



젠더이슈

조직문화는 안녕하십니까?

지난 달 29일故이예림 중사를 성추행한 가해자에게 징역 7년형이 확정되었습니다. 이에림중사는 부대선임에게 지속적인 성희롱피해를 겪었고 이를 신고한 후에도 부대원들에게서 2차 피해를 입어 결국 극단적 선택을 하게 되었습니다.

이에 공군은 성희롱을 예방하기 위한 다양한 방안을 마련하였고 있고 특별히 '군대 내 조직문화의 취약성'을 점검하고

개선방안을 도출하기 위한 연구를 추진한다고 밝혔습니다. 직장 내 성희롱 사건의 발생 원인 중 가장 근본적 원인인 불평등한 조직문화에 주목한 것입니다.

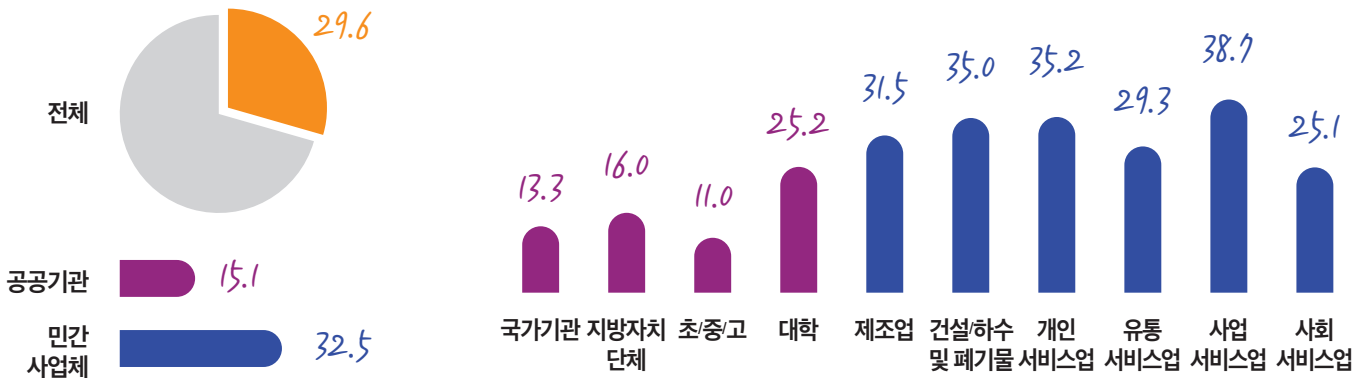
우리사회는 평등한 조직문화를 만들기 위한 노력이 필요합니다. 이에 이번 젠더이슈톡톡 14호에서는 직장내 조직문화에 대한 인식을 살펴보고 평등한 조직문화를 갖기 위한 방법을 살펴보았습니다.

01

직장 내 조직문화에 대한 인식

'우리직장은 출산휴가 및 육아휴직을 자유롭게 사용하기 어렵다'

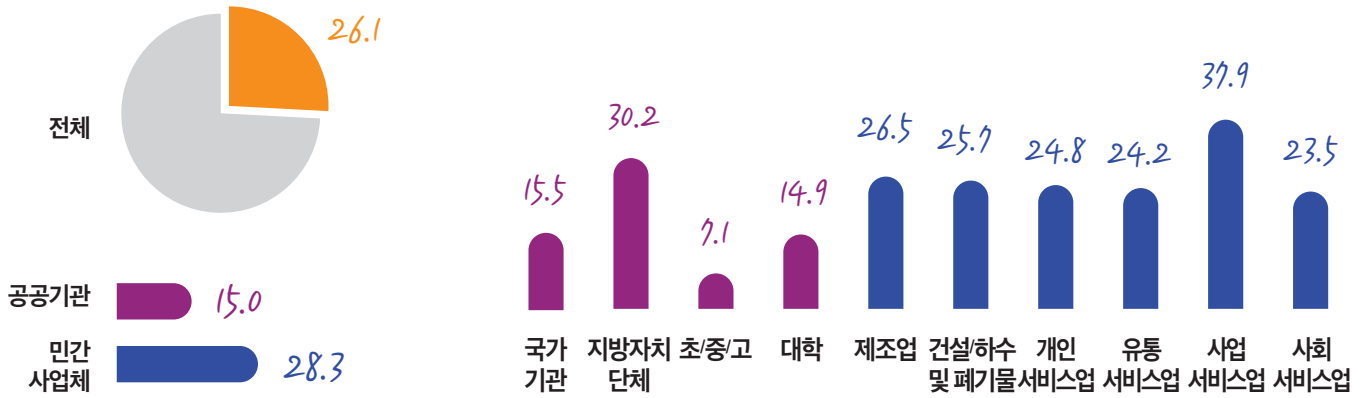
- 전체 응답자의 29.6%가 '그렇다(약간그렇다+매우그렇다)'고 응답함
- 근무하는 기관유형에 따라서 공공기관은 15.1%(그렇다)인 것에 비해 민간사업체는 32.5%가 '그렇다'고 응답함
- 공공기관 유형별로는 대학이 25.2%로 가장 높았고, 민간사업체 업종별로는 사업서비스업이 38.7%로 가장 높게 나타남



[그림1] '그렇다(약간그렇다+매우그렇다)' 응답 비율 ①

‘우리 직장은 회식 등 업무시간 외의 모임에 꼭 참석해야 하는 분위기이다’

- 전체 응답자의 26.1%가 ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’고 응답함
- 근무하는 기관유형에 따라서는 공공기관은 15.0%가 ‘그렇다’고 응답한 것에 비해 민간사업체는 28.3%가 ‘그렇다’고 응답함
- 공공기관 유형별로는 지방자치단체가 30.2%로 가장 높았고, 민간사업체 업종별로는 사업서비스업이 37.9%로 가장 높게 나타남

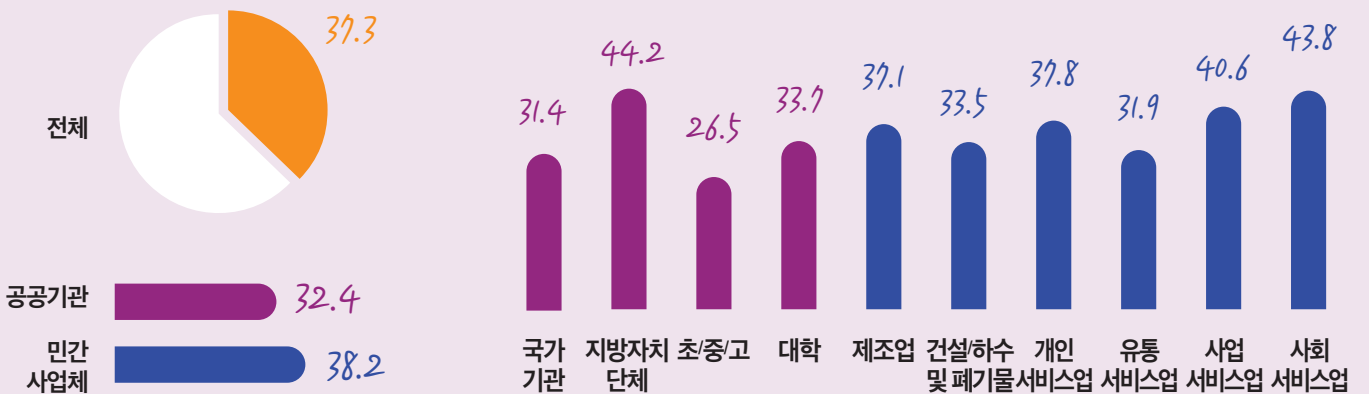


[그림2] ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’ 응답 비율 ②

● 공공기관 ● 민간사업체
출처 성희롱실태조사(여성가족부, 2021)

‘우리 직장 구성원들은 연애, 결혼 등 사생활에 관해 묻는데 거리낌이 없는 편이다’

- 전체 응답자의 37.3%가 ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’고 응답함
- 근무하는 기관유형에 따라서 공공기관은 32.4%가 ‘그렇다’고 응답하였고 민간사업체는 38.2%가 ‘그렇다’고 응답함
- 공공기관 유형별로는 지방자치단체가 44.2%로 가장 높았고, 민간사업체 업종별로는 사회서비스업이 43.8%로 가장 높게 나타남

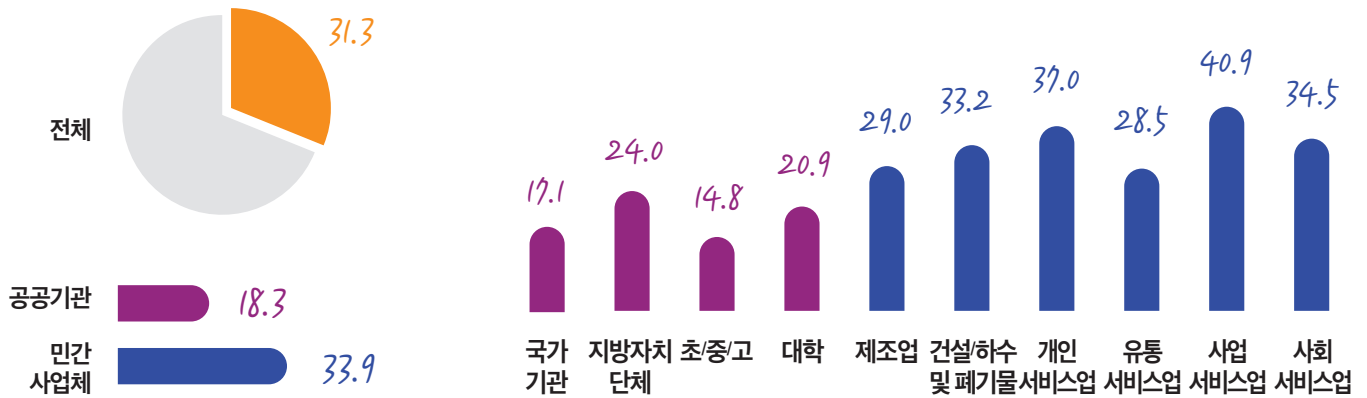


[그림3] ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’ 응답 비율 ③

● 공공기관 ● 민간사업체
출처 성희롱실태조사(여성가족부, 2021)

‘우리 직장에서는 구성원들끼리 업무시간 외에 사적인 연락을 자주 주고받는 편이다’

- 전체 응답자의 31.3%가 ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’고 응답함
- 근무하는 기관유형에 따라서 공공기관은 18.3%가 ‘그렇다’고 응답하였고 민간사업체는 33.9%가 ‘그렇다’고 응답함
- 공공기관 유형별로는 지방자치단체가 24.0%로 가장 높았으며, 민간사업체 업종별로는 사업서비스업이 40.9%로 가장 높게 나타남

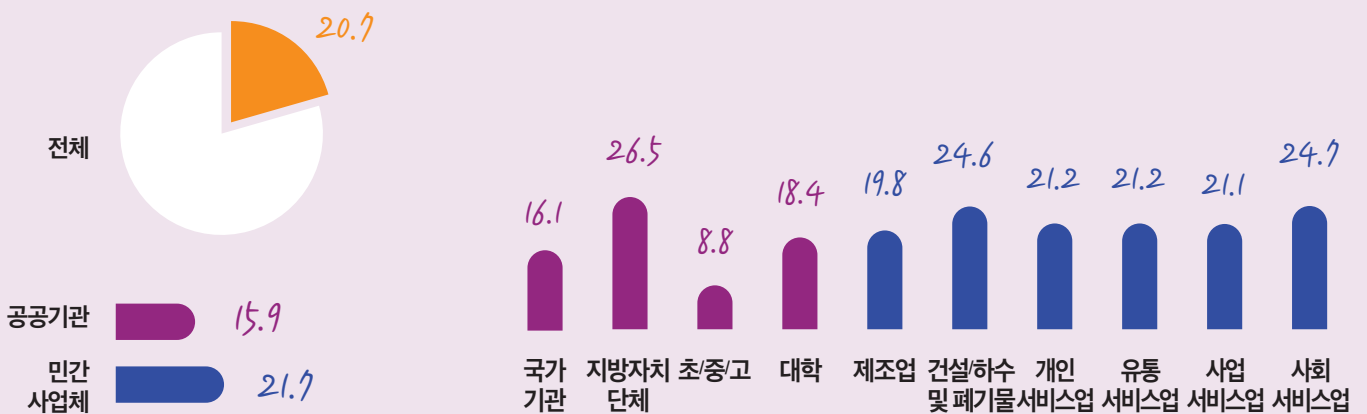


[그림4] ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’ 응답 비율 ④

● 공공기관 ● 민간사업체
출처 성희롱실태조사(여성가족부, 2021)

‘우리 직장에서는 성차별이나 성희롱 등의 고충을 제기하면 오히려 손해 보거나 불이익을 당할 것 같다’

- 전체 응답자의 20.7%가 ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’고 응답함
- 근무하는 기관유형에 따라서 공공기관은 15.9%(그렇다)인 것에 비해 민간사업체는 21.7%가 ‘그렇다’고 응답함
- 공공기관 유형별로는 지방자치단체가 26.5%로 가장 높았고, 민간사업체 업종별로는 사회서비스업이 24.7%로 가장 높게 나타남



[그림5] ‘그렇다(약간그렇다+매우그렇다)’ 응답 비율 ⑤

● 공공기관 ● 민간사업체
출처 성희롱실태조사(여성가족부, 2021)

- 복장이나 외모를 언급하거나 평가하는 일이 자주 있다.
- 나이, 결혼, 아이와 관련된 질문을 당연하게 던지는 편이다.
- 연애나 사생활에 관심을 두거나 조언을 하는 편이다.
- 나이가 어리거나 연차가 낮으면 반말을 사용하는 편이다.
- 성적 농담이나 음담패설이 분위기를 띄우기에 좋다고 생각한다.
- 가벼운 스킨십 정도는 친밀함의 표현으로 받아들인다.
- '여자가', '남자가'로 시작하는 말들이 자주 오간다.
- 주요업무를 여성/남성으로 나누는 편이다.
- 손님이 오면 음료 준비는 여성이나 신입사원이 한다.
- 회식자리에서 술을 억지로 권하거나 원치 않는 술잔을 받은 적이 있다.
- 회식자리에서 여성과 남성을 가까이 끼워 앉히는 일이 있다.
- 회식에는 모두 참여해야 한다는 암묵적인 규칙이 있다.
- 회식이 자주 2차, 3차로 이어진다.
- 성희롱 등 직장에서 생기는 불편함을 이야기하기 어렵다.
- 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 적 없거나 매년 받지 않는다.
- 직장 내 성희롱 예방교육에 사장님은 참여하지 않는다.
- 직장 내 성희롱 예방교육 자료가 사업장에 없거나 여부를 모르겠다.
- 직장 내 성희롱 관련 지침이 사업장에 없거나 여부를 모르겠다.
- 사업장에서 성희롱 문제가 발생했을 때 잘 처리될 수 있을지 모르겠다.

체크 항목이 많을수록 직장 안에서 누군가가 불편을 겪고 있을 확률이 큼니다.

0개 : 훌륭해요

1~5개 : 더 분발이 필요해요

6~10개 : 의식개선이 필요해요

11개 이상 : 매우 위험해요

출처: 일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요(서울직장성희롱성폭력예방센터)

1 말할 수 있는 공간

변화는 '모두'가 안전하게 말할 수 있을 때 시작된다.

2 익숙한 것을 낯설게 보기

누군가에게 당연한 것이 누군가에게는 당연하지 않을 수 있다.

3 허용되는 것과 허용되지 않는 것을 살펴보기

조직 안에서 무엇이 되고 무엇이 안 되는지 점검해 보아야 한다.

4 진정한 소통

의미를 잘 전달하기 위한 말하기와 의미를 놓치지 않는 듣기가 되는 것이 소통이다.

5 결과보다는 과정

결과에 도달하기 위한 과정 속에서 일어난 모든 구성원의 노력.

6 신뢰

'우리는 같은 팀이다'라는 신뢰 속에서 변화가 만들어진다.

7 공유

각자 조직문화를 어떻게 생각하고 있는지 공유하고 서로 맞춰갈 수 있어야 한다.

8 서로를 살피기

구성원이 '일'만 하는 존재로 인식하지 않고 살펴볼 때 평등한 조직문화가 만들어진다.

9 서로의 대나무숲

구성원들과 솔직하게 이야기 할 수 있어야 조직문화는 변할 수 있다.

10 모두의 책임과 몫

모두가 조직문화를 만들어가는 당사자이며 책임이 있다.

11 지속적인 점검과 반영

구성원들은 조직문화에 대해서 꾸준히 점검하고 바꿔나가야 한다.

출처: 누가 만들어주면 좋겠지만 누가 만들어줄 수 없으니 내가 만드는 조직문화(한국여성민우회)