

## 직장내 성희롱 인식에 관한 조사 연구

김 영 임\* · 김 명 순\*\* · 최 숙 자\*\*\* · 배 종 애\*\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

성희롱은 삶의 현장 어디서든 발생할 수 있으나, 일상적으로 가장 빈번히 그리고 가장 전형적인 형태로 드러나는 곳이 직장이라고 보고 있다(김선희, 1999; 장필화, 1994).

직장내 성희롱은 여성의 노동시장진출과 더불어 오래 전에 발생된 문제이긴 하지만, 국제사회에서는 1970년대 여성운동을 계기로 대두되었으며, UN, ILO, EU와 같은 국제기구에서는 1980년대 중반 이후부터 sexual harrasment라는 용어를 사용하며, 각국 정부에 대하여에 대한 법적 대책을 마련토록 촉구한 바 있다(김선희, 1999; 김엘림, 1998).

한편 우리나라에서는 1993년 「서울대 조교 성희롱 사건」으로 직장내 성희롱 문제가 중요한 사회문제로 부각되면서, 여성계와 노동계 등에서 성희롱을 고용자의 성차별의 한 유형으로 보고 직장내 성희롱 규제사항을 「남녀고용평등법」 등 관련법에 신설해 줄 것을 꾸준히 요구해 온 결과 1999년 1월 「남녀고용평등법(제2조2항)」과 「남녀차별금지 및 구제에 관한 법(제2조)」에 "성희롱"이 정의되고 이에 따른 예방 및 금지규정이 시행되게 되었다(김선희, 1999).

그동안 성희롱은 명확한 개념정립이 되지 못한 채 "남녀관계에서 흔히 있을 수 있는 일"로 받아들여지거나, "지나친 농담" 혹은 "추근거림" 정도로 여겨져 오고 있었던 것으로 개인의 특수한 경험이거나 참으면 되는 사소한 문제로 보아 온 것이 사실이다(김선희, 1999). 이에 학문적 관심도 성희롱의 실태 및 종류, 통념, 피해자의 경험과 그 후유증 등 "성희롱" 자체에 대한 측면을 다루는 경우가 지배적이며, 다른 한편으로는 여성의 경제활동 증가에 따라 직장여성으로서의 삶을 제약하고 통제하는 노동권의 침해나 성차별적 특성에 관한 측면을 다루려는 입장들이 있어왔다.

실제 성희롱 실태에 대한 선행연구들(여성민우회, 1996; 김양희, 1995)에서는 조사대상자의 80% 이상이 성희롱을 경험하고 있음을 보여줌으로써 성희롱의 광범위한 발생빈도를 알 수 있게 하며, 이러한 성희롱의 결과 대상 여성에게 미치는 정신적, 육체적, 경제적 피해가 심각한 수준임을 나타내고 있다. 또한 성희롱문제에 대한 개념인식, 유형, 경험과 반응에 있어서 남녀가 다양한 양상을 보이고 있는 것으로 나타난 바(장혜경, 1997), 우리 사회의 성역할 및 직장내 여성인력에 대한 이해의 차이 등이 그 이유가 될 수 있음을 보여주고 있다. 그리고 여성의 경제활동증가와 더불어 성희롱은 특히 직장여성의 의식과 언어의 일부가 되고, 실질적 고용차별관행이 되고 있다는 지적 등 직장내 성희롱은 단지 성적

\* 한국방송대학교 보건과학과

\*\* 가천길대학 간호과

\*\*\* 한국보건산업진흥원

\*\*\*\* 삼영전자주식회사 보건관리자

자율권에 대한 침해일 뿐 아니라 노동시장구조에서의 남녀 차별적 특성을 띄게 된다는 논의가 지배적이다(김미주, 1994; 장필화, 1994). 즉 성희롱은 성폭력과는 달리 직장이라는 공간과 그 안에서 발생하는 권력이 행위 발생의 중요한 요소가 되므로 성폭력적인 측면과 함께 성차별적인 측면을 띄게 된다는 것이며, 이는 무엇보다도 노동환경을 열악하게 만든다는 점에서 인간의 노동권 확보 차원에서 보아야 할 문제라는 견해도 있다(김선희, 1999; 김양희, 1995; 윤성천, 1995; 조순경, 1996; 이화여자대학교 한국여성연구원, 1994).

그러나 직장내 성희롱은 일하는 여성들의 즐거움이나 의욕, 더 나아가서는 건강과 경제적 안녕 및 직장생활의 전반적인 부분에서 악영향을 끼치며 이의 결과로 기업에는 생산성 감소의 부정적 결과를 초래하게 된다는 점도 간과 되어서는 안될 것이다. 이와 더불어 실제적으로 어떻게 대처하고 해결해 나가야 할 것인가에 대해 활발한 논의가 되어야 할 것이다(정의남과 박신애, 2000). 한편 「남녀고용평등법」 시행이후 직장내에서의 성희롱이 많이 줄기는 하였으나, 회사자리에서의 성희롱은 변하지 않았고, 구조적 성차별관행도 여전한 것으로 나타났으며, 문제 발생시 개인적 수준에서 해결하려는 경향이 있는 것으로 나타난 조사 결과(한국여성개발원, 2001), '여성 공무원 20%가 지난 1년 사이 성희롱 경험이 있다'(조선일보 2001. 4.27자)는 점, '각급 학교에서의 교직원의 '성폭력, 성희롱 징계 급증(한국일보 2001. 4.27자)'이라는 조사결과 등은 아직도 우리사회에서 성희롱에 대한 인식의 제고를 위한 노력이 계속적으로 필요함을 보여준다 하겠다.

이에 본 연구에서는 직장내 성희롱에 관련된 문제 해결대책으로 법의 개정 및 제정 그 자체는 기본적인 것이며, 적극적인 예방대책이 설득력 있는 해결방안이 될 것이라는 견해(김미주, 1994)와 그동안 구체적이고 체계적인 성희롱 인식에 관한 연구가 드물다는 견해(정의남과 박신애, 2000), 그리고 직장에서 성희롱문제가 가시화 되고, 실질적인 고용차별관행으로 여겨지고 있는 현실에서, 「남녀고용평등법」에 기술된 성희롱에 대한 정확한 인식이 향후 직장내 성희롱 문제발생 예방 및 해결에 필수불가결한 요소로 보았다. 따라서 직장내 성희롱의 개념 중 성희롱의 법적인 근거, 성희롱 피해자 범위, 성희롱 장소, 성희롱 유형, 성희롱에 대한 통념, 대처방법 및 처리과정 등 6개의 하위개념으로 분류하여 직장인

들의 성희롱에 관한 인식정도를 분석함으로써 향후 직장내 성희롱에 대한 인식의 제고를 위한 보건교육프로그램 개발에 유용한 기초자료를 마련할 수 있을 것으로 보며, 또한 우리나라에서 수행될 수 있는 유사한 연구들의 기초가 되고 비교의 준거로 이용될 수 있을 것으로 기대한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 현재 직장인들이 가지고 있는 성희롱에 관한 이해의 정도를 분석하여 직장내 성희롱에 대한 인식의 제고를 위한 보건교육프로그램 개발에 유용한 기초자료를 마련하고자 한다. 구체적인 목적은 첫째 직장인들의 남녀간 성역할에 대한 인식 및 태도를 파악하고, 둘째 직장내에서의 여성인력에 대한 인식정도를 파악하며, 셋째 직장내 성희롱에 대한 인식정도를 파악하여, 넷째 직장내 성희롱에 대한 인식정도에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이다.

## 3. 연구의 제한점

본 연구가 지니는 제한점은 조사대상을 임의표집 방식으로 선정하여 일부 사업장 근로자에 국한함으로써 연구 결과를 우리나라 직장인 전부에게 일반화시키는 데는 무리가 있을 수 있다는 점이다.

## 4. 용어의 정의

· 직장내 성희롱 인식 : 본 연구에서는 남녀고용평등법에서 정의한 내용대로 "직장내 성희롱이란 사업주, 상급자 또는 근로자 가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것"이라는 의미로 사용하고자 한다.

본 연구에서는 이를 근거로, 직장내 성희롱의 개념 중 성희롱의 법적인 근거, 성희롱 피해자 범위, 성희롱 장소, 성희롱 유형, 성희롱에 대한 통념, 대처방법 및 처리과정 등 6개의 하위개념으로 분류하여 각 항목에 대한 인식정도를 측정하였다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 성희롱의 용어정의

성희롱은 영어의 sexual harrasment를 의미하는 것으로서 이 용어 사용에 대한 적절성이 많은 논란을 빚어왔으나, 1996년 12월30일 제정된 「여성발전기본법」에 의해 법률용어가 됨으로써 사회적으로 성희롱이란 용어가 통용되므로 이를 그대로 사용하는 것이 타당할 것이며, 한편으로는 프랑스형법, 제4차 세계여성대회 행동강령 등의 국제기구 문서에서나 우리나라의 「성폭력특별법」과 「형법」 등을 통해 이미 개념이 확립된 성폭력과 구분되게 사용하는 것이 타당할 것이라는 의견이 지배적이다(김엘림, 1998; 오정진, 1998).

그러나 아직까지 성희롱은 명확한 개념정립이 되지 못한 상태로서, 여전히 남녀관계에서 '흔히 있을 수 있는 일'로 받아들여지거나, 기껏해야 '지나친 농담' 혹은 '추근 거림' 정도로 여겨지는 것이 현실로서, 실제적으로 어떻게 대처하고 해결해 나가야 할 것인가에 관한 논의도 활성화되고 있지 못한 형편이다(정의남과 박신애, 2000).

### 2. 직장내 성희롱의 개념요소

직장내 성희롱의 개념요소들은 성희롱을 구분하는 기준이 되는 것이며, 이러한 개념요소가 충족될 때 그 행동은 성희롱이 될 수 있다. 그러나 실제로 어떤 사건이나 상황을 성희롱으로 인정하느냐의 문제는 그렇게 간단하지 않다. 개념요소의 충족 여부에 대한 판단도 상당히 까다롭지만 같은 사건을 두고도 입장이나 경험의 차이로 인하여 그에 대한 평가가 달라질 수 있기 때문이다(오정진, 1998).

미국 고용기회평등위원회에서는 성희롱이 원하지 않는 성적인 접근, 신체적 접촉의 요구, 기타 성관련 언어, 육체적 행위로 인하여 피해 당사자의 고용결정을 좌우하거나 고용에 대한 대가 또는 조건이 되는 경우 그리고 고용환경을 악화시키는 결과가 발생한 경우에 성립된다고 간주한다(이원숙, 1999). 김미주(1994)는 직장내 성희롱이란 통상적인 의미에서 직장 혹은 업무를 매개로 일어나는 모든 종류의 성희롱을 지칭하는 것으로 "성에 관련된 것"이라는 점과 "상대의 의사에 반하는 것"이라는 점이 중요한 요소이며, 또한 불평등한 노동시장구조에서 출발하는 것으로 "직업의 성별분리", 즉 "여성의 일"과

"남성의 일"을 구분하고, 그에 의해 여성은 남성보다 하위직, 낮은 임금, 불안정한 고용으로 특징 지워지는 위치에 처해있는 직업구조가 직장내 성희롱의 유발요소로 보았다. 따라서 국가에서 성희롱은 고용불평등(employment inequality)의 중요한 지표로 이해되고 있기도 하다(오정진, 1998). 우리나라의 경우 실제 직장내의 폭행에 대한 조사(한국여성단체협의회, 1991)에서도 직장내 여직원의 폭행의 근본적인 이유는 우리사회의 남성중심적인 문화구조에서 비롯된 것이며, 남성우월적인 의식과 여성을 단지 성적 희롱의 대상으로만 여기는 남존여비적인 사고에서 무의식적으로, 또는 남성들 자신의 스트레스에 대한 분출의 대상으로 같은 직장내에서 근무하는 여직원에게 대한 폭행이 자행되고 있음이 밝혀져, 남성 우월주의나 여성 비하의식에서 탈피할 수 있는 의식교육이 남성과 여성 모두를 대상으로 이루어질 필요성이 제기된 바 있다(한국여성단체협의회, 1991). 그리고 업무와의 직·간접적 관련성으로 볼 때 성희롱이 문제될 수 있는 장소로 회사, 학교 등 일하고 있는 일터뿐만 아니라 회식장소나 회사 야유회, 출장지, 통근버스 등 일과 관련된 다른 장소도 포함된다는 견해도 있다(오정진, 1998). 한편 지난 '99년 1월부터 시행되고 있는 우리나라 「남녀고용평등법」상 직장내 성희롱의 규정 내용은 다음과 같다.

- 1) 직장내 성희롱의 행위자는 주로 고용이나 근로조건을 결정하는 권한을 가진 자와 이에 영향을 미치는 사업주나 직장내의 상급자, 동료근로자 또는 부하직원도 해당된다. 그러나 거래처 관계자나 고객 등 제3자는 제외된다.
- 2) 직장내 성희롱의 피해자는 주로 여성근로자가 대상이지만 남녀근로자(협력업체 및 파견근로자 포함) 모두 해당되며, 모집채용과정에서의 구직자도 포함된다.
- 3) 직장내 성희롱은 사업장 내·외의 장소여부를 불문하고 발생할 수 있으며 상급자의 지위 이용 내지 관련성이 있으면 된다.
- 4) 직장내 성희롱은 성적인 언어나 행동이 전제되어야 한다. 예를 들면 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등의 유형이 있으며 기타 사회 통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 되는 경우 성희롱으로 성립될 수 있으며 단 한번의 성적인동이라도 심한 경우에는 해당되는데 이때에는 합리적인 차원에서 사례별로 판단되어야 한다.
- 5) 직장내 성희롱에 고용상의 불이익을 주는 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것도 포함되며, 성적인 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 유발하여 업무능력을 저해하거나 또는 위협적, 적대적인 고

용환경이 형성되는 것도 포함된다. 이 경우 성희롱 여부의 판단은 피해자의 관점을 기초로 하는 것이지 성희롱 행위자의 성희롱 의사여부가 기준이 되지 않는다. 가령 성적 농담이 친밀감 표현의 의도였다 하여도 상대방이 굴욕적이거나 공격적인 성희롱으로 느꼈다면 피해자의 견해가 존중되어야 한다. 다만 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단기준으로 삼아야 한다. 본 연구에서는 이를 근거로, 직장내 성희롱의 개념 중 성희롱의 법적인 근거, 성희롱 피해자 범위, 성희롱 장소, 성희롱 유형, 성희롱에 대한 통념, 대처방법 및 처리과정 등 6개의 하위개념으로 분류하여 각 항목에 대한 인식정도를 측정하였다.

### 3. 성희롱의 예방대책

성희롱은 보편적 현상이며 심각한 사회문제이고, 개인적인 특성보다는 제도적인 구조나 역할관계와 같은 사회적 요인에 의해 야기되는 특성을 지님으로써 성희롱의 해결을 위한 제도적인 해결책이 필요하다(오정진, 1998). 남녀고용평등법 등 성희롱관련법률의 개정 및 제정은 남성중심의 직장문화에서 지금까지 「성폭력특별법」 등의 법적 규제의 대상으로 여겨지지 않았던 성적 언행이 여성들의 인간존엄성과 노동시장에서의 근로권 및 여성인력활용 등에 초래하는 문제의 심각성을 강조하고 이를 새롭게 범죄화하여 그 발생을 사전에 예방하려는 데 그 목적을 두고 성희롱에 대한 정의와 함께 사업주의 직장내 성희롱 예방 의무를 명시하고 있다(김엘림, 1998). 한편 직장내 폭력에 관한 조사(한국여성단체협의회, 1991)에서는 직장내에서 여직원에 대한 성희롱을 포함한 폭행을 근절시키기 위한 방안에 대한 물음에 대해 남녀상호간의 인격적 존중이 필요하다는 응답이 가장 많았으며, 조직적인 공동대책 마련이나 남녀의 고용평등실현, 폭행에 대한 법적 제재장치 마련 등이 제시되었으며, 남녀 모두에게 남성 우월주의나 여성비하의식에서 탈피하여 서로가 공동체 의식을 가질 수 있도록 하는 의식교육이 필요함을 지적한 사례도 있었다. 또한 김선희(1999)의 연구에서도 성희롱은 처벌이 목적이 아니라 예방이 우선이므로 개념자체를 몰라 불안해하거나 무조건 반대하는 사람들을 교육시키고 설득하는 일이 조직적으로 진행되어야 할 것임을 제시한 바 있다. 또한 김미주(1994)의 연구에서도 직장내 성희롱 문제에 대한 대응방안으로 남

성근로자나 고용주를 포함한 전체적인 인식의 변화가 필요함을 지적하고 이를 위한 교육프로그램에서 성차별과 여성문제 일반에 대한 체계적인 교육을 포함시킬 것을 제안한 바 있다.

## Ⅲ. 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 직장내 성희롱에 관한 인식정도를 파악하기 위하여 현재 사업장에 근무하고 있는 근로자를 대상으로 횡단적 설문조사를 통한 자료를 수집·분석한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 성남시에 소재한 3개의 사업장에 근무하는 근로자 중 연구목적을 설명하고 연구에 참여를 수락한 자, 총 300명(한 사업장당 100명씩)을 대상으로 하였다.

자료수집 방법은 본 연구의 목적과 방법을 충분히 이해한 보건관리자가 직접 근로자들에게 설명을 한 다음, 근로자 자신이 직접 설문지를 읽고 응답한 자료를 수집하였으며, 300부 전자료가 모두 회수되었고, 이는 보건관리자가 직접 배포하고, 그 자리에서 기입하고 회수하는 방식을 취해 회수율이 100%에 달한 것으로 추측된다.

자료수집 기간은 2000년 5월 15일부터 5월 30일까지 총 15일이 소요되었다.

### 3. 연구도구

본 조사에 사용된 설문지는 성희롱관련 문헌조사를 통해 연구진이 개발한 설문지를 사용하였다. 구체적으로 설문지의 내용은 조사대상자의 인구·사회학적 특성에 관한 내용(10항목), 성교육관련 내용(4항목), 남녀 성역할에 대한 인식 및 태도(10항목)는 5점척도로 계량화하여 사용하였다. 또한 직장에서의 여성인력에 대한 인식(20항목), 직장내 성희롱에 대한 인식에 관한 내용(27항목) 등으로 구성되었고, 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's Alpha는 각각 0.8576, 0.6404, 0.6185 이었다.

## 4. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS 6.12를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- (1) 대상자의 일반적 특성을 포함한 모든 측정치는 실수와 백분율로 산출하였다.
- (2) 성역할 인식 및 태도와 관련된 항목, 여성인력에 대한 인식 및 직장내 성희롱의 인식과 관련된 항목은 집단간 비교를 위해 t-test와 ANOVA로 검증하였고, 각 집단간 차이를 알아보기 위해 Duncan's grouping을 실시하였다.
- (3) 직장내 성희롱의 인식에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 하였다.

## IV. 분석 및 논의

## 1. 일반적 현황

〈표 1〉은 조사 대상자의 일반적인 특성에 관한 것이다. 전체 대상자 298명 중 여성이 199명(66.8%)이고, 남성이 99명(33.2%)이었다. 연령대별로는 대상자의 55.4%가 20-30대였고, 30-40대는 20.6%, 40세 이상은 13.5%, 20세 미만도 10.5%였으며, 대상자의 61.8%가 미혼이었다. 또한 약96% 정도가 고졸이상의 학력수준을 나타내었고, 현직장에서의 근무기간을 1년미만, 1-5년미만, 5-10년 미만, 10년 이상 근무로 조사한 결과 각각 28.9%, 30.6%, 23.2%, 17.3%로 비교적 고른 분포를 보였고, 업무형태도 생산직과 사무직의 비율이 비슷하였다.

## 2. 성희롱 관련 교육

〈표 2〉는 성희롱 관련 교육에 관한 실태조사 내용이다. 조사 대상자들 중 66.1%가 이전에 성희롱에 관련된 교육을 받아본 경험이 있다고 응답하였고, 지난 1년간 성희롱 교육 횟수는 약 60%의 대상자들이 연 1회 받았다고 응답하였으며, 이때의 성희롱 강사는 보건관리자와 외부강사가 담당하였던 것으로 나타났다.

또한 대상자들은 주로 성희롱과 관련된 정보를 TV, 신문 등과 같은 일반 대중매체를 통해 주로 얻었고, 사업장내 집단교육을 통해서 약 45%가 정보를 얻는다고 응답하였다(표 3 참조).

〈표 1〉 조사대상자의 일반적인 특성 명(%)

		분 포
성 별	남성	99( 33.2)
	여성	199( 66.8)
	소계	298(100.0)
연 령	20세 미만	31( 10.5)
	20-30세 미만	164( 55.4)
	30-40세 미만	61( 20.6)
	40세 이상	40( 13.5)
	소계	296(100.0)
학 력	초등졸	4( 1.4)
	중졸	5( 1.7)
	고졸	171( 57.8)
	대졸(전문대 포함)이상	116( 39.2)
	소계	296(100.0)
근무기간	1년 미만	86( 28.9)
	1년-5년 미만	92( 30.6)
	5년-10년 미만	70( 23.2)
	10년 이상	52( 17.3)
	소계	300(100.0)
결혼여부	미혼	178( 61.8)
	기혼	110( 38.2)
	소계	288(100.0)
업무형태	사무직	119( 40.2)
	생산직	123( 41.6)
	사무직+생산직	26( 8.8)
	기타	28( 9.5)
	소계	296(100.0)

〈표 2〉 성희롱 관련 교육 명(%)

		분 포
성희롱에 관련된 교육경험 유무	없다	98( 33.9)
	있다	191( 66.1)
	소계	289(100.0)
지난 1년간 성희롱 교육횟수	1회	120( 58.5)
	2회	65( 31.7)
	3회	12( 5.9)
	4회 이상	8( 3.9)
	소계	205(100.0)
성희롱 강사	보건관리자	119( 58.9)
	외부강사	83( 41.1)
	소계	202(100.0)

〈표 3〉 성희롱 관련정보 매체 † 명(%)

매 체	분 포
신문	130(43.2)
잡지	70(23.3)
사업장내 집단교육	136(45.2)
TV	186(61.8)
컴퓨터	35(11.6)
상담	5( 1.7)
홍보물	82(27.2)
기타	25( 8.3)

†대상자 300명이 복수응답하였음.

〈표 4〉 성역할 인식 및 태도

N = 300

항 목	Frequency(n,%)					Mean(SD)
	전적으로 동의하지않는다	동의하지 않는다	그저 그렇다	동의한다	전적으로 동의한다	
1. 경제적으로 넉넉하면 여자는 직업을 가질 필요가 없다.	87(29.0)	136(45.3)	39(13.0)	34(11.3)	4(1.3)	2.1(0.99)
2. 여자는 가정을 돌보고 남자는 바깥일을 하는 것이 좋다.	54(18.1)	116(38.9)	48(16.1)	70(23.5)	10(3.4)	2.6(1.13)
3. 가족의 생계문제는 남자의 책임이다.	57(19.0)	133(44.3)	45(15.0)	52(17.3)	13(4.3)	2.4(1.11)
4. 여자가 직장생활을 해도 가족부양은 남자의 책임이다.	29(9.7)	108(36.2)	62(20.8)	86(28.9)	13(4.4)	2.8(1.09)
5. 여자의 사회적 지위는 남편에 의해서 결정된다.	62(20.7)	150(50.2)	49(16.4)	32(10.7)	6(2.0)	2.2(1.02)
6. 능력이 동일하면 여자보다 남자가 고용되는 것이 우선이다.	67(22.4)	108(36.1)	46(15.4)	68(22.7)	10(3.3)	2.5(1.17)
7. 여성과 똑같은 일을 하는 남성이라도 더 높은 임금을 받아야 한다.	87(29.2)	145(48.7)	37(12.4)	25(8.4)	4(1.3)	2.0(0.93)
8. 능력이 비슷한 남녀의 경우 남자가 상급자가 되는 편이 낫다.	75(25.1)	128(42.8)	49(16.4)	44(14.7)	3(1.0)	2.2(1.02)
9. 부인이 취업해도 집안일과 자녀양육은 부인의 책임이다.	67(22.3)	149(49.7)	48(16.0)	32(10.7)	4(1.3)	2.2(0.95)
10. 남편이 바람을 피워도 여자는 정조를 지켜야 한다.	106(35.3)	119(39.6)	32(10.7)	36(12.0)	7(2.3)	2.1(1.07)
총 점						2.3(0.69)

3. 성역할 인식 및 태도

다음은 조사대상자의 성역할에 대한 인식 및 태도에 관한 내용이다. 총 10문항으로, 각각에 대하여 '강한 부정' 1점, '부정'은 2점, '그저그렇다'는 3점, '긍정'은 4점, 그리고 '강한 긍정'은 5점으로 점수화하여 평균을 조사하였다. 본 항목 자체가 성역할에 대한 부정적인 질문으로 구성되어 있으므로, 평균이 높을수록 성역할에 대해 부정적인 인식이 강하다는 것을 의미한다.

분석결과 전반적으로 성역할에 대한 인식도가 평균 2.3점(SD:0.69)으로 대체로 긍정적이었으나, '여자는 가정을 돌보고 남자는 바깥일을 하는 것이 좋다'와 '여자가 직장생활을 해도 가족부양은 남자의 책임이다'는 항목에 대해서는 부정적인 인식을 나타내었다(표 4 참조).

4. 여성인력에 대한 인식

〈표 5〉는 여성인력에 대한 인식을 알아보기 위해 분

〈표 5〉 여성인력에 대한 인식

N(%)

항 목	아니다	그렇다	계
1. 여성의 사회진출은 이미 "대세"로 자리잡지는 않았다	90(30.6)	203(69.3)	293(100.0)
2. 남자들이 하는 일을 여자들도 똑같이 할 수 없다.	117(39.1)	182(60.9)	299(100.0)
3. 여성은 직업인으로서의 의식과 자제가 부족하다.	212(70.7)	88(29.3)	300(100.0)
4. 여성은 조기퇴직 경향이 강하다.	98(33.2)	197(66.8)	295(100.0)
5. 여성은 인간관계에서 공격 업무처리 능력이 부족하다.	220(74.1)	77(25.9)	297(100.0)
6. 일을 열심히 잘하던 여성도 결혼하고 나면 직장일에 소홀해 진다.	170(57.6)	125(42.4)	295(100.0)
7. 여성은 통솔력과 지도력이 부족하다.	210(71.2)	85(28.8)	295(100.0)
8. 여성은 권리에 있어서는 평등을 요구, 의무에 있어서는 여자라서 특별대우나 차별적인 것을 원한다.	170(57.0)	128(43.0)	298(100.0)
9. 여성은 야근, 출장(지방, 외국)이 어렵다.	129(43.3)	169(56.7)	298(100.0)
10. 직장이나, 엄마의 기로에서 여성은 엄마를 택해야 한다.	117(39.7)	178(60.3)	295(100.0)
11. 여성의 취업은 "남자의 자리를 뺏는 것이다."	276(92.9)	21(7.1)	297(100.0)
12. 일을 완벽하게 처리하는 여자를 보면 "바늘로 찔러도 피한방울 안나올 여자"로 보인다.	240(80.5)	58(19.5)	298(100.0)
13. 직장에서 여성은 "사무실의 꽃"이다	230(78.0)	65(22.0)	295(100.0)
14. 기회가 동등해도 승진은 여전히 "바늘구멍"이요, "하늘의 별 따기"이다.	75(25.3)	222(74.7)	297(100.0)
15. 여성이 승진하기 위해서는 지속적으로 기대이상의 성과를 보여주어야 한다.	60(20.3)	236(79.7)	296(100.0)
16. 한국적 문화(예 : 회식문화)는 여성승진의 큰 좌절요건이다.	143(49.1)	148(50.9)	291(100.0)
17. 여성이 간부가 되려면 결혼을 하지 않는 것이 좋다.	220(73.6)	79(26.4)	299(100.0)
18. 간부여성은 능력과 여성스러움을 겸비하는 것이 좋다.	98(32.9)	200(67.1)	298(100.0)
19. 복사 등 단순 반복적인 업무는 여성의 몫이다.	259(86.6)	40(13.4)	299(100.0)
20. 여자상사가 남자직원을 거느리는 것은 거부감을 준다.	240(81.1)	56(18.9)	296(100.0)
총점 평균		7.9(3.25)	

석한 표이다.

총 20항목에 대해 각각 '아니다'는 0점, '그렇다'는 1점으로 환산하여 각 개인별 총점을 구하였다. 이 항목 또한 부정적인 질문으로 구성되어 있어 총점이 높을수록 여성인력에 대한 인식이 부정적인 것으로 판단할 수 있다. 본 조사결과 조사대상자의 평균은 7.9점(SD:3.25)로 대체로 여성인력에 대한 인식이 긍정적임을 알 수 있었다.

### 5. 직장내 성희롱에 대한 인식

직장내 성희롱에 대한 내용별 인식수준을 ①직장내 성희롱의 법적인 근거, ②직장내 성희롱 피해자의 범위, ③직장내 성희롱의 장소에 대한 개념, ④직장내 성희롱의 유형, ⑤직장내 성희롱에 대한 통념, ⑥직장내 성희롱에 대한 대처방법 및 처리과정으로 분류하여 조사하였다.

전반적으로 '직장내 성희롱의 유형' 및 '직장내 성희롱에 대한 대처방법 및 처리과정'에 대해서는 인식도가 높았으나, 그 외의 다른 범주들에 관해서는 '모르겠다'는 대답이 많거나 혹은 '아니다'와 '그렇다'라는 응답이 비슷한 수준으로 제시되어 이러한 부분들에 대한 교육이 더욱 필요함을 나타내었다(표 6 참조).

#### 5-1. 법적근거

직장내 성희롱 행위자는 고용이나 근로조건을 결정하는 권한을 가진 자와 이에 영향을 미치는 사업주나 직장내의 상급자, 동료 근로자, 또는 부하직원도 해당되나, 거래처 관계자나 고객 등 제3자는 제외된다.

남녀고용평등법에 직장내 성희롱 항목이 신설되기 전 이미 「남녀차별금지법」 제2조에 성희롱이 정의되어 있었고, 제7조에 성희롱의 법적인 사항이 있었으나 산업장에서 근로자를 대상으로 성희롱에 대한 교육은 거의 이루어지지 않고, 별로 대수롭지 않게 인식되어 오던 '성희롱'이란 용어가 '직장내 성희롱'이란 용어로 「남녀고용평등법」 제 2조 2항에 신설되어 정의되었다.

이러한 직장내 성희롱에 대한 법적인 근거 및 직장내 성희롱 행위자에 대한 근로자의 인식수준을 측정한 결과를 보면, 법조항에 대해서는 "모르겠다"는 응답이 64.3%였으며, 성희롱 행위자의 범위를 묻는 질문에 대해서 거래처 직원이나 고객 등도 해당된다라고 잘못 알고 있는

경우가 67.3%나 되었다.

#### 5-2. 피해자 범위

직장내 성희롱의 피해자는 주로 여성근로자가 대상이지만 남녀근로자(협력업체 및 파견근로자도 포함) 모두 해당되며 모집채용과정에서의 구직자도 포함된다.

<표 6>의 두 번째 범주는 직장내 성희롱 피해자의 범위에 대한 인식도를 알아보고자 조사한 것이다. 사업주는 성희롱의 행위자이지 피해자는 될 수 없으나, 조사대상자들은 사업주도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 항목에 '그렇다'라고 응답한 비율이 61.1%였으며, 대체로 성희롱 피해자의 범위에 대해서는 인지도가 높았으나 정확하게 알고 있지는 않았다.

#### 5-3. 장소

직장내 성희롱은 사업장 내·외의 장소여부를 불문하고 발생할 수 있으며 상급자의 지위이용 내지 관련성이 있으면 된다.

직장내 성희롱의 장소에 대한 개념을 측정하기 위한 질문에 대해서도 비교적 인지도가 높았고, 집단간 차이는 보이지 않았다.

#### 5-4. 유형

직장내 성희롱 성적인 언어나 행동 등이 전제되어야 한다. 예를들면, 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등의 유형이 있으며 기타 사회 통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어와 행동이 포함되며, 상대방이 원하지 아니하는 성적인 언어나 행동이 반복되는 경우 성희롱으로 성립될 수 있으며 단 한 번의 성적언동이라도 심한 경우에는 해당되는데 이때에는 합리적인 차원에서 사례별로 판단되어야 한다.

대체로 성희롱의 유형을 묻는 질문들에 대해서는 인지도가 높았으나, "성희롱 행위자가 아무런 의도없이 한 말이어도 성희롱은 성립된다"라는 항목에 대해서는 '아니다'와 '모르겠다'라고 응답한 비율이 각각 27.3%, 19.9%로 이 항목에 대해선 명확하게 인지하고 있지 않았다.

5-5. 통념

이 범주에는 우리가 흔히 성희롱에 대해 통상적으로 잘못 인지하고 있는 내용과 관련된 것들이다. 그러나 이 항목들에 대해 대부분 명확하게 성희롱의 개념으로 인지하고 있었고, 다만 “남자가 여자에게 성적 관심을 갖는 것은 당연하다”는 항목에 대해서 ‘아니다’, ‘그렇다’, ‘모르겠다’가 각각 36.5%, 45.2%, 18.4%로서 성희롱이 발생될 수 있는 그런 잘못된 통념에 대해 아직 명확하게 인지하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

5-6. 대처 및 처리

직장내 성희롱이 발생하면 피해자가 취할 사항으로는 명확한 거부 의사를 표시하고, 거부 의사를 표시하기 어려운 경우 중단을 요청하는 편지를 쓰고, 거부 의사가 받아들여지지 않은 경우에는 문서화된 기록을 증거로 남겨 상급자나 상담요원에게 상담을 요청하여 이를 중지시키도록 요구하며 성희롱 행위 중단 요청이 받아들여지지 않으면 사업주에게 문제제기하여 해결한다.

사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 직장내 성희롱의 예방교육을 실시해야 하고, 성희롱과 관련한 근로자의 고충을 상담하여 처리할 수 있는 고충처리기구나 절차를 마련해야 하며 신속하고 공정하게 조사·처리하고, 처리가 종료되면 관계당사자에게 통보하고 사건처리 이후에도 재발되지 않도록 관심을 가져야 하며 성희롱 당사자간 분쟁의 소지가 없도록 직장내 성희롱의 조치 및 절차에 대한 사항을 사전에 취업규칙이나 사내규칙, 단체협약 등에 규정해 두는 것이 바람직하다.

<표 6> 직장내 성희롱에 대한 인식

N(%)

항 목		아니다	그렇다	모르겠다
직장내 성희롱의 법적인 근거	1. 직장내 성희롱 행위자는 사업주, 상급자, 동료근로자, 하급자가 된다.	32(10.7)	175(58.3)	93(31.0)
	2. 거래처 관계자나 고객 등 제3자에 의한 성희롱도 직장내 성희롱에 해당된다.	39(13.0)	202(67.3)	59(19.7)
	3. 직장내 성희롱에 관한 법조항이 1999년 1월 “남녀고용평등법”에 신설되었다.	11( 3.8)	91(31.8)	184(64.3)
직장내 성희롱 피해자의 범위	4. 직장내 성희롱 피해자는 여성과 하급자만 해당된다.	199(67.0)	59(19.9)	39(13.1)
	5. 사업주도 직장내 성희롱의 피해자가 될 수 있다.	69(23.5)	179(61.1)	45(15.4)
직장내 성희롱의 장소에 대한 개념	6. 직장내 성희롱은 직장내에서만 해당된다.	228(76.8)	48(16.2)	21( 7.1)
	7. 회사자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위도 직장내 성희롱에 해당된다.	34(11.4)	229(76.8)	35(11.7)
직장내 성희롱의 유형	8. 여성의 엉덩이를 톡치거나 만지는것은 성희롱이다.	12( 4.0)	276(92.3)	11( 3.7)
	9. 성적인 농담이나 음담패설을 하는 것은 성희롱이다.	20( 6.7)	259(86.6)	20( 6.7)
	10. 머리카락을 만지거나 쓰다듬는 것은 성희롱이다.	38(12.8)	229(76.8)	31(10.4)
	11. 누드사진을 보여주거나 그림을 책상에 붙여놓는 것도 성희롱이다.	25( 8.4)	238(79.6)	36(12.0)
	12. 원하지 않는 데이트나 교제를 강압적으로 요구하는 것은 성희롱이다.	25( 8.3)	253(84.3)	22( 7.3)
	13. 술자리, 회사자리에서 무리하게 옆에 앉혀거나 술을 따르게 하는 것은 성희롱이다.	15( 5.0)	259(86.3)	26( 8.7)
	14. 성희롱 행위자가 아무런 의도없이 한 말이어도 성희롱으로 성립된다.	81(27.3)	157(52.9)	59(19.9)
	15. 외모에 대한 성적인 비유는 성희롱에 해당된다.	36(12.0)	222(74.2)	41(13.7)
	16. 채용시 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것도 성희롱에 해당된다.	26( 8.7)	221(73.9)	52(17.4)
	직장내 성희롱에 대한 통념	17. 성희롱은 사소하고 개인적인 문제이다.	245(81.9)	29( 9.7)
18. 성적인 농담이나 가벼운 신체접촉은 직장생활의 활력소다.		239(79.9)	24( 8.0)	36(12.0)
19. 여성들도 은밀히 즐기기 때문에 “거부”하지 않는다.		211(70.3)	29( 9.7)	60(20.0)
20. 남자가 여자에게 성적관심을 갖는 것은 당연하다.		109(36.5)	135(45.2)	55(18.4)
21. 성희롱을 피할 수 있는 방법은 없고 그냥 무시하면 된다.		225(76.0)	40(13.5)	31(10.5)
22. 성희롱은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다.		228(76.2)	24( 8.0)	47(15.7)
직장내 성희롱에 대한 대처방법 및 처리과정	23. 성희롱인지 아닌지를 판단하는 기준은 피해자가 어떤 영향을 받았는가 보다는 가해자가 성희롱을 할 의도가 있었는지의 여부에 있다.	160(54.1)	83(28.0)	53(17.9)
	24. 가벼운 성희롱 사건도 반복적이고 지속적이면 회사가 강력한 징계를 할 수 있다.	10( 3.4)	244(82.7)	41(13.9)
	25. 성희롱이 발생하면 직접 말로하거나 편지 등으로 당당하게 자신의 의사를 표현하는 것이 좋다.	14( 4.7)	261(88.5)	20( 6.8)
	26. 직장내 성희롱은 행위자를 처벌하기 위함이 아니라 건전한 직장문화를 정착시키기 위함이다.	28( 9.5)	242(82.0)	25( 8.5)
	27. 성희롱 행위자는 성희롱의 정도에 따라 부서이동, 경고, 전직, 해고 등의 조치를 당할 수 있다.	5( 1.7)	261(89.1)	27( 9.2)



<표 7> 성역할 인식 및 태도에 관한 집단간 차이

		Mean(SD)	t or F value	Duncan's grouping
성 별	남(n=70)	2.79(0.72)	7.34***	
	여(n=175)	2.09(0.55)		
연 령	20세미만(n=28)	2.08(0.55)	6.99***	A
	20-30세미만(n=146)	2.20(0.59)		A
	30-40세미만(n=45)	2.55(0.84)		B
	40세이상(n=23)	2.69(0.77)		B
결혼유무	미혼(n=158)	2.19(0.57)	3.21**	
	기혼(n=78)	2.52(0.81)		
업무형태	사무직(n=119)	2.25(0.73)	0.94	
	생산직(n=122)	2.34(0.64)		
근무기간	1년미만(n=77)	2.10(0.60)	12.37***	A
	1-5년미만(n=76)	2.18(0.60)		B
	5-10년미만(n=55)	2.30(0.62)		B
	10년이상(n=39)	2.83(0.78)		B

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

<표 6>의 마지막 범주인 직장내 성희롱에 대한 대처 방법 및 처리과정에 대해서 대체로 인식정도가 높았으나, 다만 "성희롱인지 아닌지를 판단하는 기준"에 대한 항목에 대해서는 가해자의 의도보다는 피해자의 영향정도에 따라 판단기준이 된다는 항목에 대해서는 이직 명확하게 대상자들이 인지하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 통해 볼 때 직장내 성희롱에 대한 근로자들의 인식도는 전반적으로 높은 편이었으나, 성희롱의 가해자, 피해자의 범위, 성희롱에 대한 대처방법 및 처리과정 등은 아직도 명확하게 인식하지 못하고 있는 것으로 사료되어진다.

즉, 아직까지 근로자들에게 "성희롱"과 "직장내 성희롱"의 개념이 혼재되어 있다. 여성민우회(1994)에 따르면, 성희롱은 '원하지 않는 성적 행위로 피해를 주는 것'으로 규정하고, '직장내 성희롱'은 '고용의 전과정에서 시각적·언어적·육체적인 성적 행위로 고용 및 노동환경에 피해를 주는 것'으로서 두 개념이 명확히 구분되는 개념임을 지적하고 있다. 더욱이 근로자들에게는 직장내 성희롱의 개념과 법적, 범위 등에 관한 명확한 개념 정립이 되어있지 않은 상태로서, 이들이 직장내 성희롱에 무방비 상태로 노출되어 있고, 이에 대한 판단능력이 결여되어 있어 적절한 조치를 취하기가 어려울 수 있다는 가능성을 내포하고 있다.

## 6. 집단간 차이분석

다음은 성역할 인식 및 태도에 관한 집단간 차이를 조

사한 표이다(표 7).

성별, 연령, 결혼유무 및 근무기간에 따라 성역할 인식 및 태도에 관하여 차이가 있었다. 여성보다는 남성이 성역할에 관해 부정적이었고, 연령대별로는 나이가 증가할수록 성역할에 대해 부정적이었고, 30세미만과 30세 이상 집단간에 차이가 존재하였다. 또한 미혼보다는 기혼이, 그리고 근무기간이 많을수록 성역할에 대한 인식이 부정적이었다.

<표 8>은 여성인력에 대한 인식을 집단별로 분석한 것이다.

여성보다는 남성이, 미혼보다는 기혼이 또한 연령이 증가할수록 여성인력에 대해 부정적인 인식을 하고 있었고, 사무직보다는 생산직 종사자와 근무기간이 오래될수록 여성인력에 대해 부정적이었다.

다음(표 9)은 직장내 성희롱에 대한 인식이 범주별로 집단간 차이가 있는지를 분석한 것이다.

이를 위해 '아니다', '그렇다'를 각각 0점, 1점을 주었고, '모르겠다'라고 응답한 자료는 결측값(missing data)으로 처리하였다. 한편, 설문내용 자체 중 부정적인 인식도를 측정하는 항목인 항목2 ~ 항목6, 항목17~항목23는 '아니다', '그렇다'를 각각 1점, 0점으로 처리하여, 각 범주별 평균값을 구해 비교하였다.

그러므로 평균값이 높을수록 직장내 성희롱에 대한 인식도가 높다고 판단할 수 있다.

법적근거에 있어서는 남성보다는 여성이, 업무형태에 따라 사무적이 생산직 근로자에 비해 성희롱에 대한 인식도가 높았고, 성희롱 유형에 대한 인식도에 있어서도

〈표 8〉 여성인력의 인식에 관한 집단간 차이

		Mean(SD)	t or F value	Duncan's grouping
성 별	남(n=70)	9.66(3.16)	6.08***	
	여(n=175)	7.11(2.87)		
연 령	20세미만(n=28)	6.86(2.97)	5.18**	A
	20-30세미만(n=146)	7.51(3.05)		A B
	30-40세미만(n=45)	8.87(3.35)		B C
	40세이상(n=23)	9.43(3.01)		C
결혼유무	미혼(n=158)	7.36(2.98)	3.40***	
	기혼(n=78)	8.82(3.35)		
업무형태	사무직(n=119)	8.39(3.05)	2.83**	
	생산직(n=122)	7.24(3.25)		
근무기간	1년미만(n=77)	7.40(3.03)	5.46**	A
	1-5년미만(n=76)	7.43(2.95)		A
	5-10년미만(n=55)	7.58(3.26)		A
	10년이상(n=39)	9.64(3.28)		B

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

역시 업무형태에 따라 유의한 차이가 나타났다.

성희롱에 대한 통념은 결혼유무를 제외한 모든 변수에 있어서 집단간 차이가 존재하였는데, 여성보다는 남성이, 업무형태는 생산직 근로자일수록, 또한 연령이 증가할수록, 근무기간이 증가할수록 통념에 대한 인식도가 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 대처 및 처리과정에 있어서는 업무형태를

제외한 거의 모든 변수에 있어서 유의한 차이가 존재하지 않는 것으로 분석되었다.

또한 연령 및 근무기간에 따른 유의한 차이가 있었던 통념에 대한 각 집단간의 차이를 규명하기 위하여 Duncan's grouping을 시행하였고, 그 결과 20세 미만 및 30-40세미만과 20-30세 및 40세 이상의 집단간에 유의한 차이가 보였고, 또한 근무기간 1년 미만과 10년

〈표 9〉 직장내 성희롱의 각 범주에 대한 집단간 차이

		법적근거	피해자범위	장 소	유 형	통 념	대처 및 처리	Duncan's grouping
성별	남성	0.76(0.31)	0.73(0.44)	0.75(0.43)	0.84(0.24)	0.26(0.26)	0.85(0.15)	
	여성	0.88(0.26)	0.79(0.40)	0.82(0.37)	0.89(0.19)	0.15(0.21)	0.84(0.16)	
	t-value	2.92**	1.025	1.36	1.35	3.19***	0.47	
연령	20세미만	0.80(0.37)	0.73(0.45)	0.75(0.44)	0.82(0.26)	0.12(0.16)	0.83(0.16)	A
	20-30세미만	0.87(0.25)	0.81(0.39)	0.79(0.40)	0.89(0.18)	0.16(0.21)	0.83(0.16)	A B
	30-40세미만	0.87(0.25)	0.69(0.46)	0.80(0.40)	0.85(0.23)	0.25(0.28)	0.86(0.15)	A
	40세이상	0.74(0.32)	0.78(0.42)	0.91(0.28)	0.91(0.18)	0.23(0.26)	0.86(0.10)	A B
	F-value	1.90	1.02	0.76	1.62	2.69*	0.58	
결혼유무	미혼	0.85(0.18)	0.80(0.39)	0.80(0.40)	0.88(0.20)	0.16(0.19)	0.83(0.15)	
	기혼	0.82(0.29)	0.73(0.44)	0.80(0.39)	0.86(0.22)	0.21(0.26)	0.85(0.16)	
	t-value	0.67	1.14	0.11	0.41	1.88	0.54	
업무형태	사무직	0.88(0.24)	0.64(0.47)	0.82(0.37)	0.92(0.13)	0.14(0.19)	0.86(0.14)	
	생산직	0.79(0.33)	0.89(0.31)	0.79(0.40)	0.82(0.26)	0.22(0.25)	0.82(0.17)	
	t-value	2.19**	4.50	0.63	3.99***	2.48**	1.85*	
근무기간	1년미만	0.80(0.32)	0.82(0.38)	0.76(0.43)	0.85(0.20)	0.13(0.16)	0.83(0.17)	A
	1-5년미만	0.89(0.22)	0.76(0.42)	0.85(0.35)	0.92(0.15)	0.16(0.21)	0.85(0.13)	A B
	5-10년미만	0.88(0.27)	0.75(0.43)	0.80(0.40)	0.85(0.25)	0.22(0.28)	0.84(0.14)	C B
	10년이상	0.77(0.34)	0.71(0.45)	0.82(0.38)	0.84(0.26)	0.26(0.26)	0.84(0.20)	C
	F-value	2.27	0.68	0.76	2.13	4.04*	0.35	

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

〈표 10〉 성희롱 인식에 영향을 미치는 요인분석

종속변수	독립변수	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F-value	p
법적근거	업무형태	-0.1842	-2.407*	0.2435	1.964	0.0533
피해자 범위	업무형태	0.2988	0.1208**	0.1297	0.969	0.4788
장소	성별	0.2755	0.1230*	0.1356	1.051	0.4118
유형	여성인력에 대한 인식	0.0293	3.090*	0.2720	2.503	0.0128
	업무형태	-0.1149	-2.055*	0.2720	2.503	0.0128
통념	업무형태	0.1636	2.399**	0.1891	1.562	0.1375
대처 및 처리	여성인력에 대한 인식	0.0201	2.518**	0.1451	1.086	0.3862

\* p&lt;0.05, \*\*&lt;0.01

이상인 근로자사이에 성희롱 통념에 대한 인식에 있어서 집단간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

위에서 살펴보았듯이 직장내 성희롱에 대한 인식이 집단간에 차이를 보여, 직장내 성희롱에 대한 인식도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해, 인식에 관한 각 범주의 평균값을 종속변수로 하고, 성별, 연령, 결혼유무, 업무형태, 근무기간 및 성역할 인식 및 태도에 관한 평균점수, 여성인력에 대한 인식의 총점을 독립변수로 하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다. 이는 성희롱에 대한 인식도에 있어서 앞서 연구결과에서 나타났듯이, 각 범주별로 차이가 있어 각 범주를 종속변수로 하는 regression model을 구하였다.

그 결과 유의한 영향을 미치는 변수가 존재하는 항목을 정리한 것이 〈표 10〉이다.

7개의 독립변수 중 “직장내 성희롱의 법적인 근거”에 대해서는 업무형태가, “직장내 성희롱 피해자의 범위”에 대해서도 업무형태에 따라, “직장내 성희롱 장소에 대한 개념”에 대해서는 성별에 따라, “직장내 성희롱의 유형”에는 업무형태와 여성인력에 대한 인식이, “직장내 성희롱에 대한 잘못된 통념”에는 업무형태가, 마지막으로 “직장내 성희롱에 대한 대처방법 및 처리과정”에 대해서는 여성인력에 대한 인식이 각각 영향요인으로 작용하는 것으로 밝혀졌다.

결론적으로 직장내 성희롱에 대한 인식도에 영향을 미치는 요인은 각 범주별로 차이가 있으나, 대체로 성별, 업무형태, 여성인력에 대한 인식 등인 것으로 연구결과 밝혀졌다.

## V. 요약 및 결론

본 연구는 직장내 성희롱에 대한 인식이 성별, 연령, 결혼유무, 업무형태, 근무기간에 따라 차이가 있는지

를 비교하여 파악하기 위해 시행한 서술적 조사연구이다.

자료수집기간은 2000년 5월 15일부터 5월30일까지 총 15일이었으며, 성남시에 소재한 3개의 사업장에 근무하는 근로자 300명을 임의표집하였다. 이들을 대상으로 하여 조사대상자의 인구·사회학적 특성에 관한 내용(10항목), 성교육관련 내용(4항목), 남녀 성역할에 대한 인식 및 태도(10항목), 직장에서의 여성 인력에 대한 인식(20항목), 직장내 성희롱의 인식에 관한 내용(27항목)으로 이루어진 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SAS 6.12를 이용하여 모든 측정치에 대해 빈도 및 백분율을 구하였고, 성역할 인식 및 태도와 관련된 항목, 여성인력에 대한 인식과 관련된 항목, 직장내 성희롱의 인식에 대한 차이를 알아보기 위해 t-test, ANOVA를 시행하였고, 직장내 성희롱의 인식에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 Regression Analysis을 시행하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자 중 여성은 66.8%(199명), 남성은 33.2%(99명) 이었고, 연령은 20세 미만이 10.5%, 20-30세 미만이 55.4%, 30-40세 미만이 20.6%, 40세 이상이 13.5%였으며, 미혼이 약 62%를 차지하였다. 업무형태는 사무직과 생산직이 비교적 고르게 분포하였고, 근무기간은 1년 미만이 28.9%, 1년-5년이 30.6%, 5년-10년이 23.2%, 그리고 10년 이상도 17.3%로써 비교적 고른 분포양상을 보였다. 학력수준은 고졸 이상이 97%로써 비교적 학력수준은 높은 집단이 조사대상으로 선정되었다.

2. 성희롱 관련된 교육을 받아본 경험에 대한 질문에 대해 66%가 있다고 응답하였고, 지난 1년간 적어도 1회 이상 성희롱 교육을 받은 사람은 전체 대상자중 205

명이었다. 이때 성희롱 강사는 보건관리자가 58.9%로, 이들이 주로 직장내 성희롱 교육을 담당하고 있는 것으로 나타났다.

또한 대상자들이 성희롱에 관련된 정보를 얻는 매체는 TV, 신문, 잡지 순이었고, 사업장내 집단교육을 통해서도 45.2%가 정보를 얻고 있다고 응답하였다.

3. 성역할에 대한 인식 및 태도를 조사한 결과, 평균 2.3(SD:0.69)로 대체로 긍정적인 답변이 많았고, 성별( $t=7.34, p<0.001$ ), 연령( $F=6.99, p<0.001$ ), 결혼유무( $t=3.21, p<0.01$ ), 근무기간( $F=12.37, p<0.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령에 따라서는 30대 이전과 30대 이후 집단간 차이가 존재하였고, 근무기간별로는 1년 미만과 1년 이상 근무자간 차이가 있었다.

4. 여성인력에 대한 인식에 대한 질문에 대해서 평균 7.9점(SD: 3.25)으로 대체로 여성인력에 대해 긍정적으로 인식하고 있었다. 또한 성별( $t=6.08, p<0.001$ ), 연령( $F=5.18, p<0.01$ ), 결혼유무( $t=3.40, p<0.001$ ), 업무형태( $t=2.83, p<0.01$ ), 근무기간( $F=5.46, p<0.01$ )에 따른 유의한 차이가 있었고, 연령대별로는 20대, 30-40대, 40대 이상간에 차이가 났고, 근무기간별로는 10년 미만인 집단과 10년 이상인 집단간 차이가 유의하였다.

5. 직장내 성희롱에 대한 내용별 인식수준을 ① 직장내 성희롱의 법적인 근거, ② 직장내 성희롱 피해자의 범위, ③ 직장내 성희롱의 장소에 대한 개념, ④ 직장내 성희롱의 유형, ⑤ 직장내 성희롱에 대한 잘못된 통념, ⑥ 직장내 성희롱에 대한 대처방법 및 처리과정으로 분류하여 조사한 결과, 전반적으로 성희롱과 관련된 통념을 제외한 전 범주에 있어서 근로자들의 인식도가 높았다.

구체적으로 각 범주별로 성별 및 근무기간에 따른 집단간 차이를 조사한 결과, 직장내 성희롱의 법적인 근거에 대해서 성별간, 업무형태에 따른 유의한 차이가 있었다. 성희롱의 유형 및 대처 및 처리방법에 대해서는 업무형태에 따라, 성희롱과 관련된 통념에 대해서는 성별, 연령, 업무형태, 근무기간에 따른 집단간 차이가 존재하였다. 그러나 직장내 성희롱의 피해자의 범위 및 장소에 대한 질문에 있어서는 독립변수의 각 집단간 차이가 존재하지 않았고, 인식도가 매우 높았다.

6. 직장내 성희롱에 대한 인식에 영향을 미치는 요인

으로는 성별, 업무형태, 여성인력에 대한 인식인 것으로 분석되었다.

이상의 결과를 최근 여성 민우회(1996)에서 조사한 직장내 성희롱 예방교육(이하 '예방교육') 실태조사 결과와 비교한다면, 직장내 성희롱 예방교육이 의무화 되었음에도 불구하고, 조사대상 사업장의 35.6%의 사업장만이 예방교육을 하고 있다고 조사되었다. 본 연구에서도 전체 근로자의 66%만이 성희롱 관련 교육을 받은 경험이 있다고 응답하였고, 이는 전체 대상자의 2/3에 해당하는 비율로, 본 연구의 조사대상 사업장 3곳 중 2곳에서만 예방교육이 이루어지고 있는 실정이었다. 또한 기존의 실태조사에 따르면 사업장별로 500인 미만 사업장의 76.5%가 예방교육을 실시하지 않고 있다고 조사되어, 소규모 사업장일수록 근로자들의 노출이 무방비 상태인 것으로 사료된다.

또한 본 연구에서 조사되었듯이 성희롱 관련 교육은 주로 사업장내 교육이나 홍보물보다는 TV, 신문, 잡지 등 일반 대중매체를 통해 개별적으로 습득하고 있는 것으로 나타나, 성희롱에 관련된 교육을 각 사업장내 현장에서 직접 받을 수 있도록 사업장별로 교육자료의 비치나 홍보 등이 절실히 요구되어진다.

또한 교육내용에 있어서는 본 연구에서 이미 지적되었듯이 근로자들의 성희롱에 대한 잘못된 통념에의 인식도가 매우 낮았으며, 이 부분에 대한 교육이 선행되어야 할 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일 지역의 3개 사업장을 대상으로 하여, 전체 사업장의 전근로자에게 일반화시키는데 한계를 가지고 있고, 직장내 성희롱 예방교육 실시 의무화 이후 사업장에서 예방교육 실시에 대한 실태조사가 필요하다.

둘째, 본 연구에서 밝혀진 성희롱의 인식에 있어서 영향요인으로 성별, 업무형태, 여성인력에 대한 인식을 일반화 시키기 위해 다른 지역 및 사업장 규모별로도 일치하는지를 확인하는 반복연구가 필요하다.

셋째, 사업장내 성희롱에 대한 근로자들에 대한 교육이 강화되어야 한다. 특히 성별, 연령별, 근무형태별, 근무기간별 특성을 고려하여 세분화된 교육이 이루어지도록 하여야 한다. 또한 성희롱에 대한 다양한 교육자료 및 교육과정을 개발하여 성희롱에 대한 잘못된 통념을 개선하고 성희롱에 대한 인식을 향상시키도록 하여야 한다.

넷째, 사업장내 대부분의 성희롱교육은 보건관리자인 간호사가 실시하고 있다. 이들에게 체계적이고 지속적인 계속교육을 실시하여 성희롱 교육의 효과를 높이도록 하여야 한다.

## Reference

- 공미혜 (1995). 직장내 성희롱의 실태와 영향 요인. *한국여성학*, 제11집, 110-137.
- 김미주 (1994). 직장내 성폭력(Sexual Harassment)에 관한 일연구. *울산전문대학 논문집*, 19(23), 91-109.
- 김선희 (1999). 성희롱 관련법에 대한 고찰-'99 제.개정법을 중심으로. *신라대학교 여성연구논집*, 제10집.
- 김양희 (1995). 직장여성의 성희롱 경험과 관련정책에 관한 의식. *여성연구*, 49, 37-56 : 한국여성개발원.
- 김엘림 (1998). 직장내 성희롱의 법적대책에 관한 연구. 한국여성개발원. *여성연구*, 98년 여름 54호 : 한국여성개발원.
- 오정진 (1998). 성희롱의 법적 개념. *여성과 사회*. 1998년 제9호, 240-249 : 창작과 비평사.
- 윤성천 (1995). 고용상의 성차별 유형 및 법적 대응방안, 여성고용촉진과 평등고용을 위한 제도개선방안에 관한 세미나 자료집. 한국노동연구원.
- 이원숙 (1999). 성희롱의 실태 및 관리-영국을 중심으로. *한국산업간호협회 창립5주년 기념학술대회 자료집*.
- 장필화 (1994). 직장내 '성희롱'에 대한 이해와 대처방안의 모색-지침서 제발을 중심으로-. *여성학논집*, 113-143.
- 장혜경 (1997). 직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발. *여성연구*, 97년 겨울 52호, 49-68 : 한국여성개발원.
- 정의남, 박신애 (2000). 남녀 고등학생의 성희롱에 대한 태도 및 경험에 관한 조사연구. *지역사회간호학회지*, 제11권 제2호, 538-555.
- 조순경 (1996). *여성노동시장정책, 어떻게 할 것인가*. '96노동절기념 공개토론회 자료집. 서울: 한국여성민우회.
- 최인섭, 김성연 (1997). *성폭력의 실태와 원인에 관한 연구(II)*. 한국형사정책연구원. 33-67.
- 한국여성단체협의회 (1991). 직장내의 폭행에 대한 조사. 세미나자료.
- 한국여성민우회 (1994). *모니터링 사업보고*, 서울: 한국여성민우회.
- 한국여성민우회 (1996). *모니터링사업보고*, 서울: 한국여성민우회.
- 한국여성연구원 (1994). *직장내 성희롱에 대한 이해와 대처방안의 모색*. 이화여자대학교 한국여성연구원(미간행).
- '성희롱 단죄' 가이드라인 제시 (2001 4. 18). 문화일보.
- 21세기 '성평등 선진국' 청사진 제시-여성부 업무보고 (2001. 4. 18). 문화일보.
- 취업 성차별 직권조사-여성부 업무보고 (2001. 4. 19). 동아일보.
- 여성 간접차별 성차별로 인정-여성부 업무보고 (2001. 4. 19). 한국일보.
- Kyeong-Shin Kim, Jung-Nan Kim (1999). Sexual Harassment at Work and Related Variables. *Korean J. of Human Ecology*, 2(2). 1-16.
- Abstract -

## A Study of the Perception of Sexual Role and Sexual Harassment in Workplace

Kim, Young Im\* · Kim, Moungh Soon\*\*  
Choi, Sook Ja\*\*\* · Bai, Jong Ae\*\*\*\*

The objectives of this study are first, to investigate the significant differences in the perception and attitude for sexual role of workers, second, to identify the degree of the perception of women manpower in workplace,

\* Department of Health Science, Korea National Open University  
\*\* Department of Nursing, Gachongil College  
\*\*\* Korea Health Industry Development Institute  
\*\*\*\* Samyoung Electronics Company, health administrator

third, to identify the perception for sexual harassment in workplace and fourth to analyze the relative important factors that effect on conception for sexual harassment.

The survey data were collected by questionnaires on May 2000, and the number of subjects was 300 workers. The SAS-PC program was used for the statistical analysis such as t-test, ANOVA and regression analysis.. Major results were follow as:

1. The performance rates of health education for sexual harassment was 66%, and 58.9% of the lecturer of sexual harassment education was occupational health nurse. The 45.2% of workers acquired the information for sexual harassment through massive education in workplace.

2. The perception and attitude of sexual role was relatively positive as 2.3(SD=0.69) of mean values, and the difference by sex, age, marital status, and working period was significant.

3. The perception of the women manpower in workplace was generally positive as 7.9(SD=3.25) of mean values, and the working experience group of less 10 years and more 10 years old age group showed the significant difference in comparative to other group.

4. The perception of sexual harassment of workplace composed of legal basis, range of victim, place of sexual harassment, type of sexual harassment, misconception of sexual harassment, and coping methods of sexual harassment. Among of these perception, type and coping methods of sexual harassment were shown high perception level. The difference by sex between group for perception of sexual harassment was highly significant.

5. Factors that effect on the perception of sexual harassment was not high for the explanation power of regression, but the age, the type of task, the perception for women manpower were important variables.

Based on this results of study, we recommend that the education of sexual harassment in workplace should be strengthened and specified according to age, working period, type of working task. It also should provide various education and information to workplace, Finally and there should be continuous education opportunity systematically to occupational health nurses who are major lecturers for sexual harassment, therefore they can educate workers more effectively.

Key words : Perception and attitude for sexual role, Perception of Sexual harassment in workplace .