

2018년 대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자출연기관  
**‘직장 내 성희롱’ 실태조사**

주혜진 · 오윤희



**대전여성가족정책센터**

Daejeon Gender Equality & Family Policy Center



센터연구 2018-01

2018년 대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자출연기관  
**‘직장 내 성희롱’ 실태조사**

주 혜 진 · 오 윤 희



**대전여성가족정책센터**

Daejeon Gender Equality & Family Policy Center

**연구책임**

- 주혜진 / 대전여성가족정책센터 센터장

**공동연구**

- 오윤희 / 대전여성가족정책센터 위촉연구원

**센터연구 2018-01**

2018년 대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자출연기관  
‘직장 내 성희롱’ 실태조사

발행인 박 재 목

발행일 2018년 6월 30일

발행처 대전세종연구원 대전여성가족정책센터  
34863 대전광역시 중구 중앙로 85(선화동)

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3559

홈페이지 : <http://www.dsi.re.kr>

인쇄: 중부인쇄기획 TEL 042-252-7536

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시와 세종특별자치시의  
정책적 입장과는 다를 수 있습니다.

출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.

## 요약 및 정책건의

### ■ 연구 배경 및 필요성

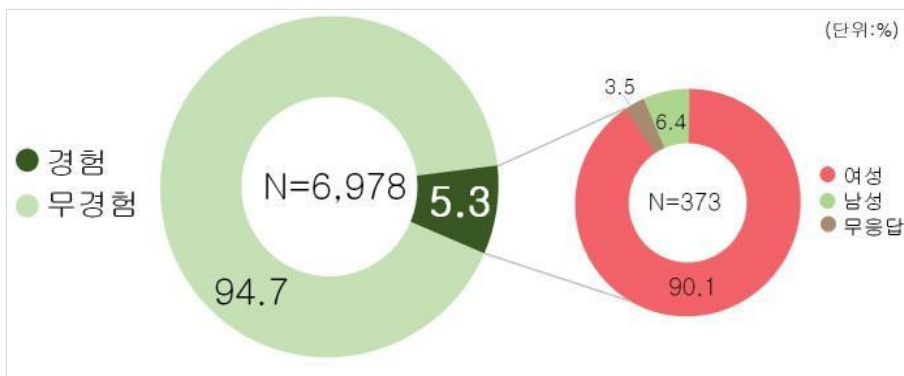
- 최근 공공기관 내 성희롱 및 여성혐오, 괴롭힘 등에 대한 문제제기와 개선 요구에 대한 대응
- 성평등 지표 안전 분야 지수 제고 방안의 일환

### ■ 연구목적 및 내용

- 직장 내 성희롱 실태조사
  - 대상 : 시·구 소속 모든 종사자 10,245명  
(\*시, 자치구, 공사공단, 출자출연, 사업소, 동 포함)
- 대전시 지방자치단체 및 공사공단, 출자출연기관 내 종사자를 대상으로 성희롱에 대한 인식과 실태 등 파악 및 의견 수렴
- 향후 효과적인 성희롱 예방 대책 마련을 위한 기초자료 생산

### ■ 연구결과

- 직접피해 경험
  - 응답자(6,978명) 중 5.3%(373명)가 직접 피해를 경험함
  - 직접 피해를 입은 응답자(373명) 중 90.1%(336명)가 여성이었으며, 남성 6.4%(24명), 무응답 3.5%(13명)이었음
  - 피해 유형으로는 ‘음란한 농담’이 응답자(391명) 중 56.0%로 가장 높게 나타났고, ‘술 따르도록 강요’가 37.9%로 다소 높게 나타남



[그림] 직접 피해 경험 여부와 성별 현황

○ 간접피해 경험

- 응답자(6,778명) 중 9.0%가 성희롱 피해를 목격하거나 직접 피해사실을 들은 적 있었음
- 피해 유형으로는 '음란한 농담'이 응답자(682명) 중 49.4%로 가장 높게 나타났고, '술 따르도록 강요'가 39.1%로 다소 높게 나타남

○ 사전예방과 사후대처 방안

- 직장 내 성희롱 피해를 사전예방하기 위해서는 '관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육(45.8%)'이 가장 필요하다고 응답함
- 사후대처를 위한 개선방안으로는 '피해자 보호 및 비밀보장 강화(35.8%)'가 가장 필요한 것으로 나타남

○ 직장 내 성희롱에 대한 자유의견 분류 결과

- 설문에 응답한 7,316명 중 949명이 '직장 내 성희롱' 관련해 다양한 의견제시
- 제시된 의견은 크게 '사전예방'과 '사후대처'로 나누었고, 사전예방에는 '조직문화 개선', '예방 교육', '체계구축'으로 구성함

[표] 직장 내 성희롱에 대한 자유의견

조직문화 개선	사전예방		사후대처
	예방 교육	체계구축	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인지 감수성 제고</li> <li>• 회식문화 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 내용의 질적 향상</li> <li>• 교육필요성 강조</li> <li>• 관리자급 중점교육</li> <li>• 대상 세분화(성별, 연령별)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신고·상담전문 기관 마련</li> <li>• 성희롱 판단기준 구체화</li> <li>• 담당자 전문성확보</li> <li>• 정기조사</li> <li>• 주요보직에 여성비율 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가해자 처벌강화</li> <li>• 2차 피해방지</li> <li>• 대응매뉴얼 마련</li> </ul>

○ 직장 내 성희롱 예방교육 실시

- 응답자(7,262명) 중 91.5%가 예방교육을 실시하였다고 함
- 특히 '실시했는지 안했는지 모른다'고 응답한 비율이 6.9%로 '실시하지 않았다'라고 응답한 1.7% 보다 높았음

■ 제언

- 효과적인 성희롱 예방 교육
- 조직 문화의 개선
- 실효성 있는 예방시스템 구축
- 피해자 보호 및 2차 피해 예방

# 차 례

1장 서론	3
1. 연구의 필요성과 목적	3
1) 연구의 필요성	3
2) 연구의 목적	3
2. 직장 내 성희롱의 개념과 현황	4
1) 직장 내 성희롱의 개념	4
2) 선행 연구 및 대응 현황	8
2장 설문조사 결과	15
1. 조사 개요	15
1) 조사 내용	15
2) 조사 대상	16
3) 조사 방법	17
4) 응답자 특성	18
2. 설문조사 분석결과	19
1) 직장 내 성희롱 예방 교육 관련	19
2) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우	35
3) 직장 내 성희롱을 목격하거나 피해자로부터 피해사실을 들은 경우	65
4) 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 개선방안	97
5) 직장 내 성희롱에 대한 자유의견 분류 결과	101
3장 제언	107
1. 효과적인 성희롱 예방교육	107
1) 실태조사 결과를 바탕으로 한 성희롱 예방교육실시	107
2) 예방교육의 질적 강화	107
3) 예방교육 인지 확대	108
2. 조직 문화의 개선	108
1) 관리자급 인식과 태도 개선	108
2) 구성원의 인식과 태도 개선	108

3. 실효성 있는 예방시스템 구축 .....	110
1) 예방시스템 구축의 필요성 .....	110
2) 예방시스템 구축 사례 .....	111
4. 피해자 보호 및 2차 피해 예방 .....	112
1) 피해자 보호 및 2차 피해 예방 .....	112
2) 피해자 중심 사후처리 시스템의 필요성 .....	112
참고문헌 .....	113
부 록	
부록 1. 설문지 .....	115
부록 2. 설문조사 조사결과표 .....	123
부록 3. 직장 내 성희롱 실태조사 결과(직장 내 성희롱 예방교육용) .....	141



## 표 차례

[표 1-1] 성희롱 관련 법 .....	5
[표 2-1] 조사 내용 .....	15
[표 2-2] 설문 조사 및 설문지 구성을 위한 전문가 자문회의 .....	16
[표 2-3] 설문조사 조사 대상 .....	16
[표 2-4] 조사 개요 .....	17
[표 2-5] 응답자 특성 .....	18
[표 2-6] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부 .....	19
[표 2-7] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부 - 응답자 정보별 .....	20
[표 2-8] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 횟수 .....	21
[표 2-9] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부 - 응답자 정보별 .....	22
[표 2-10] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부 .....	23
[표 2-11] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부 - 응답자 정보별 .....	24
[표 2-12] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수 .....	25
[표 2-13] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수 - 응답자 정보별 .....	26
[표 2-14] 직장 내 성희롱 예방 교육 방식 .....	27
[표 2-15] 직장 내 성희롱 예방 교육 방식 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	28
[표 2-16] 직장 내 성희롱 예방 교육 내용 .....	29
[표 2-17] 직장 내 성희롱 예방 교육 내용 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	30
[표 2-18] 직장 내 성희롱 예방 교육의 효과 .....	31
[표 2-19] 직장 내 성희롱 예방 교육의 효과 - 응답자 정보별 .....	32
[표 2-20] 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도 .....	33
[표 2-21] 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	34
[표 2-22] 직접 피해 경험 여부 .....	35
[표 2-23] 직접 피해 경험 여부 - 응답자 정보별 .....	36
[표 2-24] 직접 피해 경험 유형 .....	37
[표 2-25] 직접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	38
[표 2-26] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위 .....	39
[표 2-27] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위 - 응답자 정보별 .....	40
[표 2-28] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수 .....	41

[표 2-29] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수 - 응답자 정보별	42
[표 2-30] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위	43
[표 2-31] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위 - 응답자 정보별	44
[표 2-32] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수	45
[표 2-33] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수 - 응답자 정보별	45
[표 2-34] 행위자의 지위 (직접 피해)	46
[표 2-35] 행위자의 지위 (직접 피해) - 응답자 정보별	47
[표 2-36] 행위자의 성별 (직접 피해)	48
[표 2-37] 행위자의 성별 (직접 피해) - 응답자 정보별	48
[표 2-38] 행위자의 나이 (직접 피해)	49
[표 2-39] 행위자의 나이 (직접 피해) - 응답자 정보별	50
[표 2-40] 행위가 주로 발생한 시간 (직접 피해)	51
[표 2-41] 행위가 주로 발생한 시간 (직접 피해) - 응답자 정보별	51
[표 2-42] 행위가 주로 발생한 장소 (직접 피해)	52
[표 2-43] 행위가 주로 발생한 장소 (직접 피해) - 응답자 정보별	53
[표 2-44] 발생 현장에서의 대응방법 (직접 피해)	54
[표 2-45] 발생 현장에서의 대응방법 (직접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)	55
[표 2-46] 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유 (직접 피해)	56
[표 2-47] 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별 (케이스 퍼센트)	57
[표 2-48] 해결 여부 (직접 피해)	58
[표 2-49] 해결 여부 (직접 피해) - 응답자 정보별	58
[표 2-50] 해결 방법 (직접 피해)	59
[표 2-51] 해결 방법 (직접 피해) - 응답자 정보별	60
[표 2-52] 해결되지 않은 이유 (직접 피해)	61
[표 2-53] 해결되지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)	62
[표 2-54] 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향	63
[표 2-55] 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)	64
[표 2-56] 간접 피해 경험 여부 (1)	65
[표 2-57] 간접 피해 경험 여부 (2)	66
[표 2-58] 간접 피해 경험 여부 (1) - 응답자 정보별	67
[표 2-59] 간접 피해 경험 여부 (2) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)	68
[표 2-60] 간접 피해 경험 유형	69
[표 2-61] 간접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)	70
[표 2-62] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위	71

[표 2-63] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위 - 응답자 정보별 .....	72
[표 2-64] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수 .....	73
[표 2-65] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수 - 응답자 정보별 .....	73
[표 2-66] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위 .....	74
[표 2-67] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위 - 응답자 정보별 .....	75
[표 2-68] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수 .....	76
[표 2-69] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수 - 응답자 정보별 .....	76
[표 2-70] 행위자의 지위 (간접 피해) .....	77
[표 2-71] 행위자의 지위 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	78
[표 2-72] 행위자의 성별 (간접 피해) .....	79
[표 2-73] 행위자의 성별 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	79
[표 2-74] 행위자의 나이 (간접 피해) .....	80
[표 2-75] 행위자의 나이 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	81
[표 2-76] 피해자의 성별 (간접 피해) .....	82
[표 2-77] 피해자의 성별 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	82
[표 2-78] 피해자의 나이 (간접 피해) .....	83
[표 2-79] 피해자의 나이 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	84
[표 2-80] 행위가 주로 발생한 시간 (간접 피해) .....	85
[표 2-81] 행위가 주로 발생한 시간 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	85
[표 2-82] 행위가 주로 발생한 장소 (간접 피해) .....	86
[표 2-83] 행위가 주로 발생한 장소 (간접 피해) - 응답자 정보별 .....	87
[표 2-84] 발생 현장에서 피해자의 대응방법 (간접 피해) .....	88
[표 2-85] 발생 현장에서 피해자의 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	89
[표 2-86] 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법 (간접 피해) .....	90
[표 2-87] 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	91
[표 2-88] 해결 여부 (간접 피해) .....	92
[표 2-89] 해결 여부 (간접 피해)- 응답자 정보별 .....	92
[표 2-90] 해결 방법 (간접 피해) .....	93
[표 2-91] 해결 방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	94
[표 2-92] 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 .....	95
[표 2-93] 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트) .....	96
[표 2-94] 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안 .....	97
[표 2-95] 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안 (1순위) - 응답자 정보별 .....	98
[표 2-96] 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위한 개선방안 .....	99
[표 2-97] 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위한 개선방안 (1순위) - 응답자 정보별 .....	100

[표 2-98] 자유의견에 답한 응답자 특성 .....	101
[표 2-99] 직장 내 성희롱에 대한 자유의견 분류 .....	102
[부표 1-1] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 횟수 - 응답자 정보별 .....	123
[부표 1-2] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수 - 응답자 정보별 .....	124
[부표 1-3] 직장 내 성희롱 예방 교육 방식 - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	125
[부표 1-4] 직장 내 성희롱 예방 교육 내용 - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	126
[부표 1-5] 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도 - 응답자 정보별(응답자 수 기준) .....	127
[부표 1-6] 직접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	128
[부표 1-7] 발생 현장에서의 대응방법 (직접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	129
[부표 1-8] 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별 (응답 수 기준) .....	130
[부표 1-9] 해결되지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별(응답자 수 기준) .....	131
[부표 1-10] 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	132
[부표 1-11] 간접 피해 경험 여부 (2) - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	133
[부표 1-12] 간접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	134
[부표 1-13] 발생 현장에서 피해자의 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	135
[부표 1-14] 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	136
[부표 1-15] 해결 방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	137
[부표 1-16] 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(응답 수 기준) .....	138
[부표 1-17] 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안 (2순위) - 응답자 정보별 .....	139
[부표 1-18] 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위한 개선방안 (2순위) - 응답자 정보별 .....	140

## 그림 차례

[그림 2-1] 연구 과정 .....	17
[그림 3-1] 직장 내 성희롱 자가진단 앱 .....	110
[그림 3-2] 성희롱 예방 시스템 예시 .....	111

## 서론

1. 연구의 필요성과 목적
2. 직장 내 성희롱의 개념과 현황



# 1장 서론

## 1. 연구의 필요성과 목적

### 1) 연구 필요성

- 성평등 지표 안전 분야 지수 제고 방안의 일환
- 최근 공공기관 내 성희롱 및 여성혐오, 괴롭힘 등에 대한 문제제기와 개선 요구에 대한 대응
- 시·구 소속 (시, 자치구, 공사공단, 출자출연, 사업소, 동 포함) 종사자가 최근 경험한 성희롱 경험 유무와 유형, 정도 등에 대한 전수조사 필요성 대두

### 2) 연구 목적

#### (1) '직장 내 성희롱' 예방정책 마련을 위한 기초자료 생산

- 시·구 소속기관 내 성희롱 예방 제도 운영 현황 파악과 성희롱 예방정책 마련을 위한 기초 자료 생산

#### (2) '직장 내 성희롱' 실태 파악 및 의견 수렴

- 종사자의 직장 내 성희롱에 대한 의견 수렴
- 시·구 소속기관 종사자의 피해 실태 파악
- 직장 내 성희롱 예방 또는 사후대처에 대한 개선요구 파악

#### (3) '직장 내 성희롱' 예방 및 대응을 위한 정책 제언

- 실태조사 결과에 근거한 직장 내 성희롱 예방 및 피해 대응 관련 정책 대안 제시

## 2. 직장 내 성희롱의 개념과 현황

### 1) 직장 내 성희롱의 개념

#### (1) 직장 내 성희롱 관련 법

- 성희롱을 정의하고 있는 법률은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」이 있고, 각 법에서 '성희롱'의 뜻은 다음과 같음

① 양성평등기본법 제3조 제2호

- "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말함. ① 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, ② 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

② 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 제2조 제2호

- "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말함

③ 국가인권위원회법 제2조 제5호

- "성희롱"이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함

- 남녀고용평등법의 경우 '직장 내 성희롱'의 개념으로 되어있고, 나머지 법은 고용에 한정되어 있지 않음
- 국가인권위원회법의 경우 조직 내 성희롱뿐만 아니라 업무와 관련하여 일어나는 모든 성희롱에 적용되어 적용범위가 넓지만, 남녀고용평등법에 비해 사업주 의무 및 벌칙 규정이 없어 강제력이 약함
- 성희롱을 정의하고 있는 법률을 정리하여 다음 [표 1-1]에 제시함



[표 1-1] 성희롱 관련 법

구분	남녀고용평등법	국가인권위원회법	양성평등기본법
시행	1999년 2월 8일	2005년 7월 29일	2006년 3월 30일
주무 부처	고용노동부	국가인권위원회	여성가족부
사건처리 및 정책방향	근로환경 보호	인권 보호	여성주의적
용어	직장 내 성희롱	성희롱	성희롱
행위자	사업주 · 상근자 또는 근로자 고객 등 제3자*	'공공기관'의 종사자, 사용자 또는 근로자	'국가기관 등'의 종사자, 사용자 또는 근로자
피해자	다른 근로자	불특정	불특정
행위 요건	직장 내의 지위 이용 또는 업무 와 관련	업무 고용 그 밖의 관계에서 그 직위를 이용 또는 업무 등과 관 련해	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위의 방법	성적 언동 등	성적 언동 등	성적 언동 등
행위로 인한 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>• 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위</li> </ul>
예방교육 및 예방지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연 1회 이상, 미 실시 과태료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연 1회 이상 교육(기관의 장 참석 의무화, 1회 이상 대면 교육 의무)</li> <li>• 여성가족부의 예방지침</li> </ul>

주. 국가인권위원회법의 공공기관이란 국가기관·지방자치단체·각급 학교, 공직유관단체를 말함

양성평등기본법의 국가기관 등이란 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체를 말함

\* 성희롱의 개념으로 고객 등 제3자가 가해 주체로 규정되어 있지 않으나 고객 등 제3자에 의한 성희롱을 방지하도록 노력하고, 피해자에게 불이익한 조치를 취하지 않을 것을 규정한다는 점에서 고객 등 제3자를 행위자의 하나로 규정했다고 해석할 수 있음(제14조의2)(2015년 성희롱 실태조사, 여성가족부).

## (2) 직장 내 성희롱 판단 기준

- 직장 내 성희롱 판단의 기준을 5가지로 제시함(직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 고용노동부)
- ① 업무 관련성
  - 직장 내 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 함
  - 근무 시간 내에 근무 장소에서 발생한 것이 아니어도 인정 될 수 있음
  - 근무 시간 외에 직장 밖에서 만났거나, 퇴근길에 일어난 성희롱은 업무관련성이 인정 됨

② 원하지 않는 행동의 범위

- 피해자가 '원하지 않는 행위'이어야함
- 피해자가 명시적인 거부의를 표현하지 않았더라도 성희롱이 될 수 있음
- 즉, 직접적으로 거부하지 않더라도 피해자가 원하지 않는 행위라면 성희롱이 성립됨

③ 성적 언동 범위와 대상

- 성적언동에는 성적인(sexual) 의미가 내포되어 있어야 됨
- 특정인을 염두에 두지 않은 언동이라도 그것을 듣는 사람에게 성적 굴욕감이 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱에 해당함

④ 행위자의 의도

- 행위자의 의도는 직장 내 성희롱의 성립 여부와 무관함
- 즉, 행위자가 고의로 하지 않았어도 성립됨

⑤ 합리적 피해자의 관점

- '피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는가'가 직장 내 성희롱을 판단에 대한 성립 요건이나, 이는 주관적인 감정이므로 개인마다 차이가 있음
- 일반인 관점이 아니라 피해자 관점에서 판단해야함
- 최근 대법원 판례를 보면 '우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이 나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지 기준으로 심리, 판단하여야 한다고 함(대법원 2018.4.12. 선고 2017두7470판결)

⑥ 성인지 감수성

- 성인지 감수성을 가지고 직장 내 성희롱을 판단해야 함
- 법원이 성희롱 관련 소송을 심리할 때에는 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 성인지 감수성을 잃지 않아야하며, 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 이른바 2차 피해를 입을 수 있다는 점을 유념하여 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하여 판단하여야 한다고 함(대법원 2018.4.12. 선고 2017두7470판결)

### (3) 직장 내 성희롱 종류 (직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼, 고용노동부)

#### ① 육체적 성희롱 행위

- 상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위

예) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위, 가슴영덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위

#### ② 언어적 성희롱 행위

- 상대의 의사와 상관없이 음란한 말을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유 및 평가를 하거나, 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 등의 행위

예) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위, 임신·출산·피임·생리 현상 등과 관련하여 성적인 비유나 합의, 행위 묘사를 하는 행위, 외모를 평가 또는 성적으로 비유하는 등 신체부위를 언급하는 행위, 성적인 사실관계를 묻거나 이야기 하는 등 정보를 퍼뜨리는 행위, 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위, 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위, 상대방을 성적 대상화하거나 성적 서비스 제공자로 대하는 언동

#### ③ 시각적 성희롱 행위

- 시각적 성희롱 행위는 상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 행위

예) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위, 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위, 상대방의 특정 신체부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위

#### ④ 기타 성희롱 행위

- 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한다고 인정되는 언어나 행동

예) 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위, 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 참석을 강요하는 행위, 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사술자리 참석을 강요하는 행위, 직장 내 성희롱의 피해를 제기하거나 거절하였더니 불이익을 주는 행위, 성적 요구에 따르는 것을 조건으로 이익을 주겠다고 하는 행위

## 2) 선행 연구 및 대응 현황

### (1) 성희롱 관련 최근 연구 현황

#### ① 성희롱 행위자 범위의 확대

- 법에서 공통적으로 고용관계가 성립하는 관계 내에서 고용상의 불이익 여부와 관련된 원치 않은 성적 행위를 성희롱으로 정의하고 있으며 대체로 '직장 내 성희롱'에 국한됨
- 성희롱은 고용관계 또는 고용상의 불이익을 줄 수 있는 권력관계가 아닌 상황에서도 발생하기 때문에 성희롱을 '직장 내'로 한정하기 보다는 성희롱 행위자의 범위에 고객 등 업무관련자를 포함시키고 피해자는 특수고용형태 근로자까지 확장시켜야함(민대숙, 2012)

#### ② 성희롱 예방교육의 효과

- 성희롱 예방교육의 실시율은 높지만, 교육시간을 미준수하거나 단시간의 동영상 강의, 거짓출석 보고 등의 사례가 있기 때문에(윤덕경 외, 2015), 교육실시 여부 분 아니라 내실 있고 효과적인 교육방법에 대한 이행 및 점검이 필요함
- 성희롱 사건이 피해자의 행위에 대한 오해와 과잉반응으로 인해 제기된 것으로 판단하는 경향이 있기 때문에(김정인 외, 2006), 성희롱 개념과 성인지 감수성에 대한 인식수준을 높일 필요가 있음
- 특히 성희롱 예방교육에 참여한 근로자의 인식 수준이 참여하지 않은 근로자보다 상대적으로 높게 나타나으며, 예방교육에 참여한 근로자가 성희롱을 더 심각하다고 인지하고 있어(이나영 외, 2014), 성희롱 예방교육이 잠재적인 가해/피해의 가능성을 낮추는 데 도움이 됨

#### ③ 성희롱 사건 처리 기구의 전문성 강화와 홍보

- 성희롱 사건처리에 관한 기관의 규정이나 처리 절차에 대한 신뢰수준이 낮을수록 성희롱을 심각하게 인식하는 경향을 보였기 때문에(이나영 외, 2014), 보다 효율적이고 실천적인 성희롱 대응 방안을 위해 실효성 있는 성희롱 고충처리기구가 필요함
- 성희롱 판단의 전문성 강화와 성희롱 사건의 조정을 위하여 노동위원회에 성차별 전문위원회를 설치하는 것도 필요함(민대숙, 2012).
- 하지만 성희롱 고충상담원이나 전담창구 홍보가 잘 되어있지 않은 경우가 많기 때문에(윤덕경 외, 2015), 성희롱 사건 처리 관련 정보접근성을 높이기 위한 지속적이고 효과적인 홍보가 우선시 되어야함

④ 2차 피해 방지

- 최근 우리 사회는 성희롱 사건이 지속적으로 증가하고 그 사건의 처리과정에서 발생하는 성희롱 2차 피해도 증가하고 있으나, 이에 대한 실태 파악 및 법제가 제대로 마련되어 있지 않음
- 장명선·김선옥(2016)에 따르면, 성희롱 2차 피해를 예방하기 위해 ‘불리한 조치금지’에 대한 규정방안을 제시하고 정책과제로서 취업규칙에 성희롱 예방 및 사건처리 규정의 작성, 성희롱 예방교육의 실효성 확보를 위한 방안, 성희롱 사건 처리 시 성인 지성 강화, 성희롱 업무담당자 전문성 강화 및 성희롱 업무매뉴얼 보급 등에 대한 방안을 제시함
- 또한 성희롱 사건이 조사·처리되는 단계별 과정에서 피해자 보호를 위한 절차적 규정이 미비하기 때문에(김민정, 2015), 2차 피해의 발생 증가는 피해자의 사직 및 또 다른 피해자의 증가로 이어질 수 있음

⑤ 사용자(사업주)가 해야 할 성희롱 방지를 위한 조치사항 범위 확대

- 현행 성희롱 관련법은 사업주에게 성희롱 예방교육 의무, 성희롱 발생 이후 행위자에게 징계 등 적절한 조치를 할 의무, 피해자에게 불이익한 조치를 하지 않을 의무 등을 부과하고 있을 뿐 사업주에게 성희롱 방지와 대책에 대한 구체적인 사항은 규정하고 있지 않기 때문에(김민정, 2015), 성희롱 방지를 위해 사용자가 강구해야 하는 조치의 범위가 협소함
- 성희롱을 규제하는 입법이나 절차 시행의 궁극적인 존재 이유는 피해를 경험하는 피해자를 보호하기 위함인데, 이런 피해자를 보호하고 성희롱 피해를 근절하기 위해서는 먼저 조직문화가 개선되어야하기 때문에 사용자의 성희롱 방지를 위한 조치사항에 대한 범위가 확대되어야함

⑥ 공직사회의 성희롱 은폐원인

- 성희롱이 감추어지는 배경으로 진입이 어렵고 근속년수가 길고 이동의 범위가 넓지 않아 타인과의 관계가 중요하고, 타인과의 관계가 승진과도 관계가 있는 공직사회의 문화를 원인으로 꼽았음(윤덕경 외, 2015)

⑦ 연구 범위의 확대

- 서상희(2017)에 의하면, 1993년부터 2016년까지 국내에서 발표된 등재(후보)학술지 논문을 대상으로 성희롱 연구의 동향을 분석한 결과, 연구주제별로는 성희롱 실태 연구가 가장 많았으며, 성희롱 정책 및 법률 연구, 성희롱 개념 연구가 뒤를 이었고, 연구대상은 문헌자료가 가장 많았고, 다음으로 직장인이었음

- 하지만 성희롱 실태 연구로는 구체적인 내용을 파악하는 데 한계가 있기 때문에 성희롱과 조직문화, 실업률, 삶의 만족도, 성희롱 예방교육 비용 등과 같은 사회구조적 요인과의 관련성에 대한 연구가 필요함
- 연구 범위를 확대함과 동시에 성희롱 분석은 사회학, 심리학, 여성학, 상담학 등의 관점에서 다각적인 이해를 통해 이루어져야 하며, 향후 개입의 문제를 다룰 때에도 법학, 사회복지학 등의 분야에서 함께 다뤄질 필요가 있음

## (2) 성희롱 관련 특별신고센터 운영

- 여성가족부는 2018년 6월 14일, 공공부문 직장 내 성희롱/성폭력 특별신고센터 100일 운영결과를 내놓았는데, 지난 3월 개설된 각 부문별 성희롱성폭력 신고센터에 접수된 사건이 6월 11일 기준 1,280건이라고 발표함

### ① 공공부문 직장 내 성희롱/성폭력 특별신고센터 업무

- 신고사건은 조직문화개선, 가해자 징계, 가해자와의 공간분리로 구분되어 처리
- 조직문화개선은 실태조사, 예방교육, 고충상담으로 이루어짐
  - 실태조사: 전 직원 대상 온라인 무기명으로 성희롱 성폭력 피해 사례 등에 대한 실태조사 및 그 결과에 따른 조직문화 진단
  - 예방교육: 기관 특성에 맞는 실효적인 예방 교육 실시(전문분야 의무교육 등에 포함하여 교육 실시, 교대제 근무자에 대한 예방 교육 배려 등)
  - 고충상담: 사건 처리 절차 매뉴얼을 내부게시판에 게시하여 직원들에게 안내, 사이버 상담창구 마련, 성희롱 고충처리심의위원회 외부위원 추가 위촉 등

### ○ 가해자 징계

- 상급기관 컨설팅: 공정한 사건 처리를 위해 감독기관에서 직접 사건을 조사, 감독기관에서 사건조사 전에 먼저 컨설팅 신청, 피해자 보호를 위한 사건 처리절차를 지원 받아 처리
- 신속한 징계 조치: 형사사건이 진행되고 있다는 이유만으로 가해자 징계 보류, 악의적 소문 등 2차 피해 유발, 입증자료가 충분하여 형사사건과 별도로 징계조치하도록 요청, 내부게시판에 소문유포에 대한 주의사항을 게시. 공람을 통해 추가적인 2차 피해 방지

○ 가해자와의 공간분리

- 피해자가 드러나지 않도록 인사조치: 피해자가 부서이동을 원하는 경우에도 기관에서 정기적으로 실시하는 대규모 인사이동시기에 인사발령

- 그 외 피해자의 익명성 확보하기 위해 고유번호를 사용하고(고충상담일지 및 대장에 피해자의 성명 대신 공무원증 발급번호), 특별신고센터 접수 사건 중 기존의 피해자 지원 체계 하에서 지원이 어려운 사건이나 심각한 2차 피해가 우려되는 사건, 신고자의 생계가 위협받는 사건 등의 경우 '집중지원 사례'로 선정, 전담 관리자 배치 및 맞춤형 지원

② 향후 운영방향

- 점검단은 당초 6월 15일까지 100일간 운영할 예정이었던 여성가족부 특별신고센터를 지속적으로 운영하기로 결정
- 하반기부터 기관의 사건대응 및 재발방지를 위한 조직문화 개선 컨설팅기능을 한층 강화하고, 집중지원 사례를 통해 사건 대응 방안을 유형화해 2차 피해를 방지하고 피해자가 일자리를 떠나지 않고 일상생활을 유지하도록 노력할 예정
- (현행) 신고센터에 접수된 사건 발생기관(또는 감독기관) 요청 시 컨설팅 지원(개선) 사건 미 접수 기관에서도 컨설팅 요청 시 지원

**(3) 직장 내 성희롱 관련법의 개정**

- 직장 내 성희롱 관련「남녀고용평등법」법조항 및 처벌 내용이 5월 29일자로 개정되었는데, 그 내용은 아래와 같음

① 신설된 조항

- 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육 자료를 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 알려야 함(제13조 제3항), 아니할 경우 5백만원 이하의 과태료 징수
- 사업주는 성희롱 발생사실을 알게 된 경우 지체 없이 발생사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 함(제14조 제2항), 아니할 경우 5백만원 이하의 과태료 징수
- 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때 피해자의 요청 시 근무 장소의 변경 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조 제4항), 아니할 경우 5백만원 이하의 과태료 징수

○ 성희롱 관련 조사자, 보고자 등 관련자가 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 누설금지(제14조 제7항), 아니할 경우 5백만원 이하의 과태료 징수

② 강화된 조항

○ 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하여야 함(피해자의 의견 청취)(제14조 제5항), 아니할 경우 5백만원 이하의 과태료 징수

○ 사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우 금지(제14조 제6항), 아니할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (불리한 처우: 1.파면, 해임, 해고 등, 2. 징계, 정직, 감봉 등 3. 직무 미부여 등, 4. 성과평가 등 차별 5. 교육훈련 기회 제한, 6. 집단 따돌림 등 7. 그 밖의 피해근로자의 의사에 반하는 조치)

○ 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주는 피해 근로자가 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 적절한 조치를 하여야 함(제14조의2 제1항), 아니할 경우 3백만원 이하의 과태료 징수



## 설문조사 결과

1. 조사 개요
2. 설문조사 분석결과



## 2장 설문조사 결과

### 1. 조사 개요

#### 1) 조사 내용

- 주요 조사 내용은 직장 내 성희롱 예방 교육 관련, 직장 내 성희롱 직접 경험 관련, 직장 내 성희롱 간접 경험 관련, 개선방안 및 기타 의견으로 구성함
- 기존에 실시된 여성가족부의 성희롱 실태조사 등을 참고하여 새롭게 구성하였고, 총 35문항으로 구성하였음
- 설문지 개발과정에서 해당 분야의 전문가가 참여하는 자문회의를 4회 실시함

[표 2-1] 조사 내용

구분	세부항목	
I. 예방 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예방교육 실시 여부와 횟수</li> <li>• 예방교육 이수 여부와 횟수</li> <li>• 예방교육 방식</li> <li>• 예방교육 내용</li> <li>• 예방교육의 효과</li> <li>• 기관 내 예방 또는 상담하는 곳 여부</li> </ul>	
II. 직접 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직접 피해 경험 여부</li> <li>• 직접 피해 경험 유형</li> <li>• 가장 반복적인 행위와 횟수</li> <li>• 가장 불쾌했던 행위와 횟수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직접 피해 경험에 대한 하위문항 (행위자 지위, 성별, 나이, 발생 시간, 발생 장소, 발생 현장에서 대응방법, 대응하지 않은 이유, 해결여부 및 해결 방식, 해결되지 않은 이유, 경험이 본인에게 미친 영향)</li> </ul>
III. 간접 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 간접 피해 경험 여부</li> <li>• 간접 피해 경험 유형</li> <li>• 가장 반복적인 행위와 횟수</li> <li>• 가장 불쾌했던 행위와 횟수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 간접 피해 경험에 대한 하위문항 (행위자 지위, 성별, 나이, 피해자 성별, 나이, 발생 시간, 발생 장소, 발생 현장에서 피해자의 대응방법, 간접 경험 시 본인의 대응방법, 해결여부 및 해결 방식, 간접경험이 본인에게 미친 영향)</li> </ul>
IV. 개선방안 및 기타의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예방을 위한 개선방안</li> <li>• 대응을 위한 개선방안</li> <li>• 직장 내 성희롱에 대한 자유의견</li> </ul>	
V. 응답자특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별</li> <li>• 근무처</li> <li>• 근무기간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연령대</li> <li>• 근무형태</li> </ul>

[표 2-2] 설문 조사 및 설문지 구성을 위한 전문가 자문회의

구분	방법 및 일시	내용	자문위원
1차 자문	○ 대면자문 ○ 자문일시 2018년 2월 22일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '직장 내 성희롱'이란 법정용어 사용을 권고</li> <li>• 문항 내 직장 내 성희롱 예방교육 지침 내용에 대한 활용을 권고</li> <li>• 반복적인 경험에 대한 문제점을 묻는 것이 중요함에 대한 의견 제시</li> <li>• 가해자라는 단어보다는 행위자라는 단어 사용 권고</li> <li>• 설문지 내 부정적인 용어 자제</li> <li>• 피해 후유증에 대한 질문 추가</li> </ul>	성폭력 상담 전문가 입법·행정 전문가
2차 자문	○ 서면자문 ○ 자문기간 2018년 3월 6일 ~ 2018년 3월 11일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 지칭 단어 변경 (지방자치단체, 출자출연기관으로 변경)</li> <li>• 피해 유형을 자세하게 나열할 필요성에 대한 의견 제시</li> <li>• 언어적/시각적/육체적 행위로 나눠 볼 필요성에 대한 의견 제시</li> </ul>	여성정책연구자 법학연구 전문가 여성인권상담 전문가
3차 자문	○ 서면자문 ○ 서면기간 2018년 3월 13일 ~ 2018년 3월 16일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 익명성과 신뢰성확보를 위한 조사 방법 제안</li> <li>• 문항 내 의미를 풀어 설명해주는 것이 필요함을 지적</li> <li>• 카톡 메시지로 인한 피해가 증가하고 있어 피해와 장소에 이를 추가</li> <li>• 정규직 이외에 계약직을 대상으로 추가한 것은 적절하고 추후 이들 대상으로 한 인터뷰를 추가할 것을 권고</li> </ul>	시 법무담당관실 담당자
4차 자문	○ 대면자문 ○ 자문일시 2018년 3월 19일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱은 형사처벌의 대상이 아니기 때문에 성희롱 내에 성추행을 넣을 수 있을 지에 대한 지적</li> </ul>	사회통계 전문가

## 2) 조사 대상

- 대전시 지방자치단체 및 공사공단, 출자출연기관에 근무하고 있는 정규·비정규직 종사자 모두를 대상으로 함

[표 2-3] 설문조사 조사 대상

조사 대상	대상 수	비고
시·구 소속 모든 종사자	12,039명	시, 자치구, 공사공단, 출자 출연, 사업소, 동 포함

### 3) 조사 방법

- 조사방법은 1만 명 이상의 대단위 조사로 이루어짐에 따라 신뢰성 있는 외부 조사전문기관에 위탁하여 수행함
- 전문가 의견을 반영하여 설문지의 문구나 구성을 최종 점검하여 수정사항을 반영한 후 2018년 3월 26일~ 4월 6일 총 12일 동안 본 조사를 진행함
- 조사 대상은 12,039명이었으나, 조사기간 당시 설문지 배부가 어려운 운전자, 교육 및 출장자 등을 제외한 10,245명에게 배부함
- 조사 방식은 직접 조사원이 방문해서 설문지를 배포한 뒤, 기관별로 제공된 수거함을 통해 제출하였으며, 수거함은 조사원에 의해 관리되었고, 조사기간 동안 5차례 응답한 설문지를 수거함

[표 2-4] 조사 개요

구분	내용
조사 대상	- 시·구 소속 모든 종사자 12,039명 (시, 자치구, 공사공단, 출자 출연, 사업소, 동 포함)
조사 방법	- 사전 설계된 구조화된 설문지 배포와 무기명 제출 (대면 배부 후 기관별 수거함을 통한 수거)
조사 기간	2018년 3월 26일~ 4월 6일 (총 12일)

- 본 연구의 과정을 정리하여 그림으로 제시하면 다음과 같음



[그림 2-1] 연구 과정

#### 4) 응답자 특성

- 대전시 지방자치단체, 공사공단, 출자출연기관의 종사자 10,245명에게 배부된 설문 중 7,496매가 회수 되었으며, 회수된 설문지 중 모두 응답하지 않고 제출한 매수를 제외하고, 한 개의 질문이라도 응답한 응답자를 최종 분석에 이용하였음
- 본 조사의 특성상 민감한 내용을 포함하고 있기 때문에 응답자 정보를 밝히기 꺼려 응답하지 않은 케이스가 있으나, 설문에 응했다는 것에 의의가 있다고 판단하여 응답자 정보 미응답자도 본 분석에 모두 활용함
- 또한, 클리닝(Cleaning) 과정에서 ① 기타응답 중 제시된 문항과 일치하는 경우 제시된 문항 번호로 변환하는 재코딩의 과정을 거쳤으며, ② 연계문항에 있어 논리에 부합되지 않는 케이스는 제외함(‘예방교육을 실시하지 않았다’라고 응답한 케이스 중 예방교육 관련 하위문항에 응답했거나, ‘직장 내 성희롱 피해를 입은 적 없다’라고 응답한 케이스 중 피해 사실에 대한 하위문항에 응답한 것 등)
- 분석에 사용한 응답자는 총 7,316명으로 이들의 인구학적 특성은 다음과 같음
- 여성의 비율이 34.6%로 남성보다 적으며, 연령대는 40대가 34.5%로 가장 많음
- 근무처는 광역자치단체가 42.9%로 가장 많았고, 근무형태는 공무원 또는 정규직 근로자가 87.6%로 가장 많았으며, 근무기간은 10년~15년 미만이 20.4%로 가장 많았음

[표 2-5] 응답자 특성

구분		빈도	퍼센트	구분	빈도	퍼센트	
전체		7,316	100.0	근무형태 (N=7,130)	공무원 또는 정규직 근로자	6,249	87.6
성별 (N=7,120)	남성	4,655	65.4		공무직 (무기계약직)	533	7.5
	여성	2,465	34.6	기간제 근로자	348	4.9	
연령대 (N=7,181)	20대	615	8.6	근무기간 (N=7,175)	1년 미만	555	7.7
	30대	1,810	25.2		1년~3년 미만	730	10.2
	40대	2,479	34.5		3년~5년 미만	590	8.2
	50대	2,197	30.6		5년~10년 미만	905	12.6
	60대 이상	80	1.1		10년~15년 미만	1,467	20.4
근무처 (N=7,117)	광역자치단체	3,052	42.9	15년~20년 미만	600	8.4	
	기초자치단체	2,440	34.3	20년 이상	2,328	32.4	
	공사공단	1,178	16.6				
	출자출연기관	447	6.3				

## 2. 설문조사 분석결과

- 본 설문조사 분석의 경우 각 문항 마다 해당 문항에 응답하지 않은 자 또는 논리에 벗어나는 응답을 한 자를 제외하였기 때문에 **각 문항마다 전체 응답자 수(Total N)의 차이가 있음**
- 설문 특성상 민감한 질문을 포함하고 있어 응답자 정보를 밝히지 않거나 일부 문항에 응답하지 않은 자가 있었지만 최대한 이들의 의견을 분석에 포함하는 것이 해당 설문의 취지에 부합하다고 판단해 분석에서 제외하지 않음
- 분석결과 중 복수응답의 경우 응답자에게 **복수응답**을 요구했기 때문에, 각 항목의 응답 값은 항목 간의 비중이 아닌 전체 응답자 중 해당 항목을 선택한 사람의 비중으로 해석하는 것이 적절하기 때문에(2015년 성희롱실태조사, 여성가족부) 응답자 수의 비율인 **케이스 퍼센트<sup>1)</sup>**로 해석하기로 함
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 부록으로 제시함

### 1) 직장 내 성희롱 예방 교육 관련

#### (1) 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부와 횟수

- ‘속한 직장에서 지난해(2017년) 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하였는가’라는 질문에 응답자(7,262명)의 91.5%가 예방교육을 실시한 것으로 응답하였음
- ‘실시하지 않았다’라고 응답한 1.7% 보다 ‘모른다’라는 응답이 6.9%로 높게 나타난 것으로 보아 예방교육 홍보 활성화 방법이 필요함

[표 2-6] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
실시	6,642	91.5
미실시	120	1.7
모름	500	6.9
합계	7,262	100.0

- 응답자 정보별 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부는 모두 통계적으로 의미 있게 나타났다
- ‘남성’의 94.6%가 실시했다고 응답해 ‘여성’ 85.7%보다 높았고, 연령대별로 살펴보면, ‘50대’의 96.5%가 실시했다고 답해 연령대 내 실시 비율이 가장 높게 나타났는데 비해 20대는 72.3%로 가장 낮았음

1) 케이스 퍼센트 = (특정 응답 선택자 수 ÷ 전체 응답자 수) × 100

- 근무처의 경우 ‘출자출연기관(95.3%)’의 실시 비율이 가장 높았고, ‘기초자치단체(89.4%)’가 가장 낮음
- 근무형태의 경우 ‘공무원 또는 정규직 근로자(93.7%)’의 실시 비율이 가장 높았고 ‘기간제 근로자(64.4%)’가 가장 낮았음
- 근무기간이 늘어날수록 실시했다는 응답이 비율이 증가하는 경향을 보임

**[표 2-7] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부 - 응답자 정보별**

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	실시	미실시	모름	$\chi^2$ (p)
성별 (N=7,079)	남	4,632	4,381 (94.6)	50 (1.1)	201 (4.3)	162.946 (.000)
	여	2,447	2,097 (85.7)	64 2.6%	286 (11.7)	
연령대 (N=7,140)	20대	610	441 (72.3)	23 (3.8)	146 (23.9)	461.470 (.000)
	30대	1,804	1,593 (88.3)	23 (1.3)	188 (10.4)	
	40대	2,463	2,323 (94.3)	37 (1.5)	103 (4.2)	
	50대	2,184	2,108 (96.5)	26 (1.2)	50 (2.3)	
	60대	79	71 (89.9)	6 (7.6)	2 (2.5)	
근무처 (N=7,076)	광역자치단체	3,037	2,794 (92.0)	47 (1.5)	196 (6.5)	37.674 (.000)
	기초자치단체	2,425	2,168 (89.4)	44 (1.8)	213 (8.8)	
	공사공단	1,169	1,105 (94.5)	13 (1.1)	51 (4.4)	
	출자출연기관	445	424 (95.3)	4 (0.9)	17 (3.8)	
근무형태 (N=7,089)	공무원 또는 정규직 근로자	6,223	5,834 (93.7)	52 (0.8)	337 (5.4)	469.359 (.000)
	공무직 (무기계약직)	526	435 (82.7)	35 (6.7)	56 (10.6)	
	기간제 근로자	340	219 (64.4)	25 (7.4)	96 (28.2)	
근무기간 (N=7,134)	1년 미만	545	317 (58.2)	31 (5.7)	197 (36.1)	966.957 (.000)
	1년~3년 미만	729	649 (89.0)	16 (2.2)	64 (8.8)	
	3년~5년 미만	588	522 (88.8)	9 (1.5)	57 (9.7)	
	5년~10년 미만	902	832 (92.2)	16 (1.8)	54 (6.0)	
	10년~15년 미만	1,460	1,381 (94.6)	16 (1.1)	63 (4.3)	
	15년~20년 미만	595	571 (96.0)	8 (1.3)	16 (2.7)	
	20년 이상	2,315	2,260 (97.6)	17 (0.7)	38 (1.6)	



- 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하였다고 응답한 응답자 중 실시 횟수에 수로 응답한 5,602명 중 1회가 43.5%, 2회가 38.5%로 대부분을 차지하였고, 평균은 2.19회였음
- 숫자 외의 응답도 29건 존재하였는데, 그 중 1~2회, 2~3회, 다수 또는 수회, 여러번 등의 응답이 있었음

[표 2-8] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 횟수

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
1회	2,436	43.5	2.19	2.157
2회	2,156	38.5		
3회	248	4.4		
4회	289	5.2		
5회	200	3.6		
6회	115	2.1		
7회	4	.1		
8회	14	.2		
10회 이상	140	2.5		
합계	5,602	100.0		

- 응답자 정보별 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 횟수는 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- '남성'은 평균 2.4회로 '여성(1.7회)'보다 높았고, 연령대는 '50대'가 2.3회로 가장 높고 '60대(1.86회)'가 가장 낮았음
- 근무처의 경우 '광역자치단체(2.9회)'의 실시 횟수가 가장 높았고, '기초자치단체(1.62회)'가 가장 낮았음
- 근무형태의 경우 '공무원 또는 정규직 근로자(2.22회)'의 실시 횟수가 가장 높았고 '기간제 근로자(1.61회)'가 가장 낮았음
- 근무기간의 경우 '20년 이상(2.39회)'의 실시 횟수가 가장 높았고, '3~5년 미만(2.01회)'이 가장 낮았음
- 실시 여부와 마찬가지로 횟수 또한 상대적으로 낮게 나타난 기간제 근로자와 같이 교육의 사각지대에 놓인 대상을 중심으로 한 예방교육의 증가와 더불어 적극적인 홍보가 필요함
- 응답횟수를 세분화 하여 1회부터 10회 이상까지의 비율을 나타낸 표는 [부표 1-1]에 제시함

[표 2-9] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	1회	2회	3회 이상	$\chi^2$ (p)	평균	표준편차	t 또는 F (p)
성별 (N=5,464)	남	3,864	1,545 (40.0)	1,466 (37.9)	853 (22.1)	165.342 (.000)	2.40	2.383	13.647 (.000)
	여	1,600	845 (52.8)	625 (39.1)	130 (8.1)		1.70	1.371	
연령대 (N=5,517)	20대	339	171 (50.4)	123 (36.3)	45 (13.3)	75.090 (.000)	2.03	2.044	2.643 (.032)
	30대	1,319	645 (48.9)	430 (32.6)	244 (18.5)		2.22	2.310	
	40대	1,969	902 (45.8)	750 (38.1)	317 (16.1)		2.11	2.055	
	50대	1,825	664 (36.4)	780 (42.7)	381 (20.9)		2.30	2.185	
	60대	65	27 (41.5)	29 (44.6)	9 (13.8)		1.86	1.029	
근무처 (N=5,483)	광역자치단체	2,435	745 (30.6)	926 (38.0)	764 (31.4)	707.661 (.000)	2.90	2.817	164.232 (.000)
	기초자치단체	1,715	914 (53.3)	677 (39.5)	124 (7.2)		1.62	1.035	
	공사공단	961	591 (61.5)	276 (28.7)	94 (9.8)		1.67	1.600	
	출자출연기관	372	138 (37.1)	223 (59.9)	11 (3.0)		1.67	.561	
근무형태 (N=5,477)	공무원 또는 정규직 근로자	4,946	2109 (42.6)	1926 (38.9)	911 (18.4)	33.208 (.000)	2.22	2.174	6.988 (.001)
	공무직 (무기계약직)	350	172 (49.1)	106 (30.3)	72 (20.6)		2.15	2.412	
	기간제 근로자	181	103 (56.9)	67 (37.0)	11 (6.1)		1.61	1.289	
근무기간 (N=5,517)	1년 미만	260	148 (56.9)	77 (29.6)	35 (13.5)	137.361 (.000)	1.92	1.967	5.291 (.000)
	1년~3년 미만	522	258 (49.4)	185 (35.4)	79 (15.1)		2.15	2.318	
	3년~5년 미만	418	210 (50.2)	145 (34.7)	63 (15.1)		2.01	2.011	
	5년~10년 미만	689	312 (45.3)	243 (35.3)	134 (19.4)		2.21	2.203	
	10년~15년 미만	1,195	605 (50.6)	415 (34.7)	175 (14.6)		2.02	1.921	
	15년~20년 미만	475	191 (40.2)	212 (44.6)	72 (15.2)		2.15	2.082	
	20년 이상	1,958	680 (34.7)	838 (42.8)	440 (22.5)		2.39	2.279	

- 다음의 (2)~(5)번 문항의 경우 '직장 내 성희롱 예방 교육을 실시 했는가'라는 질문에 '실시했다'라고 응답한 자에 한해 분석함 (하위문항)
- 그리고 '직장 내 성희롱 예방 교육을 실시 했는가'라는 질문에 '실시하지 않았다'와 '모른다'라고 응답한 뒤 (2)~(5)번 문항에 응답한 케이스의 경우 제외하고 분석함

**(2) 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부와 횟수**

- '지난해(2017년) 직장에서 실시한 직장 내 성희롱 예방교육을 받았는가'라는 질문에 대해 응답자(6,626명)의 95.6%가 예방교육을 이수하였다고 응답하였음
- 응답자 정보별 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부는 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- '남성'은 97.9%가 교육을 받았다고 응답해 '여성(90.7%)'보다 높았고, 연령대는 '60대(98.6%)'가 가장 높고, '20대(87.9%)'가 가장 낮았음
- 근무처의 경우 교육 이수 여부는 '출자출연기관(99.3%)'이 가장 높았고, '기초자치단체(92.2%)'가 가장 낮았고, 근무형태의 경우 '공무원 또는 정규직 근로자(95.7%)'가 가장 높았고, '기간제 근로자(94.4%)'가 가장 낮았음
- 근무기간의 경우 근무기간이 길어질수록 교육을 받은 비율이 높아지는 경향을 보임
- 직장 내 성희롱 교육을 실시하는 경우 교육 이수율은 90% 이상이 참여하고 있다는 결과가 나타나, 예방교육의 참석률은 우수한 것으로 나타났음

**[표 2-10] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부**

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
교육 이수	6,333	95.6
교육 미이수	293	4.4
합계	6,626	100.0

[표 2-11] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 여부 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	교육 받음	교육 안받음	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,464)	남	4,376	4,284 (97.9)	92 (2.1)	172.747 (.000)
	여	2,088	1,894 (90.7)	194 (9.3)	
연령대 (N=6,522)	20대	437	384 (87.9)	53 (12.1)	109.192 (.000)
	30대	1,589	1,495 (94.1)	94 (5.9)	
	40대	2,319	2,218 (95.6)	101 (4.4)	
	50대	2,106	2,070 (98.3)	36 (1.7)	
	60대	71	70 (98.6)	1 (1.4)	
근무처 (N=6,477)	광역자치단체	2,786	2,699 (96.9)	87 (3.1)	96.918 (.000)
	기초자치단체	2,162	1,994 (92.2)	168 (7.8)	
	공사공단	1,105	1,081 (97.8)	24 (2.2)	
	출자출연기관	424	421 (99.3)	3 (0.7)	
근무형태 (N=6,474)	공무원 또는 정규직 근로자	5,823	5,572 (95.7)	251 (4.3)	.830 (.660)
	공무직 (무기계약직)	435	415 (95.4)	20 (4.6)	
	기간제 근로자	216	204 (94.4)	12 (5.6)	
근무기간 (N=6,518)	1년 미만	313	279 (89.1)	34 (10.9)	81.333 (.000)
	1년~3년 미만	646	603 (93.3)	43 (6.7)	
	3년~5년 미만	521	487 (93.5)	34 (6.5)	
	5년~10년 미만	829	782 (94.3)	47 (5.7)	
	10년~15년 미만	1,381	1,316 (95.3)	65 (4.7)	
	15년~20년 미만	571	557 (97.5)	14 (2.5)	
	20년 이상	2,257	2,209 (97.9)	48 (2.1)	

- 직장 내 성희롱 예방 교육을 받았다고 응답한 응답자 중 교육 이수 횟수에 수로 응답한 5564명 중 1회가 53.8%, 2회가 31.0%로 대부분을 차지하였고, 평균은 2.02회였음
- 숫자 외의 응답한 건도 12건 존재하였는데, 그 중 1~2회, 다수 또는 수회 등의 응답이 있었음

[표 2-12] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수

(단위:명,%)

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
1	2,996	53.8	2.02	2.069
2	1,725	31.0		
3	176	3.2		
4	214	3.8		
5	196	3.5		
6	106	1.9		
7	6	.1		
8	13	.2		
9	1	.0		
10회 이상	131	2.4		
합계	5,564	100.0		

- 응답자 정보별 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수를 살펴보면, 대부분 통계적으로 의미 있게 나타났으나, 연령대는 교육 횟수 평균의 유의한 차이를 보이지 않았음
- ‘남성’은 평균 2.24회로 ‘여성(1.48회)’의 교육 이수 횟수보다 높았음
- 연령대는 ‘50대(2.08회)’가 가장 높고 ‘60대(1.81회)’가 가장 낮았음
- 근무처의 경우 ‘광역자치단체’가 2.67회로 가장 높았고, ‘기초자치단체(1.44회)’가 가장 낮았음
- 근무형태의 경우 ‘공무직(무기계약직)’이 평균 교육 이수 횟수가 2.06회로 가장 높았고 ‘기간제 근로자(1.51회)’가 가장 낮았음
- 근무기간의 경우 ‘20년 이상(2.16회)’이 가장 높았고, ‘10~15년 미만(1.88회)’이 가장 낮았음
- 응답횟수를 세분화 하여 1회부터 10회 이상까지의 비율을 나타낸 표는 [부표 1-2]에 제시함

[표 2-13] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	1회	2회	3회 이상	$\chi^2$ (p)	평균	표준 편차	t 또는 F (p)
성별 (N=5,432)	남	3,866	1,899 (49.1)	1,217 (31.5)	750 (19.4)	228.174 (.000)	2.24	2.326	16.267 (.000)
	여	1,566	1,040 (66.4)	456 (29.1)	70 (4.5)		1.48	1.129	
연령대 (N=5,487)	20대	314	183 (58.3)	94 (29.9)	37 (11.8)	49.747 (.000)	1.95	2.104	1.746 (.137)
	30대	1,298	741 (57.1)	345 (26.6)	212 (16.3)		2.09	2.286	
	40대	1,960	1,114 (56.8)	581 (29.6)	265 (13.5)		1.94	1.992	
	50대	1,851	895 (48.4)	647 (35.0)	309 (16.7)		2.08	2.028	
	60대	64	29 (45.3)	27 (42.2)	8 (12.5)		1.81	1.037	
근무처 (N=5,456)	광역자치단체	2,439	997 (40.9)	775 (31.8)	667 (27.3)	671.754 (.000)	2.67	2.692	155.539 (.000)
	기초자치단체	1,696	1,144 (67.5)	470 (27.7)	82 (4.8)		1.44	.992	
	공사공단	948	629 (66.4)	247 (26.1)	72 (7.6)		1.58	1.577	
	출자출연기관	373	171 (45.8)	195 (52.3)	7 (1.9)		1.57	.553	
근무형태 (N=5,447)	공무원 또는 정규직 근로자	4,936	2,646 (53.6)	1,529 (31.0)	761 (15.4)	18.998 (.001)	2.04	2.075	5.463 (.004)
	공무직 (무기계약직)	336	178 (53.0)	100 (29.8)	58 (17.3)		2.06	2.438	
	기간제 근로자	175	115 (65.7)	52 (29.7)	8 (4.6)		1.51	1.299	
근무기간 (N=5,487)	1년 미만	249	157 (63.1)	67 (26.9)	25 (10.0)	69.150 (.000)	1.77	1.907	3.353 (.003)
	1년~3년 미만	506	290 (57.3)	143 (28.3)	73 (14.4)		2.04	2.286	
	3년~5년 미만	405	234 (57.8)	123 (30.4)	48 (11.9)		1.90	2.041	
	5년~10년 미만	675	367 (54.4)	199 (29.5)	109 (16.1)		2.05	2.191	
	10년~15년 미만	1,184	708 (59.8)	328 (27.7)	148 (12.5)		1.88	1.895	
	15년~20년 미만	479	255 (53.2)	160 (33.4)	64 (13.4)		1.96	1.949	
	20년 이상	1,989	950 (47.8)	673 (33.8)	366 (18.4)		2.16	2.134	

(3) 직장 내 성희롱 예방 교육 방식

- ‘직장 내 성희롱 예방교육을 했다면 어떤 방식으로 진행되었는가’라는 질문에 대해 응답자(6,538명)의 76.1%가 ‘외부 전문가 교육’을 하였다고 응답하였고, 그 다음으로는 ‘회의 업무 중 지침전달 또는 교육’이 20.4%, ‘온라인교육’이 15.2%순이었음
- 기타 의견은 팝업창 게시, 집합교육, 게시판, 모르겠음, 모여서 사진 찍고 성희롱을

조성함 등이었음

- 예방교육의 참석률은 90% 이상으로 우수하지만 회의 업무 중 지침전달이 외부전문가 교육 다음으로 나타났으므로 교육의 유무와 횟수뿐만 아니라 교육 방식에 대한 지속적인 감독과 개선이 필요함

[표 2-14] 직장 내 성희롱 예방 교육 방식

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=6,538)	퍼센트	케이스 퍼센트
외부 전문가 교육	4,976	52.4	76.1
내부 전문가 교육	485	5.1	7.4
비디오를 통한 시청각교육	1,228	12.9	18.8
회의 업무 중 지침전달 또는 교육	1,336	14.1	20.4
온라인 교육	992	10.5	15.2
책자, 자료 배포	447	4.7	6.8
기타	27	0.3	0.4
합계	9,491	100.0	145.2

- 응답자 정보별로 직장 내 성희롱 예방 교육 방식은 살펴보면 남성, 여성 모두 '외부 전문가 교육'이 가장 많았고, 연령대의 경우에도 연령에 관계없이 '외부 전문가 교육'이 가장 많았음
- 근무처의 경우에는 '외부 전문가 교육'이 공사공단을 제외하고 약 80% 이상이었는데, 공사공단의 경우 '외부 전문가 교육'이 응답자(1,099명)의 51.0%, '온라인 교육'이 32.5%로 다른 근무처에 비해 온라인 교육이 높았음
- 근무형태의 경우 '외부 전문가 교육'이 공무원 또는 정규직 근로자(5,752명)의 78.9%인 것에 비해 공무원(무기계약직)(428명)의 46.3%, 기간제 근로자(209명)의 63.6%로 나타났음
- 근무기간의 경우 근무기간과 관계없이 '외부 전문가 교육'이 많았음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-3]에 제시함

[표 2-15] 직장 내 성희롱 예방 교육 방식 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	외부 전문가 교육	내부 전문가 교육	비디오를 통한 시청각교육	회의업무중 지침 전달 또는 교육	온라인교육	책자자료 배포	기타
성별 (N=6,379)	남	4,341	3,255 (75.0)	377 (8.7)	855 (19.7)	934 (21.5)	804 (18.5)	343 (7.9)	16 (0.4)
	여	2,038	1,600 (78.5)	89 (4.4)	337 (16.5)	365 (17.9)	169 (8.3)	96 (4.7)	9 (0.4)
연령대 (N=6,439)	20대	417	266 (63.8)	39 (9.4)	79 (18.9)	91 (21.8)	72 (17.3)	28 (6.7)	4 (1.0)
	30대	1,559	1,139 (73.1)	115 (7.4)	290 (18.6)	367 (23.5)	271 (17.4)	116 (7.4)	3 (0.2)
	40대	2,303	1,741 (75.6)	185 (8.0)	442 (19.2)	488 (21.2)	350 (15.2)	165 (7.2)	8 (0.3)
	50대	2,090	1,710 (81.8)	132 (6.3)	380 (18.2)	360 (17.2)	280 (13.4)	128 (6.1)	10 (0.5)
	60대	70	48 (68.6)	4 (5.7)	15 (21.4)	14 (20.0)	8 (11.4)	5 (7.1)	0 (0.0)
근무처 (N=6,394)	광역자치단체	2,754	2,196 (79.7)	203 (7.4)	651 (23.6)	519 (18.8)	503 (18.3)	204 (7.4)	7 (0.3)
	기초자치단체	2,119	1,754 (82.8)	89 (4.2)	193 (9.1)	459 (21.7)	54 (2.5)	120 (5.7)	14 (0.7)
	공사공단	1,099	561 (51.0)	149 (13.6)	260 (23.7)	311 (28.3)	357 (32.5)	102 (9.3)	4 (0.4)
	출자출연기관	422	365 (86.5)	28 (6.6)	90 (21.3)	25 (5.9)	61 (14.5)	14 (3.3)	0 (0.0)
근무형태 (N=6,389)	공무원 또는 정규직 근로자	5,752	4,539 (78.9)	370 (6.4)	1,025 (17.8)	1,178 (20.5)	835 (14.5)	391 (6.8)	20 (0.3)
	공무직 (무기계약직)	428	198 (46.3)	72 (16.8)	121 (28.3)	103 (24.1)	112 (26.2)	34 (7.9)	4 (0.9)
	기간제 근로자	209	133 (63.6)	26 (12.4)	46 (22.0)	31 (14.8)	30 (14.4)	13 (6.2)	0 (0.0)
근무기간 (N=6,434)	1년 미만	297	185 (62.3)	41 (13.8)	51 (17.2)	66 (22.2)	49 (16.5)	24 (8.1)	2 (0.7)
	1년~3년 미만	628	432 (68.8)	48 (7.6)	120 (19.1)	126 (20.1)	133 (21.2)	43 (6.8)	2 (0.3)
	3년~5년 미만	511	346 (67.7)	44 (8.6)	110 (21.5)	111 (21.7)	74 (14.5)	36 (7.0)	1 (0.2)
	5년~10년 미만	819	591 (72.2)	55 (6.7)	150 (18.3)	188 (23.0)	136 (16.6)	64 (7.8)	2 (0.2)
	10년~15년 미만	1,370	993 (72.5)	125 (9.1)	272 (19.9)	361 (26.4)	203 (14.8)	123 (9.0)	6 (0.4)
	15년~20년 미만	568	453 (79.8)	48 (8.5)	99 (17.4)	88 (15.5)	109 (19.2)	28 (4.9)	2 (0.4)
	20년 이상	2,241	1,898 (84.7)	113 (5.0)	403 (18.0)	382 (17.0)	281 (12.5)	123 (5.5)	10 (0.4)



**(4) 직장 내 성희롱 예방 교육 내용**

- ‘직장 내 성희롱 예방교육을 했다면 내용이 무엇이었는데?’라는 질문에 대해 ‘실태와 사례’가 응답자(6,464명)의 65.1%로 가장 높게 나타났고, ‘개념 및 유형’이 62.5%로 다소 높게 나타났음
- 하지만 ‘피해자 고충상담’의 경우 19.6%로 가장 적게 응답해 성희롱 피해 후 고충상담에 대한 방법과 필요성에 대한 강의를 제공할 필요가 있음

**[표 2-16] 직장 내 성희롱 예방 교육 내용**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=6,464)	퍼센트	케이스 퍼센트
개념 및 유형	4,043	23.2	62.5
법과 정책	1,765	10.1	27.3
발생 시 처리 절차와 조치기준	2,701	15.5	41.8
예방요령	3,463	19.8	53.6
실태와 사례	4,211	24.1	65.1
피해자 고충상담	1,268	7.3	19.6
합계	17,451	100.0	270.0

- 응답자 정보별로 직장 내 성희롱 예방 교육 내용을 살펴보면 남성, 여성 모두 ‘실태와 사례’와 ‘개념 및 유형’이 많았음
- 연령대의 경우 20대, 30대, 40대, 50대는 실태와 사례’와 ‘개념 및 유형’이 많은데 비해 60대(66명)의 65.2%는 ‘예방요령’이라고 가장 많이 답했고, 그 다음으로 ‘실태와 사례(59.1%)’순이었음
- 근무처의 경우에는 광역자치단체, 기초자치단체, 출자출연기관의 경우 ‘실태와 사례’가 가장 많았고, 공사공단의 경우 ‘개념 및 유형’이 가장 많았으나, ‘발생 시 처리 절차와 조치 기준’ 항목의 경우 다른 근무처는 약 50% 미만인 것에 비해 출자출연기관은 응답자(422명)의 63.3%였음
- 근무형태의 경우 모두 ‘실태와 사례’와 ‘개념 및 유형’이 많았음
- 근무기간의 경우 근무기간과 관계없이 ‘실태와 사례’와 ‘개념 및 유형’이 많았음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-4]에 제시함

[표 2-17] 직장 내 성희롱 예방 교육 내용 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	개념 및 유형	법과 정책	발생시 처리 절차와 조치기준	예방요령	실태와 사례	피해자 고충상담
성별 (N=6,310)	남	4,318	2,822 (65.4)	1,332 (30.8)	1,829 (42.4)	2,532 (58.6)	2,820 (65.3)	954 (22.1)
	여	1,992	1,139 (57.2)	392 (19.7)	815 (40.9)	846 (42.5)	1,313 (65.9)	291 (14.6)
연령대 (N=6,371)	20대	409	253 (61.9)	82 (20.0)	172 (42.1)	192 (46.9)	241 (58.9)	68 (16.6)
	30대	1,541	987 (64.0)	354 (23.0)	631 (40.9)	775 (50.3)	976 (63.3)	291 (18.9)
	40대	2,275	1,438 (63.2)	672 (29.5)	998 (43.9)	1,222 (53.7)	1,532 (67.3)	457 (20.1)
	50대	2,080	1,284 (61.7)	613 (29.5)	844 (40.6)	1,183 (56.9)	1,377 (66.2)	422 (20.3)
	60대	66	30 (45.5)	18 (27.3)	22 (33.3)	43 (65.2)	39 (59.1)	10 (15.2)
근무처 (N=6,329)	광역자치단체	2,734	1,747 (63.9)	705 (25.8)	1,057 (38.7)	1,498 (54.8)	1,824 (66.7)	601 (22.0)
	기초자치단체	2,083	1,180 (56.6)	413 (19.8)	779 (37.4)	990 (47.5)	1,360 (65.3)	242 (11.6)
	공사공단	1,090	723 (66.3)	417 (38.3)	545 (50.0)	644 (59.1)	626 (57.4)	253 (23.2)
	출자출연기관	422	329 (78.0)	196 (46.4)	267 (63.3)	261 (61.8)	337 (79.9)	143 (33.9)
근무형태 (N=6,323)	공무원 또는 정규직 근로자	5,694	3,592 (63.1)	1,556 (27.3)	2,363 (41.5)	3,051 (53.6)	3,780 (66.4)	1,137 (20.0)
	공무직 (무기계약직)	424	250 (59.0)	110 (25.9)	171 (40.3)	222 (52.4)	225 (53.1)	58 (13.7)
	기간제 근로자	205	130 (63.4)	58 (28.3)	107 (52.2)	114 (55.6)	129 (62.9)	35 (17.1)
근무기간 (N=6,367)	1년 미만	289	192 (66.4)	73 (25.3)	125 (43.3)	150 (51.9)	169 (58.5)	62 (21.5)
	1년~3년 미만	620	390 (62.9)	136 (21.9)	278 (44.8)	310 (50.0)	398 (64.2)	110 (17.7)
	3년~5년 미만	506	311 (61.5)	108 (21.3)	209 (41.3)	257 (50.8)	306 (60.5)	85 (16.8)
	5년~10년 미만	804	535 (66.5)	220 (27.4)	342 (42.5)	417 (51.9)	511 (63.6)	157 (19.5)
	10년~15년 미만	1,352	865 (64.0)	428 (31.7)	594 (43.9)	722 (53.4)	887 (65.6)	274 (20.3)
	15년~20년 미만	565	344 (60.9)	166 (29.4)	229 (40.5)	317 (56.1)	368 (65.1)	125 (22.1)
	20년 이상	2,231	1,356 (60.8)	607 (27.2)	885 (39.7)	1,240 (55.6)	1,520 (68.1)	428 (19.2)

**(5) 직장 내 성희롱 예방 교육의 효과**

- 응답자(6,545)의 68.5%가 '성희롱 예방교육이 효과가 있다'고 응답하였으며, 평균은 3.85점으로 성희롱 방지 효과에 대해 대체로 긍정적으로 평가하고 있음

**[표 2-18] 직장 내 성희롱 예방 교육의 효과**

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트	평균	표준편차
전혀 그렇지 않다	96	1.5	3.85	.869
그렇지 않다	242	3.7		
보통이다	1,727	26.4		
그렇다	2,956	45.2		
매우 그렇다	1,524	23.3		
합계	6,545	100.0		

- 응답자 정보별 직장 내 성희롱 예방 교육의 효과는 대부분 통계적으로 의미 있게 나타났으나, 근무형태는 통계적 의미가 없었음
- '남성'은 평균 3.97점으로 '여성(3.59점)'보다 높았고, 연령대는 '50대'가 4.08점으로 가장 높고 '20대'가 3.54점으로 가장 낮았음
- 근무처의 경우 '공사공단'이 4.04점으로 가장 높았고, '광역자치단체'가 3.79점으로 가장 낮았고, 근무형태의 경우 '공무원 또는 정규직 근로자'가 3.85점으로 가장 높았고 '기간제 근로자'가 3.76점으로 가장 낮았음
- 근무기간의 경우 '15~20년 미만'과 '20년 이상'이 4.01점으로 높았고, '1~3년 미만'과 '5~10년 미만'이 3.63점으로 낮았음
- 점수가 낮게 나타난 '여성', '20대'의 경우 '효과가 없다'고 응답한 비율이 각각 9.0%, 9.8%로 회의적인 평가가 나타남
- 이는 여성과 젊은 층의 경우 '미투 운동' 등으로 인해 최근 우리사회에서 직장 내 성희롱에 대한 인식 수준이 높아지면서 기존의 예방 중심의 교육방식에서 벗어나 차별화된 교육의 필요성을 느끼고 있다고 볼 수 있음
- 또한 이는 앞서 예방교육 방식에 불편함을 호소하고 있던 '기타의견'의 내용과도 일치하므로 좀 더 성인지 감수성을 강화한 예방교육이 필요함

[표 2-19] 직장 내 성희롱 예방 교육의 효과 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	$\chi^2$ (p)	평균	표준 편차	t 또는 F (p)
성별 (N=6,390)	남	4,345	54 (1.2)	92 (2.1)	966 (22.2)	2,040 (47.0)	1,193 (27.5)	308.660 (.000)	3.97	.832	16.638 (.000)
	여	2,045	39 (1.9)	145 (7.1)	730 (35.7)	842 (41.2)	289 (14.1)		3.59	.884	
연령대 (N=6,451)	20대	428	11 (2.6)	31 (7.2)	161 (37.6)	168 (39.3)	57 (13.3)	344.033 (.000)	3.54	.903	85.268 (.000)
	30대	1,562	36 (2.3)	90 (5.8)	550 (35.2)	660 (42.3)	226 (14.5)		3.61	.884	
	40대	2,302	31 (1.3)	73 (3.2)	609 (26.5)	1,057 (45.9)	532 (23.1)		3.86	.852	
	50대	2,093	14 (0.7)	42 (2.0)	380 (18.2)	988 (47.2)	669 (32.0)		4.08	.797	
	60대	66	2 (3.0)	1 (1.5)	10 (15.2)	35 (53.0)	18 (27.3)		4.00	.877	
근무처 (N=6,407)	광역자치단체	2,753	50 (1.8)	110 (4.0)	766 (27.8)	1,268 (46.1)	559 (20.3)	92.895 (.000)	3.79	.872	22.927 (.000)
	기초자치단체	2,129	22 (1.0)	83 (3.9)	614 (28.8)	943 (44.3)	467 (21.9)		3.82	.852	
	공사공단	1,102	14 (1.3)	31 (2.8)	214 (19.4)	482 (43.7)	361 (32.8)		4.04	.865	
	출자출연기관	423	7 (1.7)	14 (3.3)	104 (24.6)	193 (45.6)	105 (24.8)		3.89	.874	
근무형태 (N=6,401)	공무원 또는 정규직 근로자	5,767	82 (1.4)	212 (3.7)	1,522 (26.4)	2,611 (45.3)	1,340 (23.2)	5.555 (.697)	3.85	.866	1.075 (.341)
	공무직 (무기계약직)	427	8 (1.9)	17 (4.0)	114 (26.7)	185 (43.3)	103 (24.1)		3.84	.901	
	기간제 근로자	207	6 (2.9)	7 (3.4)	62 (30.0)	87 (42.0)	45 (21.7)		3.76	.928	
근무기간 (N=6,447)	1년 미만	299	3 (1.0)	14 (4.7)	107 (35.8)	134 (44.8)	41 (13.7)	249.404 (.000)	3.66	.810	38.557 (.000)
	1년~3년 미만	635	14 (2.2)	41 (6.5)	212 (33.4)	270 (42.5)	98 (15.4)		3.63	.898	
	3년~5년 미만	511	17 (3.3)	24 (4.7)	155 (30.3)	220 (43.1)	95 (18.6)		3.69	.939	
	5년~10년 미만	817	25 (3.1)	43 (5.3)	279 (34.1)	332 (40.6)	138 (16.9)		3.63	.928	
	10년~15년 미만	1,373	12 (0.9)	49 (3.6)	375 (27.3)	622 (45.3)	315 (22.9)		3.86	.839	
	15년~20년 미만	571	3 (0.5)	17 (3.0)	114 (20.0)	275 (48.2)	162 (28.4)		4.01	.807	
	20년 이상	2,241	21 (0.9)	50 (2.2)	463 (20.7)	1,056 (47.1)	651 (29.0)		4.01	.819	

**(6) 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도**

- ‘직장에 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳이 있는가’라는 질문에 대해 응답자(6,946명)의 46.5%가 ‘고충상담원 등 상담창구’라고 응답했으며, 다음으로는 ‘모른다(26.3%)’, ‘인사담당자(16.3%)’, ‘노동조합(11.5%)’순이었음
- 기타 의견은 회의실 또는 사무실, 총무과 또는 사무처, 행정 관련 부서, 다운숲, 상급자, 동료, 성평등특보, 인권보호관, 휴게실, 유명무실 등이었음
- ‘모른다’라고 응답한 것이 높게 나타난 것으로 보아 상담을 담당하는 곳에 대한 지속적인 알림과 게시가 필요하며, 상담 창구를 한 곳으로 일원화해 체계적인 예방 및 피해구제절차가 이루어져야함

**[표 2-20] 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=6,946)	퍼센트	케이스 퍼센트
고충상담원 등 상담창구	3,229	39.9	46.5
노동조합	800	9.9	11.5
인사담당자	1,131	14.0	16.3
감사관	566	7.0	8.1
직장 내 성희롱 문제 담당하는 곳 없음	257	3.2	3.7
여성 관련 부서	140	1.7	2.0
모른다	1,827	22.6	26.3
기타	141	1.7	2.0
합계	8,091	100.0	116.5

- 응답자 정보별로 살펴보면 성별의 경우 남성, 여성 모두 ‘고충상담원 등 상담창구’가 각각 50.4%, 39.4%로 가장 많았으나, ‘모른다’라고 응답한 것이 여성의 경우 응답자(2,294명)의 35.7%에 달했음
- 연령대의 경우 30대, 40대, 50대, 60대 이상은 ‘고충상담원 등 상담창구’가 가장 많았던 것에 반해 20대는 ‘모른다’가 20대 응답자(564명)의 43.3%로 가장 많았고 그 다음으로 ‘고충상담원 등 상담창구(33.2%)’순이었음
- 근무처의 경우에 광역자치단체, 공사공단, 출자출연기관의 경우 ‘고충상담원 등 상담창구’라고 응답한 것이 가장 많았고, 기초자치단체의 경우 응답자(1,148명)의 34.1%가 ‘모른다’라고 응답하였는데, 이는 ‘고충상담원 등 상담창구(32.0%)’보다 높은 수치임
- 근무형태의 경우 공무원 또는 정규직 근로자와 공무원(무기계약직)은 ‘고충상담원 등 상담창구’로 가장 많이 응답하였으나, 기간제 근로자는 ‘모른다’가 44.5%로 가장 많았고 ‘고충상담원 등 상담창구(35.2%)’순이었음

- 근무기간의 경우 1년 미만을 제외하고 나머지의 경우 ‘고충상담원 등 상담창구’가 많았으나, 1년 미만(468명)은 이들 중 45.3%가 ‘모른다’라고 응답하였고 그 다음으로는 ‘고충상담원 등 상담창구(33.5%)’순이었음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-5]에 제시함

[표 2-21] 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	고충상담원 등 상담창구	노동조합	인사담당	감사관	담당하는 곳 없음	여성관련 부서	상담창구 모름	기타
성별 (N=6,797)	남	4,503	2,269 (50.4)	604 (13.4)	891 (19.8)	421 (9.3)	111 (2.5)	65 (1.4)	966 (21.5)	85 (1.9)
	여	2,294	904 (39.4)	171 (7.5)	216 (9.4)	133 (5.8)	136 (5.9)	72 (3.1)	818 (35.7)	51 (2.2)
연령대 (N=6,853)	20대	564	187 (33.2)	50 (8.9)	69 (12.2)	23 (4.1)	28 (5.0)	2 (0.4)	244 (43.3)	13 (2.3)
	30대	1,738	723 (41.6)	172 (9.9)	290 (16.7)	123 (7.1)	56 (3.2)	20 (1.2)	576 (33.1)	26 (1.5)
	40대	2,375	1,131 (47.6)	334 (14.1)	423 (17.8)	177 (7.5)	89 (3.7)	49 (2.1)	589 (24.8)	46 (1.9)
	50대	2,107	1,109 (52.6)	229 (10.9)	331 (15.7)	228 (10.8)	73 (3.5)	66 (3.1)	381 (18.1)	52 (2.5)
	60대	69	41 (59.4)	5 (7.2)	7 (10.1)	8 (11.6)	3 (4.3)	1 (1.4)	9 (13.0)	1 (1.4)
근무처 (N=6,805)	광역자치단체	2,917	1,446 (49.6)	157 (5.4)	534 (18.3)	174 (6.0)	90 (3.1)	38 (1.3)	740 (25.4)	67 (2.3)
	기초자치단체	2,303	736 (32.0)	285 (12.4)	269 (11.7)	309 (13.4)	110 (4.8)	100 (4.3)	785 (34.1)	44 (1.9)
	공사공단	1,148	676 (58.9)	315 (27.4)	230 (20.0)	58 (5.1)	42 (3.7)	0 (0.0)	204 (17.8)	13 (1.1)
	출자출연기관	437	317 (72.5)	25 (5.7)	79 (18.1)	13 (3.0)	5 (1.1)	0 (0.0)	51 (11.7)	11 (2.5)
근무형태 (N=6,811)	공무원 또는 정규직 근로자	6,029	2,901 (48.1)	673 (11.2)	1012 (16.8)	528 (8.8)	199 (3.3)	133 (2.2)	1,493 (24.8)	105 (1.7)
	공무원 (무기계약직)	492	173 (35.2)	98 (19.9)	65 (13.2)	18 (3.7)	32 (6.5)	2 (0.4)	166 (33.7)	21 (4.3)
	기간제 근로자	290	102 (35.2)	10 (3.4)	34 (11.7)	11 (3.8)	18 (6.2)	0 (0.0)	129 (44.5)	7 (2.4)
근무기간 (N=6,847)	1년 미만	468	157 (33.5)	33 (7.1)	56 (12.0)	16 (3.4)	24 (5.1)	1 (0.2)	212 (45.3)	7 (1.5)
	1년~3년 미만	693	264 (38.1)	63 (9.1)	114 (16.5)	41 (5.9)	18 (2.6)	6 (0.9)	259 (37.4)	8 (1.2)
	3년~5년 미만	559	221 (39.5)	58 (10.4)	77 (13.8)	37 (6.6)	24 (4.3)	6 (1.1)	194 (34.7)	8 (1.4)
	5년~10년 미만	874	390 (44.6)	103 (11.8)	152 (17.4)	69 (7.9)	41 (4.7)	6 (0.7)	262 (30.0)	12 (1.4)
	10년~15년 미만	1,426	712 (49.9)	232 (16.3)	273 (19.1)	118 (8.3)	45 (3.2)	24 (1.7)	329 (23.1)	31 (2.2)
	15년~20년 미만	581	300 (51.6)	96 (16.5)	91 (15.7)	34 (5.9)	24 (4.1)	14 (2.4)	114 (19.6)	15 (2.6)
	20년 이상	2,246	1,148 (51.1)	201 (8.9)	353 (15.7)	245 (10.9)	71 (3.2)	80 (3.6)	428 (19.1)	56 (2.5)

## 2) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우

### (1) 직접 피해 경험 여부

- '종사하시면서 직접 직장 내 성희롱으로 인해 피해 입은 적 있는가'라는 질문에 대해 응답자(6,978명)의 5.3%가 '있다'고 응답하였음

[표 2-22] 직접 피해 경험 여부

(단위: %)

구분	빈도	퍼센트
경험	373	5.3
무경험	6,605	94.7
합계	6,978	100.0

- 응답자 정보별로 직장 내 성희롱 직접 피해 경험 여부는 근무형태를 제외하고 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별 응답 결과를 보면 '여성'의 14.2%가 직접 피해를 입은 적 있다고 응답한 것에 비해 '남성' 0.5%에 불과하였음
- 연령대는 '20대'가 6.9%로 직접 피해를 입었다고 응답한 비율이 가장 높고 '60대 (1.4%)'가 가장 낮았음
- 근무처의 경우 '기초자치단체(7.6%)'에 종사하는 응답자가 가장 높았고, '공사공단 (2.2%)'이 가장 낮았음
- 근무형태의 경우 '공무원 또는 정규직 근로자(5.3%)'가 가장 높았고, '기간제 근로자 (4.5%)'가 가장 낮았음
- 근무기간의 경우 '3~5년 미만'이 7.8%로 가장 높았고, '1년 미만'이 2.4%로 가장 낮았음
- 결과를 종합해 보면 '여성', '20대', '기초자치단체', '공무원 또는 정규직 근로자'의 피해 경험이 높게 나타나고 있음
- 특히 '기초자치단체'의 경우 앞서 예방교육 실시 여부와 이수 여부가 다른 근무처에 비해 저조하였고, 예방 및 상담하는 곳에 대한 응답에서 '모른다'라는 응답이 타 근무처에 비해 높았기 때문에, 성희롱 예방교육과 고충처리 시설의 운영이 성희롱 피해를 축소시키는데 어느 정도 작용하고 있다는 점을 보여줌

[표 2-23] 직접 피해 경험 여부 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (수)	경험	무경험	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,830)	남	4,464	24 (0.5)	4,440 (99.5)	578.202 (.000)
	여	2,366	336 (14.2)	2,030 (85.8)	
연령대 (N=6,887)	20대	594	41 (6.9)	553 (93.1)	40.551 (.000)
	30대	1,759	120 (6.8)	1,639 (93.2)	
	40대	2,398	139 (5.8)	2,259 (94.2)	
	50대	2,064	58 (2.8)	2,006 (97.2)	
	60대	72	1 (1.4)	71 (98.6)	
근무처 (N=6,832)	광역자치단체	2,947	128 (4.3)	2,819 (95.7)	52.997 (.000)
	기초자치단체	2,332	177 (7.6)	2,155 (92.4)	
	공사공단	1,116	24 (2.2)	1,092 (97.8)	
	출자출연기관	437	26 (5.9)	411 (94.1)	
근무형태 (N=6,843)	공무원 또는 정규직 근로자	6,038	321 (5.3)	5,717 (94.7)	.750 (.687)
	공무직 (무기계약직)	473	22 (4.7)	451 (95.3)	
	기간제 근로자	332	15 (4.5)	317 (95.5)	
근무기간 (N=6,879)	1년 미만	532	13 (2.4)	519 (97.6)	32.028 (.000)
	1년~3년 미만	708	48 (6.8)	660 (93.2)	
	3년~5년 미만	564	44 (7.8)	520 (92.2)	
	5년~10년 미만	867	60 (6.9)	807 (93.1)	
	10년~15년 미만	1,429	68 (4.8)	1,361 (95.2)	
	15년~20년 미만	562	34 (6.0)	528 (94.0)	
	20년 이상	2,217	90 (4.1)	2,127 (95.9)	



- 다음의 (2)~(5)번 문항의 경우 ‘직접 직장 내 성희롱 피해를 입었는가’라는 질문에 응답은 하지 않았으나 (2)~(5)번 문항에 응답한 자는 포함시켰는데, 이는 앞서 밝힌 바대로 최대한 응답자의 의견을 분석에 포함하는 것이 해당 설문 취지에 부합하기 때문임
- ‘직접 직장 내 성희롱을 피해를 입었는가’라는 질문에 ‘아니오’라고 응답한 뒤 (2)~(5)번 문항에 응답한 케이스의 경우 논리에 어긋나기 때문에 제외하고 분석함

## (2) 직접 피해 경험 유형

- 직접 피해 경험 유형으로는 ‘음란한 농담’이 피해 경험이 있는 응답자(391명) 중 56.0%로 가장 높게 나타났고, ‘술 따르도록 강요’가 37.9%로 다소 높았음
- 다음으로는 ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가(35.0%)’, ‘신체적 접촉(29.2%)’순이었음
- 기타응답은 노래방도우미를 회식자리에 부름, 여성을 비하하는 차별적인 발언, 사실주의 화가의 그림 중 신체부위가 그려진 그림을 보여줌 등이 있었음

[표 2-24] 직접 피해 경험 유형

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=391)	퍼센트	케이스 퍼센트
음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)	219	25.9	56.0
외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	137	16.2	35.0
성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	37	4.4	9.5
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	22	2.6	5.6
회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	148	17.5	37.9
몰래카메라	4	0.5	1.0
사적만남강요	35	4.1	9.0
상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	10	1.2	2.6
불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	65	7.7	16.6
행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	36	4.3	9.2
입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	114	13.5	29.2
안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	10	1.2	2.6
성적요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	1	0.1	0.3
기타	9	1.1	2.3
합계	847	100.0	216.6

[표 2-25] 직접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분	응답자 (명)	음란한 농담	외모 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	술 따르도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌하게 쳐다 보는 행위	신체 부위 만지거나 노출	임꺽뽀 등 신체적 접촉	안마 주무리기 강요	비용으로 고상 불이익	기타
성별 (N=377)	남	28 (46.4)	7 (25.0)	2 (7.1)	4 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (7.1)	5 (17.9)	0 (0.0)	1 (3.6)	3 (10.7)
	여	349 (57.3)	124 (35.5)	34 (9.7)	17 (4.9)	141 (40.4)	4 (1.1)	35 (10.0)	10 (2.9)	64 (18.3)	34 (9.7)	104 (29.8)	9 (2.6)	0 (0.0)	6 (1.7)
연령대 (N=376)	20대	42 (64.3)	20 (47.6)	5 (11.9)	1 (2.4)	9 (21.4)	2 (4.8)	4 (9.5)	2 (4.8)	9 (21.4)	4 (9.5)	9 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	124 (48.4)	60 (29.8)	19 (15.3)	6 (4.8)	49 (39.5)	0 (0.0)	11 (8.9)	4 (3.2)	18 (14.5)	9 (7.3)	47 (37.9)	5 (4.0)	0 (0.0)	4 (3.2)
	40대	144 (54.9)	79 (41.0)	7 (4.9)	11 (7.6)	62 (43.1)	1 (0.7)	10 (6.9)	2 (1.4)	27 (18.8)	18 (12.5)	38 (26.4)	4 (2.8)	1 (0.7)	2 (1.4)
	50대	65 (69.2)	45 (23.1)	5 (7.7)	3 (4.6)	22 (33.8)	1 (1.5)	9 (13.8)	2 (3.1)	10 (15.4)	3 (4.6)	15 (23.1)	1 (1.5)	0 (0.0)	2 (3.1)
	60대	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100)
근무처 (N=371)	광역자치단체	132 (62.1)	51 (38.6)	12 (29.9)	7 (5.3)	51 (38.6)	3 (2.3)	19 (14.4)	4 (3.0)	30 (22.7)	13 (9.8)	39 (29.5)	2 (1.5)	0 (0.0)	1 (0.8)
	기초자치단체	187 (55.1)	53 (28.3)	12 (6.4)	10 (5.3)	79 (42.2)	0 (0.0)	10 (5.3)	1 (0.5)	24 (12.8)	17 (9.1)	62 (33.2)	6 (3.2)	1 (0.5)	5 (2.7)
	공사공단	26 (46.2)	13 (50.0)	2 (7.7)	3 (11.5)	6 (23.1)	0 (0.0)	3 (11.5)	1 (3.8)	6 (23.1)	3 (11.5)	5 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.8)
	출자출연기관	26 (53.8)	13 (50.0)	4 (15.4)	1 (3.8)	7 (26.9)	1 (3.8)	3 (11.5)	2 (7.7)	4 (15.4)	3 (11.5)	3 (11.5)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=375)	공무원 또는 정규직근로자	337 (57.0)	118 (35.0)	32 (9.5)	20 (5.9)	140 (41.5)	3 (0.9)	32 (9.5)	7 (2.1)	54 (16.0)	32 (9.5)	102 (30.3)	9 (2.7)	1 (0.3)	6 (1.8)
	공무직 (무기계약직)	23 (56.5)	8 (34.8)	2 (8.7)	1 (4.3)	2 (8.7)	1 (4.3)	2 (8.7)	1 (4.3)	8 (34.8)	3 (13.0)	4 (17.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)
	기간제 근로자	15 (66.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	3 (20.0)	0 (0.0)	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)
근무기간 (N=374)	1년 미만	13 (76.9)	6 (46.2)	2 (15.4)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (30.8)	1 (7.7)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	47 (46.8)	16 (34.0)	6 (12.8)	3 (6.4)	8 (17.0)	2 (4.3)	5 (10.6)	2 (4.3)	5 (10.6)	4 (8.5)	12 (25.5)	1 (2.1)	1 (2.1)	2 (4.3)
	3년~5년 미만	46 (56.5)	15 (32.6)	8 (17.4)	0 (0.0)	19 (41.3)	0 (0.0)	2 (4.3)	2 (4.3)	9 (19.6)	4 (8.7)	32 (69.1)	2 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.2)
	5년~10년 미만	64 (53.1)	28 (43.8)	11 (17.2)	4 (6.3)	23 (35.9)	0 (0.0)	6 (9.4)	2 (3.1)	16 (25.0)	5 (7.8)	25 (39.1)	2 (3.1)	0 (0.0)	3 (4.7)
	10년~15년 미만	69 (47.8)	21 (30.4)	1 (1.4)	5 (7.2)	33 (47.8)	1 (1.4)	6 (8.7)	0 (0.0)	10 (14.5)	8 (11.6)	22 (31.9)	4 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	38 (60.5)	12 (31.6)	3 (7.9)	4 (10.5)	13 (34.2)	0 (0.0)	4 (10.5)	0 (0.0)	4 (10.5)	2 (5.3)	11 (28.9)	1 (2.6)	0 (0.0)	1 (2.6)
	20년 이상	97 (66.0)	33 (34.0)	5 (5.2)	5 (5.2)	44 (45.4)	1 (1.0)	11 (11.3)	3 (3.1)	16 (16.5)	11 (11.3)	22 (22.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.0)

○ 응답자 정보별로 직접 피해 경험 유형의 결과를 보면, 성별의 경우 ‘남성’, ‘여성’ 모두 ‘음란한 농담’이 각각 46.4%, 57.3%로 가장 높았고, 특히 문항 중 ‘술 따르도록 강요’는 여성(349명) 중 40.4%가 겪은 반면 남성(28명)은 0%로 없었음

- 연령대의 경우 모든 연령대가 '음란한 농담'이 가장 높았으나, 두 번째로 높은 것은 '20대'는 '외모, 행동에 대한 성적인 평가(47.6%)'이었고, '30대', '40대', '50대'는 '술 따르도록 강요'였음
- 근무처의 경우 '공사공단'을 제외한 모든 근무처에서 '음란한 농담'이 가장 높았고, '공사공단'은 '술 따르도록 강요'가 응답자(26명)의 50%로 가장 높았음
- 근무형태의 경우 모든 근무형태가 '음란한 농담'이 가장 높았고, 근무기간도 모든 근무기간이 '음란한 농담'이 가장 높았음
- 전반적으로 높게 나타난 '음란한 농담'을 근절하기 위해서 부주의하게 한 농담이 '직장 내 성희롱'일 수도 있다는 성인지 감수성을 높일 수 있는 사회적 인식변화 및 교육이 필요하고, 특히 '여성'이 취약하게 나타난 '술 따르도록 강요'하는 문화는 근절될 수 있도록 조직문화의 개선이 필요함
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-6]에 제시함

### (3) 가장 반복적인 행위와 횡수

- (2)번에 응답한 직접 성희롱 피해 경험 중 '가장 반복적인 행위는 무엇이였는가'라는 질문에 '음란한 농담'이 39.0%로 가장 높았고, 다음으로 '술 따르도록 강요(22.3%)', '외모, 행동에 대한 성적인 평가(11.7%)' 순이었음

[표 2-26] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)	110	39.0
외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	33	11.7
성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	3	1.1
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	4	1.4
회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	63	22.3
사적만남강요	11	3.9
상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	3	1.1
불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	16	5.7
행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	5	1.8
입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	26	9.2
안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	1	0.4
기타	7	2.5
합계	282	100.0

[표 2-27] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (수)	음란한 농담	외모 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	술 따르 도록 강요	사적 만남 강요	스토킹	불쾌 하게 쳐다 보는 행위	신체 부위 만지 거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마 주무 르기 강요	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=273)	남	14	8 (57.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	26.133 (.006)
	여	259	99 (38.2)	31 (12.0)	3 (1.2)	2 (0.8)	59 (22.8)	11 (4.2)	3 (1.2)	16 (6.2)	4 (1.5)	23 (8.9)	1 (0.4)	7 (2.7)	
연령대 (N=272)	20대	29	11 (37.9)	9 (31.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	1 (3.4)	1 (3.4)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (10.3)	49.202 (.035)
	30대	92	28 (30.4)	14 (15.2)	2 (2.2)	2 (2.2)	21 (22.8)	4 (4.3)	1 (1.1)	5 (5.4)	1 (1.1)	12 (13.0)	0 (0.0)	2 (2.2)	
	40대	105	45 (42.9)	6 (5.7)	0 (0.0)	2 (1.9)	25 (23.8)	3 (2.9)	1 (1.0)	9 (8.6)	2 (1.9)	10 (9.5)	1 (1.0)	1 (1.0)	
	50대	46	24 (52.2)	3 (6.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (21.7)	3 (6.5)	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (2.2)	3 (6.5)	0 (0.0)	1 (2.2)	
근무처 (N=271)	광역자치단체	103	47 (45.6)	14 (13.6)	1 (1.0)	2 (1.9)	16 (15.5)	5 (4.9)	0 (0.0)	7 (6.8)	2 (1.9)	8 (7.8)	0 (0.0)	1 (1.0)	35.296 (.360)
	기초자치단체	130	48 (36.9)	11 (8.5)	2 (1.5)	1 (0.8)	34 (26.2)	4 (3.1)	0 (0.0)	7 (5.4)	2 (1.5)	14 (10.8)	1 (0.8)	6 (4.6)	
	공사공단	18	6 (33.3)	3 (16.7)	0 (0.0)	1 (5.6)	3 (16.7)	1 (5.6)	0 (0.0)	2 (11.1)	0 (0.0)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	출자출연기관	20	6 (30.0)	4 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무형태 (N=272)	공무원 또는 정규직 근로자	246	98 (39.8)	28 (11.4)	3 (1.2)	4 (1.6)	59 (24.0)	8 (3.3)	1 (0.4)	10 (4.1)	4 (1.6)	23 (9.3)	1 (0.4)	7 (2.8)	45.917 (.002)
	공무직 (무기계약직)	17	6 (35.3)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	0 (0.0)	5 (29.4)	0 (0.0)	1 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	9	5 (55.6)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무기간 (N=270)	1년 미만	10	5 (50.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	93.031 (.016)
	1년~3년 미만	33	10 (30.3)	10 (30.3)	1 (3.0)	1 (3.0)	3 (9.1)	0 (0.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	2 (6.1)	3 (9.1)	0 (0.0)	2 (6.1)	
	3년~5년 미만	32	9 (28.1)	6 (18.8)	1 (3.1)	0 (0.0)	6 (18.8)	2 (6.3)	1 (3.1)	2 (6.3)	1 (3.1)	2 (6.3)	0 (0.0)	2 (6.3)	
	5년~10년 미만	48	19 (39.6)	4 (8.3)	0 (0.0)	1 (2.1)	12 (25.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	6 (12.5)	0 (0.0)	4 (8.3)	0 (0.0)	1 (2.1)	
	10년~15년 미만	50	19 (38.0)	2 (4.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	14 (28.0)	3 (6.0)	0 (0.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	6 (12.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	
	15년~20년 미만	26	11 (42.3)	2 (7.7)	0 (0.0)	1 (3.8)	4 (15.4)	3 (11.5)	0 (0.0)	1 (3.8)	0 (0.0)	3 (11.5)	1 (3.8)	0 (0.0)	
	20년 이상	71	35 (49.3)	4 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (28.2)	1 (1.4)	0 (0.0)	4 (5.6)	0 (0.0)	6 (8.5)	0 (0.0)	1 (1.4)	

○ 응답자 정보별로 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 결과를 보면 근무처를 제외하고 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음

○ 성별의 경우 ‘여성’은 ‘음란한 농담’ 38.2%로 가장 높았고, 다음으로 ‘술 따르도록 강요(22.8%)’이었으나, ‘남성’은 ‘음란한 농담(57.1%)’이 가장 높았고, 다음으로 ‘음란영상메시지전달(14.3%)’, ‘신체적 접촉(14.3%)’순이었음

- 연령대의 경우 모든 연령대가 '음란한 농담'이 가장 높았으나, 2순위의 경우 '20대'는 '외모, 행동에 대한 성적인 평가'가 31.0%, '30대', '40대', '50대'의 경우 '술 따르도록 강요'가 각각 22.8%, 23.8% 21.7%로 차이를 보임
- 근무처의 경우 모든 근무처에서 '음란한 농담'이 가장 높고, '술 따르도록 강요'가 그 다음 순으로 나타남.
- 근무형태의 경우 모든 근무형태가 '음란한 농담'이 가장 높았지만, '술 따르도록 강요'에 응답한 비율이 '공무원 또는 정규직 근로자'가 24.0%인 것에 반해 '공무직(무기계약직)'과 '기간제 근로자'는 0.0%였음
- 근무기간의 경우 모든 근무기간에서 '음란한 농담'이 가장 높았으나, 두 번째로 높은 것은 달랐음
- '1년 미만'과 '1~3년 미만'은 '외모, 행동에 대한 성적인 평가'였고. '5~10년 미만', '10~15년 미만', '15~20년 미만', '20년 이상'의 경우 '술 따르도록 강요'였으며, '3~5년 미만'은 '외모, 행동에 대한 성적인 평가'와 '술 따르도록 강요'였음

[표 2-28] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수

(단위: 명,%)

구분	합계	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상
빈도	172	23	29	49	14	25	21	11
퍼센트	100.0	13.4	16.9	28.5	8.1	14.5	12.2	6.4

- 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수에 대한 질문에 관해서는 '3회'가 28.5%로 가장 높았음
- 숫자 외의 응답한 건도 72건 존재하였는데, 그 중 2~3회, 3~4회 3건, 다수 또는 수회, 여러 번, 셀 수 없음, 매일, 기억안남 등의 응답이 있었음
- 응답자 정보별 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수에 대한 질문에 관해서는 모두 통계적으로 의미가 없었음
- 전반적으로 '3회'가 가장 많았으나, 그렇지 않은 유형으로는 '공사공단'이 '2회(44.4%)', '출자출연기관'이 '1회(23.1%)', '5회(23.1%)', '6~10회(23.1%)'가 가장 많았음
- '기간제 근로자'는 '2회(28.6%)', '6~10회(28.6%)'가 많았음
- '1~3년 미만 근무한 자'는 '1회(25.9%)', '5회(25.9%)'가 많았음

[표 2-29] 직접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (수)	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=167)	남	12	4 (33.3)	2 (16.7)	5 (41.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	9.119 (.167)
	여	155	19 (12.3)	26 (16.8)	42 (27.1)	14 (9.0)	24 (15.5)	21 (13.5)	9 (5.8)	
연령대 (N=168)	20대	22	2 (9.1)	3 (13.6)	8 (36.4)	1 (4.5)	5 (22.7)	1 (4.5)	2 (9.1)	11.547 (.870)
	30대	63	6 (9.5)	11 (17.5)	18 (28.6)	5 (7.9)	9 (14.3)	9 (14.3)	5 (7.9)	
	40대	63	10 (15.9)	11 (17.5)	15 (23.8)	7 (11.1)	8 (12.7)	10 (15.9)	2 (3.2)	
	50대	20	5 (25.0)	4 (20.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	
근무처 (N=164)	광역자치단체	62	7 (11.3)	7 (11.3)	18 (29.0)	5 (8.1)	14 (22.6)	6 (9.7)	5 (8.1)	21.549 (.253)
	기초자치단체	80	11 (13.8)	15 (18.8)	26 (32.5)	7 (8.8)	5 (6.3)	11 (13.8)	5 (6.3)	
	공사공단	9	1 (11.1)	4 (44.4)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	
	출자출연기관	13	3 (23.1)	2 (15.4)	1 (7.7)	1 (7.7)	3 (23.1)	3 (23.1)	0 (0.0)	
근무형태 (N=165)	공무원 또는 정규직 근로자	148	21 (14.2)	22 (14.9)	42 (28.4)	13 (8.8)	22 (14.9)	18 (12.2)	10 (6.8)	7.772 (.803)
	공무직 (무기계약직)	10	0 (0.0)	3 (30.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	7	1 (14.3)	2 (28.6)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	2 (28.6)	0 (0.0)	
근무기간 (N=166)	1년 미만	10	2 (20.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	46.431 (.114)
	1년~3년 미만	27	7 (25.9)	4 (14.8)	4 (14.8)	3 (11.1)	7 (25.9)	1 (3.7)	1 (3.7)	
	3년~5년 미만	24	0 (0.0)	6 (25.0)	7 (29.2)	0 (0.0)	5 (20.8)	2 (8.3)	4 (16.7)	
	5년~10년 미만	26	0 (0.0)	2 (7.7)	10 (38.5)	3 (11.5)	3 (11.5)	6 (23.1)	2 (7.7)	
	10년~15년 미만	29	2 (6.9)	6 (20.7)	10 (34.5)	2 (6.9)	2 (6.9)	6 (20.7)	1 (3.4)	
	15년~20년 미만	18	2 (11.1)	5 (27.8)	6 (33.3)	2 (11.1)	2 (11.1)	1 (5.6)	0 (0.0)	
	20년 이상	32	9 (28.1)	4 (12.5)	7 (21.9)	3 (9.4)	4 (12.5)	3 (9.4)	2 (6.3)	

(4) 가장 불쾌했던 행위와 횟수

- (2)번에 응답한 직접 성희롱 피해 경험 중 ‘가장 불쾌했던 행위는 무엇이였는가’라는 질문에 ‘신체적 접촉’이 28.5%로 가장 높았고, 다음으로 ‘음란한 농담’이 17.5%, ‘술 따르도록 강요’가 11.8%, ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가’가 10.6%였음

[표 2-30] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)	43	17.5
외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	26	10.6
성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	11	4.5
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	8	3.3
회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	29	11.8
몰래카메라	1	.4
사적만남강요	9	3.7
상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	1	.4
불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	12	4.9
행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	20	8.1
입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	70	28.5
안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	1	.4
기타	15	6.1
합계	246	100.0

- 응답자 정보별로 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 결과를 보면, 근무처와 근무형태에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별의 경우 ‘여성’은 가장 불쾌했던 행위로 ‘신체적 접촉(28.5%)’이 가장 높는데 비해 남성의 경우 뚜렷하게 높게 나온 문항이 없었음
- 연령대의 경우 20대의 경우 가장 불쾌했던 행위로 ‘음란한 농담(23.3%)’이 가장 높았으나, ‘30대’, ‘40대’, ‘50대’의 경우 ‘신체적 접촉’이 높게 나타남
- 근무처의 경우 ‘광역자치단체’, ‘기초자치단체’는 ‘신체적 접촉’이 각각 28.4%, 33.1%로 가장 높았으나, 공사공단은 ‘불쾌하게 쳐다보는 행위(29.4%)’가 가장 높았고, 출자출연기관은 ‘음란한 농담(17.6%)’, ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가(17.6%)’가 가장 높았음
- 근무형태의 경우 ‘공무원 또는 정규직 근로자’와 ‘공무직(무기계약직)’은 ‘신체적 접촉’이 가장 높았으나, ‘기간제 근로자’ 문항 간 뚜렷한 차이를 보이지 않았음
- 근무기간의 경우 ‘1년 미만’을 제외한 모든 근무기간 유형에서 ‘신체적 접촉’이 가장 높았으나, ‘1년 미만’은 문항 간 뚜렷한 차이를 보이지 않았음

[표 2-31] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분	응답자 (수)	음란한 농담	외모 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	술 따르도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌하게 쳐다 보는 행위	신체 부위 만지거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마 주무르기 강요	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=238)	남	10 (10.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	8.716 (7.7)
	여	228 (18.4)	22 (9.6)	10 (4.4)	7 (3.1)	27 (11.8)	1 (0.4)	9 (3.9)	1 (0.4)	11 (4.8)	18 (7.9)	65 (28.5)	1 (0.4)	14 (6.1)	
연령대 (N=237)	20대	30 (23.3)	3 (10.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	4 (13.3)	1 (3.3)	2 (6.7)	0 (0.0)	3 (10.0)	1 (3.3)	4 (13.3)	0 (0.0)	3 (10.0)	46.451 (1.14)
	30대	87 (16.1)	6 (6.9)	7 (8.0)	3 (3.4)	8 (9.2)	0 (0.0)	4 (4.6)	0 (0.0)	2 (2.3)	7 (8.0)	31 (35.6)	0 (0.0)	5 (5.7)	
	40대	86 (14.0)	9 (10.5)	2 (2.3)	5 (5.8)	12 (14.0)	0 (0.0)	3 (3.5)	0 (0.0)	5 (5.8)	11 (12.8)	22 (25.6)	1 (1.2)	4 (4.7)	
	50대	34 (29.4)	5 (14.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	2 (5.9)	0 (0.0)	9 (26.5)	0 (0.0)	3 (8.8)	
근무처 (N=236)	광역자치단체	81 (25.9)	6 (7.4)	4 (4.9)	2 (2.5)	8 (9.9)	0 (0.0)	4 (4.9)	1 (1.2)	2 (2.5)	6 (7.4)	23 (28.4)		4 (4.9)	58.259 (0.04)
	기초자치단체	121 (12.4)	12 (9.9)	5 (4.1)	5 (4.1)	17 (14.0)	0 (0.0)	3 (2.5)	0 (0.0)	4 (3.3)	10 (8.3)	40 (33.1)		10 (8.3)	
	공사공단	17 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (29.4)	2 (11.8)	2 (11.8)		0 (0.0)	
	출자출연기관	17 (17.6)	3 (17.6)	1 (5.9)	0 (0.0)	2 (11.8)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0.0)	1 (5.9)	2 (11.8)	5 (29.4)		1 (5.9)	
근무형태 (N=237)	공무원 또는 정규직 근로자	214 (17.8)	21 (9.8)	9 (4.2)	7 (3.3)	27 (12.6)	1 (0.5)	7 (3.3)	1 (0.5)	10 (4.7)	18 (8.4)	61 (28.5)	0 (0.0)	14 (6.5)	44.458 (0.07)
	공무직 (무기계약직)	15 (26.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	2 (13.3)	1 (6.7)	4 (26.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	8 (12.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	
근무기간 (N=236)	1년 미만	8 (12.5)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	72.050 (4.76)
	1년~3년 미만	27 (29.6)	3 (11.1)	2 (7.4)	0 (0.0)	2 (7.4)	1 (3.7)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	7 (25.9)	0 (0.0)	1 (3.7)	
	3년~5년 미만	34 (17.6)	3 (8.8)	3 (8.8)	0 (0.0)	6 (17.6)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (5.9)	2 (5.9)	8 (23.5)	1 (2.9)	2 (5.9)	
	5년~10년 미만	45 (11.1)	5 (11.1)	2 (4.4)	1 (2.2)	4 (8.9)	0 (0.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	5 (11.1)	5 (11.1)	13 (28.9)	0 (0.0)	4 (8.9)	
	10년~15년 미만	50 (16.0)	3 (6.0)	0 (0.0)	5 (10.0)	5 (10.0)	0 (0.0)	3 (6.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (12.0)	18 (36.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	
	15년~20년 미만	18 (22.2)	2 (11.1)	1 (5.6)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	1 (5.6)	6 (33.3)	0 (0.0)	1 (5.6)	
	20년 이상	54 (20.4)	7 (13.0)	1 (1.9)	1 (1.9)	10 (18.5)	0 (0.0)	2 (3.7)	1 (1.9)	2 (3.7)	3 (5.6)	12 (22.2)	0 (0.0)	4 (7.4)	

- 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수에 대한 질문에 관해서는 ‘1회’가 37.5%로 가장 높았고 다음으로는 ‘2회’가 25.6%였음
- 숫자 외의 응답한 건이 24건 존재하였는데, 그 중에는 다수 또는 수회, 여러 번, 셀 수 없음, 회식 때마다 등의 응답이 있었음



[표 2-32] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수

(단위: 명,%)

구분	합계	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상
빈도	176	66	45	28	7	15	9	6
퍼센트	100.0	37.5	25.6	15.9	4.0	8.5	5.1	3.4

[표 2-33] 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분	응답자 (수)	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상	$\chi^2$ (p)	
성별 (N=170)	남	10	4 (40.0)	2 (20.0)	3 (30.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	2.653 (.851)	
	여	160	59 (36.9)	41 (25.6)	25 (15.6)	6 (3.8)	14 (8.8)	9 (5.6)		6 (3.8)
연령대 (N=170)	20대	24	7 (29.2)	9 (37.5)	4 (16.7)	1 (4.2)	1 (4.2)	0 (0.0)	2 (8.3)	23.971 (.156)
	30대	67	20 (29.9)	16 (23.9)	18 (26.9)	1 (1.5)	6 (9.0)	4 (6.0)	2 (3.0)	
	40대	58	23 (39.7)	13 (22.4)	5 (8.6)	4 (6.9)	6 (10.3)	5 (8.6)	2 (3.4)	
	50대	21	12 (57.1)	6 (28.6)	1 (4.8)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=170)	광역자치단체	59	26 (44.1)	13 (22.0)	7 (11.9)	3 (5.1)	6 (10.2)	3 (5.1)	1 (1.7)	17.713 (.475)
	기초자치단체	84	29 (34.5)	23 (27.4)	16 (19.0)	2 (2.4)	7 (8.3)	2 (2.4)	5 (6.0)	
	공사공단	13	5 (38.5)	2 (15.4)	3 (23.1)	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	
	출자출연기관	14	3 (21.4)	5 (35.7)	1 (7.1)	1 (7.1)	2 (14.3)	2 (14.3)	0 (0.0)	
근무형태 (N=170)	공무원 또는 정규직 근로자	154	57 (37.0)	37 (24.0)	26 (16.9)	7 (4.5)	13 (8.4)	8 (5.2)	6 (3.9)	12.131 (.435)
	공무직 (무기계약직)	11	6 (54.5)	3 (27.3)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	5	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무기간 (N=170)	1년 미만	8	3 (37.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	53.652 (.029)
	1년~3년 미만	26	8 (30.8)	9 (34.6)	5 (19.2)	2 (7.7)	2 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	3년~5년 미만	25	8 (32.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	5 (20.0)	
	5년~10년 미만	33	10 (30.3)	9 (27.3)	9 (27.3)	1 (3.0)	3 (9.1)	1 (3.0)	0 (0.0)	
	10년~15년 미만	34	12 (35.3)	5 (14.7)	7 (20.6)	1 (2.9)	4 (11.8)	5 (14.7)	0 (0.0)	
	15년~20년 미만	12	3 (25.0)	5 (41.7)	2 (16.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	
	20년 이상	32	18 (56.3)	7 (21.9)	1 (3.1)	0 (0.0)	4 (12.5)	1 (3.1)	1 (3.1)	

- 응답자 정보별 직접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수에 대한 질문에 관해서는 근무기간만 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 전반적으로 '1회' 또는 '2회'가 가장 높았음
- 성희롱 피해 유형 중 '신체적 접촉'의 경우 단발성이라도 가장 불쾌하게 느끼는 행위이기 때문에 이를 감소시킬 수 있는 규제 강화 및 불쾌함에서 오는 부가적인 심리적 피해 등을 케어해 줄 수 있는 시스템이 필요함
- 앞서 (2)번의 반복적인 피해 유형에 대한 응답과 맞물려 봤을 때 '음란한 농담'의 경우 반복적이면서도 불쾌하게 느끼는 행위로 나타났으므로 이에 대한 조직문화 개선 및 인식개선과 지속적인 점검이 필요함

#### (5) 직접 피해 경험에 대한 하위문항

- ① 행위자의 지위
  - '직접 피해를 입었을 때 행위자의 지위는 무엇이었는가'라는 질문의 응답 결과를 보면, 성희롱 행위자가 본인보다 '상급자'라는 응답이 81.4%로 가장 높게 나타났고, 이어서 '동급자(9.3%)', '외부인(4.1%)'순으로 나타남
  - 기타응답으로는 동료 또는 타부서직원 등이 있었음
  - 또한 단일응답문항임에도 불구하고 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 21건으로 상급자와 동급자가 10건으로 가장 많았고, 상급자와 외부인이 5건, 상급자와 기타가 2건 순이었음

[표 2-34] 행위자의 지위 (직접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
자신의 하급자	10	2.7
자신의 상급자	297	81.4
자신의 동급자	34	9.3
외부인(민원인, 거래처 등)	15	4.1
기타	9	2.5
합계	365	100.0

- 응답자 정보별로 결과를 보면, 성별, 연령대, 근무기간이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 모든 유형에서 성희롱 행위자가 본인보다 '상급자'라고 나타났음
- '남성', '50대', '20년 이상 근무한 자'의 경우 2순위로 성희롱 행위자가 본인의 '동급자'라고 응답한 비율이 꽤 높았음

○ 이와 같은 결과는 성희롱 발생이 직장 내 직급의 위계와 관련이 있다는 것을 보여줌

**[표 2-35] 행위자의 지위 (직접 피해) - 응답자 정보별**

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	자신의 하급자	자신의 상급자	자신의 동급자	외부인	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=352)	남	352	4 (14.3)	15 (53.6)	5 (17.9)	1 (3.6)	3 (10.7)	28.828 (.000)
	여	353	6 (1.9)	272 (84.0)	28 (8.6)	13 (4.0)	5 (1.5)	
연령대 (N=353)	20대	41	2 (4.9)	33 (80.5)	2 (4.9)	4 (9.8)	0 (0.0)	56.221 (.000)
	30대	121	2 (1.7)	104 (86.0)	7 (5.8)	6 (5.0)	2 (1.7)	
	40대	128	4 (3.1)	107 (83.6)	12 (9.4)	4 (3.1)	1 (0.8)	
	50대	62	2 (3.2)	42 (67.7)	12 (19.4)	0 (0.0)	6 (9.7)	
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=346)	광역자치단체	123	4 (3.3)	103 (83.7)	14 (11.4)	1 (0.8)	1 (0.8)	15.241 (.229)
	기초자치단체	177	5 (2.8)	143 (80.8)	14 (7.9)	11 (6.2)	4 (2.3)	
	공사공단	21	0 (0.0)	16 (76.2)	2 (9.5)	1 (4.8)	2 (9.5)	
	출자출연기관	25	0 (0.0)	21 (84.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	
근무형태 (N=353)	공무원 또는 정규직 근로자	313	7 (2.2)	258 (82.4)	31 (9.9)	12 (3.8)	5 (1.6)	10.683 (.220)
	공무직 (무기계약직)	23	1 (4.3)	18 (78.3)	1 (4.3)	1 (4.3)	2 (8.7)	
	기간제 근로자	13	1 (7.7)	10 (76.9)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (7.7)	
근무기간 (N=349)	1년 미만	11	1 (9.1)	6 (54.5)	0 (0.0)	4 (36.4)	0 (0.0)	63.620 (.000)
	1년~3년 미만	46	1 (2.2)	42 (91.3)	1 (2.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	
	3년~5년 미만	46	1 (2.2)	41 (89.1)	1 (2.2)	1 (2.2)	2 (4.3)	
	5년~10년 미만	60	0 (0.0)	53 (88.3)	3 (5.0)	2 (3.3)	2 (3.3)	
	10년~15년 미만	62	2 (3.2)	49 (79.0)	7 (11.3)	4 (6.5)	0 (0.0)	
	15년~20년 미만	36	1 (2.8)	31 (86.1)	3 (8.3)	0 (0.0)	1 (2.8)	
	20년 이상	88	4 (4.5)	62 (70.5)	17 (19.3)	1 (1.1)	4 (4.5)	

② 행위자의 성별

[표 2-36] 행위자의 성별 (직접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
남성	367	95.8
여성	16	4.2
합계	383	100.0

[표 2-37] 행위자의 성별 (직접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	남성	여성	$\chi^2$ (p)
성별 (N=368)	남	26	22 (84.6)	4 (15.4)	8.194 (.004)
	여	342	330 (96.5)	12 (3.5)	
연령대 (N=370)	20대	40	38 (95.0)	2 (5.0)	3.317 (.506)
	30대	122	120 (98.4)	2 (1.6)	
	40대	141	133 (94.3)	8 (5.7)	
	50대	66	62 (93.9)	4 (6.1)	
	60대	1	1 (100.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=364)	광역자치단체	130	125 (96.2)	5 (3.8)	8.546 (.036)
	기초자치단체	185	180 (97.3)	5 (2.7)	
	공사공단	24	21 (87.5)	3 (12.5)	
	출자출연기관	25	22 (88.0)	3 (12.0)	
근무형태 (N=366)	공무원 또는 정규직 근로자	330	316 (95.8)	14 (4.2)	.466 (.792)
	공무직 (무기계약직)	24	23 (95.8)	1 (4.2)	
	기간제 근로자	12	11 (91.7)	1 (8.3)	
근무기간 (N=367)	1년 미만	12	12 (100.0)	0 (0.0)	13.479 (.036)
	1년~3년 미만	46	40 (87.0)	6 (13.0)	
	3년~5년 미만	44	43 (97.7)	1 (2.3)	
	5년~10년 미만	62	60 (96.8)	2 (3.2)	
	10년~15년 미만	68	67 (98.5)	1 (1.5)	
	15년~20년 미만	39	39 (100.0)	0 (0.0)	
	20년 이상	96	90 (93.8)	6 (6.3)	

- '직접 피해를 입었을 때 행위자의 성별은 무엇이었는가'라는 질문의 응답 결과를 보면, '남성(95.8%)'이 높게 나타남
  - 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 2건으로 '남, 녀 모두'라고 응답함
  - 응답자 정보별 직접 성희롱 피해를 입었을 때 행위자의 성별을 살펴보면, 성별, 근무처, 근무기간이 통계적으로 의미 있게 나타났음
  - 모든 유형에서 성희롱 행위자의 약80% 이상이 '남성'인 것으로 나타남
  - 특히 피해자가 남성인 경우에도 행위자의 84.6%가 남성인 것으로 나타남
  - 하지만 여성이 행위자라고 응답한 비율이 약10% 이상이 되는 유형도 있었는데, 이는 '남성', '공사공단', '출자출연기관', '1~3년 미만 근무한 자'였음
- ③ 행위자의 나이
- '직접 피해를 입었을 때 행위자의 연령대는 무엇이었는가'라는 질문의 응답 결과를 보면, 응답자(363명)의 68.9%가 '50대'라고 가장 많이 응답했으며, '40대(20.9%)'도 다소 높았음
  - 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수는 총 24건으로 이 중 '40대와 50대'가 16건으로 가장 많았음

[표 2-38] 행위자의 나이 (직접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
20대	4	1.1
30대	13	3.6
40대	76	20.9
50대	250	68.9
60대 이상	20	5.5
합계	363	100.0

- 응답자 정보별 직접 성희롱 피해를 입었을 때 행위자의 연령대를 살펴보면, 거의 모든 유형에서 '50'대가 가장 높았음
- 하지만 근무처 중 '출자출연기관'은 '40대'가 34.8%로 가장 높았고 다음으로 '50대(26.1%)'순이었음
- 근무형태 중 '기간제 근로자'는 '40대(41.7%)'가 가장 높았고 다음으로 '50대(33.3%)'순이었음

[표 2-39] 행위자의 나이 (직접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	20대	30대	40대	50대	60대 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=348)	남	28	2 (7.1)	5 (17.9)	6 (21.4)	15 (53.6)	0 (0.0)	28.466 (.000)
	여	320	2 (0.6)	8 (2.5)	68 (21.3)	222 (69.4)	20 (6.3)	
연령대 (N=349)	20대	35	3 (8.6)	2 (5.7)	7 (20.0)	18 (51.4)	5 (14.3)	31.520 (.012)
	30대	114	1 (0.9)	5 (4.4)	29 (25.4)	72 (63.2)	7 (6.1)	
	40대	134	0 (0.0)	4 (3.0)	24 (17.9)	101 (75.4)	5 (3.7)	
	50대	65	0 (0.0)	1 (1.5)	14 (21.5)	47 (72.3)	3 (4.6)	
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=343)	광역자치단체	122	1 (0.8)	2 (1.6)	27 (22.1)	87 (71.3)	5 (4.1)	31.833 (.001)
	기초자치단체	179	2 (1.1)	7 (3.9)	31 (17.3)	129 (72.1)	10 (5.6)	
	공사공단	19	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (26.3)	13 (68.4)	1 (5.3)	
	출자출연기관	23	1 (4.3)	4 (17.4)	8 (34.8)	6 (26.1)	4 (17.4)	
근무 형태 (N=345)	공무원 또는 정규직 근로자	309	2 (0.6)	10 (3.2)	63 (20.4)	216 (69.9)	18 (5.8)	31.306 (.000)
	공무직 (무기계약직)	24	0 (0.0)	1 (4.2)	5 (20.8)	17 (70.8)	1 (4.2)	
	기간제 근로자	12	2 (16.7)	0 (0.0)	5 (41.7)	4 (33.3)	1 (8.3)	
근무 기간 (N=346)	1년 미만	12	1 (8.3)	0 (0.0)	5 (41.7)	6 (50.0)	0 (0.0)	43.789 (.008)
	1년~3년 미만	41	2 (4.9)	5 (12.2)	10 (24.4)	21 (51.2)	3 (7.3)	
	3년~5년 미만	42	0 (0.0)	3 (7.1)	11 (26.2)	24 (57.1)	4 (9.5)	
	5년~10년 미만	57	0 (0.0)	1 (1.8)	11 (19.3)	40 (70.2)	5 (8.8)	
	10년~15년 미만	62	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (17.7)	48 (77.4)	3 (4.8)	
	15년~20년 미만	38	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (15.8)	32 (84.2)	0 (0.0)	
	20년 이상	94	1 (1.1)	2 (2.1)	20 (21.3)	66 (70.2)	5 (5.3)	

④ 주로 발생한 시간

- '직접 피해를 입었을 때, 피해가 주로 발생한 시간은 언제였는지'에 대한 질문의 결과 대부분이 '업무 외 시간(65.2%)'인 것으로 나타남
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 22건으로 '업무시간과 업무 외 시간 모두'라고 응답함

[표 2-40] 행위가 주로 발생한 시간 (직접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
업무 시간	126	34.8
업무 외 시간	236	65.2
합계	362	100.0

[표 2-41] 행위가 주로 발생한 시간 (직접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	업무 시간	업무 외 시간	$\chi^2$ (p)
성별 (N=346)	남	25	11 (44.0)	14 (56.0)	1.102 (.294)
	여	321	108 (33.6)	213 (66.4)	
연령대 (N=348)	20대	40	21 (52.5)	19 (47.5)	6.787 (.148)
	30대	112	37 (33.0)	75 (67.0)	
	40대	135	43 (31.9)	92 (68.1)	
	50대	60	20 (33.3)	40 (66.7)	
	60대	1	0 (0.0)	1 (100.0)	
근무처 (N=342)	광역자치단체	126	41 (32.5)	85 (67.5)	5.668 (.129)
	기초자치단체	176	54 (30.7)	122 (69.3)	
	공사공단	21	11 (52.4)	10 (47.6)	
	출자출연기관	19	9 (47.4)	10 (52.6)	
근무형태 (N=345)	공무원 또는 정규직 근로자	311	101 (32.5)	210 (67.5)	9.675 (.008)
	공무직(무기계약직)	22	9 (40.9)	13 (59.1)	
	기간제 근로자	12	9 (75.0)	3 (25.0)	
근무기간 (N=345)	1년 미만	12	6 (50.0)	6 (50.0)	6.511 (.368)
	1년~3년 미만	45	21 (46.7)	24 (53.3)	
	3년~5년 미만	40	12 (30.0)	28 (70.0)	
	5년~10년 미만	55	18 (32.7)	37 (67.3)	
	10년~15년 미만	66	25 (37.9)	41 (62.1)	
	15년~20년 미만	35	9 (25.7)	26 (74.3)	
	20년 이상	92	29 (31.5)	63 (68.5)	

- 응답자 정보별 직접 성희롱 피해를 입었을 때 행위가 주로 발생한 시간을 살펴보면, 근무형태만 통계적으로 의미 있게 나타났음
  - 대부분이 '업무 시간'보다 '업무 외 시간'이 높게 나타났음
  - 반면에 '업무 외 시간'보다 '업무 시간'이 더 높게 나타난 유형은 '20대', '공사공단', '출자출연기관', '기간제 근로자', '1년 미만 근무한 자', '1~3년 미만 근무한 자'였음
- ⑤ 주로 발생한 장소
- '직접 피해를 입었을 때 발생 장소는 어디였는가'라고 질문한 결과, '회식장소 (53.0%)'가 가장 많았고, 다음으로는 '직장 건물, 사무실 내(29.5%)'였음
  - 기타 응답으로는 회식 후 귀가 중, 점심 외부 식당, 이동하는 차량 등이었음
  - 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 68건으로 직장건물, 사무실 내와 회식장소가 25건으로 가장 많았고, 회식장소와 직장 야유회 워크숍이 13건, 직장건물, 사무실 내와 회식장소 및 직장 야유회 워크숍이 8건 순이었음

**[표 2-42] 행위가 주로 발생한 장소 (직접 피해)**

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
직장건물, 사무실내	94	29.5
회식장소	169	53.0
직장 야유회, 워크숍	14	4.4
출장, 외부 회의장소 등	13	4.1
업무 외 사적 모임 장소 (봉사회, 향우회, 동기모임 등)	13	4.1
PC, 핸드폰 등 가상공간	5	1.6
기타	11	3.4
합계	319	100.0

- 응답자 정보별 직접 성희롱 피해를 입었을 때 행위가 주로 발생한 장소를 살펴보면, 근무기간을 제외한 모든 유형이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 남성은 '직장건물, 사무실 내(38.5%)'가 가장 많았고, 여성은 '회식장소(55.2%)'가 가장 많았음 연령대는 모든 연령대에서 '회식장소'가 가장 높았음
- 근무처 중에서는 '광역자치단체'와 '기초자치단체'는 '회식장소'가 각각 55.3%, 57.5%로 가장 많았고, '공사공단'과 '출자출연기관'은 '직장건물, 사무실 내'가 각각 38.9%, 50.0%로 가장 많았음
- 근무형태로는 '공무원 또는 정규직 근로자'와 '공무직(무기계약직)'이 '회식장소'가 각각 55.9%, 47.4%로 가장 많은 것에 비해 '기간제 근로자'는 '직장건물, 사무실 내'가 46.2%로 가장 많았음



- 근무기간으로는 '1년 미만'의 경우 '직장건물, 사무실 내(36.4%)'가 가장 많았고, '1~3년 미만'의 경우 '직장건물, 사무실 내(40.5%)'와 '회식장소(40.5%)'가 많았으며, 그 외 근무기간 근무한 자의 경우 '회식장소'가 많았음

[표 2-43] 행위가 주로 발생한 장소 (직접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	직장건물 사무실내	회식장소	직장 야유회 워크숍	출장 외부 회의장소 등	업무외 사적 모임 장소	PC 핸드폰 등 가상공간	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=307)	남	26	10 (38.5)	6 (23.1)	1 (3.8)	4 (15.4)	3 (11.5)	1 (3.8)	1 (3.8)	18.255 (.006)
	여	281	81 (28.8)	155 (55.2)	13 (4.6)	9 (3.2)	10 (3.6)	4 (1.4)	9 (3.2)	
연령대 (N=308)	20대	33	12 (36.4)	15 (45.5)	2 (6.1)	3 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.0)	47.558 (.003)
	30대	101	26 (25.7)	55 (54.5)	6 (5.9)	3 (3.0)	4 (4.0)	3 (3.0)	4 (4.0)	
	40대	113	36 (31.9)	61 (54.0)	3 (2.7)	7 (6.2)	3 (2.7)	2 (1.8)	1 (0.9)	
	50대	60	19 (31.7)	29 (48.3)	3 (5.0)	0 (0.0)	5 (8.3)	0 (0.0)	4 (6.7)	
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	
근무처 (N=301)	광역자치단체	103	33 (32.0)	57 (55.3)	3 (2.9)	3 (2.9)	3 (2.9)	2 (1.9)	2 (1.9)	34.158 (.012)
	기초자치단체	160	39 (24.4)	92 (57.5)	8 (5.0)	9 (5.6)	8 (5.0)	2 (1.3)	2 (1.3)	
	공사공단	18	7 (38.9)	6 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (5.6)	3 (16.7)	
	출자출연기관	20	10 (50.0)	7 (35.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무형태 (N=304)	공무원 또는 정규직 근로자	272	79 (29.0)	152 (55.9)	11 (4.0)	10 (3.7)	11 (4.0)	5 (1.8)	4 (1.5)	32.329 (.001)
	공무직 (무기계약직)	19	6 (31.6)	9 (47.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (15.8)	
	기간제 근로자	13	6 (46.2)	1 (7.7)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	
근무기간 (N=305)	1년 미만	11	4 (36.4)	3 (27.3)	1 (9.1)	3 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	47.553 (.094)
	1년~3년 미만	42	17 (40.5)	17 (40.5)	3 (7.1)	4 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	
	3년~5년 미만	34	6 (17.6)	21 (61.8)	2 (5.9)	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)	3 (8.8)	
	5년~10년 미만	49	15 (30.6)	25 (51.0)	2 (4.1)	2 (4.1)	1 (2.0)	1 (2.0)	3 (6.1)	
	10년~15년 미만	53	16 (30.2)	31 (58.5)	2 (3.8)	1 (1.9)	1 (1.9)	2 (3.8)	0 (0.0)	
	15년~20년 미만	33	7 (21.2)	19 (57.6)	1 (3.0)	1 (3.0)	3 (9.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	
	20년 이상	83	27 (32.5)	45 (54.2)	3 (3.6)	1 (1.2)	5 (6.0)	1 (1.2)	1 (1.2)	

⑥ 발생 현장에서의 대응방법

- '직접 피해를 입었을 당시 발생 현장에서 어떻게 대응하였는가'라는 질문에 결과로는 '참고 아무 대응하지 않음'이 응답자(387명)의 43.4%로 가장 많았으며, 다음으로 '슬쩍 자리를 피함(37.5%)', '분위기나 화제를 전환함(27.1%)'순이었음
- 기타응답으로는 휴대폰 녹음, 상급자에게 전달, 메일로 사과요구 등이 있었음
- 미투운동과 성평등 문화에 대한 관심이 커짐에 따라 종사자의 성희롱 행위에 대한 이해도는 크게 확대 되었고, 감추지 않고 피해 경험 응답 또는 고발 하는 등 사회적으로 과거보다 개선되었지만, 현장에서는 아직까지 피해에 대한 대처는 소극적인 경향이 있는 것으로 나타남

[표 2-44] 발생 현장에서의 대응방법 (직접 피해)

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=387)	퍼센트	케이스 퍼센트
참고 아무 대응하지 않음	168	29.5	43.4
슬쩍 자리를 피함	145	25.4	37.5
분위기나 화제를 전환함	105	18.4	27.1
간접적으로 불쾌한 표시를 함	90	15.8	23.3
직접적으로 행위 증지를 요구함	51	8.9	13.2
112 신고	2	0.4	0.5
전담기관에 신고	2	0.4	0.5
기타	7	1.2	1.8
합계	570	100.0	147.3

- 응답자 정보별 직접 성희롱 피해를 입었을 당시 발생 현장에서 대응방법을 살펴보면, 거의 모든 유형에서 '참고 아무 대응하지 않음'이 가장 많았음
- 아닌 유형으로는 연령대에서 '40'대는 '슬쩍 자리를 피함'이 '참고 아무 대응하지 않음'과 동일하게 40.1%로 가장 많았고, '50대'는 '슬쩍 자리를 피함(31.8%)'이 가장 많았고, 다음으로 '분위기나 화제를 전환함(30.3%)' 순이었음
- 근무처 중 '공사공단'은 '간접적으로 불쾌한 표시를 함(50.0%)'로 가장 많았고, 근무기간 중 '15~20년 미만'은 '참고 아무 대응하지 않음', '슬쩍 자리를 피함', '분위기나 화제를 전환함'이 동일하게 35.9%로 많았고, '20년 이상'은 '슬쩍 자리를 피함(42.6%)'이 가장 많았음

- 이는 연령이 높거나 근무기간이 길수록 발생 현장에서 참기 보다는 적극적인 대응방  
법을 구사하고 있었지만 이 또한 피해자의 ‘불쾌함’이 드러나지 않고, ‘행위자’가 알  
수 없을 정도의 소극적인 대응에 불과했음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-7]에 제시함

**[표 2-45] 발생 현장에서의 대응방법 (직접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)**

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	참고 아무 대응하지 않음	슬쩍 자리를 피함	분위거나 화제를 전환함	간접적으로 불쾌한 표시를 함	직접적으로 행위중지를 요구함	112 신고	전담기관에 신고	기타
성별 (N=373)	남	27	11 (40.7)	2 (7.4)	8 (29.6)	5 (18.5)	4 (14.8)	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (3.7)
	여	346	153 (44.2)	136 (39.3)	93 (26.9)	83 (24.0)	47 (13.6)	2 (0.6)	0 (0.0)	5 (1.4)
연령대 (N=375)	20대	42	25 (59.5)	16 (38.1)	11 (26.2)	11 (26.2)	3 (7.1)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	124	63 (50.8)	43 (34.7)	27 (21.8)	28 (22.6)	13 (10.5)	1 (0.8)	0 (0.0)	3 (2.4)
	40대	142	57 (40.1)	57 (40.1)	43 (30.3)	34 (23.9)	18 (12.7)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)
	50대	66	18 (27.3)	21 (31.8)	20 (30.3)	14 (21.2)	17 (25.8)	0 (0.0)	1 (1.5)	4 (6.1)
	60대	1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무처 (N=367)	광역자치단체	130	60 (46.2)	50 (38.5)	34 (26.2)	21 (16.2)	31 (23.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
	기초자치단체	185	81 (43.8)	69 (37.3)	48 (25.9)	46 (24.9)	14 (7.6)	1 (0.5)	1 (0.5)	3 (1.6)
	공사공단	26	10 (38.5)	9 (34.6)	7 (26.9)	13 (50.0)	2 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.8)
	출자출연기관	26	12 (46.2)	10 (38.5)	10 (38.5)	7 (26.9)	3 (11.5)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=371)	공무원 또는 정규직 근로자	331	146 (44.1)	122 (36.9)	93 (28.1)	79 (23.9)	44 (13.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	4 (1.2)
	공무직 (무기계약직)	25	11 (44.0)	9 (36.0)	3 (12.0)	7 (28.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.0)
	기간제 근로자	15	7 (46.7)	7 (46.7)	6 (40.0)	2 (13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)
근무기간 (N=372)	1년 미만	13	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	47	24 (51.1)	12 (25.5)	10 (21.3)	17 (36.2)	4 (8.5)	1 (2.1)	1 (2.1)	1 (2.1)
	3년~5년 미만	47	24 (51.1)	20 (42.6)	14 (29.8)	9 (19.1)	5 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.3)
	5년~10년 미만	64	32 (50.0)	21 (32.8)	16 (25.0)	11 (17.2)	6 (9.4)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (1.6)
	10년~15년 미만	68	28 (41.2)	25 (36.8)	19 (27.9)	18 (26.5)	10 (14.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	39	14 (35.9)	14 (35.9)	14 (35.9)	9 (23.1)	6 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)
	20년 이상	94	33 (35.1)	40 (42.6)	27 (28.7)	23 (24.5)	16 (17.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	2 (2.1)

- ⑦ 발생현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유
  - ‘참고 아무대응 하지 않은 이유는 무엇인가’에 대한 질문에 대한 응답으로는 ‘상대와의 관계를 생각해서’가 응답자(166명)의 44.6%로 가장 높았으며, ‘별로 달라질 것 같지 않아서(41.0%)’, ‘당시 분위기를 어색하게 할까봐(39.8%)’가 다소 높게 나타남
  - 기타응답으로는 당황해서, 당연하게 생각하는 분위기, 당황해서, 상대가 술에 취해서, 의도인 것인지 실수인 것인지 파악이 어려워져서, 직장생활에 다 이런가보다 생각할 만큼 잘 모를 때여서 등이었음
  - 성희롱 피해에 대처하고 싶어도, 소극적인 대응을 할 수 밖에 없는 이유로 적극적 대처를 한다 해도 계속 만나야 되는 직장 생활에서 관계가 어색해 질 것에 대한 두려움이 가장 크게 적용한다고 볼 수 있음. 또한 문제제기를 한다 한들 해결에 대해 회의적인 생각을 가지고 있다는 점을 눈여겨 볼 필요가 있음

**[표 2-46] 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유 (직접 피해)**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=166)	퍼센트	케이스 퍼센트
상대와의 관계를 생각해서	74	25.6	44.6
별로 달라질 것 같지 않아서	68	23.5	41.0
직장에서 불이익을 받을 것 같아서	54	18.7	32.5
참을만하다 생각해서	3	1.0	1.8
사람들에게 소문이 날까봐	15	5.2	9.0
당시 분위기를 어색하게 할까봐	66	22.8	39.8
기타	9	3.1	5.4
합계	289	100.0	174.1

- 응답자 정보별 직접 성희롱 피해를 입었을 당시 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유를 살펴보면, 대부분의 유형에서 ‘상대와의 관계를 생각해서’, ‘별로 달라질 것 같지 않아서’, ‘당시 분위기를 어색하게 할까봐’가 많았음
- 다만 ‘20대’, ‘광역자치단체’, ‘출자출연기관’은 ‘직장에서 불이익을 받을 것 같아서’가 높게 나타남
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-8]에 제시함

[표 2-47] 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별 (케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분	응답자 (명)	상대와의 관계를 생각해서	별로 달라질 것 같지 않아서	직장에서 불이익을 받을 것 같아서	참을만하다 생각해서	사람들에게 소문이 날까봐	당시 분위기를 여색하게 할까봐	기타
성별 (N=162)	남	11 (36.4)	4 (45.5)	5 (18.2)	2 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여	151 (44.4)	67 (40.4)	61 (34.4)	52 (2.0)	3 (9.3)	14 (41.7)	63 (6.0)
연령대 (N=162)	20대	25 (52.0)	13 (32.0)	8 (48.0)	12 (0.0)	0 (12.0)	3 (24.0)	6 (8.0)
	30대	63 (41.3)	26 (38.1)	24 (30.2)	19 (1.6)	1 (7.9)	5 (41.3)	26 (4.8)
	40대	55 (47.3)	26 (50.9)	28 (29.1)	16 (3.6)	2 (3.6)	2 (40.0)	22 (1.8)
	50대	18 (33.3)	6 (38.9)	7 (33.3)	6 (0.0)	0 (22.2)	4 (50.0)	9 (11.1)
	60대	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (100.0)
근무처 (N=161)	광역자치단체	59 (45.8)	27 (37.3)	22 (45.8)	27 (1.7)	1 (15.3)	9 (33.9)	20 (1.7)
	기초자치단체	81 (42.0)	34 (44.4)	36 (22.2)	18 (1.2)	1 (4.9)	4 (40.7)	33 (8.6)
	공사공단	9 (55.6)	5 (66.7)	6 (11.1)	1 (0.0)	0 (11.1)	1 (44.4)	4 (0.0)
	출자출연기관	12 (33.3)	4 (25.0)	3 (50.0)	6 (8.3)	1 (0.0)	0 (58.3)	7 (0.0)
근무형태 (N=162)	공무원 또는 정규직 근로자	145 (44.8)	65 (40.0)	58 (31.0)	45 (2.1)	3 (9.0)	13 (39.3)	57 (5.5)
	공무직 (무기계약직)	10 (20.0)	2 (70.0)	7 (50.0)	5 (0.0)	0 (10.0)	1 (40.0)	4 (0.0)
	기간제 근로자	7 (57.1)	4 (28.6)	2 (42.9)	3 (0.0)	0 (0.0)	0 (42.9)	3 (0.0)
근무기간 (N=161)	1년 미만	7 (42.9)	3 (14.3)	1 (28.6)	2 (0.0)	0 (0.0)	2 (28.6)	1 (14.3)
	1년~3년 미만	24 (41.7)	10 (33.3)	8 (41.7)	10 (0.0)	0 (8.3)	2 (37.5)	9 (8.3)
	3년~5년 미만	24 (37.5)	9 (41.7)	10 (29.2)	7 (4.2)	1 (12.5)	3 (29.2)	7 (8.3)
	5년~10년 미만	31 (41.9)	13 (48.4)	15 (41.9)	13 (0.0)	0 (6.5)	2 (32.3)	10 (0.0)
	10년~15년 미만	28 (46.4)	13 (35.7)	10 (21.4)	6 (0.0)	0 (7.1)	2 (46.4)	13 (0.0)
	15년~20년 미만	14 (42.9)	6 (42.9)	6 (21.4)	3 (7.1)	1 (0.0)	0 (50.0)	7 (0.0)
	20년 이상	33 (51.5)	17 (51.5)	17 (33.3)	11 (3.0)	1 (15.2)	5 (48.5)	16 (9.1)

⑧ 해결 여부 및 해결방식

- '직장 내 성희롱 피해를 입은 후 본인이 원하는 대로 해결되었는가'에 대한 질문에 대한 결과로 '해결되지 않았음(51.5%)'이 가장 많았고, 다음으로 '잘 모르겠음(32.5%)'로 나타났음. '해결되었거나 해결 진행 중'은 약 15%에 불과했음

[표 2-48] 해결 여부 (직접 피해)

(단위: 명,%)

구분	합계	해결되지 않음	해결됨	해결 진행 중임	잘 모르겠음
빈도	369	190	49	10	120
퍼센트	100.0	51.5	13.3	2.7	32.5

[표 2-49] 해결 여부 (직접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분	응답자 (명)	해결되지 않음	해결됨	해결 진행 중임	잘 모르겠음	$\chi^2$ (p)	
성별 (N=354)	남	28	9 (32.1)	6 (21.4)	1 (3.6)	12 (42.9)	4.902 (.179)
	여	326	174 (53.4)	41 (12.6)	9 (2.8)	102 (31.3)	
연령대 (N=356)	20대	41	26 (63.4)	2 (4.9)	1 (2.4)	12 (29.3)	8.729 (.463)
	30대	117	59 (50.4)	15 (12.8)	3 (2.6)	40 (34.2)	
	40대	136	72 (52.9)	17 (12.5)	3 (2.2)	44 (32.4)	
	50대	62	26 (41.9)	13 (21.0)	3 (4.8)	20 (32.3)	
근무처 (N=349)	광역자치단체	123	63 (51.2)	21 (17.1)	5 (4.1)	34 (27.6)	23.181 (.006)
	기초자치단체	175	101 (57.7)	18 (10.3)	1 (0.6)	55 (31.4)	
	공사공단	25	10 (40.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	13 (52.0)	
	출자출연기관	26	9 (34.6)	4 (15.4)	3 (11.5)	10 (38.5)	
근무형태 (N=353)	공무원 또는 정규직 근로자	313	161 (51.4)	44 (14.1)	9 (2.9)	99 (31.6)	3.937 (.685)
	공무직 (무기계약직)	25	13 (52.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	9 (36.0)	
	기간제 근로자	15	9 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (40.0)	
근무기간 (N=354)	1년 미만	13	9 (69.2)	1 (7.7)	0 (0.0)	3 (23.1)	14.941 (.666)
	1년~3년 미만	47	21 (44.7)	7 (14.9)	1 (2.1)	18 (38.3)	
	3년~5년 미만	46	27 (58.7)	5 (10.9)	1 (2.2)	13 (28.3)	
	5년~10년 미만	60	33 (55.0)	6 (10.0)	2 (3.3)	19 (31.7)	
	10년~15년 미만	61	31 (50.8)	9 (14.8)	0 (0.0)	21 (34.4)	
	15년~20년 미만	35	15 (42.9)	2 (5.7)	1 (2.9)	17 (48.6)	
	20년 이상	92	46 (50.0)	17 (18.5)	4 (4.3)	25 (27.2)	

- 응답자 정보별 직접 성희롱 피해에 대한 해결 여부를 살펴보면, 대부분의 유형에서 ‘해결되지 않음’이 가장 많았으나,
- ‘남성’, ‘공사공단’, ‘출자출연기관’은 ‘잘 모르겠음’이 가장 높게 나타남
- 또한 대부분의 유형이 ‘해결됨’이 약 10% 내외였으나, ‘남성’, ‘50대’의 경우 ‘해결됨’이 약 20%이상으로 나타남

[표 2-50] 해결 방법 (직접 피해)

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=42)	퍼센트	케이스 퍼센트
사적해결 행위자의 사과 등 당사자 간 해결	21	50.0	50.0
공적해결 사내기구를 통한 공식적 처리	4	9.5	9.5
기타	17	40.5	40.5
합계	42	100.0	100.0

- ‘발생한 성희롱 행위 또는 상황이 해결되었거나 해결 중이라면 어떤 방식이였는가’라는 질문의 결과로 ‘행위자의 사과 등 당사자 간 해결’이 응답자(42명)의 50.0%로 가장 높은 반면 ‘사내기구를 통한 공식적 처리’는 9.5%에 불과함
- 기타응답으로는 행위멈춤, 상급자 전출 또는 퇴직, 공식자리에서 당사자 듣도록 타인(제3자)과 대화, 사회적 분위기(환경) 전환에 따른 사례가 없어지고 있음, 상대방의 행위 무시, 회식 문화 개선됨 등이 있었음
- 응답자 정보별 해결 방식을 살펴보면, 대부분의 유형이 ‘행위자의 사과 등 당사자 간 해결’이라고 응답함
- 이와 같은 결과는 두 가지 측면을 다 고려해 보아야 할 것 같은데, 첫째, 성희롱 피해를 해결함에 있어 공식적인 해결이 어렵다는 점과 둘째, 피해자가 이후 직장 생활을 고려해서 원만한 해결을 원하는 경우도 많다는 점을 간접적으로 보여줌

[표 2-51] 해결 방법 (직접 피해) - 응답자 정보별

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	사적해결 당사자 간 해결	공적해결 새내기구를 통한 공식적 처리	기타
성별 (N=40)	남	6	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
	여	34	16 (47.1)	2 (5.9)	16 (47.1)
연령대 (N=40)	20대	2	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	30대	16	7 (43.8)	1 (6.3)	8 (50.0)
	40대	14	7 (50.0)	2 (14.3)	5 (35.7)
	50대	8	6 (75.0)	1 (12.5)	1 (12.5)
근무처 (N=38)	광역자치단체	12	9 (75.0)	1 (8.3)	2 (16.7)
	기초자치단체	17	6 (35.3)	2 (11.8)	9 (52.9)
	공사공단	2	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
	출자출연기관	7	4 (57.1)	0 (0.0)	3 (42.9)
근무형태 (N=39)	공무원 또는 정규직 근로자	37	19 (51.4)	3 (8.1)	15 (40.5)
	공무직 (무기계약직)	2	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
근무기간 (N=39)	1년 미만	1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	5	1 (20.0)	1 (20.0)	3 (60.0)
	3년~5년 미만	6	3 (50.0)	0 (0.0)	3 (50.0)
	5년~10년 미만	8	4 (50.0)	0 (0.0)	4 (50.0)
	10년~15년 미만	8	5 (62.5)	0 (0.0)	3 (37.5)
	15년~20년 미만	1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	20년 이상	10	6 (60.0)	2 (20.0)	2 (20.0)

⑨ 해결되지 않은 이유

- ‘발생한 성희롱 행위 또는 상황이 해결되지 않았다면 그 이유는 무엇이었는데?’라는 질문에 대한 결과로 응답자(175명)의 52.0%는 ‘해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 직장 내 분위기’라고 답했고, 다음으로 ‘직장 내 도움 받을 곳이 없어서(34.9%)’, ‘사건에 대한 대처 방법을 몰라서(20.6%)’ 순이었음
- 기타응답으로는 관계가 어색해질까봐, 해결하지 않고 당연하게 받아들임, 근거자료가



없어서, 사과를 원했으나 행위자가 사과하지 않음, 스스로 참고 알리지 않아서, 원인 제공자 퇴직, 같은 곳에서 근무해야하므로, 근무분위기가 어색해질까봐, 해결하고자 하는 의지부족 등이 있었음

- 이와 같은 결과는 성희롱 발생 시 상담 또는 대처를 도와줄 수 있는 담당부서의 요구보다도 성희롱을 가볍게 여기는 ‘직장 내 분위기’부터 우선적으로 변화되어야 함을 보여줌
- 또한 직장 내 도움 받을 곳이 없다고 응답하였는데, 이는 앞서 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳을 ‘모른다’라고 응답한 것이 높게 나타난 결과와도 연결됨. 그리고 앞으로 성희롱 예방 교육에서 상대방에게 어떻게 효과적으로 항의할 것 인지 ‘효과적인 대처방법’에 대한 내용을 좀 더 보완하여 전달해야함

**[표 2-52] 해결되지 않은 이유 (직접 피해)**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=175)	퍼센트	케이스 퍼센트
해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 직장 내 분위기	91	34.3	52.0
직장 내 도움 받을 곳이 없어서	61	23.0	34.9
사건에 대한 대처 방법을 몰라서	36	13.6	20.6
해결 과정이 복잡해서	23	8.7	13.1
해결되는 데 시간이 너무 걸려서	5	1.9	2.9
행위자에 대한 처벌 수위가 원하는 것보다 약해서	21	7.9	12.0
문제제기를 했는데도 묵살 당함	16	6.0	9.1
기타	12	4.5	6.9
합계	265	100.0	151.4

- 응답자 정보별 해결되지 않은 이유를 살펴보면, 대부분의 유형이 ‘해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 직장 내 분위기’이라고 응답함
- ‘남성’, ‘출자출연기관’, ‘기간제 근로자’는 ‘직장 내 도움 받을 곳이 없어서’가 각각 44.4%, 55.6%, 50.0%로 가장 많았음
- ‘1년 미만 근무한 자’의 경우 ‘해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 직장 내 분위기’, ‘사건에 대한 대처방법을 몰라서’, ‘해결과정이 복잡해서’가 동일하게 28.6%로 나타남
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-9]에 제시함

[표 2-53] 해결되지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분	응답자 (명)	해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 분이기	직장 내 도움 받을 곳이 없어서	사건에 대한 대처방법을 몰라서	해결과정이 복잡해서	해결되는데 시간이 너무 걸려서	행위자에 대한 처벌수위가 원하는 것보다 약해서	문제제기를 했는데도 묵살 당함	미해결이유 기타
성별 (N=168)	남	9 (33.3)	4 (44.4)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)
	여	159 (52.2)	83 (34.6)	35 (22.0)	19 (11.9)	5 (3.1)	21 (13.2)	15 (9.4)	11 (6.9)
연령대 (N=168)	20대	25 (40.0)	8 (32.0)	9 (36.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	3 (12.0)	0 (0.0)
	30대	57 (47.4)	27 (36.8)	14 (24.6)	8 (14.0)	3 (5.3)	8 (14.0)	5 (8.8)	5 (8.8)
	40대	65 (61.5)	40 (35.4)	23 (12.3)	8 (10.8)	7 (1.5)	8 (12.3)	4 (6.2)	4 (6.2)
	50대	21 (47.6)	10 (28.6)	6 (19.0)	4 (9.5)	2 (0.0)	0 (9.5)	2 (19.0)	4 (14.3)
근무처 (N=168)	광역자치단체	53 (50.9)	27 (45.3)	11 (20.8)	7 (13.2)	2 (3.8)	7 (13.2)	3 (5.7)	2 (3.8)
	기초자치단체	96 (56.3)	54 (27.1)	26 (21.9)	12 (12.5)	3 (3.1)	12 (12.5)	11 (11.5)	6 (6.3)
	공사공단	10 (40.0)	4 (30.0)	3 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (10.0)	1 (10.0)	2 (20.0)
	출자출연기관	9 (22.2)	2 (55.6)	5 (11.1)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (11.1)	1 (11.1)	2 (22.2)
근무형태 (N=168)	공무원 또는 정규직 근로자	150 (52.7)	79 (34.7)	52 (22.0)	33 (12.7)	19 (3.3)	5 (13.3)	14 (9.3)	10 (6.7)
	공무직 (무기계약직)	10 (50.0)	5 (20.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	1 (10.0)
	기간제 근로자	8 (37.5)	3 (50.0)	4 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)
근무기간 (N=167)	1년 미만	7 (28.6)	2 (14.3)	1 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	19 (47.4)	9 (26.3)	5 (26.3)	3 (15.8)	1 (5.3)	3 (15.8)	2 (10.5)	1 (5.3)
	3년~5년 미만	26 (57.7)	15 (42.3)	11 (11.5)	3 (7.7)	2 (3.8)	1 (23.1)	3 (11.5)	1 (3.8)
	5년~10년 미만	33 (39.4)	13 (33.3)	11 (30.3)	10 (15.2)	5 (3.0)	1 (6.1)	2 (12.1)	4 (12.1)
	10년~15년 미만	28 (53.6)	15 (42.9)	12 (21.4)	6 (10.7)	3 (3.6)	1 (17.9)	5 (7.1)	2 (7.1)
	15년~20년 미만	13 (76.9)	10 (23.1)	3 (7.7)	1 (7.7)	1 (7.7)	1 (7.7)	1 (15.4)	2 (0.0)
	20년 이상	41 (56.1)	23 (36.6)	15 (17.1)	7 (9.8)	4 (0.0)	0 (9.8)	4 (7.3)	3 (9.8)

⑩ 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향

- '성희롱 피해를 입은 경험이 본인에게 어떤 영향을 주었는가'라는 질문에 대한 결과로 응답자(361명)의 36.6%가 '다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌'이라고 답했고, 다음으로는 '직장을 떠나고 싶었음(29.9%)'순이었음
- 특이점으로는 응답자의 꽤 높은 비율이 '특별한 영향이 없었다(22.2%)'고 답함

- 기타의견으로는 불쾌함이 18건으로 가장 많았고 그 외 의견으로는 가정불화, 이야기 대상이 없음, 부서 이동, 불신, 스트레스, 신규직원에게 본보기, 인권 파괴, 추후 올바른 대처 의지, 트라우마, 특정대상을 두고 하는 것이 아님 등이 있었음
- 응답자의 상당수가 '재발가능성'에 불안감을 느끼고 있었는데, 이는 성희롱의 경우 행위자 개인의 문제가 아니기 때문에 '양성평등한 조직문화', '인권을 존중하는 조직문화' 등 조직문화의 개선이 이루어지지 않는 이상, '재발가능성'이 높다는 것을 보여주는 결과임

**[표 2-54] 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=361)	퍼센트	케이스 퍼센트
특별한 영향 없었음	80	15.7	22.2
업무능력이 떨어졌음	40	7.9	11.1
과장된 소문 등으로 괴로웠음	24	4.7	6.6
고용·승진 등에서 불이익을 받음	10	2.0	2.8
대인기피증이 생겼음	44	8.7	12.2
다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌	132	26.0	36.6
직장을 떠나고 싶었음	108	21.3	29.9
병이 생기는 등 건강이 안 좋아짐	27	5.3	7.5
기타	43	8.5	11.9
합계	508	100.0	140.7

- 응답자 정보별 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향을 살펴보면, 대부분의 유형이 '다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌'과, '직장을 떠나고 싶었음'이 높게 나타남
- 하지만 '남성'은 '특별한 영향 없었음(48.0%)'이 가장 많았는데, 이는 '여성'은 '다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌(38.1%)'이 가장 많은 것과 상반되는 결과임
- 근무기간에서도 '15~20년 미만'과 '20년 이상'의 경우 '특별한 영향 없었음'에 응답한 자가 각각 27.8%, 35.3%로 가장 많았음
- 이는 남성보다 여성이, 연령이 적을수록 성희롱 피해 사건으로부터 부정적인 영향에 더 많이 노출되어 있음을 나타내고 있으며, 나아가 성희롱 피해의 수위도 이들이 상대적으로 클 수도 있다고 유추할 수 있음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-10]에 제시함

[표 2-55] 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	특별한 영향 없었음	업무능력이 떨어졌음	과장된 소문 등으로 괴로웠음	고용·승진 등에서 불이익을 받음	대인기괴증 이 생겼음	다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌	직장을 떠나고 싶었음	병이 생기는 등 건강이 안 좋아짐	기타
성별 (N=348)	남	25	12 (48.0)	4 (16.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	3 (12.0)
	여	323	65 (20.1)	35 (10.8)	23 (7.1)	8 (2.5)	41 (12.7)	123 (38.1)	105 (32.5)	25 (7.7)	36 (11.1)
연령대 (N=349)	20대	41	5 (12.2)	5 (12.2)	3 (7.3)	0 (0.0)	8 (19.5)	17 (41.5)	17 (41.5)	2 (4.9)	4 (9.8)
	30대	116	20 (17.2)	11 (9.5)	6 (5.2)	2 (1.7)	10 (8.6)	49 (42.2)	43 (37.1)	9 (7.8)	14 (12.1)
	40대	135	32 (23.7)	19 (14.1)	9 (6.7)	5 (3.7)	22 (16.3)	49 (36.3)	33 (24.4)	12 (8.9)	14 (10.4)
	50대	57	22 (38.6)	4 (7.0)	6 (10.5)	2 (3.5)	4 (7.0)	10 (17.5)	12 (21.1)	4 (7.0)	8 (14.0)
근무처 (N=344)	광역자치단체	117	24 (20.5)	12 (10.3)	7 (6.0)	4 (3.4)	17 (14.5)	41 (35.0)	35 (29.9)	10 (8.5)	16 (13.7)
	기초자치단체	178	43 (24.2)	16 (9.0)	11 (6.2)	1 (0.6)	20 (11.2)	66 (37.1)	54 (30.3)	11 (6.2)	13 (7.3)
	공사공단	24	5 (20.8)	3 (12.5)	1 (4.2)	0 (0.0)	3 (12.5)	10 (41.7)	6 (25.0)	2 (8.3)	5 (20.8)
	출자출연기관	25	5 (20.0)	8 (32.0)	4 (16.0)	3 (12.0)	3 (12.0)	9 (36.0)	10 (40.0)	4 (16.0)	4 (16.0)
근무형태 (N=347)	공무원 또는 정규직 근로자	310	71 (22.9)	33 (10.6)	23 (7.4)	8 (2.6)	42 (13.5)	113 (36.5)	94 (30.3)	27 (8.7)	31 (10.0)
	공무직 (무기계약직)	23	4 (17.4)	2 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	8 (34.8)	8 (34.8)	0 (0.0)	6 (26.1)
	기간제 근로자	14	3 (21.4)	3 (21.4)	1 (7.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	5 (35.7)	4 (28.6)	0 (0.0)	2 (14.3)
근무기간 (N=347)	1년 미만	12	4 (33.3)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	5 (41.7)	4 (33.3)	1 (8.3)	1 (8.3)
	1년~3년 미만	44	4 (9.1)	5 (11.4)	3 (6.8)	2 (4.5)	6 (13.6)	19 (43.2)	16 (36.4)	3 (6.8)	5 (11.4)
	3년~5년 미만	45	4 (8.9)	6 (13.3)	3 (6.7)	1 (2.2)	6 (13.3)	17 (37.8)	17 (37.8)	4 (8.9)	4 (8.9)
	5년~10년 미만	61	11 (18.0)	8 (13.1)	8 (13.1)	3 (4.9)	6 (9.8)	21 (34.4)	22 (36.1)	7 (11.5)	10 (16.4)
	10년~15년 미만	64	15 (23.4)	6 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (15.6)	31 (48.4)	15 (23.4)	4 (6.3)	6 (9.4)
	15년~20년 미만	36	10 (27.8)	6 (16.7)	3 (8.3)	1 (2.8)	4 (11.1)	8 (22.2)	9 (25.0)	3 (8.3)	4 (11.1)
	20년 이상	85	30 (35.3)	7 (8.2)	7 (8.2)	2 (2.4)	10 (11.8)	23 (27.1)	23 (27.1)	5 (5.9)	9 (10.6)

### 3) 직장 내 성희롱을 목격하거나 피해자로부터 피해사실을 들은 경우

아래의 '직장 내 성희롱을 목격하거나 피해자로부터 피해사실을 들은 경우'에 대한 해석의 경우 다음과 같은 이유로 인해 단순히 성희롱 발생 정도로 해석하지 않도록 유의할 필요가 있음(2015년 성희롱 실태조사, 여성가족부)

- ① 타인의 성희롱 피해 인지경험이 높은 것은 여러 가지 의미로 해석 가능 (외부 민원인 응대가 많은 직장 등)
- ② 응답자가 성희롱 혹은 성평등 인식 수준이 높은 경우 (동일한 행위에 대해 혹자는 성희롱 피해로 인식하는 반면 다른 사람은 큰 문제가 아닌 것으로 생각)
- ③ 성희롱 예방교육과 공식적인 사건 처리가 잘 이루어지는 조직의 경우 (성희롱 사건의 공식처리가 원활하고, 결과를 구성원들에게 투명하게 공개하는 직장에서 일하는 응답자라면, 타인의 성희롱 피해에 대한 인지경험이 높을 가능성이 있음)

#### (1) 간접 피해 경험 여부

- '간접 피해 경험 여부'에 대한 응답 결과를 보면, 응답자(6,778명)의 9.0%가 기관에서 종사하면서 성희롱 피해를 목격하거나 직접 피해사실을 들은 적 있는 것으로 응답함
- 이 중 타인의 피해를 목격한 자는 230명(3.4%)으로, 타인의 피해 사실을 직접 들은 경우는 396명(5.8%)으로 나타남

[표 2-56] 간접 피해 경험 여부 (1)

(단위: 명, %)

구분	빈도	퍼센트
목격과 청취 둘다	16	.2
목격 또는 청취	594	8.8
목격, 청취하지 않음	6,168	91.0
합계	6,778	100.0

[표 2-57] 간접 피해 경험 여부 (2)

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=6,778)	퍼센트	케이스 퍼센트
타인의 피해를 목격	230	3.4	3.4
타인의 피해를 청취	396	5.8	5.8
목격, 청취하지 않음	6,168	90.8	91.0
합계	6,794	100.0	100.2

- 응답자 정보별로 직장 내 성희롱 간접 피해 경험 여부의 결과는 [표 2-58]과 같은데, 근무형태를 제외한 모든 유형이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별 응답 결과를 보면 ‘여성’의 19.5%가 성희롱 피해를 간접적으로 경험했다고 응답한 것에 비해 ‘남성’은 3.4%에 불과하였음
- 연령대의 경우 간접적으로 성희롱 피해를 한 경험이 ‘20대(13.4%)’가 가장 높고, ‘60대(1.5%)’가 가장 낮았음
- 근무처의 경우 간접적으로 성희롱 피해를 한 경험이 ‘출자출연기관(15.1%)’이 가장 높았고, ‘공사공단(2.9%)’이 가장 낮았음
- 근무형태의 경우 ‘공무원 또는 정규직 근로자’가 가장 높았음(9.1%)
- 근무기간의 경우 간접적으로 성희롱 피해를 한 경험이 ‘1~3년 미만(14.3%)’이 가장 높았고, ‘1년 미만(5.6%)’이 가장 낮았음
- 결과를 종합해 보면 ‘여성’, ‘20대’, ‘출자출연기관’, ‘공무원 또는 정규직 근로자’, ‘1~3년 미만 근무자’의 피해 경험이 높게 나타나고 있는데, 이 중 ‘여성’, ‘20대’, ‘공무원 또는 정규직 근로자’의 경우 성희롱 직접 피해 경험 또한 높게 나타난 집단임
- 응답자 정보별로 직장 내 성희롱 간접 피해 경험 여부를 중복응답으로 분석한 결과는 [표 2-59]와 같음
- ‘3~5년 미만 근무한 자’(552명)의 7.2%, ‘여성’(2,281명)의 7.1%로 직장 내 성희롱을 직접 목격하였다고 응답한 비율이 높았음
- ‘여성’(2,281명)의 13.0%, ‘출자출연기관’(430명)의 10.7%, ‘1~3년 미만 근무한 자’(689명)의 10.7%가 피해자로부터 피해 사실을 직접 들었다고 응답한 비율이 높았음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-11]에 제시함

[표 2-58] 간접 피해 경험 여부 (1) - 응답자 정보별

(단위: 명, %)

구분		응답자 (명)	목적과 청취 둘 다	목적 또는 청취	경험 없음	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,645)	남	4,364	2 (0.0)	149 (3.4)	4,213 (96.5)	473.550 (.000)
	여	2,281	13 (0.6)	432 (18.9)	1,836 (80.5)	
연령대 (N=6,697)	20대	586	2 (0.3)	77 (13.1)	507 (86.5)	97.374 (.000)
	30대	1,721	6 (0.3)	208 (12.1)	1,507 (87.6)	
	40대	2,334	6 (0.3)	207 (8.9)	2,121 (90.9)	
	50대	1,991	1 (0.1)	86 (4.3)	1,904 (95.6)	
	60대	65	0 (0.0)	1 (1.5)	64 (98.5)	
근무처 (N=6,650)	광역자치단체	2,881	4 (0.1)	211 (7.3)	2,666 (92.5)	114.525 (.000)
	기초자치단체	2,249	7 (0.3)	273 (12.1)	1,969 (87.6)	
	공사공단	1,090	1 (0.1)	30 (2.8)	1,059 (97.2)	
	출자출연기관	430	3 (0.7)	62 (14.4)	365 (84.9)	
근무형태 (N=6,658)	공무원 또는 정규직 근로자	5,885	15 (0.3)	517 (8.8)	5,353 (91.0)	3.168 (.530)
	공무직 (무기계약직)	458	0 (0.0)	35 (7.6)	423 (92.4)	
	기간제 근로자	315	0 (0.0)	24 (7.6)	291 (92.4)	
근무기간 (N=6,690)	1년 미만	520	0 (0.0)	29 (5.6)	491 (94.4)	104.365 (.000)
	1년~3년 미만	689	1 (0.1)	98 (14.2)	590 (85.6)	
	3년~5년 미만	552	7 (1.3)	69 (12.5)	476 (86.2)	
	5년~10년 미만	845	3 (0.4)	92 (10.9)	750 (88.8)	
	10년~15년 미만	1,390	1 (0.1)	118 (8.5)	1,271 (91.4)	
	15년~20년 미만	542	0 (0.0)	45 (8.3)	497 (91.7)	
	20년 이상	2,152	3 (0.1)	125 (5.8)	2,024 (94.1)	

[표 2-59] 간접 피해 경험 여부 (2) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	타인 피해 목적	타인 피해 청취	없음
성별 (N=6,645)	남	4,364	63 (1.4)	90 (2.1)	4,213 (96.5)
	여	2,281	161 (7.1)	297 (13.0)	1,836 (80.5)
연령대 (N=6,697)	20대	586	24 (4.1)	57 (9.7)	507 (86.5)
	30대	1,721	85 (4.9)	135 (7.8)	1,507 (87.6)
	40대	2,334	88 (3.8)	131 (5.6)	2,121 (90.9)
	50대	1,991	27 (1.4)	61 (3.1)	1,904 (95.6)
	60대	65	0 (0.0)	1 (1.5)	64 (98.5)
근무처 (N=6,650)	광역자치단체	2,881	85 (.0)	134 (.0)	2,666 (.9)
	기초자치단체	2,249	104 (4.6)	183 (8.1)	1,969 (87.6)
	공사공단	1,090	11 (1.0)	21 (1.9)	1,059 (97.2)
	출자출연기관	430	22 (5.1)	46 (10.7)	365 (84.9)
근무형태 (N=6,658)	공무원 또는 정규직 근로자	5,885	206 (3.5)	341 (5.8)	5,353 (91.0)
	공무직 (무기계약직)	458	10 (2.2)	25 (5.5)	423 (92.4)
	기간제 근로자	315	7 (2.2)	17 (5.4)	291 (92.4)
근무기간 (N=6,690)	1년 미만	520	9 (1.7)	20 (3.8)	491 (94.4)
	1년~3년 미만	689	26 (3.8)	74 (10.7)	590 (85.6)
	3년~5년 미만	552	40 (7.2)	43 (7.8)	476 (86.2)
	5년~10년 미만	845	39 (4.6)	59 (7.0)	750 (88.8)
	10년~15년 미만	1,390	50 (3.6)	70 (5.0)	1,271 (91.4)
	15년~20년 미만	542	13 (2.4)	32 (5.9)	497 (91.7)
	20년 이상	2,152	47 (2.2)	84 (3.9)	2,024 (94.1)



- 다음의 (2)~(5)번 문항의 경우 ‘간접적으로 직장 내 성희롱 피해를 입었는가’라는 질문에 응답은 하지 않았으나 (2)~(5)번 문항에 응답한 자는 포함시켰는데, 이는 앞서 밝힌 바대로 최대한 응답자의 의견을 분석에 포함하는 것이 해당 설문의 취지에 부합하기 때문임
- ‘직접 직장 내 성희롱을 피해를 입었는가’라는 질문에 ‘아니오’라고 응답한 뒤 (2)~(5)번 문항에 응답한 케이스의 경우 논리에 어긋나기 때문에 제외하고 분석함

**(2) 간접 피해 경험 유형**

- 간접 피해 경험 유형으로는 ‘음란한 농담’이 피해 경험이 있는 응답자(682명) 중 49.4%로 가장 높게 나타났고, ‘술 따르도록 강요(39.1%)’가 다소 높게 나타났음
- 다음으로는 ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가(34.3%)’, ‘신체적 접촉(30.1%)’순이었음
- 기타응답은 행위자가 직장 내 직원은 아니고 자생단체 회원이었음, 업무시간 내 음란 동영상 시청하는 직원 목격 등이 있었음

**[표 2-60] 간접 피해 경험 유형**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=682)	퍼센트	케이스 퍼센트
음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)	337	22.7	49.4
외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	234	15.7	34.3
성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	51	3.4	7.5
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	80	5.4	11.7
회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	267	18.0	39.1
몰래카메라	7	0.5	1.0
사적만남강요	92	6.2	13.5
상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	36	2.4	5.3
불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	75	5.0	11.0
행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	62	4.2	9.1
입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	205	13.8	30.1
안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	27	1.8	4.0
성적요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	6	0.4	0.9
고용상의 이익을 전제로 성적요구를 하는 행위	3	0.2	0.4
기타	5	0.3	0.7
합계	1,487	100.0	218.0

- 응답자 정보별로 직접 피해 경험 유형에 대한 결과를 보면, 거의 모든 유형이 ‘음란한 농담’을 약 50% 이상으로 꼽았고, ‘출자출연기관’ 역시 ‘음란한 농담’이 가장 많았지만 응답 비율이 37.7%로 다른 유형에 비해 낮았음

○ 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-12]에 제시함

[표 2-61] 간접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	음란한 농담	외모, 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	술 따르 도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌 하게 쳐다 보는 행위	신체 부위 만지 거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마, 주무 르기 강요	불응 으로 고용상 불이익	이익을 전제로 성적 요구	기타
성별 (N=666)	남	170	82 (48.2)	48 (28.2)	6 (3.5)	21 (12.4)	69 (40.6)	3 (1.8)	17 (10.0)	14 (8.2)	17 (10.0)	15 (8.8)	33 (19.4)	8 (4.7)	4 (2.4)	0 (0.0)	1 (0.6)
	여	496	246 (49.6)	181 (36.5)	45 (9.1)	56 (11.3)	195 (39.3)	4 (0.8)	73 (14.7)	20 (4.0)	56 (11.3)	46 (9.3)	165 (33.3)	18 (3.6)	2 (0.4)	3 (0.6)	4 (0.8)
연령대 (N=665)	20대	85	48 (56.5)	44 (51.8)	11 (12.9)	5 (5.9)	21 (24.7)	0 (0.0)	12 (14.1)	5 (5.9)	14 (16.5)	15 (17.6)	25 (29.4)	5 (5.9)	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	234	111 (47.4)	73 (31.2)	16 (6.8)	20 (8.5)	88 (37.6)	4 (1.7)	37 (15.8)	18 (7.7)	22 (9.4)	12 (5.1)	94 (40.2)	10 (4.3)	0 (0.0)	2 (0.9)	3 (1.3)
	40대	237	115 (48.5)	81 (34.2)	19 (8.0)	34 (14.3)	103 (43.5)	1 (0.4)	33 (13.9)	8 (3.4)	28 (11.8)	22 (9.3)	58 (24.5)	10 (4.2)	3 (1.3)	1 (0.4)	0 (0.0)
	50대	108	56 (51.9)	28 (25.9)	4 (3.7)	18 (16.7)	50 (46.3)	2 (1.9)	8 (7.4)	5 (4.6)	9 (8.3)	11 (10.2)	21 (19.4)	2 (1.9)	2 (1.9)	0 (0.0)	2 (1.9)
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무처 (N=659)	광역자치단체	239	134 (56.1)	88 (36.8)	24 (10.0)	35 (14.6)	103 (43.1)	3 (1.3)	34 (14.2)	7 (2.9)	26 (10.9)	27 (11.3)	70 (29.3)	7 (2.9)	2 (0.8)	1 (0.4)	0 (0.0)
	기초자치단체	314	146 (46.5)	101 (32.2)	22 (7.0)	25 (8.0)	133 (42.4)	0 (0.0)	38 (12.1)	9 (2.9)	30 (9.6)	30 (9.6)	102 (32.5)	8 (2.5)	2 (0.6)	2 (0.6)	2 (0.6)
	공사공단	37	18 (48.6)	12 (32.4)	1 (2.7)	5 (13.5)	8 (21.6)	0 (0.0)	5 (13.5)	1 (2.7)	6 (16.2)	3 (8.1)	8 (21.6)	3 (8.1)	1 (2.7)	0 (0.0)	2 (5.4)
	출자출연기관	69	26 (37.7)	25 (36.2)	4 (5.8)	11 (15.9)	19 (27.5)	4 (5.8)	13 (18.8)	17 (24.6)	11 (15.9)	2 (2.9)	16 (23.2)	7 (10.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=662)	공무원 또는 정규직 근로자	593	298 (50.3)	205 (34.6)	49 (8.3)	71 (12.0)	247 (41.7)	4 (0.7)	77 (13.0)	29 (4.9)	63 (10.6)	56 (9.4)	186 (31.4)	19 (3.2)	5 (0.8)	2 (0.3)	2 (0.3)
	공무직 (무기계약직)	39	14 (35.9)	13 (33.3)	2 (5.1)	3 (7.7)	11 (28.2)	1 (2.6)	8 (20.5)	2 (5.1)	7 (17.9)	4 (10.3)	7 (17.9)	4 (10.3)	1 (2.6)	1 (2.6)	2 (5.1)
	기간제 근로자	30	17 (56.7)	8 (26.7)	0 (0.0)	3 (10.0)	5 (16.7)	2 (6.7)	6 (20.0)	3 (10.0)	2 (6.7)	2 (6.7)	4 (13.3)	4 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)
근무기간 (N=662)	1년 미만	33	21 (63.6)	17 (51.5)	2 (6.1)	2 (6.1)	8 (24.2)	1 (3.0)	3 (9.1)	1 (3.0)	5 (15.2)	6 (18.2)	7 (21.2)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	104	47 (45.2)	31 (29.8)	6 (5.8)	10 (9.6)	26 (25.0)	3 (2.9)	24 (23.1)	15 (14.4)	14 (13.5)	8 (7.7)	39 (37.5)	9 (8.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	3년~5년 미만	84	45 (53.6)	34 (40.5)	8 (9.5)	7 (8.3)	32 (38.1)	0 (0.0)	9 (10.7)	6 (7.1)	16 (19.0)	5 (6.0)	24 (28.6)	3 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.6)
	5년~10년 미만	103	51 (49.5)	33 (32.0)	10 (9.7)	12 (11.7)	44 (42.7)	0 (0.0)	14 (13.6)	2 (1.9)	11 (10.7)	9 (8.7)	33 (32.0)	7 (6.8)	1 (1.0)	1 (1.0)	2 (1.9)
	10년~15년 미만	136	64 (47.1)	40 (29.4)	11 (8.1)	18 (13.2)	56 (41.2)	0 (0.0)	20 (14.7)	6 (4.4)	13 (9.6)	15 (11.0)	49 (36.0)	5 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	56	29 (51.8)	23 (41.1)	4 (7.1)	5 (8.9)	24 (42.9)	1 (1.8)	8 (14.3)	2 (3.6)	2 (3.6)	3 (5.4)	11 (19.6)	1 (1.8)	2 (3.6)	1 (1.8)	0 (0.0)
	20년 이상	146	72 (49.3)	48 (32.9)	9 (6.2)	23 (15.8)	72 (49.3)	2 (1.4)	12 (8.2)	3 (2.1)	12 (8.2)	15 (10.3)	33 (22.6)	1 (0.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)

**(3) 가장 반복적인 행위와 횡수**

- (2)번에 응답한 성희롱 간접 피해 경험 중 ‘가장 반복적인 행위는 무엇이었는가’라는 질문에 ‘음란한 농담’이 35.9%로 가장 높았고, 다음으로 ‘술 따르도록 강요(21.3%)’, ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가(13.5%)’순이었음
- 기타응답으로는 회식자리, 허위사실 유포, 연락 등의 응답이 있었음
- 그리고 단일응답문항임에도 불구하고 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 19건으로 음란한 농담, 외모, 4건, 음란한 농담과 술 따르기 4건 순이었음

**[표 2-62] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위**

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)	160	35.9
외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	60	13.5
성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	5	1.1
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	11	2.5
회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	95	21.3
몰래카메라	1	.2
사적만남강요	19	4.3
상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	11	2.5
불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	12	2.7
행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	11	2.5
입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	46	10.3
안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	4	.9
성적요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	1	.2
기타	10	2.2
합계	446	100.0

- 응답자 정보별로 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 결과를 보면, 성별을 제외한 모든 유형이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 대부분이 ‘음란한 농담’을 1순위로 꼽았으며, ‘출자출연기관’만이 ‘술 따르도록 강요(20.8%)’가 가장 많았음
- 연령대의 경우 두 번째로 높은 것이 ‘20대’는 ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가’인 반면에 다른 연령대는 ‘술 따르도록 강요’였음
- 근무처의 경우 두 번째로 높은 것이 ‘광역자치단체’, ‘기초자치단체’는 ‘술 따르도록 강요’인데 비해 공사공단은 ‘불쾌하게 쳐다보는 행위’, ‘출자출연기관’은 ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가’였음
- 근무기간의 경우 두 번째로 높은 것이 3년 미만의 근무자는 ‘외모, 행동에 대한 성적인 평가’, 3년 이상인 근무자는 ‘술 따르도록 강요’였음

[표 2-63] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분	응답자 (명)	음란한 능담	외모 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	슬 따르도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌하게 쳐다보는 행위	신체부위 만지거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마 주무르기 강요	불응으로 고용 상 불이익	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=441)	남	117 (42.7)	50 (10.3)	12 (0.0)	4 (3.4)	26 (22.2)	0 (0.0)	5 (4.3)	5 (4.3)	3 (2.6)	2 (1.7)	6 (5.1)	2 (1.7)	1 (0.9)	1 (0.9)	17.517 (.177)
	여	324 (33.6)	109 (14.8)	48 (1.5)	7 (2.2)	69 (21.3)	1 (0.3)	13 (4.0)	6 (1.9)	8 (2.5)	9 (2.8)	38 (11.7)	2 (0.6)	0 (0.0)	9 (2.8)	
연령대 (N=439)	20대	58 (32.8)	19 (32.8)	1 (1.7)	1 (1.7)	4 (6.9)	0 (0.0)	4 (6.9)	2 (3.4)	2 (3.4)	2 (6.9)	4 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	55.577 (.041)
	30대	161 (34.2)	55 (9.9)	16 (0.6)	2 (1.2)	37 (23.0)	1 (0.6)	7 (4.3)	7 (4.3)	5 (3.1)	2 (1.2)	19 (11.8)	3 (1.9)	0 (0.0)	6 (3.7)	
	40대	147 (36.7)	19 (12.9)	2 (1.4)	5 (3.4)	35 (23.8)	0 (0.0)	5 (3.4)	1 (0.7)	4 (2.7)	4 (2.7)	14 (9.5)	1 (0.7)	0 (0.0)	3 (2.0)	
	50대	73 (41.1)	30 (5.5)	4 (1.4)	3 (4.1)	19 (26.0)	0 (0.0)	3 (4.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	2 (2.7)	8 (11.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	1 (1.4)	
근무처 (N=439)	광역자치단체	156 (42.3)	66 (13.5)	21 (1.3)	8 (5.1)	32 (20.5)	0 (0.0)	6 (3.8)	2 (1.3)	3 (1.9)	4 (2.6)	11 (7.1)	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	110.380 (.000)
	기초자치단체	213 (33.8)	72 (12.7)	27 (0.9)	3 (1.4)	52 (24.4)	0 (0.0)	10 (4.7)	2 (0.9)	2 (0.9)	6 (2.8)	30 (14.1)	0 (0.0)	1 (0.5)	6 (2.8)	
	공사공단	22 (45.5)	10 (9.1)	2 (4.5)	1 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	4 (18.2)	0 (0.0)	2 (9.1)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	출자출연기관	48 (16.7)	8 (18.8)	9 (0.0)	0 (0.0)	10 (20.8)	1 (2.1)	3 (6.3)	6 (12.5)	2 (4.2)	1 (2.1)	2 (4.2)	2 (4.2)	0 (0.0)	4 (8.3)	
근무형태 (N=440)	공무원 또는 정규직 근로자	392 (36.2)	142 (13.3)	52 (1.0)	4 (2.8)	91 (23.2)	0 (0.0)	14 (3.6)	9 (2.3)	8 (2.0)	9 (2.3)	39 (9.9)	3 (0.8)	1 (0.3)	9 (2.3)	49.166 (.004)
	공무직 (무기계약직)	26 (30.8)	8 (7.7)	2 (3.8)	0 (0.0)	4 (15.4)	1 (3.8)	4 (15.4)	0 (0.0)	2 (7.7)	1 (3.8)	3 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	22 (40.9)	9 (22.7)	5 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	2 (9.1)	0 (0.0)	1 (4.5)	2 (9.1)	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (4.5)	
근무기간 (N=440)	1년 미만	25 (40.0)	10 (32.0)	8 (4.0)	0 (0.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	119.412 (.002)
	1년~3년 미만	78 (28.2)	22 (17.9)	14 (0.0)	2 (2.6)	8 (10.3)	0 (0.0)	6 (7.7)	6 (7.7)	4 (5.1)	1 (1.3)	8 (10.3)	4 (5.1)	0 (0.0)	3 (3.8)	
	3년~5년 미만	48 (39.6)	19 (18.8)	9 (0.0)	1 (2.1)	13 (27.1)	0 (0.0)	1 (2.1)	1 (2.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	3 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	5년~10년 미만	68 (33.8)	23 (7.4)	5 (2.9)	0 (0.0)	17 (25.0)	0 (0.0)	4 (5.9)	0 (0.0)	2 (2.9)	3 (4.4)	9 (13.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (4.4)	
	10년~15년 미만	85 (37.6)	32 (10.6)	9 (1.2)	0 (0.0)	18 (21.2)	0 (0.0)	4 (4.7)	3 (3.5)	3 (3.5)	3 (3.5)	10 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.4)	
	15년~20년 미만	31 (35.5)	11 (12.9)	4 (0.0)	1 (3.2)	6 (19.4)	0 (0.0)	2 (6.5)	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (3.2)	4 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	
	20년 이상	105 (40.0)	42 (8.6)	9 (1.0)	7 (6.7)	30 (28.6)	0 (0.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)	10 (9.5)	0 (0.0)	1 (1.0)	1 (1.0)	

- 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수에 대한 질문에 관해서는 '1회'가 25.0%로 가장 높았음
- 숫자 외의 응답한 건도 62건 존재하였는데, 셀 수 없음, 2~3회, 다수 또는 수회, 여러 번, 기억안남 등의 의견이 있었음
- 응답자 정보별 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수는 근무처만이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- '1회'가 전반적으로 높게 나타났으나, 아닌 유형도 있었음

- '2회'가 가장 높게 나타난 것은 '기간제 근로자(35.7%)'와 '15~20년 미만(28.6%)', '20년 이상(22.2%)'이었고, '3회'가 가장 높게 나타난 것은 '20대(33.3%)', '광역자치단체(23.2%)', '공사공단(57.1%)', '공무직(무기계약직)(35.7%)', '1년 이하 근무한자(42.9%)'였음

[표 2-64] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수

(단위: 명,%)

구분	합계	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상
빈도	240	60	46	54	10	29	30	11
퍼센트	100.0	25.0	19.2	22.5	4.2	12.1	12.5	4.6

[표 2-65] 간접 피해 경험 유형 중 가장 반복적인 행위의 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=237)	남	68	18 (26.5)	16 (23.5)	15 (22.1)	2 (2.9)	7 (10.3)	6 (8.8)	4 (5.9)	2.772 (.837)
	여	169	42 (24.9)	30 (17.8)	37 (21.9)	8 (4.7)	22 (13.0)	23 (13.6)	7 (4.1)	
연령대 (N=235)	20대	39	7 (17.9)	6 (15.4)	13 (33.3)	1 (2.6)	3 (7.7)	8 (20.5)	1 (2.6)	26.809 (.083)
	30대	83	28 (33.7)	12 (14.5)	19 (22.9)	2 (2.4)	11 (13.3)	9 (10.8)	2 (2.4)	
	40대	72	15 (20.8)	19 (26.4)	11 (15.3)	2 (2.8)	10 (13.9)	9 (12.5)	6 (8.3)	
	50대	41	9 (22.0)	9 (22.0)	9 (22.0)	5 (12.2)	5 (12.2)	2 (4.9)	2 (4.9)	
근무처 (N=235)	광역자치단체	95	19 (20.0)	18 (18.9)	22 (23.2)	4 (4.2)	19 (20.0)	8 (8.4)	5 (5.3)	33.544 (.014)
	기초자치단체	102	29 (28.4)	21 (20.6)	21 (20.6)	3 (2.9)	5 (4.9)	18 (17.6)	5 (4.9)	
	공사공단	14	3 (21.4)	1 (7.1)	8 (57.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	
	출자출연기관	24	8 (33.3)	6 (25.0)	1 (4.2)	2 (8.3)	4 (16.7)	3 (12.5)	0 (0.0)	
근무형태 (N=235)	공무원 또는 정규직 근로자	207	52 (25.1)	36 (17.4)	45 (21.7)	8 (3.9)	27 (13.0)	28 (13.5)	11 (5.3)	13.137 (.359)
	공무직 (무기계약직)	14	4 (28.6)	4 (28.6)	5 (35.7)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	14	3 (21.4)	5 (35.7)	2 (14.3)	2 (14.3)	1 (7.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	
근무기간 (N=235)	1년 미만	14	3 (21.4)	2 (14.3)	6 (42.9)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	33.780 (.575)
	1년~3년 미만	47	13 (27.7)	12 (25.5)	8 (17.0)	0 (0.0)	6 (12.8)	8 (17.0)	0 (0.0)	
	3년~5년 미만	29	7 (24.1)	3 (10.3)	7 (24.1)	1 (3.4)	2 (6.9)	6 (20.7)	3 (10.3)	
	5년~10년 미만	40	13 (32.5)	7 (17.5)	11 (27.5)	0 (0.0)	4 (10.0)	3 (7.5)	2 (5.0)	
	10년~15년 미만	37	10 (27.0)	6 (16.2)	8 (21.6)	2 (5.4)	8 (21.6)	2 (5.4)	1 (2.7)	
	15년~20년 미만	14	3 (21.4)	4 (28.6)	1 (7.1)	1 (7.1)	2 (14.3)	2 (14.3)	1 (7.1)	
	20년 이상	54	10 (18.5)	12 (22.2)	11 (20.4)	5 (9.3)	6 (11.1)	6 (11.1)	4 (7.4)	

**(4) 가장 불쾌했던 행위와 횡수**

- (2)번에 응답한 성희롱 간접 경험 중 ‘가장 불쾌했던 행위는 무엇이었는가’라는 질문에 ‘신체적 접촉’이 29.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘음란한 농담(12.7%)’, ‘술 따르도록 강요(12.3%)’이었음
- 기타응답으로는 성적인 사실관계, 허위사실 유포 등이 있었음
- 그리고 단일응답문항임에도 불구하고 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 10건으로 사적만남강요와 신체적 접촉행위 2건 순이 있었음

**[표 2-66] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위**

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 (전화통화 포함)	40	12.7
외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	23	7.3
성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	13	4.1
PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	19	6.0
회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	39	12.3
몰래카메라	3	.9
사적만남강요	26	8.2
상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	10	3.2
불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	12	3.8
행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위	22	7.0
입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	92	29.1
안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	9	2.8
고용상의 이익을 전제로 성적요구를 하는 행위	2	.6
기타	6	1.9
합계	316	100.0

- 응답자 정보별로 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 결과를 보면, 성별, 근무처, 근무형태가 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 대부분의 유형에서 ‘신체적 접촉’이 가장 많았으나, 아닌 유형도 있었음
- 근무형태 중 ‘기간제 근로자’는 ‘사적만남강요(23.1%)’가 가장 많았음
- 근무기간 중 ‘15~20년 미만 근무한 자’는 ‘음란한 농담(18.8%)’이 가장 많았음

[표 2-67] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	음란한 농담	외모 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유모	음란 영상 메시지 전달	술 파르도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌하게 쳐다보는 행위	신체부위 만지거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마 주무 르기 강요	이익을 전제로 성적 요구	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=314)	남	75	12 (16.0)	9 (12.0)	0 (0.0)	5 (6.7)	15 (20.0)	0 (0.0)	5 (6.7)	5 (6.7)	3 (4.0)	4 (5.3)	15 (20.0)	2 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	23.327 (.038)
	여	239	27 (11.3)	14 (5.9)	13 (5.4)	14 (5.9)	24 (10.0)	3 (1.3)	21 (8.8)	5 (2.1)	9 (3.8)	18 (7.5)	76 (31.8)	7 (2.9)	2 (0.8)	6 (2.5)	
연령대 (N=313)	20대	46	6 (13.0)	6 (13.0)	5 (10.9)	2 (4.3)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.2)	2 (4.3)	2 (4.3)	7 (15.2)	13 (28.3)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	45.816 (.210)
	30대	129	17 (13.2)	7 (5.4)	3 (2.3)	7 (5.4)	13 (10.1)	2 (1.6)	13 (10.1)	5 (3.9)	4 (3.1)	3 (2.3)	45 (34.9)	5 (3.9)	1 (0.8)	4 (3.1)	
	40대	96	11 (11.5)	5 (5.2)	5 (5.2)	6 (6.3)	16 (16.7)	0 (0.0)	10 (10.4)	2 (2.1)	5 (5.2)	9 (9.4)	22 (22.9)	2 (2.1)	1 (1.0)	2 (2.1)	
	50대	42	5 (11.9)	5 (11.9)	0 (0.0)	4 (9.5)	8 (19.0)	1 (2.4)	2 (4.8)	1 (2.4)	1 (2.4)	3 (7.1)	11 (26.2)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=309)	광역자치단체	107	12 (11.2)	10 (9.3)	4 (3.7)	8 (7.5)	15 (14.0)	0 (0.0)	9 (8.4)	2 (1.9)	3 (2.8)	9 (8.4)	33 (30.8)	1 (0.9)	0 (0.0)	1 (0.9)	66.147 (.004)
	기초자치단체	144	17 (11.8)	7 (4.9)	9 (6.3)	5 (3.5)	21 (14.6)	1 (0.7)	14 (9.7)	1 (0.7)	6 (4.2)	11 (7.6)	43 (29.9)	5 (3.5)	2 (1.4)	2 (1.4)	
	공사공단	18	3 (16.7)	3 (16.7)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (5.6)	1 (5.6)	1 (5.6)	5 (27.8)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	출자출연기관	40	4 (10.0)	3 (7.5)	0 (0.0)	5 (12.5)	2 (5.0)	2 (5.0)	2 (5.0)	6 (15.0)	2 (5.0)	1 (2.5)	9 (22.5)	1 (2.5)	0 (0.0)	3 (7.5)	
근무형태 (N=312)	공무원 또는 정규직 근로자	281	33 (11.7)	19 (6.8)	12 (4.3)	17 (6.0)	38 (13.5)	1 (0.4)	22 (7.8)	9 (3.2)	12 (4.3)	20 (7.1)	84 (29.9)	6 (2.1)	2 (0.7)	6 (2.1)	43.006 (.019)
	공무직 (무기계약직)	18	5 (27.8)	2 (11.1)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (27.8)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	13	1 (7.7)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	1 (7.7)	3 (23.1)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무기간 (N=312)	1년 미만	16	0 (0.0)	3 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.3)	1 (6.3)	0 (0.0)	1 (6.3)	4 (25.0)	6 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	94.758 (.095)
	1년~3년 미만	56	6 (10.7)	4 (7.1)	2 (3.6)	6 (10.7)	5 (8.9)	1 (1.8)	4 (7.1)	6 (10.7)	1 (1.8)	3 (5.4)	15 (26.8)	2 (3.6)	0 (0.0)	1 (1.8)	
	3년~5년 미만	43	8 (18.6)	4 (9.3)	4 (9.3)	1 (2.3)	2 (4.7)	0 (0.0)	4 (9.3)	1 (2.3)	3 (7.0)	1 (2.3)	12 (27.9)	2 (4.7)	0 (0.0)	1 (2.3)	
	5년~10년 미만	50	10 (20.0)	2 (4.0)	3 (6.0)	4 (8.0)	6 (12.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	3 (6.0)	0 (0.0)	15 (30.0)	2 (4.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	
	10년~15년 미만	68	7 (10.3)	5 (7.4)	2 (2.9)	4 (5.9)	9 (13.2)	0 (0.0)	7 (10.3)	0 (0.0)	1 (1.5)	7 (10.3)	23 (33.8)	1 (1.5)	1 (1.5)	1 (1.5)	
	15년~20년 미만	16	3 (18.8)	2 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (12.5)	0 (0.0)	2 (12.5)	1 (6.3)	0 (0.0)	2 (12.5)	1 (6.3)	1 (6.3)	1 (6.3)	1 (6.3)	
	20년 이상	63	5 (7.9)	3 (4.8)	2 (3.2)	4 (6.3)	14 (22.2)	1 (1.6)	6 (9.5)	1 (1.6)	3 (4.8)	5 (7.9)	18 (28.6)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	

- 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수에 대한 질문에 관해서는 ‘1회’가 47.4%로 가장 높았고 다음으로는 ‘2회(21.4%)’였음
- 응답에 숫자로 응답한 건 외 35건이 있었는데, 2~3회, 다수 또는 수회, 여러 번, 셀 수 없음, 회식 때 마다, 모름 등이 있었음
- 응답자 정보별로 보면 연령대만이 통계적으로 의미 있게 나타났음

[표 2-68] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수

(단위: 명,%)

구분	합계	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상
빈도	196	93	42	31	3	15	9	3
퍼센트	100.0	47.4	21.4	15.8	1.5	7.7	4.6	1.5

[표 2-69] 간접 피해 경험 유형 중 가장 불쾌했던 행위의 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분	응답자 (명)	1회	2회	3회	4회	5회	6~10회	11회 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=194)	남	51 (49.0)	25 (21.6)	11 (13.7)	7 (2.0)	1 (7.8)	4 (2.0)	1 (3.9)	3.845 (.698)
	여	143 (46.9)	67 (21.7)	31 (16.1)	23 (1.4)	2 (7.7)	11 (5.6)	8 (0.7)	
연령대 (N=194)	20대	30 (50.0)	15 (20.0)	6 (13.3)	4 (0.0)	0 (3.3)	1 (13.3)	0 (0.0)	33.509 (.014)
	30대	82 (59.8)	49 (18.3)	15 (12.2)	10 (0.0)	0 (6.1)	5 (1.2)	2 (2.4)	
	40대	54 (38.9)	21 (16.7)	9 (22.2)	12 (3.7)	2 (11.1)	6 (7.4)	0 (0.0)	
	50대	28 (25.0)	7 (42.9)	12 (14.3)	4 (3.6)	1 (10.7)	3 (0.0)	0 (3.6)	
근무처 (N=191)	광역자치단체	70 (47.1)	33 (25.7)	18 (17.1)	12 (1.4)	1 (2.9)	2 (4.3)	3 (1.4)	17.182 (.511)
	기초자치단체	82 (43.9)	36 (18.3)	15 (13.4)	11 (2.4)	2 (12.2)	10 (7.3)	6 (2.4)	
	공사공단	15 (40.0)	6 (33.3)	5 (26.7)	4 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	출자출연기관	24 (62.5)	15 (16.7)	4 (8.3)	2 (0.0)	0 (12.5)	3 (0.0)	0 (0.0)	
근무형태 (N=193)	공무원 또는 정규직 근로자	174 (47.7)	83 (21.8)	38 (14.9)	26 (1.7)	3 (7.5)	13 (4.6)	8 (1.7)	5.145 (.953)
	공무직 (무기계약직)	9 (44.4)	4 (22.2)	2 (22.2)	2 (0.0)	0 (0.0)	0 (11.1)	1 (0.0)	
	기간제 근로자	10 (40.0)	4 (20.0)	2 (20.0)	2 (0.0)	0 (20.0)	2 (0.0)	0 (0.0)	
근무기간 (N=193)	1년 미만	8 (75.0)	6 (25.0)	2 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	48.452 (.080)
	1년~3년 미만	35 (60.0)	21 (20.0)	7 (11.4)	4 (0.0)	0 (8.6)	3 (0.0)	0 (0.0)	
	3년~5년 미만	34 (35.3)	12 (14.7)	5 (20.6)	7 (0.0)	0 (8.8)	3 (14.7)	5 (5.9)	
	5년~10년 미만	33 (57.6)	19 (15.2)	5 (18.2)	6 (3.0)	1 (6.1)	2 (0.0)	0 (0.0)	
	10년~15년 미만	37 (54.1)	20 (16.2)	6 (21.6)	8 (0.0)	0 (2.7)	1 (5.4)	2 (0.0)	
	15년~20년 미만	10 (30.0)	3 (30.0)	3 (10.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	1 (0.0)	
	20년 이상	36 (27.8)	10 (38.9)	14 (11.1)	4 (2.8)	1 (13.9)	5 (2.8)	1 (2.8)	



**(5) 간접 피해 경험에 대한 하위문항**

- ① 행위자의 지위
  - ‘직접 보거나 들은 성희롱 행위자의 지위는 무엇이냐’는 질문의 응답 결과를 보면, 피해자보다 ‘상급자’라는 응답이 84.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘동급자(8.7%)’이었음
  - 기타응답으로는 특정 직급, 지위 무관, 퇴직, 단체 등이 있었음
  - 단일응답문항임에도 불구하고 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 20건으로 ‘상급자와 동급자(8건)’이 가장 많았고, 다음으로 ‘상급자와 기타(3건)’이었음

**[표 2-70] 행위자의 지위 (간접 피해)**

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
피해자의 하급자	19	3.0
피해자의 상급자	544	84.6
피해자의 동급자	56	8.7
외부인(민원인, 거래처 등)	14	2.2
기타	10	1.6
합계	643	100.0

- 응답자 정보별로 결과를 보면, 연령대, 근무처가 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 모든 유형에서 성희롱 행위자가 피해자보다 ‘상급자’라고 나타났으나, 아닌 유형도 있었음
- 연령대의 경우 ‘50대’는 ‘동급자’라고 한 비율이 16.2%로 다른 유형이 10%이하인 것에 비해 다소 높았음
- 근무처의 경우 ‘출자출연기관’은 ‘동급자’라고 한 비율이 22.6%로 다른 유형이 10%이하인 것에 비해 높았음

[표 2-71] 행위자의 지위 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	자신의 하급자	자신의 상급자	자신의 동급자	외부인	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=627)	남	162	5 (3.1)	129 (79.6)	17 (10.5)	7 (4.3)	4 (2.5)	8.380 (.079)
	여	465	13 (2.8)	404 (86.9)	37 (8.0)	7 (1.5)	4 (0.9)	
연령대 (N=626)	20대	81	7 (8.6)	63 (77.8)	6 (7.4)	3 (3.7)	2 (2.5)	34.297 (.005)
	30대	220	5 (2.3)	194 (88.2)	16 (7.3)	5 (2.3)	0 (0.0)	
	40대	225	4 (1.8)	197 (87.6)	18 (8.0)	4 (1.8)	2 (0.9)	
	50대	99	2 (2.0)	74 (74.7)	16 (16.2)	2 (2.0)	5 (5.1)	
	60대	1	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=621)	광역자치단체	231	4 (1.7)	203 (87.9)	16 (6.9)	6 (2.6)	2 (0.9)	29.042 (.004)
	기초자치단체	297	7 (2.4)	258 (86.9)	22 (7.4)	7 (2.4)	3 (1.0)	
	공사공단	31	0 (0.0)	27 (87.1)	3 (9.7)	0 (0.0)	1 (3.2)	
	출자출연기관	62	5 (8.1)	41 (66.1)	14 (22.6)	1 (1.6)	1 (1.6)	
근무형태 (N=623)	공무원 또는 정규직 근로자	558	13 (2.3)	475 (85.1)	51 (9.1)	13 (2.3)	6 (1.1)	10.214 (.250)
	공무직 (무기계약직)	36	3 (8.3)	30 (83.3)	1 (2.8)	1 (2.8)	1 (2.8)	
	기간제 근로자	29	2 (6.9)	24 (82.8)	2 (6.9)	0 (0.0)	1 (3.4)	
근무기간 (N=624)	1년 미만	33	3 (9.1)	25 (75.8)	1 (3.0)	3 (9.1)	1 (3.0)	26.626 (.322)
	1년~3년 미만	96	4 (4.2)	79 (82.3)	11 (11.5)	1 (1.0)	1 (1.0)	
	3년~5년 미만	79	3 (3.8)	66 (83.5)	7 (8.9)	1 (1.3)	2 (2.5)	
	5년~10년 미만	97	2 (2.1)	88 (90.7)	5 (5.2)	2 (2.1)	0 (0.0)	
	10년~15년 미만	128	2 (1.6)	112 (87.5)	10 (7.8)	2 (1.6)	2 (1.6)	
	15년~20년 미만	53	1 (1.9)	46 (86.8)	5 (9.4)	0 (0.0)	1 (1.9)	
	20년 이상	138	3 (2.2)	111 (80.4)	17 (12.3)	5 (3.6)	2 (1.4)	

② 행위자의 성별

- '직접 보거나 들은 성희롱 행위자의 성별은 무엇이냐'는 질문의 응답 결과를 보면, '남성(96.6%)'이 높게 나타남
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 7건으로 '남, 녀 모두'라고 응답함
- 응답자 정보별로 살펴보면, 성별만이 통계적으로 의미 있게 나타났음

[표 2-72] 행위자의 성별 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
남성	631	96.6
여성	22	3.4
합계	653	100.0

[표 2-73] 행위자의 성별 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	남성	여성	$\chi^2$ (p)
성별 (N=639)	남	161	151 (93.8)	10 (6.2)	6.740 (.009)
	여	478	468 (97.9)	10 (2.1)	
연령대 (N=638)	20대	82	80 (97.6)	2 (2.4)	4.164 (.384)
	30대	223	219 (98.2)	4 (1.8)	
	40대	229	220 (96.1)	9 (3.9)	
	50대	103	97 (94.2)	6 (5.8)	
	60대 이상	1	1 (100.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=634)	광역자치단체	233	225 (96.6)	8 (3.4)	.834 (.841)
	기초자치단체	305	297 (97.4)	8 (2.6)	
	공사공단	32	31 (96.9)	1 (3.1)	
	출자출연기관	64	61 (95.3)	3 (4.7)	
근무형태 (N=636)	공무원 또는 정규직 근로자	572	555 (97.0)	17 (3.0)	1.541 (.463)
	공무직 (무기계약직)	36	35 (97.2)	1 (2.8)	
	기간제 근로자	28	26 (92.9)	2 (7.1)	
근무기간 (N=637)	1년 미만	32	31 (96.9)	1 (3.1)	5.403 (.493)
	1년~3년 미만	99	96 (97.0)	3 (3.0)	
	3년~5년 미만	79	75 (94.9)	4 (5.1)	
	5년~10년 미만	100	98 (98.0)	2 (2.0)	
	10년~15년 미만	132	130 (98.5)	2 (1.5)	
	15년~20년 미만	53	52 (98.1)	1 (1.9)	
	20년 이상	142	134 (94.4)	8 (5.6)	

③ 행위자의 나이

- '직접 보거나 들은 성희롱 행위자의 연령대는 무엇이냐'는 질문의 응답 결과를 보면, '50대'가 69.5%로 가장 높았으며, '40대(20.7%)'도 다소 높았음
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수는 총 49건으로 이 중 '50대, 60대 이상(6건)'이 가장 많았고, 다음으로 '30대, 40대, 50대(4건)' 순이었음

[표 2-74] 행위자의 나이 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
20대	3	.5
30대	25	4.1
40대	126	20.7
50대	423	69.5
60대 이상	32	5.3
합계	609	100.0

- 응답자 정보별로 직접 보거나 들은 성희롱 사건의 행위자의 연령대를 살펴보면, 성별을 제외한 모든 유형에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 거의 모든 유형에서 '50'대가 가장 높았으나, 아닌 유형도 있었음
- 근무처의 경우 '광역자치단체', '기초자치단체', '공사공단'은 다른 유형과 마찬가지로 '50대'가 가장 높았지만, '출자출연기관'은 '40대'가 42.4%로 가장 높았고 다음으로 '50대(23.7%)' 순이었음
- 근무기간 중 '1~3년 미만'은 '40대(43.2%)', '50대(43.2%)'가 많았으나, 그 외 근무기간은 '50대'가 가장 많았음
- 그리고 '기간제 근로자'의 경우 '30대'가 21.4%로 다른 유형이 10% 미만인 것에 비해 높은 수준이었음

[표 2-75] 행위자의 나이 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	20대	30대	40대	50대	60대 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=596)	남	155	2 (1.3)	5 (3.2)	35 (22.6)	103 (66.5)	10 (6.5)	3.843 (.428)
	여	441	1 (0.2)	18 (4.1)	89 (20.2)	311 (70.5)	22 (5.0)	
연령대 (N=595)	20대	75	3 (4.0)	2 (2.7)	25 (33.3)	43 (57.3)	2 (2.7)	62.881 (.000)
	30대	206	0 (0.0)	14 (6.8)	49 (23.8)	132 (64.1)	11 (5.3)	
	40대	216	0 (0.0)	5 (2.3)	31 (14.4)	170 (78.7)	10 (4.6)	
	50대	97	0 (0.0)	3 (3.1)	19 (19.6)	68 (70.1)	7 (7.2)	
	60대 이상	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	
근무처 (N=591)	광역자치단체	221	1 (0.5)	3 (1.4)	41 (18.6)	166 (75.1)	10 (4.5)	116.407 (.000)
	기초자치단체	284	1 (0.4)	7 (2.5)	45 (15.8)	217 (76.4)	14 (4.9)	
	공사공단	27	1 (3.7)	0 (0.0)	11 (40.7)	14 (51.9)	1 (3.7)	
	출자출연기관	59	0 (0.0)	14 (23.7)	25 (42.4)	14 (23.7)	6 (10.2)	
근무형태 (N=593)	공무원 또는 정규직 근로자	530	1 (0.2)	17 (3.2)	106 (20.0)	380 (71.7)	26 (4.9)	55.601 (.000)
	공무직 (무기계약직)	35	0 (0.0)	1 (2.9)	10 (28.6)	21 (60.0)	3 (8.6)	
	기간제 근로자	28	2 (7.1)	6 (21.4)	6 (21.4)	11 (39.3)	3 (10.7)	
근무기간 (N=595)	1년 미만	31	2 (6.5)	2 (6.5)	6 (19.4)	19 (61.3)	2 (6.5)	79.051 (.000)
	1년~3년 미만	88	0 (0.0)	8 (9.1)	38 (43.2)	38 (43.2)	4 (4.5)	
	3년~5년 미만	72	0 (0.0)	3 (4.2)	16 (22.2)	50 (69.4)	3 (4.2)	
	5년~10년 미만	97	0 (0.0)	5 (5.2)	11 (11.3)	73 (75.3)	8 (8.2)	
	10년~15년 미만	124	0 (0.0)	3 (2.4)	20 (16.1)	97 (78.2)	4 (3.2)	
	15년~20년 미만	49	0 (0.0)	1 (2.0)	12 (24.5)	35 (71.4)	1 (2.0)	
	20년 이상	134	1 (0.7)	2 (1.5)	21 (15.7)	100 (74.6)	10 (7.5)	

④ 피해자의 성별

- '직접 보거나 들은 성희롱 피해자의 성별은 무엇이냐'는 질문의 응답 결과를 보면, '여성(95.1%)'이 높게 나타남
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 7건으로 '남, 녀 모두'라고 응답함
- 응답자 정보별로 살펴보면, 모두 통계적으로 유의미한 차이가 없었음

[표 2-76] 피해자의 성별 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
남성	32	4.9
여성	622	95.1
합계	654	100.0

[표 2-77] 피해자의 성별 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	남성	여성	$\chi^2$ (p)
성별 (N=640)	남	157	12 (7.6)	145 (92.4)	.663 (.956)
	여	483	17 (3.5)	466 (96.5)	
연령대 (N=640)	20대	85	3 (3.5)	82 (96.5)	3.317 (.506)
	30대	223	9 (4.0)	214 (96.0)	
	40대	230	12 (5.2)	218 (94.8)	
	50대	101	5 (5.0)	96 (95.0)	
	60대 이상	1	0 (0.0)	1 (100.0)	
근무처 (N=635)	광역자치단체	233	14 (6.0)	219 (94.0)	4.401 (.221)
	기초자치단체	304	10 (3.3)	294 (96.7)	
	공사공단	34	0 (0.0)	34 (100.0)	
	출자출연기관	64	4 (6.3)	60 (93.8)	
근무형태 (N=637)	공무원 또는 정규직 근로자	573	26 (4.5)	547 (95.5)	.694 (.707)
	공무직 (무기계약직)	36	1 (2.8)	35 (97.2)	
	기간제 근로자	28	2 (7.1)	26 (92.9)	
근무기간 (N=640)	1년 미만	33	2 (6.1)	31 (93.9)	7.048 (.316)
	1년~3년 미만	102	2 (2.0)	100 (98.0)	
	3년~5년 미만	79	5 (6.3)	74 (93.7)	
	5년~10년 미만	99	6 (6.1)	93 (93.9)	
	10년~15년 미만	133	3 (2.3)	130 (97.7)	
	15년~20년 미만	54	5 (9.3)	49 (90.7)	
	20년 이상	140	7 (5.0)	133 (95.0)	

⑤ 피해자의 나이

- '직접 보거나 들은 성희롱 피해자의 연령대는 무엇이냐'는 질문의 응답 결과를 보면, '30대'가 41.5%로 가장 높았으며, '20대'도 36.6%로 다소 높았음
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수는 총 62건으로 이 중 '20대, 30대'이 34건으로 가장 많았고, 다음으로 '30대, 40대'가 14건, '20대, 30대, 40대' 5건 순이었음

[표 2-78] 피해자의 나이 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
20대	216	36.6
30대	245	41.5
40대	103	17.5
50대	25	4.2
60대 이상	1	.2
합계	590	100.0

- 응답자 정보별로 직접 보거나 들은 성희롱 사건의 피해자의 연령대를 살펴보면, 성별을 제외한 모든 유형이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 연령대의 경우 피해자 연령이 '20대'라고 많이 응답한 유형은 20대(72.4%)와 30대(45.5%)였고, 피해자 연령이 '30대'라고 많이 응답한 유형은 40대와 50대였음
- 근무처의 경우 '광역자치단체', '기초자치단체', '공사공단'은 다른 유형과 마찬가지로 '30대'가 가장 많았지만, '출자출연기관'은 '20대(56.4%)'가 가장 많았고 다음으로 '30대(30.9%)'순이었음
- 근무형태의 경우 '공무원 또는 정규직 근로자'와 '공무직(무기계약직)'은 '30대'가 가장 많았지만, '기간제 근로자'의 경우 '20대(44.4%)'가 가장 많았음
- 근무기간의 경우 피해자가 '20대'라고 다수가 응답한 유형은 '1년 미만(74.2%)', '1~3년 미만(64.5%)', '3~5년 미만(51.5%)'였고, 그 외의 유형은 '30대'가 가장 많았음
- 연령이 높아질수록, 근무기간이 길어질수록 피해자 연령이 높아지는 경향을 보였지만, 대부분 20대 또는 30대였음

[표 2-79] 피해자의 나이 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	20대	30대	40대	50대	60대 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=579)	남	144	55 (38.2)	60 (41.7)	23 (16.0)	6 (4.2)	0 (0.0)	.674 (.954)
	여	435	158 (36.3)	180 (41.4)	78 (17.9)	18 (4.1)	1 (0.2)	
연령대 (N=579)	20대	76	55 (72.4)	15 (19.7)	5 (6.6)	1 (1.3)	0 (0.0)	129.677 (.000)
	30대	200	91 (45.5)	86 (43.0)	19 (9.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	
	40대	205	45 (22.0)	104 (50.7)	51 (24.9)	5 (2.4)	0 (0.0)	
	50대	97	21 (21.6)	34 (35.1)	26 (26.8)	15 (15.5)	1 (1.0)	
	60대 이상	1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=574)	광역자치단체	216	78 (36.1)	93 (43.1)	37 (17.1)	8 (3.7)		18.833 (.027)
	기초자치단체	273	92 (33.7)	112 (41.0)	57 (20.9)	12 (4.4)		
	공사공단	30	9 (30.0)	18 (60.0)	1 (3.3)	2 (6.7)		
	출자출연기관	55	31 (56.4)	17 (30.9)	6 (10.9)	1 (1.8)		
근무형태 (N=576)	공무원 또는 정규직 근로자	515	187 (36.3)	217 (42.1)	91 (17.7)	20 (3.9)	0 (0.0)	25.494 (.001)
	공무직 (무기계약직)	34	11 (32.4)	12 (35.3)	8 (23.5)	3 (8.8)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	27	12 (44.4)	11 (40.7)	2 (7.4)	1 (3.7)	1 (3.7)	
근무기간 (N=579)	1년 미만	31	23 (74.2)	6 (19.4)	2 (6.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	133.466 (.000)
	1년~3년 미만	93	60 (64.5)	24 (25.8)	8 (8.6)	1 (1.1)	0 (0.0)	
	3년~5년 미만	68	35 (51.5)	21 (30.9)	7 (10.3)	4 (5.9)	1 (1.5)	
	5년~10년 미만	88	23 (26.1)	46 (52.3)	17 (19.3)	2 (2.3)	0 (0.0)	
	10년~15년 미만	121	31 (25.6)	73 (60.3)	14 (11.6)	3 (2.5)	0 (0.0)	
	15년~20년 미만	48	11 (22.9)	20 (41.7)	16 (33.3)	1 (2.1)	0 (0.0)	
	20년 이상	130	26 (20.0)	52 (40.0)	38 (29.2)	14 (10.8)	0 (0.0)	

⑥ 주로 발생한 시간

- '직접 보거나 들은 성희롱 피해가 주로 발생한 시간은 언제였는지'에 대한 질문의 결과 '업무 외 시간(68.7%)'이 '업무 시간(31.3%)'보다 높게 나타남
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데, 이는 총 23건으로 '업무시간과 업무 외 시간 모두'라고 응답함



[표 2-80] 행위가 주로 발생한 시간 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
업무 시간	198	31.3
업무 외 시간	435	68.7
합계	633	100.0

[표 2-81] 행위가 주로 발생한 시간 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	업무 시간	업무 외 시간	$\chi^2$ (p)
성별 (N=620)	남	158	49 (31.0)	109 (69.0)	.035 (.851)
	여	462	147 (31.8)	315 (68.2)	
연령대 (N=620)	20대	80	33 (41.3)	47 (58.8)	6.861 (.143)
	30대	216	73 (33.8)	143 (66.2)	
	40대	223	61 (27.4)	162 (72.6)	
	50대	100	28 (28.0)	72 (72.0)	
	60대 이상	1	0 (0.0)	1 (100.0)	
근무처 (N=615)	광역자치단체	226	73 (32.3)	153 (67.7)	23.567 (.000)
	기초자치단체	297	75 (25.3)	222 (74.7)	
	공사공단	32	20 (62.5)	12 (37.5)	
	출자출연기관	60	26 (43.3)	34 (56.7)	
근무형태 (N=618)	공무원 또는 정규직 근로자	557	170 (30.5)	387 (69.5)	6.354 (.042)
	공무직 (무기계약직)	35	12 (34.3)	23 (65.7)	
	기간제 근로자	26	14 (53.8)	12 (46.2)	
근무기간 (N=619)	1년 미만	31	12 (38.7)	19 (61.3)	7.935 (.243)
	1년~3년 미만	98	38 (38.8)	60 (61.2)	
	3년~5년 미만	74	28 (37.8)	46 (62.2)	
	5년~10년 미만	93	28 (30.1)	65 (69.9)	
	10년~15년 미만	131	42 (32.1)	89 (67.9)	
	15년~20년 미만	52	12 (23.1)	40 (76.9)	
	20년 이상	140	37 (26.4)	103 (73.6)	

- 응답자 정보별로 직접 보거나 들은 성희롱 사건이 주로 발생한 시간을 살펴보면, 대부분이 '업무 시간'보다 '업무 외 시간'이 높게 나타났음
- 반면에 '업무 외 시간'보다 '업무 시간'이 더 높게 나타난 유형은 '공사공단', '기간제 근로자'였음

⑦ 주로 발생한 장소

- '직접 보거나 들은 성희롱 피해가 주로 발생한 장소는 어디였는가'라고 질문한 결과, '회식장소(55.7%)'가 가장 많았고, 다음으로는 '직장 건물, 사무실 내(29.3)'였음
- 기타응답으로는 퇴근길, 직장근처, 집 앞, 피해자 거주 공간 등이 있었음
- 단일응답문항임에도 불구하고, 다중응답으로 응답한 건수가 있었는데 이는 총 87건으로 '직장건물, 사무실 내와 회식장소(26건)'가 가장 많았고, 다음으로 '회식장소와 직장 야유회, 워크숍(21건)'순이었음

[표 2-82] 행위가 주로 발생한 장소 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
직장건물, 사무실내	168	29.3
회식장소	320	55.7
직장 야유회, 워크숍	19	3.3
출장, 외부 회의장소 등	11	1.9
업무 외 사적 모임 장소 (봉사회, 향우회, 동기모임 등)	20	3.5
PC, 핸드폰 등 가상공간	23	4.0
기타	13	2.3
합계	574	100.0

- 응답자 정보별로 직접 보거나 들은 성희롱 사건이 주로 발생한 장소를 살펴보면, 근무처와 근무기간이 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 남녀 모두 '회식장소'가 가장 많았고, 연령대 또한 모든 연령대에서 '회식장소'가 가장 많았음
- 근무처 중에서는 '광역자치단체'와 '기초자치단체'는 '회식장소'가 각각 58.1%, 60.7%로 가장 많았고, '공사공단'과 '출자출연기관'은 '직장건물, 사무실 내'가 각각 51.7%, 46.6%로 가장 많았음
- 근무형태로는 '공무원 또는 정규직 근로자'와 '공무직(무기계약직)'이 '회식장소'가 각각 56.5%, 57.1%로 가장 많은 것에 비해 '기간제 근로자'는 '직장건물, 사무실 내(52.0%)'가 가장 많았음

○ 근무기간으로는 '1~3년 미만'의 경우 '직장건물, 사무실 내(38.7%)'와 '회식장소 (38.7%)'가 많았고, 그 외 근무기간의 경우 '회식장소'가 많았음

[표 2-83] 행위가 주로 발생한 장소 (간접 피해) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	직장건물 사무실내	회식장소	직장 야유회 워크숍	출장 외부 회의장소 등	업무 외 사적 모임 장소	PC 핸드폰 등 가상공간	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=562)	남	145	42 (29.0)	80 (55.2)	6 (4.1)	0 (0.0)	8 (5.5)	7 (4.8)	2 (1.4)	7.053 (.316)
	여	417	125 (30.0)	232 (55.6)	13 (3.1)	11 (2.6)	12 (2.9)	15 (3.6)	9 (2.2)	
연령대 (N=561)	20대	74	29 (39.2)	32 (43.2)	2 (2.7)	2 (2.7)	1 (1.4)	5 (6.8)	3 (4.1)	22.125 (.572)
	30대	199	59 (29.6)	113 (56.8)	4 (2.0)	5 (2.5)	6 (3.0)	7 (3.5)	5 (2.5)	
	40대	196	54 (27.6)	116 (59.2)	9 (4.6)	3 (1.5)	8 (4.1)	5 (2.6)	1 (0.5)	
	50대	91	23 (25.3)	50 (54.9)	4 (4.4)	0 (0.0)	5 (5.5)	6 (6.6)	3 (3.3)	
	60대 이상	1	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=557)	광역자치단체	198	57 (28.8)	115 (58.1)	6 (3.0)	2 (1.0)	7 (3.5)	9 (4.5)	2 (1.0)	35.068 (.009)
	기초자치단체	272	68 (25.0)	165 (60.7)	10 (3.7)	6 (2.2)	9 (3.3)	8 (2.9)	6 (2.2)	
	공사공단	29	15 (51.7)	10 (34.5)	1 (3.4)	1 (3.4)	1 (3.4)	0 (0.0)	1 (3.4)	
	출자출연기관	58	27 (46.6)	19 (32.8)	0 (0.0)	2 (3.4)	3 (5.2)	6 (10.3)	1 (1.7)	
근무형태 (N=559)	공무원 또는 정규직 근로자	499	146 (29.3)	282 (56.5)	17 (3.4)	9 (1.8)	16 (3.2)	21 (4.2)	8 (1.6)	19.430 (.079)
	공무직 (무기계약직)	35	8 (22.9)	20 (57.1)	1 (2.9)	1 (2.9)	4 (11.4)	0 (0.0)	1 (2.9)	
	기간제 근로자	25	13 (52.0)	8 (32.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	
근무기간 (N=560)	1년 미만	30	12 (40.0)	15 (50.0)	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	56.290 (.017)
	1년~3년 미만	93	36 (38.7)	36 (38.7)	3 (3.2)	3 (3.2)	4 (4.3)	8 (8.6)	3 (3.2)	
	3년~5년 미만	67	18 (26.9)	44 (65.7)	0 (0.0)	2 (3.0)	0 (0.0)	2 (3.0)	1 (1.5)	
	5년~10년 미만	86	26 (30.2)	49 (57.0)	4 (4.7)	0 (0.0)	2 (2.3)	1 (1.2)	4 (4.7)	
	10년~15년 미만	115	33 (28.7)	65 (56.5)	4 (3.5)	5 (4.3)	6 (5.2)	1 (0.9)	1 (0.9)	
	15년~20년 미만	51	10 (19.6)	34 (66.7)	2 (3.9)	0 (0.0)	4 (7.8)	0 (0.0)	1 (2.0)	
	20년 이상	118	32 (27.1)	67 (56.8)	5 (4.2)	0 (0.0)	4 (3.4)	9 (7.6)	1 (0.8)	

⑧ 발생 현장에서의 피해자의 대응방법

- '직접 보거나 들은 성희롱 피해가 일어났을 당시 발생 현장에서 피해자가 어떻게 대응하였는가'라는 질문에 결과로는 '참고 아무 대응하지 않음'이 응답자(657명)의 43.2%로 가장 많았으며, 다음으로 '슬쩍 자리를 피함(34.9%)', '간접적으로 불쾌한 표시를 함(21.5%)'순이었음
- 기타응답으로는 모르겠음, 상급자에게 요청, 서로 인지하지 못함, 전화 요청 등이 있었음

**[표 2-84] 발생 현장에서 피해자의 대응방법 (간접 피해)**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=657)	퍼센트	케이스 퍼센트
참고 아무 대응하지 않음	284	32.3	43.2
슬쩍 자리를 피함	229	26.1	34.9
분위기나 화제를 전환함	111	12.6	16.9
간접적으로 불쾌한 표시를 함	141	16.0	21.5
직접적으로 행위 중지를 요구함	66	7.5	10.0
112 신고	3	0.3	0.5
전담기관에 신고	28	3.2	4.3
기타	17	1.9	2.6
합계	879	100.0	133.8

- 응답자 정보별 직접 보거나 들은 성희롱 사건 발생 당시 현장에서 대응방법을 살펴보면, 거의 모든 유형에서 '참고 아무 대응하지 않음'이 가장 많았음
- 아닌 유형으로는 근무처 중 '공사공단'은 '참고 아무 대응하지 않음(34.3%)', '슬쩍 자리를 피함(34.3%)', '간접적으로 불쾌한 표시를 함(34.3%)'이 많았음
- 근무형태 중 '공무직(무기계약직)'은 '슬쩍 자리를 피함(30.8%)'이 가장 많았음
- 근무기간 중 '15~20년 미만'은 '슬쩍 자리를 피함(50.0%)'이 가장 많았음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-13]에 제시함

[표 2-85] 발생 현장에서 피해자의 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	참고 아무 대응하지 않음	슬쩍 자리를 피함	분위기나 화제를 전환함	간접적으로 불쾌한 표시를 함	직접적으로 행위중지를 요구함	112 신고	전담 기관에 신고	기타
성별 (N=644)	남	161	72 (44.7)	45 (28.0)	30 (18.6)	29 (18.0)	12 (7.5)	1 (0.6)	7 (4.3)	6 (3.7)
	여	483	209 (43.3)	177 (36.6)	79 (16.4)	108 (22.4)	52 (10.8)	2 (0.4)	21 (4.3)	9 (1.9)
연령대 (N=643)	20대	84	48 (57.1)	20 (23.8)	11 (13.1)	17 (20.2)	10 (11.9)	1 (1.2)	3 (3.6)	2 (2.4)
	30대	226	94 (41.6)	80 (35.4)	40 (17.7)	58 (25.7)	18 (8.0)	1 (0.4)	10 (4.4)	5 (2.2)
	40대	226	100 (44.2)	89 (39.4)	32 (14.2)	45 (19.9)	23 (10.2)	1 (0.4)	8 (3.5)	5 (2.2)
	50대	106	36 (34.0)	32 (30.2)	25 (23.6)	18 (17.0)	13 (12.3)	0 (0.0)	7 (6.6)	3 (2.8)
	60대 이상	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
근무처 (N=637)	광역자치단체	231	110 (47.6)	76 (32.9)	36 (15.6)	43 (18.6)	25 (10.8)	3 (1.3)	7 (3.0)	5 (2.2)
	기초자치단체	306	127 (41.5)	116 (37.9)	58 (19.0)	64 (20.9)	28 (9.2)	0 (0.0)	10 (3.3)	6 (2.0)
	공사공단	35	12 (34.3)	12 (34.3)	3 (8.6)	12 (34.3)	3 (8.6)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)
	출자출연기관	65	31 (47.7)	15 (23.1)	11 (16.9)	17 (26.2)	8 (12.3)	0 (0.0)	8 (12.3)	2 (3.1)
근무형태 (N=641)	공무원 또는 정규직 근로자	574	262 (45.6)	202 (35.2)	94 (16.4)	122 (21.3)	53 (9.2)	3 (0.5)	23 (4.0)	11 (1.9)
	공무직 (무기계약직)	39	11 (28.2)	12 (30.8)	8 (20.5)	8 (20.5)	6 (15.4)	0 (0.0)	4 (10.3)	1 (2.6)
	기간제 근로자	28	8 (28.6)	6 (21.4)	7 (25.0)	8 (28.6)	4 (14.3)	0 (0.0)	1 (3.6)	2 (7.1)
근무기간 (N=642)	1년 미만	33	23 (69.7)	7 (21.2)	4 (12.1)	6 (18.2)	2 (6.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	99	52 (52.5)	21 (21.2)	12 (12.1)	26 (26.3)	15 (15.2)	0 (0.0)	4 (4.0)	3 (3.0)
	3년~5년 미만	82	33 (40.2)	31 (37.8)	16 (19.5)	27 (32.9)	3 (3.7)	0 (0.0)	2 (2.4)	3 (3.7)
	5년~10년 미만	100	46 (46.0)	39 (39.0)	15 (15.0)	17 (17.0)	6 (6.0)	0 (0.0)	6 (6.0)	4 (4.0)
	10년~15년 미만	133	49 (36.8)	44 (33.1)	19 (14.3)	23 (17.3)	20 (15.0)	1 (0.8)	6 (4.5)	3 (2.3)
	15년~20년 미만	54	24 (44.4)	27 (50.0)	10 (18.5)	6 (11.1)	3 (5.6)	0 (0.0)	3 (5.6)	2 (3.7)
	20년 이상	141	53 (37.6)	50 (35.5)	32 (22.7)	33 (23.4)	14 (9.9)	1 (0.7)	6 (4.3)	1 (0.7)

⑨ 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법

- '성희롱 사건을 직접 보거나 들었을 때 어떻게 대응하였는가'라는 질문에 결과로는 '피해자를 위로함'이 응답자(649명)의 56.7%로 가장 많았고, 다음으로 '특별한 행동을 하지 않음(33.9%)', '피해자가 공식적인 대응절차를 밟도록 제안(12.5%)'순이었음
- 기타응답으로는 분위기 전환, 욕함, 여기저기 소문을 냄, 나서기가 어려웠음 등이 있었음

**[표 2-86] 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법 (간접 피해)**

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=649)	퍼센트	케이스 퍼센트
특별한 행동을 하지 않음	220	29.2	33.9
피해자를 위로함	368	48.9	56.7
행위자에게 행동의 문제를 직접 제기	31	4.1	4.8
상급자에게 중재요청	26	3.5	4.0
피해자가 (사내 또는 외부 기구를 활용해) 공식적인 대응절차를 밟도록 제안	81	10.8	12.5
행위자를 직접(사내 또는 외부기구에) 신고	9	1.2	1.4
기타	18	2.4	2.8
합계	753	100.0	116.0

- 응답자 정보별 성희롱 사건을 직접 보거나 들었을 때 대응방법을 살펴보면, 거의 모든 유형에서 '피해자를 위로함'이 가장 많았음
- 야닌 유형으로는 '남성'은 '특별한 행동을 하지 않음(45.7%)'이 '피해자를 위로함(42.0%)'보다 높았음
- '50대'는 '특별한 행동을 하지 않음(39.0%)'이 '피해자를 위로함(35.2%)'보다 높았음
- 특히 연령이 높아질수록, 근무기간이 길어질수록 '피해자를 위로함'에 응답한 비율이 감소하고, '특별한 행동을 하지 않음'이 증가하고 있었음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-14]에 제시함

[표 2-87] 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	특별한 행동을 하지 않음	피해자를 위로함	행위자에게 행동의 문제를 직접 제기	상급자에게 중재요청	공식 대응 절차 발도록 제안	직접신고	기타
성별 (N=636)	남	162	74 (45.7)	68 (42.0)	6 (3.7)	4 (2.5)	28 (17.3)	3 (1.9)	6 (3.7)
	여	474	143 (30.2)	293 (61.8)	23 (4.9)	21 (4.4)	53 (11.2)	6 (1.3)	10 (2.1)
연령대 (N=636)	20대	84	24 (28.6)	56 (66.7)	1 (1.2)	3 (3.6)	12 (14.3)	2 (2.4)	1 (1.2)
	30대	223	71 (31.8)	144 (64.6)	8 (3.6)	7 (3.1)	28 (12.6)	1 (0.4)	5 (2.2)
	40대	224	80 (35.7)	124 (55.4)	11 (4.9)	11 (4.9)	23 (10.3)	2 (0.9)	4 (1.8)
	50대	105	41 (39.0)	37 (35.2)	9 (8.6)	4 (3.8)	17 (16.2)	4 (3.8)	6 (5.7)
근무처 (N=629)	광역자치단체	229	85 (37.1)	129 (56.3)	7 (3.1)	9 (3.9)	28 (12.2)	3 (1.3)	4 (1.7)
	기초자치단체	301	103 (34.2)	172 (57.1)	13 (4.3)	9 (3.0)	33 (11.0)	5 (1.7)	8 (2.7)
	공사공단	34	7 (20.6)	20 (58.8)	2 (5.9)	2 (5.9)	4 (11.8)	0 (0.0)	1 (2.9)
	출자출연기관	65	20 (30.8)	37 (56.9)	7 (10.8)	5 (7.7)	14 (21.5)	1 (1.5)	2 (3.1)
근무형태 (N=633)	공무원 또는 정규직 근로자	566	199 (35.2)	319 (56.4)	25 (4.4)	25 (4.4)	69 (12.2)	9 (1.6)	13 (2.3)
	공무직 (무기계약직)	38	11 (28.9)	19 (50.0)	2 (5.3)	0 (0.0)	8 (21.1)	0 (0.0)	1 (2.6)
	기간제 근로자	29	7 (24.1)	20 (69.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	4 (13.8)	0 (0.0)	1 (3.4)
근무기간 (N=635)	1년 미만	32	10 (31.3)	18 (56.3)	2 (6.3)	0 (0.0)	4 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	100	21 (21.0)	73 (73.0)	4 (4.0)	1 (1.0)	21 (21.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
	3년~5년 미만	80	26 (32.5)	51 (63.8)	2 (2.5)	8 (10.0)	6 (7.5)	1 (1.3)	2 (2.5)
	5년~10년 미만	100	36 (36.0)	57 (57.0)	5 (5.0)	5 (5.0)	8 (8.0)	2 (2.0)	3 (3.0)
	10년~15년 미만	132	51 (38.6)	77 (58.3)	3 (2.3)	3 (2.3)	14 (10.6)	1 (0.8)	1 (0.8)
	15년~20년 미만	53	19 (35.8)	26 (49.1)	3 (5.7)	1 (1.9)	6 (11.3)	1 (1.9)	3 (5.7)
	20년 이상	138	55 (39.9)	56 (40.6)	10 (7.2)	7 (5.1)	21 (15.2)	4 (2.9)	5 (3.6)

⑩ 해결 여부 및 해결방식

- ‘직접 보거나 들은 성희롱 사건은 해결되었는가’에 대한 질문에 대한 결과로 ‘해결되지 않았음(41.9%)’이 가장 많았고, 다음으로 ‘잘 모르겠음(37.9%)’로 나타났음. ‘해결되었거나 해결 진행 중’은 약 20%에 불과했음

[표 2-88] 해결 여부 (간접 피해)

(단위: 명,%)

구분	빈도	퍼센트
해결되지 않음	272	41.9
해결됨	111	17.1
해결 진행 중임	20	3.1
잘 모르겠음	246	37.9
합계	649	100.0

[표 2-89] 해결 여부 (간접 피해)- 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	해결되지 않음	해결됨	해결 진행 중임	잘 모르겠음	$\chi^2$ (p)
성별 (N=635)	남	161	58 (36.0)	23 (14.3)	9 (5.6)	71 (44.1)	10.036 (.018)
	여	474	209 (44.1)	86 (18.1)	10 (2.1)	169 (35.7)	
연령대 (N=636)	20대	84	42 (50.0)	8 (9.5)	2 (2.4)	32 (38.1)	14.361 (.110)
	30대	223	96 (43.0)	37 (16.6)	8 (3.6)	82 (36.8)	
	40대	226	99 (43.8)	37 (16.4)	7 (3.1)	83 (36.7)	
	50대	103	30 (29.1)	27 (26.2)	3 (2.9)	43 (41.7)	
근무처 (N=628)	광역자치단체	230	114 (49.6)	38 (16.5)	2 (0.9)	76 (33.0)	73.850 (.000)
	기초자치단체	298	127 (42.6)	46 (15.4)	5 (1.7)	120 (40.3)	
	공사공단	35	12 (34.3)	3 (8.6)	1 (2.9)	19 (54.3)	
	출자출연기관	65	13 (20.0)	21 (32.3)	11 (16.9)	20 (30.8)	
근무형태 (N=632)	공무원 또는 정규직 근로자	564	241 (42.7)	97 (17.2)	16 (2.8)	210 (37.2)	9.169 (.164)
	공무직 (무기계약직)	39	17 (43.6)	8 (20.5)	2 (5.1)	12 (30.8)	
	기간제 근로자	29	7 (24.1)	3 (10.3)	2 (6.9)	17 (58.6)	
근무기간 (N=634)	1년 미만	32	16 (50.0)	2 (6.3)	0 (0.0)	14 (43.8)	38.127 (.004)
	1년~3년 미만	100	37 (37.0)	19 (19.0)	6 (6.0)	38 (38.0)	
	3년~5년 미만	79	40 (50.6)	6 (7.6)	2 (2.5)	31 (39.2)	
	5년~10년 미만	99	46 (46.5)	16 (16.2)	6 (6.1)	31 (31.3)	
	10년~15년 미만	134	57 (42.5)	18 (13.4)	2 (1.5)	57 (42.5)	
	15년~20년 미만	54	22 (40.7)	10 (18.5)	4 (7.4)	18 (33.3)	
	20년 이상	136	47 (34.6)	37 (27.2)	0 (0.0)	52 (38.2)	



- 응답자 정보별 간접 성희롱 피해에 대한 해결 여부를 살펴보면, 성별의 경우 ‘남성’은 ‘잘 모르겠음(44.1%)’이 가장 많았고, ‘여성’은 ‘해결되지 않음(44.1%)’이 가장 많았음
- 연령대의 경우 20대, 30대, 40대는 ‘해결되지 않음’이 가장 많은 반면 ‘50대’는 ‘잘 모르겠음(41.7%)’이 가장 많았음
- 근무처의 경우 ‘광역자치단체’와 ‘기초자치단체’는 ‘해결되지 않음’이 각각 49.6%, 42.6%로 가장 많았으나, ‘공사공단’은 ‘잘 모르겠음(54.3%)’이 가장 많았고, ‘출자출연기관’은 ‘해결됨(32.3%)’이 가장 많았음
- 근무형태의 경우 ‘공무원 또는 정규직 근로자’와 ‘공무직(무기계약직)’은 ‘해결되지 않았음’이 가장 많았고, ‘기간제 근로자’는 ‘잘 모르겠다(58.6%)’가 많았음
- 근무기간의 경우 ‘1~3년 미만’과 ‘10~15년 미만’은 ‘해결되지 않음’과 ‘잘 모르겠다’는 응답이 비슷했고, ‘20년 이상’은 ‘잘 모르겠다(38.2%)’가 가장 많았으며, 그 외 근무기간은 ‘해결되지 않음’이 가장 많았음
- 또한 대부분의 유형이 ‘해결됨’이 약 20% 미만이었으나, ‘50대’, ‘출자출연기관’, ‘20년 이상 근무한 자’의 경우 ‘해결됨’이 약 30%로 다른 유형에 비해 높게 나타남

[표 2-90] 해결 방법 (간접 피해)

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=102)	퍼센트	케이스 퍼센트
사적해결 - 행위자의 사과 등 당사자간 해결	39	35.1	38.2
사적해결 - 상급자를 매개로 행위자와 당사자 간 해결	16	14.4	15.7
공적해결 - 사내기구를 통한 공식적 처리	31	27.9	30.4
공적해결 - 외부기구를 통한 공식적 처리	7	6.3	6.9
기타	18	16.2	17.6
합계	111	100.0	108.8

- ‘직접 보거나 들은 성희롱 행위 또는 상황이 해결되었다면 어떤 방식이었는가’라는 질문의 결과로 ‘행위자의 사과 등 당사자 간 해결’이 응답자(102명)의 38.2%로 가장 높았고, 다음으로 ‘사내기구를 통한 공식적 처리(30.4%)’였음
- 기타의견으로는 인사 이동, 자리 이동, 퇴직, 재발행위 없음, 추후 피해가 일어났던 자리에 불참, 민원인이 전화로 사과 등이 있었음
- 응답자 정보별 해결 방식을 살펴보면, 대부분의 유형이 ‘행위자의 사과 등 당사자 간 해결’이 가장 높은 응답 비율을 보였고,

○ 아닌 유형으로는 '30대', '광역자치단체', '출자출연기관', '1~3년 미만 근무한 자'였는데, 이들은 '사내기구를 통한 공식적 처리'가 가장 높게 나타남

**[표 2-91] 해결 방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)**

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	행약자의 사과 등 당사자 간 해결	상급자를 매개로 행위자당사자 간 해결	사내기구를 통한 공식적 처리	외부기구를 통한 공식적 처리	기타
성별 (N=101)	남	22	10 (45.5)	2 (9.1)	9 (40.9)	1 (4.5)	3 (13.6)
	여	79	28 (35.4)	14 (17.7)	22 (27.8)	6 (7.6)	15 (19.0)
연령대 (N=100)	20대	7	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (28.6)	1 (14.3)
	30대	35	9 (25.7)	10 (28.6)	13 (37.1)	3 (8.6)	6 (17.1)
	40대	35	17 (48.6)	3 (8.6)	8 (22.9)	1 (2.9)	7 (20.0)
	50대	23	10 (43.5)	2 (8.7)	8 (34.8)	1 (4.3)	3 (13.0)
근무처 (N=100)	광역자치단체	36	11 (30.6)	5 (13.9)	14 (38.9)	3 (8.3)	5 (13.9)
	기초자치단체	44	22 (50.0)	5 (11.4)	8 (18.2)	2 (4.5)	10 (22.7)
	공사공단	2	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)
	출자출연기관	18	4 (22.2)	6 (33.3)	8 (44.4)	1 (5.6)	2 (11.1)
근무형태 (N=101)	공무원 또는 정규직 근로자	91	37 (40.7)	13 (14.3)	29 (31.9)	5 (5.5)	14 (15.4)
	공무직 (무기계약직)	7	0 (0.0)	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (28.6)	2 (28.6)
	기간제 근로자	3	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)
근무기간 (N=100)	1년 미만	2	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	19	4 (21.1)	4 (21.1)	9 (47.4)	4 (21.1)	2 (10.5)
	3년~5년 미만	6	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	0 (0.0)	2 (33.3)
	5년~10년 미만	13	5 (38.5)	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	3 (23.1)
	10년~15년 미만	18	8 (44.4)	3 (16.7)	8 (44.4)	0 (0.0)	2 (11.1)
	15년~20년 미만	9	5 (55.6)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)
	20년 이상	33	14 (42.4)	3 (9.1)	9 (27.3)	2 (6.1)	6 (18.2)

⑪ 간접경험이 본인에게 미친 영향

- '성희롱 사건을 직접 보거나 들은 경험이 본인에게 어떤 영향을 주었는가'라는 질문에 결과로는 '성희롱 행위자에 대한 반감을 느꼈음'이 응답자(617명)의 56.4%로 가장 많았고, 다음으로 '직장에 대한 실망감을 느꼈음(44.4%)', '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음(30.6%)' 순이었음
- 기타응답으로는 간접적 불쾌함, 남성기피, 서로 간 더 조심하게 됨, 불필요한 신체접촉 피함, 행동개선, 성희롱 고충상담기구 필요, 성희롱 당했을 경우 대처방법에 대해 생각하게 됨, 발생한 행위 또는 상황을 다른 사람에게 전달하고 싶음 등이 있었음

[표 2-92] 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향

(단위: %, 복수응답)

구분	빈도 (N=617)	퍼센트	케이스 퍼센트
특별한 영향 없었음	85	8.1	13.8
업무능력이 떨어졌음	52	5.0	8.4
성희롱 행위자에 대한 반감을 느꼈음	348	33.3	56.4
직장에 대한 실망감을 느꼈음	274	26.2	44.4
나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음	189	18.1	30.6
직장을 떠나고 싶어짐	82	7.8	13.3
기타	16	1.5	2.6
합계	1,046	100.0	169.5

- 응답자 정보별 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향을 살펴보면, 대부분의 유형이 '성희롱 행위자에 대한 반감을 느꼈음'과, '직장에 대한 실망감을 느꼈음'이 높게 나타남
- 특히 남성의 경우 '특별한 영향 없었음'이 27.7%인 반면 여성은 9.4%에 불과했으나 반대로 '나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음'은 남성의 경우 8.8%인 반면 여성은 37.9%로 큰 차이를 보였음
- 그리고 '50대', '20년 이상 근무한 자'의 경우 '특별한 영향 없었음'이 가장 큰 비율을 차지하지 않았지만, 각각 27.4%, 23.6%로 다른 유형에 비해 높았음
- 응답된 수를 기준으로 한 백분율의 경우 [부표 1-16]에 제시함

[표 2-93] 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(케이스 퍼센트)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	특별한 영향 없었음	업무능력이 떨어졌음	성희롱 행위자에 대한 반감을 느꼈음	직장에 대한 실망감을 느꼈음	나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음	직장을 떠나고 싶어짐	기타
성별 (N=605)	남	148	41 (27.7)	13 (8.8)	62 (41.9)	56 (37.8)	13 (8.8)	10 (6.8)	2 (1.4)
	여	457	43 (9.4)	38 (8.3)	280 (61.3)	215 (47.0)	173 (37.9)	70 (15.3)	12 (2.6)
연령대 (N=605)	20대	81	9 (11.1)	7 (8.6)	46 (56.8)	52 (64.2)	29 (35.8)	14 (17.3)	0 (0.0)
	30대	217	22 (10.1)	11 (5.1)	137 (63.1)	100 (46.1)	69 (31.8)	30 (13.8)	4 (1.8)
	40대	212	28 (13.2)	25 (11.8)	121 (57.1)	93 (43.9)	66 (31.1)	30 (14.2)	6 (2.8)
	50대	95	26 (27.4)	8 (8.4)	37 (38.9)	23 (24.2)	19 (20.0)	5 (5.3)	5 (5.3)
근무처 (N=598)	광역자치단체	217	34 (15.7)	18 (8.3)	124 (57.1)	108 (49.8)	66 (30.4)	30 (13.8)	3 (1.4)
	기초자치단체	286	37 (12.9)	22 (7.7)	164 (57.3)	117 (40.9)	92 (32.2)	40 (14.0)	6 (2.1)
	공사공단	34	4 (11.8)	5 (14.7)	17 (50.0)	17 (50.0)	11 (32.4)	4 (11.8)	1 (2.9)
	출자출연기관	61	9 (14.8)	7 (11.5)	35 (57.4)	24 (39.3)	15 (24.6)	5 (8.2)	3 (4.9)
근무형태 (N=602)	공무원 또는 정규직 근로자	536	79 (14.7)	43 (8.0)	313 (58.4)	236 (44.0)	166 (31.0)	72 (13.4)	12 (2.2)
	공무직 (무기계약직)	38	4 (10.5)	4 (10.5)	16 (42.1)	20 (52.6)	11 (28.9)	5 (13.2)	1 (2.6)
	기간제 근로자	28	2 (7.1)	5 (17.9)	13 (46.4)	9 (32.1)	9 (32.1)	2 (7.1)	1 (3.6)
근무기간 (N=603)	1년 미만	32	3 (9.4)	1 (3.1)	12 (37.5)	18 (56.3)	10 (31.3)	2 (6.3)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	94	6 (6.4)	5 (5.3)	62 (66.0)	46 (48.9)	37 (39.4)	12 (12.8)	1 (1.1)
	3년~5년 미만	78	7 (9.0)	6 (7.7)	48 (61.5)	41 (52.6)	22 (28.2)	12 (15.4)	3 (3.8)
	5년~10년 미만	93	12 (12.9)	10 (10.8)	57 (61.3)	47 (50.5)	28 (30.1)	16 (17.2)	3 (3.2)
	10년~15년 미만	129	19 (14.7)	10 (7.8)	77 (59.7)	59 (45.7)	39 (30.2)	18 (14.0)	1 (0.8)
	15년~20년 미만	50	8 (16.0)	9 (18.0)	23 (46.0)	16 (32.0)	15 (30.0)	8 (16.0)	3 (6.0)
	20년 이상	127	30 (23.6)	11 (8.7)	61 (48.0)	38 (29.9)	33 (26.0)	11 (8.7)	4 (3.1)

#### 4) 직장 내 성희롱 예방과 대응을 위한 개선방안

##### (1) 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안

###### (1순위)

- 직장 내 성희롱 사전예방을 위해서는 '관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육 (45.8%)'이 가장 필요하다고 하였고, 다음으로는 '예방교육 방법과 내용의 다양화 (20.2%)', '관련 지침 중 주요 항목 의무화(11.4%)'순이었음
- 기타 응답으로는 강력한 처벌(35건)이라고 응답한 자가 다수였으며, 그 외 사회전반 의식구조 개선, CCTV, 예방이 필요치 않음, 사적대화금지, 성희롱 개념 구체화, 파면, 성평등 문화 고착화 연구필요 등이었음

###### (2순위)

- 직장 내 성희롱 사전예방을 위해서는 '예방교육 방법과 내용의 다양화(22.3%)'가 가장 필요하다고 하였고, 다음으로는 '전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화(20.0%)'이 있었음
- 기타 응답으로는 강력한 처벌(20건)이 다수였으며, 그 외 남녀 분리근무, 사회 전반의 의식구조 개선, 부담 없이 상담 가능한 공간, 스스로 각성, 피해자보호, 사적인 모임 자제 등이었음

[표 2-94] 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안

(단위: 명,%)

구분	1순위		2순위	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
관련 지침 중 주요 항목 의무화	800	11.4	784	11.8
관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육	3,230	45.8	1,297	19.5
예방교육 방법과 내용의 다양화	1,425	20.2	1,485	22.3
예방교육 횟수의 증가	210	3.0	493	7.4
전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화	692	9.8	1,329	20.0
정기적인 성희롱 실태조사	547	7.8	1,189	17.9
기타	142	2.0	78	1.2
합계	7,046	100.0	6,655	100.0

- 응답자 정보별로 (1순위)개선방안을 보면 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 모든 유형이 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위해서는 '관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육'이 가장 필요하다고 했고, 두 번째로는 '예방교육방법과 내용의 다양화'가 필

요하다고 했으나,

- 세 번째로 필요한 것으로 '20대', '30대', '3~5년 미만 근무한 자'는 '전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화'였고, 나머지는 '관련 지침 중 주요항목 의무화'였음

[표 2-95] 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안 (1순위) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	관련 지침 중 주요 항목 의무화	관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육	예방교육 방법과 내용의 다양화	예방교육 횟수의 증가	전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화	정기적인 성희롱 실태조사	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,929)	남	4,519	517 (11.4)	1807 (40.0)	1117 (24.7)	172 (3.8)	452 (10.0)	370 (8.2)	84 (1.9)	276.886 (.000)
	여	2,410	264 (11.0)	1381 (57.3)	276 (11.5)	32 (1.3)	228 (9.5)	174 (7.2)	55 (2.3)	
연령대 (N=6,986)	20대	605	74 (12.2)	272 (45.0)	77 (12.7)	16 (2.6)	77 (12.7)	64 (10.6)	25 (4.1)	216.789 (.000)
	30대	1,777	190 (10.7)	872 (49.1)	259 (14.6)	43 (2.4)	212 (11.9)	158 (8.9)	43 (2.4)	
	40대	2,421	277 (11.4)	1166 (48.2)	453 (18.7)	66 (2.7)	224 (9.3)	190 (7.8)	45 (1.9)	
	50대	2,117	234 (11.1)	873 (41.2)	608 (28.7)	81 (3.8)	170 (8.0)	126 (6.0)	25 (1.2)	
	60대	66	11 (16.7)	25 (37.9)	19 (28.8)	1 (1.5)	4 (6.1)	5 (7.6)	1 (1.5)	
근무처 (N=6,937)	광역자치단체	2,974	317 (10.7)	1,344 (45.2)	638 (21.5)	71 (2.4)	299 (10.1)	237 (8.0)	68 (2.3)	109.608 (.000)
	기초자치단체	2,381	248 (10.4)	1,246 (52.3)	405 (17.0)	63 (2.6)	214 (9.0)	160 (6.7)	45 (1.9)	
	공사공단	1,147	152 (13.3)	429 (37.4)	277 (24.1)	53 (4.6)	112 (9.8)	105 (9.2)	19 (1.7)	
	출자출연기관	435	61 (14.0)	173 (39.8)	80 (18.4)	17 (3.9)	58 (13.3)	39 (9.0)	7 (1.6)	
근무 형태 (N=6,944)	공무원 또는 정규직 근로자	6,106	666 (10.9)	2,858 (46.8)	1,220 (20.0)	183 (3.0)	584 (9.6)	470 (7.7)	125 (2.0)	27.846 (.006)
	공무직 (무기계약직)	507	68 (13.4)	198 (39.1)	116 (22.9)	16 (3.2)	57 (11.2)	44 (8.7)	8 (1.6)	
	기간제 근로자	331	50 (15.1)	131 (39.6)	64 (19.3)	7 (2.1)	46 (13.9)	28 (8.5)	5 (1.5)	
근무 기간 (N=6,982)	1년 미만	543	69 (12.7)	233 (42.9)	87 (16.0)	13 (2.4)	69 (12.7)	54 (9.9)	18 (3.3)	149.857 (.000)
	1년~3년 미만	718	90 (12.5)	322 (44.8)	111 (15.5)	25 (3.5)	90 (12.5)	60 (8.4)	20 (2.8)	
	3년~5년 미만	575	58 (10.1)	286 (49.7)	82 (14.3)	15 (2.6)	71 (12.3)	50 (8.7)	13 (2.3)	
	5년~10년 미만	882	104 (11.8)	432 (49.0)	147 (16.7)	20 (2.3)	97 (11.0)	71 (8.0)	11 (1.2)	
	10년~15년 미만	1,437	160 (11.1)	662 (46.1)	273 (19.0)	44 (3.1)	132 (9.2)	128 (8.9)	38 (2.6)	
	15년~20년 미만	586	64 (10.9)	280 (47.8)	120 (20.5)	18 (3.1)	47 (8.0)	45 (7.7)	12 (2.0)	
	20년 이상	2,241	238 (10.6)	994 (44.4)	597 (26.6)	72 (3.2)	181 (8.1)	132 (5.9)	27 (1.2)	

(2) 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위한 개선방안

(1순위)

- 직장 내 성희롱 사후대처를 위해서는 '피해자 보호 및 비밀보장 강화(35.8%)'가 가장 필요하다고 하였고, 다음으로는 '가해자에 대한 처벌 강화(15.4%)', '사건 처리 담당자의 전문성 확보(15.0%)'순이었음
- 기타 응답으로는 인식개선 및 전환, 조직 내 소통의 문화 필요, 왜곡 없이 외부로 사실공개, 사후 해결책은 도움이 안 됨, 성희롱 행위 규명이 우선되어야 함, 무고죄에 대한 강력한 처벌, 필요 없음 등이었음

(2순위)

- 직장 내 성희롱 사후대처를 위해서는 '피해자 보호 및 비밀보장 강화(21.3%)'가 가장 필요하다고 하였고, 다음으로는 '2차 가해 방지 대책 강화'가 21.2%, '가해자에 대한 처벌강화(18.4%)'가 다소 높았음
- 기타응답으로는 성희롱 행위자의 개인정보 공개, 인식개선, 허위신고에 대한 강력한 처벌 규정 마련, 선의의 피해자 발생 방지 등이 있었음

[표 2-96] 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위한 개선방안

(단위: 명,%)

구분	1순위		2순위	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
사건 처리 담당자의 전문성 확보	1,050	15.0	537	7.9
사건 대응 매뉴얼의 구체화	744	10.6	736	10.9
성희롱 사건 처리 절차 전반에 외부 전문가 참여	332	4.7	354	5.2
피해자 보호 및 비밀보장 강화	2,506	35.8	1,445	21.3
2차 가해 방지 대책 강화	679	9.7	1,434	21.2
성희롱 은폐규제 강화	130	1.9	281	4.1
전문적인 성희롱 신고센터 설치 의무화	326	4.7	441	6.5
성희롱 신고센터에 보다 강력한 권한 부여	129	1.8	290	4.3
가해자에 대한 처벌 강화	1,080	15.4	1,248	18.4
기타	20	0.3	13	0.2
합계		100.0	6,779	100.0

- 응답자 정보별로 (1순위)개선방안을 보면 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 모든 유형이 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위해서는 '피해자 보호 및 비밀보장 강화'가 가장 필요하다고 답했으나,
- 하지만 그 다음으로 필요한 것은 응답자 정보별로 차이를 보였는데, 남성은 '사건처리 담당자의 전문성확보(17.7%)'인 반면 여성은 '가해자에 대한 처벌강화(21.6%)'였음

- ‘가해자에 대한 처벌 강화’가 다음으로 필요한 것이라고 응답한 유형은 ‘20~30대’, ‘기초자치단체’, ‘출자출연기관’, ‘공무원 또는 정규직 근로자’, ‘기간제근로자’, ‘1년~10년 미만 근무한자’였고, 그 외 유형은 ‘사건처리 담당자의 전문성확보’를 ‘피해자 보호 및 비밀보장’ 다음으로 필요한 것이라고 응답함

[표 2-97] 직장 내 성희롱 ‘사후대처’를 위한 개선방안 (1순위) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	사건 처리 담당자의 전문성 확보	사건 대응 매뉴얼의 구제화	성희롱 사건 처리절차 전반에 외부전문 가 참여	피해자 보호 및 비밀보장 강화	2차 가해 방지 대책강화	성희롱 은폐 규제 강화	전문적인 성희롱 신고센터 설치 의무화	성희롱 신고센터 에 보다 강력한 관련 부여	가해자에 대한 처벌 강화	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,879)	남	4,489	794 (17.7)	526 (11.7)	250 (5.6)	1,578 (35.2)	395 (8.8)	87 (1.9)	228 (5.1)	73 (1.6)	544 (12.1)	14 (0.3)	215.152 (.000)
	여	2,390	240 (10.0)	202 (8.5)	70 (2.9)	896 (37.5)	276 (11.5)	39 (1.6)	92 (3.8)	53 (2.2)	517 (21.6)	5 (0.2)	
연령대 (N=6,939)	20대	598	60 (10.0)	49 (8.2)	19 (3.2)	214 (35.8)	89 (14.9)	9 (1.5)	17 (2.8)	4 (0.7)	134 (22.4)	3 (0.5)	252.952 (.000)
	30대	1,776	197 (11.1)	151 (8.5)	65 (3.7)	667 (37.6)	236 (13.3)	38 (2.1)	64 (3.6)	41 (2.3)	313 (17.6)	4 (0.2)	
	40대	2,409	392 (16.3)	228 (9.5)	116 (4.8)	902 (37.4)	207 (8.6)	48 (2.0)	116 (4.8)	40 (1.7)	356 (14.8)	4 (0.2)	
	50대	2,091	376 (18.0)	296 (14.2)	122 (5.8)	687 (32.9)	140 (6.7)	33 (1.6)	125 (6.0)	44 (2.1)	260 (12.4)	8 (0.4)	
	60대	65	15 (23.1)	15 (23.1)	5 (7.7)	19 (29.2)	2 (3.1)	0 (0.0)	2 (3.1)	0 (0.0)	7 (10.8)	0 (0.0)	
근무처 (N=6,888)	광역자치단체	2,958	499 (16.9)	299 (10.1)	144 (4.9)	1,070 (36.2)	268 (9.1)	52 (1.8)	143 (4.8)	50 (1.7)	424 (14.3)	9 (0.3)	69.297 (.000)
	기초자치단체	2,349	308 (13.1)	242 (10.3)	108 (4.6)	855 (36.4)	233 (9.9)	32 (1.4)	113 (4.8)	46 (2.0)	406 (17.3)	6 (0.3)	
	공사공단	1,142	177 (15.5)	124 (10.9)	53 (4.6)	393 (34.4)	117 (10.2)	39 (3.4)	41 (3.6)	26 (2.3)	171 (15.0)	1 (0.1)	
	출자출연기관	439	51 (11.6)	65 (14.8)	18 (4.1)	153 (34.9)	54 (12.3)	4 (0.9)	23 (5.2)	3 (0.7)	66 (15.0)	2 (0.5)	
근무형태 (N=6,897)	공무원 또는 정규직 근로자	6,070	900 (14.8)	630 (10.4)	285 (4.7)	2,237 (36.9)	568 (9.4)	105 (1.7)	281 (4.6)	108 (1.8)	941 (15.5)	15 (0.2)	50.784 (.000)
	공무직 (무기계약직)	502	86 (17.1)	65 (12.9)	27 (5.4)	136 (27.1)	54 (10.8)	20 (4.0)	24 (4.8)	12 (2.4)	77 (15.3)	1 (0.2)	
	기간제 근로자	325	43 (13.2)	41 (12.6)	14 (4.3)	100 (30.8)	50 (15.4)	3 (0.9)	15 (4.6)	6 (1.8)	51 (15.7)	2 (0.6)	
근무기간 (N=6,932)	1년 미만	531	52 (9.8)	52 (9.8)	10 (1.9)	189 (35.6)	82 (15.4)	10 (1.9)	22 (4.1)	7 (1.3)	105 (19.8)	2 (0.4)	192.783 (.000)
	1년~3년 미만	714	86 (12.0)	87 (12.2)	25 (3.5)	233 (32.6)	96 (13.4)	16 (2.2)	30 (4.2)	12 (1.7)	125 (17.5)	4 (0.6)	
	3년~5년 미만	575	67 (11.7)	45 (7.8)	27 (4.7)	215 (37.4)	66 (11.5)	14 (2.4)	18 (3.1)	12 (2.1)	109 (19.0)	2 (0.3)	
	5년~10년 미만	886	121 (13.7)	92 (10.4)	39 (4.4)	318 (35.9)	102 (11.5)	17 (1.9)	37 (4.2)	18 (2.0)	142 (16.0)	0 (0.0)	
	10년~15년 미만	1,432	221 (15.4)	115 (8.0)	70 (4.9)	546 (38.1)	132 (9.2)	35 (2.4)	62 (4.3)	32 (2.2)	217 (15.2)	2 (0.1)	
	15년~20년 미만	578	112 (19.4)	63 (10.9)	33 (5.7)	183 (31.7)	54 (9.3)	7 (1.2)	28 (4.8)	8 (1.4)	87 (15.1)	3 (0.5)	
	20년 이상	2,216	383 (17.3)	285 (12.9)	123 (5.6)	799 (36.1)	142 (6.4)	30 (1.4)	125 (5.6)	39 (1.8)	284 (12.8)	6 (0.3)	



### 5) 직장 내 성희롱에 대한 자유의견 분류 결과

- 응답자 중 949명이 직장 내 성희롱에 대한 자유 의견을 기술함
- 자유의견에 응답한 949명의 응답자 특성은 다음과 같음:
- 여성의 비율이 44.0%로 남성(56.0%)보다 적으며, 연령대는 40대가 33.4%로 가장 많음
- 근무처는 광역자치단체가 50.2%로 가장 많았고, 근무형태는 공무원 또는 정규직 근로자가 89.2%로 가장 많았으며, 근무기간은 10년~15년 미만인 20.1%로 가장 많았음

[표 2-98] 자유의견에 답한 응답자 특성

구분		빈도	퍼센트	구분		빈도	퍼센트
전체		949	100.0	근무형태 (N=935)	공무원 또는 정규직 근로자	834	89.2
성별 (N=934)	남성	523	56.0		공무직 (무기계약직)	54	5.8
	여성	411	44.0		기간제 근로자	47	5.0
연령대 (N=938)	20대	100	10.7	근무기간 (N=937)	1년 미만	76	8.1
	30대	293	31.2		1년~3년 미만	137	14.6
	40대	313	33.4		3년~5년 미만	98	10.5
	50대	227	24.2		5년~10년 미만	121	12.9
	60대 이상	5	0.5		10년~15년 미만	188	20.1
근무처 (N=934)	광역자치단체	469	50.2		15년~20년 미만	63	6.7
	기초자치단체	294	31.5		20년 이상	254	27.1
	공사공단	85	9.1				
	출자출연기관	86	9.2				

- 의견들을 비슷한 범주를 묶어 분류하고, 내용별로 재분류하여, 총 1,050건으로 집계했고(중복응답 처리과정과 유사), 그 결과를 요약하면 [표 2-98]와 같음

[표 2-99] 직장 내 성희롱에 대한 자유의견 분류

(단위: 건)

대분류	중분류 / 소분류	빈도
사전예방	<b>체계구축</b>	<b>84</b>
	전문 신고·상담기관 마련	42
	성희롱 판단기준의 구체화	33
	담당자의 전문성 확보	4
	정기적인 성희롱 실태조사	4
	주요 보직에 여성 비율 확대	1
	<b>교육</b>	<b>191</b>
	내용의 질적 향상	76
	교육의 필요성 강조	76
	관리자급 중점교육	32
	성별·연령별 대상 세분화	7
	<b>조직문화개선</b>	<b>394</b>
	성인지 감수성 제고	261
희식문화 개선	133	
사후대처	<b>사후대처</b>	<b>197</b>
	가해자 처벌강화	125
	2차 피해 방지	63
	대응매뉴얼 마련	9
기타	<b>개인의견</b>	<b>126</b>
	긍정적 변화 기대	38
	조직경직성에 대한 문제제기	13
	혐오성 발언 (펜스를 등)	11
	남(가해), 여(피해)라는 인식에 대한 문제제기	10
	설문조사 방식과 내용 개선 요구	10
	피해자 유발론	5
	확실한 거부 의사 표현 요구	3
	연구에 대한 부정적 반응	1
	분류 불가	35
	<b>기타</b>	<b>58</b>
	피해 경험 서술	4
	의견 없음	54
<b>총합계</b>		<b>1,050</b>

○ 각 분류의 세부적인 내용은 다음과 같음

## (1) 사전예방 (대분류)

### ① 체계구축 (중분류)

#### ○ 전문 신고·상담기관 마련

- 성희롱 상담센터, 상담창구 필요
- 외부전문기관 또는 전담 부서 마련
- 다양한 신고창구 필요 (사이버 신고센터, 모바일 신고 시스템 등)

### ② 교육 (중분류)

#### ○ 내용의 질적 향상

- 인식개선교육 필요(사고방식의 변화, 의식전환교육 등)
- 성희롱 대응방안에 대한 교육
- 사소한 부분도 교육
- 구체적인 사례 제시(성희롱 사례집)
- 여성과 남성 별도 교육
- 사이버 성희롱 교육
- 언어 관련 교육
- 동성 간 성희롱 사례 교육

#### ○ 교육의 필요성 강조

- 지속적 교육 필요
- 학교 교육 및 가정 교육 필요
- 방송(다큐)을 통한 범국민적 교육
- 정기적 교육 (분기별, 반기별, 연 6회 등)
- 반복적 교육 필요

## (2) 사후대처 (대분류)

### ○ 대응매뉴얼 마련

- 성희롱, 성폭력에 대한 대응 및 조치의 매뉴얼화
- 민원인 및 자생단체와 직원간의 성희롱 문제 발생 시 대처방안 필요
- 민원 상담 전화 중 발생하는 언어폭력에 대한 대응책 필요
- 가해자에 대한 실질적 처벌 매뉴얼 제작 배포

### (3) 기타 (대분류)

#### ○ 조직경직성에 대한 문제 제기

- 조직관행, 은폐에 급급한 조직 비판
- 관리자에 대한 문제 지적, 권력 남용
- 근무환경개선
- 근무평점제도로 인한 속박
- 여성의 비율 증대

#### ○ 혐오성 발언

- 여성의 사익 추구에 (성희롱 피해) 이용
- 펜스룰, 남녀 분리 근무
- 피해자의 컨디션 변화에 따른 감정적 대응이 문제
- 화재 진압을 못하는 여성소방관은 필요 없음. 구급대에만 채용할 것

#### ○ 설문 조사 방식과 내용 개선 요구

- 간접적으로 듣는 경우에 대한 항목 추가
- 응답자 정보 삭제, 정보 유출 우려, 불신
- 온라인 방식 설문조사 요구
- banal한 설문 (진부하고, 따분함)
- 정기적인 실태조사 요구

#### ○ 피해자 유발론

- 근무복장 단정 등 피해자의 복장에 대한 문제제기
- 스스로의 처신이 중요 등 태도에 대한 문제제기
- 언행을 조심해야 함

## 제 언

1. 효과적인 성희롱 예방 교육
2. 조직 문화의 개선
3. 실효성 있는 예방시스템 구축
4. 피해자 보호 및 2차 피해 예방



## 3장 제언

### 1. 효과적인 성희롱 예방 교육

#### 1) 실태조사 결과를 바탕으로 한 성희롱 예방교육실시

- 직장 내 실태조사 실시는 자신이 속한 조직의 성희롱 피해 실태, 주변 구성원의 성희롱 피해에 대한 인식, 간과되었던 성차별적 문화와 관행, 인지하지 못했던 성희롱 유형에 대해 다시 생각해 볼 수 있는 계기가 됨
- 실태조사 시행 자체가 직장 내 성희롱에 대한 구성원의 자각과, 잘못된 고정관념을 바꿀 수 있는 계기가 되며, 교육적 효과 또한 기대할 수 있음
- 본 보고서의 [부록 3]은 이번 조사결과를 바탕으로 한 직장 내성희롱 예방교육용 강의 자료를 제공하고 있음

#### 2) 예방교육의 질적 강화

- 성희롱 예방교육은 꾸준히 실시되어 왔으며, 지난 해 참석률 또한 90% 이상으로 우수했지만, 교육의 한 방식으로 '회의 중 지침 전달'이 다소 높게 나타나고 있어 그 효과가 불분명함
- '회의 중 지침 전달'은 전달력도 떨어질 뿐만 아니라 단발성에 그칠 수 있기 때문에 '대면교육'을 의무화하는 등 교육방식 개선 및 질적 수준 제고가 요구되며, 이를 실천할 수 있는 정책적 지원도 필요함
- 실질적인 성희롱 적용 범위에 대한 인식이 명확하지 않아 불만을 토로하는 의견도 있어, 성희롱 개념에 대한 좀 더 명확한 교육이 필요함
- 최근 우리사회에서 직장 내 성희롱에 대한 인식 수준이 높아지면서 기존의 예방 중심의 교육 내용에서 벗어나 차별화된 교육 내용의 필요성이 대두되고 있음
- 매년 반복되는 형식적인 교육이 아닌 흥미를 이끌 수 있는 다양하면서 실질적인 교육 방식을 고안해야 함
- 오히려 예방교육이 성희롱 피해자에게 더 불편함을 주고, 성희롱을 부추긴다는 의견도 있어 성희롱 예방 교육은 '성인지 감수성' 교육이 전제되어야 함을 드러내고 있음

- 이를 위해서는 ‘성인지 감수성’을 가지고 전문적으로 예방 교육을 진행할 수 있는 전문가 양성도 중요한 정책 과제임

### 3) 예방교육 인지 확대

- 교육의 실시여부의 응답에 ‘모른다’라고 응답한 비율이 ‘실시 안했다’보다 많았다는 점은 교육 홍보가 부족하다는 점을 드러내기 때문에, 예방교육 자체에 대한 홍보가 활성화되어야 함 (정보의 접근성 향상을 위한 홍보물 배포 및 게시의 의무화 필요)
- 또한 예방교육은 일회성이기 때문에, 상시 볼 수 있는 곳에 예방교육 자료를 배치할 필요가 있음
- 2018년 5월 29일자로 개정된 남녀고용평등법 시행규칙에 따르면 ‘성희롱 예방 교육 자료’를 항상 게시하거나 갖추어야 하며, 근로자에게 이를 알리지 않을 경우 과태료를 징수하도록 법조항이 신설되었음
- ‘사건처리 절차 매뉴얼’, ‘구체적인 성희롱 사례집’ 등을 담은 자료를 상시 게시하여야 함
- 기간제 근로자의 경우 예방교육 실시 여부와 실시횟수가 낮게 나타났는데, 이들과처럼 예방교육의 사각지대에 놓인 대상을 중심으로 한 예방교육도 필요함

## 2. 조직 문화의 개선

### 1) 관리자급 인식과 태도 개선

- 공공기관 종사자들은 성희롱 사전 예방을 위해 ‘관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육’이 필요하다고 가장 많이 지적함
- ‘성희롱 근절’에 대한 관리자급의 강력한 의지표명과 인식의 전환이 요구되며, 성희롱 사건 발생 시 사건을 은폐하지 않고 적극적으로 해결할 수 있는 관리자급의 역량과 관심이 필요함

### 2) 구성원의 인식과 태도 개선

- 직장 내 성희롱 사건에 대한 관심이 커짐에 따라 관련 내용에 대한 다양한 형태의 교육과 예방활동이 강화되었고, 그로 인해 종사자와 근로자의 성희롱에 대한 이해도는 크게 확대되고 있는 상황임
- 남성보다 여성, 연령이 낮을수록, 근무기간이 짧을수록(1년 미만 제외) 직장 내 성희롱을 더욱 예민하게 생각하고 있는 것으로 나타남



- 그러나, 9백 여 건의 자유기술 내용이 보여주듯, 여전히 직장 내 성희롱에 대한 세대 간 인식 차이와 구성원의 피해자에 대한 왜곡된 인식(피해자에게 피해의 원인이 있을 것이다, 피해자의 문제제기가 조직에게 해가 된다, 피해자가 너무 예민해서 문제가 아닌 것을 문제제기 한다 등)이 강하게 남아 있으며, 펜스룰(남녀 분리 근무, 여성 채용의 불만)현상 등 새로운 형태의 혐오문화가 나타나고 있는 현실임
- 성희롱 피해 경험 유형 중 음란한 농담이 가장 많았는데, 이는 부주의 한 농담이 직장 내 성희롱 일수도 있다는 성희롱에 대한 인식 전환 필요성을 시사하며, 여성에게 강요된 술 따르기 문화 등 사소한 회식문화의 개선이 요구됨
- 성희롱 예방 시스템이 효율적으로 작동할 수 있기 위해서는 기관장의 노력과 시스템의 정비도 중요하지만, 실질적인 성희롱 피해의 근절을 위해서는 모든 구성원을 대상으로 한 성인지 관점 및 성평등 교육을 통한 인식의 변화가 우선해야 함
- 직· 간접 피해자 모두 성희롱 피해에 적극적으로 대처하고 싶어도 소극적인 대응을 할 수 밖에 없는 이유로 계속 만나야 되는 직장 생활에서 관계가 어색해 질 것이란 두려움, 문제제기를 한다 해도 해결되지 않을 것이란 점을 지적하고 있음
- 피해자와 행위자 간 관계의 문제는 이미 선행연구에서 공직사회에서 성희롱이 은폐될 수밖에 없는 이유(윤덕경 외, 2015)로 지적된 바 있으므로, 공공기관 내 ‘양성평등한 조직문화’, ‘인권을 존중하는 조직문화’ 등 조직문화의 개선을 위한 교육이 꾸준히 요구됨
- [그림 3-1]의 앱은 스스로 성희롱 판단력 및 성희롱 감수성을 진단할 수 있는 고용노동부에서 제공한 ‘성희롱 자가진단 앱’ 화면임. 집단 교육 외에도 개인 차원에서 조직문화와 개인의 태도를 점검할 수 있는 지원 체계가 필요함



[그림 3-1] 직장 내 성희롱 자가진단 앱

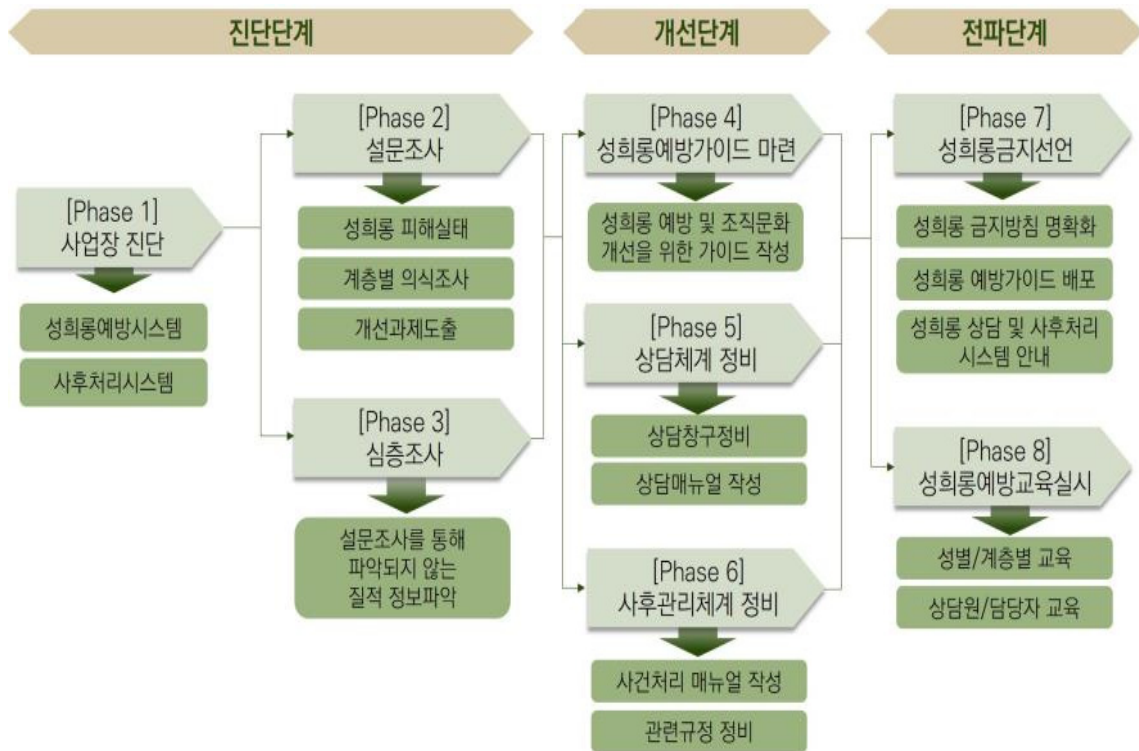
### 3. 실효성 있는 예방시스템 구축

#### 1) 예방시스템 구축의 필요성

- 이번 조사에서 종사자들은 ‘전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화’를 다수 요청했으며, 현 성희롱 관련 예방 및 상담 담당기구에 대한 신뢰가 낮게 나타나고 있어, 형식적인 고충상담원 제도를 점검·재검토하고 성희롱 고충 처리 담당자의 전문성을 확보하는 것이 시급함
- 성희롱 예방 체계 마련, 성희롱 사건처리 담당자의 전문성 확보 및 사건 처리 매뉴얼의 구체화가 요구됨
- 특히, 공정성과 객관성, 전문성을 높이기 위해 성희롱 사건 처리 절차 전반에 외부전문가의 참여를 활성화 시켜야 함
- 성희롱 고충 상담 및 피해 구제 담당자 또는 담당기관에 대한 인지도가 낮았으며, 직장 내 도움 받을 곳이 없어서 성희롱 피해를 해결하지 못했다는 비율도 높게 나타남
- 성희롱 고충 상담 기관과 담당자를 구성원이 알 수 있도록 지속적인 홍보가 필요하며, 체계적인 예방 및 전문적인 피해구제절차를 위해 상담 창구를 일원화할 필요가 있음
- 직장 내 성희롱 제보 시스템을 다양화 하여, 접근성이 높은 방법(모바일, 사이버, 신고함 등)을 모색함과 함께, (관련 교육을 받은) 여성 증견관리자급을 활용한 신고 접수와 1차 상담 체계도 모색할 필요가 있음

## 2) 예방시스템 구축 사례

- [그림 3-2]는 (사)여성노동법률지원센터의 A사 컨설팅 사례의 전 과정을 도식화한 자료인데(젠더리뷰 2018 봄, 한국여성정책연구원), 이를 ‘성희롱 예방 시스템’ 구축 과정에 참고할 수 있음
- 컨설팅 사례에 따르면, 상담창구는 ‘고충처리담당자’+익명신고시스템+제3기관을 통한 상담 및 고충접수 통로 마련하고, 상담 및 사건처리 매뉴얼은 ① 피해자의 관점에 입각한 상담 및 고충처리원칙, ② 피해자 보호와 상담 및 조사과정, 사안 종결 이후의 비밀 엄수 의무의 구체화, ③ 성희롱 가해자에 대한 관용 없는 엄격한 처벌방침 명확화, ④ 고충처리 담당자 및 관리자에 대한 차별화된 교육실시 로 구성돼 있음
- 해당 컨설팅 이후 ‘조직 구성원 전원’이 참여하는 예방 시스템 구축 활동이 성희롱 예방에 매우 효과적이고 성희롱 양태의 심각성과 빈도를 효과적으로 낮춘 바 있음



[그림 3-2] 성희롱 예방 시스템 예시

## 4. 피해자 보호 및 2차 피해 예방

### 1) 피해자 보호 및 2차 피해 예방

- 성희롱 피해가 피해자들에게 미친 영향을 보면, 피해자들은 ‘재발가능성’을 가장 두려워하고 있는 것으로 나타났는데, 간접 피해자 중 특히 여성은 ‘나도 피해자가 될 수 있다’는 불안을 느끼고 있는 것으로 나타남
- 성희롱 피해의 경우 가해자 조사 및 처벌보다 피해자 보호가 우선되어야 하며, 성희롱 사건처리에서 피해자 보호와 비밀 보장은 특히 중요함
- 성희롱 피해를 신고한 경우 가해자와 피해자를 분리, 접촉 금지시키고, 신고접수 사실 및 피해사실과 피해자 관련한 사실에 대해 발설하여 2차 피해가 발생하지 않도록 주의하여야 함
- 2018년 5월 29일자로 개정된 남녀고용평등법에 신설된 시행규칙에 따라 ‘피해자의 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 피해가 발생한 기관은 적절한 조치(과태료 징수)’를 해야 하며, ‘피해근로자 등의 의사에 반하여 비밀을 누설(과태료 징수)’하지 않도록 해야 함

### 2) 피해자 중심 사후처리 시스템의 필요성

- 성희롱 피해 유형 중 신체적 접촉은 단발성이라도 가장 불쾌한 경험으로 피해자가 인식하고 있기 때문에, 성희롱에 대한 개념을 다시 생각해 보고, 이에 대한 처벌과 피해자 중심의 부가적인 심리적 피해 등을 케어해 줄 수 있는 사후처리 시스템이 필요함
- 전문가들은 피해 발생 후 사건 진상 조사의 진행, 조사 결과에 따른 징계 등 일련의 절차가 진행되면서 피해자가 입는 정신적 상처가 적지 않음을 지적하고, 행위자와의 물리적 분리 외 정신적으로 피해자를 지원할 수 있어야 함을 강조하고 있음
- “피해발생 이전으로의 원상회복”을 조직의 구성원들이나 피해자도 원하는 것이 당연한 만큼, 직접적인 피해자 보호 조치 외에도 조직의 건강성 회복을 위한 구성원 및 전문가들의 의견 제시 체계는 작동되어야 함
- 조직 내 구성원과 외부 전문가들로 이루어진 일종의 ‘성폭력 예방 거버넌스(위원회 등)’가 꾸준히 피해자 보호 방법과 조직의 건강성 회복을 위한 아이디어를 모색할 필요가 있음

## 참고문헌

- 김민정(2015), 직장 내 성희롱 피해자 보호 강화에 관한 연구, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 이화젠더법학 7(3), 185-209
- 김정인, 손영미, 김효창(2006), 성별 및 성희롱 경험에 따른 성희롱 통념과 성역할 관련 태도들 간의 관계, 한국심리학회, 한국심리학회지: 여성 11(4), 377-397
- 민대숙(2012), 직장 내 성희롱 개념의 확장과 실효성 강화에 대한 소고, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 이화젠더법학 4(2), 87-110
- 서상희(2017), 국내 성희롱 연구의 동향과 과제, 한국여성학회, 한국여성학 33(2), 281-315
- 윤덕경·구미영·김정혜(2015), 공직사회 내 성희롱 암수발생 원인 및 개선방안 - 중앙정부 및 지방자치단체를 중심으로- , 한국여성정책연구원
- 이나영·김교성·이현정(2014), 공공기관 근로자의 성희롱 인식 수준과 예방적 개입의 중요성, 한국사회복지조사연구, 41, 33-58
- 장명선·김선옥(2016), 성희롱 2차 피해의 법적 쟁점과 과제, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 이화젠더법학 8(3), 187-224
- 고용노동부(2018), <직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼>
- 여성가족부(2015), <2015 성희롱 실태조사>
- 한국여성정책연구원(2018), <젠더리뷰, 2018 봄>
- 대법원 종합법률 정보 URL: <http://glaw.scourt.go.kr>
- 법제처 국가법령정보센터 URL: [www.law.go.kr](http://www.law.go.kr)
- 여성가족부 (2018.6.14.). 정책뉴스 - 공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터 100일 운영결과.  
URL: [http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw\\_enw\\_s001d.do?mid=mda700](http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700)



## 부록

### 부록 1. 설문지

# 2018년 대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자 · 출연기관 '직장 내 성희롱' 실태조사

안녕하십니까? 대전광역시 '직장 내 성희롱' 예방과 선제적 대응을 위하여 대전시 지방자치단체 및 출자·출연기관 내 성희롱 실태를 파악하고, 공직자 및 출자·출연기관 종사자의 의견을 수렴하고자 합니다.

본 조사는 대전세종연구원 대전여성가족정책센터와 전문조사기관을 통해 시행되며, 본 조사를 통해 수집된 정보는 통계법 33조와 34조에 의거하여 통계 목적으로만 사용됩니다.

귀하의 응답 내용은 반드시 비밀이 보장됩니다.

또한 민감한 질문이 포함되어 있으니, 개인 정보 및 응답 유출 등 작성 시 유의하여 주시길 부탁드립니다.

바쁘시더라도 본 조사에 적극적으로 협조해주시길 당부드립니다.  
고맙습니다.

※ '성희롱'이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관 · 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음의 행위를 하는 것을 말함

(양성평등기본법 제3조(정의)제2항)

- 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

2018년 3월



- 연구책임 : 주혜진 책임연구위원 (대전여성가족정책센터장, 042-530-3522)
- 문 의 : 오윤희 연구원 (대전여성가족정책센터, 042-530-3550)
- 조사시행 : 주식회사 세종리서치 (042-484-5044)

I 직장 내 성희롱 예방교육 관련

1. 귀하가 속한 직장에서는 지난해(2017년) '직장 내 성희롱 예방교육'을 실시하였습니까?

- ① 실시했다 ( ) 회    ② 실시하지 않았다  
③ 예방교육을 실시했는지 안 했는지 모른다

2. 귀하는 지난해(2017년) 직장에서 실시한 '직장 내 성희롱 예방교육'을 받았습니까?

- ① 예방교육을 받았다 ( ) 회    ② 교육받지 않았다

3. '직장 내 성희롱 예방교육'은 어떤 방식으로 진행되었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 외부 전문가 교육    ② 내부 전문가 교육  
③ 비디오를 통한 시청각 교육                                  ④ 회의, 업무 중 지침 전달 또는 교육  
⑤ 온라인 교육    ⑥ 책자, 자료배포  
⑦ 기타 ( )

4. '직장 내 성희롱 예방교육'의 내용은 무엇이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 개념 및 유형    ② 법과 정책  
③ 발생 시 처리 절차와 조치기준                                  ④ 예방요령  
⑤ 실태와 사례    ⑥ 피해자 고충상담

5. 귀하의 직장에서 실시한 '직장 내 성희롱 예방교육'이 성희롱 방지에 효과가 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다  
④ 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

6. 귀하의 직장에 '직장 내 성희롱' 예방 또는 상담을 담당하는 곳이 있습니까? 있으면 어디입니까?  
(중복 응답 가능)

- ① 고충상담원 등 상담창구    ② 노동조합    ③ 인사담당  
④ 감사관    ⑤ 직장 내 성희롱 문제 담당하는 곳이 없음  
⑥ 모른다    ⑦ 기타( )

7. 대전시 지방자치단체·공사공단·출자·출연기관에 종사하시면서 직접 '직장 내 성희롱'으로 인해 피해를 입은 적 있습니까?

- ① 직접 피해를 입은 적 있다 - 8번으로 이동  
② 직접 피해를 입은 적 없다 - 18번으로 이동



II

대전시 지방자치단체·공사공단·출자·출연기관에 종사하면서 '직장 내 성희롱'을 직접 경험한 경우

8. 다음과 같은 행위를 직접 경험한 경우가 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- ② 외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가
- ③ 성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위
- ④ PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지 (카카오톡, SNS포함) 전달
- ⑤ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- ⑥ 몰래카메라
- ⑦ 사적 만남 강요
- ⑧ 상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위
- ⑨ 불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위
- ⑩ 행위자가 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출하는 행위
- ⑪ 입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위
- ⑫ 안마, 주무르기 등을 강요하는 행위
- ⑬ 성적요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위
- ⑭ 고용상의 이익을 전제로 성적요구를 하는 행위
- ⑮ 기타( )

9. 위 8번에서 제시된 행위 중 가장 반복적으로 일어난/가장 불쾌했던 행위는 무엇입니까? (번호 기입)

가장 반복적으로 일어난 행위 \_\_\_\_\_ 일어난 횟수 총 \_\_\_\_\_ 회  
 가장 불쾌했던 행위 \_\_\_\_\_ 일어난 횟수 총 \_\_\_\_\_ 회

※ 다음(10~17번 문항)은 위 9번에서 응답한 가장 불쾌했던 경험에 대한 질문입니다.

10. 행위자의 지위는?

- ① 자신의 하급자                      ② 자신의 상급자                      ③ 자신과 동급자
- ④ 외부인(민원인, 거래처 관계자 등)                      ⑤ 기타( )

11. 행위자의 성별은?                      ① 남성                      ② 여성

12. 행위자의 나이는?

- ① 20대                      ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대                      ⑤ 60대 이상

13. 위 행위가 주로 발생한 때는 언제였습니까?

- ① 업무 시간                      ② 업무 외 시간

14. 위 행위가 주로 발생한 장소는 어디였습니까?

- ① 직장 건물, 사무실 내      ② 회식장소      ③ 직장 야유회, 워크숍 등
- ④ 출장, 외부 회의장소 등      ⑤ 업무 외 사적 모임(봉사회, 향우회, 동기모임 등) 장소
- ⑥ PC, 핸드폰 등 가상공간      ⑦ 기타 (      )

15. 위 행위 발생 현장에서 어떻게 대응하셨습니다? (중복 응답 가능)

- ① 참고 아무 대응하지 않음      ② 슬쩍 자리를 피함
- ③ 분위기나 화제를 전환함      ④ 간접적으로 불쾌한 표시를 함
- ⑤ 직접적으로 행위 중지를 요구함      ⑥ 112 신고
- ⑦ 전담기관에 신고      ⑧ 기타 (      )

15-1. 현장에서 참고 아무 대응도 하지 않았다면, 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 상대와의 관계를 생각해서      ② 별로 달라질 것 같지 않아서
- ③ 직장에서 불이익을 받을 것 같아서      ④ 참을만하다 생각해서
- ⑤ 사람들에게 소문이 날까봐      ⑥ 당시 분위기를 어색하게 할까봐
- ⑦ 기타 (      )

16. 발생한 위 행위·상황은 귀하가 원하는 대로 해결되었습니까?

- ① 해결되지 않음      ② 해결됨      ③ 해결 진행 중임      ④ 잘 모르겠음

16-1. 발생한 위 행위·상황이 해결되지 않았다면 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 직장 내 분위기
- ② 직장 내 도움 받을 곳이 없어서      ③ 사건에 대한 대처방법을 몰라서
- ④ 해결 과정이 복잡해서      ⑤ 해결되는 데 시간이 너무 걸려서
- ⑥ 행위자에 대한 처벌 수위가 원하는 것보다 약해서
- ⑦ 문제제기를 했는데도 묵살당함      ⑧ 기타 (      )

16-2. 발생한 위 행위·상황이 해결되었거나 해결 중이라면 어떤 방식이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 사적해결 - 행위자의 사과 등 당사자 간 해결
- ② 사적해결 - 상급자를 매개로 행위자와 당사자 간 해결
- ③ 공적해결 - 사내기구를 통한 공식적 처리
- ④ 공적해결 - 외부기구를 통한 공식적 처리
- ⑤ 기타 (      )

17. 성희롱 피해 경험이 귀하에게 어떤 영향을 주었다고 생각하십니까? (중복 응답 가능)

- ① 특별한 영향 없었음      ② 업무능력이 떨어졌음      ③ 과장된 소문 등으로 괴로웠음
- ④ 고용·승진 등에서 불이익을 받음      ⑤ 대인기피증이 생겼음
- ⑥ 다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌      ⑦ 직장을 떠나고 싶었음
- ⑧ 병이 생기는 등 건강이 안 좋아짐      ⑨ 기타 (      )

18. 대전시 지방자치단체·공사공단·출자·출연기관에 종사하시면서 '직장 내 성희롱'을 목격하거나 피해자로부터 직접 피해사실을 들은 적 있습니까?

- ① (직접 피해자는 아니었지만) 목격했다 - 19번으로 이동
- ② 피해자로부터 직접 피해 사실을 들었다 - 19번으로 이동
- ③ 직접 목격하거나 피해자로부터 직접 피해 사실을 들은 적이 없다 - 33번으로 이동

III

대전시 지방자치단체·공사공단·출자·출연기관에 종사하면서 '직장 내 성희롱'을 목격했거나 피해자로부터 피해 사실을 직접 들은 경우

19. 다음과 같은 행위를 (직접 피해자는 아니었지만) 목격했거나 피해자로부터 피해사실을 직접 들은 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)
- ② 외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가
- ③ 성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위
- ④ PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지 (카카오톡, SNS포함) 전달
- ⑤ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- ⑥ 몰래카메라
- ⑦ 사적 만남 강요
- ⑧ 상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위
- ⑨ 불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위
- ⑩ 행위자가 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위
- ⑪ 입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위
- ⑫ 안마, 주무르기 등을 강요하는 행위
- ⑬ 성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익을 주는 행위
- ⑭ 고용상의 이익을 전제로 성적요구를 하는 행위
- ⑮ 기타 ( )

20. 위 19번에서 제시된 행위 중 가장 반복적으로 일어난/가장 피해가 컸던 행위는 무엇입니까? (번호 기입)

가장 반복적으로 일어난 행위 \_\_\_\_\_ 일어난 횟수 총 \_\_\_\_\_ 회  
 귀하가 생각하시기에 가장 피해가 컸던 행위 \_\_\_\_\_ 일어난 횟수 총 \_\_\_\_\_ 회

※ 다음(21~32번 문항)은 위 20번에서 응답한 귀하가 생각하시기에 가장 피해가 컸던 행위에 대한 질문입니다.

21. 행위자의 지위는?

- ① 피해자의 하급자                      ② 피해자의 상급자                      ③ 피해자와 동급자
- ④ 외부인(민원인, 거래처 등)                      ⑤ 기타 ( )

22. 행위자의 성별은?

- ① 남성    ② 여성

23. 행위자의 나이는?

- ① 20대                      ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대                      ⑤ 60대 이상

24. 피해자의 성별은?      ① 남성                              ② 여성

25. 피해자의 나이는?

① 20대      ② 30대      ③ 40대      ④ 50대      ⑤ 60대 이상

26. 위 행위가 주로 발생한 때는 언제였습니까?

① 업무 시간                      ② 업무 외 시간

27. 위 행위가 주로 발생한 장소는 어디였습니까?

① 직장 건물, 사무실 내      ② 회식장소                      ③ 직장 야유회, 워크숍 등  
④ 출장, 외부 회의장소 등      ⑤ 업무 외 사적 모임(봉사회, 향우회, 동기모임 등) 장소  
⑥ PC, 핸드폰 등 가상공간      ⑦ 기타 (                              )

28. 위 행위 발생 현장에서 피해자는 어떻게 대응했습니까? (중복 응답 가능)

① 참고 아무 대응하지 않음      ② 슬쩍 자리를 피함      ③ 분위기나 화제를 전환함  
④ 간접적으로 불쾌한 표시를 함      ⑤ 직접적으로 행위 중지를 요구함  
⑥ 112 신고                      ⑦ 전담기관에 신고      ⑧ 기타 (                              )

29. 위 행위를 목격/직접 들었을 때 어떻게 하셨습니까? (중복 응답 가능)

① 특별한 행동을 하지 않음                              ② 피해자를 위로함  
③ 행위자에게 행동의 문제를 직접 제기                      ④ 상급자에게 중재 요청  
⑤ 피해자가 (사내 또는 외부기구를 활용해) 공식적인 대응절차를 밟도록 제안  
⑥ 행위자를 직접 (사내 또는 외부기구에) 신고                      ⑦ 기타 (                              )

30. 발생한 위 행위·상황은 어떻게 해결되었습니까?

① 해결되지 않음      ② 해결됨      ③ 해결이 진행 중임                      ④ 잘 모르겠음

31. 발생한 위 행위·상황이 해결되었다면, 어떤 방식이었습니까? (중복 응답 가능)

① 사적해결 - 행위자의 사과 등 당사자 간 해결  
② 사적해결 - 상급자를 매개로 행위자와 당사자 간 해결  
③ 공적해결 - 사내기구를 통한 공식적 처리  
④ 공적해결 - 외부기구를 통한 공식적 처리  
⑤ 기타 (                              )

32. 발생한 위 행위·상황으로 인해 어떤 영향을 받으셨습니까? (중복 응답 가능)

① 특별한 영향 없었음                              ② 업무능력이 떨어졌음  
③ 성희롱 행위자에 대한 반감을 느꼈음      ④ 직장에 대한 실망감을 느꼈음  
⑤ 나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음  
⑥ 직장을 떠나고 싶어짐                      ⑦ 기타 (                              )

#### IV 개선방안 및 기타 의견

33. '직장 내 성희롱' 예방을 위해 무엇이 필요하다고 생각하십니까?(가장 필요한 순으로 기입)

1순위( ) 2순위( )

- ① 관련 지침 중 주요 항목 의무화                      ② 관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육
- ③ 예방교육 방법과 내용의 다양화                    ④ 예방교육 횟수의 증가
- ⑤ 전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화            ⑥ 정기적인 성희롱 실태조사
- ⑦ 기타( )

34. '직장 내 성희롱' 대응을 위해 무엇이 필요하다고 생각하십니까? (가장 필요한 순으로 기입)

1순위( ) 2순위( )

- ① 사건 처리 담당자의 전문성 확보(전문교육의 강화)            ② 사건 대응 매뉴얼의 구체화
- ③ 성희롱 사건 처리 절차 전반에 외부 전문가 참여              ④ 피해자 보호 및 비밀보장 강화
- ⑤ 2차 가해 방지 (2차 가해: 사건 유포, 피해자에게 불이익 등) 대책 강화
- ⑥ 성희롱 은폐 규제 강화                                      ⑦ 전문적인 성희롱 신고센터 설치 의무화
- ⑧ 성희롱 신고센터에 보다 강력한 권한 부여                      ⑨ 가해자에 대한 처벌 강화
- ⑩ 기타( )

35. '직장 내 성희롱'과 관련해 하고 싶은 말씀을 자유롭게 써 주십시오.

(예를 들어, 개선되길 원하는 근무환경에서의 성희롱적 언어, 행태, 문화, 관행 등을 구체적으로 적어주셔도 됩니다.)

#### 응답자 정보

성 별	① 남성      ② 여성
연 령 대	① 20대    ② 30대    ③ 40대    ④ 50대    ⑤ 60대
근 무 처	① 광역자치단체    ② 기초자치단체    ③ 공사·공단    ④ 출자·출연기관
근무형태	① 공무원 또는 정규직 근로자    ② 공무직 (무기계약직)    ③ 기간제 근로자
근무기간	① 1년 미만    ② 1년~3년 미만    ③ 3년~5년 미만    ④ 5년~10년 미만 ⑤ 10년~15년 미만    ⑥ 15년~20년 미만    ⑦ 20년 이상

#### ※ 성희롱 고충 신고서 별첨

[ 별첨 ]

※ 성희롱·성폭력 관련 신고할 내용이 있으면 아래 신청서를 작성해 제출하시기 바랍니다.  
(성희롱·성폭력 신고서를 작성한 경우 본페이지를 설문지와 분리해서 수거함에 넣어 주시기 바랍니다.)

성희롱 고충 신청서

접수일	20 . . .		담당자	(서명)	
당사자	신청인	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
	대리인 <small>※대리인이 신청하는 경우</small>	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
	행위자	성 명		소 속	
		직 급		성 별	
상 답 (신 청) 내 용	※ 6하원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록합니다.				
요구사항 <small>※ 조사를 원하는 경우</small>	1. 성희롱 교육( )		2. 징계 등 인사조치( )		
	3. 기타( )				
※ 전용메일 : djmetoo@korea.kr, 전용전화 : 270-2335, 성평등기획특별보좌관 010-					

부록 2. 설문조사 결과표

[부표 1-1] 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회	10회 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=5,464)	남	3,864	1,545 (40.0)	1,466 (37.9)	196 (5.1)	226 (5.8)	183 (4.7)	104 2.7%	4 0.1	14 0.4	126 3.3	181.922 (.000)
	여	1,600	845 (52.8)	625 (39.1)	47 (2.9)	50 (3.1)	13 (0.8)	8 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (0.8)	
연령대 (N=5,517)	20대	339	171 (50.4)	123 (36.3)	10 (2.9)	11 (3.2)	8 (2.4)	5 (1.5)	0 (0.0)	1 (0.3)	10 (2.9)	130.722 (.000)
	30대	1,319	645 (48.9)	430 (32.6)	44 (3.3)	54 (4.1)	69 (5.2)	34 (2.6)	3 (0.2)	3 (0.2)	37 (2.8)	
	40대	1,969	902 (45.8)	750 (38.1)	67 (3.4)	98 (5.0)	62 (3.1)	37 (1.9)	0 (0.0)	8 (0.4)	45 (2.3)	
	50대	1,825	664 (36.4)	780 (42.7)	121 (6.6)	119 (6.5)	54 (3.0)	38 (2.1)	1 (0.1)	2 (0.1)	46 (2.5)	
	60대	65	27 (41.5)	29 (44.6)	3 (4.6)	3 (4.6)	3 (4.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=5,483)	광역자치단체	2,435	745 (30.6)	926 (38.0)	149 (6.1)	186 (7.6)	183 (7.5)	106 (4.4)	3 (0.1)	14 (0.6)	123 (5.1)	814.916 (.000)
	기초자치단체	1,715	914 (53.3)	677 (39.5)	69 (4.0)	36 (2.1)	4 (0.2)	6 (0.3)	1 (0.1)	0 (0.0)	8 (0.5)	
	공사공단	961	591 (61.5)	276 (28.7)	18 (1.9)	57 (5.9)	9 (0.9)	2 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (0.8)	
	출자출연기관	372	138 (37.1)	223 (59.9)	8 (2.2)	3 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무형태 (N=5,477)	공무원 또는 정규직 근로자	4,946	2,109 (42.6)	1,926 (38.9)	222 (4.5)	239 (4.8)	194 (3.9)	110 (2.2)	4 (0.1)	14 (0.3)	128 (2.6)	84.314 (.000)
	공무직 (무기계약직)	350	172 (49.1)	106 (30.3)	16 (4.6)	43 (12.3)	2 (0.6)	3 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.3)	
	기간제 근로자	181	103 (56.9)	67 (37.0)	6 (3.3)	2 (1.1)	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	
근무기간 (N=5,517)	1년 미만	260	148 (56.9)	77 (29.6)	8 (3.1)	5 (1.9)	12 (4.6)	6 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.5)	180.615 (.000)
	1년~3년 미만	522	258 (49.4)	185 (35.4)	15 (2.9)	18 (3.4)	20 (3.8)	7 (1.3)	1 (0.2)	0 (0.0)	18 (3.4)	
	3년~5년 미만	418	210 (50.2)	145 (34.7)	15 (3.6)	18 (4.3)	13 (3.1)	8 (1.9)	1 (0.2)	1 (0.2)	7 (1.7)	
	5년~10년 미만	689	312 (45.3)	243 (35.3)	31 (4.5)	42 (6.1)	25 (3.6)	17 (2.5)	0 (0.0)	3 (0.4)	16 (2.3)	
	10년~15년 미만	1,195	605 (50.6)	415 (34.7)	30 (2.5)	51 (4.3)	44 (3.7)	18 (1.5)	1 (0.1)	5 (0.4)	26 (2.2)	
	15년~20년 미만	475	191 (40.2)	212 (44.6)	13 (2.7)	26 (5.5)	13 (2.7)	8 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.2)	11 (2.3)	
	20년 이상	1,958	680 (34.7)	838 (42.8)	133 (6.8)	125 (6.4)	70 (3.6)	51 (2.6)	1 (0.1)	4 (0.2)	56 (2.9)	

[부표 1-2] 직장 내 성희롱 예방 교육 이수 횟수 - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	1회	2회	3회	4회	5회	6회	7회	8회	9회	10회 이상	$\chi^2$ (p)
성별 (N=5,432)	남	3,866	1,899 (49.1)	1,217 (31.5)	148 (3.8)	185 (4.8)	180 (4.7)	97 (2.5)	5 (0.1)	13 (0.3)	1 (0.0)	121 (3.1)	231.644 (.000)
	여	1,566	1,040 (66.4)	456 (29.1)	22 (1.4)	20 (1.3)	12 (0.8)	6 (0.4)	1 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (0.6)	
연령대 (N=5,487)	20대	314	183 (58.3)	94 (29.9)	8 (2.5)	6 (1.9)	8 (2.5)	4 (1.3)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	10 (3.2)	100.767 (.000)
	30대	1,298	741 (57.1)	345 (26.6)	29 (2.2)	44 (3.4)	67 (5.2)	31 (2.4)	3 (0.2)	4 (0.3)	0 (0.0)	34 (2.6)	
	40대	1,960	1,114 (56.8)	581 (29.6)	45 (2.3)	75 (3.8)	62 (3.2)	34 (1.7)	1 (0.1)	7 (0.4)	1 (0.1)	40 (2.0)	
	50대	1,851	895 (48.4)	647 (35.0)	89 (4.8)	83 (4.5)	52 (2.8)	36 (1.9)	2 (0.1)	1 (0.1)	0 (0.0)	46 (2.5)	
	60대	64	29 (45.3)	27 (42.2)	2 (3.1)	3 (4.7)	3 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무처 (N=5,456)	광역자치단체	2,439	997 (40.9)	775 (31.8)	107 (4.4)	148 (6.1)	182 (7.5)	97 (4.0)	4 (0.2)	13 (0.5)	1 (0.0)	115 (4.7)	753.651 (.000)
	기초자치단체	1,696	1,144 (67.5)	470 (27.7)	47 (2.8)	16 (0.9)	3 (0.2)	6 (0.4)	2 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (0.5)	
	공사공단	948	629 (66.4)	247 (26.1)	12 (1.3)	43 (4.5)	7 (0.7)	2 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (0.8)	
	출자출연기관	373	171 (45.8)	195 (52.3)	5 (1.3)	2 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
근무형태 (N=5,447)	공무원 또는 정규직 근로자	4,936	2,646 (53.6)	1,529 (31.0)	154 (3.1)	175 (3.5)	191 (3.9)	101 (2.0)	6 (0.1)	13 (0.3)	1 (0.0)	120 (2.4)	66.910 (.000)
	공무직 (무기계약직)	336	178 (53.0)	100 (29.8)	13 (3.9)	33 (9.8)	1 (0.3)	3 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.4)	
	기간제 근로자	175	115 (65.7)	52 (29.7)	3 (1.7)	2 (1.1)	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	
근무기간 (N=5,487)	1년 미만	249	157 (63.1)	67 (26.9)	5 (2.0)	2 (0.8)	12 (4.8)	2 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.6)	111.452 (.000)
	1년~3년 미만	506	290 (57.3)	143 (28.3)	10 (2.0)	19 (3.8)	20 (4.0)	7 (1.4)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (3.2)	
	3년~5년 미만	405	234 (57.8)	123 (30.4)	9 (2.2)	9 (2.2)	12 (3.0)	9 (2.2)	0 (0.0)	2 (0.5)	0 (0.0)	7 (1.7)	
	5년~10년 미만	675	367 (54.4)	199 (29.5)	25 (3.7)	26 (3.9)	24 (3.6)	15 (2.2)	1 (0.1)	3 (0.4)	0 (0.0)	15 (2.2)	
	10년~15년 미만	1,184	708 (59.8)	328 (27.7)	20 (1.7)	37 (3.1)	44 (3.7)	17 (1.4)	1 (0.1)	5 (0.4)	0 (0.0)	24 (2.0)	
	15년~20년 미만	479	255 (53.2)	160 (33.4)	11 (2.3)	21 (4.4)	13 (2.7)	8 (1.7)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (2.1)	
	20년 이상	1,989	950 (47.8)	673 (33.8)	93 (4.7)	97 (4.9)	68 (3.4)	48 (2.4)	2 (0.1)	3 (0.2)	1 (0.1)	54 (2.7)	



[부표 1-3] 직장 내 성희롱 예방 교육 방식 - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	외부 전문가 교육	내부 전문가 교육	비디오를 통한 시청각교육	회의업무중 지침 전달 또는 교육	온라인교육	책자자료 배포	기타
성별 (N=6,379)	남	4,341	3,255 (49.4)	377 (5.7)	855 (13.0)	934 (14.2)	804 (12.2)	343 (5.2)	16 (0.2)
	여	2,038	1,600 (60.0)	89 (3.3)	337 (12.6)	365 (13.7)	169 (6.3)	96 (3.6)	9 (0.3)
연령대 (N=6,439)	20대	417	266 (45.9)	39 (6.7)	79 (13.6)	91 (15.7)	72 (12.4)	28 (4.8)	4 (0.7)
	30대	1,559	1,139 (49.5)	115 (5.0)	290 (12.6)	367 (15.9)	271 (11.8)	116 (5.0)	3 (0.1)
	40대	2,303	1,741 (51.5)	185 (5.5)	442 (13.1)	488 (14.4)	350 (10.4)	165 (4.9)	8 (0.2)
	50대	2,090	1,710 (57.0)	132 (4.4)	380 (12.7)	360 (12.0)	280 (9.3)	128 (4.3)	10 (0.3)
	60대	70	48 (51.1)	4 (4.3)	15 (16.0)	14 (14.9)	8 (8.5)	5 (5.3)	0 (0.0)
근무처 (N=6,394)	광역자치단체	2,754	2,196 (51.3)	203 (4.7)	651 (15.2)	519 (12.1)	503 (11.7)	204 (4.8)	7 (0.2)
	기초자치단체	2,119	1,754 (65.4)	89 (3.3)	193 (7.2)	459 (17.1)	54 (2.0)	120 (4.5)	14 (0.5)
	공사공단	1,099	561 (32.2)	149 (8.5)	260 (14.9)	311 (17.8)	357 (20.5)	102 (5.8)	4 (0.2)
	출자출연기관	422	365 (62.6)	28 (4.8)	90 (15.4)	25 (4.3)	61 (10.5)	14 (2.4)	0 (0.0)
근무형태 (N=6,389)	공무원 또는 정규직 근로자	5,752	4,539 (54.3)	370 (4.4)	1,025 (12.3)	1,178 (14.1)	835 (10.0)	391 (4.7)	20 (0.2)
	공무직 (무기계약직)	428	198 (30.7)	72 (11.2)	121 (18.8)	103 (16.0)	112 (17.4)	34 (5.3)	4 (0.6)
	기간제 근로자	209	133 (47.7)	26 (9.3)	46 (16.5)	31 (11.1)	30 (10.8)	13 (4.7)	0 (0.0)
근무기간 (N=6,434)	1년 미만	297	185 (44.3)	41 (9.8)	51 (12.2)	66 (15.8)	49 (11.7)	24 (5.7)	2 (0.5)
	1년~3년 미만	628	432 (47.8)	48 (5.3)	120 (13.3)	126 (13.9)	133 (14.7)	43 (4.8)	2 (0.2)
	3년~5년 미만	511	346 (47.9)	44 (6.1)	110 (15.2)	111 (15.4)	74 (10.2)	36 (5.0)	1 (0.1)
	5년~10년 미만	819	591 (49.8)	55 (4.6)	150 (12.6)	188 (15.9)	136 (11.5)	64 (5.4)	2 (0.2)
	10년~15년 미만	1,370	993 (47.7)	125 (6.0)	272 (13.1)	361 (17.3)	203 (9.7)	123 (5.9)	6 (0.3)
	15년~20년 미만	568	453 (54.8)	48 (5.8)	99 (12.0)	88 (10.6)	109 (13.2)	28 (3.4)	2 (0.2)
	20년 이상	2,241	1,898 (59.1)	113 (3.5)	403 (12.6)	382 (11.9)	281 (8.8)	123 (3.8)	10 (0.3)

[부표 1-4] 직장 내 성희롱 예방 교육 내용 - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	개념 및 유형	법과 정책	발생시 처리 절차와 조치기준	예방요령	실태와 사례	피해자 고충상담
성별 (N=6,310)	남	4,318	2,822 (23.0)	1,332 (10.8)	1,829 (14.9)	2,532 (20.6)	2,820 (22.9)	954 (7.8)
	여	1,992	1,139 (23.7)	392 (8.2)	815 (17.0)	846 (17.6)	1,313 (27.4)	291 (6.1)
연령대 (N=6,371)	20대	409	253 (25.1)	82 (8.1)	172 (17.1)	192 (19.0)	241 (23.9)	68 (6.7)
	30대	1,541	987 (24.6)	354 (8.8)	631 (15.7)	775 (19.3)	976 (24.3)	291 (7.2)
	40대	2,275	1,438 (22.8)	672 (10.6)	998 (15.8)	1,222 (19.3)	1,532 (24.2)	457 (7.2)
	50대	2,080	1,284 (22.4)	613 (10.7)	844 (14.7)	1,183 (20.7)	1,377 (24.1)	422 (7.4)
	60대	66	30 (18.5)	18 (11.1)	22 (13.6)	43 (26.5)	39 (24.1)	10 (6.2)
근무처 (N=6,329)	광역자치단체	2,734	1,747 (23.5)	705 (9.5)	1,057 (14.2)	1,498 (20.2)	1,824 (24.5)	601 (8.1)
	기초자치단체	2,083	1,180 (23.8)	413 (8.3)	779 (15.7)	990 (19.9)	1,360 (27.4)	242 (4.9)
	공사공단	1,090	723 (22.5)	417 (13.0)	545 (17.0)	644 (20.1)	626 (19.5)	253 (7.9)
	출자출연기관	422	329 (21.5)	196 (12.8)	267 (17.4)	261 (17.0)	337 (22.0)	143 (9.3)
근무형태 (N=6,323)	공무원 또는 정규직 근로자	5,694	3,592 (23.2)	1,556 (10.1)	2,363 (15.3)	3,051 (19.7)	3,780 (24.4)	1,137 (7.3)
	공무직 (무기계약직)	424	250 (24.1)	110 (10.6)	171 (16.5)	222 (21.4)	225 (21.7)	58 (5.6)
	기간제 근로자	205	130 (22.7)	58 (10.1)	107 (18.7)	114 (19.9)	129 (22.5)	35 (6.1)
근무기간 (N=6,367)	1년 미만	289	192 (24.9)	73 (9.5)	125 (16.2)	150 (19.5)	169 (21.9)	62 (8.0)
	1년~3년 미만	620	390 (24.0)	136 (8.4)	278 (17.1)	310 (19.1)	398 (24.5)	110 (6.8)
	3년~5년 미만	506	311 (24.4)	108 (8.5)	209 (16.4)	257 (20.1)	306 (24.0)	85 (6.7)
	5년~10년 미만	804	535 (24.5)	220 (10.1)	342 (15.7)	417 (19.1)	511 (23.4)	157 (7.2)
	10년~15년 미만	1,352	865 (22.9)	428 (11.4)	594 (15.8)	722 (19.2)	887 (23.5)	274 (7.3)
	15년~20년 미만	565	344 (22.2)	166 (10.7)	229 (14.8)	317 (20.5)	368 (23.8)	125 (8.1)
	20년 이상	2,231	1,356 (22.5)	607 (10.1)	885 (14.7)	1,240 (20.5)	1,520 (25.2)	428 (7.1)

[부표 1-5] 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도 - 응답자 정보별(응답자 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	고충상담 등 상담창구	노동조합	인사담당	감사관	담당하는 곳 없음	여성관련 부서	상담창구 모름	기타
성별 (N=6,797)	남	4,503	2,269 (41.9)	604 (11.2)	891 (16.5)	421 (7.8)	111 (2.1)	65 (1.2)	966 (17.8)	85 (1.6)
	여	2,294	904 (36.1)	171 (6.8)	216 (8.6)	133 (5.3)	136 (5.4)	72 (2.9)	818 (32.7)	51 (2.0)
연령대 (N=6,853)	20대	564	187 (30.4)	50 (8.1)	69 (11.2)	23 (3.7)	28 (4.5)	2 (0.3)	244 (39.6)	13 (2.1)
	30대	1,738	723 (36.4)	172 (8.7)	290 (14.6)	123 (6.2)	56 (2.8)	20 (1.0)	576 (29.0)	26 (1.3)
	40대	2,375	1,131 (39.9)	334 (11.8)	423 (14.9)	177 (6.2)	89 (3.1)	49 (1.7)	589 (20.8)	46 (1.6)
	50대	2,107	1,109 (44.9)	229 (9.3)	331 (13.4)	228 (9.2)	73 (3.0)	66 (2.7)	381 (15.4)	52 (2.1)
	60대	69	41 (54.7)	5 (6.7)	7 (9.3)	8 (10.7)	3 (4.0)	1 (1.3)	9 (12.0)	1 (1.3)
근무처 (N=6,805)	광역자치단체	2,917	1,446 (44.5)	157 (4.8)	534 (16.5)	174 (5.4)	90 (2.8)	38 (1.2)	740 (22.8)	67 (2.1)
	기초자치단체	2,303	736 (27.9)	285 (10.8)	269 (10.2)	309 (11.7)	110 (4.2)	100 (3.8)	785 (29.8)	44 (1.7)
	공사공단	1,148	676 (44.0)	315 (20.5)	230 (15.0)	58 (3.8)	42 (2.7)	0 (0.0)	204 (13.3)	13 (0.8)
	출자출연기관	437	317 (63.3)	25 (5.0)	79 (15.8)	13 (2.6)	5 (1.0)	0 (0.0)	51 (10.2)	11 (2.2)
근무형태 (N=6,811)	공무원 또는 정규직 근로자	6,029	2,901 (41.2)	673 (9.6)	1,012 (14.4)	528 (7.5)	199 (2.8)	133 (1.9)	1,493 (21.2)	105 (1.5)
	공무직 (무기계약직)	492	173 (30.1)	98 (17.0)	65 (11.3)	18 (3.1)	32 (5.6)	2 (0.3)	166 (28.9)	21 (3.7)
	기간제 근로자	290	102 (32.8)	10 (3.2)	34 (10.9)	11 (3.5)	18 (5.8)	0 (0.0)	129 (41.5)	7 (2.3)
근무기간 (N=6,847)	1년 미만	468	157 (31.0)	33 (6.5)	56 (11.1)	16 (3.2)	24 (4.7)	1 (0.2)	212 (41.9)	7 (1.4)
	1년~3년 미만	693	264 (34.2)	63 (8.2)	114 (14.7)	41 (5.3)	18 (2.3)	6 (0.8)	259 (33.5)	8 (1.0)
	3년~5년 미만	559	221 (35.4)	58 (9.3)	77 (12.3)	37 (5.9)	24 (3.8)	6 (1.0)	194 (31.0)	8 (1.3)
	5년~10년 미만	874	390 (37.7)	103 (10.0)	152 (14.7)	69 (6.7)	41 (4.0)	6 (0.6)	262 (25.3)	12 (1.2)
	10년~15년 미만	1,426	712 (40.4)	232 (13.2)	273 (15.5)	118 (6.7)	45 (2.6)	24 (1.4)	329 (18.7)	31 (1.8)
	15년~20년 미만	581	300 (43.6)	96 (14.0)	91 (13.2)	34 (4.9)	24 (3.5)	14 (2.0)	114 (16.6)	15 (2.2)
	20년 이상	2,246	1,148 (44.5)	201 (7.8)	353 (13.7)	245 (9.5)	71 (2.7)	80 (3.1)	428 (16.6)	56 (2.2)

[부표 1-6] 직접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	음란한 농담	외모, 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	술 파르 도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌 하게 쳐다 보는 행위	신체 부위 만지 거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마 주무 르기 강요	불응 으로 고용상 불이익	기타
성별 (N=377)	남	28	13 (35.1)	7 (18.9)	2 (5.4)	4 (10.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.4)	5 (13.5)	0 (0.0)	1 (2.7)	3 (8.1)
	여	349	200 (25.6)	124 (15.9)	34 (4.3)	17 (2.2)	141 (18.0)	4 (0.5)	35 (4.5)	10 (1.3)	64 (8.2)	34 (4.3)	104 (13.3)	9 (1.2)	0 (0.0)	6 (0.8)
연령대 (N=376)	20대	42	27 (29.3)	20 (21.7)	5 (5.4)	1 (1.1)	9 (9.8)	2 (2.2)	4 (4.3)	2 (2.2)	9 (9.8)	4 (4.3)	9 (9.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	124	60 (22.3)	37 (13.8)	19 (7.1)	6 (2.2)	49 (18.2)	0 (0.0)	11 (4.1)	4 (1.5)	18 (6.7)	9 (3.3)	47 (17.5)	5 (1.9)	0 (0.0)	4 (1.5)
	40대	144	79 (24.6)	59 (18.4)	7 (2.2)	11 (3.4)	62 (19.3)	1 (0.3)	10 (3.1)	2 (0.6)	27 (8.4)	18 (5.6)	38 (11.8)	4 (1.2)	1 (0.3)	2 (0.6)
	50대	65	45 (33.8)	15 (11.3)	5 (3.8)	3 (2.3)	22 (16.5)	1 (0.8)	9 (6.8)	2 (1.5)	10 (7.5)	3 (2.3)	15 (11.3)	1 (0.8)	0 (0.0)	2 (1.5)
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
근무처 (N=371)	광역자치단체	132	82 (25.7)	51 (16.0)	17 (5.3)	7 (2.2)	51 (16.0)	3 (0.9)	19 (6.0)	4 (1.3)	30 (9.4)	13 (4.1)	39 (12.2)	2 (0.6)	0 (0.0)	1 (0.3)
	기초자치단체	187	103 (26.9)	53 (13.8)	12 (3.1)	10 (2.6)	79 (20.6)	0 (0.0)	10 (2.6)	1 (0.3)	24 (6.3)	17 (4.4)	62 (16.2)	6 (1.6)	1 (0.3)	5 (1.3)
	공사공단	26	12 (21.8)	13 (23.6)	2 (3.6)	3 (5.5)	6 (10.9)	0 (0.0)	3 (5.5)	1 (1.8)	6 (10.9)	3 (5.5)	5 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.8)
	출자출연기관	26	14 (25.0)	13 (23.2)	4 (7.1)	1 (1.8)	7 (12.5)	1 (1.8)	3 (5.4)	2 (3.6)	4 (7.1)	3 (5.4)	3 (5.4)	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=375)	공무원 또는 정규직근로자	337	192 (25.7)	118 (15.8)	32 (4.3)	20 (2.7)	140 (18.7)	3 (0.4)	32 (4.3)	7 (0.9)	54 (7.2)	32 (4.3)	102 (13.6)	9 (1.2)	1 (0.1)	6 (0.8)
	공무직 (무기계약직)	23	13 (28.3)	8 (17.4)	2 (4.3)	1 (2.2)	2 (4.3)	1 (2.2)	2 (4.3)	1 (2.2)	8 (17.4)	3 (6.5)	4 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.2)
	기간제 근로자	15	10 (38.5)	4 (15.4)	2 (7.7)	0 (0.0)	1 (3.8)	0 (0.0)	1 (3.8)	1 (3.8)	3 (11.5)	0 (0.0)	2 (7.7)	1 (3.8)	0 (0.0)	1 (3.8)
근무기간 (N=374)	1년 미만	13	10 (37.0)	6 (22.2)	2 (7.4)	0 (0.0)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (14.8)	1 (3.7)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	47	22 (24.7)	16 (18.0)	6 (6.7)	3 (3.4)	8 (9.0)	2 (2.2)	5 (5.6)	2 (2.2)	5 (5.6)	4 (4.5)	12 (13.5)	1 (1.1)	1 (1.1)	2 (2.2)
	3년~5년 미만	46	26 (25.5)	15 (14.7)	8 (7.8)	0 (0.0)	19 (18.6)	0 (0.0)	2 (2.0)	2 (2.0)	9 (8.8)	4 (3.9)	15 (14.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.0)
	5년~10년 미만	64	34 (21.4)	28 (17.6)	11 (6.9)	4 (2.5)	23 (14.5)	0 (0.0)	6 (3.8)	2 (1.3)	16 (10.1)	5 (3.1)	25 (15.7)	2 (1.3)	0 (0.0)	3 (1.9)
	10년~15년 미만	69	33 (22.9)	21 (14.6)	1 (0.7)	5 (3.5)	33 (22.9)	1 (0.7)	6 (4.2)	0 (0.0)	10 (6.9)	8 (5.6)	22 (15.3)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	38	23 (29.5)	12 (15.4)	3 (3.8)	4 (5.1)	13 (16.7)	0 (0.0)	4 (5.1)	0 (0.0)	4 (5.1)	2 (2.6)	11 (14.1)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.3)
	20년 이상	97	64 (29.5)	33 (15.2)	5 (2.3)	5 (2.3)	44 (20.3)	1 (0.5)	11 (5.1)	3 (1.4)	16 (7.4)	11 (5.1)	22 (10.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.5)

[부표 1-7] 발생 현장에서의 대응방법 (직접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	참고 아무 대응하지 않음	슬쩍 자리를 피함	분위거나 화제를 전환함	간접적으로 블래한 표시를	직접적으로 행위 증거를 요구함	112 신고	전담기관에 신고	기타
성별 (N=373)	남	27	11 (34.4)	2 (6.3)	8 (25.0)	5 (15.6)	4 (12.5)	0 (0.0)	1 (3.1)	1 (3.1)
	여	346	153 (29.5)	136 (26.2)	93 (17.9)	83 (16.0)	47 (9.1)	2 (0.4)	0 (0.0)	5 (1.0)
연령대 (N=375)	20대	42	25 (37.3)	16 (23.9)	11 (16.4)	11 (16.4)	3 (4.5)	1 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	124	63 (35.4)	43 (24.2)	27 (15.2)	28 (15.7)	13 (7.3)	1 (0.6)	0 (0.0)	3 (1.7)
	40대	142	57 (27.1)	57 (27.1)	43 (20.5)	34 (16.2)	18 (8.6)	0 (0.0)	1 (0.5)	0 (0.0)
	50대	66	18 (18.9)	21 (22.1)	20 (21.1)	14 (14.7)	17 (17.9)	0 (0.0)	1 (1.1)	4 (4.2)
	60대	1	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무처 (N=367)	광역자치단체	130	60 (30.5)	50 (25.4)	34 (17.3)	21 (10.7)	31 (15.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
	기초자치단체	185	81 (30.8)	69 (26.2)	48 (18.3)	46 (17.5)	14 (5.3)	1 (0.4)	1 (0.4)	3 (1.1)
	공사공단	26	10 (23.8)	9 (21.4)	7 (16.7)	13 (31.0)	2 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)
	출자출연기관	26	12 (27.9)	10 (23.3)	10 (23.3)	7 (16.3)	3 (7.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=371)	공무원 또는 정규직 근로자	331	146 (29.8)	122 (24.9)	93 (19.0)	79 (16.1)	44 (9.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	4 (0.8)
	공무직 (무기계약직)	25	11 (32.4)	9 (26.5)	3 (8.8)	7 (20.6)	3 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)
	기간제 근로자	15	7 (28.0)	7 (28.0)	6 (24.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)
근무기간 (N=372)	1년 미만	13	8 (53.3)	4 (26.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	47	24 (34.3)	12 (17.1)	10 (14.3)	17 (24.3)	4 (5.7)	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (1.4)
	3년~5년 미만	47	24 (32.4)	20 (27.0)	14 (18.9)	9 (12.2)	5 (6.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.7)
	5년~10년 미만	64	32 (36.4)	21 (23.9)	16 (18.2)	11 (12.5)	6 (6.8)	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.1)
	10년~15년 미만	68	28 (28.0)	25 (25.0)	19 (19.0)	18 (18.0)	10 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	39	14 (24.1)	14 (24.1)	14 (24.1)	9 (15.5)	6 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.7)
	20년 이상	94	33 (23.2)	40 (28.2)	27 (19.0)	23 (16.2)	16 (11.3)	0 (0.0)	1 (0.7)	2 (1.4)

[부표 1-8] 발생 현장에서 참고 아무대응 하지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별 (응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	상대와의 관계를 생각해서	별로 달라질 것 같지 않아서	직장에서 불이익을 받을 것 같아서	참을만하다 생각해서	사람들에게 소문이 날까봐	당시 분위기를 어색하게 할까봐	기타
성별 (N=162)	남	11	4 (33.3)	5 (41.7)	2 (16.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
	여	151	67 (24.9)	61 (22.7)	52 (19.3)	3 (1.1)	14 (5.2)	63 (23.4)	9 (3.3)
연령대 (N=162)	20대	25	13 (29.5)	8 (18.2)	12 (27.3)	0 (0.0)	3 (6.8)	6 (13.6)	2 (4.5)
	30대	63	26 (25.0)	24 (23.1)	19 (18.3)	1 (1.0)	5 (4.8)	26 (25.0)	3 (2.9)
	40대	55	26 (26.8)	28 (28.9)	16 (16.5)	2 (2.1)	2 (2.1)	22 (22.7)	1 (1.0)
	50대	18	6 (17.6)	7 (20.6)	6 (17.6)	0 (0.0)	4 (11.8)	9 (26.5)	2 (5.9)
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
근무처 (N=161)	광역자치단체	59	27 (25.2)	22 (20.6)	27 (25.2)	1 (0.9)	9 (8.4)	20 (18.7)	1 (0.9)
	기초자치단체	81	34 (25.6)	36 (27.1)	18 (13.5)	1 (0.8)	4 (3.0)	33 (24.8)	7 (5.3)
	공사공단	9	5 (29.4)	6 (35.3)	1 (5.9)	0 (0.0)	1 (5.9)	4 (23.5)	0 (0.0)
	출자출연기관	12	4 (19.0)	3 (14.3)	6 (28.6)	1 (4.8)	0 (0.0)	7 (33.3)	0 (0.0)
근무형태 (N=162)	공무원 또는 경규직 근로자	145	65 (26.1)	58 (23.3)	45 (18.1)	3 (1.2)	13 (5.2)	57 (22.9)	8 (3.2)
	공무직 (무기계약직)	10	2 (10.5)	7 (36.8)	5 (26.3)	0 (0.0)	1 (5.3)	4 (21.1)	0 (0.0)
	기간제 근로자	7	4 (33.3)	2 (16.7)	3 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (25.0)	0 (0.0)
근무기간 (N=161)	1년 미만	7	3 (33.3)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)
	1년~3년 미만	24	10 (24.4)	8 (19.5)	10 (24.4)	0 (0.0)	2 (4.9)	9 (22.0)	2 (4.9)
	3년~5년 미만	24	9 (23.1)	10 (25.6)	7 (17.9)	1 (2.6)	3 (7.7)	7 (17.9)	2 (5.1)
	5년~10년 미만	31	13 (24.5)	15 (28.3)	13 (24.5)	0 (0.0)	2 (3.8)	10 (18.9)	0 (0.0)
	10년~15년 미만	28	13 (29.5)	10 (22.7)	6 (13.6)	0 (0.0)	2 (4.5)	13 (29.5)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	14	6 (26.1)	6 (26.1)	3 (13.0)	1 (4.3)	0 (0.0)	7 (30.4)	0 (0.0)
	20년 이상	33	17 (24.3)	17 (24.3)	11 (15.7)	1 (1.4)	5 (7.1)	16 (22.9)	3 (4.3)

[부표 1-9] 해결되지 않은 이유 (직접 피해) - 응답자 정보별(응답자 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 분위기	직장 내 도움 받을 곳이 없어서	사건에 대한 대처방법을 몰라서	해결과정이 복잡해서	해결되는데 시간이 너무 걸려서	행위자에 대한 처벌수위가 원하는 것보다 약해서	문제제기를 했는데도 묵살 당함	기타
성별 (N=168)	남	9	3 (30.0)	4 (40.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (10.0)
	여	159	83 (34.0)	55 (22.5)	35 (14.3)	19 (7.8)	5 (2.0)	21 (8.6)	15 (6.1)	11 (4.5)
연령대 (N=168)	20대	25	10 (27.0)	8 (21.6)	9 (24.3)	3 (8.1)	1 (2.7)	3 (8.1)	3 (8.1)	0 (0.0)
	30대	57	27 (29.7)	21 (23.1)	14 (15.4)	8 (8.8)	3 (3.3)	8 (8.8)	5 (5.5)	5 (5.5)
	40대	65	40 (42.1)	23 (24.2)	8 (8.4)	7 (7.4)	1 (1.1)	8 (8.4)	4 (4.2)	4 (4.2)
	50대	21	10 (32.3)	6 (19.4)	4 (12.9)	2 (6.5)	0 (0.0)	2 (6.5)	4 (12.9)	3 (9.7)
근무처 (N=168)	광역자치단체	53	27 (32.5)	24 (28.9)	11 (13.3)	7 (8.4)	2 (2.4)	7 (8.4)	3 (3.6)	2 (2.4)
	기초자치단체	96	54 (37.2)	26 (17.9)	21 (14.5)	12 (8.3)	3 (2.1)	12 (8.3)	11 (7.6)	6 (4.1)
	공사공단	10	4 (28.6)	3 (21.4)	2 (14.3)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	2 (14.3)
	출자출연기관	9	2 (16.7)	5 (41.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	2 (16.7)
근무형태 (N=168)	공무원 또는 정규직 근로자	150	79 (34.1)	52 (22.4)	33 (14.2)	19 (8.2)	5 (2.2)	20 (8.6)	14 (6.0)	10 (4.3)
	공무직 (무기계약직)	10	5 (38.5)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)
	기간제 근로자	8	3 (33.3)	4 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)
근무기간 (N=167)	1년 미만	7	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	19	9 (31.0)	5 (17.2)	5 (17.2)	3 (10.3)	1 (3.4)	3 (10.3)	2 (6.9)	1 (3.4)
	3년~5년 미만	26	15 (35.7)	11 (26.2)	3 (7.1)	2 (4.8)	1 (2.4)	6 (14.3)	3 (7.1)	1 (2.4)
	5년~10년 미만	33	13 (26.0)	11 (22.0)	10 (20.0)	5 (10.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	4 (8.0)	4 (8.0)
	10년~15년 미만	28	15 (32.6)	12 (26.1)	6 (13.0)	3 (6.5)	1 (2.2)	5 (10.9)	2 (4.3)	2 (4.3)
	15년~20년 미만	13	10 (52.6)	3 (15.8)	1 (5.3)	1 (5.3)	1 (5.3)	1 (5.3)	2 (10.5)	0 (0.0)
20년 이상	41	23 (38.3)	15 (25.0)	7 (11.7)	4 (6.7)	0 (0.0)	4 (6.7)	3 (5.0)	4 (6.7)	

[부표 1-10] 직접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	특별한 영향 없었음	업무능력이 떨어졌음	과장된 소문 등으로 괴로웠음	고용 승진 등에서 불이익을 받음	대인기피증 이 생겼음	다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌	직장을 떠나고 싶었음	병이 생기는 등 건강이 안 좋아짐	기타
성별 (N=348)	남	25	12 (40.0)	4 (13.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	3 (10.0)	4 (13.3)	0 (0.0)	2 (6.7)	3 (10.0)
	여	323	65 (14.1)	35 (7.6)	23 (5.0)	8 (1.7)	41 (8.9)	123 (26.7)	105 (22.8)	25 (5.4)	36 (7.8)
연령대 (N=349)	20대	41	5 (8.2)	5 (8.2)	3 (4.9)	0 (0.0)	8 (13.1)	17 (27.9)	17 (27.9)	2 (3.3)	4 (6.6)
	30대	116	20 (12.2)	11 (6.7)	6 (3.7)	2 (1.2)	10 (6.1)	49 (29.9)	43 (26.2)	9 (5.5)	14 (8.5)
	40대	135	32 (16.4)	19 (9.7)	9 (4.6)	5 (2.6)	22 (11.3)	49 (25.1)	33 (16.9)	12 (6.2)	14 (7.2)
	50대	57	22 (30.6)	4 (5.6)	6 (8.3)	2 (2.8)	4 (5.6)	10 (13.9)	12 (16.7)	4 (5.6)	8 (11.1)
근무처 (N=344)	광역자치단체	117	24 (14.5)	12 (7.2)	7 (4.2)	4 (2.4)	17 (10.2)	41 (24.7)	35 (21.1)	10 (6.0)	16 (9.6)
	기초자치단체	178	43 (18.3)	16 (6.8)	11 (4.7)	1 (0.4)	20 (8.5)	66 (28.1)	54 (23.0)	11 (4.7)	13 (5.5)
	공사공단	24	5 (14.3)	3 (8.6)	1 (2.9)	0 (0.0)	3 (8.6)	10 (28.6)	6 (17.1)	2 (5.7)	5 (14.3)
	출자출연기관	25	5 (10.0)	8 (16.0)	4 (8.0)	3 (6.0)	3 (6.0)	9 (18.0)	10 (20.0)	4 (8.0)	4 (8.0)
근무형태 (N=347)	공무원 또는 정규직 근로자	310	71 (16.1)	33 (7.5)	23 (5.2)	8 (1.8)	42 (9.5)	113 (25.6)	94 (21.3)	27 (6.1)	31 (7.0)
	공무직 (무기계약직)	23	4 (13.8)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	8 (27.6)	8 (27.6)	0 (0.0)	6 (20.7)
	기간제 근로자	14	3 (15.8)	3 (15.8)	1 (5.3)	1 (5.3)	0 (0.0)	5 (26.3)	4 (21.1)	0 (0.0)	2 (10.5)
근무기간 (N=347)	1년 미만	12	4 (22.2)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	5 (27.8)	4 (22.2)	1 (5.6)	1 (5.6)
	1년~3년 미만	44	4 (6.3)	5 (7.9)	3 (4.8)	2 (3.2)	6 (9.5)	19 (30.2)	16 (25.4)	3 (4.8)	5 (7.9)
	3년~5년 미만	45	4 (6.5)	6 (9.7)	3 (4.8)	1 (1.6)	6 (9.7)	17 (27.4)	17 (27.4)	4 (6.5)	4 (6.5)
	5년~10년 미만	61	11 (11.5)	8 (8.3)	8 (8.3)	3 (3.1)	6 (6.3)	21 (21.9)	22 (22.9)	7 (7.3)	10 (10.4)
	10년~15년 미만	64	15 (17.2)	6 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (11.5)	31 (35.6)	15 (17.2)	4 (4.6)	6 (6.9)
	15년~20년 미만	36	10 (20.8)	6 (12.5)	3 (6.3)	1 (2.1)	4 (8.3)	8 (16.7)	9 (18.8)	3 (6.3)	4 (8.3)
	20년 이상	85	30 (25.9)	7 (6.0)	7 (6.0)	2 (1.7)	10 (8.6)	23 (19.8)	23 (19.8)	5 (4.3)	9 (7.8)



[부표 1-11] 간접 피해 경험 여부 (2) - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	타인 피해 목적	타인 피해 청취	타인 피해 경험 없음
성별 (N=6,645)	남	4,364	63 (1.4)	90 (2.1)	4,213 (96.5)
	여	2,281	161 (7.0)	297 (12.9)	1,836 (80.0)
연령대 (N=6,697)	20대	586	24 (4.1)	57 (9.7)	507 (86.2)
	30대	1,721	85 (4.9)	135 (7.8)	1,507 (87.3)
	40대	2,334	88 (3.8)	131 (5.6)	2,121 (90.6)
	50대	1,991	27 (1.4)	61 (3.1)	1,904 (95.6)
	60대	65	0 (0.0)	1 (1.5)	64 (98.5)
근무처 (N=6,650)	광역자치단체	2,881	85 (2.9)	134 (4.6)	2,666 (92.4)
	기초자치단체	2,249	104 (4.6)	183 (8.1)	1,969 (87.3)
	공사공단	1,090	11 (1.0)	21 (1.9)	1,059 (97.1)
	출자출연기관	430	22 (5.1)	46 (10.6)	365 (84.3)
근무형태 (N=6,658)	공무원 또는 정규직 근로자	5,885	206 (3.5)	341 (5.8)	5,353 (90.7)
	공무직 (무기계약직)	458	10 (2.2)	25 (5.5)	423 (92.4)
	기간제 근로자	315	7 (2.2)	17 (5.4)	291 (92.4)
근무기간 (N=6,690)	1년 미만	520	9 (1.7)	20 (3.8)	491 (94.4)
	1년~3년 미만	689	26 (3.8)	74 (10.7)	590 (85.5)
	3년~5년 미만	552	40 (7.2)	43 (7.7)	476 (85.2)
	5년~10년 미만	845	39 (4.6)	59 (7.0)	750 (88.4)
	10년~15년 미만	1,390	50 (3.6)	70 (5.0)	1,271 (91.4)
	15년~20년 미만	542	13 (2.4)	32 (5.9)	497 (91.7)
	20년 이상	2,152	47 (2.2)	84 (3.9)	2,024 (93.9)

[부표 1-12] 간접 피해 경험 유형 - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	음란한 농담	외모 행동에 대한 성적인 평가	성적인 질문과 유포	음란 영상 메시지 전달	술 따른 도록 강요	몰래 카메라	사적 만남 강요	스토킹	불쾌 하게 쳐다 보는 행위	신체 부위 만지 거나 노출	입맞춤 포옹 등 신체적 접촉	안마, 주무 르기 강요	불응 으로 고용상 불이익	이익을 전제로 성적 요구	기타
성별 (N=666)	남	170	82 (24.3)	48 (14.2)	6 (1.8)	21 (6.2)	69 (20.4)	3 (0.9)	17 (5.0)	14 (4.1)	17 (5.0)	15 (4.4)	33 (9.8)	8 (2.4)	4 (1.2)	0 (0.0)	1 (0.3)
	여	496	246 (22.1)	181 (16.2)	45 (4.0)	56 (5.0)	195 (17.5)	4 (0.4)	73 (6.6)	20 (1.8)	56 (5.0)	46 (4.1)	165 (14.8)	18 (1.6)	2 (0.2)	3 (0.3)	4 (0.4)
연령대 (N=665)	20대	85	48 (23.3)	44 (21.4)	11 (5.3)	5 (2.4)	21 (10.2)	0 (0.0)	12 (5.8)	5 (2.4)	14 (6.8)	15 (7.3)	25 (12.1)	5 (2.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
	30대	234	111 (21.8)	73 (14.3)	16 (3.1)	20 (3.9)	88 (17.3)	4 (0.8)	37 (7.3)	18 (3.5)	22 (4.3)	12 (2.4)	94 (18.4)	10 (2.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	3 (0.6)
	40대	237	115 (22.3)	81 (15.7)	19 (3.7)	34 (6.6)	103 (20.0)	1 (0.2)	33 (6.4)	8 (1.6)	28 (5.4)	22 (4.3)	58 (11.2)	10 (1.9)	3 (0.6)	1 (0.2)	0 (0.0)
	50대	108	56 (25.7)	28 (12.8)	4 (1.8)	18 (8.3)	50 (22.9)	2 (0.9)	8 (3.7)	5 (2.3)	9 (4.1)	11 (5.0)	21 (9.6)	2 (0.9)	2 (0.9)	0 (0.0)	2 (0.9)
	60대	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무처 (N=659)	광역자치단체	239	134 (23.9)	88 (15.7)	24 (4.3)	35 (6.2)	103 (18.4)	3 (0.5)	34 (6.1)	7 (1.2)	26 (4.6)	27 (4.8)	70 (12.5)	7 (1.2)	2 (0.4)	1 (0.2)	0 (0.0)
	기초자치단체	314	146 (22.5)	101 (15.5)	22 (3.4)	25 (3.8)	133 (20.5)	0 (0.0)	38 (5.8)	9 (1.4)	30 (4.6)	30 (4.6)	102 (15.7)	8 (1.2)	2 (0.3)	2 (0.3)	2 (0.3)
	공사공단	37	18 (24.7)	12 (16.4)	1 (1.4)	5 (6.8)	8 (11.0)	0 (0.0)	5 (6.8)	1 (1.4)	6 (8.2)	3 (4.1)	8 (11.0)	3 (4.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	2 (2.7)
	출자출연기관	69	26 (16.7)	25 (16.0)	4 (2.6)	11 (7.1)	19 (12.2)	4 (2.6)	13 (8.3)	17 (10.9)	11 (7.1)	2 (1.3)	16 (10.3)	7 (4.5)	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=662)	공무원 또는 정규직 근로자	593	298 (22.7)	205 (15.6)	49 (3.7)	71 (5.4)	247 (18.8)	4 (0.3)	77 (5.9)	29 (2.2)	63 (4.8)	56 (4.3)	186 (14.2)	19 (1.4)	5 (0.4)	2 (0.2)	2 (0.2)
	공무직 (무기계약직)	39	14 (17.5)	13 (16.3)	2 (2.5)	3 (3.8)	11 (13.8)	1 (1.3)	8 (10.0)	2 (2.5)	7 (8.8)	4 (5.0)	7 (8.8)	4 (5.0)	1 (1.3)	1 (1.3)	2 (2.5)
	기간제 근로자	30	17 (29.8)	8 (14.0)	0 (0.0)	3 (5.3)	5 (8.8)	2 (3.5)	6 (10.5)	3 (5.3)	2 (3.5)	2 (3.5)	4 (7.0)	4 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.8)
근무기간 (N=662)	1년 미만	33	21 (28.4)	17 (23.0)	2 (2.7)	2 (2.7)	8 (10.8)	1 (1.4)	3 (4.1)	1 (1.4)	5 (6.8)	6 (8.1)	7 (9.5)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	104	47 (20.2)	31 (13.3)	6 (2.6)	10 (4.3)	26 (11.2)	3 (1.3)	24 (10.3)	15 (6.4)	14 (6.0)	8 (3.4)	39 (16.7)	9 (3.9)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	3년~5년 미만	84	45 (23.4)	34 (17.7)	8 (4.2)	7 (3.6)	32 (16.7)	0 (0.0)	9 (4.7)	6 (3.1)	16 (8.3)	5 (2.6)	24 (12.5)	3 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)
	5년~10년 미만	103	51 (22.2)	33 (14.3)	10 (4.3)	12 (5.2)	44 (19.1)	0 (0.0)	14 (6.1)	2 (0.9)	11 (4.8)	9 (3.9)	33 (14.3)	7 (3.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	2 (0.9)
	10년~15년 미만	136	64 (21.5)	40 (13.4)	11 (3.7)	18 (6.0)	56 (18.8)	0 (0.0)	20 (6.7)	6 (2.0)	13 (4.4)	15 (5.0)	49 (16.4)	5 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)
	15년~20년 미만	56	29 (25.0)	23 (19.8)	4 (3.4)	5 (4.3)	24 (20.7)	1 (0.9)	8 (6.9)	2 (1.7)	2 (1.7)	3 (2.6)	11 (9.5)	1 (0.9)	2 (1.7)	1 (0.9)	0 (0.0)
	20년 이상	146	72 (23.7)	48 (15.8)	9 (3.0)	23 (7.6)	72 (23.7)	2 (0.7)	12 (3.9)	3 (1.0)	12 (3.9)	15 (4.9)	33 (10.9)	1 (0.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)

[부표 1-13] 발생 현장에서 피해자의 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	참고 아무 대응하지 않음	슬쩍 자리를 피함	분위기나 화제를 전환함	간접적으로 블랙한 표시를 함	직접적으로 행위증거를 요구함	112 신고	전담 기관에 신고	기타
성별 (N=644)	남	161	72 (35.6)	45 (22.3)	30 (14.9)	29 (14.4)	12 (5.9)	1 (0.5)	7 (3.5)	6 (3.0)
	여	483	209 (31.8)	177 (26.9)	79 (12.0)	108 (16.4)	52 (7.9)	2 (0.3)	21 (3.2)	9 (1.4)
연령대 (N=643)	20대	84	48 (42.9)	20 (17.9)	11 (9.8)	17 (15.2)	10 (8.9)	1 (0.9)	3 (2.7)	2 (1.8)
	30대	226	94 (30.7)	80 (26.1)	40 (13.1)	58 (19.0)	18 (5.9)	1 (0.3)	10 (3.3)	5 (1.6)
	40대	226	100 (33.0)	89 (29.4)	32 (10.6)	45 (14.9)	23 (7.6)	1 (0.3)	8 (2.6)	5 (1.7)
	50대	106	36 (26.9)	32 (23.9)	25 (18.7)	18 (13.4)	13 (9.7)	0 (0.0)	7 (5.2)	3 (2.2)
	60대 이상	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
근무처 (N=637)	광역자치단체	231	110 (36.1)	76 (24.9)	36 (11.8)	43 (14.1)	25 (8.2)	3 (1.0)	7 (2.3)	5 (1.6)
	기초자치단체	306	127 (31.1)	116 (28.4)	58 (14.2)	64 (15.6)	28 (6.8)	0 (0.0)	10 (2.4)	6 (1.5)
	공사공단	35	12 (27.3)	12 (27.3)	3 (6.8)	12 (27.3)	3 (6.8)	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (2.3)
	출자출연기관	65	31 (33.7)	15 (16.3)	11 (12.0)	17 (18.5)	8 (8.7)	0 (0.0)	8 (8.7)	2 (2.2)
근무형태 (N=641)	공무원 또는 정규직 근로자	574	262 (34.0)	202 (26.2)	94 (12.2)	122 (15.8)	53 (6.9)	3 (0.4)	23 (3.0)	11 (1.4)
	공무직 (무기계약직)	39	11 (22.0)	12 (24.0)	8 (16.0)	8 (16.0)	6 (12.0)	0 (0.0)	4 (8.0)	1 (2.0)
	기간제 근로자	28	8 (22.2)	6 (16.7)	7 (19.4)	8 (22.2)	4 (11.1)	0 (0.0)	1 (2.8)	2 (5.6)
근무기간 (N=642)	1년 미만	33	23 (52.3)	7 (15.9)	4 (9.1)	6 (13.6)	2 (4.5)	1 (2.3)	1 (2.3)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	99	52 (39.1)	21 (15.8)	12 (9.0)	26 (19.5)	15 (11.3)	0 (0.0)	4 (3.0)	3 (2.3)
	3년~5년 미만	82	33 (28.7)	31 (27.0)	16 (13.9)	27 (23.5)	3 (2.6)	0 (0.0)	2 (1.7)	3 (2.6)
	5년~10년 미만	100	46 (34.6)	39 (29.3)	15 (11.3)	17 (12.8)	6 (4.5)	0 (0.0)	6 (4.5)	4 (3.0)
	10년~15년 미만	133	49 (29.7)	44 (26.7)	19 (11.5)	23 (13.9)	20 (12.1)	1 (0.6)	6 (3.6)	3 (1.8)
	15년~20년 미만	54	24 (32.0)	27 (36.0)	10 (13.3)	6 (8.0)	3 (4.0)	0 (0.0)	3 (4.0)	2 (2.7)
	20년 이상	141	53 (27.9)	50 (26.3)	32 (16.8)	33 (17.4)	14 (7.4)	1 (0.5)	6 (3.2)	1 (0.5)

[부표 1-14] 행위를 목격 또는 직접 들었을 때 대응방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	특별한 행동을 하지 않음	피해자를 위로함	행위자에게 행동의 문제를 직접 제기	상급자에게 증재요청	공식 대응 절차 발도록 제안	직접신고	기타
성별 (N=636)	남	162	74 (39.2)	68 (36.0)	6 (3.2)	4 (2.1)	28 (14.8)	3 (1.6)	6 (3.2)
	여	474	143 (26.0)	293 (53.4)	23 (4.2)	21 (3.8)	53 (9.7)	6 (1.1)	10 (1.8)
연령대 (N=636)	20대	84	24 (24.2)	56 (56.6)	1 (1.0)	3 (3.0)	12 (12.1)	2 (2.0)	1 (1.0)
	30대	223	71 (26.9)	144 (54.5)	8 (3.0)	7 (2.7)	28 (10.6)	1 (0.4)	5 (1.9)
	40대	224	80 (31.4)	124 (48.6)	11 (4.3)	11 (4.3)	23 (9.0)	2 (0.8)	4 (1.6)
	50대	105	41 (34.7)	37 (31.4)	9 (7.6)	4 (3.4)	17 (14.4)	4 (3.4)	6 (5.1)
근무처 (N=629)	광역자치단체	229	85 (32.1)	129 (48.7)	7 (2.6)	9 (3.4)	28 (10.6)	3 (1.1)	4 (1.5)
	기초자치단체	301	103 (30.0)	172 (50.1)	13 (3.8)	9 (2.6)	33 (9.6)	5 (1.5)	8 (2.3)
	공사공단	34	7 (19.4)	20 (55.6)	2 (5.6)	2 (5.6)	4 (11.1)	0 (0.0)	1 (2.8)
	출자출연기관	65	20 (23.3)	37 (43.0)	7 (8.1)	5 (5.8)	14 (16.3)	1 (1.2)	2 (2.3)
근무형태 (N=633)	공무원 또는 정규직 근로자	566	199 (30.2)	319 (48.4)	25 (3.8)	25 (3.8)	69 (10.5)	9 (1.4)	13 (2.0)
	공무직 (무기계약직)	38	11 (26.8)	19 (46.3)	2 (4.9)	0 (0.0)	8 (19.5)	0 (0.0)	1 (2.4)
	기간제 근로자	29	7 (20.6)	20 (58.8)	2 (5.9)	0 (0.0)	4 (11.8)	0 (0.0)	1 (2.9)
근무기간 (N=635)	1년 미만	32	10 (29.4)	18 (52.9)	2 (5.9)	0 (0.0)	4 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	100	21 (17.4)	73 (60.3)	4 (3.3)	1 (0.8)	21 (17.4)	0 (0.0)	1 (0.8)
	3년~5년 미만	80	26 (27.1)	51 (53.1)	2 (2.1)	8 (8.3)	6 (6.3)	1 (1.0)	2 (2.1)
	5년~10년 미만	100	36 (31.0)	57 (49.1)	5 (4.3)	5 (4.3)	8 (6.9)	2 (1.7)	3 (2.6)
	10년~15년 미만	132	51 (34.0)	77 (51.3)	3 (2.0)	3 (2.0)	14 (9.3)	1 (0.7)	1 (0.7)
	15년~20년 미만	53	19 (32.2)	26 (44.1)	3 (5.1)	1 (1.7)	6 (10.2)	1 (1.7)	3 (5.1)
	20년 이상	138	55 (34.8)	56 (35.4)	10 (6.3)	7 (4.4)	21 (13.3)	4 (2.5)	5 (3.2)

[부표 1-15] 해결 방법 (간접 피해) - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	행위자의 사과 등 당사자 간 해결	상급자를 매개로 행위자와 당사자 간 해결	사내기구를 통한 공식적 처리	외부기구를 통한 공식적 처리	기타
성별 (N=101)	남	22	10 (40.0)	2 (8.0)	9 (36.0)	1 (4.0)	3 (12.0)
	여	79	28 (32.9)	14 (16.5)	22 (25.9)	6 (7.1)	15 (17.6)
연령대 (N=100)	20대	7	2 (25.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	2 (25.0)	1 (12.5)
	30대	35	9 (22.0)	10 (24.4)	13 (31.7)	3 (7.3)	6 (14.6)
	40대	35	17 (47.2)	3 (8.3)	8 (22.2)	1 (2.8)	7 (19.4)
	50대	23	10 (41.7)	2 (8.3)	8 (33.3)	1 (4.2)	3 (12.5)
근무처 (N=100)	광역자치단체	36	11 (28.9)	5 (13.2)	14 (36.8)	3 (7.9)	5 (13.2)
	기초자치단체	44	22 (46.8)	5 (10.6)	8 (17.0)	2 (4.3)	10 (21.3)
	공사공단	2	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)
	출자출연기관	18	4 (19.0)	6 (28.6)	8 (38.1)	1 (4.8)	2 (9.5)
근무형태 (N=101)	공무원 또는 정규직 근로자	91	37 (37.8)	13 (13.3)	29 (29.6)	5 (5.1)	14 (14.3)
	공무직 (무기계약직)	7	0 (0.0)	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (28.6)	2 (28.6)
	기간제 근로자	3	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)
근무기간 (N=100)	1년 미만	2	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	19	4 (17.4)	4 (17.4)	9 (39.1)	4 (17.4)	2 (8.7)
	3년~5년 미만	6	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	2 (28.6)
	5년~10년 미만	13	5 (38.5)	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	3 (23.1)
	10년~15년 미만	18	8 (38.1)	3 (14.3)	8 (38.1)	0 (0.0)	2 (9.5)
	15년~20년 미만	9	5 (55.6)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)
	20년 이상	33	14 (41.2)	3 (8.8)	9 (26.5)	2 (5.9)	6 (17.6)

[부표 1-16] 간접 피해 경험이 본인에게 미친 영향 - 응답자 정보별(응답 수 기준)

(단위: %, 복수응답)

구분		응답자 (명)	특별한 영향 없었음	업무능력이 떨어졌음	성희롱 행위자에 대한 반감을 느꼈음	직장에 대한 실망감을 느꼈음	나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈음	직장을 떠나고 싶어짐	기타
성별 (N=605)	남	148	41 (20.8)	13 (6.6)	62 (31.5)	56 (28.4)	13 (6.6)	10 (5.1)	2 (1.0)
	여	457	43 (5.2)	38 (4.6)	280 (33.7)	215 (25.9)	173 (20.8)	70 (8.4)	12 (1.4)
연령대 (N=605)	20대	81	9 (5.7)	7 (4.5)	46 (29.3)	52 (33.1)	29 (18.5)	14 (8.9)	0 (0.0)
	30대	217	22 (5.9)	11 (2.9)	137 (36.7)	100 (26.8)	69 (18.5)	30 (8.0)	4 (1.1)
	40대	212	28 (7.6)	25 (6.8)	121 (32.8)	93 (25.2)	66 (17.9)	30 (8.1)	6 (1.6)
	50대	95	26 (21.1)	8 (6.5)	37 (30.1)	23 (18.7)	19 (15.4)	5 (4.1)	5 (4.1)
근무처 (N=598)	광역자치단체	217	34 (8.9)	18 (4.7)	124 (32.4)	108 (28.2)	66 (17.2)	30 (7.8)	3 (0.8)
	기초자치단체	286	37 (7.7)	22 (4.6)	164 (34.3)	117 (24.5)	92 (19.2)	40 (8.4)	6 (1.3)
	공사공단	34	4 (6.8)	5 (8.5)	17 (28.8)	17 (28.8)	11 (18.6)	4 (6.8)	1 (1.7)
	출자출연기관	61	9 (9.2)	7 (7.1)	35 (35.7)	24 (24.5)	15 (15.3)	5 (5.1)	3 (3.1)
근무형태 (N=602)	공무원 또는 정규직 근로자	536	79 (8.6)	43 (4.7)	313 (34.0)	236 (25.6)	166 (18.0)	72 (7.8)	12 (1.3)
	공무직 (무기계약직)	38	4 (6.6)	4 (6.6)	16 (26.2)	20 (32.8)	11 (18.0)	5 (8.2)	1 (1.6)
	기간제 근로자	28	2 (4.9)	5 (12.2)	13 (31.7)	9 (22.0)	9 (22.0)	2 (4.9)	1 (2.4)
근무기간 (N=603)	1년 미만	32	3 (6.5)	1 (2.2)	12 (26.1)	18 (39.1)	10 (21.7)	2 (4.3)	0 (0.0)
	1년~3년 미만	94	6 (3.6)	5 (3.0)	62 (36.7)	46 (27.2)	37 (21.9)	12 (7.1)	1 (0.6)
	3년~5년 미만	78	7 (5.0)	6 (4.3)	48 (34.5)	41 (29.5)	22 (15.8)	12 (8.6)	3 (2.2)
	5년~10년 미만	93	12 (6.9)	10 (5.8)	57 (32.9)	47 (27.2)	28 (16.2)	16 (9.2)	3 (1.7)
	10년~15년 미만	129	19 (8.5)	10 (4.5)	77 (34.5)	59 (26.5)	39 (17.5)	18 (8.1)	1 (0.4)
	15년~20년 미만	50	8 (9.8)	9 (11.0)	23 (28.0)	16 (19.5)	15 (18.3)	8 (9.8)	3 (3.7)
	20년 이상	127	30 (16.0)	11 (5.9)	61 (32.4)	38 (20.2)	33 (17.6)	11 (5.9)	4 (2.1)

[부표 1-17] 직장 내 성희롱 '사전예방'을 위한 개선방안 (2순위) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	관련 지침 중 주요 항목 의무화	관리자급 인식과 태도 개선을 위한 교육	예방교육 방법과 내용의 다양화	예방교육 횟수의 증가	전문적인 성희롱상담 센터 설치 의무화	정기적인 성희롱 실태조사	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,547)	남	4,277	421 (9.8)	870 (20.3)	971 (22.7)	373 (8.7)	822 (19.2)	767 (17.9)	53 (1.2)	84.783 (.000)
	여	2,270	352 (15.5)	399 (17.6)	494 (21.8)	106 (4.7)	488 (21.5)	409 (18.0)	22 (1.0)	
연령대 (N=6,601)	20대	579	83 (14.3)	100 (17.3)	92 (15.9)	32 (5.5)	123 (21.2)	140 (24.2)	9 (1.6)	70.095 (.000)
	30대	1,688	210 (12.4)	321 (19.0)	341 (20.2)	114 (6.8)	360 (21.3)	313 (18.5)	29 (1.7)	
	40대	2,294	259 (11.3)	439 (19.1)	546 (23.8)	177 (7.7)	460 (20.1)	392 (17.1)	21 (0.9)	
	50대	1,978	222 (11.2)	408 (20.6)	474 (24.0)	160 (8.1)	365 (18.5)	333 (16.8)	16 (0.8)	
	60대	62	5 (8.1)	13 (21.0)	20 (32.3)	8 (12.9)	10 (16.1)	5 (8.1)	1 (1.6)	
근무처 (N=6,556)	광역자치단체	2,806	326 (11.6)	542 (19.3)	625 (22.3)	195 (6.9)	601 (21.4)	481 (17.1)	36 (1.3)	29.990 (.038)
	기초자치단체	2,225	256 (11.5)	426 (19.1)	513 (23.1)	167 (7.5)	436 (19.6)	405 (18.2)	22 (1.0)	
	공사공단	1,106	136 (12.3)	223 (20.2)	240 (21.7)	103 (9.3)	196 (17.7)	199 (18.0)	9 (0.8)	
	출자출연기관	419	58 (13.8)	83 (19.8)	88 (21.0)	21 (5.0)	71 (16.9)	89 (21.2)	9 (2.1)	
근무 형태 (N=6,565)	공무원 또는 정규직 근로자	5,763	670 (11.6)	1126 (19.5)	1315 (22.8)	413 (7.2)	1143 (19.8)	1032 (17.9)	64 (1.1)	16.044 (.189)
	공무직 (무기계약직)	482	66 (13.7)	82 (17.0)	92 (19.1)	46 (9.5)	103 (21.4)	86 (17.8)	7 (1.5)	
	기간제 근로자	320	44 (13.8)	69 (21.6)	56 (17.5)	26 (8.1)	67 (20.9)	54 (16.9)	4 (1.3)	
근무 기간 (N=6,597)	1년 미만	522	61 (11.7)	110 (21.1)	86 (16.5)	30 (5.7)	125 (23.9)	100 (19.2)	10 (1.9)	83.650 (.000)
	1년~3년 미만	681	101 (14.8)	120 (17.6)	111 (16.3)	54 (7.9)	142 (20.9)	141 (20.7)	12 (1.8)	
	3년~5년 미만	553	69 (12.5)	96 (17.4)	119 (21.5)	33 (6.0)	118 (21.3)	110 (19.9)	8 (1.4)	
	5년~10년 미만	839	94 (11.2)	159 (19.0)	178 (21.2)	56 (6.7)	174 (20.7)	168 (20.0)	10 (1.2)	
	10년~15년 미만	1,356	178 (13.1)	272 (20.1)	309 (22.8)	100 (7.4)	262 (19.3)	221 (16.3)	14 (1.0)	
	15년~20년 미만	546	59 (10.8)	101 (18.5)	145 (26.6)	54 (9.9)	99 (18.1)	85 (15.6)	3 (0.5)	
	20년 이상	2,100	218 (10.4)	422 (20.1)	525 (25.0)	164 (7.8)	397 (18.9)	355 (16.9)	19 (0.9)	

[부표 1-18] 직장 내 성희롱 '사후대처'를 위한 개선방안 (2순위) - 응답자 정보별

(단위: 명,%)

구분		응답자 (명)	사건 처리 담당자의 전문성 확보	사건 대응 매뉴얼의 구체화	성희롱 사건 처리절차 전반에 외부전문 가 참여	피해자 보호 및 비밀보장 강화	2차 가해 방지 대책강화	성희롱 은폐규제 강화	전문적인 성희롱 신고센터 설치 의무화	성희롱 신고 센터에 보다 강력한 권한 부여	가해자에 대한 처벌 강화	기타	$\chi^2$ (p)
성별 (N=6,672)	남	4,355	375 (8.6)	520 (11.9)	256 (5.9)	911 (20.9)	857 (19.7)	184 (4.2)	326 (7.5)	186 (4.3)	729 (16.7)	11 (0.3)	92.977 (.000)
	여	2,317	152 (6.6)	201 (8.7)	95 (4.1)	508 (21.9)	563 (24.3)	92 (4.0)	102 (4.4)	99 (4.3)	503 (21.7)	2 (0.1)	
연령대 (N=6,725)	20대	588	31 (5.3)	51 (8.7)	25 (4.3)	119 (20.2)	154 (26.2)	29 (4.9)	24 (4.1)	22 (3.7)	133 (22.6)	0 (0.0)	128.257 (.000)
	30대	1,728	131 (7.6)	148 (8.6)	77 (4.5)	350 (20.3)	418 (24.2)	101 (5.8)	87 (5.0)	70 (4.1)	345 (20.0)	1 (0.1)	
	40대	2,337	204 (8.7)	264 (11.3)	124 (5.3)	495 (21.2)	489 (20.9)	87 (3.7)	150 (6.4)	104 (4.5)	416 (17.8)	4 (0.2)	
	50대	2,011	162 (8.1)	256 (12.7)	122 (6.1)	456 (22.7)	353 (17.6)	59 (2.9)	167 (8.3)	90 (4.5)	338 (16.8)	8 (0.4)	
	60대	61	6 (9.8)	9 (14.8)	3 (4.9)	15 (24.6)	7 (11.5)	4 (6.6)	5 (8.2)	2 (3.3)	10 (16.4)	0 (0.0)	
근무처 (N=6,678)	광역자치단체	2,870	249 (8.7)	326 (11.4)	165 (5.7)	582 (20.3)	577 (20.1)	103 (3.6)	191 (6.7)	133 (4.6)	539 (18.8)	5 (0.2)	40.603 (.045)
	기초자치단체	2,267	152 (6.7)	249 (11.0)	106 (4.7)	508 (22.4)	496 (21.9)	86 (3.8)	145 (6.4)	92 (4.1)	428 (18.9)	5 (0.2)	
	공사공단	1,108	96 (8.7)	107 (9.7)	61 (5.5)	240 (21.7)	235 (21.2)	66 (6.0)	68 (6.1)	48 (4.3)	184 (16.6)	3 (0.3)	
	출자출연기관	433	31 (7.2)	44 (10.2)	18 (4.2)	94 (21.7)	105 (24.2)	24 (5.5)	28 (6.5)	14 (3.2)	75 (17.3)	0 (0.0)	
근무 형태 (N=6,687)	공무원 또는 정규직 근로자	5,886	468 (8.0)	621 (10.6)	316 (5.4)	1,265 (21.5)	1,268 (21.5)	236 (4.0)	369 (6.3)	254 (4.3)	1,076 (18.3)	13 (0.2)	25.327 (.116)
	공무직 (무기계약직)	485	41 (8.5)	62 (12.8)	25 (5.2)	101 (20.8)	87 (17.9)	22 (4.5)	40 (8.2)	18 (3.7)	89 (18.4)	0 (0.0)	
	기간제 근로자	316	25 (7.9)	39 (12.3)	6 (1.9)	59 (18.7)	62 (19.6)	20 (6.3)	21 (6.6)	16 (5.1)	68 (21.5)	0 (0.0)	
근무 기간 (N=6,719)	1년 미만	520	36 (6.9)	45 (8.7)	18 (3.5)	108 (20.8)	119 (22.9)	25 (4.8)	27 (5.2)	18 (3.5)	123 (23.7)	1 (0.2)	116.978 (.000)
	1년~3년 미만	693	41 (5.9)	74 (10.7)	30 (4.3)	146 (21.1)	166 (24.0)	43 (6.2)	34 (4.9)	30 (4.3)	128 (18.5)	1 (0.1)	
	3년~5년 미만	559	39 (7.0)	51 (9.1)	29 (5.2)	101 (18.1)	133 (23.8)	23 (4.1)	38 (6.8)	33 (5.9)	111 (19.9)	1 (0.2)	
	5년~10년 미만	857	74 (8.6)	83 (9.7)	31 (3.6)	188 (21.9)	200 (23.3)	42 (4.9)	42 (4.9)	33 (3.9)	164 (19.1)	0 (0.0)	
	10년~15년 미만	1,394	120 (8.6)	139 (10.0)	92 (6.6)	287 (20.6)	307 (22.0)	66 (4.7)	91 (6.5)	61 (4.4)	229 (16.4)	2 (0.1)	
	15년~20년 미만	553	54 (9.8)	76 (13.7)	37 (6.7)	123 (22.2)	100 (18.1)	19 (3.4)	32 (5.8)	15 (2.7)	95 (17.2)	2 (0.4)	
	20년 이상	2,143	170 (7.9)	261 (12.2)	115 (5.4)	479 (22.4)	398 (18.6)	60 (2.8)	167 (7.8)	98 (4.6)	389 (18.2)	6 (0.3)	



부록 3. 직장 내 성희롱 실태조사 결과(직장 내 성희롱 예방교육용, 2018년 양성평등주간 기념 특별포럼 발표 자료)



## 1. 연구의 필요성과 목적

### ✓ 연구의 필요성

- 성평등 지표 안전분야 지수 제고 방안의 일환
- 최근 공공기관 내 성희롱 및 여성혐오, 괴롭힘 등에 대한 문제제기와 개선 요구에 대한 대응
- 시·구 소속 (시, 자치구, 공사공단, 출자출연, 사업소, 동 포함) 종사자가 최근 경험한 성희롱 경험 유무와 유형, 정도 등에 대한 전수조사 필요성 대두

### ✓ 연구의 목적

1. '대전광역시 직장 내 성희롱' 예방정책 마련을 위한 기초자료 생산
  - 시·구 소속기관 내 성희롱 및 여성혐오, 괴롭힘 등에 대한 현황과 관련 제도의 운영현황 파악 및 성희롱 예방정책 기초 자료 생산
2. '직장 내 성희롱' 실태 및 의견 수렴
  - 종사자의 직장 내 성희롱에 대한 의견 수렴
  - 시·구 소속기관 종사자의 피해 실태 파악
  - 직장 내 성희롱에 대한 예방 또는 사후대처에 대한 개선요구 파악
3. '직장 내 성희롱' 예방 및 대응 정책 모색
  - 관련 법과 제도 분석, 시·구 소속기관이 활용할 수 있는 직장 내 성희롱 예방 및 피해구제에 대한 정책 대안 제시

## 2. 성희롱 관련 법

 성희롱을 정의하고 있는 법률은 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」, 「남녀고용평등법」의 개념으로 정의하며, 「남녀고용평등법」의 개념으로 정의하며, 고용에 한정되어 있지 않음

구분	남녀고용평등법	국가인권위원회법	양성평등기본법
시행	1999년 2월 8일	2005년 7월 29일	2006년 3월 30일
주무 부처	고용노동부	국가인권위원회	여성가족부
사건처리 및 장제법향	근로환경 보호	인권 보호	여성주의적
용어	직장 내 성희롱	성희롱	성희롱
행위자	사업주 · 상근자 또는 근로자 고객 등 제3자*	'공공기관'의 종사자, 사용자 또는 근로자	'국가기관 등'의 종사자, 사용자 또는 근로자
피해자	다른 근로자	불특정	불특정
행위 요건	직장 내의 지위 이용 또는 업무와 관련	업무 고용 그 밖의 관계에서 그 직위를 이용 또는 업무 등과 관련하여	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위의 방법	성적 언동 등	성적 언동 등	성적 언동 등
행위로 인한 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</li> <li>상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위</li> </ul>
예방교육 및 예방지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>연 1회 이상, 미 실시 과태료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연 1회 이상 교육 (7평의장 참석 의무화, 1회 이상 대면교육 의무)</li> <li>여성가족부의 예방지침</li> </ul>

### 3. 설문조사 개요

#### 조사 개요

- 조사방법 : 1만 명 이상의 대단위 조사로 이루어짐에 따라 신뢰성 있는 외부 조사전문기관에 위탁하여 수행
- 조사대상 : 12,039명이었으나 조사기간 당시 설문지 배부가 어려운 복지재단 운전자, 교육 및 출장자 등을 제외한 10,245명에게 배부 (총 7,316명 응답)
- 조사 방식 : 직접 조사원이 방문해서 설문지를 배포한 뒤, 응답한 설문지는 익명성 보장을 위해 봉해진 수거함을 통해 조사기간 동안 5차례 수거

#### 조사 내용

- 직장 내 성희롱 예방 교육, 직장 내 성희롱 직접 경험, 직장 내 성희롱 간접 경험, 개선방안 및 기타 의견
- 기존에 실시된 여성가족부의 성희롱 실태조사 등을 참고하여 총 35문항으로 새롭게 구성
- 설문지 개발 과정에서 해당 분야의 전문가가 참여하는 자문회의 4회 실시
- 본 조사의 특성상 응답자 정보를 알리고 싶지 않은 응답자들이 있어, 응답자 특성마다 전체 응답자수의 차이가 발생
- 객관식 (중복)문항 클리닝, 주관식 및 자유서술 문항 클리닝(재분류 등) 시행

### 3. 설문조사 개요

[조사 세부 내용]

구분	세부항목
I. 예방 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예방교육 실시 여부와 횟수</li> <li>• 예방교육 이수 여부와 횟수</li> <li>• 예방교육 방식</li> <li>• 예방교육 내용</li> <li>• 예방교육의 효과</li> <li>• 기관 내 예방 또는 상담하는 곳 여부</li> </ul>
II. 직접 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직접 피해 경험 여부</li> <li>• 직접 피해 경험 유형</li> <li>• 가장 반복적인 행위와 횟수</li> <li>• 가장 불쾌했던 행위와 횟수</li> </ul> <p>• 직접 피해 경험에 대한 하위문항 (행위자 지위, 성별, 나이, 발생 시간, 발생 장소, 발생 환경에서 대응방법, 대응하지 않은 이유, 해결여부 및 해결 방식, 해결되지 않은 이유, 경험이 본인에게 미친 영향)</p>
III. 간접 피해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 간접 피해 경험 여부</li> <li>• 간접 피해 경험 유형</li> <li>• 가장 반복적인 행위와 횟수</li> <li>• 가장 불쾌했던 행위와 횟수</li> </ul> <p>• 간접 피해 경험에 대한 하위문항 (행위자 지위, 성별, 나이, 피해자 성별, 나이, 발생 시간, 발생 장소, 발생 환경에서 피해자의 대응방법, 간접 경험 시 본인의 대응방법, 해결여부 및 해결 방식, 간접경험이 본인에게 미친 영향)</p>
IV. 개선방안 및 기타의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예방을 위한 개선방안</li> <li>• 대응을 위한 개선방안</li> <li>• 직장 내 성희롱에 대한 자유의견</li> </ul>
V. 응답자 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별</li> <li>• 연령대</li> <li>• 근무처</li> <li>• 근무형태</li> <li>• 근무기간</li> </ul>

## 4. 설문조사 분석 결과

### 1) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우 N=6978

피해 입은 적 없음 **94.7%**  
 피해 입은 적 있음 **5.3%**

#### 직접 피해자의 성별 현황

여성 **90.1%** (336명)  
 남성 **6.4%** (24명)  
 무응답 **3.5%** (13명)



출처 : 2018.06 여성이행복한도시, 대전 27호

### 직접 피해 유형 N=391

순위	구분	퍼센트
1	음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)	25.9
2	화식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	17.5
3	외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	16.2
4	입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	13.5
5	불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	7.7
6	성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 밀로 유포하는 행위	4.4
7	행위자가 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	4.3
8	사적 만남 강요	4.1
9	PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(키오톡, SNS포함) 전달	2.6
10	상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안을 주는 스토킹 행위	1.2
11	안마, 주무르기 등을 강요하는 행위	1.2
12	물레 카메라	0.5
13	성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익을 주는 행위	0.1
-	기타	1.1

## 4. 설문조사 분석 결과

### 2) 직장 내 성희롱을 간접 경험한 경우

N=6778

목격 또는 청취 **8.8%**

목격과 청취 둘 다 **0.2%**

목격 또는 청취한적 없음 **91.0%**



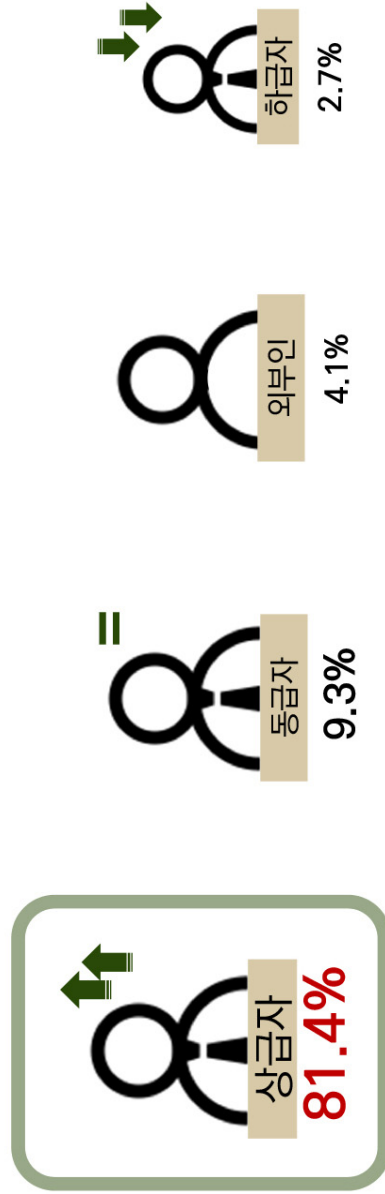
출처 : 2018.06 여성이행복한도시, 대전 27호

### 간접 피해 유형 N=682

순위	구분	퍼센트
1	음란한 농담, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화 포함)	22.7
2	회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위	18.0
3	외모나 행동에 대한 성적인 비유나 평가	15.7
4	입맞춤, 포옹 등 신체적 접촉 행위	13.8
5	사적 만남 강요	6.2
6	PC, 핸드폰 등을 이용한 음란 영상 또는 메시지(카카오톡, SNS포함) 전달	5.4
7	불쾌하게 신체부위를 쳐다보는 행위	5.0
8	행위자가 자신의 특정 신체 부위를 만지거나 노출하는 행위	4.2
9	성적인 사실관계를 묻거나 성적 내용의 정보를 말로 유포하는 행위	3.4
10	상대방이 원치 않는데 쫓아다니면서 공포와 불안에 주는 스토킹 행위	2.4
11	인마, 주무르기 등을 강요하는 행위	1.8
12	물레카메라	0.5
13	성적요구에 대한 불응을 이유로 한 고용상의 불이익을 주는 행위	0.4
-	기타	0.2

## 4. 설문조사 분석 결과

3) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우 행위자의 지위 N=365

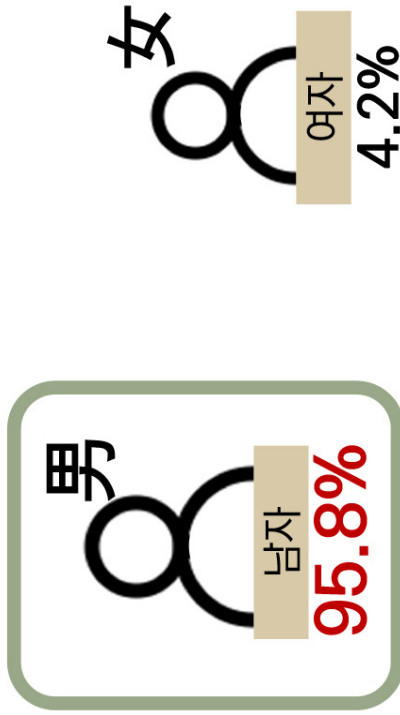


성희롱 발생은 직장 내 직급의 위계와 밀접한 관련



## 4. 설문조사 분석 결과

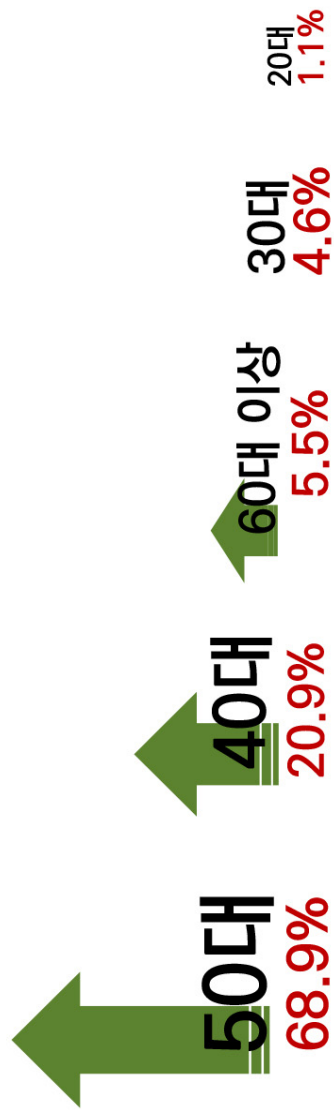
4) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우 행위자의 성별 N=383



피해자가 '남성'인 경우에도  
행위자의 84.6%가 '남성'으로 나타남

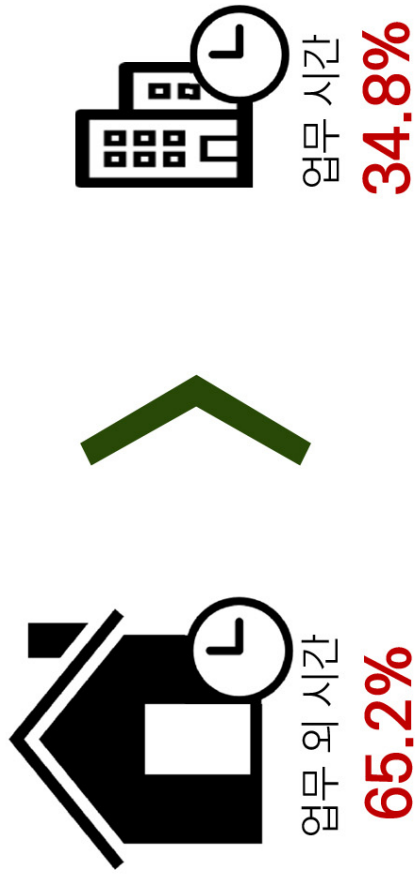
## 4. 설문조사 분석 결과

5) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우 행위자의 연령대 N=363



## 4. 설문조사 분석 결과

6) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우 행위가 발생한 시간 N=362



## 4. 설문조사 분석 결과

### 7) 직장 내 성희롱을 직접 경험한 경우 행위가 발생한 장소



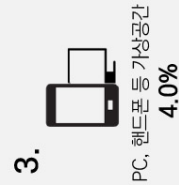
직장건물, 사무실  
**29.5%**

### 직접 피해 행위가 발생한 장소 N=319

순위	구분	퍼센트
1	회식장소	53.0
2	직장건물, 사무실내	29.5
3	직장 아유회, 워크숍	4.4
4	출장, 외부 회의장소 등	4.1
5	업무 외 사적 모임 장소 (봉사회, 향우회, 동기모임 등)	4.1
6	PC, 핸드폰 등 가상공간	1.6
-	기타	3.4

↳ (회식 후 귀가 중, 점심 외부 식당, 이동하는 차량 등)

### 간접 피해 발생 장소 N=574



...

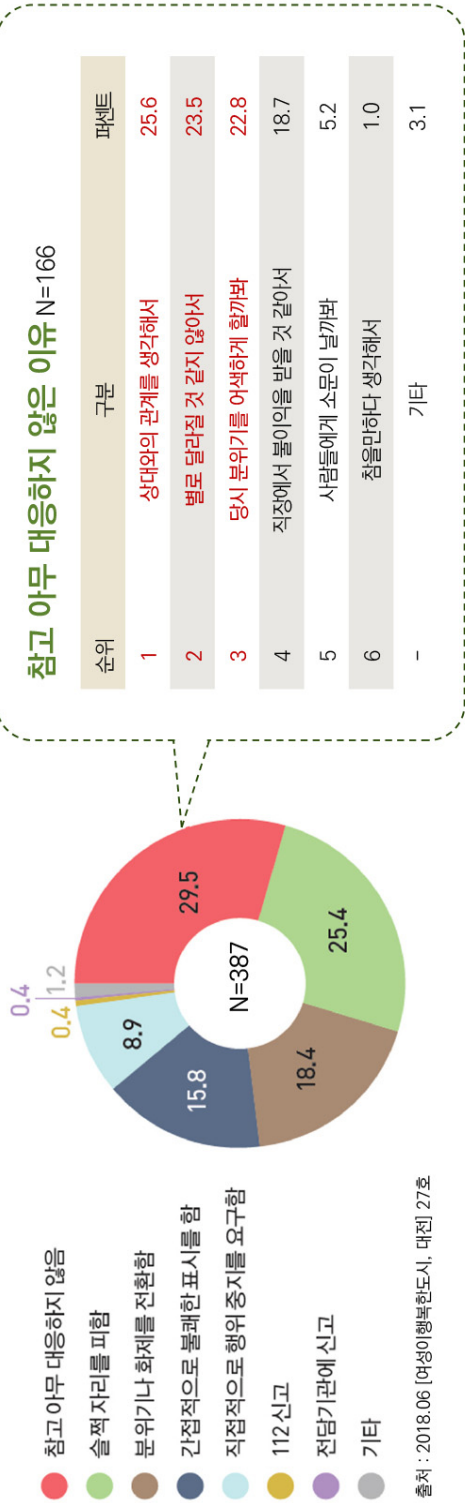
4. 업무 외 사적 모임 장소 (봉사회, 향우회, 동기모임 등)

5. 직장 아유회, 워크숍

6. 출장, 외부 회의장소 등

## 4. 설문조사 분석 결과

### 8) 직장 내 성희롱 직접 피해 현장에서 대응 방법



출처 : 2018.06 [여성이행복한도시, 대전] 27호

## 4. 설문조사 분석 결과

### 9) 직장 내 성희롱 직접 피해가 본인에게 미친 영향 N=361



1. 다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌 **26.0%**
2. 직장을 떠나고 싶었음 **21.3%**
3. 특별한 영향 없음 **15.7%**

↑ '남성'은 '특별한 영향 없었음'이 48.0%로 가장 높았고,

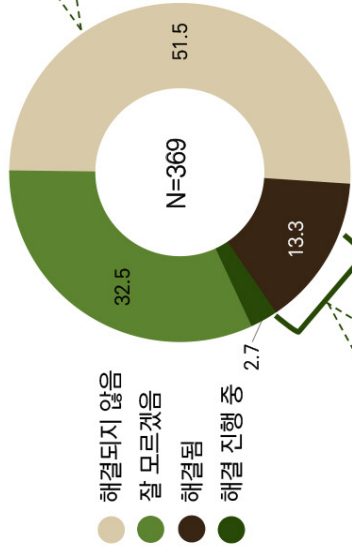
↑ '여성'은 '다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌(38.1%)' 가장 높음

#### 직접 피해가 본인에게 미친 영향 N=361

순위	구분	퍼센트
1	다시 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느낌	26.0
2	직장을 떠나고 싶었음	21.3
3	특별한 영향 없음	15.7
4	대인 기피증이 생겼음	8.7
5	업무능력이 떨어졌음	7.9
6	병이 생기는 등 건강이 안 좋아짐	5.3
7	과장된 소문 등으로 괴로웠음	4.7
8	고용·승진 등에서 불이익을 받음	2.0
-	기타	8.5

## 4. 설문조사 분석 결과

### 10) 직장 내 성희롱 직접 피해 해결 여부 및 방식



### 해결 되지 않은 이유 N=175

순위	구분	퍼센트
1	해결을 원했으나 대수롭지 않게 생각하는 직장 내 분위기	34.3
2	직장 내 도움 받을 곳이 없어서	23.0
3	시간에 대한 대처 방법을 몰라서	13.6
4	해결 과정이 복잡해서	8.7
5	행위자에 대한 처벌 수위가 원하는 것보다 약해서	7.9
6	문제제기를 했는데도 목실 당함	6.0
7	해결되는 데 시간이 너무 걸려서	1.9
-	기타	4.5

### 해결 방식 N=42

순위	구분	퍼센트
1	사적해결 : 행위자의 사과 등 당사자 간 해결	50.0
2	공적해결 : 사내기구를 통한 공식적 처리	9.5
-	기타	40.5

기타 응답 : 행위 멈춤, 상급자 진찰 또는 퇴직 등

- ✓ '직장 내 성희롱' 공적 기구를 통한 해결 어려움
- ✓ 성희롱을 가범게 여기는 '직장 내 분위기' 변화 필요

### 11) 직장 내 성희롱 예방 또는 상담을 담당하는 곳 인지 정도

(N=6946)

1. 고충상담원 및 상담창구	(39.9%)
2. 모른다	(22.6%)
3. 인사담당자	(14.0%)
4. 노동조합	(9.9%)
5. 감사관	(7.0%)
6. 직장 내 성희롱 문제 담당하는 곳 없음	(3.2%)
7. 여성 관련 부서	(1.7%)
- 기타	(1.7%)

#### ‘모른다’는 응답이 두번째로 높게 나타남

상담을 담당하는 곳에 대한 지속적인 알림과 계시  
상담 창구 일원화를 통한 체계적인 예방 및 피해구제절차 필요



## 4. 설문조사 분석 결과

### 12) 직장 내 성희롱 예방 교육 관련

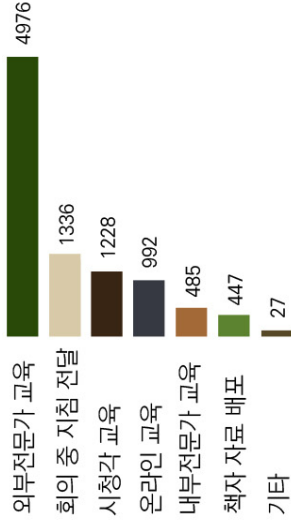
#### 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부



‘실시하지 않았다’라고 응답한 1.7% 보다 ‘모른다’ 응답이 6.9%로 높게 나타남

‘예방 교육 시행 사실’을 알리기 위한 홍보 방안이 필요

#### 직장 내 성희롱 예방 교육 방식 N=6538



예방교육의 참석률은 90% 이상으로 우수하지만 회의 업무 중 지침전달이 외부전문가 교육 다음으로 나타남,

교육의 유무와 횟수뿐만 아니라

교육 방식에 대한 지속적인 감독과 개선이 필요

## 4. 설문조사 분석 결과

### 13) '직장 내 성희롱' 사전 예방을 위한 개선방안

순위	구분	퍼센트
1	관리자금 인식과 태도 개선을 위한 교육	45.8
2	예방교육 방법과 내용의 다양화	20.2
3	관련 지침 중 주요 항목 의무화	11.4
4	전문적인 성희롱 상담센터 설치 의무화	9.8
5	정기적인 성희롱 실태조사	7.8
6	예방교육 횟수의 증가	3.0
-	기타	2.0

※ 순위에 '기타'는 포함되지 않았음

#### [기타 응답]

1. 강력한 처벌
2. 사회전반 의식구조 개선
3. CCTV 설치
4. 예방이 필요치 않음
5. 사적 대화 금지
6. 성희롱 개념 구체화
7. 파면
8. 성평등 문화 고착화 연구필요 등

## 4. 설문조사 분석 결과

### 14) '직장 내 성희롱' 사후 대처를 위한 개선방안

순위	구분	퍼센트
1	피해자 보호 및 비밀보장 강화	35.8
2	가해자에 대한 처벌 강화	15.4
3	사건 처리 담당자의 전문성 확보(전문교육의 강화)	15.0
4	사건 대응 매뉴얼의 구체화	10.6
5	2차 가해 방지 대책 강화(2차 가해: 사건 유포, 피해자에게 불이익 등)	9.7
6	전문적인 성희롱 신고센터 설치 의무화	4.7
7	성희롱 사건 처리 절차 전반에 외부 전문가 참여	4.7
8	성희롱 은폐규제 강화	1.9
9	성희롱 신고센터에 보다 강력한 권한 부여	1.8
-	기타	0.3

※ 순위에 '기타'는 포함되지 않았음

#### [기타 응답]

1. 인식 개선 및 전환
2. 조직 내 소통 문화 필요
3. 왜곡 없이 외부로 사실 공개
4. 사후 해결책은 도움이 안됨
5. 성희롱 행위 규명 우선
6. 무고죄 강력처벌
7. 필요 없음 등

## 4. 설문조사 분석 결과

### 15) '직장 내 성희롱'에 대한 자유의견

#### [분류1] 사전예방

구분	건
<b>체계구축</b>	<b>84</b>
전문 신고·상담기관 마련	42
성희롱 판단기준의 구체화	33
담당자의 전문성 확보	4
정기적인 성희롱 실태조사	4
주요 보직에 여성 비율 확대	1

구분	건
<b>교육</b>	<b>191</b>
내용의 질적 향상	76
교육의 필요성 강조	76
관리자금 중점교육	32
성별·연령별 대상 세분화	7
<b>조직문화개선</b>	<b>394</b>
성인지 감수성 제고	261
회식문화 개선	133

## 4. 설문조사 분석 결과

### 15) '직장 내 성희롱'에 대한 자유의견

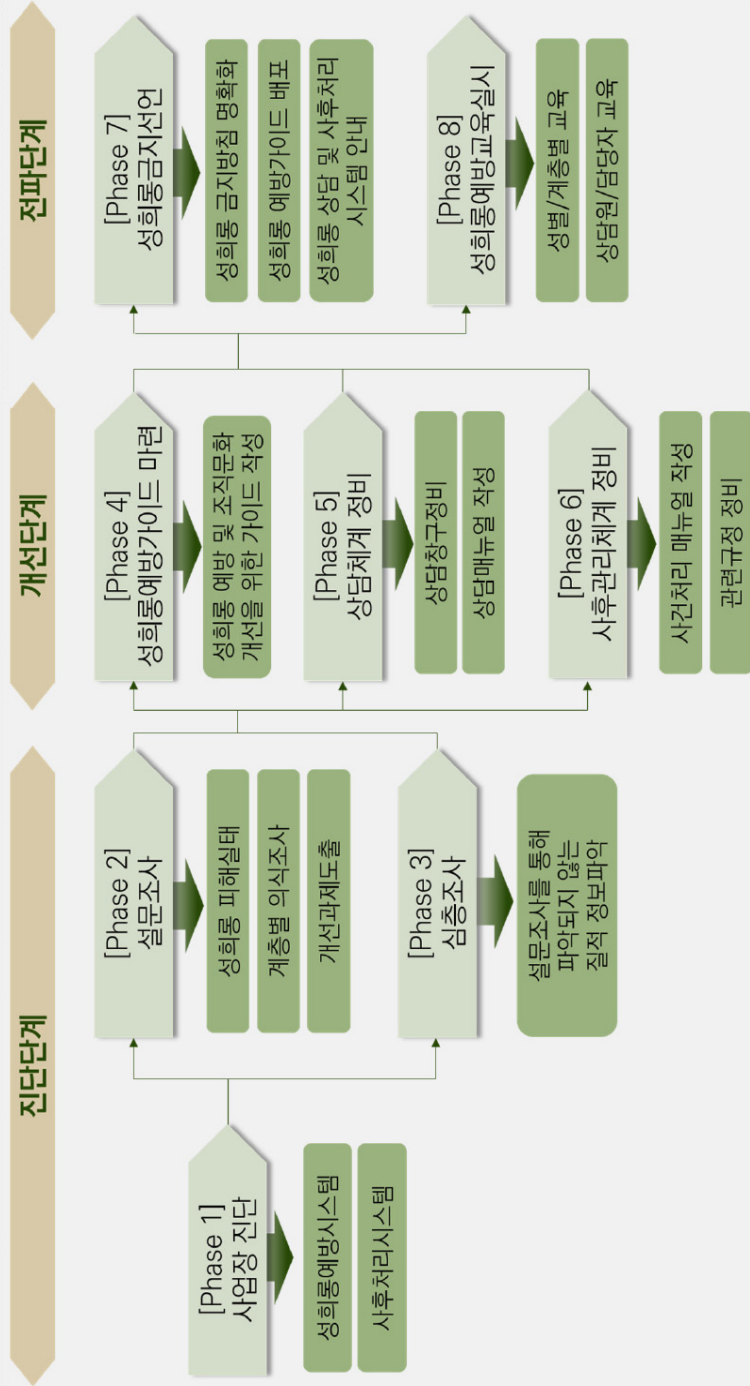
#### [분류2] 사후대처

구분	건
<u>사후대처</u>	<u>197</u>
가해자 처벌강화	125
2차 피해 방지	63
대응매뉴얼 마련	9

#### [분류3] 기타

구분	건
<u>개인의견</u>	<u>126</u>
긍정적 변화 기대	38
조직경직성에 대한 문제제기	13
혐오성 발언(펜스들 등)	11
남(가해), 여(피해)라는 인식에 대한 문제제기	10
설문조사 방식의 개선 요구	10
피해자 유발론	5
확실한 거부 의사 표현 요구	3
연구에 대한 부정적 반응	1
분류 불가	35
<u>기타</u>	<u>58</u>
피해 경험 서술	4
의견 없음	54

## 5. 성희롱 예방 시스템 구축 사례



출처 : (사)여성노동법률지원센터의 A사 컨설팅 사례(젠더리뷰 2018 봄, 한국여성정책연구원)