creative commons

COMMONS DEED

저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000237820

2009년 2월

석사학위논문

직장 내 성희롱 인식과 경험 실태

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

이 옥 란

직장 내 성희롱 인식과 경험 실태

A Study on Perception of Sexual Harassment on the Job and Experiences

2009년 2월 25일

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

이 옥 란

직장 내 성희롱 인식과 경험 실태

지도교수 박 종

이 논문을 보건학 석사 학위신청 논문으로 제출함

2008년 10월

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

이 옥 란

이옥란의 보건학 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 ㊞

위 원 조선대학교 교수 ㊞

위 원 조선대학교 교수 ㊞

2008년 12월 일

조선대학교 보건대학원

〈 목 차 〉

표 목 차 ····· iii
Abstract ····· V

Ⅰ. 서 론 ····· 1
Ⅱ. 이론적 배경 ····· 3
A. 성희롱의 개념 ····· 3
B. 성희롱의 성립 및 범위 ····· 3
C. 직장 내 성희롱의 유형 ····· 4
D. 성희롱 관련 사업주의 의미 ····· 5
E. 성희롱 관련 법 규정 ····· 6
Ⅲ. 연구방법 ····· 7
A. 연구방법 및 자료수집 방법 ····· 7
B. 조사도구 ····· 7
C. 자료분석방법 ····· 8
Ⅳ. 연구결과 ····· 9
A. 연구 대상자의 특성 ····· 9
B. 성별에 따른 성희롱의 인식 분석 ····· 10
C. 근무기간에 따른 성희롱의 인식 분석 ····· 14
D. 직장규모에 따른 성희롱의 인식 분석 ····· 22
E. 직책에 따른 성희롱의 인식 분석 ····· 30
F. 고용형태에 따른 성희롱의 인식 분석 ····· 38
G. 직장 내 성희롱 예방교육 실태 ····· 46

H. 직장 내 성희롱 경험자의 실태 분석 ····· 47
Ⅴ. 고 찰 ····· 51
Ⅵ. 요약 및 결론 ····· 55

참고 문헌 ····· 57
부 록 ····· 58

〈 표 목 차 〉

표 1. 연구대상자의 특성 ····· 9
표 2. 성별에 따른 성희롱 통념 ····· 10
표 3. 성별에 따른 성희롱 유형 ····· 12
표 4. 성별에 따른 성희롱 원인 ····· 13
표 5. 근무기간에 따른 남성의 성희롱 통념 ····· 14
표 6. 근무기간에 따른 여성의 성희롱 통념 ····· 15
표 7. 근무기간에 따른 남성의 성희롱 유형 ····· 17
표 8. 근무기간에 따른 여성의 성희롱 유형 ····· 19
표 9. 근무기간에 따른 남성의 성희롱 원인 ····· 20
표 10. 근무기간에 따른 여성의 성희롱 원인 ····· 21
표 11. 직장규모에 따른 남성의 성희롱 통념 ····· 22
표 12. 직장규모에 따른 여성의 성희롱 통념 ····· 23
표 13. 직장규모에 따른 남성의 성희롱 유형 ····· 24
표 14. 직장규모에 따른 여성의 성희롱 유형 ····· 27
표 15. 직장규모에 따른 남성의 성희롱 원인 ····· 28
표 16. 직장규모에 따른 여성의 성희롱 원인 ····· 29
표 17. 직책에 따른 남성의 성희롱 통념 ····· 30
표 18. 직책에 따른 여성의 성희롱 통념 ····· 31
표 19. 직책에 따른 남성의 성희롱 유형 ····· 33
표 20. 직책에 따른 여성의 성희롱 유형 ····· 35
표 21. 직책에 따른 남성의 성희롱 원인 ····· 36
표 22. 직책에 따른 여성의 성희롱 원인 ····· 37
표 23. 고용형태에 따른 남성의 성희롱 통념 ····· 38

표 24. 고용형태에 따른 여성의 성희롱 통념 ····· 39
표 25. 고용형태에 따른 남성의 성희롱 유형 ····· 41
표 26. 고용형태에 따른 여성의 성희롱 유형 ····· 43
표 27. 고용형태에 따른 남성의 성희롱 원인 ····· 44
표 28. 고용형태에 따른 여성의 성희롱 원인 ····· 45
표 29. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부 ····· 46
표 30. 성희롱 가해자 및 발생 장소 ····· 47
표 31. 성희롱 경험자가 받은 영향 ····· 48
표 32. 성희롱에 대해 적극적 대응하지 않은 이유 ····· 49

ABSTRACT

A Study on Perception of Sexual Harassment on the Job and Experiences

Ok-Ran Lee
Advisor: Prof. Park Jong M.D., Ph. D.
Dept. of Public Health,
Graduate School of Health Science
Chosun University

To identify problems involved in sexual harassment on the job, this study classified workers' perception into generally accepted idea on sexual harrassment, types and causes and investigated how it is different according to sex, working duration, size of work, types of hiring and duties, and experiences. For the study, we interviewed 356 subjects using a short-answer type questionnaire from August 21 to September 20. 2008, and the results are presented as follows:

1. The subjects had similar ideas on sexual harassment according to sex, working duration, size of work, types of hiring and duties. They considered it as an expression of intimacy and personal matter.

2. The types of sexual harassment were similar according to sex, working duration, size of work, types of hiring and duties. They considered visual sexual harassment such as behaviors and postures

that remind of sexuality or showing pornography as serious. They considered behaviors of touching or exposing bodies, hugging and leaning as important physical sexual harassments. As linguistic sexual harassment, they answered that exposing themselves, questions on sexual intercourses and using nicknames indicating specific parts of women's body are serious.

3. As main reasons of sexual harassment, male subjects answered women are considered as low on the job and as subjects of sexuality while female subjects answered that women expose themselves excessively and are considered as subjects of sexuality. The similar results were found according to working duration, size of work, types of hiring and duties.

4. As a result of investigating the subjects who experienced sexual harassment, 13 of the male subjects(12.8%) and 68 female ones(27.4%) answered that they had experiences. Main harmers of sexual harassment were one´s immediate superiors, co-workers, and senior officers of other departments in a good order, and main places of sexual harassment were parties, picnic parties and cars. The main feelings the victims had were insult, deteriorated self-esteem and shame and they answered they could not handle it actively because they were afraid that personal relations would be deteriorated, and they considered strong reaction was of no use or a disgrace.

In conclusion, the perception on sexual harassment was different according to sex, but priority in their perception was similar according to sex, working duration, size of work, types of hiring and duties. And 13.8% of male subjects and 27.4% of female subjects had sexual harassment on the job and were having various

aftereffects. Therefore, this study suggests that various approaches such as reinforcement of preventive education and improvement of occupational cultures should be developed.

Ⅰ. 서 론

직장 내 성희롱이란 '사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'이라고 규정하고 있다(남녀고용평등법, 1999).

직장 내 성희롱 근절을 위한 법제화가 이뤄진 지 10년이 지났으나 현장에서는 여전히 성희롱이 발생하고 있어 사회적으로 심각한 문제로 남아 있으며 성희롱 문제가 일반화 되어 있는 현상임에도 불구하고 조직 내의 성관련 행동은 제대로 파악되지 못하고 오랫동안 은폐되고 있으며 그 문제점은 개인의 문제 뿐 아니라 기업이나 국가의 경쟁력을 저해하는 요인으로 파악되고 있다(신성자, 1994).

최근 우리 사회는 여성의 사회진출이 크게 늘어나고 직장 내에서 차지하는 비중이 커지면서 여성의 사회적인 역할도 활발해지고 있다. 이처럼 기존의 남성 중심의 직장 문화에서 여성의 진입이 늘어나고 남성과 여성이 서로 상호작용하는 기회가 많아지면서 직장 내 성희롱 문제가 심각하게 발생하고 있으며 인구비례 세계1위, 직장 상사 및 동료에게 성희롱 피해 경험이 96.7%이었다(김상원, 2005).

최근 국가인권위원회에 접수되는 직장 성희롱 관련 진정 사건이 2005년 62건, 2006년 104건, 2007년 163건, 2008년 9월 30일 현재 103건 등으로 해마다 급증하고 있는 것으로 나타나고 있다. 진정 건수 435건 가운데 주식회사 135건(31%), 개인회사 87건(20%)으로 회사 내 발생 비율이 가장 많은 것으로 집계됐다. 또한 성희롱은 일반 기업이나 공공기관 구분 없이 빈번하게 발생하고 있는 것으로 나타났고, 진정인은 97.4%가 여성이었고 상사로부터 성희롱을 당했다고 진정한 경우가 63.8%로 가장 많았다. 직장 동료가 성희롱을 했다는 건수도 49건 12.5%에 달했다. 성희롱을 자행한 사람의 직위는 기업주나 대표가 17.6%, 고위관리직이 12.2%로 고위직급이 30%에 육박하는

등 기업체 대표자와 상사의 성희롱이 가장 빈도가 높았다(국가인권위원회, 2008). 남성이 가해자인 경우 91.5%, 여성이 가해자인 경우 8.5%로 조사되었다. 성희롱은 절반 이상인 50.5%가 사무실 등 직장 안에서 발생했다. “성희롱이 의외의 장소에서, 뜻밖에 일어나는 것이 아니라 우리 주변에서 일상적으로 일어나고 있다”고 했다. 다음으로는 ‘회식 중’에 발생한 건이 21%였다. 강동욱(2001)의 영동지역 직장인을 대상으로 실태 조사를 한 경우 남성응답자 중 18.2%가 성희롱을 경험했다고 조사되었다.

특히 우려할 점은 성희롱을 당한 피해자의 정신적 경제적 피해가 심각하다는 것이다. 인권위는 “시정권고 했던 39건의 성희롱 사건 피해내용을 분석한 결과 직장에서 비자발적으로 퇴직한 경우가 39건 중 15건으로 38.4%나 되는 것으로 조사됐다”고 밝혔다. 또 그 중 8건의 피해자는 상당기간 정신과 치료를 받거나 병원에 입원치료를 받아야 할 만큼 극심한 정신적 충격을 입은 것으로 조사됐다. 2명은 자살을 시도하기도 했다. 인권위는 성희롱은 중대한 여성 인권 침해의 문제이자 노동권 침해의 문제이며 성희롱은 피해자의 신체와 정신 건강에 부정적인 영향을 미친다고 밝혔다(국가인권위원회, 2008).

직장 내 성희롱을 당한 피해자들은 인간의 존엄성 훼손, 신체적 불쾌감이나 정신적, 심리적 스트레스를 받게 되고(김정인, 2000), 직장 내 성희롱을 그냥 방치한다면 피해자 개인은 물론 조직 전체에 피해를 가져오며(홍용기, 조국행, 2002) 더 나아가 생산적인 것에 사용되어야 할 예산과 시간이 다른 곳으로 유출됨으로 인해서 조직이나 국가 전체적으로 볼 때 경쟁력을 약화시키는 결과를 초래하는 것으로 나타났다.

이에 본 연구는 통해 직장 내 성희롱을 통념, 유형, 원인 및 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책 등으로 분류하여 그 인식의 차이를 연구하였으며 실제 성희롱 경험 대상자들에 대한 설문을 통해 직장 내 성희롱의 폐해 등 실태를 파악하고 대응방법을 살펴보고자 하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

A. 성희롱의 개념

성희롱은 여성의 경제활동의 증가와 더불어 사회적으로 심각한 문제로 대두되고 있으며 서울대 조교사건을 계기로 성희롱의 개념이 공식적으로 등장하였다(공미혜, 1995). 성희롱은 남녀고용평등법의 직장 내 성희롱 조항과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률의 영향으로 업무와 관련해 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 성적 언동 등을 조건으로 고용상의 불이익을 주는 행위라고 정의하고 있다(박옥임 등, 2006).

"직장 내 성희롱"이란 고용과 관련되어 발생하는 성희롱을 말하며 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다(노동부, 1999).

B. 성희롱의 성립 및 범위

남녀고용평등법에서는 직장 내 성희롱 성립은 성희롱 행위자가 사업주나 상급자, 근로자 상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 비상근 임원들도 남녀고용평등법에서는 상급자가 될 수 있다. 직장 내 성희롱 피해자는 남녀근로자 모두 해당되며 피해자는 주로 하급자나 동료 여성근로자가 될 수 있으나 남성도 피해자가 될 수 있으며(강동욱, 2001), 특히 하급자인 남성근로자가 상급자인 여성을 성희롱 하는 경우도 직장 내 성희롱이 성립되며 파견근로자 및 업무에 연속성이 있고 동일 근로공간에서 업무를 수행하고 있는 협력업체근로자, 모집이나 채용과정에서의 구직자 포함 직장 내의 지위를 이용하거나 업무에 관련하여 이루어지며 직장 내 성희롱은 사업주, 상급자 또는 근로

자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 사업장 내부 및 근로시간뿐만 아니라 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립된다(노동부, 1999).

노동부의 성희롱 예방 지침은 성적언동이나 성적요구에 불응한 것을 이유로 고용상의 불이익을 주거나 채용, 탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 경우 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하는 것도 성립된다. 또한 성적인 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감 및 혐오감을 유발하여 결과적으로 고용환경을 악화시키는 것도 성희롱이 성립된다(노동부, 1999). 유해한 근로환경을 조성하고 생산성 저하 및 직장 내에서 불이익과 평등권을 침해하는 행위라는 정의도 있다(김양희, 1995)

C. 직장 내 성희롱의 유형

성희롱의 정의에서 언급한 바와 같이 직장에서 발생하는 성희롱 행동은 매우 다양하게 나타난다. 1980년대 말부터 1990년대 초까지 기간에 성폭력이 사회문제로 등장하였으며 1990대 초부터는 직장 내 성희롱, 스토킹, 몰래카메라, 사이버 성희롱 같은 보다 미묘한 유형의 성폭력의 형태로 나타나 규정되기 시작하였다(심영희, 2000)

고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 미국 1980)의 성희롱 기준 지침에 따르면 성희롱을 보상형 성희롱과 비우호적인 환경형성희롱으로 구분하는 것이다(Frazier 등 1995). 보상형 성희롱은 고용상 혜택을 전제로 성적호의나 애정을 요구하는 것을 말하며, 순응여부에 따라 직업상의 경제적 이익이나 불이익을 받게 된다. 환경형 성희롱은 직장 내에서 작업환경을 적대적으로 조성하는 행태들로 토닥거림과 몸 부딪히기, 성적 논평이나 농담, 성에 근거한 그림이나 사진들을 걸어두거나 보여주고, 컴퓨터를 통해 음란물을 보여줌으로서, 업무수행에 방해를 받거나 심리적인 스

트레스를 받아서 건강한 조직생활을 방해하는 것을 말한다.

또한 성희롱의 가해자가 누구냐에 따른 구분으로 상사주도형과 동료주도형 성희롱으로 구분한다. 이성은(1995)은 상사주도형 성희롱은 직장 내 권력과 지위를 가진 상사가 고용상 불이익을 전제로 성희롱을 행하는 것이고, 동료주도형 성희롱은 고용상 불이익을 전제하지는 못하지만 작업환경에 악영향을 미쳐 업무수행에 지장을 주고, 생산성을 저하시키는 등 직장 내 환경을 비우호적으로 변모시키게 되는 것을 말하였다. 공미혜(1995)는 크게 신체적, 언어적, 시각적 유형으로 성희롱을 구분하였다. 또한 유각근(1995)은 신체적 성희롱-건드리기, 접촉, 애무, 포옹, 추행, 강간 등, 언어적 성희롱-외설적인 언급, 암시, 농담 , 시각적 성희롱-불쾌한 응시나 음란한 시선, 성적 제스츄어, 음란물의 전시나 낙서 , 성적 봉사요구-과도한 서비스나 애교요구, 술자리에서의 서비스 등으로 그 유형을 구분하였다.

D. 성희롱 관련 사업주의 의무

성희롱은 발생 그 자체만으로도 심각한 신체적, 정신적 피해를 수반한다. 성희롱이 모집, 채용, 임금, 배치, 승진, 퇴진 등에서 나타나는 차별과 다른 특성을 갖는 것은 피해를 입은 권리가 구제된다 하더라도 이전의 상태로 '회복(retrieval)' 될 수는 없기 때문이다(국미애, 2003).

남녀고용평등법에 따라면 사업주에게 직장 내 성희롱 처리방침을 명문화하고 직장 내 성희롱의 예방에 대한 의지와 향후 처리방침을 명확히 하기 위해서는 직장 내 성희롱 예방교육, 행위 자에 대한 벌칙, 피해자의 권리구제 등에 대한 회사방침을 인사규정, 취업규칙 등에 명문화하는 노력이 필요하며 사업주는 피해자가 상담, 고충의 제기 또는 관계기관에의 진정, 고소 등을 한 것을 이유로 그 피해근로자에게 고용상의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다(남녀고용 평등법, 1999).

또한 자율적 해결을 위한 장치를 마련해 주어야 하며(김석훈, 2002), 성희

롱과 관련된 근로자의 고충을 상담, 처리할 수 있는 고충처리기구와 그 절차를 마련하여야 한다. 그리고 근로자 각자의 타고난 소질과 능력을 개발하여 지식기반 사회에 맞는 창의적이고 성에 대한 올바른 이해 및 가치관이 형성될 수 있도록 해야 한다(임정섭, 2005).

E. 성희롱 관련 법 규정

성희롱 관련법 규정으로는 남녀고용평등법과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 있으며, 남녀고용평등법 제8조의 2항에 따르면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시, 직장 내 성희롱 가해자에 대한 부서 전환, 징계 등의 조치를 취하여야 하며 이를 위반 시는 300만 원 이하의 과태료를 (남녀고용평등법 제39조제3항1호) 부과한다고 규정하고 있다. 또한 예방교육 의무를 이행하지 않았을 때 사업주에게는 300만 원 이하의 과태료(제39조 제3항 1호) 또는 시정을 위한 '권고'(제28조 제1항)를 한다. 사업주는 성희롱과 관련하여 피해 근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니 되며, 이를 위반 시 500만 원 이하의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다.

Ⅲ. 연구방법

A. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 광주광역시 남녀 직장인을 대상으로 연구대상자에게 연구의 목적을 설명한 후 동의한 근로자에게 자기기입식 설문조사를 2008년 8월 21일부터 9월 20일까지 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 총 500부를 배포하여 371부가 회수되어(회수율 74.2%) 회수된 자료 중 응답이 불충실한 자료 15부를 제외하고 총 356부를 최종 분석대상으로 활용하였다.

B. 조사도구

본 연구에 사용된 조사도구는 직장 내 성희롱에 대한 남녀 직장인들의 성희롱에 대한 태도와 인식의 차이를 분석하기 위하여 신혜선(2003)의 자료를 참고로 본 연구자가 수정 보완하여 작성하였다. 조사변수로는 연구대상자의 성별, 연령, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책 등을 조사하였다.

종속 변수는 성희롱에 대한 인식에 대한 성희롱 통념, 시각적· 육체적, 언어적 성희롱 유형, 성희롱의 발생원인, 성희롱 주범 및 발생장소, 성희롱의 폐해 영향 등을 측정할 수 있는 내용으로 구성하였다.

성희롱 통념으로는 ‘친밀감의 표현’, ‘원만한 인간관계 요소’, ‘사소하고 개인적인 문제’, ‘성적관심의 표현’, ‘심각한 문제아님’ 등으로 구성하였다. 시각적 성희롱 유형은 ‘성적인 낙서’, ‘누드나 포르노 그림 부착’, ‘물건이나 나체사진 보여줌’, ‘음란사이트 보여줌’, ‘성관계 연상시키는 태도 및 자세’, ‘뚫어지게 빤히 보는 것’, ‘신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것’등으로 구성하였다. 육체적 성희롱 유형은 ‘만지거나 노출’, ‘몸을 톡톡 치거나 꼬집는 것’, ‘의도적으로 스치고 지나가는 것’, ‘껴안거나 밀착’, ‘이동방해’, ‘만지는 행위’, ‘술시중’, ‘블루스 출 것을 강요 하는 것’등 으로 구성하였다. 언어적 성희롱 유

형은 ‘성기를 빗대어 표현’, ‘성적인 비유나 품평’, ‘섹시하다는 표현’, ‘음담패설’, ‘여직원을 꽃에 비유’, ‘생리휴가 사용 시 조롱’, ‘사적으로 성적인 경험 말함’, ‘성적관계 여부 묻기’, ‘여성 신체특성을 별명 만들어 부름’, ‘계속적인 데이트 요청’등 으로 구성하였다

성희롱 원인에 대한 항목은 ‘체계적인 성교육 부재’, ‘남성중심 직장문화’, ‘접대문화, 퇴폐적인 향락문화’, ‘외국풍물의 여과 없는 수용’, ‘여성을 성적대상으로 생각’, ‘직장 내 여성의 낮은 지위’, ‘여성의 과다 신체노출’, ‘남성의 성적인 충동, 욕망’, ‘성희롱에 대한 처벌 미약’, ‘남녀차별에 근거한 성역할 고정관념’등으로 구성하였다. 그리고 성희롱에 대해 폐해 영향은 ‘수치심’, ‘자존심 손상’, ‘모욕감/당혹감’, ‘분노감’, ‘불안감’, ‘두려움’, ‘걱정/우울증’, ‘불면증’, ‘두통/위장병’, ‘사기 및 능률저하’, ‘직장에 다니기 싫어짐’, ‘직장 사퇴’등으로 구분하였다. 그리고 성희롱에 대해 적극적 대응하지 않은 이유에 대해 연구하고자 ‘대응해도 소용없음’, ‘인간관계 껄끄러워 질까봐’, ‘어떻게 해야 할지 몰라서’, ‘창피해서’, ‘기분 나쁘지 않아서’, ‘보복 당할 것 같아서’, ‘증거가 없기 때문에’등 으로 구분하였다. 각 문항들은 5점 리커트 척도를 사용하여 ‘전혀 심각하지 않은 성희롱’ 1점, ‘심각하지 않은 성희롱’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘심각한 성희롱인 편’ 4점, ‘매우 심각한 성희롱인 편’ 5점으로 구성하여 태도 및 인식을 보았다. 성희롱에 대한 태도 및 인식을 측정하는 척도에 대한 신뢰도 계수를 구한(Cronbach's α)결과 .7519로 비교적 높게 나타났다.

C. 자료분석방법

수집된 자료의 통계처리는 프로그램 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고 성희롱에 대한 통념, 유형, 원인 등을 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책에 따라 순위별로 분석하였다.

Ⅳ. 연구결과

A. 연구 대상자의 특성

조사대상자의 성별, 연령 그리고 직업적 특성으로 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책 등을 조사하였다. 그 결과 남자 29.6%, 여자 70.4%이며 연령분포는 30대가 38.6%, 근무기간은 5년 이하가 49.4%로, 직장규모는 500인 이상이 56.2%로, 고용형태는 정규직 79.3%로, 직책에 따른 분류는 평직원이 79.9%로 많았다(표 1).

표 1. 연구대상자의 특성

항 목	남	여	계	p값
나이(세)				0.068
~29	24(23.8)	85(34.6)	109(31.4)	
30~39	47(46.5)	87(35.4)	134(38.6)	
40~49	24(23.8)	67(27.2)	91(26.2)	
50~59	6(5.9)	7(2.8)	13(3.7)	
근무기간				0.000*
~5	39(39.8)	128(53.3)	167(49.4)	
5~15	36(36.7)	91(37.9)	127(37.9)	
15년이상	23(23.5)	21(8.8)	41(12.2)	
직장규모(명)				0.000*
~100	8(7.9)	38(15.4)	46(13.3)	
100~499	15(14.9)	91(37.0)	106(30.5)	
500~	78(77.2)	117(47.6)	195(56.2)	
고용형태				0.004*
정규직	90(89.1)	186(75.3)	276(79.3)	
비정규직	11(10.9)	61(24.7)	72(20.7)	
직책				0.000*
평직원	47(46.5)	232(93.5)	279(79.9)	
주임/대리/계장	24(23.8)	13(5.2)	37(10.6)	
과장급이상	30(29.7)	3(1.2)	33(9.5)	

* $p<0.05$

B. 성별에 따른 성희롱의 인식 분석

1. 성별에 따른 성희롱의 통념

대상자들이 가지고 있는 성별에 따른 성희롱의 통념을 보면 남자에서는 성희롱을 '성적 관심의 표현'(30.3%), '사소하고 개인적인 문제'(21.4%) 순으로 인식하고 있었으며, 여자에서는 '성적 관심의 표현'(23.7%), '심각한 문제는 아님'(13.3%) 등의 순이었다(표 2).

표 2. 성별에 따른 성희롱 통념

항 목	남	순위	여	순위
친밀감의 표현				
그렇다	10(10.3)	4	7(2.9)	4
원만한 인간관계 요소				
그렇다	10(10.3)	4	5(2.1)	5
사소하고 개인적인 문제				
그렇다	21(21.4)	2	30(12.6)	3
성적관심의 표현				
그렇다	30(30.3)	1	57(23.7)	1
심각한 문제아님				
그렇다	16(16.5)	3	31(13.3)	2

2. 성별에 따른 성희롱 유형

시각적 성희롱에서는 남성의 경우 ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’가 평균 4.26, ‘물건이나 나체사진 보여줌’ 평균 4.25 순으로 인식하고 있었으며, 여성의 경우 ‘음란사이트 보여주는 것’ 평균 4.47, ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’가 평균 4.42 등의 순이었다.

육체적 성희롱에서는 남성의 경우 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.54, 그리고 자신의 몸을 ‘만지거나 노출시킨다’가 평균 4.27 순으로 인식하고 있었으며, 그리고 여성의 경우도 마찬가지로 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.68, 그리고 자신의 몸을 ‘만지거나 노출시킨다’는 평균 4.54 등의 순이었다.

언어적 성희롱에서는 남성의 경우 ‘성기를 빗대어 표현’ 이 평균 4.13, ‘성적 관계 여부 묻기’는 평균 4.09 순으로 인식하고 있었으며, 여성의 경우에는 ‘성적 관계 여부 묻기’는 평균 4.44, ‘성기를 빗대어 표현’ 이 평균 4.30 등의 순이었다(표 3).

표 3. 성별에 따른 성희롱 유형

항 목	남 (M±SD)	순위	여 (M±SD)	순위
시각적 성희롱				
성적인 낙서	3.56±0.82	6	3.72±0.89	7
누드나 포르노 그림 부착	4.13±0.96	3	4.21±0.86	5
물건이나 나체사진 보여줌	4.25±0.82	2	4.39±0.81	3
음란사이트 보여줌	4.13±0.80	4	4.47±0.75	1
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.26±0.77	1	4.42±0.82	2
뚫어지게 빤히 보는 것	3.25±1.00	7	3.85±0.87	6
신체부위 쳐다보거나 훑어 보는 것	3.81±0.84	5	4.31±0.75	4
육체적 성희롱				
만지거나 노출	4.27±0.86	2	4.54±0.70	2
몸을 톡톡 치거나 꼬집는 것	3.67±0.95	7	3.88±0.86	7
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.76±0.86	6	3.99±0.81	5
껴안거나 밀착	4.22±0.86	3	4.48±0.68	3
이동방해	3.48±1.05	8	3.72±0.87	8
만지는 행위	4.54±0.80	1	4.68±0.67	1
술시중	3.84±0.93	5	3.97±0.87	6
블루스 출 것을 강요	4.10±0.88	4	4.12±0.83	4
언어적 성희롱				
성기를 빗대어 표현	4.13±0.90	1	4.30±0.82	2
성적인 비유나 품평	3.63±0.93	7	3.88±0.85	8
섹시하다는 표현	3.04±0.98	9	3.45±0.89	9
음담패설	3.60±0.82	6	3.94±0.85	6
여직원을 꽃에 비유	2.92±1.15	10	3.28±0.95	10
생리휴가 사용 시 조롱	3.88±0.95	4	3.91±0.85	7
사적 성적인 경험 말함	3.80±1.00	5	4.15±0.84	4
성적관계 여부 묻기	4.09±0.88	2	4.44±0.73	1
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	3.93±0.93	3	4.21±0.80	3
계속적인 데이트 요청	3.59±1.07	8	3.97±0.88	5

3. 성별에 따른 성희롱의 원인

성희롱의 원인에서 남성의 경우는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.08, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.81순으로 인식하고 있었으며, 여성의 경우 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.36, '체계적인 성교육 부재' 2.24 등의 순이었다(표 4).

표 4. 성별에 따른 성희롱 원인

항 목	남 (M±SD)	순위	여 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.31±0.96	9	2.24±0.83	2
남성중심 직장문화	2.46±0.90	6	2.11±0.85	5
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	2.28±0.92	10	1.91±0.85	9
외국풍물의 여과 없는 수용	2.44±0.99	7	2.04±0.90	7
여성을 성적대상으로 생각	2.81±1.10	2	2.20±0.95	3
직장 내 여성의 낮은 지위	3.08±1.08	1	2.09±0.86	6
여성의 과다 신체노출	2.62±1.01	4	2.36±0.90	1
남성의 성적인 충동, 욕망	2.62±0.85	4	2.17±0.91	4
성희롱에 대한 처벌 미약	2.42±1.07	8	1.65±0.81	10
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	2.67±1.03	3	1.94±0.83	8

C. 근무기간에 따른 남녀 성희롱의 인식 분석

1. 남성에 대한 성희롱 통념

남성대상자들이 가지고 있는 성희롱의 통념의 경우 5년 이하의 경우 '심각한 문제가 아님'이 평균 1.92, '원만한 인간관계요소이다' 평균 1.89순으로 인식하고 있었으며, 5~15년의 경우엔 '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.91, '원만한 인간관계요소이다' 평균 1.91로 동일하게 높은 순으로 인식하고 있었으며, 또한 15년 이상에서는 '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.87, '원만한 인간관계요소이다'가 평균 1.87로 동일하게 높은 순으로 인식하고 있었다(표 5).

표 5. 근무기간에 따른 남성의 성희롱 통념

항 목	~5년 이하 (M±SD)	순위	5~15년 (M±SD)	순위	15년 이상 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.87±0.31	3	1.91±0.28	1	1.87±0.34	1
원만한 인간관계 요소	1.89±0.31	2	1.91±0.28	1	1.87±0.34	1
사소하고 개인적인 문제	1.76±0.43	4	1.80±0.40	4	1.78±0.42	3
성적관심의 표현	1.74±0.44	5	1.66±0.48	5	1.70±0.47	4
심각한 문제아님	1.92±0.27	1	1.88±3.27	3	1.61±0.49	5

2. 여성에 대한 성희롱 통념

여성대상자들이 가지고 있는 성희롱의 통념의 경우 5년 이하의 경우 '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.98, '원만한 인간관계요소이다' 평균, 1.98순으로 인식하고 있었으며 5~15년의 경우 '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.98, '원만한 인간관계요소이다' 평균, 1.98순으로 인식하고 있었다. 또한 15년 이상에서는 '원만한 인간관계요소이다' 평균 20.0, 그리고 친밀감의 표현이다'가 평균 1.89 등의 순이었다(표 6).

표 6. 근무기간에 따른 여성의 성희롱 통념

항 목	~5년 미만 (M±SD)	순위	5~15년 (M±SD)	순위	15년 이상 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.98±0.15	1	1.98±0.15	1	1.89±0.31	2
원만한 인간관계요소	1.98±0.12	2	1.98±0.14	2	20.0±0.00	1
사소하고 개인적인문제	1.87±0.33	4	1.88±0.33	3	1.84±0.37	5
성적관심의표현	1.75±0.43	5	1.75±0.43	5	1.80±0.41	4
심각한 문제아님	1.91±0.28	3	1.80±0.40	4	1.89±0.31	2

3. 남성에 대한 성희롱 유형

시각적 성희롱에 대해 5년 미만은 ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.23, ‘물건이나 나체사진 보여줌’이 평균 4.15 순으로 인식하고 있었으며 5~15년에서는 ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.64, ‘물건이나 나체사진 보여줌’이 평균 4.61 순으로 인식하고 있었으며 15년 이상에서는 ‘물건이나 나체사진 보여줌’이 평균 3.83, ‘음란사이트 보여줌’이 평균 3.83순으로 인식하고 있었다.

육체적 성희롱에 대해 5년 미만에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손 등을 만지는 행위’가 평균 4.51, ‘만지거나 노출’이 4.26순으로 인식하고 있었고, 5~15년에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.89, ‘껴안거나 밀착’이 4.67순으로 인식하고 있었으며, 15년 이상에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.04, ‘만지거나 노출’이 3.87순으로 인식하고 있었다.

언어적 성희롱에 대해서 5년 미만에서는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.18, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균4.15 순으로 나타났고, 5~15년에서는 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.13, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.28순으로 인식하였으며, 15년 이상에는 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 3.77, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 3.61순으로 인식하고 있었다(표 7).

표 7. 근무기간에 따른 남성의 성희롱 유형

항 목	~5년 이하 (M±SD)	순위	5~15년 (M±SD)	순위	15년 이상 (M±SD)	순위
시각적 성희롱						
성적인 낙서	3.41±0.91	6	3.83±0.73	6	3.39±0.72	5
누드나 포르노 그림 부착	4.03±0.98	3	4.50±0.65	3	3.74±0.17	3
물건이나 나체 사진 보여줌	4.15±0.77	2	4.61±0.59	2	3.83±0.98	1
음란사이트 보여줌	3.95±0.85	4	4.50±0.56	4	3.83±0.83	2
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.23±0.77	1	4.64±0.48	1	3.68±0.83	4
뚫어지게 빤히 보는 것	3.00±0.94	7	3.64±1.04	7	3.13±0.92	7
신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것	3.77±0.84	5	4.19±0.71	5	3.30±0.82	6
육체적 성희롱						
만지거나 노출	4.26±0.81	2	4.56±0.65	3	3.87±1.05	2
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	3.67±1.03	7	3.94±0.82	7	3.30±0.87	8
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.74±0.93	6	4.03±0.69	6	3.43±0.84	7
껴안거나 밀착	4.13±0.95	3	4.67±0.53	2	3.78±0.73	3
이동방해	3.23±1.28	8	3.75±0.93	8	3.52±0.66	4
만지는 행위	4.51±0.82	1	4.89±0.31	1	4.04±0.31	1
술시중	3.84±0.88	5	4.11±0.91	5	3.45±0.91	5
블루스출 것 강요	4.08±0.92	4	4.25±0.77	4	3.45±0.80	6
언어적 성희롱						
성기를 빗대어 표현	4.15±0.74	2	4.31±0.95	1	3.77±1.02	1
성적인 비유나 품평	3.59±0.88	7	3.97±1.00	6	3.13±0.69	8
섹시하다는 표현	2.90±0.91	9	3.22±1.14	9	2.96±0.82	9
음담패설	3.79±0.80	5	3.58±0.87	8	3.26±0.75	7
여직원을 꽃에 비유	2.85±1.13	10	3.00±1.35	10	2.91±0.94	10
생리휴가 사용시 조롱	3.97±0.93	3	4.03±0.94	4	3.52±0.99	3
사적 성적인 경험말함	3.82±0.94	6	3.97±1.15	5	3.43±0.78	5
성적관계 여부 묻기	4.18±0.75	1	4.28±0.97	2	3.61±0.83	2
여성 신체특성을 별명 만들 어부름	3.82±0.94	4	4.28±0.77	3	3.52±0.99	3
계속적인 데이트 요청	3.46±1.02	8	3.89±1.16	7	3.26±0.91	6

4. 여성에 대한 성희롱 유형

시각적 성희롱에 대해 5년 미만은 ‘음란사이트 보여줌’이 평균 4.45, ‘물건이나 나체사진 보여줌’이 평균 4.37 순으로 인식하고 있었으며 5~15년에서는 ‘음란사이트 보여줌’이 평균4.47, ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’가 평균 4.43 순으로 인식하고 있었으며 15년 이상에서는 ‘음란사이트 보여줌’이 평균4.63, ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.63 순으로 인식하고 있었다.

육체적 성희롱에 대해서 5년 미만에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.73, ‘만지거나 노출’이 4.63순으로 인식하고 있었고, 5~15년에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.58, ‘껴안거나 밀착’이 4.39순으로 인식하고 있었으며, 15년 이상에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.83, ‘만지거나 노출’이 4.79 순으로 인식하고 있었다.

언어적 성희롱에 대해서 5년 미만에서는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.48, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.37 순으로 나타났고, 5~15년에서는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.36, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.25 순으로 인식하였으며, 15년 이상에는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.53, ‘사적성적인 경험 말함’ 평균 4.32순으로 인식하고 있었다(표 8).

표 8. 근무기간에 따른 여성의 성희롱 유형

항 목	~5년이하 (M±SD)	순위	5~15년 (M±SD)	순위	15년이상 (M±SD)	순위
시각적 성희롱						
성적인 낙서	3.70±0.84	7	3.66±0.96	7	3.90±0.85	7
누드나 포르노 그림 부착	4.17±0.93	5	4.22±0.80	5	4.40±0.75	6
물건이나 나체 사진 보여줌	4.37±0.89	2	4.39±0.76	3	4.55±0.51	3
음란사이트 보여줌	4.45±0.76	1	4.47±0.78	1	4.63±0.59	1
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.36±0.87	3	4.43±0.80	2	4.63±0.59	1
뚫어지게 빤히 보는것	3.83±0.86	6	3.84±0.87	6	4.11±0.99	5
신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것	4.31±0.78	4	4.27±0.74	4	4.42±0.69	4
육체적 성희롱						
만지거나 노출	4.63±0.54	2	4.37±0.88	3	4.79±0.53	2
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	3.90±0.88	7	3.77±0.87	6	4.21±0.71	4
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.99±0.86	6	3.93±0.80	5	4.21±0.71	4
껴안거나 밀착	4.50±0.61	3	4.39±0.80	2	4.63±0.49	3
이동방해	3.70±0.87	8	3.67±0.89	8	3.89±0.80	8
만지는 행위	4.73±0.58	1	4.58±0.80	1	4.83±0.51	1
술시중	4.08±0.80	5	3.76±0.94	7	4.11±0.87	6
블루스출 것 강요	4.21±0.84	4	4.00±0.79	4	4.00±0.97	7
언어적 성희롱						
성기를 빗대어 표현	4.37±0.71	2	4.25±0.94	2	4.30±0.92	3
성적인 비유나 품평	3.94±0.79	8	3.80±0.88	7	3.85±1.08	8
섹시하다는 표현	3.41±0.87	9	3.39±0.87	9	3.75±1.02	9
음담패설	3.98±0.83	7	3.84±0.86	6	3.90±0.96	7
여직원을 꽃에 비유	3.30±0.95	10	3.22±0.90	10	3.30±1.03	10
생리휴가 사용시 조롱	3.99±0.86	5	3.74±0.81	8	4.17±0.98	5
사적 성적인 경험말함	4.16±0.83	4	4.09±0.85	4	4.32±0.88	2
성적관계 여부 묻기	4.48±0.68	1	4.36±0.82	1	4.53±0.61	1
여성 신체특성을 별명 만들 어부름	4.28±0.74	3	4.14±0.88	3	4.21±0.78	4
계속적인 데이트 요청	3.99±0.85	6	3.93±0.89	5	4.00±1.05	6

5. 남성에 대한 성희롱 원인 분석

성희롱의 원인에 대하여 5년 미만은 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.08, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.68순으로 인식하고 있었으며, 5~15년에서는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 2.91, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.62순으로 인식하고 있었으며 15년 이상에서는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.26, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 3.17순으로 인식하고 있었다(표 9).

표 9. 근무기간에 따른 남성의 성희롱 원인

항 목	~5년미만 (M±SD)	순위	5~15년 (M±SD)	순위	15년이상 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.39±1.15	8	2.11±0.83	9	2.43±0.84	10
남성중심 직장문화	2.53±1.03	4	2.20±0.79	7	2.74±0.81	7
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	2.29±0.83	10	1.97±1.00	10	2.70±0.87	8
외국풍물의 여과 없는 수용	2.42±0.94	7	2.26±1.08	6	2.65±0.93	9
여성을 성적대상 으로 생각	2.68±1.04	2	2.62±1.20	2	3.17±1.02	2
직장 내 여성의 낮은 지위	3.08±1.07	1	2.91±1.17	1	3.26±1.01	1
여성의 과다 신체노출	2.47±0.86	6	2.56±1.05	3	2.91±1.16	5
남성의 성적인, 충동욕망	2.53±0.76	5	2.46±0.91	5	2.96±0.82	4
성희롱에 대한 처벌미약	2.32±0.96	9	2.14±1.03	8	2.96±1.14	3
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	2.63±1.05	3	2.51±0.91	4	2.83±1.15	6

6. 여성에 대한 성희롱 원인 분석

성희롱의 원인에 대해서 5년 미만은 '여성의 과다노출'이 평균 2.33, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.27순으로 인식하고 있었으며, 5~15년에서는 '여성의 과다노출'이 평균 2.38, '체계적인 성교육 부재'로 평균 2.34순으로 인식하고 있었으며 15년 이상에서는 '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.50, '여성의 과다노출'이 평균 2.43순으로 인식하고 있었다(표 10).

표 10. 근무기간에 따른 여성의 성희롱 원인

항 목	~5년 미만 (M±SD)	순위	5~15년 (M±SD)	순위	15년 이상 (M±SD)	순위
체계적인성교육 부재	2.16±0.86	4	2.34±0.77	2	2.17±0.98	7
남성 중심 직장 문화	2.08±0.84	7	2.09±0.85	4	2.26±0.93	4
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	1.93±0.86	9	1.86±0.80	8	1.95±0.91	8
외국풍물의 여과 없는 수용	2.08±0.94	6	1.99±8.43	7	1.94±0.93	9
여성을 성적 대상으로 생각	2.27±0.97	2	2.03±0.87	5	2.50±0.98	1
직장 내 여성의 낮은 지위	2.13±0.88	5	2.00±0.74	6	2.24±1.20	5
여성의 과다 신체노출	2.33±0.94	1	2.38±0.77	1	2.43±1.23	2
남성의 성적인 충동욕망	2.16±0.91	3	2.13±0.83	3	2.42±1.17	3
성희롱에 대한 처벌미약	1.69±0.86	10	1.59±0.74	10	1.67±0.84	10
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	1.97±0.83	8	1.85±0.74	9	2.22±1.00	6

D. 직장규모에 따른 성희롱의 인식 분석

1. 남성에 대한 성희롱의 통념

성희롱의 통념에 대해 100인 미만의 경우 ‘심각한 문제가 아님’ 평균 2.00, ‘성적관심의 표현’이 평균 2.00 순으로 인식하고 있었으며, 100~500인의 경우 ‘심각한 문제아님’이 평균 1.79, ‘성희롱은 친밀감의 표현이다’와 ‘원만한 인간관계요소이다’가 평균 1.71순으로 인식하였다. 500인 이상에서는 ‘성희롱은 친밀감의 표현이다’가 평균 1.93, ‘원만한 인간관계요소이다’ 평균 1.93순으로 인식하였다(표 11).

표 11. 직장규모에 따른 남성의 성희롱 통념

항 목	100인미만 (M±SD)	순위	100~500 (M±SD)	순위	500인이상 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.86±0.37	3	1.71±0.46	2	1.93±0.25	1
원만한 인간관계 요소	1.86±0.37	3	1.71±0.46	2	1.93±0.25	1
사소하고 인적인 문제	1.86±0.37	3	1.64±0.49	4	1.81±0.39	4
성적 관심의 표현	2.00±0.00	1	1.67±0.48	3	1.68±0.47	5
심각한 문제아님	2.00±0.00	1	1.79±0.42	1	1.83±0.42	3

2. 여성에 대한 성희롱의 통념

성희롱의 통념에 대해 100인 이하의 경우와 500인 이상에서는 '원만한 인간관계요소이다'가 평균 2.00, '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.97순으로 인식하였으며 100~500인 경우 '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.98, '원만한 인간관계요소이다'가 평균 1.94순이며 500인 이상에서는 '원만한 인간관계요소이다'가 평균 2.00, '성희롱은 친밀감의 표현이다'가 평균 1.97순으로 인식하였다(표 12).

표 12. 직장규모에 따른 여성의 성희롱 통념

항 목	100인미만 (M±SD)	순위	100~500 (M±SD)	순위	500인이상 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.97±0.16	2	1.97±0.18	1	1.97±0.15	2
원만한 인간관계 요소	2.00±0.00	1	1.94±0.23	2	2.00±0.00	1
사소하고 개인적인 문제	1.88±0.32	4	1.90±0.30	3	1.85±0.35	4
성적관심의 표현	1.72±0.45	5	1.78±0.41	5	1.77±0.42	5
심각한 문제아님	1.91±0.28	3	1.83±0.38	4	1.90±0.30	3

3. 남성에 대한 성희롱의 유형 분석

시각적 성희롱에 대해서 100인 이하에서는 ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’가 평균 4.57, ‘음란사이트 보여줌’이 평균 4.43순으로 인식하고 있었다. 100~500인의 경우 ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’ 평균 3.87, ‘누드나 포르노 그림 부착’ 평균 3.58순으로 인식하고 있었으며, 500인 이상의 경우 ‘물건이나 나체사진 보여줌’이 평균 4.38, ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’가 평균 4.31순으로 인식하고 있었다.

육체적 성희롱에 대해 100인 이하에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.86, ‘만지거나 노출’이 4.57순으로 인식하고 있었고, 100~500인의 경우에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.00, ‘만지거나 노출’이 평균 3.80 순으로 인식하고 있었으며, 500인 이상의 경우에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.62, ‘만지거나 노출’이 4.33순으로 인식하고 있었다.

언어적 성희롱에서는 100 미만에서는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.14, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.14 순으로 인식하였고, 100~500인에서는 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 3.87, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 3.80순으로 인식하였으며, 500인 이상에서는 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.18, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.14순으로 인식하고 있었다(표 13).

표 13. 직장규모에 따른 남성의 성희롱 유형

항 목	100인이하 (M±SD)	순위	100~500 (M±SD)	순위	500인이상 (M±SD)	순위
시각적 성희롱						
성적인 낙서	3.71±0.48	6	3.27±1.16	7	3.60±0.76	6
누드나 포르노 그림 부착	4.29±0.75	3	3.53±1.40	2	4.23±0.83	3
물건이나 나체 사진 보여줌	4.29±0.75	3	3.53±1.18	3	4.38±0.66	1
음란사이트 보여줌	4.43±0.53	2	3.53±1.18	3	4.22±0.67	4
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.57±0.53	1	3.87±0.99	1	4.31±0.73	2
뚫어지게 빤히 보는 것	3.29±0.75	7	3.27±1.22	6	3.24±0.99	7
신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것	3.86±0.90	5	3.53±0.99	5	3.86±0.18	5
육체적 성희롱						
만지거나 노출	4.57±0.53	2	3.80±1.14	2	4.33±0.80	2
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	4.00±1.00	6	3.33±1.17	6	3.71±0.89	7
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.86±0.69	7	3.60±0.98	4	3.78±0.86	6
껴안거나 밀착	4.43±0.53	3	3.73±0.96	3	4.29±0.83	3
이동방해	3.43±1.27	8	3.33±0.97	7	3.51±1.06	8
만지는 행위	4.86±0.37	1	4.00±1.19	1	4.62±0.70	1
술시중	4.14±0.69	4	3.33±0.69	8	3.91±0.94	5
블루스출 것 강요	4.14±0.69	4	3.60±0.69	5	4.08±0.88	4
언어적 성희롱						
성기를 빗대어 표현	4.14±0.69	2	3.87±0.99	1	4.18±0.89	1
성적인 비유나 품평	3.86±0.69	5	3.33±0.90	7	3.67±0.96	6
섹시하다는 표현	2.86±1.06	10	2.87±0.91	10	3.09±0.99	9
음담패설	3.71±0.75	7	3.60±0.82	3	3.59±0.84	8
여직원을 꽃에 비유	2.43±1.39	9	2.87±0.99	9	2.97±1.17	10
생리휴가 사용 시 조롱	4.00±0.81	3	3.47±1.12	6	3.95±0.92	3
사적 성적인 경험말함	3.57±0.78	8	3.67±0.90	4	3.85±1.04	5
성적관계 여부 묻기	4.14±0.90	1	3.80±0.77	2	4.14±0.90	2
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	4.00±0.81	3	3.73±0.96	5	3.93±0.94	4
계속적인 데이트 요청	3.71±0.95	6	3.33±0.81	8	3.63±1.12	7

4. 여성에 대한 성희롱의 유형 분석

시각적 성희롱에 대해여 100인 이하에서는 ‘음란사이트 보여주는 것’ 평균 4.30, ‘신체부위를 쳐다보거나 훑어보는 것’이 평균 4.25로 인식하였고, 100~500인의 경우 ‘음란사이트 보여주는 것’ 평균 4.45, ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’ 평균 4.36순으로 인식하고 있었으며, 500인 이상의 경우 ‘음란사이트 보여주는 것’ 평균 4.54, ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’ 평균 4.52순으로 인식하였다.

육체적 성희롱에 대해여 100인 이하에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.55, ‘만지거나 노출’이 4.46순으로 인식하고 있었고, 100~500인의 경우에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.71, ‘만지거나 노출’이 평균 4.47 순으로 인식하고 있었으며, 500인 이상의 경우에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.70, ‘만지거나 노출’이 4.60순으로 인식하고 있었다.

언어적 성희롱에서는 100 미만에서는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.14, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.05 순으로 인식하였고, 100~500인에서는 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.33, ‘여성 신체특성을 별명 만들어 부름’가 평균 4.17순으로 인식하였으며, 500인 이상에서는 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.61, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.53순으로 인식하고 있었다(표 14).

표 14. 직장규모에 따른 여성의 성희롱 유형

항 목	100인이하 (M±SD)	순위	100~500 (M±SD)	순위	500인이상 (M±SD)	순위
시각적 성희롱						
성적인 낙서	3.70±0.99	7	3.63±0.90	7	3.79±0.84	7
누드나 포르노 그림 부착	4.00±1.04	5	4.19±0.87	5	4.29±0.79	4
물건이나 나체 사진 보여줌	4.13±1.09	4	4.32±0.85	3	4.52±0.63	3
음란사이트 보여줌	4.30±0.99	1	4.45±0.73	1	4.54±0.67	1
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.22±1.05	3	4.36±0.87	2	4.52±0.69	2
뚫어지게 빤히 보는 것	3.72±0.97	6	3.83±0.88	6	3.91±0.84	6
신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것	4.25±0.93	2	4.25±0.83	4	4.25±0.63	5
육체적 성희롱						
만지거나 노출	4.46±0.86	2	4.47±0.71	2	4.60±0.64	2
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	3.81±0.90	7	3.88±0.90	7	3.90±0.82	7
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.97±0.92	4	3.90±0.88	6	4.06±0.73	5
껴안거나 밀착	4.41±0.83	3	4.41±0.66	3	4.55±0.65	3
이동방해	3.76±0.86	8	3.78±0.90	8	3.66±0.85	8
만지는 행위	4.55±0.97	1	4.71±0.50	1	4.70±0.66	1
술시중	3.86±0.88	6	4.01±0.95	5	3.97±0.81	6
블루스출 것 강요	3.95±1.07	5	4.09±0.78	4	4.17±0.78	4
언어적 성희롱						
성기를 빗대어 표현	4.05±0.94	2	4.12±0.86	4	4.53±0.70	2
성적인 비유나 품평	3.62±1.01	8	3.78±0.86	8	4.04±0.77	7
섹시하다는 표현	3.49±1.04	9	3.35±0.79	9	3.52±0.90	9
음담패설	3.71±1.06	6	3.86±0.76	6	4.07±0.83	5
여직원을 꽃에 비유	3.30±1.12	10	3.28±0.88	10	3.27±0.95	10
생리휴가 사용시 조롱	3.67±1.04	7	3.78±0.92	7	4.07±0.69	6
사적 성적인 경험말함	3.89±1.07	4	4.11±0.77	5	4.27±0.79	4
성적관계 여부 묻기	4.14±1.01	1	4.33±0.71	1	4.61±0.60	1
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	3.97±1.04	3	4.17±0.76	2	4.31±0.75	3
계속적인 데이트 요청	3.76±0.86	5	4.12±0.87	3	3.93±0.88	8

5. 남성에 대한 성희롱의 원인 분석

직장 내 성희롱의 원인 중 남성의 인식을 살펴본 결과 100인 미만에서는 '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.88, '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 2.88순으로 인식하였고, 100~500인에서는 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.87, '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 2.80순으로 인식하였으며, 500인 이상에서는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.16, '여성을 성적대상으로 생각'이 평균 2.80 순으로 인식하였다(표 15).

표 15. 직장규모에 따른 남성의 성희롱 원인

항 목	100인미만 (M±SD)	순위	100~500 (M±SD)	순위	500인이상 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.13±0.99	10	2.13±0.93	10	2.37±0.93	9
남성 중심 직장 문화	2.63±0.91	4	2.33±1.11	9	2.47±0.87	6
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	2.50±0.75	7	2.33±1.17	8	2.24±0.89	10
외국풍물의 여과 없는 수용	2.38±0.74	8	2.47±1.12	7	2.44±1.00	7
여성을 성적대상 으로 생각	2.88±1.24	1	2.80±1.14	3	2.80±1.10	2
직장 내 여성의 낮은 지위	2.88±0.64	2	2.80±1.26	2	3.16±1.08	1
여성의 과다 신체노출	2.63±0.91	4	2.87±1.40	1	2.57±0.93	5
남성의 성적인 충동욕망	2.63±0.51	6	2.59±1.03	4	2.59±0.85	4
성희롱에 대한 처벌미약	2.25±0.88	9	2.47±1.40	6	2.43±1.02	8
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	2.88±0.35	3	2.53±1.30	5	2.67±1.02	3

6. 여성에 대한 성희롱의 원인 분석

직장 규모에 따라 100인 미만에서는 '체계적인 성교육 부재'가 평균 2.34, '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 2.30순으로 인식하였으며, 100~500인 경우에는 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.37, '남성중심의 직장문화'가 평균 2.28순으로 인식하였다. 500인 이상에서 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.40, '여성을 성적대상으로 생각' 평균 2.21순으로 인식하였다(표 16).

표 16. 직장규모에 따른 여성의 성희롱 원인

항 목	100인미만 (M±SD)	순위	100~500 (M±SD)	순위	500인이상 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.34±1.04	1	2.28±0.85	3	2.17±0.74	3
남성 중심 직장 문화	2.11±0.87	5	2.28±0.94	2	1.97±0.75	8
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	1.68±0.81	9	2.03±0.99	6	1.91±0.74	9
외국풍물의 여과 없는 수용	1.86±0.79	8	2.08±0.94	7	2.07±0.92	5
여성을 성적대상 으로 생각	2.11±0.80	6	2.23±1.04	4	2.21±0.93	2
직장 내 여성의 낮은 지위	2.30±0.77	2	2.13±0.98	9	1.99±0.80	8
여성의 과다 신체노출	2.16±0.76	4	2.37±0.98	1	2.40±0.88	1
남성의 성적인 충동욕망	2.20±0.82	3	2.26±0.97	4	2.16±0.90	4
성희롱에 대한 처벌미약	1.69±0.78	10	1.77±0.87	10	1.57±0.77	10
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	2.08±0.90	7	2.03±0.84	8	2.03±0.79	6

E. 직책에 따른 성희롱의 인식 분석

1. 남성에 대한 성희롱의 통념

대상자들이 가지고 있는 성희롱의 통념은 평직원의 경우 '심각한 문제가 아님'으로 평균 1.95, '원만한 인간적요소이다'와 '친밀감의 표현'이 평균 1.88순으로 인식하였고, 주임/대리에서는 '친밀감의 표현'이 평균 1.83, '원만한 인간적요소이다'가 평균 1.83순으로 인식하였으며, 과장급이상에서는 '친밀감의 표현'이 평균 1.97, '원만한 인간적요소이다'가 평균 1.97순으로 인식하였다(표 17).

표 17. 직책에 따른 남성의 성희롱 통념

항 목	평직원 (M±SD)	순위	주임/대리 (M±SD)	순위	과장급이상 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.88±0.32	2	1.83±0.38	1	1.97±0.18	1
원만한 인간관계 요소	1.88±0.32	2	1.83±0.38	1	1.97±0.18	1
사소하고 개인적인 문제	1.80±0.40	4	1.67±0.48	4	1.87±0.34	3
성적관심의 표현	1.73±0.44	5	1.58±0.50	5	1.73±0.45	5
심각한 문제아님	1.95±0.21	1	1.71±0.46	3	1.77±0.43	4

2. 여성에 대한 성희롱의 통념

대상자들이 가지고 있는 성희롱의 통념은 평직원의 경우 '원만한 인간적요소이다'가 평균 1.98, '친밀감의 표현'이 평균 1.97순으로 인식하였고, 주임/대리급에서는 '친밀감의 표현'이 평균 1.97, '원만한 인간적요소이다'가 평균 1.92순으로 인식하였으며, 과장급이상에서는 전 항목에서 평균 2.00 동일하게 인식하였다(표 18).

표 18. 직책에 따른 여성의 성희롱 통념

항 목	평직원 (M±SD)	순위	주임/대리 (M±SD)	순위	과장급이상 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.97±0.17	2	2.00±0.00	1	2.00±0.00	0
원만한 인간관계 요소	1.98±0.13	1	1.92±0.28	2	2.00±0.00	0
사소하고 개인적인 문제	1.88±0.33	3	1.83±0.38	4	2.00±0.00	0
성적관심의 표현	1.76±0.42	5	1.69±0.48	5	2.00±0.00	0
심각한 문제아님	1.87±0.34	4	1.92±0.28	2	2.00±0.00	0

3. 남성에 대한 성희롱의 유형 분석

시각적 성희롱에 대한 남성의 경우 평직원은 '성관계를 연상시키는 태도 및 자세'가 평균 4.41, '물건이나 나체사진을 보여주는 것'이 평균 4.28순으로 인식하였으며, 주임/대리급에서는 '물건이나 나체사진을 보여주는 것'이 평균 4.08, 그리고 '성관계를 연상시키는 태도. 자세'가 평균 4.00순으로 인식하였다. 과장급 이상에서는 '물건이나 나체사진을 보여줌'것이 평균 4.33, 그리고 '음란사이트 보여주는 것'이 평균 4.27등의 순으로 인식하였다.

육체적 성희롱에서 직책과 관계없이 모두의 경우에서 '신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위'의 인식이 가장 높았으며, 평직원은 경우'만지거나 노출'이 평균 4.37로 인식하였고, 주임/대리급에서는 '껴안거나 밀착'이 평균 3.92로, 과장급이상에서는 '만지거나 노출'이 평균 4.37순으로 인식하였다.

언어적 성희롱에서는 평직원의 경우 '성적관계 여부 묻기'가 평균 4.26, '여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현'이 평균 4.17순으로 주임/대리급의 경우 '성적관계 여부 묻기'가 평균 3.92, '여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현'이 평균 3.67순으로 과장급이상은 '성적관계 여부 묻기'가 평균 4.27, '여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현'이 평균 3.93순으로 인식하였다(표 19).

표 19. 직책에 따른 남성의 성희롱 유형

항 목	평직원 (M±SD)	순위	주임/대리 (M±SD)	순위	과장급이상 (M±SD)	순위
시각적 성희롱						
성적인 낙서	3.52±0.80	6	3.46±0.72	6	3.70±0.91	6
누드나 포르노 그림 부착	4.17±0.90	3	3.92±1.01	3	4.23±1.00	3
물건이나 나체사진 보여줌	4.28±0.77	2	4.08±0.83	1	4.33±0.88	1
음란사이트 보여줌	4.17±0.87	4	3.88±0.61	4	4.27±0.78	2
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.41±0.77	1	4.00±0.60	2	4.23±0.85	4
뚫어지게 빤히 보는 것	3.17±1.12	7	3.25±0.89	7	3.37±0.92	7
신체부위 쳐다보거나 훑어 보는 것	3.72±0.86	5	3.58±0.77	5	4.13±0.81	5
육체적 성희롱						
만지거나 노출	4.37±0.85	2	3.96±0.85	3	4.37±0.85	2
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	3.70±1.11	7	3.25±0.60	8	3.97±0.80	5
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.80±0.98	5	3.58±0.65	6	3.83±0.83	7
껴안거나 밀착	4.28±0.88	3	3.92±0.88	2	4.37±0.76	3
이동방해	3.41±1.20	8	3.50±0.88	7	3.57±0.97	8
만지는 행위	4.63±0.82	1	4.33±0.63	1	4.57±0.89	1
술 시중	3.78±0.98	6	3.83±0.71	4	3.93±1.03	6
블루스 출 것 강요	4.11±0.82	4	3.75±0.89	5	4.07±0.96	4
언어적 성희롱						
성기를 빗대어 표현	4.17±0.99	2	3.87±0.81	2	3.93±1.04	2
성적인 비유나 품평	3.72±1.02	7	3.38±0.64	8	3.70±0.98	6
섹시하다는 표현	3.11±1.03	9	2.83±0.91	10	3.10±0.96	9
음담패설	3.67±0.84	8	3.50±0.65	6	3.58±0.93	8
여직원을 꽃에 비유	2.98±1.22	10	2.83±1.04	9	2.90±1.17	10
생리휴가 사용시 조롱	4.02±1.04	3	3.63±0.82	4	3.87±0.90	4
사적 성적인 경험 말함	3.91±1.05	5	3.54±0.77	5	3.83±1.08	5
성적 관계 여부 묻기	4.26±0.92	1	3.92±0.58	1	4.27±0.78	1
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	3.98±0.95	4	3.83±0.76	3	3.97±0.99	3
계속적인 데이트 요청	3.78±1.07	6	3.38±0.87	7	3.47±1.19	7

4. 여성에 대한 성희롱의 유형 분석

시각적 성희롱에 대한 여성의 경우 평직원은 ‘음란 사이트 보여주는 것’이 평균 4.47, ‘성관계를 연상시키는 태도 및 자세’가 평균 4.41순으로 인식하였으며 주임/대리급에서는 ‘신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것’이 평균 4.46, ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.38순으로 인식하였다 그리고 과장급이상에서는 ‘물건이나 나체사진을 보여주는 것’ 그리고 ‘음란사이트 보여주는 것’, ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 동일하게 평균 5.00순으로 인식하였다.

육체적 성희롱에 대하여 평직원의 경우 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.66, ‘만지거나 노출’이 평균 4.53순으로 인식하였고, 주임/대리급에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 5.00, ‘껴안거나 밀착’이 평균 4.69순으로 인식하였다. 과장급 이상에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’와 ‘껴안거나 밀착’이 동일하게 평균 5.00순으로 인식하였다.

언어적 성희롱에서는 평직원의 경우 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.44, ‘성기를 빗대어 표현’이 평균 4.29순으로 인식하였으며, 주임/대리급에서는 ‘성기를 빗대어 표현’이 평균 4.46, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.38순으로 인식하였다. 과장급 이상에서는 ‘성기를 빗대어 표현’이 평균 4.67, ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.67순으로 인식하였다(표 20).

표 20. 직책에 따른 여성의 성희롱 유형

항 목	평직원 (M±SD)	순위	주임/대리 (M±SD)	순위	과장급이상 (M±SD)	순위
시각적 성희롱						
성적인 낙서	3.17±0.88	7	3.77±0.32	7	3.67±1.52	6
누드나 포르노 그림 부착	4.22±0.85	5	4.08±1.03	5	4.00±1.00	5
물건이나 나체사진 보여줌	4.38±0.81	3	4.38±0.87	3	5.00±0.00	1
음란사이트 보여줌	4.47±0.75	1	4.38±0.87	3	5.00±0.00	1
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.41±0.81	2	4.38±1.12	2	5.00±0.00	1
뚫어지게 빤히 보는 것	3.85±0.88	6	4.00±0.70	6	3.67±1.15	7
신체부위 쳐다보거나 훑어 보는 것	4.29±0.77	4	4.46±0.51	1	4.67±0.57	4
육체적 성희롱						
만지거나 노출	4.53±0.78	2	4.62±0.65	3	4.67±0.57	3
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	3.86±0.87	7	4.15±0.68	7	4.33±0.57	6
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.97±0.82	5	4.23±0.72	5	4.33±1.15	5
껴안거나 밀착	4.46±0.69	3	4.69±0.48	2	5.00±0.00	1
이동방해	3.70±0.87	8	4.15±0.80	6	3.67±1.15	8
만지는 행위	4.66±0.69	1	5.00±0.00	1	5.00±0.00	1
술 시중	3.95±0.88	6	4.13±0.75	8	4.33±0.57	6
블루스 출 것 강요	4.09±0.48	4	4.46±0.66	4	4.67±0.57	3
언어적 성희롱						
성기를 빗대어 표현	4.29±0.83	2	4.46±0.77	1	4.67±0.57	1
성적인 비유나 품평	3.85±0.85	8	4.31±0.75	3	4.33±0.57	4
섹시하다는 표현	3.45±0.87	9	3.54±1.05	9	3.33±1.52	10
음담패설	3.95±0.85	6	3.85±0.89	8	3.67±1.15	8
여직원을 꽃에 비유	3.26±0.95	10	3.54±0.87	10	3.67±1.15	8
생리휴가 사용 시 조롱	3.89±0.85	7	4.08±0.76	7	4.33±1.15	3
사적 성적인 경험 말함	4.16±0.83	4	4.15±0.98	4	4.00±1.00	7
성적 관계 여부 묻기	4.44±0.77	1	4.38±0.87	2	4.67±0.57	1
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	4.21±0.80	3	4.15±0.89	6	4.33±0.57	4
계속적인 데이트 요청	3.96±0.88	5	4.15±0.98	4	4.33±0.57	4

5. 남성에 대한 성희롱의 원인 분석

성희롱의 원인에 대하여 평직원에서는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.07, '여성을 성적대상으로 생각'이 평균 2.87순으로 인식하였고, 주임/ 대리급에서는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 2.79, '여성을 성적대상으로 생각'이 평균 2.63순으로 인식하였다. 과장급에서는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.33, '여성을 성적대상으로 생각'이 평균 2.86순으로 인식하였다 (표 21).

표 21. 직책에 따른 남성의 성희롱 원인

항 목	평직원 (M±SD)	순위	주임/대리 (M±SD)	순위	과장급이상 (M±SD)	순위
체계적인성교육 부재	2.53±0.01	6	2.04±0.69	10	2.20±1.03	10
남성중심 직장 문화	2.51±0.86	7	2.21±0.77	8	2.60±1.03	8
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	2.18±0.80	10	2.08±0.83	9	2.59±1.11	9
외국풍물의 여과 없는 수용	2.40±0.93	8	2.25±0.94	7	2.66±1.11	6
여성을 성적 대상으로 생각	2.87±1.12	2	2.63±1.01	2	2.86±1.18	2
직장 내 여성의 낮은 지위	3.07±1.07	1	2.79±1.02	1	3.33±1.12	1
여성의 과다 신체노출	2.62±1.02	4	2.33±0.91	6	2.86±1.02	3
남성의 성적인 충동욕망	2.60±0.88	5	2.50±0.78	3	2.73±0.86	4
성희롱에 대한 처벌미약	2.33±1.06	9	2.38±0.97	5	2.60±1.16	7
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	2.80±1.07	3	2.42±0.83	4	2.67±1.09	5

6. 여성에 대한 성희롱의 원인 분석

성희롱의 원인에 대하여 평직원에서는 '여성의 과다 신체 노출'이 평균 2.37로, '체계적인 성교육 부재'가 평균 2.25순으로 인식하였고, 주임/대리급에서는 '여성의 과다 신체 노출'이 평균 2.46, '남성의 성적인 충동 욕망'이 평균 2.15순으로 인식하였으며, 과장급이상에서는 '여성을 성적대상으로 생각'이 평균 2.63, '여성의 과다 신체 노출'이 평균 2.67순으로 인식하였다(표 22).

표 22. 직책에 따른 여성의 성희롱 원인

항 목	평직원 (M±SD)	순위	주임/대리 (M±SD)	순위	과장급이상 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.25±0.84	2	2.00±0.70	4	2.00±1.00	4
남성중심 직장 문화	2.14±0.86	5	1.69±0.63	8	1.67±0.57	6
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	1.94±0.85	9	1.46±0.66	9	1.67±0.57	6
외국풍물의 여과 없는 수용	2.07±0.91	7	1.77±0.83	6	1.67±0.57	6
여성을 성적 대상으로 생각	2.21±0.96	3	1.92±0.76	5	2.67±0.57	1
직장 내 여성의 낮은 지위	2.09±0.86	6	2.08±0.86	3	2.00±1.00	4
여성의 과다 신체노출	2.37±0.92	1	2.46±0.77	1	2.67±0.57	1
남성의 성적인 충동욕망	2.17±0.92	4	2.15±0.68	2	2.00±1.41	3
성희롱에 대한 처벌미약	1.69±0.82	10	1.23±0.43	10	1.00±0.00	10
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	1.96±0.85	8	1.77±0.43	7	1.50±0.70	9

F. 고용형태에 따른 성희롱의 인식 분석

1. 남성에 대한 성희롱의 통념

고용형태에 따른 남성의 성희롱 통념인식에 대하여 정규직은 ‘성희롱은 친밀감의 표현이다’와 ‘원만한 인간적요소이다’ 평균 1.90순으로 인식하였고, 비정규직도 ‘성희롱은 친밀감의 표현이다’와 ‘원만한 인간적요소이다’, ‘심각한 문제아님’이 평균 1.91순으로 인식하였다(표 23).

표 23. 고용형태에 따른 남성의 성희롱 통념

항 목	정규직 (M±SD)	순위	비정규직 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.90±0.30	1	1.91±0.30	1
원만한 인간관계 요소	1.90±0.30	1	1.91±0.30	1
사소하고 개인적인 문제	1.79±0.40	4	1.73±0.46	4
성적 관심의 표현	1.69±0.46	5	1.73±0.46	4
심각한 문제아님	1.83±0.38	3	1.91±0.30	1

2. 여성에 대한 성희롱의 통념

고용형태에 따른 성희롱 통념에 대한 인식은 정규직에서 '친밀감의 표현'이 평균 1.98, '원만한 인간관계 요소'는 평균 1.97순으로 인식하였으며, 비정규직에서는 '원만한 인간관계 요소'가 평균 2.00, '친밀감의 표현'은 평균 1.95로 순으로 인식하였다(표 24).

표 24. 고용형태에 따른 여성의 성희롱 통념

항 목	정규직 (M±SD)	순위	비정규직 (M±SD)	순위
친밀감의 표현	1.98±0.14	1	1.95±0.22	2
원만한 인간관계 요소	1.97±0.16	2	2.00±0.00	1
사소하고 개인적인 문제	1.87±0.34	3	1.90±0.30	4
성적 관심의 표현	1.77±0.42	5	1.75±0.43	5
심각한 문제아님	1.85±0.35	4	1.93±0.25	3

3. 남성에 대한 성희롱의 유형 분석

시각적 성희롱에 대한 남성의 경우 정규직의 경우는 ‘물건이나 나체사진을 보여주는 것’이 평균 4.25, ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.25순으로 인식하였다. 비정규직의 경우에서는 ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.36, ‘물건이나 나체사진을 보여주는 것’이 평균 4.27순으로 인식하였다.

육체적 성희롱에서는 정규직에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.53, ‘만지거나 노출’이 평균 4.27순으로 인식하였으며 비정규직에서는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.64, ‘껴안거나 밀착’이 평균 4.36순으로 인식하였다.

언어적 성희롱에서는 정규직의 ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.75, ‘ 섹시하다는 표현’이 평균 4.75동일한 순으로 인식하였다. 비정규직에서는 ‘사적 성적인 경험 말함’, ‘성적관계 여부 묻기’, ‘여성 신체특성을 별명 만들어 부름’, ‘계속적인 데이트 요청’ 모두 동일한 순으로 평균 4.00으로 인식하였다(표 25).

표 25. 고용형태에 따른 남성의 성희롱 유형

항 목	정규직 (M±SD)	순위	비정규직 (M±SD)	순위
시각적 성희롱				
성적인 낙서	3.61±0.79	6	3.18±0.98	6
누드나 포르노 그림 부착	4.16±0.92	3	3.91±1.22	4
물건이나 나체사진 보여줌	4.25±0.81	1	4.27±0.90	2
음란사이트 보여줌	4.13±0.78	4	4.09±0.94	3
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.25±0.79	2	4.36±0.67	1
뚫어지게 빤히 보는 것	3.30±0.98	7	2.82±1.16	7
신체부위 쳐다보거나 훑어보는 것	3.81±0.85	5	3.82±0.87	5
육체적 성희롱				
만지거나 노출	4.27±0.86	2	4.27±0.90	3
몸을 톡톡 치거나 꼬집는 것	3.65±0.96	7	3.82±0.87	5
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.80±0.85	6	3.45±0.93	7
껴안거나 밀착	4.20±0.84	3	4.36±1.02	2
이동방해	3.55±1.01	8	2.91±1.30	8
만지는 행위	4.53±0.82	1	4.64±0.67	1
술시중	3.87±0.92	5	3.55±1.03	6
블루스 출 것을 강요	4.02±0.90	4	3.91±0.70	4
언어적 성희롱				
성기를 빗대어 표현	4.75±0.50	1	3.00±0.00	5
성적인 비유나 품평	4.50±0.57	3	3.00±0.00	5
섹시하다는 표현	4.75±0.50	1	3.00±0.00	5
음담패설	4.50±0.57	3	3.00±0.00	5
여직원을 꽃에 비유	4.00±0.81	7	3.00±0.00	5
생리휴가 사용 시 조롱	4.00±0.81	7	3.00±0.00	5
사적 성적인 경험 말함	4.50±0.57	3	4.00±0.00	1
성적관계 여부 묻기	4.50±0.57	3	4.00±0.00	1
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	3.75±0.95	10	4.00±0.00	1
계속적인 데이트 요청	3.75±0.95	10	4.00±0.00	1

4. 여성에 대한 성희롱의 유형 분석

시각적 성희롱에 대한 여성의 경우 정규직의 경우는 ‘음란 사이트 보여주는 것’이 평균 4.46, ‘성관계를 연상시키는 태도. 자세’가 평균 4.43순으로 인식하였고 비정규직의 경우에서는 ‘음란 사이트 보여주는 것’이 평균 4.52, ‘물건이나 나체사진을 보여주는 것’이 평균 4.38순으로 인식하였다.

육체적 성희롱에서는 정규직의 경우 ‘몸을 톡톡 치거나 꼬집는 것’이 평균 4.72, ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.66순으로 인식하였으며, 비정규직의 경우는 ‘신체부위 가슴, 엉덩이, 손등을 만지는 행위’가 평균 4.75, ‘만지거나 노출’이 평균 4.72순으로 인식하였다.

언어적 성희롱에서는 정규직의 경우 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.40, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.28순으로 인식하였으며, 비정규직에서는 ‘성적관계 여부 묻기’가 평균 4.53, ‘여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현’이 평균 4.38순으로 인식하였다(표 26).

표 26. 고용형태에 따른 여성의 성희롱 유형

항 목	정규직 (M±SD)	순위	비정규직 (M±SD)	순위
시각적 성희롱				
성적인 낙서	3.76±0.87	7	3.57±0.90	7
누드나 포르노 그림 부착	4.22±0.86	5	4.16±0.87	5
물건이나 나체사진 보여줌	4.39±0.80	3	4.38±0.84	2
음란사이트 보여줌	4.46±0.73	1	4.52±0.81	1
성관계 연상시키는 태도, 자세	4.43±0.83	2	4.38±0.80	3
뚫어지게 빤히 보는 것	3.82±0.87	6	3.93±0.88	6
신체부위 쳐다 보거나 훑어보는 것	4.31±0.73	4	4.28±0.81	4
육체적 성희롱				
만지거나 노출	4.47±0.76	3	4.72±0.45	2
몸을 톡톡치거나 꼬집는 것	4.72±0.45	1	3.90±0.83	7
의도적으로 스치고 지나가는 것	3.98±0.85	6	4.02±0.72	6
껴안거나 밀착	4.45±0.72	4	4.55±0.56	3
이동방해	3.72±0.90	8	3.73±0.77	8
만지는 행위	4.66±0.72	2	4.75±0.47	1
술시중	3.96±0.87	7	4.03±0.87	5
블루스 출 것을 강요	4.07±0.82	5	4.23±0.85	4
언어적 성희롱				
성기를 빗대어 표현	4.28±0.86	2	4.38±0.68	2
성적인 비유나 품평	3.82±0.88	8	4.05±0.74	5
섹시하다는 표현	3.42±0.91	9	3.56±0.80	9
음담패설	3.89±0.89	6	4.05±0.74	5
여직원을 꽃에 비유	3.26±0.94	10	3.33±1.00	10
생리휴가 사용 시 조롱	3.89±0.87	7	3.93±0.79	8
사적 성적인 경험 말함	4.15±0.84	4	4.15±0.84	4
성적관계 여부 묻기	4.40±0.76	1	4.53±0.65	1
여성 신체특성을 별명 만들어 부름	4.20±0.83	3	4.22±0.73	3
계속적인 데이트 요청	3.95±0.91	5	4.03±0.80	7

5. 남성에 따른 성희롱의 원인

성희롱의 원인에서 정규직의 경우는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.07, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.69순으로 인식하였고, 비정규직의 경우는 '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 3.80, '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.20순으로 인식하였다(표 27).

표 27. 고용형태에 따른 남성의 성희롱 원인

항 목	정규직 (M±SD)	순위	비정규직 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.28±0.94	10	2.60±1.17	6
남성중심 직장문화	2.47±0.90	6	2.40±0.96	7
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	2.30±0.92	9	2.10±0.99	10
외국풍물의 여과 없는 수용	2.44±1.00	8	2.40±0.96	7
여성을 성적 대상으로 생각	2.69±1.87	2	3.80±0.78	1
직장 내 여성의 낮은 지위	3.07±1.16	1	3.20±0.78	2
여성의 과다 신체노출	2.59±1.03	4	2.90±0.73	5
남성의 성적인, 충동욕망	2.55±0.84	5	3.20±0.78	4
성희롱에 대한 처벌미약	2.44±1.07	7	2.30±1.05	9
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	2.62±1.05	3	3.10±0.73	3

6. 여성에 대한 성희롱의 원인 분석

성희롱의 원인에서 정규직의 경우는 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.33, '체계적인 성교육 부재'가 평균 2.56순으로 인식하였고, 비정규직의 경우는 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.41, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.25순으로 인식하였다(표 28).

표 28. 고용형태에 따른 여성의 성희롱 원인

항 목	정규직 (M±SD)	순위	비정규직 (M±SD)	순위
체계적인 성교육 부재	2.25±0.86	2	2.18±0.74	4
남성중심 직장문화	2.08±0.87	5	2.18±0.82	3
접대문화, 퇴폐적인 향락문화	1.90±0.83	9	1.97±0.89	9
외국풍물의 여과 없는 수용	2.02±0.91	7	2.08±0.90	7
여성을 성적 대상으로 생각	2.19±0.97	3	2.25±0.86	2
직장 내 여성의 낮은 지위	2.07±0.89	6	2.17±0.80	6
여성의 과다 신체노출	2.34±0.94	1	2.41±0.80	1
남성의 성적인, 충동욕망	2.17±0.94	4	2.17±0.82	5
성희롱에 대한 처벌미약	1.68±0.85	10	1.58±0.67	10
남녀차별에 근거한 성역할 고정관념	1.92±0.86	8	2.00±0.72	8

G. 직장 내 성희롱 예방교육 실태

직장 내 성희롱 예방교육에 대해 남성의 경우 '예방교육 실시' 46.0% '형식적이다'라는 37.0%순으로 나타났다. 여성의 경우는 하긴 해도 '형식적이다'가 49.4%, '실시' 25.0%, '실시하지 않음'이 15.5%순으로 나타났다(표 29).

표 29. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

항 목	남	순위	여	순위	계
실시	46(46.0)	1	62(25.3)	2	108(71.3)
형식적	37(37.0)	2	121(49.4)	1	158(86.4)
실시안함	5(5.0)	4	38(15.5)	3	43(20.5)
잘 모름	12(12.0)	3	24(9.8)	4	36(21.8)

H. 직장 내 성희롱 경험자의 실태 분석

1. 직장 내 성희롱의 주범(가해자) 및 발생 장소

직장 내 성희롱 경험자에게 주범(가해자)은 주로 누구인가에 관하여 남성은 53.8%, 여성의 경우는 44.1%가 '직속 상사'로 가장 높았으며, 또한 남성의 경우 동일하게 '남자 동료직원'과 '여성 동료직원'이 15.4%로 그 다음이었다. 여성의 경우는 '남자 동료직원'이 21%, '타부서 상사' 13.2%로 높게 나타났다.

발생 장소는 '회식자리'에서가 남성 80.0%, 여성 80.3%로 모두에게서 가장 높았고, 또한 남녀 동일하게 '야유회'에서가 높았다. 다음으로는 남성은 '엘리베이터', 여성의 경우엔 '동승한 차안'으로 나타났다(표 30).

표 30. 성희롱 가해자 및 발생장소

항 목	남	순위	여	순위	계
성희롱 주범(가해자)					
직속상사	7(53.8)	1	30(44.1)	1	37(45.7)
타부서 상사	0(0)	-	9(13.2)	3	9(11.1)
남자 동료직원	2(15.4)	2	21(30.9)	2	23(28.4)
여자 동료직원	2(15.4)	2	0(0)	7	2(2.5)
직장 부하직원	0(0)	-	3(4.4)	4	3(3.7)
고객	0(0)	-	2(2.9)	6	2(2.5)
기타	2(15.4)	2	3(4.4)	4	5(6.2)
발생 장소†					
사무실	1(6.7)	5	11(15.5)	4	12(14.0)
휴게실	1(6.7)	5	10(14.1)	5	11(12.8)
복도/계단	0(0)	-	4(4.7)	6	4(4.7)
엘리베이터	3(20.0)	3	0(0)	-	3(3.5)
화장실	0(0)	-	0(0)	-	0(0)
회식자리	12(80.0)	1	57(80.3)	1	69(80.2)
동승한 자동차안	2(13.3)	4	14(19.7)	3	16(18.6)
야유회	6(40.0)	2	19(26.8)	2	25(29.1)
기타	0(0)	-	3(3.5)	7	3(3.5)

†중복응답

2. 성희롱 경험자가 받은 영향

성희롱 피해 영향은 중복응답으로 하였으며 남성의 경우 '자존심 손상' 70.0%였고, 다음으로 '모욕감/당혹감'이 60.0%, '수치심'은 30.0%나타났다. 여성의 경우에는 '모욕감/당혹감'이 72.1%이었고 '자존심 손상'은 57.4%, '수치심'이 54.4% 나타났다. 또한 '분노감'이 45.6%, '직장에 다니기 싫어짐'이 26.4%이었고 '불면증', '두려움', '걱정/우울'순으로 나타났다(표 31).

표 31. 성희롱 경험자가 받은 영향

항 목	남	순위	여	순위
영향†				
수치심	3(30.0)	3	37(54.4)	3
자존심 손상	7(70.0)	1	39(57.4)	2
모욕감/당혹감	6(60.0)	2	49(72.1)	1
분노감	-		31(45.6)	4
불안감	-		11(16.2)	6
두려움	-		11(16.2)	6
걱정/우울증	2(20.0)	4	6(8.8)	10
불면증	1(10.0)	5	7(10.3)	9
두통/위장병	-		1(1.5)	11
사기 및 능률저하	1(10.0)	5	11(16.2)	6
직장에 다니기 싫어짐	1(10.0)	5	18(26.5)	5
직장 사퇴	-		1(1.5)	11

† 중복응답

3. 성희롱에 대해 적극적 대응하지 않은 이유 분석

성희롱에 대해 적극적으로 대응하지 않는 이유로 '인간관계 껄끄러워 질까봐'가 남성은 평균 3.78, 여성은 평균 3.73로 가장 높았으며, 다음으로는 남성은 '어떻게 할지 몰라서' 평균 3.61이였으며 여성은 평균 3.61로 '대응해도 소용없음'으로 나타났다. 가장 낮은 결과는 성별 구분 없이 '기분 나쁘지 않아서'로 남성이 평균 30.0, 여성은 평균 2.31이었다(표 32).

표 32. 성희롱에 대해 적극적 대응하지 않은 이유

항 목	남 (M±SD)	순위	여 (M±SD)	순위
적극적 대응하지 않은 이유				
대응해도 소용없음	3.28±0.95	4	3.61±0.97	2
인간관계 껄끄러워 질까봐	3.78±0.54	1	3.73±1.01	1
어떻게 해야 할지 몰라서	3.61±0.77	2	3.31±1.07	4
창피해서	3.44±0.75	3	3.47±1.01	3
기분 나쁘지 않아서	3.00±0.79	7	2.31±1.28	7
보복 당할 것 같아서	3.24±0.97	5	2.99±1.31	6
증거가 없기 때문에	3.06±0.80	6	3.19±1.19	5

V. 고 찰

본 연구는 직장 내 성희롱의 문제점을 진단하고 그 대응방안을 모색하기 위하여 광주광역시 산업체에 근무하고 있는 직장인의 성희롱에 대한 인식이 성희롱의 통념, 유형, 원인 및 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책에 따라 어떻게 다르며, 성희롱 경험 이후 개인과 직장생활에 어떠한 영향을 미치는 지, 또 예방교육 실태는 어떠한 지에 대해 실제 경험을 토대로 조사하였다.

임동진(1999)의 연구에 따르면 직장 내 성희롱 원인이 무엇이라고 생각하는가에 대하여 본 연구와 동일한 10개 항목을 제시하였고 남성의 경우 '남성중심의 직장문화' 때문이라는 응답 비율이 60.2%로 가장 높게 나타났으며 다음으로는 한국특유의 '접대문화 향락문화'가 56.8%, '체계적인 성교육 부재'가 51.5%, '여성의 과다 신체노출' 48.3%로 나타났다. 여성의 경우는 '남성 중심의 직장문화' 87.8%, '성희롱에 대한 처벌 미약' 81%, '남녀 차별에 근거한 성 역할 고장관념 때문' 80.1%로 인식하였고 '여성의 신체과다 노출'은 51%로 가장 낮았다. 한편, 신혜선(2003)의 연구에서는 남성의 경우 '체계적인 성교육 부재'가 33.7%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 '외국풍물의 여과 없는 수용'이 23.6%, '여성의 과다신체 노출'이 24.5%, '남성중심의 직장문화'가 20.8% 순이었고, '여성의 낮은 지위'는 12.3%로 6위를 나타났으며, 여성의 경우 '성희롱에 대한 처벌 미약'이 46.1%로 가장 높았고, 그 다음이 '남성중심의 직장문화'가 43.2%, '체계적인 성교육 부재'가 39.9%로 나타났다.

그러나 본 연구 결과에 따르면 성희롱의 원인에서 남성의 경우는 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 평균 3.08로 1위, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.81로 2위 등의 순으로 나타난 반면, 임동진(1999)의 연구에서 1위로 나타난 '남성중심의 직장문화'가 6위로 낮게 나타났고, 2위인 '접대문화 향락문화'가 10위로 가장 낮게 나타났는데, 이는 최근 여성의 활발한 사회적 진출 및 직장 내 남녀 평등사상의 확산 등으로 인한 남성의 여성에 대한 기본적인 인

식의 변화를 보여주는 것으로 분석된다. 한편, 신혜선(2003)의 연구에서 1위로 나타난 '체계적인 성교육 부재'가 평균 2.31로서 9위, 2위로 나타난 '외국 풍물의 여과 없는 수용'이 평균 2.44로서 7위로 나타났는데, 이는 직장 내 성교육이 강화되고 있다는 인식을 반영한 결과이며, 6위인 '직장 내 여성의 낮은 지위'가 1위로 나타난 것은 아직도 여성의 사회적 지위 및 직장 내 상위직 점유율이 높지 않다는 점을 나타내고 있는 것으로 판단된다.

여성의 경우를 살펴보면, 본 연구에서는 '여성의 과다 신체노출'이 평균 2.36으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '체계적인 성교육 부재'가 평균 2.24, '여성을 성적 대상으로 생각'이 평균 2.20 등의 순으로 나타난 반면, 임동진(1999)의 연구에서 1위로 나타난 '남성중심의 직장문화'가 5위로 크게 낮아졌고, 2위인 '성희롱에 대한 처벌 미약'이 가장 낮게 나타났다. 한편 신혜선(2003)의 연구에서는 '성희롱에 대한 처벌 미약'이 1위, '남성중심의 직장문화'가 2위로 나타나 선행 논문과 다른 결과를 보여 주었는데, 이는 역시 최근 여성의 활발한 사회적 진출에 따른 여성에 대한 직장 내 인식 변화 및 여성 등 사회적 약자에 대한 성희롱 처벌 법규 정비의 결과로 판단된다.

본 연구에서는 성희롱 유형에 대해 시각적으로는 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책 등에서 남성의 경우 '성관계를 연상시키는 태도 및 자세'가 평균 4.26, '물건이나 나체사진 보여줌' 평균 4.25 순으로 인식하고 있었으며, 여성의 경우 '음란사이트 보여주는 것' 평균 4.47, '성관계를 연상시키는 태도 및 자세'가 평균 4.42 등의 순이었다. 한정자(2002)의 경우 공무원을 대상으로 성희롱에 대한 인식을 유형별로 분석한 결과 언어적 성희롱은 전체응답자의 80.4%, 신체적 성희롱은 50.2%, 시각적 성희롱은 30.5%가 있다고 인식하였으며, 언어적-신체적-시각적 성희롱의 순이었다. 본 연구에서는 성희롱의 유형에 대한 인식점수가 육체적-언어적-시각적 성희롱의 순으로 나타나 다른 순서를 보였다.

직장 내 성희롱 발생 장소는 본 연구에서 '회식자리'에서가 남성 80.0%, 여성 80.3%로 모두에게서 가장 높았고, 또한 남녀 동일하게 '야유회'에서가 높았다. 다음으로는 남성은 '엘리베이터', 여성은 '동승한 차안'으로 나타나

신혜선(2003)의 선행연구와 일치하였다. '회식자리'에서가 가장 많은 것은 우리나라 잘못된 회식문화로 인해 성희롱의 피해를 입을 수 있다는 것을 제시해주고 있으며, 또한 야유회, 엘리베이터 안에서도 많이 발생하고 있어 성희롱이 직장 내 뿐만 아니라 생활의 장 어디에서나 발생 할 수 있음을 잘 보여주고 있다.

성희롱의 가해자에 대한 결과를 보면, 남녀 모두 직속상사가 가장 많았고 그 다음이 동료 직원 순이었다. 이러한 결과는 남성의 경우 '남녀 동료직원'이 15.4%, 여성은 '남자 동료직원'이 21%, '타부서 상사'가 13.2%로 보고한 이재경과 마경희(2002)의 결과와 일치하였다. 이는 근무하는 회사의 직속상사를 포함한 동료가 성희롱의 주된 가해자이며 따라서 직장 내에서의 성희롱에 대한 예방교육이 회사 상사나 동료 직원들에게 집중될 필요성이 있음을 잘 보여준다고 하겠다. 성희롱을 당한 사람들이 경험 이후에 신체적·정신적으로 또는 직장생활에 어떠한 영향이 있었는지에 대하여 여성 피해자의 경우 '모욕감·당혹감'이라고 응답한 사람이 49(72.1%)로 제일 많았고, 다음으로 '자존심 손상' 이 39(57.4%), '직장 다니기 싫어짐'은 18(26.5%)로 나타났다. 남성 피해자의 경우 '자존심 손상'이 7(70.0%)로 높았으며, 다음으로 모욕감·당혹감 6(60%) 순으로 나타났다. 이처럼 성희롱 피해자들은 다양한 형태의 심리적·육체적 고통을 받는 것으로 나타났고, 이로 인해 직장생활을 하는데 있어 많은 악영향을 줄 수 있음을 충분히 짐작할 수 있다. 이주영(2003)은 성희롱을 거부했거나 불만을 제기함으로써 보복적인 피해를 입은 적이 있는가에 대해 16.7%였다. 최윤정(2003)은 직장 내 성희롱으로 부상을 당하거나 질병이 생길 때 '성희롱 사건'에 의한 인과관계가 있다는 것을 증명 할 수 있다면 이는 산업재해로 인정해야 한다고 하였다. 따라서 이들에 대한 재발방지책과 심리적, 육체적 고통을 해결하기 위한 대책 및 처리 시스템이 구축되고 고려되어야 할 것으로 생각한다.

성희롱에 대해 적극적으로 대응하지 않은 이유에서는 남녀 모두 1위가 '인간관계가 껄끄러워 질까봐' 2위는 '해봐야 소용이 없어서' 등이 높아 적극적인 대응을 기피한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 아직 성희롱 발생 후의

사후 처리가 적절히 이루어지지 않고 있음을 제시해주고 효율적인 대책 마련이 시급함을 나타낸다. 따라서 적절한 사후 처리 방안에 대한 고려와 함께 성희롱의 예방을 위한 교육이 필요하겠다. 민가람(2002)은 선호하는 효율적인 대책은 '관련기관에 공식적으로 항의 한다', 다음으로는 '성희롱 가해자에 대하며 강력한 처벌을 한다', 그리고 '근로자들이 성희롱 관련 문제로 상담하고 해결 할 수 있도록 조직외부와의 접촉기회를 제공한다'를 선호하는 대책으로 제시하였다.

김금란(2004)은 성희롱 예방교육에 참여한 집단과 미 참여 집단 간의 태도와 인식 차이를 비교해 본 결과 인식 변화에 영향을 미치지 못한 것으로 나타나 성희롱 교육이 형식적으로 이루어지고 있음을 확인하였다. 또한 현행 성희롱 예방교육은 전문적이지 못하기 때문에 교육의 효과를 거두기 어려워 효과적인 교육을 위해서는 교육방법의 개선과 전문 강사에 의한 교육이 필요할 것으로 생각한다(김미경, 2007). 그리고 현행 제도가 성희롱 행위의 예방적인 측면 보다는 발생 후의 처리 측면에 중점을 두고 있고(김석훈, 2002) 이에 직장 내 성희롱 예방을 위해서는 단체협약, 취업규칙 등에서 노사 공동으로 대책 마련이 필요하겠으며 성희롱 고발 사내 시스템 확립이 시급하겠다. 또한 성희롱 교육 효과에 제고를 위해 대중매체의 활용을 모색해야 하며(한정자, 2002), 성희롱에 대한 문제점 해결을 위한 인식의 변화(이성은, 1995)도 필요할 것으로 생각한다.

본 연구는 직장 내 성희롱의 예방 대책을 강구하기 위하여 직장인을 대상으로 성희롱에 대한 인식과 경험 정도를 제시하였다. 직장 내 성희롱 예방을 위해서는 사업주 및 관리자의 성희롱 근절을 위한 의지와 지속적인 노력, 전문 강사에 의한 실질적이고 효과적인 교육이 필요하며 다양한 매체를 통한 홍보를 강화해야 할 것으로 사료된다.

Ⅵ. 요약 및 결론

직장 내 성희롱의 문제점을 파악하기 위해 성희롱에 대한 남녀 근로자들의 인식을 성희롱의 통념, 유형, 원인으로 구분하고 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책에 따라 어떻게 다른지를 실제 성희롱 경험자들의 실태를 조사하였다. 2008년 8월 21일부터 9월 20일까지 구조화된 설문지를 이용하여 356명에 대해 자기 기입식 설문조사를 실시하고 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 성희롱의 통념에 대해서는 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책에 따라서 비슷한 결과를 보여, 성희롱을 주로 친밀감의 표현, 사소하고 개인적인 문제로 생각하고 있는 경우가 많았다.

2. 성희롱이 유형에 있어서도 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책에 따라서 비슷한 결과를 보였다. 시각적 성희롱은 성관계를 연상시키는 태도나 자세, 음란사이트를 보여 주는 것을 중요한 시각적 성희롱이라고 인식하고 있었다. 육체적 성희롱은 몸을 만지는 행위, 몸을 노출하는 행위, 껴안거나 밀착하는 행위를 중요하게 인식하고 있었으며, 언어적 성희롱은 성기를 빗대어 표현하는 것, 성적 관계 여부를 묻는 것, 여성 신체의 특정 부위를 별명을 부르는 것 등을 중요한 언어적 성희롱으로 인식하고 있었다.

3. 성희롱의 원인으로는 남자는 여성의 직장 내 낮은 지위, 여성을 성적 대상으로 생각하기 때문 등이 중요한 원인이었고, 여성은 '여성의 과다한 신체 노출' '체계적인 성교육 부재' 등을 중요한 원인으로 인식하고 있었다. 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책에 따라서 비슷한 결과를 보였다.

4. 성희롱 경험자를 대상으로 조사 결과 성희롱 경험률은 남자는 13명(12.8%), 여자는 68명(27.4%)이었다. 성희롱의 주된 가해자는 직속상사, 동료 직원, 타 부서 상사 순이었으며, 주된 발생 장소로는 회식자리, 야유회, 동승한 자동차 안 등의 순이었다. 주된 영향으로는 모욕감, 자존심 손상, 수치심 등의 순이었고, 성희롱에 대해 적극적으로 대처하지 않은 이유로는 인간관계가 나빠질까봐, 대응해도 소용없어서, 창피해서 순이었다.

결론적으로 성희롱의 인식은 성별에 따라 차이를 보였지만, 중요성의 우선순위는 성별, 근무기간, 직장규모, 고용형태, 직책 등에 따라 비슷한 분포를 보였다. 또한 직장 내에서 남자의 13.8%, 여자의 27.4%가 성희롱을 경험하였으며, 이로 인한 다양한 후유증을 겪고 있어 성희롱 예방 교육의 강화, 성희롱 예방을 위한 직장 문화의 개선 등 다양한 방법으로의 접근이 필요할 것이다.

참 고 문 헌

강동욱. “직장 내 성희롱에 대한 법적 대책에 관한 고찰”, 「학술저널」 2002.

국미애. “직장 내 성희롱 규제와 사용자 책임”, 「여성학 논집」20: 71-104; 2003.

국가인권위원회. “성희롱 진정 사건 발생 기관별 현황”, 대한민국, 2008.

공미혜. “직장 내 성희롱의 실태와 영향요인”,「한국여성학」1;110-137, 1995.

김금란. “직장 내 성희롱 인식에 영향을 미치는 요인 연구”, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 2004.

김미경. “남녀평등의식에 기반을 둔 직장 내 성희롱 예방교육의 효과성 분석”, 이화여자대학교 정책과학대학원 석사학위논문, 2007.

김상원. “선진 성문화 정착을 위한 교육적 과제”, 「직무연수」1-13, 2005.

김석훈. “성희롱의 법적 책임에 관한 연구”, 연세대학교 석사학위 논문, 2002.

김양희. “직장 여성의 성희롱 경험과 관련 정책에 관한 인식”, 「여성연구」 12;37-56, 1995

김정인. 「성희롱 행동의 이해와 실제」, 교육과학사, 2000.

남녀고용평등법, 「성희롱 관련법」,대한민국, 1999.

고용기회평등위원회. 「성희롱 지침」, 미국, 1980.

노동부. 「직장 내 성희롱의 예방 교육 교재」, 1999.

민가람. “공조직 내 성희롱이 생산성 및 직무관련태도에 미치는 영향”, 명지대학교 대학원 석사학위 논문, 2002.

박옥임, 도미향, 유도희, 박애선, 백경숙, 심정현, 이규미, 이영석. 「성폭력 전문상담」, 시그마프레스, 2006.

신혜선. “직장 내 성희롱 인식에 관한 연구”, 대전대학교 경영행정사회복지대학원 석사학위논문, 2003.

신성자. “직장 내 성적 괴롭힘 발생 정도와 개인의 인식에 영향을 주는 직장

환경과 인구 통계학적 요인들에 관한 연구", 한국사회복지학, 2004.

심영희. "성폭력 성희롱 관련법의 내용과 예방 대책", 「학생생활연구」 27;109-131, 2000.

유각근. "노동계약상의 종속관계와 성희롱-직장내에서 발생하는 성희롱의 형태와 성립요건을 중심으로", 「과학기술법연구」 1995.

이성은. "직장 내 성희롱의 순응과 저항에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1995.

이주영. "대학병원 간호사에 대한 성희롱 실태조사", 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 2003

이재경, 마경희. "직장 내 성희롱 실태 및 법적 규제에 대한 조사 연구",「학술저널」76-77; 2002.

임동진. "직장 내 성희롱에 대한 인식에 관한 연구", 국민대학교 석사학위논문, 1999.

임정섭. "한국의 성문화와 성희롱의 원인에 대한 고찰", 「학생생활연구」 30;73-92, 2005.

최윤정. "산업재해'로서의 직장 내 성희롱에 관한 연구", 이화여자대학교 석사학위논문, 2003.

한정자. "직장 내 성차별 문화와 여성정책 효과에 관한 연구", 이화여자 대학교 박사학위논문, 2002.

홍용기, 조국행. "직장 내 성희롱에 대한 영향요인에 관한 연구", 「비서학논총」9(2);219-234, 2002.

Frazier, P. A., Cochran, C. C., Olson, A. M.."Social Science Research on Lay Definition of Sexual Harassment", Journal of Social Issues, 51(1); 21-38, 1995

부록 1

설 문 지

안녕하십니까?

저는 조선대학교 보건대학원 보건학 석사과정에 재학중인 이옥란입니다. 본 설문지는 직장 내 성희롱에 대한 인식과 유형 및 원인에 관한 연구를 통해 보다 건전한 직장문화 조성과 직장생활을 모색해 보려는데 목적이 있습니다.

귀하께서 기재해 주신 자료는 통계법 제8조에 의거하여 비밀이 보장되며 통계 목적 외에는 사용되지 않습니다. 설문 중 다소 불편하신 점이 있으셔도 귀하의 고견이 성희롱 예방 및 교육의 개선방안에 중요한 자료로 활용될 것이며 본 연구는 앞으로 건강한 직장문화 형성을 위한 기초자료가 될 것이며 개인적인 사항은 철저하게 비밀이 보장될 것입니다.

따라서 모든 문항에 솔직하고 빠짐없이 응답하여 주시기를 간곡히 부탁드립니다. 끝까지 응답해 주시기를 바라오며 바쁘신 와중에도 귀한 시간을 할애해 주셔서 감사드립니다.

2008년 8월

조선대학교 보건대학원
보건학 전공
석사과정 이 옥 란 올림

다음의 질문들에는 정오답이 없습니다. 각 항목에 대해 귀하의 생각하시는 바를 진솔하게 표시해 주시면 됩니다.

1. 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다 귀하의 성별은 무엇입니까?
   □① 남 성 □② 여성

2. 귀하의 나이와 현재 직장을 포함한 근무 년수는 어느 정도입니까?

   만_____세 / 만_____년

3. 귀하는 학교를 어디까지 마치셨습니까?
   □① 고등이하 □② 대졸(전문대졸, 중퇴포함)□③ 대학원 이상(중퇴 포함)

4. 귀하의 직장 규모는 어느 정도입니까?
   □① 10인 미만 □② 10인 이상 ~ 50인 미만
   □③ 50인 이상 ~ 100인 미만 □④ 100인 이상 ~ 500인 미만
   □⑤ 500인 이상

5. 귀하의 직장에서 고용형태는 어떠합니까?
   □① 정규직 □② 비정규직(계약, 촉탁, 파트타이머, 파견직, 용역직 등)

6. 귀하께서 종사하고 계시는 직책은 어느 것입니까?
   □① 평직원 □② 주임/대리 □③ 계장
   □④ 과장/차장 □⑤ 부장/팀장 □⑥ 기타 ( )

7. 다음은 성희롱에 대한 귀하의 일반적인 생각들을 알아보기 위한 것입니다. 귀하께서 생각하시는 항목에 V 표시하여 주십시오.

성희롱에 대한 통념	그렇다	아니다
1) 성희롱은 친밀감의 표현이다.	1	2
2) 성희롱은 인간관계를 원만히 하는 요소이다.	1	2
3) 성희롱은 사소하고 개인적인 문제이다.	1	2
4) 성희롱은 성적 관심의 표현이다.	1	2
5) 성희롱은 법적으로 해결할 만큼 심각한 문제가 아니다.	1	2

8. 다음은 직장생활을 하면서 발생할 수 있는 성희롱의 유형중에서 시각적 성희롱의 종류들을 나열한 것입니다. 평소 귀하께서 생각하시는 바에 V 표시하여주십시오.

성희롱의 유형	전혀 심각하지 않은 성희롱	심각하지 않은 성희롱인 편	보통	심각한 성희롱 인편	매우 심각한 성희롱
1) 외설적이고 성적인 낙서	1	2	3	4	5
2) 누드나 포르노 그림을 부착하는 것	1	2	3	4	5
3) 성에 관한 물건이나 나체 사진을 보여주는 것	1	2	3	4	5
4) 인터넷 음란 사이트를 보거나 보여주는 것	1	2	3	4	5
5) 성관계를 연상시키는 태도, 자세	1	2	3	4	5
6) 특정인을 지속적으로 멍하니 뚫어지게 빤히 보는 것	1	2	3	4	5
7) 특정 신체부위를 유심히 쳐다보거나 훑어보는 것	1	2	3	4	5

9. 다음은 직장생활을 하면서 발생할 수 있는 성희롱의 유형중에서 육체적 성희롱의 종류들을 나열한 것입니다. 평소 귀하께서 생각하시는 바에 V 표시하여 주십시오.

성희롱의 유형	전혀 심각하지 않은 성희롱	심각하지 않은 성희롱 인편	보통	심각한 성희롱 인편	매우 심각한 성희롱
1) 자신의 특정 신체부위를 만지거나 노출시키는 것	1	2	3	4	5
2) 원하지 않는데도 상대방의 몸을 톡톡 치거나 꼬집는 것	1	2	3	4	5
3) 의도적 몸을 스치고 지나가는 것	1	2	3	4	5
4) 몸을 껴안거나 밀착시키는 것	1	2	3	4	5
5) 이동을 방해하고나 막는 것	1	2	3	4	5
6) 신체부위를 만지는 행위(가슴, 엉덩이, 손 등)	1	2	3	4	5
7) 본인의 의사에 반한 술시중	1	2	3	4	5
8) 회식자리에서 블루스 출 것을 강요하는 행위	1	2	3	4	5

10. 다음은 직장생활을 하면서 발생할 수 있는 성희롱의 유형중에서 언어적 성희롱의 종류들을 나열한 것입니다.
평소 귀하께서 생각하시는 바에 V 표시하여 주십시오.

성희롱의 유형	전혀 심각하지 않은 성희롱	심각하지 않은 성희롱 인편	보통	심각한 성희롱 인편	매우 심각한 성희롱
1) 여성이나 남성의 성기를 빗대어 표현	1	2	3	4	5
2) 외모에 대한 성적인 비유나 품평	1	2	3	4	5
3) 섹시하다는 표현	1	2	3	4	5
4) 음담패설	1	2	3	4	5
5) 남자 직원이 여자직원을 꽃에 비유	1	2	3	4	5
6) 생리휴가 사용시 조롱하거나 비꼬는 것	1	2	3	4	5
7) 자신의 사적 성적인 경험에 대해서 공개적으로 말하는 것	1	2	3	4	5
8) 성적관계 여부를 묻는 것	1	2	3	4	5
9) 여성의 신체적 특성을 가지고 별명을 만들어 부르는 것	1	2	3	4	5
10) 반복된 거절에도 불구하고 계속적인 데이트를 요청	1	2	3	4	5

11. 다음은 성희롱의 발생원인들을 나열한 것입니다
귀하께서 생각하시기에 각 문항들이 성희롱을 발생시키는데
어느 정도의 영향을 미치는지 해당 항목에 V 표시하여 주십시오,

성희롱의 원인의 종류	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 체계적인 성교육 부재	1	2	3	4	5
2) 남성 중심의 직장 문화	1	2	3	4	5
3) 한국 특유의 접대문화 퇴폐적인 향락문화	1	2	3	4	5
4) 대중매체 음란물/성개방을 포함한 외국풍물의 여과없는 수용	1	2	3	4	5
5) 여성을 직장동료로 인식하지 않고 성적대상으로 생각	1	2	3	4	5

6) 직장 내 여성의 낮은 지위	1	2	3	4	5
7) 여성의 과다 신체 노출	1	2	3	4	5
8) 남성들의 성적인 충동, 욕망	1	2	3	4	5
9) 성희롱에 대한 처벌이 미약	1	2	3	4	5
10) 남녀 차별에 근거한 성역할 고정관념	1	2	3	4	5

12. 귀하께서는 직장 내에서의 성희롱이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?
□ ① 전혀 심각하지 않다. □ ② 심각하지 않은 편이다.
□ ③ 보통이다. □ ④ 심각한 편이다. □ ⑤ 매우 심각하다.

13. 귀하께서는 성희롱이 주로 누구로부터 이루어진다고 생각하십니까?
□① 직속상사 □② 타부서 상사 □③ 남자 동료직원
□④ 여자 동료직원 □⑤ 직장 부하직원 □⑥ 거래처 관계자
□⑦ 고객 □⑧기타( )

14. 귀하께서는 성희롱이 발생하는 장소가 어디라고 생각하십니까?
가장 빈번히 일어날 것 같은 곳 2곳만 V 표시하여 주십시오.
□① 사무실 □② 직장 휴게실 □③ 직장의 복도/계단
□④ 엘리베이터 □⑤ 화장실 □⑥ 회식자리
□⑦ 동승한 자동차안 □⑧ 야유회 □⑨ 기타( )

15. 귀하께서는 성희롱을 당한 사람들이 주로 어떻게 행동 할 것이라고 생각하십니까?
□① 성희롱인지 아닌지를 잘 몰라서 그냥 넘어간다.
□② 자신의 옷이나 몸매에 대한 칭찬으로 받아들인다.
□③ 뭐라고 꼬집어서 항의하기 힘들어서 참는다.
□④ 대범하게 보이기 위해 무시하거나 한술 더 떠서 장단을 맞춘다
□⑤ 중지할 것을 요구한다 □⑥ 기타 ( )

16. 귀하께서는 직장 내에서 자체적으로 성희롱 예방교육을 실시한다고 생각하십니까?
□① 예방교육을 실시한다 □② 하긴 해도 형식적이다
□③ 예방교육을 하지 않는다 □④ 잘 모르겠다

17. 귀하께서 생각하시기에 성희롱이 이를 당한 사람들에게 어떠한 영향을 줄 것이라고 보십니까?
해당되는 항목에 모두 V 표시하여 주십시오.

□① 수치심 □② 자존심 손상
□③ 모욕감/당혹감 □④ 분노감
□⑤ 불안감 □⑥ 두려움 □⑦ 걱정/우울증
□⑧ 불면증 □⑨ 두통/위장병
□⑩ 사기 및 능률저하 □⑪ 직장에 다니기 싫어짐

[성희롱에 대해 정신적 신체적 경험을 하신 분들만 응답해 주시기 바랍니다 (18번~ 24번)]

18. 귀하께서는 성희롱 당시 적극적인 대응시 그 상대방이 어떠한 행동을 하였습니까?

□① 계속해서 성희롱을 했다 □② 더욱 심하게 성희롱을 했다
□③ 행동을 중지했다 □④ 행동을 중지하고 사과했다
□⑤ 기타( )

19. 다음은 성희롱에 대해서 적극적인 대응을 하지 않는 이유가 있었다면 무엇입니까? V 표시하여 주십시오.

적극적인 대응을 하지 않는 이유	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
1) 대응을 해봐야 소용없다는 생각 때문에	1	2	3	4	5
2) 인간관계가 껄끄러워 질까봐	1	2	3	4	5
3) 어떻게 해야 할지 몰라서	1	2	3	4	5
4) 창피해서	1	2	3	4	5
5) 기분이 나쁘지 않아서	1	2	3	4	5
6) 보복 당할 것 같아서	1	2	3	4	5
7) 증거가 없기 때문에	1	2	3	4	5
8) 기타( )	1	2	3	4	5

20. 귀하께서는 성희롱 당시 어떤 행동을 하셨습니까?

□① 직장 내부의 단체(노조, 여직원회, 고충처리기구 등)에 문제 제기했다
□② 직장 외부의 단체(성폭력 상담소 등) 상담 및 협조 요청했다
□③ 가족에게 이야기 했다 □④ 친구/동료에게 이야기 했다
□⑤ 직장 상사에게 이야기 했다 □⑥ 어떠한 행동도 취하지 않았다

21. 귀하께서 경험하신 성희롱이 어떠한 영향을 주었습니까?

해당되는 항목에 모두 V 표시하여 주십시오.

□① 수치심 □② 자존심 손상 □③ 모욕감/당혹감
□④ 분노감 □⑤ 불안감 □⑥ 두려움
□⑦ 걱정/우울증 □⑧ 불면증 □⑨ 두통/위장병
□⑩ 사기 및 능률저하 □⑪ 직장에 다니기 싫어짐
□⑫ 직장을 사퇴함

22. 귀하께서는 성희롱 경험 후 정신적인 치료를 받았습니까 ?

□① 받았다 □② 받지 않았다
□③ 받았다면 치료 기간을 기록해 주세요._____ 일/개월/년

23. 귀하를 성희롱한 대상자는 법적 또는 사내 성희롱 방지법에 의해 징계 또는 사과, 처벌 등을 받았습니까?

□① 예 □② 아니오
□③받았다면 그 내용을 _____

24. 현재 우리나라 법에서는 성희롱을 처벌대상으로 하고 있습니다.

이러한 제도에 대해서 귀하께서는 어떻게 생각하십니까?

□① 현재처럼 처벌해야 한다. □② 현재보다 더욱 엄격하게 처벌해야 한다.
□③ 처벌하는 것은 찬성이나 현재로는 시기상조다
□④ 법으로 처벌하는 것은 가혹하고 지나치다 □⑤ 처벌해서는 않된다.

바쁘신 업무 중에 말씀하여 주시기 어려운 내용임에도 불구하고 귀하께서 솔직하게 응답하여 주시고 적극 협조하여 주셔서 진심으로 감사드립니다. <끝>

저작물 이용 허락서

학 과	보건학과	학 번	20078618	과 정	석 사
성 명	한글: 이 옥 란 한문 : 李 玉 蘭 영문 : Ok Ran Lee				
주 소	광주광역시 북구 매곡동 대주피오레아파트 104동 1005호				
연락처	E-MAIL : 2000118@Hanmail.net				
논문제목	한글 : 직장 내 성희롱 인식과 경험 실태 영어 : A Study on Perception of Sexual Harassment on the Job and Experiences				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의(○) 반대( )

2009년 2월 일

저작자: 이 옥 란 (印)

조선대학교 총장 귀하