

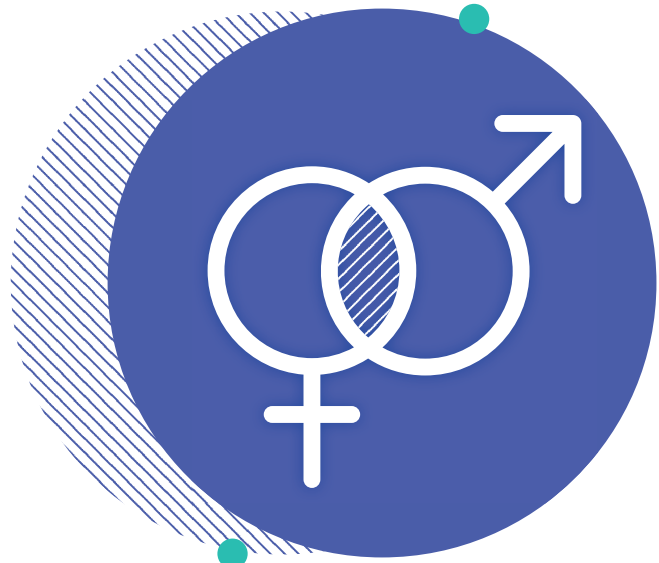
2019

성평등 의식조사

대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자출연기관

주혜진 · 오윤희

Gender Equality



Life

Daejeon



대전여성가족정책센터
Daejeon Gender Equality & Family Policy Center

센터연구 2019-01

2019년 대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자출연기관
성평등 의식조사

주혜진 · 오윤희



대전여성가족정책센터

Daejeon Gender Equality & Family Policy Center

연구책임

• 주혜진 / 대전여성가족정책센터 센터장

공동연구

• 오윤희 / 대전여성가족정책센터 위촉연구원

센터연구 2019-01

2019년 대전시 지방자치단체 · 공사공단 · 출자출연기관
성평등 의식조사

발행인 박재묵

발행일 2019년 9월 23일

발행처 대전세종연구원 대전여성가족정책센터

34863 대전광역시 중구 중앙로 85(선화동)

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3559

홈페이지 : <http://www.dsi.re.kr>

인쇄: 디자인스튜디오203대전 TEL 042-224-2030

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

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

요약

■ 연구 배경 및 필요성

- 성평등에 대한 공무원의 성평등 의식 수준 파악 및 분석을 통해 대전시 성인지 정책 수립 및 실천방안 도출

■ 연구목적 및 내용

- 성평등 의식 조사
 - 대상 : 시·구 소속 모든 종사자 13,712명(2018.12.31. 기준)
 - (*시, 자치구, 공사공단, 출자출연, 사업소 포함)
- 대전시 지방자치단체 및 공사공단, 출자출연기관 내 종사자를 대상으로 성평등 의식과 실태 파악 및 의견 수렴
- 향후 효과적인 성평등한 조직문화 조성을 위한 기초자료 생산

■ 연구결과

- 대상자 13,712명의 71%인 9,702명이 응답 (남 64.2%, 여성 35.8%)
- 연구결과 주요내용은 다음과 같음 (*응답자가 문항별로 다르므로 해석에 유의)

구분		내용
개인의 성평등 의식	성역할 및 성별 특성에 대한 생각 등	<ul style="list-style-type: none"> • 성역할 및 고정관념 관련 11개 항목 중 (1순위) 일의 성격, 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일이 따로 있다 (35.7%) (2순위) 여성은 외모가 경쟁력이므로 자신을 가꾸어야 함(19%)
	개인의 성평등 의식수준	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 의식 수준 (매우 높음 또는 높음 43.6%) / 평균 3.53점*5점만점
	일·가정 균형 관련 동의정도	<ul style="list-style-type: none"> • 야근, 주말 근무가 부담스럽다가 가장 동의정도가 높음 • (1순위) 남녀 비교 : (남성) 자기계발 시간이 부족하다. (2.88점) (여성) 야근, 주말근무가 부담스럽다 (3.41점)
성평등한 직장 생활	성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도	<ul style="list-style-type: none"> • 6개 분야(분위기, 의사결정, 업무, 채용, 승진/평가/보상, 교육/훈련/연수) 중 (1순위) 분위기(상사의 의식과 태도) (2순위) 분위기(동료의 의식과 태도) • 불평등한 처우를 받고 있는 분야 (여성) 승진, 평가, 보상 (남성) 업무분배, 부서배치, 전보
	상황별 성차별 직간접 경험여부	<ul style="list-style-type: none"> • 차별경험 (1순위) 승진/평가/보상 (2순위) 부서배치 순 • 1순위인 승진/평가/보상 기회의 차별경험 (남성 : 11.6%, 여성 : 24.8%)
	직장이 성평등하지 못한 이유	<ul style="list-style-type: none"> • (1순위) 조직문화와 관행이 남성위주임 (35.4%) • (2순위) 여성의 일, 가정 균형 곤란 (15%)
	성평등한 직무환경 위해 필요한 것	<ul style="list-style-type: none"> • (1순위) 능력과 업적에 의한 승진 (16.8%) • (2순위) 업적에 의한 근무평정 (16.7%)
	직장의 전반적 성평등 정도	<ul style="list-style-type: none"> • 남성은 71.1%, 여성은 52.2%가 성평등 하다고 응답

성평등 관련 제도 교육	관련제도 이용 여부와 편의성	<ul style="list-style-type: none"> • ‘남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률’ 제도 중 이용이 쉽고 가능한 제도 (1순위) 육아휴직제도 제도 ※ ‘육아기 근로시간 단축 제도’ 를 남녀 모두 쉽게 이용하지 못하는 제도로 꼽음 		
	관련제도의 인지정도와 효과성	<ul style="list-style-type: none"> • 성별영향평가, 성인지 예산제도, 성인지 통계에 대해 과반 이상이 제도에 대해 잘 모르고 있다고 응답 ※ 자치단체 공무원, 출자출연기관 종사자는 성별영향평가 등 업무와 무관 		
	교육의 실시 및 효과성 등	<ul style="list-style-type: none"> • 교육효과가 만족(44.4%), 보통(49.8%)으로 대체로 긍정적으로 평가 • 성평등한 일터가 되는데 성인지 교육의 필요성 인정 		
성평등의식과 직무만족·조직몰입과의 상관관계		<ul style="list-style-type: none"> • 직무만족 		
		<table border="1"> <tr> <td>개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 분위기(상사의식/동료의식), 의사결정, 업무분배, 채용, 승 진/평가보상, 교육/훈련/연수에서 조직문화가 성평등 할수록, 성평등 교육의 효과적이라 생각할수록, 조직에 몰입 할수록</td> <td>직무만족 높음</td> </tr> </table>	개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 분위기(상사의식/동료의식), 의사결정, 업무분배, 채용, 승 진/평가보상, 교육/훈련/연수에서 조직문화가 성평등 할수록, 성평등 교육의 효과적이라 생각할수록, 조직에 몰입 할수록	직무만족 높음
		개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 분위기(상사의식/동료의식), 의사결정, 업무분배, 채용, 승 진/평가보상, 교육/훈련/연수에서 조직문화가 성평등 할수록, 성평등 교육의 효과적이라 생각할수록, 조직에 몰입 할수록	직무만족 높음	
		<table border="1"> <tr> <td>일가정 균형 관련 어려울수록</td> <td>직무만족 낮음</td> </tr> </table>	일가정 균형 관련 어려울수록	직무만족 낮음
일가정 균형 관련 어려울수록	직무만족 낮음			
<ul style="list-style-type: none"> • 조직몰입 				
		<table border="1"> <tr> <td>개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 분위기(상사의식/동료의식), 의사결정, 업무분배, 승진/평 가보상에서 조직문화가 성평등 할수록, 성평등 교육의 효과적이라 생각할수록, 직무에 만족 할수록</td> <td>조직몰입 높음</td> </tr> </table>	개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 분위기(상사의식/동료의식), 의사결정, 업무분배, 승진/평 가보상에서 조직문화가 성평등 할수록, 성평등 교육의 효과적이라 생각할수록, 직무에 만족 할수록	조직몰입 높음
		개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 분위기(상사의식/동료의식), 의사결정, 업무분배, 승진/평 가보상에서 조직문화가 성평등 할수록, 성평등 교육의 효과적이라 생각할수록, 직무에 만족 할수록	조직몰입 높음	
<table border="1"> <tr> <td>일가정 균형 관련 어려울수록</td> <td>조직몰입 낮음</td> </tr> </table>	일가정 균형 관련 어려울수록	조직몰입 낮음		
일가정 균형 관련 어려울수록	조직몰입 낮음			

○ 성평등 의식조사에 대한 자유의견 분류 결과

- 설문에 응답한 9,702명 중 643명이 다양한 의견제시(678건 자유의견 도출)
- 제시된 의견은 크게 ‘제도’와 ‘인식 및 문화’로 나누었고, 그 외 전년도 성희롱 실태조사에 대한 의견으로 구분

[표] 성평등 의식조사에 대한 자유의견

성평등 의식조사			전년도 조사 관련
제도	인식 및 문화	기타	
<ul style="list-style-type: none"> • 교육체계(교육의 필요성 강조 등) • 인사제도(능력에 따른 평가 필요 등) • 성평등 제도 확산에 대한 문제 제기 	<ul style="list-style-type: none"> • 인식 개선(구성원 인식변화 필요 등) • 조직 문화 개선 • 성평등 인식 및 문화 확산에 대한 문제 제기 	<ul style="list-style-type: none"> • 설문조사관련 (방식 내용 개선) • 기타 	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 실태조사 관련 의견제시

■ 제언

- 성평등 의식 향상을 위한 성인지 교육 확대 강화
- 의사소통 통로·기회 마련
- 성평등한 직무환경 조성을 위한 공정한 인사 시스템 강화
- 남녀고용평등과 일·가정 균형지원 관련 제도 실효성 증진
- 성평등 관련 홍보 강화와 사후 모니터링 시행

차 례

1장 서론	3
1. 연구의 필요성과 목적	3
1) 연구의 필요성	3
2) 연구의 목적	3
2. 성평등한 조직문화 조성 관련 현황 및 문헌 검토	4
1) 대전시 여성 공무원 종사자 현황	4
2) 성평등한 조직 문화 조성 관련 법과 조례	5
3) 성평등한 조직 문화 조성 관련 문헌 검토	8
2장 설문조사 결과	13
1. 조사 개요	15
1) 조사 내용	15
2) 조사 대상	17
3) 조사 방법	17
4) 응답자 특성	18
2. 설문조사 분석결과	19
1) 개인의 성평등 의식	19
2) 성평등한 직장생활 - 직장 내 성평등 의식	26
3) 성평등한 조직 문화 조성 관련 제도와 교육	40
4) 직무만족과 조직몰입	51
5) 성평등 의식조사에 대한 자유의견 분류 결과	62
3장 제언	69
참고문헌	75

표 차례

[표 1-1] 성평등 의식 관련 실태조사 현황	12
[표 2-1] 조사 내용	15
[표 2-2] 설문 조사 및 설문지 구성을 위한 종사자 의견청취 및 전문가 자문회의	16
[표 2-3] 설문조사 조사 대상	17
[표 2-4] 조사 개요	17
[표 2-5] 응답자 특성	18
[표 2-6] 성역할 및 남성과 여성의 특성에 대해 평소 갖고 있는 생각과 태도	20
[표 2-7] 성평등 의식 수준	23
[표 2-8] 일·가정 균형 관련 동의 정도	24
[표 2-9] 성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도	26
[표 2-10] 현재 직장의 성평등 정도	28
[표 2-11] 직·간접 차별 경험 여부	31
[표 2-12] 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 이유	34
[표 2-13] 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것	36
[표 2-14] 직장의 전반적인 성평등 정도	38
[표 2-15] 제도 이용 여부 및 편의성	40
[표 2-16] 제도 인지정도	44
[표 2-17] 제도 효과성	45
[표 2-18] 성인지 교육 실시여부와 이수여부	46
[표 2-19] 성인지 교육 만족도	48
[표 2-20] 교육을 받지 않은 이유	49
[표 2-21] 성인지 교육의 성평등한 일터에 도움정도	49
[표 2-22] 직무만족과 조직몰입	51
[표 2-23] 직무만족과 조직몰입 상관관계 변수 내용	55
[표 2-24] 직무만족과 조직몰입 상관관계	59
[표 2-25] 직무만족과 조직몰입 상관관계 : 남성	60
[표 2-26] 직무만족과 조직몰입 상관관계 : 여성	61
[표 2-27] 자유의견에 답한 응답자 특성	62
[표 2-28] 성평등 의식조사에 대한 자유의견 분류	63

그림 차례

[그림 1-1] 대전광역시 여성 공무원 현황 (2008-2018)	4
[그림 1-2] 대전광역시 5급 이상 여성 공무원 현황 (2008-2018)	5
[그림 2-1] 성역할 및 남성과 여성의 특성에 대해 평소 갖고 있는 생각과 태도 :성별비교	21
[그림 2-2] 성평등 의식 수준 :응답자 정보별 비교	23
[그림 2-3] 일·가정 균형 관련 동의 정도 :성별비교	24
[그림 2-4] 성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도 :성별비교	26
[그림 2-5] 현재 직장의 성평등 정도 :성별비교	28
[그림 2-6] 직·간접 차별 경험 여부 :성별비교	32
[그림 2-7] 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 이유 :성별비교	34
[그림 2-8] 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 이유 :연령대 비교	34
[그림 2-9] 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것 :성별비교	36
[그림 2-10] 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것 :연령대 비교	37
[그림 2-11] 직장의 전반적인 성평등 정도 :성별/연령별 비교	39
[그림 2-12] 제도 이용 여부 및 편의성 :성별비교	41
[그림 2-13] 성인지 교육의 성평등한 일터에 도움정도	50
[그림 2-14] 직무만족과 조직몰입 : 성별 비교	51
[그림 2-15] 직무만족과 조직몰입 : 연령대 비교	52
[그림 3-1] 대전 일·생활균형지수 (2017년 기준)	73

서론

1. 연구의 필요성과 목적
2. 성평등한 조직 문화 조성 관련
현황 및 문헌 검토

1장

1장 서론

1. 연구의 필요성과 목적

1) 연구 필요성

(1) 배경

- 성인지 정책의 효율적인 추진을 위한 공무원 의식 설문조사
- 공직사회의 성평등 의식분석을 통해 성평등한 직무환경 및 정책 발전 방안 강구

(2) 필요성

- 성평등에 대한 대전시 공무원의 성평등 의식 수준 파악을 위해 종사자 대상 전수조사 실시
- 대전시 지방자치단체 및 공사공단, 출자출연기관 내 종사자를 대상으로 성평등 의식과 실태 등 파악 및 의견 수렴
- 성인지 정책 수립 및 효율적 추진을 위한 설문조사 필요
- 성평등한 조직문화 조성을 위한 기초자료 필요

2) 연구 목적

(1) '직장 내 성평등' 정책 마련을 위한 기초자료 생산

- 시·구 소속기관 내 개인 및 직장의 성평등 의식수준 파악과 성평등한 조직문화 조성을 위한 기초 자료 생산

(2) 실태 파악 및 의견 수렴

- 종사자의 직장 내 성평등에 대한 의견 수렴
- 시·구 소속기관 종사자의 피해 실태 파악
- 직장 내 성평등에 대한 개선요구 파악

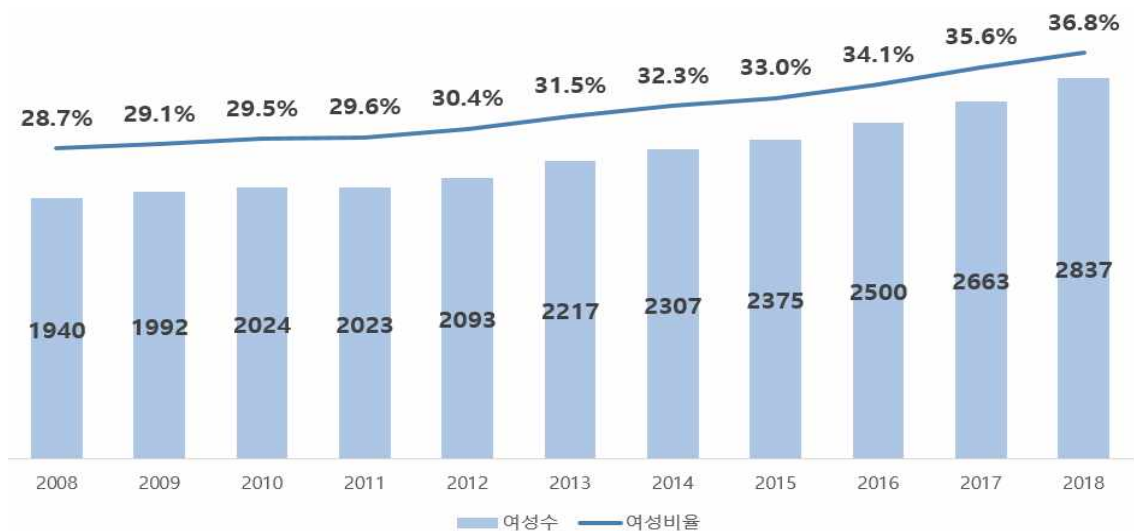
(3) 예방 및 대응을 위한 정책 제언

- 실태조사 결과에 근거한 성평등한 조직문화 조성을 위한 대안 제시

2. 성평등한 조직 문화 조성 관련 문헌 검토

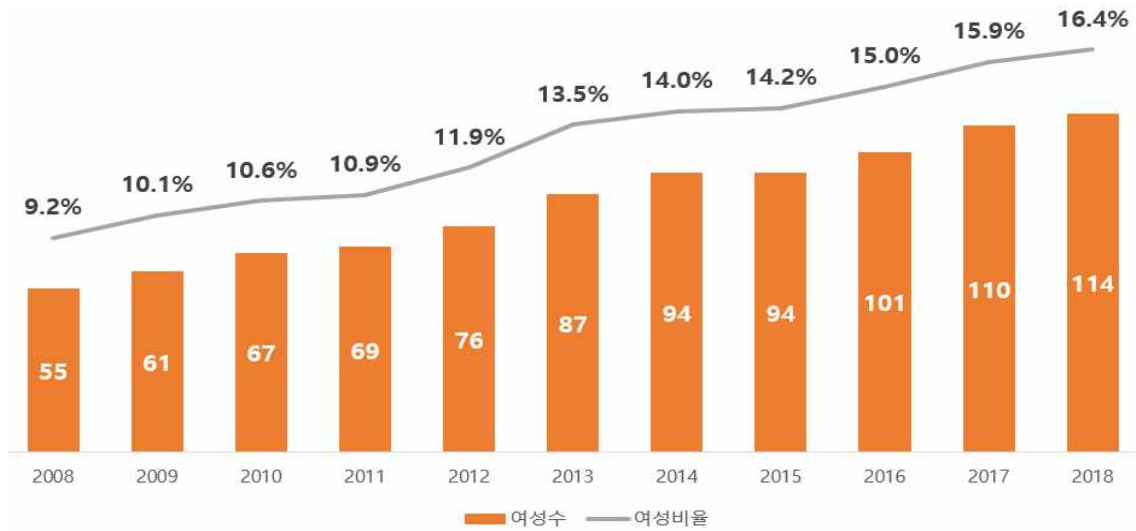
1) 대전시 여성 공무원 종사자 현황

- 최근의 사회경제적 참여에 대한 동향은 과거의 다르게 나타나고 있음
- 여성들의 교육수준이 점차 향상되고 개인의 자아실현 등에 대한 욕구가 증가함에 따라 여성의 사회경제적 참여율이 점차 증가하고 있음
- 그럼에도 불구하고 가정 돌봄에 대한 책임이 주로 여성에게 있다고 생각하는 전통적 성역할 태도는 강하게 남아있기 때문에 여성은 사회경제적 영역에서의 역할과 가정에서의 역할을 모두 수행해야 한다는 부담에 놓여있음(박정민, 2018)
- 본 연구의 대상이 대전시 지방자치단체·공사공단·출자출연기관이기 때문에 대전광역시 여성 공무원과 대전광역시 5급 이상 여성 공무원이 어떻게 변화해 왔는지 살펴보면 다음 [그림 1-1],[그림1-2]와 같음
- 전체 공무원 대비 여성공무원의 비율은 2008년 28.7% 대비 8.1%p 증가해 2018년 36.8%였음
- 5급 이상 전체 공무원 대비 5급 이상 여성공무원은 2008년 9.2% 대비 7.2%p 증가해 2018년 16.4%였음
- 2008년 대비 2018년 남녀차이가 줄어들었지만, 여전히 격차를 보임(특히 5급 이상의 경우 남성은 83.6%, 여성은 16.4%로 67.2%의 큰 격차를 보임)



출처 : 행정안전부, 지방자치단체여성공무원 통계

[그림 1-1] 대전광역시 여성 공무원 현황 (2008-2018) (단위: 명,%)



출처 : 행정안전부, 지방자치단체여성공무원 통계

[그림 1-2] 대전광역시 5급 이상 여성 공무원 현황 (2008-2018) (단위: 명,%)

2) 성평등한 조직 문화 조성 관련 법과 조례

(1) 성평등한 조직 문화 조성 관련 법

① 양성평등기본법

- 양성평등 사회를 “개인의 존엄과 인권의 존중을 바탕으로 성차별적 의식과 관행을 해소하고, 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유하는 사회(제2조)”로 정의하고 있음
- 즉 "양성평등"이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말함
- 국가기관등과 사용자는 여성이 승진·전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 하며, 여성이 임신·출산·육아 등을 이유로 경력이 단절되지 아니하도록 노력하여야 함
- 양성평등정책 촉진으로 성 주류화 조치, 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 통계, 성인지 교육, 국가성평등지수 등 있음(제1절)
- 국가와 지방자치단체는 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취하여야 하며, 국가와 지방자치단체는 성 주류화 조치의 실효성을 높이기 위하여 다양한 방법과 도구를 적극 개발하여야 함
- 국가와 지방자치단체는 제정·개정을 추진하는 법령(법률·대통령령·총리령·

부령 및 조례·규칙을 말한다)과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등이 성평등에 미치는 영향을 평가를 하여야함(성별영향평가)

- 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고 이를 국가와 지방자치단체의 재정운용에 반영하는 성인지(性認知) 예산을 실시하여야 함
- 국가와 지방자치단체는 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계(이하 이 조에서 "성인지 통계"라 한다)를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하여야 함
- 국가와 지방자치단체는 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육(이하 "성인지 교육"이라 한다)을 전체 소속 공무원 등에게 실시하여야 함
- 국가와 지방자치단체는 공직에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하여야 하며, 공무원의 채용·보직관리·승진·포상·교육훈련 등에서 여성과 남성에게 평등한 기회를 보장하여야 함(제22조 공직 참여)
- 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집·채용·임금·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 하며, 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 함 (제24조 경제활동 참여)
- 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성차별 금지를 위한 시책 마련에 노력하여야 함(제29조 성차별의 금지)
- 국가기관등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 하며, 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 함(제26조 일·가정 양립지원)
- 여성가족부장관은 기본계획 수립 등을 위하여 5년마다 양성평등 관련 실태조사를 실시하여야 하며 그 결과를 공표할 수 있으며, 국민이 양성평등 관련 정보에 보다 쉽게 접근하여 일상적으로 활용할 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 함 (제10조 양성평등 실태조사 등)

② 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭:남녀고용평등법)

- 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근

로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 함(제1조)

- 「남녀고용평등법」에서 "차별"이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말함
- 단, 다음 어느 하나에 해당하는 경우는 제외(직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우)
- "적극적 고용개선조치"란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말함
- 모성 보호(제3장)의 경우 출산전후휴가 등에 대한 지원, 배우자 출산휴가, 난임 치료휴가가 있으며, 일·가정의 양립 지원(제3장의2)의 경우 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태, 육아지원을 위한 그 밖의 조치, 직장어린이집 설치 및 지원 등 그 밖의 보육 관련 지원, 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원(근로시간 단축) 등 있음
- 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 남녀차별개선, 모성보호, 일·가정의 양립 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 조사를 실시하여야 함(제6조의3 실태조사 실시)

③ 국가인권위원회법

- "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말함
- 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는

법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별 행위"라 한다)로 보지 아니함

- 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말함

(2) 대전광역시 양성평등기본조례

- 「양성평등기본법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관한 사항 및 양성평등 이념을 실현하기 위한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 양성평등을 실현하는 것을 목적으로 함(제1조 목적)
- 대전광역시(이하 “시”라 한다)는 예산의 편성 및 중·장기지방재정계획의 수립 시 양성평등의 실현을 위한 정책을 적극 반영하여야 하며, 교육, 홍보 등을 통하여 대전광역시민의 양성평등 실천의식을 고취시키는데 노력하여야 함
- 일과 가정생활을 양립을 지원하기 위한 법 제26조제2항에 따른 시책의 이행 실적을 매년 평가하고, 그 결과를 위원회에 보고하여야 함(제13조 일·가정 양립 지원)
- 양성평등 문화조성을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진하여야 함(양성평등 문화 조성교육사업, 양성평등 문화조성을 위한 홍보사업, 그 밖에 양성평등 문화조성을 위하여 필요하다고 인정하는 사업)(제18조 양성평등 문화조성)
- 위와 같이 성평등과 성평등한 문화조성, 성평등한 근로조건 등에 관한 법적 장치가 마련되어 있으며, 성평등 의식 조사의 경우 양성평등법(여성가족부장관)과 남녀고용평등법(고용노동부장관)에 실시하도록 명시되어 있음

3) 성평등한 조직문화 조성 관련 문헌 검토

(1) 성평등한 조직문화 관련 연구

- 성평등한 조직문화를 형성하기 위해서는 이에 적합한 공정성 중시 인적자원관리를 필요로 함. 객관적인 기준에 근거한 공정한 인적자원관리는 성 평등문화 형성과 다양성 확대에 긍정적인 영향을 미칠 것임(Kirton & Healy, 2009)
- 국내 연구인 장용선(2018)에 따르면, 공정성 중시의 인적자원관리는 성평등 조직문화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났음. 성평등 조직문화의 변화를 위해서는 근본적인 노력이 필요한데 먼저, 성평등 조직문화로의 변화를 위한 인적자원관리시스템의 개선이 필요함.

- 이를 개선하기 위해서는 남성중심의 한국조직문화가 성평등 조직문화로 바뀌어야 하며, 성평등 조직문화를 형성하기 위해서는 특히 인적자원관리의 변화가 필요함
- 따라서 성과평가, 승진, 이동관행 등이 공정한 기준에 의해서 진행되어야 하며, 조직경영자들이 성 평등 조직문화의 중요성을 인식하고 이를 실현하기 위한 방향으로 조직개발을 달성하기 위해 인적자원관리 개입이 필요함
- 즉, 조직에서 성 차별이 없는 남녀평등 조직문화를 형성하기 위해서는 인적자원관리가 객관적이고 공정한 기준에 의해 운영되어야 한다고 주장함

- 남녀차별을 나타내는 문화는 유리천장 효과, 남성주의 벽, 체면주의(tokenism), 여성들에 대한 내부 네트워크와 개발기회 배제 등으로 상징적으로 나타나며 (Coronel, Moreno,& Carrasco, 2010), 남성중심 조직문화는 여성들의 승진과 경영자 지위로의 접근을 막는 장애물로 인식되고 있음(Coronel, Moreno, & Carrasco, 2010)
- 국내 연구인 한국여성정책연구원이 2013년에 공무원 1396명을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면 (문미경 외, 2013), 여성에 대한 차별이 가장 심한 영역으로 ‘승진’(49.1%)과 ‘보직 배치’(45.4%)가 꼽혔음
- 인사단계 중 승진에 있어서 차별 원인이 성별로 큰 차이를 보였는데, 여성공무원들은 남성 중심적인 조직문화를 가장 큰 원인으로 지적한 반면, 남성공무원들은 남성중심적인 조직문화와 더불어 출산/육아휴직 사용에 따른 불이익으로 차별이 존재할 수밖에 없음을 제시하고 있음. 여전히 출산/육아문제가 여성이 사적으로 감당해야 한다는 인식이 조직 내 흐르고 있음을 파악할 수 있었음. 또한 주요보직배치의 장애요인에 대해서도 남녀 모두 가사 및 양육에서의 책임 과중을 들고 있음. 성별로 보면, 여성은 관리자가 주요업무에 여성을 기피한다는 견해가 높게 나타남
- 즉, 연구결과 여성공무원들의 경우 남성공무원보다는 여전히 유리천장과 유리벽과 같은 조직 내의 성차별이 존재하고 있다고 인식하고 있었음

- 적극적 평등실현조치의 계속적 시행여부에 대해서는 응답자의 71.9%가 계속 시행되어야 한다고 하였고, 시행한도는 ‘조직에서 한 성이 차지하는 비율이 30%가 될 때까지’가 가장 응답율이 높았음 (문미경 외, 2013)

(2) 성평등 의식과 직무만족·조직몰입과의 관계에 관한 연구

① 직무만족과 조직몰입

- 직무만족이란 “자신의 직무나 직무경험에 대한 평가로부터 비롯되는 유쾌하거나 정적인 감정상태”라고 정의하였고(Locke, 1976), Steers(1981)는 조직구성원이 자신의 직무에 대해서 갖고 있는 태도로서 직무에 대한 개인의 정서반응이라고 정의하였음 (안상수 외, 2010 재인용)
- 또한, 직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로서 개인의 직무 또는 직무와 관련된 평가 시에 측정될 수 있는 긍정적인 정서 상태로 개인의 인지·정서·행위가 반영된 복합적 태도에 해당하는 것으로 객관적이고 정확하게 파악하기는 어렵지만 행위나 언어적 표현 등으로 추론될 수 있는 개념으로 파악되고 있음 (Ltchtenstein, 1984)
- 높은 직무만족은 개인의 삶의 질을 향상시킬 뿐만 아니라, 조직에 대한 헌신을 증가시키고, 태업이나 결근, 전직이나 이직의도를 감소시키므로 긍정적인 경영성과를 달성할 수 있게 함(Sager, 1994; 안상수 외, 2010 재인용)
- 조직몰입은 세 가지 측면으로 볼 수 있는데, 세 가지 측면에는 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입이 있음(Meyer & Allen, 1991; 이희태, 2015 재인용)
- 정서적 몰입은 조직구성원들이 조직의 가치, 조직을 위해 노력하려는 의지, 조직구성원으로서 남아 있으려는 욕구 등과 같은 조직에 대한 정서적 애착과 조직과 동일시하려는 것을 의미하며, 근속적 몰입은 조직을 떠날 경우 발생할 비용 즉, 조직 구성원으로서 계속 남아 있을 경우 누리게 되는 금전적 이익뿐만 아니라 각종 편익에 대한 고려 때문에 조직에 계속 남아 있으려는 것을 의미하고, 규범적 몰입은 조직의 목표와 이해관계를 충족시키는 식으로 행동하려는 내면화된 규범적 압력의 총체로서 조직구성원이 정년까지 조직에 계속 남아 있으려는 의무감에 기인한 것을 의미함
- 전대성(2015)에 따르면, 조직몰입은 총 6개 문항으로 구성함. 이에 대한 문항은 ① 조직에 소속감, ②조직일원에 대한 자부심, ③ 추구하는 가치 일치여부, ④ 조직에 머무는 것, ⑤ 조직에 대한 충성, ⑥ 조직에 대한 애착 등의 5점 척도로 되어 있음. 그리고 직무만족은 총 5개 문항으로 구성되어 있는데, 이에 대한 문항은 ① 담당업무, ② 직장동료, ③ 승진기회, ④직장상관, ⑤ 현재 직무에 대한 만족정도 등의 5점 척도로 되어 있음
- 이에 근거해 본 연구도 조직몰입과 직무만족에 대해 직무의 보람, 직무 자긍심, 직무결과의 공정한 평가, 조직 소속감, 조직원으로서의 자긍심, 계속 근무희망 문항으로 구성하고자 함

② 성평등 의식과 직무만족·조직몰입과의 관계에 관한 연구

- 인사 상 성차별은 여성공무원과 남성공무원 모두 직무만족의 형태인 인사업무에 대한 만족과 인간관계에 대한 만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 성차별이 클수록 직무만족이 저하되고 이는 결국 공직 생산성을 떨어뜨리는 요인으로 작용함(양건모 외, 2007)

- 성역할 태도가 직장 내 대인관계 갈등에 미치는 영향력을 분석한 결과, 전통적 성역할 태도(고정관념)를 지닌 경찰공무원일수록 상사 및 동료와의 관계에서 일정한 갈등과 스트레스를 경험하고 있었으므로 남성성과 대비되는 여성성은 차별이 아닌 차이일 뿐이라는 인식에 기초한 올바른 성역할 태도 정립이 필요함(권혜림, 2013)

- 성평등한 조직문화, 성평등 실천정도, 가족친화성은 조직몰입과 직무만족과 정적인 연관성을 보이고 이직의도와는 부적으로 연관됨(안상수 외, 2010)

- 박지현 외(2008)에 따르면, 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 관련되며, 성차별 지각과 이직의도간의 관계에서 경력 몰입이 부분 매개 변인 역할을 함
- 조직 내에서의 성차별 지각은 개인의 경력몰입과 부적으로 관련되게 나타났으며, 이는 조직 내에서의 성차별을 강하게 지각하면 할수록 개인의 경력몰입 수준이 낮아지는 것을 의미함
- 경력몰입은 주관적이고 감정적인 개념으로 개인이 선택한 직업에서 일하고자하는 동기부여 정도를 의미하는데, 조직 내에서 성차별을 강하게 지각할수록 자신이 추구하는 경력을 쌓아나가기의 어려움을 인식하기 때문에 경력몰입이 낮아지는 것으로 해석할 수 있음
- 또한 성차별 지각은 의직의도와 정적인 관계로 나타났는데, 이는 조직 내에서 성차별을 강하게 지각할수록 이직의도가 높아짐을 의미함. 즉 성차별이라는 부정적인 행위를 지각할수록 그런 상황에서 벗어나기 위한 의도가 높아지고 이는 현재 자신이 속한 조직을 떠나고자 하는 이직의도와 강하게 연결되어 있음
- 조직 내 성차별 지각과 이직의도와의 관계에서 경력몰입이 부분매개 역할을 하는 것으로 나타남 이는 성차별을 강하게 지각할수록 경력몰입 수준은 낮아지고 이로 인해 이직의도가 높아질 수 있다는 것을 의미함

- 차별적 경험과 성역할 태도가 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로

나타났고, 일-가정 양립 또한 유의미한 매개효과를 가지는 것으로 나타남. 이러한 결과는 성역할 태도가 평등적일수록 여성의 일-가정 양립을 용이하게 하고 있으며, 이러한 효과가 조직 내 직무만족으로 연결되고 있음을 의미함(박정민 외, 2018)

- 위 연구에 따르면, 성평등 의식수준 및 성차별 지각정도가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 부적영향을 끼치는 경우가 다수인 것으로 확인됨

(3) 성평등 의식 관련 실태조사 현황

- 국내에서 실시되는 각종 실태조사에 성평등 의식 관련 문항은 다음과 같음(주거적인 조사에 한함)

[표 1-1] 성평등 의식 관련 실태조사 현황

구분	세부항목
통계청 사회조사	<ul style="list-style-type: none"> • 가사 및 돌봄(가사분담에 대한 견해, 실태) • 취업태도(여성취업에 대한 태도, 여성취업 장애요인에 관한 견해) • 일·가정양립(일과 가정생활의 우선도, 일·가정 양립제도의 인지도)
통계청 생활시간조사	<ul style="list-style-type: none"> • 가족 돌봄(혼인상태별/맞벌이 또는 홑벌이 가구별 가사시간)
대전시 사회조사	<ul style="list-style-type: none"> • 집안일 분담 실태(홀수년도) • 남녀관계에 대한 견해 또는 고정관념(2015년)
여성가족부 양성평등 실태조사	<ul style="list-style-type: none"> • 성 역할 및 양성평등 의식(남녀 성에 따른 역할에 대한 의식) • 배우자 관계 및 가족생활(배우자에 대한 의식, 각종 돌봄에 대한 의식, 배우자의 수입, 가사분담 등) • 사회관계 및 사회활동(사회적 관계망, 사회활동 참여 경험 및 의사) • 시간 활용 현황(현재 사용하는 시간 및 시간에 대한 희망사항) • 신체 및 건강(건강상태, 스트레스 정도, 감정상태, 고민, 외모의 중요도에 대한 인식, 외모로 인한 불이익 경험, 자신의 외모에 대한 인식 등) • 인권과 안전(상사와 부하직원간, 부모와 자녀간, 교사와 학생간) 폭력에 대한 인식, 부부폭력, 데이트폭력 등 각종 폭력에 대한 인식, 공포심이 느껴지는 상황, 공공장소에서 의 폭력 경험 등) • 양성평등 수준(현재 성평등 수준에 대한 인식, 5년 후 성평등 수준에 대한 전망, 성불평등 개선에 위한 우선 과제 등) • 경제활동(직장 내 폭력, 일·가정양립제도 시행 및 편이성, 직장 내 성차별)
고용노동부 남녀고용평등 국민의식조사	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용차별에 대한 인식 • 남녀고용차별 경험 여부 / 남녀고용차별 경험 부분 • 남녀고용차별이 가장 심하다고 생각하는 기관 • 10년 전 대비 남녀고용차별 개선 정도 • 남녀고용평등 실현 시 발생 가능한 변화 • 남녀고용차별 문제 근절을 위한 해결책 • 여성 취업의 장애 요인 • 산전후 휴가 제도 준수 정도 • 육아 휴직 제도의 여성 경력 단절 방지 도움 정도 • 양육 부모에게 가장 도움이 되는 시설 및 제도

설문조사 결과

1. 조사 개요
2. 설문조사 분석결과

2장

2장 설문조사 결과

1. 조사 개요

1) 조사 내용

- 주요 조사 내용은 개인의 성평등의식, 성평등한 직장생활, 성평등한 조직 문화 조성 관련 제도, 성인지 교육 관련, 직무만족과 조직몰입, 기타 의견으로 구성함
- 총 13문항으로 구성하였음
- 설문지 개발과정에서 지난해 성희롱 실태조사에 참여하였던 기관 종사자들로부터 의견청취 1회, 해당 분야의 전문가가 참여하는 자문회의를 2회 실시함

[표 2-1] 조사 내용

구분	세부항목		
I. 개인의 성평등 의식	<ul style="list-style-type: none"> • 성역할 및 남성과 여성의 특성에 대해 평소 갖고 있는 생각과 태도 • 성평등 의식 수준 • 일·가정 균형 관련 동의 정도 		
II. 성평등한 직장생활	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도 / 현재 직장의 항목별 성평등 정도 • 상황별 성차별 직·간접 경험 여부 • 직장이 성평등 하지 못한 가장 큰 이유 • 성평등한 직무환경을 위하여 가장 필요한 것 • 현재 직장의 전반적인 성평등 정도 		
III. 성평등 관련 제도	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률과 관련된 제도 이용 여부와 편의성 • 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계의 인지정도와 효과성 		
IV. 성인지교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성인지 교육 실시 여부 • 성인지 교육 이수 여부 • 교육을 받았다면 교육의 만족도와 교육을 받지 않았다면 그 이유 • 성인지 교육의 효과성 		
V. 직무만족과 조직몰입	<ul style="list-style-type: none"> • 직무만족과 조직몰입 관련 동의 정도 		
VI. 기타의견	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성평등에 대한 자유의견 		
VII. 응답자특성	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • 성별 • 근무처 • 근무기간 </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • 연령대 • 근무형태 • 직급과 승진 소요기간 </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> • 성별 • 근무처 • 근무기간 	<ul style="list-style-type: none"> • 연령대 • 근무형태 • 직급과 승진 소요기간
<ul style="list-style-type: none"> • 성별 • 근무처 • 근무기간 	<ul style="list-style-type: none"> • 연령대 • 근무형태 • 직급과 승진 소요기간 		

[표 2-2] 설문 조사 및 설문지 구성을 위한 종사자 의견청취 및 전문가 자문회의

구분	방법 및 일시	내용	참석자 또는 자문위원
의견 청취	<ul style="list-style-type: none"> ○ 그룹토의 ○ 일시 2019년 3월 8일	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등한 일터를 만드는데 가장 큰 문제점은 '개인의 성평등 의식'과, '분위기'가 가장 큰 어려움으로 작용 • 남녀 편가르기가 아닌 서로 존중할 수 있는 조사 • 사례 지시로 문항의 이해도 높였으면 함 • 조사방법에서 익명성 보장을 위해 보완 방법 강구 • 문항이 쉽고 그 수가 적었으면 좋겠다는 의견 	대전시 지방자치단체·공사공단·출자출연기관의 성평등 또는 인권윤리 업무를 담당자(30인)
1차 자문	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대면자문 ○ 자문일시 2019년 3월 20일	<ul style="list-style-type: none"> • 표지에 '성평등한 일터'에 대한 정의 추가 • 기존 성평등 의식조사의 오래된 방식을 탈피해 연애관, 외모, 혐오 등 최근 이슈에 대한 문항 추가 • 인사를 하나로 보기 보다는 채용/승진, 평가, 보상/전보로 세분화 할 필요성이 있음 • 해당 없음 추가해야 되는지의 여부 • 어려움 정도보다 효과를 묻는 질문으로 변경 • 조직몰입과 직무만족 관련 문항 추가(성평등 의식과 상관분석 / 조직몰입과 직무만족의 저해요인 파악) • 여성 비하 등 부정적인 표현보다 평등함을 강조하는 표현으로 순화 	행정학 전문가 인권전문가 (인권센터 소속) 여성정책연구자
2차 자문	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서면자문 ○ 자문기간 2019년 3월 25일 ~ 2019년 3월 31일	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 직장의 핵심이라고 할 수 있는 배치, 승진과 관련해 구체적인 정보 수집되도록 보완 • 중복되는 질문에 대해 연계 분석할 수 있도록 질문하는 방안도 타진해 볼 수 있음 • 응답자 정보에서 직급, 직렬 등이 파악되어야 직장 내 차별 인식 비교가 가능함 • 여성가족부에서 실시한 <2016 양성평등실태조사>에서 성별 직종 분리 변화의 필요성에 대해 물어본 문항을 참고할 필요가 있음 • 성별영향평가, 성인지 예산, 성인지 통계의 경우 모르는 이들도 다수 일 것 같아 응답의 유의미성을 높이기 위해 정의 제시가 필요함 	여성정책연구자 2인

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	13,701	- 시, 자치구, 공사공단, 출자 출연, 사업소, 동 포함 (2018.12.31.기준)																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>광역단체</th> <th>기초단체</th> <th>직속기관</th> <th>사업소</th> <th>공사공단</th> <th>출자출연 기관</th> <th>합계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>인원수</td> <td>1,686</td> <td>5,909</td> <td>1,523</td> <td>1,255</td> <td>2,655</td> <td>673</td> <td>13,701</td> </tr> <tr> <td>비율</td> <td>12.3</td> <td>43.1</td> <td>11.1</td> <td>9.2</td> <td>19.4</td> <td>4.9</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	구분	광역단체	기초단체	직속기관	사업소	공사공단	출자출연 기관	합계	인원수	1,686	5,909	1,523	1,255	2,655	673	13,701	비율	12.3	43.1	11.1	9.2	19.4	4.9	100.0
		구분	광역단체	기초단체	직속기관	사업소	공사공단	출자출연 기관	합계																	
		인원수	1,686	5,909	1,523	1,255	2,655	673	13,701																	
비율	12.3	43.1	11.1	9.2	19.4	4.9	100.0																			

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 2019년 4월 29일~ 5월 13일 총 15일 동안 본 조사를 진행함
- 조사 방식은 직접 조사원이 방문해서 설문지를 배포한 뒤, 기관별로 제공된 수거함을 통해 제출하였으며, 수거함은 조사원에 의해 관리되었고, 조사기간 동안 2차례 응답한 설문지를 수거함

[표 2-4] 조사 개요

구분	내용
조사 대상	- 시·구 소속 모든 종사자 13,701명 (시, 자치구, 공사공단, 출자 출연, 사업소, 동 포함) - 응답 회수율 : 9,702부(70.2%)
조사 방법	- 사전 설계된 구조화된 설문지 배포와 무기명 제출 (대면 배부 후 기관별 수거함을 통한 수거)
조사 기간	2019년 4월 29일 ~ 5월 13일 (총 15일)

○ 본 연구의 과정은 다음과 같음

- 2019. 3월~4월초 : 설문지 완료 (자문회의 총 2회, 해당 과 공무원 의견수렴)
- 2019. 4월말~5월 : 설문조사 시작 (설문지 배부 및 코딩완료)
- 2019. 6월~7월 : 설문조사 결과 분석
- 2019. 8월~9월 : 설문지 분석 결과 보고서 작성 및 완료

4) 응답자 특성

- 대전시 지방자치단체, 공사공단, 출자출연기관의 종사자 13,701명에게 배부 후 회수된 설문지 중 한 개의 질문이라도 응답한 9,702명을 최종 분석에 이용하였음
- 본 조사의 경우 내부 직원들 대상으로 했기 때문에 정보유출 우려해 응답자 정보를 밝히지 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(‘성인지교육을 실시하지 않았다’라고 응답한 케이스 중 예방교육 관련 하위문항에 응답했거나, ‘성인지 교육을 받았다’라고 응답한 케이스 중 교육을 받지 않은 이유에 응답한 것 등)
- 분석에 사용한 응답자는 총 9,702명으로 이들의 인구학적 특성은 다음과 같음
- 여성의 비율이 35.8%로 남성보다 적으며, 연령대는 40대가 32.1%로 가장 많음
- 근무처는 기초자치단체가 43.5%로 가장 많았고, 근무형태는 공무원이 59.4%로 가장 많았으며, 근무기간은 10년~15년 미만인 18.3%로 가장 많았음

[표 2-5] 응답자 특성

구분		빈도	퍼센트	구분		빈도	퍼센트
전체		9,702	100.0	공무원	5,557	59.4	
성별 (N=9,478)	남성	6,083	64.2	근무형태 (N=9,354)	정규직근로자	1,435	15.3
	여성	3,395	35.8		공무직(무기계약직)	1,535	16.4
연령대 (N=9,177)	20대	907	9.9		기간제 근로자	827	8.8
	30대	2,210	24.1	1년 미만	1,202	12.8	
	40대	2,945	32.1	1년~3년 미만	1,138	12.1	
	50대	2,761	30.1	3년~5년 미만	823	8.8	
	60대 이상	354	3.9	5년~10년 미만	1,299	13.9	
근무처 (N=9,368)	광역자치단체	3,075	32.8	근무기간 (N=9,369)	10년~15년 미만	1,717	18.3
	기초자치단체	4,078	43.5		15년~20년 미만	846	9.0
	공사공단	1,741	18.6		20년 이상	2,344	25.0
	출자출연기관	474	5.1				

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
- 각 문항마다 전체 응답자 수의 차이로 인해 본문 또는 표에 쓰인 퍼센트가 전체 응답자(9,702명)에 대한 비율이 아니기 때문에 해석에 유의해야 함
- 내부 실태조사 특성상 응답자 정보를 밝히지 않거나 일부 문항에 응답하지 않은 자가 있었지만 최대한 이들의 의견을 분석에 포함하는 것이 해당 설문의 취지에 부합하다고 판단해 분석에서 제외하지 않음
- 본문의 해석 중 표 또는 그림으로 제시가 되어있지 않은 경우 부록표 참조
- 본문의 응답자 정보별 해석은 성별, 연령대, 근무처, 근무형태, 근무기간에 대해 해석함 (연령대*성별의 경우 부록표 참고)

1) 개인의 성평등 의식

(1) 성역할 및 남성과 여성의 특성에 대해 평소 갖고 있는 생각과 태도

- 성역할 및 고정관념 관련 11개의 문항에 항목별로 얼마나 동의하는가라는 질문에 응답결과는 [표 2-6]과 같음
- 불평등 지표 항목 중 귀하의 생각과 가장 가까운 정도를 물었을 때 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’로 35.7%였으며, 다음으로 높은 문항은 ‘여성은 외모가 중요하기(경쟁력이기)때문에 자신을 가꾸어야 한다’가 19.0%였음
- 평균 점수 또한 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’가 2.93점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘여성은 외모가 중요하기(경쟁력이기)때문에 자신을 가꾸어야 한다’가 2.57점이었음
- 평등 지표 항목 중 ‘남성들이 주로 일하고 있는 직업에 여성이 더 많이 진출해야 한다’에 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율은 24.9%, ‘여성들이 주로 일하고 있는 직업에 남성이 더 많이 진출해야 한다’에 동의 비율은 23.0%로 1.9% 차이를 보였음

[표 2-6] 성역할 및 남성과 여성의 특성에 대해 평소 갖고 있는 생각과 태도

(단위: 명,%)

구분	문항	응답자 수	동의 정도					평균 (표준편차)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	
불평등 지표	집안의 중요한 결정은 남편에게 맡겨야 한다	9,668	3,558 (36.8)	2,475 (25.6)	2,800 (29.0)	609 (6.3)	226 (2.3)	2.12 (1.052)
	원만한 부부관계를 위해서 남자는 여자보다 능력이 좋아야 한다	9,660	2,621 (27.1)	2,414 (25.0)	2,945 (30.5)	1,354 (14.0)	326 (3.4)	2.42 (1.126)
	가볍게 던지는 농담을 성희롱으로 여기는 것은 과 민반응이다	9,643	2,604 (27.0)	2,788 (28.9)	2,940 (30.5)	1,011 (10.5)	300 (3.1)	2.34 (1.077)
	남녀(이성)관계에서 데이트할 때 남성이 주도하는 것이 자연스럽다	9,658	2,378 (24.6)	2,791 (28.9)	3,205 (33.2)	1,108 (11.5)	176 (1.8)	2.37 (1.032)
	여성은 외모가 중요하기(경쟁력이기) 때문에 자신 을 가꾸어야 한다	9,650	2,021 (20.9)	2,334 (24.2)	3,455 (35.8)	1,479 (15.3)	361 (3.7)	2.57 (1.093)
	일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다	9,652	1,566 (16.2)	1,800 (18.6)	2,838 (29.4)	2,600 (26.9)	848 (8.8)	2.93 (1.205)
	직장에서 남자가 여자의 밑에서 일하는 것은 불편 하다	9,658	3,858 (39.9)	3,023 (31.3)	2,118 (21.9)	499 (5.2)	160 (1.7)	1.97 (.987)
	남성이 주요보직 및 리더의 위치에 있어야 업무 효 율성이 높다	9,661	3,723 (38.5)	2,784 (28.8)	2,358 (24.4)	620 (6.4)	176 (1.8)	2.04 (1.024)
	직장에서 갑질(고용조정)이 필요할 때에는 여성을 먼저 해고하는 것이 타당하다	9,644	5,299 (54.8)	2,182 (22.6)	1,779 (18.4)	281 (2.9)	123 (1.3)	1.73 (.944)
평등 지표	여성들이 주로 일하고 있는 직업에 남성이 더 많이 진출해야 한다	9,662	1,596 (16.5)	1,991 (20.6)	3,851 (39.9)	1,654 (17.1)	570 (5.9)	2.75 (1.101)
	남성들이 주로 일하고 있는 직업에 여성이 더 많이 진출해야 한다	9,644	1,459 (15.1)	1,833 (19.0)	3,952 (41.0)	1,746 (18.1)	654 (6.8)	2.82 (1.103)

- 성별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 개인의 성평등 의식에 대한 남녀 차이를 보면 불평등 지표에서는 전반적으로 남성이 높게, 평등 지표에서는 여성이 높게 나타남
- 남성은 ‘여성은 외모가 중요하기(경쟁력이기)때문에 자신을 가꾸어야 한다’가 3.63점으로 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’가 3.06점이었음
- 반면에 여성은 ‘남성들이 주로 일하고 있는 직업에 여성이 더 많이 진출해야 한다’가 3.02점으로 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘여성들이 주로 일하고 있는 직업에 남성이 더 많이 진출해야 한다’로 2.89점이었음
- 특히 불평등 지표 중 외모에 대한 문항의 경우 남성이 3.63점인 것에 비해 여성은 2.45점으로 남녀 간 가장 큰 폭의 차이(1.18점)를 보였음



[그림 2-1] 성역할 및 남성과 여성의 특성에 대해 평소 갖고 있는 생각과 태도 :성별비교 (단위: 점)

- 연령대로 결과를 보면 불평등지표인 두 문항을 제외한 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 개인의 성평등 의식에 대한 연령대 차이를 보면 불평등 지표에서는 전반적으로 연령이 높을수록 높게, 평등 지표에서는 연령이 낮을수록 높게 나타남
- 20대는 ‘남자들이 주로 일하고 있는 직업에 여성들이 더 많이 진출해야한다’가 2.87점으로 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘여성들이 주로 일하고 있는 직업에 남성이 더 많이 진출해야한다’가 2.77점이었음
- 반면에 60대는 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’가 3.63점으로 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘여성은 외모가 중요하기(경쟁력이기)때문에 자신을 가꾸어야 한다’가 2.93점이었음
- 그 외 30대, 40대, 50대의 경우 모두 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’에 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘남자들이 주로 일하고 있는 직업에 여성들이 더 많이 진출해야한다’였음
- 특히 유의미한 차이가 있는 지표 중 ‘직장에서 남자가 여자의 밑에서 일하는 것은 불편하다’의 문항의 경우 60대가 2.57점인 것에 비해 20대는 1.53점으로 연령 간 가장 큰 폭의 차이(1.04점)를 보였음

- 근무처로 결과를 보면 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’를 제외한 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 개인의 성평등 의식에 대한 연령대 차이를 보면 불평등 지표에서는 전반적으로 공사공단이 높게, 평등 지표에서는 출자출연기관이 높게 나타남
- 모든 근무처에서 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’에 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘남자들이 주로 일하고 있는 직업에 여성들이 더 많이 진출해야한다’였음

- 근무형태로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 개인의 성평등 의식에 대한 연령대 차이를 보면 불평등 지표에서는 전반적으로 공무원(무기계약직)이 높게, 평등 지표에서는 공무원이 높게 나타남
- 모든 근무형태에서 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’에 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘남자들이 주로 일하고 있는 직업에 여성들이 더 많이 진출해야한다’였음

- 근무기간별로 결과를 보면 불평등지표인 두 문항을 제외한 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 개인의 성평등 의식에 대한 근무기간별 차이를 보면 불평등 지표에서는 전반적으로 근무기간이 길수록 높게, 평등 지표에서는 근무기간이 짧을수록 높게 나타남
- 1~3년 미만의 기간을 제외한 모든 근무기간에서 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’에 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘남자들이 주로 일하고 있는 직업에 여성들이 더 많이 진출해야한다’였음
- 근무기간이 1~3년 미만의 경우 ‘남자들이 주로 일하고 있는 직업에 여성들이 더 많이 진출해야한다’가 동의정도가 가장 높았고, 그 다음으로 ‘일(직업)의 성격이나 특성에 따라 남성과 여성이 잘하는 일(직업)이 따로 있다’였음

- 이는 성별과 연령대의 경우 개개인의 성평등 의식수준, 즉 성에 대한 고정관념의 차이가 존재하는 것으로 드러났음
- 개인의 고정관념이 성평등한 조직문화에 부정적인 영향을 끼치지 않기 위해서 앞으로 간극을 줄이기 위해 노력해야 될 것으로 보이며, 이를 위한 연령별로 세분화 된 성평등 교육이 필요함

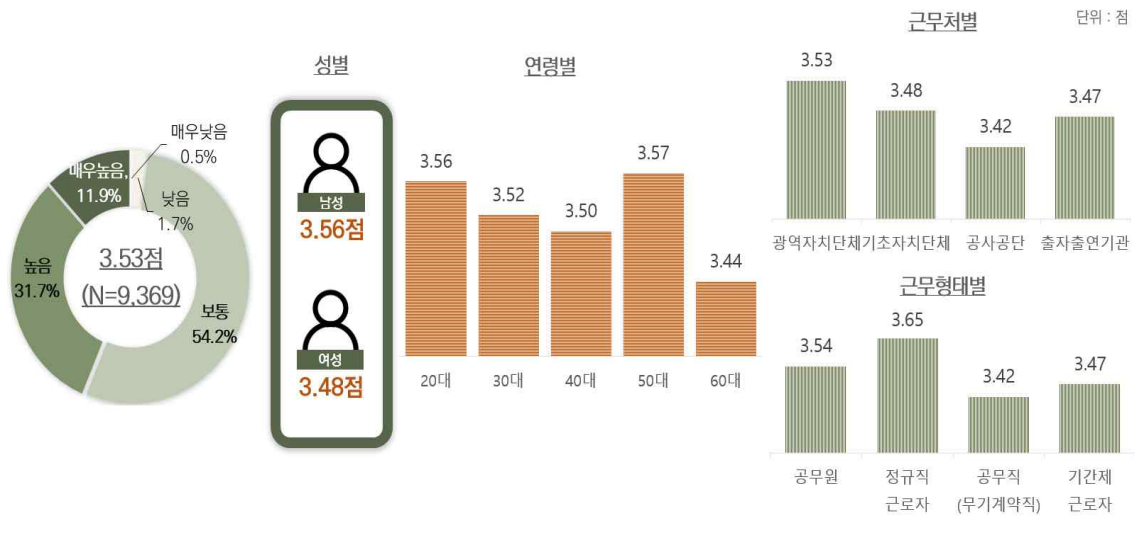
(2) 개인의 성평등 의식 수준(자가평가)

- 자신의 성평등 의식 수준에 대해 물어본 결과는 다음과 같음
- 자신의 성평등 의식 수준을 생각해 본 적 있다고 응답한 8,979명 중 긍정적인 응답(높음 또는 매우 높음)은 43.6%였으며, 평균 3.53점이었음

[표 2-7] 성평등 의식 수준

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	생각해 본 적 없음	나의 성평등 의식 수준을 생각해 본 적 있음					평균(표준편차)
			매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음	
성평등 의식수준	9,369	390 (4.2)	41 (0.5)	153 (1.7)	4,867 (54.2)	2,849 (31.7)	1,069 (11.9)	3.53 (0.741)



[그림 2-2] 성평등 의식 수준 :응답자 정보별 비교 (단위: 점)

- 응답자 정보별 결과를 보면 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별의 경우 남성은 3.56점, 여성은 3.48점으로 남성이 여성보다 0.08점 높았음
- 연령대의 경우 50대가 3.57점으로 가장 높았고, 60대가 3.44점으로 가장 낮았음
- 근무처의 경우 광역자치단체가 3.53점으로 가장 높았고, 공사공단이 3.42점으로 가장 낮았음
- 근무형태의 경우 정규직 근로자가 3.65점으로 가장 높았고, 공무직(무기계약직)이 3.42점으로 가장 낮았음
- 근무기간의 경우 15~20년 미만이 3.57점으로 가장 높았고, 5~10년 미만이 3.48점으로 가장 낮았음

(3) 일·가정 균형 관련 동의 정도

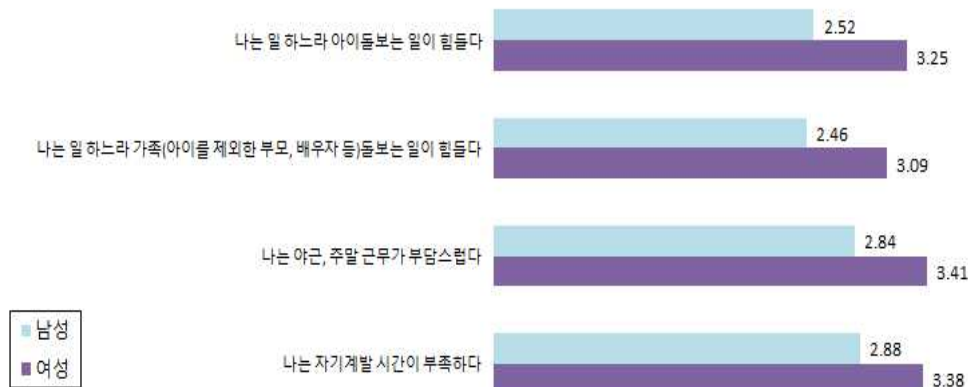
- 일·가정 균형에 관련된 문항에 어느 정도 동의하는지 물어본 결과는 다음과 같음
- 동의 정도의 비율이 가장 높은 문항은 ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’로 35.8%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 응답하였음
- 평균점수를 보면 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다’가 3.06점으로 가장 높았고, 다음으로는 ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’로 3.04점이었음

[표 2-8] 일·가정 균형 관련 동의 정도

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	해당없음	해당하는 응답자 중					평균 (표준편차)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	
나는 일 하느라 아이돌보는 일이 힘들다	9,619	2,567 (26.7)	1,039 (14.7)	1,745 (24.7)	2,537 (36.0)	1,347 (19.1)	384 (5.4)	2.76 (1.090)
나는 일 하느라 가족(아이를 제외한 부모, 배우자 등)돌보는 일이 힘들다	9,612	1,657 (17.2)	1,257 (15.8)	2,139 (26.9)	2,828 (35.5)	1,388 (17.4)	343 (4.3)	2.68 (1.069)
나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다	9,627	659 (6.8)	1,105 (12.3)	1,843 (20.6)	2,807 (31.3)	2,025 (22.6)	1,188 (13.2)	3.04 (1.205)
나는 자기계발 시간이 부족하다	9,630	473 (4.9)	876 (9.6)	1,845 (20.1)	3,308 (36.1)	2,118 (23.1)	1,010 (11.0)	3.06 (1.120)

- 성별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별 차이를 보면 전반적으로 여성의 동의 점수가 높게 나타남
- 남성은 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다(2.88점)’가 가장 높았고, ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다(2.84점)’가 다음이었음
- 여성은 ‘나는 야근, 주말근무가 부담스럽다’가 3.41점으로 가장 높았고, 다음으로는 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다(3.38점)’이었음



[그림 2-3] 일·가정 균형 관련 동의 정도 :성별비교 (단위: 점)

- 연령대로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 전반적으로 30대의 동의정도가 높게, 60대의 동의정도가 낮게 나타남
- 20대를 제외한 모든 연령대에서 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다’가 가장 높았고, 20대는 ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다(3.13점)’가 가장 높게 나타남

- 근무처별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 전반적으로 기초자치단체의 동의정도가 높게, 공사공단의 동의정도가 낮게 나타남
- 광역자치단체, 출차출연기관은 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다’ 각각 2.97점, 3.20점으로 가장 높았고, 기초자체단체와 공사공단은 ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’가 각각 3.21점, 2.88점으로 가장 높게 나타남

- 근무형태별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’ 문항을 제외한 문항에서 공무원의 동의정도가 높게, 정규직의 동의정도가 낮게 나타남
- ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’의 경우 기간제 근로자가 가장 높게, 공무원(무기계약직)이 가장 낮게 나타남
- 공무원, 공무원은 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다’ 각각 3.14점, 2.97점으로 가장 높았고, 정규직 근로자, 기간제 근로자는 ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’가 각각 2.92점, 3.12점으로 가장 높게 나타남

- 근무기간별로 결과를 보면 ‘나는 일 하느라 가족(아이를 제외한 부모, 배우자 등)돌보는 일이 힘들다’를 제외한 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 전반적으로 3~15년 사이가 동의정도가 높게, ‘아이돌봄’과 ‘가족돌봄’의 문항의 경우 1년 미만, ‘야근/주말 근무의 부담’과 ‘자기계발 시간의 부족’은 20년 이상이 동의정도가 낮게 나타남
- 5~10년 미만, 15년~20년미만, 20년 이상은 ‘나는 자기계발 시간이 부족하다’가 가장 높았고, 1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 10~15년 미만은 ‘나는 야근, 주말 근무가 부담스럽다’가 가장 높게 나타남

- 부담에 대한 동의정도가 3점 이상으로 나타난 부분에 대해서는 일·가정 균형에 대한 부담을 줄여줄 수 있는 조직 내 문화(분위기), 시스템에 대한 보완이 필요함

2) 성평등한 직장생활

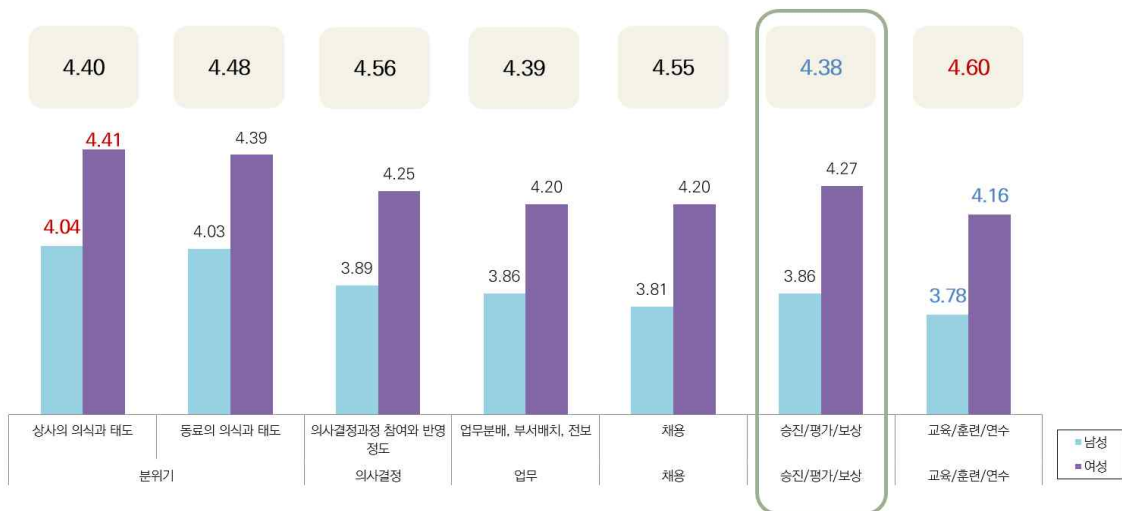
(1) 성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도 / 현재 직장의 항목별 성평등 정도

- ‘성평등한 일터’를 만들기 위해 제시된 문항이 얼마나 중요한지를 물어본 결과는 다음과 같음
- 전반적으로 약 4점의 높은 점수가 나타났으며, 분야 중에서 ‘분위기’가 가장 높았음
- 세부 항목을 보면 ‘상사의 의식과 태도’가 4.17점으로 가장 높았고, 다음으로 ‘동료의 의식과 태도’로 4.15점이었음
- 가장 낮은 점수는 ‘교육/훈련/연수’로 3.91점이었음

[표 2-9] 성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도

(단위: 명,%)

분야	항목	응답자 수	중요도					평균 (표준편차)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	
분위기	상사의 의식과 태도	9,499	131 (1.4)	184 (1.9)	1,899 (20.0)	3,053 (32.1)	4,232 (44.6)	4.17 (.905)
	동료의 의식과 태도	9,458	109 (1.2)	176 (1.9)	1,959 (20.7)	3,142 (33.2)	4,072 (43.1)	4.15 (.890)
의사결정	의사결정과정 참여와 반영 정도	9,355	122 (1.3)	187 (2.0)	2,480 (26.5)	3,228 (34.5)	3,338 (35.7)	4.01 (.905)
업무	업무분배, 부서배치, 진보	9,352	129 (1.4)	247 (2.6)	2,581 (27.6)	3,173 (33.9)	3,222 (34.5)	3.97 (.922)
채용	채용	9,340	161 (1.7)	242 (2.6)	2,841 (30.4)	2,814 (30.1)	3,282 (35.1)	3.94 (.955)
승진/평가/보상	승진/평가/보상	9,338	156 (1.7)	230 (2.5)	2,588 (27.7)	2,856 (30.6)	3,508 (37.6)	4.00 (.950)
교육/훈련/연수	교육/훈련/연수	9,335	170 (1.8)	268 (2.9)	2,936 (31.5)	2,823 (30.2)	3,138 (33.6)	3.91 (.960)



[그림 2-4] 성평등한 일터를 만들기 위한 항목별 중요도 :성별비교 (단위: 점)

- 성별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 남녀 모두 '상사의 의식과 태도(남성 4.41점, 여성 4.04점)'가 가장 높았고 '교육/훈련/연수(남성 4.16점, 여성 3.78점)'가 가장 낮았음
 - 남녀 간 차이가 큰 문항은 '승진/평가/보상'으로 여성이 4.27점인 것에 비해 남성은 3.86점이었음
-
- 연령대로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 모든 문항에서 전반적으로 연령이 높을수록 높게, 연령이 낮을수록 낮게 나타남
 - 60대를 제외한 연령대는 '상사의 의식과 태도'가 가장 높았고 '교육/훈련/연수'가 가장 낮았으며, 반면에 60대는 '의사결정과정 참여와 반영 정도(3.93점)' 가장 높았고 '업무분배, 부서배치, 전보(3.62점)'이 가장 낮았음
 - 연령 간 차이가 큰 문항은 '상사의 의식과 태도(20대 4.35점, 60대 3.76점)'이었고, 그다음으로 '동료의 의식과 태도(20대 4.34점, 60대 3.76점)'이었음
-
- 근무처별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 모든 문항에서 전반적으로 출자출연기관이 높게, 공사공단이 낮게 나타남
 - 모든 근무처가 '상사의 의식과 태도'가 가장 높았고 '교육'이 가장 낮았음
-
- 근무형태별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 모든 문항에서 전반적으로 공무원이 높게 나타났음
 - 분위기(상사의 의식과 태도, 동료의 의식과 태도)는 기간제 근로자가 그 외 문항에서는 공무원(무기계약직)이 낮게 나타남
 - 공무원과 정규직 근로자는 '상사의 의식과 태도'가 가장 높았고 '교육/훈련/연수'가 가장 낮았으며, 공무원(무기계약직)과 기간제 근로자는 '동료의 의식과 태도'가 가장 높았고 '교육/훈련/연수'가 가장 낮았음
-
- 근무기간별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 전반적으로 근무기간이 짧을수록 높게, 근무기간이 길수록 낮게 나타남
 - 1년 미만은 '동료의 의식과 태도(4.18점)'가 가장 높았고 '업무분배, 부서배치, 전보', '교육'이 3.99점으로 가장 낮았으며, 그 외 근무기간의 경우 '상사의 의식과 태도'가 가장 높았고 '교육/훈련/연수'가 가장 낮았음
 - 차이가 큰 문항은 '채용(1~3년 미만 4.06점, 15~20년 미만 3.85점)'이었음

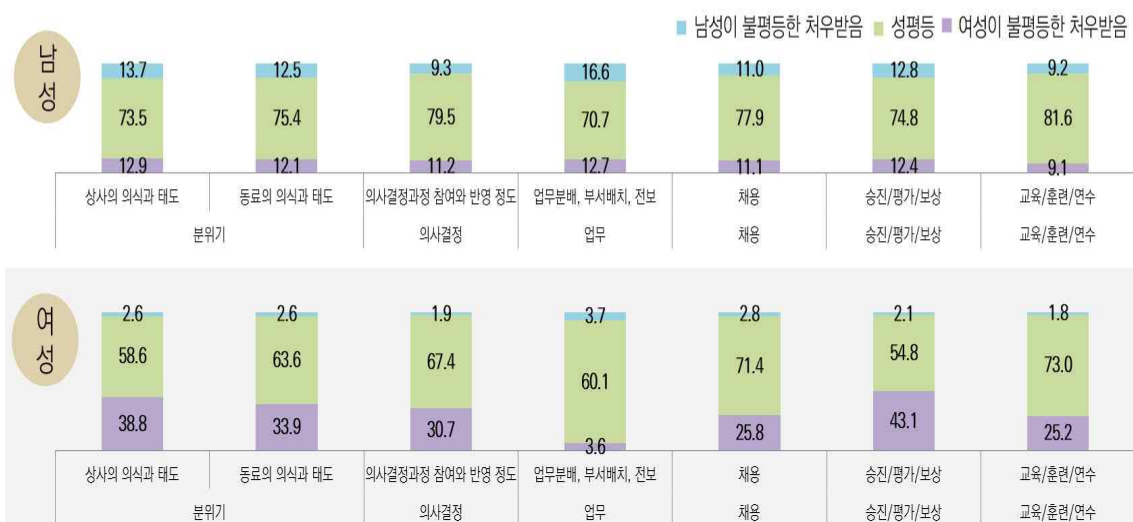
- 현재 근무하고 있는 직장에서 제시된 문항에 대해 성평등이 어느 정도 이루어지고 있는지 물어본 결과는 다음과 같음
- 성평등하다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘교육/훈련/연수’로 78.3%가 성평등하다고 응답하였음
- 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘승진/평가/보상(23.4%)’이었으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘업무분배, 부서배치, 전보(12.1%)’였음

[표 2-10] 현재 직장의 성평등 정도

(단위: 명,%)

분야	항목	응답자 수	성평등 정도			평균(표준편차)
			여성이 불평등한 처우를 받음	성평등	남성이 불평등한 처우를 받음	
분위기	상사의 의식과 태도	8,853	1,971 (22.3)	6,019 (68.0)	863 (9.7)	4.40 (1.036)
	동료의 의식과 태도	8,827	1,765 (20.0)	6,270 (71.0)	792 (9.0)	4.48 (.965)
의사결정	의사결정과정 참여와 반영 정도	8,782	1,603 (18.3)	6,584 (75.0)	595 (6.8)	4.56 (.894)
업무	업무분배, 부서배치, 전보	8,794	1,858 (21.1)	5,870 (66.8)	1,066 (12.1)	4.39 (1.039)
채용	채용	8,799	1,447 (16.4)	6,634 (75.4)	718 (8.2)	4.55 (.940)
승진/평가/보상	승진/평가/보상	8,796	2,061 (23.4)	5,938 (67.5)	797 (9.1)	4.38 (1.056)
교육/훈련/연수	교육/훈련/연수	8,802	1,321 (15.0)	6,889 (78.3)	592 (6.7)	4.60 (.886)

주. 평균의 경우 남성 또는 여성이 불평등한 처우를 받음 1점부터 성평등함 5점으로 계산함 (리커트 척도)
 설문 문항의 경우 다음과 같음 (남성이 불평등한 처우를 받음 1 2 3 4 성평등(5) 4 3 2 1 여성이 불평등한 처우를 받음)



[그림 2-5] 현재 직장의 성평등 정도 :성별비교 (단위: %)

- 성별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 남성은 전반적으로 성평등하다고 응답한 비율이 70%이상이었고, 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘상사의 의식과 태도(12.9%)’였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 ‘업무분배, 부서배치, 전보(16.6%)’였음
 - 여성은 성평등하다고 응답한 비율이 전반적으로 남성보다 낮았고, 성평등하다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘교육/훈련/연수(73.0%)’였으며, 가장 낮은 문항은 ‘승진/평가/보상(54.8%)’였음
 - 또한 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 ‘승진/평가/보상’으로 43.1%에 달했으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘업무분배, 부서배치, 전보(3.7%)’였음
-
- 연령대별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 항목별로 전반적으로 성평등하다고 응답한 비율이 20~50대는 약 70~80%사이였으나 60대의 경우 모든 항목이 50%대로 다른 연령대에 비해 낮게 나타났음
 - 20대는 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘상사의 의식과 태도(26.7%)’였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 ‘업무분배, 부서배치, 전보(7.4%)’였음
 - 30대~50대는 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘승진/평가/보상(30대 23.3%, 40대 23.2%, 50대 25.4%)’였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 ‘업무분배, 부서배치, 전보(30대 12.1%, 40대 13.6%, 50대 11.7%)’였음
 - 60대는 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘동료의 의식과 태도(30.7%)’였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 ‘상사의 의식과 태도(14.8%)’였음
-
- 근무처별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
 - 모든 항목에서 성평등하다고 응답한 비율이 공사공단이 가장 높았음
 - ‘채용’을 제외한 항목에서 성평등하다고 응답한 비율이 기초자치단체가 가장 낮았으며, ‘채용’의 경우 광역자치단체(74.3%)가 가장 낮았음
 - 광역자치단체와 기초자치단체는 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘승진/평가/보상(광역자치단체 19.5%, 기초자치단체 30.1%)’였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 ‘업무분배,

부서배치, 전보(광역자치단체 7.4%, 기초자치단체 9.7%)'였음

- 공사공단은 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 '상사의 의식과 태도(16.6%)'였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항은 '업무분배, 부서배치, 전보(10.8%)'였음
- 출자출연기관은 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 '상사의 의식과 태도(23.1%)'였으며, 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항 또한 '상사의 의식과 태도(11.0%)'였음

- 근무형태별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 항목별로 성평등하다고 응답한 비율이 높은 근무형태를 보면, '상사 의식과 태도', '업무분배, 부서배치, 전보', '승진/평가/보상', '교육/훈련/연수'에서는 공무원이 '동료의식과 태도', '의사결정', '채용'에서는 정규직 가장 높았음
- 공무직을 제외한 근무형태에서 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 '승진/평가/보상(공무원 25.3%, 정규직 18.5%, 기간제 근로자 25.3%)'이었으며, 반면에 공무직은(무기계약직)은 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항이 '상사의 의식과 태도(21.1%)'로 나타남
- 기간제 근로자를 제외한 근무형태에서 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 '업무분배, 부서배치, 전보(공무원 13.6%, 정규직 13.3%, 공무직 7.6%)'였으며, 반면에 기간제 근로자의 경우 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 높은 문항 또한 '상사의 의식과 태도(6.9%)'였음

- 근무기간별로 결과를 보면 모든 문항에서 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 모든 항목에서 성평등하다고 응답한 비율이 1년 미만 가장 높았음
- 근무기간 중 1년 미만과 3~5년 미만을 제외한 모든 근무기간에서 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 '승진/평가/보상(1~3년 미만 28.3%, 5~10년 미만 24.1%, 10~15년 미만 23.5%, 15~20년 미만 20.0%, 20년 이상 23.6%)'이었으며, 1년 미만과 3~5년 미만은 여성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항이 '상사의 의식과 태도(1년 미만 21.0%, 3~5년 미만 24.0%)'로 나타남
- 모든 근무형태에서 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 가장 높은 문항은 '업무분배, 부서배치, 전보(1년 미만 6.7%, 1~3년 미만 9.5%, 3~5년 미만 12.1%, 5~10년 미만 12.7%, 10~15년 미만 15.6%, 15~10년 미만 13.5%, 20년 이상 12.5%)'였음

- 모든 문항에서 성평등하다고 응답한 비율이 60%이상으로 높게 나타났음
- 하지만 응답자 정보별로 보았을 때, 다른 응답자 정보보다 성별의 경우 여성이 불평등한 처우를 받는다는 비율이 남성이 불평등한 처우를 받는다고 응답한 비율이 차이가 두드러져 조직의 성평등 정도에 대해 남녀 간의 의견의 차이가 크다는 것을 미뤄 짐작할 수 있음

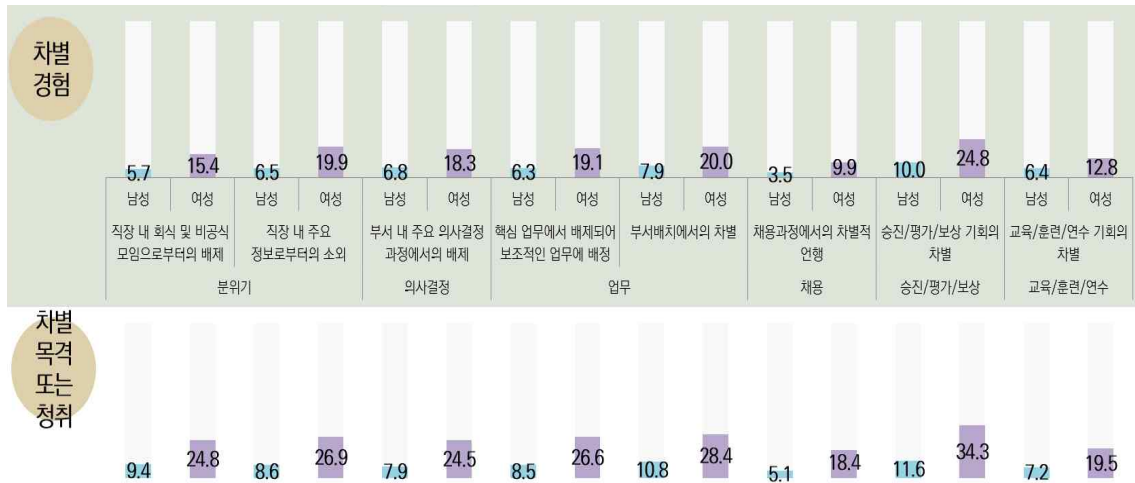
(2) 상황별 성차별 직·간접 경험 여부

- 지금까지 직장생활을 하면서 다음과 같은 상황에서 성차별을 직접적으로 겪었거나 간접적으로 목격 또는 청취한 적이 있는가에 대한 질문에 결과는 다음과 같음
- 차별경험여부를 보면 가장 높게 나타난 것은 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’로 응답자 9,523명 중 15.3%(1,454명)였으며, 다음은 ‘부서배치에서의 차별(9,535명 중 12.2%)’이었음
- 차별상황을 목격(청취)여부를 보면 직접 차별경험과 마찬가지로 ‘승진/평가보상 기회의 차별’이 8,804명 중 19.4%로 가장 높았음

[표 2-11] 직·간접 차별 경험 여부

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	차별경험여부		응답자 수	간접적으로 차별상황 목격(청취) 여부		
		있다	없다		있다	없다	
분위기	직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제	9,559	879 (9.2)	8,680 (90.8)	8,832	1,310 (14.8)	7,522 (85.2)
	직장 내 주요 정보로부터의 소외	9,549	1,093 (11.4)	8,456 (88.6)	8,827	1,330 (15.1)	7,497 (84.9)
의사결정	부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제	9,521	1,038 (10.9)	8,483 (89.1)	8,790	1,200 (13.7)	7,590 (86.3)
업무	핵심 업무에서 배제되어 보조적인 업무에 배정	9,528	1,041 (10.9)	8,487 (89.1)	8,793	1,307 (14.9)	7,486 (85.1)
	부서배치에서의 차별	9,535	1,168 (12.2)	8,367 (87.8)	8,799	1,488 (16.9)	7,311 (83.1)
채용	채용과정에서의 차별적 언행	9,531	563 (5.9)	8,968 (94.1)	8,777	861 (9.8)	7,916 (90.2)
승진/평가/보상	승진/평가/보상 기회의 차별	9,523	1,454 (15.3)	8,069 (84.7)	8,804	1,711 (19.4)	7,093 (80.6)
교육/훈련/연수	교육/훈련/연수 기회의 차별	9,529	835 (8.8)	8,694 (91.2)	8,790	1,010 (11.5)	7,780 (88.5)



[그림 2-6] 직·간접 차별 경험 여부 :성별비교 (단위: %)

- 응답자 정보별 성별차이를 보면 남녀 모두 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 가장 많았지만 남성은 10.0%인 것에 비해 여성은 24.8%로 큰 차이를 보였음
- 차별을 목적 또는 청취한 경험 또한 남녀 모두 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 가장 많았으며, 남성은 11.6%인 것에 비해 여성은 34.3%로 직접경험보다 더 큰 차이를 보였음
- 연령대별 전반적인 차이를 보면 연령대가 높아질수록 직·간접 차별경험 여부가 높게 나타나다가 60대의 경우 50대보다 낮게 나타남
- 연령대별 차이를 보면 60대를 제외한 모든 연령대에서 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 직접차별과 간접차별 모두 가장 많다고 나타남
- 60대의 경우 직접차별의 경우 ‘직장 내 주요 정보로부터 소외’가 11.8%로 가장 많았고, 간접차별(차별을 목적 또는 청취)의 경우 ‘직장 내 회식 및 비공식 모임으로부터의 배제’가 12.9%로 가장 많게 나타남
- 근무처별 전반적인 차이를 보면 ‘부서배치에서의 차별’을 제외한 모든 차별 유형에서 출자출연기관이 다른 근무처에 비해 높게 나타났으며, ‘부서배치에서의 차별’의 경우 광역자치단체가 12.8%로 가장 높게 나타남
- 출자출연기관을 제외한 모든 근무처에서 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 직접차별과 간접차별 모두 가장 많다고 나타남
- 출자출연기관의 경우 ‘직장 내 주요 정보로부터 소외’가 직접차별(18.5%)과 간접차별(23.8%) 모두 가장 많다고 나타남

- 근무유형별 전반적인 차이를 보면 모든 차별 유형에서 정규직이 다른 근무유형에 비해 낮게 나타남(높게 나타난 근무유형은 차별 유형별마다 상이하게 나타남)
- 공무원과 정규직은 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 직접차별과 간접차별 모두 가장 많다고 나타남
- 공무원(무기계약직)과 기간제의 경우 ‘직장 내 주요 정보로부터 소외’가 직접차별과 간접차별 모두 가장 많다고 나타남

- 근무기간별 전반적인 차이를 보면 근무기간이 높아질수록 직·간접 차별경험 여부가 높게 나타는 경향이 보임(1~3년 미만 제외)
- 1~3년 미만과 3~5년 미만을 제외한 모든 근무기간에서 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 직접차별과 간접차별 모두 가장 많다고 나타남
- 1~3년 미만의 경우 직접차별의 경우 ‘부서 내 주요 의사결정 과정에서의 배제’가 11.2%로 가장 많았고, 간접차별(차별을 목격 또는 청취)의 경우 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 17.9%로 가장 많게 나타남
- 3~5년 미만의 경우 직접차별의 경우 ‘부서배치에서의 차별(10.4%)’과 ‘승진/평가/보상 기회의 차별(10.4%)’이 가장 많았고, 간접차별(차별을 목격 또는 청취)의 경우 ‘부서배치에서의 차별’이 18.6%로 가장 많게 나타남

- 차별경험 유형 중 전반적으로 가장 높게 나타난 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’의 경우 차별을 해소할 수 있는 기관의 적극적인 노력이 필요해 보임(구성원들이 신뢰할 수 있는 투명하고 공정한 승진/평가/보상 시스템 마련이 필요함)
- 그 다음으로 높게 나타난 ‘부서배치에서의 차별’, ‘직장 내 주요 정보로부터의 소외’에 대한 차별방지를 위한 방법을 모색할 필요가 있음

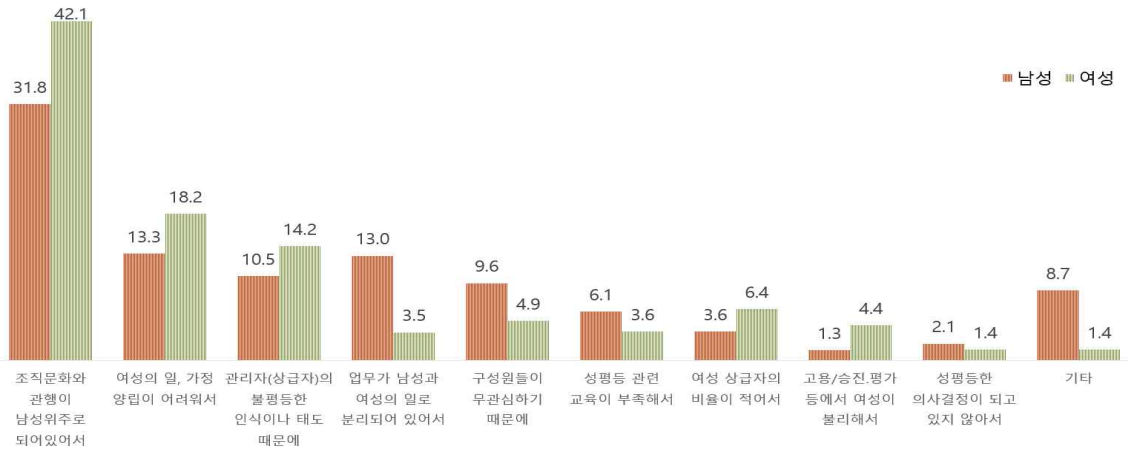
(3) 직장이 성평등 하지 못한 이유 / 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것

- 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 가장 큰 이유에 대한 질문의 결과는 다음과 같음
- 1순위로는 ‘조직문화와 관행이 남성위주로 되어 있어서’가 35.4%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져서(15.0%)’였음
- 2순위로는 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져서’가 19.7%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘관리자(상급자)의 불평등한 인식이나 태도 때문에(13.6%)’였음

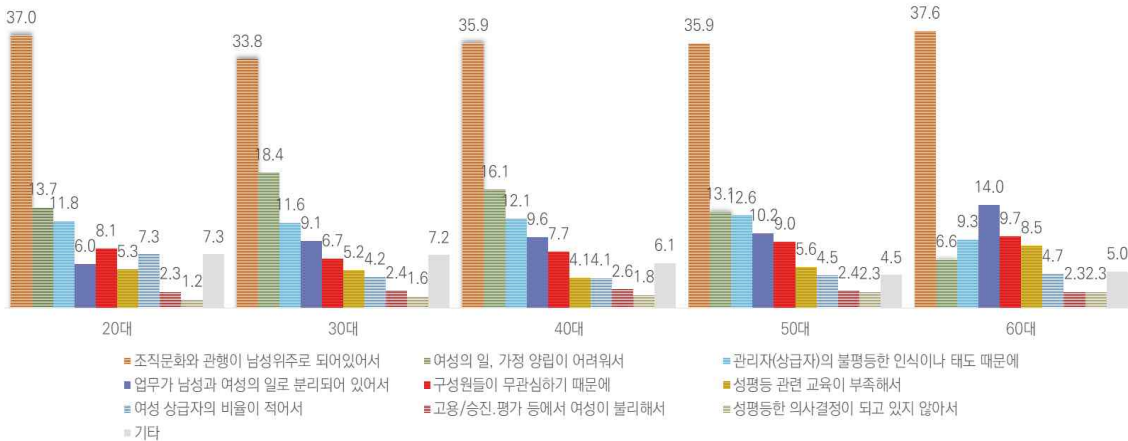
[표 2-12] 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 이유

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	조직문화와 관행이 남성위주로 되어있어서	여성 상급자의 비율이 적어서	업무가 남성과 여성의 일로 분리되어 있어서	고용/승진 평가 등에서 여성이 불리해서	성평등 관련 교육이 부족해서	여성의 일 가정 균형이 어려워서	관리자(상급자)의 불평등한 인식이나 태도 때문에	성평등한 의사결정이 되고 있지 않아서	구성원들이 무관심하기 때문에	기타
1순위	8,450	2,993 (35.4)	394 (4.7)	809 (9.6)	213 (2.5)	438 (5.2)	1,267 (15.0)	1,005 (11.9)	156 (1.8)	666 (7.9)	509 (6.0)
2순위	7,511	932 (12.4)	823 (11.0)	620 (8.3)	492 (6.6)	447 (6.0)	1,476 (19.7)	1,018 (13.6)	545 (7.3)	1,003 (13.4)	155 (2.1)



[그림 2-7] 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 이유 :성별비교 (단위: %)



[그림 2-8] 현재 근무하시는 직장이 성평등 하지 못한 이유 :연령대 비교 (단위: %)

- 성별차이를 보면 모두 ‘조직문화와 관행이 남성위조로 되어 있어서’가 가장 높았고, 다음으로 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져’순이었음
- 그 다음 많은 비율은 남녀가 다르게 나타났는데, 남성은 ‘업무가 남성과 여성의 일로 분리되어 있어서(13.0%)’였고, 여성은 ‘관리자(상급자)의 불평등한 인식이나 태도 때문에(14.2%)’였음
- 연령대 차이를 보면 모두 ‘조직문화와 관행이 남성위조로 되어 있어서’가 가장 높았고, 다음으로 60대를 제외한 모든 연령대는 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져’였고, 60대는 ‘업무가 남성과 여성의 일로 분리되어 있어서’순이었음
- 근무처별 차이를 보면 모두 ‘조직문화와 관행이 남성위조로 되어 있어서’가 가장 높았고, 다음으로 공사공단을 제외한 근무처의 경우 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져’였고, 공사공단은 ‘업무가 남성과 여성의 일로 분리되어 있어서’순이었음
- 근무형태별 차이를 보면 모두 ‘조직문화와 관행이 남성위조로 되어 있어서’가 가장 높았고, 다음으로 공무원과 기간제 근로자는 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져’였고, 정규직은 ‘관리자(상급자)의 불평등한 인식이나 태도 때문에’였으며, 공무원직은 ‘업무가 남성과 여성의 일로 분리되어 있어서’순이었음
- 근무기간별 차이를 보면 모두 ‘조직문화와 관행이 남성위조로 되어 있어서’가 가장 높았고, 다음으로 ‘여성의 일, 가정 균형이 어려워져’, ‘관리자(상급자)의 불평등한 인식이나 태도 때문에’순이었음
- 그 다음의 이유는 1년 미만과 1~3년 미만은 ‘구성원들이 무관심하기 때문에’였고, 3년 이상의 근무기간은 ‘업무가 남성과 여성의 일로 분리되어 있어서’였음
- 직장이 성평등 하지 못한 이유로 조직문화와 관행이 남성위주로 되어있다는 것에 대해 모든 응답유형에서 30%이상의 비율이 나타났다는 점에서 조직문화의 변화가 선행되어야 함

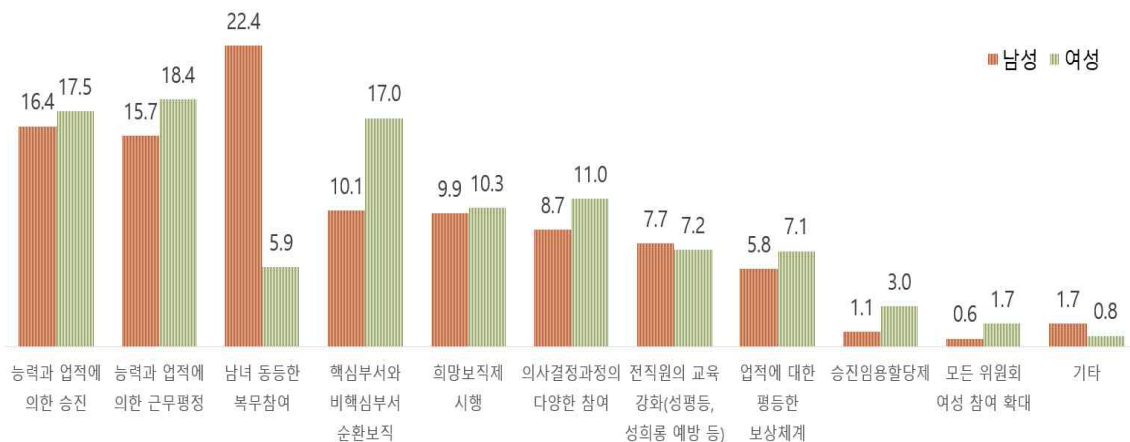
(4) 성평등한 직무환경을 위하여 가장 필요한 것

- 성평등한 직무환경을 위하여 가장 필요한 것에 대한 질문의 결과는 다음과 같음
- 1순위는 ‘능력과 업적에 의한 승진’이 16.8%로 가장 필요한 것으로 나타났고, 다음으로 ‘능력과 업적에 의한 근무평정(16.7%)’였음
- 2순위는 ‘남녀 동등한 복무참여’가 15.7%로 가장 많았고, 다음으로 ‘능력과 업적에 의한 근무평정(14.1%)’이었음

[표 2-13] 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것

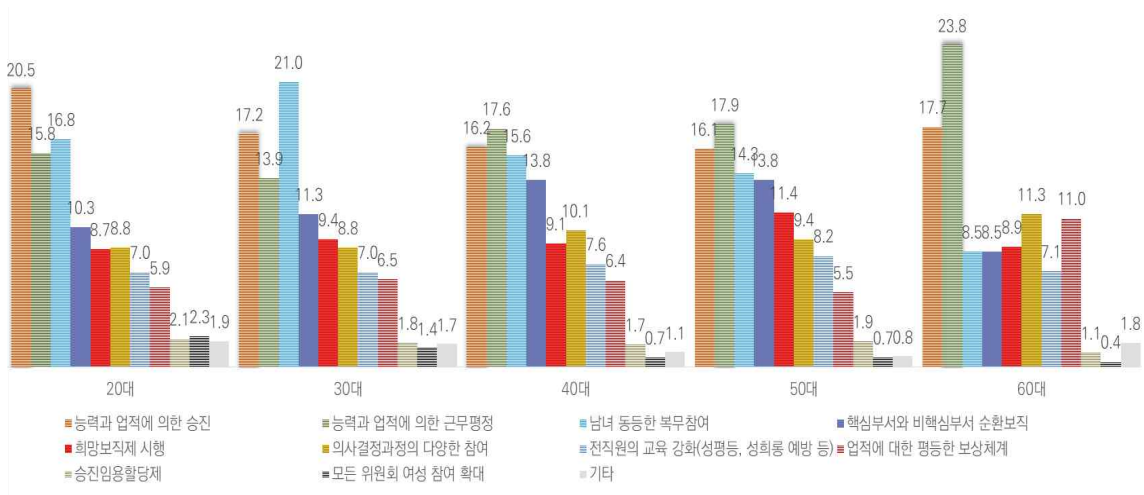
(단위: 명,%)

구분	응답자 수	희망보직 체 시행	핵심부서와 비핵심부서 순환보직	능력과 업적에 의한 승진	능력과 업적에 의한 근무평정	전직원의 교육 강화(성평등, 성희롱 예방 등)	모든 위원회 여성 참여 확대	의사결정 과정의 다양한 참여	승진인용 할당제	남녀 동등한 복무참여	업적에 대한 평등한 보상체계	기타
1순위	9,139	925 (10.1)	1,147 (12.6)	1,538 (16.8)	1,522 (16.7)	680 (7.4)	89 (1.0)	877 (9.6)	166 (1.8)	1,499 (16.4)	569 (6.2)	127 (1.4)
2순위	8,563	379 (4.4)	1,062 (12.4)	1,165 (13.6)	1,211 (14.1)	715 (8.3)	178 (2.1)	1,011 (11.8)	249 (2.9)	1,345 (15.7)	1,206 (14.1)	42 (0.5)



[그림 2-9] 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것 :성별비교 (단위: %)

- 성별차이를 보면 남성은 ‘남녀 동등한 복무참여(22.4%)’가 가장 필요하다고 나타났고 다음으로 ‘능력과 업적에 의한 승진(16.4%)’, ‘능력과 업적에 의한 근무평정(15.7%)’순이었음
- 여성은 ‘능력과 업적에 의한 근무평정(18.4%)’이 가장 필요한 것으로 나타났고, 다음으로 ‘능력과 업적에 의한 승진(17.5%)’, ‘핵심부서와 비핵심부서 순환보직(17.0%)’순이었음



[그림 2-10] 성평등한 직무환경을 위하여 필요한 것 :연령대 비교 (단위: %)

- 연령대별로 차이를 보면 20대는 ‘능력업적에 의한 승진(20.5%)’, 30대는 ‘남녀 동등한 복무참여(21.0%)’, 40~60대는 ‘능력업적에 의한 근무평정(40대 17.6%, 50대 17.9%, 60대 23.8%)’이 가장 필요하다고 나타났음
- 60대를 제외한 모든 연령대에서 첫 번째에서 세 번째가 ‘능력업적에 의한 승진’, ‘능력업적에 의한 근무평정’, ‘남녀 동등한 복무참여’였으며, 네 번째로 ‘핵심부서와 비핵심부서 순환보직’이었다면, 60대의 경우 세 번째가 ‘의사결정과정의 다양한 참여’, 네 번째가 ‘업적에 대한 평등한 보상체계’로 차이를 보임
- 근무처별 차이를 보면 광역자치단체와 공사공단은 ‘남녀 동등한 복무참여(광역자치단체 18.9%, 공사공단 18.5%)’가 가장 필요하다고 나타났고 다음으로 ‘능력업적에 의한 근무평정(광역자치단체 17.4%, 공사공단 17.0%)’순이었음
- 기초자치단체는 ‘능력업적에 의한 승진(17.0%)’이 가장 필요한 것으로 나타났고, 다음으로 ‘핵심부서와 비핵심부서 순환보직(15.9%)’순이었음
- 출자출연기관은 ‘능력업적에 의한 근무평정(18.0%)’이 가장 필요한 것으로 나타났고, 다음으로 ‘능력업적에 의한 승진(16.9%)’순이었음
- 근무처별 차이를 보면 공무원과 정규직 근로자는 ‘남녀 동등한 복무참여(공무원 17.6%, 정규직 19.7%)’가 가장 필요하다고 나타났고 두 번째는 상이하게 나타났는데, 공무원은 ‘능력업적에 의한 승진(17.0%)’였고, 정규직은 ‘능력업적에 의한 근무평정(16.9%)’이었음
- 공무원(무기계약직)과 기간제 근로자는 ‘능력업적에 의한 근무평정(공무원

18.3%, 기간제 근로자 21.2%)’이 가장 필요한 것으로 나타났고, 다음으로 ‘능력과 업적에 의한 승진(공무직 16.4%, 기간제 근로자 17.5%)’순이었음

- 근무기간별로 성평등한 직무환경을 위해 가장 필요한 것에 대한 차이를 보면 3~20년 미만의 경우 ‘남녀 동등한 복무참여’의 비율이 높게 나타난 반면에 1~3년 미만의 경우 ‘능력과 업적에 의한 승진’, ‘능력과 업적에 의한 근무평정’의 비율이 높은 편으로 나타났고, 15년 이상의 경우 ‘핵심부서와 비핵심부서 순환보직’의 비율이 높게 나타남
- 앞서 차별경험 유형 ‘승진/평가/보상 기회의 차별’이 높게 나타난 점과 성평등한 직무환경을 위해 가장 필요하다고 것으로 능력과 업적에 의한 승진과 근무평정이라고 응답한 것으로 보았을 때, 구성원들이 경험한 승진/평가/보상의 기회의 차별이 능력과 업적이 아닌 다른 것으로 인한 승진/평가/보상에서 오는 차별이었음을 알 수 있는 결과로 볼 수 있음
- 이를 해소하기 위해서는 능력과 업적에 기반한 공정한 인사 시스템 마련이 요구됨

(5) 현재 직장의 전반적인 성평등 정도

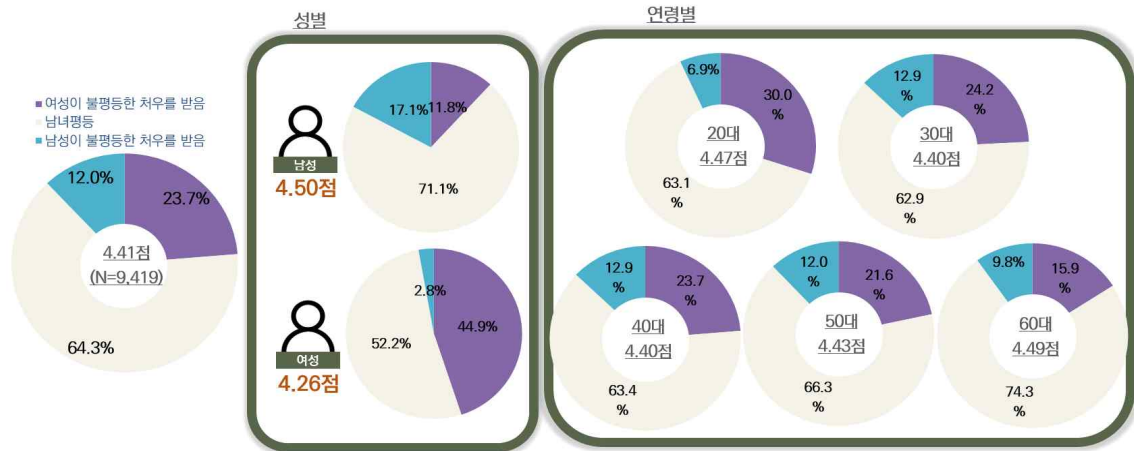
- 현재 근무하는 직장의 전반적인 성평등이 어느 정도 이루어지고 있는지에 대한 질문의 결과는 다음과 같음
- 응답자(9,419명) 중 64.3%가 ‘성평등’하다고 응답하였으며, ‘여성이 불평등한 처우 받는다’고 응답한 것이 23.7%로 ‘남성이 불평등한 처우 받는다(12.0%)’고 응답한 것보다 높았음

[표 2-14] 직장의 전반적인 성평등 정도

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	여성이 불평등한 처우 받음	성평등	남성이 불평등한 처우 받음	평균(표준편차)
성평등 정도	9,419	2,235 (23.7)	6,055 (64.3)	1,129 (12.0)	4.41 (.960)

주. 평균의 경우 남성 또는 여성이 불평등한 처우를 받음 1점부터 성평등함 5점으로 계산함 (리커트 척도)
 설문 문항의 경우 다음과 같음 (남성이 불평등한 처우를 받음 1 2 3 4 성평등(5) 4 3 2 1 여성이 불평등한 처우를 받음)



[그림 2-11] 직장의 전반적인 성평등 정도 :성별/연령별 비교 (단위: %)

- 성별차이를 보면 남성은 ‘성평등’하다고 응답한 것이 71.1%, 다음으로 ‘남성이 불평등한 처우 받음(17.1%)’, ‘여성이 불평등한 처우 받음(11.8%)’순이었으며, 반면에 여성은 ‘성평등’이 52.2%인 것에 비해 ‘여성이 불평등한 처우 받음’이 44.9%로 격차가 적게 나타났음
- 연령별 차이를 보면 연령이 높을수록 ‘성평등’하다고 응답한 비율이 높아지는 경향을 보였으며, ‘여성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 연령대는 20대 (30.0%)였고 ‘남성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 연령대는 40대 (12.9%)였음
- 근무처별 차이를 보면 ‘성평등’하다고 응답한 비율이 공사공단(72.8%)이 가장 높았으며 다음으로 출자출연기관(66.8%), 광역자치단체(62.6%), 기초자치단체 (61.3%)순이었음
- ‘여성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 근무처는 기초자치단체 (29.3%)였으며, ‘남성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 것은 광역자치단체(16.9%)였음
- 근무형태별 차이를 보면 ‘성평등’하다고 응답한 비율이 기간제 근로자(74.5%)가 가장 높았으며 다음으로 공무원(73.9%), 정규직(68.9%), 공무원(59.0%)순이었음
- ‘여성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 근무형태는 공무원(26.5%)이었으며, ‘남성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 것은 또한 공무원 (14.5%)이었음

- 근무기간별 차이를 보면 ‘성평등’하다고 응답한 비율이 근무기간이 높아질수록 낮아지다가 15~20년 미만, 20년 이상의 경우 다시 높아지는 경향이 보임
- 10~15년 미만이 61.2%로 ‘성평등’하다고 응답한 비율이 가장 낮게 나타남
- ‘여성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 근무기간은 1~3년 미만 (26.1%)였으며, ‘남성이 불평등한 처우 받음’이 가장 높은 비율인 것은 10~15년 미만(14.8%)였음

3) 성평등한 조직 문화 조성 관련 제도와 교육

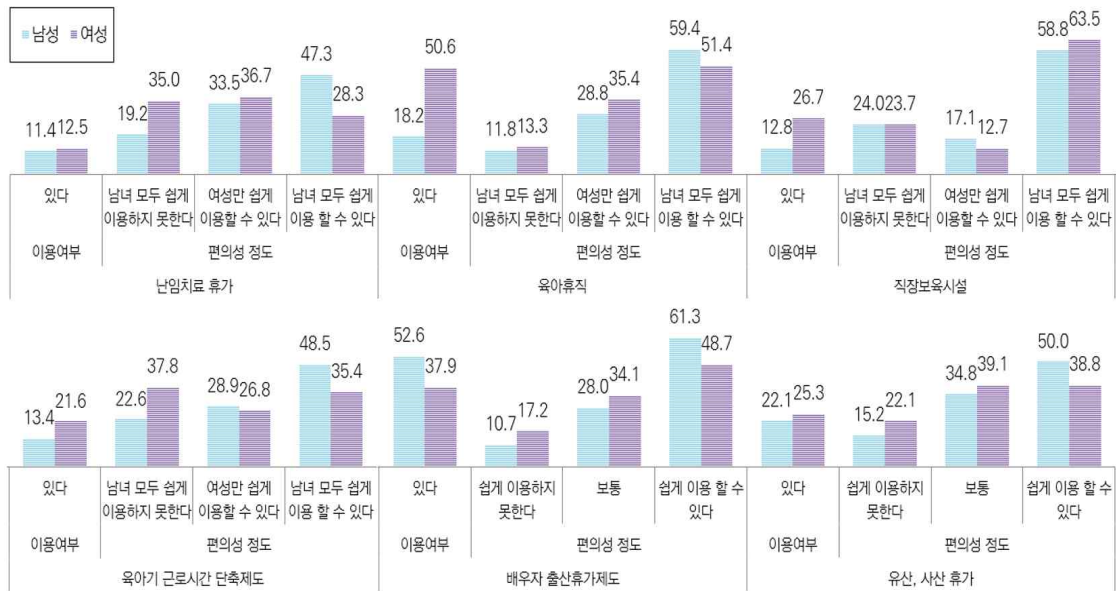
- (1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률과 관련된 제도 이용 여부와 편의성도
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률과 관련된 제도들에 대해 해당 제도를 이용한 적이 있는 가에 대한 결과는 다음과 같음

[표 2-15] 제도 이용 여부 및 편의성

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	해당없음	이용여부		응답자 수	편의성 정도		
			있다	없다		남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다	여성만 쉽게 이용할 수 있다	남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다
난임치료 휴가	9,252	6,087 (65.8)	376 (11.9)	2,789 (88.1)	3,109	777 (25.0)	1,072 (34.5)	1,260 (40.5)
육아휴직	9,284	5,063 (54.5)	1,249 (29.6)	2,972 (70.4)	3,947	490 (12.4)	1,230 (31.2)	2,227 (56.4)
직장보육시설	9,287	5,407 (58.2)	694 (17.9)	3,186 (82.1)	3,485	832 (23.9)	545 (15.6)	2,108 (60.5)
육아기 근로시간단축제도	9,266	5,294 (57.1)	643 (16.2)	3,329 (83.8)	3,686	1,029 (27.9)	1,039 (28.2)	1,618 (43.9)
구분	응답자 수	해당없음	이용여부		응답자 수	편의성 정도		
			있다	없다		쉽게 이용하지 못한다	보통	쉽게 이용할 수 있다
배우자출산휴가제도	9,228	5,169 (56.0)	1,940 (47.8)	2,119 (52.2)	3,739	477 (12.8)	1,127 (30.1)	2,135 (57.1)
유산사산 휴가	9,183	5,668 (61.7)	814 (23.2)	2,701 (76.8)	3,269	576 (17.6)	1,187 (36.3)	1,506 (46.1)

- 이용여부는 남녀 모두 이용 가능한 제도에서는 육아휴직(해당자 4,221명 중 29.6%)이 가장 많았고 해당 성별(남성 또는 여성)이 이용 가능한 제도에서는 배우자출산휴가제도(해당자 4,059명 중 47.8%)가 가장 많았음
- 편의성의 경우 ‘남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다’고 응답한 비율이 가장 높은 제도는 ‘육아기근로시간단축제도(27.9%)’였으며, ‘여성만 쉽게 이용할 수 있다’고 응답한 비율이 가장 높은 제도는 ‘난임치료휴가(34.5%)’였음 ‘남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다’고 응답한 비율이 가장 높은 제도는 ‘직장보육시설(60.5%)’였음



[그림 2-12] 제도 이용 여부 및 편의성 :성별비교 (단위: %)

- 제도 이용 여부 중 남녀차이가 가장 두드러지는 제도는 육아휴직으로 남성이 18.2%인 반면에 여성은 50.6%였음
- 제도의 편의성의 경우 난임치료와 육아기 근로시간 단축제도에에서 성별 차이가 두드러졌음
- 난임치료에 대해 남성은 ‘남녀 모두 쉽게 이용 할 수 있다(47.3%)’가 다수인 반면 여성은 ‘여성만 쉽게 이용할 수 있다(36.7%)’, ‘남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다(35.0%)’순이었음
- 육아기 근로시간 단축제도에 대해 남성은 ‘남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다(48.5%)’가 가장 높게 나타났고, 여성은 ‘남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다(37.8%)’가 가장 높게 나타났음
- 제도 이용 여부 중 연령대 간 차이가 가장 두드러지는 제도는 배우자 출산휴가 제도로 30대가 54.4%인 반면에 20대는 20.5%였음
- 제도의 편의성의 경우 난임치료의 경우 20대, 40대, 50대는 ‘남녀 모두 쉽게 이용 할 수 있다’가 많았고, 30대, 60대는 ‘여성만 쉽게 이용할 수 있다’가 많았음
- 육아휴직과 직장보육시설의 경우 60대를 제외한 모든 연령대에서 ‘남녀 모두 쉽게 이용 할 수 있다’가 많았음(60대의 경우 육아휴직은 ‘여성만 쉽게 이용할 수 있다’, 직장보육시설은 ‘남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다’가 많았음)
- 육아기 근로시간 단축제도의 경우 20대, 40대, 50대의 경우 ‘남녀 모두 쉽게 이

용 할 수 있다'가 많았고, 30대는 '남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다(35.0%)'가
60대는 '여성만 쉽게 이용할 수 있다'가 많았음

- 배우자 출산휴가제도는 60대를 제외한 모든 연령에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 60대는 '보통'에 응답한 비율이 많았음
- 유산, 사산 휴가의 경우 30~50대 연령에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 20대와 60대는 '보통'에 응답한 비율이 많았음

- 제도 이용 여부 중 근무처 간 차이가 가장 두드러지는 제도는 직장보육시설으로 기초자치단체가 25.3%인 반면에 공사공단은 1.6%였음
- 제도의 편의성의 경우 난임치료의 경우 광역자치단체, 공사공단은 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 기초자치단체는 '여성만 쉽게 이용할 수 있다'가 많았으며, 출자출연기관은 '남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다'가 많았음
- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도의 경우 모든 근무처에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았음
- 직장보육시설의 경우 출자출연기관을 제외한 근무처의 경우 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 출자출연기관의 경우 '남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다(52.8%)'가 많았음
- 배우자 출산휴가제도는 모든 근무처에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 유산, 사산 휴가의 경우 기초자치단체를 제외한 근무처에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 기초자치단체는 '보통'에 응답한 비율이 많았음

- 제도 이용 여부 중 근무형태 간 차이가 가장 두드러지는 제도는 배우자 출산 휴가제도로 정규직이 56.4%인 반면에 기간제 근로자는 32.3%였음
- 제도의 편의성의 경우 난임치료의 경우 기간제 근로자를 제외한 모든 근무형태에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 기간제 근로자의 경우 '남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다(35.8%)'가 많았음
- 육아휴직과 직장보육시설의 경우 모든 근무형태에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았음
- 육아기 근로시간 단축제도의 경우 기간제 근로자를 제외한 근무형태의 경우 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고, 기간제 근로자의 경우 '여성만 쉽게 이용할 수 있다(34.0%)'가 많았음
- 배우자 출산휴가제도는 기간제 근로자를 제외한 모든 근무형태에서 '남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다'가 많았고 기간제 근로자는 '보통(45.3%)'에 응답한 비율이 많았음

- 유산, 사산 휴가의 경우 공무원과 정규직은 ‘남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다’가 많았고, 공무원과 기간제 근로자는 ‘보통’에 응답한 비율이 많았음
 - 제도 이용 여부 중 근무기간 간 차이가 가장 두드러지는 제도는 배우자 출산휴가제도로 5~10년 미만은 61.0%인 반면에 1년 미만은 25.5%였음
 - 제도의 편의성의 경우 난임치료의 경우 1~3년 미만을 제외한 모든 근무기간에서 ‘남녀 모두 쉽게 이용 할 수 있다’가 많았고, 1~3년 미만의 경우 ‘남녀 모두 쉽게 이용하지 못한다(36.2%)’가 많았음
 - 육아휴직과 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축제도의 경우 모든 근무기간에서 ‘남녀 모두 쉽게 이용 할 수 있다’가 많았음
 - 배우자 출산휴가제도는 1년 미만을 제외한 모든 근무기간에서 ‘남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다’가 많았고 1년 미만은 ‘보통(41.2%)’에 응답한 비율이 많았음
 - 유산, 사산 휴가의 경우 1년 미만부터 3~5년 미만은 ‘남녀 모두 쉽게 이용할 수 있다’가 많았고, 5~10년 미만부터 20년 이상은 ‘보통’에 응답한 비율이 많았음
 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률과 관련된 제도 이용 여부와 편의성에서 성별, 연령대 간 차이도 있었지만 특히 근무처와 근무형태 간 차이가 두드러지게 나타남
 - 공사공단과 출자출연기관의 경우 직장보육시설의 이용과 편의성이 낮은 편이며, 기간제 근로자의 경우 대부분의 제도에서 이용이 어려움이 나타났기 때문에 이들이 제도의 이용을 쉽게 할 수 있도록 지원체계가 요구됨
- (2) 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계의 인지정도와 효과성
- 성별영향평가제도를 ‘안다’ 또는 ‘매우 잘안다’고 응답한 비율은 25.6%로 나타났고, 성인지 예산제도는 27.3%, 성인지 통계는 23.2%로 나타났음
 - ‘안다’고 응답한 비율과 처음 들어본다고 응답한 비율이 약 25%로 거의 비슷하게 분포하고 있고, ‘들어는 봤지만 내용은 모른다’까지 합치면 3가지 제도 모두 과반 이상이 제도에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타났음
 - 평균점수의 경우 성별영향평가제도 2.51점, 성인지 예산제도 2.57점, 성인지 통계 2.51점으로 모두 3점 이하로 나타났음

[표 2-16] 제도 인지정도

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	제도 인지정도					평균(표준편차)
		처음 들어본다	들어는 봤지만 내용은 모른다	보통	안다	매우 잘안다	
성별영향평가제도	9,504	2,562 (27.0)	2,385 (25.1)	2,119 (22.3)	1,990 (20.9)	448 (4.7)	2.51 (1.221)
성인지 예산제도	9,503	2,495 (26.3)	2,211 (23.3)	2,200 (23.2)	2,120 (22.3)	477 (5.0)	2.57 (1.232)
성인지 통계	9,502	2,434 (25.6)	2,396 (25.2)	2,466 (26.0)	1,799 (18.9)	407 (4.3)	2.51 (1.182)

- 성별차이를 보면 3가지 제도 모두 유의미한 점수 차이를 보이지 않음
- 연령대 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 20대가 가장 낮고, 연령이 높아질수록 높아지다가 60대의 경우 50대보다 낮게 나타남
- 근무처별 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 광역자치단체와 기초자치단체는 약 3점대였고, 공사공단과 출자출연기관의 경우 약 2점대로 나타남
- 근무형태별 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 공무원은 약 3점대였고, 그 외 근무형태의 경우 약 2점대로 나타남(정규직, 기간제, 공무원직 순이었음)
- 근무기간별 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 근무기간이 길수록 인지정도가 높아지는 경향을 보임
- 비율분포와 평균점수를 보았을 때, 제도에 대해 모르는 응답자가 다수로 나타나 제도를 효과적으로 알릴 수 있는 활성화 방법이 필요해 보임

○ 제도의 효과성에 대한 질문의 결과는 다음과 같음

[표 2-17] 제도 효과성

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	제도의 효과성					평균(표준편차)
		전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	
성별영향평가제도	9,456	841 (8.9)	1,358 (14.4)	4,901 (51.8)	1,805 (19.1)	551 (5.8)	2.99 (.961)
성인지 예산제도	9,455	940 (9.9)	1,464 (15.5)	4,834 (51.1)	1,666 (17.6)	551 (5.8)	2.94 (.979)
성인지 통계	9,449	840 (8.9)	1,353 (14.3)	4,973 (52.6)	1,729 (18.3)	554 (5.9)	2.98 (.957)

- 성별영향평가제도를 ‘도움이 됨’ 또는 ‘매우 도움이 됨’고 응답한 비율은 24.9%로 나타났고, 성인지 예산제도는 23.4%, 성인지 통계는 24.2%로 나타났음
- 3가지 제도 모두 도움이 되지 않는다고 응답한 비율과 도움이 된다고 응답한 비율이 약 25%로 거의 비슷하게 분포하고 있으며, 보통이 약 50%였음
- 평균점수의 경우 성별영향평가제도 2.99점, 성인지 예산제도 2.94점, 성인지 통계 2.98점으로 모두 약 3점으로 나타났음
- 성별차이를 보면 3가지 제도 모두 유의미한 점수 차이를 보이지 않음
- 연령대 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 30대가 가장 낮고, 50대보다 가장 낮게 나타남(연령이 높아질수록 효과성에 대한 평가가 높아지는 경향을 보임)
- 근무처별 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 기초자치단체가 가장 낮게 나타났고, 출자출연기관이 가장 높게 나타났음

- 근무형태별 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 공무원이 가장 낮게 나타남
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도는 기간제 근로자(각각 3.07점, 3.02점)가 가장 높게 나타났고, 성인지 통계는 정규직 근로자(3.03점)가 가장 높게 나타남

- 근무기간별 차이를 보면 3가지 제도 모두 통계적으로 의미 있게 나타났음
- 성별영향평가제도, 성인지 예산제도, 성인지 통계 모두 3~5년 미만미 가장 낮게 나타났고, 20년 이상이 가장 높았음

- 비율분포와 평균점수를 보았을 때, 제도에 대해 긍정도 부정도 아닌 평가를 하고 있어 제도의 효과성에 대한 홍보가 필요해보임
- 그리고 인지정도는 높으나 효과성에 대해 낮게 나타난 응답자 정보를 보면 광역 또는 기초자치단체에 근무하는 공무원이면서 3~5년 미만 근무한 자로 현재, 성별영향평가제도 또는 성인지 예산제도 관련 업무 유경험자일 가능성 있음을 미뤄봤을 때, 업무에 대한 부담이 효과성에 대한 저평가로 이어졌을 수도 있음
- 성별영향평가와 성인지 예산 관련 업무 담당자에게 제도의 목적과 효과에 대한 설득이 필요해 보임(제도의 실효성에 대한 부정적 인식의 전환이 요구됨)

(3) 성인지 교육

- ① 성인지 교육 실시 여부 / 성인지 교육 이수 여부
- ‘직장에서 지난해(2018년) 성인지 교육을 실시하였는가’라는 질문에 응답자(9,448명)의 71.1%가 실시한 것으로 응답하였음
- ‘실시하지 않았다’라고 응답한 6.9%보다 ‘모른다’라는 응답이 22.1%로 높게 나타남

[표 2-18] 성인지 교육 실시여부와 이수여부

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	교육실시 여부			응답자 수	교육이수 여부	
		실시했다	실시하지 않았다	모른다		받았다	받지않았다
성인지 교육	9,448	6,713 (71.1)	648 (6.9)	2,087 (22.1)	4,870	4,590 (94.3)	280 (5.7)

- 성별차이를 보면 남성이 72.2%가 실시했다고 응답해 여성 69.8%보다 높았음
- 지난해 성인지 교육을 실시한 경우, 해당 교육의 이수여부에 대해 성별 차이를 보면 남성이 96.6%가 교육을 받았다고 응답해 ‘여성(90.1%)’보다 높았음
- 연령대별 차이를 보면 교육의 실시여부는 20대(실시했다 50.5%)가 가장 낮고, 연령대가 높아질수록 실시했다는 비율이 높아지는 경향을 보이다가 60대(53.8%)의 경우 50대(81.2%)보다 낮게 나타남
- 이수여부의 경우 연령대가 높아질수록 이수했다는 비율이 높아지는 경향을 보임
- 근무처별 차이를 보면 교육의 실시여부는 출자출연기관(실시했다 53.8%)이 가장 낮고, 광역자치단체(78.7%)가 높게 나타남
- 이수여부의 경우 출자출연기관(교육을 받았다 99.5%)이 가장 높게 나타났고, 기초자치단체(90.9%)가 가장 낮게 나타남
- 근무형태별 차이를 보면 교육의 실시여부는 공무원(실시했다 81.9%)이 가장 높게 나타났고, 기간제 근로자(39.7%)가 가장 낮게 나타남
- 이수여부의 경우 정규직 근로자(교육을 받았다 99.3%)가 가장 높게 나타났고, 공무원(93.1%)이 가장 낮게 나타남
- 근무기간별 차이를 보면 교육의 실시여부는 1년 미만(실시했다 41.1%)이 가장 높게 나타났고, 근무기간이 길수록 실시했다는 비율이 높아지는 경향을 보임
- 이수여부의 경우 근무기간이 길수록 이수했다는 비율이 높아지는 경향을 보임(1~3년 미만 제외)
- ‘실시하지 않았다’라고 응답한 것 보다 ‘모른다’라는 응답이 전반적으로 높게 나타난 것으로 보아 효과적인 성인지 교육 홍보 활성화 방법이 요구됨
- 그리고 실시했다고 응답한 비율이 모든 유형에서 50%이상을 보였으나, 근무형태 중 기간제 근로자(39.7%)와 근무기간 중 1년 미만(41.1%)이 상당히 낮은 비율을 보였으며, 이들의 경우 모른다는 비율이 약 50%에 해당해 이들에 대한 교육 홍보가 필요함

- ② 교육을 받았다면 교육의 만족도 / 교육을 받지 않았다면 그 이유
- 성인지 교육을 받았다면 교육의 만족도는 어느 정도인지 물어본 결과 응답자 (4,568) 중 44.4%가 만족하는 것으로 나타났고, 평균은 3.45점이었음

[표 2-19] 성인지 교육 만족도

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족	평균(표준편차)
성인지 교육 만족도	4,568	125 (2.7)	149 (3.3)	2,276 (49.8)	1,587 (34.7)	431 (9.4)	3.45 (.816)

- 성별차이를 보면 평균점수에서 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 연령대, 근무처, 근무형태, 근무기간은 통계적으로 의미 있게 나타남
- 연령대별 차이를 보면 교육 만족도는 20대(3.33점)가 가장 낮고, 연령대가 높아 질수록 높아지는 경향을 보이다가 60대(3.55점)의 경우 50대(3.58점)보다 낮게 나타남
- 근무처별 차이를 보면 출자출연기관(3.65점)이 가장 높고, 광역자치단체(3.40점)가 낮게 나타남
- 근무형태별 차이를 보면 공무원(3.40점)이 가장 낮게 나타났고, 기간제 근로자(3.62점)가 가장 높게 나타남
- 근무기간별 차이를 보면 교육의 실시여부는 20년 이상이 3.56점으로 가장 높고, 근무기간이 짧을수록 점차 낮아지다가 3~5년 미만이 3.34점으로 가장 낮았음(1년 미만(3.48점)과 1~3년 미만(3.37점)의 경우 3~5년 보다 높게 나타남)
- 응답자 정보별로 약간의 차이를 보였으나, 대체적으로 3점 이상으로 성평등 교육에 이수한 자의 경우 해당 교육에 대해 대체로 긍정적으로 평가하고 있었음
- 근무처가 광역자치단체이면서, 근무형태가 공무원인 경우 다른 근무처나 근무형태에 비해 점수가 낮은 편으로 나타났으므로 이들을 대상으로 한 성평등 교육에 대해 질적 제고가 필요함

- 교육을 실시하였으나 교육을 받지 않았다고 응답한 응답자(245명)의 경우 58.8%가 ‘업무가 바빠서’라고 답하였으며, 다음으로 ‘필요성을 느끼지 못해서 (13.1%)’였음

[표 2-20] 교육을 받지 않은 이유

(단위: 명,%)

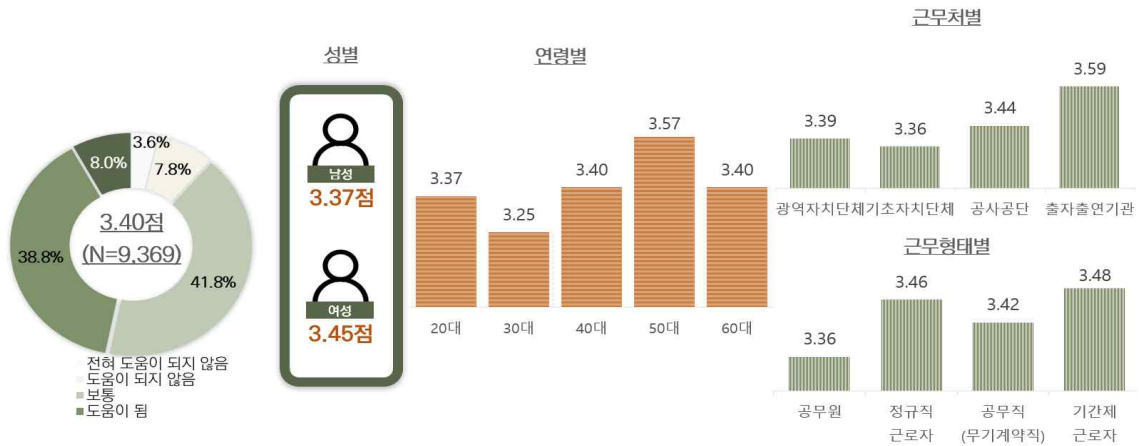
구분	응답자 수	업무가 바빠서	필요성을 느끼지 못해서	성취욕, 성취력 교육만 들으면 될 것 같아서	그냥 듣기 싫어서	기타
성인지 교육을 받지 않은 이유	245	144 (58.8)	32 (13.1)	19 (7.8)	2 (0.8)	48 (19.6)

- 성별차이를 보면 남성의 경우 ‘업무가 바빠서’가 51.7%, ‘필요성을 느끼지 못해서’ 17.2%인 반면에 여성은 ‘업무가 바빠서’가 62.3%, ‘필요성을 느끼지 못해서’가 10.4%로 나타났음
- 교육의 필요성에 대한 비율이 높게 나타난 남성 종사자에게 성인지 교육의 필요성에 대한 환기가 필요해 보임
- 다른 응답자 유형의 경우 케이스 수가 적어 해석하지 않음(부표 참고)
- 모든 응답자 유형에서 전반적으로 ‘업무가 바빠서’인 경우가 다수이므로 업무에 부담을 주지 않으면서 교육할 수 있는 방안이 필요해 보임
- ③ 성평등한 일터가 되는데 성인지 교육의 도움정도
 - 성인지 교육이 성평등한 일터가 되는데 도움이 되는지에 대한 질문의 결과는 다음과 같음
 - 도움이 된다고 응답한 비율이 46.8%로 보통까지 합치면 88.6%로 나타났고, 평균은 3.40점으로 교육에 대해 긍정적으로 평가하고 있었음

[표 2-21] 성인지 교육의 성평등한 일터에 도움정도

(단위: 명,%)

구분	응답자 수	전혀 도움이 되지 않음	도움이 되지 않음	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	평균(표준편차)
성인지 교육의 성평등한 일터에 도움정도	7,113	257 (3.6)	552 (7.8)	2,974 (41.8)	2,761 (38.8)	569 (8.0)	3.40 (.878)



[그림 2-13] 성인지 교육의 성평등한 일터에 도움정도 (단위: 점)

- 성별, 연령대, 근무처, 근무형태, 근무기간 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였음
- 성별 차이를 보면 남성은 44.7%가 도움이 된다고 답하였고, 여성(51.1%)이 남성보다 높은 비율을 보였으며, 평균 또한 남성 3.37점, 여성 3.45점으로 여성이 높게 나타나 여성이 남성보다 긍정적으로 평가하고 있었음
- 연령대별 차이를 보면 50대(도움이 된다 55.3%)가 3.57점으로 가장 높고, 30대(도움이 된다 39.3%)가 3.25점으로 가장 낮게 나타남
- 근무처별 차이를 보면 출자출연기관(도움이 된다 58.4%)가 3.59점으로 가장 높고, 기초자치단체(도움이 된다 45.5%)가 3.36점으로 가장 낮게 나타남
- 근무형태별 차이를 보면 기간제 근로자(도움이 된다 51.7%)가 3.48점으로 가장 높고, 공무원(도움이 된다 45.4%)이 3.36점으로 가장 낮게 나타남
- 근무기간별 차이를 보면 20년 이상(도움이 된다 53.6%)이 3.55점으로 가장 높고, 10~15년 미만(도움이 된다 42.7%)이 3.30점으로 가장 낮게 나타남
- 응답자 유형별 유의미한 차이는 있었지만, 모두 3점 이상으로 긍정적인 평가를 하는 것으로 나타남

4) 직무만족과 조직몰입

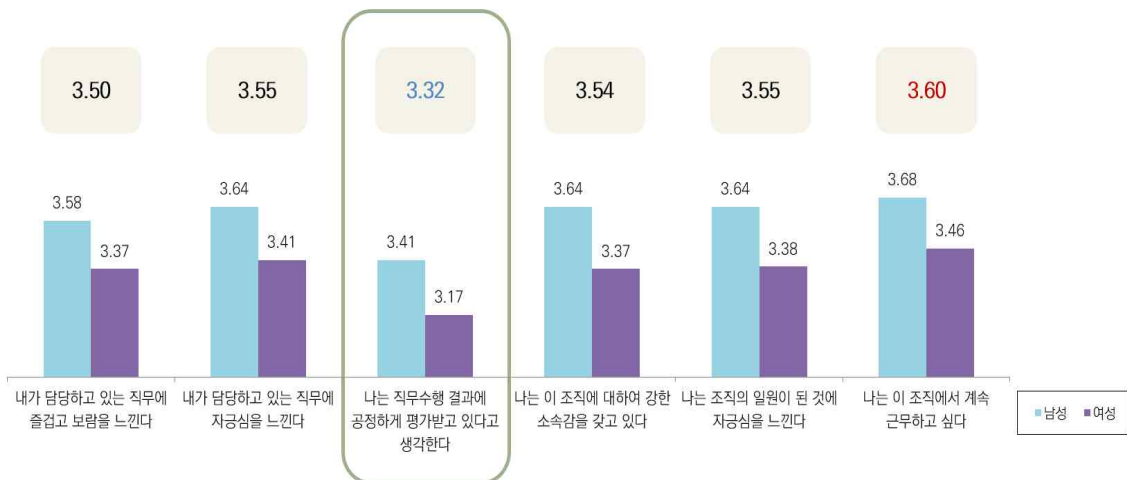
(1) 직무만족과 조직몰입 관련 동의 정도

- 직무만족과 조직몰입 관련 6개의 문항에 항목별로 얼마나 동의하는가라는 질문에 응답한 결과는 다음과 같음
- 항목 중 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 응답한 비율이 가장 높은 문항은 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다(52.9%)’였으며, 다음으로 ‘내가 담당하고 있는 직무에 자긍심을 느낀다(52.4%)’였음
- 평균점수는 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다’가 3.60점으로 가장 높게 나타났다으며, 다음으로는 ‘내가 담당하고 있는 직무에 자긍심을 느낀다(3.55점)’, ‘나는 조직의 일원이 된 것에 자긍심을 느낀다(3.55점)’이었음

[표 2-22] 직무만족과 조직몰입

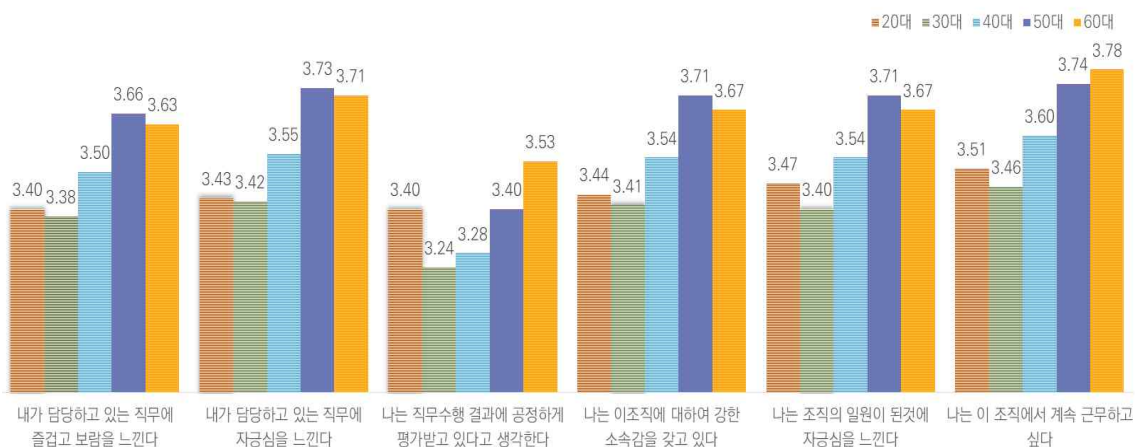
(단위: 명,%)

구분	응답자 수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균(표준편차)
내가 담당하고 있는 직무에 즐겁고 보람을 느낀다	9,545	313 (3.3)	761 (8.0)	3,695 (38.7)	3,379 (35.4)	1,397 (14.6)	3.50 (.948)
내가 담당하고 있는 직무에 자긍심을 느낀다	9,538	294 (3.1)	733 (7.7)	3,512 (36.8)	3,408 (35.7)	1,591 (16.7)	3.55 (.959)
나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다	9,535	420 (4.4)	1,068 (11.2)	4,151 (43.5)	2,789 (29.3)	1,107 (11.6)	3.32 (.969)
나는 이 조직에 대하여 강한 소속감을 갖고 있다	9,531	253 (2.7)	754 (7.9)	3,674 (38.5)	3,261 (34.2)	1,589 (16.7)	3.54 (.948)
나는 조직의 일원이 된 것에 자긍심을 느낀다	9,533	275 (2.9)	732 (7.7)	3,664 (38.4)	3,242 (34.0)	1,620 (17.0)	3.55 (.956)
나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다	9,530	310 (3.3)	632 (6.6)	3,545 (37.2)	3,161 (33.2)	1,882 (19.7)	3.60 (.982)



[그림 2-14] 직무만족과 조직몰입 : 성별 비교 (단위: 점)

- 성별은 직무만족과 조직몰입 관련 6개 문항 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였음
- 성별 차이를 보면 전반적으로 여성이 남성보다 낮게 나타났음
- ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다’가 남성 3.68점, 여성 3.46점으로 모두 가장 높게 나타났으며, 남녀 모두 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다(남성 3.41점, 여성 3.17점)’가 가장 낮게 나타남
- 여성의 경우 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다’가 3.17점으로 다른 항목에 비해 낮게 나타났는데, 이는 앞서 나타난 차별경험 중에서 승진/평가/보상 기회의 차별에 대한 여성 응답자의 차별경험이 높게 나타난 결과와 일치함



[그림 2-15] 직무만족과 조직몰입 : 연령대 비교 (단위: 점)

- 연령대는 직무만족과 조직몰입 관련 6개 문항 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였음
- 전반적으로 연령이 높을수록 높게 나타나는 경향이 있음
- 연령대 간 격차가 가장 큰 문항은 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다’로 60대(3.78점)와 30대(3.46점)의 격차가 0.32점이었음
- 모든 연령대에서 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다(20대 3.51점, 30대 3.46점, 40대 3.60점, 50대 3.74점, 60대 3.78점)가 가장 높게 나타났음
- 20대를 제외하고 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다(30대 3.24점, 40대 3.28점, 50대 3.40점, 60대 3.53점)’가 가장 낮게 나타났고, 20대는 ‘내가 담당하고 있는 직무에 즐겁고 보람을 느낀다(3.40점)’와 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다(3.40점)’가 가장 낮았음

- 근무처의 경우 직무만족과 조직몰입 관련 6개 문항 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였음
 - 전반적으로 기초자치단체의 점수가 가장 낮게 나타남
 - 근무처 간 격차가 가장 큰 문항은 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다’로 공사공단(3.73점)과 기초자치단체(3.48점)의 격차가 0.25점이었음
 - 출자출연기관을 제외한 모든 근무처에서 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다(광역자치단체 3.68점, 기초자치단체 3.48점, 공사공단 3.73점)’가 가장 높게 나타났고, 출자출연기관은 ‘내가 담당하고 있는 직무에 자긍심을 느낀다(3.67점)’였음
 - 모든 근무처에서 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다(광역자치단체 3.38점, 기초자치단체 3.27점, 공사공단 3.38점, 출자출연기관 3.30점)’가 가장 낮게 나타났음
-
- 근무형태의 경우 직무만족과 조직몰입 관련 6개 문항 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였음
 - 전반적으로 공무원의 점수가 낮게 나타남
 - 근무형태 간 격차가 가장 큰 문항은 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다’로 기간제 근로자(3.53점)와 공무원(무기계약직)(3.26점)의 격차가 0.27점이었음
 - 공무원을 제외한 모든 근무처에서 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다(정규직 근로자 3.71점, 공무원(무기계약직)3.68점, 기간제 근로자3.74점)’가 가장 높게 나타났고, 공무원은 ‘나는 이 조직에 대하여 강한 소속감을 갖고 있다’, ‘나는 조직의 일원이 된 것에 자긍심을 느낀다’, ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다’ 세 문항이 모두 3.53점으로 높게 나타남
 - 기간제 근로자를 제외한 모든 근무형태에서 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다(공무원 3.30점, 정규직 근로자 3.38점, 공무원(무기계약직)3.26점)’가 가장 낮게 나타났고, 기간제 근로자는 ‘나는 이 조직에 대하여 강한 소속감을 갖고 있다’가 3.51점으로 가장 낮았음
-
- 근무기간은 직무만족과 조직몰입 관련 6개 문항 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보였음
 - 전반적으로 근무기간이 길수록 높게 나타나는 경향이 있음(1년 미만 제외)
 - 6개 문항 모두 근무기간이 3~5년 미만의 점수가 가장 낮게 나타남

- 근무기간 간 격차가 가장 큰 문항은 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다’로 60대(3.78점)와 30대(3.46점)의 격차가 0.32점이었음
- 20년 이상을 제외한 모든 근무기간의 경우 ‘나는 이 조직에서 계속 근무하고 싶다(1년 미만 3.74점, 1~3년 미만 3.50점, 3~5년 미만 3.41점, 5~10년 미만 3.53점, 10~15년 미만 3.55점, 15~20년 미만 3.65점)’가 가장 높게 나타났고 20년 이상의 경우 ‘나는 이 조직에 대하여 강한 소속감을 갖고 있다’가 3.73점으로 가장 높았음
- 모든 근무기간에서 ‘나는 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있다고 생각한다(1년 미만 3.52점, 1~3년 미만 3.29점, 3~5년 미만 3.16점, 5~10년 미만 3.22점, 10~15년 미만 3.28점, 15~20년 미만 3.38점, 20년 이상 3.38점)’가 가장 낮았음
- 전반적으로 직무수행 결과에 공정하게 평가받고 있는지에 대한 질문에 다른 질문보다 점수가 낮게 나타났는데, 이는 앞서 차별 경험에 대한 질문에서 승진/평가/보상 기회의 차별경험 비율이 다른 차별유형 경험 비율보다 높게 나타난 것과 함께 보았을 때 구성원들이 인사관련 평가 부분에서 불만스러운 부분이 존재한다고 생각함
- 구성원 모두를 설득할 수 있는 투명하고 공정한 인사시스템이 마련이 요구됨

(2) 직무만족과 조직몰입과 상관관계

- 변수와 변수간의 관계로 둘 또는 그 이상의 변수들에 있어서 한 변수가 변동함에 따라 다른 변수가 어떻게 변동하는 것과 같은 변동의 연관성 정도, 변동의 크기와 정도와 방향을 상관관계(Correlation)라고 함
- 즉, 한 변수가 커지거나(높아지거나) 작아질(낮아질) 때, 다른 변수가 어떻게 변화하는지를 그 변동의 정도와 방향을 예측하여 알려주는 분석방법임
- 상관계수는 0에서 1사이의 절대값으로 나타나게 되는데 절대값 1에 가까워질수록 상관관계는 높아지는 것임
- 본 분석에서는 상관관계의 정도가 0.1 이상인 값에 대해 상관관계가 있다고 해석하고자 함
- 변수의 상관관계의 방향은 +, -로 표현하며, +일 경우 증감의 방향이 같고(양, 정적인 상관관계), -일 경우 증감의 방향이 반대(음, 부적인 상관관계)임
- 분석할 변수가 모두 ‘5점 척도 변수(등간 척도)’이므로 피어슨의 상관관계(Pearson Correlation) 분석을 적용한 이변량 상관관계 방법을 사용함
- 상관관계 분석 할 변수는 [표 2-23]과 같음

[표 2-23] 직무만족과 조직몰입 상관관계 변수 내용

변수명	변수 설명	변수값
개인의 성평등 고정관념	성역할 및 남녀의 특성에 대한 고정관념 (Q1번의 11개 문항을 재구성함 / Cronbach' a 값 : .801) * 9번, 10번 문항의 경우 역코딩 값으로 계산	1. 매우 낮음 2. 낮음 3. 보통 4. 높음 5. 매우 높음
개인의 성평등 의식수준	본인의 성평등 의식수준에 대한 자가 평가	1. 매우 낮음 2. 낮음 3. 보통 4. 높음 5. 매우 높음
일가정 균형 관련 어려움 정도	일가정 균형 관련한 어려움을 느끼는 정도 (Q3번의 4개 문항을 재구성함 / Cronbach' a 값 : .831)	1. 전혀 힘들지 않다 2. 힘들지 않다 3. 보통 4. 힘들다 5. 매우 힘들다
성평등한 분위기-상사의 의식과 태도	현재 근무하고 있는 직장에서 성평등이 이루어지고 있는 정도	1. 매우 불평등 2. 불평등 3. 보통 4. 평등 5. 매우 평등
성평등한 분위기-동료의 의식과 태도		
의사결정과정 참여와 반영의 평등		
업무분배, 부서배치, 전보의 평등		
채용과정에서의 평등		
승진/평가/보상기회의 평등		
교육/훈련/연수기회의 평등		
직장의 전반적인 성평등 정도	현재 근무하고 있는 직장의 전반적인 성평등 정도	
성평등 교육의 효과정도	성평등 (성인지 교육) 교육이 성평등한 일터가 되는데 도움 정도	1. 전혀 도움이 되지 않음 2. 도움이 되지 않음 3. 보통 4. 도움이 됨 5. 매우 도움이 됨
직무만족	직무 관련해 만족 정도 (Q12번의 3개 문항을 재구성함 / Cronbach' a 값 : .935) * 직무 보람 / 직무 자긍심 / 직무평가의 공정성	1. 매우 불만족 2. 불만족 3. 보통 4. 만족 5. 매우 만족
조직몰입	조직에 몰입 정도 (Q12번의 3개 문항을 재구성함 / Cronbach' a 값 : .885) * 소속감 / 일원 자긍심 / 계속 근무 희망	1. 전혀 몰입되지 않음 2. 몰입되지 않음 3. 보통 4. 몰입됨 5. 매우 몰입됨

- 직무만족과 조직몰입과의 상관관계를 분석한 것은 [표2-24]와 같음
- 일·가정 균형관련 어려움 정도를 먼저 보면, 모든 변수와 상관관계가 있었음
- 개인의 성평등 고정관념이 높을수록 일·가정 균형 관련 어려움을 느끼는 정도가 높았음(정적인 상관관계)
- 직장 내 분위기, 의사결정, 업무분배, 채용, 승진/평가보상, 교육/훈련/연수 등에

서 성평등하다고 느낄수록 일·가정 균형 관련 어려움을 느끼고 있는 정도가 낮았음(부적인 상관관계)

- 직무만족과 조직몰입의 경우 일·가정 균형 관련 어려움과의 상관정도가 다른 변수보다 약간 높은 0.2 이상이었는데, 직무만족 또는 조직몰입 할수록 일·가정 균형 관련 어려움 정도가 낮게 나타났음(부적인 상관관계)
- 이는 바꿔 말해 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 직무만족 또는 조직몰입이 낮다고 해석할 수 있음

- 직무만족의 경우 개인의 성평등 고정관념을 제외한 모든 변수와 상관관계가 있었음
- 일·가정 균형관련 어려움 정도를 제외하고 모든 변수에서 정적인 상관관계를 보였음
- 즉, 개인의 성평등 의식수준이 높을수록, 직장 내 분위기, 의사결정, 업무분배, 채용, 승진/평가보상, 교육/훈련/연수 등에서 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과가 있다고 생각할수록, 직무에 몰입할수록 직무만족이 높게 나타남
- 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 직무만족이 낮게 나타남

- 조직몰입의 경우 개인의 성평등 고정관념, 채용과정에서의 평등, 교육/훈련/연수 기회의 평등을 제외한 모든 변수와 상관관계가 있었음
- 일·가정 균형관련 어려움 정도를 제외하고 모든 변수에서 정적인 상관관계를 보였음
- 즉, 개인의 성평등 의식수준이 높을수록, 직장 내 분위기, 의사결정, 업무분배, 승진/평가보상에서 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과가 있다고 생각할수록, 직무에 만족할수록 조직몰입이 높게 나타남
- 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 조직몰입이 낮게 나타남

- 성별로 나누어 각각 상관관계를 분석한 결과는 [표 2-25], [표 2-26]과 같음
- 일·가정 균형관련 어려움 정도와 상관관계가 있는 변수를 보면, 남성은 개인의 성평등 고정관념, 개인의 성평등 의식수준, 직장 내 의사결정에서 성평등, 직장의 전반적인 성평등 정도, 성평등 교육의 효과, 직무만족, 조직몰입이었으며, 반면에 여성은 직장 내 평등한 분위기(상사/동료 의식과 태도), 업무분배, 승진/평가/보상기회의 평등, 직무만족과 조직몰입이었음

- (정적인 상관관계) 남성은 개인의 성평등 고정관념이 높을수록 일·가정 균형 관련 어려움을 느끼고 있었음
- (부적인 상관관계) 남성은 개인의 성평등 의식수준 높을수록, 직장 내 의사결정이 성평등하다고 생각할수록, 직장이 전반적으로 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과 있다고 생각할수록, 직무에 만족할수록, 직무에 몰입할수록 일·가정 균형 관련 어려움을 느끼고 있는 정도가 낮게 나타났으며, 여성은 직장 내 분위기(상사/동료 의식과 태도), 업무분배, 승진/평가/보상기회가 평등하다고 생각할수록, 직무에 만족할수록, 직무에 몰입할수록 일·가정 균형 관련 어려움을 느끼고 있는 정도가 낮게 나타남
- 이는 바꿔 말해 일·가정 균형 관련 어려움을 느낄수록 남녀 모두 직무만족 또는 조직몰입이 낮다고 해석할 수 있음
- 상관정도로 보았을 때 남성은 의사결정관련 평등이 일·가정 균형 관련 어려움과 관계가 있는 것으로 나타났고, 반면에 여성은 직장 내 분위기(상사/동료), 업무분배/부서배치/전보, 승진/평가/보상의 평등이 관계가 있는 것으로 나타남
- 직무만족과 상관관계가 있는 변수는 남성의 경우 개인의 성평등 고정관념, 개인의 성평등 의식수준, 일·가정 균형 관련 어려움 정도, 직장 내 성평등한 분위기(상사의 의식과 태도), 직장의 전반적인 성평등 정도, 성평등 교육의 효과, 조직몰입이었으며, 여성은 일·가정 균형 관련 어려움 정도, 직장 내 평등한 분위기(상사/동료 의식과 태도), 의사결정, 업무분배, 채용, 승진/평가/보상 기회, 교육/훈련/연수 기회의 평등, 직장의 전반적인 성평등 정도, 성평등교육의 효과, 조직몰입이었음
- 남녀 모두 개인의 성평등 고정관념과 일·가정 균형관련 어려움 정도를 제외하고 모든 변수에서 정적인 상관관계를 보였음
- (정적인 상관관계) 남성은 개인의 성평등 의식수준이 높을수록, 직장 내 분위기 중 상사의 의식과 태도가 성평등 할수록, 직장이 전반적으로 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과가 있다고 생각할수록, 직무에 몰입할수록 직무만족이 높게 나타났으며, 여성은 직장 내 분위기(상사/동료 의식과 태도), 의사결정, 업무분배, 채용, 승진/평가/보상기회, 교육/훈련/연수기회가 성평등하다고 생각할수록, 직장이 전반적으로 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과가 있다고 생각할수록, 직무에 몰입할수록 직무만족이 높게 나타났음
- (부적인 상관관계) 남성은 개인의 성평등 고정관념이 높을수록, 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 직무만족이 낮았으며, 여성은 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 직무만족이 낮았음

- 조직몰입과 상관관계가 있는 변수는 남성의 경우 개인의 성평등 고정관념, 개인의 성평등 의식수준, 일·가정 균형 관련 어려움 정도, 직장의 전반적인 성평등 정도, 성평등 교육의 효과, 직무만족이었으며, 여성은 일·가정 균형 관련 어려움 정도, 직장 내 평등한 분위기(상사/동료 의식과 태도), 의사결정, 업무분배, 채용, 승진/평가/보상 기회, 교육/훈련/연수 기회의 평등, 직장의 전반적인 성평등 정도, 성평등 교육의 효과, 직무만족이었음
- 남녀 모두 개인의 성평등 고정관념과 일·가정 균형관련 어려움 정도를 제외하고 모든 변수에서 정적인 상관관계를 보였음
- (정적인 상관관계) 남성은 개인의 성평등 의식수준이 높을수록, 직장이 전반적으로 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과가 있다고 생각할수록, 직무에 만족할수록 조직몰입이 높게 나타났으며, 여성은 직장 내 분위기(상사/동료 의식과 태도), 의사결정, 업무분배, 채용, 승진/평가/보상기회, 교육/훈련/연수기회가 성평등하다고 생각할수록, 직장이 전반적으로 성평등하다고 느낄수록, 성평등 교육이 효과가 있다고 생각할수록, 직무에 만족할수록 조직몰입이 높게 나타났음
- (부적인 상관관계) 남성은 개인의 성평등 고정관념이 높을수록, 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 직무만족이 낮았으며, 여성은 일·가정 균형 관련 어려움을 높게 느낄수록 조직몰입이 낮았음

[표 2-24] 직무만족과 조직몰입 상관관계

구분	개인의 성평등 고정관념	개인의 성평등 의식수준	일가정 균형 관련 어려움 정도	성평등한 분위기-상사의 의식과 태도	성평등한 분위기-동료의 의식과 태도	의사결정과정 참여와 반영의 평등	업무분배 부서배치 전보의 평등	채용과정에서 의 평등	승진평가보상 기회의 평등	교육/훈련연수 기회의 평등	직장의 전반적인 성평등 정도	성평등 교육의 효과정도	직무만족	조직몰입
개인의 성평등 고정관념	1													
개인의 성평등 의식수준	-.207*** (.000)	1												
일가정 균형 관련 어려움 정도	.109*** (.000)	-.137*** (.000)	1											
성평등한 분위기 상사의 의식과 태도	.003 (.778)	-.047*** (.000)	-.147*** (.000)	1										
성평등한 분위기 동료의 의식과 태도	-.025* (.020)	-.046*** (.000)	-.131*** (.000)	.855*** (.000)	1									
의사결정과정 참여와 반영의 평등	-.036** (.001)	-.050*** (.000)	-.131*** (.000)	.709*** (.000)	.733*** (.000)	1								
업무분배 부서배치 전보의 평등	-.036** (.001)	-.040*** (.000)	-.125*** (.000)	.690*** (.000)	.685*** (.000)	.711*** (.000)	1							
채용과정에서의 평등	-.083*** (.000)	-.047*** (.000)	-.107*** (.000)	.587*** (.000)	.610*** (.000)	.670*** (.000)	.666*** (.000)	1						
승진/평가/보상기회의 평등	-.005 (.637)	-.043*** (.000)	-.160*** (.000)	.664*** (.000)	.644*** (.000)	.670*** (.000)	.721*** (.000)	.681*** (.000)	1					
교육/훈련/연수기회의 평등	-.079*** (.000)	-.028* (.010)	-.114*** (.000)	.605*** (.000)	.629*** (.000)	.709*** (.000)	.654*** (.000)	.708*** (.000)	.725*** (.000)	1				
직장의 전반적인 성평등 정도	-.004 (.708)	-.039*** (.000)	-.139*** (.000)	.518*** (.000)	.496*** (.000)	.465*** (.000)	.502*** (.000)	.432*** (.000)	.500*** (.000)	.431*** (.000)	1			
성평등 교육의 효과정도	-.178*** (.000)	.156*** (.000)	-.127*** (.000)	.121*** (.000)	.116*** (.000)	.104*** (.000)	.132*** (.000)	.135*** (.000)	.098*** (.000)	.112*** (.000)	.142*** (.000)	1		
직무만족	-.042*** (.000)	.146*** (.000)	-.236*** (.000)	.155*** (.000)	.142*** (.000)	.122*** (.000)	.134*** (.000)	.105*** (.000)	.135*** (.000)	.107*** (.000)	.159*** (.000)	.258*** (.000)	1	
조직몰입	-.033** (.001)	.147*** (.000)	-.222*** (.000)	.140*** (.000)	.130*** (.000)	.118*** (.000)	.111*** (.000)	.080*** (.000)	.107*** (.000)	.091*** (.000)	.152*** (.000)	.249*** (.000)	.842*** (.000)	1

[표 2-25] 직무만족과 조직몰입 상관관계 : 남성

구분	개인의 성평등 고정관념	개인의 성평등 의식수준	일가정 균형 관련 어려움 정도	성평등한 분위기-상사의 의식과 태도	성평등한 분위기-동료의 의식과 태도	의사결정과정 참여와 반영의 평등	업무분배 부서배치 전보의 평등	채용과정에서 의 평등	승진/평가보상 기회의 평등	교육/훈련연수 기회의 평등	직장의 전반적인 성평등 정도	성평등 교육의 효과정도	직무만족	조직몰입
개인의 성평등 고정관념	1													
개인의 성평등 의식수준	-.223*** (.000)	1												
일가정 균형 관련 어려움 정도	.281*** (.000)	-.165*** (.000)	1											
성평등한 분위기 상사의 의식과 태도	-.096*** (.000)	-.022 (.117)	-.095*** (.000)	1										
성평등한 분위기 동료의 의식과 태도	-.109*** (.000)	-.023 (.103)	-.093*** (.000)	.864*** (.000)	1									
의사결정과정 참여와 반영의 평등	-.123*** (.000)	-.030* (.032)	-.105*** (.000)	.702*** (.000)	.737*** (.000)	1								
업무분배 부서배치 전보의 평등	-.118*** (.000)	-.014*** (.330)	-.096*** (.000)	.704*** (.000)	.698*** (.000)	.697*** (.000)	1							
채용과정에서의 평등	-.152*** (.000)	-.036** (.009)	-.097*** (.000)	.618*** (.000)	.647*** (.000)	.696*** (.000)	.675*** (.000)	1						
승진/평가보상기회의 평등	-.131*** (.000)	-.021 (.139)	-.085*** (.000)	.664*** (.000)	.654*** (.000)	.678*** (.000)	.715*** (.000)	.714*** (.000)	1					
교육/훈련연수기회의 평등	-.146*** (.000)	-.017 (.235)	-.091*** (.000)	.626*** (.000)	.652*** (.000)	.738*** (.000)	.662*** (.000)	.726*** (.000)	.760*** (.000)	1				
직장의 전반적인 성평등 정도	-.086*** (.000)	-.028* (.042)	-.111*** (.000)	.501*** (.000)	.474*** (.000)	.421*** (.000)	.490*** (.000)	.437*** (.000)	.467*** (.000)	.416*** (.000)	1			
성평등 교육의 효과정도	-.194*** (.000)	.185*** (.000)	-.176*** (.000)	.175*** (.000)	.165*** (.000)	.135*** (.000)	.181*** (.000)	.164*** (.000)	.157*** (.000)	.149*** (.000)	.204*** (.000)	1		
직무만족	-.126*** (.000)	.166*** (.000)	-.249*** (.000)	.103*** (.000)	.094*** (.000)	.084*** (.000)	.098*** (.000)	.077*** (.000)	.079*** (.000)	.082*** (.000)	.116*** (.000)	.292*** (.000)	1	
조직몰입	-.121*** (.000)	.168*** (.000)	-.235*** (.000)	.091*** (.000)	.086*** (.000)	.073*** (.000)	.070*** (.000)	.044** (.001)	.052*** (.000)	.059*** (.000)	.109*** (.000)	.280*** (.000)	.856*** (.000)	1

[표 2-26] 직무만족과 조직몰입 상관관계 : 여성

구분	개인의 성평등 고정관념	개인의 성평등 의식수준	일가정 균형 관련 어려움 정도	성차별적 분위기 상사의 의식과 태도	성차별적 분위기 동료의 의식과 태도	의사결정과정 참여와 반영의 차별	업무분배, 부서 배치, 전보의 차별	채용과정에서 차별적 언행	승진/평가/보상 기회의차별	교육/훈련/연수 기회의차별	직장의 전반적인 성평등 정도	성평등 교육의 효과정도	직무만족	조직몰입
개인의 성평등 고정관념	1													
개인의 성평등 의식수준	-.244*** (.000)	1												
일가정 균형 관련 어려움 정도	.002 (.940)	-.060** (.006)	1											
성차별적 분위기 상사의 의식과 태도	.076*** (.000)	-.104*** (.000)	-.141*** (.000)	1										
성차별적 분위기 동료의 의식과 태도	.044* (.016)	-.101*** (.000)	-.121*** (.000)	.840*** (.000)	1									
의사결정과정 참여와 반영의 차별	.027 (.140)	-.097*** (.000)	-.096*** (.000)	.708*** (.000)	.726*** (.000)	1								
업무분배, 부서배치, 전보의 차별	.053** (.003)	-.098*** (.000)	-.109*** (.000)	.662*** (.000)	.659*** (.000)	.725*** (.000)	1							
채용과정에서의 차별적 언행	-.011 (.551)	-.067*** (.000)	-.087** (.000)	.533*** (.000)	.550*** (.000)	.631*** (.000)	.644*** (.000)	1						
승진/평가/보상기회의 차별	.065*** (.000)	-.098*** (.000)	-.138*** (.000)	.647*** (.000)	.622*** (.000)	.647*** (.000)	.729*** (.000)	.640*** (.000)	1					
교육/훈련/연수기회의 차별	-.018 (.315)	-.057** (.002)	-.085*** (.000)	.566*** (.000)	.590*** (.000)	.669*** (.000)	.641*** (.000)	.679*** (.000)	.682*** (.000)	1				
직장의 전반적인 성평등 정도	.076*** (.000)	-.081*** (.000)	-.097*** (.000)	.539*** (.000)	.523*** (.000)	.527*** (.000)	.516*** (.000)	.425*** (.000)	.538*** (.000)	.446*** (.000)	1			
성평등 교육의 효과정도	-.114*** (.000)	.104*** (.000)	-.064* (.011)	.058** (.006)	.051* (.014)	.070** (.001)	.055** (.008)	.090*** (.000)	.040 (.058)	.063** (.002)	.036 (.072)	1		
직무만족	.029 (.096)	.089 (.000)	-.141*** (.000)	.197*** (.000)	.188*** (.000)	.152*** (.000)	.172*** (.000)	.133*** (.000)	.171*** (.000)	.126*** (.000)	.197*** (.000)	.212*** (.000)	1	
조직몰입	.040* (.022)	.089 (.000)	-.122*** (.000)	.174*** (.000)	.169*** (.000)	.155*** (.000)	.156*** (.000)	.118** (.000)	.137*** (.000)	.115*** (.000)	.188*** (.000)	.206*** (.000)	.805*** (.000)	1

5) 성평등 의식조사에 대한 자유의견 분류 결과

- 응답자 중 803명이 성평등 의식조사에 대한 자유 의견을 기술하였고 이 중 해당 없음, 수고하세요, 감사합니다 등의 응답을 제외한 643명의 자유의견을 분석함
- 자유의견에 응답한 643명의 응답자 특성은 다음과 같음
- 여성의 비율이 30.3%로 남성(69.7%)보다 적으며, 연령대는 40대가 31.8%로 가장 많음
- 근무처는 광역자치단체가 41.9%로 가장 많았고, 근무형태는 공무원이 64.3%로 가장 많았으며, 근무기간은 10년~15년 미만인 18.4%로 가장 많았음

[표 2-27] 자유의견에 답한 응답자 특성

구분		빈도	퍼센트	구분		빈도	퍼센트
전체		643	100.0	근무형태 (N=633)	공무원	407	64.3
성별 (N=633)	남성	441	69.7		정규직근로자	103	16.3
	여성	192	30.3		공무직 (무기계약직)	80	12.6
연령대 (N=614)	20대	66	10.7	근무기간 (N=631)	기간제 근로자	43	6.8
	30대	184	30.0		1년 미만	80	12.7
	40대	195	31.8	1년~3년 미만	89	14.1	
	50대	142	23.1	3년~5년 미만	68	10.8	
	60대 이상	27	4.4	5년~10년 미만	105	16.6	
근무처 (N=630)	광역자치단체	264	41.9	10년~15년 미만	116	18.4	
	기초자치단체	220	34.9	15년~20년 미만	47	7.4	
	공사공단	101	16.0	20년 이상	126	20.0	
	출자출연기관	45	7.1				

- 의견들을 비슷한 범주를 묶어 분류하고, 내용별로 재분류하여, 총 678건으로 집계했고 그 결과를 요약하면 [표 2-28]와 같음

[표 2-28] 성평등 의식조사에 대한 자유의견 분류

(단위: 건)

대분류	중분류 / 소분류	빈도
제도	교육체계	102
	관리자급 중점 교육	11
	교육의 질적 향상	18
	교육의 필요성 강조	56
	성별/연령별 대상 세분화	2
	특정 성에 편향되지 않은 교육 내용	10
	교육으로 인한 업무과중(피로)	1
	교육의 불필요성 제기	4
	인사제도	62
	여성 상급자 비율개선	12
	능력에 따른 평가 필요	25
	공정한 업무 배치 요구	6
	신체적 차이에 따른 직무 구분의 필요성 제기	17
	여성 채용 증대	2
	기타	11
	법과 제도의 강화	5
	차별 방지를 위한 감시제도 제안	6
	성평등 제도 확산에 대한 문제 제기	76
	성별영향평가제도/성인지예산제도의 실효성 문제 제기	5
	할당제 반대 의견 제시	5
조직 내 제도에서 여성이 유리함에 대한 불만 제기(채용, 승진, 평가, 일가정균형제도 등)	32	
물성적(gender-blind) 동일한 업무 수행 요구(내근, 당직, 순환보직 등)	34	
인식 및 문화	인식 개선	57
	상급자의 인식변화 필요	25
	구성원의 인식변화 필요	32
	조직 문화 개선	111
	남성 중심 조직 문화 개선	13
	일가정균형제도 사용을 어렵게 하는 분위기 개선	31
	고정된 성역할에 기반한 지시, 분위기 만연(다과준비는 여성, 짐나르기는 남성)	19
	부적절한 언행 개선(성차별적 언행 포함)	25
	회식문화 개선	7
	성평등한 조직문화 정립의 필요	8
	제도, 문화의 변화보다 개인의 노력 강조	8
	성평등 인식 및 문화 확산에 대한 문제 제기	64
	역차별에 대한 우려	41
	성평등 보다 인권이 우선되어야 함을 주장	3
	여성인 약자라는 인식에 대한 문제 제기	6
	동일한 공간 제공(휴게실, 화장실 등) 필요성 제기	3
	성평등이 불필요하다 언급	11
기타	설문관련	55
	설문조사 방식과 내용 개선 요구	45
	설문조사 실시에 대한 타당성 문제 제기	10
	기타	74
	현 조직이 성평등하다고 언급	56
긍정적 변화 기대	18	
지난 조사 관련	성희롱·성폭력 관련	19
	사후대처 미흡에 대한 문제 제기	7
	남(가해), 여(피해)라는 인식에 대한 문제 제기	4
	성희롱 교육과 정기적인 성희롱 실태조사 필요성 강조	4
가해자 처벌강화	4	
분류불가	47	
총합계	678	

(1) 제도 및 체계 (대분류)

① 교육체계 (중분류)

- 관리자급 중점 교육 : 관리자급의 자발적으로 참여 필요, 관리자급 대상 성평등 관련 교육 이수 의무화 필요, 교육이수 후에도 개선되지 않아 보다 강도 높은 교육 필요
- 교육의 질적 향상 : 형식적이고 단편적인 교육에서 벗어나 체계적인 교육 필요 (사례중심 등), 의무 교육으로 할 경우 출석만 하고 듣지 않는 직원이 다수이므로 효과적인 교육방법에 대한 고민 필요, 전문적인 강사 선정
- 교육의 필요성 강조 : 교육을 통한 인식개선 효과, 지속적 교육 필요, 정기적 교육 필요, 교육의 홍보 및 확대 필요, 제도의 부족한 부분을 교육이 보완 가능
- 성별/연령별 대상 세분화 : 남녀 간, 세대 간 인식차이가 존재, 교육 이수자 특성에 맞춘 교육 필요
- 특정 성에 편향되지 않은 교육 내용
- 교육으로 인한 업무 과중(피로) : 성평등 외에도 들어야 할 교육이 너무 많음
- 교육의 불필요성 제기 : 교육으로 해결될 문제가 아님, 지나친 교육을 부정적 인식 야기할 수 있음

② 인사제도 (중분류)

- 여성 상급자 비율개선 : 여성 관리자가 거의 없음을 지적, 여성 상급자 비율 증가 바람, 팀장급 이상은 남성이 여성보다 우월하다는 인식 존재(인식의 변화 필요), 남성 상급자가 다수인 조직구조로 인한 군대식 분위기와 경직된 의사결정 구조 지적
- 능력에 따른 평가 필요 : 남녀 구분 없이 능력과 기여도 등의 지표로 평가, 기회의 평등이 필요, 연공서열이 아닌 능력 중심 승진 필요, 업무능력과 구성원 간 원활한 관계 등으로 평가한다면 성평등에 대한 불만이 해소될 것임, 성과중심 평가 시스템 구축, 아직 조직 내 유리천장이 존재(여성의 기회 부족)하기 때문에 승진에서 배제되지 않고 능력으로 평가 요구
- 공정한 업무 배치 요구 : 남녀 관계없는 공정한 업무배치, 사소한 일부터 주요 업무까지 남녀를 구분 짓는 것이 없어졌으면 함
- 신체적 차이에 따른 직무 구분의 필요성 제기 : 차별과 차이를 구분할 줄 알아야 함, 신체적 차이(체력적 한계 등)은 고려되어야 함
- 여성 채용 증대

③ 기타 (중분류)

- 법과 제도의 강화 : 교육보다 제도적 접근이 효과적, 채용제도의 개선 필요, 법과 제도의 재정비 및 강화 필요
- 차별 방지를 위한 감시제도 제안 : 안전하게 의견을 낼 수 있는 창구 마련, 성차별적인 사건에 대한 비밀평가 제도 도입(익명보장), 신문고 운용, 익명게시판 활용, 차별 방지를 위한 제도적 보완 필요

④ 성평등 제도 확산에 대한 문제 제기 (중분류)

- 성별영향평가제도/성인지예산제도의 실효성 문제 제기 : 획일적인 대상사업 선정 방법 개선, 형식적이고 관행적임, 실효성(현실성) 있게 수정 필요, 새로운 업무로 인한 부담 증가
- 할당제 반대 의견 제시 : 5대5 평등은 옳지 않다 주장(수가 평등의 척도는 아니라고 주장), 정량적보다 정성적 제도 마련 필요, 수의 평등보다 문화적 평등이 개선되어야 함, 여성비율이 적기 때문에 이로 인한 무조건적인 기회제공은 경쟁력 쇠퇴 또는 남성의 상대적 피해를 유발
- 조직 내 제도에서 여성이 유리함에 대한 불만 제기 : 지나친 여성우대/여성위주/여성배려는 불편하다고 언급, 일가정균형제도의 경우 남성보다 여성이 쉽게 이용하고 있다 언급, 채용 시 동일한 기준 적용(체력시험의 경우 측정기준 동일 등), 채용/승진/평가에서 여성이 유리한 것은 불평등하다 주장
- 몰성적 동일한 업무 수행 요구 : 현장근무, 외근, 당직 등 남녀 똑같이 근무, 동일하게 순환보직 요구, 힘든 근무나 작업에서 여성을 제외하는 것은 역차별

(2) 인식 및 문화 (대분류)

① 인식 개선 (중분류)

- 상급자의 인식변화 필요 : 상급자의 인식변화가 가장 중요하다 언급, 상급자의 성인지 감수성 제고, 외모평가 자제, 남성 직원들을 대동하는 사적인 자리 자제, 관행적으로 이루어지고 있는 상급자에 대한 수행문화 근절(남성은 운전수행, 여성은 일정관리, 내빈접대 등), 성인지 또는 성희롱 교육 후에도 언행이 개선되지 않는 상급자들이 존재함
- 구성원의 인식변화 필요 : 구성원의 인식개선이 무엇보다 중요함, 서로 간 존중과 배려 필요,

② 조직 문화 (중분류)

- 남성 중심 조직 문화 개선 : 남성 위주 조직문화 개선, 관행, 관습에서 탈피, 담배, 술 등 남성중심모임에서 이루어지는 의사소통으로 인한 여성의 정보 소외
- 일가정균형제도 사용을 어렵게 하는 분위기 개선 : 일가정균형제도의 이용으로 인한 빈자리(업무공백)를 채울 수 있는 업무지원(인력보충) 필요, 남성이 육아휴직 등 일가정균형제도를 쉽게 이용할 수 있는 분위기 조성(여성보다 이용하기 눈치 보인다는 다수의 의견), 근무시간 외 부가적인 업무가 축소되었으면 함(야근, 회식 등), 육아휴직 후 복직 시 승진에 불이익 존재 언급
- 고정된 성역할에 기반한 지시, 분위기 만연(차심부름은 여성, 짐나르기는 남성) : 사무실 내 가사노동은 여성, 육체노동은 남성이라는 편견이 남아있음, 보조적인 업무는 여성이 해야 된다는 생각이 있음, 힘든 부서나 힘쓰는 업무는 남성이 해야 된다는 생각이 있음
- 부적절한 언행 개선(성차별적 언행 포함) : 호칭 개선 필요, 성차별적인 농담 자제, 외모평가 자제, 성관련 고정관념 발언(여자는 이래야 된다, 남자는 이래야 된다 등) 자제, 여성의 능력을 폄하하는 발언(여자는 예쁘기만 하면 되지 등) 자제
- 회식문화 개선 : 다양한 회식 문화 마련, 회식문화 개선 필요, 저녁회식을 줄이고 점심회식 문화 조성, 회식자리에서 비위맞추기 등이 아닌 성과로 평가
- 성평등한 조직문화 정립의 필요 : 조직의 분위기, 문화가 성평등하게 개선되어야 함, 조직구조에 맞는 성평등이 이루어져야 함, 인위적이기 보다는 자연스럽게 변화할 수 있는 환경조성이 선행되어야 함
- 제도, 문화의 변화보다 개인의 노력 강조 : 고정관념에서 벗어나려는 개인의 노력이 필요함, 여성들의 수동적 자세에서 탈피한 적극적 자세 필요

③ 성평등 인식 및 문화 확산에 대한 문제 제기 (중분류)

- 역차별에 대한 우려 : 과도한 정책으로 인한 역차별 우려, 여성의 불평등 해소도 좋지만 성평등 정책으로 인해 소외감을 느낌, 역차별도 고려한 공정한 성평등 정책이 필요, 남성이 성 불평등을 경험할 때도 있음
- 성평등보다 인권이 우선되어야 함을 주장 : 남녀 이분법적 사고에서 벗어나 인간에 대한 권리가 우선되어야함, 성평등 외 근무환경조사 실시 요청
- 여성이 약자라는 인식에 대한 문제 제기
- 동일한 공간 제공(휴게실, 화장실 등) 필요성 제기
- 성평등이 불필요하다 언급 : 성평등은 남녀 대결구도를 조장, 소통과 화합에 도움이 되지 않음, 성평등에 대해 부정적인 시각 존재, 성평등이 불편하고 힘들, 현실적이지 못함

(3) 기타 (대분류)

① 설문관련 (중분류)

- 설문조사 방식과 내용 개선 요구 : 정보 유출 우려 또는 불신 때문에 응답자 정보 삭제, 온라인 방식 설문조사 요구, 설문조사 질문이 어려움, 설문문항이 여성 위주 또는 여성이 불평등하다는 전제로 작성된 것 같음(역차별 우려), 남성의 고충도 조사항목에 추가
- 설문조사 실시에 대한 타당성 문제 제기 : 설문조사에 대한 의도를 모르겠음, 조사를 하지 말았으면 함, 강압적으로 느껴짐

② 기타 (중분류)

- 현 조직이 성평등하다고 언급
- 긍정적 변화 기대 : 평등한 관계에서 업무가 이루어지길 바람, 평등하다고 느낄 수 있는 조직으로 변화하길 기대, 편가르기 아닌 조화로운 성평등한 문화가 조성 되길 기대

(3) 기타 (대분류)

① 성희롱·성폭력 관련

- 사후대체 미흡에 대한 문제 제기 : 성희롱·성폭력에 대한 대응 및 조치의 매뉴얼화, 신고자가 2차 피해 발생하지 않도록 조치 필요, 사건 발생 시 피해자유발론(피해자 탕) 언급 목격, 성희롱 사건 이후 개선된 점이 없다 언급, 경영평가 등 악영향을 미칠까봐 쉬쉬하는 분위기 근절
- 남(가해), 여(피해)라는 이식에 대한 문제 제기
- 성희롱 교육과 정기적인 성희롱 실태조사 필요성 강조 : 보여주기가 아닌 지속적인 성희롱·성폭행 교육이 필요함, 성희롱 실태조사 이후 성희롱 언행이 감소한 것 같아 정기적으로 실태조사를 했으면 함
- 가해자 처벌강화 : 가해자 처벌이 약하기 때문에 아직도 성희롱이 존재한다 주장, 처벌이 제대로 이루어지지 않았음, 가해자와 피해자의 철저한 분리 필요

제언

1. 성평등 의식 향상을 위한 성인지 교육 확대 강화
2. 의사소통 통로·기회 마련
3. 성평등한 직무환경 조성을 위한 공정한 인사 시스템 강화
4. 남녀고용평등과 일·가정 균형지원 관련 제도 실효성 증진
5. 성평등 관련 홍보 강화와 사후 모니터링 시행

3장 제언

1. 성평등 의식 향상을 위한 성인지 교육 확대 강화

1) 교육 대상의 세분화

- 성별, 연령대, 근무처, 근무형태, 근무기간 등에 따라 개개인의 성평등 의식수준이 다르게 나타났고, 직장의 성평등 수준에 대해 집단 간 차이를 보였음
- 차별 경험 정도에서도 집단 간 차이를 보였기 때문에 차별화된 교육이 필요함
- 또한, 직급, 직무에 관계없이 동일한 교육프로그램보다는 교육 수요자 특성에 맞는 교육 프로그램 개발이 요구됨
- 즉, 대상을 세분화하여 맞춤형 교육을 실시해야함

2) 교육 운영 방법의 체계화

- 성평등한 조직문화 이루기 위해서는 체계적인 성인지 교육 필요
- 직장 내 성평등에 대한 단계적인 교육방법도 제안할 수 있음 (예를 들어, 기초과정 - 의식과정 - 실천과정 - 전문과정 - 심화과정)

3) 교육 내용의 다각화

(1) 교육 전문성 강화

- 교육의 실효성을 높이기 위해 전문성이 강화된 프로그램의 개발과 보급이 우선되어야함

(2) 교육 방법의 다양화

- 단순한 지식이나 정보전달을 위한 강의식 교육에서 벗어나 가족이나 직장 동료, 업무수행 등과 관련하여 관련 지식이나 정보를 활용하여 자신의 삶을 점검하고 대안적 삶을 모색할 수 있는 활동기회를 제공할 수 있도록 다양한 교육방법 요구됨
- 참여식 교육방법이 적극적으로 도입되어야 하며, 이 방법은 형식적인 강의나 집합교육보다는 자신들의 경험이나 사례중심의 토의와 대안모색 방법이 효과적일 수 있음(실습과 토론시간 등을 충분히 배정하여 교육의 효과를 높일 수 있음)

(3) 교육 수요자 중심의 맞춤형 교육 프로그램 개발

- 교육 대상의 세분화가 요구되므로 이들 대상에 맞춘 맞춤형 교육 프로그램의 개발이 요구됨

2. 의사소통 통로·기회 마련

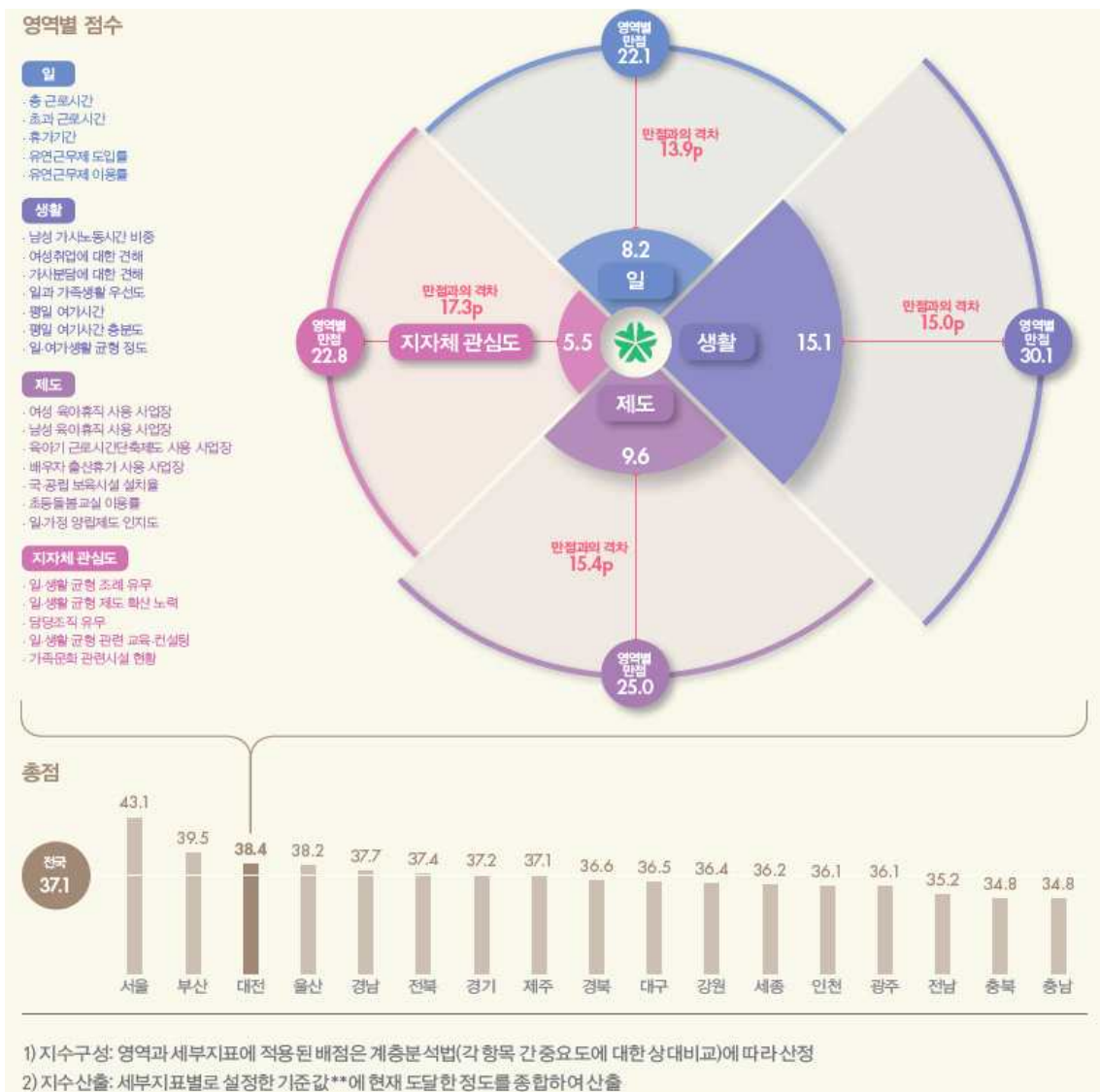
- ‘성평등한 일터’를 만들기 위해서는 어느 한쪽이 변화하기 보다는 모두 함께 변화의 필요성을 느끼고 바뀌어야 하며, 일방적인 주입식 성평등 보다는 성평등한 문화를 조성해야 되는지에 대한 근거를 들어 구성원의 설득이 우선되어야 함
- 성평등 신념과 태도를 갖고 있더라도 실천에 어려움이 존재함으로 직장 내 남녀 간의 협력적 관계를 촉진하고, 성별갈등을 극복할 수 있는 성평등 실천 훈련 프로그램을 개발하고 이를 확산 보급할 수 있는 정책적 노력이 필요
- 성평등한 문화를 이루기 위해서는 인식의 전환을 위한 끊임없는 노력과 실천의지가 필요하며, 성차별과 편견, 고정관념 등에 대해 구성원들이 모두 함께 점검해 보아야 함
- 직장 내 (부서 내) 의사소통 기회(간담회, 토크쇼 등)를 통해 성평등에 대한 정확한 의미를 전달하고 서로 간 소통할 수 있는 시간으로 구성
- 서로 간(세대 간, 성별 간, 직급 간) 소통할 수 있는 시간을 통해 수평적 소통기회를 원활히 할 수 있는 기제를 마련하고, 개인의 인식전환을 위해서 관행과 관습으로 여기던 부분에 대한 문제제기와 해결방안을 함께 모색하는 것이 필요함

3. 성평등한 직무환경 조성을 위한 공정한 인사 시스템 강화

- 기관 내 성차별 또는 일가정 어려움으로 인한 직무만족과 조직몰입이 상관정도가 나타났으므로, 성평등한 직무환경은 기관의 성과향상과 관련되어 있음
- 즉, 성평등한 직무환경 조성하기 위해서는 직장 내 성차별 감소를 위한 조치들은 조직의 생산성을 저하시킬 수 있는 성차별 문제를 줄이고 효율적으로 운영하는데 도움이 됨
- 또한 남녀 모두 가장 불평등하다고 느끼는 ‘승진/평가/보상기회의 차별’ 과 ‘부서배치에서의 차별’ 을 줄이는 기관의 노력 요구됨
- 비공식적 인사평가기준이 적용되는 관행을 개선하고 성 편견이나 인맥이 인사고과에 영향을 주 않도록 객관적 지표 수립

4. 남녀고용평등과 일·가정 균형지원 관련 제도 실효성 증진

- 제도 이용의 어려움이 존재하는 것으로 나타났기 때문에 편의성을 높이기 위해서는 성평등한 조직문화나 가족친화제도가 조직효율성에 기여할 수 있다는 점에 근거해 조직 구성원들을 설득해야 함
- 제도의 긍정적 효과에 대한 내용을 중심으로 지속적인 안내/알림(게시판, 팸플릿 등)을 실시하여 자유롭게 사용할 수 있는 분위기 조성 필요
- 또한 성 주류화 조치의 실효성을 높이기 위하여 다양한 방법과 도구를 적극 개발에 힘써야 하는데, [그림3-1]과 같은 일·생활균형지수를 기관의 특성에 맞게 구성해 정기적인 자체 점검 실시를 제안



출처 : 대전여성가족정책센터 브리프 2019년 6월호

[그림 3-1] 대전 일·생활균형지수 (2017년 기준) (단위: 점)

5. 성평등 관련 홍보 강화와 사후 모니터링 시행

- 직장 내 성평등 관련 슬로건 제작 필요 / 성평등에 대한 긍정적 인식
- 단발적 홍보에 그치는 것이 아니라 홍보 효과를 알아볼 수 있는 모니터링을 실시해 홍보의 문제점과 보완점, 그리고 변화가 필요한 성차별적 문화를 찾아 시정할 필요가 있음
- 직장 내 성평등에 관한 우수사례집을 발간하여 각 부서에 배포

참고문헌

- 권혜림(2013), 경찰공무원의 성역할 태도 형성요인 및 성역할 태도가 직장 내 대인관계 갈등에 미치는 영향, 한국경찰연구학회, 한국경찰연구 12(2), 3-22
- 문미경·김복태·정수연·류도암(2013). 한국의 적극적 평등실현조치에 관한 연구. 서울: 한국여성정책연구원
- 박정민·윤영채(2018), 차별적 경험과 성역할 태도가 직무만족에 미치는 영향: 일-가정 양립의 매개효과를 중심으로, 충남대학교 사회과학연구소, 사회과학연구 29(3), 21-38
- 박지현·탁진국 (2008), 여성종업원의 조직 내 성차별 지각이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국심리학회, 한국심리학회지: 산업 및 조직 21(2), 245-263.
- 안상수·박성정·김금미(2010), 성평등 실천 국민실태조사 및 장애요인 연구 (Ⅱ) :직장 생활영역을 중심으로, 한국여성정책연구원
- 양건모·최순영·조영미(2010), 공직내 인사상 성차별 인식이 직무태도에 미치는 영향, 한국행정학회, 2010년도 공동학술대회 발표논문집, 1742-1763
- 이희태 (2015), 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향. 지방정부연구, 19(3), 53-75
- 장용선(2018), 공정성 중시 인적자원관리가 성 평등 조직문화에 미치는 영향, 한국전문경영인학회, 전문경영인연구 21, 169-187
- 전대성(2015), 공무원들이 인식하는 조직 내 저성과자의 비율이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로, 한국행정연구원, 한국행정연구 24(3), 177-197
- Coronel, J. M., E. Moreno, and M. J. Carrasco(2010), "Work-Family Conflicts and the Organizational Work Culture as Barriers to Women Educational Managers," Gender, Work and Organization, 17(2), 219-239
- Kirton, G. and G. Healy(2009), "Using Competency-Based Assessment Centers to Select Judges Implications for Equality and Diversity," Human Resource Management Journal, 19(3), 302-318
- Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings. Medical care, 56-68
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1(1): 61-8
- 여성가족부(2016), <2016년 양성평등 실태조사>
- 법제처 국가법령정보센터 URL: www.law.go.kr