

직장내 성적 괴롭힘 발생정도와 개인의 인식에 영향을 주는 직장환경과 인구통계학적 요인들에 대한 연구*

신 성자**

- I. 문제제기와 연구 목적
- II. 문헌연구
- III. 연구설계
- IV. 결과 분석
- V. 자료분석을 근거로 한 사회사업 실천과 정책방향
- VI. 함의 및 결론

I. 문제제기와 연구목적

오랫동안 숨겨진 문제로 우리 사회에서 비문제(non-issue)시 해온 직장내 성적괴롭힘(sexual harassment)이 사회 문제로 대두된 것은 최근 몇 년의 일이다. 1993년 10월 모 대학 남자교수를 상대로 부하직원 여조교가 낸 성적 괴롭힘 소송 사건은 성적 괴롭힘을 중요한 인권침해 문제로 인식케 해준 큰 계기가 되었다.

직장내 성적 괴롭힘은 피해여성에게 심리적 고통과 신체적 제증상을 유발시킬 뿐만 아니라

1* 본 연구를 위해 설문지 조사에 참여해 주신 산업체 근로자들(여성 708명, 남성 192명)과 설문지 배부 및 회수에 적극적으로 협력해 주신 대구 노동청 직원들 모두께 깊은 감사를 드립니다.

2** 경북대학교 사회복지학과 조교수

직무 수행상의 어려움을 초래하여 여성들의 작업수행능력을 해치는 것으로 보고되고 있다.¹⁾ 직장내 성적 괴롭힘은 남성이 성적 표현을 빌어서 여성을 비하시키고, 여성의 능력을 저하시켜 직장에서의 남·여 불평등을 더욱 심화시키는 교묘한 통제방법이라는 점에서 직장에서의 남·여 불평등 개선을 위해 무엇보다도 중요하게 다루어야 할 문제이다.

역사적으로 사회사업은 “정의의 분배(distributive justice)”²⁾에 대한 필연적 사명감을 갖고 행해져왔다. 성(gender)간의 힘의 불균형으로 인해 파생되는 직장내 성적괴롭힘 문제는 약자의 편에서서 정의분배구현을 위해 노력하는 사회사업실천 및 정책에서 적극적으로 다루어야 할 과제라고 생각한다.

미국의 경우 1970년대부터 성적 괴롭힘을 중요한 남·여불평등 문제로 삼고 성적 괴롭힘에 대한 연구가 오늘날 까지 사회사업분야를 비롯한 다양한 학문 영역에서 계속 활발히 진행되고 있다. 엄선된 관련 연구문헌만해도 약 500여개가 훨씬 넘는 것으로 보고 되고 있다.³⁾ 그러나 국내에서 발표된 성적 괴롭힘에 관한 연구는 본 연구자의 선행 조사연구를 포함하여 아직 극소수에 불과하다.

국내 조사 관련 자료의 빈곤으로 검증없이 서구의 자료에 주로 의존하여 만들어지고 있는 성적괴롭힘 대응방안과 정책수립은 상당한 문제점을 안고 있다. 게다가 지금까지 국내에서 비록 소수이지만 발표된 관련 연구논문들도 대부분 수도권 사무직여성에 편중된 표본으로 이루어졌기 때문에 조사 결과의 일반화가 어렵고, 직종별 직장환경의 특성과 성적 괴롭힘에 대한 남성들의 인식에 대한 연구조사가 이루어지지 못한 점은 문제점으로 제기된다.

본 연구목적은 조사 연구를 통하여 다양한 직종의 남·여 산업체 근로자를 대상으로 직장특성, 성역할통념 그리고 인구통계학적 특성등 다양한 측면에서 성적괴롭힘의 발생원인을 찾아보고, 성적괴롭힘에 대한 남·여 인식의 차이를 규명해 보는데 있다. 그리고 조사 자료 분석을 토대로 얻은 정보들은 직장내 성적괴롭힘 방지와 대응을 위한 사회사업실천과 정책수립시 고려할

1) 신성자(1), “직장에서 발생하는 성적 성가심 유형, 부정적 영향 그리고 피해여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구” 社會科學研究, 제 5집, 경남대학교 사회과학 연구소, 1993. pp. 101-102. 직장여성 736명에 대한 조사결과 피해 여성들은 다양한 심리적 고통(당혹감, 분노, 우울, 모독감, 굴욕감, 수치감, 혼돈감, 혐오감, 마음졸임, 위협감, 죄책감등), 신체적 제증상(수면장애, 두통, 식욕감퇴, 체중감소, 복통), 그리고 직무수행상의 어려움(집중력 산만, 의욕상실, 능률저하, 결근등)을 호소하였다.

김양희, “성희롱: 경험과 인식, 그리고 정책 방안”, 韓國心理學會誌: 社會問題, 제 2권(1), 1995, pp. 1-32. 직장여성 311명에 대한 조사결과 86.4%의 여성이 성적 괴롭힘이 직장내 근무환경을 해치는 요인이라고 보고하였다.

2) Wakefield, J., “Psychotherapy, Distributive Justice and Social Work, Social Service Review, Sept. 1988, pp.353-382.

3) Lynda Jones Hartel & Helena M. Von Ville, Sexual Harassment: A Selected, Annotated Bibliography, 1995.

수 있는 주요 자료로 활용될 수 있도록 제시하는 데 본 연구의 의의를 두고자 한다.

II. 문헌연구

1. 성적괴롭힘의 정의

“성적괴롭힘(sexual harassment)”은 일반인들에게 아직도 생소한 용어이다. 메스콥에서 성적 괴롭힘(sexual harassment)을 주로 성희롱이라는 용어로 소개하였기 때문에 일반인들은 물론 여성계에서조차도 용어 선정에 문제가 있음에도 불구하고⁴⁾ 성적 괴롭힘이란 용어를 쓰지 않고 아직도 성희롱이란 용어를 주로 사용하고 있다. 성적 괴롭힘(sexual harassment)은 단순히 남·여 간의 성문제로 이해하기 보다는 서구의 많은 이론가들이 주장하듯이 오히려 사회에서 특히 직장에서 상대적인 강자인 남성이 상대적인 약자인 여성에게 성적 표현을 빌어서 괴롭히는 남·여간의 힘(power)의 불평등으로 인해 발생하는 성차별(sexual discrimination) 문제로 다루어져야 한다고 생각 한다.⁵⁾ 모 국립대학 조교가 신청한 성적 괴롭힘 소송 사건 1차 판결문에서 재판장은 성희롱이란 용어 대신 “성적 괴롭힘(sexual harassment)”의 용어를 공식적으로 사용하였는데⁶⁾이는 매우 적절한 선택이라고 생각된다.

성적 괴롭힘 행동의 범위는 비교적 가벼운 형태의 희롱(flirtation)으로부터 강압적인 성행위까지 포함된다. 성적 괴롭힘은 언어적, 비언어적, 그리고 신체적으로 다양하게 표현될 수 있다⁷⁾.

4) 신성자(2), “여성의 대인 의존심이 성적 성가심(sexual harassment) 대응 반응에 미치는 영향”, 한국사회복지학, 제26권, 1995, pp.135-137.

신성자(3), “직장에서의 성적 성가심(sexual harassment)경험이 직장 여성들의 성적 성가심에 대한 의식화에 미치는 영향”, 社會科學研究, 경북대학교, 제10권, 1994, pp.150-151. 영어표현으로 sexual harassment를 성희롱으로 표현하는 것에 대한 부적절성을 논의하였음.

김양희, 상계서, 1995, p. 18. 성희롱이라는 용어 사용의 문제점을 논의하였음.

5) 신성자(1), 전계논문, 1993, p.93~94. 신성자(2), op. cit., 1994, p. 151.

6) 재판부가 모 국립대학 교수가 부하직원 여성조교에게 성적 행위를 한 것은 피해자 관점에서 인정하여 1차 판결에서 가해자가 피해 보상금 3,000만원을 피해 여성에게 배당할 것을 판결한 사건이다. 판결문에서 성적 괴롭힘을 크게 두가지 측면에 맞추어서 정의하고 있다. 성적 괴롭힘은 “직장내 근로자에 대한 지위, 명령권, 인사권이나 실질적인 영향력을 가진자가 ① 근로자의 의사에 반해 성과 관련된 언동으로 성적 굴욕감을 느끼거나 불쾌한 작업환경을 조성하는 것과 ② 성적 접근을 거부한 때 고용부나 근로조건에 불이익을 주는 것”으로 정의하였다. 조선일보(1994. 4. 19~21), 동아일보(1994. 4. 20), 중앙일보(1994. 4).

7) 신성자(4), “직장여성들의 성적 성가심에 대한 인식과 반응에 관한 연구: 피해자와 가해자의 직장에서의 위계측면에서 고찰”, 한국사회복지학, 통권 제 21호, 1993, pp. 95~96.

그러나 성적 괴롭힘 행동에 대한 구체적이고 명확한 정의를 내리기란 어렵다. 물론 성적 괴롭힘에 대한 비록 상식수준의 행동기준이 없는 것은 아니나 어떤 행동을 성적 괴롭힘으로 간주해야 하는지에 대한 객관적이고 명확한 경계를 긋기는 사실상 어렵다. 왜냐하면 성적 괴롭힘은 다분히 주관적이고 해석적이며 상황적인 성격을 지닌 개념이기도 하기 때문이다.⁸⁾

성적 괴롭힘은 개인이 속한 조직, 사회, 문화적 맥락에서 해석될 수 있다는 점으로 인정하여야 한다. 극단적인 예로 성적 괴롭힘에 대한 남성과 여성의 인식이 매우 다르다는 사실은 구미의 선행 연구에서 꾸준히 밝혀져온 사실이다.⁹⁾ 교육정도와 결혼상태 등의 인구 통계학적 배경도 성적 괴롭힘에 대한 인식에 영향을 주는 변인이라고 지적되기도 하였다.¹⁰⁾

Crocker¹¹⁾는 성적 괴롭힘의 정의는 융통성이 있어야 하고 반드시 희생자 관점에서 내려져야 함을 강조하였다. 최근 우리나라 법조계에서도 피해자 관점을 존중하는 경향을 보이고 있다. 본 연구자도 이에 공감하면서 성적 괴롭힘의 정의를 피해자 관점에서¹²⁾ 보는 “원치 않는 성적 관심이나 성적 행동”으로 정의하고자 한다.

2. 성적 성가심 발생원인에 관한 이론

조직모델(organizational model) 모델은 직장에서의 남·여 위계구조(hierarchical structure)로 인한 남성과 여성간의 직장에서의 힘의 불평등이 성적 괴롭힘의 원인이라고 보고있다. 남성 지배와 여성 종속이라는 성적 위계(sexual hierachy)가 직장조직에서도 뚜렷이 제도화된 사실을 지적하면서, 이러한 직장 조직환경은 남성들에게 더 많은 기회와 힘을 부여하고 있어서 남성들이 종속적 위치에 있는 여성들에게 쉽게 성적으로 접근하며 착취할 수 있게 된다는 주장이다.¹³⁾ 이

8) 상계논문, p. 96.

9) Barbara A. Gurek & Bruce Morasch, "Interpreting Social-Sexual Behavior in Work Setting", Journal of Vocational Behavior, Vol.22, 1983, p. 43.

10) Edward Lafontain & Leslie Tredean, "The Frequency, Sources, and Correlates of Sexual Harrassment among Women in Traditional Male Occupations", Sex Role, Vol.15(7/8), 1986, pp. 433-442.
Barbara Gutek, Sex and Work Place, Jossey Bass Publishers, 1982, pp. 54-111.

11) P. Crocker, "An Analysis of University Definition of Sexual Harassment, Sign, Summer, 1983. p. 706.

12) 1997. 10. 9. 서울지법 민사5 단독 조영철 판사는 주부 김모씨(30)가 경찰로부터 성적 모욕을 당했다고 국가 상대로 낸 손해 배상에서 “성적 욕구를 느낄 만한 상황이 아니었는데도 경찰의 업무와도 일부 관련되지만 결과적으로 원고에게 심한 불쾌감과 인격 모욕을 느끼게 한 만큼 마땅히 손해 배상 책임이 있다”고 밝혔다. 중앙일보 1997. 10. 10.

13) 신성자(1), 전계논문, 1993, p. 93~94. Tangri와 그 일파가 소개한 세가지 모델(자연·생리모델, 조직모델, 사회문화모델) 그리고 Gutek의 성역할 누출(sex role spill-over)모델을 소개하였음.

모델은 직장내 성적 괴롭힘을 직장에서의 성차별(sexual discrimination)문제로 규정하고 직장내 성적 괴롭힘 문제를 해결하기 위해서는 남·여고용평등이 우선되어야 함을 주장하는 성적 괴롭힘 연구의 개척이론가인 McKinnon을 비롯한 많은 여권 이론가들의 주장을 뒷받침해 주고 있다.

사회 문화모델(social cultural model)에서는 성적 괴롭힘을 사회 전역의 가부장 문화체제에서 필연적으로 나타날 수밖에 없는 현상이라고 설명하고 있다. 사회 문화모델 이론가들은 남성과 여성이 상호작용하는 문화적 유형뿐만 아니라 경제적 그리고 정치적 우월성에 의해 남성지배가 유지되고 있다고 본다.¹⁴⁾ 그리고 남성과 여성에 대한 틀에 박힌 고정관념은 남성을 공격적이고 지배적으로 여성을 수동적이고 순응적으로 특징지우고 있음을 강조한다. 이러한 관점에서 볼 때 남성과 여성에 대한 고정관념에 의해 성역할이 아주 잘 구분된 남성일수록 여성을 지배하기 위해 성성(sexuality)과 공격성(aggression)을 함께 병합시킬 수 있는 잠재력을 더 많이 갖게 된다. 그렇게 하는 것이 남성성(masculinity)을 더욱 견고하게 해주는 행위라고 생각하기 때문이다.

사회 문화모델에서는 성적 괴롭힘을 가부장 사회체제에서 남성의 공격성과 지배성 그리고 여성의 수동성과 순응성의 상호작용의 연속선상(cotinuum)에서 나타나는 현상으로 파악하고 있다.

Gutek과 Marasch¹⁵⁾는 직장내 성적 괴롭힘 발생원인을 설명하기 위해 성역할 누출(sex role spill-over)모델을 소개하였다. 이 모델의 기본 가설은 사람들이 성정체감(gender identity)을 일역할(work role)보다 근본적으로 훨씬 먼저 인지한다는 것이다. 성(gender)은 사람들의 인지과정에 다른 어떤 요인들보다도 강력하게 영향을 주는 요인이기 때문에 성역할(sex role)이 일터에서의 일역할(work role)에 흘러들어 오게되고, 그 결과 직장내에서 성적 괴롭힘이 발생한다고 설명하고 있다.¹⁶⁾

직장에서 성적 괴롭힘이 발생하는 원인을 직장의 남·여 구성비(sex ratio)와 관련지어 파악하려는 이론가들도 있다. Kanter¹⁷⁾는 집단에서의 남·여 구성비율이 성적 특성(sex effect)에 영향을 준다는 사실을 주장하면서 단순히 성관련 특성(sex-linked characteristics)에 근거하여 남·여 태도와 행동의 차이를 설명하는 것에 대해 의의를 제기하였다. Kanter와 Spangler는 비율이론

14) S. Tangri, M. Burt & L. Johnson, "Sexual Harassment at Work: The Three Explanatory Models", Journal of Social Issues, Vol. 38(94), p. 33~54. 1982에서 인용.

15) B. Gutek & B. Marasch, "Sex-Ratio, Sex-Role Spill-Over and Sexual Harassment of Women at Work", Journal of Social Issues, Vol. 38(4), 1982, p. 55.

16) 신성자(1), 전제논문, 1993, p. 96.

17) Dafna N. Izrael, "Sex Effects or Structural Effects? An Empirical Test of Kanter's Theory of Proportions", Social Forces, Vol. 62(1), Sept., 1993, pp 153~164, citing Kanter, R. M., "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratio & Responses to Token Women." American Journal of Sociology, Vol. 82(5), 1977, pp. 965~990.

(proportion theory)에서 남·여 구성비가 균형적인 집단에서는 성정형화(sex stereotyping)와 역할 울가미(entrapment) 현상이 전반적으로 사라지는 현상을 지적하면서 남·여 태도와 행동에 영향을 주는 성구성비의 중요성을 보고하였다.

Dafna N. Izrael은 다시 Kanter의 비율이론의 한계점을 지적하였다. Kanter가 남·여 성비에만 초점을 두었고, 상황적인 남성과 여성간의 숫자적 우세(numerical domination)와 제도화된 지배(institutionalized dominance)간의 차이를 구별하는 것을 간과하였음을 지적하였다. Izrael은 남·여 구성비가 불균형적인 집단(skewed group)에서 누가 그 집단을 지배하는 지에 따라 제도화된 문화 유형(institutionalized cultural pattern)이 조성된다는 점을 추가하여 설명하였다. 즉 성구성비에 의한 성효과(sex effect)에 초점을 둔 Kanter의 주장에 집단의 위계적 구조의 영향(structural effect)를 함께 고려하여야 한다는 주장을 하였다. 우리나라 직장에서 남·여 업무구별(sexual segregation)현상은 상당히 보편적인 현상이기 때문에 직장에서의 남·여구성비는 많은 경우 크게 불균형을 이루고 있다. 이러한 상황에서 직장내 성적 괴롭힘은 제도화된 문화유형의 산물로 용이하게 발생될 수 있을 것이다.

III. 연구설계

1. 연구문제

본 연구의 목적에 의해 설정된 연구문제(research questions)은 여섯 가지이다.

연구문제 1 : 여성들이 실제로 직장에서 어느 정도 다양한 성적 괴롭힘을 경험하고 있는가?

연구문제 2 : 직장의 환경적 특성(예: 직종, 남녀업무 구별성, 남·여 구성비율, 직장의 성적 분위기등), 직장의 남·여 근로자 차별성 그리고 인구 통계학적 특성(예: 나이, 결혼배경, 교육 등)들은 직장에서의 성적 괴롭힘 발생에 어느 정도 영향을 미치는가?

연구문제 3 : 남성과 여성은 직장에서 발생하는 다양한 성적 괴롭힘에 대해 서로 어느 정도 다르게 인식하는가?

연구문제 4 : 여성들의 직장내 성적 괴롭힘 경험, 그릇된 성역할 통념, 직장의 환경적 특성, 직장의 남·여 근로자 차별성 그리고 인구 통계학적 특성 등은 직장 여성들의 성적 괴롭힘에 대한 인식에 어느 정도 영향을 미치는가?

연구문제 5 : 남성들의 그릇된 성역할 통념, 직장의 환경적 특성, 직장의 남·여 근로자 차별

성 그리고 인구 통계학적 특성 등은 직장에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대한 남성들의 인식에 어느 정도 영향을 미치는가?

연구문제 6 : 남성과 여성은 직장에서 발생하는 다양한 성적 괴롭힘을 막기 위한 직장에서의 처벌 규정을 어느 정도 필요하다고 보는가?

2. 연구방법

본 연구는 문헌 조사를 통해 개념의 틀을 구성한 후 설문지를 구성하였다. 설문지 조사를 통해 얻은 자료를 분석하여 본 연구 목적에 의해 설정한 여섯 가지의 주요 질문들(research questions)의 답을 찾아보았다.

통계분석을 위해서 SAS 통계 패키지를 이용하였다. 기본적으로 빈도분석, 교차분석등을 실시하였고, 설정한 연구 문제들에 대한 답을 얻기 위해서 Pearson상관계수, T검증, one-way ANOVA 검증을 주로 활용하였다. 본 연구에서 사용한 5개의 척도들의 내적 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach α 계수검증을 하였다.

3. 측정도구 설정

본 연구 조사에서는 다섯 가지 주요 척도들을 사용하였다.

산업체 남·여 근로자를 대상으로 성적 괴롭힘 제 현상을 조사하기위해 본 연구에서는 설문지 조사시 성적 괴롭힘에 대한 조작적 정의를 설문지에 명기 하였다. 직장내 성적 괴롭힘이란 “직장에서 이성에게 상대가 원하지 않는 성적 관심 또는 성적 행동을하여 상대를 불유쾌하게하여 직장 업무수행 또는 직장생활에 나쁜 영향을 주는 행위이다”라고 규정하였다.

1) 성적 괴롭힘 경험척도

본 연구에서는 직장에서 발생하는 ‘성적 괴롭힘 경험’을 조사하기 위하여 본 연구자의 선행 연구에서 직장에서 발생하는 성적괴롭힘 경험정도를 측정하기 위해 본 연구자가 개발하여 사용하였던 척도¹⁸⁾를 본 연구에서도 그대로 사용하였다. 성적 괴롭힘 경험을 측정할 수 있는 척도는

18) 신성자(1), 전계논문, 1993, pp.97-100. Fitzgerald, L. F "The Incidence and Dimension of Sexual Harassment in Academia & the Workplace, Journal of Vocational Behavior, Vol.32, 1988, p.167,에서 Fitzgerald는 직장에서 발생되고 있는 성적괴롭힘 행동 파악을 위한 방대한 조사는 실시하였다. 자료분석결과 크게 다섯유형(“사회문화형”, “유혹형”, “뇌물형”, “협박형”, “성행동시도형”)으로 나누어지는 27

23가지 직장내 성적 괴롭힘 행동들을 묘사한 23문항으로 구성된 다섯 개의 하부 척도들(“사회 문화형” “유혹형”, “뇌물형”, “협박형”, “성행동 시도형”)로 이루어져 있다.¹⁹⁾

응답자들에게 각 해당 성적 괴롭힘 행위에 대한 경험 유무를 물었다. 각 해당 성적 괴롭힘 행위를 경험하였을 때는 1점을 주고 경험을 하지 않았을 때는 0점으로 척도 점수를 주었다.

이 척도의 내용은 몇 개의 특정 성적 괴롭힘 행위들이 아닌 적어도 여러 유형에 속하는 많은 성적 괴롭힘 행위들을 포함하였다는 점에서 직장내에서 발생하는 전반적인 성적 괴롭힘 경험을 측정하는데 바람직한 척도라고 평가 할 수 있다고 생각한다. 그러나 성적 괴롭힘 행위의 경험 유무에 초점을 두었기 때문에 성적 괴롭힘 행위의 빈도 및 강도(intensity)등을 동시에 고려하지 못하였고 동시에 여러 특성들을 복합적으로 가진 성적괴롭힘상황에 대한 고려를 하지 못한 한계점을 갖고 있다. 후속 연구에서는 조사방법론상의 상당한 어려움이 있더라도 이러한 점들이 보완되어야 할 것이다.

2) 성적 괴롭힘에 대한 인식 척도

본 연구에서는 성적 괴롭힘에 대한 인식 척도를 개발하기 위하여 다섯 가지 대표적인 유형의 성적 괴롭힘 상황을 묘사한 비네트(vignettes) 다섯 개를 완성하였다. 응답자들은 이 가상의 다섯 가지 성적 괴롭힘 상황을 묘사한 비네트를 읽고 난 후 각 비네트 내용에 대해 응답자들이 성적 괴롭힘이라고 동의하는 정도를 Likert방식에 의해 4가지 대답(“아주동의”=30점, “동의하는 편”=20점, “동의하지 않는 편”=10점, “아주 동의하지 않는 편”=0점)중에 하나를 택해 대답하도록 하였다. 척도 점수 가능 범위는 0~150점으로 응답자의 점수가 높을수록 비네트에서 묘사한 상황을 성적 괴롭힘으로 인식하는 경향이 높은 것으로 평가한다.

척도의 내적 신뢰도 검증을 위해 Cronbach α 계수값에 의한 검증을 남·여 응답자들을 대상으로 실시하였는데 .77(남자), .78(여자)로 나타나 모두 만족스러운 내적 신뢰도를 보여주었다.

3) 성적 괴롭힘에 대한 회사의 처벌 규정에 대한 필요성 특정

성적 괴롭힘 대한 인식 척도에서와 동일한 내용의 다섯 유형의 성적 괴롭힘 상황을 묘사한 비네트를 읽고 난 후 각 비네트 내용에서 소개한 성적 괴롭힘에 대해 회사에서의 처벌 규정이 있어야 한다는 데에 응답자들이 어느 정도 동의하는지를 Likert방식에 의해 4가지 대답중 하나

가지 성적 괴롭힘 행동들을 소개하였다. 본 연구자는 Fitzgerald가 소개한 27가지 성적괴롭힘행동들을 중심으로 서울 및 서울 근교의 11개 직장의 736명의 여성들을 대상으로 직장내 성적 괴롭힘 행동들의 경험을 조사하였다. 요인분석과 신뢰도 검증을 통해 척도를 구성하였다. 그 결과 Fitzgerald연구에서 발표한 내용과 유사하게 다섯유형으로 나누어지는 23가지 성적괴롭힘 행위가 척도내용으로 최종적으로 선택되었다. Cronbach α 계수값에 의한 신뢰도 검증 결과 .89로 나타났다.

19) <표 I> 내용 참조 5개의 하부척도와 각 구성문항 내용이 소개되었음.

는 택하도록 하였다. 척도 점수 책정은 성적 괴롭힘에 대한 인식 척도와 동일한 방법으로 이루어졌다. 내적 신뢰도 검증을 위한 Cronbach α 계수값은 남자 응답자는 .76, 여자 응답자는 .79로 각각 나타났다.

4) 직장에서의 남·여 근로자 차별 척도

직장에서의 남·여 근로자 성차별을 측정하기 위해서 채용경향, 임금, 승진, 실적 가능성 등²⁰⁾ 구체적 측면에서의 차별 정도를 파악하였을 뿐만 아니라 직장에서의 전반적인 성차별에 대해 응답자들의 주관적인 평가를 함께 고려하였다. 각 문항을 읽고 내용에 동의하는 정도를 Likert 방식에 따라 7개 대답(아주 동의치 않음="1점", 아주 동의함 "7점")중에 하나를 택해 대답하도록 하였다. 척도가능점수는 7점~35점이다. 척도의 내적 신뢰도, 검증을 위한 Cronbach α 계수 값은 .65(남성응답자), .74(여성응답자)로 나타났다.

5) 그릇된 성역할 통념 수용도 척도

직장에서 응답자들이 가지고 있는 그릇된 성역할 통념 정도를 파악하기 위한 척도는 8개 문항들로 구성되었다. 직장에서 여성을 직장인으로 보다는 여성으로 인식하는 여러 가지 내용들(예: "업무와 상관없이 직장에서 여성들이 차 또는 다과 접대 등의 일을 맡는 것은 옳다", "직장에서 여성이 남성보다 똑똑하고 우수하면 환영받지 못하고 여성으로서의 매력을 잃는다" 등)에 대해 응답자들이 어느 정도 동의하는지에 대해 네 가지 대답("아주 동의하는 편"=30점, "동의하는 편"=20점, "동의하지 않는 편"=10점, "아주 동의하지 않는 편"=0점)중에 하나를 택해 대답하도록 하였다. 총 척도값의 가능 점수는 0점~240점이 된다.

신뢰도 검증을 위한 Cronbach α 계수값은 .62(남자 응답자), .63(여자 응답자)로 다른 척도들에 비해 다소 낮게 나타났으나 척도의 내적 신뢰도를 뒷받침해 주고 있다.

4. 표본과 조사절차

본 조사 대상은 대구 광역시권내에 있는 4개직종(기능, 기술직, 생산직, 서비스직, 사무·관리직)의 약 200여개 산업체에 종사하고 있는 남·여 직장인을 대상으로 이루어졌다. 조사 응답자는 총 901명이다(남자 192명, 여자 709명). 대구 노동청이 대구권을 대표하는 조사 대상 산업체를 선정하여 사전에 전화로 각 업체에 설문지 조사 취지와 설문지 작성 요령을 대표자 한 명에

20) 정영숙, "남·여 임금 차별 및 생산성 차별의 실태와 개선 방향", 남·녀 고용 평등 심포지움 보고서, 한국노총(대구광역시), 1995, pp. 78~80. 이 연구에서 직장에서의 남·여 근로자 차별의 주요 요인들로 채용경향, 임금, 승진, 실적 가능성을 채택하였다.

게 설명하고, 협조를 요청한 후 우편으로 설문지를 발송하였다.

응답자들의 사생활 보호와 소신 있게 설문지에 응답할 수 있도록 응답자들이 작성한 설문지는 무기명으로 응답자들이 직접 동봉한 봉투에 넣어 우편으로 발송하도록 요청하였다.

1995년 9월 20일~30일에 걸쳐 단기간에 걸쳐 대구 노동청의 적극적인 협조를 얻어 설문지 배부 및 회수(회수율 : 약 80%) 작업이 이루어졌다.

IV. 결과분석

1. 조사 대상자의 배경

조사 대상자(901명)은 모두 대구 광역시 소재 산업체에 근무하는 남성(192명)과 여성(709명) 근로자들이다. 응답자들 중 여성이 약 78.7%를 차지하고 있다.

업종별로 보면 남성 응답자들 중 약 41.7%, 여성 응답자들 중 약 39.5%가 대구 지역의 대표적 산업인 섬유, 의류 업체 종사자로 나타나 지역 특성을 잘 보여주고 있다.

섬유·의류 업체 다음으로 남성 응답자들은 1차 금속업(20.4%), 비제조 및 기타 업종(17.3%), 기계 조립업(7.8%), 식·음료업(6.4%), 화학 업종(6.4%)등 순으로 종사하고 있는 것으로 나타났다. 여성은 섬유·의류업종 다음으로 비제조 및 기타 (36.3%), 기타 제조업(11.1%), 기계 조립(6.8%), 1차 금속업(3.2%), 식·음료업(2.6%), 화학업(0.5%) 순으로 종사하고 있는 것으로 나타났다.

직종별로 보면 남성 응답자들의 63.1%(118명)이 사무·관리직 종사자로 가장 많았으며 생산직이 29.8%로 그 다음으로 많았다. 서비스직은 8.6%(16명), 기술·기능직이 7.5%(14명)으로 나타났다. 반면 여성 응답자들 중 절반이상인 51%(241명)이 생산직 종사자로 가장 많았으며 그 다음으로 사무·관리직이 35.3%(241명)으로 많았다. 기술·기능직은 약 7%(48명) 그리고 서비스직은 6.7%(46)명으로 비교적 적은 분포를 보여 주었다. 남성 응답자들의 절반 이상(55.7%)이 남성이 60%이상인 직장에서 일하고 있으며 40%미만인 직장에 일하는 남성이 약 31.8%이다. 나머지 12.5%의 남성 응답자들은 40%~60%미만인 직장에서 일을 하고 있는 것으로 나타났다. 반면 여성 응답자들 절반 이상(55.0%)이 여성이 60%이상인 직장에서 일하고 있다. 그 다음으로 약 34.6%의 여성이 40% 미만인 직장에서 일하고 그리고 나머지 약 10.4%정도의 여성 응답자들이 여성이 40%~60%미만인 직장에서 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

남성 응답자들의 평균 연령은 약 33.5세이고 여성 응답자들의 평균 연령은 약 26.7세이다. 남성

응답자들과 여성 응답자들의 뚜렷한 연령차이를 반영하듯 남성 응답자의 68.1%가 기혼인 반면 여성 응답자는 다수(71%)가 미혼으로 나타났다. 평균 직업경력도 남성 응답자들(9.1년)이 여성 응답자들(4.5년)보다 거의 두 배나 된다.

교육 수준은 남성 응답자들 대부분(98.4%) 고졸 이상의 교육을 받았는데 비해 여성 응답자들의 약 25.7%는 중졸 이하의 학력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 남성의 절반(52.1%) 이상이 전문대졸 수준 이상의 학력이 있는 반면 여성은 14.4%만이 전문대 이상의 학력인 것으로 나타나 남성 응답자들의 학력 수준이 여성 응답자들에 비해 월등히 높다. 여성 응답자들에 비해 남성 응답자들의 상대적인 높은 학력과 오랜 직장 경력과 함께 월 평균 근로수입(상여금 포함)이 남성은 1,383,941원, 여성은 691,267원으로 나타났다. 여성 응답자들의 월 평균 수입이 남성의 절반도 미치지 못하고 있는 실정이다. 능력과 경력에 따른 생산력 차이로 인한 남·여 임금 차이는 합리적이지만 이 외에도 남·여 성차별로 인한 임금 차이가 약 40%가 된다는 사실²¹⁾을 인식할 때 성차별로 인한 임금차별이 심각하다고 생각된다.

2. 성적 괴롭힘 경험 정도

여성 응답자중에 다수(69.5%)가 직장에서 적어도 한가지 이상의 성적 괴롭힘을 경험하였다고 보고하였다.²²⁾ 이는 선행조사²³⁾에서 발표된 결과보다 다소 낮게 나타났지만 여전히 직장내 성적 괴롭힘이 만연하고 있음을 확인케 해 주는 결과이다. 여성 응답자들은 직장에서 평균 약 세 가지 정도(2.817)의 성적 괴롭힘을 경험한 것으로 드러났다

21) 상계논문, 1995, pp. 78-90. 본 조사연구와 동일한 표본을 대상으로 남·여 임금 차이 원인을 생산성 차이와 성차별로 구별하여 분석하였음. 그 결과 성차별로 인한 임금 차별비율이 약40%에 이른다고 보고하였다.

22) 신성자(1), 전계논문, 1993, pp.98~99. 본 연구에서 사용한 성적 괴롭힘 경험 측정 척도 내용과 동일한 척도를 사용해 조사했던 서울 및 서울 근교 11개 직장에서 일하는 여성들(사무직 65%, 생산직 21%, 전문직 8.3%, 기능직 5.7%)을 대상으로 성적 괴롭힘을 조사한 결과 약 92.1%여성들이 23가지 성적 괴롭힘 중에 적어도 한가지 이상을 실제로 경험하였다고 보고하였다.

23) 김양희, 전계논문, 1995, pp. 17-32. 모 정부투자기관에서 근무하는 여직원 311명을 대상으로 조사하였는데 조사대상자의 대부분이 사무직(81.8%)과 관리직(13.6%)으로 분포된 표본이었다. 이 조사에서 80%의 여성이 한 가지 이상의 성적 괴롭힘을 경험하였다고 보고하였다.

이수연, 사무직여성, 1993, 겨울, 한국인우회, 1993, 서울지역 사무직 여성 800명을 대상으로 조사하였는데 조사 응답자중 87%가 성적 괴롭힘을 경험하였다고 보고하였다.

〈표 1〉 성적 괴롭힘 경험 정도(%)

성적 괴롭힘 행동 종류	경험정도(%)
1. 사회 문화형(Gender harassment type)	67.5%
1.1 능청스럽고 야한 농담	17.5%
1.2 교양 없이 노골적인 성에 관련된 말(특히 여성 신체 부분 언급)	20.45%
1.3 꼬시려고 하는(유혹적인) 말	15.1%
1.4 슬금슬금(힐끔힐끔 보거나, 아래위로 훑어보거나, 야릇하게 뚫어지게 봄)	9.8%
1.5 성에 관한 물건이나 나체사진 등을 보여주거나 사용하거나 나누어줌	4.7%
2. 유혹형(Sexual seduction type)	29.4%
2.1 내가 나누고 싶어하지 않는데 개인적 또는 이성에 관한 말을 꼬집어낸다(예, “나는 내처와 결혼 생활이 불행해” 등).	15.8%
2.2 내가 환영치 않는데 환심을 사려고 유혹적인 행동을 함.	6.5%
2.3 내가 원치 않는데도 이성 관계를 맺고자 함.	5.3%
2.4 내가 거절하는데도 이성 관계를 맺자고 함.	1.8%
3. 뇌물형(Bribery type)	15.9%
3.1 은근히 성적인 암시를 함.	9.1%
3.2 꼬시려고(유혹) 은근히 배플었음	5.5%
3.3 꼬시려고(유혹) 노골적으로 배플었음	1.1%
3.4 어떤 성적 협조(호의)를 보였기 때문에 실제로 어떤 보상을 받은 적이 있음	0.3%
4. 위협형(Threat type)	12.7%
4.1 전화질을 하거나, 만나자고 데이트를 청하거나 또는 느닷없이 슬쩍 찾아 들리거나 하면서 내 사생활을 방해함.	10.3%
4.2 성적 관심을 갖고 있는 그 남성이 자기 말을 듣지 않는다고 은근히 협박함.	1.4%
4.3 자기 말을 안 들으면 좋지 않을거라는 직접적 협박을 했음.	0.9%
4.4 보복의 위협으로 원치 않은 성적 수작에 말려들었음.	0.2%
5. 성행동 시도형(Sexual imposition type)	14.9%
5.1 욕심 품고 몸에 고의적으로 손댐	8.5%
5.2 원치 않는 신체 접촉이나 애무 시도	4.6%
5.3 강제적으로 몸을 만지거나(손잡는 것 포함) 애무 시도	1.8%
5.4 강간하려 해서 울거나 애원하거나 몸싸움을 했음	0%
5.5 원치 않았지만 실제로 성관계(성교)를 하게 되었음	0%
전체 성적 괴롭힘	69.5%(662명)

직장에서 경험하는 성적 괴롭힘중 여성들은 “사회 문화형”(67.5%) 성적 괴롭힘을 가장 많이 겪는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 “유혹형”(29.4%), “뇌물형”(15.9%), “성행동시도형”(14.9%) 그리고 “위협형”(12.7%)순으로 다양한 형태의 성적 괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다.

1) 직장의 환경적 특성에 따른 성적 괴롭힘 경험

서비스직종에 종사하는 여성들이 직장에서 가장 두드러지게 많이 성적 괴롭힘을 겪는 것으로 밝혀졌다. 그 다음으로는 사무·관리직, 기술·기능직, 생산직 순으로 직장에서 성적 괴롭힘을

많이 경험하는 것으로 드러났다.

<표 2> 직장 배경과 성적 괴롭힘 경험 정도

직장 배경	성적괴롭힘발생정도	집단구분 (관찰수)	성적괴롭힘발생정도 (평균값)	Duncan test	F/T (P.)
1. 직종					
1)기술·기능직		44	2.9091	B	6.62 (.0002)
2)생산직		335	2.4388	B	
3)서비스직		42	4.4286	A	
4)사무·관리직		216	3.2037	B	
2. 직장의 남·여 비율					
1)여성이 60%이상		228	3.5132	A	8.9 (.0002)
2)여성이 40~60%이상		336	2.4563	B	
3)여성이 40%미만		68	2.4565	B	
3. 남·여 업무 구별					
1)업무 구별이 덜 뚜렷한 편		337	2.44510		-3.1466 (.0017)
2)업무 구별이 더 뚜렷한 편		325	3.20307		
4. 직장의 성적 분위기(sexualized climate)					
1)성적 농담은 거의 안한다.		154	1.6883	D	34.56 (.0001)
2)좀하는 편이다.		340	3.0941	C	
3)자주 하는 편이다.		46	5.1086	B	
4)아주 빈번하게 한다.		31	6.6129	A	

서비스 직종 여성들이 타 직종에 비해서 유난히 직장내 성적 괴롭힘을 많이 겪는 것은 서비스직의 업무 성격이 보살피고 양육하며(nurturant), 동정적이고, 충성스러운(loyal)²⁴⁾ 성역할 고정 관념에 의한 여성역할 기대가 타직종보다 상대적으로 훨씬 높은 직업특성에서 찾아 볼 수 있다. 이러한 특성이 강조되는 직종에 종사하는 여성은 직장내에서 남성의 보조자(help mate)로서 종속적 위치에서 주로 일하면서 남성의 지배성과 공격성의 산물인 직장내 성적 괴롭힘을 더 많이 겪게 되는 것으로 해석할 수 있다. 이런 현상은 "사회문화모델"(social·cultural model)²⁵⁾과 성역할 누출(sex role spill-over) 모델의 주장을 잘 뒷받침해 주고 있다.

직장의 남·여 구성 비율이 직장내 성적 괴롭힘 발생과 상당히 관련이 있는 것으로 본 연구 결과에서 발견되었다. 여성이 60%이상인 직장내에서 일하는 여성 응답자들이 남·여 구성비가 균

24) Barbara A. Gutek, op. cit., 1982, p. 58.

25) S. Tangri, M. Burt, & L. Johnson, op. cit., 1982, pp. 33-54.

등하거나 여성 비율이 낮은 직장에서 일하는 여성 응답자들보다 성적 괴롭힘 두드러지게 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 이러한 현상은 Kanter의 비율 이론(proportion theory)²⁶⁾에서 성 비율 효과(sex effect)와 Dafna N. Izraelt가 설명한 제도적 문화유형(Institutionalized Cultural Patterns)을 조성하는 집단의 위계적 구조영향(structural effect)이 함께 나타난 현상이라고 풀이할 수 있다.

직장에서의 업무 구별이 남성과 여성의 업무로 더욱 뚜렷하게 구별된 직장에서 일하는 여성이 남·여 업무 구별이 상대적으로 덜 뚜렷한 직장에서 일하는 여성보다 훨씬 더 많이 성적 괴롭힘을 겪는 것으로 확인되었다. 이러한 현상은 앞서 서비스직에 종사하는 여성 응답자들이 타 직종에 종사하는 여성 응답자들보다 월등히 성적 괴롭힘을 많이 경험하는 현상과 같은 맥락에서 이해될 수 있다.

평소 직장에서 성적 농담이 어느 정도 행하여지는지에 따라 직장에서의 성적 괴롭힘 발생 정도가 크게 차이가 나타났다. 평소 성적 농담이 거의 일어나지 않는 직장에서 일하는 여성 응답자들에 비해 성적 농담이 빈번히 일어나고, 직장의 성적분위기(sexualized climate)가 보다 농후한 직장에서 일하는 여성 응답자들이 약 4배 가까이 성적 괴롭힘을 더 많이 경험하는 것을 발견하였다. 이는 성역할 누출현상(sex role spill-over)으로 파악할 수 있다.

이러한 발견들은 성적 괴롭힘 발생 예방을 위해서는 직장에서 서로가 남성과 여성으로 인식하기보다는 일역할(work role)을 수행하는 직장인으로 인식하는 건전한 직장 풍토가 조성되어야 할 것임을 잘 시사해 주고 있다.

대부분 응답자들이 자신이 일하고 있는 직장에는 직장내 성적 괴롭힘을 규제하는 처벌 규정이 없다고 보고하여 처벌 규정 유무와 성적 괴롭힘 발생과의 관계 규명이 어려웠다. 그러나 극소수(약0.33%)에 불과하지만 처벌 규정이 있다는 직장에서 근무하는 여성들이 비록 통계학적으로 유의하지는 않았지만 성적 괴롭힘을 다소 적게 경험하고 있는 경향이 보였다.

2) 직장의 남·여 성차별 정도와 성적 괴롭힘 경험

직장에서의 남·여 차별 정도에 대한 남성 응답자들과 여성 응답자들의 인식은 매우 두드러진게 차이를 보여 주었다. 남성 응답자들과 여성 응답자들은 채용경향, 임금, 승진시 차별, 실직시 차별 그리고 전반적 남·여 차별 모두에서 상당한 시각의 차이를 보여 주고 있다.

26) Dafna N. Izraelt, op.cit., 1983, pp. 153-165.

<표 3> 직장에서의 남·여 차별에 대한 남·여인식

남·여차별 남·여차별	남 성	관찰수	여성	관찰수	T.	P.
직장에서의 남·여 차별정도(척도)	22.8288	187	28.3718	667	-8.8101	.0001
1. 채용시 차별	2.9061	181	3.6194	628	-4.4025	.0001
2. 임금 차별	3.9890	183	5.6561	663	-8.9784	.0001
3. 승진시 차별	4.8587	184	5.9246	650	-6.2608	.0001
4. 실직(감원)시 차별	3.3611	180	4.2449	633	-4.8095	.0001
5. 전반적 남·여 차별	3.1405	185	4.9304	647	-11.5091	.0001

성차별이 상대적으로 많은 직장에서 근무하는 여성 응답자들이 그렇지 않은 직장에서 근무하는 여성 응답자들보다 전반적으로 성적 괴롭힘을 월등히 많이 경험하는 것을 확인하였다.

<표 4> 직장에서의 남·여 차별정도와 성적괴롭힘 경험

성차별정도별 집단구분 (관찰수)	종속변수 (성적 괴롭힘 발생 정도)	평균값	T. (P.)
L (305)	성적 괴롭힘 (Sexual harassment)	2.4492	-2.8412
H (357)		3.1317	(.0046)
L	1. 사회 문화형 (Gender harassment type)	1.4098	-4.0135
H		1.8796	(.0001)
L	2. 유혹형 (Sexual Seduction type)	0.44737	-1.8226
H		0.5150	(.0688)
L	3. 뇌물형 (Bribery type)	0.25742	0.4928
H		0.2831	(.6223)
L	4. 위협형 (Treat type)	0.1551	-0.4277
H		0.1713	(.6690)
L	5. 성행동 시도형 (Sexual imposition type)	0.18482	-1.7988
H		0.2697	(.0725)

※두 집단 비교인 L,H집단은 직장에서의 성차별 측정 척도값의 평균값(mean) 미만(L집단)과 이상(H집단)으로 나누었음. 성차별 측정 척도값이 높을수록 성차별정도가 심함.

성적 괴롭힘 유형별로 볼 때 가장 흔히 일어나고 있고 상대적으로 비교적 덜 심각한 형태의 성적 괴롭힘 유형인 “사회문화형” 성적 괴롭힘 유형에서 이러한 현상이 한층 더 두드러지게 나타났다. 성차별적인 직장 분위기에서 남성들은 특히 “사회문화형”과 같은 비교적 덜 심각한 행동 특성을 지닌 성적 괴롭힘을 더욱 용이하게 저질러 수 있음을 입증해 주고 있다.

본 조사 결과는 남·여 고용 불평등이 남성들의 직장내 성적 괴롭힘을 가능케 하거나 부추기는 주요한 배경이 되고 있음을 충분히 시사해 주고 있다. 이러한 사실은 직장에서의 성적 괴롭힘 발생 원인을 남·여 힘의 불평등에서 기인한다는 “조직 모델”(organizational model)의 주장을 지지해 주고 있다.

3) 여성의 인구 통계학적 특성과 성적 괴롭힘 경험

응답자 중에 40대이상의 여성인 경우에 직장내에서 성적 괴롭힘을 두드러지게 적게 경험하는 것으로 나타났다. 이는 여성의 나이가 40세 이상으로 많아지면서 남성들로부터 성적 괴롭힘의 대상에서 멀어지고 있는 경향을 반영해 주고 있다. 그 다음으로 20세 미만의 비교적 나이가 어린 여성 응답자들이 나머지 다른 여성 응답자들(20세~39세)보다 비교적 성적 괴롭힘 경험이 적은 것으로 보고 되었다. 이러한 현상은 남성들이 20세미만의 여성을 성적 대상으로 보는 경향이 감소하는 이유도 다소 작용했겠지만 상대적으로 이들의 짧은 직장 경력으로 실제로 직장내 성적 괴롭힘 경험이 적은 것으로 추측된다.

<표 5> 직장 여성의 인구 통계학적 배경과 성적 괴롭힘 경험 정도

성적괴롭힘발생정도 인구통계학적 배경		집단구분 관찰수	성적괴롭힘발생 평균값	Duncan test	F/T (P.)
1. 나이	1) 20세미만	132	2.5455	B	3.87 (.0093)
	2) 20세~29세	37	3.0811	A	
	3) 30세~39세	344	3.0378	A	
	4) 40세이상	88	1.8755	B	
2. 결혼 배경	1) 미 혼	461	2.9218	A	.71 (.3997)
	2) 결 혼	181	2.6906	A	
3. 교육 배경	1) 초등졸	21	0.238	B	4.31 (.0007)
	2) 중졸	143	2.615	A	
	3) 고졸	376	3.029	A	
	4) 전문대졸	62	2.839	A	
	5) 대졸	30	4.000	A	
	6) 대학원졸	3	1.667	A	

<표 5>에서 미혼 여성이 기혼 여성보다 다소 직장내에서 성적 괴롭힘을 더 경험하는 것처럼 나타났으나 통계학적으로 유의한 차이로 받아들일 수 없다. 본 조사에서 성적 괴롭힘을 가장 적게 경험한다고 보고한 40대 이상 여성 응답자들의 대다수(약95.6%)가 기혼 여성이지만 본 조사 응답자들 중 40대 여성이 전체 기혼 여성에 차지하는 비율은 약 63%정도이다. 나머지 기혼 여성

들(약37%) 중 30세~39세에 해당하는 여성이 약34.1%, 그리고 20세미만인 기혼 여성이 2.9%이기 때문에 결혼 상태 자체만으로 성적 괴롭힘 경험을 설명하기는 어렵다고 생각된다.

여성 응답자들의 교육 배경과 성적 괴롭힘 경험과의 관계를 살펴보면 소수(21명)이긴 하지만 초등학교 졸업 학력의 여성들이 나머지 여성 응답자들 보다 성적 괴롭힘을 두드러지게 덜 경험하는 것으로 나타났다. 초등학교졸업 학력 여성들중 94%(18명)가 40대 기혼 여성인 점을 감안할 때 이러한 현상은 학력 자체보다는 나이가 직장내 성적 괴롭힘 경험에 더 영향을 준 것이라고 해석된다.

4) 성적 괴롭힘에 대한 인식

직장에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대해 남성과 여성들이 인식하는 정도는 매우 크게 차이가 나타났다. 여성 응답자들이 전체적으로 비네트에서 소개한 상황들을 성적 괴롭힘으로 규정하는 정도에 비해 남성 응답자들은 여성 응답자들 보다 성적 괴롭힘으로 인식하는 경향이 훨씬 낮았다. 여성 응답자들 중 약 83.7%가 비네트에서 소개한 상황들을 성적 괴롭힘이라고 규정지었는데 반해 남성 응답자들은 74%정도만이 비네트에 소개된 상황들을 성적 괴롭힘으로 규정하였다.

<표 6> 직장에서의 성적 괴롭힘에 대한 남·여인식

내용	성적괴롭힘인식도	남 성	관찰수	여 성	관찰수	T.	P.
성적괴롭힘 인식정도(척도)		93.4706	170	116.0100	599	-8.7811	.0001
1. 사회문화형(5문항)		16.9277	166	23.7024	578	-9.4981	.0001
2. 유혹형(4문항)		17.1687	166	23.2922	568	-8.5768	.0001
3. 뇌물형(4문항)		15.0000	166	20.5160	562	-6.9867	.0001
4. 위협형(4문항)		20.5357	168	26.4171	561	-8.5101	.0001
5. 성행동시도형(5문항)		25.38461	169	28.3916	572	-4.8916	.0001

이러한 현상은 다섯 유형의 성적 괴롭힘 상황들 모두에서 뚜렷하게 나타났다. 특히 흔히 가장 많이 일어나고 상대적으로 덜 심각한 성격을 지닌 “사회 문화형” 성적 괴롭힘 유형에 대한 남성 응답자들과 여성 응답자들의 인식의 차이는 더욱 더 두드러지게 차이가 났다. 이는 “사회문화형”과 같은 다소 덜 심각한 형태의 성적 괴롭힘일 경우에 남성들은 여성들이 그러한 성적 괴롭힘을 실제로 얼마나 부정적으로 인식하는 지를 제대로 인식하지 못하고 있음을 설명해 주고 있다. 남성들이 여성들이 실제 어떻게 느끼는 지에 대해 보다 더 정확하게 이해 할 수 있다면 이러한 문제는 훨씬 감소될 수 있을 것이다. “성행동 시도형”의 성적 괴롭힘과 같은 심각한 형태의 성적 괴롭힘에 대해서는 남성과 여성의 인식의 차이가 타 유형에 비해서 다소 감소하고 있는 것은 성적괴롭힘 행동 특성 자체의 심각함 때문이라고 생각된다.

조사결과를 통해 밝혀진 이러한 사실들은 심각한 형태의 직장내 성폭력만을 중요하게 다룰 것이 아니라 상대적으로 가벼운 형태의 “사회 문화형”과 같이 보편적으로 가장 많이 일어나고 있는 성적 괴롭힘 예방과 대처의 필요성을 일깨워주고 있다.

3. 성적 괴롭힘에 대한 인식

1) 성적 괴롭힘 경험 정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식

직장에서 성적 괴롭힘을 상대적으로 많이 경험한 여성 응답자들이 상대적으로 적게 경험한 여성 응답자들보다 직장에서의 성적 괴롭힘에 대한 인식도가 상대적으로 높게 나타났다. 이는 직장내에서 성적 괴롭힘을 실제로 많이 경험하는 여성들이 직장에서의 남성들의 성적 괴롭힘에 대해 더욱 민감하여 직장내 성적 괴롭힘에 더욱 더 부정적인 태도를 갖게 된다는 것이다.

<표 7> 성적 괴롭힘 경험 정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식

성적괴롭힘 경험 집단구분 (관찰수)	종속변수	평균값	T/(P.)
L (343) H (256)	전체성적괴롭힘에 대한 인식 (Sexual harassment)	112.3907 120.8594	-3.1656 (.0016)
L (328) H (250)	1. 사회 문화형 (Gender harassment type)	23.1402 24.4400	-2.1414 (.0327)
L (320) H (248)	2. 유혹형 (Sexual Seduction type)	22.7187 24.0323	-1.9550 (.0511)
L (316) H (246)	3. 뇌물형 (Bribery type)	20.2215 20.8943	-0.8885 (0.3747)
L (317) H (244)	4. 위협형 (Treat type)	25.9937 26.9672	-1.7060 (.0886)
L (323) H (249)	5. 성행동 시도형 (Sexual imposition type)	28.0495 28.7149	-1.4346 (0.1519)

* L, H 두 집단 비교는 성적 괴롭힘 경험 척도값의 평균값의 평균값(mean) 미만(L집단)과 이상(H집단)으로 나누었음

이러한 현상은 “사회 문화형”, “유혹형” 그리고 “위협형”, 성적 괴롭힘 상황에서 보다 두드러졌다. 반면에 “성행동 시도형” 성적 괴롭힘 상황에서는 성적 괴롭힘 경험 정도와 성적 괴롭힘에 대한 부정적 인식을 갖게 되는 현상이 약화되었는데 이는 “성행동 시도형”과 같이 행동 특성이 매우 심각한 형태일 경우에는 직장에서의 성적 괴롭힘 경험 정도와 크게 상관없이 그러한 “성

행동 시도형" 성적 괴롭힘 행동자체의 심각성 때문에 처음부터 매우 부정적으로 인식하기 때문인 것으로 생각된다.

본 조사에서 발견된 흥미로운 사실은 뇌물형 성적 괴롭힘의 경우 다른 유형의 성적 괴롭힘에 비해 그러한 성적 괴롭힘 경험이 직장내 성적 괴롭힘에 대한 인식에 영향을 주지 않는다는 사실이다. 어떤 보상(승진, 직장 업무, 협조, 물품 보상 등)을 미끼로 시도하는 직장내 성적 괴롭힘을 경험했을 때 다소 덜 부정적인 경험으로 받아 드린 결과가 아닌가 풀이된다. 실제로 다섯 유형의 직장내 성적 괴롭힘중에 여성 응답자들이 뇌물형은 상대적으로 가장 덜 부정적으로 인식하는 것으로 나타났다.

2)성역할 통념 수용정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식

여성은 물론 남성 응답자들도 직장에서의 그릇된 성역할 통념 수용정도가 그렇게 높지 않은 경향을 보여 주었다. 남성 응답자들 중 약 23% 그리고 여성 응답자 중에 약 11.4%가 직장에서의 성역할 통념에 "동의 한다."라고 대답했다. 그럼에도 불구하고 남성 응답자들과 여성 응답자들이 성역할 통념을 수용하는 정도는 상당한 차이가 있었다. 남성들이 여성들보다 훨씬 더 직장에서의 그릇된 성역할 통념을 수용하고 있는 것으로 확인되었다. 이러한 현상은 일역할(work roles)보다는 성역할(sex roles)이 직장 생활에 영향을 주는 성역할 누출현상(sex-role spill-over) 현상²⁷⁾이라고 생각된다.

<표 8> 직장에서의 그릇된 성역할 통념 수용 정도에 대한 남·여 인식

내용	그릇된 성역할 통념수용도		관찰수		F.	P.
	남 성	여 성	남 성	여 성		
성역할 통념수용정도(척도)	95.0555	59.4744	180	647	13.095	.0001

직장에서의 그릇된 성역할 통념 수용 정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식과의 관계를 파악해 본 결과 성역할 통념을 상대적으로 더 많이 수용하는 여성이 상대적으로 덜 수용하는 여성보다 직장에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대한 인식이 낮아 성적 괴롭힘을 덜 부정적으로 인식하는 경향이 보였다. 반면 남성 응답자들에게서는 성역할 통념 수용 정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식과는 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이는 남성 응답자들과 여성 응답자들이 수용하는 성역할 통념 수용 수준이 매우 차이가 있었던 점을 감안할 때 남성 응답자들에게서 상대적으로 성역할통념

27) B. Gutek & B. Morasch, Journal of Social Issues, op. cit., Vol. 38(4), 1982, p.55.

수용도가 더 많은 집단과 상대적으로 더 적은 집단을 나누어서 성적 괴롭힘에 대한 인식 조사를 하는 것이 크게 의미가 없어졌기 때문이라고 분석된다.

<표 9> 그릇된 성역할 통념 수용 정도별 성적 괴롭힘에 대한 남·여인식

성적괴롭힘에 대한 인식		집단구분 (관찰수)	성적괴롭힘에 대한 인식	T (P.)
그릇된 성역할 통념수용				
남	1) 통념수용 낮음	85	94.9412	0.6792 (.4980)
	2) 통념수용 높음	85	92.0000	
여	1) 통념수용 낮음	302	120.4967	3.2961 (.0010)
	2) 통념수용 높음	297	111.4478	

3)직장의 환경적 특성과 성적 괴롭힘에 대한 인식

여성 응답자들은 다양한 직장 특성에 따라 직장내에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대한 인식의 차이를 보여주었다. 그러나 남성 응답자들은 이러한 직장 환경적 특성이 성적 괴롭힘에 대한 인식에 영향을 받지 않는 것으로 드러났다.

직장내에서 성적 괴롭힘을 가장 많이 경험하는 것으로 밝혀진 서비스 직종에 종사하는 여성 응답자들이 다른 직종에 종사하는 여성 응답자들에 비해 성적 괴롭힘을 덜 부정적인 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 앞서 본 연구자는 사무직 편중 표본을 대상으로 직장내 성적 괴롭힘 조사 연구결과와 일반성에 문제를 제기하였는데 본 조사결과, 사무·관리직 여성 응답자들이 다른 직종에 근무하는 여성 응답자들 보다 성적 괴롭힘에 대한 인식정도가 상대적으로 훨씬 높아 직장내 성적 괴롭힘을 가장 부정적으로 인식하고 있음이 발견되었다.

이러한 사실은 타직종보다 성역할 누출현상(sex role spill-over)이 더욱 두드러진 서비스 직종에서 일하는 여성들이 직장내 성적 괴롭힘을 훨씬 더 많이 겪고, 직장내 성적 괴롭힘을 상대적으로 더 많이 겪은 여성들이 성적 괴롭힘을 더욱 더 부정적으로 인식한다는 앞서 발견된 사실들과 상치된다. 서비스직 여성들이 상대적으로 직장내 성적 괴롭힘을 더 많이 경험하지만 성적 괴롭힘에 대해 그 만큼 부정적이지 않다는 사실은 직장에서의 서비스직을 수행하는 일의 업무 특성이 성역할 고정관념에 의한 여성역할을 상대적으로 많이 요구함으로써 인해 직장내에서 성역할 누출(sex role spill-over)영향을 상대적으로 많이 받은 결과가 아닌가 풀이된다. 이 점에서 성적 괴롭힘 경험 자체보다 성역할 이데올로기의 영향이 직장내 성적 괴롭힘 문제의 의식화에 더 영향을 주고 있다는 점을 확인할 수 있다.²⁸⁾

28) D. B. Mazer & E. F. Perceival., "Ideology or Experience? The Relationship among Perceptions,

<표 10> 직장 특성과 성적 괴롭힘에 대한 남·여 인식

성적괴롭힘에 대한 인식성 직장배경	여성	성적괴롭힘에 대한 인식 (평균값)	Dun- can test	F./T. (P.)	남성	성적괴롭힘에 대한 인식 (평균값)	Dun- can test	F./T. (P.)
1. 직종								
1) 기술·기능직	41	110.976	B	5.50 (.0010)	10	87.000	A	1.32 (.2695)
2) 생산직	277	112.094	B		36	86.944	A	
3) 서비스직	39	110.000	B		15	96.038	A	
4) 사무·관리직	224	123.214	A		106	98.667	A	
2. 직장의 남·여 비율								
1) 여성이 60%	218	116.193	A	1.29 (.2773)	99	92.929	A	1.02 (.3636)
2) 여성이 40~60% 이상	66	121.970	A		21	101.429	A	
3) 여성이 40% 미만	315	114.635	A		50	91.200	A	
3. 남·여 업무 구별								
1) 덜 두렵한 편	348	112.2350	.	-3.2803 (.0011)	91	94.0659	.	0.2978(.7662)
2) 더 두렵한 편	250	121.2800	.		79	92.7848	.	
4. 직장의 성적 분위기								
1) 성적 농담은 거의 안하는 편	156	113.526	B	2.00(.1137)	69	97.83	A	0.57 (.6325)
2) 좀하는 편	310	116.484	B		65	92.46	A	
3) 자주하는 편	43	113.023	B		8	93.75	A	
4) 아주 빈번한 편	29	129.310	A		3	103.46	A	

직장에서의 남·여구성비와 직장에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대한 남·여 인식과는 뚜렷한 상관성이 보이지 않았다. 그러나 직장에서의 남성과 여성의 업무 구별 정도에 따라 직장에서 일어나는 성적 괴롭힘에 대한 인식은 매우 다르게 나타났다. 남·여 업무 구별이 상대적으로 더 두렵한 직장에서 일하는 여성 응답자들이(성적 괴롭힘 인식척도값=121.28) 상대적으로 남·여 업무 구별이 덜 두렵한 직장에서 일하는 여성 응답자들(성적 괴롭힘 인식척도값=112.24)보다 직장내 성적 괴롭힘을 훨씬 더 부정적으로 인식하는 현상이 나타났다. 이러한 현상은 여성들이 남·여 업무 구별이 두렵한 직장에서 일하면서 느끼게 되는 성차별에 대한 문제 의식이 보다 민감해진 영향도 있겠지만 남·여 업무 구별이 두렵한 직장에서 여성들이 성적괴롭힘을 더 많

Attitudes, and Experiences of Sexual Harassment in University Students", Sex Roles, Vol.20(314), 1989, p.145.

성적 괴롭힘 경험이 성적 괴롭힘에 대한 의식화에 직접적인 영향을 주지 못한다는 조사 결과를 보고 하였다.

이 겪는다는 앞서 발견한 사실과도 관련된다고 생각한다.

평소 성적 농담이 아주 빈번하게 일어나는 직장에서 일하는 여성 응답자들이 그렇지 않은 여성 응답자들에 비해 직장에서의 발생하는 성적 괴롭힘에 훨씬 더 부정적인 인식을 갖고 있음을 발견하였다. 직장에서 남성들이 성적 농담을 흔히 한다는 것은 여성을 직업인으로 간주하기보다는 성적 존재(sexual being)로 간주하는 태도에서 기인되는 것이다. 직장에서 남성들의 성적농담이 흔히 행해지는 유해한 직장 풍토(hostile environment)에서 좌절감을 느끼는 여성들이 전반적으로 직장내 성적 괴롭힘 문제에 더 의식화(consciousness)가 된 결과가 아닌가 생각된다.

이상에서 발견된 직장내 성적 괴롭힘에 대한 인식과 관련된 직장특성들은 남성 응답자들에게는 아주 미약하게 나타나 통계학적으로 유의성이 뒷받침되지 않았다.

4)직장의 남·여 차별 정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식

직장에서의 남·여 차별 정도가 직장내 성적 괴롭힘 발생에 크게 영향을 준 것 같이 직장내 성적 괴롭힘에 대한 여성 응답자들의 인식에도 상당히 영향을 주고 있다.

<표 11> 직장에서의 남·여 차별 정도와 성적 괴롭힘에 대한 인식

성적괴롭힘 경험정도별 집단구분 (관찰수)	종속변수 (성적괴롭힘에 대한 인식)	평균값	T. (P.)
L (264) H (335)	전체성적괴롭힘에 대한 인식 (Sexual harassment)	109.8485 120.8657	-3.9137 (.0001)
L (252) H (326)	1. 사회문화형 (Gender harassment type)	22.2619 24.8160	-4.116 (.0001)
L (249) H (319)	2. 유혹형 (Sexual Seduction type)	21.7269 24.5141	-4.0304 (.0001)
L (244) H (318)	3. 뇌물형 (Bribery type)	19.5492 21.2579	-2.2243 (.0266)
L (244) H (317)	4. 위협형 (Treat type)	25.7377 26.9401	-2.0211 (.0438)
L (248) H (324)	5. 성행동 시도형 (Sexual imposition type)	27.9435 28.6420	-1.4257 (.1547)

직장에서의 성차별 정도가 상대적으로 더 심한 경우 특히 “사회 문화형”과 “유혹형” 성적 괴롭힘에 대해서 여성 응답자들이 더욱 더 부정적인 인식을 갖고 있음이 뚜렷하게 나타났다. 반면에 “성행동 시도형”과 같은 다소 심각한 행동 특성을 가진 성적 괴롭힘유형에서는 그러한 행동 특성 자체의 심각성 때문에 직장의 성차별 정도가 성적 괴롭힘에 대한 인식에 주는 영향이 훨씬

감소되고 있다.

직장의 채용경향, 임금, 승진, 실직가능성 등에서 남·여 차별이 상대적으로 더 많은 직장에서 직장내 성적 괴롭힘이 더 많이 발생한 것 처럼 직장에서 성차별이 상대적으로 더 심한 곳에서 일하는 여성 응답자들이 상대적으로 성차별이 덜 심한 직장에서 일하는 여성 응답자보다 직장내 성적 괴롭힘을 더욱 더 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 남성 응답자의 경우는 이러한 현상이 나타나지 않았다.

<표 12> 직장의 남·여 차별 정도와 성적 괴롭힘에 대한 남·여 인식

성적괴롭힘에 대한 인식 직장의 남·여차별정도		집단구분 (관찰수)	성적괴롭힘에 대한 인식	T (P.)
남	1)차별이 상대적으로 덜함	85	93.0588	-.1899 (.8496)
	2)차별이 상대적으로 더함	85	93.8824	
여	1)차별이 상대적으로 덜함	264	109.8485	-3.9137 (.0001)
	2)차별이 상대적으로 더함	335	120.8656	

5)인구 통계학적 특성과 성적 괴롭힘에 대한 인식

직장에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대한 인식에 영향을 주는 인구 통계학적 요인으로는 여성의 경우 나이, 교육 배경 등으로 나타났다. 40세 이상인 여성 응답자들은 실제로 직장에서 성적 괴롭힘을 가장 덜 경험하는 집단으로 확인되었듯이 직장내 성적 괴롭힘에 대해 가장 덜 부정적으로 인식하고 있다. 대부분 40세 이상으로 확인된 초등학교졸업 학력 여성 응답자들이 다른 여성들에 비해 직장내 성적 괴롭힘에 훨씬 덜 부정적이었다.

<표 13>에서의 발견된 사실들을 종합해 보면 단지 여성의 연령이 40세 이상일 경우 성적 괴롭힘에 대한 인식도가 낮아진다고는 볼 수는 없는 것 같다. 오히려 본 조사에서 초등학교졸업 여성들의 96%가 40대 이상이었던 점을 감안할 때 최저 교육 배경을 가진 여성들이 직장내 성적 괴롭힘에 대한 인식도가 두드러지게 떨어지고 있다는 해석이 보다 바람직할 것이다. 남성들 중 비록 극소수(3명)에 해당하지만 최저 학력인 중졸 출신의 남성들이 성적 괴롭힘에 대한 인식도가 낮아 고졸 이상 학력의 남성 응답자들에 비해 직장에서 일어나는 성적 괴롭힘에 대해 훨씬 덜 부정적으로 인식하고 있는 것이 두드러지게 나타난 현상도 같은 맥락에서 풀이된다.

<표 13> 인구 통계학적 배경과 성적 괴롭힘에 대한 남·여 인식

성적괴롭힘에 대한 인식 인구통계학적 배경		여성 관찰수	성적괴롭힘에 대한 인식	Duncan test	F/T (P.)
1. 나 이	1) 20세미만	125	116.637	A	7.50 (.0001)
	2) 20세~29세	394	117.941	A	
	3) 30세~39세	83	120.060	A	
	4) 40세이상	92	98.548	B	
2. 결 혼	1) 미 혼	433	119.1686	A	-3.2864 (.0012)
	2) 결 혼	151	107.550	A	
3. 교 육 배 경	1) 초등	12	65.00	B	7.11 (.0001)
	2) 중졸	121	110.91	A	
	3) 고졸	351	118.38	A	
	4) 전문대졸	62	120.32	A	
	5) 대졸	30	110.33	A	
	6) 대학원졸	3	133.33	A	

4. 성적괴롭힘에 대한 처벌의 필요성

직장에서 일어나는 성적 괴롭힘을 막기 위한 처벌 규정의 필요성에 대한 남성 응답자들과 여성 여성 응답자들의 태도는 매우 달랐다. 이것은 직장내 성적 괴롭힘의 피해자가 주로 여성이고 가해자가 사실상 거의 남성인 점을 생각할 때 매우 당연한 현상이다. 성적 괴롭힘에 대한 인식에서 보인 현상과 유사하게 비교적 성적 괴롭힘 행동의 특성이 다소 덜 심각한 "사회 문화형"과 "유혹형" 성적 괴롭힘에 대한 처벌에 대해서 남성과 여성의 태도는 더욱 더 차이가 났다. "성행 동시도형"과 같은 성적 괴롭힘에서는 남성과 여성의 인식의 차이가 다소 감소되었다.

다섯 가지 유형의 성적 괴롭힘 모두에 대해서 남성 응답자들과 여성 응답자들이 주장하는 회사 내의 처벌 규정의 필요성에 대한 태도는 크게 달랐다. 실제로 빈도분석 결과 83.8%의 여성 응답자가 설문지에서 소개한 비네트내용에 대해 성적 괴롭힘이라 규정하였지만 그러한 성적 괴롭힘 행동에 대한 회사내 처벌규정이 필요하다는데 실제로 동의한 여성 응답자들이 약 절반(51%)정도였다는 점은 매우 주목해야 할 사실이다. 다수의 남성들(68%)이 처벌 규정은 반대했다

는 사실은 가해자의 심리를 잘 반영한 재미있는 결과이다.

<표 14> 직장에서의 성적 괴롭힘에 대한 처벌의 필요성에 대한 남·여의 태도

내 용	성적괴롭힘에 대한 처벌필요성	남 성	관찰수	여성	관찰수	T.	P.
성적괴롭힘에 대한 처벌 필요성(척도)		82.4852	169	110.8938	593	-9.999	.0001
1. 사회문화형(5문항)		13.9634	164	22.7447	572	-11.3607	.0001
2. 유혹형(4문항)		14.0964	166	21.3121	564	-9.0116	.0001
3. 뇌물형(4문항)		13.1928	166	19.9821	560	-8.6494	.0001
4. 위협형(4문항)		19.4544	165	25.7447	564	8.2093	.0001
5. 성행동시도형(5문항)		23.6970	165	27.1112	554	4.7977	.0001

전반적으로 남·여 응답자들 모두가 직장내 성적 괴롭힘에 대해 부정적으로 인식한 정도에 비해서 그러한 성적 괴롭힘에 대한 처벌 규정의 필요성은 다소 덜 주장하는 경향을 보여 주고 있다. 남성응답자들의 그러한 태도는 쉽게 이해되지만 성적 괴롭힘의 피해자인 여성들조차 직장내 성적 괴롭힘에 대한 처벌 규정의 필요성에 대해 상당히 소극적인 태도를 취하고 있는 현상은 직장내 성적 괴롭힘 대응을 위한 중요한 실천적 함의를 주고 있다.

<표 15> 성적 괴롭힘 경험 정도와 성적 괴롭힘 처벌의 필요성

성적괴롭힘 경험정도	성적괴롭힘에 대한 처벌필요성	평 균 값	T. P.
성적괴롭힘 경험이 상대적으로 적은 집단 (338명)		108.9053	-1.6710
성적괴롭힘 경험이 상대적으로 많은 집단 (225명)		113.5293	.0955

이러한 여성들의 다소 소극적인 태도에도 불구하고 성적 괴롭힘을 상대적으로 더 많이 경험하는 여성 응답자들이 상대적으로 덜 경험한 여성 응답자들에 비해 성적 괴롭힘에 대한 회사내 규제의 필요성을 더 주장하는 경향이 있음을 발견하였다. 그러나 직장내 성적 괴롭힘 경험 정도에 따라 성적 괴롭힘에 대한 부정적인 인식의 차이가 났던 것보다는 그 상관성이 다소 감소되었다. 이것은 전반적으로 여성 응답자들이 성적 괴롭힘에 대해 가지고 있는 부정적인 인식에 비해서 성적 괴롭힘 방지를 위한 회사내 처벌 규정의 필요성은 제대로 주장하지 않는 여성 응답자들의 소극적인 자세를 다시 잘 반영해 주는 현상이다.<표15>

V. 자료분석을 근거로 한 사회사업 실천과 정책방향

자료분석 결과 밝혀진 주요 사실들을 토대로 직장내 성적 괴롭힘 예방과 대응을 위해 사회사업 실천계획과 정책 수립을 위해서 특별히 고려하여야 할 사항들에 대해서 논의하고자 한다.

1. 가벼운 형태의 성적 괴롭힘에 비중을 둔 예방적 접근

“사회 문화형”과 성적 괴롭힘 행동에 대해 남성들은 가볍게 생각하고 흔히 행하지만, 실제로 여성들은 그러한 성적 괴롭힘을 상당히 심각하게 받아들이고 있다는 점을 주목해야 한다. 다른 유형의 성적 괴롭힘 보다 “사회 문화형”과 “유혹형” 성적 괴롭힘에 대해 남성과 여성의 인식의 차이가 훨씬 더 두드러지게 나타났던 사실도 이러한 유형의 성적 괴롭힘을 보다 비중있게 다루어야 함을 뒷받침해 주고 있다.

게다가 “사회 문화형” 성적 괴롭힘의 대표적 행동 중 하나라 할 수 있는 직장에서의 성적 농담이 자주 행해지고 있는 직장에서 전반적인 성적 괴롭힘이 훨씬 많이 발생하고 있다는 사실이 발견되었는데, 이는 비교적 가벼운 형태의 “사회 문화형”과 같은 성적괴롭힘 발생 예방이 직장내 전반적 성적괴롭힘 발생 예방에 매우 효과적일 수 있음을 시사해 주고 있다.

직장내 성적 괴롭힘 대응 방안은 “성행동 시도형(sexual imposition type)”이나 “위협형” 같은 그 행동 특성이 심각한 성적 괴롭힘에만 초점을 둘 것이 아니라, 오히려 가장 보편적으로 직장내에서 흔히 일어나고 있지만 문제의 중요성을 간과하기 쉬운 “사회 문화형”과 “유혹형”과 같은 성적 괴롭힘 문제에 더 많은 무게를 둘 필요성이 제기된다.

2. 문제의 의식화와 계몽교육

최저 학력(초등교)배경을 가진 약 40세이상 연령의 직장 여성들은 직장내 성적 괴롭힘에 대한 인식이 다른 직장 여성들에 비해 극히 미약하였던 점을 주목하면서 다른 직장여성들과는 구별되는 이들 계층을 위한 계몽교육마련의 필요성이 제기된다. 비록 이들 여성이 직장내 성적 괴롭힘의 주 대상은 아닌 것으로 드러났지만 성차별 문제인 직장내 성적 괴롭힘문제를 대처하기 위해서는 반듯이 여성들의 집합적 운동(collective action)이 이루어져야 된다는 점을 인식할 때,

이들 계층 여성을 목표(target)로 한 계몽교육 프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다.

여성들이 직장내 성적 괴롭힘중에 뇌물형 성적 괴롭힘에 대해서는 성적 괴롭힘이라고 인식하는 정도가 훨씬 낮게 나타난 점은 주목하여야 할 것이다. 남성이 어떤 보상을 제공할 때 여성이 성적 호의(sexual favor)를 베풀 수 있다는 사고가 직장여성들에게서도 엿볼 수 있기 때문이다. 많은 경우 여성들이 남성들보다 하위직에 있는 현실을 인식할 때, 직장여성들의 뇌물형 성적 괴롭힘에 매우 취약할 수 있다는 점을 설명해 주고 있다.

성의 상품화에 대한 문제의식이 낮을 때, 성적 괴롭힘 문제해결은 기대할 수 없다는 점에서 특히 뇌물형 성적 괴롭힘 문제에 대한 여성들의 의식화 향상(consciousness-raising)훈련이 요청된다.

직장내 성적 괴롭힘 경험을 상대적으로 더 많이 경험한 여성들이 덜 경험한 여성들에 비해 성적 괴롭힘 문제에 대한 의식화가 훨씬 더 높게 나타났다. 이런 사실을 감안할 때, 직장내 성적 괴롭힘 문제에 대한 의식화 훈련을 위한 소집단을 형성할 때 직장내 성적 괴롭힘을 실제로 상대적으로 더 많이 경험하면서 문제의 의식화 수준이 높은 직장 여성을 집단 구성원으로 포함시켜 모델링을 통한 집단 구성원들의 긍정적 변화를 유도하는 것이 매우 효과적일 수 있으리라 기대된다.

3. 소극적 대응자세 개선을 위한 의사소통 훈련

조사 결과에서 나타난 직장내 성적 괴롭힘에 대한 여성들의 소극적 대응자세는 사회사업실천(practice)과 정책차원에서 상당히 심도 깊게 다루어져야 할 주제로 보여진다. 왜냐하면 여성들이 직장내 성적 괴롭힘에 대해 매우 부정적으로 인식하고 있음에도 불구하고 그러한 직장내 성적 괴롭힘 방지를 위한 회사내 처벌장치 마련의 필요성에 대해서는 아주 소극적인 태도를 보였기 때문이다.

직장내 성적 괴롭힘에 대한 내적 인식과 외적 대응간의 상대적인 큰 괴리(discrepancy) 현상은 어느 정도는 여성들의 심리적 특성²⁹⁾으로 인해 기인 되기도 하기 때문에 자기주장 훈련과 보다 적극적인 의사소통훈련이 병행되는 것이 효과적일 수 있다고 생각된다. 그러나 조사결과 분석에서 뚜렷하게 나타난 성적 괴롭힘에 대한 매우 소극적인 대응자세는 이러한 여성들의 심리적 특성 이외에도 성적 괴롭힘 처벌을 위한 회사내 제도 운영의 공정성과 효과성에 대한 확

29) 신성자(2), op.cit., 1995, pp. 135-164. 여성들의 대인의존성 특성이 성적 괴롭힘 상황에서의 소극적인 대응에 매우 밀접한 관련이 있음을 입증한 연구임.

신의 결핍으로 생긴 회의때문 일 수도 있다는 점을 지적하고 싶다.

회사내 고충 처리기구 같은 제도의 운영에 성비(sex ratio) 배려, 여성노조 또는 여성 복지단체의 모니터 역할 위촉 등을 통한 공정한 운영이 이루어지지 않는 한 그러한 좋은 제도를 채택한다 하더라도 여성들의 소극적인 대응 자세 때문에 그 효과성을 기대하기는 어려울 것이라고 예상된다.

워커는 직장내 여성근로자들의 조직과 여러 여권지향적 지역사회조직 자원망을 연결하고 통합하여, 최대한 지지체계를 활용할 수 있도록 함으로써 직장내 성적 괴롭힘에 취약한 여성들에게 힘을 부여(empowerment)하여 그들의 자율성을 극대화 시킬 수 있도록 조려하여야 할 것이다.

4. 남녀 인식의 차이를 감소시킬 수 있는 교육

직장내 성적 괴롭힘에 대한 남성과 여성의 인식에 현격한 차이(discrepancy)가 있다는 사실이다. 이러한 남·여 인식의 차이는 직장내 성적 괴롭힘 문제가 우리에게 던져주는 좌절이기도 하지만 동시에 해결을 위한 시작점인 점을 강조하고 싶다. 직장내 성적 괴롭힘에 대한 남·여 인식의 차이를 좁히기 위한 실천개입은 남·여의 대결 구도 보다도 적극적인 대화(communication)를 통한 상호 이해증진에 초점을 맞추어야 할 것이다. 조사연구를 통한 실증적·경험적 자료들은 이들의 올바른 이해를 돕는 교육자료로 적극적으로 활용될 수 있다. 앞서 분석 결과에서도 드러났듯이 남성들은 물론이고 여성들도 직장내 성적 괴롭힘에 대한 차별 정책에 적극적인 지지가 없었던 점을 상기할 때 “차별” 보다는 “교육”과 “대화”에 초점을 맞춘 예방적 접근이 보다 용이하고 생산적일 것이라고 예상된다.

5. 고위험군에 대한 우선적 접근을 위한 정책수립

직장에서 남·여 차별(예: 임금, 승진, 채용경향, 실직 가능성 등)이 상대적으로 더 심한 직장, 직장내 성역할 누출현상(sex-role spill-over)이 두드러진 직장(예: 서비스 직종, 직장의 성적 분위기가 높은 직장 등) 그리고 실제로 남성이 지배하는 여성이 다수(60%이상)인 직장 등은 직장내 성적 괴롭힘에 특히 취약한 집단으로 확인되었다. 직장내 성적 괴롭힘 예방과 대처를 위한 실천개입 계획과 정책 수립은 이들 고위험수위집단(high risk groups)을 반드시 우선적으로 고려해야

할 것이다.

근본적으로는 이런 성적 괴롭힘 고위험집단의 남·여 불평등적 여건과 분위기 개선이 정책적 차원에서 보다 적극적이고 지속적으로 이루어져야 함을 물론이지만, 의식화 훈련 및 교육 그리고 자기 주장 및 의사소통훈련과 같은 사회심리적 접근을 기초로한 사회사업 직접서비스의 1차 대상으로 이들 고위험 집단에 대한 적극적인 실천개입이 이루어져야 한다.

VI. 결 론

직장내 성적 괴롭힘의 발생원인과 직장내 성적 괴롭힘에 대한 남·여 인식에 영향을 주는 주요 변인들을 밝히면서 연구자로서 확신을 갖게 된 두 가지 점을 본 연구의 결론으로 제시하고자 한다.

첫째, 직장내 성적 괴롭힘은 남·여간의 개인적인 문제가 아니라는 사실이다.

둘째, 직장내 성적 괴롭힘은 우리사회에 뚜렷이 존재하고 있는 성차별적 성규범과 남·여 위계적 직장 조직에서 필연적으로 파생될 수 밖에 없는 문제라는 것이다.

직장내 성적 괴롭힘 문제는 직장에서의 남·여 고용 불평등 문제들과 끊임없이 맞물려 있는 문제임을 자료분석을 통해 밝혀진 사실들을 통해 실감하면서 직장내 성적 괴롭힘 해결을 위한 노력으로 반드시 확대되어야 한다는 사실을 크게 강조하고 싶다.