



the global voice of
the legal profession

Us Too?

법조계 직장 내 괴롭힘과 성희롱 실태

법조계 직장 내 괴롭힘과 성희롱 실태에 관한 세계
최대 규모의 설문 조사를 바탕으로 한 보고서

응답자 수:
135 개국
6,980명



법조계에 만연한 직장 내 괴롭힘
여성 응답자 2명 중 1명 /
남성 응답자 3명 중 1명이

직장 내 괴롭힘을 경험했다고 응답

설문 조사 언어:
영어, 스페인어
등 6개 언어



흔하게 발생하는 직장 내 성희롱
여성 응답자 3명 중 1명 /
남성 응답자 14명 중 1명이

직장 내 성희롱을 경험했다고 응답

응답자: 변호사, 사내
변호사, 사법부 및
공공기관 법조인 등

응답자 구성:



67% 여성 32% 남성 0.2% 제3의 성 (non-binary/self-defined)

법조계 다양한 분야에 종사하는 응답자로 구성됨



응답자의 직장 중 53%는 직장 내 괴롭힘과 성희롱 관련 사내 규정을 가지고 있으며 22%는 관련 교육을 실시하고 있지만, 보다 더 많은 조치가 필요함.



낮은 사건 보고 비율

직장 내 괴롭힘 사건의 57%와 성희롱 사건의 75%는 관련 부서에 보고되지 않음



사건 보고 비율이 낮은 이유

- 가해자의 지위
- 부정적 영향에 대한 두려움
- 이미 직장 내 일반적인 문제로 인식됨



직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 사내 규정과 교육은 기대보다 낮은 효과를 보이고 있음.

사내 규정과 교육이 있는 직장에 근무하는 응답자 역시 관련 규정과 교육이 없는 직장에 근무하는 응답자와 마찬가지로 괴롭힘과 성희롱을 경험하는 것으로 나타남.

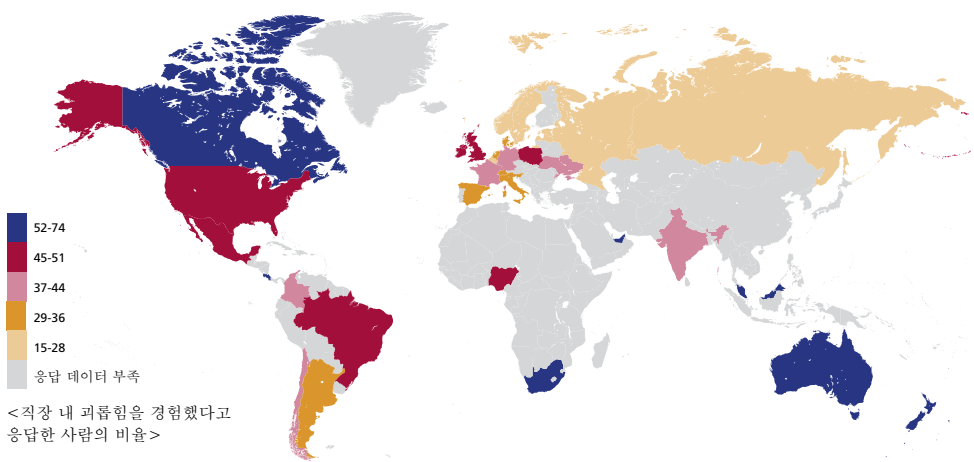
직장 내 괴롭힘과 성희롱 피해자는 그 직장을 떠나는 경향이 있음.

직장 내 괴롭힘을 경험한 응답자 중 67%와 직장 내 성희롱을 경험한 응답자 중 37%가 퇴사를 했거나 고려 중인 것으로 나타남.

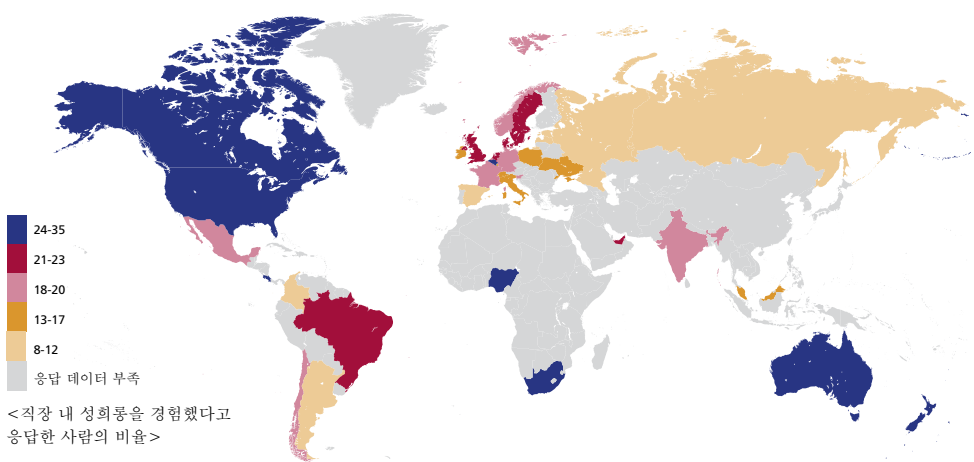


직장 내 괴롭힘과 성희롱의 국가별 실태

괴롭힘



성희롱



※ 위 그래프는 성별 가중치를 적용한 데이터를 바탕으로 함.

대응 방안 제안

1. 문제에 대한 인식 제고

법조계에 만연한 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대해 문제의식을 가지고 이러한 인식을 공유하는 것이 변화를 위한 첫걸음이 될 것임.

2. 관련 사내 규정과 기준 검토 및 실행

직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대응하는 사내 규정과 정책은 적절히 활용되고 있지 않으며 효과도 미미하므로 보다 더 효과적인 규정과 정책을 세워 적극적으로 실행하는 것이 필요함.

3. 정기적인 맞춤형 교육 실시

효과적인 교육을 통해 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 발생 비율을 낮출 수 있음. 직장 내 관련 교육을 실시하는 것이 보편화되어야 함.

4. 문제에 대한 대응 방안 및 정보 공유

효과적으로 실행된 대응 방안을 법조계 내외에 공유한다면 보다 더 효율적으로 직장 내 괴롭힘과 성희롱 문제를 근절할 수 있을 것으로 기대됨.

5. 주인의식을 바탕으로 한 적극적인 문제 해결 노력

법조계 모든 구성원들이 함께 주인의식을 가지고 적극적으로 문제 해결에 동참하는 것이 필요함.

6. 정보 수집과 투명한 공개

직장 내 괴롭힘과 성희롱 문제의 성격과 영향, 또 얼마나 만연한 지에 대한 정보가 충분하지 않으므로 관련 정보를 수집하고 투명하게 공개하는 것이 문제 해결에 도움이 될 것으로 기대됨.

7. 유연한 보고 시스템 구축

설문 조사 결과, 법조인들은 사건 발생 시 또는 그 이후에도 직장 내 괴롭힘과 성희롱 피해 사실을 보고하지 않는 경향이 있는 것으로 나타남. 기존 보고 시스템을 개선하고, 새로운 시스템을 시도해 보면서 피해자를 배려하는 유연한 보고 시스템을 구축하는 것이 중요함.

8. 낮은 연령대의 법조인들의 문제 해결 참여 독려

낮은 연령대의 법조인들은 특히 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 위협에 노출되어 있음. 이들이 문제 해결 방안을 모색하고 보다 나은 근무환경을 조성하는 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 독려하는 것이 중요함.

9. 넓은 맥락에서의 문제 인식

직장 내 괴롭힘과 성희롱 문제는 정신적 건강 악화, 직장에 대한 낮은 만족도, 다양성에 대한 낮은 포용력 등과의 상관관계를 함께 고려하여 넓은 맥락에서 인식되어야 함.

10. 대응 모멘텀 유지

변화는 필연적으로 나타나는 것이 아니므로 모든 구성원, 직장 및 단체가 함께 직장 내 괴롭힘과 성희롱 근절을 위해 노력해야 함.