간호과학논집 제18권 1호
Chonnam Journal of Nursing Science
Vol. 18 No. 1, December, 2013, pp.1~17

초·중·고교 여성교사의 성희롱 피해 경험과 대처 행동

*전남대학교병원 신장내과 연구간호사
**전남대학교 간호대학 간호학과 교수, 전남대학교 간호과학연구소

김 영 아*·이 영 숙**

Experiences of Sexual Harassment and Coping Behaviors of Elementary, Middle and High School Female Teachers

Kim, Young A*·Lee, Young-Sook**

** Division of Nephrology, Department of Internal Medicine, Chonnam National University Hospital*
*** Professor, College of Nursing, Chonnam National University·*
Chonnam Research Institute of Nursing Science, Gwangju

> *Abstract* <

Purpose: The purpose of this research is to identify experiences of sexual harassment and coping behaviors of elementary, middle and high school female teachers.

Method: Participants were 207 female teachers employed in elementary, middle and high schools in the capital and provincial regions. Directly after receiving the written consent of the participants data were collected from May 1, 2012 to June 8, 2012 using a modified questionnaire by the researcher, which was originally developed by Lee in 2003.

Result: Sixty-nine teachers(33.3%) reported experiences of verbal sexual harassment, 20 teachers(9.7%) experienced physical and visual sexual harassment, and 39 teachers (19.0%) experienced indirect sexual harassment experienced by others. Whether there were any colleagues who were trying to help her when she was experiencing sexual harassment, 40.4% answered none. Regarding experience of any sexual harassment pre-

교신저자 : 이영숙, 전남대학교 간호대학 교수, 전남대학교 간호과학연구소, 광주광역시 동구 백서로 160, 전남대학교 간호대학 (501-746), 전화: 062-530-4934, 팩스: 062-220-4544, E-mail: yslee@chonnam.ac.kr

vention effort or helping victims, 76.0% reported none. As for the preventive education of sexual harassment, 76.8% answered they received such education in the school. There was significant difference depending on the forms of employment, the length of service and the marital status of respondents(p<.05).

Conclusion: The research shows that the sexual harassment damage of female teachers occurs to anyone with a probability. Many female teachers don't know the department responsible for the problem of sexual harassment in their school. In particular, the shorter working period or the non-regular teachers was harsh.

Key word: Sexual harassment, Teacher

Ⅰ. 서 론

여성부가 2008년 11월 20일부터 12월 3일까지 공공기관 종사자들의 성희롱 실태조사를 실시한 결과, 최근 1년간 성희롱 피해 경험을 가진 사람의 비율이 11.6%이었다(Ministry of gender equality and family, 2008). 여성교사의 성희롱 피해에 관한 구체적인 연구나 통계 자료가 아직 없으나, 공공기관 종사자 10명 중 1명 이상이 성희롱을 경험한 적이 있는 것으로 나타났다(Lee, 2009). 또한, 2010년 12월 인터넷 게시판에는 '개념 없는 중딩' 제목의 여성교사 성희롱 동영상이 유포되었고, 관련자는 처벌을 받게 되었다(Jung, 2010). 서울에서는 같은 학교 기간제 여성교사를 성폭행한 혐의로 남자 정교사가 경찰에 구속되어 직위해제 된 사건이 있었고(Jeon, 2006), 성희롱 예방 교사가 기간제 여성교사에게 노래방 모임 후 2차를 가자고 실랑이를 하다 성추행을 하는(Park, 2009) 등 여성교사들에 대한 성희롱이 종종 발생되고 있다.

전국의 1만 1000여개 초·중·고교에 근무하는 기간제 교사는 2010년 기준 2만4800여명으로 2006년(1만3702명)에 비해 1.8배 가까이 증가했다. 기간제 교사란 정규직 교사들이 병가나 출산휴가 등으로 자리를 비울 때 임시로 고용되는 교사를 말한다. 그 업무가 정규직 교사와 다를 바 없지만 일부 학부모, 학생, 정교사들의 보이지 않는 차별 등 스트레스가 상당하고 계약 여부가 전적으로 학교에 달려 있어 참고 버티는 경우가 많다(Tak, 2011). 또한 비정규직은 고용불안으로 인해 차별을 감수하게 된다(Kang, 2006). 특히 비정규직 여성노동자는 불안정한 삶, 불평등한 대우, 노동기본권 제약, 성희롱 등 더욱 심각한 노동조건에 시달린다(Ahn, 2003). 이런 약자의 위치에서 비정규직 여성교사는 성희롱에 대해 사전 지식을 가지고 있더라도 적절한 대처를 하지 못할 가능성이 있다.

2012년 10월, Ministry of Education 홈페이지에서 성희롱을 주제로 통합검색을 하여 총 18건의 검색 결과가 나왔다. 해마다 나오는 성교육 및 성희롱·성폭력 예방 추진계획, 학교 성희롱·성폭력 예방교육 조치계획, 2007년과 2009년에 만들어진 성교육 자료가 각각 1건씩 있었으나, 성희롱·성폭력 실태 조사가 실시되지 않았고, 성교육/성폭력 예방 자료가 해마다 갱신되지 않고 있다는 것을 알 수 있었다.

성희롱이 발생하면 피해 당사자는 물론 학교를 포함한 조직 전체에 부정적인 영향을 미친다. 이에 더하여 성희롱은 사회와 국가적인

측면에서도 바람직하지 않은 문화적, 경제적 손실 등을 초래할 수 있다(Chang, Kim, An, Lee, & Lee, 1995; Kim, 2001; Lee, 2009; Moon, 2010; National Human Rights Commission of Korea, 2008; Son, 1998). 성희롱에 대하여 피해자가 어떻게 대응하는가는 중요하다. 그 이유는 피해자, 또는 피해자가 소속되는 조직에 야기할 수 있는 피해 정도에 영향을 미치기 때문이다. 또한 성희롱에 대한 피해자 반응은 성희롱을 조직의 관련부서나 관련당사자에게 보고할 경우 조직이 보일 반응에 대한 믿음에 좌우된다. 성희롱은 성에 기초한 학대의 연속선상에서 개념화가 진행된다(Hamilton, Alagna, King, & Lloyd, 1987; Kim, 2000; Moon, 2010). 성희롱 대처행동에 대한 결정은 개인의 주장성(assertiveness)과 많은 관련이 있으며, 인식된 절차적 정의와도 관계가 있다(Adams-Roy & Barling, 1998; Moon, 2010). 또한 성희롱 피해 경험 유·무 집단에 따라 대처 행동의 차이가 보였다는 최근 연구결과가 보고되었다(Kim, 2012).

이에 본 연구는 현재 우리나라 초·중·고등학교에 근무하고 있는 여성교사의 성희롱 피해 경험과 대처 행동을 파악하여, 성희롱 예방과 대책프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상자는 연구자가 편의표출한 서울, 경기, 전남, 전북, 충남, 광주, 강원, 대전, 인천 지역의 초·중·고등학교에 근무하는 여성교사 중 연구목적을 설명하고 연구참가동의서를 작성한 207명에게 자가 보고식으로 자료를 수집하였고 회수율은 100%였다. 자료수집 기간은 2012년 5월 1일부터 6월 8일까지였다.

2. 연구도구 및 자료처리

연구도구는 일반적 특성 7문항, 성희롱 피해 경험 17문항, 성희롱 대처 행동 8문항으로 구성되었다.

성희롱 피해 경험과 대처 행동 연구도구는 Lee(2003)가 Korean Womenlink의 1998년 남녀 직장인 성의식 및 성문화 실태보고서를 토대로 개발한 대학병원 간호사에 대한 성희롱 실태조사 질문지를 기반으로, 학교 현장에서 성희롱 예방 교육을 담당하고 있는 보건교사 4인과 간호학 교수 3인의 내용 타당도 검증을 하였다. 성희롱 피해 경험은 직접적 경험과 간접적 경험으로 나누어, 직접적 경험에는 언어적 성희롱과 신체적·시각적 성희롱을 분류하고, 타인이 겪은 성희롱은 간접적 경험으로 분류하여 조사하였다.

수집된 자료는 SPSS 통계프로그램(20.0판)을 이용하여 전산통계처리하였다. 대상자의 일반적 특성, 성희롱 피해 경험, 성희롱 대처 행동은 빈도와 백분율을 산출하였고, 성희롱 경험 유무에 따른 대처 행동, 대상자의 일반적 특성에 따른 성희롱 피해 경험과 대처 행동은 Chi-Square 검정 또는 Fisher 정확 검정으로 비교하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

지역은 서울/경기 18.8%, 지방(전남, 전북, 충남, 광주, 강원, 대전, 인천) 81.2%였다. 연령은 22～30세 미만이 35.3%, 30～40세 미만이

42.0%로 다수였고, 최종학력은 4년제 대학 이상이 93.2%였다. 고용형태는 정규직 71.0%, 비정규직 29.0%였고, 근속년수는 5년 미만이 49.8%였으며, 현 근무지는 초등학교 65.2%, 중학교 20.3%, 고등학교 14.5%를 차지하였다. 학교형태는 남녀공학 88.4%였고, 기혼 55.6%, 미혼 44.4%로 나타났다(Table 1).

2. 여성교사가 직·간접적으로 경험한 성희롱 피해 경험

직접적인 성희롱에 해당되는 언어적 성희롱 피해 경험은 조사 대상자의 33.3%가 있다고 하였다. 경험 시기로는 12개월 이전 73.9%, 최근 12개월 이내 26.1%로 과거 발생비율이 높았다. 가해자는 동료교사 53.9%, 상급자 27.6%, 학생 6.6%, 행정직원 3.9%, 기타 2.7%, 학부형 1.3%로, 동료교사의 비율이 가장 높게 나타났고, 기타 의견으로 조리사가 있었다. 느낌으로는 약간 불쾌 55.4%, 화가 나고 매우 불쾌 29.7%, 별 느낌이 없다 12.2%, 즐겁고 유쾌하다 2.7%로, 불쾌하다는 의견이 85.1%로 대부분을 차지하였다. 신체적·시각적 성희롱은 남성이 특정신체 부위를 쳐다보거나 의도적으로 만진 경험이 있는지 물었으며 없다 90.3%, 있다 9.7%로 나타났다. 발생 시기는 12개월 이전 90.5%, 최근 12개월 이내 9.5%였다. 가해자는 상급자

<Table 1> General characteristics of the study participants (N=207)

Characteristics	Classification	N	%
Region	Capital	39	18.8
	Provincial regions	168	81.2
Age	22-29	73	35.3
	30-39	87	42.0
	40-49	28	13.5
	≥50	19	9.2
Education	≤2~3 years college	14	6.8
	≥University	193	93.2
Forms of employment	Regular	147	71.0
	Non-regular	60	29.0
Length of service	≤4	103	49.8
	5-9	43	20.8
	≥10	61	29.4
Current workplace	Elementary school	135	65.2
	Middle school	42	20.3
	High school	30	14.5
Forms of school	Boys' school	8	3.9
	Girls' school	16	7.7
	Coeducation	183	88.4
Marital status	Married	115	55.6
	Single	92	44.4

<Table 2> Experiences of direct·indirect sexual harassment

Classification				N	%
Direct experience	Verbal sexual harassment	Experiences (N=207)	Yes	69	33.3
			No	138	66.7
		Time (N=69)	Within recent 12 months	18	26.1
			12 months ago	51	73.9
		Offender (N=71)*	Colleague teacher	41	53.9
			Supervisor	21	27.6
			Administrative staff	3	3.9
			Student	5	6.6
			Parents of student	1	1.3
			Others	2	2.7
		Feeling (N=74)*	Enjoyable and entertaining	2	2.7
			Some unpleasant	41	55.4
			Angry and very unpleasant	22	29.7
			Do not feel anything	9	12.2
	Physical·visual sexual harassment	Experiences (N=206)	Yes	20	9.7
			No	186	90.3
		Time (N=21)	Within recent 12 months	2	9.5
			12 months ago	19	90.5
		Offender (N=21)	Colleague teacher	5	23.8
			Supervisor	9	42.9
			Administrative staff	1	4.8
			Others	6	28.5
		Feeling (N=24)*	Embarrassing and annoying	11	45.8
			Helplessness and shame felt	1	4.2
			Angry and unpleasant	12	50.0
Indirect experience	Sexual harassment experienced by others (N=205)		Yes	39	19.0
			No	166	81.0
	Forms of employment (N=40)*		Regular	24	60.0
			Non-regular	16	40.0
	Time(N=42)*		Within recent 12 months	7	16.7
			12 months ago	35	83.3
	Offender(N=42)*		Colleague teacher	13	31.0
			Supervisor	22	52.4
			Administrative staff	2	4.8
			Parents of student	1	2.4
			Others	4	9.4
	Frequency within a year (N=39)		1	29	74.4
			2～5	9	23.1
			6～10	1	2.5
	Help colleagues (N=47)*		Yes	28	59.6
			No	19	40.4
	Experience of prevention effort or helping victims (N=204)		Yes	32	15.7
			No	155	76.0
			Others	17	8.3

* Multiple responses

42.9%, 기타 28.5%, 동료교사 23.8%, 행정직원 4.8%로 나타나 상급자의 비율이 가장 높았으며, 기타 의견은 학교 외부업체 직원, 지나가는 사람의 시선 등이었다. 느낌은 불쾌하고 화났다 50.0%, 당황스럽고, 곤혹스러웠다 45.8%, 무력감과 수치심을 느꼈다 4.2%로 나타났다.

간접적인 성희롱에 해당되는 타인의 성희롱을 경험한 대상자는 19.0%였다. 피해 여성교사의 고용 형태는 정규직 60.0%, 비정규직 40.0%이었다. 경험 시기는 12개월 이전 83.3%, 최근 12개월 이내 16.7%로 과거의 발생빈도가 높았다. 가해자는 상급자 52.4%, 동료교사 31.0%, 기타 9.5%, 행정직원 4.8%, 학부형 2.4%로 상급자가 가장 높았고, 기타 의견에 응답한 대상자 4명 중 1명은 학교운영위원이라고 구체적으로 명시하였다. 최근 1년 이내에 간접적으로 경험한 성희롱의 빈도는 1회 74.4%, 2～5회 23.1%, 6～10회 2.5%로 대부분 5회 이하로 나타났다. 성희롱을 당했을 경우, 도와주려는 동료여부는 있다 59.6%, 없다 40.4%로 나타났다. 성희롱을 막기 위해 노력해 본 적이 있거나 성희롱 피해자에게 도움을 준 적이 있는지는 조사 대상자 중 204명이 응답하여 없다 76.0%, 있다 15.7%, 기타 8.3%로 나타났다. 기타 의견은 노골적이거나 의도적인 성희롱 사례를 본 적이 없고, 만약 발생한다면 노력할 것이다 등이 있었다(Table 2).

3. 성희롱 대처 행동

자신에게 성희롱 발생 시 대처 행동은 노조나 여직원회를 통해 시정 요구 25.5%, 교내 상담 창구를 찾아가 상담 24.1%, 상사에게 불만을 털어놓고 해결을 요청 18.2%, 외부의 성

<Table 3> Coping behavior of sexual harassment experiences

Classification		N	%
Participants were sexually harassed*	Hold back	7	3.2
	Ask for transfer to another school	4	1.8
	Resign	3	1.3
	Ask their supervisor for help	40	18.2
	Counsel in schools	53	24.1
	Ask labors union or female employee meeting for help	56	25.5
	Solve the problem in person	25	11.4
	Contact any outside specialized organization.	32	14.5
Witnessed any sexual harassment*	Shut their eyes	5	2.4
	Comfort the victim but not talk to the offender directly	62	29.5
	Block the offender and help the victim	99	47.1
	Report to their senior	44	21.0
Appropriate solution*	Self precaution	3	1.3
	Solved by suing the law	18	8.1
	Punishing by bylaw	78	35.0
	Enacting legal punishment	47	21.1
	Education and enlightening	77	34.5

* Multiple responses

희롱 전문 상담 기관과 접촉 14.5%, 가해자와 직접 대면해 해결 11.4%, 그냥 참고 넘김 3.2%, 전출 요구 1.8%, 그냥 사직함 1.3%로 나타났다. 타인의 성희롱 발생 시 대처 행동은 가해자에게 그러지 말 것을 요구하고, 피해자를 도움 47.1%, 피해자를 위로해 주긴 하겠으나, 가해자에게 직접적인 불만을 얘기하진 않음 29.5%, 상사에게 사건보고 21.0%, 모른 체 함 2.4%로 나타났다. 학교 내 성희롱 문제를 해결할 수 있는 가장 적절한 방안에는 교내 차원에서 내규·협약으로 가해자를 처벌 35.0%, 성폭력 예방 교육 실시 34.5%, 국가에서 법적 처벌 강화 21.1%, 고소하여 법적 해결 8.1%, 여자들이 조심하도록 함이 1.3%로 나타났다(Table 3).

학교 내 성희롱 문제를 담당하는 부서는 있다 60.9%, 없다 19.8%, 모른다 19.3%이었고, 담당부서는 보건실 76.6%, 상담실 14.1%, 고충처리위원회 9.3%로 나타났다. 학교 내에서 성희롱 예방교육을 받은 경험은 있다 76.8%, 없다 23.2%, 교육 형태는 강사의 자의식 교육 52.9%, 비디오교육 16.3%, 문서 공지 11.0%, 상사의 지침 전달 9.3%, 책자 배포 5.8%, 기타 4.7%이었다. 기타는 외부강사초청, 교내 연수, 원격 연수 등이 있었다(Table 4).

4. 성희롱 경험 유무에 따른 대처 행동

자신에게 성희롱 시 대처 항목은 언어적 성희롱 경험이 없는 대상자가 언어적 성희롱 경험이 있는 대상자에 비해 다양한 대처 행동에 응답하였다($p<.05$). 신체적·시각적 성희롱 경험 유무와 성희롱 경험 시 대처 행동은 비교 시 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 5).

5. 일반적 특성에 따른 여성교사의 성희롱 경험과 대처 행동

언어적 성희롱 경험은 정규직, 근속년수 10년 이상, 기혼일수록, 신체적·시각적 성희롱

<Table 4> Department responsible for sexual harassment, experiences of preventive education

Classification		N	%
Department responsible for sexual harassment in school	Yes	126	60.9
	No	41	19.8
	Don't know	40	19.3
Forms of department*	Health Care Room	98	76.6
	Counseling Room	18	14.1
	Ombudsman	12	9.3
Experiences of preventive education	Yes	159	76.8
	No	48	23.2
Forms of preventive education*	Video Training	28	16.3
	Instructor Training	91	52.9
	Booklet distributed	10	5.8
	Supervisor's instructions delivered	16	9.3
	Article announcements	19	11.0
	Others	8	4.7

* Multiple responses

경험은 정규직일수록, 타인의 성희롱 경험은 30～40세 미만, 정규직, 근속년수 10년 이상 일수록 많았다(p<.05)(Table 6).

자신에게 성희롱 발생 시 대처 행동은 일반적 특성에 따른 차이가 없었고, 타인의 성희롱 발생 시 대처 행동은 30～40세 미만, 근속년수 5년 미만, 기혼 일수록 가해자에게 그러지 말 것을 요구하고 피해자를 돕는다는 비율이 높았다(p<.05). 교내 성희롱 문제 해결방안은 기혼인 경우가 미혼보다 여자들이 조심, 고소하여 법적 해결, 법적 처벌 강화, 성폭력 예방교육 실시의 응답 비율이 높았다(p<.05)(Table 7). 교내 성희롱 문제 담성부서는 지방, 22～30세 미만, 비정규직, 근속년수 5년 미만, 중·고등학교, 남학교·여학교, 미혼일수록 없다와 모른다에 응답한 비율이 높았다(p<.05). 성희롱 예방교육은 22～30세 미만, 비정규직, 근속년수 5년 미만, 미혼일수록 받은 적이 없다고 응답하였다(p<.05)(Table 8).

Ⅳ. 논 의

조사 대상자의 33.3%가 언어적 성희롱 피해를 경험하였는데, 간호사를 대상으로 한 Cho (2012)의 연구 39.0%와 유사하였고, Lee(2003)의 연구 60.4%보다 낮게 나타났다. 신체적·시각적 성희롱은 대상자의 9.7%가 보고하였으며 Cho(2012)의 연구에서는 15.9%, Lee(2003)의 연구에서는 25.6%로 나타나 여성교사의 발생 빈도가 낮은 편이었다. 타인의 성희롱 경험 비율은 19.0%로 Lee(2003)의 53.7%, Cho(2012)의 26.6% 보다 낮게 나타났다. 여성 요양보호사를 대상으로 한 Kim(2012)의 연구에서는 54.7%, 직장인을 대상으로 한 Lee(2009)의 연구에서는 남자의 12.8%, 여자의 27.4%가 각각 성희롱 경험을 보고하였는데, 이러한 빈도 차이는 대상자의 차이인지 추후 연구가 필요하다고 본다.

언어적 성희롱의 피해 시기는 지금으로부터 12개월 이전 73.9%, 최근 12개월 이내 26.1%, 신체적·시각적 성희롱의 피해 시기는 지금으로부터 12개월 이전 90.5%, 최근 12개월 이내 9.5%, 타인의 성희롱 경험 시기는 지금으로부터 12개월 이전 83.3%, 최근 12개월 이내 16.7%로, 각각의 성희롱 경험이 최근 감소 경향을 보였다. 최근 1년 이내에 간접 경험한 성희롱의 빈도는 대부분 5회 이하로, 이는 다른 연구와 유사하게 나타났다(Cho, 2012; Lee, 2003).

언어적 성희롱의 주된 가해자는 동료교사, 상급자, 학생, 행정직원, 기타(조리사), 학부형이었으며, 신체적·시각적 성희롱의 주된 가해자는 상급자, 기타(학교 외부업체 직원, 지나가는 사람의 시선), 동료교사, 행정직원 이었고. 타인의 성희롱 경험 시 주된 가해자는 상급자, 동료교사, 기타(학교운영위원), 행정직원, 학부형 순이었다. Lee(2009)의 연구에서도 성희롱의 가해자는 직속상사, 동료 직원, 타부서 상사 순으로 유사하게 나타났다.

언어적 성희롱 시 느낌으로는 불쾌하다 85.1%, 신체적·시각적 성희롱 경험 시 느낌은 불쾌하고 화가 났다 50.0%, 당황스럽고, 곤혹스러웠다 45.8%, 무력감과 수치심을 느꼈다 4.2%로 나타났다. Moon(2010)은 여성들이 성희롱 경험을 '불쾌하다', '슬펐다', '비참하다', '놀랐다', '기가 막혔다', '울었다' 같이 부정적으로 표현하며 이와 같은 심리적, 육체적 스트레스의 누적은 '울화병'이나 '위장병' 등보다 심각한 육체적 후유증으로 나타난다고 하였다.

자신에게 성희롱 발생 시 대처 행동으로는 노조나 여직원회를 통해 시정 요구 25.5%, 교내 상담 창구를 찾아가 상담 24.1%, 상사에게 불만을 털어놓고 해결을 요청 18.2%, 외부의 성희롱 전문 상담 기관과 접촉 14.5%, 가해자

와 직접 대면해서 해결 11.4%, 그냥 참고 넘김 3.2%, 전출 요구 1.8%, 그냥 사직함 1.3%로 나타났다. 이는 다른 연구(Cho, 2012; Lee, 2003)와 유사하게 제 3자를 통한 대처방법이 전체 의견의 대부분을 차지하였다. 직접적인 대처반응보다 간접적인 대처반응이 비효과적임에도 자주 사용되는 이유는 다음과 같다(Gruber & Bjorn, 1982; Moon, 2010). 첫째, 성희롱 발생 상황에 대한 재해석이나 가해자를 피하는 것 같은 간접적인 방법은 여성 피해자에게 근무환경이나 조직에서 인간관계를 붕괴시키지 않고 상황을 관리할 수 있게 한다. 둘째, 직접적인 방법이 여성 피해자에게 더 위험하며 그 결과가 불분명하고, 간접적인 방법보다 스스로 주변 상황을 통제할 수 없다고 인식한다. 셋째, 어떤 종류의 성희롱은 성적인 관심이 결합되어 있기 때문에 그 행동이 성희롱인지 판단하기 모호하다. 이러한 모호성은 단호하고 직접적으로 반응하려는 피해자들의 의지를 약화시킬 수 있다.

타인의 성희롱 발생 시 대처 행동에는 가해자에게 그러지 말 것을 요구하고 피해자를 도움 47.1%, 피해자를 위로해 주긴 하나, 가해자에게 직접적으로 말하진 않음 29.5%, 상사에게 사건보고 21.0%, 모른 체 함 2.4%로 나타났다. Cho(2012)의 연구에서도 타인의 성희롱 목격 시 가해자 만류, 피해자 도움 53.1%, 상사에게 보고 32.3%, 피해자를 위로하긴 하나, 가해자에게 말하진 않음 12.9%, 모른 체 함 1.7%로 나타나 자신에게 성희롱이 발생했을 때 보다 타인에게 성희롱 발생 시 적극적인 대처 비율이 높게 나타났다.

학교 내 성희롱 해결 방안은 본 연구와 다른 연구(Cho, 2012; Lee, 2003) 모두 처벌 강화의 필요성을 제시하고 있으며, 만약 본인이 성희롱을 당했을 경우 도와줄 동료가 없고, 성희롱 예방 노력 및 도움을 준 적이 없다고 응답한 비율이 모두 높게 나와 성희롱 피해 시 적극적인 도움을 줄 수 있도록 성희롱 예방 교육이나 홍보, 제도적 보완이 필요함을 알 수 있다. 교내 성희롱 문제 담당 부서에 대해서 없다와 모른다고 응답한 여교사가 39.1%로 상당한 비율이 확인되어 성희롱 문제 담당부서에 대한 보다 많은 홍보와 교육, 실질적인 운영이 필요해 보인다. 학교 내 성희롱 문제를 담당하는 곳에 대해서는 보건실 76.6%, 상담실 14.1%, 고충처리위원회 9.3%로 확인되어 성희롱 문제 담당부서의 일원화나 다중화에 대한 추가 연구가 필요하다고 본다. 교내에서 성희롱 예방교육을 받지 못한 비율은 23.2%, 병원 내에서 성희롱 예방교육을 받지 못한 비율은 20.7%(Lee, 2003), 직장 내 성희롱 예방교육은 여성의 경우 형식적이다 49.4%, 미실시 15.5%, 잘 모름 9.8%(Lee, 2009)로 나타나 보다 실질적인 예방교육의 시행과 확대가 시급함을 알 수 있었다.

성희롱 예방교육을 받았을 때의 교육 형태로는 강사의 자의식 교육 52.9%, 비디오교육 16.3%, 문서 공지 11.0%, 상사의 지침 전달 9.3%, 책자 배포 5.8%, 기타 4.7%로 나타났다. 구체적인 기타 의견으로 외부강사초청, 교내 연수, 원격 연수 등이 있었다. 이것은 2003년의 연구(Lee, 2003)의 병원 내 성희롱 예방교육 유형으로 비디오교육 55.6%, 강사의 강의식 교육 21.7%, 책자 배포 12.8%, 상사의 지침 전달 5.6%, 문서 공지 2.8% 보다 강사 교육 비중이 높아졌음을 보여준다. Ministry of gender equality and family의 2001년 조사에 따르면 성희롱 예방교육 방법에 따라 사내에 미친 영향을 봤을 때, 강의식 교육을 받은 응답자의 60.0%, 비디오교육을 받은 응답자의 34.3%가 인식의 변화를 보고하였다. 이러한 결과는 성희롱 예방교육 전문 강사 양성이나 교육 기회의 확대 필요성을 시사한다. 성 관련

교육은 아무나 할 수 있는 것이 아닌 전문적 지식을 지닌 교사만이 가능하다(Kim, 2001; Kirby, Barth, Leland, & Fetro, 1991). 특히 간호사가 소정의 성교육 전문 과정을 거친 경우 그들의 교육능력은 다른 직종의 교사에 비해 탁월하게 평가된다(Cohen, 1994; Kim, 2001). 간호사 자격을 가진 보건교사가 있는 학교에서는 이들을 교육하여 활용하고 간호사가 없는 학교에서는 인근 관련 기관의 성교육 전담 간호사에게 교육을 협조·의뢰하는 것이 바람직할 것이다(Kim, 2001). 따라서 간호사를 활용한 성희롱 예방교육 확대 시행을 제안한다.

성희롱 경험 시 대처 행동의 차이를 비교해 보면 자신에게 성희롱 시 대처에서만 통계적으로 유의한 차이를 보였고(p<.05), 신체적·시각적 성희롱 경험 유무와 대처 행동은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. Kim(2012)의 연구에서는 성희롱 경험이 있는 집단보다 성희롱 경험이 없는 집단이 수급자에게 명확한 거부의사를 전달하는 대처 행동에 대해 더 중요하게 지각하는 것으로 나타나 본 연구와 차이를 보여 추후 연구가 필요하다.

본 연구의 결과 초·중·고등학교에서 근무하는 여성교사의 일반적 특성에 따른 언어적 성희롱 경험은 정규직, 근속년수 10년 이상, 기혼일수록 많았고, 신체적·시각적 성희롱 경험은 정규직일수록 많았으며, 타인의 성희롱 경험은 30~40세 미만, 정규직, 근속년수가 10년 이상 일수록 많았다. 또 성희롱 경험 시 누구나 불쾌한 기분을 느끼지만 소극적인 대응을 많이 하고 있다는 결과를 보였다. 다행히 최근의 성희롱 발생빈도는 과거에 비해 줄어드는 추세로 보이지만 성희롱의 가해자로 동료교사와 상급자 비율이 높다고 확인되어 성희롱 예방교육 실태 조사 등의 추후 연구가 필요하다. 현재 각 시·도 교육청마다 성희롱 고충상담창구와 고충심의위원회 설치 등을 골자로 한 성희롱 예방지침이 마련되어 있으며 실제 학교에서도 설치·운영 중이나 성희롱 담당부서의 존재에 대해 없다와 모른다고 대답한 비율이 39.1%로 비교적 높아 보다 많은 홍보와 교육, 실질적인 운영이 필요해 보인다.

근로조건의 차별은 근로자의 생존권을 위태롭게 하고 사회적 정의의 핵심인 평등대우의 이념을 부정하는 것으로 근로자간 분열을 심화시키고 사회공동체의 균열을 야기한다(Bae, 2008). 그러나 본 연구에서는 학교 내 성희롱 문제 담당부서를 모르며 학교 내에서 성희롱 예방교육을 받은 적이 없는 비정규직 여성교사, 근속기간이 짧은 여성교사의 비중이 높은 것으로 나타나 교사 임용 초기에 보다 집중적이고 실질적인 성희롱 예방교육 프로그램의 실시 및 확대가 필요할 것으로 사료된다.

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구는 서울/경기, 지방의 초·중·고교에 근무하는 여성교사 207명을 대상으로 교내 성희롱 피해 경험과 대처 행동을 조사한 서술적 조사연구이다. 연구도구는 Lee(2003)가 Korean Womenlink의 1998년 남녀 직장인 성의식 및 성문화 실태보고서를 토대로 개발한 대학병원 간호사에 대한 성희롱 실태조사 도구로, 어휘와 문항을 수정·보완한 총 32문항으로 구성되었다. 수집된 자료는 SPSS 통계프로그램(20.0판)을 이용하여 전산통계처리하였다. 대상자의 일반적 특성, 성희롱 피해 경험, 성희롱 대처 행동은 빈도와 백분율을 산출하였고, 성희롱 경험 유무에 따른 대처 행동, 대상자의 일반적 특성에 따른 성희롱 피해 경험과 대처 행동은 Chi-Square 검정, Fisher 정확 검정으로

비교하였다.

분석결과 초·중·고등학교에서 근무하는 여성교사의 언어적 성희롱 경험은 정규직, 근속년수 10년 이상, 기혼일수록 많았고, 신체적·시각적 성희롱 경험은 정규직일수록 많았으며, 타인의 성희롱 경험은 30~40세 미만, 정규직, 근속년수가 10년 이상 일수록 많았다. 그리고 성희롱 피해 경험 시 많은 사람이 불쾌한 기분을 느끼지만 소극적인 대응을 하고 있었다. 또한, 학교 내 성희롱 문제 담당부서를 모르며 학교 내에서 성희롱 예방교육을 받은 적이 없는 비정규직 여성교사, 근속기간이 짧은 여성교사의 비중이 높은 것으로 관찰되어 교사 임용 초기에 보다 집중적이고 실질적인 성희롱 예방교육 프로그램의 실시 및 확대가 필요하다고 본다.

본 연구는 일부 지역의 일부 여성교사만을 대상으로 하였으므로 초·중·고등학교에서 근무하는 교사에게 결과를 일반화시키는데 제한이 있다. 또한 최근 1년 이내와 그 이전의 성희롱 피해 경험을 조사하여 성희롱 피해에 대한 평생 경험이 누적된 나이가 많고, 정규직이며 근속년수가 긴 여성교사의 성희롱 피해 경험이 높게 측정되었다는 한계점이 있다. 따라서 추후 대상을 확대하여 여성교사의 성희롱 피해 실태에 대한 임의표집 연구, 해마다 갱신된 성교육 자료와 성희롱 예방교육 프로그램, 성희롱 가해자에 대한 확실한 인사 조치, 교사 임용 초기에 집중적인 성희롱 예방교육의 필요성을 제안한다.

참고문헌

Adams-Roy, J., & Barling, J. (1998). Predicting the decision to confront or report sexual harassment. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 329-336.

Ahn, M. S. (2003). Status and protection behaviors of the contingent female workers. *Journal of Women's Studies, 14*, 161-185.

Bae, C. H. (2008). *A study on the working conditions of non-regular workers*. Unpublished master' thesis, Paichai University, Daejeon.

Chang, P. W., Kim, J. H., An, Y. S., Lee, Y. S., & Lee, M. K. (1995). Sexual harassment at workplace and its countermeasurement. *Women's Studies Review, 11*, 113-142.

Cho, S. H. (2012). *Nurse's awareness of sexual harassment and its reality, and its influence on working condition in university hospitals*. Unpublished master' thesis, Gachon University, Incheon.

Cohen, P. (1994). The role of the school nurse in providing sex education. *Nursing Times, 90*, 36-38.

Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1982). Blue-collar blues: The sexual harassment of women autoworkers. *Work and Occupations, 9*, 271-298.

Hamilton, J. A., Alagna, S. W., King, L. S., & Lloyd, C. (1987). The emotional consequences of gender-based abuse in the workplace: New counseling programs for sex discrimination. *Women and Therapy, 6*, 155-182.

Jeon, Y. S. (2006, Mar 2). *여교사 성폭행 교사 직위해제*. The Munhwa Ilbo, Retrieved November 18, 2013, from http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2006032201010827256002 0

Jung, K. Y. (2010, Dec 22). *첫경험 언제예요? 여교사 성희롱 동영상 수사*. SBS News, Retrieved November 18, 2013, from http://news.sbs.co.kr/section_news/news_readjsp?news_id=N1000836431

Kang, C. J. (2006). *The problems about irregular labors and the ways to improve working conditions for them*. Unpublished master' thesis, Pusan University of Foreign Studies, Pusan.

Kim, I. A. (2012). *Coping measures for care workers' damages by sexual harassment*. Unpublished master' thesis, Kaya University, Kyungnam.

Kim, J. I. (2000). *Understanding and fact of sexual harassement behavior: Psychological approach.* Seoul, Korea: Kyoyookbook Publications, Inc.

Kim, S. B. (2001). Effect of school-based sex education: the improvement of sex related knowledges and attitudes of rural high school women students. *Korean Journal of Rural Medicine, 26*(1), 105-114.

Kim, O. H. (2001). *An analysis of sexual harassment policies in public organization : A centering northern kyungbuk province*. Unpublished master' thesis, Andong National University, Kyungbuk.

Kirby, D., Barth, R. P., Leland, N., & Fetro, P. (1991). Reducing the risk: impact of a new curriculum on sexual risk-taking. *Fam Plann Perspect, 23*, 253-263.

Korean Womenlink. (1998). *남녀 직장인 성의식 및 성문화 실태보고서*. Retrieved November 18, 2013, from http://www.womenlink.or.kr

Lee, J. Y. (2003). *An inquiry into the realities of sexual harassment of nurses, employed in university hospitals*. Unpublished master' thesis, Ewha Womans University, Seoul.

Lee, J. Y. (2009, Oct 28). *공공기관 종사자 10명 중 1명 이상 성희롱 경험*. Medical Today, Retrieved November 18, 2013, from http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=103924

Lee, O. R. (2009). *A study on perception of sexual harassment on the job and experiences*. Unpublished master' thesis, Chosun University, Gwangju.

Ministry of Education. (2012). Retrieved November 18, 2013, from http://www.mest.go.kr/newsearch/search.jsp

Ministry of gender equality and family. (2008). *공공기관 성희롱 실태조사*. Retrieved November 18, 2013, from http://www.mogef.go.kr

Ministry of gender equality and family. (2001). *직장내 성희롱 예방교육 실시 의무화 1년 실태 점검 자료*. Retrieved November 18, 2013, from http://www.mogef.go.kr

Moon, H. K. (2010). *Understanding sexual harassment in the school.* Kyonggi, Korea: Kyoyookbook Publications, Inc.

National Human Rights Commission of Korea. (2008). *인권위 성희롱 시정업무 평가 토론회*. Retrieved November 18, 2013, from http://www.humanrights.go.kr

Park, S. C. (2009, Nov 23). *성희롱 예방 교사가 기간제 교사 성추행*. Ohmynews, Retrieved November 18, 2013, from http://bit.ly/6vdczD

Son, S. M. (1998). *A study on situation of sexual violence and its social welfare*

measures. Unpublished master' thesis, Gwangju University, Gwangju.

Tak, S. H. (2011, June 28). *비정규직 기간제 교사들 "우린 더 고통"*. The Chosun Ilbo, Retrieved November 18, 2013, from http://news. chosun.com//site/data/ html_dir/2011/06/28/2011062800120.html