

침묵의 이유 : 여성의 직장 내 성희롱피해 대응방식 결정요인*

노성훈**

국 | 문 | 요 | 약

2018년 1월 말 한 여검사의 성폭력 피해 폭로에서 촉발된 ‘미투운동’은 한국 사회의 거의 모든 영역으로 확산되고 있다. 오랜 기간 동안 견고하기만 했던 ‘침묵의 카르텔’에 균열이 생긴 것이다. 이번 사건은 여성들이 성폭력 피해에 소극적으로 대응할 수밖에 없는 현실을 분명하게 보여줬다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 본 연구는 직장 내 성희롱으로 피해를 입은 여성들이 어떻게 대응하는지, 그리고 그녀들의 대응방식에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 조사하는데 목적이 있다. 전국의 공공기관과 민간사업체 종사자 중 직장 내 성희롱 경험이 있는 여성 362명으로부터 수집된 자료를 분석하였다. 분석결과 개인적 요인으로는 미혼상태와 비정규직 고용상태가 피해신고, 행위자에게 문제제기 등과 같은 적극적인 대응을 억제하도록 만드는 요인이었다. 또한 성희롱의 원인을 잘못된 조직문화에서 비롯된다고 인식하는 여성일수록 피해에 대해 소극적으로 대응하는 경향을 보였다. 상황적 요인으로는 성희롱 행위가 심각하거나 반복적으로 발생할수록 피해자들이 보다 적극적으로 대응하는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직적 요인으로서 수직적인 환경 속에서 일하는 여성일수록 피해 대응방식이 소극적이었다.

❖ 주제어 : 성희롱, 성폭력, 피해대응, 범죄피해, 미투운동, 조직문화

* 이 연구는 한국형사정책연구원의 자료(2016-AB-06)제공에 의하여 이루어진 것임.

** 경찰대학 행정학과 부교수, rohknpu@gmail.com

I. 서론

2018년 1월 29일 창원지검 소속의 한 여검사는 검찰청 내부망에 과거 자신이 검찰 조직 내의 상급자로부터 당했던 성추행 경험에 대한 글을 올렸다. 가해자로 지목된 사람은 사건이 발생할 당시 법무부 정책기획단장으로 근무하고 있었다. 그녀의 글 속에서 해당 검사는 망설임 끝에 어렵사리 성추행 피해에 대해 내부적으로 문제제기를 했지만 결국 돌아온 것은 이해할 수 없는 부당한 인사발령이었다고 밝히고 있다. 공개된 장소에서 사람들이 보는 가운데 갑작스레 당한 성추행이었기 때문에 더더욱 참을 수 없는 모욕감과 수치심을 느꼈지만 피해사실을 알리기 전에 망설이지 않을 수 없었다고 하였다. 당시만 해도 검찰 내에는 조직 내부에서 발생한 성추행을 공개하기 어려운 분위기가 있었다고 밝히고 있다.¹⁾ 사건이 발생한지 8년이라는 긴 시간이 흐른 후 그녀는 피해사실을 세상에 폭로했다. 이렇게 시작된 ‘미투운동’은 문화계, 교육계, 종교계, 정치권 등 한국 사회의 거의 모든 영역으로 퍼져나갔고 현재도 여전히 진행 중이다. 성범죄 피해를 당하고도 그저 침묵한 채 스스로를 자책하며 고통을 삭혀야 했던 수많은 피해자들이 ‘Me too!’를 외치며 세상 밖으로 스스로를 드러냈다. 한국 사회 속에서 오랜 기간 동안 견고하기만 했던 ‘침묵의 카르텔’에 드디어 균열이 생긴 것이다. 이번 성추행 피해 폭로는 한국 사회 속에서 성범죄 피해여성이 자신의 피해사실을 세상에 드러내기가 얼마나 힘든지를 단적으로 보여주는 사건이다. 최고 엘리트 공무원이며 법률전문가라고 자부하는 대한민국 검사조차도 저 정도라면 그녀보다 약자의 지위에 있는 대부분의 여성들이 성범죄 피해에 대응하는 방식은 얼마나 소극적일지 추측하기는 어렵지 않다.

본 연구는 성범죄 피해에 대한 여성들의 대응방식 차이가 어떻게 발생하는지의 문제를 다룬다. 보다 구체적으로 직장 내에서 발생한 성희롱으로 인해 피해를 입은 여성들이 어떻게 대응하는지, 그리고 그녀들의 대응방식에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 조사하는데 목적을 두고 있다. ‘남녀고용평등법’²⁾에서는 직장 내 성희롱을 ‘사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여

1) [전문] 서지현 검사가 올린 안태근 성추행 폭로 글 (한겨레 2018. 1. 30 자)

2) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(법률 제13932)

다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것'이라고 정의하고 있다. 성희롱은 피해자들에게 수치심, 분노와 같은 심리적 피해 뿐만 아니라 불면증, 두통과 같은 신체적 피해를 유발하는 것으로 보고되고 있다 (Gutek, 1985). 한 연구에 의하면 직장 내 성희롱 피해여성의 약 75%가 정서적 또는 신체적 스트레스를 경험한 것으로 나타났다(Loy & Steward, 1984). 최근에 실시한 국내의 한 연구에서도 임상실습 과정에 성희롱 피해를 경험한 여성들에게서 낮아진 자아존중감이 발견되었다(김태임 외, 2017). 아울러 직장 내 성희롱은 전반적인 직장문화를 해치고 피해자들의 근무의욕을 떨어뜨리는 원인이 되기도 한다.

그럼에도 불구하고 성희롱 피해에 대한 여성들의 대응방식은 소극적인 수준에 머무는 때가 많다. 한국여성민우회(1993)의 직장 내 성희롱 실태조사에 따르면 성희롱 피해여성의 50.8%가 성희롱 피해를 당했을 때 그 자리에서 그냥 웃어넘기거나 못 들은 척 무시하거나 자리를 피하는 등 소극적으로 대응하였다. 미국에서도 성희롱 가해자를 회피하거나 무시하는 소극적 대응방법이 일반적이며 피해여성들이 공식적으로 피해에 대해 문제를 제기하는 일은 드물다. 그루버(1989)가 미국에서 실시된 10개의 성희롱 연구를 검토한 결과 10~15% 정도의 피해여성만이 가해자에게 적극적으로 대응하는 것으로 나타났다. 이와 같이 대부분의 여성들이 성희롱 피해에 적극적으로 대응하지 못하는 일차적인 이유는 보복, 인사상의 불이익에 대한 두려움 때문이다(Fitzgerald, Swan & Fischer, 1995). 특정 소수민족의 경우 전통적 성역할을 강조하는 문화가 적극적인 대응을 억제하는 역할을 한다. 터키계나 히스패닉계 미국여성들이 앵글로계 여성들보다 성범죄 신고율이 낮은 이유는 문화적으로 성과 관련된 문제들에 대해서 침묵을 강요하는 규범이 존재하기 때문이다(Wasti & Cortina, 2002).

그동안 우리나라에서 직장 내 성희롱에 관해서는 다수의 연구들이 실시되었다. 하지만 성희롱 피해에 대한 피해자들의 대응방식을 결정하는 요인들에 대한 연구는 찾아보기 어렵다. 본 연구는 피해자들의 대응방식에 영향을 미치는 개인적, 상황적, 조직적 요인들을 분석하여 이와 같은 직장 내 성희롱 분야의 연구적 공백을 메우고 '침묵의 메커니즘'에 대한 이해를 증진시키고자 한다.

II. 배경이론과 선행연구 검토

1. 성희롱 피해 대응에 대한 이론적 모형

성희롱에 대응하는 행위의 성격을 일종의 내부고발로 보는 견해와 스트레스 상황에 대한 대처로 이해하는 견해가 있다(Knapp et al., 1997:696-698). 첫째, ‘내부고발 모형’에 의하면 성희롱 신고는 조직 내의 불법적이거나 비윤리적 관행을 폭로하는 성격을 띠고 있다. 따라서 성희롱에 대한 대응은 궁극적으로 조직 내에 만연한 불법과 잘못된 관행을 세상에 드러내고 개선하는데 목적을 두고 있다. 그런데 일반적인 내부고발의 성공여부는 조직 내에서 고발자가 가지고 있는 권한의 크기와 지위의 유형에 달려있다(Near & Miceli, 1995). 권한이 적고 낮은 지위에 있는 사람일수록 내부고발의 성공가능성은 낮다. 그렇기 때문에 내부고발이 실패했을 경우 스스로 감당해야 할 불이익과 보복이 두려워 고발을 꺼릴 수밖에 없다. 동일한 논리가 성희롱에 대한 대응에도 적용될 수 있다. 일반적으로 여성들이 조직 내에서 차지하는 지위가 남성들에 비해 낮으며 더욱이 남성우월적 문화가 지배하는 조직이라면 여성들이 체감하는 자신의 지위는 더욱 낮아지게 된다. 이러한 환경 속에서 신고를 통해 성희롱 문제를 외부에 고발하려는 의지가 실패의 위험성과 예상되는 보복에 대한 염려로 인해 더욱 약화될 것이다.

둘째, ‘스트레스극복 모형’에 의하면 성희롱 신고는 스트레스를 유발하는 사건이나 상황을 마주한 개인의 대처방식의 일종이다. 피콕과 동료 연구자들(Peacock, Wong & Reker, 1993)에 의하면 대처방식은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. ‘개입적 극복’(engagement coping)은 문제 중심적 대처방식으로 스트레스를 유발하는 조건이나 상황을 변화시키는데 초점을 두고 있다. 문제에 대한 적극적인 개입을 통해 궁극적으로 스트레스를 유발하는 동일한 상황이 반복되지 않도록 하며 아울러 장차 발생할지 모르는 유사한 상황에 미리 대비하는데 목적이 있다. ‘비개입적 극복’(disengagement coping)은 감정 중심적 대처방식으로 문제를 유발하는 상황이나 조건에 대해서 아무런 조치를 취하지 않는다. 다만 스트레스를 해소하기 위해 주변 지인들에게 사회적 지원을 요청하거나 단순히 문제를 유발하는 사람 또는 상황을

회피하는 방식을 취한다. 또한 성희롱 피해자인 자기 자신을 비난하는 태도를 보이기도 한다.

성희롱 피해자들의 대응양식과 관련해서는 크게 세 가지 모형으로 구분하여 설명된다(Gruber & Bjorn, 1986). 첫째, ‘사회문화적 모형’에 의하면 한 사회 속에서 여성의 지위는 문화적으로 결정되는데 낮은 지위에 있는 여성일수록 성희롱 피해에 대해 소극적으로 대응하게 된다. 근본적으로 성희롱의 발생 자체가 남녀 간의 사회문화적 권력과 지위의 차이에서 유래한다고 본다(Silverman, 1976). 그렇기 때문에 같은 여성이라고 하더라도 사회제도적으로 지위가 낮은 여성일수록 남성들로부터의 성폭력에 더욱 취약하다. 기혼여성보다는 미혼여성이 성희롱 피해 위험성이 높다. 다문화 사회에서는 인종적 또는 민족적 소수여성일수록 피해가 보다 빈번하다. 또한 문화적으로 여성의 지위가 상대적으로 낮은 사회일수록 여성에 대한 성희롱이 더욱 자주 발생한다. 사회문화적 모형은 이와 같이 사회문화적으로 결정된 성희롱취약성이 성희롱 피해에 대한 대응방식과 무관하지 않다고 본다. 사회문화적 권력이 약한 여성일수록 성희롱에 취약할 뿐만 아니라 성희롱 대응방식에서도 무력한 태도를 나타낼 가능성이 높다(Gruber & Bjorn, 1986: 815).

둘째, ‘개인적 자원 모형’에 의하면 자아존중감이나 자아통제 등과 같은 심적 자원이 성희롱 대응방식에 영향을 미친다. 예를 들어, 자아존중감이 높은 사람일수록 성희롱에 대해서 보다 적극적이고 단호한 대응을 취할 가능성이 높다. 그런데 성희롱 피해경험은 피해자의 내면에 부정적인 영향을 미쳐 적극적인 대응을 힘들게 만드는 측면이 있다. 성희롱 피해자는 자아존중감이 감소되고 전반적인 삶의 의욕과 만족도가 저하되는 경험을 한다. 이와 같이 성희롱으로 인해 개인적 자원이 훼손된 피해자는 피해에 대해 소극적으로 무력하게 대응할 가능성이 높다(Gruber & Bjorn, 1986: 817). 따라서 성희롱 피해 이전에 기본적으로 스스로에 대해 가지고 있던 내적 평가와 성희롱 피해로 인해 입게 된 개인적 자원의 훼손 정도가 종합적으로 피해 대응방식에 영향을 미친다고 할 수 있다.

마지막으로 ‘조직적 모형’은 조직 내에서의 여성들의 지위 불평등이 성희롱 대응 방식에 영향을 미친다고 본다. 이러한 불평등은 여성과 남성 간의 기회구조, 성비, 재직기간 등에 반영되어 드러난다. 직장 내에서 여성을 대상으로 발생하는 성희롱은

근원적으로 이와 같은 지위 불평등에 기인하는데, 피해여성들의 소극적 대응 또한 같은 맥락에서 설명할 수 있다는 것이다. 대부분의 고위직을 남성들이 독점하고 구성원의 대다수가 남성인 조직 속에서 낮은 수준의 임금을 받는 지위에 있는 소수의 여성들은 성희롱의 대상이 되기 쉬운 동시에 발생한 피해에 대해 적극적으로 대응하기 어렵다(Gruber & Bjorn, 1986: 817). 그런데 조직 내 성불평등은 단순히 겉으로 보이는 지위의 높낮이나 구성원의 많고 적음의 문제를 넘어서 성계급을 둘러싼 조직 내 헤게모니적 차원으로 이해해야 한다는 시각도 있다. 전통적으로 남성이 지배해오던 조직일수록 남성성(masculinity)의 규범적 지위가 절대적이다. ‘남성-지배, 여성-종속’, ‘남성-우월, 여성-열등’이라는 이분법적 성계급을 지탱하는 규범적 기반이 바로 남성성의 헤게모니적 지위이기 때문이다. 따라서 이러한 규범적 가치를 의심하거나 위반하는 행위는 성계급 질서에 대한 도전이며 가차 없는 응징의 대상으로 인식되기 쉽다. 전통적으로 남성이 담당해 오던 영역 속으로 여성들이 진출하거나 고위직을 차지하는 여성들이 많아질 때 남성의 지배는 위협 당한다. 조직 내에서 소수이며 약자였던 여성들의 숫자가 점차 늘어나고 높은 지위를 놓고 여성들이 남성들과 경쟁하는 상황이 벌어질 때 성희롱의 위험성은 증가한다(Chamberlain et al., 2008). 또한 조직 내에서 독립적이고, 단호한 태도를 보이고, 자기주장이 강한 여성들은 주어진 젠더역할에 불순응하여 남성성을 위협하는 자들로 여겨진다. 전통적으로 정형화된 여성적 모습에서 벗어난 여성들일수록 성희롱의 대상이 되기 쉽다(Berdahl, 2007). 이러한 관점에서 성희롱은 남성들에 의한 일종의 ‘젠더하기’(doing gender)이다. 다시 말해 직장 내에서 주어진 젠더역할에 순응하지 않는 여성들을 제재하고 처벌하는 남성들의 수단으로서 성희롱을 이해할 수 있다(West & Zimmerman, 1987). 그렇기 때문에 성희롱에 대한 대응방식에 있어서도 피해여성의 당당하고 적극적인 대응은 전형적인 여성의 모습에서 어긋나는 ‘젠더 불순응’(gender noncomformity)으로 여겨져 헤게모니적 남성성에 대한 도전으로 간주될 수 있다. 특히 남성과 여성 간의 성계급과 위계질서가 강한 조직일수록 여성 조직원에 대한 젠더 순응 압박이 강하며 이는 성희롱 피해사실을 신고하는데 있어서 장애물로 작용한다.

2. 성희롱 대응방식의 유형

그루버(Gruber, 1989)는 성희롱에 대한 대응방식을 6가지 유형으로 구분하였다. ‘회피’(avoidance)는 성희롱 언어나 행위를 단순히 무시하거나 아무런 대응을 하지 않는 방식이다. ‘전환(defusion)’은 상대방이 성희롱을 할 때 화제를 딴 데로 돌리거나 그냥 장난인 것처럼 받아넘기는 방식이다. ‘사회적 지원 요청’(seeking social support)은 가까운 지인에게 피해사실을 털어놓고 감정적, 정서적 지원을 제공받는 방식을 의미한다. ‘협상’(negotiation)은 상대방에게 문제가 되는 행위를 멈추라고 직접적으로 요구하는 것을 말한다. ‘외부도움 요청’(seeking outside help)은 문제해결에 도움을 줄 수 있는 외부의 기관에 신고하는 방식이다. 마지막으로 ‘직면’(confrontation)은 조직 내부의 상사나 상급부서에 일정한 조치를 해달라고 요청하는 것을 말한다.

넵과 동료 연구자들은(Knapp et al., 1997)은 ‘대응의 중심’(focus of response)과 ‘대응의 형태’(mode of response)의 두 개의 축을 기준으로 네 가지 유형의 성희롱 대응방식을 제시하였다. 대응의 중심을 기준으로 성희롱 행위자와 무관한 대응인 ‘자기중심적’(self-focused) 대응과 성희롱 행위자에게 직접적으로 대응하는 ‘유발자 중심적’(initiator-focused) 대응으로 나뉜다. 대응의 형태를 기준으로 하면 외부의 지원 없이 혼자서 대응하는 ‘자기대응’(self-response)과 조직 내외의 자원이나 지인들을 동원하여 대응하는 ‘지원대응’(supported response)로 구분된다. 첫 번째 성희롱 대응방식은 자기중심적 자기대응으로서 ‘회피’(avoidance)와 ‘부인’(denial)이 여기에 속한다. 가해자를 회피하거나 성희롱 행위를 못 본 척하거나 부적절한 말을 그냥 농담으로 치부하는 방식이다. 하지만 가장 소극적인 대응방식으로 문제를 해결하는데 거의 효과가 없다. 오히려 피해자가 자신의 평소 행실을 스스로 자책하는 자기비난에 빠질 우려가 있다(Gutek & Koss, 1993). 피해자가 피해신고를 했을 때 가해자나 직장상사로부터 보복 또는 불이익을 가능성을 두려워하는 경우 이러한 대응방식을 택하게 된다(Gutek & Koss, 1993). 두 번째 대응방식은 자기중심적 지원대응으로서 ‘사회적 극복’(social coping)이다. 가까운 주변사람들에게 도움을 요청하는 방식으로 예를 들어 가해자가 있는 곳이나 성희롱을 당할 위험이 있는 상황

속으로 가야할 경우 지인에게 동행을 요청할 수 있다. 또는 단순히 가족, 동료, 친구들에게 피해사실을 알리고 감정적 지원을 받을 수도 있다. 세 번째 대응방식은 유발자 중심의 자기대응으로서 ‘직면’(confrontation)이나 ‘협상’(negotiation)이 여기에 해당된다. 성희롱 행위자에게 직접적으로 문제를 제기하고 문제가 되는 말과 행동을 멈추어달라고 엄중히 요구하는 것이다. 이러한 방식은 성희롱을 그치게 하는데 효과적인 것은 분명하지만 피해자 입장에서는 보복의 두려움이나 갈등야기에 대한 부담감으로 인해 사용하기 어렵다(Gruber, 1989; USMSPB, 1987; Lach & Gwartney-Gibbs, 1993). 마지막 대응방식은 유발자 중심적 지원대응으로서 ‘지원요청’(advocacy seeking)이 여기에 해당된다. 피해사실을 감독자나 조직 내부의 감사실에 보고하거나 외부기관에 신고하는 방식인데 성희롱 문제 해결에 효과적이지만 보복이나 불이익의 두려움 때문에 피해자가 사용하기 쉽지는 않다. 통상적으로 피해자들은 처음에 자기중심적인 방법들을 통해 성희롱 문제를 해결하려고 시도하지만 결국 이러한 방식이 실패할 때 유발자 중심적 대응방식으로 전환한다(Gruber, 1989; Gutek & Koss, 1993).

3. 성희롱 대응방식의 결정요인

직장 내 성희롱 피해여성의 대응방식에 영향을 미치는 개인적 요인으로는 직장 내에서 여성의 지위와 직업적 안정성, 그리고 경제적 취약성 등이 중요한 것으로 보고되고 있다. 지위가 낮은 여성일수록 대응방식이 소극적이고(Gruber & Bjorn, 1986), 가해자가 피해자의 직장상사인 경우 피해신고의 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다(Gadlin, 1991; Thacker, 1993). 김정인 외(2002)의 연구에서는 대학생들을 대상으로 가상의 성희롱 상황을 담은 스크립트를 활용하여 성희롱 피해 대응방식에 대한 인식을 조사하였다. 스크립트 속 성희롱 피해자가 직장을 힘들게 구했거나, 가족생계를 책임지는 처지이거나, 피해신고로 인해 퇴사의 위험이 있는 경우에 응답자들은 성희롱을 그냥 참거나 무시하는 등 소극적으로 대응할 것이라고 예상하였다. 이러한 결과는 피해자에게 가용자원이 없어 경제적으로 취약할 때 성희롱 피해를 신고하기 어렵다는 일반적인 인식을 보여준다고 하겠다.

다음으로 행위의 심각성, 피해의 수준 등과 같은 상황적 요인이 대응방식에 영향을 미친다. 성희롱은 심각성을 기준으로 유형화할 수 있다. ‘미국 실적제 보호위원회’(U.S. Merit System Protection Board)는 성희롱을 심각성에 따라 세 가지 수준으로 구분하고 여기에 해당하는 일곱 가지 유형을 제시하고 있다(USMSPB, 1987). 경미 수준의 성희롱에는 원하지 않는 성적농담, 의미를 담은 눈짓이나 제스처, 의도적 신체접촉이 해당된다. 중간 수준 성희롱에는 데이트 압박, 성관계 압박, 원하지 않는 편지나 전화 연락이 해당된다. 심각 수준의 성희롱은 성폭행 또는 성폭행 시도를 의미한다. 피츠제럴드와 동료 연구자들(Fitzgerald et al., 1995)은 성희롱을 ‘성적 강압’(sexual coercion), ‘원하지 않는 성적 관심’(unwanted sexual attention), 그리고 ‘젠더 괴롭힘’(gender harassment)으로 유형화하였다. 성적 강압은 업무와 관련해서 성관계를 강요하는 행위를 의미한다. 원하지 않는 성적 관심은 피해자가 불쾌하게 느끼는 일방적인 성적 관심을 말한다. 젠더 괴롭힘은 여성 일반을 모욕하거나 적대시하고 비하하는 언어나 행동을 의미한다. 일반적으로 신체적 성희롱이 언어적 성희롱보다 심각하다고 여겨진다(하혜숙, 2007). 피해자가 성희롱 피해를 심각하다고 인식할수록 신고할 가능성이 증가하는 것으로 보고되고 있다(Gruber & Bjorn, 1986; USMSPB, 1987). 그런데 심각하지 않는 피해라고 하더라도 반복적으로 발생하는 경우 피해자는 문제를 심각하게 받아들이고(Faley et al., 1995), 공식적으로 문제를 제기할 가능성이 높아진다(Gruber & Bjorn, 1986; USMSPB, 1987). 성희롱이 피해자에게 미치는 고통의 크기 역시 대응방식에 영향을 미칠 수 있다. 성희롱은 피해자에게 다양한 종류의 신체적, 정신적, 업무적 고통을 가하는 것으로 알려져 있다. 성희롱 피해자는 신체적으로 두통, 불면증, 체중감소 등을 경험할 수 있고 심리적으로는 자존감 저하, 불안감 가중, 수치심, 분노 등을 경험할 수 있다. 업무적으로도 집중력이 떨어지거나 의욕이 상실되고 자신감이 감소하여 정상적으로 업무를 수행하는데 어려움을 겪기도 한다(Gutek, 1985; Gutek & Koss, 1993). 스트레스 극복모형의 주장처럼 고통을 느끼는 성희롱 피해자일수록 스트레스를 유발하는 상황과 조건을 변화시키기 위해 가해자와 직접 대립하거나 조직내외의 기관에 신고할 가능성이 높다고 할 수 있다. 반면에 앞에서 설명한 것처럼 성희롱 피해가 자아존중감과 같은 피해자의 심적 자원을 훼손하는 경우 오히려 소극적인 대응

방식을 선택할 가능성도 있다고 하겠다(Gruber & Bjorn, 1986).

마지막으로 성희롱 피해 대응방식에 영향을 미치는 조직적 요인으로는 직장 내 남녀성비, 위계적 조직구조, 그리고 부적절한 성적행위와 성불평등과 관련한 직장 내 분위기 등을 들 수 있다. 성비에 있어서 남성이 지배적인 직장일수록 성희롱 피해자가 가해자에게 직접 문제를 제기하기 어렵다(Gutek, 1985). 남성 위주의 조직 내 환경이 소수의 여성들에 의한 문제제기에 우호적이지 않기 때문이다. 또한 이러한 환경 속에서 여성들은 성희롱 피해신고를 하더라도 조직으로부터 도움을 기대하기 어렵다고 판단하여 신고를 꺼려하기 때문이다(Fain & Anderton, 1987). 그런데 조직 내 여성의 비율과 피해신고 가능성 사이의 관계가 선형적이지 않다는 주장도 있다. 조직 내 여성의 비율이 남성의 지배를 위협할 정도로 증가할 때 여전히 다수를 차지하는 남성들과의 갈등이 가장 심각해진다. 따라서 조직 내 여성 비율이 아주 높거나 또는 아주 낮은 경우보다 남성의 수적 지배를 위협할 수준(27~49%)에 이르렀을 때 성희롱에 대한 대응이 보다 소극적일 수 있다(Gruber & Bjorn, 1986). 그 루버와 스미스(Gruber & Smith, 1995)의 연구에서도 전통적으로 남성이 지배적인 직업군에서 여성의 비율이 남성에게 위협적인 수준에 있을 때(26~50%) 성희롱피해 대응방식의 적극성이 떨어지는 것으로 나타났다. 조직의 위계적 구조가 성희롱 대응방식에 미치는 영향에 관한 연구는 없으나 양자 간의 상관관계를 유추할 수 있는 연구들은 있다. 슈나이더(Schneider, 1987)의 연구에서는 조직의 의사결정구조가 분권화되어 있을수록 성희롱 발생위험성이 감소하는 것으로 나타났다. 성희롱신고는 아니지만 내부고발의 경우 위계적, 관료적, 권위적인 조직일수록 고발행위가 위축된다는 연구결과 있다(Miceli, Near & Schwenk, 1991). 조직원들의 성과 관련된 언행을 대하는 조직 내 분위기는 성희롱 피해자의 대응방식 결정에 영향을 미친다. 부적절한 성적 행위를 관용하는 분위기가 지배적인 직장에서는 성희롱피해를 신고할 가능성이 낮아진다(Gruber, 1989). 또한 관리자, 직장상사가 성희롱 문제를 심각하게 받아들이지 않거나, 무관심하게 대응하거나, 심지어 피해자를 내부고발자로 낙인찍는 직장에서는 피해자가 성희롱에 적극적으로 대응하기가 더욱 어렵다(Fitzgerald & Shullman, 1993). 남녀차별적인 직장 내 분위기 역시 피해신고를 꺼리게 만드는 요인이 될 수 있다. 김수한·장안식(2017)의 연구는 인사정책에 있어서

여성에 대한 차별이 심할수록, 경영

자의 성평등 의식이 낮을수록 성희롱 위험성이 증가한다고 보고하고 있다. 따라서 이러한 차별적 분위기 속에서 성희롱 피해여성이 적극적으로 대응하지 못할 것이라는 점을 예상하는 것은 어려운 일이 아니다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료

본 연구는 2016년 한국형사정책연구원에 의해 수행된 ‘성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구’에서 수집된 설문조사자료를 분석하였다. 조사 모집단은 통계청 ‘전국사업체조사’에 포함된 공공기관과 민간사업체이다. 표본은 공공기관의 경우 기관유형과 성별, 연령을, 민간사업체의 경우 사업체유형과 성별, 연령을 고려하여 할당한 뒤 추출하였다. 자료는 2016년 9월 8일부터 9월 26일까지 온라인조사를 통해 수집되었다. 조사는 응답자가 웹사이트에 직접 접속하여 설문에 참여하는 방식으로 진행되었다. 최종적으로 수집된 유효표본수는 공공기관 150개와 민간사업체 1,000개에 속한 종사자 1,150명이었다(윤정숙·박미숙, 2016:128-130). 본 연구에서는 이중 단 한번이라도 직장 내에서 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답한 여성 362명만을 분석대상에 포함하였다. 분석대상 표본의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 인구통계학적 특징

변수		N(%)	변수		N(%)
연령	20대	90(25.7)	회사업종	공공기관	46(12.7)
	30대	182(50.3)		제조업	77(21.3)
	40대	74(20.4)		건설업 등	31(8.6)
	50대	16(4.4)		개인서비스업	54(14.9)
학력	고졸 이하	30(8.3)		유통서비스업	28(7.7)
	대학	287(79.3)		사업서비스업	59(16.3)
	대학원 이상	45(12.4)		사회서비스업	67(18.5)

변수		N(%)	변수		N(%)
소득	200만 원 미만	82(22.4)	회사규모	50인 미만	93(25.7)
	200 ~ 300만 원	122(33.7)		50~100인 미만	107(29.6)
	300 ~ 400만 원	67(18.5)		100~300인 미만	63(17.4)
	400 ~ 500만 원	48(13.3)		300~500인 미만	30(8.3)
	500만 원 이상	44(12.2)		500인 이상	69(19.1)
결혼상태	기혼/이혼/사별 미혼	171(47.2) 191(52.8)	근무경력	1년 미만	36(9.9)
고용형태	정규직 비정규직	302(83.4) 60(16.6)		1~2년 미만	63(17.4)
				2~3년 미만	49(13.5)
				3~5년 미만	70(19.3)
				5~10년 미만	97(26.8)
			10년 이상	47(13.0)	

2. 변수의 측정

종속변수는 성희롱 피해에 대한 ‘대응방식’으로 ‘신고·직면’, ‘지인의논’, 그리고 ‘무대응·회피’의 3가지 속성으로 구분하였다. 성희롱피해를 당한 후 취한 조치 7가지 항목에 대한 응답을 바탕으로 분류하였다. ‘신고·직면’은 성희롱 행위자에게 직접 문제를 제기하거나, 사내기구 또는 외부기구에 피해사실을 신고한 경우이다(26.6%). ‘지인의논’은 주변사람에게 피해사실을 알리고 어떻게 할지 의논한 경우이다(26.0%). ‘무대응·회피’는 특별한 조치를 취하지 않고 그냥 내버려 두거나, 다니던 회사를 그만두거나, 슬며시 화제를 다른 곳으로 돌린 경우가 해당된다(47.5%). 중복응답의 경우에는 가장 적극적인 대응을 기준으로 분류하였는데, 예를 들어 사내 기구에 신고도 하고 주변사람들과 의논도 했으면 ‘신고·직면’으로 코딩하였다.

독립변수 중 개인적 요인에는 피해자 연령, 학력, 결혼상태, 소득, 고용형태, 근무경력, 조직문화원인, 개인원인이 포함된다. ‘연령’은 20대부터 50대까지 연령대로 구분하였다. 30대 응답자가 50.3%로 다수를 차지하였다. ‘학력’은 고졸 이하, 대학(재학 및 졸업), 대학원(재학) 이상으로 나누었으며 대학(재학 및 졸업) 학력자가 79.3%로 가장 많았다. ‘결혼상태’는 기혼·이혼·사별이 47.2%, 미혼이 52.8%였다. ‘소득’은 200만 원 미만, 200만 원 이상부터 400만 원 미만, 400만 원 이상으로 구분하였다. ‘고용형태’의 경우 비정규직 16.6%, 정규직 83.4%로 구성되었다. 근무경력은 2년 미만, 2년 이상에서 5년 미만, 5년 이상으로 구분했다. ‘조직문화원인’과

‘개인원인’은 직장 내 성희롱이 발생하는 원인에 대한 응답을 토대로 합성측정을 구성하였다. 7점 척도로 측정된 10개의 문항에 대해 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다. 측정도구의 요인분석은 주성분분석을 통한 베리맥스 요인회전을 이용하였다. KMO는 .892로 나타났고, Bartlett 구형성 검정의 결과는 유의수준 .001에서 유의하게 나타났다($\chi^2 = 1798.379$, 자유도 45). 탐색적 요인분석 결과 고유치가 1 이상인 2개의 요인이 탐색되었고 누적된 분산은 64.614%로 나타났다. 요인별 요인적재량은 모두 0.6 이상으로 내적타당도를 충족하였다. 신뢰도 분석결과 크론바흐 알파계수가 0.6 이상으로 양호한 수준이었다. 변수값은 각 항목에 대한 1점부터 7점까지의 응답값을 평균한 수치이다.

〈표 2〉 변수들의 기술통계량

변수	항목	n	%	변수	항목	n	%
대응방식	신고·직면	96	26.6	피해유형	성적강요	99	27.3
	지인의논	94	26.0		성적접근	126	34.8
	무대응·회피	172	47.5		젠더괴롭힘	137	37.8
연령	20대	90	24.9	피해횟수	3회≤	155	42.8
	30대	182	50.3		2회≥	207	57.2
	40대	74	20.4	피해인식	불쾌·수치	269	74.3
	50대≤	16	4.4		기타	93	25.7
학력	고졸≥	30	8.3	여성비율	30%〉	159	43.9
	대학	287	79.3		30%≤, 70%〉	142	39.2
	대학원≤	45	12.4		70%≤	61	16.9
결혼상태	기혼·이혼·사별	171	47.2	조직문화 원인	평균 = 5.42, SD = 1.16 범위 = (1~7)		
	미혼	191	52.8				
소득	200만 원〉	81	22.4	개인원인	평균 = 4.07, SD = 1.29 범위 = (1~7)		
	200≤, 400〉	189	52.2				
	400만 원≤	92	25.4	성희롱 발생	평균 = 3.73, SD = 1.51 범위 = (1~7)		
고용형태	비정규직	60	16.6				
	정규직	302	83.4	남녀차별	평균 = 4.34, SD = 1.36 범위 = (1~7)		
근무경력	2년〉	99	27.3				
	2년≤, 5년〉	119	32.9	수직문화	평균 = 4.73, SD = 1.41 범위 = (1~7)		
	5년≤	144	39.8				

상황적 요인에는 피해유형, 피해횟수, 피해인식을 포함하였다. ‘피해유형’은 심각성이 강한 수준에서 약한 수준의 순서로 ‘성적강요’, ‘성적접근’, ‘젠더 괴롭힘’으로 구분하였다. ‘성적강요’는 2개의 피해항목(‘성관계를 강요받거나 회유 받은 적이 있다’, ‘상대방이 나에게 안마나 애무를 강요한 적이 있다’) 중 어느 하나 이상에 해당되는 경우이다. ‘성적접근’은 4개의 피해항목(‘나에게 입맞춤 또는 포옹을 하거나 뒤에서 껴안으려하는 등 신체적 접촉을 당한 적이 있다’, ‘상대방이 내 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지려 했던 적이 있다’, ‘상대방이 내가 원치 않는데도 손을 만지거나 잡으려 했던 적이 있다’, ‘상대방이 내 앞에서 성과 관련된 자신의 신체부위를 만지거나 노출했던 적이 있다’) 중 어느 하나 이상에 해당되는 경우이다. ‘젠더 괴롭힘’은 5개의 피해항목(‘나의 외모, 옷차림, 몸매에 대한 성적 비유나 평가를 들은 적이 있다’, ‘음담패설 및 성적농담을 들은 적이 있다’, ‘나에 관한 성적 이야기를 누군가가 퍼뜨린 적이 있다’, ‘회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요받은 적이 있다’) 중 어느 하나 이상에 해당되는 경우이다. 응답자가 2가지 이상의 피해유형을 경험한 경우에는 가장 심각한 유형을 기준으로 분류하였다. ‘젠더 괴롭힘’만을 경험한 여성은 37.8%였고 ‘성적접근’을 경험한 여성은 34.8%, 그리고 ‘성적강요’ 피해를 당한 여성도 27.3%나 되었다. ‘피해횟수’는 ‘3회 이상’과 ‘2회 이하’로 구분하였다. 설문지의 성희롱 피해항목 11개 중 하나 이상의 항목에서 피해횟수를 ‘3-4회’ 또는 ‘5회 이상’이라고 표시한 경우에는 ‘3회 이상’으로, 나머지 경우는 ‘2회 이하’로 코딩하였다. ‘3회 이상’이 42.8%, ‘2회 이하’가 57.2%였다. ‘피해인식’은 성희롱 피해를 당했을 당시 불쾌하거나 수치심을 느꼈으면 ‘불쾌·수치’로, 나머지는 ‘기타’(친근감의 표시로 받아들임 등)로 구분하였다. 피해여성의 74.3%가 사건당시 불쾌감 또는 수치심을 느꼈던 것으로 나타났다.

〈표 3〉 성희롱 원인에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

요인	측정문항	요인1	요인2	크론바하 알파계수
조직문화원인	여성 직장동료를 성적대상화	.669	.243	.913
	남성의 악한 성 평등 인식	.868	.002	
	남성 중심적 직장문화	.850	.062	

요인	측정문항	요인1	요인2	크론바하 알파계수
	직장 내 여성의 낮은 지위	.768	.105	
	사회가 남녀 차별적이기 때문에	.836	.031	
	성희롱 문제에 대해 낮은 사회적 관심	.798	.099	
	성희롱에 대한 약한 처벌	.851	.050	
개인원인	남성의 성적 충동 때문에	.278	.653	.606
	성희롱에 여성이 적극적인 대처 부족	.149	.726	
	여성의 성적 행동이나 노출	-.217	.837	
고유값		4.820	1.642	
분산%		48.195	16.419	
누적분산%		48.195	64.614	

조직적 요인에는 ‘여성비율’, ‘성희롱발생’, ‘남녀차별’, ‘수직문화’가 포함된다. ‘여성비율’은 직장 내 여성이 차지하는 비율로서 ‘30% 미만’, ‘30% 이상 ~ 70% 미만’, ‘70% 이상’으로 구분하였다. 여성비율 ‘30% 미만’이 43.9%로 가장 많았다. ‘성희롱발생’은 직장 내에서 성희롱 사건이 얼마나 자주 발생하는지를 묻는 질문에 대한 응답으로 1점(전혀 발생하지 않는다)부터 7점(자주 발생한다)까지 측정한 값을 나타낸다. ‘남녀차별’은 직장의 분위기를 묻는 질문에 대한 응답을 바탕으로 측정되었으며 1점(남녀 직원간의 차별이 전혀 없다)부터 7점(남녀 직원간의 차별이 매우 심하다)까지 분포한다. ‘수직문화’는 직장의 조직문화를 묻는 질문에 대한 응답으로 1점(조직이 매우 수평적이다)에서 7점(조직이 매우 수직적이다)까지 측정한 값을 나타낸다.

IV. 분석결과

1. 이변량 분석

종속변수와 비계량적 독립변수들 사이의 이변량적 상관관계를 검사하기 위해 카이제곱검정을 실시하였다(표 4). 결혼상태, 소득, 고용형태, 피해유형, 피해횟수가

성희롱피해 대응방식에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼(이혼, 사별)여성의 35.1%가 성희롱피해를 신고하거나 행위자에게 직접 문제를 제기하는데 비해 미혼여성의 18.8%만이 이와 같은 적극적인 대응방식을 취했다. 미혼 여성은 기혼(이혼, 사별)여성에 비해 무대응, 회피와 같은 소극적 방식을 택하는 경우가 보다 빈번한 것으로 나타났다. 피해자의 소득수준에 있어서는 400만 원 이상의 고소득자는 다른 소득집단들보다 더 자주 피해신고와 문제제기를 하는 반면 소득수준이 낮아질수록 소극적 대응을 선호하였다. 고용형태의 경우 비정규직과 정규직의 차이가 신고·직면 대응방식에서는 15.5% 대 28.2%, 무대응·회피 대응방식에서는 61.7% 대 44.7%의 차이를 나타냈다. 피해유형의 경우 신고·직면 대응방식에서 성적강요 46.5%, 성적접근 25.4%, 젠더괴롭힘 13.1%의 순으로 나타나 행위의 심각성이 증가할수록 보다 적극적인 대응방식이 동원되었다. 피해횟수에 있어서는 성희롱피해가 반복될수록 피해여성이 보다 적극적인 대응방식을 선택하는 것으로 나타났다. 3회 이상 피해와 2회 이하 피해의 대응방식 차이가 신고·직면에 있어서 35.3% 대 19.8%였다.

〈표 4〉 영향요인별 성희롱피해 대응방식 차이 카이제곱검정결과

영향요인	구분	대응방식			
		신고·직면	지인의논	무대응·회피	계 χ^2
연령		4,845			
	20대	17(18.9)	28(31.1)	45(50.0)	90(100.0)
	30대	53(29.1)	42(23.1)	87(47.8)	182(100.0)
	40대	21(28.4)	19(25.7)	34(45.9)	74(100.0)
	50대≤	5(31.3)	5(31.3)	6(37.5)	16(100.0)
학력		4,414			
	고졸≥	10(33.3)	7(23.3)	13(43.3)	30(100.0)
	대학	76(26.5)	70(24.4)	141(49.1)	287(100.0)
	대학원≤	10(22.2)	17(37.8)	18(40.0)	45(100.0)
결혼상태		18,517**			
	기혼·이혼·사별	60(35.1)	49(28.7)	62(36.3)	171(100.0)
	미혼	36(18.8)	45(23.6)	110(57.6)	191(100.0)
소득		15,131**			
	200만 원>	18(22.2)	15(18.5)	48(59.3)	81(100.0)

		대응방식			
영향요인	구분	신고·직면	지인의논	무대응·회피	계 χ^2
	200≤, 400>	42(22.2)	56(29.6)	91(48.1)	189(100.0)
	400만 원≤	36(39.1)	23(25.0)	33(35.9)	92(100.0)
고용형태		6.823*			
	비정규직	9(15.5)	14(23.3)	37(61.7)	60(100.0)
	정규직	87(28.2)	80(26.5)	135(44.7)	302(100.0)
근무경력		4.398			
	2년>	19(19.2)	28(28.3)	52(52.2)	99(100.0)
	2년≤, 5년>	32(26.9)	31(26.1)	56(47.1)	119(100.0)
	5년≤	45(31.3)	35(24.3)	64(44.4)	144(100.0)
피해유형		50.673**			
	성적강요	46(46.5)	31(31.3)	22(22.2)	99(100.0)
	성적접근	32(25.4)	35(27.8)	59(46.8)	126(100.0)
	젠더괴롭힘	18(13.1)	28(20.4)	91(66.4)	137(100.0)
피해횟수		20.317**			
	3회≤	55(35.3)	47(30.3)	53(34.2)	155(100.0)
	2회≥	41(19.8)	47(22.7)	119(57.5)	207(100.0)
피해인식		4.117			
	불쾌·수치	73(27.1)	76(28.3)	120(44.6)	269(100.0)
	기타	23(24.7)	18(19.4)	52(55.9)	93(100.0)
여성비율		1.582			
	30%>	43(27.0)	45(28.3)	71(44.7)	159(100.0)
	30%≤, 70%>	39(27.5)	34(23.9)	69(48.6)	142(100.0)
	70%≤	14(23.0)	15(24.6)	32(52.5)	61(100.0)

* $p < .05$, ** $p < .01$ (양측검정)

성희롱피해 대응방식별 계량적 독립변수들의 차이를 비교하고자 분산분석을 실시하였다(<표 5>). 분석결과 조직문화원인과 성희롱발생만이 유의한 차이를 보였다. 다중비교를 위해 추가적으로 사후검정을 실시하였다. 성희롱의 원인을 조직문화에서 찾는 시각이 강할수록 신고·직면 대응방식보다는 무대응·회피 대응방식을 택하는 것으로 나타났다. 또한 성희롱 발생빈도가 높은 직장에 다니는 응답자일수록 무대응·회피보다는 신고·직면 또는 지인의논의 대응방식을 택하는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 영향요인별 성희롱피해 대응방식 차이 분산분석

영향요인	대응방식			F	사후검정 ^a
	신고·직면 (n=96)	지인의논 (n=94)	무대응·회피 (n=172)		
조직문화원인	5.11(1.33)	5.31(1.25)	5.65(.96)	7.286**	a < c
개인원인	4.16(1.43)	4.11(1.28)	4.00(1.21)	.505	
성희롱발생	4.14(1.49)	4.02(1.51)	3.35(1.45)	11.033**	c < a, b
남녀차별	4.46(1.43)	4.54(1.28)	4.17(1.35)	2.800	
수직문화	4.59(1.50)	4.77(1.25)	4.80(1.45)	.666	

a: 등분산성 가정할 때 Scheffe, 가정하지 않을 때 Dunnett T3 사후검정결과 $p < .05$ 에 근거하고, 신고·대응(a), 지인의논(b), 무대응·회피(c)로 구분함.

* $p < .05$, ** $p < .01$ (양측검정)

2. 다변량 분석

개인적, 상황적, 조직적 특성들이 성희롱 피해자의 대응방식에 미치는 영향을 알아보기로 지스틱 회귀분석을 실시하였다(〈표 6〉). 종속변수는 대응방식이고 무대응·회피를 기준값으로 하였다. 분석모형의 -2로그우도 값은 637.479이고 모형의 적합도는 유의하게 나타났다($\chi^2 = 126.839$, $p < .01$). 모형의 설명력은 Cox 및 Snell $R^2 = 29.6\%$, Nagelkerke $R^2 = 33.6\%$ 로 나타났다.

성희롱 피해자가 신고·직면의 대응방식을 선택하는데 유의한 영향을 미치는 변수는 결혼상태, 고용형태, 조직문화원인, 피해유형, 피해횟수, 수직문화인 것으로 나타났다. 기혼(이혼, 사별) 여성이 미혼여성에 비해 성희롱 피해를 신고하거나 가해자에게 직접 문제를 제기할 승산이 2.608배였다. 이에 반해 비정규직 여성은 정규직 여성에 비해 성희롱 피해를 신고하거나 가해자와 대립할 승산이 0.303배로서 유의한 수준에서 확률이 감소하였다. 성희롱의 주요원인이 조직문화에 있다고 인식한 단위 증가하면 신고 또는 대립할 승산이 0.620배로 신고·직면 확률이 감소하였다. 피해유형에 있어서는 성적강요의 경우 젠더 괴롭힘에 비해 신고·직면 대응방식을 선택할 확률이 7.317배였다. 성적접근의 경우에는 승산비가 2.747배로 나타났다. 성희롱 피해를 3회 이상 경험한 응답자는 피해횟수가 2회 이하인 응답자에 비해 피해를 신고하거나 행위자와 대립할 확률이 2.103배였다. 조직적 특성 중에는 직장문

화의 수직성이 한 단위 증가하면 신고·직면할 승산이 0.667배로 확률이 낮아졌다.

다음으로 성희롱 피해자가 지인과 논의하는 방식의 대응을 선택하는데 유의한 영향을 미치는 변수에는 결혼상태, 조직문화원인, 피해유형 중 성적강요가 포함되었다. 기혼(이혼, 사별)여성이 미혼여성에 비해 성희롱 피해에 대해 지인과 의논하는 대응방식을 선택할 확률이 2.428배였다. 조직문화원인이 한 단위 증가하면 지인의 논 대응방식 승산이 0.661배로 확률이 감소하였다. 피해유형이 성적강요인 경우에 젠더 괴롭힘에 비해 지인과 의논할 확률이 3.351배였다. 하지만 성적접근과 젠더괴롭힘 간에는 지인의 논 대응방식에 있어서 유의한 수준의 차이가 발견되지 않았다.

〈표 6〉 피해대응방식 영향요인의 다항로지스틱회귀분석결과

	변수	항목	신고·직면		지인의논	
			B	Exp(B)	B	Exp(B)
상수			-.417		-.325	
개인적 특성	연령	20대	.199	1,220	.242	1,274
		30대	.016	1,016	-.462	.630
		40대	.193	1,213	-.121	.886
		50대≤ ^a				
	학력	고졸≥	.040	1,041	-.867	.408
		대학	-.122	.885	-.816	.442
		대학원≤ ^a				
	결혼상태	기혼·이혼·사별	.958*	2,608	.887*	2,428
		미혼 ^a				
	소득	200만 원)	-.036	.965	-.265	.767
		200≤, <400	-.156	.856	.349	1,418
		400만 원≤ ^a				
	고용형태	비정규직	-1.195*	.303	-.616	.540
		정규직 ^a				
	근무경력	2년)	.315	1,370	.719	2,052
		2년≤, <5년	.138	1,148	.264	1,302
		5년≤ ^a				
조직문화원인		-.478**	.620	-.415**	.661	
개인원인		.128	1,137	.165	1,180	

	변수	항목	신고·직면		지인의논	
			B	Exp(B)	B	Exp(B)
상황적 특성	피해유형	성적강요	1.990**	7.317	1.209**	3.351
		성적접근	1.011**	2.747	.613	1.846
		젠더괴롭힘 ^a				
	피해횟수	3회≤	.743*	2.103	.600	1.821
		2회≥ ^a				
	피해인식	불쾌·수치	.508	1.662	.675	1.965
		기타 ^a				
조직적 특성	여성비율	30%〉	-.001	.999	-.015	.985
		30≤, 70%〉	.700	2.013	.147	1.158
		70%≤ ^a				
	성희롱발생		.198	1.218	.147	1.159
	남녀차별		.181	1.198	.124	1.132
	수직문화		-.405**	.667	-.189	.827

-2 로그우도=637.479. 우도비 검정(χ^2)=126.839**

Cox 및 Snell R^2 =.296, Nagelkerke R^2 =.336

a: 기준값: 종속변수의 기준집단은 무대응·회피

* $p < .05$, ** $p < .01$ (양측검정)

V. 논의 및 결론

본 연구는 여성들로 하여금 자신의 성범죄 피해사실에 대해 침묵하게 만드는 다양한 요인들을 밝힐 목적으로 수행되었다. 이를 위해 우리사회에서 비교적 빈번하게 발생하고 있는 유형의 성범죄인 직장 내 성희롱에 대한 피해여성들의 대응방식과 영향요인을 분석하였다. 분석결과는 개인적, 상황적, 조직적 요인 모두 피해여성들이 대응방식에 있어서의 적극성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 첫째, 미혼상태와 비정규직 고용상태는 적극적인 대응을 저해하는 취약요인이었다. 다만 미혼상태는 성과 관련된 피해사실이 외부에 알려졌을 때 자신에게 초래될 오명이나 낙인에 대한 우려와 관련성이 있는 반면, 비정규직 고용상태는 피해신고로 예상되는 고용상의 불이익과 관련되어 있다고 볼 수 있다. 둘째, 성희롱의 원인이 잘못된 조직문화에서 비롯된다고 인식하는 여성일수록 피해에 대해 소극적으로 대응하는

경향을 보였다. 이러한 결과는 신고 또는 문제제기를 통해 상황이 쉽게 개선되지 않을 것이라는 피해자들의 무력감이나 좌절감을 드러내는 결과라고 할 수 있다. 내부고발모형을 적용하면 피해신고는 조직 내에서 발생하는 불법행위를 개선하고자 하는 개인적 차원의 폭로행위이다. 그런데 문제가 조직 내에 존재하는 고질적인 성차별적 문화와 관행에서 비롯되었고, 따라서 문제해결의 성공가능성이 낮을 것으로 예상한다면 피해자는 신고행위를 주저하게 될 것이다. 이와 같은 성희롱 원인에 대한 인식은 피해여성이 고용되어 있는 조직문화에 대한 인식과 관련지어 생각해 볼 수 있다. 조직적 특성과 관련한 분석결과는 직장의 조직문화가 수직적이라고 인식하는 여성일수록 소극적 대응을 선호한다는 점을 보여준다. 수직적 문화가 지배하는 조직에서는 상급자와 하급자 간의 위계적 질서가 강조된다. 특히 가해자가 상급자인 경우엔 이와 같은 분위기 속에서 피해여성이 피해사실을 신고하거나 가해자에게 직접 문제를 제기하는 것은 어려운 일일 수밖에 없다. 수직적인 조직문화로 인해 자신이 문제를 제기하더라도 목살당할 가능성이 높다고 인식하거나, 오히려 인사상의 불이익을 감수하게 될지도 모른다는 불안감을 갖게 될 것이다. 마지막으로, 피해의 심각성은 개인적, 조직적 요인들을 모두 통제할 상태에서도 대응방식에 유의한 영향을 미쳤다. 성희롱 행위가 심각한 유형일수록, 반복적으로 발생할수록 보다 적극적으로 대응하는 것으로 나타났다.

성희롱 피해에 대한 피해자들의 적극적 대응은 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 필수적인 전제조건이다. 이번 연구결과는 성희롱 피해자들이 보다 적극적으로 피해에 대응하기 위해 요구되는 조건과 관련하여 몇 가지 정책적 방향을 제시하고 있다. 첫째, 직장 내에 구성원들 간에 상호 존중하고 배려하는 수평적 조직문화를 조성해야 한다. 상급자와 하급자 간의 수직적 거리를 좁히고 직급에 상관없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있는 직장 분위기 속에서 성희롱 피해자는 보다 적극적으로 피해사실을 신고할 수 있을 것이다. 둘째, 성희롱 피해가 신고 되면 사업주는 심각한 사건으로 판단하고 신속하게 개입해야 한다. 특정 성희롱 사건에 대한 사업주의 태도는 해당 사건의 처리뿐만 아니라 장래에 발생할 성희롱 사건에 있어서 피해자들의 대응방식에 중요한 영향을 미친다. 회사 측이 성희롱 피해에 대해 적극적으로 대응함으로써 직장 내의 잠재적 피해여성들 사이에 존재하는 피해신고의 결과에 대한

회의적인 시각과 비관적인 태도를 감소시킬 수 있다. 셋째, 성희롱 피해신고 취약여성들에 대한 별도의 관심과 배려가 필요하다. 미국의 법사회학자 도널드 블랙(Black, 1976)은 법을 일종의 양적변수로 간주할 수 있는데 계층(stratification)을 법을 동원하는 양을 결정하는 요인 중 하나로 지목하였다. 계층은 인종, 성별, 사회경제적 신분에 따라 좌우되는데 상위계층에 있는 사람일수록 법을 동원하기 쉬우며 반대로 하위계층 사람은 법을 동원하기도 어려울 뿐 아니라 동원하더라도 제대로 된 법적지원을 받을 가능성이 낮다고 주장하였다. 예를 들어, 외국인 이민자처럼 하위계층에 속한 사람은 범죄피해를 당하더라도 경찰에 피해신고를 할 가능성이 떨어진다(노성훈, 2012). 같은 맥락에서 비정규직 여성처럼 조직 내에서 상대적으로 하위계층에 속한 사람은 성희롱 피해를 당하더라도 공식적으로 대응하기 어렵다. 그렇기 때문에 반복적으로 성희롱 피해를 당할 가능성 역시 높다. 기업주는 이러한 성희롱 취약여성집단에 대해서는 단지 피해신고를 기다리는 것뿐만 아니라 주기적으로 성희롱 피해실태조사를 실시하는 등 보다 적극적이고 선제적인 조치를 강구하는 것이 필요하다고 하겠다.

끝으로 2차 자료를 분석함에서 기인하는 본 연구의 몇 가지 한계를 언급하고자 한다. 첫째, 피해여성의 개인적 특성에 있어서 자아존중감과 같은 내적 자원을 나타내는 변수를 포함하지 못했다. 이로 인해 아쉽게도 개인적 자원모형은 본 연구의 분석에서 제외되었다. 둘째, 피해여성의 직장 내 지위를 나타내는 변수 역시 포함되지 않았다. 지위가 높은 여성일수록 성희롱 피해 대응방식이 보다 적극적일 것으로 예상할 수 있다. 더 나아가 피해자와 가해자의 상대적 지위가 대응방식에 영향을 미칠 수 있다. 가해자가 하급자면 상급자인 경우에 비해 대응방식이 보다 강경할 수 있다고 예상된다. 하지만 이 역시 자료의 한계로 인해 확인할 수 없었다. 마지막으로 조직 내에 존재하는 문화적, 구조적 성차별과 관련해서 성비와 남녀차별문화 외에 여성이 고위직(관리직)을 차지하고 있는 비율이 중요한 의미를 갖는다. 여성 고위직 비율은 ‘유리천정’이 얼마나 견고한지, 얇은지, 또는 이미 깨어졌는지를 보여주는 지표이며 동시에 조직의 성평등 수준 및 직원들의 성평등 의식에 직접적으로 영향을 미치는 요인이다. 피해여성들의 높은 성평등 의식은 직장 내 성희롱 문제에 대한 단호한 태도와 직결될 수 있다. 아쉽게도 자료의 한계로 인해 이와 같은 조직적 특성을 분석모형에 반영할 수 없었다.

참고문헌

- 김수한·장안식 (2017). “조직문화와 여성관리자의 성희롱 피해 경험”, 여성연구, 94: 3-35.
- 김정인·최상진·박정열 (2002). “성희롱 행위에 대한 대처인식 및 가용 자원의 기능”, 한국심리학회지, 7: 53-74.
- 김태임·권윤정·김미중 (2017). “간호학생의 임상실습 시 성희롱 피해경험, 성희롱 심각성 인식 및 자아존중감”, 여성건강간호학회지, 23: 21-32.
- 노성훈 (2012). “이민자 지위와 범죄심각성이 피해신고에 미치는 영향”, 형사정책연구, 23: 285-317.
- 윤정석·박미숙 (2016). 성희롱 실태분석과 형사정책적 대응방안 연구, 한국형사정책연구원
- 하혜숙 (2007). “대학생의 성희롱 대처방안 차이 연구”, 한국심리학회지, 19(3), 785-800.
- 한국여성민우회 (1993). 직장내 성희롱에 관한 실태조사.
- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women, *Journal of Applied Psychology* 92, 425-437.
- Black, D. (1976). *The behavior of law*, New York: Academic Press.
- Chamberlain, L.J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context, *Work and Occupations* 35, 262-295.
- Fain, T.C. & Anderton, D.L. (1987). Sexual harassment: organizational context and diffuse status. *Sex Roles*, 17, 291-311.
- Faley, R.H., Knapp, D.E., Kustis, G.A., & DuBois, C.L.Z. (1995). Severity of sexual harassment: a multidimensional approach to classification. In C. DuBois, *Sexual harassment: Results from public-sector, private-sector, and military data*. Symposium presented at the Tenth Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.

- Fitzgerald, L.F., & Shullman, S.L. (1993). Sexual harassment: a research analysis and agenda for the 1990s. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 5-27.
- Fitzgerald, L.F., Swan, S., & Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 117-138.
- Gadlin, H. (1991). Careful maneuvers: mediating sexual harassment. *Negotiation Journal*, 7, 139-153.
- Gruber, J.E. (1989). How women handle sexual harassment: a literature review. *Sociology and Social Research*, 74, 3-9.
- Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1986). Women's response to sexual harassment: an analysis of sociocultural, organizational, and personal resource models. *Social Science Quarterly*, 67, 814-826.
- Gruber, J.E., & Smith, M.D. (1995). Women's responses to sexual harassment: a multivariate ananlysis, *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 543-562.
- Gutek, B.A. (1985). *Sex and workplace: the impact of sexual behavior and harassment on women, men, organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gutek, B. A. & Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 28-48.
- Knapp, D. E., Faley, R. H., Ekeberg, S.E., & DuBois, C.L.Z.(1997). Determinants of target responses to sexual harassment: a conceptual framework. *Academy of Management Review*, 22, 687-729.
- Lach, D.H., & Gwartney-Gibbs, P.A. (1993). Sociological perspectives on sexual harassment and workplace dispute resolution. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 102-115.
- Loy, P.H. & Steward, L.P., (1984). The extent and effects of sexual harassment

- of working women. *Sociological Focus*, 17, 31-43.
- Miceli, M.P., Near, J.P., & Schwenk, C.R. (1991). Who blows the whistle and why? *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 113-130.
- Near J.P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing, *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Peacock, E. J., Wong, P.T.P., & Reker, G.T., (1993). Relations between appraisals and coping schemas: support for the congruence model: *Canadian Journal of Behavioral Science*, 25, 64-80.
- Schneider, B.E. (1987) Graduate women, sexual harassment, and university policy. *Journal of Higher Education*, 58, 46-65.
- Silverman, D. (1976). Sexual harassment: working women's dilemma, *Quest: A Feminist Quarterly*, 47, 587-589.
- Thacker, R.A. (1991). Influences upon propensity to display visible defensive responses to hostile environment sexual harassment. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA.
- U.S. Merit Systems Protection Board. (1987). Sexual harassment in the federal government: An update. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Wasti, S.A., & Cortina, L.M. (2002). Coping in context: sociocultural determinants of responses to sexual harassment, *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 394-405.
- West, C., & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender, *Gender & Society*, 1, 125-151.

The Causes of Silence : Determinants of Responses by Female Employees to Workplace Sexual Harassment Victimization

Roh, Sung-hoon*

The ‘Me Too’ movement sparked by one female prosecutor’s disclosure of sexual violence victimization at the end of January, 2018 is spreading into nearly every corner of Korean society. A crack occurred in the longstanding steadfast ‘cartel of silence.’ This incident clearly demonstrated the reality that women were forced to respond to the victimization of sexual violence in a passive manner. The current study aims to examine the types of responses by women to workplace sexual harassment and the determinants of those types. The survey data were collected from females who were employed by public institutions and private companies. Only 363 subjects who were victimized by sexual harassment at work were included in the analysis. The results showed that in terms of individual factors, unmarried and part-time employees were less likely to report the cases or confront the offender. In addition, women who blamed the wrong organizational culture for the problem of workplace sexual harassment tended to respond to victimization more passively. In terms of contextual factors, more severe and repeated sexual harassment resulted in more active responses. Finally, regarding organizational factors, women who worked in a more hierarchical environment showed more passive responses.

❖ Keyword: sexual harassment, sexual violence, response to victimization, criminal victimization, Me Too movement, organizational culture

투고일 : 5월 31일 / 심사일 : 6월 21일 / 게재확정일: 6월 21일

* Associate Professor, Department of Public Administration, Korean National Police University