

사망함 지도

	인원	20
WS		12

직장내 성희롱 문제에 대한 토론회

## 직장내 성희롱 실태와 대책

일 시 : 1993년 12월 7일(화) 오후 3시 - 5시30분

장 소 : 기독교연합회관 1308호

주 최 : 서울대 성희롱 사건 공동대책위원회

한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회

(거창여성회, 경제정의실천불교시민연합, 기독교평화여성회,

광주여성의전화, 대구여성회, 부산여성회, 서울YMCA,

장애우권익문제연구소, 전북여성의전화, 한국성폭력상담소,

한국여성민우회, 한국여성의전화)

서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회

성희롱의 개념: ① 이영자 교수: 가부장제 성문화 = 궁극적으로 남자가 지배적, 여자가 피배적.

동태의 명색으로 비유가능성

② 자발주의 성신앙, 대중매체 - 성적 대상화를 확대 - 강화한다.  
- 구체적으로 드러난다 (변호사-성희롱 해사 2개 본), - 권고문인, 경고사건 -> 왜 내가 신고해야하는가.  
- 성희롱을 범하도록 하는 권태론

성희롱의 강화된 두 축 여성혐오, 폭력, 괴롭힘 강화된다.  
여러 사회구조적 문제, 동태는 가부장적 권위주의에 바탕을 둔다. 서구적 내면의 성희롱. 남성이 만든 문제 상충은 근시안적.

마르그리트 버슈퍼 (87년) 성희롱 - 불평등한 사회적 정서, 용을 가볍게 여기는 것. 용의 피해는 농담을 하거나 무시하는 것. 모욕적인 성 언동, 노골적인 괴롭힘, 폭력 -> 사건 -> 육체적 공격.

사회 : 최영이(한국여성단체연합 성폭력특별법제정특위 위원장)

○ 직장내 성희롱 실태 설문조사 결과발표 : 이수연(한국여성민우회 간사)

- I. 설문조사 결과
  - 1. 조사취지 및 목적
  - 2. 조사방법 및 시기
  - 3. 응답자 특성
  - 4. 조사의 한계
  - 5. 조사의 내용
    - 1) 성희롱 경험 실태
    - 2) 성희롱에 대한 대응
    - 3) 성희롱이 피해자에게 미치는 영향
    - 4) 성희롱에 대한 인식
  - 6. 요약 및 결론
- II. 성희롱 문제에 대한 현장의 소리
- III. 사례를 통해서 본 직장내 성희롱의 실태

○ 현장에서 본 직장내 성희롱 문제 : 홍은숙(사무금융노동조합연맹 여성부장)

○ 토론 4개씩 어떤 사례가 있었... 2-3시간.

1. 고용차별로서의 성희롱과 조직적 대응 : 이영자(성심여대사회학과 교수)

2. 법제도적 대책 : 이종걸(변호사)

○ 질의응답

# 직장내 성희롱에 관한 실태 조사

한국여성민우회

## 1. 조사취지 및 목적

일하는 여성이라면 대부분 자신의 의사에 반한 성적 농담이나 접촉 등의 불쾌한 성희롱 경험들을 가지고 있다. 그리고 노동현장에서 대부분의 남성들(혹은 소수의 여성들)은 이러한 것에 대해 '직장내의 활력소' 또는 친밀한 인간관계를 형성하는 '운할유' 정도로만 인식하여 왔다.

또한 성희롱에 대한 직장내 사회의 인식수준도 '친밀감의 표현이지 무슨 성희롱 이냐'라고 몰아붙이고, 문제제기 하는 여성들에 대하여는 '직장생활, 조직생활에 적응 못하는 속좁은 여자'로 낙인찍는 다수의 횡포를 일삼아 왔다.

이러한 사회 전반적인 분위기 속에서 피해 여성들은 이에 대하여 분명하게 '아니오'라고 말하지 못하고 대부분 그냥 넘겨 버리거나 심각한 피해를 입은 경우에는 직장을 떠나버리는 소극적 행동을 할 수 밖에 없었다. 이러한 사회구조 속에서 '성희롱'문제는 사적인 문제로 은폐되고 감추어지고 성희롱 피해가 지속되고 반복되는 무수한 악순환의 고리가 형성되어 온 것이다.

그러나 최근 발생한 '서울대 교수에 의한 조교 성희롱 사건'은 직장 상사인 교수가 자신의 우월한 지위를 이용하여 성희롱을 하고 이를 거부하자 해임시킨 것에 대하여 피해 여성이 우리나라 최초의 법적 싸움을 용기있게 벌이고 있는 전형적인 직장내 성희롱 사건이다. 이 사건을 통해 불태 임금차별 등 제도적인 성차별 문제 뿐만 아니라 '직장내 성희롱'도 새로운 유형의 여성노동자의 성차별문제라는 것을 알 수 있다.

국내에서는 아직 이 문제에 대하여 체계적으로 조사되거나 연구된 자료들은 나오지 않고 있지만 1987년 12월 한국여성민우회에서 실시한 '사무직 여성 실태조사'에서 조사대상자의 24%가 음담패설등의 희롱, 23%가 손으로 만지는 등의 육체적 접촉을 경험했다고 대답하였고, 가해자는 상사 82%, 남자동료직원 57%, 고용주 9%로 나타났을 뿐 아니라 고객으로부터 겪는 비율도 17%였다고 조사되었다.

또 91년 10월 발표된 한국여성단체협의회 '직장내의 폭행에 관한 조사'에서는 성적폭언을 포함한 언어폭행이 83.6%, 키스, 애무, 강간 등의 성적 폭행이 15.4%로 나타났다. 이외에도 여성단체에서 상담, 조사한 사례들에 의하면 수많은 일하는 여성들이 일상적이고 상습적인

성희롱이나 성적추행으로 정신적, 신체적, 경제적 피해를 입고 있다.

이에 본 '직장내 성희롱에 관한 조사'는 지금까지의 국내자료나 외국의 자료들을 토대로 하여, 직장내에서 여성들이 실제로 경험하고 있는 성희롱의 유형별 경험실태, 가해자의 특성, 여성들의 현재의 대응 수준, 여성노동자에게 미치는 영향, 이에 대한 인식 수준 등을 통계조사를 통해 밝혀 내고 직장내 성희롱의 대책 방향을 수립하는데 목적을 두고자 한다.

여기서 '직장내 성희롱'이라 함은 노동의 현장에서 상대방의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방을 불쾌하고 굴욕적 느낌을 갖게 하거나 고용상의 불이익 등 유형, 무형의 피해를 주는 것을 말한다.

## 2. 조사방법, 시기

조사는 서울지역에 근무하는 사무, 전문, 판매, 서비스직 여성들을 대상으로 하였다. 조사방법과 절차는 먼저 여성민우회 회원들과 노동조합 여성간부들 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였으며, 예비조사를 토대로 수정, 보완된 것을 본설문지로 사용하였다.

본조사는 1993년 11월 18일 부터 30일까지 12일간에 걸쳐 실시되었으며, 설문지 배포방법은 여성민우회에서 주최한 '직장인 교육' 참가자, 여성민우회 회원과 회원이 근무하는 사업장, 노동조합 간부등을 통해 이루어졌으며 이대 여성학과가 조사과정에 협조하였다. 조사대상자 선정은 조사자가 연령별, 기.미혼별, 고용형태별로 선정하도록 하였다.

배포된 설문지 800부중 회수된 조사서 수는 모두 458부로, 회수율은 57%이고 이 중 한번이라도 성희롱 경험이 있다고 답한 부수는 401부이다. 이 중 답변이 불성실한 설문지 27부를 제외하고 실제분석에 사용한 설문지는 374부이다. 통계처리는 통계패키지 SPSS/PC+를 사용하였다.

## 3. 응답자 특성

(표-1) 직종

직종	비율
일반 사무직 (경리, 타자 등)	69.6%
전문직	13.7%
판매직(영업직)	6.7%
서비스직(도소매업, 요식업, 호텔 등)	6.7%
기술직	0.3%
기타	3.1%

(표-2) 업종

업종	비율	업종	비율
제1금융(은행)	8.1%	서비스업	14.6%
제2금융(보험, 증권, 카드사 등)	43.7%	병원	1.4%
제조업	10.4%	연구기관	1.4%
출판업	2.8%	공무원	1.7%
판매유통업	9.8%	기타	6.1%

(표-3) 근속 연수

근속연수	비율	근속연수	비율
1-6개월	3.6%	3-4년	13.5%
6개월-1년	4.1%	4-5년	19.6%
1년-2년	14.1%	5년-10년	29.0%
2년-3년	11.9%	10년 이상	4.1%

(표-4) 전체 직원 수

전직원수	비율	전직원수	비율
10명 미만	2.5%	200명 - 299명	5.6%
10명 - 29명	3.7%	300명 - 499명	10.1%
30명 - 49명	2.8%	500명 - 999명	22.5%
50명 - 99명	2.5%	1000명 이상	47.2%
100명 - 199명	3.1%		

(표-5) 전체 직원들 중 여직원 비율

여직원비율	비율	여직원비율	비율
10%미만	12.4%	30-40%	23.3%
10-20%	15.0%	40-50%	13.0%
20-30%	13.0%	50%이상	23.3%

(표-6) 고용형태

고용형태	비율
정규직	90.1%
임시직	2.7%
계약(축탁)직	2.1%
용역직	0.0%
아르바이트	0.5%
파트타임	0.8%

(표-7) 연령

연령	비율
19세이하	0.5%
20-24세	42.0%
25-29세	46.8%
30-34세	7.0%
35-39세	0.8%
40-44세	0.0%
45-50세	0.0%
50세이상	0.0%
무응답	2.9

(표-8) 최종 출신 학교 (표-9) 결혼여부

학력	비율
고등학교	71.7%
전문대	9.4%
대학교	16.0%
대학원	0.3%
무응답	2.7%

결혼여부	비율
기혼	10.2%
미혼	86.4%
무응답	2.7%

#### 4. 조사의 한계

직장내 성희롱은 업종과 회사규모를 불문하고 모든 노동현장에서 발생하고 있다. 그러나 이번 조사에서는 조사대상에서 생산직은 포함되어 있지 않는데 그 이유는 본 한국여성민우회의 기존의 사업대상인 하위직의 사무, 전문, 판매, 서비스직 여성들에게 배포하였기 때문이었다.

그리고 조사의 대상 중 제2금융권과 대규모 사업장의 비율이 높은 것은 이들 사업장에 노동조합이 많기 때문이다. 이번 조사는 직장내 성차별문제라는 조사의 내용상 노동조합의 간부나 여직원회 간부를 통하여 배포하지 않고는 조사가 어려웠다.

그러나 이들 조사된 사업장 이외의 업종(생산직)과 규모(소규모 영세 사업장)에서는 더욱 열악한 노동환경 속에서 더욱 심각한 성희롱이 은폐되어 있는데 이번 조사에서는 제외되어있는 것이 본 조사의 한계로 지적될 수 있겠다.

#### 5. 조사내용

##### 1) 성희롱 경험 실태

어떤 형태로든 성희롱을 경험한 사람은 전체 응답자 458명중 401명으로 87%이고, 동료 여직원에게 성희롱이 일어난 것을 보거나 들었다고 답한 비율은 64.8%이다.

(표-10) 성희롱 경험실태

경험 내용	응답자 경험비율	많이일어 난순위	불쾌하게 느끼는순위	동료여직원에게 일어난 비율
불쾌한 성적인 농담, 폭언, 음담패설 등을 늘어놓았다	71.4%	1	3	19.7%
불쾌한 신체접촉(신체의 일부를 만지거나 의도적으로 부딪히는 일)을 하였다	56.4%	2	1	19.0%
당신의 외모에 대하여 성적인 비유로 평가 를 하였다(잘바졌다, 섹시하다 등)	44.4%	3	7	9.4%
술좌석에서 무리하게 옆에 앉힌다든지 술을 따르게 하였다	42.2%	4	2	10.7%
음란하거나 음흉한 눈빛으로 쳐다보았다	39.8%	5	4	9.7%
생리휴가를 쓰는 것과 관련하여 조롱하거나 불쾌하게 하였다	36.9%	6	6	4.7%
직장에서 누드나 포르노사진, 포스터, 그림, 도색잡지 등을 붙이거나 보여주었다	25.4%	7	10	3.3%
눈앞에서 바지를 내리거나 옷을 갈아입었다	13.9%	8	8	2.1%
업무지시나 훈련을 빙자해 뒤에서 껴안았다	11.2%	9	9	4.9%
옷을 입은채로 자신의 성기를 만졌다	11.0%	10	5	0.8%
집요하게 또는 강압적으로 데이트나 교제를 요구하였다.	8.8%	11	12	5.7%
음란하고 추잡한 전화를 하였다.	5.9%	12	11	1.4%
과다한 신체노출을 하여 혐오스럽게 하였다	4.3%	13		0.2%
옷 속에 손을 집어 넣었다.	3.5%	14		1.2%
팩스나 컴퓨터로 음란한 그림이나 사진을 보내왔다.	2.1%	15		0.4%
성기 노출을 하였다	1.3%	17		0.2%
기타	1.1%	19		0.3%

직장에서 가장 일상적이고 빈번하게 일어나는 성희롱은 ①음담패설등의 성적 농담(71.4%) ②불쾌한 신체접촉(56.4%) ③외모에 대한 성적인 비유나 평가(44.4%) ④술좌석에서의 불쾌한 성희롱(42.2%) ⑤음란 한 눈빛으로 보기(39.8%) ⑥생리휴가를 쓰는 것에 대한 불쾌한 표현(36.9%) 등의 순서로 집계되었다.

또 여러가지 유형의 성희롱 중에서 여성들이 불쾌하게 느끼는 순서는 ①신체의 일부를 만지거나 접촉 하는 것, ②술좌석에서 술을 따르게 하는 것, ③성적 농담등의 음담패설, ④음란한 눈빛으로 쳐다보기 ⑤남성이 자신의 성기를 만지는 것 ⑥생리휴가를 쓰는 것에 대해 불쾌하게 조롱하는 것 등의 순으로 나타났다.

위의 결과를 통해 불쾌 성희롱 중 음담패설, 외모에 대한 성적 비유, 생리휴가에 대한 조롱 등 언어적 성희롱이 가장 많이 일상적으로 일어나는 성희롱임을 알 수 있다.

여기에서 일상적으로 많이 일어나는 성희롱의 순위와 여성들이 '불쾌하게 느끼는 성희롱의 순위에는 약간의 차이가 있는데, 술좌석에서 술을 따르게 하는 것은 42.2%로 4번째로 많이 일어나는데 반해 여성들이 느끼는 불쾌감의 정도는 신체접촉 다음으로 높은 비율을 보인다.

이는 주로 회식자리에서 벌어지는 성희롱 즉, 여성들을 상사의 옆자리에 앉히고 술을 따르게 하거나 억지로 술을 권유하는 행동, 동료여성이 마치 접대부인양 성적대상으로만 보는 행동에 대하여 여성들은 높은 불쾌감을 갖고 있는 것으로 보인다.

또한 여성노동자의 생리휴가 사용에 대하여 조롱하거나 불쾌하게 하는 성희롱이 많은 것으로 나타났는데 이는 근로기준법상에 명시되어 있는 여성의 정당한 모성보호 권리를 제약하거나 침해하는 행위라고 볼 수 있다.

(설문지 응답 내용 중)

“보건휴가계를 제출했을때 상사가 왜 휴가를 내느냐고 되물음. 큰소리로 재미있다는 표정을 지으며, 동료들이 다 듣고 있었음”

“생리휴가를 사용할 때 걸재를 올리면 대리님이 ‘왜 남자들은 휴가를 안주나. 우리도 매달 하는데’라고 하거나 출근부를 보면서 왜 매달 쉬는 날자가 다르냐고 무안을 준다”

(표-11) 입사후 성희롱 경험 시기

성희롱경험시기	비율	성희롱경험시기	비율
1개월 미만	7.0%	1년 - 3년	31.1%
1개월 - 3개월	17.1%	3년 이상	12.2%
4개월 - 6개월	17.1%	다른 회사에서	0.6%
6개월 -12개월	13.7%	기타	1.2%
1년이하 54.9%			



입사후에 성희롱을 경험한 시기는 응답자의 절반 이상인 54.9%가 1년 이하라고 응답하여 나이가 어리고 사회나 회사의 분위기에 경험이 미숙한 순진한 여성들에게 성희롱이 많이 일어나고 있는(성희롱에 취약한) 것으로 나타났다.

## 2) 성희롱이 많이 일어나는 장소

(표-12) 성희롱을 경험한 장소

장 소	비 율	순 위	장 소	비 율	순 위
사무실	36.6%	1	회식중	34.7%	2
복도나 계단	8.4%	3	회식 후 귀가길	3.4%	6
직장내 휴게실	3.9%	5	야유회 중	7.0%	4
엘리베이터	2.8%	7	출장지	0.1%	11
매장	2.6%	8	여관	0.1%	10
			기타 장소	0.6%	9
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 5px;">}</div> <div>회사내 54.3%</div> </div>			<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 5px;">}</div> <div>회식중 38.1%</div> </div>		

성희롱을 경험한 장소는 하루 종일 일하는 공간인 사무실 등 회사내의 장소가 가장 많은 54.3%를 차지하여 성희롱이 공공연한 장소에서 일상적으로 일어나고 있음을 보여준다.

다음으로 회식과 관련된 장소나 회식 후 귀가 길에서가 38.1%로 나타났는데 회식자리는 회사 밖의 장소지만 직장생활의 연장선으로 볼 수 있어 성희롱이 사적이거나 특수한 장소에서 벌어지는 것이 아님을 알 수 있다.

(설문 응답 내용 중)

“회식자리에서 상사가 귀엽다며 불에 키스했다.”(20대 초반, 제2금융, 일반사무직)

“회식 후 집에갈때 상사가 껴안았다.”(20대 초반, 사무직)

또 야유회 장소에서 성희롱이 일어났다고 한 응답자도 7.0%인데 건전한 놀이문화의 장이어야 할 야유회에서 벌어지는 저속한 놀이나 행동으로 불쾌감을 느꼈다는 응답자도 있었다.

(설문 응답 내용 중)

“야유회 때 ‘남자만 가지고 있는 물건 가져오기’게임을 하던 중 모 부장이 자신의 성기를 가리켰다.”(20대 후반, 출판사)

“야유회때 차장이 자신의 성기위에 컵을 올려놓고 여직원들 앞에 들이대며 재미있어 하였다.”(20대 후반, 제조업, 일반사무직)

(표-13) 직장에서 성희롱이 일어날까봐 불안을 느끼는 때

성희롱에 대한 불안을 느낄때	비율
회식자리	34.3%
회식후 귀가길	12.0%
사무실에서 일상적으로	13.9%
야근이나 특근할때	13.5%
업무상 고객과 만날때	0.7%
외지 출장시	0.7%
상사와 개인적인 만남을 가져야만 할때	9.9%
사무실에 남직원과 단 둘이 있을때	8.4%
기타	6.6%

회식관련  
46.3%

업무중  
28.8%

성희롱이 일어날까봐 불안을 느끼는 장소는 성희롱이 많이 일어난 장소와 깊은 관련이 있다. 여기서도 업무수행과 관련된 때나 정황이 28.8%였고 가장 높은 비율은 회식과 관련된 때가 가장 많아 46.3%이다. 이렇게 회식 자리의 빈번한 성희롱은 여성들이 회식자리를 회피하게 만드는 요인이 된다.

(설문 응답 내용 중)

“회식때의 성희롱 때문에 회식자리에 참석하고 싶지 않다.”(20대 후반, 서비스업, 사무직)

이렇게 하루 종일 일하는 장소나 직장생활의 연장선인 회식자리에서 성희롱이 일어날까 불안을 느낀다는 것은 우리의 노동환경이 더이상 여성노동자들이 안심하고 일할 수 있는 건강한 일터가 아니라는 것을 뜻한다고 볼 수 있다.

(표-14) 성희롱을 한 사람

성희롱을 한 사람	비율	순위	성희롱을 한 사람	비율	순위
직속 상사	38.9%	1	거리쳐 관계자	2.3%	5
동료 남직원	37.7%	2	사장	1.0%	7
다른 부서 상사	13.7%	3	기타	0.8%	8
고객	3.3%	4			

직장내에서 성희롱을 하는 사람들은 여성들과 업무상 지휘, 감독 관계를 맺고 있는 직속상사가 가장 높은 비율(38.9%)로 나왔다. 이것은 한 공간에서 근무하며 업무상 항상 대면해야 하는 고용상의 위계 구조 속에서 성희롱이 많이 일어남을 보여준다. 그리고 동료 남직원의 비율도 37.7%로 높은 비율을 차지하였는데 동료라 하더라도 사무직 여성들은 대부분 말단의 하위 직급에서 남자직원의 보조 업무를 맡고 있기 때문에 이것도 사실상 여성들과의 업무상

지휘 감독 관계에 포함된다고 볼 수 있다.

고객이나 거래처 관계자도 5.6%인데 이것은 직장내 성희롱의 행위주체(가해자, 규제해야 할 대상)가 한 직장내에 있는 고용관계 뿐만 아니라 회사 밖의 업무자와의 관계(거래처 관계자, 고객 등)도 포함된다는 것을 보여준다.

(표-15) 성희롱을 한 사람의 나이 (표-16) 성희롱을 한 사람들의 교육 정도

나이	비율
30-39세	55.6%
40-49세	24.8%
20-29세	17.2%
50세이상	2.3%
19세이하	0.1%

학 력	비율	학 력	비율
대졸	60.8%	전문대졸	6.4%
고졸	16.8%	모른다	5.7%
대학원졸	9.6%	중졸, 또는 그 이하	0.7%

성희롱을 하는 남성들의 나이는 30대가 가장 많은 비율인 55.6%이고, 그 다음이 40대(24.8%)이다. 이것은 사무직 남성들의 연령별 분포가 30대, 40대가 가장 많기 때문이다.

학력은 대졸이상이 70.4%로 가장 많은 비율인데 사무직 사업장의 노동시장이 대부분 대졸 남성과 고졸 여성으로 분단되어 있고 이렇게 남성보다 낮은 학력과 낮은 지위에 처해 있는 여성들에게 성희롱이 많이 일어난다.

### 3) 성희롱에 대한 대응

(표-17) 성희롱에 대한 대응

대 응 내 용	비 율	순 위
그냥 웃어넘겼다	12.3%	3
별 반응을 안보이고 무시했다	33.2%	1
그 사람을 계속 피하였다	5.3%	5
불쾌하다는 표정을 나타냈다	30.7%	2
즉시 항의하거나 중지해 줄것을 요구하였다	11.5%	4
동료들과 대책에 대해 상의했다	3.0%	6
경찰서에 신고했다	3.0%	6
사과를 요구하였다	0.0%	
그 사람 집(부인)에 알렸다	0.0%	
회사의 간부에게 알리거나 진정하였다	0.0%	
여성단체나 상담기관에 상담했다	0.0%	
여직원회나 노동조합에 알리고 상담하였다	0.0%	
기타	5.0%	
무응답	5.1%	

성희롱에 대한 여성들의 대응은 절반 정도인 50.8%의 여성들이 '웃어넘기거나 무시하거나 피하는 소극적 대응'을 하는 것으로 나타났다.

불쾌한 표정으로 당사자에게 불쾌의 의사표시를 한 다소 적극적인 대응은 30.7%였으며, 보다 적극적으로 즉각 항의를 하거나 중지를 요구한 경우는 11.5%이다. 그리고 동료들과 상의하거나 경찰서에 신고한 경우는 각각 3%이다.

그러나 여직원회나 노동조합에 알려 조직적으로 대응한 경우는 이번 조사에서는 1명도 없는 것으로 드러났다. 이것으로 볼 때 현재 성희롱에 대한 여성들의 대응 수준은 거의 대부분 개인적 차원에서 그치고 있는 것으로 보인다.

이것은 아직 여성들이 성희롱을 혼자만이 겪는 개인적 문제가 아닌 사회적 문제의 차원으로 인식하고 있지 못하기 때문이기도 하다.

(표-18) 항의하지 않은 이유

항의하지 않은 이유	비율
일상적인 일이라 항의해도 소용없다는 생각 때문에	36.7%
직장내 인간관계가 썩그러워질까봐	20.5%
어떻게 해야 할지 몰라서	16.7%
분위기를 못 맞춘다고 핀잔 들을까봐	3.8%
상사에게 항의하기 어려워	3.0%
나에게 잘못이 있다는 생각때문에	3.0%
업무수행에 불이익을 당할까봐	2.3%
오히려 건방진 여자로 취급될까봐	1.9%
남들에게 알려질까봐	0.8%
순결하지 못한 여자로 오인 받을까봐	0.0%
근로조건 등 고용상 불이익을 당할까봐	0.0%
기타	10.6%

직장내 성희롱에 대하여 소극적으로 대응하며 항의하지 않은 이유는 첫번째가 일상적인 일이라 항의해도 소용없다는 이유가 36.7%로 가장 높게 나왔다. 두번째로는 직장내 인간관계가 썩그러워질까봐(20.5%), 세번째 이유는 어떻게 해야 할지 몰라서(16.7%)였다.

이것은 성희롱이 너무나 일상화된 직장의 풍토 속에서 혼자만이 문제제기를 할 경우에는 오히려 문제제기를 한 사람만 '건방지고 비정상적이며 직장생활에 적응 못하는 사람'으로 배척받기 때문이다.

그리고 직장이라는 조직은 구성원들에게 조직내에 충실할 것과 업무외의 일로 문제제기를 하지 말것을 암묵적으로 강요한다. 또 우리나라와 같은 유교적 문화풍토가 남아있는 사회에서의 상사나 상급자, 연장자의 권위에 대한 저항은 직, 간접적인 불이익을 감수하지 않으면 안된다.

따라서 여성들은 성희롱으로 스트레스를 받더라도 남성상사나 동료와의 마찰을 피하며 성희롱 문제에 대해 예민하게 반응하지 않으려고 할 수 밖에 없다.

(설문 응답 내용 중)

“나 혼자서 거부하면 분위기 파악 못한다는 쪽이 되고 맞춰주자니 너무 짜증난다”

(20대후반, 사무직)

그리고 여성들은 성과 관련된 문제에 대하여 무지하고 침묵할 것이 예의로 기대되는 이중적 성윤리 속에서 성희롱에 시달리더라도 ‘어떻게 해야 할지 몰라서’(16.7%) 이러지도 저러지도 못하게 된다.

(표-19) 소극적 대응 이후 상대방의 태도 변화

태도 변화	비율
여전히 성희롱을 지속하였다	24.3%
성희롱의 정도가 더욱 심해졌다	8.0%
한 두 차례 지속하였다	44.2%
성희롱을 중지 하였다	26.3%
기타	4.4%

성희롱을 당하고도 소극적으로 대응하였을 때 성희롱을 중지하는 경우는 26.3%밖에 되지 않고, 상대 남성 다수는 성희롱을 그대로 지속하거나 더욱 심한 성희롱을 하는(76.5%) 악순환을 가져오는 것으로 나타났다.

남성들은 여성들의 별 반응없는 소극적 태도를 ‘동의’ 또는 ‘소극적 허락’으로 잘못 해석하고, 또 ‘어제 손을 잡았으면 오늘은 어깨를 만지는’식으로 성희롱의 단계를 밟아 나가서 심한 경우 성폭력에까지 이르게 된다.

(표-20) 적극적으로 대응하였을 경우 상대방의 태도 변화

태도 변화	비율
사과하였다	20.3%
성희롱을 중지 하였다	32.8%
성희롱은 지속되었지만 정도는 약해졌다	26.6%
오히려 성희롱의 정도가 심해졌다	1.6%
사소한 업무 트집을 잡으며 괴롭혔다	1.6%
무시, 비방하며 괴롭혔다	4.7%
근거없는 이상한 소문을 퍼트렸다	0.0%
본인에 대하여 적대적인 태도를 취하였다	0.0%
고용상 불이익을 주었다	0.0%
기타	7.8%

성희롱에 대하여 분명하게 거부 의사를 표현하는 적극적 대응을 할 경우 사과하거나 성희롱을 중지하거나 정도가 약해지는데(79.7%) 긍정적 효과를 가져오는 것으로 나왔다.

그러므로 상대의 잘못을 직접적으로 지적해주고 자신이 당한 불쾌 심정을 표현하는 것이 필요함을 알 수 있다.

그러나 적극적으로 대응하였을 때 오히려 더 심한 성희롱을 하거나 업무트집, 무시, 비방으로 괴롭히는 경우도 7.9%로 이것은 성희롱에 대한 거부가 고용상의 불이익으로 발전할 수 있는 가능성을 나타낸다.

#### 4) 성희롱 피해자에게 미치는 영향

(표-21) 성희롱 경험 이후 심정

성희롱 경험 이후 심정	비율
창피하였다	8.5%
분하고 불쾌하였다	35.8%
모멸감을 느꼈다	13.2%
성희롱을 하는 남성의 인격이 의심스러웠다	32.8%
그 사람을 죽이고 싶었다	1.2%
어떤 식으로든 복수하고 싶었다	2.5%
죽고 싶었다	0.3%
다른 부서로 옮기고 싶었다	3.5%
기타	2.2%
	57.5%
	4.0%

성희롱을 경험한 후 느끼는 심정은 창피, 분노, 모멸감이 57.5%로 가장 높은 비율이다.

그리고 가해자를 죽이거나 복수하거나 또는 자신이 죽고 싶다고 느끼는 극단의 감정도 4%로 나왔다. 또 상대남성의 인격에 대한 회의도 32.8%로 많은 비중을 차지한다.

이것으로 볼때 성희롱은 더이상 직장의 분위기를 부드럽게 하는 윤활유가 아닌 정신적 축력일 수 있음을 보여준다.

(표-22) 성희롱 경험 이후 정신적, 신체적 피해 유무

피해유무	비율
있다	69%
없다	31%

(표-23) 성희롱 경험이후 정신적, 신체적 피해 내용

정신적, 신체적 피해내용	비율	피해내용	비율
대인협오증, 불신, 기피증	40.6%	두통	8.4%
불안 (가슴 두근거림)	18.1%	불면증	2.9%
일이나 삶에 대한 무력감	18.1%	신체에 상해 입음	0.3%
우울증	11.6%		

성희롱 경험 이후 어떤 식으로든 정신적, 신체적 피해를 입은 경우는 전체의 69%이다. 피해를 입은 여성 중 가장 높은 비율은 대인협오, 불신, 기피로 40.6%이고 그 다음은 불안, 무력감에 각각 피해여성의 18.1%가 답하였다.

또 우울증, 불면증 등 심한 정서적 장애에도 피해여성의 14.5%가 답하였고 두통과 신체상해의 신체적 피해도 8.7%로 많은 여성들이 성희롱에 대한 정신, 신체적인 피해를 입고 있다고 볼 수 있다.

(표-24) 성희롱 경험 이후 직장 생활에 미친 영향 유무

직장생활영향유무	비율
영향을 미쳤다.	77.7%
별 영향이 없었다	22.3%
기 타	0.6%

(표-25) 성희롱 경험 이후 직장 생활에 미친 영향 내용

직장생활에의 영향	비율
일과 직장생활에 회의를 느꼈다	23.0%
여자로 태어났다는 것에 회의를 느꼈다	26.0%
삶에 대한 회의를 느꼈다	6.6%
가장 큰 스트레스 요인 중 하나이다	16.5%
인간관계를 맺는 데 소극적이 되었다	13.4%
결근한 적이 있다	0.2%
병가나 휴가를 신청하였다	0.5%
업무수행에 차질을 빚었다	1.8%
부서를 옮겼다	0.3%
이직을 생각한 적이 있거나 생각하고 있다	5.0%
직장에 가는 것이 싫어졌다	5.4%
직장을 그만 둔 적이 있다	1.3%
지각한 적이 있다	0.0%

성희롱 피해가 직장생활에 부정적 영향을 미쳤다는 응답자는 전체의 77.7%로 높은 비율을 차지한다. 이 중 가장 높은 비율은 일과 삶, 여성으로서의 정체감에 대한 회의로 절반 이상인 55.6%가 이에 답하였다.

그리고 결혼한 경험, 병가나 휴가 신청경험, 업무수행에 차질을 빚은 경험, 이직을 생각한 경험 등 일상생활에 직접적인 지장을 초래한 경험의 비율도 7.8%로 적지 않은 여성들이 이에 답하였다. 따라서 성희롱은 여성들에게 노동의욕을 저하시키고 회사의 입장에서는 노동생산성 저하의 요인으로 작용하는 문제이다.

이를 볼 때 성희롱은 결코 개인적인 불유쾌한 경험에 그치는 사소한 문제가 아니며 여성의 삶과 직장생활에 부정적 영향을 끼치는 심각한 문제임을 알 수 있다.

(표-26) 성희롱이 동료 여직원에게 미친 영향 유무

영향 유무	비율
영향이 있었다	43.7%
별 영향이 없었다	30.7%
잘 모른다	20.5%
기타	5.1%

(표-27) 성희롱이 동료 여직원에게 미친 영향 내용

동료여직원에게 미친 영향	비율
직장을 그만두었다	42.6%
공공언하계 비방, 무시당하였다	36.1%
업무상 불이익을 받았다	11.7%
부서를 옮겼다	9.6%

이것은 직장내 성희롱의 피해 실태를 간접적으로 알아보기 위한 것으로 응답자들의 답변을 통해 직장내 다른 여직원에게 일어난 성희롱 피해 실태들을 드러내고자 하였다.

동료 여직원에게 미친 영향은 훨씬 더 심각한 것으로 나타났다. 영향이 있었다고 한 응답자의 36.1%가 동료 여직원이 공공언하계 비방, 무시 당하였다고 하였다. 또 업무상 불이익을 받았거나 부서를 옮겼다고 한 경우는 21.3%이다.

그리고 가장 주목 할 것은 영향이 있었다고 한 응답자의 42.6%가 동료여직원이 '직장을 그만둔 것'을 목격한 것으로 나타났는데 이것으로 볼 때 직장내 성희롱의 문제는 다른 직장내 성차별 문제와 마찬가지로 일하는 여성들의 평생, 평등 직장확보에 커다란 걸림돌로 작용한다는 것을 알 수 있다.



(표-28) 직장내 원하지 않는 상대방부터의 성적인 관계의 만남, 집요한 데이트 신청을 받아본 경험 유무

유무	비율
아니오	83.4%
예	16.6%

(표-29) 직장내 원하지 않는 상대와의 만남이나 관계를 거절한 경우 미친 영향

영향 유무	비율
영향을 미쳤다	46.5%
별 영향이 없었다	51.9%
기 타	1.6%

(표-30) 직장내 원하지 않는 상대와의 만남이나 관계를 거절한 경우 일어난 일

원하지 않는 만남을 거절한 경우 일어난 일	비율
사소한 업무 트집 등 업무상 불이익	32.3%
공공연하게 비방, 무시	21.9%
본인에게 적대적인 태도를 취하며 불편하게 하였다	16.9%
직접적인 불이익을 받지 않았지만 불이익을 받을까봐 불안하였다	15.3%
부서이동	6.7%
임금, 승진 등에 불이익	5.2%
해고의 위협	1.7%

직장내에서 원하지 않는 상대가 집요한 만남을 요구할 때 그 사람이 우월한 지위에 있을 경우에는 직접적으로 거부의 의사표현하는 것은 많은 용기가 필요한 일이다. 그러나 그러한 만남의 거부에 대한 보복을 받아 어떤 식으로든 직장생활에 부정적인 영향을 미친 경우가 전체의 46.5%이다. 부정적 영향을 받은 여성 중 업무상 불이익이 가장 많아 32.3%이고 또 직접적인 불이익을 받지 않았더라도 '불이익을 받을까봐 불안'했던 경우가 15.3%이다. 이 결과로 볼때 성적 만남의 요구를 거부하는 것에 대하여 고용상 또는 업무상 불이익을 주는 '보복형' 성희롱이 많이 일어나고 있음을 알수 있다.

#### 5) 성희롱에 대한 인식

직장내 성희롱이 일어나는 원인에 대한 인식은 첫째, 남직원들의 호기심이나 장난기때문 이 가장 높은 28.1%이고 두번째는 성의 삼품화 등 잘못된 성문화가 21.9%, 세번째는 여직 원을 직장의 꽃으로 여기기 때문(21.7%), 네번째는 친근감의 표시로 잘못 알고 있기 때문(14.4%), 다섯번째는 여성의 낮은 지위 때문(7.2), 마지막은 이중적 성윤리(6.1%)때문이라고 답하였다. 이를 통해 볼때 아직까지 여성들의 성희롱에 대한 인식 수준은 사회 구조적인 인식보다는 남직원들의 개인적 문제 차원으로 인식하고 있는 것으로 보인다

(표-31) 직장내 성희롱이 일어나는 이유에 대한 인식 (우선순위로 선택)

직장내 성희롱이 일어나는 이유	비율	순위
남직원들의 호기심이나 장난기로	28.1%	1
성의 상품화, 향락 퇴폐문화가 만연한 잘못된 성문화 때문에	21.9%	2
여직원을 동등한 동료로 보다는 직장의 꽃으로 여기기 때문에	21.7%	3
친근감의 표시로 잘못 알고 있기 때문에	14.4%	4
직장내에서 여성의 낮은 지위때문에	7.2%	5
여성에게만 순결이 강요되는 이중적인 성윤리 때문에	6.1%	6
기타	0.6%	

앞으로의 성희롱에 대한 대응을 묻는 질문에서는 동료들과 상의하겠다(28.3%), 노조나 여  
직원회등 조직적으로 문제제기 하겠다(24.3%), 여성 단체나 상담기관에 신고하겠다(15.1%).  
등의 순으로 현재 개인적 차원에서만 대응하는 수준에서 진전하여 조직적 차원에서 해결 하  
겠다는 의지가 보인다.

이는 이번 조사를 통해 인식수준의 변화를 가져온 것으로 보이며 앞으로의 가능성을 엿볼  
수 있다.

(표-32) 앞으로 본인이나 주위 동료가 직장내 성희롱을 경험할 경우 대응

앞으로의 대응	비율	순위
동료들과 상의하겠다	28.3%	1
노동조합이나 여직원회에 알려 공개적으로 항의하고 사과를 받겠다	24.3%	2
여성단체나 상담기관에 상담, 신고하겠다	15.1%	3
개인적으로만 항의하겠다	11.1%	4
모르겠다	6.2%	5
다른 상사에게 알려 의논하겠다	5.2%	6
경찰서에 신고하겠다	3.7%	7
가해자의 집, 부인에게 알리겠다	3.5%	8
모른척 하겠다	2.6%	9

(표-33) 직장내 성희롱에 대한 예방이나 근절 대책(우선순위로 선택)

직장내 성희롱 예방 근절 대책	비율	순위
남녀 직장인을 대상으로 성교육을 실시하여야 한다	30.8%	1
성폭력특별법에 직장내 성희롱 관련 조항을 구체적으로 명시하고 처벌조항을 강화하여야 한다	24.5%	2
취업규칙이나 단체협약에 '직장내 성희롱의 금지'가 명문화 되어야 한다	15.3%	3
가해자를 부서이동, 지방 발령, 감봉, 해고등 중징계 하여야 한다	12.4%	4
노동부는 사업장내에 있는 직장내 성폭력 상담소에 대하여 지침을 발간하고 관리 감독을 강화하여야 한다	6.3%	5
노동조합 차원에서 직장내 성희롱 문제를 상담하고 대책사업을 하여야 한다	5.8%	6
여성단체나 공적 기관의 상담창구가 확충되어야 한다	3.5%	7
기타	1.4%	8

(표-34) 직장내 성희롱에 대한 법, 제도가 정비된 후 성희롱 피해를 입을 경우 고소 여부 인지여부

고소 여부	비율
고소 하겠다	76.5%
고소하지 않겠다	13.4%
무응답	10.2%

인지 유무	비율
알고 있었다	79.7%
몰랐다	15.8%
무응답	4.3%

앞으로의 고소여부를 묻는 질문에서는 응답자의 76.5%가 고소를 하겠다는 높은 의지를 보였다. 이는 앞으로는 성희롱의 문제에 대하여 침묵하거나 은폐하지 않겠다는 적극적 해결의지의 표현이다.

그러므로 현재 성희롱 재판 1호인 서울대 조교 성희롱사건의 재판의 결과가 이러한 의지를 실천하는 데 가늠할 선례가 될 것이므로 공정한 첫 판례를 남기는 것이 매우 중요하리라고 본다.

성희롱이라는 단어를 알고 있었느냐는 질문에 대다수인 79.7%가 알고 있었다는 답을 하였다. 그러나 조사 과정에서 나타난 사무직 여성들의 태도나 반응, 인식수준 등으로 볼 때 성희롱을 성폭력의 하나로 이해했다고 보기 보다는 단어적 차원에서 이해한 것으로 추정된다.

## 6. 요약 및 결론

직장내 성희롱의 피해 실태와 영향, 이에 대한 대응 및 인식 수준 등에 관한 설문조사 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

### 1) 성희롱 피해 실태

①. 일하는 여성들이 경험한 성희롱의 실태는 매우 심각한 수준이며 다음과 다양한 유형에 서 일상적으로 빈번하게 일어나고 있다.

응답자중의 87%가 어떤 형태든지 성희롱을 경험하였고, 64.7%가 동료여직원에게 성희롱이 일어난 것을 보거나 들었다고 하였다.

여성들이 가장 많이 경험한 성희롱의 유형은 성적능담등의 언어적 성희롱(71.4%), 불쾌한 신체접촉(56.4%), 외모에 대한 성적인 평가(44.4%), 술좌석에서 무리하게 옆에 앉히거나 술을 따르게 하는 것(42.2%), 음란한 눈빛으로 보는 것(39.8%) 등의 순서이다.

또 여성들이 가장 불쾌하게 느끼는 성희롱의 유형은 ① 불쾌한 신체접촉, ② 술좌석에서의 불쾌한 행동 ③ 성적 능담 ④ 음란한 눈빛 ⑤ 남성이 자신의 성기를 만지는 것의 순으로 나타났다.

②. 성희롱 경험시기는 입사 후 1년 미만이 42%로 가장 많았고, 성희롱을 경험한 장소는 사무실(36.6%), 회식 중(34.7%), 회사내 복도나 계단(8.4%)의 순서이다.

또 성희롱이 일어날까봐 불안을 느낄 때는 회식자리(34.3%), 사무실에서 일상적으로(13.9%), 회식 후 귀가길(12.0%)의 순이었고, 이 결과로 볼때 성희롱이 사적인 장소에서 은밀하게 벌어지고 있는 것이 아니라 공공연한 장소에서 일상적으로 일어나고 있다는 것을 알 수 있다.

③. 성희롱 가해자는 직속 상사(38.9%), 동료 남직원(37.7%), 다른 부서 상사(13.7%)의 순이다.

나이는 30대(55.6%), 40대(24.8%)의 순으로 학력은 대졸(60.8%)이 가장 많다. 이것은 일반적으로 직장내에서 여성이 남성보다 낮은 연령, 낮은 학력, 낮은 직위에 처해 있고 업무상 지휘, 감독 관계하의 위계구조 속에 있기 때문에 성희롱이 많이 일어나고 있음을 보여준다.

④. 성희롱에 대한 여성들의 대응은 소극적으로 대응한 경우가 50.8%, 적극적으로 대응한 경우가 42.2%였고 대부분 개인적 차원의 대응에서 그치고 있는 것으로 나타났다.

적극적으로 대응하지 않은 이유는 일상화되어 있어 항의해도 소용없기 때문에(36.7%), 직장내 인간관계가 쪼글쪼글 질까봐(20.5%), 어떻게 해야 할지 몰라서(16.7%)의 순으로 나타났다.

그리고 소극적으로 대응하였을때 상대남성은 대부분 성희롱을 지속하거나 더욱 심해졌고(7.5%), 적극적으로 대응하였을때 대부분 사과하거나 중지하거나 성희롱 정도가 약해졌다(9.

7%)고 하였다.

그러나 성희롱에 대하여 거부, 항의하는 등 적극적으로 대응하는 여성에게 가해자가 업무상 트집을 잡거나 무시, 비방하며 괴롭히거나 성희롱을 더욱 심하게 하는 경우도 7.9%로 나와 고용상 불이익을 가져오는 문제로 발전하고 있음을 보여준다.

## 2) 성희롱이 여성에게 미치는 영향

①. 성희롱을 당하고 정신, 신체적 피해를 입은 사람은 69%인데, 그 피해 내용은 대인혐오(40.6%), 불안(18.1%), 무력감(18.1%), 우울증(11.6%), 두통(8.4%), 불면증(2.9%), 신체상해(0.3%) 등이었다.

②. 성희롱 경험이 직장생활에 부정적 영향을 미친 사람은 77.7%로 그 내용은 일, 삶, 여성으로서의 정체감에 대한 회의(55.6%), 스트레스 요인(16.5%), 인간관계에 소극적(13.4%)이었고 기업의 입장에서 노동생산성의 저하로 볼 수 있는 결근은 0.2%, 병가나 휴가 신청은 0.5%, 업무수행에 차질은 1.8%, 이직을 생각했거나 하고 있다는 5%이다.

③. 응답자 주변의 동료 여직원에게 부정을 영향을 미쳤다고 한 경우는 43.7%로 부정적 영향은 직장을 그만 두었다(43.7%), 업무상 불이익을 받았다(11.7%)의 순이다.

이 결과로 볼때 직장내 성희롱은 개인적 차원의 사소한 문제가 아니며 여성의 몸, 삶, 직장생활에 심각하고 부정적인 영향을 미쳐 노동의욕을 저하시키고 여성의 인격을 침해 할 뿐만 아니라 노동권, 생존권을 제약, 위협하는 여성노동문제이다.

## 3) 성희롱문제에 대한 인식 수준

①. 성희롱의 원인에 대한 인식은 남직원들의 호기심이나 장난기(28.3%), 왜곡된 성문화(24.3%)의 순으로 응답하여 현재 여성들의 성희롱의 원인에 대한 인식 수준이 남성들 개인의 문제라는 차원에 머물고 있는 것으로 나타나 이 문제에 대한 교육이 시급하다고 볼수 있다.

②. 앞으로의 대응은 동료들과 상의하겠다(28.3%), 노조나 직원회 차원에서 대응하겠다(24.3%)의 순으로 조직적으로 대응하겠다는 의지를 보였고, 성희롱의 예방, 근절대책은 남녀직장인에 대한 성교육(30.8%), 법적 대책 마련(24.5%)의 순으로 성희롱문제에 대한 사회, 국가적인 차원의 대책마련을 요구하고 있다.

③. 법, 제도가 정비된 후의 고소여부를 묻는 질문에서는 고소하겠다(76.5%)가 훨씬 많아 여성들이 성희롱문제를 은폐하지 않고 적극적으로 해결하겠다는 높은 의지를 보여 이에 대한제도적 뒷받침이 필요함을 알 수 있다.

④. 성희롱이라는 단어의 인지여부는 알고 있었다가 79.7%로 나왔지만 아직까지는 성희롱이성폭력이라는 인식보다는 단어적 차원에서 이해하고 있는 것으로 보인다.

이상의 조사결과 성희롱문제는 사회, 국가적 차원에서 예방하고 대응책을 마련하여야 할 문제임을 보여준다.

**첫째, 법적인 장치를 마련하는 것이 시급하다.**

우리나라는 현재 성희롱을 규제, 처벌할 수 있는 법규정이 존재하지 않는 성희롱 범죄의 무법지대이다. 형법제 330조의 “업무상 위력 등에 의한 간음죄”는 업무, 고용 기타관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로 간음한 자는 5년 이하의 징역 등에 처벌한다고 규정하고 있어 직장내에서의 성폭력을 일부 규제대상으로 하고 있지만 이는 ‘위계 위력으로 간음’한 경우만으로 행위 유형을 한정하고 있다.

그러므로 현재 국회에 제안되어 심의 과정에 있는 성폭력특별법의 제정시에는 반드시 직장내 성희롱 관련 조항을 구체적으로 명시하고 가해자에 대한 처벌 조항을 강화하여야 한다.

또 직장내 성희롱은 노동현장에서 발생하는 새로운 유형의 여성노동자의 성차별적인 문제이기 때문에 남녀고용평등법의 개정시에 이에 관한 내용을 반드시 첨가해야 할 것이다.

미국의 경우 성희롱범죄에 대한 판례가 속속 나오고 있는데 ‘승진거부나 해고 등 경제적 손실을 주는 성희롱은 물론이고 이런 불이익이 직접 발생하지 않았더라도 피해자인 여성에 대하여 성적인 불쾌감이나 굴욕감을 주어 피해자로 하여금 참을 수 없는 분위기의 노동환경을 만드는 성희롱’에 대하여도 성차별로 인정하고 행위 당사자 뿐 아니라 사용자에게도 책임을 묻고 있다. 이러한 판결을 계기로 미국에서는 직장내 성희롱이 ‘개인적인 문제’가 아니라 ‘고용상의 성차별’이라고 인식되고 있다.

**둘째, 직장내 성희롱문제를 행정적으로 담당하여야 할 책임이 있는 노동부는 정부 차원의 대책을 마련하여야 한다.**

이웃 일본의 경우 노동성이 얼마전 직장내 성희롱의 실태에 대하여 여성노동자들에게 설문조사를 하였을 뿐만 아니라 이에 대한 개념을 규정, 발표하였다. 또 보고서 발표의 후속조치로 각 기업에 성희롱에 대한 기본 방침을 설정해 남성사원들의 연수, 성희롱 관련 건의함 설치, 피해 여성들을 위한 여성 상담원 배치 등을 촉구할 예정이라고 한다.

노동부는 작년에 여성노동자 100인 이상 사업장에 직장내 성폭력 상담소를 설치하라는 1회성 지침을 내린 이후 이에 대한 책임있는 관리, 감독을 하고 있지 않아 그 시행이 흐지부지 되고 말았던 적이 있다. 지금이라도 노동부는 직장내 성희롱 문제에 대한 구체적인 세부 방침을 수립하고 이를 시행하여야 한다.

**셋째, 기업과 노동조합 차원의 예방조치와 대책을 마련하여야 한다.**

성희롱 피해는 여성 뿐 아니라 기업측에도 부정적인 결과를 가져온다. 피해여성의 노동의욕 저하는 생산성 감소의 원인이 되고 피해자가 결근하거나 퇴직하게 되면 회사로서는 ‘비

용'이 드는 일이다. 성희롱 피해여성의 법적 소송이 많은 미국의 경우 한 회사가 성희롱 사건들로 치른 비용은 생산성 및 인재상실을 포함해 년 8백만 달러가 넘지만 성희롱에 대한 직원들의 각성을 촉구하는데 드는 비용은 그것의 36분의 1에 불과하다고 한다.

그러므로 기업측에서는 여성들이 안전하게 일할 수 있는 직장환경의 조성을 위하여 취업규칙에 '직장내 성희롱의 금지와 이에 대한 처벌'조항을 명문화하여야 하고 신입사원교육이나 회사 연수교육에서는 반드시 직장내의 올바른 성윤리에 관한 내용을 첨가하여 남직원들의 성희롱문제에 대한 대한 인식 변화의 기회를 주어야 한다.

노동조합차원에서도 직장내 성희롱 문제에 대한 상담과 대책사업을 하여야 한다

세계 여러국가의 노동조합 대표들로 구성된 '국제자유노련(ICFTU)' 여성국은 1985년 세계 여성대회에서 성희롱의 가이드라인을 정하고 노동조합 차원의 대책을 요구하였다. 여기서 그들은 '남녀조합원은 다같이 이 문제에 대하여 적극적인 관심을 기울이고 특히 노조 남성간부들은 직장내 조합에서 자신들이 어떻게 행동하며 처신하고 있는가에 대하여 스스로 점검할 필요가 있다. 또한 남녀 조합원들은 성희롱문제를 공동의 관심사로 인식시키는 특별교육과 훈련을 통하여 피해자를 원조하고 피해의 발생을 방지하라'고 촉구하였다.

우리나라의 경우는 아직까지 노동조합 차원에서 적극적 관심을 가지고 활발한 활동을 하는 노조는 거의 찾기 힘든 현실이다. 그러나 이제부터라도 노조가 이 문제의 심각성에 대한 인식을 함게하고 관심을 기울여 나가야 할 것이다.

노동조합은 먼저 회사측과의 단체협약에 이에 대한 내용을 명시하고 조합원 교육시에는 올바른 성의식에 관한 교육내용을 포함시켜야 한다. 그리고 사업장에 이러한 문제가 발생하였을 경우에는 노조에서 조직적, 적극적으로 해결해 나가야 한다.

넷째, 성희롱 문제에 대한 여성단체나 공적기관의 사업의 마련과 확충이 필요하다.

현재 몇몇 여성단체에서 성희롱에 대한 적극적이고 활발한 활동을 하고 있지만 아직까지는 그 수가 제한적이다. 여성단체나 기관의 상담창구가 전국적으로 활성화되어 피해 여성들의 안심하고 상담할 수 있는 창구가 현재의 수준보다 확대되어야 하며 정부는 열악한 조건에서 헌신적으로 대책사업을 하고 있는 민간단체에 대한 재정지원 등 국가차원의 지원책을 마련하여야 한다.

마지막으로 직장내 성희롱의 문제는 여성노동자의 평생, 평등 노동권을 위협하고 침해하는 고용상의 중대한 노동문제이므로 여성노동운동적 차원에서 인식을 함게하고 대책을 모색하여야 하는 문제임을 강조하고자 한다.

## 성희롱 문제에 대한 현장의 소리

\* 이 내용은 설문조사중 주관식 항목을 정리한 것입니다.

### 1. 응답자가 경험한 성희롱의 내용에 대한 기술

#### 1) 불쾌한 신체접촉

- 대리가 단지 귀엽다는 이유 하나만으로 의도적으로 엉덩이를 때린 일이 2년전에 있었다. 강력한 항의를 한후 그런 일이 없었다.(20대초, 제2금융, 일반사무직)
- 몸을 부딪히고, 얼굴을 만지고 야한 이야기를 한다.
- 매장내에서 엉덩이를 툭 치거나 만지는 상사가 있었다.(20대초, 판매유통업, 서어비스직)
- 나이많은 상사가 결제서나 차를 가져다 주면 등을 어루만진다거나 신체 일부를 툭툭 쳤다.(20대후반, 연구기관, 비서)
- 계산기를 두드릴 때 남들이 보는 앞에서 손을 잡는다거나 뒤에서 끌어안는다.(20대후반, 사무직)
- 복도를 지날 때 팔꿈치로 가슴을 쳤다.(20대초, 서어비스직)
- 동료가 사무실에서 다리를 만지거나 손을 잡거나 어깨를 만짐.(20대후반, 일반사무직)
- 복도 등에서 말을 시키면서 은근히 손이 가슴쪽으로 가며 툭툭친다.
- 직장에서 상사가 허리를 만지고 손을 잡는다. 그 사람은 아무렇지도 않게 공개적으로 하지만 불쾌하다.(20대 후반, 서비스업, 일반사무직)
- 업무상 지시사항이 있을때 뒤에서 등을 쓰다듬는다.
- 책상에서 일을 할때 상사가 등뒤에서 얼굴을 가까이 하면서 말을 한다.(20대 후반, 서비스업, 일반사무직)
- 과장이 사무실에서 어깨를 만지는데 기분이 매우 불쾌. 능탁당하는 느낌.(20대 후반, 제2금융업, 일반 사무직)
- 다른 부서 상사(대리)가 계단에서 손을 잡자 뿌리쳤더니 “이게 바로 직장내 상사의 성폭력이란 건가?”라며 능글능글 웃음.(20대초, 건설업, 전문직)
- 퇴근할 때 엘리베이터 안에서 직속상사가 순간적으로 가슴을 만졌다.(20대후반, 건설업)
- 긴머리를 자꾸 쓰다듬고 만진다.(20대초, 서어비스직)

#### 2) 성적 농담등 언어적 성희롱

- 사무실에서 남사원들 음담패설, 항의하면 오히려 놀란 눈으로 “뭘 그런 걸 가지고 그러느냐, 난 친해서 그랬다” 등 변명.(20대후반, 제조업)



- 사무실에서 다른 여직원과 비교하며 음담패설.(30대초반, 제2금융, 일반사무직)
- 근무시간에 거래처 사람이 내 신체에 대하여 농담조로 희롱함.(20대후반, 일반사무직)
- 업무시간에 고객이 외부전화로 음담패설을 하였다.
- 근무시간 중 사무실내에서 직장동료가 본인의 옷이 음식을 연상시킨다며 먹고 싶다고 표현.
- 사무실에서 농담으로 받아들이기에는 심한 얘기들을 몇번 들은적이 있다. 구체적으로 기술한 만큼의 심각한 성희롱을 받은 적은 없지만 불쾌한 농담은 몇번 있었던 것으로 기억함.(20대초, 제2금융, 일반사무직)
- 가끔씩 매장으로 고객을 빙자한 남자가 속옷에 대해 불쾌하게 물어오거나 이상한 소리를 내기도 하고 어떻게 할지 모르겠다면 자기한테 오라고 하기도 한다.(20대초, 서비스업, 일반사무직)
- 허리가 날씬해졌다느니 시집가도 될 정도로 몸이 여성다워졌다고 함.(20대초, 제조업)

### 3) 회식 자리에서의 성희롱

- 회식 후 집에 갈때 상사가 껴안았다.(20대초, 제2금융, 일반사무직)
- 입사 1년 미만일 때 회식 자리에서 상사가 귀엽다며 볼에 키스했다.(20대초반, 제2금융, 일반사무직)
- 회식자리에서 손을 만졌다.그런류의 남성들은 아예 없애 버려야 한다. 손으로 했으면 손을, 기타 사용한 부분 모두를.
- 회식 날 동료 남자직원이 내 손을 잡고 순식간에 자기 성기를 만졌다. 그 순간 굉장한 모욕감을 느꼈고 이후에 그로부터 사과를 받아냈다.(20대후반, 제조업, 일반사무직)
- 회식 때 나이트 클럽에서 상사가 억지로 함께 춤출것 요구함.(20대초, 제2금융, 일반사무직)
- 회사에 야근이 있어서 늦게까지 부서직원하고 일을 하고 있었다. 그런데 남자직원이 야근 끝나고 노래방이나 가서 스트레스를 해소하자고 하길래 무턱대고 따라 갔다가 성폭행을 당했는데 어른 들에게 말도 못하고 있다. 몸가짐을 어떻게 하고 다녔느냐는 추궁이 무섭기 때문이다.(20대후, 제2금융, 일반사무직)

### 4) 생리휴가를 쓰는 것에 대한 성희롱

- 보건휴가계를 제출했을때 상사가 왜 휴가를 내느냐고 되물음.큰소리로 재미있다는 표정을 지으며, 동료들이 다 듣고 있었음.
- 생리휴가를 사용할 때 결제를 올리면 대리님이 “왜 남자들은 휴가를 안주나.우리도 내달라”고 하거나 출근부를 보면서 “왜 매달 쉬는 날짜가 다르냐”고 무안을 준다.

## 5) 성기노출, 성기접촉과 관련된 성희롱

- 부장이 근무시간 중에도 자리에 앉아서 바지허리를 풀고 성기를 만지고 있다. (20대초, 건설업, 일반사무직)
- 야유회 때 차장이 자신의 성기위에 컵을 올려놓고 여직원들앞에 들이대며 재미있어 함. (20대후, 서비스업, 일반사무직)
- 남자직원이 무의식적인지, 의식적인지 모르는 행동(성기를 만지는)을 할때 몹시 기분 나쁘고 어떻게 이야기 할지 모르겠다. 면전에서 면박을 주어서 고치게 할까 하는데, 내가 그 얘기를 하면 정신적인 충격을 받을까봐 이야기를 못하고 있음. 아무래도 무의식적인 행동인 것 같아 상사와 의논을 할까 고민 중.
- 남직원이 옷을 입은채로 성기를 만지는 것을 자주보게 된다. 불쾌하고 정신적 스트레스가 쌓여 업무능률에 지장이 생긴다. (20대후, 서비스업, 일반사무직)
- 남직원들이 여직원의 시선을 전혀 의식하지 않고 손이 바지사이로 가는 행위가 일상생활화 되어 이젠 면역이 되어 무시하고 못본척 하는데 그래도 낮 뜨겁고 혐오감을 느낀다. (20대초, 일반사무직)

## 5) 기타

- 사무실에서 바지를 추스리거나 옷을 갈아입는 등의 행위. (20대후, 제조업, 일반사무직)
- 매일 사무실에서 상사가 옷을 벗었다, 어쩔뻔 벗어 던졌다. (20대초, 제조업, 전문직)
- 부서장이 둘만 만나자고 하였다. (20대후, 판매직)
- 근무시간에 직장동료가 친구로부터 팩스로 음란사진을 받아 보게 했음. (20대후, 일반사무직)

## 2. 직장내 성희롱 설문지를 답하면서 느끼는 소감 및 의견

### 1) 설문지 답변을 통한 인식의 변화

- 성희롱이라면 음담패설 정도라고 알고 있었는데 질문의 예시를 통해 심각하다는 것을 알게 되었고, 직장내의 성희롱에 대항하지 못하는 여성들의 사회적 지위개선과 남직원들의 의식구조 개선이 시급함을 깨달았다. 아무말도 못하는 여직원들의 태도마저 그들은 조롱하며 즐길지 모른다는 생각에 분함과 불쾌함을 금할길 없다. (20대초, 제2금융, 사무직)
- 직장내에서 상사들의 성희롱이 있다해도 인간관계의 쥘끄러움 때문에 무시하고 피해왔는데 이제는 바뀌어야겠다는 생각이 들었다. (20대초, 건설업, 일반사무직)
- 사실 회식자리나 사무실에서 야한 농담이나 듣기싫은 이상한 이야기를 농담이라면서 할 때, 나이도 많은 상사이고 다른데도 마찬가지로 일거라고 참고 그냥 넘기는 경우가 많았다.

- 그러나 설문지를 답하고부터 성희롱이라는 것을 새삼 알게되었다.(20대초, 일반사무직)
- 지금까지 그냥 무시하고 가볍게 웃어넘기면 그만 일거라는 내 생각이 잘못되었던 것 같다. 싫으면 싫다는 의사표현을 하도록 하겠다. 그리고 남자들도 여자가 싫다고 대답하는 것에 대해 좋으면서 그런다는 생각을 버려주게 교육의 필요성을 느낀다.(20대후, 제조업)
  - 생각지도 못했던 사소한 일도 성희롱에 속한다는 것을 새삼 느꼈다.
  - 성희롱이 신체적인 부분만 국한시켜 생각했는데 정신적 희롱까지 포함되는 것을 알았다.(20대초, 서비스업, 서비스직)
  - 대기업이라 그러한 일들은 없었기 때문에 크게 문제의식을 느낀적은 없었으나 중소기업 직원들에게는 어찌보면 큰 부담일지도 모른다는 생각이 든다. 이러한 성희롱을 하는 상대가 있다면 자신의 비밀 때문에 숨기지 말고 신고하여 전체적인 분위기 조성이 건전하게 바뀌어야 할 것이다.(20대초, 제조업, 일반사무직)
  - 설문조사에 응하면서 성희롱의 범위가 꽤 광범위 함을 알았다. 뚜렷이 드러날 경우 대응할 수 있지만, 대응하기 힘든 미묘한 문제가 있어 곤란하다.

## 2) 교육의 필요성에 대한 의견

- 남녀 직장인 대상 성교육 실시, 문제를 공개적으로 상담하고 대책사업을 해야 할 필요성을 느낀다.(20대후, 서비스직)
- 성희롱을 근절하기 위해 철저한 인사차원의 홍보와 교육이 반드시 필요하다 그리고 사규도 정하여 경각심을 일깨워줄 필요가 있다.
- 남성들에게 교육을 해서 성적희롱과 친근함의 차이를 정확하게 알도록 해야겠다.
- 여성에게 순결이 아직까지 강요되는 지금 무엇보다도 모든 사람에게 성에 대한 교육을 제 실시해야 된다고 느낀다. 어린이들은 학교에서부터 매주 고정시간을 내 교육을 시키고 어른들은 성에 대한 부끄러움부터 없애는 일부터 가르쳐야 한다고 본다. 그리고 성폭력에 대한 법률을 강화해야 된다.
- 성희롱 뿐 아니라 여성에 대한 부당한 처우들을 본인들이 깨우치지 못하면 소용이 없다. 많은 교육이 필요하다고 본다

## 3) 적극적인 대책마련의 역설

- 하루 속히 성희롱이 사회문제화되어 모두 문제의 심각성을 느껴야 한다.(20대후, 제2금융, 일반사무직)
- 조사로 끝나지 않았으면 한다. 전직원에게 알려 어떤 조치가(해결방안) 내려졌으면 하는 바람이다.
- 성희롱은 인간의 존엄성을 짓밟는 있어서는 안되는 일이므로 강력한 대책이 요구된다.
- 성희롱 피해자는 약간의 수치심을 감수하고서라도 제2의 피해자가 나오지 않도록 대처해

야 한다. 아울러 여성단체의 기능이 활발해져 목소리가 커졌으면 한다. (여성의 대변인으로서의 역할) (20대초, 연구기관, 사무직)

- 직장내 성폭력, 성희롱은 단연코 척결되어야 한다. 남자들에게는 성에 관한 농담이라도 여자들에게는 심한 스트레스를 준다. 남직원들이 성에 관한 농담이나 누드사진을 보며 이야기 할때, 또 자신의 성경험에 대해 공공연히 이야기 할때 여직원은 그야말로 발가벗기 워지는 것 같은 모멸감과 불쾌함, 분함을 느낀다. (20대초, 건설업, 전문직)
- 직장내 낮은 지위 또는 직장의 꽃이니 하는 표현이 사실이기도 하지만 그런것과 상관없이 성희롱이라는 문제에는 전혀 관련이 되지는 않는다. 무엇보다도 제일의 문제는 남성들의 질 떨어진 사고와 인격이겠지만 우리 여성들이 그런 남성의 사고에 잘못됨을 일깨울수 있는 행동과 관념을 심어주도록 노력을 해야 하는 점이다. 불쌍한 남성을 도와주자. (정신차리게 해주자) (20대초, 제2금융, 일반사무직)
- 여직원이 낮은 직위에 있어 무시하는 마음이 저번에 깔리고 받아들이는 여직원의 반응에 호기심을 갖고 있는 것 같다. 일단 무시하고 심하면 공적인 자리에서 지적을 하고 그래도 하면 게시판에 공개시키고 망신을 시키자. (20대후, 건설업, 일반사무직)
- 성희롱, 단지 남자에게만 문제가 있다고 생각하지 않는다. 여자에게도 그럴만한 원인제공이 있었을 것이다. 예를 들어 성희롱을 할때 여자측에서 받아들이고, 그냥 장난으로만 생각해서 그냥 그때 그때를 마무리 짓는 여자에게도 잘못이 있다고 생각한다.
- 가해자에 대한 징계를 확실히 하자. (20대초, 건설업)
- 여성들의 힘이 적은 것에서 성희롱이나 언어폭력이 많이 발생하는 것 같다. 우리 사업장처럼 여성들이 많고 여성들의 목소리가 큰 곳에서는 주로 이루어지는 것이 언어폭력 정도이다. (거의 남자들만 있을 때) 여성들이 모두 힘을 합할때만이 성폭력은 사라질 것이다.
- 어떠한 구체적 대응방안을 모르고 있기 때문에 성희롱을 당한다고 생각한다, 그리고 여성 자신이 강하고 명료하게 다시는 같은 일이 생기지 못하게 하지 못하며 그렇게 방은 했을 경우에도 역시 불이익이 와서 곤란하기 때문에 뚜렷한 대안이 떠오르지 않아 화가 날 때가 많다.
- 성희롱을 하는 남성은 어떠한 법적인 강구책이 마련된다 하더라도 지각없이 그런 행동을 다시 할 수 있는 사람이라 생각된다. 따라서 여성 스스로가 그런 태도에 휘말리지 않도록 투철하고 명확한 행동을 보여주는 길만이 가장 현명하리가 생각한다.
- 성희롱을 당하게 되면 은폐하려고 하는 것이 문제가 된다고 생각합니다. 과감하게 폭로할 때에 범죄자(가해자)들은 각성하게 되리라 봅니다.
- 꼭 성희롱에 대한 법을 정했으면 하고 나라에서도 여성의 신체에 당하는 손해를 배상해야 한다.
- 법 규정을 통한 처벌규정이 반드시 필요하다.
- 아이가 무심코 던진 돌에 개구리가 놀라듯이 남자들의 장난기 어린 성적폭언 희롱 등은 여성들을 멍들게 한다. 또한 여성을 보호한다는 지나친 제스츄어(특히 회식이나 그 이후)가 여성을 더욱 당혹하게 할때가 있다. 지나친 친절은 오히려 예의에 어긋날때가 있다는

것을 알아주었으면 한다.

- 우리 다음 세대의 여성들에게는 없어져야 할 것이다. 우리 세대의 막중한 과제인 것 같다.
- 당연히 근절되어야 한다. 직장내 뿐 아니라 직장외에서도 많은 성희롱이 있다. 남자들이 쾌락을 느끼는 것에 대해 분노를 느낀다. 피해여성들의 정신적인 상처에 대한 대책이 있어야 하겠고, 성폭력 신고에 관한 법이 여자의 입장으로서는 너무 허술하다고 생각한다. 친고죄가 폐지되었으면 한다.(20대초, 일반사무직)
- 여직원들 스스로가 제일 먼저 자신의 몸을 아끼고 보호해야 한다고 생각하고 만약 실내에서 그러한 심각한 일이 생기면 숨기고 넘기기 보다는 반드시 의논을 통해서 더이상의 피해자가 없도록 서로서로 신경을 써주어야겠다고 느꼈음.(20대초, 일반사무직)
- 성희롱을 겪으면서도 직접적으로 상대방에게 잘못을 표현하지 않는데서 그 상대방이 인지하지 못하기 때문에 고쳐지지 않고 있다는 생각이 든다.(20대후, 제2금융, 전문직)
- 일반적으로 남직원들은 성희롱에 대해 무관심하다. 설혹 관심을 가지고 있다고 하더라도 남자들이 전부 가해자인 것처럼 명시한 것에 대해 불만을 가지고 있다. 또한 일부 남직원은 성희롱에 대한 것보다 경제적, 사회적으로 문제가 많은데 왜 하필이면 성희롱에 대해서 이야기 하는지 모르겠다는 등 도저히 이해할 수 없는 반응을 보였다. 궁극적으로 국가에서 성희롱에 대하여 강력한 법적 지침을 명문화 하여야 한다.(20대초, 일반사무직)
- 정신을 병들게 하는 일로 절대 있어서는 안된다. 문제의식을 가지고 사소한 성희롱도 용서하지 말아야 한다.(20대후, 판매유통업)
- 조직적인 대응책이 마련되어야 한다.(20대후, 연구기관, 일반사무직)
- 상대방(남성)이 하는 농담, 행동에 대해 반발하면 어린 것이 까졌다, 분위기 파악을 못한다는 등 여성 자체를 인간적으로 대하기 보다, 아랫 사람(하인)처럼 대하는 남성 우월의식을 무시못함.
- 직장사회란 더군다나 우리 사회에서의 군대 및 대학교육을 마친 성인남자들과 이제 막 고등학교를 마친 소녀라고 부를 나이의 여자들로 대부분이 구성되어 있고, 교육수준에 의해서가 아니라 언뜻으로 볼 때 여직원들이 남직원의 성희롱의 대상이 되고, 서로 그것이 어느 정도의 불쾌감을 주고 또 불쾌하게 받아들이지도 모르는 사이에서 행해지고 있는지도 모른다. 강간이나 신체적인 접촉 같은 것은 극소수라 생각되며, 그렇게 되기까지 왜 여자들이 가만히 있었는가 하는 질문은 옳지 않다는 생각이다. 서로 격이 없고 친근하다는 감정에서 출발하여 점차적으로 서먹한 사회에서 누군가를 믿고 따르게 되는 일이 그렇게 어렵지는 않으니까. 우선적으로 선행되어야 할 것은 남자직원에 대한 의식개혁이다. 더 나아가서는 남성 전체에 대한 의식개혁이 필요할지도 모른다. 이러한 지속적인 행동과 움직임이 효과적으로 직장내에 도덕윤리를 정착케 했으면 하는 바람이다.(20대후, 판매유통업)
- 먼저 여성들이 성희롱을 받아들이지 말고 즉시 항의하여 다시는 그런 행동을 할 수 없도록 해야 한다. 여성들이 상대해 주지 않는 것이 지금으로서는 최선의 방법인 것 같다.  
(같이 상대하는 직원들이 간혹 있기 때문에 모두 그렇게 보는 경향이 있어서 그런일들이

있는 것 같다.) (20대후, 서비스업, 일반사무직)

- 여성단체나 공적 기관의 상담창구가 확대되었으면 한다. (20대초, 판매유통업, 사무직)
- 공공연히 벌어지고 있는 직장 성희롱을 남자들은 여직원들이 은연중 원하고 있다고 얘기하고 있다. 자신들의 잘못을 인정하기보다는 남에게 전가시키려고 하고 있는 것이다. 그러나 어찌되었든 여직원들간에도 이에 적극적으로 대응하여야 한다.
- 결혼전에는 동료 및 상사의 성희롱이 거의 일상업무의 50%를 차지하였다. 그러나 결혼 후 다시 직장을 가지고 직장생활을 했을 때는 음담패설을 주로 들어오다가 일정기간 후 직위를 갖고 일을 하는 입장이 되었을 때 그들이 오히려 나의 눈치를 보고, 일절 농담을 받아주지 않는 확고한 태도로 이제는 남성들이 농담조차 못하게 하도록 하였다. (30후반, 공무원)
- 그 당시는 너무 일상적인 일이어서 그러려니 했고 여직원들끼리 모이면 욕하는 수준이었다. 심각하게 느끼지도 못하고 대응이나 대책은 더더욱 생각하지 못했다. 다른 여직원이 강간당한 소문을 들어도 분해하며 상스럽게 욕하고 화내도 “그 여직원도 문제가 있었어. 당해야 억울하고 손해보는건 나지 뭐, 좀 잘하지” 하는 분위기였다. 설문지를 답하며 옛날 생각을 다시해보게 되었다. 신문에서 서울대 조교 성희롱 문제를 보고 있는데 세상이 변하고 있다는걸 느끼고 나보다 젊은 사람들의 움직임이나 노력을 보면서 정말 열심히 해주었으면 좋겠다는 바램을 갖는다. 여자라서 그러려니 했던 문제를 여자는 왜 그럴까로 다시 생각하고 있는데 잘 모르겠다. 열심히 공부하고 운동같은 것도 벌여서 속 시원하게 왜 그런지 좀 풀어주었으면 좋겠다. (20대후, 제조업근무 경험)

#### 4) 남성에게도 설문조사를

- 앙케이트 조사를 여성에게만 한정할 것이 아니라 가해자인 남성들에게도 어떤 것들이 성희롱의 내용인지를 알려주기 위해 조사할 필요가 있다. (20대초, 출판업, 전문직)
- 좀더 여직원들에게 가깝게 적용되어 무엇보다 남성들에게 이런 설문조사를 했으면 한다. (20대후, 일반사무직)
- 우리 여성들 자신부터가 사람답게 행동하고 좀더 행동하는 여성이 되자. (20대초, 서비스업 아르바이트)

#### 5) 기타 의견

- 모든 남성들이 직장여성을 여자로 보지 말고 직장동료로 여긴다면 직장내 성희롱이라는 말은 없을 것이다. 또한 이 사회의 모든 면에 남녀 구분을 두기 때문에 이러한 유쾌하지 못한 일들이 발생하게 된 것이며 남성들의 ‘성’에 대한 인식이 잘못되어 있을 뿐더러 사회의 퇴폐적인 성문화가 이를 부추기고 있다. (20대초, 판매유통업, 사무직)
- 남직원들이 친근감을 표시하기 위해 접촉하는 것 또한 성희롱이다. (20대초, 건설업, 일반

사무직)

- 직장 분위기가 개선되어야 한다.
- 부서 특성상인지는 모르겠지만 나만 이상하다. 모두가 같이 받아 넘긴다.  
여직원 : "x대리님 대리님은 내꺼야.  
x대리 : 그래 네거니까 네마음대로 해라.  
가장 단순하고 자주 있으며 이제는 회사 자체도 싫고 살아가면서 너무도 많은 날들이 남아있는데 현실이기에 결혼하면 우리 남편도 그러지 않을런지 걱정이다. 난 이제 나만 빠지면 된다는 생각 뿐이다.(20대초, 제2금융, 일반사무직)
- 어디까지가 친근감이고 어디까지가 희롱인지 구별이 잘 안되며 남녀간의 관점 차이를 극복하기 어렵다. 나혼자서 거부하면 분위기 파악 못한다는 쪽이 되고 맞춰주자니 너무 짜증난다.(20대후, 일반사무직)
- 직장에서는 너무나 공공연하게 일어나고 있다. 인식부족이 문제이다.
- 성희롱은 정도의 강약을 불문하고 여성에게 많은 스트레스를 준다.(20대초, 일반사무직)
- 여성을 인격체, 직장인으로서가 아니라 그저 '여성'으로만 보기 때문이다.(20대초, 일반사무직)
- 회식자리에 참석하고 싶지 않다.(20대후, 서비스업, 일반사무직)

## 사례를 통해서 본 직장내 성희롱의 실태

\* 아래의 사례들은 본 조사과정에서 접수되거나 취제한 사례입니다.

### 1. 고용상 성차별 문제로서의 성희롱

#### 사례 1 - 임시직여성에게 정규직화를 미끼로 성희롱

○ 사의 임시직 아르바이트로 근무하던 20대 초반의 7씨는 “정규직으로 옮기는 문제를 의논해보자. 식사나 함께 하면서 이야기 하자”는 부장(40대 후반, 기혼)의 거듭되는 제의에 ‘혹시나’하는 기대를 가지고 부장과 동행하였다. 그런데 부장은 차를 경기도 부근의 속칭 ‘러브 호텔’로 끌고 갔다. 7씨는 조금 미심쩍었지만 1층에 있는 레스토랑에서 식사를 하며 ‘정규직화’의 이야기가 나오기만 기다렸다. 부장은 술을 마시면서 7씨에게도 권유했으나 7씨는 일절 술을 사양했다. 이제나 저제나 하고 마음을 졸이던 7씨에게 식사를 마친 부장은 느닷없이 ‘2층 방으로 올라가자’고 하는 것이었다. 7씨가 ‘2층에는 왜 가느냐? 나는 갈 수 없다’고 하자 부장은 완력으로 7씨의 팔을 끌어서 강제로 계단을 올라가려 하였다. ‘올라가자’ ‘못간다’는 실랑이를 하던 중 7씨는 가까스로 호텔에서 도망쳐 나왔다.

그리고 7씨는 며칠 후 노동조합을 찾아가 자신이 당한 이야기를 하고 대책을 마련해줄 것을 호소하였다. 이 사건을 접수한 노동조합에서는 7씨가 비록 조합원이 아니더라도 사내에서 발생한 일이고 그냥 묵과할 수 없는 일이라고 판단, 노조의 여성부 산하에 ‘여성인권위원회’를 설치하고 회사측에 대책을 세울 것을 강력하게 요구하였다. 노조의 거듭되는 제의에 회사에서는 ‘인사위원회’를 소집하여 부장을 조사하였고 이후 부장은 사표를 쓰고 회사를 그만두었다.

#### 사례 2 - 데이트 요구 거절에서 권고 사직 당하기까지

○ 사에 근무하는 사무직여성인 7씨(26세, 미혼)는 같은 부서의 남자 주임(30대초반, 기혼)으로부터 끈질긴 데이트 요구를 받았다. 일이 많아서 야근 할 때에는 일이 끝날때까지 밖에서 기다리며 전화를 걸어 “몇시에 끝나느냐? 끝나면 00로 오라” 는 등 부담스럽게 하였다.



또한 회식 후에는 거절했음에도 불구하고 부득이 집까지 데려다 주겠다고 하는가 하면 “부인이 있지만 소용없다. 너무 외로워서 그러니 술 한잔만 더 하고 가자”며 유혹하곤 하였다. 7씨는 그런 일이 있을 때마다 ‘그럴 수도 있겠지’하고 대수롭지 않게 그 상황을 넘기곤 하였다.

또한 주임은 7씨가 업무상 실수를 해도 민망할 정도로 노골적으로 7씨를 두둔하고 변호하여서 다른 직원들은 두사람의 관계를 오해하고 거북해 하였다. 이러한 주임의 불쾌한 행동과 사무실 직원들의 분위기에 더 이상 참기 어려워진 7씨는 직장의 여자선배에게 상담을 하고 도움을 요청하였다. 그 선배는 7씨의 이야기를 듣고 나서 이 일을 주임의 상사인 차장에게 전하며 “7씨가 주임의 노골적인 행동 때문에 회사 생활하기가 힘들다고 합니다. 차장님께서 주임에게 주의를 주시기 바랍니다.”고 하였다.

얼마 후 7씨는 퇴직하였는데 직접적인 계기는 주임 때문이었지만 또 다른 이유는 부서의 차장이 퇴직을 권유했기 때문이었다. 이 사실을 나중에 알게 된 7씨의 선배는 차장에게 가서 “어떻게 이럴수가 있느냐”고 따졌지만 이미 그만 둔 직후라 별 대책이 없었으며, 오히려 ‘내가 차장에게 이야기했기 때문에 7씨가 권고 사직을 당한 것은 아닐까’라며 괴로워하였다. 7씨가 직장을 그만 둔 얼마 후 그 남자 주임은 대리로 승진하였다.

### 사례 3 - 임시직 여성들에게 상습적인 성희롱

□ 사에는 정규직 여성 이외에 다수의 일용직 여성들이 고용되어 있다.

전문직으로 ‘00선생님’으로 불리우는 한 남직원은 부인이 병으로 친정에 가서 장기치료를 하고 있는 동안 퇴근 후 마다 일용직 여성들에게 돌아가며 저녁식사를 권유했다. 정규직화를 바라고 있는 일용직 여성들은 거절을 못하고 식사 후 2차, 3차까지 계속 붙들려 있다가, 만취가 된 그 남직원이 여관에 갈 것을 강요, 밀고 당기는 소란 끝에 도망쳐 돌아와야 하는 상황이 빈번했으나 그 일을 아는 여직원 몇몇이 분개하다 그치고 말았다.

그 후 부서이동을 한 그 남직원은 이전과 다름없이 새 부서의 일용직 여성들에게도 음담패설, 신체접촉 등의 성희롱을 일삼고 있어 여직원들은 그를 의식적으로 피하거나, 긴장과 불안에 시달리나 별 대책없이 일하고 있다.

### 사례 4 -상사의 데이트 요구에 거부하고 부서 이동 요청

□ 사의 임원실은 방이 외파로 떨어져 있었고 비서실도 별도로 설치되어 있는 폐쇄적인 공

간이었다. 임원은 비서인 ○ 씨를 방으로 자주 불러 '안마를 해달라'고 하거나 '저녁 식사를 같이 하자'고 요구를 하여 ○ 씨를 불편하고 당혹스럽게 하였다. 임원의 행동에 매일 매일의 직장생활이 짜증스럽고 견디기 힘들어진 ○ 씨는 회사에 부서 이동을 요청하여 지점으로 이동하였다. 그러나 임원은 지점으로 옮긴지 몇달 후에도 집으로 까지 전화를 하여 '만나자'고 유혹하여 ○ 씨는 그 임원을 피하느라 노이로제가 걸릴 지경이었다. 그 후에도 가능한 한 그 임원을 피하고 만남을 거부하였다.

#### 사례 5 - 기혼여성에 대한 성적 모독에 시달리다 부서이동

♣ 사 기획실에 근무하는 이씨는 입사 6년 후 27세에 결혼을 하였다. 이씨가 생리휴가를 신청하자 직속 상사는 일이 많음을 핑계로 안된다고 했으나 인사과에 휴가를 신청하고 출근을 하자 그 상사는 사무실이 떠들썩하게 큰 소리로 이씨와 같이 일하는 미혼 여직원과 성적으로 비교하며 "우린 젊고 예쁜 여직원이 좋지 다 시든 여직원은 필요없다."는 등 기혼임을 강조하며 모독을 하였다.

분개한 이씨는 결원중인 부서로 이동을 하려했으나 그 쪽 부서에서도 꺼리며 받아주지 않아 그 상사로부터 계속된 성희롱을 당하다가 수개월 후에야 부서 이동이 되었다.

#### 사례 6 - 소규모 사무실에서의 성희롱

김씨가 아르바이트로 일하는 이 사업장은 조그만 개인 출판사이다. 처음 출판사와 인연을 맺게 된 것은 93년 8월경. 처음엔 실장 1명(남자)과 여직원 5명이 있었다. 점차 여직원들이 사직서를 쓰고 인원이 줄어 10월에는 사진담당 여직원(24세)만 남게되었다.

실장의 나이는 60세이고 권위와 가부장을 중요시여기는 성격으로 상류사회에 편입되는 것을 인생목표중 하나로 꼽고 있다. 여직원들이 직장을 그만둔 이유도 '로마에 오면 로마법을 따라야 한다'는 식의 권위주의적인 실장의 성격과의 마찰 때문이다.

새 직원을 뽑을 때도 경력이나 능력보다는 여성다움이나 순진함, 상냥함을 기준으로 삼았다.(자신은 검손을 기준으로 삼는다고 하지만)

한번은 편집과 컴퓨터를 함께 다룰 줄 아는 여직원을 뽑는다고 해서 한 여성이 찾아왔는데 실제로 컴퓨터를 능숙하게 다루지 못한 일이 있었다. 채용을 재검토하려고 하는데 그 여성이 죄송하다는 말과 함께 실장앞에서 눈물을 보이자 그 여성을 채용한 일이 있었다.

그리고 자신은 장사꾼이 아니라고 늘 강조하면서 선생님이란 호칭으로 불러줄 것을 요구

했다. 그래서 사무실 직원은 모두 실장을 선생님이라 부른다.

10월중순 사진 담당 여직원 혼자 남게 되었을 때 실장의 성희롱은 본격적으로 시작되었다. 물론 다른 여직원들에게도 무의식적인 행동인 것처럼 가장하여 손을 만지거나 등을 토닥이는 행위는 있었지만...

가끔씩 김씨같은 아르바이트생들이 드나드는 것을 제외하고는 사진담당 여성과 실장 둘이서 보내는 시간이 많았다. 특히 퇴근시간 무렵에는 하루에도 수차례 실장실로 여직원을 불러들여 이야기를 하는데 업무 얘기 외에 - 예를들면 남성에게 전화가 걸려오는 경우엔 30분 정도 불러세워놓고 "너는 아직 어리니까 남자를 사귀면 안된다" 하고 훈계를 하기도 한다.

그후 실장의 행동은 점차 과감해지기 시작했다. 여직원의 손을 잡고 자신의 볼에 비빈다거나 스치는 것처럼 하면서 엉덩이를 만지는 행위, 브래지어 끈이 있는 등을 만지는 것이다. 어느날은 여직원에게 직접 "내가 여자로 보인다", "너 참 예쁘다", "나 괜찮은 사람이라고 생각되지 않니? 이렇게 말해서 네게 경각심을 주니까 말이야"라고 말하기도 하고, "내가 젊었을 때 청소부 아줌마가 있었는데 젊고 예뻐다. 그 순간 저 여자의 나체는 어떻게 생겼을까 하는 생각이 들었다"는 등의 말을 했다.

하루는 여직원에게 자신의 무릎에 앉으라고 했다. 싫다고 하자 "괜찮아 나는 선생님이고 너는 제자인데 뭐가 어떠니?"하고 말하면서 껴안았다.

이에 심리적으로 충격을 받은 여직원은 4일 정도의 휴가를 신청했다. 그 사이 신입 여직원 둘이 들어왔다. 그 중 한 여직원은 귀여운 인상을 갖고 있었다. 실장은 다른 여직원에게 했던 것과 포옹하는 성희롱을 저질렀다. 그리고 무슨 의미인지 모르지만 2만원을 여직원에게 주었다고 한다. 이 여직원은 입사한지 얼마되지 않았고 충격도 컸는지 그후로는 회사에 나오지 않는다. 사진담당 여직원은 회사에 가는 것이 두렵고 가슴이 울렁거린다고 한다. 현재 사표를 낼 것인지 심사숙고하고 있는 중이다.

## 2. 불쾌한 노동환경을 조성한 성희롱

### 사례 7 - 직장내 여자화장실에서의 성희롱

93년 봄의 어느 날 ○사 여자화장실에서 용변을 보던 한 여직원은 옆칸의 여자화장실 밑에서 거울이 반짝이는 것을 발견하였다. 누군가가 칸막이 밑에 뚫려있는 공간 밑으로 거울을 들이밀어 자신의 몸을 훑쳐보고 있었던 것이다. 놀라서 소리를 지르자 그 사람은 급히 달아나 버렸고 그 여직원은 다른 여직원들에게 이 사실을 알려 '조심하라'고 주의를 환기하였

다. 이후 ○사 여직원들은 총무부에 '화장실에 칸막이를 설치할 것'을 강력히 요구하였음에도 불구하고 회사는 '대수롭지 않은 일'로 여기고 전혀 조치를 취하지 않았다. 여직원들은 미봉책으로 화장실에 갈 때마다 짝을 지어 함께 가거나 옆칸에 다른 사람이 없는지 꼭 확인하곤 하였는데 남직원들은 혹시나 자신들이 오해를 받지 않을까 불쾌해하였다.

그후 여직원들은 화장실에 들어가려는 순간 어떤 남자가 후닥닥 뛰어나와 달아나 버리는 것을 2-3차례 발견하였다. 그리고 그때의 인상착의를 기억한 한 여직원은 회사잡바를 입고 있는 것으로 보아 그 건물내에 있는 사람이라고 판단하고 ○사가 있는 건물의 1층 부터 꼭 대기까지 때론 다른 회사 사무실까지 돌아다니며 그 사람을 찾아다녔으나 발견하지는 못하였다. 그러던 어느 날 오후 한 여직원이 화장실에 들어가 문을 여는데 문이 잠겨 있었고 안에서 인기척이 나자 남직원들을 데려와 안에 있던 사람을 끌어내었다. 그 사람은 그 건물의 관리실 직원이었다고 인상착의로 보아 이전에 거울로 훑쳐보던 범인이었음이 확인되었다. 남직원들이 그 사람을 총무부로 데려가 사실 확인을 하자 "나는 오늘 처음이다. 너무 급해서 여자 화장실에 들어간 것이다"라고 터무니 없는 발뺌을 하였고 총무부에서는 관리실에 '해고하라'고 요구하였으나 관리실에서는 '주의를 시키겠다'고 하고는 별 조치를 취하지 않았다.

그 이후 그 남자는 관리실의 업무상 사무실에 전등을 갈러 온다든가 하며 당당하고 뻔뻔하게 돌아다녔고 그를 마주치게되는 여직원들이 오히려 자지러지게 놀라며 '혹시나 저 남자가 나의 몸을 보지는 않았을까'하는 생각으로 불쾌감을 느끼고 있다.

#### 사례 8 - 직장 남직원의 음란전화

상고를 졸업하고 ○사에 입사한 직후 7씨는 다른 때와 다름없이 울려오는 전화를 받았다. "감사합니다. 인사과 000입니다"라고 전화를 받자 난데 없이 어떤 남자의 기분 나쁜 음담패설이 들려왔다. "오늘 펜티 뛰 입고 왔어?...?"로 시작된 전화는 "도대체 누구냐?"고 묻자 "알 필요없다. 나는 내가 누구인지 안다."고 하며 한참 동안 지속되더니 일방적으로 끊겨버렸다. 너무나 불쾌하고 기가 막힌 7씨는 전화가 끊기자마자 교환실로 전화하여 방금 전에 어디서 전화가 왔었는지 물었으나 교환은 "전화를 연결해 준 적이 없다"고 하여 외부인이 아닌 직장내 남직원이라는 것이 확인 되었다. 7씨는 얼마후 회사의 여자 선배들에게 자신이 당한 이야기를 하자 선배들은 "다른 사람들도 그와 같은 전화를 많이 받았다. 상습범이다"라고 하였다. 그러나 이후에는 다시 그러한 전화를 하지 않아 시간이 지나면서 그냥 별 대책없이 잊혀져 갔다.