

성희롱: 경험과 인식, 그리고 정책 방안

김 양 희

한국여성개발원, 책임연구원

본 논문은 최근 몇년사이에 중요한 사회문제의 하나로 대두되고있는 성희롱에 대한 개념을 명료히하고 여성들(주로 사무직)의 직장내 성희롱에 대한 경험과 인식을 파악하였으며, 이 문제에 대처하기 위한 정책방안을 제시하였다. 직장여성 311명에 대한 조사결과 80%정도가 적어도 한가지 이상의 성희롱을 경험하였으며, 그 결과로 분노와 모욕감, 혐오감, 수치심 등의 피해를 당하는 것으로 나타났다. 성희롱을 경험했을 때의 대응방식이 상당히 소극적인 경향이 있어 성희롱 피해자들이 보다 적극적으로 대응할 수 있도록 성희롱의 대처방식에 관한 교육 및 사내처리제도 마련, 사내 지원 분위기 조성, 특히 여직원회의 지원 등이 시급하다. 성희롱관련 정책에 대한 요구도는 높았는데, 특히 성희롱 경험이 많을수록 더 그러하였다. 또한 응답여성의 성역할의식과 실제 성희롱 경험여부는 무관했지만 성역할의식이 진보적일수록 실제 경험시 부정적인 영향이 덜하였으며, 사건 발생시 고용주의 책임을 물어야 할 필요성과 회사내 상담창구의 필요성 등 관련정책에 대한 요구가 높았다.

1. 서론

최근 몇년사이에 직장내 성희롱의 문제가 중요한 사회문제의 하나로 대두되었다. 많은 이들에게 성희롱은 새로운 사회현상으로 느껴질지 모르지만 성희롱의 희생자인 여성들에게 이는 전혀 낮은 현상이 아니다. 그럼에도 불구하고 성희롱이 법적인 문제로서 인식되기 시작한 것은 1993년 10월 서울대학교 조교 성희롱 사건이 국내에서 법정 소송사건 1호를 기록한 후의 그야

말로 최근의 일이다.

성희롱은 여성의 경제활동 참여율이 47%를 넘어 기정사실화 하였음에도 불구하고 취업현장에서 남녀간의 실질적인 평등관계로 발전하지 못하고, 여전히 많은 남성들이 여성을 동반자로 보기보다는 성적 대상으로 보며 비하하는 풍토를 반영하는 것이다.

그동안 발표된 몇가지 조사결과를 보면 직장내 성희롱은 더 이상 방치할 수 없는 상태에 이르렀음을 깨닫게 된다. 우리사회가 여성의 노동

력을 절대적으로 필요로 하고있으며 직업을 갖고자 하는 여성들이 지속적으로 증가하는 추세이므로 직장내 성희롱이 여성의 인격과 노동조건을 침해하는 심각한 문제라는 인식아래 그 예방과 해결을 위한 방안을 시급히 마련하여야 하겠다.

그동안 성희롱에 대한 개념에 적지 않은 혼란이 있어왔고 구체적인 정책을 수립하기 위한 연구자료도 미비하였다. 성희롱의 개념은 물론 성희롱의 선행조건과 결과, 상황적 변수들, 희생자 및 가해자의 특성이나 성희롱에 대한 전형적 반응 등에 대한 체계적이며 구체적인 연구가 부족하다.

이에 본 연구에서는 성희롱에 대한 개념을 명료히하고 여성들(주로 사무직)의 직장내 성희롱에 대한 경험과 인식을 파악하며, 이 문제에 대처하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

2. 성희롱의 개념과 범위

성희롱은 '성을 소재로 상대의 인권을 침해하는 언행으로서, 불필요하며 불쾌한 육체적 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담을 비롯하여, 노골적인 성적 유혹과 성적 공격행위'를 포함한다. 이러한 언행은 여성을 성적으로 괴롭힘으로써 유해한 근로환경을 조성하고, 생산성 저하는 물론 이동이나 해고, 기타 불이익한 처우를 야기시켜 직장에서의 여성의 평등권을 제약한다.

2년전 서울대 조교에 대한 성희롱 일차 판결문에서는 '직장내 근로자에 대한 지휘, 명령권, 인사권이나 실질적인 영향력을 가진자가 ①근로자의 의사에 반해 성과 관련된 언동으로 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 불쾌한 작업환경을 조성하는 것과 ② 성적 접근을 거부할 때 고용여부나 근로조건에 불이익을 주는 것'으로 성희롱

을 정의한 바 있다.

그동안 성희롱에서 '희롱'이라는 말이 주는 회화적인ニュ앙스때문에 피해당사자의 극심한 굴욕감을 반영하지 못하고 남성들도 하찮은 것을 가지고 문제시한다는 피해의식을 갖는 경향이 있으므로 용어를 바꾸어야 한다는 논란도 있었다. 이는 우리사회의 언어가 남성중심적인 것을 반영한다. 사실 '희롱'은 남성의 입장에서 개념이고 당하는 여성의 입장의 심각성에 걸맞지 않는다. 그러나 '용어를 바꾸면 그럼 성희롱은 괜찮다는 말이나'하는 의문이 제기될 수도 있다. 결국 '성희롱'이라는 용어가 아무리 하찮은 일도 수용자가 싫으면 안된다는 인식을 갖게하는데 긍정적으로 기여한 점도 있고, 용어의 문제는 그 본질이 제대로 전달되게 개념정립을 잘함으로써 해결할 수 있다는 주장이 우세하였다.

서울대 조교 성희롱사건의 일차 판결이후 많은 논쟁이 있었던 것 중의 하나가 성희롱의 적용범위이다. 심지어는 여성을 아예 쳐다보지도 말아야겠다는 농담이 있을 정도였다. 성희롱은 주관적인 개념이므로 똑같은 행위라도 행위자가 누구냐에 따라서 수용자의 느낌이 다를 수 있다. 즉, 행위자의 의도보다는 수용자에게 미치는 영향이 판단의 근거가 된다. 따라서 성희롱의 범위를 명확히 하기위해서 성희롱 목록을 만드는 일은 엄격하게 보면 논리적으로 불가능하다. 다만 예시는 할 수 있겠는데 한국여성단체연합에서는 「침묵에서 외침으로」라는 자료집에서 여러가지 성희롱을 예시하고 있다. 예를 들어, 불쾌한 성적농담, 폭언, 음담패설, 외모에 대한 성적인 비유나 품평, 직장에 누드나 포르노그래픽한 그림을 부착하는 것, 성적 언어를 쓴 불쾌한 쪽지를 보내거나 외설적인 글/그림을 보게하는 행위, 술좌석에 무리하게 옆에 앉히거나 술을 따르게 하는 것, 채용 등의 조건으로 성행위를 요구하는

것, 음란전화, 성관계를 연상시키는 몸짓 등을 포함한다.

성희롱으로 간주될 수 있는 행동을 예시하는 것은 성희롱의 개념과 범위에 대한 혼란을 줄이는데 도움이 된다. 일반인들이 성희롱에 대해 혼돈된 인식을 하는 이유는 그동안 언론에서 성희롱 사건을 권력체계 아래서 일어나는 남성에 의한 권력의 남용이며, 여성의 직업적 지위가 낮기 때문에 일어나는 일, 그리고 여성을 직업인으로 보다 여성(sexuality를 중심으로)으로 보는 시각의 문제라는 본질적인 면을 간과한 채 단편적으로 다루었기 때문이다.

학자들 간에는(예: Gutek & Morasch, 1982) 성희롱은 남성들이 여성을 직업역할보다 성역할을 중심으로 보기때문에 일어나는 일종의 성역할 유추(sex role spillover) 현상으로 보는 이들이 있다. 이 모델에서는 성희롱을 남녀간의 직업적, 사회적 관계에서 개인의 성을 일에 관련한 역할보다 더 근본적인 인지범주로 보는 경향때문에 비롯되는 것으로 해석한다.

국제노동기구(ILO)나 유럽연합(EU)은 직장내 성희롱이 여성의 노동권을 위협하는 중대한 문제임을 인식하고 성희롱에 관한 국제세미나를 개최하고 사례집과 각국의 조치 등을 소개하는 책자를 발간해왔다. 특히 유럽연합의 평등기회국에서는 성희롱의 개념에서 반드시 성적인(sexual) 것 뿐 아니라 상대의 성에 근거하여 여성이라고 비하하거나 공격적, 모멸적인 언행을 하는 것까지 포함하고, 행위자의 의도와 관계없이 피해자에게 어떻게 받아들여지는가에 초점을 맞추고 있다 (EU, 1993). 내용적으로는 근무환경을 침해하는 것(여성에게 hostile environment를 만드는 것), 근무조건과 교환적인 성적요구와 위협을 포함한다.

이러한 맥락에서 우리나라에서는 다음 두가지

의 요소를 핵심으로하여 성희롱을 정의하는 것이 좋겠다.

첫째, 여성을 성적 대상으로 삼음으로써 여성의 인권을 침해하는 행위와,

둘째, 성이 여성에 대한 남성의 통제수단으로 이용되는 문제 즉, 성이 고용

조건과 교환적 요소로 다루어지고 거래를 강요받는 것이다.

3. 성희롱의 원인

우리사회에서 여성의 인권을 침해하는 성희롱이 자행되는데는 가부장적 성문화 탓이 크다. 흔히 성을 자연적, 본능적인 것으로 인식하는 경향이 크지만 그보다는 사회생활을 통해 배워가는 문화적 산물이라고 보는 것이 옳다 (장필화, 조형, 1991). 성문제 또한 남녀가 1대 1로 개인적인 입장에서 만나 이루어진다는 생각때문에 사적인 문제로 보기 쉽지만 성문제야 말로 사회문화의 산물이다. 가부장적 사회에서의 성은 남성주도적인 사회관계와 성별 역할에 대한 고정관념을 반영하기 마련이다. 따라서 성문제는 우리나라에서 남녀간의 가장 뿌리깊은 지배-종속의 관계를 보여주는 정치적 관계임에 틀림이 없다(장필화, 조형, 위의 글). 성희롱이야말로 권력관계에 길들여진 남성이 권력이 없는 여성의 기분이나 의사를 존중하지 않고, 여성을 인격체로 보지못하며 성적 대상으로 여기는 왜곡된 성문화에 기인한다.

성희롱의 사회문화적 측면을 정리해보면 다음의 문제가 있다.

1) 우리나라는 왜곡된 성문화를 사회화시켜왔다. 그 결과 ①성을 인간과 인간사이의 관계로 보지 못하고 성기중심으로 보는 경향, ②남성다움은 여성을 성적으로 강하게 대하거나 하찮게

대하는 것이라는 식으로 공격성을 강조하는 것, ③여성을 성적 대상화, 상품화하는 것(자본주의 매스컴이 악화시킴), ④남성을 성관계의 주체로, 여성을 객체로 고착시켜 남성중심의 일방적인 성관계를 정당화하며, ⑤이중적인 성윤리를 낳았는데, 여성에게는 출산을 빌미로 혈통의 순수성을 보장하기 위해 정절을 미화하고 성을 통제하는 반면 남성은 여성보다 성본능이 강하기 때문에 여성과 같이 규제할 수 없다는 성본능론으로 남성의 성적 방종을 부추겨왔다. 이렇듯 남녀의 성에 대한 이중기준으로 인해 여성은 성희롱을 경험해도 순결을 잃지않는 정도라면 아무리 불쾌해도 참아내야할 문제였던 것이다. 반면 남성에게 있어 성희롱은 직장생활의 활력소 정도로 인식되는 상황이었기 때문에 결국 성희롱이 활개를 치는 상황에서도 공개적으로 논의되지 못한 것이다 (최은순, 1994).

2) 성간 권력의 불균형: 성희롱은 결국 여성이 남성보다 힘없음을 단적으로 반영하는 것이다. 특히 직장내 성희롱의 상당부분이 상사에 의한 것이라는 연구결과들이 바로 직장의 위계구조로 인한 남녀간 힘의 불평등이 근본적인 원인임을 증명한다. 성희롱은 성간 불평등이 원인이며, 성희롱은 다시 여성의 무력함과 불평등을 더욱 악화시키는 악순환을 이루는 것이다.

3) 기타 : 이밖에도 급속하며 불균형적인 경제 성장에 따른 가치관의 부재, 체계적인 성교육의 부재, 한국특유의 점대문화와 기생관광육성사업 등 향락문화, 권위주의적인 사회의 과도한 긴장을 벗어나기 위한 도피적인 성쾌락주의와 남성 중심 조직의 잘못된 직장문화 등을 들 수 있다.

4. 성희롱 경험과 인식: 조사결과 요약

가. 조사의 배경

그동안 성희롱 실태나 경험에 관한 연구가 별로 활발하지 못하였다. 1993년 11월 한국여성민주회(이수연, 1993) 서울지역 사무직 여성노동자 800여명에게 직장내 성희롱에 관한 실태조사를 위하여 설문지를 배포하여 458부를 회수.분석하였다. 그 결과에 의하면 회수된 응답의 87%가 성희롱의 경험이 있다고 하였다. 이처럼 상당한 비율이 성희롱을 경험하였음에도 불구하고 경험자의 상당수가 그냥 웃어넘기거나, 무시하거나, 피하는 등 소극적인 대응을 한 것으로 나타난다. 항의하지 않은 이유로 '소용없다는 생각'(36.7%)을 가장 빈번하게 꼽았고, 그 다음 '직장내 인간관계가 걸끄러워질 까봐'(20.5%), '어떻게 할 줄 몰라서'(16.7%) 등의 순서였다. 즉, 성희롱 경험자들이 이 문제에 대해 무력감을 느끼거나 처리방법을 모르는 것으로 나타나 개인적 차원에서 대응을 기대하기 어려운 것으로 해석된다.

한편, 신성자(1993)는 서울 근교의 11개 직장의 736명의 여성에게 설문조사를 실시한 바 있는데(이중 65%가 사무직이었음) 응답자 중 92%가 성희롱을 경험한 바 있으며 사무직의 경험이가장 높았다. 또한 대부분의 성희롱은 동료보다는 상사에게 당하는 것으로 나타나 성희롱이 대체로 남자상사가 권위를 이용하여 종속적 입장의 여직원에게 행사하는 것으로서 직장내 성간 힘의 불균형이 원인임을 증명하였다. 이 연구에서 새롭게 발견한 것은 부모가 평등주의적인 가정에서 자란 여성이 성희롱을 덜 경험한다는 점으로서 연구자는 이를 평등가정일수록 여자자녀를 당당하게 키우기 때문에 성희롱같은 일을 묵인하지 않게 되기 때문이라고 해석하였다. 물론 성희롱은 본인의 의사와 무관하게 일어나지만

여성의 평등의식이 성희롱을 어느정도 억제할 수 있는 요인으로 작용할 가능성이 있다는 것이다.

이상의 연구 결과 성희롱에 관한 보다 많은 실증적인 연구 즉, 일반적인 성희롱 경험과 그에 대한 반응, 행동적 대처양식, 성희롱 경험여부와 관계없이 이 문제자체와 관련정책에 대한 여성 직장인의 의식, 그리고 여성자신의 성역할의식과 성희롱경험 및 그에 대한 반응사이의 관계에 대한 연구가 필요한 것으로 나타난다.

나. 조사방법

조사는 1994년 8월에 이루어졌으며 대상은 에너지와 관계되는 모 정부투자기관에 근무하는 여직원 311명이었다. 대상자들은 여직원회를 통하여 임의적으로 추출되었으며 설문지가 사적으로 민감한 내용을 포함하기 때문에 응답자의 자

기 기입식 방법을 택하였다.

조사의 내용은 다양한 종류의 성희롱에 관한 경험여부, 성희롱 경험시 정서적 반응과 영향, 행동적 대처양식, 직장내 성희롱 문제에 대한 의식과 관련정책에 대한 의견, 성역할 의식, 직장만족도, 근속기간 및 기타 인구학적 사항 등을 포함하였다. 아래에서는 조사결과를 간략히 요약하였다.

다. 조사결과

1) 응답자의 일반적 특성

조사대상의 일반적 특성을 보면 표 1과 같이 평균나이는 24.492세이며 평균근속기간은 54.697개월 (4.58년) 정도이고 82%가 미혼, 18%가 기혼이었다.

표 1. 응답자의 일반적 특성

%(명)

평균 나이: 24.492세		평균 직장생활기간: 54.697개월				
혼인상태: 미혼 81.8(252), 기혼 17.9(55), 별거/이혼/사별 0.3(1), 전체 100.0(308)						
학 력: 고졸이하 64.1(198), 전문대졸 21.7(67), 4년제 대졸/중퇴 13.6(42), 대학원이상 0.6(6)						
종사직종:	생산직/기능직	일반사무직	관리직	전문직	기타	전체
	0.6 (2)	81.8(197)	21.7(67)	13.6(42)	0.6(2)	100.0(310)
직장생활	아주불만족	대체로불만족	그저그렇다	대체로만족	아주만족	전체
만족도:	10.7(33)	39.5(122)	33.0(102)	16.2(50)	0.6(2)	100.0(309)

2) 성희롱 가정시의 반응

모든 응답자들이 성희롱을 경험하지는 않았을 것으로 예상되어 우선 여러가지 종류의 성희롱을 당했다고 가정할 때 응답자들이 어떻게 반응할 것인지 알아보았다. 표 2에서 보듯이 능청스럽고 야한 농담이나 개인의 이성관계/부부관계에 대한 얘기 등에 대해서는 웃어넘기거나 무시할 수 있다는 응답이 높았지만, 성관계를 제안하거나 이성관계를 거절한다고 위협할 때, 몸에 손을 대거나 고의적인 접촉을 할때는 강한 불쾌감이나 항의를 할 것이라고 답하였다.

표 2의 열한가지의 성희롱을 당할 경우에 대한 응답을 묶어서 하나의 척도점수로 환산하여 다른 변인들과의 관계를 알아보았다. 이때 11가지 질문의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .8854$ 로 높은 신뢰도를 보여 표준화과정을 거쳐 척도 점수로 사용하는데 무리가 없음을 나타냈다. 먼저 여성의 성역할 의식이 진보적일수록 성희롱 가정시 보다 강력히 반응할 것이라고 답하였다(상관계수 $r = .2251, p < .01$). 개인의 학력이 높을수록 반응도 강력할 것이라는 경향이 있었으나($r = .0995$) 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다.

표 2. 성희롱 가정시 반응

%(명)

	웃어넘기거나 가볍게 받음	무시하거나 가만히있음	불쾌감을 약간표현	불쾌감강하게 항의표시	전체	평균 (점)
능청스럽고 야한 농담을 한다	31.2 (97)	39.5 (123)	22.8 (71)	6.4 (20)	100.0 (311)	2.045
유혹적인 말로 꼬임	13.8 (42)	37.7 (115)	30.8 (94)	17.7 (54)	100.0 (305)	2.525
슬금슬금 아래위로 훑어봄	2.3 (7)	24.9 (115)	44.6 (136)	28.2 (86)	100.0 (305)	2.987
성에 관한 물건이나 나체사진을 보여줌	12.9 (39)	19.9 (60)	22.8 (69)	44.4 (134)	100.0 (302)	2.987
개인적,이성(부부) 관계에 대해 얘기	11.5 (35)	63.3 (193)	13.1 (40)	12.1 (37)	100.0 (305)	2.259
자꾸 전화나 데이트 신청으로 방해	2.0 (6)	7.7 (23)	23.1 (69)	67.2 (201)	100.0 (299)	3.555
성관계를 제안	1.0 (3)	2.0 (6)	1.3 (4)	95.6 (284)	100.0 (297)	3.916
성적유혹하려고 노골적으로 배품	1.0 (3)	12.5 (37)	10.1 (30)	76.4 (227)	100.0 (297)	3.620
이성관계를 거절한다고 위협		3.7 (11)	7.1 (21)	89.2 (263)	100.0 (295)	3.854
고의적인 신체 접촉을 한다.		1.7 (5)	14.0 (42)	84.3 (252)	100.0 (299)	3.926
몸에 손을 대거나 애무하려고 함.	0.3 (1)	0.7 (2)	3.0 (9)	96.0 (285)	100.0 (297)	3.946

3) 성희롱관련 정책에 대한 인식

가) 고용주의 책임

표 3에서는 응답자들의 성희롱 정책에 관련하여 어떤 생각을 갖고 있는지 일곱개의 항목으로 알아본 결과이다. 먼저 “직장에서 성희롱이 발생할 경우 고용주는 비록 그가 행위 당사자는 아니라고 책임을 져야 한다”를 7점으로 “당사자간의 문제이므로 행위자가 책임을 지면 되지 고용주는 책임질 필요가 없다”를 1점으로 하는 bipolar 문항으로 물으니 고용주 책임을 인정한 경우가 53.1%로 그 반대의 응답(37.5%)보다 높았다. 특히 여성의 성역할 의식이 진보적일수록 고용주가 책임져야한다는 경향이 높았다($r=.1885$, $p<.001$).

나) 회사내 상담창구의 필요성

“우리직장에 성희롱 상담창구가 필요하다”는 질문에 대해서는 필요하다는 응답이 50.4%로 필요없다는 의견(31.4%)보다 높았다. 역시 성역할 의식이 진보적일수록 회사내 상담창구의 필요성을 높이 인식하고 있었다($r=.1651$, $p<.01$).

표 3. 성희롱관련 정책에 대한 인식

	긍정	중간	부정
①고용주도 책임있다	53.1	9.4	37.5
②상담창구필요	50.4	18.2	31.4
③당한이도 책임있다	63.2	18.1	18.8
④직장내성희롱은심각	62.2	15.3	27.7
⑤권력관계에서여성의 취약에서비롯	61.6	8.7	29.8
⑥직원성희롱교육필요	72.2	12.5	15.3
⑦근무환경저해	86.4	7.0	6.5

①②③⑤는 점수가 높을수록 긍정,
④⑥은 점수가 낮을수록 긍정을 의미함.

다) 성희롱 피해자의 책임

“성희롱을 당한 이는 행동이나 옷차림에서 충동시킨 책임도 다소 있을 것이다”라는 질문에 대해서는 긍정비율이 63.2%, 성희롱을 당한 이는 피해자일 뿐 그를 탓하는 것은 부당하다는 응답의 비율이 18.8%로 의외의 결과가 나타났다. 관계의 정도가 높지는 않지만 성역할의식이 진보적일수록 당한 이에게 책임을 묻는 것을 부당하다고 보는 경향이 있었다($r=-.1101$).

라) 직장내 성희롱의 심각성

“직장내 성희롱은 심각한 문제이다”라는데 대해 긍정적인 이는 전체의 62.2%인 반면 아직까지는 심각한 문제는 아니라고 보는 의견은 27.7%에 불과하였다. 직장내 성희롱을 심각한 문제로 볼수록 직장내 대한 만족도가 낮았다($r=.1732$, $p<.01$).

마) 성희롱과 권력관계

“성희롱은 여성이 남성보다 권력관계에서 취약하기 때문에 일어난다”고 보는 비율이 61.6%로 권력관계와 무관하다고 보는 비율보다 (29.8%) 훨씬 높았다.

바) 사내 직원 성희롱교육의 필요성

“회사는 남녀직원에게 성희롱에 대한 교육을 시켜야한다”고 생각하는 이의 비율이 72.2%인 반면 회사에서 공공연하게 교육시킬 필요는 없다고 생각하는 이는 15.3%에 불과하였다.

사) 직장근무환경 침해

마지막으로 “성희롱은 직장내 근무환경을 해치는 요소”라고 보는 이는 86.4%로서 직장내 근무환경과 관계없다는 비율(6.5%)에 비해 압도적으로 높았다.

위의 일곱가지의 정책관련 질문중 신뢰도를 낮추는 한 문항(성희롱 당한이의 책임에 대한 질문)을 제외한 여섯가지를 표준화시킨 후 평균을 구하여 성희롱정책에 관한 의식을 나타내는 척도점수로 다른 변인들과의 관계를 알아보는데 사용하였다. 이때 역부호화가 필요한 항목은 그렇게 하였다. 이때 척도의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .7260$ 으로 비교적 높은 신뢰도를 보였다. 분석 결과 응답자의 나이가 많을수록($r=.2835$, $p<.001$), 근무기간이 길수록($r=.2085$, $p<.01$) 정책의 필요성에 대한 인식이 높았다. 동시에, 실제 성희롱

의 경험이 많을수록($r=.1669$, $p<.01$), 실제 성희롱을 당했을 때 부정적인 영향을 더 크게 받을수록($r=.3781$, $p<.001$) 성희롱에 대처하기 위한 정책의 필요성을 높이 인식하고 있었다.

4) 성역할 의식

표 4는 열가지의 성역할 의식을 묻는 질문에 대한 응답결과이다. 여기서 주지할 것은 응답자들이 성역할 의식의 다른 영역에 비해 유난히 성본능에 대해서는 보수적인 생각을 갖고 있다는 점이다. 즉, 60%정도의 응답자가 성본능은 남성이 더 강하다, 남성의 성충동은 참기 어렵다고 답하여 성에 대한 바른 인식이 요구된다

표 4. 성역할 의식

	전혀 그렇지 않다	다소 그렇지 않다	그저 그렇다	다소 그렇다	매우 그렇다	전체	평균*
경제적으로 넉넉하면 여성은 직업불필요	62.7 (195)	25.7 (80)	5.8 (18)	3.5 (11)	2.3 (7)	100.0 (311)	1.569
남편이 바람피워도 여자는 정조를 지켜야	46.8 (144)	20.8 (64)	11.4 (35)	13.3 (41)	7.8 (24)	100.0 (308)	2.146
여자는 통솔력과 지도력이 부족	39.9 (124)	25.7 (80)	10.6 (33)	23.2 (72)	0.6 (2)	100.0 (311)	2.190
능력이 동일하면 여자보다 남자고용	50.5 (157)	22.5 (70)	11.6 (36)	11.6 (36)	3.9 (12)	100.0 (311)	1.958
부인직장있어도 가족 부양은 남편책임	23.0 (71)	35.0 (108)	12.6 (39)	17.5 (54)	12.0 (37)	100.0 (309)	2.605
성본능은 남자가 더 강하다	8.5 (26)	12.7 (39)	17.6 (54)	37.6 (115)	23.5 (72)	100.0 (306)	3.549
부인이 취업해도 집안일 자녀양육책임	44.5 (138)	32.6 (101)	10.6 (33)	11.0 (34)	1.3 (4)	100.0 (310)	1.919
아들을 못나면 떳떳하지 못함	64.4 (199)	14.2 (44)	10.7 (33)	10.4 (32)	0.3 (1)	100.0 (309)	1.680
여성의 사회적지위는 남편에 의해 결정	40.3 (125)	21.3 (66)	11.6 (36)	23.2 (72)	3.5 (11)	100.0 (310)	2.284
남성의 성충동은 참기 어렵다.	11.3 (34)	9.3 (28)	19.9 (60)	39.9 (120)	19.6 (59)	100.0 (301)	3.472

* 점수가 높을수록 보수적인 성역할관을 나타냄.

5) 성희롱 경험

표 5. 성희롱 경험

%, 명

	있었다	없었다	전체
능청스럽고 야한농담	70.2 (210)	29.8 (89)	100.0(299)
유혹적인 말로 꼬신다	23.3 (70)	76.7 (230)	100.0(300)
슬금슬금 아래위로 본다	50.8 (153)	49.2 (148)	100.0(301)
성에 관한 물건이나 나체사진보여줌	24.0 (72)	76.0 (228)	100.0(300)
이성(부부)관계 얘기	31.0 (93)	69.0 (207)	100.0(300)
데이트신청으로 사생활 방해	23.7 (71)	76.3 (229)	100.0(300)
성관계를 제안	3.0 (9)	97.0 (290)	100.0(299)
성적으로 유혹하려고 노골적으로 배품	5.0 (15)	95.0 (284)	100.0(299)
이성관계를 거절한다고 위협	2.7 (8)	97.3 (292)	100.0(300)
고의적인 신체접촉	12.7 (38)	87.3 (262)	100.0(300)
몸에 손 대거나 애무	8.0 (24)	92.0 (275)	100.0(299)

표 5와 표 6은 응답자들의 여러가지 성희롱경험을 보여준다. 11가지의 성희롱 중 한가지라도 경험한 이의 비율은 78.5%였다. 한가지 종류의 성희롱을 경험한 이는 17.4%, 두가지를 경험한 이는 19.3%, 세가지 이상을 경험한 이는 41.8%였다.

경험비율이 가장 높은 행위는 능청스럽고 야한 농담이며, 그 다음 슬금슬금 위 아래로 훑어보거나 야릇하게 뚫어지게 쳐다보는 것, 쓸데없이 듣고싶지도 않은 개인의 이성관계(부부관계)에 대해 얘기하는 것, 성에 관한 물건이나 나체사진을 보여주는 것, 거절하는데도 자꾸 데이트신청하여 사생활을 방해하는 것, 유혹적인 말로 꼬시는 것, 고의적인 신체접촉, 애무, 성적 유혹

이나 성관계 제안, 위협 등의 순이다.

표 6. 경험한 성희롱 수

가지수	비율 (명)	가지수	비율 (명)
0	21.5(67)	6	2.6(8)
1	17.4(54)	7	2.3(7)
2	19.3(60)	8	2.6(8)
3	14.8(46)	9	.3(1)
4	10.9(34)	10	1.0(3)
5	7.4(23)	전체	100.0(311)

근속기간이 길수록 성희롱을 많이 경험하였으며($r=.2205$, $p<.01$), 성희롱 경험이 많을수록 직장에 대한 만족도가 낮은 경향이 있었다($r=-.0909$). 또한 성희롱을 많이 경험한 여성일수록 성희롱 정책이 필요하다고 느꼈으며($r=.1669$, $p<.01$), 실제 경험시 피해를 더 심하게 느낀 것으로 나타났다($r=.5488$, $p<.001$).

표 7. 성희롱의 행위자

상사	동료	부하	상사와 동료	상사와 부하	전체
31.7(236)	55.1(410)	0.8(6)	12.2(91)	0.2(1)	100.0(744)

성희롱을 경험했을 때 누구로부터 당했는지 알아보니 표 7과 같이 55.1%의 성희롱이 동료에 의해서 행해져서 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음이 상사(31.7%), 상사와 동료 모두(12.2%) 등의 순이었다. 이러한 결과는 신성자(1993)의 조사에서 대부분의 성희롱이 상사에 의한 것이었던 것과 차이를 보이는데, 그 차이는 조직내 남자 직원들의 직급별 분포, 근무 중 그들과의 접촉양상 등에 의한 것으로 짐작된다.

표 8. 성희롱 경험이 미친 영향

	전혀 그렇지 않았다	별로 그렇지 않았다	그저 그랬다	다소 그랬다	매우 그랬다	평균	전체
수치스러웠다	9.8	10.4	18.3	31.1	30.5	3.622	164
혼돈이 되었다	31.2	12.3	14.9	26.0	15.6	2.825	154
모욕을 느꼈다	6.9	9.4	12.6	34.6	36.5	3.843	159
화가났다	5.5	4.9	6.1	36.2	47.2	4.147	163
구역질나듯 싫었다	8.4	9.0	16.1	23.9	42.6	3.832	155
좌절감을 느꼈다	31.8	19.5	11.7	23.4	13.6	2.675	154
위협 무서움을 느꼈다	36.1	20.3	15.8	17.1	10.8	2.462	158
신경이 곤두섰다	12.7	14.6	10.1	32.3	30.4	3.532	158
우울해졌다	26.5	23.2	16.8	19.4	14.2	2.716	155
잠이 잘오지 않았다	39.6	22.1	15.6	9.7	13.0	2.344	154
식욕을 잃었다	47.4	20.8	18.2	9.7	3.9	2.019	154
두통이나 병이났다	54.9	21.6	12.4	3.9	7.2	1.869	153
일에 집중 되지않았다	41.2	20.3	12.4	19.0	7.2	2.307	153
일 의욕/능률이 떨어짐	45.8	16.3	15.7	16.3	5.9	2.203	153
결근을 하게 됨	78.3	13.8	3.9	3.3	.7	1.342	152
다른사람 알까두려움	49.0	20.3	7.2	14.4	9.2	2.144	153
남편(애인)과 문제생김	68.2	13.9	9.3	6.0	2.6	1.609	151
부서 이동하고 싶었다	43.1	15.0	11.1	17.0	13.7	2.431	153
회사 그만두고 싶었다	49.0	15.7	9.8	9.2	16.3	2.281	153

6) 성희롱 경험이 미친 피해영향

실제 성희롱을 당했을 때 어떤 피해를 받았는지 5점 척도 문항 19개를 이용하여 알아보니 그 결과는 표 8과 같았다.

성희롱은 피해여성에게 다양한 영향을 주는 것으로 나타났다. 평균상으로 보아 가장 정도가 심한 것은 분노였고 (5점척도에서 4.147), 그 다음 모욕, 구역질나는듯한 혐오, 수치스러움, 신경이 곤두섬 등의 반응이 높았다. 이상의 19개의 문항을 표준화하여 척도점수를 환산한 후(척도 신뢰도 Cronbach $\alpha = .9322$ 로 매우 높은 신뢰도를 보임) 다른 변인들과의 관계를 살펴보았다. 그 결과 응답자의 나이가 어릴수록($r = -.1258$), 학력이 낮을수록($r = -.1802$) 성역할 의식이 보수적일수록 실제 성희롱을 경험했을 때 부정적인 영향을 많이 받는 것으로 나타났다.

7) 성희롱 경험했을 때의 대응

표 9는 여성들이 실제로 직장에서 성희롱을 경험했을 때 어떻게 반응했는지 알아 본 결과이다. 농담으로 상황을 넘긴 경우가 가장 높았으며 (77.9%), 그 다음이 모르는 척한 경우(70.5%)였다. 상대를 피하거나 (51.7%), 당황하여 아무행동도 취하지 못한 경우도(64.2%) 적지않았다.

표 9. 성희롱을 경험했을 때의 대응 % (명)

	그렇다	아니다	전체
①당황했으나 행동하지 못함	46.2(67)	53.8(78)	100(145)
②모르척 했다	70.5(103)	29.5(43)	100(146)
③농담으로 상황을 넘겼다	77.9(113)	22.1(32)	100(145)
④그 남성을 피했다	51.7(75)	48.3(70)	100(145)
⑤화를 냈다	63.2(91)	36.8(53)	100(144)
⑥그러지 말것을 부탁했다	57.3(82)	42.7(61)	100(143)
⑦다른 상사에게 호소했다	10.5(15)	89.5(128)	100(143)
⑧노조/여직원회에 호소했다	16.8(24)	83.2(119)	100(143)

한편 화를 낸 경우도 63.2%나 되었고, 그러지 말것을 부탁한 경우가 57.3%였다. 그러나 보다 적극적, 조직적인 대응이라고 볼 수 있는 방법 즉, 다른 상사에게 고충을 알리거나(10.5%) 노조 또는 여직원회에 알린 경우(16.8%)는 상대적으로 낮았다.

특히, 노동자들이 보다 편하게 도움을 요청할 수 있으리라고 짐작되는 노조나 여직원회에 도움을 청한 비율이 이처럼 낮은 것은 의외의 결과였다.

표 9에서 ①-④까지의 네가지 문항에 대해 '그렇다'고 응답한 경우와 ⑤-⑧까지 네가지 문항에 대해 '아니다'라고 응답한 경우를 COUNT하여 점수가 높을수록 무대응/소극적 대응을 한 것을 의미하도록 척도를(0점에서 8점까지) 만들어 추후 분석에 사용하였다.

그 결과, 응답자의 학력이 높을수록($r = .0955$), 직장에 대한 만족도가 높을수록($r = .1316$) 실제 성희롱을 당했을 때 능동적으로 대처하는 경향이 나타났다. 또한 실제 성희롱 경험이 많을수록 보다 능동적으로 대처하는 경향이 나타났다($r = .3118$, $p < .001$). 마찬가지로 성희롱을 가정했을 때 강하게 반응할 것이라고 응답한 이들이 실제 경험했을 때에도 더 능동적으로 대처하였다($r = .2364$, $p < .01$).

5. 조사결과 요약에 따른 결론

위에서는 간략하게 조사결과를 소개하였는데 조사대상자의 80%정도가 적어도 한가지 이상의 성희롱을 경험하였으며, 그 결과로 분노와 모욕감, 혐오감, 수치심 등의 피해를 당하는 것으로 나타났다. 그러나 근무의욕이 떨어졌다는지 회사를 그만두고 싶었다는 등의 부정적 영향은 과히 크지 않은 것으로 나타났다. 이는 직장에서 일어

나는 성희롱의 종류가 다양하고 개인이 경험한 성희롱이 어떤 종류의 것인지에 따라 영향이 다양할 수 있기 때문인 것으로 짐작된다. 따라서 앞으로 성희롱의 영향이나 피해에 대한 연구에서는 구체적인 성희롱의 종류에 따른 피해 또는 영향을 살펴보는 것이 중요할 것이다.

전반적으로 성희롱을 경험했을 때의 대응방식이 상당히 소극적인 경향이 있어 성희롱 피해자들이 보다 적극적으로 대응할 수 있도록 성희롱의 대처방식에 관한 교육 및 사내처리제도 마련, 사내 지원 분위기 조성, 특히 여직원회의 지원 등이 시급하다.

성희롱관련 정책에 대한 요구도는 높았는데, 특히 성희롱 경험이 많을수록 더 그러하였다. 또한 응답여성의 성역할의식과 실제 성희롱 경험 여부는 무관했지만 성역할의식이 진보적일수록 실제 경험시 부정적인 영향이 덜하였으며, 사건 발생시 고용주의 책임을 물어야 할 필요성과 회사내 상담창구의 필요성 등 관련정책에 대한 요구가 높았다. 똑같이 성희롱을 경험했어도 성역할의식이 진보적인 여성이 그로부터 좌절이나 고통을 덜 받는다는 결과는 우리에게 중요한 점을 시사해준다. 진보적 성역할관을 가진 여성들은 보수적 성역할관을 가진 여성들에 비해 성희롱 경험시 자기 탓으로 돌리는 내적귀인(internal attribution)이 낮을 가능성도 암시한다.

서구에서는 이미 개인의 성역할의식이 성희롱 경험에 대한 책임귀인과 관계있다는 것이 실증적인 연구를 통하여 밝혀진 바 있다(예: Jensen & Gutek, 1982). 즉, 성희롱을 당했을 때 자신의 책임으로 돌리는 여성들은 성희롱을 신고하거나 공공연하게 얘기하는 것을 꺼리고, 성희롱의 결과로 분노나 혐오감을 더 경험하는 것으로 보고된다. Jensen과 Gutek은 이에 대해 성희롱을 경험한 여성이 전통적이며 보수적인 성역할의식으

로 인해 성희롱을 자기책임으로 돌리는 경향이 있으며 그렇기 때문에 더 부정적인 정서를 경험하게 된다고 해석하였다.

본 논문에서 보고한 결과는 Jensen과 Gutek의 결과와 맥을 같이 한다. 앞으로 개인의 성역할의식, 성희롱에 대한 귀인스타일, 성희롱에 대한 정서 및 인지적 반응 사이의 관계에 대한 체계적인 연구가 필요하다.

6. 성희롱을 예방하고 대처하기 위한 과제

선행연구는 물론 본 연구를 위한 조사결과에서 보듯이 직장여성 중 성희롱을 경험하는 여성의 비율은 상당히 높으며, 경험여성들은 그로부터 여러가지 피해를 입고있다는 사실을 알 수 있다. 이에 아래에서는 성희롱을 근절하기 위한 각계의 역할을 촉진시키기 위하여 시급한 과제들을 정리해보았다.

가. 정부차원의 과제

무엇보다도 성희롱을 근절하기 위한 어떤 조치도 여성의 평등한 기회와 지위향상을 위한 포괄적인 노력과 함께 제시되어야 한다. 정부는 모범적인 고용주의 역할을 하기 위해 우선 공무원들을 위한 성희롱예방 지침을 만들고 교육을 실시해야 한다. 더 나아가 정부나 노동부에서는 이 문제에 대한 실태를 파악하기 위한 연구를 지원하고, 사업장의 고용주, 중간관리자, 근로자와 여성을 위한 지침이나 교육자료를 개발하여 현장에 보내야 한다. 동시에 고용주에게 성희롱에 관한 사내정책 수립, 교육, 상담, 조사 및 해결 등의 의무를 부여하고 지키지 않을 경우 사법처리하도록 하여야 한다.

1993년 12월에 제정되었으며 1994년 4월부터

시행되기 시작한 성폭력특별법('성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률')은 성희롱을 형법상의 규제대상에서 제외시키고 직장내 성폭력과 성추행만 규제하고 있을 뿐이다. 이 법에서는 "업무상 고용관계로 보호감독을 받는 자를 위계 또는 위력으로 추행한 경우" 2년 이하의 징역에 처할 수 있게 되어 형법에서는 간음만을 규정하던 것을 추행으로 확대한 것은 바람직하나 법해석에서 사실상 고용 관계에 준하는 계약관계에서 형성된 지배-종속의 관계나 동렬직위에 있는 자간의 추행이 배제될 위험이 있다.

또한 성폭력특별법이 성폭력을 여성의 성적 자기결정권 침해로 개념화하지 못하고 기존의 정조관념을 바탕으로 하며, 친고죄로서의 기본성격에는 변함이 없이 다만 몇가지 경우에만 예외적으로 비친고죄로 하고 있으며, 피해자 보호장치가 미흡한 점 등 문제가 많으므로 가까운 시일안에 개정이 불가피하다. 특히 남녀고용평등법안에 성희롱의 유형과 사용자의 책임, 벌칙조항 등을 포함하는 등 법제화가 시급하다.

나. 기업이나 회사의 역할

고용주들은 성희롱이 여성의 일하는 즐거움이나 의욕, 건강, 경제적 안정, 직업적 가능성에 악영향을 초래하며, 결근의 증가, 부서의 이동이나 사직 등으로 생산성 감소의 원인이 되기도 한다는 것을 인식하여야 한다. 이미 미국과 일본에서는 성희롱을 고용상의 불이익으로 간주하여 고용주에게도 (선택 고용주가 그 사건을 몰랐다 해도) 책임을 지도록 하는 판례나 법규가 있다. 따라서 자칫 소송에서 패소할 경우 고용주들이 소송비용과 판결금 등 막대한 비용을 감당해야 하므로 직장내 예방책을 마련하는 것이 더 경제적인다는 인식을 갖게 하였다.

국내에서도 성희롱은 고용주에까지 책임이 있다는 방향으로 정책적 입장을 분명히 하여야 한다. 즉, 상담, 조사, 처벌을 위한 조치나 절차를 명시하고 고충처리 제도를 만들며, 직원에 대한 교육, 정보제공 등을 통한 예방과 당사자의 대응 방법에 관한 설명이 필요하다. 그러한 점에서 최근 모그룹에서 국내최초로 성희롱방지대책을 마련한 것에 주목할 필요가 있다. 이 그룹은 여직원 900명을 대상으로 성희롱 실태조사를 실시한 후 24시간 개방되는 사내 전산망에 성희롱을 신고 접수하거나 문의할 수 있도록 하였다. 전산망에 성희롱 신고가 접수되면 그룹내 각사 인사위원회가 피해자와 가해자 쌍방의 의견을 청취해 중재하고 필요한 경우 가해자로부터 공개사과나 각서를 받아내거나 전보 또는 해고 결정도 내릴 수 있도록 한 것이다(여성신문, 1995. 11. 17: 4면). 또한 성희롱방지지침을 개발하여 신입사원 연수교육시 교육을 의무화하였고 앞으로 전 직원에게 교육시킬 방침이다.

다. 노동조합/여직원회의 역할

노동조합이나 여직원회는 설문조사로 직장내 성희롱 실태를 파악하여야 한다. 내용상의 민감성때문에 성희롱은 노동조합의 간부나 여직원회를 통하지 않고서는 조사하기 어렵다. 아울러 열악한 환경의 소규모 영세 사업장일수록 성희롱이 심각하게 일어나고 있어도 조사하기가 더욱 어려운 문제가 있다. 미국의 전국자동차노동조합에서 "이일이 당신 여동생의 일이라면"이라는 제목의 비디오를 제작하여 조합원교육에 사용하고 있듯이 노조나 여직원회에서는 남녀조합원에게 성희롱의 개념과 대처방안 등을 교육하여 의식을 제고시키도록 한다. 아울러 성희롱에 대한 포괄적인 정책을 마련하고, 단체협약 등을 통해

직장 내 규정에 포함시키도록 한다. 조합내 전문가를 훈련하여 상담을 담당하도록 하는 것도 바람직하다.

라. 근로자

근로자들은 성희롱이 용납되지 않는 직장 분위기 조성하도록 노력하여야 한다. 성희롱에 대한 바른 인식으로 피해동료를 지원하는 분위기를 조성하도록 한다. 피해 당사자는 참지 말고, 상대방에게 “그 행위는 성희롱입니다”라고 분명히 이름을 불리며 당당히 비난하고, 사건 발생 즉시 조직의 고충처리창구를 통하여 해결을 모색한다. 반드시 일기에 적고 제 3자에게 알리는 것도 중요하다.

마. 사회전반

학교에서는 성교육을 체계화하여 성을 인격적인 만남을 위한 중요한 부분으로 인식하도록 한다. 아울러 사회전반에 평등하고 성숙한 인간관계가 확산되고, 성역할 고정관념이 개선되도록 학교와 가정, 사회에서의 다각적인 노력이 필요하다. 특히, 매스컴은 직업인으로서의 여성이미지를 제대로 제시하고 여성을 성적 대상화, 상품화하는 것을 중단하여야 한다. 여러 사회교육기관에서는 남성과 여성 모두에게 평등의식을 제고하도록 교육을 확산한다. 전사회적으로 남성중심의 성문화를 바꾸고 여성의 인권을 존중하는 풍토를 만들기 위한 노력을 기울여야 한다.

결론적으로 성희롱은 남성이 의식적이건 무의식적이건 여성의 지위가 낮으며 직업상 가능성이 적다는 점을 환기시킴으로써 자신의 권력의 우위를 확인하고자 하는 권력의 남용행위이다. 결국 남녀간 힘의 불균형과 직결되는 것이므로

직장내 여성 지위의 실질적인 향상을 위한 노력이 시급하다. 분명히 우리사회에서는 서울대 성희롱 사건보다 훨씬 더 나쁜 조건에서 더욱 심한 성희롱을 당해온 여성들이 많을 것이므로 이런 사례가 모아져서 그 심각성에 걸맞는 대책이 강구되어야겠다.

참 고 문 헌

- 서울대 성희롱사건 공동대책위원회, 한국여성단체연합 성폭력특별법제정추진특별위원회, 서울대총학생회, 서울대대학원자치회협의회(1993) **직장내 성희롱 실태와 대책**.
- 신성자(1993). 직장에서 발생하는 성적 성가심의 유형, 부정적 영향 그리고 피해 여성의 개인적 상황적 특성에 관한 연구. **사회과학연구 (제5집)**, 경남대 사회과학연구소, 1993. 5., pp. 93-110.
- 이수연(1993). 87%의 사무직여성, 성희롱 경험했다 **사무직여성 1993**. 겨울, 한국민우회.
- 정무장관(제2)실(1992). **성폭력도 피할 수 있다 -예방 및 모면방안-**.
- 장필화, 조형(1991). 한국의 성문화 - 남성 성문화를 중심으로- **여성학 논집 제 8집**, 이대한국여성연구소.
- 최은순(1994). 근절되어야 할 폭력 - 성희롱 민주여성 제16호(1994.4). 한국여성단체연합.
- 한국여성민우회(1988). **직장내 폭력백서**.
- Gutek, B.A. & Morasch, B.(1982). Sex-Ratios and Sex-Role Spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues* Vol. 38(4), pp.55-73.

- Commission of the European Communities(1993) *How to Combat Sexual Harassment at Work*,
- Marles, F. (1990). *Workplace Approach to Sexual Harassment*, Monograph(5) Affirmative Action Agency
- Jensen, I. W. and & Gutek, B. A. (1982). Attributions and Assignment of Responsibility in Sexual Harassment, *Journal of Social Issues*, Vol.38(4), pp121-136.
- Livingston, J. A. (1982). Responses to Sexual Harassment on the Job: Legal, Organizational, and Individual Actions, *Journal of Social Issues*, Vol.38(4), pp.5-22.
- Brooks, L. & Perot, A. R. (1991). Reporting Sexual Harassment: Exploring a Predictive Model, *Psychology of Women Quarterly*, 15(1991), pp.31-47.
- Brewer, M. B. & Berk, R. A. (1982). Beyond Nine to Five: Introduction, *Journal of Social Issues*, Vol.38(4), pp.1-4.
- Jankanish, M. B. (ed.)(1992). *Combating Sexual Harassment at Work, Conditions of work digest* Vol.11(1).
- Grace, N. (1993). *Freedom from Sexual Abuse*, GEM Communications in Sydney
- Tangri,S. S., Burt, M. R. & Johnson, L. B. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models, *Journal of Social Issues*, Vol38(4), pp.33-54.

Sexual Harassment at Work

Yang-Hee kim

Korea Women's Development Institute

Sexual harassment is a new social issue in Korea, although it is not a new problem for women who are its victims. Only within the past couple of years has the term sexual harassment been introduced to Korean people. It barely begins to gain legal recognition as a problem attributable to the imbalance in power relationship between women and men in the workplace and to the culture which objectifies and degrades women. Empirical documentation of the nature of the problem of harassment, however, is scarce in Korea so as to clarify the concept of harassment and to provide information on antecedents and consequences, situational correlates, characteristics of victims as well as perpetrators, and typical responses to the incident of harassment. The present article summarizes the results of a survey on 311 female clerical workers on the extent of their experience of harassment and their perception of harassment as well as of related policy measures. According to the survey, almost 80% of respondents experienced sexual harassment. The longer they have been employed, the more incidents of harassment they experienced and the higher was their recognition regarding the need for policies to deal with the problem. Although the actual level of experience of harassment was not related to respondents' sex role consciousness, it was significant that women with a progressive attitude toward sex roles tended to experience less negative influences after the incident, and to have a higher perception of the need for related policies at company level. The results imply the need for further research on women's attitudes and coping mechanisms regarding sexual harassment. Remedial actions to curtail and prevent sexual harassment at work are discussed.