

피해자와 가해자의 성별에 따른 사업장의 성희롱 사건 인식 및 대응수준 분석 연구

서 유 정*

국 | 문 | 요 | 약

본 연구에서는 피해자와 가해자의 성별, 이성 성희롱과 동성 성희롱이 사업장의 성희롱 사건 인식 및 대응 수준에 어떤 영향을 주는지를 살펴보기 위하여 이성 성희롱 신고와 동성 성희롱 신고를 모두 경험한 사업장 17곳의 근로자를 면담하여 분석하였다. 연구의 목적을 위해 동일 사업장 내 이성과 동성 성희롱의 모든 유형별 조합을 확인하고자 하였다. 남-여 성희롱과 여-여 성희롱이 발생한 사업장, 남-여 성희롱과 남-남 성희롱이 발생한 사업장, 여-남 성희롱과 여-여 성희롱이 발생한 사업장, 여-남 성희롱과 남-남 성희롱이 발생한 사업장 유형별 사례를 모두 1건 이상 확보하여 분석하였다. 그 결과, 피해자와 가해자의 성별 효과와 이성 성희롱과 동성 성희롱 효과를 확인할 수 있었다. 이런 효과는 1차 피해 뿐만 아니라 2차 가해의 유형 및 강도에서도 나타났다. 가해자의 영향력도 사업장의 대응 방식에 영향을 주는 것을 확인할 수 있었다. 또한 사업장의 대응 방식이 신고 이후의 가해자의 행동에도 영향을 줄 가능성도 확인되었다. 본 연구를 통해 직장 내 성희롱 대응 정책의 사각지대에 놓여있던 남성 피해자와 동성 성희롱에 대한 인식 개선 및 구제, 사업장의 신고 조치 모니터링과 2차 가해에 대한 인식 개선 등의 필요성 등을 제언하였다.

DOI : <https://doi.org/10.36889/KCR.2023.9.30.3.41>.

❖ 주제어 : 직장 내 성희롱, 동성 성희롱, 남성 피해자, 신고 대응

* 한국직업능력연구원 연구위원, 조직심리학 박사

I. 서론

직장 내 성희롱은 전통적으로 남성 가해자-여성 피해자의 관점에서 연구되어 왔으며(Fitzgerald, 1993), 남성 피해자의 존재에 대해서는 논란이 따랐다(Fitzgerald et al., 1997). 성역할 파급모형(sex-roll spillover model)에서는 성희롱 사건에 내제된 남녀 간 힘의 불균형과 성역할 고정관념 등의 문제를 언급하기도 했다(Tangri et al., 1982). 1980년대 이전의 연구에서부터 이미 남성 피해자의 존재가 확인되었으며(예: Tangri et al., 1982), 미국의 실태조사에서 여성의 피해율 41%, 남성의 피해율 32%라는 결과가 발표되었다(Das, 2009).

남성은 여성보다 동성 성희롱을 당할 가능성이 크며(여성가족부, 2022; Seo & Park, 2018; Waldo et al., 1998), 피해 역시 동성 성희롱일 때 더욱 심각한 것으로 확인되었다(Dubois et al., 1998). 동성 성희롱을 당한 남성 피해자의 정신적 고통의 심각성을 조명한 연구에서 사회적으로 남성에게 강요되는 강한 남성성(masculinity)에 대한 고찰이 이뤄지기도 했다(Scarduzio 외, 2018). 김종일(2018)은 성희롱의 발생 원인 중 하나로 성 역할 고정관념을 들었으며, Scarduzio 외(2018)의 연구는 성 역할 고정관념이 남성 피해자를 더욱 고통스럽게 할 가능성을 보여주었다. 우리나라에서도 여성가족부의 직장 내 성희롱 실태조사를 통해 남성의 피해가 확인되어 왔다(KOSIS 성희롱 실태조사, 연도별). 또한 Seo와 Park(2018)의 실태조사에서 피해율은 남성이 더 낮지만, 피해자 1인당 6개월간 경험한 성희롱 행위의 빈도는 남성 피해자가 여성 피해자보다 더 높다는 결과가 나오기도 했다.

모든 성별이 성희롱의 피해자가 될 수 있듯이, 가해자도 될 수 있다(Gutek, 1985). 하지만 남-여 성희롱에 비해 다른 유형의 성희롱(여-남, 남-남, 여-여)에 대한 연구적·사회적 관심은 제한적이었다. 남성 및 여성에게 강요되는 성 역할 이미지가 더해지면서, 남성의 피해와 여성의 가해 행위가 상대적으로 인정받지 못할 가능성도 있다(Lee, 2000; McCabe & Hardman, 2010). 게다가 극동 문화권에는 사건의 객관적인 요소보다 전체적인 맥락에 의존하여 상황을 해석하는 통합적(holistic) 인지방식이 서구권에 비해 흔하며(Nisbett 외, 2001), 이런 인지방식의 차이가 관련 사건의 의사결정에 영향을 주기도 한다. 객관적 요소에 집중하는 서구권의 분석적(analytic) 인지방식은 직장 내 괴

로합 사건을 판단할 때 행위 자체의 특성에 집중하게 한다(상식적인 범위의 행위, 지속·반복성 등)(Mondaq, 2014.6.2.; Reyes, 2021.4.29.). 하지만 통합적 인지방식으로 인해 우리나라에서는 행위 자체보다도 사건의 정황이 판단의 주요 쟁점이 되기도 한다(우위 관계 성립 여부 등).

성희롱 역시 남성과 여성에 대한 성 역할 이미지와 통합적 인지방식으로 인해 남·여성희롱과 다른 유형의 성희롱에 대한 인식 및 대응 수준에 차이가 발생할 수도 있다. 행위가 아닌, 피해자와 가해자의 성별이라는 맥락에 집중하여 판단할 수 있기 때문이다. 이와 같은 문제인식을 바탕으로 본 연구에서는 피해자와 가해자의 성별에 따른 사업장의 인식 및 대응 수준을 살펴보고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 성희롱의 정의

성희롱은 부적절한 시선과 농담, 성역할 강요적인 비하언행, 성추행 등 다양한 행위를 포함한다. 홍윤기와 조국행(2000)은 여러 이론가들의 논의를 종합하여 “당사자가 기꺼이 수락하지 않는 성적 유희, 성적 호의, 또는 성과 관련된 언어나 신체적 행위”라고 정의하였다(p.221). 월드뱅크에서는 직장 내 성희롱을 “상식적으로 (피해자에게) 모욕감 및 수치심을 유발할 것으로 예상되는, 동의되지 않은 성적 접근, 성적 호의 요구, 성적인 언어·행위·몸짓, 기타 성적인 다른 행위들”로 정의하며, 업무·고용기준 등에 영향을 주거나, 위협적·적대적·모욕적인 업무 환경을 조성할 수 있는 형태의 행위가 될 수 있다고 언급하고 있다(World Bank, 2013).

남녀고용평등법에서는 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하여거나 업무와 관련하여 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”으로 정의하고 있다(제2조제2항). 국가인권위원회법에서는 “공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동

등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”이라고 정의하고 있다(제2조제3항). 마지막으로 양성평등기본법에서는 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위”라고 정의하고 있다(제3조제2항). 성립요건을 보면 1) 직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이뤄진 경우, 2) 성적인 언어나 행동 등을 조건으로 고용상의 불이익을 준 경우, 3) 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킨 경우 등이 포함된다.

여러 정의들을 살펴보면, 공통적으로 특정 성별만이 가해자 또는 피해자가 될 수 있다는 전제를 배제하고 있음을 알 수 있다. 정의에 있어서는 성 고정관념이 작용하지 않은 것이다. 차이점이 있다면 홍윤기와 조국행(2000), 월드뱅크(2013)의 정의는 행위 자체와 피해자의 감정에 중점을 둔 반면, 국내의 법적 정의는 가해자와 관련된 맥락적 요소를 포함하고 있다는 것이다(예: 직위·지위를 이용하여). 또한 국내 법의 정의는 가해자에게 불응할 경우의 2차 피해까지 포괄하여 성희롱으로 보는 특징을 보이고 있다. 본 고에서는 가해자와 피해자의 성별이라는 맥락에 따라 판단과 인식 수준이 달라질 수 있음을 지적하며 시작되었다. 따라서 맥락을 배제한 채, 성희롱 정의의 가장 기본적 요소인 행위와 피해자에 집중하고자 한다. 따라서 본 고에서 보는 성희롱의 정의는 “상식적으로 피해자에게 모욕감 및 수치심을 유발할 것으로 예상되며, 피해자가 동의하지 않는 성적 접근, 성적 호의, 성적인 언어·행위·몸짓, 성차별과 성역할 강요 및 기타 성적인 다른 행위들”이다.

2. 성희롱의 실태

근로자 3,000명을 행위척도(13개 성희롱 행위 중 1개 이상+수치심 경험)로 조사한 결과, 조사 시점으로부터 6개월 이내에 성희롱을 경험한 여성은 34.4%, 남성은 25.0%에 달하는 것으로 확인되었다(Seo & Park, 2018). 같은 조사에서 스스로 피해자라고

인식한 응답자는 남성이 6.9%, 여성이 11.6%였다(자기보고 방식). 피해자 중 동성 성희롱을 당한 남성 피해자는 86.4%, 여성 피해자는 22.0%였다. 여성가족부에서는 3년 단위로 성희롱 조사를 하고 있으며, 가장 최근인 2021년도에 자기보고 방식으로 조사한 결과, 남성 피해자 2.9%, 여성 피해자는 7.9%라는 수치를 발표하였다(여성가족부, 2022). 같은 조사에서 동성 성희롱을 당한 남성은 74.2%, 여성은 11.0%였다. 2018년 조사에서도 동성 성희롱을 당한 남성은 68.5%, 여성은 9.5%였으며, 2015년 조사에서는 남성 67.9%, 여성 3.0% 수준으로 나타났다(KOSIS 성희롱 실태조사, 연도별).

Seo와 Park(2018)의 실태조사에서 6개월간 경험한 성희롱의 빈도수는 남성이 6.79회, 여성이 5.79회였다. 여성은 성별 관련 업무 능력 비하, 몸통과 먼 부위에 대한 신체적 접촉, 여성성의 비하, 외모에 대한 성적 비유 및 평가에 성희롱 행위가 집중되었다. 남성이 많이 경험한 성희롱 행위는 좀 더 직접적인 것으로 피해자를 성적 대상으로 삼는 음담패설, 음란물을 보여주는 행위, 음란한 내용의 통화 및 문자, 부부관계 및 연인관계에 대한 성적질문, 성적인 관계 강요 및 회유 등이 가장 많이 발생한 편이었다. 여성가족부의 2021년 실태조사에서는 횟수가 아닌 경험 유무로 조사를 진행하였으며, 남녀 모두 외모에 대한 성적 비유나 평가를 경험한 응답자가 가장 많았고, 그 다음은 음담패설 및 성적 농담, 회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위 순서였다(여성가족부, 2022).

3. 성별과 성희롱에 대한 인식

피해자와 가해자의 성별에 따라 동일한 행위의 판단이 달라질 수 있다는 연구도 있다. Sheffey와 Tindale(1992)의 연구에서는 남녀 모두 여성이 가해자일때보다 남성이 가해자일 때, 애매한 행위를 성희롱이라고 판단할 가능성이 높은 것으로 확인되었다. Wayne 외(2001)의 연구에서는 동성 성희롱과 여-남 성희롱 사건이 더 부정적으로 평가된다는 결과가 확인되었다. 목격자의 성별에 따라 판단이 달라진다는 연구도 있다. 남성 가해자-여성 피해자의 상황일 때는 목격자의 성별에 따른 차이가 발생하지 않았으나, 여성 가해자-남성 피해자일 때, 남성 목격자는 동일한 행위에 대해서도 성희롱 성립이라고 판단할 가능성이 낮은 것으로 나타났다(Katz et al., 1996). 국내 연구에서도 남성 목격자

가 여성에 비해 권력관계에서 발생하는 예외적인 경우가 아니라면 언어적 성희롱에 덜 민감한 편이었다(윤정숙, 2018).

위에서 살펴봤듯 성별이 성희롱 인식 수준에 영향을 줄 수 있다. 그 중 본 연구에서 살펴보고자 하는 점은 피해자와 가해자의 성별에 따른 차이이다. 피해자와 가해자의 성별에 따른 성 고정관념이 맥락의존적 사고와 합쳐지면서 성희롱 사건의 인식 및 대응에 어떤 영향으로 작용하는지 보고자 한 것이다. 그 영향은 크게 세 가지로 예상해 볼 수 있다. 피해자의 성별에 따른 성희롱 인식 및 대응 수준의 차이, 가해자의 성별에 따른 차이, 이성 성희롱과 동성 성희롱에 따른 차이이다. 세 가지 영향을 모두 살펴보기 위해 본 고에서는 이성 성희롱(남-여 성희롱 또는 여-남 성희롱)과 동성 성희롱(남-남 성희롱 또는 여-여 성희롱) 신고를 모두 접수해 본 사업장 17곳의 사례를 분석하였다. 신고를 인지하는 단계와 신고 접수 이후 단계에 편법·위법적 대응을 하는 사업장들이 있으므로(서유정, 2023), 신고에 대해 적절한 조치가 이뤄졌는지도 함께 고려하며 사례를 살펴보았다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 대상 및 표집

본 연구의 조사 대상은 동성간 성희롱 사건과 이성간 성희롱 사건이 모두 발생한 사업장에서 근무하고 있으며, 사측이 어떤 식으로 대응했는지 등을 인지하고 있는 사람들이었다. 샘플의 확보는 눈덩이 표집을 통해 이뤄졌다. 연구자가 이미 알고 있었던 응답자 4인으로 시작하여, 그들의 추천 또는 응답자 지인의 추천으로 다른 사업장 소속의 응답자를 확보하는 방식이었다. 응답자 스스로 연구자에게 제보해 온 경우도 3건에 달했다. 최종적으로 17명의 응답자를 확보하였다.

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 반구조화된 면담지를 바탕으로 심층면담을 진행하였다. 응답자의 기본적인 특성을 분류하기 위한 문항과 신고된 성희롱 행위, 사업장의 대응 절차에 대한 문항은 구조화된 형태로 진행하였으며, 그 외에는 응답자의 응답에 따라 질문을 추가하는 방식으로 진행하였다. 2020년 6월부터 2023년 5월까지 2년 11개월간 자료 수집이 진행되었다. 샘플 확보의 난이도가 높았던 탓에 조사기간에 제한을 두지 않았으며, 모든 유형의 이성 성희롱과 동성 성희롱 매칭 케이스를 확보할 때까지를 조사 종결 시점으로 결정하였다. 즉, 남-여 성희롱과 여-여 성희롱, 남-여 성희롱과 남-남 성희롱, 여-남 성희롱과 여-여 성희롱, 여-남 성희롱과 남-남 성희롱이 접수된 사업장의 사례를 유형별로 1건 이상 확보할 때까지 조사를 진행한 것이다. 총 17명의 응답자(초기 응답자 포함)를 확보하고, 그들과 면담한 결과를 바탕으로 분석을 진행하였다. 응답자의 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 분석에 포함된 표본 특성

구분	성별		연령대			직급		전체
	여	남	20대	30대	40대	평사원	관리자	
N	12	5	3	13	1	9	8	17
%	70.6	29.4	17.6	76.5	5.9	52.9	47.1	100

데이터는 주제분석(thematic analysis) 기법을 통해 분석하였다. 주제 분석은 연구자가 의도한 틀로 바탕으로 해당되는 데이터를 분류하는 연역적 주제 분석과 데이터 자체에서 주제를 도출해내는 귀납적 주제분석이 있다. 본 연구는 피해자 성별, 가해자 성별, 이성 성희롱x동성 성희롱이라는 3개의 주제로 연역적 분석을 시작했으며, 하위 주제는 데이터를 통해 귀납적으로 도출하였다. 응답자의 어투에 특징이 드러나지 않도록 편집하여 결과를 작성하였다.

IV. 분석결과

분석 대상이 된 사업장의 이성 성희롱과 동성 성희롱 신고의 상황은 <표 2>와 같았다. 세부유형은 가해자-피해자의 성별로 구분하였으며, 신고해도 조사가 진행되지 않았거나 인정되지 않은 사례들이 있으나, 표현방식의 편의를 위해 모든 사건의 행위자를 가해자로 지칭하였다.

<표 2> 각 사업장별 이성 성희롱 및 동성 성희롱 신고 사례

응답자 코드	성희롱 신고 사례	
	이성 성희롱	동성 성희롱
1	• 세부유형: 남-여 • 행위: 간접적 성관계 요구 • 신고 후 처리기간: 3-4개월 • 결과: 정직 3개월 • 기타: 정직 기간을 병가로 위장하는 등 사측의 가해자 보호, 가해자의 허위 신고 주장	• 세부유형: 여-여 • 행위: 성역할 강요 언행 • 신고 후 처리기간: 1-2개월 • 결과: 징계성 경고 • 기타: 사측이 가해자에게 불리한 부당 조치, 가해자 대상 변경 및 가해 행위 지속
2	• 세부유형: 남-여 • 행위: 개인적인 만남 및 동반여행 요구 • 신고 후 처리기간: 8개월+ • 기타: 피해자 계약 종료로 퇴사, 결론 없이 사건 종결	• 세부유형: 여-여 • 행위: 성역할 강요 및 피해자와 배우자의 성생활에 대한 부적절한 발언 • 신고 후 처리기간: 1개월 • 결과: 불인정
3	• 세부유형: 남-여 • 행위: 성역할 강요 언행 2-3회 • 신고 후 처리기간: 1개월 • 결과: 구두경고 및 개별 사과지시 • 기타: 가해자의 행동 교정	• 세부유형: 여-여 • 행위: 여성 화장실 몰카 • 신고 후 처리: 사측이 신고 접수 후 수개월간 사건 방치, 가해자 퇴사로 조치 없이 사건 종결
4	• 세부유형: 남-여 • 행위: 몰카, 피해자를 꽃뱀으로 몰아간 소문 • 신고 후 처리기간: 5-6개월 • 결과: 징계 결정 전 가해자 계약종료로 퇴사 • 기타: 가해자의 피해자 신고(명예훼손)	• 세부유형: 여-여 • 행위: 본인과 피해자의 성생활에 대한 부적절한 발언 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자의 대상 변경 및 가해 행위 지속
5	• 세부유형: 남-여 • 행위: 상습적 성추행(+폭력, 갑질) • 신고 후 처리: 정식 신고 무마 • 결과: 조사 없이 가해자 구두경고, 피해자 부서 이동 • 기타: 가해자-사용자 지연, 가해자 및 친한 직원들의 피해자에 대한 부정적인 소문 전파	• 세부유형: 여-여 • 행위: 허벅지와 엉덩이를 움켜쥐는 성추행 1-2회 • 신고 후 처리: 조사 없이 개인적 사과 지시 • 기타: 가해자 및 친한 직원들의 피해자 따돌림

응답자 코드	성희롱 신고 사례	
	여성 성희롱	동성 성희롱
6	• 세부유형: 남-여 • 행위: 사용하던 술잔에 술을 따라 마시도록 강요한 뒤 간접키스 언급 • 신고 후 처리: 조사 없이 개별사과 지시 • 기타: 외부 권력자 인맥 보유한 가해자, 피해자에 대한 부적절한 소문 확산으로 피해자 퇴사	• 세부유형: 여-여 • 행위: 피해자(임신 중)의 배와 엉덩이에 상습적으로 손을 대는 행위 • 신고 후 처리: 조사 없이 개인적 사과 지시 • 기타: 가해자의 사과 거부, 피해자의 부서 이동
7	• 세부유형: 남-여 • 행위: 여직원에게 화장실 갈 때마다 보고하라고 지시 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자가 사용자가 아끼는 측근, 피해자 퇴사	• 세부유형: 여-여 • 행위: 몸매 평가 및 비하 발언 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 피해자 퇴사
8	• 세부유형: 남-여 • 행위: 상습적 악수 요구 및 손바닥 긁는 행위 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자-사용자 혈연, 가해자의 업무상 보복행위로 인한 재신고	• 세부유형: 여-여 • 행위: 업무상 질책 중 피해자에게 성적인 수치심을 주는 욕설 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자의 상습 욕설 반복, 피해자 퇴사
9	• 세부유형: 남-여 • 행위: 피해자에게 자신의 몸을 밀착시키고, 등 뒤에서 껴안는 등의 반복 성추행 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자-사용자 혈연, 가해자의 가해행위 반복으로 피해자의 부서 이동 신청, 가해자와 친한 직원의 피해자에 대한 부정적인 소문	• 세부유형: 여-여 • 행위: 상습적으로 피해자의 엉덩이를 치는 성추행 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자의 가해 대상 변경 및 피해자에 대한 업무상 보복
10	• 세부유형: 남-여 • 행위: 상습적 성역할 강요 발언 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자가 사용자 본인, 피해자 퇴사	• 세부유형: 여-여 • 행위: 피해자를 거북하게 하는 음담패설 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 이후의 부서회식에서 피해자 배제
11	• 세부유형: 남-여 • 행위: 상습적 용모 및 몸매 평가 • 신고 후 처리기간: 3개월 • 결과: 구두경고 • 기타: 가해자의 용모/몸매 평가 대상 변경	• 세부유형: 남-남 • 행위: 중요부위 성추행 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 결과: 제3자들의 2차 가해 발생, 피해자 퇴사
12	• 세부유형: 남-여 • 행위: 원청직원을 위한 술접대 강요, 원청직원의 피해자 성추행 방관 • 신고 후 처리기간: 신고 무마 • 기타: 피해자의 부서 이동	• 세부유형: 남-남 • 행위: 중요부위에 대한 상습적인 조롱 • 신고 후 처리: 조사 없이 개인적 사과 지시 • 기타: 가해자와 부서원들의 2차 가해 발생, 피해자 퇴사
13	• 세부유형: 남-여 • 행위: 야근 후 집앞까지 태워다 준 뒤 차를 달라고 요구, 피해자가 집 대신 카페로 가자 튕기라는 발언	• 세부유형: 남-남 • 행위: 회식자리에서 피해자의 가족 사진을 요구한 뒤, 배우자 용모와 몸매 평가 등 성적인 농담 • 신고 후 처리: 신고 무마

응답자 코드	성희롱 신고 사례	
	이성 성희롱	동성 성희롱
	• 신고 후 처리기간: 5개월 • 결과: 구두 경고 • 기타: 가해자의 업무상 보복행위 및 꽃뱀 소문으로 피해자 퇴사	• 기타: 가해자가 사용자의 측근으로 사측 차원의 2차 가해 발생, 피해자 퇴사
14	• 세부유형: 남-여 • 행위: 사무실 내 음란물 게시 • 신고 후 처리: 조사 없이 가해자에게 개인적 사과 지시 • 기타: 가해자의 행위 중단	• 세부유형: 남-남 • 행위: 유두 등 민감 부위를 꼬집는 행위 반복 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자 및 친한 직원들의 2차 가해 발생, 피해자 퇴사
15	• 세부유형: 여-남 • 행위: 피해자의 성생활에 대한 부적절한 관심 및 참견 발언 반복 • 신고 후 처리기간: 신고 무마 • 기타: 가해자의 2차 가해, 피해자 퇴사	• 유형: 여-여 • 행위: 몸매가 예쁘다며 옷을 벗어 보여줄 것을 요구 • 신고 후 처리: 신고 무마 • 기타: 가해자의 2차 가해, 피해자 부서 이동
16	• 세부유형: 여-남 • 행위: 피해자를 껴안고 놓아주지 않는 성추행 반복 • 신고 후 처리기간: 1개월 • 결과: 불인정 • 기타: 제3자의 2차 가해, 피해자 퇴사	• 세부유형: 여-여 • 행위: 남동생과의 소개팅 요구 및 성역할을 강요하는 발언 반복 • 신고 후 처리기간: 1개월 • 결과: 서면사과 지시 • 기타: 가해자의 행동 교정
17	• 세부유형: 여-남 • 행위: 가슴과 팔뚝의 근육을 더듬는 성추행 반복 • 신고 후 처리기간: 신고 무마 • 기타: 피해자 퇴사 후 가해자 퇴사	• 세부유형: 남-남 • 행위: 신희인 피해자의 성생활에 대한 음담패설 • 신고 후 처리기간: 신고 무마 • 기타: 가해자의 업무상 보복행위로 인한 재신고, 재신고 후 피해자에 대한 부정적인 소문 확산으로 피해자 퇴사

위의 사례에 대해 피해자 성별 효과, 가해자 성별 효과, 이성 성희롱x동성 성희롱 효과를 기본 틀로 주제분석을 진행하였다.

1. 피해자 성별 효과

가. 여성 피해자에 대한 비교적 높은 감수성

피해자의 성별에 따른 효과는 <표 2>의 17개 사례 전반에서 확인할 수 있었다. 여성 피해자의 경우, 여성이 가해자일 때를 제외하고는 그들이 겪은 행위가 성희롱에 해당함을 사업장이 인식하지 못한 경우는 없었다. 적절한 조치가 이뤄지지 않은 사례가 다수

있긴 했지만, 조사 이후 경고조치, 경징계 등이 이뤄진 사례들도 있어 상대적으로 남성 피해자에 비해서는 피해를 인정받은 편이었다.

나. 임신부인 여성 피해자에 대한 낮은 감수성

다만 여성 피해자도 임신부라는 이유로 성추행을 인정받지 못하고 신고가 무마된 경우가 있었다. 임신했다는 이유로 다른 여성만큼의 보호조치 받지 못하는 것이다.

“(고충상담원)이 임신부 배는 원래 복 온다고 만지고 하지 않냐는 반응. 그럼 엉덩이는요 했더니 인상 확 찌푸리면서 쉽게 좀 가자... (가해자도) 임신부 배는 만져도 되는 거다.(응답자 6)”

다. 남성 피해자에 대한 낮은 감수성 및 2차 가해

남성 피해자는 노골적인 성추행 및 음담패설의 피해를 겪었음에도 대부분 신고가 무마되었으며, 가장 적극적인 사업장의 조치조차 정식 조사 없이 개인적인 사과를 지시하는 것이었다(응답자 12). 수집된 사례 속에서 성희롱을 신고한 남성 피해자는 모두 퇴사했으며, 응답자들은 그 원인을 심각한 2차 가해라고 보고 있었다. 여성 피해자가 신고했을 때보다 남성 피해자가 신고했을 때의 2차 가해가 더 노골적이고 심각하며, 남성성을 조롱하고 비하하기도 했다는 것이 응답자들의 답이었다. 남성 피해자에 대한 2차 가해는 가해자의 성별과 무관하게 항상 발생했다.

“여자가 신고해도 2차 가해 심하잖아요? 남자는 더 한거예요 (사건과 관계 없던 선임과 부서장들이) 복도에서 볼 때마다 사내 자식이 oo하다, 남자가 무슨 성희롱이냐... 표현만 바뀌지 다 비슷한 말. ... 여럿이 돌아가면서...(응답자 11)”

“(가해자가) 사과라고 하는데, 사과가 아니예요. 미안하다는 말만 하지, 다 (피해자를) 놀리는 발언). (사용자는 피해자에게) 사과했으니 이제 남자답게 잊으라고만 하고 ... (가해 행위)가 더 심해졌어요. (목격자들도) 같이 하고 또 신고해봐라, 신고해봐라... (피해자의 중요부위를) 떼버리라고 (놀리고)...(응답자 12)”

“(피해자가) 승진에서 밀렸어요. 일 열심히 하던 사람인데 (신고 이후로 근평도) 확 낮

아지고 (중요한 업무에서) 제외되고, (가해자와 다른 직원들에게 조롱당하고) ... 원래 (가해자가 피해자를) 옆에 끼고 살았거든요. 일 잘하고 말 잘 들으니까, 자기가 해야 할 거 다 시키고, 자기는 (사용자랑) 골프나 치러 다니고 ... (피해자가) 사회 생활 참 잘한 다, 했는데 (가해자가) 가족을 건드리니까...(응답자 13)”

“(신고 이후 가해자가 피해자 신체의 다른 부위들을 건드리면서 여긴 돼? 여긴 돼? ... ooo처럼 징징거린다, 남자 맞냐.. (가해자와 친한 직원들)도 (가해자랑) 같이 놀리고 (응답자 14)”

“(2차 가해자들이 피해자에게) (가해자가) 안아주면 어유 누님 고맙습니다, 해야지 뭘 또 신고하냐는 식... (응답자 16).”

“(2차 가해가) 심했죠 (여자 피해자가 겪는 2차 가해보다) 더 심할 수 있다는 걸 여기서 봤어요. (남자 선임들이 피해자에게) (가해자가) 여자로 보였냐? 너도 느낀 거 아니냐? ... 저도 들은 건데 (남직원들끼리 술자리에서) 차려주는 밥상도 못 받아먹냐고 (피해자를 한심한 사람) 이려고 놀렸나봐요. 몸싸움이 있었던 거 같고 다음날부터 (피해자가) 출근 안 했어요.(응답자 17)”

여성 피해자도 성희롱 신고 후, 피해를 인정받지 못하고, 2차 가해에 노출되는 경우가 적지 않다. 하지만, 위의 사례는 남성 피해자가 그 이상으로 피해를 인정받지 못하고 극심한 2차 가해에 노출될 수 있음을 보여주었다.

남성 피해자에 대한 2차 가해의 심각성은 피해자가 보인 살해 및 자살 충동에서도 확인할 수 있다. 남성 피해자는 성희롱을 당했음을 인지하면서부터 강한 치욕을 느끼며, 2차 가해로 인해 더욱 극단적인 감정 상태로 몰리기도 했다. 또한 수집된 사례의 남성 피해자는 모두 2차 가해를 견디지 못하고 퇴사했다.

“(2차 가해자가 피해자를 상습적으로 조롱하던 상황) (피해자가) 으악 하더니 (2차 가해자의) 먹살을 잡아요. 죽어버릴거라고, 눈 돌아가서 그러는데 ... (2차 가해자들이) 좀 조용해지긴 했는데 이번엔 (간접적인 2차 가해가 이어지고)... 어떻게 버티요? 피해자가 나갔죠.(응답자 11)”

“(피해자의 가해자와 2차 가해자 살해 충동 언급) 단순히 찢려죽인다, 때려죽인다 수

준이 아니에요 ... (피해자의 말을 들은 순간) 놀라긴 했는데, 이해돼죠. 나도 (당하면) 그럴 거 같은데.(응답자 12).”

“(성희롱이라고) 깨닫는 순간 죽고 싶어졌다고... 그만큼 치욕적인 거죠 ... (신고 후의 2차 가해는) 이미 죽고 싶은 사람을 더 벼랑으로 내모는 거예요... (피해자가 가해자와 2차 가해자 앞에서 분사(焚死)하고 싶다는 충동을 드러냄).(응답자 14)”

“(피해자가 1차 가해와 2차 가해를) 두 번 신고하니까 완전 사회적 매장이예요. (여-남) 성희롱 피해자도 못 견디고 나갔는데, (남-남) 성희롱 피해자는 아예. ... 남자들끼리 야한 농담한 거 정도는 성희롱도 아니라고 생각해서.(응답자 17)”

객관적으로 볼 때, 남성 피해자가 신고한 사건은 대부분 노골적 성추행 및 음담패설 등 매우 심각한 사건이었다. 그러나 남성을 성적 강자로 보는 시선 탓에 남성의 피해가 제대로 인정되지 않고 있는 것이다.

라. 남성 피해자 스스로의 낮은 감수성

남성 피해자 스스로 성희롱 당했음을 인지하면 매우 강한 부정적 감정을 느끼게 되지만, 인지하기 이전까지의 장벽이 높다는 점도 확인되었다. 성희롱에 해당하는 행위를 당하고, 강한 부정적 감정을 느껴도 성희롱을 당했다고 인지하기 어렵다는 것이다. 또한 성희롱일 수 있다고 인식을 해도 남성에 대한 성 고정관념 때문에 받아들이기가 쉽지 않다고 했다. 성 고정관념이 남성 스스로 성적인 피해자임을 인지·인정하지 못하게 하는 것이다. 피해자 스스로의 장벽이 존재하는 만큼, 주변인은 더더욱 남성의 성희롱 피해를 인지하지 못하며, 남성은 성적으로 약자가 아니라는 성 고정관념과 함께 성희롱 피해를 호소하는 남성을 조롱하는 방식으로 드러날 가능성이 있다.

“(중요부위를) 만졌으니까 (성추행이라고) 아는 거지 다른 상황이면... (응답자 11).”

“그 전에도 (피해자를 성적 대상화하는 심각한 언어적 성희롱이) 여러번 있었어요. (피해자가) 울컥울컥 하긴 하는데, 따로 성희롱이라고 알려줘도 남잔데 무슨 성희롱이야 그러고 웃고(응답자 13).”

“(성희롱이라는) 생각을 잘 못해요 (가해 행위가) 성적인 거란 것도 알겠고, 엄청 불쾌하고. 그래도 남자라 (성희롱이라는 생각을 못하는 것). ... 어느 순간 확 (성희롱이라고) 왔나봐요. 그래도 장난이라고 생각하고 싶었데요 (성희롱) 아니라고 남자가 성희롱 당했다고 하면 옆에서 뭐라고 하겠어요.(응답자 14)”

성희롱의 정의에 사용되는 성적 수치심이 남성에게는 이해하기 어려운 개념이라는 발언도 확인되었다. 이런 점도 남성의 성희롱 피해 인지에 장애 요인으로 작용할 가능성이 있다.

“성적 수치심 그런 말 대신 아주 센 불쾌감? 이런 말로 쓰면 우리도 더 잘 알아볼 거 같아요. 이게 당하고 속에서 울분은 나는데 이게 성적 수치심인지 아닌지...(응답자 11).”

“(피해자도) 그랬고, 저도 그래요. 대체 이 성적 수치심이란 게 뭐냐. (응답자 14)”

마. 여성 피해자의 남성 피해자에 대한 낮은 감수성

성희롱 피해를 신고하진 않았으나 동료들에게 알린 적 여성 피해자조차 남성 피해자의 신고에는 부적절한 반응을 보였다는 응답도 있었다. 성희롱을 직접 경험했다면 그에 대한 감수성이 향상될 것이나, 그럼에도 남성의 피해에 대한 감수성은 여전히 떨어지는 여성도 있는 것이다.

“(남성 피해자의 중요부위) 작긴 작았나봐요 하고 웃는데...(응답자 12)”

“(남성 피해자가 민감하게 군다면) (중요부위를 성추행 당한 줄) 알았다고...(응답자 14)”

“새신랑 되면 원래들 그러지 않냐...(응답자 17)”

2. 가해자 성별 효과

가. 남성 가해자에 대한 비교적 높은 감수성

가해자 성별 효과 역시 사례 전반적으로 확인되었다. 피해자가 남성일 때를 제외하고

남성 가해자의 행위가 성희롱임이 인식되지 않은 사례는 없었다. 신고 후 조치가 부적절한 경우가 다수 있긴 했지만, 발생한 사건 자체를 성희롱이 아니라고 인식하지는 않았던 것이다.

나. 여성 가해자에 대한 낮은 감수성

여성 가해자가 신고된 경우, 신고 단계에서부터 성희롱으로 받아들여지지 않은 사례들이 확인되었다. 노골적인 언어적 성희롱과 성추행이 발생한 사건에서도 마찬가지였다.

“어젯밤 좋았어? (이런 수준보다) 훨씬 더. 자기는 오랜만에 했는데 어땠다, 너는 (배우자랑) 할 때 어떻게 하냐, 신음소리도 흥내내고... (목격자가) 말려도 안 들었네요 ... (사측이) 여자 대 여자라고 이게 성희롱 맞냐, 이런 반응? ... (가해자는) 지금도 계속 해요.(응답자 4)”

“아예 (신고 접수들) 안 해줬어요. 장난으로 그런 건데 봐 주라고.(응답자 5)”

“이모 뻔인 (가해자가) 좀 만진 건데 뭘 또 그러냐 이런 식?(응답자 6)”

“(피해자가 신고하러 갔더니) 무슨 여자끼리 성희롱이나 이런 식이었네요. (피해자는) 진짜 힘들어하다가 (신고하러) 간 건데, 저도 옆에서 몇 번 (가해자를) 말렸어요. 언니, 그만 좀 하라고 ... (다른 직원들이) 재밌다고 웃으니까 (가해자는) 신나서 더 하고 ... (피해자는) 퇴사했어요. 농담이란 게 같이 재미있어야 농담인건데, (가해자가) 너무 했죠. (응답자 7)”

“(신고 접수해야 할 직원) 장난 좀 친 거 같은데 뭘 그러냐, 원래 여자끼리도 성추행이라고 하냐...(응답자 9)”

“(신고 접수해야 할 직원) 여자도 회식자리에서 그런 말 하냐고 그냥 웃었네요. (피해자가) 왜 신고 접수도 안 하냐니까, 이런 걸 어떻게 성희롱이라고 보고하냐...(응답자 10)”

“(가해자가 평소에도) 남편도 있으면서 자꾸 젊은 직원들한테 몸 보여달라고 하고 ... (사측은 가해자가) 예술 전공이라 생각이 좀 독특한 거 같다... 동료끼리 같이 사우나도 가고 하지 않냐, 그거랑 비슷한 거라고 생각해라...(응답자 15)”

심지어 성범죄에 해당하는 몰카 사건이 발생한 사업장에서도 여성이 했다는 이유로 사업장이 성희롱이라고 인지하지 않아서 사건을 방치하기도 했다. 같은 사업장에서 남녀 간에 성역할을 강요하는 언행이 몇 차례 발생했을 때는 조사 후 구두경고와 개별사과 지시가 내려졌었다. 즉, 해당 사업장은 기본적인 성인지 감수성이 낮은 곳은 아니었던 것이다. 하지만 여성이 했다는 이유로 화장실 몰카가 성희롱인지 판단하기 어려워했다는 점은 가해자의 성별이 그만큼 성희롱 사건의 상황 판단에 큰 영향을 끼칠 수 있음을 보여준다.

“(여성 화장실 몰카를) 남자가 했어봐요. 바로 난리 났겠쬬. 여자가 했다고 이게 성희롱인지 아닌지 긴가민가.(응답자 3)”

다. 피해자 본인의 여성 가해자에 대한 낮은 감수성

3번 응답자의 사례에서 피해자 역시 경찰에 신고할 수 있는 성범죄라고 생각하지 못했다. 성희롱이라는 인식은 있었으나, 마찬가지로 가해자가 여성이라는 이유로 심각성을 깨닫지 못한 것이다.

“(피해자에게) 경찰 신고해야 하는 거 아니냐고 했더니 신고까지 해야 하는 거냐고... (피해자도 사건이) 범죄라는 생각을 아예 못했어요.(응답자 3)”

라. 여성 가해자에 대한 부정적인 인식

17번 응답자의 사례에서 여성 가해자에 대한 인식이 남성 가해자에 대한 인식보다 부정적일 수 있음도 확인되었다. 해당 사례에서는 피해자가 퇴사한 이후, 여성 가해자도 퇴사했다. 그에 대해 응답자는 피해자 퇴사 후, 여성 가해자에 대한 부정적인 소문이 공공연하게 퍼졌기 때문이라고 설명했다.

“(신고 직후에는) 피해자 뭐라하는 사람이 많았어요. (피해자 퇴사 후에는) 손가락질이 다 가해자한테 가더라고요. 뒤에서 하는 게 아니라 앞에서 대놓고 뭐라뭐라 하는 수준...(응답자 17)”

남-남 성희롱 사건에서도 보복행위 및 2차 가해 등으로 피해자가 퇴사했으나, 정작 가해자에 대해서는 부정적인 말이 별로 돌지 않았다는 것이 응답자의 답이었다.

“(둘 다 똑같이 가해자인데) 여자한테는 피해자 퇴사하게 만들었다고 욕하고, 남자에 대해선 별 말 없는 게 좀...(응답자 17)”

3. 이성 성희롱 x 동성 성희롱 효과

가. 사측의 차별적 대응

위에서 본 3번 응답자의 사례도 이성 성희롱과 동성 성희롱에 대한 사업장의 대응이 크게 달랐으므로 이성 성희롱과 동성 성희롱의 효과를 뒷받침한다고 볼 수 있다.

“(이성간 성역할 강요 언행 사건은) 회사가 잘 처리한 거 같아요. 경고도 주고 사과하라고 하고 ... (동성간 화장실 물카)는 (사측 대응이) 상식적이지 않죠. 범죄잖아요? 근데 다른 사람들도 질색하긴 하는데 범죄란 생각을 못 해요. 그냥 여자도 그런 거 하나 이런 반응도 있고... 이런 말 하는 사람도 있었어요. 여자들 어릴 땐 화장실 같이 가고 하지 않냐.(응답자 3)”

11번, 13번, 14번 응답자의 사례에서도 마찬가지로 이성 성희롱과 동성 성희롱에 따른 효과가 확인되었다. 가해자가 모두 남성이었을 때, 언어·시각적 성희롱이 발생한 이성간 성희롱 사건에서는 구두경고 또는 사과 지시가 있었다. 하지만 성추행 또는 피해자의 배우자를 성적 대상화하는 일이 발생한 동성간 성희롱 사건은 모두 신고가 무마되었다(<표 2> 참조).

5번, 9번 응답자의 사례에서는 이성 성희롱과 동성 성희롱이 모두 성추행이었다. 그러나 같은 행위에 대해서조차 이성 성희롱과 동성 성희롱에 대한 태도가 다름을 확인할 수 있었다. 사측의 신고에 대한 조치가 적절하지 않고 가해자를 두둔하는 발언이 있긴 했으나, 이성간 성추행은 최소한 행위 자체의 문제점을 인지하고 있었다.

“(가해자가) 말이나 행동이 좀 거칠어서...(응답자 5).”

“(가해자가) 점잖은 사람인데 술 취해서 실수 좀 한 거 같다.(응답자 9)”

반면, 동성간 성추행은 행위의 심각성조차 인식되지 않고 장난으로 치우되었다. 같은 사업장 안에서 같은 유형의 행위가 발생했을때조차 이성 성희롱과 동성 성희롱이라는 이유로 다르게 인식된 것이다.

“아예 (신고 접수를) 안 해줬어요. 장난으로 그런 건데 봐 주라고.(응답자 5)”

“(신고 접수해야 할 직원) 장난 좀 친 거 같은데 뭘 그러나, 원래 여자끼리도 성추행이라고 하나...(응답자 9)”

이상과 같이 피해자 성별 효과, 가해자 성별 효과, 이성 성희롱x동성 성희롱 효과를 모두 확인할 수 있었다. 또한 연구 설계 단계에서 의도하진 않았으나, 데이터로부터 귀납적으로 도출된 주제도 있었다. 바로 가해자의 영향력 효과와 사업장 조치 방식의 효과이다.

4. 가해자의 영향력 효과

응답자의 사례를 보면 적지 않은 신고가 무마되었다. 그런 사례에서는 가해자가 사용자 본인이거나, 사용자와 혈연·지연·학연이 있는 사람, 사용자가 아끼는 측근, 또는 사용자가 눈치를 봐야할만큼 권력있는 외부자의 친인척이라는 점이 두드러졌다. 즉, 사업장에 영향력을 행사할 수 있는 가해자들은 괴롭힘 신고로부터 보호받은 것이다. 응답자들을 통해 확인한 사용자들의 발언 역시 그런 관계의 영향을 받았을 가능성을 보여준다.

“(가해자의 성추행에 대해) (가해자가) 말이나 행동이 좀 거칠어서 오해를 좀 사는 편이다, (사용자의 고향) 사람들이 원래 그렇다, (피해자가) 예민한 거다... (응답자 5)”

“(가해자가 피해자에게 화장실 갈 때마다 보고하라고 한 것에 대해) (피해자가) 평소 화장실을 너무 자주 갔으니까 그런 걸 거라고, 그 사람이 원래 그럴 사람이 아니다... (사용자와 가해자가) 맨날 같이 식사하는 사이라.(응답자 7)”

“(가해자가) 외국에서 오래 살다 온 사람이라 좀 행동이 다른 거래요. 외국에선 (손바닥 긁는 행위에) 더 민감한데...(응답자 8)”

“(가해자가) 점잖은 사람인데 술 취해서 실수 좀 한 거 같다... (피해자가) 귀여우니까 그런 거 아니겠냐... (가해자가 사용자와) 가까운 친척도 아니에요. 그냥 같은 oo o씨. ... 그쪽 성씨들이 원래 (먼 친척끼리도 친하게 지낸)테요. (응답자 9)”

신고된 가해자의 평소 행동 탓에 사측이 상대하기 거부해하며 신고를 무마시킨 사례도 있었다. 상습적인 신고로 사측을 불편하게 만들어 온 가해자의 행동이 사측의 의사결정에 영향력을 행사하는 형태가 된 것이다.

“(가해자가) 악질이에요. (사측도) 상대하기 싫어하는. 요만큼만 마음에 안 들나 싶으면 막 들이받고, 신고하고 ... (사측의 변명이) 절대 건드리면 안 되는 사람이라고(응답자 8).”

5. 사업장 조치 방식의 효과

본 연구에서 수집된 사례 전반적으로 사업장의 부적절한 조치가 눈에 띄었다. 처음부터 신고를 무마한 사례가 적지 않았으며, 신고 접수는 했으나 처리 기간이 길게 늘어지면서 피해자 또는 가해자가 계약 종료로 퇴사하여 사건이 결론없이 종결되기도 했다. 그런 사업장의 조치는 신고 이후 가해자의 행동에도 영향을 끼쳤다.

가. 가해자의 피해자 행세

사측의 부적절한 조치는 가해자가 전혀 반성하지 않고 가해 행위를 계속하거나, 피해자 행세를 하는 상황으로 이어지기도 했다. 이런 결과는 사건 신고 접수부터 처리까지의 절차를 준수해야 하며, 단순 징계만으로 끝낼 것이 아니라 가해자가 행위가 잘못되었음을 깨닫고 반성하도록 해야 함을 보여준다.

“(남·여 사건의 결과) 공지를 안 했어요. 쉬쉬하면서 정직이 아니라 건강 안 좋아서 병가 간 것처럼. 직원들 다 몰라요. 어떤 사건이 있었는지, 무슨 조치를 했는지도 ... (남

성 가해자 복귀 후) 3개월동안 일을 안 했으니까 실적이 없잖아요? 시니어니까 이런 건 채워줘야 한다고 (사용자의 바로 아래 직급자)가 (후임들) 실적에 이름 넣어주라고 ... (가해자가) 무슨 반성을 하겠어요? 그냥 월급 좀 깎였지 3개월 폭 쉬다 온 거나 마찬가지인데. 회사에서도 (보호하고). (가해자는) 자기가 이상한 애한테 걸려서 억울하게 신고 당한 거래요.(응답자 1)”

“(여-여 사건에서 사용자가) 좀 이상하게 대응을 했어요 신고한 피해자가 공개사과 요구한다고 (여성 가해자에게) 얼른 공개사과 해라 한 거예요. 그럼 조사나 징계 위원회 같은 거 안 하겠다고 (가해자가 공개사과를) 했어요. 그걸 말 바뀌서 다시 조사 하고 위원회하고 ... 애초에 공개사과를 (절차) 다 지킨 다음에 했어야 하는 건데. ... 괜히 (가해자가) 억울한 상황이 된거죠.(응답자 1)”

“워낙 오래 끄니까. (가해자는) 아무 징계도 없고, 퇴직금 다 받고 퇴사했어요. 그리고 (피해자를) 명예훼손 신고하고 몰카 증거 다 있는데도 억울한 척...(응답자 4)”

“(가해자는) 내가 뭘 잘못했길래 사과해야 하나 이거예요. 덕담 하면서 몇 번 만져준 게 뭐가 문제냐고 신고당한 자기가 억울하다.(응답자 6)”

나. 가해자의 가해행위 지속

가해자의 행위가 정식 절차를 거쳐 성희롱으로 인정되지 않으면서, 가해자가 전혀 반성하지 않고, 같은 행위를 계속하기도 했다.

“(사측의 부적절한 조치 이후) (가해자는) ... 지금도 (성역할 강요 언행을) 계속 해요. 그게 잘못이란 생각을 안 해요.(응답자 1)”

“(피해자만) 바뀌었지, (가해 행위는) 계속 해요.(응답자 4)”

“(다른 여직원들이) 재밌다고 웃으니까 (가해자는) 신나서 더 하고 ... (피해자는) 퇴사했어요. 농담이란 게 같이 재미있어야 농담인건데.(응답자 7)”

“(가해자가) 사과라고 하는데, 사과가 아니예요. 미안하다는 말만 하지, 다 (피해자를) 놀리는 발언).(응답자 12)”

“(가해자가 피해자 다른 신체부위를) 건드리면서 여긴 돼? 여긴 돼?... (응답자 14)”

V. 결론

본 연구는 연루된 사람의 성별이 성희롱 사건에 대한 인식 및 대응 방식에 주는 영향을 살펴보고자 하였다. 피해자 성별, 가해자 성별, 이성 성희롱과 동성 성희롱에 따른 차이를 보기 위해 이성 성희롱과 동성 성희롱이 모두 신고된 적 있는 사업장 17곳의 데이터를 수집하여 분석하였다. 그 결과, 피해자 성별 효과, 가해자 성별 효과, 이성 성희롱과 동성 성희롱의 효과 모두를 확인할 수 있었다.

피해자 성별의 효과는 전체적으로 여성에 비해 남성 피해자의 피해에 대해 감수성이 낮은 형태로 확인되었다. 그러나 여성 중 임신부인 피해자의 신체를 만지는 행위에 대한 감수성은 떨어지는 편이었다. 사회적으로 타인의 신체에 함부로 손을 대는 것은 무례한 행위로 여겨지지만, 임신부라는 이유 하나로 다른 여성들보다도 보호받지 못하고 있는 것이다. 남성 피해자는 신고 이후 극심한 2차 가해를 겪기도 했다. 사회적으로 남성에게 강요되는 성 역할이 여러 방향에서 성희롱 피해에 대한 감수성을 떨어뜨리고, 피해를 호소하는 남성을 문제있는 사람처럼 몰아가는 것이다(Lee, 2000). 남성 피해자가 겪은 2차 가해는 여성 피해자의 2차 가해보다 더욱 노골적이었으며, 피해자의 남성성을 조롱하고 비하하는 언행도 포함되었다. 이미 1차 가해로 괴로움을 겪던 남성 피해자들이 2차 가해까지 겪게 되면 자살 충동 또는 살해 욕구 등 극단적인 감정을 느꼈으며, 퇴사를 선택하기도 했다. 게다가 주변인의 낮은 감수성 못지 않게 남성 본인의 낮은 감수성도 확인되었다. 남성 피해자는 노골적인 성관계/신체 관련 조롱 또는 성추행 등 비교적 심각한 행위에 대해서만 신고했으며, 스스로 피해자임을 인정하고 싶지 않아하는 경향을 보였다. 이런 결과는 여성에 비해 남성의 민감성이 떨어짐을 보여준다고 해석할 수도 있으나, 동시에 민감성을 가졌더라도 남성에게 기대되는 성 고정관념(Tangri et al., 1982) 탓에 남성 피해자가 심각한 행위가 아니면 아예 신고하지 못할 가능성도 고려해 볼 수 있다.

가해자 성별 효과는 대체로 남성 가해자에 비해 여성 가해자에 대한 대한 둔감성으로 나타났다(Sheffey & Tinsdale, 1992). 반면, 응답자 17의 사례에서는 남성 가해자보다 여성 가해자에 대해 더욱 부정적인 소문과 손가락질이 두드러졌다(Wayne et al., 2001). 여성 가해자에 대해 노골적인 손가락질이 발생한 이유는 그들이 성 고정관념에 위배되는

행위를 했기 때문으로 볼 수 있다. 여성이 성적 강자의 입장이 되자 고정관념이 흔들리는 것에 불편을 느끼면서 부정적인 발언으로 이어졌을 수도 있는 것이다. 또한 남성이 성희롱으로 신고되는 일은 비교적 흔하지만, 여성이 신고되는 일은 드물다. 그런 희소성이 주변인들의 관심을 집중시키고, 더욱 부정적으로 가해자를 판단하게 했을 가능성도 있다. 성희롱 사건 속에 내제된 성 고정관념(Tangri et al., 1982)의 영향이 여기서도 작용하는 것이다.

피해자와 가해자의 성별이 혼합된 이성 성희롱x동성 성희롱 효과는 주로 동성 성희롱 피해에 대한 감수성이 낮은 형태로 두드러졌다. 상대적으로 경미한 행위가 발생한 이성 성희롱은 일부나마 경고 및 사과지시 등의 조치가 이뤄진 반면, 더욱 심각한 행위가 발생한 동성 성희롱은 대부분 성희롱으로 인식조차 되지 않거나 신고가 무마되었다. 심지어 이성 성희롱과 동성 성희롱에서 동일하게 성추행이 발생한 사업장에서도 이성 성희롱 행위의 문제점은 인식한 반면, 동성 성희롱은 장난으로 취급하였다. 피해자와 가해자의 성별에 영향을 받는 맥락의존성(Nisbett et al., 2001) 때문에 같은 사업장에서 동일한 행위가 발생했을 때도 성희롱 피해 감수성의 수준이 달랐던 것이다.

본 고의 연구목적에 해당하는 주제는 아니었으나, 데이터에서부터 귀납적으로 확인된 주제도 있었다. 바로 가해자의 영향력 효과와 사업장 조치 방식의 효과였다. 가해자가 권력 또는 평소 행동 등으로 인해 상대하기 어려운 상대일 경우, 사측이 신고를 무마하고 사건에 관여하지 않으려 하는 행태가 두드러졌다. 즉, 가해자가 사측이 끼치는 영향력이 사업장의 성희롱 신고 조치 방식에도 영향을 준 것이다. 반대로 사업장의 신고 조치 방식이 가해자의 신고 이후 행동에 영향을 주기도 했다. 전반적으로 사업장이 신고에 대해 부적절하게 조치하면서 가해자가 반성하지 않고 오히려 피해자 행세를 하거나, 가해 행위를 지속하는 경우도 발생한 것이다.

위와 같은 결과는 성희롱 사건 대응시 피해자와 가해자의 특성이 아닌, 발생한 행위와 그 강도 등에 초점을 맞추도록 사업장 차원의 인식 개선이 필요함을 보여준다. 남성도 피해자가 될 수 있고, 동성간 성희롱도 발생할 수 있으며, 성별이 아닌 행위 자체를 봐야 함을 이해하도록 해야 하는 것이다. 이런 인식의 개선이 필요한 것은 사측과 가해자, 주변인 뿐만 아니라 피해자도 마찬가지였다. 본인의 성희롱 피해에 대한 남성 피해자의 감수성이 낮으며, 여성 피해자조차 남성 피해자가 겪는 피해에 대해서는 민감성이 떨어질

수 있다는 점이 더더욱 그 필요성을 뒷받침한다.

과거에 비해 성희롱 예방 교육에 여성 가해자의 사례나 남성 피해자의 사례가 반영되고 있긴 하지만, 여전히 성별에 따른 민감성의 차이가 존재하며(김종일, 2021; 윤정숙, 2018), 성 고정관념의 잣대가 남아있다. 게다가 본 연구에서 확인할 수 있었던, 성 고정관념은 피해를 호소하는 남성에 대한 심각한 2차 가해로 이어지기도 했다. 여성 피해자에 대한 2차 가해도 발생했지만, 응답자들 스스로 남성 피해자에 대한 2차 가해가 더 심각하다고 느꼈으며, 그 결과가 피해자의 자살·살해 충동 및 퇴사로 이어지기도 했다. 사례 속에서 다수가 2차 가해에 동참했다는 점을 고려할 때, 2차 가해도 가해행위임을 충분히 인식하지 못하고 있거나, 다수의 집단 행동을 통해 죄책감이 분산되어 더욱 거리낌없이 심각한 2차 가해를 했을 가능성을 고려할 수 있었다. 이러한 결과는 성희롱의 1차 가해 뿐만 아니라 2차 가해에 대한 근본적인 인식 개선도 함께 필요함을 보여 주었다.

성별의 효과 외에 가해자의 사업장에 대한 영향력이 사업장의 대응 방식에 영향을 준다는 점도 확인되었다. 가해자가 권력자거나 다른 이유로 사측에 영향을 끼치는 사람일 때, 사측이 가해자를 두둔하거나 신고된 사건에 관여하기를 꺼리는 사례들이 있었다. 성희롱 사건을 접수하고, 조사하고, 필요시 징계하는 것은 가해자에 대한 징벌 뿐만 아니라 이후 다른 사건이 발생하는 것을 예방하고자 하는 목적도 있다. 하지만 수집된 사례 속의 사업장은 공정한 조치 의무를 위반했고, 그것이 가해자에게는 반성할 필요가 없으며, 행위를 계속해도 된다는 의미로 전달될 수 있음을 본 연구의 사례를 통해 볼 수 있었다. 사업장 내 의사결정권자와 실행자들이 연루된 사람들의 성별이나 가해자의 영향력과 상관 없이, 모든 사건에 대해 공정하고 동등한 잣대로 판단하도록 인식의 개선이 이뤄질 필요가 있는 것이다. 이를 위해 그들이 주변 정황 등 맥락의 영향을 배제하고, 행위 자체에 집중하여 의사결정을 하도록 분석적 인지 기반의 판단력을 갖추도록 할 필요가 있다. 또한 사측이 성희롱 신고에 대해 객관적이고 공정한 판단과 조치가 이뤄지는지 관리·감시하는 체계를 마련할 필요도 있다.

본 연구는 선행 연구에서 성희롱의 인식 및 판단에 영향을 주는 것으로 나타난 다양한 성별 요소를 반영하여 분석을 진행하였다. 하지만 응답자(목격자)의 성별에 따른 효과는 연구의 범위에서 제외하였다. 본 연구의 대상인 동성 성희롱과 이성 성희롱이 모두

신고된 사업장의 사례 자체가 드문 상황에서 각 사례별 응답자의 성별을 드러내면, 자칫 응답자를 특정하는 것이 가능할 수도 있다는 우려 때문이었다. 응답자의 신원 보호를 위해서였으나 그 점이 주요 변인 중 하나를 배제하는 결과가 되었다.

또한 본 연구는 질적 연구의 특성상 작은 규모의 샘플로부터 확보한 데이터를 심층분석하는 방식으로 진행되었다. 동성 성희롱과 이성 성희롱이 모두 신고된 사업장의 사례가 조사 대상이었으므로 다소 특수한 사례에 해당되며, 그 결과가 일반적인 성희롱 사건에도 일반화될 수 있을지는 고민이 필요하다. 하지만 바로 그 점이 본 연구의 독창성 중 하나에 해당되기도 한다. 동성 성희롱 신고 자체도 매우 드문 상황에서 같은 사업장에서 발생한 이성 성희롱 신고 사건과의 비교를 꾀했기 때문이다. 게다가 본 연구는 질적 연구의 장점인 심층적 탐색을 통해 성희롱 사건의 다양한 사각지대를 조명해 냈다. 남성 피해자와 여성 가해자의 성희롱에 대한 인식 수준이 낮다는 표면적인 사각지대를 넘어, 성 고정관념이 성희롱 사건에 작용하는 다양한 형태를 드러냈다. 또한 성별 요소 외에도 사건에 작용하는 다른 요소들(예: 가해자의 영향력)이 사업장의 인식 및 조치 방식에 영향을 줄 수 있음을 보여주었다. 이런 결과는 성희롱 예방 정책에 대한 시사점과 개선점을 제시해주었다.

본 연구의 결과는 다양한 후속 연구의 가능성도 보여주었다. 임신부에 대한 성희롱 감수성이 낮았다는 결과를 바탕으로 여성 피해자에 대해서도 결혼, 임신 등의 개인적 상황 및 특성에 따라 사업장의 성희롱 감수성이 어떻게 달라지는지 분석하는 후속 연구를 제안해 볼 수 있다. 피해자 성별, 가해자 성별, 이성 성희롱과 동성 성희롱, 가해자의 영향력 등의 요인이 성희롱 감수성 및 관련 의사결정에 어느 정도의 영향력을 끼치는지 각 요인별 영향력을 비교하는 후속 연구도 고려해 볼 수 있다. 또한 본 연구에서 여성 성희롱 피해자조차 남성 피해자에 대한 공감력이 높지 않았던 사례들이 확인되었으므로 이런 결과가 일반화될 수 있는지 재확인하는 후속 연구도 생각해 볼 수 있다. 성희롱 피해 경험이 비전형적 성희롱(여-여, 남-남, 여-남) 성희롱의 감수성에 어떤 영향을 주는지 후속 연구를 통해 살펴보는 것이다.

참고문헌

- 김종일(2021). ‘성 역할 고정관념’과 ‘성희롱’에 대한 고찰 — 성희롱 관련 법적 쟁점을 중심으로. 법학논총, 38(2), pp.85-107.
- 서유정(2023). 사업장의 허위 괴롭힘 신고와 진(眞) 괴롭힘 신고 대응사례비교 연구. 노동정책연구, 22(3), pp.161-188.
- 여성가족부(2022). 2021년 성희롱 실태조사 연구. 여성가족부.
- 윤정숙(2018). 직장인 남성의 성희롱 판단에 영향을 미치는 요인 탐색. 한국범죄심리연구, 14(4), pp.131-150.
- 홍윤기·조국행(2000). 직장내 성희롱에 대한 영향요인에 관한 연구. 비서학 논총, 9(2), pp.219-234.
- KOSIS 성희롱 실태조사(연도별). From https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_154018_22BB040000&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=C_16_001_002&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do (검색일: 2023. 7. 14.)
- Das, A. (2009). Sexual harassment at work in the United States. Archives of Sexual Behavior, 38(6), pp.909-921.
- Dubois, C. L. Z., Knapp, D. E., Faley, R. H., & Kustis, G. A. (1998). An Empirical Examination of Same- and Other-Gender Sexual Harassment in the Workplace, Sex Roles, 39, pp.731-749.
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. American Psychologist, 48(10), pp.1070-1076.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment?: Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. In W. O'Donohue (Ed.), Sexual harassment: Theory, research, and treatment (pp.5-28). Allyn & Bacon.
- Gutek, B. A. (1985). Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and

- harassment on women, men, and organizations. San Francisco: Jossey Bass.
- Katz, R. C., Hannon, R., & Whitten, L. (1996). Effects of gender and situation on the perception of sexual harassment. *Sex roles*, 34, pp.35-42.
- Lee, D. (2000) Hegemonic Masculinity and Male Feminisation: The sexual harassment of men at work, *Journal of Gender Studies*, 9(2), pp.141-155.
- Mondaq (2014. 6. 2.). Canada: Ontario court of appeal: Wal-mart liable for the bullying of an employee by her store manager. <https://www.mondaq.com/canada/employment-litigation-tribunals/317680/ontario-court-of-appeal-wal-mart-liable-for-the-bullying-of-an-employee-by-her-store-manager> (검색일: 2023. 9. 15)
- McCabe, M. P. & Hardman, L. (2005). Attitudes and Perceptions of Workers to Sexual Harassment, *The Journal of Social Psychology*, 145(6), pp.719-740.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: Holistic versus analytic cognition. *Psychological Review*, 108(2), pp.291-310.
- Reyes, B. (2021. 4. 29.). Employment tribunal was wrong in GHA bullying case, Supreme Court rules. <https://www.chronicle.gi/employment-tribunal-was-wrong-in-gha-bullying-case-supreme-court-rules/> (검색일: 2023. 9. 14)
- Scarduzio, J.A., Wehlage, S.J., & Lueken, S. (2018). “It’s like Taking Your Man Card Away”: Male Victims’ Narratives of Male-to-Male Sexual Harassment, *Communication Quarterly*, 66(5), pp.481-500.
- Seo, Y. N. & Park, Y. (2018). An Investigation into the Operational and Subjective Approaches to Identify Sexual Harassment Victims. *Journal of Secretarial Studies*, 26(1), pp.89-108.
- Sheffey, S. & Tindale, R.S. (1992). Perceptions of sexual harassment in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(19), pp.1502-1520.
- Tangri, S. S., Burt, M. R., Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work:

Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38(4), pp.33-54.

Waldo, C. R., Berdahl, J. L., & Fitzgerald, L. F. (1998). Are men sexually harassed? If so, by whom? *Law and Human Behavior*, 22(Feb), pp.59-79.

Wayne, J. H., Riordan, C. M., & Thomas, K. M. (2001). Is all sexual harassment viewed the same? Mock juror decisions in same- and cross-gender cases. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), pp.179-187.

World Bank (2013). *Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*. London: Bloomsbury Publishing.

An investigation into the awareness and management of sexual harassment claims at workplace depending on the victims' and perpetrators' gender

Yoojeong Nadine Seo

The study aimed to investigate the effect of victims' and perpetrators' genders and of same- and different-gender cases upon how sexual harassment claims were handled at workplace. Employees from 17 workplaces that experienced both same- and different-gender sexual harassment claims were interviewed. For the purpose of the study, all types of same and different gender harassment claims combinations were addressed, namely, male-female and female-female, male-female and male-male, female-male and female-female, and female-male and male-male cases. The results revealed the effects of victim's gender, perpetrator's gender, and same-gender and different-gender cases. The effect was also found in the types and severity of secondary victimisation. The amount of influence perpetrators had in the workplace also had some effect. How the management handled the claims also had some influence on the perpetrator's behaviour and attitudes following the claim. The study highlighted the overlooked cases of male victims and female victims of same gender sexual harassment and raised the need to protect and support them. The need to closely monitor how management handles claims and improve the awareness on secondary victimisation was also addressed.

❖ Key words: Sexual harassment at work, same gender harassment, male victim, claim management