

직장내 성별 성희롱 인식에 관한 연구

Recognition according to gender of sexual harassment in the office

상명대학교 생활과학대학 소비자주거학과
석 사 이 재 순
상명대학교 생활과학대학 소비자주거학과
교 수 두 경 자

Dept. of Consumer & housing studies, Sang Myung Univ.

Master : Lee Jae Soon

Dept. of Consumer & housing studies, Sang Myung Univ.

Professor : Doo Kyung Ja

〈목 차〉

I. 문제제기	IV. 결론 및 해석
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구문제 및 연구방법	참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study was examine and clarify the recognition according to gender of sexual harassment in the office. The samples were consisted of 250 employees in a seoul headquarter and 13 branches of S bank. the data were analyzed using percentage, frequency, mean, t-test, F-test and ANOVA.

The results of this study were as follows;

- 1) female workers recognized sexual harassment as severe problem, but male workers as minor and trivial things.
- 2) workers recognized the cause of sexual harassment as female low position in the office and sexual distinction
- 3) workers recognized sexual harassment type as visual, verbal and physical harassment.
- 4) workers recognized the main assaulters of sexual harassment as male senior workers and co-workers.
- 5) worker recognized place of harassment as times of workers' dining together.
- 6) worker recognized the victim of sexual harassment was apt to experience anger, hurt of self-respect, shame and embarrassment.

7) female workers recognized necessity of sexual education but male workers none of it.

I. 문제제기

21세기 정보사회에서 여성의 사회역할의 중요성이 점차 증가 되어감에 따라 직장 내 성희롱의 문제는 더욱 더 중요한 사회문제로 대두되고 있다. 대부분의 피해자가 여성이기 때문에 여성의 인권침해와 정신적인 피해는 매우 크다고 할 수 있다. 과거에는 남성이 주로 가해자로서 특정인에게만 성희롱이 행해져 왔으나 현대 사회에서는 불특정 다수를 대상으로 성희롱이 자행되고 있다. 이와 같은 사회현상에 따라 직장 내에서의 성희롱 발생 가능성은 그 어느 때보다 높다. 직장 내의 성희롱은 표현의 자유나 직무와는 관계없는 행위로서 명백한 불법이다(천대운, 1999). 특히 직장 내 성희롱은 단지 성의 문제만이 아닌 권력의 불평등과 관련된 문제로서, 인격과 노동 조건을 침해하는 심각한 문제로 인식된다.

천안 상공 회의소에 따르면 성인 남성의 87%가 성희롱을 해본 경험이 있으며, 성인 여성 92.7%가 성희롱을 당한 경험이 있다고 보고하고 있다(차석빈, 1999). 직장에서의 성희롱의 발생은 피해자의 인격 침해와 근무의욕의 상실로 정상적인 직장 생활을 저해하고, 사업주의 입장에서는 생산성의 감소와 인력 관리비용의 증대, 기업 이미지 손상 등으로 인한 경제적 손실이 매우 크다. 이러한 성희롱 문제를 해결하고자 1990년에 직장 내 성희롱 규제와 예방에 관한 법과 제도 장치를 마련하자는 운동이 일어났고, 1995년에는 여성발전기본법을 만들었으며 이 법에서 성희롱이란 용어가 처음으로 명시되었다. 그러나 이 법은 근로자와 사용자에게 어떠한 개념이나 행동을 구체적으로 요구하지 못하고 단순한 정책적 방향을 제시하는데 불과하였다. 그 후 1999년 남녀고용평등법(1999년 2월 8일 공포·시행)과 남녀차별 금지 및 구제에 관한 법

률(1999년 7월 1일 시행)이 제정되어 직장 내 성희롱 행위를 법적으로 다루게 되었다. 직장 내 성희롱 행위가 범죄로 판명된 최초의 사건은 서울대 조교 성희롱 사건으로서 이 사건을 둘러싸고 수많은 논란이 있었다. 모든 남성을 범죄 집단으로 몰아간다는 우려의 목소리와 성희롱을 법적으로 규제하고 예방하자는 목소리가 공존하였다(한국여성민우회, 2000).

직장 내 성희롱은 남성과 여성이 한 직장 내에서 일할 때 어떻게 행동해야 하는가에 대한 인식의 결여에서 발생한다고 할 수 있다. 따라서 직장 내 성희롱 예방을 위해서는 직장인들의 성희롱에 대한 전반적인 인식이 필요하다. 즉 직장 내 성희롱에 대한 명확한 개념 인식과 동시에 성적으로 평등한 역할 수행을 위한 성 의식의 전환이 필요하다. 그러나 성희롱에 대한 사회적인 관심은 높아졌으나 이에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 실제로 남녀 직장인들은 어떤 행동들을 성희롱으로 인식하고 있으며 성희롱의 원인을 무엇으로 보고 있는지, 성희롱 가해자와 발생장소를 어디로 보고 있는지, 성희롱에 대한 대처 및 성희롱 피해자의 피해정도를 어떻게 인식하고 있는지 등을 알아보려고 하였다. 그 결과 직장인들의 성희롱에 관한 인식을 기초로 직장 내 성희롱 피해를 최소화하거나 방지할 수 있는 실질적이고 활성화된 직장 내 성교육을 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 성희롱의 개념

우리나라에서 ‘성희롱’이란 말은 1993년 서울대 조교 성희롱 사건이 법정 공방으로 발전하는 과정에서 사회적으로 사용하기 시작하였

다. 그러나 당시의 성희롱은 「강간이나 강제 추행보다는 그 정도가 덜한, 불쾌한 성적 접촉」을 일컫는 말 정도로 이해될 뿐 무엇이 성희롱이며 어떤 것이 성희롱이 될 수 있는지에 대해서는 충분한 논의가 이루어지지 않은 상태였다. 그러나 한국 최초의 성희롱 소송에 대해 이미 확정 판결까지 내려진 현재에도 법적으로 처벌되는 성희롱이 어떤 것인지에 대해서는 여전히 분명치 않다.

우선 우리가 일컫는 성희롱은 영어의 'sexual harassment'를 의미하지만, 이 용어에 대한 해석은 통일되어 있지 않아서(오정진, 1998). 보통 '성희롱', '성적표현이나 행동', '성적 성가심', '성적 괴롭힘' 등의 용어로 해석되고 있는 정도이다. sexual harassment가 '성적으로 괴롭히기' '성적으로 귀찮게 굴기', '성적으로 지긋지긋하게 굴기'의 뜻을 가지는 데 반해, 우리말의 '성희롱'은 '성적인 말이나 행동으로 실없이 놀리는 것', '장난 삼아 놀리는 것' 정도를 의미하기 때문에 sexual harassment가 내포하고 있는 권력의 개념이 빠지게 됨으로써 그 의미가 경미한 것이 되어버렸다. 이러한 점을 보완하고자 성희롱을 '성적 모욕'이란 용어로 대체하자는 제안이 있었으나, 성희롱이라는 말이 이미 사회에 정착된 데다 1995년 12월 30일자로 제정되어 96년 7월1일부터 시행되고 있는 여성발전기본법 제 17조 제3항에서 "국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다"는 내용을 사업주에게 부과하면서 '성희롱'이란 용어가 고정되게 되었다(오정진, 1998).

남녀차별금지법에 의하면 성희롱이란 '업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'을 말한다. 1999년에

개정된 남녀고용평등법은 '직장 내 성희롱'을 다음과 같이 정의하고 있다. 직장 내 성희롱이란 '사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것'을 말한다. 그러나 법적으로 규정한 이와 같은 성희롱은 사실상 광범위한 성폭력, 성희롱의 사건들을 포괄하지 못한 매우 좁은 부분만을 의미한다(한국여성민우회, 2000). 따라서 성희롱을 성희롱과 동일한 연장선 위에 있는 성차별 의식, 성폭행, 강간 등의 일부로 간주하고 성교육을 실시할 경우 성교육의 효과를 기대하기는 어렵다고 볼수있다. 유럽연합에서는 "직장 내 성희롱"을 "상대방이 원하지 않는 성적인 성질을 가진 언행, 기타 성에 근거한 행동으로서 직장에서의 남·녀의 인간 존엄에 영향을 미치는 것"으로 규정하여 성희롱의 범위를 우리보다 훨씬 광범위하게 해석하고 있다.(한국여성민우회, 2000).

우리나라에서도 성희롱을 광범위하게 정의하려는 주장들이 있다(이종걸, 1994; 김양희, 1995). 이종걸(1994)은 성희롱을 "상대적으로 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 성적 접근행위를 통하여 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위"로 보고 있고, 김양희(1995)는 성희롱을 "성을 소재로 상대의 인권을 침해하는 언행으로서, 불필요한 신체적 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담, 노골적인 성적 유혹, 성적 공격행위"라 규정하였다. 이러한 성희롱 개념들은 "성폭력(sexual violence)", "성학대(sexual abuse)", 또는 "성희롱(sexual flirtation)"등과 유사하고, 폭넓은 개념이며 그 대상이 주로 직장, 학교 등 조직 속의 여성이라는 점에서 타 개념들과 구별되는 "성적 성가심"을 나타낸다.

이과 같이 우리나라에서는 아직도 성희롱에 대한 개념조차 명확하지 않으며 성희롱은 단지 성범죄와는 다른 경미한 "성적 의사 침

1) 서울대 조교 사건의 1심 판결

2) 서울대 조교 사건의 1심 판결

해 행위"로 보고 있기 때문에 형사상의 처벌은 어렵고 민사상의 손해 배상책임을 인정할 뿐이다(박영철·이기중, 1997).

희롱, 괴롭힘, 학대 어느 쪽으로 표현하건 성희롱과 성희롱이 아닌 것을 구분하는 기준은 궁극적으로 피해자가 어떻게 그 행위를 받아들이는가에 달려있다(임동진, 1999).

이상의 선행 연구들을 토대로 본 연구에서는 성희롱을 다음과 같이 포괄적으로 정의하였다. 성희롱이란 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 접근을 통하여 성적 굴욕감을 느끼게 하는 모든 언행, 즉 불필요한 신체적 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담, 노골적인 성적유혹이나 성적 공격행위 등을 의미한다.

2. 성희롱의 유형

성희롱은 상황요인과 인적요인 즉 개인의 성향, 권력, 지위, 성별, 규범, 문화 등이 상황과 합쳐져서 발생하는 복합적인 결과이므로 그 유형이 다양하다(성기영, 1997).

장필화 외(1994)는 성희롱을 언어적, 시각적, 신체적 유형으로 구분하였고, 유각근(1995)은 직접적 성희롱, 간접적 성희롱으로 분류하였다.

장필화 외는 언어적 성희롱(verbal sexual harassment)을 음담패설, 성적 암시, 성적 농담 등의 언어적 행태를 의미하였고, 시각적 성희롱(visual sexual harassment)을 시선, 성적 몸짓, 불쾌한 응시, 음란물의 전시와 낙서 혹은 컴퓨터 통신 음란물 등 시각적인 행태를 의미하였으며, 신체적 성희롱(physical sexual harassment)을 성적 접촉, 포옹, 애무, 술자리 시중, 과잉 애교 요구, 추행, 강간 등 신체적 행태를 뜻하였다. 한편 유각근은 직접적 성희롱을 피해자가 가해자의 성희롱에 복종 또는 거절함으로써 직접적으로 경제적 혜택 또는 손실 등을 입는 경우라 하고 구체적인 예로 상사의 성적 관계요구를 거절함으로써 부하 근로자가 근로조건의 불이익을 받게 되는 경우라고 하였다. 따라서 직접적 성희롱은 단 한번의 행위에 의해서도 성희롱이 성립할 수 있다고 하였다.

간접적 성희롱은 성희롱에의 복종 또는 거절 행위가 직접적으로 경제적 혜택 또는 손실을 초래하지 않는 경우이다. 간접적 성희롱은 예외적인 경우(예컨대 강간 등)를 제외하고는 일반적으로 단 한번의 행위로는 성희롱에 해당되지 않는 특성이 있다.

이상의 성희롱 유형에 관한 선행 연구를 기초로 본 연구에서는 성희롱 유형을 언어적 유형, 시각적 유형, 신체적 유형으로 분류하였다.

3. 성희롱의 영향

성희롱의 원인을 가부장 문화에 기초를 둔 남녀의 권력구조의 차이와 남녀의 사회적 불평등으로 보는 견해가 대부분이다(이효재, 1982; 정대연역, 1989; 김양희 1995; 정의숙·조정호, 1983).

첫째, 남녀의 권력 구조의 차이에서 기인되었다고 보는 견해를 종합하면 다음과 같다. 기질, 역할, 지위 면에서 남녀를 모두 부권제적 정치형태로 사회화 시켰기 때문에 남녀 성차를 생물학적 차이에 근거한다고 봄으로써 성차별적 이데올로기를 운명적으로 수용하도록 하였고, 가장은 부권제 이데올로기를 자녀에게 수용하도록 압력을 가하는 매개체의 기능을 해왔다. 이 과정에서 계급 및 도덕적 관습체계 안에 남성 우위의 윤리에 관한 계급적 기반이 다져져 남성이 경제적으로 여성을 지배함으로써 임금, 취업, 고용조건 등 모든 면에서 여성은 남성에 비해 현저하게 열등한 대우를 받아왔고, 이러한 가부장적 가치관이 남성의 폭력적 기반을 더욱 공고히 하게 되었고, 거기에 신화 및 종교를 통해 남성 우위 논리의 보편적인 인류학적 기반을 다져왔다. 이러한 모든 가부장제 사회의 제 기반이 개인의 심리에 영향을 미쳐 부권제 이데올로기가 내면화되는 결과를 초래하였다고 보는 견해이다.

둘째, 남녀의 사회적 불평등에서 기인되었다고 보는 견해는 다음과 같다. 여성을 성적 대상화, 상품화, 성 관계의 객체로 인식하여

남성 주체적인 성문화를 형성해온 결과 여성의 상대적 박탈감이 사회적 불평등을 조장했으며(정대연역 1989), 여성의 기대수준 및 사회참여의 욕구 증대, 민주주의 사회의 인간 상호간의 평등관계 유지실현 등의 사회목표에도 불구하고, 가족 관계 및 남녀 관계에 있어서는 여전히 성 차별적인 규범이 지배하고(이효재, 1982)있다고 보는 견해이다.

성희롱 피해자가 받는 영향은 심리적·정신적 영향과 신체적인 영향, 과업적인 영향으로 나누어 볼 수 있다.

성희롱 피해자들의 심리적 또는 정신적 영향은 다양하게 나타난다. 적대심, 반감, 의심, 분노, 화, 공포, 신경이 곤두섬, 우울증, 걱정, 불면증, 불안정, 무서움, 자존심 손상, 모욕감, 당혹감, 자기비하, 죄책감, 수치심, 혼돈, 소외감, 무력감, 위협감, 다른 사람이 알까 두려움(장필화외, 1994; 김양희, 1995). 심리적으로 매우 불안해지고 작업에 대해 불만족 상태에 있게되며, 운명론에 빠지거나 무저항을 느낄 수도 있다(홍영기·임창희, 1996).

성희롱의 신체적 영향은 불안, 두통, 잠 설침, 순조롭지 못한 식사, 위장염, 심한 발작, 울화병, 편두통, 식욕 상실, 구역질, 위장병, 불면증, 울기, 메스꺼움, 체중감소나 증가, 건강 손실 등의 형태로 나타날 수 있다(장필화외, 1994; 홍영기·임창희, 1996). 서울대 성희롱 사건 판결에서 서울민사지방법원은 피해자의 신체적 피해를 인정하여 원고 승소 판결을 내렸다.

가장 일반적인 성희롱의 영향은 과업적인 영향으로써 일에 흥미를 잃게 하여 업무 의욕 상실을 가져오며, 사기 저하, 능률 저하, 생산성 저하, 결근, 사직, 전직, 부서 이동 등의 결과로 이어지기 쉽고, 업무에 무관심하고, 일에 집중하지 못하고, 눈치만 살피고 빠져나가려고 기회만 찾게되며(장필화외, 1995; 김양희, 1995)팀 위주로 과업을 수행하는 경우 성희롱을 당한 피해자는 동료들을 불신하거나 따돌림을 당하게 되어 팀의 단합이 깨어짐으로써 생산성이 저하될 수 있다(홍영기·임창희, 1996).

성희롱 대처 방법은 성희롱 발생 시 적극적으로 거부 의사를 나타내 성희롱을 방지해야 하며(임동진, 1999), 성희롱 장소는 직장의 회식자리, 술자리 등에서 주로 발생하고 있으며(장필화외, 1994) 성희롱이 발생하는 직장은 생산성 저하로 기업 발전에 악영향을 주므로 이를 방지하기 위한 성희롱 예방교육이 필요하다고 할수 있다(장필화외, 1995; 김양희, 1995).

Ⅲ. 연구문제 및 연구방법

1. 연구 문제

본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 성희롱 개념, 성희롱 유형, 성희롱 원인, 성희롱 가해자, 성교육의 필요성 등에 관한 남녀 직장인의 인식에는 어떠한 차이가 있는가?
2. 성희롱 장소, 피해자가 받는 영향, 대처 방법 등에 관한 남녀 직장인의 인식에는 어떠한 차이가 있는가?

2. 연구방법

1) 자료수집 및 절차

자료수집은 2000년 11월부터 12월에 걸쳐 서울에 거주하는 직장인 50명을 중심으로 예비조사를 거친 후 2001년 1월 부터 2월까지 서울과 지방의 직장인(S은행 본점 및 지점13곳)을 대상으로 본 조사를 실시하였다.

총 300부의 질문지 중 253부를 회수하여 이중 부실 기재된 질문지를 제외한 총 250부를 최종분석에 사용하였다.

2) 조사도구

본 연구에서 이용된 질문지는 임동진(1999)의 성희롱 척도를 기본으로 하고 여기에 본 연구자가 조사한 성희롱 사례를 참고로 하여 척도를 수정 보완하였다.

즉 성희롱의 개념(5문항), 성희롱의 유형(12문항), 성희롱 교육(4문항) 성희롱의 원인(7문

항), 성희롱 가해자(6문항)등 5개 영역별로 총 34문항을 5단계 Likert 척도 법을 사용하였으며, 점수가 높을수록 성희롱 정도가 높은 것으로 간주하였다.(전혀 그렇지 않다, 1점 매우 그렇다, 5점) 성희롱 발생 장소, 대처 방법, 성희롱 피해자가 받는 영향 등에 관한 인식을 알아보기 위해서는 개방된 응답을 요구하였다.

3) 자료의 분석방법

통계분석을 위해서는 SPSS/WIN을 사용하였으며, 조사대상자의 일반적 특성과 각 변수의 일반적 경향을 파악하기 위해 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등의 산술통계를 하였고 성희롱 인식정도를 검증하기 위하여 일원분산분석(one-way ANOVA)과 t-test, F-test를 사용하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 조사대상

조사대상자의 사회 인구학적 특성을 살펴 보면(표 1)과 같다.

2. 성희롱 개념에 관한 인식

‘전혀 그렇지 않다’에 1점 ‘매우 그렇다’에 5점을 부여한 결과 성희롱 개념인식의 전체 평균이 2.21로써 성희롱 개념인식이 낮은 편이었다. 성별 성희롱 개념인식간 차이에서는 남녀간 유의한 차이를 보였다<표 2>.

즉, 남성은 성희롱을 친밀감의 표현, 인간관계를 원만히 하는 요소, 사소하고 개인적인 문제, 성적 관심의 표현, 법적 해결이 필요 없는 가벼운 문제, 직장 내에서 일어나기 드문 일 등으로 인식하였으며 여자는 성희롱을 친밀감의 표현이 아닌것, 인간관계를 원만히 하는 요소가 아닌것, 사소하고 개인적인 문제가 아닌 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제로 인식하였으며, 직장 내에서 비교적 자주 일어나는 일로 인식하였다. 이와같이 남녀간 성희롱 개념에 관한 인식이 대체로 매우 상반된 것으로 나타났으며, 이중 남녀 인식이 비교적 근접한 문항은 ‘성희롱은 성적 관심의 표현이다’였다. 남녀 인식차이가 가장 큰 문항은 법적 해결 문제에 관한 것으로써 남성은 성희롱을 법적 해결이 필요 없는 것으로 본 반면, 여성은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제로 인식하였다. 이는 여성이 남성보다 성희롱에 관련하여 법적인 제지를 더 요구하고 있음을 반영하는 것이다.

<표 3>은 성희롱 개념인식 정도를 반응변

<표 1> 조사대상자의 사회인구학적 특성

N=250			
변 인	구 분	N	%
성별	여	109	43.6
	남	141	56.4
연령	20대	50	20.0
	30대	157	62.8
	40대 이후	43	17.2
결혼상태	미혼	81	32.4
	기혼	169	67.6
학력	고졸이하	60	24.0
	대졸이상	190	76
근무연수	5년 미만	72	28.8
	5-10년 미만	75	30
	10년 이상	103	41.2

<표 2> 성별 성희롱 개념인식

N=250

문항	구분	N	Mean	S.D	t -Value
성희롱은 친밀감의 표현이다.	여성	109	1.33	0.78	*** 6.58
	남성	141	2.23	1.26	
	전체	250	1.84	1.16	
성희롱은 인간관계를 원만히 하는 요소이다.	여성	109	1.16	0.60	*** 6.66
	남성	141	1.95	1.13	
	전체	250	1.60	1.01	
성희롱은 사소하고 개인적인 문제이다.	여성	109	1.64	1.23	*** 5.08
	남성	141	2.45	1.27	
	전체	250	2.10	1.32	
성희롱은 성적 관심의 표현이다.	여성	108	2.39	1.43	* 1.80
	남성	141	2.72	1.42	
	전체	×249	2.57	1.43	
성희롱은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제는 아니다.	여성	109	1.71	1.05	*** 8.43
	남성	140	2.97	1.25	
	전체	×249	2.42	1.32	
성희롱은 직장내에서 항상 일어나는 그런 일은 아니다.	여성	109	2.16	1.07	*** 7.40
	남성	140	3.17	1.07	
	전체	×249	2.74	1.18	
전체 (성희롱 개념인식)	여성	109	1073	0.66	*** 10.81
	남성	141	2.58	0.62	
	전체	250	2.21	0.77	

×표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

<표 3> 성희롱 개념인식의 영향변인

변인	구분(N)	M	F	D
성별	남(141)	2.58	83.58**	A
	여(109)	1.73		B
연령	20대(50)	2.57	0.88	
	30대(157)	2.50		
	40대이후(43)	2.49		
근무연수	5년 미만(72)	2.49	0.620	
	5-10년미만(75)	2.46		
	10년이상(103)	2.43		
결혼여부	미혼(81)	2.59	0.39	
	기혼(169)	2.58		

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

D : Duncan's Multiple Range Test

인으로 하고, 성별, 연령, 근무연수, 결혼여부를 설명변인으로 하여 변인의 유의성을 확인한 분산분석(ANOVA)의 결과이다. 이중 성별 변인만이 유의하게 나타났다.

3. 성희롱 유형에 관한 인식

<표 4>에서 성희롱 유형인식의 영향변인이 성별로 나타났다. 시각적유형, 언어적유형, 신체적유형 등 성희롱 유형 모두에서 성별 인식의 차이가 나타났으며 여성의 성희롱 유형인

식이 남성보다 높았다. 이는 여성이 성희롱을 더 예민하게 인식하기 때문으로 보인다.<표 5>는 시각적 성희롱 문항에 관한 남녀의 인식 차이이다.

시각적 유형에 관한 6개 문항 모두에서 여성이 남성보다 시각적 성희롱을 성희롱으로 더 높게 인식하였다. 즉 여성은 외설적이고 성적인 낙서, 누드, 포르노 그림의 부착, 성관계를 연상시키는 행동, 뚫어지게 보는 것, 인터넷 음란사이트를 보여주는 것 등 시각적 유형 모두를 남성보다 더 높게 성희롱이라고 인

<표 4> 성희롱 유형 인식의 영향 변인

변 인	구 분(N)	M	F	D		
시각적 유형	성별	남(141)	3.61	42.65***	A B	
		여(109)	4.28			
	연령	20대(50)	2.40	0.13		
		30대(157)	2.39			
		40대 이후(43)	2.36			
		5년 미만(72)	3.24			
	근무연수	5-10년 미만(75)	3.50	1.54		
		10년 이상	3.44			
		미혼(81)	2.80			0.56
		기혼(169)	2.75			
언어적 유형	성별	남(141)	2.88	38.70***	A B	
		여(109)	3.59			
	연령	20대(50)	3.53	0.12		
		30대(157)	3.40			
		40대 이후(43)	3.35			
		5년 미만(72)	3.02			
	근무연수	5-10년 미만(75)	3.20	1.49		
		10년 이상	2.98			
		미혼(81)	2.94			0.68
		기혼(169)	3.10			
신체적 유형	성별	남(141)	3.84	23.43***	A B	
		여(109)	4.47			
	연령	20대(50)	2.63	1.74		
		30대(157)	3.07			
		40대 이후(43)	2.78			
		5년 미만(72)	3.50			
	근무연수	5-10년 미만(75)	3.54	5.62		
		10년 이상	3.59			
		미혼(81)	2.85			2.03
		기혼(169)	2.90			

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

<표 5> 성별 시각적 성희롱 인식

N=250

문항	구분	N	Mean	S.D	t-Value
성희롱은 외설적이고 성적인 낙서이다.	여성	109	4.49	0.81	*** 5.86
	남성	141	3.70	1.20	
	전체	250	4.04	1.11	
누드나 포르노그램의 부착은 성희롱이다.	여성	108	4.18	0.93	*** 4.00
	남성	141	3.60	1.25	
	전체	×249	3.85	1.15	
성관계를 연상시키는 행동도 포함된다.	여성	108	4.66	0.57	*** 6.72
	남성	141	3.87	1.11	
	전체	249	4.21	0.99	
뚫어지게 보는 것은 성희롱이다.	여성	109	3.53	1.01	*** 6.22
	남성	140	2.63	1.23	
	전체	×249	3.02	1.22	
인터넷 음란사이트를 보여주는 것은 성희롱이다.	여성	109	4.18	0.91	*** 4.46
	남성	139	3.58	1.15	
	전체	×248	3.85	1.09	
특정신체 부위를 보여주는 것은 성희롱이다.	여성	108	4.67	0.71	*** 3.60
	남성	139	4.24	1.07	
	전체	×247	4.43	0.95	
전체 (성희롱 유형 인식 : 시각적)	여성	109	4.28	0.48	*** 7.60
	남성	141	3.61	0.82	
	전체	250	3.90	0.77	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

×표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

<표6> 성별 언어적 성희롱 인식

N=250

문항	구분	N	Mean	S.D	t-Value
“섹시하다”라는 말을 들으면 기분 나쁘다.	여성	107	3.26	1.03	*** 7.98
	남성	139	2.18	1.07	
	전체	×246	2.65	1.18	
음담패설은 성희롱에 속한다.	여성	109	3.85	0.95	*** 7.29
	남성	140	2.88	1.12	
	전체	×249	3.30	1.15	
생리휴가시 조롱/비꼬는 행위는 성희롱이다.	여성	108	3.93	0.98	*** 3.83
	남성	140	3.39	1.18	
	전체	×248	3.62	1.13	
반복되는 거절에도 불구하고 지속적인 데이트 요청은 성희롱이다.	여성	108	3.32	1.21	* 1.87
	남성	139	3.03	1.12	
	전체	×247	3.16	1.22	
전체 (성희롱 유형 인식 : 언어적)	여성	109	3.59	0.72	*** 7.71
	남성	140	2.88	0.83	
	전체	×249	3.19	0.86	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

×표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

<표 7> 성별 신체적 성희롱 인식

N=250					
문항	구분	N	Mean	S.D	t-Value
회식 시 술시중, 부르스 추기 강요	여성	109	4.50	0.82	*** 6.85
	남성	140	3.60	1.16	
	전체	×249	3.99	1.11	
상대방의 신체부위를 만지는 행위	여성	108	4.66	0.70	* 3.06
	남성	138	4.35	0.85	
	전체	×246	4.48	0.80	
전체 (성희롱 유형 인식 : 신체적)	여성	109	4.47	0.81	*** 6.51
	남성	140	3.84	0.72	
	전체	×249	4.24	0.78	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

× 표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

식하였다.

<표 6>은 언어적 성희롱 문항에 관한 남녀의 인식차이이다. 즉 여성이 남성보다 언어적인 성희롱을 더 높게 성희롱으로 인식하였다. 남녀별 인식차이가 큰 문항은 ‘섹시하다’는 말과 ‘음담패설’ 생리휴가시 조롱/비꼬는 행위로써 여성은 남성보다 이러한 언어들 성희롱으로 높게 인식하였다. 그러나 반복되는 거절에도 데이트 요청을 계속하는 것은 성희롱이라는 인식에는 남녀 모두 유사한 견해를 보였다.

<표 7>은 신체적인 성희롱 문항에 관한 남녀의 인식차이이다. 신체적인 유형에 대해서도 여성의 성희롱 인식이 남성보다 높았다. ‘상대방의 신체부위를 만지는 행위’는 남녀 모두 성희롱이라고 인식하였으나 ‘회식 시 술시중, 부르스 추기 강요’는 성별 인식의 차이가 커서 여성은 높게, 남성은 낮게, 이러한 행동들을 성희롱이라고 인식하였다.

4. 성희롱 원인에 관한 인식

<표 8>과 같이 성희롱 원인에 관하여는 여성은 ‘직장업무에 대한 남녀차별, 여성을 직장동료로 생각 안함, 성의 상품화, 성역할 고정관념 등을 성희롱 원인이라고 높게 인식한 반면 남성은 여성의 낮은 지위 ‘상대에 따라 성

희롱을 달리 해석하는 것’ 등을 성희롱의 원인으로 인식하였다. 이러한 결과들은 선행연구(이효재 1982 ; 정대연 역, 1989 ; 김양희 1995 ; 조의숙·조정호 1983)에서 남성이 경제적으로 여성을 지배함으로써 임금, 취업, 고용조건 등 모든 면에서 여성이 남성보다 현저하게 열등한 대우를 받아온 것이 성희롱의 한 원인이라는 주장을 지지하는 것이다.

5. 성희롱 가해자에 관한 인식

<표 9>와 같이 상사, 직장동료를 성희롱의 가해자로 인식하였으며 이러한 인식은 여성이 남성보다 높았다. 또한 ‘성희롱의 가해자를 학력과 관계가 있다.’ 고 인식하는 것은 남성이 여성보다 더 높았다. 즉 여성은 가해자와 학력과는 무관하다는 인식을 하는 것으로 나타났다.

6. 성희롱 교육에 관한 인식

<표 10>과 같이 성희롱 교육에 관한 인식에서는 여성은 체계적인 성교육, 처벌을 강화할 수 있는 성교육, 성희롱 관련법에 관한 교육이 중요하다고 인식한 반면 남성은 이미 실시하고 있는 성희롱 예방 교육만으로도 충분하다고 인식하였다.

<표 8> 성별 성희롱 원인에 관한 인식

N=250

문항	구분	N	Mean	S.D	t-Value
직장업무에 대한 남녀차별	여성	109	4.17	1.00	*** 5.85
	남성	141	3.34	1.18	
	전체	250	3.70	1.18	
여성을 직장 동료로 생각 안함	여성	108	3.87	1.14	*** 8.24
	남성	140	2.58	1.28	
	전체	×248	3.14	1.38	
성의 상품화	여성	108	4.33	0.88	*** 4.07
	남성	140	3.78	1.15	
	전체	×248	4.03	1.07	
여성의 낮은 지위	여성	108	1.64	1.23	*** 5.46
	남성	140	2.45	1.17	
	전체	×248	2.96	1.29	
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	여성	107	3.84	1.11	*** 4.14
	남성	140	3.24	1.16	
	전체	×247	3.50	1.18	
성대에 따라 성희롱을 달리 해석함	여성	109	1.49	0.85	*** 8.40
	남성	139	2.68	1.28	
	전체	×248	2.15	1.25	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

×표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

<표 9> 성별 가해자에 관한 인식

N=250

문항	구분	N	Mean	S.D	t-Value
주로 상사에게 당한다.	여성	107	3.78	0.98	*** 4.20
	남성	139	3.24	1.00	
	전체	×246	3.47	1.03	
직장동료가 성희롱의 주범이다.	여성	107	3.37	1.09	*** 4.07
	남성	139	2.85	0.92	
	전체	×246	3.08	1.03	
고객이 성희롱의 가해자이다.	여성	105	2.49	1.09	1.28
	남성	139	2.32	0.96	
	전체	×244	2.39	1.02	
성희롱의 가해자는 결혼상태와 관계있다.	여성	108	2.67	1.35	0.77
	남성	137	2.55	1.08	
	전체	×245	2.60	1.21	
성희롱의 가해자는 나이와 관계있다.	여성	107	2.83	1.35	0.59
	남성	140	2.74	1.22	
	전체	×247	2.78	1.28	
성희롱의 가해자는 학력과 관계있다.	여성	108	1.97	1.11	* 1.82
	남성	141	2.22	1.02	
	전체	×249	2.11	1.07	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

×표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

<표 10> 성별 성희롱 교육에 관한 인식

N=250

문항	구분	N	Mean	S.D	t-Value
체계적인 성교육은 성희롱 예방에 도움 된다.	여성	109	4.39	0.73	*** 4.04
	남성	140	3.89	1.12	
	전체	×249	4.11	1.00	
차별강화는 성희롱 방지에 효과적이다.	여성	108	4.28	1.28	*** 5.44
	남성	141	3.49	1.17	
	전체	×249	3.83	1.19	
성희롱 예방교육을 실시하고 있다.	여성	106	2.41	1.38	*** 5.64
	남성	141	3.33	1.18	
	전체	×247	2.93	1.35	
성희롱 관련법은 성희롱 방지에 효과적이다.	여성	107	4.03	1.14	*** 3.68
	남성	138	3.51	1.06	
	전체	×245	3.73	1.13	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

×표는 무응답으로 인한 결측치에서 기인됨

7. 성희롱의 영향

<표 11>은 성희롱 장소, 피해자의 영향, 대처방법에 관한 남녀의 인식 차이를 나타낸 것으로써 개방된 질문에 의한 응답 내용을 중심으로 분석하였다. 성희롱 장소로는 남녀 모두 회식자리, 사무실, 야유회에서 주로 성희롱이 발생한다고 인식하고 있었고 성희롱 피해자들

은 수치심, 당혹감, 자존심손상, 분노를 느낄 것으로 인식하였다. 불면증이나 우울증, 두통이나 위장병, 퇴사 등의 대처 행동을 보일 것으로 인식하는 정도는 여성이 남성보다 높았다. 즉, 여성은 남성보다 성희롱의 피해가 더 클 것으로 인식하였다. 대처방법은 ‘참는다’가 남녀모두 가장 높았고 대범한 척, 모르는 척 넘어가는 경우가 남녀모두 그 다음순으로 높았다.

<표 11> 성별 성희롱 장소, 피해자의 영향, 대처 방법

(%)

	구분	사무실	사무실외의직장내부	회식자리	자동차안	야유회	기타	합계(%)
성희롱 장소	여성	14.7	8.3	52.9	7.0	10.6	6.5	100
	남성	12.1	4.4	53.6	9.9	12.3	7.7	100
피해자의 영향		수치심·당혹감	자존심손상 분노	불안 두려움	불면증 우울증	두통 위장병	퇴사	합계
	여성	32.7	37.5	10.1	7.0	7.7	5.0	100
	남성	39.9	32.5	12.7	5.0	5.9	4.0	100
대처방법		모르는 척 함	칭찬으로 수용	참음	중지요구	대범한척함	기타	합계
	여성	18.8	1.9	44.8	11.7	22.8		100
	남성	18.2	6.5	45.7	13.3	16.3		100

성희롱 장소에 관한 본 연구의 결과는 성적인 봉사요구가 주로 술자리에서 발생되고 성희롱 피해자가 퇴사하는 경우도 있다고 한 장필화외(1994)의 주장과 일치하며 성희롱 대처방법으로는 적극적으로 거부 의사를 밝혀야 한다는 임동진(1999)의 주장과 반대되는 결과이다. 이러한 여성의 소극적 대처방법은 선행 연구(이효재 1982 ; 정대연 역 1989 ; 김양희 1995 ; 정의숙 · 조정호 1983)의 성차별적 이데올로기를 운명적으로 수용하도록 사회화 시켰기 때문이라는 주장과 일치하는 것으로써 적극적인 방법으로 성희롱에 대처할 수 있는 성희롱 예방교육이 필요함을 반영하는 것이다.

V. 결론 및 제언

1. 요약 및 결론

본 연구는 남녀 직장인들의 성희롱에 관한 인식을 파악하여 직장 내 성희롱 방지를 위한 교육의 기초 자료를 제공하고자 하였다.

본 연구의 요약된 결과는 다음과 같다.

첫째, 성희롱 개념에 관한 남녀별 인식에 큰 차이가 있었다.

남성은 친밀감의 표현, 인간관계를 원만히 하는 요소, 개인적인 문제 등 가벼운 문제로 인식하는 반면 여성은 법적으로 해결해야 할 심각한 문제로 인식하였다.

둘째, 성희롱 유형에 관한 남녀별 인식에 큰 차이가 있었다.

여성은 외설적이고 성적인 낙서, 누드나 포르노 그림, 성관계를 연상시키는 행동, 뚝어지게 보는 것, 인터넷 음란 사이트를 보여주는 등의 시각적 유형과 '섹시하다', 음담패설, 생리 휴가시 비꼬는 행위 등의 언어적 유형, 회식 시 술시중·부르스 추기 강요, 상대방의 신체부위를 만지는 행위 등 신체적 유형 모두를 남성보다 성희롱으로 높게 인식하였다.

셋째, 성희롱 원인에 관한 인식에 남녀별 차이가 있었다.

여성은 직장 내 남녀차별, 여성을 직장동료로 생각 안함, 성의 상품화, 성역할 고정관념

을 성희롱 원인으로 본 반면 남성은 여성의 낮은 지위, 상대에 따라 성희롱을 달리 해석하는 행동 등을 원인으로 인식하였다.

넷째, 성희롱 가해자에 관한 인식에 남녀별 차이가 있었다.

여성은 가해자를 상사, 직장동료로 높게 인식하였으며 가해자와 학력과는 무관하다고 본 반면 남성은 가해자는 학력과 관계가 있다고 인식하였다.

다섯째, 성희롱 교육에 관한 인식에 남녀별 차이가 있었다.

여성은 체계적이고 처벌을 강화할 수 있는 성희롱 관련법에 관한 교육이 중요하다고 인식한 반면 남성은 이미 실시되어 온 교육만으로도 충분하다고 인식하였다.

여섯째, 성희롱 장소로는 회식자리를 남녀 모두 가장 높게 인식하였고 여성은 성희롱 피해자가 자존심 손상·분노를 가장 높게 느낄 것으로 인식한 반면 남성은 자존심 손상, 분노보다 약한 수치심, 당혹감을 느낄 것으로 인식하였다. 대처방법으로는 남녀모두 '참을 것'으로 인식하였다.

이상의 연구결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

직장내 성희롱이 발생하는 것은 직장내의 남녀차별, 성희롱에 관한 남성들의 인식 부족, 소극적인 대처방법에 기인된다고 볼 수 있다. 따라서 직장내 성희롱 예방교육은 다음과 같은 점이 강화되어 실시되어야 한다.

첫째 ; 직장내의 남녀차별을 철폐해야 한다. 인간은 평등한 존재이므로 성별에 관계없이 존중되어야 함을 분명하게 인식시켜야 하며 직장의 모든 시스템 즉 취업, 임금, 고용조건, 승진조건, 퇴직조건 등이 남녀평등, 능력위주로 평가 반영된다는 사실을 남녀사원들에게 분명히 알게해야 하고 남성과 여성이 한 직장내에서 평등하게 일할 때 요구되는 행동들을 각 직장상황에 맞도록 구체적인 "예"들을 제시하는 교육이어야 한다.

둘째 ; 성희롱에 대한 개념을 확실하게 정립시키는 교육이 필요하다. 즉 「상대방이 원하지 않거나 인간존엄에 영향을 주는 성적인 성

질을 나타내는 모든 언행」으로 확대하여 교육 시킴으로써 성희롱 개념을 보다 신중하게 인식 하도록 해야 한다.

셋째 ; 성희롱의 결과로 생길 수 있는 법적 조치와 적극적인 대처방법에 관해 보다 구체 적으로 교육시켜야 한다.

넷째 ; 성희롱 장소가 회식자리, 야유회에 서 발생되기 쉽다는 사실과 성희롱에 관하여 여성이 남성보다 민감하다는 사실을 남성들에 게 인식시켜 남성들 스스로 언행을 조심하도록 해야 한다.

2. 제언 및 제한점

본 연구의 제언 및 제한점을 들면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 한 은행의 본점과 그 지점을 중심으로 조사했기 때문에 다양한 직장인의 성희롱 행동을 파악하는데 한계가 있었다. 따라서 후속 연구에서는 조사 대상에 다양한 직장인을 포함시켜야 한다.

둘째, 본 연구자가 수집한 성희롱 사례를 보면 성희롱은 소규모, 개인 사업체 내에서 발생하는 빈도가 높았으므로 후속 연구에서는 소규모 사업장을 반드시 조사 대상에 포함시켜야 한다.

셋째, 성희롱 자체가 매우 주관적이어서 같은 상황이 주어져도 그것을 받아들이는 각각의 경우에 따라 다르게 해석되어지고, 각각의 성희롱의 원인에도 상황마다 각기 미묘한 차이를 가지고 있으므로 보다 심층적인 연구방법이 요구된다.

넷째, 선행 연구가 부족한 실정이므로 앞으로 많은 후속 연구가 이루어져서 성희롱 예방을 위한 자료가 충분히 축적되어야 한다.

【참 고 문 헌】

- 1) 김양희(1995). 성희롱: 경험과 인식, 그리고 정책 방안. 서울: 한국심리학회
- 2) 노동부(2000). 고용차별의 양태와 효과적 대처방안. 노동부 근로여성 정책국 여성정책과
- 3) 여성특별위원회(2000). 남녀차별개선사무에 관한 연차보고서. 대통령직속 여성특별위원회
- 4) 성기영(1997). 지성의 전당인가 성희롱 소굴인가: 대학 내 교수·학생의 성폭력 끔찍한 상황. 서울: 시사저널.
- 5) 오정진(1998). 성희롱의 법적 개념. 서울: 여성과 사회
- 6) 유각근(1995). 노동계약상의 종속관계와 성희롱. 한남대 과학 기술법 연구
- 7) 이종걸(1994). Sexual Harassment의 成否. 인권과 정의 214
- 8) 이효재(1982). 분단 시대의 가족 상황. 정경문화 205
- 9) 이효재(1996). 한국 가부장제와 여성. 여성과 사회 7
- 10) 임동진(1999). 직장내 성희롱에 대한 인식에 관한 연구. 국민대행정대학원
- 11) 장필화 외(1996). 직장내 '성희롱'에 대한 이해 대처방안의 모색. 이화여대여성학논집 11
- 12) 차석빈(1999). 우리나라 기업들의 직장 내 성희롱 방지제도에 관한 연구. 순천향대학교 사회 과학연구소.
- 13) 천대운(1999). 기업 및 공공기관의 성희롱 정책 개발에 관한 고찰. 한국행정학회
- 14) 천대운(1999). 성희롱 정책 : 이론과 실제. 서울: 선학사
- 15) 한국여성민우회(2000). 함께 가는 여성. 사단법인 한국여성민우회
- 16) 박영철·이기중(1997). 직장내에서의 성희롱 : 이론과 실제. 경희대학교 사회과학연구원행정연구소
- 17) 홍용기·임창희(1996). 직장여성의 성희롱 태도에 관한 연구. 서울: 한국경영학회.
- 18) 정대연 역(1989). 산업사회의 계급과 계급 갈등. 서울: 기린원
- 19) 정의숙·조정호(역)(1983). 성의 정치학. 서울: 현대사상사