여성가족부	보 도 자 료		다시, 대한민국! 새로운 국민의 나라
보도 일시	2022. 6. 8.(수) 조간 온라인 6. 7.(화) 12:00	배포 일시	2022. 6. 7.(화) 08:00
담당 부서	권익증진국 권익지원과	책임자	과 장 장현경 (02-2100-6391)
		담당자	사무관 이희연 (02-2100-6392)

직장 내 성희롱 피해 경험률 낮아졌으나, 피해자 보호 강화·조직문화 개선 요구 높아

- 「2021년 성희롱 실태조사」 결과 발표 -

[주요 조사결과]

◇ **(지난 3년간 성희롱 피해 경험률)** 전체의 **4.8%가 피해경험이 '있다'**고 응답했으며, **2018년 8.1%에 비해 3.3%포인트(p) 감소함**. 또한, **여성(7.9%)의 피해 경험률이 전체 평균보다 높은 것**으로 나타남

◇ **(성희롱 피해에 대한 대처)** 대처 행동으로는 **'참고 넘어감'이 66.7%로 제일 높았으며,** '참고 넘어감' 응답비율이 **2018년 81.6%에서 14.9%포인트(p)감소**하여 **피해자의 대처경향이 증가**한 것으로 나타남

◇ **(성희롱 행위자) '상급자(기관장, 사업주 등 제외)' 54.9%, '동급자' 24.0% 순**으로 나타남

◇ **(공식적인 대처 이후 기관의 조치)** 공식 대처 후 **기관의 조치가 이뤄진 경우는 92.6%임.** 구체적인 조치내용으로는 **'행위자에 대한 조치'(46.3%), '피해자 보호조치'(40.5%)** 순이며, **2018년**(피해자 보호조치 9.9%)**에 비해 피해자 보호조치가 강화된 경향**이 확인됨

◇ **(성희롱 2차 피해 경험)** 성희롱 피해경험에 대한 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 다시 어려움(2차 피해)을 겪은 경험이 있는지에 대해서는 피해자의 **20.7%가 있다**고 답함

◇ **(성희롱 2차 피해 행위자) '상급자'(55.7%), '동료'(40.4%) 순**이며, 2018년에는 '동료'(57.1%), '상급자'(39.6%) 순이었음

◇ **(성희롱 방지를 위해 필요한 정책)** 직장 내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책으로는 **'피해자 보호'(32.7%), '조직문화 개선'(19.6%)** 순으로 조사됨

□ 지난 3년간 직장 내 성희롱 피해를 경험한 비율이 하락한 것으로 조사됐다. 성희롱 피해 경험 시 10명 중 7명(66.7%)은 여전히 특별한 대처 없이 참고 넘어가는 것으로 나타났다.

□ 여성가족부(장관 김현숙)는 ‘양성평등기본법’에 따라 전국 공공기관(770개) 및 민간사업체(1,760개)를 대상으로 조사한 **‘2021년 성희롱 실태조사’ 결과를 발표**했다.

○ 조사는 2021년 9월에서 2022년 1월 사이에 온라인 조사와 방문조사를 통해 이루어졌으며, 조사대상은 총 17,688명으로, 공공기관 직원 5,414명, 민간사업체 직원 12,274명이다.

조사 개요

○ 본 조사는 「양성평등기본법」 제32조에 따른 **법정 실태조사**로, 직장 내 성희롱 실태를 파악하여 성희롱 방지정책 수립과 개선을 위한 기초 자료로 활용하기 위해 **3년마다 실시하는 국가승인통계**다.

○ 이번 조사는 2018년도와 동일하게 상시근로자 30인 이상 고용 기관을 대상으로 하면서, **조사대상 기관수를 확대***하였다. 또한, **2018년 이후 강화한 성희롱 예방 정책과 제도가 직장 내 성희롱 사건 발생, 대응, 처리 등에 어떠한 영향**을 주었는지를 파악하는 데 주안점을 두었다.

* 조사대상 (’18) 1,600개 기관(공공기관 400개, 민간사업체 1,200개), 10,904명
→ (’21) 2,530개 기관 (공공기관 770개, 민간사업체 1,760개), 17,688명

< 2021년 성희롱 실태조사 개요 >

○ 조사명 : 2021년 성희롱 실태조사(국가승인통계 제154018호)

○ 법적근거 : 「양성평등기본법」 제32조

○ 조사기간 : 2021. 4. 5 ~ 2022. 3.11 (설문조사 : 2021. 9.13 ~ 2022. 1.13)

○ 조사대상 및 표본 : 상시근로자 30인 이상인 공공기관 및 민간사업체 일반직원과 성희롱 방지 업무담당자

- 공공기관 : 770개, 업무담당자 770명, 일반직원 4,644명
- 민간사업체 : 1,760개, 업무담당자 1,760명, 일반직원 10,514명

○ 조사방법 : 공공기관 대상 온라인조사, 민간사업체 대상 방문조사 병행

* 자기기입식 설문조사로 운영

ㅇ 조사내용

- (일반직원) 직장 내 조직문화, 성희롱 예방교육, 성희롱 피해경험, 성희롱 방지 제도 등에 대한 인지도, 성희롱 방지를 위한 정책수요 등
- (업무담당자) 성희롱 관련 업무 운영 현황, 성희롱 예방교육, 성희롱 업무 수행의 어려움, 성희롱 방지를 위한 정책수요 등

ㅇ 조사기관

- 조사표 개발 및 결과 분석 : 한국여성정책연구원
- 조사 실시 : ㈜한국갤럽조사연구소

조사 결과

□ '2021년 성희롱 실태조사' 주요 결과는 다음과 같다.

1. 일반 직원 조사 결과

□ 성희롱 피해 경험

ㅇ **(피해 경험률)** 지난 3년간 직장에서 재직하는 동안 본인이 한 번이라도 **성희롱 피해를 경험한 사람은 전체 응답자의 4.8%**로, 2018년 8.1%에 비해 **3.3%포인트(p) 감소**했다. **여성(7.9%)의 피해 경험률이 전체 평균보다 높은 것**으로 나타났다.

※ 공공기관 : ('18년) 16.6%→ ('21년) 7.4%(9.2%p↓)
민간사업체 : ('18년) 6.5%→ ('21년) 4.3%(2.2%p↓)

< 성희롱 피해 경험률 >

(단위 : %)

- 그 동안의 **제도 개선과 예방교육 등에 따른 성인지 감수성 향상**과 **코로나 19로 회식 등이 감소하는 등 근무환경 변화***로 전반적인 직장 내 **성희롱 피해 경험률이 감소**한 것으로 보인다.

* 코로나 19로 인해 회식, 단합대회 등이 감소했다고 응답한 비율이 90.4%였음

○ **(성희롱 발생장소)** 성희롱 발생장소로는 **'사무실 내'**(41.8%), **'회식장소'**(31.5%) **순**으로, 두 장소가 전체의 70%를 상회하였다.

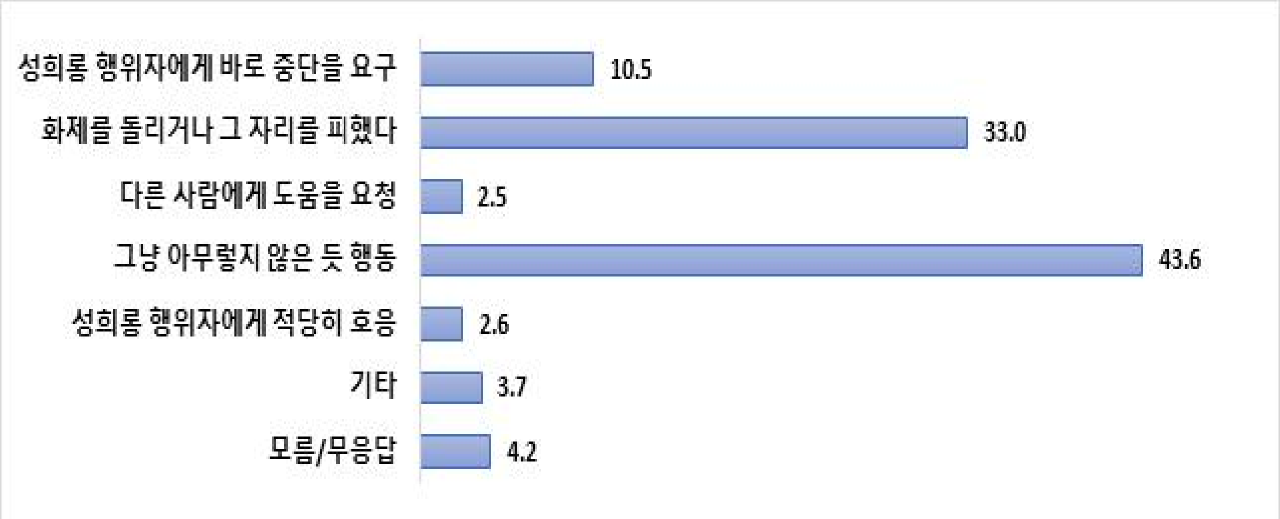
- 2018년 조사결과는 '회식장소', '사무실 내' 순이었으며, **코로나 19로 인해 순서가 변경**된 것으로 보인다.

* ('18년) 회식장소(43.7%), 사무실 내(36.8%) → ('21년) 사무실 내(41.8%), 회식장소(31.5%)

○ **(성희롱 피해 당시의 행동)** 피해경험자의 피해 **당시 행동으로는 '그냥 아무렇지 않은 듯 행동했다'(43.6%)가 제일 높았고**, '화제를 돌리거나 그 자리를 피했다'(33.0%) 순으로 나타났다.

< 성희롱 피해 당시의 행동 >

(단위 : %)



○ **(성희롱 피해에 대한 대처) '참고 넘어감'이 66.7%로 제일 많았다.**

- **2018년 조사결과와 비교**했을 때, '참고 넘어감'이라고 응답한 비율이 **81.6%에서 2021년 66.7%로 감소**하여, 참고 넘어가지 않고 **대처하는 경향이 증가**한 것으로 나타났다.

- 참고 넘어간 이유(복수응답)로는, '넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서'(59.8%)라는 응답이 가장 많았고, '행위자와 사이가 불편해질까봐'(33.3%), '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서'(22.2%) 순이었다.

넘어갈 수 있다고 생각하는 경향이 다수였지만, 문제제기 후 상황을 우려해 참고 넘어간 경우도 많았음을 확인할 수 있었다.

< 성희롱 피해에 대한 대처 >

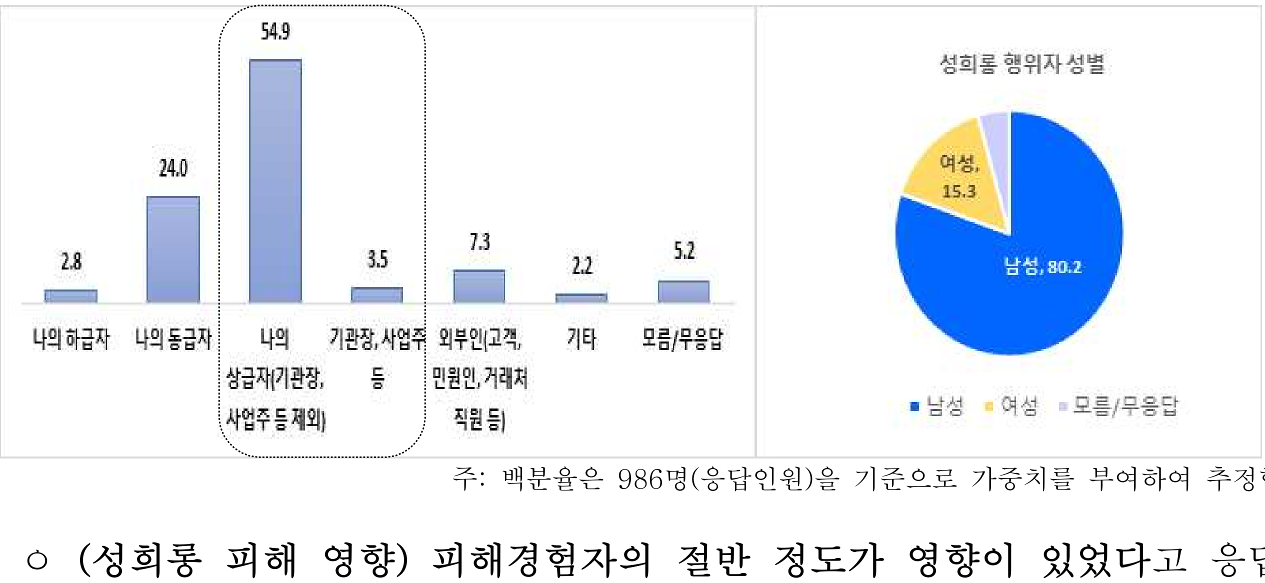
(단위 : %)

○ **(행위자와의 관계 및 성별)** 성희롱 행위자는 **'상급자' 또는 '기관장·사업주'(58.4%)**라는 응답이 많았고, 성별은 80.2%가 **'남성'**이었다.

- 2018년 조사에서도 성희롱 행위자의 직급으로 '상급자(기관장·사업주 등 제외)'(61.1%)라는 응답이 제일 많았다.

< 행위자와의 관계 및 성별 >

(단위 : %)



주: 백분율은 986명(응답인원)을 기준으로 가중치를 부여하여 추정함

○ **(성희롱 피해 영향) 피해경험자의 절반 정도가 영향이 있었다**고 응답하였으며, 구체적인 영향으로는 '직장에 대한 실망을 느꼈음'(20.5%), '직장만족도가 낮아짐' (19.0%) 등 **직장생활과 관련해 부정적인 영향**이 있었던 것으로 응답하였다.

○ **(공식적인 대처 이후 기관의 조치)** 피해자의 공식적인 대처* 후 **기관의 조치가 이뤄진 경우******는** 92.6%였다.

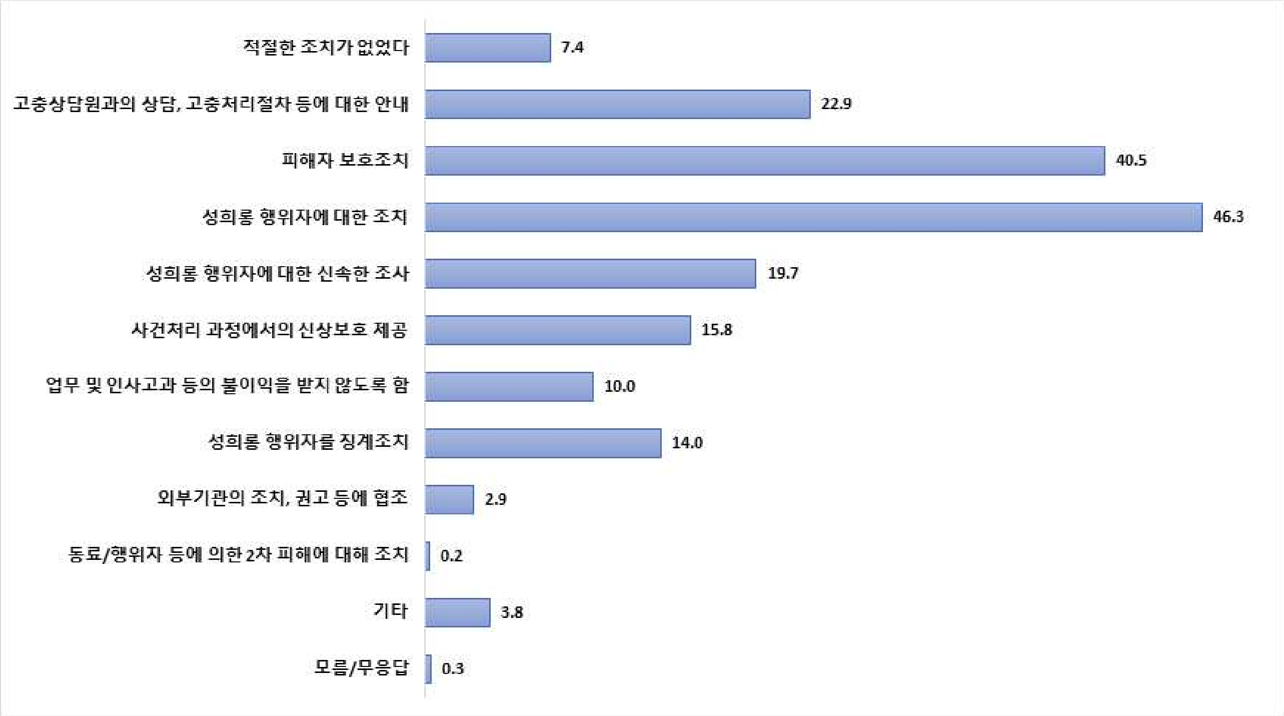
* 상급자에게 알리거나 고충상담창구에 상담, 사내/외부기구에 공식적으로 신고하는 경우

** 적절한 조치가 없었다 : ('18년) 10.8% → ('21년) 7.4%

- 조치가 이뤄진 경우, 조치내용(복수응답)으로는 **공간분리, 업무 변경 등 행위자에 대한 조치(46.3%), 상담·휴가·업무/부서 이동 등 피해자 보호조치(40.5%)** 순으로 응답이 많았다.

< 공식적인 대처 이후 기관의 조치 내용(복수응답) >

(단위 : %)



- 2018년에는 행위자에 대한 조사(32.7%), 행위자에 대한 징계(25.4%), 등이 많고, 피해자 보호조치(9.9%)가 상대적으로 적었던 것과 달리, 2021년에는 **피해자에 대한 보호조치가 강화되는 경향**이 나타났다.

□ 성희롱 2차 피해 경험

○ **(성희롱 2차 피해 경험률)** 성희롱 피해에 대해 주변의 부정적인 반응이나 행동 등으로 또 다시 피해를 경험한 적이 있다고 응답한 비율은 **20.7%**였다.

○ **(2차 피해에 대한 대처) '참고 넘어감'(57.9%)**이 제일 많았고, '행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적으로 처리함'(27.5%), '고충상담원에게 상담함'(12.4%)이 뒤를 이었다.

< 2차 피해에 대한 대처 행동(복수응답) >

(단위 : %)

○ **(2차 피해 행위자)** 2차 피해 행위자로는(복수응답) **'상급자'(55.7%), '동료' (40.4%) 순**으로 2018년 조사결과와 응답순서가 변경되었다.

* ('18년) 동료(57.1%), 상급자(39.6%) → ('21년) 상급자(55.7%), 동료(40.4%)

○ **(2차 피해의 영향)** 2차 피해를 경험한 사람 중 **약 87% 정도는 2차 피해로 인한 영향이 있는 것**으로 나타났다.

* '특별한 영향 없었음'으로 응답한 비율이 13.3%였음

- 구체적인 영향(복수응답)으로는, '근로의욕 저하 등 업무 집중도가 낮아짐'(45.6%)이 가장 많았고, '직장에 대한 실망감을 느꼈음'(31.8%), '직장을 그만두고 싶었음'(26.8%) 순이었다. 전체적으로 **직장에 대한 신뢰도, 업무만족도, 근로의욕 저하 등 직장생활에 부정적인 영향**을 미치는 것으로 나타났다.

□ 성희롱 목격 경험

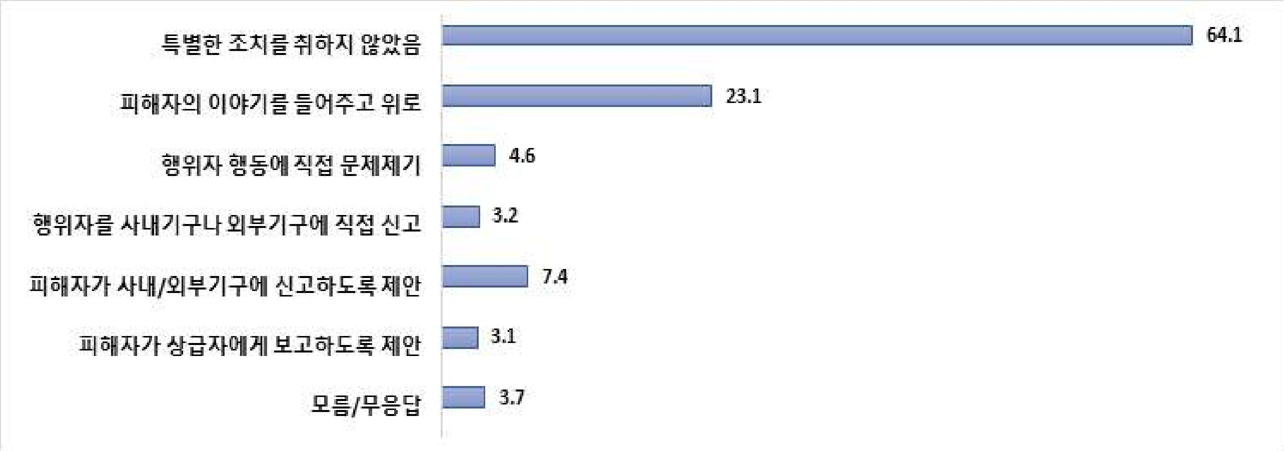
○ **(성희롱 목격 실태)** 지난 3년간 직장에서 타인의 성희롱 피해 경험을 전해 듣거나 목격한 적이 있는 사람은 전체 응답자의 **5.5%**였다.

○ **(목격 후 조치)** 목격 후의 조치로는, **'특별한 조치를 취하지 않았다'(64.1%)는 응답이 절반 이상**으로, 10명 중 6명 정도는 타인의 성희롱 피해 경험을 목격해도 별다른 조치를 취하지 않는 것으로 나타났다.

- 조치를 취한 경우에는 '피해자의 이야기를 들어주고 위로했다'(23.1%)는 응답이 제일 많았다.

< 성희롱 목격 후 조치 방법(복수응답) >

(단위 : %)



○ **(목격 후 특별한 조치를 취하지 않은 이유) '넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서'라는 응답(43.1%)이 가장 많았다.** 그 다음으로 '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서'(19.0%),순이었다.

< 성희롱 목격 후 특별한 조치를 취하지 않은 이유(복수응답) >

(단위 : %)

□ 성희롱 예방교육 참여

○ **(성희롱 예방교육 참여도)** 지난 1년간 실시한 성희롱 예방교육에 참여했는지 조사한 결과, **93.0%가 성희롱 예방교육에 참여**했다고 응답하였다.

○ **(성희롱 예방교육 방법)** 예방교육 방법으로는 **'개인별 온라인 교육(e-learning 교육)'이 57.8%로 가장 많았다.**

- 2018년 조사에서 '대면방식의 집합교육'(71.5%)이 다수를 이뤘던 것과 달리, 이번 조사에서는 '개인별 온라인 교육' 등 비대면 방식의 교육이 다수를 차지하였는데, **코로나19의 영향**으로 보인다.

○ **(성희롱 예방교육 효과)** 성희롱 예방교육의 효과에 대해 **효과 있었다(매우 효과 있었다+약간 효과 있었다)는 응답이 84.3%**였다.

□ 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책

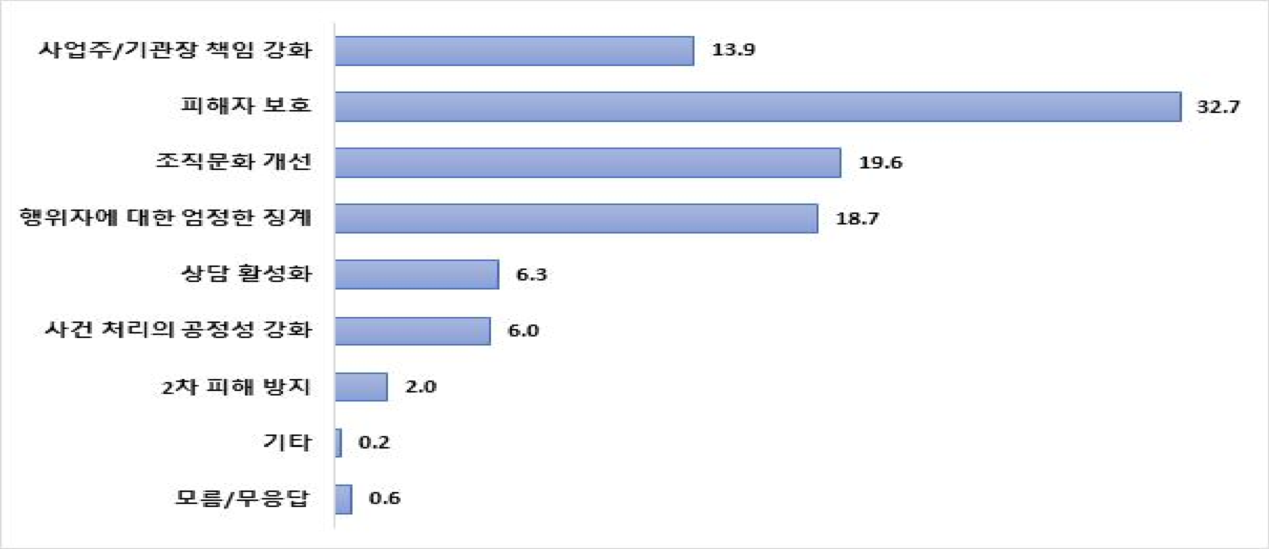
○ 직장 내 **성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책***으로 **'피해자 보호' (32.7%), '조직문화 개선'(19.6%)**** 순으로 나타났다.

* 성희롱 방지 정책 수요 : ('18년) 조직문화 개선(26.7%), 행위자에 대한 처벌(23.7%)
→ ('21년) 피해자 보호(32.7%), 조직문화 개선(19.6%)

** 조직문화 개선에 가장 필요한 정책으로 '사업주/기관장, 관리자를 포함한 전 직원 대상 성희롱 예방교육 강화'(27.3%), '고용상 성차별 근절, 성평등 촉진을 위한 인사관리 제도 개선'(17.4%) 순으로 응답함

< 직장 내 성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책 >

(단위 : %)



2. 업무담당자 조사 결과

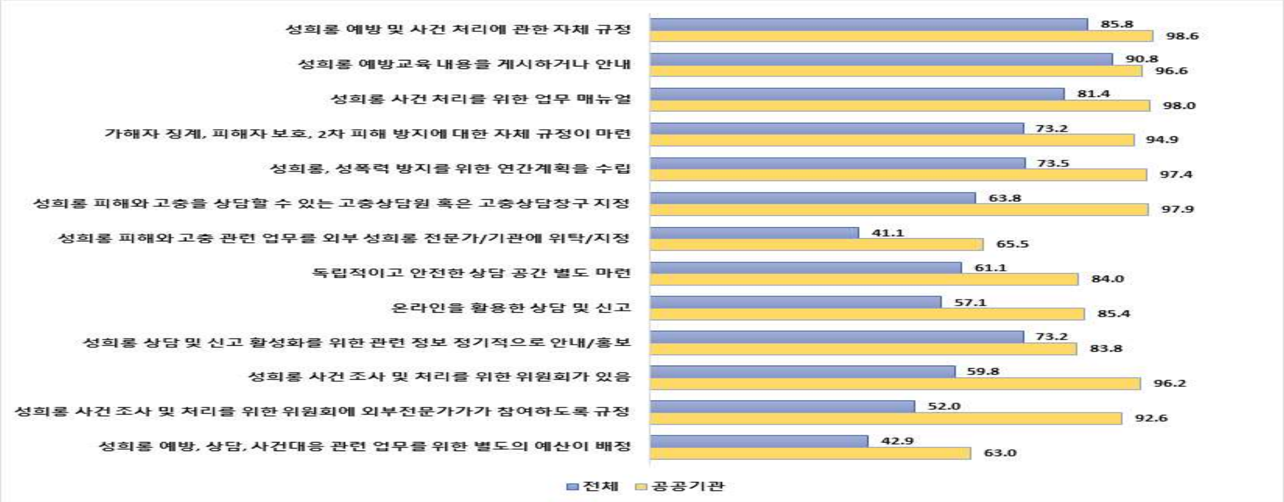
□ **(성희롱 방지·처리 제도 현황) 성희롱 예방교육 내용 게시(90.8%), 성희롱 예방 및 사건처리 규정 보유(85.8%), 사건처리 매뉴얼 마련(81.4%)**에 대해 **80% 이상이 이행**하고 있다고 답했다.

- 2018년 조사결과와 비교했을 때, **규정이나 매뉴얼 마련은 개선***되었으며, 특히 **공공기관의 경우 대부분 항목의 응답률이 90%를 상회**하여, 공공부문 내 성희롱 방지·처리 제도는 전반적으로 구축된 것으로 나타났다.

* 성희롱 예방 및 사건처리에 관한 자체 규정 : ('18년) 76.4% → ('21년) 85.8% (9.4%p↑)
성희롱 사건 처리를 위한 자체 업무 매뉴얼 : ('18년) 67.2% → ('21년) 81.4% (14.2%p↑)

< 직장 내 성희롱 방지 시스템 운영 현황(전체) >

(단위 : %)



□ **(직장 내 성희롱 사건 현황)** 지난 3년간 기관 내에서 성희롱 사건이 1건 이상 있었다*는 비율은 **4.7%**였다.

* 성희롱 사건이 1건 이상 있었다 : ('18년) 7.3%→ ('21년) 4.7%(2.6%p↓)

□ **성희롱 예방교육 운영**

○ **(성희롱 예방교육 실시)** 지난 1년간('20.1월~'20.12월) **대부분의 기관 (92.3%)이 예방교육을 실시**한 것으로 나타났으며, 실시하지 않은 경우, 그 이유에 대해 대부분 '코로나19로 인해서'(71.5%)라고 응답하였다.

- 성희롱 예방교육을 실시한 **기관의 35.4%는 직급별로 구분하여 교육을 진행**했다고 답하였다.

○ **(기관장의 성희롱 예방교육 참여) 전체 기관의 88.0%**가 지난 1년간 실시한 **성희롱 예방교육에 사업주/기관장이 참여***하였다고 응답하였다.

- 2018년과 비교했을 때, '18년 74.5%에서 13.5%포인트(p) 상승하였다.

* 기관장/사업주의 교육 참여율 : ('18년) 공공기관 96.4%, 민간사업체 70.5%
→ ('21년) 공공기관 98.7%, 민간사업체 86.3%

□ **(성희롱 방지 정책 수요)** 직장 내 성희롱 방지를 위해 필요한 정책으로 업무담당자들은 **'피해자 보호'(33.3%)를 가장 많이 선택했고, 이어서 '조직문화 개선'(21.8%)***을 선택하였다.

* 조직문화 개선에 가장 필요한 정책으로, '사업주/기관장, 관리자를 포함한 전직원 대상 성희롱 예방교육 강화'(26.1%),'고용상 성차별 근절, 성평등 촉진을 위한 인사 관리 제도 개선'(17.1%) 순으로 응답함

□ 이번 실태조사 결과, 지난 3년간 **직장 내 성희롱 피해 경험률이 낮아지고, 기관장/사업주의 성희롱 예방교육 참여율이 높아져 직장 내 성희롱 방지 제도가 구축되고 있는 것으로 보이는 등** 긍정적인 변화도 있었지만,

○ 여전히 **피해자 중 대부분은 피해를 참고 넘어가고,** 목격자도 **목격 후 특별한 조치를 취하지 않은 비율은 변화가 없어 직장 내 성희롱 문제 해결에 소극적**인 모습들도 관찰됐다.

□ 또한, **성희롱 방지를 위해 가장 필요한 정책**으로 일반 직원과 업무담당자 모두 **'피해자 보호'**와 **'조직문화 개선'**을 꼽았다.

□ 여성가족부는 이번 조사결과를 바탕으로 **공공부문 성희롱 근절, 피해자 보호조치 강화**와 **조직문화 개선,** 그리고 성희롱 사건 발생 시 **주변인이 보다 적극적으로 대처**할 수 있도록 **인식개선**을 위해 노력할 계획이다.

○ 특히, 공공기관 내 성희롱 사건 발생 시, **기관장과 관리자가 의무적으로 피해자 보호조치를 시행**하도록 관련법*을 개정하여 **신속한 피해자 보호와 추가 피해가 발생하지 않도록** 할 계획이다.

* 양성평등기본법, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

○ 아울러, **성희롱 방지와 양성평등 문화 확산**을 위한 **조직문화 진단 및 개선을 지원**하는 한편, **성희롱 목격 시 대처에 대한 교육과 인식개선**을 통해 기관 내 성희롱을 목격한 **주변인들이 피해자를 적극적으로 지원**할 수 있도록 할 계획이다.

□ 김현숙 여성가족부 장관은 "여성가족부는 **권력형 성범죄 등 공공부문 성희롱 근절을 위해 엄정 대처**해 나가겠다."라며,

○ "특히, **피해자가 주저하지 않고 신고·대응할 수 있도록 원스톱 피해자 지원을 강화**하고, **조직문화 개선과 공공기관 고충상담원 교육**을 통해 **기관 내 사건처리가 적절하게 이루어질 수 있도록** 더욱 세심한 노력을 기울여나가겠다."라고 밝혔다.

대한민국 정책브리핑
OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락