



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별
의식에 관한 연구

손 열

제주대학교 대학원

행정학과

2024년 2월



중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식에 관한 연구

이 논문을 행정학 석사 학위논문으로 제출함

손열




제주대학교 대학원

행정학과

지도교수 김주경

손열의 행정학 석사 학위논문을 인준함

2024년 2월

심사위원장 김형아 
위원 황은진 
위원 김주경 



A Study on the Gender Discrimination Consciousness of Chinese Women at Work

YUE SUN

(Supervised by Professor Ju-kyong Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the
requirement for the degree of Master of Public
Administration

2024.2

This thesis has been examined and approved

.....
.....
.....

Department of Public Administration

GRADUATE SCHOOL

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경	1
제2절 연구의 목적	2
제3절 연구의 범위 및 방법	3
제4절 연구의 기대효과	3
제5절 연구의 흐름도	5
제2장 이론적 배경	6
제1절 중국 직장 여성의 현황	6
1. 중국 여성의 고용 상황	6
2. 2022년 중국 여성 직장 현황 조사 보고서	7
3. 중국 직장 여성의 권익 보호를 위한 법률과 정책	9
제2절 성차별에 대한 이해	10
1. 성차별의 개념	10
2. 성차별의 유형	10
3. 직장중의 성차별	11
4. 사회학과 경제학 성차별에 대한 이해	11
제3절 직장 성차별 의식의 영향요인	12
1. 고용 차별	12
2. 승진 차별	13
3. 임금격차	14
4. 직종분리	15
5. 복리 후생	16
6. 직장 환경	17
제4절 선행연구 검토	18
제3장 연구의 설계	21

제1절 연구모형의 설계	21
1. 연구모형 설정	21
2. 연구의 대상 및 표본특성	22
제2절 연구의 방법 및 측정항목	23
1. 연구의 방법	23
2. 측정항목의 구성	23
제4장 실증분석 결과	26
제1절 기초통계 분석 결과	26
제2절 교차분석	31
1. 연령기준 교차분석 결과	31
2. 학력 기준 교차분석 결과	37
3. 근무연한 기준 교차분석 결과	43
제3절 다중회귀분석 결과	50
1. 측정도구의 신뢰도 및 타당성 검증	50
2. 다중회귀분석 결과	51
제5장 결론	53
제1절 연구의 요약	53
제2절 정책 제언	54
제3절 연구의 한계	56
참 고 문 헌	57
1. 국내문헌	57
2. 해외문헌	59
3. 인터넷 자료	59
ABSTRACT	60
[부록]	62

< 표 목 차 >

<표 3-1> 표본의 인구·사회학적	22
<표 3-2> 측정항목	24
<표 4-1> '성차별 의식' 설문결과	26
<표 4-2> '고용 차별' 설문결과	27
<표4-3> '승진 차별' 설문 결과	28
<표4-4> '임금격차' 설문 결과	28
<표 4-5> '직종분리' 설문결과	29
<표 4-6> '복리 후생' 설문결과	30
<표 4-7> '직장환경' 설문결과	30
<표 4-8> 성차별 의식과 관련한 연령교차분석 결과	31
<표 4-9> 고용차별과 관련한 연령교차분석 결과	32
<표 4-10> 승진차별과 관련한 연령교차분석 결과	33
<표 4-11> 임금격차와 관련한 연령교차분석 결과	33
<표 4-12> 직종분리와 관련한 연령교차분석 결과	34
<표 4-13> 복지후생과 관련한 연령교차분석 결과	35
<표 4-14> 직장환경과 관련한 연령교차분석 결과	36
<표 4-15> 성차별 의식과 관련한 학력 교차분석 결과	37
<표 4-16> 고용차별과 관련한 학력 교차분석 결과	38
<표 4-17> 승진차별과 관련한 학력 교차분석 결과	39
<표 4-18> 임금격차와 관련한 학력교차분석 결과	39
<표 4-19> 직종분리와 관련한 학력교차분석 결과	40
<표 4-20> 복지후생과 관련한 학력 교차분석 결과	41
<표 4-21> 직장환경과 관련한 학력교차분석 결과	42
<표 4-22> 성차별 의식과 관련한 근무연한 교차분석 결과	43
<표 4-23> 고용차별과 관련한 근무연한 교차분석 결과	44

<표 4-24> 승진차별과 관련한 근무연한 교차분석 결과	45
<표 4-25> 임금격차와 관련한 근무연수 교차분석 결과	45
<표 4-26> 직종분리와 관련한 근무연한 교차분석 결과	46
<표 4-27> 복지후생과 관련한 근무연한 교차분석 결과	47
<표 4-28> 직장환경과 관련한 근무연한 교차분석 결과	48
<표 4-29> 신뢰성 검증결과	50
<표 4-30 > 상관관계 분석 결과	51
<표 4-31> 다중회귀분석 결과	51

<그림 목 차>

[그림 1-1] 연구의 흐름도	5
[그림 2-1] 1990~2019년 15~64세 여성의 노동참여율(%)	7
[그림 3-1] 연구모형	21

국 문 초 록

중국 여성의 직장 내 성차별 문제는 오래전부터 주목받아 왔다. 중국은 경제·사회적으로 엄청난 발전을 이뤘지만 성평등은 여전히 시급히 해결해야 할 문제다. 직업 분야에서 여성은 승진 기회, 급여 수준, 취업 기회, 직장 문화 등 남성 동료에 비해 불평등한 대우를 받는 경우가 많다.

첫째, 성 역할에 대한 중국 전통 문화의 고정관념은 여전히 존재하며, 이는 직장에서 여성의 지위에 대한 고용주와 동료의 인식에 영향을 미칠 수 있다. 둘째, 법과 정책이 성차별에 대한 타격을 강화하고 있지만, 실제 여성들은 직업 발전에 여전히 여러 가지 장애물에 직면해 있다. 여기에는 승진 차별, 급여 불공정, 승진 기회 감소 등의 문제가 포함되지만 이에 국한되지는 않는다.

지난 몇 년 동안 여성의 직장 내 차별에 대한 논의가 점점 더 주목을 받았고, 소셜 미디어와 사회 운동은 성 평등에 대한 대화를 촉진했다. 그러나 보다 효과적으로 정책을 수립하고 변화를 촉진하며 여성에게 보다 공정하고 평등한 작업 환경을 제공하기 위해서는 직장에서 중국 여성의 성차별에 대한 인식과 감정에 대한 심층적인 이해가 여전히 필요하다.

따라서 본 연구의 목적은 직장에서 중국 여성의 성차별 의식을 체계적으로 연구하고, 문제의 본질을 깊이 파헤치며, 중국 직장에서 성평등과 여성 직업의 발전을 촉진하기 위한 가능한 해결책을 제시하는 것이다. 이를 위해 중국 직장 여성 316명을 대상으로 한 설문 결과를 활용하여, 중국 여성들이 직장 성차별 인식에 영향을 미치는 요인을 실증 분석하였다. 연구모형으로는 독립변수로 '고용차별', '승진차별', '임금격차', '복지후생', '직종분리', '직장환경'을 설정하였으며, 종속변수로는 '성차별 의식'을 설정하고 다중회귀 분석모형을 활용하여 실증 분석하였다. 분석결과 고용차별, 직종분리는 직장 성차별 인식에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 근무연수는 여성의 직장 내 성차별 의식에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 분석 결과를 바탕으로 직장 내 성평등 촉진을 위한 정책 제언을 하였다.

주제어: 직장 성차별, 여성, 양성 평등

제1장 서론

제1절 연구의 배경

2010년, 중국여성연맹과 국가통계국이 공동으로 실시한 제3차 중국 여성의 사회적 지위 조사에 따르면, 여성의 72% 이상이 '성별로 인해 채용되거나 승진하지 않는' 차별 현상을 분명히 인식하고 있었다. 도시지역에서는 '80대' 여성이 이를 차별로 여기는 비율이 약 75%로, 동년대의 남성보다 2%포인트 가까이 높았을 뿐 아니라 '50대' 및 '60대' 여성보다도 3%포인트 가까이 높았다. 여성의 75% 이상이 결혼, 출산으로 인한 해고에 대해 차별을 인식하고 있으며, 고교 이상 교육을 받은 70대 및 80대 여성은 남성보다 차별에 대해 더 많이 인식하고 있는 것으로 나타났다. '80대' 여성 중에서도 고등교육을 받은 여성은 '성별 때문에 채용되거나 발탁되지 않는다.'와 '결혼, 출산 때문에 해고된다.'는 차별에 대한 인식이 각각 14개, 12%포인트 이상 높았다.

성별 경쟁에서 여성의 생명 의식이 끊임없이 각성함에 따라, 남아선호라는 전통적 사상의 속박은 현대사회에서 끊임없이 도전과 타파를 받았으며, 여성의 지위는 이전보다 크게 개선되었으며, 합법적인 권리도 끊임없이 인정되고 존중되었다. 입법적 관점에서 보면, 유엔은 1979년 성차별을 없애고 여성의 지위를 향상하는 것을 목적으로 하는 「여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐 협약」을 공포하였다. 2000년 유엔은 성평등을 촉진하고 여성에게 권리를 부여하는 것을 사회발전의 중요한 지표로 삼았고, <중국 여성 발전개요(2001-2010)>에서도 여성의 고용률과 생존 발전환경 수준을 남녀평등과 중등 수준 사회 건설의 중요한 지표로 삼았다. 조직 기구의 관점에서 보면, 중국에서는 건국 초기부터 여성연합회가 결성되었고, 1988년에는 여성 청년위원회가 결성되었으며, 이후 '여성 아동 공작위원회'가 결성되었다. 중국은 입법부터 집권까지 여성의 권리를 보호할 것을 견지하고 있다.

그러나 문화와 사회 관념 등의 요인으로 인해 서방 국가나 중국에서도 사회의 외침이 어떻든 간에 남녀 양성 모두 결국 진정한 의미에서 평등을 실현하지 못하고 있다. 통념상 남성은 리더십과 기술을, 여성은 가사와 자녀 양육에 적합하다고 여겨진다. 이런 관념은 직장에서도 나타난다. 직장 성차별은 종종 고용주나 경영진이 남성 직원을 고용하거나 승진시키거나 남성 직원에게 더 높은 임금과 더 많은 승진 기회를 주는 경향이 있지만 여성 직원에게는 그렇지 않다. 게다가 경제체제 전환과 글로벌 경제위

기 등 여러 요인이 복합적으로 작용하면서 중국의 고용률은 하락세를 보였다. 2021년 8월 중국은 인구 및 가족계획법을 다시 개정했고, 세 자녀 정책 도입으로 여성의 취업 이슈가 다시 도마 위에 올랐다. 실업 문제가 중요한 사회 문제로 대두되면서 여성의 실업률은 꾸준히 상승하고 여성의 평등한 고용에 대한 목소리도 높아지고 있다.

제2절 연구의 목적

직장에서 성차별은 광범위한 관심과 연구를 불러일으킨 일반적인 문제이고 이러한 차별은 여성의 직업 발전과 개인의 성장에 부정적인 영향을 미쳐 여성이 직장에서 부당한 대우를 받고 자신의 능력과 잠재력을 발휘하지 못하게 한다. 본 논문은 중국 여성을 대상으로 설문조사를 실시하여 여성의 직장 현황과 차별 대우를 조사하고, 여성의 직장 내 현황을 분석하여 합리적인 해결책을 제시한다. 아울러 본 논문은 직장 내 성차별이라는 음성적인 문제를 가시화하여 직장 내 성차별 문제의 중요성에 대한 인식을 제고하는 것을 목적으로 한다. 또는 정책적 측면, 법률적 측면, 사회경제적 문화적 측면에서 직장 내 성차별을 개선할 수 있는 방법을 찾도록 노력한다. 사회 전체의 성평등 의식을 촉진하고, 취업 분야에서 남성과 평등한 권리를 얻는 것은 여성의 지위가 상승하고, 여성의 사회상이 변화되는 중요한 경로이며, 여성이 취업 성차별을 받을 때 명확하고 효과적인 법적 보장이 있어야만 더욱 자유롭게 재능을 발휘하고, 자아를 발전시킬 수 있으며, 점점 더 많은 여성이 직장에서, 사회에서 역할을 할 수 있을 때, 여성에 대한 고정관념이 점차 없어질 것이다. 출산 촉진 정책의 시행으로 고용은 여성에게 재정적 독립과 인격적 독립을 가져올 수 있으므로, 여성 노동자는 자신의 경쟁력을 높이고 혼인으로 인한 취업 성차별을 피하기 위해 결혼과 출산 의향이 자연스럽게 감소하며, 비혼과 불임 여성의 비율이 상승할 것이며, 따라서 혼혼과 출산 상황이 여성의 고용을 저해하는 걸림돌이 되지 않도록 해야 여성의 출산 의향이 상승하고, 우리나라의 현재 인구 고령화 문제를 완화할 수 있다.

제3절 연구의 범위 및 방법

본 연구의 범위는 중국 산둥성 칭다오에서 일하는 중국 여성을 대상으로 직장 내 성차별에 영향을 미치는 요인을 설문조사를 통해 분석하고자 한다. 산둥성 칭다오에서 일하는 중국 여성을 대상으로 하는 이유는 산둥성은 중국에서 두 번째로 인구가 많은 성이며 칭다오는 산둥성의 중요한 경제 중심지이며 이 지역에서 일하는 여성들은 산둥성과 그 경제 발전 정도가 상대적으로 높은 도시를 대표할 수 있기 때문이다. 한편 칭다오시는 대도시로서 전국의 다양한 업종과 직업에서 온 여성들을 끌어들였다. 칭다오시의 여성을 조사함으로써 다양한 산업과 직위의 관점과 경험을 얻을 수 있어 중국 여성이 직장에서 직면할 수 있는 성차별 문제를 보다 포괄적으로 조사할 수 있다.

이를 위해 본 연구에서는 다양한 연구 방법론을 활용하였다. 우선, 정성적 연구 방법으로는 기존의 선행연구 및 이론을 검토하였다. 이를 토대로 연구모형을 설정하고 설문지를 구성하기 위한 목적이다. 둘째, 정량적 연구 방법을 사용하여 설문 조사를 수행했다. 산둥성 칭다오에서 일하는 중국 여성을 대상으로 한 설문조사를 통해 직장 내 성차별에 미치는 영향요인을 도출하였다. 본 연구에서는 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 주요 연구방법으로 사용하였으며, 신뢰성 검증, 요인분석(factor analysis), 상관분석, 기초통계분석, 교차분석 등의 연구방법도 수행하였다.

제4절 연구의 기대효과

본 연구는 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식을 깊이 탐구하고 그 영향요인을 분석하는 것을 목적으로 한다. 중국 산둥성 칭다오에서 일하는 여성에 대한 설문조사와 다중회귀분석을 통해 본 연구는 다음과 같은 효과를 얻을 것으로 기대된다.

1) 성차별 문제에 대한 인식 증진: 설문지를 통해 중국 직장 내 성차별 문제에 대한 인식과 이해를 높일 수 있을 것으로 기대된다. 여성이 근무 환경에서 직면하는 성별 편견과 불평등을 밝히는 것은 이 문제에 대한 사회적 관심을 불러일으키고 변화와 발

전을 위한 조치를 촉진하는 데 도움이 될 것이다.

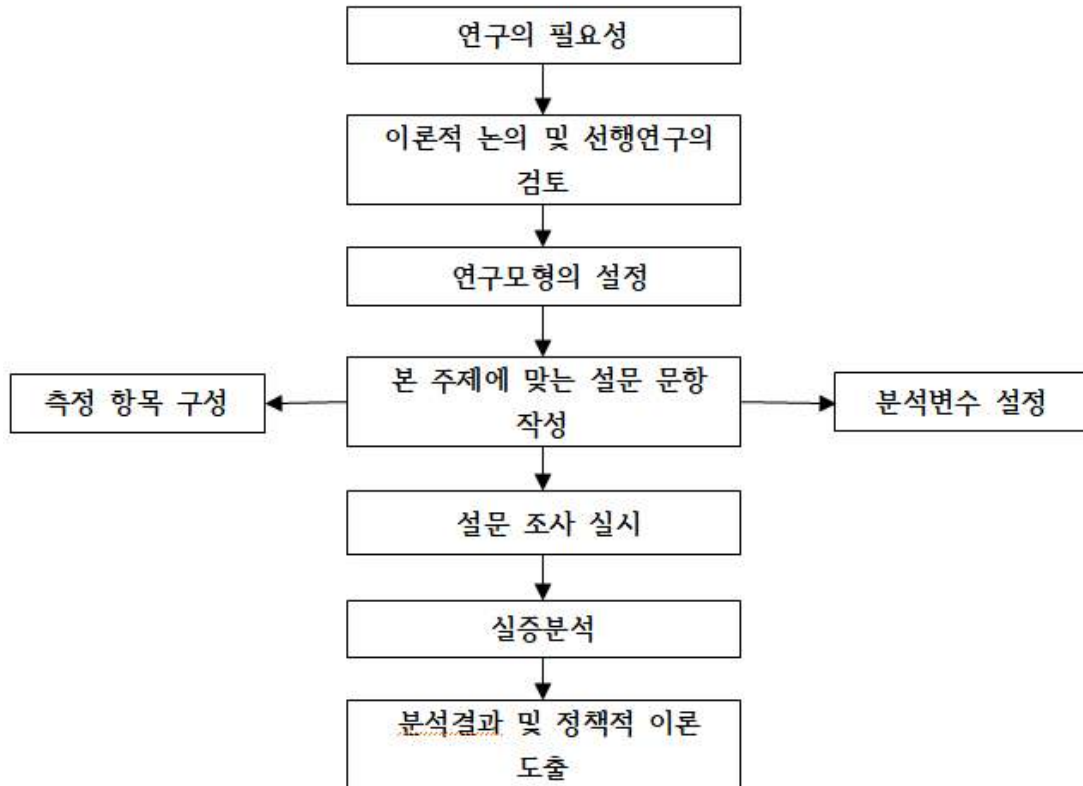
2) 정책 및 실천에 대한 조언 제공: 이 연구의 결과는 정책 수립 및 시행 조치의 기초를 제공할 수 있다. 직장에서 여성에 대한 성차별의 영향 요인을 밝혀냄으로써 정부와 기업의 의사 결정 참고 자료를 제공하고 성평등과 공정한 직업 기회를 촉진하기 위한 관련 정책의 수립 및 개선을 촉진할 수 있다.

3) 대중의 의식과 사회적 논의에 기여: 본 연구는 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 문제를 밝혀냄으로써 대중의 관심을 불러일으키고 성평등 문제에 대한 논의를 실증적으로 지원하며 조직과 개인이 성차별과 불평등을 해소하기 위한 적극적인 조치를 취하도록 독려할 수 있을 것으로 기대된다.

4) 학술 연구 영역 확장: 중국 여성의 직장 내 성차별 의식 연구를 통해 학계에 새로운 연구 분야와 화두를 제공할 것으로 기대된다. 이것은 더 많은 학자들이 성 평등과 직장 다양성에 관심을 갖도록 자극하고 관련 연구의 발전을 더욱 촉진할 수 있다.

제5절 연구의 흐름도

<그림 1-1>연구의 흐름도



제2장 이론적 배경

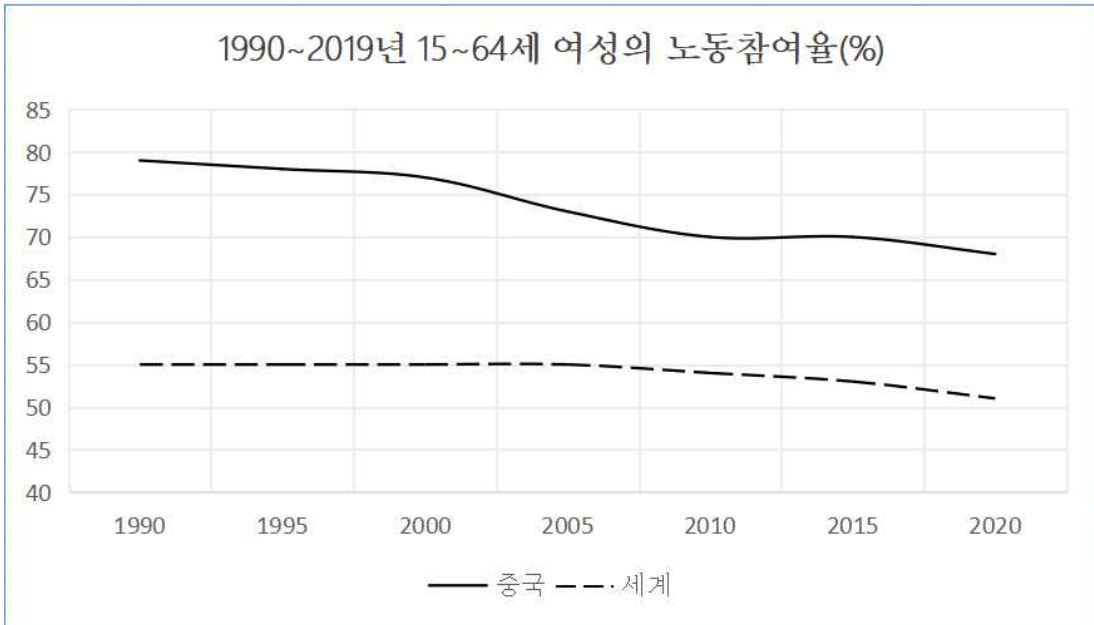
제1절 중국 직장 여성의 현황

1. 중국 여성의 고용 상황

2019년 9월 중국 국무원 신문판공실이 발표한 '신중국 70년 여성 사업의 발전과 진보' 자료에 따르면 중국 사회 전체 취업자 중 여성이 40% 이상을 차지했다. 중국의 개혁개방 40여 년 동안 국가의 경제사회가 비약적으로 발전함에 따라 여성의 고용선택이 더욱 다양해지고 창업의 길이 더욱 넓어졌으며 취업과 창업의 수가 크게 증가하였다. 2017년 중국의 여성 취업자 수는 3억4000만 명으로 1978년에 비해 2배 증가했다. 2019년 중국 인력자원사회보장부 등 9개 부처는 '채용행위 추가규범화 및 여성 고용촉진에 관한 고시'를 발표하여 시행해서는 안 되는 6가지 고용성 차별행위를 명확히 하고, 다부처 합동면담, 시장감독, 사법구제의 3가지 구제채널을 구축 및 개선하여 여성의 평등한 고용권 보장을 위한 강력한 지원을 제공하였다. 2017년 중국 공공경제기업과 기관의 여성 전문기술인력은 1529만7000명으로 48.6%를 차지해 1982년보다 9.5%포인트 증가했다. 중국 전국여성연합은 10만 명 이상의 여성 전자상거래 리더를 양성하고 1,500만 명 이상의 여성을 소득 증대로 이끌었으며 초기에 '인터넷+여성 창업' 서비스 시스템을 형성하여 여성이 집 밖에 나가지 않고 편리하고 효율적인 취업 서비스를 누릴 수 있도록 했으며 인터넷 분야 창업자 중 여성이 55%에 달했다.

오랫동안 중국 여성의 노동 참여율은 세계 평균보다 높았다. <그림2-1>는 1990년부터 2019년까지 중국의 15세에서 64세 사이의 여성 노동 참여율과 세계 평균의 비교이다.

<그림 2-1>1990~2019년 15~64세 여성의 노동참여율(%)



출처: 세계은행 홈페이지

1990년부터 2020년까지 중국 여성의 노동 참여율이 세계 평균보다 10~20%포인트 이상 높았음을 알 수 있다.

그러나 지난 30년 동안 중국 여성의 노동 참여율은 1990년 79.39%에서 2019년 68.57%로 감소하는 추세를 보였다. 여성의 노동참여율이 떨어지는 이유는 단순히 여성이 주부가 되기 때문이 아니라 경제전환, 육아책임 증가, 노동시장 성차별, 여성의 교육연수가 보편화되면서 직장가입이 늦어진 탓도 있다.

2. 2022년 중국 여성 직장 현황 조사 보고서

지난 1년 동안 직장 여성의 권익 보호는 사회 각계의 높은 관심을 받았다. 새로 개정된 중국 여성권익보호법은 직장 내 성희롱의 예방과 처리를 더욱 개선하고, 고용주가 구인할 때 여성 구직자의 결혼과 출산 상황을 더 묻고 조사하는 것을 금지한다. 상하이시는 여성 노동자의 권익 보호를 위한 특별 단체 계약의 새로운 버전을 제정하여 여성 노동자의 임신 및 출산 검사를 노동 시간에 포함시켰고 심천은 여성의 평등한 지위를 보장하기 위해 규범 문서인 '성평등 검토 메커니즘'을 발표했다.

2023년 봄 채용시즌은 경기가 풀리면서 구직 열기가 다시 높아지면서 여성들이 직

장에서도 막강한 실력과 영향력을 과시하고 있다. 세계경제포럼이 발표한 '2023년 세계 성별 격차 보고서'에 따르면 중국 여성은 63.73%의 노동 참여율로 세계 주요 경제권 중 1위를 차지해 47.29%의 국제 평균을 훨씬 웃돌았다. 2023년 중국의 남녀 성별 노동 참여율 격차는 14.43%포인트로 좁혀진다. 여성 노동자는 우리나라가 사회주의 현대화 국가를 전면적으로 건설하는 중요한 힘이 되었다. 점점 더 많은 여성들이 직장에서 기회를 얻고 성공하기 시작하면서 직장에서 '그녀의 힘'이 부상하는 추세를 보이고 있다. 최근 중국지식런 채용 홈페이지에서 '2022 중국 여성 직장 현황 조사 보고서'를 발표했는데, 이는 직장 발전, 결혼 및 육아 가족, 직장 성평등 차원에서 직장 여성의 생존 및 발전 상황을 통찰하여 직장 성평등을 더욱 촉진하고 여성이 직장 병목 현상을 돌파하고 자신의 가치를 더 잘 실현하도록 돕는 것을 목표로 한다. 이 보고서를 통해 다음과 같은 발견을 얻었다.

급여는 2022년 직장 여성의 평균 월급이 8,545위안으로 2021년 같은 기간보다 여성 임금 상승률이 5%로 직장 남성의 임금 상승률보다 약간 높았고, 여성 소득의 30% 이상이 전체 가구 소득의 40% 이상을 차지했다. 여성의 임금이 빠르게 늘어나는 것은 그만큼 직장에서 여성의 가치를 인정받고 있어 남녀 간 소득격차가 더 줄어들 것으로 보인다.

직장 내 성불평등의 원인에 대해서는 여성의 62.3%가 출산이 여성의 부담이라고 답해 남성의 28.1%보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 남성 직원 중에는 '고질적인 봉건사상'이 성별 차이 등을 유발한다는 응답이 41.5%로 가장 높았고, '사회적 분업'이 33%로 뒤를 이었다.

직장 여성 복지도 개선됐다. 직장인의 50%는 출산휴가, 수유휴가 등 여성전용휴가를 제공한다고 답해 전년 대비 42.8%를 웃돌았고, '여성용 유연근무제', '직업발전계획' 등 각종 정책과 혜택을 누린다고 답한 직장인은 2021년에 비해 증가했다.

산업 간 성별 장벽이 완화되기 시작했지만 여성 근로자의 고용이 많은 산업에서는 여전히 여성의 전반적인 임금 수준이 낮고 성별 임금 격차가 높은 경우가 있다. 2021년에도 교육훈련업, 전문서비스업, 제약·의료업 등 여성 종사자의 60% 이상이 성별 임금 격차가 가장 큰 3대 업종으로 남아 있다. 동시에 교육훈련 산업에서 성별 임금 격차는 52.7%로 2020년보다 10% 가까이 벌어져 전체 산업 중 1위를 차지했다. 여성 비중이 상대적으로 낮은 자동차와 기계 제조업의 성별 임금 격차는 20% 미만이었다.

3. 중국 직장 여성의 권익 보호를 위한 법률과 정책

중국 여성권익보호법 제5장 노동 및 사회권익보호에 관한 법률조항은 다음과 같이 분류할 수 있다.

1) 노동권 및 사회보장권 보장

국가는 여성이 남성과 동등한 노동권과 사회 보장권을 향유하도록 보장한다.

각급 정부와 관련 부서는 고용 보장 정책을 개선하고 고용 성차별을 예방 및 시정하며 여성을 위한 공정한 고용 환경을 조성하고 필요한 지원을 제공해야 한다.

2) 고용주 행동 규정

사업주는 모집과정에서 성별을 한정하거나 여성 구직자의 결혼·출산 실태를 문의하거나 조사하는 등 성차별 행위를 하여서는 안 된다.

고용주는 여직원을 채용할 때 근로계약을 체결하고 여직원의 특별보호조항을 포함하여야 하며, 여직원의 결혼 및 출산을 제한하는 내용을 규정해서는 안 된다.

3) 평등한 보수와 승진

남녀의 동일노동 동일임금을 시행하고 여성은 복지혜택 측면에서 남성과 동등한 권리를 누린다.

승진, 승진, 전문기술직 평가, 직무, 훈련 등의 방면에서 남녀평등의 원칙을 견지하여야 하며 여성을 차별해서는 안 된다.

4) 특별 보호 및 복지

여성은 생리기, 임신, 출산 및 수유 중에 특별한 보호를 받는다.

임신 중 고용주는 여직원의 임금과 복리후생을 낮추어서는 안 되며, 여직원의 승진, 승진 등을 제한해서는 안 된다.

임신 중 여성 근로자가 법에 따라 휴식 휴가를 누릴 수 있도록 직원 출산 휴가 제도를 구축한다.

또한 <중화인민공화국 고용촉진법 제3장 제27조는 국가가 노동에 있어서 여성과 남성의 평등한 권리를 보장한다고 규정하고 있다. 고용주는 직원을 채용할 때 국가에서 규정한 여성에게 적합하지 않은 직종이나 직위를 제외하고는 성별 때문에 여성 고용을 거부하거나 고용 기준을 높일 수 없다. 여성 근로자를 고용할 때 근로계약서에 결혼이나 출산을 제한해서는 안 된다.

제2절 성차별에 대한 이해

1. 성차별의 개념

1981년 공포된 <여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약> 제1조는 정치·경제·사회·문화·시민 또는 기타 분야에서 여성의 결혼 여부에 관계없이 남녀평등을 기초로 여성의 인권과 기본적 자유를 방해·박탈·제한하거나 성차별에 의한 구분·배제·제한을 금지하고 있다. 즉 성별에 따라 개인의 사회적 지위·기회·처우에 영향을 주어서는 안 된다고 규정하고 있다. 성차별이란 통상 특정 성에 의해 부당한 대우와 억압을 받는 것을 포괄하는 용어로 역사, 사회문화, 법, 제도, 대인관계 등에서 생물학적 성에 기초하여 여성(남성)집단 또는 여성(남성) 개인에 대하여 사회적으로 가해지는 편견 또는 차별을 말한다(제갈돈, 2000).

2. 성차별의 유형

<여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약>에서 성차별은 직접적 차별과 간접적 차별의 두 가지 유형을 포함하고 있다. 직접적인 차별은 명백한 성 또는 성별 차이를 이유로 실시되는 차별이다. 채용과 승진 과정에서 여성을 부당하게 대우하고 채용이나 발탁을 거부하는 식이다. 법률, 정책, 방안 또는 조치가 표면적으로는 남성과 여성을 차별하지 않지만 실제로는 여성을 차별하는 효과가 있는 경우, 예를 들어 기업 직원 채용에서 특정 높이보다 높은 키를 요구하면 더 많은 여성이 조건에 부합하지 못할 수 있으며, 합리적인 이유 없이 이 조건을 지지하지 않으면 이러한 불공평한 조건은 간접 차별에 해당한다. 간접차별(암묵적 차별이라고도 함)은 특정 개인 또는 그룹을 비공개로 의도하지 않은 것처럼 불리한 상황에 두어 다른 조건이 동일한 상황에서 특정 요인(예: 성별, 인종 등)으로 인해 불공평하게 차별되는 행위를 말한다. 예를 들어, 일부 고용주는 구인 광고에 차별적인 규정을 두지 않지만 구인의 다른 부분에서 여성 구직자를 배제한다.

3. 직장중의 성차별

직장에서의 성차별은 직원이 직장에서 받는 차별 경험에 따라 크게 채용차별, 임금차별, 교육훈련차별, 업무배치차별, 승진차별, 해고차별 등으로 나눌 수 있다(김은혜·송건섭, 2015; 강지현, 2017; 조혜정 외, 2022). 노동시장에서의 차별은 채용, 승진, 근로조건, 교육훈련기회, 해고 등에서 나타나는 다양한 차별적 대우를 포함한다(윤자영, 2020). 한국의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률인 <남녀고용평등법> 제2조 제1호, 제11조 제1항에 따르면 '차별'은 정당한 사유 없이 남성 또는 여성만을 이유로 부당한 차별을 하는 것을 의미한다. 성별, 결혼, 가족 지위, 임신 또는 출산 등의 이유로 근로자를 해고하거나 해고하는 식이다. 1975년 영국의 성차별법은 여성이 취업 중 겪는 차별을 직간접으로 구분했다. 만약 고용주가 여성을 차별했다면, 고용인이 여성이라는 이유로 채용을 거부한 것은 직접적인 차별에 해당한다. 만약 고용주가 여성을 차별했다면, 고용인이 여성이라는 이유로 채용을 거부한 것은 직접적인 차별에 해당한다. 고용주의 채용요구가 표면적으로는 전체 근로자에게 적용되지만 실제로는 해당 조건에 해당하는 여성 근로자가 남성 근로자보다 훨씬 적은 양, 즉 표면적으로는 사용자 차별이 성별과 인과관계가 없지만 실제로는 여성이 차별받는 결과를 초래한다는 것이다. 그리고 고용주가 그 채용기준의 정당성과 합리성을 입증하지 못하면 간접차별이 성립한다.

4. 사회학과 경제학 성차별에 대한 이해

1) 사회학적 성차별

사회학적 관점에서 성차별은 개인의 행위일 뿐만 아니라 사회구조와 문화의 이면에 있는 현상이다. 사회학자들은 성차별이 사회구조와 문화시스템에 어떻게 깊이 내재되어 있는지에 주목하고 있으며, 남성과 여성의 사회적 정의는 가족, 교육, 노동시장 등 방면에서 광범위하고 심오한 영향을 미치고 있다.

성별에 대한 고정관념은 남성과 여성을 지나치게 단순화하고 고정관념으로 보는 사회학적 시각에서 성차별을 초래하기 쉽고, 특정 성별에 대한 과도한 일반화는 사회적으로 부당한 대우의 근간이 된다. 남녀 양성에 대한 사회의 고정관념이 차별적 성향을 띠게 될 때 '성별 고정관념'은 성별을 정확히 인지하는 데 심각한 장애가 되고 각

종 성차별적 관념과 행동을 유발한다(汤竹庭, 2009). 성별 연구가 심화되면서 차별적인 '성별 고정관념'이 심리적 문제일 뿐 아니라 윤리·도덕적 문제로 인식되기 시작했다. 차별적인 '성차별적 고정관념'이 심리활동에서 도덕적 차원으로 발전해 사회적 도덕규범으로서의 정체성을 획득하고, 사람들의 행동준칙으로서 사회의 모든 활동에 깊은 영향을 미치고 침투함으로써 근절하기 어려운 성인지 모델이 된 것이다.

2) 경제학적 성차별

경제학자들은 노동 시장에서 두 성의 차이를 분석할 때 일반적으로 공급과 수요의 두 가지 측면에서 조사합니다. 일반적으로 노동시장의 공급 측면에서는 양성 소득의 차이가 주로 생산성 차이로 인한 것으로 여겨진다(桂华, 2008). 이러한 생산성 차이는 개인의 교육 수준, 직업에 대한 선호도 및 업무 경험을 포함한 많은 요인에 의해 영향을 받을 수 있다. 수요 측면에서 성별 소득의 차이는 주로 시장에서 성차별적 행동 때문인 것으로 간주된다.

경제학의 관점에서 노동시장에 대한 차별은 "두 사람이 같은 생산성과 같은 근로조건에 대한 선호도를 가지고 있다면, 단지 그들이 인종, 연령, 성별 등 다른 그룹에 속해 있기 때문에 일자리를 얻을 기회, 얻을 수 있는 임금 소득, 승진 기회가 다르다."고 정의한다(谢嗣胜, 2005).

제3절 직장 성차별 의식의 영향요인

1. 고용 차별

채용 성차별은 채용 과정에서 지원자의 성별 때문에 차별적 행위를 하는 것을 말한다. 이러한 행동은 일반적으로 지원자의 실제 능력과 적성에 기반을 둔 것이 아니라 성별 고정관념이나 성별 편견에 기반을 두고 있다. 또 여성에 대한 고정관념과 편견에 기초한 차별은 여성들이 채용할 때 기회의 장벽이 되고, 나아가 그들의 진입 기회를 박탈할 수 있다.

채용 중의 성차별은 왕왕 다음과 같은 방면에서 나타난다. 첫째, 채용조건에 성별 한정자를 사용한다. '남성', '여성' 등의 한정어를 사용하여 특정 성별의 지원자만 채

용함을 명확히 한다. 둘째, 동일한 조건의 남성과 여성 지원자에게 다른 채용 조건을 설정한다. 예를 들어, 여성 지원자에게 더 높은 학력, 나이 또는 외모를 요구한다. 셋째, 여성 지원자에 대한 불합리한 업무를 요구한다. 예를 들어, 여성 지원자는 밤에 야근을 할 의향이 있거나 장시간 서 있어야 하는 업무를 감당할 수 있어야 한다. 넷째, 채용면접 과정에서의 성차별이 있다. 예를 들어 여성 지원자에게 가족, 결혼, 출산 등 사적인 질문을 하거나 여성 지원자의 외모, 복장 등에 더 많은 관심을 기울인다.

한국의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률인 <남녀고용평등법> 제7조, 제11조에 따르면 기업은 근로자를 모집 또는 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 되며, 그 직무를 수행할 때 불필요한 용모, 신장, 체중 등의 신체조건, 미혼조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. 기업도 직원을 채용할 때 여성 근로자의 혼인·임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결할 수 없다. 여성의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에서 부당한 차별을 받지 않도록 규정하고 있다(「대한민국헌법」 제32조 제4항). 그러나 채용 공정은 경쟁의 공정함을 의미하는 것이 아니라 사회 정의를 바탕으로 취약계층에 대한 배려와 연대를 고려해 부당한 위치와 행위를 바로잡아야 한다(신권철, 2018). 기존의 선입견과 편견을 바탕으로 하지 않고 직업능력만을 기준으로 고용함으로써 기존의 고정관념에 따른 한계를 효과적으로 해소하고 보다 능력과 적성에 맞는 인재를 채용함으로써 기업의 경영 효율성을 높이고 사회적 갈등 요인을 줄일 수 있다(이수연, 2015).

2. 승진 차별

직장에서의 성차별은 여성에 대한 직업 평가의 불공정 또는 편견과 그들의 직업 발달 및 승진 기회의 제한으로 나타날 수 있다. 승진 성차별은 직장에서 성별 때문에 승진을 부당하게 대우하는 현상을 말한다. 주로 남성보다 승진 기회가 적거나 승진 속도가 느리다. 기회 부족으로 여성들은 더 높은 직위로 승진하지 못하는 경우가 많아 더 나은 급여, 복지, 직업 발전 기회를 누리지 못하는 경우가 많다.

여성이 승진 과정에서 성차별을 받게 된 원인은 다음과 같다. 첫째, 여성의 생리적 특성과 가족 역할 기대는 출산과 가사 노동에서 더 많은 책임을 지게 한다. 이는 경력 단절, 낮은 노동생산성, 인적자본 투자 부족 등에서 불리하게 작용해 경력 승진

경쟁에서의 성적에 영향을 미친다. 둘째, 기업은 교육 및 승진 결정을 내릴 때 이윤 극대화를 추구하기 위해 비용 및 이익 분석을 수행한다. 여성 직원의 결혼 및 육아 이직 가능성이 높기 때문에 기업은 남성 직원에게 교육 기회를 제공하는 것을 선호하며 여성 직원의 발탁 비용은 남성보다 높고 수익은 남성보다 낮을 수 있다. 또 여성 근로자의 출산휴가 기간이 길수록 기업이 지불해야 하는 비용도 높아져 기업의 여성 인력 발탁은 이윤 극대화라는 목표와 상충될 수 있다. 정부는 남녀평등을 장려하기 위해 노력해왔지만 사회문화적으로 남녀평등의 개념이 완전히 실현되지 않고, 전통적인 성별 분업 모델이 뿌리 깊어 여성의 직업발전에 대한 기대치가 남성 기대치보다 현저히 낮다.

여성이 승진에서 성차별을 받는 것은 노동시장에서 남성과 공정한 경쟁을 하지 못하게 하고, 경제생활과 사회생활에서 여성의 약점을 강화한다. 장기간 경쟁의 열세에 놓이게 되면 여성의 열등감은 자기평가와 직업기대에 영향을 미쳐 성취동기와 진취성을 감소시키고 인적자본과 직업기능의 축적을 저해해 결국 여성의 재능을 충분히 발휘하지 못하게 된다. 또 승진에서의 성차별은 시장의 힘을 약화시키고 생산요소의 최적 배치를 제약하여 사회적 자원의 낭비를 초래한다. 과거에 비해 여성의 승진 차별은 줄어들고 있지만(윤자영, 2020) 사회의식과 관행 속에 남아 있는 여성의 성차별과 여성의 피해의식이 여성의 직장 내 승진에 어느 정도 영향을 미쳤다(제갈돈, 2000). 한국의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률인 <남녀고용평등법> 제10조에 따르면 조직은 근로자 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다. 양성평등 촉진은 여성차별 인식 개선, 여성 고위직 승진에 도움이 된다(서인석, 2020). 여성은 승진 과정에서 유리천장을 만나는 경우도 있다. 유리천장은 조직 내 능력 있고 출중한 사람들이 인종, 성별 등 보이지 않는 이유로 고위직을 맡기 어려운 현상을 말한다(박무규·강숙영, 2020). 따라서 성별 승진 격차를 줄이기 위해서는 여성의 인적 자본을 높이고 조직문화와 인사관리를 개선하는 등 종합적인 대책이 필요하다(변지현·오성수, 2022).

3. 임금격차

성별 임금격차는 남성과 여성근로자의 객관적인 근로능력의 차이에서 비롯되는 합리적인 임금의 격차와 단지 여성이라는 이유로 발생하는 임금의 성별 차이의 합으로 정

의된다(이각희, 2004). 세계경제포럼(WEF)이 발간한 '2021년 글로벌 성별격차 보고서'에 따르면 선진국과 저개발국을 막론하고 노동력 기회의 불평등 외에도 경제적 격차는 여전히 여성의 주요 관심 분야다. 많은 산업과 직업에서 같은 직급 내 여성의 평균 임금은 남성보다 낮다(염유식 외, 2021). 임금 격차(비슷한 직위에 있는 여성 임금 대비 남성 임금 비율)는 약 37%, 소득 격차(여성 임금과 비임금 소득 총액 대비 남성 임금과 비임금 소득 총액 비율)는 여전히 51%에 육박한다. 가장 잘한 나라인 스웨덴의 남녀 소득 격차는 여전히 약 18%다. 소득 격차가 큰 다른 선진국으로는 덴마크(38%), 프랑스(39%), 독일(30%), 미국(35%)이 있다. 전염병 발생 이후 노동력 참여의 성별 격차가 확대되었다(2021년 글로벌 성별격차 보고서, 2021). 이러한 차이는 일반적으로 여성의 능력이나 업무 수행이 남성보다 낮기 때문이 아니라 성별에 대한 편견과 고정관념에 기초한다. 이런 차별은 여성의 경제적 지위도 약해 남성과 동등한 사회적 지위나 자원을 얻을 수 없게 만든다. 한국의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률인 <남녀고용평등법> 제8조, 제9조에 따르면 기업은 동일 사업 내의 노동가치가 동일한 사업에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 하며, 기업은 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위하여 재화 또는 용자금을 지급하는 등의 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

4. 직종분리

노동시장에서 직종의 분포가 남성과 여성 노동자의 차이가 클 때, 즉 직종별로 한 직종의 남성과 여성이 차지하는 비율이 다른 직종의 남성과 여성이 차지하는 비율과 차이가 클 때 직업성 분리가 존재한다. 특정 문화 및 사회적 맥락에서 특정 직업은 남성 또는 여성의 영역으로 널리 인식되며 남성 또는 여성은 이러한 분야에서 직업을 갖거나 직업을 가질 가능성이 더 높다. 이러한 분리는 남녀의 직업적 성차별과 직장에서의 성 불평등으로 이어질 수 있다. 예를 들어 의사, 과학자, 엔지니어 등은 남성의 직업으로, 간호사, 교사, 비서 등은 여성의 직업으로 인식된다. 이러한 성별 직업 분리의 뿌리는 역사와 문화, 특정 직업에 필요한 기술과 특성에 대한 고정관념으로 거슬러 올라갈 수 있다.

직업별 성 분리는 수평분리와 수직분리로 구분되는데, 수평분리는 남성과 여성의 서로 다른 직업 간 분포를 나타내며, 수직분리는 같은 직업에서 특정 성별이 항상 높은

수준에 있을 수 있음을 나타낸다. 직종간 직종분리의 경우 직종별 임금수준 차이가 클 경우 이러한 직종분리는 남녀 임금 불평등으로 이어질 수 있다. 하지만 같은 직종 내 남녀 간 지위에 불평등이 있다면 이는 임금 불평등도 가져온다(염유식 외, 2021).

노동시장의 견지에서 보면 케네스 애로(1973)와 에드먼드 펠프스(1972)에 의해 개척된 통계적 차별 이론에 따르면 고용주는 노동자를 고르는 과정에서 노동자의 완전한 정보를 얻을 수 없어 실제 능력과 노동효율을 정확하게 평가하기 어렵고, 흔히 통계적 다수성의 원칙을 빌려 개인의 특성 대신 식별하기 쉬운 평균적인 특성으로 평가한다. 남성과 비교하여 여성은 결혼, 출산 등의 요인에 의해 휴가를 신청하거나 직업을 바꾸거나 심지어 사직하기 쉬우며, 직업 경력이 짧고 업무 경험이 적기 때문에 고용주의 고용 비용과 훈련 비용이 증가한다. 따라서 이익 극대화 차원에서 고용주는 남성을 선호하고, 여성은 경험이나 기술에 대한 요구가 낮고 대체성이 강한 하위 직위에 배치되어 직업적 성별 격리를 초래한다. 개인의 관점에서 볼 때 여성도 성역할 분업과 가족책임에 한정되어 인적자본을 더욱 높일 기회를 희생함으로써 보다 온당하고 인적자본에 대한 요구가 낮으며 가정생활의 균형을 맞출 수 있고 사회적 성의 기대에 더 부합하는 직업을 선택할 수 있다. 이것은 리스크가 더 크고, 업무 강도가 더 높으며, 인적 자본에 대한 요구가 더 높은 직업을 주로 남성들이 부담하게 하는데, 이는 직업의 성별 격리 정도를 심화시킬 것이다.

5. 복리 후생

직장 여성 복지제도는 육아휴직, 출산휴가, 육아기 근로시간 단축, 탄력근로, 직장 보육 시설 등 직장여성의 특수한 욕구를 충족시키고 일과 가정의 균형을 잘 맞출 수 있도록 돕기 위한 일련의 정책과 조치다. 기업복지는 기업이 제공하는 물질적, 정신적 서비스로 근로자의 요구를 충족시키고 직무만족도를 높이는 것을 목표로 하며, 효과적인 기업 복지제도는 근로자가 더 나은 근로조건을 조성하고 근로자가 자신의 업무에 더 집중할 수 있도록 하여 업무안정성과 생산성을 향상시킨다(문선희, 2013). 직장에서 좋은 보육시설을 갖추는 것은 여성의 고용안정에 긍정적인 영향을 준다(김정호, 2013). 한국에서 여성은 직장에서 임금 불평등, 직업 제한, 직업 발전 기회 제한 등 많은 불이익을 받는다. 이 때문에 정부와 기업은 직장에서 여성의 평등과 특별 대우나 복지를 촉진하기 위해 많은 조치를 취한다. 1995년 제정된 <여성발전기본법>

제3조는 남녀평등을 촉진하고 여성의 사회참여 확대 및 복지증진을 위한 '여성정책' '여성관련시설' 등의 정책을 담고 있다. 한국의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률인 <남녀고용평등법> 제18조에 따르면 국가는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 또 <중국 여성 권익 보호법> 제48조에 따르면 고용주는 결혼, 임신, 출산휴가, 수유 등으로 인해 여성 직원의 임금 및 복지 혜택을 낮추고 여성 직원의 전문 기술 직위 및 직무에 대한 승진, 승진, 평가를 제한하며 여성 직원을 해고하고 일방적으로 노동(채용) 계약 또는 서비스 계약을 해지해서는 안 된다.

6. 직장 환경

직장환경은 직장문화, 직업윤리, 시설, 인간관계 등 직장 내 분위기와 조건을 말한다. 좋은 직장 환경은 회사 또는 조직이 직원의 요구와 기대를 충족시켜 직원의 업무 성과와 삶의 질을 향상시킬 수 있는 안전하고 건강하며 적극적이고 지원적인 작업 환경을 조성하는 것을 의미한다. 여성에 대한 비우호적인 직장환경은 여성에 대한 차별과 편견이 존재해 여성이 직장에서 부당한 대우와 스트레스를 받게 한다. 여성에게 비우호적인 직장 환경은 다음과 같이 표현된다. 첫째, 여성 근로자가 술을 마시거나 불필요한 사교활동에 참여하도록 한다. 둘째, 여성 근로자에 대한 성차별이나 폭력, 예를 들어 언어적 성희롱, 신체적 위협 또는 성희롱 등이 있다. 셋째, 여성 노동자에 대한 차별적 평가, 그들의 업무와 능력의 비하, 그들의 견해와 의견 무시 등 성차별이나 폭력행위와 발언 등이 있다.

성차별적 조직문화가 존재할수록 여성 공무원들은 조직 내에서 불평등한 대우와 차별을 경험하게 되며, 이로 인해 이직 의사가 높아지는 것으로 나타났다(이승우, 남재성, 2020). 또 조직 내 성차별 인식은 여성의 집단자존감에 부정적인 영향을 미치며, 이는 성차별 인식이 증가할수록 더욱 강화된다. 즉, 성차별 인식을 해결하고 여성의 집단자존감을 높이기 위해서는 조직 문화와 인식 개선이 필요하다(원숙연, 최윤희, 2015).

제4절 선행연구 검토

여성 직장 내 성차별은 사회적으로 중요한 문제로 인식되어 왔으며, 이에 대한 다양한 선행연구들이 논의되고 있다. 여성들이 직장에서 받는 성차별은 고용, 승진, 임금, 직장 복지, 직종분리, 직장환경등에서 많이 나타난다. 다음은 여성의 직장 내 성차별에 관한 주요 선행 연구이다. 윤자영(2020)은 여성 임금 근로자의 직장 내 성차별 인식에 대해 기업 특성과 고용 형태를 중심으로 조사하였다. 이 연구는 대규모 기업에서 여성 근로자가 채용, 승진, 교육 및 해고 측면에서 여전히 일반적인 성차별 문제에 직면해 있음을 발견했다. 성차별적 관행이 여성 근로자의 인식과 경력 관리에 영향을 미치는 과정과 성별 격차의 원인도 밝혀냈다. 이러한 발견은 여성 노동력의 양과 질을 촉진하는 기반을 제공한다. 강민정 등 학자(2020)들은 중공업, 유통, 과학기술, 금융 및 보험업 4개 부문, 총 120개 기업의 남녀 근로자 1922명을 대상으로 직장문화의 특성과 성별 격차 수준 등을 조사해 분석하고, 직장문화 개선을 통한 성별 격차 해소를 위한 정책방안을 제시하였다. 조사 결과에 따르면 직종분리의 경우 중공업과 과학기술 분야에서는 직원과 대리급에서 여성이 차지하는 비율이 약 20%였으나 관리직급이 높아지면서 여성 비율이 크게 줄었다. 반면 유통업과 금융 및 보험업의 경우 직원과 대리급에서 여성의 비율이 50%에 달했으나 관리자급에서는 역전돼 남성의 비율이 증가했다. 고용차별의 경우 유통업과 금융 및 보험업에서 여성 합격자 비율이 높았고 과학기술 부문은 남성 합격자 비율이 높았다. 박은정(2022)은 채용 단계의 차별 해소를 돕기 위해 남녀고용평등법 제7조 시정제도를 검토했다. 연구는 관련법 등을 분석·검토해 남녀고용평등법 제7조에 대한 해석을 중심으로 논의했으며, 새롭게 도입된 성차별시정제도에 기초한 남녀고용평등법의 해석을 바로잡아 차별시정을 담당하는 주체의 성인지 감수성을 높일 필요가 있다. 이 논문은 채용 차별 문제를 해결하기 위해 시정 제도에 대한 이해와 실용화를 개선하는 것을 목적으로 한다. 이수연(2015)은 각종 고용 과정에서 발생하는 '성(性)을 이유로 한' 차별, 특히 가장 기초적인 단계에서 기회를 제한하는 '모집·채용' 부문에 대해 연구했다. 미국·영국·캐나다의 차별 개념과 판단 기준, 이를 예방하는 사례를 논의해 우리의 전진 계시를 모색하고, 저자는 기회를 제한하는 모집이나 채용 과정에서 차별 해소를 현대사회가 공정하고 평등한 사회를 추구하는 중요한 기반이라고 본다. 변지현과 오성수(2022)는 승진 정보가 담긴 한국행정연구원 자료를 이용해 성별 승진 차이의 존재와 어떤 요인이

승진 차이에 영향을 미치는지 분석했다. 그 결과 여성의 평균 승진 횟수가 남성보다 낮았다. 짧은 직업 기간과 낮은 공채 비율이 여성의 평균 승진 횟수 차이를 만드는 요인이다. 육아도 여성의 노동시장 이탈의 주요 원인이다. 여성의 승진에 대한 부정적 인식이 지도직 진출에 방해가 될 수 있다는 사실도 밝혀냈다. 안리라(2021)의 연구는 한국 시중은행에서 근무하는 정규직 여성의 승진 경험을 심층 면접 자료를 바탕으로 기업의 성차별 메커니즘을 밝히고 성차별 재생산 과정을 분석했다. 성별 분업, 문화적 상징, 상호작용 등 조직적 요인이 직장 내 여성의 능력, 승진 가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또는 대부분의 여성들은 자신의 승진 잠재력을 부정적이고 제한적으로 평가하는 경향이 있다. 정상윤과 임업(2022)은 대표적인 남성 중심 산업 중 하나인 건설업 부문의 성별 직종 분리 및 임금 격차를 분석했다. 건설업에서 성별 직종별 분리 현상이 저학력 건설 노동시장에서 일반보다 심각한 것으로 나타났다. 또 성별 임금격차의 결정요인 역시 저학력 노동시장은 경력연수와 전반적인 가격의 영향이 컸고, 고학력 노동시장은 대기업 종사여부 및 교육연수의 역할이 두드러졌다. 마지막으로 집단별로 노동시장 진입에 따른 임금 효과가 달라 저학력 여성 근로자의 임금 프리미엄이 1.4%로 가장 높았다. 염유식등 학자(2021)들은 반사실적 분해 분석을 사용하여, 성별 임금격차를 직종 간, 직종 내 격차로 나누어 다년간 추이를 분석하고 직종 내 격차의 한 원인인 직급분리(유리천장)의 장기간 추세를 검토한다. 직종 간 격차보다는 직종 내 격차에서 성별 임금격차가 더 크게 나타났으며, 동일직급 내에서도 여성이 평균적으로 남성보다 적은 월급을 받았다. 이러한 격차는 여성들이 진급을 하지 못해 남성보다 적은 월급을 받는 데에서 영향을 받았다. 최근 몇 년 동안 악화되는 추세를 보이고 있으며, 일본과 같이 인적자본이 동일하다는 가정하에도 직종 분리가 더 악화되는 '직종분리의 역설'이 확인되었다는 결론이 있다. 문선희(2013)는 기업 복지제도가 기혼 직장 여성의 가정생활과 직무만족도에 미치는 영향을 주로 연구했다. 이러한 기업복지제도는 근로자의 요구를 충족시키고 직무만족도를 높이는 것을 목표로 하며, 이를 통해 근로자가 더 나은 근로조건을 조성하고 업무안정성과 생산성을 향상시킬 수 있다. 특히, 자녀 양육휴가와 유연근무제도 등의 가족친화제도는 기혼 여성의 직무 참여와 가정생활의 균형을 유지하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 김평식, 신현주(2017)는 금융업에 종사하는 여성 직장인 329명을 대상으로 지위와 권력, 직장 분위기 등으로 직장 내 성희롱을 연구하였다. 이러한 요인에 대한 심도 있는 논의를 통해 성희롱이 여성의 신체적, 정신적 건강에 미치는 위해성과 기업 문화와 작

업 환경에도 잠재적인 부정적인 영향을 미친다는 사실이 밝혀졌다. 이번 연구결과는 직장 내 성희롱 문제에 대한 인식과 해결, 건강하고 평등하며 조화로운 직장환경 조성에 도움이 될 수 있는 깊은 통찰력을 제공한다.

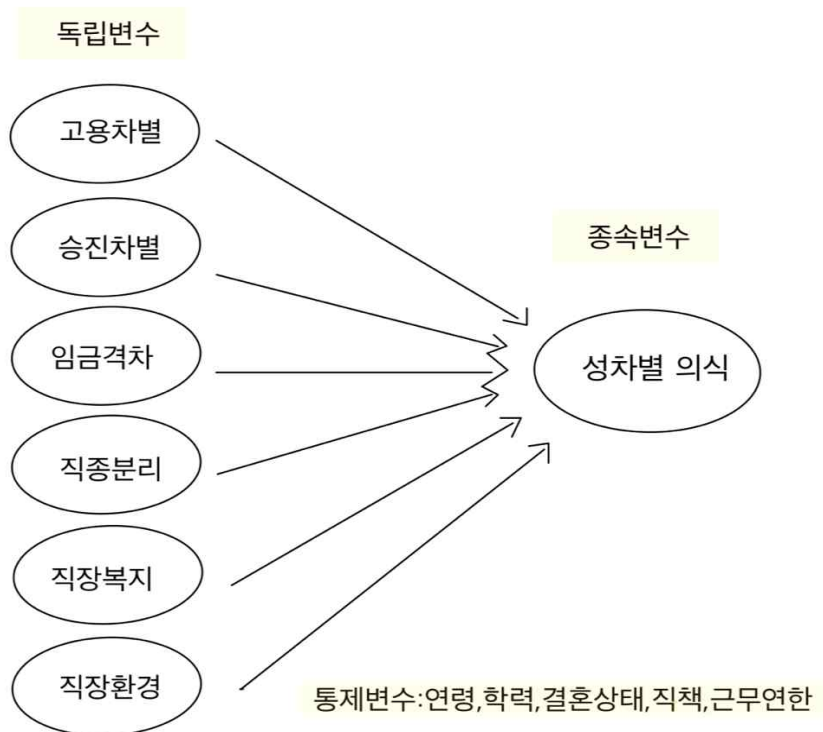
제3장 연구의 설계

제1절 연구모형의 설계

1. 연구모형 설정

본 연구는 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식의 영향요인을 분석하기 위해 실증분석을 실시하였다. 기존의 선행연구를 토대로 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식에 미치는 영향요인으로 고용차별, 승진차별, 임금격차, 직종분리, 복리 후생, 직장환경을 독립변수로 설정하였다. 또한, 성별, 나이, 결혼 여부, 학력을 통제변수로 설정하였다. 이상의 내용을 그림으로 나타내면 다음과 같다.

<그림 3-1> 연구분석 모형



2. 연구의 대상 및 표본특성

본 연구의 실증자료는 중국 여성들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식과 관련한 설문조사를 한 선행연구가 많지 않아, 기존의 연구들을 검토·분석하여 구조화된 설문지를 작성하였다. 설문지 작성을 완성한 이후, 설문문항의 신뢰성과 타당성을 미리 검토하기 위해 2023년 10월 14일부터 10월 16일까지 3일간 중국 여성 47명을 대상으로 인터넷 조사를 실시하여 설문지의 신뢰성과 타당성을 검증하고, 설문문항을 수정하였다.

사전 설문지 신뢰도 및 타당도 검토를 끝낸 후, 본 설문은 2023년 10월 20일부터 2023년 10월 25일까지 6일간 진행하였다. 설문조사의 방법은 인터넷 설문조사를 실시하였으며, 총 316부의 설문지가 회수되었고, 316부의 설문지를 분석에 활용하였다.

설문응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자의 인구·사회학적 특성을 보면 연령별로는 20세 이하라는 응답은 2명(0.63%)으로 가장 적었으며, 20~25세라는 응답이 91명(28.8%)으로 가장 많았고 다음으로 40세이상 86명(27.22%), 31~40세 72명(22.78%), 26~30세 65명(20.57%) 순으로 나타났다. 결혼 여부의 경우 미혼자는 135명(42.72%), 기혼자는 181명(57.28%)으로 차이가 크지 않았다. 기혼자 중에 자식 1명이라는 응답이 93명(48.62%)으로 가장 많았으며, 자식 3명 이상은 2명(0.55%)으로 가장 적었다. 직장 직책에 대한 설문결과, 기초 계층은 181명(57.28%)으로 가장 많았고 다음으로 중급 관리층 71명(22.47%), 고급 관리층 21명(6.65%), 기타 43명(13.61%) 순으로 나타났다. 근무 연한의 경우 10년 이상이라는 응답은 111명(35.13%)으로 가장 많았으며 1년 이하는 30명(9.49%)으로 가장 적었다.

<표 3-1> 표본의 인구·사회학적

(N=316)

구분		명	%	구분		명	%
연령	20세 미만	2	0.63%	직책	기초 계층	181	57.28%
	20세- 26세	91	28.8%		중급 관리층	71	22.47%
	26세-30세	65	20.57%		고급 관리층	21	6.65%
	31세-40세	72	22.78%		기타	43	13.61%
	40세 이상	86	27.22%	근무	1년 이하	30	9.49%

학력	고등학교 졸업	36	11.39%	연한	1-3년	66	20.89%
	단과대학 졸업	51	16.14%		3-5년	61	19.3%
	본과대학 졸업	73	23.1%		5-10년	48	15.19%
	석사 졸업	118	37.34%		10년 이상	111	35.13%
	박사 졸업	26	8.23%	자식수	없음	22	12.15%
기타	12	3.8%	1명		88	48.62%	
결혼 상태	미혼	181	42.72%		2명	67	37.02%
	결혼	135	57.28%		3명	3	1.66%
					3명 이상	1	0.55%

제2절 연구의 방법 및 측정항목

1. 연구의 방법

본 연구에서는 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 활용하여 실증 분석을 수행하였다. 연구는 중국 여성이 직장에서 직면할 수 있는 성차별 문제에 중점을 두었으며, 채용, 승진, 급여 등 다양한 요인을 종합적으로 분석하여 성차별의 구체적인 양상을 밝혀냈다. 본 연구 방법은 중국 직장에서 성별 평등에 대한 도전을 심층적으로 이해하고, 관련 정책 수립과 조치를 위한 실증적인 근거를 제공하는 데 도움이 된다. 실증분석을 위해 신뢰도 검증, 상관관계 분석을 실시하였으며, 이를 위해 통계 프로그램인 SPSS25를 활용하였다.

2. 측정항목의 구성

본 연구 조사 항목은 선행 연구와 기존 연구를 바탕으로 중국 여성 직장에서 성차별을 조사하기 위해 7가지 요인 변수와 31가지 관측 변수를 설정하였다. 7개의 요인 변수 중 성차별 의식요인 변수의 경우, 4개 문항으로 구성하였고, 고용차별 요인은 5개 문항, 승진차별 요인은 4개 문항, 임금격차 요인은 4개 문항, 직종분리 요인은 5개 문항, 복리후생 요인은 5개 문항, 직장 환경 요인은 4개 문항으로 구성하였다. 본

설문은 사전 설문검토를 통해 요인분석 및 신뢰도가 낮은 항목을 제외하고 최종적으로 선정한 문항이다.

설문 문항의 측정은 리커트 5점 척도를 사용하였으며 '①전혀 아니다 ~ ⑤매우 그렇다'로 구분하여 응답하도록 하였다. 설문 측정 항목을 살펴보면 다음과 같다.

<표 3-2> 측정항목

변수	변수명	측정항목	
성차별 의식 (4문항)	A1	1. 직장 내 성차별이 있다고 생각하십니까?	홍성수(2017)
	A2	2. 직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까?	
	A3	3. 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하십니까?.	
	A4	4. 직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하십니까?	
고용 차별 (5문항)	B1	1. 직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하십니까?	조선주(2018)
	B2	2. 남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우가 있습니까?	
	B3	3. 입사원서 작성 시 외모(키나 몸무게), 결혼유무 등 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있습니까?	
	B4	4. 면접 과정에서 결혼, 출산 또는 가족 책임과 관련된 질문을 받은 적이 있습니까?	
	B5	5. 구직 과정에서 결혼, 출산 등의 이유로 거절당하거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?	
승진 차별 (4문항)	C1	1. 직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적습니까?	박무규(2020) 최청락(2009) 강희영(2012)
	C2	2. 직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있습니까?	
	C3	3. 여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵습니까?	
	C4	4. 여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸립니까?	

임금격차 (4문항)	D1	1. 회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮습니까?	조선주(2018)
	D2	2. 남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있습니까?	
	D3	3. 여성의 업무성과를 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있습니까?	
	D4	4. 업무성과가 크게 차이하지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있습니까?	
직종분리 (5문항)	E1	1. 현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각합니까?	박희진(2022) 박무규(2020)
	E2	2. 구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있습니까?	
	E3	3. 남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조 업무를 더 많이 시킵니까?	
	E4	4. 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정한 업무를 맡은 적이 있습니까?	
	E5	5. 직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있습니까?	
복리 후생 (5문항)	F1	1. 여성 휴가(임신, 출산에 따른 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있습니까?	박무규(2020) 최청락(2009) 홍성수(2017)
	F2	2. 여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있습니까?	
	F3	3. 여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은적이 있습니까?	
	F4	4. 여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있습니까?	
	F5	5. 여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은 적이 있습니까?	
직장 환경 (4문항)	G1	1. 업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있습니까?	박무규(2020) 홍성수(2017)
	G2	2. 회사는 남성에 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있습니까?	
	G3	3. 정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이나 생각을 무시하는 경우가 있습니까?	
	G4	4. 여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는 경우가 있습니까?(이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)	

제4장 실증분석 결과

제1절 기초통계 분석 결과

본 연구의 실증분석을 실시하기 전 각 항목별 기초통계 결과를 살펴보면 다음과 같다.

1) '성차별 의식' 설문분석 결과 (A항목)

첫 번째 질문으로 중국인 여성들이 대상으로 중국 성차별 의식을 물어본 설문문항을 5가지로 구분하였다. 첫 번째는 직장 내 성차별이 있다고 물어보았으며, 두 번째는 직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 물어보았다. 세 번째 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각한다고 물어보았다. 마지막은 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것인지에 대한 질문이었다. 직장 내 성차별에 관한 네 항목의 평균은 각각 3.69, 3.88, 3.54, 3.77이다. 분석 결과를 보면 대부분의 여성이 직장 내 성차별을 느끼고 있으며 개선이 필요하다고 생각한다는 것을 알 수 있다. 그러나 대부분의 여성들도 직장 내 성차별이 과거에 비해 어느 정도 개선되고 미래 직장에 대한 희망이 있다고 생각한다.

<표 4-1> '성차별 의식' 설문결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
A1	1. 직장 내 성차별이 있다고 생각하십니까?	3.69	1.104	1	5
A2	2. 직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까?	3.89	1.028	1	5
A3	3. 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하십니까?.	3.54	1.021	1	5
A4	4. 직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하십니까?	3.77	0.963	1	5

2) '고용 차별' 설문분석 결과 (B항목)

고용 차별에 관한 부분은 다섯 가지 질문으로 구성되어 있다. 결과값을 보면 각 질문에 대한 응답자의 평균은 3.60에서 3.86 사이였다. 그 중에 '입사원서 작성 시 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있다.'의 평균은 3.86로 가장 높았다. 고용 차별의 설문결과를 살펴보면 대부분의 여성은 구직 과정에서 입사 조건, 개인 외모, 결혼 및 출산등에서 성별 차별을 경험했다.

<표 4-2> '고용 차별' 설문결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
B1	1. 직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호합니까?	3.76	1.072	1	5
B2	2. 남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우가 있습니까?	3.74	1.060	1	5
B3	3. 입사원서 작성 시 외모(키나 몸무게), 결혼 유무 등 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있습니까?	3.86	1.067	1	5
B4	4. 면접 과정에서 결혼, 출산 또는 가족 책임과 관련된 질문을 받은 적이 있습니까?	3.79	1.066	1	5
B5	5. 구직 과정에서 결혼, 출산 등의 이유로 거절당하거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?	3.60	1.132	1	5

3) '승진 차별' 설문분석 결과 (C항목)

승진 차별의 경우 승진 기회와 승진 난이도, 승진 시기 등에 대해 조사를 하였고 설문 문항은 4가지로 구분하였다. '직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적다.'의 평균은 3.77로 가장 높았다. '직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있다.'의 항목이 3.53으로 나타났으며, '여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵다.'의 평균은 3.55로 나타났다. '여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸린다.'의 평균은 3.69로 나타났다. 직장 내 승진 차별에 관한 설문조사 결과를 보면, 직장 내 승진에서 여전히 불공정함이 있음을 알 수 있다.

<표4- 3> '승진 차별' 설문 결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
C1	1. 직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적습니까?	3.70	1.058	1	5
C2	2. 직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있습니까?	3.53	1.114	1	5
C3	3. 여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵습니까?	3.55	1.072	1	5
C4	4. 여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸립니까?	3.69	1.032	1	5

4) '임금격차' 설문분석 결과 (D항목)

임금격차의 경우 4가지 질문하였다. '회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮다.'와 '남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있다.'의 평균은 3.49로 가장 높았다. '성의 업무성적을 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있다.'의 항목이 3.41으로 나타났으며, '업무성차가 크게 차이나지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있다.'의 평균은 3.46로 나타났다. 설문결과를 살펴보면 직장 환경에서 여성이 임금에 대한 성차별 문제에 직면하는 경우가 많다는 것을 알 수 있는데, 이는 여성의 임금이 상대적으로 낮고 성별에 따라 같은 직장에서 받는 급여의 차이에서 나타났다.

<표4-4> '임금격차' 설문 결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
D1	1. 회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮습니까?	3.49	1.123	1	5
D2	2. 남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있습니까?	3.49	1.094	1	5
D3	3. 여성의 업무성적을 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있습니까?	3.41	1.142	1	5
D4	4. 업무성차가 크게 차이나지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있습니까?	3.46	1.133	1	5

5) '직종분리' 설문분석 결과 (E항목)

이 부분에서 직종분리에 대해 조사를 하고 각 문항의 평균은 3.50에서 3.78로 나타났으며 응답자들은 직장에서 직종분리가 있다는 데 공감했다. 문항 E3에 대해서는 평균은 3.78점으로 여성은 직장에서 남성보다 더 간단한 보조 업무에 종사하도록 배정될 것을 알 수 있다. 이러한 직종분리는 여성이 남성과 다른 직업 분야에 종사하게 되고, 이로 인해 급여와 기회에 대한 차별이 발생할 수 있다.

<표 4-5> '직종분리' 설문결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
E1	1. 현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각합니까?	3.73	0.992	1	5
E2	2. 구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있습니까?	3.76	1.025	1	5
E3	3. 남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킵니까?	3.78	1.018	1	5
E4	4. 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있습니까?	3.65	1.063	1	5
E5	5. 직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있습니까?	3.50	1.111	1	5

6) '복리 후생' 설문분석 결과 (F항목)

복리 후생의 경우 5가지 질문이 있다. '여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은적이 있다.'의 평균은 3.65로 가장 높았다. '여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있다.'의 항목이 3.43으로 나타났으며, '여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있다.'의 평균은 3.36로 나타났다. '여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있다.'의 평균은 3.41으로 나타났다. '여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은 적이 있다.'의 평균은 3.53으로 나타났다.

<표 4-6> '복리 후생' 설문결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
F1	1. 여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있습니까?	3.43	1.184	1	5
F2	2. 여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있습니까?	3.36	1.170	1	5
F3	3. 여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은 적이 있습니까?	3.65	1.110	1	5
F4	4. 여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있습니까?	3.41	1.144	1	5
F5	5. 여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은적이 있습니까?	3.53	1.142	1	5

7) '직장환경' 설문분석 결과 (G항목)

이 부분에 회식 강요, 교육 차별, 의견 무시, 성적 괴롭힘에 대하여 조사를 하였고 4가지 설문 문항으로 구성되었다. '여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는 경우가 있다.'의 평균은 3.58로 가장 높았다. '업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있다.'의 항목이 3.48으로 나타났으며, '회사는 남성에 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있다.'의 평균은 3.43로 나타났다. '정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이 나 생각을 무시하는 경우가 있다.'의 평균은 3.47으로 나타났다.

<표 4-7> '직장환경' 설문결과

항목		평균	표준편차	최소값	최대값
G1	1. 업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있습니까?	3.48	1.156	1	5
G2	2. 회사는 남성에 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있습니까?	3.43	1.117	1	5

G3	3. 정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이나 생각을 무시하는 경우가 있습니까?	3.47	1.142	1	5
G4	4. 여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는 경우가 있습니까? (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)	3.58	1.094	1	5

제2절 교차분석 결과

본 연구의 목적은 직장 내 성차별 의식에 영향을 미치는 요인을 보다 심도있는 분석을 위하여 통제변수별 교차분석을 실시하였다. 각 항목의 교차분석 기준은 '연령', '학력', '근무연수'의 3가지 기준으로 교차분석을 실시하였다.

1. 연령기준 교차분석 결과

(1) '성차별 의식' 분석

<표 4-8> 성차별 의식과 관련한 연령교차분석 결과

	A1	A2	A3	A4
20세 미만	3.00	4.00	2.50	3.50
20세- 26세	3.74	3.97	3.32	3.63
26세-30세	3.86	3.94	3.57	3.77
31세-40세	3.61	3.83	3.62	3.85
40세 이상	3.59	3.81	3.71	3.86
전체	3.69	3.89	3.54	3.77

첫 번째 A1 질문인 '직장 내 성차별이 있다고 생각하십니까?' 질문에 20세 미만은 3.00, 20세- 26세는 3.74, 26세- 30세는 3.86, 31세- 40세는 3.61, 40세 이상은 3.59로 나타났다. 직장 내 성차별이 있다고 생각하는 여성이 가장 강한 것은 26세-30세의 여성이고, 가장 약한 것은 20세 미만의 여성임을 알 수 있다.

두 번째 A2 질문인 '직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까?' 질문에 20세 미만은 4.00, 20세- 26세는 3.97, 26세- 30세는 3.94, 31세- 40세는

3.83, 40세 이상은 3.81로 나타났다.

세 번째 A3 질문인 '직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각합니까?' 질문에 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하는 여성이 가장 강한 것은 40세 이상의 여성이고, 가장 약한 것은 20세 미만의 여성임을 알 수 있다.

네 번째 A4 질문인 '직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각합니까?' 질문에 직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하는 여성이 가장 강한 것은 40세 이상의 여성이고, 가장 약한 것은 20세 미만의 여성임을 알 수 있다.

(2) '고용차별' 분석

<표 4-9> 고용차별과 관련한 연령교차분석 결과

	B1	B2	B3	B4	B5
20세 미만	4.00	4.00	3.00	3.00	3.50
20세- 26세	3.69	3.74	3.92	3.75	3.45
26세-30세	4.00	3.78	3.85	3.82	3.52
31세-40세	3.68	3.60	3.86	3.82	3.75
40세 이상	3.71	3.84	3.81	3.83	3.71
전체	3.76	3.74	3.86	3.79	3.60

첫 번째 B1 질문인 '직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호합니까?' 질문에 직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 여성이 가장 강한 것은 20세 미만과 26세- 30세의 여성이고, 가장 약한 것은 31세-40세의 여성임을 알 수 있다.

두 번째 B2 질문인 '남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우가 있습니까?' 결과에 20세 미만의 여성은 4.00로 가장 많았고, 31세- 40세가 3.60로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 B3 질문인 '입사원서 작성 시 외모(키나 몸무게), 결혼유무 등 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있습니까?' 결과에 20세- 26세의 여성은 3.92로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 B4 질문인 '면접 과정에서 결혼, 출산 또는 가족 책임과 관련된 질문을 받은 적이 있습니까?' 결과에 40세 이상의 여성은 3.83로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 B5 질문인 '구직 과정에서 결혼, 출산 등의 이유로 거절당하거나 부당한

대우를 받은 적이 있습니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 3.75로 가장 많았고, 20세- 26세의 여성은 3.45로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(3) '승진차별' 분석

<표 4-10> 승진차별과 관련한 연령교차분석 결과

	C1	C2	C3	C4
20세 미만	3.50	3.00	3.00	3.00
20세- 26세	3.65	3.57	3.51	3.66
26세-30세	3.77	3.35	3.60	3.71
31세-40세	3.79	3.61	3.54	3.75
40세 이상	3.62	3.57	3.57	3.67
전체	3.70	3.53	3.55	3.69

첫 번째 C1 질문인 '직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적습니까?' 결과에 31세 - 40세의 여성은 3.79로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.50로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

두 번째 C2 질문인 '직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있습니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 3.61로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 C3 질문인 '여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵습니까?' 결과에 26세- 30세의 여성은 3.60로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 C4 질문인 '여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸립니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 3.75로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(4) '임금격차' 분석

<표 4-11> 임금격차와 관련한 연령교차분석 결과

	D1	D2	D3	D4
20세 미만	3.00	3.00	3.50	3.00
20세- 26세	3.48	3.40	3.45	3.34

26세-30세	3.55	3.48	3.28	3.43
31세-40세	3.57	3.58	3.47	3.61
40세 이상	3.40	3.55	3.42	3.49
전체	3.49	3.49	3.41	3.46

첫 번째 D1 질문인 '회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮습니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮다고 생각하는 비율이 3.57로 가장 높은 것을 알 수 있고 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

두 번째 D2 질문인 '남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있습니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 3.58로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 D3 질문인 '여성의 업무성과를 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있습니까?' 결과에 20세 미만의 여성은 3.50로 가장 많았고, 26세- 30세의 여성은 3.28로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 D4 질문인 '업무성과가 크게 차이나지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있습니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 3.61로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(5) '직종분리' 분석

<표 4-12> 직종분리와 관련한 연령교차분석 결과

	E1	E2	E3	E4	E5
20세 미만	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50
20세- 26세	3.74	3.65	3.78	3.60	3.38
26세-30세	3.82	3.88	3.95	3.74	3.60
31세-40세	3.75	3.85	3.75	3.62	3.43
40세 이상	3.65	3.73	3.67	3.65	3.60
전체	3.73	3.76	3.78	3.65	3.50

첫 번째 E1 질문인 '현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각합니까?' 질문에 현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각하는 여성은 26세- 30세가 가장 많고 3.82로 나타났다.

두 번째 E2 질문인 '구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절

당한 적이 있습니까?' 결과에 구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있다고 생각하는 여성은 26세 - 30세가 가장 많고 3.88로 나타났다.

세 번째 E3 질문인 '남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킵니까?' 결과에 26세 - 30세의 여성은 남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킨 비율이 가장 높았고, 20세 미만은 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 E4 질문인 '흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있습니까?' 결과에 26세 - 30세 여성이 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있는 비율이 가장 높았고, 20세 미만은 가장 적다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 E5 질문인 '직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있습니까?' 결과에 26세- 30세과 40세 이상의 여성은 3.60로 가장 많았고, 20세-26세의 여성은 3.38로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(6) '복리후생' 분석

<표 4-13> 복지후생과 관련한 연령교차분석 결과

	F1	F2	F3	F4	F5
20세 미만	3.00	3.50	3.50	3.50	3.50
20세- 26세	3.42	3.31	3.54	3.34	3.34
26세-30세	3.49	3.55	3.71	3.42	3.46
31세-40세	3.50	3.40	3.81	3.43	3.68
40세 이상	3.35	3.23	3.59	3.44	3.64
전체	3.43	3.36	3.65	3.41	3.53

첫 번째 F1 질문인 '여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있습니까?' 질문에 여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있다고 생각하는 여성은 31세 - 40세가 가장 많고 3.50로 나타났다.

두 번째 F2 질문인 '여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있습니까?' 결과에 여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있다고 생각하는 여성은 26세 - 30세가 가장 많고 3.55로 나타났다.

세 번째 F3 질문인 '여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은적이 있습

니까?' 결과에 26세 - 30세 여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은 비율이 가장 높았고, 20세 미만은 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 F4 질문인 '여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있습니까?' 결과에 20세 미만의 여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 준 비율이 가장 높았고, 20세- 26세는 가장 적다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 F5 질문인 '여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은 적이 있습니까?' 결과에 31세- 40세의 여성은 3.68로 가장 많았고, 20세- 26세의 여성은 3.34로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(7) '직장환경' 분석

<표 4-14> 직장환경과 관련한 연령교차분석 결과

	G1	G2	G3	G4
20세 미만	3.00	3.00	3.50	3.50
20세- 26세	3.55	3.32	3.38	3.57
26세-30세	3.57	3.51	3.62	3.78
31세-40세	3.47	3.46	3.42	3.57
40세 이상	3.37	3.47	3.49	3.44
전체	3.48	3.43	3.47	3.58

첫 번째 G1 질문인 '업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있습니까?' 질문에 20세 미만은 3.00, 20세- 26세는 3.55, 26세- 30세는 3.57, 31세- 40세는 3.47, 40세 이상은 3.37로 나타났다. 26세- 30세의 여성은 업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있는 비율이 가장 높은 것을 알 수 있고 20세 미만의 여성은 가장 낮은 것을 알 수 있다.

두 번째 G2 질문인 '회사는 남성에 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있습니까?' 결과에 26세- 30세의 여성은 3.51로 가장 많았고, 20세 미만의 여성은 3.00로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 G3 질문인 '정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이나 생각을 무시하는 경우가 있습니까?' 결과에 26세- 30세의 여성은 3.62로 가장 많았고, 20세- 26세의 여성은 3.38로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 G4 질문인 '여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는

경우가 있습니까?(이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)' 질문에 20세 미만은 3.50, 20세- 26세는 3.57, 26세- 30세는 3.78, 31세- 40세는 3.57, 40세 이상은 3.44로 나타났다. 20세- 26세의 여성은 가장 많았고, 40세 이상의 여성은 가장 적다는 것을 알 수 있다.

2. 학력 기준 교차분석 결과

(1) '성차별 의식' 분석

<표 4-15> 성차별 의식과 관련한 학력 교차분석 결과

	A1	A2	A3	A4
고등학교 졸업	3.56	3.69	3.69	3.83
단과대학 졸업	3.59	3.71	3.45	3.80
본과대학 졸업	3.78	4.00	3.74	3.82
석사 졸업	3.76	4.03	3.50	3.76
박사 졸업	3.73	3.92	3.27	3.62
기타	3.17	3.08	3.25	3.50
전체	3.69	3.89	3.54	3.77

첫 번째 A1 질문인 '직장 내 성차별이 있다고 생각하십니까?' 질문에 고등학교 졸업은 3.56, 단과대학 졸업은 3.59, 본과대학 졸업은 3.78, 석사 졸업은 3.76, 박사 졸업은 3.73, 기타는 3.17로 나타났다. 직장 내 성차별이 있다고 생각하는 여성이 가장 많은 것은 본과대학 졸업의 여성이고, 가장 약한 것은 기타의 여성임을 알 수 있다.

두 번째 A2 질문인 '직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까?' 질문에 고등학교 졸업은 3.69, 단과대학 졸업은 3.71, 본과대학 졸업은 4.00, 석사 졸업은 4.03, 박사 졸업은 3.92, 기타는 3.08로 나타났다. 석사 졸업의 여성은 직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각한 비율이 가장 높은 것을 알 수 있고 기타의 여성은 가장 낮은 것을 알 수 있다.

세 번째 A3 질문인 '직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하십니까?' 질문에 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하는 여성이 가장 강한 것은 본과대학 졸업의 여성이고, 가장 약한 것은 기타의 여성임을 알 수 있다.

네 번째 A4 질문인 '직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하십니까?' 질문에 직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하는 여성이 가장 강한

것은 고등학교 졸업의 여성이고, 가장 약한 것은 기타의 여성임을 알 수 있다.

(2) '고용차별' 분석

<표 4-16> 고용차별과 관련한 학력 교차분석 결과

	B1	B2	B3	B4	B5
고등학교 졸업	3.64	3.67	3.61	3.81	3.67
단과대학 졸업	3.63	3.57	3.90	3.63	3.55
본과대학 졸업	3.66	3.84	3.85	3.86	3.62
석사 졸업	3.93	3.80	3.98	3.87	3.55
박사 졸업	3.96	3.92	3.65	3.69	3.81
기타	3.17	3.25	3.67	3.50	3.67
전체	3.76	3.74	3.86	3.79	3.60

첫 번째 B1 질문인 '직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호합니까?' 질문에 직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 여성이 가장 강한 것은 박사 졸업의 여성이고, 가장 약한 것은 기타의 여성임을 알 수 있다.

두 번째 B2 질문인 '남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우가 있습니까?' 결과에 박사 졸업의 여성은 3.92로 가장 많았고, 단과대학 졸업이 3.57로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 B3 질문인 '입사원서 작성 시 외모(키나 몸무게), 결혼유무 등 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있습니까?' 결과에 석사 졸업의 여성은 3.98로 가장 많았고, 고등학교 졸업의 여성은 3.61로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 B4 질문인 '면접 과정에서 결혼, 출산 또는 가족 책임과 관련된 질문을 받은 적이 있습니까?' 결과에 석사 졸업의 여성은 3.87로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.50로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 B5 질문인 '구직 과정에서 결혼, 출산 등의 이유로 거절당하거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?' 결과에 박사 졸업의 여성은 3.81로 가장 많았고, 단과대학 졸업과 석사 졸업의 여성은 3.55로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(3) '승진차별' 분석

<표 4-17> 승진차별과 관련한 학력 교차분석 결과

	C1	C2	C3	C4
고등학교 졸업	3.72	3.67	3.58	3.64
단과대학 졸업	3.75	3.35	3.43	3.73
본과대학 졸업	3.73	3.52	3.63	3.67
석사 졸업	3.73	3.57	3.56	3.74
박사 졸업	3.62	3.65	3.54	3.69
기타	3.08	3.33	3.33	3.33
전체	3.70	3.53	3.55	3.69

첫 번째 C1 질문인 '직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적습니까?' 결과에 단과대학 졸업의 여성은 3.75로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.08로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

두 번째 C2 질문인 '직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있습니까?' 결과에 고등학교 졸업의 여성은 3.67로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.33로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 C3 질문인 '여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵습니까?' 결과에 본과대학 졸업의 여성은 3.63로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.33로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 C4 질문인 '여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸립니까?' 결과에 석사 졸업의 여성은 3.74로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.33로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(4) '임금격차' 분석

<표 4-18> 임금격차와 관련한 학력교차분석 결과

	D1	D2	D3	D4
고등학교 졸업	3.58	3.64	3.56	3.69
단과대학 졸업	3.43	3.39	3.27	3.37
본과대학 졸업	3.55	3.53	3.40	3.42
석사 졸업	3.49	3.47	3.45	3.49
박사 졸업	3.46	3.62	3.42	3.42
기타	3.17	3.17	3.25	3.08
전체	3.49	3.49	3.41	3.46

첫 번째 D1 질문인 '회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮습니까?' 결과에 고등학교 졸업의 여성은 회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮다고 생각하는 비율이 3.58로 가장 높은 것을 알 수 있고 기타의 여성은 3.17로 가장 낮은 것을 알 수 있다.

두 번째 D2 질문인 '남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있습니까?' 결과에 고등학교 졸업의 여성은 3.64로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.17로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 D3 질문인 '여성의 업무성과를 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있습니까?' 결과에 고등학교 졸업의 여성은 3.56로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.25로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 D4 질문인 '업무성과가 크게 차이하지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있습니까?' 결과에 고등학교 졸업의 여성은 3.69로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.08로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(5) '직종분리' 분석

<표 4-19> 직종분리와 관련한 학력교차분석 결과

	E1	E2	E3	E4	E5
고등학교 졸업	3.56	3.81	3.67	3.53	3.53
단과대학 졸업	3.67	3.71	3.65	3.45	3.45
본과대학 졸업	3.75	3.66	3.92	3.70	3.47
석사 졸업	3.82	3.86	3.80	3.81	3.57
박사 졸업	3.69	3.81	3.65	3.46	3.42
기타	3.58	3.42	3.92	3.42	3.33
전체	3.73	3.76	3.78	3.65	3.50

첫 번째 E1 질문인 '현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각합니까?' 질문에 현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각하는 여성은 석사 졸업이 가장 많고 3.82로 나타났다.

두 번째 E2 질문인 '구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있습니까?' 결과에 구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있다고 생각하는 여성은 석사 졸업이 가장 많고 3.86로 나타났다.

세 번째 E3 질문인 '남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킵니까?' 결과에 본과대학 졸업과 기타의 여성은 남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킨 비율이 가장 높았고, 단과대학 졸업과 박사 졸업은 가장 낮았음을 알 수 있다.

네 번째 E4 질문인 '흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있습니까?' 결과에 석사 졸업 여성이 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있는 비율이 가장 높았고, 기타는 가장 낮았음을 알 수 있다.

다섯 번째 E5 질문인 '직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있습니까?' 결과에 석사 졸업의 여성은 3.57로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.33로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(6) '복리후생' 분석

<표 4-20> 복리후생과 관련한 학력 교차분석 결과

	F1	F2	F3	F4	F5
고등학교 졸업	3.47	3.50	3.47	3.42	3.53
단과대학 졸업	3.37	3.25	3.61	3.35	3.37
본과대학 졸업	3.49	3.23	3.67	3.38	3.64
석사 졸업	3.47	3.48	3.71	3.49	3.56
박사 졸업	3.31	3.27	3.73	3.27	3.54
기타	3.00	3.17	3.42	3.17	3.08
전체	3.43	3.36	3.65	3.41	3.53

첫 번째 F1 질문인 '여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있습니까?' 질문에 여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있다고 생각하는 여성은 본과대학 졸업이 가장 많고 3.49로 나타났다.

두 번째 F2 질문인 '여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있습니까?' 결과에 여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있다고 생각하는 여성은 고등학교 졸업이 가장 많고 3.50로 나타났다.

세 번째 F3 질문인 '여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은적이 있습니까?' 결과에 박사 졸업의 여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은 비율이 가장 높았고, 기타는 가장 낮았음을 알 수 있다.

네 번째 F4 질문인 '여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있습니까?' 결과에 석사 졸업의 여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 준 비율이 가장 높았고, 기타는 가장 낮았음을 알 수 있다.

다섯 번째 F5 질문인 '여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은 적이 있습니까?' 결과에 본과대학 졸업의 여성은 3.64로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.08로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(7) '직장환경' 분석

<표 4-21> 직장환경과 관련한 학력교차분석 결과

	G1	G2	G3	G4
고등학교 졸업	3.31	3.33	3.56	3.53
단과대학 졸업	3.37	3.39	3.37	3.49
본과대학 졸업	3.48	3.62	3.36	3.62
석사 졸업	3.63	3.46	3.62	3.67
박사 졸업	3.35	2.96	3.27	3.50
기타	3.42	3.42	3.25	3.17
전체	3.48	3.43	3.47	3.58

첫 번째 G1 질문인 '업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있습니까?' 질문에 고등학교 졸업은 3.31, 단과대학 졸업은 3.37, 본과대학 졸업은 3.48, 석사 졸업은 3.63, 박사 졸업은 3.35, 기타는 3.42로 나타났다. 석사 졸업의 여성은 업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있는 비율이 가장 높은 것을 알 수 있고 고등학교 졸업의 여성은 가장 낮은 것을 알 수 있다.

두 번째 G2 질문인 '회사는 남성에게 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있습니까?' 결과에 박사 졸업의 여성은 3.96로 가장 많았고, 고등학교 졸업의 여성은 3.33로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 G3 질문인 '정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이나 생각을 무시하는 경우가 있습니까?' 결과에 석사 졸업의 여성은 3.62로 가장 많았고, 기타의 여성은 3.25로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 G4 질문인 '여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는 경우가 있습니까?(이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)' 질문에 고

등학교 졸업은 3.53, 단과대학 졸업은 3.49, 본과대학 졸업은 3.62, 석사 졸업은 3.67, 박사 졸업은 3.50, 기타는 3.17로 나타났다. 석사 졸업의 여성은 가장 많았고, 기타의 여성은 가장 적다는 것을 알 수 있다.

3. 근무연한 기준 교차분석 결과

(1) '성차별 의식' 분석

<표 4-22> 성차별 의식과 관련한 근무연한 교차분석 결과

	A1	A2	A3	A4
1년 이하	3.83	4.33	3.13	3.77
1-3년	3.79	3.92	3.27	3.45
3-5년	3.92	3.97	3.64	3.87
5-10년	3.60	3.71	3.63	3.73
10년 이상	3.50	3.78	3.72	3.92
전체	3.69	3.89	3.54	3.77

첫 번째 A1 질문인 '직장 내 성차별이 있다고 생각하십니까?' 질문에 1년 이하는 3.83, 1-3년은 3.79, 3-5년은 3.92, 5-10년은 3.60, 10년 이상은 3.50로 나타났다. 직장 내 성차별이 있다고 생각하는 여성이 가장 많은 것은 근무 3-5년의 여성이고, 가장 약한 것은 근무 10년 이상의 여성임을 알 수 있다.

두 번째 A2 질문인 '직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까?' 질문에 1년 이하는 4.33, 1-3년은 3.92, 3-5년은 3.97, 5-10년은 3.71, 10년 이상은 3.78로 나타났다. 근무 1년 이하의 여성은 직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각한 비율이 가장 높은 것을 알 수 있고 근무 5-10년의 여성은 가장 낮은 것을 알 수 있다.

세 번째 A3 질문인 '직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하십니까?' 질문에 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각하는 여성이 가장 강한 것은 근무 10년 이상의 여성이고, 가장 약한 것은 근무 1년 이하의 여성임을 알 수 있다.

네 번째 A4 질문인 '직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하십니까?' 질문에 직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각하는 여성이 가장 강한 것은 근무 10년 이상의 여성이고, 가장 약한 것은 근무 1-3년의 여성임을 알 수 있다.

(2) '고용차별' 분석

<표 4-23> 고용차별과 관련한 근무연한 교차분석 결과

	B1	B2	B3	B4	B5
1년 이하	3.97	4.03	4.13	3.93	3.60
1-3년	3.77	3.82	4.00	3.94	3.52
3-5년	3.95	3.77	3.87	3.64	3.69
5-10년	3.85	3.52	3.73	3.69	3.54
10년 이상	3.55	3.70	3.75	3.80	3.64
전체	3.76	3.74	3.86	3.79	3.60

첫 번째 B1 질문인 '직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호합니까?' 질문에 질문에 1년 이하는 3.97, 1-3년은 3.77, 3-5년은 3.95, 5-10년은 3.85, 10년 이상은 3.55로 나타났다. 직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 여성이 가장 강한 것은 근무 1년 이하의 여성이고, 가장 약한 것은 근무 10년 이상의 여성임을 알 수 있다.

두 번째 B2 질문인 '남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우가 있습니까?' 결과에 근무 1년 이하의 여성은 4.03로 가장 많았고, 근무 5-10년이 3.52로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 B3 질문인 '입사원서 작성 시 외모(키나 몸무게), 결혼유무 등 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있습니까?' 결과에 근무 1년 이하의 여성은 4.13로 가장 많았고, 근무 5-10년의 여성은 3.73로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 B4 질문인 '면접 과정에서 결혼, 출산 또는 가족 책임과 관련된 질문을 받은 적이 있습니까?' 결과에 근무 1-3년의 여성은 3.94로 가장 많았고, 근무 3-5년의 여성은 3.64로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 B5 질문인 '구직 과정에서 결혼, 출산 등의 이유로 거절당하거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 3.69로 가장 많았고, 근무 1-3년의 여성은 3.52로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(3) '승진차별' 분석

<표 4-24> 승진차별과 관련한 근무연한 교차분석 결과

	C1	C2	C3	C4
1년 이하	3.77	3.87	3.30	3.73
1-3년	3.76	3.47	3.58	3.76
3-5년	3.75	3.66	3.77	3.79
5-10년	3.81	3.44	3.56	3.52
10년 이상	3.56	3.45	3.47	3.66
전체	3.70	3.53	3.55	3.69

첫 번째 C1 질문인 '직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적습니까?' 질문에 질문에 1년 이하는 3.77, 1-3년은 3.76, 3-5년은 3.75, 5-10년은 3.81, 10년 이상은 3.56로 나타났다. 결과에 근무 5-10년의 여성은 3.81로 가장 많았고, 근무 10년 이상의 여성은 3.56로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

두 번째 C2 질문인 '직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있습니까?' 결과에 근무 1년 이하의 여성은 3.87로 가장 많았고, 근무 5-10년의 여성은 3.44로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 C3 질문인 '여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 3.77로 가장 많았고, 근무 1년 이하의 여성은 3.30로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 C4 질문인 '여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸립니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 3.79로 가장 많았고, 근무 5-10년의 여성은 3.52로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(4) '임금격차' 분석

<표 4-25> 임금격차와 관련한 근무연수 교차분석 결과

	D1	D2	D3	D4
1년 이하	3.63	3.50	3.47	3.53
1-3년	3.47	3.50	3.50	3.39
3-5년	3.75	3.49	3.44	3.56
5-10년	3.37	3.60	3.42	3.52
10년 이상	3.37	3.44	3.32	3.40
전체	3.49	3.49	3.41	3.46

첫 번째 D1 질문인 '회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮다고 생각하는 비율이 3.75로 가장 높은 것을 알 수 있고 근무 5-10년과 10년 이상의 여성은 3.37로 가장 낮은 것을 알 수 있다.

두 번째 D2 질문인 '남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있습니까?' 결과에 근무 5-10년의 여성은 3.60로 가장 많았고, 근무 10년 이상의 여성은 3.44로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 D3 질문인 '여성의 업무성과를 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있습니까?' 결과에 근무 1-3년의 여성은 3.50로 가장 많았고, 근무 10년 이상의 여성은 3.32로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 D4 질문인 '업무성과가 크게 차이나지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 3.56로 가장 많았고, 근무 1-3년의 여성은 3.39로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(5) '직종분리' 분석

<표 4-26> 직종분리와 관련한 근무연한 교차분석 결과

	E1	E2	E3	E4	E5
1년 이하	3.97	3.87	4.13	3.90	3.50
1-3년	3.71	3.80	3.68	3.67	3.50
3-5년	3.85	3.82	4.05	3.66	3.54
5-10년	3.77	3.71	3.75	3.69	3.52
10년 이상	3.59	3.70	3.60	3.55	3.47
전체	3.73	3.76	3.78	3.65	3.50

첫 번째 E1 질문인 '현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각합니까?' 질문에 현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각하는 여성은 근무 1년 이하가 가장 많고 3.97로 나타났다.

두 번째 E2 질문인 '구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있습니까?' 결과에 구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있다고 생각하는 여성은 근무 1년 이하가 가장 많고 3.87로 나타났다.

세 번째 E3 질문인 '남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킵니까?' 결과에 근무 1년 이하의 여성은 남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킨 비율이 가장 높았고, 근무 10년 이상은 가장 낮았음을 알 수 있다.

네 번째 E4 질문인 '흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있습니까?' 결과에 근무 1년 이하의 여성이 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정 한 업무를 맡은 적이 있는 비율이 가장 높았고, 근무 10년 이상이 가장 낮았음을 알 수 있다.

다섯 번째 E5 질문인 '직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 3.54로 가장 많았고, 근무 10년 이상의 여성은 3.47로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(6) '복리후생' 분석

<표 4-27> 복지후생과 관련한 근무연한 교차분석 결과

	F1	F2	F3	F4	F5
1년 이하	3.57	3.40	3.70	3.30	3.20
1-3년	3.52	3.45	3.55	3.52	3.53
3-5년	3.41	3.48	3.87	3.41	3.62
5-10년	3.54	3.40	3.60	3.42	3.54
10년 이상	3.31	3.22	3.59	3.36	3.55
전체	3.43	3.36	3.65	3.41	3.53

첫 번째 F1 질문인 '여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있습니까?' 질문에 여성 휴가(임신, 출산에 따는 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있다고 생각하는 여성은 근무 1년 이하가 가장 많고 3.57로 나타났다.

두 번째 F2 질문인 '여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있습니까?' 결과에 여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있다고 생각하는 여성은 근무 3-5년이 가장 많고 3.48로 나타났다.

세 번째 F3 질문인 '여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은적이 있습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은 비

율이 가장 높았고, 근무 1-3년은 가장 낮았음을 알 수 있다.

네 번째 F4 질문인 '여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있습니까?' 결과에 근무 1-3년의 여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 준 비율이 가장 높았고, 근무 1년 이하는 가장 낮았음을 알 수 있다.

다섯 번째 F5 질문인 '여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은 적이 있습니까?' 결과에 근무 3-5년의 여성은 3.62로 가장 많았고, 근무 1년 이하의 여성은 3.20로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

(7) '직장환경' 분석

<표 4-28> 직장환경과 관련한 근무연한 교차분석 결과

	G1	G2	G3	G4
1년 이하	3.50	3.47	3.33	3.83
1-3년	3.73	3.39	3.61	3.77
3-5년	3.56	3.46	3.52	3.66
5-10년	3.65	3.50	3.54	3.60
10년 이상	3.23	3.39	3.36	3.34
전체	3.48	3.43	3.47	3.58

첫 번째 G1 질문인 '업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있습니까?' 질문에 1년 이하는 3.50, 1-3년은 3.73, 3-5년은 3.56, 5-10년은 3.65, 10년 이상은 3.23로 나타났다. 근무 1-3년의 여성은 업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있는 비율이 가장 높은 것을 알 수 있고 근무 10년 이상의 여성은 가장 낮은 것을 알 수 있다.

두 번째 G2 질문인 '회사는 남성에 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있습니까?' 결과에 근무 5-10년의 여성은 3.50로 가장 많았고, 근무 1-3년과 10년 이상의 여성은 3.39로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

세 번째 G3 질문인 '정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이나 생각을 무시하는 경우가 있습니까?' 결과에 근무 1-3년의 여성은 3.61로 가장 많았고, 근무 1년 이하의 여성은 3.33로 가장 적다는 것을 알 수 있다.

네 번째 G4 질문인 '여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는

경우가 있습니까? (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)' 질문에 1년 이하는 3.83, 1-3년은 3.77, 3-5년은 3.66, 5-10년은 3.60, 10년 이상은 3.34로 나타났다. 근무 1년 이하의 여성은 가장 많았고, 근무 10년 이상의 여성은 가장 적다는 것을 알 수 있다.

제 3 절 다중회귀분석 결과

1. 측정도구의 신뢰도 및 타당성 검증

1) 신뢰도 검증

본 연구에서는 모형의 내적 신뢰성과 모형의 적합도를 확인하기 위해 신뢰도 검증을 실시하였다. 내적 신뢰성 검증은 동일한 개념에 기반한 측정을 반복하면 동일한 결과를 얻을 가능성을 나타낸다. 일반적으로 크론바흐의 알파(Cronbach's α) 계수를 사용하여 신뢰성을 분석하는데, 사회과학 분야에서는 0.60 이상이면 비교적 높은 신뢰성을 가지고 있다고 판단하고 있다(김주경, 임은옥, 2019). 본 연구의 활용한 변수들의 Chronbach's α 값의 경우, 성차별 의식은 0.766, 고용차별 0.857, 승진차별 0.849, 임금격차 0.913, 직종분리 0.895, 직장복지 0.918, 직장환경 0.897로 모든 변수가 0.6 이상으로 나타나 설문지의 신뢰성은 확보한 것으로 나타났다.

<표 4-29> 신뢰성 검증결과

구분	측정변수	문항수	Cronbach's α
종속변수	성차별 의식	4	0.766
독립변수	고용차별	5	0.857
	승진차별	4	0.849
	임금격차	4	0.913
	직종분리	5	0.895
	직장복지	5	0.918
	직장환경	4	0.897

2) 상관관계 분석 결과

본 연구에서는 활용 변수 간의 상관관계를 분석하고 활용 변수의 상대적인 영향력을 파악하기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계 분석 결과, 성차별 인식, 고용차별, 승진차별, 임금차별, 직종차별, 복리후생, 직장환경 간에는 정(+)
적 상관관계가 나타남을 확인하였다.

<표 4-30 > 상관관계 분석 결과

구분	성차별 인식	고용차별	승진차별	임금차별	직종차별	복리후생	직장환경
성차별인식	1						
고용차별	.713**	1					
승진차별	.658**	.830**	1				
임금격차	.657**	.790**	.846**	1			
직종분리	.717**	.837**	.817**	.794**	1		
복리후생	.644**	.747**	.777**	.822**	.778**	1	
직장환경	.651**	.731**	.765**	.809**	.803**	.869**	1

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

2. 다중회귀분석 결과

직장에서 성차별 의식에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수로는 고용차별, 승진차별, 임금차별, 직종차별, 복리후생, 직장환경을 활용하였으며, 통제변수로는 연령, 학력, 결혼상태, 직책, 근무년수를 설정하였다. 각 변수별 기준변수를 살펴보면, 성별의 경우 '미혼'을 기준변수로 사용하였다.

<표 4-31> 다중회귀분석 결과

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류	베타		
상수	1.072	0.210		5.099	0.000
고용차별	0.317	0.073	0.345	4.366	0.000***
승진차별	-0.016	0.074	-0.018	-0.213	0.832
임금격차	0.028	0.068	0.035	0.409	0.683
직종분리	0.279	0.075	0.306	3.720	0.000***
복리후생	0.024	0.067	0.030	0.351	0.726
직장환경	0.100	0.068	0.125	1.472	0.142
연령	-0.092	0.049	-0.138	-1.861	0.064

학력	-0.024	0.026	-0.038	-0.918	0.359
미혼	0.060	0.091	0.038	0.660	0.510
직책	-0.003	0.029	-0.004	-0.096	0.923
근무연수	0.092	0.037	0.162	2.463	0.014*
R ²	0.580		N	316	
F	38.139		유의확률	0.000	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

실증분석 결과를 살펴보면, 고용차별, 직종분리가 직장 내 성차별 인식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고용차별, 직종분리는 정(+)의 영향을 미치고 있는데 이는 2가지 요인으로 인해 직장 내 성차별 인식이 유의미하게 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다. 또는 고용 성차별의 β 값은 0.345로 가장 높았다. 직종 분리가 그 뒤를 이었고 β 값은 0.306이었다. 이러한 결과는 중국 직장 여성이 받는 고용 차별이 높을수록 여성의 직장 내 성차별 의식이 높다는 것을 의미한다. 결과를 살펴보면 임금격차, 승진차별, 복리후생, 직장환경이 직장에서 여성의 성차별 의식에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

인구통계학적 특성에 따른 결과를 살펴보면 '연령', '학력', '직책'은 직장에서 여성의 성차별 의식에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 통제변수의 결혼여부는 '미혼'을 기준변수로 사용했으며 실증분석 결과 '미혼', '기혼'의 성차별 의식은 차이가 없음을 알 수 있다. 그러나 실증분석 결과를 살펴보면, 근무연수는 여성의 직장 내 성차별 의식에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근무연수가 오래된 직장 여성일수록 직장 내 성차별 의식이 높다는 것을 알 수 있다.

제5장 결론

제1절 연구의 요약

본 연구는 중국 직장 여성 성차별 의식에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 분석하고, 중국 직장의 성차별 문제에 대한 인식과 이해를 높이고 직장 환경을 개선하기 위해 기업, 사회, 국가적 차원에서 어떠한 정책적 노력을 해야 할 것인지를 제언하고자 한다.

연구 분석 결과는 다음과 같다. 연령별 교차분석 결과에 따르면 20대 이하 집단은 다른 연령대에 비해 전반적으로 다소 낮았다. 결과에 따르면 30대 이상 여성의 성차별 의식이 더 강했으며, 대부분의 여성은 직장 환경이 바뀌었다고 생각하고 더 좋아질 것이라고 믿는 것으로 나타났다. 연령대별로 고용 및 면접에서 다양한 고용차별을 받는 것으로 나타났다. 31~40대 여성은 직장 승진에 더 큰 저항에 부딪혀 승진 속도가 느려지고 더 나은 자원을 얻지 못한다. 또 31~40대 여성도 남성보다 임금 격차가 더 크다는 점을 더 강하게 드러냈다. 분석 결과 21~26세 여성은 직장에서 간단한 보조 업무를 하는 경우가 많고, 직장 환경도 21~26세 여성에게 우호적이지 않은 것으로 나타났다. 학력별 교차분석 결과 전체적으로 석·박사가 고용, 직종분리, 직장환경, 복지후생등 직장 내 성차별을 더 강하게 느끼는 것으로 나타났다. 급여 측면에서는 고등학교 졸업 여성들이 불평등한 대우를 더 받기 쉬운 경향이 있었다. 근속연수에 따른 교차분석 결과, 근속연수가 많은 여성은 이전보다 직장환경이 더 좋다고 생각하는 것으로 나타났다. 1년 미만 신입사원은 단순 보조근무를 하는 경우가 많고 승진 기회도 다른 연령대에 비해 적다는 것을 알 수 있다. 근무 1~3년과 5~10년의 여성은 임신·출산 등의 이유로 휴가를 내거나 휴가를 갈 때 불이익을 받는 경우가 많다. 10년 이상 직장생활을 한 여성은 다른 연령대에 비해 상대적으로 직장환경이 좋다고 응답했다.

중국 직장 여성 성차별 의식에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과 고용차별과 직종분리가 중국 직장 여성 성차별 의식에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또는 고용차별, 직종분리는 직장 여성 성차별 의식에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과 고용 차별이 직장 내 성차별 인식에 미

치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 특히 고용차별의 경우 직종분리보다 직장 여성 성차별 의식에 더 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 중국 직장 여성들 사이에서 고용 과정에서 발생하는 불평등 대우 등의 문제가 반영돼 성차별에 대한 민감성을 불러일으킨 것으로 보인다. 직종분리도 직장 내 성차별 인식에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이것은 특정 산업 또는 직업에서 여성이 상대적으로 낮고 직업 선택이 성별 고정관념에 의해 영향을 받는 것과 관련이 있을 수 있다. 이것은 또한 특정 산업 또는 직업에서 더 명백한 성차별을 나타낼 수 있다.

반면, 임금격차, 승진차별, 복리후생, 직장환경 등 독립변수는 직장 성차별 인식에 영향을 미치지 않았다. 이는 사회적 인식의 편향은 전통적인 사회 관념과 성 역할 분담에 의해 영향을 받을 수 있다. 사회에서 성 평등에 대한 사람들의 인식은 고용 과정과 직종분리에 더 초점을 맞추는 경향이 있는데, 이러한 측면은 여성이 특정 산업, 직위에 진출할 수 있는지 여부, 직장에서 공정한 대우를 받는지 여부에 직접적으로 관련되기 때문이다. 그러나 임금이나 승진, 복리후생, 직장환경 등에 대한 인식은 상대적으로 낮았다. 또한 인구통계학적 특성에서 근무연수는 여성의 직장 내 성차별 의식에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근무연수가 오래된 직장 여성일수록 직장 내 성차별 의식이 높다는 것을 알 수 있다.

제2절 정책 제언

1. 고용 과정 개선

첫째, 고용주, 채용 직원 및 직원의 성차별에 대한 인식을 높이기 위해 성평등 교육이 광범위하게 실시된다. 교육 내용에는 차별 행위에 대한 이해와 식별, 다양하고 포괄적인 고용 촉진, 평등하고 공정한 근무 환경 구축이 포함된다. 둘째, 정부와 기업이 공동으로 성차별 금지를 명시한 채용정책을 수립하고 시행해야 한다. 이들 정책은 공채의 투명성, 후보자의 평가와 선정 기준, 잠재적 성차별에 대비한 구체적 조치를 강조해야 한다. 셋째, 채용 과정의 공정성을 보장하기 위해 효과적인 모니터링 시스템을 구축하고 정기적으로 채용 과정을 검토할 것을 권장한다. 동시에 직원이 성차별과 관련된 모든 행동을 안전하게 보고하여 문제를 조기에 발견하고 수정할 수 있는 익명

불만 메커니즘을 제공합니다. 넷째, 기업이 성별뿐만 아니라 다양화를 포함하여 다양성과 포용성을 옹호하도록 장려한다. 채용 광고와 기업 이미지를 통해 다양한 가치를 반영하고 더 넓은 인재를 유치하고 유지한다. 마지막으로 양성평등을 더욱 강화하고 성차별을 줄이기 위해 기업들이 채용에서 블라인드 채용을 권장하고 있다. 블라인드 채용은 초기 채용 단계에서 이름, 성별, 출신지 등 구직자의 신상정보를 숨겨 실제 능력과 경험에 더 집중할 수 있도록 하는 것이 핵심이다(김학봉, 2021). 이 방법은 채용의 공정성을 높이는 데 도움이 될 뿐만 아니라 보다 다양하고 포용적인 근무 환경을 만드는 데 도움이 될 것이다.

2. 직업 성평등 촉진

첫째, 정부와 기업은 특히 여성을 위한 STEM 분야의 교육 프로그램에 투자하고 적극적으로 추진할 것을 권장한다. 맞춤형 교육, 장학금 및 멘토 지원을 통해 여성이 과학, 기술, 공학 및 수학 분야에 더 많이 참여하도록 장려하여 전통적인 성별 직업 분업을 깨뜨릴 수 있다. 둘째, 경력이 있는 여성들이 새로운 직업에 진출하거나 직업을 업그레이드하고 있는 여성들을 안내하고 지원하는 여성 직업 멘토 프로그램을 만들자고 주장한다. 이 멘토링 제도는 경험을 공유하는 것은 물론 직업 발전에 도움이 되는 인적 네트워크를 구축해 신세대 여성들에게 실질적인 직업지도를 제공한다. 그리고 무료 또는 저렴한 직업상담 서비스 제공, 특히 여성 대상임을 강조한다. 이러한 서비스를 통해 여성은 자신의 직업 선택을 더 잘 이해하고 다양한 산업의 기회를 깊이 이해하며 성공적인 직업 계획을 얻을 수 있다. 또는 기업이 특히 기술 및 혁신 분야에서 명확한 양성 평등 목표를 설정하도록 장려하는 것은 또 다른 중요한 제안이다. 기업이 이러한 분야에서 여성의 참여를 늘리도록 장려하기 위한 인센티브 메커니즘의 설립은 성 평등 실현을 촉진할 것으로 예상된다. 마지막으로 여성의 과학 및 기술 분야 참여를 장려하는 등 교육 시스템에서 양성평등 교육을 추진할 것을 주장한다. 특정 분야에 대한 고정관념을 바꾸면서 우리는 근본적으로 성평등에 대한 인식을 키울 수 있다.

3. 기업 조치 취하도록 격려

우선 정부는 인센티브 프로그램을 만들어 기업의 성평등 정책을 유도할 수 있다. 여기에는 기업의 성평등 성과와 연계해 성평등 참여 기업에 실질적인 인센티브를 제공하는 세금 감면 및 재정 인센티브 제공이 포함된다. 둘째, 임금구조, 승진 기회, 복리후생 등에 대한 자료를 포함해 기업에 투명한 성평등 보고서를 의무적으로 공개하도록 하는 것도 중요한 수순이다. 이는 업종과 기업 내 비교를 형성해 기업이 성평등 실현을 위해 보다 적극적인 행동을 취하도록 유도하는 데 도움이 된다. 마지막으로 기업이 사회적 책임 이니셔티브, 특히 성 평등과 관련된 프로젝트에 적극적으로 참여하도록 권장한다. 여성 교육, 훈련 및 직업 개발을 지원하는 프로그램은 기업이 사회적 책임감과 좋은 이미지를 구축하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 성 평등 사업에 실질적인 기여를 할 수 있다. 이러한 포괄적인 조치는 여러 측면에서 기업을 양성평등의 길로 이끌 것이다.

제3절 연구의 한계

칭다오의 여성만 조사하다 보니 연구의 지역적 범위가 제한됐다. 칭다오는 다른 지역의 여성에 대한 인식의 범화를 제한하고 중국 전체 여성을 대표하기 어려운 독특한 문화적, 사회적 배경을 가지고 있을 수 있다. 또한, 이 논문은 산업별 세분화된 조사가 부족하여 산업별 여성 성차별 인식의 잠재적 차이를 은폐할 수 있다. 다른 산업의 문화와 작업 환경은 성차별에 다른 영향을 미칠 수 있다. 중국 여성의 직장 내 성차별 문제를 파고드는 데는 다소 한계가 있다고 생각한다. 칭다오의 여성만 조사하다 보니 연구의 지역적 범위가 제한됐다. 향후 연구에서는 중국 전체 여성을 대상으로 중국 여성의 직장 내 성차별 의식을 집단별로 조사하여 보다 타당성 있는 연구를 수행할 수 있도록 노력하겠다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

- 강지현(2017). 여성경찰관의 직장 내 성차별 경험 유형과 영향요인. <한국경찰연구>, 16(3): 3-28.
- 강희영(2012). 부산지역 분야별 여성관리직 실태조사, [데이터 세트]. 부산여성가족개발원 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA)
- 강민정·이승현·권소영·강경주·김영옥·임희정·서형도(2020). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(Ⅱ): 직장문화를 중심으로. 한국여성정책연구원 연구보고서, 2020(53): 1-342.
- 김은혜·송건섭(2015). 지방공무원의 성차별 인식과 영향요인에 관한 연구. <지방정부연구>, 19(2): 319-341.
- 김평식·신현주(2017). 조직적 요인이 직장 내 성희롱에 미치는 영향에 관한 연구. <한국범죄심리연구>, 13(3): 25-40.
- 김정호(2013). 직장보육시설과 여성의 고용안정. <노동정책연구>, 13(2): 127-154.
- 김주경·임은옥(2019). 원전지역 주민의 원전 수용성 결정요인 분석: 커뮤니케이션, 투명성, 경제적 편익 인식과 신뢰를 중심으로. 한국정책학회보, 28(3): 221-246
- 김학봉(2021). 공공기관의 블라인드 채용 : A기관 사례를 중심으로. 석사학위논문
- 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. <한국가족복지학>, 18(1): 119-141.
- 박무규·강숙영(2020). 조직공정성이 호텔종사원의 유리천장에 미치는 영향에 관한 연구: 성(Gender)의 조절효과를 중심으로. <Tourism Research>, 45(4): 235-252.
- 박은정(2022). 남녀고용평등법상 모집? 채용차별에 관한 연구? 차별시정제도 시행에 따른 제7조 해석을 중심으로?. <법학논총>, 39(2): 329-365.
- 박희진(2022). 이공계열 종사자 여성들이 직업현장에서 경험하는 미묘한 성차별과 직무 소진의 관계 : 자기침묵, 외로움을 통한 자기자비의 조절된 매개효과 검증. 석사학위논문

- 변지현·오성수(2022). 여성 공무원은 승진에서 불리한가? 승진 영향요인과 성별 차이. <한국정책과학학회보>, 26(1): 173-204.
- 서인석(2020). 양성평등채용제도에 대한 관료 인식 변화 및 지속: 양성평등채용 인식 및 고위직 승진 인식에 대한 잠재성장모형의 적용. <한국사회와 행정연구>, 31(1): 61-84.
- 손희권(2007). 교육행정에서의 성차별의 개념, 유형, 그리고 판단기준에 관한 국가인권위원회 결정의 한계와 대안. <교육행정학연구>, 25(2): 165-187.
- 신권철(2018). 채용의 공정. <노동법학>, (67): 83-118.
- 안리라(2021). 성별화된 기업조직과 성차별의 재생산에 관한 연구 : 한국 시중은행 여성근로자의 승진경험을 중심으로. <아세아연구>, 64(1): 153-199.
- 염유식·Kazuo Yamaguchi·성기호(2021). 두 불평등 이야기 : '직종 간 불평등'과 '직종 내 불평등'으로 검토한 노동시장에서의 성 불평등. <한국사회학>, 55(4): 161-203.
- 원숙연·최윤희(2015). 조직 내 성차별 인식에 있어서 성별 집단자존감의 영향력. <지방정부연구>, 19(1): 1-18.
- 윤자영(2020). 여성 임금 근로자의 직장 내 성차별 인식에 관한 연구 - 기업 특성과 고용형태를 중심으로. <페미니즘 연구>, 20(1): 37-81.
- 이각희(2004). 성별 임금격차에 대한 이론적 고찰과 시사점. <사회복지정책>, 19(0): 143-179.
- 이수연(2015). 여전히 계속되는 기회의 제한. <이화젠더법학>, 7(3): 103-145.
- 이승우·남재성(2020). 경찰과 교정직 여성공무원의 이직의도에 영향을 미치는 요인: 성차별적 조직문화를 중심으로. <교정복지연구>, (65): 97-128.
- 정상윤·임업(2022). 남성 중심적 산업에서의 성별 직종분리 및 임금격차 분석 : 건설업을 중심으로. <노동정책연구>, 22(4): 63-93.
- 제갈돈(2000). 국·공립대학교 공무원의 승진에서 성차별. <한국정책과학학회보>, 4(1): 27-46.
- 조선주(2018). 근로자 임신, 출산, 육아휴직 차별실태조사. 한국여성정책연구원, 국가인권위원회 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA)
- 조혜정·오영란·박정혜(2022). 기혼 여성임금노동자의 직장차별 경험이 일가족양립갈등을 매개로 우울에 미치는 영향. <인문사회 21>, 13(2): 591-602.

최청락(2009). 부산지역 고용평등 실태조사. 부산여성가족개발원[연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA)

홍성수(2017). 직장내 괴롭힘 실태조사. 숙명여자대학교; 국가인권위원회 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA)

2. 해외문헌

桂华(2008). 劳动力市场上性别歧视的经济学分析. 理论与当代(11),35-39.

谢嗣胜(2005). 劳动力市场歧视研究:西方理论与中国问题. 浙江大学博士学位论文

汤竹庭(2009). 歧视性“性别刻板印象”的伦理探究及干预. 广西社会科学年鉴. 广西人民出版社,165.

3. 인터넷 자료

중국 국무원. <신중국 70년 여성 사업의 발전과 진보>

https://www.gov.cn/zhengce/2019-09/19/content_5431327.htm

중국 인력자원사회보장부. <채용행위 추가규범화 및 여성고용촉진에 관한 고시>

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/jiuye/zcwj/201902/t20190221_310707.html?tdsourcetag=s_pcqq_aiomsg

중국 지련 취업사이트. <2022년 중국 여성 직장 현황 조사 보고서>

<https://zhuanlan.zhihu.com/p/549041807>

세계은행. 1990~2019년 15~64세 여성의 노동참여율

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CN-1W>

ABSTRACT

The issue of gender discrimination among Chinese women in the workplace has long attracted attention. China has made tremendous economic and social progress, but gender equality is still an urgent problem to be solved. In the field of occupation, women are often treated more unequal than their male peers, such as opportunities for promotion, salary level, employment opportunities, and workplace culture.

First, traditional Chinese culture stereotypes about gender roles still exist, which can affect employers and colleagues' perceptions of women's status in the workplace. Second, although laws and policies are intensifying their toll on gender discrimination, real women still face several obstacles to job development. These include, but are not limited to, issues such as disruption of promotions, unfair pay, and reduced opportunities for promotion.

Discussions on women's discrimination in the workplace have gained increasing attention over the past few years, and social media and social movements have promoted conversations about gender equality. However, in order to more effectively establish policies, promote change, and provide a fairer and more equal working environment for women, an in-depth understanding of Chinese women's perceptions and feelings about gender discrimination in the workplace is still needed.

Therefore, the purpose of this study is to systematically study the gender discrimination consciousness of Chinese women in the workplace, delve into the nature of the problem, and present possible solutions to promote gender equality and the development of women's jobs in China. To this end, using the results of a survey of 316 working women in China, the factors influencing Chinese women's perception of gender discrimination in the workplace were empirically analyzed. As the research model, 'employment discrimination', 'promotion discrimination', 'wage gap', 'welfare welfare', 'job separation', and 'work environment' were set as independent variables, and 'sex discrimination consciousness' was set as dependent variables and empirical analysis was performed using a multiple regression analysis model. As a result of the analysis, it was found that employment discrimination and job separation had a positive (+) effect on the perception of gender discrimination in the workplace. It was found that the number of working years of the control variable had a positive (+) effect

on women's consciousness of gender discrimination in the workplace. Based on the above analysis results, policy suggestions were made to promote gender equality in the workplace.

Keywords: workplace gender discrimination, women, gender equality

[부록]

이 조사에 조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제33조)에 규정되어 있습니다.

ID	-				
----	---	--	--	--	--

중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식에 관한 설문 조사

안녕하십니까?

저는 제주대학교 일반대학원 행정학과에 재학중인 석사과정 손열 학생입니다. 본 설문은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식을 조사하기 위해 실시하고 있습니다.

이를 통해 많은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별을 분석함으로써 향후 정책적 자료로 활용할 수 있을 것으로 생각합니다.

본 설문조사 결과는 본 연구의 실증분석을 위한 기초자료로만 사용됩니다. 설문응답에 소요시간은 약 5분 정도이니, 귀하께서 평소에 생각하고 있으신 내용을 솔직히 응답해 주시면 됩니다.

본 조사의 설문내용 및 개인신상 정보는 통계법 제33조(비밀의 보호 등)와 제34조(통계 작성사무종사자 등의 의무)에 의해 비밀이 철저히 보장됨을 알려드립니다. 감사합니다

2023년 9월

제주대학교 일반대학원 행정학과: 손열(sunyue0626@naver.com)

지도교수: 김 주 경(agelead@jejunu.ac.kr)

SQ. 응답자 선정 질문

SQ1. 귀하의 나이는?

- ① 20세 미만 ② 20세 - 25세 ③ 26세 - 30세
④ 31세 - 40세 ⑤ 40세 이상

SQ2. 귀하의 학력은?

- ① 고등학교 졸업 ② 단과대학 졸업 ③ 본과대학 졸업
 ④ 대학원 석사 졸업 ⑤ 대학원 박사 졸업 ⑥ 기타

SQ3. 귀하의 결혼 상태는?

- ① 미혼 ② 결혼

SQ3-1. 결혼은 하신 경우 현재 귀하의 자녀수는?

- ① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 3명 이상

SQ4. 귀하의 직책은 직장 내 어디에 속합니까?

- ① 기초 계층 ② 중급 관리층 ③ 고급 관리 계층 ④ 기타

SQ5. 귀하는 일한 지 얼마나 되었습니까?

- ① 1년 이하 ② 1-3년 ③ 3-5년 ④ 5-10년 ⑤ 10년 이상

지금부터는 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 관련한 귀하의 의식을 묻는 질문입니다. 제시해드리는 질문을 잘 읽고 귀하께서 생각하시는 바에 따라 솔직하게 응답해 주십시오.

Part 1. 여성 직장 성차별 의식에 관한 항목

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 직장 내 성차별이 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2. 직장 내 성차별에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3. 직장 성차별 문제는 과거보다 개선됐다고 생각합니까?.	①	②	③	④	⑤
4. 직장 성차별 문제는 향후 보다 개선될 것이라고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤

Part 2. 고용 차별에 관한 항목

■ 다음은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식 관련한 '고용 차별'에 관한 항목입니다.

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 직원을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호합니까?	①	②	③	④	⑤
2. 남녀를 구분해서 모집하거나, 남성이나 여성만을 모집하는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
3. 입사원서 작성 시 외모(키나 몸무게), 결혼유무 등 업무와 관련이 없는 개인정보를 기입한 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
4. 면접 과정에서 결혼, 출산 또는 가족 책임과 관련된 질문을 받은 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
5. 구직 과정에서 결혼, 출산 등의 이유로 거절당하거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

Part 3. 승진 차별에 관한 항목

■ 다음은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식 관련한 '승진 차별'에 관한 항목입니다.

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 직장에 여성이 남성보다 승진할 기회가 적습니까?	①	②	③	④	⑤
2. 직장에서는 여성이 승진시험 등에 합격해도 그에 상응하는 업무에 배치시키지 않는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
3. 여성은 중간 관리자 이상으로 승진하기 어렵습니까?	①	②	③	④	⑤
4. 여성은 남성보다 승진하는 데 시간이 더 많이 걸립니까?	①	②	③	④	⑤

Part 4. 임금격차에 관한 항목

■ 다음은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식 관련한 '임금격차'에 관한 항목

목입니다.

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 회사의 같은 직책에서 여성 임금이 남성보다 낮습니까?	①	②	③	④	⑤
2. 남성과 같거나 유사한 일을 하는데 임금은 적게 받은 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
3. 여성의 업무성적을 부당하게 낮게 평가하는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
4. 업무성적이 크게 차이나지 않는 경우 남성은 더 많은 상여금을 받은 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤

Part 5. 직종분리에 관한 항목

■ 다음은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식 관련한 '직종분리'에 관한 항목입니다.

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 현재 노동시장에서 성별 직종분리 현상이 존재한다고 생각합니까?	①	②	③	④	⑤
2. 구직 과정에서 여성이 이 일을 감당할 수 없다는 이유로 거절당한 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
3. 남성에 비해서 여성에게 부서내 단순한 보조업무를 더 많이 시킵니까?	①	②	③	④	⑤
4. 흥미나 재능과 상관없이 여자라는 이유로 특정한 업무를 맡은 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
5. 직장에서 여자라는 이유로 중요한 의사 결정에서 제외된 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

Part 6. 복리 후생에 관한 항목

■ 다음은 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식 관련한 '복리 후생'에 관한

항목입니다.

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 여성 휴가(임신, 출산에 따른 휴가 포함)신청 시 차별을 받는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
2. 여성휴가(임신·출산휴가 포함) 신청 시 무시하거나 거절 당하는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
3. 여성이 결혼, 임신, 출산으로 승진에 불이익을 받은 적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
4. 여성이 육아휴직 기간 회사가 규정대로 월급 안 주는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
5. 여성이 결혼, 임신, 출산으로 인해 권고사직을 받은적이 있습니까?	①	②	③	④	⑤

Part 7. 직장 환경에 관한 항목

■ 마지막으로 중국 여성들이 직장에서 느끼는 성차별 의식 관련한 '직장 환경'에 관한항목입니다.

구분	전혀 아니다	대체로 아니다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 업무상 필요하지 않은데도, 여성에게 회식, 모임, 행사, 교육 참여를 강요하는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
2. 회사는 남성에 비해서 여성에게 교육훈련 기회가 적게 주어지는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
3. 정당한 이유 없이 업무와 관련하여 여성의 의견이나 생각을 무시하는 경우가 있습니까?	①	②	③	④	⑤
4. 여성에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 당하는 경우가 있습니까? (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)	①	②	③	④	⑤