발 간 등 록 번 호
11-1620000-000937-01

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

직장 내 성희롱 예방교육 실태와 실효성 증진 방안 연구

2023

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000937-01

국가인권위원회
humanrights.go.kr

직장 내 성희롱 예방교육 실태와 실효성 증진 방안 연구

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

국가인권위원회
humanrights.go.kr

직장 내 성희롱 예방교육 실태와 실효성 증진 방안 연구

2023년도 국가인권위원회
연구용역 보고서를 제출합니다.

2023. 11.

연 구 기 관 : 한국여성정책연구원
연구책임자 : 구 미 영 (한국여성정책연구원 연구위원)
공동연구자 : 정 연 주 (한국여성정책연구원 부연구위원)
권 수 현 (평등공작소 나우 소장)
배 현 진 (여성노동법률지원센터 대표)
고 현 승 (한국여성정책연구원 연구원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

연구요약

Ⅰ. 서론

1. 연구 목적

○ 이 연구는 현재 진행되고 있는 성희롱 예방 교육의 방법, 형식, 내용에 대해 종합적으로 점검하고, 이에 대한 근로자들의 인식 조사, 해외 사례 등을 연구하여, 성희롱 예방 체계의 주요 구성 요소인 성희롱 예방 교육의 효과성 증진을 위한 정책 개선방안을 모색하고자 함. 선행조사는 성희롱 실태에 중점을 둔 조사로 그 중 일부 예방교육 관련 문항을 배치한 것이었기 때문에 예방교육 실태 등을 파악하기에 한계가 있었음. 이 연구는 예방교육에 초점을 맞춘 양적, 질적 조사를 통해 보다 구체적으로 실태를 파악하고, 설득력 있는 정책적 근거 자료를 얻고자 함.

2. 연구 내용

○ 성희롱 예방교육 관련 법제도 현황
  법제도 현황
  타 법정 예방교육과의 비교
○ 예방교육 실태
  설문조사
  면접조사
○ 외국 사례
○ 예방교육 효과성 제고를 위한 정책 과제

3. 연구방법

○ 문헌 연구
○ 설문조사
○ 면접조사
○ 전문가 자문

Ⅱ. 성희롱 예방교육 관련 법제도 현황

1. 남녀고용평등법의 성희롱 예방교육 제도 현황

○ 예방교육 관련 법령의 개요

○ 「남녀고용평등법」의 조항들은 사업주, 고용노동부장관, 성희롱 예방 교육기관에게 각각 권한과 의무를 부여하고 있는 바 그 내용은 다음의 〈표〉와 같음.

남녀고용평등법상 예방교육 관련 권한·의무

주체	조항	내용
사업주	법 제13조, 시행령 제3조, 시행규칙 제6조제1항	· 연 1회 이상 사업주 및 모든 근로자를 대상으로 시행 · 예방교육에 필수내용을 포함 · 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있음 · 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시·비치 · 성희롱 예방교육 기관에 위탁해서 진행할 경우 필수 교육내용이 포함되도록 알려야 함 · 성희롱 예방교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류를 3년간 보존해야 함(법 제33조)
고용노동부 장관 (위탁받은 관서)	법 제13조의2 제3항, 제5항 및 제6항, 시행규칙 제6조 제2항 및 제3항, 제7조 제2항 및 제3항	· 단체(법인)으로서 일정 요건을 갖춘 추고, 강사양성교육을 수료한 강사를 1명 이상 둔 기관 중에서 예방 교육기관을 지정 · 예방 교육기관 지정 취소 권한 및 청문 의무 · 예방 교육기관 지정 절차(10일 이내 결정 통지 등)
성희롱 예방 교육기관	법 제13조의2 제4항, 시행규칙 제7조 제1항 및 제4항, 제8조	· 1시간 이상의 교육과정 편성 · 강사양성교육을 수료한 강사가 교육을 하도록 해야 함 · 교육이수증, 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하고, 사업주나 교육 대상자에게 배부

○ 예방교육 미이행 시 제재

○ 직장 내 성희롱 예방교육을 회계연도 기준으로 연 1회 이상 예방교육을 실시하지 않은 경우 시정지시 또는 과태료 부과(최근 3년 이내 2회 이상 미실시)를 하고 있지만, 만약 연 1회 이상 실시하고 그 교육에 사업주 및 전체 근로자가 참석만 하면 교육의 실시 내용이나 방법을 확인하여 미비한 부분이 있더라도 제재 조치의 대상이 되지는 않음. 금융

국가인권위원회
humanrights.go.kr

상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 성희롱 예방교육, 전문성이 없는 강사에 의한 부실한 교육을 근절하기 위해서는 '연 1회 이상' 교육 실시 여부의 판단 시 그 내용이나 시간에 대해서도 기준으로 삼을 필요가 있음.

주체	조항	내용
사업주	법 제13조, 시행령 제3조, 시행규칙 제6조제1항	· 연 1회 이상 사업주 및 모든 근로자를 대상으로 시행 · 예방교육에 필수내용을 포함 · 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있음 · 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시·비치 · 성희롱 예방교육 기관에 위탁해서 진행할 경우 필수 교육내용이 포함되도록 알려야 함 · 성희롱 예방교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류를 3년간 보존해야 함(법 제33조)
고용노동부 장관 (위탁받은 관서)	법 제13조의2 제3항, 제5항 및 제6항, 시행규칙 제6조 제2항 및 제3항, 제7조 제2항 및 제3항	· 단체(법인)으로서 일정 요건을 갖춘 추고, 강사양성교육을 수료한 강사를 1명 이상 둔 기관 중에서 예방 교육기관을 지정 · 예방 교육기관 지정 취소 권한 및 청문 의무 · 예방 교육기관 지정 절차(10일 이내 결정 통지 등)
성희롱 예방 교육기관	법 제13조의2 제4항, 시행규칙 제7조 제1항 및 제4항, 제8조	· 1시간 이상의 교육과정 편성 · 강사양성교육을 수료한 강사가 교육을 하도록 해야 함 · 교육이수증, 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하고, 사업주나 교육 대상자에게 배부

○ 예방교육의 내용과 방법

사업장에서 교육기업 등의 획일적인 사이버 교육을 이수하도록 하는 방법으로 예방교육을 실시할 경우 '해당 사업장의' 성희롱 사건처리절차와 조치 기준, 고충상담 및 구제절차 등에 대한 내용이 포함되지 못함. 이는 매년 성희롱 예방교육을 실시하는데도 소속 사업장의 사건처리절차를 잘 알지 못하는 근로자들이 나오는 원인이기도 하고, 무엇보다도 법에서 포함시키도록 의무로 정한 내용이 누락되는 문제점이 있음. 따라서 사이버 교육으로 할 경우에 해당 사업장의 성희롱 사건처리절차와 조치 기준, 고충상담 및 구제절차 등에 대한 내용이 포함할 것을 시행령에서 구체화할 필요가 있음.

- 상시근로자수 10인 미만 사업장에서 일반적인 내용의 교육자료·홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육하는 것은 교육효과성이 떨어질 수밖에 없는 바, 향후 근로

기준법의 적용범위가 상시근로자수 5인 미만에게도 전면적으로 확대되는 시점에 자료 배포·게시 외 방법을 통한 예방교육을 의무화하는 방안이 고려될 수 있음. 단기적으로는 우선 사업주가 교육을 받는 것으로 예방교육 의무를 갈음하는 것이라도 조속히 도입할 필요가 있음. 즉, 상시근로자수 10인 미만 사업장의 사업주가 성희롱 예방의 담당자(사내강사) 교육을 받으면 사업장이 연1회 예방교육을 실시한 것으로 보는 방안임. 성희롱 예방교육의 필수 내용을 모두 포함한 교육에 필요한 최소한의 시간을 고려할 때, 부실한 교육을 방지하려면 성희롱 예방교육도 장애인 인식개선 교육의 경우처럼 '1시간 이상' 실시할 것을 명시적으로 정하는 것이 필요함. 다만 건설업·제조업 생산직 등에서 산업안전보건법 시행 시기에 맞춰서 필수 교육내용을 나눠서 연간계획을 수립하여 실시하는 경우에는 예외적으로 1시간을 1년동안 나눠서 진행하는 것을 허용할 수도 있을 것인 바, 이는 단서 조항을 통해 예외로 정할 수 있을 것임.

○ 예방교육 강사

- 사업장이 지정 교육기관에 위탁하여 실시하는 경우에 실제 강의를 실시하는 자가 강사양성과정을 수료한 자여야 한다는 사항이 시행규칙 제8조에 명시되어 있기는 하나 고용노동관서의 지정 교육기관 점검 사항으로 명시되어 있지 않아서 단속이 되고 있는지 여부가 불명확하고, 사업장이 위탁이 아닌 자체교육 방식으로 하되 외부 강사를 초빙할 경우에 강사양성과정을 수료한 자여야 한다는 요건은 없음. 이를 보완하는 단기적 방안으로는 지정 교육기관 점검 사항에 예방교육을 실시한 강사가 강사양성과정 수료자인지 여부를 점검 체크리스트에 포함하여 단속하는 것이 있음. 그리고 중장기적으로는 성희롱 예방교육 외부 강사는 고용노동부장관이 승인 또는 비용을 지원하는 강사양성과정, 또는 한국양성평등교육진흥원 강사양성과정을 이수한 자일 것을 자격으로 정할 필요가 있음.
- 법률상 외부 강사로서의 자격에 제한이 없어서 위탁 방식으로 실시하는 비율이 적고, 지정 교육기관에서 위탁 교육을 실시할 때는 강사양성교육을 이수한 강사로 하여금 교육을 실시하도록 규정하고 있지만 이를 위반하더라도 단속이 이루어지지 않아서 현실적으로 적격강사가 아닌 강사도 지정예방교육기관 소속으로 강의를 하고 있음. 이와 같은 상황에서 외부 강사들이 비용을 부담하여 강사양성교육을 이수할 유인은 적을 수밖에 없음. 전문강사를 초빙해서 진행하는 자체교육 시 강사양성교육을 이수한 자로 자격을 정하는 방안이 있고, 또 다른 방안으로는 사업장에서 예방교육을 적법

국가인권위원회
humanrights.go.kr

하게 실시했는지 여부를 점검·판단할 때 만약 지정 교육기관에 위탁하여 진행했는데 실제 강의를 한 강사가 강사양성과정 이수자가 아닐 경우에 교육실시 횟수로 인정하지 않고 이수자에 의한 강의를 재실시하도록 시정지시 하는 방안이 있음.

- 강사양성과정 이수가 성희롱 예방교육 외부 강사의 자격요건이 아니기 때문에 양성교육 자체의 유인이 적은 상태에서 강사들이 법에서 정함이 없는 보수교육을 이수할 유인, 강사양성교육 운영기관들이 보수교육 커리큘럼을 개발하고 운영할 유인은 더욱 떨어질 수밖에 없음. 따라서 전문강사의 보수교육을 의무화하는 방안이 도입될 필요가 있음.
- 사업장에서 안전보건관리자, 총무팀장이나 경영지원팀장, 각 부서장 등 아예 성희롱 예방 업무를 담당하지 않는 내부직원이 성희롱 예방교육을 실시하고 있는 상황을 고려하면 '예방교육 내부강사 및 업무담당자 역량강화 교육'을 지원하는 것이 필요함.

○ 전문강사에 대한 접근성 지원

- 법정 교육들 중 성희롱 예방교육이 전문강사의 자격에 관한 제한이 없고, 전문성이 검증되지 않은 금융보험상품 판촉, 승인 교육기관으로 사칭하는 문제가 지속됨. 성희롱 예방교육에 있어서 전문강사 관련 정보가 제공될 필요성이 크므로, 장애인 인식개선교육 포털 사이트에서 구성한 것처럼 강사/교육기관 모두 검색이 가능하도록 하는 것이 필요함.

○ 예방교육 지정기관

- 법인 등이 성희롱 예방 교육기관으로 지정받는 것을 촉진하고, 사업장에서 지정 교육기관에 위탁하여 교육을 실시하도록 유인하기 위해서는 지정교육기관에서 하는 교육의 질의 관리와 지정교육기관에 위탁할 경우 사업장에서 얻는 메리트가 있어야 가능함. 장애인 인식개선 교육의 지정기관 지정 기준을 참고하여 성희롱 예방교육 기관 지정 시 신청기관에서 제출하는 교안을 심사하도록 하는 방안, 고용노동부가 사업장의 예방교육 의무이행을 점검 시 필수내용을 포함했는지 점검을 강화하여 만약 일부라도 누락이 있을 경우 재실시를 시정지시하도록 하고, 이 때 지정기관에서 한 경우에는 교육의 내용과 방법이 법에서 정한 기준을 충족한 것으로 본다고 「근로감독관집무규정」 [별표 3]에 규정하는 방안을 고려할 수 있음.

2. 타 법정 예방교육과의 비교

〈표〉 성희롱 예방교육과 타 법정의무교육의 법령 비교

비교점	성희롱 예방교육	장애인 인식개선교육	안전보건교육
대상 사업장	1인 이상 사업장. 단, 10인 미만 사업장은 교육 자료 배포·게시로 실시 가능	1인 이상 사업장. 단, 50인 미만 사업장은 교육 자료 배포·게시, 전자우편 발송으로 실시 가능	업종과 규모에 따라 달리 규정
대상자별 교육종류	- 사업주 및 전체 근로자 : 성희롱 예방교육	- 사업주 및 전체 근로자 : 장애인 인식개선교육	근로자등 안전보건교육, 건설업 기초안전보건교육, 안전보건관리 책임자등에 대한 직무교육, 특수형태근로종사자 안전보건교육, 검사원 성능검사 교육, 물질안전 보건자료에 관한 교육
교육 방법	집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등	집합교육, 원격교육, 체험교육, (규모 고려)간이교육	집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육, 비대면 실시간교육, (관리감독자에 한하여)우편통신교육
강사 자격	- 직무·경력 요건 : 제한 없음 - 양성교육 이수 요건 : 제한 없음	- 직무·경력 요건 : 제한 없음 - 양성과정 이수 요건 ▸사내강사 : 300인 미만 사업장 제한없음/ 300인 이상 사업장 이수 의무 ▸위탁기관 강사 : 이수 의무 ▸초빙 외부강사 : 이수 의무	- 내부, 외부강사 모두 직무·경력, 자격증, 또는 강사교육 과정 이수 요건 중 충족 의무
자격 연한, 보수교육 이수 의무	규정 없음	-자격 연한 3년 -강사 자격 만료일 이전 1년 이내에 이수 의무	규정 없음
무료 전문강사 지원여부	지원사업 있음(2023년 기준)	지원사업 있음(2023년 기준)	없음
위탁 교육기관	- 단체·법인 적정성 및 양성과정 이수한 강사 1명 이상을 둬야 함	- 단체·법인 적정성 및 양성과정 이수한 강사 1명 이상을 둬야 함 - 교재의 적합성을 심사함	공단 및 일정 인력·시설 및 장비 등을 갖춘 학교 등에 한정

국가인권위원회
humanrights.go.kr

비교점	성희롱 예방교육	장애인 인식개선교육	안전보건교육
양성과정 운영기관	제한 없음 (고용노동부가 승인하거나 비용을 지원하는 법인에서 운영 가능)	공단에서만 운영	
강사 또는 위탁교육기관 조회	조회 제공 서비스 없음. 단, 위탁(지정)교육기관 제공	교육포털에서 강사/위탁교육기관 조회 서비스 제공함	교육포털 있으나 조회 서비스 없음. 단, 강사 풀(pool) 제공
이행 점검	연1회 사업주 및 근로자 전원이 이수했는지 점검	- 연 1회, 1시간 이상, 교육대상 인원의 90% 이상 이수했는지 점검	- 업종 및 대상자별 강의 주기에 맞춰 실시했는지 점검 - 자격 있는 강사가 실시했는지 점검
온라인교육	과정 제공하지 않음	- 공단이 이러닝 과정 제공(교육포털에 이러닝 메뉴 운영함) - 강사 자격 제한 적용	- 공단에서 이러닝 과정 제공(안전보건공단 인터넷교육센터 사이트 운영함)
예방교육 관리 사업 전담 주체	고용노동부 본부	장애인고용공단 인식개선센터	안전보건공단 산업안전보건교육원

Ⅲ. 예방교육의 실태

1. 예방교육 유경험 근로자 설문조사

□ 조사 개요

○ 민간 기업에서 실시하는 성희롱 예방교육의 실효성을 파악하기 위해 민간기업에 종사하는 노동자 중 2022년 9월 1일부터 2023년 8월 31일 사이의 기간 동안 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 1,000명의 인원을 대상으로 온라인 패널을 통하여 조사를 실시하였음

〈조사항목〉

구분	내용
Ⅰ. 성희롱 예방교육의 내용	- 지난 12개월간 수강한 성희롱 예방교육의 형식 - 성희롱 예방교육의 구성 및 대상, 시간, 방식 등 - 성희롱 예방교육에 집중 여부 및 집중하기 어려운 이유 - 교육 내용의 법적 기준 부합 여부 및 이해도 - 교육에 대한 만족도 - 관리자나 임원급을 대상으로 한 교육 별도 실시 여부
Ⅱ. 업무환경 및 조직문화	- 조직 내 성평등한 기회 제공 여부 - 조직 내 소통의 어려움 및 평등한 문화 형성 여부 - 조직 내 성차별, 성희롱적 언어나 행동 목격 경험 여부 및 불쾌감 여부 - 성차별, 성희롱 등 고충 발생시 조직의 대응 역량 - 조직 내 성차별, 성희롱 등 고충 처리 제도 및 운영 현황
Ⅲ. 정책 수요	- 성희롱 예방교육 개선시 우선 순위 - 성희롱 예방교육 효과성 개선위해 필요한 방안 - 성희롱 방지를 위해 필요한 정책
Ⅳ. 배경 문항	- 성별 - 연령 - 종사하는 사업장 특성(업종, 종사자 수, 소재지, 여성 종사자 비율 등) - 고용 형태 - 근속기간

□ 조사 결과

○ 직장 내 성희롱 방지 업무 부서 및 운영 현황을 확인한 결과, 전체 응답자 1,000명 가운데 52.6%는 직장 내에서 어떠한 형태로든 성희롱 예방 및 고충 처리를 위한 노력이 있었으며 나머지 47.4%는 그렇지 않았던 것으로 확인됨. 종사자 수가 300인 이상인 대기업일수록 성희롱 예방 및 고충 처리를 위한 절차나 홍보 등이 이루어지고 있을 가능성이 높음.

○ 전체 응답자 1,000명 중에서 '강사가, 또는 시청각 자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함'에 응답한 비율은 71.3%로 나타났고, '직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함'이 14.8%, '팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함'이 13.9%로 나타나서 전체 응답자의 13.9%는 어떠한 형태로든 성희롱 예방교육을 수강하지 않은 인원으로 파악되며, '직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함'에 응답한 14.8%의 인원 역시 올바르게 성희롱 예방교육을 진행하였다고 보기 어려움.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 강의나 시청각자료의 형태로 교육을 받았다고 응답한 668명 중에서 대면교육을 통해 교육을 받았다고 응답한 인원은 47.0%, 비대면 방식으로 교육을 받았다고 응답한 인원은 53.0%로 비대면으로 교육을 받았다는 응답의 비율이 과반을 넘게 차지함.

○ 교육 주요 구성을 보면 대면교육일 때는 70.4%가 강의식, 시청각자료 시청이 49.4%로 나타나는데 반하여, 비대면일 때는 94.9%가 시청각자료 시청, 10.7%가 강의식으로 대부분 시청각자료 시청을 통해 비대면교육을 실시하였음

- 교육 방식은 단독으로 진행이 두 경우 모두 가장 응답비율이 높았으나 비대면은 69.8%이고 대면에서는 47.5%로 비대면에서의 비율이 훨씬 높음. 또한 '보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행'은 대면 19.1%, 비대면의 경우 1.7%로 크게 차이가 남.

〈성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 형태에 따른 교육 구성 비교〉

(단위: 명, %)

구분		전체	대면 (강의실 등에 모여 진행)	비대면 (모이지 않고 개별진행)
사례수		100.0(668)	100.0(314)	100.0(354)
교육 주요 구성 (복수응답)	강의식	38.8	70.4	10.7
	시청각자료 시청	73.5	49.4	94.9
	참여식 (토론식, 워크숍 식 등)	2.2	2.9	1.7
교육 내용	회사 내부 자체 개발	9.0	11.5	6.8
	외부 업체/기관 개발	49.7	48.1	51.1
	정부 개발 표준안	23.4	23.9	22.9
	모르겠음	18.0	16.6	19.2
교육 강사	내부 직원	12.9	22.9	4.0
	외부 강사	60.0	70.4	50.8
	강사 없음	16.3	4.8	26.6
	모르겠음	10.8	1.9	18.6
교육 대상	전체 임직원	90.0	85.7	93.8
	임원, 또는 관리직	3.1	4.5	2.0
	임원/관리직 제외한 전원	6.9	9.9	4.2

구분		전체	대면 (강의실 등에 모여 진행)	비대면 (모이지 않고 개별진행)
교육 시간	15분 이내	4.8	6.7	3.1
	15-30분 이내	23.1	28.3	18.4
	30-60분 이내	43.3	46.5	40.4
	60분 이상	28.9	18.5	38.1
교육 방식	다른 교육과 병행하여 진행	32.8	36.6	29.4
	보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행	9.9	19.1	1.7
	단독으로 진행	59.3	47.5	69.8

○ 교육 참여 태도를 확인한 결과, 사업장의 특성에 따라서는 교육에 대한 집중도와 만족도 점수에 큰 차이가 나타나지 않았지만 고충처리제도나 지침 등이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 긍정응답비율이 더 높게 나타남. 또한 대면교육과 비대면교육으로 비교를 하였을 때에도 대면교육을 받은 응답자의 긍정응답 비율이 더 높음.

○ 교육에 불만족한 이유를 보면 대면교육에서는 교육의 내용에 대한 불만이 가장 빈번한 이유로 선택되는데 반하여 비대면교육에서는 교육에 집중할 수 없는 환경을 가장 빈번한 이유로 선택함.

○ 기회의 평등이나 위계적인 조직문화 등에 대하여 사업장의 다른 특성에 따른 차이는 두드러지게 나타나지 않았는데, 고충처리지침이나 제도의 유무에 따른 차이는 나타났음. 또한 성차별이나 성희롱에 노출된 경험 역시 고충처리제도가 있는 경우보다 없는 경우에 응답 비율이 높게 나타남.

○ 성희롱 예방교육 개선시 가장 중요한 것에 대해서 응답자들은 경영진이나 관리자를 대상으로 한 별도의 예방교육을 진행하고, 성희롱 행위자에 대한 징계와 회사의 책무에 대한 교육의 필요성, 강사의 성인지 감수성, 집체교육을 통한 참여식 교육방식에 대해 가장 많은 빈도로 응답함.

○ 성희롱 예방을 위해 직장에서 필요한 정책에 대해서는 피해자에 대한 적극적인 보호조치와 행위자에 대한 징계 등 무관용 원칙 적용에 대해서 가장 많은 빈도로 응답함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 면접조사

이 연구의 FGI 및 심층 면접은 성희롱 예방교육의 실태와 효과성을 실제 예방교육이 이뤄지는 교육 현장의 관점에서 다각적으로 조명하였다는 점에서 의의가 있음. 노동자는 직장 내 성희롱 예방교육의 대상이라는 점에서, 예방교육 업무담당자는 각 사업장/기관에서 교육 실무를 담당하면서 조직 내 예방교육의 필요성 및 실효성을 확인할 수 있는 위치에 있다는 점에서, 그리고 사내 강사 및 외부 강사와의 연결 고리로서 교육을 기획, 실행, 평가하는 위치에 있다는 점에서, 마지막으로 강사는 예방교육 현장에서 학습자에게 예방 메시지를 전달하는 교육 주체라는 점에서, 이 세 집단에 대한 FGI 및 심층 면접은 교육 현장의 관점에서 예방교육의 실태와 실효성을 드러내었음. 조사 결과를 예방교육의 실태(교육 현황, 교육 내용, 교육 평가)와 예방교육의 실효성 증진 방안 제언 등으로 나누어 종합하면 다음과 같음

○ 예방교육의 실태

첫째, 온라인 교육은 공공 및 민간 부문을 막론하고 코로나 감염병 확산 이후 가장 일반적인 교육 방법으로 자리매김한 교육 방법임. 온라인 교육 프로그램의 질은 다양한데 전반적으로 전달력이 높고 우수하다고 평가됨. 그러나 교육 프로그램의 질과 무관하게 학습 효과는 거의 없다고 확인되었음. 노동자 조사에서는 온라인 교육 내용에 대해 구체적으로 기억하는 이가 없었고, 담당자 조사에서는 담당자와 노동자 모두에게 온라인 교육은 '교육 이수 확인'의 수단에 불과하다는 응답이 나왔음. 교육 내용 측면에서, 온라인 교육의 한계는 조직의 방지 정책 관련 메시지, 성희롱 고충 처리 체계 및 창구에 대한 안내가 포함될 수 없다는 점이 있음.

둘째, 중소규모 사업장을 제외한 300인 이상 사업장 및 공공기관은 대부분 대면 교육과 온라인 교육을 병행하는 방식으로 교육을 운영하였음. 사업장 및 기관은 조직의 '교육적 필요'에 따라 대면 교육의 대상을 직급과 직책에 따라 구분하고, 교육 대상에 적합한 내용으로 교육 내용이 구성하였음. 맞춤형 대면 교육은 크게 성희롱의 발생 양상을 염두에 둔 '사례 중심 교육', 관리자, 고충 처리 담당자, 인사담당자 등과 같이 직책에 요구되는 직무역량 강화 교육으로 운영되었음.

셋째, 예방교육에 대한 평가에 대해서는 온라인 교육보다는 대면 교육이, 대규모 집합 교육보다는 소규모 교육이, 전달식 강의보다는 참여형 교육이 학습자의 만족도가 높았음. 교육 내용으로는 이론, 개념, 법령 위주의 교육보다는 '사례 중심의 교육'이, 특히 판례와 해설, 조직 내 발생한 사례와 처리결과 및 예방 시사점을 제시한 교육이 학습자 만족도가 높았음.

넷째, 예방교육의 효과에 대해서는, 연구 참여자가 예방교육의 목적을 어떻게 설정하는가에

따라 교육 효과에 대한 평가가 달랐음. 조사 결과를 종합해 보면, 예방교육의 목적은 크게 '성희롱의 금지', '조직 문화 개선', '조직의 고충 처리 역량에 대한 신뢰 제고' 등으로 이해되었음. 중소규모 사업장과 같이 조직 내 성희롱 방지 체계가 마련되어 있지 않거나, 노동자가 조직 내 성차별 및 성희롱으로 인한 적대적인 노동 환경에 노출된 경우, 교육의 효과와 무관하게 교육의 필요성이 강조되었음.

② 예방교육의 실효성 증진 방안 제언

첫째, 중소규모 사업장은 성희롱 방지 체계가 제대로 갖춰진 곳이 드물고 조직 내 성희롱 방지 조치 및 예방교육이 실효성을 거두기 위해서는 사업주/대표의 의지가 가장 중요함. 따라서 중소규모 사업장의 성희롱 방지 체계 구축 및 성희롱 대면 교육에 대해서 정부의 지원이 필요하고, 사업주/대표의 예방 의무 및 방지 조치 책임을 강화하는 방안이 요구됨.

둘째, 민간 사업장에 대해서는 고용노동부의 예방교육 관리 및 지원에 대한 요구가 높았음. 교육 콘텐츠의 측면에서는 외국인 노동자, 고위직 대상 콘텐츠, 사업장의 유형별 맞춤형 콘텐츠 개발의 필요성이 제시되었고, 교육 과정 운영의 측면에서는 고충 처리 담당자 교육 과정, 예방교육 담당자 교육 등이 제시되었음.

셋째, 예방교육의 실효성을 담보하기 위해서는 교육 방법의 측면에서는 온라인 교육보다는 대면 교육이 활성화되어야 하며, 직급 및 직책별 교육, 소규모 핀셋 교육 등이 효과적임. 교육 콘텐츠의 측면에서는 조직 특성 및 교육 대상에 맞는 세분화 및 다양화된 맞춤형 콘텐츠의 개발 및 보급이 이뤄져야 함. 교육 내용의 측면에서는 '사례 중심의 교육'이 효과성이 높은 것으로 확인되었는데, 판례 및 결정례에 대한 해설, 성적 언동의 양상 및 판단 기준 해설 등이 학습자의 교육 몰입을 높이는 것으로 확인되었음.

넷째, 예방교육만으로 그 효과가 담보되기에는 한계가 있으며, 조직의 적극적이고 주도적인 성희롱 방지 조치 속에서 예방교육이 이뤄질 때 그 효과가 담보될 수 있음. 조사 결과를 종합해 볼 때, 실효성 있게 예방교육을 운영하는 조직은 모두 성희롱 사건이 발생하여 적극적으로 성희롱 방지 조치를 다양한 방식으로 이행하는 곳이었음. 예방교육이 구성원의 성희롱에 대한 인식 개선에 영향을 미치기 위한 영향 요소에는 조직의 성희롱 방지 체계, 조직 규범의 확립, 사업주/기관장의 예방 의지 등이 포함됨.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅳ. 외국 사례

예방교육의 내용적 측면과 구조적 측면(성희롱 방지 체계의 측면)에서 중요한 요소에 대한 EEOC 태스크포스 보고서의 평가 및 제안은 한국의 선행연구들에서도 여러 번 강조했던 사항들임. 이 제안 사항들은 사용자를 위한 예방교육(또는 성희롱 방지체계) 진단 체크리스트로 활용할 수 있을 것임.

또한 태스크포스 보고서가 EEOC에 제안한 과제는, 국가인권위, 노동위, 법원 등 성희롱 진정 사건 관련 합의, 조정 과정에 관련된 구제기구들에게도 유효한 제안임. 즉, 막연하게 '예방교육을 실시하라'는 내용으로 권고하는 것에 그치지 않고 내용적, 구조적 필수요소를 충실하게 갖춘 예방교육을 권고하도록 내부 지침을 정비할 필요가 있음. 또한 국가인권위, 고용노동부, 여성가족부는 성희롱 고충처리 교육을 위한 체크리스트과 교육 모듈 등 사용자를 위한 자료 생산과 배포 사업을 지속적이고 체계적으로 시행해야 함. 관리자의 성희롱 관련 고충처리 교육 모듈, 목격자 개입 교육 모듈을 개발, 업데이트 하는 것도 관련 부처, 기구의 과제임.

캘리포니아주 사례는 예방교육의 방식, 관리자/비관리자 대상 교육의 구분, 강사의 자격 등을 구체적으로 규정한다는 점에서 시사점이 있음. 또한 주정부가 예방교육을 제공할 의무를 규정함에 따라 온라인 무료교육을 제공하여 이수증을 발급받을 수 있도록 하는 사례로서 의의가 있음. 청소산업 관련한 강화된 예방교육 의무화는 산업의 특징과 인적 구성(이주노동자가 다수)을 반영한 특성화된 예방교육을 의무화하고, 자격을 갖춘 적격기관만이 교육을 제공할 수 있도록 하였다는 점에서 주목할 사례임.

Ⅴ. 실효성 제고를 위한 정책개선 방안

1. 민간기업 내 성희롱 예방지침 제정 의무화
2. 예방교육 미실시 사업장 감소를 위한 노력
3. 예방교육의 방식
   가. 상품 판매 목적 예방교육의 규율
   나. 10인 미만 또는 동성 사업장 관련 개정
4. 예방교육 콘텐츠의 질적 수준 제고 필요
   가. 비대면교육의 한계 및 문제점 보완 정책

나. 맞춤형 교육 활성화 지원 사업

다. 고용노동부의 예방교육 콘텐츠 개발, 배포 사업 강화 및 근거 규정 입법

라. 노동위, 인권위 시정명령 및 권고에의 반영: '적절한' 예방교육

마. 소규모 사업장 예방교육 지원사업의 법적 근거 마련 및 강화

바. 공공부문 관련- 지자체 및 산하기관 등의 취약한 영역에 초점을 맞춘 사업 전개 필요

국가인권위원회
humanrights.go.kr

목 차

Ⅰ. **서 론** ····· 1

1. 연구의 목적과 필요성 ····· 3
2. 연구 내용 및 방법 ····· 4
   가. 연구 내용 ····· 4
   나. 연구방법 ····· 6

Ⅱ. **성희롱 예방교육 관련 법제도 현황** ····· 7

1. 남녀고용평등법의 성희롱 예방교육 제도 현황 ····· 9
   가. 예방교육 관련 법령의 개요 ····· 9
   나. 예방교육의 내용과 방법 ····· 10
   다. 예방교육 강사 ····· 13
   라. 전문 강사에 대한 접근성 제고 ····· 19
   마. 예방교육 지정기관 ····· 22
2. 타 법률의 예방교육 ····· 23
   가. 장애인 인식개선교육 ····· 23
   나. 안전보건교육 ····· 30
   다. 「양성평등기본법」등에 따른 성희롱 예방교육 ····· 36
3. 소결 ····· 42

Ⅲ. **성희롱 예방교육 실태** ····· 47

1. 예방교육 실시 현황 ····· 49
   가. 민간부문 ····· 49
   나. 공공부문 ····· 50
2. 예방교육 유경험 근로자 설문조사 ····· 53
   가. 조사의 개요 ····· 53
   나. 조사 대상 및 조사 방법 ····· 54

다. 조사 결과 ····· 55
라. 소결 ····· 104
3. FGI 및 심층면접 ····· 106
가. 조사 개요 ····· 106
나. 조사 결과 ····· 113
다. 조사 결과 요약 및 소결 ····· 145

Ⅳ. 외국 사례 ····· 153

1. ILO 제190호 협약 ····· 155
2. 미국 연방 ····· 156
가. 의무화 여부 ····· 156
나. EEOC 태스크포스 보고서의 예방교육 모델 및 과제 ····· 157
다. EEOC의 예방교육 관련 지원 사업 ····· 161
3. 캘리포니아주 ····· 164
가. 법정 의무교육 ····· 164
나. 청소산업에 대한 강화된 예방교육 의무 ····· 168
4. 뉴욕시 ····· 169
5. 소결 ····· 171

Ⅴ. 정책 개선 과제 ····· 173

1. 성희롱 예방체계와 예방교육 ····· 175
2. 예방교육 미실시 사업장 감소를 위한 노력 ····· 181
3. 예방교육의 방식 ····· 183
가. 상품 판매 목적 예방교육의 규율 ····· 183
나. 10인 미만 또는 동성 사업장 관련 개정 ····· 184
4. 예방교육 콘텐츠의 질적 수준 제고 필요 ····· 185
가. 비대면교육의 한계 및 문제점 보완 정책 ····· 187
나. 맞춤형 교육 활성화 지원 사업 ····· 187
다. 고용노동부의 예방교육 콘텐츠 개발, 배포 사업 강화 및 근거 규정 입법 ··· 189
라. 노동위, 인권위 시정명령 및 권고에의 반영: '적절한' 예방교육 ····· 189

국가인권위원회
humanrights.go.kr

마. 소규모 사업장 예방교육 지원사업의 법적 근거 마련 및 강화 ····· 189
바. 공공부문 관련 ····· 190

■ **참고문헌** ····· 191

■ **부 록** ····· 193

성희롱예방교육 현황 실태조사_조사표 ····· 195

표 목 차

〈표 Ⅱ-1〉 남녀고용평등법상 예방교육 관련 의무 ····· 9
〈표 Ⅱ-2〉 고용노동부 업무처리요령 및 체크리스트 중 발췌 ····· 17
〈표 Ⅱ-3〉 2023.3. 직장 내 성희롱 예방교육 지정기관 현황 ····· 23
〈표 Ⅱ-4〉 근로자 안전보건교육 교육시간(시행규칙 [별표4]) ····· 32
〈표 Ⅱ-5〉 안전보건교육 강사 자격 ····· 34
〈표 Ⅱ-6〉 폭력예방교육 근거법조항 ····· 37
〈표 Ⅱ-7〉 2023년 폭력 예방교육 실적 점검 기준표(일반용) ····· 39
〈표 Ⅱ-8〉 성희롱 예방교육과 타 법률의 예방교육의 비교 ····· 43
〈표 Ⅲ-1〉 공공기관 유형별 종사자 참여율(2020-2021년) ····· 51
〈표 Ⅲ-2〉 기관장의 교육 참여율 ····· 51
〈표 Ⅲ-3〉 고위직의 참여율 ····· 52
〈표 Ⅲ-4〉 고충상담원 대상 교육의 참여율 ····· 52
〈표 Ⅲ-5〉 공공기관 유형별 교육방법 ····· 52
〈표 Ⅲ-6〉 조사 항목 ····· 54
〈표 Ⅲ-7〉 조사 응답자 특성 ····· 56
〈표 Ⅲ-8〉 직장의 성희롱 대응 제도 유무 및 대응 역량 ····· 58
〈표 Ⅲ-9〉 성희롱 방지 업무 부서 및 운영현황 ····· 60
〈표 Ⅲ-10〉 고충처리제도 및 지침 등 유무에 따른 사업장 특성 비교 ····· 62
〈표 Ⅲ-11〉 전체 응답자가 받은 교육의 진행방식 ····· 64
〈표 Ⅲ-12〉 성희롱 예방교육 진행 방식: 10인 미만 사업장 ····· 65
〈표 Ⅲ-13〉 성희롱 예방교육 진행 방식: 여성 종사자가 없는 사업장 ····· 66
〈표 Ⅲ-14〉 성희롱 예방교육 진행 방식: 모두 여성 종사자인 사업장 ····· 67
〈표 Ⅲ-15〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 형태 ····· 68
〈표 Ⅲ-16〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 형태에 따른 교육 구성 비교 ····· 70
〈표 Ⅲ-17〉 성희롱 예방교육 진행 관련_교육 방식(복수응답) ····· 71
〈표 Ⅲ-18〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 주요 구성(복수응답) ····· 72
〈표 Ⅲ-19〉 교육 형태별 교육의 구성 ····· 73

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-20〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 내용 ····· 74
〈표 Ⅲ-21〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 강사 ····· 75
〈표 Ⅲ-22〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 대상 ····· 76
〈표 Ⅲ-23〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 참여 인원 ····· 77
〈표 Ⅲ-24〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 시간 ····· 78
〈표 Ⅲ-25〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 방식(복수응답) ····· 80
〈표 Ⅲ-26〉 교육 내용에 대한 질문이나 의견 제시 기회 유무(복수응답) ····· 82
〈표 Ⅲ-27〉 교육에 집중 정도 ····· 84
〈표 Ⅲ-28〉 교육 참여 시 집중하기 어려운 이유(복수응답) ····· 86
〈표 Ⅲ-29〉 필수 교육 내용 포함 여부 ····· 87
〈표 Ⅲ-30〉 교육받은 내용 ····· 88
〈표 Ⅲ-31〉 내용 이해에 교육의 도움 정도 ····· 89
〈표 Ⅲ-32〉 교육에 대한 만족도 교육 내용 ····· 90
〈표 Ⅲ-33〉 관리자 또는 임원급 대상 별도 교육 실시 여부 ····· 91
〈표 Ⅲ-34〉 기회의 평등 여부 ····· 93
〈표 Ⅲ-35〉 조직 문화에 대한 의견 ····· 94
〈표 Ⅲ-36〉 성차별·성희롱에 노출된 경험 ····· 96
〈표 Ⅲ-37〉 성차별·성희롱에 노출되었을 때의 불쾌감 여부 ····· 98
〈표 Ⅲ-38〉 FGI 및 심층 면접 질문 내용 ····· 108
〈표 Ⅲ-39〉 FGI 및 심층 면접 참여자 유형 ····· 109
〈표 Ⅲ-40〉 FGI 및 심층 면접 참여자 개요 : 노동자 ····· 110
〈표 Ⅲ-41〉 FGI 및 심층 면접 참여자 개요 : 예방교육 업무담당자 ····· 111
〈표 Ⅲ-42〉 FGI 및 심층 면접 참여자 개요 : 강사 ····· 112
〈표 Ⅲ-43〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 노동자 ····· 113
〈표 Ⅲ-44〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 중소규모 민간 사업장 담당자) ····· 120
〈표 Ⅲ-45〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 300인 이상 사업장 담당자 ·· 125
〈표 Ⅲ-46〉 대면 교육 방법 및 내용 - 300인 이상 민간 사업장 담당자 조사 결과 ···· 127
〈표 Ⅲ-47〉 학습자의 교육 평가 - 300인 이상 사업장 담당자 ····· 129
〈표 Ⅲ-48〉 예방교육 효과성 제고 방안에 대한 의견 - 업무담당자 ····· 131
〈표 Ⅲ-49〉 정책 제언 - 300인 이상 사업장 업무 담당자 ····· 132

〈표 Ⅲ-50〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 공공기관 담당자 ····· 133
〈표 Ⅲ-51〉 대면 교육 방법 및 내용 - 공공기관 담당자 ····· 135
〈표 Ⅲ-52〉 기관 맞춤형 교육 운영 사례: 사례27 ····· 137
〈표 Ⅲ-53〉 학습자의 예방교육 평가 - 공공기관 담당자 ····· 137
〈표 Ⅲ-54〉 학습자의 예방교육 평가 - 공공기관 담당자 ····· 138
〈표 Ⅲ-55〉 예방교육 효과성 제고 방안- 공공기관 담당자 ····· 139
〈표 Ⅲ-56〉 정책 제언- 공공기관 담당자 ····· 140
〈표 Ⅲ-57〉 강사의 예방교육 경험 ····· 142
〈표 Ⅲ-58〉 예방교육 콘텐츠 제언: 강사 ····· 143
〈표 Ⅴ-1〉 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사요령 ····· 178
〈표 Ⅴ-2〉 서울시 위드유센터의 소규모사업장 조직문화개선 컨설팅 사업 개요 ····· 180
〈표 Ⅴ-3〉 연도별 직장 내 성희롱 관련 지도·점검 현황 ····· 181

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 서울시위드유센터 예방교육 지원사업 ····· 21
[그림 Ⅱ-2] 전문 강사 교육 및 자격 관리 체계 ····· 26
[그림 Ⅱ-3] 사내강사 교육 및 자격 관리 체계 ····· 27
[그림 Ⅱ-4] 장애인 인식개선 교육포털의 교육기관 찾기 기능 ····· 30
[그림 Ⅱ-5] 한국양성평등교육진흥원 교육센터 사이트의 전문강사찾기 메뉴(강사뱅크) ·· 42
[그림 Ⅲ-1] 공공기관 유형별 예방교육 실시율 ····· 50
[그림 Ⅲ-2] 공공기관 유형별 종사자 참여율(2022년) ····· 51
[그림 Ⅲ-3] 공공기관 유형별 성희롱 방지조치 현황 ····· 53
[그림 Ⅲ-4] 성희롱 예방교육의 개선: 교육 방식 ····· 99
[그림 Ⅲ-5] 성희롱 예방교육의 개선: 교육 내용 ····· 100
[그림 Ⅲ-6] 성희롱 예방교육의 개선: 교육 강사 ····· 101
[그림 Ⅲ-7] 성희롱 예방교육의 효과적인 방식 ····· 102
[그림 Ⅲ-8] 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책 ····· 103

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅰ

서 론

1. 연구의 목적과 필요성 3
2. 연구 내용 및 방법 4

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 연구의 목적과 필요성

1999년 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」 제정과 舊「남녀고용평등법」의 개정으로 공공기관 및 민간기업의 성희롱 예방교육 실시가 의무화되었다.[1)]

이에 따라 현재 「양성평등기본법」은 국가 및 지자체, 공공기관의 장 및 사용자에게, 남녀고용평등법은 사업주로 하여금, 매년 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하도록 의무화하고 있으며, 위 두 법의 시행령은 교육의 방법 및 내용에 대해 별도로 규정하고 있다.

미투 운동 이후 직장 내 성희롱 피해를 호소하는 신고 사례가 급증하고 언론에서 중요하게 다뤄지는 등 성희롱 예방에 대한 사회적 인식과 노동자들의 요구 수준이 빠르게 높아지고 있다. 또한 르노삼성 자동차 사건 판결 이후로 사용자의 성희롱 예방 의무 위반에 대한 법적 책임을 묻는 판례 경향이 확립되고 있어서 성희롱 예방교육(이하 '예방교육') 의무의 준수가 갖는 법적 중요성도 커지고 있다. 이러한 배경에서 실효성 있는 예방교육에 대한 노동자와 사용자의 관심과 요구가 증대할 것으로 예상된다(구미영 외, 2020). 그러나 예방교육 의무화를 통해 성희롱에 대한 인식 개선 및 예방을 위한 노력을 20년 이상 지속하고 있음에도 직장 내 성희롱 신고 건수는 매년 증가하고 있어 큰 실효성을 거두지 못하고 있는 실정이다.[2)] 이에 성희롱 예방 체계의 주요한 축인 성희롱 예방교육의 유명무실한 운영 및 실효성에 대한 비판이 제기되기도 한다. 특히 인권위에 접수(2012. 1.~ 2021.)된 성희롱 사건의 발생 기관을 보면 진정사건 2,365건 중 공공영역에서 발생한 진정은 609건으로 25.8%를 차지하고 있고, 민간영역에서 발생한 진정이 1,756건으로 전체의 74.2%를 차지하고 있어 민간영역에서의 성희롱 예방교육의 실태와 효과를 점검할 필요성을 보여준다.

한편, 성희롱에 대한 국민의식 조사(2020년, 인권위원회)'에 따르면, 성희롱 개념이나 성희롱에 대한 정보를 획득하게 된 과정으로 성희롱 예방교육을 통해서(55.6%)라는 응답이 성인 중 가장 높게 나타나고 있어, 성희롱 예방교육이 의식 형성에 미치는 영향을 확인할 수 있다. 그러므로 성희롱 예방교육이 갖는 역할과 의의가 중요하기 때문에

---

1) 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 폐지됨에 따라 공공기관 성희롱 예방교육 의무화 및 그 방법 등에 대한 규정은 여성발전기본법으로 편제되었다(2005년 개정, 2006년 시행). 舊「남녀고용평등법」은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법')으로 개정되었다.

2) - 고용노동부: 2018년 1,005건, 2019년 1,359건, 2020년 1,624건, 2021년 1,506건
- 인권위: 2018년 263건, 2019년 308건, 2020년 217건, 2021년 211건

이를 충분히 실현할 수 있도록 민간예방교육이 적절히 시행되기 위한 방안에 대한 고민이 필요하다. 성희롱 예방과 조직 구성원 인식 개선을 위해 적극적으로 예방교육을 활용하기보다는 법정 최저 조건에 맞추는 방식으로 형식적으로 운영한다면 본래의 의의와 목적에 기여하기 어려울 것이기 때문이다. 그럼에도 성희롱 예방교육의 현황과 효과성에 대한 국내의 심층적인 조사나 연구는 찾기 어려운 실정이다.

이 연구는, 현재 진행되고 있는 성희롱 예방교육의 방법, 형식, 내용에 대해 종합적으로 점검하고, 이에 대한 근로자들의 인식 조사, 해외 사례 등을 연구하여, 성희롱 예방체계의 주요 구성 요소인 성희롱 예방교육의 효과성 증진을 위한 정책 개선방안을 모색하고자 한다. 선행조사는 성희롱 실태에 중점을 둔 조사로 그 중 일부 예방교육 관련 문항을 배치한 것이었기 때문에 예방교육 실태 등을 파악하기에 한계가 있었다. 이 연구는 예방교육에 초점을 맞춘 양적, 질적 조사를 통해 보다 구체적으로 실태를 파악하고, 설득력 있는 정책적 근거 자료를 얻고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

○ 성희롱 예방교육 관련 법제도 현황

공공부문 및 민간부문의 예방교육 관련 법제도 현황을 검토하여 개선 필요 사항을 정리한다. 특히 민간기업의 예방교육을 규율하는 남녀고용평등법령이 공공부문을 규율하는 양성평등기본법령, 민간기업 대상의 장애인식개선교육 관련 법령에 비하여 예방교육의 질적 수준 확보 측면에서 미비한 점이 있는지 비교, 검토할 필요성이 있다.

구미영 외(2020)에서 검토한 바에 따르면 민간기업 대상 예방교육은 성범죄 전과자가 강사로 활동함에 아무 제약이 없을 정도로 강사의 자격, 양성 과정에 대한 규율이 없는 것으로 나타났다. 또한 양성평등기본법에 따른 폭력예방교육 뿐만 아니라 같은 부처에서 진행하는 법정의무교육인 장애인식개선교육에 비하여 강사의 양성, 자격, 예방교육기관 관리 등에 대한 체계적 관리 근거가 부족하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 성희롱 예방교육 현황 및 효과성

예방교육의 현황과 실효성 실태를 파악하기 위하여 교육대상자인 노동자 및 기업 내 성희롱 예방교육 업무담당자의 만족도, 예방교육의 질적 수준, 개선요청 지점 등을 분석.

공공기관 대상 폭력예방교육의 경우 실시 현황, 효과성 제고 방안 등에 대한 연구가 꾸준히 진행된 바 있다(박성정 외, 2016; 전혜상 외, 2018; 이미정 외, 2021 등). 그러나 성희롱 예방교육에 초점을 맞춘 연구는 박귀천 외(2012)를 제외하고는 거의 없었고 성희롱 여성가족부의 성희롱 실태조사(3년마다 실시)에서 2018년부터 예방교육 관련 문항을 포함하여 분석결과를 발표하기 시작하였다. 또한 김종숙 외(2018)에서도 예방교육 현황에 대한 문항을 일부 포함하였고, 2020년에는 국회 지적 사항을 배경으로 하여 고용노동부가 성희롱 예방교육 현황 및 제도 개선 방안을 위한 실태조사 및 연구를 실시한 바 있다(구미영 외, 2020).

○ 성희롱 예방교육 관련 해외 사례 및 법제 연구

법률로 예방교육을 의무화하는 국가의 사례, 예방교육의 방법, 내용, 강사 등을 법률로 정하는 사례 등을 조사하여 시사점을 얻고자 한다.

○ 성희롱 예방교육의 효과성 증진을 위한 법제도 개선 등 정책방안 검토

설문조사 및 면접조사 결과 확인된 예방교육의 실태와 효과성 평가 결과 등을 바탕으로 법제도 개선 필요지점을 파악하고 개선과제 및 방안을 제시한다. 특히 코로나19 이후 급격히 증가한 온라인 예방교육의 문제점을 보완할 방안을 검토하고, 예방교육 실시율, 효과성 등이 현저히 낮은 것으로 나타나는 소규모 사업장 관련 무료강사지원 사업 등의 지원정책을 제안하고자 한다. 고용노동부의 예방교육 관련 지원 사업으로 성희롱 예방교육 강사 지원 사업, 지정예방교육기관 지정 등이 있는데, 무료강사 지원사업은 영세사업장 지원 측면에서 중요한 사업이라는 점에서 면밀한 검토가 필요하고, 서울시의 30인 미만 대상 사업장 노동자 성희롱 관련 지원사업인 위드유센터가 예방교육 관련하여 수행한 사업의 기획 의도와 성과들도 벤치마킹 사례로 함께 살펴보아야 할 것이다.

나. 연구방법

○ 문헌연구: 국내외 선행연구 및 선행 실태조사 결과 검토

○ 설문조사

- 조사대상: 민간사업체에 근무 중인 남녀 노동자 1,000명(남녀 각 500명)을 상대로 한 직장 내 성희롱 예방교육의 방법, 내용, 형식과 교육에 대한 현황 및 인식 조사이다. 다만, 공공부문의 성희롱 예방교육 현황에 대한 보고자료가 매년 여성가족부에 제출되고 있고 민간부문에 비하여 예방교육의 질적 수준에 대한 관리가 이루어지고 있기 때문에 이번 연구의 설문조사 대상에서는 제외하되, FGI 대상에는 포함하였다.[3)]

○ 면접조사

공공부문 및 민간사업체의 성희롱 예방교육(및 성희롱 사건처리 업무)담당자 및 교육 참여자, 예방교육 강사를 대상으로 면접조사를 실시하였다.

3) 공공부문 기관들이 여성가족부에 보고하는 사항은 다음과 같음. 예방교육 연간 기본계획 수립 여부, 기관장 교육참여 여부, 고위직 참여율, 종사자 참여율, 신규자 및 비정규직 교육 참여율, 교육방법, 국가기관 및 지방자치단체의 장이 '성희롱 예방교육'에 미참여한 경우 그 명단 등. 전문강사의 실시 여부, 추천 콘텐츠 활용 여부, 토론 및 세미나 방식 활용 여부 등도 포함됨 (2023년도 폭력예방교육 운영안내(지침))

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅱ

성희롱 예방교육 관련 법제도 현황

1. 남녀고용평등법의 성희롱 예방교육 제도 현황 9
2. 타 법률의 예방교육 23
3. 소결 42

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 남녀고용평등법의 성희롱 예방교육 제도 현황

가. 예방교육 관련 법령의 개요

1) 예방교육 의무

민간부문의 예방교육에 대해서는 「남녀고용평등법」에서 의무화하고 있다[4]. 「남녀고용평등법」과 동법 시행령 및 시행규칙에서 정하고 있고, 별도의 고시나 규정은 없다. 법령의 구조를 살펴보면 「남녀고용평등법」은 '제2절 직장 내 성희롱의 금지 및 예방'에 직장 내 성희롱 예방교육에 대해 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등), 제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁)를 두고 있고, 동법 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)에서 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 대해 정하고 있다. 동법 시행규칙에서는 제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등), 제7조(성희롱 예방 교육기관의 지정 절차)에서 예방교육기관 지정의 기준과 절차를, 제8조(성희롱 예방 교육기관의 위탁교육 방법)에서 예방교육기관의 교육 방법을 정하고 있다.

「남녀고용평등법」의 조항들은 사업주, 고용노동부장관, 성희롱 예방 교육기관에게 각각 권한과 의무를 부여하고 있는 바 그 내용은 다음의 〈표 Ⅱ-1〉과 같다.

〈표 Ⅱ-1〉 남녀고용평등법상 예방교육 관련 의무

주체	조항	내용
사업주	법 제13조, 시행령 제3조, 시행규칙 제6조제1항	• 연 1회 이상 사업주 및 모든 근로자를 대상으로 시행 • 예방교육에 필수내용을 포함 • 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있음 • 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시·비치 • 성희롱 예방교육 기관에 위탁해서 진행할 경우 필수 교육내용이 포함되도록 알려야 함 • 성희롱 예방교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류를 3년간 보존해야 함(법 제33조)

4) 공직유관단체 중 노동관계법의 적용을 받는 사업장들도 「남녀고용평등법」의 적용을 받음.

주체	조항	내용
고용노동부 장관 (위탁받은 관서)	법 제13조의2 제3항, 제5항 및 제6항, 시행규칙 제6조 제2항 및 제3항, 제7조 제2항 및 제3항	• 단체(법인)으로서 일정 요건을 갖춘 추고, 강사양성교육을 수료한 강사를 1명 이상 둔 기관 중에서 예방 교육기관을 지정 • 예방 교육기관 지정 취소 권한 및 청문 의무 • 예방 교육기관 지정 절차(10일 이내 결정 통지 등)
성희롱 예방 교육기관	법 제13조의2 제4항, 시행규칙 제7조 제1항 및 제4항, 제8조	• 1시간 이상의 교육과정 편성 • 강사양성교육을 수료한 강사가 교육을 하도록 해야 함 • 교육이수증, 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하고, 사업주나 교육 대상자에게 배부

2) 예방교육 미이행 시 제재

직장 내 성희롱 예방교육과 관련하여 사업주가 법위반 시 과태료가 부과되는 사항은 회계연도 기준으로 연 1회 이상 예방교육을 실시하지 않은 경우(법 제39조 제3항 제1의3호, 500만원 이하), 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시·비치하지 않은 경우(법 제39조 제3항 제1의3호, 500만원 이하) 및 예방교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류를 3년간 보존하지 않은 경우이다(법 제39조 제4항, 300만원 이하).

근로감독관의 직무 집행에 필요한 사항을 규정한 「근로감독관집무규정」은 신고사건 조사 또는 근로감독의 결과 법위반사실이 확인되는 경우에 조치하는 기준을 [별표 3], [별표 4]에서 정하고 있는데, 성희롱 예방교육을 회계연도 기준 1년 이내에 미실시하였을 경우 시정지시 또는 과태료 부과(최근 3년 이내 2회 이상 미실시)를 하고 있다. 만약 연 1회 이상 실시하고 그 교육에 사업주 및 전체 근로자가 참석만 하면 교육의 실시 내용이나 방법을 확인하여 미비한 부분이 있더라도 제재 조치의 대상이 되지는 않는다.

나. 예방교육의 내용과 방법

1) 예방교육 내용

「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱 예방교육에 포함해야 하는 내용을 정하고 있는바, 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖에

국가인권위원회 humanrights.go.kr KOR

직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항이다(시행령 제3조 제2항). 2023년 초에 고용노동부에서 사업장이 성희롱 예방교육을 자체적으로 실시할 수 있도록 홈페이지에 게시한 '[표준강의안] 직장 내 성희롱 예방교육(1시간용)'의 내용을 보면 남녀고용평등법 등 관계 법령의 내용, 성희롱의 성립요건 및 판단기준과 사례, 성희롱의 외부기관 구제절차, 사업장 내 사건처리절차 및 후속조치로 구성되어 있다.[5] 강의의 시간 수 등에 맞춰 강사의 재량으로 내용을 구성할 수 있지만, 시행령 제3조 제2항에서 제1항 내지 제3호로 열거한 내용(직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차)은 반드시 포함되어야 한다.

예방교육 방법에 있어서 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등이 가능하고, 여러 사업장에 같은 내용으로 실시할 목적으로 획일적인 내용으로 제작된 동영상 강의를 이수하는 방식으로 하는 경우가 많다. 이 경우 '해당 사업장의' 성희롱 사건처리절차와 조치 기준, 고충상담 및 구제절차 등에 대한 내용이 포함될 수 없다. 이는 매년 성희롱 예방교육을 실시하는데도 소속 사업장의 사건처리절차를 잘 알지 못하는 근로자들이 나오는 원인이기도 하고, 무엇보다도 법에서 포함시키도록 의무로 정한 내용이 누락되는 것이라는 문제점이 있다. 따라서 사이버 교육으로 할 경우에 해당 사업장의 성희롱 사건처리절차와 조치 기준, 고충상담 및 구제절차 등에 대한 내용이 포함할 것을 시행령에서 구체화할 필요가 있다.

직급별(사업주, 중간관리자 등), 업종별로 특성화 또는 심화한 교육에 관한 내용이나, 신입직원에게 예방교육을 실시하는 기한에 대해 정한 바가 없다. 공공부문에서는 성희롱 예방 조직문화 조성에 영향력이 큰 기관장 및 관리자 등 고위직에 대한 별도 교육을 의무화하고 있고, 신입직원의 경우 입사일로부터 2개월 이내에 성희롱 예방교육을 실시하도록 하는 것과 대비된다.

2) 예방교육 방법

「남녀고용평등법」은 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 활용할 수 있고, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 방법은 인정하지 않는 것으로 정하고 있다(시행령 제3조 제3항).

5) 고용노동부(2023.02.30.). 표준강의안) 직장 내 성희롱 예방교육 표준강의안. https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20230101379

단, 상시근로자수 10명 미만의 근로자를 고용하거나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업(장)에 대해서는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 예방교육을 할 수 있도록 정하고 있다(시행령 제3조 제4항). 상시근로자수 10인 미만 사업장에서도 직장 내 성희롱 사건이 많이 발생하며 피해자가 보호를 받기 더 어려운 환경이고, 동성으로만 구성된 사업장에서도 동성 간 성희롱이 발생할 수 있다. 또한, 영세사업장에서는 인력이나 장소적 측면에서 담당자 지정, 공간·분리의 대책 마련이 규모가 큰 사업장보다 오히려 어려운 측면이 있다. 이러한 법 제14조의 사업주 조치의무를 이행할 방향(예 : 사건 상담 및 조사 담당자를 누구로 할 것인지, 피해자-행위자 분리조치 방법 등)이 먼저 정립되고 이러한 내용을 예방교육 내용에 반영하여야 하는 것이므로, 일반적인 내용의 교육자료·홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육하는 것은 교육의 효과성이 떨어질 수밖에 없다. 다만, 현재로서는 영세사업장의 여건을 고려하여 해당 조항이 그대로 유지되고 있다. 서울시, 경기도에서 30인 미만 영세사업장의 성희롱 경험률을 조사했을 때 성희롱 직접경험 비율이 30인 이상 사업장에 비해[6] 상대적으로 매우 높게 나타난다는 점(서울시 30.7%[7], 경기도 16.7%[8])을 고려할 때 중장기적으로 예방교육이 의무화될 필요성이 있는 바, 향후 근로기준법의 적용범위가 상시근로자수 5인 미만에게도 전면적으로 확대되는 시점에 자료 배포·게시 외 방법을 통한 예방교육을 의무화하는 방안이 고려될 수 있을 것이다.

법인대표 성희롱 실태와 구제절차 문제점(황현숙, 2020)에서 사장에 의한 성희롱의 사업장 규모별 비중에서 10인 미만 사업장의 비중이 62%로 매우 높게 나타나고, 성희롱 구제조치 효과성 실태조사(구미영 외, 2019)에 따르면 소규모 사업장일수록 사업주나 법인 대표가 행위자인 경우가 많은 것으로 나타난다. 그런데 한편으로는 「남녀고용평등법」상의 사업주의 성희롱 예방·조치 의무를 사업주·사업경영담당자(법인대표 등)가 담당하는 경우도 많다. 따라서 단기적으로는 10인 미만 사업장에 자료 배포·게시 외 방법을 통한 예방교육을 의무화하기 전까지, 우선 사업주가 교육을 받는 것으로 예방교육 의무를 갈음하는 것이라도 도입할 필요가 있다. 이와 관련, 비교 가능한 다른 법정교육의 사례로는 안전보건교육의 경우 제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등)에서

6) 30인 이상 사업장의 경우 4.8%로 나타남(황정임 외(2021), 2021년 성희롱 실태조사, 여성가족부.)
7) 김홍미리, 박예슬(2022), 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석 : 직장 내 성희롱을 중심으로, 서울시여성가족재단.
8) 심선희(2022), 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사, 경기도여성가족재단.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

관리감독자가 산업 안전 및 보건 업무의 전문성 제고를 위한 직무교육을 이수하면 근로자 정기 안전보건교육은 면제해주는 조항이 있다. 이를 참고하여 10인 미만 사업장의 사업주가 성희롱 예방의 담당자 직무교육을 받으면 사업장이 연1회 예방교육을 실시한 것으로 보는 방안이다.[9)]

성희롱 예방교육의 시간 수와 관련하여서는 시행규칙 제8조에서 지정 교육기관의 장이 사업주에게 위탁받아 교육을 하는 경우에 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 한다고 정하고 있을 뿐, 사업주가 매년 실시하는 예방교육을 몇 시간 실시해야 하는지에 대해서는 정함이 없다. 이와 관련하여, 예방교육 1회 시간을 30분으로 줄이고 2회 실시하는 방식으로 실시해도 되는지 질의한 사안에 대해 "필수교육 사항을 모두 포함하여 성실하고 효과 있는 교육이 되기 위해서 1시간 이상의 교육을 권장"한다는 응답이 있었다(여정-1900, 2018.5.3.)(구미영 외, 2020). 장애인 인식개선 교육의 회당 필수시간 수 관련하여 「장애인고용법」 시행령은 제5조의2 제1항에서 '사업주가' 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하도록 명시적으로 교육 시간 수를 사업주의 의무로 정하고 있다. 성희롱 예방교육의 필수 내용을 모두 포함한 교육에 필요한 최소한의 시간을 고려할 때, 부실한 교육을 방지하려면 성희롱 예방교육도 장애인 인식개선 교육의 경우처럼 '1시간 이상' 실시할 것을 명시적으로 정하는 것이 필요하다. 건설업·제조업 생산직 등에서 산업안전보건법 시행 시기에 맞춰서 필수 교육내용을 나눠서 연간계획을 수립하여 실시하는 경우에는 예외적으로 1시간을 1년 동안 나눠서 진행하는 것을 허용할 수도 있을 것인바, 이는 단서 조항을 통해 예외로 정할 수 있을 것이다.

다. 예방교육 강사

1) 강사의 자격에 대한 규정 부재

「남녀고용평등법」은 강의를 실시하는 교육기관 및 강사에 대해 제13조의2 제1항에서 "사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다."라고만 정하고 있기 때문에 강사양성교육을 이수한 전문 강사 외에 사업주 및 내부 직원에 의한 자체교육(내부강사), 기타 강사양성과정을 수료하지 않은 외부 강사에 의한

9) 강사양성교육기관에서 성희롱 예방교육 내부강사 및 업무담당자 역량강화 교육을 하도록 지원과정을 신설하고, 상시근로자수 10인 미만 사업장의 사업주가 이러한 직무교육을 받으면 사업장이 연1회 예방교육을 실시한 것으로 보는 방안.

교육도 가능하다.

고용노동부는 성희롱 예방교육 강사의 자격에 대한 질의 사안에서 “자체교육의 경우 강사자격은 규정된 바 없습니다. 다만, 우리부에서는 성희롱 예방교육의 효과성을 제고하기 위하여 회사 직원에 의한 교육일 경우 가능한 한 부서장급 이상이 교육을 실시토록 지도하고 있습니다.”(여성고용과-557, 2010.02.12.), “사업주가 직접 교육을 하거나 고충상담원 등 회사 직원이 교육을 하여도 무방하고, 외부에서 강사를 초빙하여 교육을 실시하는 것도 가능합니다. 또한, 강사의 자격을 정하고 있지 않더라도 반드시 법에서 정한 교육내용인 회사 내의 고충처리 절차와 가해자 징계 절차 등을 이해하고 있는 사람이 교육하여야 하며, 전 직원에게 충실한 교육이 이루어지기 위해서는 강사가 한국양성평등교육진흥원 등에서 강사양성과정을 이수하도록 하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.”(여성고용정책과-3800, 2015.12.15.)라고 회시한 바 있다. 이와 같은 고용노동부의 질의회시는 지도의 성격에 해당하여 강제성이 없다. 「산업안전보건법」은 외부 강사를 초빙하여 진행하는 경우에는 실무경험이나 자격을 보유한 자(안전보건관리 전문기관 3년 이상 종사자, 의사·간호사, 공인노무사·변호사 등)여야 한다고 정하고 있고, 사업장의 내부직원이 근로자등 안전보건교육(안전보건교육규정 제2조 제1항 제3호)을 실시하는 경우 특정 직무를 수행하는 자 또는 자격을 갖춘 자(안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전·보건관리자, 안전보건관리담당자, 사업주·법인의 대표자·대표이사, 안전보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직에 소속된 사람으로서 안전보건 관련 업무 경력이 있는 사람, 사업장 내 작업에 3년 이상 근무한 사람 등)여야 한다고 정하고 있다. 이에 비해 직장 내 성희롱 예방교육 강사는 내·외부 강사 모두에 대해 그 직무, 전문성 등 최소한의 자격 요건을 규율하는 바가 없다.

2) 외부 강사

장애인 인식개선교육의 경우, 고용노동부 고시(「직장 내 장애인 인식개선 교육 규정」)에서 교육 방법을 교육기관 위탁에 의한 교육, 전문 강사에 의한 직접교육, 사내 강사에 의한 교육으로 구분하고 위탁 및 전문 강사에 의한 자체교육 등 외부강사는 모두 강사양성과정 수료자일 것을 자격요건으로 명시하고 있다. 성희롱 예방교육의 경우에도 위탁 성희롱 예방교육기관 지정 요건에 강사양성교육을 수료한 강사를 1명 이상 둘 것, 고용노동부장관이 승인 또는 비용을 지원하는 강사양성교육과정을 운영하고 있다는 것은 외부 강사가 전문성이 있어야 한다는 법 정책 방향을 나타낸다. 그럼에도, 사업장이 지정

국가인권위원회
humanrights.go.kr

교육기관에 위탁하여 실시하는 경우에 실제 강의를 실시하는 자가 강사양성과정을 수료한 자여야 한다는 사항이 시행규칙 제8조에 명시되어 있기는 하나 고용노동관서의 지정 교육기관 점검 사항으로 명시되어 있지 않아서 단속이 되고 있는지 여부가 불명확하고, 사업장이 위탁이 아닌 자체교육 방식으로 하되 외부 강사를 초빙할 경우에 강사양성과정을 수료한 자여야 한다는 요건은 없다.

이를 보완하는 단기적 방안으로는 지정 교육기관 점검 사항에 예방교육을 실시한 강사가 강사양성과정 수료자인지 여부를 점검 체크리스트에 포함하여 단속하는 것이 있다. 그리고 중장기적으로는 위탁하여 예방교육을 실시하는 경우에 성희롱 예방교육 외부 강사는 고용노동부장관이 승인 또는 비용을 지원하는 강사양성과정, 또는 한국양성평등교육진흥원 강사양성과정을 이수한 자일 것을 자격으로 정할 필요가 있다.

3) 강사양성교육 과정

「남녀고용평등법」에서 강사양성교육의 구체적인 요건에 대해서는 정한 바가 없고, 위탁 방식의 교육을 실시할 수 있는 지정 예방 교육기관이 '1명 이상' 두어야 하는(법 제13조의2 제3항) "고용노동부령으로 정하는 강사"의 의미를 시행규칙 제6조 제3항에서 명시하는 구조로 되어있다. 동 조항에서는 해당 강사는 "강사양성교육을 수료한 강사"여야 하며, 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육(제1호)과 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육(제2호)이라고 규정하고 있다. 성희롱 예방교육 강사양성 교육프로그램은 2000년부터 2018년까지는 고용노동부가 고용노동연수원에서 직접 '성희롱 예방강사 양성교육과정'을 운영했고, 2010년부터 2016년까지는 고용노동부장관이 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 고용보험 환급과정을 운영했던 것으로 보인다(구미영 외, 2020). 고용노동부가 비용을 지원하는 강사양성과정이 운영되지 않고 있고, 고용노동부의 승인을 받아서 자체적인 수익구조로 운영되는 교육과정 또한 소수만이 운영되는 것을 볼 때 강사양성교육의 시장성이 있다고 평가하기 어렵다는 점을 추론할 수 있다. 직업훈련은 수강자의 취업가능성 제고, 소득 향상에 도움이 되는 등의 경우에 수익성으로 연결되는 경향이 있다는 점에서 성희롱 예방교육이 시장성만을 바탕으로 확장되기에는 무리가 있다. 법률상 외부 강사로서의 자격에 제한이 없고 이에 따라 위탁 방식으로 실시하는 비율이 낮고, 지정 교육기관에서 위탁 교육을 실시할 때는 강사양성교육을 이수한 강사로 하여금 교육을 실시하도록 규정하고 있지만 이를 위반하더라도 단속이 이루어지지 않아서 현실적으로 적격

강사가 아닌 강사도 지정예방교육기관 소속으로 강의를 하고 있다. 이와 같은 상황에서 외부 강사들이 비용을 부담하여 강사양성교육을 이수할 유인은 적을 수밖에 없다.

여성가족부 산하 양성평등교육진흥원이 운영하는 통합 폭력예방교육강사의 경우 기관평가 지표에 한국양성평등진흥원의 강사과정을 수료한 강사를 채용하면 가점을 주는 제도가 있기 때문에 한국양성평등교육진흥원의 강사양성과정을 이수하고자 하는 유인이 상대적으로 강하다. 하지만 민간부문의 사업장들에 대해서는 이러한 기관평가를 적용할 수 없는 본질적 차이가 있으므로 가점 방식은 활용할 수 없으며, 따라서 결국 외부강사의 자격에 대해 강사양성교육 이수 요건을 강화하거나, 또는 역으로 부실한 내용으로 교육을 한 사업장에 대해 예방교육 재실시하도록 시정할 수 있게 점검을 강화하는 방안을 통해 유인할 수 있다. 구체적으로는 장애인 인식개선 교육처럼 전문 강사를 초빙해서 진행하는 자체교육 시 그 강사도 강사양성교육을 이수한 자로 자격을 정하는 방안이 있고, 또 다른 방안으로는 사업장에서 예방교육을 적법하게 실시했는지 여부를 점검(감독)·판단할 때 만약 지정 교육기관에 위탁하여 진행했는데 실제 강의를 한 강사가 강사양성과정 이수자가 아닐 경우에 교육실시 횟수로 인정하지 않고 이수자에 의한 강의를 재실시하도록 시정지시(「근로감독관집무규정」 [별표 3]에 해당 내용을 추가)하는 것이 있다.

「직장 내 장애인 인식개선 교육 규정」은 장애인 인식개선교육 전문 강사의 자격을 3년간 유효하도록 하고, 이 자격 만료일 이전 1년 이내에 보수교육을 이수하도록 정하고 있는(고시 제13조) 데 비해 성희롱 예방교육 강사는 그 보수교육에 대해 법령에서 정하고 있지 않다. 고용노동관서에서 지정 교육기관을 점검하는 내부기준에는 강사가 최초로 강사양성과정을 이수한 이후에 2년이 지나면 보수교육을 받았는지 여부를 확인하는 내용이 있다고 하나, 점검 체크리스트에 해당 내용이 부재하여 단속을 하고 있지 않고, 현재로서는 지도·권장을 하는 정도에 불과하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-2〉 고용노동부 업무처리요령 및 체크리스트 중 발췌

<table>
<tr><td>「성희롱 예방 교육기관의 지정 등에 관한 업무처리요령」</td><td>‘현행 법령에는 강사의 보수교육 관련한 규정이 없으나, 강사의 보수교육 필요성이 인정되므로 강사가 위 강사양성교육기관이 운영하는 성희롱 예방교육 관련 교육(훈련)과정에서 2년에 1회(8시간 이상) 정기적으로 보수교육을 받도록 지도할 것’10)</td></tr>
<tr><td>성희롱 예방 교육 지정기관 점검표 조사내용</td><td>
<table>
<tr><th>점검내용</th><th>조사결과</th><th>비고</th></tr>
<tr><td colspan="3">1. 지정요건 충족여부</td></tr>
<tr><td>1) 지정 대상기관 적정 여부
- 교육기관이 다음 항목에 해당하지 않거나, 거짓·부정한 방법으로 지정받은 사실이 있는지 여부
① 사업주단체
②「공인노무사법」제7조의2에 따른 노무법인
③ 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
④「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수.교육 시설</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>2) 성희롱 예방 교육 강사 보유 적정 여부
- 다음 항목의 강사를 보유하고 있는지 여부(인원 수 파악)
① 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육 수료자
② 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사 양성교육 수료자</td><td></td><td>①유형(명)
②유형(명)</td></tr>
<tr><td colspan="3">2. 위탁교육 실적 및 교육의 적정성 여부 등 (2021년 11월 ~ 2023년 10월 실적)</td></tr>
<tr><td colspan="3">1) 교육한 사업장수 ( ) 개소, 교육한 근로자수 ( ) 명</td></tr>
<tr><td colspan="3">2) 위탁교육 내용 및 방법 등의 적정성 여부</td></tr>
<tr><td>가. 적격 강사에 의한 교육 수행 여부</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>나. 교육자료에 다음 필수내용* 포함 및 1시간 이상 교육과정 편성 여부
*①직장 내 성희롱에 관한 법령,②해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차와 조치기준, ③해당 사업장 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차, ④그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>다. 교육 관련 자료 보관 여부 등
- 보관자료를 통해 교육 여부를 확인할 수 있는지, 수강근로자가 실제 수강한 사실이 있는지 여부</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>3) 교육 강사의 부적정 행위 여부
- 수강자를 임의 선택하여 교육 강사의 영리행위 및 부적절 발언이 있었는지 여부(유선확인)</td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

강사양성과정 이수가 성희롱 예방교육 외부 강사의 자격요건이 아니기 때문에 양성교육 자체의 유인이 적은 상태에서 강사들이 법에 정함이 없는 보수교육을 이수할 유인, 강사양성교육 운영기관들이 보수교육 커리큘럼을 개발하고 운영할 유인은 더욱 떨어질 수밖에 없다.[11] 따라서 장애인 인식개선교육 규정을 참고하여 전문 강사의 보수교육을 의무화하는 방안이 도입될 필요가 있다.

10) 구미영, 김종숙, 오은진, 고현승, 이현혜(2020), 직장 내 성희롱 예방교육 실효성 제고 및 법정 의무교육 통합운영에 관한 연구, 고용노동부, 48면에서 재인용.
11) 현재 승인 강사양성과정 운영기관 중 보수교육을 운영하는 기관은 1~2개소에 불과함.

4) 내부 강사

2017년 11월 「남녀고용평등법」의 개정으로 제14조 사업주의 조치의무에서 직장 내 성희롱 사건을 인지한 경우 즉시 조사할 의무를 신설하였고(제2항), 성희롱 예방교육 필수내용 중 '해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담'이 포함되어 있다. 또한, 법 제13조 제4항 및 시행규칙 제5조의2에서 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 둘 의무를 규정하고 있는데 그 내용에 '성희롱 관련 상담'에 관한 것을 포함하도록 하고 있다. 이를 종합하면, 2017년 11월 법개정 사항들은 사업장에 고충상담 및 조사의 담당자를 두는 것을 상정하고 있는 것으로 볼 수 있고, 고용노동부의 위 2015년 행정해석의 "회사 내의 고충처리 절차와 가해자 징계 절차 등을 이해하고 있는 사람이 교육하여야 한다"라는 내용을 현재로서는(2017년 11월 법개정 이후) 고충상담 및 조사를 담당하는 자 등으로 해석함이 타당하다. 공공기관의 경우 법에서 '성희롱 고충담당자'를 지정하도록 명시적으로 규정하고 있는데(양성평등기본법 시행령 제20조 제1항 제4호), 「남녀고용평등법」은 성희롱 고충상담 및 조사의 담당자를 지정할 의무는 정하고 있지 않다. 2017년 11월 법개정으로 사업주의 조치의무가 국가기관 등이 규율되고 있는 바와 유사한 수준으로 구체화된 점, 성희롱 예방교육의 필수내용 중 '해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담'은 해당 사업장의 성희롱 고충상담 등 업무 담당자를 구성원들에게 안내하는 것이 중요하다는 점을 고려하면 중장기적으로는 민간부문에서도 성희롱 고충담당자를 지정하도록 의무화하는 것도 검토할 필요가 있다.

법에서 성희롱 고충담당자를 지정하는 것과 별개로, 직장 내 성희롱 예방 및 사건처리 업무를 담당하는 사업장 내 담당자가 전문 강사의 도움을 받지 않고 예방교육을 실시할 경우 그 교육 내용 및 방법에 대한 직무교육을 제공하는 것이 필요하다.

직장 내 성희롱 예방교육 실효성 제고 및 법정 의무교육 통합운영에 관한 연구(구미영 외, 2020)에 의하면 성희롱 예방교육을 실시한 내부인은 성희롱예방업무 담당자나 성희롱 고충상담원 및 인사담당자, 안전보건관리자, 총무팀장이나 경영지원팀장, 성희롱 예방업무를 담당하지 않는 각 부서장 등 순으로 나타나고, 정부가 성희롱 예방교육 내부강사 및 업무담당자 역량강화를 위하여 무료 교육훈련을 제공하는 것에 대하여 다수가 찬성하는 것으로 나타났다.[12] 안전보건교육의 경우 내부직원이 교육을 할 경우 일정

12) 2020년 조사 기준 71.9%.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

기간 동안 안전보건 업무를 담당하였을 것이라는 자격을 두기에 용이한데, 산업전보건 교육의 내용이 직무수행 과정에서의 안전 및 보건에 관한 것이고 자체교육을 담당하는 내부직원의 경우에도 안전보건 업무가 본인의 주 직무이기 때문이다. 그에 비해 성희롱 고충상담 및 사건처리 업무는 그 업무를 담당하는 직원의 주된 업무가 아니고, 따라서 일정 기간 계속적으로 수행하기가 어려우며,[13] 한편으로는 만약 고충상담 및 사건처리 경험이 없으면 일정 기간 성희롱 고충상담 및 사건처리 업무를 담당하였더라도 다른 직원들을 교육할 수 있을 정도의 지식과 경험이 축적되기 어렵다. 결국, 사업장의 규모와 직제가 다양한 민간부문 사업장에서 산업안전보건 교육의 경우처럼 성희롱 고충상담 및 사건처리를 일정기간 담당하였을 것이라는 자격요건을 정하기는 어렵다. 그러므로 사업장에서 안전보건관리자, 총무팀장이나 경영지원팀장, 각 부서장 등 아예 성희롱 예방업무를 담당하지 않는 내부직원이 성희롱 예방교육을 실시하고 있는 상황을 고려하여 '예방교육 내부강사 및 업무담당자 역량강화 교육'을 지원하는 것이 필요하다. 성희롱 사건이 발생할 경우의 고충상담 및 사건처리 방법에 대한 내용을 포함하여 실시하면 사업장의 자율적인 분쟁해결 역량 강화도 제고할 수 있을 것이다.

라. 전문 강사에 대한 접근성 제고

1) 전문 강사 정보제공 채널 필요

현재 사업장의 성희롱 예방교육 담당자들이 성희롱 예방교육 전문성을 갖춘 강사를 조회하거나 연락처 등 정보를 제공받을 수 있는 공식 경로가 부재하다. 폭력예방교육, 장애인 인식개선교육은 교육과 관련한 업무를 위탁받은 공단(한국양성평등교육진흥원, 한국장애인고용공단)에서 교육 관리 포털을 마련하고 있고 강사 조회 메뉴를 두고 있다. 안전보건교육의 경우에도 한국산업안전보건공단에서 안전보건교육 강사풀(pool)제를 운영하고 있기는 하나, 폭력예방교육이나 장애인 인식개선교육에 비해 그 조회가 용이하지는 않은 것으로 보인다. 성희롱 예방교육의 경우 고용노동부에서 운영하는 교육사이트가 없고, 매년 명단을 파일(엑셀) 형태로나마 제공하는 것은 지정교육기관과 무료강사 두 가지 뿐이다.

법정 교육들 중 성희롱 예방교육이 전문 강사의 자격에 관한 제한이 없고, 이에 그

13) 공공부문에서도 다른 본연의 업무와 고충상담원 역할을 병행하는 경우에 고충상담원 업무 수행의 연속성 있게 관리하는 것이 어려움.

전문성이 검증되지 않은 금융보험상품 판촉이나 승인 교육기관 사칭 등의 문제가 지속되고 있어서 성희롱 예방교육 전문 강사에 대한 정보 접근성을 높일 필요성이 크다. 직장 내 성희롱 예방교육 실태조사에서도 웹사이트를 통해 강사 검색이 가능하도록 운영하는 것에 대해 조사대상자의 다수가 찬성하는 것으로 나타난다.[14] 사업장들에서 외부강사에 의한 교육을 시행할 때 그 전문성과 공인성을 동시에 원하는 경향을 고려하면 장애인 인식개선교육 포털 사이트에서 구성한 것처럼 강사/교육기관 모두 검색이 가능하도록 하는 것이 필요하다.

2) 사업장에 대한 교육 지원

사업장 규모가 작을수록 성희롱 예방교육 실시 비율이 낮게 나타나며(황정임 외, 2021 등), 고용노동부의 2015년~2019년 직장 내 성희롱 예방교육 지도점검 결과에 의하면 민간부문의 예방교육 의무 위반 점검율이 증가하였다.[15] 고용노동부는 영세 사업장 성희롱 예방교육을 지원하기 위한 목적으로 지난 2005년부터 30인 미만 사업장 대상 성희롱 예방교육 무료강의서비스 제공해 왔다. 2019년부터는 직장 내 성희롱 예방 및 교육 실효성 제고를 목적으로 대상 사업장을 100인 미만 사업장으로 확대하고, 일부 300인 미만 사업장도 지원해왔다. 2021년 기준으로 총 337개소, 8,160명을 대상으로 무료강사에 의한 교육이 지원되었다(2024년 고용노동부 예산안 자료). 2023년 기준 무료강사로 활동한 강사는 전국 총 180명이다.

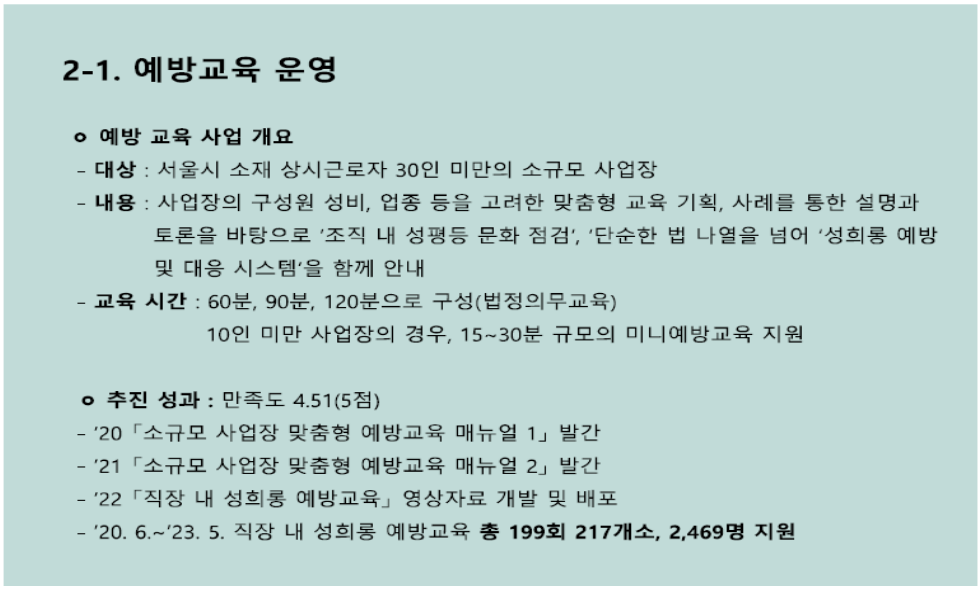
무료강사지원 사업은 그 관리 측면에서 잘 이루어지지 않은 부분들이 있다. 무료강사 풀(pool)은 도입 시 고용노동부가 인정하는 강사양성과정을 수료한 자 중에서 일정기간 강사 활동을 한 자로 그 요건을 정했었는데 매년 풀을 업데이트하고 있지 않았기 때문이다. 또한, 무료강의의 교육 내용이나 사업장의 만족도, 강사 및 사업장 구성원의 피드백을 제도 개선에 환류하는 과정이 이루어지지 않았다. 고용노동부에서 교육 내용 측면에서 발간하는 교육자료(PPT, 동영상, 리플릿 등)가 주로 사업장에서 자체적으로 실행할 경우를 전제하여 제작되었고, 무료강사 지원제도의 실효성을 제고하기 위한 콘텐츠 개발 활동은 이루어지지 않았다.[16] 이와 관련하여, 서울시성희롱성폭력예방센터

14) 2020 조사(구미영, 김종숙 외)에서 웹사이트를 통해 강사 검색이 가능하도록 운영하는 것에 대해 조사대상자의 찬성이 73.1%로 나타남.

15) jsh@newspim.com, "[2020국감] 작년 성희롱 예방교육 의무 42.6% 위반…5년간 1126개 사업장 제재". 뉴스핌, 2020.10.8., https://www.newspim.com/news/view/20201008000352.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

(위드유센터)에서 중소 사업장(상시근로자 50인 이하)에 실효성 있는 교육이 이루어질 수 있도록 강사 양성 과정을 운영하고, 교육 내용과 방법의 가이드를 마련하여 배포하고, 교육 실시 이후에 환류 과정을 거치는 등 사업을 체계적으로 관리한 사례와 비교할 수 있다.



2-1. 예방교육 운영

ㅇ **예방 교육 사업 개요**
- **대상** : 서울시 소재 상시근로자 30인 미만의 소규모 사업장
- **내용** : 사업장의 구성원 성비, 업종 등을 고려한 맞춤형 교육 기획, 사례를 통한 설명과 토론을 바탕으로 '조직 내 성평등 문화 점검', '단순한 법 나열을 넘어 '성희롱 예방 및 대응 시스템'을 함께 안내
- **교육 시간** : 60분, 90분, 120분으로 구성(법정의무교육)
  10인 미만 사업장의 경우, 15~30분 규모의 미니예방교육 지원

ㅇ **추진 성과 :** 만족도 4.51(5점)
- '20「소규모 사업장 맞춤형 예방교육 매뉴얼 1」 발간
- '21「소규모 사업장 맞춤형 예방교육 매뉴얼 2」 발간
- '22「직장 내 성희롱 예방교육」 영상자료 개발 및 배포
- '20. 6.~'23. 5. 직장 내 성희롱 예방교육 **총 199회 217개소, 2,469명 지원**

[그림 Ⅱ-1] 서울시위드유센터 예방교육 지원사업

2024년 고용노동부의 예산계획안에 사업장 예방교육지원 및 성희롱 예방 교육 자료 제작 예산은 편성되지 않은 바, 2024년 또는 그 이후에라도 성희롱 예방교육 무료강의 서비스는 지원이 중단될 수도 있는 상황으로 보인다.[17] 무료 강사 지원제도는 정부가 강사양성과정을 이수한 전문 강사에 의한 교육을 촉진하는 사실상 유일한 사업이었기 때문에 사업을 지속하면서 그동안 미비했던 점을 보완하는 방향으로 진행할 필요성이 있다.

사업장에서 내부인(내부강사)에 의한 자체교육 실시 비율은 집합하여 동영상을 시청하거나 조회·회의 때 언급하는 방식으로 교육하는 것까지 포함하면 31.7%에 이르는

16) 고용노동부, https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20230101379
17) 현재 국회 예결위에서 성희롱 예방교육 무료 강사 지원제도 예산 복구가 논의 중이므로 사업 지속 가능성도 있음.

것으로 나타났다.[18] 앞서 제시한 바와 같이 성희롱 예방교육은 안전보건교육과는 다르게 내부강사의 자격을 제한하기 어려운 특징이 있고, 내부강사에 의해 교육을 실시하는 것도 제한할 수 없는 이상 예방교육의 교육효과성 제고를 위해서는 내부강사에 대한 교육제도를 도입하는 것이 필요하다. 고용노동부가 사업장 교육을 지원하는 측면에서 내부강사 교육과정을 고용노동부가 직접 운영하는 강사양성과정(한국노동교육원)에 개설하거나, 또는 고용노동부 승인 강사양성과정 운영기관에서 개발·개설하도록 하고 일정 비용을 지원하는 방안이 필요하다.

마. 예방교육 지정기관

현재 고용노동부에 의해 지정된 성희롱 예방 교육기관(예방교육 지정기관)은 사업장에 교육이수증을 발급하여 주고 이와 같은 이수증, 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하였다가 사업주나 교육 대상자에게 자료를 내주는 것(법 제13조의2 제4항) 외에는 사업장이 다른 외부강사를 초빙하여 교육을 실시하는 경우와 차별화된 제공 서비스를 하지 못한다. 2017. 11. 28. 위탁교육 강화의 목적으로 성희롱 예방 교육을 위탁하는 경우 예방교육에 포함되어야 할 내용을 위탁기관에 사전 고지하도록 하고(법 제13조의2 제2항), 강사양성과정을 이수한 강사를 1명이 이상 두지 않은 기간이 3개월 이상이거나 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 실적저조를 지정취소요건으로 포함시켰지만(동조 제5항 제3호), 이와 같은 법개정은 지정교육기관의 사업주가 지정기관을 활용하도록 촉진하는 효과까지 일으키지는 못한다.

2023년 3월 기준 예방교육 지정기관은 전국 총 112개소에 불과하다. 지정기관의 유형을 살펴보면 과반수가 노무법인이고 교육기업, 민간단체 순으로 나타난다.

18) 구미영, 김종숙, 오은진, 고현승, 이현혜(2020), 직장 내 성희롱 예방교육 실효성 제고 및 법정 의무교육 통합운영에 관한 연구, 고용노동부, 147면.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-3〉 2023.3. 직장 내 성희롱 예방교육 지정기관 현황

유형구분	개수	비율
노무법인	63	56%
교육기업	23	21%
민간단체	21	19%
일반기업	5	4%
합계	112	100%

장애인 인식개선교육의 경우 성희롱 예방교육과 다르게 위탁 방식의 교육이 자체교육 실시비율보다 높게 나타난다(2022년도 기준).[19] 장애인 인식개선교육 위탁기관 지정 시 확인·검토 사항에 "교육 교재의 적합성"이 포함되어 있다는 것도 성희롱 예방교육과의 차이점이다. 법인 등이 성희롱 예방 교육기관으로 지정받는 것을 촉진하고, 사업장에서 지정 교육기관에 위탁하여 교육을 실시하도록 유인하려면 지정교육기관에서 하는 교육의 질 관리와 지정교육기관에 위탁할 경우 사업장이 얻을 수 있는 메리트가 필요하다. 현재의 예방교육 시스템에서 보완할 수 있는 부분은 ① 장애인 인식개선 교육의 지정기관 지정 기준을 참고하여, 성희롱 예방교육 기관 지정 시 신청기관에서 제출하는 교안을 심사하도록 하는 방안, ② 고용노동부가 사업장에서 성희롱 예방교육을 연1회 적법하게 실시 여부를 점검할 때 필수내용을 포함했는지 점검을 강화하여 만약 일부라도 누락이 있을 경우 재실시를 시정지시하도록 하고, 이 때 지정기관에서 한 경우에는 교육의 내용과 방법이 법에서 정한 기준을 충족한 것으로 본다고 규정(「근로감독관집무규정」 [별표 3])하는 방안을 고려할 수 있다.

2. 타 법률의 예방교육

가. 장애인 인식개선교육

장애인 인식개선 교육 관련하여 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(약칭 「장애인고용법」)은 법 제5조의2에서 장애인 인식개선 교육 의무를, 제5조의3에서 인식개선 교육의

19) 한국장애인고용공단 담당자 서면인터뷰 결과.

위탁에 관한 사항을 정하고 있고 그 구체적인 내용을 시행령 및 시행규칙, 고시(「직장 내 장애인 인식개선 교육 규정」, 고용노동부령 제360호)에서 규정하고 있다.

「장애인고용법」은 장애인 인식개선 교육과 관련한 업무 일체를 한국장애인고용공단('공단')에 위탁하고 있다. 공단이 수행하는 업무로는 교육 강사 양성 및 관리, 인식개선 교육 실시 결과의 접수, 교육기관 지정 및 취소 등 관리, 교육 교재 등 개발 및 보급, 교육 의무 이행 지도 및 점검, 교육 지원 민간 위탁 사업, 교육 포털 및 이러닝 시스템 운영, 교육의 안내 및 홍보 등이 있다(고시 제7조).

1) 교육의 내용과 방법

「장애인고용법」 제5조의2 제1항은 모든 사업장에서 장애인 인식개선 교육을 실시할 의무를 정하고, 동법 시행령 제5조의2 제1항에서 '사업주가' 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하도록 하여 명시적으로 교육 시간 수를 사업주의 의무로 정하고 있다(단, 교육자료 배포·게시 방식으로 실시할 수 있는 상시근로자수 50인 미만 사업장은 예외). 교육 의무 이행여부 점검 시, 교육시간이 '1시간'을 미달한 경우의 확인은 매년 1월 전년도 교육 결과보고서를 제출('22년부터 시행, 상시근로자수 50인 이상 사업장 대상)하므로 해당 제출 보고서를 기준으로 확인한다.[20]

장애인 인식개선 교육에 필수적으로 포함할 내용은 장애에 대한 이해와 장애가 가지는 차이에 대한 존중, 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항이다(시행령 제5조의2 제2항).

교육 방법으로는 상시근로자수 50인 이상 사업장의 경우 장애인 인식개선교육도 성희롱 예방교육의 경우처럼 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육으로 실시할 수 있고, 더불어 '체험교육' 방법으로도 할 수 있도록 정하고 있다(시행령 제5조의2 제4항). 50인 미만 사업장의 경우에는 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다(동조 제6항). 성희롱 예방교육과 다른 점은 「직장 내 장애인 인식개선 교육 규정」에 의해 각 교육 방법별로 ① 교육기관 위탁 시, ② 전문 강사에 의한 직접 교육 시, ③ 사내 강사에 의한 직접 교육 시 준수해야 하는 점을 구체화했다는 점이다

20) 한국장애인고용공단 담당자 서면인터뷰 결과.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

(고시 제9조 내지 제11조). 예를 들어, 지정기관에서 원격교육의 방법으로 교육을 실시한다면 성희롱 예방교육은 정해진 요건이 없지만 장애인 인식개선교육의 경우 전문강사가 직접 출연하거나, 또는 만약 직접 출연할 수 없는 동영상이나 만화 등을 활용하여 교육을 실시하는 경우에는 전문 강사가 교육 내용을 감수하는 등 교육과정 제작에 참여하도록 해야 한다고 명시하고 있다. 다만, 사업주가 자체적으로 원격교육 자료를 제작하는 경우가 많지 않아 실제 활용사례는 많지 않을 것으로 예상된다.[21]

공단이 교육 교재 등 개발 및 보급하는 업무를 수행하도록 정하고 있고, 상시근로자 수 50인 미만 사업장에서 자료 배포·게시 및 우편발송 방식으로 하는 교육의 자료를 고용노동부가 보급하도록 하는데, 이 점도 성희롱 예방교육의 경우 교육 자료를 고용노동부에서 개발, 보급할 의무에 대한 정함이 없다는 것과 비교되는 부분이다.[22]

2) 강사의 자격

전문 강사는 외부 강사를 의미하며, 규정 제2조 제6호에서 "'전문강사'란 규칙 제4조의4에 따라 한국장애인고용공단이 실시하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다."라고 하여 지정기관에 위탁하지 않고 전문강사를 초빙하여 집합교육, 원격교육, 체험교육 형태로 교육을 하는 경우에도 외부 강사가 양성과정을 수료하였을 것을 의무화하고 있다.

장애인 인식개선교육도 성희롱 예방교육과 마찬가지로 내부인(사내강사)이 자체교육을 실시할 경우에 안전보건교육의 경우처럼 일정 직무의 경험이 있는 자 등의 자격을 요하지는 않는다. 그러나 성희롱 예방교육과 다르게 일정 규모 이상의 사업장의 사내강사는 강사양성과정을 수료하여야 한다는 요건을 두었다. 「장애인고용법」 법령은 상시근로자 수 300인 이상인 사업주는 인식개선교육을 자체적으로 실시할 경우 그 사내 강사가 공단이 실시하는 양성과정을 수료한 자여야 한다고 정하고 있다(시행규칙 제4조의5 및 규정 제8조 제2항, 제9조 제1항). 강사양성과정을 이수한 사내강사를 활용하지 않을 경우에 그 자체로 과태료 부과 대상이 되는 것은 아니지만 고용노동부장관이 교육 실시 결과를 점검할 수 있도록 정함으로써 전문 강사 활용을 촉진하도록 하고 있다. 즉, 법 제5조의2 제5항에서 고용노동부장관이 장애인 인식개선 교육 실시 결과에 대한 점검을 할 수 있도록 정하고 있고, 이를 위해 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는

21) 한국장애인고용공단 담당자 서면인터뷰 결과.
22) 2023년에는 고용노동부에서 성희롱 예방교육 자체교육 콘텐츠를 일부 제공한 바 있으나 2024년 예산에 교육 콘텐츠 개발에 대한 예산이 미반영되었음.

사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 장애인 인식개선 교육 실시 결과를 제출하도록 명할 수 있다고 정하고 있으며(2021. 7. 20. 신설 사항), 이 교육 실시 결과서 양식의 필수 작성 항목으로 '사내 강사 강사양성과정 수료 번호'를 포함하고 있다.

3) 강사 양성 과정

가) 전문강사 양성 및 보수교육

장애인 인식개선교육 지정기관은 강사양성교육을 수료한 강사를 1명 이상 둬야 하고(법 제5조의3 제3항), 사업주가 장애인 인식개선교육을 지정기관에 위탁하여 실시할 경우에 강의를 강사양성교육을 수료한 강사가 하여야 하며(고시 제9조 제1항), 외부 강사를 초빙하여 자체교육을 할 때 그 강사도 강사양성교육을 수료한 강사여야 한다(고시 제10조).

고용노동부가 승인하거나 비용을 지원하는 기관이 운영할 수 있는 성희롱 예방교육 강사양성과정과 달리, 장애인 인식개선교육 강사양성교육 과정은 공단에서 운영하여야 한다(고시 제12조). 전문 강사 교육 및 자격 관리 체계는 다음 [그림 Ⅱ-2]와 같다.

[그림 Ⅱ-2] 전문 강사 교육 및 자격 관리 체계[23)]

23) 한국장애인고용공단 인식개선 교육포털, 전문강사교육 안내, https://edu.kead.or.kr/aisd/info/AisInfo5.do?menuId=E1021.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

또한 장애인 인식개선 전문 강사 자격은 그 취득 후 유효기간이 있다는 점에서도 차이가 있다. 전문 강사의 자격은 취득일로부터 3년간 유효하며, 자격 갱신 시 재취득한 자격은 기존 자격 만료일 다음날부터 3년간 유효하다(고시 제13조 제4항). 전문 강사의 자격 유지를 위해서는 자격 취득일(자격 갱신 시 기존 자격 만료일 다음 날)부터 보수교육 신청일 이내에 2회 이상의 교육 실적을 제출하고 보수교육을 이수해야 하며, 이 경우 보수교육은 강사 자격 만료일 이전 1년 이내에 이수해야 한다(동조 제5항). 단, 해외출장·근무 등 일정조정이 불가피한 업무상의 이유, 임신, 출산, 해외유학, 장기간 치료를 요하는 질병 등 부득이한 사유일 경우 갱신의 유예가 가능하다. 공단이 운영하는 전문강사 보수교육은 총 14시간의 교육으로 이루어져 최초 교육의 약 반 정도의 시수로 구성되어 있다.

나) 사내강사 양성 및 보수교육

상시근로자수 300인 이상인 사업장의 사내 강사의 양성교육도 공단이 운영해야 하고 교육정원 선발 규모, 교육내용, 일정 등 주요 사항을 공단 홈페이지에 공개하여야 한다는 점, 강사자격 유지 유효기간 및 보수교육 이수의무에 대한 사항이 전문 강사와 동일하게 적용된다(고시 제14조).

[그림 Ⅱ-3] 사내강사 교육 및 자격 관리 체계[24)]

사내강사 양성과정은 2021년부터 시행되었고 2023년 10월 기준 총 740명이 이수한

24) 한국장애인고용공단 인식개선 교육포털, 사내강사교육 안내, https://edu.kead.or.kr/aisd/info/AisInfo5.do?menuId=E7021.

것으로 확인된다. 사내강사 보수교육은 전문 강사와 동일하게 총 14시간의 교육으로 이루어져 있고, '23년 10월말 기준 총 257명이 이수하였다.[25)]

4) 지정 교육기관

「장애인고용법」이 제5조의3에서 정한 지정 교육기관에 관한 사항은 「남녀고용평등법」이 정한 (2017.11.28. 개정 전의) 지정기관에 관한 내용과 유사하다. 그런데 장애인 인식개선 교육 관련하여 「직장 내 장애인 인식개선 교육 규정」 제17조는 공단이 교육기관 적합성, 전문 강사 보유 현황, 교육 교재의 적합성을 확인·검토하도록 정하고 있고, 이후 지정 승인을 받은 교육기관은 "지정 당시 승인받은 교육 교재로 교육을 실시해야 하며, 임의 교재를 사용할 수 없다"라고 정하고 있다(고시 제20조). 공단은 교재의 적합성을 확인·검토하기 위해 교육기관 지정 신청기관들로 하여금 신청서 제출 시 교재 및 교안을 함께 제출하도록 하며, 공단의 담당자가 필수교육내용 누락 여부, 용어 사용 적정여부, 교육의미 및 이해 등 그 적합성 여부를 확인하는 절차를 거친다.[26)]

장애인 인식개선 교육을 위탁할 수 있는 기관은 사업주단체, 장애인복지단체, 장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체, 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체 등이다(시행규칙 제4조의3). 이 때 '장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체'란 장애인 인식개선 교육이나 장애인 인권의 옹호·증진, 장애 예방, 차별금지 등을 사업의 일부로 수행하고 있거나 이러한 목적을 위해 설립된 비영리 법인 또는 단체를 의미한다(한국장애인고용공단. 2018). 2023년 기준 인식개선 교육포털에 등록된 지정기관은 총 670개소로(2023년에 54개소, 장애인관련 단체 28개소 지정(한국장애인고용공단, 2023 한국장애인고용공단 사업설명회 자료집) 성희롱 예방교육 지정기관보다 약 6배 많다.

지정기관 관리를 위해 지역 및 교육기관 특성(권역별, 교육기관 유형 등에 따른 표본 설계)을 고려하여 지정 교육기관에 대해 다양한 방법으로 모니터링(유선, 서면, 현장방문 등) 및 활동 현황 점검을 추진하고, 교육기관을 통해 직장 내 장애인 인식개선교육을 받은 사업체 대상조사(교육 내용 만족도, 교육시간 준수, 금융상품·상조 물품 홍보

25) 한국장애인고용공단 담당자 서면인터뷰 결과.
26) 한국장애인고용공단 담당자 서면인터뷰 결과.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

여부 등)를 통해 기관별 교육 품질 정도 및 법정 교육 의무사항 준수 등을 확인한다(한국장애인고용공단, 2023).

5) 전문 강사 및 지정교육기관 접근성 지원

사업장의 장애인 인식개선교육 비용 부담 해소와 교육 의무이행 촉진, 위탁 수행기관(지정기관) 소속강사의 강의활동 활성화를 위한 목적으로 무료 강사지원 사업을 운영하고 있다. 2023년 총예산은 12,000개소 대상 1,200,000천원이며, 2023년에 신규 지원사항으로 수행기관 소속 강사 대상 강사역량 프로그램 운영이 있다.[27]

또한, 공단은 '인식개선 교육포털을 운영하고 있다.[28] 한국양성평등교육진흥원이 폭력예방교육 등 교육의 운영 및 관리를 위해 교육센터 및 이러닝센터 사이트를 운영하고 있듯이 한국장애인고용공단도 이러닝 컨텐츠도 제공할 수 있는 사이트를 구축한 상태다.[29] 이 교육포털에 사업주가 공단이 운영하는 인식개선 포털에서 지정 교육기관의 명칭, 교육종목(집합/원격), 보유 강사의 수, 기관의 정보, 최근 교육 실적을 확인할 수 있도록 '교육기관 찾기' 메뉴를 설치하였다. 이와 관련, 고시(「직장 내 장애인 인식개선 교육 규정」) 제21조에 따라 지정 교육기관에 인식개선 교육 실적을 공단이 운영하는 교육시스템에 입력·제출하도록 명할 수 있는(고시 제21조) 법적 근거를 두고 있다. 사업주가 지정교육기관에의 위탁에 의한 교육(고시 제9조)이나 전문 강사에 의한 직접교육(고시 제10조)을 하고자 할 경우 지역별, 교육 종목별(집합교육, 원격교육, 체험교육)로 제공이 가능한 지정기관을 선택할 수 있도록 분류 검색 기능도 마련해두고 있다.

---

27) 한국장애인고용공단(2023), 2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사지원 사업 위탁 수행기관 모집 안내문.
28) https://edu.kead.or.kr/aisd/main.do
29) 한국양성평등교육진흥원 교육센터(https://demsnew.kigepe.or.kr/front/index.act#), 한국양성평등교육진흥원 이러닝센터 (https://www.kigepe.or.kr/elearning/user/Main.do).

[그림 Ⅱ-4] 장애인 인식개선 교육포털의 교육기관 찾기 기능[30)]

또한, 메인메뉴 중 하나로 '무료 교육지원'이 있으며, 강사지원 사업에 대한 정보와 해당 사업을 수행하는 교육기관('23년 11월 기준 137개)의 정보를 제공하고 온라인으로 곧바로 사업주가 무료 교육을 신청할 수 있도록 하고 있다. 교육포털 메인메뉴의 '자료실'을 통해 고용노동부 및 공단이 보급할 의무가 있는 교육자료와 인식개선 콘텐츠를 사업주에게 제공하고 있다.

나. 안전보건교육

안전보건교육에 관한 법령의 체계를 살펴보면 「산업안전보건법」은 제29조(근로자에 대한 안전보건교육), 제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등), 제31조(건설업 기초안전보건교육), 제32조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육)에서 법정 안전보건교육에 대해 정하고 있고, 제33조(안전보건교육기관)에서는 '안전보건교육기관'의 요건과 등록 및 취소에 대해 정하고 있다. 「산업안전보건법」 시행령 제40조에서 안전보건교육기관의 등록 및 취소에 대한 내용을 구체화하고 있고, 「산업안전보건법」 시행규칙 제26조 내지 제28조에서 근로자 대상 안전보건교육의 내용과 방법을, 제29조 및 제30조,

30) 한국장애인고용공단, 교육기관 찾기, https://edu.kead.or.kr/aisd/search/EclstSearchList.do?menuId=M3022

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

제35조 및 제36조에서 안전보건 관련 일정직무를 맡고 있는 담당자에 대한 교육의 대상자·교육내용·교육방법을, 제31조 내지 제33조에서 안전보건교육기관 등록 및 평가에 관한 내용을 규정하고 있다. 이와 같은 법률 및 시행령·시행규칙 사항의 구체적인 시행에 관하여 필요한 사항을 고시(「안전보건교육규정」, 고용노동부고시 제2023-10호)를 통해 규정하고 있다.

1) 교육의 종류, 내용 및 방법

안전보건교육의 종류는 ① 근로자등 안전보건교육, ② 건설업 기초안전보건교육, ③ 안전보건관리책임자등에 대한 직무교육, ④ 특수형태근로종사자 안전보건교육, ⑤ 검사원 성능검사 교육, ⑥ 물질안전보건자료에 관한 교육으로 구분된다(「산업안전보건법」 제29조 제2항, 제31조 제1항, 제32조 제1항, 제77조 제2항, 제98조 제1항, 제116조). 이 중 일반적으로 법정 산안교육이라 불리는 것이 의미하는 '근로자등 안전보건교육'은 다시 i) 정기교육, ii) 채용시 교육, iii) 작업내용 변경 시 교육, iv) 특별교육으로 나뉜다(고시 제2조 제1항 제3호)

○ 근로자등 안전보건교육

근로자등 안전보건교육의 시간 수에 대하여 시행규칙 제26조 및 [별표 4]는 다음과 같이 정하고 있다(단, 관리감독자의 정기 교육 시간은 상이함). 분기별로 6시간씩 실시해야 했던 정기교육이 2023. 9. 27. 법령 개정으로 반기별 6시간으로 변경되었다.

〈표 Ⅱ-4〉 근로자 안전보건교육 교육시간(시행규칙 [별표4])

교육과정	교육대상		교육시간
가. 정기교육	1) 사무직 종사 근로자		매반기 6시간 이상
	2) 그 밖의 근로자	가) 판매업무에 직접 종사하는 근로자	매반기 6시간 이상
		나) 판매업무에 직접 종사하는 근로자 외의 근로자	매반기 12시간 이상
나. 채용 시 교육	1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자		1시간 이상
	2) 근로계약기간이 1주일 초과 1개월 이하인 기간제근로자		4시간 이상
	3) 그 밖의 근로자		8시간 이상
다. 작업내용 변경 시 교육	1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자		1시간 이상
	2) 그 밖의 근로자		2시간 이상
라. 특별교육	1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자: 별표 5 제1호라목(제39호는 제외한다)에 해당하는 작업에 종사하는 근로자에 한정한다.		2시간 이상
	2) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자: 별표 5 제1호라목제39호에 해당하는 작업에 종사하는 근로자에 한정한다.		8시간 이상
	3) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자를 제외한 근로자: 별표 5 제1호라목에 해당하는 작업에 종사하는 근로자에 한정한다.		가) 16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시 가능) 나) 단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상
마. 건설업 기초안전·보건교육	건설 일용근로자		4시간 이상

근로자등 안전보건교육의 내용과 관련하여 「산업안전보건법」 시행규칙 [별표4]에서 최소한의 교육시간 수를, [별표5]에서 교육의 종류별 교육내용을 매우 구체적으로 명시하고 있다. 그 중 반기별로 시행하여야 하는 정기교육에 포함해야 하는 교육내용은 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항, 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항, 위험성 평가에

국가인권위원회 humanrights.go.kr

관한 사항, 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항, 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항, 산업안전보건법령 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항, 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항, 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항이다.

「안전보건교육규정」에서 근로자등 안전보건교육의 형태를 집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육, 비대면 실시간교육으로 구분하며(고시 제3조의2 제2항 제3호), 교육형태 중 하나 또는 혼합한 방식을 취할 수 있다. 다만, 관리감독자[31] 정기교육은 해당연도 총 교육시간의 2분의 1 이상, 특별교육은 총 교육시간의 3분의 2 이상을 인터넷 원격교육 외의 형태(집체, 현장, 비대면 실시간 교육)로 해야 하는 바, 이는 관리감독자 지위의 중요성을 고려한 것이다. 또한, 근로자등 안전보건교육[32]을 인터넷 원격교육으로 실시할 때에는 교육과정을 여러 개의 과목으로 구성하는 경우 과목당 교육시간은 1시간(60분) 이상으로 하고 이 중 강의 동영상 비중은 50%(30분) 이상을 확보하여야 한다(고시 제5조). 이와 같은 법문은 성희롱 등 예방교육의 방법적 측면에서 인터넷(원격) 교육 인정기준을 보다 구체적으로 정할 경우 참고할 수 있을 것이다. 예를 들어, 직장 내 성희롱 예방교육을 강사의 대면·집체 방식으로 실시하지 않을 경우에 동영상 비중을 50% 이상 확보하는 방안이 있다.

비대면 실시간교육의 형태로 교육할 때에는 과정 개설과 관련하여 ① 전체 교육시간 동안 강사와 교육생이 실시간으로 쌍방향 소통이 가능할 것, ② 과정 개설은 과정당 50회선 이하로 운영할 것, ③ 회선당 인원은 1명으로 할 것의 기준이 있다(고시 제6조).

○ 직무교육 및 전문화교육

「산업안전보건법」은 안전보건과 관련된 일정 직무에 종사하는 임직원에 대해 신규교육과 보수교육 제도를 두고 있다. 직무교육이란 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 안전보건관리담당자 및 안전관리전문기관·보건관리전문기관·건설재해예방전문지도기관·안전검사기관·자율안전검사기관·석면조사기관에서 안전과 보건에 관련된 업무에 종사하는 사람을 말하며, 신규교육은 직무교육대상자가 선임, 위촉 또는 채용된 경우에 해야 하고, 보수교육은 직무교육대상자가 신규교육을

31) 관리감독자란 사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 사람을 의미함(「산업안전보건관리법 제16조). 관리감독자가 있는 경우에는 「건설기술 진흥법」상의 안전관리책임자 및 안전관리담당자를 각각 둔 것으로 본다.

32) 또는 특수형태근로종사자 안전보건교육.

이수한 날을 기준으로 2년마다 실시해야한다(고시 제2조 제1항 제5호). 고시 제9조(근로자등 안전보건교육에 대한 특례) 제7항에 따라 직무교육대상자가 직무교육을 이수한 경우 그 시간만큼 해당 연도의 정기교육을 받은 것을 본다.

직무교육기관은 직무교육 대상자의 전문성을 높이기 위해 업종 또는 관련 분야별로 다양한 주제의 “전문화교육” 과정을 개발·운영할 수 있고, 이 경우 직무교육기관은 전문화교육과정에 사용할 교재 등을 자체 개발하여 사용하거나 공단이 제작하여 보급할 수 있다.

2) 강사의 자격

안전보건교육은 성희롱 예방교육 또는 장애인 인식개선교육과 같이 조직구성원의 인식과 조직문화를 변화시키는 교육이 아닌 안전보건 직무 및 작업도구에 대한 지식·기능 전달 교육의 성격을 갖기 때문에 교육의 목적에 있어서 차이가 있고, 이에 따라 법령에서 강사 자격을 엄격하게 정하고 있는 특징이 있다. ① 사업장 자체교육, ② 안전보건교육기관에 소속되거나 위촉되는 자격으로 구분되며, 그 구체적인 자격 요건은 다음의 〈표 Ⅱ-6〉과 같다. 성희롱 예방교육은 강사의 자격에 대한 정함 자체가 없고, 장애인 인식개선교육의 경우 외부강사 및 300인 이상 사업장의 사내강사는 강사양성과정을 이수한 강사여야 한다는 요건이 있지만 무자격 강사에 의한 강의가 진행되었다고 하여 과태료가 부과되지는 않는데 비해, 안전보건교육을 무자격 강사가 할 경우 교육의무 이행을 불인정한다.

〈표 Ⅱ-5〉 안전보건교육 강사 자격

구분	강사 자격
사업장 자체교육 강사 자격	① 안전보건관리책임자 ② 관리감독자 ③ 안전관리자 및 안전관리 위탁기관 담당자 ④ 보건관리자 및 보건관리 위탁기관 담당자 ⑤ 안전보건관리담당자 ⑥ 산업보건의 ⑦ 한국산업안전보건공단에서 실시하는 해당 분야 강사요원 교육과정 이수자 ⑧ 산업안전지도사 또는 산업보건지도사 ⑨ 기타 고용노동부 장관이 인정하는 사람(고용노동부고시 제2023-10호 [별표1]) 1. 안전보건교육기관 및 직무교육기관의 강사와 같은 등급 이상의 자격을 가진 사람

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구분	강사 자격
사업장 자체교육 강사 자격	2. 사업주, 법인의 대표자, 대표이사 및 안전보건 관련 이사 3. 「중대재해 처벌 등에 관한 법률 시행령」제4조제2호에 따른 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직에 소속된 사람으로서 안전·보건에 관한 업무 경력이 있는 사람. 이 경우 이 사람은 소속되어 있는 조직이 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 모든 사업장을 대상으로 교육할 수 있다. 4. 사업장 내에서 이루어지는 작업에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람으로서 사업주가 강사로서 적정하다고 인정하는 사람. 5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 실무경험을 보유한 사람 가. 법 제21조제1항에 따른 안전관리전문기관과 보건관리전문기관, 법 제74조에 따른 건설재해예방전문지도기관 및 법 제120조에 따른 석면조사기관의 종사자로서 실무경력이 3년 이상인 사람 나. 소방공무원 및 응급구조사 국가자격 취득자로서 실무경력이 3년 이상인 사람 다. 근골격계 질환 예방 전문가(물리치료사 또는 작업치료사 국가면허 취득자, 1급 생활스포츠지도사 국가자격 취득자) 또는 직무스트레스예방 전문가(임상심리사, 정신보건임상심리사 등 정신보건 관련 국가면허 또는 국가자격·학위 취득자) 라. 「의료법」제5조 또는 제7조에 따라 의사 또는 간호사 자격을 가진 사람 마. 「공인노무사법」제3조에 따라 공인노무사 자격을 가진 사람 바. 「변호사법」제4조에 따라 변호사 자격이 있는 사람 사. 한국교통안전공단에서 교통안전관리 실무경력이 3년 이상인 사람 아. 보건복지부에서 실시하는 자살예방 생명지킴이(게이트키퍼) 강사양성교육 과정 이수자 및 보고듣고말하기 강사양성교육 과정 이수자
안전보건교육기관 강사 자격	1) 산업안전지도사·산업보건지도사 또는 산업안전·보건 분야 기술사 2) 직업환경의학과 전문의 3) 산업전문간호사 자격을 취득한 후 실무경력이 2년 이상인 사람 4) 산업안전·보건 분야 기사 자격을 취득한 후 실무경력이 5년 이상인 사람 5) 전문대학 또는 4년제 대학의 산업안전·보건 분야 관련 학과의 전임강사 이상인 사람 6) 5급 이상 공무원 근무 중 산업재해 예방 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람 7) 산업안전·보건 분야 기사 자격을 취득한 후 실무경력이 3년 이상인 사람 8) 산업안전·보건 분야 산업기사 자격을 취득한 후 실무경력이 5년 이상인 사람 9) 의사 또는 간호사 자격을 취득한 후 산업보건 분야 실무경력이 2년 이상인 사람 10) 「고등교육법」 제2조(제2호, 제6호 및 제7호는 수업연한이 4년인 경우로 한정한다)에 따른 학교에서 산업안전·보건 분야 관련 학위를 취득한 후(다른 법령에서 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정받은 경우를 포함한다) 해당 분야에서 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람 11) 5)에 해당하지 않는 경우로서 산업안전·보건 분야 석사 이상의 학위를 취득한 후 산업안전·보건 분야에서 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람 12) 7급 이상 공무원 근무 중 산업재해 예방 분야에 실제 근무한 기간이 3년 이상인 사람 13) 공단 또는 비영리법인에서 산업안전·보건 분야에 실제 근무한 기간이 5년 이상인 사람 14) 안전보건교육규정 [별표1] 강사 기준에 해당하는 사람

가) 강사의 양성

「산업안전보건법」 시행규칙 제26조 제3항 제2호에서 “공단에서 실시하는 해당 분야의 강사요원 교육과정을 이수한 사람”에게 안전보건교육 강사 자격을 인정한다는 규정이 있으며, 이에 안전보건공단에서 ‘사업장 안전보건 강사자격’ 교육과정을 운영하고 있다. 총 5일 동안 34시간으로 구성되어 있고, 수강자들에게 강의, 실습, 발표의 방법으로 안전보건에 대한 전문적인 지식을 습득토록 하고 체계적인 강의기법 및 진행요령을 익히도록 한다.[33]

3) 안전보건교육기관

「산업안전보건법」은 제33조 및 시행령 제40조에서 ‘안전보건교육기관’의 요건과 등록 및 취소에 대해 정하고 있다. 사업장의 근로자등 안전보건교육, 건설업 기초안전보건교육은 일정 인력·시설 및 장비 등을 갖춘 「고등교육법」 제2조에 따른 학교여야 한다는 점에서 그 등록 요건이 성희롱 예방교육이나 장애인 인식개선교육과는 크게 상이하다. 안전보건관리책임자 등 직무교육을 개설·운영할 수 있는 ‘직무교육기관’으로 등록할 수 있는 기관은 한국산업안전보건공단, 일정 인력·시설 및 장비 등을 갖춘 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 비영리법인이다.

다. 「양성평등기본법」등에 따른 성희롱 예방교육

1) 양성평등기본법상 성희롱 예방교육 의무와 폭력예방교육

「양성평등기본법」은 제31조 제1항에서 “국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관 등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.”라고 성희롱 예방교육 등 방지조치를 정하고 있다. 그리고 동법 제30조 2항에서는 “국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에

33) 안전보건공단, 2023 하반기 안전보건교육, 36면.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다."라고 명시하고 있다. 이와 같은 '통합 폭력예방교육'은 2013. 8. 13.에 법이 개정되면서(법률 제12080호, 시행 2014. 2. 14.) 시작되었다.

폭력예방교육은 국가기관 등[34]에 그 의무가 있으며 이러한 국가기관 등은 그 공적 성격으로 말미암아 정부가 높은 수준의 정책적 기준을 적용할 수 있다는 점에서 민간부문과는 상이하다. 따라서 공공부문 폭력예방교육의 관리 정책을 곧바로 「남녀고용평등법」 및 민간기업에 반영하기는 어려우나, 성희롱 예방교육 관련 제도의 개선을 위한 자료로서 이를 참고하는 것은 가능하다. 통합 폭력예방교육은 각 관련 법률에 근거조항을 두고 있는 바, 그 내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-6〉 폭력예방교육 근거법조항

구분	근거법률	조항
성희롱 예방교육	양성평등기본법	**제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)** ①국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관 등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 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.
성폭력	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	**제5조(성폭력 예방교육 등)** ①국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장(이하 "국가기관 등의 장"이라 한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방교육 실시, 기관 내 피해자 보호와 피해 예방을 위한 자체 예방지침 마련, 사건 발생 시 재발방지대책 수립·시행 등 필요한 조치를 하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.
가정폭력	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	**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.

34) 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(「양성평등기본법」 제3조 제2호).

구분	근거법률	조항
성매매	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	**제5조(성매매 예방교육)** ①국가기관, 지방자치단체, 초·중·고등학교, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관 등"이라 한다)의 장은 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 방지 및 인권 보호를 위하여 성매매 예방교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

2) 교육의 내용과 방법

폭력예방교육 중 성희롱 예방교육의 내용은 성희롱 예방에 관한 법령, 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치, 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용으로(「양성평등기본법」 제19조 제1항), 「남녀고용평등법」에서 정한 내용과 거의 동일하다. 성희롱 예방교육은 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육을 실시하며, 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다(시행령 제20조 제1항 제1호).

고위직 대상 맞춤형 별도 교육은 사실상 의무화되어 있으며(종사자 100인 미만인 '공직유관단체와 대학교'는 '23년 별도 교육 의무 대상기관에서 제외), 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 각 1회, 연 4시간 이상을 일반 직원 등과 구분하여 기관장을 포함한 고위직 대상 맞춤형 별도 교육으로 실시하여야 하고 이때 만약 성희롱·성폭력 예방교육만 고위직 별도 교육으로 운영하고, 성매매·가정폭력 예방교육은 일반 직원교육과 같이 실시하는 경우도 인정한다. 고위직 대상 맞춤형 별도 교육(대면, 실시간 쌍방향 온라인)을 미실시한 기관은 부진기관으로 분류한다(여성가족부, 2023).

「남녀고용평등법」은 회계연도 기준으로 사업주 및 모든 근로자를 대상으로 1회 이상 예방교육을 실시해야 예방교육 의무를 이행했다고 보는데 비해, 「양성평등기본법」에 의한 성희롱 예방교육 등 폭력예방교육은 종사자 참여 비율에 따른 점수제로 예방교육 실적을 점검하는 방식을 취한다. 참여율 기준으로 종사자 75% 미만, 기관장 교육 미이수, 고위직 75% 미만이면 부진기관으로 평가된다. 부진기관에 대해서는 관리자특별교육 실시 및 기관명 공표, 예방교육 개선계획서를 제출해야 한다(여성가족부, 2023).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-7〉 2023년 폭력 예방교육 실적 점검 기준표(일반용)

유형	평가항목		2023년	
			배점	세부내용
계획 수립 (10)	폭력 예방교육 연간 기본계획(10) (성희롱 방지조치 계획도 포함)		10	기본계획 수립 (10)
				기본계획 미수립 (0)
교육 실시 (90)	교육참여 (70)	기관장	10	이수 (10)
				미이수 * 부진기관 (0)
		고위직	25	90% 이상 (25)
				70~90% 미만 * 75% 미만 부진기관 (15)
				50~70% 미만 * 부진기관 (5)
				50% 미만 * 부진기관 (0)
		종사자 (기관장, 고위직, 신규자, 비정규직 모두 포함)	30	90% 이상 (30)
				80~90% 미만 (25)
				70~80% 미만 * 75% 미만 부진기관 (20)
				60~70% 미만 * 부진기관 (15)
				50~60% 미만 * 부진기관 (10)
				50% 미만 * 부진기관 (0)
		신규자 및 비정규직	5 (신규자 3 + 비정규직 2)	70% 이상 (신규자 3, 비정규직 2) * (신규자, 비정규직이 없는 경우 5점)
				70% 미만 (0)
	교육방법(20)		20	전문강사 교육 (20)
				일반강사 교육 (15)
				내부직원 교육 (10)
				사이버 교육 (8)
				시청각교육 등 기타 (5)
가점 (20)	기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육		8	발표자료 또는 상세 결과보고서 제출 (8)
	추천 콘텐츠 사용 또는 자체교육자료 제작		2	사용 (2)
	기관 내 폭력 예방교육 이수 의무화 제도 마련		5	의무화 제도 증빙자료 제출 (5)
	대상별 추가 교육 실시		5	교육결과보고서 제출 (5)
합계	합계		100점 (가점 시 120점)	

폭력예방교육 실적이 아닌 별도의 '성희롱 방지 조치 실적' 점검 사항으로 분류되기는 하나 고충상담원 교육을 임명 후 일정기간 내에 실시할 의무가 있는 바, 기관의 고충상담원 1인 이상이 교육 이수를 해야하고 신규 고충상담원이 지정된 날로부터 6개월 이내 교육을 해야 하며, 만약 이를 하지 않으면 부진기관으로 지정된다(여성가족부, 2023). 이는 「양성평등기본법」 제31조 및 시행령 제20조 제4호에 따라 지정된 "성희롱 고충담당자"에 대한 일종의 직무교육이라 볼 수 있다.

3) 강사의 자격

폭력예방교육 관련 법령은 강사의 경력이나 강사과정을 이수할 것 등의 자격을 제한하고 있지 않고, 이에 한국양성평등교육진흥원에서 등록·위촉한 전문 강사, 일반강사, 내부직원 강의, 사이버·시청각 교육이 모두 가능하다. 다만, 전문 강사에 의한 교육을 실시하면 일반강사에 의한 교육에 비해 5점의 가점을 받을 수 있기 때문에 집체교육 등 대면 방식으로 교육을 할 경우 전문 강사 선호도가 높은 편이다. 앞서 제시하였던 바와 같이 민간부문의 경우 성희롱 강사양성교육을 이수한 (전문)강사에 대한 제도적 유인이 미약한 것과 대비된다. 전문 강사 외 (외부)일반강사를 활용 시 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관에 의한 해당 교육을 불인정하고 부진기관으로 지정함으로써 부실한 내용의 금융상품 판촉 연계 무료교육 활용에 대한 간접적 제재를 하고 있다.

4) 한국양성평등교육진흥원의 전문 강사 양성과정

가) 전문 강사 양성과정 및 보수교육 등

한국양성평등교육진흥원('진흥원')은 「양성평등기본법」 제46조 제5항 제4호에 의거 성희롱 예방교육 강사 등 전문 인력 양 성사업을 한다. 장애인 인식개선 교육과 유사하게 국가가 교육 등을 효율적이고 체계적으로 추진하고 진흥시키기 위하여 관련 업무들을 위탁하는 구조이기 때문에, 「남녀고용평등법」 상의 강사양성교육과정처럼 정부가 승인하거나 비용을 지원하는 운영기관에 의한 과정을 두고 있지 않다.

진흥원에 의해 운영되는 전문 강사 양성과정은 총 4단계 비대면·대면 집합교육 총 150시간을 연내 수강해야 하고, 과정별 교육시간 20% 이상 결강 시 해당과정 자동 탈락한다. 전체 4단계 각 단계를 마칠 때마다 평가를 진행하는데 1단계에서는 단문 에세이 작성, 2단계에서 필기시험과 강의안 제출(1차/3단계용), 3단계에서 강의안 제출(2차/

국가인권위원회 humanrights.go.kr

4단계 위촉평가용)하고, 최종 위촉평가 시 강의안 서면평가와 강의시연 평가를 한다(한국양성평등교육진흥원, 2023). 최종 위촉평가까지 통과하면 회계연도 기준 1년 동안 '전문강사'로 위촉되며, 매년 재위촉 절차를 거쳐야 하는 바 그 요건은 강의실적보고 연 12회 이상, 보수교육 이수, 강의모니터링 수행 등이다(한국양성평등교육진흥원, 2023). 전문강사 보수교육은 총 14시간 동안 진행되어 장애인 인식개선 전문 강사 보수교육 시간과 같다(단, 장애인 인식개선 교육은 최초 교육이 30시간이므로 약 절반의 시간으로 보수교육을 진행하는 것인데 비해 폭력예방교육은 최초 교육시간 150시간의 약 9% 정도의 보수교육 시간 수에 해당함). 진흥원은 보수교육 외에 전문 강사의 강의역량 강화를 위한 특화과정을 운영하고 있다. 대상별 교수법 특성화, 전문 강사 및 일반강사 대상 성인지력 향상 교육을 통한 폭력예방교육 내실화를 도모하는 취지로 1일 7시간 커리큘럼으로 진행한다.[35]

나) 전문 강사 접근성 및 교육자료 지원

진흥원은 온라인상에서 교육 수요자가 직접 전문 강사를 검색할 수 있는 "강사뱅크"를 운영·관리한다. 현재 자격이 유효한 강사인지 여부 확인, 강사 경력, 강의 실적을 조회할 수 있고, 또한 교육 분야·지역·주 교육대상 등의 검색을 통해 교육특성에 맞는 전문강사를 찾을 수 있도록 메뉴를 구성하였다. 이때 '주 교육대상' 중 폭력예방교육에 해당하는 것은 공무원, 군인, 교원, 경찰, 공직유관단체, 민간사업장, 대학생, 시민사회단체, 국회 및 정당, 고위직으로 구분하고 있다.[36]

35) 한국양성평등교육진흥원, 전문강사교육, https://demsnew.kigepe.or.kr/front/contents/view.act?pageCode=P010301.
36) 한국양성평등교육진흥원, 전문강사찾기, https://demsnew.kigepe.or.kr/front/special_lecturer_bank/search/list.act.

[그림 Ⅱ-5] 한국양성평등교육진흥원 교육센터 사이트의 전문강사찾기 메뉴(강사뱅크)

또한 진흥원은 양성평등 교육 자료를 출간하는 사업을 한다(「양성평등기본법」 제46조 제5항 제7호). 그에 따라 각 교육별 강의안과 교재, 고충상담원 매뉴얼 등을 개발하고 이를 '교육자료실' 메뉴에 게시하고 있다. 또한, '이러닝센터' 사이트를 운영[37]하여 수요자(사업장)를 대상으로 폭력예방 사이버교육을 제공한다.

3. 소결

남녀고용평등법의 직장 내 성희롱 예방교육과 타 법률의 예방교육의 비교점들을 요약하면 다음과 같다.

37) 교원원격직무연수, 양성평등 열린교육, 폭력예방 사이버교육, 공무원 성인지 교육의 네 가지 종류의 사이버교육을 운영·제공하고 있다. 나라배움터, 중앙교육연수원에서도 사이버 교육 수강이 가능하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-8〉 성희롱 예방교육과 타 법률의 예방교육의 비교

비교점	성희롱 예방교육	장애인 인식개선교육	안전보건교육	폭력예방교육
대상 사업장	1인 이상 사업장. 단, 10인 미만 사업장은 교육자료 배포·게시로 실시 가능	1인 이상 사업장. 단, 50인 미만 사업장은 교육자료 배포·게시, 전자우편 발송으로 실시 가능	업종과 규모에 따라 달리 규정	모든 국가기관·지방자치단체, 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 공직유관단체
대상자별 교육종류	-사업주 및 전체 근로자 : 성희롱 예방교육	-사업주 및 전체 근로자 : 장애인 인식개선교육	근로자등 안전보건 교육, 건설업 기초안전보건교육, 안전보건 관리책임자등에 대한 직무교육, 특수형태 근로종사자 안전보건 교육, 검사원 성능검사 교육, 물질안전보건 자료에 관한 교육	-기관장 및 전체 종사자 폭력예방교육 -관리자 별도 교육 -고충상담원 전문교육
교육 방법	집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등	집합교육, 원격교육, 체험교육, (규모 고려)간이교육	집체교육, 현장교육, 인터넷 원격교육, 비대면 실시간교육,(관리감독자에 한하여)우편통신교육	대면교육, 온라인 실시간 교육, 사이버 교육, 시청각 교육
강사 자격	-직무·경력 요건 : 제한 없음 -양성교육 이수 요건 : 제한 없음	-직무·경력 요건 : 제한 없음 -양성과정 이수 요건 ▸사내강사 : 300인 미만 사업장 제한 없음/300인 이상 사업장 이수 의무 ▸위탁기관 강사 : 이수 의무 ▸초빙 외부강사 : 이수 의무	-내부, 외부강사 모두 직무·경력, 자격증, 또는 강사교육과정 이수 요건 중 충족 의무	-직무·경력 요건 : 제한 없음 -양성과정 이수 요건 : "전문 강사"는 이수하여야 하며, 전문 강사 초빙 교육 시 가산점 부여
자격 연한, 보수교육 이수 의무	규정 없음	-자격 연한 3년 -강사 자격 만료일 이전 1년 이내에 이수 의무	규정 없음	-자격 연한 1년 -재위촉을 위해 14시간 보수교육 이수 필요
무료 전문강사 지원여부	지원사업 있음(2023년 기준)	지원사업 있음(2023년 기준)	없음	-없음 *단, 한국양성평등교육진흥원 이러닝센터에서 사이버 교육 지원

비교점	성희롱 예방교육	장애인 인식개선교육	안전보건교육	폭력예방교육
위탁 교육기관	-단체·법인 적정성 및 양성과정 이수한 강사 1명 이상을 둬야 함	-단체·법인 적정성 및 양성과정 이수한 강사 1명 이상을 둬야 함 -교재의 적합성을 심사함	공단 및 일정 인력·시설 및 장비 등을 갖춘 학교 등에 한정	한국양성평등교육진흥원
양성과정 운영기관	제한 없음 (고용노동부가 승인하거나 비용을 지원하는 법인에서 운영 가능)	법으로 정한 기관에서만 운영(공단 및 진흥원)		
강사 또는 위탁교육 기관 조회	조회 제공 서비스 없음. 단, 위탁(지정)교육기관을 파일로 게시	교육포털에서 강사/위탁교육기관조회 서비스 제공	교육포털 있으나 조회 서비스 없음. 단, 강사 풀(pool) 제공	한국양성평등교육진흥원 교육포털에서 전문강사 조회 서비스 제공
이행 점검	연1회 사업주 및 근로자 전원이 이수했는지 점검	-연 1회, 1시간 이상, 교육대상인원의 90% 이상 이수했는지 점검	-업종 및 대상자별 강의 주기에 맞춰 실시했는지 점검 -자격 있는 강사가 실시했는지 점검	연 1회 예방교육 실적점검
온라인교육	과정 제공하지 않음	-공단이 이러닝 과정 제공 (교육포털에 이러닝 메뉴 운영함 -강사 자격 제한 적용	-공단에서 이러닝 과정 제공 (안전보건공단 인터넷 교육센터 사이트 운영함)	-한국양성평등교육진흥원에서 이러닝 제공 (진흥원에서 이러닝센터 사이트 운영함)
예방교육 관리 사업 전담 주체	고용노동부 본부	장애인고용공단 인식개선센터	안전보건공단 산업안전보건교육원	한국양성평등교육진흥원

성희롱 예방교육의 필수 내용을 모두 포함한 교육에 필요한 최소한의 시간을 고려할 때, 부실한 교육을 방지하려면 성희롱 예방교육도 장애인 인식개선 교육의 경우처럼 '1시간 이상' 실시할 것을 명시적으로 정하는 것이 필요하다.

금융상품 판촉과 연계된 질 낮은 성희롱 예방교육이나, 또는 고용노동부로부터 지정기관으로 지정받지 않은 업체가 지정교육기관처럼 사칭하는 일이 근절되지 않는 문제는 궁극적으로는 외부강사의 자격을 강사양성과정을 이수한 자로 제한하는 것으로 해결이

국가인권위원회 humanrights.go.kr KOR

가능하다.[38] 만약 강사의 자격 제한 규정을 두지 않는 현 상태를 유지한다면 결국 부실한 교육을 한 경우에 점검 강화 내지 제재(과태료 부과 등)의 방향으로 규율하는 수밖에 없다. 예를 들어, 교육 필수내용이 누락된 경우에 재실시 시정명령을 하는 방안 등이다. 이때, 지정교육기관에서 강사양성 과정 수료한 강사가 교육을 실시한 경우에 내용에 대한 법 준수가 된 것으로 보도록 규정함으로써 강사양성과정 이수를 강화하는 효과를 소폭이나마 도모할 수 있을 것이다. 더불어, 현재 강사양성과정을 이수한 성희롱 예방 강사는 그 자격이 사실상 항구적으로 유지되는데, 강사의 전문성을 제고하기 위해 장애인 인식개선교육의 경우처럼 최초 이수 시점으로부터 2년이 지난 시점부터 1년 이내에 보수교육을 필수적으로 받도록 할 필요가 있다.

또한, 사업장에서 안전보건관리자, 총무팀장이나 경영지원팀장, 각 부서장 등 아예 성희롱 예방 업무를 담당하지 않는 내부직원이 성희롱 예방교육을 실시하고 있는 상황을 고려하면 '예방교육 내부강사 및 업무담당자 역량강화 교육'을 지원하는 것이 필요하다. 현재 상시근로자수 10인 미만 사업장은 교육자료·홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 교육해도 무방하기 때문에 그 교육 효과성이 떨어질 수밖에 없는데 현 시점에 이와 같은 10인 미만 사업장의 완화된 교육실시 방법에 관한 규정을 변경할 수 없다면, 영세사업장에서는 사업주가 직접 성희롱 사내사건처리 및 재발방지대책 수립·시행하여야 한다는 점을 고려할 때, 사업주의 책무를 강조하는 직무교육을 지원하고 이러한 교육을 받으면 사업주의 사업(장)이 연1회 예방교육을 실시한 것으로 보는 방안이 고려될 수 있다.

38) 이에 대한 법개정안 발의 내역으로 기동민 의원 대표발의안(2020.6.19.), 제20대 국회에서는 문진국의원 대표 발의안(2019.5.3.), 신창현 의원 대표발의안(2019.4.30.), 신보라 의원 대표발의안(2018.8.20.)이 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅲ

성희롱 예방교육 실태

1. 예방교육 실시 현황 49
2. 예방교육 유경험 근로자 설문조사 53
3. FGI 및 심층면접 106

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 예방교육 실시 현황

민간기업의 예방교육 실시 현황은 선행조사 결과를 바탕으로, 공공부문의 현황은 여성가족부 자료를 통해 파악할 수 있다.[39]

가. 민간부문

전국을 대상으로 한 선행 실태조사 결과를 종합하여 보면 민간기업의 성희롱 예방교육 미실시 비율은 8.8%~36%의 넓은 범위로 나타난다. 향후 민간기업의 예방교육 실시 현황을 보다 정확하게 파악하기 위한 후속 조사와 연구가 필요하다. 미실시 비율 조사 결과는 다르게 나타나지만 사업장 규모가 작을수록 미실시 비율이 높아지는 것은 공통적인 경향이다.

2018년 여성가족부 성희롱 실태조사(황정임 외, 2018)가 30인 이상 규모 민간기업 업무담당자 1,161명을 조사한 결과에 따르면, 예방교육을 실시하지 않은 기업은 5.3%인데, 30~99인 규모 사업장은 평균보다 더 높은 6.3%의 미실시율을 보였다. 같은 조사에서 7,149명의 민간기업 직원을 대상으로 예방교육 실시 여부를 질문한 결과에서 미실시 기업의 비율이 4.1%로 나왔다. 2021년 여성가족부 성희롱 실태조사(황정임 외, 2022)가 30인 이상 규모 민간기업 업무담당자 1,753명을 조사한 결과에 따르면, 예방교육을 실시하지 않은 기업은 8.8%인데, 30~99인 규모 사업장은 평균(7.6%)보다 더 높은 9.6%의 미실시율을 보였다. 같은 조사에서 10,564명의 민간기업 직원을 대상으로 예방교육 실시 여부를 질문한 결과 미실시 기업의 비율이 3.7%로 나왔다.

반면에 김종숙 외(2018:287)은 남녀 근로자 2.000명을 대상으로 실태조사를 실시하였는데, 지난 1년간 예방교육이 없었다는 비율이 36.0%에 달하였다. 30인 미만 사업장은 미실시 비율이 51.8%, 30~99인 사업장은 30.5%로 영세사업장일수록 미실시 비율이 높게 나타났다.[40] 업종별로 보았을 때에는 도소매음식숙박업의 미실시 비율이 48.7%로

39) 이 연구는 예방교육의 방법, 내용, 효과성 등에 대한 구체적인 현황을 파악하는 것을 목표로 하기 때문에 예방교육을 실시한 사업장 소속 근로자만을 대상으로 제2절의 실태조사를 실시하였다. 또한 공공부문의 예방교육 실시 현황은 여성가족부가 매년 정보를 수집, 관리하기 때문에 이 연구의 조사에서는 민간기업만을 대상으로 하였다.

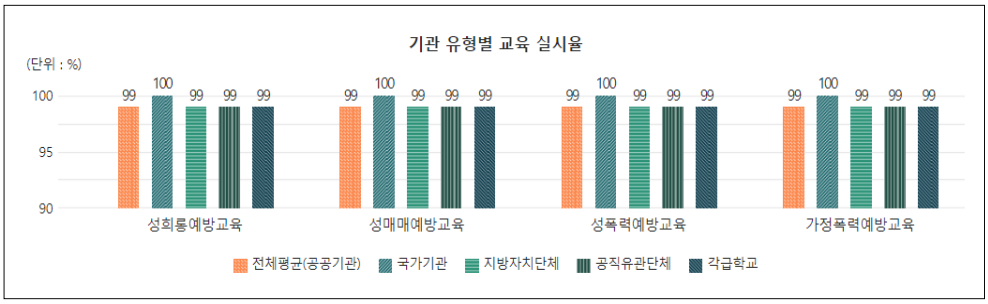
40) 10인 미만 사업장이나 모두 동성으로 구성된 사업장의 경우 자료 배포, 게시 등으로 예방교육을 갈음할 수 있기 때문에, 응답자인 근로자는 예방교육이 실시되지 않았다고 답할 수 있음에 유의하여야 한다.

가장 높게 나타났다. 다만 이 조사는 공공/민간기업을 구분하지 않았기 때문에 해석에 주의를 요한다.

서울시 30인 미만 사업장 종사자 1,855명을 대상으로 한 김홍미리 외(2022)의 실태조사에서는 연 1회 이상 예방교육을 실시한다는 응답이 31.6%에 불과하였다(김홍미리 외, 2022). 경기도 내 30인 미만 사업장 근로자 1,200명으로 대상으로 한 심선희 외(2022)의 실태조사 결과 예방교육을 받았다는 응답자의 비율이 42.1%였다(심선희 외, 2022).

나. 공공부문

공공부문의 성희롱 예방교육 현황에 대한 보고자료가 매년 여성가족부에 제출되고 여성가족부는 매년 현황을 일부 공개하고 있다. 공공부문 기관들이 여성가족부에 보고하는 사항은 다음과 같다: 예방교육 연간 기본계획 수립 여부, 기관장 교육참여 여부, 고위직 참여율, 종사자 참여율, 신규자 및 비정규직 교육 참여율, 교육방법, 국가기관 및 지방자치단체의 장이 '성희롱 예방교육'에 미참여한 경우 그 명단 등 전문강사의 실시 여부, 추천 콘텐츠 활용 여부, 토론 및 세미나 방식 활용 여부 등.[41]



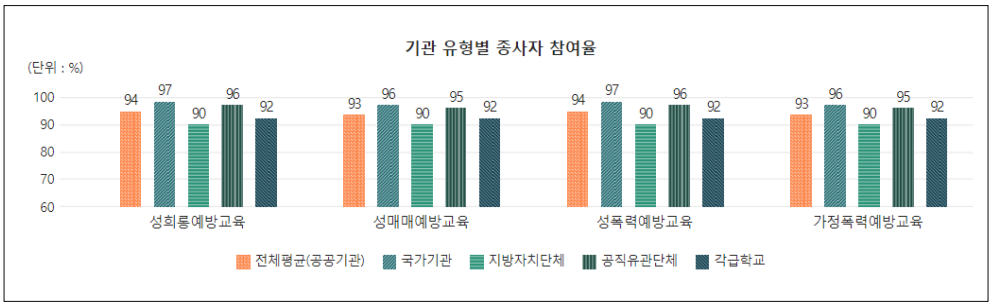
출처: 여성가족부 내부자료

[그림 Ⅲ-1] 공공기관 유형별 예방교육 실시율

공공부문의 2022년 예방교육 실시율은 99%에 가까운 높은 비율을 보인다.[42]

41) 여성가족부, 2023년도 폭력예방교육 운영안내(지침)
42) 아래 실시 비율 표는 2022년 실시 통계임. 〈출처: https://shp.mogef.go.kr/shp/usr/result/publicInfo.do〉

국가인권위원회
humanrights.go.kr



출처: 여성가족부 내부 자료

[그림 Ⅲ-2] 공공기관 유형별 종사자 참여율(2022년)

종사자의 참여율도 90% 이상인데 기관 유형 중 지방자치단체가 가장 낮은 참여율(90%)이다.

2020-2021년 성희롱 예방교육 종사자 참여 비율은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 공공기관 유형별 종사자 참여율(2020-2021년)

구분	국가기관	지방자치단체	공직유관단체	각급학교
2020년	94.7	86.3	95.2	90.4
2021년	96.1	88.7	95.5	92.0

출처: 여성가족부 내부 자료

기관장의 교육 참여 비율은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 기관장의 교육 참여율

구분	국가기관	지방자치단체	공직유관단체	각급학교
2020년	99.9	98.4	99.5	99.9
2021년	99.9	99.5	99.4	99.9

출처: 여성가족부 내부 자료

고위직의 참여 비율은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 고위직의 참여율

구분	국가기관	지방자치단체	공직유관단체	각급학교
2020년	94.5	88.8	97.9	93.0
2021년	96.1	93.5	98.0	93.3

출처: 여성가족부 내부 자료

고충상담원 대상 교육 참여 비율은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-4〉 고충상담원 대상 교육의 참여율

구분	국가기관	지방자치단체	공직유관단체	각급학교
2020년	98.8	94.0	97.1	98.8
2021년	99.5	96.1	97.5	99.4

출처: 여성가족부 내부 자료

교육방법 현황은 다음과 같다.[43)]

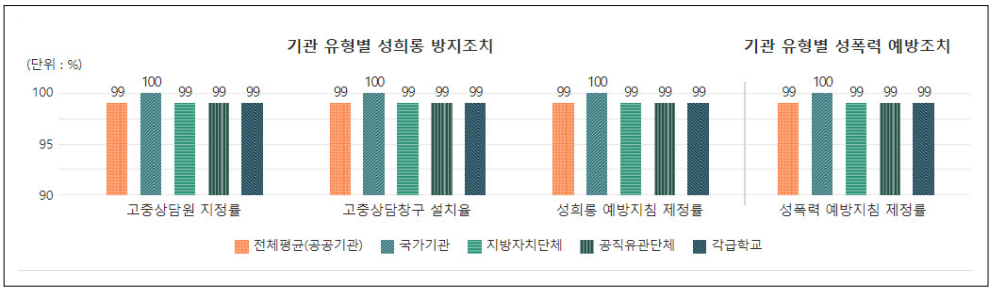
〈표 Ⅲ-5〉 공공기관 유형별 교육방법

구분		국가기관	지방자치단체	공직유관단체	각급학교
2020년	전문강사	6.7	16.9	13.5	7.4
	일반강사	3.4	9.0	4.5	24.1
	내부직원	14.9	14.2	16.1	7.7
	사이버교육	54.9	49.4	54.4	55.9
	시청각교육	20.1	10.5	11.5	4.9
2021년	전문강사	11.5	17.6	13.8	7.2
	일반강사	2.7	8.4	5.2	22.8
	내부직원	13.1	8.6	11.6	6.0
	사이버교육	57.0	59.8	60.2	60.0
	시청각교육	15.7	5.6	9.2	4.0

출처: 여성가족부 내부 자료

43)'20년~'21년은 코로나19로 비대면 교육 비중이 높음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr



출처: 여성가족부 내부 자료

[그림 Ⅲ-3] 공공기관 유형별 성희롱 방지조치 현황

기관 유형별 성희롱 성폭력 방지체계를 갖춘 비율도 99%에 가깝게 높게 나타난다.

2. 예방교육 유경험 근로자 설문조사

가. 조사의 개요

본 조사의 목적은 민간기업에서 실시하고 있는 성희롱 예방교육의 실효성을 파악하기 위하여 민간기업에 종사하고 있는 노동자들이 실제로 받았던 성희롱 예방교육의 질적 수준을 파악하고 교육의 효과를 높이기 위한 개선방향을 도출하는 것이다. 이러한 목적에 따라 민간기업에 종사하고 있는 전국 19세 이상의 시민 중 2022년 9월 1일부터 2023년 8월 31일 사이의 기간 동안 성희롱 예방교육을 받았다고 답한 응답자 1,000명을 대상으로 온라인패널을 통하여 조사를 실시하였다.

성희롱 예방교육의 내용과 구성 및 실효성을 파악하고자 연구진이 개발한 조사표를 온라인에 탑재하여 조사 참여를 희망하는 1,000명의 민간기업 종사자가 응답한 내용을 SPSS를 이용하여 분석하였다. 민간 기업 종사자의 성희롱 예방교육 경험 및 응답자가 근무하는 사업장의 조직문화 등을 알아보기 위해 구성된 조사표의 항목은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-6〉 조사 항목

구분	내용
Ⅰ. 성희롱 예방교육의 내용	- 지난 12개월간 수강한 성희롱 예방교육의 형식 - 성희롱 예방교육의 구성 및 대상, 시간, 방식 등 - 성희롱 예방교육에 집중 여부 및 집중하기 어려운 이유 - 교육 내용의 법적 기준 부합 여부 및 이해도 - 교육에 대한 만족도 - 관리자나 임원급을 대상으로 한 교육 별도 실시 여부
Ⅱ. 업무환경 및 조직문화	- 조직 내 성평등한 기회 제공 여부 - 조직 내 소통의 어려움 및 평등한 문화 형성 여부 - 조직 내 성차별, 성희롱적 언어나 행동 목격 경험 여부 및 불쾌감 여부 - 성차별, 성희롱 등 고충 발생시 조직의 대응 역량 - 조직 내 성차별, 성희롱 등 고충 처리 제도 및 운영 현황
Ⅲ. 정책 수요	- 성희롱 예방교육 개선시 우선 순위 - 성희롱 예방교육 효과성 개선을 위해 필요한 방안 - 성희롱 방지를 위해 필요한 정책
Ⅳ. 배경 문항	- 성별 - 연령 - 종사하는 사업장 특성(업종, 종사자 수, 소재지, 여성 종사자 비율 등) - 고용 형태 - 근속기간

나. 조사 대상 및 조사 방법

1) 조사 대상 및 표본 추출

본 설문조사는 만 19세 이상 민간기업 종사자 대상이다. 조사전문업체가 보유한 온라인 패널을 활용하였고, 참가를 희망하는 성인 중 국내 민간 기업이나 외국계 민간 기업에 종사하면서 2022년 9월 1일부터 2023년 8월 31일의 기간동안 직장 내 성희롱 예방교육을 이수하였다고 응답한 근로자 1,000명을 선별하였다. 표본할당은 성별, 종사자 수를 기준으로 한 사업장 규모, 업종, 직책을 고려하여 균등할당하였다. 본 조사는 국내 민간기업의 성희롱 예방교육 실태를 파악하는 것에 목적이 있지 않으므로 성희롱 예방교육을 받지 않았다고 응답한 경우 조사에서 제외되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 조사 방법

조사 방법은 온라인 조사 경험이 풍부하고 온라인 패널을 보유하고 있는 조사전문업체에 의뢰하여 연구진이 개발한 구조화된 설문조사지를 인터넷에 탑재하여 응답자가 온라인상에서 응답할 수 있도록 하였다. 조사기간은 2023년 9월 15일부터 2023년 9월 27일까지 총 13일 동안 이루어졌다.

3) 분석 방법

응답이 완료된 결과는 오류검증을 거쳐 문항별 응답이 충실한 응답자를 대상으로 SPSS 23.0 통계패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다. 조사문항별로 주요 변인에 대한 기술통계분석을 진행하였다.

다. 조사 결과

1) 응답자 특성

설문조사에 참여한 전체 응답자의 수는 1,000명이며 이들은 모두 2022년 9월 1일부터 2023년 8월 31일의 기간동안 직장 내 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 인원으로 이루어졌다. 이 중 성별과 종사자 수에 따라 균등할당이 이루어졌으므로, 각각의 항목에 대해 인원의 비율은 균등하게 이루어졌다. 연령은 30대가 39.3%로 가장 많았고, 40대가 26.0%, 20대 19.0%, 50대 이상이 15.7% 순으로 나타났다. 업종에 대해서는 여성의 비율이 제조업에서 낮은 것을 고려하여 표본의 30%가 제조업 종사자가 될 수 있도록 표본을 구성하였는데 그 결과, 서비스업 60.2%, 제조업 31.6%, 기타 업종 8.2%로 나타났다. 직책은 관리자와 일반 직원의 비율이 2:8이 될 수 있도록 표본을 구성하여, 일반직원 80.0%, 관리직 20.0%가 조사에 참여하였다. 사업장의 소재지를 보면 수도권이 64.7%로 과반을 차지하였고, 다음으로 부산, 울산, 경남이 12.8%로 나타났다. 사업장의 특성은 단독사업체 42.0%, 본사나 본점이 37.0%, 지점/지사/공장의 경우가 21.0%였다. 사업장 내의 여성 종사자의 비율도 함께 조사하였는데, 여성 종사자의 비율이 10% 미만인 경우가 9.9%, 90% 이상이라는 응답이 9.4%였고 그 외에는 10%에서 90% 미만까지 비교적 고르게 분포하고 있었다. 또한 응답자의 대다수는 정규직(82.0%)으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-7〉 조사 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분		사례 수(명)	비율(%)
전체		1,000	100.0
성별	남성	500	50.0
	여성	500	50.0
연령	19-29세	190	19.0
	30-39세	393	39.3
	40-49세	260	26.0
	50세 이상	157	15.7
업종	제조업	316	31.6
	서비스업	602	60.2
	기타 업종	82	8.2
종사자 수	30인 미만	200	20.0
	30-50인 미만	200	20.0
	50-100인 미만	200	20.0
	100-300인 미만	200	20.0
	300인 이상	200	20.0
직책	관리직	200	20.0
	일반직원	800	80.0
소재지	서울	339	33.9
	인천, 경기	308	30.8
	대전, 세종, 충북, 충남	73	7.3
	광주, 전북, 전남	64	6.4
	부산, 울산, 경남	128	12.8
	대구, 경북	71	7.1
	강원, 제주	17	1.7
사업장 특성	단독사업체	420	42.0
	본사/본점	370	37.0
	지점/지사/공장	210	21.0
여성 종사자 비율	10% 미만	99	9.9
	10% 이상-30% 미만	215	21.5
	30% 이상-50% 미만	215	21.5
	50% 이상-70% 미만	217	21.7
	70% 이상-90% 미만	160	16.0
	90% 이상	94	9.4
고용 형태	정규직	820	82.0
	비정규직	180	18.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 응답자가 종사하는 사업장의 성희롱 대응 역량

본 조사에 참여한 응답자가 종사하고 있는 사업장의 특성을 이해하기 위하여 먼저 응답자가 종사하는 사업장의 성희롱 대응 역량에 대하여 분석하였다.

가) 직장 내 성희롱 대응 제도 유무 및 직장의 대응 역량

성희롱 예방교육을 실시하고 있는 사업장들이 실제로 성희롱 예방에 대하여 어떠한 대응 제도와 절차를 마련하고 있는지와 조직의 대응역량에 대한 응답자의 인식을 4점 척도('전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '약간 그렇다', '매우 그렇다')로 확인하고, 긍정 응답의 비율('약간 그렇다', '매우 그렇다'에 응답한 비율)을 업종, 종사자 수, 사업장 특성, 여성 종사자 비율에 따라 비교하였다.

전체 1,000명을 대상으로 확인한 결과 4개의 제도와 절차 관련 항목(문항 (1)~(4)) 중 가장 응답이 높게 나타난 것은 '(3) 성희롱을 한 가해자에 대한 엄격하고 공정한 조치를 취하고 있다'로 56.4%를 차지하였고, '(1) 성희롱 등의 고충 처리를 위한 인력과 절차가 마련되어 있다' 51.6%, '(4) 피해자에게 2차 피해를 주는 행위에 대한 제재 방침이 마련되어 있다' 50.1%, 마지막으로 '(2) 고충을 제기한 피해자를 보호하기 위한 제도가 마련되어 있다' 46.7% 순으로 높게 나타났다. 업종별로 보면 제조업, 서비스업, 기타 업종의 긍정응답 비율이 높은 순서가 항목에 따라 다르게 나타났으나 그 차이가 크지 않고 전체의 결과와 마찬가지로 고충을 제기한 피해자를 보호하기 위한 제도에 대한 응답 비율이 각 업종마다 가장 낮았다.

종사자 수별로 비교해 보면 300인 미만까지에서는 큰 차이가 없으나, 300인 이상 사업장에서 긍정응답 비율이 다른 집단에 비하여 높게 나타났다. 가장 차이가 크게 나타난 것은 '(1) 성희롱 등의 고충 처리를 위한 인력과 절차가 마련되어 있다'로 300인 이상 사업장에서는 72.5%가 긍정응답을 한 반면, 가장 긍정응답 비율이 낮았던 30인 이상 50인 미만 사업장에서는 43.0%만이 긍정적으로 응답하여서 두 집단의 차이가 29.5%p로 크다.

다음으로 대응 역량에 대한 종사자의 인식(문항 (5)~(7))을 살펴보면, '(7) 성차별이나 성희롱 등의 고충에 대해 문제를 제기하면 피해자를 지지해주는 분위기이다'에 대해서 전체 응답자의 62.5%가 긍정응답을 하였고, 다음으로 '(6) 성희롱, 성추행이 발생하는 경우 공정하고 신속하게 문제를 처리해 줄 분위기이다' 58.0%, '(5) 성희롱 등이 발생

하면 이를 목격한 동료나 상사가 적극적으로 제지하거나 신고를 할 분위기이다' 57.6% 순으로 높았다. 업종이나 사업장 특성에 따라서는 큰 차이는 보이지 않았으나, 종사자 수에 따라 비교하면 30인 이상 50인 미만 사업장과 100인 이상 300인 미만 사업장에서 긍정응답 비율이 다소 낮았다. 또한 여성 종사자 비율에 따라 보면 여성 종사자 수가 30% 미만인 사업장에서 근무하는 응답자들의 긍정응답 비율이 가장 낮았다.

〈표 Ⅲ-8〉 직장의 성희롱 대응 제도 유무 및 대응 역량

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
전체		1,000	51.6	46.7	56.4	50.1	57.6	58.0	62.5
업종	제조업	316	54.1	45.6	55.7	47.2	58.2	56.0	60.8
	서비스업	602	50.8	47.2	57.1	51.2	57.5	58.5	63.3
	기타 업종	82	47.6	47.6	53.7	53.7	56.1	62.2	63.4
종사자 수	30인 미만	200	46.0	40.5	61.0	51.5	61.5	61.5	65.0
	30-50인 미만	200	43.0	41.5	49.0	45.0	50.0	53.5	56.5
	50-100인 미만	200	48.0	43.5	58.0	49.5	63.5	59.0	65.5
	100-300인 미만	200	48.5	42.0	50.0	48.0	50.5	53.5	56.5
	300인 이상	200	72.5	66.0	64.0	56.5	62.5	62.5	69.0
사업장 특성	단독사업체	420	47.4	44.0	56.0	48.3	58.1	58.8	63.1
	본사/본점	370	55.4	50.0	55.7	51.6	57.3	57.6	61.6
	지점/지사/공장	210	53.3	46.2	58.6	51.0	57.1	57.1	62.9
여성 종사자 비율	30% 미만	314	47.5	43.6	55.4	46.5	51.3	52.9	58.9
	30% 이상-50% 미만	215	57.2	48.8	53.5	51.6	57.7	60.5	62.3
	50% 이상-70% 미만	217	53.0	49.3	63.6	53.5	65.0	61.3	69.1
	70% 이상	254	50.8	46.5	53.9	50.4	59.1	59.4	61.4

주1: (1) 성희롱 등의 고충 처리를 위한 인력과 절차가 마련되어 있다
(2) 고충 제기한 피해자를 보호하기 위한 제도(가해자와의 분리, 법률·심리상담 지원 등)가 마련되어 있다
(3) 성희롱을 한 가해자에 대한 엄격하고 공정한 조치를 취하고 있다
(4) 피해자에게 2차 피해(소문 유포 등)를 주는 행위에 대한 제재 방침이 마련되어 있다
(5) 성희롱 등이 발생하면 이를 목격한 동료나 상사가 적극적으로 제지하거나 신고를 할 분위기이다
(6) 성희롱, 성추행이 발생하는 경우 공정하고 신속하게 문제를 처리해 줄 분위기이다
(7) 성차별이나 성희롱 등의 고충에 대해 문제를 제기하면 피해자를 지지해주는 분위기이다
주2: 각 항목은 '전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '약간 그렇다', '매우 그렇다'의 4점 척도로 측정되었으며, 위에 제시된 값은 '약간 그렇다'와 '매우 그렇다'에 대한 응답비율을 합한 값임

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나) 성희롱 방지 업무 부서 및 운영 현황

앞서 '(1) 성희롱 등의 고충 처리를 위한 인력과 절차가 마련되어 있다' 항목에 대하여 '전혀 그렇지 않다'를 제외한 다른 응답('별로 그렇지 않다', '약간 그렇다', '매우 그렇다')을 한 응답자 870명을 대상으로 어떠한 제도를 갖추고 있고 이러한 제도가 얼마나 잘 활용되고 있는지를 3점 척도('그렇다', '아니다', '잘 모르겠다')로 확인하였다.

전체 응답자 870명의 각 항목별 응답비율('그렇다'에 응답한 비율)을 보면 가장 높은 응답 비율을 보인 것은 '(3) 성희롱 예방 및 고충 처리 지침이 있다'가 49.7%로 가장 높게 나타났고 다음으로 '(5) 사내·외의 고충처리인력, 지침, 절차에 대해 전 직원에게 안내를 한다'가 36.1%로 높다. 나머지 세 개의 항목에 대해서는 응답 비율이 30% 미만으로 3명 중 1명만이 제도를 갖추고 있다고 응답하였다. 이러한 경향은 특히 업종이나 사업장 특성, 여성종사자 비율 별로 비교해 보아도 크게 다르지 않다. 그러나 종사자 수에 따라 비교해보면, 300인 이상 사업장의 경우 다른 집단보다 긍정응답의 비율이 높게 나타났다. 즉, 300인 미만 사업장에서는 큰 차이가 없었지만, 300인 이상 사업장에서는 각 항목에서 긍정응답 비율이 높아, 성희롱 방지 업무를 위한 제도와 지침을 갖추고 직원에게 이를 알리는 것에도 보다 적극적인 것으로 보인다.

또한 870명의 응답자 중에 어떠한 항목에도 '그렇다'로 응답하지 않은 응답자는 344명이었다. 나머지 526명(1,000명 기준 52.6%)은 한 가지 항목 이상에 '그렇다'로 응답을 한 경우로, 전체 응답자 1,000명 가운데 52.6%는 직장 내에서 어떠한 형태로든 성희롱 예방 및 고충 처리를 위한 노력이 있었던 것으로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 성희롱 방지 업무 부서 및 운영현황

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
전체		870	24.9	26.9	49.7	29.5	36.1
업종	제조업	271	26.6	28.4	48.7	30.6	34.3
	서비스업	530	24.2	25.8	48.7	27.9	36.4
	기타 업종	69	24.6	29.0	60.9	37.7	40.6
종사자 수	30인 미만	167	15.0	18.0	43.7	28.1	29.9
	30-50인 미만	166	25.9	22.3	45.2	30.1	39.2
	50-100인 미만	175	18.3	24.6	48.0	31.4	33.7
	100-300인 미만	170	22.9	22.4	48.8	25.3	31.8
	300인 이상	192	40.6	44.8	60.9	32.3	44.8
사업장 특성	단독사업체	358	20.4	23.5	46.4	30.2	35.5
	본사/본점	317	28.1	27.8	50.2	26.8	36.0
	지점/지사/공장	195	28.2	31.8	54.9	32.8	37.4
여성 종사자 비율	30% 미만	264	21.6	23.9	48.5	33.3	35.6
	30% 이상-50% 미만	190	26.8	27.4	50.0	25.3	34.2
	50% 이상-70% 미만	195	28.7	30.3	48.7	25.6	35.9
	70% 이상	221	24.0	27.1	51.6	32.1	38.5

주1: (1) 성희롱 고충상담원, 고충상담창구 등이 지정/운영되고 있다
(2) 온라인을 활용한 성희롱 피해 상담 및 신고를 받고 있다
(3) 성희롱 예방 및 고충 처리 지침이 있다
(4) 성희롱 예방 및 근절을 위한 포스터, 안내 책자 등의 게시물을 건물 내, 또는 사무실 내에서 쉽게 찾아 볼 수 있다
(5) 사내·외의 고충처리인력, 지침, 절차에 대해 전 직원에게 안내를 한다

주2: 각 항목은 '그렇다', '아니다', '잘 모르겠다'로 확인하였으며, 위에 제시된 값은 '그렇다'에 응답한 비율을 나타냄

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

다) 고충처리제도 및 지침 등 유무에 따른 사업장 특성 비교

고충처리 관련 항목에 긍정응답을 한 526명의 응답자와 그렇지 않은 응답자 474명[44]이 속한 직장의 특성에 대하여 보다 자세히 알아보았다. 고충처리 관련 문항은 '그렇다', '아니다', '잘 모르겠다'로 응답하도록 하였고, 526명의 응답자는 하나의 항목 이상에 '그렇다'로 응답한 사람들로 이루어졌다. 따라서, 나머지 474명 중에는 '아니다' 뿐 아니라 '잘 모르겠다'에 응답한 경우도 포함되어 있으므로 실제적으로 이들이 근무하는 사업장에 성희롱 등 고충처리제도나 지침 등이 마련되어 있을 가능성도 있음을 유의하고 해석해야 한다.

집단별로 보면 남성, 40세 이상, 300인 이상 종사자가 있는 사업장, 관리직, 지점/지사/공장, 여성 종사자 70% 이상인 경우에 고충처리 제도가 있다고 응답하는 경우가 많았다. 특히 종사자 수별로 보면, 50인 이상의 사업장에서는 과반 이상이 고충처리제도 및 지침이 있다고 응답한 반면 50인 미만에서는 그 비율이 50% 미만으로 낮게 나타나 차이가 발견되었다. 업종에서는 차이가 근소하게 나타났다.

이후 성희롱 예방교육의 내용과 구성을 확인하는 데에 본 항목을 활용하여 고충처리제도나 지침이 있는 사업장의 종사자와 그렇지 않은 사업장의 종사자가 느끼는 교육의 효과성 등을 비교하고자 한다.

---

44) '성희롱 등의 고충 처리를 위한 인력과 절차가 마련되어 있다' 항목에 '전혀 그렇지 않다'로 응답하였거나, 문 10-1의 5개 항목(표 Ⅲ-8 참고)에 모두 '아니다' 또는 '잘 모르겠다'로 응답한 경우가 여기에 해당한다.

〈표 Ⅲ-10〉 고충처리제도 및 지침 등 유무에 따른 사업장 특성 비교

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	그렇다	그렇지 않다
전체		1,000	52.6	47.4
성별	남성	500	57.2	42.8
	여성	500	48.0	52.0
연령	19-29세	190	50.5	49.5
	30-39세	393	46.8	53.2
	40-49세	260	55.4	44.6
	50세 이상	157	65.0	35.0
업종	제조업	316	54.1	45.9
	서비스업	602	51.5	48.5
	기타 업종	82	54.9	45.1
종사자 수	30인 미만	200	43.5	56.5
	30-50인 미만	200	48.5	51.5
	50-100인 미만	200	52.0	48.0
	100-300인 미만	200	51.0	49.0
	300인 이상	200	68.0	32.0
직책	관리직	200	61.0	39.0
	일반직원	800	50.5	49.5
사업장 특성	단독사업체	420	49.5	50.5
	본사/본점	370	51.9	48.1
	지점/지사/공장	210	60.0	40.0
여성 종사자 비율	30% 미만	314	48.7	51.3
	30% 이상-50% 미만	215	53.5	46.5
	50% 이상-70% 미만	217	53.9	46.1
	70% 이상	254	55.5	44.5

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

3) 최근 1년간 수강한 성희롱 예방교육 진행 방식

가) 전체 응답자 결과

전체 응답자를 대상으로 성희롱 예방교육을 어떠한 방식으로 실시하였는지를 먼저 확인하였다. 남녀고용평등법 시행령에 따라 인정될 수 있는 직장 내 성희롱 예방교육은 '직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등'을 포함한 교육으로 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판 공지 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인이 어려운 경우에는 예방교육을 실시한 것으로 간주되지 않는다.[45]

전체 응답자 1,000명 중에서 '강사가, 또는 시청각 자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함'에 응답한 비율은 71.3%로 나타났고, '직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함'이 14.8%, '팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함'이 13.9%로 나타났다. 즉, 전체 응답자의 13.9%는 실제적으로는 어떠한 형태로든 성희롱 예방교육을 수강하지 않은 인원으로 파악되며, '직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함'에 응답한 14.8%의 인원 역시 올바르게 성희롱 예방교육을 진행하였다고 보기 어렵다.

종사자 수에 따라 살펴보면, 성희롱 예방교육을 진행한 비율이 종사자 수가 적을수록 낮게 나타나는데, 30인 미만의 경우에 54.5%로 가장 낮았다. 사업장 특성으로 보면 본사/본점이 73.0%로 가장 높고, 지점/지사/공장이 71.4%, 단독사업체에서 69.8% 순으로 높게 나타났다. 고용형태에서는 정규직이라고 응답한 경우 성희롱 예방교육을 수강한 응답자가 73.3%였고, 비정규직 응답자는 62.2%였다.

직장 내에 고충처리 제도 유무에 따라서도 비교하였다.[46] 그 결과 사내 고충처리제도가 있는 응답자는 성희롱 예방교육을 수강했다는 응답이 73.8%로 그렇지 않은 경우에서의 68.6%보다 5.2%p 높게 조사되었다.

---

45) 국가법령정보센터. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령. https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 (검색일: 2023. 11.16.)

46) 고충처리 제도 유무에 대한 구체적인 설명은 실태조사 결과 후반부 내용 참고.

〈표 Ⅲ-11〉 전체 응답자가 받은 교육의 진행방식

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함	팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함	강사가, 또는 시청각 자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함
전체		1,000	14.8	13.9	71.3
성별	남성	500	17.4	11.8	70.8
	여성	500	12.2	16.0	71.8
업종	제조업	316	15.5	13.6	70.9
	서비스업	602	14.5	13.8	71.8
	기타 업종	82	14.6	15.9	69.5
종사자 수	30인 미만	200	27.0	18.5	54.5
	30-50인 미만	200	17.5	12.5	70.0
	50-100인 미만	200	14.0	15.5	70.5
	100-300인 미만	200	10.5	9.5	80.0
	300인 이상	200	5.0	13.5	81.5
직책	관리직	200	13.0	9.0	78.0
	일반직원	800	15.3	15.1	69.6
사업장 특성	단독사업체	420	16.4	13.8	69.8
	본사/본점	370	12.7	14.3	73.0
	지점/지사/공장	210	15.2	13.3	71.4
여성 종사자 비율	30% 미만	314	15.3	14.6	70.1
	30% 이상-50% 미만	215	13.5	14.0	72.6
	50% 이상-70% 미만	217	17.5	12.0	70.5
	70% 이상	254	13.0	14.6	72.4
고용 형태	정규직	820	13.8	12.9	73.3
	비정규직	180	19.4	18.3	62.2
고충처리 제도 유무	그렇다	526	12.7	13.5	73.8
	그렇지 않다	474	17.1	14.3	68.6

국가인권위원회 humanrights.go.kr

나) 교육자료 또는 홍보물 게시·배포 통한 교육 가능한 사업장

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조 제3항에서는 10인 미만의 근로자를 고용하거나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 단일한 성별으로만 구성된 사업장의 경우에는 교육자료 또는 홍보물을 게시, 배포하는 형식으로 직장 내 성희롱 예방교육을 대체할 수 있도록 하고 있다.[47)]

본 조사에 참여한 응답자 중 10인 미만 사업장에서 근무하는 경우는 50명이었는데 이중 성희롱 예방교육을 수강한 경우는 23명으로 46.0%에 해당한다. 단독사업체나 본사, 본점이 아닌 경우에는 전체 사업장의 규모가 10인 이상일 수 있어 사업장의 규모가 10인 이하여도 성희롱 예방교육을 실시해야 할 수 있는데, 지점/지사/공장에 속한다고 응답한 인원 8명 중 4명(50.0%)만이 성희롱 예방교육을 실시하였다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-12〉 성희롱 예방교육 진행 방식: 10인 미만 사업장

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	강사가, 또는 시청각 자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함	직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함	팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함
전체		50	46.0	30.0	24.0
업종	제조업	5	40.0	40.0	20.0
	서비스업	34	47.1	26.5	26.5
	기타 업종	11	45.5	30.0	24.0
사업장 특성	단독사업체	33	42.4	33.3	24.2
	본사/본점	9	55.6	11.1	33.3
	지점/지사/공장	8	50.0	37.5	12.5

사업주를 포함한 전체 직원이 동성으로만 이루어진 경우 역시 살펴보았다. 먼저 여성 종사자가 없는 사업장이라고 응답한 인원은 8명이었는데, 이 중 6명(75.0%)은 성희롱 예방교육을 수강한 것으로 나타났다.

47) 국가법령정보센터. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령. https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 (검색일: 2023. 11.16.)

〈표 Ⅲ-13〉 성희롱 예방교육 진행 방식: 여성 종사자가 없는 사업장

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	강사가, 또는 시청각 자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함	직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함	팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함
전체		8	75.0	12.5	12.5
업종	제조업	1	100.0	0.0	0.0
	서비스업	5	80.0	20.0	0.0
	기타 업종	2	50.0	0.0	50.0
사업장 특성	단독사업체	3	66.7	0.0	33.3
	본사/본점	4	75.0	25.0	0.0
	지점/지사/공장	1	100.0	0.0	0.0

전원이 여성 종사자라고 응답한 인원은 15명으로 모두 서비스업종에 해당하였고, 이 중 성희롱 예방교육을 수강한 응답자는 12명으로 80.0%에 해당한다. 따라서 본 조사 응답자 중에서는 남성 구성원으로만 이루어진 사업장이나 여성 구성원으로만 이루어진 사업장에서도 성희롱 예방교육을 실시하는 경우가 다수 존재하였다. 그러나 본 조사는 성희롱 예방교육을 실시한 응답자만을 대상으로 하고 있으므로, 이것을 동성으로 이루어진 국내 기업의 직장 내 성희롱 예방교육 실태를 반영하고 있는 것으로 해석하지 않도록 주의해야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-14〉 성희롱 예방교육 진행 방식: 모두 여성 종사자인 사업장

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	강사가, 또는 시청각 자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함	직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함	팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함
전체		15	80.0	6.7	13.3
업종	서비스업	15	80.0	6.7	13.3
사업장 특성	단독사업체	11	72.7	9.1	18.2
	본사/본점	2	100.0	0.0	0.0
	지점/지사/공장	2	100.0	0.0	0.0

4) 성희롱 예방교육 진행 관련

직원 조회나 회의시간에 간단히 언급하거나, 팜플렛이나 교육자료 등을 배포하는 형태가 아니라 강의나 시청각자료의 형태로 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 인원 668명[48]을 대상으로 교육의 형태, 내용 및 구성 등에 대하여 확인하였다.

가) 전체 결과 요약: 대면 교육[49]과 비대면 교육 비교

전체 668명 중에서 대면 교육을 통해 교육을 받았다고 응답한 인원은 47.0%, 비대면 방식으로 교육을 받았다고 응답한 인원은 53.0%로 비대면으로 교육을 받았다는 응답의 비율이 과반을 넘게 차지하였다. 성별로 보면 남성 응답자 중에 대면 교육을 받았다는 응답이 52.6%로 여성(41.5%)에 비하여 높게 나타났다. 업종으로 보면 제조업에서는 60.9%, 서비스업 38.2%, 기타 업종 60.0%가 대면 교육을 받았다고 응답하여 서비스업

48) 앞서 〈표 Ⅲ-11〉에는 1,000명의 응답자 중 71.3%가 강사의 강의나 시청각자료 등을 통해 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 것으로 나타나 있으나, 여기에는 해당 문항에 응답한 668명과 기타에 응답한 후 주관식 답란에 '강사가 강의' 등으로 기재한 45명의 응답이 포함되어 있다. 질문지의 구성상 성희롱 예방교육을 받지 않았다고 응답한 경우에는 교육의 구성이나 내용과 관련된 문항에 응답하지 않도록 하였으므로, 본 절에서 제시한 성희롱 예방교육 관련 내용은 668명을 대상으로 수행한 분석의 결과이다.

49) 본 조사에서 대면 교육은 비대면 교육에 상반되는 개념으로 개별적으로 타인과 대면하지 않고 교육을 진행하는 것이 아닌 집체식 교육의 의미로 사용되었다. 따라서 강사가 직접 강의를 하는 것 이외에도 집합하여 시청각교육을 한 경우도 포함이 된다는 의미임에 유의해야 한다.

보다 제조업에서 대면 교육을 실시한 비율이 높았다. 종사자 수별로 보면 30인 미만에서 62.7%, 30-50인 미만에서 56.2%, 50-100인 미만 46.2% 순으로 높게 나타나 사업장 내 종사자 수가 많아질수록 대면 교육의 비율은 낮아지고 비대면 교육의 비율이 더 높아졌다. 사업장 특성에 따라서는 큰 차이가 나타나지 않았지만 여성 종사자의 비율에 따라 살펴보면 여성 종사자 수가 적을수록 대면 교육의 비율이 높아졌는데, 이것은 서비스업보다 제조업에서 대면 교육을 실시하는 경우가 더 많았던 것과 연관이 있을 것으로 추정된다. 마지막으로 고충처리제도의 유무에 따라 살펴보면, 집단간 차이는 거의 나타나지 않았다.

〈표 Ⅲ-15〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 형태

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	대면 (강의실 등에 모여 진행)	비대면 (모이지 않고 개별진행)
전체		668	47.0	53.0
성별	남성	333	52.6	47.4
	여성	335	41.5	58.5
업종	제조업	207	60.9	39.1
	서비스업	406	38.2	61.8
	기타 업종	55	60.0	40.0
종사자 수	30인 미만	102	62.7	37.3
	30-50인 미만	130	56.2	43.8
	50-100인 미만	130	46.2	53.8
	100-300인 미만	150	45.3	54.7
	300인 이상	156	31.4	68.6
직책	관리직	151	51.7	48.3
	일반직원	517	45.6	54.4
사업장 특성	단독사업체	274	46.4	53.6
	본사/본점	255	46.7	53.3
	지점/지사/공장	139	48.9	51.1
여성 종사자 비율	30% 미만	204	59.8	40.2
	30% 이상-50% 미만	149	43.6	56.4
	50% 이상-70% 미만	144	38.2	61.8
	70% 이상	171	42.1	57.9
고충처리 제도 유무	그렇다	365	47.4	52.6
	그렇지 않다	303	46.5	53.5

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 대면/비대면 교육에 따른 교육의 구성 비교

대면 교육과 비대면 교육의 구성을 비교해 보았다. 앞서 분석한 내용에서 교육 방식에 따라 집단간 차이를 보았을 때 대체로 큰 차이가 나타나지 않았으나 대면 방식과 비대면 방식으로 비교한 결과 여러 차이가 나타났다.

먼저 교육 주요 구성을 보면 대면 교육일 때는 70.4%가 강의식, 시청각자료 시청이 49.4%로 나타나는데 반하여, 비대면일 때는 94.9%가 시청각자료 시청, 10.7%가 강의식으로 대부분 시청각자료 시청을 통해 비대면 교육을 받았다.

교육 내용을 보면 대면 교육에서 회사 내부 자체 개발의 비율이 11.5%로 비대면 교육(6.8%)보다 근소하게 높았다. 교육 강사가 내부 직원인 경우는 대면 교육 22.9%, 비대면 교육 4.0%이고, 교육 강사가 없었거나 모르겠다는 응답은 대면 교육이 6.7%, 비대면 교육이 45.2%로 크게 차이가 나는데 비대면 교육에서 시청각자료를 통한 교육이 많이 활용되고 있기 때문인 것으로 보인다. 교육 시간은 대면 교육과 비대면 교육 모두 30분~60분이 가장 빈번한 응답으로 나타났는데, 60분 이상의 비율이 대면 교육은 18.5%인데 반하여 비대면 교육은 38.1%로 큰 폭으로 차이가 난다. 시청각자료를 통한 비대면 교육의 경우 속도를 조절할 수 있기 때문에 시청각자료를 통한 교육의 비중이 높게 나타났던 비대면 교육에서는 교육시간이 더 길게 소요될 수 있다.

교육 방식은 단독으로 진행이 두 경우 모두 가장 응답비율이 높았으나 비대면은 69.8%이고 대면에서는 47.5%로 비대면에서의 비율이 훨씬 높았다. 또한 '보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행'은 대면 19.1%, 비대면의 경우 1.7%로 크게 차이가 났다.

〈표 Ⅲ-16〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 형태에 따른 교육 구성 비교

(단위: 명, %)

구분		전체	대면 (강의실 등에 모여 진행)	비대면 (모이지 않고 개별진행)
사례수		100.0(668)	100.0(314)	100.0(354)
교육 주요 구성 (복수응답)	강의식	38.8	70.4	10.7
	시청각자료 시청	73.5	49.4	94.9
	참여식 (토론식, 워크숍 식 등)	2.2	2.9	1.7
교육 내용	회사 내부 자체 개발	9.0	11.5	6.8
	외부 업체/기관 개발	49.7	48.1	51.1
	정부 개발 표준안	23.4	23.9	22.9
	모르겠음	18.0	16.6	19.2
교육 강사	내부 직원	12.9	22.9	4.0
	외부 강사	60.0	70.4	50.8
	강사 없음	16.3	4.8	26.6
	모르겠음	10.8	1.9	18.6
교육 대상	전체 임직원	90.0	85.7	93.8
	임원, 또는 관리직	3.1	4.5	2.0
	임원/관리직 제외한 전원	6.9	9.9	4.2
교육 시간	15분 이내	4.8	6.7	3.1
	15-30분 이내	23.1	28.3	18.4
	30-60분 이내	43.3	46.5	40.4
	60분 이상	28.9	18.5	38.1
교육 방식	다른 교육과 병행하여 진행	32.8	36.6	29.4
	보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행	9.9	19.1	1.7
	단독으로 진행	59.3	47.5	69.8

○ 대면/비대면 교육에 따른 교육시간 비교

교육의 시간과 단독 교육 여부를 대면 교육과 비대면 교육으로 나누어 비교해 보았다. 먼저 대면 교육을 받았던 집단의 경우, 교육 시간이 길어질수록 교육을 단독으로 진행하였다는 비율이 높게 나타났다. 단독으로 진행하였다는 응답 비율이 가장 적게 나타난 것은 15분 이내일 때인데, 그 비율이 33.3%로 평균 59.3%보다 많이 낮은 수준이다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

또한 상품홍보와 병행하였다는 응답 비율은 60분 이상일 때 12.1%이고 15분 이내일 때 28.6%로 16.5%p 차이가 났다. 그러나 다른 교육과 병행하였다는 응답은 마찬가지로 교육 시간이 짧을수록 비율이 증가하였지만 그 차이가 상품홍보와의 병행에서만큼 크게 나타나지 않았다.

비대면 교육의 경우에는 교육 시간과 무관하게 교육을 단독으로 진행하였다는 응답의 비율이 60% 이상을 차지하였고, 상품 홍보와 병행하였다는 응답은 거의 없었다. 다른 교육과 병행하여 진행하였다는 응답은 60분 이상에서 20.7%로 가장 낮게 나타났고, 60분 이내에서는 33.8%~36.4% 수준으로 차이의 폭이 적었다.

〈표 Ⅲ-17〉 성희롱 예방교육 진행 관련_교육 방식(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	다른 교육과 병행하여 진행	보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행	단독으로 진행
전체		668	32.8	9.9	59.3
대면 교육	15분 이내	21	42.9	28.6	33.3
	15-30분 이내	89	37.1	27.0	41.6
	30-60분 이내	146	36.3	15.8	50.0
	60분 이상	58	34.5	12.1	55.2
비대면 교육	15분 이내	11	36.4	0.0	63.6
	15-30분 이내	65	33.8	4.6	64.6
	30-60분 이내	143	35.0	1.4	64.3
	60분 이상	135	20.7	0.7	78.5

나) 사업장 특성별 교육의 구체적 특성

○ 교육의 주요 구성

교육이 강의나 시청각자료 시청, 토론 등을 활용하여 다양하게 구성될 수 있으므로 복수응답으로 교육이 어떻게 구성되었는지를 확인하였다. 전체적으로 보면 응답자 668명 중 강사의 강의를 통해 교육을 받았다는 응답은 38.8%, 사전 녹화된 시청각 자료, 동영상 등을 시청하였다는 응답은 73.5%, 수강생의 토론, 역할놀이 등 참여식 교육이었다는 응답은 2.2%로 나타나 양방향 교육은 잘 이루어지지 않는 것으로 보인다.

업종에 따라 보면 제조업에서 강사의 강의를 통한 교육의 비율이 42.5%로 나타나 서비스업(37.4%)이나 기타 업종(34.5%)보다 비율이 높았다. 종사자 수별로 보면 30인 미만에서 50.0%로 가장 높았고, 30-50인 미만이 48.5%, 50-100인 미만이 36.9% 순으로 높게 나타났다. 직책이나 사업장 특성에 따라서는 큰 차이가 나타나지 않았다.

〈표 Ⅲ-18〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 주요 구성(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	강사의 강의	사전 녹화된 시청각자료, 동영상 등 시청	수강생의 토론, 역할놀이 등 참여식
전체		668	38.8	73.5	2.2
성별	남성	333	41.1	71.2	3.0
	여성	335	36.4	75.8	1.5
업종	제조업	207	42.5	69.6	1.0
	서비스업	406	37.4	74.9	2.7
	기타 업종	55	34.5	78.2	3.6
종사자 수	30인 미만	102	50.0	68.6	2.9
	30-50인 미만	130	48.5	66.2	5.4
	50-100인 미만	130	36.9	73.1	0.8
	100-300인 미만	150	36.0	74.0	1.3
	300인 이상	156	27.6	82.7	1.3
직책	관리직	151	38.4	74.8	4.0
	일반직원	517	38.9	73.1	1.7
사업장 특성	단독사업체	274	39.8	73.0	2.2
	본사/본점	255	37.3	74.5	3.1
	지점/지사/공장	139	39.6	72.7	0.7
여성 종사자 비율	30% 미만	204	43.6	69.1	2.9
	30% 이상-50% 미만	149	36.9	74.5	1.3
	50% 이상-70% 미만	144	32.6	77.8	2.8
	70% 이상	171	39.8	74.3	1.8
고충처리 제도 유무	그렇다	365	39.5	74.8	3.3
	그렇지 않다	303	38.0	71.9	1.0

교육의 주요 구성을 구체적으로 확인하였다. 먼저 전체 668명의 응답자가 지난 1년간 수강한 성희롱 예방교육의 가장 빈번한 형태는 시청각자료로만 수강한 것으로 전체의 60.6%에 해당한다. 다음으로 높게 나타난 것은 강사의 강의를 통한 방법만으로 교육이

국가인권위원회 humanrights.go.kr

진행된 경우로 25.9%에 해당한다. 강사의 강의와 시청각자료 시청이 함께 진행된 경우가 다음으로 높게 나타나 11.2%에 해당하였다.

대면 방식과 비대면 방식으로 구분하여 살펴보면, 대면 교육의 구성은 강의식이 50.3%로 절반 정도를 차지하였고 다음으로 시청각자료 시청(29.0%), 강의와 시청각자료 시청(17.8%)순으로 높게 나타났다. 비대면 교육의 경우에는 시청각자료 시청만을 통한 교육이 88.7%로 가장 높게 나타났고, 다른 방식의 교육은 0.3-5.4% 수준으로 낮은 응답 비율을 보였다. 즉, 대면 방식에서는 강사가 강의만을 통해 교육을 진행하는 것이 가장 높게 나타났고 시청각자료 시청만을 통하여 교육받는 경우는 적었던 반면, 비대면 방식에서는 대부분 시청각자료 시청만을 통해 교육이 이루어지고 있음을 확인하였다.

〈표 Ⅲ-19〉 교육 형태별 교육의 구성

(단위: %,명)

구분	전체	대면	비대면
강의식	25.9(173)	50.3(158)	4.2(15)
시청각자료 시청	60.6(405)	29.0(91)	88.7(314)
참여식	0.3(2)	-	0.6(2)
강의식+시청각자료 시청	11.2(75)	17.8(56)	5.4(19)
강의식+참여식	0.3(2)	0.3(1)	0.3(1)
시청각자료 시청+참여식	0.3(2)	0.6(2)	-
강의식+시청각자료 시청+참여식	1.3(9)	1.9(6)	0.8(3)
계	100.0(668)	100.0(314)	100.0(354)

○ 교육 내용

교육 내용에 대해서도 알아보았다. 전체 668명 중 외부업체나 기관에서 개발한 교육을 수강하였다는 응답이 49.7%로 가장 높게 나타나고, 다음으로 여가부, 고용노동부 등 정부 개발 표준안이었다는 응답이 23.4%, 회사 자체 개발이 9.0% 순으로 높게 나타났다. 또한 알 수 없다는 응답의 비율은 18.0%였다. 이는 인사담당자가 아닌 일반 근로자를 대상으로 한 설문조사이기 때문에 교육의 세부사항에 대해 잘 알지 못한다는 응답의 비중이 높은 것으로 보인다.

종사자 규모로 보면 300인 이상 사업장에서 회사 자체 개발의 비율이 18.6%로 다른 집단보다 많았다. 그러나 외부업체/기관 개발의 비율은 종사자 규모와 상관없이 모두

절반 정도 비율을 차지했다. 300인 이상 사업장에서는 다른 집단보다 정부 개발 표준안을 사용한 비율이 12.8%로 적게 나타났다. 또한 사업장 특성을 보아도 단독 사업체에서는 회사자체 개발의 비율이 적고 정부 개발 표준안의 비율이 28.1%로 높게 나타나는데 본사/본점(19.6%)이나 지점/지사/공장(20.9%)의 경우 상대적으로 정부 개발 표준안의 비율이 적었다.

〈표 Ⅲ-20〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 내용

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	회사자체 개발	외부 업체/ 기관 개발	여가부, 고용노동부 등 정부 개발 표준안	모르겠음
전체		668	9.0	49.7	23.4	18.0
성별	남성	333	10.2	54.4	21.3	14.1
	여성	335	7.8	45.1	25.4	21.8
업종	제조업	207	10.1	47.8	22.2	19.8
	서비스업	406	8.1	50.7	24.9	16.3
	기타 업종	55	10.9	49.1	16.4	23.6
종사자 수	30인 미만	102	2.9	51.0	29.4	16.7
	30-50인 미만	130	6.2	53.1	23.1	17.7
	50-100인 미만	130	6.2	51.5	30.0	12.3
	100-300인 미만	150	8.0	46.0	24.7	21.3
	300인 이상	156	18.6	48.1	12.8	20.5
직책	관리직	151	2.6	58.3	27.2	11.9
	일반직원	517	10.8	47.2	22.2	19.7
사업장 특성	단독사업체	274	4.7	53.6	28.1	13.5
	본사/본점	255	10.2	51.0	19.6	19.2
	지점/지사/공장	139	15.1	39.6	20.9	24.5
여성 종사자 비율	30% 미만	204	11.3	51.0	20.1	17.6
	30% 이상-50% 미만	149	7.4	53.0	15.4	24.2
	50% 이상-70% 미만	144	9.0	47.9	29.2	13.9
	70% 이상	171	7.6	46.8	29.2	16.4
고충처리 제도 유무	그렇다	365	10.7	54.2	23.6	11.5
	그렇지 않다	303	6.9	44.2	23.1	25.7

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 교육 강사

교육 강사에 대한 질문에 전체 응답자 668명 중 과반인 60.0%는 외부 강사였다고 응답했으며, 내부 직원이었다는 응답은 12.9%였다. 강사 없음은 16.3%, 모르겠다는 응답은 10.8%였는데 이는 시청각자료를 통한 교육일 경우에 해당하는 것으로 보인다. 업종으로 보면 제조업에서 내부직원의 비율이 근소하게 높게 나타나 15.5%였고, 여성 종사자 비율로 보면 30% 미만인 경우가 18.1%로 30% 이상 보다 높게 나타났다. 사업장 특성으로 보면 지점/지사/공장의 경우가 16.5%로 단독사업체나 본사/본점보다 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-21〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 강사

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	내부 직원	외부 강사	강사 없음	모르겠음
전체		668	12.9	60.0	16.3	10.8
성별	남성	333	15.0	64.0	13.8	7.2
	여성	335	10.7	56.1	18.8	14.3
업종	제조업	207	15.5	62.8	14.5	7.2
	서비스업	406	11.3	58.6	17.5	12.6
	기타 업종	55	14.5	60.0	14.5	10.9
종사자 수	30인 미만	102	12.7	65.7	13.7	7.8
	30-50인 미만	130	10.8	62.3	20.0	6.9
	50-100인 미만	130	16.2	60.0	15.4	8.5
	100-300인 미만	150	12.7	61.3	16.0	10.0
	300인 이상	156	12.2	53.2	16.0	18.6
직책	관리직	151	10.6	67.5	15.2	6.6
	일반직원	517	13.5	57.8	16.6	12.0
사업장 특성	단독사업체	274	12.8	60.9	17.2	9.1
	본사/본점	255	11.0	62.0	17.3	9.8
	지점/지사/공장	139	16.5	54.7	12.9	15.8
여성 종사자 비율	30% 미만	204	18.1	58.8	13.2	9.8
	30% 이상-50% 미만	149	8.7	66.4	12.8	12.1
	50% 이상-70% 미만	144	10.4	57.6	21.5	10.4
	70% 이상	171	12.3	57.9	18.7	11.1
고충처리 제도 유무	그렇다	365	14.5	63.8	12.3	9.3
	그렇지 않다	303	10.9	55.4	21.1	12.5

○ 교육 대상

다음으로 교육 대상에 대해 알아보았다. 전체 응답자의 90.0%가 전체 임직원을 대상으로 하는 교육이었다고 응답하였고 성별, 업종, 종사자 수, 직책 등 집단 별의 차이도 크지 않았다.

〈표 Ⅲ-22〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 대상

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	전체 임직원	임원, 또는 관리직	임원/관리직 제외한 직원
전체		668	90.0	3.1	6.9
성별	남성	333	89.8	3.6	6.6
	여성	335	90.1	2.7	7.2
업종	제조업	207	88.4	3.9	7.7
	서비스업	406	91.6	2.7	5.7
	기타 업종	55	83.6	3.6	12.7
종사자 수	30인 미만	102	87.3	2.9	9.8
	30-50인 미만	130	85.4	5.4	9.2
	50-100인 미만	130	90.0	3.8	6.2
	100-300인 미만	150	90.7	3.3	6.0
	300인 이상	156	94.9	0.6	4.5
직책	관리직	151	88.1	6.6	5.3
	일반직원	517	90.5	2.1	7.4
사업장 특성	단독사업체	274	87.2	4.7	8.0
	본사/본점	255	92.9	2.0	5.1
	지점/지사/공장	139	89.9	2.2	7.9
여성 종사자 비율	30% 미만	204	90.2	2.9	6.9
	30% 이상-50% 미만	149	87.9	5.4	6.7
	50% 이상-70% 미만	144	94.4	1.4	4.2
	70% 이상	171	87.7	2.9	9.4
고충처리 제도 유무	그렇다	365	91.5	3.0	5.5
	그렇지 않다	303	88.1	3.3	8.6

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 대면 교육 참여 인원

비대면 교육을 실시했던 경우 교육 대상 인원을 개인이 알기 어려우므로 대면 교육을 실시하였다고 응답한 인원 314명을 대상으로 교육 인원을 확인하였다. 대체로 종사자 수에 비례하여 교육 인원이 증가한 것으로 나타났다. 전체 인원으로 보면 10-50명 미만이 45.2%로 가장 많은 비율을 차지하였다.

〈표 Ⅲ-23〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 참여 인원

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	개별 참여	10명 미만	10-50명 미만	50-100명 미만	100-300명 미만	300명 이상	모르겠음
전체		314	1.9	11.1	45.2	19.7	8.9	6.1	7
성별	남성	175	2.3	7.4	47.4	20	9.1	7.4	6.3
	여성	139	1.4	15.8	42.4	19.4	8.6	4.3	7.9
업종	제조업	126	2.4	4.8	43.7	18.3	11.9	9.5	9.5
	서비스업	155	0.6	13.5	47.1	22.6	7.7	3.9	4.5
	기타 업종	33	6.1	24.2	42.4	12.1	3	3	9.1
종사자 수	30인 미만	64	1.6	37.5	56.3	1.6	0	0	3.1
	30-50인 미만	73	1.4	5.5	82.2	9.6	1.4	0	0
	50-100인 미만	60	3.3	5	31.7	56.7	1.7	0	1.7
	100-300인 미만	68	1.5	2.9	25	23.5	33.8	2.9	10.3
	300인 이상	49	2	4.1	20.4	8.2	6.1	34.7	24.5
직책	관리직	78	2.6	7.7	51.3	21.8	7.7	5.1	3.8
	일반직원	236	1.7	12.3	43.2	19.1	9.3	6.4	8.1
사업장 특성	단독사업체	127	3.1	14.2	51.2	15.7	7.9	2.4	5.5
	본사/본점	119	0.8	11.8	39.5	24.4	10.1	7.6	5.9
	지점/지사/공장	68	1.5	4.4	44.1	19.1	8.8	10.3	11.8
여성 종사자 비율	30% 미만	122	2.5	8.2	45.9	14.8	11.5	6.6	10.7
	30% 이상-50% 미만	65	3.1	6.2	46.2	24.6	7.7	7.7	4.6
	50% 이상-70% 미만	55	0	12.7	40	29.1	7.3	7.3	3.6
	70% 이상	72	1.4	19.4	47.2	16.7	6.9	2.8	5.6
고충처리 제도 유무	그렇다	173	2.3	6.9	44.5	24.3	6.9	8.7	6.4
	그렇지 않다	141	1.4	16.3	46.1	14.2	11.3	2.8	7.8

○ 교육 시간

성희롱 예방교육에 사용된 교육시간을 알아보았다. 타 교육이나 상품홍보를 함께 진행했을 경우 성희롱 예방교육에 투입된 시간만을 응답하도록 하였다. 그 결과, 전체 응답자 중 43.3%는 30-60분 이내라고 응답하였고, 28.9%는 60분 이상이라고 응답하였다. 30분 이내라는 응답은 27.9%였는데 이 중 15분 이내가 4.8%였다. 집단별 차이는 크게 나타나지 않았다.

〈표 Ⅲ-24〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 시간

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	15분 이내	15-30분 이내	30-60분 이내	60분 이상
전체		668	4.8	23.1	43.3	28.9
성별	남성	333	3.9	19.5	44.7	31.8
	여성	335	5.7	26.6	41.8	26.0
업종	제조업	207	5.3	26.1	40.1	28.5
	서비스업	406	4.4	20.4	44.3	30.8
	기타 업종	55	5.5	30.9	47.3	16.4
종사자 수	30인 미만	102	7.8	23.5	49.0	19.6
	30-50인 미만	130	4.6	24.6	42.3	28.5
	50-100인 미만	130	4.6	23.8	46.9	24.6
	100-300인 미만	150	3.3	22.0	43.3	31.3
	300인 이상	156	4.5	21.8	37.2	36.5
직책	관리직	151	4.6	18.5	47.0	29.8
	일반직원	517	4.8	24.4	42.2	28.6
사업장 특성	단독사업체	274	5.8	22.3	47.1	24.8
	본사/본점	255	5.5	24.3	40.0	30.2
	지점/지사/공장	139	1.4	22.3	41.7	34.5
여성 종사자 비율	30% 미만	204	2.5	24.0	46.6	27.0
	30% 이상-50% 미만	149	5.4	26.8	37.6	30.2
	50% 이상-70% 미만	144	7.6	15.3	41.7	35.4
	70% 이상	171	4.7	25.1	45.6	24.6
고충처리 제도 유무	그렇다	365	4.4	20.3	46.6	28.8
	그렇지 않다	303	5.3	26.4	39.3	29.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

○ 교육 방식

교육방식을 보면 단독으로 진행하였다는 비율이 59.3%로 응답자의 과반 이상은 성희롱 예방교육만을 단독으로 수강하였다고 응답하였다. 다른 교육과 병행하여 진행하였다는 응답은 32.8%였고, 보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행하였다는 응답은 9.9%이다.

업종에 따라 보면 제조업에서 단독으로 진행하였다는 응답이 61.8%로 서비스업이나 기타 업종에 비하여 높은 편이고, 종사자 수별로는 50인 이상일 때 단독 진행의 비율이 60% 이상 수준으로 비슷하게 나타나고, 30-50인 미만은 53.1%, 30인 미만은 47.1%로 비교적 낮았다. 이러한 특성은 사업장 특성으로 보면 보다 잘 드러난다. 단독 사업체일 경우 55.1%, 본사/본점일 때 61.6%, 지점/지사/공장 63.3%가 단독교육을 받았다고 응답하여 소규모사업체일수록 단독으로 교육하는 비율이 적은 것으로 보인다. 또한 고충처리제도의 유무에 따라 보면 고충처리제도가 있다고 응답한 경우에 보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하였다는 응답의 비율은 적게 나타나고 단독으로 진행하였다는 비율은 고충처리제도가 없는 경우보다 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-25〉 성희롱 예방교육 진행 관련: 교육 방식(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	다른 교육과 병행하여 진행	보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행	단독으로 진행
전체		668	32.8	9.9	59.3
성별	남성	333	36.0	9.6	56.2
	여성	335	29.6	10.1	62.4
업종	제조업	207	29.5	10.1	61.8
	서비스업	406	33.3	9.6	59.4
	기타 업종	55	41.8	10.9	49.1
종사자 수	30인 미만	102	35.3	22.5	47.1
	30-50인 미만	130	31.5	17.7	53.1
	50-100인 미만	130	30.0	7.7	62.3
	100-300인 미만	150	32.7	4.7	65.3
	300인 이상	156	34.6	1.9	64.1
직책	관리직	151	31.1	14.6	58.3
	일반직원	517	33.3	8.5	59.6
사업장 특성	단독사업체	274	36.9	10.9	55.1
	본사/본점	255	31.8	8.2	61.6
	지점/지사/공장	139	26.6	10.8	63.3
여성 종사자 비율	30% 미만	204	36.8	8.8	56.4
	30% 이상-50% 미만	149	30.2	9.4	61.7
	50% 이상-70% 미만	144	32.6	6.3	62.5
	70% 이상	171	30.4	14.6	57.9
고충처리 제도 유무	그렇다	365	32.6	6.8	62.5
	그렇지 않다	303	33.0	13.5	55.4

○ 비대면 교육시 교육 내용에 대한 질문이나 의견 제시 기회 유무

앞서 확인하였듯 교육은 대체로 강의식, 또는 시청각자료를 활용하여 진행하였고 토론식 교육을 하였다는 응답자의 수가 적었으므로, 교육시간 중에, 또는 교육시간 이후에 질문이나 의견을 제시할 수 있는 기회가 중요하다. 대면 교육의 경우 토론식 교육 등

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

양방향의 교육이 아니어도 교육 도중, 또는 교육 이후에 질문을 하거나 의견을 제시할 수 있는 기회를 만들 수 있으나 비대면 교육의 경우에는 교육의 형식이나 구성 방식에 따라 이러한 기회가 주어지지 않아 소통이 어려울 가능성이 높다. 따라서 비대면 교육을 받았던 응답자를 대상으로 강사나 교육 담당자에게 교육과 관련한 소통창구가 있었는지를 파악할 필요가 있다. 이에 비대면 교육을 받았던 응답자 354명을 대상으로 교육 도중, 또는 교육 이후에 질문을 할 수 있는 기회가 있었는지를 복수응답으로 확인하였다.

비대면 교육을 받은 응답자 354명 중에 질문이나 의견을 제시할 수 있는 기회가 없었거나 그러한 기회가 있었는지 잘 모르겠다는 응답을 한 사람의 비율은 68.4%이며, 교육 중 또는 교육 후에 질의할 수 있었거나, 직원들끼리 토의할 수 있는 공간이 있었다는 응답을 한 비율은 36.2%이다. 따라서 교육 내용에 대하여 질의를 할 공간을 만들어놓지 않았거나, 질의를 할 수 있도록 적극적으로 유도하지 않았던 경우가 과반 이상이었던 것으로 보인다.

집단별로 보면 업종, 종사자 수, 직책, 사업장 특성에 따라 근소한 차이는 있으나 큰 경향성의 차이는 나타나지 않았다. 다만 고충처리제도의 유무에 따라 비교해 보면 고충처리제도가 있는 경우의 응답자들이 소통의 기회가 더 많았던 것으로 나타났다. '교육 후 강사, 또는 인사담당자에게 개별적으로 질의할 수 있었다'에 대하여 고충처리제도가 있는 경우는 26.0%, 없는 경우는 8.6%가 그렇다고 응답하여 집단 간 차이가 크게 나타났다.

〈표 Ⅲ-26〉 교육 내용에 대한 질문이나 의견 제시 기회 유무(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	없었다	모르겠다	교육 후 개별적으로 강사 또는 인사 담당자에게 질의할 수 있었다	교육 내용에 대해 직원들이 토의할 수 있는 게시판이나 채팅창이 있었다	교육 중 강사 또는 인사 담당자에게 질의할 수 있었다
전체		354	48.9	19.5	18.1	13.0	5.1
성별	남성	158	46.2	16.5	22.2	14.6	6.3
	여성	196	51.0	21.9	14.8	11.7	4.1
업종	제조업	81	46.9	16.0	24.7	12.3	2.5
	서비스업	251	49.8	20.3	15.9	13.1	5.6
	기타 업종	22	45.5	22.7	18.2	13.6	9.1
종사자 수	30인 미만	38	52.6	13.2	18.4	18.4	7.9
	30-50인 미만	57	54.4	14.0	15.8	17.5	5.3
	50-100인 미만	70	48.6	18.6	20.0	10.0	5.7
	100-300인 미만	82	52.4	20.7	13.4	7.3	8.5
	300인 이상	107	42.1	24.3	21.5	15.0	0.9
직책	관리직	73	41.1	11.0	30.1	16.4	9.6
	일반직원	281	50.9	21.7	14.9	12.1	3.9
사업장 특성	단독사업체	147	50.3	20.4	15.6	12.2	4.1
	본사/본점	136	47.8	19.1	21.3	14.7	5.1
	지점/지사/공장	71	47.9	18.3	16.9	11.3	7.0
여성 종사자 비율	30% 미만	82	40.2	17.1	22.0	18.3	7.3
	30% 이상-50% 미만	84	44.0	28.6	19.0	8.3	6.0
	50% 이상-70% 미만	89	55.1	13.5	19.1	14.6	0.0
	70% 이상	99	54.5	19.2	13.1	11.1	7.1
고충처리 제도 유무	그렇다	192	40.1	16.7	26.0	17.2	6.3
	그렇지 않다	162	59.3	22.8	8.6	8.0	3.7

국가인권위원회
humanrights.go.kr

5) 교육 참여 태도

○ 집중 정도

교육에 집중한 정도에 대해 4점 척도로 확인하였다. 강사나 시청각자료 시청을 통해 교육을 받았다고 응답한 668명 중 교육에 집중하였다는 응답('매우 집중함'과 '어느 정도 집중함'을 합한 비율)은 81.7%로 나타나 교육을 받았던 사람 10명 중 8명 정도는 교육에 집중하였다고 응답하였다. 성별에서는 남성이, 업종에 따라 보면 서비스업보다는 제조업에서 집중했다는 응답이 높게 나타난다. 또한 종사자 수별로 보면 종사자 수가 적어질수록 집중했다는 응답의 비율이 높았는데, 이것은 종사자 수가 적은 경우, 제조업인 경우에 대면 교육을 실시한 비율이 높았던 것과도 연관이 있는 것으로 보인다. 대면 교육에서는 93.0%가 집중하였다고 응답한 반면, 비대면 교육을 한 경우에는 71.7%가 집중하였다고 응답하여 21.3%p로 그 차이가 크게 나타났다. 이와 함께 고충처리제도 유무에 따라 비교해 보면, 고충처리제도가 있는 경우가 없는 경우보다 집중하였다는 응답이 13.1%p 더 높았다.

〈표 Ⅲ-27〉 교육에 집중 정도

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	매우 집중함	어느 정도 집중함	거의 집중 하지 않음	전혀 집중 하지 않음	[집중 함]	[집중 하지 않음]
전체		668	11.2	70.5	14.7	3.6	81.7	18.3
성별	남성	333	14.1	71.2	11.4	3.3	85.3	14.7
	여성	335	8.4	69.9	17.9	3.9	78.2	21.8
업종	제조업	207	7.7	76.8	13.0	2.4	84.5	15.5
	서비스업	406	13.3	65.5	17.0	4.2	78.8	21.2
	기타 업종	55	9.1	83.6	3.6	3.6	92.7	7.3
종사자 수	30인 미만	102	15.7	80.4	3.9	0.0	96.1	3.9
	30-50인 미만	130	14.6	70.0	12.3	3.1	84.6	15.4
	50-100인 미만	130	8.5	74.6	12.3	4.6	83.1	16.9
	100-300인 미만	150	10.0	68.7	16.7	4.7	78.7	21.3
	300인 이상	156	9.0	62.8	23.7	4.5	71.8	28.2
직책	관리직	151	11.9	74.2	11.3	2.6	86.1	13.9
	일반직원	517	11.0	69.4	15.7	3.9	80.5	19.5
사업장 특성	단독사업체	274	10.2	70.4	15.7	3.6	80.7	19.3
	본사/본점	255	11.4	70.6	13.3	4.7	82.0	18.0
	지점/지사/공장	139	12.9	70.5	15.1	1.4	83.5	16.5
여성 종사자 비율	30% 미만	204	11.3	73.0	12.3	3.4	84.3	15.7
	30% 이상-50% 미만	149	8.7	72.5	13.4	5.4	81.2	18.8
	50% 이상-70% 미만	144	16.0	61.8	18.8	3.5	77.8	22.2
	70% 이상	171	9.4	73.1	15.2	2.3	82.5	17.5
고충처리 제도 유무	그렇다	365	14.0	73.7	11.0	1.4	87.7	12.3
	그렇지 않다	303	7.9	66.7	19.1	6.3	74.6	25.4
교육 방식	대면 교육	314	15.6	77.4	6.1	1.0	93.0	7.0
	비대면 교육	354	7.3	64.4	22.3	5.9	71.7	28.2

주: '집중함'은 '매우 집중함'과 '어느 정도 집중함'에 대한 응답비율을 합한 값이며, '집중하지 않음'은 '거의 집중하지 않음', '전혀 집중하지 않음'에 대한 응답비율을 합한 값임

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 교육 참여 시 집중하기 어려운 이유

교육에 집중하기 어려웠다는 응답자 122명에게 교육에 집중하기 어려웠던 이유를 복수응답으로 확인하였다. 전체적으로 보았을 때 가장 높은 응답비율을 보인 것은 '다른 업무로 바빠서'(50.8%), '이전에 들었던 교육 내용과 동일해서'(45.9%) 순으로 높게 나타났다.

응답자 중에 대면 교육을 받았던 응답자는 22명(122명 중 18.0%)이고, 비대면 교육을 받았던 응답자는 100명(82.0%)이다. 대면 교육을 받았던 응답자 중 집중하기 어려웠던 이유로 가장 많은 응답은 '교육 내용이 나에게 도움되지 않아서'(45.5%), '이전에 들었던 교육 내용과 동일해서'(41.0%)였고, 비대면 교육을 받았던 응답자 중에서는 '다른 업무로 바빠서'가 57.0%, '이전에 들었던 교육 내용과 동일해서'가 47.0%로 높게 나타났다. 따라서 대면 교육과 비대면 교육 모두 '이전에 들었던 교육 내용과 동일해서'에 대한 응답 비중이 높으며, 대면 교육일 때 보다 비대면 교육일 때 다른 업무로 인하여 교육에 집중하지 못하는 일이 빈번하게 발생한 것으로 확인되었다.

〈표 Ⅲ-28〉 교육 참여 시 집중하기 어려운 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	다른 업무로 바빠서	이전에 들었던 교육 내용과 동일해서	교육 내용이 나에게 도움되지 않아서	강사의 교육 방식이 흥미롭지 않아서	교육 인원이 너무 많아서
전체		122	50.8	45.9	20.5	18.0	4.1
성별	남성	49	49.0	44.9	24.5	24.5	6.1
	여성	73	52.1	46.6	17.8	13.7	2.7
업종	제조업	32	56.3	28.1	28.1	15.6	6.3
	서비스업	86	47.7	54.7	17.4	18.6	3.5
	기타 업종	4	75.0	0.0	25.0	25.0	0.0
종사자 수	30인 미만	4	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	30-50인 미만	20	65.0	30.0	30.0	15.0	10.0
	50-100인 미만	22	36.4	50.0	0.0	22.7	4.5
	100-300인 미만	32	43.8	50.0	31.3	18.8	3.1
	300인 이상	44	56.8	47.7	20.5	15.9	2.3
직책	관리직	21	38.1	57.1	23.8	4.8	4.8
	일반직원	101	53.5	43.6	19.8	20.8	4.0
사업장 특성	단독사업체	53	52.8	45.3	15.1	20.8	1.9
	본사/본점	46	50.0	39.1	21.7	15.2	4.3
	지점/지사/공장	23	47.8	60.9	30.4	17.4	8.7
여성 종사자 비율	30% 미만	32	56.3	43.8	18.8	25.0	6.3
	30% 이상-50% 미만	28	53.6	32.1	35.7	14.3	0.0
	50% 이상-70% 미만	32	50.0	43.8	6.3	21.9	3.1
	70% 이상	30	43.3	63.3	23.3	10.0	6.7
고충처리 제도 유무	그렇다	45	51.1	46.7	17.8	20.0	6.7
	그렇지 않다	77	50.6	45.5	22.1	16.9	2.6
교육 방식	대면 교육	22	22.8	41.0	45.5	27.3	13.7
	비대면 교육	100	57.0	47.0	15.0	16.0	2.0

국가인권위원회 humanrights.go.kr

6) 교육 내용

○ 교육받은 내용

다음으로 가장 최근에 받은 교육의 내용에 대해 확인하였다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조에서는 성희롱 예방교육의 내용 중 1) 직장 내 성희롱에 관한 법령, 2) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준, 3) 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 4) 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항을 반드시 포함하도록 하고 있다.[50]

전체 응답자 1,000명에게 확인한 결과 법령의 1)~3)에 해당하는 항목인 '(1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시', '(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준', '(3) 회사의 성희롱 피해자 고충상담, 보호, 지원 절차' 세 항목에 대해 모두 포함하였다고 응답한 경우는 전체의 66.0%(660명)였다. 또한 제시된 6가지 항목 모두에 대해 포함하였다고 응답한 경우는 563명(56.3%)으로 나타났다.

강의나 시청각자료를 통한 교육을 한 경우 교육 내용이 법적 기준을 충족하는 경우가 70.7%인 반면, 조회나 팜플렛 등으로 대체한 경우는 54.4%만이 법적 기준에 부합하는 내용이었다고 응답하였다. 교육을 실시한 경우 대면 교육과 비대면 교육일 때의 차이는 근소하게 나타났다.

〈표 Ⅲ-29〉 필수 교육 내용 포함 여부

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	필수 교육 내용 모두 포함	필수 교육 내용 미포함, 또는 기억나지 않음
전체		1,000	66.0	34.0
교육 형태	강의, 시청각자료 등	713	70.7	29.3
	조회, 팜플렛 등 대체	287	54.4	45.6
교육 방식	대면 교육	314	71.7	28.3
	비대면 교육	354	69.2	30.8

주1: 각 항목은 '포함하였다', '포함하지 않았다', '기억나지 않는다'로 확인하였으며, 위에 제시된 값은 세 개의 항목(주2 참고) 전부에 대하여 '포함하였다'에 응답한 비율과 나머지의 비율을 나타냄

주2: (1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시
(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준
(3) 회사의 성희롱 피해자 고충상담, 보호, 지원 절차

50) 국가법령정보센터. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 (검색일: 2023. 11.13.)

각 항목별로 보면 '(1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시'가 83.2%로 가장 높게 나타났고, '(5) 피해자의 2차 피해의 유형과 예시'가 72.6%로 가장 낮게 나타났다. 교육 주요 구성에 따라 보면 모든 항목에서 강의나 시청각자료를 통한 교육일 때에 포함하였다는 응답 비율이 더 높게 나타났다. 교육 형태별로 보면 대면 교육일 때에 비대면 교육보다 응답 비율이 모든 항목에서 더 높다. 이것은 실제로 교육에 해당 내용을 포함하였다는 비율을 의미할 수도 있으나, 개인의 집중도 차이로 인하여 '기억하지 못한다'는 응답 비율이 더 높기 때문일 수도 있다. 즉, 실제로는 내용을 모두 포함하였으나, 개인이 집중하지 않았기 때문에 포함 여부를 모른다고 응답하였을 수도 있음을 유의하여 해석해야 한다.

〈표 Ⅲ-30〉 교육받은 내용

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
전체		1,000	83.2	75.5	75.8	81.5	72.6	74.0
교육 주요 구성	강의, 시청각 자료 등	713	85.8	78.8	79.7	83.7	76.4	77.1
	조회, 팜플렛 등 대체	287	76.7	67.2	66.2	76.0	63.1	66.2
교육 형태	대면 교육	314	86.9	81.2	82.2	84.1	76.1	78.7
	비대면 교육	354	84.5	76.8	77.4	83.1	75.7	74.6
고충처리 제도 유무	그렇다	526	90.3	84.8	85.6	90.5	81.2	83.1
	그렇지 않다	474	75.3	65.2	65.0	71.5	63.1	63.9

주1: (1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시
(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준
(3) 회사의 성희롱 피해자 고충상담, 보호, 지원 절차
(4) 직장 내 성희롱 발생 시 피해자와 목격자의 대응·신고 방법
(5) 피해자에 대한 2차 피해의 유형과 예시
(6) 성희롱 피해자 보호를 위한 관리자의 역할과 유의사항
주2: 각 항목은 '포함하였다', '포함하지 않았다', '기억나지 않는다'로 확인하였으며, 위에 제시된 값은 '포함하였다'에 응답한 비율을 나타냄

○ 내용 이해에 교육의 도움 정도

가장 최근에 받은 교육의 내용 항목에 대하여 '포함하였다'라고 응답한 인원에게 교육이 해당 내용을 이해하는데 도움이 되었는지를 확인하였다. 전체적으로 보았을 때 약 10명 중 8명 이상은 교육이 각 항목의 내용 이해에 도움이 된다고 응답한 것으로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

교육의 형태에 따라 살펴보면 강의나 시청각 자료를 통한 교육을 진행한 경우가 조회나 팜플렛 배포로 교육을 대체한 경우보다 4.4~10.3%p 높게 나타났다. 가장 차이가 높게 나타난 항목은 '(1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시'로 강의나 시청각자료를 통한 교육을 진행한 응답자는 87.1%가 도움되었다고 응답한 반면, 조회나 팜플렛 배포로 대체한 경우는 76.8%가 도움이 되었다고 응답하였다. 다음으로 교육을 진행한 인원 중 대면 교육을 한 경우와 비대면 교육을 한 경우를 비교했을 때는 차이가 근소하게 나타나 교육의 방식에 따른 차이는 확인되지 않았다.

고충처리제도의 유무에 따라 비교한 결과, 항목에 따라 5.5~12.4%p의 차이가 나타났는데, 모든 항목에서 고충처리제도가 있는 경우가 도움이 되었다는 응답이 더 많았고, 가장 차이가 높게 나타난 항목은 '(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준'으로 고충처리제도가 있는 경우가 88.1%, 제도가 없는 경우가 75.7%였다. 사내에 고충처리제도가 없는 경우에는 회사의 사건 처리 절차 및 조치에 대한 교육 내용이 해당사항이 없다고 느껴져 도움이 되지 않는다고 판단하였을 수 있다.

〈표 Ⅲ-31〉 내용 이해에 교육의 도움 정도

(단위: 명, %)

구분		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
전체		84.4	83.0	82.6	83.4	85.0	83.8
교육 주요 구성	강의, 시청각 자료 등	87.1	85.1	84.0	85.4	86.6	84.9
	조회, 팜플렛 등 대체	76.8	77.2	78.4	78.0	80.1	80.5
교육 형태	대면 교육	88.6	87.1	83.7	86.7	88.7	86.2
	비대면 교육	85.3	83.1	84.3	85.4	85.1	83.3
고충처리 제도 유무	그렇다	86.7	88.1	85.8	86.1	87.6	86.3
	그렇지 않다	81.2	75.7	77.9	79.6	81.3	80.2

주1: (1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시
(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준
(3) 회사의 성희롱 피해자 고충상담, 보호, 지원 절차
(4) 직장 내 성희롱 발생 시 피해자와 목격자의 대응·신고 방법
(5) 피해자에 대한 2차 피해의 유형과 예시
(6) 성희롱 피해자 보호를 위한 관리자의 역할과 유의사항
주2: 각 항목은 4점 척도('전혀 도움이 되지 않았다', '별로 도움이 되지 않았다', '조금 도움이 되었다', '매우 도움이 되었다')로 측정되었으며 위의 비율은 '조금 도움이 되었다'와 '매우 도움이 되었다'를 합한 값임
주3: 각 항목에 대하여 이전 문항에서 '포함하였다'고 응답한 인원만을 대상으로 하고 있으므로 각 항목에 대한 응답인원은 차이가 있음

7) 교육에 대한 만족도

강사나 시청각자료를 통해 교육을 받았다고 응답하였거나, 조회나 회의 등에서 내용을 간략히 언급하였다고 응답한 인원 816명을 대상으로 교육의 만족도에 대해 4점 척도('전혀 만족하지 않는다', '별로 만족하지 않는다', '대체로 만족한다', '매우 만족한다')로 확인하였다. 전체 응답을 보면 대체로 10명 중 8명이 교육에 만족하고 있는 것('대체로 만족한다'와 '매우 만족한다'를 합한 값)으로 나타나는데, '사업장 특성에 맞는 교육'에 대한 응답 비율이 76.8%로 다른 항목에 비하여 낮다.

교육 형태나 교육 방식에 따라 보면 앞서와 마찬가지의 경향성이 확인되는데, 조회나 회의에서 내용을 언급한 경우 강사나 시청각자료를 통해 교육을 받은 경우보다 현저히 만족도가 낮게 나타났다. 또한 대면 교육과 비대면 교육의 차이는 크지 않았다. 고충처리제도의 유무에 따라 보면, 다른 항목에서와 마찬가지로 고충처리제도가 있는 응답자가 교육에 대한 만족이 더 높았다.

〈표 Ⅲ-32〉 교육에 대한 만족도 교육 내용

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	교육 내용	교육 방법	강사의 자질	사업장 특성에 맞는 교육	전반적 만족도
전체		816	84.6	82.0	81.0	76.8	82.1
교육 주요 구성	강의, 시청각 자료 등	668	87.1	85.3	84.1	78.7	84.7
	조회, 팜플렛 등 대체	287	73.0	66.9	66.9	68.2	70.3
교육 형태	대면 교육	314	88.2	87.9	86.3	79.9	84.7
	비대면 교육	354	86.2	83.1	82.2	77.7	84.7
고충처리 제도 유무	그렇다	432	89.6	88.2	90.0	81.7	88.9
	그렇지 않다	384	78.9	75.0	70.8	71.4	74.5

주1: '강사가, 또는 시청각자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함' 또는 '직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 2간략히 언급함'에 응답한 인원을 대상으로 하였음

주2: 각 항목은 4점 척도('전혀 만족하지 않는다', '별로 만족하지 않는다', '대체로 만족한다', '매우 만족한다')로 측정되었으며 위의 비율은 '대체로 만족한다', '매우 만족한다'를 합한 값임

국가인권위원회
humanrights.go.kr

8) 관리자 또는 임원급 대상 별도 교육 실시 여부

마지막으로 개인이 속한 사업체에서 관리자나 임원급을 대상으로 별도의 성희롱 예방 교육을 실시하는지를 확인하였다. 전체를 보았을 때 해당 내용에 대하여 긍정응답을 한 비율은 18.7%로 10명 중 2명 이하가 관리자나 임원을 대상으로 별도의 교육을 하고 있다고 응답하였다. 성별이나 업종, 종사자 수, 직책, 여성종사자 비율 별로 비교하면 큰 차이가 나타나지 않았다. 다만, 사업장 특성에 따라 살펴본 결과 본사나 본점 소속인 경우에는 응답비율이 21.9%로 근소하게 다른 집단보다 비율이 높았다. 고충처리제도의 유무에 따라 비교하면 그 차이가 비교적 크게 나타난다. 고충처리제도가 있는 사업체에서는 26.8%가 별도 교육을 실시하고 있다고 응답한 반면, 고충처리제도가 없는 사업체에서는 9.7%가 별도 교육을 실시하고 있다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-33〉 관리자 또는 임원급 대상 별도 교육 실시 여부

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	예	아니오	잘 모르겠다
전체		1,000	18.7	31.5	49.8
성별	남성	500	22.8	27.4	49.8
	여성	500	14.6	35.6	49.8
업종	제조업	316	19.6	32.9	47.5
	서비스업	602	17.3	31.1	51.7
	기타 업종	82	25.6	29.3	45.1
종사자 수	30인 미만	200	17.0	35.0	48.0
	30-50인 미만	200	22.0	41.5	36.5
	50-100인 미만	200	15.5	30.0	54.5
	100-300인 미만	200	15.5	31.5	53.0
	300인 이상	200	23.5	19.5	57.0
직책	관리직	200	19.0	50.5	30.5
	일반직원	800	18.6	26.8	54.6
사업장 특성	단독사업체	420	18.1	36.4	45.5
	본사/본점	370	21.9	30.3	47.8
	지점/지사/공장	210	14.3	23.8	61.9
여성 종사자 비율	30% 미만	314	17.5	35.7	46.8
	30% 이상-50% 미만	215	20.5	25.1	54.4
	50% 이상-70% 미만	217	20.7	29.0	50.2
	70% 이상	254	16.9	33.9	49.2
고충처리 제도 유무	그렇다	526	26.8	28.3	44.9
	그렇지 않다	474	9.7	35.0	55.3

9) 조직 문화에 대한 의견

성희롱 예방교육의 실효성을 확인하기 위하여 응답자가 근로하는 사업장의 조직문화 특성에 대해서도 함께 확인하였다.

○ 기회의 평등 여부

기회가 남성 또는 여성에게 불리하게 적용되는 바가 있는지를 5점 척도('남성에게 매우 불리'(1점), '남성에게 약간 불리'(2점), '성별에 관계없이 동등'(3점), '여성에게 약간 불리' 4점), '여성에게 매우 불리'(5점)로 확인하였다.

조직 내에서의 기회에 대하여 대체로 성별이나 업종, 종사자 수, 직책, 사업장 특성, 여성 종사자 수 비율이나 고충처리 제도 유무와 무관하게 평균값이 3점에 근접하여 대체로 성별과 관계없이 동등하다는 응답이 많은 것으로 확인되었다. 그럼에도 3점 이하의 수치가 나타나는 집단은 여성 종사자 비율 70% 이상인 집단에서 '채용 기회'에 대한 항목뿐이어서 그 외에는 여성에게 불리하다는 의견이 남성에게 불리하다는 의견보다 모든 집단에서 더 많았음을 확인하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-34〉 기회의 평등 여부

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	(1) 채용 기회	(2) 핵심 업무에 배치될 기회	(3) 승진 기회	(4) 유리한 보직 또는 인사이동의 기회	(5) 비공식 네트워크를 통해 중요 정보를 얻을 기회	(6) 영향력 있는 고위직/관리자와 함께 일할 기회
전체		1,000	3.18	3.30	3.33	3.24	3.24	3.27
성별	남성	500	3.11	3.19	3.16	3.07	3.07	3.11
	여성	500	3.24	3.40	3.50	3.40	3.40	3.43
업종	제조업	316	3.30	3.42	3.43	3.29	3.28	3.33
	서비스업	602	3.09	3.22	3.27	3.20	3.21	3.23
	기타 업종	82	3.30	3.37	3.35	3.30	3.23	3.34
종사자 수	30인 미만	200	3.05	3.16	3.20	3.14	3.11	3.13
	30-50인 미만	200	3.20	3.31	3.33	3.32	3.29	3.36
	50-100인 미만	200	3.11	3.31	3.34	3.21	3.25	3.27
	100-300인 미만	200	3.22	3.34	3.37	3.26	3.20	3.24
	300인 이상	200	3.32	3.38	3.42	3.27	3.34	3.35
직책	관리직	200	3.27	3.42	3.46	3.31	3.29	3.41
	일반직원	800	3.16	3.27	3.30	3.22	3.22	3.23
사업장 특성	단독사업체	420	3.08	3.25	3.30	3.20	3.22	3.24
	본사/본점	370	3.24	3.32	3.36	3.25	3.24	3.31
	지점/지사/공장	210	3.26	3.36	3.33	3.29	3.27	3.25
여성 종사자 비율	30% 미만	314	3.39	3.45	3.45	3.32	3.29	3.33
	30% 이상-50% 미만	215	3.29	3.42	3.44	3.33	3.37	3.34
	50% 이상-70% 미만	217	3.08	3.19	3.24	3.17	3.19	3.24
	70% 이상	254	2.89	3.09	3.17	3.11	3.09	3.15
고충처리 제도 유무	그렇다	526	3.15	3.27	3.32	3.23	3.22	3.25
	그렇지 않다	474	3.20	3.33	3.34	3.24	3.25	3.29

주1: 남성에게 매우 불리(1점), 남성에게 약간 불리(2점), 성별에 관계없이 동등(3점), 여성에게 약간 불리(4점), 여성에게 매우 불리(5점)에 대한 평균값임

○ 분위기

조직 문화가 지나치게 사적이거나 위계적인 경우 성희롱이 발생하기 쉬우며 또한 발생하여도 문제시하기 어려울 수 있다. 응답자 1,000명을 대상으로 확인한 결과 특별한 경향성은 확인되지 않았다. 그러나 고충처리제도의 유무에 따라 비교해 보면 고충처리제도가 있는 경우보다 없는 경우에 모든 항목에서 긍정응답 비율('약간 그렇다'와 '매우

그렇다'를 합한 값)이 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-35〉 조직 문화에 대한 의견

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
전체		1,000	43.0	38.7	58.4	39.4	47.5	37.3	19.7
성별	남성	500	41.6	35.8	50.8	37.6	44.6	37.4	20.0
	여성	500	44.4	41.6	66.0	41.2	50.4	37.2	19.4
업종	제조업	316	42.7	36.7	60.4	38.6	50.0	38.9	23.1
	서비스업	602	42.9	39.0	57.1	40.4	46.3	36.2	16.9
	기타 업종	82	45.1	43.9	59.8	35.4	46.3	39.0	26.8
종사자 수	30인 미만	200	45.0	45.0	55.0	38.0	44.5	35.0	14.5
	30-50인 미만	200	46.5	36.5	57.0	32.5	49.5	41.0	21.0
	50-100인 미만	200	41.0	38.5	57.0	37.5	44.5	38.0	20.5
	100-300인 미만	200	46.5	39.5	65.5	45.0	52.5	37.0	23.0
	300인 이상	200	36.0	34.0	57.5	44.0	46.5	35.5	19.5
직책	관리직	200	40.0	33.0	59.5	41.0	43.5	32.5	16.0
	일반직원	800	43.8	40.1	58.1	39.0	48.5	38.5	20.6
사업장 특성	단독사업체	420	45.2	42.9	60.7	38.8	47.9	38.3	19.3
	본사/본점	370	40.8	37.6	58.1	40.0	46.2	36.2	21.6
	지점/지사/공장	210	42.4	32.4	54.3	39.5	49.0	37.1	17.1
여성 종사자 비율	30% 미만	314	47.5	37.6	55.7	34.4	47.5	39.5	22.0
	30% 이상-50% 미만	215	44.2	39.1	58.1	38.1	50.2	36.7	22.8
	50% 이상-70% 미만	217	35.5	38.2	56.2	42.9	50.2	34.1	20.7
	70% 이상	254	42.9	40.2	63.8	43.7	42.9	37.8	13.4
고충처리 제도 유무	그렇다	526	36.3	33.8	55.7	39.9	45.8	31.7	16.5
	그렇지 않다	474	50.4	44.1	61.4	38.8	49.4	43.5	23.2

주1: (1) 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다
(2) 회식 등 업무시간 외의 모임에 반드시 참석해야 하는 분위기이다
(3) 구성원들이 서로의 연애, 결혼 등 사생활에 대해 묻는 것에 거리낌이 없는 편이다
(4) 구성원들끼리 업무시간 외에 사적인 연락을 하거나 모임을 자주 갖는 편이다
(5) 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 말하기 어려운 분위기이다
(6) 상급자가 하급자에게 큰 소리를 내거나 폭언을 해도 참아야만 하는 분위기이다
(7) 성차별이나 성희롱이 발생하기 쉬운 분위기이다

주2: 4점 척도('전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '약간 그렇다', '매우 그렇다')로 측정되었으며, 위의 비율은 '약간 그렇다'와 '매우 그렇다'를 합한 값임

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 성차별·성희롱에 노출된 경험

전체 응답자 1,000명에게 직장 내에서 성차별이나 성희롱적인 언어나 행위에 노출된 경험이 있었는지를 확인하였다. 성희롱 예방교육 이전과 이후의 노출 빈도에 대하여 확인할 수 없으므로 교육이 노출 경험의 빈도에 미치는 영향을 본 조사 결과 분석을 통해 파악하기에는 한계가 있다. 그러나 교육이 잘 이루어지지 않고 있는 집단에서 성차별이나 성희롱에 노출되는 것은 더 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 집단간 비교가 필요하다.

성차별과 성희롱에 노출된 경험을 다섯 가지의 유형으로 구분하여 확인하였다. 그 결과 다섯 개의 항목 중 하나라도 경험이 있다고 응답한 경우는 전체의 51.2%로 과반 이상이 경험이 있다고 응답하였다. 항목 중에서는 '(2) 외모나 옷차림 등에 대한 평가, 지적, 놀림 등을 하는 것'이 39.3%로 가장 응답 빈도가 높게 나타나 10명 중 약 4명이 직장에서 이러한 경험을 한 것으로 보인다. 가장 빈도가 낮게 나타난 것은 '(4) 여럿이 볼 수 있는 곳에서 음란물 게시, 배포, 시청하는 것'으로 10.7%가 응답하였다.

집단별로 보면 남성이 여성보다 개별 항목에서는 응답 빈도가 높으나 전체 경험률을 보면 남성은 47.2%, 여성은 55.2%로 여성의 노출 빈도가 높다. 업종별로는 제조업에서의 노출 빈도가 54.7%로 가장 높게 나타났고, 종사자 수에서는 30-50인 미만(58.0%), 사업장 특성으로는 본사/본점(53.8%), 여성 종사자 비율로는 30-50% 미만(57.7%)이 높다.

교육의 형태나 방식에 따라서도 비교하였는데, 집단간 차이가 근소하게 나타났다. 고충처리제도의 유무에 따라 비교하면 고충처리제도가 있는 응답자는 47.3%, 없는 응답자는 55.5%로 그 차이가 크게 나타났다.

〈표 Ⅲ-36〉 성차별·성희롱에 노출된 경험

(단위: 명, %)

구분		사례 수 (명)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	전체 (1)~(5)
전체		1,000	34.8	39.3	26.8	10.7	14.8	51.2
성별	남성	500	32.0	34.6	30.0	14.0	17.8	47.2
	여성	500	37.6	44.0	23.6	7.4	11.8	55.2
업종	제조업	316	36.4	40.5	27.8	11.1	14.9	54.7
	서비스업	602	33.9	39.4	26.6	9.8	14.6	50.3
	기타 업종	82	35.4	34.1	24.4	15.9	15.9	43.9
종사자 수	30인 미만	200	28.0	28.0	24.5	7.0	11.0	43.0
	30-50인 미만	200	40.5	45.5	31.5	18.5	19.0	58.0
	50-100인 미만	200	30.5	39.0	23.5	8.5	13.0	46.5
	100-300인 미만	200	38.5	39.0	29.0	10.5	15.5	55.0
	300인 이상	200	36.5	45.0	25.5	9.0	15.5	53.5
직책	관리직	200	32.0	39.0	25.5	9.5	12.5	52.5
	일반직원	800	35.5	39.4	27.1	11.0	15.4	50.9
사업장 특성	단독사업체	420	32.9	37.4	28.1	10.2	13.8	50.7
	본사/본점	370	37.8	43.8	27.0	12.7	16.8	53.8
	지점/지사/공장	210	33.3	35.2	23.8	8.1	13.3	47.6
여성 종사자 비율	30% 미만	314	36.6	36.0	29.6	10.5	16.2	50.0
	30% 이상-50% 미만	215	40.9	45.6	28.4	12.1	17.2	57.7
	50% 이상-70% 미만	217	36.4	43.8	24.9	14.7	18.0	53.9
	70% 이상	254	26.0	34.3	23.6	6.3	8.3	44.9
고충처리 제도 유무	그렇다	713	35.6	39.8	26.8	9.8	13.9	51.9
	그렇지 않다	287	32.8	38.0	26.8	12.9	17.1	49.5

주1: (1) 특정 성별을 비하하거나 성차별적인 언어나 표현을 사용하는 것
(2) 외모나 옷차림 등에 대한 평가, 지적, 놀림 등을 하는 것
(3) 성적으로 노골적인 언어, 음담패설이나 야한 농담 등을 이야기하는 것
(4) 여럿이 볼 수 있는 곳에서 음란물 게시, 배포, 시청하는 것
(5) 성적으로 노골적인 몸짓, 행동이나 불필요한 신체접촉을 하는 것

주2: 4점 척도('전혀 없음', '가끔 있음', '자주 있음', '항상 있음')로 측정되었으며, 위의 비율은 '가끔 있음', '자주 있음', '항상 있음'을 합한 값임

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

다음으로 노출된 경험에 대한 불쾌감에 대해서도 함께 확인하였다. 전체적으로 63.6~73.0% 수준으로 불쾌감을 느꼈다고 응답하여 성차별이나 성희롱에 대한 감수성이 대체로 높게 나타났다. '(3) 성적으로 노골적인 언어, 음담패설이나 야한 농담 등을 이야기하는 것', '(4) 여럿이 볼 수 있는 곳에서 음란물 게시, 배포, 시청하는 것', '(5) 성적으로 노골적인 몸짓, 행동이나 불필요한 신체접촉을 하는 것'에 대해서는 노출 경험이 있는 응답자의 비율이 낮으므로 응답비율을 통한 집단간 비교가 부적절할 수 있다. 따라서 상대적으로 노출 경험 빈도가 높았던 '(1) 특정 성별을 비하하거나 성차별적인 언어나 표현을 사용하는 것'(전체의 34.8%), '(2) 외모나 옷차림 등에 대한 평가, 지적, 놀림 등을 하는 것'(전체의 39.3%)에 대해 불쾌감을 느꼈다고 응답한 비율을 확인하였다.

집단별로 보면 불쾌감에 대한 비율은 여성, 기타 업종, 종사자 수 300인 이상, 관리직, 지점/지사/공장, 여성 비율 70% 이상, 강의·시청각 자료 등을 통해 교육받았을 때, 비대면 교육 집단에서 상대적으로 높게 나타났다. 특히 교육 주요 구성에 따라 비교했을 때 그 차이가 크게 나타나 항목당 각각 9.6%p와 8.0%p로 차이가 벌어졌다. 즉, 조회나 회의에서 간단히 언급하거나, 팜플렛을 배포하는 형태로 성희롱 예방교육을 대체한 집단의 응답자는 교육시간을 지정하여 성희롱 예방교육을 한 응답자들에 비하여 성차별적, 또는 성희롱적인 언행을 경험했을 때 이것이 문제행동임을 인지하지 못할 가능성이 높다.

〈표 Ⅲ-37〉 성차별·성희롱에 노출되었을 때의 불쾌감 여부

(단위: 명, %)

구분		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
전체		73.0	70.0	64.9	63.6	66.9
성별	남성	60.0	57.8	54.7	62.9	57.3
	여성	84.0	79.5	78.0	64.9	81.4
업종	제조업	73.9	71.9	69.3	62.9	63.8
	서비스업	71.1	68.4	62.5	64.4	69.3
	기타 업종	82.8	75.0	65.0	61.5	61.5
종사자 수	30인 미만	71.4	71.4	71.4	71.4	68.2
	30-50인 미만	72.8	71.4	68.3	67.6	68.4
	50-100인 미만	77.0	65.4	74.5	47.1	61.5
	100-300인 미만	71.4	66.7	56.9	57.1	64.5
	300인 이상	72.6	74.4	54.9	72.2	71.0
직책	관리직	84.4	73.1	74.5	68.4	72.0
	일반직원	70.4	69.2	62.7	62.5	65.9
사업장 특성	단독사업체	66.7	68.8	65.3	48.8	56.9
	본사/본점	78.6	67.3	67.0	70.2	72.6
	지점/지사/공장	74.3	78.4	60.0	82.4	75.0
여성 종사자 비율	30% 미만	71.3	68.1	59.1	63.6	70.6
	30% 이상-50% 미만	71.6	72.4	68.9	69.2	75.7
	50% 이상-70% 미만	74.7	67.4	72.2	50.0	51.3
	70% 이상	75.8	72.4	63.3	81.3	71.4
교육 주요 구성	강의, 시청각 자료 등	75.6	72.2	64.4	61.4	67.7
	조회, 팜플렛 등 대체	66.0	64.2	66.2	67.6	65.3
교육 형태	대면 교육	71.8	70.6	64.3	62.5	66.7
	비대면 교육	76.6	72.0	64.6	63.9	73.5
고충처리 제도 유무	그렇다	72.8	68.1	64.3	58.8	65.3
	그렇지 않다	73.2	71.6	65.5	67.9	68.4

주1: (1) 특정 성별을 비하하거나 성차별적인 언어나 표현을 사용하는 것
(2) 외모나 옷차림 등에 대한 평가, 지적, 놀림 등을 하는 것
(3) 성적으로 노골적인 언어, 음담패설이나 야한 농담 등을 이야기하는 것
(4) 여럿이 볼 수 있는 곳에서 음란물 게시, 배포, 시청하는 것
(5) 성적으로 노골적인 몸짓, 행동이나 불필요한 신체접촉을 하는 것
주2: 2점 척도('그렇다', '아니다')로 측정되었으며, 위의 비율은 '그렇다'에 대한 값임

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

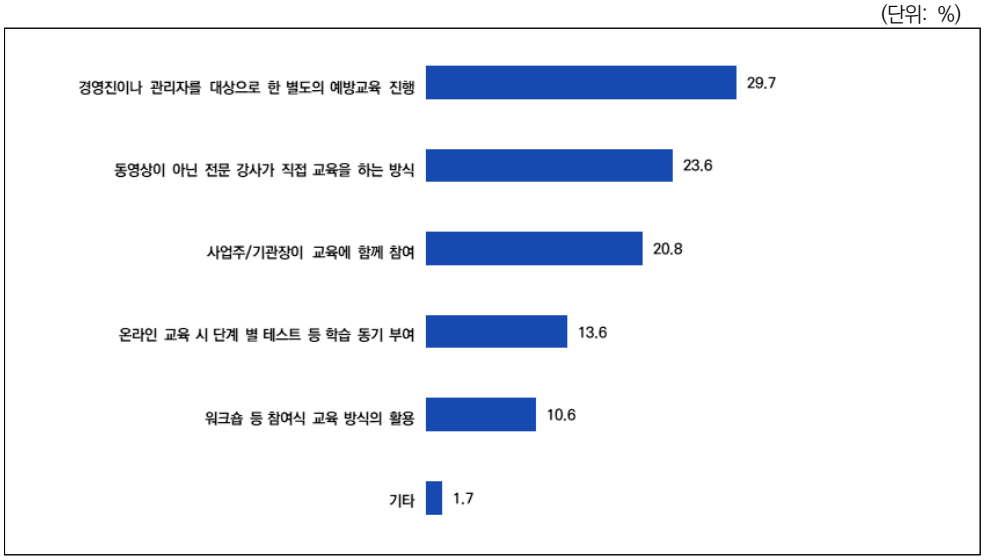
10) 성희롱 예방교육 개선

○ 교육 방식

직장 내 성희롱 예방교육을 개선하는 데에 있어 교육의 방식 측면에서 가장 중요한 것이 무엇인지를 전체 응답자 1,000명을 대상으로 확인하였다. 가장 응답이 높은 순으로 보면, '경영진이나 관리자를 대상으로 한 별도의 예방교육 진행'(29.7%), '동영상이 아닌 전문 강사가 직접 교육을 하는 방식'(23.6%), '사업주/기관장이 교육에 함께 참여'(20.8%), '온라인 교육 시 단계별 테스트 등 학습 동기 부여'(13.6%), '워크숍 등 참여식 교육 방식의 활용'(10.6%) 순으로 높게 나타났다. 또한 기타 의견 중에는 '미디어 홍보물 부착으로 예방교육을 접할 수 있는 환경 조성', '회사 인트라넷을 통한 성희롱 사례 개시' 등이 있었다.

성별이나 업종, 종사자 수, 직책, 사업자 특성 등 집단별로 보았을 때도 이와 비슷한 순서로 높게 나타났다. 관리직이나 사업주의 책임을 강화할 수 있는 교육의 시행에 대한 필요성과 함께 시청각 자료가 아닌 강사가 직접 교육을 함으로써 교육의 집중도를 높여야 할 필요성에 대해서도 많은 응답자가 인식하고 있는 것으로 확인된다.

(단위: %)



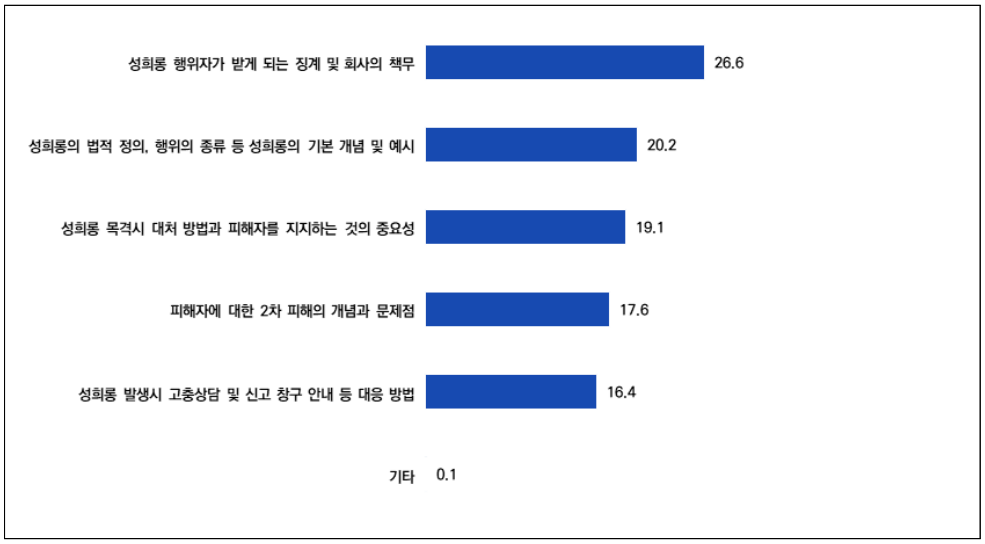
[그림 Ⅲ-4] 성희롱 예방교육의 개선: 교육 방식

○ 교육 내용

직장 내 성희롱 예방교육을 개선하는 데에 있어 교육의 내용 측면에서 가장 중요한 것이 무엇인지를 전체 응답자 1,000명을 대상으로 확인하였다. 가장 응답비율이 높았던 항목은 '성희롱 행위자가 받게 되는 징계 및 회사의 책무'로 26.6%가 선택하였다. 다음으로는 '성희롱의 법적 정의, 행위의 종류 등 성희롱의 기본 개념 및 예시' (20.2%), '성희롱 목격 시 대처 방법과 피해자를 지지하는 것의 중요성'(19.1%), '피해자에 대한 2차 피해의 개념과 문제점'(17.6%), '성희롱 발생 시 고충상담 및 신고 창구 안내 등 대응 방법'(16.4%) 순으로 높게 나타났다.

집단별로 보았을 때도 중요하게 선택한 항목의 순서는 전체의 결과와 유사하다. 다만 집단에 따라 '성희롱 행위자가 받게 되는 징계 및 회사의 책무'에 대한 응답비율의 차이가 있었는데, 특히 고충처리제도 유무에 따라 비교하면, 고충처리제도가 있는 집단에서는 23.2%가 선택한 반면, 없는 집단에서는 30.4%가 선택하여 그 차이가 크게 나타났다. 고충처리제도는 개인이 아닌 회사의 정책과 제도이므로 이러한 제도가 잘 갖추어지지 않은 직장의 근로자는 회사가 책무를 다하고 있지 않다고 느끼고 있을 가능성이 높다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-5] 성희롱 예방교육의 개선: 교육 내용

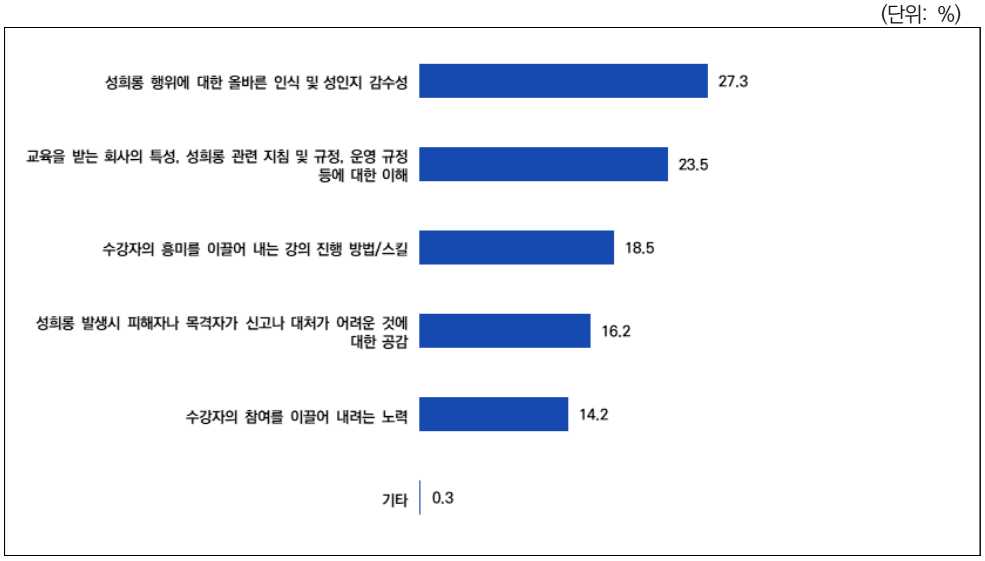
국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

○ 교육 강사

성희롱 예방교육을 개선하기 위하여 강사 측면에서 중요한 것에 대해서도 확인하였다. 전체 응답자 1,000명 기준 가장 많은 응답 비율을 보인 항목은 '성희롱 행위에 대한 올바른 인식 및 성인지 감수성'으로 27.3%가 선택하였다. 다음으로는 '교육을 받는 회사의 특성, 성희롱 관련 지침 및 규정, 운영 규정 등에 대한 이해'(23.5%), '수강자의 흥미를 이끌어내는 강의 진행 방법/스킬'(18.5%), '성희롱 발생 시 피해자나 목격자가 신고나 대처가 어려운 것에 대한 공감'(16.2%), '수강자의 참여를 이끌어내려는 노력'(14.2%) 순으로 높게 나타났다.

집단별로 보아도 비율의 차이가 크지 않았는데, 이것은 성별이나 사업체 규모, 업종, 개인의 직책 등과 무관하게 강사의 성인지 감수성과 성희롱 행위에 대한 지식에 대해 중요하게 여기고 있다는 것으로 분석할 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-6] 성희롱 예방교육의 개선: 교육 강사

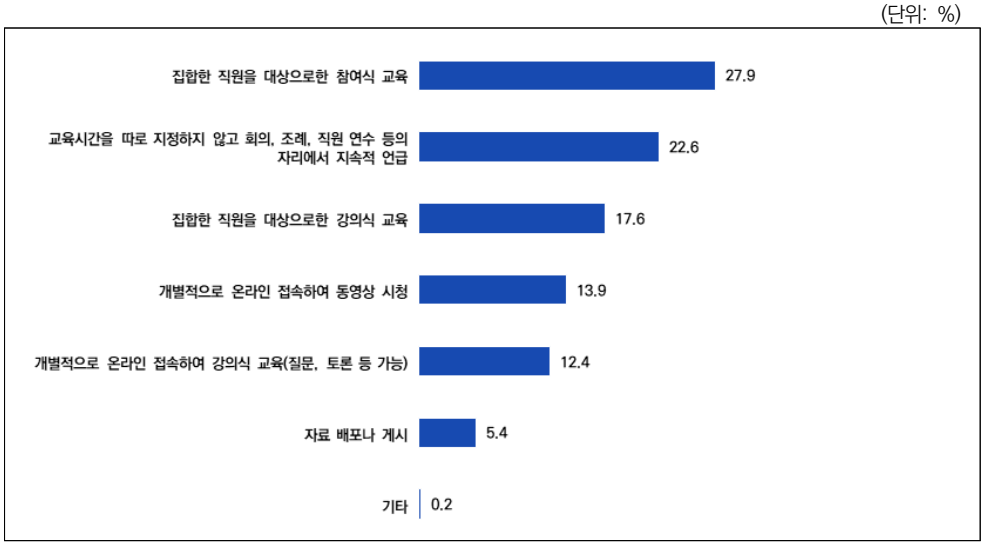
○ 성희롱 예방교육의 효과적인 방식

다음으로 성희롱 예방교육으로 가장 효과적인 방법이 무엇이라고 생각하는지를 알아보았다. 전체 응답자 중 가장 높은 응답 빈도를 나타낸 것은 '집합한 직원을 대상으로 한 참여식 교육'으로 27.9%가 응답했다. '집합한 직원을 대상으로 한 강의식 교육'은

17.6%가, ‘개별적으로 온라인 접속하여 동영상 시청’에 대해서는 13.9%, ‘개별적으로 온라인 접속하여 실시간 강의식 교육’은 12.4%가 응답하였다. 전체 응답자 중 교육시간을 지정하지 않고 다른 방법으로 성희롱 예방교육을 진행하는 것이 더욱 효과적이라는 응답의 비율은 28.0%로 나타났다.[51] 과반의 인원이 성희롱 예방교육의 필요성에 대해서 인지하고 있는 것으로 보인다.

또한, 집체교육에 대해 가장 많은 비율이 효과적인 교육 방식이라고 응답하고 있는데 반하여 온라인을 통한 강사의 실시간 교육에 대해서는 상대적으로 적은 비율이 응답하였다. 강사가 실시간으로 교육을 하고 있는 여부에 대한 중요성보다는 업무공간을 떠나서 교육에 집중할 수 있는 환경을 조성하는 것에 대해 더욱 중요하게 파악하여 응답한 것으로 해석할 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-7] 성희롱 예방교육의 효과적인 방식

11) 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책

마지막으로 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책에 대하여 제시된 내용 중 가장 중요한 것이 무엇이라고 생각하는지를 응답하도록 하였다. 응답자 1,000명 중 가장 높은

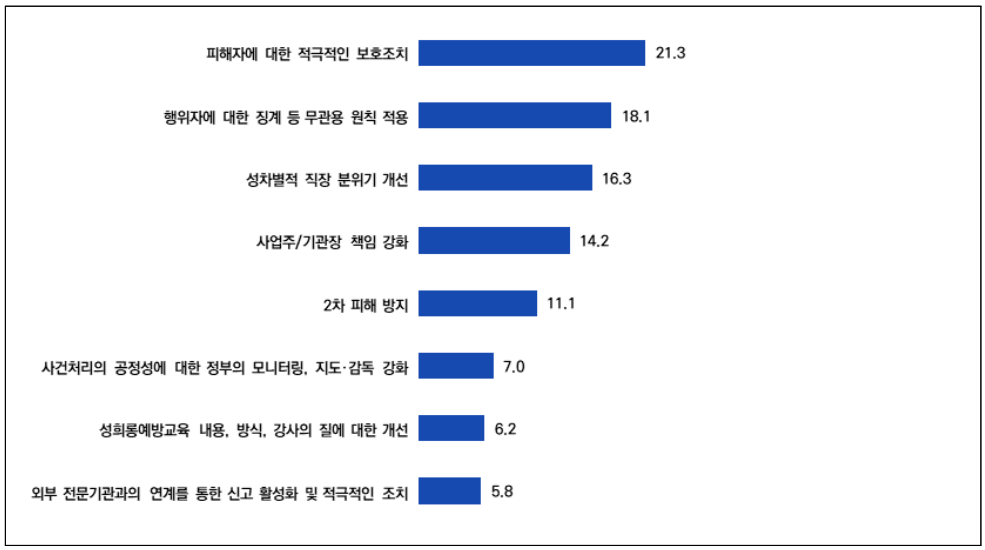
51) 교육시간을 따로 정하지 않고 회의 등에서 지속적으로 언급 22.6%와 자료 배포 및 게시 5.4.%를 합한 결과이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

빈도로 선택된 항목은 '피해자에 대한 적극적인 보호조치'로 21.3%가 가장 중요하다고 응답하였다. 다음으로는 '행위자에 대한 징계등 무관용 원칙 적용'(18.1%), '성차별적 직장 분위기 개선'(16.3%), '사업주/기관장 책임 강화'(14.2%) 순으로 높게 나타났다. 집단별로 보면 대체로 전체의 응답 경향과 크게 다르지 않은데, 종사자 수 30인 미만 사업장에서 근무하는 응답자의 경우 '성차별적 직장 분위기 개선'(22.0%), '피해자에 대한 적극적인 보호조치'(20.5%), '2차 피해 방지'(17.5%)순으로 높게 나타나 다른 집단과 차이를 보였다.

'성희롱 예방교육 내용, 방식. 강사의 질에 대한 개선'은 전체의 6.2%가 가장 필요한 정책으로 응답하여 상대적으로 우선되어야 할 정책으로 보는 응답자의 수가 적게 나타났다. 교육을 통해 성희롱을 예방하는 것보다 실제로 성희롱에 대응할 수 있는 제도와 역량을 갖추는 것을 응답자들은 대체로 더 중요하게 보고 있었던 것으로 해석할 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-8] 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책

라. 소결

지난 1년간 성희롱 예방교육을 받은 적이 있다고 응답한 민간기업 종사자 1,000명을 대상으로 민간기업에서 이루어지는 성희롱 예방교육의 질적 수준과 효과성을 파악하기 위해 설문조사한 결과는 다음과 같다.

먼저 응답자가 종사하고 있는 사업장에서 성희롱에 대응할 수 있는 역량을 갖추고 있는 기업과 그렇지 않은 기업의 비율을 조사하였다. 그 결과 전체 1,000명 중 52.6%만이 성희롱 예방과 처리에 대한 지침이나 인력을 갖추고 있거나, 성희롱 예방 및 근절을 위해 홍보나 안내 등을 하고 있었다. 성희롱 예방교육의 질적 수준 등을 파악하는데 응답자가 근무하는 사업장의 업종, 종사자 수, 사업장 특성, 여성 종사자 비율과 함께 성희롱 대응 유무에 따라서도 비교를 하였다.

지난 1년간 수강한 성희롱 예방교육의 형식에 대하여 가장 먼저 알아보았다. 지난 1년간 성희롱 예방교육을 수강하였다고 응답한 인원 1,000명 가운데 직원 조회나 회의 등에서 간략히 언급하였다고 응답한 인원은 14.8%, 팜플렛 등의 자료 배포를 통해 개인적으로 보게 하였다고 응답한 인원은 13.9%였다. 종사자 수가 많아질수록 그 비율이 적어지기는 하지만 팜플렛 등 자료 배포를 통해 교육받았다고 응답한 인원의 비율은 300인 이상에서도 13.5%를 차지하는 등 대규모 기업에서도 교육이 제대로 이행되고 있지 않은 경우가 10명 중 1~2명 수준으로 발생하고 있는 것으로 나타났다.

교육의 주요 구성을 보면 강사의 강의가 38.8%, 사전 녹화된 시청각 자료나 동영상 등을 시청하는 방식으로 교육이 진행된 경우가 73.5%, 참여식이 2.2%로 시청각자료 시청을 통한 교육의 비율이 높게 나타났다. 대면 방식과 비대면 방식으로 나누어 보면 대면 방식에서는 강사의 강의만으로 이루어졌거나, 강사의 강의와 함께 다른 방식의 교육을 혼합하여 진행된 비율이 70.3%인데 반하여 비대면 방식에서는 10.7%에 불과하다. 또한 시청각자료 시청만으로 교육이 진행된 경우는 대면 방식에서 29.0%, 비대면 방식에서 88.7%로 나타나서 큰 차이를 보였다. 즉, 대면 교육과 비대면 교육은 실질적으로 얼굴을 마주하고 교육을 진행하는지뿐만 아니라 교육의 진행 방식에서도 차이를 보이고 있었다. 교육 시간을 보면 30분 이내로 교육을 진행하였다는 응답의 비율은 27.9%로 나타났는데, 교육 시간이 짧을수록 보험이나 금융상품 등의 홍보와 함께 진행하였다는 응답의 비중이 높게 나타났다.

대체로 교육은 전체 임직원을 대상으로 하였다는 경우가 많았고, 관리자나 임원급을

국가인권위원회 humanrights.go.kr

대상으로 하는 별도의 교육을 실시하는 비율은 전체의 18.7%였는데, 고충처리제도나 지침이 있는 집단과 없는 집단을 비교하면 그 차이가 17.1%p로 크게 나타났다.

교육에 대한 집중도와 만족도를 확인한 결과 사업장의 특성에 따라서는 큰 차이가 나타나지 않았지만, 고충처리제도나 지침 등이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비하여 긍정응답비율이 더 높게 나타났다. 또한 대면 교육과 비대면 교육으로 비교를 하였을 때도 대면 교육을 받은 응답자의 긍정응답 비율이 더 높은 차이가 있었다.

조직문화에 대해서도 살펴보았다. 기회의 평등이나 위계적인 조직문화 등에 대하여 사업장의 다른 특성에 따른 차이는 두드러지게 나타나지 않았는데, 교육에서와 마찬가지로 고충처리 지침이나 제도의 유무에 따른 차이는 나타나고 있었다. 또한 성차별이나 성희롱에 노출된 경험 역시 고충처리제도가 있는 경우보다 없는 경우에 응답 비율이 높게 나타났다.

성희롱 예방교육 개선 시 가장 중요한 것에 대해서 응답자들은 경영진이나 관리자를 대상으로 한 별도의 예방교육을 진행하고, 성희롱 행위자에 대한 징계와 회사의 책무에 대한 교육의 필요성, 강사의 성인지 감수성, 집체교육을 통한 참여식 교육방식에 대해 가장 많은 빈도로 응답하였다. 또한 성희롱 예방을 위해 직장에서 필요한 정책에 대해서는 피해자에 대한 적극적인 보호조치와 행위자에 대한 징계 등 무관용 원칙 적용에 대해서 가장 많은 빈도로 응답하였다.

본 조사는 조사 참여를 희망하는 온라인 패널 참여자 중 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 민간기업 근로자 1,000명의 응답 결과를 통해 도출한 것이므로, 이 결과를 통해 전체 민간기업의 성희롱 예방교육 실태를 파악하기에는 한계가 있다. 그러나 사업체 규모나 업종, 개인의 성별과 직책 등을 통제하였으므로 특정 민간기업이나 특정인에 대한 교육 현황이 아닌 다양한 업종과 규모의 사업체에서 시행되는 성희롱 예방교육의 구체적인 내용과 구성을 파악하고자 하였다는 것에 그 의의가 있다.

조사결과를 통해 도출된 시사점은 다음과 같다.

먼저 법적으로 성희롱 예방교육은 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인할 수 있는 방법으로 시행하도록 하고 있으나, 대규모 사업장에서도 팜플렛 배포 등으로 대체하고 있는 경우가 많았다. 또한 교육을 시행하여도 30분 이내로 교육시간을 단축하거나 다른 교육이나 상품 홍보 등과 교육하여 교육의 질이 담보되지 않는 교육을 시행하는 일이 많았으며 그 비중이 사업장의 규모에 따라 차이가 있으나 300인 이상 대규모 사업장에서도 여전히 발생하고 있어 교육 시행에 대한 보다 세밀한 점검과 감독이

필요해 보인다.

두 번째로 대면 교육과 비대면 교육을 비교한 결과, 집체교육과 개별교육의 차이뿐 아니라 교육의 구성에도 차이가 있음을 확인하였다. 또한 교육에 불만족한 이유를 보아도 대면 교육에서는 교육의 내용에 대한 불만이 가장 빈번한 이유로 선택되는데 반하여 비대면 교육에서는 교육에 집중할 수 없는 환경을 가장 빈번한 이유로 선택하였다. 응답자들은 교육 개선 방향에서도 집체교육을 통한 참여식 교육이 가장 효과적일 것이라는 응답이 많았다. 교육에 집중할 수 있는 환경의 조성과 능동적으로 교육에 참여할 수 있도록 교육을 구성하려는 노력이 함께 필요하다.

세 번째로 고충처리제도의 유무에 따라 교육에 대한 집중도나 만족도뿐 아니라 직장 내 성차별, 성희롱 행위 목격 비율에서도 차이가 있었다. 이것은 단순히 교육으로 성희롱을 예방할 수 있는 것이 아니라 실제로 사업장에서 성희롱에 대응할 수 있는 역량을 키우는 것이 더욱 중요함을 보여준다. 향후 개선방향에서도 응답자는 사업주의 책임 강화와 피해자 보호, 행위자 처벌 등에 대하여 중요하게 인식하고 있었다. 교육을 내실화하기 위해서는 먼저 교육이 적용될 수 있는 체계가 구축되어야 할 필요가 있다.

본 조사에서는 지난 1년간 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 경우만을 포함하고 있기 때문에 교육을 받은 집단과 교육을 받지 않은 집단과의 비교 분석을 하지 못한 한계가 있다. 또한, 응답교육을 받았다고 응답한 집단 중에서도 시청각자료만으로 교육을 진행하는 경우, 보험 상품 등의 홍보와 교육을 병행하였거나, 교육 시간이 60분 이내라고 응답하는 경우 등 고용노동부의 직장 내 성희롱 예방교육 가이드라인에서 제시된 교육 시간에 미치지 못하는 사례가 다수 발견이 되었는데, 이것은 온라인패널을 통한 양적 조사의 한계라고 볼 수 있다. 따라서 강사의 역량이나 교육자료의 질에 따른 비교 등에 대해서는 FGI와 심층면접을 통해 분석할 필요가 있다.

3. FGI 및 심층면접

가. 조사 개요

본 연구의 FGI 및 심층 면접 조사는 민간 및 공공부문의 노동자, 성희롱 예방교육 업무담당자(이하 '담당자'), 예방교육 강사 등 세 집단을 대상으로 하였다. FGI에 참여한

국가인권위원회
humanrights.go.kr

노동자는 모두 지난 1년간 예방교육을 받은 이로 구성하였다. 본 조사는 성희롱 예방교육의 실태와 효과성을 실제 예방교육이 이뤄지는 교육 현장의 관점, 즉 예방교육 대상자인 노동자, 각 사업장 및 공공기관의 교육 운영 담당자, 외부 강사 등 다각적 관점에서 분석하였다는 점에서 의의가 있다.

1) 조사 방법 : FGI 및 심층 면접

본 연구는 직장 내 성희롱 예방교육이 이뤄지는 현장의 관점에서 예방교육 실태와 실효성 증진 방안을 파악하기 위해 노동자, 성희롱 예방교육 업무담당자(이하 '담당자'), 예방교육 강사 등 세 집단을 대상으로 FGI(초점 집단 인터뷰) 및 심층 면접을 하였다. 민간 사업장 및 공공기관, 소규모 사업장과 대규모 사업장을 포함하여 조사 대상을 구성하였다. 특히 직장 내 성희롱 예방교육의 사각지대인 소규모 사업장 소속 노동자와 교육 업무담당자를 섭외하였다. 조사 내용은 예방교육의 실태, 교육의 효과성, 실효성 있는 예방교육을 위한 제언 등이다.

2) 조사 내용

〈표 Ⅲ-38〉 FGI 및 심층 면접 질문 내용

항목	주요 내용
소개	• 심층 면접 진행자(연구진) 소개 • 연구 참여자의 개인 특성(성별, 연령, 직급/근속연수) 및 사업장 특성(직종, 규모, 구성원 성비)
교육 현황	• 최근 1년간 예방교육 현황 : 교육 방법, 내용, 그 배경 • 사업장/기관별 교육 운영 방식 및 교육 운영 담당자 애로사항
예방교육에 대한 평가	• 교육에 대한 평가(교육 업무담당자의 관점) - 효과/평가가 좋았던 교육 방법, 내용, 교육 환경, 배경/맥락 - 효과/평가가 나빴던 교육 방법, 내용, 교육 환경, 배경/맥락 - 학습자의 인식 개선에 가장 효과적인 교육 방법/내용 - 사업장 또는 직급별 맞춤형 교육 실시 여부 및 평가 • 학습자의 교육 요구 및 평가 (학습자의 관점) - 학습자가 원하는 교육 내용, 방법 - 교육에 대한 학습자 전반적인 반응 - 학습자가 거부감을 보이거나 이해하지 못하는 교육 내용 및 학습자 특성(성별, 나이, 직급, 고용 형태 등의 교차적 유형)
예방교육의 필요성 및 의의	• 예방교육의 필요성 및 의의 - 예방교육의 필요성이 높아진 조직 내 상황, 배경/맥락 • 예방교육의 실효성 - 예방교육의 실효성 여부 및 실효성 요소 - 예방교육의 효과가 담보되지 못하는 상황, 요소, 대상 - 예방교육의 효과가 담보될 수 있는 상황, 요소
제언	• 정책 제언 - 실효성 증진을 위한 정책적 개선점 또는 제안 사항 등 • 맞춤형 교육 제언 (교육 방법, 내용, 환경 등) - 사업장 특성에 따른 맞춤형 교육 제안 사항 (예: 중소규모 사업장, 스타트업 기업, 직업계 고교 졸업예정자, 남성집중사업장, 성희롱 사건 발생 기업 등) - 여성가족부와 한국양성평등교육진흥원, 고용노동부 제공 콘텐츠에 대한 평가와 제언 - 맞춤형 교육(사업장 특성별 교육, 관리자 맞춤형 교육)에 대한 제언 및 강조점
강조점	• 그 외 본 연구와 관련하여 강조하고 싶은 것

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) FGI 및 심층 면접 참여자 개요

가) FGI 및 심층 면접 참여자 유형

본 연구의 FGI 및 심층 면접에는 최근 1년간 예방교육을 받은 바가 있는 노동자 16명, 교육 업무담당자(이하 '담당자') 17명, 강사 4명 등 총 37명이 참여하였다. 참여자를 민간 및 공공 부분으로 구분하자면, 민간 사업장 소속 노동자와 담당자는 21명, 공공기관 소속 노동자 및 담당자는 12명 등이다. 연구 참여자 중 노동자의 경우, 소속 사업장의 규모, 성별, 나이, 성희롱 피해 또는 목격 경험을 표기하였다. 담당자의 경우 본 연구에 필요한 정보를 제외하고 개인 정보 보호를 위해 나이와 직장 경력을 본 연구보고서에 표기하지 않았다.

〈표 Ⅲ-39〉 FGI 및 심층 면접 참여자 유형

구분	노동자 (학습자)	교육 업무담당자	강사
민간	11	10	4
공공	5	7	
계	16	17	4
합계	37		

나) FGI 및 심층 면접 참여자 개요

(1) 노동자

〈표 Ⅲ-40〉 FGI 및 심층 면접 참여자 개요 : 노동자

사례 번호	사업장 유형	사업장 규모	사업장/기관 성비 (관리직 성비)	성별	나이	피해/목격 경험[52]	면접 방식
1	민간	30인 미만	8:2	남	20대	②	FGI
2	민간	30인 미만	8:2	남	30대	-	
3	민간	30인 미만	5:5	여	30대	②	
4	민간	30인 미만	8:2(5:5)	여	40대	②	
5	민간	30인 미만	7:3(9:1)	여	30대	-	
6	민간	500인 이상	-	남	30대	②	FGI
7	민간	500인 이상	-	남	40대	②	
8	민간	500인 이상	-	여	50대	①②	
9	민간	50~100인	-	여	20대	①	
10	민간	500인 이상	-	여	40대	①②	
11	민간	100~300인	-	여	20대	①	
12	공공	300~500인	3:7	여	40대	②	FGI
13	공공	500인 이상	7:3	남	40대	②	
14	공공	100~300인	5:5(7:3)	여	40대	②	
15	공공	300~500인	6:4	남	40대	②	
16	공공	500인 이상	-	여	30대	①②	

노동자는 1년 이내(2022년 9월1일~ 2023년8월31일) 소속 사업장에서 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 바 있는 자로 한하여 모집하였다. 노동자에 대한 FGI는 민간 및 공공, 사업장 규모 등을 기준으로 구분하여 총 3회 실시하였고, 구체적으로는 민간 부분 30인 미만 소규모 사업장 5명 1회, 30인 이상 사업장 6명 1회, 공공기관 5명 1회 등이다. 참여자의 연령은 20대 3명, 30대 5명, 40대 7명, 50대 1명이다. 참여자 16명 중

52) ①피해 경험 있음, ②목격 경험 있음

국가인권위원회
humanrights.go.kr

무응답을 제외한 14명은 모두 성희롱 피해 경험 또는 목격 경험이 있다고 응답하였으며, 피해 경험과 목격 경험을 모두 갖고 있는 참여자는 총 3명(사례8, 사례10, 사례16)으로 모두 여성이다. 소속 사업장/기관의 성비는 FGI에서 응답한 경우에만 표기하였다.

(2) 교육 담당자

〈표 Ⅲ-41〉 FGI 및 심층 면접 참여자 개요 : 예방교육 업무담당자

사례 번호	사업장 유형	사업장 규모	성비 (남:여)	사업장 특성	성별	소속 부서 /담당 업무	면접 방식
17	민간	500인 이상	-	-	여	교육, 사내 강사	심층
18	민간	50~100인	8:2	-	남	경영관리 임원	FGI
19	민간	300~500인	-	-	여	인사 및 교육	FGI
20	민간	500인 이상	6:4	-	여	(전)준법지원, 고충처리, 사내 강사	FGI
21	민간	500인 이상	4:6	-	남	인사, 고충처리, 교육	FGI
22	민간	50~100인	6:4	중소기업	남	인사, 총무, 교육	FGI
23	민간	30~50인	7:3	중소기업	여	인사, 교육	FGI
24	민간	50~100인	6:4	중소기업	남	인사, 교육	FGI
25	민간	30~50인	5:5	스타트업, 남초 관리직	여	인사, 교육	심층
26	민간	500인 이상			남	교육	심층
27	공공	500인 이상	8:2	현장직, 남초 사업장	여	윤리경영부서 - 교육, 고충 처리	심층
28	공공	100~300인	-	-	남	인사 및 노무, 고충상담원	FGI
29	공공	100~300인	2:8	-	여	인사 및 교육	FGI
30	공공	500인 이상	3:7	-	남	교육, 사내 강사	FGI
31	공공	500인 이상	8:2	현장직, 남초 사업장	여	교육, 노무	심층
32	공공	100~300인	5:5	-	남	교육	심층
33	공공	50~100인	5:5	-	여	인사, 교육	심층

교육 업무담당자 대상 FGI 및 심층 면접에는 민간 사업장 10명, 공공기관 7명 등 총 17명이 참여하였다. 사업장 규모별로 살펴보면 다음과 같다. 민간 부분에서는 30~50인 미만 소규모 사업장이 2명(사례23, 사례25), 50~100인 미만 중소규모 사업장이 3명(사례18, 사례22, 사례25), 300~500인 사업장이 1명(사례19), 500인 이상 사업장이 4명(사례17, 사례20, 사례21, 사례26) 등 총 10명이 참여하였다. 공공기관 담당자의 경우, 100인 이하 규모의 기관이 1명(사례33), 100~300인 규모의 기관이 3명(사례28, 사례29, 사례32), 500인 이상 공공기관이 3명(사례27, 사례30, 사례31) 등 총 7명이 참여하였다. 참여자가 FGI 일정에 맞추기 어려운 경우, 심층 면접으로 전환하여 진행하였다. 또한 성희롱 사건 발생으로 인해, 실효성 있는 성희롱 방지 조치 및 예방교육을 적극적으로 시행하고 있는 사업장/기관의 경우 효과적인 조사를 위하여 심층 면접을 채택하였다.

(3) 강사

〈표 Ⅲ-42〉 FGI 및 심층 면접 참여자 개요 : 강사

사례 번호	성별	나이	관련 강의 경력	교육 대상 (교육 주제)	직책	면접 방식
34	여	50대	10년 이상	민간 및 공공, (폭력 예방 통합 교육)	전문강사, 교육조직 대표	FGI
35	여	60대	20년 이상	공공, 소규모 민간 사업장	전문강사, 성폭력상담소장	
36	여	60대	20년 이상	민간 및 공공, 관리자 (괴롭힘 및 성희롱 예방교육)	노무사, 노무법인 부대표	
37	여	60대	20년 이상	민간 및 공공 (폭력 예방 통합 교육)	전문강사, 교육조직 대표	

강사 대상 FGI 및 심층 면접에는 민간 부문과 공공 부문에서 예방교육 강의 경험이 많고, 10년 이상의 강의 경력을 가진 4명의 강사가 참여하였다. 사례36을 제외한 3명은 모두 한국양성평등교육진흥원에서 위촉된 “전문 강사”이며, 사례36은 노무사로서 민간 사업장의 교육 환경에 대해 이해가 깊다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 조사 결과

1) 노동자 조사 결과

노동자 16명에 대한 조사 결과를 종합하여 민간 사업장 및 공공기관에서 최근 1년간 실시한 예방교육 현황, 교육의 효과 및 의의, 교육 효과성 제고 방안 등으로 나눠 살펴보면 다음과 같다.

가) 예방교육 현황

(1) 교육 방법

〈표 Ⅲ-43〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 노동자

사례 번호	사업장 유형	사업장 규모	교육 방법						학습 방식	비고
			이러닝 (대상)		대면 (대상)		동영상 시청 (대상)			
1	민간	30인 미만	○	전체	-	-	-	-	개별	
2	민간	30인 미만	-	-	-	-	○	전체	집합	
3	민간	30인 미만	○	전체	-	-	-	-	개별	
4	민간	30인 미만	○	전체	○	외국인	-	-	개별	
5	민간	30인 미만	○	전체	-	-	-	-	개별	
6	민간	500인 이상	○	전체	○	관리자	-	-	개별	
7	민간	500인 이상	○	전체	-	-	-	-	개별	
8	민간	500인 이상	○	전체	-	-	-	-	개별	
9	민간	50~100인	○	전체	-	-	-	-	개별	
10	민간	500인 이상	○	전체	-	-	-	-	개별	자체 제작
11	민간	100~300인	○	전체	-	-	-	-	개별	
12	공공	300~500인	-	-	-	-	○	전체	개별	동영상 링크
13	공공	500인 이상	○	-	○	-	-	-	개별	내부 강사
14	공공	100~300인	○	-	-	-	-	-	개별	
15	공공	300~500인	○	-	-	-	-	-	개별	
16	공공	500인 이상	-	-	○	전체	-	-	집합	외부 강사, 내부 강사 (인사담당자)

노동자 대상 FGI는 최근 1년 이내(2022년 9월1일~ 2023년8월31일) 교육 경험이 있는 노동자를 대상으로 이뤄졌다. 최근 1년 이내의 예방교육 경험을 중심으로 교육 실태를 확인하였고, 그 이전 교육 경험은 주로 다양한 교육 방법 및 내용에 대한 평가 및 비교를 통해 교육의 실효성 평가 및 제언을 도출하기 위한 자료로 활용하기 위해 조사하였다. 연구 참여자들은 본인의 교육 경험 외에 조직의 교육 운영 방식에 대해 정확히 알지 못할 수 있으므로, 주로 본인이 경험한 교육 방법과 교육 내용에 초점을 맞추었다.

소규모 사업장 소속인 사례2와 공공기관 소속인 사례16을 제외한 모든 연구 참여자는 “온라인 교육”을 받았다고 응답하였다. 연구 참여자가 “온라인 교육”이라고 표현한 교육은 민간 외주 교육 업체에서 제작 또는 운영하는 ‘온라인 교육’으로 확인되었다. 구체적으로 살펴보면, 개별적으로 온라인에 접속하여 이러닝 방식으로 교육을 받은 사람이 13명, 전체 구성원이 한자리에 집합하여 동영상을 시청하는 방식이 1명(사례2, 소규모 민간 사업장), 개별적으로 온라인으로 링크에 접속하여 동영상을 시청하는 방식이 1명(사례12, 300인~500인 공공기관), 외부 강사 및 내부 강사에 의한 대면 교육이 1명(사례16, 500인 이상 공공기관)이다. 온라인 교육에서 교육 이수 여부 확인은 대개 학습 진도율, 테스트, 이 두 가지 모두를 거쳐야 이수가 되는 방식 등으로 이뤄지고 있었다. 연구 참여자 중 일부는 코로나 감염병 확산 이전에는 외부 강사에 의한 대면 교육을 받았으나, 코로나 감염병 확산을 계기로 온라인 교육 방식으로 전환된 후 최근까지 줄곧 온라인 교육을 받았다고 응답하였다.

(2) 교육 내용

노동자에 대한 조사에서 교육 내용 관련 질문은 교육 개요, 고충처리절차 및 창구 안내 여부, 조직의 성희롱 방지 지침 및 정책 안내 여부, 조직 내 성희롱 발생 사례 등 조직 특성을 반영한 교육 내용 포함 여부 등이다. 노동자 대상 FGI에서 교육 내용 관련 조사 결과는 다음과 같다.

첫째, 온라인 교육을 통해 예방교육을 이수한 노동자들은 모두 교육 내용이 기억나지 않는다고 응답했다. 그 이유는 주로 노동자가 개별적으로 이러닝 프로그램에 접속한 상태에서 음 소거를 한 상태에서 틀어놓고 업무를 보거나, 업무와 병행하기 때문이다. 연구 참여자가 온라인 교육에 대해 기억하는 바는 교육 내용이 아니라 교육 형식(토크쇼, 애니메이션, 극화 등) 혹은 연예인 등 유명인 등장 여부다. 이때 온라인 교육에 대한 기억의 초점은 주로 ‘흥미’, ‘재미’ 등의 요소이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈사례4〉 강사분들은 연예인분들이 나오셨어요. 개그맨분들이 나오셨고… 그런데 사실 그 내용이 항상 비슷하다 보니까, 저희도 업무 시간 중에 틀어만 놓고 다 보지는 않아요. 그게 또 빨리 감기가 되거든요. 그러면 속도도 2로 올려놓고, 내려놓고, 시간 되면 그 다음 차로 넘어가는… 사실 저는 그렇게 듣거든요. 다른 분들도 다 업무 시간에 켜 놓는 걸 보면, 내용은 보지 않고 이수만 완료한다는 목적으로 다 듣고 있는 것 같아요.

둘째, 사업장/기관에서 온라인 교육을 통한 예방교육을 일종의 '교육 이수 확인'의 수단으로 활용하는 관행이 조직 내 '문화'로 형성되어 있다. 대다수의 연구 참여자는 온라인 교육을 '틀어놓고 보지 않는' 것이 일반적이라고 응답하였고, 사례9와 같이 교육에 몰입하는 사람이 오히려 조직 내에서 '눈치'를 보게 되는 경우도 있었다.

〈사례9〉 저는 실제로 초반에는 영상을 그냥 봤거든요. 그런데 인사팀장님이 제 뒤쪽에 계시는데 그냥 하신 말이겠지만, "진짜 다 보고 있네요?"라고 말을 하니까, 괜히 일 없는 사람처럼 보이고, 그 뒤로 영상을 보는 것 자체가 눈치 보이는 거예요. 그래서 그 뒤로 보지 않고 있어요. 일 없는 사람처럼 보일까 봐.

셋째, 온라인 교육의 한계는 조직 특성을 반영한 교육 내용을 포함하기 어렵다는 점이다. 노동자 조사 결과, 교육 내용에 조직 특성을 반영하거나 조직의 방지 체계와 고충처리 창구에 대한 안내가 포함된 경우는 모두 대면 교육에서였다. 조직 내 성희롱 발생 사례 등 조직 특성을 반영한 교육은 과거 외부 강사에 의한 대면 교육에서 1명(사례10), 고충처리절차 및 창구 안내가 교육 내용에 포함된 경우는 내부 강사에 의한 대면 교육에서 1명(사례16) 등 2명에 불과하였다.

나) 교육의 효과 및 의의

(1) '교육 효과가 없다'고 응답한 경우

교육의 효과가 없다고 응답한 경우는 온라인 교육 방식의 문제점을 지적한 경우, 예방교육의 목적 및 의미를 '성희롱 발생 방지' 자체에 두는 경우 등 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 노동자의 온라인 교육 참여 경험은 민간 사업장, 공공 부분, 사업장 규모에 상관없이 대부분 '교육 이수' 자체에 의미를 두는 데 초점이 맞춰져 있으며, 프로그램의 질이 학습자의 교육 몰입 및 학습 정도에 별다른 영향을 주지 않는 것으로 확인되었다.

〈사례10〉 무조건 시간은 다 들어야 되기는 하는데, 그걸 업무 시간에 해야 되고, 보상이 주어지거나 휴가가 주어지는 게 아니니까, 결국 귀에 꽂고 업무는 업무대로 하고, 그 시간은 시간대로 이수를 해야 되니까, '이수 교육이구나' 정도이지, 이 교육을 통해서 뭔가 엄청난 효과를 가지고 왔다거나, 우리 조직에 다른 문화를 가지고 왔다거나, 이런 건 없는 것 같아요.

둘째, 연구 참여자가 예방교육의 목적을 '성희롱 발생의 방지'에 두는 경우, 예방교육만으로는 거의 '방지 효과'를 거둘 수 없다고 응답하였다. 오히려 조직이 교육에만 의존하지 않고 효과적인 고충 처리 체계를 구축하거나, 적극적인 예방 메시지를 홍보하였을 때, 조직 구성원의 '경각심'을 불러일으키는 등 조직 내 환기 효과가 있다고 응답하였다.

〈사례13〉 일반 교육, 1시간짜리 교육도 중요하지만, 저희 조직 같은 경우는 성적인 부분에 대해서 되게 민감하거든요. 그래서 각 부서가 많이 있는데, 문자 같은 것도 매일 보내요. 매일이 아니라 일주일에 한 번씩이라도 보내던가. 그래서 성적인 부분에 대해서 항상 경각심을 계속 많이 주거든요. 그러다 보면, 교육도 중요하지만 이런 단편적인 문자나 그런 것들로 인해서 경각심을 많이 가질 때가 있죠.

'교육 효과가 없다'는 응답의 배경은 조직 구성원 대부분이 교육에 무관심하고 조직의 교육 운영 방식 역시 이수 확인에 국한되어 있기 때문으로 볼 수 있다. 성희롱 피해 유경험자로서 현재 직장 내에서 고충 처리 절차가 진행 중인 노동자(사례8)는 성희롱 '예방'의 목적을 '성희롱 발생 방지'로 간주한다면, 예방교육보다는 실효성 있는 고충 처리 시스템이 더 효과적이라고 하였다.

(2) '교육 효과가 있다'고 응답한 경우

노동자 대상 FGI 및 심층 면접 결과, 직장 내 성희롱 예방교육의 효과 또는 의의는 다음과 같다.

- 직장 내 성희롱 이슈에 '관심 또는 흥미 유발'
- 직장 내 성희롱 이슈에 '경각심' 등 환기 효과
- 신고율 또는 고충 접수율 증가
- 성희롱에 대한 인지 및 대응 역량 강화
- 고충 접수 창구에 대한 접근성 강화
- 조직의 고충 처리 절차에 대한 신뢰

국가인권위원회
humanrights.go.kr

조직 내 인식 개선 및 환기 효과는 예방교육이 조직 문화 측면에서 성희롱에 대한 경각심을 불러일으켜 성희롱에 대한 조직 내 둔감성을 잠시나마 개선하는 효과가 있다는 점이 제시되었다. 성희롱 피해 직접 경험이 있는 노동자의 경우, 예방교육이 성희롱에 대한 인지 및 대응 역량, 성희롱 사건의 신고 의지를 높일 수 있다고 응답하였다. 특히 성희롱 방지 및 고충 처리 체계가 제대로 마련되어 있지 않거나 작동하지 않는 중소규모 사업장에서 성희롱 예방교육은 사업장에서 유일한 성희롱 예방 활동이 된다. 그런 의미에서 사례9는 중소규모 사업장에서 성희롱에 일상적으로 노출되어 살아가는 젊은 여성 노동자에게 성희롱 예방교육은 그 자체로 중요한 의미가 있다고 하였다. 그 이유는 첫째, 소규모 사업장에서 피해 노동자가 성희롱에 대해 문제를 제기할 수 있는 인식 개선의 계기를 제공한다는 점, 둘째, 조직 내에서 성희롱에 대해 문제를 제기할 수 있는 유일한 근거가 되고, 성희롱이 일상화된 조직 문화를 환기하는 유일한 계기가 된다는 점 등이다.

〈사례9〉 환기 효과는 있는 것 같아요. 제 사례는 장난으로라도 "그거 성희롱 교육 안 들으셨어요? 그런 말은 문제 돼요."라고 되니까. 그래서 환기 효과는 있다고 생각합니다.

〈사례11〉저는 '이런 것도 성희롱 사례가 되는구나'를 배웠던 것 같거든요. 누가 만진다, 심한 언어적으로 뭘 한다, 그것까지는 기본적으로 알았는데, 그래도 예방교육을 보면서 '이런 사례들도 나중에 신고를 할 수 있구나'하는 생각의 폭이 넓어진 것 같아요. 근로자 입장으로 교육을 들었을 때.

예방교육의 실시는 그 자체로 조직의 고충 처리 절차에 대한 신뢰를 높이고, 고충 접수 창구에 대한 접근성을 높이는 효과를 거둘 수 있다는 점에서 의미가 있다(사례12).

다) 예방교육 효과성 제고 방안

① 학습자가 거부감을 보이거나 이해하지 못하는 교육 내용

- 성희롱 성립 여부에 대한 단정
- 성희롱 범주의 무분별한 확장

노동자에 대한 조사 결과를 종합한 결과, 학습자가 거부감을 보이거나 이해하지 못하는 교육 내용은 강사가 성희롱 성립 요건, 판단 기준, 판단 절차를 설명하지 않은 채 성희롱

성립 여부를 단정하는 경우다. 이 경우 학습자는 강사가 무분별하게 성희롱의 범주를 확대하고 있다고 받아들이거나, 성희롱 범주에 대한 혼란을 경험하게 된다.

〈사례13〉 범위가 너무 넓은 경우가 한 번씩 있더라고요. 생각은 안 나는데… 다 공감했거든요. 그런데 '저게 성희롱이야?'라는 식으로…. 거기에서 듣는 사람들이 다 웅성웅성하면서 '저게 성희롱이라고?'라고 공감을 다 한 적이 있고, 성희롱 범위가 딱 갖춰진 게 아니잖아요. 그런데 이 범위가… 이걸 분류하기도 되게 어렵지만, 범위가 너무 넓은 경우도 있어서. 거기에 대해서 혼란이 올 때도 있더라고요

② 예방교육 효과성의 영향 요소/제고 방안

- 강사의 자질
- 대면 교육
- 성희롱 발생 가능성이 높은 집단 유형별 교육
- 조직의 성희롱 예방 메시지의 정기적인 게시
- 고위직의 교육 참여 및 참여 독려
- 중소규모 사업장 교육 의무화

강사의 자질은 전달력, 교육 내용, 강의 태도 등 세 가지 측면으로 나뉜다. 전달력은 학습자의 몰입을 높이는 기술적 요소를, 교육 내용은 학습자에게 공감을 불러일으키거나 인식 개선을 불러일으키는 학습적 요소를, 강의 태도는 학습자와의 상호작용 요소를 의미한다. 연구 참여자들은 예방교육 효과성 영향 요소로 언급한 것은 전달력과 교육 내용이며, 특히 그 중 교육 내용의 중요성이 더 많이 강조되었다.

이러닝 프로그램의 질에 상관없이 이러닝 및 동영상 시청을 통한 교육 방식에 대한 평가는 대부분 부정적이었다. 이는 온라인 교육에 대한 학습자의 참여에서 초점은 '학습' 자체가 아니라 '교육 이수'이기 때문이다. 테스트를 거쳐야 교육 이수가 가능하고, 교육 이수 여부가 근무 평가에 반영되는 교육 운영 방식을 채택하더라도 결국 이수 여부가 관건이므로 온라인 교육에서 학습 효과가 나타나지 않는다는 것이다.

③ 예방교육에 필요한 내용

- 강력한 처벌 강조
- 성차별 인식 개선, 성인지 감수성

국가인권위원회
humanrights.go.kr

- 성희롱 피해에 대한 인지 및 대응
- 직장 동료/주변인으로서 인지 및 대응
- 사례 및 판례 중심의 콘텐츠
- 조직의 특성에 맞는 콘텐츠
- 조직 내 발생 사례, 처리결과 중심의 콘텐츠
- 강력한 처벌에 대한 강조
- 대상별 교육

성희롱의 개념, 법적 판단 기준 등 개념적이거나 이론적인 내용과 달리, 학습자의 몰입도 제고와 인식 개선에 효과적인 교육으로 가장 많이 언급된 것은 '사례 중심의 교육'이다. 특히 조직 내에서 발생한 사례와 처리결과가 함께 제시되었을 때, 조직 내에서 징계 대상이 되는 성적 언동에 대한 환기 효과가 있다는 것이다.

'교육적 필요'에 따른 대상 맞춤형 교육이 조직 내 성희롱 예방의 효과를 높일 수 있다는 의견이 제시되었다. 맞춤형 교육이 필요한 집단은 성별, 나이, 직급에 따라 '성희롱 행위가 발생하기 쉬운 집단'을 의미한다. 연구 참여자들이 언급한 별도의 교육이 필요한 대상은 고위직, 신입직원 등인데, 이는 고위직이나 신입직원에 의한 성적 언동이 주로 발생하거나 발생이 우려되기 때문이다. '연례행사'로 치러지는 교육보다는 조직의 적극적 방지 메시지가 직장 내 성희롱 예방에 효과적일 수 있는 이유는, 반복적인 노출로 인한 환기 효과와 조직의 규범에 대한 내면화 효과다.

2) 예방교육 담당자 조사 결과

교육 업무담당자 16명에 대한 FGI 및 심층 면접 결과를 중소규모 민간 사업장, 300인 이상 민간 사업장, 공공기관 등 세 가지로 유형으로 나누어 살펴보고자 한다. 조사 결과에는 사업장에서 최근 1년간 실시한 예방교육의 현황(교육 방법, 교육 내용, 교육 운영 체계, 담당자 애로사항), 예방교육의 평가, 예방교육의 의의, 제언 등이 포함된다.

가) 중소규모 민간 사업장

(1) 예방교육의 현황

〈표 Ⅲ-44〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 중소규모 민간 사업장 담당자)

사례 번호	사업장 규모	교육 방법		대면 교육 대상 (강사)
		이러닝	대면	
18	50~100인	-	○	• 전 직원, 신규자 (담당자)
22	50~100인	○	○	• (사내 강사 : 담당자)
23	30~50인	○	-	-
24	50~100인	○	-	-
25	30~50인	○	○	• 전 직원 (외부 강사 - 노무사)
사례 번호	사업장 규모	교육 방법		대면 교육 대상 (강사)
		이러닝	대면	
18	50~100인	-	○	• 전 직원(외부 강사 : 위드유 센터), 신규자 (담당자)
22	50~100인	○	○	• (사내 강사 : 담당자)
23	30~50인	○	-	-
24	50~100인	○	-	-
25	30~50인	○	○	• 전 직원 (외부 강사 : 위드유 센터)

① 교육 방법

중소규모 사업장은 예방교육 담당자가 직접 대면 교육을 한 사례18을 제외하고는 모두 온라인 교육만 하거나(사례23, 24), 온라인 교육과 대면 교육을 병행하였다(사례22, 사례25). 사례22의 사업장은 코로나 이전에 전 직원에 대한 대면 교육을 했으나 코로나를 계기로 온라인 교육으로 전환하였다. 온라인 교육에 대해서는 정부의 비용 지원을 받고 있지만, 외부 강사에 의한 대면 교육은 비용 부담 때문에 혹은 대면 교육의 필요성을 경영진에 설득하지 못하여 실시하기 어려운 상황이라고 하였다. 사례18과 사례25의 경우, 서울시 위드유센터를 통해 소규모 사업장의 성희롱 방지 체계 및 예방교육에 대한 컨설팅과 강사 지원을 받은 바 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

② 담당자 애로사항

- 중복 업무로 인한 담당자의 과도한 업무 부담
- 교육 이수 관리 및 교육 증빙 업무에 대한 부담
- 교육 비용에 대한 부담 (위드유센터의 지원을 통해 해결)
- 예방교육의 필요성 및 교육 업무에 대한 경영진의 몰이해 (담당자의 노동 환경 악화/적대적 노동 환경)
- 중소규모 사업장에 맞는 교육 사례 및 교육 자료 확보의 어려움

중소규모 사업장은 구성원의 인원수가 적어서 교육 업무담당자가 인사, 노무 등의 기타 업무와 교육 업무를 병행하고 있는 경우가 대부분이다. 한편으로는 중복된 업무로 인해 교육 담당자의 업무 부담이 크고, 다른 한편으로는 예방교육의 운영에 있어 담당자의 의지와 역량에 의존하는 비중이 큰 상황이다. 그로 인해 중소규모 사업장의 교육 담당자 중 대부분이 교육 관련 업무에 대한 부담을 호소하였다. 구성원에게 적합한 온라인 교육 프로그램을 검토하고, 구성원에게 교육 이수를 독려하고, 교육 이수를 증빙하는 등의 업무가 중소규모 사업장에서는 담당자 및 조직적 차원에서 상당한 부담이라는 것이다.

연구 참여자 모두 중소규모 사업장의 성희롱 방지 조치에는 대표 또는 경영진의 의지와 태도가 매우 중요하게 작용한다는 의견이다. 예방교육의 필요성 및 교육 업무에 대한 대표 혹은 경영진의 이해가 결핍되어 있을 때, 담당자의 업무 스트레스와 부담이 가중된다. 아울러 이는 예방교육의 필요성 및 교육 업무에 대한 조직 구성원의 몰이해로 이어져, 때로 담당자가 예방교육을 추진한다는 이유만으로 구성원의 적대적 태도에 시달리는 경우도 있다(사례25).

중소규모 사업장 교육 담당자들은 대체로 민간 업체에서 제공하는 이러닝 프로그램, 여성가족부 및 고용노동부에서 제공하는 콘텐츠에 대해 만족하였다. 그러나 교육 담당자이자 사내 강사로서 사업장에 맞는 내용으로 대면 교육을 하는 사례18은 중소규모 사업장에 맞는 교육 사례 및 교육 자료를 찾기 어려웠다고 응답하였다.

(2) 교육의 평가 및 효과

① 형식적이고 효과 없는 온라인 교육

온라인 교육에 대해서는 '형식적인 교육'으로서 교육 대상인 조직 구성원으로부터

별다른 반응이 없으며 교육적 효과도 없다는 것이 공통된 평가다. 민간 업체에서 공급하는 이러닝 예방교육 프로그램이 아무리 잘 만들어진 것이라고 하더라도 교육 대상인 노동자 대부분이 전혀 집중하지 않기에 예방교육으로서 효과를 거두기 어렵고, 그런 의미에서 대면 교육이 아닌 온라인 교육으로는 예방교육의 목표에 부합하는 효과를 거두기 어렵다는 것이다.

> 〈사례25〉 그 컨텐츠는 진짜 괜찮아요. 그런데 사람들이 듣지 않으니까 문제인 거지. (중략) 그런데 저는 담당자이고, 그것에 대해 관심이 있으니까 보는 거잖아요. 그런데 다른 사람들은 그걸 보지를 않아요. 어쩔 수 없이 다 스킵을 하거나, 넘기거나, 그냥 틀어놓고 마니까… 그래서 저는 아예 온라인 교육 같은 게 없어져야 된다고 생각하고요.

② 교육 효과가 없는 조직 : 남성중심적 조직, 대표의 무관심

사례25의 사업장은 다음 몇 가지 측면에서 성희롱 예방교육이 절실하게 요구되면서도 예방교육의 효과를 거두기 어려운 중소규모 사업장 조직의 전형을 보여주는 사례다.

첫째, 조직의 인적 구성 형태를 보면, 이 조직은 관리직 및 주요 직무를 남성이 독점하고 있고, 여성은 모두 근속 기간이 짧은 하위직에 속해 있다. 그런 배경에서 남성 집단의 발언권과 영향력이 크다면, 여성 집단의 발언권과 영향력은 미미하다. 남성 집단은 조직 내 만연한 성차별적 또는 성적 언동에 대한 문제의식이 결핍되어 있으며, 나아가 '우리 조직은 문제 없다'는 인식을 공유하고 있다. 여성 집단은 일상화된 성차별적 또는 성적 언동에 노출되어도 대부분 참고 견디려는 태도를 보이며, 불편한 표정을 드러내는 것조차 버거워하는 경향을 보인다.

둘째, 대표/경영진은 조직 내 성희롱 방지 조치 및 예방교육의 필요성을 전혀 인식하지 못하고 있으며, 교육 업무담당자의 실무에 대해서도 이해하지 못하고 있다. 중소규모 사업장 담당자 FGI 및 심층 면접에서 여러 차례 언급된 바와 같이, 소규모 사업장의 성희롱 방지 조치 실효성에 가장 큰 영향 요소는 대표 또는 경영진의 태도이다. 성희롱 방지 조치에 대한 대표/경영진의 몰이해는 성차별과 성희롱이 일상화된 조직 문화의 개선을 어렵게 할 뿐만 아니라 악화시킨다.

사례25의 사업장은 이 두 가지 특성이 결합된 조직으로서, 대표/경영진을 포함한 남성 집단은 '우리 조직은 평등하고 민주적이다', '우리 조직은 문제가 없다'고 굳게 믿고 있으며, 예방교육에서 조직 내에서 발생하는 성적 언동에 대해 다뤄졌음에도 구성원들은 전혀 문제를 인식하지 못하였다. 이 사례는 경영진을 포함한 구성원 일반이 성희롱

국가인권위원회 humanrights.go.kr

방지 조치의 필요성에 대한 이해와 방지 노력이 결핍된 경우, 중소규모 사업장에서 예방교육이 효과를 거두기 위해서는 그것을 가능케 하기 위한 맞춤형 정책이나 지원 방안이 모색되어야 한다는 점을 보여준다.

(3) 교육의 필요성 및 의의

- 성희롱에 대한 둔감성 해소
- 성희롱 행위자의 성적 언동에 대한 구성원의 인지 및 대응력 제고
- 성차별적 조직 문화 개선
- 조직 내 세대 간 인식 격차 해소
- 교육의 필요성에 대한 대표/경영진의 몰이해 해소
- 직원들의 예방교육 요청 (술자리 등에서의 불편 사항)
- 술자리 및 회식이 많은 시기 특별 교육

(4) 예방교육 효과성 제고 방안 및 정책 제언

① 예방교육 효과성 제고 방안

- 연말에 몰아서 실시하지 않고 분기별로 나눠서 실시
- 별도의 교육 시간 보장 : 외부 교육 등 별도 시간 제공 필요
- 반복 교육을 통한 성희롱에 대한 인식 제고, 방지 효과

② 콘텐츠 개발 및 제공

- 사업장 맞춤형 사례 중심의 콘텐츠 개발 및 배포 : 사업장 특성에 맞는 전형적 사례 아카이브
- 다양한 콘텐츠 개발 및 배포 필요 : 성희롱에 대한 판단이 “애매한 사례” 아카이브

교육 콘텐츠와 관련하여 연구 참여자 중 중소규모 사업장 소속 노동자 집단에서 가장 많이 요구된 바는 ‘사례 중심의 콘텐츠’다. 우선, 해당 사업장에서 발생 가능성이 높은 사례를 중심으로 사업장 특성에 맞게 다양한 콘텐츠가 제공되어야 한다는 의견이 가장 많았다. 또한 학습자 관점에서 성희롱 성립 여부에 대한 판단이 모호한 사례에 대한

요구가 많았다. 콘텐츠에 대한 노동자 집단의 요구를 종합해 보면 교육 현장에서 요구되는 '사례 중심의 콘텐츠'는 이른바 성희롱의 전형성, 즉 남성 고위직에 의한 여성 하위직을 대상으로 하는 성희롱 유형을 넘어서는 것이어야 한다. 사업장별로 흔히 발생하는 사례 아카이브가 더욱 정교하게 세분화되어야 한다.

③ 정책 제언

- 중소규모 사업장의 성희롱 방지 체계 구축 및 예방교육에 대한 지원
- 중소규모 사업장의 성희롱 방지 조치 관리 감독 강화
- 대표의 성희롱 방지 조치 이행 의무 강제 방안 마련
- 소규모 사업장에 대한 적극적 관리 방안 모색 필요 : 혜택, 보상 방안
- 교육 비용 부담 해소
- 외부 고충 처리 위원 제도 운영
- 고용노동부 등 정부 차원에서 교육 과정 개발, 운영, 이수 관리 : 담당자의 증빙 관리 업무 부담 해소 필요 (중소규모 사업장 담당자의 부담을 줄여줄 필요 있음. 교육 과정 선택, 증빙 등)
- 정부가 주도하는 예방 캠페인 : 교육 콘텐츠의 질보다는 국가의 사회적 인식 제고 노력이 중요. 기업에만 맡기지 말고 공익광고, 캠페인 등 국민 인식 개선에 노력 필요

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나) 300인 이상 민간 사업장

(1) 예방교육의 현황

① 교육 방법

〈표 Ⅲ-45〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 300인 이상 사업장 담당자

사례 번호	교육 방법		대상별 교육 방법 (강사)
	이러닝	대면	
17	○	○	• 신규자 - 이러닝 + 대면(내부) • 신임 팀장, 팀장 정기 교육, 부서장 - 대면 (내부) • 고충상담원 - 대면 (외부)
19	○	○	• 본사 전 직원 - 이러닝 • 공장 - 대면 (사내 강사)
20	○	○	• 전 직원 - 온라인 교육 • 신임 부서장 - 대면 (내부 강사-고충상담원) • 관리자 - 대면 (내부 강사, 외부 강사)
21	○	○	• 전 직원 - 이러닝 + 대면 • 직급별(대리, 과장, 차장) - 대면 (내부 강사) • 사무소별 - 대면 (내부 강사 - 사무소장) • 영업본부별 인사담당자 - 대면 (내부 강사 - 징계부서) • 사무소장 - 대면 (내부 강사 - 징계부서)
26	○	○	• 전 직원 - 이러닝 + 대면 • 사업장별 - 대면 (외부 강사 - 노무사)

조사 결과, 300인 이상 민간 사업장은 모두 온라인 교육과 대면 교육을 병행하는 교육 방식으로 운영하였다. 이러닝 및 대면 교육을 병행한 교육 운영 방식의 배경은 크게 세 가지로 나뉜다. 첫째, 현장직, 영업직 등 근무 형태에 따라 휴대폰이나 컴퓨터에 접속하여 온라인 교육에 참여하기 어려운 대상에는 대면 교육을 적용하고, 사무직에는 온라인 교육을 적용하는 교육 운영 방식이 있다(사례17, 사례21). 둘째, 사업장의 규모가 크고 근무 형태 및 근무 지역이 다양하여 전 직원에 대면 교육을 적용하기 어려운 경우, 법정 의무 교육의 이수율 확보를 위해 전 직원 대상 온라인 교육을 의무화하되, 필요에 따라 직급, 업무, 근무조건 등에 따라 대상별 대면 교육을 추가하는 방식을 채택하고 있다(사례20, 사례21). 셋째, 사례26과 같이 코로나 감염병 기간 중 전 직원에게 온라인

교육을 적용하다가 대면 교육을 다시 도입하여 병행하는 경우, 사업장의 기타 전체 교육 운영 일정과 구성원의 반응을 참고하여 교육을 운영하는 경우도 있다.

교육 운영 방식을 살펴보면, 각 사업장의 예방교육 방법 및 내용은 사업장의 근무 형태(현장직, 영업직, 사무직 등), 조직 규모, 성희롱 사건의 발생 양상, 성희롱/괴롭힘 등 고충 처리 체계 등의 영향을 받아 구성된다. 조직의 특성상 외부 강사로 모든 대면 교육을 포괄할 수 없는 경우 내부 강사를 육성하여 활용하였다(사례17). 성희롱 사건이 발생하여 이슈화된 바 있거나(사례17), 조직 구성원의 숫자가 만 명 이상으로 그 규모가 크고 성희롱 사건이 빈번하여 강력한 성희롱 방지 조치가 운영되는 사업장(사례21)은 고충 처리 또는 징계 담당자가 사내 강사로 대면 교육을 진행하였다.

② 교육 내용

○ 온라인 교육

민간 업체에서 공급하는 온라인 교육의 질은 업체에 따라 다양했다. 대규모 민간 사업장에서 활용하는 온라인 교육 프로그램의 질에 대한 담당자의 만족도는 대체로 높았다. 강의 내용 측면에서 전문성을 갖추었고, 강의 구성 방식 측면에서 유명인을 출연시키거나 일상적 사례 구성과 성희롱 성립 요건에 대한 해설 등의 측면에서 학습자의 관심과 몰입을 높일 수 있도록 구성되어 있기 때문이다. 또한 이러닝 프로그램이 다양한 강사진으로 구성된 강좌 중에서 학습자가 스스로 선택할 수 있도록 여러 개의 강좌를 제공하는 방식으로 구성된 경우도, 만족스럽게 평가되었다. 내용적 측면에서 온라인 교육의 한계는 사업장의 특성, 사건 발생 양상, 교육적 필요 등을 반영한 맞춤형 교육이 아니라는 점, 사업장의 고충처리절차, 고충 창구 안내, 지침 및 방지 정책 등 사업장의 방지 체계와 규범과 관련된 내용이 포함되지 않는다는 점이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 대면 교육

〈표 Ⅲ-46〉 대면 교육 방법 및 내용 - 300인 이상 민간 사업장 담당자 조사 결과

교육 대상	대면 교육 방법 및 내용 (사례 번호)
직원	- 성희롱 + 괴롭힘 통합 예방교육 (26) - 조직 내 발생 사례 (17, 21, 26) - 조직 내 발생 사례, 처리결과, 판단 기준 (21, 26) - 조직의 고충처리절차, 피해자 보호조치 (17) - 직원 교육용 자체 콘텐츠 제작 (20) - 상호 존중 조직 문화 : 경영진 메시지 (26)
임원	- 필요한 내용 계획 및 제공 (20)
관리자	- 조직 내 성희롱 사건 발생 시 초기 인지 및 대응 (17, 21) - 고충 처리 부서 연계 강조(17, 21) - 관리자에 의한 2차 피해 사례 및 징계 (21)
인사담당자	- 사내 고충 처리 사례 해설 (21)
고충상담원	- 고충 상담 역량 강화 (17)

대면 교육의 대상은 직급과 직책에 따라 구분하고, 교육 내용은 사업장의 '교육적 필요'에 따라 그 대상에 적합한 내용으로 구성되었다. '교육적 필요(needs)'는 방지 조치 책임이 있는 경영진에 의해 요구되기도 하고, 학습자 집단에 의해 요구되기도 하는데, 조사 결과를 종합하자면 사업장별로 성희롱 예방을 위한 '교육적 필요'는 다음과 같은 방식으로 구성된다.

첫째, 사업장 내 성희롱의 발생 양상에 따른 교육 방법 및 내용 구성이다. 사업장 내 성희롱 발생이 빈번하게 보고되는 경우, 발생 양상에 따라 교육 대상을 구분하여 고충처리 부서 소속 사내 강사에 의해 대면으로 교육하였다(사례17, 20, 21, 26). 사업장 내에서 성희롱이 괴롭힘과 중첩된 복합적 언동의 양상으로 발생하는 경우, 성희롱 예방 목적을 달성하고 교육의 효과를 높이기 위해 성희롱 예방교육과 괴롭힘 예방교육의 통합 교육을 운영하였다(사례26). 또한 사업장의 규모가 큰 경우, 근무 지역이나 성비에 따라 성희롱 발생 양상이 동성 간 성희롱, 하급자가 상급자를 대상으로 하는 성희롱, 젊은 이성 직원 간의 성희롱 등 다양하게 나타났다. 사례21의 사업장은 이 점을 고려하여, 근무 지역 및 조직에 따라 대상을 나누고 사내 강사가 조직 내에서 발생한 성희롱 발생 사례를 다르게 구성하여 강의하였다.

둘째, 고충 처리 담당 부서에서 직접 사내 강사로 조직 내에서 발생한 성희롱 사례를 교육 내용에 반영하여 강의하는 경우, 그 전달 방식은 발생한 사례(성적 언동의 유형 및 당사자 관계 유형)뿐만 아니라, 사건처리 결과와 판단 기준, 예방 메시지 등을 함께 포함하였을 때 가장 교육 효과가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 직급 및 직책에 요구되는 직무 역량 강화 교육의 형태로 이뤄지는 교육에는 관리자, 인사담당자, 성희롱 고충 처리 담당자 교육 등이 포함된다. 학습자와 경영진의 교육적 요구가 일치했을 때 교육 효과가 가장 높았다. 조직의 규모가 크고 지역별 사업소가 있는 사업장의 경우, 성희롱 방지 조치를 담당하는 사업소별 실무자인 인사담당자를 대상으로 별도의 교육을 진행하였다(사례21). 관리자에 대한 교육적 접근은 고위직에 의한 성적 언동의 행위자가 될 가능성, 관리자에 의한 2차 가해 발생 가능성, 직원의 고충을 인지했을 때 요구되는 적절한 대응 요령 등을 염두에 두고 이뤄진다.

〈사례20〉 그분들(신임 관리자)이 일단 부서장이 딱 되어서 그 부서의 완전 관리자로 되다 보니까, 본인이 성희롱을 할까봐 라기보다는 자기네 부서에서 그런 사건이 일어났을 때 자기가 관리자로서 어떻게 대처해야 되는지를 한 번도 배워 보신 적이 없는 분들이잖아요. 그래서, 관리자분들을 모아서 하는 행사가 있을 때, 효과가 제일 좋은 것 같아요.

여성가족부가 주관하여 고충 처리 담당자 대상 교육 과정을 운영하고 관리하는 공공기관과는 달리, 민간 사업장에는 정부가 주관하는 고충 처리 담당자에 대한 교육 훈련의 기회가 주어져 있지 않다. 이러한 상황에서 규모가 큰 민간 사업장은 본사에 고충 처리 부서를 두거나, 전문직(변호사, 노무사 등)을 고용하거나, 고충 처리를 일부 외부 전문가에게 위탁하는 등 다양한 방식으로 고충 처리 업무를 진행하고 있다. 사례17의 사업장은 조직 내에서 성희롱 방지 업무 역량을 강화하기 위해 외부 강사를 활용하여 고충 처리 담당자에 대한 교육 훈련 과정을 직접 운영하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 예방교육의 평가

〈표 Ⅲ-47〉 학습자의 교육 평가 - 300인 이상 사업장 담당자

구분	조사 결과	
만족도가 높은 교육	교육 방법	• 온라인 교육보다는 대면 교육 • 신임 관리자 교육 • 직급별, 직책별 교육 • 소규모 참여형(토론, 실습) 교육
	교육 내용	• 조직 내 발생 사례 중심 콘텐츠 • 조직 내 발생 사례, 판단 기준, 처리결과, 조직의 예방 메시지 중심의 콘텐츠 • 판례와 해설 • 성희롱 판단이 '애매한 사례', 또는 일상에서 발생하기 쉬운 사례 중심 콘텐츠
만족도가 낮은 교육	교육 방법	• 온라인 교육 - 학습자의 무관심/무반응
	교육 내용	• 성적인 언동에 대한 상세한 묘사 • '애매한 사례'에 대해 성희롱 성립 요건과 판단 기준에 대한 설명 없이 성희롱 성립 여부를 단정 • 전문성 없는 강의 • 형식적인 자료 전달 위주의 강의

학습자가 집중하는 교육 또는 만족도가 높은 교육은 교육 방법과 교육 내용 등 두 가지 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교육 방법의 측면에서는 학습자의 교육 요구를 충족시키는 교육(관리자 교육), 학습자가 잘 몰입하게 되는 교육(대면 교육, 직급별 교육) 등이다. 학습 효과 및 교육 몰입의 측면에서는 온라인 교육보다는 대면 교육이 만족도가 높다고 확인되었다. 특히 토론이나 실습을 활용하는 소규모 학습자 참여형 교육의 만족도가 높았다. 또한 직급별 교육에서는 같은 직급이 집합 교육을 할 경우, 교육 내용에 대한 몰입과 공감도가 높았다. 인사담당자 및 고충 처리 담당자 등과 같이 직무에 따른 집합 교육 역시 직무 교육이라는 측면에서 학습자의 만족도가 높았다.

둘째, 교육 내용 측면에서 학습자는 '사례 위주의 교육'에 대한 요구가 높았고, 만족도 역시 높게 나타났다. 특히 조직 내에서 발생한 사례를 중심으로 처리결과와 판단 기준, 예방 메시지를 함께 전달한 사업장에서, 담당자의 공통된 평가는 학습자의 몰입도와

만족도가 높았으며 조직 내 성희롱 문제에 대한 경각심 고취 및 인식 개선이 잘 되었다는 점이다.

주목할 점은 성희롱 성립 여부가 분명한 사례보다는 '애매한 사례'에 대한 교육 집중도가 높았던 반면 만족도에 대해서는 학습자의 상반된 평가가 동시에 나타났다는 점이다. '애매한 사례'가 제시된 교육에서 만족도가 낮았던 경우는 강사가 성희롱 성립 여부에 대해 해설 없이 단언했을 때이며, 만족도가 높았던 경우는 강사가 사례와 판단 기준, 판단 결과에 대해 명료하게 설명했을 때이다.

300인 이상 사업장의 교육 담당자에 대한 조사에서 예방교육에 대한 담당자의 평가는 주로 실적 관리 위주의 교육 관리 정책과 그로 인한 예방교육의 실효성 없음에 대한 비판을 중심으로 제기되었다.

> 〈사례19〉 이런 교육의 실효성이 있으려면 이런 식으로는 안 될 것 같은데… 이게 누구를 위한 교육이며. 정말 시간 채우기, 과태료 내지 않기… 그래서 교육 담당자들이 수료 명단 해서 근로감독관 하나 보여주고, 그거를 위한 교육을 이렇게까지 하는 건 너무 많은 인력 낭비라고 생각하거든요.

(3) 예방교육의 의의

300인 이상 민간 사업장 교육 업무담당자 대상 FGI 및 심층 면접 결과, 직장 내 성희롱 예방교육의 효과 또는 의의는 다음과 같다.

- 성적 언동에 대한 '경각심' 고취
- 성희롱에 대한 인식 개선 및 환기
- 성희롱에 대한 구성원의 인지 및 대응 역량 강화
- 조직 문화 개선
- 조직의 고충 처리 체계에 대한 구성원의 신뢰 제고

조직적 차원에서 예방교육의 목적 및 의의를 어떻게 설정하는가에 따라 교육 효과에 대한 평가는 달라진다. 예방교육을 통해 '성희롱을 근절'하기는 어렵지만, 성희롱의 발생을 최소화할 수 있다는 것이 다수의 공통된 견해다. 담당자 대부분의 예방교육 목적을 성희롱 예방을 위한 회사의 방침과 경영진의 메시지를 정확히 전달하는 것, 조직의 고충 처리 체계에 대한 구성원의 신뢰를 높이는 것이라고 설명하였고, 그 지점에서 예방교육은 효과를 거두고 있다고 평가하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈사례26〉 ‘이런 부분을 회사가 케어하고 있구나’, ‘이런 문제가 발생하면 회사가 해결해 주겠구나’, ‘이런 부분들이 있으면 회사에 이야기하면 되겠다.’, 그런 인식을 직원분들한테 심어주는 게 저는 필요하다고 생각이 들었고요. 회사가 케어 해준다는 느낌, 그래서 이런 일들이 발생하면, ‘고충처리 부서의 담당자는 누구이다’해서 연락을 하고, 회사가 이걸 절대적으로 익명을 보장한다, 그래서 피해를 입은 분들을 보호해 줄 거고, 정당한 프로세스와 절차에 의해서 공정하게 처리해서 정리를 할 것이라는 것을 저희는 주고자 했었는데… 실제로 그 부분들을 많이 달성했던 것 같아요.

(4) 제언

① 예방교육 효과성 제고 방안

300인 이상 민간 사업장 담당자에 대한 조사 결과를 종합한 결과, 직장 내 예방교육의 효과성을 높이기 위해 각 사업장에서 실시하고 있는 교육 운영 방식 및 정책을 중심으로 제시된 교육 효과성 제고 방안을 살펴보면은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-48〉 예방교육 효과성 제고 방안에 대한 의견 - 업무담당자

구분	조사 결과
교육 방법	• 교육 주제별 교육 시기를 구분하여 시행 • 직급별, 직무별 대면 교육 • 고위직의 교육 참여 및 참여 독려 • 소규모 수업, 토론형, 실습형 강의 • 관리직급 대상 성인지 감수성 교육
교육 내용	• 성희롱에 성립 여부를 단순히 제시하지 않고 판단 절차와 판단 기준을 함께 제시하는 교육 • 조직 내 발생 사례, 처리결과, 예방 메시지 중심의 콘텐츠 • 경영진/고위직의 예방 메시지 전달 • 고충 처리 부서에서 사내 발생 사례를 통해 교육(사내 강사) 및 콘텐츠 제공
회사 정책	• 직원의 교육 이수율을 부서장 평가에 반영 • 구성원의 교육 시간을 보장해 주는 제도(“필수 연수 제도”, “교육 연수” 등) • 성희롱 실태조사 및 조직 문화 점검 • 발생 사례 게시, 성희롱 예방 메시지 등 다양한 예방 활동 실시 (홈페이지 배너 게시, “문서 시행”) • 성희롱 실태조사를 통한 성별, 직급별, 지역별 인식 격차 확인

② 정책 제언

〈표 Ⅲ-49〉 정책 제언 - 300인 이상 사업장 업무 담당자

구분	조사 결과
고용노동부의 민간 사업장 예방교육 관리 및 지원	• 외국인 노동자·임원 대상 교육 자료 및 콘텐츠 개발 및 배포 • 고위직을 위한 교육 과정 운영 및 맞춤형 콘텐츠 지원 • 사업장 유형별 맞춤형 다양한 교육 콘텐츠 지원 • 실적 보고 위주의 예방교육 관리가 아닌 실효성 있는 교육 관리 • 기업의 자율성을 보장하는 교육 관리 • 고충 처리 담당자 교육 과정 운영 • 예방교육 담당자 교육 실시 • (지방청) 교육 자료 배포, 홍보 등 사업장 지원 활동
국가 차원의 적극적 예방 활동	• 국가 차원의 적극적 예방 활동 - 예: 캠페인, SNS 영상 배포 등 • 방지 조치 및 예방교육 우수 사업장에 대한 혜택 및 보상 제공- 예: 민간 인증 제도

〈사례19〉 정부에서 노담이라는 캠페인을 했었잖아요. 담배 안 피는… 저는 그게 되게 좋다고 생각하거든요. 노담이라는 단어 인식을 다들 하고 있잖아요. 아까 말씀하신 대로, 성희롱도 저희가 예방교육을 안 해도 될 정도의 콘텐츠가 거기에서 나와야 된다고 생각해요. 그래서 캠페인 같은 걸 만드셔서 방송이나 이런 데에 많이 뿌려지면 좋을 것 같습니다.

〈사례20〉 공공기관에서는 성희롱 고충 처리 담당 직원으로 지정이 되면, 3개월 안에 교육 받도록 시스템이 되어 있다고 들었어요. 그래서 '우와~' 하고 놀랐었거든요. 이런 부분들을 교육해주는 정책을 저희 민간에게도 해 주신다면 좋겠어요.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다) 공공기관

(1) 예방교육의 현황

① 교육 방법

〈표 Ⅲ-50〉 최근 1년간 직장 내 성희롱 예방교육 실태 - 공공기관 담당자

사례 번호	사업장 규모	교육 방법		대상별 교육 방법 (강사)
		이러닝	대면	
27	500인 이상	○	○	• 지역별 - 대면 (내부 강사, 전문 강사)[53] • 임원진 - 대면 (내부 강사, 교육 부서에서 자체 콘텐츠 제작 및 제공) • 관리자 - 대면 (전문 강사)
28	100~300인	○	○	• 집합 교육(외부 - 문화예술 관련 특화된 강사) • 고충상담원 교육 (외부 강사)
29	100~300인	○	○	• 신입 직원 - 대면 (전문 강사) • 관리자 - 대면 (전문 강사)
30	500인 이상	-	○	• 대면 (전문 강사)
31	500인 이상	○	○	• 신입 직원 - 대면 (전문 강사) • 관리직 - 대면 (전문 강사) • 고충처리담당자, 고충심의위원 - 대면 (내부 강사, 소규모 토론식 교육)
32	100~300인	○	○	• 전 직원 - 대면 • 대면 교육 미이수자 - 온라인 교육 • 관리자 - 대면 (전문 강사)
33	50~100인	○	○	• 전 직원 - 대면(성희롱 사건 발생 이후 전 직원 대면 교육으로 진행, 전문 강사) • 교육 미이수자 대상 온라인 교육

공공기관 담당자 대상 FGI 및 심층 면접 결과, 조사에 참여한 공공기관은 대부분 온라인 교육과 대면 교육을 병행하였다. 조직의 상황에 따라, 이러닝 또는 대면 교육 중 하나를 기본 교육으로 제공하고, 교육을 이수하지 않은 이에 대해 다른 방법으로 교육 기회를 제공하는 형식으로 교육을 운영하고 있다. 대상별 교육 방법을 살펴보면, 관리자

53) 공공기관은 한국양성평등교육진흥원의 양성 과정을 통해 위촉된 "전문 강사" 제도를 운영하여 예방교육을 관리하고 있다. 본 보고서의 공공기관 관련 내용에서는 "전문 강사"라는 용어를 사용하고자 한다.

대면 교육(사례27, 사례29, 사례31, 사례32), 신입 직원 대면 교육(사례29, 사례31), 임원진 대면 교육(사례27), 지역 사업소별 집합 교육(사례27), 고충처리담당자 집합 교육(사례28, 사례31) 등이다. 강사의 활용을 살펴보면, 해당 분야 전문가에 의해 강의가 이뤄지는 고충처리담당자 교육을 제외하면, 대부분 공공기관의 대면 교육은 한국양성평등교육진흥원에서 위촉된 “전문 강사”를 섭외하여 실시하고 있다고 응답하였다. 한편, 문화예술 관련 분야 공공기관인 사례28의 경우, 맞춤형 교육에 대한 구성원의 요구를 반영하여 “전문 강사”가 아닌 해당 분야에 전문성을 가진 외부 강사를 섭외하여 대면 교육을 하였다.

② 교육 내용

○ 온라인 교육

- 온라인 교육 프로그램은 다수의 민간 업체가 참여하여 다양한 콘텐츠를 보급하고 있다. 이러닝 프로그램의 질은 업체마다 다양한데, 최근에는 연예인을 활용하여 극화 형태로 전달력을 높이는 방식이 많이 활용되고 있는 것으로 확인되었다.

○ 대면 교육

- 온라인 교육만으로는 예방교육의 실효성을 거두기 어렵기 때문에, 담당자는 기관에서 필요한 내용을 파악하여 대면 교육에 반영하는 방식으로 교육을 운영하고 있다고 응답하였다. 기관의 요구를 반영한 대면 교육에는 조직 내 성희롱 발생 양상을 염두에 둔 ‘사례 중심 교육’, 교육 대상의 직무에 필요한 교육 내용으로 이뤄지는 관리자 및 고충처리담당자 교육 등이 포함된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-51〉 대면 교육 방법 및 내용 - 공공기관 담당자

교육 대상	기관의 요구를 반영한 대면 교육의 주요 내용(사례번호)
직원	• 사례 중심 교육 - 고충 처리 사례, 처리결과, 시사점 (27) - 조직 내 상담 사례 - 남성 간 사례 (31) • 조직의 고충처리절차, 고충상담창구 안내 (31) • 성인지 감수성, 조직 문화 개선(27)
관리자	• 성적 언동의 구체적 사례 (31) • 관리자의 역할, 성희롱 사건 발생 시 대응 요령(28) • 관리자에 의한 2차 피해 예방교육 (29, 31) • 고충 처리 부서 연계 강조 (31)
고충처리 담당자	- 고충 처리 및 심의 역량 강화(31)

- 대면 교육 내용 중 기관의 요구를 반영한 교육의 주요 내용은 조직 내 성희롱 발생 양상을 염두에 둔 사례 중심 교육, 조직의 고충처리절차 및 상담 창구 안내 등이다. '사례 중심 교육'은 구체적으로 조직 내에서 조사-처리를 거친 주요 언동, 조직의 판단 결과와 예방 시사점 등으로 구성되었다.
- 관리자 대상 대면 교육의 주요 내용은 크게 세 가지 유형으로 나뉜다. 첫째, 관리자에 의한 성비위 예방에 초점을 맞춘 교육으로서, 주요 내용은 '성희롱의 금지' 및 '성적 언동의 구체적 사례'이다. 둘째, 관리자의 책임에 초점을 맞춘 교육으로서, 성희롱 발생 시 관리자의 대응 요령, 관리자에 의한 2차 피해 예방, 고충처리 부서 연계 등의 내용으로 구성된다.
- 조사 결과 대상별 대면 교육 중에서 학습자의 참여 의지 및 교육 요구가 비교적 높은 교육 대상은 관리자 교육이며, 학습자의 요구에 맞추어 교육 내용이 구성되었을 때, 교육 만족도도 가장 높았다.

③ 기관의 교육 운영

○ 예방교육의 운영에 영향을 미치는 주요 요소
- 기관의 전체 교육 시수(법정 의무 교육 및 직무 교육 포함)
- 기관의 규모(구성원 숫자)
- 업무 유형

- 근무 형태 및 조건
- 성희롱 사건 발생 여부, 양상
- 기관의 성희롱 방지 조치

교육 방법 운영에 영향을 주는 주요 요소는 법정 의무 교육 및 자체 직무 교육을 포함한 기관의 전체 교육 시수, 기관의 규모, 업무 유형, 근무 형태 및 조건, 성희롱 발생 여부 등이다. 먼저 공공기관이 대부분 온라인 교육을 운영하는 배경을 살펴보면, 법정 의무 교육을 포함한 교육이 너무 많아 대면 교육으로는 구성원 전체 교육 이수율 확보가 어려운 점, 기관의 규모가 커서 구성원 전체를 대상으로 대면 교육을 하기 어려운 점 등으로 나타났다. 근무 환경에 따른 대면 교육 배경을 살펴보면, 컴퓨터에 접속하기 어려운 현장직의 경우 집합 대면 교육을 하였다.

한편, 기관의 상황에 맞는 적극적이고 실효성 있는 방지 조치의 맥락에서 예방교육을 운영하는 조직의 공통점이 있다. 조직 내 성희롱 사건이 발생하여 크게 이슈화된 바 있거나, 조직의 규모가 크고 성희롱 사건이 꾸준히 발생하고 있어 조직 내에서 적극적인 성희롱 방지 조치를 시행하고 있다는 점이다. 이러한 조직에서는 온라인 교육이나 외부 강사에 의한 예방교육에만 의존하지 않고, 성희롱 예방에 필요한 조직 규범 확립을 위한 다양한 예방 활동, 기관의 상황에 맞춘 고충 처리 체계를 운영하는 것으로 확인되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-52〉 기관 맞춤형 교육 운영 사례: 사례27

구분	조사 결과
교육 방법	• 전문 강사 대면 교육 : 지역별 교육 • 내부 강사(임원진) 대면 교육 : 교육 부서에서 자체 콘텐츠 제작 • 관리자 직급 대면 교육 • 지역별 〈윤리 경영 워크숍〉에서 성희롱 관련 주제 교육
교육 내용	• 내부 강사를 활용한 사내 고충 처리 사례 안내 - 조직 내 조사처리 사례, 처리 결과, 시사점 - 성인지 감수성, 조직문화 개선 강조
예방 활동	• 카드 뉴스 제작 및 배포 • 찾아가는 인권 소통(상담) • 구성원이 직접 예방 동영상 제작
교육 운영	• 윤리 경영 부서에서 담당 - 통합적 고충 처리 업무(성희롱, 성폭력, 괴롭힘 등 인권 침해 전반) - 교육 기획 및 운영, 내부 교육 콘텐츠 제작 • 향후 운영 계획 : 소규모 대상 맞춤형 교육 • 교육 운영 관련 애로사항 - 관리자 맞춤형 교육 강사 및 콘텐츠 찾기 어려움

④ 예방교육 효과성 제고를 위한 기관의 노력

〈표 Ⅲ-53〉 학습자의 예방교육 평가 - 공공기관 담당자

구분	조사 결과
교육 방법	• 소규모 직급별 맞춤형 교육 • 온라인 교육에 퀴즈 혹은 시험 부과, 보상 제공 • 행위자가 될 가능성이 높은 집단 맞춤형 교육 • 고위직 참여 및 적극적 참여 독려
교육 내용	• 내부 강사를 활용한 사내 고충 처리 사례 인용 • 관리자 맞춤형 교육 : 1)성적 언동 유형, 2)관리자의 역할
정책 및 조직 관리	• 조직 문화 개선을 위한 노력: 예)조직 문화 진단 및 컨설팅 • 입사 시 성 비위 금지 서약서 작성 • 윤리 경영 부서에서 담당 • 고충 처리 창구 다양화를 통한 상담 창구 접근성 제고

(2) 예방교육의 평가

〈표 Ⅲ-54〉 학습자의 예방교육 평가 - 공공기관 담당자

구분	조사 결과	
만족도가 높은 교육	교육 방법	• 온라인 교육보다는 대면 교육 • 대규모 집합 교육보다는 소규모 교육 • 직급별 맞춤형 교육
	교육 내용	• 관리자의 요구를 반영한 교육 내용 (사건 발생 시 관리자의 대응 요령) • 사례 중심의 교육 - 조직 내에서 발생한 사례(사내 강사)
만족도가 낮은 교육	교육 방법	• 온라인 교육
	교육 내용	• 개념, 관련 법령 등 이론적 내용 중심 교육 • 매년 반복되는 '표준적', '천편일률적' 내용 • 조직 특성을 고려하지 않는 교육 • 성인지 감수성 관련 내용

"전문 강사"의 강의에 대한 만족도가 낮았던 경우는 해마다 반복되는 이론 중심의 내용, 기관의 특성이나 상황이 반영되지 않은 교육, 최신 자료를 반영한 교육 내용 없이 강의 기술 등 전달력에만 초점을 맞춤 교육, 성인지 감수성 관련 교육이다. 만족도가 높았던 교육은 '사례 중심의 교육', 특히 해당 기관과 유사한 공공기관에서 발생한 사례나 최근 판례를 인용한 교육이다. 공공기관의 경우, 사내 강사에 의한 강의는 대개 만족도가 높았는데, 대부분 고충 처리 담당 부서에서 직접 제작한 콘텐츠로 직접 강의하기 때문으로 볼 수 있다. 그 내용은 기관 내에서 성희롱 행위가 발생한 직급, 지역, 관계 유형, 성적 언동 양상 등을 정형화하여 사례를 구성하고, 조직의 사건처리 결과를 공유함으로써 성희롱 방지를 위한 조직의 기준과 규범을 전달하는 것으로 구성된다. 담당자들은 이러한 교육에서 학습자가 몰입하고, 교육 내용을 내면화하여 조직 분위기를 개선하는 데 실질적인 효과를 거둔 것으로 평가하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(3) 제언

① 예방교육 효과성 제고 방안

〈표 Ⅲ-55〉 예방교육 효과성 제고 방안- 공공기관 담당자

구분	조사 결과
교육 방법	• 성희롱 발생 양상을 고려한 소규모 핀셋 교육 • 소규모 직급별 맞춤형 교육 • 온라인 교육에 퀴즈 혹은 시험 부과, 보상 제공
교육 내용	• 조직 특성 및 교육 대상에 맞는 콘텐츠의 세분화 및 다양화 (업종 분야별, 직급별, 사건 발생 양상별 맞춤형 콘텐츠) - 관리자 맞춤형 콘텐츠 • 사업장 및 대상 맞춤형 사례 중심 교육 - 남성 집중 사업장에서 발생하는 사례 - 신고로 이어지지 않는 상담 사례
교육 운영 및 조직 관리	• 기관장 발언 - 사건 발생 후 조직 문화 개선에 대한 당부 • 교육 이수 여부를 부서별 성과 평가에 반영 • 조직 문화 진단 등 근본적 개선을 위한 노력 • 입사 시 성 비위 금지 서약서 작성 • 조직의 성희롱 방지 체계 효과성 제고
담당자 애로사항	• 한국양성평등교육진흥원의 전문 강사 중 '양질의 강사'를 찾기 어려운 점 • 관리자 맞춤형 강사를 찾기 어려움 • 법정 의무 교육에 대한 학습자의 '피로감', '무관심'으로 인해 담당자가 학습자의 '흥미', '관심'을 이끌려고 노력해야 하는 점

공공기관 예방교육 담당자 조사 결과, '너무 많은 법정 의무 교육'으로 인해 학습자가 느끼는 '피로감', 교육에 대한 '무관심'이 예방교육을 운영하는 데 가장 큰 애로사항으로 나타났다.

〈사례28〉 공공기관 대부분이 다 법정 의무 교육이 있잖아요. 중요한 것은 매년 늘어나요. 새로운… 예방교육 말고 다른 교육들이 늘어나면서… 최근에 많잖아요. 청탁금지법 관련해서도 그렇고, 부패 방지 교육도 있고… 여러 가지가 계속 붙다 보니까, 계속 누적되어서 붙는데, 거기에 대한 피로감이 이 예방교육에도 투영이 되어서 그렇게 느낄 수 있거든요. 교육 자체가 지루한 부분도 있을 수 있겠지만, 이런 것들이 다 쌓이다 보니까. 매년 늘어나거든요. 그러니까 법정 의무가 늘어나다 보니까, 한없이 늘다 보니까 아까 말씀하신 대로 정말 의무의, 의무를 위한, 의무 교육이 되어 버리는…

② 제언

〈표 Ⅲ-56〉 정책 제언- 공공기관 담당자

구분	조사 결과
정부의 공공기관 평가	• 정량적 평가가 아닌 정성적 평가 필요 - 상담 또는 신고 건수 증가 여부가 아니라 조직의 대응이 적절했는지를 기준으로 조직의 인지 및 대응 책임을 확인하는 방식이어야 함. - 성희롱 발생 시 조직의 대응이 적절했는지 여부로 판단해야 방지 조치 계획 및 이행에 효과적임
교육 관리	• 전문 강사에 대한 정량적 관리 - 전문 강사 활용한 기관의 강사 평가 시스템 도입 • 교육 실적 확인이 아닌 교육 효과성 평가 필요
교육 방법	• 대면 교육 활성화 - 온라인 교육은 주요 교육 방식이 아니라 보완 수단이 되어야 함
교육 내용	• 이러닝 콘텐츠의 질 제고 • 학습자의 몰입을 높일 수 있는 교육 콘텐츠 • 기관 특성 및 교육 대상에 맞는 콘텐츠의 세분화 및 다양화 - 업종 분야별, 직급별, 사건 발생 양상별 맞춤형 콘텐츠 - 사업장 맞춤형 사례 콘텐츠 (남성 집중 사업장에서 발생하는 사례, 신고로 이어지지 않는 상담 사례) - 젊은 세대에 맞춘 다양한 “쇼츠(짧은 동영상)” 콘텐츠
교육 과정	• 성희롱 행위자 교육 프로그램 및 콘텐츠 제공 • 고충 상담원 교육 보급 확대 • 기관장 대상 집합 교육 실시

사업장 및 기관에 대한 직장 내 성희롱 방지 조치 이행 여부 및 적절성에 대한 기존의 평가 기준은 ‘발생 건수’를 중심으로 하는 정량적 평가이다. 기관에 대한 경영 평가 또는 국정 감사에서 평가의 초점이 성희롱 상담 건수 또는 신고 건수에만 맞춰져 있는 경향이 있다. 이와 같은 평가 및 판단 방식이 오히려 공공기관의 적극적인 성희롱 방지 조치를 계획하고 이행하는 데 방해가 된다는 의견이 제시되었다. 기관의 성희롱 방지 조치에 대한 평가는 성희롱 사건 발생 여부 혹은 상담/신고 건수의 증가 여부가 아니라 성희롱에 대하여 조직의 인지 및 대응이 적절했는지를 확인하는 방식이어야 한다는 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈사례27〉 정부에서 경평이라든가 국감에서 '갑자기 상담 건수, 신고 건수가 증가됐다', 증가한 건수에만 초점을 맞춰서 '이것이 잘못되었다'고 하는 것보다는, 이런 것이 발생했을 때 대응을 제대로 했는지. 그리고 그 이후에 진짜 성숙한 조치와 교육에는 자정 노력을 기울였는지, (중략) 평가 부분에 대해서 꼭 개량화 하는 것이 아닌 정성적인 내용 면도 중요시하고, 그런 부분이 반영됐으면 하는 것도 말씀드리고 싶습니다.

교육 내용과 관련된 제언의 핵심 내용은 사업장의 특성 및 대상 특성에 따른 다양한 맞춤형 콘텐츠의 개발이다. 맞춤형 콘텐츠란 업종 분야별, 기관 특성별, 직급별로 필요한 내용으로 구성된 콘텐츠를 의미한다. 기관 특성에 맞춘 콘텐츠로는 조직 내에서 발생한 성희롱의 양상뿐만 아니라 신고로 이어지지 않고 상담으로 접수되는 사건도 포함된다. 예를 들어 남성 집중 현장직 중심 사업장의 경우, 남성 간에 발생하는 성적 언동에 대한 인식 개선이 맞춤형 콘텐츠가 된다.

〈사례31〉 성희롱 예방교육 표준 강연이나 이런 걸 보면, 그 예시에 보면 '남성 간에도 성희롱이 성립할 수 있어요'라는 문구들이 있어요. 한 줄. 그런데 그런 것들이 이제는 너무나… 이미 지났어요. 이미 식상한 내용이고. 그런 내용은 다 알고 계세요. 이제는 그것에 대한 구체적인 케이스가 필요한 거죠. 그리고 실제로 크게 불거지지 않기 때문에 드러난 케이스가 많이 없죠. 그런데 아까 말씀드린 현장 간담회에 갔을 때, 저희가 카카오 오픈 채팅방을 열었을 때 그 질문이 나왔었다고 했잖아요. '탈의실에서의 그런 게 불쾌하다'. 그런 케이스들. 그런 것들이 서서히 많을 거라는 거죠. 남성 같은 경우에는 오히려 밖에 알려지는 걸 좀 더 두려워하고. 이런 부분들이 있다 보니까 케이스화 되어 있지 않잖아요. 그래서 그런 부분을 자료로 좀 더 만들어주면 좋죠.

3) 강사 조사 결과

① 강사의 교육 경험

〈표 Ⅲ-57〉 강사의 예방교육 경험

구분	조사 결과
학습자의 반응이 좋았던 교육 경험	• 일상에서 흔히 발생할 수 있는 사례 • 성차별, 성인지 감수성 교육 • 소규모 사업장 : 기초적 내용 (지자체의 “찾아가는 폭력 예방교육”) • (예방교육 종료 후 학습자가 강사에게 피해에 대한 상담 및 문의) • 실효성 있는 방지 체계가 잘 구축된 사업장/기관에서 강의했을 때. 예) 조직문화 개선 캠페인 실시 조직 • 조직 문화 진단 개선 토론 교육
강사에게 ‘난감한’ 교육 경험	• 학습자의 반응 - 강사에게 ‘의무 교육이라서 받는다’, ‘우리 조직은 성희롱이 발생하지 않는다’는 등의 표현을 함 - 학습자의 반응 : 콘텐츠에 페미니즘 관점이 포함되어 있을 때 불편함을 드러냄
민간과 공공의 공통점 및 차이점	• 공통점 - 온라인 교육의 보편화 • 차이점 - 민간 : ‘조직 문화의 개선’보다는 ‘성희롱의 금지’, ‘가해자 엄벌주의’를 강조하는 경향 - 민간 : 공공기관과는 달리 방지 체계가 구축되어 있지 않는 사업장이 많음. 이런 사업장에서 예방교육은 ‘금지’에 초점 - 공공 : 전반적으로 방지 체계가 잘 구축되어 있어 교육 내용에 피해자 보호조치, 재발 방지 조치 등을 포함할 수 있음.

강사의 교육 경험을 학습자의 반응이 좋았던 경험, 학습자의 반응으로 인해 ‘난감했던’ 경험, 민간 사업장과 공공기관에서의 교육 경험 등으로 나눠서 살펴보면 다음과 같다. 강사의 관점에서 학습자의 반응이 좋았던 교육 경험에는 교육 내용뿐만 아니라 사업장/기관의 상황과 관련된 것이 모두 포함되어 있었다. 교육 내용 측면에서는 강사가 ‘심각한 성희롱 사례’보다는 일상에서 흔히 발생할 수 있는 성희롱 사례를 인용했을 때, 성희롱의 구조적, 문화적 요인이 되는 성차별 및 성인지 감수성에 초점을 맞추었을 때, 조직 문화 개선을 위한 토론식 교육을 했을 때 학습자 반응이 좋았다고 응답했다.

교육 환경적 측면에서는 사업장/기관에서 적극적으로 실효성 있게 방지 체계를 운영하고 있을 때 학습자의 몰입도 및 반응이 좋았던 것으로 나타났다. 한편, 교육 현장에

국가인권위원회 humanrights.go.kr

서 학습자 집단에 '(교육을 받을 필요는 없지만) 의무 교육이라서 받는다', '우리 조직은 성희롱이 발생하지 않는다'는 분위기가 형성되어 있거나, 학습자 중 누군가 강사에게 직접적으로 그러한 취지의 의견을 표현하는 경우, 강의 진행에 어려움이 있다고 하였다. 또한 예방교육 콘텐츠에 페미니즘 관점이 드러날 때, 일부 학습자는 불편해하고 교육 내용을 잘 수용하지 못한다는 것이다.

민간 및 공공부문의 공통점은 점점 온라인 교육이 보편화되는 추세라는 점이다. 차이점으로는 일반화할 수는 없으나 민간 사업장은 예방교육에서 '조직 문화의 개선'보다는 '성희롱의 금지'에 초점을 맞춰 가해자에 대한 엄벌을 강조하는 경우가 많다는 점이다. 이에 대해 FGI에 참여한 강사의 해석에 따르면, 공공기관은 성희롱 방지 체계가 잘 되어 있지만 민간 사업장의 경우 그렇지 못한 경우가 많은 것이 그 배경이다.

② 예방교육의 의의 및 콘텐츠 제언

〈표 Ⅲ-58〉 예방교육 콘텐츠 제언: 강사

구분	조사 결과
기존 콘텐츠의 한계	• 법으로 정해진 (표준) 교육 내용으로는 예방교육 관련 지식이 발전할 수 없음 • 온라인 교육에서는 개별 사업장/기관의 방지 규범 및 고충처리절차(상담 창구)에 대한 안내가 포함될 수 없음
교육 효과성을 높이기 위한 콘텐츠 제언	• 최근 결정례 및 판례에 기반한 성희롱의 양태 • 사업장 특성에 기반한 '성적 언동'의 양태 • 연령별 필요한 교육 내용을 반영한 콘텐츠 • 조직 내 성희롱 발생 실태에 기반한 콘텐츠 기획 및 실행 • 주변인의 인지 및 대응력 제고 • 사업장의 방지 지침 및 규범, 고충처리절차 안내 • 조직 문화 개선에 대한 강조

강사 대상 조사에서, 직장 내 성희롱 예방교육의 목적 및 의의로 제시된 것은 성희롱의 방지, 성희롱에 대한 대응력 강화, 조직 문화 개선 등이다. 따라서 예방교육의 강의 설계에서 핵심 질문은 '어떻게 성희롱이 발생하지 않게 할 것인가', '성희롱에 어떻게 대응할 것인가', '성희롱을 유발하는 조직환경을 어떻게 개선할 것인가' 등이다. FGI에 참여한 강사들은 각각 위에 제시된 예방교육의 목적 또는 의의 중 어느 것을 강조하는가에 따라 기존 교육 콘텐츠의 한계 및 제언에 대한 응답이 조금씩 달랐다.

먼저, 예방교육의 목적 및 의의를 '성희롱의 방지'에 둘 경우, 필요한 교육 내용은 학습자에게 '무엇이 금지된 언동인지' 알려주는 것이다. 즉, 교육의 방향은 '금지된 언동'의 목록을 알려줌으로써 학습자에게 '해서는 안 되는 행동'이 무엇인지 깨닫게 하는 접근이 된다. 그런데 「남녀고용평등법」 및 「양성평등기본법」에서 정해 둔 교육 내용만으로는 금지된 성적 언동의 양상 또는 범위를 강의에서 전달하기 어렵다는 한계가 있다는 점이 FGI에서 지적되었다. 예방교육이 실효성을 거두기 위해서 두 가지 교육 내용의 방향이 제시되었다. 첫째, 판례 및 국가인권위원회의 성희롱 결정례에 바탕을 둔 성적 언동의 양상과 기준이 교육 내용에 포함될 것, 둘째, 성적 언동에 대한 맥락적 이해를 가능케 하는 교육 내용이 포함될 것, 구체적으로 사업장 특성에 따라 성희롱 발생 양상을 반영한 성적 언동의 양상이 맞춤형 교육 내용으로 제시될 것 등이다. 예를 들면 남성 집중 사업장에서 이뤄지는 예방교육에서는 해당 사업장에서 흔히 발생하는 남성 간 성희롱의 양상이 제시될 필요가 있다.

한편, 교육 내용에 포함되어야 할 '성희롱에 대한 대응' 관련 내용은 조직적 대응과 구성원의 대응으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 조직적 대응으로는 조직의 방지 규범, 고충처리체계 및 절차에 대한 안내 등이, 구성원의 대응으로는 피해에 대한 대응, 주변인의 대응 등이 중요하게 언급되었다. 때로 강의를 들은 학습자가 강의 종료 후에 이메일 등으로 피해에 대한 상담을 강사에게 하는 등 '성희롱의 대응'과 관련된 예방교육의 의의 또는 효과는 교육이 종료된 후에 확인되기도 한다. 마지막으로 성희롱 예방교육의 목적 또는 의의를 성희롱의 원인이 되는 조직의 환경 변화에 초점을 둘 경우, 예방교육의 내용은 '(성)차별', '조직 문화', '성인지 감수성' 등으로 제시되었다.

③ 정책 제언

- 정부 혹은 지자체가 온라인 콘텐츠 제공
- 세분화/다양한 짧은 콘텐츠 개발 및 배포
- 공공기관 소규모 집단 대면 교육 활성화

노동자와 담당자에 대한 FGI 및 심층 면접 결과와 마찬가지로, 강사 대상 FGI에서도 최근 온라인 교육이 보편화되는 추세라는 점이 확인되었다. 이러한 상황을 고려할 때 정부는 예방교육의 의무와 책임을 사업주/기관장에게 부여하는 데서 더 나아가 정부가 직접 온라인 교육 콘텐츠의 개발 및 보급을 주도할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

또한 대상별, 분야별 세분화, 다양화된 '짧은 콘텐츠("쇼츠")' 개발은 강사에게도 필요하다고 응답하였다. 그 이유는 맞춤형 교육이 이뤄지기 위해서는 교육 내용이 교육 대상에 적합한 것으로 구성되어야 하는데, 다양한 분야별 짧은 콘텐츠가 만들어지면, 교육 시 강의 대상에 따라 적절히 조합하여 활용할 수 있으므로 교육 효과성을 높이는 데 유용하기 때문이다. 마지막으로 공공부문의 경우, 기관에 필요한 콘텐츠로 사내 강사가 소규모 집단 대면 교육을 할 경우, 교육의 실효성이 클 수 있으므로 제도적으로 이를 활성화할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

다. 조사 결과 요약 및 소결

1) 노동자 조사 결과

노동자 16명을 대상으로 한 FGI 및 심층 면접 결과, 2명을 제외한 14명은 온라인 교육을 통해 예방교육을 받았다고 응답하였다. 그런데 이들 모두 온라인 교육의 내용을 기억하지 못하였다. 그 배경에는 온라인 교육의 특성상 학습자 대부분이 '빨리 감기', '음 소거', '틀어놓고 업무 보기' 등 교육에 거의 몰입하지 않고 이수 확인을 하는 관행이 놓여있다. 온라인 교육의 효과는 교육 프로그램의 질과 무관한 것으로 확인되었다.

노동자의 관점에서 성희롱 예방교육의 효과는 성희롱 이슈에 '관심 유발', '경각심' 등 환기 효과, 성희롱 신고율 또는 고충 접수율 증가, 성희롱에 대한 인지 및 대응 역량 강화, 고충 접수 창구에 대한 접근성 강화, 조직의 고충 처리 절차에 대한 신뢰 등이다. 성희롱 피해 경험이 있거나, 성차별적, 성적 언동에 일상적으로 노출되는 등 적대적 노동 환경을 겪고 있는 노동자는 성희롱 예방교육의 '효과' 여부와 무관하게 그 '필요성'을 강조하였다. 교육 대상인 노동자가 학습자로서 거부감을 느끼거나 이해하지 못하는 교육 내용은 성희롱 범주의 무분별한 확장, 강사가 성희롱 성립 요건, 판단 기준, 판단 절차를 설명하지 않은 채 성희롱 성립 여부를 단정하는 경우다. 노동자 조사에서 제시된 예방교육 효과성 제고 방안으로 대면 교육 활성화, 강사의 질 개선 등이 강조되었다.

2) 예방교육 담당자 조사 결과 - 중소규모 민간 사업장

100인 미만 중소규모 민간 사업장의 담당자 5명의 조사 결과, 담당자가 직접 전 직원 대상으로 교육하는 1명을 제외한 4명은 온라인 교육으로 운영하였다. 노동자 조사 결과와

마찬가지로, 온라인 교육에 대해서는 형식적인 교육으로 효과가 없다는 점이 공통된 견해다. 또한 중소규모 사업장의 경제적, 업무적 부담으로 인해 성희롱 방지 체계를 구축하고 외부 강사에 의한 대면 교육을 하기 위해서는 외부(정부, 지자체)의 지원이 필요한 것으로 확인되었다. 중소규모 사업장 담당자 5명 중에서 외부 강사에 의한 대면 교육을 한 2명은 모두 지자체(서울시 위드유 센터)의 지원을 받았다고 응답하였다.

중소규모 사업장의 특징은 성희롱 방지 조치 및 예방교육에 대한 사업주/대표의 이해 및 의지가 예방교육의 운영은 물론 효과에서 결정적인 영향을 준다는 점이다. 사업주/대표가 성희롱 방지 조치 및 예방교육에 무관심하고, 교육의 필요성에 대해 이해하지 못할 때, 중소규모 사업에서 예방교육은 효과를 거두기 어렵다. 중소규모 사업장은 대규모 사업장 및 공공기관과는 달리 성희롱 방지 체계가 제대로 갖춰진 곳이 드물다. 그런 상황에서 예방교육은 조직 구성원에게 성희롱 이슈에 관심 혹은 경각심을 갖게 하는 유일한 계기가 된다. 이러한 맥락에서 중소규모 사업장의 담당자는 예방교육의 필요성 및 중요성을 강조하였다. 중소규모 사업장 담당자 조사에서 정책 제언으로는, 서울시 위드유 센터와 같은 정부·지자체의 성희롱 방지 체계 구축 및 예방교육에 대한 지원, 중소규모 사업장의 성희롱 방지 조치 관리 감독 강화, 사업주/대표의 성희롱 방지 조치 이행 의무 강제 방안 마련 등이 제시되었다.

3) 예방교육 담당자 조사 결과 – 300인 이상 민간 사업장

300인 이상 민간 사업장 담당자 5명의 조사 결과, 모두 온라인 교육과 대면 교육을 병행하는 교육 방식으로 운영하였다. 조직의 규모가 큰 사업장의 특징은 성희롱 방지 조치 및 예방교육을 조직의 '필요'에 맞게 운영하고 있다는 점이다. 교육 운영은 사업장의 근무 형태(현장직, 영업직, 사무직 등), 조직 규모, 성희롱 사건의 발생 양상, 고충처리 체계 등을 고려하여 이뤄진다. 예를 들어 조직 내에서 발생하는 성희롱이 괴롭힘과 복합된 양상이라면 성희롱 예방교육의 효과를 높이기 위해 예방교육은 직장 내 괴롭힘 예방교육과 '통합'하여 운영하였다. 대상별 대면 교육의 주요 대상은 일반 직원, 임원, 관리자, 인사담당자, 고충상담원 등이며, 교육 내용은 조직 내 성희롱 발생 양상, 직급 및 직책별로 필요한 직무역량 등을 고려하여 구성된다.

학습자의 만족도가 높은 교육은 교육 방법의 측면에서는 학습자의 교육 요구를 충족시키는 교육(관리자 교육), 학습자가 잘 몰입하게 되는 교육(대면 교육, 직급별 교육) 등이고, 교육 내용 측면에서 학습자는 '사례 위주의 교육'이다. '사례 위주의 교육'에 대한

국가인권위원회 humanrights.go.kr

평가에서 성희롱 판단이 '애매한 사례', 또는 일상에서 발생하기 쉬운 사례 중심 콘텐츠에 학습자의 만족도가 높았지만, '애매한 사례'에 대해 성희롱 성립 요건과 판단 기준에 대한 설명 없이 성희롱 성립 여부를 단정한 경우 만족도가 낮았다.

300인 이상 민간 사업장 교육 업무담당자 대상 FGI 및 심층 면접에서 제시된 직장 내 성희롱 예방교육의 의의는, 성적 언동에 대한 '경각심' 고취, 성희롱에 대한 인식 개선 및 환기, 성희롱에 대한 구성원의 인지 및 대응 역량 강화, 조직 문화 개선, 조직의 고충 처리 체계에 대한 구성원의 신뢰 제고 등이다. 조직이 적극적으로 성희롱 방지 조치 및 예방 활동을 주도하는 민간 사업장은 단순히 '성희롱의 금지'를 넘어서 '조직의 고충 처리 역량'에 대해 구성원이 신뢰할 수 있도록 하는 데 예방교육의 목적과 의의를 두고 있다는 점을 확인할 수 있다.

300인 이상 민간 사업장 담당자의 제언을 종합해 보면, 크게 고용노동부의 민간 사업장 예방교육 관리 및 지원, 국가 차원의 예방 활동 등 두 가지로 구분할 수 있다. 연구 참여자 중 일부는 '실적 보고 위주의 예방교육 관리'에 피로감을 호소하였고, 일부는 예방교육의 실효성과 무관한 '행정적 낭비'라고 주장하기도 하였다. '실효성 있는 교육 관리', '기업의 자율성을 보장하는 교육 관리' 등의 제언 내용은 민간 사업장의 예방교육에 대한 새로운 관리 방안이 모색될 필요성을 나타낸다. 교육 콘텐츠의 개발과 관련된 제언으로는 외국인 노동자·임원·고위직 대상 콘텐츠, 사업장 유형별 콘텐츠 개발이 제시되었다. 교육 과정 운영과 관련된 제언으로는 민간 사업장의 고충 처리 담당자 교육 과정, 예방교육 담당자 교육 등이 제시되었다. 마지막으로, 국가가 예방의 책임을 기업에만 맡겨두지 말고, 국가 차원에서 캠페인 등 적극적 예방 활동(예: "노담 캠페인")을 통해 대국민 인식 개선을 도모할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

4) 예방교육 담당자 조사 결과 - 공공기관

공공기관 담당자 7명의 조사 결과, 공공기관은 대부분 온라인 교육과 대면 교육을 병행하였다. 조사 결과, 온라인 교육만으로는 예방교육의 실효성을 거두기 어렵기 때문에, 일부 기관은 조직 내 필요한 교육 내용을 파악하여 대면 교육에 반영하였다. 기관의 요구를 반영한 대면 교육에는 조직 내 성희롱 발생 양상을 염두에 둔 '사례 중심 교육', 교육 대상의 직무에 필요한 교육 내용으로 이뤄지는 관리자 및 고충처리담당자 교육 등이 포함된다.

학습자의 만족도가 높은 교육은 교육 방법의 측면에서는 온라인 교육보다는 대면 교육, 대규모 집합 교육보다는 소규모 교육, 직급별 맞춤형 교육 등이고, 교육 내용의 측면에서는 관리자의 요구를 반영한 교육 내용(사건 발생 시 관리자의 대응 요령), 사례 중심의 교육 등이다. 학습자의 만족도가 낮은 교육은 교육 방법의 측면에서는 온라인 교육이고, 교육 내용의 측면에서는 개념, 관련 법령 등 이론적 내용 중심 교육, 매년 반복되는 '표준적', '천편일률적' 내용, 조직 특성을 고려하지 않는 교육, 성인지 감수성 관련 내용 등이다.

예방교육 효과성 제고 방안을 교육 방법, 교육 내용, 교육 운영 및 조직 관리 측면으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 교육 방법의 측면에서는 성희롱 발생 양상을 고려한 소규모 핀셋 교육, 소규모 직급별 맞춤형 교육, 온라인 교육에 퀴즈 혹은 시험 부과, 보상 제공 등이다. 교육 내용의 측면에서는 조직 특성 및 교육 대상에 맞는 콘텐츠의 세분화 및 다양화(업종 분야별, 직급별, 사건 발생 양상별 맞춤형 콘텐츠), 사업장 및 대상 맞춤형 사례 중심 교육(남성 집중 사업장 발생 사례, 신고로 이어지지 않는 상담 사례) 등이다. 교육 운영 및 조직 관리 측면에서는, 교육 현장에서 기관장 등 고위직이 조직의 메시지를 전달하는 발언했을 때, 교육 이수 여부를 부서별 성과 평가에 반영했을 때, 조직이 조직 문화 진단 등 근본적 개선을 위한 노력을 했을 때 교육의 효과가 높아진다고 응답하였다.

공공기관 예방교육 담당자의 제언은 성희롱 방지 조치에 대한 정부의 공공기관 평가, 교육 관리, 교육 방법, 교육 내용, 교육 과정 등과 관련하여 제시되었다. 먼저 정부의 공공기관 평가로는 성희롱 발생 여부가 아닌 대응의 적절성이 그 기준이 되어야 한다는 의견이 제시되었고, 교육 관리에 대해서는 전문 강사에 대한 정량적 관리 시스템 도입이, 교육 방법에 대해서는 온라인 교육이 주된 교육 방식이 아니라 보완적 교육 방식으로 전환되고 대면 교육을 활성화해야 한다는 의견이 제시되었다. 교육 내용에 대해서는 기관 및 교육 대상에 맞는 다양한 콘텐츠, 젊은 세대에 맞춘 다양한 "쇼츠(짧은 동영상)" 콘텐츠 등이 제시되었다. 교육 과정에 대해서는 성희롱 행위자 교육 프로그램 및 콘텐츠 제공, 고충 상담원 교육 보급 확대, 기관장 대상 집합 교육의 실시 등이 제시되었다.

5) 강사 조사 결과

강사 대상 FGI에서는 기존 예방교육 콘텐츠의 한계를 바탕으로 필요한 콘텐츠가 제시

국가인권위원회 humanrights.go.kr

되었다. 기존 콘텐츠의 한계에 대해서는, 온라인 교육의 경우 개별 사업장/기관의 방지 규범 및 고충처리절차(상담창구)에 대한 안내가 포함될 수 없다는 점이, 대면 교육의 경우 법으로 정해진 (표준) 교육 내용으로 인해 예방교육 관련 지식이 발전할 수 없다는 점이 언급되었다. 예방교육의 효과성을 높이기 위한 콘텐츠로 제시된 것은, 최근 결정례 및 판례에 기반한 성희롱의 양태, 사업장 특성에 기반한 '성적 언동'의 양태, 연령별 필요한 교육 내용을 반영한 콘텐츠, 조직 내 성희롱 발생 실태에 기반한 콘텐츠 기획 및 실행, 주변인의 인지 및 대응력 제고, 사업장의 방지 지침 및 규범, 고충처리절차 안내, 조직 문화 개선에 대한 강조 등이 제시되었다. 강사 대상 FGI에서 제시된 제언은 정부 혹은 지자체가 온라인 콘텐츠 제공, 세분화/다양한 짧은 콘텐츠 개발 및 배포, 공공기관 소규모 집단 대면 교육 활성화 등이다.

6) 소결

이 연구의 FGI 및 심층 면접은 성희롱 예방교육의 실태와 효과성을 실제 예방교육이 이뤄지는 교육 현장의 관점에서 다각적으로 조명하였다는 점에서 의의가 있다. 노동자는 직장 내 성희롱 예방교육의 대상이라는 점에서, 예방교육 업무담당자는 각 사업장/기관에서 교육 실무를 담당하면서 조직 내 예방교육의 필요성 및 실효성을 확인할 수 있는 위치에 있다는 점에서, 그리고 사내 강사 및 외부 강사와의 연결 고리로서 교육을 기획, 실행, 평가하는 위치에 있다는 점에서, 마지막으로 강사는 예방교육 현장에서 학습자에게 예방 메시지를 전달하는 교육 주체라는 점에서, 이 세 집단에 대한 FGI 및 심층 면접은 교육 현장의 관점에서 예방교육의 실태와 실효성을 드러내 주었다. 조사 결과를 예방교육의 실태(교육 현황, 교육 내용, 교육 평가)와 예방교육의 실효성 증진 방안 제언 등으로 나누어 종합하면 다음과 같다.

① 예방교육의 실태

첫째, 온라인 교육은 공공 및 민간 부문을 막론하고 코로나 감염병 확산 이후 가장 일반적인 교육 방법으로 자리매김한 교육 방법이다. 온라인 교육 프로그램의 질은 다양한데 전반적으로 전달력이 높고 우수하다고 평가된다. 그러나 교육 프로그램의 질과 무관하게 학습 효과는 거의 없다고 확인되었다. 노동자 조사에서는 온라인 교육 내용에 대해 구체적으로 기억하는 이가 없었고, 담당자 조사에서는 담당자와 노동자 모두에게

온라인 교육은 '교육 이수 확인'의 수단에 불과하다는 응답이 나왔다. 교육 내용 측면에서, 온라인 교육의 한계는 조직의 방지 정책 관련 메시지, 성희롱 고충 처리 체계 및 창구에 대한 안내가 포함될 수 없다는 점이다.

둘째, 중소규모 사업장을 제외한 300인 이상 사업장 및 공공기관은 대부분 대면 교육과 온라인 교육을 병행하는 방식으로 교육을 운영하였다. 사업장 및 기관은 조직의 '교육적 필요'에 따라 대면 교육의 대상을 직급과 직책에 따라 구분하고, 교육 대상에 적합한 내용으로 교육 내용이 구성하였다. 맞춤형 대면 교육은 크게 성희롱의 발생 양상을 염두에 둔 '사례 중심 교육', 관리자, 고충 처리 담당자, 인사담당자 등과 같이 직책에 요구되는 직무역량 강화 교육으로 운영되었다.

셋째, 예방교육에 대한 평가에 대해서는 온라인 교육보다는 대면 교육이, 대규모 집합 교육보다는 소규모 교육이, 전달식 강의보다는 참여형 교육이 학습자의 만족도가 높았다. 교육 내용으로는 이론, 개념, 법령 위주의 교육보다는 '사례 중심의 교육'이, 특히 판례와 해설, 조직 내 발생한 사례와 처리결과 및 예방 시사점을 제시한 교육이 학습자 만족도가 높았다.

넷째, 예방교육의 효과에 대해서는, 연구 참여자가 예방교육의 목적을 어떻게 설정하는가에 따라 교육 효과에 대한 평가가 달랐다. 조사 결과를 종합해 보면, 예방교육의 목적은 크게 '성희롱의 금지', '조직 문화 개선', '조직의 고충 처리 역량에 대한 신뢰 제고' 등으로 이해되었다. 중소규모 사업장과 같이 조직 내 성희롱 방지 체계가 마련되어 있지 않거나, 노동자가 조직 내 성차별 및 성희롱으로 인한 적대적인 노동 환경에 노출된 경우, 교육의 효과와 무관하게 교육의 필요성이 강조되었다.

② 예방교육의 실효성 증진 방안 제언

첫째, 중소규모 사업장은 성희롱 방지 체계가 제대로 갖춰진 곳이 드물고 조직 내 성희롱 방지 조치 및 예방교육이 실효성을 거두기 위해서는 사업주/대표의 의지가 가장 중요하다. 따라서 중소규모 사업장의 성희롱 방지 체계 구축 및 성희롱 대면 교육에 대해서 정부의 지원이 필요하고, 사업주/대표의 예방 의무 및 방지 조치 책임을 강화하는 방안이 요구된다.

둘째, 민간 사업장에 대해서는 고용노동부의 예방교육 관리 및 지원에 대한 요구가 높았다. 교육 콘텐츠의 측면에서는 외국인 노동자, 고위직 대상 콘텐츠, 사업장의 유형별 맞춤형 콘텐츠 개발의 필요성이 제시되었고, 교육 과정 운영의 측면에서는 고충 처리

국가인권위원회
humanrights.go.kr

담당자 교육 과정, 예방교육 담당자 교육 등이 제시되었다.

셋째, 예방교육의 실효성을 담보하기 위해서는 교육 방법의 측면에서는 온라인 교육보다는 대면 교육이 활성화되어야 하며, 직급 및 직책별 교육, 소규모 핀셋 교육 등이 효과적이다. 교육 콘텐츠의 측면에서는 조직 특성 및 교육 대상에 맞는 세분화 및 다양화된 맞춤형 콘텐츠의 개발 및 보급이 이뤄져야 한다. 교육 내용의 측면에서는 '사례 중심의 교육'이 효과성이 높은 것으로 확인되었는데, 판례 및 결정례에 대한 해설, 성적 언동의 양상 및 판단 기준 해설 등이 학습자의 교육 몰입을 높이는 것으로 확인되었다.

넷째, 예방교육만으로 그 효과가 담보되기에는 한계가 있으며, 조직의 적극적이고 주도적인 성희롱 방지 조치 속에서 예방교육이 이뤄질 때 그 효과가 담보될 수 있다. 조사 결과를 종합해 볼 때, 실효성 있게 예방교육을 운영하는 조직은 모두 성희롱 사건이 발생하여 적극적으로 성희롱 방지 조치를 다양한 방식으로 이행하는 곳이었다. 예방교육이 구성원의 성희롱에 대한 인식 개선에 영향을 미치기 위한 영향 요소에는 조직의 성희롱 방지 체계, 조직 규범의 확립, 사업주/기관장의 예방 의지 등이 포함된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅳ

외국 사례

1. ILO 제190호 협약 155
2. 미국 연방 156
3. 캘리포니아주 164
4. 뉴욕시 169
5. 소결 171

국가인권위원회 humanrights.go.kr

성희롱 예방교육을 법률로 의무화하는 국가의 사례는 적은 편이다. 예방교육을 법률로 의무화하는 국가의 사례는 적은 편이다. 영미권 국가는 예방교육을 의무화하지 않되 성희롱에 대한 사용자 민사책임을 강하게 묻는 간접적인 방식을 취하는 경향을 보인다. 유럽에서도 예방교육을 국가 차원에서 의무화한 국가를 찾기 어려운데, 직장 내 성희롱 관련 규정을 담고 있는 EU지침도 예방교육 의무화 관련 조항을 두고 있지 않다.[54] 직장 내 젠더폭력에 대해 집단적 노사관계를 통해 교섭 내지 협의하는 경향이 활발하기 때문이거나(북유럽), 노동법 내 일반적인 성희롱 예방조치의무 규정을 준수하기 위해서는 사실상 예방교육을 해야 하기(프랑스) 때문인 것으로 보인다.[55] 이러한 해외 입법 동향을 보건대, 각 국가는 일터 성평등 실현 정도 및 여성의 대표성, 집단적 노사관계, 성희롱 관련 사용자에 대한 제재 법제의 강도 등에 따라 예방교육 의무화 여부를 선택한 것으로 판단된다. 한국은 직장 내 성별 격차와 불평등이 심한 나라에 속하고 징벌적 손해배상 등 강력한 민사적 제재수단이 없으며, 노동조합이나 노사협의회가 젠더폭력 등의 이슈를 선도하지 못하는 국가이다. 이러한 여건 때문에 성희롱 관련 사용자 및 노동자의 인식을 개선하고 사업장 내 고충처리 시스템을 정착시키는 수단 중 하나로 예방교육의 의무화를 택한 것으로 볼 수 있다. 이러한 배경에서 이 장은 미국의 연방 및 주 법령 상 예방교육 의무 및 지원 정책 등을 중심으로 외국 사례를 살펴보고자 한다.

1. ILO 제190호 협약

ILO 제190호 협약은 '일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘 근절 협약'으로 2019년 채택되었다. 이 협약에서의 괴롭힘에는 성희롱과 젠더 괴롭힘도 포함되는 것으로 정의된다. 한국은 이 협약의 미비준 국가이다. 한국은 이 협약을 비준하지 않은 상태이나 국제적 기준으로 참고할 의미가 있기 때문에 소개하고자 한다.

제190호 협약은 제4조 제2항은 폭력과 괴롭힘 근절을 위해 국가가 해야 할 조치 중 하나로 "적절하게 접근 가능한 형태로 도구, 지침, 교육 및 훈련 개발과 의식 제고"를

54) Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions 등. 단지 성희롱 등을 예방하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다는 조항을 두고 있을 뿐이다.

55) 일본은 성희롱 예방교육을 법률상 의무로 규정하지 않았기에 대상에서 제외하였음.

포함할 것을 규정한다. 또한 이 협약 제9조는 사용자가 취해야 할 예방 조치 중 하나로 직장 내 폭력과 괴롭힘을 야기할 수 있는 위험요소, 예방 및 보호조치 등에 대한 정보와 훈련을 제공하도록 법령에 반영할 것을 요구한다.

> 제9조 각 회원국은 젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘을 포함하여 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위해, 특히 합리적으로 실행 가능한 범위에서 사용자가 그들의 통제의 수준에 상응하는 적절한 조치를 취하도록 요구하는 법령을 채택해야 한다:
> (a) 노동자들과 노동자 대표들과 협의하여 폭력과 괴롭힘에 대한 작업장 정책을 채택하고 도입한다;
> (b) 산업안전보건 관리 측면에서 폭력과 괴롭힘과 관련 심리사회적 위험을 고려한다;
> (c) 노동자들과 노동자 대표들이 참여하여 폭력과 괴롭힘의 위험요소를 파악하고 위험을 평가하며 그들을 방지하고 통제하기 위한 조치를 취한다;
> (d) 이 장의 (a)항에 언급된 정책과 연관된 노동자들을 비롯해 관련된 사람들의 권리와 책임을 포함하여 폭력과 괴롭힘에 관해 확인된 위험요소 및 위험과 관련 방지 및 보호 조치들에 관하여 노동자들과 관련 사람들이 적절하게 접근 가능한 형태로 정보와 훈련을 제공해야 한다.[56]

2. 미국 연방

가. 의무화 여부

미국 연방정부는 성희롱 예방교육이나 지침 제정을 법정 의무로 강제하지 않는다. 연방 고용기회평등위원회(EEOC)는 1980년의 가이드라인을 통해 성희롱 예방을 위해 사용자가 취해야 할 조치들 중 성희롱 고충을 제기하는 방법에 대한 정보 제공, 직원들이 성희롱 문제에 대한 인식을 갖도록 하는 것을 제시하였다.[57]

2022년 현재 주 법률을 통해 성희롱 예방교육을 강제하는 경우는 12개주이다. 12개주(CA, CT, DE, IL, LA, MD, NV, NJ, NY, VT, VA, WA)와 D.C.에서는 특정 고용주에게 성희롱 예방교육을 의무화하는 법안을 통과시켰으며, 8개 주(CT, IL, LA, NV, NY, OR, VA, WA)는 직장 내 성희롱 방지 지침을 의무화하였다. 예방교육을 의무화한 주 법률의 대부분은 주 정부 기관과 같은 공공부문 또는 주 정부와의 계약을 체결한

56) 출처: 한국노총 번역본.
57) EEOC Guidelines on Sexual Harassment,1980.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

민간업체로 제한된다. 캘리포니아, 일리노이, 코네티컷, 델라웨어, 뉴욕 등 5개 주에서만 일정 규모의 민간 및 공공 사용자에게 예방교육을 의무화하였다.[58]

미국에서 예방교육이 활성화된 주요 계기는 크게 4가지로 볼 수 있다. EEOC의 1980년 가이드라인이 성희롱을 방지하기 위해 정보 제공 및 인식 개선을 위한 예방교육을 할 것을 제시한 것, 연방대법원이 성희롱 사용자책임에 대한 적극적 항변사유로 예방교육 실시를 인정한 것, 매년 EEOC와 민간 변호사들이 사용자측과 협상하는 conciliation agreements(조정 합의)와 consent decrees(합의 인정)의 주요 사항으로 예방교육 실시를 포함시키는 것, 캘리포니아나 코네티컷주 사례처럼 일정 규모 이상의 기업에 예방교육을 법정 의무화한 것 등이다. 그러나 이러한 계기를 통해 성희롱 예방교육이 30년간 진행되었으나 단지 법적 책임을 면하는 것에만 초점이 맞춰지는 결과로 이어졌다는 비판적 견해들도 제기된다.[59]

나. EEOC 태스크포스 보고서의 예방교육 모델 및 과제

미국의 EEOC는 "오래전부터 사용자 책임 법리가 확립되었고 성희롱 이슈로 인한 기업 명성의 손상, 모든 기업에서 운영되고 있는 성희롱 예방지침, 30년 동안 시행된 예방교육[60] 등에도 불구하고, 왜 여전히 성희롱이 발생하고 있는가, 성희롱을 예방하기 위해

58) National Womens Law Center, #METOO FIVE YEARS LATER: PROGRESS & PITFALLS IN STATE WORKPLACE ANTI-HARASSMENT LAWS, 2022.

59) Susan Bisom-Rapp, Fixing Watches with Sledgehammers: The Questionable Embrace of Employee Sexual Harassment Training by the Legal Profession, 24 U. ARK. LITTLE ROCK L. REV. 147 (2001); Susan Bisom-Rapp, An Ounce of Prevention Is a Poor Substitute for a Pound of Cure: Confronting the Developing Jurisprudence of Education and Prevention in Employment Discrimination Law, 22 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 1 (2001) 등의 연구; EEOC, 2016:44에서 재인용.

60) 미국에서 예방교육이 활성화된 주요 계기는 크게 4가지로 볼 수 있다. EEOC의 1980년 가이드라인이 성희롱을 방지하기 위해 정보 제공 및 인식 개선을 위한 예방교육을 할 것을 제시한 것, 연방대법원이 성희롱 사용자책임에 대한 적극적 항변사유로 예방교육 실시를 인정한 것, 매년 EEOC와 민간 변호사들이 사용자측과 협상하는 conciliation agreements(조정 합의)와 consent decrees(합의 인정)의 주요 사항으로 예방교육 실시를 포함시키는 것, 캘리포니아나 코네티컷주 사례처럼 일정 규모 이상의 기업에 예방교육을 법정 의무화한 것 등이다. 그러나 이러한 계기를 통해 발전한 성희롱 예방교육이 30년간 진행되었으나 단지 법적 책임을 면하는 것에만 초점이 맞춰지는 결과로 이어졌다는 비판적 견해들도 제기된다. Susan Bisom-Rapp, Fixing Watches with Sledgehammers: The Questionable Embrace of Employee Sexual Harassment Training by the Legal Profession, 24 U. ARK. LITTLE ROCK L. REV. 147 (2001); Susan Bisom-Rapp, An Ounce of Prevention

무엇을 더 할 수 있으며, 무엇을 놓쳤는가'라는 질문에 답하기 위하여 태스크포스를 운영하였다(EEOC, 2016:ii).[61] 이 태스크포스 보고서는 성희롱 예방교육의 효과성과 향후 개선방향도 주요하게 다루고 관련하여 아래와 같은 평가 및 제안을 하였다.[62]

○ 예방교육의 의의와 목표

- 성희롱 예방교육의 효과에 대한 선행연구 결과, 사용자나 예방교육 강사로부터 청취한 실질적이고 일화적인 증거 등을 종합하여 보았을 때 예방교육이 성희롱 방지 체계의 필수적인 부분이라고 결론을 내렸다.
- 예방교육이 성희롱 방지 효과를 거두기 위해서는 기업의 방지체계 속의 한 부분으로 자리잡을 수 있어야 한다. 예방교육에 더하여 성희롱을 용납하지 않겠다는 사용자의 의지를 직원들에게 납득시키는 다른 조치들도 함께 취해왔다면, 예방교육 참여자가 성희롱 피해를 신고하려는 경향이 높아질 수 있다.
- 예방교육은 구체적인 목표를 갖고 있어야 하는데, ⅰ) 사용자의 성희롱 방지 정책에 대한 정보를 직원들에게 제공하는 것(고충 제기 절차 및 방법포함)과 ⅱ) 직장에서 용납될 수 없는 잘못된 행위에 대한 직원들의 태도를 변화시키는 것이다.

○ 예방교육의 내용적 측면

- 법적 개념에 한정되지 않는 교육내용: 예방교육의 내용은 어떠한 행동이 법적 기준에서의 "불법"적인 성희롱인지 가르치는 것이 아니라, 어떤 행위들이 직장 내에서 용납될 수 없는지를 설명하는 것에 초점을 맞추어야 한다.
- 사업장의 구체적 현실에 맞는 교육내용: 예방교육은 평면적인 교육이 되어서는 안 되고, 각기 다른 사업장의 구체적 현실에 맞게 재단되어야 한다. 특정 사업장, 조직, 산업에서 발생할 수 있는 상황과 관련된 현실적인 예시와 시나리오를 활용하는 것이 종업원들에게 낯선 예시를 드는 것보다 훨씬 효과적이다.
- 고충처리 절차와 권리에 대한 내용: 예방교육은 근로자들에게 직장에서 용납될 수 없는 행위를 당하였을 때 자신의 권리와 책임, 고충제기 절차, 보복조치로

Is a Poor Substitute for a Pound of Cure: Confronting the Developing Jurisprudence of Education and Prevention in Employment Discrimination Law, 22 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 1 (2001) 등의 연구; EEOC, 2016:44에서 재인용

61) 구미영 외(2020:18)에서 재인용.

62) 이하의 내용은 EEOC(2016:44-59)에서 발췌한 것임.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

부터의 보호 수단 등에 관하여 교육할 수 있어야 한다. 법률상 성희롱에 해당하는지 확신하지 못하는 언행이라 하더라도 사용자에게 고충을 호소할 수 있는 다양한 창구와 절차가 존재함을 알려줘야 하며, 성희롱을 목격한 근로자들이 이를 어떻게 신고해야 하는지에 관하여 쉽게 설명해야 한다.

- 관리자 대상 교육의 중요성: 회사가 성희롱을 용납하지 않을 것이라고 노동자들이 신뢰하는 조직 문화를 만들기 위해서는 관리자 및 감독자들이 자신의 책임을 명확히 알 수 있어야 한다. 예방교육은 관리자와 감독자들이 성희롱을 방지하거나 중지하도록 개입하는 행위들을 하도록 할 수 있어야 한다. 또한 설령 성희롱 고충 제기가 없다 하더라도 성희롱에 적극적인 조치를 취하여야 할 의무를 강조해야 한다.[63]
- 목격자 개입 훈련의 효과: 목격자 개입훈련은 오랫 동안 폭력 예방 전략으로 활용되어왔으며, 대학과 고등학교 등에서 성폭력 방지를 위하여 널리 활용되어 왔다. 목격자 개입 훈련은 조직구성원이 문제가 될 수 있는 행동을 인식할 수 있도록 하고, 성희롱을 목격하였을 때 나설 수 있도록 동기를 부여하며, 적절하게 개입할 수 있는 기술과 자신감, 자원을 제공할 수 있다.

○ 예방교육의 구조적 측면

- 경영진의 의지와 지지: 직원들은 경영진이 성희롱 예방에 대한 진지한 의지가 있다는 사실을 믿을 수 있어야 한다. 교육만으로는 리더십에 대한 신뢰도를 보장할 수 없더라도 예방교육은 이러한 목표를 달성하는데 집중할 수 있는 계기를 제공할 수 있다. 경영진이 할 수 있는 가장 강력한 지지 행위는 고위 경영진이 예방교육에 참석하는 것이다. 교육을 시작하기 직전에 이 교육의 중요성과 목적에 대해 강조하는 메시지를 보내는 방안 등이 있다.
- 정기적인 예방교육의 중요성: 예방교육은 모든 직원을 대상으로 정기적으로 실시되며 심화되어야 한다. 경영진이 예방교육과 시간과 자원을 투자하는 것을 통해 리더십의 의지와 노력을 이해할 수 있다. 예방교육이 정기적으로 개최되고 교육

63) 태스크포스가 만난 한 전문가는 예방교육 및 성희롱 사건 조사에 종사한 수십년간의 경험을 바탕으로 다음과 같이 진술하였다. "제가 만일 특정 기관의 환경개선 관련 사용할 수 있는 제한적인 자원을 갖고 있다면, 그 중 95%는 중간 관리자에게 투자 할 것입니다. 중간관리자들은 일상적인 조직과 그 구성원들의 삶에 변화를 만들어내는 이들입니다. 중간관리자들이 문제적 행동을 지적하고 규명하여야 하는지에 대해 뿐만 아니라, 적절한 행동과 언사들에 대하여 가르쳐서 종업원들이 문제에 대하여 그들과 논의할 수 있도록 할 겁니다."

내용이 심화되어 제공된다면, 예방교육을 통해 이루고자 하는 바를 중요시한다는 메시지를 남길 것이다.

- 강사의 중요성: 예방교육은 자격을 갖추고 활발하며 상호 소통을 강조하는 강사에 의해 이루어져야 한다. 역동적이고, 참여적이며, 다루는 주제에 대해 완전히 알고 있는 강사가 대면으로 교육하는 것이 효과성이 있을 것이다. 예방교육 강사는 직장에서 용납될 수 없는 행동의 예를 제공하거나 개인별로 그러한 행동의 시나리오를 묘사하도록 한 다음 질문에 대답할 수 있도록 하는 방식으로 교육을 진행해야 한다. 또한 예방교육은 감독자와 관리자에게 성희롱 피해를 보고 받았을 때의 대응 방법을 가르칠 수 있다. 다만, 비용상의 어려움이나 근무 형태 등의 이유로 대면교육이 어려울 때에는 온라인이나 비디오 기반 교육이 가능하다. 이런 경우에도 각 사업장과 인력의 특성에 맞게 교육내용이 제작되어야 할 것이며, 참여자들의 활발한 참여가 있을 수 있도록 하여야 한다.
- 예방교육에 대한 정기적 평가: 강사들은 예방교육을 진행할 뿐만 아니라, 그 결과를 평가할 수 있어야 한다. 이는 단순히 훈련 직후 훈련이 유용했느냐는 평가지를 나누어 주는 것에 국한되지 않고, 예방교육 종료 후 일정 시간이 지난 후 '훈련을 통해 자신의 행동이나, 작업장에서 보이는 행동들이 바뀌었는지'를 조사하는 것이 적절하다.

○ 효과적인 예방교육을 위한 EEOC의 과제

- EEOC는 성희롱 진정 사건 관련 합의, 조정, 협의 과정에서 사용자가 위의 구조적 원칙 및 내용을 준수하는 예방교육을 채택하도록 하는 내용을 포함해야 한다.
- EEOC는 성희롱 고충처리 교육을 위한 체크리스트과 교육 모듈 등 사용자를 위한 자원 가이드를 작성하여야 한다.
- EEOC는 본 보고서에 포함된 권고사항, 기술지원 세미나, 고객 맞춤형 교육, 연방 정부기관들을 위한 교육 및 기타 교육 프로그램에 사용될 수 있는 고충처리 교육 모듈을 검토하고 업데이트 하여야 한다.
- EEOC는 성희롱 예방을 위한 목격자 개입 교육 모듈을 개발, 평가하기 위해 성폭력 목격자 개입 훈련 전문가 패널을 소집하여야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. EEOC의 예방교육 관련 지원 사업

1) 성희롱 예방교육 생산 및 제공

EEOC는 교육센타(EEOC Training Institute)를 운영하여 성차별, 성희롱 예방교육 서비스를 제공하고 있다.

○ 대상: 연방기관과 관련된 경영진, 근로자, 근로자대표조직

○ 무료강의

무료강의는 연방기관 관련자나 민간부문(사용자나 근로자집단, 직업협회, 학생, 비영리법인, 지역조직) 등의 모임에 EEOC의 직원이나 전문가가 참여하여 발표를 하는 방식으로 제공된다. 무료교육은 신청자들 중 일부에 대해 지원된다(구미영 외, 2020).

○ 업무담당자, 법률가 등 대상 컨퍼런스 개최

교육센터는 The EXCEL (Examining Conflicts in Employment Law) Training Conference를 정기적으로 개최하는데, 연방기관 및 민간기업의 고용평등매니저, 감독자(supervisors), 법률가, HR담당자, 사적분쟁해결(ADR) 전문가 등을 대상으로 한다. 이 컨퍼런스에서는 워크샵과 강의 등이 개설되고, 최신 법률 동향이나 모범사례 등에 대한 내용을 배우는 자리이다.[64]

○ 교육프로그램

EEOC는 연방기관 관련자들에게 심화교육이나 맞춤형 교육을 제공할 수도 있는데, 이는 유료이다. EEOC교육센터의 강의 프로그램은 연방기관에서의 중요한 이슈들을 다룬다. 이러한 유료교육프로그램은 연방기관 관련자들에 더 큰 비중을 두고 실시되나, 민간기업도 신청하여 수강할 수 있다.[65]

---

64) https://eeotraining.eeoc.gov/profile/web/index.cfm?PKwebID=0x2547b105&varPage=location

65) 연방기관의 고용평등업무 담당자, 전문가 대상 교육프로그램에 대한 안내는 https://eeotraining.eeoc.gov/profile/web/index.cfm?PKwebID=0x2547b105&varPage=agenda 참고. 이상 EEOC교육센타의 활동에 대한 내용은 구미영 외(2020)에서 발췌.

○ (성희롱 및 차별적) 괴롭힘 예방 및 존중하는 일터를 위한 훈련 프로그램

EEOC 태스크포스 보고서의 권고를 따라 EEOC는 '괴롭힘예방 및 존중하는 직장 문화 교육'을 2017년부터 제공하기 시작하였다. 이 교육은 직장에서의 상호존중, 허용되는 행동들, 포용적이고 존중하는 직장에 기여하는 행위의 유형들에 대해 설명하는 것을 내용으로 하고 있다. 이 교육은 상호소통하고 역량에 근거한(skills-based) 훈련 방식이며, 관리자와 근로자용 모듈을 별도 운영하고, 직장 내 용인될 수 있는 행위를 검토하고, 괴롭힘 행위에 대한 대응도구를 제공하며, 언제 어떻게 목격자가 개입해야 하는지를 교육하는 내용을 담고 있다.[66]

- 차별성 및 특징: 이 교육 모듈은 전통적인 성희롱 예방 교육을 넘어 존중, 허용될 수 있는 직장 내 행동, 상호 존중하며 포용적인 조직에 기여하는 행동 유형에 중점을 둔다는 차별성이 있다. 이 교육 모듈에는 존중의 개념, 직장 내 용납될 수 없는 행동의 범위, 성희롱 고충 관련 방침 및 절차, 목격자 개입, 피드백 수집 방법 등에 대한 내용을 포함한다. 대부분의 예방교육이 직원이 '해서는 안 될 일'에 초점을 두는 반면, 이 교육은 직원이 '해야 할 일'에 중점을 둔다. 또한 강의식에 한정하지 않고 현장에서 대화식으로 진행된다. 대부분의 예방 교육이 성희롱금지법의 기본 개념 설명에 중점을 둔다면, 이 교육은 위법한 행위 수준으로 발전하는 것을 방지할 수 있는 (조직구성원의) 긍정적인 행동에 중점을 둔다. 이 프로그램은 참가자들에게 무례하거나 모욕적이거나 괴롭히는 행동을 관찰할 때 개입할 수 있는 구체적인 전략을 제공하고, 관리자가 직원의 우려와 불만에 대응하고 용납할 수 없는 행동에 대해 코칭하는 데 즉시 사용할 수 있는 증거 기반 기술을 교육한다.
- 강사: EEOC의 봉사 활동 및 교육 코디네이터[67]와 기타 EEOC 강사가 주도한다. 모든 강사는 직장에서 존중과 존중을 선도하는 방법에 대한 집중 교육을 이수하였다.
- 교육 시간: 일반직원 3시간, 관리자 대상 4시간
- 교육 인원: 1회의 교육은 25~30명의 참가자를 대상으로 설계되었다.

---

66) https://eeotraining.eeoc.gov/profile/web/index.cfm?PKwebID=0x25479b9f&varPage=attendee 및 EEOC Training on Respectful Workplaces: Q&A for Employers 에서 발췌한 내용임.

67) https://www.eeoc.gov/eeoc-outreach-program-coordinators

국가인권위원회 humanrights.go.kr KOR

- 관리자 대상 교육: 참가자들이 자유롭게 자유롭게 발언, 토론할 수 있도록 관리자와 일반 직원을 별도로 교육해야 한다. 또한 일부 중복되는 부분도 있지만 각 과정의 내용이 다르기 때문에 각 직원 그룹에 고유하고 구체적인 기술을 제공한다.

· 직원 대상 교육의 구성
  - 존중하는 직장
  - 용납될 수 없는 부적절한, 존중하지 않는 언행, 성희롱에 해당하는 불법적인 행위
  - 우리 회사의 성희롱 고충 창구 및 처리 절차
  - 동료 개입 또는 목격자 개입의 의의와 중요성
  - 용납할 수 없는 언행에 대한 피드백 하는 방법

· 관리자 대상 교육의 구성
  - 존중하는 직장
  - 용납될 수 없는 부적절한, 존중하지 않는 언행, 성희롱에 해당하는 불법적인 행위
  - 우리 회사의 성희롱 고충 창구 및 처리 절차
  - 공정하게 직원들의 고충을 처리하는 방법
  - 용납할 수 없는 언행에 대해 관리자로서 코칭하는 방법

- 사업장별 맞춤교육: 모듈은 다양한 유형의 작업장에 맞게 맞춤화할 수 있으며 해당 사업장의 성희롱 방지 정책 및 고충처리 절차를 검토하기 위한 섹션을 포함한다.

2) 소규모 사업장 지원 사업

EEOC는 2011년 소규모 사업장이 고용차별금지법을 준수할 수 있도록 지원 및 기술 지원을 확대하고 개선하는 데 중점을 둘 내부 태스크포스를 출범하였다. 이 태스크포스는 새로운 기술을 활용하여 소규모 사업장에 대한 지원을 확대하고 기술 지원 및 교육 계획을 개발하는 것을 목적으로 하고, 50명 이하인 소규모 기업에 특화된 지원 방식, 신생 소기업이나 변호사나 HR인력을 고용할 여유가 없는 기업에 집중할 계획이라고 발표하였다.[68] 이 태스크포스는 2016년 소기업이 연방 고용 차별 금지법에 따른 책임을 더 잘 이해할 수 있도록 고안된 단순화된 1페이지 분량의 자료를 발행한 바 있다

68) https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-launches-small-business-task-force

(EEOC, 2016:61).[69]

또한 EEOC 홈페이지에는 소규모 사업장 사용자를 위한 페이지를 구성하여, 소규모 사업장에 도움이 될 수 있는 자료들에의 접근성을 높이고 있다.[70]

3. 캘리포니아주

가. 법정 의무교육[71]

미국의 캘리포니아주는 성희롱 예방교육의 의무화를 선도해온 주이다. 이전에는 일정 규모 이상 사업장을 대상으로 관리자 대상 예방교육을 의무화했었으나, 2019년 법 개정을 통해 대상사업장을 확대하고 일반근로자 대상 예방교육도 의무화하였다.

○ 예방교육의 목적

주정부법 12950.1에 규정된 교육의 목적은 다음과 같다:

1. 캘리포니아내 근로자들이 캘리포니아주 및 연방법에 정의된 “성희롱” 행위 및 그에 일조하는 직장내 행위를 시정, 변화할 수 있도록 지원한다.
2. 교육생들에게 직장내 폭력적 행위(abusive conduce)의 부정적 효과와 관련된 정보를 제공한다. (주정부법 12950.1(g)(2))
3. 의무교육을 이수한 관리직들로 하여금 성희롱을 예방하고, 발생 시 효과적으로 대응하며, 잘못된 행위를 신속히 규명, 시정할 수 있도록 하는 메커니즘을 이행할 수 있도록 일련의 가치를 개발, 육성, 장려한다.

○ 관리자 대상 교육

- 2015년부터 캘리포니아의 “근로자 50인 이상” 사업을 운영하는 사용자 및 모든 공공부문 사용자들은 모든 관리자급 근로자와 6개월 이내에 관리자급에 임용될

69) https://www.eeoc.gov/employers/small-business/small-business-fact-sheet
70) https://www.eeoc.gov/employers/small-business
71) 이하의 교육의무에 대한 설명은 아래 문서 참고
https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/california_complying-with-california-sexual-harassment-training-requirements.aspx (구미영 외, 2020에서 재인용)

국가인권위원회 humanrights.go.kr KOR

예정인 신입 관리직원들에게 2년에 한 번씩 최소 2시간 이상의 성폭력 방지 교육을 제공해야 했다다.[72] 그러나 2017년 법개정을 통하여 5인 이상 사업장에 대하여 확대하여 적용하는 것으로 변경되었다.

캘리포니아 공정고용 및 주택법(FEHA)상 "근로자 5인 이상"에는 단시간근로자와 전일제근로자 모두를 포함하며, 기관에 직접 고용되었거나 (캘리포니아 주 외부에서 근로하더라도) 기관에 관련하여 종사하고 있는 임시직(temporary) 근로자와 도급(contractors) 근로자 중 역년 기준 당해연도 혹은 이전년도에서 연속하여 20주 이상의 영업일에 근로한 이들이 포함된다. (§11024(a)) 사용자는 각 관리직 근로자별 2년 단위 교육시기와 모든 관리직 근로자가 빠짐없이 2년 안에 재교육을 받을 수 있는 시기를 정해 "교육연도"로 설정하는 방법 중 하나를 선택할 수 있다.

○ 근로자 대상 교육

개정법(SB 778)에 의하여 은 5인 이상 근로자를 고용하는 사업장은 2021년 1월 1일까지 모든 근로자에게 성폭력 예방교육을 제공할 것을 요구하고 있으며, 이후 매 2년 단위로 교육을 실시하도록 하고 있다.[73]

이전에 50인 이상 사업장에서 관리자 대상 교육을 의무화한 것에서 확대한 것인데, 일반 근로자들은 1시간의 교육을 매 2년마다 이수하여야 한다. 계절(seasonal)근로자 및 임시직(temporary)근로자, 그리고 6개월 미만의 기간 동안 고용된 모든 근로자에 대하여 사용자는 역일기준 고용된 날로부터 30일 이내 혹은 근로시간 100시간 이내 중 빠른 일자에 교육을 제공하여야 한다. 임시직 근로자 중 중개업체에 소속된 임시직 근로자는 고객이 아닌 중개업체에서 교육을 받아야 한다.

○ 교육방법

캘리포니아주는 강사와 교육참여자 사이에 상호작용할 수 없는 일방적인 동영상

72) 근거법령 AB-2053 Employment discrimination or harassment: education and training: abusive conduct.(2013-2014) http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201320140AB2053

73) https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200SB778

시청, 자료 배포는 적절한 교육방법으로 인정하지 않는다는 특징이 있다. 법률은 "대면교육 또는 다른 효과적인 상호작용하는 훈련과 교육"을 제공해야 한다고 규정한다. 이와 관련하여 전문가들은 고전적인 대면교육에서 다른 매체(인터넷 기반, ppt 프리젠테이션 등)을 활용하는 혼합형 양식을 좋은 선택으로 여기고 있다. 상호작용, 즉 교육생간의 적극적인 참여는 필수적이며, 교육자 또한 관련한 특수 기술과 자격을 갖추어야 할 것이다.

관련 시행령은 "효과적인 상호작용 교육"의 적절한 방식으로 다음을 제시하고 있다 (California Code of Regulations §11024(2))

ⅰ) "교실형" 교육은 대면으로, 교육자가 생성하고 관리직 근로자에 전달된 자료를 가지고, 교육자의 설명을 통해 이루어지는 교육으로서 관리직 근로자의 일과 업무를 면제된 상태에서 이루어지는 것이다.

ⅱ) "E-러닝" 교육은 개별적, 상호적, 컴퓨터 기반의 교육으로서, 강사와 교육 설계자가 함께 형성하는 것이다. E-러닝 교육은 링크 등을 이용해 강사에게 접근할 수 있도록 한다. 강사는 관리직 근로자가 질문을 한 후 합리적인 기간 내에 답변과 지침, 지원을 제공할 수 있어야 한다. 이때 합리적인 기간이란 질문이 제기된 이후 근로일수 2일을 초과하여서는 안 된다. 강사는 모든 서면 질문 및 제공된 모든 서면 답변과 지침을 답변일로부터 2년의 기간 동안 보관하여야 한다.

ⅲ) "웨비나" 교육은 인터넷 기반 세미나 교육으로서, 교육자가 생성한 교육자료를 인터넷이나 인트라넷으로 실시간 전송하는 것이다. 관리직 근로자를 위해 웨비나를 사용하는 사용자는 모든 관리자가 물리적으로 강사와 같은 공간에 있지는 않았더라도 전체 교육에 참여하고 강사와의 상호작용을 위한 자료, 토론, 예제, 투표, 퀴즈, 시험, 활동 등에 적극적으로 참여하였는지를 증명하고 문서로 남겨야 한다. 웨비나는 관리자에게 질문할 기회를 제공하여야 하며, 답변을 제공하거나, 지침 혹은 지원을 제공하여야 한다. 웨비나가 시행된 일자로부터 2년의 기간 동안 사용자는 웨비나의 복사자료, 교육자에 의해 사용된 모든 서면 자료와 웨비나에 제시된 모든 서면 질문, 그리고 강사가 제공한 답변, 지침의 모든 문서를 보관하여야 한다.

ⅳ) 기타 "효과적 상호작용 교육"은 오디오, 비디오, 컴퓨터 기술을 교실형, 웨비나, e-러닝 교육과 혼합한 것이다. 그러나 이러한 보충적인 도구는 그 자체로 교육

국가인권위원회
humanrights.go.kr

요건의 일부를 충족할 수 없다.

v) 상기 모든 교육 방식은 학습, 기술개발 활동을 통해 관리자가 배운 내용에 대한 적용 및 이해 정도를 측정할 수 있는 질문을 포함하여야 하며, 다양한 성폭력 관련 가상적 예시를 제공하여야 하고, 각 예시 당 한 개 이상의 토론 질문을 포함하여 관리자들이 지속적으로 교육에 개입할 수 있도록 하여야 한다. 예시로는 교육 전후의 퀴즈나 시험, 소집단 토론질문, 가상적 예시에 따른 토론 질문, 소집단 혹은 전체집단에서 논의될 수 있는 간략한 예시 및 그 외 참여자의 상호작용 및 배운 내용을 근로자의 작업환경에 적용할 수 있는 능력을 탑재시킬 만한 학습 활동을 포함하여야 한다.

교육방식을 불문하고, 교육 시간은 관리자에게는 최소 2시간, 비관리자에게는 1시간이 되어야 한다. E-러닝 교육의 제공자와 교육프로그램을 활용하는 사용자는 그 교육이 최소 2시간을 충족함을 확인하여야 한다. 각 교육의 양식은 참여자들이 질문을 한 경우 근로일수 2일 이내에 답변을 받을 수 있도록 하여야 한다. E-러닝의 경우 실제 교육자에게 접근할 수 있는 하이퍼링크나 지침을 포함하여야 하며 ((2 C.C.R. §7288.0(a)(11)(C)). 이와 유사하게 웨비나 또한 참여자들에게 실시간 토론과 질의응답을 할 수 있는 기회를 제공하여야 한다.

○ 강사의 자격

최신 입법내용 상 자격을 갖춘 강사로는 변호사, 교수, 강사, HR 전문가 혹은 성희롱 예방 컨설턴트가 될 수 있다. 변호사는 미국 내 관할권 지역에서의 변호사 자격을 최소 2년 이상 보유하고 있어야 하며, 민권법 제7편 및 FEHA(캘리포니아 주 고용 및 주택법)와 관련한 노동법 사건을 다루어본 경험이 있어야 한다. 교수 및 강사들은 석사학위 이상 혹은 캘리포니아 교육 자격(California teaching credential)을 보유한자로서 20시간 이상의 교육시간 혹은 2년 이상의 FEHA 및 민권법 제7편에 적용되는 노동법의 교육 경험이 있어야 한다. HR전문가 및 성희롱 방지 컨설턴트들은 “근로자 혹은 독립 계약자로 사항 중 1개 이상에 대한 최소 2년 이상의 경력을 가진 자” 이다.

- 차별, 보복, 성희롱 예방 관련 교육을 시행 혹은 설계한 자
- 성희롱 고충 및 기타 차별관련 고충상담자

- 성폭력 고충처리 관련 조사시행자
- 사용자 혹은 근로자에 차별, 보복 및 성폭력 예방에 관련해 조언한 자 (§11024(a))

필요 경력기간을 충족시키지 못하여 변호사, 인적자원관리 전문가, 성폭력 예방 컨설턴트, 교사 혹은 강사로서의 자격을 갖추지 못한 이들은 교실형 교육 및 웨비나에서 다른 교육자와 함께 집단지도를 할 수 있으며, 이때 교육자는 교육기간 동안 참여자들의 질문에 응답할 수 있어야 한다.

○ 주정부의 컨텐츠 제공 의무

캘리포니아주정부의 공정고용주택부(DFEH)는 법률상의 규정에 따라 직장 내 성희롱 예방에 관련한 두 개의 온라인 교육과정을 반드시 개발 또는 강구해야 한다. 이 두 개의 과정 모두 수강자들이 주기적으로 문제에 답하도록 하는 상호작용적 요소를 포함해야 한다. DFEH는 캘리포니아 고용주들을 위한 새로운 무료 온라인 교육 프로그램을 2020년 5월 시작하였다. 이 무료교육은 관리자/일반직원 대상용 과정으로 구분되어 구성되어 있고, 영어, 스페인어, 한국어, 중국어, 따갈로그어로 서비스된다.[74]

○ 교육의무 위반에 대한 제제는 확인되지 않는다.

나. 청소산업에 대한 강화된 예방교육 의무

¡Ya Basta! SEIU-USWW와 이민자 여성조직(Coalition and Immigrant Women Rising in California)은 여성집중 산업의 특성과 실태를 반영한 훈련법에 대한 유망한 접근 방식을 제시합니다. 2018년 이 조직들은 청소산업 사용자가 산업특성을 반영한, 트라우마 정보 및 문화 인식 교육을 대면교육으로 제공하도록 요구하는 법안을 발의하였고 입법 운동에 성공하여 2020년부터 시행되고 있다.[75] 청소원 생존자 지원법(Janitor Survivor Empowerment Act)을 통해 개정된 부동산 서비스 근로자 보호법

74) https://www.dfeh.ca.gov/shpt/
75) National Womens Law Center, #METOO FIVE YEARS LATER: PROGRESS & PITFALLS IN STATE WORKPLACE ANTI-HARASSMENT LAWS, 2022.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

(Property Service Workers Protection Act)은 성폭력 및 성희롱 예방을 위한 대면 교육을 최소 2년에 한 번 제공하도록 의무화하였다. 사용자는 노사관계부와 보건안전위원회를 위해 UC Berkeley의 노동 산업 보건 프로그램(LOHP)에서 개발한 무료 자료를 사용하여 교육을 제공해야 한다 이러한 자료는 고용주가 성희롱 및 차별적 괴롭힘 예방 교육 법정 요건에 맞춰 제작, 업데이트된다.

고용주는 AB 547에 규정된 교육 요구 사항을 충족하기 위해 적격 기관(qualified organization)과 협력하여 교육을 진행해야 한다. 또한 이 법률은 강사의 자격을 정하고, 청소산업 성폭력 성희롱 예방교육의 요건(빈도, 소요시간, 언어, 읽기 쓰기 수준, 모드, 기술, 내용 및 증빙서류 등)을 규정한다.[76]

4. 뉴욕시[77]

뉴욕시 조례(Stop Sexual Harassment Act)에 따르면 직원이 한 명 이상인 고용주는 매년 모든 직원을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시해야 한다. 뉴욕시 조례가 정한 예방교육의 요건은 다음과 같다.

- 적용대상: 전년도 특정 시점에 직원이 15명 이상이거나 가사노동자가 1명 이상인 사용자는 년 1회 이상 직원에게 성희롱 교육을 해야 한다.
- 교육대상: 기간제, 시간제, 인턴이 연간 80시간 이상 및 최소 90일 동안 근무했다면 교육대상에 포함된다. 프리랜서 등의 독립계약자(independent contractor)도 연간 80시간 이상 및 최소 90일 동안 근무했다면 교육대상에 포함된다. 비정규직이나 독립계약자가 매 사업장마다 예방교육을 받을 필요는 없고 이전 사업장에서의 예방교육 이수 기록으로 대체할 수 있다.
- 예방교육 포함 내용: 뉴욕시 조례는 예방교육에 반드시 포함되어야 하는 사항을 아래와 같이 규정한다.
  - 위법한 차별의 한 형태인 성희롱에 대한 설명
  - 성희롱이 무엇인지에 대한 예시와 설명
  - 성희롱 고충 관련 직원이 이용할 수 있는 내부 처리 절차

76) https://www.dir.ca.gov/dlse/Janitorial-Training.html
77) https://www.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page

- 성희롱 고충을 처리할 수 있는 외부 구제절차 및 창구에 대한 연락처 정보 등
- 피해자에 대한 보복 금지 및 그 예
- 목격자가 개입, 참여하는 방법을 설명하는 자료를 포함하되 이에 국한되지 않는 개입에 관한 정보.
- 성희롱 및 불이익 조치 예방에 대한 감독 및 관리 직원의 구체적인 책임과 해당 직원이 성희롱 고충을 적절하게 해결하기 위해 취할 수 있는 조치.

· 교육 기록 보관 의무: NYC에서 고용주는 직원의 교육 기록을 보관 해야 하며 기록을 3년 동안 보관해야 한다.
· 온라인 교육 프로그램 개발, 제공: 뉴욕시 시민권위원회는 뉴욕주와 뉴욕시 성희롱 예방 교육 요건을 모두 충족하는 온라인 교육을 개발했고, 이 교육을 완료한 사람은 수료증을 받을 수 있다. 교육시간은 약 45분이고 컴퓨터나 휴대폰으로 교육을 받을 수 있다.

뉴욕시는 캘리포니아와 달리 비대면, 온라인 교육 방식에 대해 상호작용이 가능할 것 등의 조건을 달지 않는다는 차이점이 있다. 다만, 위의 교육내용 필수포함 사항에 “성희롱 고충 관련 직원이 이용할 수 있는 내부 처리 절차” 포함되어 있기 때문에 온라인 교육을 하더라도 사용자가 내부 고충처리절차에 대한 내용을 근로자들과 공유해야 법정 요건을 충족할 수 있다. 따라서 뉴욕시민권위원회가 제공하는 온라인 교육프로그램에서도 “사용자가 내부 고충처리 절차를 공유하는 한” 법정 요건을 충족할 수 있다고 설명한다.[78] 그리고 개별 근로자가 이전 직장에 종사하던 시기 동안 이 교육을 수료했다 하더라도 1년이 초과하지 않았으면 새로운 직장에서도 유효하게 교육을 이수한 것으로 볼 수 있다고 설명한다. 근로자 개인 단위로 예방교육 이수 여부를 증빙할 수 있는 시스템인 것이다. 다만, 사용자가 근무시간이 아닌 개인 시간에 온라인 교육 등을 이수하도록 요구하려면 해당 시간을 유급으로 처리해야 한다고 설명한다. 마찬가지로 시간제로 여러 개의 직장에서 근무하는 근로자는 모든 직장에서 예방교육을 받아야 할 필요가 없고 다른 사업장에서 교육을 받았다는 증빙자료를 받아 제출할 수 있도록 한다. 이런 경우에도 이전 직장이나 다른 직장에서 이수한 예방교육이 법정 기준을 충족하는지 확인할 책임은 근로자에게 있지 않고, 규정 준수에 문제가 있는 경우 사용자는 직원에게 다시 교육을 받도록 요구할 수 있다고 강조한다.[79] 즉, 뉴욕시는 온라인 교육 이수증을

78) https://www.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training-faqs.page

국가인권위원회
humanrights.go.kr

근로자 단위로 관리할 수 있도록 하되 최종적인 법정 조건 충족 여부를 확인할 책임은 사용자에게 있다는 접근법을 취하고 있는 것이다. 근로자가 자신의 개인 시간을 써서 예방교육을 이수하거나 법정 기준 충족 여부를 증명할 부담을 지게 하지 않는 것이다.

5. 소결

예방교육의 내용적 측면과 구조적 측면(성희롱 방지 체계의 측면)에서 중요한 요소에 대한 EEOC 태스크포스 보고서의 평가 및 제안은 한국의 선행연구들에서도 여러 번 강조했던 사항들이다. 이 제안 사항들은 사용자를 위한 예방교육(또는 성희롱 방지체계) 진단 체크리스트로 활용할 수 있을 것으로 보인다.

또한 태스크포스 보고서가 EEOC에 제안한 과제는, 국가인권위, 노동위, 법원 등 성희롱 진정 사건 관련 합의, 조정 과정에 관련된 구제기구들에게도 유효한 제안으로 보인다. 즉, 막연하게 '예방교육을 실시하라'는 내용으로 권고하는 것에 그치지 않고 내용적, 구조적 필수요소를 충실하게 갖춘 예방교육을 권고하도록 내부 지침을 정비할 필요가 있다. 또한 국가인권위, 고용노동부, 여성가족부는 성희롱 고충처리 교육을 위한 체크리스트과 교육 모듈 등 사용자를 위한 자료 생산과 배포 사업을 지속적이고 체계적으로 시행해야 한다. 또한 관리자의 성희롱 관련 고충처리 교육 모듈, 목격자 개입 교육 모듈을 개발, 업데이트 하는 것도 관련 부처, 기구의 과제이다.

캘리포니아주 사례는 예방교육을 비대면 방식으로 하는 것을 제한한다는 점, 관리자/비관리자 대상 교육의 구분, 강사의 자격 등을 구체적으로 규정한다는 점에서 시사점이 있다. 또한 주정부가 예방교육을 제공할 의무를 규정함에 따라 온라인 무료교육을 제공하여 이수증을 발급받을 수 있도록 하는 사례로서 의의가 있는데, 비대면 교육이기 때문에 상호작용할 수 있는 장치를 포함하고 있도록 하고 있다. 청소산업 관련한 강화된 예방교육 의무화는 산업의 특징과 인적 구성(이주노동자가 다수)을 반영한 특성화된 예방교육을 의무화하고, 자격을 갖춘 적격기관만이 교육을 제공할 수 있도록 하였다는 점에서 주목할 사례이다. 뉴욕시 사례는 이직률이 높은 소규모 사업장, 더블잡으로 일하는 단시간 노동자가 쉽게 활용할 수 있는 온라인 교육을 시에서 제공하는 사례로서 의의가 있다. 그럼에도 근로자의 개인시간을 할애해 온라인 교육을 받는 것이 아니라 유급

79) 위 faq자료.

교육시간이 되도록 한다는 점, 이수한 예방교육이 법정 요건을 충족하는지에 대한 최종적인 확인 책임을 사용자에게 있다고 하는 점 등에서 세심한 제도의 설계가 눈에 띄는 사례이다. 또한 온라인 교육을 허용하되 회사의 내부 성희롱 고충절차에 대한 정보를 근로자와 공유하는 것을 조건으로 한다는 점에서 참고할 의의가 있다.

마지막으로 미국의 사례를 보면 독립계약자(contractor)[80]도 일정 근무시간 및 기간 요건을 충족하면 예방교육 대상자로 포함한다는 점에서 시사점이 있다. 한국에서는 근로기준법 상 근로자나 파견법 상 파견근로자만을 성희롱 예방교육 대상자로 보고 있는데 고용형태가 다양해지는 노동시장의 상황을 고려했을 때 사각지대를 양산하는 문제점을 낳고 있다.

80) 한국에서는 특수형태근로종사자, 노무제공자, 프리랜서 등으로 불릴 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

V

정책 개선 과제

1. 성희롱 예방체계와 예방교육 175
2. 예방교육 미실시 사업장 감소를 위한 노력 181
3. 예방교육의 방식 183
4. 예방교육 콘텐츠의 질적 수준 제고 필요 185

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

1. 성희롱 예방체계와 예방교육

이번 조사에서 성희롱 예방교육 유경험 근로자 대상으로 양적 조사와 근로자 및 예방교육 업무담당자, 강사를 대상으로 질적 조사를 실시하였는데 예방교육의 효과와 만족도에 대해 긍정적인 결과를 확인할 수 있었다. 이는 여성가족부 성희롱 실태조사 등의 선행조사 및 이번 연구의 양적, 질적 조사, 외국의 선행연구 등과도 일치하는 결과이다. 예방교육을 통해 성희롱을 '근절'할 것으로 기대하지는 않지만 성희롱의 발생을 줄이거나 최소화할 수 있다는 기대를 이번 조사에서도 확인할 수 있었다. 특히 다양한 관련자를 면접조사한 질적 조사 결과, 예방교육은 성희롱에 대한 조직 내 경각심과 문제의식을 고취할 수 있는 '계기'로서 중요한 역할을 한다는 점을 확인할 수 있었다.

미국의 연방기구인 EEOC 태스크포스 보고서에서 지적하듯이 성희롱 예방교육은 성희롱 관련한 정보와 지식을 전달하는 일차적 효과를 넘어서 조직 구성원의 성희롱 관련 대응 역량과 인식, 태도를 바꾸고 소속 사업장의 성희롱 예방체계에 대한 신뢰를 형성하는 효과라는 두 가지 측면에서 보아야 할 필요가 있다. 정보와 지식의 전달 측면에서 현재의 예방교육은 법제화를 통해 일정 정도 효과를 거두는 것으로 보이나[81], 일터 조직의 인식 및 태도 변화라는 측면에서는 여전히 한계가 있는 것으로 나타난다. 따라서 예방교육이 기업의 정책 및 절차, 구성원의 인식과 태도에 미치는 효과에 초점을 두어 예방교육 체계, 내용, 방식 등을 지속적으로 점검할 필요성이 있다. 관련하여 이 연구에서는 예방교육의 내용, 방법, 강사 등에 대한 만족도, 예방교육 참여 태도(집중 여부) 등을 질문하여 예방교육의 효과성에 영향을 미칠 수 있는 요인을 파악하고자 하였다.

이 연구의 양적, 질적 조사 결과 성희롱 고충처리제도의 유무에 따라 일관되게 예방교육에 대한 집중도나 만족도 뿐 아니라 직장 내 성차별, 성희롱 행위 목격 비율에서도 차이가 있었음을 확인한 것은 유의미한 성과이다. 예방교육이 구성원의 관심과 인식을 환기하는 단계를 넘어서 '우리 회사에서는 성희롱 피해를 막을 수 있다 또는 성희롱 피해자가 되어도 보호받을 수 있다'는 이해와 신뢰를 형성할 수 있으려면 '성희롱 예방

81) 미국 연방 직원들의 Merit Systems Protection Board가 15년에 걸쳐서 1980년, 1987년, 1994년에 실시한 세 개의 설문조사 결과를 비교했음. 그들의 연구는, 예방교육에 참가하는 것이 원치 않는 성적인 제스쳐, 발언, 터칭(touching), 혹은 데이트에 대한 압박을 성희롱의 한 유형으로 인식할 확률을 높혔고, 특히 남성들의 확률을 높혔다는 점을 발견했다. 예방교육은 남성들에게 상사(supervisor) 뿐 아니라 직장 동료들에 의한 원치 않는 성적 행위도 성희롱의 한 유형이 될 수 있다는 점을 명확히 하는 데에 특히 성공적인 것으로 나타났음(EEOC, 2016:45).

체계의 일부로서 예방교육'이 존재해야 함을 시사하는 설문조사 결과이다. 질적 조사 결과에서도 직장 내 성희롱 예방체계가 부재한 조직에서 예방교육이 미칠 수 있는 영향에 대한 기대가 매우 낮게 형성됨을 확인할 수 있었다. 이러한 조사결과는 미국 연방 EEOC 태스크포스의 '정보, 지식 전달 중심의 예방교육만으로는 한계가 있고 성희롱 예방체계의 전체적인 구조 속에서 예방교육이 기획, 실행되어야 한다'는 결론에도 부합한다. 따라서 성희롱 예방교육의 효과를 높이기 위해서는 먼저 교육내용이 실현, 적용될 수 있는 직장 내 예방, 대응 체계가 구축되어야 할 것이다.

성희롱 예방체계란 성희롱을 금지·예방하고 성희롱 고충 신고를 적극 지지하고 해결하는 직장 내 체계를 뜻한다. 성희롱의 금지 및 적극 대응을 천명하는 예방지침, 예방교육, 성희롱 고충처리 제도, 성희롱을 용납하지 않고 피해자를 지지하는 조직문화 등을 모두 아우르는 개념이다. 예방교육을 뒷받침할 수 있는 성희롱 예방체계의 첫 번째 단계는 성희롱 관련 예방지침을 갖추는 것이다. 성희롱 예방지침은 공공기관처럼 성희롱에 초점을 맞춘 단독 지침이 될 수도 있고, 취업규칙 등 사내 규정에 성희롱 예방 및 고충처리와

그러나 이 연구의 실태조사에 따르면(표 Ⅲ-9), '성희롱 예방 및 고충 처리 지침이 있다'고 답한 응답자가 49.7%로 50.3%의 사업장에는 관련 지침, 규정이 부재한 것으로 나타났다. 고충처리 인력 및 절차의 근거 규정이 부재한 비율이 높다 보니 '사내·외의 고충처리인력, 지침, 절차에 대해 전 직원에게 안내를 한다'는 응답은 더 낮게(36.1%) 나타났다. '성희롱 예방 및 근절을 위한 포스터, 안내 책자 등의 게시물을 건물 내, 또는 사무실 내에서 쉽게 찾아볼 수 있다'는 응답은 29.5%에 불과하여 성희롱 예방 관련 사용자의 의지, 입장이 적극적으로 강조된다고 보기 어려운 상황이다. 또한 '성희롱 고충상담원, 고충상담창구 등이 지정/운영되고 있다'는 응답도 24.9%로 더 낮게 나왔고 '온라인을 활용한 성희롱 피해 상담 및 신고를 받고 있다'는 응답은 26.9%에 불과하였다. 이러한 응답 비율은 300인 미만 사업장에서 더 낮게 나타났다. 공공기관의 성희롱 예방 지침 등 예방체계 수립 실태에 비교하여 보면 민간기업의 예방체계 수립, 시행 정도가 현저히 미비한 것으로 확인된다.

○ 개선 방향 및 과제

- 성희롱 방지 및 고충처리 관련 내용을 취업규칙 필수적 기재사항으로 근로기준법 개정 또는 남녀고용평등법 개정

민간기업에서 성희롱 예방체계가 수립되기 위해서는 근거가 되는 사업장 규정이 마련되어야 한다. 현행 남녀고용평등법은 "고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야" 한다고 규정하고(제13조 제4항), 동법 시행규칙은 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다(제5조의2)라고 규정한다. 이러한 법령에 따라 고용노동부는 『직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼』에 예방 지침 표준안(가이드라인)을 포함하여 발표한 바 있다. 이 표준안은 여성가족부가 공공기관 대상 제공하는 성희롱·성폭력 방지 지침 표준안과 유사한 체계로 예방, 고충처리 절차, 2차 피해 등으로부터의 피해자 보호 등에 대한 내용을 담고 있다. 그러나 예방 지침을 갖추지 않더라도 과태료 부과 등 제재 규정이 없다는 것이 한계이다. 고용노동부의 '취업규칙 표준안' 중 성희롱 관련 부분에서도 예방 지침의 제정이 남녀고용평등법 상 의무라고 하면서도 '선택사항'이라고 설명하는 실정이다. 과태료 부과 대상이 아니기 때문에 근로감독관의 법 위반 점검 사항에도 포함되지 못하고 있다.

민간기업에 성희롱 예방 지침 수립, 시행을 의무화하기 위한 관련 법령 개정이 필요한데, 「근로기준법」 상 취업규칙의 필수적 기재사항에 포함하는 방안, 남녀고용평등법 상 예방 지침 수립을 의무화하고 과태료를 부과하도록 개정하는 방안이 있다.

취업규칙의 필수적 기재사항으로 포함될 경우 고용노동청의 취업규칙 제·개정 심사 시 심사 대상에 포함된다. 관련하여 취업규칙 필수적 기재사항으로 명시되어 있는 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항'의 경우를 참고할 수 있다(근로기준법 제93조 제11호). 규정되어 있지 않은 경우, 근로감독관집무규정 별표3에 따라 시정지시(25일 이내) 및 미시정 시 과태료(500만원 이내) 부과 대상이다. 관련하여 고용노동부는 '직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사요령'을 발표하였다('19. 7. 23.). 고용노동부가 발표한 구체적인 심사요령은 아래 표와 같은데, 괴롭힘 관련 취업규칙 표준안의 내용을 전부 반영할 필요는 없으나, 종합적으로 보아 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치가 구체적·체계적으로 갖추어졌는지 확인해야 한다고 설명한다. 이 심사요령에서도 예방 지침의 제정과 고충창구의 설치를 의무사항으로 설명하지는 않고 있으나, 예방활동의 (지속적인) 내용과 방식을 반드시 기재할 사항으로 설명하고 미규정 시 변경 명령의 대상이 될 수 있다고 한다. 이처럼 취업규칙의 필수적 기재사항에 포함됨으로써 '지속적, 반복적' 예방활동의 일환으로써 예방 지침이나 제도가 기업 내부 규정에 반영될 가능성이 높아질 수 있다.

〈표 Ⅴ-1〉 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사요령

심사 항목	중점착안사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
1. 직장 내 괴롭힘의 금지 가. 정의 및 금지	○ 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지 규정 여부	○ 직장 내 괴롭힘의 정의와 이를 금지하는 규정은 필수적으로 기재할 필요 **〈확인 사항〉** □ 직장 내 괴롭힘의 정의와 금지를 규정하였는지 여부	(필수 기재내용 미규정 시) 변경명령
나. 직장 내 괴롭힘의 구체적 행위 유형	○ 직장 내 괴롭힘의 구체적 행위 유형 규정 여부	○ 법상 필수기재 사항은 아니나, 구체적 행위 유형을 규정함으로서 사업장 내 구성원에게 직장 내 괴롭힘으로 금지되는 범위를 명확히 할 필요 **〈확인 사항〉** □ 직장 내 괴롭힘의 구체적인 행위 유형을 규정하였는지 여부	개선지도
다. 예방에 관한 사항	*○ 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 구체적인 활동 규정 여부*	*○ 예방 교육, 예방·대응 조직(담당자) 지속적 운영, 사업장 내 캠페인 등 홍보 실시, 최고경영자 정책선언 등 예방활동의 내용과 방식은 필수 기재* *- 효과적인 직장 내 괴롭힘 예방을 위해서 예방교육을 추천하며, 그 외 활동을 규정하는 것도 가능* *○ 법 개정 취지를 위해서 일회적인 행사성 예방 활동이 아닌 지속적, 반복적 예방활동을 규정할 필요* *- 예방활동의 실시 시기나 주기 등 명확히 규정* ***〈확인 사항〉*** *□ 직장 내 괴롭힘 예방활동의 내용과 방식을 규정하였는지 여부* *□ 예방활동 실시의 시기나 주기가 명확히 규정되어 있는지 여부*	*(필수 기재내용 미규정 시) 변경명령*
라. 발생 시 조치에 관한 사항	○ 발생 시 사용자의 조치사항 규정 여부	○ 근로기준법 제76조의3에 따라 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고, 신고를 접수하거나 인지한 경우 사용자의 조사 의무, 가해자 및 피해근로자에 대한 조치 의무, 피해근로자등에 대한 불리한 처우 금지 의무 등의 내용 및 처리절차는 필수 기재 - 사건의 접수, 조사방법 등 구체적 절차와 담당자(부서)를 규정하는 것이 바람직하나, 사업장 상황에 따라 탄력적으로 규정 가능 - 직장 내 성희롱에 관한 조치절차 등 기존의 고충처리시스템을 활용하는 것도 가능 **〈확인 사항〉** □ 직장 내 괴롭힘에 대하여 신고 접수부서(또는 담당자) 등 신고에 관한 사항을 규정하였는지 여부 □ 직장 내 괴롭힘 조사에 관한 사항을 규정하였는지 여부 □ 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 행위자 조치에 관한 사항을 규정하였는지 여부 □ 직장 내 괴롭힘 피해근로자등 조치에 관한 사항을 규정하였는지 여부	(필수 기재내용 미규정 시) 변경명령
2. 징계 가. 징계사유	○ 직장 내 괴롭힘 징계 사유 명시 여부	○ 근로기준법 제76조의3제5항에 따라 행위자에 대한 징계 등 조치 의무가 있으므로, 징계사유를 명확히 하는 측면에서 징계사유에 명시할 필요 **〈확인 사항〉** □ 직장 내 괴롭힘 가해행위가 징계사유에 포함되어 있는지 여부	개선지도

표 출처: 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사 요령

국가인권위원회 humanrights.go.kr

민간기업의 예방 지침 제정 촉진을 위한 다른 방안으로는 남녀고용평등법을 개정하는 것이다. 이 법 제13조 제4항을 "④ 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방 지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다. ⑤ 전항에 따라 성희롱 예방지침을 마련할 때 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라야 한다."로 개정할 수 있다. 이 조항 위반 시 과태료를 부과할 수 있도록 제39조를 개정해야 한다.

- 성희롱 예방체계 수립을 위한 민간기업 대상 컨설팅 사업 도입

면접조사 등을 통해 확인한 근로자 및 강사들의 의견은 '예방 지침이나 예방체계가 없는 사업장에서 예방교육의 효과는 제한적'이라는 것이었다. '성희롱 발생 시 이러한 절차와 제도로 고충을 해결하고 피해자를 보호할 수 있다'는 메시지가 예방교육의 핵심이기 때문이다. 예방교육의 효과성을 높이기 위한 사전 단계로 조직문화 및 성희롱 고충 실태, 사내 고충처리 절차 등을 파악하고, 이를 바탕으로 한 교육내용과 방법, 타겟 그룹을 판단하여 시행하는 등 성희롱 예방체계 속에서 예방교육을 기획, 실시할 수 있도록 지원, 안내하는 정책이 필요하다. 이를 위해 성희롱 예방체계의 수립, 평가를 지원하는 컨설팅 지원 사업을 강화할 필요가 있다. 관련하여 여성가족부가 공공부문을 대상으로 실시하는 조직문화 진단 및 현장점검 지원 사업 사례를 참고할 수 있다. 여성가족부 산하 한국여성인권진흥원 성희롱·성폭력근절종합지원센터는 2018년부터 5년간 760여개 공공기관을 대상으로 '성희롱 방지 조직문화 진단 및 현장점검 지원'을 수행하였으며, 직장 내 성희롱 피해자 및 성고충처리 담당자를 대상으로 11,800여 건의 상담을 실시하였다.[82]

이 사업은 공공기관만을 대상으로 하기 때문에 민간기업이 관련 서비스를 받을 수 없다. 민간기업 대상 유사한 사업을 실시한 사례로 서울시 위드유센터가 있다.[83]

82) 한국여성인권진흥원 홈페이지(https://www.stop.or.kr/brdartcl/boardarticleView.do?brd_id=BDIDX_h05m420eN43VOGRM8lOyf7&srch_menu_nix=CQv80aU3&cont_idx=861)

83) 서울시는 2023년 하반기부터 위드유센터 사업을 폐지하였다.

〈표 V-2〉 서울시 위드유센터의 소규모사업장 조직문화개선 컨설팅 사업 개요

· 사업 내용
사업장 특성에 맞는 전문 컨설팅 위원(변호사, 노무사, 성폭력 상담·교육전문가 등으로 구성된 위드유 컨설팅 전문 위원단 중 1인)을 해당 사업장에 매칭하여 성희롱을 유발하는 사내 조직문화를 점검하고 성희롱 사안이 발생할 경우 즉각 따를 수 있도록 내부 규정 개선안을 제시. 사업장당 3회에 걸쳐 컨설팅을 진행.

· 성과
성희롱 없는 조직문화 구축을 위한 컨설팅은 3년간 72개소(2022년 26개, 에 183회 이뤄졌고, 컨설팅 사례연구도 4회(2022년 3회) 진행됨.

구분	내용
지원대상	서울시 소재 상시근로자 30인 미만 사업장 · 사업장 내 성희롱·성폭력 사건 처리를 위한 규범 마련이 필요한 사업장 · 사업장 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 조직문화 개선 필요를 느끼는 사업장
비용	전액 무료
지원내용	사업장 특성에 맞는 전문 컨설팅 위원(전문 컨설팅 위원단 중) 1인 매칭 * 전문 컨설팅 위원단: 변호사, 노무사, 성폭력상담·교육전문가 등으로 구성
컨설팅 방법	전문 컨설팅 위원이 사업장 3회 방문하여 진행 1회 3시간, 총 소요기간 2개월 (1회차) 사업주/근로자 면담, 사업장 내부자료 검토 (2회차) 사업주 대상 제도 개선방안 제언 (3회차) 전체 구성원 대상 컨설팅 결과 공유
컨설팅 내용	(조직문화 점검) 조직 내 성평등 의식 수준 조사, 직원 성희롱 예방교육 이수율 진단, 조직문화 개선을 위한 제언 등 (내부 규정 개선방안 제시) 취업규칙 내 성희롱 예방 관련 내용 검토, 성희롱 고충처리절차 도입, 사업장 내 제도개선방안 자문

표 출처: 이 표의 내용은 구미영 외, 『성희롱 피해자 보호를 위한 사업주의 조치의무 연구』, 한국여성정책연구원, (2023.12.30. 발간 예정)에서 발췌하였음.

이번 실태조사 결과 민간기업 중에서도 300인 미만 사업장의 예방체계 수립 비율이 낮은 것으로 나타났으므로, 여성가족부나 서울시 위드유센터 사업을 참고하여 300인 미만 사업장을 대상으로 한 종합적인 진단, 점검, 컨설팅 지원사업이 도입될 필요가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

2. 예방교육 미실시 사업장 감소를 위한 노력

황정임 외(2021), 김종숙 외(2018), 김홍미리 외(2022), 심선희 외(2022) 등의 선행 실태조사 결과를 보면 예방교육을 실시하지 않았다(또는 예방교육을 받지 않았다)는 응답이 여전히 높은 비율이다(8.8%~36%). 고용노동부는 직장 내 성희롱 예방에 대한 사업장의 법 준수를 위해 여성 다수고용 사업장 지도·점검 시 직장 내 성희롱 등을 집중적으로 점검하고 있는데 점검대상 사업장의 다수가 예방교육 관련 위반 사항이 있는 것으로 확인된다.[84]

〈표 V-3〉 연도별 직장 내 성희롱 관련 지도·점검 현황

구분	′15년	′16년	′17년	′18년	′19년	′20년	′21년
점검사업장	506	535	555	659	700	400	868
직장 내 성희롱 관련 위반 사업장	144	179	220	375	298	368	814

표 출처: 고용노동부, 2022년 고용노동백서, 2023.

성희롱 예방교육과 관련하여 점검을 받은 사업장이 매년 수백개 사업장에 불과했다는 것을 감안하면, 성희롱 예방교육을 제대로 실시하지 않은 사업장의 규모는 매우 큰 규모의 숫자일 것으로 추정된다(조주은, 2018). 또한 고용노동부가 운영하는 익명 성희롱신고센터 신고자에게 소속 기업의 예방교육 실시 여부를 질문하는데, 예방교육을 실시하지 않는 비율에서 민간기업이 공공부문에 비하여 크게 높았다. 5인 미만 민간기업의 43.0%, 5인 이상-50인 미만 민간기업의 32.1%, 50인 이상-300인 미만 민간기업의 16.7%, 300인 이상 민간기업의 8.0%가 성희롱 예방교육을 실시하지 않고 있었고, 기업의 규모를 확인할 수 없는 경우에도 35.1%의 미실시 비율을 보였다. 예방교육을 실시한 경우에도 상당수는 형식적인 교육이었다고 평가하였다. 공공부문의 경우 교육이 실시되지 않았다고 응답한 경우는 없었으나, 실시했다고 답한 건수의 1/3의 해당하는 응답자는 형식적인 교육이었다고 평가하였다. 10인 미만 사업장은 예방교육을 자료 배포로 대체할 수 있기 때문에 예방교육 미실시가 모두 법 위반인 것은 아니나, 영세 사업장 근로자일수록 예방교육 접근성이 떨어지는 현실을 확인할 수 있다. 이러한 실태는

84) 고용노동부, 2022년 고용노동백서, 2023.

50인 미만 민간기업에서의 성희롱 예방교육을 활성화하기 위한 적극적 노력의 필요성을 보여준다(구미영 외, 2021).

민간기업의 미실시 실태는 예방교육의 방식에 대한 응답 결과를 통해서도 확인할 수 있다. 이 연구의 실태조사 결과 1,000명의 응답자 가운데 직원 조회나 회의 등에서 간략히 언급하였다고 응답한 인원은 14.8%, 팜플렛 등의 자료 배포를 통해 개인적으로 보게 하였다고 응답한 인원은 13.9%였다. 종사자 수가 많아질수록 그 비율이 줄어들기는 하나 팜플렛 등 자료 배포를 통해 교육받았다고 응답한 인원의 비율은 300인 이상에서도 13.5%를 차지하는 등 대규모 기업에서도 교육이 제대로 이행되고 있지 않은 경우가 10명 중 1~2명 수준으로 발생하고 있다. 여성가족부와 고용노동부는 10인 미만이거나 동성 사업장인 경우를 제외하고는 이러한 방식의 예방교육을 허용하지 않는다는 입장이나, 최대 약 28%의 민간기업이 예방교육 의무를 이행했다고 볼 수 없는 방식으로 실시하고 있는 것이다.

○ 개선 과제

- 예방교육 미실시 현황 파악을 위한 정기적 조사가 필요하고 특히 소규모 사업장 대상 조사를 강화해야 한다. 여성가족부의 법정 성희롱 실태조사는 민간기업 중 30인 이상 사업장을 대상으로 하기 때문에 소규모 사업장 현황을 파악하기에 한계가 있다. 고용노동부가 소규모 사업장에 초점을 맞춘 조사를 정기적으로 실시해야 한다.

- 소규모 사업장 대상 예방교육 지원 사업 강화

현재 민간 소규모 사업장을 대상으로 한 예방교육 지원 사업으로는 고용노동부의 무료 강사 지원 사업과 서울시 등 지자체의 소규모 사업장 찾아가는 예방교육 지원 사업 등이 있다.

고용노동부는 2005년부터 30인 미만 소규모사업장에 직장 내 성희롱 예방교육 무료 강사 지원 사업을 실시해왔고, 2019년 8월부터는 300인 미만 사업장으로 확대하였다. 100인 미만 사업장은 지외 횟수 제한이 없고, 100인 이상~300인 미만 사업장은 연 1회를 초과한 교육에 대해서만 지원하는 형태로 이뤄지고 있다. 2018년 6,000만 원 예산에서 2019년 2억4천만 원으로 대폭 확대된 뒤 2022년 현재 1억6,300만 원이다. 수혜 사업장 수와 근로자 수를 보면, 2018년 170개 사업장, 3,849명이 교육을 받았고,

국가인권위원회 humanrights.go.kr

2019년 577개, 10,480명까지 증가하였다가 2021년 337개, 8,160명으로 감소하였다가 2022년 현재 443개, 11,963명이 교육 지원을 받은 것으로 나타났다. 그러나 전체 6,079,702개 사업장 중 100인 미만 사업장 수가 6,059,793개(99.7%), 100인 이상 300인 미만 사업장은 15,505개(0.3%)를 차지하고 있어 2021년 기준 지원 사업장 337개는 300인 미만 사업장 전체 6,075,298개의 0.006% 수준이 지나지 않는 수준이다. 종사자 수 기준으로 살펴보아도 지원 수준이 열악하다. 2021년 직장 내 성희롱 예방 교육 지원 사업을 통해 교육받은 근로자 수는 8,160명으로 300인 미만 사업장의 종사자 전체에 비하면 턱없이 부족한 수준이다.[85]

그럼에도 고용노동부는 2024년도 무료 강사 지원사업의 예산을 삭감한 것으로 보도되고 있다. 서울시의 예방교육 지원 사업 또한 센터의 폐지와 함께 위축될 것으로 예상된다.

소규모 사업장일수록 예방교육 미실시 비율이 낮고 성희롱 예방 및 고충처리 관련 체계가 미비하다는 점, 소규모 사업장 종사 근로자의 규모가 대단히 크다는 점 등을 고려하였을 때 소규모 사업장 대상 예방교육 지원 사업의 규모를 확대해야 한다.

3. 예방교육의 방식

가. 상품 판매 목적 예방교육의 규율

- 1시간 이상 규정 신설

예방교육이 그 목적을 달성하기 위하여는 최소한의 형식과 내용적인 조건을 갖추어야 한다. 이러한 최소한의 기준을 갖추지 못하는 대표적인 문제로 상품 판매 연계 예방교육이 있다. 이번 조사 결과 보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행한 경우가 여전히 일정 비율(9.9%)이라는 문제점도 확인하였다. 구미영 외(2020)의 조사 결과 7.4%로 나왔던 것과 비교해도 감소했다고 보기 어려운 상황이다. 고용노동부는 사업주에게 상품판매 홍보를 주된 목적으로 하는 예방교육 강사나 업체의 문제점을 알리는 등의 노력을 하고 있음에도 한계를 보이는 것이다. 공공기관의 경우 판매 홍보 연계 교육을 교육 실적으로 인정받지 않는다는 여성가족부 방침이 있기 때문에 주로 민간

85) 이상 고용노동부 무료강사 지원 사업에 대한 내용은 구미영 외, 『성희롱 피해자 보호를 위한 사업주의 조치의무 연구』, 한국여성정책연구원, (2023.12.30. 발간 예정)에서 발췌하였음.

기업에서 나타나는 문제이다. 이번 조사 결과를 보면 상품 판매 홍보와 연계된 교육일수록 1시간 미만으로 교육시간이 짧은 것으로 나타나 교육의 기본적인 내용을 갖추지 못할 가능성이 높게 나타났다. 면접조사에서도 홍보 목적 교육의 부실함이 지적되었다. 상품판매 목적인지 모른 채 섭외한 선의의 사용자도 존재한다는 점, 현행 법령 상 예방교육 강사의 자격에 대한 규정이 없다는 점을 고려하면, 예방교육의 형식적, 내용적 최소 기준을 제시하는 방식으로 규율할 필요성이 있다. 공공기관을 규율하는 양성평등기본법령과 달리 남녀고용평등법은 성희롱 예방교육의 최소 시간을 규정하지 않는다. 이를 개정하여 남녀고용평등법 시행령에 최소한 1시간 이상 교육하도록 규정할 필요성이 있다. 대부분의 상품 판매 목적 교육은 예방교육이 주가 아니라 상품 홍보 설명에 주로 시간을 할애한다는 점을 고려한 것이다.

- 고용노동부의 사업주 대상 홍보, 교육 자료에 상품판매 목적 교육과 병행할 경우의 문제점을 적극 홍보하고, 고용노동부 발간 자료('성희롱 예방교육 가이드라인'이나 '직장 내 성희롱 사건처리 대응 매뉴얼' 등)에 상품판매 목적 교육 관련한 주의사항을 강조하여 추가해야 한다.

나. 10인 미만 또는 동성 사업장 관련 개정

남녀고용평등법령은 10인 미만 사업장 또는 사업주 포함 근로자 전원이 동성으로 이루어진 사업장인 경우 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법을 허용한다(시행령 제3조 제4항). 고용노동부가 다른 사업장에 대해서는 자료 게시, 배포 방식을 유효한 예방교육으로 인정하지 않는다는 점을 고려하면, 사실상 10인 미만 사업장이나 동성 사업장에 대해서는 예방교육 의무를 면제한 것과 마찬가지이다.[86] 이 연구의 면접조사에서도 자료 배포나 게시 방식에서 유의미한 예방교육 효과를 기대하기 어렵다는 의견을 확인할 수 있었다. 따라서 시행령 제3조 제4항을 개정할 필요가 있는데, 특히

86) 남녀고용평등법 시행령 제3조 제3항은 "제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·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"고 규정하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

동성 사업장 부분을 삭제하는 것이 우선이다.

동성 간에도 성희롱이 성립할 수 있다는 것이 성희롱 개념에 대한 고용노동부의 일관된 설명이었는데 이에 부합하지 않는 예외 조항이다. 또한 동성 간 성희롱 신고 사례의 규모와 피해 정도도 적지 않다는 점도 고려해야 한다. 2020년 고용노동부 익명신고센터 접수사건을 분석한 구미영 외(2021)에 따르면, 성희롱 가해자와 피해자의 성별이 모두 남성 또는 남성으로 추측되는 자가 포함된 경우(5.9%), 성희롱 가해자와 피해자의 성별이 모두 여성 또는 여성으로 추측되는 자가 포함된 경우(5.0%)에 달하였다. 여성가족부 2021년도 실태조사에서도 피해자가 남성인 경우 중 가해자가 남성인 비율이 74.2%, 피해자가 여성인 경우 중 가해자가 여성인 비율이 11.0%로 나타났다(황정임 외, 2022).

10인 미만 사업장으로의 확대는 5~10인 미만 사업장부터 단계적으로 적용하는 방안을 취할 수 있다. 또한, 5인 이상 10인 미만 사업장의 경우, 사업주가 대면교육을 받는 것으로 예방교육 의무를 갈음하도록 운영하되, 단계적으로 근로자도 교육을 받도록 교육 대상을 확대하는 것이다(구미영 외, 2020).

4. 예방교육 콘텐츠의 질적 수준 제고 필요

예방교육의 내용적 충실성과 효과성에 대한 개선 필요성은 민간, 공공 공통적으로 제기된 문제이다. 예방교육 콘텐츠에 대해 문제가 제기되는 주요 지점을 정리하면, 비대면 교육방식의 문제, 강사의 역량, 기업 맞춤형 또는 사례 중심형 교육이 안 되는 문제, 직급별 또는 경영진 대상 교육이 안 되는 문제, 목격자 교육 관점의 콘텐츠가 부족한 문제 등이 있다.

이번 연구의 실태조사에서는 비대면 방식의 예방교육의 한계를 명확하게 확인할 수 있었다. 교육에 대한 집중도와 만족도를 확인한 결과 대면교육을 받은 응답자의 긍정 응답 비율이 비대면 교육에 비해 더 높게 나타났다. 교육에 불만족한 이유 관련해서, 대면교육에서는 교육의 내용에 대한 불만이 가장 빈번한 이유로 선택되는데 반하여 비대면교육에서는 교육에 집중할 수 없는 환경을 가장 빈번한 이유로 선택하였다. 교육 개선 방향에서도 집체교육을 통한 참여식 교육이 가장 효과적일 것이라는 응답이 많았다. 면접조사에서는 비대면 온라인 교육에 대해 '무슨 내용인지조차 기억 안 난다', '음소거나 빠른 재생을 해서 내용을 듣지 않았다', '집체교육을 하면 성희롱 관련해서 팀원들끼리

대화할 계기라도 되나 비대면 교육은 그런 역할을 하지 못한다'는 의견이 주를 이루었다.

비대면 교육의 또 다른 문제점은 사내 고충처리 절차나 피해자 보호 제도, 해당 업종이나 사업장의 특성 상 자주 발생하는 유형이나 고충 처리 사례 등을 교육내용에 반영하지 못한다는 점이다. 특히 사내 고충처리 절차 관련한 부분은 남녀고용평등법 위반 소지도 있다. 법령에서 예방교육에 필수적으로 포함해야 하는 사항 중 하나로 '해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준', '해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차'를 규정하기 때문이다. 이런 이유로 캘리포니아주 법령은 온라인 교육이 교육참여자와 상호작용할 수 있는 장치를 둘 것을 의무로 규정하고 뉴욕시 규정은 '해당 사업장의 고충처리 절차 관련 정보를 공유할 것'을 전제로 온라인 교육이 유효하다고 설명한다. 반면에 한국의 남녀고용평등법령이나 고용노동부 지침, 매뉴얼에서는 관련된 내용을 담고 있지 않다.

대면, 비대면을 불문하고 예방교육 콘텐츠 관련하여 지적되는 문제점은 기업 맞춤형 또는 사례 중심형 교육이 아니라는 점, 직급별 또는 경영진 대상 교육이 미진하다는 점이 있다. 면접조사 결과 근로자, 업무담당자, 강사 그룹의 공통적인 의견은 해당 사업장의 사례에 기반한 교육내용의 효과성이 높다는 것이다. 특히 폭력예방교육 의무대상인 공공부문은 천편일률적인 교육내용의 반복에 대한 불만이 많고, 해당 기관의 특성과 사례에 반영한 교육내용에 대한 요구가 강하게 나타났다. 캘리포니아주에서 관리자 대상 교육의 빈도를 연 1회, 직원은 격년으로 의무화 하고, 주정부 제공 온라인 교육 과정을 관리자용/일반직원으로 나눈 것도 관리자 교육의 중요성을 고려했기 때문이다. 관리자나 경영진 대상 교육의 필요성에 대한 의견도 설문조사나 면접조사 양쪽에서 공통적으로 확인할 수 있었는데, 직급별 별도 교육을 실시하는 민간기업의 비율은 여전히 낮은 것으로 나타났다. 공공기관은 관리자 대상 별도 교육 실시를 의무화하였으나 민간기업에는 의무화되지 않은 실정이다. 관리자나 경영진 대상 교육은 잠재적 가해 방지를 넘어서 성희롱 관련 고충에 대응할 수 있는 역량 강화를 위한 교육으로 구성되어야 함에도 이러한 교육을 수행할 수 있는 강사, 교육 콘텐츠를 찾기가 어려운 실태이다. 고용노동부의 '직장 내 성희롱 예방대응 매뉴얼'에서도 관리자의 역할을 중요하게 강조하고 있으나, 관리자 대상 교육 콘텐츠는 발표한 바 없다.

EEOC 태스크포스 보고서에서 정리한 선행 연구결과를 보면 목격자(bystander)로서 성희롱 예방이나 피해자 지원을 어떻게 할 수 있는가를 교육하는 것이 효과적인 것으로 나타난다(EEOC, 2016). '가해자가 되지 않기 위한 법'에 초점을 맞춘 교육을 넘어 조직

내 존중하고 성평등한 문화를 지키는 수호자로서의 역할을 강조하는 목격자 관점의 교육 콘텐츠 생산도 중요한 과제이다. 그러나 예방교육 프로그램 중 목격자 관점의 콘첸츠를 갖춘 예를 찾기 어려운 실정이다.

훌륭한 예방교육 콘텐츠가 있더라도 이를 효과적으로 전달할 수 있는 강사가 없다면 무용지물이 된다. 이 연구의 면접조사에서는 일상에서 발생할 수 있는 경계선이 애매한 성희롱 사례나 성인지적 의식, 성평등한 조직문화, 피해자 보호 제도 등을 설명하는 과정에서 강사의 역량이 뒷받침되지 않는 문제도 확인되었다. 관련 법령이나 교재의 내용을 읽어주는 역할에 그치는 강사, 성희롱 관련 사용자의 노동법적 책임과 근로자의 권리에 대한 이해가 부족한 강사 등의 사례도 있다. 제2장에서 확인하였듯이 예방교육 강사의 양성, 자격 갱신 등과 관련한 제도가 전무하기 때문에 성희롱이 성차별이자 근로환경에 관한 문제임을 종합적으로 이해하는 강사를 찾기 힘든 상황이다.

가. 비대면교육의 한계 및 문제점 보완 정책

비대면 교육이 갖는 장점에도 불구하고 예방교육의 효과성 측면에서 한계가 있는 것도 사실이다. 따라서 고용노동부의 '성희롱 예방교육 가이드라인'이나 '직장 내 성희롱 예방 대응 매뉴얼' 같은 주요 발간 자료에서 비대면 교육이 갖고 있는 문제점을 충분히 설명하고 보완하기 위한 구체적인 노력 사례를 예시할 필요가 있다. 또한 해당 사업장의 절차나 피해자 보호 조치 등에 대한 내용을 별도로 교육하지 않을 경우 법 위반 소지가 있음을 강조해야 한다. 관련하여 비대면 교육자료를 이용하려는 사업주에게 '해당 사업장 관련 내용이 누락되어 있어서 법령 위반 소지가 있으므로 추가적인 교육을 해야 한다'는 메시지를 의무적으로 체크하도록 하는 방안이 필요하다.

나. 맞춤형 교육 활성화 지원 사업

기업 맞춤형, 사례 중심형 교육 콘텐츠를 민간 교육업체가 지속적으로 생산하는 것은 시장 논리 상 기대하기 어려운 일이다. 고용노동부와 여성가족부는 주요 업종이나 사업장 특성에 따라 구분한 예방교육 콘텐츠 제작, 발표 사업을 꾸준히 시행해야 한다. 서울시의 지원으로 장기요양보험 요양보호사 대상 콘텐츠, 한국양성평등교육진흥원의 교원 대상 프로그램, 문화체육관광부의 문화예술계 종사자 대상 프로그램 등이 제작된 것이 참고할 수 있는 사례이다. 남초 사업장에 소수의 여성이 근무하는 경우, 남성 사이의 피해

사례, 음식숙박업, 가구방문 노동자 등 성희롱 피해가 자주 발생하는 업종에 맞춘 교육 콘텐츠가 제공되면, 해당 사업장이나 기관에서의 활용도가 높아질 것으로 기대된다.

민간기업 대상 성희롱 예방교육 강사의 자격 관련해서는 지정예방교육기관 및 승인강사양성과정이 유일한 법령 상 규율이다. 그러나 장애인식개선교육과 달리 지정예방교육기관과 승인강사양성과정을 거치지 않아도 예방교육을 할 수 있도록 하였기 때문에 실효성 관련 비판을 받고 있다(구미영 외, 2020). 단기적으로는 지정교육기관 및 승인강사양성 과정에 대한 규율을 강화하여 소속 강사의 역량을 제고하는 방안이 있다. 승인강사양성 과정을 수료한 강사가 지정예방교육기관을 통하여 교육을 실시한 경우에 내용에 대한 법준수가 된 것으로 보도록 규정함으로써 강사양성과정 이수를 강화하는 효과를 소폭이나마 도모할 수 있을 것이다. 더불어, 현재 강사양성과정을 이수한 성희롱 예방 강사는 그 자격이 사실상 항구적으로 유지되는데, 강사의 전문성을 제고하기 위해 장애인 인식개선교육의 경우처럼 최초 이수 시점으로부터 2년이 지난 시점부터 1년 이내에 보수교육을 필수적으로 받도록 할 필요가 있다.[87]

예방교육 관련 내부강사의 역량을 강화하는 것도 기업 맞춤형, 사례중심 교육을 활성화하는 방법이다. 외부강사에 비하여 내부강사는 사업장의 특징과 주요한 사례에 대한 접근성이 높기 때문에 구성원의 필요에 부응하는 교육을 실시할 수 있다. 그러나 업무담당자 대상 면접조사 결과에 따르면, 의욕적으로 내부강사를 양성하고자 했던 대기업조차 양성과정의 어려움에 막혀 포기하였고 한국양성평등교육진흥원이 공공기관 고충상담원 교육을 하듯 양성과정을 고용노동부가 제공해달라는 요구를 하였다. 또한 직업능력개발훈련제도를 활용하여 내부강사나 성희롱 관련 기업 내 업무담당자 대상 교육을 활성화하는 방안도 필요하다. 현재 법정의무교육인 성희롱 예방교육에 대하여는 환급과정을 인정하지 않고 있는데, 내부강사나 기업 내 성희롱 관련 업무담당자(고충상담원, 고충 관련 부처 담당자 등)를 대상으로 한 교육의 경우 직무역량과의 관련성이 높기 때문에 예외적으로 허용할 필요성이 있다. 직업능력개발훈련제도 안에 내부강사 등 기업 내 담당자 대상 교육을 포함함으로써 관련 교육훈령이 활성화되는 효과를 거둘 수 있다(구미영 외, 2020).

87) 추가적으로 한국양성평등교육진흥원이나 장애인식개선교육 포털처럼 자격을 갖춘 강사의 주요 강의 경력, 전문 분야 등을 검색할 수 있는 서비스 제공도 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 고용노동부의 예방교육 콘텐츠 개발, 배포 사업 강화 및 근거 규정 입법

예방교육의 질적 수준 제고를 위해 다양한 콘텐츠를 개발해야 할 필요성이 확인되었는데 민간 교육기관에서 지속적, 체계적으로 생산하기에 한계가 있다. 캘리포니아주에서 예방교육 의무 대상 사업장의 범위를 확대하면서 주정부가 예방교육 프로그램을 제공할 의무를 규정하였던 것은 이러한 문제의식을 반영한 결과이다. 업종별, 대상별(사업주 및 대표이사, 관리자, 내부강사·고충담당자·예방교육업무 담당자 등 관련 담당자) 교육 콘텐츠를 고용노동부가 지속적으로 제공할 필요성이 있다. 관련하여 남녀고용평등법 제13조 제6항을 신설하여 "국가는 성희롱 예방교육의 효과를 높이기 위하여 필요한 교육내용을 개발하여 배포해야 한다"고 규정하고, 이와 관련된 사업을 위탁할 수 있다는 규정을 두어야 한다. 고용노동교육원 같은 공공기관이나 엄격한 자격 요건을 갖춘 지정예방교육기관에 이러한 사업을 위탁 실시할 수 있다. 단기과제로는 한국양성평등교육진흥원과의 협력을 강화하여 다양한 교육 콘텐츠를 생산하도록 한다.[88]

라. 노동위, 인권위 시정명령 및 권고에의 반영: '적절한' 예방교육

예방교육의 내용적 측면과 구조적 측면(성희롱 예방 체계의 측면)에서 중요한 요소에 대한 EEOC 태스크포스 보고서의 평가 및 제안은 한국의 선행연구들에서도 여러 번 강조했던 사항들이다. 국가인권위, 노동위 등 구제기구가 권고나 시정명령을 결정할 때, 막연하게 '예방교육을 실시하라'는 내용에 그치지 않고 내용적, 구조적 필수요소를 충실하게 갖춘 예방교육을 권고하도록 내부 지침을 정비할 필요가 있다. 예컨대 대면교육을 원칙적으로 실시하도록 하거나 관리자 대상 교육을 의무화하는 등 '적절하고 효과적인' 예방교육이 될 수 있도록 구체적인 내용을 담고 있어야 한다.

마. 소규모 사업장 예방교육 지원사업의 법적 근거 마련 및 강화[89]

고용노동부의 직장 내 성희롱 무료강사 지원 사업은 전체 소규모사업장 대비 지원규모(목표치 1,000개)가 턱없이 부족한 상황에 민간 고용평등상담실 예산과 함께 해당

88) 고용노동부는2016년 양평원과 협력하여 중소기업 시청용 동영상 강의 자료를 생산한 바 있다.

89) 이하의 제언은 구미영 외(2023), 성희롱 피해자 보호를 위한 사업주의 조치의무 연구, 한국여성정책연구원, 2023.12. 발간 예정에서 발췌한 것임.

예산을 삭감하는 것으로 보도된 바 있어 소규모사업장에 대한 성희롱 예방교육 지원 사업이 대폭 줄어들 것으로 보인다. 서울시 위드유센터를 비롯한 경기도, 부산시 등 지방자치단체는 성희롱 예방교육 자체 실시가 어려운 소규모사업장을 대상으로 찾아가는 예방교육, 컨설팅을 통한 사업장 조직문화개선, 성희롱 예방 및 처리 규정 마련 등 선도적으로 지원 정책을 강화해 소기의 성과를 냈다고 평가받는다. 따라서 소규모사업장의 직장 내 성희롱 예방 및 피해자 보호를 위한 지원을 위해서는 고용노동부 등 관계중앙부처 차원에서 성희롱 예방교육 지원사업을 비롯한 직장 내 성희롱 고충처리를 위한 외부기관 연계 지원 사업 실시, 성희롱 피해자 지원 프로그램 확대 등 소규모사업장을 타겟화한 지원 정책을 적극 확대하고, 적극적인 예산 편성이 이뤄져야 한다. 또한 지원사업장에 대해서는 1회성 지원이 아니라 지속적인 사후관리, 모니터링·점검 등 소규모사업장 내 성평등한 조직문화와 성희롱 예방체계가 자리잡을 수 있도록 적극적인 관리도 이뤄질 필요가 있다. 또한 소규모 사업장 지원사업이 지속적, 체계적으로 기획, 시행될 수 있도록 남녀고용평등법에 국가의 지원의무 규정을 신설할 필요성이 있다.

바. 공공부문 관련

공공부문 관련해서는 예방교육 콘텐츠의 질적 수준 향상에 초점을 둔 제안을 위에서 하였다. 이에 더하여 공공부문 중 성희롱 발생, 피해자 보호 관련 취약한 영역을 세부적으로 특정한 집중점검, 진단, 지원사업을 전개할 필요성이 있다. 예를 들어 공공부문 중 지자체, 지자체 산하 기관에서는 성희롱 예방교육의 실시 방법, 성희롱 고충 처리 역량 등이 다른 기관들에 비해 낮은 것으로 나타난다. 여성가족부는 지자체 및 지자체 산하 기관의 예방교육 및 예방체계를 개선하는 것에 초점을 둔 사업을 전개할 필요가 있다. 〈끝〉

국가인권위원회
humanrights.go.kr

참고문헌

구미영, 이미정, 김애라, 한지영, 신수정, 정다은(2023), 『성희롱 피해자 보호를 위한 사업주의 조치의무 연구』, 한국여성정책연구원, 2023.12.30. 발간 예정.

구미영, 김종숙, 천재영, 정다은, 권수현, 차혜령, 한지영, 이종희(2019), 성희롱 구제조치 효과성 실태조사, 국가인권위.

구미영, 김종숙, 오은진, 고현승, 이현혜(2020), 직장 내 성희롱 예방교육 실효성 제고 및 법정 의무교육 통합운영에 관한 연구, 고용노동부.

김종숙, 강민정, 문지선, 이선행, 한지영(2018), 『직장 내 성희롱ㆍ성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈방지 효과』,, 한국노동연구원.

김홍미리, 박예슬(2022), 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태분석 : 직장 내 성희롱을 중심으로, 서울시여성가족재단.

문강분 외(2020), 성희롱 국민의식 실태조사, 국가인권위.

박귀천 외(2012), ,『성희롱 예방교육 현황 분석과 표준교육모델 개발』, 여성가족부.

심선희(2022), 경기도 내 소규모 사업장 성희롱 실태조사, 경기도여성가족재단.

안전보건공단, 2023 하반기 안전보건교육

여성가족부(2023), 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한 2023년 폭력 예방 교육 운영안내.

조주은(2018), “성희롱 관련 정책의 현황 및 개선방안”, NARS 현안분석 vol.16, 2018.8.7., 국회입법조사처.

한국양성평등교육진흥원(2023), 2023년 신규 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 서류 접수 및 교육 관련 안내

한국장애인고용공단(2018), 한국장애인고용공단 인식개선 교육 실시 질의응답.

한국장애인고용공단(2023), 2023년 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사지원 사업 위탁 수행 기관 모집 안내문.

황정임 외(2022). 『2021년 성희롱 실태조사 연구』. 여성가족부.

황현숙 외(2020), 법인대표 성희롱 사각지대 해소를 위한 제도개선 토론회 자료집, 서울여성노동자회.

EEOC(2016), SELECT TASK FORCE ON THE STUDY OF HARASSMENT IN THE WORKPLACE.

National Womens Law Center(2022), #METOO FIVE YEARS LATER: PROGRESS & PITFALLS IN STATE WORKPLACE ANTI-HARASSMENT LAWS.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

부 록

성희롱예방교육 현황 실태조사

안녕하십니까?
한국여성정책연구원은 국가인권위원회 의뢰로 성희롱 예방교육 실태와 효과성 제고 방안에 대한 조사를 진행하고 있습니다. 귀하의 응답은 성희롱 예방교육 증진을 위한 정책 수립의 기초자료로 활용될 예정입니다.
응답해 주신 사항은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의하여 철저하게 보호됩니다. 귀하의 응답은 익명으로 통계 처리되므로 신상정보나 응답 내용 등은 통계작성 목적 이외에는 절대로 사용하지 않으며 외부에 노출되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘시겠지만 시간을 내 주시어 응답해주시면 감사하겠습니다.

2023년 9월

주관기관: 국민인권위원회
수행기관: 한국여성정책연구원
조사기관: ㈜엠브레인리서치

SQ 응답자 선정 문항

SQ1. 귀하의 성별은 무엇입니까?
① 남성
② 여성

SQ2. 귀하의 출생년도는 언제입니까?
---------- 년
[만19세 이상, 2003년 이하 출생자]

SQ3. **현재** 귀하가 속한 기관/사업체는 어느 유형에 속합니까?
① 국내 민간 기업
② 외국계 민간 기업
③ 정부부처/지자체/공기업/공공기관 ->종료
④ 소속 기관 없음(자영업, 프리랜서, 농임어업 등) ->종료
⑤ 기타 ->종료

SQ4. 귀하가 속한 사업체의 주된 업종은 무엇입니까?

SQ4. 업종	SQ4-1. (②서비스업 또는 ③ 기타 업종 응답자만) 세부 업종
① 제조업	01) 제조업
② 서비스업	02) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 03) 도매 및 소매업 04) 운수 및 창고업 05) 숙박 및 음식점업 06) 정보통신업 07) 금융 및 보험업 08) 부동산업 09) 전문, 과학 및 기술 서비스업 10) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 11) 교육 서비스업 12) 보건업 및 사회복지 서비스업 13) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 14) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
③ 기타 업종	15) 농업, 임업 및 어업 16) 광업 17) 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 18) 건설업
④ 기타	19) 기타 ( )

[1 제조업 응답자 성비 3 : 7, 그 외 업종 성비 5 : 5, ②③ 응답시 세부 문항 묻기]

SQ5. 귀하가 속한 기관/사업체의 종사자 수는 어느 정도입니까?

① 5인 미만　② 5인 이상~10인 미만　③ 10인 이상~30인 미만
④ 30인 이상~50인 미만　⑤ 50인 이상~100인 미만　⑥ 100인 이상~300인 미만
⑦ 300인 이상~500인 미만　⑧ 500인 이상

SQ6 귀하의 직책은 다음 중 어디에 해당합니까?

① 고위관리직(대표, 사장, 전무, 이사, 상무 등 상근·비상근 임원)
② 중간관리직(부장, 차장, 과장, 팀장 등 부서 책임·관리자)
③ 일반직원(대리, 주임, 사원 등 일반직원)
④ 기타(적어주세요:_____)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅰ 성희롱 예방교육

문1. 귀하가 속한 기관/사업체는 2022년 9월 1일부터 2023년 8월 31일의 기간 동안 '직장 내 성희롱예방교육'을 실시하였습니까?
① 예방교육을 받았음 -> 문 2로 이동
② 예방교육을 실시하였으나 나는 참석하지 못했음(출석체크만 하고 참석하지 못함) -> 종료
③ 예방교육을 실시하지 않았음 ->종료

다음은 지난 12개월의 기간 내에 받았던 성희롱예방교육에 대한 질문입니다. 잘 읽고 질문에 응답하여 주십시오.

문2-1. (문 1에서 ①에 응답한 경우) 어떠한 형식으로 진행되었습니까?
① 강사가, 또는 시청각자료를 통해 성희롱 예방교육을 진행함
② 직원 조회나 회의 등에서 관련 내용을 간략히 언급함
③ 팜플렛 등의 자료를 배포하여 개인적으로 보게 함
④ 기타(적어주세요:_____)

문2-1-1. (문2-1에서 ①에 응답한 경우) 성희롱 예방교육은 어떻게 진행되었습니까? 해당하는 항목에 응답해 주십시오.

(1) 교육 형태	① 대면(강의실 등에 모여 진행) ② 비대면(모이지 않고 개별 진행) ③ 기타(　　)
(2) 교육 주요 구성 (복수 응답 가능)	① 강사의 강의 ② 사전 녹화된 시청각자료, 동영상 등 시청 ③ 수강생의 토론, 역할놀이 등 참여식
(3) 교육 내용	① 회사 자체 개발 ② 외부 업체/기관 개발 ③ 여가부, 고용노동부 등 정부 개발 표준안 ④ 모르겠음
(4) 교육 강사	① 내부 직원 ② 외부 강사 ③ 강사 없음 ④ 모르겠음
(5) 교육 대상	① 전체 임직원 ② 임원, 또는 관리직 ③ 임원/관리직 제외한 직원
(6) 참여 인원	① 개별 참여 ② 10명 이내 ③ 10~50명 ④ 50~100명 ⑤ 100~300명 ⑥ 300명 이상 ⑦ 모르겠음
(7) 교육 시간 (※ 다른 교육이나 상품 홍보와 병행하여 진행한 경우 성희롱의무교육에 소요된 시간만을 기입해 주십시오)	① 15분 이내 ②15~30분 이내 ③ 30~60분 이내 ④ 60분 이상
(8) 교육 방식 (복수 응답 가능)	① 다른 교육과 병행하여 진행 ② 보험, 금융, 상조회사 상품 홍보와 병행하여 진행 ③ 단독으로 진행

문2-1-2. (문2-1-1의 (1)에서 ② 비대면 방식에 응답한 경우) 교육내용에 대해 질문이나 의견을 제시할 수 있는 기회가 있었습니까?. 해당하는 항목에 모두 응답하여 주십시오.
① 교육 중 강사 또는 인사담당자에게 질의할 수 있었다
② 교육 후 개별적으로 강사 또는 인사담당자에게 질의할 수 있었다
③ 교육내용에 대해 직원들이 토의할 수 있는 게시판이나 채팅창이 있었다
④ 없었다
⑤ 모르겠다

문3. (문2-1에서 ①에 응답한 경우) 교육에 참여한 자신의 태도와 가장 가까운 항목에 응답해 주십시오.
① 매우 집중함
② 어느 정도 집중함
③ 거의 집중하지 않음
④ 전혀 집중하지 않음

문3-1.(문3에서 ③ 또는 ④에 응답한 경우) 집중하기 어려웠던 이유는 무엇입니까? 해당하는 항목에 모두 응답하여 주십시오.
① 다른 업무로 바빠서
② 교육 인원이 너무 많아서
③ 교육 내용이 나에게 도움되지 않아서
④ 이전에 들었던 교육 내용과 동일해서
⑤ 강사의 교육 방식이 흥미롭지 않아서
(Prog : 복수 응답 가능)

문4. 다음은 가장 최근에 받았던 교육 내용에 대한 질문입니다. 가장 가까운 항목에 응답해 주십시오.

교육 내용은 다음을 포함하였습니까?	① 포함하였다	② 포함하지 않았다	③ 기억나지 않는다
(1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시	①	②	③
(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준	①	②	③
(3) 회사의 성희롱 피해자 고충상담, 보호, 지원 절차	①	②	③
(4) 직장 내 성희롱 발생 시 피해자와 목격자의 대응·신고 방법	①	②	③
(5) 피해자에 대한 2차 피해의 유형과 예시	①	②	③
(6) 성희롱 피해자 보호를 위한 관리자의 역할과 유의사항	①	②	③

국가인권위원회 humanrights.go.kr

문4-1. (문4의 (1)~(6) 중 '① 포함하였다'만 응답) 교육은 해당 내용 이해에 도움이 되었습니까? 가장 가까운 항목에 응답해 주십시오.

교육은 해당 내용 이해에 도움이 되었습니까?	① 전혀 도움이 되지 않았다	② 별로 도움이 되지 않았다	③ 조금 도움이 되었다	④ 매우 도움이 되었다
(1) 관련 법률에서 정의하는 성희롱의 유형과 예시	①	②	③	④
(2) 회사의 성희롱 사건 처리 절차 및 조치 기준	①	②	③	④
(3) 회사의 성희롱 피해자 고충상담, 보호, 지원 절차	①	②	③	④
(4) 직장 내 성희롱 발생 시 피해자와 목격자의 대응·신고 방법	①	②	③	④
(5) 피해자에 대한 2차 피해의 유형과 예시	①	②	③	④
(6) 성희롱 피해자 보호를 위한 관리자의 역할과 유의사항	①	②	③	④

문5. (2-1에서 ① 또는 ②에 응답한 경우) 교육에 대한 만족도를 다음 항목별로 평가해 주십시오

	① 전혀 만족하지 않는다	② 별로 만족하지 않는다	③ 대체로 만족한다	④ 매우 만족한다
(1) 교육내용(주제에 부합, 난이도 등)	①	②	③	④
(2) 교육방법(강의, 토론, 동영상 활용 등)	①	②	③	④
(3) 강사의 자질(강의 준비, 태도, 전문성 등)	①	②	③	④
(4) 사업장의 특성에 맞는 교육(교육대상자 특성 등)	①	②	③	④
(5) 전반적인 만족도	①	②	③	④

문6. 귀하가 속한 현재의 직장에서는 관리자나 임원급을 대상으로 한 성희롱 예방교육을 별도로 실시하고 있습니까?

① 예

② 아니오

③ 잘 모르겠다

Ⅱ 업무환경 및 조직문화

문7. 다음은 귀하가 속한 현재의 직장 내 조직문화(1)에 대한 질문입니다. 항목별로 현재 직장의 상황과 가장 가까운 것을 선택하여 주십시오.

항목	① 남성에게 매우 불리	② 남성에게 약간 불리	③ 성별에 관계없이 동등	④ 여성에게 약간 불리	⑤ 여성에게 매우 불리
(1) 채용 기회	①	②	③	④	⑤
(2) 핵심 업무에 배치될 기회	①	②	③	④	⑤
(3) 승진 기회	①	②	③	④	⑤
(4) 유리한 보직 또는 인사이동의 기회	①	②	③	④	⑤
(5) 비공식 네트워크를 통해 중요 정보를 얻을 기회	①	②	③	④	⑤
(6) 영향력 있는 고위직/관리자와 함께 일할 기회	①	②	③	④	⑤

문8. 다음은 귀하가 속한 현재의 직장 내 조직문화(2)에 대한 질문입니다. 항목별로 현재 직장의 상황과 가장 가까운 것을 선택하여 주십시오.

나의 직장은	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 약간 그렇다	④ 매우 그렇다
(1) 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다	①	②	③	④
(2) 회식 등 업무시간 외의 모임에 반드시 참석해야 하는 분위기이다	①	②	③	④
(3) 구성원들이 서로의 연애, 결혼 등 사생활에 대해 묻는 것에 거리낌이 없는 편이다	①	②	③	④
(4) 구성원들끼리 업무시간 외에 사적인 연락을 하거나 모임을 자주 갖는 편이다	①	②	③	④
(5) 하급자가 상급자에게 고충이나 불만을 스스럼없이 말하기 어려운 분위기이다	①	②	③	④
(6) 상급자가 하급자에게 큰 소리를 내거나 폭언을 해도 참아야만 하는 분위기이다	①	②	③	④
(7) 성차별이나 성희롱이 발생하기 쉬운 분위기이다	①	②	③	④

국가인권위원회 humanrights.go.kr

문9. 다음은 귀하가 속한 현재의 직장 내 조직문화(3)에 대한 질문입니다. 항목별로 현재 직장의 상황과 가장 가까운 것을 선택하여 주십시오.

사무실, 또는 작업장 내에서 누군가가	지난 1년간 직장 내에서 목격하신 적이 있었습니까?			
	① 전혀 없음	② 가끔 있음	③ 자주 있음	④ 항상 있음
(1) 특정 성별을 비하하거나 성차별적인 언어나 표현을 사용하는 것	①	②	③	④
(2) 외모나 옷차림 등에 대한 평가, 지적, 놀림 등을 하는 것	①	②	③	④
(3) 성적으로 노골적인 언어, 음담패설이나 야한 농담 등을 이야기하는 것	①	②	③	④
(4) 여럿이 볼 수 있는 곳에서 음란물 게시, 배포, 시청하는 것	①	②	③	④
(5) 성적으로 노골적인 몸짓, 행동이나 불필요한 신체접촉을 하는 것	①	②	③	④

문9-1.(문9의 (1)~(5)에서 ②③④ 응답자만) 목격하신 사항에 대해 불쾌감을 느끼셨습니까?

~에 대해 불쾌감을 느끼셨습니까?	① 그렇다	② 아니다
(1) 특정 성별을 비하하거나 성차별적인 언어나 표현을 사용하는 것	①	②
(2) 외모나 옷차림 등에 대한 평가, 지적, 놀림 등을 하는 것	①	②
(3) 성적으로 노골적인 언어, 음담패설이나 야한 농담 등을 이야기하는 것	①	②
(4) 여럿이 볼 수 있는 곳에서 음란물 게시, 배포, 시청하는 것	①	②
(5) 성적으로 노골적인 몸짓, 행동이나 불필요한 신체적인 접촉을 하는 것	①	②

문10. 다음은 성차별, 성희롱 등의 고충 발생에 대한 귀하가 속한 직장의 대응 역량에 대한 질문입니다. 항목 별로 현재 직장의 상황과 가장 가까운 것을 선택하여 주십시오.

나의 직장은	① 전혀 그렇지 않다	② 별로 그렇지 않다	③ 약간 그렇다	④ 매우 그렇다
(1) 성희롱 등의 고충 처리를 위한 인력과 절차가 마련되어 있다	①	②	③	④
(2) 고충을 제기한 피해자를 보호하기 위한 제도(가해자와의 분리, 법률·심리상담 지원 등)가 마련되어 있다	①	②	③	④
(3) 성희롱을 한 가해자에 대한 엄격하고 공정한 조치를 취하고 있다	①	②	③	④
(4) 피해자에게 2차 피해(소문 유포 등)를 주는 행위에 대한 제재 방침이 마련되어 있다	①	②	③	④
(5) 성희롱 등이 발생하면 이를 목격한 동료나 상사가 적극적으로 제지하거나 신고를 할 분위기이다	①	②	③	④
(6) 성희롱, 성추행이 발생하는 경우 공정하고 신속하게 문제를 처리해 줄 분위기이다	①	②	③	④
(7) 성차별이나 성희롱 등의 고충에 대해 문제를 제기하면 피해자를 지지해주는 분위기이다	①	②	③	④

10-1. (문10의 (1) ②③④ 응답자만) 다음은 성희롱 방지 업무 부서 및 운영현황에 대한 질문입니다. 항목 별로 현재 직장의 상황을 설명한 것을 선택하여 주십시오.

나의 직장은	① 그렇다	② 아니다	③ 잘 모르겠다
(1) 성희롱 고충상담원, 고충상담창구 등이 지정/운영되고 있다	①	②	③
(2) 온라인을 활용한 성희롱 피해 상담 및 신고를 받고 있다 (스마트폰/태블릿/pc 등을 활용한 사이버 신고센터 설치 및 운영 등)	①	②	③
(3) 성희롱 예방 및 고충 처리 지침이 있다	①	②	③
(4) 성희롱 예방 및 근절을 위한 포스터, 안내 책자 등의 게시물을 건물 내, 또는 사무실 내에서 쉽게 찾아볼 수 있다	①	②	③
(5) 사내·외의 고충처리인력, 지침, 절차에 대해 전 직원에게 안내를 한다	①	②	③

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅲ 정책 수요

문11. 귀하는 직장 내 성희롱 예방교육을 개선하는 데에 있어 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 각 항목마다 1가지만 응답하여 주십시오.

문11-1, 직장 내 성희롱 예방교육을 개선하는 데에 있어 **방식 측면**에서 가장 중요한 무엇이라 생각하십니까?

① 워크숍 등 참여식 교육방식의 활용
② 사업주/기관장이 교육에 함께 참여
③ 경영진이나 관리자를 대상으로 한 별도의 예방교육 진행
④ 동영상이 아닌 전문 강사가 직접 교육을 하는 방식
⑤ 온라인 교육 시 단계 별 테스트 등 학습 동기 부여
⑥ 기타(적어주세요:_____)

문11-2, 직장 내 성희롱 예방교육을 개선하는 데에 있어 **내용 측면**에서 가장 중요한 내용은 무엇이라 생각하십니까?

① 성희롱의 법적 정의, 행위의 종류 등 성희롱의 기본 개념 및 예시
② 성희롱 발생 시 고충상담 및 신고 창구 안내 등 대응 방법
③ 성희롱 목격 시 대처 방법과 피해자를 지지하는 것의 중요성
④ 성희롱 행위자가 받게 되는 징계 및 회사의 책무
⑤ 피해자에 대한 2차 피해의 개념과 문제점
⑥ 기타(적어주세요:_____)

문11-3, 직장 내 성희롱 예방교육을 개선하는 데에 있어 **강사 측면**에서 가장 중요한 **것은** 무엇이라 생각하십니까?

① 교육을 받는 회사의 특성, 성희롱 관련 지침 및 규정, 운영 규정 등에 대한 이해
② 수강자의 참여를 이끌어내려는 노력
③ 성희롱 행위에 대한 올바른 인식 및 성인지 감수성
④ 성희롱 발생 시 피해자나 목격자가 신고나 대처가 어려운 것에 대한 공감
⑤ 수강자의 흥미를 이끌어내는 강의 진행 방법/스킬
⑥ 기타(적어주세요:_____)

문12. 성희롱 방지와 피해자 보호를 위해서 성희롱 예방교육은 어떠한 방법으로 실시하는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

① 집합한 직원을 대상으로 한 강의식 교육
② 집합한 직원을 대상으로 한 참여식 교육
③ 개별적으로 온라인 접속하여 동영상 시청
④ 개별적으로 온라인 접속하여 실시간 강의식 교육(질문, 토론 등 가능)
⑤ 교육시간을 따로 지정하지 않고 회의, 조례, 직원 연수 등의 자리에서 지속적 언급
⑥ 자료 배포나 게시
⑦ 기타(적어주세요:_____)

문13. 귀하는 직장 내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책은 무엇이라고 생각하십니까?
가장 필요한 것을 **2가지만** 응답하여 주십시오.
1순위: _____ 2순위:_____
① 사업주/기관장 책임 강화
② 사건처리의 공정성에 대한 정부의 모니터링, 지도·감독 강화
③ 성차별적 직장 분위기 개선
④ 행위자에 대한 징계 등 무관용 원칙 적용
⑤ 외부 전문기관과의 연계를 통한 신고 활성화 및 적극적인 조치
⑥ 2차 피해 방지
⑦ 피해자에 대한 적극적인 보호조치
⑧ 성희롱 예방교육 내용, 방식, 강사의 질에 대한 개선
⑨ 기타(적어주세요:_____)
(복수 응답 가능)

DQ 응답자 특성

DQ1. 귀하가 속한 기관/사업체의 소재지는 어디입니까?

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

DQ2. 귀하가 속한 기관/사업체는 어느 구분에 속합니까?
① 단독 사업체(지점/지사/공장 등 다른 사업장이 없음)
② 본사/본점(지점/지사/공장의 본사 또는 본점)
③ 지점/지사/공장

DQ3. 귀하가 속한 기관/사업체의 여성 종사자 비중은 어느 정도 입니까?

전체의 _____%

DQ4. 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?
① 정규직
② 비정규직(기간제, 파트타이머, 무기계약직, 간접고용, 일용직, 임시직 등)

DQ5. 현재 근무하는 회사에서의 근속기간은 언제입니까?
____년 ___개월

---- 감사합니다 ----

직장 내 성희롱 예방교육 실태와 실효성 증진 방안 연구

| 인쇄일 | 2023년 11월 27일
| 발행일 | 2023년 11월 28일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동 1가)
나라키움 저동빌딩
http://www.humanrights.go.kr
| 전 화 | 성차별시정과 02)2125-9957
| F A X | 02)2125-0926
| 제 작 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593 (代)

ISBN: 978-89-6114-980-8 93330 비매품