



# ITF 여성철도노동자 설문조사

2023년 3월



# ITF

국제운수노동조합연맹(ITF)은 모든 운수부문의 남성과 여성 노동자 1800만명 이상을 대표하는, 147개국의 670개 노동조합으로 구성된 회원조직 주도의 민주적인 국제 연맹이다. ITF는 운수노동자의 권리와 평등, 정의를 위해 열정적으로 캠페인을 합니다.

# 내용

---

배경과 목표	4
설문조사 방법론	6
인구통계와 노동시간	7
주요 결과	10
결론	22
부록	24
주석	37

# 배경과 목표

---

## 전 세계 철도 부문에서 여성 노동자의 역할은 중대하다.

철도산업에서 여성 고용 비율이 최근 높아졌지만, 모든 지역과 국가, 그리고 특정 직무에서는 여전히 과소대표되고 있다. 철도 부문은 성별 구분이 심각한 부문으로, 남성을 염두에 두고 구축되었고 여전히 남성이 지배적이다.

여성 철도노동자는 종종 철도산업에 진입하고 머무르는 데 장벽에 부딪힌다. 이러한 장벽에는 여성의 역량에 대한 성별 고정관념과 차별적인 채용 관행, 적대적인 작업 환경과 지배적인 남성적 직장 문화, 임금 불평등, 업무 조직 측면에서 여성의 요구 무시, 위생시설 또는 적절한 유니폼에 대한 접근성 부족, 더 적은 훈련, 교육, 승진 기회, 여성이 지배적인 직종의 더 불안정한 계약 또는 아웃소싱이 포함된다. 일부 국가는 철도산업 내 여성 고용을 제한하는 법적 장벽도 유지하고 있다.

이러한 장벽 때문에, 여성은 행정 역할, 매표, 역 서비스, 케이터링, 청소 분야에 종사하는 편이고, 대개 저임금에 불안정한 직군이다. 여성 철도운전사 또는 유지보수 직원, 전철원 중 여성 인력은 훨씬 더 적은 편이다.<sup>1</sup>

코로나19 팬데믹은 철도 부문과 철도노동자들에게 심각한 영향을 끼쳤다. 그러나 국제노동기구(ILO)<sup>2</sup>가 강조한대로, 코로나 위기는 여성을 가장 세계 강타했고, 이 위기로 인한 도전과제는 기존의 성 불평등을 악화시킬 잠재력을 가지고 있다.

여성 철도노동자의 직장생활을 더 깊이 이해하기 위해, 국제운수노동조합연맹(ITF) 철도분과는 온라인 설문조사를 실시했다. 이 설문조사는 ITF 연구팀과 협력하여 수행되었고 평가되었다.

이 설문조사는 2022년 3월 27일부터 7월 26일까지, 도시여객철도와 시외 열차, 해외 노선은 물론 여객운송과 화물운송 등 철도산업의 모든 부분에 종사하는 여성 철도노동자들만 대상으로 해서 실시되었다.

**설문조사의 목표는 다음을 확인하는 것이었다.**

- 여성노동자들이 고용된 역할
- 여성노동자들이 고용된 장소
- 여성노동자들이 고용된 계약 유형
- 직장에서 여성노동자들이 직면하는 문제와 장벽
- 여성노동자들에게 더 편의를 제공하는 철도 부문이 되기 위해 필요한 변화

전 세계에 걸친 이 설문조사의 응답률은 높았다. 설문조사 결과, 총 4,600개의 유용한 응답을 받았고, 그 중 3,522개는 완전히 작성된 응답이었다.

본 보고서는 ITF 여성철도노동자 설문조사의 주요 결과를 요약한다.

## 주요 결과 요약

01. 여성 철도노동자들은 자신의 일이 의미 있고 만족스럽다고 생각하지만, 근무 중 안전과 보안을 훼손하고 이들이 가치 있다고 여기는 일을 하기 어렵게 만드는 어려운 상황에 종종 노출된다. 인력 부족이 이러한 문제의 가장 큰 원인으로 보고되었다.
02. 여성 철도노동자들은 성별 직군과 불평등한 승진, 요직 내 여성 부족 등 성별로 인해 상당한 장벽에 계속 직면하고 있다.
03. 직장 내 성적 강압과 괴롭힘, 폭력은 여성 철도노동자들에게 지대한 영향을 미친다. 성적 괴롭힘과 폭력을 경험하면 여성이 근무 중 느끼는 안전감이 크게 떨어진다.
04. 유니폼과 개인보호장구, 위생시설과 휴식시설에 대한 접근성 등 가장 기본적인 노동조건의 제공에서 성차별이 드러난다.
05. 여성 철도노동자의 안전 부족은 출퇴근 시에도 이어진다.
06. 젊은 여성 철도노동자도 이와 같은 문제에 봉착하지만, 경력개발 기회와 견습제도에 대한 접근성과 관련한 특정 문제도 겪는다.

# 설문조사 방법론

설문조사는 17개 언어로 제공되었다: 아랍어, 인도네시아어, 불가리아어, 영어, 프랑스어, 독일어, 힌디어, 헝가리어, 이탈리아어, 일본어, 한국어, 몽골어, 포르투갈어, 스페인어, 러시아어, 타밀어, 태국어.

온라인 설문조사 링크는 널리 전파되었다. ITF 웹사이트와 ITF SNS(소셜미디어)에서도 제공되었다. 이 설문조사 링크는 ITF의 모든 회원 철도노조에게 송부되었고, 철도노조는 다양한 소통채널(웹사이트와 소셜미디어, 잡지, 앱 등)을 통해 여성 노조원들에게 전달되고 공유되었다. 인도 노동조합 NFIR은 여성철도노동자들에게 종이로 된 설문조사를 배포했고, 이들의 답변은 델리 소재 ITF 사무소가 온라인으로 처리해서 제출했다.

설문조사는 기밀사항이며 응답자의 개인정보를 요구하지 않았다.



# 인구통계와 노동시간

56개국의 여성 철도노동자가 설문에 응했다. 응답자의 대다수(67.4%)는 남반구(아프리카, 아시아, 라틴아메리카) 출신이다.

응답자 10명 중 약 9명(87%)은 노동조합의 조합원이라고 답했다. ITF 회원 철도노조가 여성조합원에게 이 설문을 전달했기 때문에 예상했던 수치이다.

연령 면에서, 응답자의 71%가 35~64세 사이라고 밝혔다. 거의 4명 중 1명(28%)은 35세 미만이었다. 나머지는 65세보다 이상의 여성 철도노동자들이다.

응답자를 하위부문으로 나누어 보면, 응답자의 대다수는 도시여객철도에 종사하는 여성(28%) 이었고, 시외 여객철도(21%)가 그 다음이었으며, 장거리화물열차(13%)와 단거리화물열차(11%)가 그 뒤를 이었다. 그러나 응답자의 42%는 '기타'라고 답했고, 이는 그 외의 하위부문 범주에 속한다.

표 1: 하위부문별 응답 <sup>3</sup>

도시여객철도(지하철, 경전철/트램/트롤리버스, 근교, 출퇴근열차)	27.8%
시외 여객철도	21.1%
장거리화물열차	13.1%
단거리화물열차	10.8%
국가 간 여객열차	8.0%
국가 간 여객열차	6.6%
기타	41.5%

응답자는 이 부문에서 다양한 직종에 종사한다. 5명 중 1명은 관리직(22%)에 종사하며, 그 다음으로는 역원과 열차 유지보수직이 뒤따랐다. 여러 응답자가 '기타(29%)'라는 답을 택했고, 이는 그 외의 일자리 범주에 속한다는 점에 주의해야 한다.

**표 2: 직종별 응답**

관리직	21.8%
역원	7.5%
열차 유지보수직	7.2%
안내원이나 경비원	6.3%
매표원	5.9%
운전사	5.4%
수신수	4.5%
청소	3.1%
인프라 유지보수직	3.0%
영업 및 마케팅	2.2%
그 외 탑승직	1.6%
케이터링	1.2%
구내 관리직	0.8%
견습생	0.5%
기타	28.8%

응답자의 대다수(87%)는 정규직 상근계약을 체결한 여성 철도노동자들이다. 나머지 응답자 중에

- 6%는 정규직이지만 시간제로 일한다.
- 1%는 상근 임시직이다.
- 1%는 견습생이거나 다른 훈련제도를 통해 고용된 경우이다.
- 1%는 계약 없는 비공식으로 고용된 경우이다.

10명 중 6명 이상(65%)이 공공철도운영업체에서 일한다. 9%는 민간철도운영업체에서 일하고, 7%는 철도인프라 소유주를 위해 일한다. 응답자의 1%만이 하청업체에서 일하고 1%는 파견노동자로 일한다고 답했다.

이러한 계약과 고용인 유형별 결과가 반드시 업계 전체를 대변하는 것은 아니다. 최근 수년간 아웃소싱, 하도급, 비표준 유형의 고용이 급증했다. 오히려, 철도노조가 여성조합원에게 이 설문을 배포한 방식 때문에 이런 설문 결과가 나왔다.

응답자 재직 기간을 보면, 6명 중 1명이 10년 이상 이 업계에 종사했다고 답했다. 나머지 응답자들 중

- 18%는 이 업계에서 6~10년 근무했다.
- 14%는 이 업계에서 3~5년 근무했다.
- 7%는 이 업계에서 1~2년 근무했다.
- 3%는 이 업계에서 일한 지 1년이 안 되었다.

응답자의 주당 계약시간의 경우, 자세한 계약내역은 다음과 같다.

표 3: 계약시간	
주당 35-40시간	46.7%
주당 41-50시간	39.4%
주당 50시간 이상	7.4%
주당 21-35시간	4.3%
주당 20시간 이하	2.1%

초과근무 면에서, 응답자의 36%가 초과근무한다고 답했다. 다음 표는 월간 평균 초과근무시간을 개괄적으로 보여준다.

표 4: 초과근무	
6-10시간/월	30.5%
1-5시간/월	30.1%
11-15시간/월	15.6%
16-20시간/월	11.4%
21-30시간/월	6.8%
30시간 이상/월	5.6%

응답자의 37%는 초과근무 시 평균 시간당 급여를 받는 반면, 49%는 평균 시간당 급여를 받지 않는다고 답했다. 또한 14%는 모른다고 답했다.

응답자 6명 중 1명은 교대근무하지 않는다고 답한 반면, 38%는 교대근무한다고 답했다.

# 주요 결과

## 주요 결과 1

여성 철도노동자들은 자신의 일이 의미 있고 만족스럽다고 생각하지만 근무 중 안전과 보안을 훼손하고 이들이 가치 있다고 여기는 일을 하기 더 어렵게 만드는 힘든 상황에 종종 노출된다. 인력 부족이 이러한 문제의 가장 큰 원인으로 보고되었다.

응답자 10명 중 7명 이상(73%)은 5점 만점에 평균 만족도 점수가 3.9점으로(5점은 매우 만족, 1점은 매우 불만족), 자신의 일에 매우 만족하거나 어느 정도 만족한다. 응답자 대부분(91%)은 자신의 일이 의미 있다고 생각하고, 4분의3(75%)은 보람 있다고 생각한다. 이보다는 적지만 그래도 절반이 넘는 응답자가 자신의 기술이 잘 쓰인다고 답했다. 62%는 다른 여성에게 철도 부문에서 일하는 것을 권하겠다고 답했다.

여러분은 자신의 직업에 만족합니까?

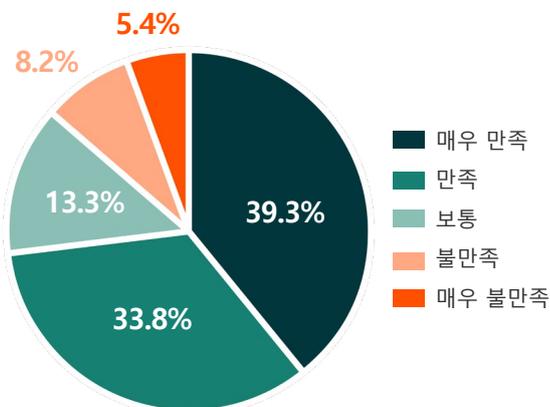


그림 1. 여러분은 자신의 직업에 전반적으로 만족합니까? N=4131

여러분의 직업이 다음과 같다고 생각합니까?...



그림 2. 자신의 일이 의미 있다고 생각합니까? 자신의 일이 보람 있다고 생각합니까? 자신의 기술과 능력을 최대한 활용한다고 느낍니까? N=4130

이와 동시에, 응답자 중 절반만이 직장에서 안전하다고 느낀다고 답하여, 평균 안전 점수가 5점 만점에 3.2점(5점은 매우 안전, 1점은 매우 위험한)이었다. 거의 절반(47%) 가량이 직장에서 스트레스를 받는다고 답한 반면, 38%는 피로를 경험하고 27%는 불안증세를 겪는다고 답했다.

응답자 10명 중 4명 이상(44%)이 불충분한 인력이 직장 내 주요 문제라고 답했다.

### 직장에서 얼마나 안전하다고 느끼니까?

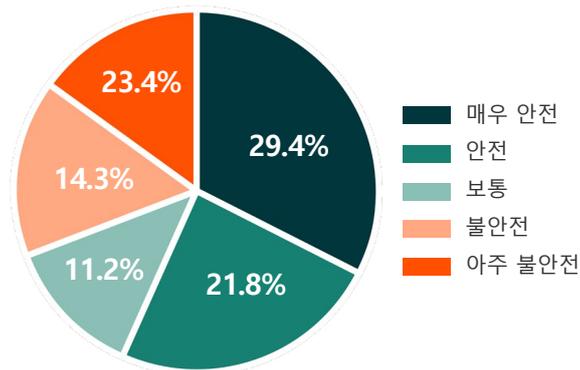


그림 3. 직장에서 전반적으로 얼마나 안전하다고 느끼니까? N=3880

### 직장 내에서 주로 직면하는 보건안전 문제는 무엇입니까?

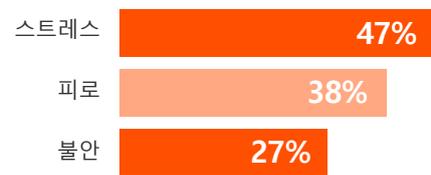


그림 4. 직장 내에서 주로 직면하는 보건안전 문제는 무엇입니까? N=4600

5명 중 1명 이상은 열악한 급여와 수당이나, 부족한 일과 생활의 균형, 휴식시설과 위생시설 부족, 또는 출세와 승진 기회 부족 등 직장 내 기타 핵심 문제에 직면한다고 답했다. 응답자들이 직장에서 겪는 다른 문제에는 불규칙한 근무패턴(17%), 급여 (불)평등(14%), 성차별(12%), 긴 노동시간(11%), 신기술과 데이터 도입(10%), 교육의 기회(9%)가 있다.

걱정스럽게도, 거의 10명 중 1명(9%)이 노조 멤버십에 관련한 차별을 받았다고 답했다.

**“남성이 지배하는 산업에서 내가 열차 운전사가 됨으로써 많은 여성들에게 그들 역시 할 수 있다는 것을 증명했고 여성이 부역에 어울린다는 오명을 없애는 데 도움이 되었다. 나는 다른 여성들이 변화의 주체로서 우리와 함께 할 것을 분명히 추천할 것이다.”**

여성철도노동자, 남아프리카

**“나는 내 일을 사랑한다. 나는 내가 하는 일을 사랑하고 만나는 사람들을 사랑한다. 그러나 승진을 원하거나 새 가정을 꾸리려는 여성들이라면 그 누구에게도 내 일을 추천하지 않을 것이다.”**

여성철도노동자, 영국

**“우리는 꽤 좋은 고용계약을 했고 동일한 임금을 보장받는다. 가정생활과 교대근무 간에 조화를 이루는 것이 어렵다.”**

여성철도노동자, 스위스



## 주요 결과 2

여성 철도노동자들은 성별 직군과 불평등한 승진, 요직 내 여성 부족 등 성별로 인해 상당한 장벽에 계속 직면하고 있다.

응답자의 약 2/3(65%)가 철도회사에서는 주로 남성이 맡은 직무가 있다고 답했다. 절반 이상(56%)이 종종 더 많은 급여와 더 좋은 조건을 제공받는 열차 기관사는 남성이 주로 담당하는 직무라고 답했다. 남성이 주로 맡는 직무라고 답한 그 외의 직무 중에는 열차 유지보수직(43%)과 구내 관리직(42%), 인프라 유지보수직(35%), 열차 관제직원/수신수(28%)와 같은 기술직이 있다.

반면에, 응답자의 상당수(56%)가 그 외의 보다 서비스 위주의 직무는 여성이 주로 담당한다고 답했다. 4분의1(25%)은 청소직을 주로 여성이 담당하고, 약 5분의 1(19%)은 관리직과 IT 직원이 대부분 여성이라고 답했다.

회사에서 여성과 남성이 동일한 가치의 노동에 대해 동일한 급여를 받는지에 대한 질문에, 응답자의 약 2/3(67%)가 '네'라고 답했으나 13%는 이론적으로는 '네'지만 '실제로는 그렇지 않다'고 답했다. 13%는 '모른다'고 답했고 8%는 '아니오'라고 답했다.

응답자의 약 1/4은 여성이 남성과 동일한 교육 기회(24%가 '아니오' 또는 '이론적으로는 '네'지만 '실제로는 그렇지 않음'이라고 답함) 또는 승진 기회(28%가 '아니오' 또는 '이론적으로는 '네'지만 '실제로는 그렇지 않음'이라고 답함)를 갖지 못한다고 답했다.

놀랍게도, 응답자의 15%는 근무 시작 전에 관리자가 화장상태와 외모를 확인했다고 답했다.

“여성이 더 많이 승진하고, 여성이 미래의 관리직이 되도록 준비시키고 계발함으로써 회사가 여성을 돕기 위해 더 많은 일을 해준다면 완전 만족할 것이다.”

여성철도노동자, 나미비아

“같은 직장이라도 여성노동자가 적으면 여성노동자와 남성노동자의 노동환경이 매우 다르다.”

여성철도노동자, 한국

여성노동자를 받아주지 않는 곳이 아직도 있다.

여성철도노동자, 아르헨티나

“인종과 능력에 상관없이 모든 여성이 남성 동료들과 동등한 대우를 받아야 하며 특정 직무만 여성이 담당해야 한다는 이야기에 매몰되어서는 안 된다고 생각한다.”

여성철도노동자, 나미비아





### 주요 결과 3

직장 내 성적 강압과 괴롭힘, 폭력은 여성 철도노동자들에게 지대한 영향을 미친다. 성적 괴롭힘과 폭력을 경험하면 여성이 근무 중 느끼는 안전감이 크게 떨어진다.

### 직장 내 성폭력과 성적 괴롭힘

응답자의 1/4(25%)은 직장에서 발생한 성적 괴롭힘이나 성폭력 사건에 대해 알고 있다고 답했으며(다른 6%는 말하기를 원치 않음), 괴로운 15%는 직장에서 성적 괴롭힘이나 성폭력을 직접 경험했다고 말했다(9%는 말하기를 원치 않음).

성적 괴롭힘을 인지했거나 경험했다고 답한 사람들 중 가장 일반적인 괴롭힘의 유형은 부적절한 농담(74%가 인지했고, 54%는 경험한 적 있음), 복장이나 외모에 대한 원치 않는 발언(70% 인지, 63%가 경험), 선정적인 발언(68%, 62%), 비웃음(58%, 46%)이었다.

성적 괴롭힘을 인지했다고 답한 20명 중 1명(7%)과 성적 괴롭힘을 경험했다고 답한 비슷한 수의 사람들이 직접 성폭행을 당한 적이 있다고 말했다.

성적 괴롭힘을 경험한 사람 중 2/3(67%)는 성적 괴롭힘으로 수치심과 불신, 분노를 느꼈고, 절반(50%)은 정신 건강과 신체 건강에 영향을 받았다고 답했다. 성적 괴롭힘으로 인한 다른 영향으로는 결근(응답자의 22%), 수입 감소(15%), 새 일자리나 부서로의 전근(13%), 경력 단절(12%), 자살 고려(9%), 퇴사(9%)가 있다. 거의 20명 중 1명(4.9%)이 외상 후 스트레스 장애(PTSD)가 생겼다고 말했다.

직장 내 성적 괴롭힘과 성폭력이 한 번만 발생하는 경우는 거의 없다. 성적 괴롭힘이나 성폭력을 경험한 사람들은 발생 빈도에 대해 다음과 같이 말했다.

- 한 번 이상, 드물게(49%)
- 한 번 이상, 자주(49%)
- 일의 일부가 될 정도로 자주(15%)
- 한 번(13%)

가해자 중에 동료(44%)와 관리자(35%)가 가장 많았다. 응답자 10명 중 1명 이상(13%)은 가해자가 승객 또는 고객이라고 답했으며, 7%는 말하기를 원치 않는다고 밝혔다.

신고 건수의 경우, 성적 괴롭힘을 경험한 응답자의 절반을 약간 넘는 55%가 신고하지 않은 반면, 45%는 신고한 것으로 나타났다. 또한 설문조사는 성적 괴롭힘이 발생했을 때 고용인이 신속하고 적절한 조치를 취하는지에 대해서도 조사했다. 1/3(32%)은 신속한 조치가 취해졌다고, 45%는 모르겠다고, 20%는 '아니다'라고 답했다.

불만신고절차에 대한 고용인의 서면 지침에서도 유사한 결과를 볼 수 있다. 응답자 5명 중 1명은 고용인이 서면 지침을 제공하지 않았다고, 34%만이 고용인이 제공했다고, 43%는 모른다고 답했다.

## 직장 내 성적 강압

응답자 20명 중 3명(15%)은 성적 강압을 인지했다고 답했고, 20명 중 1명(5%)은 직접 경험했다고 답했다(그 외 10%는 말하기를 원치 않음). 성적 강요에 대해 인지했던 사람들 중 거의 절반(48%)이 여성의 일자리 유지를 빌미로 성적 강압이 행해졌다고 말했고, 그 외 1/3(32%)은 노동조건 개선을 빌미로 했다고 말했다. 그 외 응답자들은 보다 나은 교대근무나 일정표, 근무지(29%), 취직(20%), 급여 수령(10%)을 빌미로 성적 강압이 행해졌다고 답했다.

### 여성을 성적으로 강압하고 착취하기 위해 사용된 협박

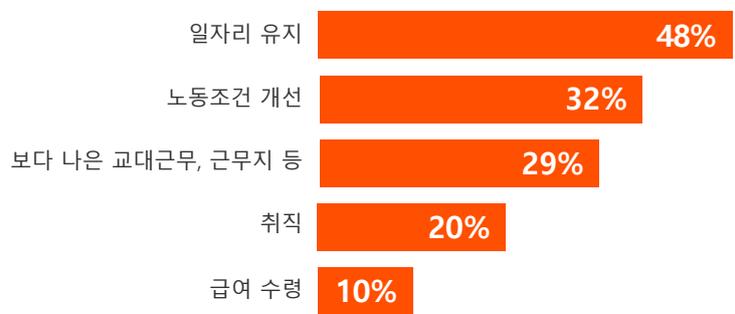


그림 5. 직장 내 어디에서 성적 강압이 발생했나요?  
다음 중 여성노동자들을 착취하는 데 사용된 것은 무엇입니까? N=401

직장 내 성적 괴롭힘과 성폭력의 경우와 같이, 성적 강압도 한번만 발생하는 경우가 드물다. 성적 강압을 경험한 응답자들은 발생 빈도에 대해 다음과 같이 말했다.

- 한 번 이상, 드물게(64%)
- 일의 일부가 될 정도로 자주(18%)
- 한 번(12%)
- 한 번 이상, 자주(7%)

성적 강압을 경험한 응답자 중 59%가 관리자가 가해자 중 가장 많았다고 답했다. 거의 1/3(32%)이 동료라고 답한 반면, 4%는 말하기를 원치 않았고, 3%는 탑승객이나 고객이라고 답했다.

가해자들이 사용한 전략에 대한 질문에는, 성적 강압을 경험한 응답자의 절반이 협박이라고 답했다. 그 외에는 위협(46%)과 감정 조작(35%)이 있다.

성적 강압을 당한 응답자 3명 중 2명 이상이 신고했다고 답했다.

**“남성에 의한 성적, 신체적, 언어적, 정신적 학대는 ‘일의 일부’로 간과되었다. 문제를 제기한 여성은 거짓말쟁이 취급을 당하거나 직장에 혼란을 야기한 점에 대해 징계 통지를 받았다.”**

여성철도노동자, 호주

**“성적 괴롭힘을 근절할 정책이 있다고 해서 그 정책이 효과가 있거나 준수된 경우가 있다는 뜻은 아니다.”**

여성철도노동자, 영국



## 주요 결과 4

유니폼과 개인보호장구, 위생시설과 휴식시설에 대한 접근성 등 가장 기본적인 노동조건의 제공에서 성차별이 드러난다.

### 위생시설

응답자의 10명 중 6명만(61%)이 여성과 남성이 기다리지 않고 이용할 수 있을 만큼 충분한 위생시설이 제공되었다고 답했고, 32%는 그렇지 않다고 답했다. 1/3 이상(35%)이 위생시설이 사용하기 적합하게 설계되어 있지 않다고 답한 반면, 30%는 여성용과 남성용이 별도로 제공되지 않았다고 답했다.

설문조사에는 응답자들에게 시간/목표량 불이익이나 대체인력 없이 업무장소/직장에서 화장실에 갈 시간을 충분히 쓸 수 있는지에 대한 질문도 있었다. 10명 중 7명(70%)은 '네', 17%는 '아니오'라고 답했다.

응답자의 1/4 가량이 양호한 위생시설의 부족을 직장 내 보건안전 문제로 제기했다. 특히 열차 탑승 직원의 식수 이용에 관한 우려를 제기한 응답자가 많았다.

**“열차는 매달 그 시기에 맞게 화장실 시설을 허용하는 식으로 설계되어야 합니다. 물건(예: 생리용품)을 버릴 시설이 없어서 계속 갖고 다녀야 하기 때문에 열차에 타는 게 악몽이에요.”**

여성철도노동자, 남아프리카

“교대근무 중에는 열차역에 갈 시간이 없는 경우가 많아서, 열차에서는 승객 화장실에 줄서야 해요.”

여성철도노동자, 이탈리아

“열차역에 안전하고 깨끗한 화장실을 마련해야 합니다.”

여성철도노동자, 인도

표 5: 위생시설

위생시설은...	네	아니오
안전하고 개별적인가?	77%	23%
조명이 잘 설치되어 있나?	77%	23%
위생상 깨끗한 물이 공급되는가?	76%	24%
업무장소에 가까운가?	76%	24%
이용하기 쉽게 설계되고 배치되어 있나?	76%	24%
주기적으로 청소되어 있는가?	76%	24%
여성용과 남성용이 각각 따로 있는가?	69%	31%
환기시설이 있는가?	67%	33%
여성용과 남성용에 맞게 설계되어 있는가?	65%	35%
위생 쓰레기통 등 적절한 장비가 갖춰져 있는가?	63%	37%

## 수면시설

응답자 5명 중 1명(20%)은 직무가 분할근무나 야간근무라서 구내에서 자야 한다고 답했다. 수면시설이 필요하다고 답한 응답자 중 절반(51%)은 충분한 수의 수면시설이 제공되었다고 답한 반면 34%는 그렇지 않다고 답했다.

표 6: 수면시설

수면시설은...	네	아니오
주기적으로 청소되고 소독되어 있는가?	32%	68%
여성용과 남성용이 각각 따로 있는가?	28%	72%
필요 시 쉽게 이용 가능한가?	25%	75%
안전하고 개별적인가?	21%	79%
충분한 침구가 제공되는가?	20%	80%

## 업무용 유니폼

응답자의 절반(54%) 가량이 업무 중 유니폼을 입어야 한다고 답했다. **이 중 절반만 유니폼이 실용적이고 자신에게 잘 맞는다고 답했다.** 5명 중 1명(22%)은 유니폼이 제약적이고 또는 잘 맞지 않는다고 답한 반면, 16%는 유니폼이 남성에게 맞게 디자인되어 있다고 답했다. 거의 10명 중 1명(9%)은 임신 중에 유니폼을 편하게 입을 수 없다고 답했다.

응답자 10명 중 1명 이상(12%)은 적합하고 적절한 유니폼 부족을 산업안전보건 문제로 지적했다.

놀랍게도, 응답자의 12%는 스스로 유니폼을 만들어야 했다고 답했고, 이 중에 아프리카 국가의 여성노동자들이 가장 많았다.

**“겨울에는 치마보다 따뜻한 바지를 입고 싶었다.”**

여성철도노동자, 카자흐스탄

## 코로나19 팬데믹의 영향

이 설문에서는 여성 철도노동자들에게 미친 코로나19 팬데믹의 영향을 심도 깊게 조사하지 않았다. 그러나 응답자의 36%은 팬데믹이 노동조건에 부정적인 영향을 끼쳤다고 답했다. 응답자의 1/10 이상이 개인보호장구 부족을 직장 내 핵심 보건안전 문제 중 하나라고 지적했다.

**“철도가 여성 피고용인들에게 맞게 설계되지 않았기 때문에 여성들은 자신의 권리를 위해 열심히 일해야 한다. 그래서 여성을 위한 기본 인프라를 바꿀 때가 되었다.”**

여성철도노동자, 인도

**“남성이 며칠이나 몇 주를 기다리는 것에 비해, 적절한 개인보호장구를 몇 달 동안 기다리지 않도록 여성에게 맞게 설계된 개인보호장구를 준비해주세요.”**

여성철도노동자, 영국



## 주요 결과 5

공공교통은 응답자의 주요 출퇴근 수단(39%)이다. 그 외 운송수단에는 개인 차량(22%), 도보(19%), 오토바이(9%), 택시(6%), 자전거(3%) 등이 있다. 그러나 응답자 3명 중 1명(32%)은 늦은 시간이나 이른 시간에 교대해서 공공교통을 이용할 수 없고, 이로 인해 출퇴근이 더욱 안전하지 않게 된다고 답했다.

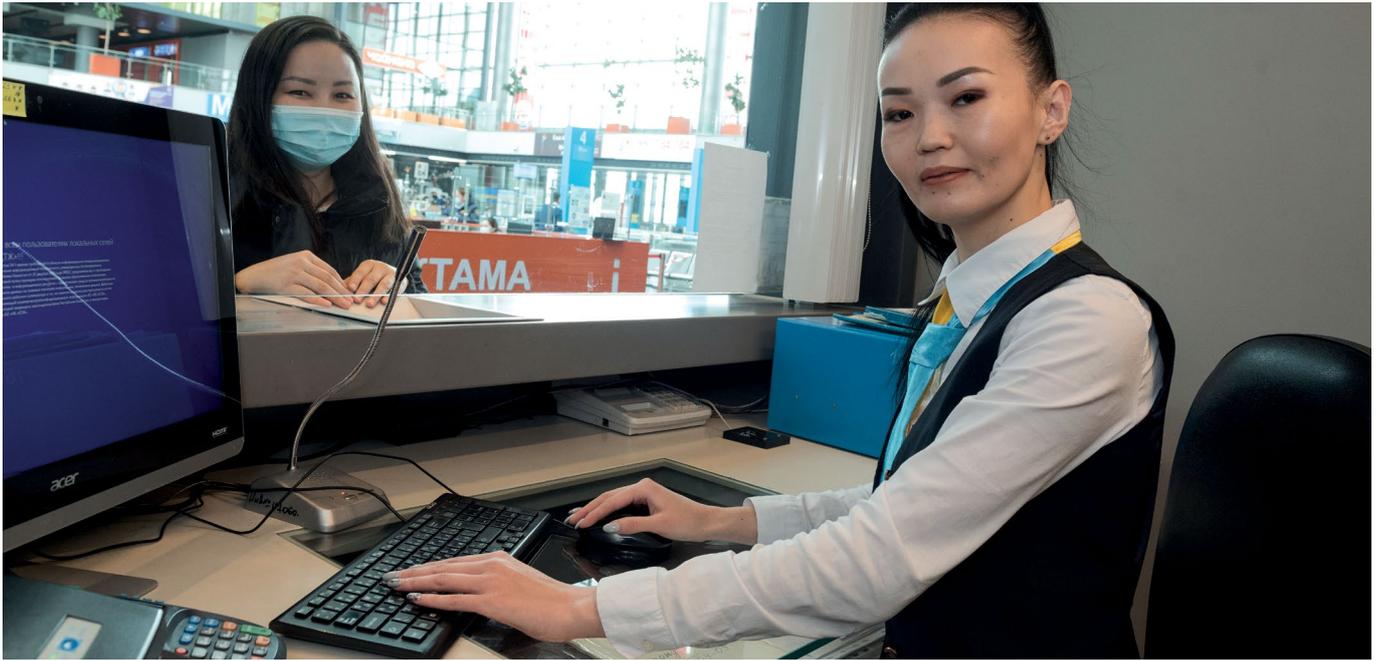
응답자의 절반만이 출퇴근 시 안전하다고 느낀다고, 1/5(19%)은 출퇴근 시 매우 위험하다고, 17%는 어느 정도 위험하다고 답했다.

출퇴근 시 경험하는 문제에 대해서는 취약하다는 느낌(17%), 언어적 괴롭힘(16%), 뒤따라오는 사람이 있거나 스토킹 당함(9%), 신체적 폭행 또는 성폭행(3%)을 겪었다고 답했다.

걱정스럽게도, 3명 중 1명(32%)은 고용인이 출퇴근 안전을 직장 문제로 여기지 않는다고 답했다.

**“공공교통 노동자로서, 당신은 해당 노선을 자주 이용하는 고객 유형에 대해 생각해야 합니다. 우리가 취약한 존재로 보일 필요는 없다고 생각합니다. 그래서 교대근무에는 남성과 여성 모두 포함되어야 합니다. 종종 역에서 저녁에 문을 닫을 때에도 여자들밖에 없어요.”**

여성철도노동자, 이탈리아



## 주요 결과 6

젊은 여성 철도노동자는 같은 문제에 봉착하지만, 경력개발 기회와 견습제도 기회와 관련한 특정 문제에도 직면한다.

앞서 지적한대로, 이 설문조사에 젊은 여성 철도노동자의 참여율(28%)이 높았다. 젊은 여성노동자의 응답은 전반적인 응답과 매우 유사했다. 문제에 대해 의견일치가 확고했으며, 많은 응답자들이 위생시설 이용, 육아휴직 및/또는 보육, 업무환경 내 차별, 유니폼, 은퇴연령에 관한 우려를 언급했다.

동시에, 경력개발 기회, 기술 개발, 승진, 따돌림 등의 보다 '청년 중심의' 문제에 관해서도 주목할 만한 언급이 있었다. 특히 젊은 여성을 위한 보다 나은 견습제도의 필요성이 확인되었다.

또다른 차이는 젊은 여성 철도노동자들이 직장에서 스트레스를 매우 잘 식별하는 것으로 보였다. 이는 어느 정도는 직장에서의 스트레스와 불안 문제에 대해 기꺼이 목소리를 내는 의지에 있어서 세대 간 차이가 있기 때문일 것이다.

**“‘남성’의 일이라는 독성 있는 문화 근절.” 나는 따돌림당했고, 내가 하녀라고 느끼기를 강요당했고, 내 얼굴에 대고 너는 하녀라고 말하는 걸 들었으며, 내 기계직 견습생인데도 전기기사에게 떠넘겨졌다. 더 이상은 못 참아요!”**

젊은 여성 철도견습생, 호주

# 결론



56개국 4,600명의 여성 철도노동자를 대상으로 한 이 대규모 ITF 설문조사는 전 세계 여성 철도노동자들이 처한 작업장과 노동조건에 대해 가치 있고 체험적인 증거와 증언을 제공한다. 많은 응답자들이 자신의 일을 보람 있다고 답했지만, 동시에 철도산업에서 직면한 종종 서로 밀접하게 연관된 여러 장벽들을 폭로하기도 했다.

전반적으로, 조사결과는 철도 하위부문과 국가, 응답자의 연령 그룹의 답변 간에 차이보다는 공통점이 더 많다는 점을 시사한다. 대신, 철도노동자들이 어느 국가에서 일하든, 어떤 하위 부문에서 일하든, 어떤 환경에서 일하든, 나이에 상관없이, 직장에서 놀라울 정도로 유사한 문제에 봉착한다는 점을 분명히 강조한다. 이런 문제는 노동자 간 성별 직종 분리로 이어지는 문제와 철도 부문 양질의 일자리로부터 여성노동자의 제도적 배제로 이어진다.

“우리는 여성의 권리가 남성의 권리와 같은 수준이 되기를 원한다. 그래서 여성이 권리를 침해 받지 않기를 바란다.

여성철도노동자, 카자흐스탄

“현대사회에서, 그 어떤 사업이나 노동환경에서도 남성과 여성 간의 격차는 없어야만 한다.”

여성철도노동자, 영국

“여전히 남성이 지배적인 철도 부문에는 보다 많은 여성이 필요하다. 철도 부문에 더 많은 여성을 끌어들이고 보유하는 것은 여러가지 이유로 중요하며, 이는 여성에게 불리한 점을 재균등화하기도 하고 경제와 기업에게 도움이 될 수도 있다.

여성철도노동자, 불가리아

설문조사 결과는 여성이 철도산업에 취업하거나 계속 머무르지 못하도록 하는 요소들에 대한 통찰력을 제공한다. 응답자 대다수는 자신의 일이 의미 있고 보람 있다고 생각하고 다른 여성들에게 철도 부문의 일을 추천하려고 하지만, 다양한 우려를 지적하기도 했다.

여기에는 성차별과 고정관념도 포함된다. 특정 직무 내 여성의 과소대표; 임금 불평등; 교육과 승진, 경력개발 기회 부족; 부적절한 위생시설과 기타 복지 시설; 출퇴근 시 안전 부족; 충분한 인력 부족; 열악한 삶과 일의 균형; 근무 중 직장 동료와 관리자, 승객에 의한 폭력 또는 괴롭힘, 성적 강압.

이 설문문에 응답한 여성 철도노동자들의 증언은 직장을 개선하고, 철도 부문의 성평등을 달성하려면 어떤 변화가 필요한지도 부각시킨다.

철도산업 내 여성노동자들의 낮은 참여율을 해결하고, 이들이 양질의 일자리와 직장 내 안전성에 대한 접근성을 더 확보하려면 본질적이고 긴급한 변화가 필요하다. 이 설문문에 답하고 설문을 마친 많은 여성 철도노동자들은 어떤 것이 중요한 주제인지 보여준다. 이러한 변화를 주도하고 실천하기 위한 여성 철도노동자들의 강력한 지원이 있다는 점은 분명하다.

ITF 철도분과는 여성 철도노동자의 역할을 옹호해야 한다고 생각한다. 이 보고서는 ITF 철도분과가 철도의 성평등 촉진을 위한 행동계획을 개발하는 데 중요한 증거를 제공한다. 이러한 모든 문제를 해결하고, 여성 철도노동자의 직장생활을 개선하고 직장에서의 포용과 권리를 강화할 변화를 일으키려면, ITF가 회원 철도노조와 협력하고 고용인과 업계 선두업체들과 함께 변화를 옹호해야 한다.

이 설문 조사의 응답자 중 대다수는 도시여객철도에서 일하는 여성들이다. 이 여성들에 의해 제기된 문제는 다른 하위부문에서 일하는 여성에 의해 제기된 문제와, ITF 민중의 공공교통 정책의 젠더 챗터와 대체로 일치한다. ITF 철도분과와 도시교통팀은 조사 결과에 대응하기 위해 긴밀히 협조할 계획이다.

# 부록

## ITF 여성철도노동자 설문조사

### 소개

국제운수노련 철도 노동자 부문에서 진행하는 여성 철도 노동자 설문조사에 오신 여러분을 환영합니다.

철도산업에서 여성의 역할은 중요하며 노동력에서 여성의 수는 나날이 증가하고 있습니다. 그러나 철도는 남성이 지배적인 산업으로 남아있고 여성은 행정업무, 발권, 역서비스, 케이터링 및 청소와 같은 업무에 종사하는 경향이 있습니다. 여성들은 종종 철도 산업에 진입할 때 다양한 장벽을 직면하는 경우가 많으며 불안정한 비정규직 형태로 고용될 가능성이 더 높습니다.

### 조사의 목적 및 대상군

이 설문조사는 여성 철도 노동자가 어디에, 어떤 역할을 하고 어떤 계약으로 고용되어 있는지, 직장에서 어떤 문제와 장벽이 있는지, 철도 부문을 보다 수용적으로 만들기 위해 어떤 변화가 중요하다고 생각하는지 파악하는 것을 목표로 합니다.

이 설문조사는 건강과 안전, 성평등에 대한 태도와 관행, 출퇴근길, 위생 및 휴식 시설, 폭력 및 괴롭힘 또는 강압에 대한 질문을 포함하여 철도 산업에서 일할 때 직면하는 문제에 대해 묻습니다. 설문 조사에는 직업 만족도와 철도 산업에서 여성의 통합 및 참여를 개선할 수 있는 방법에 대한 질문도 포함됩니다.

설문조사는 철도산업의 모든 부문에서 여성 철도 노동자를 대상으로 합니다. 설문조사를 완료하는 데 약 15분이 소요될 것으로 예상하며 한 세션에서 완료해야 합니다. 응답을 저장하고 나중에 계속할 수 없습니다. 가능한 한 많은 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

설문기간은 2022년 3월 31일부터 5월 31일까지입니다.

---

## 데이터 활용

이 설문조사에서 수집된 데이터는 연구목적으로만 사용됩니다. 조사결과는 2022년 가을 ITF 여성 철도 노동자 행사에서 발표될 설문조사 보고서로 정리될 것입니다.

## 기밀성

이 설문조사에서 수집된 모든 데이터는 익명으로 처리됩니다. 모든 개인정보는 기밀로 유지됩니다.

ITF가 귀하의 개인 데이터를 활용하는 방법에 대해 질문이 있거나 설문조사에 대한 다른 질문이 있는 경우 [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk) 로 Inga-Lena Heinisch (내륙운수분과 수석부담당) 에게 문의하거나 공공운수노조 국제국 [kptu.intl@gmail.com](mailto:kptu.intl@gmail.com) 으로 문의해주시기 바랍니다.

ITF 철도 노동자 부문 업무에 대한 자세한 정보는 <https://www.itfglobal.org/en/sector/railways> 를 방문하십시오

설문조사 결과와 후속 사업에 대한 정보를 받고 싶다면 여기에 이메일 주소를 추가할 수 있습니다.

## 1. 귀하에 대해

귀하의 국적은 어디입니까?

귀하가 일하는 국가는 어디입니까?

귀하의 연령대는?

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- 75+

귀하는 노동조합 조합원입니까?

- 네
- 아니오

귀하의 철도부문 근무경력은?

- 1년 미만
- 1년-2년
- 3년-5년
- 6년-10년
- 10년 이상

## 2. 귀하의 업무에 대해

귀하는 철도부문에 어떤 일을 합니까?

- 기관사/보조기관사
- 차장/열차 경비원
- 기타 승무원
- 열차 통제/신호수
- 현업직/전철원
- 시설유지보수
- 작업장/열차유지보수 및 수리
- 역무원
- 청소
- 케이더링
- 판매 및 마케팅
- 행정 및 IT
- 견습생
- 티켓 판매원
- 기타(구체적으로)

귀하는 철도의 어느 영역에서 일하고 계십니까? 해당되는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 도시 승객 철도 (지하철, 경전철, 트램, 트롤리버스, 교외, 통근 철도)
- 도시 간 승객 철도
- 국경 간 승객 철도
- 단거리 화물
- 장거리 화물
- 국경 간 화물
- 기타(구체적으로 기재바람):

## 귀하의 고용 형태는 무엇입니까?

- 직접고용정규직-풀타임
- 직접고용정규직-파트타임
- 직접고용임시직-풀타임
- 직접고용임시직-파트타임
- 간접고용(하청업체)-풀타임
- 간접고용(하청업체)-파트타임
- 간접고용(임시파견)-풀타임
- 간접고용(임시파견)-파트타임
- 견습생 또는 기타 훈련제도
- 강제휴직
- 고용계약없음/비공식부문
- 기타(구체적으로 기재바람):

## 귀하가 속한 회사의 이름은 무엇입니까? ?

## 귀하의 고용주는 누구입니까?

- 철도 운영사(공공)
- 철도 운영사(민간)
- 철도 기반시설 소유자
- 하청업체
- 임시 파견업체(인력공급)
- 기타(구체적으로 기재바람):

## 귀하의 주당 근무시간은?

- 50시간 이상
- 41-50시간
- 35-40시간
- 21-35시간
- 20시간 이하

## 귀하는 더 많은 시간을 일하고 싶으십니까?

- 네
- 아니오

## 귀하는 1개월을 기준으로 초과근무를 하고 있습니까?

- 네
- 아니오

## 만약 그렇다면 월 평균 초과근무 시간은 몇 시간입니까?

- 1-5시간
- 6-10시간
- 11-15시간
- 16-20시간
- 21-30시간
- 30시간 이상

## 만약 그렇다면 일반근무 시급보다 더 높은 수당을 받으십니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

## 교대근무를 하십니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

## 만약 그렇다면 교대근무에 대해 설명해주시기 바랍니다.

## 일반적으로 일터에서 직면하고 있는 핵심적인 문제는 무엇입니까? 해당되는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 인력부족
- 열악한 임금 및 복리후생
- 임금(불)평등
- 사회보호에 대한 접근 부족(건강보험, 실업보험 등)
- 비정규/비정형 형태의 고용(특히 외주 또는 하청)
- 기술과 데이터의 도입 또는 새로운 사용, 또는 기존 기술의 변경
- 장시간 근무
- 비정규적인 근무패턴(교대근무 등)
- 일-생활 균형의 부족
- 위생시설의 부족
- 휴게시설의 부족
- 모든 노동자를 위한 가족의 통합과 돌봄 의무를 다할 수 있는 가족권리의 부족 (아이돌봄휴가, 출산휴가, 돌봄휴가, 유연근무조정, 아이돌봄 시설)
- 고용기회의 접근
- 재/훈련에 대한 접근
- 경력 발전 및 승진의 부족
- 경력 단절 후 업무 복귀
- 퇴직 및 연금에 의한 접근

- 성차별
- 인종주의
- 노조조합원에 대한 차별
- 기타(구체적으로 기술바람):

## 3. 귀하의 업무 만족도에 대하여

### 귀하의 직업에 전반적으로 만족하십니까?

- 매우 만족
- 만족
- 보통
- 불만족
- 매우 불만족

### 귀하는

- 귀하의 업무가 의미 있다고 생각하십니까?
- 귀하의 업무에 대한 보상이 있다고 생각하십니까?
- 귀하의 기여가 가치있게 여겨진다고 생각하십니까?
- 관리자가 귀하의 가치를 존중한다고 생각하십니까?
- 귀하의 회사는 승진과 경력 개발을 위한 적절한 기회를 제공한다고 생각하십니까?
- 귀하의 회사는 업무를 잘 수행하기 위해 필요한 도구와 기술을 제공한다고 생각하십니까?
- 귀하의 업무에 대한 책임성이 명확하게 정의되어 있다고 생각하십니까?
- 귀하의 업무가 귀하의 기술이나 능력을 가능한 한 많이 활용하고 있다고 생각하십니까?

## 다른 여성에게 철도부문에서의 근무를 추천하시겠습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

## 만약 그렇다면 그 이유를 설명해주시오.

### 4. 산업안전보건에 대하여

## 일반적으로 귀하는 직장에서 얼마나 안전하다고 느끼십니까?

- 아주 불안전
- 불안전
- 보통
- 안전
- 매우 안전

## 직장에서 직면하고 있는 주요한 보건안전 문제는 무엇입니까? 해당하는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 적절하고 적절한 작업복의 부족
- 개인보호장비의 부족
- 양질의 위생시설의 부족
- 부적합한 작업장 인체공학
- 독성 물질에 대한 노출
- 피로
- 불안
- 스트레스
- 동료에 의한 폭력 및/또는 괴롭힘

- 관지라에 의한 폭력 및/또는 괴롭힘
- 승객에 의한 폭력 및/또는 괴롭힘
- 기타(구체적으로 기술바람):

## 코로나19가 귀하의 근무조건에 부정적으로 영향을 주었습니까?

- 네
- 아니오

## 만약 그렇다면 어떤 이유로 어떻게 영향을 주었는지 설명해주시기 바랍니다.

## 귀하의 업무를 수행하는 동안 작업복을 입습니까?

- 네
- 아니오

## 만약 그렇다면 작업복에 해당되는 모든 것을 선택하시기 바랍니다.

- 실용적이고 편안함
- 제한적이고 불편함
- 남성용 디자인
- 지나치게 성별화 되어있음
- 임신 상태에서 편안하지 않음
- 여성은 반드시 각자의 작업복을 가져와야 함
- 높은 굽 구두가 의무적임
- 바지는 남성 노동자들에게만 선택 가능함
- 기타(구체적으로 기술바람):

## 5. 일터에서의 평등 및 권리

귀하의 직장에서 여성과 남성은 동일 가치 노동에 대해 동일임금을 받고 있습니까? (예들 들어 이것은 같은 일을 하고 같은 임금을 받는 것뿐만 아니라, 주로 남성이 하는 일과 여성이 주로 하는 유사한 수준의 기술/교육/경력을 요하는 직무를 유사한 방식으로 평가하는 질문입니다)

- 네
- 아니오
- 예, 이론적으로는 그렇지만 현실은 그렇지 않음
- 모르겠음

귀하의 직장에서 주로 남성이 수행하는 업무가 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

만약 그렇다면 어느 업무가 남성이 주로 수행하는 업무입니까? 해당하는 모두를 선택하

- 선택하시기 바랍니다.
- 열차 운전/운전 보조
- 안내원/열차 경비
- 기타 승무업무
- 열차 통제/신호수
- 현장 업무/전철원
- 시설유지업무

- 열차 유지 및 수리 업무
- 역사 근무
- 청소 업무
- 식당
- 판매 및 마케팅
- 행정 및 IT 업무
- 티켓 판매
- 견습생
- 기타(구체적으로 기재바람):

귀하의 직장에서 주로 여성이 수행하는 업무가 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

만약 그렇다면 어느 업무가 주로 여성이 수행하는 업무입니까? 해당하는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 열차 운전/운전 보조
- 안내원/열차 경비
- 기타 승무업무
- 열차 통제/신호수
- 현장업무/전철원
- 시설유지업무
- 열차 유지 및 수리 업무
- 역사 근무
- 청소 업무
- 식당
- 판매 및 마케팅
- 행정 및 IT 업무
- 티켓 판매
- 견습생
- 기타(구체적으로 기재바람):

## 여성과 남성에게 승진에 대한 동일한 접근성이 주어졌습니까?

- 네
- 아니오
- 네 이론적으로는 그렇지만 현실은 그렇지 않음
- 모르겠음

## 여성과 남성에게 동등한 승진 기회가 부여됩니까?

- 네
- 아니오
- 네, 이론상으로 그렇지만 실제로는 그렇지 않다
- 모르겠음

## 귀하의 직장은 업무에 들어가기 전 여성 노동자의 화장 및 일반적인 외모를 점검합니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

## 귀하의 직장에서 불평등이 잠재적으로 내재되어 있는 기타 영역은 어디입니까?

### 6. 직장에서의 성적 괴롭힘

#### a) 이 설문조사는 성적 괴롭힘을 [ILO 협약 190호에 명시된] 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘으로 광범위하게

이해합니다. 이는 성별 또는 젠더를 이유로 누군가를 겨냥하거나 불균형적으로 영향을 미치는 모든 폭력 또는 괴롭힘입니다. 여기에는 일회성 사건, 장기간의 관행 또는 위협이 포함될 수 있습니다. 그로 인한 피해는 신체적, 심리적, 성적 또는 경제적일 수 있습니다. 예를 들어 성차별적 모욕 또는 "농담", 원치 않는 성적 접근 또는 접촉이 있습니다.

가해자는 폭력, 희롱 또는 폭력의 위협을 사용하여 권력을 남용하는 사람으로 정의됩니다. 그들은 동료/관리자/감독자 또는 승객/고객이 될 수 있습니다.

## 귀하는 직장 내 성적 괴롭힘 사건을 알고 계십니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음
- 말하지 않겠음

## 어떤 형태의 성적 괴롭힘입니까? 해당하는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 암시적인 말
- 부적절한 농담
- 복장 또는 외모에 대한 원하지 않는 코멘트

- 성적 언어 폭력
- 음흉한 시선
- 음란한 사진 또는 핀업 게시
- 성적인 제안
- 부적절한 접촉
- 성폭행
- 말하고 싶지 않음
- 기타(구체적으로 기술바람):

### 귀하는 직장에서 성적 괴롭힘의 대상이 된 적이 있습니까?

- 네
- 아니오
- 말하고 싶지 않음

### 만약 그렇다면 다음 중 어떤 유형에 해당합니까?

- 외설적 발언
- 부적절한 농담
- 옷이나 외모에 대한 원치 않는 코멘트
- 언어 성희롱
- 음흉한 시선
- 음란한 사진이나 브로마이드 게시
- 성적인 제안
- 부적절한 신체접촉
- 성폭행
- 기타(구체적으로)
- 말하고 싶지 않음

### 만약 그렇다면 가해자는 누구였습니까?

- 관리자/상사
- 승객/고객/제3자
- 동료

- 기타(구체적으로)
- 말하고 싶지 않음

### 만약 그렇다면 얼마나 자주 발생했습니까?

- 한번
- 한번 이상, 그러나 드물게
- 한번 이상, 자주
- 업무의 일부이다

### 만약 그렇다면 그 사건(들)이 귀하에게 어떻게 영향을 미쳤습니까? 해당되는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 불안, 수면부족, 악몽, 식욕부진, 두통, 피로 또는 메스꺼움과 같은 정신 및 신체 건강에 미치는 영향
- 굴욕감, 불신감, 분노, 두려움 또는 슬픔의 감정
- 결근
- 소득이 줄어듦
- 경력 단절
- 새로운 직무/부서로의 이동
- PTSD(외상 후 스트레스장애)
- 자살생각
- 퇴사
- 기타 (구체적으로 기술)

### 만약 그렇다면 사건을 보고했습니까?

- 네
- 아니오

만약 그렇지 않았다면 보고하지 않은 이유는 무엇입니까?

귀하의 직장에는 성적 괴롭힘을 효과적으로 다루기 위한 절차, 정책 또는 합의가 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

귀하의 고용주는 성적 괴롭힘 발생 시 교대 및 적절한 조치를 취하고 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음
- 고용주가 없음

귀하의 고용주는 절차와 진정 권리에 대한 서면 지침을 제공하고 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음
- 고용주가 없음

b) 이 설문조사에서 성적 강요는 누군가가 자신의 권위로부터 서비스를 받는 대가로 누군가를 성적으로 착취하기 위해 자신의 권한을 남용하는 것으로 정의됩니다.

귀하는 직장 내 성적 강요 사건에 대해 알고 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

만약 그렇다면 다음 중 여성 노동자를 착취하는 데 사용된 예는 무엇입니까? 해당되는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 취업
- 일자리 유지
- 노동조건 개선
- 임금
- 더 나은 교대근무/업무시간표/근무지
- 기타(구체적으로 기술)

만약 그렇다면 어떤 강압적인 방식이 사용되었나:

- 협박
- 위협
- 정서적 조작
- 기타(구체적으로 기술)

귀하는 직장에서 성적 강요의 대상이 된 적이 있습니까?

- 네
- 아니오
- 말하고 싶지 않음

## 만약 그렇다면 가해자는 누구였습니까?

- 관리자/상사
- 승객/고객/제3자
- 동료
- 기타(구체적으로)
- 말하고 싶지 않음

## 만약 그렇다면 얼마나 자주 발생했습니까?

- 한번
- 한번 이상, 그러나 드물게
- 한번 이상, 자주
- 업무의 일부이다

## 만약 그렇다면 사건을 보고했습니까?

- 네
- 아니오

## 만약 아니라면 보고하지 않은 이유는 무엇입니까?

## 7. 귀하의 출퇴근에 대하여 어떤 방법으로 출퇴근 하십니까? 해당되는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 개인차량
- 공공교통
- 도보
- 오토바이

- 자전거
- 택시
- 기타(구체적으로 기술바람):

## 귀하의 출퇴근 방법에 얼마나 만족하십니까?

- 아주 불만족
- 불만족
- 보통
- 만족
- 아주 만족

## 귀하는 출퇴근 동안 아래의 문제를 경험한 적이 있습니까? 해당되는 모두를 선택하시기 바랍니다.

- 신체적 또는 성적 폭력
- 언어적 괴롭힘
- 스토킹/뒤따라옴
- 위험에 처한 기분을 느낌
- 근무시간으로 인해 공공교통 이용이 불가함
- 기타(구체적으로 기술바람):

## 만약 있다면 출퇴근을 더 안전하게 만들기 위해 고용주가 할 수 있는 일은 무엇입니까?

- 고용주는 이 문제가 직장과 관련이 있다고 보지 않음
- 특히 야간의 경우 단독 근무 줄이기
- 근무시간에 따라 직원을 위한 교통편 제공
- 일반적인 장소와 다른 곳에서 업무가 종결되었을 경우 숙소 제공
- 기타(구체적으로 기술바람):

## 8. 직장에서 적절한 복지 및 위생시설에 대한 접근에 대하여

a) 이 설문조사에서 '복지 및 위생시설'이라 함은 식사, 휴식, 취침, 오락, 목욕, 화장실 시설을 말합니다. 여성과 남성은 다른 시설은 함께 이용하는 한편 여성에게는 별도의 취침 및 욕실/씻을 수 있는 시설을 제공해야 합니다.

귀하의 직장에서 남성은 식사, 휴식 및 오락 시설을 이용할 수 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

만약 그렇다면, 여성은 이러한 공간들을 동일하고 안전하게 이용할 수 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

귀하의 업무는 작업장 건물 내에서 잠을 자야 하는 분할 교대 또는 야간 근무와 관련되어 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

만약 그렇다면, 직장에서 여성과 남성 모두 필요할 때 사용할 수 있는 충분한 수의 수면시설이 제공됩니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음

만약 그렇다면 수면시설의 상태는:

- 정기적으로 청소 및 소독
- 필요할 경우 쉬운 접근성
- 충분한 침구 제공
- 안전하고 프라이버시 보장
- 환기가 잘 됨
- 여성과 남성이 분리되어 있음

b) 이 설문조사에서 "욕실"은 하나 이상의 수세식 변기, 온수 및 냉수가 흐르는 세면대, 비누 및 손을 건조할 수 있는 설비가 있는 깨끗하고 안전하며 쉽게 접근할 수 있는 시설을 의미합니다.

귀하의 직장에는 남녀 노동자가 지체 없이 사용할 수 있도록 화장실 시설이 충분히 갖추어져 있습니까?

- 네
- 아니오
- 모르겠음
- 만약 아니라면 설명해주시기 바랍니다.

**시간/목표 벌칙 또는 업무처리 조정 없이 화장실 휴게시간에 작업공간/일터에서 충분한 시간을 할애할 수 있습니까?**

- 네
- 아니오
- 모르겠음
- 만약 아니라면 설명해주시기 바랍니다.

**귀하의 직장 내 화장실은 아래와 같이 운영되고 있습니까:**

- 정기적인 청소
- 안전한 곳에 위치
- 접근하기 쉽게 설계되고 위치함
- 안전하고 프라이버시가 보호됨
- 조명이 잘 작동함
- 환기가 잘 됨
- 깨끗한 물 사용 가능
- 남녀 분리
- 남녀에게 적합하게 설계
- 위생 휴지통과 같이 필요한 설비가 적절하게 갖추짐

**9. 하고 싶은 말**

**ITF에서 우리는 여성 운수 노동자의 역할을 옹호합니다. 우리는 여성이 직장에서 남성과 동일한 권리를 가질 자격이 있다는 것을 알고 있지만 슬프게도 이것은 많은 사람들에게 현실이 아닙니다. 평등을 위한 우리의 투쟁에 함께해주세요. 철도에서 일하는 여성을 위해 무엇을 하면 더 좋을까요? 이 설문조사를 완료하는 동안 떠오른 다른 생각을 자유롭게 작성해 주십시오.**

설문에 참여해주셔서 감사합니다.

설문조사에 참여해주시고 직장에서의 경험을 공유해주셔서 진심으로 감사합니다.

질문, 우려사항 또는 의견이 있는 경우 이 메일 [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk)로 Inga-Lena Heinisch (내륙운수분과 선임담당)에게 문의하십시오.

이 설문조사에 대한 최신 정보는 국제운수노련 홈페이지를 참조하십시오.

# 주석

---

01. 더 자세한 사항은 안나 바움(Anna Baum)과 시안 번(Sian Byrne), 베로니카 벨레스(Veronica Velez)가 2021년 6월 작성한 ITF 글로벌 철도검토서를 참조하십시오.
02. International Labour Organization: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf)와 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_824865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf)
03. 이 질문에서 응답자는 해당하는 모든 답에 표시할 수 있기 때문에 퍼센트를 다 합하면 100%가 아님에 주의해야 한다.
04. 더 자세한 사항은 안나 바움과 시안 번, 베로니카 벨레스가 2021년 6월 작성한 ITF 글로벌 철도검토서를 참조하십시오.



