 파악하기 위해 ‘성희롱’과 연관된 인식을 표현하는데 사용하는 핵심적 어휘가 무엇인지 확인하고, ‘성희롱’에 대한 인식구조를 맥락적으로 파악하고자 하였다. 사람이 사용하는 언어는 개인이 경험한 개념에 대한 기호화로 볼 수 있고, 사용하는 언어의 내용은 특정 대상에 대한 인식을 외부로 표현하는 수단으로 볼 수 있다(Anderson, 1983).

따라서 ‘성희롱’에 대한 인식 역시 다양한 언어들끼리의 연결구조를 형성하고 있을 가능성이 높으며, 특정 단어의 빈도뿐만 아니라 단어들이 얼마나 유기적으로 상호 관련되어 있는지를 파악하는 것이 중요하다. 언어 네트워크 분석은 응답 대상별로 성희롱 인식의 중심에 존재하는 핵심적 어휘가 무엇이고, 어떤 맥락으로 개념들이 인식되고 있는지를 양적 근거를 기반으로 확인할 수 있다는 장점이 있다.

(1) 자료 분석 방법

응답자로 하여금 ‘성희롱’하면 떠오르는 단어를 3가지 이상 기술하도록 하여 수

집된 성희롱 연상단어의 빈도를 분석하였다. 인식 파악을 위한 네트워크 분석에서는 대상 개념에 대해 응답자가 자유롭게 서술하도록 하는 방식을 주로 사용하는데, 이 연구에서는 조사 대상의 수가 많고, 더 많은 응답을 유도하기 위해서 연상되는 내용을 단어의 형태로 기술하도록 하였다.

조사를 통해 수집된 단어의 수는 중복단어를 제외하고, 총 4,718개의 단어가 수집되었다. 이 중 무의미한 단어들은 제거하고, 같은 의미를 갖는 동의어(예, 남자와 남성은 빈도가 더 많은 남자로 통합)와 내용상 같은 의미를 표현한 단어(예, 성적언어와 성적인 말은 성적언어로 통합)을 빈도가 더 높은 단어를 기준으로 통합하였다. 응답빈도가 60개 이상인 상위 102개의 단어를 정리한 내용은 <표 IV-6>과 같다.

분석의 효율성과 분석 결과에 대한 의미해석의 용이성을 높이기 위해 분석대상별로 응답빈도가 높은 상위 30개의 단어를 네트워크 분석에 사용하였다. 분석은 R program(4.0.3)를 사용하여 진행하였다.

네트워크 분석을 통해 네트워크의 구조적 특성을 나타내는 다양한 지표 중에서 본 연구에서는 연결중심성(degree centrality)과 매개중심성(betweenness centrality)을 중심으로 각 단어들의 네트워크 내 구조적 위치를 파악하고, 의미를 해석하였다.

연결중심성(degree centrality)은 단어의 구조적 역할의 강도를 나타내는 지표로, 하나의 단어가 다른 단어들과 얼마나 많이 연결되어 있는지를 나타낸다. 연결중심성이 높은 단어일수록 그 단어와 함께 노출된 단어들의 수가 많고, 네트워크의 중심에 가깝게 위치하게 된다. 또한 전체 단어들의 평균 연결중심성은 집단 내에서 한 단어가 평균적으로 몇 개의 연결점(node)과 연결되어 있는지를 나타내며, 이 지표가 높을수록 해당 대상에서 성희롱에 연상되는 단어를 더 다양하게 사용했음을 말해준다.

매개중심성(betweenness centrality)은 네트워크 내에서 한 단어가 담당하는 매개자 또는 중재자 역할의 정도를 나타내는 지표이다. 매개중심성이 높은 단어는 서로 다른 단어들을 연결하는데 중요한 역할을 하는 단어이며, 성희롱에 연상되는 단어를 도출하는데 있어서 매개중심성이 높은 단어를 먼저 떠올리고, 그 단어를 중심으로 다른 단어들을 연결지어 도출한다는 의미로 해석할 수 있다.

이 연구에서는 성희롱에 대한 국민의 인식과 법개념과의 차이를 비교하기 위해 성희롱의 연상단어를 조사함과 동시에 성희롱 사건의 판정서 및 판결문에서 주로 사용하고 있는 단어들을 정리하여 빈도가 높은 순으로 추출된 단어들을 분석하였다.

성희롱이 법적 분쟁화 되었을 때 관계기관에서는 어떤 요소를 기준으로 성희롱을 판단하는지를 파악하여, 국민의식조사에서 나타난 응답 결과와 비교분석 하였다. 이를 위하여 국가인권회(2019) 성희롱 시정권고 사례집 8집에서 2015년~2017년 3개년간 사례 중 10개를 선별하였고, 지방노동위원회에서 판정한 2017년~2020년 부당해고 구제신청 사건 중 해고 등의 징계사유가 직장 내 성희롱의 성립 여부를 구체적으로 판단한 경우 45건, 중앙노동위원회에서 직장 내 성희롱이 쟁점인 2018년~2019년 사건 3건을 선정하였다. 법원 판결에서는 판결번호 기준으로 2017년~2019년 중앙노동위원회의 판정에 불복하여 행정법원으로 항소한 사건 6건, 마찬가지로 고등법원에서 판결한 경우 3건⁶⁴⁾, 성희롱을 판단하는 결정적인 기준을 판시한 대법원의 판결은 2016년~2019년 5건 등 총 72건의 판정서 및 판결문을 분석의 대상으로 삼았다. 앞선 성희롱 연상단어 분석에서와 같이 내용상 중복되는 단어들을 통합하고, 노출빈도가 높은 30개를 추출하여 최종 분석에 사용하였다.

(2) 결과 분석

전체 응답에서 성희롱의 연상단어로 빈도가 높은 단어는 ‘남자’, ‘범죄’, ‘여자’, ‘성추행’, ‘직장(내)’ 순이며, ‘남자’, ‘여자’, ‘범죄’, ‘성추행’ 순으로 연결중심성이 높아서 네트워크의 중심적 위치에 있었다. 매개중심성이 높은 단어는 ‘남자’, ‘범죄’, ‘성추행’ 순으로 다른 단어들을 연상시키는 매개 역할을 하고 있었다.

판결례 분석에서 빈도가 높은 단어는 ‘성적굴욕감’, ‘혐오감’, ‘육체적관계’, ‘의도’, ‘징계사유’, ‘진술’ 순이며, ‘성적굴욕감’, ‘육체적관계’, ‘의도’, ‘혐오감’ 순으로 연결중심성이 높아서 네트워크의 중심적 위치에 있었다. 매개중심성이 높은 단어도 ‘성적굴욕감’, ‘혐오감’, ‘육체적관계’ 순으로 도출되었다.

64) 공개된 판결 중 고등법원 판결의 수가 적어 2013년~2019년에 해당하는 판결만을 대상으로 하였다.

〈표 IV-6〉 성희롱 연상단어 응답빈도 상위 102개

No	연상단어	빈도	No	연상단어	빈도	No	연상단어	빈도
1	남자	2,364	35	영당이	267	69	꼰대	116
2	범죄	2,053	36	놀림(조롱)	264	70	법	116
3	여자	1,969	37	혐오	257	71	박원순	114
4	성추행	1,518	38	모욕	256	72	추태	113
5	직장(내)	1,248	39	희롱	254	73	페미	111
6	성폭행(력)	1,208	40	음담패설	249	74	슬픔	106
7	수치심	1,171	41	상처	241	75	조두순	106
8	불쾌(감)	1,089	42	지하철(버스)	238	76	위계	97
9	(직장)상사	904	43	두려움	215	77	음란	96
10	성적언어	820	44	회식	215	78	고소	94
11	신체접촉	792	45	치마	190	79	인터넷(사이버)	94
12	폭행(력)	713	46	고통	184	80	성기	91
13	처벌	560	47	섹스	177	81	사회문제	90
14	변태	532	48	갑질	168	82	약자	90
15	강제(강압)	512	49	감옥	167	83	뉴스	89
16	피해자	429	50	(2차)피해	160	84	인권	88
17	술(자리)	420	51	몸매	156	85	무고	86
18	말(장난)	412	52	손	156	86	다리	82
19	(성)차별	391	53	약한차별	155	87	사회악	81
20	니쁨	367	54	장난	155	88	섹시	81
21	몰카	359	55	신체	154	89	역겨움	78
22	농담	350	56	스킨쉽	150	90	괴롭힘	76
23	강간	338	57	(성적)행동	145	91	굴욕	76
24	더러움	326	58	욕설	142	92	아동	72
25	눈빛(시선)	305	59	쓰레기	140	93	미친사람	71
26	언어폭력	287	60	SNS(문자/카톡)	138	94	남녀	69
27	성(적)	287	61	범죄자	135	95	우울	69
28	가해자	279	62	학교	133	96	권위	68
29	경찰	278	63	짜증	129	97	성별	68
30	신고	276	64	외모	128	98	불평등	65
31	가슴	273	65	(성)교육	127	99	무시	62
32	분노	271	66	아동(음란물)	125	100	금지	60
33	권력	270	67	무지(무식)	117	101	성인지감수성	60
34	미투	269	68	비하	117	102	정치인	60

〈표 IV-7〉 성희롱 연상단어 응답 결과와 판결례 추출단어 결과 비교

성희롱 연상단어					판결례 추출단어				
No	연상단어	빈도	연결 중심성	매개 중심성	No	연상단어	빈도	연결 중심성	매개 중심성
1	남자	2,364	151.59	0.91	1	성적굴욕감	67	20.20	0.64
2	범죄	2,053	120.21	0.45	2	혐오감	57	16.45	0.55
3	여자	1,969	127.97	0.27	3	육체적관계	51	19.18	0.51
4	성추행	1,518	100.79	0.46	4	의도	49	16.58	0.43
5	직장(내)	1,248	75.93	0.26	5	징계사유	46	9.57	0.40
6	성폭행(력)	1,208	80.66	0.24	6	진술	45	11.12	0.31
7	수치심	1,171	63.79	0.21	7	동기	39	13.33	0.29
8	불쾌(감)	1,089	62.10	0.30	8	상황	36	10.73	0.20
9	(직장)상사	904	56.31	0.13	9	비슷한처지	35	12.98	0.13
10	성적언어	820	50.86	0.13	10	상대방반응	33	10.47	0.12
11	신체접촉	792	45.00	0.18	11	신체접촉	31	7.17	0.12
12	폭행(력)	713	44.90	0.08	12	계속성	30	10.87	0.10
13	처벌	560	34.69	0.04	13	성적언동	30	6.93	0.07
14	변태	532	29.72	0.04	14	시각적	30	10.25	0.08
15	강제(강압)	512	32.76	0.04	15	관행	29	10.70	0.05
16	피해자	429	32.66	0.09	16	증거	29	4.98	0.04
17	술(자리)	420	24.21	0.00	17	취업규칙	29	5.05	0.07
18	말(장난)	412	25.28	0.03	18	성적수치심	28	6.13	0.02
19	(성)차별	391	22.03	0.01	19	언어적	28	10.10	0.02
20	나쁨	367	19.03	0.01	20	행위내용	28	9.70	0.03
21	몰카	359	21.83	0.02	21	신체적특징	27	9.72	0.01
22	농담	350	19.48	0.04	22	장소	27	7.65	0.01
23	강간	338	22.72	0.01	23	사회공동체	26	9.93	0.03
24	더러움	326	18.62	0.00	24	상하관계	26	5.48	0.01
25	눈빛(시선)	305	18.34	0.00	25	일화성	26	9.98	0.00
26	언어폭력	287	19.00	0.01	26	건전한상식	25	9.57	0.01
27	성(적)	287	20.48	0.01	27	당사자관계	25	9.28	0.00
28	가해자	279	22.45	0.00	28	행위정도	25	9.57	0.00
29	경찰	262	18.17	0.02	29	일관성	23	6.93	0.00
30	신고	237	17.59	0.00	30	언행	18	5.75	0.00
	평균	750.1	46.64	0.13		평균	33.3	10.2	0.10

국민 의식조사를 통한 연상단어 상위 빈도 30개와 판결례 추출단어 상위 빈도 30개를 비교해보면 우선순위와 비중 및 내용 면에서 상당한 차이가 나타나고 있는 것을 확인할 수 있다. 국민이 응답한 연상단어의 경우, 내용 면에서 행위 유형이 16개(53.3%)로서 가장 많았으며, 당사자 관계 6개(20.0%), 행위 결과 4개(13.3%), 사후 절차 3개(10.0%), 행위 상황 1개(3.3%)로 조사되었다.

반면에 판결례에서 추출된 단어의 경우, 내용 면에서 행위 상황에 대한 단어가 13개(43.3%)로 가장 많으며, 행위 유형이 6개(20.0%), 행위 결과 5개(16.7%), 사후 절차 4개(13.3%), 당사자 관계 2개(6.7%)가 조사되었다.

국민이 응답한 연상단어에서는 남자-여자, 가해자-피해자 등 행위 당사자에 초점을 두어 응답한 반면 판결례에서는 당사자 관계, 상하관계 등 '관계'와 관련한 내용이 조사되었다. 즉 법적 개념에서는 가해자와 피해자의 업무상 권력관계 등 행위가 일어난 '관계'에 주목하고 있는 것으로 파악할 수 있다.

한편 판결례에서는 성희롱의 행위 유형보다는 행위 내용과 관련하여 성적 언동 또는 언행 여부, 육체적 관계 또는 신체접촉, 시각적, 언어적 행위인지를 구분하는 수준에서 6개의 단어(20.0%)가 추출되었다. 이는 남녀고용평등법 시행령에 의한 성희롱 유형의 규정과 유사하다고 할 것이다. 국민이 응답한 연상단어에서는 직접적이고 구체적 '행위' 유형의 단어들 16개(53.5%)로 가장 많았는데, 성적 또는 성적 언어, 신체접촉, 말(장난), 농담, 눈빛(시선), 언어폭력 등은 판결례의 추출단어와 유사하나, 성추행, 성폭행, 강간 등 성폭력 범죄에 해당하는 단어가 8개(26.7%)나 포함되어 판결례와 대비되고 있다.

판결례에서는 성희롱 행위 자체 보다 사업장의 관행, 행위자의 의도, 동기, 행위의 정도, 일관성, 일회성 및 계속성 및 행위가 벌어진 장소 등 행위의 배경이 되는 상황에 대한 단어들 13개(43.3%)로 가장 많았던 반면 국민이 응답한 연상단어에서는 술(자리) 한 단어뿐 이었다.

성희롱은 성폭력 등 기존의 법적 규율 대상에 아닌 상대적으로 가벼운 성적 언동, 즉 말장난이나 농담 및 눈빛과 같이 불쾌감과 수치심을 주는 행위를 '성희롱'으로 명명하여 금지시킴으로써 조직 내 차별을 해소하고 양성평등을 달성하고자 한 제도이다. 그러나 우리 국민은 조직 차원에서 '평등하고 건강한 공동체'를 달성하는데

저해되는 문제로 인식하기보다는 남자 또는 가해자의 일탈로써 성폭력 범죄, 즉 성추행, 성폭행, 강간 등을 포함하여 구별 없이 인식하고 있으며, 사건 발생 시 경찰 등 외부기관을 통하여 처벌해야 하는 '나쁘고 더러운' 행위라고 인식하는 경향을 보여주고 있다고 파악할 수 있다. 이는 최근 들어 성희롱 법제가 성폭력과 연계하여 양적 팽창을 보이고, 경계 없이 확대되는 상황이 국민의 의식에 영향을 미치지 않았는지 면밀한 검토가 필요하다.

〈표 IV-8〉 성희롱 연상단어와 판결례 추출단어의 내용 비교

성립요건	국민 연상 단어	단어수 (%)	판결례 추출 단어	단어수 (%)	
당사자 관계	1.남자/ 3.여자 5.직장(내)/ 9.직장상사 16.피해자/ 28.가해자	6 (20.0)	24.상하관계 27.당사자관계	2 (6.7)	
행위 상황	17.술(자리)	1(3.3)	4.의도/ 7.동기 8.상황/ 9.비슷한처지 10.상대방반응 12.계속성/ 15.관행 20.행위내용 21.신체적특징 22.장소/ 25.일회성 28.행위정도/ 29.일관성	13 (43.3)	
행위 유형	성차별	19.(성)차별	1(3.3)	3.육체적 관계 11.신체접촉 13.성적언동/ 14.시각적 19.언어적/ 30.언행	6 (20.0)
	성희롱	10.성적언어/ 11.신체접촉 18.말(장난)/ 27.성(적) 22.농담/ 25.눈빛(시선) 26.언어폭력	7 (23.3)		
	성폭력	2.범죄/ 4.성추행 6.성폭행/ 12.폭행 14.변태/ 15.강제(강압) 21.몰카/ 23.강간	8 (26.7)		
행위 결과	7.수치심/ 8.불쾌(감) 20.나쁨/ 24.더러움	4 (13.3)	1.성적굴욕감/ 2.혐오감 18.성적수치심 23.사회공동체 26.건전한상식	5 (16.7)	
사후 절차	성희롱	30.신고	1(3.3)	5.징계사유/ 6.진술	4 (13.3)
	성폭력	13.처벌/ 29.경찰	2(6.7)	16.증거/ 17.취업규칙	
소계	30개	100	30개	100	

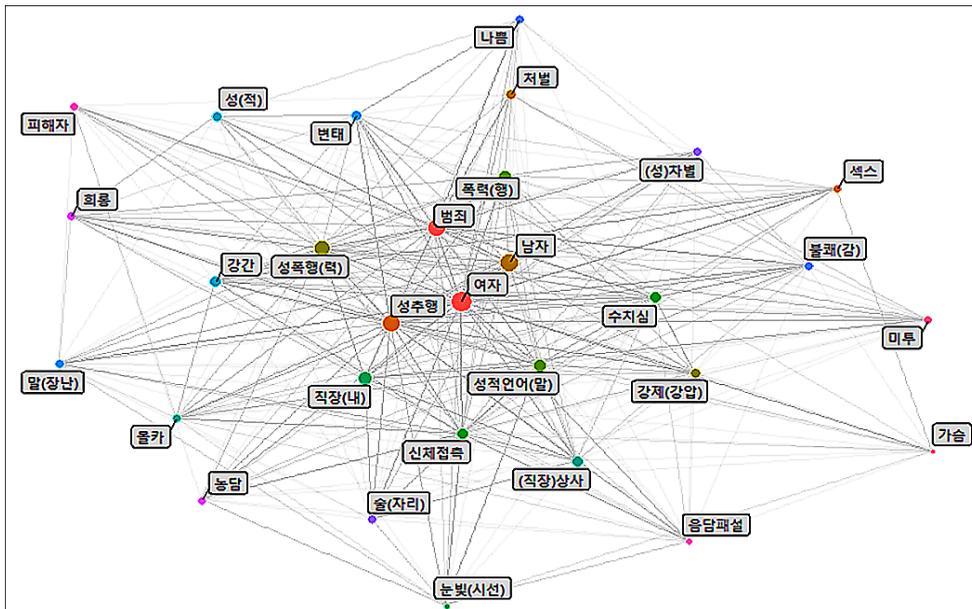
성별에 따른 성희롱 연상단어의 비교 분석 결과, 남성 응답자의 상위 30개의 연상단어 중 행위 유형을 나타내는 단어가 18개(60.0%)로 가장 많았으며, ‘범죄’, ‘성추행’, ‘성폭행(력)’, ‘신체접촉’, ‘성적언어’, ‘폭행(력)’ 등이 빈도와 연결중심성이 높아서 네트워크의 중심에 위치하였다. 당사자 관계를 나타내는 단어는 5개(16.7%)로 ‘여자’, ‘남자’, ‘직장(내)’ 등이 빈도와 연결중심성이 높아 네트워크의 중심에 위치하였고, 행위 결과를 나타내는 단어는 4개(13.3%)로 ‘수치심’이 빈도와 연결중심성이 높았다. 행위 상황을 나타내는 단어는 2개, 사후 절차를 나타내는 단어는 1개로 분류되었다.

〈표 IV-9〉 성희롱 연상단어 성별 응답 결과 비교

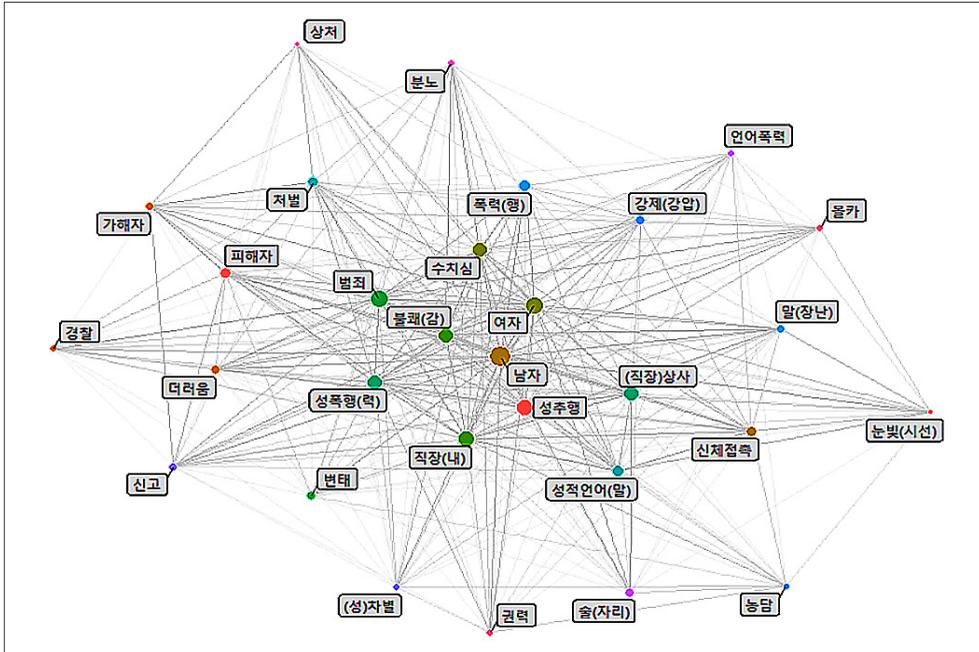
남성 응답					여성 응답				
No	연상단어	빈도	연결 중심성	매개 중심성	No	연상단어	빈도	연결 중심성	매개 중심성
1	여자	1,073	66.69	4.62	1	남자	1,804	114.00	2.20
2	범죄	898	47.38	1.95	2	범죄	1,154	72.38	0.68
3	성추행	673	42.38	1.30	3	여자	895	63.03	0.29
4	남자	557	38.52	1.00	4	직장(내)	875	55.90	0.38
5	성폭행(력)	491	30.48	0.66	5	불쾌(감)	867	52.97	0.71
6	신체접촉	388	22.21	0.96	6	성추행	844	59.72	0.56
7	성적언어	377	23.48	0.77	7	수치심	819	49.34	0.54
8	직장(내)	369	21.17	0.38	8	성폭행(력)	717	49.21	0.30
9	수치심	352	17.66	0.25	9	(직장)상사	641	42.14	0.26
10	폭행(력)	295	17.83	0.27	10	성적언어	443	28.52	0.17
11	(직장)상사	262	15.45	0.05	11	폭력(행)	418	27.59	0.14
12	강제(강압)	226	13.62	0.09	12	신체접촉	403	25.28	0.15
13	변태	220	11.66	0.21	13	처벌	342	23.17	0.07
14	불쾌(감)	220	10.90	0.15	14	변태	312	18.17	0.06
15	처벌	217	11.38	0.08	15	강제(강압)	286	19.93	0.08
16	강간	215	14.97	0.20	16	피해자	286	23.72	0.12
17	나쁨	191	8.79	0.03	17	더러움	270	16.14	0.02
18	(성)차별	182	9.90	0.05	18	말(장난)	250	16.24	0.06

남성 응답					여성 응답				
No	연상단어	빈도	연결 중심성	매개 중심성	No	연상단어	빈도	연결 중심성	매개 중심성
19	술(자리)	181	9.66	0.08	19	술(자리)	239	15.17	0.01
20	몰카	177	10.93	0.12	20	분노	236	13.34	0.02
21	가슴	174	5.59	0.02	21	(성)차별	208	12.66	0.02
22	말(장난)	162	9.34	0.11	22	신고	208	15.97	0.01
23	농담	157	8.45	0.11	23	가해자	202	17.34	0.01
24	음담패설	149	8.38	0.08	24	농담	193	11.55	0.04
25	희롱	143	9.79	0.05	25	눈빛(시선)	190	11.79	0.02
26	피해자	142	7.21	0.02	26	몰카	182	11.41	0.03
27	섹스	139	8.45	0.21	27	권력	180	11.59	0.01
28	성(적)	139	10.55	0.12	28	언어폭력	178	12.69	0.01
29	미투	134	6.83	0.05	29	상처	176	10.69	0.01
30	눈빛(시선)	115	7.14	0.01	30	경찰	165	11.66	0.02
평균		300.6	17.56	0.47	평균		466.1	30.44	0.23

〈그림 IV-8〉 남성의 성희롱 연상단어 네트워크 구조



〈그림 IV-9〉 여성의 성희롱 연상단어 네트워크 구조



여성 응답자의 상위 30개 연상단어에서도 행위 유형을 나타내는 단어가 14개(46.6%)로 가장 많았으며, ‘범죄’, ‘성추행’, ‘성폭행(력)’, ‘성적언어’ 등이 빈도와 연결중심성이 높아서 네트워크의 중심에 위치하였다. 당사자 관계를 나타내는 단어는 7개(23.3%)로 ‘남자’, ‘여자’, ‘직장(내)’, ‘(직장)상사’ 등이 빈도와 연결중심성이 높아 네트워크의 중심에 위치하였고, 행위 결과를 나타내는 단어는 5개(16.7%)로 ‘몰래(감)’과 ‘수치심’이 빈도와 연결중심성이 높았다. 사후 절차를 나타내는 단어는 3개, 행위 상황을 나타내는 단어는 1개로 분류되었다.

남성 응답자는 행위 유형을 나타내는 단어가 여성 응답자에 비해 많았으며, ‘강간’, ‘희롱’, ‘섹스’ 등 ‘성적’ 함의를 갖거나 성폭력에 해당하는 단어들이 여성 응답자에 비해 더 많이 포함되었다.

여성 응답자의 연상단어에서는 ‘가해자’, ‘권력’ 등의 행위자 관련 단어와, ‘두려움’, ‘분노’, ‘상처’ 등 피해자의 감정이나 피해 상태를 표현하는 단어, 그리고 ‘신고’, ‘경찰’ 등의 사후 절차와 관련된 단어들이 남성과 다르게 상위 30개 단어로 포함되었다. 이는 여성은 성희롱의 문제를 피해자와 동일시하면서 감정적으로 인식하는 경향을 보여주는 것으로 해석된다.

〈표 IV-10〉 성희롱 연상단어와 판결례 추출단어의 내용 비교

성립요건	국민 연상 단어	단어수 (%)	판결례 추출 단어	단어수 (%)
당사자 관계	1.여자/ 4.남자 8.직장(내)/ 11.직장상사 26.피해자	5 (16.7)	1.남자/ 3.여자/ 4.직장(내) 9.직장상사/ 16.피해자 23.가해자 / 27.권력	7 (23.3)
행위 상황	19.술(자리)/ 21.가슴	2(6.7)	19.술(자리)	1(3.3)
행위 유형	성차별	18.(성)차별	21.(성)차별	1(3.3)
	성희롱	6.신체접촉/ 7.성적언어 22.말(장난)/ 23.농담 24.음담패설/ 25.희롱 28.성(적)/ 30.눈빛(시선)	10.성적언어/ 12.신체접촉 18.말(장난)/ 24.농담 25.눈빛(시선) 28.언어폭력	6 (20.0)
	성폭력	2.범죄/ 3.성추행/ 5.성폭행/ 10.폭행 12.강제(강압)/ 13.변태 16.강간/ 20.몰카/ 27.섹스	2.범죄/ 6.성추행 8.성폭행/ 11.폭행 14.변태/ 15.강제(강압) 26.몰카	7 (23.3)
행위 결과	9.수치심/ 14.불쾌(감)/ 17.나쁨/ 29.미투	4 (13.3)	5.불쾌(감)/ 7.수치심 17.더러움/ 20.분노 28.상처	5 (16.7)
사후 절차	성희롱	0	22.신고	1(3.3)
	성폭력	15.처벌	13.처벌/ 30.경찰	2(6.7)
소계	30개	100	30개	100

2) 성희롱에 대한 잘못된 인식

성희롱에 대해 제대로 이해하고 있지 못하거나 성희롱에 대한 잘못된 편견을 가지고 있을 때 성희롱을 하기 쉬울 뿐 아니라 성희롱 사건 발생 시 문제해결을 더 어렵게 만드는 경향이 있다. 성희롱 발생의 원인을 피해자에게서 찾거나, 성희롱은 지나치게 민감한 피해자의 반응에서 비롯된 것으로 보기 때문인데, 이러한 성희롱에 대한 인식이 성희롱에 대한 대표적인 ‘오해와 통념’이다(김정인 외, 2001).⁶⁵⁾

이 연구에서는 성희롱에 대한 잘못된 인식 수준을 파악하기 위해 성희롱에 대한 일반적인 오해와 통념을 포함하는 4개의 문항을 구성하여 각 문항에 대해 6점 리커

65) 김정인 외 (2001). 성희롱문제 지각에서 성차 및 성역할태도의 영향. 한국심리학회지: 여성, 6(3), 1-21.

트(Likert) 척도로 응답하도록 하였다(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑥매우 그렇다). 평균 값이 높을수록 성희롱에 대한 '잘못된 인식'이 큰 것을 의미한다.

〈표 IV-11〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (조사대상별)

성희롱에 대한 잘못된 인식	조사 대상 ⁶⁶⁾	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 ⁶⁷⁾ F
				하한	상한	
종합 인식	성인	2.30	1.04	2.28	2.33	328.91**
	대학생	2.06	0.96	2.02	2.10	
	중고생	2.80	0.91	2.76	2.84	
	전체	2.36	1.03	2.34	2.38	
① 성희롱은 거부의를 표현하지 않은 사람의 책임이 크다	성인	2.20	1.26	2.17	2.24	82.42**
	대학생	1.82	1.06	1.78	1.86	
	중고생	2.14	1.24	2.09	2.20	
② 성희롱은 친근감의 표현을 오해한 데서 비롯된다	성인	1.98	1.17	1.94	2.01	40.44**
	대학생	1.78	1.11	1.74	1.83	
	중고생	2.09	1.30	2.04	2.15	
③ 성희롱 피해는 과장되는 경향이 있다	성인	2.41	1.26	2.37	2.44	88.60**
	대학생	2.16	1.23	2.11	2.21	
	중고생	2.67	1.35	2.61	2.72	
④ 자연스러운 성적 표현이 성희롱으로 오해되기도 한다	성인	2.63	1.35	2.59	2.67	1356.57**
	대학생	2.47	1.34	2.42	2.53	
	중고생	4.31	1.41	4.25	4.37	

* p<.05, ** p<.01

[응답자 수] 성인 5,169명, 대학생 2,337명, 중고생 2,165명

[사후검정]⁶⁸⁾

종합인식: 모든 집단 간 차이** / ① 대학생-성인**, 대학생-중고생** / ②, ③, ④ : 모든 집단 간 차이**

66) 표현이 다른 문항을 사용한 초등학교 응답은 별도로 분석하였다.

67) 분산분석(ANOVA(Analysis Of Variance))은 두 개 이상 집단들의 평균 간 차이에 대한 통계적 유의성을 검증하는 방법이다. 각 케이스의 관찰값과 평균 간 차이인 편차를 제공해 합산한 후 표본크기로 나눈 분산을 이용해 2개 이상 집단 간 평균 차이를 검증한다.

68) 사후검정(Scheffe)은 분산분석(ANOVA) 후 진행하는 사후비교 방법의 하나이다. 분산분석을 통하여 유의미한 F검증 값을 얻고 집단 간의 평균이 동일하다는 귀무가설이 기각되면, 비교 집단들 중 유의미한 차이가 있는 집단 쌍이 어떤 것들인지 비교하는 검증방법이다.

성희롱에 대한 ‘잘못된 인식’에 대한 분석 결과, 종합 인식의 평균은 6점 척도에 서 2.36점으로 성희롱에 대해 잘못 인식하고 있는 정도는 대체로 높지 않은 것을 알 수 있다. 조사 대상별로 응답 평균에서 유의미한 차이를 보이는데, 중고생의 평균이 2.80점으로 조사 대상 중 가장 높아서 성희롱에 대해 잘못 이해하는 정도가 가장 높았으며, 대학생의 평균이 2.06점으로 가장 낮았다.

각 항목별 조사대상간 차이도 유의미한 것으로 나타났는데, 특히 ‘자연스러운 성적 표현이 성희롱으로 오해되기도 한다’의 경우 중고생의 응답 평균은 4.31점으로 다른 대상들보다 높았다. 이는 중고생들이 성희롱에 대해 잘못 이해하고 있거나 잘못된 통념을 가지고 있을 가능성이 높다고 판단된다. 중고생들의 성희롱에 대한 정확한 이해와 인식을 높일 수 있는 대안에 대해 고민할 필요가 있음을 시사한다.

〈표 IV-12〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (성별)

성희롱에 대한 잘못된 인식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
종합 인식	남성	2.80	1.00	2.77	2.83	1495.47**
	여성	2.04	0.93	2.02	2.06	
	전체	2.36	1.03	2.34	2.38	
	평균 차이	0.76				
① 성희롱은 거부 의사를 표현 하지 않은 사람의 책임이 크다	남성	2.48	1.30	2.44	2.52	733.07**
	여성	1.82	1.08	1.80	1.85	
	평균 차이	0.66				
② 성희롱은 친근감의 표현을 오해한 데서 비롯된다	남성	2.34	1.23	2.30	2.37	753.54**
	여성	1.69	1.08	1.66	1.72	
	평균 차이	0.65				
③ 성희롱 피해는 과장되는 경향이 있다	남성	2.98	1.29	2.94	3.02	1618.90**
	여성	1.99	1.12	1.97	2.02	
	평균 차이	0.99				
④ 자연스러운 성적 표현이 성희롱으로 오해되기도 한다	남성	3.41	1.37	3.37	3.46	607.89**
	여성	2.65	1.58	2.61	2.69	
	평균 차이	0.76				

* p<.05, ** p<.01

[응답자 수] 남성 4,004명, 여성 5,656명 (지정성별외 11명 제외)

성희롱에 대한 잘못된 인식에 대한 성별 차이를 분석한 결과, 여성(2.04점)에 비해 남성(2.80점)의 성희롱에 대한 잘못된 인식이 높은 것을 알 수 있으며, 성별 평균 차이는 0.76점이었다. 특히 ‘성희롱 피해는 과장되는 경향이 있다’ 는 항목에서 남녀 간 평균 차이가 0.99점으로 가장 큰 차이를 보였다. 이러한 결과는 국민의 연상단어 조사에서 여성은 성희롱에 대하여 주로 ‘남자’, ‘가해자’, ‘직장상사’ 및 ‘권력’, ‘분노’, ‘나쁨’, ‘경찰’, ‘처벌’ 등 남성 행위자와 행위자에 대한 처벌, 여성 피해자 및 피해자의 감정을 연상하고 있는 것과 연결하여 이해할 수 있을 것이다. 남녀 간 성희롱 피해에 대한 인식 차이는 피해의 고통에 대한 이해나 성희롱의 심각성에 대한 인식 차이로 이어질 수 있으며, 동일한 상황에 대해서 남녀 간에 성희롱 판단이 다를 수 있음을 시사한다.

성희롱에 대한 잘못된 인식에 대한 조사대상별 및 성별 이원분산분석⁶⁹⁾ 결과, 성별 평균 차이는 중고생(0.53점)보다 성인(0.81점)과 대학생(0.82점)에서 더 큰 차이를 보였다.

〈표 IV-13〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (조사대상별*성별)

구분		성인	대학생	중고생	성별 전체
남성	평균 ^㉔	2.76	2.58	3.11	2.80
	응답(명)	2,237	846	921	4,004
여성	평균 ^㉕	1.95	1.76	2.58	2.04
	응답(명)	2,928	1,487	1,241	5,656
대상별 전체	평균	2.30	2.06	2.80	2.36
	응답(명)	5,165	2,333	2,162	9,660
평균 차이(㉔-㉕)		0.81**	0.82**	0.53**	0.76**

* p<.05, ** p<.01

[이원분산분석 결과]

조사대상별(F=310.72**), 성별(F=1203.99**), 상호작용(조사대상별*성별, F=19.766**)

성별 및 연령대별 이원분산분석 결과, 성별과 연령대 모두에서 평균 차이가 유의

69) 하나의 종속변인에 영향을 미치는 2개의 독립변인의 효과를 검증하는 방법으로 각 독립변인이 종속변인에 개별적으로 영향을 주는지를 검증(주 효과)할 수 있을 뿐만 아니라, 두 독립변인 간의 상호작용이 종속변인에 영향을 주는지를 검증(상호작용 효과)할 수 있다.

미한 것으로 나타났고, 성별과 연령 간의 상호작용효과도 유의미한 것으로 나타났다. 즉 모든 연령대에서 남성(2.80점)이 여성(2.04점)보다 성희롱에 대해 잘못된 인식이 더 높은 결과를 보이고 있으며, 특히 20대(0.85점)에서 남녀 간 인식 차이가 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한 60대 남성(3.10점)과 10대 남성(3.07점)이 성희롱에 대한 잘못된 인식이 가장 높고, 20대 여성(1.75점)과 30대 여성(1.98점)이 성희롱에 대한 잘못된 인식이 가장 낮은 결과를 보여주고 있다.

연령대별로는 60대(2.96점), 50대(2.72점), 10대(2.70점), 40대(2.56점), 30대(2.19점), 20대(2.01점) 순으로 성희롱을 잘못 인식하는 정도가 큰 결과를 보여준다. 사후검정 결과 10대, 50대, 60대 간을 제외한 다른 연령대 간 차이는 유의미하였다. 60대, 50대, 10대가 성희롱을 잘못 인식하는 정도가 상대적으로 컸는데, 20대, 30대와 큰 차이를 보이고 있다.

〈표 IV-14〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (연령대별*성별)

구분		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	성별 전체
남성	평균 ^㉑	3.07	2.60	2.52	2.83	2.87	3.10	2.80
	응답(명)	1,031	1,272	286	792	575	48	4,004
여성	평균 ^㉒	2.45	1.75	1.98	2.24	2.37	2.40	2.04
	응답(명)	1,492	2,770	452	692	238	12	5,656
연령 전체	평균	2.70	2.01	2.19	2.56	2.72	2.96	2.36
	응답(명)	2,523	4,042	738	1,484	813	60	9,660
평균 차이(㉑-㉒)		0.62**	0.85**	0.54**	0.58**	0.50**	0.70**	0.76**

* p<.05, ** p<.01

[이원분산분석 결과]

연령대별(F=133.78**), 성별(F=140.72**), 상호작용(연령대별*성별, F=9.35**)

〈표 IV-15〉 연령대별 평균 차이 사후검정

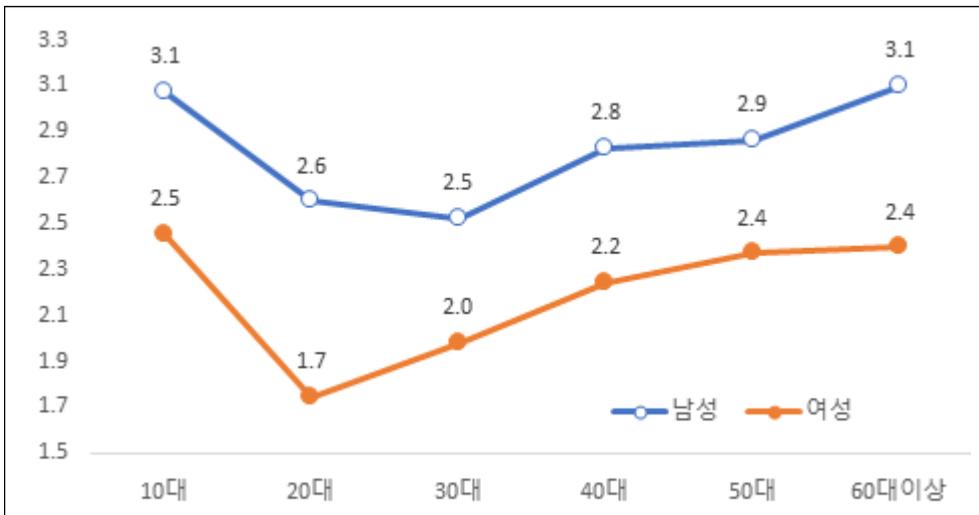
평균차이(㉑-㉒)		연령대 ^㉓				
		20대	30대	40대	50대	60대이상
연령대 ㉑	10대	0.69**	0.51**	0.15**	-0.02	-0.26
	20대		-0.18**	-0.54**	-0.71**	-0.94**
	30대			-0.36**	-0.53**	-0.77**
	40대				-0.16**	-0.40*
	50대					-0.24

* p<.05, ** p<.01

이는 최근에 50~60대 남성 자치단체장과 20~30대 부하 여성이 성희롱의 가해자와 피해자의 관계로 나타나고 있는 사건들의 문제 상황과 연계하여 파악할 수 있는 결과이기도 하다. 해당 사건에서 가해자들은 잘못된 통념에 기초하여 성희롱이라 의식하지 못한 상황에서 피해자에게 지속적으로 성적 언동을 행할 가능성이 있다. 해당 행위가 성폭행에 해당할 경우 형사상의 조치가 가능할 것이나, 최고 책임자가 가해자일 경우는 조직 내 절차를 통해 피해자가 구제받기가 어렵다. 결국, 언론이나 제3의 기관을 통하여 처벌을 구하는 경우 기존 조직에 충격을 가하게 되고 2차 피해로 이어지는 패턴이 반복될 수 있다는 점이 고려되어야 할 것이다.

한편, 성희롱의 주 피해대상이 20대 여성인 점을 고려할 때, 20대 여성은 성희롱을 잘못 이해하는 경우가 적으므로, 성희롱 발생 시 대처능력과 피해구제를 중심으로 성희롱 예방전략을 실행하는 것이 필요하다는 시사점을 준다.

〈그림 IV-10〉 상호작용효과(연령대별*성별)



초등학생의 성희롱에 대한 잘못된 인식의 응답 평균은 2.55점이었으며, ‘성희롱은 사실보다 부풀려질 때가 많다’의 응답 평균(2.90)이 가장 높았다.

〈표 IV-16〉 성희롱에 대한 잘못된 인식 (초등학생)

성희롱에 대한 잘못된 인식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
종합 인식	남성	2.61	1.03	2.48	2.73	1.77
	여성	2.49	1.00	2.37	2.61	
	전체	2.55	1.02	2.46	2.64	
① 성희롱은 싫다고 하지 않은 사람이 잘못이다	남성	2.67	1.48	2.49	2.84	0.80
	여성	2.55	1.54	2.36	2.74	
② 성희롱은 친근한 표현을 오해해서 일어난다	남성	2.42	1.37	2.26	2.58	4.90*
	여성	2.17	1.24	2.02	2.32	
③ 성희롱은 사실보다 부풀려질 때가 많다	남성	3.02	1.38	2.86	3.18	4.45*
	여성	2.78	1.26	2.62	2.93	
④ 성희롱은 여자들만 당한다	남성	2.31	1.22	2.17	2.46	1.57
	여성	2.45	1.33	2.29	2.61	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

성별 비교에서 ‘성희롱은 친근한 표현을 오해해서 일어난다’ 와 ‘성희롱은 사실보다 부풀려질 때가 많다’ 에서 남성의 응답 평균이 여성보다 유의미하게 높았다. 초등학생 남성의 경우 성희롱과 친근한 표현을 잘못 구분하는 결과를 보였고, 성희롱은 사실보다 부풀어질 때가 많다는 응답이 많았다.

결과를 정리하면, 조사대상별 특성 및 성별-연령 간 상호작용효과로 인하여 잘못된 통념이 드러나는 조사 결과는 해당 인구 특성을 지닌 조직에서 잘못된 통념에 따라 성희롱 분쟁이 상시화될 수 있다는 점을 시사한다. 통상 연령이 많은 남성이 상급자로서 주요한 조직 내 지위를 갖는 경우가 많을 것이므로 20대~30대 여성 하급자가 해당 상사와 잘못된 통념에 따른 갈등을 겪는 경우를 쉽게 예상할 수 있다. 해당 인구 특성별 갈등을 해소하고 분쟁을 해결하기 위한 교육 개발 등 대책 마련이 필요하다.

3) 성희롱의 법적 개념 이해

「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」, 「양성평등기본법」에서는 원치 않는 성적 언행으로 성적굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 요구에 대한 불응을 이유로 (고용상의) 불이익이 발생했을 경우 등을 성희롱으로 규정하고 있다. 그러나 언어 네트워크 분석 결과를 통해 성희롱의 법적 정의(판단기준)와 일반인들의 성희롱에 대한 인식에서 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 성희롱의 양태가 다양할 뿐 아니라 개인마다 성희롱에 대한 감수성이나 인식 수준도 상이하기 때문이라고 판단된다.

성희롱의 법적 개념에 대한 이해도를 조사하기 위하여 성희롱의 법적 개념이나 성립요건 시 핵심 요소가 되는 ‘성적굴욕감이나 혐오감’, 원치 않는 ‘성적인 언동’, ‘성적 요구에 대한 불응으로 인한 불이익’을 포함하여 문항을 구성하였다. 2개의 문항은 법적 성립요건에 해당하지 않는 형태로 문항을 설계하였으며, 마지막 문항은 조사 대상의 특성을 고려하여 문항을 다르게 구성하였다. 각 문항은 6점 리커트(Likert) 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑥매우 그렇다)에서 응답하도록 하였다.

법적 개념의 이해도에 대한 조사 대상 전체의 평균을 보면, 첫 번째 문항인 ‘성적인 언행에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다’는 성희롱 성립요건인 ‘성적굴욕감이나 혐오감’이 부정됨에도 평균이 3.98로 응답자들이 성희롱 성립요건을 정확히 인지하지 못함을 나타냈고, 두 번째 문항인 ‘모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다’는 성희롱 성립요건인 ‘업무 관련성’이 전제되지 않았음에도 평균이 5.21로 응답자들이 성희롱 성립요건을 정확히 인지하지 못함을 뚜렷이 나타냈다. 반면 마지막 문항인 ‘성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다’는 평균 5.01로 ‘고용상의 불이익’을 받는 것이 성희롱에 해당한다는 점을 많은 응답자들이 정확히 인지하고 있음을 나타냈다. 전반적으로 응답자들은 성희롱의 법적 개념보다는 ‘성적 언동’을 중심으로 성희롱 여부를 인식하는 경향성을 보여주고 있다. 이 경우 당사자성이나 업무 관련성 등 성희롱 성립에 대한 법적 요건이 고려되지 않아, 법적으로는 성희롱에 해당하지 않음에도 불구하고 성희롱으로 잘못 인식하는 상황이 발생할 수 있음을 시사한다. 이는 국민의 성희롱에 대한 연상 단어 조사에서 드러난 문제와 일치한다. 판결례를 조사한 결과에서 성희롱에 대하여 행위 주체보다는 당사자 간 관계와 행위의 상황이 주요한 단어로 추출된 반면, 국민의 응답에서는 성희롱의 구체적 행위에 집중

하고, 법적으로 중요한 당사자 간 관계와 행위의 상황과 관련된 단어를 연상하지는 않았던 결과를 참조할 수 있다.

조사대상별 법적 개념의 이해도에 대한 응답 비교 결과, ‘모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다’ 는 문항에서는 성인의 평균(5.12점)이 대학생(5.31점)이나 중고생(5.33점)의 평균보다 낮게 나타났고, ‘성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다’ 는 문항에서는 성인의 평균(5.06점)이 대학생(4.95점)이나 중고생(4.94점)의 평균보다 높게 나타났다. 즉 성인이 대학생이나 중고생보다 성희롱에 대한 법적 이해도가 높음을 알 수 있다.

〈표 IV-17〉 성희롱의 법적개념 이해 (조사대상별)

성희롱의 법적개념	대상	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
① 성적인 말과 행동에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다	성인	3.99	1.37	3.96	4.03	0.65
	대학생	3.97	1.44	3.91	4.03	
	중고생	3.96	1.40	3.90	4.01	
	전체	3.98	1.40	3.95	4.01	
② 모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다	성인	5.12	1.06	5.09	5.14	46.74**
	대학생	5.31	1.04	5.27	5.35	
	중고생	5.33	0.98	5.29	5.37	
	전체	5.21	1.04	5.19	5.23	
③ 성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다(성인, 대학생 대상)	성인	5.06	1.26	5.03	5.10	9.45**
	대학생	4.95	1.30	4.90	5.00	
	중고생	4.94	1.37	4.88	5.00	
	전체	5.01	1.30	4.98	5.03	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 성인 5,169명, 대학생 2,337명, 중고생 2,165명

[사후검정]

② 성인-대학생**, 성인-중고생** / ③ 성인-대학생**, 성인-중고생**

③ (중고생 대상) 선생님의 성적인 관심을 학생이 거절하였을 때, 불이익(수행평가 등)을 주는 것은 성희롱이다

〈표 IV-18〉 성희롱의 법적개념 이해 (성별)

성희롱의 법적개념	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
① 성적인 말과 행동에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다	남성	3.69	1.37	3.65	3.74	292.26**
	여성	4.18	1.38	4.14	4.22	
② 모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다	남성	4.91	1.08	4.88	4.95	592.39**
	여성	5.42	0.96	5.40	5.45	
③ 성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다(성인, 대학생 대상)	남성	4.72	1.39	4.67	4.76	358.40**
	여성	5.21	1.18	5.18	5.24	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 4,004명, 여성 5,656명

③ (중고생 대상) 선생님의 성적인 관심을 학생이 거절하였을 때, 불이익(수행평가 등)을 주는 것은 성희롱이다

성별 법적 개념의 이해도에 대한 응답 비교 결과, 모든 문항에서 여성이 남성에 비해 응답 평균이 유의미하게 높은 것을 알 수 있다.

여성은 모든 문항에서 성희롱에 해당한다고 판단하는 정도가 남성에 비해 더 높은 것으로 조사되었다. 그러나 이러한 성희롱에 대한 확신적 판단은 해당 문항이 성희롱의 법적 개념에 부합하지 않는 경우에도 민감하게 성희롱으로 인식하는 결과로 나타나고 있다. 이러한 결과는 현실에서 성희롱이 아닌 경우에도 성희롱 피해를 주장하는 경우가 가능하며, 이 경우 성희롱 요건을 흠결하여 구제조치가 이루어지지 못하는 상황이 발생할 수 있음을 시사한다. 만약 다수가 남성으로 구성된 조직에서 이러한 상황이 발생한다면 해당 여성은 구제조치가 이루어지지 않은 점에 대하여 불만을 가질 수 있고, 해당 조직의 다수 남성들은 성희롱이 아닌 사실을 성희롱으로 제기한 여성에 대하여 비난을 가함으로써 2차 피해의 문제로 진전될 가능성이 높아진다. 이러한 문제가 발생하지 않도록 성희롱 예방교육 시 성별 격차를 반영하여 사례 중심으로 진행하는 등 성희롱 예방교육 및 사후조치의 개선이 요망된다.

성희롱의 법적 개념에 대한 성별과 연령대별 이원분산분석 결과, 모든 문항에서 성별과 연령대 간의 상호작용효과가 유의미한 것으로 나타났다.

‘성적인 언행에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다’ 는 문항에서는 20대(0.70점)와 30대(0.67점)에서 남녀 간 큰 차이를 보였으나, 50대 이상에서는 남녀 간 응답 차이가 나타나지 않았다. 특히 20대 여성(4.27점)의 평균이 가장 높

고, 30대 남성(3.50점)의 평균이 가장 낮았다.

‘모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다’는 문항의 경우는 20대(0.59점)에서 남녀 간 가장 큰 차이를 보였다. 10대 여성(5.50점)과 20대 여성(5.48점)의 평균이 높았고, 40대 남성(4.78점)과 50대 이상 남성(4.80점)의 평균이 낮았다. 이러한 결과는 10대 여성과 20대 여성이 법적 이해가 낮다기보다 법적 개념이나 성립요건을 매우 폭넓게 이해하고 규정할 가능성이 있다고 해석할 수 있다.

‘성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다’는 문항에서는 20대(0.66점)에서 남녀 간 차이가 가장 컸으며, 50대 이상(0.30점)에서 남녀간 평균 차이가 가장 작았다. 30대 여성(5.33점)과 40대 여성(5.31점), 20대 여성(5.26점)의 평균이 높았고, 20대 남성(4.59점)과 10대 남성(4.72점), 50대 이상 남성(4.78점)의 평균이 낮았다.

이러한 조사 결과는 우리나라 노동시장의 특성상 조직 내 여성의 비중이 낮은 경우가 많고, 여성의 지위가 남성에 비해 낮을 뿐 아니라 당연히 근속 기간과 연령이 낮은 상황이 일반적임을 고려할 때, 50대 이상 남성 책임자가 30대 여성 하급자에게 성적인 관심을 보이거나 인사상 불이익을 주는 상황이 ‘의도 없이’ 초래될 수 있다는 점을 시사한다.

〈표 IV-19〉 성희롱의 법적개념 이해 (성별*연령대별)

문항	성별	10대	20대	30대	40대	50대이상	전체
		2,523명	4,042명	738명	1,484명	873명	
① 성적 굴욕감	남성	3.75	3.57	3.50	3.74	3.89	3.69
	여성	4.11	4.27	4.17	4.09	3.87	4.18
	전체	3.97	4.05	3.91	3.91	3.88	3.98
	평균차이	0.36	0.70	0.67	0.35	-0.02	0.49
② 원치않는 성적연동	남성	5.10	4.89	4.92	4.78	4.80	4.91
	여성	5.50	5.48	5.30	5.25	4.97	5.42
	전체	5.34	5.30	5.15	5.00	4.85	5.21
	평균차이	0.40	0.59	0.38	0.47	0.17	0.51
③ 인사상 불이익	남성	4.72	4.59	4.86	4.81	4.78	4.72
	여성	5.08	5.26	5.33	5.31	5.08	5.21
	전체	4.93	5.05	5.15	5.04	4.86	5.01
	평균차이	0.36	0.66	0.47	0.50	0.30	0.50

문항	주효과		상호작용효과
	성별	연령대	(성별*연령대)
① 성적굴욕감	134.93**	0.87	14.00**
② 원치 않는 성적 언동	236.72**	34.77**	8.12**
③ 인사상 불이익	192.80**	6.58**	6.57**

4) 성희롱의 인식 형성과정

성희롱에 대한 인식이 어떠한 상황이나 계기를 통해 형성되는지를 파악하기 위해 성희롱 개념이나 성희롱에 대한 정보를 획득하게 된 과정을 조사하였다. 복수 응답이 가능하도록 조사하였다.

응답 분석 결과, 성희롱에 대한 인식을 형성하는데 가장 많은 영향을 미치는 것은 ‘성희롱 예방 교육’(60.7%)으로 나타났다. 그다음으로 ‘관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널’(36.6%), ‘주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서’(35.5%) 순이었다.

초·중·고생(10대)의 경우 전체 응답자의 72~75%가 ‘성희롱 예방교육’을 통해 성희롱에 대한 인식을 형성하게 되었다고 응답하였고, 성인과 대학생의 경우는 ‘온라인 채널’과 ‘주변의 사건’을 통해서 알게 되었다고 응답한 비율이 초·중·고생보다 높았다.

〈표 IV-20〉 성희롱 인식 형성과정 (조사대상별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 인식 형성과정	성인	대학생	중고생	초등생	전체
성희롱 예방 교육을 통해서(또는 학교의 교육과정 중에서)	55.6	58.5	71.7	74.5	60.7
관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서	38.7	37.1	33.5	25.7	36.6
주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서	39.7	36.5	27.3	24.6	35.5
관련 방송 프로그램을 통해서	26.3	15.8	12.6	19.8	20.7
사회관계망서비스(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)의 정보나 교류를 통해서	13.2	18.3	17.6	7.0	15.0
친구, 동료 등 또래 집단을 통해서	6.8	10.7	8.1	12.2	8.2
부모님을 통해서	1.0	1.8	4.1	17.9	2.7
관련 서적을 통해서	2.6	3.7	2.4	0.7	2.7
응답자 수	5,169	2,337	2,165	541	10,212

연령대별 분석 결과, 40대~60대 이상의 경우 '관련 방송 프로그램'이라고 응답한 비율이 30%~32%로, 10대~30대에 비해 관련 방송 프로그램을 통해 성희롱을 접했다고 응답한 비율이 높음을 알 수 있다.

〈표 IV-21〉 성희롱 인식 형성과정 (연령대별, 복수 응답)

단위: %, 명

성희롱 인식 형성과정 (상위 5개)	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
성희롱 예방 교육을 통해서(또는 학교의 교육 과정 중에서)	72.1	53.6	55.3	58.2	62.7	55.0
관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서	32.6	37.5	37.6	42.0	35.8	36.7
주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서	26.6	39.7	39.7	38.7	38.0	41.7
관련 방송 프로그램을 통해서	14.2	18.4	26.6	31.5	30.0	31.7
사회관계망서비스의 정보나 교류를 통해서	15.6	18.8	10.5	8.8	9.0	11.7
응답자 수	3,068	4,047	740	1,484	813	60

위 조사 결과를 통하여 예방 교육, 온라인, 간접 경험 및 방송 등을 통하여 성희롱 인식이 형성되고 있음을 확인하였다. 이 중 가장 중요한 경로는 학교와 직장에서 실시하는 예방 교육인데, 20여 년간 정기 교육을 실시하였음에도 불구하고 성희롱과 성폭력 개념의 혼동, 성희롱 성립요건에 대한 낮은 이해, 성차별 인식이 아직 남아있으며, 성별 및 연령별로 성희롱에 대한 인식격차가 유의미한 수준으로 조사되고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 모든 대상자에게 동일한 내용으로 구성된 성희롱 행위 유형 중심의 교육에서 탈피하여야 한다는 점을 시사하는 결과로 볼 수 있다. 성희롱 인식을 개선하기 위하여 성별과 연령의 차이를 고려하고, 내용 면에서 성평등을 실질적으로 달성하는 방향으로 개선하는 한편 예방 교육뿐 아니라 온라인이나 SNS 및 방송 매체를 종합적으로 활용하는 체계적 개선 노력이 필요하다고 판단된다.

5) 성희롱의 발생 원인

성희롱 발생 원인에 대해서 복수 응답이 가능하도록 조사하였고, 분석 결과 '성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적 분위기'가 41.2%로 가장 높게 나타났으며, '성희롱에 대한 낮은 처벌'(36.7%), '가해자의 낮은 성인지 감수성'(29.0%), '사람들이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지 잘 모르기 때문에'(26.4%) 순으로 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-22〉 성희롱 발생원인 (조사대상별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 발생원인	성인	대학생	중고생	전체
성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적 분위기 때문에	42.6	40.9	38.1	41.2
성희롱에 대한 처벌이 낮기 때문에	31.1	41.7	44.7	36.7
가해자의 성인지 감수성이 낮기 때문에	35.5	26.4	16.1	29.0
사람들이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지 잘 모르기 때문에	28.0	26.0	23.2	26.4
상대방을 성적 대상으로 생각하기 때문에	23.2	23.5	26.2	23.9
가해자의 성적 총동 때문에	8.4	13.5	17.8	11.8
성차별적 사회 분위기 때문에	8.0	7.8	7.4	7.8
여성의 옷차림, 행동 등이 성적 욕구를 자극하기 때문에	6.6	4.5	8.1	6.4
성차별적 직장문화 때문에	4.4	3.4	2.8	3.8
성희롱에 피해자가 적극적으로 대처하지 않기 때문에	4.0	2.4	2.7	3.3
여성의 지위가 남자와 다르기 때문에	2.0	2.2	2.0	2.0
기타	0.7	1.2	1.3	0.9
응답자 수	5,169	2,337	2,165	9,671

성별 응답 비교에서, 남녀 모두 '성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회분위기'를 가장 큰 원인으로 선택하였으나, 여성(48.9%)이 응답 비율이 남성(30.3%)보다 더 높았다. 다음으로 여성은 '낮은 처벌 수준'을 원인으로 보는 경우가 45.2%로 높았던 반면, 남성은 '자신의 행위가 성희롱인지 잘 모름'을 원인으로 보는 경우가 32.7%

로 높게 나타났다, 남성들은 자신의 성적 언행에 대해 성희롱으로 인식하지 않을 가능성이 높음을 알 수 있다. 무엇보다 성희롱에 대한 인식 부재를 주요한 발생 원인으로 들고 있다는 점은, 남성이 여성보다 성희롱에 대한 잘못된 인식이 더 높았던 점과 같이 고려할 때, 남성을 대상으로 성희롱에 대한 정확한 이해와 인식을 향상시킬 수 있는 교육이나 방법을 강화할 필요가 있음을 시사한다.

〈표 IV-23〉 성희롱 발생원인 (성별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 발생원인 (상위 5개)	남성	여성
성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적인 분위기 때문에	30.3	48.9
성희롱에 대한 처벌이 낮기 때문에	24.7	45.2
가해자의 성인지 감수성이 낮기 때문에	27.8	29.8
사람들이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지 잘 모르기 때문에	32.7	22.0
상대방을 성적 대상으로 생각하기 때문에	30.5	19.4
응답자 수	4,004	5,656

〈표 IV-24〉 성희롱 발생원인 (연령대별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 발생원인 (상위 5개)	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적인 분위기 때문에	39.1	42.6	40.1	42.7	39.1	35.0
성희롱에 대한 처벌이 낮기 때문에	45.3	39.8	31.8	25.4	21.2	11.7
가해자의 성인지 감수성이 낮기 때문에	16.2	30.5	39.9	36.0	37.4	41.7
사람들이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지 잘 모르기 때문에	23.3	26.6	27.8	28.8	29.5	31.7
상대방을 성적 대상으로 생각하기 때문에	26.0	21.3	20.7	26.8	27.7	40.0
응답자 수	2,527	4,047	740	1,484	813	60

연령대별 응답 결과에서, 20대~30대는 ‘사회분위기’, ‘성인지 감수성’과 함께 ‘처벌 수위’를 상대적으로 중요하게 선택한 반면, 50대~60대 이상의 경우는 ‘처벌 수위’에 대한 선택 비율이 상대적으로 낮고, ‘성적대상으로 보는 시각’이나 ‘성희롱 인

식 부재'에 대해서 선택한 비율이 높았다.

성희롱이 심각한 사회문제라는 것은 모든 연령대에서 동의하나, 50대~60대 이상이 생각하는 성희롱의 발생 원인과 20대~30대가 생각하는 발생 원인에서의 우선순위는 차이를 보이고 있다. 조직 내 50대 이상은 통상 상급자의 지위에서 장기근속자일 가능성이 높아서 이들의 인식을 개선하는 것이 성희롱 예방에 매우 중요한 부분임을 알수 있는 결과이다. 연령별 특성을 고려한 대책이 필요하다.

다. 성평등에 대한 인식

성희롱은 성차별적인 문화나 제도를 기반으로 발생한다. 성별에 따라 다른 기대와 역할을 요구하는 성별 고정관념, 여성과 남성의 성적 행동을 다르게 이해하고 판단하는 성에 대한 이중규범 등은 성희롱 발생 가능성과 성희롱 인식형성에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 성희롱에 대한 이해와 인식 수준을 좀 더 깊이 있게 파악하기 위해서 성평등 의식이나 성차별 감수성을 조사하였다.

1) 성평등 의식

성평등 의식을 조사하기 위해 4개의 문항을 구성하여 6점 리커트(Likert) 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥매우 그렇다)로 응답하도록 하였다. 문항의 내용상 응답 평균이 낮을수록 성평등 의식이 높음을 의미한다.

모든 문항에서 모든 조사대상간 평균 차이가 유의미하였다. 응답자 전체의 평균은 6점 리커트 척도에서 2.90점이였다. 중고생의 경우 2.49점으로 가장 낮았고, 대학생은 2.72점, 성인은 3.16점으로 나타났는데, 전반적으로 연령대가 높을수록 성평등 의식이 낮은 것을 알 수 있다. 즉 성인들이 학생들에 비해 성별 고정관념을 내면화하고 있는 정도가 크다고 할 수 있다. 특히 '경제적으로 가족을 부양해야 할 책임은 여자보다 남자가 더 크다' 는 문항에서 중고생(2.91점), 대학생(3.17점), 성인(3.70점) 간에 가장 큰 평균 차이를 보였으며, 각 대상의 응답 평균이 가장 높았다. 이는 모든 조사 대상에서 여전히 남성의 생계부양자로서의 책임에 대해 동의하는 정도가 크다는 것을 보여준다.

〈표 IV-25〉 성평등 의식 (조사대상별)

성평등 의식	대상	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
종합 의식	성인	3.16	1.08	3.13	3.19	337.48**
	대학생	2.72	1.10	2.67	2.76	
	중고생	2.49	1.08	2.44	2.53	
	전체	2.90	1.12	2.88	2.92	
① 경제적으로 가족을 부양해야 할 책임은 여자보다 남자가 더 크다	성인	3.70	1.38	3.66	3.74	282.10**
	대학생	3.17	1.42	3.11	3.23	
	중고생	2.91	1.42	2.85	2.97	
	전체	3.40	1.44	3.37	3.42	
② 여자들은 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다	성인	3.02	1.33	2.98	3.06	176.00**
	대학생	2.62	1.38	2.56	2.68	
	중고생	2.42	1.32	2.36	2.47	
	전체	2.79	1.37	2.76	2.82	
③ 남자는 될 수 있으면 약한 모습을 드러내지 말아야 한다	성인	2.86	1.32	2.83	2.90	268.72**
	대학생	2.43	1.35	2.38	2.49	
	중고생	2.12	1.24	2.07	2.17	
	전체	2.59	1.34	2.56	2.62	
④ 여자들은 힘든 일은 하지 않으면서 동등한 권리만을 주장한다	성인	3.05	1.44	3.02	3.09	137.27**
	대학생	2.64	1.49	2.58	2.70	
	중고생	2.50	1.46	2.44	2.56	
	전체	2.83	1.48	2.80	2.86	

* p<.05, ** p<.01

[응답자 수] 성인 5,169명, 대학생 2,337명, 중고생 2,165명

[사후검정]

종합의식, ①, ②, ③, ④ : 모든 비교 쌍에서 유의수준 p<.01에서 평균 차이가 유의미함

성평등 의식에 대한 성별 분석 결과, 남성의 평균은 3.50점, 여성의 평균은 2.48점으로 남성이 여성에 비해 성별고정관념을 내면화하고 있는 정도가 크다고 할 수 있다. 특히 ‘여자들은 힘든 일은 하지 않으면서 동등한 권리만을 주장한다’는 문항에서는 남녀 간의 평균 차이가 1.58점으로 가장 크게 나타났다.

〈표 IV-26〉 성평등 의식 (성별)

성평등 의식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
종합 의식	남성	3.50	1.00	3.47	3.53	2410.58**
	여성	2.48	1.00	2.45	2.51	
	전체	2.90	1.12	2.88	2.92	
① 경제적으로 가족을 부양해야 할 책임은 여자보다 남자가 더 크다	남성	3.95	1.39	3.91	3.99	1135.85**
	여성	3.00	1.34	2.97	3.04	
	전체	2.90	1.12	2.88	2.92	
② 여자들은 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다	남성	3.10	1.24	3.06	3.14	361.12**
	여성	2.57	1.41	2.53	2.61	
	전체	3.40	1.44	3.37	3.42	
③ 남자는 될 수 있으면 약한 모습을 드러내지 말아야 한다	남성	3.19	1.34	3.15	3.23	1567.94**
	여성	2.17	1.17	2.14	2.20	
	전체	2.79	1.37	2.76	2.82	
④ 여자들은 힘든 일은 하지 않으면서 동등한 권리만을 주장한다	남성	3.75	1.34	3.71	3.79	3678.22**
	여성	2.18	1.20	2.15	2.21	
	전체	2.83	1.48	2.80	2.86	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 4,004명, 여성 5,656명

대상별*성별 이원분산분석 결과, 각 요인(조사대상별, 성별) 주 효과 및 두 요인의 상호작용효과가 모두 유의미하였다. 즉, 성평등 의식은 남성이 모든 대상에서 여성보다 낮았으며, 대학생에서 남녀 간의 차이(1.10점)가 가장 컸고, 중고생에서 남녀 간의 차이(0.90점)가 가장 작았다.

〈표 IV-27〉 성평등 의식 (조사대상별*성별)

구분		성인	대학생	중고생	성별 전체
남성	평균 ^㉑	3.73	3.42	3.00	3.50
	응답(명)	2,237	846	921	4,004
여성	평균 ^㉒	2.72	2.32	2.10	2.48
	응답(명)	2,928	1,487	1,241	5,656
대상별 전체	평균	3.16	2.72	2.49	2.90
	응답(명)	5,165	2,333	2,162	9,660
평균 차이(㉑-㉒)		1.01**	1.10**	0.90**	1.02**

* p<.05, ** p<.01

[이원분산분석 결과]

조사대상별(F=387.44**), 성별(F=2146.16**), 상호작용(조사대상별*성별, F=6.17**)

연령대별 및 성별 이원분산분석 결과, 각 요인(연령대별, 성별) 주 효과 및 두 요인의 상호작용효과가 모두 유의미하였다. 즉, 성평등 의식은 남성이 모든 연령대에서 여성보다 낮았으며, 20대(1.10점)에서 성별 차이가 가장 컸고, 10대(0.91점), 30대(0.84점), 50대(0.69점), 60대(0.69점), 40대(0.63점) 순이었다.

〈표 IV-28〉 성평등 의식 (연령대별*성별)

구분		10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	성별 전체
남성	평균 ^㉑	3.03	3.51	3.58	3.76	3.85	3.98	3.50
	응답(명)	1,031	1,272	286	792	575	48	4,004
여성	평균 ^㉒	2.12	2.41	2.74	3.13	3.16	3.29	2.48
	응답(명)	1,492	2,770	452	692	238	12	5,656
대상별 전체	평균	2.49	2.75	3.07	3.47	3.65	3.85	2.90
	응답(명)	2,523	4,042	738	1,484	813	60	9,660
평균 차이(㉑-㉒)		0.91**	1.10**	0.84**	0.63**	0.69**	0.69**	1.02

* p<.05, ** p<.01

[이원분산분석 결과]

연령대별(F=212.40**), 성별(216.87**), 상호작용(연령대별*성별, F=15.92**)

초등학교 5~6학년의 경우, 전체 응답자의 평균은 3.07점으로 중고생(2.49), 대학생(2.72)에 비해 평균이 높았다. 초등학생의 남녀 간 평균 비교에서 ‘남자는 남에게 약한 모습을 드러내지 말아야 한다’ 는 문항에서만 남성(3.21점)이 여성(2.90점)보다 유의미하게 높았다. 초등학생의 성평등 의식은 중고생이나 대학생에 비해 낮은 편이며, 여학생에 비해 남학생의 성평등 의식이 더 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 IV-29〉 성평등 의식 (초등학생, 성별)

성평등 의식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
종합 의식	남성	3.15	1.01	3.03	3.27	3.29
	여성	2.99	1.04	2.86	3.12	
	전체	3.07	1.02	2.99	3.16	
① 여자보다 남자가 생활비에 대한 책임이 크다	남성	3.58	1.33	3.43	3.74	0.35
	여성	3.51	1.37	3.35	3.68	
② 여자는 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다	남성	3.14	1.24	3.00	3.29	0.34
	여성	3.08	1.26	2.93	3.23	
③ 남자는 남에게 약한 모습을 드러내지 말아야 한다	남성	3.21	1.32	3.06	3.37	7.72**
	여성	2.90	1.30	2.74	3.06	
④ 집안일은 남자가 할 일과 여자가 할 일이 따로 있다	남성	2.66	1.19	2.52	2.80	3.53
	여성	2.47	1.20	2.32	2.61	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

성차별적 의식은 성희롱에 부정적 영향을 주는 요인으로 볼 수 있다. 남성이 모든 연령대에서 여성보다 성평등 의식이 낮으며 성차별적 의식을 가지고 있다는 점은 향후 성희롱 예방을 위한 교육 수립 등에 중요한 시사점을 준다. 성희롱을 금지하는 차원의 인식개선으로부터 성평등으로 나아가기 위한 인식개선이 될 수 있어야 할 것이다.

2) 성차별 의식

성차별 의식을 측정할 수 있는 4개의 문항을 구성하여 6점 리커트(Likert) 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑥매우 그렇다)로 응답하도록 하였다. 각 조사대상별로 문항

을 다르게 구성하였고, 성인의 경우 2개 문항은 내용상 성차별과 반대의 의미를 담고 있는 문항(reverse)을 포함하고 있다. 모든 문항을 종합한 항목에서 평균이 높을수록 성차별적 사고를 내면화한 정도가 높다는 것을 의미하는데, 남성의 평균은 2.91점, 여성의 평균은 2.11점으로 남성이 여성보다 성차별적인 인식이 다소 높음을 알 수 있다.

개별 문항별로는 ‘남자가 여자보다 승진이 빠른 것은 남자가 대체로 일을 더 잘 하기 때문이다’ 는 문항에서 남성(3.53점)과 여성(2.02점)의 인식 차이가 가장 컸으며, ‘비공식 네트워크에 여자들은 잘 참여하지 않는다’ 는 문항에서도 남성(3.68점)과 여성(2.90점)이 차이를 보이고 있다.

내용상 성평등의 의미를 담고 있는 2개 문항인 ‘남자들의 육아휴직 또는 가족돌봄휴직의 사용이 많아져야 한다’ 와 ‘여자는 남자와 동일하게 야근이나 영업직 등의 힘든 업무도 해야 한다’ 에서는 여성이 남성보다 더 많이 동의하는 응답을 하였다.

〈표 IV-30〉 성차별 의식 (성인, 성별)

성차별 의식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
종합 의식 (②, ③번 문항 reverse 적용)	남성	2.91	0.84	2.87	2.94	1415.21**
	여성	2.11	0.69	2.08	2.13	
	전체	2.46	0.85	2.43	2.48	
① 남자가 여자보다 승진이 빠른 것은 남자가 대체로 일을 더 잘 하기 때문이다	남성	3.53	1.20	3.48	3.58	2233.86**
	여성	2.02	1.09	1.98	2.06	
	전체	2.67	1.36	2.64	2.71	
② 남자들의 육아휴직 또는 가족 돌봄휴직의 사용이 많아져야 한다	남성	4.72	0.97	4.68	4.76	267.70**
	여성	5.16	0.95	5.13	5.20	
	전체	4.97	0.99	4.95	5.00	
③ 여자는 남자와 동일하게 야근이나 영업직 등의 힘든 업무도 해야 한다	남성	4.47	1.13	4.42	4.52	8.06**
	여성	4.55	1.02	4.52	4.59	
	전체	4.52	1.07	4.49	4.55	
④ 동문/동기 모임 같은 비공식 네트워크에 여자들은 잘 참여하지 않는다	남성	3.68	1.11	3.63	3.72	539.60**
	여성	2.90	1.25	2.86	2.95	
	전체	3.24	1.25	3.20	3.27	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

대학생의 성차별 종합 의식에서도 남성의 평균(2.96점)이 여성의 평균(2.69점)보다 유의미하게 높았다. 문항별로는 ‘남자가 여자보다 승진이 빠른 것은 남자가 대체로 일을 더 잘하기 때문이다’에서는 남성(3.40점)과 여성(1.77점)의 인식 차이가 가장 컸으며, ‘비공식 네트워크에 여자들은 잘 참여하지 않는다’에서도 남성(2.83점)의 평균이 여성(2.36점)보다 더 높았다.

반면에 ‘교수들은 여학생보다 남학생을 더 우대한다’와 ‘학내 체육대회 시 응원단은 주로 여학생으로 선발한다’는 성 차별적 내용에 대해서는 여성의 동의 수준이 더 높았다.

〈표 IV-31〉 성차별 의식 (대학생, 성별)

성차별 의식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
종합 의식	남성	2.96	0.89	2.90	3.02	53.42**
	여성	2.69	0.83	2.65	2.73	
	전체	2.79	0.86	2.75	2.82	
① 남학생이 여학생보다 취업률이 높은 것은 남자가 대체로 일을 더 잘하기 때문이다	남성	3.40	1.37	3.31	3.50	1090.95**
	여성	1.77	1.00	1.72	1.82	
	전체	2.36	1.39	2.31	2.42	
② 교수들은 여학생보다 남학생을 더 우대한다	남성	2.33	1.16	2.25	2.40	107.25**
	여성	2.92	1.42	2.85	2.99	
	전체	2.70	1.36	2.65	2.76	
③ 학내 체육대회 시 응원단은 주로 여학생으로 선발한다	남성	3.27	1.33	3.18	3.36	52.10**
	여성	3.71	1.45	3.64	3.79	
	전체	3.55	1.42	3.50	3.61	
④ 동문/동기 모임 같은 비공식 네트워크에 여자들은 잘 참여하지 않는다	남성	2.83	1.26	2.75	2.92	83.24**
	여성	2.36	1.17	2.30	2.42	
	전체	2.53	1.22	2.48	2.58	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명, 여성 1,487명

성차별 의식에 대한 중고생 대상의 분석 결과에서는 여성(3.07점)의 평균이 남성(2.82점)보다 더 높았다. 문항별로는 ‘여학생의 용의복장 규정이 남학생보다 엄격하

다’ 에서 여성(4.05점)과 남성(3.15점)이 가장 큰 인식 차이를 보였다. ‘선생님들은 여학생보다 남학생에게 더 잘해준다’ 에서도 여성(2.41점)이 평균이 남성(2.13점)보다 높았다.

이러한 결과는 여학생들이 남학생보다 성차별에 대한 감수성이 높다는 것을 보여주는데, 학교라는 공간에서 여전히 여학생과 남학생을 다르게 대우하는 경험을 하거나 여학생들이 남학생보다 성차별을 더 경험했을 가능성이 있음을 추정하게 한다. 특히 여학생들에게 복장의 중요성이 더 강조된다는 것은 여성에게는 여전히 외모가 중요한 가치가 되고 있다는 점을 보여준다. 또한 이러한 결과는 응답자들이 학교 내의 성차별적 상황을 이미 어느 정도 인식하고 있으며, 일반적인 성차별적 통념을 내면화한 결과라고도 볼 수 있다.

〈표 IV-32〉 성차별 의식 (중고생, 성별)

성차별 의식	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
종합 의식	남성	2.82	0.93	2.76	2.88	33.52**
	여성	3.07	1.05	3.01	3.13	
	전체	2.97	1.01	2.92	3.01	
① 여학생의 용의복장 규정이 남학생보다 엄격하다	남성	3.15	1.34	3.06	3.23	216.87**
	여성	4.05	1.47	3.97	4.13	
	전체	3.66	1.48	3.60	3.73	
② 선생님들은 여학생보다 남학생에게 더 잘해준다	남성	2.13	1.17	2.05	2.20	27.29**
	여성	2.41	1.28	2.34	2.48	
	전체	2.29	1.24	2.24	2.34	
③ 수업(학습활동) 시 남녀학생을 분리하여 별도의 수행을 시키거나, 서로 다른 평가 기준을 적용할 때 가 있다	남성	3.23	1.64	3.12	3.34	3.53
	여성	3.10	1.60	3.01	3.19	
	전체	3.15	1.62	3.09	3.22	
④ 여학생에게는 인문계열로, 남학생에게는 공학계열로 진학추천을 많이 한다	남성	2.78	1.41	2.69	2.87	0.53
	여성	2.74	1.48	2.65	2.82	
	전체	2.76	1.45	2.69	2.82	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

성차별에 대한 의식조사에서 대체로 남성이 여성보다 차별적 사고를 유지하는 비율이 높았으며, 일을 잘해서 승진이 빠르다거나, 비공식 네트워크에 여성은 잘 참여하지 않는다는 등 기존의 성역할 고정관념에 있어서 남성이 더욱 견고한 것으로 조사되었다. 또한 중고생이나 대학생의 경우도 성별 격차가 유의하게 나타나고 있음을 확인하였다. 이러한 현상은 성희롱이 근절되지 않는 현상의 근거를 보여주는 것으로 성평등 관련 인식 전환의 필요성을 시사하는 결과라고 할 것이다.

라. 성희롱의 유형 및 판단

성희롱은 매우 포괄적으로 정의될 수 있기 때문에 성희롱으로 지칭할 수 있는 성적 언동의 범위가 매우 넓다. 성희롱의 유형에 대한 인식 수준을 조사하기 위한 문항은 피츠제럴드 외(1995, 1998)의 'SEQ(Sexual Experiences Questionnaire)'와 '성희롱 판례 및 국가인권위원회 결정례'를 참조하여 개발하였다. 피츠제럴드 외는 SEQ를 기반으로 성희롱을 측정 한 후 성희롱의 유형을 크게 '성적 괴롭힘(gender harassment)', '원치 않는 성적 관심(unwanted sexual attention)', '성적 강요(sexual coercion)'로 범주화한 바 있다. 성적 괴롭힘을 성차별과 성적 괴롭힘으로 다시 세분화하였고, 성희롱과 연계하여 중첩되거나 연관되는 성폭력(직장 내 성폭력, 일반 성폭력)을 포함하여 총 6가지 영역으로 구조화하였다.

각 영역에 해당하는 사례를 제시한 후 이러한 상황을 어느 정도 확신을 가지고 성희롱으로 판단하는지를 조사하고자 하였다. 각 문항에 대해 6점 리커트(Likert) 척도(①전혀 성희롱이 아니다 ~ ⑥확실히 성희롱이다)로 응답하도록 하였고, 조사대상별 상황에 맞추어 문항의 수와 내용을 다르게 구성하여 조사하였기 때문에, 조사대상별로 나누어 응답 결과를 분석하였다.

1) 성인 대상

(1) 성차별 사례

성인 대상 성차별 문항은 4개를 제시하였으며, 각 문항의 평균을 종합한 성차별 종합점수를 구하였다.

이 문항들은 성역할 고정관념이 내포된 문항으로 구성되었으며, 성희롱의 판단기

준을 적용하였을 때 성차별적 언행을 ‘성적 언동’으로 인정하지 않기에 ‘성희롱’으로 인정되지 않는 사례들로 구성하였다. ④번 술따르기 권유는 ‘성적 언동’으로 볼 여지도 있으나, 기존 판례⁷⁰⁾에서 교감이 여자교사 3명에게 교장에게 술을 한 잔씩 따르라고 두 차례 권유한 사실만으로 성적 의도를 가지고 그 언행을 하였다는 점을 인정하지 않으면서 성희롱을 부정한 것에 근거하여 성차별 사례로 구분하였다.

성차별 종합과 4개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, 특히, ③번 호칭 비하(0.76점)와 ④번 술따르기 권유(0.70점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

4개 문항 중 ①번 외모 비하(5.10점)와 ④번 술따르기 권유(5.27점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 인정한 정도가 5점 이상으로 높았으며, ②번 여성 차별(4.40점)에 대해 성희롱 인정 정도가 상대적으로 낮았다. 이는 외모에 대한 비하 언급이나 술 따르기 권유 등은 성희롱으로 판단하나, 성차별에만 해당하는 발언에 대해서는 성희롱으로 인식하지 않는다는 점을 시사한다. 즉 성희롱을 발생시키는 성차별적 조직문화에 대한 감수성 판단보다 상대방 외모를 평가하거나 술 따르기 등 상대방에 대한 비하 내지는 비난성 언행일 경우 성희롱으로 인식하는 경향이 있다는 점을 시사한다. 엄격하게 생각하면 특정 성에게 술을 따르라는 것도 성차별적 조직문화로 볼 수 있으나 술 따르기가 갖는 사회적 통념(유흥업소 종사자의 행동)에 기인하여 성희롱으로 인식한 것으로 추정된다.

70) 대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결.

〈표 IV-33〉 성희롱 판단_성차별 사례 (성인, 성별)

성차별 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성차별 사례 종합판단	남성	4.50	0.95	4.46	4.54	711.27**
	여성	5.16	0.82	5.13	5.19	
	전체	4.88	평균 차이		0.66	
① 남자과장이 여자직원들에게 '똥똥하면 여자로 안보인다', '화장이라도 해야 봐줄 만 하지' 등의 말을 했다	남성	4.80	1.11	4.75	4.84	354.59**
	여성	5.33	0.92	5.30	5.36	
	전체	5.10	평균 차이		0.53	
② 여자상무가 육아휴직을 신청한 여자직원에게 '여자들이 이러니깐 인정을 못 받는거야', '회사가 어려운데 육아휴직 얘기가 나오냐' 고 말했다	남성	4.04	1.39	3.98	4.09	281.19**
	여성	4.68	1.33	4.63	4.72	
	전체	4.40	평균 차이		0.64	
③ 남자부장이 신입 여자사원에게는 '막내야', '자기야', 기존 여자직원에게는 '언니', '아줌마' 로 불렀다	남성	4.30	1.22	4.25	4.35	556.81**
	여성	5.06	1.09	5.02	5.10	
	전체	4.73	평균 차이		0.76	
④ 회식 자리에서 남자과장이 여자직원들에게만 팀장님께 술을 따라드리라고 권했다	남성	4.88	1.09	4.83	4.92	718.05**
	여성	5.57	0.78	5.55	5.60	
	전체	5.27	평균 차이		0.70	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

(2) 성적 괴롭힘 사례

성적 괴롭힘 문항은 성희롱으로 인정되는 사례 5개를 제시하였으며, 성적 괴롭힘 종합과 5개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, ⑨번 음란물 전송(0.93점)과 ⑥번 동료애인 비하(0.72점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 5개 문항 중 ⑤번 생리일 조롱(5.44점)과 ⑨번 음란물 전송(5.09점), ⑦번 사생활 소문(5.04점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았으며, ⑥번 동료애인 비하(4.71점)에 대해 성희롱 판단 정도가 상대적으로 낮았다.

〈표 IV-34〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (성인, 성별)

성적 괴롭힘 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성적 괴롭힘 사례 종합판단	남성	4.68	0.97	4.64	4.73	676.31**
	여성	5.33	0.82	5.30	5.36	
	전체	5.05	평균 차이	0.47		
⑤ 남자차장이 업무회의 중 여자대리에게 ‘오늘 생리일이야? 왜 이리 까칠해?’ 라고 말했다	남성	5.20	1.01	5.16	5.24	313.01**
	여성	5.63	0.77	5.61	5.66	
	전체	5.44	평균 차이	0.44		
⑥ 남자대리가 남자 동료의 PC 바탕화면에 있는 여자친구 사진을 보고 혀를 차며 ‘이런 애랑 사귀고 싶냐?’라고 말했다	남성	4.31	1.34	4.25	4.36	410.92**
	여성	5.03	1.20	4.98	5.07	
	전체	4.71	평균 차이	0.72		
⑦ 여자과장이 여자동료의 별명을 지칭하며, 남자대리와 모텔에 들어가는 것을 봤다고 소문을 냈다	남성	4.72	1.36	4.67	4.78	248.83**
	여성	5.27	1.15	5.23	5.32	
	전체	5.04	평균 차이	0.55		
⑧ 여자팀원이 참여한 노래방 회식에서 남자팀장이 여자도우미를 불러 부르스를 찾다	남성	4.63	1.29	4.58	4.69	328.94**
	여성	5.25	1.13	5.20	5.29	
	전체	4.98	평균 차이	0.61		
⑨ 남자과장이 업무용 메시저로 남자대리에게 지친 일상에 위로를 받으라며 야한 사진을 보냈다	남성	4.56	1.32	4.51	4.62	869.16**
	여성	5.49	0.94	5.46	5.52	
	전체	5.09	평균 차이	0.93		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

(3) 원치 않는 성적 관심 사례

원치 않는 성적 관심 문항은 성희롱에 해당하는 사례 5개를 제시하였는데, 원치 않는 성적 관심 종합과 5개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, ⑭번 사생활 관심(0.84점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

〈표 IV-35〉 성희롱 판단_원치 않은 성적 관심 사례 (성인, 성별)

원치 않은 성적 관심 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
원치않은 성적관심 사례 종합판단	남성	4.92	0.83	4.89	4.96	776.90**
	여성	5.49	0.64	5.47	5.52	
	전체	5.25	평균 차이		0.57	
⑪ 남자차장이 여자대리에게 '퇴근 후에 맛있는 거 먹으러 가자' 라고 수차례 문자를 보내는 등 사적 인 만남을 요구했다	남성	4.34	1.28	4.29	4.39	367.13**
	여성	5.00	1.17	4.95	5.04	
	전체	4.71	평균 차이		0.66	
⑫ 현장직 여자직원들이 사무직 신입 남자사원이 현장에 오면 '어이 이쁜 총각' 하며 엉덩이를 두드렸다	남성	5.18	1.00	5.14	5.22	327.24**
	여성	5.62	0.75	5.60	5.65	
	전체	5.43	평균 차이		0.44	
⑭ 남자상무가 남자팀장에게 '요새 왜 그렇게 기운이 없어. 그래 가지고 부부관계나 제대로 하겠어?' 라고 말했다	남성	4.79	1.25	4.74	4.84	858.89**
	여성	5.64	0.81	5.61	5.66	
	전체	5.27	평균 차이		0.84	
⑮ 남자상무가 수습 여자사원에게 손이나 발을 짚은 사진을 SNS를 통해서 보내달라고 했다	남성	5.32	0.93	5.28	5.36	305.45**
	여성	5.71	0.67	5.69	5.74	
	전체	5.54	평균 차이		0.39	
⑰ 여자과장이 컴퓨터 작업 중인 신입 남자사원의 등 뒤에서 감싸며 마우스를 잡고 업무를 가르쳐 주었다	남성	4.98	1.12	4.94	5.03	337.50**
	여성	5.50	0.89	5.47	5.53	
	전체	5.28	평균 차이		0.51	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

또한 5개 문항 중 ⑮번 사진전송 요구(5.54점)와 ⑫번 놀림, 신체접촉(5.43점), ⑰번 신체접촉(5.28점), ⑭번 사생활 관심(5.27점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았으며, ⑪번 사적 만남 요구(4.71점)에 대해 성희롱 판단 정도가 상대적으로 낮았다. 이성애 관계에서 남성이 여성에게 사적 만남을 요구하는 것은 성희롱이라기보다 구애로 보는 경향이 영향을 미치는 것일 수도 있고, 성적 언동 중심을 성희롱을 인식하는 응답자들의 경향성을 고려하였을 때 사적 만남 요구는 성적 언동으로 인식되지 않는 관념의 작용도 있을 것이다. 그러

나, 사적 만남 요구가 반복적으로 이루어지는 경우 직장 동료가 아닌 성적대상으로 상대방을 대우하는 것으로서 최근 몇 년간 국가인권위원회는 반복적인 사적 만남 요구를 '성적 언동'으로 판단하고 있는데, 이러한 최근 성희롱 결정례에 대한 정보를 접하지 못한 영향일 가능성도 유추할 수 있다.

(4) 성적 강요 사례

성적 강요 문항은 성희롱 사례 2개를 제시하였으며, 성적 강요 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았다.

한편, ⑬번 대가성 보상(5.59점)과 ⑯번 대가성 추천(5.43점)의 2개 문항 모두 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다.

〈표 IV-36〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (성인, 성별)

성적 강요 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성적 강요 사례 종합판단	남성	5.25	0.89	5.21	5.29	467.28**
	여성	5.70	0.61	5.68	5.72	
	전체	5.51	평균 차이	0.45		
⑬ 방송제작사의 남자대표가 프리랜서인 여자작가에게 '내 애인해주면 작가료를 올려 주겠다' 고 말했다	남성	5.37	0.93	5.33	5.41	318.05**
	여성	5.75	0.62	5.73	5.78	
	전체	5.59	평균 차이	0.39		
⑯ 남자교수가 졸업 예정인 여학생이 추천서를 부탁하자 오빠라고 한 번 불러주면 추천서를 써 주겠다고 말했다	남성	5.13	1.02	5.09	5.17	452.23**
	여성	5.65	0.73	5.62	5.68	
	전체	5.43	평균 차이	0.52		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

(5) 직장 내 성폭력 사례

직장 내 성폭력 문항은 성희롱에도 해당하고, 성폭력에도 해당하는 사례 2개를 제시하였으며, 직장 내 성폭력 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱

으로 판단하는 정도가 남성보다 높았다.

또한 ⑩번 신체접촉(5.10점)와 ⑲번 탈의요구(5.32점) 2개 문항 모두 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다.

〈표 IV-37〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (성인, 성별)

직장 내 성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
직장 내 성폭력 사례 종합판단	남성	4.92	0.95	4.88	4.96	446.31**
	여성	5.43	0.77	5.40	5.46	
	전체	5.21	평균 차이		0.51	
⑩ 남자상무가 보고하러 온 여자팀장에게 수고했다며 어깨를 두드리고 주물렀다	남성	4.77	1.15	4.72	4.82	389.89**
	여성	5.35	0.96	5.31	5.38	
	전체	5.10	평균 차이		0.58	
⑲ 여자팀장이 남자사원이 입고 있는 티셔츠를 잡으며 '이 티셔츠 맘에 든다. 한번 입어보게 벗어봐라' 라고 말했다	남성	5.08	1.08	5.03	5.12	247.45**
	여성	5.51	0.90	5.48	5.54	
	전체	5.32	평균 차이		0.43	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

(6) 성폭력 사례

성폭력 문항은 성희롱에 해당되지 않는 성폭력 사례 2개를 제시하였는데, ⑱번 사진전송 요구는 행위자가 고객으로서 현행법상 성희롱 행위자에 해당하지 않아 성희롱으로 인정되지 않는 사례이며, ⑳번 강제 보보는 성희롱 판단기준상 업무관련성이 인정되지 않아 성희롱이 인정되지 않는 사례이다.

〈표 IV-38〉 성희롱 판단_성폭력 사례 (성인, 성별)

성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성폭력 사례 종합판단	남성	5.42	0.80	5.39	5.46	364.93**
	여성	5.78	0.54	5.76	5.80	
	전체	5.63	평균 차이	0.36		
⑱ 남자고객이 보험판매 콜센터 여자직원에게 ‘목 소리가 예쁜데, 얼굴도 이쁘냐? 사진 보내주면 보험 들어 줄께’라고 농담을 던졌다	남성	5.28	0.95	5.24	5.32	409.97**
	여성	5.73	0.64	5.71	5.76	
	전체	5.54	평균 차이	0.43		
㉔ 남자부장이 퇴근길에 퇴사한 여자직원을 우연히 만나 집에 데려다준다며 따라와 집 앞에서 갑자기 보보를 했다	남성	5.57	0.86	5.53	5.60	169.39**
	여성	5.83	0.58	5.81	5.85	
	전체	5.71	평균 차이	0.43		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 2,237명, 여성 2,928명

이들 성폭력 사례에서도 위의 응답 성향과 동일하게 성폭력 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았다.

또한 ⑱번 사진전송 요구(5.54점)와 ㉔번 강제 보보(5.71점)의 2개 문항 모두 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5.5점 이상으로 매우 높았다. 성적 언동 중심으로 성희롱을 판단하는 응답자들의 경향성이 재차 확인되는 결과이다.

이상의 분석내용을 요약하면, 성인 대상의 경우 20개 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 유의미하게 높았다.

여성과 남성의 평균 차이가 0.7점 이상으로 큰 문항은 성차별 문항인 ③번 호칭 비하, ④번 술따르기 권유, 성적 괴롭힘 문항인 ⑥번 동료애인 비하, ⑨번 음란물 전송, 원치 않는 성적 관심 문항인 ⑭번 사생활 관심 문항으로, 이러한 상황에서 여성과 남성의 성희롱 판단이 차이가 있음을 보여준다.

여성과 남성 모두 5점 이상의 높은 평균을 보인 문항은 성적 괴롭힘 사례인 ⑤번 생리일 조롱, 원치 않는 성적 관심 사례인 ⑫번 놀림, 신체접촉, ⑮번 사진전송 요구, 성적 강요 사례인 ⑬번 대가성 보상, ⑯번 대가성 추천, 직장 내 성폭력 사례인

⑲번 탈의 요구, 성폭력에만 해당되는 사례인 ⑱번 사진전송 요구, ㉔번 강제 보보 문항이었다.

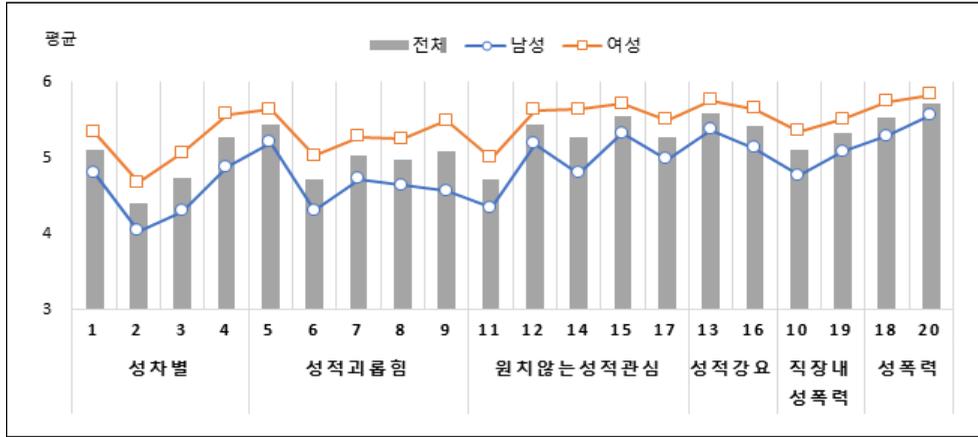
일반적으로 여성이 남성보다 성희롱을 포괄적으로 이해하고 규정하는 경향이 있다(Gutek & O'Conner, 1995).⁷¹⁾ 그리고 이러한 여성과 남성의 성희롱에 대한 이해나 지각 차이는 성희롱으로 규정하기 모호하거나 덜 명확한 상황일 때 더 크게 나타난다(Fitzgerald & Ormerod, 1991; 김정인 외, 2001: 7, 재인용).⁷²⁾ 이 연구 결과도 이러한 기존의 연구를 뒷받침하는데, 동일한 상황에 대해 여성과 남성의 성희롱에 대한 인식 차이가 존재한다는 것을 보여준다. 그렇다면 성희롱으로 규정하기 모호하거나 명확하지 않는 상황은 어떤 상황인지 규명할 필요가 있다. 이 연구 결과에서 모호한 상황은 성역할 고정관념, 이성애 관계에서의 구애관습 등 통념적 관습적인 상황일 때가 많았다. 또한 이 연구에서 외모 칭찬을 성희롱으로 판단하는 지를 보는 문항은 없었으나 특정 성별의 외모 칭찬이 성차별적 구조에서 발생하는 것이기 때문에 성희롱일 수 있다(변혜정, 2008, 2020). 그러나 성적 강요, 성폭력 등 강도 높은 성적인 접근이나 행위에 대해서는 여성과 남성 모두 성희롱으로 판단하거나 확신하는 정도가 높게 나타나며, 이러한 상황에서의 성희롱 판단의 성별 차이는 상대적으로 적게 나타나는 경향이 있다. 따라서 응답자들의 성별에 따른 성희롱 유형과 판단기준에 대해 섬세하게 고찰할 필요가 있다.

한편, 성희롱에 관한 사례 예시 문항들에서는 현행법상 성희롱으로 인정되지 않거나 판례 및 결정례에서 성희롱으로 인정되지 않은 사례들도 문항으로 구성하였는데, 성별 유의미성 외에 응답자들 중 특정 성이 법에서 규율하는 성희롱에 대하여 정확하게 판단하고 있다는 결과는 보여지지 않았다.

71) Gutek, B. A., & O'Connor, M. (1995). The empirical basis for the reasonable woman standard. *Journal of Social Issues*, 51(1), 151-166.

72) 김정인, 최상진, 손영미 (2001). 성희롱문제 지각에서 성차 및 성역할태도의 영향. *한국심리학회지: 여성*, 6(3), 1-21.

〈그림 IV-11〉 사례별 성희롱 판단 (성인, 성별)



(7) 추가 분석

〈표 IV-39〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (성인, 연령대별)

성희롱 영역	20대	30대	40대	50대 이상	분산분석 F
	2,090명	705명	1,484명	873명	
성차별	5.00	4.99	4.76	4.67	38.71**
성적 괴롭힘	5.29	5.19	4.84	4.74	110.61**
원치 않는 성적 관심	5.37	5.39	5.14	5.03	58.70**
성적 강요	5.60	5.62	5.43	5.31	40.41**
직장 내 성폭력	5.29	5.38	5.13	5.02	31.04**
성폭력	5.71	5.72	5.56	5.46	37.87**

* p<.05, ** p<.01

[사후검정]

- ◎ 성차별 : 20대-40대**, -50대** / 30대-40대**, -50대**
- ◎ 성적 괴롭힘 : 20대-40대**, -50대** / 30대-40대**, -50대**
- ◎ 원치 않는 성적 관심 : 20대-40대**, -50대** / 30대-40대**, -50대** / 40대-50대**
- ◎ 성적 강요 : 20대-40대**, -50대** / 30대-40대**, -50대** / 40대-50대**
- ◎ 직장 내 성폭력 : 20대-40대**, -50대** / 30대-40대**, -50대**
- ◎ 성폭력 : 20대-40대**, -50대** / 30대-40대**, -50대** / 40대-50대**

연령대별 분석 결과, 모든 영역에서의 종합판단 평균 간에 유의미한 차이를 보였으며, 특히 20대와 30대의 영역별 평균이 40대와 50대 이상의 평균보다 유의미하게 높았다. 즉, 20대~30대가 40대 이상보다 성희롱을 더 민감하게 인식하는 경향

을 보이고 있다. 성인 응답자의 혼인 여부에 따라서는 비혼인 응답자가 기혼인 응답자보다 성희롱의 각 영역에서의 평균이 높았고, 성희롱을 더 민감하게 인식하고 있는 것으로 보인다. 또한 사업장의 규모와 상관없이 여성 인력의 비율이 높은 사업장에서 근무하는 응답자일수록 성희롱의 각 영역에서 평균이 더 높았고, 성희롱을 더 민감하게 인식하는 경향을 보이고 있다.

〈표 IV-40〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (성인, 혼인 여부)

성희롱 영역	비혼	기혼	분산분석
	2,389명	2,780명	F
성차별	5.00	4.77	77.17**
성적 괴롭힘	5.27	4.86	249.68**
원치 않는 성적 관심	5.37	5.14	108.38**
성적 강요	5.61	5.42	78.25**
직장 내 성폭력	5.30	5.13	42.73**
성폭력	5.71	5.55	75.11**

* p<.05, ** p<.01

〈표 IV-41〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (성인, 사업장 내 여성비율)

성희롱 영역	1	2	3	4	5	분산분석
	10%미만	10%-30%미만	30%-50%미만	50%-70%미만	70%이상	
	694명	913명	897명	821명	844명	F
성차별	4.57	4.74	4.87	5.08	5.11	47.44**
성적괴롭힘	4.69	4.92	5.06	5.26	5.26	51.44**
원치 않는 성적 관심	4.96	5.12	5.22	5.46	5.45	60.90**
성적강요	5.31	5.42	5.46	5.66	5.69	35.91**
직장 내 성폭력	4.94	5.13	5.19	5.37	5.40	35.24**
성폭력	5.47	5.52	5.60	5.75	5.77	32.16**

* p<.05, ** p<.01

[사후검정]

- ◎ 성차별 : 2-3 / 4-5 제외 모든 비교 쌍 유의미
- ◎ 성적괴롭힘 : 4-5 제외 모든 비교 쌍 유의미
- ◎ 원치않는성적관심 : 2-3 / 4-5 제외 모든 비교 쌍 유의미
- ◎ 성적강요 : 1-2 / 2-3 / 4-5 제외 모든 비교 쌍 유의미
- ◎ 직장내성폭력 : 2-3 / 4-5 제외 모든 비교 쌍 유의미
- ◎ 성폭력 : 1-2 / 2-3 / 4-5 제외 모든 비교 쌍 유의미

2) 대학생 대상

(1) 성차별 사례

대학생 대상 성차별 사례 문항은 성인 대상 문항을 대학생의 상황에 맞추어 수정한 4개 사례를 제시하였으며, 성차별 종합과 4개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, 4문항 모두에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 4개 문항 중 ①번 외모 비하(5.04점)와 ④번 술따르기 권유(5.19점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았으며, ②번 여성 비하(3.95점)와 ③번 호칭 비하(4.03점)를 성희롱으로 인식하는 정도가 상대적으로 낮았다. ①번 사례와 ②번 사례 모두 성역할 고정관념에 기반한 발언임에도 불구하고 성희롱 인식 수준이 다르게 나타나는 것은 상대방에 대한 호의를 내포하는가의 차이에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 우호적인 성차별과 적대적인 성차별을 다른 것으로 인식하고, 이에 기반하여 성희롱에 대해 평가하면 서로 다른 평가가 나올 수 있다. 즉, 응답자들이 성차별을 정확히 인지하지 못할 경우, 성희롱에 대한 판단을 다르게 할 수 있다는 점을 알 수 있다.

〈표 IV-42〉 성희롱 판단_성차별 사례 (대학생, 성별)

성차별 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성차별 사례 종합판단	남성	3.97	1.08	3.90	4.04	490.78**
	여성	4.88	0.89	4.84	4.93	
	전체	4.55	평균 차이	0.91		
① 남자교수가 여학생들에게 '똥똥하면 여자로 안 보인다', '화장이라도 해야 봐줄만 하지' 등의 말을 했다	남성	4.57	1.30	4.48	4.65	243.10**
	여성	5.30	0.97	5.25	5.35	
	전체	5.04	평균 차이	0.74		

성차별 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
② 선배가 진하게 화장한 여자후배에게 '얼굴 꾸밀 시간에 공부를 열심히 해라'라고 말했다	남성	3.36	1.49	3.26	3.46	228.86**
	여성	4.29	1.39	4.22	4.36	
	전체	3.95	평균 차이	0.93		
③ 남학생이 후배 여학생에게는 '막내야', '자기야', 같은 학년 여학생에게는 '언니', '아줌마' 로 불렀다	남성	3.37	1.37	3.27	3.46	332.64**
	여성	4.41	1.31	4.35	4.48	
	전체	4.03	평균 차이	1.05		
④ 회식 자리에서 남자선배가 여학생들에게만 교수님께 술을 따라드리라고 권했다	남성	4.59	1.27	4.50	4.67	467.06**
	여성	5.53	0.84	5.49	5.58	
	전체	5.19	평균 차이	0.95		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명 / 여성 1,487명

(2) 성적 괴롭힘 사례

성적 괴롭힘 사례 문항은 대학생의 상황에 맞추어 변형시켜 성인과 동일하게 4개를 제시하였으며, 성적 괴롭힘 종합과 4개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, ⑥번 친구애인 비하(0.95점)와 ⑤번 생리일 조롱(0.79점), ⑦번 사생활 소문(0.74점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 4개 문항 중 ⑨번 여학생 사진 공유(5.58점)와 ⑤번 생리일 조롱(5.17점), ⑦번 사생활 소문(5.16점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다.

〈표 IV-43〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (대학생, 성별)

성적 괴롭힘 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
성적 괴롭힘 사례 종합판단	남성	4.63	1.02	4.56	4.70	397.71**
	여성	5.37	0.75	5.33	5.41	
	전체	5.10	평균 차이	0.74		
⑤ 남학생이 학과회의 중 여학생에게 '오늘 생리일 이야? 왜 이리 까칠해?' 라고 말했다	남성	4.66	1.34	4.57	4.75	272.99**
	여성	5.45	0.97	5.40	5.50	
	전체	5.17	평균 차이	0.79		
⑥ 남학생이 같은 과 남학생의 노트북 바탕화면에 있는 여자친구 사진을 보고 혀를 차며 '이런 애랑 사귀고 싶냐?' 라고 말했다	남성	3.88	1.50	3.78	3.98	266.29**
	여성	4.83	1.27	4.77	4.90	
	전체	4.49	평균 차이	0.95		
⑦ 여학생이 같은 과 여학생의 별명을 지칭하며, 남자와 모텔에 들어가는 것을 봤다고 소문을 냈다	남성	4.69	1.36	4.60	4.79	226.92**
	여성	5.43	0.98	5.38	5.48	
	전체	5.16	평균 차이	0.74		
⑨ 남학생이 같은 과 여학생들의 모습을 몰래 촬영한 사진을 같은 과 남학생들과 SNS에서 돌려보았다	남성	5.28	1.12	5.20	5.35	161.16**
	여성	5.76	0.70	5.72	5.79	
	전체	5.58	평균 차이	0.48		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명 / 여성 1,487명

(3) 원치 않는 성적 관심 사례

원치 않는 성적 관심 사례 문항은 6개를 제시하였으며, 원치 않는 성적 관심 종합과 6개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, ⑧번 사생활(애인) 관심(0.83점)과 ⑭번 안마 요구(0.87점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 6개 문항 중 ⑮번 사진전송 요구(5.22점)와 ⑰번 신체접촉(5.08점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았으며, ⑪번 팔장끼며 인사(3.82점)에 대해 성희롱 판단 정도가 상대적으로 낮았다. 그러나 성별을 변경하여 남자 선배가 여자후배 팔짱을 껴다면 다른 판단을 할 수도 있다. 이는 기존 관습

에 대한 성별에 따른 차이일 수 있다. 즉 여성이 남성에게 하는 언동들에 대해 상대적으로 성희롱 판단 감수성이 낮다는 것은 첫째, 사회적 통념과 다른 양상(여성 선배가 남성후배에게 하는 언동)에 대한 감수성이 적고, 둘째 당연한 관습적 관계(남성선배가 여성후배에게 하는 언동)에 대해서는 성별에 따른 인식 차이가 성희롱 판단에 있어서 차이를 발생시키는 것으로 분석할 수 있다. 이는 정책 제안을 할 때 고려하여야 할 사항이다.

〈표 IV-44〉 성희롱 판단_원치 않는 성적 관심 사례 (대학생, 성별)

원치 않는 성적 관심 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
원치않는 성적관심 사례 종합판단	남성	4.12	0.92	4.05	4.18	323.33**
	여성	4.76	0.77	4.72	4.80	
	전체	4.53	평균 차이	0.64		
⑧ 남자교수가 여학생에게 '애인 있어?', '사귀지 얼마나 됐어?' 등의 질문을 했다	남성	3.85	1.48	3.75	3.95	192.47**
	여성	4.68	1.33	4.61	4.75	
	전체	4.38	평균 차이	0.83		
⑪ 여자선배가 복도에서 만난 남자후배에게 팔짱을 끼며 인사를 했다	남성	3.55	1.26	3.47	3.64	65.10**
	여성	3.97	1.18	3.91	4.03	
	전체	3.82	평균 차이	0.42		
⑫ 여자선배들이 신입 남학생이 동아리방에 오면 귀엽다며 볼을 꼬집었다	남성	3.79	1.27	3.71	3.88	134.09**
	여성	4.39	1.15	4.33	4.45	
	전체	4.17	평균 차이	0.60		
⑭ 여자교수가 남자조교에게 어깨가 뭉쳤다며 안마를 해달라고 말했다	남성	3.93	1.40	3.83	4.02	237.56**
	여성	4.79	1.25	4.73	4.86	
	전체	4.48	평균 차이	0.87		
⑮ 남자선배가 여자후배에게 손이나 발을 짚은 사진을 SNS를 통해서 보내달라고 했다	남성	4.85	1.17	4.78	4.93	169.03**
	여성	5.43	0.92	5.38	5.47	
	전체	5.22	평균 차이	0.57		
⑰ 남자교수가 컴퓨터 수업 중에 여학생의 등 뒤에서 감싸며 마우스를 잡고 실습내용을 가르쳐 주었다	남성	4.72	1.20	4.64	4.80	141.81**
	여성	5.28	1.03	5.23	5.33	
	전체	5.08	평균 차이	0.56		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명 / 여성 1,487명

(4) 성적 강요 사례

성적 강요 사례 문항은 2개를 제시하였으며, 성적 강요 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 2개 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, ⑩번 대가성 추천에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점으로 컸다.

또한 ⑬번 대가성 보상(5.43점)과 ⑯번 대가성 추천(5.28점) 모두 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다.

〈표 IV-45〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (대학생, 성별)

성적 강요 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성적 강요 사례 종합판단	남성	4.93	1.05	4.86	5.00	365.65**
	여성	5.60	0.65	5.57	5.63	
	전체	5.36	평균 차이	0.67		
⑬ 학생식당 남자관리자가 아르바이트 여학생에게 '내 애인해주면 급여를 올려 주겠다'고 말했다	남성	5.02	1.13	4.94	5.10	297.91**
	여성	5.67	0.68	5.63	5.70	
	전체	5.43	평균 차이	0.65		
⑯ 남자교수가 졸업 예정인 여학생이 추천서를 부탁하자 오빠라고 한 번 불러주면 추천서를 써 주겠다고 말했다	남성	4.83	1.18	4.75	4.91	288.19**
	여성	5.53	0.81	5.49	5.57	
	전체	5.28	평균 차이	0.70		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명 / 여성 1,487명

(5) 직장 내 성폭력 사례

직장 내 성폭력 사례 문항은 성인과 동일하게 성희롱에도 해당하고, 성폭력 범죄에도 해당하는 사례 2개를 제시하였으며, 직장 내 성폭력 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았고, ⑩번 신체접촉(0.88점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 ⑲번 탈의 요구(5.19점)에서 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다.

〈표 IV-46〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (대학생, 성별)

직장 내 성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
직장 내 성폭력 사례 종합판단	남성	4.61	1.03	4.54	4.68	289.02**
	여성	5.27	0.80	5.23	5.31	
	전체	5.03	평균 차이		0.66	
⑩ 남자행정직원이 아르바이트하는 여학생에게 수고했다며 어깨를 두드리고 주물렀다	남성	4.31	1.39	4.21	4.40	293.18**
	여성	5.18	1.05	5.13	5.24	
	전체	4.87	평균 차이		0.88	
⑨ 여자선배가 남자후배에게 입고 있는 티셔츠를 잡으며 '이 티셔츠 맘에 든다. 한번 입어보게 벗어봐라' 라고 말했다	남성	4.92	1.18	4.84	5.00	84.92**
	여성	5.35	1.01	5.30	5.40	
	전체	5.19	평균 차이		0.43	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명 / 여성 1,487명

(6) 성폭력 사례

성폭력 사례 문항은 성희롱에는 해당하지 않는 성폭력 사례 2개를 제시하였으며, 성폭력 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 높아, 여성이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남성보다 높았다.

또한 ⑬번 사진전송 요구(5.54점)와 ⑳번 강제 보포(5.59점) 모두 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5.5점 이상으로 매우 높았다.

〈표 IV-47〉 성희롱 판단_성폭력 사례 (대학생, 성별)

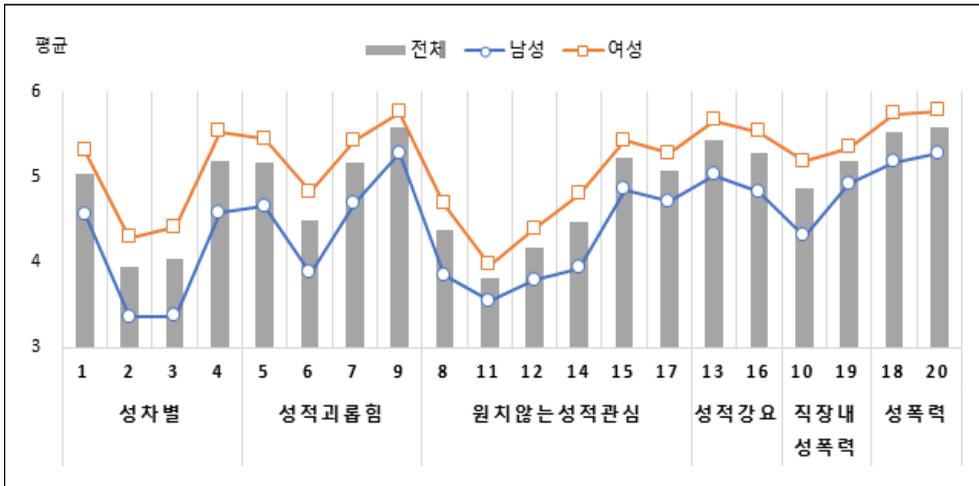
성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성폭력 사례 종합판단	남성	5.22	0.92	5.16	5.29	318.37**
	여성	5.76	0.52	5.73	5.79	
	전체	5.57	평균 차이	0.54		
⑮ 남자고객이 보험판매 콜센터 여자직원에게 ‘목 소리가 예쁜데, 얼굴도 이쁘냐? 사진 보내주면 보 험 들어 줄께’라고 농담을 던졌다	남성	5.17	1.04	5.10	5.24	276.93**
	여성	5.74	0.62	5.71	5.77	
	전체	5.54	평균 차이	0.57		
⑳ 취업한 남자선배가 재학 중인 여자후배를 퇴근 길에서 우연히 만나 집에 데려다준다며 따라와 집 앞에서 갑자기 보보를 했다	남성	5.28	1.03	5.21	5.35	218.22**
	여성	5.78	0.60	5.74	5.81	
	전체	5.59	평균 차이	0.50		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 846명 / 여성 1,487명

이상의 분석내용을 요약하면, 대학생의 경우 20개 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 유의미하게 높았다. 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상 큰 문항은 성차별 문항인 ①번 외모 비하, ②번 여성 비하, ③번 호칭 비하, ④번 술따르기 권유, 성적 괴롭힘 문항인 ⑤번 생리일 조롱, ⑥번 친구애인 비하, ⑦번 사생활 소문, 원치 않는 성적 관심 문항인 ⑧번 사생활(애인) 관심, ⑭번 안마 요구, 성적 강요 문항인 ⑯번 대가성 추천, 직장 내 성폭력 문항인 ⑩번 신체접촉 등 총 11개 문항으로 남녀 간 성희롱 판단에서 이견이 높은 문항이다.

남녀 모두 5점 이상의 높은 평균을 보인 문항은 성차별 문항인 ①번 외모 비하와 ④번 술따르기 권유, 성적 괴롭힘 문항인 ⑨번 여학생 사진 공유, ⑤번 생리일 조롱, ⑦번 사생활 소문, 원치 않는 성적 관심 문항인 ⑮번 사진전송 요구와 ⑰번 신체접촉, 성적 강요 문항인 ⑬번 대가성 보상과 ⑯번 대가성 추천, 직장 내 성폭력 문항인 ⑱번 탈의 요구, 성폭력 문항인 ⑱번 사진전송 요구와 ⑳번 강제 보보 등 총 12개 문항이었다.

〈그림 IV-12〉 사례별 성희롱 판단 (대학생, 성별)



(7) 추가 분석

6개의 성희롱 각 영역에 대한 대학생 전공 분야별 분산분석 결과, 응답 인원이 적은 법학계열과 체육계열의 응답자를 제외하고, 공학계열의 응답자의 종합판단 평균이 6개 성희롱 영역에서 가장 낮았다. 사후검정 결과, 공학계열의 응답자 평균은 인문사회계열과 의학계열, 예술계열의 응답자보다 각 요인에서 공통적으로 유의미하게 낮았다. 즉 공학계열의 대학생들이 각 영역의 성희롱 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 상대적으로 낮았고, 예술계열, 의학계열, 인문사회계열의 대학생들이 성희롱으로 판단하는 정도가 상대적으로 높았다. 이러한 결과는 전공 분야별 응답자의 성별 분포와 관련된 것으로 추론해볼 수 있는데, 여성 응답자의 비율은 예술계열이 79.3%, 의학계열이 75.1%, 인문사회계열이 73.7%로 높은 반면, 공학계열의 여성응답자 비율은 39.3%로 가장 낮았다. 즉 앞에서 분석한 성희롱 판단에서의 성별 차이가 반영된 결과로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 대학생 대상의 교육관련 대책 마련에 참고할 부분으로 판단된다.

〈표 IV-48〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (대학생, 전공 분야별)

성희롱 영역	인문 사회 계열	경영 계열	법학 계열	자연 과학 계열	공학 계열	의학 계열	예술 계열	체육 계열	분산 분석
	779명	231명	47명	235명	574명	181명	174명	33명	F
성차별	4.70	4.60	4.58	4.49	4.24	4.77	4.74	4.26	12.20**
성적괴롭힘	5.21	5.09	4.89	5.07	4.83	5.26	5.40	4.83	12.95**
원치 않는 성적 관심	4.64	4.51	4.61	4.56	4.29	4.68	4.60	4.20	9.50**
성적 강요	5.48	5.36	5.36	5.37	5.13	5.41	5.56	5.09	9.95**
직장 내 성폭력	5.14	5.07	5.04	5.06	4.79	5.11	5.15	4.76	7.99**
성폭력	5.65	5.58	5.52	5.53	5.39	5.65	5.71	5.38	7.56**

* p<.05, ** p<.01

[사후검정]

- ◎ 성차별 : 공학 -인문**, -경영**, -의학**, -예술**
- ◎ 성적괴롭힘 : 공학 -인문**, -의학**, -예술**
- ◎ 원치않는성적관심 : 공학 -인문**, -자연*, -의학**, -예술*
- ◎ 성적강요 : 공학 -인문**, -의학*, -예술**
- ◎ 직장내성폭력 : 공학 -인문**, -경영*, -의학*, -예술**
- ◎ 성폭력 : 공학 -인문**, -의학*, -예술**

3) 중고생 대상

(1) 성차별 사례

중고생 대상 성차별 사례 문항은 4개를 제시하였으며, 성차별 종합과 4개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여학생의 평균이 남학생보다 높아, 여학생이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았고, ④번 성 고정관념 발언(0.81점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

4개 문항 중 ④번 성고정관념 발언(4.35점)을 제외하고, 3개 문항의 평균(2.64점~ 3.36점)이 낮아 중고생은 성차별 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 전반적으로 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 IV-49〉 성희롱 판단_성차별 사례 (중고생, 성별)

성차별 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성차별 사례 종합판단	남성	3.01	0.98	2.95	3.08	169.34**
	여성	3.57	0.98	3.51	3.62	
	전체	3.33	평균 차이		0.56	
① 담임선생님이 여학생들에게 학교 행사에서 꽃다발을 전달하는 역할을 맡겼다	남성	2.34	1.21	2.26	2.42	99.56**
	여성	2.86	1.20	2.80	2.93	
	전체	2.64	평균 차이		0.52	
② 선생님이 화장한 여학생에게 '얼굴 꾸밀 시간에 공부를 열심히 해라'고 말했다	남성	2.63	1.30	2.54	2.71	102.79**
	여성	3.23	1.41	3.15	3.31	
	전체	2.97	평균 차이		0.60	
③ 선생님이 여학생을 '우리 딸', '이쁜이' 등으로 불렀다	남성	3.20	1.35	3.11	3.28	25.65**
	여성	3.49	1.31	3.42	3.56	
	전체	3.36	평균 차이		0.29	
④ 선생님이 수업시간에 '여자는 얌전하고 단정해야 한다.' '여자는 남자를 잘 만나야 한다' 등의 말을 했다	남성	3.88	1.38	3.79	3.97	197.03**
	여성	4.69	1.28	4.62	4.76	
	전체	4.35	평균 차이		0.81	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

(2) 성적 괴롭힘 사례

성적 괴롭힘 사례 문항은 5개를 제시하였으며, 성적 괴롭힘 종합과 5개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여학생이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았고, ⑦번 성적 농담과 비유(0.75점)과 ⑬번 속옷노출 지적(0.75점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 5개 문항 중 ⑨번 여학생 사진 공유(5.57점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았고, ⑪번 남학생 상의탈의(3.91점)에 대해 남녀 간 평균 차이(0.14점)도 작고, 전체 응답 평균도 상대적으로 낮았다.

〈표 IV-50〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (중고생, 성별)

성적 괴롭힘 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
성적 괴롭힘 사례 종합판단	남성	4.29	.89	4.23	4.34	182.18**
	여성	4.78	.78	4.73	4.82	
	전체	4.57	평균 차이	0.49		
⑤ 선생님이 조회시간에 생리공결을 신청한 여학생에게 '생리 맞아?' 라고 물었다	남성	4.17	1.42	4.08	4.26	47.58**
	여성	4.58	1.31	4.50	4.65	
	전체	4.40	평균 차이	0.41		
⑦ 선생님이 수업내용을 암기하는데 도움이 된다며 성적인 농담이나 비유를 들어 설명했다	남성	4.49	1.34	4.40	4.57	214.25**
	여성	5.24	1.05	5.18	5.30	
	전체	4.92	평균 차이	0.75		
⑨ 남학생이 여학생들의 모습을 몰래 촬영한 사진을 같은 반 남학생들과 SNS에서 돌려보았다	남성	5.35	1.09	5.28	5.42	98.82**
	여성	5.74	.73	5.70	5.78	
	전체	5.57	평균 차이	0.39		
⑪ 체육시간 후 남학생들이 너무 덥다며 여학생들이 있는 교실 안에서 상의를 벗은 채 돌아다녔다	남성	3.82	1.35	3.74	3.91	6.28*
	여성	3.97	1.28	3.90	4.04	
	전체	3.91	평균 차이	0.14		
⑬ 여자선생님이 수업 중에 여학생들에게 '속옷 보인다, 치마가 짧으면 다리라도 오므려야지' 라고 주의를 주었다	남성	3.60	1.46	3.51	3.70	146.42**
	여성	4.35	1.39	4.27	4.43	
	전체	4.03	평균 차이	0.75		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

(3) 원치 않는 성적 관심 사례

원치 않는 성적 관심 사례 문항은 6개를 제시하였으며, 원치 않는 성적관심 종합과 6개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여학생의 평균이 남학생보다 높아, 여학생이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았고, ⑭번 안마 요구(0.79점)에서 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상으로 컸다.

또한 6개 문항 중 ⑰번 여학생대상 농담(5.34점)과 ⑱번 음란물 시청강요(5.60

점)에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았으며, ⑫ 번 귀여움 표시와 접촉(3.68점)에 대해 성희롱 판단 정도가 상대적으로 낮았다.

〈표 IV-51〉 성희롱 판단_원치 않는 성적 관심 사례 (중고생, 성별)

원치 않는 성적 관심 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
원치않는 성적관심 사례 종합판단	남성	4.28	.83	4.23	4.34	258.80**
	여성	4.82	.72	4.78	4.86	
	전체	4.59	평균 차이	0.54		
⑥ 남학생이 복도에서 만난 여학생의 머리, 어깨, 엉덩이 등을 슬쩍 스치고 지나갔다	남성	4.61	1.43	4.52	4.71	121.64**
	여성	5.22	1.12	5.16	5.28	
	전체	4.96	평균 차이	0.61		
⑧ 남자선생님이 여학생에게 '남친 있어?', '사귀지 얼마나 됐어?' 등의 질문을 했다	남성	3.61	1.40	3.52	3.70	65.30**
	여성	4.09	1.32	4.02	4.16	
	전체	3.89	평균 차이	0.48		
⑫ 여자선생님이 남학생의 볼을 꼬집으며 '귀엽다'고 말했다	남성	3.43	1.28	3.34	3.51	67.88**
	여성	3.86	1.17	3.80	3.93	
	전체	3.68	평균 차이	0.44		
⑭ 여자선생님이 남학생에게 어깨가 뭉쳤다며 안마를 해달라고 말했다	남성	3.62	1.34	3.54	3.71	196.39**
	여성	4.41	1.26	4.34	4.48	
	전체	4.08	평균 차이	0.79		
⑰ 남자선생님이 수업 중 질문에 답한 여학생에게 '나는 너 같은 스타일이 좋아, 확실히 이뻐해 줄 거야' 라고 농담을 했다	남성	5.06	1.11	4.98	5.13	140.03**
	여성	5.55	.84	5.51	5.60	
	전체	5.34	평균 차이	0.50		
⑱ 남학생이 같은 반 남학생에게 싫다고 하는데 야한 동영상을 보여주었다	남성	5.36	1.02	5.30	5.43	143.81**
	여성	5.78	.60	5.75	5.82	
	전체	5.60	평균 차이	0.42		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

(4) 성적 강요 사례

성적 강요 사례 문항은 2개를 제시하였으며, 성적 강요 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 2개 문항 모두에서 여학생의 평균이 남학생보다 높아, 여학생이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았다.

또한 ⑩번 대가성 성적기록(5.53점)에서 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다.

〈표 IV-52〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (중고생, 성별)

성적 강요 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성적 강요 사례 종합판단	남성	4.52	.93	4.46	4.58	115.05**
	여성	4.94	.87	4.89	4.99	
	전체	4.76	평균 차이	0.42		
⑮ 담임선생님이 여학생들에게 축제에서 걸그룹 댄스를 공연하라고 말했다	남성	3.70	1.38	3.61	3.79	71.22**
	여성	4.20	1.37	4.13	4.28	
	전체	3.99	평균 차이	0.50		
⑯ 남자선생님이 여학생에게 ‘오빠라고 한 번 불러 주면 생활기록부를 잘 써주겠다’ 고 말했다	남성	5.33	.98	5.27	5.40	85.65**
	여성	5.67	.70	5.63	5.71	
	전체	5.53	평균 차이	0.34		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

(5) 직장 내 성폭력 사례

직장 내 성폭력 사례 문항은 2개를 제시하였으며, 직장 내 성폭력 종합과 2개 문항의 성별 평균 차이는 모두 유의미하였다. 모든 문항에서 여학생의 평균이 남학생보다 높아, 여학생이 각 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았다.

또한 ⑩번 신체접촉(3.73점)에서 전체 응답자의 평균이 상대적으로 낮았다.

〈표 IV-53〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (중고생, 성별)

직장 내 성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
직장 내 성폭력 사례 종합판단	남성	4.00	1.14	3.92	4.07	114.84**
	여성	4.51	1.06	4.45	4.57	
	전체	4.29	평균 차이		0.51	
⑩ 남자선생님이 여학생에게 '공부 열심히 해' 라고 격려하며 등을 쓰다듬었다	남성	3.48	1.38	3.39	3.57	55.08**
	여성	3.92	1.34	3.85	4.00	
	전체	3.73	평균 차이		0.44	
⑲ 남자체육선생님이 체육시간에 발이 비어 넘어진 여학생의 발목부터 허벅지까지 마사지를 했다	남성	4.51	1.40	4.42	4.60	107.80**
	여성	5.09	1.20	5.03	5.16	
	전체	4.84	평균 차이		0.58	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

(6) 성폭력 사례

성폭력 사례 문항은 ⑳번 길거리 여성몸매 평가 1개 문항을 제시하였으며, 여학생(5.58점)의 평균이 남학생(5.36점)보다 유의미하게 높았다. 또한 전체 응답자 평균이 5.63점으로 매우 높았다.

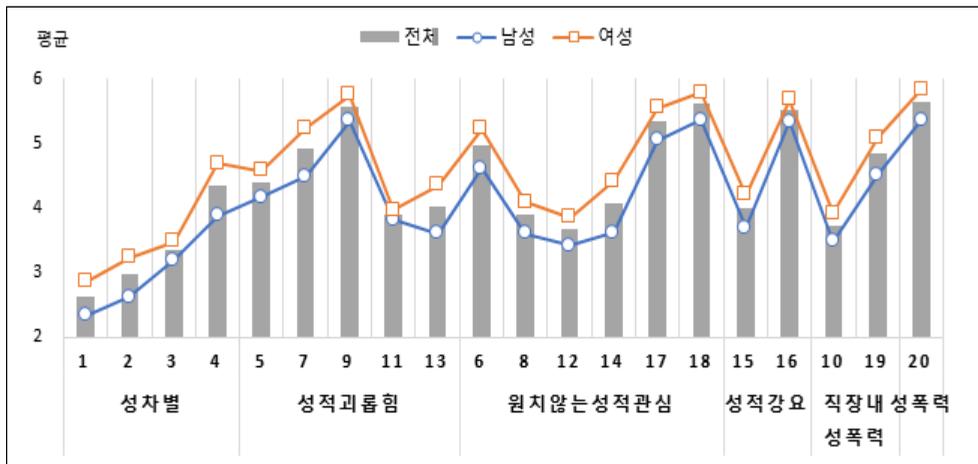
〈표 IV-54〉 성희롱 판단_성폭력 사례 (중고생, 성별)

성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
⑳ 골목길에서 남학생들이 몰려 앉아서 지나가는 여자들의 몸매를 평가하며 키득키득 웃었다	남성	5.36	.96	5.29	5.42	216.50**
	여성	5.83	.54	5.80	5.86	
	전체	5.63	평균차이		0.48	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 921명, 여성 1,241명

이상의 분석내용을 요약하면, 중고생 대상의 경우 20개 모든 문항에서 여학생의 평균이 남학생보다 유의미하게 높았다. 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상 큰 문항은 성차별 문항에서 ④번 성고정관념 발언, 성적 괴롭힘 문항에서 ⑦번 성적 농담과 비유, ⑬번 속옷노출 지적, 원치 않는 성적 관심 문항에서 ⑭번 안마 요구 문항으로 남녀 간 성희롱 판단에서 남녀 간 차이가 컸다. 남녀 모두 5점 이상의 높은 평균을 보인 문항은 성적 괴롭힘 문항의 ⑨번 여학생 사진 공유, 원치 않는 성적 관심 문항의 ⑰번 여학생대상 농담, ⑱번 음란물 시청강요, 성적 강요 문항의 ⑯번 대가성 성적기록, 성폭력 문항의 ⑳번 길거리 여성몸매 평가 등의 문항이었다.

〈그림 IV-13〉 사례별 성희롱 판단 (중고생, 성별)



(7) 추가 분석

6개의 성희롱 각 영역에 대한 학교 성별 구분에 따른 분산분석 결과, 6개의 모든 성희롱 영역에서 남학교, 여학교, 남녀공학의 3개 학교별 종합평균 차이는 모두 유의하였다, 여학교의 종합평균이 가장 높았고, 남학교의 종합평균이 가장 낮았다. 이는 앞서 분석한 성희롱 판단에 대한 성별 차이가 반영된 결과로 볼 수 있다.

〈표 IV-55〉 6개 영역별 성희롱 종합판단 (중고생, 학교 구분별)

성희롱 영역	남학교	여학교	남녀공학	분산분석
	251명	348명	1,565명	F
성차별	2.96	3.76	3.30	50.32**
성적 괴롭힘	4.27	4.79	4.56	26.63**
원치 않는 성적 관심	4.25	4.92	4.57	53.37**
성적 강요	4.54	5.02	4.73	22.05**
직장 내 성폭력	3.92	4.54	4.29	22.27**
성폭력	5.33	5.83	5.63	30.28**

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정]

- ◎ 성차별 : 모든 비교 쌍에서 유의수준 $p < .01$ 에서 유의함
- ◎ 성적괴롭힘 : 모든 비교 쌍에서 유의수준 $p < .01$ 에서 유의함
- ◎ 원치않는성적관심 : 모든 비교 쌍에서 유의수준 $p < .01$ 에서 유의함
- ◎ 성적강요 : 모든 비교 쌍에서 유의수준 $p < .01$ 에서 유의함
- ◎ 직장내성폭력 : 모든 비교 쌍에서 유의수준 $p < .01$ 에서 유의함
- ◎ 성폭력 : 모든 비교 쌍에서 유의수준 $p < .01$ 에서 유의함

4) 초등학생(5~6학년) 대상

(1) 성차별 사례

초등학생(5-6학년) 대상 성차별 사례 문항은 초등학생의 상황에 맞게 수정하여 2개를 제시하였으며, ②번 성 고정관념 발언(0.24점)에서만 여성(3.68점)의 응답 평균이 남성(3.44점)보다 유의미하게 높았다. 여학생이 성 고정관념에 해당하는 발언에 대해서 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았다.

〈표 IV-56〉 성희롱 판단_성차별 사례 (초등학생, 성별)

성차별 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성차별 사례 종합판단	남성	3.44	1.05	3.31	3.56	1.77
	여성	3.55	0.94	3.44	3.66	
	전체	3.49	평균 차이	0.11		
① 선생님이 여학생을 '우리 딸', '이쁜이' 등으로 불렀다	남성	3.43	1.17	3.29	3.57	0.01
	여성	3.42	1.11	3.28	3.55	
	전체	3.42	평균 차이	0.01		
② 선생님이 학생들에게 '여자는 암전하고 단정해야 한다.' '남자는 울지 않아야 한다' 고 말했다	남성	3.44	1.20	3.30	3.58	5.61*
	여성	3.68	1.14	3.54	3.82	
	전체	3.56	평균 차이	0.24		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

(2) 성적 괴롭힘 사례

성적 괴롭힘 사례 문항은 3개를 제시하였으며, ④번 수업중 성적농담(0.31점)에 서만 여학생(4.93점)의 응답 평균이 남학생(4.63점)보다 유의미하게 높았다.

〈표 IV-57〉 성희롱 판단_성적 괴롭힘 사례 (초등학생, 성별)

성적 괴롭힘 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
성적 괴롭힘 사례 종합판단	남성	4.43	0.94	4.32	4.54	4.53*
	여성	4.60	0.95	4.49	4.72	
	전체	4.51	평균 차이	0.17		
④ 선생님이 수업내용을 기억할 때 도움이 된다며 야한 농담을 했다	남성	4.63	1.12	4.50	4.76	10.69**
	여성	4.93	1.05	4.81	5.06	
	전체	4.78	평균 차이	0.31		
⑥ 같은 반 친구가 교실 칠판에 야한 낙서나 그림을 그려 놓았다	남성	4.54	1.09	4.41	4.66	1.39
	여성	4.65	1.12	4.51	4.78	
	전체	4.59	평균 차이	0.11		
⑦ 체육시간 후 남학생들이 너무 덥다며 여학생들이 있는 교실 안에서 상의를 벗은 채 돌아다녔다	남성	4.13	1.12	4.00	4.26	1.09
	여성	4.23	1.13	4.09	4.37	
	전체	4.18	평균 차이	0.10		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

(3) 원치 않는 성적 관심 사례

원치 않는 성적 관심 사례 문항은 3개를 제시하였으며, ⑨번 귀여움 표현과 접촉 (0.27점)에서만 여학생(4.81점)의 응답 평균이 남학생(4.54점)보다 유의미하게 높았다.

〈표 IV-58〉 성희롱 판단_원치 않는 성적 관심 사례 (초등학생, 성별)

원치 않는 성적 관심	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
원치않는 성적관심 사례 종합판단	남성	4.27	0.89	4.16	4.37	4.28*
	여성	4.42	0.87	4.32	4.53	
	전체	4.34	평균 차이		0.15	
③ 남학생이 복도에서 만난 여학생의 머리, 어깨, 엉덩이 등을 슬쩍 스치고 지나갔다	남성	4.01	1.15	3.88	4.15	1.30
	여성	4.12	1.13	3.98	4.26	
	전체	4.06	평균 차이		0.11	
⑨ 여자선생님이 남학생의 볼을 꼬집으며 '귀엽다'고 말했다	남성	4.54	1.13	4.41	4.67	8.09**
	여성	4.81	1.06	4.68	4.94	
	전체	4.67	평균 차이		0.27	
⑩ 여자선생님이 남학생에게 어깨가 뭉쳤다면 안마를 해달라고 말했다	남성	4.25	1.02	4.13	4.37	0.96
	여성	4.34	1.06	4.21	4.47	
	전체	4.30	평균 차이		0.09	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

(4) 성적 강요 사례

성적 강요 사례 문항은 ⑧번 걸그룹댄스 강요(3.89점) 1개 문항을 제시하였고, 분석 결과 남학생의 평균이 다소 높았으나, 남녀 간에 유의미한 차이는 없었다.

〈표 IV-59〉 성희롱 판단_성적 강요 사례 (초등학생, 성별)

성적 강요 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
⑧ 담임선생님이 여학생들에게 학교행사에서 걸그룹 댄스를 추라고 말했다	남성	3.92	1.16	3.78	4.05	0.28
	여성	3.87	1.14	3.73	4.00	
	전체	3.89	평균차이	-0.05		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

(5) 직장 내 성폭력 사례

직장 내 성폭력 사례 문항은 ⑤번 신체접촉(3.91점) 1개 문항을 제시하였고, 분석 결과 여학생(4.03점)의 응답 평균이 남학생(3.80점)보다 유의미하게 높았다. 여학생이 신체접촉 사례에 대해 성희롱으로 판단하는 정도가 남학생보다 높았다.

〈표 IV-60〉 성희롱 판단_직장 내 성폭력 사례 (초등학생, 성별)

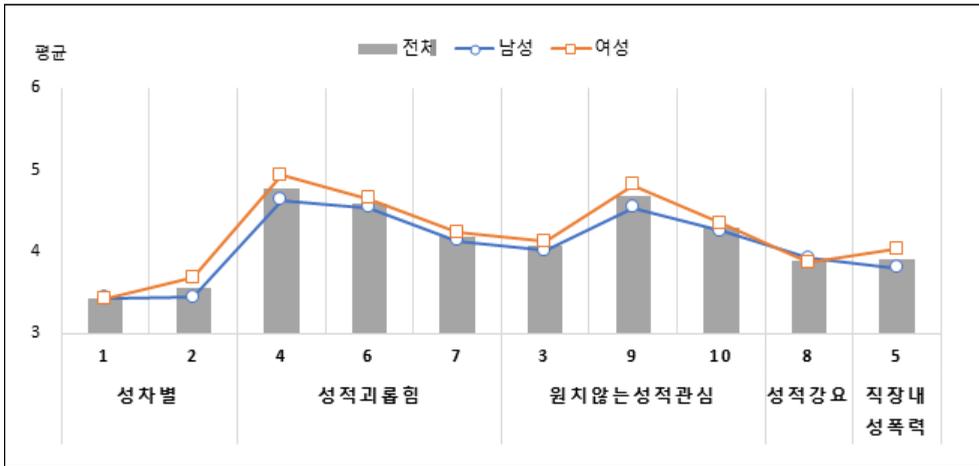
직장 내 성폭력 사례	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
⑤ 남자선생님이 여학생에게 '공부 열심히 해' 라고 격려하며 등을 쓰다듬었다	남성	3.80	1.18	3.66	3.94	4.93*
	여성	4.03	1.19	3.88	4.17	
	전체	3.91	평균 차이	0.23		

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 280명, 여성 261명

초등학생(5-6학년) 대상의 경우 5개 영역에서 10개 사례 문항을 제시하였으며, 성차별 문항의 ②번 성고정관념 발언, 성적 괴롭힘 문항의 ④번 수업중 성적농담, 원치 않는 성적관심 문항의 ⑨번 귀여움 표현과 접촉, 직장 내 성폭력 문항의 ⑤번 신체접촉 등 4문항에서 남녀 간 차이가 유의미하였으며, 여학생 평균이 유의미하게 남학생보다 높았다.

전체 응답 평균에서 ④번 수업중 성적농담(4.78점), ⑨번 귀여움 표현과 접촉(4.67점), ⑤번 신체접촉(3.91점), ②번 성고정관념 발언(3.56점) 순으로 성희롱으로 판단하는 정도가 높았다.

〈그림 IV-14〉 사례별 성희롱 판단 (초등학생, 성별)



5) 성희롱 판단 종합 결과

위의 성희롱 유형별 판단 결과를 종합하여 초등생, 중고생, 대학생 및 성인 등 각 조사대상에서 성별을 구분하여 살펴보았다. 본 연구에서 성희롱 유형별 판단 조사를 위한 사례 내용이 조사대상별로 동일하지 않다는 점은 감안하여 전반적인 추이를 살펴보았다. 조사대상 및 성희롱의 유형에 관계없이 여성은 남성에 비해 성희롱에 대한 민감도가 높은 것으로 조사되었다. 이중 대학생의 경우 남녀 간 성별 격차가 가장 큰 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-61〉 성희롱 판단_종합결과 (조사대상별, 성별)

성희롱 영역	성별	조사대상별 응답 평균			
		초등학생	중고생	대학생	성인
성차별	남성	3.44	3.01	3.97	4.50
	여성	3.55	3.57	4.88	5.16
	전체	3.49	3.33	4.55	4.88
	평균 차이	0.11	0.56	0.91	0.66
성적 괴롭힘	남성	4.43	4.29	4.63	4.68
	여성	4.60	4.78	5.37	5.33
	전체	4.51	4.57	5.10	5.05
	평균 차이	0.17	0.49	0.74	0.65

성희롱 영역	성별	조사대상별 응답 평균			
		초등학생	중고생	대학생	성인
원치 않는 성적 관심	남성	4.27	4.28	4.12	4.92
	여성	4.42	4.82	4.76	5.49
	전체	4.34	4.59	4.53	5.25
	평균 차이	0.15	0.54	0.64	0.57
성적 강요	남성	3.92	4.52	4.93	5.25
	여성	3.87	4.94	5.60	5.70
	전체	3.89	4.76	5.36	5.51
	평균 차이	-0.05	0.42	0.67	0.45
직장 내 성폭력	남성	3.80	4.00	4.61	4.92
	여성	4.03	4.51	5.27	5.43
	전체	3.91	4.29	5.03	5.21
	평균 차이	0.23	0.51	0.66	0.51
성폭력	남성	제외	5.36	5.22	5.42
	여성		5.83	5.76	5.78
	전체		5.63	5.57	5.63
	평균 차이		0.47	0.54	0.36

한편 성인을 연령별로 구분하여 분석한 결과에서는 30대가 가장 성희롱에 민감한 것으로 조사되었으며, 20대와 30대의 민감성이 높은 경향을 보이고 있으며, 반면 40대와 50대에서는 상대적으로 민감도가 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 성희롱 유형별 판단에서 20대와 30대는 대체적으로 성희롱으로 확신하는 경향을 보이는 것에 반해 40대와 50대이상에서는 성희롱으로 확신하는 경향이 다소 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

성희롱 유형별 구분하여 보면 성차별, 성적 강요, 성폭력에서는 연령 및 성별 상호작용이 나타나고 있으며, 20대에서의 성희롱 판단에 대한 성별 격차가 두드러지는 것으로 조사되었다. 이러한 현상에 대한 심도있는 분석과 아울러 원인과 대책 등에 대한 연구가 필요하다고 판단된다.

〈표 IV-62〉 성희롱 판단_종합결과 (연령대별, 성별)

성희롱 영역	성별	연령별 응답 평균			
		20대	30대	40대	50대이상
성차별	남성	4.40	4.59	4.48	4.58
	여성	5.22	5.25	5.07	4.91
	전체	5.00	4.99	4.76	4.67
	평균 차이	0.81	0.66	0.59	0.33
성적 괴롭힘	남성	4.85	4.86	4.56	4.61
	여성	5.44	5.40	5.15	5.06
	전체	5.29	5.19	4.84	4.74
	평균 차이	0.59	0.54	0.59	0.45
원치 않는 성적 관심	남성	4.94	5.10	4.87	4.89
	여성	5.52	5.57	5.44	5.36
	전체	5.37	5.39	5.14	5.03
	평균 차이	0.58	0.48	0.57	0.46
성적 강요	남성	5.20	5.40	5.24	5.23
	여성	5.75	5.76	5.64	5.51
	전체	5.60	5.62	5.43	5.31
	평균 차이	0.54	0.37	0.40	0.28
직장 내 성폭력	남성	4.90	5.12	4.88	4.91
	여성	5.42	5.55	5.41	5.32
	전체	5.29	5.38	5.13	5.02
	평균 차이	0.52	0.43	0.52	0.41
성폭력	남성	5.41	5.54	5.42	5.40
	여성	5.82	5.84	5.72	5.61
	전체	5.71	5.72	5.56	5.46
	평균 차이	0.41	0.31	0.30	0.21

[이원분산분석 결과]

연령대별 효과 : $p < .01$ 수준으로 6개 영역 모두에서 유의미함.

성별 효과 : $p < .01$ 수준으로 6개 영역 모두에서 유의미함.

상호작용(연령대별*성별) : $p < .01$ 수준으로 성차별, 성적강요, 성폭행의 3개 영역에서 유의미함.

마. 성희롱 대처방식

1) 성희롱 피해 경험

최근 3년간 성희롱 피해 경험을 묻는 문항에서, 전체 응답자의 70.5%가 ‘경험 없다’고 응답했고, 23.6%는 ‘연 1~2회 정도 경험했다’고 응답했다. 여성(41.6%)의 경험 비율이 남성(12.4%)보다 높았다. 여성의 33.5%는 ‘연 1~2회 정도’, 5.9%는 ‘월 1회 정도’ 경험하는 것으로 나타났다.

대상별 성희롱 피해 경험 비율은 대학생(35.0%)과 성인(30.9%)의 비율이 중고생(20.4%)보다 높았으며, ‘연 1~2회 정도 경험했다’의 비율은 대학생과 성인이 각각 28.5%, 25.1%였다.

연령별에서는 20대(41.4%), 30대(35.1%)의 피해 경험이 다른 연령대에 비해 상대적으로 높았다. 특히 20대에서 여성(52.0%)과 남성(18.2%)의 성희롱 피해 경험 비율은 큰 차이를 보였다. 남성의 경우도 20대(18.2%)와 30대(17.8%)가 다른 연령대(5%~12%)에 비해 성희롱 피해 경험 비율이 높았다.

〈표 IV-63〉 성희롱 피해 경험 (성별, 조사대상별)

단위:명(%)

응답 구분	성별		조사대상별			
	남성	여성	성인	대학생	중고생	전체
경험 없다	3,508 (87.6)	3,301 (58.4)	3,570 (69.1)	1,520 (65.0)	1,724 (79.6)	6,814 (70.5)
연1~2회 정도 경험했다	382 (9.5)	1,895 (33.5)	1,298 (25.1)	666 (28.5)	317 (14.6)	2,281 (23.6)
월1회 정도 경험했다	78 (1.9)	335 (5.9)	222 (4.3)	111 (4.7)	82 (3.8)	415 (4.3)
주1회 정도 경험했다	17 (0.4)	69 (1.2)	43 (0.8)	20 (0.9)	23 (1.1)	86 (0.9)
기타	19 (0.5)	56 (1.0)	36 (0.7)	20 (0.9)	19 (0.9)	75 (0.8)
소계	4,004	5,656	5,169	2,337	2,165	9,671

[x² 검정]⁷³⁾

- 1) 성별 : 유의수준 p<.01 에서 유의함
- 2) 조사대상별 : 유의수준 p<.01 에서 유의함

73) x² 검정(chi-squared test)은 관찰된 빈도가 기대되는 빈도와 의미있게 다른지의 여부를 검증하기 위해 사용되는 검증 방법이다. 자료가 빈도로 주어졌을 때, 특히 명목척도 자료의 분석에 이용되며, 각 집단의 빈도 차이가 서로 유의미하게 다른지를 검증하는 방법이다.

〈표 IV-64〉 성희롱 피해 경험 (연령대별)

단위:명(%)

응답 구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
경험 없다	1,982 (78.4)	2,371 (58.6)	480 (64.9)	1,202 (81.0)	725 (89.2)	54 (90.0)
연1~2회 정도 경험했다	404 (16.0)	1,341 (33.1)	210 (28.4)	245 (16.5)	78 (9.6)	3 (5.0)
월1회 정도 경험했다	90 (3.6)	251 (6.2)	34 (4.6)	30 (2.0)	7 (0.9)	3 (5.0)
주1회 정도 경험했다	27 (1.1)	48 (1.2)	9 (1.2)	1 (0.1)	1 (0.1)	0 (-)
기타	24 (0.9)	36 (0.9)	7 (0.9)	6 (0.4)	2 (0.2)	0 (-)
소계	2,527	4,047	740	1,484	813	60

[x² 검정] 유의수준 p<.01 에서 유의함

〈표 IV-65〉 성희롱 피해 경험 (20대~30대, 성별)

단위:명(%)

응답 구분	20대		30대	
	남성	여성	남성	여성
경험 없다	1,040 (81.8)	1,330 (48.0)	235 (82.2)	244 (54.0)
연1~2회 정도 경험했다	183 (14.4)	1,155 (41.7)	41 (14.3)	168 (37.2)
월1회 정도 경험했다	37 (2.9)	213 (7.7)	8 (2.8)	26 (5.8)
주1회 정도 경험했다	8 (0.6)	40 (1.4)	0 (-)	9 (2.0)
기타	4 (0.3)	32 (1.2)	2 (0.7)	5 (1.1)
소계	1,272	2,770	286	452

[x² 검정]

- 1) 20대 : 유의수준 p<.01 에서 유의함
- 2) 30대 : 유의수준 p<.01 에서 유의함

2) 성희롱 대처 방법

성희롱 피해상황에서 어떻게 대처할지를 묻는 문항으로 복수 응답이 가능하도록 하였다.

분석 결과, '불쾌하다는 표정과 행동으로 중단할 것을 요구한다'(73.8%)는 응답이 가장 많았고, '모르는 척 하거나 슬쩍 자리를 피한다'(31.6%), '가족, 친구, 동료 등 지인에게 고충을 말하고 상담을 받는다'(25.4%), '소속기관의 상사(학과장, 담임교사 또는 상담교사) 또는 고충처리 담당자에게 조치를 취해줄 것을 요청한다'(20.1%) 순으로 많이 응답하였다.

성별 분석 결과, '모르는 척 하거나 슬쩍 자리를 피한다'(남성 27.6%, 여성 34.4%), '가족, 친구, 동료 등 지인에게 고충을 말하고 상담을 받는다'(남성 17.5%, 여성 31.0%) 등 소극적 대응에 해당하는 응답 비율이 남성에 비해 여성이 더 높았다.

〈표 IV-66〉 성희롱 대처 방법 (조사대상별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 대처 방법	성인	대학생	중고생	전체
불쾌하다는 표정과 행동으로 중단할 것을 요구한다	74.2	74.8	72.0	73.8
모르는 척 하거나 슬쩍 자리를 피한다	32.3	38.0	22.8	31.6
가족, 친구, 동료 등 지인에게 고충을 말하고 상담을 받는다	20.2	29.4	33.6	25.4
소속기관의 상사 또는 고충처리 담당자에게 조치를 취해 줄 것을 요청한다 (학과장 / 담임교사 또는 상담교사)	24.2	11.5	19.7	20.1
관련기관(여성가족부, 고용노동부, 국가인권위원회 등)에 신고한다 (성인, 대학생대상) (학교전담경찰관 또는 신고기관(학교폭력신고센터, 청소년 사이버상담센터, Wee센터 등)에 신고한다)	15.9	17.9	24.6	18.4
응답자 수	5,169	2,337	2,165	9,671

〈표 IV-67〉 성희롱 대처 방법 (성별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 대처 방법	남성	여성
불쾌하다는 표정과 행동으로 중단할 것을 요구한다	74.3	73.5
모르는 척 하거나 슬쩍 자리를 피한다	27.6	34.4
가족, 친구, 동료 등 지인에게 고충을 말하고 상담을 받는다	17.5	31.0
소속기관의 상사 또는 고충처리 담당자에게 조치를 취해 줄 것을 요청한다(학과장 / 담임교사 또는 상담교사)	24.1	17.3
관련기관(여성가족부, 고용노동부, 국가인권위원회 등)에 신고한다 (학교전담경찰관 또는 신고기관(학교폭력신고센터, 청소년사이버상담 센터, Wee센터 등)에 신고한다)	19.6	17.5
응답자 수	4,004	5,656

3) 성희롱에 적극적으로 대처하지 못한 이유

응답자 본인 또는 지인이 성희롱에 적극적으로 대처하지 않았다면 그 이유가 무엇인지를 묻는 문항으로 복수 응답이 가능하도록 하였다.

분석 결과, ‘보복 또는 불이익을 당할까 봐 걱정되어’(60.4%)라는 응답이 가장 많았고, ‘실질적인 처벌을 할 것 같지 않아서’(44.8%), ‘해당 행위가 성희롱인지를 명확히 알지 못해서’(17.1%), ‘신고 절차와 조사과정이 복잡하고 두려워서’(16.5%) 순으로 응답 비율이 높았다.

대상별 비교에서 ‘해당 행위가 성희롱인지를 명확히 알지 못해서’, ‘어떻게 대응해야 할지 몰라서’, ‘나에 대해 안 좋은 소문이 날까 봐’ 등의 응답이 중고생에서 성인이나 대학생에 비해 상대적으로 많았다.

성별 비교에서 ‘보복 또는 불이익을 당할까 봐 걱정되어’의 응답에서는 여성(62.6%)이 남성(57.4%)보다 응답 비율이 높았고, ‘신고하더라도 실질적인 처벌을 할 것 같지 않아서’의 응답에서도 여성(50.7%)이 남성(36.5%)보다 응답 비율이 높았다. ‘해당 행위가 성희롱인지를 명확히 알지 못해서’의 응답에서는 남성(20.7%)이 여성(14.5%)보다 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-68〉 성희롱에 적극 대처하지 못한 이유 (조사대상별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱에 적극 대처하지 못한 이유	성인	대학생	중고생	전체
보복 또는 불이익을 당할까 봐 걱정되어	63.7	58.8	54.4	60.4
신고하더라도 실질적인 처벌을 할 것 같지 않아서	47.8	46.7	35.8	44.8
해당 행위가 성희롱인지를 명확히 알지 못해서	14.2	17.3	23.7	17.1
신고 절차와 조사과정이 복잡하고 두려워서	17.4	16.5	14.3	16.5
어떻게 대응해야 할지 몰라서	11.3	16.1	18.8	14.1
행위자와의 관계가 나빠질까 봐	13.9	11.1	9.0	12.1
나에 대해 안 좋은 소문이 날까 봐	9.2	10.5	17.0	11.3
큰 문제라고 생각되지 않아서	6.4	7.3	8.6	7.1
기타	1.3	1.1	1.2	1.2
응답자 수	5,169	2,337	2,165	9,671

〈표 IV-69〉 성희롱에 적극 대처하지 못한 이유 (성별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱에 적극 대처하지 못한 이유	남성	여성	전체
보복 또는 불이익을 당할까 봐 걱정되어	57.4	62.6	60.5
신고하더라도 실질적인 처벌을 할 것 같지 않아서	36.5	50.7	44.8
해당 행위가 성희롱인지를 명확히 알지 못해서	20.7	14.5	17.1
신고 절차와 조사과정이 복잡하고 두려워서	17.1	16.0	16.5
어떻게 대응해야 할지 몰라서	12.9	15.0	14.1
행위자와의 관계가 나빠질까 봐	13.8	10.9	12.1
나에 대해 안 좋은 소문이 날까 봐	9.5	12.5	11.3
큰 문제라고 생각되지 않아서	11.7	3.8	7.1
기타	1.3	1.1	1.2
응답자 수	4,004	5,656	9,660

4) 성희롱 2차 피해에 대한 경험/목격

성희롱 2차 피해를 응답자가 직접 경험하거나 목격한 내용을 보기 중에서 모두 선택하도록 하였다.

분석 결과, 성희롱과 관련한 2차 피해를 경험하거나 목격한 비율은 대학생이 74.0%, 성인이 67.9%, 중고생은 52.5%로 전체 응답자의 65.9%가 경험 또는 목격을 했다고 응답하였다. 이러한 2차 피해에 대한 응답 결과는 직접 경험뿐 아니라 주변에서 일어난 내용을 포함하고, 복수 응답을 하도록 조사한 방법을 고려하더라도 심각한 결과로 보인다.

내용상으로는 ‘피해자의 외모나 품행 등을 문제 삼는 행위’(46.3%), ‘피해자에 대해 험담하거나 비난하는 행위’(34.2%), ‘피해자를 고립시키거나 불이익을 주는 행위’(20.5%) 등 피해자를 직접 비난하거나, 고립시키는 행위들을 주로 경험하거나 목격한 것으로 응답하였다.

〈표 IV-70〉 성희롱 2차 피해 경험/목격 (조사대상별, 복수 응답)

단위:%,명

성희롱 2차 피해	성인	대학생	중고생	전체
피해자(학생)의 외모나 품행 등을 문제 삼는 행위	46.6%	55.2%	35.8%	46.3%
피해자(학생)에 대해 험담하거나 비난하는 행위	34.7%	40.7%	26.0%	34.2%
피해자(학생)를 고립시키거나 불이익을 주는 행위	23.1%	22.6%	12.1%	20.5%
피해자(학생)에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용하는 행위	20.2%	23.7%	15.5%	20.0%
사건에 대해 가해자에게 유리하게 여론을 조성하는 행위	18.6%	24.1%	10.7%	18.2%
피해자(학생)의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유포하는 행위	13.5%	22.6%	17.4%	16.6%
기타	0.8%	0.7%	0.3%	0.6%
경험하거나 목격한 적 없음	32.1%	26.0%	47.5%	34.1%
응답자 수	5,169	2,337	2,165	9,671

5) 성희롱 사건처리 신뢰수준

성희롱 사건처리의 신뢰성을 묻는 4개의 문항에 대해 6점 리커트(Likert) 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑥매우 그렇다)에서 응답하도록 하였고, 4개 문항의 평균을 중

합한 점수를 별도로 도출하여 응답자가 사건처리를 신뢰하는 정도를 파악하였다.

조사대상별 분석 결과, 모든 문항에서 조사대상별 평균이 유의미한 차이를 보였고, 종합 신뢰수준에서도 조사대상별 평균 차이가 유의미하였다. 종합 신뢰수준에서 응답자 전체의 평균은 6점 리커트 척도에서 3.41점으로 중간 정도의 신뢰수준을 보여준다. 조사대상별로 중고생(3.65점)의 신뢰수준이 가장 높았고, 성인(3.31점)과 대학생(3.39점)의 신뢰수준과 유의미한 차이를 보였다.

문항별 결과를 보면, ‘회사(조직) 내에 성희롱 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 기구가 있다’ 는 문항에서는 성인(3.20점)이 중고생(3.53점)과, 대학생(3.47점)에 비해 신뢰수준이 낮았고, ‘성희롱 피해를 안심하고 신고할 수 있는 구제기관(국가인권위원회, 고용노동부 등)이 있다’ 는 문항에서는 중고생(3.95점), 대학생(3.84점), 성인(3.73점)으로 중고생의 신뢰수준이 가장 높았다.

‘성희롱 사건은 공정하고 객관적인 절차와 방법으로 처리되고 있다’ 는 문항에서는 중고생(3.44점), 성인(3.14점), 대학생(3.06점)으로 중고생의 신뢰수준이 가장 높았고 대학생의 신뢰수준이 가장 낮았다. ‘성희롱 사건처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다’ 문항에서도 중고생(3.67점)의 신뢰수준이 성인(3.18점)과 대학생(3.17점)에 비해서 높았다.

〈표 IV-71〉 사건처리 신뢰수준 (조사대상별)

사건처리 신뢰수준	대상	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
사건처리 신뢰수준 종합	성인	3.31	1.18	3.28	3.34	69.29**
	대학생	3.39	1.02	3.35	3.43	
	중고생	3.65	1.07	3.60	3.69	
	전체	3.41	1.12	3.38	3.43	
① 회사(조직) 내에 성희롱 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 기구가 있다	성인	3.20	1.48	3.16	3.24	58.96**
	대학생	3.47	1.22	3.42	3.52	
	중고생	3.53	1.28	3.48	3.59	
	전체	3.34	1.39	3.31	3.37	

사건처리 신뢰수준	대상	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
② 성희롱 피해를 안심하고 신고할 수 있는 구제기관(국가인권위원회, 고용노동부 등)이 있다	성인	3.73	1.30	3.69	3.77	24.75**
	대학생	3.84	1.17	3.79	3.89	
	중고생	3.95	1.19	3.90	4.00	
	전체	3.81	1.25	3.78	3.83	
③ 성희롱 사건은 공정하고 객관적인 절차와 방법으로 처리되고 있다	성인	3.14	1.28	3.10	3.17	57.09**
	대학생	3.06	1.22	3.01	3.11	
	중고생	3.44	1.30	3.38	3.49	
	전체	3.19	1.28	3.16	3.21	
④ 성희롱 사건처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다	성인	3.18	1.42	3.14	3.22	102.97**
	대학생	3.17	1.39	3.12	3.23	
	중고생	3.67	1.37	3.61	3.73	
	전체	3.29	1.42	3.26	3.32	

* p<.05, ** p<.01

[응답자 수] 성인 5,169명, 대학생 2,337명, 중고생 2,165명
[사후검정]

② 사건처리 신뢰수준 종합 : 중고생-성인**, 중고생-대학생**

① 중고생-성인** / 성인-대학생**

② 중고생-성인**, 중고생-대학생* / 성인-대학생**

③ 중고생-성인**, 중고생-대학생** / 성인-대학생*

④ 중고생-성인**, 중고생-대학생**

성별 분석 결과, 종합 신뢰수준이 남성(3.74점)이 여성(3.17점)보다 유의미하게 높았으며, 4문항 모두에서 남성은 여성에 비해 신뢰수준이 높았다. 특히 '성희롱 사건 처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다'에 대한 응답에서 남녀 간 평균 차이(0.89점)가 가장 컸다. 즉 여성들은 피해자 보호에 관해서 남성보다는 덜 신뢰하고 있는 것으로 보인다. 또한 '회사 내 처리기구'(3.34점)보다는 '국가인권위원회나 고용노동부 등의 구제기관'(3.81점)을 더 많이 신뢰하고 있었다.

〈표 IV-72〉 사건처리 신뢰수준 (성별)

사건처리 신뢰수준	성별	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
사건처리 신뢰수준(종합)	남성	3.74	1.08	3.71	3.78	663.17**
	여성	3.17	1.09	3.14	3.19	
	전체	3.41	1.12	3.38	3.43	
① 회사(조직) 내에 성희롱 행위를 신고 하면 공정하게 처리하는 기구가 있다	남성	3.66	1.35	3.62	3.70	383.22**
	여성	3.11	1.37	3.08	3.15	
	전체	3.34	1.39	3.31	3.37	
② 성희롱 피해를 안심하고 신고할 수 있는 구제기관(국가인권위원회, 고용노동부 등)이 있다	남성	4.03	1.24	3.99	4.06	213.88**
	여성	3.65	1.24	3.62	3.68	
	전체	3.81	1.25	3.78	3.83	
③ 성희롱 사건은 공정하고 객관적인 절차와 방법으로 처리되고 있다	남성	3.48	1.29	3.44	3.52	373.56**
	여성	2.98	1.23	2.95	3.01	
	전체	3.19	1.28	3.16	3.21	
④ 성희롱 사건처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다	남성	3.81	1.34	3.77	3.85	1023.23**
	여성	2.92	1.35	2.89	2.96	
	전체	3.29	1.42	3.26	3.32	

* p<.05, ** p<.01 [응답자 수] 남성 5,169명, 여성 2,337명

바. 개선 방안

성희롱 예방을 위해서 가장 시급하게 개선해야 할 과제에 대해 복수 응답이 가능하도록 질문하였다.

성희롱 예방을 위해 가장 시급하게 개선해야 할 과제로 '행위자에 대한 공정한 처벌'(62.5%)에 대한 응답 비율이 가장 높았다. 다음으로 '2차 피해 방지'(55.5%), '성차별적 문화 개선'(22.0%), '피해자 보호 및 치유지원'(15.9%) 순으로 응답 비율이 높았다.

성희롱은 성차별적 조직문화에서 발생한다는 전제에서 법제화가 되었지만 금번 조사를 통해 확인한 것은 행위자 처벌강화, 피해자 불이익방지 및 피해자 치유지원 등 '개인'에 대한 '사후 조치'에 주목하고 있다는 것이다.

이는 앞서 성희롱 연상단어에 대한 조사에서도 파악하였듯이 성희롱을 조직의 역

학 관계에서 일어나는 문제가 아니라 개인적 일탈이나 범죄의 차원으로 파악하려는 경향과 같은 맥락임을 알 수 있다. 성희롱 행위자에 대하여 상응하는 처벌이 이루어져야 함은 당연하다. 그러나 성희롱은 그 자체로서 범죄는 아니며, 성희롱의 법적 성립요건에 해당하는지에 대하여는 객관적이고 중립적인 조사절차를 거쳐 결정될 수 있다. 성희롱에 해당하는 경우에도 지속성이나 반복성 및 행위정도 등을 고려하여 징계의 양정을 결정해야 하고, 이 과정에서 상당한 시간과 비용이 소요된다. 종종 이러한 처리 과정에서 신고자에 대한 소문이 퍼지고, 비방이 이어지는 등 2차 피해로 확대되는 것이 전형적 패턴이기도 하다.

〈표 IV-73〉 성희롱 예방을 위한 개선방안 (조사대상별, 복수 응답)

단위:%,명

개선방안	성인	대학생	중고생	전체
행위자에 대한 공정한 처벌	59.4	66.4	65.5	62.5
원치 않는 사실 공개, 소문, 업무상 불이익 등 2차 피해 방지	57.7	53.6	52.4	55.5
성차별적 조직(학내, 학교)문화 개선	19.4	11.6	12.3	22.0
피해자 보호 및 치유 지원 강화	19.3	26.5	23.4	15.9
사업주나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 인식 제고 (대학총장 및 경영총/ 교장, 교감선생님)	10.1	5.6	3.3	9.7
사내(교내) 성희롱 관련 규정 제·개정 및 홍보	4.6	6.6	6.8	7.5
고충상담 창구(신고센터) 홍보 강화 및 상담 활성화	5.0	4.4	6.5	5.6
관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화 (전 교직원과 학생 대상 성희롱 예방교육 강화)	11.1	8.7	7.4	5.2
고충상담원(상담선생님) 전문성 강화	1.9	2.5	2.7	2.2
선생님과 학생 간의 수직적인 관계의 개선(중고생)	0	0	2.5	0.6
응답자 수(명)	5,136	2,312	2,150	9,598

구성원을 존중하고 차별을 엄격하게 금지하며 피해자에 대한 지원체계가 이루어지지 않은 상황에서 피해자가 실제로 구제받기는 매우 어렵다. 또한 해당 조직이 차별적 구조를 가지고 있는 경우, 행위자는 소속 조직 구성원 전부가 관련되는 것이고 당연히 해당 사건 관련자를 징벌하는 것으로는 해결할 수 없으므로 행위자 처벌 강화만으로 문제해결을 하기는 어렵다. 결국 성희롱 피해를 방지하는 일은 조직 내 차

별구조를 개선하고 평등하고 다양한 조직을 구축하는 방향에서 개선 방안이 모색되지 않으면 안된다.

3. 소결

본 조사에서는 초·중·고등학생 및 대학생과 성인 등 일반 국민 10,212명의 응답 자료를 사용하여 성희롱에 대한 개념인식, 평등의식, 성희롱 유형, 성희롱 피해와 대처 및 개선방안에 대한 조사 결과를 분석하였다.

가. 성희롱의 개념에 대한 인식

1) 성희롱에 대하여 ‘남자’, ‘여자’ 및 ‘범죄’ 등의 단어를 주로 연상한다.

성희롱의 개념에 대한 인식에서는 먼저 응답 대상별로 성희롱 인식의 중심에 존재하는 핵심적 어휘가 무엇이고, 어떤 맥락으로 개념들이 인식되고 있는지를 양적 근거를 기반으로 확인하기 위하여 언어 네트워크 분석을 통하여 성희롱의 연상단어와 성희롱 판결례의 단어를 비교, 분석하였다.

성희롱 연상단어로 국민 일반은 남자-여자, 가해자-피해자 등 행위 주체에 초점을 두어 응답한 반면, 판결례에서는 당사자 관계, 상하관계 등 ‘관계’와 관련한 내용의 비중이 높은 것으로 조사되었다. 법적 판단에서는 행위가 일어난 ‘조직 내 관계’에 주목하는 반면 국민 일반은 행위자 ‘개인’에 집중하는 것으로 파악되었다. 한편 판결례에서는 성희롱의 행위 유형보다는 행위 내용과 관련하여 성적 언동 또는 언행 여부, 육체적 관계 또는 신체접촉, 시각적, 언어적 행위인지를 구분하는 수준에서 6개의 단어(20.0%)가 추출되었지만, 국민이 응답한 연상단어에서는 직접적이고 구체적 ‘행위’ 유형의 단어들이 16개(53.5%)로 가장 많았고, 이 중 성추행, 성폭행, 강간 등 성폭력 범죄에 해당하는 단어가 8개(26.7%) 포함되었다. 국민은 성희롱을 법적 개념과 달리 성범죄로 인식하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

한편 성희롱 연상단어에서 남성 응답자는 행위 유형을 나타내는 단어가 여성 응답자에 비해 많았으며, ‘강간’, ‘희롱’, ‘섹스’ 등 ‘성적’ 함의를 갖는 행위가 더 많이

포함되었다. 반면, 여성 응답자의 연상단어에서는 행위자 관련 단어와, 피해자의 감정을 표현하는 단어, 그리고 '신고', '경찰' 등의 사후 절차와 관련된 단어들도 남성에게 비해 많이 언급되어 여성은 성희롱 피해자와 동일시하며 감정적으로 인식하는 경향을 보여주었다.

2) 여성보다 남성이, 연령이 높을수록 성희롱에 대한 오해가 크다.

이 연구에서는 성희롱에 대한 인식 수준을 파악하기 위해 '성희롱은 거부 의사를 표현하지 않은 사람의 책임이 크다', '친근감의 표현을 오해한 데서 비롯된다', '성희롱 피해는 과장되는 경향이 있다' 그리고 '자연스러운 성적 표현이 성희롱으로 오해되기도 한다' 등 대표적인 성희롱에 대한 오해와 통념에 대하여 조사하고자 하였다. 전체 응답자가 6점 척도에서 2.36점으로 응답하여 성희롱에 대해 잘못 인식하는 정도는 높지 않았다. 그러나 성별 및 모든 연령대에서 여성에 비해 남성의 성희롱에 대한 잘못된 인식 수준이 유의미하게 높은 것으로 조사되었다.

조사대상별로는 대학생의 성희롱에 대한 잘못된 인식 수준이 가장 낮았고, 중고생이 가장 높아 성별, 연령대별, 조사대상별로 인식 차이가 있다는 점을 확인할 수 있었다. '성희롱 피해가 과장되는 경향'에 대하여 남녀 간 큰 인식 차이를 보였으며, 성별 평균 차이는 중고생보다 성인과 대학생에서 더 큰 차이를 보여 연령이 증가할수록 성별 격차가 커지는 것으로 나타났다. 성별과 연령 간의 상호작용효과도 유의미한 것으로 나타났다. 특히 60대 남성과 10대 남성의 성희롱에 대한 잘못된 인식 정도가 가장 높았고, 20대 여성과 30대 여성의 잘못된 인식 정도가 가장 낮았다. 또한 20대에서 남녀 간 인식 차이가 가장 크게 나타났다.

이러한 결과는 해당 인구 특성별로 성희롱 관련 분쟁이 상시화될 수 있으므로 이에 대한 대응이 필요하다는 점과 잘못된 통념을 개선하고 인식을 개선하기 위해서는 대상의 성별, 연령별 특성을 고려할 필요가 있다는 점을 시사한다.

3) 성희롱의 업무관련성 등 핵심요건을 제대로 인식하지 못하고 있다.

성희롱의 법적 성립요건에 대한 이해도를 조사하기 위해 요건에 흠결이 있는 2개의 문항과 요건을 갖춘 1개의 문항 등 총 3문항을 조사하였다. '성적인 관심을 거절

하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다'에 평균 5.01점으로 응답하였지만, 성희롱의 법적 요건에 흠결이 있는 문항에 대하여도 긍정 응답이 많아 법적 개념에 대한 이해가 부족한 것으로 조사되었다. '성적인 언행에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다'에 응답 평균이 3.98점, '모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다'에 응답 평균이 5.21점으로 성희롱의 성립요건에 흠결이 있음에도 불구하고 모두 긍정적으로 응답하였다. 특히 당사자 간 업무관련성을 전제하지 않은 두 번째 질문에 대해 다수가 긍정 응답을 하고 있어 법적 개념에 대한 이해가 매우 부족한 것으로 나타났다. 이는 국민 연상 단어 조사 결과에서 성희롱 행위자에 해당하는 단어가 연상되었을 뿐 판결례에서 중요하게 추출된 당사자 '관계'에 대한 연상단어가 부족했던 상황과 연결하여 판단할 수 있다.

조사대상별로는 성인이 대학생이나 중고생보다 성희롱에 대한 법적 이해도가 높으며, 모든 문항에서 성별과 연령대 간의 상호작용효과가 유의미한 것으로 나타났다. 여성은 성희롱의 성립요건에 흠결이 있는 두 문항을 포함한 전체 문항에서 성희롱에 해당한다고 판단하는 정도가 남성에 비해 더 높은 것으로 조사되어 높은 민감성을 보여주고 있다.

이러한 결과는 현실에서 성희롱이 아닌 경우에도 성희롱 피해를 주장하는 경우가 가능하며, 이 경우 성희롱 요건에 흠결이 있어 구제조치가 이루어지지 못하는 상황이 발생할 수 있음을 시사한다. 다수가 남성으로 구성된 조직에서 이러한 상황이 발생한다면 해당 여성은 구제조치가 이루어지지 않은 점에 대하여 불만을 가질 수 있고, 해당 조직의 다수 남성들은 성희롱이 아닌 사실을 성희롱으로 제기한 여성에 대하여 비난을 가함으로써 2차 피해의 문제로 진전될 가능성이 높아질 수 있음을 시사하는 결과라고 판단된다.

4) 성희롱 인식은 주로 예방교육과 미디어를 통해 형성되고 있다.

성희롱에 대한 인식이 어떠한 상황이나 계기를 통해 형성되는지를 파악하기 위해 성희롱 개념이나 성희롱에 대한 정보를 획득하게 된 과정을 조사하였다. 복수 응답이 가능하도록 조사한 결과 '성희롱 예방 교육을 통해서'가 모든 대상에서 가장 높았으며, '관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서', '주변에서 일어난

성희롱 사건을 보거나 들어서' 순으로 나타났다. 초·중·고생의 경우 72%~75%가 예방교육을 통해 성희롱에 대한 의식을 형성하고 있으며, 40대~60대 이상의 경우 '관련 방송 프로그램'이라고 응답한 비율이 30%~32%로 다른 조사 대상에 비해 높다는 점 등 대상별 특징을 참고한 대안 마련이 필요하다.

성희롱 인식개선을 위해 대상이나 연령에 따라 특성화하여 인식개선 노력을 기울여야 한다는 점을 확인할 수 있는 결과이다. 학교와 직장에서 지난 20여 년 동안 실시되어온 예방 교육의 경우 내용 면에서 성평등을 실질적으로 달성하는 방향으로 개선할 필요가 있으며, 방송이나 온라인이나 및 SNS 등을 종합적으로 활용하는 체계적 개선 노력이 필요하다는 시사점을 제시한다.

5) 성희롱 원인을 '사회 분위기'와 '낮은 처벌' 등 개인적 문제로 인식한다.

성희롱 발생 원인에 대하여 성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적인 분위기, 성희롱에 대한 낮은 처벌, 가해자의 낮은 성인지 감수성 순으로 응답하였다. 성별 응답 비교에서, 남녀 모두 '성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회 분위기'를 가장 큰 원인으로 선택하였으나, 여성(48.9%)이 응답 비율이 남성(30.3%)보다 더 높았다. 다음으로 여성은 '낮은 처벌 수준'을 원인으로 보는 경우가 45.2%로 높았던 반면, 남성은 '자신의 행위가 성희롱인지 잘 모름'을 원인으로 보는 경우가 32.7%로 높게 나타났다.

한편 연령대별 응답 결과에서, 20대~30대는 '사회 분위기', '성인지 감수성'과 함께 '처벌 수위'를 상대적으로 중요하게 선택한 반면, 50대~60대 이상의 경우는 '처벌 수위'에 대한 선택 비율이 상대적으로 낮고, '성적대상으로 보는 시각'이나 '성희롱 인식 부재'에 대해서 선택한 비율이 높았다.

남성들은 자신의 성적 언행에 대해 성희롱으로 인식하지 않을 가능성이 높음을 알 수 있다. 무엇보다 성희롱에 대한 인식 부재를 주요한 발생 원인으로 들고 있다는 점은, 남성이 여성보다 성희롱에 대한 잘못된 인식이 더 높았던 점과 같이 고려할 때, 남성을 대상으로 성희롱에 대한 정확한 이해와 인식을 향상할 수 있는 교육이나 방법을 강화할 필요가 있음을 시사한다.

나. 성평등 의식

성희롱은 성차별적인 문화나 제도를 기반으로 발생한다. 성희롱에 대한 이해와 인식 수준을 좀 더 깊이 있게 파악하기 위해서 성평등 의식과 성차별 감수성을 조사하였다.

- 1) 여성에 비해 남성이, 그리고 연령이 높을 수록 성역할 고정관념이 더 강하며, 20대에서 성별 격차가 가장 크다.

‘경제적으로 가족을 부양해야 할 책임은 여자보다 남자가 더 크다’, ‘여자들은 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다’, ‘남자는 약한 모습을 드러내지 말아야 한다’, ‘여자들은 힘든 일은 하지 않으면서 동등한 권리만을 주장한다’ 등 4문항을 통해 성평등 의식을 조사하였다. 그 결과 모든 문항에서 모든 조사대상간 평균 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 성인들이 학생보다, 남성이 여성보다 성역할 고정관념을 내면화하고 있는 정도가 큰 것으로 조사되었다.

조사대상별로는 대학생에서 남녀 간의 차이가 가장 컸고, 10대, 30대 순으로 평균 차이가 컸으며, 40대, 50대, 60대에서 평균 차이가 상대적으로 작은 것으로 조사되었고, 중고생에서 남녀 간의 차이가 가장 작은 것으로 나타났다. 연령과 성별 상호작용효과도 모두 유의미하다고 조사되었다. 이러한 결과는 연령과 성별 및 조사 대상을 고려한 성평등 의식을 제고 할 필요가 있다는 점을 시사한다.

- 2) 남성의 성차별 의식이 여성에 비해 견고하다.

‘남자가 여자보다 승진이 빠른 것은 남자가 대체로 일을 더 잘하기 때문이다’, ‘남자가 여자보다 승진이 빠른 것은 남자가 대체로 일을 더 잘하기 때문이다’, ‘남자들의 육아휴직 또는 가족돌봄휴직의 사용이 많아져야 한다’, ‘여자는 남자와 동일하게 야근이나 영업직 등의 힘든 업무도 해야 한다’ 등 4문항을 통해 성차별 의식을 조사하였다. 성차별에 대한 의식조사에서 대체로 남성이 여성보다 차별적 사고를 유지하는 비율이 높았으며, 일을 잘해서 승진이 빠르다거나, 비공식 네트워크에 여성은 잘 참여하지 않는다는 등 기존의 성역할 고정관념에 있어서 남성이 더욱 견고한 것으로 조사되었다. 또한 중고생이나 대학생의 경우도 성별 격차가 유의하게 나

타나고 있음을 확인하였다. 이러한 현상은 성희롱이 근절되지 않는 현상의 근거를 보여주는 것으로 성평등 관련 인식 전환의 필요성을 시사하는 결과라고 할 것이다.

다. 성희롱 유형 및 판단

성희롱 유형에서는 성희롱과 그 인접 영역을 포함하여 성희롱 유형을 설계하고 이에 따라 조사대상별로 세부 문항을 개발하여 조사하였다. 성적 괴롭힘을 성차별과 성적 괴롭힘으로 세분화하였고, 성희롱과 연계하여 중첩되거나 연관되는 성폭력(직장 내 성폭력, 일반 성폭력)을 포함하여 총 6개의 영역으로 구조화하고, 각 유형에 대하여 성인, 대학생, 중고생 및 초등학생 등 4개 대상별로 세부 사례를 개발하여, 이에 대한 성희롱 여부를 판단하는 방식으로 조사하여 다음과 같은 결과를 도출하였다.

1) 관계나 맥락과 무관하게 성적 언동의 수위를 기준으로 판단하는 경향이 있다.

6개의 영역 중 성차별과 성폭력은 성희롱의 법적 판단기준에 충족하지 않는 사례들로 성희롱으로 인정되지 않으며, 성적 괴롭힘, 원치 않는 성적 언동, 성적 강요, 직장 내 성폭력은 모두 현행법상 성희롱으로 인정되는 범주이다. 그러나 이에 대한 국민의식은 각 영역의 개념과 관계없이 성희롱 언동 즉, 행위 유형에 집중하고 있으며 그 정도에 따라 성희롱으로 확신하는 정도가 높은 것으로 조사되었다. 한편, 현행법상 성희롱으로 인정되지 않거나 판례 및 결정례에서 성희롱으로 인정되지 않은 사례들도 문항으로 구성하였는데, 성별 응답 차이는 유의미하지만, 남성과 여성 모두 법에서 규율하는 성희롱의 기준에 부합하는 정확한 판단을 하고 있지는 못하는 것으로 조사되었다.

성인 대상의 결과에서 성차별 문항인 ‘외모 비하’와 ‘술 따르기 권유’에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 5점 이상으로 높았다. 이처럼 성차별은 미국 등 외국의 규율 법리와는 달리 ‘성적 언동’이 없는 점에 주목하여 현행법상 성희롱에 포함되지 않고 있으나, 응답자들 다수가 성희롱으로 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 대표적으로 ‘술 따르기 권유’의 경우 회식 자리에서의 술 따르기를 권유한 것은 성희롱에 해당하지 않는다고 판단한 대법원의 판례와는 달리 국민 의식

은 ‘술 따르기 권유’를 성희롱으로 판단하는 것으로 드러나 법과 국민 의식의 괴리를 보여주고 있다.

또한 성폭력 문항인 ‘사진전송 요구’와 ‘강제 보보’에 대해 전체 응답자가 성희롱으로 판단하는 정도가 매우 높았다. 성폭력의 경우 행위자 요건을 충족하지 않거나, 업무 관련성이 없는 경우로서 ‘직장 내’ 관계가 성립되지 않아 성희롱이 아님에도 불구하고 성적 언동이 노골적인 경우, 그 행위에 주목하여 성희롱으로 확신하는 쪽으로 응답하고 있다. 이는 성희롱이 조직 차원의 문제로 인식되기보다는 개인 차원의 비위, 나아가 범죄화하고 있는 의식을 그대로 드러내는 것으로 조사되었다.

2) 성희롱에 대하여 여성은 남성보다 민감하게 판단하는 경향이 있다.

성인 대상의 경우 20개 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 유의미하게 높았다. 여성과 남성의 평균 차이가 0.7점 이상으로 큰 문항은 성차별 문항인 ‘호칭 비하’, ‘술 따르기 권유’, 성적 괴롭힘 문항인 ‘동료애인 비하’, ‘음란물 전송’, 원치 않는 성적 관심 문항인 ‘사생활 관심’ 문항으로, 이러한 내용에서 남녀 간 성희롱 판단에 차이가 있음을 보여준다.

성인 응답자의 혼인 여부에 따른 결과에서는 비혼인 응답자가 기혼인 응답자보다 각 영역에서 성희롱으로 판단하는 정도가 높았고, 성희롱을 더 민감하게 인식하고 있는 것으로 보인다. 또한 사업장의 규모와 상관없이 여성 인력의 비율이 높은 사업장에서 근무하는 응답자일수록 각 영역에서 성희롱으로 판단하는 정도가 높았고, 성희롱을 더 민감하게 인식하는 경향을 보이고 있다.

대학생의 경우 20개 모든 문항에서 여성의 평균이 남성보다 유의미하게 높았다. 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상 큰 문항은 성차별 문항인 ‘외모 비하’, ‘여성 비하’, ‘호칭 비하’, ‘술 따르기 권유’, 성적 괴롭힘 문항인 ‘생리일 조롱’, ‘친구애인 비하’, ‘사생활 소문’, 원치 않는 성적 관심 문항인 ‘사생활(애인) 관심’, ‘안마 요구’, 성적 강요 문항인 ‘대가성 추천’, 직장 내 성폭력 문항인 ‘신체접촉’ 등 총 11개 문항으로 남녀 간 성희롱 판단에서 이견이 높은 문항이다.

중고생 대상의 경우 20개 모든 문항에서 여학생의 평균이 남학생보다 유의미하

게 높았다. 남녀 간 평균 차이가 0.7점 이상 큰 문항은 성차별 문항에서 ‘성고정관념 발언’, 성적 괴롭힘 문항에서 ‘성적 농담과 비유’, ‘속옷노출 지적’, 원치 않는 성적 관심 문항에서 ‘안마 요구’ 문항이었다. 6개의 성희롱 각 영역에 대한 학교 성별 구분(여학교, 남학교, 남녀공학)에 따른 분석 결과, 6개의 모든 영역에서 여학교 응답자의 평균이 가장 높았고, 남학교 응답자의 평균이 가장 낮았다.

초등학생(5-6학년) 대상의 경우 5개 영역에서 10개 사례 문항을 제시하였으며, 성차별 문항의 ‘성고정관념 발언’, 성적 괴롭힘 문항의 ‘수업 중 성적농담’, 원치 않는 성적 관심 문항의 ‘귀여움 표현과 접촉’, 직장 내 성폭력 문항의 ‘신체접촉’ 등 4문항에서 여학생 평균이 남학생보다 유의미하게 높았다.

3) 성희롱에 대하여 20대~30대가 더 민감하게 판단하는 경향이 있다.

성인 대상의 연령대별 분석 결과를 종합하면, 성희롱의 6개 영역에서 연령대별 유의미한 차이를 보였으며, 특히 20대와 30대의 영역별 성희롱 판단 정도가 40대와 50대 이상의 성희롱 판단 정도보다 높다. 즉, 20대~30대가 40대 이상보다 성희롱에 대해 더 민감하게 판단하고 있는 것을 알 수 있다.

성별, 연령별 상호작용효과는 성차별, 성적 강요 및 성폭력 등의 3개 영역에서 유의미한 것으로 확인되었다. 즉, 3개 영역에서 40대와 50대 이상은 남녀 간 차이가 상대적으로 적지만, 20대와 30대에서는 여성이 남성보다 성희롱에 대해서 더 민감하게 판단하고 확신하는 것으로 나타난다.

종합하면, 20대와 30대 여성이 성희롱에 대해서 가장 민감한 반응을 보이며, 40대 및 50대 이상의 남성이 상대적으로 성희롱에 대한 민감성이 떨어지는 경향을 보이고 있다.

라. 성희롱 피해와 대처

: 성희롱 발생 시 2차 피해 우려로 소극적으로 대처하며 사내 절차를 신뢰하지 않는 경향이 있다.

성희롱 피해와 대처에서는 ‘성희롱 피해 경험’, ‘대처 방법’, ‘2차 피해 경험/목적

내용’, ‘성희롱 사건처리의 신뢰성’에 대해서 조사하였다.

성희롱 피해 경험에 대해서는 응답자의 24%는 ‘연 1-2회 정도 경험했다’고 응답하였는데, 이중 여성(42%)의 경험 비율이 남성(12%)보다 유의미하게 높았다. 2차 피해에 대해서 경험하거나 목격한 적 없다고 응답한 비율이 성인의 경우 32.1%, 대학생의 경우 26.4%인데 비해 중고생은 47.5%로 상대적으로 더 높았다. 대처 방법으로는 ‘불쾌하다는 표정과 행동으로 중단할 것을 요구한다’(73.8%)는 응답이 가장 많았고, ‘모르는 척하거나 슬쩍 자리를 피하거나’, ‘가족, 친구, 동료 등 지인에게 고충을 말하고 상담을 받는’ 등 소극적으로 대응하고 있는 것으로 조사되었다.

사건처리에 대한 신뢰수준에서 조사대상별로 중고생이 사건처리 과정과 기관에 대해 신뢰하는 수준이 가장 높았고, 성인과 대학생의 신뢰수준은 유사했다. 성별에 따라서는 모든 문항에서 남성의 평균이 여성보다 유의미하게 높았다. 특히 ‘성희롱 사건처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다’에 대한 응답에서 남녀 간 평균 차이가 가장 크게 나타났다. 회사 내 처리기구보다는 국가인권위원회나 고용노동부 등의 구제기관을 더 많이 신뢰하고 있는 것으로 조사되었다.

성희롱에 적극적으로 대처하지 않은 이유는 ‘보복 또는 불이익을 당할까 봐 걱정되어’ 와, ‘실질적인 처벌을 할 것 같지 않아서’ 가 높은 응답률을 보였다.

마. 성희롱 개선과제

: 성희롱 개선을 위해 가해자 처벌 등 개인적 해결방안을 시급하게 지적하고 있다.

성희롱 예방을 위해 가장 시급하게 개선해야 할 과제로 ‘행위자에 대한 공정한 처벌’(62.5%)에 대한 응답 비율이 가장 높았으며 ‘2차 피해 방지’(55.5%), ‘성차별적 문화 개선’(22.0%), ‘피해자 보호 및 치유지원’(15.9%) 순으로 응답 비율이 높았다. 이러한 결과는 성희롱의 구조적 문제로서 조직 차원에서 해결할 문제라기보다는 처벌을 강화하고, 2차 피해를 방지하는 등 가해자에 대한 처벌이 선결되어야 한다는 의식이 강하게 드러난 것으로 파악된다.

V

성희롱에 대한 국민의식 개선을
위한 제언

V. 성희롱에 대한 국민의식 개선을 위한 제언

이번 연구에서는 ‘성희롱’이라는 용어가 사용되고 있는 법제를 종합적으로 검토하여 성희롱 법제의 문제 상황을 파악하였다. 현행 법제를 바탕으로 성희롱 의식을 조사하기 위해 성희롱 측정 지표 중 신뢰도가 높은 SEQ를 활용하되, 우리나라 법제의 특성을 반영하여 성희롱을 성차별, 성적 괴롭힘, 원치 않는 성적 관심, 성적 강요, 직장 내 성폭력 및 성폭력으로 유형화하고, 이를 측정하기 위한 문항을 개발하여 설문조사를 수행하였다.

국민의식 전반을 파악하기 위하여 초등학생, 중고생, 대학생 및 성인을 대상으로 성희롱에 대한 법원 판례 및 노동위원회와 국가인권위원회의 결정문을 기초로 성희롱 유형별 사례를 개발하여 설문조사를 진행하였다. 설문조사에서는 성희롱에 대한 연상단어를 묻는 방식으로 주요 단어를 추출하여 네트워크분석을 통해 국민의식을 확인하였으며, 성평등 및 성차별 인식과 성역할고정관념 등 성희롱 인식에 영향을 주는 요인과 성희롱 의식을 파악하고자 하였다.

한편 성희롱 처리에 대한 사내외 절차의 신뢰도와 성희롱의 인식형성 경로를 확인하고 성희롱 문제를 해결하기 위한 개선과제를 묻는 내용으로 설문조사를 진행하여 1만 명에 대한 설문결과를 분석하였다.

이하에서는 이번 연구의 결과를 기초로 국민의 왜곡된 성희롱 인식을 개선하기 위한 개선과제를 제시하고자 한다.

1. 성희롱의 법개념과 국민의식 간 괴리를 개선할 법제 정비

성희롱 관련 법률은 지난 1995년 ‘성희롱’이 최초로 법적 용어로 채택된 이후 지속적으로 확대되어 2020년 현재 성희롱의 정의, 성희롱의 금지, 성희롱의 예방 및 성희롱의 조치와 징계 등에 대하여 종합적으로 규율하고 있는 양성평등법 및 남녀고용평등법 외에도 30여개 법령으로 크게 확장되어 왔다.

성희롱의 정의를 명시하는 남녀고용평등법과 양성평등기본법에서는 성희롱을 공통적으로 ‘고용 또는 이에 준하는 업무상 관계’를 전제로 성적 굴욕감이나 고용상

불이익이 초래되는 성적 언동으로 보고, 직장 내에서 이러한 행위를 사용자가 적극적으로 금지하도록 예방교육을 통해 지속적으로 인식개선을 위한 노력을 하며, 행위가 발생한 경우에는 피해자를 보호하면서 행위자에게는 징계 등 합리적 처분을 하도록 하는 통합적 규율방식으로 입법화되었다. 사용자에게 성희롱 금지와 예방 및 조치에 대한 법적 책임을 지우되, 행위자에 대하여는 사용자에게 의한 징벌 등 간접제재 방식을 취하고 있는 것이 특징이다. 이는 남성지배적 조직에 여성들이 진출하면서 성적 '비하'와 '모욕'과 같은 '감정'으로 적대적 고용환경에 직면하게 되는 특별한 상황을 반영한 페미니즘 입법으로서 국제적 논의와 규범에 부합하는 규율방식이다. 따라서 성희롱은 업무관련성을 요건으로 하지 않으며, 범죄 '의도'를 요건으로 하는 형법상의 성폭력과 본질적으로 다른 차원의 규범이라고 할 수 있다. 성희롱은 '주관성'이라는 문제에도 불구하고 조직 내에서 고용환경을 악화시키는 성차별적 언동으로 인한 혐오감이나 굴욕감과 같은 감정이 고용에 적대적인 영향을 미친다는 이론적 경험적 토대 위에서 국제적으로 널리 통용되고 있는 규범인 것이다.

그런데 성희롱 용어가 다양한 법률에 차용되면서 조직 내 성차별을 해소하고자 행위자에 대한 간접제재 방식을 통해 규율한 법제의 맥락이 실종되고 성폭력과 성희롱이 구분되지 않는 방식으로 확대되고 있다. 아동복지법, 장애인복지법 등 성희롱 용어를 차용한 법령에서 당사자 간 고용 또는 업무 관계가 전제되지 않은 경우에도 피해자가 '성적 수치심'을 느끼는 경우 '성희롱'이라 명시하고 있다. 해당 법률들은 성희롱 행위자에 대하여는 성폭력과 동일하게 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다고 정하여 직접적인 처벌규정을 적용하고 있다. 즉 성희롱 당사자 간 '관계성'이라는 요건이 없이 '아동', '노인' 및 '장애인' 등 특징을 갖는 대상자에 가해진 성희롱을 범죄로 파악하고 가해자에게 직접적인 형벌을 부과하고 있다. 한편 여성폭력방지법은 성희롱을 여성폭력의 유형으로 설정하고, 가족을 포함하는 피해자의 피해 지원이나 보호를 요청할 수 있는 권리와 국가와 지자체 및 수사기관 등의 성희롱 2차 피해금지를 명시하고 있다. 해당 법령들은 성희롱 '용어'만을 차용할 뿐, 성희롱을 종합적으로 규율한 법령에서 당사자 간 고용관계나 업무관련성을 전제로 성희롱 금지와 성희롱 예방이나 사내 구제절차 등이 유기적으로 연계하는 방식의 법체계와는 전혀 다른 규율방식을 명시하고 있기에 적절성에 대한 심각한 의문을 제기하게 된다.

이렇게 일관성이 결여된 법체계는 국민 일반에 성희롱과 성폭력의 개념상 혼란을 야기할 수 있다는 점에서도 우려할 만하다. 성희롱이라는 용어가 적절한지도 심도 있는 판단이 필요한 시점이다. 현행 성희롱 규율 상황을 면밀히 분석하여 성차별을 해소하기 위하여 도입한 성희롱 법제의 취지를 몰각하지 않고, 성희롱을 포함하는 규범의 입법 목적에 부합하도록 성희롱 관련 법제를 정비할 필요가 있다. 성희롱 법제화 25년을 돌아보면서 긴밀한 토론과 섬세한 논쟁을 진행하여야 할 것이다.

2. 성희롱에 대한 인식의 격차와 조직 내 고충처리 활성화

이번 연구에서 언어 네트워크 조사와 성희롱 인식 및 유형에 대한 설문조사를 수행한 결과 주목할 만한 인식의 왜곡 상황을 파악할 수 있었다. 즉 우리 국민은 성희롱을 성차별과 성평등의 문제라기보다는 개인의 일탈로 인식하며, 성범죄로 인식하고 있으며, 성희롱의 법적 성립요건을 명확하게 인지하지 못하고 있는 것으로 조사된 것이다.

언어 네트워크 조사를 통해서 파악한 국민 의식에서는 성희롱이 남성과 여성 및 범죄 차원 즉 개인 차원의 성범죄 문제로 인식하고 있는 반면 성차별 관련 연상 단어 비중이 매우 낮았다. 국민의 성희롱 판단은 당사자 관계나 업무관련성 등 법적 판단의 핵심요소인 성희롱의 맥락을 간과하고, 드러난 '행동'에 기초하여 그 행동이 강한 성적 언동이면 더욱 성희롱으로 확신하는 경향을 뚜렷하게 보여주고 있다. 따라서 성적 괴롭힘과 원치 않는 성적 관심 및 직장 내 성폭력 등 현행법상 성희롱 범주에 포함되는 성희롱 행위는 물론 업무관련성과 무관하게 일반인 간에 이루어지는 성폭력 행위까지 모두 성희롱에 포괄하여 이해하면서 해당 행위자에 대하여는 엄중한 처벌의 필요성을 인식하는 패턴이 드러난 것이다. 성희롱 유형 중 성적강요, 직장 내 성폭력, 성폭력 등 객관적으로 성적 언동의 수위가 높은 경우 성희롱으로 확신하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다.

한편, 여성이 남성보다 성평등 의식은 높고, 성차별 의식은 낮았으며, 여성이 많은 조직의 구성원일수록 성희롱을 더욱 확신하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 조사대상 중 여성, 20대~30대 연령, 비혼이 성희롱을 더욱 민감하게 인식하며 확신

수준이 높은 반면 남성, 50대 이상 연령, 기혼은 성희롱에 유보적인 경향이 드러났다. 인식격차가 가장 크게 나타나고 있는 대상 집단은 20대~30대 여성과 50대 이상 남성이었으며, 모든 성희롱 영역에서 대상자의 성별, 연령별 인식격차는 일관되게 통계적으로 유의한 차이를 보일 뿐 아니라 성차별, 성적강요, 성폭력 등의 하위 영역에서 성별과 연령의 상호작용효과도 확인할 수 있었다.

이러한 인식 실태는 성희롱이 당사자의 관계성에 기반한 권력관계를 배경으로 인정되는 성차별 유형이라는 점을 인식하지 못하는 것으로서, 성희롱의 법적 개념에 배치되는 인식 왜곡 현상이라고 할 수 있다. 성희롱 판단 시 피해자 관점을 유지한다고 하더라도, 여전히 ‘합리성’이 전제되어야 한다. 인식조사를 통해 성희롱에 대한 민감성과 확신 경향은 상황적 요소나 업무관련성 등을 중요하게 고려하는 법적인 개념과 일치하지 않아 ‘합리성’이 흠결되는 사례가 나타날 수 있다. 이런 경우 구체적인 상황에서 ‘민감한 신고자 또는 피해자’, ‘성인지 감수성이 낮은 행위자’ 간의 갈등과 오해가 발생할 수 있고, 법적 분쟁을 통한 해결이 용이하지 않을 가능성을 시사한다. 이는 국민 다수가 지지하는 ‘성희롱 문제해결을 위해 행위자 처벌이 강화되어야 한다’는 방법이 성희롱을 예방하는데 유효하지 않다는 것을 시사한다. 당사자 간 다툼의 여지가 많으며 성희롱 판단의 어려움이 예상되는 성희롱 분쟁은 사후 처리보다 사전 예방이 강조되어야 하며, 조직 내에 갈등과 고충을 조기에 감지하여 예방하고 고충을 원활하게 해결하는 갈등관리 시스템을 통해 해결하는 것이 바람직하다는 점을 확인할 수 있다. 남녀고용평등법은 성희롱의 자율해결 원칙을 천명하고 있으며, 성희롱 인식을 개선하기 위한 예방교육을 의무화하는 등 성희롱 예방과 자율해결 관점을 법제화하고 있다. 이와 관련하여 근로자참여및협력증진에 관한법률은 성희롱 등 고충처리를 위한 고충처리위원 등 조직을 둘 것과 노사협의회에 의한 고충해결 등을 제도화하고 있기도 하다. 그런데 이번 조사에서 성희롱 사건의 사후 처리에 대한 신뢰도가 높지 않은 것으로 조사되었으며, 특히 사내 절차에 대한 신뢰도가 외부기관에 비해 낮은 것으로 확인되었다. 현행 고충처리제도를 충분히 활용하고 각 조직에 적합한 고충처리 시스템을 체계화하여 분쟁의 조기 해결을 도모함으로써 조직 내 신뢰도를 제고할 필요가 있다.

3. 성희롱에 대한 왜곡된 인식개선을 위한 예방 교육체계 재검토

이번 연구에서는 현재 국민은 성차별에 대한 개념이 희박하며 성적 ‘행동’의 심각성에 따라 성희롱을 확신하며, 성폭력과 구분 명확하지 않으며, 성희롱을 범죄로 인식하는 패턴이 분명하게 드러나는 것으로 조사되었다. 따라서 성희롱을 당사자의 관계성을 기반으로 권력 관계를 배경으로 인정되는 성차별 유형의 하나로 인식하고 성평등으로 진전될 수 있는 인식개선 전략을 마련할 필요가 있다.

이번 연구에서 성희롱 개념이나 성희롱에 대한 정보를 획득하게 된 과정을 조사한 결과 초·중·고생의 경우 72%~75%가 예방교육을 통해 성희롱에 대한 의식을 형성한 것으로 조사되었으며, 다른 대상에서도 ‘성희롱 예방 교육을 통해서’라는 응답이 가장 높은 것으로 조사되어 성희롱 예방교육이 국민 의식 형성에 지대한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

성희롱 예방교육은 「남녀고용평등법」이 성희롱 예방교육 의무를 부과하고 그 내용과 대상 등에 대한 시행령을 통해 구체화하는 한편 국가기관 등에 대하여는 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 규정하면서 국가기관의 장과 사용자에 대한 성희롱 예방교육의 실시와 자체 예방지침의 마련 등을 규정하고 있으며 다양한 분야로 확대하여 규율하고 있다.

그런데 「양성평등기본법」 제30조는 성희롱 예방교육을 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위한 교육과 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있도록 하고, 관련 법률⁷⁴⁾에서도 동일한 내용을 규정하고 있다. 「양성평등기본법」이 성폭력, 가정폭력, 성매매와 함께 성희롱의 방지를 통합교육하도록 규정한 것이 성폭력과 성희롱에 대한 개념에 혼란을 주는 점이 없는지 신중하게 검토하여 교육체계를 재정비할 필요가 있다.

한편 이번 연구 결과에서는 성별이나 연령 및 조사대상별 성희롱 인식에서 차이

74) 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육

를 보여주고 있다. 예를 들어 초등학생, 중고생 및 대학생 등 연령이 증가할수록 성별 인식격차가 확대되는 경향을 보이고 있다. 기존의 성희롱 예방교육을 실시하고 있음에도 불구하고 교육을 통해 성별 격차가 해소되기보다 더욱 격차가 커진다고 해석된다. 특히 20대 남녀 간 인식격차가 가장 큰 것으로 조사되기도 하였다. 학교와 직장에서 상당 기간 실시하여 온 예방교육의 경우 내용 면에서 성평등을 실질적으로 달성하는 방향으로 개선할 필요가 있다. 해당 대상이나 연령별로 왜곡된 인식을 개선하는 내용을 반영한 맞춤형 성희롱 예방교육이 필요하다.

중장년층의 경우 성희롱에 대한 인식형성에 방송이 큰 영향을 주는 것으로 조사되었다. 양성평등기본법은 피해의 범위가 특정되지 않았으며, 기타 폭력 관련 법률 등에서 성희롱 규범의 적용 대상은 크게 확대되어 사실상 전 국민에게 적용되는 규범이 된 상황이다. 직장이나 학교뿐 아니라 국민 일반을 대상으로 성차별 의식 개선과 성희롱 방지를 위하여 온라인 및 SNS 등을 종합적으로 활용한 인식개선 노력을 기울일 필요가 있다.

4. 성희롱의 사후조치에 대한 공공부문 규율의 형평성 제고

2020년 현재 성희롱 관련 규범은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」 이외에도 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「아동복지법」 등 법률과 관련 시행령 및 시행규칙에 명시되었으며, 2018년 미투운동 직후부터 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 등을 통하여 공직 부문에 대한 강력한 규율이 이루어지고 있다. 1995년 성희롱 용어 법정화 이후 25년을 넘고 있는 현재, 양적으로 팽창하고 있는 성희롱 법제는 고용상 관계뿐 아니라 성폭력과 연계하여 형사벌을 예정하는 법률 분야로 경계 없이 확대되는 한편 공직사회에 대하여는 성폭행과 동일한 범주에서 강경한 수준의 징별로 대응하고 있어 성희롱 법제에서 예정한 필요한 조치를 넘어서고 있다.

성희롱에 대한 정의 규정은 공통적으로 ‘고용 또는 이에 준하는 업무상 관계’를 전제로 성적 굴욕감이나 고용상 불이익이 초래되는 성적 언동으로 보고, 행위자를 직접적으로 처벌하지 아니하고 행정벌을 통해 사용자에게 성희롱을 예방하고 조치

하도록 규율하는 방식을 취해왔다. 그러나 이러한 성희롱 용어를 차용하고 있는 성폭력방지법이나 아동복지법 등의 관련 법률에서는 성희롱을 성폭력과 동일한 범주로 파악하면서 당사자 간 고용 또는 업무 관계가 전제되지 않는 경우에도 피해자가 '성적 수치심'을 느끼는 경우 성폭력뿐 아니라 '성희롱'이 성립하는 것으로 명시하고, 성희롱에 대하여도 직접적으로 행위자에게 형벌을 부과하는 방식으로 규율하고 있다.

성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리 규정은 공직사회 성폭력과 성희롱을 열거적으로 규정하고, 이를 근절하기 위한 규정을 제정하고 강력하게 규율하고 있다. 이러한 규율방식은 성폭력 범죄와 성차별적 행위의 일환으로 자율적 규율대상인 성희롱을 같은 수준에서 중한 징벌의 대상으로 하고 있으며, 다른 인사조치를 중복적으로 적용하도록 한 점이 남녀고용평등법상 규율에 비해 지나치지 않은지, 과잉 제재의 우려가 있는 것이 아닌지에 대한 검토가 필요하다. 성희롱과 성폭력을 구분하고 성희롱에 부합하는 사후조치 등이 규율될 필요가 있으며, 그 경계를 명확히 할 필요가 있다고 판단된다.

이외에도 '성희롱'은 여러 법령 및 지침으로 확장되어 다양한 규율이 이루어지고 있다. 성희롱은 성차별의 한 유형으로 고용관계를 기초로 형성된 개념이지만, 고평법상 '고객등의 성희롱' 제도가 도입되고, 노인, 아동, 장애인보호 관련 법령에서 형사처벌 대상이 되는 금지행위로서 성폭력과 함께 성희롱을 규율하는 등 성희롱이 고용이나 업무 관계를 넘어 불특정 다수에게 확대되는 양상을 보이며 개념상 혼란이 증폭되고 있다. 이렇게 입법 취지를 넘어서는 성희롱 법제의 규율상 혼란은 국민의 성희롱 인식형성에 부정적 영향을 초래할 수 있다는 점에서 우려할 만하다.

이러한 규율 확대 현상은 성희롱에 대한 법제화의 입법 취지에 부합하지 아니하며, 과도한 징벌로 인하여 조직문화가 경직되고 조직 내 성평등에 역기능으로 미치는 영향을 경계하여야 한다. 이를 개선하기 위해 큰 틀에서 성희롱과 성폭력의 구분 작업이 추진될 필요가 있다. 나아가 성희롱 법제는 성차별을 해소하고 실질적 성평등을 통해 양성평등을 실현하며 다양성이 존중되는 직장 질서를 형성하는 차원으로 세심한 검토와 보완이 필요하다.

참고문헌

- 강동욱 (2008). 직장 내 성희롱의 의의와 그 유형에 관한 고찰. *한양법학*, 24, 225-246.
- 국가인권위원회 (2012). *대학교 성희롱·성폭력 실태조사: 피해구제를 중심으로*. (신상숙, 배은경, 남은영, 이윤상, 장다혜)
- 국가인권위원회 (2019). *대학 성희롱·성폭력 실태조사: 피해자의 일상회복을 위한 구제조치를 중심으로*. (신상숙, 김수아, 양현아, 최은영, 노정민, 박선영, 정지원)
- 국가인권위원회 (2017). *초중고 교사에 의한 학생 성희롱 실태조사*. (황정임, 박선영, 윤덕경, 장명선, 동제연)
- 김계현, 김은경, 신상숙, 박정미, 김보명 (2005). *국내외 대학의 성희롱 성폭력 정책연구*. 서울:학지사.
- 김엘림 (2015). 성희롱의 법적 개념의 형성과 변화. *젠더법학*, 6(2), 1-48.
- 김정인, 손영미, 김효창 (2006). 성별 및 성희롱 경험에 따른 성희롱 통념과 성역할 관련 태도들 간의 관계. *한국심리학회지: 여성*, 11(4), 377-397.
- 김정인, 최상진, 손영미 (2001). 성희롱 문제 지각에서 성차 및 성역할태도의 영향. *한국심리학회지: 여성*, 6(3), 1-21.
- 김현정 (1998). *직장 내 성적 괴롭힘에 관한 일 연구*. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 박선영, 박복순, 권혜자, 김원정 (2009). *남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제*. 한국여성정책연구원 연구보고서, 2009(7).
- 박선영, 김태환, 권혜자, 김정혜, 김명아 (2017). *여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구 (V)*. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 변혜정 (2008). 성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마. *한국여성학*, 24(3), 114-145.
- 변혜정 (2020). *누구나 다 아는 비밀은 비밀이 아니다*. 서울:HadA(하다).
- 서상희 (2017). 국내 성희롱 연구의 동향과 과제. *한국여성학*, 33(2), 281-315.
- 여성가족부 (2015). *2015 성희롱 실태조사*. (이나영, 배은경, 김교성, 원민경, 구미영, 성정숙)
- 여성가족부 (2018). *2018 성희롱 실태조사*. (황정임, 박선영, 주재선, 안상수, 동제연, 신상숙, 이영희)
- 여성가족부 (2018). *직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼*. (박선영, 박복순, 민대숙,

김숙이, 천재영)

- 윤정숙, 박미숙 (2016). 성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구. 형사정책연구원.
- 이명신 (2014). 성희롱(Sexual Harassment)의 재정의: 남녀대학생의 강간통념, 성희롱 인식, 성적 괴롭힘 행동을 중심으로 경험적 재구성. 젠더와 문화, 7(1), 43-97.
- 이성은 (2003). 성희롱-이성애제도-조직문화 그 연관성에 관한 고찰. 한국여성학, 19(2), 209-244.
- 이수연, 김인순, 고재훈 (2018). 개정 한국형남녀평등의식검사 개발(II): 표준화 기준 마련 및 검사활용 매뉴얼 제작. 한국여성정책연구원 연구보고서, 2018(31).
- 이영은, 김영희 (2008). 여자대학생 성희롱 척도개발. 상담학연구, 9(2), 437-453.
- 장필화, 김정희, 안연선, 이명선, 이미경 (1995). 직장 내 '성희롱'에 대한 이해와 대처방안의 모색-지침서 개발을 중심으로. 여성학논집, 11, 113-145.
- 한국법제연구원 (2011). 성희롱 관련 법제에 대한 입법 평가. (박선영, 윤덕경, 박복순, 김정혜, 장민선)
- 한희정, 전해정 (2015). 한국사회의 성희롱 개념 연구. 사회과학연구논총, 31(1), 87-128.
- Abbey, A. (1982). Sex differences in attributions for friendly behavior: Do males misperceive females' friendliness?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(5), 830-838.
- Abbey A. (1987). Misperceptions of friendly behavior as sexual interest: A survey of naturally occurring incidents. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 173-194.
- Anderson, J. R. (1983). A spreading activation theory of memory. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 22, 261-295.
- Dekker, I., & Barling, J. (1998). Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 7-18.
- Gutek, B. A. & Done, R. S. (2001). Sexual harassment. In Rhonda Unger (Ed.)

- Handbook of psychology and gender (pp. 367-388). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Gutek, B. A., & O'Connor, M. (1995). The empirical basis for the reasonable woman standard. *Journal of Social Issues*, 51(1), 151-166.
- Reardon, K. K. (2018). It's Not Always Clear What Constitutes Sexual Harassment. Use This Tool to Navigate the Gray Areas. *Harvard Business Review*. Kathleen Kelley Reardon's Blog: <http://www.comebacksatwork.com/?p=2232>
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- MacKinnon, C. A. (1997). "Sexuality", In *The second wave: A reader in feminist theory*. edited Nicholson, P., L. Routledge.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social psychology*, 17(4), 425-445.
- Fitzgerald, L. F., Magley, V.J., Drasgow, F., & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment: The sexual experiences Questionnaire (SEQ-DoD). *Military psychology*, 11(3), 243-263.
- Pryor, J. B., & Whalen, N. J. (1997). A typology of sexual harassment: Characteristics of harassers and the social circumstances under which sexual harassment occurs. In W. O'Donohue(Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (pp.129-151). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Ridge, R. D., & Reber, I. S. (2000). A behavioral confirmation model of sexual harassment. Manuscript in preparation, Brigham Young University.
- Stockdale, M. S. (1993). The role of sexual misperceptions of women's

friendliness in an emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 84-101.

Till, F. J. (1980). *Sexual harassment. A report on the sexual harassment of students*. National advisory council on women's educational programs, Washington, D.C.

부록

설문지

부록. 설문지

2020년 국가인권위원회 성희롱에 대한 국민의식 조사

안녕하십니까?

『성희롱에 대한 국민의식 조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 학생, 교사, 학부모 및 일반 근로자 등 전 국민을 대상으로 성희롱에 대한 국민의식을 확인하고 관련 법·제도와 정책에 대한 개선방안을 마련하는 것에 목적을 두고 있습니다. 귀하께서 평소 성희롱 전반에 대해서 갖고 계신 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 오직 연구목적만을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 항목에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어 주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한일연구소 대표)

※ 조사에 대한 문의는 다음의 연락처로 해주시기 바랍니다

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

1. 성인 응답용

1. 『성희롱』 하면 떠오르는 생각을 간단한 단어의 형태(명사형)로 3가지 이상 기술해 주세요.

예시) 『가을』 하면 떠오르는 생각을 단어의 형태(명사형)로 기술해 주세요
 ⇒ ‘운동회’, ‘하늘’, ‘낙엽’, ‘단풍’, ‘여행’

『성희롱』 하면 떠오르는 단어는?

(), (), (), (), ()

2. 귀하는 다음 항목에 어느 정도 동의하는지를 ‘전혀그렇지 않다’ (①)에서 ‘매우 그렇다’ (⑥)까지로 응답해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	성희롱은 거부 의사를 표현하지 않은 사람의 책임이 크다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	성희롱은 친근감의 표현을 오해한 데서 비롯된다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	성희롱 피해는 과장되는 경향이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	자연스러운 성적 표현이 성희롱으로 오해되기도 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	성적인 말과 행동에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥

3. 귀하는 성희롱이 일어나는 원인이 무엇이라고 생각하십니까? 가장 큰 원인으로 생각하는 내용을 1개 또는 2개를 선택해주세요.

① 상대방을 성적 대상으로 생각하기 때문에

- ② 가해자의 성인지 감수성이 낮기 때문에
- ③ 여성의 옷차림, 행동 등이 성적 욕구를 자극하기 때문에
- ④ 성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적인 분위기 때문에
- ⑤ 성희롱에 대한 처벌이 낮기 때문에
- ⑥ 사람들이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지 잘 모르기 때문에
- ⑦ 가해자의 성적 충동 때문에
- ⑧ 성희롱에 피해자가 적극적으로 대처하지 않기 때문에
- ⑨ 성차별적 직장문화 때문에
- ⑩ 성차별적 사회 분위기 때문에
- ⑪ 여성의 지위가 남성과 다르기 때문에
- ⑫ 기타 ()

4. 귀하는 다음 항목에 어느 정도 동의하는지를 ‘전혀그렇지 않다’(①)에서 ‘매우 그렇다’(⑥)까지로 응답해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	경제적으로 가족을 부양해야 할 책임은 여자보다 남자가 더 크다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	여자들은 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	남자는 될 수 있으면 약한 모습을 드러내지 말아야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	여자들은 힘든 일은 하지 않으면서 동등한 권리만을 주장한다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	남자가 여자보다 승진이 빠른 것은 남자가 대체로 일을 더 잘하기 때문이다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	남자들의 육아휴직 또는 가족돌봄휴직의 사용이 많아져야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	여자는 남자와 동일하게 야근이나 영업직 등의 힘든 업무도 해야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	동문/동기 모임 같은 비공식 네트워크에 여자들은 잘 참여하지 않는다	①	②	③	④	⑤	⑥

5. 다음의 내용은 직장 및 학교 등에서 발생할 수 있는 일들을 예시한 내용입니다.

귀하는 각 항목의 내용이 성희롱에 어느 정도 해당한다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|-------------------|--------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| 전혀
성희롱이
아니다 | 대체로
성희롱이
아니다 | 성희롱이
아닌 것 같다 | 성희롱인 것
같다 | 대체로
성희롱이다 | 확실히
성희롱이다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

번호	문항	응답					
		①	②	③	④	⑤	⑥
1	남자과장이 여자직원들에게 '똥똥하면 여자로 안보인다', '화장이라도 해야 봐줄만 하지' 등의 말을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	여자상무가 육아휴직을 신청한 여자직원에게 '여자들이 이러니깐 인정을 못 받는거야', '회사가 어려운데 육아휴직 애기가 나오냐' 고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	남자부장이 신입 여자사원에게는 '막내야', '자기야', 기존 여자직원에게는 '언니', '아줌마' 로 불렀다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	회식 자리에서 남자과장이 여자직원들에게만 팀장님께 술을 따라드리라고 권했다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	남자차장이 업무회의 중 여자대리에게 '오늘 생리일이야? 왜 이리 까칠해?' 라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	남자대리가 남자 동료의 PC 바탕화면에 있는 여자친구 사진을 보고 혀를 차며 '이런 애랑 사귀고 싶냐?' 라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	여자과장이 여자동료의 별명을 지칭하며, 남자대리와 모텔에 들어가는 것을 봤다고 소문을 냈다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	여자팀원이 참여한 노래방 회식에서 남자팀장이 여자도우미를 불러 부르스를 췌다	①	②	③	④	⑤	⑥
9	남자과장이 업무용 메신저로 남자대리에게 지친 일상에 위로를 받으라며 야한 사진을 보냈다	①	②	③	④	⑤	⑥
10	남자상무가 보고하러 온 여자팀장에게 수고했다며 어깨를 두드리고 주물렀다	①	②	③	④	⑤	⑥
11	남자차장이 여자대리에게 '퇴근 후에 맛있는 거 먹으러 가자' 라고 수차례 문자를 보내는 등 사적인 만남을 요구했다	①	②	③	④	⑤	⑥
12	현장직 여자직원들이 사무직 신입 남자사원이 현장에 오면 '어이 이쁜 총각' 하며 엉덩이를 두드렸다	①	②	③	④	⑤	⑥
13	방송제작사의 남자대표가 프리랜서인 여자작가에게 '내 애인해주면 작가료를 올려 주겠다' 고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥

번호	문항	응답					
14	남자상무가 남자팀장에게 '요새 왜 그렇게 기운이 없어. 그 래 가지고 부부관계나 제대로 하겠어?' 라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
15	남자상무가 수습 여자사원에게 손이나 발을 찍은 사진을 SNS를 통해서 보내달라고 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
16	남자교수가 졸업 예정인 여학생이 추천서를 부탁하자 오빠 라고 한 번 불러주면 추천서를 써 주겠다고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
17	여자과장이 컴퓨터 작업 중인 신입 남자사원의 등 뒤에서 감싸며 마우스를 잡고 업무를 가르쳐 주었다	①	②	③	④	⑤	⑥
18	남자고객이 보험판매 콜센터 여자직원에게 '목소리가 예쁜 데, 얼굴도 이쁘냐? 사진 보내주면 보험 들어 줄게'라고 농담을 던졌다	①	②	③	④	⑤	⑥
19	여자팀장이 남자사원이 입고 있는 티셔츠를 잡으며 '이 티 셔츠 맘에 든다. 한번 입어보게 벗어봐라' 라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
20	남자부장이 퇴근길에 퇴사한 여자직원을 우연히 만나 집에 데려다준다고 하며 따라와 집 앞에서 갑자기 보포를 했다	①	②	③	④	⑤	⑥

6. 귀하는 성희롱의 개념 및 내용을 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

다음 중 가장 대표적인 내용을 1개 또는 2개 선택해주세요.

- ① 성희롱 예방 교육을 통해서(또는 학교의 교육과정 중에서)
- ② 관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서
- ③ 주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서
- ④ 관련 방송 프로그램을 통해서
- ⑤ 사회관계망서비스(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)의 정보나 교류를 통해서
- ⑥ 친구, 동료 등 또래 집단을 통해서
- ⑦ 부모님을 통해서
- ⑧ 관련 서적을 통해서
- ⑨ 기타 ()

7. 귀하는 최근 3년간 성희롱 피해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 없다 ② 연 1-2회 정도 경험했다 ③ 월 1회 정도 경험했다
- ④ 주 1회 정도 경험했다 ⑤ 기타 ()

11. 귀하는 성희롱 사건처리의 신뢰성에 대해서 어떻게 생각하십니까? 다음의 내용에 응답해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	회사(조직) 내에 성희롱 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 기구가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	성희롱 피해를 안심하고 신고할 수 있는 구제기관(국가인권위원회, 고용노동부 등)이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	성희롱 사건은 공정하고 객관적인 절차와 방법으로 처리되고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	성희롱 사건처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥

12. 귀하는 성희롱 예방을 위해서 어떤 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까? 가장 시급하다고 생각되는 내용을 1개 또는 2개 선택해주세요.

- ① 행위자에 대한 공정한 처벌
- ② 원치 않는 사실 공개, 소문, 업무상 불이익 등 2차 피해 방지
- ③ 성차별적 조직문화 개선
- ④ 피해자 보호 및 치유 지원 강화
- ⑤ 고충상담 창구 홍보 강화 및 상담 활성화
- ⑥ 관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화
- ⑦ 사업주나 관리자의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 제고
- ⑧ 사내 성희롱 관련 규정 제·개정 및 홍보
- ⑨ 고충상담원 전문성 강화
- ⑩ 기타 ()

○ 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성 ③ 지정성별 외

2. 귀하의 연령은?

- ① 10대 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 ⑤ 50대 ⑥ 60대이상

3. 귀하의 학력은?

- ① 중졸이하 ② 고졸 ③ 대졸(전문대졸) ④ 석사학위 ⑤ 박사학위

4. 귀하의 혼인여부는?

- ① 비혼 ② 기혼

5. 귀하의 자녀는? (해당사항 모두 선택)

- ① 없음 ② 초등학생 자녀 ③ 중학생 자녀 ④ 고등학생 자녀
⑤ 대학생(대학원생) 자녀 ⑥ 성인 자녀

6. 귀하의 거주지역은?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종
⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남
⑰ 제주

7. 귀하의 직업은? (일의 성격상 가장 가까운 내용을 선택해 주세요)

- ① 사무 종사자(일반 행정사무)
② 서비스 종사자(관광가이드, 음식점 종업원, 간병인 등)
③ 판매 종사자(가게운영, 세일즈맨, 보험설계사 등)
④ 전문가 및 관련종사자(교수, 교사, 변호사, 의(약)사, 간호사, 연구자, 과학자 등)
⑤ 농림·어업 종사자

- ⑥ 기능 종사자(기능숙련공, 기계조작 및 조립종사자)
- ⑦ 가사 관련 단순 노무자(가정부, 파출부, 보육사 등)
- ⑧ 기타 단순 노무자(미숙련 공장노동자, 건설노동자 등 육체노동자)
- ⑨ 임직원 및 관리자(고급공무원, 교장, 기업체 임원 등)
- ⑩ 군인 ⑪ 학생 ⑫ 전업주부 ⑬ 무직 ⑭ 기타

8. 귀하의 고용형태는? (⑩ ~ ⑬ 응답자 제외)

- ① 정규직 ② 비정규직 ③ 기타

9. 귀하가 근무하는 사업장(회사)의 여성 비율은 대략 어느 정도입니까?

- ① 10% 미만 ② 10%~30% 미만 ③ 30%~50% 미만
- ④ 50%~70% 미만 ⑤ 70% 이상

10. 귀하가 근무하는 사업장의 규모는?

- ① 10인 미만 ② 10인~50인 미만 ③ 50인~100인 미만
- ④ 100인~300인 미만 ⑤ 300인~1000인 미만 ⑥ 1000인 이상

2. 대학생 응답용

1. 『성희롱』 하면 떠오르는 생각을 간단한 단어의 형태(명사형)로 3가지 이상 기술해 주세요.

예시) 『가을』 하면 떠오르는 생각을 단어의 형태(명사형)로 기술해 주세요
 ⇒ ‘운동회’, ‘하늘’, ‘낙엽’, ‘단풍’, ‘여행’

『성희롱』 하면 떠오르는 단어는?

(), (), (), (), ()

2. 귀하는 다음 항목에 어느 정도 동의하는지를 ‘전혀그렇지 않다’(①)에서 ‘매우 그렇다’(⑥)까지로 응답해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	성희롱은 거부 의사를 표현하지 않은 사람의 책임이 크다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	성희롱은 친근감의 표현을 오해한 데서 비롯된다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	성희롱 피해는 과장되는 경향이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	자연스러운 성적 표현이 성희롱으로 오해되기도 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	성적인 말과 행동에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	성적인 관심을 거절하였을 때, 인사상의 불이익을 주는 것은 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥

3. 귀하는 성희롱이 일어나는 원인이 무엇이라고 생각하십니까? 가장 큰 원인으로 생각하는 내용을 1개 또는 2개를 선택해주세요.

① 상대방을 성적 대상으로 생각하기 때문에

5. 다음의 내용은 학교 및 직장 등에서 발생할 수 있는 일들을 예시한 내용입니다.

귀하는 각 항목의 내용이 성희롱에 어느 정도 해당한다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| 전혀
성희롱이
아니다 | 대체로
성희롱이
아니다 | 성희롱이
아닌 것
같다 | 성희롱인 것
같다 | 대체로
성희롱이다 | 확실히
성희롱이다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

번호	문항	응답					
		①	②	③	④	⑤	⑥
1	남자교수가 여학생들에게 ‘똥똥하면 여자로 안보인다’, ‘화장이라도 해야 봐줄만 하지’ 등의 말을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	선배가 진하게 화장한 여자후배에게 ‘얼굴 꾸밀 시간에 공부 열심히 해라’라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	남학생이 후배 여학생에게는 ‘막내야’, ‘자기야’, 같은 학년 여학생에게는 ‘언니’, ‘아줌마’ 로 불렀다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	회식 자리에서 남자선배가 여학생들에게만 교수님께 술을 따라드리라고 권했다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	남학생이 학과회의 중 여학생에게 ‘오늘 생리일이야? 왜 이리 까칠해?’ 라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	남학생이 같은 과 남학생의 노트북 바탕화면에 있는 여자친구 사진을 보고 혀를 차며 ‘이런 애랑 사귀고 싶냐?’라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	여학생이 같은 과 여학생의 별명을 지칭하며, 남자와 모텔에 들어가는 것을 봤다고 소문을 냈다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	남자교수가 여학생에게 ‘애인 있어?’, ‘사귀지 얼마나 됐어?’ 등의 질문을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
9	남학생이 같은 과 여학생들의 모습을 몰래 촬영한 사진을 같은 과 남학생들과 SNS에서 돌려보았다	①	②	③	④	⑤	⑥
10	남자행정직원이 아르바이트하는 여학생에게 수고했다며 어깨를 두드리고 주물렀다	①	②	③	④	⑤	⑥
11	여자선배가 복도에서 만난 남자후배에게 팔짱을 끼며 인사를 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
12	여자선배들이 신입 남학생이 동아리방에 오면 귀엽다며 불을 꼬집었다	①	②	③	④	⑤	⑥
13	학생식당 남자관리자가 아르바이트 여학생에게 ‘내 애인해 주면 급여를 올려 주겠다’고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥

번호	문항	응답					
14	여자교수가 남자조교에게 어깨가 뭉쳤다며 안마를 해달라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
15	남자선배가 여자후배에게 손이나 발을 짚은 사진을 SNS를 통해서 보내달라고 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
16	남자교수가 졸업 예정인 여학생이 추천서를 부탁하자 오빠라고 한 번 불러주면 추천서를 써 주겠다고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
17	남자교수가 컴퓨터 수업 중에 여학생의 등 뒤에서 감싸며 마우스를 잡고 실습내용을 가르쳐 주었다	①	②	③	④	⑤	⑥
18	남자고객이 보험판매 콜센터 여자직원에게 '목소리가 예쁜데, 얼굴도 이쁘냐? 사진 보내주면 보험 들어 줄게'라고 농담을 던졌다	①	②	③	④	⑤	⑥
19	여자선배가 남자후배에게 입고 있는 티셔츠를 잡으며 '이 티셔츠 맘에 든다. 한번 입어보게 벗어봐라' 라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
20	취업한 남자선배가 재학 중인 여자후배를 퇴근길에서 우연히 만나 집에 데려다준다고 따라와 집 앞에서 갑자기 보포를 했다	①	②	③	④	⑤	⑥

6. 귀하는 성희롱의 개념 및 내용을 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

다음 중 가장 대표적인 내용을 1개 또는 2개 선택해주세요.

- ① 성희롱 예방 교육을 통해서(또는 학교의 교육과정 중에서)
- ② 관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서
- ③ 주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서
- ④ 관련 방송 프로그램을 통해서
- ⑤ 사회관계망서비스(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)의 정보나 교류를 통해서
- ⑥ 친구, 동료 등 또래 집단을 통해서
- ⑦ 부모님을 통해서
- ⑧ 관련 서적을 통해서
- ⑨ 기타 ()

7. 귀하는 최근 3년간 성희롱 피해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 없다 ② 연 1-2회 정도 경험했다 ③ 월 1회 정도 경험했다
- ④ 주 1회 정도 경험했다 ⑤ 기타 ()

8. 귀하가 성희롱 피해 상황에 처해있다면, 어떻게 대처하시겠습니까?

다음의 내용 중 1개 또는 2개를 선택해주세요.

- ① 모르는 척 하거나 슬쩍 자리를 피한다
- ② 불쾌하다는 표정과 행동으로 중단할 것을 요구한다
- ③ 가족, 친구, 동료 등 지인에게 고충을 말하고 상담을 받는다
- ④ 학과장 또는 고충처리 담당자에게 조치를 취해 줄 것을 요청한다
- ⑤ 관련기관(여성가족부, 고용노동부, 국가인권위원회 등)에 신고한다

9. 만약 귀하나 귀하의 지인이 성희롱에 대해 적극적으로 대처하지 않았다면 그 이유는 무엇이었습니까? 다음의 내용 중 1개 또는 2개를 선택해주세요.

- ① 보복 또는 불이익을 당할까 봐 걱정되어서
- ② 신고 절차와 조사과정이 복잡하고 두려워서
- ③ 해당 행위가 성희롱인지를 명확히 알지 못해서
- ④ 신고하더라도 실질적인 처벌을 할 것 같지 않아서
- ⑤ 큰 문제라고 생각되지 않아서
- ⑥ 어떻게 대응해야 할지 몰라서
- ⑦ 행위자와의 관계가 나빠질까 봐
- ⑧ 나에 대해 안 좋은 소문이 날까 봐
- ⑨ 기타 ()

10. 다음의 성희롱 2차 피해 내용 중 귀하가 직접 경험하거나 주변에서 목격하신 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 피해자의 외모나 품행 등을 문제 삼는 행위
- ② 피해자에 대해 험담하거나 비난하는 행위
- ③ 피해자를 고립시키거나 불이익을 주는 행위
- ④ 피해자의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유포하는 행위
- ⑤ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용하는 행위
- ⑥ 사건에 대해 가해자에게 유리하게 여론을 조성하는 행위
- ⑦ 기타 ()
- ⑧ 경험하거나 목격한 적 없음

○ 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성 ③ 지정성별 외

2. 귀하의 연령은?

- ① 10대 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 이상

3. 귀하의 학년은?

- ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년 ⑤ 대학원 재학

4. 귀하의 전공분야는?

- ① 인문·사회과학계열 ② 경영계열 ③ 법학계열 ④ 자연과학계열
⑤ 공학계열 ⑥ 의학계열 ⑦ 예술계열 ⑧ 체육계열 ⑨ 기타

5. 귀하가 학기 중 거주하는 지역은?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종
⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남
⑰ 제주

6. 귀하의 혼인여부는?

- ① 비혼 ② 기혼

3. 중고생 응답용

1. 『성희롱』 하면 떠오르는 생각을 간단한 단어의 형태(명사형)로 **3가지 이상** 기술해 주세요.

예시) 『가을』 하면 떠오르는 생각을 단어의 형태(명사형)로 기술해 주세요
 ⇒ ‘운동회’, ‘하늘’, ‘낙엽’, ‘단풍’, ‘여행’

『성희롱』 하면 떠오르는 단어는?

(), (), (), (), ()

2. 귀하는 다음 항목에 어느 정도 동의하는지를 ‘전혀 그렇지 않다’(①)에서 ‘매우 그렇다’(⑥)까지로 응답해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	성희롱은 싫다고 표현하지 않은 사람의 책임이 크다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	성희롱은 친근감의 표현을 오해한 데서 비롯된다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	성희롱 피해는 과장해서 부풀려질 때가 많다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	가벼운 성적 농담이 성희롱으로 여겨지기도 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	성적인 말과 행동에 굴욕감이나 혐오감을 느끼지 않아도 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	모르는 사람들 간에도 원하지 않는 성적인 말과 행동을 하는 것은 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	선생님의 성적인 관심을 학생이 거절하였을 때, 불이익(수행평가 등)을 주는 것은 성희롱이다	①	②	③	④	⑤	⑥

3. 귀하는 성희롱이 일어나는 원인이 무엇이라고 생각하십니까? 가장 큰 원인으로 생각하는 내용을 1개 또는 2개를 선택해주세요.

① 상대방을 성적 대상으로 생각하기 때문에

- ② 가해자의 성인지 감수성이 낮기 때문에
- ③ 여성의 옷차림, 행동 등이 성적 욕구를 자극하기 때문에
- ④ 성희롱 문제를 가볍게 여기는 사회적인 분위기 때문에
- ⑤ 성희롱에 대한 처벌이 낮기 때문에
- ⑥ 사람들이 자신의 행동이 성희롱에 해당되는지 잘 모르기 때문에
- ⑦ 가해자의 성적 충동 때문에
- ⑧ 성희롱에 피해자가 적극적으로 대처하지 않기 때문에
- ⑨ 성차별적 직장문화 때문에
- ⑩ 성차별적 사회 분위기 때문에
- ⑪ 여성의 지위가 남성과 다르기 때문에
- ⑫ 기타 ()

4. 귀하는 다음 항목에 어느 정도 동의하는지를 ‘전혀그렇지 않다’(①)에서 ‘매우 그렇다’(⑥)까지로 응답해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	경제적으로 가족을 부양해야 할 책임은 여자보다 남자가 더 크다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	여자는 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	남자는 남에게 약한 모습을 드러내지 말아야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	여자들은 힘든 일은 하지 않으면서 동등한 권리만을 주장한다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	여학생의 용의복장 규정이 남학생보다 엄격하다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	선생님들은 여학생보다 남학생에게 더 잘해준다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	수업(학습활동) 시 남녀학생을 분리하여 별도의 수행을 시키거나, 서로 다른 평가 기준을 적용할 때가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	여학생에게는 인문계열로, 남학생에게는 공학계열로 진학추천을 많이 한다	①	②	③	④	⑤	⑥

5. 다음의 내용은 학교에서 발생할 수 있는 일들을 예시한 내용입니다.

귀하는 각 항목의 내용이 성희롱에 어느 정도 해당한다고 생각하십니까?

- 전혀 성희롱이 아니다 ① 대체로 성희롱이 아니다 ② 성희롱이 아닌 것 같다 ③ 성희롱인 것 같다 ④ 대체로 성희롱이다 ⑤ 확실히 성희롱이다 ⑥

번호	문항	응답					
		①	②	③	④	⑤	⑥
1	담임선생님이 여학생들에게 학교 행사에서 꽃다발을 전달하는 역할을 맡겼다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	선생님이 화장한 여학생에게 '얼굴 꾸밀 시간에 공부를 열심히 해라'고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	선생님이 여학생을 '우리 딸', '이쁜이' 등으로 불렀다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	선생님이 수업시간에 '여자는 얌전하고 단정해야 한다.' '여자는 남자를 잘 만나야 한다' 등의 말을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	선생님이 조회시간에 생리공결을 신청한 여학생에게 '생리 맞아?' 라고 물었다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	남학생이 복도에서 만난 여학생의 머리, 어깨, 엉덩이 등을 슬쩍 스치고 지나갔다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	선생님이 수업내용을 암기하는데 도움이 된다면 성적인 농담이나 비유를 들어 설명했다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	남자선생님이 여학생에게 '남친 있어?', '사귀지 얼마나 됐어?' 등의 질문을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
9	남학생이 여학생들의 모습을 몰래 촬영한 사진을 같은 반 남학생들과 SNS에서 돌려보았다	①	②	③	④	⑤	⑥
10	남자선생님이 여학생에게 '공부 열심히 해' 라고 격려하며 등을 쓰다듬었다	①	②	③	④	⑤	⑥
11	체육시간 후 남학생들이 너무 덥다며 여학생들이 있는 교실 안에서 상의를 벗은 채 돌아다녔다	①	②	③	④	⑤	⑥
12	여자선생님이 남학생의 볼을 꼬집으며 '귀엽다'고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
13	여자선생님이 수업 중에 여학생들에게 '속옷 보인다, 치마가 짧으면 다리라도 오므려야지' 라고 주의를 주었다	①	②	③	④	⑤	⑥
14	여자선생님이 남학생에게 어깨가 뭉쳤다며 안마를 해달라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥

번호	문항	응답					
15	담임선생님이 여학생들에게 축제에서 걸그룹 댄스를 공연 하라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
16	남자선생님이 여학생에게 '오빠라고 한 번 불러주면 생활기록부를 잘 써주겠다' 고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
17	남자선생님이 수업 중 질문에 답한 여학생에게 '나는 너 같은 스타일이 좋아, 확실히 이뻐해 줄 거야' 라고 농담을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
18	남학생이 같은 반 남학생에게 싫다고 하는데 야한 동영상을 보여주었다	①	②	③	④	⑤	⑥
19	남자체육선생님이 체육시간에 발이 삐어 넘어진 여학생의 발목부터 허벅지까지 마사지를 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
20	골목길에서 남학생들이 몰려 앉아서 지나가는 여자들의 몸매를 평가하며 키득키득 웃었다	①	②	③	④	⑤	⑥

6. 귀하는 성희롱의 개념 및 내용을 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

다음 중 가장 대표적인 내용을 1개 또는 2개 선택해주세요.

- ① 성희롱 예방 교육을 통해서(또는 학교의 교육과정 중에서)
- ② 관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서
- ③ 주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서
- ④ 관련 방송 프로그램을 통해서
- ⑤ 사회관계망서비스(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)의 정보나 교류를 통해서
- ⑥ 친구, 동료 등 또래 집단을 통해서
- ⑦ 부모님을 통해서
- ⑧ 관련 서적을 통해서
- ⑨ 기타 ()

7. 귀하는 최근 3년간 성희롱 피해를 경험한 적이 있습니까?

- ① 없다 ② 연 1-2회 정도 경험했다 ③ 월 1회 정도 경험했다
- ④ 주 1회 정도 경험했다 ⑤ 기타 ()

11. 귀하는 성희롱 사건처리의 신뢰성에 대해서 어떻게 생각하십니까? 다음의 내용에 응답해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	학교 내에 성희롱 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 기구가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	성희롱 피해를 안심하고 신고할 수 있는 구제 기관(국가인권위원회 등)이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	성희롱 사건은 공정하고 객관적인 절차와 방법으로 처리되고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	성희롱 사건처리 시 피해자 관점에서 피해자 보호가 우선적으로 고려되고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥

12. 귀하는 성희롱 예방을 위해서 어떤 점이 개선되어야 한다고 생각하십니까? 가장 시급하다고 생각되는 내용을 1개 또는 2개 선택해주세요.

- ① 행위자에 대한 공정한 처벌
- ② 원치 않는 사실 공개, 소문 등 2차 피해 방지
- ③ 성차별적 학교문화 개선
- ④ 피해자 보호 및 치유 지원 강화
- ⑤ 신고센터 홍보 강화 및 상담 활성화
- ⑥ 교장, 교감선생님을 포함한 전 교직원 및 학생 대상 성희롱 예방교육 강화
- ⑦ 교장, 교감선생님의 성희롱 예방 및 재발방지에 대한 의식 제고
- ⑧ 학교 내 성희롱 관련 규정 재·개정 및 홍보
- ⑨ 상담선생님의 전문성 강화
- ⑩ 선생님과 학생 간의 수직적인 관계의 개선
- ⑪ 기타 ()

○ 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?
 ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 학년은?
 ① 중학교 ()학년 ② 고등학교 ()학년

3. 귀하가 다니는 학교의 형태는?
 ① 일반중·고 ② 특수목적중·고(외중·고, 과학중·고, 국제중·고)
 ③ 특성화고

4. 귀하가 다니는 학교의 성별 구성 방식은?
 ① 남학교 ② 여학교 ③ 남녀공학

5. 귀하의 거주지역은?
 ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종
 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남
 ⑰ 제주

6. 귀하의 거주지역은?
 ① 대도시 ② 중·소도시 ③ 농·어촌 또는 산지촌

4. 초등학생 응답용

1. 『성희롱』 하면 떠오르는 생각을 간단한 낱말의 형태로 **3가지 이상** 기술해 주세요.

예시) 『가을』 하면 떠오르는 생각을 낱말의 형태로 기술해 주세요
 ⇒ ‘운동회’, ‘하늘’, ‘낙엽’, ‘단풍’, ‘여행’

『성희롱』 하면 떠오르는 낱말은?

(), (), (), (), ()

2. 학생은 다음 항목에 어느 정도 동의하는지를 ‘전혀그렇지 않다’(①)에서 ‘매우 그렇다’(⑥)까지로 응답해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	성희롱은 싫다고 하지 않은 사람이 잘못이다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	성희롱은 친근한 표현을 오해해서 일어난다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	성희롱은 사실보다 부풀려질 때가 많다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	성희롱은 여자들만 당한다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	여자보다 남자가 생활비에 대한 책임이 크다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	여자는 직장에서 옷차림, 화장 등 외모에 신경 써야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	남자는 남에게 약한 모습을 드러내지 말아야 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	집안일은 남자가 할 일과 여자가 할 일이 따로 있다	①	②	③	④	⑤	⑥

3. 다음의 내용은 학교에서 발생할 수 있는 일들을 예시한 내용입니다.

각 항목의 내용이 성희롱에 어느 정도 해당한다고 생각하십니까?

- | | | | | | |
|-------------------|--------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| 전혀
성희롱이
아니다 | 대체로
성희롱이
아니다 | 성희롱이
아닌 것 같다 | 성희롱인 것
같다 | 대체로
성희롱이다 | 확실히
성희롱이다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

번호	문항	응답					
		①	②	③	④	⑤	⑥
1	선생님이 여학생을 '우리 딸', '이쁜이' 등으로 불렀다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	선생님이 학생들에게 '여자는 암전하고 단정해야 한다.' '남자는 울지 않아야 한다' 고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
3	선생님이 시험을 잘 본 남학생의 엉덩이를 두드리며 '잘했다'고 칭찬했다	①	②	③	④	⑤	⑥
4	선생님이 수업내용을 기억할 때 도움이 된다며 야한 농담을 했다	①	②	③	④	⑤	⑥
5	남자선생님이 여학생에게 '공부 열심히 해' 라고 격려하며 등을 쓰다듬었다	①	②	③	④	⑤	⑥
6	같은 반 친구가 교실 칠판에 야한 낙서나 그림을 그려 놓았다	①	②	③	④	⑤	⑥
7	체육시간 후 남학생들이 너무 덥다며 여학생들이 있는 교실 안에서 상의를 벗은 채 돌아다녔다	①	②	③	④	⑤	⑥
8	담임선생님이 여학생들에게 학교행사에서 걸그룹 댄스를 추라고 말했다	①	②	③	④	⑤	⑥
9	남학생이 복도에서 만난 여학생의 머리, 어깨, 엉덩이 등을 슬쩍 스킨고 지나갔다	①	②	③	④	⑤	⑥
10	남자선생님이 복도에서 만난 여학생에게 친근하게 팔짱을 끼며 인사를 건넸다	①	②	③	④	⑤	⑥

4. 학생은 성희롱의 개념 및 내용을 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

다음 중 가장 대표적인 내용을 1개 또는 2개 선택해주세요.

- ① 성희롱 예방 교육을 통해서(또는 학교의 교육과정 중에서)
- ② 관련 기사, 웹사이트 정보, 유튜브 등 온라인 채널을 통해서
- ③ 주변에서 일어난 성희롱 사건을 보거나 들어서
- ④ 관련 방송 프로그램을 통해서
- ⑤ 사회관계망서비스(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)의 정보나 교류를 통해서
- ⑥ 친구, 동료 등 또래 집단을 통해서
- ⑦ 부모님을 통해서
- ⑧ 관련 서적을 통해서
- ⑨ 기타 ()

5. 학생은 최근 1년내 성희롱이라고 생각되는 피해를 경험한 적이 있습니까?
 ① 없다 ② 있다
6. 학생이 성희롱 피해 상황에 처해있다면, 어떻게 대처하시겠습니까?
 ① 모르는 척 하거나 슬쩍 자리를 피한다
 ② 불쾌하다는 표정과 행동으로 하지 말라고 얘기한다
 ③ 부모님이나 담임선생님에게 말씀드린다
 ④ 학교전담경찰관 또는 신고기관(학교폭력신고센터, 청소년사이버상담센터, Wee센터 등)에 신고한다

○ 일반적 사항

1. 학생의 성별은?
 ① 남성 ② 여성
2. 학생의 학년은?
 ① 5학년 ② 6학년
3. 학생이 살고 있는 지역은?
 ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종
 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남
 ⑰ 제주
4. 학생이 살고 있는 지역은?
 ① 대도시 ② 중·소도시 ③ 농·어촌 또는 산지촌



성희롱에 대한 국민의식 조사 연구보고서

|인쇄일| 2020년 12월 23일
|발행일| 2020년 12월 23일
|발행처| 국가인권위원회
|주 소| 04551 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동1가)
나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
|전 화| 성차별시정팀 02)2125-9957
|F A X| 02)2125-0926
|제 작| (주)두루행복한세상 (여성·장애인표준사업장)
|전 화| (070) 4659-0803

ISBN 978-89-6114-802-3 93330

비매품