
2020
연구보고서 17

직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구

구미영 · 김종숙 · 윤덕경 · 천재영 · 양승엽 · 김근주



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



2020 연구보고서-17

직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구

저 자 구미영, 김종숙, 윤덕경, 천재영, 양승엽, 김근주

연구진 연구책임자 : 구 미 영 (본원 연구위원)
공동연구원 : 김 종 숙 (본원 선임연구위원)
공동연구원 : 윤 덕 경 (본원 연구위원)
공동연구원 : 천 재 영 (본원 연구위원)
공동연구원 : 양 승 엽 (연세대학교 연구교수)
공동연구원 : 김 근 주 (한국노동연구원 연구위원)

이 보고서를 다음과 같이 인용해 주십시오.

구미영·김종숙·윤덕경·천재영·양승엽·김근주(2020). 직장 내 성차별적 괴롭힘
실태와 제도개선 방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 연구기관
으로, 한국의 여성정책에 대한 종합 연구를 통해 양성평등 실현, 여성의 사회참여
확대 및 복지 증진, 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 여성정책 Think-Tank이다.

발간사

한국은 임금, 경제활동참가율, 관리자 비율에서의 성별 격차가 여전히 큰 국가에 속하는데, 여성이 업무상 또는 직장 내 인간관계에서 차별 받지 않고 일할 수 있는 환경이 충분히 조성되지 않은 것에서도 그 원인을 찾을 수 있습니다. 함께 입사한 동기임에도 성별에 따라 배치되는 부서와 업무가 달라지고, “여자치고는 일 잘해”라는 말을 듣는 환경에서 여성이 관리자나 임원으로서의 경력 전망을 모색하는 것은 쉽지 않은 일이기 때문입니다.

위와 같은 맥락을 배경으로 이 연구는, 직장 내 성차별적인 언행의 실태와 노동자의 업무환경에 미치는 영향을 조사, 분석하였습니다. 해외의 입법례와 판결례 등은 직장 내 성차별적 언행을 ‘성차별적 괴롭힘’이라는 개념으로 포섭하여 금지하는 것을 확인할 수 있습니다. 반면에 한국의 남녀고용평등법은 고용상 처분에 있어서의 차별과 성희롱만을 차별로 규율하고 있다는 차이가 있습니다. 이 연구의 실태조사 결과 10가지 행위유형으로 파악한 성차별적 언행 경험 비율이 22.1~36.3%에 달하는 등 높게 나타났습니다. 성차별적 언행으로 인해 업무환경이 저해되었다고 응답한 비율은 35.7%이고 여성이 남성에 비해 일관되게 높게 나타났습니다. 성차별적 언행이나 괴롭힘 경험이 이직 결정이나 의사에 미친 영향도 높게 나타나는 등 여성의 노동권 보장을 위해 정책적으로 대응할 필요성을 보여줍니다.

성차별적 언행과 괴롭힘 실태를 측정하는 문항을 만들기 위하여 다양한 분야의 전문가와 여성단체 및 노동단체, 노동조합 활동가들과 자문회의를 수회에 걸쳐 진행하였는데, 적극적으로 의견을 제시해주신 전문가들께 감사드립니다. 특히 이번 실태조사의 기획에서 F.G.I의 설계와 진행이 중요한 역할을 하였는데, 권수현 연세대 문화인류학과 강사의 참여가 큰 힘이 되었습니다. 또한 자료 조사, 정리에 도움을 준 연구조사원들께도 감사드립니다.

2020년 12월
한국여성정책연구원
원장 문유경

연구요약

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 2017년 이래로 한국 사회의 성평등 의식이 빠르게 변화하고 성장하면서 그동안 차별, 성불평등으로 인식되지 못하던 관행, 문화에 대해 폭발적으로 비판과 문제의식이 제기되고 있음. 反성폭력과 미투운동에서 시작된 여성들의 움직임은 “젠더갑질”이라고 불리는 여성비하적, 여성혐오적 조직문화, 관행에 대한 비판으로 확장되고 있으며, 이러한 이슈가 더 크게 형성될 가능성이 있음.
- 성차별적인 언행, 성차별적 괴롭힘이 직장 내 ‘차별’임을 규정하고, 그 예방 및 피해 발생 시 조치의무를 사용자에게 부여하여 성차별적 조직문화를 개선할 수 있음.
- 본 연구의 목적은 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태를 확인하고 개선방안을 제시하는 것임.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

- 1) 법·제도적 규율 현황
 - 법·제도적 규율 현황을 검토하고, 현행 직장 괴롭힘 및 성희롱 법률이 규율할 수 없는 사각지대가 발생하는 원인 분석.
 - 관련 법령, 인권위 결정례, 판결례를 검토.
- 2) 외국의 성차별적 괴롭힘 관련 법 제도
 - 미국, 영국, 프랑스 등 관련 법제도가 발전하고 사례가 축적된 국가를 선정하여, 입법 내용 및 정책 현황 검토.

3) 직장 내 성차별적 괴롭힘의 실태

- 피해 경험이 있는 노동자 대상 심층면접을 진행하여 구체적인 양상, 피해 발생에 영향을 미치는 요인, 노동자의 의식, 대처 현황 등을 파악. 심층면접 결과를 바탕으로 설문조사 문항 개발함.
- 노동자 2000명 대상 설문조사 실시함.

4) 법 제도적 개선 방안 제시

나. 연구 방법

1) 문헌 연구

2) 성차별적 괴롭힘 관련 분쟁 사례 조사

3) 포커스 그룹 인터뷰(Focus group interview)

- 직장 내 성차별적 괴롭힘 양상과 피해 결과, 피해자 인식 등을 파악하기 위하여 남녀 근로자 32명을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰(Focus group interview)를 진행함.

4) 성차별적 괴롭힘 현황 실태조사

- 업종과 사업체 규모를 중심으로 20대 이상 60대 미만의 남녀 근로자 2,000명을 대상으로 웹 설문조사 실시함.

II. 관련 법 제도 및 분쟁사례

- 성차별: 주요 외국 차별금지법의 연혁을 보았을 때 성차별적 괴롭힘은 광의의 성차별을 이루는 한 유형으로 규정되거나 해석되었음.

- 성희롱: 차별적 괴롭힘에 대한 미국 판례 법리는 인종 괴롭힘에서 시작하여 인종, 성별, 연령, 장애를 이유로 한 괴롭힘이 금지하는 판례 법리와 EEOC지침이 확립되었음. 성차별적 괴롭힘 관련해서는 성희롱이 주로 논쟁의 대상이 되었는데, 성희롱을 성차별의 일종으로 볼 수 있는지의 논쟁이 1970-1980년대 진행되었음.
 - 미국과 EU는 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 성적 언행 여부로 구분하여 각각 규정하고 있음. 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 분리, 구분하여 이해하면, 성희롱 사건에 비하여 성차별적 괴롭힘 사건을 더 엄격한 기준으로 심사하는 2중 구조가 형성된다고 비판하는 견해도 제시됨.
- 「근로기준법」에서 규율하는 직장 내 괴롭힘은 성차별적 괴롭힘을 포섭할 수 있을 정도로 포괄적으로 규정되어 있으나 고용노동부 매뉴얼 등에서는 명시적으로 설명하지 않음.
- 장애인차별금지법의 장애 괴롭힘 조항이 현행 법령 중 유일한 사례임. 국가인권위가 발의한 평등법 제정안이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 근거 규정을 포함하고 있을 뿐이며, 이러한 입법적 공백 때문인지 성차별적 괴롭힘이 주되게 다뤄진 결정례나 판례를 찾기 어려움. 주로 국가인권위 성희롱 진정 사건 중에서 성차별적 괴롭힘에 해당하는 사례를 찾을 수 있었는데, 문제된 행위가 ‘성적 언행’인지 여부가 주된 쟁점으로 등장하는 경향을 보이고 있음.
- 회식 자리에서의 술따르기 요구, 여성성의 기준에 따른 외모 비판, 특정 성별에 대한 비하, 외모에 대한 지적 등이 문제된 사안으로 ‘성적 언행’을 성성(sexuality)를 중심으로 해석할 경우 성희롱으로 인정받기 쉽지 않음. 이와 관련하여 i) 성적 언행을 확대해서 성희롱 개념을 해석하거나 ii) 성차별적 괴롭힘으로 포섭하여 차별로 판단하는 등의 해석론적 또는 입법적 대책이 필요함.

〈표〉 각 개념의 차이점 및 유사점

| | 괴롭힘 | 고용상 성차별 | 성희롱 | 성차별적 괴롭힘 |
|-------------|---------------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 고용 차별 해당 여부 | 비해당 | 고용 차별의 한 유형으로 포섭하는 것이 차별금지법 선진국기들의 경향 | | |
| 가해자 | 사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄 | 사용자로 한정됨 | 사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄 | |
| 규율 대상 | 고용상 처분과 사실 행위 모두 대상 | 모집, 채용, 배치, 승진 등 고용상 처분에서 발생하는 차별 → 고용상 불이익이 발생해야 함 | 섹슈얼한 언행을 대상으로 함 | 고용상 처분이 아닌 사실행위를 대상으로 하며, 섹슈얼한 언행이 아님 |
| 범주 | 인격권 및 건강권 침해 행위 | 고용 차별 | 고용 차별이면서 직장 내 젠더 폭력으로서의 성격을 동시에 갖고 있음 | |
| 법적 규율 현황 | 근로기준법, 산업안전보건법 | 남녀고용평등법, 국가인권위원회법 등의 예방 및 피해구제 절차 적용대상 | 차별 관련 법령에서 규율하지 않음 | |

Ⅲ. 외국의 법제도적 규율

프랑스, 영국, 미국 법제도의 비교

| | 프랑스 | 영국 | 미국 |
|--------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 노동법 상 괴롭힘금지법 적용 여부 | 가능 | 노동법 상 근거 없음 | 연방 차원에서는 차별적 괴롭힘만 금지함 |
| 인적 속성 | 인종, 성별, 가족상황, 임신, 외모, 장애 등 | 인종, 연령, 장애, 성전환, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향 | 성별, 인종, 피부색, 출신국가, 장애, 연령, 유전자정보, 임신 |
| 보호대상 | 근로자로 한정 | 노무제공자, 근로자도 포함 | 근로자로 한정 |
| 가해의도 | 성립요건 아님 | | |
| 반복성 | 필수적으로 요구되지 않음 | | |
| 입증책임 | 사용자에게로 전환 | | 입증부담의 완화 |
| 외부구제절차 | 차별시정전문기구의 구제절차 민사소송 | | |
| 구제명령 | 민사배상 외에도 괴롭힘 중지 및 재발방지를 위한 명령 가능 | | |
| 불리한 조치 | 금지 규정 있음 | | |
| 예방의무 | 예방계획 수립의무 있음 | 사용자책임 법리를 통한 간접적인 유도 차별시정기구의 지침 | |

IV. 성차별적 괴롭힘의 실태

1. 실태조사 결과 분석

가. 표본 및 조사 방법

- 사업체 노동력실태조사 결과(2018)를 활용하였고, 업종과 사업체 규모를 중심으로 남녀 근로자 2,000명 대상으로 조사 진행
- 종사자 규모는 30인 미만, 30~100인 미만, 100~300인 미만, 300인 이상으로 할당하였고, 성별은 남성과 여성을 각 50%로 할당하여 남성과 여성간의 성차별적 괴롭힘에 차이가 있는지를 확인하였음.

나. 성차별적 언행과 그 영향

1) 유형별 성차별적 언행 피해 경험 - 현 직장

- 성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인에 대한 경험이 있다는 응답자는 26.1%, 성역할 고정관념 경험을 응답한 경우는 32.6%, 성별에 따른 비하나 혐오발언을 경험한 응답자는 23.6%, 부적절한 호칭이나 지칭을 경험한 응답자는 32.2%. 애교나 친절에 대한 강요 경험도 22.1%였고 외모에 대한 지적이나 품평은 28.3%가 경험하였음. 성별에 따라 주요 업무에서 배제당한 경험은 24.4%, 잡무나 허드렛일을 요구받은 경험은 35.3%, 사생활 간섭은 36.3%, 육아/출산/일생활균형제도 사용관련 비난이나 압박 경험은 28.3% 등으로 나타남.
- 사생활에 대한 간섭, 잡무나 허드렛일에 대한 요구, 성역할 고정관념, 부적절한 호칭이나 지칭 등을 경험하는 비율이 가장 높아 근로자들이 일반적으로 경험하는 성차별적 언행 유형임을 확인할 수 있음.
- 대부분의 유형에서 여성들이 남성들에 비하여 성차별적 언행 경험 비율이 높게 나타났는데 가장 큰 차이를 보인 것은 성별에 따른 업무능력에 대한 고정관념이나 업무배제 등임. 연령대별로 20~35세 미만 집단에서 경험 비율이 모든 유형에서 높게 나타나고 있어 성별 연령별 피해 경험의 차이가 크다는 점을 확인할 수 있음.

2) 성차별적 언행과 불쾌감, 모욕감

- 성별에 따라 성차별적 언행 경험률이 비슷하다 할지라도 그로 인한 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율은 여성이 더 높다는 것을 확인할 수 있음. 성역할 고정관념 발언이나 성별비하/혐오 발언처럼 남성의 경험율이 더 높거나 미세한 차이만 나는 유형의 경우일지라도 불쾌감·모욕감을 느낀 비율은 여성이 10%p 이상 높음. 애교·친절 강요, 사생활 간섭, 육아·출산, 일·생활양립 제도 사용 관련 비난의 경우 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율에서 성별 격차가 20%에 가깝게 나타남.
- 이는 같은 유형의 성차별적 언행이라 하더라도 성별에 따라 미치는 타격이 다를 수 있음을 보여줌.

3) 직장 내 성차별적 언행 피해 경험의 실태와 대처

- 경험자들을 대상으로 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례를 질문한 결과, 가장 많은 응답은 잡무나 허드렛일에 대한 요구였고, 사생활 간섭, 부적절한 호칭이나 지칭이 뒤를 이음.
- 가장 불쾌하고 충격적인 사례의 행위자를 질문한 결과, 상사가 54.8%로 가장 많았고, 동료직원과 경영진(사업주/대표이사 등)이 각각 23.5%와 23.3%로 유사한 수준이었음.
- 가장 불쾌하고 충격적인 사례의 발생시점은 인턴이나 수습, 시용기간 중이라는 응답이 19.4%였고 나머지는 그 외 기간에 발생하였음.
- 가장 불쾌하고 충격적인 사례를 경험한 이후 66.5%는 아무 대응도 하지 않았고, 15.0%는 직장 동료와 상담을 하였으며 12.4%는 행위자에게 직접 문제제기를 했고, 직장 상사에 고충을 호소한 비율은 7.8%, 회사 내부 고충상담창구에 상담을 의뢰하거나 신고했다는 응답은 2.9%, 회사 외부의 민간 상담소에 상담했다는 응답은 0.9%, 회사외부의 공공기관에 신고/진정/소송을 제기했다는 응답은 0.4%였음.
- 비정규직은 아무 대응을 하지 않았다는 비율이 정규직에 비하여 매우 높게 나타났고 행위자에게 문제제기를 하거나 직장 상사에게 고충을 호소하는 비율은 더 낮았음.

- 무대응한 이유를 조사한 결과 48.5%는 문제제기를 할 정도의 사안이 아니라는 이유로 응답했고, 47.1%는 개선되지 않을 것 같아서, 29.2%는 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할 것 같아서, 나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서 9.4%, 어떻게 대응해야 할지 알지 못해서 9.0%, 회사 내 고충상담/신고 창구가 없어서 2.9% 순이었음.
- 남성은 문제제기할 정도의 사안이 아니라는 응답이 가장 많았지만 여성, 20~34세 연령대, 30인 미만 소규모 사업체 근로자는 개선되지 않을 것 같아서라는 응답 비율이 높게 나타났음.

4) 성차별적 언행 피해 경험(이전 직장)과 간접경험

- 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험은 남성보다 여성에게서 더 많은 것으로 나타났고 각 경험 역시 여성들의 경험 비중이 남성에 비하여 매우 높게 나타났음.
- 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험이 이직에 영향을 미쳤는지를 질문한 결과 53.1%는 그렇다고 응답하였음. 남성은 이직에 영향을 미쳤다는 비율이 42.9%이지만 여성은 이 비율이 59.9%로 여성들이 이직하는데 성차별적 언행이 큰 영향을 미쳤음. 20~35세 연령대가 다른 연령대에 비하여 이직하는데 영향을 미쳤다는 비율이 높았고, 100~300인 미만 사업체 규모의 근로자들이, 비정규직이 정규직에 비하여 해당 응답 비율이 높게 나타났음.
- 간접 경험과 직접 경험 간 차이가 크지 않지만 모든 항목에서 본인이 직접 경험하였을 때 직장 생활이 더 어려워지는 것으로 나타났음.

5) 직장 내 성차별적 언행 가해 경험

- 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 경험은 24.2%, 성역할 고정 관념은 23.1%, 성별 비하나 혐오발언 경험은 21.2%, 부적절한 호칭이나 지칭은 21.5%, 애교나 친절 강요는 18.2%, 외모 지적이나 품평은 21.5%, 성별에 따른 주요 업무 배제는 21.1%, 잡무나 허드렛일 요구는 21.9%, 사생활 간섭은 22.6%, 육아, 출산, 일생활균형 제도 활용관련

비난이나 압박은 18.4%였음.

- 남성은 모든 사례에서 여성에 비하여 가해 경험이 많은 것으로 나타났고 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 경험과 성별에 따른 주요 업무 배제 경험이 특히 높게 나타났음.
- 여성은 사생활 간섭 경험이 상대적으로 높게 나타났고 연령대가 높아 질수록 가해 경험이 높아져 성차별적 언행이 과거 근로 현장에서 상당히 광범위하게 이루어졌음을 확인할 수 있었음.
- 비정규직이 정규직에 비하여 더 가해 경험이 높게 나타났음.
- 가해를 한 이유를 조사한 결과 성별에 따라 상황이나 업무역량이 다른 부분이 있으니까라는 응답이 24.7%로 가장 많았고 직장에서 자연스럽게 쓰이는 말이나 관행이니까 22.5%, 사실이니까 혹은 옳다고 믿는 말이니까라 16.4%, 상대방이 조직에 적응하도록 가르치기 위하여 14.5%, 친근함을 표현하기 위하여 11.4%, 내가 당한 성차별에 대응하기 위하여가 10.5%로 나타났음.

6) 성차별적 언행 피해의 영향

- 9가지의 직장생활 영향을 4점 척도로 측정하였음. 가장 부정적인 것을 받은 것은 회사에 대한 소속감과 신뢰감이 저하하고 이직하고 싶다는 생각 관련이었음. 모든 측정 도구에서 여성, 연령이 낮을수록 더 부정적으로 평가하고 있었고, 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았음.

다. 성차별적 괴롭힘 경험과 영향

1) 성차별적 괴롭힘 실태

- 국내외 선행연구의 성차별적 괴롭힘 정의와 FGI 결과 등을 참고하여 성차별적 괴롭힘을 다음과 같이 정의함: 10가지의 성차별적 언행 유형 중 한 가지라도 지난 1년간 경험한 자 중 이로 인해 '불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다'고 느낀 사람. 국내 선행조사와 달리 이 연구에서는 성차별적 언행 경험에

업무환경에 미친 부정적인 영향을 추가하여 조사하였다는 점에서 차별성이 있음.

- 이러한 정의에 따라 분석한 결과 **피해자의 비율이 35.7%이고, 여성과 남성은 각각 42.2%, 29.1%로 성별 차이**가 있음.
- 직장 내 성차별적 괴롭힘의 객관적 피해와 주관적 피해를 분석한 결과, 응답자 전체적으로는 둘 사이에 거의 차이가 보이지 않았음. 그런데 성별에 따라 다른 양상이 나타나서, 여성의 경우 객관적 피해 경험률에 비해 주관적 피해 경험률이 낮게 나타났고 남성은 그 반대로 나타남. 또한 객관적 피해 경험률에 있어서의 성별 차이(남성 29.1%, 여성 42.2%)는 주관적 피해 경험률에 비해 크게 나타남(남성 31.7%, 여성 38.7%).

2) 성차별적 괴롭힘의 영향

- 직장 생활을 조직 몰입도와 업무 몰입도로 측정한 결과 모두 비 피해자가 긍정적으로 응답하고 있었고, 이는 피해 경험자의 조직몰입과 업무몰입 수준이 낮은 것을 의미함.
- 조직 몰입도 점수는 ‘전반적으로 이 직장에 만족한다’가 평균 2.19점, ‘구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다’가 2.43점, ‘이 직장에 계속 다니고 싶다’가 2.02점이었으며, 여성, 연령이 높을수록, 사업체 규모가 300인 이상, 공공부문 및 협단체 근로자인 경우 점수가 높게 나타났음.
- 업무 몰입 점수는 ‘현재 맡고 있는 일에 만족한다’는 2.15점, ‘현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다’가 2.15점, ‘현재 맡고 있는 일을 계속하고 싶다’는 2.07점이었고, 연령이 높을수록, 사업체 규모가 커질수록, 공공 부문이나 협단체 근로자인 경우 업무몰입 수준에 대해서 긍정적으로 응답하였음.

2. 포커스 그룹 인터뷰(Focus group interview)

가. 연구 방법

- 총 32명의 남녀 근로자를 참여자 특성에 따라 다섯 그룹으로 구분하였고 그룹별로 각 1회씩 인터뷰를 진행
- 구조화된 설문지를 활용하여 직장 내 성차별적 괴롭힘 유형, 피해 결과, 괴롭힘 매개 요인, 대처 방법 등을 파악함.

나. 연구 결과

- 성차별적 괴롭힘 유형은 성적 대상화, 외모 평가 및 통제, 고정된 성역할 강요로 범주화됨.
- 성차별적 괴롭힘은 고용 불이익, 의욕 상실, 건강 문제, 부정적 평판, 따돌림과 같은 피해를 발생시키는 것으로 나타남.
- 피해자가 인식하는 괴롭힘 매개 요인은 직장 규모, 업무 특성, 사업주(상사)의 인식, 고용형태, 직급, 남녀 성비와 관련됨.
- 피해자의 대처방식은 퇴직·이직, 문제 제기, 현실 타협, 자포자기로 나타났고, 대처방식은 피해자의 연령 및 직장 내 지위, 남성 비율, 고용형태에 따라 차이가 있는 것으로 분석됨.

V. 결론

1. 정책적 대응의 필요성

- 이 연구의 실태조사와 해외의 선행 조사 결과는 성차별적 괴롭힘이 일회적인 해프닝이거나 극히 일부 구성원의 일탈행위만으로 볼 수 없다는 점을 시사함. 성차별적 괴롭힘은 사업장의 규모와 성격, 업종, 고용형태를 불문하고 전반적으로 높은 비율로 나타나고, 여성의 피해 경험률이 더 높게 나타나는 성별화된 양상임. 성차별적 언행 경험이 업무환경을 저해한다는 응답에서 성별 격차가 더 크게 나온다는 사실은 한국의 권위

주의적인 기업 문화 속에서 남성도 성차별적 언행을 경험하지만, 그것이 업무환경에 미치는 영향은 여성에게 더 크다는 점을 확인시켜줌.

- 이러한 실태는 성차별적 언행으로 대표되는 성차별적 괴롭힘에 대하여 여성의 노동권과 인격권을 침해하는 위법한 행위라는 점을 명확히 할 필요성을 보여줌. 미국, 영국, 프랑스 등 외국의 입법례나 판례는 성차별의 한 유형으로 성차별적 괴롭힘을 규정하고 있음.

2. 정책 제언

가. 성차별적 괴롭힘에 대한 법제도적 규율

- 미국, 영국, 프랑스 등 외국의 입법례나 판례는 성차별의 한 유형으로 성차별적 괴롭힘을 규정하고 있다는 점도 한국의 차별금지법이 누락한 지점을 시사함. 성적인 속성이 미약한 성차별적 괴롭힘이 더 빈번하게 발생한다는 점도 정책적 대응의 필요성의 근거임. 성적인 언행만이 직장 내에서 위법한 행위인 것이 아니라 여성을 비하, 모욕, 무시하는 언행도 성차별의 하나로서 위법하다는 점을 명확히 해야 하므로, 성적인 언동을 중심으로 한 성희롱만을 규율하는 현행 법률의 공백을 보완할 필요가 있음.
- 성차별적 괴롭힘 뿐 아니라 인종, 연령, 국적 등을 이유로 한 차별적 괴롭힘에 대해서 규율할 필요성도 고려해야함. 외국인 여성, 장애인 여성처럼 여성 내부에서도 다양한 속성을 중첩적으로 지니고 있기 때문에, 성별 외의 다른 요인으로 인해 여성이 겪는 차별적 언행의 문제를 다루기 위해서도 차별적 괴롭힘을 성희롱과 별개로 규정할 필요가 있음.
- 국가인권위의 평등법 제정안처럼 차별적 괴롭힘을 별도로 규정한다면, 성희롱 사건에서의 '성적 언동'을 협소하지 않게 해석하면서도 보다 다양하고 넓은 범위의 성차별적 언행을 규율할 수 있음. 술따르기 강요 사건이나 생식기 명칭을 사용한 욕설 등 기존의 성적 언동 개념을 확대하여 성희롱으로 포섭할 수 있는 것은 포섭하되, 성적 속성이 약한 언행에 대해서는 성차별적 괴롭힘으로 따로 규율 가능함.

- 성차별적 괴롭힘을 별도로 규정해야 할 실익은 다음과 같음.
 - 직장 괴롭힘이나 성희롱 조항이 포괄하지 못하는 성차별적 언행들을 포섭할 수 있음.
 - 성차별 구제절차를 이용할 수 있고 입증책임 전환 등 소송절차 상 장점을 누릴 수 있다는 점에서도 피해 구제의 실효성이 제고될 수 있음.
 - 성차별적 괴롭힘을 개별 차별금지법에 규정한다면 고용차별과 성희롱을 예방하기 위한 취업규칙 등의 기업 내 지침, 예방교육 자료의 내용에 반영할 수 있음.
- 중장기적으로는 성차별적 언행이 차별적 괴롭힘에 해당하는지 판단하는 기준을 정립하기 위한 연구와 사례 연구가 추가되어야 할 필요가 있음. 성차별적 언행이 단지 ‘친밀감을 표시하려다 한 실수’, ‘관행을 따른 악의 없는 언행’으로 축소해석되지 않기 위해서는 노동자의 직장생활에 미치는 영향에 대한 보다 많은 조사와 연구가 필요함. 또한 후속연구에서는 외국 판결례에서 적대적, 위협적 업무환경 판단기준에 초점을 맞추어야 할 것임.

나. Soft Law 방식의 접근 필요성

- 성차별적 괴롭힘은 입법적 공백으로 인하여 오랫동안 우리 사회에서 논의되지 못한 주제인만큼 사업장 규범으로 형성함에 있어 신중하고 유연한 접근이 필요함. 이와 관련하여 참고할 수 있는 것은 근래의 직장 괴롭힘 관련 근로기준법 개정 임. soft-law방식으로 기업의 자발적인 개선을 유도하는 단계적인 접근이라는 의미가 있음. 따라서 남녀고용 평등법과 평등법에서 차별적 괴롭힘을 금지함을 명시하는 법 개정을 하되, 법적 제재는 피해자에 대한 불리한 조치로 한정하고 단계적으로 강화하는 방식을 제안함.

다. 단기과제: 근로기준법 상 괴롭힘 규정의 적용

- 2장에서 검토했듯이 근로기준법 제76조의2의 직장 괴롭힘 개념은 성차별적 괴롭힘을 포함할 수 있도록 정의되어 있음. 성별을 젠더 위계로 해석할 경우 '지위나 관계의 우위' 요건을 충족하는 것이 가능함. 따라서 직장 내 성차별적 괴롭힘을 예방하고 인식을 개선하기 위한 전략의 일환으로 근로기준법 상 괴롭힘 규정을 적용하는 방안도 단기과제로 검토할 필요성이 있음.
- 프랑스 사례에서 보이듯이 성차별적 괴롭힘은 노동법전의 (일반) 직장 괴롭힘 조항과 차별금지법의 괴롭힘 금지 조항 모두의 적용이 가능한 예도 있음. 고용노동부 직장괴롭힘 매뉴얼(2019)에 '차별적 괴롭힘' 유형을 추가하고 성별, 인종, 장애, 국적 등을 이유로 한 괴롭힘이나 차별적 언행도 괴롭힘에 해당한다고 설명할 필요가 있음.

성차별적 괴롭힘 정책의 개요(안)

| 구분 | 근거법 | 정책 과제 | 피해 구제 | 비고 |
|--------|--------------------------------|--|---|-------------------------|
| 단기 과제 | 근로기준법 상 괴롭힘 금지 조항의 적용 | <ul style="list-style-type: none"> · 고용노동부 매뉴얼 및 직장괴롭힘 민원처리지침 등에 괴롭힘의 한 유형으로 '차별적 괴롭힘' 추가 · 직장 괴롭힘 교육·홍보 자료에 괴롭힘의 한 유형으로 '차별적 괴롭힘' 추가 · 직장 괴롭힘 신고상담센터 사례를 성인지적 관점에서 분석, 정책적 함의 도출 | <ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 상 괴롭힘 구제 절차 이용 가능 | |
| 중장기 과제 | 남녀고용평등법, 연령차별금지법 등 개별 차별금지법 개정 | <ul style="list-style-type: none"> · 성차별적 언행 및 업무환경에 미치는 영향, 성별 양상 등에 대한 실태 조사 실시 · 고용평등 관련 교육·홍보 자료에 차별적 괴롭힘 관련 내용 추가 | <ul style="list-style-type: none"> · 국가인권위 및 노동청 진정 등의 구제 절차 이용 가능 | 근기법과 차별금지법상 구제절차를 병행 적용 |

출처: 자체 작성

연구성과 목록 주제 분류: 노동·고용, 고용차별

주제어: 성차별적 괴롭힘, 젠더 괴롭힘, 성희롱, 성차별, 성평등 조직문화

목 차

| | |
|-------------------------------------|----|
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | 3 |
| 2. 연구 내용 및 방법 | 5 |
| 가. 연구 내용 | 5 |
| 나. 연구 방법 | 7 |
| 3. 선행연구 검토 | 8 |
| II. 성차별적 괴롭힘의 개념과 법·제도적 규율 현황 | 19 |
| 1. 성차별적 괴롭힘의 개념 | 21 |
| 2. 다른 개념과의 관계 | 23 |
| 가. 고용 상 성차별 | 23 |
| 나. 성희롱 | 27 |
| 다. 직장 내 괴롭힘 | 33 |
| 3. 법제도적 규율 | 33 |
| 4. 분쟁 사례의 검토 | 36 |
| 가. 판례 및 결정례 | 36 |
| 나. 사건 처리 경험 전문가 자문회의 결과 | 39 |
| 5. 소결 | 44 |
| III. 외국의 법제도적 규율 | 47 |
| 1. 프랑스 | 49 |
| 가. 차별적 괴롭힘 실태 | 49 |
| 나. 차별적 괴롭힘의 금지 | 54 |
| 다. 피해의 구제 | 63 |
| 라. 주요 사례 | 70 |

| | |
|--|-----|
| 2. 영국 | 72 |
| 가. 차별적 괴롭힘 실태 | 72 |
| 나. 차별적 괴롭힘의 금지 | 73 |
| 다. 피해의 구제 | 79 |
| 라. 주요 사례 | 82 |
| 마. 고용상 괴롭힘 방지를 위한 가이드라인 등의 접근법 | 86 |
| 3. 미국 | 87 |
| 가. 차별적 괴롭힘 실태 | 87 |
| 나. 차별적 괴롭힘의 금지 | 89 |
| 다. 피해의 구제 | 93 |
| 라. 주요 사례 | 95 |
| 4. 소결 | 96 |
| | |
| IV. 실태조사 결과 분석 | 99 |
| 1. 실태조사 결과 분석 | 101 |
| 가. 실태조사 개요 | 101 |
| 나. 성차별적 언행 | 114 |
| 다. 성차별적 괴롭힘의 발생 | 188 |
| 2. 포커스 그룹 인터뷰(Focus group interview) | 210 |
| 가. 연구 방법 | 210 |
| 나. 연구 결과 | 215 |
| 3. 소결 | 233 |
| | |
| V. 결 론 | 235 |
| 1. 성차별적 괴롭힘의 실태와 영향 | 237 |
| 2. 정책적 대응의 필요성 | 239 |
| 3. 정책 제언 | 243 |
| 가. 성차별적 괴롭힘에 대한 법제도적 규율 | 243 |



| | |
|--|-----|
| 나. Soft Law 방식의 접근 필요성 | 247 |
| 다. 단기과제: 근로기준법 상 괴롭힘 규정의 적용 | 248 |
| 참고문헌 | 251 |
| 부 록 | 259 |
| [부록 1] 프랑스 직장 내 차별 척도 조사에서 활용된 질문지 | 261 |
| [부록 2] 여성에 대한 성차별적 언행의 로지스틱 회귀 분석 | 262 |
| [부록 3] 직장 내 성별 고정관념과 스트레스 실태조사 | 263 |
| Abstract | 293 |

표 목 차

〈표 I-1〉 성차별적 괴롭힘 선행 조사결과(1) 9

〈표 I-2〉 성차별적 괴롭힘 선행 조사결과(2) 10

〈표 I-3〉 사유별 차별적 괴롭힘 경험 11

〈표 I-4〉 젠더감질 실태조사 문항 12

〈표 I-5〉 성차별적 언어 표현 조사 문항 13

〈표 I-6〉 프랑스의 차별적 괴롭힘 조사 문항 15

〈표 III-1〉 프랑스의 차별적 괴롭힘 실태조사 결과 52

〈표 III-2〉 미국의 차별적 괴롭힘 진정 현황 88

〈표 III-3〉 프랑스 영국 미국의 비교 98

〈표 IV-1〉 응답자 정보 102

〈표 IV-2〉 직장 내 여성 종사자 비율 103

〈표 IV-3〉 부서/팀 내 여성 종사자 비율 104

〈표 IV-4〉 업종 (1) 105

〈표 IV-5〉 업종 (2) 106

〈표 IV-6〉 업종 (3) 107

〈표 IV-7〉 직종 (1) 108

〈표 IV-8〉 직종 (2) 109

〈표 IV-9〉 고용 형태 110

〈표 IV-10〉 파견/용역/하청 여부 111

〈표 IV-11〉 재직 기간 112

〈표 IV-12〉 월 평균 급여 113

〈표 IV-13〉 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 - ‘경험 있음’ 비율 요약 (1) ... 114

〈표 IV-14〉 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 - ‘경험 있음’ 비율 요약 (2) ... 116

〈표 IV-15〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 1) 성별 업무 능력에 대한
일반화 및 낙인 118

〈표 IV-16〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 2) 성역할 고정관념 120

〈표 IV-17〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 3) 성별 비하/혐오 발언 ... 122

〈표 IV-18〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 4) 부적절한 호칭/지칭 124

| | |
|---|-----|
| 〈표 IV-19〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 5) 애교/친절 강요 | 126 |
| 〈표 IV-20〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 6) 외모 지적/품평 | 128 |
| 〈표 IV-21〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 7) 성별에 따른 주요업무 배제 | 130 |
| 〈표 IV-22〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 8) 잡무/허드렛일 요구 | 132 |
| 〈표 IV-23〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 9) 사생활 간섭 | 134 |
| 〈표 IV-24〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도 - 10) 육아, 출산, 일/생활양립제도 사용 관련 비난/압박 | 136 |
| 〈표 IV-25〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 4점 평균 요약 (1) | 138 |
| 〈표 IV-26〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 4점 평균 요약 (2) | 139 |
| 〈표 IV-27〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 | 140 |
| 〈표 IV-28〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 2) 성역할 고정관념 | 141 |
| 〈표 IV-29〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 3) 성별 비하/혐오 발언 | 142 |
| 〈표 IV-30〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 4) 부적절한 호칭/지칭 | 143 |
| 〈표 IV-31〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 5) 애교/친절 강요 | 144 |
| 〈표 IV-32〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 6) 외모 지적/품평 | 145 |
| 〈표 IV-33〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 7) 성별에 따른 주요업무 배제 | 146 |
| 〈표 IV-34〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 8) 잡무/허드렛일 요구 | 147 |
| 〈표 IV-35〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 9) 사생활 간섭 | 148 |

| | |
|---|-----|
| 〈표 IV-36〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 - 10) 육아, 출산, 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 | 149 |
| 〈표 IV-37〉 성차별적 언행 경험율과 불쾌감/모욕감(성별) | 151 |
| 〈표 IV-38〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 (1) | 153 |
| 〈표 IV-39〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 (2) | 154 |
| 〈표 IV-40〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 행위자 (중복응답) | 155 |
| 〈표 IV-41〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 발생시점 | 156 |
| 〈표 IV-42〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 주변 반응 | 157 |
| 〈표 IV-43〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 주변 반응의 도움 여부 | 158 |
| 〈표 IV-44〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 대응/대처 (중복응답) | 159 |
| 〈표 IV-45〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 대응/대처하지 않은 이유 | 161 |
| 〈표 IV-46〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 대응/대처 이후 결과 (중복응답) | 163 |
| 〈표 IV-47〉 이전 직장에서의 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 (1) | 165 |
| 〈표 IV-48〉 이전 직장에서의 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 (2) | 166 |
| 〈표 IV-49〉 이전 직장에서의 직장 내 성차별적 언행 경험이 이직에 미친 영향 | 167 |
| 〈표 IV-50〉 직장 내 성차별적 언행 목격 여부 | 168 |
| 〈표 IV-51〉 직장 내 성차별적 언행 목격이 직장생활에 미친 영향 - 4점 평균 요약 (1) | 169 |
| 〈표 IV-52〉 직장 내 성차별적 언행 목격이 직장생활에 미친 영향 - 4점 평균 요약 (2) | 170 |

| | |
|--|-----|
| <표 IV-53> 직장 내 성차별적 언행 가해 경험 - '경험 있음' 비율 요약 (1) ... | 172 |
| <표 IV-54> 직장 내 성차별적 언행 가해 경험 - '경험 있음' 비율 요약 (2) ... | 173 |
| <표 IV-55> 직장 내 성차별적 언행 가해 이유 | 175 |
| <표 IV-56> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 4점 평균 요약 (1) | 177 |
| <표 IV-57> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 4점 평균 요약 (2) | 178 |
| <표 IV-58> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 1) 회사에 대한 소속감/신뢰 약화 | 179 |
| <표 IV-59> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 2) 업무 몰입도 저하 | 180 |
| <표 IV-60> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 3) 이직하고 싶다고 생각 | 181 |
| <표 IV-61> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 4) 성별로 인해 앞으로 승진이 더 늦을 것이라고 생각 | 182 |
| <표 IV-62> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 5) 조직에서 나를 배제한다고 느낌 | 183 |
| <표 IV-63> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 6) 소극적으로 변화 | 184 |
| <표 IV-64> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 7) 직장 내 인간관계에 대한 스트레스/불안 | 185 |
| <표 IV-65> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 8) 정신적 건강에 나쁜 영향 | 186 |
| <표 IV-66> 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향 - 9) 신체적 건강에 나쁜 영향 | 187 |
| <표 IV-67> 성차별적 괴롭힘 피해 경험자의 분포(객관적 피해 경험) | 189 |
| <표 IV-68> 성차별적 괴롭힘 피해 경험자의 분포(주관적 피해 경험) | 190 |
| <표 IV-69> 성차별적 괴롭힘의 객관적/주관적 피해 경험자 분포 비교 | 191 |
| <표 IV-70> A14. 직장 생활 (요약) | 194 |
| <표 IV-71> A14. 직장 생활 - 1) 전반적으로 이 직장에 만족한다 | 196 |

| | |
|---|-----|
| 〈표 IV-72〉 A14. 직장 생활 - 2) 구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다 | 198 |
| 〈표 IV-73〉 A14. 직장 생활 - 3) 이 직장에 계속 다니고 싶다 | 200 |
| 〈표 IV-74〉 A14. 직장 생활 - 4) 현재 맡고 있는 일에 만족한다 | 202 |
| 〈표 IV-75〉 A14. 직장 생활 - 5) 현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다 .. | 204 |
| 〈표 IV-76〉 A14. 직장 생활 - 6) 현재 맡고 있는 일을 계속 하고 싶다 | 206 |
| 〈표 IV-77〉 조직 문화 - 4점 평균 요약 (1) | 208 |
| 〈표 IV-78〉 조직 문화 - 4점 평균 요약 (2) | 209 |
| 〈표 IV-79〉 인터뷰 내용 | 210 |
| 〈표 IV-80〉 A 그룹 참여자 : 경력 5년 미만 여성(21~31세) | 211 |
| 〈표 IV-81〉 B 그룹 참여자 : 사무직·서비스직·판매직 여성(44~61세) | 212 |
| 〈표 IV-82〉 C 그룹 참여자 : 단순노무직·기능직·생산직 여성(42~60세) | 212 |
| 〈표 IV-83〉 D 그룹 참여자 : 남성 비율이 더 높은 직장 여성(26~45세) | 213 |
| 〈표 IV-84〉 E 그룹 참여자 : 경력 5년 미만 사무직·서비스직·전문직 남성 (27~33세) | 214 |
| 〈표 IV-85〉 인터뷰 일정 | 214 |
| 〈표 IV-86〉 주요 분석 결과 | 215 |
| 〈표 IV-87〉 성차별적 괴롭힘 피해 유형 | 216 |
| 〈표 IV-88〉 성차별적 괴롭힘 결과 | 220 |
| 〈표 IV-89〉 괴롭힘 매개 요인 | 226 |
| 〈표 IV-90〉 대처방식의 선택 | 230 |
| 〈표 V-1〉 직장 내 성차별적 괴롭힘을 직장에서 금지해야 하는지 여부 | 241 |
| 〈표 V-2〉 직장 내 성차별적 괴롭힘의 성차별 해당 여부 | 242 |
| 〈표 V-3〉 남녀고용평등법 개정안 | 246 |
| 〈표 V-4〉 성차별적 괴롭힘 정책의 개요(안) | 249 |

그림 목 차

| | |
|--|-----|
| [그림 I-1] 교수, 교직원에 의한 여학생 성희롱피해 경험(Penn 주립대) | 16 |
| [그림 II-1] 성희롱과 성차별적 괴롭힘의 관계 예시 | 32 |
| [그림 III-1] 최근 5년간 성차별, 동성애 혐오, 인종 차별, 종교 차별, 장애 차별, 건강 상태 차별에 관한 언행의 경험 | 50 |
| [그림 III-2] 민간·공공 분야 근로자 및 독립노동자의 직장 내 차별적 괴롭힘 경험 비율 | 51 |
| [그림 III-3] 사회적 특성에 따라 성차별주의자, 동성애 혐오자, 인종차별주의자의 언행과 종교, 장애, 건강 상태에 관한 언행 (가중치%) | 53 |
| [그림 IV-1] 본인의 직접 경험과 간접 경험이 직장생활에 미치는 영향 비교 | 171 |



Ⅰ

서론

| | |
|-----------------|---|
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | 3 |
| 2. 연구 내용 및 방법 | 5 |
| 3. 선행연구 검토 | 8 |

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 한국의 성격차 지수(GGI)가 매년 OECD 회원국 중 최하위 수준으로 평가되는 주요한 요인으로 고용 영역의 심각한 성별 격차가 있다. 임금, 경제활동참가율, 관리자 비율에서의 성별 격차가 낮은 GGI 순위로 이어져 왔다. '17~18년 확인된 금융권 및 공공기관 채용 성차별 사건들은 고의적인 채용차별조치 근절되지 않은 현실을 보여주며, 관리자 및 임원에서의 낮은 여성 비율은 업무배치, 승진 등에서의 직접·간접적 차별이 개선되지 않는 노동시장 현황을 시사한다. 미투운동은 직장 내 성희롱 금지 법률이 작동하지 않는 현실을 보여주는데, 성희롱은 여성의 인격권 뿐 아니라 노동권에 대한 위협이라는 점에서 젠더폭력이자 고용차별로서의 성격을 갖고 있다. 이처럼 심각한 직장 내 성차별과 성희롱의 발생에 영향을 미치는 주요 요인 중 하나는 성차별적인 조직문화다.
- 성희롱은 가해자 개인의 일탈적 행동이 아니라 차별적인 젠더의식, 여성을 대상화 하는 조직문화에서 비롯된 구조적인 문제이다. 김종숙 외(2018:48)에 따르면, 직장 내 성희롱 발생과 조직문화의 성평등성은 밀접한 관계인 것으로 나타났는데, 조직문화가 성평등한 경우의 피해경험률이 4.27%, 비교적 성불평등한 경우 14.91%로 격차가 매우 컸다. 성차별적인 조직문화일수록 직장 내 젠더폭력 피해자의 회복과 피해구제에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 성차별적 조직문화는 성차별 및 성희롱 등을 포함한 젠더폭력의 원인이자 발생토대라는 점에서 자연적으로 소멸하길 기다려야 하는 문제로 치부할 수 없다. 그럼에도 성차별적인 조직문화에 초점을 맞춘 국내

4 ■ 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구

선행연구는 드문 상황이다. 고용에서의 성별 격차와 조직문화의 관련성에 대한 선행연구로 강민정 외(2019), 성희롱과 조직문화의 관련성을 조사한 선행연구로 황정임 외(2018) 등이 있는데, 인사노무관리나 일·생활양립을 중심으로 성평등한 조직문화 정도를 진단하고 있다. 인사노무관리나 일·생활양립제도 활용 실태 외에도 여성비하적인 성차별적 조직문화의 실태와 그 영향에 초점을 맞춘 연구가 필요하다.

□ 이 연구의 또 다른 배경은, 2017년 이래로 한국 사회의 성평등 의식이 빠르게 변화하고 성장하면서 그동안 차별, 성불평등으로 인식되지 못하던 관행, 문화에 대해 폭발적으로 제기되는 비판과 문제의식이다. 反성폭력과 미투 운동에서 시작된 여성들의 움직임은 “젠더갑질”이라고 불리는 여성비하·여성혐오적 조직문화, 관행에 대한 비판으로 확장되고 있다. 이러한 움직임의 대표 사례로는 5개 여성단체가 일터에서의 젠더갑질 실태를 조사하여 발표한 것을 들 수 있다(2018년 12월). 성적인 언행이 아니어서 논의의 대상에서 제외되곤 했던 여성비하적 언행, 관행, 업무배치 등의 문제점을 드러낸 조사결과인데, ‘남자 상사나 남성 동료의 반말 등 함부로 대하는 적이 있다’는 응답자가 38.7%, ‘복장이나 외모, 화장에 대한 지적을 받은 적이 있다’가 31.6%, ‘사무실의 관리노동(사무집기 구입, 전화 받기, 청소 등)과 회의준비는 주로 여성 몫이다’가 25.5% 등의 순으로 나타났다(젠더갑질 실태조사팀, 2018:31-32). 여성 노동자들은 성차별적 조직문화와 업무관행이 채용, 직무배치, 승진 등 고용차별과 연동하여 발생하고 있음을 인지하고 문제제기를 시작하였으며, 향후 관련된 사회적 이슈가 더 크게 형성될 가능성이 있다. 따라서 ‘성차별적 조직문화와 업무관행’에 대해 위법한 차별로 문제제기 하는 것이 현행 법과 제도에서 가능하고 필요한 것인지에 대한 연구가 필요한 시기이다.

□ 성차별적 조직문화 중 고용 상 처분과 관련된 부분은 현행 차별금지법으로 규율 가능하나, 또 다른 축인 여성비하적, 차별적 언행은 포섭이 안 된다. 현행 차별금지법은 모집, 채용, 해고 등 ‘고용상 처분’만을 대상으로 하기 때문이다. 따라서 성차별적 조직문화의 개선을 위해 성차별적인 언행, 성차별

적 괴롭힘이 직장 내 '차별'임을 규정하고, 그 예방 및 피해 발생 시 조치의무를 사용자에게 부여할 필요가 있다. 또한 현행 성차별 피해 구제절차가 적용될 수 있도록 하여, 상담, 진정, 조사, 판정 등의 절차를 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

- 이 연구에서 제시하는 연구문제는 아래와 같다.
 - 현재의 법제도는 성차별적 괴롭힘 예방과 규율을 할 수 있는가.
 - 성차별적 괴롭힘이 직장 내에서 얼마나 발생하고 있는가, 그리고 그 발생 양태가 여성노동자의 고용형태, 직급, 근속연수 등에 따라 다른가.
 - 성차별적 괴롭힘은 여성노동자의 정신적, 신체적 건강, 직업적 전망에 영향을 미치는가.
 - 법제도적 규율이 필요한 성차별적 괴롭힘의 판단기준은 무엇인가.
- 이 연구의 목적은 아래와 같다.
 - 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 문제점 제시.
 - 현행 법제도가 성차별적 괴롭힘 예방 및 피해 구제 관련 한계 지점을 규명하고 제도적 개선방안 제시. 특히 현행 직장 괴롭힘 법제도가 갖는 규율상의 한계를 규명함과 동시에 성차별적 괴롭힘 사건에 적용될 수 있는 가능한 방안을 제시하여 정책과제로 활용.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

- 직장 내 성차별적 괴롭힘 관련 연구 동향 정리
 - 국내 선행연구 및 조사가 드문 관계로, 해외의 연구동향 조사
 - 조사 결과를 바탕으로 실태조사 문항 설계에 반영
- 법·제도적 규율 현황 정리
 - 현행 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」과 일·가정양립지원에 관한 법

6 ■ 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구

률(이하 '남녀고용평등법'), 「국가인권위원회법」, 「산업안전보건법」 등 관련 법제도로 성차별적 괴롭힘을 규율하고 피해를 구제받을 수 있는지 현황을 검토하고, 현행 직장 괴롭힘 및 성희롱 법률이 규율할 수 없는 사각지대가 발생하는 원인 분석.

- 관련 법령, 인권위 결정례, 판결례를 검토. 최근 5년간 성차별적 괴롭힘 진정을 각하한 경험이 있는 인권위 담당자 및 근로감독관, 노동부 공무원, 고용평등상담실에 접수된 성차별적 괴롭힘 사건 처리 관련하여 상담실 실무자, 상담 경험 노무사 및 변호사 대상 자문회의 진행.

□ 외국의 성차별적 괴롭힘 관련 법 제도

- 미국, 캐나다, 프랑스 등 관련 법제도가 발전한 국가를 선정하여, 입법 내용 및 정책 현황 검토
- 인권위, 법원의 결정례 및 판결례를 검토하여 성차별적 괴롭힘 판단 기준 정리
- 기업의 예방의무 이행을 위한 방지 정책 현황과 모범사례 조사
- 기업의 손해배상 책임 인정 현황 및 판단기준, 손해배상 외 다양한 피해 구제명령의 실제 사례 확인, 노사협회의 의제에 포함시켜 성차별적 괴롭힘 예방활동 및 피해구제 조치활동을 협력적으로 진행하는 모델의 성공 요인 검토.

□ 직장 내 성차별적 괴롭힘의 실태

- 피해 경험이 있는 노동자 대상 심층면접을 진행하여 구체적인 양상, 피해 발생에 영향을 미치는 요인, 노동자의 의식, 대처 현황 등을 파악. 심층 면접 결과를 바탕으로 설문조사 문항 개발.
- 노동자 대상 설문조사 실시

□ 법 제도적 개선 방안 제시

- 관련 부처 및 전문가와의 긴밀한 논의를 바탕으로 개선 필요한 주요 쟁점 정리.
 - 성희롱과 달리 입법적 공백 상태이므로 위법한 행위라는 점을 법률로

명시하는 것이 우선 과제.

- 성차별적 괴롭힘 관련 기업의 법적 책임 조항 입법 방안: 직장 내 차별 대응 정책의 관건은 '예방 및 피해 구제조치에 있어 기업의 역할'임. 성차별적 괴롭힘은 일탈적 개인의 예외적 행위가 아닌 성불평등한 직장 내 문화를 바탕으로 발생하는 것임. 눈에 보이지 않는 여성비하 및 차별의 직장문화를 구조적으로 개선하기 위해서는 사용자의 강력한 의지와 적극적인 대응이 필수적임.
- 단기과제로 현행 직장 내 괴롭힘, 성차별, 성희롱 구제절차를 성차별적 괴롭힘에 적용할 수 있도록 하는 개선방안을 병행하여 제시. 법제 도적 규율의 현실적 가능성을 높이고자 함.

나. 연구 방법

□ 문헌 연구

- 국내외 선행연구 및 실태조사 문항 및 결과 검토
- 성차별적 괴롭힘의 개념 정의를 위해, 국내외 선행연구 및 입법례, 결정례 등을 연구

□ 성차별적 괴롭힘 관련 분쟁 사례 연구

- 관련 판례, 결정례 검토
- 직장갑질119에 접수된 성차별적 괴롭힘 사례 검토
- 인권위 진정 사례, 고용평등상담실 상담 사례 분석이 어려울 경우, 관련 사건처리 담당자 대상 자문회의 진행

□ 설문조사

- 성차별적 괴롭힘 현황 실태조사
 - 목적: 성차별적 괴롭힘의 발생 현황과 노동자 및 기업에 미치는 영향
 - 대상: 남녀 노동자 2,000명.
 - 조사내용: 소속 기업의 일반현황(성비 포함), 성차별적 괴롭힘 경험 빈도, 성차별적 괴롭힘 경험이 정신 건강에 미치는 영향, 소속 기업의

8 ■ 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안 연구

조직문화에 대한 젠더 관점의 조사문항(성희롱, 성차별 발생 현황, 여성 직원의 지위 등), 성차별적 괴롭힘 경험이 업무몰입도 등에 미치는 영향, 성차별적 괴롭힘에 대한 응답자의 대응, 기업의 대처, 개선을 위한 요구사항 등

- 설문조사의 필요성: 이 연구는 성차별적 괴롭힘이 사업장 내 만연함을 보여주고, 성차별 및 성희롱의 발생 토양이 된다는 점을 제시하여 입법적, 정책적 개선 필요성을 설득하는 것을 목적으로 하는 정책연구임. 따라서 설문조사를 바탕으로 한 결과 없이 질적 조사결과만으로는 관련 정책 담당자를 설득하기 어려울 것으로 예상되어 설문조사를 연구방법으로 포함하고자 함.

□ 심층면접

- 32명의 남녀 노동자를 성별, 연령, 남초 여부, 업종 등에 따라 모집하여 면접 실시

□ 해외 사례 비교 연구

- 해외의 성차별적 괴롭힘 관련 입법, 정책 및 기업 내 예방 프로세스 사례 연구

□ 부처 및 국회와의 자문회의

- 실태조사 결과 공유 및 법제도 개선 방안에 대한 논의

3. 선행연구 검토

성차별적 괴롭힘에 대한 국내 논의는 아직 상대적으로 활발하지 않은 실정이며 따라서 관련 선행연구 또한 상당히 적다.

직장 내 괴롭힘의 대표적인 조사 척도인 NAQ(Negative Acts Questionnaire) 등에는 성차별적인 괴롭힘 행위를 묻는 문항이 포함되지 않는다. 이러한 일반적인 직장괴롭힘 조사척도를 활용한 국내의 실태조사에서는 여성의 피해 경험

률이 남성에 비해 높은 것으로 일관되게 나타난다(구미영 외, 2015; 홍성수 외, 2017; 김근주 외, 2017 등). 괴롭힘 피해 경험에서의 성별 격차의 원인으로 는 여성의 노동시장 내 열악한 지위, 직장 내 젠더권력관계, 여성의 높은 갑질 감수성 등이 거론되고 있다.

본원의 기본과제로 수행된 「여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태 연구」에서 성차별적 괴롭힘 실태를 파악하기 위하여 관련 문항을 포함하여 조사한 바 있다. 성차별적 괴롭힘의 발생 현황을 분석한 결과, 여성의 성차별적 괴롭힘 행위 경험 빈도는 6개월간 평균 33.2회로 주 1회 이상 경험하는 것으로 나타났다. 탕비실 정리, 손님 응대 등의 업무를 ‘여성이니깐’ 하라고 강요하는 등 성 역할을 강요하는 경우가 가장 높은 빈도를 보여서 6개월간 평균 13.8회였고, 그 다음 순위가 부적절한 호칭이었다(구미영 외, 2015:93). 이 조사 결과는 고용상 처분 또는 성희롱으로 포섭할 수 없으나 여성 노동자에 대한 차별적 언사가 행위가 현실에서 빈번하게 발생하는 현실을 보여준다.

〈표 I-1〉 성차별적 괴롭힘 선행 조사결과(1)

(단위: 건)

| 괴롭힘 유형 | 전체 | 여성 | 남성 |
|--------------------|------|------|------|
| 전체 | 25.0 | 33.2 | 17.5 |
| 탕비실 정리 등 성역할 강요 | 13.8 | 13.8 | - |
| 부적절한 호칭 | 5.9 | 8.1 | 3.8 |
| 연애 등 사생활 간섭 또는 무시 | 3.7 | 5.3 | 2.3 |
| 외모 비하 | 4.1 | 5.1 | 3.1 |
| 성희롱 피해자에 대한 괴롭힘 목격 | 2.7 | 4.0 | 1.6 |
| 육아, 출산에 대한 비난 | 2.5 | 3.6 | 1.4 |
| 이성인 부하 직원의 하극상 | 2.6 | 3.5 | 1.8 |
| 특정 성별의 업무능력에 대한 비하 | 3.4 | 3.5 | 3.4 |

출처: 구미영 외(2015:96)

*6개월 간 평균 빈도임.

국가인권위의 2017년 직장 내 괴롭힘 실태조사(홍성수 외, 2017)에서는, 일반적인 괴롭힘 경험을 보고한 응답자를 대상으로 '그러한 괴롭힘 행위가 차별에 해당한다고 보는가'라는 질문을 추가하여 차별적인 괴롭힘의 실태를 파악하고자 하였다. 그 결과 1년간 직장내 괴롭힘 피해 경험이 한 번이라도 있었던 응답자 중 50.5%가 자신의 경험 중 차별에 해당하는 행위가 있었다고 답했다. 이 중 성별에 따른 차별에 해당한다는 답변은 나이, 사회적 신분에 이어 3순위를 차지하였다(홍성수 외, 2017:107-108). 이 조사는 직장 괴롭힘의 일반적 유형 30개를 제시하고 경험 여부를 체크하게 한 후 해당 괴롭힘을 성별 등 때문에 겪었다고 생각하는지 묻는 질문을 추가하는 방식으로 차별적 괴롭힘 조사 문항을 구성하였다.¹⁾ 이 조사결과 나이 및 사회적 신분 다음으로 성별이 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 것으로 나타났다(홍성수 외, 2017:107).

〈표 I-2〉 성차별적 괴롭힘 선행 조사결과(2)

| 구분 | % | 구분 | % |
|--------------|------|-----------------------|-----|
| 나이 | 16.4 | 가족 형태 또는 가족 상황 | 2.4 |
| 사회적 신분 | 16.2 | 기타 | 2.1 |
| 성별 | 10.2 | 임신 또는 출산 | 2.0 |
| 용모 등 신체조건 | 9.2 | 장애 | 0.7 |
| 학력 | 8.7 | 병력(病歷) | 0.7 |
| 혼인 상태 | 5.6 | 성적 지향 | 0.5 |
| 사상 또는 정치적 의견 | 4.2 | 범죄 전과 | 0.1 |
| 출신 지역 | 4.0 | 인종, 피부색, 출신 국가, 출신 민족 | 0.0 |
| 종교 | 3.6 | | |

출처: 홍성수 외(2017:107)

1) 홍성수 외(2017:239-240)에서 제시된 직장 내 괴롭힘 행위는 '나에게 줄곧 해왔던 주요 업무를 하지 못하도록 하거나 주요 업무 대신 단순하고 불쾌한 업무를 하도록 지시하였다', '업무와 관련하여 나에게 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다', '나에게 소리치거나 화를 내거나 모욕적인 욕설을 했다', '신체적 폭력을 가하였다(물건 던지기, 기합 주기 포함)' 등을 포함하여 30가지에 이른다.

성별로는 남성(44.8%)보다 여성(56.2%)이 차별적 괴롭힘 경험을 더 많이 하였다고 답했다. 성별에 의한 차별적 괴롭힘 경험은 성별에 따른 차이가 크게 나타나서, 괴롭힘 경험이 하나라도 있는 여성 중 17.9%가 자신의 성별로 인하여 그와 같은 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 답하였던 반면, 남성 중에서는 자신의 성별로 인한 괴롭힘 피해 경험이 2.7%에 그쳤다(홍성수 외, 2017: 107-108). 용모 등 신체조건으로 인한 차별적 괴롭힘은 여성의 10.3%, 남성의 8.2%가 경험이 있다고 답하였고, 혼인 상태로 인한 괴롭힘은 여성의 8.4%가 경험이 있다고 답한 반면 남성은 2.9%로 여성보다 5.5% 낮았다. 임신 또는 출산으로 인한 차별적 괴롭힘은 여성에 대한 괴롭힘의 3.7%, 남성에 대한 괴롭힘의 0.4%였고, 가족 형태 또는 가족 상황과 관련된 괴롭힘은 여성에 대한 괴롭힘 중 3.1%, 남성에 대한 괴롭힘 중 1.6%로 여성의 경험이 다소 많았다.”(홍성수 외, 2017:107-108). 조사문항 중 ‘용모 등 신체조건, 혼인상태, 가족형태 또는 가족상황’을 이유로 한 괴롭힘 여부는 성차별적 괴롭힘과 일정 정도 겹쳐질 수 있음에 유의해야 할 것이다.

〈표 I-3〉 사유별 차별적 괴롭힘 경험

(단위: %)

| | 차별적 괴롭힘 차별 사유 | | | | | 차별적 괴롭힘 경험 없음 | 통계값 |
|----|---------------|-----------|-------|----------|----------------|---------------|--|
| | 성별 | 용모 등 신체조건 | 혼인 상태 | 임신 또는 출산 | 가족 형태 또는 가족 상황 | | |
| 남성 | 2.7 | 8.2 | 2.9 | 0.4 | 1.6 | 55.2 | $\chi^2 = 145.829$ $p = .000^{***}$ |
| 여성 | 17.9 | 10.3 | 8.4 | 3.7 | 3.1 | 43.8 | |

***p<.001

출처: 홍성수 외(2017:108)

여성단체 및 인권단체가 일터에서의 젠더갑질 실태를 조사하였는데, 젠더갑질의 행위유형을 아래와 같이 예시하고 경험 여부를 답하도록 하였다.

〈표 I-4〉 젠더갑질 실태조사 문항

- ① 복장이나 외모, 화장에 대한 지적을 받은 적이 있다.
- ② 중요한 업무에서 배제되는 느낌이다.
- ③ 회식 등의 자리에 부르지 않는다.
- ④ 회사의 중요한 정보를 못 받은 적이 있다.
- ⑤ 여성의 업무능력을 의심하는 일을 들은 적이 있다.
- ⑥ 사무실의 관리노동(사무집기 구입, 전화 받기, 청소 등)과 회의준비(복사)는 주로 여성 몫이다.
- ⑦ 집안일로 잔업이나 회식 불참으로 핀잔을 받은 적이 있다.
- ⑧ 성적 지향이나 성별 정체성을 질문 받은 적이 있다.
- ⑨ 외부업체 응대 등을 강요받은 적이 있다.
- ⑩ 가끔 상사의 사적인 심부름을 한 적이 있다.
- ⑪ 타 업체 직원이나 고객이 남자 직원에게만 말을 건다.
- ⑫ 상사의 화풀이대상이 된 적이 있다.
- ⑬ 남자 상사나 남성 동료가 반말 등 함부로 대한 적이 있다.
- ⑭ 특별한 이유 없이 남성을 상대로 한 업무를 중용당한 적이 있다.
- ⑮ 여성은 기술이 없거나 힘이 없을 거라는 전제로 원하지 않는 도움을 주려한 적이 있다.

출처: 젠더갑질실태조사팀(2018:151)

조사결과 '남자 상사나 남성 동료가 반말 등 함부로 대한 적이 있다'는 응답자가 38.7%, '복장이나 외모, 화장에 대한 지적을 받은 적이 있다'가 31.6%, '사무실의 관리노동(사무집기 구입, 전화 받기, 청소 등)과 회의준비는 주로 여성 몫이다'가 25.5% 등의 순으로 성차별적 괴롭힘의 발생 양태가 확인되었다(젠더갑질실태조사팀, 2018:9-10, 31-32). 다만 여성만을 조사대상으로 하였기에 성별에 따른 경험 실태를 비교하기에 어려움이 있다. 또한 이 조사에서는 통신 공기업, 케이블방송기업, 교육공무직 여성 9명을 대상으로 심층 면접을 실시하여, 성차별적인 괴롭힘이 현행 성차별, 성희롱 구제절차의 사각지대로 남는 문제와 여성의 근로지속에 미치는 영향 등을 살펴볼 수 있도록 하였다(젠더갑질실태조사팀, 2018:9-10, 31-32).

이수연 외(2018)는 2,058명의 남녀(이중 직장인은 약 1000명)를 대상으로 일상생활 속에서의 성차별적 언어 표현 경험 실태를 조사하였다. 이 조사는 성차별적 언어 표현을 성역할, 외모, 성별 속성, 성적 대상화, 특정 성별 비하/모욕의 5가지 유형으로 분류하고, 가정, 직장, 학교 등 오프라인 공간 중 어디에서 경험하였는지, 문제된 언어 표현이 남성과 여성 중 어느 성별을 표적대상으로 한 것인지, 이러한 언어표현을 듣고 어떤 감정이 들었는지 등을 질문하였다.

〈표 I-5〉 성차별적 언어 표현 조사 문항

| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>유형1: 성역할</p> | <p>“사내새끼가 무슨” “애는 엄마가 키워야지” “남자가 돼 가지고” “여자가 별면 얼마나 번다고, 집에서 살림이나 애 키우는 게 남는 거야” “이런 게 상남자”</p> |
| <p>유형2: 외모</p> | <p>“여자는 예쁘면 다 용서해야” “여자에게 풀메이크업은 필수” “남자 키 작으면 루저” “남자가 식스팩 정도 있어야”</p> |
| <p>유형3: 성별 속성 관련 언어표현</p> | <p>“남자 성욕은 충족되어야” “여자는 성적으로 정숙해야” “남자가 우는 거 아니야” “여자가 너무 나댄다”</p> |
| <p>유형4: 성적 대상화</p> | <p>“아찔한 명품 복근” “꿀벅지 노출” “헛바디” “상남자 돌벅지”</p> |
| <p>유형5: 특정 성별 비하</p> | <p>“개저씨” “기생오라비” “맘충” “절벽녀” “똥장녀” “암유발녀” “한남충은 다 찌질하다” “부엌데기” “군바리” “김여사” “김치녀 보다는 스시녀가 낫다”</p> |

출처: 이수연 외(2018:155-164)의 조사문항을 표로 재구성

이 조사 결과 응답자의 15~18%가 직장에서 성역할, 속성, 외모 관련 언어 표현을 경험하였다고 응답하였다(이수연 외, 2018:31). 흥미로운 점은 ‘직장’에서 성차별적 언어표현을 경험했다고 답한 자의 비율에서 남성이 여성보다 일관되게 높게 나타난다는 점이다. 이는 성차별적 언어표현 경험에서 불쾌감이 나 분노 등을 느끼는 경향이 여성이 더 크게 나타나는 반면 남성은 아무 감정이 들지 않았다고 답한 비율이 높았다는 점, 그리고 성차별적 언어표현을 사용한 경험에 있어서 남성이 여성보다 더 높았다는 조사결과와 함께 고려되어야 한다(이수연 외, 2018:31,50-51). 즉 동일한 언어표현이라 하더라도 성별에 따라 미치는 영향이 다를 수 있기 때문에, 경험비율만으로 발생 실태를 조사하는 것에는 한계가 나타날 수 있음을 보여준다.

강희영 외(2019)에서 여성혐오표현의 경험 실태를 조사한 결과에 따르면, 직장 동료나 고용주 등 업무상 만난 사람에게서 여성혐오 표현을 경험한 빈도를 성별과 연령대로 교차하여 살펴보면 50대를 제외하고 여성의 비율이 남성보다 다소 높았다(강희영 외, 2019:93).

입법적 배경의 차이로 인해 해외에서는 성차별적 괴롭힘 관련 연구와 조사가 상대적으로 활성화되었다. 성차별적 괴롭힘은 성적인 요구에 응할 것을 요구하는 것이 아니라 여성에 대한 모욕적이고 적대적인 태도를 전달하는 광범위한 언어 및 비언어적 행동이라고 정의된다(Fitzgerald외, 1995; Salin, 2018,11-12에서 재인용). 또한 Leskinen 외(2011)는 반여성적 농담, 여성이 경영과 친하지 않다는 발언, 여성을 폄하하는 조잡한 용어 등이 성차별적 괴롭힘의 예라고 설명한다(Leskinen 외, 2011:26).

Berdahl(2007)은 성희롱(sexual harassment) 대신 ‘성별에 근거한 괴롭힘’(sex-based harassment)라는 개념을 사용할 것을 제안한다. 성별에 근거한 괴롭힘에는 기존의 성희롱 외에도 “성별을 바탕으로 개인을 폄하, 비하, 모욕하는 행위(성차별적 괴롭힘)도 포함한다. 또한 개인이 성별 때문에 경험하는 반복적인 도발, 침묵, 배제, 방해와 같이, 겉보기에는 성중립적인 행위도 포함”될 수 있다(Berdahl, 2007:644). 이 연구에서는 성희롱을 포함한 성별에 근거한 괴롭힘은 성별이 다른 다른 사람의 지위를 폄하함으로써 성별에 따른 자신의 지위를 방어, 보호할 수 있다는 것이 이러한 부정적인 행위의 원인이라 맥락이라고 설명한다(Berdahl, 2007:644).

직장 내 무례(incivility)와 성희롱, 성차별적 괴롭힘의 관계를 심리학적 측면에서 연구한 Lim외(2005)에서는, 성차별적 괴롭힘은 성희롱의 중요한 지표 이면서, 무례함과 가장 밀접하게 관련될 수 있는 유형이라고 설명한다. 성적 관심과 강요와 달리 성차별적 괴롭힘은 명시적인 성적 동기가 없는 적대감을 전달한다. 이런 점에서 성차별적 괴롭힘은 원치 않는 성적 관심/강요와 관련이 있을 뿐만 아니라 무례함과도 관련이 있을 것이라는 가설 하에 분석을 전개한다(Lim외, 2005).

프랑스 시민권보장부에서도 차별금지법에 근거하여 차별적 괴롭힘 실태조사를 2016년 실시한 바 있다. 약 25%의 응답자들이 성별, 성적 지향, 인종, 종교, 장애 여부 등을 이유로 해서 직장 내 괴롭힘의 타겟이 된 적이 있다고 보고

하였다.2) 성차별적인 언행을 경험했다는 응답의 비율은 성별에 따라 차이를 보였는데, 여성은 23%이고 남성은 6%였다.3) 이 조사에서는 아래와 같은 문항으로 성차별적인 괴롭힘의 실태를 파악하고자 하였다.

〈표 I-6〉 프랑스의 차별적 괴롭힘 조사 문항

-
2. 당신은 일터에서 다음의 대상이 된 적이 있습니까?
- 성차별적 괴롭힘 (여성 또는 남성이라는 이유로 타인을 모욕하거나 비하하는 말)
 - 동성애 혐오적 괴롭힘 (동성애자라는 이유로 타인을 모욕하거나 비하하는 말)
 - 인종차별적 괴롭힘
 - 당신의 종교와 관련된 차별적 괴롭힘
 - 당신의 장애나 건강 상태와 관련된 차별적 괴롭힘

이 답변은 «차별적 괴롭힘(상처받는 언행)»이라는 용어 아래 재편성됨

3. 최근 3년간 당신의 직업 경력(career)에서 다음과 같은 이유로 불리한 처우를 받은 적이 있습니까?
- 1) 임신 또는 출산전후휴가
 - 2) 남성 또는 여성이라는 사실
 - 3) 당신의 연령
 - 4) 당신의 출신 또는 피부 색깔
 - 5) 당신의 종교
 - 6) 당신의 건강 상태 또는 장애 현상

이 답변은 «차별 경험»이라는 용어 아래 재편성됨

각 답변으로 서술된 전체적인 대응을 지칭하기 위해 «적대적인 태도»이라는 용어가 채택됨

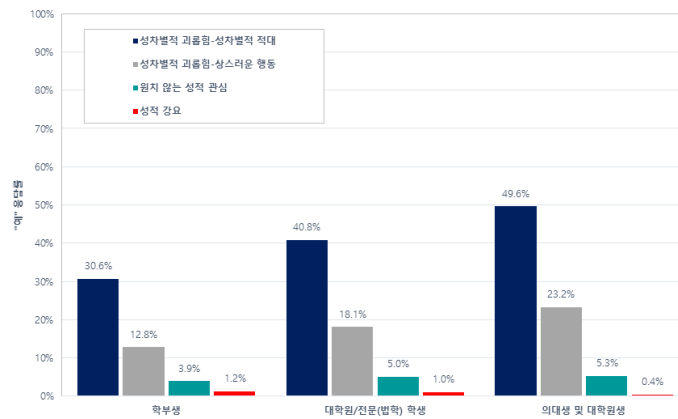
출처: 각주2의 홈페이지

미국의 여군을 대상으로 한 성폭력 성차별 실태조사 데이터를 재분석한 Leskinen 외(2011)에서는 “불쾌한 성차별적인 발언을 하였다 (예를 들어, 당신

-
- 2) 아래 조사결과와 설문지 문항의 출처는 아래와 같다. ‘Etudes & Résultats: 11e baromètre de la protection des discriminations dans l’emploi.’, 프랑스 권리보호관 홈페이지, <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2018/09/11e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-une>에서 2020. 11. 01. 인출 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_645613/lang-en/index.htm에서 2020. 11. 01. 인출
- 3) 출처: 각주2의 조사결과.

의 성별의 사람들이 당신이 하는 일의 종류에는 적합하지 않다는 말”, 혹은 “당신의 성별의 사람들을 모욕적이거나 불쾌한 용어로 불렀다” 등이 포함된 총 4개 항목으로 성차별적 괴롭힘의 실태를 분석하였다(Leskinen 외, 2011:29).⁴⁾ 그 결과 “10명 중 9명의 여성이 성차별적 괴롭힘을 경험하였고, 성별에 따른 괴롭힘을 경험한 여성이 많을수록, 그들의 직업이나 동료에 대한 만족도가 낮았고, 직업에 대한 스트레스를 더 많이 경험하게 되며, 그들의 직업 수행을 저하시키는 건강 문제를 더 많이 겪었다. 특히, 직장 동료에 대한 만족감 및 정신적 건강의 측면에서 큰 영향을 미쳤다(Leskinen 외, 2011:36). 성차별적 괴롭힘은 성희롱의 원인, 배경으로서만 존재하는 것이 아니라 (최소한 남성집중 직종, 산업에서) 여성들이 실제로 직면하는 문제라는 점을 제시하였다(Leskinen 외, 2011:36).

미국의 대학들은 캠퍼스 내 성폭력이나 젠더폭력 관련 조사를 실시하곤 한다. Penn 주립 대학교와 텍사스 시스템 대학교(University of Texas System)이 평가한 결과에 따르면, 성차별적 괴롭힘⁵⁾이 가장 흔한 형태이고 여성이 남성보다 피해 경험이 더 많고 나타났다(Johnson외, 2018:59-60).



출처: Johnson외, 2018:59-60

[그림 I-1] 교수, 교직원에 의한 여학생 성희롱피해 경험(Penn 주립대)

4) 0점(전혀)부터 4(아주 자주)까지 5점 척도로 응답

5) 이 보고서에서는 gender harassment와 gender-based harassment, sex-based harassment를 모두 성차별적 괴롭힘으로 번역하였다.

위의 선행연구들이 근래에 실시된 국내의 성차별적 괴롭힘 관련 조사라고 할 수 있으나, i) 일반적인 직장 괴롭힘 또는 성차별 및 성희롱에 초점을 둔 연구로 성차별적 괴롭힘이 중심인 과제가 아니라는 점, ii) 성차별적 괴롭힘에 대한 국내의 선행연구와 논의가 충분치 않은 상황에서 시론적으로 실시된 조사 문항이기 때문에 정밀한 실태조사 틀을 활용하지 못했다는 한계가 있다. 성희롱, 성차별과는 구분되는 성차별적 괴롭힘에 대한 조사와 논의가 진행되고 있다는 점을 보여주는 해외의 선행연구들을 통해, 국내에서도 이에 대한 본격적인 연구가 필요함을 알 수 있다.

ii

성차별적 괴롭힘의 개념과 법·제도적 규율 현황

| | |
|-----------------|----|
| 1. 성차별적 괴롭힘의 개념 | 21 |
| 2. 다른 개념과의 관계 | 23 |
| 3. 법제도적 규율 | 33 |
| 4. 분쟁 사례의 검토 | 36 |
| 5. 소결 | 44 |

II

성차별적 괴롭힘의 개념과 법·제도적 규율 현황

1. 성차별적 괴롭힘의 개념

차별적 괴롭힘(discriminatory harassment)이란, 차별이 금지되는 속성(성별, 인종, 장애 등) 등을 이유로 노동자의 존엄을 침해하거나, 위협적이거나 비하적이거나 굴욕적인 언사나 행위를 의도적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 행위를 뜻한다. 이러한 정의를 바탕으로 보았을 때, 성차별적 괴롭힘(gender harassment 또는 harassment based on sex)은 성별 등을 이유로 노동자의 존엄을 침해하거나, 위협적이거나 비하적이거나 굴욕적인 언사나 행위를 의도적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 행위라고 할 수 있다. 이러한 개념은 EU의 고용 성차별 관련 지침(Directive 2006/54), 미국 EEOC의 정의를 근거로 한다.

고용 성평등 관련 EU지침(Directive 2006/54) 제2(1)(c)조

‘성차별적 괴롭힘’: 어떤 사람의 존엄을 침해하거나 그런 영향을 미칠 목적으로, 또는 위협적이고 적대적이며 비하적, 모욕적, 공격적인 업무환경을 초래할 목적으로, 그 사람의 성별과 관련하여 원치 않는 행동을 하는 것⁶⁾

인종평등 관련 EU지침(Directive 2000/43/EC) 제2(3)조

“인종차별적 괴롭힘: 어떤 사람의 존엄을 침해하거나 그런 영향을 미칠 목적으로

6) Article 2(1)(c) ‘harassment’: where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment;

또는 위협적이고 적대적이며, 모욕적, 공격적인 업무환경을 초래할 목적으로 인종, 민족 등과 관련된 원치 않는 행동을 하는 것⁷⁾

미국 EEOC 자료⁸⁾

(차별적인) 괴롭힘이란 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전자정보에 근거하여 원치 않는 행동을 하는 것을 뜻한다. 이러한 공격적인 행위를 참는 것이 고용의 조건으로 제시되거나, 괴롭힘 행위가 적대적 업무환경을 조성할 정도로 심각할 경우에 불법행위가 된다.

외국의 차별금지법은 성별, 장애, 인종 등을 이유로 한 광의의 차별 개념을 고용상 차별과 차별적 괴롭힘, 성희롱으로 유형을 구분하여 정의하는 것으로 보인다.⁹⁾ 그러므로 “멕시코인들은 부정부패에 둔감하더라” 같은 발언은 인종차별적 괴롭힘에 해당할 수 있으며, “여자가 집에서 애나 보면 될 걸, 왜 일도 못하면서 나와 있냐”라고 하는 발언, ‘여자와 북어는 3일에 한 번씩 두들겨 패야 한다’는 메시지가 담긴 그림을 사무실에 게시하는 행위 등은 성차별적 괴롭힘에 해당할 수 있다.

한국의 제20대 국회에 제출됐던 「성희롱 성차별 금지 등에 관한 법률」제정(안), 국가인권위 발의 「평등법」 시안, 제21대 국회에 제출된 「차별금지법」 제정

7) Article 2(3). Harassment shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1, when an unwanted conduct related to racial or ethnic origin takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.

8) 원문은 다음과 같다. Harassment is unwelcome conduct that is based on race, color, religion, sex (including pregnancy), national origin, age (40 or older), disability or genetic information. Harassment becomes unlawful where 1) enduring the offensive conduct becomes a condition of continued employment, or 2) the conduct is severe or pervasive enough to create a work environment that a reasonable person would consider intimidating, hostile, or abusive. < <https://www.eeoc.gov/harassment> 2020.11.1. 인출 >

9) 이 연구에서는, 고용상 차별, 차별적 괴롭힘, 성희롱을 모두 포괄하는 차별을 ‘광의의 차별 개념’, 고용상 처분에 있어서의 차별을 ‘협의의 차별 개념’ 또는 ‘고용상 성차별’ 이라고 구분하여 설명하기로 한다.

안(장혜영 의원 대표발의)에서는 차별적 괴롭힘을 차별의 하나로 규정하고 금지한다. 「차별금지법」 제정안은 차별적 괴롭힘을 아래와 같이 정의한다. 제3호는 성적 언동이나 성적 요구를 성립요건으로 하여 성희롱을 정의하고, 제4호는 성별 등을 이유로 적대적 모욕적 환경을 조성하거나 고통을 주는 행위로 차별적 괴롭힘을 정의한다. 차별적 괴롭힘에 대한 이러한 정의는 외국의 입법례와 유사한 모습을 보인다.

제3조(금지대상 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

3. 제1호 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 그리고 그러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위

4. 제1호 각 목의 영역에서 성별 등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위

2. 다른 개념과의 관계

가. 고용 상 성차별

성차별적 괴롭힘의 개념을 논함에 있어서 다른 유사 개념들과의 관계에 대한 검토가 필요하다.

고용차별금지법을 최초로 입법하고 전세계적으로 영향을 미친 미국에서의 연혁은 이 개념들 사이의 관계를 검토함에 있어 도움이 된다.¹⁰⁾ 미국의 고용차별금지법인 민권법 제7편은 고용상 차별의 개념을 아래와 같이 정의한다. 또한 성희롱이나 차별적 괴롭힘에 대한 별도의 정의 조항을 두지 않고 아래 조항을 해석하여 성차별의 유형 중 하나로 차별적 괴롭힘을 포섭한다.¹¹⁾

10) 유럽은 EU지침에서 고용상 성차별, 성희롱, 차별적 괴롭힘을 차별의 유형으로 규정하고 있기에 관련 논쟁이 많지 않았다.

11) 여기에서의 성차별이란 광의의 성차별을 뜻한다.

민권법 제7편 제 703

(이 법률에서 금지하는 위법한 행위란)

- (1) 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등을 이유로 채용하길 거부하거나 해고하는 것, 또는 임금, 근로조건, 복리후생에 있어서의 어떠한 형태의 차별(any discrimination)을 뜻한다.
- (2) 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등을 이유로 고용 기회를 없애거나 근로자로서의 지위에 불리하게 영향을 미치는 방식으로 고용 관련 근로자나 구직자를 제한하거나 분리하거나 분류하는 행위

민권법 제7편이 제정된 1964년 무렵 입법자들이 차별적 괴롭힘도 금지하는 것을 의도했는지는 분명치 않다. 차별적인 괴롭힘을 고용 차별의 한 유형으로 인정하는 판례는 인종 괴롭힘 사건에서 처음 시작하였다(Schultz, 2004:1). 또한 인종차별적 괴롭힘에 대해서는 민권법 제7편 위반의 인종차별이라는 EEOC의 결정이 1971년부터 법원에 의해 인정되기 시작하였다(Harrick외, 1995:84). 즉, 차별적 괴롭힘은 민권법 제정 이후 초기부터 차별의 한 유형으로 해석되어 왔는데, 고용상 처분이 아닌 발언, 행위 등이 주로 문제된다는 점에서 고용상 차별과 구별되었다.¹²⁾ EEOC의 자료를 보면 민권법 제7편 위반의 차별은 고용상 차별과 차별적 괴롭힘으로 구분되고, 차별적 괴롭힘 중 한 유형으로 성희롱이 포함된다고 설명한다.¹³⁾ 욕설, 비방, 부정적인 스테레오타이핑, 겁을 주거나 위협적인 행동, 피해자가 속한 성별을 대상으로 한 적대감이나 혐오감, 비하를 드러내는 문구나 이미지 등이 차별적인 괴롭힘을 구성하는 ‘언행’(conduct)로 설명된다(Lindemann, 2012:20-27).

그런데 차별적 괴롭힘 중 성희롱의 경우 차별 개념으로 포섭하기까지 많은 논쟁의 과정을 거쳐야 했다. 성희롱이 “성별을 이유로 한” 차별에 해당하는지를 둘러싼 오랜 논쟁을 거치고 확립될 수 있었다. “검둥이” 등의 인종 비하적 언사가 문제된 사건이라면 이러한 언사가 인종을 이유로 한 것임에 이론의 여지가 없을 것이다. 반면에 1970~80년대에는 ‘성희롱은 허용되지 않는 성적인

12) 한국의 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」에서 모집, 채용, 임금, 승진, 배치, 교육 훈련, 정년, 퇴직, 해고 등의 차별금지 영역을 규정하고 있다. 법률에서 규정한 차별금지 영역에 해당하지 않을 경우 고용 상 성차별을 인정받을 수 없다. 반면에 차별적 괴롭힘은 고용상 처분이 아니라 가해자의 언행(conduct)를 대상으로 규율한다는 점에서 차이가 있다.

13) <https://www.eeoc.gov/sex-based-discrimination>에서 2020.10.30. 인출.

욕망에 의한 것일 뿐 성별에 의한 차별로 구성하기 어렵다'는 주장이 유력한 반론으로 강력하게 제기되곤 하였다.

1970년대 들어 성희롱에 대한 사용자의 법적 책임을 묻는 EEOC 진정이나 소송이 제기되기 시작하였고, 1976년 Saxbe사건 판결에서 연방지방법원은 조건형 성희롱이 민권법 제7편에서 금지하는 성차별에 해당한다고 판시하였다.¹⁴⁾ Saxbe사건 소송에서는, 상사의 성적 요구와 강요에 응하던 여성이 거부하기 시작하자 해고 당한 경우를 성별을 이유로 한 차별로 볼 수 있는지가 쟁점으로 다뤄졌다. 성희롱이 성차별에 해당하지 않을 경우 소송 자체가 성립되지 않아서 각하되어야 하기 때문이다. 이 판결에서 연방지방법원은, 민권법 제 703(1)조에서 '어떠한 차별'이라고 규정한 것은 금지 대상인 차별을 좁게 해석하지 않고 다양한 형태의 차별을 포섭하도록 해석하는 근거가 된다고 하였다. 젠더를 바탕으로 고용에 영향을 미치는 모든 형태의 차별이 해당된다는 것이다.¹⁵⁾ 이 사건은 전형적인 대가형 성희롱 사례인데, 여성이기 때문에 성적 요구를 거절했다는 이유로 해고당하였으므로 차별이라는 논리가 인정되었다. 이 판결 이후 EEOC는 1980년 성희롱이 민권법 제7편 위반의 성차별에 해당함을 선언하고 사용자가 법적 책임을 면하기 위해 취해야 할 조치를 정한 지침을 발표하였다.¹⁶⁾ 이 지침에서는 성희롱을 대가형과 적대적 환경형으로 구분하고 모두 민권법 제7편 위반의 성차별이라고 규정하였는데, 적대적 환경형 성희롱도 위법행위로 볼 수 있는지에 대한 판결이 하급심에서 엇갈리기 시작하였다. 적대적 환경형은 대가형 성희롱과 달리 노동자의 고용에 영향을 미치는 해고, 강등 등의 처분이 발생하지 않는 특징이 있기 때문이다. 이러한 논쟁은 환경형 성희롱도 성차별에 해당하고 사용자에게 법적 책임을 물을 수 있다고 판시한 Vinson사건 연방대법원 판결을 통하여 정리되었다.¹⁷⁾ Vinson판결을 통해 민권법 제7편의 차별금지 조항은 조건형 성희롱 뿐 아니라 적대적 업무 환경을 조성하는 언행도 포함하여 금지하는 것으로 해석될 수 있게 되었다.

14) Williams v. Saxbe, 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976)

15) Williams v. Saxbe, 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976)

16) 이러한 내용은 미 연방정부 시행령 제29장(Code of Federal Regulations Title 29)의 1604.1~1604.11조에 Guidelines on discrimination because of sex라는 제명으로 규정되어 있다.

17) Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)

Vinson판결의 요지

연방대법원은 민권법 제7편이 경제적 혹은 유형의 손해를 야기하는 차별만 금한다는 사용 자측 주장을 인정하지 않았다. 민권법 제7편은 성별, 인종 등에 근거한 차별적 협박, 조롱, 모욕이 없는 환경에서 노동할 권리를 부여한다. EEOC의 1980년 지침에 근거하여 법원은 “성별에 근거한 차별이 적대적 또는 모욕적 근로환경을 야기한다는 것을 증명함으로써” 이 법 위반을 입증할 수 있다고 판시하였다. 대법원은 “적대적 환경을 초래하는 성희롱은 인종괴롭힘의 경우와 마찬가지로 직장에서의 성평등에 대한 장벽이고, 노동을 통하여 생계를 꾸리는 대가로 성적 공격 대상이 되어야 한다고 요구하는 것은 가장 혹독한 형태의 인종차별적 욕설만큼이나 모욕적이고 당혹스러울 수 있다”라고 하였다.

이 법 위반의 성차별로 인정되려면 성희롱이 “피해자의 고용조건을 바꾸고 모욕적인 근로환경을 야기할 정도로 심각하거나 만연해야 한다”고 판시하였다.¹⁸⁾

이처럼 Vinson판결을 계기로 성희롱의 유형을 불문한 고용 성차별이 확인된 후, EEOC는 1990년 지침에 이와 관련된 세부 내용을 정리하였다(EEOC, 1990). Vinson판결에서 연방대법원이 판시하였듯이 민권법 제7편은 경제적 혹은 유형의 손해를 야기하는 차별만 금하는 것이 아니고 성별, 인종 등에 근거한 차별적 협박, 조롱, 모욕이 없는 환경에서 노동할 권리를 부여한다고 해석되기 시작하였고, 이는 성별을 이유로 한 차별적 괴롭힘을 규율하는 법리로 연결된다(EEOC, 1990; 박귀천 외, 2014:186에서 재인용). 이 판결을 반영하여 EEOC는 성차별 관련 규정에 괴롭힘 및 성희롱도 이 법 위반의 차별행위라고 규정하는 내용을 포함하였다.¹⁹⁾

EEOC지침의 차별적 괴롭힘 관련 규정(29 C.F.R.)

성희롱

§1604.11

(a) 성별에 근거한 괴롭힘은 민권법 제7편 제703조 에 위반한다(이 원칙은 인종, 피부색, 종교, 출신국가 관련해서도 적용된다).

18) EEOC(1990), EEOC Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment; 박귀천 외(2014), 186면에서 재인용.

19) 이러한 내용은 미 연방정부 시행령 제29장(Code of Federal Regulations Title 29)의 1604.1~1604.11조에 규정되어 있다.

이러한 지침을 바탕으로 EEOC는 법률이 금지하는 괴롭힘에는 성희롱과 성별에 근거한 차별적 괴롭힘이 있다고 설명한다. 성별에 근거한 차별적 괴롭힘은 “성적인 측면(sexual nature)을 반드시 갖고 있어야 하는 것이 아니며, 상대방의 성별에 대한 공격적인 발언을 하는 것” 등이 해당된다.²⁰⁾

위와 같은 연혁은 성희롱이 인종 차별적 괴롭힘과 달리 성차별의 한 유형으로 포섭되기까지 어떤 어려움이 있었는지 역사적 과정과 쟁점을 보여준다. 또한 성차별적 괴롭힘은 그 특성상 성적인 속성을 지닌 성희롱과 성적인 속성이 없는 괴롭힘을 구별하여 설명하게 되었다는 점에서 특성이 있음을 확인할 수 있다.

미국의 판례와 EEOC 지침은 많은 나라들의 차별금지법에 영향을 미쳤다. 민권법의 영향을 받아 제정된 한국과 유럽, 캐나다 등의 차별금지법은 고용 성차별과 함께 성희롱을 금지하는 형식으로 규정하기 때문에 성희롱이 성차별에 해당하는지에 대한 법률적 논쟁이 크게 벌어지지 않았다.²¹⁾ 성차별 해당 여부에 따라 소송이 각하될 수 있었던 1970~80년대 미국의 상황과 달리 차별금지법에서 성희롱을 불법행위로 명시하였기 때문이다.

한국의 예를 들자면, 「남녀고용평등법」은 고용 성차별과 성희롱의 관계에 대해 명확하게 규정하지 않은 상태에서 성희롱을 이 법 위반의 불법행위로 정한다. 「국가인권위원회법」은 성희롱이 차별의 한 유형이라고 명시적으로 규정한다.²²⁾

나. 성희롱

성희롱 및 성차별적 괴롭힘도 성차별의 한 유형이라고 할 때 이 두 가지 개념은 어떻게 구분되는지, 구분할 필요가 있는지도 쟁점이다.²³⁾ 미국과 EU, 캐나

20) <https://www.eeoc.gov/sex-based-discrimination>에서 2020.10.30. 인출.
 21) 유럽연합에서는 성희롱을 성차별로 규정한 EU지침에 대하여 인간의 존엄을 침해한 불법행위로 규정해야 하는 것이 아니냐는 논의는 존재하였다.
 22) 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2005. 3. 24. 법률 제7422호로 폐지되기 전의 것) 제7조 제4항도 “성희롱은 남녀차별로 본다”고 규정하였다.
 23) 이러한 쟁점은 광의의 성차별의 하위 개념으로서의 괴롭힘에서만 발생하는데, 인종 괴롭힘, 장애 괴롭힘 관련해서는 논리적으로 성립하기 어려운 쟁점이기 때문이다.

다 등은 성희롱과 성차별적 괴롭힘이 금지된다는 판례나 법률이 확립되어 있기 때문에 법 실무적으로는 성희롱과 성차별적 괴롭힘의 구분이 중요한 쟁점이 되지 않는다. 예컨대 미국 EEOC는 성적 언행인지(sexual nature) 여부를 기준으로 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 구분한다.²⁴⁾ 대표적인 고용 성차별 금지법 실무지침서인 Lindemann외(2012)에서도 성적 강요, 젠더에 근거한 괴롭힘, 성적으로 적대적인 환경으로 구분한다(Lindemann외, 2012:20-25). 법률에서 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 별도로 규정하고 관련 자료에서도 구분하여 설명하는 영국, 프랑스 등의 EU국가에서도 성적 언행이 관련된 사안인지를 기준으로 구분하고 있다.

반면에 한국의 「남녀고용평등법」이나 「국가인권위원회법」은 성차별적 괴롭힘이 차별에 해당하는지 명확하게 규정하지 않는다. 반면에 영국, 프랑스, EU, 캐나다 등은 성희롱과 구별되는 성차별적 괴롭힘도 금지되는 광의의 성차별 중 하나라고 명시적으로 규정한다.²⁵⁾ 따라서 성희롱 및 성차별적 괴롭힘이 성차별의 한 유형이라는 점에 대해 외국은 입법적, 사법적으로 명확히 정리되었으나, 한국은 「국가인권위원회법」을 제외하고는 다소 모호하게 규정되어 있다고 볼 수 있다.

이처럼 한국에서는 차별적 괴롭힘을 차별로 포섭하는 법적 근거가 없기 때문에 논의의 지형이 다르게 형성되었다. 성차별적 괴롭힘에 대한 논의가 존재하기는 하였으나, 성희롱의 개념을 확장하는 방향으로 진행된 것이다. 국내 학계에서는 성희롱을 성차별의 한 유형으로 규정함으로써 성희롱의 개념이 성적 언행에 한정되지 않고 확장될 수 있다는 논의를 전개하여 왔다. 성희롱이 “남녀간 권력 불균형에 기인”하였기 때문에 성차별로 볼 수 있다는 견해(이성희 외, 2009; 이명신, 2014:51에서 재인용), “성희롱이 공적 관계에서의 성적인 것을 금지하기보다는 차별을 문제화하기 위해 명명”되었으나 보수적인 성적 규범을 당연시하는 역효과를 초래할 위험도 존재한다고 설명된다(변혜정, 2008:121). 또한 변혜정(2008)은 성희롱이 성차별의 한 유형이라는 논리에 바탕하여 피해자의 모욕감이 아니라 ‘행위자의 언행이 평등권을 침해하는가’

24) <https://www.eeoc.gov/harassment>에서 2020.11.1. 인출.

25) 영국, 프랑스, 미국 EEOC의 차별적 괴롭힘 관련 규율 현황은 이 보고서의 제3장에서 상술한다.

라는 관점에서 성적 언행 여부를 판단할 것을 제안하기도 하였다(변혜정, 2008:121). 초등학교 여성 교사에게 술 따르기를 강요한 것이 문제된 사건을 예로 들면서 기존의 성희롱 결정례와 판례가 성적인 언행을 지나치게 좁게 해석한다고 비판한다. “술을 따르라고 말할 수 있는 교감과 여성 교사와의 관계, 술을 따르는 것이 교사가 교장에게 할 수 있는 예의라고 전제하는 사실, 젊은 여성 교사가 따르는 술을 마셔야 대접받는다고 간주하는 사실 등의 요소에 주목”하면 성별, 지위, 나이의 측면에서 차별적인 언급이고 성희롱으로 판단해야 한다고 주장한다(변혜정, 2008:131-133). “성별 등의 차이에 기댄 성규범을 표현하는 언행 등을 일상적으로 하거나 이러한 언행 등을 특정인에게 하는 것을 성희롱”으로 판단할 것을 제안한다(변혜정, 2008:139). 이는 성희롱을 차별의 한 형태로 개념화함으로써 구조적 젠더 위계를 지속하기 위하여 발생하는 맥락을 보다 분명히 보여줄 수 있다는 관점과 연결된다(Hébert, 2019:42).

이명신(2014)는 혐의의 성희롱 개념에서 벗어나 “상대방의 의사에 반하여 이루어지는 일체의 성적 침해, 성적으로 괴롭히는 행동으로 재정의” 할 것을 제안한다. 재정의된 성희롱에는 원치 않는 성적 관심, 성적 강요와 함께 성별에 의거한 차별(gender harassment)도 포함할 것을 제안한다(이명신, 2014:54-55). 최윤희(2018)도 “성별 고정관념(sexual stereotyping)에 근거하여 특정 성의 노동자에게만 근로관계에 불필요한 행위를 강제하고 이러한 행위가 성적 굴욕감이나 혐오감을 일으켰다면 성희롱에 해당”한다는 견해이다(최윤희, 2018:528).²⁶⁾ 강인영(2012)도 유사한 견해로 “성적 언행이나 성적 굴욕감을 반드시 성적인 것으로만 협소하게 해석해야 할 이유가 없고, 여성에게만 차나 커피 접대를 요구하는 것, 여성에게 하는 욕설과 반말, ‘아줌마’ 등의 차별적이고 비하적인 발언”도 성적 언행으로 보아야 한다고 주장한다(강인영, 2012:184-185). 국내 학계에서의 논의는 직장에서의 성차별적 언행을 규율할 필요성을 제기하면서도, 이를 성희롱 개념의 확장 해석을 통해 해결하려는

26) 이 논문에서는 남녀고용평등법 제2조에서 “성적 언행 또는 그 밖의 요구”라고 표현한 것에 주목하여, 성적 요소가 없는 언행이더라도 성희롱을 인정할 수 있다고 주장한다. 그러나 “성적 언행 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”이라는 표현은 조건형 성희롱을 규정하는 것인데, 조건형 성희롱 케이스에서만 성적 언행을 넓게 해석한다는 불합리한 결과를 초래한다는 점에서 한계가 있다.

접근법을 취하는 것으로 정리할 수 있다.

그런데 성희롱과 성차별적 괴롭힘의 관계를 검토함에 있어서 성희롱이 성차별적 괴롭힘을 과대대표 할 위험성에 대한 고민이 필요함에 유의해야 한다. 이는 미국의 논의에서 확인할 수 있는 문제점으로, 법학자인 비키 슐츠(Vicki Schultz)는 성희롱을 성차별의 하나로 인정받기 위한 지난한 소송과 논쟁 과정에서 성별을 이유로 한 괴롭힘이 성적 언행을 중심으로 협소하게 이해되고 활용되는 문제를 지적한다. “남성 상급자가 여성 하위직급에 대해 성적으로 접근(sexual advance)하는 것”이 성차별적 괴롭힘의 전형인 것처럼 인식되고 있다는 것이다(Schultz, 1998:1686). 슐츠는 성희롱보다는 성차별적 괴롭힘에 해당하는 행위가 현실의 사업장에서 훨씬 자주 발생한다는 점을 강조한다. Johnson 외(2018)가 선행연구와 조사결과를 정리한 바에 따르면, Schneider, Swan, and Fitzgerald(1997)는 공장 노동자와 대학 교수진/교직원의 두 여성 표본에서 얻은 데이터를 분석했는데 성차별적 괴롭힘이 가장 흔한 경험으로 나타났다(54~60%의 경험률)(Johnson 외, 2018:42-43). 또한 대학원생들의 성희롱 피해경험을 분석했을 때, Rosenthal, Smidt, and Freyd(2016)는 성희롱 사건의 59%가 어떤 형태의 성차별적 괴롭힘을 수반하는 반면 원치 않는 스킨십은 5%에 불과하고, 성적 강요는 4% 미만으로 나타났다(Johnson 외, 2018:42-43에서 재인용). 전통적으로 남초업종인 군대와 법조계 종사자를 조사한 결과에 따르면 10명 중 9명의 피해자는 성차별적 괴롭힘(성적 접촉이 없는)을 경험한 것으로 나타났다(Leskinen 외, 2011:36).

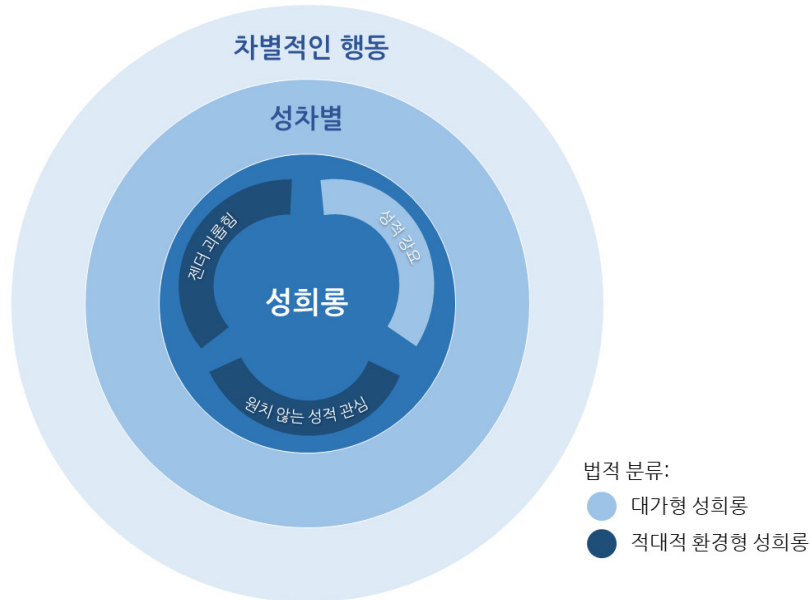
성차별적 괴롭힘에 성적인 측면은 부족하지만 여성의 일 경험에 미치는 부정적 영향은 더 크다는 연구결과들도 제시된다(Frisch, 2014). 또한 Frisch는 성희롱 문제에 대한 강조가 성차별적 괴롭힘의 심각성에 대한 인식을 가로막는 부작용도 있다고 주장한다. 기업의 성희롱 예방교육 자료나 홍보물에 성차별적 괴롭힘에 대한 언급이 거의 없는 것을 예로 들면서, 여성들은 성차별적 언행에 대해 문제제기할 법적, 언어적 도구가 없다고 느낄 수 있다는 것이다(Frisch, 2014:1952-1952).

사업장에서 “가장 대우받는 직급을 남성적 역량과 권위의 성채로 유지하고자 하는 의도”가 성차별적 괴롭힘의 근원이라고 설명하면서, 여성 동료들의 업무

역량을 폄하하는 것, 남성에게만 적합한 직무로 설명하기, 직무 수행을 돕는다는 형태로 지배하려 드는 것(patronizing), 직무수행에 필요한 기회, 정보, 훈련으로부터 차단하는 것, 성적 고정관념에 따라 청소나 커피 타오기 등의 직무의 업무를 배당하는 것, 질시나 장난 등 여성이 남성과 다르다면 적합하지 않은 곳에 있다고 알려주는 행위에 가담하는 것 등이 성차별적 괴롭힘에 해당한다고 설명한다(Schultz, 1998:1687). 실력 위주로 평가받는다고 알려진 실리콘밸리의 IT업계에서도 "여성 엔지니어와 전문가들은 반복적으로 회의내용을 기록하는 등 남성 직원에게는 절대 요구되지 않는 가사노동같은 업무를 할당"받는다고 예시한다(Schultz, 2018:40). 그리고 이러한 성차별적 괴롭힘의 대부분은 섹슈얼리티와 관련된 내용이 없거나 매우 적다(Schultz, 1998:1687). 성적 요소가 있는 성희롱을 중심으로 괴롭힘 관련 판례 법리나 정책이 형성됨에 따라 성차별적인 업무환경을 개선하려는 민권법 제7편의 목적이 실종되는 것이다.

이러한 논증을 바탕으로 슐츠는 성희롱의 개념을 성적 침입이 아니라 고용에 대한 평등한 접근을 방해하는 것을 중심으로 재구성하고 확장해야 한다고 주장한다. 성적 강요나 침입 뿐만 아니라 여성성 또는 남성성, 성별 고정관념에 기반하여 업무능력을 평가하거나 기회를 부여하는 언행을 중심으로 성희롱의 개념을 재구성해야 한다는 것이다(Schultz, 1998:1692). 슐츠는 성차별적 괴롭힘이 "직장에서, 그리고 직장을 통해 남성적 특권의식을 유지하고자 하며 여성보다 훌륭하고 전문적이라는 것을 보여주려고 하고, 진짜 남성으로 여겨지지 않는 이들을 모욕"하는 언행이라고 강조한다(Schultz, 2018:46-47).

슐츠와 유사한 견해로는, 성희롱을 구성하는 행동을 3개 유형(성적 강요, 원치 않는 성적 관심, 젠더 괴롭힘)으로 구분하되 상호관련되는 범주로 본 연구결과들이 있다(Fitzgerald외, 1995; Johnson외, 2018:25-26에서 재인용).



출처: Fitzgerald외, 1995;Johnson외(2018:26)에서 재인용

[그림 II-1] 성희롱과 성차별적 괴롭힘의 관계 예시

성차별적 괴롭힘과 성희롱 관련 국내외 논의를 검토한 결과 확인할 수 있는 것은 성적 언행에만 초점을 둔 차별적 괴롭힘 금지의 한계가 있다는 점이다. 술따르기 사건 판결 등 '성적 언동'의 해석이 문제된 사건례를 통해 젠더 위계와 성별 고정관념에 바탕한 언행도 개별 차별금지법으로 규율해야 한다는 문제의식이 형성되었다. 이러한 문제의식은 차별적 괴롭힘의 법적 근거가 없는 한국의 입법적 상황을 배경으로 성희롱의 개념을 확장 해석하자는 견해로 전개되었다. 반면 미국의 경우, 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 구분되는 개념으로 이해하는 법리가 존재함에도 불구하고 성희롱이 성차별적 괴롭힘 사건들을 과대 대표하는 경향에 대한 비판이 제기되고 있다.

이러한 논의들을 통해 성차별적 괴롭힘을 차별의 한 유형으로서 규정할 필요성을 다시 확인할 수 있다. 또한 성희롱의 개념을 확장 해석하여 성차별적 괴롭힘까지 포함하는 것이 적절한지, 영미권 사례처럼 문제된 언행의 성적 성격 여부에 따라 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 구분하는 것이 적절한지 판단이

필요함을 확인할 수 있다. 마지막으로, 설령 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 구별하여 규정하더라도, 성차별적 괴롭힘의 실태와 그 영향에 대한 조사와 사법부의 인식이 충분치 않으면 성희롱에 비하여 그 중요성이 간과되는 결과를 낳을 수 있음을 보여준다.

다. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘(workplace bullying)과 차별적 괴롭힘 개념간의 관계에 대해 논하는 국내 선행연구를 찾기는 어렵다. 구미영 외(2015:19)는 직장 내 괴롭힘의 한 유형으로 성차별적 괴롭힘을 조사, 연구한 바 있고, 홍성수(2019:22)는 두 개념이 일정 부분 겹치는 지점이 있다고 본다. 이는 두 개념이 일정 부분 겹치는 지점이 존재한다 하더라도 근거법률과 제도가 다르기 때문인 것으로 생각된다. 국내 직장 내 괴롭힘에 대한 선행연구에서는 여성의 괴롭힘 경험률이 높게 나타났지만 대규모 선행조사의 수가 아직 적은 관계로 유의미한 성별 차이를 논하기는 어려운 단계이다(구미영 외, 2015:52). 또한 직장 내 괴롭힘을 ‘법률’로 금지하고 규제하는 흐름이 근래 들어 시작되었다는 점도 관련 논의가 빈약한 배경이 될 수 있다. 외국에서도 직장 내 괴롭힘과 차별적 괴롭힘 개념 사이의 관계를 본격적으로 다룬 선행연구를 찾기 힘들고, 다만 Salin(2018)에서 직장 내 괴롭힘의 발생 빈도, 영향, 대처 방식 등에 젠더가 미치는 영향에 대한 검토를 하면서 젠더 괴롭힘에 대한 선행연구를 소개하고 있을 따름이다.

3. 법제도적 규율

한국의 「남녀고용평등법」 및 「국가인권위원회법」에는 차별적 괴롭힘 및 젠더 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 규정이 미비하여 입법적 공백 상태이다. 현재 차별적 괴롭힘 금지 규정을 두고 있는 법률로는 「장애인차별금지법」이 유일한 사례이다. 전문가 자문을 통해 확인한 바에 따르면, 국가인권위원회는 장애를 이유로 한 괴롭힘 행위에 대해서는 「장애인차별금지법」의 괴롭힘 조항을 근거로 장애 차별로 포섭하여 사건을 처리하고 있으나, 성차별적 괴롭힘 행위

는 차별행위로 포섭을 못하거나 담당 조사관에 따라 판단이 다르다고 한다. 「국가인권위원회법」은 고용 영역에서의 차별 개념을 “고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위” 및 성희롱으로 정의하고 있다(제2조). 그 결과 모집, 채용 등 고용 상 처분과 관련되지 않은 여성비하적 언행을 차별로 포섭하기에 논란의 소지가 있는 것이다.

「남녀고용평등법」도 성차별을 고용상 처분을 중심으로만 규정하고, 성희롱에 대해서는 “성적 언행 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게” 할 것을 요건으로 한다. 따라서 변혜정(2008)이 제안하듯이 성적 언행을 젠더 차별적 요소까지 포함하도록 해석하지 않는 한 성차별적 괴롭힘에 해당하는 언행을 규율하기에 어려움이 있다.

괴롭힘을 언급하는 법률로는 「여성폭력방지기본법」이 있는데, 여성폭력을 아래와 같이 정의한다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "여성폭력"이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.

이 조항에서 “지속적 괴롭힘”을 언급하나 그 의미에 대해 자세히 규정하는 별도의 조항이 없어서 성차별적 괴롭힘으로 해석하여 적용하기에는 어려움이 있다.

2018년 일반적인 직장 괴롭힘 관련 입법이 되어 「근로기준법」에 직장 괴롭힘 금지 조항이 신설되었다. 한국의 「근로기준법」은 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘으로 규정한다(제76조의2). 이러한 개념 정의의 내용 상 성차별적 괴롭힘의 일부를 포괄하는 것이 가능할 것으로 보인다.

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

2019년 ILO의 직장 내 폭력과 괴롭힘에 대한 협약(제190호)이 채택되었는데, 이 협약에서는 직장 내 괴롭힘에 젠더 괴롭힘이 포함된다고 정의한다.

ILO 직장 내 폭력과 괴롭힘에 대한 협약(제190호)
제1조(b) "젠더에 근거로 한 폭력과 괴롭힘"이란 성별 또는 젠더를 이유로 하여 직접적으로 개인에 행해지거나 또는 특정한 성 또는 젠더에 편향하여 영향을 미치는 폭력 및 괴롭힘을 말하고, 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 포함한다.(박수경, 2019:102)

괴롭힘 중 성차별적 괴롭힘으로 인정될 수 있는 유형은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 여성에 대해서만 모욕, 비난, 따돌림 등의 부정적인 언행을 한 경우와 '여자는 집에서 애나 봐야지', '○○녀' 등의 여성비하 또는 성별 고정관념에 근거한 발언을 한 경우로 나눌 수 있을 것이다.

「근로기준법」상 괴롭힘은 '지위 또는 관계 상 우위를 이용'을 요건으로 하는데, '여자답지 못하다' 처럼 성별 고정관념에 근거한 발언에 대해서도 이 우위 요건을 인정할 수 있는지 문제될 수 있다. 그런데 고용노동부의 직장 괴롭힘 관련 매뉴얼에서는 "관계의 우위란 '사실상'의 우위로 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령·학벌·성별·출신 지역·인종 등 인적 속성, 근속연수·전문지식 등 업무역량, 노조·직장협의회 등 근로자 조직 구성원 여부, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소" 등이 해당한다고 설명한다(고용노동부, 2019:42). 여기서의 성별을 생물학적 의미에서의 성별(sex)로 한정하지 않고, 사회경제적·문화적으로 형성된 젠더로 이해한다면, 성별 고정관념에 근거한 발언도 '관계상 우위'로 인정할 수 있다.

직장 괴롭힘 성립 여부를 판단함에 있어 근로자에게 미치는 신체적, 정신적 고통과 근무환경의 악화가 중요한 요인이라는 점 또한 차별적 괴롭힘 인정에 장애물로 작용할 수 있다. 「근로기준법」상 괴롭힘을 상당한 수준의 폭언, 폭행,

불합리한 업무명령으로 한정하여 인정한다면, 성별 고정관념에 바탕한 괴롭힘을 인정받기 어려운 문제가 발생할 수 있다. 이는 직장 생활에서 성차별적 언행의 발생 정도와 부정적 영향에 대한 연구, 조사와 사회적 인식 개선이 법적 제도적 대응과 함께 병행되어야 할 필요성을 보여준다.

그밖에 괴롭힘 관련 규율하는 법률로는 「산업안전보건법」이 있는데, 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원을 할 정부의 책무(제4조 제1항), 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치를 취할 사업주의 의무(제41조)를 규정한다.²⁷⁾ 이 법은 근로기준법 상 괴롭힘 규정을 준용하고 있기에, 괴롭힘의 개념 등에 대한 별도의 정의 규정을 두고 있지 않다. 또한 고객응대 노동을 제외하고는 사업주의 예방조치의무를 규정하지 않기 때문에 현행 규정으로는 차별적 괴롭힘 피해 구제의 근거가 되기에 한계가 있다.

4. 분쟁 사례의 검토

가. 판례 및 결정례

차별적 괴롭힘을 주된 사유로 해서 진정이나 소송이 제기된 국내 사례는 확인되지 않는다. 사실관계를 검토했을 때 성차별적 괴롭힘으로 볼 수 있음에도 성희롱 내지 성차별 분쟁으로 진행된 사례를 중심으로 정리하고자 한다.

□ 대법원 2005두6461 판결

여자교사 3명에게는 소주잔에 맥주를 따라 주었고, 남자교사 3명에게는 소주잔에 소주를 따라 주었는데, 남자교사 3명만 소외 1에게 담례로 술을 권하고, 여자교사 3명은 술을 권하지 않자 두 차례에 걸쳐 여자교사들에게 교장 선생님께 술 한 잔씩 따라 줄 것을 권유한 사실을 인정한 다음, 위 회식 장소에서의 대화 내용, 원고가 위와 같은 말을 하게 된 정황 등에 비추어 원고가 성적 의도를 가지고 위와 같은 언행을 하였다기보다 직장 상사인 교장으로

27) 2020.11.12. 입법예고된 이 법 시행규칙 개정안에서는 직장 내 괴롭힘 및 고객의 폭언 등 예방 및 관리에 관한 사항을 안전보건교육 내용에 추가하는 내용을 담고 있다.

부터 술을 받았으면 답례로 술을 권하여야 한다는 차원에서 한 것으로 보여 지는 점, 회식에 참석한 여자교사 3명 중 2명이 원고의 언행으로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 않았다고 진술하고 있는 점 등에 비추어 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다고 판단한 사례.

□ 국가인권위 18진정086240 결정

남성인 자동차판매 지점장이 남성 직원에게 비아냥거리면서 “씨발 좆 달린 놈이 손님 하나 컨트롤 못 한다,” “앉아서 오줌 싸는 종자도 아닌데, 서서 오줌 싸는 좆 달린 놈인데 왜 좆대없이 이리 흔들리고 저리 흔들리고 이해가 안 된다.” 등의 발언을 한 것에 대해 성희롱 진정이 제기된 사례.

국가인권위는 해당 발언이 성차별적 통념에 기대어 남성성에 대한 고정관념에 미치지 못하는 진정인이 여성보다도 못하다는 것을 남성 성기를 매개로 한 표현으로, 이는 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 성적 언행에 해당한다고 판단함. 또한 “앉아서 오줌 싸는 종자”라고 발언한 것은 단순히 성별에 따른 생물학적인 차이를 언급한 것이 아니라, 성적 위계관계에 근거한 여성에 대한 비하 내지 차별적 표현으로, 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감은 물론이고 근무환경을 악화시키는 결과를 초래하여 성희롱에 해당한다고 결정.

□ 국가인권위 12-진정-0369000

정당 사무부총장인 피진정인은 돋보기를 쓰고 자료를 검토하는 **당 당원인 진정인에게 ‘안경 낀 저 여인네’라고 칭함으로써 성적 수치심을 느꼈다고 진정한 사건임. ‘여인네’는 여인 일반을 두루 칭하는 말에 해당하고, 공식회의 석상에서 직책이 아닌 여인네라는 호칭을 사용한 것이 여성비하 발언에 해당할 여지는 있으나 성적 언행에 해당하지 않아 각하 결정

□ 13-진정-0375600 결정

감찰팀장인 피진정인이 진정인에게 “여자들이 문제가 있다. 소통이 안 되고 이기적이다”라고 말하여 성적 수치심을 느꼈다고 진정한 사건에서 여성평화 발언은 될 수 있으나 성적 함의를 갖는 언행은 아니라고 각하함.

□ 13진정0845200·13진정0849300·13진정0856100(병합)

여자축구 ○○팀 감독들인 피진정인들이 13년간 여성 축구선수로 활동해 온 피해자에 대한 성별 논란을 제기하면서, 피해자인 여성의 성별 확인을 요구한 것은 인권침해이자 언어적 성희롱이라는 진정이 제기됨.

인권위는 피해자의 체력이 여성 이상이라는 것, 외모가 여성적인 특질을 보이지 않는다는 것에 기인한 것으로 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않으므로, 넓게 보아 성적 언행이라 할 수 있다고 판단함. 또한 일반인의 관점에서 볼 때도 이러한 성별검사 요구는 성적 굴욕감과 혐오감을 불러일으키기에 충분하다 할 것이며, 이 사건 이후 불면증에 시달리고 경기장에서 피진정인들을 만날 때마다 위축감을 느끼는 등 직업 선수로서의 업무수행에 피해를 입은 피해자를 구제하는 것이 고용 등의 관계에서 성희롱 행위를 금지하고 성희롱 피해자를 구제하고자 하는 입법 취지에 부합함.

□ 외모에 대한 발언이 문제된 사례

“얼굴이 못생겼다” “엉덩이가 크다”, “얼굴에 주름이 많다”는 발언은 외모에 대한 발언으로 성적 함의를 갖고 있다 보기 어렵다고 각하(10진정0438800)

“살 빼라. 옷에 몸을 맞춰라”라고 말한 것은 성적 언행이 아니라고 판단한 사례(16진정0811600)

위의 사례들은 모두 성희롱에 해당한다는 주장이 제기된 경우인데, 성희롱의 요건 중 “성적 언행”인지 또는 “성적 굴욕감”을 주는지 여부가 주요 쟁점으로 등장하였다. 성희롱으로 인정된 사례로는 여자축구협회 사건이나 자동차판매점 지점장 사건만 있다. 자동차판매점 지점장 사건은 성기를 거론하며 비난했다는 점에서 성적 언행으로 인정받은 것으로 보인다. 그러나 이 사건 결정문에서도 언급했듯이 오히려 여성비하적인 표현이 문제된 사건으로 보는 것이

타당하다. 또한 축구협회 사건은 단지 외모가 사회적으로 고정된 여성성에 맞지 않는다는 이유로 비난한 것을 성희롱으로 인정한 경우이다. 외모에 대한 성적 평가와 무관하지 않다는 이유로 성적 언행을 인정하였으나, 이렇게 성적 언행을 확대하여 해석하는 것이 타당한지 검토가 필요하다.

또한 임신, 육아 관련 비난하거나 공격하는 발언이나 행위가 문제된 사례에서는 임신차별로 진정되는 경향을 보인다. 2003~2018년까지 고용노동부에 접수된 임신, 출산, 육아차별 진정을 분석한 조선주 외(2018)에서 인정되거나 기각된 주요 사례들을 소개하고 있으나 모두 해고, 승진 탈락 등 고용 상 처분에서의 불이익이 문제된 사례들이다. 업무환경을 저해하는 부당한 비난이나 공격이 있다 하더라도 불리한 처분이 없는 사건으로 처리할 수 없다는 해석론으로 인하여 발생한 결과로 볼 수 있다.

□ 임신·육아 등에 대한 비난 발언이 문제된 사례

- 임신 중이던 여성이 출근 후에 몸이 좋지 않아 휴게실에서 쉬다가 반차를 쓰기 위해 보고하자, 진정인을 앞에 세워놓고 인사담당자에게 전화를 걸어서 그렇게 아프면 연가를 쓰지 왜 반차를 써요? 라고 격앙된 목소리로 진정인이 들으라는 듯이 이야기했음. 또한 주변의 직원들에게 ‘그렇게 몸이 안 좋으면 육아휴직을 하는 게 좋지 않냐, ‘월급을 똑같이 받으면서 임신했다고 일은 조금 하면 불공평하지 않냐’ 등의 발언을 했음. 진정인은 이러한 비난 발언에 압박감을 느끼고 육아휴직을 신청했는데 승진 관련 등에서 불리해질 수 있다며 진정을 제기함. 인권위는 실제로 불이익이 발생한 바 없다는 이유로 각하 결정함(15-진정-1001300)

나. 사건 처리 경험 전문가 자문회의 결과

위에서 보았듯이 국내에서는 성차별적 언행 등 성차별적 괴롭힘을 주된 원인으로 하는 진정, 소송 사례가 드물고, 인권위 진정례에서도 주로 각하되는 실정이다. 이에 성희롱, 성차별 관련 노동 분쟁 관련 전문가를 대상으로 자문회의를 진행하였다. 자문회의의 목적과 방법 등 개요는 아래와 같다.

전문가 대상 자문회의의 개요

- 목적: 성차별적 괴롭힘 사건의 양태와 분쟁 처리 관련 법제도의 한계
- 대상: 여성 노동 관련 분쟁 사건 전문가 6인
- 방법: 반구조화된 질문지
- 실시 기간: 2020. 6.~2020.11.
- 조사 내용:

| 구분 | 내용 |
|-------|--|
| 개념 정의 | 성희롱/고용 성차별/성차별적 괴롭힘의 개념 구분 성차별적 괴롭힘 개념 구분의 필요성 |
| 실태 | 성차별적 언행의 유형 구분 성차별적 언행, 괴롭힘이 미치는 영향 성차별적 괴롭힘이 빈번한 영역 |
| 분쟁 처리 | 성차별적 괴롭힘 사건 처리 경험 성희롱 개념으로의 포섭 시도 경험 |
| 정책 제언 | 법제도적 개선 방향 |

자문회의의 참여자는 아래와 같다.

자문회의의 참여자 목록

| 번호 | 분야 | 성별 |
|----|--------------|----|
| A | 고용평등 상담실 활동 | 여 |
| B | 노무사 | 여 |
| C | 직장괴롭힘 단체 활동가 | 남 |
| D | 인권단체 활동가 | 여 |
| E | 노동인권 변호사 | 여 |
| F | 인권위 조사관 | 남 |

자문회의에서 확인된 실태와 의견을 정리한 결과는 아래와 같다.

□ 개념 구분 및 정의의 필요성

자문회의에 참여한 전문가들은 여성이 직장에서 겪는 부당한 행위 중 차별적인 언행의 문제가 존재하는데 성희롱, 성차별로 포섭되기 쉽지 않은 어려움이 있다고 답하였다. 다만 각 개념을 정의하고 관계를 정리하는 것이 쉽지 않다고 지적하였다.

오빠라고 불러, 같이 차 하자 등을 제안했는데 거절하자 업무에서 배제, 인사 안 받기 등을 한 경우... 이걸 직장 괴롭힘으로 구성할 수 있을 것인지... 성희롱 거절에 따른 불이익으로 구성할 수 있을지... 이런 경우는 성적 대상을 목적으로 해서 발생한 괴롭힘인데... ..현실에서는 이런 케이스가 많더라... (A)

“남자가 왜 힘을 못써” “남자가 돈을 그거 벌어서 어떡해”가 성차별적 언사는 맞으나, 이것이 괴롭힘이 맞는가라는 쟁점.... 이게 법제도로 구조화되어야 할 사안이 맞는가라는 고민도 있다. 여혐이 있으면 남혐 발언도 있을 것인데... 괴롭힘까지 이를 정도의 무엇으로 성차별적 괴롭힘을 개념화해야 할 것 같다(B)

개념 관련해서 혼란스러운 지점은, 병원 갑질의 경우 동성간 갑질이 대부분인데 이유를 따져보면 직장 내 위계, 육아출산 관련 갑질이 많다...(E)

성희롱을 성적 언동으로 협소화되어 있는 것이 근본적 문제 아닐까 싶다. 고평법 상의 성차별적 괴롭힘 규정을 도입하고, 성적 언동에 초점을 맞춘 성희롱 개념을 개선할 필요가 있다. 성희롱, 차별적 괴롭힘이 고평법 상 차별과 전혀 다른 무엇으로 분리해서 인식될 위험성이 있다(B).

□ 성차별적 괴롭힘의 양상

호칭, 지칭 관련된 상담이 많고 태도의 문제도 있다는 점, 여성에게 업무 외의 친절과 돌봄을 요구하는 것 등이 추가되어야 할 유형으로 제안되었다. 또한 임신, 출산, 일생활 양립 관련 괴롭힘은 돌봄부담이 없는 노동자 상을 전제로 한 것이기 때문에 성차별적 괴롭힘의 유형으로 포함되어야 한다는 의견도 제시되었다.

성희롱 사건 상담이기는 하나, 이와 병행해서 “나를 인격적으로 무시했다” “하대하듯이 인사를 받았다” 등의 주장이 함께 포함되곤 한다... 호칭도 중요하지만, 지칭도 중요하다. “개가~~, 그 여자가~~”처럼 지칭하거나 직위를 안 붙이고 이름만 “~~가”라고 하는 경우도 있다. 특히 신입 여성사원에 대한 호칭과 지칭만 바뀌어도 상당부분 변화가 있을 것이다. 또한 언사 외에도 태도의 문제(남자 상사가 오면 깍듯이 일어서나, 여자 상사에 대해서는 형식적으로 응대하는 모습 등)도 있다.(A)

설문 문항에 돌봄 노동 성격의 업무 외 서비스를 요구받은 경험도 포함됐으면 한다...입사 시 결혼, 출산 계획에 대한 질문을 하는 것이 가장 많이 보이는 유형이었다. 여성의 생애주기에 따라 괴롭힘의 유형 다를 수 있다. 호칭, 외모지적, 회사의 중요 정보에서 배제되는 문제들도 보인다... 회사의 정보에서 배제되는 것이 가장 부정적 영향이 크에도 차별적 괴롭힘으로 구성할 수 있을지 의문이다. 괴롭힘이나 따돌림으로 구성 가능할 수 있지 않을까. (D)

여성의 괴롭힘 제보 중 모성보호 관련 보복조치로 괴롭히는 것이 절대 다수이고, 그 다음은 언어적 괴롭힘(성희롱이랑 겹칠 수 있음)이다.(E)

육아, 모성보호 관련된 것은 사회적으로 부여된 성역할을 전제하는 것이고 피해자의 성별에 라 미치는 영향이 다르기 때문에 지표 안에 포함될 필요가 있다.(B)

또한 전문가들은 성희롱, 성차별의 주된 가해자/피해자는 남성/여성일 겠지만 잘못된 젠더위계 및 고정관념을 바탕으로 발생하는 것이기 때문에 남성도 피해자가 될 수 있고, 동성간에도 발생할 수 있다고 지적하였다. 또한 연령과 성별에 따라 인식 차이가 큰 영역이라는 점에 유의할 필요가 있다는 의견도 제시되었다.

여성 스스로 내면화한 차별의식이 영향을 미치는 경우도 있더라... 이는 문화와 의식 개선의 문제와 괴롭힘으로 규정해서 법제도로 규율해야 하는 영역을 구분하는 것을 고려해서 반영해야 하지 않을까 한다.(A)

한국 직장 내에서도 명확하게 차별적인 괴롭힘 외에 경계선 상에 있는, 세대 등에 따라 다르게 나타나는 부분에 대해서는 그 양상과 발생 요인에 대한 연구가 필요하다. 소위 ‘꼰대’만이 타겟인 것이 아니라는 점, 남녀 모두에 내재한 성별 고정관념, 편견, 젠더의식의 문제...(B)

□ 사건 처리 경험

성차별적 괴롭힘 사건 처리 경험에 대해 질문한 결과 이를 주된 진정, 소송 원인으로 한 경우는 없다고 답하였다.

성적 언동이 성희롱의 필수요건이라고 인식되다 보니, 차별적 괴롭힘만으로 사건이 제기되고 쟁점으로 다뤄지고 결정례가 남은 경우는 없는 것 같다(B)

고용차별, 성희롱, 괴롭힘과는 구분될 필요성이 있고, 성별, 세대별 인식 차이가 크다는 특성을 반영한 분쟁해결 절차가 있으면 좋겠다는 의견도 제시되었다.

진정으로 들어오는 관련된 사건으로 소기업 사장이 여직원에게 남성 직원들 책상 청소를 지시하고 이에 대해 여직원이 남성 직원들이 스스로 청소해야 한다고 하자 여직원에게 “배려가 없고 업무를 게을리 한다”고 말한 사건이 있었다. 이런 사건의 경우 이러한 사장의 발언에 추가되는 여직원에 대한 불이익이 별도로 없다면 차별행위의 요건인 “불이익 발생”이 인정되기 어려워 각하되기 쉽다. 아직까지 정신적인 피해만으로는 불이익 발생이 쉽게 인정되지 않기 때문이다. (F)

고용차별이나 괴롭힘과는 다른 분쟁해결 절차가 필요할 것 같다... EEOC 화해 절차나 사내 중재절차 등을 참고해서, 현재의 자율적 분쟁해결절차를 좀 더 체계적, 정교화하도록 만들 필요가 있다..보다 전문적이고 안정적인 협의 시스템이 필요하다(B)

□ 법제도적 개선 방향

직장 내 성차별적 언행에 대한 법제도적 개선의 필요성에 동의하면서 성희롱이나 직장 괴롭힘 규정을 활용한 규율을 병행할 필요성이 제기되었다. 또한 법률로 규율하는 것 외에도 직장 내 인식 개선을 위한 정책적 지원도 함께 고민되어야 한다고 지적되었다.

제도개선안이 성차별적 괴롭힘에만 한정하는 것은 전략적으로 부합하지 않을 것 같다...법률로 금지, 규제해야 할 것과 직장 내 소통 문화 개선 등을 통해 개선할 것을 구분해서 접근할 필요가 있다. (B)

다만 이러한 성차별적 괴롭힘 행위가 대부분 사적 관계에서 발생하는데 국가가 직장 내 성차별, 직장 내 괴롭힘, 성희롱에 추가하여 직장 내 성차별적 괴롭힘이라는 추가적인 사적 영역에 대해서까지 개입범위를 넓히는게 반드시 긍정적인 점만 있는게 아니라는 점에서 개입의 하한을 어떻게 정할 것인지에 대한 고민도 필요해 보인다. (F)

서울시 직장 괴롭힘 매뉴얼이 노동부보다 좀더 상세한데... 여기에 더 유형이 다양하고 성차별적 괴롭힘이 포함되어 있다. 직장 괴롭힘 관련 매뉴얼 등에 별도 유형으로 (성차별적 괴롭힘이) 명시되어 있으면 진정을 제기할 수 있게 되는 효과가 있을 것이다.(C)

5. 소결

주요 외국 차별금지법의 연혁을 보았을 때 성차별적 괴롭힘은 광의의 성차별을 이루는 한 유형으로 규정되거나 해석되었다. 본래 차별적 괴롭힘에 대한 미국 판례 법리는 인종 괴롭힘으로부터 시작되었고, 성별, 연령, 장애를 이유로 한 괴롭힘을 금지하는 판례 법리와 EEOC지침이 확립되었다. 그런데 성별과 관련된 케이스에서는 성적인 속성을 지닌 언행, 즉 성희롱을 성별을 이유로 한 괴롭힘으로 볼 수 있는가의 논쟁이 1970~80년대 주로 진행되었다. 이 논쟁은 성희롱을 성차별의 한 유형으로 볼 수 있는가라는 법학, 여성학 등의 전통적인 쟁점과 연결된다.

성희롱 및 성차별적 괴롭힘도 성차별의 한 유형이라고 할 때 이 두 가지 개념은 어떻게 구분되는지, 구분할 필요가 있는지도 쟁점이다. 성차별적 괴롭힘을 규율하는 상당수의 국가들은 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 성적 언행 여부로 구분하여 각각 규정하는 방식을 취하고 있다. 이러한 구분에 대해 법학, 여성학, 심리학 연구자들은 비판적인 검토를 해오고 있다. 이들은 성희롱과 성차별적 괴롭힘을 성적 언행 여부로 구분하는 것은 비현실적이고 불필요하며, 성적 언행의 판단기준이 모호하고 성적 불쾌감 등의 판단 시 젠더 위계가 반영될 수밖에 없다는 점을 보았을 때 성희롱과 성차별적 괴롭힘의 구분이 무의미하다고 주장한다. 또한 차별금지법 판례에서 이 두 가지 유형을 분리, 구분하여 이해하면 오히려 성희롱 사건에 비하여 성차별적 괴롭힘 사건을 더 엄격한 기준

으로 심사하는 2중 구조가 형성된다고 비판한다(Schultz, 1998). 실제 직장
에서 일상적으로 벌어지는 성차별은 성적 언행보다는 성차별적 언행이라는 것
이 실태조사 등을 통해 확인되고, 성차별적 언행이 피해자에게 미치는 영향이
크다는 점도 이러한 주장의 논거이다. 비슷한 논지에서 국내에서도 성희롱 사건
에서 ‘성적 언행’, ‘성적 불쾌감’의 판단에 있어 협소하게 해석되는 문제를
지적하면서, sexual한 것에 제한되지 않도록 확장하여 성적 언행을 해석하자
는 주장도 제기되고 있다(이명신, 2014; 변혜정, 2008).

이러한 논의들을 바탕으로, 성차별적 괴롭힘은 성차별의 일종으로 성희롱과
구분하여 규율할 필요성이 있음을 확인할 수 있다. 다만 성희롱과 성차별적 괴
롭힘 사이에는 일정 정도 중첩되는 영역이 존재할 수 있는데, 성희롱의 개념을
확장 해석하거나 법을 개정하여 성차별적 괴롭힘까지 포함하는 방안, 영미권
사례처럼 문제된 언행의 성적 성격 여부에 따라 성희롱과 성차별적 괴롭힘을
구분하는 방안 각각의 장단점을 확인할 수 있다. 또한 어떤 방식으로 성별적
괴롭힘을 규율하더라도, 성차별적 괴롭힘의 실태와 그 영향에 대한 조사와
사법부, 차별시정기구의 인식이 충분치 않으면 성희롱에 비하여 그 중요성이
간과되는 결과를 낳을 수 있음을 보여준다.

「남녀고용평등법」 등 한국의 개별 차별금지법은 고용상 성차별과 성희롱만
규정하고 있어서, 성차별적 괴롭힘을 포섭할 수 있는지 논쟁의 소지가 있다.
포괄적 차별금지법 제정안이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있는 근거 규정을
포함하고 있을 뿐이다. 이러한 입법적 한계 때문인지 성차별적 괴롭힘이 주되
게 다뤄진 결정례나 판례를 찾기 힘들다. 주로 국가인권위 성희롱 진정 사건
중에서 성차별적 괴롭힘에 해당하는 사례를 찾을 수 있었는데, 문제된 행위가
‘성적 언행’인지 여부가 주된 쟁점으로 등장하는 경향을 보인다. 회식 자리에서
서의 술 따르기 요구, 여성성의 기준에 따른 외모 비판, 특정성별에 대한 비하,
외무에 대한 지적 등이 문제된 해당 사안들은 ‘성적 언행’을 성성(sexuality)를
중심으로 해석할 경우 성희롱으로 인정받기 쉽지 않다. 이 사안들에서의 성적
언행 판단 관련하여 어떤 일관성이나 기준을 찾기도 쉽지 않다. 따라서 성적
언행을 확대해서 해석하거나 성차별적 괴롭힘으로 포섭하여 차별로 판단하는
등의 해석론적 또는 입법적 대책이 필요하다.

| | 괴롭힘 | 고용상 성차별 | 성희롱 | 성차별적 괴롭힘 |
|-------------|---------------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 고용 차별 해당 여부 | 비해당 | 고용 차별의 한 유형으로 포섭하는 것이 차별금지법 선진국가들의 경향 | | |
| 가해자 | 사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄 | 사용자로 한정됨 | 사용자 외에도 직장 동료, 상사, 하급직원 등 모두 포괄 | |
| 규율 대상 | 고용상 처분과 사실행위 모두 대상 | 모집, 채용, 배치, 승진 등 고용상 처분에서 발생하는 차별 → 고용상 불이익이 발생해야 함 | 섹슈얼한 언행을 대상으로 함 | 고용상 처분이 아닌 사실행위를 대상으로 하며, 섹슈얼한 언행이 아님 |
| 범주 | 인격권 및 건강권 침해 행위 | 고용 차별 | 고용 차별이면서 직장 내 젠더 폭력으로서의 성격을 동시에 갖고 있음 | |
| 법적 규율 현황 | 근로기준법, 산업안전보건법 | 남녀고용평등법, 국가인권위원회법 등의 예방 및 피해구제 절차 적용대상 | 차별 관련 법령에서 규율하지 않음 | |

표 출처: 자체 작성

III

외국의 법제도적 규율

| | |
|--------|----|
| 1. 프랑스 | 49 |
| 2. 영국 | 72 |
| 3. 미국 | 87 |
| 4. 소결 | 96 |

III

외국의 법제도적 규율

외국사례 분석 국가를 선정함에 있어 성차별적 괴롭힘 관련 입법이 발전해있으면서, 관련 결정례나 판례가 풍부하여 개념의 이해와 판단기준 정립에 도움이 될 수 있는지를 우선적인 기준으로 하였다. 프랑스의 경우, 성차별적 괴롭힘을 노동법 상 괴롭힘 조항과 차별금지법 상 괴롭힘 조항 모두로 규율 가능하다는 점에서 한국에 주는 시사점을 참고하기 위하여 선정하였다. 영국은, 노동법 상 괴롭힘 금지 입법은 미비한 국가이나 성별과 인종의 복합차별 사례 등의 고용심판례 결정례가 풍부하다는 점에서 대상으로 선정하였다. 미국은 차별적 괴롭힘 판례 법리와 EEOC 지침이 최초로 형성, 발전한 국가라는 점에서 선정하였다.

1. 프랑스

가. 차별적 괴롭힘²⁸⁾ 실태

프랑스의 권리보호관은²⁹⁾ 프랑스의 ‘직장 내 차별 척도’를 조사하여 매년

28) 원어로 ‘harcèlement discriminatoire’ 또는 ‘harcèlement moral discriminatoire’로 표현된다. 우리말로도 그대로 ‘차별적 괴롭힘’ 또는 ‘정신적 차별적 괴롭힘’으로 번역된다.

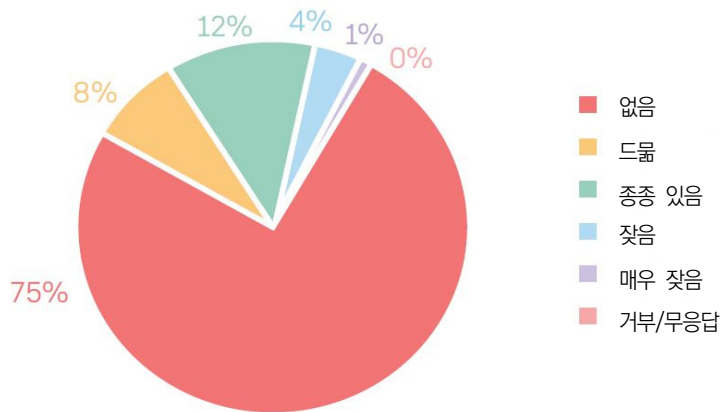
29) 프랑스의 ‘권리보호관(défenseur des droits)’은 프랑스 대통령에 의해 임명되거나 독립적인 행정기관으로 프랑스 시민의 권리와 자유 침해를 감시하고 평등을 신장하는 역할을 한다. 구체적인 역할로는 ①공권력에 의한 기본권 침해 구제, ②아동의 권리 보호, ③직·간접적인 차별 구제, ④안보활동을 하는 이들의 윤리 감시, ⑤내부 고발자 보호 등이 있다. 출처: 프랑스 하원 홈페이지, <http://www.2.assemblee-nationale.fr/decouvrir-l-assemblee/role-et-pouvoirs-de-l-assemblee-nationale/les-institutions-francaises-generalites/le-defenseur-des-droits>에서 2020. 11. 1. 인출.

발표한다. 2018년 조사한 직장에서의 차별적 괴롭힘 지표(11번째 척도)에 나타난 차별적 괴롭힘의 실태는 다음과 같다.³⁰⁾³¹⁾

먼저 2018년 조사는 직장 내 차별 척도의 종류를 ①성차별, ②동성애 혐오, ③인종 차별, ④종교 차별, ⑤장애 차별, ⑥건강 상태 차별로 나누어 총 3,551명의 근로자에게 설문하였다. 관련 질문지의 내용은 <부록 1>과 같다.

본 조사는 직장 내 차별적 괴롭힘을 직장 내 ‘상처받는 언행’으로 정의하는데, 직장 에서 위의 6가지 요소에 관한 차별은 예외적인 현상이라 볼 수 없다고 결론내렸다.

먼저 직장 내 차별적 괴롭힘을 당한 사람은 응답자의 4분의 1로서 최근 5년 이래 차별적 괴롭힘의 대상이 된 적이 1번 이상은 있다고 응답하였다. 특히 전체 의 5%는 직장 내 괴롭힘이 ‘매우 잦음’ 또는 ‘잦음’이라고 답변하였다. 이러한 비율은 산업 분야별로 큰 차이가 없다고 조사되었다.



출처: 프랑스 권리보호관 홈페이지(각주31)

[그림 III-1] 최근 5년간 성차별, 동성애 혐오, 인종 차별, 종교 차별, 장애 차별, 건강 상태 차별에 관한 언행의 경험

30) 최신 조사는 2019년 9월 발표한 12번째 척도이지만, 2019년의 조사는 노동조합 활동으로 인한 조합원 차별 정도를 조사한 것으로 본 연구의 주제와 적합하지 않아 일반적인 차별을 조사한 11번째 척도를 소개한다.

31) 이하 관련 통계 내용의 출처는 ‘Etudes & Résultats: 11e baromètre de la protection des discriminations dans l’emploi.’, 프랑스 권리보호관 홈페이지, <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2018/09/11e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-une>에서 2020. 11. 1. 인출.

공공 분야 종사자는 27%, 민간 분야 종사자는 25%의 근로자가 직장 내 차별적 괴롭힘을 경험하였는데, 공공 분야의 차별적 괴롭힘이 민간 분야보다 더 널리 퍼져 있다는 것은 공공 분야가 직장 내 차별적 괴롭힘과 무관한 곳이 아니라는 것을 증명한다고 한다(Defenseur des droits, 2018a: 5).



출처: 프랑스 권리보호관 홈페이지(각주31)

[그림 III-2] 민간·공공 분야 근로자 및 독립노동자의 직장 내 차별적 괴롭힘 경험 비율

상공인, 사업주, 프리랜서 등을 나타내는 독립노동자(travailleur indépendant)은 차별적 괴롭힘의 응답 비율이 22%로 비교적 낮게 나왔는데, 독립 노동자들이 공공 및 민간 분야의 근로자들보다 말 그대로 독립적인 일을 한다는 것에서 설명이 된다고 한다(Defenseur des droits, 2018a: 5). 독립노동자는 종종 우리의 특수고용노동자(이하 '특고'라 함)에 비유되기도 하지만, 이 보다는 넓은 개념이다. 우리의 특고가 종속적 자영업자로서 업무수행에 있어 일정 부분 종속적인 면이 있다면, 프랑스의 독립노동자는 종속적 자영업자뿐만 아니라 순전히 자신의 재량 아래 업무를 수행하는 자영업자(프리랜서 등)까지 포함하는 개념이다. 우리식의 사업주는 'entrepreneur'로 표현된다.

〈표 III-1〉 프랑스의 차별적 괴롭힘 실태조사 결과

| 언행에 대한 진술 | 가중치 % ³²⁾ |
|-----------|----------------------|
| 성차별적 언행 | |
| 예 | 14 |
| 아니오 | 86 |
| 인종차별적 언행 | |
| 예 | 9 |
| 아니오 | 91 |
| 장애차별적 언행 | |
| 예 | 5 |
| 아니오 | 95 |
| 종교차별적 언행 | |
| 예 | 5 |
| 아니오 | 95 |
| 동성애차별적 언행 | |
| 예 | 3 |
| 아니오 | 97 |

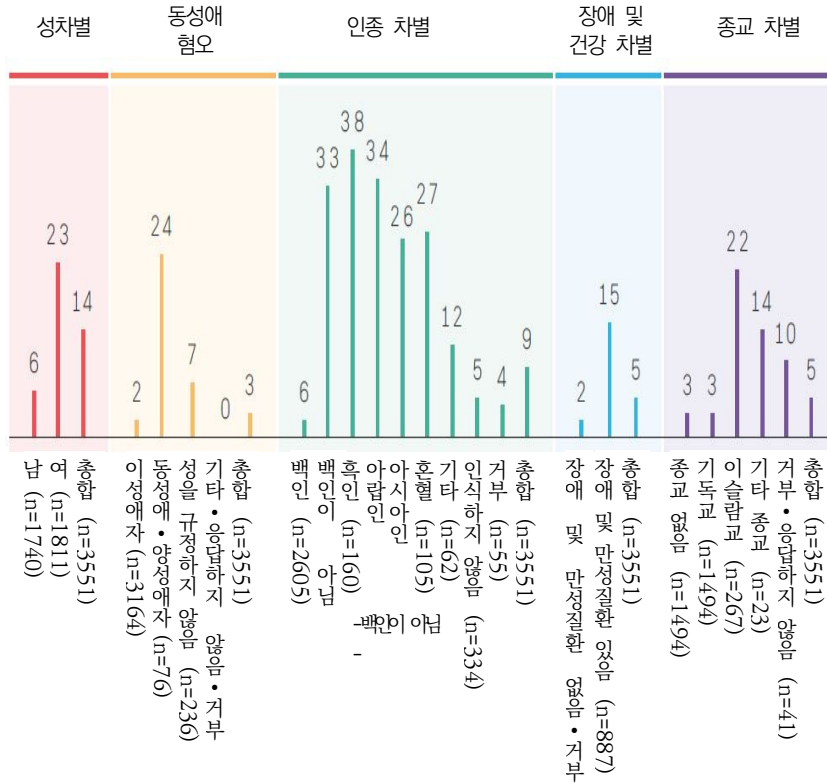
출처: 프랑스 권리보호관 홈페이지(각주31)

전체적으로 보아 지난 5년간 근로자 4명 중 1명은 그 동기가 무엇이든 성차별, 인종 차별, 장애(건강 포함) 차별, 종교 차별, 동성애 차별적 언행을 적어도 1번 이상 경험하였다. 그리고 이중 성차별과 인종차별적 발언이 가장 빈번하였다.

평균적으로 응답자의 14%가 지난 5년간 성차별주의자의 언행을 적어도 1번 이상 경험하였다고 진술하였고, 인종 차별의 경우 9%, 장애 또는 건강 상태와 관련된 차별은 5%, 종교 차별 역시 5%, 동성애 혐오는 5%가 그렇다고 답변하였다.

그런데 이러한 답변은 응답자의 특성에 따라 매우 다양했다. 즉 응답자의 종류에 따라 직장 내 차별적 괴롭힘에 대한 답변이 균일하지 않았다.

32) 통계학에서 말하는 가중법에 따라 계산된 비중(%)을 말한다.



출처: 프랑스 권리보호관 홈페이지(각주31)

[그림 III-3] 사회적 특성에 따라 성차별주의자, 동성애 혐오자, 인종차별주의자의 언행과 종교, 장애, 건강 상태에 관한 언행 (가중치%)

즉, 성차별·동성애 혐오·인종 차별·종교 차별·장애 및 건강 상태에 관한 차별을 경험했다는 답변의 평균은 근로자들의 답변이 집단별로 격차가 있다는 것을 숨긴다(Defenseur des droits, 2018a: 6).

백인이 아닌 사람들은 인종 차별에 대해 33%가 인식하였다는 답변을 하였지만, 백인들은 6%에 불과했다. 동성애자나 양성애자의 24%는 동성애 혐오적인 태도를 증언했지만, 이성애자는 2%였다. 여성의 23%가 성차별을 겪었지만, 남성은 6%였으며, 이슬람교를 가진 사람의 22%가 종교 차별을 진술했지만, 기독교 신앙을 가진 사람은 3%였다. 그리고 장애를 가지거나 만성질환을

겪는 사람의 15%가 장애 차별적인 언행을 보고하였지만, 건강한 사람들의 비율은 2%였다.

이런 큰 편차는 차별적 괴롭힘이 집단적 특징을 갖고 있음을 설명한다. 여성·장애인·성소수자·백인이 아닌 사람 등 주어진 문맥에 따라 타인에 의해 평가절하된 사회 정체성은 개인의 가치를 떨어뜨리는 기제가 된다. 차별적 괴롭힘을 당하는 과정은 특정 인구와 관련하여 부정적인 표현에 기반하는데, 성차별, 동성애 혐오, 인종 차별, 장애 차별, 종교 및 건강 상태에 관한 차별을 겪은 사람들은 주류 사회와는 동떨어져 있다(Defenseur des droits, 2018a: 7).

그리고 위에서 제시된 분류에서도 또 다른 격차가 제기될 수 있다. 즉, 다른 사회-인구통계적 특성으로 성·연령·성적 취향·피부색 등의 사회적 특성을 고려해야 한다. 이럴 때 설문 결과에서 나온 차별 현상을 전체 분류하여 더 정밀하게 이해할 수 있다(Defenseur des droits, 2018a: 7).

특히, 여성 집단에 대해 분석을 해 보면 백인, 이성애자, 양호한 건강 상태, 45세에서 54세 사이의 나이라는 사실이 일터에서 성차별적인 괴롭힘을 겪을 가능성을 8분의 1로 줄인다는 것을 알 수 있다(부록 2 참조). 여성의 23%가 이미 일터에서 성차별적 괴롭힘을 겪었다고 답변하였고, 스스로 흑인이라고 생각하는 사람의 38%가 이미 일터에서 인종차별적 괴롭힘을 경험하였다고 진술했다.

나. 차별적 괴롭힘의 금지

1) 근거 법률

프랑스의 차별적 괴롭힘은 2가지 방향에서 접근할 수 있다. 첫째가 프랑스의 ‘차별금지법’에서 차별행위로서 금지하는 언행을 들 수 있고, 둘째는 프랑스 노동법전에서 직장 내 괴롭힘(harcèlement moral)의 한 유형으로서 차별적 괴롭힘(harcèlement moral discriminatoire)을 들 수 있다.

먼저 차별금지법의 내용을 보면 동법의 전체 법률명은 ‘2008년 5월 27일의 EU법의 적용 규정과 차별금지에 관한 법률’로서³³⁾ EU의 ‘2000년 6월 29일

33) 원어는 ‘Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations’이다.

의 인종과 민족 차별금지에 관한 지침(directive)과³⁴⁾ ‘2000년 11월 27일의 고용과 노동에서의 평등 대우에 관한 지침’을³⁵⁾ 국내법으로 수용하기 위한 입법이었다.

두 지침 모두 직장 내 차별적 괴롭힘과 관련이 있다. 먼저 첫 번째 지침인 ‘인종과 민족의 차별금지에 관한 지침’ 제2조 제3항을 보면 인종과 민족을 이유로 한 차별행위는 괴롭힘으로 간주된다고 명시하고 있으며, 두 번째 지침인 ‘고용과 노동에서의 평등 대우에 관한 지침’ 제2조 제3항을 보면 고용과 노동에 있어 종교, 신념, 장애, 연령, 성적 취향에 따른 직·간접적인 차별은 괴롭힘으로 간주된다고 규정한다.

이에 따라 차별금지법 제1조 제3항은 다음과 같은 행위를 차별적 괴롭힘으로 정의한다(Defenseur des droits, 2018b: 1).³⁶⁾

개인의 존엄성을 해하거나, 위협적, 적대적, 품위를 떨어뜨리는, 모욕적 또는 공격적인 환경을 만들려고 하는 의도를 가진, 또는 그러한 결과를 실제 가져온 사람에게 의해 행해지는 모든 차별적 행위

‘의도를 가진, 또는 그러한 결과를 실제 가져온 사람의 행위’이란 행위자가 개인의 존엄성을 해하거나 위협적, 적대적, 품위를 떨어뜨리는, 모욕적 또는 공격적인 환경을 만들려고 하는 의도(purpose)가 있어 한 행동이든지, 아니면 의도가 없더라도 실제 그러한 결과(effect)를 실현시켰다는 뜻이다. 즉, 차별적 괴롭힘이 성립하는데 가해자의 가해의사(schikane)는 필요 없다는 의미이다.

다음으로 노동법전의 내용을 보면 프랑스의 대표적인 사회법 주석서인 Wolter Kluwer 출판사의 Lamy Social(2019)은 차별적 괴롭힘을 수단적인

34) 원어는 ‘Directive 2000/43/CE du conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique’이다.

35) 원어는 ‘Directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail’

36) 프랑스 권리보호관의 출간 자료집 Fiche pratique: Le harcèlement discriminatoire au travail 2018 p.1. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/ind ex.php?lvl=notice_display&id=26063에서 2020.11.1. 인출.

측면에서 직장 내 괴롭힘(harcèlement moral)의 일종으로 분류한다(Wolter Kluwer, 2019a: §4070³⁷⁾). 노동법전에서 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘의 정의를 보면 다음과 같다(L.1152-1조).

모든 근로자는 자신의 권리와 존엄을 해하거나 신체적·정신적 건강을 손상, 또는 직업의 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건을 저하를 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복적인 정신적 괴롭힘 행위를 겪어서는 안 된다.

그리고 형법전 제222-33-2조도 노동법전의 직장 내 괴롭힘 규정을 그대로 인용하며 직장 내 괴롭힘을 가한 자에게 2년 이하의 구금형과 30,000유로 이하의 벌금에 처하고 있다.

근로자의 권리와 존엄성을 해하거나 신체적·정신적 건강을 손상, 또는 직업의 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건을 저하를 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복적인 언행으로 타인을 괴롭힌 행위는 2년 이하의 구금형과 30,000유로 이하의 벌금에 처한다.

이러한 정의를 성립요건으로 나누어볼 때 쟁점이 되는 것이 바로 반복성이다. 직장 내 괴롭힘을 입법 또는 판시하고 있는 여러 국가가 성립요건으로 명시적·해석론적으로 내세우고 있는 것이 괴롭힘의 반복성이다. 일회성에 그치는 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘으로 규제할 정도가 아니라고 판단한 것이다. 그렇다면 차별을 수단으로 한 괴롭힘이 단 1회이나 피해자에게 매우 치명적인 가해가 될 때에는 어떻게 규제할 것인가하는 문제가 제기된다.

프랑스는 여기에 노동법전이 아닌 차별금지법을 활용한다. 즉, 괴롭힘이 차별금지법에서 금지하고 있는 차별적 성격을 갖고 있다면 그것이 단 1회더라도 위에서 말한 차별금지법 제1조 제3항에서 직장 내 괴롭힘으로 인정한다(Wolter Kluwer, 2019a: §4082³⁸⁾).

37) §4070의 표제는 ‘정신적 괴롭힘의 법적 정의(Définition légales du harcèlement moral)’이다.

38) §4082의 표제는 ‘정신적 괴롭힘 - 반복된 행위 또는 차별적 단독행위 (Harcèlement moral - Actes répétitifs ou actes isolé discriminatoire)’이다.

2) 적용대상

먼저 차별금지법의 적용대상을 보려면 차별금지법 제1조 제3항의 정의 규정을 보아야 한다. 정의 규정을 보면 행위를 규제하고 있지, 그 주체에 대한 내용은 없다. 따라서 문리적 해석상 외국인을 포함한 모든 인간이 차별금지법의 적용대상이 된다. 차별금지법 제1조 제3항을 반영한 프랑스 노동법전 L.1132-1 조는 “모든 사람은 법률 제2008-496호의 제1조에 규정된 바에 따라 채용 또는 수습 및 직업훈련 과정에서 배제되어서는 안 되며, 모든 근로자는 징계·해고되어서는 안 되며, 직·간접적인 차별의 대상이 되어서는 안 된다”고 규정한다. 여기의 모든 사람, 그리고 모든 근로자에는 외국인이 포함된다.³⁹⁾

마찬가지로 프랑스 노동법전은 직장 내 괴롭힘의 적용대상을 ‘모든 근로자’로 규정하고 있으며(L.1152-1조), 직장 내 괴롭힘을 처벌하고 있는 형법전 제222-33-2조도 ‘사람’이 아닌 괴롭힘 행위를 주어로 하고 있는데 해석상 모든 사람이 직장 내 괴롭힘의 주체가 될 수 있다. 따라서 외국인 근로자 역시 직장 내 괴롭힘의 적용대상이 되며, 고객이나 도급인(원청) 또한 직장 내 괴롭힘의 당사자가 될 수 있다(Wolter Kluwer, 2019b: §548-28).⁴⁰⁾

다음으로 차별금지법과 노동법전의 적용 사업장의 범위를 알아보면, 차별금지법과 노동법전 모두 모든 사람과 모든 근로자를 대상으로 하므로 1인 이상의 근로자를 고용하고 있는 모든 사용자는 해당 규범을 준수할 의무를 지게 된다.

3) 성립요건

가) 차별적 괴롭힘의 정의

먼저 차별금지법에서 규정하는 바를 보면, 직장 내에서 차별적 괴롭힘이 성립하기 위해서는 3가지 요건이 필요하다(Defenseur des droits, 2018b: 1).

39) 프랑스 내 외국인의 권리에 대한 안내 사이트, <http://www.info-droits-etran-gers.org/vivre-en-france/les-discriminations/la-discrimination-dans-la-cces-a-lemploi/>에서 2020. 11. 1. 인출.

40) §548-28의 표제는 ‘직장 내 괴롭힘의 주체(Auteur du harcèlement moral)’이다. 관련 판결례로는 Cass. soc., 1er mars 2011, n°09-69616; Cass. soc., 19 oct. 2011, n°09-68272; Cass. soc., 19 oct. 2011, n°09-72672를 들고 있다.

첫째, 근로자에 대한 행위(action)가 있어야 한다. 둘째, 법률이 금지하는 바를 성취하려는 동기(motive)가 있어야 한다. 그리고 셋째, 인간의 존엄성 또는 근로 환경의 저하를 목적(object)으로 하거나 그러한 결과(effect)를 초래하여야 한다(Defenseur des droits, 2018b: 1). 예를 들어, 프랑스 권리보호관은 A와 B에 관해 동료들끼리 인종차별적 문자 메시지(SMS)를 -동료들은 단순한 농담이라고 변명하지만- 주고받은 당해 행위를 차별적 괴롭힘으로 보았다. 프랑스 권리보호관은 당해 사안에서 ① 차별행위(action)가 있고, ② 그러한 행위가 차별금지법이 금지하고 있는 ‘개인의 존엄성을 해하거나, 위협적, 적대적, 품위를 떨어뜨리는, 모욕적 또는 공격적인 환경’ 조성을 원하고(동기, motive) 있으며, ③ 이러한 행위들이 상당한 기간 이루어져 X의 존엄성과 건강을 해친 결과(effect)를 가져왔다고 보아 당해 행위는 차별적 괴롭힘에 해당한다고 결정하였다(Defenseur des droits, 2018b: 2).⁴¹⁾

권리보호관이 구체적으로 제시하는 차별행위의 유형은 다음과 같다. 농담이나 희롱, 장소·상황에 맞지 않는 말, 무례함, 골탕 먹이기, 따돌림, 설명되지 않는 태도 변화, 수행한 업무와 관계없는 비난, 실행할 수 없는 목표 설정, 업무의 과다 또는 과소 부여, 쓸모없는 또는 근로자의 역량과는 관계없는 업무 할당, 업무의 평가절하, 장애 근로자의 보직 조정을 해태하거나 거부하는 것 등이다. 차별적 괴롭힘이 되기 위해서 이러한 행위가 반복적일 필요는 없고 1회성이라도 된다(Defenseur des droits, 2018b: 2).

그리고 차별적 괴롭힘이 성립하기 위해서는 괴롭힘에 차별적 성격을 부여하는 동기(motive)가 있어야 한다. 그러므로서 차별금지법은 괴롭힘이 차별이 되는 근거를 제시하여 괴롭힘으로부터 피해자들을 구제한다(Defenseur des droits, 2018b: 3).

차별금지법 제1조 제1항이 규정하고 있는 차별 요소는 “인종, 성(性), 가정 환경, 임신, 외모,⁴²⁾ 경제적 환경에서 비롯되는 취약함, 가족의 성(姓), 거주지,

41) Décision du Défenseur des droits MLD-079 du 22 octobre 2014. 사안의 구체적인 내용은 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=10715에서 2020. 11. 1. 인출.

42) 여기서 ‘외모(apparence physique)’란 흔히 말하는 ‘미모’뿐만 아니라 늙고 젊고, 여성·남성스럽고, 문신이 있거나, 화장을 안 했거나 등 개인의 외관에서 드러나는 포괄적인 상태를 의미한다.

주거래 은행, 건강 상태, 요부조 상태, 장애, 유전적 특징, 품행, 성적 취향, 성 정체성, 연령, 정치적·철학적 견해, 노동조합 활동, 프랑스 외의 외국어 구사, 사실이든 아니든 민족·국가·인종·결정된 종교에 소속되거나 소속되지 않았다는 사실”이다(동법 제1조 제1항).

가해자의 범위와 가해의사(schikane)⁴³⁾ 유무를 살펴보면, 차별적 괴롭힘의 주체, 즉 가해자는 피해자보다 상사일 수도, 동료일 수도, 또는 하급자일 수도 있다. 그리고 조직의 외연을 벗어나 같은 조직이 아닌 사람이 될 수 있다. 가령, 용역 회사의 직원, 기업의 고객, 공공서비스의 사용자 등을 꼽을 수 있다(Defenseur des droits, 2018b: 3). 가해의사(schikane)가 없어도 차별적 괴롭힘은 성립된다. 가해자는 그저 가벼운 농담을 의도하여 피해자에 대한 공격적인 의사가 없었다고 하더라도 그것은 받아들이는 사람의 입장에서 해석하여야 한다(Defenseur des droits, 2018b: 3).

앞서의 권리보호관의 결정 사례를 다시 들어보면, 청구인 A와 B는 철도 경찰 내의 운영 요원이었는데 부임하자마자 인종 차별을 받아 근로환경이 저하되었다. 특히, 동료 중 한 명이 인종차별적인 문자 메시지를 다른 동료들에게 보내었다. 이에 청구인들은 같은 구역의 근로자들을 소집할 권한이 있는 상사에게 이 사실을 알렸다. 상사는 근로자들을 소집하였고, 이 회의에서 수년간 인종차별적인 사건이 있었음이 드러났다. 사업장의 담당자가 윤리 교육을 시행하고, 차별 영역에서 준수되어야 할 규칙들을 상기시켰다. 동시에 청구인들은 회사의 윤리 부서에도 진정을 넣었는데, 조사 결과 다양한 결점과 지휘계통의 문제점을 발견하였다. 청구인들은 문제를 제기한 직후 동료들로부터 따돌림을 당하였으며, 그들의 사물함이 부서져 있었다고 진술하였다. 이러한 사건 때문에 청구인들은 수개월째 병가를 내 휴직 중이었다. 권리보호관은 현장 조사를 실시하고, 청구인들, 동료들, 상사 및 윤리담당관과 면담하였다. 조사 후 권리보호관은 종종 가해자들에 의해 축소되는 이러한 일탈 행위는 당사자들의 관점에서 차별적 괴롭힘으로 인식되며, 사용자는 사태의 중요성에 비해 적절한 조치를 하지 못하여 결과적으로 안전의무를 이행하지 못한 것으로 판단하였다. 또한, 권리보호관은 진정 이후 청구인들이 직장을 떠나 있는 것은 보복 조치라

43) 원어는 ‘intention de nuire’로 우리 법학에서 말하는 가해의사(schikane, 시카아네)에 해당한다.

는 점을 명문으로 인정하였다.⁴⁴⁾

다음으로 차별적 괴롭힘의 일반 개념으로 프랑스 노동법전이 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘의 성립요건을 보면 다음과 같다. 프랑스 노동법전 L.1152-1조는 직장 내 괴롭힘을 “모든 근로자의 권리와 존엄을 해하거나 신체적·정신적 건강을 손상, 또는 직업의 장래를 위태롭게 할 수 있는 근로조건의 저하를 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복적인 정신적 괴롭힘 행위”로 정의하는데, 이것의 구성요건을 보면 다음과 10가지로 분류된다(양승엽, 2017: 122).⁴⁵⁾

- ① 학대의 피해자인 근로자의 존재
- ② 가해자와 피해자 간의 수직적 서열 관계
- ③ 가해자의 가해행위
- ④ 행위의 반복성
- ⑤ 근로자의 권리 침해 또는
- ⑥ 근로자의 존엄 훼손 또는
- ⑦ 근로자의 신체적·정신적 건강 손상 또는
- ⑧ 직업의 장래 위험 또는
- ⑨ 근로조건의 저하
- ⑩ 이상을 꾀하는 목적 또는 결과의 초래이다.

차별적 괴롭힘은 여기서 정신적 괴롭힘의 수단에 ‘차별적 요소’가 들어간 것이라 볼 수 있다(Wolter Kluwer, 2019a: §4070).

비교하여 볼 것이 형법전에서의 성적 괴롭힘 정의 규정이다. 형법전 제 222-33조를 보면 성적 괴롭힘의 수단으로서 ‘성차별적 의미를 내포한(a connotation sexuelle ou sexiste) 언행’을⁴⁶⁾ 포함하고 있기 때문이다. 동조

44) Décision du Défenseur des droits MLD-2014-079, 원문을 직접 발췌·번역함.

45) 양승엽의 해당 논문의 내용은 Michel Blatman, Pierre-Yves Verkindt et Sylvie Bourgeot, *L'état de santé du salairé(3éd.)*, Editions Liaisons, 2014의 pp.310~313의 내용을 축약한 것이다.

46) 가령 ‘여자는 남성보다 능력이 떨어져’라는 발언은 성(sexual)희롱적 발언은 아니지만, 성(gender)차별적 발언이 된다.

항은 성적 괴롭힘의 수단으로서 성차별을 규정하고 그것이 성립하기 위해서는 '행위의 품위를 떨어뜨리거나, 위협적인 또는 적대적인 성격 때문에 타인의 존엄성을 침범하거나, 위협적인, 적대적인, 또는 공격적인 환경을 조성'할 것을 요구한다. 형법전 제222-33조 규정의 내용은 다음과 같다.

성적 괴롭힘이란 성적 또는 성차별적 의미를 내포한 언행을 반복적으로 타인에게 가하는 행위로서, 그 행위의 품위를 떨어뜨리거나, 위협적인 또는 적대적인 성격 때문에 타인의 존엄성을 침범하거나, 위협적인, 적대적인 또는 공격적인 환경을 조성하는 것을 말한다.
비록 반복적이지 않더라도, 본인 또는 제3자의 이익을 위하여, 성적인 행동을 한다는 실질적 또는 명백한 목적 아래 중대한 압박을 가하는 행위 역시 성적 괴롭힘으로 간주한다.

프랑스 형법전이 이렇게 성적 괴롭힘을 별도의 규정으로 제정한 취지를 생각해보면, 노동법전이 갖는 '근로조건과 관련된' 환경이라는 영역의 한계와 차별금지법이 갖는 '차별행위'라는 태양의 한계를 넘기 위해서라고 여겨진다. 즉, 길거리와 같은 공공장소 등 장소의 한계를 뛰어넘고, 섹슈얼(sexual)과 젠더(gender)적 괴롭힘 모두를 제어하기 위함이라 판단된다.

나) 행위의 반복성을 요구하는지 여부

후술할 노동법전의 직장 내 차별적 괴롭힘과 달리 차별금지법 내에서의 차별적 괴롭힘은 반복적일 필요가 없다. 즉, "괴롭힘이 반복적이지 않더라도 그 성격이 인종·민족·성적 취향·종교·신념의 차이에 의한 차별행위인 경우에는 단 1회이더라도 직장 괴롭힘으로 인정된다"(양승엽, 2017:123). 권리보호관의 결정례의 사안을 보면 다음과 같다. 피해자는 조선소의 용접공으로서 근로계약을 체결한 이후부터 계속 동료 근로자들로부터 인종차별적 대우를 받아왔다고 주장하였다. 2011년 11월 그는 사내 게시판에 영장류의 사진이 걸려 있고 그 밑에 자신의 이름이 쓰인 것을 발견했다. 그는 이를 이유로 병가를 내고 결국 사직서를 제출하였다. 회사는 권리보호관에게 행위를 한 당사자들에게 경고 서면을 보냈으며 즉시 사안을 조사하였기에 자신들의 예방 및 안전의무를 이행하였다고 주장하였다. 그러나 권리보호관은 사용자의 '결과적 채무(obligation

de résultat)’의⁴⁷⁾ 관점에서 사용자가 제시한 요소들이 충분하지 않다고 판단하였다. 따라서 인종과 관련된 직장 내 괴롭힘이 성립하고 피해자의 사직은 차별적인 요소 때문에 무효인 해고로 보아야 한다고 결정하였다(Defenseur des droits, 2018b: 2).⁴⁸⁾⁴⁹⁾

이와 비교하여 프랑스 노동법전 L.1152-1조의 직장 내 괴롭힘의 성립 요소 중 하나가 바로 행위의 반복성이기 때문에 프랑스 노동법전에서 직장 내 차별적 괴롭힘이 성립하기 위해서는 역시 차별행위가 반복되어야 한다. 반복성은 성희롱 및 불법행위와 직장 내 괴롭힘을 구분하는 잣대가 된다. 즉, 괴롭힘이 반복적이지 않고 1회성이라면 직장 내 괴롭힘은 성립하지 않으며, 괴롭힘의 주기는 짧아야 한다. 그리고 반복적인 괴롭힘이 반드시 동일한 행위일 필요도 없다(양승엽, 2017:123).

프랑스 대법원의 판결례를 보면 먼저 반복성이 없어 직장 내 괴롭힘을 부정 한 예로 “근로자가 사용자의 인사조치에 대해 여러 번 항의하였지만, 사용자가 매번 묵살한 사례에서 이는 전체적인 태양에서 1회의 행위라고 보아 직장 괴롭힘을 부정”한 것이 있고,⁵⁰⁾ 인정한 예를 보면 “근로자가 이유 없이 핸드폰을 압수당하고, 매일 아침 상사의 사무실에 출두할 것을 지시받고, 자신의 업무와 관련 없는 일을 맡게 된 것은 별개의 행위이지만 반복적인 괴롭힘”으로 인정받았다(양승엽, 2017:123).⁵¹⁾

47) 결과적 채무란 계약의 목적을 달성하지 못할 경우 채무자가 채무불이행 책임을 지는 것을 말한다. 프랑스 노동법에서는 사용자의 안전배려의무와 관계된다. 상반되는 개념이 수단적 채무이다.

48) Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105. 사안의 구체적인 내용은 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=11899에서 2020. 11. 1. 인출.

49) 권리보호관이 피해 근로자의 사직을 무효인 해고로 본 이유는 그렇게 인정되면 피해 근로자는 부당해고에 따른 손해배상을 사용자에게 청구할 수 있기 때문이다. 영·미처럼 인종·성차별 등을 이유로 한 의제해고는 아니다.

50) Cass. soc., 26 mai 2010, n°08-43152.

51) Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41008.

다. 피해의 구제

1) 사내 구제절차 관련

가) 사용자의 의무

공공 분야와 민간 분야를 막론하고 사용자는 근로자에 대한 안전의무를 부담한다. 이러한 안전의무 이행을 위해 사용자는 근로자의 정신적·육체적 건강을 보호하고 안전을 담보하기 위한 모든 조치를 해야 한다. 근거로서 노동법전 L.1152-4조 제1항은 “모든 사용자는 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 필요한 모든 조치를 해야 한다”라고 규정하고 있고, 동 법전 L.4121-1조 제1항은 “근로자의 정신적·육체적 건강을 보호하고 안전을 담보하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다”고 규정한다. 이에 비추어 차별적 괴롭힘에 있어 사용자는 ①차별적 괴롭힘을 예방할 의무와 ②차별적 괴롭힘이 일어날 수 있는 환경을 인식하였을 때 조치를 해야 할 의무를 부담한다(Defenseur des droits, 2018b: 4).

권리보호관의 결정례를 들어보면, 시의원이 시 공무원에게 행한 인종차별적 발언은 차별적 괴롭힘에 해당하며 시는 사용자의 지위로서 책임을 질 필요가 있다고 하였다. 권리보호관의 의견 이후 행정법원은 시는 시 공무원에게 손해배상으로 15,000 유로를 지급할 것을 판결하였다(Defenseur des droits, 2018b: 4).⁵²⁾

그럼 구체적인 사용자의 예방 의무의 내용을 보면, 사용자는 차별적 괴롭힘을 방지하기 위해 ‘예방 플랜’을 수립해야 한다. 이는 노동법전 L.4121-2조 제1항 제7호에 근거하는 것으로 사용자는 특히 직장 내 괴롭힘과 성희롱, 그리고 성차별행위를 예방하기 위해 직업교육, 조직, 근로조건, 동료 관계, 환경 요소 등을 점검하는 계획을 수립하여야 한다.⁵³⁾ 그리고 성·연령·인종 등

52) Décision du Défenseur des droits, n°2017-005. 사안의 구체적인 내용은 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=21090에서 최종방문일: 2020. 11. 1. 인출.

53) 프랑스는 노동법전의 직장 내 괴롭힘(정신적 괴롭힘)의 한 유형으로 차별적 괴롭힘을 들고 있으므로(Wolter Kluwer, 2019a: §4070), 본 보고서에서는 차별적 괴롭힘의 예방과 노동법전의 직장 내 괴롭힘의 예방의 내용을 동일시하였다. 프랑스 권리보호관의 팸플릿도 차별적 괴롭힘의 예방 내용으로 노동법전 L.4121-2조의 내용을 들고 있다(Defenseur des droits, 2018b: 5). 여기서 주의해야 할 점은 직장 내 괴롭힘 구제가 프랑스 권리보호관의 직접적인 역할은 아니라는 것이다. 직·간접적인 차별 구제가 권리보호관의 임무로서 차별행위가 직장 내 괴롭힘의 수단이 될 경우 연관이 된다.

에 있어 소수자인 사람들의 관점에서 차별적 괴롭힘이 일어나지 않도록 사용자는 좀 더 주의를 기울여야 한다. 사용자의 이러한 의무는 구체적으로 ①공지, ②주의 환기와 교육, ③동원, ④예상으로 분류할 수 있다(Defenseur des droits, 2018b: 5).

먼저 공지(informer)란 사용자는 근로자들에게 내규에서 금지하고 있는 차별적 괴롭힘이 일어났을 경우 가질 수 있는 권리와 이를 방지할 의무에 대해서 알려야 한다는 것이다. 특히, 가해자가 받을 징계를 강조해야 한다. 주의 환기(sensibiliser)와 교육(former)이란 사용자는 인사책임자와 조직관리자에게 차별적 괴롭힘이 일어났을 경우의 법적 제재에 대해 환기 및 교육을 하여야 한다는 것이다. 특히, 사용자의 안전의무를 해태했을 경우 일어날 위험에 대해서 그러하다(Defenseur des droits, 2018b: 5). 동원(mobiliser)이란 사용자는 차별적 괴롭힘에 대한 대책을 수립할 때에는 직업환경의와 근로자대표를 참여시켜야 한다는 것이다. 예를 들어 차별적 괴롭힘을 받는 근로자가 느끼는 감정을 고려하여 사회적 척도(barometer)를 수립할 수 있을 것이다. 예상(anticiper)이란 사용자는 차별적 괴롭힘의 징후를 수집하고 처리하는 공식적인 절차를 마련함으로써 그러한 상황을 예견할 수 있어야 한다는 것이다(Defenseur des droits, 2018b: 5).

권리보호관은 위와 같은 예방조치를 수립할 경우, 다음과 같은 전문적인 내부 경고 조치를 권장한다(Defenseur des droits, 2018b: 6).

- ① CNIL⁵⁴⁾ 허용하는 기준을 존중한다.
- ② 근로자대표 조직과 연합한다.
- ③ 근로자들과 함께 알림 캠페인을 실행한다.
- ④ 사례를 수집하고, 공정하고 효력이 있는 보고서를 법적으로 처리하며 근로자를 보호한다.
- ⑤ 주기적인 점검을 시행한다.

이상이 사용자의 예방 의무라면 만일 차별적 괴롭힘이 일어났을 경우 사용

54) 'CNIL'의 원어는 'Commission nationale de l'informatique et des libertés'로 '정보와 자유 수호를 위한 국가 위원회'로 풀이된다. 그 역할은 개인정보처리에 관한 보호와 규제를 담당하는 것이다.

자가 취해야 할 행동은 ①수집, ②통지, ③모든 보호 행위, ④고지, ⑤내부 조사, ⑥징계, ⑦재발 방지 대책 수립이다(Defenseur des droits, 2018b: 6-8).

먼저, 수집(recueillir)이란 사용자가 사전 질문 없이 근로자의 진술을 채취하고 사건을 시간순으로 정립하는데 필요한 요소들을 모으는 것을 말한다.

통지(informer)란 사용자는 피해자에게 권리를 알려야 하고, 직업환경의,⁵⁵⁾ 작업 심리치료사, 근로자대표 등과 같은 상황에 적합한 사람들에게 인도하여야 한다는 것이다(Defenseur des droits, 2018b: 6-8). 모든 보호 행위(mesure conservatoire)란 사용자는 지체 없이 피해자를 보호하기 위해, 그가 원한다면 가해자로부터 격리 등을 실시해야 한다는 것이다. 고지(informer)는 사용자는 근로자대표에게 이 사실을 알려야 한다는 것이다. 내부 조사(enquête interne)는 사용자는 비밀을 엄격히 준수하며 결과를 속단하지 않은 채 조사를 시행하여야 한다는 것이다. 관계된 모든 이들이 참여하여야 한다(Defenseur des droits, 2018b: 6-8). 실례를 들면, 동성애자인 공공 부문의 근로자가 자신의 사물함에서 포르노 DVD를 발견하였고 이를 사용자에게 알렸다. 그러나 사용자는 이러한 사실을 근로자들에게 알리는 것에 그쳤다. 권리보호관은 이러한 조치가 사안의 심각성에 비해 충분하지 않다고 생각했으며, 가해자를 찾아 징계하기 위한 내부 조사가 시행되었어야 했다고 판단했다.⁵⁶⁾

징계(sanctionner)란 사용자는 조사에 의해 입증된 사실을 기반으로 가해자들을 징계하여야 한다는 것이다. 이는 노동법전 L.1152-5조로 명문화되어 있다. 그리고 징계의 범위는 중대한 귀책 사유에 의한 해고까지 가능하며, 최종적으로 판결이 확정되기 전에도 기다릴 필요도 없다(Defenseur des droits, 2018b: 6-8). 가령, 사업장 안에서 용역을 수행하는 타사 근로자(파견 근로자)에게 인종차별적인 발언을 한 근로자를 해고한 사안에서 프랑스 대법원

55) 프랑스는 법령에 의해 일반 사기업, 공영기업, 민간 근로자를 고용하고 있는 행정기관은 '보건 서비스' 조직을 갖출 것을 규정하고 있다. 이에 따라 기업들은 일반 직업환경의와 위탁 계약을 맺고 있다. 일반 직업환경의의 주된 역할은 바로 '예방'이다. 그는 근로자의 연령별·작업위험별·일의 난이도에 따른 건강 상태를 점검하고, 사용자와 근로자대표에게 근로자의 건강 향상에 관한 조언을 하는데 그 중 하나가 직장 괴롭힘과 성희롱에 대한 예방이다. 프랑스 공공서비스 안내 사이트, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211> 참조에서 2020. 11. 1. 인출.

56) Décision du Défenseur des droits MLD n°2014-079.

은 이 발언은 중대한 귀책 사유에 해당하기 때문에 해고가 정당하다고 판결한 바도 있다.⁵⁷⁾

재발 방지(non renouvellement) 대책 수립이란 차별적 괴롭힘이 다시 발생하지 않기 위해 필요한 예방 대책을 수립하는 것이다(Defenseur des droits, 2018b: 6-8).

사용자가 안전의무를 의도적으로 해태한 경우 사용자는 민사 또는 행정적 책임을 지게 된다. 사용자가 차별적 괴롭힘을 예방하기 위해 모든 조치를 취했다는 것과 필요하다면, 징계했다는 것을 입증할 책임은 사용자에게 있다.⁵⁸⁾ 그리고 성적 취향을 이유로 차별적 괴롭힘을 당한 피해 근로자가 스스로 사직을 하도록 강요받은 사안에서 파리 고등법원은 근로계약의 파기는 무효이며 사용자는 피해자에게 위자료 10만 유로를 포함하여 최고 60만 유로의 배상금을 지급 하도록 판결하였다(Defenseur des droits, 2018b: 6-9).⁵⁹⁾

나) 보복행위 금지 (불이익한 조치 금지)

사용자는 피해자가 차별적 괴롭힘을 당한 피해자가 그 사실을 알린 후 따돌림을 당하거나 괴롭힘을 당하지 않도록 감독하여야 한다. 차별적 괴롭힘이 일어난 사실을 선의로 보고한 것을 이유로 불이익한 조치, 가령 징계, 전근, 전보, 해고 등을 행하지 못한다. 이러한 보복행위는 법으로 금지된다. 근거 법률은 차별금지법 제3조로서 제1항은 차별행위에 대해 보고하거나 진술한 것을 이유로 불이익한 조치를 취하지 못함을 규정하고 있고, 제2항은 동법이 금지하고 있는 차별행위에 복종하거나 따르지 않았다는 것을 이유로 한 불이익한 조치가 내려질 수 없음을 규정한다(Defenseur des droits, 2018b: 7).

판결례를 들어보면, 자신의 성(性)을 이유로 차별적 괴롭힘을 받았다고 주장하며 선의(bonne foi)로 이 사실을 사용자에게 알린 여성 근로자에게 사용자가 3번이나 전보를 제안하였지만 근로자가 이를 모두 거절하자 사용자가 일방적으로 근로자의 보직을 변경한 사안에서 파리 고등법원은 사용자가 임의로 근로자를 계속 격리시키려고 한 것은 근로자를 보호함이 아니라 사건을 조용

57) Cass. soc., 3 déc. 2014, n°13-22343 et 13-22345.

58) Arrêt, Cass. soc., 1er juin 2016, n°14-19702.

59) Cour d'appel de Paris, 22 juin 2016, n°14/07337.

히 무마시키려 한 것으로 판단하였다. 따라서 파리 고등법원은 사용자에게 직장 내 차별적 괴롭힘에 대한 손해배상으로 4,000유로를, 불이익 조치를 한 것에 대한 손해배상으로 8,000유로를 지급할 것을 판결하였다(Defenseur des droits, 2018b: 8).⁶⁰⁾

노동법전에서 규정하고 있는 직장 내 괴롭힘의 측면에서 접근하면 프랑스 노동법전은 L.1152-1조에서 직장 내 괴롭힘의 개념을 규정한 다음 바로 아래 조문인 L.1152-2조에서 근로자는 -직업훈련 중이거나 수습생을 포함하여- 직장 내 괴롭힘을 따르지 않았거나 그것을 증언하거나 진술하였다는 것을 이유로 어떠한 직·간접적인 징계, 해고, 차별적 조치를 받을 수 없다고 규정한다. 이러한 불이익한 조치의 영역으로서 임금, 교육, 재분류, 전보, 인증, 승진, 전근, 계약 갱신 등을 들고 있다(양승엽, 2017:122). L.1152-2조의 원 내용은 아래와 같다.

직업훈련생 또는 수습생을 포함하여 모든 근로자는 직장 내의 반복적인 괴롭힘 행위를 받아들이거나 거부하였다고 해서, 또는 그러한 행위와 관련자들에 대해 증언하였다는 이유로 직·간접적인 징계, 해고 또는 차별적 처분-특히 임금, 교육, 재분류, 전보, 인증, 승진, 계약 갱신-의 대상이 되지 못한다.

뒤이어 L.1152-3조는 직장 내 괴롭힘(L.1152-1조)과 불이익 조치(L.1152-2조)의 사법상 효력을 부정한다. 즉, 양 조문에 위반되는 계약 파기, 처분, 또는 행위는 무효이다.

L.1152-1조와 L.1152-2조를 위반하여 발생한 근로계약의 파기와 (양 조문에)* 상반되는 조치 또는 행위는 무효이다.

*) 괄호는 역자 삽입

그리고 L.1152-4조 제2항은 근로자 등이 불이익 조치를 받을 경우 취할 수 있는 형사 수단을 고지받을 것을 규정하고 있다.

L.1152-2조에 언급된 사람들은 형법전 제222-33-2조에 규정된 수단에 대해 고지 받아야 한다

60) Cour d'appel de Paris, 2 mai 2018, n°16/15715.

2) 외부의 구제절차

사법기관에 의한 구제는 민사, 형사, 그리고 행정적인 구제를 생각해볼 수 있다.

민사 재판에 의한 구제는 다시 일반 불법행위에 의한 배상, 사용자 책임에 따른 배상, 그리고 불이익 조치에 대한 배상으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 일반 불법행위이론으로 피해 근로자는 가해자인 사용자와 근로자에게 손해배상을 청구할 수 있다. 그리고 가해자가 근로자인 경우 근로자는 사용자에게도 채무 불이행에 의한 배상책임을 물을 수 있다. 앞서 언급한 '결과적 채무' 불이행으로 사용자는 근로자의 신체와 정신 건강을 안전하게 보장할 계약상의 채무가 있고, 직장 내 차별적 괴롭힘으로 근로자의 신체·정신적 건강이 침해되었다면 사용자는 채무불이행에 빠지게 되는 것이다(양승엽, 2017: 126-127). 마지막으로 사용자가 근로자에게 직장 내 괴롭힘을 원인으로 하여 불이익 조치를 한 경우 프랑스 법전 L.1152-2조 위반으로 피해 근로자는 이러한 불이익 조치에 대해 불법행위에 의한 손해배상을 청구할 수 있다(양승엽, 2017: 126-127).

이러한 민사재판에서 주목할 것은 바로 피해 근로자의 증명책임 완화이다. L.1154-1조 제1항에 따라 근로자는 자신이 당한 행위가 괴롭힘에 해당되는 것을 주장할 필요 없이 그러한 사실이 있음을 제기하면 된다. 그리고 동조문 제2항은 그러한 행위들이 괴롭힘이 아니고, 차별적 처우 등이 괴롭힘 때문에 일어난 것이 아니라는 증명 책임을 피고(사용자)에게 지우고 있다. L.1154-1조의 내용은 아래와 같다.

L.1152-1조 내지 L.1152-3조, L.1153-1조 내지 L.1153-4조에*) 관한 소송에서 취업 지원자, 직업훈련생, 수습생, 또는 근로자는 괴롭힘의 존재를 추정할 채 사실 요소 (éléments de fait)를 제출한다.

요소의 관점에서, 이러한 행위들이 괴롭힘에 해당하지 않는 것을 증명하고 그의 처분이 괴롭힘과는 거리가 먼 객관적인 요소들이라는 것을 정당화하는 것은 피고의 몫이다. 법관은, 필요하다면, 유용하다고 판단되는 모든 교육 조치를 명령한 후 판결하여야 한다.

*) 성희롱에 관한 조문임

다음으로 형사적 책임에 대해 알아보면 프랑스는 직장 내 괴롭힘에 대해 형사처벌을 가하고 있다. 앞서 언급한 바대로 프랑스 형법전 제222-33-2조는

직장 내 괴롭힘을 가한 자에게 2년 이하의 구금형과 30,000유로 이하의 벌금에 처하고 있다.

그리고 1155-2조 제1항은 차별적 처우를 한 사용자에게 1년 이하의 구금형 또는 3,750유로 이하의 벌금에 처하고 있으며 동조문 제2항은 형사처벌에 덧붙여 피고인의 비용으로 판결문을 게시하거나 신문에 판결 내용을 광고하도록 규정하고 있다.

본 법전의 L.1152-2조, L.1153-2조와 L.1153-3에 규정된 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 이후 가해진 차별적 처우를 한 자는 1년 이하의 구금형 또는 3,750유로의 벌금에 처한다.

법원은 보조적 징벌로서 형법전 제131-35조의 요건에 따라 피고인의 비용으로 판결문을 게시하게 할 수 있으며, 판결문의 전부 또는 일부를 피고인이 지정하는 신문에 광고하도록 명령할 수 있다. 이러한 비용의 총액은 과해진 벌금을 초과해서는 안 된다.

행정 구제를 살펴보면, 근로감독관과 차별시정기구에 대한 진정이 있다. 프랑스의 근로감독관은 노동법전의 규정 위반 행위에 대해 조사권을 갖고 조사결과 사용자의 위반 사실이 형법에 저촉될 때에는 검사에 대한 고발권을 행사한다. 따라서 피해 근로자 또는 주변인이 근로감독관에게 직장 내 괴롭힘을 진정할 경우 근로감독관은 사법경찰관으로서 사실을 확인하고 직장 내 괴롭힘에 해당할 경우 고발권을 행사한다.⁶¹⁾

그리고 차별시정기구로서 권리보호관(defenseur des droits)이 있다.⁶²⁾ 만일 직장 내 괴롭힘이 차별적 성격을 갖고 있다면, 피해자는 권리보호관에게 차별행위에 대한 시정을 요구할 수 있다.

권리보호관의 권한을 보면, 먼저 매우 광범위한 조사 권한이 인정된다. 그리고 조사에 관련된 자는 권리보호관에게 필요한 모든 정보와 문서를 제공하여야 한다. 조사를 마친 후 권리보호관은 침해된 자유와 권리의 보장을 위해

61) 프랑스 공공서비스 안내 사이트, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>에서 2020. 11. 1. 인출.

62) 우리에게 프랑스의 대표적인 차별시정기구(차별철폐청)로서 알려진 HALDE(Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 차별시정과 평등을 위한 고등기구)는 2011년에 폐지되었다. HALDE를 대신 하는 것이 권리보호관이다.

어떠한 권고도 할 수 있으며, 상대방이 권고를 이행하지 않으면 일정한 기간 내에 필요한 조치를 취할 것을 명령할 수 있다. 그래도 조치를 이행하지 않는다면 권리보호관은 특별보고서를 작성하여 공개할 수 있다(박재현, 2014: 141). 따라서 차별적 괴롭힘에 대한 진정이 들어오면 권리보호관은 조사 - 권고 - 이행 명령 - 특별보고서 작성의 순서를 거친다.

권리보호관의 역할을 우리의 인권위원회와 비슷하다고 할 수 있다. 그러나 법적 지위와 권한의 강도는 다르다. 먼저 법적 지위를 보면, 우리나라의 국가인권위원회는 법률상의 기관이지만 프랑스의 권리보호관은 헌법이 규정하고 있는 헌법 기관이다. 둘 다 기타 권력기관으로부터 자유로운 독립 행정청이지만 법적 위상은 프랑스의 권리보호관이 더 높다(박재현, 2014: 155). 그리고 국가인권위원회는 권고의 권한만 있지만 프랑스의 권리보호관은 권고가 시행되지 않으면 이행명령을 내릴 수 있다. 다만, 이행명령을 받아들이지 않는다고 일정한 불이익 처분을 내릴 수는 없고, 특별보고서를 작성하여 사회적인 견제를 할 뿐이다. 하지만 이행명령을 내릴 수 있다는 점에서 우리의 국가인권위보다 더 막강한 권한을 지니고 있음은 분명하다.

라. 주요 사례⁶³⁾

1) 장애 괴롭힘 사례

X가 자신의 장애로 인해 다니는 학교에서 차별적 괴롭힘을 받았다고 권리보호관에 진정을 넣은 사안이다. X는 장애율이 80% 이상인 중증 장애인으로서 Y 대학의 법학연구원에 등록하여 변호사 실무 지역센터(CRFPA) 입학시험을 준비 중이었다. 그러나 X는 시험 준비에 필요한 비품 또는 설비 부족으로 애를 먹었다. 이에 학교는 병원 시설에서 시험 볼 것을 추진하였으나, X는 이를 반대하였고, 행정법원에 금지 가처분 신청을 하였다. 행정법원은 가처분 신청을 받아들였고, X는 입학시험일 4일 전에 학교 내 시험센터에서 시험을 치렀다. X는 적합한 비품 또는 설비를 제공받지 못해 석사 2학년 과정

63) 성차별적 괴롭힘만을 진정 사유로 하는 사례는 외국에서도 많지 않기 때문에 성별에 한정하지 않고 장애, 인종 등을 사유로 한 괴롭힘 인정 사례도 포함하여 소개하였다.

을 따라가는데 어려움을 겪었고 최종 단계까지 시험을 치러야 했다. 그리고 다른 학생들은 평균 1달에 1번 시험을 보았으나, X는 5주 동안 집중적으로 시험을 보아야 했다.⁶⁴⁾ 권리보호관은 본 결정문을 사건이 진행 중인 행정법원에 제출하기로 결정하였다.

2) 임신 괴롭힘 사례

X는 2017년 3월 Y 회사와 주당 13시간 일하기로 하고 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결하였고, 2017년 4월 전일제 근로로 계약이 갱신되었다. 그 후 2017년 5월 X의 사용 기간이 종료되었다. 같은 5월 X는 임신 사실을 회사에 통보하였다. 그러자 회사는 즉시 그녀와 면담을 하였고 X가 회사에 뜻하지 않은 어려움을 끼쳤다고 하였다. 그 후 회사는 X의 업무량을 증가시키고, 무거운 짐을 들게 하며, 화장실을 가는 것을 방해하고, 최종적으로 관리자와 접촉하는 것을 막아버려 근로계약 해지를 노렸지만 X는 이를 거절하였다. 2017년 5월과 6월 회사는 X에게 2차례의 경고를 내렸는데, 하나는 업무에 있어 불성실하다는 것과 A를 상대로 무례한 행동을 하였다는 것이다. 권리보호관은 Y회사에게 본 권고 3개월 이내에 진정인의 피해를 배상하기로 화해할 것을 권고한다. 만일 화해가 없다면 본 결정문을 진정인이 소를 제기한 법원에 제출하기로 결정하였다.⁶⁵⁾

3) 인종 및 성별 괴롭힘 사례

X는 여성으로 2010년 전투경찰(CRS)에 합류하였는데, 해당 부대에서 여성은 2명뿐이었고 각각 다른 부서였다. X는 상처를 주는 언사를 W로부터 자주 들었으며, 그가 자신에 대해 '프랑스의 혐오'이며 출신지인 알제리와 분쟁이 일어날 경우 알제리를 택할 것이라는 추문을 퍼트렸다고 믿었다. 그리고 W는

64) 5 decembre 2019, n°2019-304 프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19484에서 최종방문일 2020. 11. 1. 인출.

65) 18 juillet 2018, n°2018-191. 프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=25987&opac_view=-1에서 2020. 11. 1. 인출.

X에게 여성이라는 이유로 특혜를 받는다고 비난하였다. 이러한 갈등 이후 X는 부서를 이동하였으나 여성은 전투경찰에 적합하지 않다고 여기는 동료들의 반대에 부딪혔다. 그러한 이유로 동료들은 X와 일하기를 꺼렸다. 2012년 9월 훈련 도중 X에게 적대적인 동료들 중 A는 X의 얼굴 근처에서 자위하는 흉내를 내었고, X는 즉각 일어서 그를 밀쳐 상황을 행위를 제지하였다. 훈련이 끝난 후 X는 A에게 상황 설명을 요구했고 이는 싸움으로 번졌다. X는 경위서를 썼고 상사에게 호출되어 상황을 설명해야 했다. 상사는 자위 흉내를 심각한 희롱이라고 판단했고, 양쪽 모두에게 동일한 징계를 내릴 것을 요청할 것이라 하였다. 권리보호관은 본 결정문을 행정법원에 제출하며 법원이 이를 인정한 판결을 내리기를 요청하였다.⁶⁶⁾

2. 영국

가. 차별적 괴롭힘 실태

영국에서의 성차별적 괴롭힘 실태나 진정 접수 현황 관련 공식적인 통계를 파악하기에 어려움이 있다. 성희롱 관련 실태조사 결과는 발표되나 성적 언동이 있는 유형을 중심으로 질문하는 문항을 포함하고 있을 뿐 성차별적 괴롭힘에 해당하는 유형을 포함되어 있지 않기 때문에 보인다.⁶⁷⁾ 다만, 802명의 인사노무전문가와 관리자를 대상으로 실시한 조사 결과에 따르면 여성 응답자의 37%(남성 응답자의 22%)가 ‘성차별적인 행동(sexist behaviour)이 여전히 조직 내 존재’한다고 답한 것에서 영국에서의 실태를 간접적으로 추측

66) 4 juin 2018, n°2018-105. 프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=25350&opac_view=-1에서 2020. 11. 1. 인출.

67) 예컨대 BBC나 TUC에서 직장 내 성희롱 관련 실시한 대규모 실태조사 문항을 보면, 신체적 접촉 등 성적 언동을 중심으로 질문하고 성차별적 괴롭힘 유형을 별도로 질문하지 않는다.
https://comresglobal.com/wp-content/uploads/2017/10/BBC_-Experiences-of-Sexual-Harrasment_-Data-Tables_PDF.pdf에서 2020.12.1. 인출.
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>에서 2020.12.1. 인출.

할 수 있다.⁶⁸⁾

나. 차별적 괴롭힘의 금지

1) 근거법률

영국의 평등법상 차별적 괴롭힘을 규정한 것은 유럽연합 지침(Equal Treatment Framework Directive 2000/78/EC 등)을 배경으로 하고 있으며, 이는 유럽 국가들에게 공통적으로 나타나는 특징이다.

영국에서는 2010년 『평등법』(이하 평등법) 제정 이전, 차별금지의 사유에 따라 성별, 인종, 장애 등을 규율하는 개별적인 법령을 두고 있었으며, 각 법령에서는 괴롭힘 금지를 직간접적으로 규율하고 있었다. 그러나 이처럼 인적 속성에 따른 개별법 접근 방식은, 각 법률에 따라 개념 정의 및 요건 등에 다소 차이가 나는 등 통합적인 규율에는 한계가 있었다. 이에 따라 평등법은 개별 법령들에서 규율하는 차별 금지 원칙을 단순화함과 동시에, 법적으로 보호되는 속성인 연령(Age), 장애(Disability), 성전환(Gender reassignment), 혼인 및 동반자관계(Marriage and civil partnership), 인종(Race), 종교 또는 신념(Religion or belief), 성별(Sex), 성적 지향(Sexual orientation)과 ‘관련하여’ 괴롭히는 것을 금지하는 원칙 규정을 도입하였다(제26(1)(a)조).

평등법은 법적으로는 기존의 차별 관련 법령들을 통합하여 규율하는 한편, 대외적으로는 EU의 평등지침을 수용하는 것을 목적으로 하고 있다. 이에 따라 평등법은 전반적인 공적·사적 영역에서의 불평등과 차별을 예방·방지·구제하고자 하는 일반법의 성격을 지니고 있다. 평등법은 총16장 218개 조문, 그리고 28개의 부칙(Schedule)으로 구성되며, 주요 장의 내용은 다음과 같다.

68) <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/workplaces-are-sexist-claim-female-managers-and-hr-directors>에서 2020.12.1. 인출.

2010년 평등법

제1장 사회-경제적 불평등

제2장 평등: 핵심 개념

제1절 보호되는 인적 속성

제2절 금지되는 행위: 차별, 장애인에 대한 배려 의무, 기타 금지되는 행위(괴롭힘, 불공정 처우)

제3장 서비스와 공적 기능

제4장 재산

제5장 노동

제1절 고용관계 등: 근로자, 경찰관, 파트너십, 변호사, 공직자, 자격인증기관, 직업 소개소, 노동조합, 지방자치단체 의원, 채용

제2절 직장연금제도

제3절 평등의 조건

제4절 기타

제6장 교육

제7장 협회

제8장 금지 행위: 기타

제9장 집행

제10장 계약 등

제11장 평등의 촉진

제12장 장애: 이동

제13장 장애: 기타

제14장 일반적 예외 규정

제15장 가족의 재산

제16장 기타 일반 규정

2) 적용대상

평등법의 적용 대상은 광의의 '고용' 상태에 있는 모든 자로, 이는 근로계약을 체결한 근로자, 수습 계약을 체결한 수습 근로자, 국가 공무원, 상원 및 하원 근로자 등을 비롯하여, 좁은 의미의 근로자와 자영업자 사이의 범주인 노무제공자(worker)를 포섭한다. 즉 우리나라에서 문제되는 특수형태근로종사자를 비롯한 종속적 노무제공자의 경우에도 이 법의 보호대상에 포함될 수 있다. 또한 원청업체의 사용자는 하청업체의 근로자를 괴롭혀선 안 된다고 규정하기 때문에 하청근로자도 이 법의 보호대상에 포함됨은 물론, 원청업체의 사용자에

대한 법적 구제를 다룰 수 있다.

평등법 제82(2)

(2) 이 법에서의 '고용'이란 -

(a) 근로계약, 수습계약 또는 개인업무위탁 계약 하에서의 고용을 의미한다.

제41(2)

원청사용자는 하청근로자를 괴롭혀서는 안 된다.

이 법의 수구자로서 '사용자와 서비스 제공자'는 구직자, 계약직 근로자, 경찰관, 회사의 파트너, 유한책임조합의 조합원, 공직자, 직업훈련 대상자들에 대한 괴롭힘을 방지하여야 할 의무도 부담한다. 또한 법률상 열거되지 않은 근로관계의 경우에도 대상자가 실질상 법률에 명시된 근로관계에 있다면 그에 대해서도 평등법이 적용된다. 예컨대, 사용자가 대상자를 무급의 '인턴'으로 고용하였으나 실질적으로는 해당 사용자와의 사이에 근로계약 관계가 성립한다는 정황이 있는 경우, 해당인은 근로자로 간주된다.⁶⁹⁾ 또한, 자원봉사자는 평등법상 보호 대상에 속하지 않으나, 자원봉사의 기회를 제공하는 기관이 해당 자원봉사자에 그와 같은 서비스를 제공하는 것이라면 평등법상 서비스 제공자의 의무를 정하는 규정(제29조)에 의거하여 해당자에 법률이 적용될 수 있다.⁷⁰⁾

69) 평등및인권위원회(EHRC)의 성적 괴롭힘 및 직장 내 괴롭힘에 관한 지도서 (Sexual harassment and harassment at work: Technical Guidance), 2020. 1. 15, 4.6

70) 서비스제공자에 관한 EU 지침: Directive 2006/54 (및 Directive 2002/73) 등은 성적 괴롭힘 및 성별에 근거한 괴롭힘에 대한 가해자의 범위를 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 유럽연합 집행위원회(European Commission)는 Directive 2002/73, 82의 적용에 관한 보고서(COM(2009)409 final of 29 July 2009)에서 지침의 보호 범위는 근로자들과 그 상급자의 사이에 대해서만 적용되는 것이 아니라 동료 근로자들이나 여타 제3자와의 사이에 대해서도 적용되는 것임을 명확하게 인정한 바 있다. 이에 관해서는 Panagiota Petroglou, Sexual harassment and harassment related to sex at work: time for a new directive building on the EU gender equality acquis, European equality law review, 2019. 2 참조.

3) 성립요건

가) 차별적 괴롭힘의 정의

영국 평등법상 금지되는 차별은 직접 차별(제13조), 간접 차별(제19조), 괴롭힘(제26조), 평등법에 따라 차별 또는 괴롭힘에 대하여 구제신청을 하였음을 이유로 또는 그와 같이 구제 신청한 자를 도왔다는 이유로 불이익을 가하는 행위(제27조)로 구별된다.

문제의 행위가 괴롭힘으로 성립하는지를 판단함에 있어 피해자의 인식과 사건의 다른 정황, 문제의 행위가 그와 같이 작용하였다고 보는 것이 합리적인지 여부를 고려한다는 점에서, 괴롭힘은 법률상 보호되는 일정한 특성들을 이유로 특정인을 다른 사람들보다 불리하게 대우함으로써 발생하는 직접 차별과 비교하였을 때 그 범위가 보다 유연하고 넓다고 할 수 있다(EHRC, 2020: 2.2, 2.27). 직접 차별은 문제의 행위가 보호되는 특성을 이유로 하여야 하고 비교 대상이 있어야 하는 반면, 괴롭힘은 해당 행위가 보호되는 특성과 관련할 것만을 필요로 하며 그 판단에 있어 주변 정황과 행위의 맥락을 주요하게 고려하기 때문이다.⁷¹⁾

이 법에서는 차별적인 괴롭힘의 개념을 정의하는데, 아래와 같이 “보호되는 속성과 관련하여 다른 사람의 존엄을 침해하거나, 위협적이거나 적대적이거나 비하적이거나 굴욕적이거나 모욕적인 환경을 조성하는 목적 또는 효과를 갖는 행위”를 뜻한다(동법 제26조).

71) 평등및인권위원회(EHRC)의 성적 괴롭힘 및 직장 내 괴롭힘에 관한 지도서 (Sexual harassment and harassment at work: Technical Guidance), 2020. 1. 15, 2.9-2.14 ; Bakkali v Greater Manchester Buses (South) Limited T/A Stage Coach Manchester [2018] UKEAT/0176/17/RN 참조.

평등법 상의 직장 괴롭힘 금지 근거 규정

제26조 괴롭힘

- (1) 다음과 같은 경우, A가 B에 괴롭힘을 가하는 것으로 본다-
- (a) A가 법률상 보호되는 관련 특성에 관하여 (행위의 대상이 된 근로자가) 원치 않는 행위⁷²⁾를 하였고,
 - (b) 해당 행위에 다음과 같은 목적 또는 효과가 있는 경우-
 - (i) B의 존엄성의 훼손, 또는
 - (ii) B에 위협적, 적대적, 굴욕적인 또는 불쾌한 환경을 조성.
- (2) 다음과 같은 경우에도, A가 B에 괴롭힘을 가하는 것으로 본다-
- (a) A가 성적인 특성을 가진 원치 않는 행위를 하였고,
 - (b) 해당 행위에 제(1)(b)항의 목적 또는 효과가 있는 경우.
- (3) 다음과 같은 경우에도, A가 B에 괴롭힘을 가하는 것으로 본다-
- (a) A나 그 이외의 자가 성적인 특성을 가진 또는 성전환이나 성별과 관련한 원치 않는 행위를 하였고,
 - (b) 해당 행위에 제(1)(b)항의 목적 또는 효과가 있으며,
 - (c) B가 이를 거부하였거나 감수하였음을 이유로, B가 그와 같이 거부 또는 감수하지 않았다면 그에 이루어졌을 처우보다 불리하게 대우하는 경우.
- (4) 문제의 행위가 제(1)(b)항의 효과를 가져왔는지를 결정함에 있어, 다음 각 사항을 고려하여야 한다-
- (a) B의 인식;
 - (b) 사건의 다른 정황;
 - (c) 문제의 행위가 그와 같은 효과를 가져왔다고 보는 것이 합리적인지 여부.
- (5) 이와 관련하여 보호되는 특성은 다음과 같다-
- 연령;
 - 장애;
 - 성전환;
 - 인종;
 - 종교 또는 신념;
 - 성별;
 - 성적 지향.

제40조 (근로자와 구직자: 괴롭힘의 경우)

- (1) 사용자(A)는 고용과 관련하여 다른 사람(B)
- (a) 사용자의 근로자
 - (b) 구직자를 괴롭혀선 안 된다.

72) ‘(행위의 대상이 된 근로자가) 원치 않는’은 해당 근로자의 주관적 관점에서 판단되어야 한다. 해당 근로자가 대상 행위를 원치 않음을 표시하였어야 할 필요는 없으나, 고용심판위원회(Employment Tribunals)나 법원은 괴롭힘의 성립 여부를 결정함에 있어 다른 여러 가지 외부적 요소들과 함께 해당 근로자가 대상 행위를 거부하였는지를 고려할 수 있다. 이하 EHRC(2020), 2.11. 참조.

괴롭힘의 규정에 따르면, 성별과 관련된 광의의 괴롭힘은 다음과 같이 세 가지 유형으로 분류될 수 있다. 첫째, 타인에게 굴욕감, 모욕감 또는 불쾌감을 주는 행위로, 이는 법률상 보호되는 모든 특성에 동일하게 적용되는 괴롭힘이다. 이를 좁은 의미의 성차별적 괴롭힘이라고 볼 수 있다. 둘째, 성적인 방식으로 타인에게 굴욕감, 모욕감 또는 불쾌감을 주는 행위로, '성적 괴롭힘(sexual harassment): 성적인 특성을 갖는, 원치 않는 행위'이다. 이는 흔히 성희롱으로 번역하며, 현행 고평법상의 성희롱과 동일한 개념이다. 마지막으로 성적 괴롭힘(성희롱)을 감수하지 않았음을 이유로 하는 불공정한 처우(victimisation)가 있다.

성적 괴롭힘(성희롱)이 성적인 내용이나 성적인 함축을 담고 있는 행위인 반면, 성별에 근거한 괴롭힘(sex-based harassment)은 성적인 특성을 가진 행위라기보다는 어떤 식으로든 성별과 관련하여 타인에게 불쾌감을 주는 행위라고 할 수 있다. 성별에 근거한 괴롭힘 내지 성차별적 괴롭힘의 경우, 연령, 장애, 인종, 종교 또는 신념 등과 같은 여타 일반적인 인적 속성에 따른 괴롭힘 법리와 동일하게 판단된다.⁷³⁾ 예컨대, 어느 한 근로자가 불특정 다수의 여성을 대상으로 하는 무례하거나 비하하는 내용의 농담을 지속적으로 하고, 이것이 다른 근로자에 불쾌감을 느끼게 하는 경우, 성별에 근거한 괴롭힘이 성립할 수 있다.

나) 행위의 반복성을 요구하는지 여부

프랑스와 마찬가지로 영국의 차별적 괴롭힘 개념 정의도 EU지침에 바탕하고 있기 때문에 거의 유사한 내용으로 규정하고, 개념 정의 조항에서는 반복성을 요건으로 하지 않는다. 그러므로 차별적인 언행이 반복적일 것을 성립요건으로 요구하지 않는다는 점도 동일하다.

73) <https://www.xperthr.co.uk/faq/what-is-the-difference-between-sex-based-harassment-and-sexual-harassment/61227/>

다. 피해의 구제

1) 사내 구제절차 관련

사용자는 근로자를 고용하는 동안 발생하는 근로자에 의한 괴롭힘에 대하여 책임을 부담한다. 이는 사용자가 해당 행위를 알았거나 승인하였는지 여부와 무관하다. 단, 사용자는 근로자의 그와 같은 행위를 방지하기 위하여 모든 합리적 조치를 취하였다는 항변을 할 수 있다.

‘고용하는 동안 발생하는 괴롭힘’은 작업장이나 근로자의 근무가 이루어지는 여타 장소에서 발생하는 행위뿐만 아니라 근로자가 실제로 근로하고 있는 곳이나 업무와 관련한 상황에서 발생하는 행위도 포함하는 넓은 의미로 해석된다.⁷⁴⁾

사용자가 취하여야 할 ‘합리적인 조치’는 예방적 조치를 나타내는 것으로, 괴롭힘이 발생한 경우에 대한 조사나 징계 절차는 면책 요건이 될 수 없다. 사용자의 합리적인 조치에 관한 자세한 사항은 각 사안에 따라 달리 판단된다. 다만 사용자가 괴롭힘 사건의 처리에 관한 절차를 수립했다는 사실은, 사용자가 괴롭힘 방지 정책을 중대하게 다루고 있고 근로자가 이를 위반하였을 때 이 정책이 효과적으로 사용될 수 있음을 입증하는 근거가 될 수 있다. 또한 예컨대, 사용자가 이전의 사건이 발생한 이후에 보고 및 조사 절차를 개선하였다면, 그 다음에 발생한 괴롭힘 행위와 관련하여 예방적 조치를 취했음을 입증하는 근거가 될 수 있다(EHRC, 2020: 4.26).

사용자는 괴롭힘 방지 정책에 악의적인 신고에 대해 제재를 가한다는 규정을 포함시킬 수 있다. 하지만 이러한 규정의 존재가 신고를 어렵게 만들 수 있으므로, 단순히 근로자의 신고가 받아들여지지 않았다는 것을 이유로 한 해당 근로자의 징계 조치가 이루어져서는 안 되며, 징계 조치가 규정되는 경우에는 악의의 허위 신고에 대해서만 취해진다는 것을 분명하게 규정하여야 한다(EHRC, 2020: 5.7).

기존 평등법은 고객, 소비자, 공급사 등과 같은 제3자에 의한 괴롭힘에 대하여 사용자에게 책임을 부과하였으나 해당 규정은 2013년에 폐지되었다. 그러나

74) EHRC 1.8항 및 4.19항 (40면)

항소법원은 *Unite the Union v Nailard* 사건에서 사용자가 제3자의 괴롭힘에 대하여 조치를 취하지 않은 사실이 법률상 보호되는 특성을 이유로 하는 경우에는 사용자가 그에 대한 책임을 부담한다고 판결한 바 있다.⁷⁵⁾

2) 외부의 구제절차

괴롭힘을 당한 근로자는 먼저 비공식적으로 가해자 또는 그 조직에 문제 해결을 요구할 수 있는지를 확인할 수 있다. 그리고 비공식적인 문제 해결이 불가능한 경우, 기업 내 절차를 거쳐 조정 및 중재를 통해 문제를 해결할 수 있다. 이러한 해결 방식을 거쳤는지와 무관하게 고용심판위원회(Employment Tribunals⁷⁶⁾) 또는 법원에 직접 구제를 신청하는 것도 가능하다.⁷⁷⁾

고용심판위원회는 신청인과 피신청인이 사안에 대하여 갖는 권리를 확정하고 금전보상을 명할 수 있으며, 기타 권고조치를 내릴 수 있다(평등법 제124조 제(2)항).

금전보상은 가장 중요한 법적 구제수단으로서, 그 종류로 금전적 손실(특히 소득 상실), 감정적 피해(injury to feelings), 정신질환을 포함한 신체적 상해에 대한 보상 등이 있고, 가해 행위의 양태 및 구조적인 차별 등에 대해서는 가중적 손해배상(징벌적 손해배상의 성격)도 인정될 수 있다.

평등법 위반(차별)에 따른 보상의 범위는 부당해고의 경우와는 달리 입법적인 한도가 존재하지 않는다.⁷⁸⁾ 기록적으로 높은 금액의 보상금이 인정

75) *Unite the Union v Nailard* [2018] EWCA Civ 1203

76) Employment Tribunals와 관련하여, 고용심판위원회, 고용위원회 등으로 번역하여 왔다. 심판소라고 하는 개념은 현재 우리의 행정 체계와는 부합되지 않는다. Employment Tribunals은 기본적으로는 우리나라의 노동위원회 구조에 가깝지만, ① ACAS(The Advisory, Conciliation and Arbitration Service: 알선·조정·중재위원회, 이하 ACAS)에 따른 분쟁해결과는 달리 판정 기능을 중심으로 한다는 점, ② 법관 자격이 있는 자에 의한 판단(심판) 구조를 기본으로 하고 있다는 점에서, '심판위원회'라고 번역하도록 한다.

77) <https://www.gov.uk/discrimination-your-rights/what-you-can-do>에서 2020.10.10. 인출.

78) 1996년 고용권법(Employment Rights Act 1996) 제119조 ; 고용권 금전배상 상한에 관한 명령[The Employment Rights (Increase of Limits) Order 2020]에 따르면, 주당 기본 보상 상한은 £538, 부당해고 금전배상 상한은 £88,519로 규정되어 있다.

되었던 *Michalak v Mid Yorkshire Hospitals NHS Trust* 사건에서는 부당해고와 관련한 고용권 침해와, 판결일까지의 소득 상실분, 문제 행위의 여파로 인하여 피해자가 지출한 비용에 대한 배상뿐만 아니라 미래의 소득 상실 가능성, 생명보험 및 연금 상실분, 향후의 치료 비용 등에 대한 보상까지 보상금의 범위에 포함되었다.⁷⁹⁾ 단, 차별 등을 이유로 해고를 당한 근로자는 새로운 일자리를 찾거나 정부 보조금을 신청하는 등 그로 인해 발생하는 금전적 손실을 경감하기 위하여 합리적인 조치를 취하여야 하며, 근로자가 합리적인 조치를 취하지 않은 경우, 고용심판위원회가 보상액을 감액할 수 있다. 다만 이러한 감액은 피신청인 측에서 신청인이 위와 같이 손실을 경감하지 않았음을 입증하는 경우에 한하여 적용된다(EHRC, 2020: 4.43).

감정적 피해에 대한 보상(*injury to feelings awards*)은 금전적 보상과 구분되는 별개의 보상으로, 차별적 해고 등으로부터 발생하는 근로자의 소득 상실에 더하여 지급될 수 있다. 또한 근로자가 직장에서 괴롭힘을 당했으나 그 결과로 금전적 손실은 발생하지 않은 경우에도 감정적 피해에 대한 피해보상을 청구함으로써 이를 보상받을 수 있다(EHRC, 2011:15.40).

고용심판위원회는 감정적 피해에 대한 보상을 결정함에 있어 차별이나 괴롭힘 등의 중대성보다는 문제의 행위가 피해자에 미친 영향에 초점을 둔다.⁸⁰⁾

고용심판위원회는 절차와 관련하여 신청인에 미치는 역효과를 사전에 방지하고 이를 축소하기 위한 목적으로 정해진 기간 내에 특정한 조치를 취할 것을 사용자에게 권고할 수 있다.

일반적으로 고용심판위원회의 권고 내용은 ① 괴롭힘 방지 정책이 보다 효과적으로 시행되도록 할 것, ② 승진 절차와 관련된 직원들에 평등한 교육 기회를 제공할 것, ③ 채용, 부서이동 또는 승진 과정에서 투명한 선발 기준을 도입할 것 등의 내용으로 이루어진다(EHRC, 2011:15.47)

이 외에도 고용항소심판위원회는 사용자에게 고용 정책을 재검토하고 평등, 다양

79) *Michalak v Mid Yorkshire Hospitals NHS Trust and others* ET/1810815/2008

80) *Komeng v. Creative Support Ltd (RACE DISCRIMINATION - Injury to feelings - Other losses)* [2019] UKEAT 0275_18_0504; *Base Childrenswear Ltd v Otshudi* [2019] UKEAT 0267_18_2802

성 교육을 시행할 것을 권고한 바 있고,⁸¹⁾ 나아가 복직한 신청인이 신청한 내용에 따라 사용자로 하여금 신청인을 더 이상 가해자와 같은 공간에서 근무하도록 하지 않을 것을 서약하도록 한 구체적인 권고를 내리기도 한 바 있다.⁸²⁾

권고에 대하여 '정해진 기간'은 보통 이를 이행하기 위한 합리적인 기간을 의미한다. 고용심판위원회는 Wakefield v HM Land Registry 사건에서 이전에 사용자가 조치를 취하여야 할 기간을 특정하지 않았다는 것을 이유로 권고를 철회하기도 하였다.⁸³⁾

라. 주요 사례

1) 성차별적 괴롭힘 사례

가) Gan Menachem Hendon Ltd v De Groen 사건⁸⁴⁾

신청인 De Groen은 극보수주의 유대교 유치원의 유대인 교사로, 신청인이 남자친구와 동거하는 사실이 알려지자 유치원의 교장 및 부장교사는 신청인과의 면담에서 유치원의 평판을 고려하여 학부모들에 남자친구와 더 이상 동거하지 않는다고 알릴 것을 제안하였다. 이 면담에서 교장 및 부장교사는 혼외동거나 혼외출산은 잘못된 일이며 신청인이 출산 시기를 놓치고 있다고 언급하였다. 신청인은 동거 사실에 관하여 거짓말하는 것을 거부하였고, 유치원은 신청인이 유치원의 문화, 기풍 및 종교적 신념에 반하여 행위 하였으며 유치원의 평판을 손상시켰다는 이유로 신청인을 해고하였다. 이에 신청인은 성별에 근거한 직접 차별 및 괴롭힘과 종교 또는 신념에 근거한 직접 및 간접 차별을 주장하며 고용심판위원회에 구제를 신청하였다.

고용심판위는 교장 및 부장교사가 신청인과의 면담에서 혼외출산에 관하여 언급하고 출산과 관련하여 신청인의 연령을 물은 사실은 신청인이 남성이었다

81) Lycee Francais Charles De Gaulle v Delambre [2011] UKEAT 0563_10_0504

82) Hill v Lloyds Bank Plc [2020] UKEAT 0173_19_0603

83) Wakefield v HM Land Registry [2008] UKEAT 0530_08_1712; 평등법 도입 이전의 사건이기는 하지만, 평등법에서도 '정해진 기간' 내에 특정한 조치를 취하도록 할 것을 정하고 있다는 점에서 맥락을 같이함

84) Gan Menachem Hendon Ltd v. De Groen [2019] UKEAT 0059_18_1202의 내용을 발췌, 번역

면 면담에서 논의하지 않았을 사안으로 성별에 근거한 직접 차별에 해당한다고 판단하였다. 또한 그와 같은 면담에서 신청인의 사생활과 관련하여 신청인이 행실이 올바르지 못하다고 폄하함으로써 신청인에게 굴욕감, 모욕감 및 불쾌감을 느끼게 했다는 점에서 성별에 근거한 괴롭힘이 발생했다고 판단하였다.⁸⁵⁾ 이에 따라 고용심판위원회는 신청인의 해고는 유치원의 정당한 목적 달성에 있어 적절하지 못한 방법이었으며 이는 차별을 정당화하지 못하며, 이에 따라 성별에 근거한 차별 및 괴롭힘과 종교 또는 신념에 근거한 직접 및 간접 차별이 성립한다고 판단하였다.

이에 유치원 측이 항소하였고, 고용항소심판위원회는 결혼, 임신 및 자녀에 관한 사항은 법률상 보호되는 성(性)에 관한 특성에 해당되며, 이 사건에서 신청인에 대한 불리한 처우에 그와 같은 특성이 중대한 영향을 미쳤고,⁸⁶⁾ 이로 인하여 신청인이 원치 않는 행위가 발생하였음을 이유로 성에 근거한 직접 차별 및 괴롭힘을 인정한 고용심판위원회의 결정을 인용하였다.

반면 항소심판위는 신청인이 남자친구와의 동거에 관하여 교장 및 부장교사와 한 면담과 이후 그에 대해 거짓말하는 것을 거부한 것을 이유로 해고된 사실에 대해서 성별을 이유로 한 차별과 괴롭힘 주장은 인정했으나, 해당 사실과 관련하여 종교 또는 신념에 근거한 직접 차별은 인정하지 않았다. 고용항소심판위원회는 차별금지법의 목적은 가해자가 보호되는 특성을 가진 피해자에 대하여 그와 같은 특성을 이유로 불리한 처우를 하는 것을 금지하고자 하는 것이지 가해자가 그와 같은 특성이 없는 자들을 대상으로 가해자의 보호되는 특성을 이유로 한 불리한 처우를 하는 것을 금지하는 것은 아니라는 취지에서,⁸⁷⁾ 종교 또는 신념에 근거한 직접 차별이 이루어졌다는 신청인의 주장을 기각하였다. 해고는 신청인이 유치원의 종교적 신념을 따르지 않은 사실에 비롯된 것이기 때문이다. 또한, 유치원 측이 신청인에게 동거 사실을 거짓말할 것을 제안

85) De Groen v Gan Menachem Hendon Ltd [2017] UKET 3347281/2016

86) A의 결정이 차별적 의도를 갖고 있지 않더라도 실질적으로는 그와 같은 A의 결정이 차별적 의도를 가진 B에 의해 영향을 받은 것이라면 A에 의한 차별이 성립할 수 있음 (Villalba v Merrill Lynch & Co Inc & Others [2006] UKEAT 0223_05_3103 및 Nagarajan v London Regional Transport [1999] ICR 877 참고)

87) Lee v Ashers Baking Company Ltd [2018] UKSC 49

한 임시적 조치는 규정, 기준 또는 관행(PCP)에 해당하지 않기 때문에 간접 차별도 성립하지 않는다고 판단하였다.

위와 같이 사용자가 자신의 신념을 이유로 특정 근로자에 불리한 처우를 하는 것이 곧바로 종교나 신념에 근거한 직접 또는 간접 차별을 성립시키지는 않으나, 그로 인하여 근로자가 사직하거나 실질상의 해고를 주장할 수 있고, 이 사건에서처럼 그로부터 법률상 보호되는 특성에 근거한 차별 및 괴롭힘이 성립할 수 있다는 점이 특징적이다.

나) Wilson Barca LLP & Others v Shirin 사건⁸⁸⁾

신청인은 Wilson Barca LLP(제1 피신청인)에서 근무하였던 패러리걸(paralegal, 법률사무 보조원)로, 제1 피신청인의 파트너변호사인 제2 피신청인과 그 비서이자 제1 피신청인의 근로자인 제3 피신청인으로부터 받은 지속적인 괴롭힘으로 인하여 신경 쇠약을 겪게 되었으며 이는 평등법에서 금지하는 연령, 인종 및 성별을 이유로 한 차별에 해당함을 주장하였다. 신청인은 이에 대한 증거로 8개월 가량 회사 생활을 하며 기록한 다이어리를 갖고 있었고, 제2 피신청인은 직원들 사이에서 성격이 급하고 신청인에 자주 소리치거나 욕하곤 했다는 평이 있었다.

고용심판위원회는 성별과 관련한 괴롭힘을 판단함에 있어 제2 피신청인이 거리낌 없이 근로자들에 괴롭힘을 가해왔으며 그와 같은 그의 행동이 위법적인 괴롭힘에 해당하긴 하지만 이것이 법률상 보호되는 특성인 신청인의 연령, 인종 또는 성별에서 비롯된 차별적 괴롭힘인지 아니면 모두를 그렇게 대우하는지 여부가 문제될 수 있다고 보았다. 연령과 관련한 괴롭힘에 대해서는, 신청인이 제3 피신청인이 신청인을 전임자와 비교하며 그에 어설피고 느리다는 등의 모욕적인 언사를 한 것을 지나치게 예민하게 받아들였다고 할 수는 없으나, 제3 피신청인의 그와 같은 발언은 신청인을 지지하는 맥락에서 발생한 것으로 신청인에게 모멸적이거나 모욕적인 환경을 조성했다고 볼 수 없다고 판단하였다.

결론적으로 고용심판위원회는 제2 및 제3 피신청인이 신청인의 연령과 관련

88) Wilson Barca LLP & Others v Shirin [2020] UKEAT 0276_19_1106의 내용을 발췌, 번역

하여 전입자와 비교하며 신청인에 모욕적인 언사를 한 6건의 사실과 여성 비하적인 단어로 신청인을 모욕한 2건의 사실만을 인정하고, 피신청인들로 하여금 신청인에 감정적 피해에 대한 피해보상을 할 것을 명하였다.

2) 인종을 이유로 한 간접 차별: Bessong v Pennine Care NHS Foundation Trust⁸⁹⁾

신청인은 흑인인 정신보건전문간호사로, 환자로부터 인종차별적 모욕을 동반한 심각한 폭행을 당하였다. 해당 환자는 흑인 직원들에 대하여 인종차별적 행동을 한 전력이 있다. 사용자는 폭행 사실을 기록하였으나 그에 인종차별에 관한 내용은 포함시키지 않았다. 사용자는 인종차별적 괴롭힘을 신고할 것을 요구하기는 하였으나 많은 흑인 직원들 사이에서 매번 이를 보고하는 것이 무의미하다는 인식이 퍼져있었기 때문에 모든 사건이 보고되지는 않았고, 이런 점에서 위 사건 보고 시스템의 평판이 좋지 않았다. 신청인은 사용자가 괴롭힘에 대하여 평등법상 적절한 조치를 취하여야 할 의무를 이행하지 않았음을 주장하며 구제를 신청하였다.

고용심판위원회는 사용자가 조치를 취하지 않은 사실은 신청인의 인종과 무관하기 때문에 사용자는 제26조의 괴롭힘에 대한 책임을 지지 않으나 제19조에 따라 간접 차별에 대한 책임을 부담한다고 판단하였다. 고용항소심판위원회는 괴롭힘에 대한 사용자의 책임과 관련하여 고용심판위원회의 결정을 인용하였고, 간접 차별에 대한 항소는 이루어지지 않아 고용심판위원회의 결정이 확정되었다.

항소법원은 *Unite the Union v Nailard* 사건에서 사용자가 차별적 의도를 갖고 있지 않은 이상 제3자에 의한 괴롭힘에 대하여 적절한 조치를 취하지 않은 사실이 평등법 제26조의 괴롭힘을 성립시키지는 않다고 판단한 바 있다. 그러나 이 사건에서 고용심판위원회는 사용자가 인종차별과 관련한 모든 사건이 정식으로 보고되는 문화를 만들지 못한 것이 위와 같이 제3자에 의한 인종차별적 괴롭힘이 발생할 가능성이 높은 환경에 기여했다고 보고, 사용자가 적절

89) *Bessong v Pennine Care NHS Foundation Trust* [2019] UKEAT 0247_18_1810의 내용을 발췌, 번역

한 조치를 취하였다면 이 사건의 발생 여부에 영향을 줄 수 있었을 것으로 판단하였다. 즉, 사용자에게 차별적 의도가 있지 않은 경우에도 간접 차별이 성립할 수 있음을 시사하였다.

마. 고용상 괴롭힘 방지를 위한 가이드라인 등의 접근법

1) 정부 등의 가이드라인

2009년, ACAS, 비즈니스·에너지·산업전략부(BIS), 영국산업연맹(CBI), HSE, 공공부문사용자파트너십(PPE) 및 TUC는 영국의 사회적 파트너들로서 유럽의 사회적 협약을 실행할 목적으로 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 방지를 위한 가이드라인을 공동으로 마련하였다.⁹⁰⁾ 이후 정부와 노동조합 등에서는 괴롭힘 방지를 위한 다양한 실무지침들을 발행하면서, 기업 내 괴롭힘 방지 정책의 수립에 참고 자료를 제공하여 왔다.

공공기관 및 정부기관은 고용관계법과 관련하여 수시로 실무지침을 내리는데, 그 예로 ACAS의 직장 내 괴롭힘에 관한 안내서와 징계 및 고충처리절차에 관한 실무지침(Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures), 정보위원회(Information Commissioner)의 고용 실무지침(Employment Practices Code), 평등및인권위원회(EHRC)의 성적 괴롭힘 및 직장 내 괴롭힘에 관한 지도서(Sexual harassment and harassment at work: Technical Guidance)⁹¹⁾ 등이 있다.

2) 사용자의 기업 내 정책 수립

가) 괴롭힘 방지 정책 수립 시 고려사항

가이드라인에 따라 모든 사용자는 괴롭힘 및 불공정한 처우를 방지하기 위하여 효과적이고 이해가 잘 되는 정책을 수립하여야 한다. 이 정책은 모든 형태

90) <https://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>에서 2020.10.10. 인출.

91) https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual_harassment_and_harassment_at_work.pdf에서 2020.11.10. 인출.

의 괴롭힘을 하나로 통합한 형태가 아니라 서로 다른 형태의 괴롭힘에 대해 각각 별개로 마련되어야 하며, 그에 대하여 매년 정기적으로 감독 및 검토가 이루어져야 한다(EHRC, 2020: 4.54, 5.4.). 바람직한 괴롭힘 방지 정책은 정책의 적용 대상자, 괴롭힘 등이 불법행위에 속한다는 사실, 법률상 보호되는 특성, 전형적인 사례와 그에 따른 징계, 구제 신청 절차 등에 관한 내용을 포함하여야 한다(EHRC, 2020: 5.6).

나) 기업 내 정책의 발표 및 교육

사용자는 위와 같은 괴롭힘 방지 정책을 공개적으로 발표하거나 인트라넷 등을 통해 배포함으로써 모든 근로자가 정확히 이해하고 있도록 하고, 이와 관련한 교육을 제공하여야 한다. 교육은 사용자 및 교육 대상자의 특성과 그 효과를 극대화하기 위한 해당 사용자의 정책에 적합한 내용을 갖추어야 한다(EHRC, 2020:5.9-5.10). 예컨대, 제3자에 의한 괴롭힘이 발생할 가능성이 높은 콜 센터나 주점의 경우, 교육의 초점이 고객으로부터의 언어폭력이나 불쾌한 신체적 접촉에 대한 응대 방법 등에 맞춰질 수 있고, 상급자나 관리자를 대상으로 한 교육의 경우, 일반적인 교육 내용에 더하여 사건의 신고나 보고를 받는 방법이나 징계 조치, 근로자 지원 방법 등에 관한 교육이 추가적으로 이루어지도록 할 수 있다(EHRC, 2020: 5.21). 사용자는 또한, 권력의 불균형, 고용 불안정성, 단독 근무 여부, 고객 대면 여부, 조직 내 다양성의 정도, 파견 근무 여부 등에 기반하여 괴롭힘과 관련하여 위험성을 평가하여야 한다(EHRC, 2020: 5.24).

3. 미국

가. 차별적 괴롭힘 실태

EEOC에 접수된 진정 중 차별적인 괴롭힘 유형(성희롱 제외)의 비율은 25%에 달할 정도로 높은 비중을 차지한다. 다만, 하나의 진정에서 성차별적 괴롭힘, 성희롱, 고용상 성차별 등을 동시에 제기하는 경우가 많기 때문에, 아래 진

수 중 성차별적 괴롭힘만을 이유로 한 진정이 차지하는 비율은 확인하기 어렵다는 점에 유의해야 할 것이다.

〈표 III-2〉 미국의 차별적 괴롭힘 진정 현황

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 성희롱 진정 건수 | 6,758 | 6,696 | 7,609 | 7,514 |
| 성차별적 괴롭힘 진정 건수 | 6,102 | 5,732 | 5,446 | 5,225 |
| 차별적 괴롭힘 진정 건수(성희롱 포함) | 28,216 | 26,978 | 26,699 | 26,221 |
| 전체 진정 건수 | 91,503 | 84,254 | 76,418 | 72,675 |

표 출처: <https://www.eeoc.gov/statistics/all-charges-alleging-harassment-charges-filed-eeoc-fy-2010-fy-2019>
<https://www.eeoc.gov/statistics/charges-alleging-sex-based-harassment-charges-filed-eeoc-fy-2010-fy-2019> 등의 표를 재구성

또한 “2015년 실리콘 벨리를 중심으로 이루어진 여성 대상 조사에 의하면, 60%는 성적 폭력(sexually harassed)이나 원치 않는 성적 접근을 경험했다고 답했고, 90%가 성차별적 행위를 목격했다고 답변하였다. 응답자의 88%는 자신에게 와야 할 질문들이 남성 동료들에게 가는 것을 경험했고, 84%는 직장에서 너무 공격적이라는 평을 받았다고 하였다. 응답자의 66%는 자신의 성별로 인해 직장 내 인간관계 관련 활동에서 배제되었음을 느꼈고 거의 반 이상의 여성들이 기록이나 음식주문 등 사무실 내 남성 직원들이 요청받지 않는 하찮은 업무를 하도록 요구받았다고 답했다.”(Schultz, 2018:41-42)

Ilies 외(2003)의 분석결과에 따르면, 확률표본을 사용한 설문조사에서 성차별적 괴롭힘(gender harassment) 문항 관련하여 58%의 여성이 괴롭힘을 경험했다고 한다(EEOC, 2016:9에서 재인용).⁹²⁾

92) 성적 경험에 관한 조사지(SEQ)의 젠더괴롭힘 문항을 포함한 55개의 개별 확률 표본조사 데이터를 분석하였고, 86,578명의 응답자 중 58%가 성차별적 괴롭힘 경험이 있다고 답하였음(EEOC, 2016:10).

나. 차별적 괴롭힘의 금지

1) 근거법률

민권법 제7편과 EEOC지침이 근거법령이다. 미국은 판례법 국가이기 때문에 차별적 괴롭힘에 대한 판례 법리도 근거법률로서 역할을 한다.⁹³⁾

민권법 제7편 제 703

(이 법률에서 금지하는 위법한 행위란)

- (1) 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등을 이유로 채용하길 거부하거나 해고하는 것, 또는 임금, 근로조건, 복리후생에 있어서의 어떠한 형태의 차별(any discrimination)을 뜻한다.
- (2) 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국가 등을 이유로 고용 기회를 없애거나 근로자로서의 지위에 불리하게 영향을 미치는 방식으로 고용 관련 근로자나 구직자를 제한하거나 분리하거나 분류하는 행위

EEOC지침의 차별적 괴롭힘 관련 규정⁹⁴⁾

성희롱

§1604.11

- (a) 성별에 근거한 괴롭힘은 민권법 제7편 제703조에 위반한다(이 원칙은 인종, 피부색, 종교, 출신국가 관련해서도 적용된다).

원칙적으로 차별적 괴롭힘의 판단기준이나 성립요건, 사용자책임 법리 등은 위 속성에 공통적으로 적용된다(Lindemann외, 2012:20-101). 미국에서는 성차별적 괴롭힘을 성희롱(sexual harassment)과 구분하여 hostile work environment harassment, sex-based harassment, gender-based harassment 등으로 칭한다.

93) 주 법률도 근거법률이 될 수 있는데 이 보고서에서는 연방법률 중심으로 설명한다. 주 법률 상의 차별적 괴롭힘 입법 현황은 <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/employment-discrimination.aspx> 에서 2020.10.5. 인출.

94) EEOC, Guidelines on Discrimination Because of Sex.

2) 적용대상

차별적 괴롭힘이 금지되는 인적 속성으로는 성별(임신 포함), 인종, 피부색, 종교, 출신국가, 연령(40세 이상), 장애가 있다.⁹⁵⁾ 미국의 민권법 제7편은 근로 계약 관계를 맺은 근로자(employee)를 적용대상으로 하기 때문에, 노무제공자(worker)나 프리랜서 등에는 적용되지 않는다. 또한 이 법의 적용대상 사업장은 상시 15인 이상 사용 사업장이고, 연령차별적 괴롭힘 관련해서는 20인 이상 사용 사업장이다.⁹⁶⁾

3) 성립요건

가) 차별적 괴롭힘의 정의

법률 해석을 통해 확인된 개념이기 때문에 차별적 괴롭힘의 구체적인 정의는 EEOC지침이나 판례를 통해 확인할 수 있다.

미국 EEOC 자료⁹⁷⁾

(차별적인) 괴롭힘이란 인종, 피부색, 종교, 성별(임신 포함), 출신국가, 연령(40세 이상), 장애 또는 유전자정보에 근거하여 원치 않는 행동을 하는 것을 뜻한다. 이러한 공격적인 행위를 참는 것이 고용의 조건으로 제시되거나, 괴롭힘 행위가 적대적 업무환경을 조성할 정도로 심각할 경우에 불법행위가 된다.

차별적 괴롭힘은 성별에 대해서만 적용되는 것이 아니라 인종, 피부색, 종교 등 민권법 제7편에 의해 보호받는 다른 인적 속성에 대해서도 적용된다. 연혁적으로 살펴보면 EEOC는 인종, 피부색, 국적 등을 이유로 한 괴롭힘이 민권법을 위반하는 차별이라는 입장을 법제정 이후부터 지속적으로 유지해왔고, 이러한 입장은 법원에서도 인정되어 왔다.⁹⁸⁾

95) <https://www.eeoc.gov/harassment>에서 2020.11.1. 인출.

96) <https://www.eeoc.gov/harassment>에서 2020.11.1. 인출.

97) <https://www.eeoc.gov/harassment>에서 2020.11.1. 인출.

98) 법원이 EEOC의 차별적 괴롭힘 결정을 민권법 위반으로 인정한 판결례는 1970년대 초반부터 등장하고, 대표적인 사례로는 Rogers v. EEOC, 454 F.2d 234, 4 EPD ¶7597 (5th Cir. 1971), cert. denied, 406 U.S. 957, 4 EPD ¶7838

성차별적 괴롭힘은 젠더와 관련하여 발생하지만 성적인(sexual nature) 성격을 지닐 필요는 없다(Lindemann 외, 2012:20-26). 동성 간 성희롱과 성차별적 괴롭힘이 문제된 Oncale 사건에서 연방대법원은 동성간 성희롱을 인정하면 민권법 제7편이 직장 내 예절 규범으로 전락하고 말 것이라는 사용자측의 주장에 대하여 “이 법은 모든 종류의 언어적, 신체적 괴롭힘을 금지하는 것이 아니고, 오직 성별을 이유로 한 차별을 금지하는 것에 집중한다. 단지 성적 내용이나 뉘앙스가 있다고 해서 자동적으로 성차별이 되는 것이 아니라, 여성(또는 남성)이기 때문에 다른 성별은 겪지 않았을 불리함에 처하게 되었는지가 핵심 쟁점”이라고 하였다.⁹⁹⁾

EEOC의 내부 매뉴얼(compliance manual)에서도 성희롱과 성차별적 괴롭힘은 성적인 속성이 있는 언행인지 여부에 따라 구분된다는 입장을 밝힌다.¹⁰⁰⁾ 이 매뉴얼에서는 개인의 실수에 대한 질책, 업무 수행에 대한 비판, 결근이나 지각에 대한 엄격한 지도, 직무나 책임 빼앗기, 추가 업무나 부담스러운 상황 부과, 직장 동료와의 대화 금지, 권고 사직, 팀의 노력이 필요한 업무에 대한 지시나 지원이나 협조를 거부하는 것 등의 언행도 성차별적 괴롭힘이 될 수 있다고 설명한다. 성별을 이유로 하여 사용자, 감독자, 직장동료 등이 이러한 행위를 한다면 성차별적 괴롭힘이라는 것이다.¹⁰¹⁾¹⁰²⁾

또한 차별적 괴롭힘은 차별의 한 형태로서 통상 고용이나 승진과 같은 고용상 처분에 관련되지 않다. 대부분의 경우 성별, 인종 등 관련 편견이 있는 동료에 비해 부족하게 대우받는 등의 업무 환경과 관련되어 발생한다(Harrick 외, 1995:84).

(1972); EEOC v. Murphy Motor Freight Lines, Inc., 488 F.Supp. 381, 22 EPD ¶30,888 (D. Mn.1980) 등이 있다. EEOC CM-615 Harassment 615.7. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>에서 2020.11.10. 인출. 615.7 Rogers 사건은 최초로 인종 차별적 괴롭힘이 법원에 의해 인정된 사례이다(Harrick 외, 1995:84).

99) ONCALE v. SUNDOWNER OFFSHORE SERVICES, INC., 523 U.S. 75.

100) EEOC CM-615 Harassment 615.7. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>에서 2020.11.10. 인출.

101) 성차별적 괴롭힘을 인정한 EEOC 결정례로 Commission Decision No. 71-2725, CCH EEOC Decisions (1973) ¶6290.를 언급하고 있다.

102) EEOC CM-615 Harassment 615.7. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>에서 2020.11.10. 인출.

나) 행위의 반복성을 요하는지 여부

관련 법률, 지침, 판례에서는 문제된 언행의 반복성을 요건으로 정하지 않는다. 다만 성별을 이유로 한 차별적인 언행이라 하더라도 적대적 업무환경을 조성할 정도에 이르러야 한다는 점에서 반복성을 고려할 것으로 보인다. 단독으로 는 경미하게 보일 수 있는 차별적 언행이더라도 자주 반복될 경우 사회적 모욕과 피해를 양산할 수 있다(Berdahl, 2007:645).

다) 피해자에게 미친 영향을 요하는지 여부

위에서 설명하였듯이 EEOC 자료와 판례에서는 적대적 업무환경이 형성될 것을 요구한다는 점에서 피해자의 근로환경에 미친 영향을 요구한다.¹⁰³⁾

적대적 업무환경 판단은 기본적으로 성희롱 사건과 동일한 판례 법리를 적용한다.¹⁰⁴⁾ 적대적 업무환경이 형성되었는지 판단함에 있어 연방대법원은 “피해자의 고용에 실제적으로 영향을 미쳤는지를 기준으로 한다. 이러한 기준은 가해자의 기업 내 지위에 따라 사용자책임 여부가 달라지는 결과로 이어진다. 가해자가 고위임원으로 사용자의 제2의 자아로 볼 수 있는 경우에는 고용에 미친 영향과 무관하게 사용자책임이 인정된다. 가해자가 관리자인 경우에는, 피해자에 대해 실제적인 고용 조치로 이어졌는지에 따라 사용자책임 여부가 달라진다.”(구미영, 2018:42).

그러나 성차별적 괴롭힘 사례는 고용상 조치로 연결되지 않은 경우도 상당 부분 존재하기 때문에 이와 같은 법리를 적용하기에 어려움이 있다. 판례 법리

103) Oncale판결에서는 “직장에 차별적인 위협, 조롱, 모욕이 퍼져있어서 피해자의 고용 조건에 영향을 미칠 정도로 심각하고 abusive한 작업환경일 때” 민권법 제7편 위반의 차별이라고 판시하였다. 또한 Rosario사건 판결에서 연방항소 법원은 “2년의 기간 내내 관리자는 원고의 용모를 매일 평가했고, 동료들이 그녀의 몸과 속옷에 대해 주목하도록 하였으며, 그녀가 환자들을 만날 때 가까이에서 지켜보면서 그녀의 판단에 대해 간섭하였다. 때때로 그녀의 말하는 모습을 흉내내거나 다른 직원들에게 거리의 여자 같다고 설명하거나 의사나 환자들에게 그녀를 나쁘게 말한 사실 등을 보건대, 적대적 업무환경에 이르지 못했다는 원심 판결에 오류가 있다”고 기각하였다. Rosario v. Department of Army, 607 F.3d 241 (1st Cir. 2010).

104) <https://www.doi.gov/employees/anti-harassment/definitions>
<https://www.doi.gov/employees/anti-harassment/personnel-bulletin-18-01>에서 2020.11.1. 인출.

는 고용상 조치가 없었던 경우에는, 사용자가 “(차별적 괴롭힘을) 방지하고 즉시 시정하기 위한 합리적인 주의를 다했으며, 피해자가 사내 고충처리 절차가 기회를 이용하거나 피해에서 벗어나기 위한 노력을 불합리하게 하지 않았음”을 입증하는데 실패하면 사용자책임이 인정될 수 있다고 하였다(구미영, 2018:43).

이러한 판례 법리는 사용자가 자발적으로 성희롱을 비롯한 차별적 괴롭힘을 예방하기 위한 사내지침 공표, 예방교육, 사내고충절차 정비 등의 노력을 하도록 유도하는 효과가 있다.

라) 가해자

성차별적 괴롭힘의 가해자는 관리자, 다른 부서의 상사, 동료, 고객이나 거래처 직원 등 제3자로 넓게 인정된다.¹⁰⁵⁾

다. 피해의 구제

1) 사내 구제절차 관련

미국은 사내 고충처리 기구의 설치나 담당자의 지정을 법적으로 의무화하지는 않는다. 다만 적대적 업무환경 조성에 대한 사용자책임을 면하기 위해서는 차별적 괴롭힘을 예방하기 위한 교육이나 사내절차를 마련했다는 점을 입증해야 할 부담이 있다. 이러한 부담으로 인해 사내 구제절차를 갖추는 관행이 형성되어 있고, EEOC도 접근성 있는 복수의 고충 처리 절차를 갖추 것을 강하게 권고한다(EEOC, 2016:38). 연방기관에서는 차별적 괴롭힘 방지정책과 구제절차를 갖추어야 할 의무가 있다.¹⁰⁶⁾

2) 외부의 구제절차

민권법 제7편 위반 사건의 경우 소송을 바로 제기할 수 없고 EEOC 전치주

105) <https://www.eeoc.gov/sex-based-discrimination>에서 2020.10.30.인출.

106) <https://www.eeoc.gov/federal-sector/model-eeo-programs-must-have-effective-anti-harassment-program#appendix2dptj>에서 2020.11.1.인출.

의에 따라 EEOC의 구제절차를 밟아야 한다. EEOC절차 내에서 중재 절차, 법 위반 사실 여부에 대한 판단 등을 거친 후 소송을 제기할 수 있다(박귀천 외, 2014:52). EEOC 절차에서 조정이 성립하는 비율은 전체 차별적 괴롭힘 진정 대비 6.7%로 1532건에 달한다.¹⁰⁷⁾ 민권법 제7편에 근거하여 성차별적 괴롭힘 소송에서 소급임금, 전보적 손해배상, 징벌적 손해배상 등을 청구할 수 있다. 사용자가 아닌 관리자나 동료에 의한 성희롱 사건에서도 사용자의 배상책임 인정하듯이, 차별적 괴롭힘 사건에서도 사용자책임이 인정된다. 이는 적대적 환경형 성희롱 사건에서 사용자에게 배상책임을 인정하는 것과 동일한 법리를 적용하는 것이다. 따라서 차별적 괴롭힘 소송에서 근로자는 문제된 언행, 사건이 일시적인 사건이 아니라 업무환경에 영향을 미칠 정도라는 점을 입증해야 한다(Lindemann외, 2012:20-39). 특히 관리 감독 권한이 있는 관리자가 가해자일 경우 업무환경에 미치는 영향을 상대적으로 인정받기 수월하다. 또한 사용자가 차별적 괴롭힘을 방지하기 위해 합리적인 조치를 취하지 않았음을 보여야 한다(Harrick외, 1995:88-89).

민권법 제7편은 고용 차별에 대한 구제책으로 민사배상 외에도 다양한 구제 명령을 법원이 할 수 있다고 규정한다. 이는 차별적 괴롭힘 소송에서도 마찬가지로 소급임금, 복직, 적극적 구제명령(injunctive relief), 소송비용 등과 같은 형평법상 구제 뿐 징벌적 손해배상 등까지 명할 수 있다(Lindemann외, 2012:20-129). Hébert(2019)는 문제된 괴롭힘 행위를 피해자/가해자 사이의 개인적인 폭력 행위로 보는 것에 그치지 않고 괴롭힘이 발생하도록 한 사업장 내 성별 위계 시정할 수 있도록 한다는 점에서 '성차별의 일종으로 인식하는 관점'의 중요성을 강조한다(Hébert, 2019:45). 이는 민권법이 적극적 구제명령을 구제책으로 규정하기 때문에 가능한 것으로 문제된 괴롭힘 행위 자체의 중단을 넘어서 사업장 내 정책이나 구조의 개선을 명할 수 있다는 점에서 중요한 의미가 있다. 차별적 괴롭힘 사건에서 법원은 적극적 구제명령의 하나로 예방 교육의 실시, 차별적 괴롭힘 금지 방침이나 고충처리 절차의 수립 등을 명할 수 있다(Lindemann외, 2012:20-130).

107) <https://www.eeoc.gov/statistics/charges-alleging-harassment-other-sexual-harassment-fy-2010-fy-2019>에서 2020.11.1. 인출.

라. 주요 사례

2012년 7월 호텔 그룹 Pacific Hospitality and Seasons Hotel은 EEOC에 의한 연방 괴롭힘 소송을 해결하기 위해 365,000달러를 지불하고 예방 조치를 제공하기로 합의했다. EEOC는 이번 소송에서 Best Western Evergreen Inn과 Best Western Tacoma Dome에서 모두 근무한 총지배인이 연방법을 위반하여 소수 민족이며 종교적 신념이 강한 여성 등을 포함한 여성들을 집요하게 괴롭히고 폄하했다고 고소했다. EEOC에 따르면, 여성 직원들은 인종적 비방과 경멸적인 성차별적, 인종적 발언, 고함치기와 신체적 위협을 지속적으로 받았다. 던져진 스테이플러가 그녀의 머리에 맞았고, 다른 직원은 그녀가 "생활보호 대상인 어머니(welfare mother)"에 불과하며 임신중절해야 한다는 말을 들었다. EEOC는 또 총지배인이 임신 사실을 밝힌 뒤 여성 5명을 불법으로 해고했다고 주장했다. 게다가, EEOC는 그 가해자가 기독교 신자를 "약한 마음을 가진 사람(weak-minded)"라고 부르고, 다른 직원에게 이미 아이를 낳았기 때문에 낙태를 해야 하며, 자신은 자신의 신이며, 자신의 운명을 통제할 수 있다고 말하는 것 등 직원들의 다양한 종교적 신념을 경시한다고 주장했다.¹⁰⁸⁾

2009년 6월, 흑인, 백인 및 여성 직원들에게 적대적인 근무 환경을 조성한 혐의로 기소된 한 식당은 50만 달러와 구체적인 구제안으로 화해하였다. 소송에 따르면 백인 직원들은 백인 관리자들에 의해 "n----r lovers" 및 "인종 반역자"라고 불리는 것을 포함하여 흑인 동료 및 가족과의 관계 때문에 괴롭힘을 당했다. 게다가 흑인 노동자들은 그들의 인종 때문에 해고되었고, 여성 노동자들에게 성적 접근을 하는 남성 관리자가 포함되어 있으며, "b-----s"와 같은 성별 관련 별명으로 부르고 차별을 신고한 것에 대해 보복을 당하는 등의 여성 노동자들은 근거한 적대적인 노동 환경에 노출되었다.¹⁰⁹⁾

108) EEOC v. Pacific Hospitality LLC d/b/a La Quinta Inn Federal Way, No. 3:10-CV-5175 (W.D. Wash. consent decree entered July 3, 2012). <https://www.eeoc.gov/initiatives/e-race/significant-eeoc-racecolor-casescovering-private-and-federal-sectors>에서 2020.10.10. 인출.

109) EEOC v. Fire Mountain Restaurants LLC, d/b/a Ryan's Family Steakhouse, No. 5:08-cv-00160-TBR (W.D. Ky. June 15, 2009). <https://www.eeoc.gov/initiatives/e-race/significant-eeoc-racecolor-casescovering-private-and-federal-sectors>에서 2020.10.10. 인출.

경영진과 관리자는 흑인 직원들에 대한 수많은 동료 괴롭힘 사례를 알고 있어야 했지만 부적절한 조치를 취하여 인종적 괴롭힘을 방지하였고, 회사에는 이에 대한 명확한 정책을 가지고 있지 않았다; 고용주는 감독 및 관리 인력을 교육하고 [이러한 사안에] 민감하게 하며sensitize, 직원과 관계자들을 불쾌하게 하는 것에 대해 지시할 서면 징계 조치를 개발하는 등 적극적인 조치를 취하라는 명령을 받았다. 법원은 그가 모든 사건을 승소하지 않았음에도 가치있는 공적 서비스를 수행한 것에 대해 자격이 있다고 판단하여 괴롭힘을 당하는 직원의 변호사 비용을 지불할 것을 요구했다.)¹¹⁰⁾

Walker 사건에서 원고인 근로자는 Ford Motor Company와 딜러 경영 부서에 근무자들이 제대로 수리되지 않은 차를 “깜둥이가 대충 한 것 같다(nigger-rigged)”고 부르거나, 가장 판매실적이 낮은 근로자를 “깜둥이 엉덩이(black ass)”라고 부르는 등 인종 혐오적 별명을 사용한다는 점에 대해 고충을 제기하였다(Harrick외, 1995:89). 고객에 대해 이야기 할 때 “깜둥이(nigger)”라는 표현을 쓰고, 피고를 “멍청한 깜둥이(dumb nigger)”라고 불렀다고도 하였다. 법원은 Ford측에 책임이 있다고 보았는데, 근로자의 인종이나 민족으로 인해 심리적 안녕에 상당하고 부정적인 영향을 미치는 작업 환경을 창출, 묵인 하였다는 것이었다(Harrick외, 1995:89).

4. 소결

프랑스는 차별적 괴롭힘을 노동법전과 차별금지법 양자를 통해 규율 가능하다는 특징이 있다. 사용자의 예방계획 수립 의무는 노동법전 상 괴롭힘 예방 관련 조항을 근거로 한다. 또한 근로감독관은 노동법전 상 규정 위반에 대해 조사권을 갖기 때문에, 괴롭힘의 일종인 차별적 괴롭힘에 대해서도 조사 및 고발권을 행사할 수 있다. 근로감독관이 성차별적 괴롭힘에 대한 시정 역할을 할 수 있는 것이다. 차별금지법 상 구제절차인 권리보호관의 역할도 중요한 지점

110) Equal Employment Opportunity Commission v. Murphy Motor Freight Lines, Inc., 488 F.Supp. 381, 22 EPD ¶30,888 (D. Mn. 1980). EEOC CM-615 Harassment 615.7. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>에서 2020.11.10. 인출.

이다. 권리보호관은 헌법 기관으로 이행명령을 내릴 권한이 있다는 점에서 한국의 국가인권위에 비하여 강한 권한을 지녔다고 평가할 수 있다. 이처럼 프랑스는 노동법과 차별금지법 상의 구제절차 양자를 차별적 괴롭힘 사건에 대해 선택하여 적용할 수 있다는 점 강점이 있다. 또한 괴롭힘 방지를 위한 예방계획 수립의무를 사전적으로 부여하는 것도 미국, 영국과 비교되는 지점이다.

영국은 별도의 직장 괴롭힘 금지법은 없고 차별적 괴롭힘에 대해서만 평등법을 통해 금지하고 피해를 구제한다. 영국의 평등법은 근로관계가 인정되는 근로자에 한정하지 않고 노무제공자에 대해서까지 적용된다는 점에서 의의가 있다. 또한 고용심판소에서 강제력 있는 구제명령을 내릴 수 있다는 점도 구제절차의 장점으로 평가할 수 있다.

미국은 프랑스와 영국의 차별적 괴롭힘 법제의 모델을 제시한 국가라 할 수 있다. 고용차별 및 성희롱, 차별적 괴롭힘 관련 전문 역량과 조사권한을 지닌 EEOC의 존재는 가장 두드러지는 장점이다. 매년 수천 건의 차별적 괴롭힘 관련 진정이 접수되는 것은 EEOC의 역량을 배경으로 하고, EEOC에 접수된 차별적 괴롭힘 사건은 꾸준히 조정을 통해 해결하는 성과를 거두고 있다. 미국에서 차별적 괴롭힘은 인종차별적 괴롭힘 사건을 시작으로 해서 고용차별의 하나로 해석되었는데, 이러한 해석을 바탕으로 해서 성희롱과 성차별적 괴롭힘도 차별로 인정되게 되었다.

세 국가 모두 차별적 괴롭힘 소송에서 민사배상 외에도 괴롭힘 중지와 재발방지를 위한 다양한 구제명령을 고용심판소나 권리보호관, 법원 등이 할 수 있다. 한국의 법원은 성희롱 성차별 관련 배상명령만 하는 것이 가능하고 인권위는 다양한 구제명령을 할 수 있으나 강제력이 없다는 한계가 있다. 차별적 괴롭힘이 한 개인의 이례적인 일탈 행위가 아니라, 그러한 언행을 가능케 하는 성차별적인 직장 내 정책, 관행 등이 있다는 점을 고려하면 재발방지 관련 다양한 구제명령이 가능하도록 할 필요가 있다.

〈표 III-3〉 프랑스 영국 미국의 비교

| | 프랑스 | 영국 | 미국 |
|--------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 노동법 상 괴롭힘금지법 적용 여부 | 가능 | 노동법 상 근거 없음 | 연방 차원에서는 차별적 괴롭힘만 금지함 |
| 인적 속성 | 인종, 성별, 가족상황, 임신, 외모, 장애 등 | 인종, 연령, 장애, 성전환, 종교 또는 신념, 성별, 성적 지향 | 성별, 인종, 피부색, 출신국가, 장애, 연령, 유전자정보, 임신 |
| 보호대상 | 근로자로 한정 | 노무제공자, 근로자도 포함 | 근로자로 한정 |
| 가해의도 | 성립요건 아님 | | |
| 반복성 | 필수적으로 요구되지 않음 | | |
| 입증책임 | 사용자에게로 전환 | | 입증부담의 완화 |
| 외부구제절차 | 차별시정전문기구의 구제절차 민사소송 | | |
| 구제명령 | 민사배상 외에도 괴롭힘 중지 및 재발방지를 위한 명령 가능 | | |
| 불리한 조치 | 금지 규정 있음 | | |
| 예방의무 | 예방계획 수립의무 있음 | 사용자책임 법리를 통한 간접적인 유도 차별시정기구의 지침 | |

출처: 자체 작성

IV

실태조사 결과 분석

| | |
|--|-----|
| 1. 실태조사 결과 분석 | 101 |
| 2. 포커스 그룹 인터뷰 (Focus group interview) | 210 |
| 3. 소결 | 233 |

IV

실태조사 결과 분석

1. 실태조사 결과 분석

가. 실태조사 개요

1) 표본 및 조사 방법

직장내 괴롭힘 실태에 대한 조사를 위하여 근로자 조사를 계획하였다. 근로자 조사를 위하여 할당에 필요한 기초 자료 분석을 실시하였다. 업종과 사업체 규모를 중심으로 하는 조사 표본 할당을 위하여 사업체 노동력실태조사 결과(2018)를 활용하였다. 산업별 분포와 종사자 규모를 활용하여 제곱근 비례할당 방법을 사용하였다. 종사자 규모는 30인 미만, 30~100인 미만, 100~300인 미만, 300인 이상으로 할당하였고, 성별은 남성과 여성을 각 50%로 할당하여 남성과 여성간의 성차별적 괴롭힘에 차이가 있는지를 확인하고자 하였다. 선행연구 등에 따르면 성희롱 및 괴롭힘 등에서 연령대, 고용형태 등에 따른 차이가 발견되기 때문에 정규직과 비정규직을 구분하였고 구분을 위하여 경제활동인구조사 부가조사(2019)에서 나타난 정규직과 비정규직 비율을 활용하였다. 연령대는 역시 선행연구인 구미영 외(2015), 홍성수 외(2017)의 결과 등을 참조하여 할당하였다. 직장 내, 부서 혹은 팀 내에서의 여성비율도 중요하게 고려하였다.

국내의 선행연구의 조사문항과 FGI결과 등을 바탕으로 10가지 성차별적 언행 유형을 선정하였다(설문지 문항 C2).

조사를 수행하기 위하여 사전 집단면접조사(FGI)를 5회 실시하였다. 해당 면접조사 결과에서 나타난 직장 내 성차별적 괴롭힘의 실태, 유형 등을 참고하여 구조화된 설문지를 개발하여 조사하였다.

조사는 웹 조사로 수행하였으며 조사 기간은 2020년 10월 8일부터 2020년 10월 15일까지이다.¹¹¹⁾

2) 응답자의 일반 현황

조사 결과 다음의 표본이 포함되었다. 총 조사 표본 수는 남녀 근로자 2,000명이다. 연령대는 20세 이상 34세가 32.0%, 35~49세가 38.9%, 50~59세가 29.2% 포함되었다. 사업체 규모별로는 30인 미만이 37.4%, 100인 미만이 22.4%, 300인 미만이 17.6%, 300인 이상이 22.7% 포함되었다. 정규직은 71.2%, 비정규직은 28.9%가 최종적으로 조사에 포함되었으며, 민간 기업의 근로자가 74.6%, 공공기관 및 협회단체 근로자가 25.4%이다.

〈표 IV-1〉 응답자 정보

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 비중 |
|------------|----------|--------|-------|
| 전체 | | (2000) | 100.0 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 50.0 |
| | 여성 | (1000) | 50.0 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 32.0 |
| | 35~49세 | (777) | 38.9 |
| | 50~59세 | (584) | 29.2 |
| 총사업자 규모 | 1~29인 | (747) | 37.4 |
| | 30~99인 | (447) | 22.4 |
| | 100~299인 | (352) | 17.6 |
| | 300인 이상 | (454) | 22.7 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 71.2 |
| | 비정규직 | (577) | 28.9 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 74.6 |
| | 공공/협단체 | (508) | 25.4 |

111) 이 보고서의 제4장에 수록된 표는 모두 설문조사나 FGI 관련하여 자체 작성한 표이다.

본 연구에서는 직장 내의 성별 구성을 중요하게 파악하고자 하였다. 직장 내 여성근로자 비율은 다음의 표와 같이 30% 이하가 45.2%, 70% 이상이 26.0% 포함되었다. 남성은 여성비율이 상대적으로 낮은 직장에, 여성은 여성비율이 상대적으로 높은 직장에 소속되어 있어 사업장 내에서의 성별 분리가 여전히 지속되고 있음을 보여주고 있다.

〈표 IV-2〉 직장 내 여성 종사자 비율

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 30%이하 | 31~69% | 70%이상 | [평균] |
|-----------|----------|--------|-------|--------|-------|-------|
| 전체 | | (2000) | 45.2 | 28.9 | 26.0 | 42.65 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 61.6 | 26.4 | 12.0 | 30.81 |
| | 여성 | (1000) | 28.7 | 31.4 | 39.9 | 54.48 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 41.9 | 34.0 | 24.1 | 43.11 |
| | 35~49세 | (777) | 46.2 | 28.3 | 25.5 | 41.91 |
| | 50~59세 | (584) | 47.3 | 24.1 | 28.6 | 43.12 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 46.9 | 23.3 | 29.9 | 43.66 |
| | 30~99인 | (447) | 39.8 | 27.1 | 33.1 | 46.55 |
| | 100~299인 | (352) | 44.3 | 36.6 | 19.0 | 40.30 |
| | 300인 이상 | (454) | 48.2 | 33.9 | 17.8 | 38.97 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 50.0 | 27.8 | 22.2 | 39.58 |
| | 비정규직 | (577) | 33.3 | 31.5 | 35.2 | 50.22 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 52.3 | 26.5 | 21.2 | 38.34 |
| | 공공/협단체 | (508) | 24.2 | 35.8 | 40.0 | 55.31 |

부서나 팀 내 여성근로자 비율은 다음의 표와 같이 30% 이하가 46.9%, 70% 이상이 30.8% 포함되었다. 직장 내의 여성집중 보다 부서나 팀 단위에서의 여성집중이 더 심하게 나타나는 것을 알 수 있으며 이는 이후 직장 내 근로 환경 등에 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

〈표 IV-3〉 부서/팀 내 여성 종사자 비율

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 30%이하 | 31~69% | 70%이상 | [평균] |
|-----------|----------|--------|-------|--------|-------|-------|
| 전체 | | (2000) | 46.9 | 22.4 | 30.8 | 44.02 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 69.5 | 21.2 | 9.3 | 24.72 |
| | 여성 | (1000) | 24.2 | 23.5 | 52.3 | 63.32 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 43.0 | 24.9 | 32.1 | 46.05 |
| | 35~49세 | (777) | 48.4 | 21.8 | 29.9 | 42.75 |
| | 50~59세 | (584) | 49.0 | 20.4 | 30.7 | 43.48 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 47.4 | 18.7 | 33.9 | 46.00 |
| | 30~99인 | (447) | 40.5 | 25.5 | 34.0 | 47.61 |
| | 100~299인 | (352) | 47.7 | 25.0 | 27.3 | 41.20 |
| | 300인 이상 | (454) | 51.5 | 23.1 | 25.3 | 39.40 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 52.0 | 21.9 | 26.1 | 40.35 |
| | 비정규직 | (577) | 34.1 | 23.6 | 42.3 | 53.06 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 53.5 | 20.3 | 26.2 | 39.46 |
| | 공공/협단체 | (508) | 27.4 | 28.3 | 44.3 | 57.40 |

근로자의 업종별 분포는 다음의 표와 같다. 사업체 노동력실태조사 결과에 따라 할당이 이루어진 것으로 제조업에 20.1%, 교육서비스업에 14.2%, 보건 및 사회복지서비스업, 도매 및 소매업 등에 각각 9.8%, 9.7% 등이 분포되어 있다. 남성은 제조업에, 여성은 교육서비스업을 비롯한 서비스업에 더 많이 응답자가 분포되어 있다.

〈표 IV-4〉 업종 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 제조업 | 교육 서비스업 | 보건업 및 사회복지 서비스업 | 도매 및 소매 | 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 건설업 |
|--------|----------|--------|------|---------|-----------------|---------|------------------|-----|
| 전체 | | (2000) | 20.1 | 14.2 | 9.8 | 9.7 | 6.9 | 6.6 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 26.3 | 8.0 | 5.8 | 8.0 | 9.4 | 7.4 |
| | 여성 | (1000) | 13.8 | 20.4 | 13.7 | 11.3 | 4.3 | 5.8 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 22.8 | 11.7 | 9.7 | 10.3 | 8.0 | 6.3 |
| | 35~49세 | (777) | 20.1 | 14.5 | 9.0 | 9.7 | 7.1 | 6.6 |
| | 50~59세 | (584) | 17.0 | 16.4 | 10.8 | 8.9 | 5.3 | 7.0 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 15.0 | 11.0 | 10.3 | 16.1 | 8.0 | 7.6 |
| | 30~99인 | (447) | 20.4 | 23.5 | 10.1 | 5.6 | 5.4 | 6.3 |
| | 100~299인 | (352) | 27.6 | 15.3 | 8.0 | 5.4 | 8.8 | 6.3 |
| | 300인 이상 | (454) | 22.2 | 9.5 | 9.9 | 6.4 | 4.8 | 5.5 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 25.2 | 9.5 | 10.1 | 10.2 | 7.6 | 7.2 |
| | 비정규직 | (577) | 7.5 | 25.8 | 8.8 | 8.3 | 5.0 | 5.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 26.7 | 7.2 | 7.5 | 12.8 | 7.9 | 8.7 |
| | 공공/협단체 | (508) | 0.6 | 34.8 | 16.3 | .4 | 3.7 | .4 |

〈표 IV-5〉 업종 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 | 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 | 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 | 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 | 금융 및 보험업 |
|--------|----------|--------|-----------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|----------|
| 전체 | | (2000) | 5.5 | 5.2 | 4.5 | 3.5 | 3.1 | 3.0 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 5.8 | 5.3 | 5.0 | 2.8 | 3.1 | 2.9 |
| | 여성 | (1000) | 5.1 | 5.0 | 4.0 | 4.2 | 3.0 | 3.0 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 7.0 | 5.0 | 2.3 | 2.8 | 4.2 | 2.3 |
| | 35~49세 | (777) | 5.5 | 6.0 | 4.1 | 3.9 | 3.2 | 3.2 |
| | 50~59세 | (584) | 3.6 | 4.1 | 7.4 | 3.8 | 1.5 | 3.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 4.3 | 1.7 | 5.1 | 5.4 | 4.4 | 1.6 |
| | 30~99인 | (447) | 5.8 | 3.4 | 3.8 | 3.1 | 3.1 | 3.4 |
| | 100~299인 | (352) | 6.5 | 4.3 | 3.4 | 2.0 | 2.6 | 2.0 |
| | 300인 이상 | (454) | 6.2 | 13.2 | 5.1 | 2.0 | 1.1 | 5.5 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 6.3 | 4.4 | 3.1 | 2.8 | 2.7 | 3.0 |
| | 비정규직 | (577) | 3.3 | 7.1 | 8.0 | 5.2 | 3.8 | 2.9 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 6.6 | .1 | 4.5 | 2.4 | 2.7 | 3.5 |
| | 공공/협단체 | (508) | 2.0 | 20.1 | 4.5 | 6.7 | 3.9 | 1.4 |

〈표 IV-6〉 업종 (3)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 운수 및 창고업 | 부동산업 | 숙박 및 음식점업 | 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 | 수도, 하수· 폐기물 처리, 원료 재생 및 환경 복원업 | 농업, 임업, 어업, 광업 |
|-----------|----------|--------|-------------|------|--------------|---------------------------------------|---|-------------------------|
| 전체 | | (2000) | 2.9 | 1.8 | 1.7 | 1.1 | 0.6 | 0.3 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 3.9 | 2.3 | 1.6 | 1.5 | 0.5 | 0.4 |
| | 여성 | (1000) | 1.8 | 1.3 | 1.8 | 0.7 | 0.6 | 0.2 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 2.7 | 1.1 | 2.0 | 0.6 | 0.3 | 0.6 |
| | 35~49세 | (777) | 2.6 | 1.5 | 1.0 | 1.2 | 0.6 | 0.1 |
| | 50~59세 | (584) | 3.4 | 2.9 | 2.2 | 1.5 | 0.7 | 0.2 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 2.0 | 3.2 | 2.5 | 0.8 | 0.8 | 0.1 |
| | 30~99인 | (447) | 2.7 | 0.7 | 1.6 | 1.1 | 0.2 | 0.0 |
| | 100~299인 | (352) | 3.1 | 1.4 | 0.9 | 0.9 | 0.6 | 1.1 |
| | 300인 이상 | (454) | 4.2 | 0.9 | 1.1 | 1.8 | 0.4 | 0.2 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 3.0 | 1.3 | 1.6 | 1.2 | 0.5 | 0.4 |
| | 비정규직 | (577) | 2.4 | 2.9 | 1.9 | 0.9 | 0.7 | 0.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 3.2 | 2.2 | 2.2 | 1.1 | 0.4 | 0.3 |
| | 공공/협단체 | (508) | 2.0 | 0.6 | 0.2 | 1.0 | 1.0 | 0.4 |

〈표 IV-7〉 직종 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 사무직 | 전문직 및 전문 기술직 | 관리직 | 서비스직 | 영업/ 판매직 |
|-----------|----------|--------|------|--------------------|------|------|------------|
| 전체 | | (2000) | 45.8 | 16.3 | 14.7 | 10.3 | 4.5 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 34.4 | 20.2 | 19.2 | 8.3 | 5.1 |
| | 여성 | (1000) | 57.2 | 12.4 | 10.2 | 12.2 | 3.9 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 54.6 | 16.9 | 7.7 | 10.3 | 3.6 |
| | 35~49세 | (777) | 47.7 | 16.7 | 15.1 | 8.8 | 4.2 |
| | 50~59세 | (584) | 33.6 | 15.1 | 21.9 | 12.2 | 5.8 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 42.6 | 14.1 | 15.9 | 13.5 | 5.8 |
| | 30~99인 | (447) | 44.1 | 18.1 | 13.6 | 6.9 | 4.9 |
| | 100~299인 | (352) | 52.3 | 15.9 | 13.1 | 9.7 | 2.0 |
| | 300인 이상 | (454) | 47.8 | 18.5 | 15.0 | 8.6 | 4.0 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 47.1 | 17.2 | 17.8 | 7.4 | 4.2 |
| | 비정규직 | (577) | 42.6 | 14.0 | 6.9 | 17.2 | 5.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 43.3 | 15.4 | 16.2 | 9.7 | 6.0 |
| | 공공/협단체 | (508) | 53.1 | 18.9 | 10.2 | 12.0 | 0.0 |

응답 근로자의 직종별 분포는 다음의 표와 같다. 가장 많은 표본이 사무직으로 45.8%이다. 이어서 전문직 및 전문기술직이 16.3%, 관리직이 14.7%, 서비스직이 10.3%, 영업판매직이 4.5% 등이다. 남성은 전문직 및 전문기술직과 관리직에 상대적으로 많이 분포해있고 여성은 사무직에 57.2%가 집중되어 있다.

〈표 IV-8〉 직종 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 기능직 | 단순 노무직 | 장치/기계 조작 및 조립 | 농림/어업 숙련직 |
|-----------|----------|--------|-----|--------|---------------------|--------------|
| 전체 | | (2000) | 3.6 | 3.2 | 1.7 | 0.1 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 5.6 | 3.9 | 3.2 | 0.1 |
| | 여성 | (1000) | 1.6 | 2.4 | 0.1 | 0.0 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 3.0 | 2.7 | 1.3 | 0.0 |
| | 35~49세 | (777) | 3.6 | 2.1 | 1.8 | 0.0 |
| | 50~59세 | (584) | 4.3 | 5.1 | 1.9 | 0.2 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 2.5 | 4.1 | 1.5 | 0.0 |
| | 30~99인 | (447) | 6.0 | 3.6 | 2.7 | 0.0 |
| | 100~299인 | (352) | 3.4 | 2.8 | 0.9 | 0.0 |
| | 300인 이상 | (454) | 3.1 | 1.3 | 1.5 | 0.2 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 3.0 | 1.7 | 1.5 | 0.0 |
| | 비정규직 | (577) | 5.0 | 6.8 | 2.1 | 0.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 4.0 | 3.4 | 2.0 | 0.0 |
| | 공공/협단체 | (508) | 2.4 | 2.6 | 0.6 | 0.2 |

〈표 IV-9〉 고용 형태

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 정규직 | 무기계약직 | 계약직 | 프로젝트 계약직 |
|--------|----------|--------|-------|-------|------|----------|
| 전체 | | (2000) | 71.2 | 9.0 | 16.3 | 3.6 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 75.8 | 6.9 | 14.0 | 3.3 |
| | 여성 | (1000) | 66.5 | 11.0 | 18.6 | 3.9 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 73.6 | 6.6 | 16.1 | 3.8 |
| | 35~49세 | (777) | 73.9 | 8.9 | 13.6 | 3.6 |
| | 50~59세 | (584) | 64.9 | 11.6 | 20.0 | 3.4 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 66.8 | 9.2 | 19.8 | 4.1 |
| | 30~99인 | (447) | 65.5 | 13.4 | 17.4 | 3.6 |
| | 100~299인 | (352) | 74.1 | 7.4 | 15.1 | 3.4 |
| | 300인 이상 | (454) | 81.5 | 5.3 | 10.4 | 2.9 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 비정규직 | (577) | 0.0 | 31.0 | 56.5 | 12.5 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 76.7 | 6.6 | 13.7 | 2.9 |
| | 공공/협단체 | (508) | 54.9 | 15.7 | 23.8 | 5.5 |

응답 근로자의 고용형태는 다음의 분포와 같다. 정규직이 71.2%이며 비정규직 중 무기계약직은 9.0%, 계약직은 16.3%, 프로젝트 기반의 계약직은 3.6%이다. 주로 전일제 근로자를 대상으로 조사하여 전일제는 92.2%, 시간제 및 파트타임은 7.9%가 포함되어 있다. 여성들은 무기계약직이나 계약직 근로자 비율이 남성에 비하여 상대적으로 높다. 아래 표에서 이어지는 바와 같이 파견이나 용역, 하청과 같은 간접고용 근로자 비율은 11.4%가 포함되어 있고 이 비율은 남성에게 상대적으로 높다.

〈표 IV-10〉 파견/용역/하청 여부

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 해당 | 비해당 |
|-----------|----------|--------|------|------|
| 전체 | | (2000) | 11.4 | 88.7 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 13.5 | 86.5 |
| | 여성 | (1000) | 9.2 | 90.8 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 10.5 | 89.5 |
| | 35~49세 | (777) | 9.8 | 90.2 |
| | 50~59세 | (584) | 14.4 | 85.6 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 9.8 | 90.2 |
| | 30~99인 | (447) | 13.4 | 86.6 |
| | 100~299인 | (352) | 14.2 | 85.8 |
| | 300인 이상 | (454) | 9.7 | 90.3 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 6.2 | 93.8 |
| | 비정규직 | (577) | 24.1 | 75.9 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 12.4 | 87.6 |
| | 공공/협단체 | (508) | 8.3 | 91.7 |

〈표 IV-11〉 재직 기간

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 1년 미만 | 1년 이상 2년 미만 | 2년 이상 3년 미만 | 3년 이상 5년 미만 | 5년 이상 10년 미만 | 10년 이상 15년 미만 | 15년 이상 |
|-----------|----------|--------|-------|----------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|--------|
| 전체 | | (2000) | 18.7 | 13.5 | 10.4 | 12.9 | 19.8 | 10.8 | 14.1 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 17.9 | 12.2 | 9.2 | 13.1 | 19.6 | 10.3 | 17.7 |
| | 여성 | (1000) | 19.4 | 14.7 | 11.5 | 12.6 | 20.0 | 11.3 | 10.5 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 26.9 | 21.1 | 14.9 | 16.3 | 18.6 | 2.2 | 0.0 |
| | 35~49세 | (777) | 15.2 | 10.2 | 8.4 | 11.1 | 25.0 | 16.2 | 14.0 |
| | 50~59세 | (584) | 14.2 | 9.4 | 8.0 | 11.5 | 14.2 | 13.0 | 29.6 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 23.0 | 16.7 | 11.2 | 14.1 | 19.0 | 9.0 | 7.0 |
| | 30~99인 | (447) | 19.7 | 13.0 | 11.0 | 12.5 | 18.6 | 10.7 | 14.5 |
| | 100~299인 | (352) | 17.9 | 11.6 | 11.6 | 14.2 | 21.0 | 11.6 | 11.9 |
| | 300인 이상 | (454) | 11.0 | 9.9 | 7.3 | 10.1 | 21.4 | 13.2 | 27.1 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 11.9 | 11.8 | 10.5 | 12.4 | 22.6 | 12.5 | 18.1 |
| | 비정규직 | (577) | 35.2 | 17.5 | 9.9 | 13.9 | 12.8 | 6.6 | 4.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 17.6 | 14.5 | 11.6 | 13.3 | 20.8 | 10.5 | 11.7 |
| | 공공/협단체 | (508) | 21.7 | 10.4 | 6.7 | 11.6 | 16.7 | 11.8 | 21.1 |

재직기간은 위의 표와 같이 1년 미만이 18.7%, 1~2년 미만이 13.5% 3~5년 미만이 12.9%, 5~10년 미만이 19.8%, 10~15년 미만이 10.8%, 15년 이상이 14.1%로 장기 근속자와 단기 근속자가 고르게 분포되어 있다. 15년 이상의 장기근속에서는 성별 차이가 상대적으로 큰 편이지만 나머지는 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-12〉 월 평균 급여

(단위: 명, %, 만원)

| 구분 | | 사례수 | 200만원 미만 | 200만원 이상 300만원 미만 | 300만원 이상 400만원 미만 | 400만원 이상 500만원 미만 | 500만원 이상 | [평균] |
|-----------|----------|--------|----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------|--------|
| 전체 | | (2000) | 16.8 | 38.6 | 21.4 | 10.9 | 12.4 | 309.67 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 8.4 | 30.0 | 25.7 | 15.6 | 20.3 | 364.55 |
| | 여성 | (1000) | 25.1 | 47.2 | 17.1 | 6.1 | 4.5 | 254.78 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 18.6 | 55.7 | 19.9 | 4.2 | 1.6 | 249.50 |
| | 35~49세 | (777) | 13.9 | 29.9 | 26.1 | 16.1 | 14.0 | 330.12 |
| | 50~59세 | (584) | 18.5 | 31.5 | 16.8 | 11.1 | 22.1 | 348.29 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 26.8 | 44.3 | 18.3 | 6.7 | 3.9 | 252.05 |
| | 30~99인 | (447) | 14.8 | 40.7 | 25.7 | 9.8 | 8.9 | 296.75 |
| | 100~299인 | (352) | 11.6 | 38.6 | 24.7 | 12.5 | 12.5 | 316.62 |
| | 300인 이상 | (454) | 6.2 | 27.1 | 19.6 | 17.4 | 29.7 | 411.79 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 8.5 | 36.1 | 25.1 | 13.8 | 16.5 | 345.08 |
| | 비정규직 | (577) | 37.1 | 44.9 | 12.3 | 3.5 | 2.3 | 222.33 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 14.7 | 39.8 | 22.3 | 10.5 | 12.7 | 314.59 |
| | 공공/협단체 | (508) | 22.6 | 35.0 | 18.9 | 11.8 | 11.6 | 295.22 |

응답 근로자들의 월평균 급여는 약 309.67만원이며 남성 평균은 364.55만원, 여성근로자 평균은 254.78만원이었다. 분포를 보면 200~300만원 미만이 38.6%로 가장 높은 비율을 보였으며, 200만원 미만의 비율도 16.8%에 달했는데 이 비율은 여성에게서 25.1%로 매우 높게 나타나고 있다.

나. 성차별적 언행

이 연구에서는 설문지에서 제시한 10개의 성차별적 언행 피해 경험과 각 유형별 영향, 대처 등을 분석하였다(제2절 나항). 향후 직장 내 성차별적 언행과 괴롭힘 조사 연구를 발전시킬 때 유형별 영향과 성별 함의 등을 분석할 수 있기 위해서는 유형별 피해 경험에 대한 기초적인 분석이 필요하다고 판단하였기 때문이다. 또한 제2절의 다항에서는 적대적 업무환경을 조성하는 성차별적 언행을 ‘성차별적 괴롭힘’으로 정의하고 피해 경험과 영향 등을 분석하였다.

1) 성차별적 언행 피해 경험과 유형(현 직장)

응답자에게 현 직장에서의 지난 1년간 성차별적 언행을 경험했는지 질문하였다. 다양한 유형을 통하여 이를 측정하고자 하였으며 해당 경험 비율을 요약한 것은 다음의 표와 같다.

〈표 IV-13〉 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 - ‘경험 있음’ 비율 요약 (1)
(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 성별 업무능력 에 대한 일반화 및 낙인 | 성역할 고정관념 | 성별 비하/ 혐오 발언 | 부적절한 호칭/지칭 | 애교/친절 강요 | |
|----|--------|-----------------------------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|------|
| 전체 | (2000) | 26.1 | 32.6 | 23.6 | 32.2 | 22.1 | |
| 성별 | 남성 | (1000) | 21.6 | 33.0 | 23.3 | 28.9 | 19.6 |
| | 여성 | (1000) | 30.5 | 32.1 | 23.9 | 35.5 | 24.5 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 32.9 | 39.4 | 25.4 | 36.0 | 25.7 |
| | 35~49세 | (777) | 22.8 | 29.6 | 21.8 | 29.5 | 19.9 |
| | 50~59세 | (584) | 22.9 | 28.9 | 24.1 | 31.7 | 20.9 |

| 구분 | 사례수 | 성별 업무능력 에 대한 일반화 및 낙인 | 성역할 고정관념 | 성별 비하/ 혐오 발언 | 부적절한 호칭/지칭 | 애교/친절 강요 | |
|-----------|----------|-----------------------------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|------|
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 23.2 | 29.0 | 22.4 | 29.7 | 20.6 |
| | 30~99인 | (447) | 25.7 | 33.1 | 23.5 | 32.9 | 22.4 |
| | 100~299인 | (352) | 32.1 | 37.2 | 26.1 | 36.9 | 25.9 |
| | 300인 이상 | (454) | 26.4 | 34.1 | 23.8 | 31.9 | 21.1 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 26.4 | 33.7 | 24.0 | 32.3 | 21.4 |
| | 비정규직 | (577) | 25.1 | 29.6 | 22.7 | 32.1 | 23.6 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 25.7 | 32.5 | 23.6 | 32.7 | 21.6 |
| | 공공/협단체 | (508) | 27.0 | 32.7 | 23.6 | 30.7 | 23.2 |

성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인에 대한 경험이 있다는 응답자는 26.1%, 성역할 고정관념 경험을 응답한 경우는 32.6%, 성별에 따른 비하나 혐오발언을 경험한 응답자는 23.6%, 부적절한 호칭이나 지칭을 경험한 응답자는 32.2%였다. 애교나 친절에 대한 강요 경험도 22.1%였고 외모에 대한 지적이나 폄평은 28.3%가 경험하였다. 성별에 따라 주요 업무에서 배제당한 경험은 24.4%, 잡무나 허드렛일을 요구받은 경험은 35.3%, 사생활 간섭은 36.3%, 육아/출산/일생활균형제도 사용관련 비난이나 압박 경험은 28.3% 등으로 나타났다.

요약을 통하여 알 수 있듯이, 사생활에 대한 간섭, 잡무나 허드렛일에 대한 요구, 성역할 고정관념, 부적절한 호칭이나 지칭 등을 경험하는 비율이 가장 높아 근로자들이 일반적으로 경험하는 성차별적 언행 유형임을 확인할 수 있다.

대부분의 유형에서 여성들이 남성들에 비하여 성차별적 언행 경험 비율이 높게 나타났는데 가장 큰 차이를 보인 것은 성별에 따라 업무능력에 대한 고정

관념이나 업무배제 등이어서 성차별적 언행이 직장 내 업무 수행에 상당한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 연령대별로 20~35세 미만 집단에서 경험 비율이 모든 유형에서 높게 나타나고 있어 성별 연령별 피해 경험의 차이가 크다는 점을 확인할 수 있다.

〈표 IV-14〉 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 - '경험 있음' 비율 요약 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 외모 지적/품평 | 성별에 따른 주요업무 배제 | 잡무/허드렛일 요구 | 사생활 간섭 | 육아, 출산, 일/생활 양립 제도 사용 관련 비난/압박 | |
|--------|----------|----------|----------------|------------|--------|--------------------------------|------|
| 전체 | (2000) | 28.3 | 24.4 | 35.3 | 36.3 | 28.3 | |
| 성별 | 남성 | (1000) | 25.8 | 20.7 | 32.8 | 33.9 | 27.1 |
| | 여성 | (1000) | 30.7 | 28.0 | 37.7 | 38.7 | 29.4 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 32.2 | 27.1 | 43.7 | 46.9 | 31.9 |
| | 35~49세 | (777) | 26.9 | 23.3 | 32.3 | 33.5 | 28.1 |
| | 50~59세 | (584) | 25.7 | 22.8 | 30.0 | 28.4 | 24.5 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 25.7 | 19.7 | 33.2 | 32.4 | 22.4 |
| | 30~99인 | (447) | 27.7 | 24.8 | 36.9 | 35.8 | 29.3 |
| | 100~299인 | (352) | 31.3 | 30.7 | 38.9 | 41.5 | 33.2 |
| | 300인 이상 | (454) | 30.6 | 26.7 | 34.1 | 39.2 | 33.0 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 29.0 | 24.8 | 35.4 | 37.6 | 29.0 |
| | 비정규직 | (577) | 26.5 | 23.2 | 34.8 | 33.1 | 26.5 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 27.5 | 24.5 | 35.1 | 36.1 | 27.7 |
| | 공공/협단체 | (508) | 30.3 | 24.0 | 35.6 | 36.8 | 29.9 |

이어서 보다 구체적으로 개별 유형별 피해 경험을 빈도에 따라 살펴보았다. 성별에 따라 업무 능력에 대한 일반화를 하거나 낙인을 찍는 행위를 경험한 것은 다음의 예시들을 경험한 것이다.

[응답자 성별]는 직장 생활능력이 떨어진다, 이 업계에서는 [응답자 성별]이 잘하기 어렵다 등 비하하거나 불합리하게 일반화하는 말을 들은 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) “여자는 조직에 대한 충성심이 약해”, “여자들은 군대를 안 다녀와서 멘탈이 약해”, “이 업계에서 여자가 잘 하기 어려워”, “여자인데도 일을 정말 잘 한다”, “(남자동료와 같은 잘못을 해도) 여자라서 못 한다” 등

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) “이 업계에서 남자가 성공하기 힘들어”, “남자들은 융통성이 없어서 일을 잘 못해”, “남자치고는 잘 하는 편”, “(여자동료와 같은 잘못을 해도) 남자가 그 정도 밖에 못해” 등

경험비율은 전체 26.1%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 10.4%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 8.3%, 월 1회 이상이 5.2%, 주 1회 이상이 1.7%, 매일이 0.6%로 나타났다. 6개월이나 1년에 한번씩 경험한다는 비율은 여성에게서 높았지만 매일이나 주1회 이상, 월 1회 이상 경험한다는 비율은 남성에게 더 높게 나타나 업무능력에 대한 성별 일반화나 낙인이 남성에게 나타날 경우에는 그 빈도가 매우 빈번하였다.

6개월에 1회 이상이나 1년에 1회 이상 비율은 20~34세 집단에서 상대적으로 매우 높게 나타났다. 그보다 자주 경험한 빈도는 정규직이 비정규직보다, 민간부문에서 공공부문 및 협단체에서 보다 다소 높은 것으로 나타났다.

정규직이 비정규직보다, 혹은 비정규직이 정규직보다 경험이 더 많은 것으로 나타나는 것들은 다음과 같은 함의가 있다. 첫째 고용형태와 무관하게 직장 내 혹은 근무장소에 성차별적 괴롭힘 언동이 만연할 수 있다. 비정규직이 모든 사업체 혹은 업무하는 팀에 존재하는 것은 아니기 때문에 주어진 상황에서 정규직과 비정규직간에 일반화하기 어려움이 있다. 오히려 고용형태와 무관하게 광범위한 현상으로 보는 것이 바람직하다. 둘째 비정규직의 유형은

매우 다양하여 정규직과 함께 근로하는 유형도 있지만 별도로 근로하는 유형도 있는 등 다양한 근로형태가 있다. 추후 분석에서는 비정규직을 대상으로 하는 괴롭힘에 대한 심도 깊은 연구가 추가될 필요가 있다.

〈표 IV-15〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 1) 성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 0.6 | 1.7 | 5.2 | 8.3 | 10.4 | 74.0 | 100.0 | 26.1 | 74.0 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.8 | 1.8 | 6.8 | 6.2 | 6.0 | 78.4 | 100.0 | 21.6 | 78.4 | |
| | 여성 (1000) | 0.3 | 1.5 | 3.5 | 10.4 | 14.8 | 69.5 | 100.0 | 30.5 | 69.5 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.4 | 1.7 | 5.9 | 12.4 | 11.4 | 67.1 | 100.0 | 32.9 | 67.1 | |
| | 35~49세 (777) | 0.1 | 1.5 | 5.0 | 6.7 | 9.4 | 77.2 | 100.0 | 22.8 | 77.2 | |
| | 50~59세 (584) | 0.2 | 1.7 | 4.5 | 6.0 | 10.6 | 77.1 | 100.0 | 22.9 | 77.1 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 0.5 | 1.7 | 4.7 | 6.4 | 9.8 | 76.8 | 100.0 | 23.2 | 76.8 | |
| | 30~99인 (447) | 0.4 | 0.9 | 5.8 | 8.3 | 10.3 | 74.3 | 100.0 | 25.7 | 74.3 | |
| | 100~299인 (352) | 0.9 | 2.6 | 7.7 | 9.1 | 11.9 | 67.9 | 100.0 | 32.1 | 67.9 | |
| | 300인 이상 (454) | 0.4 | 1.5 | 3.3 | 10.8 | 10.4 | 73.6 | 100.0 | 26.4 | 73.6 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.6 | 1.8 | 5.4 | 8.3 | 10.4 | 73.6 | 100.0 | 26.4 | 73.6 | |
| | 비정규직 (577) | 0.5 | 1.4 | 4.5 | 8.3 | 10.4 | 74.9 | 100.0 | 25.1 | 74.9 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 0.6 | 1.9 | 5.7 | 8.2 | 9.4 | 74.3 | 100.0 | 25.7 | 74.3 | |
| | 공공/협단체 (508) | 0.4 | 1.0 | 3.5 | 8.7 | 13.4 | 73.0 | 100.0 | 27.0 | 73.0 | |

성역할 고정관념 등은 다음과 같은 예시가 가능하다.

[응답자 성별] 직원에 대한 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 비난하거나 고정관념을 강요하는 듯한 말을 들은 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) “여자가 왜 이리 나대”, “여자가 너무 독하게 일하네”, “여자가 왜 이리 따져”, “애는 엄마가 키워야지”, “○○가 우리 팀 꽃이지”, “남편한테 좀 더 벌어들이고 하고 쉬엄쉬엄 하지 그래?“, ”결혼하면 그만 둘거지?“ 등

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) “회식이랑 술 싫어하는 남자는 성공 못해”, “남자 새끼가 왜 이래”, “담배 못 피우? 그러면 회사 생활 어려울텐데”, “남자가 돼 가지고 그것도 못해?”, “○○가 우리 팀 귀염둥이지”, “여자만 있는 회사에 남자가 있으니 얼마나 좋아”, “가장이 그 정도 벌어서 어떻게 식구들 먹여 살려”, “남자는 더 열심히 일해서 식구들 먹여 살려야지” 등

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 32.6%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 13.8%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 9.8%, 월 1회 이상이 6.1%, 주 1회 이상이 2.2%, 매일이 0.7%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 매우 유사하게 나타나 1년에 한번씩 경험한다는 비율은 여성에게서 높았지만 그 외에는 모두 남성에게서 높게 나타났다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났지만 1년에 한번 이상의 비율은 50~59세 집단에서 상대적으로 높았다. 정규직이 비정규직보다 해당 피해 경험이 높게 나타났지만, 민간부문과 공공부문 및 협단체에서 매우 유사한 경험을 보였다.

〈표 IV-16〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 2) 성역할 고정관념

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 성역할 고정관념 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 0.7 | 2.2 | 6.1 | 9.8 | 13.8 | 67.5 | 100.0 | 32.6 | 67.5 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.8 | 2.7 | 7.0 | 10.2 | 12.3 | 67.0 | 100.0 | 33.0 | 67.0 | |
| | 여성 (1000) | 0.5 | 1.7 | 5.2 | 9.4 | 15.3 | 67.9 | 100.0 | 32.1 | 67.9 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.1 | 2.7 | 8.3 | 13.8 | 13.6 | 60.6 | 100.0 | 39.4 | 60.6 | |
| | 35~49세 (777) | 0.3 | 1.9 | 5.9 | 8.0 | 13.5 | 70.4 | 100.0 | 29.6 | 70.4 | |
| | 50~59세 (584) | 0.7 | 2.1 | 3.9 | 7.9 | 14.4 | 71.1 | 100.0 | 28.9 | 71.1 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 0.3 | 3.1 | 4.7 | 8.7 | 12.3 | 71.0 | 100.0 | 29.0 | 71.0 | |
| | 30~99인 (447) | 0.4 | 2.0 | 6.0 | 8.9 | 15.7 | 66.9 | 100.0 | 33.1 | 66.9 | |
| | 100~299인 (352) | 1.4 | 2.0 | 8.5 | 10.5 | 14.8 | 62.8 | 100.0 | 37.2 | 62.8 | |
| | 300인 이상 (454) | 0.9 | 1.1 | 6.6 | 11.9 | 13.7 | 65.9 | 100.0 | 34.1 | 65.9 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.8 | 1.8 | 6.4 | 10.3 | 14.4 | 66.3 | 100.0 | 33.7 | 66.3 | |
| | 비정규직 (577) | 0.2 | 3.1 | 5.4 | 8.7 | 12.3 | 70.4 | 100.0 | 29.6 | 70.4 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 0.7 | 2.1 | 7.0 | 9.4 | 13.3 | 67.5 | 100.0 | 32.5 | 67.5 | |
| | 공공/협단체 (508) | 0.6 | 2.4 | 3.5 | 11.0 | 15.2 | 67.3 | 100.0 | 32.7 | 67.3 | |

성별에 따른 비하나 혐오 발언 등은 다음의 사례 등을 의미한다.

[응답자 성별]에 대해 비하하거나 혐오하는 표현이나 용어를 사용하여 말하는 것을 들은 적이 있다. (실제 뜻과 다르게 비하/혐오의 의미로 사용하는 경우도 포함)

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) 메갈녀, 한녀, 김여사, 김치녀, 된장녀, 페미, 개념녀 등
 (“너도 페미니?”, “너도 미투할거야?” 등)

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) 한남, 군무새, 개저씨 등

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 23.6%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 9.8%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 6.6%, 월 1회 이상이 4.6%, 주 1회 이상이 2.1%, 매일이 0.7%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 큰 차이를 보이지 않았지만 그 빈도에서는 차이가 있어 1년에 한번 이상 경험한다는 비율은 여성에게서 높았고 매일, 주 1회이상, 월 1회 이상 비율은 남성에게서 상대적으로 높게 나타났다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났지만 연령이 높아질수록 1년에 한번 이상의 비율도 높아지는 특징을 보였다. 정규직이 비정규직보다 해당 피해 경험이 높게 나타났지만, 민간부문과 공공부문 및 협단체에서는 매우 유사한 경험을 보였다.

〈표 IV-17〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 3) 성별 비하/혐오 발언

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 0.7 | 2.1 | 4.6 | 6.6 | 9.8 | 76.4 | 100.0 | 23.6 | 76.4 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.8 | 2.4 | 5.4 | 6.5 | 8.2 | 76.7 | 100.0 | 23.3 | 76.7 | |
| | 여성 (1000) | 0.6 | 1.7 | 3.7 | 6.6 | 11.3 | 76.1 | 100.0 | 23.9 | 76.1 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.4 | 2.3 | 6.4 | 7.7 | 7.5 | 74.6 | 100.0 | 25.4 | 74.6 | |
| | 35~49세 (777) | 0.4 | 2.2 | 3.7 | 5.8 | 9.7 | 78.2 | 100.0 | 21.8 | 78.2 | |
| | 50~59세 (584) | 0.3 | 1.5 | 3.6 | 6.3 | 12.3 | 75.9 | 100.0 | 24.1 | 75.9 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 0.7 | 2.5 | 4.8 | 5.2 | 9.1 | 77.6 | 100.0 | 22.4 | 77.6 | |
| | 30~99인 (447) | 0.4 | 1.8 | 4.5 | 6.3 | 10.5 | 76.5 | 100.0 | 23.5 | 76.5 | |
| | 100~299인 (352) | 0.9 | 2.8 | 5.7 | 8.2 | 8.5 | 73.9 | 100.0 | 26.1 | 73.9 | |
| | 300인 이상 (454) | 0.9 | 0.9 | 3.3 | 7.7 | 11.0 | 76.2 | 100.0 | 23.8 | 76.2 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.7 | 2.2 | 4.5 | 6.7 | 9.8 | 76.0 | 100.0 | 24.0 | 76.0 | |
| | 비정규직 (577) | 0.7 | 1.6 | 4.7 | 6.2 | 9.5 | 77.3 | 100.0 | 22.7 | 77.3 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 0.7 | 2.3 | 5.0 | 6.4 | 9.2 | 76.4 | 100.0 | 23.6 | 76.4 | |
| | 공공/협단체 (508) | 0.6 | 1.4 | 3.1 | 7.1 | 11.4 | 76.4 | 100.0 | 23.6 | 76.4 | |

부적절한 호칭이나 지칭 등을 경험한 사례는 다음과 같다.

[응답자 성별] 직원에 대해서 부적절한 호칭이나 지칭 등을 사용하는 것을 들은 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) 직위/이름으로 부르지 않고 ‘언니’, ‘아줌마’, ‘아가씨’, ‘여자애’, 애기야’ 등으로 호칭, 여자 직원에게만 반말 사용, 남성은 직위로 부르고 여성은 직위가 아닌 이름으로 부르는 경우(“회계팀 여자애들 말야”, “인사팀 그 아줌마가” 등)

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) “아저씨”, “총무팀 그 남자애” 등 여성은 직위로 부르고 남성만 직위가 아닌 이름으로 부르는 경우

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 32.2%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 11.9%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 9.2%, 월 1회 이상이 6.4%, 주 1회 이상이 3.4%, 매일이 1.4%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 큰 차이를 보여 여성들은 경험비율이 35.5%였지만 남성들은 28.9%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났지만 연령이 높아질수록 1년에 한번 이상의 비율도 높아지는 특징을 보였다. 정규직과 비정규직 간 차이는 거의 없었지만 민간부문에서의 피해비율이 상대적으로 공공부문 및 협단체에 비하여 높았다.

〈표 IV-18〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 4) 부적절한 호칭/지칭

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | |
| 전체 | (2000) | 1.4 | 3.4 | 6.4 | 9.2 | 11.9 | 67.8 | 100.0 | 32.2 | 67.8 |
| 성별 | 남성 (1000) | 1.3 | 3.2 | 5.3 | 9.1 | 10.0 | 71.1 | 100.0 | 28.9 | 71.1 |
| | 여성 (1000) | 1.4 | 3.6 | 7.5 | 9.3 | 13.7 | 64.5 | 100.0 | 35.5 | 64.5 |
| 연령 | 20~34세 (639) | 2.8 | 4.9 | 7.5 | 11.1 | 9.7 | 64.0 | 100.0 | 36.0 | 64.0 |
| | 35~49세 (777) | 0.8 | 3.2 | 5.4 | 8.5 | 11.6 | 70.5 | 100.0 | 29.5 | 70.5 |
| | 50~59세 (584) | 0.5 | 2.1 | 6.5 | 8.0 | 14.6 | 68.3 | 100.0 | 31.7 | 68.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 1.3 | 3.5 | 6.8 | 7.4 | 10.7 | 70.3 | 100.0 | 29.7 | 70.3 |
| | 30~99인 (447) | 1.1 | 3.1 | 6.0 | 10.3 | 12.3 | 67.1 | 100.0 | 32.9 | 67.1 |
| | 100~299인 (352) | 1.7 | 4.5 | 6.3 | 11.1 | 13.4 | 63.1 | 100.0 | 36.9 | 63.1 |
| | 300인 이상 (454) | 1.3 | 2.6 | 6.2 | 9.7 | 12.1 | 68.1 | 100.0 | 31.9 | 68.1 |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 1.6 | 3.5 | 5.9 | 9.6 | 11.7 | 67.7 | 100.0 | 32.3 | 67.7 |
| | 비정규직 (577) | 0.7 | 3.1 | 7.6 | 8.3 | 12.3 | 67.9 | 100.0 | 32.1 | 67.9 |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 1.5 | 3.6 | 6.9 | 9.4 | 11.3 | 67.3 | 100.0 | 32.7 | 67.3 |
| | 공공/협단체 (508) | 0.8 | 3.0 | 4.9 | 8.7 | 13.4 | 69.3 | 100.0 | 30.7 | 69.3 |

애교나 친절을 강요하는 사례는 다음과 같다.

[응답자 성별] 직원에 대해서만 업무와 무관한 애교나 친절을 요구당한 경험이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) “나한테 쪽지 보낼 때 하트 같은 것도 보내줘”, “웃어주고 그러면 회사 분위기 좋아지잖아”, “다른 여직원은 오빠, 오빠 하면서 잘 어울리고 그랬는데”, “잘 웃어주고 하면 좋잖아” 등

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) “나한테 쪽지 보낼 때 하트 같은 것도 보내줘”, “웃어주고 그러면 회사 분위기 좋아지잖아”, “다른 남직원은 누나, 누나 하면서 잘 어울리고 그랬는데” 등

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 22.1%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 8.3%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 6.0%, 월 1회 이상이 4.7%, 주 1회 이상이 2.3%, 매일이 0.8%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 차이를 보여 여성들은 경험비율이 24.5%였지만 남성들은 19.6%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 정규직에 비하여 비정규직의 피해경험 비율이 높았고 민간부문에서보다 상대적으로 공공부문 및 협단체에서 높게 나타났다.

〈표 IV-19〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 5) 애교/친절 강요

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | |
| 전체 | (2000) | 0.8 | 2.3 | 4.7 | 6.0 | 8.3 | 78.0 | 100.0 | 22.1 | 78.0 |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.7 | 2.1 | 5.1 | 5.6 | 6.1 | 80.4 | 100.0 | 19.6 | 80.4 |
| | 여성 (1000) | 0.8 | 2.5 | 4.3 | 6.4 | 10.5 | 75.5 | 100.0 | 24.5 | 75.5 |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.6 | 2.8 | 5.2 | 8.1 | 8.0 | 74.3 | 100.0 | 25.7 | 74.3 |
| | 35~49세 (777) | 0.5 | 1.8 | 5.1 | 5.3 | 7.2 | 80.1 | 100.0 | 19.9 | 80.1 |
| | 50~59세 (584) | 0.2 | 2.4 | 3.6 | 4.6 | 10.1 | 79.1 | 100.0 | 20.9 | 79.1 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 1.2 | 1.7 | 4.4 | 5.8 | 7.5 | 79.4 | 100.0 | 20.6 | 79.4 |
| | 30~99인 (447) | 0.4 | 2.7 | 5.6 | 3.8 | 9.8 | 77.6 | 100.0 | 22.4 | 77.6 |
| | 100~299인 (352) | 0.9 | 2.8 | 5.4 | 7.1 | 9.7 | 74.1 | 100.0 | 25.9 | 74.1 |
| | 300인 이상 (454) | 0.2 | 2.4 | 3.7 | 7.7 | 7.0 | 78.9 | 100.0 | 21.1 | 78.9 |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.8 | 2.4 | 4.5 | 5.9 | 7.9 | 78.6 | 100.0 | 21.4 | 78.6 |
| | 비정규직 (577) | 0.7 | 2.1 | 5.2 | 6.2 | 9.4 | 76.4 | 100.0 | 23.6 | 76.4 |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 0.9 | 2.1 | 4.8 | 6.4 | 7.4 | 78.4 | 100.0 | 21.6 | 78.4 |
| | 공공/협단체 (508) | 0.4 | 2.8 | 4.3 | 4.9 | 10.8 | 76.8 | 100.0 | 23.2 | 76.8 |

이어서 외모에 대한 지적이나 품평을 경험한 사례들은 다음과 같다.

[응답자 성별]다운 옷차림/외모가 아니라는 지적이나 농담에 기분이 나쁜 적이 있다. [응답자 반대 성별]에 비해 [응답자 성별]에 대해 외모/복장 기준을 더 엄격하게 요구한 적이 있다.

직장에서 [응답자 성별] 직원의 외모 순위 매기기를 하는 것을 보거나 들은 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) “왜 치마를 안 입고 바지만 입느냐”, “화장을 왜 안 하느냐”, “숫컷을 하니 남자같다”, “여자가 이렇게 똥똥해서 어떡하냐”, “허벅지랑 뺏살만 빼면 보기 좋겠다”, “성형 받을 생각은 없냐”, “여자는 예쁘기만 하면 돼”, “스키니를 입고 오니 너무 예쁘다”, “거래처랑 중요한 미팅 있으니 예쁘게 하고 와” 등

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) “남자가 뭐 이런 옷을 입어”, “남자가 키 작으면 루저”, “남자가 식스팩은 있어야지” 등

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 28.3%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 12.5%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 7.4%, 월 1회 이상이 5.0%, 주 1회 이상이 2.6%, 매일이 0.9%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 차이를 보여 여성들은 경험비율이 30.7%였지만 남성들은 25.8%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 정규직이 비정규직에 비하여 피해경험 비율이 높았고 민간부문에서보다 상대적으로 공공부문 및 협단체에서 높게 나타났다.

〈표 IV-20〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 6) 외모 지적/품평

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | |
| 전체 | (2000) | 0.9 | 2.6 | 5.0 | 7.4 | 12.5 | 71.8 | 100.0 | 28.3 | 71.8 |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.7 | 2.7 | 4.6 | 6.9 | 10.9 | 74.2 | 100.0 | 25.8 | 74.2 |
| | 여성 (1000) | 1.0 | 2.4 | 5.4 | 7.8 | 14.1 | 69.3 | 100.0 | 30.7 | 69.3 |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.7 | 3.9 | 5.5 | 8.8 | 12.4 | 67.8 | 100.0 | 32.2 | 67.8 |
| | 35~49세 (777) | 0.5 | 2.1 | 5.9 | 7.1 | 11.3 | 73.1 | 100.0 | 26.9 | 73.1 |
| | 50~59세 (584) | 0.3 | 1.7 | 3.3 | 6.2 | 14.2 | 74.3 | 100.0 | 25.7 | 74.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 1.2 | 2.3 | 4.7 | 6.3 | 11.2 | 74.3 | 100.0 | 25.7 | 74.3 |
| | 30~99인 (447) | 0.9 | 2.5 | 5.1 | 6.7 | 12.5 | 72.3 | 100.0 | 27.7 | 72.3 |
| | 100~299인 (352) | 0.6 | 2.8 | 6.3 | 9.4 | 12.2 | 68.8 | 100.0 | 31.3 | 68.8 |
| | 300인 이상 (454) | 0.4 | 2.9 | 4.4 | 8.1 | 14.8 | 69.4 | 100.0 | 30.6 | 69.4 |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 1.0 | 2.6 | 4.8 | 7.7 | 12.8 | 71.0 | 100.0 | 29.0 | 71.0 |
| | 비정규직 (577) | 0.5 | 2.4 | 5.4 | 6.4 | 11.8 | 73.5 | 100.0 | 26.5 | 73.5 |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 1.0 | 2.4 | 5.3 | 7.0 | 11.9 | 72.5 | 100.0 | 27.5 | 72.5 |
| | 공공/협단체 (508) | 0.4 | 3.0 | 4.1 | 8.5 | 14.4 | 69.7 | 100.0 | 30.3 | 69.7 |

성별에 따라 주요 업무에서 배제당하는 등의 경험은 다음의 예시들과 같다.

같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제된 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) 중요한 업무나 프로젝트에 참여하려고 신청했으나 여성만 거절당한 적이 있다. 핵심부서에서 근무하고 싶었으나 여자라서 거절당한 적이 있다. 우리 회사는 핵심 부서에 남자를 주로 배치하는 관행이 있다.

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) 중요한 업무나 프로젝트에 참여하고 싶어서 신청했으나 남성만 거절당한 적이 있다. 핵심부서에서 근무하고 싶었으나 남자라서 거절당한 적이 있다. 우리 회사는 핵심부서에 여자를 주로 배치하는 관행이 있다.

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 24.4%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 10.2%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 6.2%, 월 1회 이상이 4.7%, 주 1회 이상이 2.2%, 매일이 1.1%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 차이를 보여 여성들은 경험비율이 28.0%였지만 남성들은 20.7%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 정규직이 비정규직에 비하여 피해경험 비율이 높았고 민간부문과 공공부문 및 협단체에서는 유사한 수준이었다.

〈표 IV-21〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 7) 성별에 따른 주요업무 배제

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | |
| 전체 | (2000) | 1.1 | 2.2 | 4.7 | 6.2 | 10.2 | 75.7 | 100.0 | 24.4 | 75.7 |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.9 | 1.9 | 5.6 | 4.9 | 7.4 | 79.3 | 100.0 | 20.7 | 79.3 |
| | 여성 (1000) | 1.2 | 2.5 | 3.8 | 7.5 | 13.0 | 72.0 | 100.0 | 28.0 | 72.0 |
| 연령 | 20~34세 (639) | 2.0 | 3.0 | 5.6 | 6.7 | 9.7 | 72.9 | 100.0 | 27.1 | 72.9 |
| | 35~49세 (777) | 0.9 | 2.2 | 4.5 | 6.0 | 9.7 | 76.7 | 100.0 | 23.3 | 76.7 |
| | 50~59세 (584) | 0.2 | 1.4 | 3.9 | 5.8 | 11.5 | 77.2 | 100.0 | 22.8 | 77.2 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 0.9 | 2.3 | 3.6 | 5.4 | 7.5 | 80.3 | 100.0 | 19.7 | 80.3 |
| | 30~99인 (447) | 1.1 | 2.9 | 5.4 | 5.4 | 10.1 | 75.2 | 100.0 | 24.8 | 75.2 |
| | 100~299인 (352) | 1.7 | 2.6 | 7.4 | 7.1 | 11.9 | 69.3 | 100.0 | 30.7 | 69.3 |
| | 300인 이상 (454) | 0.7 | 1.1 | 3.7 | 7.7 | 13.4 | 73.3 | 100.0 | 26.7 | 73.3 |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.9 | 2.4 | 4.9 | 6.4 | 10.2 | 75.2 | 100.0 | 24.8 | 75.2 |
| | 비정규직 (577) | 1.4 | 1.7 | 4.2 | 5.7 | 10.2 | 76.8 | 100.0 | 23.2 | 76.8 |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 1.1 | 2.2 | 5.2 | 6.1 | 9.9 | 75.5 | 100.0 | 24.5 | 75.5 |
| | 공공/협단체 (508) | 1.0 | 2.2 | 3.3 | 6.5 | 11.0 | 76.0 | 100.0 | 24.0 | 76.0 |

잡무나 허드렛일에 대한 요구들을 받은 경험의 예시는 다음과 같다.

같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) 회의록 작성, 탕비실 정리, 커피 타기, 청소 등 잡무를 남성 동료에게는 시키지 않고 주로 여성에게만 시키는 것을 당연히 한다. 직접 시키지 않더라도 여성이 잡무를 주로 하고 당연히 된다.

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) 탕비실 정리, 커피 타기, 청소 등 잡무를 여성 동료에게는 시키지 않고 주로 남성에게만 시킨다. 무거운 물건 나르기, 당직, 야근 등을 여성 동료에게는 시키지 않고 남성에게만 시키는 것을 당연히 한다.

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 35.3%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 11.5%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 8.5%, 월 1회 이상이 7.4%, 주 1회 이상이 4.4%, 매일이 3.5%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 차이를 보여 여성들은 경험비율이 37.7%였지만 남성들은 32.8%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 정규직이 비정규직에 비하여 피해경험 비율이 높았고 민간부문과 공공부문 및 협단체에서는 유사한 수준이었다.

〈표 IV-22〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 8) 잡무/허드렛일 요구

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 3.5 | 4.4 | 7.4 | 8.5 | 11.5 | 64.8 | 100.0 | 35.3 | 64.8 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 2.7 | 4.0 | 7.5 | 9.7 | 8.9 | 67.2 | 100.0 | 32.8 | 67.2 | |
| | 여성 (1000) | 4.2 | 4.8 | 7.3 | 7.3 | 14.1 | 62.3 | 100.0 | 37.7 | 62.3 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 5.8 | 7.4 | 10.2 | 8.6 | 11.7 | 56.3 | 100.0 | 43.7 | 56.3 | |
| | 35~49세 (777) | 2.6 | 4.4 | 6.7 | 8.5 | 10.2 | 67.7 | 100.0 | 32.3 | 67.7 | |
| | 50~59세 (584) | 2.1 | 1.2 | 5.3 | 8.4 | 13.0 | 70.0 | 100.0 | 30.0 | 70.0 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 3.3 | 4.0 | 7.9 | 6.7 | 11.2 | 66.8 | 100.0 | 33.2 | 66.8 | |
| | 30~99인 (447) | 4.0 | 4.7 | 6.5 | 10.1 | 11.6 | 63.1 | 100.0 | 36.9 | 63.1 | |
| | 100~299인 (352) | 4.3 | 4.8 | 8.5 | 10.8 | 10.5 | 61.1 | 100.0 | 38.9 | 61.1 | |
| | 300인 이상 (454) | 2.4 | 4.4 | 6.6 | 8.1 | 12.6 | 65.9 | 100.0 | 34.1 | 65.9 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 3.6 | 4.7 | 7.0 | 8.5 | 11.6 | 64.6 | 100.0 | 35.4 | 64.6 | |
| | 비정규직 (577) | 3.1 | 3.6 | 8.3 | 8.5 | 11.3 | 65.2 | 100.0 | 34.8 | 65.2 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 3.9 | 4.5 | 7.5 | 8.1 | 11.1 | 64.9 | 100.0 | 35.1 | 64.9 | |
| | 공공/협단체 (508) | 2.2 | 4.1 | 7.1 | 9.6 | 12.6 | 64.4 | 100.0 | 35.6 | 64.4 | |

사생활 간섭에 대한 피해 예시는 다음과 같다.

연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 들은 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) “이러니까 남자친구가 없지”, “(담배 피운다는 이유로) 임신 안 할 거냐, 결혼 안 할 거냐”, “노처녀 되면 안 돼”, “애는 언제 낳을거야?” 등의 발언을 들은 적이 있다.

역지로 나보다 훨씬 나이 많은 사람이나 유부남과 썸 관계로 만들어주려고 놀리는 말을 들은 적이 있다.

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) “이러니까 여자친구가 없지”, “노총각 되면 안 돼”, “결혼 안 할 거야?”, “애 인있어?”, “왜 연애도 못해?”, “결혼은 언제해?” 등의 발언을 들은 적이 있다.

역지로 나보다 훨씬 나이 많은 사람이나 유부녀와 썸 관계로 만들어주려고 놀리는 말을 들은 적이 있다.

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 36.3%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 13.9%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 10.0%, 월 1회 이상이 6.9%, 주 1회 이상이 4.1%, 매일이 1.6%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 차이를 보여 여성들은 경험비율이 38.7%였지만 남성들은 33.9%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 정규직이 비정규직에 비하여 피해경험 비율이 높았고 민간부문과 공공부문 및 협단체에서는 유사한 수준이었다.

〈표 IV-23〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 9) 사생활 간섭

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 1.6 | 4.1 | 6.9 | 10.0 | 13.9 | 63.7 | 100.0 | 36.3 | 63.7 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 1.1 | 3.1 | 7.8 | 8.2 | 13.7 | 66.1 | 100.0 | 33.9 | 66.1 | |
| | 여성 (1000) | 2.0 | 5.0 | 6.0 | 11.7 | 14.0 | 61.3 | 100.0 | 38.7 | 61.3 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 3.6 | 6.4 | 9.9 | 13.3 | 13.8 | 53.1 | 100.0 | 46.9 | 53.1 | |
| | 35~49세 (777) | 0.9 | 3.7 | 5.9 | 9.4 | 13.5 | 66.5 | 100.0 | 33.5 | 66.5 | |
| | 50~59세 (584) | 0.2 | 1.9 | 5.0 | 7.0 | 14.4 | 71.6 | 100.0 | 28.4 | 71.6 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 1.6 | 4.1 | 6.3 | 8.0 | 12.3 | 67.6 | 100.0 | 32.4 | 67.6 | |
| | 30~99인 (447) | 1.8 | 3.8 | 6.3 | 8.3 | 15.7 | 64.2 | 100.0 | 35.8 | 64.2 | |
| | 100~299인 (352) | 1.1 | 3.1 | 9.9 | 14.2 | 13.1 | 58.5 | 100.0 | 41.5 | 58.5 | |
| | 300인 이상 (454) | 1.5 | 4.8 | 6.2 | 11.5 | 15.2 | 60.8 | 100.0 | 39.2 | 60.8 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 1.6 | 4.2 | 6.9 | 10.8 | 14.1 | 62.4 | 100.0 | 37.6 | 62.4 | |
| | 비정규직 (577) | 1.4 | 3.6 | 6.9 | 7.8 | 13.3 | 66.9 | 100.0 | 33.1 | 66.9 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 1.7 | 4.0 | 7.2 | 9.7 | 13.6 | 63.9 | 100.0 | 36.1 | 63.9 | |
| | 공공/협단체 (508) | 1.2 | 4.3 | 6.1 | 10.6 | 14.6 | 63.2 | 100.0 | 36.8 | 63.2 | |

육아나 출산, 일생활균형 제도 사용에 대한 비난이나 압박 예시는 다음과 같다.

임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 들은 적이 있다.

[여성 응답자 제시 내용]

(예시) 임신 사실을 알리자 부서장이 일도 주지 않는 등 불편한 기색을 보임, 갑작스러운 임신 사실을 알리자 “출산휴가 혜택 받으려고 입사한 것이야”고 비난함, 육아휴직 후 복직한 사람에게 “1년 동안 놀다 와서 좋냐”고 비교는 말을 함, 임신기 근로시간단축을 신청하자 “다른 부서원들이 피해보는 것”라고 상사가 발언함, 가족돌봄휴가를 신청하자 “휴가 자주 쓰면서 일은 어떻게 하나”고 구박함

[남성 응답자 제시 내용]

(예시) 가족돌봄휴가를 신청하자 “휴가 자주 쓰면서 일은 어떻게 하나”고 구박함, 육아휴직 후 복직한 사람에게 “1년 동안 놀다 와서 좋냐. 승진 포기한거냐”고 비교는 말을 함, 육아기 근로시간 단축을 신청하자 “다른 부서원들이 피해보는 것”이라고 상사가 발언함, “남자가 육아휴직을 한다고? 승진을 어쩌려고?” 등의 발언을 들음

이러한 피해를 경험한 집단은 전체 28.3%였다. 1년에 1회 이상 경험한 집단이 11.7%로 가장 높고 6개월에 1회 이상이 8.2%, 월 1회 이상이 4.8%, 주 1회 이상이 2.7%, 매일이 0.9%로 나타났다. 해당 경험은 성별로 그리 큰 차이를 보이지는 않았다. 여성들은 경험비율이 29.4%였고 남성들은 27.1%가 경험했다.

대부분 20~34세 집단에서 피해 경험 비율이 타 연령대에 비하여 상대적으로 높게 나타났다. 다른 성차별적 언행의 종류와 달리 사업체 규모별 차이들이 나타나는데 100인 이상 사업체에서 해당 경험 비율이 100인 미만 사업체에서 보다 상대적으로 더 높은 경향이 있다. 정규직이 비정규직에 비하여 피해경험 비율이 높았고 민간부문에 비하여 공공부문 및 협단체에서 다소 높게 나타나는 경향이 있었다.

〈표 IV-24〉 직장 내 성차별적 언행 경험 빈도
- 10) 육아, 출산, 일/생활양립제도 사용 관련 비난/압박

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 빈도 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 0.9 | 2.7 | 4.8 | 8.2 | 11.7 | 71.8 | 100.0 | 28.3 | 71.8 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.9 | 2.6 | 4.8 | 8.2 | 10.6 | 72.9 | 100.0 | 27.1 | 72.9 | |
| | 여성 (1000) | 0.8 | 2.8 | 4.8 | 8.2 | 12.8 | 70.6 | 100.0 | 29.4 | 70.6 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.4 | 3.4 | 6.1 | 9.4 | 11.6 | 68.1 | 100.0 | 31.9 | 68.1 | |
| | 35~49세 (777) | 1.0 | 2.7 | 5.1 | 7.9 | 11.3 | 71.9 | 100.0 | 28.1 | 71.9 | |
| | 50~59세 (584) | 0.0 | 1.9 | 2.9 | 7.4 | 12.3 | 75.5 | 100.0 | 24.5 | 75.5 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 0.7 | 2.5 | 4.4 | 6.4 | 8.3 | 77.6 | 100.0 | 22.4 | 77.6 | |
| | 30~99인 (447) | 1.1 | 2.9 | 4.7 | 7.8 | 12.8 | 70.7 | 100.0 | 29.3 | 70.7 | |
| | 100~299인 (352) | 0.9 | 2.8 | 6.8 | 10.5 | 12.2 | 66.8 | 100.0 | 33.2 | 66.8 | |
| | 300인 이상 (454) | 0.9 | 2.6 | 4.0 | 9.7 | 15.9 | 67.0 | 100.0 | 33.0 | 67.0 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.9 | 2.9 | 4.9 | 8.6 | 11.7 | 71.0 | 100.0 | 29.0 | 71.0 | |
| | 비정규직 (577) | 0.7 | 2.3 | 4.5 | 7.3 | 11.8 | 73.5 | 100.0 | 26.5 | 73.5 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 0.9 | 2.7 | 4.6 | 8.3 | 11.2 | 72.3 | 100.0 | 27.7 | 72.3 | |
| | 공공/협단체 (508) | 0.8 | 2.6 | 5.5 | 7.9 | 13.2 | 70.1 | 100.0 | 29.9 | 70.1 | |

2) 성차별적 언행과 불쾌감 모욕감

위와 같은 성차별적 언행 경험으로 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 응답을 각 사례들 별로 구분하여 질문한 것을 다음 표에 요약하였다. 매우 그렇다가 1점이고 전혀 그렇지 않다가 4점으로 점수가 낮을수록 모욕감이나 불쾌감을 느끼는 것이다.

성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인에 대한 경험자의 응답은 평균 2.53점, 성역할 고정관념 경험자의 응답은 2.60점, 성별에 따른 비하나 혐오발언 경험자의 응답은 2.56점, 부적절한 호칭이나 지칭 경험자는 2.55점, 애교나 친절에 대한 강요 경험응답자는 2.54점이었다. 외모에 대한 지적이나 품평 경험자의 응답은 2.45점, 성별에 따라 주요 업무에서 배제당한 경험자의 응답은 2.48점, 잡무나 허드렛일을 요구받은 경험자의 응답은 2.33점, 사생활 간섭을 경험한 응답자의 응답은 2.48점, 육아/출산/일생활균형제도 사용관련 비난이나 압박 경험자의 응답은 2.48점이었다.

요약을 통하여 알 수 있듯이, 잡무나 허드렛일에 대한 요구, 외모에 대한 품평 등과 같이 일상적으로 발생하는 사례들에서 불쾌감 모욕감 등이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

대부분의 유형에서 여성들이 남성들에 비하여 성차별적 언행 경험 비율이 높게 나타났고 불쾌감이나 모욕감도 높게 나타났다. 연령대별로 보아도 20~35세 미만 집단을 중심으로 젊은 연령대에서 경험 비율이 높고 연령이 높아질수록 불쾌감이나 모욕감을 느낀다는 응답이 낮아지는 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-25〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 4점 평균 요약 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 | 성역할 고정관념 | 성별 비하/ 혐오 발언 | 부적절한 호칭/지칭 | 애교/친절 강요 |
|-----------|----------|-------------------------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| 전체 | | 2.53 | 2.60 | 2.56 | 2.55 | 2.54 |
| 성별 | 남성 | 2.61 | 2.75 | 2.68 | 2.71 | 2.72 |
| | 여성 | 2.48 | 2.45 | 2.44 | 2.42 | 2.40 |
| 연령 | 20~34세 | 2.35 | 2.44 | 2.27 | 2.30 | 2.44 |
| | 35~49세 | 2.62 | 2.66 | 2.67 | 2.68 | 2.55 |
| | 50~59세 | 2.71 | 2.76 | 2.74 | 2.70 | 2.67 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | 2.47 | 2.51 | 2.47 | 2.48 | 2.47 |
| | 30~99인 | 2.63 | 2.66 | 2.58 | 2.63 | 2.62 |
| | 100~299인 | 2.48 | 2.58 | 2.51 | 2.49 | 2.54 |
| | 300인 이상 | 2.58 | 2.69 | 2.70 | 2.63 | 2.57 |
| 고용 형태 | 정규직 | 2.56 | 2.64 | 2.58 | 2.56 | 2.54 |
| | 비정규직 | 2.48 | 2.48 | 2.50 | 2.54 | 2.55 |
| 직장 유형 | 민간 | 2.51 | 2.57 | 2.53 | 2.53 | 2.56 |
| | 공공/협단체 | 2.59 | 2.68 | 2.63 | 2.61 | 2.50 |

* 경험유형별로 사례수 상이하여 미제시

〈표 IV-26〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 4점 평균 요약 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 외모 지적/품평 | 성별에 따른 주요업무 배제 | 잡무/ 허드렛일 요구 | 사생활 간섭 | 육아,출산, 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 |
|-----------|----------|-------------|----------------------|-------------------|--------|--|
| 전체 | | 2.45 | 2.48 | 2.33 | 2.48 | 2.48 |
| 성별 | 남성 | 2.68 | 2.64 | 2.47 | 2.66 | 2.64 |
| | 여성 | 2.25 | 2.35 | 2.21 | 2.33 | 2.34 |
| 연령 | 20~34세 | 2.21 | 2.31 | 2.18 | 2.29 | 2.32 |
| | 35~49세 | 2.53 | 2.51 | 2.35 | 2.53 | 2.47 |
| | 50~59세 | 2.65 | 2.65 | 2.56 | 2.75 | 2.73 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | 2.40 | 2.54 | 2.27 | 2.40 | 2.43 |
| | 30~99인 | 2.49 | 2.47 | 2.36 | 2.53 | 2.58 |
| | 100~299인 | 2.40 | 2.33 | 2.34 | 2.49 | 2.44 |
| | 300인 이상 | 2.52 | 2.53 | 2.40 | 2.56 | 2.49 |
| 고용 형태 | 정규직 | 2.46 | 2.49 | 2.33 | 2.49 | 2.49 |
| | 비정규직 | 2.42 | 2.44 | 2.34 | 2.45 | 2.47 |
| 직장 유형 | 민간 | 2.48 | 2.48 | 2.31 | 2.49 | 2.47 |
| | 공공/협단체 | 2.36 | 2.48 | 2.39 | 2.47 | 2.50 |

* 경험유형별로 사례수 상이하여 미제시

성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 46.8%로 그렇지 않다는 응답 53.2%보다 낮은 편이다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 남성에 비하여 높고, 연령이 낮을수록 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 58.6%로 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자가 공공이나 협단체에서의 경험자에 비하여 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-27〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|----------------------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (521) | 9.0 | 37.8 | 44.0 | 9.2 | 100.0 | 46.8 | 53.2 | 2.53 | |
| 성별 | 남성 | (216) | 5.6 | 39.8 | 43.1 | 11.6 | 100.0 | 45.4 | 54.6 | 2.61 |
| | 여성 | (305) | 11.5 | 36.4 | 44.6 | 7.5 | 100.0 | 47.9 | 52.1 | 2.48 |
| 연령 | 20~34세 | (210) | 14.8 | 43.8 | 33.3 | 8.1 | 100.0 | 58.6 | 41.4 | 2.35 |
| | 35~49세 | (177) | 5.6 | 36.2 | 48.6 | 9.6 | 100.0 | 41.8 | 58.2 | 2.62 |
| | 50~59세 | (134) | 4.5 | 30.6 | 54.5 | 10.4 | 100.0 | 35.1 | 64.9 | 2.71 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (173) | 10.4 | 39.3 | 42.8 | 7.5 | 100.0 | 49.7 | 50.3 | 2.47 |
| | 30~99인 | (115) | 7.8 | 34.8 | 43.5 | 13.9 | 100.0 | 42.6 | 57.4 | 2.63 |
| | 100~299인 | (113) | 8.0 | 43.4 | 41.6 | 7.1 | 100.0 | 51.3 | 48.7 | 2.48 |
| | 300인 이상 | (120) | 9.2 | 33.3 | 48.3 | 9.2 | 100.0 | 42.5 | 57.5 | 2.58 |
| 고용 형태 | 정규직 | (376) | 9.3 | 36.7 | 43.1 | 10.9 | 100.0 | 46.0 | 54.0 | 2.56 |
| | 비정규직 | (145) | 8.3 | 40.7 | 46.2 | 4.8 | 100.0 | 49.0 | 51.0 | 2.48 |
| 직장 유형 | 민간 | (384) | 9.9 | 37.8 | 43.5 | 8.9 | 100.0 | 47.7 | 52.3 | 2.51 |
| | 공공/협단체 | (137) | 6.6 | 38.0 | 45.3 | 10.2 | 100.0 | 44.5 | 55.5 | 2.59 |

성역할 고정관념에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 43.6%로 그렇지 않다는 응답 56.4%보다 낮은 편이다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 50.5%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 51.6%로 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자가 공공이나 협단체에서의 경험자에 비하여 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-28〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 2) 성역할 고정관념

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (651) | 8.0 | 35.6 | 44.7 | 11.7 | 100.0 | 43.6 | 56.4 | 2.60 | |
| 성별 | 남성 | (330) | 3.0 | 33.9 | 48.2 | 14.8 | 100.0 | 37.0 | 63.0 | 2.75 |
| | 여성 | (321) | 13.1 | 37.4 | 41.1 | 8.4 | 100.0 | 50.5 | 49.5 | 2.45 |
| 연령 | 20~34세 | (252) | 13.5 | 38.1 | 39.3 | 9.1 | 100.0 | 51.6 | 48.4 | 2.44 |
| | 35~49세 | (230) | 6.5 | 33.9 | 47.0 | 12.6 | 100.0 | 40.4 | 59.6 | 2.66 |
| | 50~59세 | (169) | 1.8 | 34.3 | 49.7 | 14.2 | 100.0 | 36.1 | 63.9 | 2.76 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (217) | 9.7 | 37.8 | 44.7 | 7.8 | 100.0 | 47.5 | 52.5 | 2.51 |
| | 30~99인 | (148) | 6.1 | 36.5 | 42.6 | 14.9 | 100.0 | 42.6 | 57.4 | 2.66 |
| | 100~299인 | (131) | 6.1 | 42.0 | 39.7 | 12.2 | 100.0 | 48.1 | 51.9 | 2.58 |
| | 300인 이상 | (155) | 9.0 | 26.5 | 51.0 | 13.5 | 100.0 | 35.5 | 64.5 | 2.69 |
| 고용 형태 | 정규직 | (480) | 8.5 | 31.7 | 46.7 | 13.1 | 100.0 | 40.2 | 59.8 | 2.64 |
| | 비정규직 | (171) | 6.4 | 46.8 | 39.2 | 7.6 | 100.0 | 53.2 | 46.8 | 2.48 |
| 직장 유형 | 민간 | (485) | 8.2 | 36.5 | 44.9 | 10.3 | 100.0 | 44.7 | 55.3 | 2.57 |
| | 공공/협단체 | (166) | 7.2 | 33.1 | 44.0 | 15.7 | 100.0 | 40.4 | 59.6 | 2.68 |

성별 비하나 혐오발언에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 43.6%로 그렇지 않다는 응답 56.4%보다 낮은 편이다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자가 공공이나 협단체에서의 경험자에 비하여 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-29〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 3) 성별 비하/혐오 발언

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (472) | 10.2 | 33.5 | 47.0 | 9.3 | 100.0 | 43.6 | 56.4 | 2.56 | |
| 성별 | 남성 | (233) | 5.6 | 32.2 | 51.1 | 11.2 | 100.0 | 37.8 | 62.2 | 2.68 |
| | 여성 | (239) | 14.6 | 34.7 | 43.1 | 7.5 | 100.0 | 49.4 | 50.6 | 2.44 |
| 연령 | 20~34세 | (162) | 21.0 | 38.3 | 33.3 | 7.4 | 100.0 | 59.3 | 40.7 | 2.27 |
| | 35~49세 | (169) | 6.5 | 30.2 | 53.3 | 10.1 | 100.0 | 36.7 | 63.3 | 2.67 |
| | 50~59세 | (141) | 2.1 | 31.9 | 55.3 | 10.6 | 100.0 | 34.0 | 66.0 | 2.74 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (167) | 12.6 | 35.9 | 43.7 | 7.8 | 100.0 | 48.5 | 51.5 | 2.47 |
| | 30~99인 | (105) | 10.5 | 33.3 | 43.8 | 12.4 | 100.0 | 43.8 | 56.2 | 2.58 |
| | 100~299인 | (92) | 8.7 | 37.0 | 48.9 | 5.4 | 100.0 | 45.7 | 54.3 | 2.51 |
| | 300인 이상 | (108) | 7.4 | 26.9 | 53.7 | 12.0 | 100.0 | 34.3 | 65.7 | 2.70 |
| 고용 형태 | 정규직 | (341) | 10.0 | 33.4 | 45.5 | 11.1 | 100.0 | 43.4 | 56.6 | 2.58 |
| | 비정규직 | (131) | 10.7 | 33.6 | 51.1 | 4.6 | 100.0 | 44.3 | 55.7 | 2.50 |
| 직장 유형 | 민간 | (352) | 9.9 | 36.1 | 44.9 | 9.1 | 100.0 | 46.0 | 54.0 | 2.53 |
| | 공공/협단체 | (120) | 10.8 | 25.8 | 53.3 | 10.0 | 100.0 | 36.7 | 63.3 | 2.63 |

부적절한 호칭이나 지칭 등으로 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 46.1%로 그렇지 않다는 응답 53.9%보다 낮은 편이다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 53.2%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 57.8%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자가 공공이나 협단체에서의 경험자에 비하여 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-30〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 4) 부적절한 호칭/지칭

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 정도 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | |
| 전체 | (644) | 10.7 | 35.4 | 41.9 | 12.0 | 100.0 | 46.1 | 53.9 | 2.55 |
| 성별 | 남성 (289) | 5.5 | 31.8 | 48.4 | 14.2 | 100.0 | 37.4 | 62.6 | 2.71 |
| | 여성 (355) | 14.9 | 38.3 | 36.6 | 10.1 | 100.0 | 53.2 | 46.8 | 2.42 |
| 연령 | 20~34세 (230) | 20.4 | 37.4 | 33.5 | 8.7 | 100.0 | 57.8 | 42.2 | 2.30 |
| | 35~49세 (229) | 6.6 | 33.2 | 45.9 | 14.4 | 100.0 | 39.7 | 60.3 | 2.68 |
| | 50~59세 (185) | 3.8 | 35.7 | 47.6 | 13.0 | 100.0 | 39.5 | 60.5 | 2.70 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (222) | 13.1 | 36.5 | 39.6 | 10.8 | 100.0 | 49.5 | 50.5 | 2.48 |
| | 30~99인 (147) | 8.8 | 32.0 | 46.3 | 12.9 | 100.0 | 40.8 | 59.2 | 2.63 |
| | 100~299인 (130) | 10.0 | 39.2 | 42.3 | 8.5 | 100.0 | 49.2 | 50.8 | 2.49 |
| | 300인 이상 (145) | 9.7 | 33.8 | 40.7 | 15.9 | 100.0 | 43.4 | 56.6 | 2.63 |
| 고용 형태 | 정규직 (459) | 10.7 | 34.9 | 42.7 | 11.8 | 100.0 | 45.5 | 54.5 | 2.56 |
| | 비정규직 (185) | 10.8 | 36.8 | 40.0 | 12.4 | 100.0 | 47.6 | 52.4 | 2.54 |
| 직장 유형 | 민간 (488) | 11.1 | 36.1 | 41.4 | 11.5 | 100.0 | 47.1 | 52.9 | 2.53 |
| | 공공/협단체 (156) | 9.6 | 33.3 | 43.6 | 13.5 | 100.0 | 42.9 | 57.1 | 2.61 |

애교나 친절을 강요하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 46.9%로 그렇지 않다는 응답 53.1%보다 낮은 편이다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 56.7%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 50.0%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자에 비하여 공공이나 협단체에서의 경험자가 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-31〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 5) 애교/친절 강요

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------------------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (441) | 11.1 | 35.8 | 40.8 | 12.2 | 100.0 | 46.9 | 53.1 | 2.54 | |
| 성별 | 남성 | (196) | 5.6 | 29.1 | 53.1 | 12.2 | 100.0 | 34.7 | 65.3 | 2.72 |
| | 여성 | (245) | 15.5 | 41.2 | 31.0 | 12.2 | 100.0 | 56.7 | 43.3 | 2.40 |
| 연령 | 20~34세 | (164) | 17.7 | 32.3 | 38.4 | 11.6 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 2.44 |
| | 35~49세 | (155) | 9.0 | 38.7 | 40.6 | 11.6 | 100.0 | 47.7 | 52.3 | 2.55 |
| | 50~59세 | (122) | 4.9 | 36.9 | 44.3 | 13.9 | 100.0 | 41.8 | 58.2 | 2.67 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (154) | 10.4 | 39.6 | 42.2 | 7.8 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 2.47 |
| | 30~99인 | (100) | 9.0 | 37.0 | 37.0 | 17.0 | 100.0 | 46.0 | 54.0 | 2.62 |
| | 100~299인 | (91) | 13.2 | 30.8 | 45.1 | 11.0 | 100.0 | 44.0 | 56.0 | 2.54 |
| | 300인 이상 | (96) | 12.5 | 33.3 | 38.5 | 15.6 | 100.0 | 45.8 | 54.2 | 2.57 |
| 고용 형태 | 정규직 | (305) | 12.1 | 34.8 | 40.3 | 12.8 | 100.0 | 46.9 | 53.1 | 2.54 |
| | 비정규직 | (136) | 8.8 | 38.2 | 41.9 | 11.0 | 100.0 | 47.1 | 52.9 | 2.55 |
| 직장 유형 | 민간 | (323) | 10.2 | 35.9 | 41.8 | 12.1 | 100.0 | 46.1 | 53.9 | 2.56 |
| | 공공/협단체 | (118) | 13.6 | 35.6 | 38.1 | 12.7 | 100.0 | 49.2 | 50.8 | 2.50 |

외모에 대한 지적이나 품평에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 53.1%로 그렇지 않다는 응답 46.9%보다 높다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 64.2%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 65.5%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자에 비하여 공공이나 협단체에서의 경험자가 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-32〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 6) 외모 지적/품평

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 경험 정도 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (565) | 11.7 | 41.4 | 37.3 | 9.6 | 100.0 | 53.1 | 46.9 | 2.45 | |
| 성별 | 남성 | (258) | 5.0 | 34.9 | 47.3 | 12.8 | 100.0 | 39.9 | 60.1 | 2.68 |
| | 여성 | (307) | 17.3 | 46.9 | 29.0 | 6.8 | 100.0 | 64.2 | 35.8 | 2.25 |
| 연령 | 20~34세 | (206) | 20.4 | 45.1 | 27.2 | 7.3 | 100.0 | 65.5 | 34.5 | 2.21 |
| | 35~49세 | (209) | 8.1 | 41.1 | 40.2 | 10.5 | 100.0 | 49.3 | 50.7 | 2.53 |
| | 50~59세 | (150) | 4.7 | 36.7 | 47.3 | 11.3 | 100.0 | 41.3 | 58.7 | 2.65 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (192) | 12.5 | 42.7 | 37.5 | 7.3 | 100.0 | 55.2 | 44.8 | 2.40 |
| | 30~99인 | (124) | 8.1 | 43.5 | 39.5 | 8.9 | 100.0 | 51.6 | 48.4 | 2.49 |
| | 100~299인 | (110) | 10.9 | 44.5 | 38.2 | 6.4 | 100.0 | 55.5 | 44.5 | 2.40 |
| | 300인 이상 | (139) | 14.4 | 35.3 | 34.5 | 15.8 | 100.0 | 49.6 | 50.4 | 2.52 |
| 고용 형태 | 정규직 | (412) | 12.4 | 39.8 | 37.6 | 10.2 | 100.0 | 52.2 | 47.8 | 2.46 |
| | 비정규직 | (153) | 9.8 | 45.8 | 36.6 | 7.8 | 100.0 | 55.6 | 44.4 | 2.42 |
| 직장 유형 | 민간 | (411) | 11.2 | 39.9 | 38.7 | 10.2 | 100.0 | 51.1 | 48.9 | 2.48 |
| | 공공/협단체 | (154) | 13.0 | 45.5 | 33.8 | 7.8 | 100.0 | 58.4 | 41.6 | 2.36 |

성별에 따른 주요 업무 배제에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 51.1%로 그렇지 않다는 응답 48.9%보다 높다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 57.1%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 61.3%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 정규직이 비정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자가 공공이나 협단체에서의 경험자에 비하여 해당 사항에 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-33〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 7) 성별에 따른 주요업무 배제

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (487) | 10.1 | 41.1 | 40.0 | 8.8 | 100.0 | 51.1 | 48.9 | 2.48 | |
| 성별 | 남성 | (207) | 5.3 | 37.7 | 44.4 | 12.6 | 100.0 | 43.0 | 57.0 | 2.64 |
| | 여성 | (280) | 13.6 | 43.6 | 36.8 | 6.1 | 100.0 | 57.1 | 42.9 | 2.35 |
| 연령 | 20~34세 | (173) | 15.6 | 45.7 | 31.2 | 7.5 | 100.0 | 61.3 | 38.7 | 2.31 |
| | 35~49세 | (181) | 9.4 | 38.7 | 43.1 | 8.8 | 100.0 | 48.1 | 51.9 | 2.51 |
| | 50~59세 | (133) | 3.8 | 38.3 | 47.4 | 10.5 | 100.0 | 42.1 | 57.9 | 2.65 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (147) | 9.5 | 36.1 | 44.9 | 9.5 | 100.0 | 45.6 | 54.4 | 2.54 |
| | 30~99인 | (111) | 11.7 | 42.3 | 33.3 | 12.6 | 100.0 | 54.1 | 45.9 | 2.47 |
| | 100~299인 | (108) | 10.2 | 49.1 | 38.0 | 2.8 | 100.0 | 59.3 | 40.7 | 2.33 |
| | 300인 이상 | (121) | 9.1 | 38.8 | 42.1 | 9.9 | 100.0 | 47.9 | 52.1 | 2.53 |
| 고용 형태 | 정규직 | (353) | 10.5 | 41.1 | 37.4 | 11.0 | 100.0 | 51.6 | 48.4 | 2.49 |
| | 비정규직 | (134) | 9.0 | 41.0 | 47.0 | 3.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 2.44 |
| 직장 유형 | 민간 | (365) | 9.6 | 43.3 | 37.0 | 10.1 | 100.0 | 52.9 | 47.1 | 2.48 |
| | 공공/협단체 | (122) | 11.5 | 34.4 | 49.2 | 4.9 | 100.0 | 45.9 | 54.1 | 2.48 |

잡무나 허드렛일을 요구받는 것에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 57.2%로 그렇지 않다는 응답 42.8%보다 높다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 63.7%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 65.2%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간부문에서의 경험자가 공공이나 협단체에서의 경험자에 비하여 해당 사항에 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-34〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 8) 잡무/허드렛일 요구

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------------|--------|--------|-----------|-----------|-------|------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (705) | 17.0 | 40.1 | 35.3 | 7.5 | 100.0 | 57.2 | 42.8 | 2.33 | |
| 성별 | 남성 (328) | 11.9 | 37.8 | 41.5 | 8.8 | 100.0 | 49.7 | 50.3 | 2.47 | |
| | 여성 (377) | 21.5 | 42.2 | 30.0 | 6.4 | 100.0 | 63.7 | 36.3 | 2.21 | |
| 연령 | 20~34세 (279) | 22.9 | 42.3 | 29.0 | 5.7 | 100.0 | 65.2 | 34.8 | 2.18 | |
| | 35~49세 (251) | 15.1 | 41.0 | 37.5 | 6.4 | 100.0 | 56.2 | 43.8 | 2.35 | |
| | 50~59세 (175) | 10.3 | 35.4 | 42.3 | 12.0 | 100.0 | 45.7 | 54.3 | 2.56 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (248) | 18.1 | 41.9 | 34.7 | 5.2 | 100.0 | 60.1 | 39.9 | 2.27 | |
| | 30~99인 (165) | 15.2 | 41.8 | 35.2 | 7.9 | 100.0 | 57.0 | 43.0 | 2.36 | |
| | 100~299인 (137) | 16.1 | 40.9 | 35.8 | 7.3 | 100.0 | 56.9 | 43.1 | 2.34 | |
| | 300인 이상 (155) | 18.1 | 34.8 | 36.1 | 11.0 | 100.0 | 52.9 | 47.1 | 2.40 | |
| 고용 형태 | 정규직 (504) | 18.3 | 38.7 | 34.7 | 8.3 | 100.0 | 56.9 | 43.1 | 2.33 | |
| | 비정규직 (201) | 13.9 | 43.8 | 36.8 | 5.5 | 100.0 | 57.7 | 42.3 | 2.34 | |
| 직장 유형 | 민간 (524) | 17.4 | 41.0 | 34.4 | 7.3 | 100.0 | 58.4 | 41.6 | 2.31 | |
| | 공공/협단체 (181) | 16.0 | 37.6 | 38.1 | 8.3 | 100.0 | 53.6 | 46.4 | 2.39 | |

사생활 간섭에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 48.9%로 그렇지 않다는 응답 51.1%보다 낮다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 58.1%로 남성
에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율
도 59.3%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 비정규직이 정규직에 비하여,
공공이나 협단체에서의 경험자가 민간부문에서의 경험자에 비하여 해당 사항
에 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-35〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 9) 사생활 간섭

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 불쾌감/모욕감 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|-------|-------|-------------|------------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (726) | 12.0 | 36.9 | 42.0 | 9.1 | 100.0 | 48.9 | 51.1 | 2.48 | |
| 성별 | 남성 | (339) | 6.8 | 31.6 | 50.4 | 11.2 | 100.0 | 38.3 | 61.7 | 2.66 |
| | 여성 | (387) | 16.5 | 41.6 | 34.6 | 7.2 | 100.0 | 58.1 | 41.9 | 2.33 |
| 연령 | 20~34세 | (300) | 18.0 | 41.3 | 34.0 | 6.7 | 100.0 | 59.3 | 40.7 | 2.29 |
| | 35~49세 | (260) | 10.0 | 35.8 | 45.4 | 8.8 | 100.0 | 45.8 | 54.2 | 2.53 |
| | 50~59세 | (166) | 4.2 | 30.7 | 51.2 | 13.9 | 100.0 | 34.9 | 65.1 | 2.75 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (242) | 14.9 | 38.4 | 38.8 | 7.9 | 100.0 | 53.3 | 46.7 | 2.40 |
| | 30~99인 | (160) | 8.8 | 38.8 | 43.8 | 8.8 | 100.0 | 47.5 | 52.5 | 2.53 |
| | 100~299인 | (146) | 8.9 | 37.7 | 49.3 | 4.1 | 100.0 | 46.6 | 53.4 | 2.49 |
| | 300인 이상 | (178) | 13.5 | 32.6 | 38.8 | 15.2 | 100.0 | 46.1 | 53.9 | 2.56 |
| 고용 형태 | 정규직 | (535) | 12.1 | 36.3 | 41.7 | 9.9 | 100.0 | 48.4 | 51.6 | 2.49 |
| | 비정규직 | (191) | 11.5 | 38.7 | 42.9 | 6.8 | 100.0 | 50.3 | 49.7 | 2.45 |
| 직장 유형 | 민간 | (539) | 11.5 | 37.1 | 42.5 | 8.9 | 100.0 | 48.6 | 51.4 | 2.49 |
| | 공공/협단체 | (187) | 13.4 | 36.4 | 40.6 | 9.6 | 100.0 | 49.7 | 50.3 | 2.47 |

육아, 출산, 일생활균형제도 활용 관련 비난이나 압박에 대하여 불쾌감과 모욕감을 느꼈다는 비율은 49.2%로 그렇지 않다는 응답 50.8%와 유사한 수준이다. 여성들이 그렇다는 응답의 비율이 58.5%로 남성에 비하여 훨씬 높고, 20~35세 집단에서 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율도 57.4%로 타 연령대에 비하여 매우 높다. 정규직보다 비정규직이, 공공이나 협단체보다 민간부문이 해당 사항에 불쾌감이나 모욕감을 느꼈다는 비율이 높다.

〈표 IV-36〉 직장 내 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감/모욕감
- 10) 육아, 출산, 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 응답 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------------|--------|--------|-----------|-----------|-------|------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (565) | 10.1 | 39.1 | 43.4 | 7.4 | 100.0 | 49.2 | 50.8 | 2.48 | |
| 성별 | 남성 (271) | 5.5 | 33.6 | 52.4 | 8.5 | 100.0 | 39.1 | 60.9 | 2.64 | |
| | 여성 (294) | 14.3 | 44.2 | 35.0 | 6.5 | 100.0 | 58.5 | 41.5 | 2.34 | |
| 연령 | 20~34세 (204) | 16.7 | 40.7 | 36.3 | 6.4 | 100.0 | 57.4 | 42.6 | 2.32 | |
| | 35~49세 (218) | 9.2 | 40.4 | 45.0 | 5.5 | 100.0 | 49.5 | 50.5 | 2.47 | |
| | 50~59세 (143) | 2.1 | 35.0 | 51.0 | 11.9 | 100.0 | 37.1 | 62.9 | 2.73 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (167) | 12.0 | 40.7 | 39.5 | 7.8 | 100.0 | 52.7 | 47.3 | 2.43 | |
| | 30~99인 (131) | 6.9 | 35.1 | 51.1 | 6.9 | 100.0 | 42.0 | 58.0 | 2.58 | |
| | 100~299인 (117) | 9.4 | 42.7 | 42.7 | 5.1 | 100.0 | 52.1 | 47.9 | 2.44 | |
| | 300인 이상 (150) | 11.3 | 38.0 | 41.3 | 9.3 | 100.0 | 49.3 | 50.7 | 2.49 | |
| 고용 형태 | 정규직 (412) | 10.0 | 38.6 | 44.4 | 7.0 | 100.0 | 48.5 | 51.5 | 2.49 | |
| | 비정규직 (153) | 10.5 | 40.5 | 40.5 | 8.5 | 100.0 | 51.0 | 49.0 | 2.47 | |
| 직장 유형 | 민간 (413) | 9.9 | 39.7 | 43.3 | 7.0 | 100.0 | 49.6 | 50.4 | 2.47 | |
| | 공공/협단체 (152) | 10.5 | 37.5 | 43.4 | 8.6 | 100.0 | 48.0 | 52.0 | 2.50 | |

〈표 IV-37〉를 보면, 성별에 따라 성차별적 언행 경험률이 비슷하다 할지라도 그로 인한 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율은 여성이 더 높다는 것을 확인할 수 있다. 전체적으로 보았을 때 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인을 빼고는 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율에 있어서 여성이 10%p 보다 더 높게 응답하였다. 성역할 고정관념 발언이나 성별비하/혐오 발언처럼 남성의 경험율이 더 높거나 미세한 차이만 나는 유형의 경우일지라도 불쾌감·모욕감을 느낀 비율은 여성이 10%p 이상 높게 나타났다. 애교·친절 강요, 사생활 간섭, 육아·출산, 일·생활양립 제도 사용 관련 비난의 경우 불쾌감, 모욕감을 느낀 비율에서 성별 격차가 20%p에 가깝게 나타났다. 이는 같은 유형의 성차별적 언행이라 하더라도 성별에 따라 미치는 타격이 다를 수 있음을 보여준다. 여성은 성차별과 젠더위계 등을 일상 생활과 직장에서 경험하기 때문에 차별적인 언행이 낳는 부정적 감정이 남성과 다를 수 있다고 보인다. 이는 이수연 외(2018:50-51)의 여성차별 언어표현에 대해 성별에 따라 느끼는 감정이 다르다는 연구결과와도 부합된다.

〈표 IV-37〉 성차별적 언행 경험율과 불쾌감/모욕감/모욕감(성별)

| 구분 | 시례수 | 성별 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 | 성역할 성역할 고정관념 | 성별 성별 비하/ 혐오 발언 | 부적절한 부적절한 호칭/지칭 | 애교/ 애교/ 친절 강요 | 외모 지적/ 외모 지적/ 품평 | 성별에 성별에 따른 주요업무 배제 | 잡무/ 잡무/ 하드렛일 요구 | 사생활 사생활 간섭 | (단위: %) | 육아, 육아, 출산, 출산, 일/생활 일/생활 양립 제도 양립 제도 사용 관련 사용 관련 비난/압박 비난/압박 |
|--|----------------------------------|--|--------------------|--------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------|---------|--|
| | | | | | | | | | | | | |
| 성차별적 성차별적 언행 언행 경험자 비율 | 남성 (1000) | 21.6 | 33.0 | 23.3 | 28.9 | 19.6 | 25.8 | 20.7 | 32.8 | 33.9 | | 27.1 |
| | 여성 (1000) | 30.5 | 32.1 | 23.9 | 35.5 | 24.5 | 30.7 | 28.0 | 37.7 | 38.7 | | 29.4 |
| 불쾌감 불쾌감 느끼 느끼 모욕감 모욕감 경험자 비율 | 남성 유형별로 유형별로 시례수 시례수 | 45.4 | 37.0 | 37.8 | 37.4 | 34.7 | 39.9 | 43.0 | 49.7 | 38.3 | | 39.1 |
| | 여성 상이하 상이하 미기재 미기재 | 47.9 | 50.5 | 49.4 | 53.2 | 56.7 | 64.2 | 57.1 | 63.7 | 58.1 | | 58.5 |

3) 성차별적 언행 피해의 발생 사례와 대처

경험자들을 대상으로 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례를 질문한 결과, 가장 많은 응답은 잡무나 허드렛일에 대한 요구였고, 사생활 간섭, 부적절한 호칭이나 지칭이 뒤를 이었다. 성별로 다소 다른 결과를 보였는데 여성들에게서는 육아, 출산, 일생활균형제도 사용관련 비난이나 압박, 성별에 따른 주요 업무 배치, 애교나 친절에 대한 강요가 더 높은 비율을 보였다. 남성들은 성별 성역할 고정관념 강요에 대하여 상대적으로 높은 응답 비율을 보였다. 20~34세의 젊은 연령대에서는 잡무나 허드렛일에 대한 요구, 사생활 간섭을 매우 높은 비율로 들고 있고, 더 높은 연령에서는 부적절한 호칭이나 지칭을 상대적으로 높게 들고 있다. 타 사업체 규모와 달리 300인 이상 사업체의 근로자들은 사생활 간섭을 가장 높게 응답한 것이 특징이다. 공공 및 협단체 근로자들이 육아, 출산, 일생활균형제도 활용에 대한 비난이나 압박을 민간 부문 근로자에 비하여 높게 응답한 것도 주요한 특징 중 하나이다.

〈표 IV-38〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 잡무/ 허드렛일 요구 | 사생활 간섭 | 부적절한 호칭, 지칭 | 육아 출산 및 일/생활 양립 제도 사용 관련 비난/압박 | 성별 성역할 고정관념 강요 | |
|-----------|----------|-------------------|-----------|----------------|---|-------------------------|------|
| 전체 | (1148) | 22.0 | 19.4 | 13.1 | 8.2 | 7.9 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 24.7 | 20.9 | 13.2 | 6.0 | 12.6 |
| | 여성 | (618) | 19.7 | 18.1 | 12.9 | 10.0 | 3.9 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 24.9 | 25.1 | 7.6 | 6.2 | 6.4 |
| | 35~49세 | (427) | 22.0 | 18.7 | 12.4 | 12.6 | 7.5 |
| | 50~59세 | (299) | 18.1 | 12.4 | 21.7 | 4.7 | 10.7 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 22.8 | 20.7 | 14.6 | 5.6 | 7.9 |
| | 30~99인 | (255) | 25.5 | 16.1 | 12.5 | 5.5 | 8.2 |
| | 100~299인 | (222) | 20.7 | 19.4 | 12.6 | 10.4 | 7.7 |
| | 300인 이상 | (280) | 18.9 | 20.7 | 11.8 | 12.5 | 7.9 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 21.8 | 20.0 | 12.5 | 9.1 | 7.7 |
| | 비정규직 | (313) | 22.7 | 17.9 | 14.7 | 5.8 | 8.6 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 22.3 | 20.2 | 12.9 | 6.9 | 8.8 |
| | 공공/협단체 | (295) | 21.4 | 17.3 | 13.6 | 11.9 | 5.4 |

〈표 IV-39〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 외모지적, 품평 | 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 | 성별에 따른 주요 업무 배치 | 성별 비하, 혐오 발언 | 애교, 친절 강요 | |
|--------|----------|----------|----------------------|-----------------|--------------|-----------|-----|
| 전체 | (1148) | 7.9 | 6.8 | 5.1 | 4.8 | 4.8 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 7.5 | 7.0 | 1.9 | 4.0 | 2.1 |
| | 여성 | (618) | 8.3 | 6.6 | 7.8 | 5.5 | 7.1 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 8.8 | 7.6 | 5.2 | 4.5 | 3.8 |
| | 35~49세 | (427) | 7.5 | 5.4 | 4.2 | 4.2 | 5.4 |
| | 50~59세 | (299) | 7.4 | 7.7 | 6.0 | 6.0 | 5.4 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 8.2 | 6.4 | 4.9 | 4.9 | 4.1 |
| | 30~99인 | (255) | 9.8 | 7.8 | 4.3 | 5.9 | 4.3 |
| | 100~299인 | (222) | 6.3 | 7.2 | 5.9 | 4.1 | 5.9 |
| | 300인 이상 | (280) | 7.1 | 6.1 | 5.4 | 4.3 | 5.4 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 7.5 | 6.9 | 5.5 | 5.1 | 3.8 |
| | 비정규직 | (313) | 8.9 | 6.4 | 3.8 | 3.8 | 7.3 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 7.3 | 7.4 | 4.8 | 4.9 | 4.6 |
| | 공공/협단체 | (295) | 9.8 | 5.1 | 5.8 | 4.4 | 5.4 |

이어서 가장 불쾌하고 충격적인 사례의 행위자를 질문한 결과, 상사가 54.8%로 가장 많았고, 동료직원과 경영진(사업주/대표이사 등)이 각각 23.5%와 23.3%로 유사한 수준이었다. 일상적이어서 특정하기 어렵다는 응답도 7.7%에 달했다. 여성은 남성보다 경영진으로부터 이러한 경험을 하는 비율이

더 높았고, 고객/소비자/민원인에 의한 경험도 상대적으로 높게 나타났다. 비정규직 근로자들은 동료직원에 의하여 해당 경험을 한다는 비중이 정규직에 비하여 상대적으로 높게 나타나고 민간부문에서는 동료직원 보다는 경영진에 의하여, 공공부문이나 협단체에서는 경영진 보다는 동료직원에 의하여 경험하는 비율이 더 높아 고용지위나 사업장 특성별로 다소간의 차이를 보였다.

〈표 IV-40〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 행위자 (중복응답)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 상사 | 동료 직원 | 경영진 (사업 주/대표이사/임원) | 일상적 이라 특정 하기 어려움 | 고객/ 소비자 /민원 인 | 부하 직원/ 후배 직원 | 회사 규정에 의한 것이라 특정 하기 어려움 | 원청 업체 소속 직원 | |
|--------|----------|-------|-------|--------------------|------------------|---------------|--------------|-------------------------|-------------|-----|
| 전체 | (1148) | 54.8 | 23.5 | 23.3 | 7.7 | 7.1 | 4.0 | 2.7 | 1.8 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 55.3 | 24.3 | 19.6 | 6.8 | 4.9 | 6.6 | 2.8 | 2.1 |
| | 여성 | (618) | 54.4 | 22.8 | 26.4 | 8.4 | 9.1 | 1.8 | 2.6 | 1.6 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 61.8 | 20.9 | 22.5 | 10.4 | 5.0 | 2.8 | 1.9 | .9 |
| | 35~49세 | (427) | 53.2 | 22.7 | 22.5 | 6.3 | 7.3 | 4.2 | 3.5 | 1.6 |
| | 50~59세 | (299) | 47.2 | 28.4 | 25.4 | 5.7 | 10.0 | 5.4 | 2.7 | 3.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 45.8 | 21.0 | 31.7 | 5.4 | 12.3 | 2.0 | 1.8 | 1.8 |
| | 30~99인 | (255) | 54.9 | 27.5 | 25.1 | 8.2 | 4.3 | 6.3 | 3.1 | 2.0 |
| | 100~299인 | (222) | 59.5 | 22.5 | 19.8 | 7.2 | 5.4 | 5.4 | 4.1 | 2.7 |
| | 300인 이상 | (280) | 63.6 | 24.3 | 12.5 | 10.7 | 3.9 | 3.6 | 2.5 | 1.1 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 55.4 | 22.2 | 25.7 | 7.3 | 6.3 | 4.6 | 2.9 | 1.1 |
| | 비정규직 | (313) | 53.0 | 27.2 | 16.6 | 8.6 | 9.3 | 2.6 | 2.2 | 3.8 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 53.5 | 22.0 | 24.9 | 7.3 | 7.7 | 4.6 | 2.8 | 2.1 |
| | 공공/협단체 | (295) | 58.6 | 27.8 | 18.6 | 8.8 | 5.4 | 2.4 | 2.4 | 1.0 |

가장 불쾌하고 충격적인 사례의 발생시점은 인턴이나 수습, 시용기간 중이라는 응답이 19.4%였고 나머지는 그 외 기간에 발생하였다. 사업장 규모가 작은 곳에서, 민간 부문에서 인턴이나 수습, 시용기간 중 발생한 비중이 다소 높았다. 비정규직은 정규직에 비하여 인턴이나 수습, 시용 기간에 발생한 비중이 26.8%에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-41〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 발생시점

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 인턴/수습/ 시용기간 동안 | 인턴/수습/ 시용기간 외 |
|-----------|----------|--------|-------------------|------------------|
| 전체 | | (1148) | 19.4 | 80.6 |
| 성별 | 남성 | (530) | 19.2 | 80.8 |
| | 여성 | (618) | 19.6 | 80.4 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 22.5 | 77.5 |
| | 35~49세 | (427) | 17.6 | 82.4 |
| | 50~59세 | (299) | 17.7 | 82.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 21.2 | 78.8 |
| | 30~99인 | (255) | 19.2 | 80.8 |
| | 100~299인 | (222) | 20.7 | 79.3 |
| | 300인 이상 | (280) | 16.1 | 83.9 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 16.6 | 83.4 |
| | 비정규직 | (313) | 26.8 | 73.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 20.6 | 79.4 |
| | 공공/협단체 | (295) | 15.9 | 84.1 |

해당 경험에 대한 주변의 반응은 다음의 표와 같다. 가장 많은 응답은 아무 문제도 없던 것처럼 방관하는 태도를 보였다고 46.7%였다. 주변에 목격한 사람이 없었다가 19.8%였고 이어서 그 상황 이후 개인적으로 위로와 공감을 해주었다는 응답이 12.1%였다. 오히려 행위자의 말이나 행동에 동조했다는 응답이 11.1%로 나타났고 상사나 사내 고충처리 절차에 직접 문제를 제기했다는

응답은 1.1%에 불과하였다. 성별이나 사업체 규모에 따른 큰 차이들이 나타나지는 않았지만 비정규직은 정규직에 비하여 주변인의 방관을 더 많이 경험했고, 행위자에 동조하는 것을 더 많이 경험했다.

〈표 IV-42〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 주변 반응

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 아무 문제도 없었던 것처럼 방관하는 태도를 보임 | 주변에 목격한 사람이 없었음 | 그 상황 이후 개인적으로 위로/공감해 줌 | 행위자 말/행동에 동조함 | 대화 주제 전환 시도 등으로 행위자 말/행동을 중지시키려 함 | 행위자 말/행동에 대해 즉시 제지하고자 함 | 상사/사내 고충 처리 절차에 직접 문제 제기함 | |
|--------|----------|----------------------------|-----------------|------------------------|---------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------|-----|
| 전체 | (1148) | 46.7 | 19.8 | 12.1 | 11.1 | 5.3 | 3.8 | 1.1 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 46.6 | 20.9 | 8.3 | 11.5 | 6.2 | 4.9 | 1.5 |
| | 여성 | (618) | 46.8 | 18.8 | 15.4 | 10.8 | 4.5 | 2.9 | 0.8 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 44.3 | 19.9 | 15.2 | 11.4 | 4.3 | 4.0 | 0.9 |
| | 35~49세 | (427) | 45.9 | 19.7 | 12.6 | 10.3 | 6.1 | 4.2 | 1.2 |
| | 50~59세 | (299) | 51.2 | 19.7 | 7.0 | 12.0 | 5.7 | 3.0 | 1.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 45.3 | 22.0 | 12.8 | 10.5 | 5.6 | 2.3 | 1.5 |
| | 30~99인 | (255) | 47.1 | 16.1 | 14.9 | 9.4 | 5.5 | 6.3 | 0.8 |
| | 100~299인 | (222) | 45.9 | 20.3 | 9.9 | 13.5 | 5.9 | 3.2 | 1.4 |
| | 300인 이상 | (280) | 48.9 | 19.6 | 10.4 | 11.8 | 4.3 | 4.3 | 0.7 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 45.1 | 20.1 | 12.5 | 10.7 | 5.9 | 4.4 | 1.3 |
| | 비정규직 | (313) | 50.8 | 18.8 | 11.2 | 12.5 | 3.8 | 2.2 | 0.6 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 46.7 | 21.0 | 11.4 | 10.6 | 6.1 | 3.4 | 0.9 |
| | 공공/협단체 | (295) | 46.8 | 16.3 | 14.2 | 12.9 | 3.1 | 5.1 | 1.7 |

주변의 반응이 도움이 되었는지 여부에 대하여 30.5%는 그렇다고 응답하였고 69.5%는 그렇지 않다고 응답하였다. 해당 응답은 성별이나 사업체 규모, 연령, 고용지위나 사업체 특성 간에 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-43〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 주변 반응의 도움 여부
(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (921) | 3.9 | 26.6 | 42.3 | 27.1 | 100.0 | 30.5 | 69.5 | 2.93 | |
| 성별 | 남성 | (419) | 2.9 | 28.9 | 46.8 | 21.5 | 100.0 | 31.7 | 68.3 | 2.87 |
| | 여성 | (502) | 4.8 | 24.7 | 38.6 | 31.9 | 100.0 | 29.5 | 70.5 | 2.98 |
| 연령 | 20~34세 | (338) | 3.6 | 25.7 | 37.3 | 33.4 | 100.0 | 29.3 | 70.7 | 3.01 |
| | 35~49세 | (343) | 5.2 | 28.0 | 42.3 | 24.5 | 100.0 | 33.2 | 66.8 | 2.86 |
| | 50~59세 | (240) | 2.5 | 25.8 | 49.6 | 22.1 | 100.0 | 28.3 | 71.7 | 2.91 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (305) | 4.3 | 26.2 | 43.9 | 25.6 | 100.0 | 30.5 | 69.5 | 2.91 |
| | 30~99인 | (214) | 4.7 | 28.0 | 43.5 | 23.8 | 100.0 | 32.7 | 67.3 | 2.86 |
| | 100~299인 | (177) | 2.8 | 29.4 | 40.7 | 27.1 | 100.0 | 32.2 | 67.8 | 2.92 |
| | 300인 이상 | (225) | 3.6 | 23.6 | 40.4 | 32.4 | 100.0 | 27.1 | 72.9 | 3.02 |
| 고용 형태 | 정규직 | (667) | 4.3 | 26.7 | 42.6 | 26.4 | 100.0 | 31.0 | 69.0 | 2.91 |
| | 비정규직 | (254) | 2.8 | 26.4 | 41.7 | 29.1 | 100.0 | 29.1 | 70.9 | 2.97 |
| 직장 유형 | 민간 | (674) | 3.9 | 26.3 | 43.5 | 26.4 | 100.0 | 30.1 | 69.9 | 2.92 |
| | 공공/협단체 | (247) | 4.0 | 27.5 | 39.3 | 29.1 | 100.0 | 31.6 | 68.4 | 2.94 |

해당 경험 이후 대응이나 대처를 어떻게 했는지 질문한 결과, 66.5%는 아무 대응도 하지 않았다고 응답하였다. 15.0%는 직장 동료와 상담을 하였으며 12.4%는 행위자에게 직접 문제제기를 했다고 응답하였다. 직장 상사에 고충을 호소한 비율은 7.8%였다. 회사 내부 고충상담창구에 상담을 의뢰하거나 신고 했다는 응답은 2.9%, 회사 외부의 민간 상담소에 상담했다는 응답은 0.9%, 회사

외부의 공공기관에 신고/진정/소송을 제기했다는 응답은 0.4%였다. 남성은 여성에 비하여 아무 대응도 하지 않았다는 응답 비율이 높았지만 회사 내외부에 상담을 하는 등 절차적 대응을 하는 비율은 더 높았다.

비정규직은 아무 대응을 하지 않았다는 비율이 정규직에 비하여 매우 높게 나타났고 행위자에게 문제제기를 하거나 직장 상사에게 고충을 호소하는 비율은 더 낮았다.

〈표 IV-44〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 대응/대처 (중복응답)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 아무 대응도 하지 않음 | 직장 동료와 상담함 | 행위자에게 직접 문제 제기함 | 직장 상사에 고충 호소함 | 회사 내부 고충 상담 창구에 상담을 의뢰/신고함 | 회사 외부의 민간 상담소에 상담함 | 회사 외부의 공공 기관에 신고/진정/소송을 제기함 | |
|--------|----------|--------------|------------|-----------------|---------------|----------------------------|--------------------|-----------------------------|-----|
| 전체 | (1148) | 66.5 | 15.0 | 12.4 | 7.8 | 2.9 | 0.9 | 0.4 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 69.8 | 10.8 | 11.3 | 8.3 | 4.2 | 1.9 | 0.8 |
| | 여성 | (618) | 63.6 | 18.6 | 13.3 | 7.4 | 1.8 | 0.0 | 0.2 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 64.7 | 19.7 | 10.7 | 9.0 | 3.1 | 1.4 | 0.5 |
| | 35~49세 | (427) | 67.0 | 12.2 | 13.1 | 8.0 | 3.0 | 0.5 | 0.5 |
| | 50~59세 | (299) | 68.2 | 12.4 | 13.7 | 6.0 | 2.3 | 0.7 | 0.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 66.2 | 16.9 | 10.7 | 8.7 | 2.3 | 1.0 | 0.0 |
| | 30~99인 | (255) | 65.9 | 15.3 | 11.8 | 8.6 | 2.4 | 0.4 | 0.8 |
| | 100~299인 | (222) | 67.1 | 10.8 | 16.2 | 5.9 | 3.6 | 1.4 | 0.9 |
| | 300인 이상 | (280) | 66.8 | 15.4 | 12.1 | 7.5 | 3.6 | 0.7 | 0.4 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 64.2 | 15.7 | 13.5 | 8.6 | 3.1 | 0.7 | 0.4 |
| | 비정규직 | (313) | 72.5 | 13.1 | 9.3 | 5.8 | 2.2 | 1.3 | 0.6 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 66.4 | 15.7 | 12.5 | 8.0 | 2.9 | 0.8 | 0.4 |
| | 공공/협단체 | (295) | 66.8 | 12.9 | 11.9 | 7.5 | 2.7 | 1.0 | 0.7 |

대응을 하지 않았다는 응답자를 대상으로 그 이유를 질문하였다. 48.5%는 문제제기를 할 정도의 사안이 아니라서라고 응답했고, 47.1%는 개선되지 않을 것 같아서라고 응답하였다. 29.2%는 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할 것 같아서라고 응답해서 이 세가지가 가장 일반적인 응답으로 나타났다. 그 외에도 나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서라는 응답이 9.4%, 어떻게 대응해야 할지 알지 못해서라는 응답도 9.0%였으며 회사내 고충상담/신고 창구가 없어서라는 응답도 2.9%였다.

남성은 문제제기할 정도의 사안이 아니라서라는 응답이 가장 많았지만 여성은 개선되지 않을 것 같아서라는 응답 비율이 가장 높게 나타났다. 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할까봐, 나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서라는 응답도 모두 여성에게 상대적으로 높게 나타났다.

20~34세 연령대에서는 개선되지 않을 것 같아서라는 응답이 가장 많았고 30인 미만 소규모 사업체 근로자들도 개선되지 않을 것 같아서라는 응답이 가장 많았다. 정규직 보다는 비정규직 근로자가, 민간부문 보다는 공공이나 협단체 근로자가 개선되지 않을 것 같아서라는 응답을 가장 주되게 들고 있다.

〈표 IV-45〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 대응/대처하지 않은 이유

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 문제 제기 할 사안이 생각해서 | 개선 되지 않을 것 같아서 | 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할까봐 | 나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서 | 어떻게 대응해야 할지 알지 못해서 | 회사 내 고충상담/신고 창구가 없어서 | |
|--------|----------|------------------|----------------|-------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-----|
| 전체 | (763) | 48.5 | 47.1 | 29.2 | 9.4 | 9.0 | 2.9 | |
| 성별 | 남성 | (370) | 55.9 | 41.4 | 24.6 | 6.2 | 8.1 | 1.4 |
| | 여성 | (393) | 41.5 | 52.4 | 33.6 | 12.5 | 9.9 | 4.3 |
| 연령 | 20~34세 | (273) | 43.2 | 54.2 | 34.1 | 12.8 | 12.1 | 3.7 |
| | 35~49세 | (286) | 51.7 | 42.7 | 28.0 | 8.7 | 6.3 | 1.7 |
| | 50~59세 | (204) | 51.0 | 43.6 | 24.5 | 5.9 | 8.8 | 3.4 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (259) | 48.3 | 50.2 | 29.7 | 10.8 | 10.0 | 5.0 |
| | 30~99인 | (168) | 48.2 | 43.5 | 25.6 | 7.7 | 8.3 | 1.8 |
| | 100~299인 | (149) | 43.0 | 53.7 | 32.2 | 12.1 | 7.4 | 2.0 |
| | 300인 이상 | (187) | 53.5 | 40.6 | 29.4 | 7.0 | 9.6 | 1.6 |
| 고용 형태 | 정규직 | (536) | 50.0 | 46.1 | 29.7 | 9.1 | 8.0 | 3.4 |
| | 비정규직 | (227) | 44.9 | 49.3 | 28.2 | 10.1 | 11.5 | 1.8 |
| 직장 유형 | 민간 | (566) | 49.3 | 45.8 | 28.1 | 9.2 | 10.2 | 3.0 |
| | 공공/협단체 | (197) | 46.2 | 50.8 | 32.5 | 10.2 | 5.6 | 2.5 |

대응이나 대처를 한 응답자를 대상으로 이후 결과에 대하여 질문하였다. 58.4%는 아무런 변화가 없다고 응답하였고, 예민하다고 비난받거나 악의적인 소문이 돌았다는 응답이 12.2%였다. 차별적 발언이나 행위를 금지/경고하는 공지나 교육이 시행된 경우는 11.4%, 회사 혹은 상사가 행위자에게 주의/경고/징계 등을 조치했다는 응답은 10.6%였다. 문제제기로 인하여 업무상 불이익을 받았다는 응답도 6.2%였으며 행위자가 나를 비난하거나 괴롭힌다는 응답도 3.4%로 나타나 부정적 결과의 비중이 상대적으로 낮지 않게 나타나고 있다.

여성들은 남성에 비하여 아무 변화가 없다는 응답이 69.3%로 매우 높게 나타난 반면 남성들은 긍정적으로 변화했다는 응답이 상대적으로 높게 나타나 차이를 보였다. 30인 미만 사업체에서 아무 변화가 없었다는 응답이 상대적으로 매우 높게 나타났고 정규직은 비정규직에 비하여 예민하다고 비난받거나 악의적인 소문이 돌았다는 응답이 많았다. 비정규직인 문제제기로 업무상 불이익을 받거나 행위자가 나를 비난하거나 괴롭힌다는 응답이 정규직에 비하여 더 높았다. 민간 부문과 공공 및 협단체의 차이가 부문별로 나타나 아무 변화가 없다는 응답은 민간에서 높게 나타나고 차별적 발언이나 행위를 금지/경고하는 공지나 교육이 실시되었다, 예민하다고 비난받거나 악의적 소문이 돌았다는 응답은 공공이나 협단체에서 상대적으로 높게 나타났다. 회사나 상사가 행위자에게 주의를 주거나 경고, 징계를 하는 경우는 민간에서 상대적으로 더 높은 등 차이가 있다.

〈표 IV-46〉 직장 내 성차별적 언행 경험 중 가장 불쾌하고 충격적이었던 사례 - 대응/대처 이후 결과 (중복응답)
(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 아무런 변화 없음 | 예민하다고 비난 받거나 악의적인 소문이 돌았음 | 차별적 발언/행위를 금지/경고하는 공지/교육이 실시됨 | 회사/상사가 행위자에게 주의/경고/징계 등을 조치함 | 문제 제기로 인해 업무상 불이익 받음. | 행위자가 조심하는 태도를 보임 | 행위자가 나를 비난하거나 괴롭힘 | 주변에서 이해/위로해줌 | |
|--------|----------|-----------|---------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------|-----|
| 전체 | (385) | 58.4 | 12.2 | 11.4 | 10.6 | 6.2 | 3.6 | 3.4 | 0.8 | |
| 성별 | 남성 | (160) | 43.1 | 18.1 | 18.1 | 15.0 | 10.6 | 3.1 | 3.1 | 0.0 |
| | 여성 | (225) | 69.3 | 8.0 | 6.7 | 7.6 | 3.1 | 4.0 | 3.6 | 1.3 |
| 연령 | 20~34세 | (149) | 67.1 | 8.7 | 10.7 | 10.1 | 4.7 | 3.4 | 0.7 | 0.0 |
| | 35~49세 | (141) | 53.2 | 17.0 | 10.6 | 10.6 | 9.9 | 5.0 | 2.1 | 0.7 |
| | 50~59세 | (95) | 52.6 | 10.5 | 13.7 | 11.6 | 3.2 | 2.1 | 9.5 | 2.1 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (132) | 62.1 | 8.3 | 8.3 | 10.6 | 7.6 | 3.0 | 4.5 | 0.0 |
| | 30~99인 | (87) | 56.3 | 16.1 | 11.5 | 8.0 | 2.3 | 4.6 | 2.3 | 1.1 |
| | 100~299인 | (73) | 58.9 | 16.4 | 13.7 | 11.0 | 6.8 | 2.7 | 1.4 | 1.4 |
| | 300인 이상 | (93) | 54.8 | 10.8 | 14.0 | 12.9 | 7.5 | 4.3 | 4.3 | 1.1 |
| 고용 형태 | 정규직 | (299) | 59.5 | 13.0 | 11.4 | 10.7 | 5.7 | 3.0 | 1.7 | 0.7 |
| | 비정규직 | (86) | 54.7 | 9.3 | 11.6 | 10.5 | 8.1 | 5.8 | 9.3 | 1.2 |
| 직장 유형 | 민간 | (287) | 61.3 | 11.1 | 9.4 | 12.2 | 6.6 | 3.1 | 2.8 | 0.7 |
| | 공공/협단체 | (98) | 50.0 | 15.3 | 17.3 | 6.1 | 5.1 | 5.1 | 5.1 | 1.0 |

4) 이전 직장에서의 성차별적 언행 피해 경험과 간접경험

현 직장에서의 문제 뿐 아니라 이전 직장에서의 경험 및 간접경험을 조사하였다. 이전 직장이 있었던 응답자는 전체의 78.1%이다. 해당 집단을 대상으로 성차별적 언행 경험을 질문하였다.

성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인 경험은 23.2%, 성역할 고정관념은 27.2%, 성별 비하나 혐오발언은 22.2%, 부적절한 호칭이나 지칭은 31.0%, 애교나 친절 강요는 23.2% 등이었다. 외모지적이거나 품평은 25.4%, 성별에 따라 주요 업무를 배제한 경험은 20.0%, 잡무나 허드렛일 요구는 33.0%, 사생활 간섭은 28.9%, 육아, 출산, 일생활균형제도 활용에 대한 비난이나 압박은 21.0% 등이었다.

지난 직장에서의 성차별적 언행 경험은 남성보다 여성에게서 더 많은 것으로 나타났고 각 경험 역시 여성들의 경험 비중이 남성에 비하여 매우 높게 나타났다. 연령대별로 나누면 35~49세에서 이전 직장의 성차별적 언행 경험이 다른 연령대에 비하여 더 많은 것으로 나타났다. 연령별로 더 많이 경험한 성차별적 언행의 내용이 다소 달랐는데 부적절한 호칭이나 지칭은 연령이 높아질수록 많이 경험한 것으로 나타났고 애교나 친절에 대한 강요는 연령이 낮을수록 더 경험이 많았다. 잡무나 허드렛일 경험이나 사생활 간섭도 젊은 연령대에서 더 많이 경험하는 경향이 있고, 성별에 따라 주요 업무에서 배제하는 것 등은 연령과 무관하게 응답이 나타나는 특징이 있다.

사업장 규모에 따른 차이는 뚜렷하지 않았지만 비정규직은 정규직에 비하여 모든 사례를 통하여 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험이 높게 나타났다. 현재 공공부문이나 협단체 근로자들이 민간부문 근로자에 비하여 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험이 뚜렷하게 높은 것을 알 수 있다.

〈표 IV-47〉 이전 직장에서의 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 성별 업무 능력에 대한 일반화 및 낙인 | 성역할 고정관념 | 성별 비하/ 혐오 발언 | 부적절한 호칭/지칭 | 애교/ 친절 강요 |
|-----------|----------|--------|-----------------------------------|-------------|-----------------|---------------|--------------|
| 전체 | | (1562) | 23.2 | 27.2 | 22.2 | 31.0 | 23.2 |
| 성별 | 남성 | (744) | 15.9 | 20.3 | 16.4 | 21.8 | 11.0 |
| | 여성 | (818) | 29.8 | 33.5 | 27.5 | 39.4 | 34.4 |
| 연령 | 20~34세 | (401) | 25.4 | 31.4 | 20.2 | 28.9 | 28.2 |
| | 35~49세 | (655) | 21.2 | 26.4 | 24.0 | 31.1 | 24.1 |
| | 50~59세 | (506) | 23.9 | 24.9 | 21.5 | 32.4 | 18.2 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (648) | 23.0 | 26.2 | 22.2 | 32.1 | 25.2 |
| | 30~99인 | (363) | 22.9 | 27.5 | 20.9 | 30.6 | 21.2 |
| | 100~299인 | (256) | 27.7 | 28.5 | 23.4 | 32.8 | 23.0 |
| | 300인 이상 | (295) | 20.0 | 27.8 | 22.7 | 27.5 | 21.7 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1053) | 20.9 | 25.5 | 20.1 | 29.5 | 22.4 |
| | 비정규직 | (509) | 27.9 | 30.6 | 26.5 | 34.0 | 25.0 |
| 직장 유형 | 민간 | (1187) | 23.1 | 26.2 | 21.3 | 30.3 | 22.6 |
| | 공공/협단체 | (375) | 23.5 | 30.4 | 25.1 | 33.1 | 25.3 |

〈표 IV-48〉 이전 직장에서의 직장 내 성차별적 언행 경험 여부 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 외모 지적/품평 | 성별에 따른 주요업무 배제 | 잡무/ 허드렛일 요구 | 사생활 간섭 | 육아, 출산, 일/생활 양립 제도 사용 관련 비난/압박 |
|-----------|----------|--------|-------------|-------------------------|-------------------|-----------|---|
| 전체 | | (1562) | 25.4 | 20.0 | 33.0 | 28.9 | 21.0 |
| 성별 | 남성 | (744) | 14.9 | 10.8 | 27.4 | 20.6 | 13.3 |
| | 여성 | (818) | 34.8 | 28.5 | 38.1 | 36.6 | 28.0 |
| 연령 | 20~34세 | (401) | 30.7 | 20.9 | 38.4 | 41.6 | 23.2 |
| | 35~49세 | (655) | 25.0 | 19.5 | 32.5 | 28.4 | 22.9 |
| | 50~59세 | (506) | 21.5 | 20.0 | 29.4 | 19.6 | 16.8 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (648) | 25.9 | 19.3 | 32.7 | 27.2 | 17.9 |
| | 30~99인 | (363) | 23.1 | 22.3 | 33.9 | 27.3 | 19.6 |
| | 100~299인 | (256) | 30.1 | 21.5 | 37.5 | 37.9 | 28.9 |
| | 300인 이상 | (295) | 22.7 | 17.6 | 28.8 | 27.1 | 22.7 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1053) | 23.9 | 19.4 | 32.1 | 28.0 | 20.0 |
| | 비정규직 | (509) | 28.3 | 21.4 | 35.0 | 30.8 | 23.0 |
| 직장 유형 | 민간 | (1187) | 24.4 | 19.1 | 31.9 | 28.2 | 19.5 |
| | 공공/협단체 | (375) | 28.3 | 22.9 | 36.5 | 31.2 | 25.9 |

이전 직장에서의 성차별적 언행을 경험한 응답자는 876명으로 이전에 직장이 있었던 응답자 1562명의 56.1%이다. 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험이 이직에 영향을 미쳤는지를 질문한 결과 53.1%는 그렇다고 응답하였고, 46.9%는 그렇지 않다고 응답하였다.

남성은 이직에 영향을 미쳤다는 비율이 42.9%이지만 여성은 이 비율이 59.9%로 여성들이 이직하는데 성차별적 언행이 큰 영향을 미쳤다. 20~35세 연령대가 다른 연령대에 비하여 이직하는데 영향을 미쳤다는 비율이 높았고, 100~300인 미만 사업체 규모의 근로자들이, 비정규직이 정규직에 비하여 해당 응답 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-49〉 이전 직장에서의 직장 내 성차별적 언행 경험이 이직에 미친 영향

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (876) | 12.6 | 40.5 | 38.0 | 8.9 | 100.0 | 53.1 | 46.9 | 2.43 | |
| 성별 | 남성 | (350) | 6.6 | 36.3 | 43.1 | 14.0 | 100.0 | 42.9 | 57.1 | 2.65 |
| | 여성 | (526) | 16.5 | 43.3 | 34.6 | 5.5 | 100.0 | 59.9 | 40.1 | 2.29 |
| 연령 | 20~34세 | (252) | 23.0 | 37.7 | 31.7 | 7.5 | 100.0 | 60.7 | 39.3 | 2.24 |
| | 35~49세 | (356) | 9.6 | 41.6 | 39.9 | 9.0 | 100.0 | 51.1 | 48.9 | 2.48 |
| | 50~59세 | (268) | 6.7 | 41.8 | 41.4 | 10.1 | 100.0 | 48.5 | 51.5 | 2.55 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (360) | 12.2 | 40.0 | 40.3 | 7.5 | 100.0 | 52.2 | 47.8 | 2.43 |
| | 30~99인 | (207) | 7.7 | 43.0 | 40.1 | 9.2 | 100.0 | 50.7 | 49.3 | 2.51 |
| | 100~299인 | (150) | 18.0 | 39.3 | 33.3 | 9.3 | 100.0 | 57.3 | 42.7 | 2.34 |
| | 300인 이상 | (159) | 14.5 | 39.6 | 34.6 | 11.3 | 100.0 | 54.1 | 45.9 | 2.43 |
| 고용 형태 | 정규직 | (574) | 13.1 | 37.8 | 39.4 | 9.8 | 100.0 | 50.9 | 49.1 | 2.46 |
| | 비정규직 | (302) | 11.6 | 45.7 | 35.4 | 7.3 | 100.0 | 57.3 | 42.7 | 2.38 |
| 직장 유형 | 민간 | (659) | 12.9 | 40.1 | 37.9 | 9.1 | 100.0 | 53.0 | 47.0 | 2.43 |
| | 공공/협단체 | (217) | 11.5 | 41.9 | 38.2 | 8.3 | 100.0 | 53.5 | 46.5 | 2.43 |

본인이 직접 경험하지는 않았지만 타인의 경험을 목격한 경험이 있는지에 대하여 42.8%가 타인이 경험하는 것을 보거나 들은 적이 있다고 응답하였다. 여성들은 이러한 간접 경험 비율이 48.9%로 남성에 비하여 높았다. 사업체 규모가 클수록 간접 경험 비율이 높아지는 것으로 나타났고 비정규직이 정규직에 비하여, 공공 및 협단체 근로자들이 민간부문 근로자들에 비하여 간접 경험 비율이 높았다.

〈표 IV-50〉 직장 내 성차별적 언행 목격 여부

(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 타인이 경험하는 것을 보거나 들은 적이 있음 | 타인이 경험하는 것을 보지도 듣지도 못함 |
|--------|----------|--------|--------------------------|------------------------|
| 전체 | | (2000) | 42.8 | 57.3 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 36.6 | 63.4 |
| | 여성 | (1000) | 48.9 | 51.1 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 45.2 | 54.8 |
| | 35~49세 | (777) | 40.9 | 59.1 |
| | 50~59세 | (584) | 42.5 | 57.5 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 41.2 | 58.8 |
| | 30~99인 | (447) | 41.8 | 58.2 |
| | 100~299인 | (352) | 44.0 | 56.0 |
| | 300인 이상 | (454) | 45.2 | 54.8 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 41.5 | 58.5 |
| | 비정규직 | (577) | 45.9 | 54.1 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 41.0 | 59.0 |
| | 공공/협단체 | (508) | 47.8 | 52.2 |

간접 경험이 직장생활에 미친 영향을 4점 척도로 질문하였다. 1점은 '매우 그렇다' 이고 4점은 '전혀 그렇지 않다'이다. 회사에 대한 소속감 및 신뢰 약화가 2.17점, 업무 몰입도 저하가 2.41점, 이직하고 싶다고 생각

했다는 응답이 2.33점, 성별로 인하여 앞으로 승진이 더 늦을 것이라고 생각한다는 응답이 2.51점, 조직에서 나를 배제한다고 생각한다는 응답이 2.68점 등이었다. 소극적으로 변화했다는 응답은 2.48점, 직장 내 인간관계에 대한 스트레스와 불안을 느낀다는 응답은 2.36점, 정신적 건강에 나쁜 영향은 2.35점, 신체적 건강에 나쁜 영향은 2.61점 등이었다.

〈표 IV-51〉 직장 내 성차별적 언행 목격이 직장생활에 미친 영향
- 4점 평균 요약 (1)

(단위: 명, %)

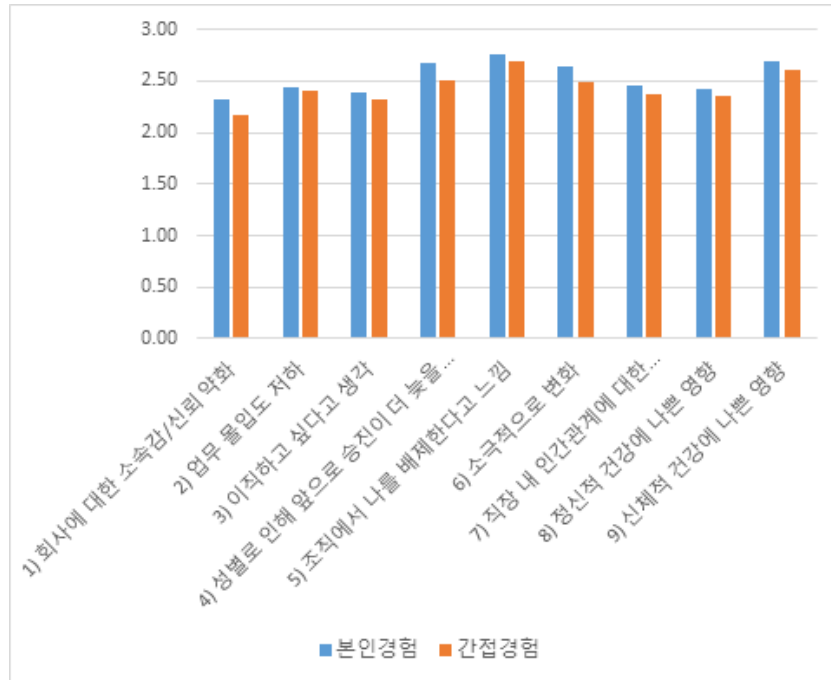
| 구분 | 사례수 | 회사에 대한 소속감/신뢰 약화 | 업무 몰입도 저하 | 이직하고 싶다고 생각 | 성별로 인하여 앞으로 승진이 더 늦을 것이라고 생각 | 조직에서 나를 배제한다고 느낌 | |
|--------|----------|------------------|-----------|-------------|------------------------------|------------------|------|
| 전체 | (855) | 2.17 | 2.41 | 2.33 | 2.51 | 2.68 | |
| 성별 | 남성 | (366) | 2.38 | 2.56 | 2.56 | 2.91 | 2.88 |
| | 여성 | (489) | 2.01 | 2.29 | 2.16 | 2.21 | 2.54 |
| 연령 | 20~34세 | (289) | 2.03 | 2.34 | 2.19 | 2.38 | 2.64 |
| | 35~49세 | (318) | 2.23 | 2.43 | 2.35 | 2.60 | 2.72 |
| | 50~59세 | (248) | 2.25 | 2.46 | 2.46 | 2.56 | 2.69 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (308) | 2.09 | 2.30 | 2.16 | 2.48 | 2.61 |
| | 30~99인 | (187) | 2.21 | 2.45 | 2.41 | 2.57 | 2.73 |
| | 100~299인 | (155) | 2.25 | 2.44 | 2.39 | 2.52 | 2.68 |
| | 300인 이상 | (205) | 2.19 | 2.50 | 2.46 | 2.50 | 2.75 |
| 고용 형태 | 정규직 | (590) | 2.19 | 2.45 | 2.37 | 2.53 | 2.73 |
| | 비정규직 | (265) | 2.12 | 2.31 | 2.23 | 2.47 | 2.59 |
| 직장 유형 | 민간 | (612) | 2.17 | 2.41 | 2.29 | 2.52 | 2.69 |
| | 공공/협단체 | (243) | 2.16 | 2.39 | 2.43 | 2.49 | 2.67 |

〈표 IV-52〉 직장 내 성차별적 언행 목격이 직장생활에 미친 영향
- 4점 평균 요약 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 소극적으로 변화 | 직장 내 인간관계에 대한 스트레스/ 불안을 느낌 | 정신적 건강에 나쁜 영향 | 신체적 건강에 나쁜 영향 | |
|-----------|----------|-------------|--|---------------------|---------------------|------|
| 전체 | (855) | 2.48 | 2.36 | 2.35 | 2.61 | |
| 성별 | 남성 | (366) | 2.61 | 2.57 | 2.58 | 2.75 |
| | 여성 | (489) | 2.39 | 2.21 | 2.18 | 2.50 |
| 연령 | 20~34세 | (289) | 2.44 | 2.28 | 2.26 | 2.58 |
| | 35~49세 | (318) | 2.48 | 2.44 | 2.39 | 2.62 |
| | 50~59세 | (248) | 2.53 | 2.37 | 2.40 | 2.63 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (308) | 2.44 | 2.31 | 2.25 | 2.51 |
| | 30~99인 | (187) | 2.52 | 2.43 | 2.41 | 2.66 |
| | 100~299인 | (155) | 2.52 | 2.38 | 2.39 | 2.62 |
| | 300인 이상 | (205) | 2.48 | 2.37 | 2.42 | 2.70 |
| 고용 형태 | 정규직 | (590) | 2.52 | 2.41 | 2.37 | 2.63 |
| | 비정규직 | (265) | 2.41 | 2.26 | 2.30 | 2.56 |
| 직장 유형 | 민간 | (612) | 2.51 | 2.37 | 2.35 | 2.62 |
| | 공공/협단체 | (243) | 2.42 | 2.35 | 2.35 | 2.59 |

간접 경험과 직접 경험 간 차이가 크지 않지만 모든 항목에서 본인이 직접 괴롭힘을 경험하였을 때 직장 생활이 더 어려워지는 것으로 나타났다. 아울러 간접 경험과 직접 경험 간 차이가 크지 않다는 것은 성차별적 언행이 직접 피해자 뿐 아니라 간접 피해자 즉, 직장 구성원 모두의 직장 생활에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과이다.



[그림 IV-1] 본인의 직접 경험과 간접 경험이 직장생활에 미치는 영향 비교

5) 직장 내 성차별적 언행 가해 경험

앞선 분석에서는 피해 경험을 주로 질문했다면, 본 절에서는 가해 경험을 질문하였다. 직장 내에서 광범위하게 일어나는 성차별적 언행은 가해 경험도 광범위하며 비율 면에서도 낮지 않은 것으로 나타난다. 다음의 표에서 정리하였다.

성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 경험은 24.2%, 성역할 고정관념은 23.1%, 성별 비하나 혐오발언 경험은 21.2%, 부적절한 호칭이나 지칭은 21.5%, 애교나 친절 강요는 18.2%, 외모 지적이나 폄평은 21.5%, 성별에 따른 주요 업무 배제는 21.1%, 잡무나 허드렛일 요구는 21.9%, 사생활 간섭은 22.6%, 육아, 출산, 일생활균형 제도 활용관련 비난이나 압박은 18.4%였다.

남성은 모든 사례에서 여성에 비하여 가해 경험이 많은 것으로 나타났고 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 경험과 성별에 따른 주요 업무 배제 경험

이 특히 높게 나타나고 있다. 여성은 사생활 간섭 경험이 상대적으로 높게 나타났다. 연령대가 높아질수록 가해 경험이 높아져 성차별적 언행이 과거 근로 현장에서 상당히 광범위하게 이루어졌음을 확인할 수 있다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았지만 비정규직이 정규직에 비하여 더 가해 경험이 높게 나타나는 것은 특이한 점이다.

〈표 IV-53〉 직장 내 성차별적 언행 가해 경험 - '경험 있음' 비율 요약 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 성별 업무능력 에 대한 일반화 및 낙인 | 성역할 고정관념 | 성별 비하/ 혐오 발언 | 부적절한 호칭/지칭 | 애교/친절 강요 | |
|-----------|----------|-----------------------------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|------|
| 전체 | (2000) | 24.2 | 23.1 | 21.2 | 21.5 | 18.2 | |
| 성별 | 남성 | (1000) | 29.0 | 26.6 | 23.7 | 25.7 | 23.1 |
| | 여성 | (1000) | 19.4 | 19.6 | 18.6 | 17.2 | 13.3 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 19.6 | 19.4 | 18.2 | 15.3 | 13.8 |
| | 35~49세 | (777) | 23.3 | 21.8 | 19.8 | 20.7 | 18.3 |
| | 50~59세 | (584) | 30.5 | 28.9 | 26.2 | 29.1 | 22.9 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 23.0 | 22.8 | 21.7 | 22.4 | 17.8 |
| | 30~99인 | (447) | 24.2 | 22.8 | 21.0 | 23.0 | 19.9 |
| | 100~299인 | (352) | 23.9 | 22.7 | 20.2 | 20.7 | 19.0 |
| | 300인 이상 | (454) | 26.4 | 24.2 | 21.1 | 18.9 | 16.5 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 23.3 | 22.0 | 20.2 | 20.7 | 17.3 |
| | 비정규직 | (577) | 26.5 | 25.8 | 23.4 | 23.2 | 20.5 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 24.4 | 23.6 | 21.5 | 21.7 | 19.0 |
| | 공공/협단체 | (508) | 23.6 | 21.7 | 20.1 | 20.7 | 15.9 |

〈표 IV-54〉 직장 내 성차별적 언행 가해 경험 - '경험 있음' 비율 요약 (2)
(단위: 명, %)

| 구분 | | 사례수 | 외모 지적/품평 | 성별에 따른 주요업무 배제 | 잡무/ 허드렛일 요구 | 사생활 간섭 | 육아, 출산, 일/생활 양립 제도 사용 관련 비난/압박 |
|-----------|----------|--------|-------------|-------------------------|-------------------|-----------|---|
| 전체 | | (2000) | 21.5 | 21.1 | 21.9 | 22.6 | 18.4 |
| 성별 | 남성 | (1000) | 24.7 | 27.0 | 24.8 | 24.8 | 22.8 |
| | 여성 | (1000) | 18.2 | 15.2 | 18.9 | 20.4 | 14.0 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 17.2 | 15.2 | 16.9 | 19.9 | 14.2 |
| | 35~49세 | (777) | 20.2 | 21.1 | 21.2 | 22.1 | 18.0 |
| | 50~59세 | (584) | 27.7 | 27.6 | 28.1 | 26.2 | 23.5 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 22.2 | 20.9 | 21.3 | 22.2 | 17.8 |
| | 30~99인 | (447) | 21.0 | 21.7 | 22.6 | 23.7 | 19.5 |
| | 100~299인 | (352) | 20.5 | 21.3 | 22.2 | 21.6 | 17.9 |
| | 300인 이상 | (454) | 21.4 | 20.7 | 21.8 | 22.9 | 18.7 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 20.7 | 20.7 | 21.2 | 21.6 | 17.4 |
| | 비정규직 | (577) | 23.4 | 22.0 | 23.4 | 25.1 | 21.0 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 21.0 | 21.4 | 22.1 | 22.1 | 18.8 |
| | 공공/협단체 | (508) | 22.6 | 20.1 | 21.1 | 24.0 | 17.1 |

가해를 한 경험이 있는 응답자를 대상으로 그 이유를 질문하였다. 가장 높은 응답은 성별에 따라 상황이나 업무역량이 다른 부분이 있으니까 라는 응답이 24.7%로 가장 많았다. 직장에서 자연스럽게 쓰이는 말이나 관행이니까라는 응답은 22.5%였다. 더 나아가 사실이니까 혹은 옳다고 믿는 말이니까라는 응답이 16.4%, 상대방이 조직에 적응하도록 가르치기 위하여가 14.5%, 친근함을 표현하기 위하여가 11.4%, 내가 당한 성차별에 대응하기 위하여가 10.5%로 나타났다. 이는 관행적으로 행해지는 가해가 상당히 많았다는 것을 짐작할 수 있는 결과이며, 가해 사유가 대체로 조직의 전반적인 근로 문화와 깊은 관련이 있다는 것을 알 수 있다.

남성은 직장에서 자연스럽게 쓰는 말 혹은 관행이니까 라는 응답이 25.1%로 가장 많았고 이어서 상대방이 조직에 적응토록 가르치지 위해서라는 응답이 20.7%로 나타난 반면, 여성은 성별에 따라 상황이나 업무 역량이 다른 부분이 있으니까 라는 응답이 31.0%로 가장 많았다. 친근감의 표현이나 내가 당한 성차별에 대응하려고 라는 응답이 남성에 비하여 높게 나타나는 특징이 있다.

연령이 높아질수록 직장에서 자연스럽게 쓰이는 말 혹은 관행이라는 응답이 증가했고, 사업체 규모 효과는 뚜렷하게 나타나지 않았다. 정규직과 비정규직의 차이 보다는 민간부문과 공공 및 협단체 간의 차이가 크게 나타나 조직의 특성과 문화에 따른 차이가 크다는 것을 알 수 있다.

〈표 IV-55〉 직장 내 성차별적 언행 가해 이유

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 성별에 따라 상황/업무 역량이 다른 부분이 있으니까 | 직장에서 자연스럽게 쓰이는 말/관행 이니까 | 사실 이니까/옳다고 믿는 말이니까 | 상대방이 조직에 적응토록 가르치기 위하여 | 친근함을 표현하기 위하여 | 내가 당한 성차별에 대응하기 위해서 | |
|--------|----------|------------------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|---------------|---------------------|------|
| 전체 | (324) | 24.7 | 22.5 | 16.4 | 14.5 | 11.4 | 10.5 | |
| 성별 | 남성 | (179) | 19.6 | 25.1 | 17.9 | 20.7 | 8.4 | 8.4 |
| | 여성 | (145) | 31.0 | 19.3 | 14.5 | 6.9 | 15.2 | 13.1 |
| 연령 | 20~34세 | (106) | 26.4 | 15.1 | 17.0 | 14.2 | 13.2 | 14.2 |
| | 35~49세 | (117) | 23.9 | 20.5 | 17.1 | 18.8 | 11.1 | 8.5 |
| | 50~59세 | (101) | 23.8 | 32.7 | 14.9 | 9.9 | 9.9 | 8.9 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (116) | 25.0 | 26.7 | 7.8 | 14.7 | 13.8 | 12.1 |
| | 30~99인 | (71) | 26.8 | 18.3 | 25.4 | 15.5 | 8.5 | 5.6 |
| | 100~299인 | (58) | 24.1 | 20.7 | 13.8 | 13.8 | 13.8 | 13.8 |
| | 300인 이상 | (79) | 22.8 | 21.5 | 22.8 | 13.9 | 8.9 | 10.1 |
| 고용 형태 | 정규직 | (230) | 24.8 | 22.2 | 17.0 | 14.8 | 11.7 | 9.6 |
| | 비정규직 | (94) | 24.5 | 23.4 | 14.9 | 13.8 | 10.6 | 12.8 |
| 직장 유형 | 민간 | (242) | 26.9 | 21.9 | 16.1 | 14.9 | 9.5 | 10.7 |
| | 공공/협단체 | (82) | 18.3 | 24.4 | 17.1 | 13.4 | 17.1 | 9.8 |

6) 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향

직장 내 성차별적 언행 경험이 직장 생활에 미친 영향을 요약하면 다음과 같다. 총 9가지의 직장생활 영향을 4점 척도로 측정하였다. 1은 '매우 그렇다'이고 4는 '전혀 그렇지 않다'이다. 회사에 대한 소속감과 신뢰가 약화되었다는 응답은 평균 2.31점, 업무몰입도 저하는 2.45점, 이직하고 싶다는 생각은 2.39점, 성별로 인하여 앞으로 승진이 더 늦을 것이라는 생각이 들었다는데는 2.67점, 조직에서 나를 배제한다고 느낀다는 2.76점이었다. 이어서 소극적으로 변화는 2.64점, 직장 내 인간관계에 대한 스트레스나 불안을 느낌은 2.46점, 정신적 건강에 나쁜 영향은 2.43점, 신체적 건강에 나쁜 영향은 2.70점이었다. 전체적으로 2.31점에서 2.76점 사이에 분포하고 있다.

가장 부정적인 것은 회사에 대한 소속감과 신뢰감이 저하하고 이직하고 싶다는 생각이 든 것이다. 모든 측정 도구에서 여성의 응답이 남성에 비하여 부정적이었다. 연령이 낮을수록 더 부정적으로 평가하고 있었고, 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. 비정규직과 정규직은 측정 분야에 따라 다르게 나타났는데 소속감이나 이직의사에는 비정규직이 더 많이 동의를 표시하였다. 민간기업과 공공 및 협단체의 차이는 그리 두드러지지 않았다.

〈표 IV-56〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 4점 평균 요약 (1)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 회사에 대한 소속감/신뢰 약화 | 업무 몰입도 저하 | 이직하고 싶다고 생각 | 성별로 인해 앞으로 승진이 더 늦을 것이라 생각 | 조직에서 나를 배제한다고 느낌 | |
|--------|----------|------------------|-----------|-------------|----------------------------|------------------|------|
| 전체 | (1148) | 2.31 | 2.45 | 2.39 | 2.67 | 2.76 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 2.47 | 2.57 | 2.57 | 3.01 | 2.89 |
| | 여성 | (618) | 2.18 | 2.34 | 2.22 | 2.37 | 2.65 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 2.18 | 2.31 | 2.18 | 2.54 | 2.78 |
| | 35~49세 | (427) | 2.37 | 2.49 | 2.48 | 2.75 | 2.75 |
| | 50~59세 | (299) | 2.43 | 2.56 | 2.55 | 2.72 | 2.76 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 2.28 | 2.38 | 2.25 | 2.69 | 2.78 |
| | 30~99인 | (255) | 2.33 | 2.45 | 2.44 | 2.70 | 2.77 |
| | 100~299인 | (222) | 2.29 | 2.45 | 2.34 | 2.61 | 2.73 |
| | 300인 이상 | (280) | 2.36 | 2.53 | 2.56 | 2.65 | 2.77 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 2.31 | 2.46 | 2.41 | 2.66 | 2.77 |
| | 비정규직 | (313) | 2.32 | 2.40 | 2.33 | 2.68 | 2.74 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 2.31 | 2.44 | 2.34 | 2.65 | 2.76 |
| | 공공/협단체 | (295) | 2.33 | 2.46 | 2.52 | 2.71 | 2.77 |

〈표 IV-57〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 4점 평균 요약 (2)

(단위: 명, %)

| 구분 | 사례수 | 소극적으로 변화 | 직장 내 인간관계에 대한 스트레스/ 불안을 느낌 | 정신적 건강에 나쁜 영향 | 신체적 건강에 나쁜 영향 | |
|-----------|----------|-------------|--|---------------------|---------------------|------|
| 전체 | (1148) | 2.64 | 2.46 | 2.43 | 2.70 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 2.74 | 2.63 | 2.61 | 2.82 |
| | 여성 | (618) | 2.55 | 2.32 | 2.27 | 2.59 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 2.58 | 2.34 | 2.35 | 2.66 |
| | 35~49세 | (427) | 2.64 | 2.50 | 2.43 | 2.70 |
| | 50~59세 | (299) | 2.72 | 2.59 | 2.54 | 2.74 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 2.61 | 2.44 | 2.38 | 2.65 |
| | 30~99인 | (255) | 2.66 | 2.47 | 2.44 | 2.69 |
| | 100~299인 | (222) | 2.64 | 2.47 | 2.43 | 2.71 |
| | 300인 이상 | (280) | 2.67 | 2.49 | 2.49 | 2.75 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 2.64 | 2.48 | 2.44 | 2.72 |
| | 비정규직 | (313) | 2.65 | 2.43 | 2.38 | 2.65 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 2.63 | 2.47 | 2.43 | 2.70 |
| | 공공/협단체 | (295) | 2.67 | 2.44 | 2.42 | 2.69 |

보다 구체적으로 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장 생활에 미친 영향을 분석하였다. 회사에 대한 소속감이나 신뢰가 약화되었다는 응답은 60.7%, 그렇지 않다는 응답은 39.3%였다. 여성은 68.9%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 51.1%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에

서 그렇다는 응답이 68.2%로 높게 나타나 다른 연령대와 큰 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았고 정규직과 비정규직 간 차이 나 사업체 유형에 따른 차이도 크게 나타나지 않았다.

〈표 IV-58〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 1) 회사에 대한 소속감/신뢰 약화

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------------|--------|--------|-----------|-----------|-------|------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 14.0 | 46.7 | 33.2 | 6.1 | 100.0 | 60.7 | 39.3 | 2.31 | |
| 성별 | 남성 (530) | 9.8 | 41.3 | 41.3 | 7.5 | 100.0 | 51.1 | 48.9 | 2.47 | |
| | 여성 (618) | 17.6 | 51.3 | 26.2 | 4.9 | 100.0 | 68.9 | 31.1 | 2.18 | |
| 연령 | 20~34세 (422) | 19.2 | 49.1 | 26.5 | 5.2 | 100.0 | 68.2 | 31.8 | 2.18 | |
| | 35~49세 (427) | 13.3 | 43.6 | 36.1 | 7.0 | 100.0 | 56.9 | 43.1 | 2.37 | |
| | 50~59세 (299) | 7.7 | 47.8 | 38.5 | 6.0 | 100.0 | 55.5 | 44.5 | 2.43 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (391) | 17.1 | 43.0 | 34.5 | 5.4 | 100.0 | 60.1 | 39.9 | 2.28 | |
| | 30~99인 (255) | 11.8 | 48.2 | 34.9 | 5.1 | 100.0 | 60.0 | 40.0 | 2.33 | |
| | 100~299인 (222) | 12.2 | 53.2 | 28.4 | 6.3 | 100.0 | 65.3 | 34.7 | 2.29 | |
| | 300인 이상 (280) | 13.2 | 45.4 | 33.6 | 7.9 | 100.0 | 58.6 | 41.4 | 2.36 | |
| 고용 형태 | 정규직 (835) | 13.8 | 47.3 | 32.9 | 6.0 | 100.0 | 61.1 | 38.9 | 2.31 | |
| | 비정규직 (313) | 14.7 | 45.0 | 33.9 | 6.4 | 100.0 | 59.7 | 40.3 | 2.32 | |
| 직장 유형 | 민간 (853) | 14.3 | 46.5 | 33.3 | 5.9 | 100.0 | 60.8 | 39.2 | 2.31 | |
| | 공공/협단체 (295) | 13.2 | 47.1 | 32.9 | 6.8 | 100.0 | 60.3 | 39.7 | 2.33 | |

업무몰입도가 저하되었다는 응답은 53.0%, 그렇지 않다는 응답은 47.0%였다. 여성은 59.2%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 45.8%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 58.3%로 높게 나타나 다른 연령대와 큰 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 나타나 30인 미만의 소규모 사업체 근로자들이 그렇다는 응답비율이 높게 나타났다. 비정규직이 정규직에 비하여 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-59〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 2) 업무 몰입도 저하

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 11.7 | 41.4 | 37.7 | 9.2 | 100.0 | 53.0 | 47.0 | 2.45 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 8.1 | 37.7 | 43.0 | 11.1 | 100.0 | 45.8 | 54.2 | 2.57 |
| | 여성 | (618) | 14.7 | 44.5 | 33.2 | 7.6 | 100.0 | 59.2 | 40.8 | 2.34 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 17.8 | 40.5 | 34.4 | 7.3 | 100.0 | 58.3 | 41.7 | 2.31 |
| | 35~49세 | (427) | 9.8 | 41.9 | 37.2 | 11.0 | 100.0 | 51.8 | 48.2 | 2.49 |
| | 50~59세 | (299) | 5.7 | 41.8 | 43.1 | 9.4 | 100.0 | 47.5 | 52.5 | 2.56 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 13.3 | 43.5 | 35.0 | 8.2 | 100.0 | 56.8 | 43.2 | 2.38 |
| | 30~99인 | (255) | 9.0 | 44.7 | 38.4 | 7.8 | 100.0 | 53.7 | 46.3 | 2.45 |
| | 100~299인 | (222) | 9.9 | 43.7 | 37.8 | 8.6 | 100.0 | 53.6 | 46.4 | 2.45 |
| | 300인 이상 | (280) | 13.2 | 33.6 | 40.7 | 12.5 | 100.0 | 46.8 | 53.2 | 2.53 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 11.7 | 40.2 | 38.2 | 9.8 | 100.0 | 52.0 | 48.0 | 2.46 |
| | 비정규직 | (313) | 11.5 | 44.4 | 36.4 | 7.7 | 100.0 | 55.9 | 44.1 | 2.40 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 11.8 | 41.4 | 37.6 | 9.1 | 100.0 | 53.2 | 46.8 | 2.44 |
| | 공공/협단체 | (295) | 11.2 | 41.4 | 38.0 | 9.5 | 100.0 | 52.5 | 47.5 | 2.46 |

이직하고 싶다고 생각하였다는 응답은 54.0%, 그렇지 않다는 응답은 46.0%였다. 여성은 61.2%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 45.7%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 63.0%로 높게 나타나 다른 연령대와 큰 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았지만 소규모 사업체 근로자의 그렇다는 응답 비율이 높았다. 비정규직이 정규직에 비하여 민간부문이 공공이나 협단체에 비하여 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-60〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 3) 이직하고 싶다고 생각

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 언행 경험 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | |
| 전체 | (1148) | 20.0 | 34.0 | 33.4 | 12.5 | 100.0 | 54.0 | 46.0 | 2.39 |
| 성별 | 남성 (530) | 13.2 | 32.5 | 38.3 | 16.0 | 100.0 | 45.7 | 54.3 | 2.57 |
| | 여성 (618) | 25.9 | 35.3 | 29.3 | 9.5 | 100.0 | 61.2 | 38.8 | 2.22 |
| 연령 | 20~34세 (422) | 28.9 | 34.1 | 27.3 | 9.7 | 100.0 | 63.0 | 37.0 | 2.18 |
| | 35~49세 (427) | 15.9 | 35.1 | 34.4 | 14.5 | 100.0 | 51.1 | 48.9 | 2.48 |
| | 50~59세 (299) | 13.4 | 32.1 | 40.8 | 13.7 | 100.0 | 45.5 | 54.5 | 2.55 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (391) | 23.8 | 36.3 | 30.7 | 9.2 | 100.0 | 60.1 | 39.9 | 2.25 |
| | 30~99인 (255) | 18.4 | 32.9 | 34.9 | 13.7 | 100.0 | 51.4 | 48.6 | 2.44 |
| | 100~299인 (222) | 20.7 | 36.0 | 32.0 | 11.3 | 100.0 | 56.8 | 43.2 | 2.34 |
| | 300인 이상 (280) | 15.7 | 30.0 | 37.1 | 17.1 | 100.0 | 45.7 | 54.3 | 2.56 |
| 고용 형태 | 정규직 (835) | 19.3 | 33.9 | 33.7 | 13.2 | 100.0 | 53.2 | 46.8 | 2.41 |
| | 비정규직 (313) | 22.0 | 34.2 | 32.9 | 10.9 | 100.0 | 56.2 | 43.8 | 2.33 |
| 직장 유형 | 민간 (853) | 21.3 | 35.1 | 32.1 | 11.5 | 100.0 | 56.4 | 43.6 | 2.34 |
| | 공공/협단체 (295) | 16.3 | 30.8 | 37.3 | 15.6 | 100.0 | 47.1 | 52.9 | 2.52 |

성별로 인하여 승진이 늦을 것이라고 생각하였다는 응답은 41.3%, 그렇지 않다는 응답은 58.7%였다. 여성은 56.6%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 23.4%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 다른 영향에 비하여 가장 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 47.9%로 높게 나타나 다른 연령대와 큰 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았지만 규모가 상대적으로 큰 곳에서 그렇다는 응답 비율이 높았다. 정규직이 비정규직에 비하여, 민간 사업체 근로자가 공공이나 협단체 소속 근로자에 비하여 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-61〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 4) 성별로 인해 앞으로 승진이 더 늦을 것이라고 생각

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 12.8 | 28.5 | 37.9 | 20.8 | 100.0 | 41.3 | 58.7 | 2.67 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 3.8 | 19.6 | 48.5 | 28.1 | 100.0 | 23.4 | 76.6 | 3.01 |
| | 여성 | (618) | 20.6 | 36.1 | 28.8 | 14.6 | 100.0 | 56.6 | 43.4 | 2.37 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 19.2 | 28.7 | 30.8 | 21.3 | 100.0 | 47.9 | 52.1 | 2.54 |
| | 35~49세 | (427) | 10.3 | 27.4 | 38.9 | 23.4 | 100.0 | 37.7 | 62.3 | 2.75 |
| | 50~59세 | (299) | 7.4 | 29.8 | 46.5 | 16.4 | 100.0 | 37.1 | 62.9 | 2.72 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 13.3 | 24.0 | 43.0 | 19.7 | 100.0 | 37.3 | 62.7 | 2.69 |
| | 30~99인 | (255) | 12.2 | 28.6 | 36.1 | 23.1 | 100.0 | 40.8 | 59.2 | 2.70 |
| | 100~299인 | (222) | 14.4 | 30.6 | 34.2 | 20.7 | 100.0 | 45.0 | 55.0 | 2.61 |
| | 300인 이상 | (280) | 11.4 | 32.9 | 35.4 | 20.4 | 100.0 | 44.3 | 55.7 | 2.65 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 13.3 | 29.2 | 35.4 | 22.0 | 100.0 | 42.5 | 57.5 | 2.66 |
| | 비정규직 | (313) | 11.5 | 26.5 | 44.4 | 17.6 | 100.0 | 38.0 | 62.0 | 2.68 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 13.7 | 28.1 | 37.3 | 20.9 | 100.0 | 41.9 | 58.1 | 2.65 |
| | 공공/협단체 | (295) | 10.2 | 29.5 | 39.7 | 20.7 | 100.0 | 39.7 | 60.3 | 2.71 |

조직에서 나를 배제한다는 응답은 36.3%, 그렇지 않다는 응답은 63.7%였다. 여성은 42.7%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 28.9%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 다른 질문과 달리 연령대에 따른 경향이 나타나지 않았다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았지만 규모가 상대적으로 큰 곳에서 그렇다는 응답 비율이 높았다. 비정규직이 정규직에 비하여, 민간 사업체 근로자에 비하여 공공이나 협단체 소속 근로자들이 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-62〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 5) 조직에서 나를 배제한다고 느낌

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|--------|----------------|--------|--------|-----------|-----------|-------|------|-------|----------|---------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 6.8 | 29.5 | 44.1 | 19.6 | 100.0 | 36.3 | 63.7 | 2.76 | |
| 성별 | 남성 (530) | 5.1 | 23.8 | 47.7 | 23.4 | 100.0 | 28.9 | 71.1 | 2.89 | |
| | 여성 (618) | 8.3 | 34.5 | 40.9 | 16.3 | 100.0 | 42.7 | 57.3 | 2.65 | |
| 연령 | 20~34세 (422) | 7.3 | 28.0 | 43.8 | 20.9 | 100.0 | 35.3 | 64.7 | 2.78 | |
| | 35~49세 (427) | 7.5 | 29.7 | 43.1 | 19.7 | 100.0 | 37.2 | 62.8 | 2.75 | |
| | 50~59세 (299) | 5.0 | 31.4 | 45.8 | 17.7 | 100.0 | 36.5 | 63.5 | 2.76 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (391) | 6.4 | 28.6 | 45.8 | 19.2 | 100.0 | 35.0 | 65.0 | 2.78 | |
| | 30~99인 (255) | 6.7 | 27.8 | 47.1 | 18.4 | 100.0 | 34.5 | 65.5 | 2.77 | |
| | 100~299인 (222) | 7.7 | 30.2 | 43.7 | 18.5 | 100.0 | 37.8 | 62.2 | 2.73 | |
| | 300인 이상 (280) | 6.8 | 31.8 | 39.3 | 22.1 | 100.0 | 38.6 | 61.4 | 2.77 | |
| 고용 형태 | 정규직 (835) | 7.2 | 28.9 | 43.5 | 20.5 | 100.0 | 36.0 | 64.0 | 2.77 | |
| | 비정규직 (313) | 5.8 | 31.3 | 45.7 | 17.3 | 100.0 | 37.1 | 62.9 | 2.74 | |
| 직장 유형 | 민간 (853) | 7.0 | 28.6 | 45.4 | 19.0 | 100.0 | 35.6 | 64.4 | 2.76 | |
| | 공공/협단체 (295) | 6.1 | 32.2 | 40.3 | 21.4 | 100.0 | 38.3 | 61.7 | 2.77 | |

소극적으로 변화하였다는 응답은 43.4%, 그렇지 않다는 응답은 56.6%였다. 여성은 47.4%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 38.7%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 46.9%로 나타나 다른 연령대와 큰 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았고, 정규직과 비정규직, 민간 사업체 근로자와 공공이나 협단체 소속 근로자 간 차이가 그리 크지 않았다.

〈표 IV-63〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 6) 소극적으로 변화

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 8.7 | 34.7 | 40.4 | 16.2 | 100.0 | 43.4 | 56.6 | 2.64 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 6.6 | 32.1 | 41.7 | 19.6 | 100.0 | 38.7 | 61.3 | 2.74 |
| | 여성 | (618) | 10.5 | 36.9 | 39.3 | 13.3 | 100.0 | 47.4 | 52.6 | 2.55 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 11.6 | 35.3 | 36.3 | 16.8 | 100.0 | 46.9 | 53.1 | 2.58 |
| | 35~49세 | (427) | 8.7 | 33.7 | 42.4 | 15.2 | 100.0 | 42.4 | 57.6 | 2.64 |
| | 50~59세 | (299) | 4.7 | 35.1 | 43.5 | 16.7 | 100.0 | 39.8 | 60.2 | 2.72 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 9.5 | 33.8 | 43.2 | 13.6 | 100.0 | 43.2 | 56.8 | 2.61 |
| | 30~99인 | (255) | 8.2 | 34.1 | 40.8 | 16.9 | 100.0 | 42.4 | 57.6 | 2.66 |
| | 100~299인 | (222) | 7.7 | 36.9 | 39.2 | 16.2 | 100.0 | 44.6 | 55.4 | 2.64 |
| | 300인 이상 | (280) | 8.9 | 34.6 | 37.1 | 19.3 | 100.0 | 43.6 | 56.4 | 2.67 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 8.7 | 34.9 | 40.2 | 16.2 | 100.0 | 43.6 | 56.4 | 2.64 |
| | 비정규직 | (313) | 8.6 | 34.2 | 40.9 | 16.3 | 100.0 | 42.8 | 57.2 | 2.65 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 8.6 | 34.9 | 41.3 | 15.2 | 100.0 | 43.5 | 56.5 | 2.63 |
| | 공공/협단체 | (295) | 9.2 | 33.9 | 38.0 | 19.0 | 100.0 | 43.1 | 56.9 | 2.67 |

직장 내 인간관계에 대한 스트레스와 불안을 느꼈다는 응답은 52.7%, 그렇지 않다는 응답은 47.3%였다. 여성은 60.4%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 43.8%만이 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 59.7%로 높게 나타나 다른 연령대와 큰 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. 비정규직이 정규직에 비하여 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-64〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 7) 직장 내 인간관계에 대한 스트레스/불안

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 응답 | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 13.3 | 39.4 | 34.9 | 12.4 | 100.0 | 52.7 | 47.3 | 2.46 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 9.2 | 34.5 | 39.8 | 16.4 | 100.0 | 43.8 | 56.2 | 2.63 |
| | 여성 | (618) | 16.8 | 43.5 | 30.7 | 8.9 | 100.0 | 60.4 | 39.6 | 2.32 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 17.3 | 42.4 | 29.4 | 10.9 | 100.0 | 59.7 | 40.3 | 2.34 |
| | 35~49세 | (427) | 12.6 | 38.6 | 34.9 | 13.8 | 100.0 | 51.3 | 48.7 | 2.50 |
| | 50~59세 | (299) | 8.7 | 36.1 | 42.8 | 12.4 | 100.0 | 44.8 | 55.2 | 2.59 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 14.8 | 38.6 | 34.5 | 12.0 | 100.0 | 53.5 | 46.5 | 2.44 |
| | 30~99인 | (255) | 12.5 | 41.6 | 32.5 | 13.3 | 100.0 | 54.1 | 45.9 | 2.47 |
| | 100~299인 | (222) | 14.0 | 38.3 | 34.7 | 13.1 | 100.0 | 52.3 | 47.7 | 2.47 |
| | 300인 이상 | (280) | 11.4 | 39.3 | 37.9 | 11.4 | 100.0 | 50.7 | 49.3 | 2.49 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 13.4 | 38.4 | 35.2 | 12.9 | 100.0 | 51.9 | 48.1 | 2.48 |
| | 비정규직 | (313) | 13.1 | 41.9 | 34.2 | 10.9 | 100.0 | 55.0 | 45.0 | 2.43 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 12.3 | 40.3 | 35.3 | 12.1 | 100.0 | 52.6 | 47.4 | 2.47 |
| | 공공/협단체 | (295) | 16.3 | 36.6 | 33.9 | 13.2 | 100.0 | 52.9 | 47.1 | 2.44 |

정신적 건강에 나쁜 영향을 미쳤다는 응답은 55.0%, 그렇지 않다는 응답은 45.0%였다. 여성은 62.0%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 46.8%가 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 58.1%로 높게 나타나 다른 연령대와 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. 비정규직이 정규직에 비하여 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-65〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 8) 정신적 건강에 나쁜 영향

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 13.7 | 41.3 | 33.6 | 11.4 | 100.0 | 55.0 | 45.0 | 2.43 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 7.9 | 38.9 | 37.7 | 15.5 | 100.0 | 46.8 | 53.2 | 2.61 |
| | 여성 | (618) | 18.6 | 43.4 | 30.1 | 7.9 | 100.0 | 62.0 | 38.0 | 2.27 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 18.7 | 39.3 | 30.6 | 11.4 | 100.0 | 58.1 | 41.9 | 2.35 |
| | 35~49세 | (427) | 12.9 | 42.9 | 32.8 | 11.5 | 100.0 | 55.7 | 44.3 | 2.43 |
| | 50~59세 | (299) | 7.7 | 41.8 | 39.1 | 11.4 | 100.0 | 49.5 | 50.5 | 2.54 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 15.3 | 41.4 | 33.5 | 9.7 | 100.0 | 56.8 | 43.2 | 2.38 |
| | 30~99인 | (255) | 12.9 | 41.2 | 35.3 | 10.6 | 100.0 | 54.1 | 45.9 | 2.44 |
| | 100~299인 | (222) | 12.2 | 45.0 | 30.6 | 12.2 | 100.0 | 57.2 | 42.8 | 2.43 |
| | 300인 이상 | (280) | 13.2 | 38.2 | 34.6 | 13.9 | 100.0 | 51.4 | 48.6 | 2.49 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 13.1 | 40.8 | 34.7 | 11.4 | 100.0 | 53.9 | 46.1 | 2.44 |
| | 비정규직 | (313) | 15.3 | 42.5 | 30.7 | 11.5 | 100.0 | 57.8 | 42.2 | 2.38 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 13.1 | 41.9 | 33.8 | 11.3 | 100.0 | 55.0 | 45.0 | 2.43 |
| | 공공/협단체 | (295) | 15.3 | 39.7 | 33.2 | 11.9 | 100.0 | 54.9 | 45.1 | 2.42 |

신체적 건강에 나쁜 영향을 미쳤다는 응답은 39.6%, 그렇지 않다는 응답은 60.4%였다. 여성은 43.7%가 그렇다고 응답한데 반하여 남성은 34.9%가 그렇다고 응답하여 성별 차이가 컸다. 20~34세 연령대에서 그렇다는 응답이 41.5%로 나타나 다른 연령대와 차이를 보였다. 사업장 규모 효과가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. 비정규직이 정규직에 비하여 그렇다는 응답 비율이 높았다.

〈표 IV-66〉 직장 내 성차별적 언행 경험이 직장생활에 미친 영향
- 9) 신체적 건강에 나쁜 영향

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (1148) | 9.1 | 30.6 | 42.0 | 18.4 | 100.0 | 39.6 | 60.4 | 2.70 | |
| 성별 | 남성 | (530) | 6.8 | 28.1 | 41.5 | 23.6 | 100.0 | 34.9 | 65.1 | 2.82 |
| | 여성 | (618) | 11.0 | 32.7 | 42.4 | 13.9 | 100.0 | 43.7 | 56.3 | 2.59 |
| 연령 | 20~34세 | (422) | 11.1 | 30.3 | 39.8 | 18.7 | 100.0 | 41.5 | 58.5 | 2.66 |
| | 35~49세 | (427) | 9.4 | 29.7 | 42.4 | 18.5 | 100.0 | 39.1 | 60.9 | 2.70 |
| | 50~59세 | (299) | 5.7 | 32.1 | 44.5 | 17.7 | 100.0 | 37.8 | 62.2 | 2.74 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (391) | 10.2 | 30.2 | 43.7 | 15.9 | 100.0 | 40.4 | 59.6 | 2.65 |
| | 30~99인 | (255) | 9.0 | 31.4 | 40.8 | 18.8 | 100.0 | 40.4 | 59.6 | 2.69 |
| | 100~299인 | (222) | 9.0 | 32.4 | 37.4 | 21.2 | 100.0 | 41.4 | 58.6 | 2.71 |
| | 300인 이상 | (280) | 7.5 | 28.9 | 44.3 | 19.3 | 100.0 | 36.4 | 63.6 | 2.75 |
| 고용 형태 | 정규직 | (835) | 9.0 | 29.6 | 42.3 | 19.2 | 100.0 | 38.6 | 61.4 | 2.72 |
| | 비정규직 | (313) | 9.3 | 33.2 | 41.2 | 16.3 | 100.0 | 42.5 | 57.5 | 2.65 |
| 직장 유형 | 민간 | (853) | 9.1 | 30.1 | 42.4 | 18.3 | 100.0 | 39.3 | 60.7 | 2.70 |
| | 공공/협단체 | (295) | 8.8 | 31.9 | 40.7 | 18.6 | 100.0 | 40.7 | 59.3 | 2.69 |

다. 성차별적 괴롭힘의 발생

1) 객관적/주관적 피해 경험

이 연구에서는, 앞의 10가지 성차별적 언행 유형 중 한 가지라도 지난 1년간 경험한 자 중 이로 인해 ‘불쾌감이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다’고 느낀 사람을 성차별적 괴롭힘의 피해경험자로 조작적으로 정의하였다. 홍성수 외(2017), 구미영 외(2015) 등의 국내 선행조사와 달리 이 연구에서는 성차별적 언행 경험에 업무환경에 미친 부정적인 영향을 추가하여 조사하였다는 점에서 성차별적 괴롭힘의 측정 관련 의의가 있다. 제3장에서 조사한 외국 입법례나 판결례에서 업무환경에 미친 영향을 요건으로 차별적 괴롭힘의 위법성을 판단하는 경향을 참고하여 설계한 정의이다.

앞서 기초 분석한 것을 토대로 성차별적 괴롭힘 피해 비율을 산출해 보면 다음과 같다. 객관적 피해율은 다음의 기준으로 산출한다. 일년에 1회 이상 성차별적 괴롭힘의 객관적 사례를 통한 피해 경험이 있으면서, 해당 경험으로 인하여 불쾌감이나 모욕감을 느껴 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다고 느낀 경험 여부를 ‘매우 그렇다’ 혹은 ‘약간 그렇다’고 응답한 집단이다(설문지 C1과 C2 참조).

해당 하는 변수들의 조합을 통하여 피해 비율을 분석한 결과, 713명이 이에 해당하며 전체 조사대상자 2,000명 중 35.7%이다. 남성은 여성에 비하여 피해 경험자 비율이 낮으며 연령대가 높아질수록 피해 경험비율이 낮아진다. 종사자 규모 효과는 뚜렷하지 않으며 정규직과 비정규직 간의 차이도 그리 두드러지지 않는다. 직장 유형에서는 민간부문 근로자들이 상대적으로 피해 경험율이 높다.

〈표 IV-67〉 성차별적 괴롭힘 피해 경험자의 분포(객관적 피해 경험)

(단위: 명, %)

| | | 사례수 | 객관적 피해자 해당 | 객관적 피해자 비해당 |
|--------|-----------|--------|------------|-------------|
| 전체 | | (2000) | 35.7 | 64.3 |
| 성별 | 남성 | 1000 | 29.1 | 70.9 |
| | 여성 | 1000 | 42.2 | 57.8 |
| 연령 | 만20세~만34세 | 639 | 48.4 | 51.6 |
| | 만35세~만49세 | 777 | 31.4 | 68.6 |
| | 만50세~만59세 | 584 | 27.4 | 72.6 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | 747 | 34.7 | 65.3 |
| | 30~99인 | 447 | 32.7 | 67.3 |
| | 100~299인 | 352 | 42.6 | 57.4 |
| | 300인 이상 | 454 | 34.8 | 65.2 |
| 고용 형태 | 정규직 | 1423 | 36.5 | 63.5 |
| | 비정규직 | 577 | 35.7 | 64.3 |
| 직장 유형 | 민간 | 1492 | 36.6 | 63.4 |
| | 공공 및 협단체 | 508 | 32.9 | 67.1 |

선행연구에 의하면 직장 내 괴롭힘에 대한 주관적 인식과 객관적 측정 결과 간에 의미있는 차이가 발생한다(구미영 외, 2015). 본 연구에서도 앞서 사례를 통하여 측정한 것과 주관적 인식의 차이가 얼마나 있는지 확인하기 위하여 성차별적 괴롭힘 피해 경험에 대한 주관적 인식을 묻는 질문을 하였다(문항 D4). 응답자가 “직장에서 지난 1년간 남성이라서 혹은 여성이라서 무시, 홀대, 비하하거나 남자답지 못하다 혹은 여자답지 못하다고 비난하는 말 또는 행동을 직접 경험하여 업무환경이 저해됐다고 느낀 적이 있으십니까?” 라는 질문에 35.2%가 그렇다고 응답하였다. 1년에 1회 이상이라는 응답은 16.5%, 6개월에 1회 이상은 10.7%, 월1회 이상은 5.6%, 주 1회 이상은 1.9%, 매일은 0.6%였다. 여성은 38.7%가 직장 내 성차별적 괴롭힘 경험으로 인해 업무환경이 저해된다고 응답하였고, 남성은 31.7%가 그렇다고 응답하였다. 20~34세 연령에서는 45.9%가 업무저해가 있다고 응답하였고, 사업체 규모가 클수록 있다

고 응답한 비율이 상대적으로 높아지는 경향이 있다. 비정규직이 정규직에 비하여 있다고 응답한 비율이 높았고 민간 부문에 비하여 공공부문이나 협단체 소속 근로자들이 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

〈표 IV-68〉 성차별적 괴롭힘 피해 경험자의 분포(주관적 피해 경험)

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | 주관적 피해 경험 | | | | | | | 계 | 【경험 있음】 | 【경험 없음】 |
|--------|----------------|-----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|------|---------|---------|
| | | 매일 | 주1회 이상 | 월1회 이상 | 6개월 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 | | | | |
| 전체 | (2000) | 0.6 | 1.9 | 5.6 | 10.7 | 16.5 | 64.8 | 100.0 | 35.2 | 64.8 | |
| 성별 | 남성 (1000) | 0.5 | 1.5 | 4.6 | 9.9 | 15.2 | 68.3 | 100.0 | 31.7 | 68.3 | |
| | 여성 (1000) | 0.7 | 2.3 | 6.6 | 11.4 | 17.7 | 61.3 | 100.0 | 38.7 | 61.3 | |
| 연령 | 20~34세 (639) | 1.6 | 3.1 | 8.6 | 15.3 | 17.2 | 54.1 | 100.0 | 45.9 | 54.1 | |
| | 35~49세 (777) | 0.0 | 1.8 | 4.2 | 8.6 | 16.2 | 69.1 | 100.0 | 30.9 | 69.1 | |
| | 50~59세 (584) | 0.3 | 0.7 | 4.1 | 8.2 | 15.9 | 70.7 | 100.0 | 29.3 | 70.7 | |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 0.7 | 1.7 | 5.6 | 10.6 | 15.3 | 66.1 | 100.0 | 33.9 | 66.1 | |
| | 30~99인 (447) | 0.4 | 1.6 | 4.9 | 11.4 | 15.7 | 66.0 | 100.0 | 34.0 | 66.0 | |
| | 100~299인 (352) | 1.1 | 2.3 | 7.1 | 9.9 | 15.9 | 63.6 | 100.0 | 36.4 | 63.6 | |
| | 300인 이상 (454) | 0.2 | 2.2 | 5.1 | 10.6 | 19.6 | 62.3 | 100.0 | 37.7 | 62.3 | |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 0.6 | 1.8 | 5.4 | 10.8 | 15.7 | 65.6 | 100.0 | 34.4 | 65.6 | |
| | 비정규직 (577) | 0.7 | 2.1 | 6.1 | 10.2 | 18.2 | 62.7 | 100.0 | 37.3 | 62.7 | |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 0.8 | 1.7 | 6.1 | 10.3 | 15.5 | 65.5 | 100.0 | 34.5 | 65.5 | |
| | 공공/협단체 (508) | 0.0 | 2.4 | 4.1 | 11.6 | 19.1 | 62.8 | 100.0 | 37.2 | 62.8 | |

직장 내 성차별적 괴롭힘의 객관적 피해와 주관적 피해를 분석한 결과, 응답자 전체적으로는 둘 사이에 거의 차이가 보이지 않았다. 그런데 성별에 따라 다른 양상이 나타나서, 여성의 경우 객관적 피해 경험률에 비해 주관적 피해 경험률이 낮게 나타났고 남성은 그 반대로 나타났다. 또한 객관적 피해 경험률

에 있어서의 성별 차이(남성 29.1%, 여성 42.2%)는 주관적 피해 경험률에 비해 크게 나타났다(남성 31.7%, 여성 38.7%). 이는 성별로 인해 부당한 언행을 겪는다는 주관적 인식에서 남녀가 크게 다르지 않으나, 실제 직장에서 겪는 성별에 따른 부당한 행위를 기준으로 보았을 때 여성과 남성의 차이가 큰 현실을 보여준다. 이 연구의 설문지 문항이 남성의 성차별적 언행 경험을 충분히 담아 내지 못하여서 주관적/객관적 피해 경험률 관련 성별 차이가 발생할 가능성도 있다. 후속연구를 통해 보다 정밀하게 분석할 필요성이 있는 사항이나, FGI나 선행연구 등에서 파악된 남성의 성차별적 언행, 괴롭힘 경험을 최대한 반영한 문항이기 때문에 객관적 피해 경험에 대한 인식에 있어 성차가 있는 것으로 해석하는 것이 타당할 것이다.

〈표 IV-69〉 성차별적 괴롭힘의 객관적/주관적 피해 경험자 분포 비교

(단위: 명, %, 점)

| | | 사례수 | 객관적 피해 경험 | 주관적 피해 경험 |
|--------|-----------|--------|-----------|-----------|
| 전체 | | (2000) | 35.7 | 35.2 |
| 성별 | 남성 | 1000 | 29.1 | 31.7 |
| | 여성 | 1000 | 42.2 | 38.7 |
| 연령 | 만20세~만34세 | 639 | 48.4 | 45.9 |
| | 만35세~만49세 | 777 | 31.4 | 30.9 |
| | 만50세~만59세 | 584 | 27.4 | 29.3 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | 747 | 34.7 | 33.9 |
| | 30~99인 | 447 | 32.7 | 34.0 |
| | 100~299인 | 352 | 42.6 | 36.4 |
| | 300인 이상 | 454 | 34.8 | 37.7 |
| 고용 형태 | 정규직 | 1423 | 36.5 | 34.4 |
| | 비정규직 | 577 | 35.7 | 37.3 |
| 직장 유형 | 민간 | 1492 | 36.6 | 34.5 |
| | 공공 및 협단체 | 508 | 32.9 | 37.2 |

2) 성차별적 괴롭힘이 직장생활에 미친 영향

직장 내 괴롭힘이 근로기준법에 명시된 것은 근로 여건에 부정적 영향을 미치는 환경을 개선하기 위함이다. 직장 내 성차별적 괴롭힘이 가져오는 문제는 근로자들의 직장 생활을 통하여 포괄적으로 추론할 수 있다. 본 연구에서는 근로자들의 직장 생활에 대하여 질문하였다. 해당 질문의 응답이 피해 여부에 따라 차이가 있는지를 분석함으로써 직장 내 성차별적 괴롭힘이 가져오는 문제점에 대한 함의를 얻을 수 있을 것이다.

직장 생활을 크게 두 가지 조직몰입도와 업무몰입도로 나누어 측정하였다. 요약표에서 '전반적으로 이 직장에 만족한다', '구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다', '이 직장에 계속 다니고 싶다' 문항은 조직 몰입 수준을 측정하고자 함이다. '현재 맡고 있는 일에 만족한다', '현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다', '현재 맡고 있는 일을 계속하고 싶다' 문항들은 업무 몰입 수준을 측정하기 위함이다. 1점 '매우 그렇다'에서 4점 '전혀 그렇지않다'로 4점 척도로 구분하였다.

우선 조직 몰입도 점수는 '전반적으로 이 직장에 만족한다'가 평균 2.19점, '구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다'가 2.43점, '이 직장에 계속 다니고 싶다'가 2.02점으로 나타났다. 전반적인 만족도와 이 직장을 계속 다니고 싶다는 질문에 여성이 남성보다 더 긍정적으로 응답하였다. 연령 효과가 뚜렷하여 연령이 높을수록 조직 몰입 수준이 전체적으로 높게 나타났다. 사업체 규모별로는 300인 이상에서 조직몰입 점수가 높게 나타나고 있고 민간부문에 비하여 공공부문 및 협단체 근로자들이 조직몰입 점수를 높게 주고 있다. 정규직은 비정규직에 비하여 전반적 직장 만족도와 직장에 계속 다니고 싶다는 응답에 긍정적으로 답변하였다.

성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 조직 몰입도를 나누어 보면 세 문항 모두 비 피해자가 긍정적으로 응답하고 있음을 알 수 있다. 뒤에 보다 상세한 분석을 통하여 나타나겠지만 피해 경험자의 조직 몰입수준이 낮아진다는 것을 유추할 수 있다.

업무몰입 수준을 보여주는 '현재 맡고 있는 일에 만족한다'는 2.15점, '현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다'가 2.15점, '현재 맡고 있는 일을 계속하고

싶다'는 2.07점으로 나타났다. 여성은 남성에 비하여 '현재 맡고 있는 일에 만족한다'와 '현재 맡고 있는 일을 계속하고 싶다'에서는 더 긍정적으로 응답했지만 '현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다'는 상대적으로 부정적 응답이 많았다. 업무 몰입에 있어서도 연령효과가 뚜렷하여 연령이 높을수록 긍정적으로 응답하였다. 사업체 규모가 커질수록 업무 몰입 수준도 긍정적으로 응답하는 경향이 있었고 공공부문이나 협단체 근로자들이 민간부문에 비하여 업무몰입 수준에 대해서 긍정적으로 응답하였다. 정규직과 비정규직은 큰 차이를 보이지 않았다.

성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 업무 몰입도를 나누어 보면 세 문항 모두 비 피해자가 긍정적으로 응답하고 있음을 알 수 있다. 뒤에 보다 상세한 분석을 통하여 나타나겠지만 피해 경험자의 업무 몰입수준이 낮아진다는 것을 유추할 수 있다.



〈표 IV-70〉 A14. 직장 생활 (요약)

(단위: 명, 점)

| | 1) 전반적으로 이 직장에 만족한다 | 2) 구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다 | 3) 이 직장에 계속 다니고 싶다 | 4) 현재 맡고 있는 일에 만족한다 | 5) 현재 맡고 있는 일을 영정적으로 한다 | 6) 현재 맡고 있는 일을 계속 하고 싶다 |
|------------------|----------------------------|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 전체 | (2000) 2.19 | 2.43 | 2.02 | 2.15 | 2.15 | 2.07 |
| 성별 | 남성 (1000) 2.20 | 2.43 | 2.05 | 2.16 | 2.14 | 2.11 |
| | 여성 (1000) 2.18 | 2.43 | 1.99 | 2.13 | 2.16 | 2.04 |
| 연령 | 만20세~만34세 (639) 2.26 | 2.53 | 2.17 | 2.26 | 2.33 | 2.24 |
| | 만35세~만49세 (777) 2.16 | 2.40 | 2.01 | 2.14 | 2.13 | 2.05 |
| | 만50세~만59세 (584) 2.15 | 2.35 | 1.88 | 2.04 | 1.99 | 1.92 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) 2.22 | 2.51 | 2.08 | 2.14 | 2.18 | 2.09 |
| | 30~99인 (447) 2.26 | 2.49 | 2.05 | 2.18 | 2.19 | 2.06 |
| | 100~299인 (352) 2.22 | 2.44 | 2.06 | 2.24 | 2.21 | 2.14 |
| | 300인 이상 (454) 2.05 | 2.21 | 1.87 | 2.06 | 2.03 | 2.00 |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) 2.17 | 2.43 | 1.99 | 2.14 | 2.17 | 2.07 |
| | 비정규직 (577) 2.24 | 2.42 | 2.09 | 2.16 | 2.12 | 2.07 |
| 직장 유형 | 민간 (1492) 2.24 | 2.50 | 2.07 | 2.19 | 2.20 | 2.11 |
| | 공공 및 합단체 (508) 2.04 | 2.20 | 1.89 | 2.03 | 2.03 | 1.97 |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 피해 (713) 2.39 | 2.63 | 2.19 | 2.36 | 2.36 | 2.23 |
| | 비피해 (1287) 2.08 | 2.31 | 1.93 | 2.03 | 2.04 | 1.99 |

각 문항별로 집단별 차이를 검증하였다. 표에서 나타난 비와 같이 ‘전반적으로 이 직장에 만족한다’에 대한 응답은 성별 차이는 유의하게 나타나지 않고 연령, 사업체 규모, 고용형태, 직장 유형, 성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 유의하게 차이를 보였다. 연령이 높을수록, 사업체 규모가 클수록 직장에 만족하는 것으로 나타났다. 비정규직은 정규직에 비하여 만족하지 않는 것으로 나타나고 공공부문 및 협단체가 민간부문에 비하여 만족 수준이 높다. 성차별적 괴롭힘의 비 피해자와 피해자의 직장에 대한 전반적 만족수준 차이가 유의하게 나타나 성차별적 괴롭힘은 근로자의 직장 만족 수준에 매우 뚜렷한 영향을 미친다.



〈표 IV-71〉 A14. 직장 생활 - 1) 전반적으로 이 직장에 만족한다

| | | (단위: 명, %, 점) | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|-------|------------------|---------|-------|-------------|------------|
| | | 시례수 | 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 별로 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 | 계 | t/x ² | p-value | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
| 전체 | | (2000) | 14.7 | 55.7 | 25.9 | 3.9 | 100.0 | | | 70.3 | 29.7 | 2.19 |
| | 성별 | | | | | | | | | | | |
| | 남성 | (1000) | 15.2 | 53.9 | 26.7 | 4.2 | 100.0 | 0.618 | 0.537 | 69.1 | 30.9 | 2.20 |
| | 여성 | (1000) | 14.1 | 57.4 | 25.0 | 3.5 | 100.0 | | | 71.5 | 28.5 | 2.18 |
| 연령 | 만20세~만34세 | (639) | 12.8 | 53.2 | 29.4 | 4.5 | 100.0 | | | 66.0 | 34.0 | 2.26 |
| | 만35세~만49세 | (777) | 16.1 | 55.6 | 24.6 | 3.7 | 100.0 | 4.127 | 0.016 | 71.7 | 28.3 | 2.16 |
| | 만50세~만59세 | (584) | 14.7 | 58.4 | 23.6 | 3.3 | 100.0 | | | 73.1 | 26.9 | 2.15 |
| 총사자 규모 | 1~29인 | (747) | 14.5 | 53.5 | 27.8 | 4.1 | 100.0 | | | 68.0 | 32.0 | 2.22 |
| | 30~99인 | (447) | 12.1 | 55.5 | 26.8 | 5.6 | 100.0 | | | 67.6 | 32.4 | 2.26 |
| | 100~299인 | (352) | 13.1 | 54.5 | 29.3 | 3.1 | 100.0 | 8.039 | 0.000 | 67.6 | 32.4 | 2.22 |
| | 300인 이상 | (454) | 18.7 | 60.1 | 18.9 | 2.2 | 100.0 | | | 78.9 | 21.1 | 2.05 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 14.9 | 57.1 | 24.5 | 3.5 | 100.0 | | | 72.0 | 28.0 | 2.17 |
| | 비정규직 | (577) | 14.0 | 52.2 | 29.1 | 4.7 | 100.0 | -2.136 | 0.033 | 66.2 | 33.8 | 2.24 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 12.4 | 55.4 | 27.8 | 4.4 | 100.0 | | | 67.8 | 32.2 | 2.24 |
| | 공공 및 합단체 | (508) | 21.3 | 56.3 | 20.1 | 2.4 | 100.0 | 5.609 | 0.000 | 77.6 | 22.4 | 2.04 |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 피해 | (713) | 7.4 | 51.6 | 35.3 | 5.6 | 100.0 | | | 59.0 | 41.0 | 2.39 |
| | 비피해 | (1287) | 18.6 | 57.9 | 20.6 | 2.9 | 100.0 | 9.513 | 0.000 | 76.5 | 23.5 | 2.08 |

표에서 나타난 바와 같이 '구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다'에 대한 응답은 성별 및 고용형태별 차이는 유의하게 나타나지 않고 연령, 사업체 규모, 직장 유형, 성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 유의하게 차이를 보였다. 성차별적 괴롭힘의 비 피해자와 피해자의 직장 몰입 수준에 대한 차이가 유의하게 나타나 성차별적 괴롭힘은 근로자의 직장 몰입 수준에 매우 뚜렷한 영향을 미친다.



〈표 IV-72〉 A14. 직장 생활 - 2) 구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다

| | | (단위: 명, %, 점) | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|---------------|-----------|--------------|--------------|-------|------------------|---------|-------|----------|---------|
| | 사례수 | 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 별로 그렇다 않다 | 4) 전혀 그렇다 않다 | 계 | t/x ² | p-value | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
| 전체 | (2000) | 12.4 | 41.8 | 36.7 | 9.2 | 100.0 | | | 54.2 | 45.9 | 2.43 |
| | 남성 | (1000) | 12.3 | 42.4 | 35.7 | 9.6 | 100.0 | 0.000 | 54.7 | 45.3 | 2.43 |
| 성별 | 여성 | (1000) | 12.5 | 41.1 | 37.7 | 8.7 | 100.0 | | 53.6 | 46.4 | 2.43 |
| | 만20세~만34세 | (639) | 11.3 | 37.1 | 39.1 | 12.5 | 100.0 | | 48.4 | 51.6 | 2.53 |
| 연령 | 만35세~만49세 | (777) | 12.6 | 43.6 | 35.1 | 8.6 | 100.0 | 7.955 | 56.2 | 43.8 | 2.40 |
| | 만50세~만59세 | (584) | 13.4 | 44.3 | 36.1 | 6.2 | 100.0 | | 57.7 | 42.3 | 2.35 |
| | 1~29인 | (747) | 9.8 | 38.7 | 42.2 | 9.4 | 100.0 | | 48.5 | 51.5 | 2.51 |
| 총사자 규모 | 30~99인 | (447) | 11.9 | 40.0 | 35.3 | 12.8 | 100.0 | | 51.9 | 48.1 | 2.49 |
| | 100~299인 | (352) | 10.8 | 41.8 | 40.1 | 7.4 | 100.0 | 14.205 | 52.6 | 47.4 | 2.44 |
| | 300인 이상 | (454) | 18.5 | 48.5 | 26.4 | 6.6 | 100.0 | | 67.0 | 33.0 | 2.21 |
| | 정규직 | (1423) | 12.2 | 41.7 | 37.0 | 9.1 | 100.0 | | 54.0 | 46.0 | 2.43 |
| 고용 형태 | 비정규직 | (577) | 12.8 | 41.8 | 36.0 | 9.4 | 100.0 | 0.228 | 54.6 | 45.4 | 2.42 |
| | 민간 | (1492) | 10.2 | 39.3 | 40.6 | 9.9 | 100.0 | | 49.5 | 50.5 | 2.50 |
| 직장 유형 | 공공 및 합단체 | (508) | 18.9 | 49.0 | 25.2 | 6.9 | 100.0 | 7.173 | 67.9 | 32.1 | 2.20 |
| | 피해 | (713) | 6.6 | 35.9 | 45.0 | 12.5 | 100.0 | | 42.5 | 57.5 | 2.63 |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 비피해 | (1287) | 15.6 | 45.0 | 32.1 | 7.3 | 100.0 | 8.571 | 60.6 | 39.4 | 2.31 |



표에서 나타난 바와 같이 '이 직장에 계속 다니고 싶다'에 대한 응답은 성별 및 고용형태별 차이는 유의하게 나타나지 않고 연령, 고용형태, 사업체 규모, 직장 유형, 성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 유의하게 차이를 보였다. 성차별적 괴롭힘의 비 피해자와 피해자가 직장을 계속 다니고 싶다는 문항에 대한 차이가 유의하게 나타나 성차별적 괴롭힘은 근로자의 직장 몰입 수준에 매우 뚜렷한 영향을 미친다.



〈표 IV-73〉 A14. 직장 생활 - 3) 이 직장에 계속 다니고 싶다

| | | 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 별로 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 | 계 | t/x ² | p-value | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|---------------|-----------------|-----------|-----------|--------------|--------------|-------|------------------|---------|-------|----------|---------|------|
| 전체 | 성별 | 남성 (2000) | 25.7 | 50.9 | 19.1 | 4.3 | 100.0 | | 76.6 | 23.4 | 2.02 | |
| | 여성 (1000) | 24.8 | 51.1 | 18.7 | 5.4 | 100.0 | 1.534 | 0.125 | 75.9 | 24.1 | 2.05 | |
| 연령 | 연령 | (1000) | 26.6 | 50.7 | 19.5 | 3.2 | 100.0 | | 77.3 | 22.7 | 1.99 | |
| | 만20세~만34세 (639) | 20.5 | 48.2 | 25.5 | 5.8 | 100.0 | | | 68.7 | 31.3 | 2.17 | |
| | 만35세~만49세 (777) | 24.5 | 54.4 | 17.1 | 4.0 | 100.0 | 20.935 | 0.000 | 78.9 | 21.1 | 2.01 | |
| 총사자 규모 | 연령 | (584) | 33.0 | 49.1 | 14.7 | 3.1 | 100.0 | | 82.2 | 17.8 | 1.88 | |
| | 만50세~만59세 (747) | 22.6 | 52.3 | 19.7 | 5.4 | 100.0 | | | 75.0 | 25.0 | 2.08 | |
| | 1~29인 (447) | 24.6 | 50.8 | 19.9 | 4.7 | 100.0 | | | 75.4 | 24.6 | 2.05 | |
| | 30~99인 (352) | 23.9 | 49.4 | 23.3 | 3.4 | 100.0 | 7.746 | 0.000 | 73.3 | 26.7 | 2.06 | |
| 고용 형태 | 고용 형태 | (454) | 33.3 | 49.8 | 14.1 | 2.9 | 100.0 | | 83.0 | 17.0 | 1.87 | |
| | 정규직 (1423) | 26.3 | 51.9 | 18.3 | 3.6 | 100.0 | | | 78.1 | 21.9 | 1.99 | |
| | 비정규직 (577) | 24.3 | 48.5 | 21.1 | 6.1 | 100.0 | -2.457 | 0.014 | 72.8 | 27.2 | 2.09 | |
| 직장 유형 | 직장 유형 | (1492) | 22.9 | 52.5 | 20.0 | 4.7 | 100.0 | | | 75.3 | 24.7 | 2.07 |
| | 민간 (508) | 34.1 | 46.3 | 16.5 | 3.1 | 100.0 | 4.402 | 0.000 | 80.3 | 19.7 | 1.89 | |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 성차별적 괴롭힘 | (713) | 18.2 | 50.2 | 25.9 | 5.6 | 100.0 | | | 68.4 | 31.6 | 2.19 |
| | 피해여부 (1287) | 29.8 | 51.3 | 15.3 | 3.6 | 100.0 | 7.180 | 0.000 | 81.1 | 18.9 | 1.93 | |

(단위: 명, %, 점)

표에서 나타난 바와 같이 '현재 맡고 있는 일에 만족한다'에 대한 응답은 성별 및 고용형태별 차이는 유의하게 나타나지 않고 연령, 사업체 규모, 직장 유형, 성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 유의하게 차이를 보였다. 성차별적 괴롭힘의 비 피해자와 피해자의 업무 만족 수준에 대한 차이가 유의하게 나타나 성차별적 괴롭힘은 근로자의 업무 만족 수준에 매우 뚜렷한 영향을 미친다.



〈표 IV-74〉 A14. 직장 생활 - 4) 현재 맡고 있는 일에 만족한다

| | | 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 별로 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 | 계 | t/x ² | p-value | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|---------------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|------|------------------|---------|-------|----------|---------------|
| | | 시례수 | | | | | | | | | (단위: 명, %, 점) |
| 전체 | | (2000) | 19.2 | 51.1 | 25.6 | 4.2 | 100.0 | | 70.3 | 29.8 | 2.15 |
| | 남성 | (1000) | 18.1 | 52.2 | 24.9 | 4.8 | 100.0 | | 70.3 | 29.7 | 2.16 |
| 성별 | 여성 | (1000) | 20.2 | 50.0 | 26.3 | 3.5 | 100.0 | 0.959 | 70.2 | 29.8 | 2.13 |
| | 연령 | 만20세~만34세 | (639) | 15.8 | 48.4 | 30.0 | 5.8 | 100.0 | | 64.2 | 35.8 |
| | 만35세~만49세 | (777) | 18.5 | 53.0 | 24.7 | 3.7 | 100.0 | 12.420 | 71.6 | 28.4 | 2.14 |
| | 만50세~만59세 | (584) | 23.6 | 51.5 | 21.9 | 2.9 | 100.0 | | 75.2 | 24.8 | 2.04 |
| 총사자 규모 | 1~29인 | (747) | 19.7 | 50.6 | 25.7 | 4.0 | 100.0 | | 70.3 | 29.7 | 2.14 |
| | 30~99인 | (447) | 17.2 | 53.0 | 23.9 | 5.8 | 100.0 | | 70.2 | 29.8 | 2.18 |
| | 100~299인 | (352) | 14.2 | 52.3 | 29.3 | 4.3 | 100.0 | 4.093 | 66.5 | 33.5 | 2.24 |
| | 300인 이상 | (454) | 24.0 | 49.1 | 24.2 | 2.6 | 100.0 | | 73.1 | 26.9 | 2.06 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 18.6 | 52.6 | 24.9 | 3.9 | 100.0 | | 71.2 | 28.8 | 2.14 |
| | 비정규직 | (577) | 20.6 | 47.3 | 27.2 | 4.9 | 100.0 | -0.555 | 67.9 | 32.1 | 2.16 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 17.2 | 51.1 | 27.4 | 4.3 | 100.0 | | 68.3 | 31.7 | 2.19 |
| | 공공 및 합단체 | (508) | 24.8 | 51.2 | 20.3 | 3.7 | 100.0 | 3.987 | 76.0 | 24.0 | 2.03 |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 피해 | (713) | 10.8 | 48.5 | 34.4 | 6.3 | 100.0 | | 59.3 | 40.7 | 2.36 |
| | 비피해 | (1287) | 23.8 | 52.5 | 20.7 | 3.0 | 100.0 | 9.477 | 76.3 | 23.7 | 2.03 |

표에서 나타난 바와 같이 ‘현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다’에 대한 응답은 성별 및 고용형태별 차이는 유의하게 나타나지 않고 연령, 사업체 규모, 직장 유형, 성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 유의하게 차이를 보였다. 성차별적 괴롭힘의 비 피해자와 피해자의 업무 만족 수준에 대한 차이가 유의하게 나타나 성차별적 괴롭힘은 근로자의 업무 만족 수준에 매우 뚜렷한 영향을 미친다.



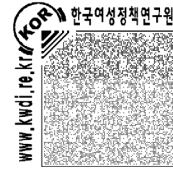
〈표 IV-75〉 A14. 직장 생활 - 5) 현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다

| | | 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 별로 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 | 계 | t/x ² | p-value | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
|---------------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|-----|------------------|---------|-------|----------|---------------|
| | | 사례수 | | | | | | | | | (단위: 명, %, 점) |
| 전체 | 남성 | (2000) | 20.5 | 47.9 | 27.6 | 4.1 | 100.0 | | 68.4 | 31.7 | 2.15 |
| | 여성 | (1000) | 20.6 | 48.0 | 27.8 | 3.6 | 100.0 | -0.511 | 68.6 | 31.4 | 2.14 |
| 연령 | 만20세~만34세 | (1000) | 20.3 | 47.8 | 27.3 | 4.6 | 100.0 | | 68.1 | 31.9 | 2.16 |
| | 만35세~만49세 | (639) | 15.0 | 44.9 | 32.4 | 7.7 | 100.0 | | 59.9 | 40.1 | 2.33 |
| | 만50세~만59세 | (777) | 20.7 | 48.5 | 27.7 | 3.1 | 100.0 | 28.951 | 69.2 | 30.8 | 2.13 |
| 총사자 규모 | 1~29인 | (584) | 26.0 | 50.3 | 22.1 | 1.5 | 100.0 | | 76.4 | 23.6 | 1.99 |
| | 30~99인 | (747) | 19.1 | 47.9 | 29.0 | 3.9 | 100.0 | | 67.1 | 32.9 | 2.18 |
| | 100~299인 | (447) | 18.3 | 49.7 | 26.4 | 5.6 | 100.0 | | 68.0 | 32.0 | 2.19 |
| | 300인 이상 | (352) | 19.0 | 45.5 | 30.7 | 4.8 | 100.0 | 5.080 | 64.5 | 35.5 | 2.21 |
| 고용 형태 | 정규직 | (454) | 25.8 | 48.0 | 23.8 | 2.4 | 100.0 | | 73.8 | 26.2 | 2.03 |
| | 비정규직 | (1423) | 20.0 | 47.6 | 28.0 | 4.4 | 100.0 | 1.333 | 67.6 | 32.4 | 2.17 |
| | 민간 | (577) | 21.5 | 48.7 | 26.5 | 3.3 | 100.0 | | 70.2 | 29.8 | 2.12 |
| 직장 유형 | 공공 및 합단체 | (1492) | 18.3 | 48.0 | 29.5 | 4.2 | 100.0 | 4.191 | 66.3 | 33.7 | 2.20 |
| | 피해 | (508) | 26.8 | 47.6 | 21.9 | 3.7 | 100.0 | | 74.4 | 25.6 | 2.03 |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 피해 | (713) | 13.3 | 44.9 | 34.5 | 7.3 | 100.0 | 8.809 | 58.2 | 41.8 | 2.36 |
| | 비피해 | (1287) | 24.4 | 49.6 | 23.7 | 2.3 | 100.0 | | 74.0 | 26.0 | 2.04 |



IV. 실태조사 결과 분석 ■ 205

표에서 나타난 바와 같이 '현재 맡고 있는 일을 계속하고 싶다'에 대한 응답은 사업체 규모와 고용형태별 차이는 유의하게 나타나지 않고 성별, 연령, 직장 유형, 성차별적 괴롭힘의 피해 여부에 따라 유의하게 차이를 보였다. 성차별적 괴롭힘의 비 피해자와 피해자의 업무 만족 수준에 대한 차이가 유의하게 나타나 성차별적 괴롭힘은 근로자의 업무 만족 수준에 매우 뚜렷한 영향을 미친다.



〈표 IV-76〉 A14. 직장 생활 - 6) 현재 맡고 있는 일을 계속 하고 싶다

| | | (단위: 명, %, 점) | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|---------------|-----------|--------------|--------------|-------|------------------|---------|-------|----------|---------|
| | 사례수 | 1) 매우 그렇다 | 2) 약간 그렇다 | 3) 별로 그렇지 않다 | 4) 전혀 그렇지 않다 | 계 | t/x ² | p-value | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] |
| 전체 | (2000) | 22.5 | 52.0 | 21.2 | 4.3 | 100.0 | | | 74.5 | 25.5 | 2.07 |
| | 남성 | (1000) | 21.0 | 51.8 | 22.7 | 4.5 | 100.0 | 1.958 | 72.8 | 27.2 | 2.11 |
| 성별 | 여성 | (1000) | 24.0 | 52.2 | 19.7 | 4.1 | 100.0 | | 76.2 | 23.8 | 2.04 |
| | 만20세~만34세 | (639) | 16.1 | 49.9 | 27.7 | 6.3 | 100.0 | | 66.0 | 34.0 | 2.24 |
| 연령 | 만35세~만49세 | (777) | 22.1 | 54.7 | 19.0 | 4.1 | 100.0 | 27.587 | 76.8 | 23.2 | 2.05 |
| | 만50세~만59세 | (584) | 30.0 | 50.7 | 17.0 | 2.4 | 100.0 | | 80.7 | 19.3 | 1.92 |
| | 1~29인 | (747) | 20.9 | 53.3 | 21.6 | 4.3 | 100.0 | | 74.2 | 25.8 | 2.09 |
| 총사자 규모 | 30~99인 | (447) | 23.5 | 51.9 | 19.5 | 5.1 | 100.0 | | 75.4 | 24.6 | 2.06 |
| | 100~299인 | (352) | 19.3 | 51.7 | 25.0 | 4.0 | 100.0 | 2.221 | 71.0 | 29.0 | 2.14 |
| | 300인 이상 | (454) | 26.7 | 50.2 | 19.4 | 3.7 | 100.0 | | 76.9 | 23.1 | 2.00 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 21.9 | 52.8 | 21.4 | 3.9 | 100.0 | | 74.7 | 25.3 | 2.07 |
| | 비정규직 | (577) | 23.9 | 50.1 | 20.6 | 5.4 | 100.0 | -0.056 | 74.0 | 26.0 | 2.07 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 20.4 | 53.0 | 22.0 | 4.6 | 100.0 | | 73.5 | 26.5 | 2.11 |
| | 공공 및 합단체 | (508) | 28.5 | 49.0 | 18.9 | 3.5 | 100.0 | 3.319 | 77.6 | 22.4 | 1.97 |
| 성차별적 괴롭힘 피해여부 | 피해 | (713) | 15.4 | 52.0 | 26.5 | 6.0 | 100.0 | | 67.5 | 32.5 | 2.23 |
| | 비피해 | (1287) | 26.4 | 52.0 | 18.3 | 3.3 | 100.0 | 6.818 | 78.4 | 21.6 | 1.99 |

3) 조직 문화와 성차별적 괴롭힘

직장 내 성차별적 언행을 가능하게 하는 조직 문화에 대해서는 다양한 의견이 있을 수 있는데, 남성 중심적 조직문화가 성차별적 조직 문화를 매개로 성차별적 언행 발생의 가능성을 높일 수 있다. 본 분석에서는 조직문화를 유추해 보고, 실제 피해 경험자와 비경험자의 주관적 응답의 차이들을 확인해 볼 수 있다. 1점은 '매우 그렇다'이고 4점은 '전혀 그렇지 않다'이다.

사생활관련 질문에 거리낌이 없다는 질문에는 2.63점, 고성이나 폭언을 자주 하는 편이다에는 3.21점, 관리자 및 경영진은 직장 내 괴롭힘에 대해 진지하게 대응하지 않는다는 2.88점, 권위적이며 상명하복 조직문화를 갖고 있다는 2.58점, 고충이나 불만을 스스럼없이 이야기하기 어렵다는 질문에 2.48점, 직원간 경쟁이 심하다는 2.98점, 조직의 화합보다 성과나 이윤창출을 우선시 한다는 2.52점 등으로 나타났다. 채용시 여성보다 남성을 선호하는 경향이 있다가 2.66점, 핵심업무 및 부서에 남성이 주로 배치되는 경향이 있다는 응답이 2.67점, 결혼/출산/육아로 인한 여성의 퇴사가 많은 편이다가 2.95점이었다. 고위직 여성이 드물다가 2.37점, 관리자는 여성보다 남성과 일하는 것을 더 편하게 여긴다가 2.56점, 관리자 및 경영진은 직장 내 성차별적 발언이나 성희롱에 대해 진지하게 대응하지 않는다는 질문에 2.93점으로 응답하였다.

조직 문화에 대한 응답에서 성별로 차이가 나는 것은 채용, 배치, 승진 등에서 남성 선호 등에 대한 것이다. 일반적인 직장 문화에 대한 것은 성별 차이가 두드러지지 않는다. 연령별 차이는 권위적 직장문화에 관련된 것으로 연령이 높을수록 그렇다고 응답하는 경향이 있다.

사업체 규모는 조직 문화와 상당한 관련을 가지고 있다. 사업체 규모가 커질수록 각종 부정적 조직문화에 대한 동의 정도가 높아지는 것을 알 수 있다. 비정규직에 비하여 정규직이 부정적인 조직문화에 동의하는 정도가 높았으며 공공 및 협단체보다는 민간부문에서 여성의 채용, 배치 등 인사관리 전반에 걸쳐 부정적으로 응답하는 경향이 있다.

가장 중요한 것은 직장 내 성차별적 괴롭힘 피해 경험자와 비경험자의 차이가 두드러지는 것이다. 이 연구에서는, 앞의 10가지 성차별적 언행 유형 중 한 가지라도 지난 1년간 경험한 자 중 이로 인해 '불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장

생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다'고 느낀 사람을 성차별적 괴롭힘의 피해경험자로 조작적으로 정의하였다. 국내 선행조사와 달리 이 연구에서는 성차별적 언행 경험에 업무환경에 미친 부정적인 영향을 추가하여 조사하였다는 점에서 성차별적 괴롭힘의 측정 관련 의의가 있다. 이렇게 피해자를 정의한 후 조직문화에 대한 평가결과를 분석하였는데, 모든 부정적 조직 문화에서 피해자는 비피해자에 비하여 동의수준이 높아서 직장 내 성차별적 언행과 부정적 조직 문화 간에는 상당한 정도의 관련성을 가지고 있다는 점을 확인할 수 있다.

〈표 IV-77〉 조직 문화 - 4점 평균 요약 (1)

(단위: 명, 점)

| 구분 | 사례수 | 사생활 관련 질문에 거리낌이 없다 | 고성/폭언을 자주 하는 편이다 | 관리자/경영진은 직장 내 괴롭힘에 대해 진지하게 대응하지 않는다 | 권위적이며 상명하복 조직 문화를 갖고 있다 | 고충이나 불만을 스스럼 없이 이야기 하기 어렵다 | 직원 간 경쟁이 심하다 | 조직의 화합보다 성과/이윤 창출을 우선 시 한다 |
|----------|----------------|--------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------|----------------------------|
| 전체 | (2000) | 2.63 | 3.21 | 2.88 | 2.58 | 2.48 | 2.98 | 2.52 |
| 성별 | 남성 (1000) | 2.65 | 3.15 | 2.88 | 2.58 | 2.56 | 2.90 | 2.48 |
| | 여성 (1000) | 2.62 | 3.27 | 2.88 | 2.59 | 2.40 | 3.06 | 2.55 |
| 연령 | 20~34세 (639) | 2.48 | 3.26 | 2.83 | 2.54 | 2.46 | 3.10 | 2.48 |
| | 35~49세 (777) | 2.64 | 3.19 | 2.90 | 2.62 | 2.51 | 2.98 | 2.54 |
| | 50~59세 (584) | 2.79 | 3.19 | 2.91 | 2.58 | 2.48 | 2.85 | 2.52 |
| 종사자 규모 | 1~29인 (747) | 2.56 | 3.19 | 2.93 | 2.75 | 2.53 | 3.17 | 2.65 |
| | 30~99인 (447) | 2.73 | 3.21 | 2.88 | 2.55 | 2.49 | 2.96 | 2.50 |
| | 100~299인 (352) | 2.65 | 3.19 | 2.82 | 2.51 | 2.45 | 2.87 | 2.41 |
| | 300인 이상 (454) | 2.65 | 3.26 | 2.84 | 2.40 | 2.42 | 2.77 | 2.40 |
| 고용 형태 | 정규직 (1423) | 2.62 | 3.19 | 2.87 | 2.56 | 2.47 | 2.97 | 2.46 |
| | 비정규직 (577) | 2.68 | 3.27 | 2.92 | 2.65 | 2.51 | 3.00 | 2.67 |
| 직장 유형 | 민간 (1492) | 2.62 | 3.18 | 2.86 | 2.61 | 2.49 | 2.97 | 2.40 |
| | 공공/협단체 (508) | 2.68 | 3.30 | 2.94 | 2.51 | 2.45 | 3.01 | 2.85 |
| 성차별적 괴롭힘 | 피해 (713) | 2.41 | 2.93 | 2.51 | 2.24 | 2.20 | 2.81 | 2.24 |
| | 비피해 (1287) | 2.76 | 3.37 | 3.09 | 2.78 | 2.64 | 3.07 | 2.67 |

〈표 IV-78〉 조직 문화 - 4점 평균 요약 (2)

(단위: 명, 점)

| 구분 | 사례수 | 채용 시 여성보다 남성을 선호하는 경향이 있다 | 핵심 업무/부서에 남성이 주로 배치되는 경향이 있다 | 결혼/출산/육아로 인한 여성의 퇴사가 많은 편이다 | 고위직 여성이 드물다 | 관리자는 여성보다 남성과 일하는 것을 더 편하게 여긴다 | 관리자/경영진은 직장 내 성차별적 발언/성희롱에 대해 진지하게 대응하지 않는다 | |
|----------|----------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------|--------------------------------|---|------|
| 전체 | (2000) | 2.66 | 2.67 | 2.95 | 2.37 | 2.56 | 2.93 | |
| 성별 | 남성 | (1000) | 2.55 | 2.59 | 3.03 | 2.37 | 2.52 | 3.00 |
| | 여성 | (1000) | 2.77 | 2.75 | 2.88 | 2.38 | 2.59 | 2.85 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 2.66 | 2.70 | 2.93 | 2.35 | 2.56 | 2.88 |
| | 35~49세 | (777) | 2.63 | 2.65 | 2.92 | 2.39 | 2.54 | 2.94 |
| | 50~59세 | (584) | 2.69 | 2.66 | 3.03 | 2.37 | 2.57 | 2.96 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 2.81 | 2.82 | 3.01 | 2.62 | 2.73 | 2.98 |
| | 30~99인 | (447) | 2.67 | 2.70 | 2.95 | 2.44 | 2.59 | 2.95 |
| | 100~299인 | (352) | 2.55 | 2.53 | 2.81 | 2.14 | 2.41 | 2.89 |
| | 300인 이상 | (454) | 2.48 | 2.50 | 2.97 | 2.09 | 2.34 | 2.84 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 2.57 | 2.60 | 2.94 | 2.30 | 2.50 | 2.92 |
| | 비정규직 | (577) | 2.89 | 2.84 | 2.99 | 2.55 | 2.69 | 2.95 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 2.62 | 2.62 | 2.88 | 2.32 | 2.54 | 2.92 |
| | 공공/협단체 | (508) | 2.78 | 2.81 | 3.17 | 2.53 | 2.61 | 2.94 |
| 성차별적 괴롭힘 | 피해 | (713) | 2.33 | 2.35 | 2.65 | 2.05 | 2.23 | 2.47 |
| | 비피해 | (1287) | 2.84 | 2.85 | 3.12 | 2.55 | 2.74 | 3.18 |

2. 포커스 그룹 인터뷰(Focus group interview)

직장 내 성차별적 괴롭힘 양상과 피해 결과, 피해자 인식 등을 파악하기 위한 목적에서 FGI를 실시하였다. 성차별적 괴롭힘 실태를 파악하기 위해 언행 유형을 어떻게 설정할 것인지 파악하는 것이 FGI의 중요한 목적이다. 또한 직장 괴롭힘과 성희롱, 성차별 관련 선행연구 결과에 따르면 성별, 연령, 직장 내 여성의 비율 등에 따라 피해 경험률이 달라지는 것으로 나타났다는 점을 고려하여, 이러한 주요 변수에 따른 양상 변화를 파악하는 것도 FGI의 목적이었다. 총 32명의 남녀 근로자를 참여자 특성에 따라 다섯 그룹으로 구분하였고 그룹 별로 각 1회씩 인터뷰를 진행하였다.

가. 연구 방법

1) FGI 내용

구조화된 설문지를 활용하여 포커스 그룹 인터뷰를 진행하였다. 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태 부문에서는 괴롭힘 유형, 발생 상황, 가해자 특성, 피해자 특성 등을 파악하였고, 남성 비율이 높은 직장에서 발생하는 성차별적 괴롭힘에 중점을 두었다. 직장 내 성차별적 괴롭힘에 따른 피해 결과 부문에서는 업무 관련 피해, 신체적·정신적 건강관련 피해, 2차 피해 등을 탐색하였고, 직장 내 성차별적 괴롭힘 인식 부문에서는 피해자가 지각하는 괴롭힘 매개 요인, 대처 방법 등을 파악하였다.

〈표 IV-79〉 인터뷰 내용

| 구 분 | 내 용 | |
|--------|---|--|
| 괴롭힘 양상 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 피해 유형 ■ 가해자 특성 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 괴롭힘이 발생하는 상황 ■ 피해자 특성 |
| 피해 결과 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 고용 및 업무관련 피해 ■ 2차 피해 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 신체적·정신적 건강관련 피해 |
| 피해자 인식 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 매개 요인 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 대처 방식 |

2) 참여자 구성

직장 내 성차별적 괴롭힘 실태를 다각적으로 탐색하기 위하여 근무 경력, 업무 특성, 노동 조건 등을 다층화하여 참여자를 선정하였다. 참여자 모두 수도권에 거주하고 있으며, 근무 기간은 현재 근무하고 있는 직장을 기준으로 제시하였다.

A그룹은 5년 미만의 근무 경력을 가진 20대와 30대 초반 여성 그룹이다. 업종과 업무, 여성 비율 등은 다르지만 ‘사회 초년생’, ‘젊은 여성 직원’, ‘낮은 직급’이라는 공통점이 있다. 즉 나이 어린 신입 여성 직원이 경험하는 직장 내 성차별적 괴롭힘을 파악하기 위하여 구성된 그룹이다.

〈표 IV-80〉 A 그룹 참여자 : 경력 5년 미만 여성(21~31세)

| 구분 | 나이 | 업종 | 업무 | 전체 직원(명) | 여성 비율(%) | 고용 형태 | 임금(원) | 근속 기간 |
|-----|----|-------|-----|----------|----------|-------|-------|-------|
| 이** | 21 | 보건 | 간호 | 70 | 75 | 정규직 | 3천만 ↓ | 14개월 |
| 하** | 26 | 기술서비스 | 사무 | 24 | 80 | 정규직 | 4천만 ↓ | 3개월 |
| 박** | 28 | 제조 | 사무 | 120 | 20 | 정규직 | 4천만 ↓ | 58개월 |
| 안** | 29 | 서비스 | 사무 | 16 | 50 | 정규직 | 4천만 ↓ | 35개월 |
| 김** | 30 | 제조 | 사무 | 400 | 70 | 정규직 | 4천만 ↓ | 24개월 |
| 최** | 31 | 제조 | 디자인 | 100 | 40 | 정규직 | 4천만 ↓ | 53개월 |

B그룹은 40대 이상 비정규직 여성 그룹으로 업무는 다르지만 여성이 많이 종사하는 업종에 있으며, 참여자 모두 비정규직이라는 공통점이 있다. B그룹에서는 고용이 불안정한 중장년 여성들이 경험하는 성차별적 괴롭힘 파악에 초점을 두었다.

〈표 IV-81〉 B 그룹 참여자 : 사무직·서비스직·판매직 여성(44~61세)

| 구분 | 나이 | 업종 | 업무 | 전체 직원(명) | 여성 비율(%) | 고용 형태 | 임금(원) | 근속 기간 |
|-----|----|----|-----|----------|----------|-------|-------|-------|
| 김** | 51 | 교육 | 사무 | 100 | 70 | 계약직 | 3천만 ↓ | 14개월 |
| 양** | 44 | 제조 | 사무 | 30 | 30 | 무기계약직 | 3천만 ↓ | 3개월 |
| 박** | 60 | 교육 | 상담 | 50 | 60 | 계약직 | 3천만 ↓ | 24개월 |
| 윤** | 61 | 복지 | 서비스 | 200 | 90 | 계약직 | 3천만 ↓ | 53개월 |
| 황** | 54 | 제조 | 판매 | 여성 비율 높음 | | 계약직 | 3천만 ↓ | 144개월 |
| 장** | 61 | 제조 | 판매 | 여성 비율 높음 | | 계약직 | 3천만 ↓ | 58개월 |

C그룹은 단순노무직·기능직·생산직에 종사하는 40대 이상 여성 그룹이다. B그룹과 C그룹 모두 중장년층 여성이라는 공통점이 있지만 B그룹 참여자들이 사무, 상담, 서비스, 판매 업무를 담당한다면, C그룹 참여자들은 환경 미화, 생산, 기술 업무를 담당한다는 점에서 차이가 있다. 즉 C그룹은 업무에 따라 중장년 직장 여성의 성차별적 괴롭힘에 차이가 있는지 파악하기 위해 구성된 그룹이다.

〈표 IV-82〉 C 그룹 참여자 : 단순노무직·기능직·생산직 여성(42~60세)

| 구분 | 나이 | 업종 | 업무 | 전체 직원(명) | 여성 비율(%) | 고용 형태 | 임금(원) | 근속 기간 |
|-----|----|------|------|------------|----------|-------|-------|-------|
| 강** | 55 | 시설관리 | 환경미화 | 90 | 90 | 계약직 | 3천만 ↓ | 21개월 |
| 서** | 60 | 시설관리 | 환경미화 | 인력파견(정보없음) | | 계약직 | 2천만 ↓ | 14개월 |
| 김** | 54 | 제조 | 생산 | 50 | 80 | 계약직 | 3천만 ↓ | 25개월 |
| 박** | 42 | 제조 | 생산 | 250 | 40 | 정규직 | 4천만 ↓ | 31개월 |
| 엄** | 49 | 제조 | 기술 | 100 | 10 | 정규직 | 3천만 ↓ | 120개월 |

D그룹은 남성 비율이 더 높은 여성 그룹으로 전통적으로 남성들이 종사해 온 직종에 근무하는 정규직 여성 그룹이다. 남성과 동일하게 현장에서 업무를 수행하는 참여자도 있고, 사무 업무만 보는 참여자도 있으나 참여자 모두 여성의 비율이 현저히 낮은 직장에서 근무한다는 공통점이 있다.

〈표 IV-83〉 D 그룹 참여자 : 남성 비율이 더 높은 직장 여성(26~45세)

| 구분 | 나이 | 업종 | 업무 | 전체 직원(명) | 여성 비율(%) | 고용 형태 | 임금(원) | 근속 기간 |
|--------------------|-----|-------|----|----------|----------|-------|-------|---------|
| 노** | 26 | 운수 | 기술 | 2만 | 45 | 정규직 | 4천만 ↑ | 19개월 |
| 김** | 29 | 운송 | 사무 | 22 | 10 | 정규직 | 3천만 ↓ | 52개월 |
| 김** | 31 | 지원서비스 | 사무 | 2000 | 30 | 정규직 | 3천만 ↓ | 19개월 |
| 이** | 33 | 제조 | 기능 | 남성 비율 높음 | | 정규직 | 4천만 ↑ | 84개월 |
| 김** | 40 | 제조 | 사무 | 100 | 30 | 정규직 | 4천만 ↑ | 108개월 |
| 이** | 42 | 건설 | 사무 | 100 | 25 | 정규직 | 3천만 ↓ | 51개월 |
| 송** | 45 | 운수 | 사무 | 120 | 2 | 정규직 | 4천만 ↑ | 228개월 |
| 개별 ¹¹²⁾ | 40대 | 제조 | 기술 | 6000 | 12 | 정규직 | 4천만 ↑ | 30개월 이상 |

E그룹은 경력 5년 미만의 남성 그룹이다. A그룹과 마찬가지로 업종과 업무, 성비 등은 다르지만 '사회 초년생', '젊은 남성 직원', '낮은 직급'이라는 공통점이 있다. 즉 나이 어린 신입 남성 직원이 경험하는 직장 내 성차별적 괴롭힘을 파악하기 위하여 구성된 그룹이다.

112) 이 참여자는 소속 남초 사업장에 거의 최초로 배치된 여성이라는 특수성으로 인해 신분이 노출될 가능성을 우려하여 1:1 면접으로 진행하였음.

〈표 IV-84〉 E 그룹 참여자 : 경력 5년 미만 사무직·서비스직·전문직 남성(27~33세)

| 구분 | 나이 | 업종 | 업무 | 전체 직원(명) | 여성 비율(%) | 고용 형태 | 임금(원) | 근속 기간 |
|-----|----|-------|----|----------|----------|-------|-------|-------|
| 김** | 27 | 정보통신 | 사무 | 100 | 5 | 정규직 | 3천만 ↓ | 17개월 |
| 김** | 30 | 교육 | 사무 | 9 | 55 | 정규직 | 3천만 ↓ | 59개월 |
| 김* | 29 | 지원서비스 | 사무 | 11 | 20 | 정규직 | 3천만 ↓ | 40개월 |
| 김** | 30 | 정보통신 | 기능 | 20 | 10 | 정규직 | 3천만 ↓ | 40개월 |
| 이** | 31 | 시설관리 | 기술 | 200 | 30 | 정규직 | 4천만 ↓ | 15개월 |
| 장** | 32 | 정보통신 | 사무 | 100 | 30 | 정규직 | 4천만 ↓ | 16개월 |
| 김** | 33 | 정보통신 | 영업 | 130 | 5 | 정규직 | 4천만 ↓ | 44개월 |

3) FGI 일정

FGI는 2020년 7월 2일부터 2020년 7월 10일 사이에 진행되었다.

〈표 IV-85〉 인터뷰 일정

| | 일 시 | 장 소 |
|-------------------|--------------------------|---------------------|
| A | 2020년 7월 2일 (목) 7시 - 9시 | 마크로밀 엠브레인 10B층 좌담회실 |
| B | 2020년 7월 7일 (화) 7시 - 9시 | 마크로밀 엠브레인 12층 좌담회실 |
| C | 2020년 7월 8일 (수) 7시 - 9시 | 마크로밀 엠브레인 12층 좌담회실 |
| D ¹¹³⁾ | 2020년 7월 9일 (목) 7시 - 9시 | 마크로밀 엠브레인 3층 좌담회실 |
| E | 2020년 7월 10일 (금) 7시 - 9시 | 마크로밀 엠브레인 10A층 좌담회실 |

113) D그룹의 개별 참여자는 2020년 7월 6일(월)에 개별적으로 인터뷰하였다.

나. 연구 결과

FGI 분석 결과 직장 내 성차별적 괴롭힘은 성적 대상화, 외모 강조, 성역할 고정관념으로 유형화 되었다. 성차별적 괴롭힘은 고용 불이익, 의욕 상실, 질병 발생, 부정적 평판, 따돌림과 같은 피해를 발생시키는 것으로 나타났다. 피해자가 인식하는 성차별적 괴롭힘의 매개 요인은 직장 규모, 업무 특성, 사업주(상사)의 인식, 고용형태, 직급, 남녀 성비와 관련되어 있었다. 성차별적 괴롭힘에 대한 피해자의 대처방식은 퇴직·이직, 문제 제기, 현실 타협, 자포자기로 나타났고, 대처방식은 피해자의 연령 및 직장 내 지위, 남성 비율, 고용 형태에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-86〉 주요 분석 결과

| 구 분 | 주요 내용 | |
|----------------|------------|--|
| 성차별적 괴롭힘 피해 유형 | 성적 대상화 | 직원이 아닌 이성으로 여성을 대함. |
| | 외모 평가 및 통제 | 보기 좋은 외모를 남녀 직원 모두에게 강조함. 여성에게는 보기 좋은 외모를 강요함. |
| | 고정된 성역할 강요 | 남성다운, 여성다운 성역할을 강요함. |
| 성차별적 괴롭힘 결과 | 고용 불이익 | 여성은 채용, 승진, 급여, 업무 배치, 고용 유지 등에서 부당한 인사 조치를 경험함. |
| | 의욕 상실 | 업무 몰입 및 조직 충성도 저하됨. |
| | 건강 문제 | 공황, 우울 등의 정신건강 문제 발생함. |
| | 부정적 평판 | 피해자에 대한 부정적 소문이 퍼짐. |
| | 따돌림 | 문제 제기한 피해자를 따돌림. |
| 괴롭힘 매개 요인 | 직장 규모 | 중소기업, 영세기업은 시스템에 한계가 있음. |
| | 업무 특성 | 업무 자체가 괴롭힘 매개 요인으로 작용함. |
| | 사업주(상사) 인식 | 사업주(상사)의 성역할 고정관념이 조직문화에 영향 미침. |
| | 고용형태 | 비정규직이라서 피해를 당함. |
| | 직급 | 하위 직급이라서 피해를 당함. |
| | 남녀 성비 | 남성 비율 높을수록 상명하복 분위기 강함. 남성 비율 높을수록 남성에게 적합한 업무 환경임. |
| 피해자의 대처 방식 | 퇴직·이직 | 재취업이 용이한 20·30대는 소극적으로 회피함. |
| | 문제 제기 | 정규직 30·40대는 적극적으로 개선을 요구함. |
| | 현실 타협 | 남성 비율이 높고, 정규직인 여성은 '그러려니'함. |
| | 자포자기 | 재취업, 재계약이 어려운 50·60대는 자포자기함. |

1) 직장 내 성차별적 괴롭힘 피해 유형

직장 내 성차별적 괴롭힘은 성적 대상화, 외모 강조, 성역할 고정관념으로 유형화 되었다. 성적 대상화는 피해자를 직원이 아닌 이성으로 대하는 괴롭힘이며, 외모 평가 및 통제는 보기 좋은 외모를 강요하는 괴롭힘을 의미한다. 고정된 성역할 강요는 남성에게는 남성다운 성역할을, 여성에게는 여성다운 성역할을 요구하며 고정관념에 순응하지 않을 때 가해지는 괴롭힘을 의미한다.

〈표 IV-87〉 성차별적 괴롭힘 피해 유형

| 유형 | 주요 내용 |
|------------|---|
| 성적 대상화 | 직원이 아닌 이성으로 여성을 대함. |
| 외모 평가 및 통제 | 보기 좋은 외모를 남녀 직원 모두에게 강조함. 여성에게는 보기 좋은 외모를 강요함. |
| 고정된 성역할 강요 | 남성다운, 여성다운 성역할을 강요함. |

가) 성적 대상화

회식 등의 자리에서 여성을 동료 직원이 아닌 '여자'로 대하거나 직장 밖에서 사적인 만남 등을 요구하는 괴롭힘이 발생하고 있었다.

회식 같은 데나 식사 자리에서는 술 한 잔만 들어가면 직원 대 직원이 아니라 남자 대 여자로 생각하는 그런 얘기들을 하실 때가 있어요. “주말에 우리 다 산에 갈 건데 여자들도 꺼라 우리가 가서 술도 사 주고 밥도 사 주고 뭇도 해주고 다 해줄게.”라고 (D그룹, 45세, 송00)

사십이 넘은 저한테도 트와이스(걸그룹) 이런 거를 바라고 그러세요. 말도 안 되는. 그게 재미로도 그러시지만 어찌 되었든지 간에 그거 자체로도 여자를 하나의 노래방 안에서 하나의 그런 놀이감 (중략) 본인들의 즐거움거리로 여기시는 게 있어요. (D그룹, 42세, 이00)

약간 딱 붙는 원피스를 입고 간 적이 있어요. 원장님이랑 눈이 마주쳤는데 “그래 여자는 딱 붙는 거를 입어야지 붙업 되고 예쁜 거 같아 이런 식으로 자주 자주 입고.”라는 이야기를 (A그룹, 21세, 이00)

나) 외모 평가 및 통제

남녀 모두 머리 모양, 옷차림, 화장 유무, 체중 등을 지적하며 직원의 외모를 평가 및 통제하는 것이 성차별적 괴롭힘에 해당한다고 보고하였다.

남자들한테도 그런 거는 있어요. 머리 스타일 바꾸면 군인이나 이런 식으로 얘기할 때 있고 요즘에 짧게 많이 짜르니까 그렇게 얘기 하거나 옷 같은 거 입으면 “아빠 양복 입었냐?” 이런 식으로 지적을 (A그룹, 28세, 박00)

먹고 싶은 거 스트레스를 안 받고 먹는 편인데 제가 밥을 먹고 카페를 가서 케익을 먹는데 갑자기 상사 분이 제 손을 치는 거예요. “야 살찌.” 그런 경우도 있었고 “너 다이어트 안 해?” (중략) 남자 상사가 오히려 항상 다이어트를 하고 있어야 된다는 생각을 갖고 있는 거 같아요. 그런 게 기분이 안 좋더라고요. (A그룹, 29세, 안00)

회의를 하는데 여자 본부장님이 (남자 직원에게) 오늘은 살 좀 많이 뺐어? 이런 식으로 얘기를 하세요. (같이 들던 살찐) 그 여자 직원도 같이 불편해해요. (중략) 이거에 대해서는 남녀 차별도 없고 공통적으로 얘기를 하는 거 같은데 (E그룹, 32세, 장00)

그러나 남성이 외모 관리를 권유받는 정도에 그쳤다면 여성은 특정 신체 부위를 지적당하거나 ‘예쁘고 날씬한 외모 되기’를 강요받고 있었다. 즉 남녀 모두 피해를 경험하지만 여성이 외모 평가 및 통제를 더 강하게 받고 있는 것이다.

남자들한테도 살이 좀 찼네. 이런 식으로 말을 하는데 그게 차이가 있다면 남자한테는 밥 좀 조금 먹어 살 좀 조금 빼라 하고 끝나는데 여자한테는 구체적인 부위를 언급 한다든가 그런 식으로 뉘앙스가 조금 다르더라고요. (중략) 그런 것들이 굉장히 큰 스트레스였어요. (A그룹, 31세, 최00)

화장 안 한다고 남자 상사 분이 매너가 없다고 그러시더라고요. (중략) 부당하다고 생각이 들더라고요. 여자들한테 외모는 더 관심이 가는 편인 거 같고 (A그룹, 28세, 박00)

제가 머리가 길었는데 자르니까 연애하는 거 포기하는 거야 이런 얘기하고 여자는 머리가 길어야 돼 이런 얘기하니까 되게 기분이 나쁘더라고요.(그룹 4, 33세, 이00)

(대표실 문을) 이렇게 열면 제 자리가 바로 앞이었어요. 저는 항상 예쁘게 하고 있어야 되요. 화장을 안 했으면 재 화장 시켜. 옷이 그랬으면 옷 예쁜 거 입게 해라. 그런 것들이 너무 싫었어요. (D그룹, 40세, 김00)

특히 사업주나 상사가 보기 좋은 외모를 기대할수록 외모 평가 및 통제로 인한 괴롭힘이 더 강하게 나타났는데, 보기 좋은 외모가 아닌 여성은 처음부터 채용이 되지 않거나 부서 이동, 해고 등의 괴롭힘을 겪고 있었다.

모 이사님은 여직원 뽑을 때 뚱뚱한 애 절대 뽑지 말라고 해요. 뚱뚱하면 재 다른 데로 보내라고 대놓고 옆에다가 그래요. 여자는 뚱뚱하면 안 된대요. 그래서 지나가다가 눈에 거슬러서 뚱뚱하면 재 다른 데로 보내라고 하고 뽑지 말라고 하고 그렇게 대놓고 얘기 하면 다음 날 보면 그 직원이 없어졌어요. (B그룹, 54세, 황00)

다) 고정된 성역할 강요

피해자들은 성역할 고정관념에 따른 업무 방식을 요구받고 있었다. 이러한 방식은 업무 특성과 관계없이 요구되는 것으로 남성에게는 남자다움을 여성에게는 여자다움을 강조하는 업무 수행 방식이다.

남성은 불평불만 없이 주어진 일을 독립적으로 수행하지 못할 때 남자답지 못하다는 성차별적 괴롭힘을 경험하는 것으로 나타났다.

다짜고짜 ‘이런 거를 해와.’라고 막무가내 식으로 일을 던지는 경우들 남자가 이것도 못 하나 이런 식으로 굽는 말을 하는 경우를 본 적이 있어요. 다른 부서와 어떤 직원이나 이런 게 있을 때는 전혀 완전 정반대로 행동을 하는 거죠. (E그룹, 33세, 심00)

업무를 하다가 회사에 대해 불만이 있거나 업무에 대한 불만이 있거나 하면 (중략) ‘에이 남자가 이런 거까지 얘기해?’라고 하는 거 같은 느낌을 많이 받았거든요. 그게 제일 별로였던 거 같아요. (E그룹, 33세, 김00)

여성은 음료 준비, 손님 접대와 같은 돌봄 역할을 강요받거나 순종적인 의사 표현 방식을 요구받을 때 성차별적 괴롭힘을 경험하는 것으로 나타났다.

입사했을 때 여직원 상사가 '당연히 여자가 해야 된다. 이거는 여자가 해야 된다.'라고 저를 시킬 때가 이해가 안 갔어요. 굳이 커피를 꼭 여자가 탈 필요가 없잖아요. 그 여자 상사마저도 그렇게 생각하고 있다는 게 지금도 불만이 있기는 해요. (A그룹, 28세, 박00)

팀장인데 약간 꼰대 같은 팀장인데 뭐만 하면 '여자는 말대꾸 하면 안돼.' 이렇게 말을 하는 거예요. 계속 툭툭 시비 걸면서 뭐 하면 '여자는 뭐 이러면 안 돼.' 이런 식으로 하니까 그래서 제가 그거를 참다 참다 안 되어서 말다툼을 했어요.. (D그룹, 31세, 김00)

한편 여성은 성역할 고정관념에 따른 역할과 근로자로서 역할을 동시에 요구받고 있었다. 즉 업무는 업무대로 하면서, '장보고 시중드는 일'과 같이 가정에서 주부가 해오던 일도 함께 강요받고 있는 것이다.

처음에는 손님이시니까 저도 한두 번은 타드릴 수가 있는데 맨날 출석 체크를 하시는 거예요. 제 옆에 와가지고 '나 냉커피가 먹고 싶네.' (이라고 말하며) 맨날 오니까 저도 너무 스트레스를 받는 거예요. 내가 솔직히 커피 타러 여기를 출근하는 사람도 아닌데 (D그룹, 31세, 김00)

워크숍 같은 거를 총괄로 할 때는 식당을 예약을 하고 장을 한 번씩 봐야 하거든요. 그게 늘 저의 일로 돌아와요. 총무부나 이런 곳에서 당연히 해야 할 업무예요. (중략) 주부라는 이유로 여자라는 이유로 그런 거 당연히 딱 모든 일에 성적인 역할이 정해져 버리는 그런 것들이 있잖아요. 그런 게 아직도 좀 부당하다고 느껴져요. (D그룹, 42세, 이00)

2) 성차별적 괴롭힘 결과

성차별적 괴롭힘은 고용 불이익, 의욕 상실, 질병 발생, 부정적 평판, 따돌림과 같은 피해를 발생시키는 것으로 나타났다. 고용과 관련하여 업무 배정, 승진, 급여, 고용 지속 등에서 불이익이 발생하였고, 업무 몰입 및 조직 충성도가 저하되었다. 또한 정신적 어려움을 겪거나 피해자에 대한 부정적 소문이 퍼지고, 문제를 제기한 피해자가 오히려 사내에서 따돌림을 당하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-88〉 성차별적 괴롭힘 결과

| 괴롭힘 결과 | 주요 내용 |
|--------|--|
| 고용 불이익 | 여성은 업무 배정, 승진, 급여, 고용 유지 등에서 부당한 인사 조치를 경험함. |
| 의욕 상실 | 업무 몰입 및 조직 충성도 저하됨. |
| 건강 문제 | 공황, 우울 등의 정신건강 문제 발생함. |
| 부정적 평판 | 피해자에 대한 부정적 소문이 퍼짐. |
| 따돌림 | 문제 제기한 피해자를 따돌림. |

가) 고용 불이익

업무 배정, 승진 등에서 발생하는 성차별적 괴롭힘은 주로 중요한 업무, 전문성이 요구되는 업무는 남성에게 주어지고, 여성은 남성과 동일한 업무 역량이 있음에도 불구하고 단순 업무가 배정되는 식으로 나타났다. 이러한 현상이 비단 남성이 여성보다 많은 비율을 차지하는 회사에서만 국한되지 않는다는 점 또한 확인되었다

프로그램을 다루는 일을 남직원들에게 시키고 여직원들은 페이퍼를 비교하는 단순 업무 정도를 계속 시키는 거예요. 우리도 프로그램 할 수 있는데 그래서 저희도 그거 하면 안 되겠느냐 얘기 했었어요. (그런데) 안 하셔도 될 거 같다고 딱 잘라서 얘기하시더라고요. 그때부터 (단순 업무 정도가) 우리의 일이구나 싶어서... 업무 분담하는데 있어서 차별을 받았던 거 같아요. (A그룹, 26세, 하00)

남자(상사)분이셨는데 뭔가 어려운 업무가 있으면 무조건 남자 직원한테 먼저 시키는 그런 게 (있었어요). (제가 먼저) 제가 할게요라고 (했는데) ‘아냐 재 시켜. 재가 하라고 해.’(라고 했어요.) 왜 굳이 저 남자 직원에게 시키지 (라는 생각이 들었어요.) 내가 더 한가하고 내가 더 능력이 되고 그런데 그냥 그 남자 직원한테만 시키는 거예요. (A그룹, 30세, 김00)

또한, 남성 비율이 높은 직장에서도 남성에게 우선적으로 주요 업무가 배정되는 것으로 나타났다. 이는 결과적으로 남성이 여성보다 더 많은 실적을 쌓게

되고 그에 따라 더 빨리 승진하는 결과로 이어졌다. 성차별적 괴롭힘의 결과는 당장의 불쾌감과 스트레스, 의욕 저하 뿐 아니라 보다 장기적인 차원에서의 고용 불이익을 일으키는 원인이 되었다.

팀장이 3년 연속으로 여자들만 다 D를 준 거예요. 되게 기분은 나빴지만 따지기가 애매하고 시험 보는 것도 아니고 해서 넘어 갔는데 그 다음 해에도 세 번째로 여자가 D를 받으니까 (중략) 성차별 인 거 같다 그렇게 얘기를 해서 팀장이 바뀐 적이 있었거든요. (D그룹, 33세, 이00)

저희가 승진을 하려면 프로젝트를 해야 하는 회사인데 프로젝트에 참여 할 수가 있는 기회가 남직원들한테 더 많고요. 매니저들이 프로젝트에 어떤 사람이 참석할지 각 부서에서 뽑는데 여직원을 뽑지는 않아요. (D그룹, 40세, 이00)

한편 동일 업무, 동일 직급이더라도 남성 비율이 높은 직장에서는 여성이 남성보다 급여가 낮은 것으로 나타났다. 급여 차이는 채용 순간부터 발생했으며, 군 복무에 대한 경력 인정과 남성 가장이라는 인식하에 남성 직원에게 더 많은 급여가 지급되었다. 승진이 빠른 남성과 승진이 지체된 여성의 급여차이는 시간이 지날수록 더 벌어졌다.

여직원들은 출발선부터가 급여가 달라요. 똑같은 경력직이라고 하더라도 스타트부터가 남자 직원들 보다 급여가 낮게 책정이 되고 진급도 너무 터나가는 아니지만 조금씩 늦어지게 조금씩 누락 시키는 경우가 있어요. (C그룹, 49세, 엄00)

군대를 다녀와서 일찍 승진을 시켜줬다고 하더라고요. 그 2년을 (경력으로 인정해준다고). 저는 전혀 저희 경력에 유관 경력인 거 같지 않는데 오히려 제가 석사를 해서 제가 더 우대를 받아야 될 거 같은데 대표님이 말씀 하신 조건은 전혀 납득이 되지 않았어요. (D그룹, 45세, 송00)

남성 비율이 높은 직장에서는 남성을 생계부양자로 인식하는 직장 문화가 견고하게 형성되어 있었다. 이러한 문화가 급여를 매개로 한 성차별적 괴롭힘에서 강력하게 작동한 결과, 급여 책정 시 생계부양자로서 남성의 지위가 여성의 능력, 경력보다 중요한 기준이 된 것으로 보인다.

이사님이 (중략) 여자가 하는 일이 따로 있고 남자가 하는 일이 따로 있는데 어떻게 너를 남자인 애보다 더 잘 챙겨 줄 수가 있겠느냐고 하시는 거예요. 그런데 솔직히 컴퓨터 두드리는데 무슨 여자 남자가 있어요. 그게 무슨 말 씀이냐고 물어 봤더니 아니 개는 가정도 꾸려야 되고 가장이 될 사람이지 않느냐 이런 식으로 저한테 말씀을 하시는 거예요. 그런데 저도 어차피 똑 같이 돈 벌어서 결혼을 해야 하는 입장인데 (D그룹, 29세, 김00)

직원들이랑 연봉 협상 할 때 아무래도 여자 혼자고 직원들이 기술직이기는 하지만 저도 나를 자격증도 많이 있는데 그 연봉 협상 할 때 그게 너무 인 상 값이 너무 크더라고요. 저는 진짜 이만큼 티도 안 나게 올리면 다른 직 원들은 엄청 많이 올려주고 그거에 대해서도 스트레스를 많이 받았었고 (D 그룹, 31세, 김00)

남성 생계부양자를 우선시하는 조직문화는 구조조정을 위한 인원 감축 상황에서도 여성에 대한 고용 불이익으로 이어진다.

요새 너무 어려워서 인원 감축을 많이 했거든요. 반 정도로 줄인 거 같은데 1순위는 여직원이에요. 그리고 여직원들도 분명히 가장이 있을 텐데 항상 얘기를 하면 (업무 능력이) 중요한 게 아니고 ‘이 사람은 가장이잖아.’ ‘애는 자르면 안 되지 않겠니?’ 이 얘기를 먼저 하는 거예요. 나와 갖고 똑같이 일 하고 그분도 집에 가면 가장일 수가 있는데 결국에는 여직원이 다섯 명이었는데 세 분은 잘렸어요. (D그룹, 45세, 송00)

여직원들은 결혼 하면 다 잘렸대요. 상무님 말씀으로는 ‘너는 자격증이 있으니까 (잘리지) 않을 거야.’라고 하지만 상무님은 대표가 아니에요. 그러니까 ‘대표님은 결혼한 여자를 채용을 싫어 할 수가 있으니 다른 회사로 이직을 해야 하겠다. 여기 있으면 언제 백수가 될지 모르겠다.’ 그런 생각이 들죠. (D그룹, 29세, 김00)

나아가 이러한 성별 고정관념의 피해자는 여성뿐만이 아니었다. 성별 고정 관념에 따라 생계부양자 역할에 순응하지 않는 남성 피해자가 해고되는 사례도 있었다. 이는 결국 남성과 여성 모두가 전형적인 남성 생계부양자 모델을 우선시하는 조직문화에서 발생하는 성차별적 괴롭힘으로부터 고용 불이익을 받는 피해자임을 보여준다.

출산 휴가라는 제도가 남녀 공통으로 다 있는 거잖아요. (중략) 그거를 처음으로 가려고 했던 남자 직원 분이 있었어요. 법적으로 1년인가 똑같이 여성 남성 똑같이 갈 수 있는데 그거를 보장해 달라고 얘기했더니 협의를 해서 결국은 1년 육아 휴직 후에 퇴사를 시켜버렸거든요. 자른 거죠. (E그룹, 33세, 김00)

나) 의욕 상실

인사평가, 급여 등에서 성차별적 괴롭힘을 당했지만 개선 가능성이 없다고 인식한 경우 피해자들의 업무 몰입 및 조직 충성도가 저하되는 것으로 나타났다. 피해자들은 업무에 대한 열정 또는 조직에 대한 충성도 등과는 상관없이 단지 여성이라는 이유로 계속해서 남성과 동등한 대우를 받을 수 없다는 생각으로 인해 의욕을 잃고 무력함을 느꼈다.

여자들만 D를 주는 팀장님이 있을 때는 진짜 저 사람이 안 바뀌면 나는 일을 안 하겠다 했어요. 어차피 밤새고 열심히 해도 D인데 뭐 하러 하나 그런 생각이 있어서 안 바뀌면 계속 일을 안 할 생각이었어요. (D그룹, 33세, 이00)

내가 이렇게 열심히 친절하게 설명을 해줬는데 못 알아들으시는 게 아니라 안 들으시는 거구나 생각이 들더라고요. (중략) '내가 여기서 운동을 하고 뭘 한다고 되는 거는 아니구나.'라는 생각이 드니까 포기하는 부분도 있고. 일 자체가 하기 싫은 거예요. 내가 이거를 하면 뭐해. (D그룹, 45세, 송00)

이 회사에서 아무리 열심히 해도 그거에 대한 인정을 못 받기 때문에 그냥 폐이받는 만큼만 하자 다 그렇게 되는 거예요. (중략) 그렇게 회사에 열과 성을 다 할 필요가 없다 이렇게 되는 거죠 의욕이 상실 되는 거죠. (C그룹, 54세, 김00)

다) 건강 문제 발생

판매업에 종사하는 60대 인력파견업체 소속 참여자는 '재취업이 어려운 나이 많은 여성'이라는 이유로 원청 남성 직원으로부터 물리적 폭행을 당했다.

여자이고 나이가 있으니까 (중략) 거기서 몇 년을 있는데 마지막에는 너무 억울한 소리 하는데 제가 화가 나서 따졌는데 따졌다고 해서 시계 큰 거를

갖고 제 머리를 쳤어요. (중략) 나이가 이만큼 많으니까 갈 데가 없는 거죠
제가 전문직 업무를 맡는 사람도 아니고 그렇더라고요. (B그룹, 61세, 장00)

성차별적 괴롭힘은 피해자에게 신체적 및 정신적 건강에도 부정적인 영향을 미친다. 인터뷰 결과, 성차별적 괴롭힘을 경험한 피해자는 공황상태, 우울, 불안 등 정신적 어려움을 겪고 있었다.

회사를 딱 가면 공황이 오는 것처럼 사무실에 딱 앉으면 숨이 막히더라고요
제 자리에 앉으면. 내가 아무리 여기서 죽어라 일을 해도 결국에는 아니구나. (D그룹, 45세, 송00)

직장 스트레스로 그게 우울증도 오더라고요. 그러면서 퇴사하게 되었는데
요. (C그룹, 55세, 강00)

그분이 오는 소리가 들리면 그때부터 굉장히 두근두근하고 머리가 아픈 스트레스가 굉장히 심해요. (중략) 자기네들끼리 어찌구 저찌구 하는데 정말 마음이 너무 밍고 병이 큰 거예요. 그 사람 없는 자리에 핸드폰이라도 갖다 던져 버리고 싶고 그럴 때가 있어요. (D그룹, 42세, 이00)

심지어 판매업에 종사하는 60대 인력파견업체 소속 참여자는 '재취업이 어려운 나이 많은 여성'이라는 이유로 원청 남성 직원으로부터 직접적인 물리적 폭행을 당하기도 했다.

여자이고 나이가 있으니까 (중략) 거기서 몇 년을 있는데 마지막에는 너무 억울한 소리 하는데 제가 화가 나서 따졌는데 따졌다고 해서 시계 큰 거를 갖고 제 머리를 쳤어요. (중략) 나이가 이만큼 많으니까 갈 데가 없는 거죠
제가 전문직 업무를 맡는 사람도 아니고 그렇더라고요. (B그룹, 61세, 장00)

라) 부정적 평판

성차별적 괴롭힘을 당한 피해자에 대한 소문이 좋지 않게 퍼지는 피해가 발생하는 예도 있었다. 이러한 부정적 평판은 동종 업계 재취업 또는 재계약에 악영향을 미치는 것으로 나타났다.

오히려 (문제를 제기하면) 문제가 더 커져서 그냥 쉬쉬하고 넘어가는 편이
예요. 병원이 좁다 보니까 그런 거 같아요. ‘애 왜 퇴사 했어?’라고 물어 보
면 ‘애 뭐 때문에 퇴사 했어.’라고 (부정적인 소문이 돌아요.) 다들 업계에서
쉬쉬하고 넘어 가는 편인 거 같아요. (A그룹, 21세, 이00)

(매년 계약직으로 여러 학교를 돌다 보면) 이게 이상한 게 (다른 학교에 가
보면 그 사람 아는 사람이 있거든요. ‘재가 미친년이었대.’라는 부정적인 소문
이 피해자에게도) 들려요. (B그룹, 51세, 김00)

마) 따돌림

성차별적 괴롭힘에 대해 문제 제기를 한 피해자를 동료들이 따돌리는 기타
피해 또한 관찰되었다. 이는 성차별적 괴롭힘에 항의하는 것이 피해자의 문제
를 해결하기는커녕 악화시킬 수도 있는 현실을 보여준다.

저도 선배들이 당한 모습을 보니까 희망을 못 느꼈고 (중략) 휴직을 끝내고
돌아온 사람을 보고 비난하는 것도 봤거든요 그런 거를 보니까 동료 직원들
이 도움을 주지 못 할 망정 따돌림을 하고 배척하고 그런 것들이 부당하다
고 느꼈어요. (A그룹, 31세, 최00)

3) 괴롭힘 매개 요인

피해자가 인식하는 성차별적 괴롭힘의 매개요인은 직장 규모, 업무 특성, 사업
주(상사)의 인식, 고용형태, 직급, 남녀 성비와 관련되어 있었다. 직장 규모가
작을수록 괴롭힘과 관련된 보호 장치가 제대로 작동하지 않았고, 비서직처럼
업무 자체가 괴롭힘의 매개 요인이 되는 경우도 있었다. 또한 사업주(상사)의
성역할 고정관념이 확고할수록 성차별적 괴롭힘은 조직 내 관행처럼 인식
되었다. 불안정한 고용 상태와 낮은 직급, 상대적으로 높은 남성 비율도 괴롭
힘의 매개 요인으로 나타났다.

〈표 IV-89〉 괴롭힘 매개 요인

| 매개 요인 | 주요 내용 |
|------------|--|
| 직장 규모 | 중소기업, 영세기업은 시스템에 한계가 있음. |
| 업무 특성 | 업무 자체가 괴롭힘 매개 요인으로 작용함. |
| 사업주(상사) 인식 | 사업주(상사)의 성역할 고정관념이 조직문화에 영향 미침. |
| 고용형태 | 비정규직이라서 피해를 당함. |
| 직급 | 하위 직급이라서 피해를 당함. |
| 남녀 성비 | 남성 비율 높을수록 상명하복 분위기 강함. 남성 비율 높을수록 남성에게 적합한 업무 환경임. |

가) 중소·영세 기업의 한계

다수의 피해자가 성차별적 괴롭힘의 원인으로 직장 규모를 지목했다. 중소기업이나 영세기업은 피해 예방 및 피해자 구제를 위한 지원 시스템이 갖춰지지 않거나, 마련되었더라도 형식적 운영에 그치기 때문이다.

저희가 중소기업이다 보니까 대기업처럼 어떤 방침이나 이런 거는 전혀 없었고 그냥 공문 같은 걸로 형식적으로 그런 거 조심 하자 그때 한번 그렇게 전사적으로 돌렸던 거 말고는 없었던 거 같습니다. (A그룹, 28세, 박00)

국가에서 의무적으로 우리에게 보여주는 동영상 시간이 있는데 우리한테 보여 주지 않고, '니네 바빠서 안 되니까 내가 했다고 체크할게. 사인할게.' 이런 식으로 넘어가죠. 그러면 저희가 거기다 '안 돼요 꼭 봐야 돼요.' 이러지 못 하거든요. '네 알겠습니다.' 저희가 이런 경우가 다반사예요. (B그룹, 54세, 황00)

나) 업무 고유의 특성

특정 업무는 업무 자체로 성차별적 괴롭힘 매개 요인이 되고 있었다. 생산직, 사무직 여성에 비해 비서직, 서비스직 여성이 보기 좋은 외모와 여성성이 강조되는 성역할 수행을 강요받는 것으로 나타났다.

비서 업무를 (하다보니까 대표님이) 어디 상을 받으러 가면 제가 꽃다발을 들고 가요. (중략) 제가 유니폼이 안 어울리니까 사복을 입게 해라 예뻐 보여야 하니까 이런 것들이 너무 많았어요. (D그룹, 40세, 김00)

유니폼을 입어야하는 보건업 종사자 역시 여성성이 강조되는 외모를 요구받고 있었다.

‘여자는 저렇게 마르고 예뻐야 돼. 너도 여기 빼고 하면 괜찮겠다.’라고 했거든요. 왜냐하면 저희는 유니폼이 붙어 있거든요 몸이랑. 부각 되다 보니까 원장님이 흘깃 지나가는 말로 ‘너는 배도 빼고 엉덩이도 빼면 되게 예쁘겠다.’ 이런 식으로 (A그룹, 21세, 이00)

반면 청소와 같은 단순 노동 업무를 담당하는 여성은 무시, 비하 등의 성차별적 괴롭힘에 노출되어 있었다.

아줌마 하대하는 느낌. 청소직을 하다 보니 더욱 더 그런 거 같고 팔시 하는 듯한 느낌 하대를 많이 해요. 특히 여자들한테는 인상 쓰면서 하고. (C그룹, 55세, 강00)

다) 성역할 고정관념이 강한 사업주(상사)

사업주가 성별 고정관념을 가지고 있을 때 기혼 여성은 해고되고, 미혼 여성은 커피를 타야 했던 사례가 확인되었다. 사업주가 여성인 경우도 성별 고정관념에 따라 여성 직원에게 접대, 시중들기 등의 업무를 지시하는 것으로 나타났다.

결혼한 사람들은 다 잘렸대요. 대표님이 그랬대요. ‘나중에 육아 휴직도 줘야 되고 이것저것 해야 되는데 나는 차라리 벌금을 내면 냈지 그런 거 해주고 싶지 않다.’고... 그리고 ‘결혼한 여자가 어떻게 커피를 타오냐?’ 이런 발언도 (중략) 대표님이 철십 정도 되니까 옛날 사고방식을 아직 가지고 계셔 가지고. (D그룹, 29세, 김00)

커피를 내린다거나 이런 것들은 자연스럽게 여성이 하는 게 되었고 대표님 본인이 여성인데 ‘여성이 그런 거 하지 않아도 돼.’ 이런 식으로 평등해야 된다고 하지 않고 오히려 ‘너희가 해라.’ 이런 식의 마인드이셔서 그런지 더욱 더 그런 분위기인 거 같아요. (A그룹, 26세, 하00)

인사권자 또는 의사결정권자의 성별 고정관념은 성차별적 괴롭힘이 직장 내 조직 문화로 자리 잡는 것에 직접적인 영향을 미치고 있었다.

저희 아침에 조례 하거든요. 달에 한 번씩 그때 원장님이 ‘여자 직원들은 얼굴 다 꾸미고 다녀야겠다. 너네 되게 못생겼다.’ 말을 한 거예요. 대 놓고. (중략) 그렇게 말하는 원장님 파위가 세다 보니까 다른 원장님들도 반박 없이 그렇게도 말씀하시고요. (A그룹, 21세, 이00)

저희 생산 쪽에서는 관리자 분이 팀장님이 여자 분이세요. 예를 들어서 대 청소를 해야 된다고 하면 여자 팀장님이 남자 직원을 제외를 시키는 거예요. 같은 여자인데... (불만이 있어도 여자 팀장에게 말을 못해요.) 왜냐하면 그 팀에서는 절대 권력이기 때문에 (C그룹, 54세, 김00)

특히 조직 문화로 자리 잡은 성차별적 괴롭힘은 새로운 구성원이 그러한 문화에 이의를 제기하고 항의하기보다는, 익숙해지고 적응하게끔 사회화시키는 양상을 보였다.

남자 분들이 나이 드신 분들이 그렇게 얘기를 하면 어린 직원도 따라 하는 거 같아요. 시간이 지나면. (중략) 처음에 안 그러고 조심하다가 점점 그렇게 자기들끼리 얘기를 하다 보면 애네들도 그게 익숙해지는 거 같아요. (D 그룹, 45세, 송00)

제가 ‘원장님이 저 만졌어요.’라고 했는데도 ‘00아 조용히 넘어가야 돼 우리 다 그랬어.’라고 저한테 말을 하셨어요. (중략) 그래서 저도 모르게 익숙해졌어요. 저 위에 선배도 그랬고 다른 선배들도 다 그랬기 때문에 너도 그래야 된다고 저는 부장님께 들었거든요. 이번에도 그러려니.(A그룹, 21세, 이00)

라) 비정규직

비정규직이라는 고용형태는 성차별적 괴롭힘의 매개 요인으로 작용하였다. 이는 전체적인 맥락으로서의 조직문화 외에도 개개인의 조직 내 지위, 고용 안정성 정도가 성차별적 괴롭힘의 피해를 더 심화시키고 있음을 보여준다.

자기가 1년에 한 번씩 계약을 해야 하는데 만약에 이분들(교장, 교감) 마음에 안 들면 다른 사람을 뽑아도 어쩔 수가 없어요. 자기가 어떻게든 잘 보여야 된다는 생각에 그 과일을 (깎아서) 갖다 바치더라고요. (B그룹, 51세, 김00)

공기업이다 공무원이다 사기업이다라기 보다는 정규직이나 비정규직이나
에도 차이가 있는 거 같아요. (B그룹, 51세, 김00)

마) 하위직급

피해자의 직급이 하위직일수록 성차별적 괴롭힘에 빈번히 노출되고 있었다.
즉 여성 직원 중에서 직급이 가장 낮은 여성이 성별 고정관념에 따라 손님 접대,
탕비실 청소 등의 잡무를 떠안게 되는 것이다.

여성이기 때문에 차별을 받는 것도 있지만 직급에 따라서 더 차별을 받는
거예요. (중략) . 아직까지도 손님 오면 당연히 커피 내 자리에 내 포트에 출
근하기 전에 커피 포트에 물 끓여 놓길 바라는 사람도 많아요. 아직도 그거
를 요구하세요. (중략) 직급이 없는 거 같고 자기보다 조금은 힘이 없는 것
같고 그러면 강자의 역할을 하려고 하더라고요. (B그룹, 51세, 김00)

제가 처음 왔을 때 신입이니까 시키나 보다 (중략) 그렇게 하다 보니까 자연
스럽게 제 일로 굳혀지게 된 거 같아요. (중략) 탕비실 (청소) 같은 것도 (그
렇고) 심지어 탕비실 근처에 제가 바로 앉아 있어서 일을 하다가 손님이 오
셨다 하면 (제가) 자연스럽게 일어나서 (손님 접대를)하고 있는 거예요. 아
무도 불합리하다고 생각하지 않는지 그게 당연한 게 되어서 그렇게 하고 있
어요. (A그룹, 26세, 하00)

바) 높은 남성 비율

남성 비율이 높은 직장은 상명하복의 군 생활과 같은 조직 문화가 형성되어
있었다.

남초 회사니까 기본적으로 군대 문화 같은 게 기본적으로 다 있거든요. 거기
에 얘기했던 분은 팀장이었고 사원한테 그런 식으로 했다는 거는 그냥 병장
이 이등병 괴롭히는 느낌이 제일 컸었어요. (E그룹, 33세, 심00)

“(출근 시간이) 8시면 너무 힘들 거 같습니다.” 하니까 군대도 다녀 온 남자
새끼가 (중략) 저는 전역한지 9년이 다 되었는데 군대를 들먹이면서 그렇게
얘기를 하고 (중략) 남자라는 이유만으로 군대에 몇 년 갔다 온 것만으로 이
렇게 부당 대우를 받아야 되나 라는 생각이 들었어요. (E그룹, 29세, 김0)

한편 전통적으로 남성 직종으로 분류되던 장치·기계조작 및 조립과 같은 생산 업무에 배치된 소수의 여성은 여성의 신체적·생물학적 특성이 전혀 고려되지 않은 작업환경에 노출되어 있었다. 남성 중심의 작업환경이 여성의 신체적 부담과 안전사고 발생 위험을 높임에도 불구하고 남성과 동일한 환경에서 일하기를 강요받고 있는 것이다.

‘남녀가 평등하니까 평등법에 의해서 우린 똑같이 일을 해야 돼, 너희 돈 똑같이 받았잖아. 그럼 똑같이 힘든 일을 해야지.’(이렇게 얘기를 해요) 그런데 여기 작업 자체가 여성이 일할 수 없는 환경이잖아요. (중략) 아무것도 바뀌 놓지 않고 저희가 들어가니까 체력적으로 안 되잖아요. 남녀가 아무리 평등하다고 해도 신체적으로 안 되니까. (D그룹, 40대, 개00)

현장이고 정비 일이 생각보다 힘쓰는 일이 많아요. 물론 신체적인 차이가 있는 거는 충분히 인지하고 노력을 하고 있지만 어쩔 수 없는 차이라는 게 있잖아요. 예를 들면 제 몸무게 보다 큰 물건을 들기에는 당연히 다른 분들의 도움을 받는 거는 맞으니까 (중략) 저랑 같이 일을 하는 것을 부담스럽게 생각하시고 (D그룹, 26세, 노00)

4) 대처 방식의 선택

성차별적 괴롭힘에 대한 피해자의 대처방식은 퇴직·이직, 문제 제기, 현실 타협, 자포자기로 나타났고, 대처방식은 피해자의 연령 및 직장 내 지위, 남성 비율, 고용형태에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-90〉 대처방식의 선택

| | 주요 내용 |
|-------|------------------------------|
| 퇴직·이직 | 재취업이 용이한 20·30대는 소극적으로 회피함. |
| 문제 제기 | 정규직 30·40대는 적극적으로 개선을 요구함. |
| 현실 타협 | 남성 비율이 높고, 정규직인 여성은 ‘그러려니’함. |
| 자포자기 | 재취업, 재계약이 어려운 50·60대는 자포자기함. |

가) 퇴직·이직

재취업이 용이한 20대와 30대, 전문직 종사자는 퇴직 후 이직이라는 대처법을 선택하는 것으로 나타났다.

(예쁘게 화장하고 옷 입으라고 너무 강요해서 퇴사하고 이직했어요.) 그래서 (20대 당시) 외국계를 지원했어요. 한국계는 다 이렇구나 중소기업은 똑 같겠구나. (D그룹, 40세, 김00)

점심 먹을 때 미혼인 여직원들에게 ‘그렇게 많이 먹고 시집은 가겠니?’ 이런 얘기도 가끔 하시고 (중략) 저는 조금 오래 되었으니까 말이라도 할 수가 있는데 새로운 여직원들은 그런 게 기분이 나쁘면 말을 못 하잖아요. 그만 뒤 버리죠. (D그룹, 45세, 송00)

나) 문제제기와 개선 요구

당장 바뀌지 않더라도 개선을 위한 노력이 필요하다고 인식하는 피해자는 성차별적 괴롭힘 문제에 대해 이의를 제기하는 것으로 나타났다.

그러나 피해자의 직장 내 지위에 따라 개선 결과에 차이가 있었다. 개선을 요구하는 피해자가 정규직이고 중간 수준 이상의 직급을 가지고 있는 경우 성차별적 괴롭힘 상황은 중지 또는 개선되었다.

내가 솔직히 커피를 타러 여기를 출근하는 사람도 아닌데 (중략) 그러다 도저히 안 되겠어서 회식 자리에서 옆에 계신데 말했어요. ‘내가 왜 여기에 커피를 타러 오는 것도 아닌데 내가 왜 커피를 타야 하나?’ 이렇게 얘기 했어요. 그 뒤로부터는 저한테 타달라는 말을 절대 못하시더라고요. (D그룹, 31세, 김00)

깜짝 놀랐던 게 탕비실 청소를 여직원만 하는 거예요. 저는 지금 현재 과장이고 차장으로 올라가는 직급인데, 그래서 제가 전체 회의에서 한번 얘기했어요. 그 부분에 대해서. 똑같이 들어왔는데 남자 직원들은 같이 먹는 거 아니냐? 기본적으로 남자들이 커피를 더 많이 타 먹는데 왜 여직원만 탕비실 청소를 시키냐고 (중략) 남직원도 시키시라고 그래서 지금은 정착이 되었어요. 남자 여자 같이 하는 걸로. (C그룹, 42세, 박00)

다) 현실 타협

성차별적 괴롭힘에 대한 문제의식은 있지만 어차피 개선되지 않을 것이라는 인식을 가진 경우 ‘그러려니’하며 조직 문화에 순응하는 것으로 나타났다. 이처럼 현실과 타협하는 피해자는 정년이 보장된 여성들이었다.

요즘에도 술을 먹는 자리에 여직원들이 참석을 하면 (특히) 어린 여직원이 있으면 그 직원이 술을 따라 주기를 바래요. 남자 분들은. (중략) 그런 문화는 바뀌지 않는 거 같고 (중략) 뭔지 모르게 억울하면서도 내가 그냥 버텨야 된다 그런 분위기로 버텼던 거 같아요. (D그룹, 42세, 이00)

‘내가 회사를 안 다니면 뭘 하지?’(라는 생각이 들어서) 연봉도 경력에 비해서 적고 그렇지만 현실은 나가면 그 페이를 주는 데가 별로 없고 그러다 보니까 다녀야겠다라는 생각이 드니까... 내가 여기서 운동을 하고 뭘 한다고 되는 거는 아니구나 라는 생각이 드니까 포기하는 부분도 있고. (D그룹, 45세, 송00)

싫으면 내가 나가는 수 밖에 없고 참아 넘기고 내가 적응 하느냐 이거 밖에 없는 거 같아요. 그분들은 안 바뀌고 그렇게 할 수 있는 기간이 없고 그렇게 해줄 수가 있는 곳이 없기 때문에. (B그룹, 44세, 양00)

라) 자포자기

재취업과 재계약이 어려운 50대 이상 비정규직 여성은 참는 것 밖에 할 수 있는 자신의 처지에 무기력감을 느끼며 자포자기 심정으로 직장 내 성차별적 괴롭힘을 견디고 있었다.

그 싸움이 너무 길고 너무 힘든 거를 알기 때문에 정말 내 거를 모든 거를 버리지 않고는 그 싸움에서 이기기 힘들잖아요. 그거를 누구든 다 알고 있거든요 내가 오늘 하루 참느냐 아니면 내 인생을 걸고 넘어지느냐, 그래 내가 참고 너는 더럽다 이려고 넘어가요. (B그룹, 51세, 김00)

타성에 젖어서 아무렇지 않고 우리가 한 순간 어떤 운동을 해서 없어질 거는 아닌 거 같아요. 바뀌지 않을 거 같아요. 부정적인 얘기인지도 모르겠지만 그런 생각이 많이 들어요. (B그룹, 61세, 장00)

3. 소결

국내의 선행연구의 조사문항 및 결과, FGI를 바탕으로 성차별적 언행의 세부 유형을 10개 선정 후 경험 여부를 질문하였다. 그 결과 여성이 남성에 비하여 성차별적 언행의 경험 비율이 높게 나타났다. 경험율에 있어 성별 차이가 가장 큰 유형은 업무능력에 대한 고정관념 유형과 업무배제 유형이었다. 또한 성차별적 언행을 행한 경험(가해 경험)을 질문한 결과 그 비율이 낮지 않은 것으로 나타났고, 남성이 여성에 비해 더 높았다. 가해 경험에 대한 응답 결과는 성차별적 언행에 대한 직장 내 경각심 내지 인식 정도가 낮은 실태를 보여준다.

성차별적 언행의 목격 경험도 회사에 대한 신뢰 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이전 직장에서 성차별적 언행을 경험한 응답자에게 그 경험이 이직에 영향을 미쳤는지를 질문한 결과 53.1%가 그렇다고 응답하였다. 이직에 영향을 미쳤다는 응답 비율에 있어 여성이 남성보다, 20~35세 연령대가 다른 연령대에 비하여 높게 나타났다.

10가지 성차별적 언행 유형 중 한 가지라도 지난 1년간 경험한 자 중 이로 인해 '불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다'고 느낀 사람을 성차별적 괴롭힘의 (객관적) 피해경험자로 조작적으로 정의하였다. 국내 선행조사와 달리 이 연구에서는 성차별적 언행 경험에 업무환경에 미친 부정적인 영향을 추가하여 조사하였다는 점에서 성차별적 괴롭힘의 측정 관련 의의가 있다. 이러한 정의에 따라 분석한 결과 피해자의 비율이 35.7%이고, 여성과 남성은 각각 42.2%, 29.1%로 성별 차이를 확인할 수 있다. 여성의 42.2% 이상이 성차별적 언행 경험으로 인해 업무환경이 저해된다고 느낀다는 것이다. 또한 29.1%의 남성이 성차별적 괴롭힘 피해자에 해당한다는 사실은 남성도 성별 고정관념, 성역할에 부합하도록 압력을 받는 현실을 보여준다.

조직문화에 대한 평가결과를 분석하였는데, 모든 부정적 조직 문화에 피해자는 비피해자에 비하여 동의수준이 높아서 직장 내 성차별적 언행과 부정적 조직 문화 간에는 상당한 정도의 관련성을 가지고 있다는 점을 확인할 수 있다.

성차별적 괴롭힘의 피해경험이 직장 생활에 미치는 영향을 확인한 결과 조직 몰입수준, 업무몰입수준, 직장만족수준 등에 있어 매우 뚜렷한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 성차별적 괴롭힘이 단순한 직장 내 예의의 문제가 아니라 조직의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요인이라는 점을 보여준다.

직장 내 성차별적 괴롭힘의 객관적 피해와 주관적 피해를 분석한 결과, 응답자 전체적으로는 둘 사이에 거의 차이가 보이지 않았다. 그런데 성별에 따라 다른 양상을 확인할 수 있는데, 여성의 경우 객관적 피해 경험률에 비해 주관적 피해 경험률이 낮게 나타났고 남성은 그 반대로 나타났다. 또한 객관적 피해 경험률에서의 성별 차이(남성 29.1%, 여성 42.2%)는 주관적 피해 경험률에 비해 크게 나타났다(남성 31.7%, 여성 38.7%). 이는 성별로 인해 부당한 언행을 겪는다는 주관적 인식에서 남녀가 크게 다르지 않으나, 구체적인 행위유형을 기준으로 보았을 때 여성과 남성의 차이가 큰 현실을 보여준다.

5집단의 근로자를 대상으로 실시된 FGI결과, 성차별적 괴롭힘의 유형은 성적 대상화, 외모 평가 및 통제, 고정된 성역할 강요가 주되게 나타났다. 피해자가 인식하는 괴롭힘 매개 요인은 직장 규모, 업무 특성, 사업주(상사)의 인식, 고용형태, 직급, 남녀 성비와 관련되어 있었다. 특히 남초 사업장에서 여성이 경험하는 성차별적 언행의 빈도와 정도가 심각한 것으로 나타났다. 성차별적 괴롭힘은 고용 불이익, 의욕 상실, 건강 문제, 부정적 평판, 따돌림과 같은 피해를 발생시키는 것으로 나타났다. 피해자의 대처방식은 퇴직·이직, 문제 제기, 현실 타협, 자포자기로 나타났고, 대처방식은 피해자의 연령 및 직장 내 지위, 남성 비율, 고용형태에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다.



결론

| | |
|---------------------|-----|
| 1. 성차별적 괴롭힘의 실태와 영향 | 237 |
| 2. 정책적 대응의 필요성 | 239 |
| 3. 정책 제언 | 243 |

V

결론

1. 성차별적 괴롭힘의 실태와 영향

국내의 차별금지법이 규율하는 고용 성차별과 성희롱은 직장에서 일상적으로 발생하는 여성 배제, 남성성/여성성의 강요, 성별 비하 표현 등을 포섭하지 못한다는 한계가 있다. 언어 표현은 고용상 처분이 아니기 때문에 고용 성차별로 포섭되기에 어려움이 있고, 성적 함의가 없으면 성희롱으로 보지 않는 판례 및 결정례 또한 영향을 미쳤다. 그러나 여성 노동자의 일 경험은 성희롱이나 차별적 인사처분이라는 심각한 사건을 접하기 이전부터 일상적으로 조직에 만연한 성차별적 언행을 겪고 있다. '직장은 여성이 있어야 할 자리가 아니고, 업무 능력보다는 상냥함과 애교, 보조하는 역할이 더 중요하다'는 인식은 여성 노동자의 일 경험에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 또한 여성 노동자에 대한 성차별적인 인식은 직장 동료가 아닌 '성적 존재로서의 여성, 돌봄을 전담하는 자로서의 여성'으로 보게 하기 때문에 성희롱이나 고용상 성차별이 발생하는 토양을 제공한다고 할 수 있다.

이 연구는 직장 내 성차별적 언행의 정도와 영향에 초점을 맞춰 진행된 국내의 조사와 연구가 부족한 상황에서 실태를 파악하고 법제도적 규율을 보완하기 위한 방안을 찾고자 하였다.

국내의 선행연구의 조사문항 및 결과, FGI를 바탕으로 성차별적 언행의 세부 유형을 10개 선정한 후 경험 여부를 질문하였다. 그 결과 여성이 남성에 비하여 성차별적 언행의 경험 비율이 높게 나타났다. 경험율에 있어 성별 차이가 가장 큰 유형은 업무능력에 대한 고정관념 유형과 업무배제 유형이었다. 성차별적 언행의 피해 경험율은 성별, 연령에 따라 차이가 나타났는데, 고용형태나

사업장 규모에 따른 차이는 보이지 않았다. FGI 결과에서는 성차별적 언행, 괴롭힘에 대한 대처를 할 때 고용형태에 따른 차이가 발생한다는 사실을 확인할 수 있었다. 또한 실태조사 결과의 해석을 위해 진행한 전문가 자문회의에서는 '성희롱, 직장 괴롭힘 상담 건수나 인식에서도 고용형태에 따른 차이가 나타나지 않는 경향이 있다'는 의견이 제시되었다. 이러한 자문결과 등을 고려했을 때, 성차별적 언행에 대한 인식 또는 기대수준에 있어 비정규직이 정규직보다 상대적으로 낮기 때문이라는 추측을 할 수 있다. 또한 비정규직의 근무기간이 더 짧기 때문이거나 부서 내 성비, 일하는 방식 등이 고용형태보다 더 큰 영향을 미칠 가능성도 있을 것이다. 후속 심층분석과 논의를 통해 향후 보완되어야 할 지점으로 보인다. 또한 성차별적 언행을 행한 경험(가해 경험)을 질문한 결과 그 비율이 낮지 않은 것으로 나타났고, 남성이 여성에 비해 더 높았다. 가해 경험에 대한 응답 결과는 성차별적 언행에 대한 직장 내 경각심 내지 인식 정도가 낮은 실태, 그리고 남성이 여성에 비해 경각심 내지 인식 정도가 낮은 성별 차이를 보여준다. 인식에서의 성별 차이는, 성차별적 언행 경험으로 인한 불쾌감, 모욕감 경험 비율에서도 확인된다. 불쾌감, 모욕감을 느낀 자의 비율에서 여성은 남성보다 모든 유형에 걸쳐 일관되게 높게 나타났다.

성차별적 언행의 목격 경험도 회사에 대한 신뢰 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이전 직장에서 성차별적 언행을 경험한 응답자에게 그 경험이 이직에 영향을 미쳤는지를 질문한 결과 53.1%가 그렇다고 응답하였다. 이직에 영향을 미쳤다는 응답 비율에 있어 여성이 남성보다, 20~35세 연령대가 다른 연령대에 비하여 높게 나타났다. 성차별적 언행이 단순히 불쾌한 경험에 그치지 않고 이직 의사나 이직 경험에 영향을 미침을 보여주는 결과이다.

10가지 성차별적 언행 유형 중 한 가지라도 지난 1년간 경험한 자 중 이로 인해 '불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다'고 느낀 사람을 성차별적 괴롭힘의 피해경험자로 조작적으로 정의하였다. 국내 선행조사와 달리 이 연구에서는 성차별적 언행 경험에 업무환경에 미친 부정적인 영향을 추가하여 조사하였다는 점에서 차별성과 의의가 있다. 이러한 정의에 따라 분석한 결과 객관적 피해자의 비율이 35.7%이고, 여성과 남성은

각각 42.2%, 29.1%로 성별 차이를 확인할 수 있다. 여성의 42.2% 이상이 성차별적 언행 경험으로 인해 업무환경이 저해된다고 느낀다는 것이다. 또한 29.1%의 남성이 성차별적 괴롭힘 피해자에 해당한다는 사실은 남성도 성별 고정관념, 성역할에 부합하도록 압력을 받는 현실을 보여준다. 직장 내 성차별적 괴롭힘의 객관적 피해와 주관적 피해를 분석한 결과, 응답자 전체적으로는 둘 사이에 거의 차이가 보이지 않았다. 그런데 성별에 따라 다른 양상을 확인할 수 있는데, 여성의 경우 객관적 피해 경험률에 비해 주관적 피해 경험률이 낮게 나타났고 남성은 그 반대로 나타났다. 또한 객관적 피해 경험률에서의 성별 차이(남성 29.1%, 여성 42.2%)는 주관적 피해 경험률에 비해 크게 나타났다(남성 31.7%, 여성 38.7%). 이는 성별로 인해 부당한 언행을 겪는다는 주관적 인식에서 남녀가 크게 다르지 않으나, 구체적인 행위유형을 기준으로 보았을 때 여성과 남성의 차이가 큰 현실을 보여준다.

조직문화에 대한 평가결과를 분석하였는데, 모든 부정적 조직 문화에 피해자는 비피해자에 비하여 동의수준이 높아서 직장 내 성차별적 언행과 부정적 조직 문화 간에는 상당한 정도의 관련성을 가지고 있다는 점을 확인할 수 있다. 성차별적 괴롭힘의 피해경험이 직장 생활에 미치는 영향을 확인한 결과 조직몰입수준, 업무몰입수준, 직장만족수준 등에 있어 매우 뚜렷한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 성차별적 괴롭힘이 단순한 직장 내 예의의 문제가 아니라 조직의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요인이라는 점을 보여준다.

2. 정책적 대응의 필요성

이 연구의 실태조사는 성차별적 괴롭힘이 일회적인 해프닝이거나 극히 일부 구성원의 일탈행위만으로 볼 수 없다는 점을 확인시켜준다. 성차별적 괴롭힘은 사업장의 규모와 성격, 업종, 고용형태를 불문하고 전반적으로 높은 비율로 나타나고, 여성의 피해 경험률이 더 높게 나타나는 성별화된 양상이다. 연구과정에서, 같은 직급임에도 여성에게만 사무실 책상 정리를 시키는 관행에 저항하자 “배려심이 없고 일을 안 한다”라는 비난을 들었던 사례를 접하였다. 이 사례

의 여성노동자는 책상 정리가 자신의 본래 업무가 아님에도 “일을 안 한다”는 비난을 듣고 자신의 마땅한 의무를 수행하지 않는 “이기적”인 직원으로 평가되는 경험을 하였다. 이러한 경험이 지속적으로 누적될 경우 여성이 노동시장에서 계속 활동하고자 하는 의지 및 근무평정 결과에 부정적으로 작용할 것으로 예상된다. 또한 실태조사 결과, 남성의 성차별적 괴롭힘 객관적 피해자 비율이 29.1%에 달한다는 사실은 남성도 성차별적 언행으로 인해 업무환경이 저해, 위협된다고 느끼는 실태를 보여준다. 실제로 조직몰입도, 업무몰입도, 직장 만족수준 등에 있어 성차별적 괴롭힘 피해경험자와 비피해경험자 사이에 뚜렷한 차이가 나타났다.

성차별적 언행 경험이 업무환경을 저해한다는 응답, 성차별적 언행으로부터 불쾌감, 모욕감을 느꼈다는 응답에서 성별 격차가 더 크게 나온다는 사실은 이 조사결과의 흥미로운 지점이다(성별 경험률 대비). 한국의 권위주의적인 기업 문화 속에서 남성도 성차별적 언행을 경험하지만, 그것이 업무환경에 미치는 영향은 여성에게 더 크게 나타난다는 것이다. 이전 직장에서의 성차별적 언행 경험이 이직에 영향을 미쳤다는 응답에서도 남성(42.9%)에 비해 여성(59.5%)이 높게 나왔다. 이러한 실태는 성차별적 언행으로 대표되는 성차별적 괴롭힘에 대하여 여성의 노동권과 인격권을 침해하는 위법한 행위라는 점을 명확히 할 필요성을 보여준다.

응답자에게 정책적 개입의 필요성을 질문한 결과도 한국 사회의 성차별 관련 인식이 변화하고 있음을 보여준다. 이번 조사 결과 “남성이라서 혹은 여성이라서 무시, 홀대, 비하하거나 남자답지 못하다 혹은 여자답지 못하다고 비난하는 말 또는 행동을 직장에서 금지해야 한다고 생각하십니까?” 라는 질문에 76.9%가 그렇다고 응답하였다. 매우 그렇다는 응답은 54.5%, 약간 그렇다는 응답은 22.4%, 별로 그렇지 않다는 응답은 8.7%, 전혀 그렇지 않다는 응답은 14.5%였다. 남성보다는 여성이, 젊은 연령대 응답자들이 그렇다고 응답하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 V-1〉 직장 내 성차별적 괴롭힘을 직장에서 금지해야 하는지 여부

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|--------|----------|--------|--------|-----------|-----------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (2000) | 54.5 | 22.4 | 8.7 | 14.5 | 100.0 | 76.9 | 23.1 | 1.83 | |
| 성별 | 남성 | (1000) | 42.6 | 27.2 | 12.7 | 17.5 | 100.0 | 69.8 | 30.2 | 2.05 |
| | 여성 | (1000) | 66.4 | 17.6 | 4.6 | 11.4 | 100.0 | 84.0 | 16.0 | 1.61 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 58.5 | 24.7 | 7.7 | 9.1 | 100.0 | 83.3 | 16.7 | 1.67 |
| | 35~49세 | (777) | 54.1 | 22.1 | 9.9 | 13.9 | 100.0 | 76.2 | 23.8 | 1.84 |
| | 50~59세 | (584) | 50.7 | 20.2 | 8.0 | 21.1 | 100.0 | 70.9 | 29.1 | 1.99 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 54.6 | 22.9 | 7.5 | 15.0 | 100.0 | 77.5 | 22.5 | 1.83 |
| | 30~99인 | (447) | 55.3 | 20.8 | 8.5 | 15.4 | 100.0 | 76.1 | 23.9 | 1.84 |
| | 100~299인 | (352) | 52.6 | 22.4 | 11.1 | 13.9 | 100.0 | 75.0 | 25.0 | 1.86 |
| | 300인 이상 | (454) | 55.1 | 23.1 | 8.8 | 13.0 | 100.0 | 78.2 | 21.8 | 1.80 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 53.5 | 22.6 | 8.7 | 15.1 | 100.0 | 76.2 | 23.8 | 1.85 |
| | 비정규직 | (577) | 56.8 | 21.8 | 8.5 | 12.8 | 100.0 | 78.7 | 21.3 | 1.77 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 54.0 | 22.7 | 8.8 | 14.5 | 100.0 | 76.6 | 23.4 | 1.84 |
| | 공공/협단체 | (508) | 56.1 | 21.7 | 8.1 | 14.2 | 100.0 | 77.8 | 22.2 | 1.80 |

출처: 자체 작성

이어서 응답자가 “남성이라서 혹은 여성이라서 무시, 홀대, 비하하거나 남자답지 못하다 혹은 여자답지 못하다고 비난하는 말 또는 행동이 성차별에 해당한다고 생각하십니까?” 라는 질문에 79.1%가 그렇다고 응답하였다. 매우 그렇다는 응답은 49.2%, 약간 그렇다는 응답은 29.9%, 별로 그렇지 않다는 응답은 10.1%, 전혀 그렇지 않다는 응답은 10.9%였다. 남성보다는 여성이, 젊은 연령대 응답자들이 그렇다고 응답하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 V-2〉 직장 내 성차별적 괴롭힘의 성차별 해당 여부

(단위: 명, %, 점)

| 구분 | 사례수 | | | | | 계 | 【그렇다】 | 【그렇지 않다】 | [4점 평균] | |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|-------|-------|----------|---------|------|
| | | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | | | | | |
| 전체 | (2000) | 49.2 | 29.9 | 10.1 | 10.9 | 100.0 | 79.1 | 21.0 | 1.83 | |
| 성별 | 남성 | (1000) | 36.5 | 35.5 | 15.3 | 12.7 | 100.0 | 72.0 | 28.0 | 2.04 |
| | 여성 | (1000) | 61.9 | 24.2 | 4.8 | 9.1 | 100.0 | 86.1 | 13.9 | 1.61 |
| 연령 | 20~34세 | (639) | 58.1 | 26.6 | 9.1 | 6.3 | 100.0 | 84.7 | 15.3 | 1.64 |
| | 35~49세 | (777) | 49.2 | 30.0 | 10.6 | 10.3 | 100.0 | 79.2 | 20.8 | 1.82 |
| | 50~59세 | (584) | 39.6 | 33.2 | 10.4 | 16.8 | 100.0 | 72.8 | 27.2 | 2.04 |
| 종사자 규모 | 1~29인 | (747) | 49.3 | 28.8 | 9.8 | 12.2 | 100.0 | 78.0 | 22.0 | 1.85 |
| | 30~99인 | (447) | 47.0 | 30.0 | 10.3 | 12.8 | 100.0 | 77.0 | 23.0 | 1.89 |
| | 100~299인 | (352) | 50.6 | 30.7 | 9.4 | 9.4 | 100.0 | 81.3 | 18.8 | 1.78 |
| | 300인 이상 | (454) | 50.2 | 30.8 | 10.8 | 8.1 | 100.0 | 81.1 | 18.9 | 1.77 |
| 고용 형태 | 정규직 | (1423) | 48.6 | 30.1 | 10.0 | 11.4 | 100.0 | 78.6 | 21.4 | 1.84 |
| | 비정규직 | (577) | 50.8 | 29.3 | 10.2 | 9.7 | 100.0 | 80.1 | 19.9 | 1.79 |
| 직장 유형 | 민간 | (1492) | 48.7 | 30.0 | 10.1 | 11.2 | 100.0 | 78.8 | 21.2 | 1.84 |
| | 공공/협단체 | (508) | 50.6 | 29.3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 | 79.9 | 20.1 | 1.80 |

출처: 자체 작성

실태조사에 참여한 응답자들의 약 70%는 성차별적 괴롭힘이 직장에서 금지되어야 하고, 성차별에 해당한다고 답한 것이다. 성별 등을 이유로 해서 특정 성별을 비하, 모욕, 배제, 낙인찍는 언행이 허용되어선 안 된다는 최소한의 사회적 공감대를 확인할 수 있는 부분이다.

미국, 영국, 프랑스 등 외국의 입법례나 판례는 성차별의 한 유형으로 성차별적 괴롭힘을 규정하고 있다는 점도 한국의 차별금지법이 누락한 지점이 무엇

인지를 시사한다(홍성수, 2019:14). Frisch(2014)가 지적하였듯이, 성적인 속성이 미약한 성차별적 괴롭힘이 더 빈번하게 발생한다는 점도 정책적 대응의 필요성을 보여준다. 성적인 언행만이 직장 내에서 위법한 행위인 것이 아니라 여성을 비하, 모욕, 무시하는 언행도 성차별의 하나로서 위법하다는 점을 명확히 해야 한다는 것이다. 성적인 언동을 중심으로 한 성희롱만을 규율하는 현행 법률의 공백을 보완할 필요가 있다.

성차별적 괴롭힘 뿐 아니라 인종, 연령, 국적 등을 이유로 한 차별적 괴롭힘에 대해서 규율할 필요성도 고려해야 할 것이다. 소수집단에 대해 적대적이고 위협적인 업무환경을 예방하고 가해를 중지시킬 근거가 필요하다. 이는 직장 내 인종혐오 발언을 고용차별금지법 상의 차별로 규율하다가 성별, 장애 등에 대해서도 확대하여 적용한 외국 입법례 및 판례의 연혁에서도 확인할 수 있다. 또한 외국인 여성, 장애인 여성처럼 여성 외에도 다양한 속성을 중첩적으로 지니고 있기 때문에, 성별 외의 다른 요인으로 인해 여성이 겪는 차별적 언행의 문제를 다루기 위해서도 차별적 괴롭힘을 성희롱과 별개로 규정할 필요가 있다.

3. 정책 제언

가. 성차별적 괴롭힘에 대한 법제도적 규율

제2장에서 검토한 결과에 따르면, 한국의 남녀고용평등법과 국가인권위원회법은 성차별적 괴롭힘에 대한 규율의 근거가 없거나 모호한 상황이다(홍성수, 2019:14). 남녀고용평등법과 국가인권위원회법은 고용상 처분을 차별의 성립 요건으로 규정하고, 고용상 불이익이 아닌 정신적 피해에 대해서는 차별로 볼 수 없다는 해석을 유지하고 있다. 또한 성희롱 판례 법리의 경우, 성성(sexuality)을 중심으로 성적 언행을 해석함에 따라 성차별적 괴롭힘을 규율하기에 한계가 있다. 변혜정(2008), 이명신(2014) 등의 선행연구에서는 성희롱의 개념을 확장하는 방식으로 성차별적 언행을 포섭할 수 있다고 주장한다. 이러한 방식은 별도 입법 없이 해석론만으로 성차별적 언행에 대한 규율이 가능하다는 점에서 장점이 있다. 그러나 한국의 성희롱 관련 법령에서 “성적” 언행

은 gender-based나 sex-based가 아니라 sexual의 의미로만 해석되어 온 연혁을 고려했을 때 그동안 축적된 해석을 뒤집는 것이 실효성이 있을지에 대한 고민이 필요하다.¹¹⁴⁾ 성역할 고정관념에 바탕한 성차별적 언행, 여성비하 발언 등을 성희롱으로 모두 포섭하기에 한계가 생길 수밖에 없다. 성희롱의 개념과 범위에 대한 불필요한 사회적 논쟁과 혼란을 야기할 가능성에도 유의해야 할 것이다. 또한 남녀고용평등법에 차별적인 괴롭힘이 별도로 규정되어 있지 않기 때문에 성적 언행의 의미를 확장하는 방식을 시도할 수밖에 없었던 국내의 입법적 맥락도 고려할 필요가 있다. 이는 Schultz 등의 미국 연구자들이 비슷한 문제의식을 제기하면서도 다른 개선안을 제시하는 것에서 확인할 수 있다. 미국의 민권법에서 차별적 괴롭힘이 확립된 개념으로 활용되고 있기 때문에 Schultz 등은 확장된 성희롱 개념으로 차별적 괴롭힘을 대체하자는 제안을 하지 않는다. 성차별적 괴롭힘 사건에서 성적 요인의 비중을 낮추고 젠더 위계나 성별 고정관념에서 발생하는 괴롭힘의 피해를 더 적극적으로 인정하자는 주장에 가깝다.

따라서 국가인권위의 평등법 제정안처럼 차별적 괴롭힘을 별도로 규정한다면, 성희롱 사건에서의 '성적 언동'을 협소하지 않게 해석하면서도 보다 다양하고 넓은 범위의 성차별적 언행을 위법하다고 선언할 수 있게 된다. 슬파르기 강요 사건이나 생식기 명칭을 사용한 욕설 등 기존의 성적 언동 개념을 확대하여 성희롱으로 포섭할 수 있는 것은 포섭하되, 성적 속성이 약한 언행에 대해서는 성차별적 괴롭힘으로 따로 규율할 수 있는 것이다.¹¹⁵⁾

성차별적 괴롭힘을 별도로 규정해야 할 법제도상 실익은 다음과 같다.

차별적 괴롭힘 개념은 성별 등의 차별이 금지되는 속성을 이유로 한 언사나

114) 홍성수(2019)는 성적 언동 요건 때문에 성희롱과 성차별적 괴롭힘은 별도로 규정되어야 하고, 성희롱이라는 용어가 sexual harassment의 의미를 정확히 담지 못하기 때문에 '성적 괴롭힘'으로 변경되어야 한다고 주장한다(홍성수, 2019: 21).

115) 성희롱에서 말하는 '성적 언동'이 모든 정형화된 성별 분리관념을 포함한 성에 기반한 언행까지 포함하지 않는다고 하더라도, 성적 언동을 반드시 그렇게 좁게 해석해야 하는지는 의문이라는 김진(2020)의 견해를 참고. 이 견해는 성희롱으로 성차별적 괴롭힘 언행 전부가 아니더라도 일부는 포섭이 가능하다는 입장으로 보인다.

행위를 더 폭넓게 불법행위로 규정하고 금지하려는 취지이다. 따라서 직장 괴롭힘 법률에 비하여 규율하는 행위의 인정 범위가 더 넓거나 다를 수 있다. 여성 비하적이거나 인종 차별적인 언사는 단 한 번 발생한 경우라도 업무환경에 미치는 영향이 크다면, 사용자가 이를 즉시 확인하고 조치하며 재발을 방지할 의무가 있는 것이 외국 입법례의 경향이다(구미영 외, 2015:185, 200).

또한 성차별적 괴롭힘이 미국, EU처럼 성차별의 한 유형으로 입법된다면, 성차별 구제절차를 이용할 수 있고 입증책임 전환 등 소송절차 상 장점을 누릴 수 있다는 점에서도 일반적인 직장 괴롭힘 사건과는 구별되어 검토될 실익이 있다. 현행 「근로기준법」은 직장 괴롭힘 피해 구제 절차를 따로 두지 않아서 민사소송 외에는 실효성 있는 구제절차가 없는 상황이다. 포섭 범위 및 구제절차에서의 위와 같은 차이는 차별금지법의 속성 상 필연적으로 발생하는 결과이다. 차별금지법은 특별히 차별을 금지하는 사회 내 소수집단을 규정하고, 이들에 대한 차별행위에 대해서는 엄격하게 금지하고, 가해자에게 법적 책임을 부과하며, 사용자에게 예방 및 조치의무를 부여하는 것이 기본적인 틀이다. 또한 차별 피해자에 대해서는 EEOC, 인권위 등의 별도의 구제절차를 이용할 권리를 부여하고 입증책임을 전환하는 등 신속하고, 효과적으로 피해를 구제받을 수 있도록 한다.

영국, EU 등 유럽국가의 차별금지법은 좁은 의미의 근로자를 적용대상으로 하지 않고, 간접고용, 특수고용직까지 포함할 수 있는데, 이는 인권 관련 법률의 적용 범위를 확장해야 한다는 원칙에 근거한 것이다. 한국의 「남녀고용평등법」, 「국가인권위원회법」도 이와 같은 국제적 경향을 따라 개정된다면, 차별적 괴롭힘 금지 조항의 인적 적용 범위는 「근로기준법」보다 확장될 가능성이 있다는 점에서 별도 입법의 실익이 있다. 즉, 차별적 괴롭힘은 개념 상 고용 차별의 한 유형에 해당하고, 피해구제의 측면에서도 차별금지법의 엄격한 보호 및 피해구제 절차를 적용해야 할 필요가 있다는 점에서 직장 괴롭힘과 구별될 실익이 있다.

아래는 「남녀고용평등법」 개정안으로, 성희롱을 성차별의 일종임을 명확히 하고 성차별적 괴롭힘 개념을 신설하는 내용을 담고 있다.

〈표 V-3〉 남녀고용평등법 개정안

| 현행 | 개정안 |
|---|---|
| <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “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 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <p>〈가·다 목 생략〉</p> <p>2. “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 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <p>〈신설〉</p> | <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “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 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <p>〈가·다 목 생략〉</p> <p>2. “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 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것으로 동조 제1호의 차별에 해당한다.</p> <p>3. “직장 내 성차별적 괴롭힘”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 근로자의 존엄을 침해하거나, 위협적이거나 비하적이거나 굴욕적인 언사나 행위를 의도적으로 하거나, 그러한 결과를 초래하는 행위를 뜻한다.</p> |

출처: 자체 작성

성차별적 괴롭힘을 개별 차별금지법에 규정한다면 고용차별과 성희롱을 예방하기 위한 취업규칙 등의 기업 내 지침, 예방교육 자료의 내용에 반영하여 법률의 실효성을 높일 필요가 있다. 또한 고용평등 사건을 조사하는 근로감독

관의 교육내용과 사건처리지침 등에도 성차별적 괴롭힘의 판단 및 대응 지침 등을 추가하고, 고용평등 사건 접수, 처리 통계에도 포함시켜야 할 것이다.

중장기적으로는 성차별적 언행이 차별적 괴롭힘에 해당하는지 판단하는 기준을 정립하기 위한 연구와 사례 연구가 추가되어야 할 필요가 있다. 차별적 괴롭힘 사건에서는 문제된 언행이 피해자에게 적대적이고 위협적인 업무환경을 조성하였는지가 중요한 쟁점으로 등장한다(Lindemann외, 2012). 성차별적 언행이 단지 ‘친밀감을 표시하려다 한 실수’, ‘관행을 따른 악의 없는 언행’으로 축소해석되지 않기 위해서는 노동자의 직장생활에 미치는 영향에 대한 보다 많은 조사와 연구가 필요하다. 또한 법원, 인권위, 노동부 등은 성차별적 언행이 적대적, 위협적 업무환경을 조성한다고 판단하는 기준을 수립하여 교육, 홍보할 필요가 있다. 후속연구에서는 외국 판결례에서 적대적, 위협적 업무환경 판단기준에 초점을 맞추어야 할 것이다.

나. Soft Law 방식의 접근 필요성

이번 조사결과에서 성차별적 언행이 미치는 부정적 영향이 높게 나타남과 동시에 가해 경험도 전반적으로 높게 나타났다. 또한 응답자들은 성차별적 언행이 성차별이고 직장에서 금지되어야 한다는 의견에 높은 비율로 동의하였다. 성차별적 언행 경험자의 대처방식을 조사한 결과 ‘개선되지 않을 것 같아서’ 또는 ‘예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할 것 같아서’ 대응하지 않았다는 응답이 높게 나타났다. 이러한 결과는 성차별적 언행이나 괴롭힘의 문제점을 인식하고 있으나 직장 내 규범으로 자리잡지 못한 현실을 보여준다. 따라서 성희롱 외에도 성차별적 언행으로 대표되는 성차별적 괴롭힘에 대해 법률이나 지침을 통해 규정하는 것이 필요하다.

성차별적 괴롭힘은 입법적 공백으로 인하여 오랫동안 우리 사회에서 논의되지 못한 주제인 만큼 사업장 규범으로 형성함에 있어 신중하고 유연한 접근이 필요하다. 이와 관련하여 참고할 수 있는 것은 근래의 직장 괴롭힘 관련 근로기준법 개정 방식이다. 현행 직장괴롭힘 규정은 괴롭힘을 불법행위로 선언하고, 사용자가 신고사건에 대해 조사하고 피해자를 보호할 의무를 규정한다. 다만, 불리한 조치를 행한 경우에만 벌칙규정을 적용한다. 이러한 방식은 성희롱

에 비해 괴롭힘에 대한 규율이 약하여 실효성이 낮다는 비판을 받기도 하나, soft-law 방식으로 기업의 자발적인 개선을 유도하는 단계적인 접근이라는 의의도 있다. 직장갑질119가 개정 근로기준법이 시행된 후 직장갑질지수를 조사한 결과 작년보다 4.9점 낮아졌다는 조사결과는, 위법한 행위로 법률이 선언하는 것이 갖는 영향력을 보여준다.¹¹⁶⁾ 따라서 남녀고용평등법과 평등법에서 차별적 괴롭힘을 금지함을 명시하는 법 개정을 하되, 법적 제재는 피해자에 대한 불리한 조치로 한정하고 단계적으로 강화하는 방식을 제안한다. 또한 국가인권위원회법을 개정하여 현재처럼 성차별적 괴롭힘 사건을 각하하지 않고 조사대상에 포함시키며, 강제력이 없는 권고 결정을 하는 것도 soft-law 방식의 또 다른 절차로 이용될 수 있을 것이다.

다. 단기과제: 근로기준법 상 괴롭힘 규정의 적용

2장에서 검토했듯이 근로기준법 제76조의2의 직장 괴롭힘 개념은 성차별적 괴롭힘을 포함할 수 있도록 정의되어 있다. 직장 괴롭힘을 극단적인 폭행, 폭언, 따돌림 사례 중심으로 좁게 해석하지 않는다면, 성차별적 괴롭힘과 개념상 겹칠 수 있는 부분이 상당 부분 존재한다. 성별을 젠더 위계로 해석할 경우 '지위나 관계의 우위' 요건을 충족하는 것이 가능할 것이다. 따라서 직장 내 성차별적 괴롭힘을 예방하고 인식을 개선하기 위한 전략의 일환으로 근로기준법 상 괴롭힘 규정을 적용하는 방안도 단기과제로 검토할 필요성이 있다.

근기법 상 괴롭힘 규정을 적용할 경우, i) 별도의 입법 없이 성차별적 괴롭힘을 규율할 수 있고, 피해구제 및 예방정책의 근거가 될 수 있다는 점, ii) 여성단체나 직장괴롭힘 관련 단체에서 '젠더 갑질'이라는 용어를 만들어 사회적 반향을 일으킨 것처럼 차별적 괴롭힘에 대한 사회적 인식 개선이 상대적으로 용이할 수 있다는 점, iii) 직장 괴롭힘 조항은 2019년 7월부터 시행되었음에도 2020년부터 직장 내 괴롭힘 상담센터를 8개소로 운영하고 있을 정도로 고용노동부가 규모 있는 사업을 진행하고 있는데, 이러한 직장 괴롭힘 관련 정책의 추진체계를 활용할 수 있다는 장점이 있다. 제3장의 프랑스 사례에서 보듯이 성차별적 괴롭힘은 노동법전의 (일반) 직장괴롭힘 조항과 차별금지법의

116) <https://news.v.daum.net/v/20201101160004184>에서 2020.12.1. 인출.

괴롭힘 금지 조항 모두의 적용이 가능한 예도 있다. 이러한 사례를 보았을 때 근로기준법 상 괴롭힘의 한 유형으로 차별적 괴롭힘을 포섭하도록 고용노동부의 법률 해석과 지침을 변경하는 방안을 검토할 필요가 있다. 현재 고용노동부 직장괴롭힘 매뉴얼(2019)에서는 관계의 우위 관련 성별을 포함하여 예시할 뿐, 직장 괴롭힘 유형 중 하나로 소개하지 않고 있다. 이 매뉴얼에 ‘차별적 괴롭힘’ 유형을 추가하고 성별, 인종, 장애, 국적 등을 이유로 한 괴롭힘이나 차별적 언행도 괴롭힘에 해당한다고 설명할 필요가 있다.

이 연구에의 정책 제언은, 프랑스 방식을 모델로 하여 근로기준법상 괴롭힘과 남녀고용평등법 등 차별금지법 상 차별적 괴롭힘 두 가지 규정으로 성차별적 언행을 규율하는 방식을 제안한다. 차별적 괴롭힘의 피해자인 노동자는 해당 사안의 내용과 성격, 자신의 고용형태 등을 종합적으로 고려하여 근로기준법과 개별 차별금지법 중 더 효과적으로 피해를 구제할 수 있는 근거법률과 구제절차를 이용할 수 있을 것이다. 차별적 괴롭힘과 직장 내 괴롭힘이 완전히 일치하지는 않기 때문에 “각각의 구제절차가 마련되어 있는 것은 그 자체로 의미가 있으며, 피해자 입장에서는 본인에게 좀 더 친화적이고 유리한 기구를 선택하여 이용할 수 있는 장점”이 있다(홍성수, 2019:22).

〈표 V-4〉 성차별적 괴롭힘 정책의 개요(안)

| 구분 | 근거법 | 정책 과제 | 피해 구제 | 비고 |
|--------|--------------------------------|--|---|-------------------------|
| 단기 과제 | 근로기준법 상 괴롭힘 금지 조항의 적용 | <ul style="list-style-type: none"> 고용노동부 매뉴얼 및 직장괴롭힘 민원처리지침 등에 괴롭힘의 한 유형으로 ‘차별적 괴롭힘’ 추가 직장 괴롭힘 교육·홍보 자료에 괴롭힘의 한 유형으로 ‘차별적 괴롭힘’ 추가 직장 괴롭힘 신고상담센터 사례를 성인지적 관점에서 분석, 정책적 함의 도출 | <ul style="list-style-type: none"> 근로기준법 상 괴롭힘 구제 절차 이용 가능 | |
| 중장기 과제 | 남녀고용평등법, 연령차별금지법 등 개별 차별금지법 개정 | <ul style="list-style-type: none"> 성차별적 언행 및 업무환경에 미치는 영향, 성별 양상 등에 대한 실태조사 실시 고용평등 관련 교육·홍보 자료에 차별적 괴롭힘 관련 내용 추가 | <ul style="list-style-type: none"> 국가인권위 및 노동청 진정 등의 구제 절차 이용 가능 | 근기법과 차별금지법상 구제절차를 병행 적용 |

출처: 자체 작성

참고문헌

(1) 국내 문헌

- 강민정, 이승현, 권소영, 강경주, 김영옥, 임희정, 서형도(2019), 노동시장 성격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II): 직장문화를 중심으로, 한국여성정책연구원.
- 강인영(2012), “성희롱 개념의 해석과 적용에 관한 여성주의적 고찰 : 국가인권위원회 결정례를 중심으로”, 이화여자대학교 젠더법학연구소 이화젠더법학 4(1).
- 강희영, 최유정(2019), 여성혐오 담론분석을 통해 본 사회적 갈등 대응 방안 연구, 서울시여성가족재단 연구사업보고서.
- 김진(2020), “성희롱 규제 20년: 법제 발전과 주요 판결례를 중심으로”, 한국젠더법학회 젠더법학11.
- 구미영 외(2015) 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 실태와 보호방안 연구, 한국여성정책연구원.
- 구미영(2018), “성희롱과 사용자의 책임”, 노동법연구 제44호.
- 고용노동부(2019), 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼』.
- 김근주, 이경희(2017), 직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율 방안, 한국노동연구원.
- 김종숙 외(2018), 직장내 성희롱 성폭력 방지를 통한 노동시장 이탈방지 효과, 2018 고용영향평가 연구시리즈.
- 박귀천 외(2014), 직장 내 성차별·성희롱 실태조사 및 예방 강화 방안 연구, 고용노동부.
- 박수경(2019), “직장내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구”, 한국비교노동법학회 노동법논총 47.
- 박재현(2014), 프랑스 시민의 권리 방어를 위한 권리보호관, 홍익법학 vol.15, no.3,.

- 변혜정(2008), “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마-법/경험의 틈새를 성찰하는 피해자 관점을 중심으로”, 한국여성학 24(3).
- 양승엽(2017), “직장 괴롭힘에 대한 입법 방향-프랑스 법제의 시사점”, 성균관대학교 법학연구원 성균관법학 29(3).
- 이명신(2014), “성희롱(Sexual Harassment)의 재정의:남녀대학생의 강간통념, 성희롱 인식, 성적 괴롭힘 행동을 중심으로 경험적 재구성”, 젠더와 문화 7(1).
- 이수연 외(2018), 일상 속 성차별 언어표현 현황 연구, 여성가족부.
- 이성흠·문희경(2009), “성희롱 이해의 법적 기초와 구제·예방을 위한 대책”, 대한교육법학회, 교육법학연구, 제21권 2호; 이명신(2014)에서 재인용.
- 조선주 외(2018), 임신 출산 육아휴직 차별 실태조사, 국가인권위.
- 젠더감질실태조사팀(2018), 젠더감질 실태조사 결과 발표 토론회 자료집.
- 최윤희(2018), “직장 내 성희롱법리에 대한 소고 : 성의 정형화와 관련한 성희롱 인정범위의 확대 및 전담부서 설치필요성 제안”, 강원대학교 비교법학연구소 강원법학55.
- 홍성수(2019), “차별금지법상 차별적 괴롭힘에 관한 연구”, 전북대학교 법학연구소 법학연구 통권 제59집.
- 홍성수 외(2017), 직장내 괴롭힘 실태조사, 국가인권위원회.
- 황정임 외(2018), 2018년 성희롱 실태조사, 여성가족부.

(2) 국외 문헌

- Berdahl, Jennifer L.(2007), “Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy”, The Academy of Management Review Vol. 32, No. 2 (Apr., 2007), pp. 641-658.
- Blatman, Michel, Pierre-Yves Verkindt et Sylvie Bourgeot(2014),

L'état de santé du salairé(3éd.), Editions Liaisons.

Defenseur des droits(2018)a, *Etudes & Résultats : 11^e baromètre de la protection des discriminations dans l'emploi.*

Defenseur des droits(2018)b, *Fiche pratique : Le harcèlement discriminatoire au travail.*

Leskinen, Emily A., Lilia M. Cortina . Dana B. Kabat(2011), *Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work*, Law and Human Behavior; Southport Vol. 35, Iss. 1, (Feb 2011).

EEOC(2016), Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace.

Ilies, Remus et al.(2003), Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities, 56 PERSONNEL PSYCHOL. 607; EEOC(2016)에서 재인용.

EHRC(2020), *Sexual harassment and harassment at work - Technical guidance.*

EHRC(2011), Employment Statutory Code of Practice.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 425-445.

Forsell, R. (2016). Exploring cyberbullying

Frisch, E. (2014), State sexual harassment definitions and disaggregation of sex discrimination claims, *Minnesota Law Review* 98(5):1943-1979.

Harrick, E. J., Sullivan, G. M. (1995), "Racial harassment: Case characteristics and employer responsibilities", *Employ Respons Rights J* 8, pp.81-95. <https://doi.org/10.1007/BF02621276>

- Hébert, L. Camille(2019), Dignity and Discrimination in Sexual Harassment Law: A French Case Study, 25 Wash. & Lee J. Civ. Rts. & Soc. Just. 3.
- Lim S, Cortina LM(2005), “Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment”, J Appl Psychol. 2005 May;90(3):483-96. doi: 10.1037/0021-9010.90.3.483. PMID: 15910144.
- Lindemann, Barbara외(2012), Employment Discrimination Law, ABA Section of Labor and Employment Law.
- Johnson, Paula A., Widnall, Sheila E., and Benya, Frazier F.(2018), Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Washington, DC: The National Academies Press. doi: [https:// doi.org/10.17226/24994](https://doi.org/10.17226/24994).
- Panagiota Petroglou(2019), *Sexual harassment and harassment related to sex at work : time for a new directive building on the EU gender equality acquis*, European equality law review.
- Rosenthal, M. N., Smidt, A. M., and Freyd, J. J. (2016). Still second class: Sexual harassment of graduate students. Psychology of Women Quarterly; Johnson외(2018)에서 재인용.
- Salin, Danise(2018), “Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings”, In: D’Cruz P., Noronha E., Caponecchia C., Escartin J., Salin D., Tuckey M. (eds) Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol 3. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5338-2_12-1.
- Schneider, K. T., Swan, S., and Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations.

Journal of Applied Psychology, 82(3), 401-415; Johnson 외(2018)에서 재인용.

Schultz, Vicki(2018), *Reconceptualizing Sexual Harassment, Again, Yale Law Journal* Vol.128.

_____ (2004), *Global Perspectives on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, Faculty Scholarship Series FS Papers* 4976.

_____ (1998), *Reconceptualizing Sexual Harassment, Yale Law Journal*, Vol. 107, No. 6.

Wolters Kluwer(2019)a, *Le Lamy Social*, Wolters Kluwer France.

Wolter Kluwer(2019)b, *Le Lamy Santé Sécurité au Travail*, Wolter Kluwer France.

(3) 기타 자료

- 프랑스

프랑스 하원 홈페이지, <출처: <http://www2.assemblee-nationale.fr>에서 2020.11.1. 인출>

프랑스 권리보호관 홈페이지, <출처: <https://www.defenseurdesdroits.fr>에서 2020.11.1. 인출>

프랑스 공공서비스 안내 사이트, <출처: <https://www.service-public.fr>에서 2020.11.1. 인출>

프랑스 외국인 권리 안내 사이트, <출처: <http://www.info-droits-etrangers.org>에서 2020.11.1. 인출>

프랑스 하원 홈페이지, <http://www2.assemblee-nationale.fr/decouvrir-l-assemblee/role-et-pouvoirs-de-l-assemblee-nationale/les-institutions-francaises-generalites/le-defenseur-des-droits>에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 권리보호관 홈페이지, Etudes & Résultats: 11e baromètre de la protection des discriminations dans l'emploi. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communique-de-presse/2018/09/11e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-une>에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 권리보호관의 출간 자료집, Fiche pratique: Le harcèlement discriminatoire au travail 2018 p.1. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=26063에서 2020.11.1. 인출.

프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19484에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=25987&opac_view=-1에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=25350&opac_view=-1에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 권리보호관 홈페이지, https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=10715에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 공공서비스 안내 사이트, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211> 참조에서 2020. 11. 1. 인출.

프랑스 외국인의 권리에 대한 안내 사이트, <http://www.info-droits-etran-gers.org/vivre-en-france/les-discriminations/la-discrimination-dans-lacces-a-lemploi/>에서 2020. 11. 1. 인출.

- 영국

영국 실태 관련 인터넷 자료, <https://www.peoplemanagement.co.uk/news/articles/workplaces-are-sexist-claim-female-managers-and-hr-directors> 2020.12.1. 인출.

BBC 성희롱 실태조사 결과, https://comresglobal.com/wp-content/uploads/2017/10/BBC_-Experiences-of-Sexual-Harrasment_-Data-Tables_PDF.pdf에서 2020.12.1. 인출.

영국 TUC 자료, <출처: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>에서 2020.12.1. 인출>

영국 HR 관련 홈페이지, <출처: <https://www.xperthr.co.uk/faq/what-is-the-difference-between-sex-based-harassment-and-sexual-harassment/61227/>에서 2020.12.1. 인출>

영국 정부 차별 설명 홈페이지, <https://www.gov.uk/discrimination-your-rights/what-you-can-do>에서 2020.10.10. 인출.

영국 산업안전보건청 자료, <https://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>에서 2020.10.10. 인출.

- 미국

EEOC CM-615 Harassment 615.7. <출처: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>에서 2020.11.10. 인출.>

EEOC(1990), Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment, EEOC-CVG-1990-8. <출처: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/policy-guidance-current-issues-sexual-harassment> 2020.11.10. 인출>

미국 정부 부처 홈페이지, <https://www.doi.gov/employees/anti-harassment/definitions>에서 2020.11.1. 인출.

미국 정부 부처의 괴롭힘 관련 규정, <https://www.doi.gov/employees/anti-harassment/personnel-bulletin-18-01>에서 2020.11.1. 인출.



EEOC 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/federal-sector/model-eeo-programs-must-have-effective-anti-harassment-program#appendix2dptj>에서 2020.11.1. 인출.

EEOC의 차별적 괴롭힘 설명 페이지, <https://www.eeoc.gov/harassment>에서 2020.11.1. 인출.

EEOC 진정 통계 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/statistics/charges-alleging-harassment-other-sexual-harassment-fy-2010-fy-2019>에서 2020.11.1. 인출.

<https://www.eeoc.gov/statistics/all-charges-alleging-harassment-charges-filed-eeoc-fy-2010-fy-2019>에서 2020.11.1. 인출.

<https://www.eeoc.gov/statistics/charges-alleging-sex-based-harassment-charges-filed-eeoc-fy-2010-fy-2019>에서 2020.11.1. 인출.

EEOC 성차별 개념 설명 홈페이지, <https://www.eeoc.gov/sex-based-discrimination>에서 2020.10.30. 인출.

EEOC v. Pacific Hospitality LLC d/b/a La Quinta Inn Federal Way, No. 3:10-CV-5175 (W.D. Wash. consent decree entered July 3, 2012). <https://www.eeoc.gov/initiatives/e-race/significant-eeoc-racecolor-casescovering-private-and-federal-sectors>에서 2020.10.10. 인출.

미국 주 법률 상의 차별적 괴롭힘 입법 현황, <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/employment-discrimination.aspx>에서 2020.10.5. 인출.

- 기타

ILO 홈페이지 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_645613/lang-en/index.htm에서 2020. 11.01. 인출.

직장괴롭힘 관련 언론보도 <https://news.v.daum.net/v/20201101160004184>에서 2020.12.1. 인출.



부 록

| | |
|---------------------------------------|-----|
| [부록 1] 프랑스 직장 내 차별 척도 조사에서 활용된 질문지 | 261 |
| [부록 2] 여성에 대한 성차별적 언행의 로지스틱 회귀 분석 | 262 |
| [부록 3] 직장 내 성별 고정관념과 스트레스 실태조사 | 263 |

[부록 1] 프랑스 직장 내 차별 척도 조사에서 활용된 질문지1)

1. 최근 5년간 당신의 일터에서 사람들이 다음과 같은 행동을 한다는 인상을 받은 적이 있습니까?

- 1) 부당하게 당신이 수행하는 일이나 업무처리 방식을 비하함
- 2) 당신의 능력을 평가절하함
- 3) 더 많이 일할수록 당신의 업무가 높게 평가받을 것
- 4) 보람을 느끼지 못하거나 가치가 떨어지는 업무를 맡김

이 답변은 «업무의 가치절하»라는 용어 아래 재편성됨

2. 당신은 일터에서 다음의 대상이 된 적이 있습니까?

- 성차별적 괴롭힘 (여성 또는 남성이라는 이유로 타인을 모욕하거나 비하하는 말)
- 동성애 혐오적 괴롭힘 (동성애자라는 이유로 타인을 모욕하거나 비하하는 말)
- 인종차별적 괴롭힘
- 당신의 종교와 관련된 차별적 괴롭힘
- 당신의 장애나 건강 상태와 관련된 차별적 괴롭힘

이 답변은 «차별적 괴롭힘(상처받는 언행)»이라는 용어 아래 재편성됨

3. 최근 3년간 당신의 직업 경력(career)에서 다음과 같은 이유로 불리한 처우를 받은 적이 있습니까?

- 1) 임신 또는 출산전후휴가
- 2) 남성 또는 여성이라는 사실
- 3) 당신의 연령
- 4) 당신의 출신 또는 피부 색깔
- 5) 당신의 종교
- 6) 당신의 건강 상태 또는 장애 현상

이 답변은 «차별 경험»이라는 용어 아래 재편성됨

각 답변으로 서술된 전체적인 대응을 지칭하기 위해 «적대적인 태도»이라는 용어가 채택됨

1) 본 설문지는 직장 내 괴롭힘에 대한 일반 조사가 아닌 차별적 괴롭힘에 초점을 맞춘 조사이다.

[부록 2] 여성에 대한 성차별적 언행의 로지스틱 회귀 분석2)

| | | 오즈비 (Odds ratio) | 표준 오차 | z | P(z) | 신뢰 구간 |
|------------|----------|------------------------|----------|--------|------|----------|
| 장애 또는 만성질환 | 보유 | 1.82 | 0.25 | 4.35 | 0.00 | 2.38 |
| 인종 | 흑인 | 0.25 | 0.13 | -2.62 | 0.01 | 0.71 |
| | 아랍 | 1.69 | 0.43 | 2.05 | 0.04 | 2.78 |
| | 아시아계 | 2.25 | 1.30 | 1.41 | 0.16 | 6.97 |
| | 혼혈 | 1.14 | 0.40 | 0.36 | 0.72 | 2.27 |
| | 기타 | 0.19 | 0.19 | -1.62 | 0.10 | 1.42 |
| | 모름 | 1.00 | 0.22 | -0.01 | 0.99 | 1.54 |
| | 무응답 | 0.24 | 0.25 | -1.37 | 0.17 | 1.85 |
| 연령대 | 18-24 | 1.85 | 0.57 | 1.98 | 0.05 | 3.39 |
| | 25-324 | 2.28 | 0.42 | 4.48 | 0.00 | 3.26 |
| | 35-44 | 1.68 | 0.29 | 2.96 | 0.00 | 2.36 |
| | 45-54 | 1.00 | 0.20 | 0.00 | 1.00 | 1.47 |
| 성소수자 | 동성(양성)애자 | 0.87 | 0.44 | -0.27 | 0.79 | 2.36 |
| | 모름 | 1.65 | 0.35 | 2.39 | 0.02 | 2.50 |
| | 기타/무응답 | 0.13 | 0.13 | -2.00 | 0.05 | 0.96 |
| 상수 | | 0.13 | 0.02 | -14.14 | 0.00 | 0.17 |

2) '로지스틱 회귀 분석'이란 영국의 통계학자 D.R. Cox가 창시한 확률 모델로 독립 변수의 선형 결합을 이용하여 사건의 발생 가능성을 예측한다.

[부록 3] 직장 내 성별 고정관념과 스트레스 실태조사

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| 직장 내 성별 고정관념과 스트레스 실태조사 | | | | | |
| ID | | | | | 이 조사에서 수집된 자료는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 비밀이 엄격히 보호되며, 통계 목적 이외에는 사용하지 않습니다. |
| <p>안녕하십니까?</p> <p>한국여성정책연구원의 의뢰를 받아 ‘직장 내 성별 고정관념과 스트레스에 대한 실태조사’를 진행하고 있는 엠브레인퍼블릭입니다.</p> <p>이번 조사는 직장 내 성별 고정관념과 스트레스가 근로자에 미치는 영향에 대하여 기초 자료를 구축하기 위한 것입니다. 이 설문지에 대한 여러분의 응답은 귀중한 자료가 되오니 바쁘시더라도 정확하고 신중한 응답을 부탁드립니다.</p> <p>여러분의 응답 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)와 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의하여 엄정히 보호됩니다. 본 조사와 관련하여 의문점이 있을 경우 아래 연락처로 문의하시면 성심껏 안내하여 드리겠습니다.</p> <p style="text-align: center;">2020년 10월</p> <p>※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.</p> <p><input type="checkbox"/> 주 관 : 한국여성정책연구원</p> <p><input type="checkbox"/> 조사기관 : 엠브레인퍼블릭</p> <p><input type="checkbox"/> 담 당 자 : 조은정 과장 (02-3429-1786)</p> | | | | | |

A. 소속 사업장 및 업무 현황

- A1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
- ① 남성
② 여성



A2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 만19세 이하 → [조사중단]
- ② 만20세~만24세
- ③ 만25세~만29세
- ④ 만30세~만34세
- ⑤ 만35세~만39세
- ⑥ 만40세~만44세
- ⑦ 만45세~만49세
- ⑧ 만50세~만54세
- ⑨ 만55세~만59세
- ⑩ 만60세 이상 → [조사중단]

A3. 귀하께서는 사업체에 소속되어 1주일에 1시간 이상 근무하시면서 수입 (급여, 일당 등)을 얻는 임금 근로자이십니까?

- ① 예
- ② 아니오 (자영업자 등) → [조사중단]

A4. 귀하의 직장(사업장) 소재지는 어디입니까?

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

A5. 귀하가 소속된 회사/단체의 종사자 규모(종업원 수)는 어떻게 됩니까?

- ① 4명 이하
- ② 5~10명
- ③ 11~29명
- ④ 30~49명
- ⑤ 50~99명
- ⑥ 100~299명
- ⑦ 300~499명
- ⑧ 500~999명
- ⑨ 1000명 이상

A5-1. 귀하가 소속된 회사/단체 전체 종사자 중 여성 종사자 비율은 어떻게 되십니까? _____ %

A5-2. 귀하가 소속된 부서/팀 내의 종사자 중 여성 종사자 비율은 어떻게 되십니까? _____ %



A6. 귀하가 소속된 회사/단체의 유형은 무엇입니까?

- ① 민간기업 및 개인사업체
- ② 국가 및 지방자치단체, 공공기관
- ③ 비영리 단체 및 협회

A7. 귀하가 소속된 회사/단체의 업종은 어떻게 됩니까?

- ① 농업, 임업, 어업, 광업
- ② 제조업
- ③ 건설업
- ④ 도매 및 소매업
- ⑤ 숙박 및 음식점업
- ⑥ 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업
- ⑦ 운수 및 창고업
- ⑧ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
- ⑨ 금융 및 보험업
- ⑩ 수도, 하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경 복원업
- ⑪ 부동산업
- ⑫ 전문, 과학 및 기술 서비스업
- ⑬ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업
- ⑭ 교육 서비스업
- ⑮ 보건업 및 사회복지 서비스업
- ⑯ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
- ⑰ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
- ⑱ 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정
- ⑲ 기타(_____)

A8. 귀하의 주요 업무 분야(직종)은 어떻게 됩니까?

- ① 관리직 ② 전문직 및 전문 기술직 ③ 사무직
- ④ 서비스직 ⑤ 영업/판매직 ⑥ 농림/어업 숙련직
- ⑦ 기능직 ⑧ 장치/기계 조작 및 조립 ⑨ 단순 노무직
- ⑩ 기타(_____)

A14. 귀하의 현재 직장 생활에 대해 응답해 주십시오.

| | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| 1) 나는 전반적으로 이 직장에 만족한다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 나는 구직자에게 이 직장을 추천할 의향이 있다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) 나는 별다른 일이 없으면 이 직장에 계속 다니고 싶다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 나는 현재 맡고 있는 일에 만족한다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 나는 현재 맡고 있는 일을 열정적으로 한다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 6) 나는 별다른 일이 없는 한 현재 맡고 있는 일을 계속 하고 싶다 | ① | ② | ③ | ④ |

A15. 귀하는 직장 내 괴롭힘에 대해 어떻게 생각하십니까?

‘직장 내 괴롭힘’이란
조직, 사업주, 상급자, 동료 근로자가 지위 또는 관계에서 우위를 이용하여 업무 상 적정한 범위를 넘어 다른 근로자에게 정신적/신체적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다.

| | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| 직장 내 괴롭힘에 대해 엄격히 대응해야 한다 | ① | ② | ③ | ④ |

A16. 귀하는 직장 내 성희롱에 대해 어떻게 생각하십니까?

‘직장 내 성희롱’이란
 사업주, 상급자, 동료 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언행 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언행 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.

| | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--------------------------|--------|--------|-----------|-----------|
| 직장 내 성희롱에 대해 엄격히 대응해야 한다 | ① | ② | ③ | ④ |

A17. 귀하의 지난 1달 동안의 정서 상태 또는 기분에 대한 질문입니다.

문항을 잘 읽어보시고 자신의 상황과 가장 가까운 보기를 선택해 주십시오.

| 지난 1달 동안 | 항상 그랬다 | 대부분 그랬다 | 때때로 그랬다 | 거의 없다 | 그런 적 없다 |
|---------------------------------------|--------|---------|---------|-------|---------|
| 신경이 예민했던 때가 얼마나 됩니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 희망이 없다고 느꼈던 때가 얼마나 됩니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 안절부절 하거나 조바심을 냈던 때가 얼마나 됩니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 너무 우울해서 뭘 해도 기분이 좋아지지 않았던 때가 얼마나 됩니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 모든 게 다 힘겹다는 생각이 들었던 때가 얼마나 됩니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 내가 쓸모없는 존재란 생각이 들었던 때가 얼마나 됩니까? | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

B. 직장의 제도적 문화적 환경

B1. 귀하가 현재 재직하는 회사의 조직문화에 대하여 평가해주시시오.

| | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|---|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| 1) 상사는 부하/후배직원의 사생활 에 대해 질문하는 것에 거리낌이 없다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 상사가 부하직원에게 큰 소리를 내거나 폭언 을 자주 하는 편이다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) 관리자나 경영진은 직장 괴롭힘 문제 에 진지하게 대응하지 않는다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 회사는 권위적 이며 상명하복 의 조직문화를 갖고 있다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 상사나 회사 고층창구에 고층 이나 불만 을 스스럼없이 이야기하기 어렵다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 6) 성과를 내기 위한 직원간 경쟁 이 심하다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 7) 회사는 조직의 화합보다는 성과, 이윤 창출 을 우선 시한다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 8) 채용 시 같은 조건이면 여성보다는 남성을 선호하는 경향이 있다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 9) 핵심 업무/부서 에 남성이 주로 배치되는 경향이 있다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 10) 결혼, 출산, 육아 등의 이유로 여성의 퇴사 가 많은 편이다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 11) 고위직 으로 올라갈수록 여성이 드물다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 12) 관리자들 은 여성보다 남성과 일하는 것을 더 편하게 여긴다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 13) 직장 내 성차별적 발언 이나 성희롱 이 발생하더라도 관리자나 경영진이 진지하게 대응하지 않는다. | ① | ② | ③ | ④ |

B2. 귀하의 현재 직장에 다음과 같은 조직이 존재합니까?

| | 있다 | 없다 | 잘 모르겠다 |
|--------------------------|----|----|--------|
| 1) 직장 내 괴롭힘 고충처리기구/창구 | ① | ② | ③ |
| 2) 성희롱/고충 상담원, 성희롱 심의위원회 | ① | ② | ③ |
| 3) 노동조합 | ① | ② | ③ |
| 4) 노사협의회 | ① | ② | ③ |

B3-1. [B3='①있다' 응답한 세부문항만 제시] 현재 직장의 다음과 같은 조직은 관련 고충 접수 및 해결을 위해 원활히 운용되고 있습니까?

| | 그렇다 | 아니다 | 잘 모르겠다 |
|--------------------------|-----|-----|--------|
| 1) 직장 내 괴롭힘 고충처리기구/창구 | ① | ② | ③ |
| 2) 성희롱/고충 상담원, 성희롱 심의위원회 | ① | ② | ③ |
| 3) 노동조합 | ① | ② | ③ |
| 4) 노사협의회 | ① | ② | ③ |

C. 직장 내 성별 고정관념 경험과 대응

C1. 귀하께서는 지난 1년간 현재 직장에서 [응답자 성별: 남자/여자]라서 다음과 같은 부당한 말이나 행동을 직접 경험한 적이 있으십니까?

- * 행위자가 같은 회사 소속 외에도 원청, 거래처, 고객인 경우를 모두 포함하여 응답해주시길 바랍니다.
- * 현재 직장의 근무기간이 1년 미만인 경우에는 입사 이후부터의 경험을 기준으로 응답해주시길 바랍니다.
- * 제시된 예시와 완전히 일치하지 않더라도 비슷한 내용의 말이나 행동을 경험한 빈도를 응답해주시길 바랍니다.

[PROG: 응답자 성별에 따라서 예시 다르게 제시]

| 부당한 말이나 행동 유형 | 매일 | 주 1회 이상 | 월 1회 이상 | 6개월에 1회 이상 | 1년에 1회 이상 | 전혀 없음 |
|---|----|---------|---------|------------|-----------|-------|
| <p>1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 [응답자 성별: 남자/여자]는 직장 생활능력이 떨어진다, 이 업계에서는 [응답자 성별]이 잘하기 어렵다 등 비하하거나 불합리하게 일반화하는 말을 들은 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) “여자는 조직에 대한 충성심이 약해”, “여자들은 군대를 안 다녀와서 멘탈이 약해”, “이 업계에서 여자가 잘 하기 어려워”, “여자인데도 일을 정말 잘 한다”, “(남자동료와 같은 잘못을 해도) 여자라서 못 한다” 등</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) “이 업계에서 남자가 성공하기 힘들어”, “남자들은 융통성이 없어서 일을 잘 못해”, “남자치고는 잘 하는 편”, “(여자동료와 같은 잘못을 해도) 남자가 그 정도 밖에 못해” 등</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

| 부당한 말이나 행동 유형 | 매일 | 주 1회 이상 | 월 1회 이상 | 6개 월에 1회 이상 | 1년 에 1회 이상 | 전혀 없음 |
|---|----|---------------|---------------|----------------------|---------------------|----------|
| <p>2) 성역할 고정관념 [응답자 성별] 직원에 대한 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 비난하거나 고정관념을 강요하는 듯한 말을 들은 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) “여자가 왜 이리 나대”, “여자가 너무 독하게 일하네”, “여자가 왜 이리 따져”, “애는 엄마가 키워야지”, “OO가 우리 팀 꽃이지”, “남편한테 좀 더 벌어오라고 하고 쉬엄쉬엄 하지 그래?”, “결혼하면 그만 들거지?” 등</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) “회식이랑 술 싫어하는 남자는 성공 못해”, “남자 새끼가 왜 이래”, “담배 못 펴? 그러면 회사 생활 어려울텐데”, “남자가 돼 가지고 그것도 못해?”, “OO가 우리 팀 귀염둥이지”, “여자만 있는 회사에 남자가 있으니 얼마나 좋아”, “가장이 그 정도 벌어서 어떻게 식구들 먹여 살려”, “남자는 더 열심히 일해서 식구들 먹여 살려야지” 등</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| <p>3) 성별 비하, 혐오 발언 [응답자 성별]에 대해 비하하거나 혐오하는 표현이나 용어를 사용하여 말하는 것을 들은 적이 있다. (실제 뜻과 다르게 비하/혐오의 의미로 사용하는 경우도 포함)</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) 매갈녀, 한녀, 김여사, 김치녀, 된장녀, 페미, 개념녀 등 (“너도 페미니?”, “너도 미투할거야?” 등)</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) 한남, 군무새, 개저씨 등</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

| 부당한 말이나 행동 유형 | 매일 | 주 1회 이상 | 월 1회 이상 | 6개 월에 1회 이상 | 1년 에 1회 이상 | 전혀 없음 |
|---|----|---------------|---------------|----------------------|---------------------|----------|
| <p>4) 부적절한 호칭, 지칭 [응답자 성별] 직원에 대해서 부적절한 호칭이나 지칭 등을 사용하는 것을 들은 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) 직위/이름으로 부르지 않고 ‘언니’, ‘아줌마’, ‘아가씨’, ‘여자애’, ‘애기야’ 등으로 호칭, 여자 직원에게만 반말 사용, 남성은 직위로 부르고 여성은 직위가 아닌 이름으로 부르는 경우(“회계팀 여자애들 말야”, “인사팀 그 아줌마가” 등)</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) “아저씨”, “총무팀 그 남자애” 등 여성은 직위로 부르고 남성만 직위가 아닌 이름으로 부르는 경우</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| <p>5) 애교, 친절 강요 [응답자 성별] 직원에 대해서만 업무와 무관한 애교나 친절을 요구당한 경험이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) “나한테 쪽지 보낼 때 하트 같은 것도 보내줘”, “웃어주고 그러면 회사 분위기 좋아지잖아”, “다른 여직원은 오빠, 오빠 하면서 잘 어울리고 그랬는데”, “잘 웃어주고 하면 좋잖아” 등</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) “나한테 쪽지 보낼 때 하트 같은 것도 보내줘”, “웃어주고 그러면 회사 분위기 좋아지잖아”, “다른 남직원은 누나, 누나 하면서 잘 어울리고 그랬는데” 등</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

| 부당한 말이나 행동 유형 | 매일 | 주 1회 이상 | 월 1회 이상 | 6개 월에 1회 이상 | 1년 에 1회 이상 | 전혀 없음 |
|--|----|---------------|---------------|----------------------|---------------------|----------|
| <p>6) 외모지적, 품평 [응답자 성별]다운 옷차림/외모가 아니라는 지적이나 농담에 기분이 나쁜 적이 있다. [응답자 반대 성별]에 비해 [응답자 성별]에 대해 외모/복장 기준을 더 엄격하게 요구한 적이 있다 직장에서 [응답자 성별] 직원의 외모 순위 매기기를 하는 것을 보거나 들은 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] <i>(예시)</i> “왜 치마를 안 입고 바지만 입느냐”, “화장을 왜 안 하느냐”, “숏컷을 하니 남자같다”, “여자가 이렇게 뚱뚱해서 어떡하냐”, “허벅지랑 뺨살만 빼면 보기 좋겠다”, “성형 받을 생각은 없냐”, “여자는 예쁘기만 하면 돼”, “스키니를 입고 오니 너무 예쁘다”, “거래처랑 중요한 미팅 있으니 예쁘게 하고 와” 등</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] <i>(예시)</i> “남자가 뭐 이런 옷을 입어”, “남자가 키 작으면 루저”, “남자가 식스팩은 있어야지” 등</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| <p>7) 성별에 따른 주요업무 배제 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제된 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] <i>(예시)</i> 중요한 업무나 프로젝트에 참여하려고 신청했으나 여성만 거절당한 적이 있다. 핵심부서에서 근무하고 싶었으나 여자라서 거절당한 적이 있다. 우리 회사는 핵심부서에 남자를 주로 배치하는 관행이 있다.</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] <i>(예시)</i> 중요한 업무나 프로젝트에 참여하고 싶어서 신청했으나 남성만 거절당한 적이 있다. 핵심부서에서 근무하고 싶었으나 남자라서 거절당한 적이 있다. 우리 회사는 핵심부서에 여자를 주로 배치하는 관행이 있다.</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

| 부당한 말이나 행동 유형 | 매일 | 주 1회 이상 | 월 1회 이상 | 6개 월에 1회 이상 | 1년 에 1회 이상 | 전혀 없음 |
|---|----|---------------|---------------|----------------------|---------------------|----------|
| <p>8) 잡무, 허드렛일 요구 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) 회의록 작성, 탕비실 정리, 커피 타기, 청소 등 잡무를 남성 동료에게는 시키지 않고 주로 여성에게만 시키는 것을 당연시 한다. 직접 시키지 않더라도 여성이 잡무를 주로 하고 당연시 된다.</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) 탕비실 정리, 커피 타기, 청소 등 잡무를 여성 동료에게는 시키지 않고 주로 남성에게만 시킨다. 무거운 물건 나르기, 당직, 야근 등을 여성 동료에게는 시키지 않고 남성에게만 시키는 것을 당연시 한다.</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| <p>9) 사생활 간섭 연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 들은 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) “이러니까 남자친구가 없지”, “(담배 피운다는 이유로) 임신 안 할 거냐, 결혼 안 할 거냐”, “노처녀 되면 안 돼”, “애는 언제 낳을거야?” 등의 발언을 들은 적이 있다. 역지로 나보다 훨씬 나이 많은 사람이나 유부남과 썸 관계로 만들어주려고 놀리는 말을 들은 적이 있다.</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) “이러니까 여자친구가 없지”, “노총각 되면 안 돼”, “결혼 안 할 거야?”, “애인있어?”, “왜 연애도 못해?”, “결혼은 언제해?” 등의 발언을 들은 적이 있다. 역지로 나보다 훨씬 나이 많은 사람이나 유부녀와 썸 관계로 만들어주려고 놀리는 말을 들은 적이 있다.</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

| 부당한 말이나 행동 유형 | 매일 | 주 1회 이상 | 월 1회 이상 | 6개 월에 1회 이상 | 1년 에 1회 이상 | 전혀 없음 |
|--|----|---------------|---------------|----------------------|---------------------|----------|
| <p>10) 육아 출산 및 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박</p> <p>임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 들은 적이 있다.</p> <p>[여성 응답자 제시 내용] (예시) 임신 사실을 알리자 부서장이 일도 주지 않는 등 불편한 기색을 보임, 갑작스러운 임신 사실을 알리자 “출산휴가 혜택 받으려고 입사한 것이야”고 비난함, 육아휴직 후 복직한 사람에게 “1년 동안 놀다 와서 좋냐”고 비꼬는 말을 함, 임신기 근로시간단축을 신청하자 “다른 부서원들이 피해보는 것”라고 상사가 발언함, 가족 돌봄휴가를 신청하자 “휴가 자주 쓰면서 일은 어떻게 하나”고 구박함</p> <p>[남성 응답자 제시 내용] (예시) 가족돌봄휴가를 신청하자 “휴가 자주 쓰면서 일은 어떻게 하나”고 구박함, 육아휴직 후 복직한 사람에게 “1년 동안 놀다 와서 좋냐. 승진 포기한거냐”고 비꼬는 말을 함, 육아기 근로시간 단축을 신청하자 “다른 부서원들이 피해보는 것”이라고 상사가 발언함, “남자가 육아휴직을 한다고? 승진을 어쩌려고?” 등의 발언을 들음</p> | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

→ C1 문항에서 모두 ‘⑥ 전혀 없음’ 응답한 경우 d0으로 이동

C2. [C1문항에서 ①/②/③/④/⑤ 응답한 세부문항만 제시]

앞에서 경험하신 부당한 말이나 행동으로 불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활(업무환경)을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶다고 느끼셨습니까?

[PROG: C1문항에서 “예시”만 제외한 내용]

| 경험한 적 있는 부당한 말이나 행동 유형 | 불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶었다 | | | |
|--|--|-----------|-----------------|-----------------|
| | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
| 1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 [응답자 성별: 남자/여자]는 직장 생활능력이 떨어진 다, 이 업계에서는 [응답자 성별]이 잘하기 어렵다 등 비하하거나 무시하는 말을 들은 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 성역할 고정관념 [응답자 성별] 직원에 대한 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 비난하거나 고정관념을 강요하는 듯 한 말을 들은 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) 성별 비하, 혐오 발언 [응답자 성별]에 대해 비하하거나 혐오하는 표현이나 용어를 사용하여 말하는 것을 들은 적이 있다. (실제 뜻과 다르게 비하/혐오의 의미로 사용하는 경우도 포함) | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 부적절한 호칭, 지칭 [응답자 성별] 직원에 대해서 부적절한 호칭이나 지칭 등을 사용하는 것을 들은 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 애교, 친절 강요 [응답자 성별] 직원에 대해서만 업무와 무관한 애교나 친절을 요구당한 경험이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |

| 경험한 적 있는 부당한 말이나 행동 유형 | 불쾌함이나 모욕감을 느껴서 직장생활을 견디기 힘들거나 벗어나고 싶었다 | | | |
|---|--|--------|-----------|-----------|
| | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
| 6) 외모지적, 품평 [응답자 성별]다운 옷차림/외모가 아니라는 지적/농담에 기분이 나쁜 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 7) 성별에 따른 주요 업무 배치 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제된 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 8) 잡무 등 허드렛일 요구 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 9) 사생활 간섭 연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 들은 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 10) 육아 출산 및 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 들은 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |

C3. 앞에서 경험하신 부당한 말이나 행동으로 인해 직장생활에 어떤 영향을 받으셨습니까?

[PROG: C1문항에서 ①/②/③/④/⑤ 응답한 세부문항을 모두 제시]

[PROG: C2문항과 같이 예시를 제외한 내용만 제시]

| |
|-------------------------------|
| 경험한 적 있는 부당한 말이나 행동 유형 |
| [C1에서 ①/②/③/④/⑤ 응답한 내용 모두 제시] |

| 위와 같은 경험이 직장생활에 미친 영향 | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| 1) 회사에 대한 소속감, 신뢰가 약해졌다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 업무 몰입도가 낮아졌다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) 이직을 하고 싶다고 생각하였다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 내가 [응답자 성별]라서 앞으로 승진이 더 늦을 것이라고 느꼈다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 조직에서 나를 배제한다고 느꼈다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 6) 회사 생활에서 남을 더 의식하는 등 소극적으로 변하였다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 7) 직장 내 인간관계에 대한 스트레스나 불안을 느꼈다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 8) 정신적 건강에 나쁜 영향을 미쳤다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 9) 신체적 건강에 나쁜 영향을 미쳤다 | ① | ② | ③ | ④ |

C4. 앞에서 경험하신 부당한 말이나 행동 중 귀하에게 가장 큰 불쾌감, 충격을 줬던 사례를 기재해주시길 바랍니다.

C4-1. 가장 큰 불쾌감, 충격을 줬던 경험의 유형을 선택해주시길 바랍니다. (1개 선택)

| 경험한 적 있는 부당한 말이나 행동 유형 |
|--|
| <p>1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 [응답자 성별: 남자/여자]는 직장 생활능력이 떨어진다, 이 업계에서는 [응답자 성별]이 잘하기 어렵다 등 비하하거나 무시하는 말을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>2) 성별 성역할 고정관념 강요 [응답자 성별] 직원에 대한 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 비난하거나 고정관념을 강요하는 듯 한 말을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>3) 성별 비하, 혐오 발언 [응답자 성별]에 대해 비하하거나 혐오하는 표현이나 용어를 사용하여 말하는 것을 들은 적이 있다. (실제 뜻과 다르게 비하/혐오의 의미로 사용하는 경우도 포함)</p> |
| <p>4) 부적절한 호칭, 지칭 [응답자 성별] 직원에 대해서 부적절한 호칭이나 지칭 등을 사용하는 것을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>5) 애교, 친절 강요 [응답자 성별] 직원에 대해서만 업무와 무관한 애교나 친절을 요구당한 경험이 있다.</p> |
| <p>6) 외모지적, 품평 [응답자 성별]다운 옷차림/외모가 아니라는 지적/농담에 기분이 나쁜 적이 있다.</p> |
| <p>7) 성별에 따른 주요 업무 배치 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제된 적이 있다.</p> |
| <p>8) 잡무 등 허드렛일 요구 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다.</p> |
| <p>9) 사생활 간섭 연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>10) 육아 출산 및 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 들은 적이 있다.</p> |

C4-2. 사례 (구체적 상황)

| |
|--|
| |
|--|

C5. 귀하께서는 다음의 경험에서 가장 큰 불쾌감, 충격을 받았다고 응답해 주셨습니다.

| |
|--------------------|
| 가장 불쾌하고 충격적이었던 경험 |
| [C4-1에서 응답한 내용 제시] |

C5-1. 위와 같은 불쾌감, 충격을 줬던 발언이나 행위를 한 사람은 누구입니까? 행위자가 여러 명일 경우 해당하는 보기를 모두 선택해주세요.

- ① 사업주나 대표이사, 임원 등 경영진
- ② 상사
- ③ 동료 직원
- ④ 부하 직원이나 후배 직원
- ⑤ 복장규정 등 회사 규정에 의한 것이라 누구를 특정하기 어려움
- ⑥ 고객이나 소비자, 민원인
- ⑦ 원청업체 소속 직원
- ⑧ 회사에서 누구나 늘 하는 말이라 누구를 특정하기 어려움
- ⑨ 기타 (_____)

C5-2. 위와 같은 경험은 귀하께서 인턴/수습/시용인 기간동안 발생했습니까?

- ① 그렇다
- ② 그렇지 않다

C5-3. 위와 같은 불쾌감, 충격을 줬던 발언이나 행위를 한 사람의 성별은 무엇입니까? 행위자가 여러 명일 경우 해당하는 보기를 모두 선택해 주세요. [복수응답]

- ① 남성
- ② 여성
- ③ 알 수 없음

C6. 귀하가 아래와 같은 경험을 할 때 이를 목격한 주변 동료의 반응은 어떠하였습니까?

| |
|--------------------|
| 가장 불쾌하고 충격적이었던 경험 |
| [C4-1에서 응답한 내용 제시] |

- ① 주변에 목격한 사람이 없었다. → D2
- ② 아무 문제도 없었던 것처럼 방관하는 태도를 보였다. → D1-1
- ③ 행위자의 말이나 행동에 동조하거나 맞장구쳤다. → D1-1
- ④ 행위자의 말이나 행동에 대해 그 자리에서 제지하려고 하였다. → D1-1
- ⑤ 대화의 주제를 돌리는 방식으로 행위자의 말이나 행동을 중지시키려 하였다. → D1-1
- ⑥ 그 자리가 끝나고 따로 개인적으로 나를 위로하고 공감해주었다. → D1-1
- ⑦ 상사나 사내 고충처리 절차에 직접 문제를 제기해주었다. → D1-1
- ⑧ 기타 (_____)

C6-1. [C6=① 응답자만 제외] 목격자가 "[C6 응답보기 제시]"와 같은 반응이 귀하에게 도움이 되었습니까?

| 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--------|--------|-----------|-----------|
| ① | ② | ③ | ④ |

C7. 아래와 같은 경험한 발언이나 행위에 대해 귀하께서 대처한 행동을 모두 선택해주시길 바랍니다.

| |
|--------------------|
| 가장 불쾌하고 충격적이었던 경험 |
| [C4-1에서 응답한 내용 제시] |

- ① 아무 대응도 하지 않았다.
→ 해당 보기 선택 시 다른 보기 선택 불가 / D2-1로 이동
- ② 행위자에게 직접 문제제기 하였다.

- ③ 회사 내부의 고충상담창구에 상담을 의뢰하거나 신고하였다.
- ④ 직장 상사에게 고충을 호소하였다.
- ⑤ 직장동료에게 상담을 하였다.
- ⑥ 회사 외부의 민간 상담소에 상담한 적이 있다.
- ⑦ 회사 외부의 공공기관에 신고, 진정, 소송 등을 제기한 적이 있다.
(노동부, 인권위 등)
- ⑧ 기타 (_____)

C7-1. [C7=① 응답자만] 귀하께서 아무 대응도 하지 않은 이유를 모두 선택 해주시길 바랍니다.

- ① 문제제기를 할 정도의 사안이 아니라고 생각해서
- ② 문제제기를 해도 개선되지 않을 것 같아서
- ③ 문제제기를 하면 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할까봐
- ④ 어떻게 대응해야 할지 알지 못해서
- ⑤ 회사 내 고충상담 및 신고창구가 없어서
- ⑥ 나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서
- ⑦ 기타 (_____)

C7-2. 귀하께서는 아래와 같이 대응을 한 이후의 결과를 모두 선택해주시길 바랍니다.

| 귀하의 대응 |
|---------------------|
| [D2에서 응답한 보기 모두 제시] |

- ① 아무 변화가 없었다. → 해당 보기 선택 시 다른 보기 선택 불가
- ② 회사나 상사가 행위자에 대해 주의, 경고나 징계 등의 조치를 하였다.
- ③ 내가 예민한 사람이라고 비난하는 말이나 악의적인 소문이 돌았다.
- ④ 차별적인 발언과 행위를 하면 안 된다는 공지나 교육이 실시되었다.
- ⑤ 문제제기를 한 것 때문에 내가 업무상 불이익을 당하였다.
- ⑥ 행위자가 나를 비난하거나 괴롭혔다.
- ⑦ 기타 (_____)

| 부당한 말이나 행동 유형 | 경험한 적 있다 | 경험한 적 없다 |
|---|----------|----------|
| 7) 성별에 따른 주요 업무 배치 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제된 적이 있다. | ① | ② |
| 8) 잡무 등 허드렛일 요구 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다. | ① | ② |
| 9) 사생활 간섭 연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 들은 적이 있다. | ① | ② |
| 10) 육아 출산 및 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 들은 적이 있다. | ① | ② |

[PROG: 모두 '② 경험한 적 없다' 응답자 → D2]

[PROG: 적어도 하나 이상 '① 경험한 적 있다' 응답자 → D1-1]

D1-1. [D1=적어도 하나 이상 ① 응답자만] 이런 발언이나 행위를 경험한 것이 이직을 결심하는데 영향을 미쳤습니까?

| |
|---------------------------|
| 이전 직장에서 경험한 부당한 말이나 행동 유형 |
| [D1에서 ①응답한 내용 모두 제시] |

| 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--------|--------|-----------|-----------|
| ① | ② | ③ | ④ |

D2. 지난 1년간 현재 직장에서 귀하께서는 아래와 같은 말이나 행동을 [응답자 반대 성별] 근로자에 대하여 행한 적이 있습니까?

[PROG: C1문항에서 제시 대상 성별을 변경하고 문구도 수정 & 예시 삭제]

| 부당한 말이나 행동 유형 | 자주 하였다 | 가끔 한 적이 있다 | 거의 하지 않았다 | 전혀 한 적이 없다 |
|--|--------|------------|-----------|------------|
| 1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 [응답자 반대 성별: 남자/여자]는 직장 생활능력이 떨어진다고, 이 업계에서는 [응답자 반대 성별]이 잘하기 어렵다 등 비하하거나 불합리하게 일반화하는 말을 한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 성역할 고정관념 [응답자 반대 성별] 직원에 대한 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 비난하거나 고정관념을 강요하는 듯한 말을 한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) 성별 비하, 혐오 발언 [응답자 반대 성별]에 대해 비하하거나 혐오하는 표현이나 용어를 사용하여 말한 적이 있다. (실제 뜻과 다르게 비하/혐오의 의미로 사용하는 경우도 포함) | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 부적절한 호칭, 지칭 [응답자 반대 성별] 직원에 대해서 부적절한 호칭이나 지칭 등을 사용한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 애교, 친절 강요 [응답자 반대 성별] 직원에 대해서만 업무와 무관한 애교나 친절을 요구한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |

| 부당한 말이나 행동 유형 | 자주 하였다 | 가끔 한 적이 있다 | 거의 하지 않았다 | 전혀 한 적이 없다 |
|---|--------|------------|-----------|------------|
| 6) 외모지적, 품평 [응답자 반대 성별]다운 옷차림/외모가 아니라는 지적이나 농담을 한 적이 있다. [응답자 성별]에 비해 [응답자 반대 성별]에 대해 외모/복장 기준을 더 엄격하게 요구한 적이 있다 직장에서 [응답자 반대 성별] 직원의 외모 순위 매기기를 하는 것을 한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 7) 성별에 따른 주요업무 배제 같은 직급의 [응답자 성별]동료에 비해 [응답자 반대 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 8) 잡무, 허드렛일 요구 같은 직급의 [응답자 성별]동료에 비해 [응답자 반대 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 9) 사생활 간섭 연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |
| 10) 육아 출산 및 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ |

[PROG: 적어도 하나 이상 ①/② 응답자 → D2-1]

[PROG: ③/④ 응답자 → D3]

D2-1. [D2= 적어도 하나 이상 ①/② 응답자만] 귀하께서 [응답자 반대 성별] 근로자에 대하여 그런 말이나 행동을 한 이유는 무엇입니까?

- ① 직장에서 자연스럽게 쓰이는 말이거나 관행이니까
- ② 내가 당한 성차별에 대응하기 위해서
- ③ 사실이니까/ 옳다고 믿는 말이니까
- ④ 상대방이 조직에 적응하도록 가르치기 위하여
- ⑤ 친근함을 표현하기 위하여
- ⑥ 성별에 따라 처한 상황과 업무역량이 다른 부분이 있으니까
- ⑦ 기타 (_____)

D3. 귀하께서는 지난 1년간 현재 직장에서 이러한 말이나 행동을 타인이 경험하는 것을 목격한 적이 있습니까?

[PROG: C2문항과 같이 예시를 제외한 내용만 제시]

| 부당한 말이나 행동 유형 |
|--|
| <p>1) 성별 업무능력에 대한 일반화 및 낙인 [응답자 성별: 남자/여자]는 직장 생활능력이 떨어진다는 이유로 비하하거나 무시하는 말을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>2) 성역할 고정관념 [응답자 성별] 직원에 대한 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 비난하거나 고정관념을 강요하는 듯 한 말을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>3) 성별 비하, 혐오 발언 [응답자 성별]에 대해 비하하거나 혐오하는 표현이나 용어를 사용하여 말하는 것을 들은 적이 있다. (실제 뜻과 다르게 비하/혐오의 의미로 사용하는 경우도 포함)</p> |
| <p>4) 부적절한 호칭, 지칭 [응답자 성별] 직원에 대해서 부적절한 호칭이나 지칭 등을 사용하는 것을 들은 적이 있다.</p> |
| <p>5) 애교, 친절 강요 [응답자 성별] 직원에 대해서만 업무와 무관한 애교나 친절을 요구당한 경험이 있다.</p> |
| <p>6) 외모지적, 품평 [응답자 성별]다운 옷차림/외모가 아니라는 지적/농담에 기분이 나쁜 적이 있다.</p> |

| 부당한 말이나 행동 유형 |
|---|
| 7) 성별에 따른 주요 업무 배치 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 주요 업무를 할 기회에서 배제된 적이 있다. |
| 8) 잡무 등 허드렛일 요구 같은 직급의 [응답자 반대 성별]동료에 비해 [응답자 성별]이라는 이유로 잡무를 주로 시킨다. |
| 9) 사생활 간섭 연애, 결혼 등 사생활에 지나치게 간섭하는 말을 들은 적이 있다. |
| 10) 육아 출산 및 일/생활양립 제도 사용 관련 비난/압박 임신, 육아, 출산 등과 관련해서 업무에 지장을 준다고 비난하거나, 돌봄휴가, 육아휴직을 꼭 해야겠냐 등의 압박 등 심리적 부담감을 주는 말을 들은 적이 있다. |

- ① 타인이 경험하는 것을 보거나 들은 적이 있다 → D3-1
- ② 타인이 경험하는 것을 보지도 듣지도 못했다 → D4

D3-1. [D3=① 응답자만] 귀하께서 앞에서 목격하신 부당한 말이나 행동으로 인해 직장생활에 어떤 영향을 받으셨습니까?

| 목격한 경험이 직장생활에 미친 영향 | 매우 그렇다 | 약간 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|--|--------|--------|-----------|-----------|
| 1) 회사에 대한 소속감, 신뢰가 약해졌다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 2) 업무 몰입도가 낮아졌다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 3) 이직을 하고 싶다고 생각하였다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 4) 내가 [응답자 성별]라서 앞으로 승진이 더 늦을 것이라고 느꼈다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 5) 조직에서 나를 배제한다고 느꼈다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 6) 회사 생활에서 남을 더 의식하는 등 소극적으로 변하였다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 7) 직장 내 인간관계에 대한 스트레스나 불안을 느꼈다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 8) 정신적 건강에 나쁜 영향을 미쳤다 | ① | ② | ③ | ④ |
| 9) 신체적 건강에 나쁜 영향을 미쳤다 | ① | ② | ③ | ④ |

E. 차별적 조직문화 개선 방향

E1. 직장 내 성차별적 발언, 행동을 예방하기 위해 어떤 정책이 필요하다고 생각하십니까

- ① 직장 내 성평등 또는 인권의식에 대한 교육의 실시
- ② 성차별 발언, 행동을 금지하는 정책의 실시
- ③ 경영진의 관심과 의지
- ④ 직장 내 성차별 예방교육의 실시 또는 강화
- ⑤ 직장 내 성차별에 대한 공익광고 실시
- ⑥ 징계, 처벌을 통한 경각심 유도
- ⑦ 노동부의 근로감독 강화
- ⑧ 기타 (_____)

F. 응답자 정보

F1. 귀하의 현재 혼인 상태는 어떻게 되십니까?

- ① 비혼 (이혼, 사별, 별거 포함)
- ② 기혼 (사실혼, 동거 포함)

F2. 귀하께서는 자녀가 있으십니까?

- ① 자녀 있음 → F2-1
- ② 자녀 없음 → F3

F2-1. 자녀의 수는 몇 명입니까?

_____명

F2-2. 자녀 중 가장 어린 자녀의 나이는 어떻게 되십니까?

만 _____세

F3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중학교 졸업 이하
- ② 고등학교 졸업(중퇴)
- ③ 대학교/전문대 졸업(중퇴)
- ④ 대학원 졸업(수료)

Abstract

Survey of Gender-Based Harassment in the Workplace and Policy Implications

Miyoung Gu
Jongsoog Kim
Deukkyoung Yoon
Jaeyeong Cheon
Seungyub Yang
Keunju Kim

The Korean anti-discrimination law, which regulates gender discrimination and sexual harassment, is limited in that it excludes everyday incidents that happen to women in the workplace, pressure about masculinity or femininity, and disparaging expressions about gender. Since verbal expressions are not handled in employment rulings, it is difficult to include them as gender discrimination in employment, and precedent and decision, or the effect, has been that if there is no sexual intent, it is not considered to be sexual harassment. However, the experience of female workers has been that of enduring the sexist speech and actions which are prevalent in organizations on an everyday basis,

even before they encounter severe incidents of sexual harassment or discrimination in personnel management. The belief that "the workplace is not a place where women should be, and that the roles of kindness, cuteness, and assistance are more important than their ability to work" inevitably has a negative impact on the working experience of female employees. In addition, sexist beliefs about women existing for sex and being in charge of caretaking, rather than being viewed as co-workers, provide fuel for sexual harassment and employment discrimination.

This study sought to identify the current situation of the degree and impact of sexist speech and behavior in the workplace in the face of a lack of domestic investigation and research and sought to find measures to supplement disciplinary measures in legal systems.

Based on survey questions and results of research already conducted in South Korea and other countries and the FGI, 10 detailed types of sexist speech and behavior were selected, and then people were asked whether or not they had experienced these. The results showed that women had a higher rate of experience with sexist speech and behavior than men. The types with the greatest gender differences in rates of experience were the types regarding stereotypes about working ability and exclusion from work. In addition, when asked about their experience with sexist speech and behavior as perpetrators, men were relatively higher than women, and the ratio was not low. It was confirmed that the level of awareness about sexist speech and behavior in the workplace was low.

It was found that the experience of witnessing sexist speech and behavior also negatively affects trust in the company. Respondents who experienced sexist speech and behavior in a former

workplace were asked if the experience influenced their move, and 53.1% said yes. More women than men said that the experience influenced their move, and the rate was highest among women aged 20-35 years.

We defined people as a victim of sexual harassment if during the past year, they experienced even 1 of the 10 sexist types of speech and behavior and they felt "uncomfortable or insulted, so enduring the workplace was difficult, or wanted to escape from work." Differing from previous domestic surveys, this study is significant in that it measured the power of sexual harassment by investigating the negative effects of sexist speech and behavior on the workplace environment. According to this definition, the result of the analysis was that the ratio of victims is 35.7 percent, with women and men at 42.2 percent and 29.1 percent, respectively, confirming gender differences. More than 40 percent of women feel that their working environment is hindered by sexist speech and behavior. In addition, the results of the evaluation of organizational culture were analyzed, and it was confirmed that the victim's level of consent was higher than that of non-victims, so that there is a considerable degree of correlation between sexist speech and actions and negative organizational culture in the workplace.

It was confirmed in the results that the experience of being victimized by sexual harassment in the workplace has a very definite impact on the level of immersion in the organization, the level of immersion in work, and the level of satisfaction with work. This shows that sexual harassment is not just a problem of courtesy in the workplace, but a factor that can affect the productivity of the organization.

The study's fact-finding survey and the results of research that

was done previously in other countries confirmed that sexual harassment cannot be seen as a one-time happening or as the behavioral deviation of only a few members. Sexual harassment is a gender-based pattern in which women have an overall higher rate of victimization experiences, regardless of the workplace's size and nature, industry, or employment patterns. During the course of research, we heard a case in which only women were ordered to clean up desks in the office, even though they were of the same rank as men, and when one resisted this practice, she was accused of having an inconsiderate attitude and not working. In this case, the female worker was criticized for "not working," even though cleaning desks was not her original job, and she was evaluated as a "selfish" employee who did not perform her given duties. If these kinds of experiences continue to accumulate, they will naturally have a negative effect on women's willingness to continue to work in the labor market. An interesting point in the survey results is that the difference between male and female responses widen in response to the question about whether experiences with sexist speech and behavior undermine the working environment. In Korea's authoritarian corporate culture, men also experience sexist speech and behavior, but this impacts women more in the working environment. In fact, there was a clear difference between those who experienced sexual harassment and those who did not in terms of immersion in the organization, immersion in work, and the level of satisfaction with work.

This kind of reality is about sexual harassment, and the face of it is sexist speech and behavior.

It shows the need to clarify the point that sexual harassment is an illegal act that violates women's right to work and their

personal rights. About 70 percent of respondents who participated in the survey said that sexual harassment should be banned at work, and that it constitutes gender discrimination. Regarding this part, it can be confirmed that there is minimum social consensus that disparaging, insulting, excluding, and stigmatizing words and actions on the grounds of gender should not be allowed. The fact that legislative and judicial precedents of other countries such as the US, the UK, and France regulate sexual harassment as a type of gender discrimination also implies what Korea's anti-discrimination law has omitted. [End]

Research areas: Employment Policy, Anti-Discrimination Policy

Keywords: Gender-based Harassment, Sex-based Harassment,
Workplace, Employment Discrimination Law



2020 연구보고서-17

**직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와
제도개선 방안 연구**

2020년 12월 29일 인쇄

2020년 12월 31일 발행

발행인 : 문 유 경

발행처 : **한국여성정책연구원**

서울특별시 은평구 진흥로 225

전화 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 **한학문화**

전화 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-484-1 93330

정가 : 12,000원