

# 직장여성의 성희롱 경험 실태와 관련변인 분석; 전라북도 직장여성의 인식을 중심으로\*

## The Study of Harrasment at Workplace and Related Variables\*

우석대학교 아동가정복지학부 가정복지전공  
부교수 이 성 희  
조교수 이 승 미

Dept. of Family welfare, Woosuk University  
Associate Professor : Lee, Sung Hee  
Assistant Professor : Lee, Seung Mie

### 목 차

- |            |            |
|------------|------------|
| I. 문제 제기   | IV. 연구결과   |
| II. 이론적 배경 | V. 요약 및 결론 |
| III. 연구방법  | 참고문헌       |

### <Abstract>

The purpose of this study is to find the general trends of sexual harassment at workplace and to investigate the differences of related variables. The data were obtained through 880 employee living in Chonbuk-Province. The major findings were as follows :

- 1) 90.3% of respondents reported that they had experienced the victimization of sexual harassment at workplace at least once. But most respondents reacted passively to the sexual harassment.
- 2) Most respondents perceived broadly the definition of sexual harassment and attributed sexual harassment to the social structure. The level of perception about the existence of the institution and the law for the sexual harassment problem was low.
- 3) The most important variable in the experience of sexual harassment was the ideology of sex-role division.
- 4) The more respondents experienced sexual harassment, the more they demanded the preventive education of sexual harassment .

**주제어(Key Words):** 성희롱(sexual harassment), 직장(workplace), 성희롱 피해자(the victimization of sexual harassment ), 사회구조(social structure), 성별분업 이데올로기(ideology of sex-role division)

\* 본 연구는 2000년도 우석대학교 학술연구비 지원에 의해 수행되었음.

## I. 문제 제기

우리나라 여성의 경제활동참가율은 1998년 현재 전체여성의 46.6%를 차지하며, 혼인상태별로 보면 미혼여성의 경제활동 참가율은 46.0%, 기혼여성의 참여율은 47.3%로써 혼인여부간에도 큰 폭의 차이를 보여주지 않는다(한국여성개발원, 1998). 이와 같이 여성의 경제활동을 포함한 사회참여는 양적으로는 증가하고 있으나, 사회참여의 양적 증대만큼 질적인 증대가 비례하고 있다고 볼 수 없다. 특히 취업현장에서 남녀간의 실질적인 평등관계로 발전하지 못하고 여전히 많은 남성들이 여성을 동반자라기보다는 성적대상으로 취급하는 풍조는 여전하다.

1993년 서울대 조교사건을 계기로 성희롱 문제가 가시화되면서 직장내 성희롱문제는 우리사회의 중요한 이슈로 대두되기 시작하여, 이후 직장내 성희롱 관련 연구들(한국여성민우회, 1993; 이수연, 1993; 김양희, 1995; 공미혜, 1995; 김경신·김정란, 1999)에서는 직장내 성희롱이 성행하고 있음을 보여준다. 제4차 북경 세계여성회의에서도 “임금노동을 하는 여성들 가운데 많은 이들은 그들의 잠재력 성취를 방해하는 장애를 겪는다. 성희롱의 경험은 근로자의 존엄성에 대한 모욕이며 여성이 그들의 능력에 비례하는 기여를 하는데 장애가 된다”고 선언함으로써(북경선언 행동강령 161, 1995), 세계적으로 여성인력에 대한 남녀평등 촉진과 성희롱 개선을 위한 적극적인 노력을 강조하고 있다.

외국의 경우 성희롱의 문제는 최근 10년간 직장내에서 가장 많이 논의되는 주제 중의 하나이며, 성희롱을 경험한 당사자들을 위한 지침 뿐 아니라 고용주들에게 직장내의 성희롱으로 초래되는 재정적, 환경적, 도덕적 비용을 인식하게 하고 이의 해결을 위한 행동지침을 설정하고 있다(장혜경, 1997). 우리나라에서도 직장내 성희롱이 발생할 경우 사업주는 피해자에 대해 부서를 바꾸거나 가해자의 징계 등 제발방지책을 마련하도록 하고 있으며, 또한 전체 근로자들을 대상으로 한 성희롱 방지교육을 의무적으로 실시하도록 하는 성희롱 특별방지법을 1999년 제정하는 등, 직장내 성희롱을 방지하고자 하는 시

도들이 이루어지고 있다. 최근 롯데호텔 성희롱 집단소송(2000년 8월 9일 소송장 제출) 사건은 이러한 시도에 힘입어 여직원들이 집단행동을 할 수 있었던 좋은 예라 하겠다.

전라북도에서도 직장여성들의 성차별문제는 예외가 아니다. 최근 전라북도 20세 이상의 여성을 대상으로 한 조사(전북여성정치발전센터, 2000)에서, 가장 성차별이 많은 곳은 어디인가라는 질문에 ‘직장’이라고 응답한 사람이 51.5%로 전체의 반 이상을 차지하였고, ‘사회’라고 응답한 사람이 29.4%, 가정은 11.8%, 학교가 2.1%로 응답하고 있어 도내 여성들의 직장내 성차별에 대한 인식이 크다고 하겠다. 이와 같이 남녀차별이 극명하고 가부장문화가 뚜렷한 남성 지배적인 특성은 직장여성들이 경험하게 되는 성희롱 발생과 밀접한 관계에 있다고 할 수 있다. 이는 전라북도 (사)성폭력예방치료센터의 1999년도, 2000년도 상반기 상담통계에서 성폭력 가해자 유형으로 직장상사·동료가 1순위를 차지하고 있는 결과에서도 잘 드러나고 있다. 이와 같은 결과는 최근 성희롱 특별법이 제정된 후, 성희롱 문제가 사회적으로 쟁점이 되면서 직장여성들의 성희롱 관련 인식이 높아진 탓으로 볼 수 있다.

일반적으로 성희롱 관련연구에서는 성희롱 경험 실태 및 관련변인을 고찰하는데에 관심을 두고 있다(신성자, 1993; 공미혜, 1995; 김양희, 1995; 장혜경, 1997; 김성희, 1998a, 1998b; 한국여성민우회, 1998; 김경신, 김정란, 1999). 그러나 대부분의 연구에서는 성희롱 발생 요인을 사회인구학적 특성 혹은 직무특성 변인들을 고려하여 연구하고 있다. 그러나 개인이 지니고 있는 성에 관한 의식과 양성평등 의식 등의 가치관이 성희롱경험과 관계가 있을 것으로 고려될 수 있으며, 또한 무엇보다도 중요한 것은 여성 개인을 둘러싸고 있는 사회적 환경 중 직장문화와의 관련성도 큰 영향을 미칠 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서는 성희롱 경험에 영향을 미치는 변인으로서 이전까지의 연구들에서 고려되지 않았던 개인의 가치관 변인과 직장내 가부장적 특성변인을 고려하여 분석하고자 한다.

본 연구의 의의는 일차적으로 타 지역 조사에 의

거한 자료보다 전라북도 직장여성들이 경험하는 성희롱에 관한 정확한 실태조사 및 성희롱 경험에 영향을 미치는 변인을 분석하는 데에 있다. 이는 또한 최근 우리사회에서 직장내 성희롱에 관한 활발한 논의가 있었고, 이러한 노력 끝에 성희롱 관련법이 제정 시행되고 있는 시점에서 직장여성들의 성희롱과 관련된 직장 문화를 살펴보는 것은 시의적절하리라 본다.

이를 위하여 설정된 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 〈연구문제1〉 직장여성의 성희롱 경험실태는 어떠한가?
- 〈연구문제2〉 직장여성의 성희롱 관련 인식은 어떠한가?
- 〈연구문제3〉 사회인구학적 특성(연령, 학력, 결혼상태), 직무특성(직업유형, 근속년수, 여직원 비율, 직장규모), 개인가치관(성의식, 외모지향성, 성희롱기준 인식도), 직장 내 성별분업이데올로기 등의 변인은 직장여성의 성희롱 경험여부에 어떤 영향을 미치는가?
- 〈연구문제4〉 성희롱 경험에 따른 성희롱 관련 인식(성희롱 교육요구도 및 성희롱관련법 제정인식)은 어떠한 차이가 있는가?

## II. 관련연구의 고찰

성희롱을 정의하고자 할 때는, 대체로 두 가지 측면을 포함한다. 하나는 어떤 조건을 충족시켜 주는 대가로 성적인 보답을 요구하는 경우이고, 다른 하나는 적대환경을 만드는 경우이다(공미혜, 1997). 노동부(1999)가 제시한 직장 내 관련 법조문에는 직장 내 성희롱이란 '사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것'으로 정의하고 있다. 최근 대부분의 연구들이 합의한 성희롱의 관점은 원하지 않는 성적 행위 혹은 성별에

기반한 행위의 부과로 대체로 언어적, 시각적, 육체적, 성적서비스 요구, 음란물 전시 등의 유형으로 구분하고 있다. 따라서 본 연구에서도 이러한 보편적 관점을 채택하여, 이와 관련된 연구를 고찰해 보고자 한다.

### 1. 성희롱의 경험적 실태

성희롱에 대한 연구는 대부분 실태조사로 이루어지고 있으며, 주로 발생빈도 및 유형, 가해자와의 관계, 성희롱 경험에 따른 영향에 관한 것들이다. 성희롱의 발생빈도에 관한 관련연구들을 보면 대체로 유사한 결과로 나타나고 있는 바, 연구대상의 10%에서 90%정도가 경험하는 것으로 특히 언어적 성희롱은 일반적인 현상으로 나타나고 있다(신성자, 1993; 한국여성민우회, 1998; 김경신·김정란, 1999). 가해자 유형은 직장상사가 1순위를 차지하는 경우(신성자, 1993), 동료가 1순위인 경우(김양희, 1995), 상사나 동료의 비율이 거의 차이가 없는 경우(김경신·김정란, 1999) 등으로 다소간의 차이를 보이지만, 대체로 직장상사나 동료에 의해 발생하는 것으로 나타났다. 그러나 이와같이 상당한 비율의 여성이 성희롱을 경험하였음에도 불구하고 대부분의 연구에서는 경험자의 70%정도가 그냥 웃어넘기거나 무시하거나 피하는 등 소극적인 대응을 하고 있었다(이수연, 1993; 김양희, 1995; 김경신·김정란, 1999). 이에 따른 영향을 보면, 대다수의 연구에서 피해 경험을 가진 여성들은 특정한 형태의 심리적, 신체적 영향을 받는 것으로 보고 되고 있다(신성자, 1993; 장필화, 1994; 한국여성민우회, 1998; 김경신·김정란, 1999).

### 2. 성희롱 관련변인

직장 내에서 성희롱 경험이 여성들에게 있어서 일반적인 양상이라 할지라도 어떤 여건 하에서 성희롱의 경험을 더 많이 하게되는지에 대한 변인들의 파악은 중요한 분석의 대상이 될 것이다.

### 1) 사회인구학적 특성 변인

먼저 사회인구학적 변인과 관련지어 보면, 일반적으로 연령이 적을수록(Fitzgerald, 1991, 김성희b, 1998에서 재인용; 심영희, 1993), 그러나 여대생의 경우 연령이 높을수록(공미혜, 1997; 김성희, 1998) 성폭력의 경험이 많은 것으로 나타났다. 결혼여부에 따른 성희롱 경험의 차이를 보면, 남성의 결혼여부가 성희롱 가해경험에 차이가 있는 것으로 나타나, 결혼한 남성들이 그렇지 않은 남성들에 비해 성희롱 가해 경험이 더 많다는 연구결과(김경신·김정란, 1999)는 있지만, 결혼여부가 여성들의 성희롱 피해 경험에는 유의미하지 않은 것으로 나타났다(김경신·김정란, 1999).

### 2) 직무특성 변인

성희롱의 경험은 직무특성과 관련하여 살펴볼 수 있는데, 직업유형에 따른 성희롱 경험여부를 보면, 사무직 여성들의 경우 성희롱 피해경험이 가장 많은 것(신성자, 1993; 김경신·김정란, 1999)으로 나타났다. 근무기간이 길수록 성희롱을 많이 경험하였고(김양희, 1995), 직장 내 여성인력의 비율이 커질수록 직장내 성희롱의 경험은 적어지는 것으로(한국여성민우회, 1998; 김경신·김정란, 1999) 나타났다. 따라서 직장규모 또한 여성들의 성희롱경험과 관련이 있을 것으로 보여지는데, 이는 사업장의 규모가 적을수록 여직원의 조직적인 대응책과 감독의 미흡으로 인해 직장상사나 동료에 의한 성희롱이 더 노골화될 수 있기 때문이다.

### 3) 개인의 가치관 변인

성희롱의 경험은 객관적인 사회인구학적 특성, 직무특성 변인과 함께 각 개인이 지니고 있는 가치관이 중요한 변인으로 작용할 수 있다. 물론 성희롱은 본인의 의사와 무관하게 일어나지만 여성의 평등의식은 성희롱을 어느 정도 억제할 수 있는 요인으로 작용할 가능성이 있다. 즉, 여성 스스로 내면화된 근대적 성의식이 직장내 성희롱으로부터 여성을 보호할 수 있는 요인으로 작용할 수 있음을 몇몇 연구(신성자, 1993; 김양희, 1995; 김경신·김정란, 1999)

에서도 제안하고 있다. 또한 이러한 성의식과 함께 고려해 볼 수 있는 요인으로는 이성간의 매력적인 요인으로 부각되어지는 외모에 대한 개인의 지향성이다. 기업체 남성간부를 대상으로 남녀차별의식을 조사한 연구(장혜경, 1997)에 의하면, 남성들은 직위를 막론하고 여성에게는 여성성을 유지하고 외모에 신경을 써야 한다는 관념을 가지고 있음을 밝히고 있다. 이는 여성에 대한 편견과 태도가 반영된 것으로 이러한 의식이 직장내 성희롱 발생에 중요한 영향을 줄 수 있다고 보여진다. 즉, 직장내 여성들은 남성들의 이와 같은 의식을 그대로 내면화하여 외모중시를 자신의 가치관으로 습득시켜 나갈 수 있으며, 이러한 기제에 익숙한 여성일수록 남성들에 의한 성희롱을 그대로 용인하고 수용할 가능성이 크다고 할 수 있다. 심영희(1997)는 사회구조에 대한 성차별에는 민감한 여성도 여성 개인에게 가해지는 외모중시 문화의 가부장적 미시권력은 그대로 수용하는 모순된 현상을 지적하기도 하였다. 또한 한 개인이 성희롱의 기준을 무엇으로 보느냐에 따라 상대방의 성희롱 행위를 수용하는 정도가 달라질 것이다. 따라서 본 연구에서는 성의식과 함께, 다른 연구에서 밝히고 있지 않는 여성들 자신의 외모 지향성, 성희롱 기준 인식도와 성희롱 경험과의 관계를 살펴보고자 한다.

### 4) 직장 내 성별분업이데올로기 변인

우리사회에서 여성의 인권을 침해하는 성희롱이 발생하는데는 무엇보다도 가부장적 성문화의 탓이 크다고 볼 수 있다. 흔히 성을 자연적, 본능적인 것으로 인식하는 경향이 크지만 그보다는 사회생활을 통해 배워나가는 문화적 산물로 보는 것이 옳다. 따라서 직장여성의 성희롱 경험은 그가 속해 있는 직장문화가 얼마나 가부장적이냐에 따라 차이가 나타날 것으로 보여진다. 즉 직장문화가 양성평등이념보다 성별에 따른 차별적인 분업이념을 지향하게 될 때 남성에 의한 여성의 성희롱 경험은 증대되어질 것으로 보여진다. 따라서 본 연구에서는 직장 내 성별분업이념과 여성들의 성희롱 경험과의 관계를 살펴보고자 한다.

### 3. 성희롱 경험과 성희롱 관련 인식과의 관계

성희롱 경험은 최근 쟁점화 되어 있고, 실행되고 있는 성희롱 특별법 등과 같은 성희롱에 대한 인식과 관련이 있을 것으로 보여진다. 성희롱특별법이 제정되기 이전에 실시된 한 연구(김양희, 1995)에 의하면, 성희롱의 경험이 많은 여성일수록 성희롱정책이 더 필요하다고 느낀 것으로 나타났고, 또한 성희롱관련정책에 대한 요구도 높은 것으로 보고되고 있다. 따라서 본 연구에서는 성희롱 경험이 이와 관련된 교육, 성희롱 특별법과 어떤 관계가 있는지를 파악하고자 한다.

이의 논의들을 근거로 본 연구에서는 직장여성들의 성희롱 경험과 그에 대한 반응, 행동적 대처양식 등의 실태를 파악하고자 한다. 이와 함께 성희롱 개념 및 해결방안에 대한 개인의 의식, 그리고 성희롱 특별법 제정 이후 각 직장에서 실시하는 성희롱 예방교육 실태와 상담설치정도, 성희롱 특별법에 대한 인식 등을 살펴보고자 한다. 마지막으로 성희롱 경험에 영향을 미치는 사회인구학적 특성, 직무특성, 개인의 가치관, 성별분업이데올로기의 영향을 분석하고, 성희롱 관련 인식과의 관계를 파악해 보고자 한다.

## III. 연구방법

### 1. 조사도구의 구성

본 연구는 직장 내 성희롱의 전반적인 실태와 대처행동을 살펴보고, 이에 영향을 미치는 변인들을 파악하기 위한 조사도구로 질문지를 사용하였다. 질문지의 구성내용은 다음과 같다.

#### 1) 사회인구학적 특성

조사대상자의 사회인구학적 특성으로는 연령, 학력, 결혼상태 등의 3문항으로 구성하였다.

#### 2) 직무특성

조사대상자의 객관적 직무특성으로는 직업유형,

근속년수, 여직원비율, 직장규모의 4문항으로 구성하였다.

#### 3) 성희롱 경험실태

성희롱 경험실태를 파악하기 위하여 언어적, 시각적, 신체적, 성적서비스 유형별로 총18문항을 구성하였으며, 현 직장 내에서 이러한 경험들의 유무에 대해 질문하였다. 그리고 각 유형별로 대표적인 성희롱의 경우를 선정하여 이에 대한 느낌과 대처방식을 질문하였으며, 가해자 유형, 경험시기 등의 문항을 포함시켰다.

#### 4) 성의식

각 개인이 가지고 있는 성의식을 파악하기 위하여 이성희·한은주(1998)의 연구를 기초로, 이중성 윤리와 성폭력에 대한 인식 등을 5점 척도의 6문항으로 구성하였다. 점수가 낮을수록 성의식이 전통적임을 의미한다(Cronbach  $\alpha=.61$ ).

#### 5) 외모지향성

각 개인이 외모에 대하여 얼마나 지향하는지를 파악하기 위해, 심영희(1997)의 면접연구를 근거로 하여 화장, 성형수술, 다이어트 등에 대해 어떻게 생각하는지를 5점 척도의 총 4문항으로 구조화하였다. 점수가 높을수록 외모지향성이 높음을 의미한다(Cronbach  $\alpha=.64$ ).

#### 6) 성별분업이데올로기

직장 내 문화가 얼마나 가부장적인가를 파악하기 위하여, 업무, 승진, 배치, 임금 등에서 나타나는 성별분업이데올로기를 파악하도록 하였다. 심영희(1997)의 면접연구를 근거로 본 연구에 맞게 5점 척도의 총 12문항으로 구조화하였다. 점수가 높을수록 성별분업이데올로기가 높음을 의미한다(Cronbach  $\alpha=.78$ ).

#### 7) 성희롱 관련 인식

성희롱에 대한 인식을 파악하기 위하여, 성희롱의 개념, 해결방안, 성희롱예방교육 실태 및 요구에

관한 인식, 성희롱특별법에 대한 인식 등을 질문하였다.

## 2. 자료수집 및 분석방법

설문조사는 전라북도 내의 직장여성 30명을 대상으로 2000년 5월에 예비조사를 통해 문항을 조정하였다. 본 조사는 880여명을 대상으로 2000년 6월부터 7월까지 이루어졌다. 공무원은 전라북도 여성정책과와 (사)성폭력예방치료센터의 협조에 의해 각 시·군을 대상으로 수집되었으며, 여타 직종은 본 연구에 대해 교육을 받은 면접원 2명이 직접 설문지를 배부하고 수집하는 방식으로 이루어졌다. 총 880부를 배포, 회수한 720부 중 714부를 분석에 사용하였다. 지역별 배부현황을 보면, 전주시 215부, 익산시 109부, 군산시 97부, 남원시 46부, 김제시 45부, 정읍시 45부, 기타 군 단위가 159부이다. 수집된 자료는 SPSS/PC+로 평균, 빈도분포,  $\chi^2$ 분석, one-way분석, 로짓 분석방법을 사용하였다. 조사대상자의 사회인구학적 특성 및 직무특성은 <표 1>과 같다.

## IV. 연구결과

### 1. 성희롱 경험실태

#### 1) 성희롱 경험비율

전라북도 직장여성의 성희롱 경험비율은 <표 2>와 같다. 먼저 전체적인 성희롱 경험실태를 살펴보면, 직장 내에서 한 번이라도 성희롱을 경험한 비율이 90.3%로 직장내의 성희롱이 매우 일반적인 양상임을 알 수 있다.

이를 유형별로 살펴보면, 먼저 언어적 성희롱의 경우 '남자직원들이 여직원을 꽃에 비유한 적이 있다'가 76.1%로 가장 많고, 다음으로는 '성적인 농담이나 음담패설' (59.5%), '신체(외모)에 대해 성적인 비유나 평가' (57.8%)의 순으로 나타났다. 그 외 남자직원의 '성적인 경험에 대한 공개적인 발언', '폭언과 욕설'의 경우에도 각각 33.9%, 28.7%가 경험한 것으로 나타났다.

신체적 유형의 성희롱은 '의도적인 신체 일부의 접촉'이 24.1%로 가장 많았고, '원하지 않는 입맞춤

<표 1> 조사대상자의 사회인구학적 특성 및 직무특성

구분	내용	N(%)	구분	내용	N(%)
직업	사무직	134(18.8)	근속연수	1년 미만	80(11.2)
	공무원	247(34.6)		1-3년 미만	72(10.1)
	전문직	101(14.1)		3-5년 미만	88(12.4)
	간호사	111(15.5)		5-10년 미만	210(29.5)
	판매, 서비스, 기타	79(11.1)		10년 이상	264(36.8)
	합계	672(100)		합계	714(100)
학력	고졸 이하	174(24.4)	여직원비율	30% 미만	194(28.4)
	전문대	246(35.6)		30-50% 미만	162(23.8)
	대졸이상	290(40.8)		50-70%미만	158(23.2)
	합계	710(100)		70-100%	200(24.6)
				합계	714(100)
연령	20대	252(35.3)	직장규모	10인 이하	55( 7.8)
	30대	339(47.5)		11-30인 이하	76(10.8)
	40대	111(15.5)		31-50인 이하	53( 7.5)
	50대	12( 1.7)		51-70인 이하	33( 4.7)
	합계	714(100)		71-100인 이하	29( 4.1)
				101인 이상	457(65.0)
결혼상태	미혼	271(38.2)		합계	703(100)
	기혼	439(61.7)			
	합계	710(100)			

<표 2> 성희롱의 경험 비율

(N=708~712)

유형	내 용	N(%)
전체	성희롱 경험의 비율	624(90.3)
언어적	남자직원들이 여직원을 꽃에 비유한 적이 있다	543(76.1)
	남자직원으로부터 신체(외모)에 대해 성적인 비유나 평가를 경험한 적이 있다	413(57.8)
	남자직원이 폭언과 욕설을 한 적이 있다	205(28.7)
	남자직원의 성적인 경험에 대해 공개적으로 말하는 것을 들은 적이 있다	242(33.9)
	남자직원으로부터 음란전화를 받은 적이 있다	40( 5.6)
	남자직원이 성적인 농담이나 음담패설을 한다	425(59.5)
신체적	남자직원이 의도적으로 신체일부를 접촉한 적이 있다	172(24.1)
	남자직원이 원하지 않는 입맞춤이나 포옹을 한 적이 있다	41( 5.7)
	남자직원으로부터 추행이나 강제추행을 당한 적이 있다	16( 2.2)
	남자직원이 가슴, 엉덩이 등 특정신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어 본 적이 있다	229(32.1)
시각적	남자직원이 회식자리에서 접대부를 희롱한 것을 함께 겪은 적이 있다	158(22.1)
	남자직원이 의식적으로 자신의 성기를 만지는 것을 본 적이 있다	32( 4.5)
	남자직원이 음란물(컴퓨터, 만화, 잡지)을 보는 것을 본 적이 있다	247(34.6)
	남자직원이 음란물(컴퓨터, 만화, 잡지)을 보여준 적이 있다	116(16.2)
성적서비스	남자직원으로부터 원치않는 사적인 만남이나 교제를 요구받은 적이 있다	136(19.0)
	남자직원들로부터 회식자리에서 무리하게 옆에 앉히거나 술시중을 강요당한 적이 있다	257(36.0)
	남자직원이 원하지 않음에도 계속 집요하게 따라다니거나 정신적, 육체적으로 괴롭힘을 경험한 적이 있다	56( 7.8)

이나 포옹', '추행이나 강제추행'의 경우는 5.7%, 2.2%로 나타났다. 시각적 유형의 성희롱의 경우 '남자직원이 음란물을 보는 것을 본 적이 있다' (34.6%), '가슴, 엉덩이 등 여성의 특정신체부위를 유심히 보거나 훑어 본 적이 있다' (32.1%)의 경우가 상대적으로 많았다. 다음으로는 '회식자리에서 접대부를 희롱한 것을 함께 겪어 본 적이 있다' (22.1%), '남자직원이 음란물을 보여 준 적이 있다' (16.2%)의 순으로 나타났다. 성적인 서비스 요구의 성희롱 경험은 '회식자리에서 무리하게 옆에 앉히거나 술시중을 강요당한 경우'가 전체의 36%로 가장 많았다. 이 외에 '원하지 않는 사적인 만남이나 교제의 요구'는 19%이며, '원치 않음에도 따라다니거나 정신적·육체적인 괴롭힘'을 경험한 경우는 7.8%로 나타났다.

이상의 결과에서 나타나듯이 직장내 성희롱 유형은 항목에 따라 편차를 보이지만, 개괄적으로 볼 때

여성을 꽃에 비유하거나 성적인 농담이나 음담패설, 신체에 대한 성적 비유나 평가 등의 언어적 성희롱의 경험이 가장 많음을 알 수 있다. 다음으로는 시각적 성희롱과 성적 서비스요구에 의한 성희롱경험이 유사하며, 신체적 성희롱경험이 가장 적은 것으로 나타났다.

## 2) 성희롱의 가해자 유형 및 경험시기

성희롱의 가해자는 주로 누구였는가에 대한 결과는 <표 3>에서와 같이 직장동료가 55.2%로 가장 많았고, 다음으로 직장상사가 43.3%로 나타나, 현재 한국사회의 직장문화에서는 남자상사나 동료직원 모두 여성을 동등한 인격체로 보기보다는 성적대상으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

성희롱의 경험시기를 질문한 결과 <표 3>과 같이 1-3년 미만인 경우(33.6%)가 가장 높았고, 다음으로 3-5년 미만과 1년 미만의 경우가 거의 비슷한 것

〈표 3〉 성희롱 가해자 유형 및 발생시기

가해자 유형	N(%)	발생 시기	N(%)
직장 상사	208( 43.3)	1년 미만	83( 14.6)
직장동료	265( 55.2)	1-3년 미만	225( 39.6)
거래처상사	5( 1.1)	3-5년 미만	92( 16.1)
거래처 직원	2( 0.4)	5년 이상 기 타	58( 10.1) 60( 10.6)
합 계	480(100.0)	합 계	568(100.0)

로 나타나, 성희롱의 발생은 입사 직후보다는 직장 내의 적응 뿐 아니라 인간관계가 어느 정도 안정되고 약간의 친밀감을 경험하는 시기에 성희롱이 발생하고 있음을 알 수 있다. 이는 비교적 성폭력이 많이 발생하는 상황이 '이성교제시' 라는 연구(이성희·한은주, 1998; 이성희·이승미, 1999)결과에서도 나타났듯이, 이성교제시 상대가 원하지 않는 성적인 행위를 하는 것도 마치 친밀감의 표현으로 인식하는 것과 같은 맥락이라 하겠다. 따라서 이성간의 합

리적인 대화방식에 대한 교육과 함께, 남성들이 여성에 대한 친밀감의 표현으로 성희롱을 하게 되는 왜곡된 이성관계를 수정할 필요가 있겠다.

### 3) 성희롱 경험시의 대처방식과 느낌

직장내 여성들의 성희롱 경험시, 대처방식과 느낌에 관한 분석결과는 〈표 4〉와 같다.

먼저 성희롱 경험시 대처방식에 관해 살펴보면, 성적 농담이나 음담패설을 들은 경우에는 '아무렇지도 않은 듯 행동' 하거나 '그 자리를 피하는 경우'가, 의도적인 신체 접촉시에는 '자리를 피하거나' '조용히 그만하라는 경우'가 많은 것으로 나타났다. 또한 음란물을 본 경우에는 '못 본 척' 하며, 원치 않는 술시중의 경우에는 '그냥 따르거나 회피하는 경우'가 많은 것으로 나타나 대체로 소극적인 대처방식을 취하고 있음을 알 수 있다. 이의 결과는 성희롱과 관련된 대다수의 선행연구(이수연, 1993; 김양희, 1995; 김경신·김정란, 1999)결과와 유사한 것

〈표 4〉 성희롱 발생시의 대처방식과 느낌

구 분	대처 방식	N(%)	느 낱	N(%)
언어적 성희롱	같이 맞장구친다	72(10.4)	매우 불쾌하고 수치스러웠다	122(17.5)
	조용히 그만 하라고 한다	102(14.7)	약간 불쾌하다	295(42.4)
	아무렇지 않은 듯 행동한다	233(33.6)	별 느낌이 없다	114(16.4)
	그 자리를 피한다	140(20.2)	화기애애한 분위기로 즐거움	20( 2.9)
	그런 경험이 없다	146(21.1)	그런 경험이 없다	145(20.8)
신체적 성희롱	주변에서 알 수 있도록 큰 소리를 지른다	44( 6.5)	매우 불쾌하고 수치스러웠다	174(25.8)
	조용히 그만 하라고 한다	91(13.4)	약간 불쾌하였다	78(11.6)
	아무렇지 않은 듯 행동한다	43( 6.4)	별 느낌이 없었다	16(22.4)
	그 자리를 피한다	113(16.7)	나를 좋아하는 것 같았다	9( 1.3)
	그런 경험이 없다	386(57.0)	그런 경험이 없다	398(59.0)
음란물 전시시	없애 버리라고 강력히 항의	69(10.1)	매우 불쾌하고 혐오스러웠다	80(11.7)
	지워버리거나 없애버렸음	71(10.4)	약간 불쾌하였다	145(21.3)
	못본척 함	142(20.8)	별 느낌이 없다	88(12.9)
	그 자리를 피함	31( 4.5)	관심을 가지게 되었다	12( 1.8)
	그런 경험이 없다	370(54.2)	그런 경험이 없다	357(52.3)
술시중	싫다고 강력히 거절	75(10.9)	매우 불쾌하고 수치스러웠다	114(16.8)
	회식자리에서 나와 버린다	42( 6.1)	약간 불쾌하였다	214(31.6)
	그냥 따른다	161(23.5)	별 느낌이 없다	46( 6.8)
	못 들은 척 한다	101(14.7)	관심이 있는 것 같이 느껴짐	4( 0.6)
	그런 경험이 없다	307(44.8)	그런 경험이 없다	300(44.2)

으로, 성희롱이 중요한 사회적 이슈가 되고 있는 현 시점에서 여성들의 대처방식은 예전과 크게 다를 바 없음을 알 수 있다.

성희롱 경험시의 느낌을 보면, 성적 농담이나 음담패설을 할 때(언어적), 컴퓨터 화면이나 책상 등에서 음란물을 봤을 때(시각적), 원치 않는 술시중을 요구할 때 모두 '약간 불쾌하다'고 느낀 경우가 가장 많은 비율을 차지하였다. 이에 비해 원치 않는 신체적 접촉의 경우에는 '매우 불쾌하고 혐오스럽다'고 느낀 경우가 가장 많은 것으로 나타나, 다른 유형의 성희롱보다 직접적인 신체적 접촉에 의한 성희롱에 대해서는 극도의 불쾌감이 높게 나타났다. 그러나 '별 느낌이 없었다'도 22.5%로 다른 유형의 성희롱보다 높아 이에 대한 느낌이 상당히 상반되는 것으로 나타났다.

## 2. 직장내 성희롱 관련 인식

### 1) 성희롱의 개념 및 해결방안

성희롱의 개념에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 파악하기 위해, 성희롱 범주에 대한 기준, 발생원인에 대한 인식을 살펴보고, 이와 함께 성희롱의 해결방안 등에 대하여 살펴보았다.

먼저 성희롱 범주의 기준을 보면, '원하지 않는 말과 행동으로 상대방에게 불쾌감을 주는 모든 행위'를 성희롱으로 보는 경우(63.4%)가 가장 많았다. 다음으로는 '신체적이고 정신적인 피해가 있을 때'의 경우(31.4%)였으며, 이의 두 가지 경우가 응답자의 거의 대다수를 차지하는 것으로 나타나 성희롱 범주의 기준을 정신적 피해 뿐 아니라 불쾌감까지를 포함하는 매우 포괄적으로 인식하고 있음을 알

<표 5> 성희롱의 기준, 원인과 해결방안

성희롱의 기준	N(%)
원하지 않은 말과 행동으로 상대방에게 불쾌감을 주는 행위가 성희롱이다	449( 63.4)
신체적이고 정신적인 피해가 있을 때 성희롱이다	222( 31.4)
강제, 폭행 등으로 신체적인 피해가 있을 때부터 성희롱이다	33( 4.7)
강간 등 성기삽입이 있어야만 성희롱이라고 볼 수 있다	2( 0.3)
기타	2( 0.3)
합 계	708(100)
성희롱 발생의 원인	N(%)
남녀간의 위계적이고 권위적인 사회구조 때문에	284( 40.6)
남성들의 성적인 충동, 욕망으로	65( 9.3)
여성을 성적인 존재로만 인식하기 때문에	136( 19.5)
사회 속에서 여성의 낮은 지위 때문에	81( 11.6)
변태적인 몇몇 남성들에 의해	72( 10.3)
여성에 대한 관심 표시로	16( 2.3)
여성의 과다한 신체 노출 등 피해여성에게도 문제가 있기 때문에	38( 5.4)
기타	7( 1.0)
합 계	699(100)
성희롱 해결방안	N(%)
개인적인 문제이므로 별 다른 해결책은 없다	27( 3.9)
여직원들이 조심하도록 한다	78( 11.1)
성희롱(폭력)예방교육을 실시한다	235( 33.5)
직장 내에 성문제 관련 기관을 설치하여 상담 및 가해자를 징계한다	208( 29.7)
사회 및 국가에서 법적인 처벌을 강화한다	148( 21.1)
고소하여 법적으로 해결한다	5( 0.7)
합 계	701(100)

수 있다.

성희롱의 발생원인으로는 응답자의 40% 이상이 가장 중요한 원인으로 '남녀간의 위계적이고 권위적인 사회구조 때문'이라고 지적한 것으로 나타나 성희롱의 문제가 개인적인 문제라기보다는 불평등하고 가부장적인, 사회구조적인 문제로 인식하고 있었다. 이와 같은 성희롱문제를 어떻게 해결할 것인가에 관해서는 성희롱예방교육의 실시(33.5%)라는 응답이 가장 많았으며, 다음으로 직장 내에 관련기관을 설치하여 상담하고 가해자를 징계하는 것(29.7%), 사회나 국가에서의 법적인 처벌의 강화(21.1%)의 순으로 나타나 좀 더 적극적인 해결책에 대한 요구도 높았다.

## 2) 성희롱 예방교육의 실태 및 요구

직장 내에서 성희롱 예방교육을 받은 경우는 전체의 28.2%이었으며, 직장 내에 성희롱문제를 상담하거나 해결할 수 있는 곳은 13.9%로 나타났다. 따라서 성희롱특별법 제정 이후에도 예방교육이 활발하지 않으며 직장 내에 성희롱 관련기관을 설치하는 곳도 많지 않음을 알 수 있다. 성희롱 예방 교육 방법을 보면, 외부 전문강사를 초빙하여 교육을 실시한 경우가 대다수를 차지하였다. 성희롱 예방교육의 효과는 교육받은 직후에만 도움이 되었다는 경우가 가장 많아, 교육의 지속성뿐만 아니라 보다 근본적인 변화에 대한 노력이 필요함을 보여준다.

성희롱 예방교육에 대해서는 응답자의 77% 이상이 교육을 원하는 것으로 나타났다. 원하는 교육내용으로 남녀간의 대화방법(52.7%), 관련 법적제재(42.7%), 성희롱의 개념 및 범주(38.9%), 호신술(31.6%)의 순으로 나타났다. 대화방법에 대한 교육요구가 가장 많은 결과는 언어적 유형의 성희롱 경험이 가장 많은 결과와 일맥 상통하는 것이다. 또한 전라북도 내에 성희롱문제에 관한 상담 및 교육을 실시하는 기관에 대한 직장여성의 인지도를 보면, 모르거나(44.5%) 구체적인 기관명을 확실하게 알지 못하는 경우(43.8%)가 거의 대다수로 나타나 관련기관에 대한 인지도가 매우 낮은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 성희롱예방교육 실태 및 인식

성희롱 예방교육 경험의 여부	N(%)
있다	198(28.2)
없다	504(71.8)
직장내 관련 상담장소의 여부	N(%)
있다	98(13.9)
없다	500(43.8)
있는지 없는지 잘 모른다	305(42.7)
성희롱 예방교육방식 <sup>1)</sup>	N(%)
외부 전문강사의 초빙	178(89.9)
직장 내부의 인사	20(10.1)
성희롱 예방교육의 효과 <sup>2)</sup>	N(%)
전혀 아니다	43(20.0)
교육받은 직후에만 도움이 됨	114(53.0)
지속적으로 도움이 되었다	58(27.0)
예방교육에 대한 요구도	N(%)
그렇다	494(77.2)
아니다	146(22.8)
교육요구 내용 <sup>3)</sup>	N(%)
성희롱의 개념 및 범주	277(38.9)
호신술	225(31.6)
대화방법	375(52.7)
처벌과 관련된 법적 제재	305(42.7)
도내 관련기관 인지도	N(%)
알고 있다	80(11.7)
알고는 있으나, 구체적인 기관명은 모른다	299(43.8)
모르고 있다	304(44.5)

1) 2) 예방교육 방식과 교육의 효과는 교육을 받은 경우로 한정하여 응답한 결과임.

3) 교육요구에 대한 응답은 각 항목에 대한 요구여부의 결과임.

## 3) 성희롱특별법에 대한 인식

최근 제정된 성희롱특별법에 관한 인지도를 보면, 듣기는 했으나 구체적인 내용에 대해서 잘 모르는 경우가 60%이상으로 가장 많았으며, 내용을 잘 알고 있는 경우는 전체의 8.4%에 불과해 성희롱특별법에 관한 홍보와 교육이 더욱 필요하다고 하겠다. 그러나 성희롱특별법 제정의 필요성에 관해서는, 응답자의 78%정도가 남녀의 올바른 관계정립을 위해 반드시 필요한 것으로 인식하여, 가부장적 문화를 개선하기 위한 구조적 노력의 하나인 법제정의 필

〈표 7〉 성희롱특별법에 대한 인식 (N = 699)

성희롱특별법에 대한 인지도	N(%)
내용을 잘 알고 있다	59( 8.4)
듣기는 했으나 구체적인 내용은 잘 모른다	441(63.1)
잘 모르겠다	151(21.6)
전혀 모르고 있었다	48( 6.9)
성희롱특별법 제정의 필요성	N(%)
남성과 여성의 올바른 관계정립을 위하여 매우 필요한 법이다	550(78.7)
필요하기는 하지만 직장내 분위기가 집계될 우려가 있다	55( 7.9)
잘 모르겠다	74(10.6)
꼭 법으로 까지 제정될 필요는 없다고 생각한다	15( 2.1)
전혀 필요 없는 법이다	5( 0.7)

요성을 강력하게 느끼고 있음을 알 수 있다.

### 3. 직장내 성희롱 경험에 대한 관련변인의 영향

직장여성의 직장내 성희롱 경험에 대한 관련변인의 영향을 분석하기 위해 본 연구에서는 사회인구학적 변인-연령, 교육수준, 결혼여부-, 직무특성변인-직업유형, 근속년수, 여직원의 비율, 사업장 규모-, 개인가치관-성외식, 외모지향성, 성희롱 기준 인식도-, 직장문화의 성별분업이데올로기를 변인으로 선정하여 성희롱 유형별로 로짓분석을 실시하였다. 〈표 8〉에서와 같이 4가지 유형의 모델 적합도를 검증한 결과 모두 유의미한 것으로 나타났다.

성희롱 유형별로 각 변인들의 영향력을 살펴보면, 먼저 언어적 성희롱의 경우 연령, 근속년수, 성별분업 이데올로기가 유의미한 것으로 나타났다. 즉 연령이 적을수록, 근속년수가 길수록, 성별분업 이데올로기가 강할수록 언어적 성희롱을 경험하는 경우가 많았다. 연령이 적을수록 언어적 성희롱을 많이 경험하는 것은, 연령에 따른 서열의식과 나이 어린 여성들의 직장 내에서의 낮은 지위와 관련이 있을 것으로 보인다. 시각적 성희롱의 경우 여직원의 비율, 외모지향성, 성별분업이데올로기가 유의미한 것으로 나타났다. 즉 여직원의 비율이 적을수록, 개인의 외모지향성이 높을수록, 성별분업이데올로기가

높을수록 시각적 성희롱을 경험하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

신체적 성희롱의 경우 외모지향성, 성별분업이데올로기, 성희롱기준 인식도가 유의미한 것으로 나타났다. 즉 외모지향성이 높을수록, 성별분업이데올로기가 강할수록, 성희롱기준을 적은 범위로 인지하는 경우에 신체적 성희롱을 경험하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 성희롱 기준의 범위를 '신체적이고 심리적인 피해가 있을 때' 만이 아니라 '불쾌한 감정이 유발되는 모든 경우'를 성희롱으로 인식할 경우에 신체적 성희롱의 경험이 많게 나타난 것은 성희롱에 대하여 그만큼 민감하게 반응하기 때문이라 할 수 있다. 성희롱에 대한 민감성은 상대방의 성희롱 행위를 제재할 수 있는 중요한 첫 단서이므로, 성희롱에 대한 기준의 교육이 잠재적인 피해자, 가해자 모두에게 제공되어야 할 필요가 있다.

성적 서비스요구에 의한 성희롱의 경우에는 다양한 변인이 영향을 미치는데, 결혼여부, 직업유형, 근속년수, 여직원비율, 외모지향성, 성별분업 이데올로기가 유의미하였다. 즉 기혼보다는 미혼인 경우, 일반사무직에 비해 전문직인 경우, 근속년수가 길수록, 여직원비율이 적을수록, 외모지향성이 높을수록, 성별분업이데올로기가 강할수록 성적 서비스요구에 의한 성희롱경험이 많은 것으로 나타났다. 여기서 다른 유형과는 달리 결혼여부가 성적 서비스요구에 의한 성희롱유형에서만 유의미한 차이가 나타난 것은 미혼여성을 보다 성적 대상으로 인식하고 있음을 반영하는 것이라 하겠다. 그리고 전문직에서 성희롱이 많이 발생하고 있는 본 연구결과는, 일반적으로 사무직이 다른 직업유형에서보다 성희롱이 많이 발생한다는 선행연구(신성자, 1993; 김경신, 김정란, 1999)와는 다른 결과이다. 이는 본 연구에서 교사가 다수 포함된 전문직 직업법주의 특성으로 볼 때, 다른 직업유형에서는 애초부터 남성과 여성이 같이 할 수 있는 상황조차 마련되지 않는데 비하여, 이 직업유형에서는 비교적 남성과 여성이 술자리라든가 회식자리를 같이 하게 되는 상황이 많기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있으나, 이에 대한 추후분석이 있어야 할 것이다.

〈표 8〉 성희롱 경험 관련변인 분석결과

(N=578~583)

영향 요인	언어적		시각적		신체적		성적 서비스	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
연령	-0.61*	0.54	-0.27	0.76	-0.32	0.72	-0.18	0.83
교육수준	-0.01	0.99	0.01	1.00	-0.06	0.93	-0.05	0.94
결혼여부 <sup>1)</sup>	0.71	2.03	0.24	1.27	0.04	1.04	-0.55*	0.57
직업유형 <sup>2)</sup>								
공무원	-0.14	0.87	0.26	1.30	0.46	1.59	0.54	1.72
전문직	-0.38	0.68	0.13	1.14	0.26	1.30	0.99**	2.70
판매·서비스직	0.11	1.12	0.24	1.27	-0.10	0.90	0.16	1.17
간호사	-0.60	0.55	-0.28	0.76	0.23	1.25	0.24	1.28
근속년수	0.28*	1.32	0.16	1.18	0.07	1.07	0.21*	1.24
여직원의 비율	-0.01	0.99	-0.01*	0.99	-0.01	1.00	-0.02***	0.98
사업장 규모	0.10	1.11	-0.01	0.99	0.04	1.04	-0.06	0.94
성의식	0.01	1.00	-0.01	0.98	-0.01	0.99	0.05	1.05
외모지향성	-0.01	0.98	0.16***	1.17	0.15***	1.16	0.09*	1.09
성별분업이데올로기	0.15***	1.16	0.09***	1.10	0.08***	1.09	0.08***	1.08
성희롱기준	-0.23	0.79	-0.23	0.79	-0.47*	0.63	-0.08	0.92
상 수	-0.8857		-2.9726		-3.0782		-3.6703	
모델의 $\chi^2$	64.159***		83.234***		54.817***		68.478***	

\* P&gt;.05, \*\*P&gt;.01, \*\*\*P&gt;.001

1) 결혼여부의 경우 미혼이 기준임.

2) 직업유형의 경우 일반사무직이 기준임.

종합적으로 볼 때, 성희롱 유형과 관계없이 성별 분업 이데올로기가 가장 중요한 영향요인으로 나타나고 있어 가부장적 문화가 성희롱의 일차적 원인이 입증되었다. 성문제는 남녀가 일대일의 개인적인 입장에서 만나 이루어진다는 생각 때문에 사적인 문제로 보기 쉽지만 성문제가말로 사회문화의 산물이라 할 수 있다. 가부장적 사회에서의 성은 남성 주도적인 사회관계와 성별 역할에 대한 고정관념을 반영하여, 권력관계에 길들여진 남성이 권력이 없는 여성의 기분이나 의사를 존중하지 않고 여성을 인격체로 보지 못하며 성적대상으로 여기는 왜곡된 성문화에 기인한다고 볼 수 있다. 이는 여직원의 비율이 적을수록 시각적, 성적 서비스 요구에 의한 성희롱을 더 많이 경험한다는 결과와 같은 맥락으로, 여직원의 수가 적은 사업장에서는 특히 여성을 동료라기 보다 성적 대상으로 인식하고 있는 남성들의 가부장적 관념이 반영된 것이라 하겠다. 외모지향성 또한 중요한 변인으로 나타났는데, 이는

개인의 가부장문화 수용정도에 따라 성희롱경험 여부가 달라질 수 있음을 시사하는 것이다.

#### 4. 성희롱 경험에 따른 성희롱 관련 인식의 차이

성희롱 경험의 차이에 따라 성희롱 관련 인식, 즉 성희롱 예방교육에 대한 요구도, 성희롱특별법 제정의 필요성에 따라 차이가 있는지를 분석한 결과는 〈표 9〉와 같다.

성희롱 경험이 없는 경우보다 있는 경우 성희롱 특별법 제정에 대한 필요성을 더 많이 인식하고 있으나, 집단간 차이는 통계적으로 유의미하지는 않았다. 이에 반해, 성희롱 예방교육에 대한 요구정도는 성희롱 경험이 많을수록 요구정도가 높았으며, 그 차이는 통계적으로 유의미하였다. 이와 같은 결과는 성희롱문제 해결방안의 1순위로 예방교육을 꼽은 앞서의 결과와 일맥상통한 것이다. 또한 직장여성들은 같은 직장내 동료나 상사에 의해 성희롱문제를

〈표 9〉 성희롱 경험에 따른 성희롱 관련 인식

구 분	특별법제정의 필요성 평균(N)	성희롱 예방교육에 대한 요구도			F=0.78	x <sup>2</sup> = 22.84***
		원한다	아니다	계		
경험 정도						
없 다	4.48( 65)	37(60.7)	24(39.3)	61(100)		
1~2회 정도	4.62(149)	98(70.0)	42(30.0)	140(100)		
3~5회 정도	4.62(205)	146(78.5)	40(21.5)	186(100)		
6회 이상	4.65(259)	199(85.4)	34(14.6)	233(100)		
계	4.62(678)	480	140	620		

\*\*\* P &gt;.001

경험하게되는 구조적 여건 하에서, 성희롱문제의 해결방안을 법적 제재나 처벌보다는 예방교육을 더 많이 원하고 있음을 알 수 있다.

## V. 요약 및 결론

본 연구는 직장여성들의 성희롱 경험과 관련변인들의 영향을 규명하여, 올바른 직장문화의 개선을 위한 기초자료로 활용하고자 한다. 본 연구결과를 중심으로 한 결론은 다음과 같다.

첫째, 직장여성의 성희롱경험비율을 살펴보면, 대상자의 90.3%가 성희롱을 경험한 것으로 나타나, 성희롱특별법이 제정되고 성희롱이 중요한 사회적 이슈가 되고 있는 현실점에서도 직장 내에서의 성희롱문제는 상당히 보편적으로 행해지고 있음을 알 수 있다. 이를 유형별로 살펴보면, 언어적 성희롱의 경험빈도가 가장 많은 것으로 나타났으며, 성적서비스요구, 시각적, 신체적 성희롱 유형의 순으로, 성적 서비스에 대한 성희롱도 높은 편이다. 직장내 성희롱 가해자 유형으로 직장동료나 직장상사에 의한 피해비율이 거의 유사하게 나타난 것은, 같은 동료라 할지라도 남성에 비해 여성의 취약한 지위를 반영하는 것이다. 이는 우리사회의 권력관계가 조직내의 객관적 위계에 의해서 뿐 아니라 성(gender) 자체가 하나의 권력요인으로 작용하는 현상을 드러내는 것으로 볼 수 있다. 이는 성희롱 피해시, 아직도 대다수가 무시하거나, 자리를 피하거나, 혹은 그냥

따르는 등의 소극적인 대처방식이 많은 것과 같은 맥락으로, 성에 의한 남녀간의 권력관계를 규제할 수 있는 직장 내 여건조성이 있어야 할 것이다. 이를 위해서는 현재 직장 내 성희롱 예방조항과 처벌조항에 대한 사규 등의 명시와 고용주 혹은 관리자의 집행의지를 높일 수 있는 방안들이 마련되어야 할 필요가 있다.

둘째, 직장여성의 성희롱에 관한 인식을 살펴보면, 먼저 성희롱으로 볼 수 있는 범주의 기준을 '원하지 않는 말과 행동으로 상대방에게 불쾌감을 주는 모든 행위'로 보는 응답자가 전체의 63.4%로 나타나, 성희롱의 기준을 상당히 넓은 범위로 두고 있었다. 그리고 성희롱의 발생원인으로 대다수가 '남녀간의 위계적이고 권위적인 사회구조 때문'이라고 지적한 것으로 나타나 성희롱의 문제가 개인적인 문제라기보다는 가부장적인, 사회구조적인 문제로 인식하고 있었다. 성희롱의 문제는 성희롱예방교육의 실시로 해결할 수 있다는 응답이 가장 많았으나(33.5%), 직장 내에 관련기관을 설치하여 상담하고 가해자를 징계하는 것(29.7%), 사회나 국가에서의 법적인 처벌의 강화(21.1%)라는 적극적인 요구도 높게 나타났다. 직장 내에서 성희롱 예방교육을 받은 경우를 보면, 전체의 28.2%이었고, 직장 내에 성희롱관련 문제 상담기관이 있는 곳은 13.9%로서, 성희롱특별법이 제정된 후에도 예방교육의 실시 및 상담기관 설치가 활발하게 이루어지지 않고 있었다. 또한 교육의 효과는 교육받은 직후에만 도움이 되었다는 경우가 가장 많아, 교육의 지속성뿐만 아니

라 교육의 내용에 대한 고민도 있어야 할 것이다. 그러나 성희롱 예방교육에 대해서는 응답자의 77% 이상이 원하고 있는 것으로 볼 때, 현재 성희롱예방을 위해서 교육에 의존하는 방식은 여전히 중요한 측면이라고 할 수 있다. 따라서 교육의 대상과 내용, 방향이 좀 더 다면화되어진 질 높은 교육 프로그램의 개발이 필요하다고 하겠다.

전라북도 내에 성희롱문제에 관한 상담 및 교육을 실시하는 기관에 대한 직장여성의 인지도도 상당히 낮게 나타나고 있었다. 전라북도 내에는 (사)성폭력예방치료센터와 여성의 전화 등의 기관에서 이에 대한 상담과 교육이 상당히 이루어짐에도 불구하고, 일반 직장여성들의 인지도가 낮은 것으로 볼 때, 이들 기관들이 좀 더 일반여성들에게 접근할 수 있는 전략들이 마련되어야 할 것이다. 최근 제정된 성희롱특별법에 관한 인지도를 보더라도, 내용에 대해서 잘 모르는 경우가 60%이상이었으며, 내용을 잘 알고 있는 경우가 전체의 8.4%에 불과해 성희롱특별법의 구체적인 내용에 관한 홍보와 교육이 좀 더 적극적으로 이루어져야 할 필요가 있다 하겠다. 그러나 성희롱특별법 제정의 필요성에 관해서는, 응답자의 78%정도가 남녀의 올바른 관계정립을 위해 반드시 필요한 것으로 인식하여, 가부장적 문화를 개선하기 위한 구조적 노력의 하나인 법제정의 필요성을 강력하게 느끼고 있음을 알 수 있다. 이의 연구결과를 볼 때, 전라북도 직장여성들의 성희롱에 대한 인식은 상당히 적극적인 측면을 지니고 있다고 볼 수 있다.

성희롱의 원인도 개인적인 탓으로 돌리는 내적 귀인보다는 사회구조적인 것으로 보는 외적 귀인의 경향이 크며, 성희롱 예방을 위해서도 강력한 법적 제재 등이 필요하다는 강도 높은 요구가 있었다. 그러나 성희롱관련기관 인지 및 성희롱특별법의 구체적인 내용에 대해서는 인지도가 낮아, 개인적인 노력과 시도들이 필요한 부분에 대해서는 상당히 소극적인 자세를 취하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 전라북도내의 성희롱 예방을 위해서는 이 부분에 대한 보다 집중적인 노력이 필요하다고 하겠다.

셋째, 성희롱 경험에 대한 관련변인들의 영향을

분석한 결과를 보면, 직장내 성희롱경험 여부에 가장 중요한 변인으로 모든 성희롱 유형에서 성별분업이테올로기로 나타났다. 이는 성희롱발생 원인을 일반적으로 '남녀간의 위계적이고 권위적인 관계'로서 설명하고 있는 사회문화적 모델이 적합한 것임이 지지되었다. 이는 직장내 성희롱문제가 개인적인 문제라기 보다는 사회구조적 문제임을 보여주는 것으로서, 근본적으로 가부장적 직장문화가 변화해야만이 성희롱문제가 해결될 수 있음을 시사한다. 그러나 개인의 외모지향성 역시 언어적 성희롱을 제외한 나머지 유형의 경험여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 여성성을 강조하는 남성들의 가부장적 의식을 그대로 자신의 가치관으로 내면화하고 이러한 가부장적 기제에 익숙한 여성일수록 남성들의 성희롱을 용인하고 수용하는 경향이 크다고 할 수 있다. 따라서 성희롱예방을 위해서는 사회문화적 구조의 변화와 더불어 개인의 가치관을 변화하도록 하는 노력 또한 병행되어야 할 것이다.

한편 직무특성변인 중 여직원비율이 적을수록, 근속년수가 많을수록 성희롱을 많이 경험한다는 본 연구결과를 볼 때, 여직원비율이 적은 사업장에서는 그렇지 않은 경우보다 남성들에 의한 성희롱의 가능성이 크다고 볼 수 있으므로, 직장 내에서 여성들만의 조직력 강화는 남성들에 의해 가해지는 성희롱을 예방할 수 있는 방안 중의 하나라 하겠다.

넷째, 성희롱 경험여부에 따라 성희롱관련정책에 대한 요구도의 차이를 살펴보면, 성희롱의 경험이 많은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 성희롱예방교육에 대한 요구도가 높게 나타났다. 반면 성희롱특별법 제정에 대한 필요성은 그 차이가 발견되지 않고 있어 성희롱특별법 제정에 대한 인식은 성희롱 경험 여부에 관계없이 전체 여성들이 공감하는 측면이 반영된 것이라 여겨진다.

본 연구결과에서는 성폭력특별법이 제정된 이후에도 직장내 성희롱문제가 여전히 보편적임을 보여주고 있어, 성희롱특별법 제정이 형식적으로 그칠 것이 아니라 기업에 대한 강력한 감독관리 및 법적 제재 등과 함께 내용보완 등의 후속조치가 필요함을 시사한다. 성희롱특별법에 명시되어 있는 일년에

1-2회 성희롱예방교육을 실시해야 한다는 규정이 있음에도 불구하고 실제 성희롱 예방교육을 실시한 기관은 적은 수에 불과하였고, 또한 교육의 효과도 미진한 것으로 볼 때, 성희롱과 관련된 교육을 보다 철저하게 실시 할 수 있는 규정 등이 마련되어야 할 것이다. 직장내 성희롱관련문제 상담 기관이 설치 된 곳도 13.7%에 불과해, 실제 직장여성들이 성희롱을 해결하기 위한 방안으로서 직장내 상담관련 기관의 설치를 요구하는 것과는 상치되고 있다. 따라서 성희롱특별법에 기업체내에 성희롱상담관련 기관의 설치라는 조항이 새로이 포함되어질 필요가 있다. 또한 개인의 성희롱경험에 가장 큰 영향을 미치는 변인이 직장내 성별분업이테올로기로 나타났다는 것은 본 연구의 중요한 핵심자료로, 성희롱예방을 위해서는 먼저 가부장적 문화를 변화시켜야 한다는 일반적 논의를 지지하는 결과라 하겠다. 따라서 직장 내 성희롱은 기업의 성차별관행과 우리 사회의 남녀차별의식의 근절이 선행될 때 효과가 있을 것으로 보여진다. 이와 함께 외모지향성이 높은 여성일수록 성희롱 경험의 피해가 많다는 것은 성희롱 예방을 위해서는 개인적 노력 또한 필요함을 시사하는 것이라 하겠다. 즉, 여성들은 남성의 가부장적 문화를 그대로 수용하기보다는 비판적 시각으로 거부하는 의식이 있을 때 개인이 경험하게 되는 성희롱을 최소화시킬 수 있을 것이다. 따라서 여성들에게는 무엇이 가부장적 문화의 소산인지에 대한 명확한 인식을 위한 교육과 지식의 제공이 있어야 할 것이다. 물론 이러한 개인적인 가치관은 사회문화구조가 변화되면, 자연스럽게 해소되고 수정될 수 있지만 사회문화적 구조의 변혁을 위해서는 이와 같은 개인적인 노력 또한 병행될 때 더욱 효과가 있을 것이다.

따라서 본 연구결과의 의의는 전라북도 직장문화를 개선하기 위한 방향설정을 위한 기초자료라는 점과, 선행연구에서 다루고 있는 변인을 선정, 이를 규명하였다는 데에 있다. 즉 직장내 성희롱문제는 일차적으로 직장 내에 만연되어 있는 성별분업이테올로기와 밀접한 관계에 있으며, 개인의 외모지향성 또한 중요한 변인으로 밝혀졌다. 이는 모두 가부장

문화의 부산물로서 성희롱 문제는 구체적이고 실천적인 해결을 위한 시도와 함께, 남녀간의 평등하고 올바른 관계정립을 위한 우리사회의 근본적인 문화의 변혁이 있을 때 더욱 효과가 있음을 시사하는 것이라 하겠다.

## ■ 참고문헌

- 공미혜(1995). 직장내 성희롱의 실태와 영향요인. 한국여성학, 11집.
- 김경신, 김정란(1999). 직장내 성희롱과 관련변인 분석. 한국가정과학회지, 2(2), 1-16.
- 김성희(1998a). 여성의 신체에 대한 권리와 성폭력. 한국가정관리학회지, 16(4).
- 김성희(1998b). 전남지역 여대생의 성폭력경험실태. 한국가정과학회지, 1(2), 37-47.
- 김양희(1995). 직장여성의 성희롱경험과 관련정책에 관한 의식. 여성연구, 49, 37-56.
- 김엘립(1998). 직장내 성희롱의 법적대책에 관한 연구. 여성연구, 여름호, 5-23.
- 노동부(1999). 직장내 성희롱 관련 법조문. 직장내 성희롱 예방교육 자료집.
- 성폭력예방치료센터(1999). 상담통계자료.
- 성폭력예방치료센터(2000). 상담통계자료.
- 신성자(1993). 직장에서 발생하는 성적 성가심의 유형, 부정적 영향, 그리고 피해여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구. 사회과학연구, 5, 93-110.
- 심영희(1997). 직장생활과 성문화:사무직 여성들의 일, 성, 외모에 대한 태도. 한국여성학, 13(2).
- 오정진(1998). 성희롱의 법적개념. 여성과 사회, 9, 240-251. 서울: 창작과 비평사.
- 이성희, 이승미(1999). 대학생의 성문화특성에 관한 연구. 학생상담연구, 1(2). 우석대학교 학생상담센터.
- 이성희, 한은주(1998). 청소년의 성문화실태에 관한 연구-전북지역 중·고등학생을 중심으로-. 한국가족관계학회지, 3(1).
- 이수연(1993). 87%의 사무직 여성, 성희롱 경험했다.

- 사무직여성, 겨울호
- 장필화(1994). 직장내 성희롱의 이해와 대처방안의 모색-지침서 개발을 중심으로-. 여성학논집, 11, 113-145.
- 장혜경(1997). 직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발. 여성연구, 53, 49-67.
- 전북여성정치발전센터(2000). 전북여성의식향상을 위한 토론회 자료집.
- 한국성폭력상담소(1998). 성폭력 상담통계.
- 한국여성개발원(1995). 제4차 세계여성회의 북경선언·행동강령.
- 한국여성개발원(2000). 여성통계자료.(<http://kwdire.kr>)
- 한국여성민우회(1994). 직장내 성희롱 예방 지침서. 한국여성민우회 고용평등촉진본부 자료집.
- 한국여성민우회(1998). 남녀직장인 성의식 및 성문화에 관한 실태 조사보고서. 서울: 한국여성민우회