2025년 한양대학교 ERICA

직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 실태조사



한양대학교 ERICA 인권센터
HANYANG UNIVERSITY HUMAN RIGHTS CENTER

Contents

2025년 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 실태조사

Ⅰ. 조사 개요 및 응답자 특성

1. 조사의 목적 및 방법 3
2. 응답자의 일반적 특성 3

Ⅱ. 직장 내 괴롭힘 경험 영역

1. 최근 2년 내 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부 5
2. 경험한 괴롭힘의 유형 (다중응답) 6
3. 괴롭힘 행위자 특성 7
4. 괴롭힘 경험 시 대처 방법 8
5. 대처하지 않은 가장 큰 이유 9
6. 동료의 직장 내 괴롭힘 목격 경험 10

Ⅲ. 성희롱·성폭력 경험 영역

1. 최근 2년 내 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부 11
2. 경험한 성희롱·성폭력의 유형 (다중응답) 12
3. 성희롱·성폭력 행위자 특성 13
4. 피해 경험 시 대처 방법 14
5. 대처하지 않은 가장 큰 이유 15
6. 동료의 성희롱·성폭력 목격 경험 16

Ⅳ. 조직 문화 및 대응 시스템에 대한 인식

1. 상호 존중 문화 정착 정도 17
2. 수평적 의사소통 활성화 정도 18
3. 피해자 중심 문제 해결 경향성 19
4. 대학 리더 그룹의 문제 해결 의지 20

5. 학내 괴롭힘 예방 교육의 효과성 21
6. 학내 성희롱 예방 교육의 효과성 22
7. 예방 교육 실효성 제고를 위한 향후 필요 내용 23
8. 피해 시 도움 요청 방법 인지 정도 25
9. 대학 인권센터 역할 인식 여부 26
10. 대학 인권센터 최우선 강화 과제 27
11. 신고 시 신원 보호 및 불이익 방지에 대한 신뢰도 29
12. 문제 해결을 위해 대학이 우선적으로 강화해야 할 점 30

Ⅴ. 일반적 사항에 따른 차이 분석 (교차분석)

1. 괴롭힘·성희롱·성폭력 경험 및 목격 교차분석 32
2. 괴롭힘·성희롱·성폭력 세부사항 교차분석 40
3. 조직 문화 및 대응 시스템 인식 교차분석 43

Ⅵ. 종합분석

1. 직장 내 괴롭힘 실태 및 특성 (수평적 갈등 중심) 49
2. 성희롱·성폭력 실태 및 특성 (권력형 비위 양상) 50
3. 조직 문화 및 대응 시스템 인식 분석 (신뢰 부족 및 격차) 51

Ⅶ. 결론 및 제언

1. 조사 결론 53
2. 정책 제언 54

부록 I 2025년 한양대학교 ERICA
직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 실태조사 설문지 56

요약본 (Executive Summary)

1. 조사 개요 및 응답자 특성

- 조사 기간 및 대상: 2025년 8월 5일 ~ 8월 13일, 한양대학교 ERICA 구성원 202명.
- 분석 방법: SPSS(Ver 28.0)를 활용한 빈도분석 및 교차분석.
- 응답자 구성: 직원(64.9%), 연구원(19.3%), 조교(9.4%), 교수(5.4%) 순으로 참여.

2. 주요 조사 결과 분석

① 직장 내 괴롭힘: '수평적 갈등' 양상의 우세

- 피해율: 응답자의 7.4%가 최근 2년 내 괴롭힘을 직접 경험하였다고 응답함.
- 가해자 특성: 가해자의 60.0%가 '동료(직급 무관)'로 나타나, 업무 과정에서의 수평적 갈등이 주된 요인임을 시사함.
- 취약 계층: 조교 집단의 피해 경험률이 21.1%로 타 직군 대비 현저히 높게 나타나, 학내 위계 구조의 사각지대임이 확인됨.

② 성희롱·성폭력: '권력형 비위'의 전형

- 피해율: 응답자의 2.0%가 직접 경험, 3.0%는 피해를 목격함.
- 가해자 특성: 괴롭힘과 달리 가해자의 100%가 교수(75.0%) 및 상급자(25.0%)로 구성되어, 전형적인 위계형·권력형 비위 양상을 보임.
- 침묵 효과: 피해자의 75.0%가 '별다른 대처 없이 참고 넘어갔음'을 기록하여, 권력 관계에 의한 은폐 기제가 작동하고 있음이 확인됨.

③ 조직 문화 및 대응 시스템 인식: '신뢰의 격차'

- 조직 문화: 상호 존중 문화 정착(79.2%) 및 수평적 의사소통(70.8%)에 대해서는 대체로 긍정적으로 평가.
- 시스템 불신: 반면, 신고 시 신원 보호 및 불이익 방지에 대한 신뢰도는 24.8%에 불과하였으며, 부정적 인식(43.6%)이 압도적으로 높음.
- 대처 사유: 신고를 포기하는 주된 이유는 '해결될 것 같지 않아서(50~66.7%)'와 '2차 가해 두려움(40.0%)'으로 나타남.

3. 정책 제언 (Action Plan)

- 가해자 무관용 원칙(Zero-Tolerance) 확립
  - 지위 고하를 막론한 엄중 처벌 원칙을 적용하고, 징계 양정 기준을 학내에 투명하게 공개하여 시스템에 대한 신뢰를 회복해야 함.
- 2차 피해 방지 및 피해자 보호 체계 정비
  - 사건 접수 즉시 분리 조치를 시행하고, 소문 유포나 보복 행위 등 2차 가해자에 대해서는 원 사건과 별개로 엄중 징계하는 실효적 안전망이 필요함.
- 대상별 맞춤형(Targeted) 예방 교육 도입
  - 리더 그룹: 위계에 의한 권력 남용 방지 및 관리자 책임 중심 교육.
  - 일반 직원: 상호 존중 및 동료 간 갈등 관리(회색지대 판단 기준) 교육.
- 취약 직군 밀착 모니터링
  - 피해율이 높은 조교 집단과 시스템 신뢰도가 낮은 연구원 그룹을 대상으로 정기적인 익명 조직 문화 진단(Pulse Survey)을 실시해야 함.

Ⅰ 조사 개요 및 응답자 특성

1. 조사의 목적 및 방법

본 조사는 2025년 8월 5일부터 8월 13일까지 한양대학교 ERICA 캠퍼스 구성원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 발생 실태를 파악하고, 교내 인권 보호 체계 및 조직 문화의 현주소를 진단하기 위해 실시되었다. 자료 수집은 구글 폼(Google Forms)을 활용한 온라인 설문조사로 진행되었으며, 수집된 데이터는 SPSS(Ver 28.0) 통계 프로그램을 활용하여 빈도 분석 및 집단 간 차이 검증을 위한 교차분석(χ^2-test)을 실시하였다.

2. 응답자의 일반적 특성

본 조사에 참여한 대상자는 총 202명으로, 성별로는 여성(63.9%)이 남성(36.1%)보다 많았다. 연령대별로는 30대(34.2%), 20대(25.7%), 40대(21.8%), 50대 이상(18.3%) 순으로 고르게 분포하였다. 고용 형태는 정규직(50.5%)과 계약직(49.5%)이 유사한 비율로 참여했다. 본 조사는 당초 직원, 연구원, 조교를 주 대상으로 하였으나, 교원(교수)도 자발적으로 참여함에 따라 분석에 포함하였다. 신분별로는 직원(64.9%)이 가장 많았고, 연구원(19.3%), 조교(9.4%), 교수(5.4%) 순으로 뒤를 이었다. 소속별로는 단과대학(41.6%)과 대학본부(32.2%), 산학협력단(14.9%) 소속 구성원이 주를 이루었다.

〈표 1〉 설문 참여 대상자의 일반적 특성

(기준: N=202, 100.0%)

구분		N	(%)
성별	남성	73	36.1
	여성	129	63.9
연령	20대	52	25.7
	30대	69	34.2
	40대	44	21.8
	50대 이상	37	18.3
고용 형태	정규직	102	50.5
	계약직	100	49.5
신분	직원	131	64.9
	연구원	39	19.3
	조교	19	9.4
	교수	11	5.4
	기타	2	1.0
소속	단과 대학	84	41.6
	대학본부	65	32.2
	부속기관	4	2.0
	부설기관	8	4.0
	산학협력단	30	14.9
	기타	11	5.4

Ⅱ 직장 내 괴롭힘 경험 영역

1. 최근 2년 내 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부

최근 2년 내 한양대학교 ERICA에서 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부를 조사한 결과, '아니오'라고 응답한 비율이 92.6%로 대다수를 차지하였다. 반면, '예'라고 응답한 경우는 7.4%로 나타났다. 이러한 결과는 응답자의 상당수가 직장 내 괴롭힘을 직접 경험하지 않았음을 보여주지만, 일부에서는 여전히 괴롭힘 경험이 존재함을 알 수 있다.



[그림 1] 최근 2년 내 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부

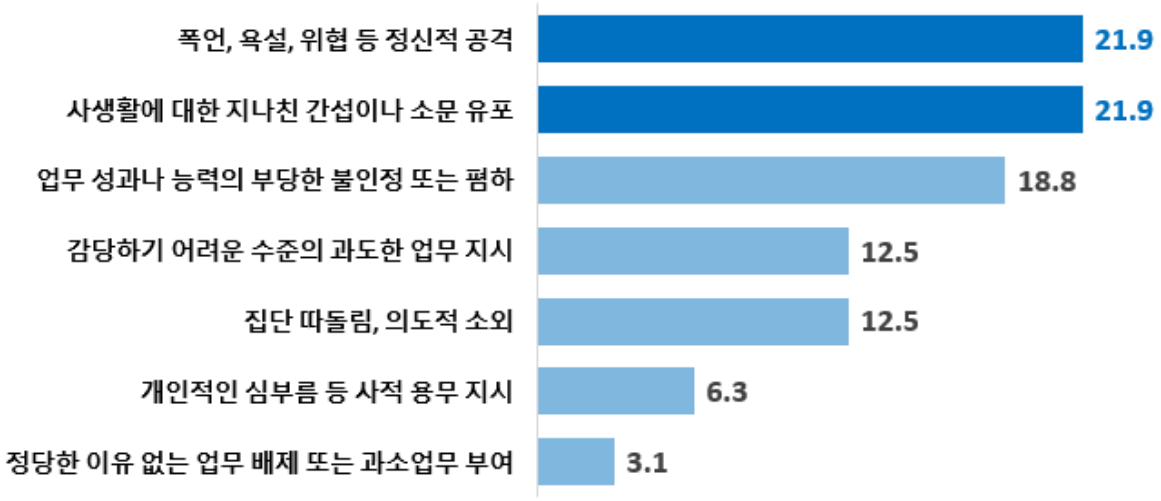
〈표 2〉 최근 2년 내 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부

(기준: N=202, 100.0%)

응답 항목	N	%
예	15	7.4
아니오	187	92.6

2. 경험한 괴롭힘의 유형(다중응답)

경험한 직장 내 괴롭힘 유형에 대해 조사한 결과, '폭언·욕설·위협 등 정신적 공격'과 '사생활에 대한 지나친 간섭이나 소문 유포'가 각각 21.9%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '업무 성과나 능력의 부당한 불인정 또는 폄하'가 18.8%로 나타났으며, '감당하기 어려운 수준의 과도한 업무 지시'와 '집단 따돌림·의도적 소외'가 각각 12.5%를 차지하였다. 이어서 '개인적인 심부름 등 사적 용무 지시'가 6.3%, '정당한 이유 없는 업무 배제 또는 과소업무 부여'가 3.1% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘이 주로 정신적 공격과 사생활 침해 형태로 나타나며, 그 외에도 업무 관련 부당한 대우와 과도한 업무 지시, 집단적 소외 등 다양한 방식으로 경험되고 있음을 보여준다.



[그림 2] 경험한 괴롭힘의 유형(다중응답)

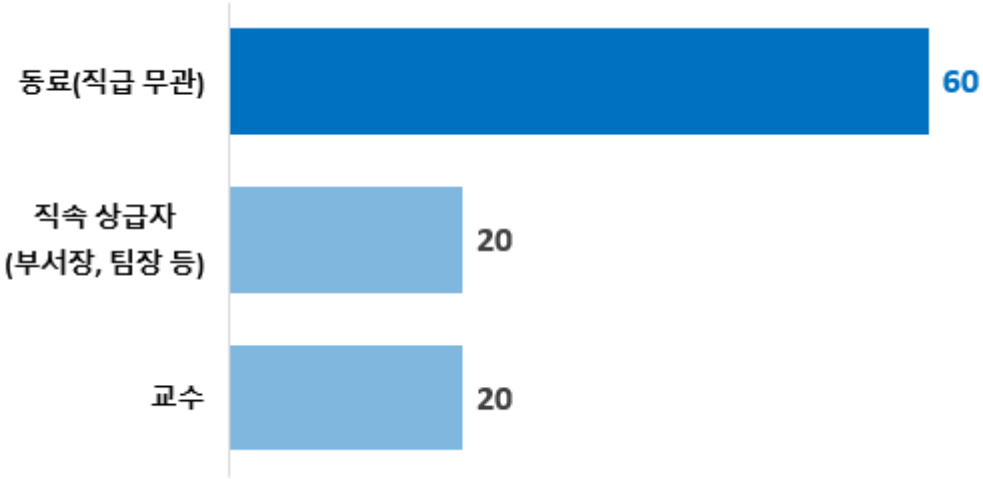
〈표 3〉 경험한 괴롭힘의 유형(다중응답)

(기준: 총 응답 건수 N=32, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	폭언, 욕설, 위협 등 정신적 공격	7	21.9
1	사생활에 대한 지나친 간섭이나 소문 유포	7	21.9
3	업무 성과나 능력의 부당한 불인정 또는 폄하	6	18.8
4	감당하기 어려운 수준의 과도한 업무 지시	4	12.5
4	집단 따돌림, 의도적 소외	4	12.5
6	개인적인 심부름 등 사적 용무 지시	2	6.3
7	정당한 이유 없는 업무 배제 또는 과소업무 부여	1	3.1

3. 괴롭힘 행위자

괴롭힘 행위자를 조사한 결과, '동료(직급 무관)'가 60.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '직속 상급자(부서장, 팀장 등)'와 '교수'가 각각 20.0%로 나타났다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘이 주로 동료 간 관계에서 발생하지만, 일부는 상급자나 교수에 의해서도 발생하고 있음을 보여준다.



[그림 3] 괴롭힘 행위자

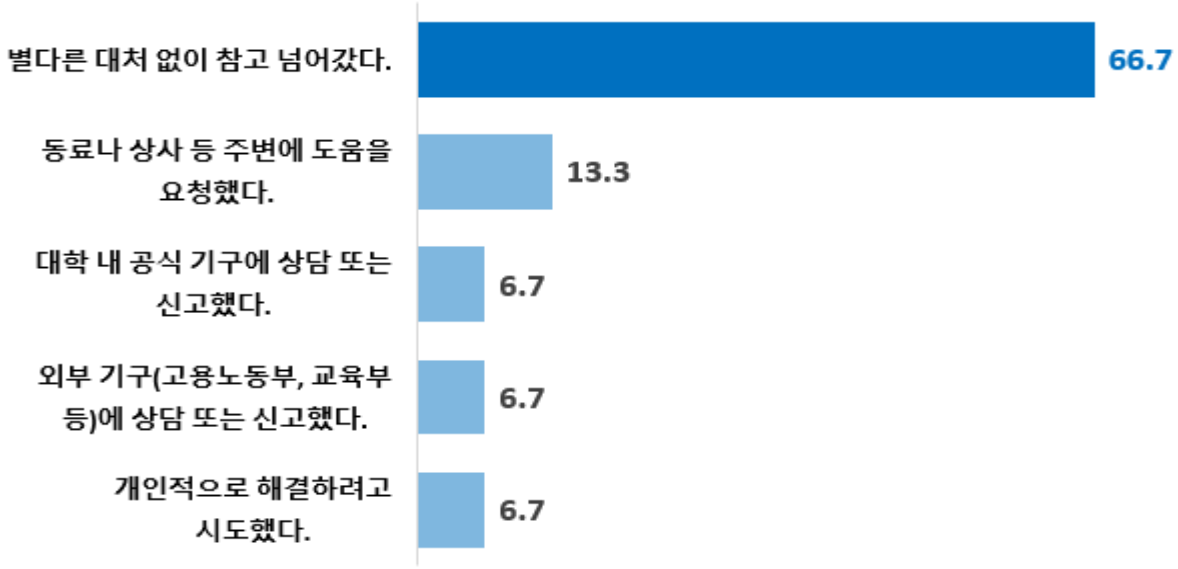
〈표 4〉 괴롭힘 행위자

(기준: N=15, 100.0%)

순위	응답 항목	N	%
1	동료(직급 무관)	9	60.0
2	직속 상급자(부서장, 팀장 등)	3	20.0
2	교수	3	20.0

4. 괴롭힘을 경험했을 때 대처 방법

괴롭힘을 경험했을 때의 대처 방법을 조사한 결과, '별다른 대처 없이 참고 넘어갔다'가 66.7%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다'가 13.3%로 나타났으며, '대학 내 공식 기구(인사팀, 인권센터 등)에 상담 또는 신고했다', '외부 기구(고용노동부, 교육부 등)에 상담 또는 신고했다', '개인적으로 해결하려고 시도했다(가해자에게 중단 요청 등)'가 각각 6.7%를 차지하였다.



[그림 4] 괴롭힘을 경험했을 때 대처 방법

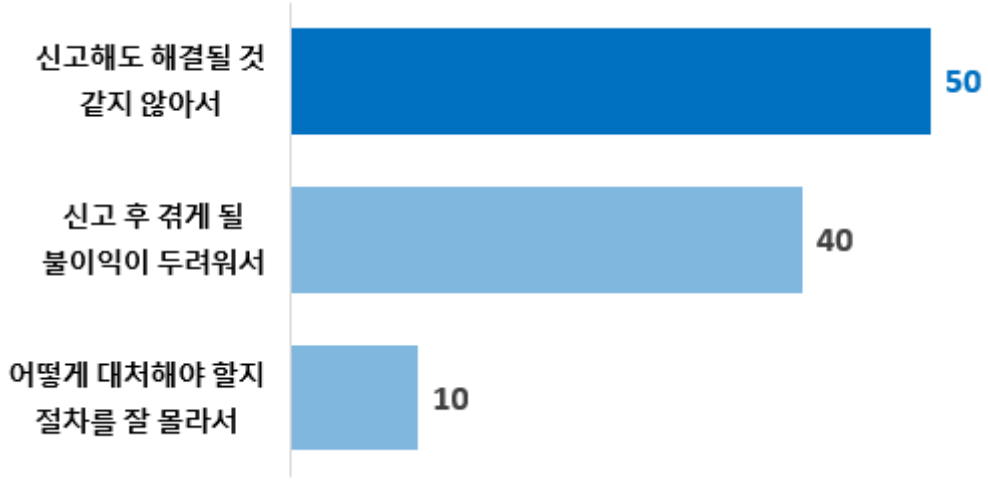
〈표 5〉 괴롭힘을 경험했을 때 대처 방법

(기준: N=15, 100.0%)

순위	응답 항목	N	%
1	별다른 대처 없이 참고 넘어갔다.	10	66.7
2	동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다.	2	13.3
3	대학 내 공식 기구(인사팀, 인권센터 등)에 상담 또는 신고했다.	1	6.7
3	외부 기구(고용노동부, 교육부 등)에 상담 또는 신고했다.	1	6.7
4	개인적으로 해결하려고 시도했다(가해자에게 중단 요청 등).	1	6.7

5. 대처하지 않은 가장 큰 이유

괴롭힘을 경험하고도 대처하지 않은 가장 큰 이유를 조사한 결과, '신고해도 해결될 것 같지 않아서'가 50.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '신고 후 겪게 될 불이익(보복, 관계 악화 등)이 두려워서'가 40.0%로 나타났으며, '어떻게 대처해야 할지 절차를 잘 몰라서'가 10.0%를 차지하였다.



[그림 5] 대처하지 않은 가장 큰 이유

〈표 6〉 대처하지 않은 가장 큰 이유

(기준: N=10, 100.0%)

순위	응답 항목	N	%
1	신고해도 해결될 것 같지 않아서	5	50.0
2	신고 후 겪게 될 불이익(보복, 관계 악화 등)이 두려워서	4	40.0
3	어떻게 대처해야 할지 절차를 잘 몰라서	1	10.0

6. 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험

최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험 여부를 조사한 결과, '아니오'라고 응답한 비율이 93.6%로 대다수를 차지하였다. 반면, '예'라고 응답한 경우는 6.4%로 나타났다.



[그림 6] 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험

〈표 7〉 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험

(기준: N=202, 100.0%)

응답 항목	N	%
예	13	6.4
아니오	189	93.6

Ⅲ 성희롱·성폭력 경험 영역

1. 최근 2년 내 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부

최근 2년 내 성희롱 또는 성폭력을 직접 경험한 여부를 조사한 결과, '아니오'라고 응답한 비율이 98.0%로 높게 나타났다. 반면, '예'라고 응답한 경우는 2.0%에 불과하였다. 이러한 결과는 대다수 응답자가 성희롱이나 성폭력을 직접 경험하지 않았음을 보여주지만, 소수이더라도 실제 피해 경험이 존재한다는 점에서 예방 및 대응 체계의 지속적인 강화 필요성을 알 수 있다.



[그림 8] 최근 2년 내 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부

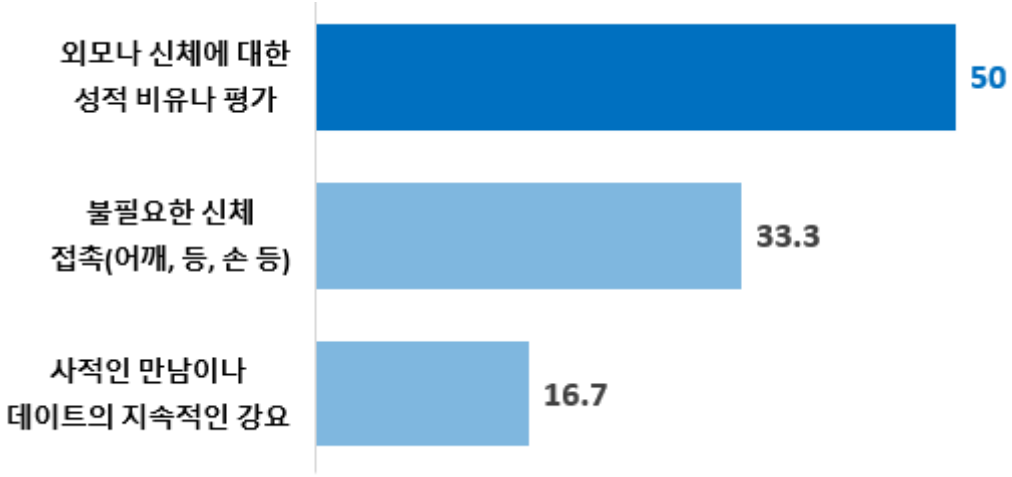
〈표 8〉 최근 2년 내 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부

(기준: N=202, 100.0%)

응답 항목	N	%
예	4	2.0
아니오	198	98.0

2. 경험한 성희롱·성폭력의 유형(다중응답)

경험한 성희롱 및 성폭력의 유형을 조사한 결과, '외모나 신체에 대한 성적 비유나 평가'가 50.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '불필요한 신체 접촉(어깨, 등, 손 등)'이 33.3%, '사적인 만남이나 데이트의 지속적인 강요'가 16.7%로 나타났다.



[그림 9] 경험한 성희롱·성폭력의 유형(다중응답)

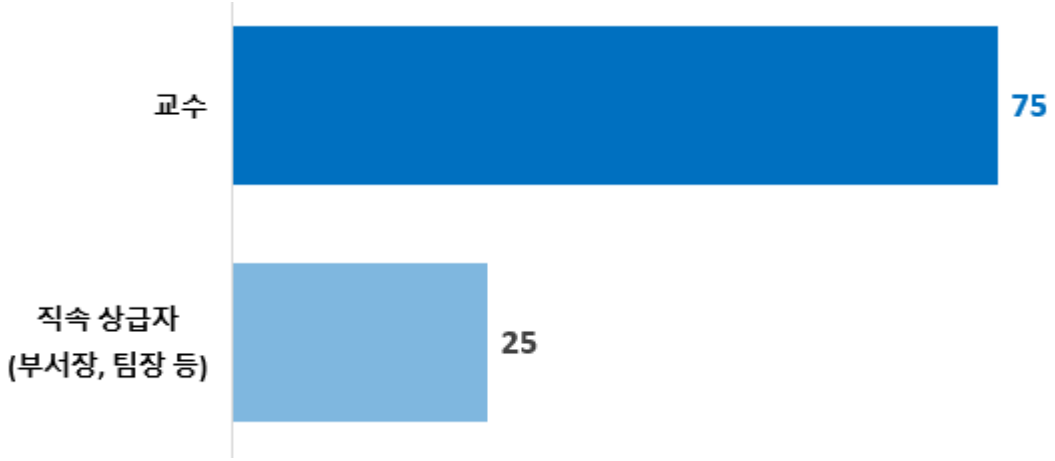
〈표 9〉 경험한 성희롱·성폭력의 유형(다중응답)

(기준: N=6, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	외모나 신체에 대한 성적 비유나 평가	3	50.0
2	불필요한 신체 접촉(어깨, 등, 손 등)	2	33.3
3	사적인 만남이나 데이트의 지속적인 강요	1	16.7

3. 성희롱 · 성폭력 행위자

성희롱 및 성폭력 행위자를 조사한 결과, ‘교수’가 75.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 ‘직속 상급자(부서장, 팀장 등)’가 25.0%로 나타났다. 이러한 결과는 성희롱과 성폭력이 주로 권력 관계가 위계적인 상급자에 의해 발생하고 있음을 보여준다.



[그림 10] 성희롱·성폭력 행위자

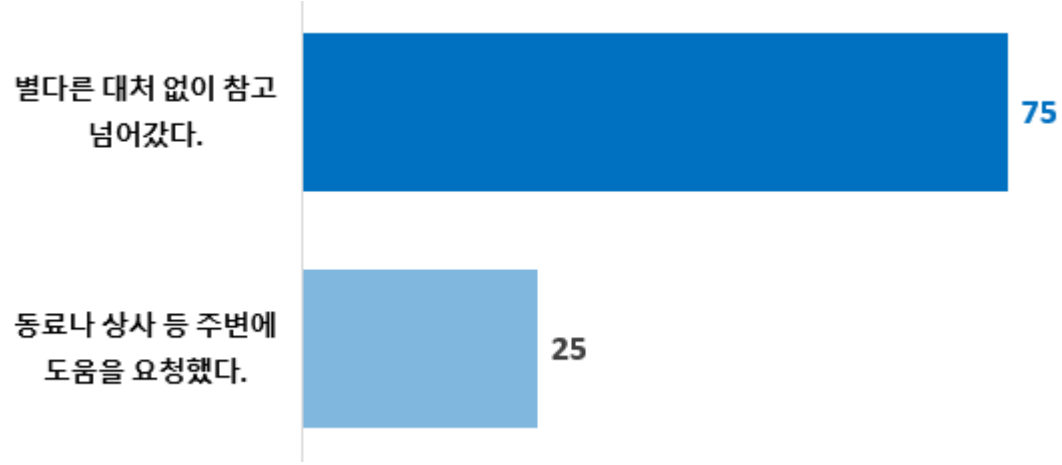
〈표 10〉 성희롱·성폭력 행위자

(기준: N=4, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	교수	3	75.0
2	직속 상급자(부서장, 팀장 등)	1	25.0

4. 피해를 경험했을 때 대처 방법

성희롱 및 성폭력을 경험했을 때의 대처 방법을 조사한 결과, ‘별다른 대처 없이 참고 넘어갔다’가 75.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 ‘동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다’가 25.0%로 나타났다.



[그림 11] 피해를 경험했을 때 대처 방법

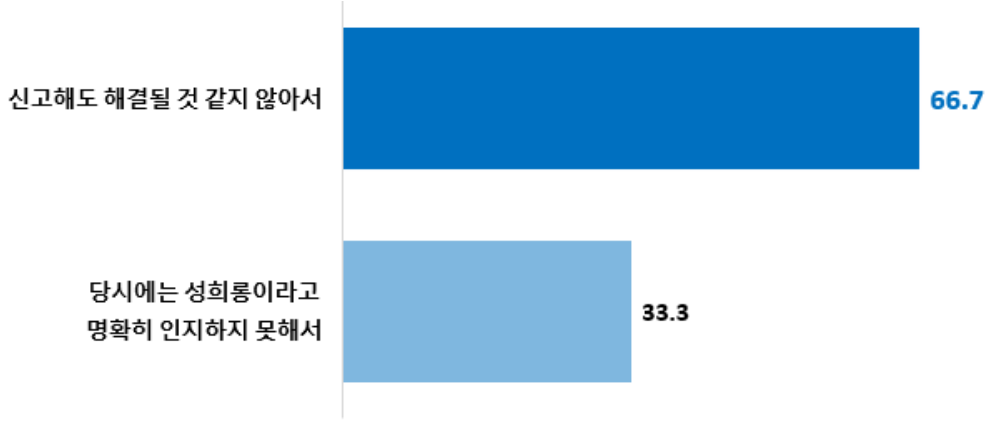
〈표 11〉 피해를 경험했을 때 대처 방법

(기준: N=4, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	별다른 대처 없이 참고 넘어갔다.	3	75.0
2	동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다.	1	25.0

5. 대처하지 않은 가장 큰 이유

성희롱 및 성폭력을 경험하고도 대처하지 않은 가장 큰 이유를 조사한 결과, '신고해도 해결될 것 같지 않아서'가 66.7%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '당시에는 성희롱이라고 명확히 인지하지 못해서'가 33.3%로 나타났다.



[그림 11] 대처하지 않은 가장 큰 이유

〈표 12〉 대처하지 않은 가장 큰 이유

(기준: N=3, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	신고해도 해결될 것 같지 않아서	2	66.7
2	당시에는 성희롱이라고 명확히 인지하지 못해서	1	33.3

6. 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험

최근 2년 동안 동료가 성희롱 또는 성폭력을 당하는 것을 목격한 경험 여부를 조사한 결과, ‘아니오’라고 응답한 비율이 97.0%로 대다수를 차지하였다. 반면, ‘예’라고 응답한 경우는 3.0%로 나타났다.



[그림 13] 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험

〈표 13〉 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험

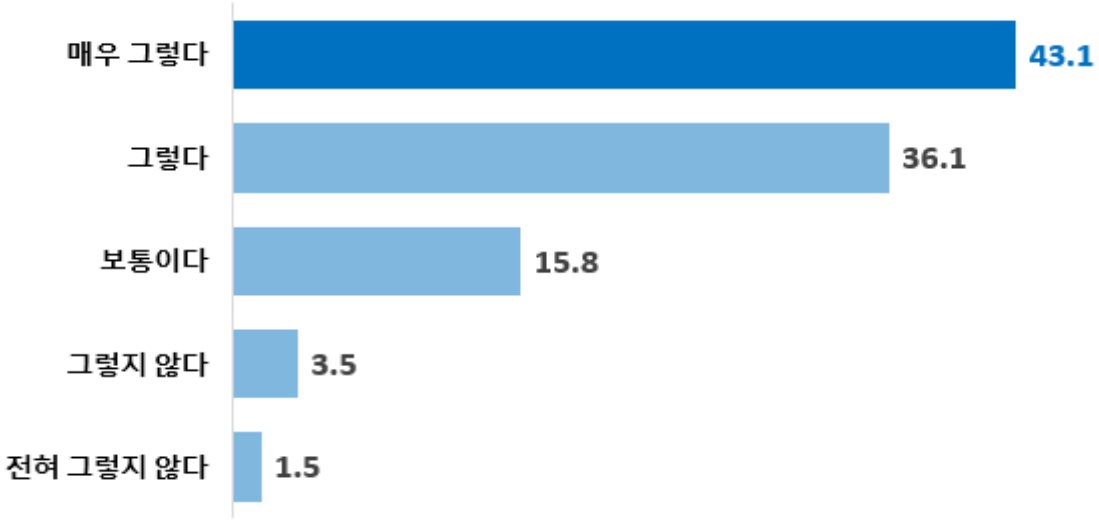
(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	%
1	아니오	196	97.0
2	예	6	3.0

Ⅳ 조직 문화 및 대응 시스템에 대한 인식

1. 소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다.

소속된 부서 또는 연구실의 상호 존중 문화 정착 정도에 대한 인식을 조사한 결과, '매우 그렇다'가 43.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '그렇다'가 36.1%로 나타났다. 이어서 '보통이다' 15.8%, '그렇지 않다' 3.5%, '전혀 그렇지 않다' 1.5% 순으로 나타났다.



[그림 15] 소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다에 대한 인식

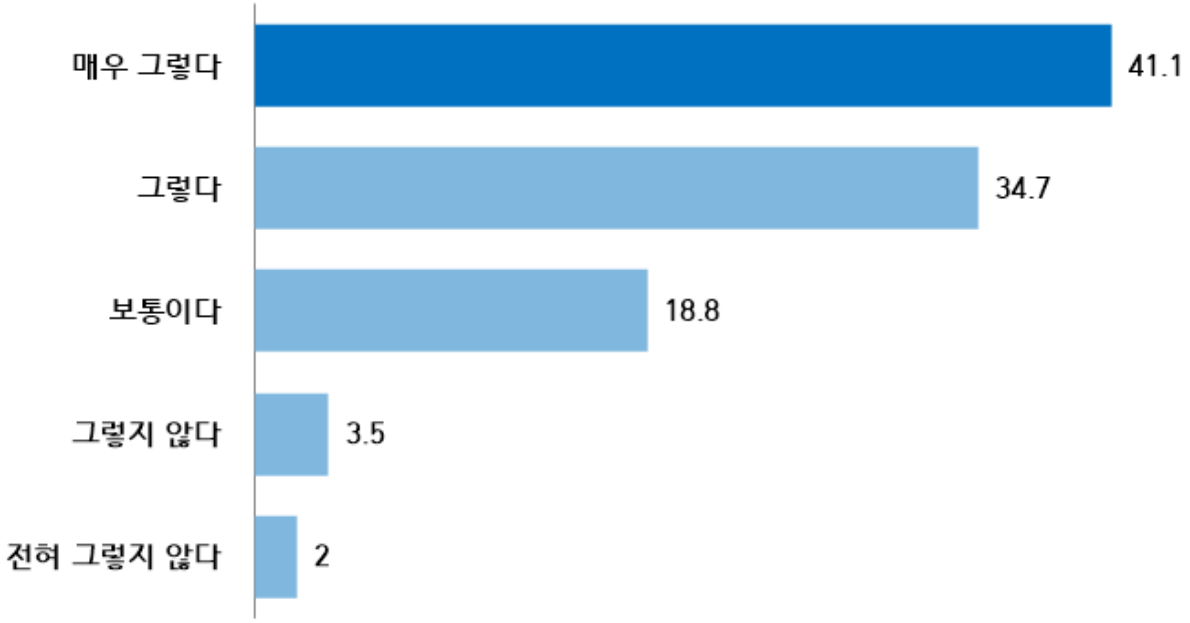
〈표 14〉 소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다에 대한 인식

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	매우 그렇다	87	43.1
2	그렇다	73	36.1
3	보통이다	32	15.8
4	그렇지 않다	7	3.5
5	전혀 그렇지 않다	3	1.5

2. 소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다.

소속된 부서 또는 연구실의 수평적 의사소통 정도에 대한 인식을 조사한 결과, '매우 그렇다'가 41.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '그렇다'가 34.7%로 나타났다. 이어서 '보통이다' 18.8%, '그렇지 않다' 3.5%, '전혀 그렇지 않다' 2.0% 순으로 나타났다.



[그림 16] 소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다.

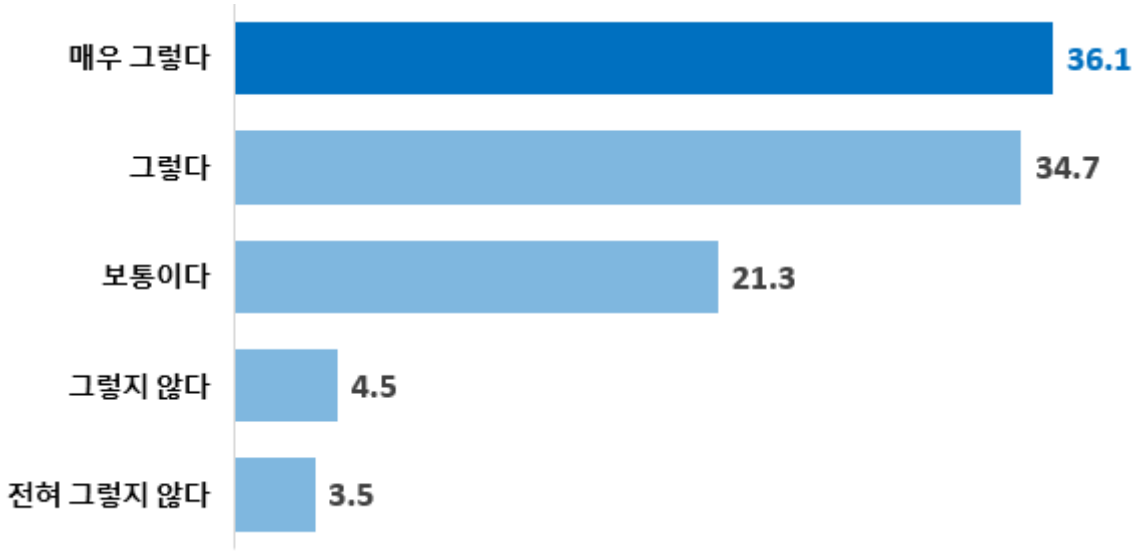
〈표 15〉 소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다.

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	%
1	매우 그렇다	83	41.1
2	그렇다	70	34.7
3	보통이다	38	18.8
4	그렇지 않다	7	3.5
5	전혀 그렇지 않다	4	2.0

3. 소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다.

소속된 부서 또는 연구실에서 괴롭힘·성희롱 발생 시 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향에 대한 인식을 조사한 결과, '매우 그렇다'가 36.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '그렇다'가 34.7%로 나타났다. 이어서 '보통이다' 21.3%, '그렇지 않다' 4.5%, '전혀 그렇지 않다' 3.5% 순으로 나타났다.



[그림 17] 소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다.

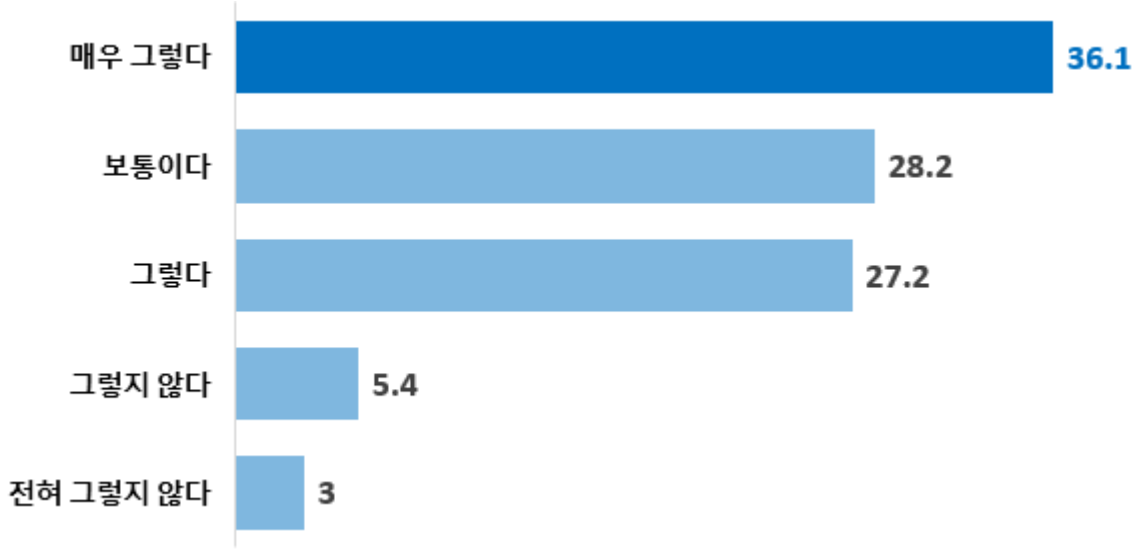
〈표 16〉 소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다.

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	매우 그렇다	73	36.1
2	그렇다	70	34.7
3	보통이다	43	21.3
4	그렇지 않다	9	4.5
5	전혀 그렇지 않다	7	3.5

4. 우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다.

우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)의 괴롭힘·성희롱 문제 해결 의지에 대한 인식을 조사한 결과, '매우 그렇다'가 36.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '보통이다'가 28.2%, '그렇다'가 27.2%로 나타났다. 이어서 '그렇지 않다' 5.4%, '전혀 그렇지 않다' 3.0% 순으로 나타났다.



[그림 18] 우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다.

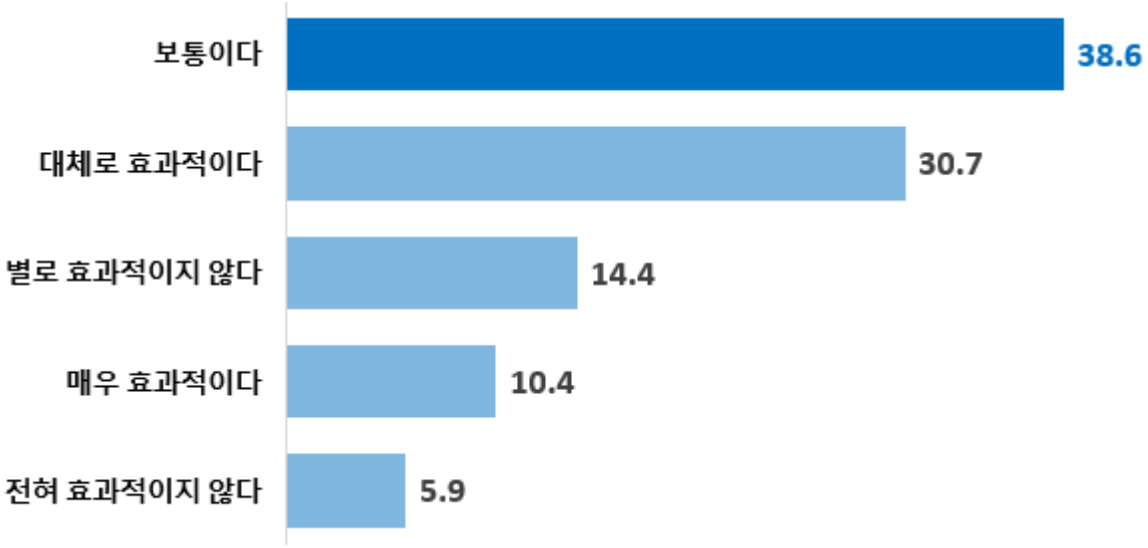
〈표 17〉 우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다.

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	매우 그렇다	73	36.1
2	보통이다	57	28.2
3	그렇다	55	27.2
4	그렇지 않다	11	5.4
5	전혀 그렇지 않다	6	3.0

5. 학내 직장 내 괴롭힘 예방 교육 효과성

학내 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 효과성에 대한 인식을 조사한 결과, '보통이다'가 38.6%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '대체로 효과적이다'가 30.7%로 나타났다. 이어서 '별로 효과적이지 않다' 14.4%, '매우 효과적이다' 10.4%, '전혀 효과적이지 않다' 5.9% 순으로 나타났다.



[그림 19] 학내 직장 내 괴롭힘 예방 교육 효과성

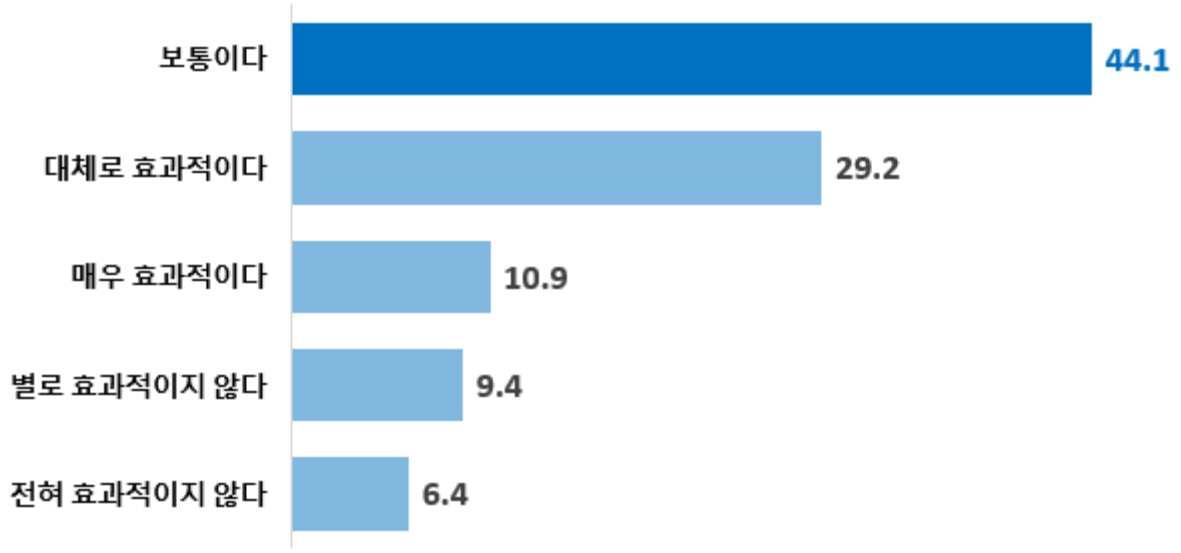
〈표 18〉 학내 직장 내 괴롭힘 예방 교육 효과성

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	보통이다	78	38.6
2	대체로 효과적이다	62	30.7
3	별로 효과적이지 않다	29	14.4
4	매우 효과적이다	21	10.4
5	전혀 효과적이지 않다	12	5.9

6. 학내 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성

학내 성희롱·성폭력 예방 교육의 효과성에 대한 인식을 조사한 결과, '보통이다'가 44.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '대체로 효과적이다'가 29.2%로 나타났다. 이어서 '매우 효과적이다' 10.9%, '별로 효과적이지 않다' 9.4%, '전혀 효과적이지 않다' 6.4% 순으로 나타났다.



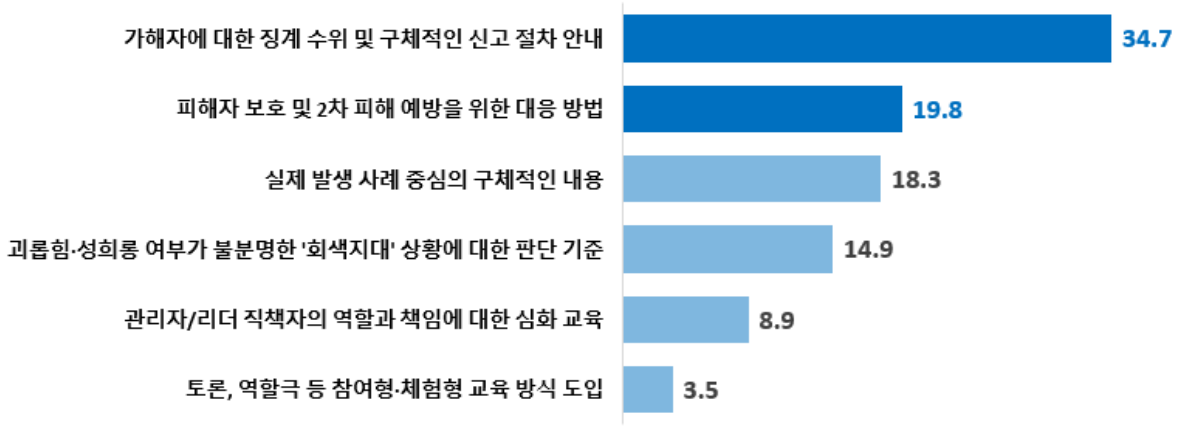
[그림 20] 학내 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성

〈표 19〉 학내 성희롱·성폭력 예방 교육 효과성

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	보통이다	89	44.1
2	대체로 효과적이다	59	29.2
3	매우 효과적이다	22	10.9
4	별로 효과적이지 않다	19	9.4
5	전혀 효과적이지 않다	13	6.4

7. 예방 교육의 실효성을 높이기 위해 향후 교육 내용에 포함되어야 하는 사항-1순위



[그림 21] 예방 교육의 실효성을 높이기 위해 향후 교육 내용에 포함되어야 하는 사항-1순위

〈표 20〉 예방 교육의 실효성을 높이기 위해 향후 교육 내용에 포함되어야 하는 사항-1순위

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	가해자에 대한 징계 수위 및 구체적인 신고 절차 안내	70	34.7
2	피해자 보호 및 2차 피해 예방을 위한 대응 방법	40	19.8
3	실제 발생 사례 중심의 구체적인 내용	37	18.3
4	괴롭힘·성희롱 여부가 불분명한 '회색지대' 상황에 대한 판단 기준	30	14.9
5	관리자/리더 직책자의 역할과 책임에 대한 심화 교육	18	8.9
6	토론, 역할극 등 참여형·체험형 교육 방식 도입	7	3.5

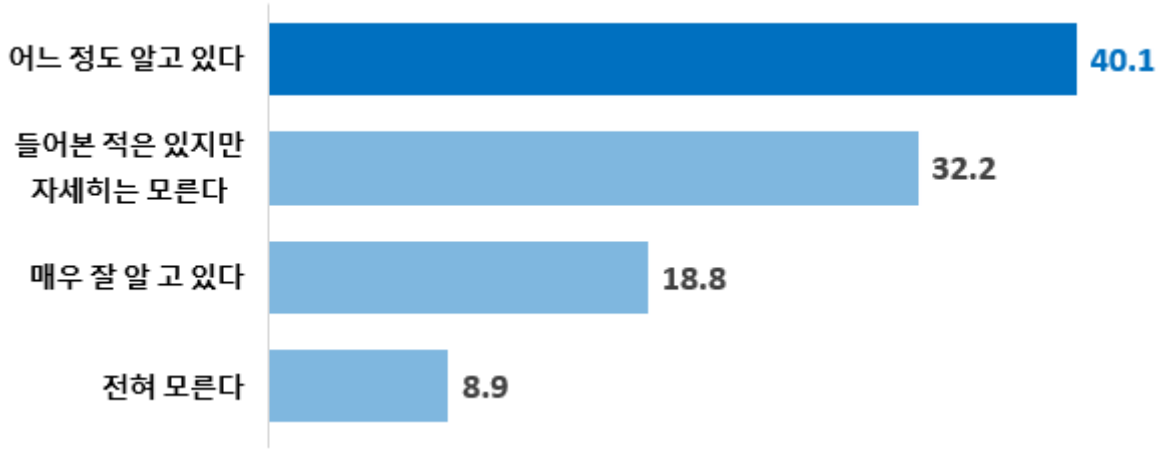
〈표 21〉 예방 교육의 실효성을 높이기 위해 향후 교육 내용에 포함되어야 하는 사항-1순위, 2순위

구분	1순위		2순위		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
실제 발생 사례 중심의 구체적인 내용	37	18.3	30	14.9	67	16.6%
가해자에 대한 징계 수위 및 구체적인 신고 절차 안내	70	34.7	63	31.2	133	32.9%
관리자/리더 직책자의 역할과 책임에 대한 심화 교육	18	8.9	31	15.3	49	12.1%
피해자 보호 및 2차 피해 예방을 위한 대응 방법	40	19.8	52	25.7	92	22.8%
토론, 역할극 등 참여형·체험형 교육 방식 도입	7	3.5	6	3.0	13	3.2%
괴롭힘·성희롱 여부가 불분명한 '회색지대' 상황에 대한 판단 기준	30	14.9	20	9.9	50	12.4%
전체	202	100.0	202	100.0	404	100.0%

예방 교육의 실효성을 높이기 위해 향후 교육 내용에 포함되어야 하는 사항에 대한 분석 결과, 응답자들은 가해자에 대한 징계 수위 및 구체적인 신고 절차 안내를 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 1순위 응답에서 34.7%, 2순위 응답에서 31.2%가 이를 선택하였으며, 전체 다중응답에서는 32.9%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로 중요하게 여겨진 내용은 피해자 보호 및 2차 피해 예방을 위한 대응 방법으로, 전체 응답에서 22.8%를 차지하였다. 이어 실제 발생 사례 중심의 구체적 내용(16.6%)과 관리자·리더 직책자의 역할과 책임에 대한 심화 교육(12.1%), 괴롭힘·성희롱 여부가 불분명한 회색지대 상황에 대한 판단 기준(12.4%)이 상대적으로 높은 비중을 보였다. 반면, 토론·역할극 등 참여형·체험형 교육 방식 도입은 전체 응답의 3.2%로 우선순위가 낮게 평가되었다.

8. 직장 내 괴롭힘·성희롱 피해 시 도움 요청 방법 인지 정도

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 피해 시 도움 요청 방법에 대한 인지 정도를 조사한 결과, '어느 정도 알고 있다'가 40.1%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 '들어본 적은 있지만 자세히는 모른다'가 32.2%, '매우 잘 알고 있다' 18.8%, '전혀 모른다' 8.9% 순으로 나타났다.



[그림 22] 직장 내 괴롭힘·성희롱 피해 시 도움 요청 방법 인지 정도

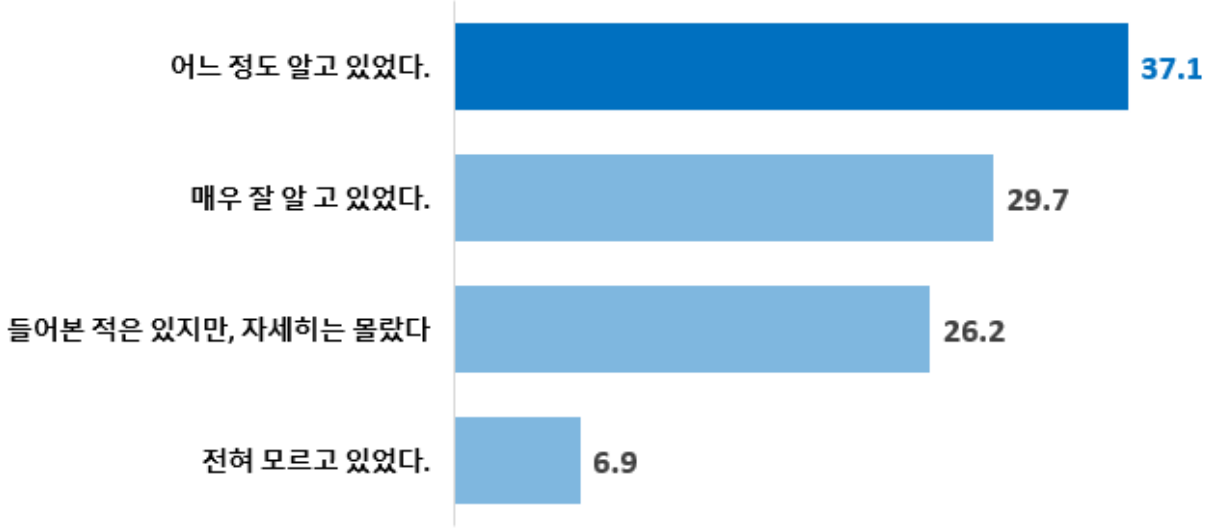
〈표 22〉 직장 내 괴롭힘·성희롱 피해 시 도움 요청 방법 인지 정도

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	어느 정도 알고 있다	81	40.1
2	들어본 적은 있지만 자세히는 모른다	65	32.2
3	매우 잘 알고 있다	38	18.8
4	전혀 모른다	18	8.9

9. 대학 ‘인권센터’의 직장 내 괴롭힘·성희롱 신고 및 상담 역할 인식 여부

대학 ‘인권센터’의 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 신고·상담 역할에 대한 인식을 조사한 결과, ‘어느 정도 알고 있었다’가 37.1%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, ‘매우 잘 알고 있었다’가 29.7%로 나타났다. 이어서 ‘들어본 적은 있지만, 자세히는 몰랐다’ 26.2%, ‘전혀 모르고 있었다’ 6.9% 순으로 나타났다.



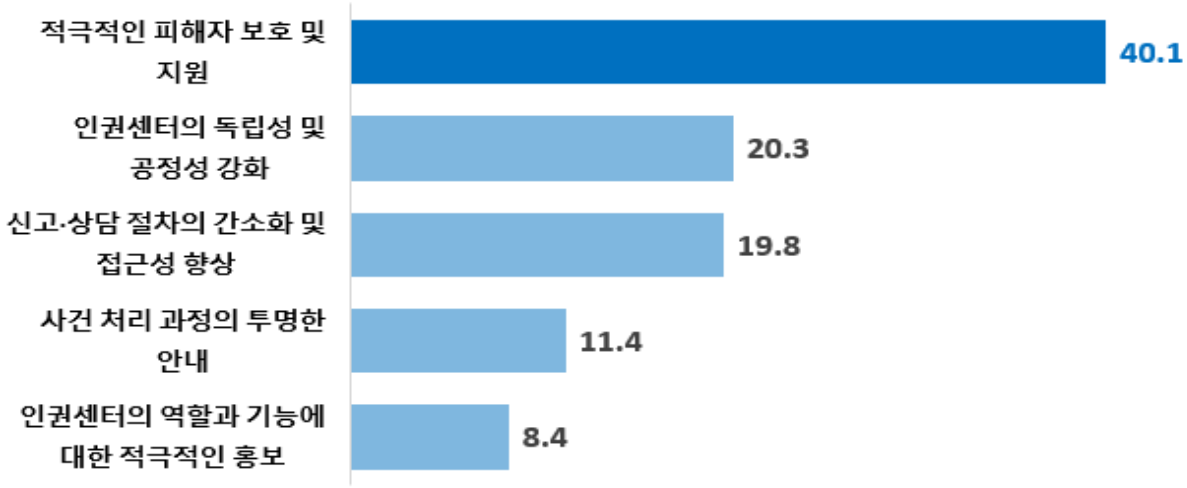
[그림 23] 대학 '인권센터'의 직장 내 괴롭힘·성희롱 신고 및 상담 역할 인식 여부

〈표 23〉 대학 '인권센터'의 직장 내 괴롭힘·성희롱 신고 및 상담 역할 인식 여부

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	어느 정도 알고 있었다.	75	37.1
2	매우 잘 알고 있었다.	60	29.7
3	들어본 적은 있지만, 자세히는 몰랐다	53	26.2
4	전혀 모르고 있었다.	14	6.9

10. 대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선적으로 강화해야 할 점



[그림 24] 대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선적으로 강화해야 할 점-1순위

〈표 24〉 대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선적으로 강화해야 할 점-1순위

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	적극적인 피해자 보호 및 지원	81	40.1
2	인권센터의 독립성 및 공정성 강화	41	20.3
3	신고·상담 절차의 간소화 및 접근성 향상	40	19.8
4	사건 처리 과정의 투명한 안내	23	11.4
5	인권센터의 역할과 기능에 대한 적극적인 홍보	17	8.4

〈표 25〉 대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선적으로 강화해야 할 점-1순위, 2순위

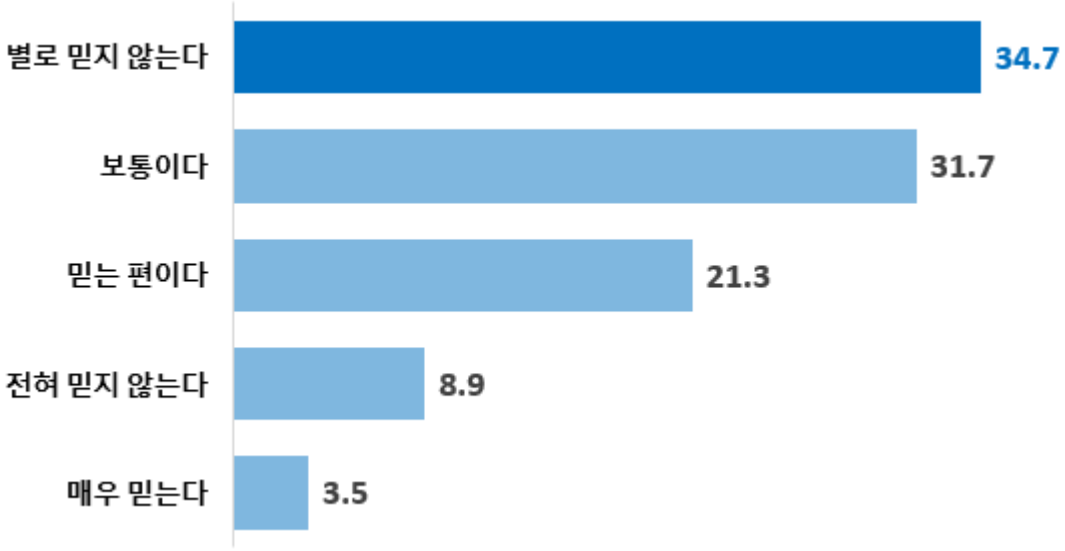
	1순위		2순위		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
신고·상담 절차의 간소화 및 접근성 향상	40	19.8	25	12.4	65	16.1%
인권센터의 독립성 및 공정성 강화	41	20.3	48	23.8	89	22.0%
사건 처리 과정의 투명한 안내	23	11.4	42	20.8	65	16.1%
적극적인 피해자 보호 및 지원	81	40.1	58	28.7	139	34.4%
인권센터의 역할과 기능에 대한 적극적인 홍보	17	8.4	29	14.4	46	11.4%
전체	202	100.0	202	100.0	404	100.0%

대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선적으로 강화해야 할 점에 대해 응답자들은 적극적인 피해자 보호 및 지원을 가장 중요하게 여기는 것으로 나타났다. 1순위 응답에서 40.1%, 2순위 응답에서 28.7%를 차지하였으며, 전체 다중응답에서는 34.4%로 가장 높은 비율을 기록하였다. 이는 인권센터가 피해자 보호와 지원에 중심을 두어야 한다는 요구가 강함을 보여준다.

다음으로 중요하게 평가된 사항은 인권센터의 독립성 및 공정성 강화로, 전체 응답의 22.0%를 차지하였다. 이어서 신고·상담 절차의 간소화 및 접근성 향상(16.1%)과 사건 처리 과정의 투명한 안내(16.1%)가 뒤를 이었다. 마지막으로 인권센터의 역할과 기능에 대한 적극적인 홍보는 전체 응답의 11.4%로 상대적으로 낮게 나타났다.

11. 피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도

피해 신고 시 당사자의 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도를 조사한 결과, '별로 믿지 않는다'가 34.7%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, '보통이다'가 31.7%로 나타났다. 이어서 '믿는 편이다' 21.3%, '전혀 믿지 않는다' 8.9%, '매우 믿는다' 3.5% 순으로 나타났다.



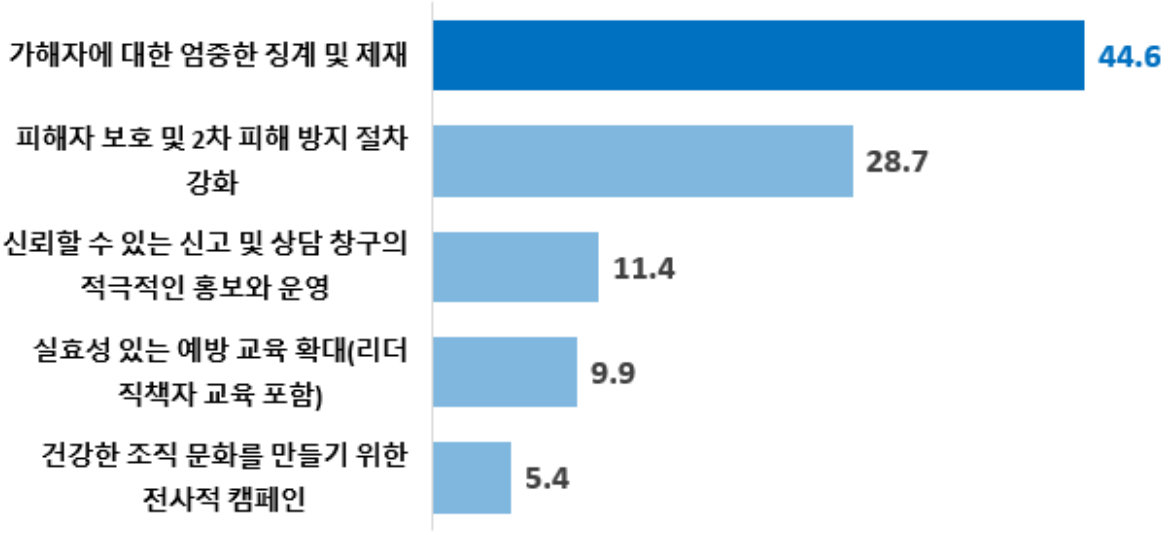
[그림 25] 피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도

〈표 26〉 피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	별로 믿지 않는다	70	34.7
2	보통이다	64	31.7
3	믿는 편이다	43	21.3
4	전혀 믿지 않는다	18	8.9
5	매우 믿는다	7	3.5

12. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제 해결을 위해 대학이 가장 우선적으로 강화해야 할 점



[그림 24] 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제 해결을 위해 대학이 가장 우선적으로 강화해야 할 점-1순위

〈표 27〉 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제 해결을 위해 대학이 가장 우선적으로 강화해야 할 점-1순위

(기준: N=202, 100.0%)

순위	응답 항목	N	(%)
1	가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재	90	44.6
2	피해자 보호 및 2차 피해 방지 절차 강화	58	28.7
3	신뢰할 수 있는 신고 및 상담 창구의 적극적인 홍보와 운영	23	11.4
4	실효성 있는 예방 교육 확대(리더 직책자 교육 포함)	20	9.9
5	건강한 조직 문화를 만들기 위한 전사적 캠페인	11	5.4

〈표 28〉 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제 해결을 위해 대학이 가장 우선적으로 강화해야 할 점
-1순위, 2순위

구분	1순위		2순위		전체	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재	90	44.6	48	23.8	138	34.2%
피해자 보호 및 2차 피해 방지 절차 강화	58	28.7	85	42.1	143	35.4%
실효성 있는 예방 교육 확대 (리더 직책자 교육 포함)	20	9.9	17	8.4	37	9.2%
신뢰할 수 있는 신고 및 상담 창구의 적극적인 홍보와 운영	23	11.4	35	17.3	58	14.4%
건강한 조직 문화를 만들기 위한 전사적 캠페인	11	5.4	17	8.4	28	6.9%
전체	202	100.0	202	100.0	404	100.0%

직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제 해결을 위해 대학이 우선적으로 강화해야 할 과제를 분석한 결과, 단일 1순위 응답에서는 '가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재'(44.6%)에 대한 요구가 가장 강력하게 나타났다. 그러나 1·2순위를 합산한 전체 응답 비중(다중응답)을 기준으로 살펴보면, '피해자 보호 및 2차 피해 방지 절차 강화'가 35.4%로 높은 비율을 기록하며 우선 과제로 지목되었다. 이는 구성원들이 비위 행위자에 대한 단호한 처벌을 일차적으로 요구함과 동시에, 신고 이후 과정에서 발생할 수 있는 신원 노출이나 보복 등 2차 피해를 방지할 수 있는 실무적 안전망 구축을 대학이 주력해야 할 핵심 영역으로 인식하고 있음을 시사한다.

다음으로 중요하게 평가된 사항은 가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재로, 전체 응답의 34.2%를 차지하였다. 이어 신뢰할 수 있는 신고 및 상담 창구의 적극적인 홍보와 운영이 14.4%, 실효성 있는 예방 교육 확대(리더 직책자 교육 포함)가 9.2%, 건강한 조직 문화를 만들기 위한 전사적 캠페인이 6.9%로 상대적으로 낮은 비중을 나타냈다.

V 일반적 사항에 따른 차이 분석 (교차분석)

1. 괴롭힘·성희롱·성폭력 경험 및 목격 교차분석

1) 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부

성별에 따른 직장 내 괴롭힘 경험 비율을 살펴보면, 남성 중 2.7%가 경험하였고, 여성 중 10.1%가 경험하였음을 알 수 있다. 또한 연령별로는 20대에서 11.5%, 30대에서 5.8%, 40대에서 9.1%, 50대 이상에서 2.7%가 경험했다고 응답하였다. 고용 형태별로는 정규직의 5.9%, 계약직의 9.0%가 직장 내 괴롭힘을 경험했음을 알 수 있다. 카이제곱 검정 결과, 성별, 연령, 고용 형태에 따른 차이 결과, 모두 직장 내 괴롭힘 경험과 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

〈표 29〉 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험

		최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부		전체	x^2	p
		예	아니오			
성별	남성	2	71	73	3.651	0.056
		2.7%	97.3%	100.0%		
	여성	13	116	129		
		10.1%	89.9%	100.0%		
연령	20대	6	46	52	2.924	0.404
		11.5%	88.5%	100.0%		
	30대	4	65	69		
		5.8%	94.2%	100.0%		
	40대	4	40	44		
		9.1%	90.9%	100.0%		
	50대 이상	1	36	37		
		2.7%	97.3%	100.0%		
고용 형태	정규직	6	96	102	0.714	0.398
		5.9%	94.1%	100.0%		
	계약직	9	91	100		
		9.0%	91.0%	100.0%		
전체		15	187	202		
		7.4%	92.6%	100.0%		

소속에 따른 직장 내 괴롭힘 경험 여부를 살펴보면, 단과대학 소속 구성원의 7.1%, 대학본부는 9.2%, 산학협력단은 6.7%가 '직접 경험했다'고 응답하였다. 반면 부속기관 및 부설기관에서는 경험 응답이 0%로 나타났다. 신분별로 보면 직원은 6.1%, 연구원은 7.7%, 조교는 21.1%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답하여 조교 집단에서 경험 비율이 상대적으로 가장 높게 나타났다. 전체적으로는 응답자의 7.4%가 최근 2년간 직장 내 괴롭힘을 직접 경험했다고 응답하였으며, 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 직장 내 괴롭힘 경험 비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 30〉 소속 및 신분에 따른 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험

		최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘 직접 경험 여부		전체	x^2	p
		예	아니오			
소속	단과 대학	6	78	84	1.350	0.930
		7.1%	92.9%	100.0%		
	대학본부	6	59	65		
		9.2%	90.8%	100.0%		
	부속기관	0	4	4		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	부설기관	0	8	8		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	산학협력단	2	28	30		
		6.7%	93.3%	100.0%		
	기타	1	10	11		
		9.1%	90.9%	100.0%		
신분	직원	8	123	131	6.511	0.164
		6.1%	93.9%	100.0%		
	연구원	3	36	39		
		7.7%	92.3%	100.0%		
	조교	4	15	19		
		21.1%	78.9%	100.0%		
	교수	0	11	11		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	기타	0	2	2		
		0.0%	100.0%	100.0%		
전체		15	187	202		
		7.4%	92.6%	100.0%		

2) 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험

성별에 따른 동료 직장 내 괴롭힘 목격 경험 비율을 살펴보면, 남성 중 5.5%가 목격하였고, 여성 중 7.0%가 목격하였음을 알 수 있다. 연령별로는 20대에서 5.8%, 30대에서 8.7%, 40대에서 2.3%, 50대 이상에서 8.1%가 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격했다고 응답하였다. 고용형태별로는 정규직의 8.8%, 계약직의 4.0%가 동료 직장 내 괴롭힘을 목격했음을 알 수 있다. 카이제곱 검정 결과, 성별, 연령, 고용 형태에 따른 차이 결과, 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 31〉 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험

		최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험		전체	x^2	p
		예	아니오			
성별	남성	4	69	73	0.174	0.677
		5.5%	94.5%	100.0%		
	여성	9	120	129		
		7.0%	93.0%	100.0%		
연령	20대	3	49	52	2.062	0.560
		5.8%	94.2%	100.0%		
	30대	6	63	69		
		8.7%	91.3%	100.0%		
	40대	1	43	44		
		2.3%	97.7%	100.0%		
	50대 이상	3	34	37		
		8.1%	91.9%	100.0%		
고용 형태	정규직	9	93	102	1.951	0.162
		8.8%	91.2%	100.0%		
	계약직	4	96	100		
		4.0%	96.0%	100.0%		
전체		13	189	202		
		6.4%	93.6%	100.0%		

소속에 따른 직장 내 괴롭힘 목격 경험 여부를 살펴보면, 단과대학 소속 구성원의 6.0%, 대학본부는 7.7%, 산학협력단은 3.3%가 '목격한 적이 있다'고 응답하였다. 반면 부속기관 및 부설기관에서는 목격 응답이 0%로 나타났다. 신분별로 보면 직원은 7.6%, 연구원은 2.6%, 조교는

10.5%가 직장 내 괴롭힘을 목격했다고 응답하여 조교 집단에서 목격 비율이 상대적으로 가장 높게 나타났다. 교수 및 기타 신분에서는 응답자 중 직장 내 괴롭힘 목격 경험이 0%로 나타났다. 전체적으로는 응답자의 6.4%가 최근 2년간 직장 내에서 동료가 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 경험이 있다고 응답하였으며, 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 직장 내 괴롭힘 목격 경험 비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 32〉 소속 및 신분에 따른 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험

		최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것 목격 경험		전체	x^2	p
		예	아니오			
소속	단과 대학	5	79	84	4.028	0.545
		6.0%	94.0%	100.0%		
	대학본부	5	60	65		
		7.7%	92.3%	100.0%		
	부속기관	0	4	4		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	부설기관	0	8	8		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	산학협력단	1	29	30		
		3.3%	96.7%	100.0%		
	기타	2	9	11		
		18.2%	81.8%	100.0%		
신분	직원	10	121	131	2.705	0.608
		7.6%	92.4%	100.0%		
	연구원	1	38	39		
		2.6%	97.4%	100.0%		
	조교	2	17	19		
		10.5%	89.5%	100.0%		
	교수	0	11	11		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	기타	0	2	2		
		0.0%	100.0%	100.0%		
전체		13	189	202		
		6.4%	93.6%	100.0%		

3) 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부

성별에 따른 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 비율을 살펴보면, 남성 중 1.4%가 경험하였고, 여성 중 2.3%가 경험하였음을 알 수 있다. 연령별로는 20대에서 1.9%, 30대에서 2.9%, 40대에서 2.3%, 50대 이상에서는 0.0%가 경험했다고 응답하였다. 고용 형태별로는 정규직의 3.9%, 계약직에서는 0.0%가 성희롱 또는 성폭력을 경험했음을 알 수 있다. 카이제곱 검정 결과, 성별과 연령에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았으며, 고용 형태(x^2=4.001, p=0.045)에서는 유의한 차이가 나타나는 것으로 확인되었다.

〈표 33〉 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부

		한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부		전체	x^2	p
		예	아니오			
성별	남성	1	72	73	0.219	0.640
		1.4%	98.6%	100.0%		
	여성	3	126	129		
		2.3%	97.7%	100.0%		
연령	20대	1	51	52	1.068	0.785
		1.9%	98.1%	100.0%		
	30대	2	67	69		
		2.9%	97.1%	100.0%		
	40대	1	43	44		
		2.3%	97.7%	100.0%		
	50대 이상	0	37	37		
		0.0%	100.0%	100.0%		
고용 형태	정규직	4	98	102	4.001*	0.045
		3.9%	96.1%	100.0%		
	계약직	0	100	100		
		0.0%	100.0%	100.0%		
전체		4	198	202		
		2.0%	98.0%	100.0%		

*p<0.05

소속에 따른 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부를 살펴보면, 단과대학 소속 구성원의 1.2%, 대학본부는 3.1%가 '직접 경험했다'고 응답하였다. 신분별로 보면 직원은 3.1%가 성희롱 또는 성폭력을 직접 경험했다고 응답하였으며, 연구원, 조교, 교수 신분에서는 응답자 전원이 경험하지 않았음을 알 수 있다. 전체적으로는 응답자의 2.0%가 최근 2년간 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력을 직접 경험했다고 응답하였으며, 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 경험 비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 34〉 소속 및 신분에 따른 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부

		최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력 직접 경험 여부		전체	x^2	p
		예	아니오			
소속	단과 대학	1	83	84	4.387	0.495
		1.2%	98.8%	100.0%		
	대학본부	2	63	65		
		3.1%	96.9%	100.0%		
	부속기관	0	4	4		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	부설기관	0	8	8		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	산학협력단	0	30	30		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	기타	1	10	11		
		9.1%	90.9%	100.0%		
신분	직원	4	127	131	2.212	0.697
		3.1%	96.9%	100.0%		
	연구원	0	39	39		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	조교	0	19	19		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	교수	0	11	11		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	기타	0	2	2		
		0.0%	100.0%	100.0%		
전체		4	198	202		
		2.0%	98.0%	100.0%		

4) 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험

성별에 따른 동료 성희롱·성폭력 목격 경험 비율을 살펴보면, 남성 중 5.5%가 목격하였고, 여성 중 1.6%가 목격하였음을 알 수 있다. 연령별로는 20대에서 1.9%, 30대에서 4.3%, 40대에서는 0.0%, 50대 이상에서 5.4%가 동료가 성희롱 또는 성폭력을 당하는 것을 목격했다고 응답하였다. 고용 형태별로는 정규직의 5.9%, 계약직에서는 0.0%가 목격했다고 보고하였다. 카이제곱 검정 결과, 성별과 연령에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았으나, 고용 형태(χ^2=6.062, p=0.014)에서는 유의한 차이가 나타나는 것으로 확인되었다.

〈표 35〉 일반적 사항에 따른 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험

		최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험		전체	χ^2	p
		예	아니오			
성별	남성	4	69	73	2.497	0.114
		5.5%	94.5%	100.0%		
	여성	2	127	129		
		1.6%	98.4%	100.0%		
연령	20대	1	51	52	2.760	0.430
		1.9%	98.1%	100.0%		
	30대	3	66	69		
		4.3%	95.7%	100.0%		
	40대	0	44	44		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	50대 이상	2	35	37		
		5.4%	94.6%	100.0%		
고용 형태	정규직	6	96	102	6.062*	0.014
		5.9%	94.1%	100.0%		
	계약직	0	100	100		
		0.0%	100.0%	100.0%		
전체		6	196	202		
		3.0%	97.0%	100.0%		

*p<0.05

소속에 따른 성희롱 또는 성폭력 목격 경험 여부를 살펴보면, 단과대학 소속 구성원의 3.6%, 대학본부는 3.1%가 '목격한 적이 있다'고 응답하였다. 반면 부속기관, 부설기관, 산학협력단에

서는 성희롱 또는 성폭력 목격 경험 응답이 0%로 나타났다. 신분별로 보면 직원은 3.8%, 연구원은 2.6%가 성희롱 또는 성폭력을 목격한 경험이 있다고 응답했으며, 조교, 교수 및 기타 신분에서는 응답자 전원이 목격하지 않았다고 응답하였다. 전체적으로는 응답자의 3.0%가 최근 2년간 동료가 성희롱 또는 성폭력을 당하는 것을 목격한 경험이 있다고 응답하였으며, 카이제곱 검정 결과 소속 및 신분에 따른 목격 경험 비율의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

〈표 36〉 소속 및 신분에 따른 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험

		최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것 목격 경험		전체	x^2	p
		예	아니오			
소속	단과 대학	3	81	84	2.823	0.727
		3.6%	96.4%	100.0%		
	대학본부	2	63	65		
		3.1%	96.9%	100.0%		
	부속기관	0	4	4		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	부설기관	0	8	8		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	산학협력단	0	30	30		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	기타	1	10	11		
		9.1%	90.9%	100.0%		
신분	직원	5	126	131	1.328	0.857
		3.8%	96.2%	100.0%		
	연구원	1	38	39		
		2.6%	97.4%	100.0%		
	조교	0	19	19		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	교수	0	11	11		
		0.0%	100.0%	100.0%		
	기타	0	2	2		
		0.0%	100.0%	100.0%		
전체		6	196	202		
		3.0%	97.0%	100.0%		

2. 괴롭힘·성희롱·성폭력 세부사항 교차분석

1) 괴롭힘 행위자 차이

소속에 따른 괴롭힘 행위자를 살펴보면, 단과대학에서는 직속 상급자 16.7%, 동료 50.0%, 교수 33.3%가 행위자로 나타났으며, 대학본부에서는 직속 상급자 16.7%, 동료 83.3%, 교수 0.0%, 산학협력단에서는 직속 상급자 50.0%, 동료 0.0%, 교수 50.0%로 확인되었다. 신분별로 보면, 직원은 직속 상급자 25.0%, 동료 75.0%, 연구원은 동료 66.7%, 교수 33.3%, 조교는 직속 상급자 25.0%, 동료 25.0%, 교수 50.0%가 괴롭힘 행위자로 나타났다. 전체적으로는 괴롭힘 행위자의 60.0%가 동료였으며, 직속 상급자와 교수는 각각 20.0%를 차지하였다. 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 괴롭힘 행위자 분포 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.411, p=0.235).

〈표 37〉 일반적 사항에 따른 괴롭힘 행위자 차이

		괴롭힘 행위자			전체	x^2	p
		직속 상급자 (부서장, 팀장 등)	동료 (직급 무관)	교수			
소속	단과 대학	1	3	2	6	6.111	0.411
		16.7%	50.0%	33.3%	100.0%		
	대학본부	1	5	0	6		
		16.7%	83.3%	0.0%	100.0%		
	산학협력단	1	0	1	2		
		50.0%	0.0%	50.0%	100.0%		
	기타	0	1	0	1		
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
신분	직원	2	6	0	8	5.556	0.235
		25.0%	75.0%	0.0%	100.0%		
	연구원	0	2	1	3		
		0.0%	66.7%	33.3%	100.0%		
	조교	1	1	2	4		
		25.0%	25.0%	50.0%	100.0%		
전체		3	9	3	15		
		20.0%	60.0%	20.0%	100.0%		

2) 괴롭힘 대처 방법

소속에 따른 괴롭힘을 경험했을 때 대처 방법을 살펴보면, 단과대학에서는 '별다른 대처 없이 참고 넘어갔다'가 66.7%, '개인적으로 해결 시도' 16.7%, '외부 기구에 상담 또는 신고' 16.7%로 나타났다. 대학본부에서는 '별다른 대처 없이 참고 넘어감' 66.7%, '동료나 상사 등 도움 요청' 16.7%, '대학 내 공식 기구 상담·신고' 16.7%였으며, 산학협력단에서는 '별다른 대처 없이 참고 넘어감' 50.0%, '동료나 상사 등 도움 요청' 50.0%로 확인되었다. 신분별로 보면, 직원은 '별다른 대처 없이 참고 넘어감' 62.5%, '동료나 상사 등 도움 요청' 25.0%, '대학 내 공식 기구 상담·신고' 12.5%였으며, 연구원은 모두(100.0%) 별다른 대처 없이 참고 넘어갔다. 조교는 '별다른 대처 없이 참고 넘어감' 50.0%, '개인적으로 해결 시도' 25.0%, '외부 기구 상담·신고' 25.0%로 나타났다. 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 대처 방법 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.804, p=0.358).

〈표 38〉 일반적 사항에 따른 괴롭힘을 경험했을 때 대처 방법 차이

		괴롭힘을 경험했을 때 대처 방법					전체	x^2	p
		별다른 대처 없이 참고 넘어갔다.	개인적으로 해결하려고 시도했다 (가해자에게 중단 요청 등).	동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다.	대학 내 공식 기구 (인사팀, 인권센터 등)에 상담 또는 신고했다	외부 기구 (고용노동부, 교육부 등)에 상담 또는 신고했다.			
소속	단과 대학	4	1	0	0	1	6	7.750	0.804
		66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%		
	대학본부	4	0	1	1	0	6		
		66.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%		
	산학협력단	1	0	1	0	0	2		
		50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	기타	1	0	0	0	0	1		
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
신분	직원	5	0	2	1	0	8	8.813	0.358
		62.5%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%	100.0%		
	연구원	3	0	0	0	0	3		
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	조교	2	1	0	0	1	4		
		50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%		
전체		10	1	2	1	1	15		
		66.7%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	100.0%		

3) 성희롱·성폭력 행위자 차이

소속에 따른 성희롱·성폭력 행위자를 살펴보면, 단과대학에서는 교수 100.0%가 행위자로 나타났으며, 대학본부에서는 직속 상급자와 교수가 각각 50.0%씩 확인되었다. 신분별로 보면, 직원의 25.0%가 직속 상급자, 75.0%가 교수에 의해 성희롱·성폭력이 발생한 것으로 나타났다. 카이제곱 검정 결과, 소속에 따른 행위자 분포 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.513).

〈표 39〉 일반적 사항에 따른 성희롱·성폭력 행위자 차이

		성희롱·성폭력 행위자		전체	x^2	p
		직속 상급자 (부서장, 팀장 등)	교수			
소속	단과 대학	0	1	1	1.333	0.513
		0.0%	100.0%	100.0%		
	대학본부	1	1	2		
		50.0%	50.0%	100.0%		
	기타	0	1	1		
		0.0%	100.0%	100.0%		
신분	직원	1	3	4	-	-
		25.0%	75.0%	100.0%		
전체		1	3	4		
		25.0%	75.0%	100.0%		

4) 성희롱·성폭력 대처 방법

소속에 따른 피해를 경험했을 때 대처 방법을 살펴보면, 단과대학에서는 모두(100.0%) 동료나 상사 등 주변에 도움을 요청한 것으로 나타났으며, 대학본부에서는 모두(100.0%) 별다른 대처 없이 참고 넘어간 것으로 확인되었다. 신분별로 보면, 직원의 75.0%가 별다른 대처 없이 참고 넘어갔으며, 25.0%는 동료나 상사 등 도움을 요청한 것으로 나타났다. 카이제곱 검정 결과, 소속에 따른 대처 방법 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.135).

〈표 40〉 일반적 사항에 따른 피해를 경험했을 때 대처 방법 차이

		피해를 경험했을 때 대처 방법		전체	x^2	p
		별다른 대처 없이 참고 넘어갔다.	동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다.			
소속	단과 대학	0	1	1	4.000	0.135
		0.0%	100.0%	100.0%		
	대학본부	2	0	2		
		100.0%	0.0%	100.0%		
	기타	1	0	1		
		100.0%	0.0%	100.0%		
신분	직원	3	1	4	-	-
		75.0%	25.0%	100.0%		
전체		3	1	4		
		75.0%	25.0%	100.0%		

3. 조직 문화 및 대응 시스템 인식 교차분석

1) 상호 존중 문화

소속에 따른 '소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다'는 인식 수준을 살펴보면, 단과대학 구성원의 82.2%, 대학본부는 80.0%, 부속기관은 75.0%, 부설기관은 87.5%, 산학협력단은 76.6%가 긍정적(그렇다+매우그렇다)로 인식하는 것으로 나타났다. 신분별로는 연구원(89.7%)과 교수(90.9%)가 가장 긍정적인 인식을 보였으며, 직원은 77.1%, 조교는 68.4%가 긍정적으로 응답하였다. 특히 부정적 응답은 조교 집단에서 상대적으로 높게 나타났다(26.3%). 전체적으로는 응답자의 79.2%가 소속 부서/연구실에서 상호 존중 문화가 정착되어 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 카이제곱 검정 결과, 소속에 따른 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않았으나(p=0.423), 신분에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로 확인되었다(p=0.009).

〈표 41〉 일반적 사항에 따른 '소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다' 인식 차이

		소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다.					전체	x^2	p
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다			
소속	단과 대학	2	4	9	34	35	84	20.564	0.423
		2.4%	4.8%	10.7%	40.5%	41.7%	100.0%		
	대학본부	0	2	11	26	26	65		
		0.0%	3.1%	16.9%	40.0%	40.0%	100.0%		
	부속기관	0	0	1	2	1	4		
		0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%		
	부설기관	0	0	1	3	4	8		
		0.0%	0.0%	12.5%	37.5%	50.0%	100.0%		
	산학협력단	1	0	6	4	19	30		
		3.3%	0.0%	20.0%	13.3%	63.3%	100.0%		
	기타	0	1	4	4	2	11		
		0.0%	9.1%	36.4%	36.4%	18.2%	100.0%		
신분	직원	0	4	26	49	52	131	32.462**	0.009
		0.0%	3.1%	19.8%	37.4%	39.7%	100.0%		
	연구원	1	0	3	14	21	39		
		2.6%	0.0%	7.7%	35.9%	53.8%	100.0%		
	조교	2	3	1	5	8	19		
		10.5%	15.8%	5.3%	26.3%	42.1%	100.0%		
	교수	0	0	1	4	6	11		
		0.0%	0.0%	9.1%	36.4%	54.5%	100.0%		
	기타	0	0	1	1	0	2		
		0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%		
전체		3	7	32	73	87	202		
		1.5%	3.5%	15.8%	36.1%	43.1%	100.0%		

**p<0.01

2) 수평적 의사소통

소속에 따른 '소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다'는 인식 수준을 살펴보면, 단과대학 구성원의 79.8%, 대학본부는 75.3%, 부속기관은 75.0%, 부설기관은 75.0%, 산학협력단은 80.0%가 긍정적으로 응답한 것으로 나타났다. 신분별로는 연구원

(87.2%)과 교수(81.9%)가 가장 긍정적인 응답 비율을 보였으며, 직원은 73.3%, 조교는 68.4%가 긍정적으로 응답하였다. 전체적으로는 응답자의 75.8%가 소속된 부서/연구실 내 의사소통이 수평적으로 이루어지고 있다고 인식하고 있었다. 카이제곱 검정 결과, 소속에 따른 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않았으나(p=0.431), 신분에 따라서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p=0.049).

〈표 42〉 일반적 사항에 따른 '소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다' 인식 차이

		소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다.					전체	x^2	p
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다			
소속	단과 대학	2	4	11	32	35	84	20.432	0.431
		2.4%	4.8%	13.1%	38.1%	41.7%	100.0%		
	대학본부	1	2	13	22	27	65		
		1.5%	3.1%	20.0%	33.8%	41.5%	100.0%		
	부속기관	0	0	1	2	1	4		
		0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%		
	부설기관	0	0	2	2	4	8		
		0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%		
	산학협력단	1	0	5	8	16	30		
		3.3%	0.0%	16.7%	26.7%	53.3%	100.0%		
	기타	0	1	6	4	0	11		
		0.0%	9.1%	54.5%	36.4%	0.0%	100.0%		
신분	직원	1	4	30	45	51	131	26.387 *	0.049
		0.8%	3.1%	22.9%	34.4%	38.9%	100.0%		
	연구원	1	0	4	14	20	39		
		2.6%	0.0%	10.3%	35.9%	51.3%	100.0%		
	조교	2	3	1	6	7	19		
		10.5%	15.8%	5.3%	31.6%	36.8%	100.0%		
	교수	0	0	2	4	5	11		
		0.0%	0.0%	18.2%	36.4%	45.5%	100.0%		
	기타	0	0	1	1	0	2		
		0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%		
전체		4	7	38	70	83	202		
		2.0%	3.5%	18.8%	34.7%	41.1%	100.0%		

*p<0.05

3) 피해자 편에서 문제 해결 경향

소속에 따른 '소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다'는 인식 수준을 살펴보면, 단과대학 구성원의 66.7%, 대학본부는 72.3%, 부속기관은 75.0%, 부설기관은 75.0%, 산학협력단은 86.7%가 긍정적으로 응답한 것으로 나타났다. 신분별로는 교수(72.8%)와 연구원(77.0%)이 가장 높은 긍정적 응답 비율을 보였으며, 직원은 70.2%, 조교는 68.4%, 기타는 0%가 긍정적으로 인식하고 있었다. 전체적으로는 응답자의 70.8%가 소속 부서/연구실에서 괴롭힘·성희롱 발생 시 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다고 인식하고 있었으며, 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.919, p=0.492).

〈표 43〉 일반적 사항에 따른 '소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향' 인식 차이

		소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다.					전체	x^2	p
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다			
소속	단과 대학	3	4	21	26	30	84	11.911	0.919
		3.6%	4.8%	25.0%	31.0%	35.7%	100.0%		
	대학본부	3	3	12	23	24	65		
		4.6%	4.6%	18.5%	35.4%	36.9%	100.0%		
	부속기관	0	0	1	2	1	4		
		0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%		
	부설기관	0	0	2	3	3	8		
		0.0%	0.0%	25.0%	37.5%	37.5%	100.0%		
	산학협력단	0	1	3	12	14	30		
		0.0%	3.3%	10.0%	40.0%	46.7%	100.0%		
	기타	1	1	4	4	1	11		
		9.1%	9.1%	36.4%	36.4%	9.1%	100.0%		
신분	직원	4	6	29	44	48	131	15.450	0.492
		3.1%	4.6%	22.1%	33.6%	36.6%	100.0%		
	연구원	1	1	7	15	15	39		
		2.6%	2.6%	17.9%	38.5%	38.5%	100.0%		
	조교	2	2	2	6	7	19		
		10.5%	10.5%	10.5%	31.6%	36.8%	100.0%		
	교수	0	0	3	5	3	11		
		0.0%	0.0%	27.3%	45.5%	27.3%	100.0%		
	기타	0	0	2	0	0	2		
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
전체		7	9	43	70	73	202		
		3.5%	4.5%	21.3%	34.7%	36.1%	100.0%		

4) 리더 그룹의 해결 의지

소속에 따른 '우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다'는 인식 수준을 살펴보면, 단과대학 구성원의 67.9%, 대학본부는 63.1%, 부속기관은 25.0%, 부설기관은, 75.0%, 산학협력단은 63.4%가 긍정적으로 응답한 것으로 나타났다. 신분별로는 교수(81.8%)와 연구원(71.8%)이 가장 높은 긍정적 응답 비율을 보였으며, 직원은 58.8%, 조교는 73.7%가 긍정적으로 인식하고 있었다. 전체적으로는 응답자의 63.3%가 우리 대학 리더 그룹이 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 인식하고 있었으며, 카이제곱 검정 결과, 소속 및 신분에 따른 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.759, p=0.376).

〈표 44〉 일반적 사항에 따른 '우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다' 인식 차이

		우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다.					전체	x^2	p
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다			
소속	단과 대학	2	3	22	24	33	84	15.299	0.759
		2.4%	3.6%	26.2%	28.6%	39.3%	100.0%		
	대학본부	2	5	17	16	25	65		
		3.1%	7.7%	26.2%	24.6%	38.5%	100.0%		
	부속기관	0	0	3	1	0	4		
		0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	100.0%		
	부설기관	0	0	2	2	4	8		
		0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%		
	산학협력단	1	2	8	8	11	30		
		3.3%	6.7%	26.7%	26.7%	36.7%	100.0%		
	기타	1	1	5	4	0	11		
		9.1%	9.1%	45.5%	36.4%	0.0%	100.0%		
신분	직원	4	9	41	33	44	131	17.147	0.376
		3.1%	6.9%	31.3%	25.2%	33.6%	100.0%		
	연구원	0	2	9	12	16	39		
		0.0%	5.1%	23.1%	30.8%	41.0%	100.0%		
	조교	2	0	3	7	7	19		
		10.5%	0.0%	15.8%	36.8%	36.8%	100.0%		
	교수	0	0	2	3	6	11		
		0.0%	0.0%	18.2%	27.3%	54.5%	100.0%		
	기타	0	0	2	0	0	2		
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
전체		6	11	57	55	73	202		
		3.0%	5.4%	28.2%	27.2%	36.1%	100.0%		

5) 신원보호 및 불이익 관련 믿음 정도

소속에 따른 '피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도'를 살펴보면, 단과대학에서는 응답자의 32.2%가 긍정적으로 인식하였으며, 대학본부는 23.0%, 부속기관은 25.0%, 부설기관은 12.5%, 산학협력단은 13.3%가 긍정적으로 인식한 것으로 나타났다. 신분별로 보면, 교수는 45.5%, 조교는 42.1%, 직원은 22.2%, 연구원은 17.9%, 기타는 50.0%가 피해 신고 시 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음을 가지고 있었다. 전체적으로는 응답자의 24.8%가 피해 신고 시 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라고 믿고 있었으며, 부정적 인식은 43.6%로 확인되었다. 카이제곱 검정 결과, 소속에 따른 믿음 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보였으나(p=0.023), 신분에 따른 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다(p=0.226).

〈표 45〉 일반적 사항에 따른 피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도 차이

		피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라는 믿음 정도					전체	x^2	p
		전혀 믿지 않는다	별로 믿지 않는다	보통이다	믿는 편이다	매우 믿는다			
소속	단과 대학	6	29	22	22	5	84	34.410*	0.023
		7.1%	34.5%	26.2%	26.2%	6.0%	100.0%		
	대학본부	2	27	21	14	1	65		
		3.1%	41.5%	32.3%	21.5%	1.5%	100.0%		
	부속기관	0	2	1	1	0	4		
		0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	100.0%		
	부설기관	1	3	3	1	0	8		
		12.5%	37.5%	37.5%	12.5%	0.0%	100.0%		
	산학협력단	4	7	15	3	1	30		
		13.3%	23.3%	50.0%	10.0%	3.3%	100.0%		
	기타	5	2	2	2	0	11		
		45.5%	18.2%	18.2%	18.2%	0.0%	100.0%		
신분	직원	10	44	48	23	6	131	19.865	0.226
		7.6%	33.6%	36.6%	17.6%	4.6%	100.0%		
	연구원	4	19	9	7	0	39		
		10.3%	48.7%	23.1%	17.9%	0.0%	100.0%		
	조교	3	5	3	8	0	19		
		15.8%	26.3%	15.8%	42.1%	0.0%	100.0%		
	교수	1	2	3	4	1	11		
		9.1%	18.2%	27.3%	36.4%	9.1%	100.0%		
	기타	0	0	1	1	0	2		
		0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%		
전체		18	70	64	43	7	202		
		8.9%	34.7%	31.7%	21.3%	3.5%	100.0%		

*p<0.05

Ⅵ 종합분석

1. 직장 내 괴롭힘 실태 및 특성

1) 피해 및 목격 경험과 사각지대의 발견

최근 2년 내 학내에서 직장 내 괴롭힘을 '직접 경험'한 비율은 전체 응답자의 7.4%(15명), 동료의 피해를 '목격'한 비율은 6.4%(13명)로 나타났다.

교차분석 결과, 직장 내 괴롭힘 경험은 신분에 따라 두드러진 차이를 보였다. 특히 '조교' 집단의 피해 경험률이 21.1%로 일반 직원(6.1%)이나 연구원(7.7%)에 비해 높게 나타나, 학내 위계구조 속에서 조교 직군이 괴롭힘에 가장 취약한 사각지대에 놓여있음이 확인되었다.

2) 주요 피해 유형 및 가해자 특성 : '수평적 갈등' 중심

경험한 괴롭힘의 주된 유형(다중응답)은 '폭언·욕설·위협 등 정신적 공격(21.9%)'과 '사생활에 대한 지나친 간섭이나 소문 유포(21.9%)'가 가장 빈번했다. 이어 '업무 성과나 능력의 부당한 불인정 또는 폄하(18.8%)'가 높게 나타났다.

주목할 점은 가해자의 과반인 60.0%가 '동료(직급 무관)'로 나타났다는 것이다. 직속 상급자(20.0%)나 교수(20.0%)에 의한 피해보다 업무 과정에서 발생하는 동료 간의 수평적 갈등과 사생활 침해가 주된 괴롭힘 양상으로 확인되었다.

3) 피해 대처 양상 및 은폐 사유

괴롭힘 피해를 경험한 응답자의 66.7%가 '별다른 대처 없이 참고 넘어갔다'고 답해, 공식적 구제 절차(6.7%)의 활용도가 극히 저조했다.

적극적으로 대처하지 못한 가장 큰 이유는 '신고해도 해결될 것 같지 않아서(50.0%)'와 '신고 후 겪게 될 불이익과 보복이 두려워서(40.0%)'로 꼽혀, 교내 대응 시스템에 대한 심각한 불신이 피해자들을 침묵하게 만드는 주요 원인임을 보여준다.

2. 성희롱·성폭력 실태 및 특성

1) 피해 및 목격 경험

최근 2년 내 학내에서 성희롱 또는 성폭력을 '직접 경험'한 비율은 2.0%(4명), '목격'한 비율은 3.0%(6명)로 조사되었다.

특히 고용 형태별 교차분석 결과, 성희롱·성폭력 피해 경험(정규직 3.9%, 계약직 0%) 및 목격 경험(정규직 5.9%, 계약직 0%)은 모두 정규직 집단에서만 통계적으로 유의미하게($p<0.05$) 나타났다. 이는 상대적으로 고용이 안정된 정규직 중심의 위계 구조 내에서 비위가 주로 발생함을 시사함과 동시에, 비정규직(계약직)의 경우 고용 불안정성으로 인해 피해를 당하거나 목격하더라도 신분상 불이익을 우려해 응답조차 꺼리는 '침묵 효과(Silence Effect)' 혹은 고용 형태적 특성에 따른 '과소 표집(Under-reporting)'이 작용했을 개연성을 배제할 수 없다. 따라서 표면적 수치 이면의 잠재적 피해를 파악하기 위한 세밀한 후속 조치가 요구된다.

2) 주요 피해 유형 및 가해자 특성 : '권력형 비위' 양상

성희롱·성폭력의 주된 피해 유형은 '외모나 신체에 대한 성적 비유나 평가(50.0%)'였으며, '불필요한 신체 접촉(33.3%)', '사적인 만남이나 데이트의 지속적 강요(16.7%)'가 뒤를 이었다.

직장 내 괴롭힘이 동료(60%) 위주로 발생한 것과 대조적으로, 성비위 가해자는 100%가 우월적 지위를 가진 자로 구성되었다. 특히 '교수'가 75.0%, '직속 상급자'가 25.0%를 차지해, 학내 성비위가 위계질서와 권력을 악용한 전형적인 위계형·권력형 폭력의 형태를 띠고 있음이 명확히 드러났다. (※ 성희롱·성폭력 직접 경험 응답자 수가 총 4명으로 표본이 적으므로, 백분율 해석에 유의할 필요가 있음)

3) 피해 대처 양상 및 미신고 사유

성희롱·성폭력 피해자 역시 75.0%가 '별다른 대처 없이 참고 넘어간 것'으로 나타났다. 신고하지 않은 가장 큰 이유는 '신고해도 해결될 것 같지 않아서(66.7%)'였으며, '당시에는 성희롱이라고 명확히 인지하지 못해서(33.3%)'라는 응답이 뒤를 이었다. 이는 권력 관계 속에서 문제를 제기하기 어려운 환경적 압박과 더불어, 회색지대(모호한 상황)에서의 명확한 판단 기준을 돕는 세밀한 예방 교육의 필요성을 제기한다.

3. 조직 문화 및 대응 시스템 인식 분석

1) 긍정적 조직 문화 평가 이면의 직군별 온도 차

응답자 대다수는 소속 부서의 '상호 존중 문화 정착(긍정 79.2%)', '수평적 의사소통(긍정 70.8%)', '리더 그룹의 해결 의지(긍정 63.3%)' 등 전반적인 조직 문화에 대해 긍정적으로 평가했다.

그러나 교차분석 결과, 앞서 괴롭힘 피해율이 가장 높았던 '조교' 집단은 타 직군 대비 조직 문화에 대한 긍정 평가가 가장 낮았다. 특히 '상호 존중 문화($p<0.01$)'와 '수평적 의사소통($p<0.05$)' 항목에서 부정 응답(약 26%)이 통계적으로 유의미하게 높게 나타나, 대학 내 위치한 계층에 따라 체감하는 조직 문화에 큰 격차가 존재함을 알 수 있다.

2) 구제 시스템에 대한 신뢰 부족과 2차 피해 우려

조직 문화에 대한 높은 긍정적 평가와 대조적으로, 실제 사건 발생 시 작동해야 할 보호 시스템에 대해서는 강한 불신을 보였다. '피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것'이라는 믿음은 24.8%에 불과했으며, 오히려 부정적 응답(전혀/별로 믿지 않는다)이 43.6%로 매우 높았다.

이는 대학의 거시적인 해결 의지와는 별개로, 실제 신고 과정에서의 신원 유출이나 인사상 불이익 등 시스템적 안전장치에 대한 구성원들의 신뢰가 심각하게 결여되어 있음을 명백히 보여준다. (특히 교차분석 결과, 산학협력단(13.3%)과 대학본부(23.0%) 소속 구성원들의 신뢰도가 타 기관 대비 현저히 낮게 조사되었다.)

3) 예방 교육 개선 요구 및 인권센터의 우선 과제

학내 예방 교육의 효과성에 대해서는 '보통이다(괴롭힘 38.6%, 성희롱 44.1%)'라는 유보적 평가가 주를 이루었다. 교육 실효성을 높이기 위해 향후 반드시 포함되어야 할 내용(1·2순위 합산 다중응답)으로 구성원들은 '가해자에 대한 징계 수위 및 구체적 신고 절차 안내(32.9%)'를 1위로 꼽았고, '피해자 보호 및 2차 피해 예방 대응(22.8%)'이 뒤를 이었다.

또한, 대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선해야 할 과제로 '적극적인 피해자 보호 및 지원(34.4%)'과 '독립성 및 공정성 강화(22.0%)'가 지목되었다. 대학 차원에서 강화해야

할 최우선 과제 역시 '피해자 보호 및 2차 피해 방지 절차 강화(35.4%)'와 '가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재(34.2%)'로 나타났다.

결과적으로 구성원들은 추상적인 인식 개선 캠페인보다는, 사건 발생 시 확실한 징계가 이루어진다는 경각심 부여와 신고자가 2차 피해 없이 절대적으로 보호받을 수 있는 안전한 시스템 구축 등 강력하고 실무적인 제도 개선을 강하게 요구하고 있다.

Ⅶ 결론 및 제언

1. 조사 결론

본 실태조사 결과, 한양대학교 ERICA 캠퍼스 구성원들은 전반적인 조직 문화에 대해 대체로 긍정적으로 인식하고 있음에도 불구하고, 사건 대응 과정에서의 공식 시스템에 대한 낮은 체감도와 신뢰도 저하라는 구조적 한계점이 발견되었다.

첫째, 은폐된 피해와 시스템에 대한 불신(학습된 무기력)이다.

직장 내 괴롭힘과 성희롱·성폭력 피해자의 대다수(66~75%)가 신고를 포기하고 침묵했다. 그 기저에는 '신고해도 해결되지 않을 것'이라는 무기력감과 '신원 노출 및 2차 피해'에 대한 강한 두려움이 자리 잡고 있다. 이는 대학 내 대응 시스템이 피해자들에게 안전한 보호망으로서 온전한 신뢰를 주지 못하고 있음을 방증한다.

둘째, 비위 행위별 가해자 특성의 뚜렷한 차이이다.

직장 내 괴롭힘은 '동료(60%)' 간의 수평적 갈등과 사생활 침해에서 주로 비롯되지만, 성희롱·성폭력은 가해자의 100%가 '교수(75%)' 및 '상급자(25%)'로 나타나 우월적 지위를 악용한 전형적인 권력형 폭력의 형태를 띠고 있다. 이는 사안과 대상에 따라 차별화된 맞춤형 접근이 필요함을 의미한다.

셋째, 학내 위계구조의 사각지대인 특정 직군(조교)의 취약성 확인이다.

교수와 일반 직원, 학생 사이에서 행정 업무와 학업을 병행하는 조교 집단은 타 직군에 비해 직장 내 괴롭힘 피해율이 비정상적으로 높았고(21.1%), 조직 문화에 대한 불만족도 역시 가장 컸다. 이는 복합적인 위계 구조 아래 놓인 특정 집단을 위한 맞춤형 보호 대책이 시급함을 시사한다.

넷째, 구성원들은 '명확한 징계'와 '철저한 피해자 보호'를 원하고 있다.

문제 해결을 위해 대학이 최우선으로 강화해야 할 점으로 '가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재(전체 34.2%)'와 '피해자 보호 및 2차 피해 방지(35.4%)'가 꼽혔다. 또한, 예방 교육 시에도 징계 수위 및 구체적인 신고 절차 안내가 포함되기를 강력히 희망하고 있다.

2. 정책 제언

위의 결론을 토대로 한양대학교 ERICA의 인권 친화적 캠퍼스 조성과 실효성 있는 권리 보호 체계 확립을 위해 다음과 같이 제언한다.

① '가해자 무관용 원칙(Zero-Tolerance)' 확립 및 징계 양정 기준의 투명화

구성원들의 가장 큰 불신은 '솜방망이 처벌' 및 '사건의 축소·은폐'에 대한 우려에서 비롯된다. 직장 내 괴롭힘 및 성비위 사실이 확인될 경우 지위 고하를 막론하고 예외 없는 무관용 원칙을 적용해야 한다. 규정에 따른 명확한 징계 양정 기준을 학내에 투명하게 공개하고, 개인정보를 보호한 상태에서 실제 엄정하게 처리된 사건 결과를 정기적으로 공유하여 대학의 강력한 문제 해결 의지를 보여주어야 한다.

② 2차 피해 방지 및 신고자 보호 체계의 정비

피해 신고 시 신원이 보호될 것이라는 긍정적 믿음(24.8%)이 현저히 낮은 수준이다. 사건 접수 즉시 피해자와 가해자를 공간적·업무적으로 철저히 분리하고, 조사 과정에서 발생할 수 있는 소문 유포나 처분 이후 발생할 수 있는 보복 가해 등 2차 피해를 유발한 행위자에 대해 원 사건과 분리하여 별도의 엄중 징계 절차를 밟는 등 피해자 보호 조치의 실효성을 엄격히 담보해야 한다.

③ 형식적 교육 탈피, '실무 중심' 및 '대상 맞춤형(Targeted)' 예방 교육 도입

기존의 형식적인 법정 의무 교육의 틀에서 벗어나, 구성원들의 요구가 가장 높았던 ▲유형별 실제 징계 양정 사례 ▲사건 처리 및 구체적 신고 절차 ▲피해자 보호 대응 방법을 중심 내용으로 개편해야 한다. 더불어 조직 내 지위와 역할을 고려한 대상별 맞춤 교육이 필요하다. 일반 직원에게는 '상호 존중 및 수평적 갈등 관리(회색지대 판단 기준)'를, 교수 및 부서장(리더 그룹)에게는 '위계에 의한 권력 남용 방지 및 관리자 책임'을 중점적으로 교육해야 한다.

④ 취약 집단(조교 등) 밀착 모니터링 및 정기적인 실태 진단

통계 데이터를 통해 학내에는 성격이 다른 두 가지 사각지대가 존재함이 확인되었다. 첫째, 피해 발생률이 높고 위계 구조에 가장 취약한 '조교' 집단이다. 이들을 대상으로 한 사적 용무 강요 등을 원천 차단할 수 있는 맞춤형 보호 대책이 필요하다. 둘째, 구제 시스템에 대한 신뢰도가 학내에서 가장 낮게 나타난 '연구원' 및 '산학협력단' 그룹이다. 이들은 전반적인 부서 조직

문화 만족도와는 별개로, 피해 신고 시 신원 보호에 대한 긍정적 믿음이 10%대(연구원 17.9%, 산학협력단 13.3%)에 불과했다. 따라서 이들 사각지대 구성원들이 신분 노출이나 2차 피해의 부담 없이 고충을 공유할 수 있도록 정기적인 '익명 조직 문화 진단(Pulse Survey)'이나 대상별 심층 면접(FGI)을 실시하여 촘촘한 안전망을 확충해야 한다.

⑤ 수평적 갈등 관리를 위한 '동료 간 존중 문화' 확산 및 인권센터-옴부즈퍼슨 연계 강화

본 조사 결과, 직장 내 괴롭힘의 주된 가해자는 상급자(20%)보다 '동료(60%)'인 것으로 나타났다. 이는 괴롭힘이 단순한 상하 위계에 의한 권력 남용을 넘어, 업무 수행 과정에서의 수평적 갈등과 사생활 간섭에서 비롯되고 있음을 시사한다. 따라서 중대 비위 행위에 대해 엄정하게 조사하고 대응하는 인권센터의 역할과 더불어, 사전 갈등 중재 기구인 '옴부즈퍼슨(Ombudsperson)' 제도와의 유기적인 투트랙(Two-track) 연계가 필수적이다. 공식적인 징계 절차에 앞서 동료 간의 일상적인 마찰을 옴부즈퍼슨을 통해 조기 중재하여 관계 회복을 돕고, 나아가 학내 전반에 〈수평적 존중 문화〉를 정착시키기 위한 실천 캠페인을 적극적으로 전개해야 한다.

부록 2025년 한양대학교 ERICA 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 실태조사 설문지

안녕하세요, 한양대학교 ERICA 인권센터입니다.

본 설문은 한양대학교 ERICA 캠퍼스 내 직장 내 괴롭힘과 성희롱·성폭력 실태를 파악하여, 모든 구성원이 존중받고 안전하게 근무할 수 있는 조직문화를 조성하기 위한 기초 자료로 활용하고자 실시됩니다.

응답해 주신 모든 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 따라 철저히 익명으로 처리되며, 응답 결과는 오직 통계 및 정책 수립 목적으로만 활용됩니다.

정확한 정보를 수집하여 실질적인 대안이 마련될 수 있도록, 성실한 답변을 부탁드립니다. 여러분의 소중한 목소리가 존중받는 조직 문화를 만드는 첫걸음입니다.

- **소요 시간** : 약 10~15분
- **조사 대상** : 한양대학교 ERICA 소속 직원 및 연구원 (계약직 포함), 조교
- **조사 기간** : 2025년 8월 5일(화) ~ 2025년 8월 13일(수)

Part 1 | 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력의 이해

설문 응답에 앞서, 직장 내 괴롭힘과 성희롱·성폭력의 정의 및 대표적인 사례를 안내해 드립니다. 아래 내용을 읽고 각 행위의 의미를 명확히 이해하신 후 설문에 참여해 주시기 바랍니다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의와 예시

▶ 정의 (근로기준법 제76조의2)

"직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위"를 의미합니다.

▶ 핵심 판단 기준

① 지위 또는 관계의 우위를 이용했는가? (상급자, 다수, 신분 등)
② 업무의 적정 범위를 넘었는가? (업무와 무관하거나 과도한 요구 등)
③ 신체적·정신적 고통 또는 근무 환경 악화를 유발했는가?

▶ 대표적인 예시

- (정신적 공격) 동료들 앞에서 특정인의 업무 역량이나 인격에 대해 모욕적인 언사를 하거나 비난하는 행위
- (과도한 업무 부여) 정당한 이유 없이 감당하기 어려운 수준의 업무를 주거나, 휴일·야간 근무를 지속적으로 강요하는 행위
- (업무상 불이익) 합리적 이유 없이 중요한 업무 정보나 의사결정 과정에서 배제시키거나, 허드렛일만 맡기는 행위
- (사적 용무 지시) 개인적인 일(자녀 숙제, 이사 등)을 대신 처리하도록 강요하는 행위
- (집단 따돌림) 식사나 회식 자리에서 의도적으로 배제하거나, 업무적으로 고립시키는 행위
- (사생활 침해) 개인의 연애사나 가족 관계 등 사적인 영역에 대해 지나치게 묻거나 소문을 퍼뜨리는 행위

2. 성희롱 및 성폭력의 정의와 예시

▶ 성희롱의 정의 (남녀고용평등법 제2조)

"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 것"을 의미합니다.

▶ 성폭력의 정의 (성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조)

성폭력은 성희롱을 포함하는 더 넓은 개념으로, 상대방의 의사에 반하여 가해지는 모든 성적 행위를 의미합니다. 강제추행, 강간뿐만 아니라 통신매체를 이용한 음란행위, 불법 촬영 등 성적 자기결정권을 침해하는 모든 행위가 포함됩니다.

▶ 대표적인 예시

- (언어적 행위) 음담패설, 외모나 신체에 대한 성적인 비유나 평가, 사적인 성생활에 대해 묻는 행위
- (시각적 행위) 음란한 사진이나 동영상을 보여주거나 게시하는 행위, 의도적으로 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위
- (육체적 행위) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체 접촉, 안마나 마사지를 강요하는 행위, 회식 자리에서 술을 따르도록 강요하는 행위
- (기타 행위) 사적인 만남이나 교제를 지속적으로 요구하는 행위, SNS나 메신저를 통해 성적 굴욕감을 주는 메시지를 보내는 행위

Part 2 | 실태조사 설문 문항

[PART 1: 직장 내 괴롭힘 경험]

1. 귀하는 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 내에서 직장 내 괴롭힘을 직접 경험한 적이 있습니까? 필수

① 예 (→ 2번 문항으로 이동)　② 아니오 (→ 6번 문항으로 이동)

2. (1번에 '예'라고 답한 경우) 경험한 괴롭힘의 유형을 모두 선택해 주십시오. 필수

① 폭언, 욕설, 위협 등 정신적 공격
② 정당한 이유 없는 업무 배제 또는 과소업무 부여
③ 감당하기 어려운 수준의 과도한 업무 지시
④ 개인적인 심부름 등 사적 용무 지시
⑤ 집단 따돌림, 의도적 소외
⑥ 사생활에 대한 지나친 간섭이나 소문 유포
⑦ 업무 성과나 능력의 부당한 불인정 또는 폄하
⑧ 기타 (자유롭게 기술: _____)

3. (1번에 '예'라고 답한 경우) 괴롭힘 행위자는 주로 누구였습니까? (주된 행위자 1명 기준) 필수

① 직속 상급자(부서장, 팀장 등)　② 타 부서 상급자
③ 동료(직급 무관)　④ 하급자
⑤ 교수　⑥ 기타 (자유롭게 기술: _____)

4. (1번에 '예'라고 답한 경우) 괴롭힘을 경험했을 때 어떻게 대처하셨습니까? 가장 가까운 것 하나를 선택해 주세요. 필수

① 별다른 대처 없이 참고 넘어갔다.
② 개인적으로 해결하려고 시도했다(가해자에게 중단 요청 등).
③ 동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다.
④ 대학 내 공식 기구(인사팀, 인권센터 등)에 상담 또는 신고했다.
⑤ 외부 기구(고용노동부, 교육부 등)에 상담 또는 신고했다.

5. (4번에서 ①을 선택한 경우) 대처하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까? 필수

① 신고해도 해결될 것 같지 않아서
② 신고 후 겪게 될 불이익(보복, 관계 악화 등)이 두려워서
③ 어떻게 대처해야 할지 절차를 잘 몰라서
④ 당시에는 직장 내 괴롭힘이라고 명확히 인지하지 못해서
⑤ 기타 (자유롭게 기술: _____)

6. 귀하는 최근 2년 동안 동료가 직장 내 괴롭힘을 당하는 것을 목격한 적이 있습니까? 필수

① 예 (→ 7번 문항으로 이동)　　② 아니오 (→ 8번 문항으로 이동)

7. (6번에 '예'라고 답한 경우) 목격하신 괴롭힘의 유형이나 상황을 구체적으로 서술해 주십시오. 필수

(자유롭게 기술: _____)

[PART 2: 성희롱·성폭력 경험]

8. 귀하는 최근 2년 동안 한양대학교 ERICA 내에서 성희롱 또는 성폭력을 직접 경험한 적이 있습니까? 필수

① 예 (→ 9번 문항으로 이동)　　② 아니오 (→ 13번 문항으로 이동)

9. (8번에 '예'라고 답한 경우) 경험한 성희롱·성폭력의 유형을 모두 선택해 주십시오. 필수

① 외모나 신체에 대한 성적 비유나 평가
② 음담패설, 성적인 농담
③ 사적인 만남이나 데이트의 지속적인 강요
④ 술자리에서 술을 따르도록 강요하거나 옆에 앉히는 행위
⑤ 불필요한 신체 접촉(어깨, 등, 손 등)
⑥ SNS나 메신저를 통한 성적 메시지나 이미지 전송
⑦ 기타 (자유롭게 기술: _____)

10. (8번에 '예'라고 답한 경우) 성희롱·성폭력 행위자는 주로 누구였습니까? (주된 행위자 1명 기준) 필수

① 직속 상급자(부서장, 팀장 등)　　② 타 부서 상급자
③ 동료(직급 무관)　　④ 하급자
⑤ 교수　　⑥ 기타 (자유롭게 기술: _____)

11. (8번에 '예'라고 답한 경우) 피해를 경험했을 때 어떻게 대처하셨습니까? 가장 가까운 것 하나를 선택해 주세요. 필수

① 별다른 대처 없이 참고 넘어갔다.
② 개인적으로 해결하려고 시도했다(가해자에게 중단 요청 등).
③ 동료나 상사 등 주변에 도움을 요청했다.
④ 대학 내 공식 기구(인사팀, 인권센터 등)에 상담 또는 신고했다.
⑤ 외부 기구(고용노동부, 교육부, 경찰, 성폭력상담소 등)에 상담 또는 신고했다.

12. (11번에서 ①을 선택한 경우) 대처하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까? 필수

① 신고해도 해결될 것 같지 않아서
② 신고 후 겪게 될 불이익(소문, 2차 가해 등)이 두려워서
③ 어떻게 대처해야 할지 절차를 잘 몰라서
④ 당시에는 성희롱이라고 명확히 인지하지 못해서
⑤ 기타 (자유롭게 기술: _____)

13. 귀하는 최근 2년 동안 동료가 성희롱·성폭력을 당하는 것을 목격한 적이 있습니까? 필수

① 예 (→ 14번 문항으로 이동)　　② 아니오 (→ 15번 문항으로 이동)

14. (13번에 '예'라고 답한 경우) 목격하신 성희롱·성폭력의 유형이나 상황을 구체적으로 서술해 주십시오. 필수

(자유롭게 기술: _____)

[PART 3: 조직 문화 및 대응 시스템에 대한 인식]

15. 다음 각 항목에 대해 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크(V)해 주십시오. 필수

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
귀하가 소속된 부서/연구실은 상호 존중하는 문화가 정착되어 있다.					
귀하가 소속된 부서/연구실은 수평적인 의사소통이 잘 되는 편이다.					
귀하가 소속된 부서/연구실에서는 괴롭힘·성희롱이 발생했을 때 피해자 편에서 문제를 해결하려는 경향이 있다.					
우리 대학 리더 그룹(고위직, 부서장 등)은 괴롭힘·성희롱 문제 발생 시 해결 의지가 강하다고 생각한다.					

16. 학내 직장 내 괴롭힘 예방 교육에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까? 필수

① 전혀 효과적이지 않다
② 별로 효과적이지 않다
③ 보통이다
④ 대체로 효과적이다
⑤ 매우 효과적이다

17. 학내 성희롱·성폭력 예방 교육에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까? 필수

① 전혀 효과적이지 않다
② 별로 효과적이지 않다
③ 보통이다
④ 대체로 효과적이다
⑤ 매우 효과적이다

18. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육의 실효성을 높이기 위해, 향후 교육 내용에 가장 포함되거나 강화되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 1순위_____, 2순위_____ (1순위, 2순위는 각각 다른 항목에 응답/총 6개 항목) 필수

① 실제 발생 사례 중심의 구체적인 내용
② 가해자에 대한 징계 수위 및 구체적인 신고 절차 안내
③ 관리자/리더 직책자의 역할과 책임에 대한 심화 교육
④ 피해자 보호 및 2차 피해 예방을 위한 대응 방법
⑤ 토론, 역할극 등 참여형·체험형 교육 방식 도입
⑥ 괴롭힘·성희롱 여부가 불분명한 '회색지대' 상황에 대한 판단 기준

19. 귀하는 직장 내 괴롭힘·성희롱 피해 발생 시 어디에, 어떻게 도움을 요청해야 하는지 알고 있습니까? 필수

① 전혀 모른다
② 들어본 적은 있지만, 자세히는 모른다
③ 어느 정도 알고 있다
④ 매우 잘 알고 있다

20. 귀하는 우리 대학 '인권센터'가 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제의 공식적인 신고 및 상담 창구라는 것을 알고 계셨습니까? 필수

① 전혀 모르고 있었다.
② 들어본 적은 있지만, 자세히는 몰랐다.
③ 어느 정도 알고 있었다.
④ 매우 잘 알고 있었다.

21. 대학 인권센터가 제 역할을 다하기 위해 가장 우선적으로 강화해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 1순위_____, 2순위_____ (1순위, 2순위는 각각 다른 항목에 응답/총 5개 항목) 필수

① 신고·상담 절차의 간소화 및 접근성 향상: 온라인/모바일 등 보다 쉽고 편리하게 접근할 수 있어야 한다.
② 인권센터의 독립성 및 공정성 강화: 어떠한 압력에도 흔들리지 않고 공정하게 사건을 처리할 것이라는 신뢰를 주어야 한다.
③ 사건 처리 과정의 투명한 안내: 신고 후 진행 상황에 대해 피해자가 충분히 인지할 수 있도록 공유해야 한다.
④ 적극적인 피해자 보호 및 지원: 신고로 인한 불이익이나 2차 피해가 발생하지 않도록 실질적인 보호 조치를 강화해야 한다.
⑤ 인권센터의 역할과 기능에 대한 적극적인 홍보: 구성원들이 인권센터의 역할을 명확히 알고 필요할 때 이용할 수 있도록 알려야 한다.

22. 귀하는 피해 신고 시 당사자 신원이 보호되고 불이익이 없을 것이라고 얼마나 믿으시나요? 필수

① 전혀 믿지 않는다
② 별로 믿지 않는다
③ 보통이다
④ 믿는 편이다
⑤ 매우 믿는다

23. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 문제 해결을 위해 대학이 가장 우선적으로 강화해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? 1순위_____, 2순위_____ (1순위, 2순위는 각각 다른 항목에 응답/총 5개 항목) 필수

① 가해자에 대한 엄중한 징계 및 제재
② 피해자 보호 및 2차 피해 방지 절차 강화
③ 실효성 있는 예방 교육 확대(리더 직책자 교육 포함)
④ 신뢰할 수 있는 신고 및 상담 창구의 적극적인 홍보와 운영
⑤ 건강한 조직 문화를 만들기 위한 전사적 캠페인

24. 더 안전하고 평등한 근무 환경 조성을 위해 제언하고 싶은 내용이 있다면 자유롭게 작성해 주십시오. (선택 사항)

(_____)

[PART 4: 응답자 기본 정보]

아래 내용은 통계 목적으로만 사용되며, 개인을 식별하는 데 사용되지 않습니다.

25. 귀하의 소속은 어디에 해당하십니까? 필수

① 단과대학
② 대학본부(부총장 직속, 기획처, 국제처, 총무관리처 등)
③ 부속기관(학술정보관, 국제교육원, 창의인재원, 사회교육원 등)
④ 부설기관(사업단, 부설연구소 등)
⑤ 산학협력단
⑥ 기타 (_____)

26. (25번에서 ①을 선택한 경우) 소속 단과대학을 기입해 주십시오. 필수

(_____)

27. (25번에서 ②, ③, ④, ⑤ 를 선택한 경우) 소속 부서를 기입해 주십시오. 필수

(_____)

28. 귀하의 신분은 무엇입니까? 필수

① 직원 ② 연구원 ③ 조교 ④ 기타 (_____)

29. 귀하의 고용 형태는 무엇입니까? 필수

① 정규직 ② 계약직

30. 귀하의 성별은 무엇입니까? 필수

① 남성 ② 여성

31. 귀하의 연령대는 무엇입니까? 필수

① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대

2025년 한양대학교 ERICA

직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 실태조사

발행일 2026년 1월
발행처 한양대학교 ERICA 인권센터
연구책임 김병준 교수 (인권센터 부센터장)
연구지원 홍정현, 한지혜, 최인혜 (이상 인권센터)
통계분석 세울통계리서치
디자인 디자인엔
주소 경기도 안산시 상록구 한양대학로 55, 한양대학교 ERICA
연락처 031-400-4311 / ehrc@hanyang.ac.kr
누리집 https://ehrc.hanyang.ac.kr