

경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

모니터링 보고서

2015. 12.

연구책임자_ 박 선 희 (경기도외국인인권지원센터)

공동연구원_ 오 경 석 (경기도외국인인권지원센터)

김 민 정 (다누리콜센터 1577-1366 수원)

류 지 호 (의정부외국인력지원센터)



2015. 12.

경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태 모니터링 보고서

펴낸이_ 오경석

엮은이_ 박선희

펴낸날_ 2015. 12.

펴낸곳_ 경기도외국인인권지원센터

15385 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

전화_ 031_492_9347

전송_ 031_492_9349

누리집_ www.gmhr.or.kr

꾸미고 짚음_윤기환 (070.7716.8323)

©경기도외국인인권지원센터, 2015.



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

※ 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

경기도외국인인권지원센터는 「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 근거해, 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민과 이주민의 보편적이며 평등한 기본권의 제도화 및 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인 인권 정책 전담개발기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는 민관협력 거버넌스와 다양한 네트워크를 바탕으로 외국인 주민의 인권 실태 파악 및 개선안 마련을 위한 '연구-정책개발 실행'을 종합적으로 시행합니다. 또한, 정책개발과정에서 외국인 주민과 시민의 적극적인 참여를 모색합니다.

경기도외국인인권지원센터의 최종적인 지향점은 외국인 인권 정책 개발자와 집행자, 수요자 사이의 정책 환류 체계를 구축하고, 외국인 인권 정책의 지지 기반을 시민사회로 확장하여 인권과 다양성이 삶의 문화로 활성화되는 다문화 인권친화적인 지역사회형성에 이바지할 수 있게 되는 것입니다.

주요 활동은 다음과 같습니다.

- 외국인 인권 향상을 위한 시책 발굴
- 외국인 실태조사 및 모니터링
- 관련단체 간 협력 네트워크 구축
- 인권 침해 예방과 인권 문화 확산을 위한 내·외국인 인권 교육
- 인권 상담과 차별 금지 및 권리구제 방안 연구

경기도 이주여성 노동자 직장내 성희롱 실태

모니터링 보고서

2015. 12.

차례

	I. 서론
4	1. 목적과 필요성
7	2. 모니터링 대상 및 내용
7	1) 모니터링 대상
9	2) 모니터링 내용
9	(1) 모니터링 체크리스트
11	(2) 모니터링 조사 내용
14	3. 모니터링 방법 및 추진 일정
14	1) 모니터링 방법
14	2) 모니터링 조사원
16	3) 모니터링 추진 일정
17	4. 기대효과와 활용방안
	II. 선행 연구
20	1. 이주여성을 대상으로 한 성희롱 실태조사
23	2. 한국국적 여성을 대상으로 한 성희롱 실태조사
	III. 모니터링 조사결과
28	1. 사회통계학적 특성
32	2. 성희롱 경험률 및 경험 행위 수
34	3. 성희롱 유형별 경험정도
34	1) 성희롱 유형별 경험정도
36	2) 사회통계학적 특성에 따른 성희롱 경험차이
44	4. 성희롱 가해자의 특성
48	5. 성희롱 발생장소
48	1) 성희롱 발생장소
49	2) 체류자격별 성희롱 발생장소 비교
50	6. 성희롱 경험 시점
51	7. 성희롱 가해자들의 위협 경험 정도
52	8. 성희롱에 대한 대처와 효과
52	1) 성희롱 대처
52	2) 사회통계학적 특성에 따른 성희롱 대처

60 9. 도움을 요청하지 못한 이유

62 10. 성희롱 예방교육

IV. 정책 제언

65 1. 법무부

65 1) 공무원 통보의무 면제 홍보

65 2) 통보의무 면제 공무원 확대

66 2. 고용노동부

66 1) 고용허가제 성희롱·성폭력 피해자의 작업장 이동과 입증책임의 완화

66 2) 성희롱·성폭력 피해자의 가해자 범위 확대와 작업장 이동

67 3) 성희롱·성폭력 발생 작업장에 대한 감점제도 현실화

67 4) 성희롱 예방교육 감독 및 이수 사업장에 대한 가점제 시행

68 5) 취업교육시 모국어 성희롱 예방교육 실시

68 6) 교육대상별 다국어 성희롱예방 교육 자료의 개발

69 7) 성희롱 예방 교육자료 및 리플렛의 실질적 배포

69 3. 여성가족부

70 4. 경기도

70 1) 지속적인 성희롱 예방 시스템 구축

70 2) 외국인 민간지원단체 성희롱·성폭력 피해자 지원 여성활동가 양성

70 3) 지원단체간의 네트워크 지원

71 5. 민간지원단체

71 1) 이주여성지원 관련 종사자들의 지원활동의 역량 향상

71 2) 적극적인 성희롱 예방 교육과 홍보

73 V. 결론

77 참고 문헌

79 이주노동자 성희롱 실태 모니터링 체크리스트

표 차례

8	〈표 I -1〉 모니터링 대상자
10	〈표 I -2〉 모니터링 체크리스트 내용
15	〈표 I -3〉 모니터링 요원 인적사항(가명)
16	〈표 I -4〉 모니터링 추진 일정
24	〈표 II -1〉 성희롱 관련 선행 연구
28	〈표 III-1〉 응답자의 국적별 분포
28	〈표 III-2〉 응답자의 연령대
28	〈표 III-3〉 응답자의 혼인 여부
29	〈표 III-4〉 응답자의 동거 여부
29	〈표 III-5〉 응답자의 체류 기간
29	〈표 III-6〉 응답자의 체류 자격
30	〈표 III-7〉 거주지에 대한 빈도분석 결과
31	〈표 III-8〉 응답자의 종사 직종
31	〈표 III-9〉 응답자의 사업장 규모
31	〈표 III-10〉 응답자의 숙소
32	〈표 III-11〉 이주여성의 성희롱 경험 가짓 수
35	〈표 III-12〉 성희롱 유형 (사회문화형)
35	〈표 III-13〉 성희롱 유형 (유혹형)
35	〈표 III-14〉 성희롱 유형 (협박형)
35	〈표 III-15〉 성희롱 유형 (뇌물형)
35	〈표 III-16〉 성희롱 유형 (성행위 시도형)
36	〈표 III-17〉 연령대에 따른 성희롱 경험 차이
37	〈표 III-18〉 결혼 여부에 따른 성희롱 경험의 차이
38	〈표 III-19〉 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 경험의 차이
39	〈표 III-20〉 국적에 따른 성희롱 경험의 차이
40	〈표 III-21〉 체류 자격에 따른 성희롱 경험의 차이
41	〈표 III-22〉 체류 기간에 따른 성희롱 경험의 차이
42	〈표 III-23〉 종사 직종에 따른 성희롱 경험의 차이
43	〈표 III-24〉 사업장 규모에 따른 성희롱 경험의 차이
45	〈표 III-25〉 성희롱 가해자의 국적 1
47	〈표 III-26〉 성희롱 가해자의 국적 2
48	〈표 III-27〉 성희롱 발생장소(중복응답)
49	〈표 III-28〉 체류자격에 따른 성희롱 행위 발생 장소

표 차례

50	〈표 Ⅲ-29〉 성희롱 경험 시점(중복응답)
53	〈표 Ⅲ-30〉 연령대에 따른 성희롱 대처의 차이
53	〈표 Ⅲ-31〉 결혼 여부에 따른 성희롱 대처의 차이
54	〈표 Ⅲ-32〉 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 대처의 차이
55	〈표 Ⅲ-33〉 국적에 따른 성희롱 대처의 차이
57	〈표 Ⅲ-34〉 체류 자격에 따른 성희롱 대처의 차이
58	〈표 Ⅲ-35〉 체류 기간에 따른 성희롱 대처의 차이
58	〈표 Ⅲ-36〉 종사 직종에 따른 성희롱 대처의 차이
59	〈표 Ⅲ-37〉 사업장 규모에 따른 성희롱 대처의 차이
62	〈표 Ⅲ-38〉 성희롱 예방교육
62	〈표 Ⅲ-39〉 사업장 규모에 따른 성희롱 예방교육 이수
62	〈표 Ⅲ-40〉 체류 자격에 따른 성희롱 예방교육 이수
64	〈표 Ⅳ-1〉 정책 제언의 내용

그림 차례

34	〈그림 Ⅲ-1〉 성희롱 유형별 경험 정도 (중복응답)
48	〈그림 Ⅲ-2〉 성희롱 발생장소 (중복응답)
51	〈그림 Ⅲ-3〉 협박 경험 (중복응답)
51	〈그림 Ⅲ-4〉 위협 경험 (중복응답)
52	〈그림 Ⅲ-5〉 성희롱·성폭력 대처방법 (중복응답)
60	〈그림 Ⅲ-6〉 도움을 요청하지 못한 이유 (중복응답)
61	〈그림 Ⅲ-7〉 성희롱에 대응한 결과 (중복응답)

1. 목적과 필요성

- 본 모니터링의 목적은 세 가지로 압축된다. 첫째 경기도내 거주하는 이주 여성 노동자의 직장내 성희롱 실태를 구체적이며 입체적으로 파악하는 것이다. 둘째 성희롱 및 성폭력이 발생하는 구조적 요인을 분석하는 것이다. 셋째 성희롱 예방과 구제 방안 관련 정책 개선책을 제안함으로써 일상적이며 노골적인 성적 폭력에 거의 무방비 상태로 노출되어 있는 이주여성 노동자의 인권 상황 개선에 기여하는 것이다.
- 이주의 여성화 경향으로 경기도에 거주하는 이주여성은 해마다 증가하고 있으며 앞으로 지속적으로 증가할 전망이다. 2015년 6월말 총 149,295명의 이주여성이 경기도에 거주하고 있다. 경기도의 이주 여성 규모는 2012년 119,231명, 2013년 127,349명, 2014년 141,648명 등 매년 가파른 증가세를 보이고 있다(출입국·외국인정책본부 통계월보, 통계연보 참조).
- 취업자격으로 입국한 이주여성 뿐만 아니라 결혼이주여성, 영주 등의 체류자격을 가진 이주여성의 노동시장 유입도 증가하고 있다. 이주의 여성화와 이주 여성의 노동자화라는 두 가지 현상이 매우 빠른 속도로 동시에 진행되고 있는 셈이다. 이주 여성 노동자는 ‘외국인이며 노동자이자 여성’으로서 ‘삼중의 차별’에 노출되어 있다고 알려져 있다.
- 특히 이주 여성 노동자들이 매우 심각한 성적 인권 침해의 피해자가 되는 사례가 급증하고 있다는 점은 상담 현장에서 분명하게 확인되는 현실이다. 그러나 매우 심각한 것으로 알려져 있음에도 불구하고 도내 거주하는 이주 여성 노동자의 성희롱 실태에 대한 기본적인 정보를 우리는 갖고 있지 못하다.
- 외국인 노동자의 인권 상황에 대한 조사들이 대체로 근로조건이나 생활상의 고충에 초점이 맞추어져 진행되어왔기 때문이다(법무부 2010, 2013; 통계청 2012~2015). 다행스럽게도 몇몇 조사에서는 이주여성 노동자의 성희롱 실태가 다루어지지만 그 비중은 전체 조사의 한 부분 정도로 제한되어 있다. 조사 항목 역시 발생 정도 등으로 제한되어 있어 이주 여성 노동자의 전반적인 성희롱 실태와 경향을 파악하기에는 무리가 따른다(대구·경북 이주노동자 인권·노동권 연대회의 2014: 사)안산여성노동자회 2013).
- 매우 심각하게 확산되고 있는 이주 여성 노동자의 성희롱, 성폭력 문제를 예방하고 개선책을 모색하기 위해서는 정확하고 구체적인 실태 파악과 더불어, 성적 인권 침해의 유형, 발생 경로 및 원인, 다양성과 지속성, 가해자와 피해자의 특성, 성별과 혼인여부, 체류 자격과 사업장 규모 등에 따른 차이점 등이 입체적으로 분석될 수 있어야 한다.

- 이주 여성 노동자의 직장 내 성희롱과 성폭력은 매우 공공연하게 동시에 매우 다양하며 또한 지속적으로 이루어진다. 대부분의 성희롱은 언어적 형태의 상대적으로 가벼운 성적 농담으로부터 시작하여 점차 신체적인 형태의 폭행으로 발전하지만 처음부터 극단적인 형태인 성폭행이 발생할 수도 있다. 이주 여성 노동자가 경험하는 성희롱 형태와 폭력의 다양성 및 지속성이라는 문제를 예방하거나 해결 방안을 모색하기 위해서는 단순한 빈도 파악 이상의 분석 작업이 필요하다.
- 단순한 빈도 파악을 넘어 분석 작업을 수행하기 위해 본 모니터링은 조사 대상을 ‘성희롱이나 성폭력 경험이 있거나 목격한 이주여성’으로 제한하였다. 조사 내용 역시 ‘직장 내 성희롱’으로 제한하였다. 응답의 신뢰성을 제고시키기 위하여 모니터링 조사원 17명 전원을 이주 여성으로 선발하였다. 조사 대상과 내용을 이처럼 제한함으로써 우리는 성희롱이나 폭력의 경험 여부에 대한 파악을 넘어 다양한 성희롱이나 폭력의 지속적인 발생 메커니즘을 규명하고자 하였다.
- 이주여성 노동자의 직장 내 성희롱 문제는 매우 심각해서 개선책이 절실함에도 불구하고 정책적으로 소외되고 은폐되어 왔던 주제였다.
- 1999년부터 직장 내 성희롱이 법적으로 규제되고 있으나 이주여성 노동자들이 주로 일하는 영세중소업체에서는 관련 조항이 여전히 제대로 지켜지지 않고 있는 것이 현실이다. 이주 여성 노동자의 성희롱 문제와 관련한 정부의 대표적인 정책은 고용노동부가 시행중인 성폭행 사업장 감점제이다.
- 고용노동부는 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’(이하 고용허가제)에 의거하여 점수제를 통하여 각 사업장에 외국인 근로자 쿼터를 배정하고 있다. 2013년 10월부터 성폭행 사건이 발생한 사업장에는 최고 감점(-5점)을 부과하는 제도를 시행중이다.
- 성폭행 사업장 감점제는 외국인 근로자의 고용에 제한을 가하여 직장 내 성희롱 발생을 적극적으로 방지할 수 있는 제도로 보이나 그 실효성에 대해서는 여러 가지 의문들이 제기될 수 있다. 성희롱 가해자인 사업주가 사업장 변경을 조건으로 합의를 요구하고, 구제 절차에 대한 지식이 없는 이주 여성 노동자가 이에 응하는 경우 오히려 성희롱 사례가 은폐되는 결과를 낳기도 한다.
- 게다가 이 제도는 고용허가제로 입국한 이주여성 노동자를 고용하는 사업장에만 해당되므로 결혼이주여성 노동자나 미등록 이주여성 노동자 등을 고용하는 사업장에서 발생하는 성희롱에 관해서는 규제 수단 자체가 부재하는 셈이다.

- 적절하고 엄격한 규제 수단 자체가 부재한다는 것은 성희롱 및 성폭력 피해 이주 여성들에게는 매우 가혹하고 절망적인 상황이 아닐 수 없다. 정책의 부재는 정당한 저항 수단의 부재를 뜻하기 때문이다. 피해 여성 대부분이 명백한 성적 폭력을 당한 상태에서도 ‘모른 척’하거나 오히려 ‘퇴직’을 선택하게 된다면, 이주 여성 노동자를 향한 성적 희롱과 폭력은 앞으로 더욱 심각하게 증대될 수밖에 없을 것이다.
- 본 모니터링 조사는 우리 연구진의 이러한 문제의식들로 기획되었다. 우리 연구진은 종합적으로 그 간의 상담 사례를 통하여 개별적으로 확인할 수 있었던 이주 여성 노동자의 성희롱 및 성폭력 문제의 심각성을 이번 모니터링을 통해 수집한 객관적인 데이터를 통해 체계적으로 제시하고, 그에 대한 입체적인 분석을 근거로 이주여성 노동자들이 처한 다중적 차별과 폭력 문제 예방 및 해결을 위한 단초를 마련해보고자 할 것이다.

2. 모니터링 대상 및 내용

1) 모니터링 대상

- 본 모니터링 대상자는 경기도 25개 지자체(시군)에 거주하는 6개 국가 출신의 이주여성 375명이다. 조사 대상은 사업장에서 성희롱을 직접 경험하거나 최소한 목격한 경험이 있는 사람들로 제한되었다.
- 국내 등록 이주여성 중 노동시장으로 유입되는 취업가능 체류자격자(E-1~9, H-2) 및 노동시장 유입이 예상되는 체류자격자(F-1~6)의 다수 출신국 및 모니터링 가능여부 등을 감안하여 총 6개국(중국, 베트남, 캄보디아, 태국, 필리핀, 몽골)을 모니터링 대상 국가로 선정하였다.
- ‘고려인’ 이주 여성 노동자들을 고려해서 우즈베키스탄을 애초에는 모니터링 대상 국가로 포함시켰으나 조사원 선정의 어려움으로 인하여 최종적인 모니터링 대상 국가에서는 배제시킬 수밖에 없었다.(표 I -1)
- 국적별 응답자의 규모는 베트남, 태국, 몽골, 중국, 캄보디아, 필리핀의 순이었다. 인구 규모로는 중국 특히 중국 동포가 압도적으로 다수이나 본 모니터링 조사에서는 한쪽 중심으로 다른 국가들과 비슷한 규모로 조사 대상을 표집하였다. ‘이중적인 정체성(외국인 이자 민족)’으로 인해 중국 동포에 대한 정보가 기타 외국국적의 이주여성 노동자들에 대한 정보와는 구분될 필요가 있다고 판단했기 때문이다.
- 그 밖의 국적별 조사 대상의 차이는 모니터링 조사원 각자의 역량의 차이를 반영한다고 볼 수 있다. 본 모니터링은 ‘성희롱 경험자나 목격자’로 조사 대상을 제한한 탓에 표본으로부터 이주 여성 노동자 전체의 성희롱 경험을 추론할 수 있는 근거는 전무하다.
- 그러나 모니터링 조사원 가운데 대상자(곧 성희롱 경험자나 목격자)를 찾지 못해 조사에 실패한 경우는 단 한 사람뿐이었다. 조사 대상을 찾는데 어려움을 호소하는 조사원들보다는 대체로 용이하게 조사를 수행했다. 한 조사원은 10명에게 체크리스트를 주었을 때 3명 정도만이 해당사항이 없다며 조사를 거부했다고 한다. 이런 점에서 우리가 생각하는 이상으로 이주 여성 노동자들이 매우 심각한 성희롱이나 폭력 상황에 노출되어 있다는 추론은 가능하다.

<표 I -1> 모니터링 대상자

지역 \ 국적	몽골	베트남	중국	캄보디아	태국	필리핀	총합계
가평					2		2
고양			1				1
광명		1					1
광주	3	1					4
군포	2	4					6
김포	23	1	2				26
남양주		1					1
동두천	1			1			2
부천		2					2
성남			16				16
수원	2	5	4				11
시흥	2	3	7		9		21
안산	18	26	26	14	30		114
안성			1				1
안양	1		3				4
양주	4	5		9	12	3	33
양평				1			1
용인		2	4				6
의왕		1	1				2
의정부	5	5			8		18
이천	1	2					3
일산	4						4
파주				1	1		2
평택	1	5					6
포천	3	7		1		16	27
화성		2	1	1	2	17	23
응답없음	4	16		2	16		38
총합계	74	89	66	30	80	36	375

2) 모니터링 내용

(1) 모니터링 체크리스트

- 모니터링 체크리스트는 피츠제럴드의 성희롱 인식 척도를 기본으로 이주여성이 직장에서 경험할 수 있는 성희롱 내용을 다섯 가지 범주로 유형화(사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 위협형, 성행위 시도형)하고 22개의 항목으로 구체화하는 방식으로 구성하였다 (Fitzgerald 1988: 신성자 1993: 김민정 2003).
- 각 성희롱 유형에 대하여 응답자들이 직접 경험을 한 것인지 목격을 한 것인지 구분할 수 있도록 하였으며, 가해자의 국적을 한국인, 동국적자, 제3국적자로 구분하여 체크할 수 있도록 하였다.
- 사회문화형은 총 5문항으로 ‘외설적인 이야기나 불쾌한 농담, 노골적인 성에 관련된 말, 유혹적인 말(안마나 애무 등을 요구하는 말), 힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파, 성에 관한 기구 혹은 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌’으로 구성하였다.
- 유혹형은 총 5문항으로 ‘원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄, 원하지 않은 유혹적인 행동(데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등), 원하지 않는데도 성적 관심을 보임, 거절하는데도 사귀자고 함, 사생활 침해(계속적인 전화나 데이트 요구)’로 구성하였다.
- 뇌물형은 총 3문항으로 ‘성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌, 성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌, 성적협조를 준 대가로 보상을 줌’ 등의 항목이 포함되었다.
- 위협형은 총 4문항으로 ‘성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함, 성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함, 보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함, 성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음’으로 구성하였다.
- 성행위 시도형은 총 5문항으로 ‘계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댐, 원치 않는 신체 접촉이나 애무시도, 강제로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무시도, 강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함, 원하지 않는 성관계를 가짐(강간)’으로 구성하였다.
- 기타 문항으로는 ‘직장내 성희롱의 발생장소 및 시간, 가해자의 위협행위 여부, 성희롱 대응방안, 대응하지 못한 경우 그 이유, 대응하였을 경우 그 결과, 직장내 성희롱 예방교육 경험 여부’에 대한 항목을 포함하였다.

○ 기본 인적사항에 대하여는 ‘출생년도, 혼인여부, 이성(부인, 남편 포함)과 동거 여부, 한국에 입국한 년도(최초입국), 현재 살고 있는 도시, 현재 체류자격, 종사 직종, 직장 내 한국인 근로자 수, 직장 내 외국인 근로자 수, 숙소’에 대한 문항을 포함하였다.(표 I -2)

<표 I -2> 모니터링 체크리스트 내용

구 분		문 항
성희롱 유형 적도	사회문화형	외설적인 이야기나 불쾌한 농담, 노골적인 성에 관련된 말, 유혹적인 말, 힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파, 성에 관한 기구 혹은 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌
	유혹형	원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄, 원하지 않은 유혹적인 행동, 원하지 않는데도 성적인 관심을 보임, 거절하는데도 사귀자고 함, 사생활 침해
	뇌물형	성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌, 성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌, 성적협조를 준 대가로 보상을 줌
	위협형	성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함, 성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함, 보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함, 성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음
	성행위 시도형	계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄, 원치 않는 신체 접촉이나 애무시도, 강제적으로 몸을 만지거나 애무시도, 강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함, 원하지 않는 성관계를 가짐
기타 문항	직장내 성희롱의 발생장소 및 시간, 가해자의 위협행위 여부, 성희롱 대응방안, 대응하지 못한 경우 그 이유, 대응하였을 경우 그 결과, 직장내 성희롱 예방교육 경험 여부	
기본 인적 사항	출생년도, 혼인여부, 이성과 동거 여부, 한국에 입국한 년도, 현재 살고 있는 도시, 재 체류자격, 종사 직종, 직장 내 한국인 근로자 수, 직장 내 외국인 근로자 수, 숙소	

(2) 모니터링 조사 내용

- 모니터링 조사 대상자를 성희롱 기경험자나 목격자로 제한하였으므로 본 모니터링 조사의 초점은 이주 여성 노동자들의 성희롱 경험 빈도나 발생률 파악보다는 성희롱 유형의 다양성 파악에 맞추어져 있다고 볼 수 있다.
- 본 모니터링을 통해 우리 연구진은 이주 여성 노동자들의 직장 내 성희롱 및 성폭력 실태와 관련 몇 가지 주목할 만한 사실 혹은 경향성을 확인할 수 있었다.
- 우선 성희롱이 매우 다양한 방식으로 수차례에 걸쳐 발생한다는 점이다. 그리고 근로시간에 작업장내에서 공공연히 자행된다는 점이다. 거의 비슷했지만 외국인 가해자의 규모가 한국인 가해자의 규모를 압도했다. 가해자들은 사업장 이탈이나 체류 자격 등 제도적인 맹점들을 협박의 수단으로 사용했다. 피해 여성들은 참거나 직장을 그만두는 등 소극적인 대응에 그쳤고, 적극적인 대응을 했을 때에도 아무런 조치가 없다는 응답이 가장 많았다.
- 총 22가지 성희롱 항목 중 한 가지 라도 ‘경험’에 표시한 경우를 성희롱 경험이 있는 것으로 분류한 결과 전체 응답자 375명중 74.1%인 278명이 성희롱 경험을 한 것으로 나타났다.
- 전체 성희롱 경험자 가운데 79.9%(222명)는 2종류 이상의 성희롱을 경험한 것으로 나타났다. 6가지 이상의 성희롱을 경험했다고 응답한 비율도 26.3%로 조사되어 이주 여성들이 매우 다양하며 지속적인 성희롱에 노출되어 있다는 점이 확인되었다.
- 유형별 성희롱 경험에 있어서는 사회문화형과 유혹형이 33.3%와 32.4%로 매우 높았으며, 성행위 시도형이 20.4% 확인되었다. 협박형과 뇌물형은 각각 7.1%와 6.8%로 다른 유형에 비해 상대적으로 덜 경험되는 것으로 나타났다.
- 언어적인 ‘지분거림’등에 해당될 수 있는 사회문화형 항목 가운데 ‘외설적인 이야기나 불쾌한 농담’을 경험한 비율이 33.8%(127명)로 가장 높았다. ‘윙크 등의 추파’(33.5%), ‘노골적인 성에 관련된 말’(23.9%)이 다음을 이었다.
- 유혹형의 경우 ‘원하지 않은 유혹적인 행동(데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)’를 경험한 비율이 30.9%(116명)으로 가장 높았다. ‘거절하는데 사귀자하는 경우’도 26.9%(101명)에 달했다.
- 실제 강간으로 이어질 가능성이 있는 성행위 시도형의 경우, ‘계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄’을 경험한 경우가 26.9%(101명) 그리고 ‘원치 않는 신체 접촉이나 애무 시도를 한 경우’를 경험한 비율도 22.9%(86명)에 달했다. 또한 ‘원치 않는 성관계를 가졌다’고 응답한 비율도 4.8%(18명)에 달했다.

- 본 모니터링에서 확인된 전체 성희롱 경험 2,905건 중 가해자가 한국인인 경우가 49.02%로 가장 많았다. 그 다음으로는 제3국적자(26.0%), 동국적자(25.27%)의 순으로 나타났다. 제3국적과 동국적자를 합하는 경우 곧 가해자가 외국국적자인 경우가 51%로 한국인인 경우보다 다수였다.
- 성희롱 발생 장소는 작업장 내(24.9%)가 가장 많았다. 그 뒤로는 술집(14.3%), 노래방(14.1%), 기타(8.8%), 공장 내 기숙사(7.4%), 이주여성 숙소(6.1%), 직장 휴게실(5.9%), 직장 식당(5.2%), 공장 사무실(4.6%)의 순으로 나타났다.
- 성희롱 발생 장소를 재범주화하면 근무시간이나 근무시간 외 근무관련 장소로 간주될 수 있는 작업장, 사무실, 휴게실 식당 등에서 성희롱을 경험하는 비율 40.7%로 가장 높았다. 노래방, 술집, 여관 등 휴게 장소에서의 성희롱 경험은 31.4%였으며, 숙소의 경우는 14.3%였다.
- 성희롱 발생 시점은 근무시간 외 근무관련 자리(33.2%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 근무시간 외에 사적인 자리(27.9%), 근무시간 중(27.2%), 기타(11.7%)의 순으로 나타났다.
- 가해자에게 받은 협박행위로는 해고, 이탈 신고 등이 21.8%(53명)으로 나타났으며, 미등록체류자로 신고하겠다는 협박은 18.9%(46명), 폭력을 쓰거나 흉기로 위협한 행위를 경험한 경우도 9.5%(23명)으로 조사되었다. 가해자가 체류자격의 약점을 악용하는 경우, 미등록 여성들이 다양한 성희롱 폭력에 저항하기 어려웠으리라는 추론을 가능하게 해준다.
- 성희롱에 어떻게 대처했느냐는 질문에 ‘그냥 참고 일했다’(24.9%)는 응답이 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말로 항의했다’(23.7%), ‘말없이 일을 그만두었다’(12.8%), ‘경찰에 신고했다’(11.3%)의 순으로 나타났다.
- 성희롱 피해시 도움 요청을 못한 이유는 ‘언어가 통하지 않아서’(23.2%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘누구에게 말해야 도움이 될지 몰라서’(21.8%), ‘창피하고 오히려 내가 비난받을까봐’(18.2%), ‘불법체류 상태 때문에 신고가 두려워서’(16.8%), ‘직장을 잃게 될까봐’(8.2%), ‘가해자의 보복이 무서워서’(6.4%), 기타(5.4%)의 순으로 나타났다.
- 성희롱 피해에 말로 항의하거나, 고용센터 등에 알리는 등의 대응을 한 경우 결과 관련 ‘아무런 조치가 없었다’(32.1%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘조치를 취했으나 미흡하였다’(29.7%), ‘제대로 조치를 취하였다’(13.3%), ‘나에게 불이익을 주었다’(12.7%), 기타(12.1%)의 순으로 나타났다. 이런 응답은 이주여성노동자의 성희롱 피해의 구제 조치가 매우 취약하며 때때로 대응 행위 자체가 오히려 추가적인 불이익을 낳고 있음을 보여준다.

- 성희롱 예방교육은 받지 못했다는 응답자(74.6%)가 받았다는 응답자(25.4%)보다 더 많은 것으로 확인되었다.
- 결혼 여부에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석결과 뇌물형은 기혼이 미혼보다 더 높은 것으로 나타났고, 협박형도 기혼이 미혼보다 더 높은 것으로 나타났다. 기혼인 이주 여성이 보다 적극적이고 강압적인 성희롱의 대상이 되고 있음을 보여준다.
- 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석결과 이성과 동거 중인 응답자가 동거중이지 않은 응답자보다 성희롱 경험이 더 높은 것으로 나타났다. 동거중인 응답자가 동거중이지 않은 응답자보다 사회문화형 성희롱 경험을 더 자주 당한다고 볼 수 있다.
- 국적별 성희롱 경험에 차이에 대한 분석결과 협박형 성희롱 경험은 베트남이 태국 및 필리핀 보다 더 높은 것으로 나타났다.
- 체류자격별 성희롱 경험의 차이에 대한 분석결과 사회문화형과 협박형 성희롱 경험은 F-6 비자소지자들이 E-9 비자 소지자들보다 더 높은 것으로 나타났다.
- 직종에 따른 성희롱 경험의 차이를 분석한 결과 서비스업 종사자들의 성희롱 시도형 성희롱 경험이 기타 직종 종사자들보다 더 높은 것으로 나타났다.
- 사업장 규모에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석 결과 30명 이상 사업장 근로자가 10명 미만 및 10명에서 30명 미만보다 협박형 성희롱 경험이 더 많은 것으로 나타났다.
- 국적별 성희롱 대처 방식의 차이에 대한 분석결과 몽골과 베트남 이주여성은 ‘말로 항의했다’, ‘그냥 참고 일했다’, ‘말없이 일을 그만두었다’의 순으로 나타난데 비해, 중국의 경우는 ‘말로 항의했다’, ‘경찰에 신고했다’, ‘그냥 참고 일했다’의 순으로 나타났다. 캄보디아의 경우는 ‘고용센터나 고용노동청에 알렸다’가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘경찰에 신고했다’, ‘그냥 참고 일했다’의 순으로 나타났다. 태국은 ‘그냥 참고 일했다’가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다’, ‘말로 항의했다’의 순으로 나타났다. 필리핀은 ‘말없이 일을 그만두었다’가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘그냥 참고 일했다’, ‘이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다’의 순으로 나타났다.
- 체류 자격에 따른 성희롱 대처 방식의 차이에 대한 분석 결과 E-9 비자소지자들은 ‘그냥 참고 일했다’가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말로 항의했다’, ‘이주민 지원단체나 종교 단체에 말하고 상담을 받았다’의 순으로 나타난데 비해, F-6 비자소지자들은 ‘말로 항의했다’가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말없이 일을 그만두었다’, ‘그냥 참고 일했다’의 순으로 나타났다. C-3 비자 소지자들과 미등록의 경우는 ‘그냥 참고 일했다’가 가장 많았다.

3. 모니터링 방법 및 추진 일정

1) 모니터링 방법

- 2013년과 2014년 모니터링 조사는 모니터링 조사원이 직접 모니터링 대상자를 면접 조사하는 방법으로 수행되었다. 모니터링 대상자의 확대를 위하여 2015년 모니터링은 조사원이 출신국 이주 여성에게 자국어로 번역된 체크리스트를 배포한 후 수거하는 방법으로 수행하였다.
- 모니터링 조사는 모니터링 조사원이 이주여성 쉼터나 공동체, 외국인지원센터, 이주여성들이 주로 사용하는 식당이나 식료품 가게 등을 방문하여 모니터링의 목적 및 내용을 설명하고, 모니터링 대상자(성희롱 기경험자 및 목격자)에 해당되는지 확인한 후 실시하였다.
- 모니터링 조사원들은 교육을 통해 개인적으로 민감한 성희롱 경험에 답변하기 주저하는 이주 여성을 위하여 조사 결과의 비밀 보장 및 윤리적 사용에 관하여 반드시 설명하도록 하였으며, 모니터링 대상자가 원하지 않을 경우 체크리스트 답변 문항의 오기나 누락을 확인하는 과정을 생략하여도 무방하다는 점을 숙지시켰다.

2) 모니터링 조사원

- 모니터링 조사원은 2013, 2014년 모니터링 사업과 같은 방법으로 모니터링 대상자의 국적 및 지역 배분을 미리 정한 후 해당 지역에 위치한 외국인지원센터에 해당 조건에 부합하는 조사원 추천을 의뢰하여 선발하였다. 그런 방식으로 모니터링 해당 국가인 6개 국가 출신의 조사원 17명이 선발되었다.
- 모니터링의 목적과 체크리스트 내용 전달 등의 교육이 한국어로 이루어지는 관계로 조사원은 연구자와 의사소통이 일정정도 가능한 한국어 능력을 갖춘 사람이어야 했다. 2013, 2014년에 비하여 모니터링 내용의 민감성과 모니터링 대상자의 요건이 제한적이어서(이주여성, 성희롱 기경험자 및 목격자) 최초부터 모니터링 요원을 추천받기도 쉽지 않았다. 성희롱 경험이라는 매우 사적이고 민감한 주제에 관해 응답의 진실성과 신뢰성을 제고시키기 위하여 모든 조사원은 이주 여성으로 선발하였다.
- 모니터링 조사원은 귀화 이주여성 8명, 고용허가제(E-9) 3명, 영주(F-5) 3명, 결혼이민(F-6) 2명, 유학(D-2) 1명으로 구성된 모니터링 조사원의 인적 사항은 다음과 같다.(표 I -3)

- 모니터링 대상자 및 신뢰성 있는 체크리스트의 확보가 모니터링 요원의 사회적 관계망에 의해 전적으로 결정됨에 따라 일부 모니터링 요원의 경우 기대 이상의 조사를 하기도 하였으나 대상자를 한명도 만나지 못하여 포기하거나 5부 미만의 체크리스트를 수집하고 모니터링을 중단하는 경우도 있었다.
- 기존 모니터링에 비하여 모니터링 조사원의 역량 차이가 커서 확보 가능한 체크리스트 규모의 예상이 어려워 계속적으로 모니터링 요원의 진행 상황을 확인하고, 모니터링 실시 전 기간 동안 결원된 모니터링 조사원을 충원하고 재교육하는 작업을 반복해야만 했다. 그 결과 연구 설계 당시의 목표치(350부)를 초과하여 375부의 체크리스트를 수집할 수 있었다

<표 I -3> 모니터링 요원 인적사항(가명)

연번	이름	출신 국적	체류 자격	추천 기관
1	키산나	태국	F-5	휴센터
2	페이예	중국	D-2	휴센터
3	에지밍	중국	귀화	안산시외국인주민통역지원센터
4	히엔	베트남	귀화	안산시외국인주민통역지원센터
5	스레이나	캄보디아	E-9	지구인의 정류장
6	연은지	중국	귀화	성남시외국인복지센터
7	징키라이	몽골	F-6	안산시외국인주민통역지원센터
8	델라쿠르즈	필리핀	F-6	의정부외국인력지원센터
9	카이산	태국	F-5	의정부외국인력지원센터
10	메닉	캄보디아	귀화	의정부외국인력지원센터
11	바롱가	몽골	F-5	의정부외국인력지원센터
12	판빙탄	베트남	귀화	의정부외국인력지원센터
13	권수진	몽골	귀화	김포시외국인주민지원센터
14	김소미	몽골	귀화	김포시외국인주민지원센터
15	이지은	베트남	귀화	휴센터
16	카라	캄보디아	E-9	지구인의 정류장
17	카르멘	필리핀	E-9	화성시외국인복지센터

3) 모니터링 추진 일정

○ 본 모니터링은 2015년 3월부터 9월 말까지 6개월간 수행되었다. (표 I -4)

<표 I -4> 모니터링 추진 일정

일시	내 용
3월 24일	- 모니터링 공동연구원 1차 회의 (모니터링 방법 및 모니터링 체크리스트 내용 논의) · 다 누리콜 수원 1577-1366 김민정 지역관리자 · 의정부외국인력지원센터 류지호 상담팀장
4월 9일	- 모니터링 공동연구원 2차 회의 (모니터링 체크리스트 초안 검토, 모니터링 대상 국가 선정 등)
4월 10일 ~ 4월 17일	- 모니터링 한국어 최종안 완성
4월 18일 ~ 4월 30일	- 모니터링 체크리스트 번역 (중국, 베트남, 필리핀, 태국, 캄보디아, 몽골 6개 국어)
5월 1일 ~ 5월 20일	- 모니터링 체크리스트 감수 (1차 번역자 외 통, 번역자 감수)
5월 21일 ~ 8월 30일	- 모니터링 요원 섭외 및 모니터링 실시
6월 10일 ~ 9월 14일	- 모니터링 체크리스트 수거

4. 기대효과와 활용방안

- 이주여성 노동자의 직장내 성희롱 실태에 대하여 포괄적이며, 당사자 친화적으로 접근한 본 모니터링 보고서는 첫째 이주여성 근로자의 직장내 성희롱을 해소하기 위한 사회적 지원방안에 대한 논의를 공론화하고, 둘째 객관적인 자료를 바탕으로 한 법과 제도의 개선방안을 제안하고, 셋째 한국인의 관점에서 나온 조사들과 당사자 관점의 비교를 통해 균형잡힌 인식을 제고할 뿐만 아니라 넷째 모니터링 과정을 통하여 모니터링 조사원 및 대상자인 당사자들의 역량강화 기회 확대에 활용될 수 있을 것이다.
- 첫째 본 모니터링은 이주여성 노동자의 직장내 성희롱 실태에 대한 객관적이며 실증적인 조사를 통해 그 심각성과 개선방안 마련이 절실하게 필요하다는 사회적 문제의식을 제고하고 공감대를 확산시키는 데 기여할 것이다.
- 둘째 본 모니터링은 이주여성 노동자의 성희롱 실태에 대한 객관적인 자료에 근거한 구체적이고 실현가능한 법과 제도의 개선방안을 제안함으로써 향후 정책 개발에 중요한 준거로 활용 될 것이다.
- 셋째 본 모니터링은 당사자들이 모니터링 조사원으로 참여함으로써 보다 신뢰성있는 응답 결과를 생성하고 한국인들이 주도한 타 연구결과를 객관적으로 평가하는 준거자료로 활용됨으로써 향후 관련 연구의 심화 발전에 기여할 수 있을 것이다.
- 넷째 본 모니터링은 외국인 근로자 및 이주여성 폭력 전담 상담 활동가, 당사자, 연구자 등이 함께 하는 대상자친화적인 공동 연구 방식으로 수행됨으로써 모니터링 조사 과정 자체에서 조사원과 피조사원 사이의 민주적 관계성이 제고되고, 각 참여자의 역량이 강화되는 부수 효과를 창출할 수 있을 것이다.

II. 선행 연구

1. 이주여성을 대상으로 한 성희롱 실태조사

- 2002년 국가인권위원회가 수행한 ‘국내 거주 외국인노동자 인권실태조사’에는 이주 여성 성희롱 분야가 포함되어 있다. 보고서에 따르면 입국한 후 성희롱을 경험한 이주 여성은 12.5%에 달했다.
- 성희롱 가해자는 직장 상사 45%, 한국인 직장 동료 43%, 고용주나 고용주의 남편 14%의 순이었다. 성희롱 가해자 대부분은 한국인이었다.
- 성희롱 유형은 언어적 희롱이 87.1%로 압도적이었고, 추근거림은 60%에 달했다. 신체 접촉과 매춘 요구도 각각 33.3%와 27.1%로 조사되었다. 동침 요구는 2.8%로 낮았다.
- 성희롱을 당한 경우 대처한 방법에 대해서는 전체 응답자 중 48.9%는 ‘그냥 참았다’, 22.1%는 ‘개인적으로 항의하였다’, 9.8%는 ‘직장을 옮겼다’고 대답한 바 있다.
- 성희롱 피해를 한국인과 상담한 경험 관련 응답자의 50.4%는 직장동료와, 13.3%는 외국인노동자상담소 직원과 상담한 바 있다고 밝혔으나, 한국인과 상담한 적이 없다는 응답도 31.0%로 나타났다. 상담이 도움이 되었냐는 질문에는 77.5%가 도움이 되지 않았다고 대답한 바 있다. 같은 조사에서 한국 입국 후 강간당한 경험을 묻는 문항에 12.2%가 경험이 있다는 답을 한 바 있다(국가인권위원회 2002).
- 이주 여성의 성희롱 유형에 대한 본격적인 조사는 2003년 김민정에 의해 이루어졌다. ‘외국인 이주 노동자 성희롱 인식에 관한 연구’에서 김민정은 ‘사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 협박형, 성행위시도형’ 등 다섯 가지 성희롱 유형별 23개 문항으로 조사를 실시한 결과 1가지 이상 성희롱을 경험한 이주 여성의 비율이 55.4%에 이르는 밝혀낸 바 있다.
- 김민정의 연구에서 주목할 점은 외국국적자 역시 한국인 못지않게 다양한 성희롱의 행위자임이 확인되었다는 점이다. 성희롱을 경험한 이주여성들은 가해자를 동국적자, 한국인 직장상사 및 동료, 한국인 이웃, 제3국적자 순으로 지목했기 때문이다. 김민정의 조사는 또한 성희롱 인지 정도에서 차이를 발생시키는 요소들에 조사 대상자의 학력, 이성친구의 유무, 한국체류기간, 성역할이데올로기 등이 포함된다는 점도 확인시켜주었다(김민정 2003).
- 2013년 이주민방송 MNTV 등이 조사한 ‘외국인근로자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 연구 보고서’에 의하면 응답한 205명의 이주여성 중 10.7%가 성희롱·성폭력피해를 당한 적이 있는 것으로 조사되었다. 성희롱과 성폭력피해를 당한 적이 있

다고 응답한 여성 중 강간, 매춘요구, 신체접촉, 희식자리 술 강요 및 신체접촉 경험율이 각각 47.4%, 21.1%, 47.4%, 31.6%로 조사 되었다.

- 성희롱과 성폭력 가해자로는 한국인 사장, 한국인 직장동료, 관리자가 각각 57.6%, 51.5%, 45.5%로 나타났다. 같은 나라 노동자나 제3국 노동자가 가해자라고 대답한 경우는 미미한 것으로 확인되었다.
- 가해자가 성희롱이나 성폭력을 강요한 방법으로는 불법체류 신고가 58.3%로 압도적으로 높게 나타났으며 신체적 폭력 및 흥기협박이 25.0%, 금전적 협박이 16.7%로 뒤를 이었다. 성희롱 및 성폭력 피해자들 중 68.2%는 신고를 한 적이 없다고 응답하였다.
- 조사 결과를 바탕으로 연구진은 처벌강화, 성희롱·성폭력예방교육 실시, 성희롱·성폭력 신고 및 상담기관의 홍보, 성희롱 등 발생 시 사용자에 대한 행정적 제재 강화등의 개선 방안을 제언한바 있다. 더불어 피해자 보호 개선책으로 외국인근로자를 위한 성폭력피해자보호시설 확충, 사업장 이탈 문제 해결, 피해자와 가해자의 분리, 피해자에 대한 불이익 조치의 금지, 피해사실 및 피해자 신상공개 금지, 근로감독관의 직무범위 확대 등을 제언한바 있다(이주민방송MNTV외 2013).
- 2013년 국가인권위원회가 실시한 ‘농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사’에는 이주 여성의 성희롱 관련 내용이 포함되어 있다. 이 보고서에 따르면 조사에 참여한 이주 여성 가운데 성희롱이나 성폭행의 경험이 있는 경우는 30.8%에 달했다. 성희롱 유형으로는 손잡기, 얼굴만지가, 뒤에서 껴안기 등 원치 않는 신체접촉행위가 88.9%로 압도적이었다. 성적인 농담이나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위가 44.4%, 희식자리에서 억지로 술을 권유하거나 술을 따르도록 강요하는 행위가 27.8%로 뒤를 이었다.
- 성희롱, 성폭력 가해자로 가장 많이 지목된에 대상은 고용주나 관리자로 무려 72.2%에 달했다. 동료 이주노동자는 16.7%, 동료 한국인 노동자는 5.6%로 나타났다.피해 여성들의 55.6%는 ‘그냥 참았다’고 답해주었으며, ‘말로 항의했다’는 27.8%에 불과했다. 16.7%의 피해 여성들은 피해에 대한 대응책으로 사업장(‘농장’)을 ‘그만두는’ 방법을 선택한 것으로 확인되었다(국가인권위원회 2013).
- 2014년 대구·경북 이주노동자 인권·노동권 연대회의가 실시한 ‘대구지역 이주여성 노동 실태조사’에 따르면 조사 참여자 201명중 19.8%가 성희롱을 경험하였다고 응답하였다. 결혼이주자가 전체 피해여성의 71.3%를 차지했고 비전문취업(E-9) 9.7%, 방문취업(H-2) 3.6%의 순이었다.

- 성희롱 경험자의 42.9%가 직장 내에서 성희롱을 당했다고 답했으며 주 가해자의 국적은 72.2%가 한국인이라고 응답하였다. 성희롱 가해자로 한국인 동료가 지목된 비율이 47.1%에 달했다.
- 성희롱 미대응 이유를 묻는 질문에 42.5%는 두렵거나 창피해서, 16.4%는 직장에서 불이익을 받을 것 같아서라고 대답하였다. 성희롱 예방교육은 22.0%가 받은바 있다고 대답하였다(대구·경북 이주노동자 인권·노동권 연대회의 2014).

2. 한국국적 여성을 대상으로 한 성희롱 실태조사

- 한국 내 이주여성 성희롱 예방과 피해 구제 등의 방안을 모색하는 일은 한국인 여성들의 성희롱·성폭력 피해자 보호 대책과 연속선상에 있다고 판단된다. 이런 면에서 한국국적 여성을 대상으로 한 성희롱 실태조사의 내용을 검토하는 것 역시 필요해 보인다.
- 2011년 공익 변호사 그룹 공감에서 수행한 ‘여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구’에 따르면 조사 대상 여성 노동자 1,650명 가운데 39.4%가 성희롱 경험이 있는 것으로 나타났다. 성희롱 경험자들 가운데 3가지 유형 이상의 성희롱을 경험한 비율이 50%에 달하는 것으로 조사되었다.
- 비정규직이 정규직보다 간접고용자가 직접 고용자보다 성희롱 경험율이 높은 것으로 나타났다. 성희롱 발생시점은 근무시간외 근무관련시점이 59.5%로 가장 높았고, 근무시간 중이 47.9%로 뒤를 이었다. 성희롱 가해자는 상사와 동료 순으로 각각 60.2%와 32.7%로 나타났다.
- 이 보고서는 정책대안으로 사용자 책임으로 성희롱 방지 의무 강화, 성희롱 예방 교육의 실질화, 사내고충처리 체계의 정비를 제안하고 있다. 법제도 개선 방안으로는 성희롱 개념상 주체와 객체의 확대, 직장내 성희롱 피해자에 대한 적극적 보호 조치 도입, 피해 구제의 실효성 확보, 징벌적 손해배상 제도의 도입, 직장 내 성희롱에 산업재해의 적용을 제언하고 있다(김정혜·소라미·윤지영 2011).
- 2013년 한국여성정책연구원이 수행한 ‘성폭력실태조사’는 조사 대상이 일상적인 성폭력이므로 직장내 성희롱에 대한 조사 결과들과 직접 비교하기는 어렵지만 한국 사회에서 이루어지고 있는 전체적인 성폭력의 윤곽을 파악하는 데에는 도움이 된다.
- 보고서에 따르면 응답자 1,715명 중 9.9%가 가벼운 성추행을 경험한 것으로 나타났다. 1.1%는 심한 성추행을 당한 경험이 있고 0.5%는 강간미수, 0.4%는 강간피해를 경험한 것으로 나타났다. 성희롱은 5.3%, 음란전화 등은 51%가 노출되는 것으로 조사 되었다.
- 가벼운 성추행의 경우 경험자들의 무려 65.6%가 2회 이상 경험을 한 것으로 확인되었다. 가해자의 77.9%는 모르는 사람이었으나 26.8%는 평소 알고 지내던 사람이었다. 발생장소는 지하철 등 대중교통이 67.9%로 가장 높게 나타났고 그 다음이 상업지역으로 14.0%로 나타났다. 성희롱의 경우 피해 횟수가 2회 이상이고 응답한 비율이 무려 59.0%에 달했다. 가해자의 57.1%는 평소에 알던 사람으로 나타났다(황정임 외 2013).

○ 이상 선행 연구들의 조사 내용을 간단히 정리해보면 다음과 같다.(표 II -1)

<표 II -1> 성희롱 관련 선행 연구

조사대상	연구기관	성희롱 경험율	주 가해자	주 성희롱 유형	주 대응방법
외국인 대상	국가인권위 2002	12.5%	한국인	언어적 희롱, 추근거림	그냥 참았다
	김민정 2003	55.4%	한국인, 동국적자, 제3국적자	링크 등의 추파, 외설적인 이야기나 불쾌한 농담	질문없음
	이주민방송MNTV 2013	10.7%	한국인	강간, 신체접촉	신고를 한 적이 없다
	국가인권위 2013	30.8%	한국인	원치 않는 신체접촉 행위	그냥 참았다
	대구·경북 이주노동자 인권·노동권 연대회의, 2014	19.8%	한국인	의도적 신체적 접촉	못들은 척하고 그냥 있었다
한국인 대상	김정혜·소라미·윤지영 2011	39.4%	상사, 동료	여성을 비하하는 기분 나쁜 말이나 욕설, 성적인 이야기나 몸짓, 음담패설	모르는 척하거나 슬쩍 자리 피함, 간접적으로 불쾌감 표시

- 이주 여성과 관련 된 선행연구들로부터 성희롱과 관련된 몇 가지 경향성을 추출할 수 있다.
- 우선 성희롱 경험율은 10.7%에서 55.4%로 상당한 편차를 보인다. 경험율의 이러한 차이는 조사 시기보다는 설문지가 성희롱 경험을 얼마나 구체적으로 조작적 정의하고 있느냐에 영향을 받는 듯하다. 주목할 점은 한국인 대상의 조사에서도 성희롱 경험율은 39.4%에 달했다는 점이다. 이는 이주여성의 성폭력 문제가 전체 여성의 성폭력 문제와 분리되어 접근될 수 없음을 뜻한다.
- 주 가해자는 주로 한국인인 것으로 확인된다. 물론 동국적자나 제3국적자가 가해자로 지목되는 경우도 없지 않았으나 선행 연구들의 대부분은 주 가해자가 한국인임을 확인시켜 준다.
- 성희롱 유형은 언어적 추파나 희롱과 몸짓 등 남성중심의 가부장 문화권에서 관행적으로 용인될 법한 가벼운 형태가 지배적이었으나, 신체적 접촉이나 강간이 지배적인 유형으로 확인된 조사가 있었을 정도로 매우 다양한 형태로 이루어지고 있었다. 주목할 점은 일단 한 번 발생하는 경우 성희롱이나 성폭력이 지속적으로 이루어질 개연성이 매우 높다는 점이다.

- 또 한 가지 주목할 점은 피해자들 다수는 성희롱이나 성폭력을 당했음에도 불구하고 참거나, 모른 척 하거나, 자리를 뜨는 등 무대응이나 회피, 소극적인 대응을 보였다는 점이다.
- 이주여성은 물론이요 한국인 여성을 대상으로 하는 성희롱 실태 조사 자체가 드문 현실에서 우리가 검토해본 선행 연구들은 이주 여성의 성희롱 실태 및 개선책과 관련 매우 중요한 기여를 한 것으로 평가될 수 있다.
- 본 모니터링이 이러한 기존 연구들의 성과와 통찰력에 의거해서 기획되었음은 주지의 사실이다. 본 모니터링은 그러나 몇 가지 점에서 선행연구들과 구분된다. 우선 우리는 조사 대상을 ‘이주 여성 노동자’로 제한하고, 조사 내용 역시 ‘직장 내 성희롱 경험’으로 제한하였다.
- 조사 대상과 내용을 이처럼 제한한 것은 이주여성의 성희롱 실태와 관련 좀 더 구체적이고 세분화된 자료를 확보하기 위해서였다. 그를 위해 우리는 성희롱 유형을 세분화한 설문지를 설계하였으며, 단순한 빈도 파악을 넘어 국적 및 체류자격에 따른 비교 분석을 수행하였다.

Ⅲ. 모니터링 조사결과

1. 사회통계학적 특성

○ 본 모니터링에 참가한 375명의 이주여성의 국적별 분포는 베트남(23.7%), 태국(21.3%), 몽골(19.7%), 중국(17.6%), 필리핀(9.6%), 캄보디아(8.0%)의 순이다. 경기도내 등록 이주 여성의 규모가 중국(한국계 포함), 베트남, 필리핀, 우즈베키스탄, 캄보디아, 태국, 몽골의 순이라는 점에서 우즈베키스탄을 제외한 주요 국가 출신 이주여성들은 모두 모니터링에 참가한 셈이다.¹⁾(표 III-1)

<표 III-1> 응답자의 국적별 분포

	사례수(명)	비율(%)
몽골	74	19.7
베트남	89	23.7
중국	66	17.6
캄보디아	30	8.0
태국	80	21.3
필리핀	36	9.6
합계	375	100.0

○ 응답자들의 연령대는 30대(49.8%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 20대(32.2%), 40대 이상(18.0%)의 순으로 나타났다.(표 III-2)

<표 III-2> 응답자의 연령대

	사례수(명)	비율(%)
20대	100	32.2
30대	155	49.8
40대 이상	56	18.0
합계	311	100.0

○ 혼인 여부는 기혼(49.3%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 미혼(40.4%), 이혼/사별(10.2%)의 순으로 나타났다.(표 III-3)

<표 III-3> 응답자의 혼인 여부

	사례수(명)	비율(%)
미혼	146	40.4
기혼	178	49.3
이혼/사별	37	10.2
합계	361	100.0

1) 2015년 9월 현재 경기도의 등록 이주 여성들의 국적별 인구 규모는 중국(한국계 포함) 101,172명, 베트남 13,623명, 필리핀 5,709명, 우즈베키스탄 4,216명, 캄보디아 3,783명, 태국 3,274명, 몽골 2,442명의 순이다. (2015년 9월 30일 출입국·외국인정책본부 통계 월보).

○ 이성과의 동거 여부는 동거하지 않는다는 응답이 57.6%, 동거 중이라는 응답이 42.4%로 나타났다. (표 III-4)

<표 III-4> 응답자의 동거 여부

	사례수(명)	비율(%)
동거 중	123	42.4
동거하지 않음	167	57.6
합계	290	100.0

○ 체류 기간은 5년 미만(51.0%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 5~10년 미만(32.1%), 10년 이상(16.9%)의 순으로 나타났다. 체류 자격은 E-9(31.5%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 기타(27.6%), F-6(22.4%), 미등록(17.3%), C-3(1.1%)의 순으로 나타났다. (표 III-5)

<표 III-5> 응답자의 체류 기간

	사례수(명)	비율(%)
10년 이상	51	16.9
5~10년 미만	97	32.1
5년 미만	154	51.0
합계	302	100.0

○ 체크리스트에 ‘직장내 성희롱 실태’라는 연구 주제와 연동될 수 있다는 판단 하에 구체적인 체류자격의 범주를 취업이 목적인 E-9과 노동시장 유입 가능성이 높은 F-6 그리고 미등록 체류자와 미등록 체류자일 개연성이 높은 단기 비자 소지자(C-3) 등 네 가지만 제시하고, 앞서 설명한 이유로 H-2 비자는 중국 동포가 다수인 관계가 별도로 제시하지 않았다. 흥미롭게도 기타와 미등록을 선택한 응답자들이 연구진의 예상보다 훨씬 많았다. 기타 범주로 응답한 대부분의 사람들은 영주권자(F-5)이거나 귀화자로 추정된다.²⁾(표 III-6)

<표 III-6> 응답자의 체류 자격

	사례수(명)	비율(%)
E-9	111	31.5
F-6	79	22.4
C-3	4	1.1
미등록	61	17.3
기타	97	27.6
합계	352	100.0

2) 2015년 9월 현재 경기도 이주 여성의 체류 자격별 인구 규모는 H-2(방문취업) 54,573명, F-6(결혼이주) 26,072명, F-5(영주) 22,208, F-1(방문동거) 13,812명, E-9(비전문취업) 10,976명 순이다. (2015년 9월 30일 출입국·외국인정책본부 통계 월보).

○ 응답자의 거주지는 총 25개 지역으로 나타났다. 비중이 5%가 넘는 대표적인 지역을 살펴본 결과 안산(33.8%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 양주(9.8%), 포천(8.0%), 김포(7.7%), 화성(6.8%), 시흥(6.2%)의 순으로 나타났다.(표Ⅲ-7)

<표 Ⅲ-7> 거주지에 대한 빈도분석 결과

	사례수(명)	비율(%)
전체	337	100.0
안산	114	33.8
양주	33	9.8
포천	27	8.0
김포	26	7.7
화성	23	6.8
시흥	21	6.2
의정부	18	5.3
성남	16	4.7
수원	11	3.3
용인	6	1.8
평택	6	1.8
군포	6	1.8
고양	5	1.5
광주	4	1.2
안양	4	1.2
이천	3	.9
가평	2	.6
파주	2	.6
동두천	2	.6
의왕	2	.6
부천	2	.6
광명	1	.3
양평	1	.3
남양주	1	.3
안성	1	.3

○ 응답자의 종사 직종은 제조업(58.0%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 기타(17.5%), 서비스업(16.0%), 농축산업(8.5%)의 순으로 나타났다. (표Ⅲ-8)

<표 Ⅲ-8> 응답자의 종사 직종

	사례수(명)	비율(%)
제조업	199	58.0
서비스업	55	16.0
농축산업	29	8.5
기타	60	17.5
합계	343	100.0

○ 사업장 규모는 10~30명 미만(54.7%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 30명 이상(23.6%), 10명 미만(21.6%)의 순으로 나타났다. (표Ⅲ-9)

<표 Ⅲ-9> 응답자의 사업장 규모

	사례수(명)	비율(%)
10~30명 미만	162	54.7
10명 미만	64	21.6
30명 이상	70	23.6
합계	296	100.0

○ 숙소는 자가 임대(41.4%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 공장 내 기숙사(34.2%), 공장 밖 기숙사(10.4%), 기타(13.9%)의 순으로 나타났다.(표Ⅲ-10)

<표 Ⅲ-10> 응답자의 숙소

	사례수(명)	비율(%)
공장내 기숙사	128	34.2
공장 밖 기숙사(회사 제공)	39	10.4
자가 임대	155	41.4
기타	52	13.9
합계	374	100.0

2. 성희롱 경험률 및 경험 행위 수

- 본 모니터링의 조사 대상은 성희롱 경험자나 목격자로 제한된다. 이것은 본 모니터링 조사의 주 목적이 성희롱 여부 곧 성희롱 경험율을 파악하는 것이 아님을 뜻한다. 본 모니터링의 초점은 성희롱 경험율보다는 성희롱의 다양한 형태와 지속성, 발생 메커니즘, 관련자들의 인구학적이며 사회문화적 특성과 성희롱 및 성폭력 형태와 방식의 선택적 친화성 등의 분석에 맞추어져 있기 때문이다.
- 이런 의미에서 본 조사의 체크리스트에 포함된 성희롱 경험 여부는 응답자들이 성희롱 경험자인가 목격자인가를 구분하기 위한 기술적인 장치 이상의 의미를 갖기 어렵다. 본 조사가 설계한 체크리스트는 22개의 성희롱 유형으로 구성되어 있는데 각 항목별로 ‘경험’ 여부를 표시할 수 있도록 되어 있다. 한 항목이라도 ‘경험’이라고 표시한 경우는 전체 표본 375명 가운데 74.1%였다.
- 조사 대상을 무작위로 표집하지 않은 탓에 이 수치는 기존 연구들이 확인한 성희롱 경험율과 비교할 수 없다. 다만 모니터링 조사원들에 따르면 체크리스트 작성을 요청했을 때 10명 중 불과 3명 정도만이 ‘해당사항이 없다’며 응답을 거절했다고 했으며, 단 한 사람의 조사원만이 조사 대상(그러니까 성희롱, 성폭력을 경험했거나 목격한 이주여성)을 찾아내지 못했다는 점에서, 이주여성들이 매우 심각한 성희롱, 성폭력 상황에 노출되어 있음을 추론할 수 있을 뿐이다.³⁾

○ 성희롱 경험자들의 경우 중복적으로 성희롱이 이루어지고 있음이 확인되었다. 전체 성희롱 경험자의 65.2%(222명)이 3종류 이상의 성희롱을 경험한 것으로 나타났다. 무려 6가지 이상의 성희롱을 경험했다고 응답한 비율도 26.3%에 달했다. 이주여성들은 매우 다양하며 동시에 반복적으로 성희롱 상황에 노출되어 있는 셈이다.(표 III-11)

<표 III-11> 이주여성의 성희롱 경험 가지 수

경험 유형 가지수(개)	사례수(명)	비율(%)
1	56	20.1
2-5	149	53.6
6-10	52	18.7
11-15	13	4.7
16-22	8	2.9
계	278	100.0

3) 모니터링 조사원들이 조사 대상인 이주 여성 노동자들과 같은 언어를 쓰는 같은 국가 출신의 여성들이며, 직간접적인 사회적 연결망으로 연결된 존재라는 점이, 한국인이 조사원으로 참여한 다른 조사에 비해, 우리 조사의 응답의 진정성을 높였을 개연성도 간과할 수 없다.

- 성희롱 유형의 내용과 가짓수가 동일하지 않아 절대적인 비교는 어렵지만 한국인 여성 노동자들이 직장내에서 2가지 이상의 성희롱을 경험한 비율이 50%라는 점(김정혜·소라미·윤지영 2011)에 비추어볼 때 이주여성들이 3종류 이상의 성희롱을 경험한 비율이 65.2%라는 점은 매우 높은 수치가 아닐 수 없다.
- 1명당 경험한 평균 성희롱 가짓수는 4.83개로 나타났다. 이는 기존의 이주여성 및 한국인 여성을 대상으로 수행된 조사 결과를 압도하는 수치다. 선행 연구들은 이주여성의 평균 성희롱 가짓수를 2.7개로, 한국인 여성의 경우 3.24개로 보고한 바 있다(김민정 2003; 김정혜·소라미·윤지영 2011).

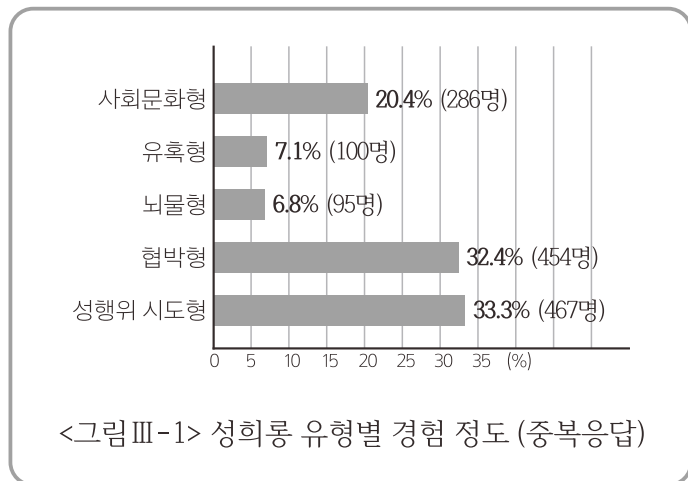
3. 성희롱 유형별 경험정도

1) 성희롱 유형별 경험정도

○ 다섯 가지 유형 가운데 상대적으로 뇌물형과 협박형의 경험치는 다른 세 가지 유형에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

○ 외설적 농담, 추파 등으로 구성된 사회문화형을 경험한 비율은 33.3%, 성적 관심이나 지분거림 등으로 구성되는 유혹형은 32.4%, 고의적으로 손에 몸을 대거나 애무 등을 시도하고 원치 않는 성관계를 시도하는 성행위 시도형은 20.4%에 달했다. 그에 반해 보상을 제시하며 성적협조를 요구하는 뇌물형은 6.8%, 협박형은 7.1% 정도로 낮았다.

○ 성행위 시도형은 “계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄, 원치 않는 신체 접촉이나 애무 시도, 강제적으로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무시도, 강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함, 원하지 않는 성관계를 가짐(강간)” 등에 해당하는 실질적인 성폭행이거나 성폭행 미수 혹은 준성폭행에 해당하는 심각한 성범죄라는 점에서 이주여성노동자들의 성희롱 및 성폭력 경험에서 이 유형이 무려 20.4%에 달한다는 점은 충격적인 사실이 아닐 수 없다.(그림Ⅲ-1)



○ 사회문화형의 경우 ‘외설적인 이야기나 불쾌한 농담’ 33.8%, ‘힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파’ 33.5% 등 ‘성에 관한 기구, 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사 용하거나 나누어 주는 행위’ 9.6%를 제외하고는 대부분은 항목에서 높은 경험치를 보여주었다.(표Ⅲ-12)

○ 유혹형의 경우 ‘원하지 않은 유혹적인 행동(데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)’을 경험한 비율이 30.9%로 가장 높았고, ‘거절하는데도 사귀자고 함’ 26.9%, ‘원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄’ 22.3%로 그 뒤를 이었다. (표Ⅲ-13)

<표 III-12> 성희롱 유형 (사회문화형)

성희롱 유형	사례수 (명)	비율 (%)
외설적인 이야기나 불쾌한 농담	127	33.8
노골적인 성에 관련된 말	90	23.9
유혹적인 말 (안마나 애무 등을 요구하는 말)	88	23.4
힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파	126	33.5
성에 관한 기구, 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌	36	9.6
합계		100.0

<표 III-13> 성희롱 유형 (유혹형)

성희롱 유형	사례수 (명)	비율 (%)
원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄	84	22.3
원하지 않은 유혹적인 행동 (데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)	116	30.9
원하지 않는데도 성적인 관심을 보임	78	20.7
거절하는데도 사귀자고 함	101	26.9
사생활 침해 (계속적인 전화나 데이트 요구)	75	19.9
합계		100.0

<표 III-14> 성희롱 유형 (협박형)

성희롱 유형	사례수 (명)	비율 (%)
성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함	23	6.1
성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함	23	6.1
보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함	21	5.6
성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음	33	8.8
합계		100.0

<표 III-15> 성희롱 유형 (뇌물형)

성희롱 유형	사례수 (명)	비율 (%)
성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌	36	9.6
성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌	30	8.0
성적협조를 준 대가로 보상을 줌	29	7.7
합계		100.0

○ 실제 강간으로 이어질 가능성이 있는 성행위 시도형의 경우 ‘계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄’을 경험한 경우가 26.9%로 가장 높았다. ‘원치 않는 신체 접촉이나 애무 시도’를 당한 경우도 22.9%로 그 뒤를 이었다. ‘원치 않는 성관계를 가졌다’는 응답자도 4.8%(18명)에 이르렀다.(표III-16)

<표 III-16> 성희롱 유형 (성행위 시도형)

성희롱 유형	사례수 (명)	비율 (%)
계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댄	101	26.9
원치 않는 신체 접촉이나 애무시도	86	22.9
강제적으로 몸을 만지거나 (손잡는 것 포함) 애무시도	57	15.2
강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함	24	6.4
원하지 않는 성관계를 가짐(강간)	18	4.8
합계		100.0

2) 사회통계학적 특성에 따른 성희롱 경험차이

- 연령별, 결혼여부별, 이성과의 동거여부별, 국적별, 체류자격별, 체류기간별, 직종별 성희롱 유형 및 성희롱 경험의 차이를 분석해보았다.
- 사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 성행위 시도형 성희롱의 유형은 연령이 높을수록 더 많이 경험한 것으로 나타났으며, 협박형은 30대가 제일 많이 경험한 것으로 나타났다. 단 연령대에 따른 성희롱 경험의 차이는 다섯 개 요인 모두에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-17)

<표 Ⅲ-17> 연령대에 따른 성희롱 경험 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	p
사회 문화형	20대	100	1.20	1.25	1.299	.274
	30대	155	1.22	1.26		
	40대 이상	56	1.52	1.45		
유혹형	20대	100	1.13	1.35	1.455	.235
	30대	155	1.14	1.37		
	40대 이상	56	1.50	1.76		
뇌물형	20대	100	.16	.51	1.407	.247
	30대	155	.22	.62		
	40대 이상	56	.34	.88		
협박형	20대	100	.21	.66	.982	.376
	30대	155	.27	.66		
	40대 이상	56	.13	.60		
성행위 시도형	20대	100	.56	.92	1.628	.198
	30대	155	.77	1.11		
	40대 이상	56	.84	1.17		

○ 결혼 여부에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석 결과 뇌물형과 협박형은 집단 간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 두 가지 유형 모두 기혼이 미혼보다 더 높은 것으로 나타났다. 가해자인 남성들이 미혼 여성보다 기혼 여성이 성적 경험의 차이가 있다고 판단하거나, 남편이 나이가 많거나 장애인인 경우 손쉬운 성희롱 대상으로 여겨 보다 노골적이고 강압적인 성적 접근을 하는 것으로 추론된다. 사회문화형, 유혹형, 성행위 시도형의 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-18)

<표 Ⅲ-18> 결혼 여부에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P	사후비교
사회 문화형	미혼	146	1.14	1.28	3.701	.026	n.s.
	기혼	178	1.44	1.40			
	이혼/사별	37	.89	1.02			
유혹형	미혼	146	1.16	1.47	1.610	.201	
	기혼	178	1.31	1.56			
	이혼/사별	37	.84	1.19			
뇌물형	미혼	146	.14	.51	4.022	.019	기혼>미혼
	기혼	178	.36	.81			
	이혼/사별	37	.22	.63			
협박형	미혼	146	.15	.52	3.130	.045	기혼>미혼
	기혼	178	.36	.95			
	이혼/사별	37	.35	.68			
성행위 시도형	미혼	146	.74	1.08	.240	.786	
	기혼	178	.80	1.23			
	이혼/사별	37	.68	1.16			

○ 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석 결과 사회문화형은 집단 간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 동거 중인 응답자가 동거중이지 않은 응답자보다 더 높은 것으로 나타났다.

○ 사회문화형 성희롱은 일상적으로 발생하는 유형으로 많은 여성들이 경험하고 있으나 인지의 정도에서 차이가 있을 수 있다. 문화권역별로 혹은 개인별로 성희롱이나 성폭력의 개념이 다를 수 있는 탓이다. 이번 조사에서 동거 중인 응답자가 비동거 중인 응답자보다 사회문화형 성희롱 경험이 더 많다고 나타난 것은 동거 중인 응답자가 일상적인 성희롱에 보다 민감하게 인지하고 있다고 유추해 볼 수 있다.(표Ⅲ-19)

○ 국적에 따라 성희롱 경험에 차이에 대한 분석결과, 협박형은 집단 간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 베트남이 태국 및 필리핀보다 더 높은 것으로 나타났다. 곧 베트남 국적자가 태국 및 필리핀 국적자보다 협박형 성희롱 경험이 더 많다고 볼 수 있다. 이는 베트남 여성들의 기혼율인 매우 높다는 점과 관련되는 것으로 추론된다.

<표 Ⅲ-19> 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P
사회문화형	동거	123	1.60	1.39	6.012	.015
	비동거	167	1.22	1.28		
유혹형	동거	123	1.36	1.66	.809	.369
	비동거	167	1.20	1.37		
뇌물형	동거	123	.30	.81	.408	.523
	비동거	167	.25	.66		
협박형	동거	123	.33	.95	.716	.398
	비동거	167	.25	.70		
성행위 시도형	동거	123	.78	1.27	.937	.334
	비동거	167	.92	1.20		

○ 이번 조사에 참여한 6개 국가 출신의 이주 여성들 가운데 베트남 국적의 이주 여성들의 기혼율이 가장 높았다. 베트남 국적의 이주 여성 기혼자의 비율이 42.4%였는데 이는 다른 국적의 이주 여성보다 2~3배 이상 높은 수치다. 앞선 분석결과에서 기혼자가 뇌물형 및 협박형 성희롱 경험이 많은 것으로 나타났는데 기혼자의 비율이 높은 베트남 국적자가 협박형 성희롱 경험이 더 많이 나타난 것은 이와 관련되는 것으로 추론된다.

○ 사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 성행위 시도형의 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-20)

<표 Ⅲ-20> 국적에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P	사후비교
사회 문화형	몽골	74	1.32	1.29	2.506	.030	n.s.
	베트남	89	1.44	1.57			
	중국	66	1.52	1.07			
	캄보디아	30	.97	1.27			
	태국	80	1.04	1.33			
	필리핀	36	.81	.92			
유혹형	몽골	74	1.34	1.46	1.916	.091	
	베트남	89	1.29	1.60			
	중국	66	.82	1.16			
	캄보디아	30	1.43	1.61			
	태국	80	1.40	1.67			
	필리핀	36	.86	.99			
뇌물형	몽골	74	.12	.33	2.864	.015	n.s.
	베트남	89	.42	.86			
	중국	66	.15	.56			
	캄보디아	30	.30	.65			
	태국	80	.35	.87			
	필리핀	36	.06	.23			
협박형	몽골	74	.19	.46	3.685	.003	베트남> 태국, 필리핀
	베트남	89	.53	1.21			
	중국	66	.32	.71			
	캄보디아	30	.17	.46			
	태국	80	.16	.58			
	필리핀	36	.00	.00			
성행위 시도형	몽골	74	.78	.94	2.204	.053	
	베트남	89	.87	1.39			
	중국	66	.52	.93			
	캄보디아	30	.93	1.08			
	태국	80	.95	1.37			
	필리핀	36	.36	.59			

○ 체류자격에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석 결과 사회문화형과 협박형은 집단 간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 두 유형 모두 F-6 체류자격 소지자들의 경험율이 E-9 체류자격 소지자들 보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 F-6 체류자격 소지자들의 기혼율 및 동거율과 관련되는 것으로 추론된다.

○ 이번 조사에 참여한 이주여성 F-6 체류자격 소지자의 대부분이 기혼자이고 이중 62.5%가 동거자인 반면에 E-9 체류자격 소지자의 기혼율은 25%이며 동거율은 17%에 불과하다. F-6 체류자격 소지자들이 E-9 체류자격 소지자들에 비해 사회문화형과 협박형 성희롱 경험율이 높다는 것은 기혼자가 미혼자보다 뇌물형 및 협박형 성희롱 경험이 더 많고 동거자가 비동거자 보다 사회문화형 성희롱 경험이 많은 것으로 확인된 앞선 분석 결과와 일맥상통한다.

○ 유혹형, 뇌물형, 성행위 시도형의 경우는 체류 자격에 따른 집단 간 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.<표Ⅲ-21>

<표 Ⅲ-21> 체류 자격에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P	사후비교
사회문화형	E-9	111	.92	1.18	4.542	.001	F-6>E-9
	F-6	79	1.68	1.50			
	C-3	4	.50	1.00			
	미등록	61	1.34	1.35			
	기타	97	1.30	1.17			
유혹형	E-9	111	.96	1.22	1.947	.102	
	F-6	79	1.35	1.59			
	C-3	4	.75	.96			
	미등록	61	1.54	1.58			
	기타	97	1.17	1.54			
뇌물형	E-9	111	.13	.43	2.197	.069	
	F-6	79	.42	.90			
	C-3	4	.25	.50			
	미등록	61	.26	.70			
	기타	97	.23	.67			
협박형	E-9	111	.12	.48	2.625	.035	F-6>E-9
	F-6	79	.46	1.08			
	C-3	4	.00	.00			
	미등록	61	.21	.64			
	기타	97	.31	.76			
성행위 시도형	E-9	111	.61	.94	2.166	.072	
	F-6	79	.81	1.27			
	C-3	4	.00	.00			
	미등록	61	1.07	1.22			
	기타	97	.71	1.13			

○ 체류 기간에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석 결과 다섯 가지 요인 모두에서 체류 기간에 따른 성희롱 경험의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-22)

<표 Ⅲ-22> 체류 기간에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P
사회 문화형	5년 미만	154	1.31	1.35	.192	.825
	5~10년 미만	97	1.29	1.21		
	10년 이상	51	1.18	1.32		
유혹형	5년 미만	154	1.25	1.50	.765	.466
	5~10년 미만	97	1.10	1.32		
	10년 이상	51	1.41	1.66		
뇌물형	5년 미만	154	.21	.64	.730	.483
	5~10년 미만	97	.23	.57		
	10년 이상	51	.33	.79		
협박형	5년 미만	154	.23	.69	2.078	.127
	5~10년 미만	97	.30	.62		
	10년 이상	51	.08	.39		
성행위 시도형	5년 미만	154	.75	1.17	.033	.968
	5~10년 미만	97	.71	.92		
	10년 이상	51	.73	1.08		

○ 종사 직종에 따른 성희롱 경험의 차이를 분석한 결과 성행위 시도형은 집단 간 차이가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 서비스업이 기타 직종보다 성행위 시도형 피해 경험이 더 높은 것으로 나타났다.

○ 이번 조사에서 서비스 직종 종사자로 응답한 이주 여성 노동자들 가운데 태국 출신이 20명으로 다른 국적의 이주 여성보다 2배 이상 많았는데 성행위 시도형 성희롱을 경험했다고 응답한 비율도 마찬가지로 높게 나타났다. 조사를 진행하면서 마사지 샵에서 일하는 여성들이 조사에 많이 참여한 것을 알게 되었는데 이렇게 신체 접촉이 동반되는 서비스 직종의 경우 성행위 시도형 성희롱 피해자가 될 가능성이 높다는 추론이 가능해진다.

○ 사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 협박형의 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-23)

<표 Ⅲ-23> 종사 직종에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P	사후비교
사회 문화형	제조업	199	1.21	1.26	1.666	.174	
	서비스업	55	1.62	1.48			
	농축산업	29	1.10	1.40			
	기타	60	1.35	1.23			
유혹형	제조업	199	1.23	1.44	1.882	.132	
	서비스업	55	1.62	1.58			
	농축산업	29	1.28	1.65			
	기타	60	.97	1.44			
뇌물형	제조업	199	.21	.60	2.191	.089	
	서비스업	55	.47	1.03			
	농축산업	29	.28	.70			
	기타	60	.20	.61			
협박형	제조업	199	.21	.67	1.270	.285	
	서비스업	55	.42	.94			
	농축산업	29	.35	1.04			
	기타	60	.30	.74			
성행위 시도형	제조업	199	.78	1.08	4.025	.008	서비스업> 기타
	서비스업	55	1.13	1.54			
	농축산업	29	1.00	1.41			
	기타	60	.42	.74			

○ 사업장 규모에 따른 성희롱 경험의 차이에 대한 분석 결과 협박형은 집단 간 차이가 통계적으로 유의한 것으로, 30명 이상 사업장의 협박형 성희롱 경험치가 10명 미만 사업장 및 10~30명 미만 사업장 보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 기혼 이주 여성이 상대적으로 대규모의 사업장에 고용되어 있는 현실과 연관된다.

○ 앞선 조사결과에서 기혼자가 미혼자 보다 협박형 성희롱 경험이 더 많은 것으로 나타났다. 그리고 이번 조사에 참여한 이주여성 중 사업장 규모별 기혼자 비율을 살펴 본 결과 기혼자가 규모가 큰 사업장에 일하는 비율이 훨씬 높게 나타났다. 따라서 30명 이상 규모의 사업장 종사자가 협박형 성희롱 경험이 많이 나타난 것으로 볼 수 있겠다.

○ 반면 30명 이상 규모의 사업장의 경우 성희롱 가해자가 될 수 있는 남성이 더 많아 빈도수가 높을 수 있다고 볼 수 있으며 따라서 이번 조사에서 규모가 큰 사업장에서 일하는 비율이 더 높았던 기혼자가 협박형 성희롱 경험이 더 많게 조사되었을 가능성도 있다.

○ 사회문화형, 유혹형, 뇌물형, 성행위 시도형의 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. (표Ⅲ-24)

<표 Ⅲ-24> 사업장 규모에 따른 성희롱 경험의 차이

변수	집단	N	평균	표준편차	F	P	사후비교
사회 문화형	10명 미만	64	1.00	1.20	1.064	.346	
	10~30명 미만	162	1.22	1.33			
	30명 이상	70	1.33	1.43			
유혹형	10명 미만	64	.94	1.28	1.607	.202	
	10~30명 미만	162	1.30	1.52			
	30명 이상	70	1.34	1.62			
뇌물형	10명 미만	64	.23	.61	2.209	.112	
	10~30명 미만	162	.24	.66			
	30명 이상	70	.44	.93			
협박형	10명 미만	64	.11	.31	6.728	.001	c>a,b
	10~30명 미만	162	.21	.66			
	30명 이상	70	.56	1.19			
성행위 시도형	10명 미만	64	.61	1.05	1.099	.335	
	10~30명 미만	162	.87	1.18			
	30명 이상	70	.80	1.34			

4. 성희롱 가해자의 특성

- 성희롱 가해자의 국적에 대해 빈도분석을 실시하였다. 분석 결과 전체 성희롱 경험 2,905건 중 가해자가 한국인인 경우가 49.0%로 가장 많았고, 그 뒤로는 제3국적자(26.0%), 동국적자(25.3%)의 순으로 나타났다.
- 주목할 점은 다른 조사와 달리 본 모니터링 조사에서 외국 국적 가해자의 규모가 51%로 한국인 가해자 규모를 추월했다는 점이다. 선행 연구들 대부분에서 가해자의 유형은 한국인인 경우가 월등히 높은 것으로 보고된 바 있다(대구·경북 이주노동자 인권노동권 연대회의 2014: 이주민방송MNTV·법무법인(유한) 태평양·재단법인 동천 2013: 국가인권위원회 2002: 국가인권위원회 2013).
- 가해자의 국적별로 가장 많은 비중을 차지한 성희롱 유형 다섯 가지를 살펴보면, 가해자가 한국인인 경우 외설적인 이야기나 불쾌한 농담(38.3%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파(31.6%), 원하지 않은 유혹적인 행동(27.1%), 유혹적인 말(25.5%), 원치 않는 신체 접촉이나 애무시도(24.5%)의 순으로 나타났다.
- 가해자가 동국적자인 경우에는 노골적인 성에 관련된 말(18.6%)이 가장 많았으며, 그 뒤로는 외설적인 이야기나 불쾌한 농담(17.8%), 거절하는데도 사귀자고 함(17.8%), 원하지 않은 유혹적인 행동(13.8%), 유혹적인 말(13.0%)의 순으로 나타났다.
- 가해자가 제3국적자인 경우에는 힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파(16.5%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 외설적인 이야기나 불쾌한 농담(14.1%), 원하지 않은 유혹적인 행동(12.8%), 노골적인 성에 관련된 말(12.5%), 사생활 침해(11.4%)의 순으로 나타났다.(표 III-25)

<표 III-25> 성희롱 가해자의 국적 1

성희롱 유형		한국인		동국적자		제3국적자	
		사례수 (명)	비율 (%)	사례수 (명)	비율 (%)	사례수 (명)	비율 (%)
사회 문화형	외설적인 이야기나 불쾌한 농담	144	38.3	67	17.8	53	14
	노골적인 성에 관련된 말	88	23.4	70	18.6	47	13
	유혹적인 말 (안마나 애무 등을 요구하는 말)	96	25.5	49	13	34	9
	힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파	119	31.6	42	11.2	62	17
	성에 관한 기구, 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌	47	12.5	25	6.6	41	11
유혹형	원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄	72	19.1	46	12.2	38	10
	원하지 않은 유혹적인 행동 (데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)	102	27.1	52	13.8	48	13
	원하지 않는데도 성적인 관심을 보임	71	18.9	34	9	40	11
	거절하는데도 사귀자고 함	67	17.8	67	17.8	42	11
	사생활 침해 (계속적인 전화나 데이트 요구)	60	16	48	12.8	43	11
뇌물형	성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌	40	10.6	16	4.3	31	8
	성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌	44	11.7	16	4.3	24	6
	성적협조를 준 대가로 보상을 줌	40	10.6	22	5.9	24	6
협박형	성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함	33	8.8	19	5.1	23	6
	성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함	27	7.2	13	3.5	26	7
	보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함	29	7.7	13	3.5	18	5
	성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음	36	9.6	21	5.6	20	5
성행위 시도형	계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댐	89	23.7	39	10.4	35	9
	원치 않는 신체 접촉이나 애무시도	92	24.5	33	8.8	31	8
	강제적으로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무시도	68	18.1	19	5.1	28	7
	강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함	28	7.4	10	2.7	21	6
	원하지 않는 성관계를 가짐(강간)	32	8.5	13	3.5	18	5
합계		1,424	378.6	734	195.5	747	198

- 가해자의 국적별 성희롱 유형의 차이는 다음과 같다. 유혹형의 경우, ‘거절하는데도 사귀자 함’의 가해자는 외국국적자가 28.8%로 한국국적 가해자 17.8%를 압도했다. ‘계속적인 전화나 데이트 요구’로 압축되는 사생활 침해의 경우도 한국국적 가해자는 16%인데 반해 외국국적 가해자는 23.8%에 달했다.
- 실제 강간이나 강간 시도형의 경우는 한국국적자(7.4%)와 외국국적자(8.7%) 가해자의 비율이 비슷했다. (표Ⅲ-26)

<표 III-26> 성희롱 가해자의 국적 2

성희롱 유형		한국인		외국 국적자	
		사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)
사회 문화형	외설적인 이야기나 불쾌한 농담	144	38.3	120	31.8
	노골적인 성에 관련된 말	88	23.4	117	31.6
	유혹적인 말 (안마나 애무 등을 요구하는 말)	96	25.5	83	22.0
	힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파	119	31.6	104	28.2
	성에 관한 기구, 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌	47	12.5	66	17.6
유혹형	원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄	72	19.1	84	22.2
	원하지 않은 유혹적인 행동 (데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)	102	27.1	100	26.8
	원하지 않는데도 성적인 관심을 보임	71	18.9	74	20.0
	거절하는데도 사귀자고 함	67	17.8	109	28.8
	사생활 침해 (계속적인 전화나 데이트 요구)	60	16	91	23.8
뇌물형	성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌	40	10.6	47	12.3
	성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌	44	11.7	40	10.3
	성적협조를 준 대가로 보상을 줌	40	10.6	46	11.9
협박형	성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함	33	8.8	42	11.1
	성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함	27	7.2	39	10.5
	보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함	29	7.7	31	8.5
	성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음	36	9.6	41	10.6
성행위 시도형	계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댐	89	23.7	74	19.4
	원치 않는 신체 접촉이나 애무시도	92	24.5	64	16.8
	강제적으로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무시도	68	18.1	47	12.1
	강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함	28	7.4	31	8.7
	원하지 않는 성관계를 가짐(강간)	32	8.5	31	8.5
합계		1,424	378.6	1,481	393.5

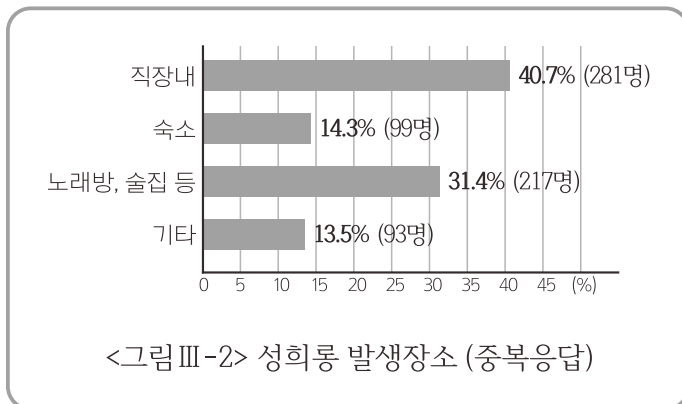
5. 성희롱 발생장소

1) 성희롱 발생장소

- 성희롱 발생 장소는 작업장 내(24.9%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 술집(14.3%), 노래방(14.1%), 기타(8.8%), 공장 내 기숙사(7.4%), 이주여성 숙소(6.1%), 직장 휴게실(5.9%), 직장 식당(5.2%), 공장 사무실(4.6%)의 순으로 나타났다. 이는 성희롱이나 성폭력이 매우 공공연하게 이루어지고 있음을 뜻한다.(표Ⅲ-27)
- 성희롱 발생장소를 유형화하는 경우 근무시간이나 근무시간 외 근무관련 장소로 간주될 수 있는 작업장, 사무실, 휴게실, 식당 등에서 성희롱을 경험한다는 비율은 40.7%, 숙소는 14.3%, 그리고 노래방, 술집, 여관 등이 31.4%로 확인되었다.(그림Ⅲ-2)

<표Ⅲ-27> 성희롱 발생장소(중복응답)

장소	사례수(명)	비율(%)	
작업장 내	172	24.9	40.7
공장 사무실	32	4.6	
직장 휴게실	41	5.9	
직장 식당	36	5.2	
공장 내 기숙사	51	7.4	14.3
이주여성 숙소	42	6.1	
남성동료 숙소	6	0.9	
노래방	97	14.1	31.4
술집(외부 식당)	99	14.3	
여관	21	3	
기억이 잘 안남	32	4.6	13.5
기타	61	8.8	
합계	690	100.0	



2) 체류자격별 성희롱 발생장소 비교

- 체류자격에 따라 성희롱 행위 발생 장소에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 카이검증을 실시한 결과 체류자격에 따른 성희롱 행위 발생 장소의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($p > .05$). (표Ⅲ-28)

<표 Ⅲ-28> 체류자격에 따른 성희롱 행위 발생 장소

장소	E-9 (%)	F-6 (%)	C-3 (%)	미등록 (%)	기타 (%)	전체 (%)	χ^2	p
작업장 내	25.2	26.1	12.5	26.9	21.8	24.7	40.356	.629
공장 사무실	2.4	4.2	12.5	6.2	6.1	4.6		
직장 휴게실	11.7	7.7	12.5	5.4	2.4	7.2		
직장 식당	6.8	7.7	.0	3.8	3.0	5.4		
공장 내 기숙사	.5	1.4	.0	1.5	.0	.8		
이주여성 숙소	7.3	4.9	.0	6.2	6.7	6.3		
남성동료 숙소	5.8	4.2	.0	6.9	4.2	5.2		
노래방	12.1	14.1	25.0	14.6	16.4	14.3		
술집(외부 식당)	12.6	14.1	12.5	13.8	18.2	14.6		
여관	2.4	2.8	12.5	3.8	3.0	3.1		
기억이 잘 안남	3.9	4.9	.0	3.8	6.1	4.6		
기타	9.2	7.7	12.5	6.9	12.1	9.2		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

6. 성희롱 경험 시점

- 성희롱 경험 시점은 근무시간 외 근무관련 자리(33.2%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 근무시간 외에 사적인 자리(27.9%), 근무시간 중(27.2%), 기타(11.7%)의 순으로 나타났다. 이는 내국인 여성 노동자를 대상으로 한 조사 결과와도 비슷한 양상이다.(김정혜·소라미·윤지영 2011).⁴⁾(표Ⅲ-29)

<표 Ⅲ-29> 성희롱 경험 시점(중복응답)

경험 시점	사례수(명)	비율(%)
근무시간 중	119	27.2
근무시간 외 근무관련 자리 (회식, 접대, 야유회 등)	145	33.2
근무시간 외에 사적인 자리	122	27.9
기타	51	11.7
합계	437	100.0

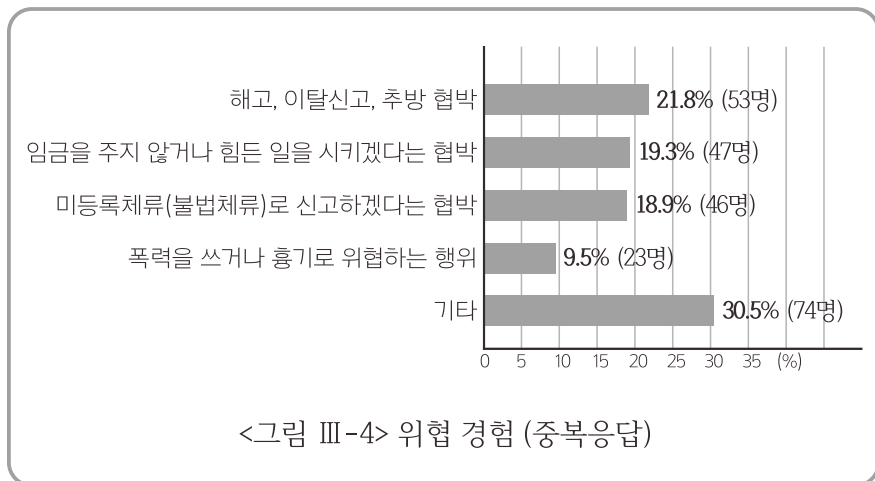
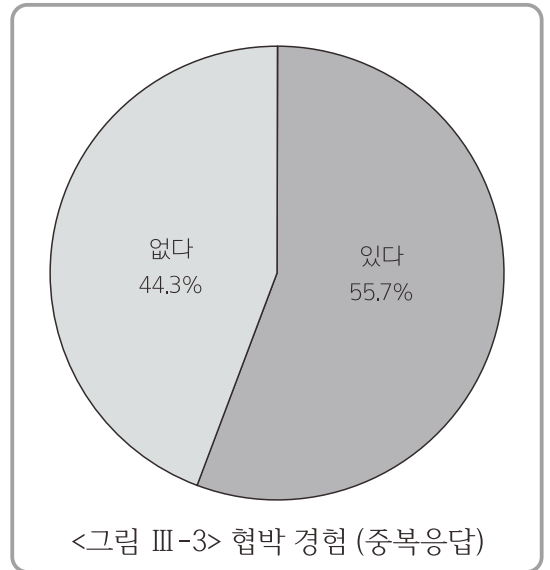
3) 내국인 여성 노동자들의 성희롱 경험 시점은 근무시간외 근무관련, 근무시간 중, 근무시간외 사적자리 순으로 각각 59.5%, 47.9%, 13.6%로 조사된 바 있다(김정혜·소라미·윤지영 2011).

7. 성희롱 가해자들의 위협 경험 정도

○ 전체 375명중의 응답자 가운데 1회 이상 협박을 받은 경험이 있다고 응답한 비율은 55.7%(209명)으로 나타났다. 성희롱 가해자가 다양한 내용의 협박을 함께 가하고 있음을 추론할 수 있게 해주는 지표다.(그림Ⅲ-3)

○ 가해자에게 받은 협박행위로는 해고, 이탈 신고 등이 21.8%(53명)으로 나타났다. 미등록체류자로 신고하겠다는 협박은 18.9%(46명)으로 조사되어 이러한 체류자격 약점을 이용할 경우, 미등록 이주여성의 경우는 다양한 성희롱 피해를 저항하기 어려웠을 것으로 보여진다.

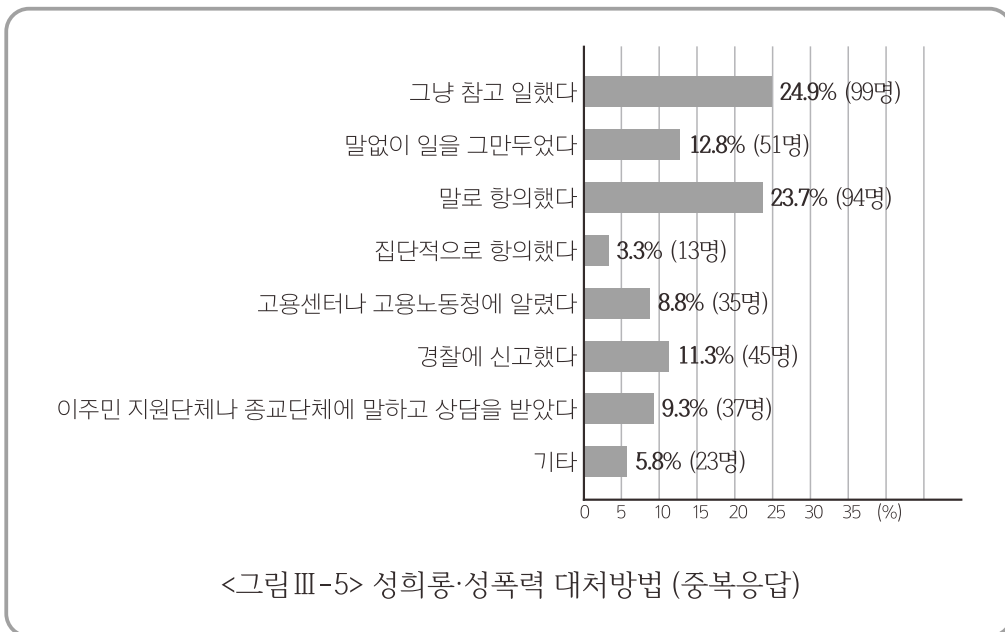
○ 폭력을 쓰거나 흉기로 위협한 행위를 경험한 경우도 9.5%(23명)으로 조사되었고, 구체적인 내용을 알 수는 없지만 30.5%(74명)은 다양한 내용의 위협을 실제 경험하는 것으로 조사되었다.(그림Ⅲ-4)



8. 성희롱에 대한 대처와 효과

1) 성희롱 대처

- 성희롱에 어떻게 대처했느냐는 질문에 ‘그냥 참고 일했다’(24.9%)는 응답이 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말로 항의했다’(23.7%), ‘말없이 일을 그만두었다’(12.8%), ‘경찰에 신고했다’(11.3%)의 순으로 나타났다.(그림Ⅲ-5)



2) 사회통계학적 특성에 따른 성희롱 대처

- 연령대에 따른 성희롱 대처 방식의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-30)

<표 III-30> 연령대에 따른 성희롱 대처의 차이

	20대 (%)	30대 (%)	40대 이상 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	26.6	26.2	22.6	25.6	8.454	.864
말없이 일을 그만두었다	13.8	13.4	9.7	12.8		
말로 항의했다	16.0	26.8	29.0	24.1		
집단적으로 항의했다	4.3	3.0	3.2	3.4		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	8.5	6.7	4.8	6.9		
경찰에 신고했다	13.8	10.4	9.7	11.3		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	10.6	7.3	11.3	9.1		
기타	6.4	6.1	9.7	6.9		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0		

○ 결혼 여부에 따라 성희롱 대처 방식에 차이에 대한 분석 결과 결혼 여부에 따른 성희롱 대처 방식의 차이 역시 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표III-31)

<표 III-31> 결혼 여부에 따른 성희롱 대처의 차이

	미혼 (%)	기혼 (%)	이혼/사별 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	32.3	19.0	26.8	25.3	.198	.138
말없이 일을 그만두었다	12.0	13.0	14.6	12.8		
말로 항의했다	15.8	31.0	22.0	23.8		
집단적으로 항의했다	3.2	3.3	4.9	3.4		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	11.4	6.0	9.8	8.6		
경찰에 신고했다	8.9	13.0	9.8	11.0		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	10.8	8.7	7.3	9.4		
기타	5.7	6.0	4.9	5.7		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0		

- 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 대처 방식에 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다.
- 이성과 동거 중인 응답자의 경우 ‘말로 항의했다’(31.4%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘그냥 참고 일했다’(26.7%), ‘경찰에 신고했다’(11.4%), ‘말없이 일을 그만두었다’(10.5%), ‘기타’(9.5%), ‘고용센터나 고용노동청에 알렸다’(6.7%), ‘이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다’(2.9%), ‘집단적으로 항의했다’(1.0%)의 순으로 나타났다.
- 반면 이성과 동거중이지 않은 응답자의 경우 ‘그냥 참고 일했다’(33.3%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말로 항의했다’(17.0%), ‘말없이 일을 그만두었다’(14.2%), ‘경찰에 신고했다’(12.8%), ‘이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다’(7.8%), ‘기타’(6.4%), ‘집단적으로 항의했다’(4.3%), ‘고용센터나 고용노동청에 알렸다’(4.3%)의 순으로 나타났다.
- 이성과 동거중인 응답자가 그렇지 않은 응답자에 비해 좀 더 적극적인 항의를 표현한 셈이다.(표Ⅲ-32)

<표 Ⅲ-32> 이성과의 동거 여부에 따른 성희롱 대처의 차이

	동거 (%)	비동거 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	26.7	33.3	30.5	.400	<.001
말없이 일을 그만두었다	10.5	14.2	12.6		
말로 항의했다	31.4	17.0	23.2		
집단적으로 항의했다	1.0	4.3	2.8		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	6.7	4.3	5.3		
경찰에 신고했다	11.4	12.8	12.2		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	2.9	7.8	5.7		
기타	9.5	6.4	7.7		
합계	100.0	100.0	100.0		

- 국적에 따라 성희롱 대처 방식에 차이에 대한 분석결과 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 응답자의 국적별로 가장 많은 비중을 차지하는 상위 세 가지 대처 방식을 살펴보면 다음과 같다.
- 몽골은 ‘말로 항의했다’(32.1%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘그냥 참고 일했다’(29.5%), ‘말없이 일을 그만두었다’(12.8%)의 순으로 나타났다.
- 베트남은 ‘말로 항의했다’(26.2%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘그냥 참고 일했다’(22.6%), ‘말없이 일을 그만두었다’(14.3%)의 순으로 나타났다.
- 중국은 ‘말로 항의했다’33.8%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘경찰에 신고했다’(19.7%), ‘그냥 참고 일했다’(16.9%)의 순으로 나타났다.
- 캄보디아는 ‘고용센터나 고용노동청에 알렸다’(26.3%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘경찰에 신고했다’(18.4%), ‘그냥 참고 일했다’(15.8%)의 순으로 나타났다.
- 태국은 ‘그냥 참고 일했다’(32.7%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다’(17.3%), ‘말로 항의했다’(15.4%)의 순으로 나타났다.
- 필리핀은 ‘말없이 일을 그만두었다’(40.9%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘그냥 참고 일했다’(22.7%), ‘이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다’(13.6%)의 순으로 나타났다.(표Ⅲ-33)

<표 Ⅲ-33> 국적에 따른 성희롱 대처의 차이

	몽골 (%)	베트남 (%)	중국 (%)	캄보디아 (%)	태국 (%)	필리핀 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	29.5	22.6	16.9	15.8	32.7	22.7	24.9	.991	<.001
말없이 일을 그만두었다	12.8	14.3	9.9	7.9	9.6	40.9	12.8		
말로 항의했다	32.1	26.2	33.8	13.2	15.4	9.1	23.7		
집단적으로 항의했다	6.4	4.8	4.2	2.6	0.0	0.0	3.3		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	1.3	8.3	5.6	26.3	12.5	0.0	8.8		
경찰에 신고했다	3.8	13.1	19.7	18.4	9.6	0.0	11.3		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	5.1	8.3	1.4	10.5	17.3	13.6	9.3		
기타	9.0	2.4	8.5	5.3	2.9	13.6	5.8		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

- 참고 일하거나 말없이 그만두는 등 전혀 대응을 하지 않은 비율은 필리핀(63.6%), 태국(42.3%), 몽골(42.3%), 베트남(36.9%), 중국(26.8%), 캄보디아(25.7%) 순으로 나타났다. 대응하지 않은 비율로는 필리핀이 특히 높았으며 캄보디아가 행정기관 및 경찰에 신고하는 등 가장 적극적인 대응을 한 것으로 나타났다.
- 필리핀 응답자 중 미등록자 비율이 30.5%로 높았고 도움을 요청하지 못한 사유 중 불법 체류 상태 때문이라고 응답한 비율이 높게 나타난 것을 고려하면, 위 응답의 결과는 체류상태도 한 원인이 되었을 것으로 보여 진다.
- 체류 자격에 따라 성희롱 대처 방식에 차이에 대한 분석결과 체류 자격에 따른 성희롱 대처 방식의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 응답자의 체류 자격별로 가장 많은 비중을 차지하는 상위 세 가지 대처 방식을 살펴보면 다음과 같다.
- E-9 체류자격 소지자들은 ‘그냥 참고 일했다’(32.1%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말로 항의했다’(19.3%), ‘이주민 지원단체나 종교 단체에 말하고 상담을 받았다’(13.8%)의 순으로 나타났다.
- F-6 체류자격 소지자들은 ‘말로 항의했다’(28.9%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말없이 일을 그만두었다’(19.3%), ‘그냥 참고 일했다’(15.7%)의 순으로 나타났다.
- C-3 체류자격 소지자들은 ‘그냥 참고 일했다’(50.0%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말로 항의했다’(25.0%), 기타(25.0%)의 순으로 나타났다.
- 미등록 이주여성들은 ‘그냥 참고 일했다’(36.6%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘말없이 일을 그만두었다’(16.9%), ‘말로 항의했다’(16.9%)의 순으로 나타났다.
- 영주권자나 귀화자 집단으로 추론되는 ‘기타’ 범주의 이주여성 노동자들의 경우 ‘말로 항의했다’(28.6%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘경찰에 신고했다’(20.0%), ‘그냥 참고 일했다’(17.1%)의 순으로 나타났다.
- 이 결과는 성희롱이나 성폭력 상황에서 결혼이주여성들, 영주권자들 및 귀화자들이 상대적으로 적극적인 대응을 한 반면에 비전문인력(E-9)이나 미등록 이주여성 그리고 미등록 이주여성일 개연성이 매우 높은 단기 체류자격 소지자들(C-3)의 경우 이렇다 할 저항을 하지 못했다는 점을 추론할 수 있게 해준다.(표Ⅲ-34)

<표 III-34> 체류 자격에 따른 성희롱 대처의 차이

	E-9 (%)	F-6 (%)	C-3 (%)	미등록 (%)	기타 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	32.1	15.7	50.0	36.6	17.1	25.3	.574	<.001
말없이 일을 그만두었다	11.9	19.3	0.0	16.9	6.7	12.9		
말로 항의했다	19.3	28.9	25.0	16.9	28.6	23.7		
집단적으로 항의했다	3.7	2.4	0.0	1.4	4.8	3.2		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	11.9	9.6	0.0	8.5	5.7	8.9		
경찰에 신고했다	3.7	15.7	0.0	5.6	20.0	11.3		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	2.4	8.5	5.3	2.9	13.6	5.8		
기타	2.4	8.5	5.3	2.9	13.6	5.8		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

- 참고 일하거나 말없이 그만두는 등 전혀 대응을 하지 않은 비율은 미등록(53.5%), C-3(50%), E-9(44%), F-6(35%), 기타(23.8%)순으로 나타나 체류가 불안할수록 적절하게 대응하지 못하고 성희롱이나 성폭력 상황에 완전 무방비 상태로 노출될 개연성이 높다는 점을 확인시켜주었다.
- 실제 상담과정에서 보면 체류자격에 따른 성희롱 및 성폭력 상황에서의 이주여성의 대응 방식의 차이를 확연히 체감할 수 있다. 미등록 여성의 경우 참고 일하다가 더 이상 참을 수 없는 경우 그냥 사업장을 그만 두고 몰래 사업장을 나오는 경우가 많고 상담을 오는 경우는 미처 그만두기 전에 심각한 성추행을 당했거나 심지어 수차례 성폭행을 당한 경우도 있었다.

○ 체류 기간에 따른 성희롱 대처 방식의 차이는 나타나지 않았으며, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-35)

<표 Ⅲ-35> 체류 기간에 따른 성희롱 대처의 차이

	10년 이상 (%)	5~10년 (%)	5년 미만 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	25.0	21.8	28.8	25.9	.110	.687
말없이 일을 그만두었다	12.5	16.8	13.1	14.2		
말로 항의했다	23.2	29.7	20.0	23.7		
집단적으로 항의했다	5.4	3.0	3.1	3.5		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	1.8	6.9	7.5	6.3		
경찰에 신고했다	10.7	10.9	11.9	11.4		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	12.5	5.0	10.0	8.8		
기타	8.9	5.9	5.6	6.3		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0		

○ 종사 직종에 따른 성희롱 대처 방식의 차이는 나타나지 않았으며, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-36)

<표 Ⅲ-36> 종사 직종에 따른 성희롱 대처의 차이

	제조업 (%)	서비스업 (%)	농축산업 (%)	기타 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	27.1	30.2	31.4	12.5	25.5	8.454	.864
말없이 일을 그만두었다	14.8	9.5	5.7	10.9	12.4		
말로 항의했다	23.8	20.6	11.4	32.8	23.7		
집단적으로 항의했다	2.9	3.2	2.9	3.1	3.0		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	7.6	9.5	14.3	7.8	8.6		
경찰에 신고했다	8.1	12.7	14.3	17.2	11.0		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	10.5	11.1	14.3	4.7	9.9		
기타	5.2	3.2	5.7	10.9	5.9		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

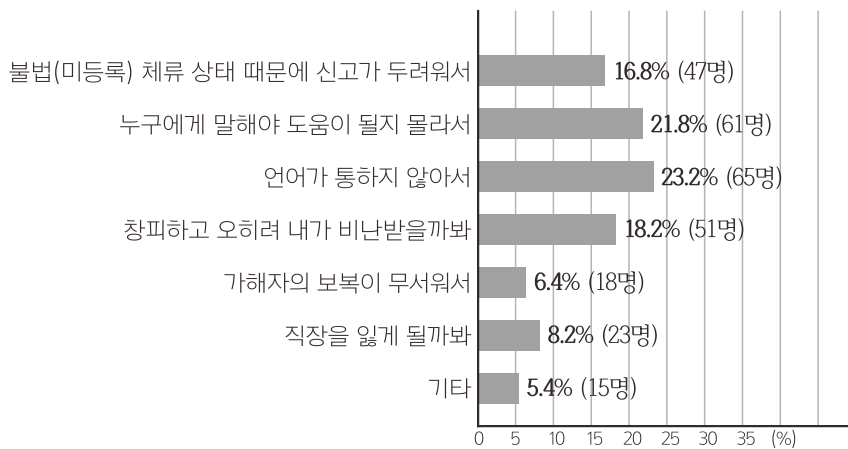
○ 사업장 규모에 따른 성희롱 대처 방식의 차이 역시 확인되지 않았으며, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.(표Ⅲ-37)

<표 Ⅲ-37> 사업장 규모에 따른 성희롱 대처의 차이

	10~30명 (%)	10명 미만 (%)	30명 이상 (%)	전체 (%)	χ^2	p
그냥 참고 일했다	32.7	23.9	22.7	28.4	.144	.418
말없이 일을 그만두었다	13.7	13.4	13.3	13.5		
말로 항의했다	24.4	19.4	22.7	22.9		
집단적으로 항의했다	2.4	1.5	4.0	2.6		
고용센터나 고용노동청에 알렸다	4.2	11.9	12.0	7.7		
경찰에 신고했다	10.1	9.0	5.3	8.7		
이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다	7.7	11.9	12.0	9.7		
기타	4.8	9.0	8.0	6.5		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0		

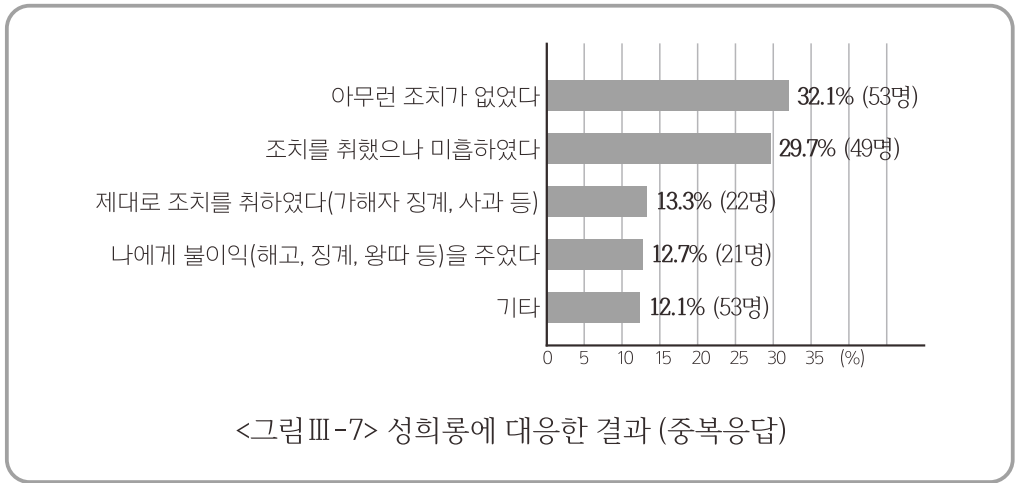
9. 도움을 요청하지 못한 이유

- 성희롱 대처한 내용 중, ‘그냥 참고 일했다’와 ‘말없이 일을 그만두었다’라는 항목을 선택한 응답자에게, 도움을 요청하지 못한 사유에 대해 질문해 보았다.
- 도움 요청을 못한 이유는 ‘언어가 통하지 않아서’(23.2%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘누구에게 말해야 도움이 될지 몰라서’(21.8%), ‘창피하고 오히려 내가 비난받을까봐’(18.2%), ‘법체류 상태 때문에 신고가 두려워서’(16.8%), ‘직장을 잃게 될까봐’(8.2%), ‘가해자의 보복이 무서워서’(6.4%), 기타(5.4%)의 순으로 나타났다.(그림Ⅲ-6)



<그림Ⅲ-6> 도움을 요청하지 못한 이유 (중복응답)

- 성희롱이나 성폭력 피해를 당한 경험이 있는 이주 여성들 중, 말로 항의하거나, 고용센터 등에 알렸다는 등의 소극적이거나 적극적인 대응을 한 경우 그 결과가 어떠한지 질문해 보았다.
- 성희롱에 대한 대응 결과는 ‘아무런 조치가 없었다’(32.1%)가 가장 많았으며, 그 뒤로는 ‘조치를 취했으나 미흡하였다’(29.7%), ‘제대로 조치를 취하였다’(13.3%), ‘나에게 불이익을 주었다’(12.7%), 기타(12.1%)의 순으로 나타났다. 이는 매우 충격적인 사실이 아닐 수 없다. 이주 여성 노동자의 성희롱 및 성폭력을 예방할 수 있는 장치가 거의 부재할 뿐만 아니라 성폭력법을 제재하거나 처벌할 수 있는 사후조치 조차도 매우 취약하다는 점을 보여주기 때문이다.(그림Ⅲ-7)



10. 성희롱 예방교육

○ 성희롱 예방교육을 받지 못했다는 응답자(74.6%)가 받았다는 응답자(25.4%)보다 압도적으로 다수라는 점이 본 조사를 통해 확인되었다.(표Ⅲ-38)

<표 Ⅲ-38> 성희롱 예방교육

	사례수(명)	비율(%)
받았다	75	25.4
받지 않았다	220	74.6
합계	295	100.0

○ 사업장 규모에 따른 성희롱 예방 교육 이수 여부의 차이에 대한 분석 결과 사업장 규모와 관련한 유의미한 차이는 확인되지 않았다($p>.05$). (표Ⅲ-39)

<표 Ⅲ-39> 사업장 규모에 따른 성희롱 예방교육 이수

	10명 미만 (%)	10~30명 (%)	30명 이상 (%)	전체 (%)	χ^2	p
이수하였다	27.8	23.0	27.8	25.1	.731	.694
이수하지 않았다	72.2	77.0	72.2	74.9		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0		

○ 체류 자격에 따른 성희롱 예방 교육 여부의 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p<.05$). 성희롱 예방 교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자의 비율은 F-6(43.4%) 소지자가 가장 많았으며, 그 뒤로는 C-3(33.3%), 기타(29.8%), 미등록(16.4%), E-9(14.8%)의 순으로 나타났다.(표Ⅲ-40)

<표 Ⅲ-40> 체류 자격에 따른 성희롱 예방교육 이수

	E-9 (%)	F-6 (%)	C-3 (%)	미등록 (%)	기타 (%)	전체 (%)	χ^2	p
이수하였다	14.8	43.4	33.3	16.4	29.8	25.1	17.747	.001
이수하지 않았다	85.2	56.6	66.7	83.6	70.2	74.9		
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

○ 취업의 목적으로 입국한 E-9 이주여성보다 결혼이주여성(F-6)이 성희롱 예방교육을 받은 비율이 3배 가까이 높다는 점은 고용노동부의 외국인근로자 고용 사업장에 대한 관리 공백을 보여준다고 할 것이다. 또한 사업장 선택이 상대적으로 자유로운 결혼이주 여성이 성희롱이나 성폭력으로부터 상대적으로 자유롭다는 점에서, 근로 환경이 보다 양호한 사업장에 취업할 개연성이 높다는 것을 유추할 수 있다.

IV. 정책 제언

- 이주여성 노동자의 직장 내 성희롱, 성폭력 문제는 계급과 인종주의, 젠더라는 심각하며 복잡한 차별 요소들이 종합적으로 작동하는 절박하지만 어려운 문제이다. 그 절박함이 우리의 예상을 훨씬 뛰어 넘을 정도로 심각하다는 사실은 본 모니터링을 통해서도 충분히 입증되었다.
- 절박함에도 불구하고 해결책을 모색하는 일이 쉽지 않은 것은 이 문제가 정책과 제도는 물론이요, 문화와 관행, 인식의 차이 등과도 연결되어있기 때문이다. 본 모니터링을 통해 매우 어려운 과제이지만 앞으로 이주 여성 노동자의 성희롱, 성폭력 문제 해결 방안 에 대한 논의가 활발하게 이루어지기를 기대하면서 우리 연구진이 논의한 개선 방안을 제안해보고자 한다.
- 우리의 제언은 정책 분야에 집중된다. 해당 기관별 정책 제언 내용을 제시해보면 다음과 같다.(표IV-1)

<표 IV-1> 정책 제언의 내용

해당기관	예 방	사후 조치
법무부		통보의무의 면제에 대한 적극적인 홍보 및 면제 대상 공무원에 근로감독관 포함
고용노동부		성희롱·성폭력 피해자의 작업장 이동과 입증책임의 완화
		성희롱·성폭력 피해자의 가해자 범위 확대와 작업장 이동
	성폭행·성희롱 발생 사업장에 대한 감점제도 현실화	
	성희롱 예방교육 감독 및 이수 사업장에 대한 가점제 시행	
	취업교육시 모국어 성희롱 예방교육 실시	
	교육대상별 다국어 성희롱예방 교육 자료의 개발	
	성희롱 예방 교육자료 및 리플렛의 실질적 배포	
여성가족부		미등록 피해 여성 쉼터 이용
경기도	지속적인 성희롱 예방 시스템 구축	
		외국인 민간지원단체 성희롱·성폭력 피해자 지원 여성활동가 양성
		지원단체간의 네트워크 지원
민간지원 단체		이주여성지원 관련 종사자들의 지원활동의 역량 향상
	적극적인 성희롱 예방 교육과 홍보	

1. 법무부

1) 공무원 통보의무 면제 홍보

- 출입국관리법 제84조는 공무원이 강제퇴거자(미등록 체류자)를 발견한 경우 출입국관리 소장 등에 통보하도록 규정하고 있다. 소위 공무원의 ‘통보의무’에 대한 규정이다. 동법 제92조의 2항에는 통보의무의 면제 사항이 규정되어 있다. 범죄피해자 구조, 인권침해 구제 등 법무부 장관이 정하는 업무를 수행하는 과정에서 해당 외국인의 피해구제가 우선적으로 필요하다고 법무부 장관이 인정하는 경우 통보 의무가 면제될 수 있다는 것이다.
- 그러나 본 모니터링의 결과는 공무원의 통보의무 면제 지침이 미등록 이주 여성들에게 여전히 많이 알려져 있지 않다는 점을 확인시켜준다. 미등록 이주 여성 노동자의 53.5%가 성희롱 피해시 참고 일하거나 말없이 그만 두는 등 전혀 대응을 하지 않았고, 피해자의 18.9%가 미등록 체류를 이유로 신고하겠다는 협박을 받았으며, 미등록 체류 상태가 두려워서 신고하지 못했다는 응답자도 16.8%에 달했기 때문이다.
- 현재 권리 구제가 필요한 범죄 피해 이주민들이 공무원 통보의무 면제의 대상이므로 안심하고 공공기관을 사용해도 된다는 점을 홍보하는 곳은 일선 경찰기관의 일부일 뿐이다. 법무부는 국내 거주 외국인이 반드시 출입하여야 하는 출입국사무소와 출장소를 통해 통보 의무 면제와 관련된 적극적인 홍보를 실시함으로써 이주 여성 성희롱 및 성폭력 피해자들이 체류자격을 이유로 권리구제를 포기하는 일이 없도록 하여야 한다.

2) 통보의무 면제 공무원 확대

- 2013년 2월 출입국·외국인정책본부의 통보의무 면제 지침에 따르면 통보의무가 면제되는 공무원은 검찰, 경찰(해양경찰 포함), 국가인권위원회 직원으로 한정된다. 성 문제를 포함하여 대다수 이주노동자들이 분쟁 해결이나 권리 구제시 반드시 접촉하도록 되어 있는 근로감독관이 배제되어 있는 것이다.
- 성희롱 사건에 대하여 피해자는 가해자를 경찰에 신고할 뿐만 아니라 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)’에 의거 사업장 관할 고용노동청에 진정 또는 고소를 할 수 있다. 문제는 고용노동부의 근로감독관이 통보의무 면제 지침의 범위에 포함되지 않다는 점이다. 이런 상황에서 피해자가 미등록 이주 여성일 경우 노동청 진정이나 고소는 망설여질 수밖에 없다. 곧 구제 범위의 폭이 축소될 수밖에 없는 것이다.

- 법무부는 출입국관리법상의 통보의무 면제 대상 공무원에 고용노동부의 근로감독관을 포함하여 성희롱 및 성폭행 피해자 권리구제절차의 선택범위를 넓히도록 하여야 할 것이다.

2. 고용노동부

1) 고용허가제 성희롱·성폭력 피해자의 작업장 이동과 입증책임의 완화

- E-9 체류자격을 가진 성희롱·성폭력 피해자의 경우, 고용노동부는 고용허가제에 의거 “사용자 등으로부터 폭력, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우”에 한정하여 직권에 의한 사업장 이동을 허락하고 있다. 그러나 실제로 성희롱, 성폭력 피해가 접수되는 경우 피해자들에게 경찰의 사건사실확인원과 공소장 등을 요구하고 있으며 그마저도 “소송결과에 따라 출국될 수 있음을 주지한다”라는 엄격한 단서 조항이 추가되어 있다.
- 이러한 피해자 친화적이지 못한 엄격한 규정으로 인해 성희롱·성폭력을 입증하기 어려운 경우 직권에 의한 작업장 이동은 사실상 가능하지 않다, 또한 “소송결과에 따라 출국될 수 있음을 주지한다”라는 규정은 피해자들을 위축시켜 적극적인 경찰 고소를 피하게 되는 요인으로 작용하기도 한다. 피해자의 입증 책임이 완화되고 피해자들을 위축시킬 수 있는 규정들이 개선되어야만 피해 보상 및 권리 구제와 관련된 보다 적극적인 사후 조치들이 이루어질 수 있을 것이다.

2) 성희롱·성폭력 피해자의 가해자 범위 확대와 작업장 이동

- 고용허가제는 고용센터 직원에 의한 작업장 이동이 가능한 가해자의 범위를 “사용자 등” 관리자로 한정하고 있다. 실제 성희롱이나 성폭력 가해자의 다양성을 고려하지 못한 협소한 규정이다.
- 이 규정에 따르면 직장에서 함께 일하고 있는 동료 외국국적자가 가해자인 경우 작업장 이동 사유에 해당하지 않는 것이 된다. 성희롱·성폭력의 가해자가 관리자가 아니라 같은 작업장에서 동료라고 할지라도 작업장 이동이 가능해져야만 한다.
- 성희롱 및 성폭력 피해 사실이 알려지는 경우 정신적인 2차 피해를 당할 가능성이 높기

에 작업장 이동은 매우 적극적으로 허용될 수 있어야 한다. 본 모니터링을 통해서도 “창피하고 비난받을까봐” 피해자들이 성희롱 피해에 대해 대응하지 않을 수 있다는 점이 확인된 바 있다. 가해자의 국적, 직위 등과 관계없이 성희롱·성폭력 피해자들의 작업장 이동이 가능해지도록 제도의 개선이 이루어질 수 있어야만 한다.

3) 성희롱·성폭행 발생 사업장에 대한 감점제도 현실화

- 고용노동부는 외국인력이 필요한 정도, 외국인 고용의 징표 등을 점수항목으로 하여 외국인근로자를 배정하고 있으며, 성폭행(-5점), 성희롱(-3점) 사유가 발생한 사업장에 감점을 하여 외국인근로자 배정시 해당 사업장에 불이익을 주고 있다.
- 그러나 이러한 감점 제도가 성희롱이나 성폭력 예방의 기제로 실효성을 발휘하고 있는지에 대해서는 의문의 여지가 있다. 성희롱 피해 이주 여성들에게 사업장 이동의 자유가 없다는 점이 악용되어 사업장 이동을 조건으로 성희롱 사건에 대한 손쉬운 합의가 이루어져 사건 발생이 억제되기 보다는 사건이 은폐되는 결과가 종종 발생하고 있기 때문이다.
- 성희롱이나 성폭행 발생 사업장 감점 제도가 실효성을 발휘하기 위해서는 고용노동청이나 경찰서 고소 단계에서 피해자가 합의할 경우라도 성희롱·성폭력 사건발생에 대한 기록이 고용노동부 외국인력 관할 부서에 통보될 수 있도록 제도 개선이 필요하다. 그럴 경우 합의여부와 관계없이 해당 사업장에 외국인력 배정이 억제되는 실질적인 불이익이 강제될 수 있을 것이다.

4) 성희롱 예방교육 감독 및 이주 사업장에 대한 가점제 시행

- 사후 구제나 규제가 아니라 사건을 미연에 방지할 수 있는 최소한의 조치라는 점에서 성희롱 및 성폭력 예방 교육은 매우 중요하다. 고용노동부는 남녀고용평등법에 규정된 성희롱 예방교육이 제대로 이루어지고 있는지 관리, 감독할 권한을 가지고 있다.
- 2011년 고용노동부의 남녀고용평등의식 조사 보고서에 따르면 직장 내 성희롱 예방교육을 받아 본 사람은 41.6%, 받아보지 않은 사람은 58.4%로 성희롱 예방 교육 비경험자가 훨씬 많은 것으로 나타난다(고용노동부 2011). 특히 사업장 규모가 작을수록 성희롱 예방 교육이 제대로 시행되지 않는 것으로 보고된 바 있다(박귀천 외 2013).
- 본 모니터링의 조사 결과 이주여성의 성희롱 예방교육 경험비율은 한국인보다 더 낮은 것으로 확인되었다.

- 사업장에서 성희롱 예방교육 시행 여부에 대한 고용노동부의 관리 감독은 보다 강화될 수 있어야 한다. 더불어 성희롱 예방 교육을 모범적으로 실시하는 사업장에 대하여 외국 인력 배정시 가점제도를 실시하는 정책 개선책도 모색될 수 있어야 한다.

5) 취업교육시 모국어 성희롱 예방교육 실시

- 고용노동부는 외국인 근로자들이 한국에 입국한 직후 단기 교육 과정을 운영한다. 이 교육 과정에 한국 내 성희롱 관련 법령, 성희롱발생 시 신속하게 외부로부터 도움을 받을 수 있는 지원체계 등에 대한 모국어 교육을 포함시키는 것이 필요해 보인다.
- 노사발전재단(몽골, 베트남, 태국 근로자 취업교육 실시)의 취업교육 과정에는 성희롱에 대한 내용이 포함되어 있으나 이는 다른 교과 과정의 일부분으로 10~20분 정도의 짧은 교육에 그치고 있다. 성희롱의 개념 및 법, 지원체계를 모두 담기에는 매우 부족한 시간이 아닐 수 없다. 사업장에서 자체적으로 성희롱 예방 교육을 실시하더라도 재원의 한계가 있는 대부분의 사업장에서는 한국어로만 교육이 이루어질 개연성이 매우 높다.
- 이러한 점들을 고려하여 고용노동부의 취업 교육 교과 과정에 성희롱 예방 교육을 의무적으로 편성하고, 외국인 근로자들이 충분히 이해할 수 있는 언어로 교육을 실시하는 것이 매우 필요해 보인다.

6) 교육대상별 다국어 성희롱예방 교육 자료의 개발

- 본 모니터링을 통해 우리는 이주 여성 노동자의 혼인 유무, 체류자격, 종사 직종, 국적에 따라 성희롱의 유형 및 대처방법에 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 이러한 특성을 고려하여 이주여성들에게 효과적으로 전달될 수 있는 다국어 교재의 개발이 필요하다.
- 성희롱 예방과 그 보호 관련된 제도를 설명하는 다국어로 된 홍보자료 개발을 통해 다양한 체류자격의 이주여성들의 성희롱, 성폭력 피해가 감소될 수 있도록 노력해야 할 것으로 보인다.
- 본 모니터링을 통해 확인한 바와 같이 외국적 가해자의 규모가 한국적 가해자의 규모 못지않다는 점에서 가해자들의 처벌과 실제 체류에 미치는 영향 등도 다국어 성희롱 교안에 포함될 수 있어야 할 것이다.

7) 성희롱 예방 교육자료 및 리플렛의 실질적 배포

- 근로자 10인 미만 사업장의 경우 관련 홍보물의 배포로 성희롱 예방교육을 대체할 수 있음을 감안할 때 성희롱 예방 교육 자료가 실질적으로 사업장에 배포되어 이주여성에게 도달할 수 있도록 하여야 할 것이다.
- 고용노동부는 성희롱 예방 리플렛을 몽골어, 베트남어, 인도네시아어, 우즈베키스탄어, 중국어, 필리핀, 태국어, 영어로 제작하여 홈페이지에 게시하였다.
- 그러나 현장에서 이 리플렛을 보았다는 외국인근로자는 찾아보기 힘들다. 한국산업안전공단의 경우 다국어로 번역한 각종 위험물 안내 포스터를 우편 등을 통하여 외국인 고용 사업주들에게 배포하여 사업장에 부착하도록 안내하는 것을 감안한다면 고용노동부의 홈페이지 게시는 소극적인 조치라고 생각된다.
- 성희롱 예방 리플렛은 고용허가제로 입국한 15개 국가 언어로 모두 번역되어 사업장에 우편 등으로 실질적으로 배포되고 비치될 수 있어야만 한다. 취업교육시 외국인근로자들에게도 필수적으로 배포될 수 있어야 한다.

3. 여성가족부

- 2014년 여성·아동권익증진사업 운영지침에 의하면 여가부가 운영하고 있는 각종 이주여성폭력 피해 이주여성 및 동반자녀가 이용할 수 있는 쉼터는 전국적으로 24개에 달한다. 그러나 입소대상은 “합법적으로 체류가 가능한 자”로 제한된다.
- 본 모니터링을 통해 확인된 바와 같이 미등록 이주여성 노동자들은 성희롱, 성폭력 문제에서 매우 취약한 잠재적인 피해자들이다. 이런 점에서 여성가족부는 성희롱, 성폭력 피해 이주여성이 ‘미등록자’인 경우라도 쉼터 이용이 가능하도록 지침을 변경하여, 체류자격과 상관없이 피해자가 보호받을 수 있도록 하여야 할 것이다.

4. 경기도

1) 지속적인 성희롱 예방 시스템 구축

- 경기도는 2010년 성희롱 없는 외국인 근로 환경 조성사업을 시행하여, 외국인 근로자 고용업체에 성희롱 예방교육을 실시하고, 다국어판 전단을 제작한 바 있다. 그러나 이 사업은 1년 단발성 사업에 그치고 말았다.
- 성희롱이 한국의 조직문화와 연계되어 발생하는 측면이 있고, 경기도내 사업장이 어느 지자체보다 많다는 점을 감안하면 1회성 사업이 아닌 장기적인 목표를 가지고 사업을 시행하여야만 그 효과를 볼 수 있을 것이다. 또한 이주여성이 많이 근로하고, 실제 성희롱 예방교육을 시행하지 않는 근로자 30인 이하 사업장부터 중점적으로 시행하여야 할 것이다.

2) 외국인 민간지원단체 성희롱·성폭력 피해자 지원 여성활동가 양성

- 경기도내 외국인 지원단체의 종사자를 살펴보면 통역을 제외한 법률지원 상담원들 대부분이 남성이다. 성희롱·성폭력 사건의 피해자 다수가 여성들이며 성문제가 매우 민감한 주제라는 점을 고려하면 피해여성들이 수치심을 느끼지 않으며 편안하게 상담받을 수 있는 환경 자체가 부재하는 셈이다.
- 이런 점에서 전문적으로 성희롱·성폭력 피해자 지원에 투입될 수 있는 여성 상담원이나 활동가를 양성하는 일은 매우 중요한 과제가 아닐 수 없다. 이주민지원단체 여성 종사자들을 대상으로 이주여성 성희롱, 성폭력 피해자 지원 전문가 양성이 보다 적극적으로 모색될 수 있어야 한다.

3) 지원단체간의 네트워크 지원

- 경기도는 도내 외국인 지원단체와 이주여성지원 전문기관과의 네트워크 지원을 통해 관련 상담활동가들이 지식과 동향 등을 파악하고, 성희롱, 성폭력 피해자들이 의도치 않는 2차 피해가 발생하는 것을 방지하는 데 기여할 수 있다.
- 이주민 지원단체 체제는 크게 외국인근로자를 지원하는 외국인력상담센터(고용노동부),

결혼이주여성을 지원하는 다문화가족센터(여성가족부), 폭행 피해 이주여성을 지원하는 다누리콜센터 1577-1366(여성가족부), 외국인 주민을 지원하는 외국인복지센터(해당 지자체) 등으로 구분된다. 각 지원단체는 특화된 지원 대상의 체류자격에 따른 상담 및 프로그램을 운영함으로써 해당 분야에서는 전문성을 갖고 있지만 그 외의 분야에서는 전문적인 지식을 가지고 있지 않는 경우가 많다.

- 성희롱, 성폭력 사건은 다양한 분야가 연동되므로 종합적인 지식과 역량을 요구 한다. 이주여성 성희롱·성폭력 사건의 경우 형사 절차 진행 이외에도 체류자격과 사업장 이동(E-9의 경우), 쉼터지원 등의 문제가 연동된다. 네트워크의 활성화와 지원 단체간 협력 체제 강화를 통해 성희롱, 성폭력 사건에 대한 종합적이며 효율적인 대응이 가능해질 수 있다.

5. 민간지원단체

1) 이주여성지원 관련 종사자들의 지원활동의 역량 향상

- 다양한 형태의 성희롱 관련 피해가 접수되는 관련 기관의 종사자들은 성희롱 예방, 교육, 피해자 지원활동에 전문성을 갖기 위한 노력해야 할 것으로 보인다. 실제 성희롱 등의 발생 양태에 대한 이해와 함께 이들 피해자들 관련 한국 내 정책, 전달체계 그리고 그 한계점에 대해 숙지해야 한다.

2) 적극적인 성희롱 예방 교육과 홍보

- 성희롱 피해자들의 체류자격이 다양하고, 외국국적 가해자의 규모가 늘어나는 추세임으로, 이들과 함께 하는 외국인인력지원센터, 다문화가족센터, 외국인복지센터 등은 이주노동자들을 대상으로 하는 보다 적극적인 성희롱·성폭력 예방교육 진행에 관심을 기울여야 할 것으로 보인다.
- 다문화가족센터의 경우 결혼이주여성의 한국사회 적응과 한국어 교육에 대부분의 시간을 할애하고 있다. 그러나 이주여성의 노동시장 유입이 가속화되고 있는 것을 감안한다면, 현재 취업자가 아니더라도 1년에 1회 혹은 교육생 중 희망자를 대상으로 성희롱 예방교육을 시행하는 것도 의미가 있을 것으로 본다.

- 또한 성희롱가해자들의 국적이 다양하고, 외국인근로자 공동체의 한국인 종사자의 접근성이 어려운 점을 고려하여 실제 이들 국적 공동체 내에서 성희롱·성폭력 예방과 피해자 보호가 가능하도록 공동체 지도자들의 위한 교육도 필요할 것으로 보인다.

- 본 모니터링 조사는 경기도 25개 시군의 성희롱 경험이 있거나 성희롱을 목격한 6개 국가 출신 이주 여성 노동자 375명을 대상으로 직장 내 성희롱 실태를 파악하고 개선 방안을 모색하기 위하여 시행되었다. 모니터링을 통해 성희롱 및 성폭력의 다양한 유형, 주 발생 장소와 시간, 피해자들의 대응 방식, 대응의 효과 및 그와 관련된 연령별, 체류자격별, 출신 국가별 차이 등을 분석적으로 파악할 수 있었다.
- 매우 민감하고 사적이어서 공개하기가 쉽지 않은 ‘성’ 희롱과 ‘성’ 폭력 발생 양상 및 피해 실태를 가능한 한 정확하게 파악하기 위하여 본 모니터링에는 피해 여성과 동일 언어를 구사하는 동일 국적 출신의 이주 여성 17명이 직접 조사원으로 참여하였다. 본 모니터링을 통해 우리 연구진이 최종적으로 확인한 사실과 그로부터 도출한 시사점 몇 가지는 다음과 같다.
- 첫째 성희롱과 성폭력이 매우 공공연하며 심각하게 발생하고 있었다. 본 모니터링조사가 성희롱 기경험자나 목격자만을 대상으로 제한하였으므로 본 모니터링의 조사 내용으로 이주여성 전체의 성희롱 경험 비율을 추론하는 것은 불가능하다. 그러나 조사원들 대부분은 조사 대상을 어렵지 않게 찾아낼 수 있었다. 그것은 성희롱이나 성폭력이 일반적인 이주여성 노동자들에게 드물지 않은 경험임을 뜻한다. 성희롱이 발생하는 경우 매우 다양한 형태로 여러 차례에 걸쳐 지속된다는 점도 확인할 수 있었다. 성희롱이나 성폭력은 우리 예상과 달리 근무 시간에 작업장이라는 공공연한 장소에서 이루어지고 있었다.
- 둘째 이주 여성을 대상으로 하는 직장 내 성희롱 및 성폭력이 심각하게 만연되어 있는 현실은 법제도의 미비와 더불어 남성 중심적인 사업장 문화와도 연관이 되는 문제라고 할 수 있다. 이것은 직장 내 성희롱 및 성폭력 문제가 비단 이주여성에게만 국한되는 것이 아니라 국적을 불문하고 모든 여성에게 해당되는 공통의 문제일 수 있음을 뜻한다. 남성중심적인 사업장 문화는 명백한 성희롱임에도 불구하고 신체접촉이 없는 성적 농담이나 데이트 요구를 관용하며 오히려 그에 대해 정당하게 저항하는 여성을 문제시함으로써 성희롱 문화를 용인한다. 이것은 이주 여성의 직장 내 성희롱 문제를 공론화하는 일이 결국은 사업장에서 일하는 전체 여성의 인권 문제를 개선하는 단초를 제공하는 일이 될 수 있음을 뜻한다.
- 셋째 이주 여성의 직장 내 성희롱 문제에 이처럼 인종(곧 출신국)의 차원뿐만 아니라 젠더(남성과 여성의 사회적 권력)의 차원이 관련되어 있다는 점을 고려하는 경우, 본 모니터링에서 확인된 가해자의 국적 분포를 이해할 수 있게 된다. 본 모니터링에서 가해자의 국적 분포는 외국국적이 한국국적 보다 조금 더 많았다. 성문화가 한국 보다 더욱 보수적이고 남성중심적인 이주 노동자들의 출신 지역이 다수 존재한다는 점에서 직장 내 성

희롱의 젠더 차원에 주목할 수 있어야만 할 것이다. 이것은 이주 남성 노동자에 의한 직장 내 이주 여성 성희롱이나 성폭력 문제 예방에 좀 더 주의를 기울일 수 있어야만 하는 것을 뜻한다. 성희롱 예방 교육은 직장 내 이주 여성 뿐만 아니라 이주 남성 노동자들에게도 적극적으로 시행될 수 있어야 하는 것이다.

- 넷째 성희롱 피해를 당한 이주여성의 경우 한국인 여성과의 차이점은 체류자격 등의 문제로 제대로 대응하지 못한다는 점이다. 소극적인 대응이나 무대응은 다른 이주여성이 피해자가 되는 악순환을 제공하게 될 것이며 결국 이주여성의 전반적인 인권상황이 저하되는 결과를 낳게 된다. 이와 관련 이주여성이 체류자격의 문제로 권리구제를 망설이지 않을 수 있게 하는 법적 절차의 실제적인 보장이 시급한 과제라고 할 수 있다. 정부는 성폭력 피해자의 체류자격 연장, 통보의무 면제 등을 명문화하고 있다고 하지만 일부 경찰 공무원만 보더라도 이런 통보의무 면제지침을 제대로 인지하고 있지 못한 경우가 많다. 이주여성이 피해를 당했을 때 확실히 구제받을 수 있는 믿을 만한 기관이 정부라는 인식을 심어주기 위해서 더욱 노력하여야 할 것이다.
- 마지막으로 앞으로 직장 내 성희롱 및 성폭력과 관련된 확대되고 심화된 후속 조사들이 적극적으로 시행될 수 있어야 한다. 매우 심각하지만 기본적인 실태 조차 파악되지 않고 있는 것이 이 분야라는 점에서 실태의 파악과 공론화는 피해자들을 구제하고 인권 상황을 개선하기 위한 중요한 시발점이 될 수 있을 것이다. 후속 연구들의 대상자들은 이주 여성 전체 나아가 이주 여성과 한국인 여성을 포함하는 직장 여성 전체로 확대될 수 있어야 하며 양적 조사를 넘어 심층 인터뷰와 사례 조사를 포함할 수 있어야 한다. 더불어 동성간의 성희롱 및 성폭력 문제에 대한 실태 파악도 이루어질 수 있어야 한다.
- 본 모니터링 조사는 성희롱 및 성폭력 경험자나 목격자를 대상으로 직장 내 이주 여성 노동자들이 경험하는 다양한 성희롱의 유형을 파악하고 발생 메커니즘을 규명해보기 시도된 최초의 실태조사라는 점에서 의미를 갖는다. 이번 조사는 어려운 사적인 정보들을 용기있게 나누어준 375명의 이주여성 그리고 그 분들에게 신뢰성있는 응답을 받아내기 위해 최선을 다해 준 17명의 이주여성 조사원들, 조사원들의 선발 및 실제 조사에서 공동연구원에 준하는 도움을 주신 '경기도외국인인권지원센터 상담활동가 네트워크' 회원단체들, 연구의 설계 단계부터 끝까지 함께 해주신 공동연구원 여러분의 열정과 우정이 없었다면 불가능했을 것이다. 모든 분들의 노력으로 탄생한 이 보고서가 향후 직장 내 이주여성 노동자들의 인권 상황 개선에 디딤돌이 될 수 있기를 기대해본다.

참고 문헌

< 참고 문헌 >

- 고용노동부. 2011. 남녀고용평등의식 전국민 조사보고서
- 고용노동부. 2013. 고용허가제 업무편람
- 설동훈 외. 2002. 국내 거주 외국인노동자 인권실태조사. 국가인권위원회
- 이병렬 외. 2013. 농축산업 이주노동자 인권상황 실태조사. 국가인권위원회
- 김민정 2003. 외국인 이주노동자 성희롱 인식에 관한 연구 - 필리핀, 인도네시아, 베트남 이주노동자를 대상으로. 강남대학교 대학원 석사논문
- 김정혜,소라미,윤지영. 2011. 여성노동자 직장 내 성희롱 실태조사 및 대안 연구. 공익 변호사 그룹 공감
- 대구·경북 이주노동자 인권·노동권 연대회의. 2014. 노동들의 경합에 선 이주여성. 대구지역 이주여성 노동 실태조사 보고회 및 토론회 자료집.
- 박귀천 외. 2013. 기업의 성희롱예방교육 현황과 표준교육모델 개발. (사)여성노동법률지원센터
- 정기선 외. 2013. 체류외국인실태조사 - 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활. 법무부
- 법무부 2013. 출입국·외국인정책본부. 2013. 통보의무 면제에 관한 지침(안)
- 법무부 2015. 출입국·외국인정책본부. 2015. 통계월보
- 사)안산여성노동자회. 2013. 여성인권! 또 하나의 그림자-이주여성노동자
- 신성자 1993. “직장에서 발생하는 성적 성가심의 유형, 부정적 영향 그리고 피해 여성의 개인적, 상황적 특성에 관한 연구”. 사회과학 연구, 제5집. 경남대학교 사회과학 연구소
- 외국인정책위원회. 2010. 2010년도 지방자치단체 시행계획 II. 법무부 출입국·외국인정책본부
- 이주민방송MNTV 외. 2013. 외국인근로자 주거환경 및 성희롱·성폭력 실태 조사 및 제도 개선 연구보고서.
- 여성가족부. 2014. “여성·아동권익증진사업 운영 지침”
- 통계청 2015. 외국인고용조사 결과 2012~2015.
- 황정임 외. 2013. 2013년 성폭력실태조사, 한국여성정책연구원
- Fitzgetald L.F., Shullman S.L.(1988). “ The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace” Journal of Vocational Behavior 32, 152-175
- 법무부 2015. 출입국·외국인정책본부. 2015. 통계월보

이주노동자 성희롱 실태 모니터링 체크리스트

이주노동자 성희롱 실태 모니터링 체크리스트

안녕하십니까?

이 설문은 이주노동자의 성희롱 실태를 모니터링을 위하여
경기도외국인인권지원센터에서 실시하는 것입니다.
바쁘시더라도 다음의 질문에 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

응답내용은 익명으로 수집, 통계처리되어 연구목적으로만 사용되며,
응답자의 신원과 관련된 어떠한 정보도 유출되지 않을 것을
약속드립니다. 여로 모로 바쁘시겠지만 빠짐없는 성실한 답변을
부탁드립니다.

설문 내용에 대하여 궁금한 사항이 있으시면 언제든지 연락주십시오.
감사합니다.

2015년 5월

경기도외국인인권지원센터
박선희 (070-4617-4108)



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

Q1. 상사, 동료, 거래처, 고객 등 **업무와 관련하여 만나는 사람들과의 관계**에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? 있다면 √표를 해 주십시오

성희롱 유형	경험 여부		가해자		
	직접 경험	목격	한국인	동국적자	제3국적자
Q1-1. 외설적인 이야기나 불쾌한 농담					
Q1-2. 노골적인 성에 관련된 말					
Q1-3. 유혹적인 말 (안마나 애무 등을 요구하는 말)					
Q1-4. 힐끔힐끔 쳐다보거나 윙크 등의 추파					
Q1-5. 성에 관한 기구, 특정 신체 노출이나 나체 사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어 줌					
Q1-6. 원하지 않은 개인의 성생활 이야기를 하거나 물어봄					
Q1-7. 원하지 않은 유혹적인 행동 (데이트 신청, 술 먹자고 함, 등을 쓰다듬는 행위 등)					
Q1-8. 원하지 않는데도 성적인 관심을 보임					
Q1-9. 거절하는데도 사귀자고 함					
Q1-10. 사생활 침해 (계속적인 전화나 데이트 요구)					
Q1-11. 성적협조를 위해 교묘하게 보상을 줌					
Q1-12. 성적협조를 위해 직접적으로 보상을 줌					
Q1-13. 성적협조를 준 대가로 보상을 줌					
Q1-14. 성적 비협조 시 보복하겠다고 교묘하게 협박함					
Q1-15. 성적 비협조 시 보복하겠다고 직접적으로 협박함					
Q1-16. 보복의 위협으로 원치 않는 성적 협조를 함					
Q1-17. 성적 비협조로 불이익을 당한 경험이 있음					
Q1-18. 계획적이고 고의적으로 몸에 손을 댐					
Q1-19. 원치 않는 신체 접촉이나 애무시도					
Q1-20. 강제적으로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무시도					
Q1-21. 강간하려고 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 함					
Q1-22. 원하지 않는 성관계를 가짐(강간)					

※ 성적협조: 성과 관련된 불쾌한 농담이나 스킨십, 성폭행 등을 그냥 참음(반대: 성적 비협조)

※ 보상: 돈을 주거나 임금상승, 일(생활)에 관련된 편의제공 등(반대: 보복, 불이익)

Q1. 위의 행위들이 주로 발생하는 장소는 어디였습니까?

가장 자주 일어나는 곳 3곳 만 √표시를 해 주십시오

- ① 작업장 내 ② 공장 사무실 ③ 공장 내 기숙사
- ④ 이주여성 숙소 ⑤ 남성동료 숙소 ⑥ 직장 휴게실
- ⑦ 직장 식당 ⑧ 노래방 ⑨ 술집(외부 식당)
- ⑩ 여관 ⑪ 기억이 잘 안남 ⑫ 기타()

Q3. 위의 행위들이 발생한 때를 모두 √표시를 해 주십시오

- ① 근무시간 중에
- ② 근무시간 외이지만 회식, 접대, 야유회 등 근무와 관련된 자리에서
- ③ 근무시간 외에 사적인 자리에서
- ④ 기타()

Q4. 당신을 성희롱하거나 성폭행한 가해자가 당신에게 아래와 같은 행위를 한 적이 있습니까? 해당되는 번호에 모두 √를 하십시오

- ① 해고, 이탈신고, 추방, 협박
- ② 임금을 주지 않거나 힘든 일을 시키겠다는 협박
- ③ 미등록체류(불법체류)로 신고하겠다는 협박
- ④ 폭력을 쓰거나 흉기로 위협하는 행위
- ⑤ 기타()

Q5. 성희롱이나 성폭행을 당했을 때 당신은 어떻게 대처했습니까?

해당되는 번호에 모두 √ 하십시오.

- ① 그냥 참고 일했다 ② 말없이 일을 그만두었다 ③ 말로 항의했다
- ④ 집단적으로 항의했다 ⑤ 고용센터나 고용노동청에 알렸다
- ⑥ 경찰에 신고했다 ⑦ 이주민 지원단체나 종교단체에 말하고 상담을 받았다
- ⑧ 기타()

Q6-1. (Q5. ①, ② 답변자만 답하십시오) 도움을 요청하지 못했다면 그 이유는 무엇인가요?

- ① 불법(미등록) 체류 상태 때문에 신고가 두려워서
- ② 누구에게 말해야 도움이 될지 몰라서
- ③ 언어가 통하지 않아서
- ④ 창피하고 오히려 내가 비난받을까봐
- ⑤ 가해자의 보복이 무서워서(예: 폭력행사, 보복성 무단이탈신고 등)
- ⑥ 직장을 잃게 될까봐
- ⑦ 기타()

Q6-2. (Q5. ③ 이후 답변자만 답하십시오) 당신이 위와 같이 대응한 결과 어떻게 되었습니까?

해당되는 번호에 모두 √표 하십시오.

- ① 아무런 조치가 없었다.
- ② 조치를 취했으나 미흡하였다.
- ③ 제대로 조치를 취하였다.(가해자 징계, 사과 등)
- ④ 나에게 불이익(해고, 징계, 왕따 등)을 주었다.
- ⑤ 기타 ()

Q7. 직장에서 성희롱 예방교육을 받은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

자료분류를 위한 확인사항입니다. 해당되는 번호에 √표를 해 주시기 바랍니다.

R1. 성별	① 여 ② 남
R2. 출생년도	
R3. 혼인여부	① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼/사별
R4. 이성(부인, 남편 포함)과 동거 여부	① 이성과 동거 중 ② 이성과 동거하지 않음
R5. 한국에 입국한 년도(최초입국)	
R6. 현재 살고 있는 도시	경기도 ()시
R7. 현재 체류자격	① E-9 ② F-6 ③ C-3 ④미등록 ⑤ 기타()
R8. 종사 직종	① 제조업 ② 서비스업 ③ 농축산업 ④ 기타()
R9. 직장 내 한국인 근로자 수	① 여()명 ② 남()명
R10. 직장 내 외국인 근로자 수	① 여()명 ② 남()명
R11. 숙소	① 공장 내 기숙사 ② 공장 밖 기숙사(회사 제공) ③ 자가 임대 ④ 기타()

