

## 젠더화된 조직 환경과 여군 대상 성희롱 및 괴롭힘의 위험 요인\*

페라레소 리카르도\*\*·박다윤\*\*\*·조윤오\*\*\*\*

### 초 록

1990년대 이후 군대에서 여성의 역할이 지속적으로 확대되었음에도, 젠더화된 근무 환경이 여군의 성희롱 및 괴롭힘 피해에 미치는 영향에 관한 연구는 여전히 제한적으로 이루어져왔다. 이 연구는 젠더화된 조직 이론(Gendered Organization Theory)을 활용하여 「2024 여군 인권실태조사」 자료를 바탕으로 여군 대상 성희롱 및 괴롭힘에 대한 위험 요인을 분석하였다. 우선, 여군 1,229명을 대상으로 최근 입대한 이들이 겪은 성희롱 및 괴롭힘 피해 발생률을 살펴보았다. 설문 대상의 13.8%와 14.2%가 각각 지난 3년간 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱을 최소 한 건 이상 경험한 것으로 나타나 성희롱을 포함한 여군 대상의 폭력 피해가 드물게 발생하는 일이 아님을 확인할 수 있었다. 분석 결과, 업무 관련 차별과 남성 선호 관행은 직장 내 괴롭힘( $IRR=1.038, p<.001$ ) 및 성희롱( $IRR=1.027, p<.05$ )과 유의미한 관련이 있었다. 또한 부대 시설 및 보급품 등 여성 친화적 업무 환경이 아닐수록( $IRR=.897, p<.01$  및  $IRR=.915, p<.01$ ), 업무 외 차별 경험이 많을수록( $IRR=1.064, p<.001$  및  $IRR=1.081, p<.001$ ) 성희롱과 괴롭힘 피해 위험이 유의미하게 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 여군 대상 성폭력을 단순히 가해자의 개인적 일탈이 아닌 남성 중심적 조직문화와 일상적 차별이 결합된 구조적 조건 속에서 발생하는 것으로 해석해야 한다는 점을 시사한다. 이에 여군의 기초적인 물리적 근무 환경 개선을 위한 방안과 지속적 성차별에 기여하는 현재의 관료적 정책에 대한 검토 필요성을 논의하였다.

주제어 : 여군, 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 젠더화된 조직이론, 군대 내 여성 폭력

\* 이 논문은 2024년도 대한민국 교육부와 한국연구재단의 글로벌 인문사회융합연구지원 사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2024S1A5C3A01044062).

\*\* 제1저자 : 동국대학교(서울) 경찰사법대학 부교수(rferraresso@dongguk.edu).

\*\*\* 공동저자 : 동국대학교(서울) 일반대학원 경찰행정학과 박사수료(dayun0603@dgu.ac.kr).

\*\*\*\* 교신저자 : 동국대학교(서울) 경찰사법대학 교수(ycho@dongguk.edu).

## I. 서론

경찰과 소방, 군인 조직은 역사적으로 남성의 역할이 두드러진 곳이고, 상급자와 하급자 간 도제식 인사관리 특성이 강한 조직이다(류도암·문미경, 2022). 군인 조직은 여성에게 문호가 제한되어왔고 상명하복의 조직 규범이 중시되는 특성이 있다. 그럼에도 1950년 여자의용군교육대 창설 이래로 우리 여군은 2024년 기준 약 1만 9,200명으로 전체 간부 중 10.9%의 비율을 차지하고 있으며(국방부, 2024), 국방부는 2027년까지 이 비율을 15.3%로 확대할 것이라는 계획을 발표했다. 그러나 국방부의 계획에 따라 여군 간부가 확대되더라도 10%대에 그치는 비율이며, 육군 군사경찰병과 창설 77년의 역사상 단 한 명의 여군 대령도 배출하지 못했다는 사실(국방부, 2024)은 여전히 여성이 군인 조직에서 체계적으로 배제되고 있다는 구조적 차별을 보여주는 것이라 할 수 있겠다.

여성 군인의 양적 증가는 점차적으로 이루어지고 있으나, 여군 인권상황 실태조사(김동식 외, 2024)와 국방부 제출 자료에 따르면, 최근 5년간 여군 대상 성희롱 1,730건, 성폭력 915건의 신고가 접수되었고 특히 강간, 강제추행 등 중대 성폭력 범죄가 함께 급증하는 추세를 보이고 있다(신다인, 2024).

여군 대상 성폭력에 대한 관심이 높아지고 있음에도 그 피해 위험 요인에 관한 실증적 연구 결과는 여전히 부족한 실정이다. 대부분의 여군 대상 연구들이 기술적인 연구에 그쳤거나 피해자 및 군 조직이 받은 성희롱, 성폭력의 결과에만 주로 초점을 맞췄기 때문이다. 또한 대부분의 연구들이 주로 국외, 특히 미국에서 수행되어왔다(예: Harris, McDonald & Sparks, 2018; LeardMann 외, 2013; Sadler 외, 2001, 2003). 일례로 Malamuth의 합류 모델(Malamuth, 1986)을 적용한 Stander 등(2018)의 연구에서는 여성에 대한 적대적 남성성과 비인격적인 성행위(Impersonal sex)를 포함하여 남군의 개인적 특성을 살펴봤는데, 이와 같은 개인적 특성이 성희롱 그리고 성폭력을 모두 예측하는 것으로 나타났다. 더불어, 성희롱과 성폭력은 ‘피해의 연속체(Continuum of Harm)’로서 존재하며 성희롱은 향후 성폭력의 주요 예측 변인임이 확인되었는데, 이는 성희롱에 대한 방임적 태도가 추후 더 심각한 형태의 폭력으로 이어질 수 있는 토대가 된다는 것을 시사한다. 실제로 조직적 특성의 중요성은 Fitzgerald, Drasgow & Magley(1999)의 연구에서도 강조된 바 있다. 이 연구에서는 근무 부대가 남성중심적일수록, 지휘부가 직장 내 성희롱을 묵인하는 것으로 인식할수록 여군들이 성희롱을 더 경험할 가능성이

높다는 것이 확인되기도 하였다.

국내 연구에서도 마찬가지로 조직 내 성차별과 가해자 처벌의 공정성 인식, 근무부대 등의 조직적 특성이 여군에 대한 학대와 성희롱의 주요 위험 요인임이 확인된 바 있다(김수미·이새롬·한민경, 2023). 기존의 실증연구들은 군대 내 성폭력 및 성희롱에 대한 이해를 높이는 데 기여해왔으나, 젠더 관점을 잘 반영하지 못했다는 한계가 있다. 초남성적(Hypermasculine) 조직인 군대의 젠더화 과정과 조직의 자원으로 활용되는 젠더 그리고 섹슈얼리티가 군대 내 폭력에 어떤 영향을 미치는지 설명하는데 있어 젠더적 시각이 충분히 반영되지 못했다.

Institut du Genre en Géopolitique(2023)는 한국군의 유해한 남성성(Toxic Masculinity)과 위계가 결합된 구조가 성적 학대를 부추기고 있음을 지적한 바 있다. 따라서 우리 군의 여군 대상 성폭력 문제는 단순한 개인 간의 일탈행위가 아닌 젠더화된 조직구조가 생산하는 체계적 폭력으로 이해되어야 한다(Acker, 1990; Bonnes, 2017). 국가인권위원회(2013, 2021)는 지속적으로 여군 인권 증진을 위한 정책·제도 개선을 권고했으나, 성폭력 사건이 여전히 반복되는 등 근본적 문제가 해소되지 않고 있다.

더불어 국내에서 발표된 여군 관련 양적 연구들은 여군과 모성, 여군 참여 확대 방안과 복무 만족도 등 그들이 당면한 피해보다는 근무 만족 혹은 조직의 효율성과 관련된 것들이 대다수였고, 몇몇 질적 연구들만이 군대 내 여군의 인권과 관련한 쟁점들을 짚고 있는 실정이다. 이와 같이 여군 관련 연구가 양적으로도 질적으로도 다양하지 않은 것은 여군이 군 조직 내에서 여전히 비주류 구성원이며 하위 계급에 '잠깐 머무르다 떠나는 집단(조선웅, 2019)'으로 인식되고 있기 때문일 것이다. 이에 이 연구에서는 군대 내 젠더화된 특성이 어떻게 불평등을 야기하는지를 설명하는 젠더화된 조직이론(Gendered Organization Theory)을 바탕으로 여군이 겪는 성희롱과 괴롭힘의 피해 요인을 살펴보고자 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 군대 내 여군 대상 폭력 피해 현황 및 처우 실태

우리 군에서 여군 대상 성폭력 피해는 지속적으로 증가하고 있는 것을 확인

할 수 있다. 김동식 외(2024)의 여군 인권상황 실태조사에 따르면, 2020년부터 2024년까지 군사경찰에 접수된 여군의 성폭력 피해 신고는 2,645건이며 성희롱·성폭행 신고는 2020년 135건에서 2023년 867건으로 6배 이상 급증했다.

국가인권위원회(2024)의 조사는 2012년 이후 12년 만에 실시된 것으로, 군대 내 양성평등 조직문화와 성차별 및 인권 침해 경험, 성희롱·성폭력 피해 현황을 포괄적으로 모두 조사했다. 또, 2017년 해군 여군 대위 사망 사건, 2021년 공군의 이예람 중사 사건 등 반복되는 비극은 군 조직의 구조적 문제를 보여준다(국가인권위원회, 2021).

여군이 겪는 성폭력의 피해 유형도 다양한 것으로 확인되고 있다. 국가인권위원회(2004)의 군대 내 성폭력 실태조사에 따르면, 피해 유형은 포옹(41.2%), 신체 만지기(33.5%), 성기 만지기(12.9%) 등이었으며, 피해자의 50% 이상이 5회 이상 반복적으로 피해를 입은 것으로 나타났다. 특히, 성폭력 가해자의 81.2%가 상급자였다는 점은 군대의 위계적 권력구조가 성폭력의 주요한 배경임을 시사하는 것이라 할 수 있겠다.

이와 더불어 기본적으로 이루어져야 할 여군에 대한 물리적 환경 처우 문제 역시 심각하다. 국가인권위원회(2025)에서는 여군 필수시설이 설치되지 않은 부대가 다수 확인되었으며, 심지어 신축 건물에서도 여군 필수시설 미설치 사례가 보고되었다. 「국방·군사시설 기준」에 따르면 여군 필수시설의 경우 방범창, 출입문 전자식잠금장치(도어락), 여성용 화장실 등을 설치하도록 규정되어 있다. 그러나 이러한 시설이 아직 갖춰지지 않아 여군들은 남성용 화장실을 이용하는 사례가 많았고, 생리 현상의 해결을 위해 근무지에서 떨어진 곳까지 숙소를 옮기는 경우까지 보고되었다(국가인권위원회, 2025). 외부 조리원에게 제공해야 하는 휴게시설을 여군 필수시설 이용으로 대신하여 휴식권 제약이 야기될 수 있다는 사례도 확인되었다. 이와 같은 보고는 여군의 양적 증가에도 불구하고 그 존재 자체는 조직적으로 전혀 고려되고 있지 않다는 것을 시사하는 것이다.

우리 군은 현재 성폭력 예방 교육을 시행하고 있으나 이에 대한 실효성은 의문스럽다. 군인권연구소 부설 군성폭력상담소 김숙경 소장은 군 내 성범죄 예방 교육이 ‘잠재적 가해자’ 취급 논란으로 인해 실질적 내용이 제한되며, 성폭력 사건 처리 과정에서 과도한 증거 요구로 불성립되는 경우가 많다고 지적하기도 했다(권신영, 2024). 이는 현행 정책이 피해자 보호보다도 조직의 보위에 치중되어 있음을 시사하는 것이다.

위와 같이 초남성적(Hypermasculine)·물리적·조직적 환경 속에서 여군이

직면하는 문제는 단순히 ‘여성’이 군대에 있기 때문에 발생한 것으로 치부되며, 이는 ‘여성’이 군대의 구성원이 아니라는 것을 암시하는 것이다. 이러한 환경에서 군 내의 여성들은 동료인 남성보다 못하다는 편견을 받고, 역설적으로 남성 군인을 능가하는 능력을 보여줘야 한다는 이중적인 기대에 직면하고 있다(Kim, E. 2024).

## 2. 여군 대상 폭력과 관련된 이론적 개념

### 1) 젠더화된 조직이론과 여군 대상 폭력

젠더화된 조직이론(Gendered Organization Theory)은 조직 내에서 성별이 어떻게 권력관계와 불평등을 구조화하는지를 설명하고 있다(Acker, 1990). 이 이론은 조직이 표면적으로는 성 중립적으로 보이지만, 실제로는 남성적 가치와 규범을 중심으로 구조화되어 있음을 지적한다. Acker(1990)는 조직의 젠더화가 성별에 따른 구분의 구성(Construction of Divisions), 상징과 이미지(Symbols and Images), 상호작용(Interactions), 젠더화된 개인 정체성(Gendered Identity), 조직 논리(Organizational Logic)이라는 다섯 가지 상호작용적 과정을 통해 진행된다고 보았다.

군대라는 조직적 맥락에서 젠더화된 권력관계는 극도로 위계적인 양상을 보이게 된다. 군대는 전통적으로 남성성과 전투력을 동일시하는 조직문화를 가지고 있으며, 이는 구조적으로 여군을 주변화시키는 기제로 작동한다. 특히 한국군은 계급체계, 선임-후임 관계, 지휘체계라는 삼중의 위계 구조와 폐쇄적인 병영생활이 결합되어 있어 젠더 불평등이 더욱 심화될 수밖에 없는 구조적 조건을 갖추고 있다.

2024년 여군 인권상황 실태조사를 비롯한 우리 군에 관한 최근의 연구들은 조직 내 여성의 비율이 매우 낮고, 주요 보직에서 배제되는 등 병영생활 속에서 성별 권력관계가 고착화되기 쉬운 특성을 보인다고 지적한다. 이러한 구조적 특성은 여군을 ‘진정한 군인’이 아닌 ‘예외적 존재’로 타자화하는 문화적 기제와 결합하여 성폭력에 취약한 환경을 조성한다.

젠더화된 조직이론의 관점에서 볼 때, 군대 내 여군 대상 폭력은 단순한 개인의 일탈이 아닌 남성중심적 조직 구조가 생산하는 체계적 폭력이다. 조직 내 극소수인 여군이 성폭력 피해를 신고할 경우, 부대 분위기를 해친다는 낙인과 함께 2차 피해에 노출될 가능성이 높고 이는 곧 침묵을 강요하는 구조로 작동하게 된다(Connell, 2005). 이에 이 연구는 부대 내 남성 선호 관행과 여

성 친화적 업무 환경, 그리고 실제 업무 내·외적 차별이 성희롱 및 괴롭힘 피해 경험에 미치는 영향을 분석하여 젠더화된 조직으로서의 군대가 가진 구조적 문제를 실증적으로 규명해보고자 한다.

## 2) 젠더화된 조직으로서의 군대

군대는 젠더화된 조직의 가장 극단적인 형태로 간주된다. Sasson-Levy (2002)가 언급한 바와 같이, 군대는 군사적 남성성을 보편적이고 규범적인 패러다임으로 제시하며 젠더 불평등을 재생산하고 강화한다. 이러한 특성은 범국가적으로 나타나며 군인을 가장 보편적으로 대표하는 특성은 바로 ‘헤게모니적 남성성(hegemonic masculinity)’이다(Williams, Yates & Connor, 2024). 이는 전통적인 군대의 업무, 즉 국가 방위와 전투 수행에 무력행사와 육체적 강인함이 필수적 요소로 여겨져 왔기 때문이다. 군대에서의 전투 능력, 다시 말해 폭력은 곧 집단 구성원의 자격을 결정한다(Schwalbe et al., 2000). 일례로 ‘전사(warfighter)’라는 용어는 군에 복무하는 모든 이를 설명하는 포괄적인 의미로 사용되었다. 그러나 점차 시간이 지나며 ‘전통적으로 여성이 주로 맡는 역할’인 지원이 배제되고 ‘직접적인 전투 수행 인원’을 뜻하는 용어가 되었다(Williams, Yates & Connor, 2024). 이러한 특성으로 인해 군 조직은 남성 위주의 모집과 체계를 형성하게 되었으며, 이는 자연스럽게 군 조직 내 남성중심적 하위문화의 형성으로 이어지게 되었다.

이와 같이 극도로 젠더화된 기관에서 여군들은 내부자로서의 정체성을 유지하기 위해 자신의 남성성을 우선시하고 괴롭힘을 경시하거나 정당화하는 전략을 택한다(Bonnes, 2020). 이는 군대와 더불어 남성중심적 조직으로 여겨지는 경찰에서 발견된 여성의 생존 전략과 유사한 양상이다(Martin, 1980). 조직 내에서의 생존을 위해 여군들은 일부러 행동과 외모를 남성적으로 하거나, 여성성을 유지하면서 남군의 보조적 역할을 맡는 두 가지 전략 중 하나를 택하게 되는 것이다.

더불어 남성중심적 문화 속에서 여성 군인들은 신체적 차이로 인해 남성보다 못하다는 편견을 받으면서도, 역설적으로 남성을 능가하는 기술을 보여줘야 한다는 엄격한 기대에도 직면한다(Kim, E. 2024). 그럼에도 불구하고 여군은 기존 남군의 위치를 위협하지 않는 한정적인 조건에서만 활용되고 있다(Williams, Yates & Connor, 2024). 이와 같은 군의 구조적 특성은 성폭력의 정상화 및 사소화로 이어지게 되며(Sexual Harassment and Sexual Violence in the Military, 2024), 결과적으로 이러한 문화 내의 여군은 성

차별과 성희롱에 더 취약한 위치에 놓여지게 된다.

앞서 언급한 바와 같이 군대는 젠더화된 조직의 가장 극단적인 형태라 할 수 있다. 물론 현대전의 양상 변화와 함께 제한적 역할에만 한정되었던 여군의 활동 영역은 점차 확장되며 여성 군인 비율의 증가와 진출 가능한 병과가 확대되고 있음은 분명한 사실이다. 다만 아직까지도 여성 군인의 기여는 직접적인 전력의 극대화보다, ‘남성적 군대를 여성성의 반영으로 부드럽게’ 할 것이라는 간접적 기여로서 해석되고 있는 실정이다(김엘리, 2012).

지금까지의 논의를 토대로 하면, 우리 군의 젠더화된 조직 문화는 여군에 대한 차별이나 평등권 침해의 개연성을 높이는 장벽으로 작용할 수 있고 더 나아가 군대 내 폭력에 여성이 취약해지는 구조를 조성하는 요인이 될 수 있다. 이에 실증적 분석을 통해 우리 군의 젠더화된 조직 특성이 실제로 여군들이 겪는 폭력에 대한 위험을 예측하는지 확인해보고자 한다.

### Ⅲ. 연구의 방법

#### 1. 연구 자료 및 대상

이 연구의 분석에는 한국여성정책연구원에서 수행한 2024년 여군 인권실태조사(김동식 외, 2024)가 2차 자료로 활용되었다. 해당 조사에서는 여군들이 경험한 광범위한 인권침해에 관한 상세한 정보들이 수집되었는데, 군대의 초남성적 문화(Hypermale Culture) 내에서의 성별 불평등과 차별 관련 문제, 여군 전용 시설 및 물품에 대한 만족도, 특히 자녀가 있는 여군의 일-가정 양립, 여성 특화 의료 서비스 접근성 등이 설문 문항에 모두 포함되었다. 이와 함께 군 복무 중 성희롱을 포함한 다양한 형태의 폭력과 괴롭힘 노출 경험이 조사되었다. 2024년 7월 1일부터 7월 19일까지 실시된 온라인 설문조사는 각 군의 성고충예방대응센터를 통해 링크가 공유되었고, 총 3,214명의 여군이 설문에 참여하였다. 이는 2024년 6월 기준 19,172명인 군 전체 여군의 16.8%에 해당한다.

설문 표본의 구성은 주로 젊은 여군들로 18세~24세가 66.7%로 가장 많았고, 더 구체적으로는 20대 중후반이 32%, 30대 초반은 1.3%에 불과하였다. 기혼자의 비율은 4.2%로 소수에 그쳤다. 응답자들의 군 복무 기간이 비교적 짧아 32.7%가 1년 이하, 나머지는 2~3년의 복무 기간을 보고하였으며, 절반

이상(59.8%)이 하사 계급이었다. 마지막으로, 설문에 응답한 여군 중 대다수가 육군(68.8%)에서 복무하고 있었으며, 해군 11.2%, 공군 12.3%, 해병대 7.6% 순이었다.

다만, 이 연구에서는 3년 이하로 복무한 여성 군인들로부터 수집된 데이터(N=1,229)만을 분석하였다. 연구 대상의 범위를 한정된 것은 다음과 같은 두 가지 이유 때문이다. 첫째, 연구에 활용한 주요 변수의 측정 문항은 주로 최근 3년 이내의 경험만을 묻기 때문이다. 둘째, 복무 기간 3년 이하 집단에 초점을 맞추면 분석에서 다루는 위험 요인과 군대 내 피해 경험 간의 연관성을 보다 명확히 파악할 수 있다. 앞서 살펴본 것과 같이 설문 표본의 대다수가 젊고 비교적 복무 경력이 아직 짧았기에 이를 통해 정책 입안 부처와 영관·장관급 고위 장교들에게 유용한 시사점을 제언하고자 하였다.

## 2. 주요 변수의 측정

### 1) 종속변수: 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해 경험

종속변수에서는 비물리적 형태를 포함하여 여군들이 군에서 복무하는 동안 다양한 성희롱과 직장 내 괴롭힘에 노출된 피해 경험을 측정하고자 하였다. 이 연구에서는 선행연구(Morral, Gore & Schell, 2015)를 참고하여 군대에서 흔히 경험하는 두 가지 형태의 가해 행위, 즉 괴롭힘과 성희롱에 초점을 맞추었다. 구체적으로, 응답자들은 군 복무 중 다양한 형태의 괴롭힘과 성희롱을 얼마나 자주 경험하였는지 0(=전혀 없음)부터 4(=매우 자주)까지의 리커트 척도를 통해 응답하였다. 우선, 언어적 성희롱(성적 비유 및 평가, 음담패설, 옆자리 앉기 강요 등), 시각적 성희롱(신체 부위를 쳐다보는 행위, 자신의 신체 노출을 보게 하는 행위 등), 신체적 성희롱(의사에 반하여 어깨동무하기 등), 기타 원하지 않는 행위(사적인 만남, 성적인 요구에 응하도록 강요하는 행위)와 같은 네 가지의 성희롱 피해 경험에 대한 문항이 측정되었다. 다음으로 언어적 괴롭힘(예: 폭언, 욕설, 업무 범위를 넘어선 비난, 모욕, 혐오적 표현 등), 신체적 괴롭힘(예: 구타 등), 정서적 괴롭힘(예: 악의적 소문 유포, 집단 따돌림, 위협하는 행위 등), 업무 범위 또는 근무 시간 외의 과도한 지시 및 요구를 포함한 다양한 형태의 괴롭힘 빈도를 파악하기 위해 네 가지 문항이 측정되었다. 이들 문항의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 각각 .677과 .652로, 이는 문항 간 내적 일관성이 우려될 수 있는 수준이다. 다만, Koss et al. (2007)의 연구에서 확인되었듯 성폭력과 같은 젠더 기반 폭력의 측정은 본질적으로 다양한 행위(연

어적, 물리적, 강압 및 통제 등)를 모두 측정한다. 피해 경험 조사의 경우 Cronbach's  $\alpha$  값이 낮아질 수밖에 없는 구조인 것이다. 이 연구에서는 '여군이 경험하는 다양한 폭력에 대한 노출'이 종속변수의 핵심적인 측정 내용이었기에 Cronbach's  $\alpha$  값이 통상적 기준(.7)보다 낮음에도 불구하고 해당 두 항목을 가산하여 변수를 구성하였다.

## 2) 독립변수: 남성 선호 관행, 여성 친화적 업무 환경, 업무 관련 차별, 업무 외 차별, 부대 내 여성 비율

국내에서 Acker(1990)의 젠더화된 조직 이론을 사용하여 미얀마 대학들의 상황을 분석한 천유진(2020)은 조직화된 구분(Construction of Division), 상징성과 이미지(Symbols & Images), 상호작용(Interaction), 젠더화된 정체성(Identity)의 네 가지 과정을 중점적으로 인터뷰 및 문헌 분석 연구를 진행하였다. 그러나 해당 연구에는 정성적 분석이 사용되었으며, 국내 대다수의 실증연구에서는 '젠더관점에서의 조직문화' 등의 유사한 이름으로 조직 내 성차별적 문화가 측정되어왔다. 군인과 마찬가지로 여성의 접근이 한정되었던 해양경찰의 조직문화를 젠더관점에서 바라본 류도암과 문미경(2022)의 연구에서는 조직 내 일-가정 양립문화 조성 and 합리적인 근무 배치, 남성 선호 인식과 여경 할당 제한, 보직 선택에 대한 여경의 어려움 등을 활용하여 젠더 균형/불균형 문화적 특성, 조직젠더 가치를 분석 변수로 활용하였다. 한편 젠더 차별 인식과 범죄의 관계를 살펴본 손경이(2020)의 연구에서는 조직 내 젠더 권력 차별 수준이 높은 남성일수록 가정폭력의 정도가, 언어 속 젠더 차별 수준이 높을수록 성폭력의 정도가 높아지는 결과가 나타났다. 위와 같이 젠더관점에서의 조직문화가 조직과 제도, 사회현상에 미치는 영향을 살펴본 연구들에서는 각 측정 변수들의 이름은 달랐으나 공통적으로는 조직 내 남성 선호와 업무 환경에서의 여성 친화성, 직접 혹은 간접적 차별을 활용했음을 확인할 수 있었다. 따라서 이 연구에서는 Acker(1990)의 젠더화된 조직이론을 이론적 틀로 기초하되, 앞서 언급한 것과 같이 주로 활용된 변수들을 반영하여 다음과 같은 다섯 항목을 독립변수로 구성하였다.

첫째, Acker(1990)의 상징성과 이미지(Symbols & Images), 조직화된 구분(Construction of Division)에 해당하는 변수로 '남성 선호 관행'을 활용하였다. 군 조직에서의 이상적 군인은 '헤게모니적 남성성(hegemonic masculinity)'과 동일시되어왔다(Williams, Yates & Connor, 2024). 남성 선호 관행은 이러한 헤게모니적 남성성이 규범으로, 관행으로 제도화된 양상을 포

착할 수 있게끔 하는 변수다. 해당 변수는 군대 내에서 젠더화된 조직의 다양한 측면을 검토하는 15개 문항을 합산하여 생성되었다. 해당 문항들은 여군 기여를 폄하, 진급과 훈련 및 배치 기회의 제한, 남군 동료 및 지휘부의 여군 기피 등의 관행과 같이 여군이 직면하게 되는 다양한 남군 선호 경험 및 인식에 대한 측정이 포함되었다. 항목들은 1(=전혀 그렇지 않다)부터 4(=매우 그렇다)까지의 4점 리커트 척도로 측정되었으며, 해당 문항들은 높은 내적 일관성을 보였다(Cronbach's  $\alpha=.927$ ).

다음으로 '여성 친화적 업무 환경'은 조직화된 구분(Construction of Division)을 반영하는 변수로 활용되었다. Acker(1990)은 물리적 공간의 배치(Locations in Physical Space) 역시 노동 분업과 함께 젠더화된 구분에 포함된다고 명시한 바 있다. 이에 해당 변수는 여군의 신체적 특성을 고려한 편의시설 및 시설의 설치 여부, 또는 보급품과 같은 적절한 장비 지급 여부를 묻는 8개 문항을 합산하여 구성되었다. 각 항목은 해당 시설이 설치되었거나 장비가 지급된 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩되었다.

앞서 언급한 물리적 배치와 더불어 성별에 따른 분업(Divisions of Labor), 허용된 행동 양식(Allowed Behaviors) 그리고 권력의 배분(Divisions of Power), 이를 포함한 제도화된 수단까지 모두 젠더화된 구분에 속한다(Acker, 1990). 따라서 배치, 진급, 훈련 기회의 불평등을 다룬 '업무 관련 차별'도 조직화된 구분(Construction of Division)을 반영하는 변수로 활용되었다. 이는 지난 3년간(2021~2024) 응답자가 여성이라는 이유로 배치, 진급, 파견과 같은 평등한 기회를 거부당한 빈도를 평가하는 8개 항목을 합산, 해당 기간 동안 1회(1), 2회(2), 3회 이상(3), 또는 전혀 경험하지 않음(0)으로 업무 관련 차별 노출 빈도를 측정하였으며, 해당 문항들은 높은 내적 일관성을 보였다(Cronbach's  $\alpha=.808$ ).

넷째, 외모나 연애 등에 관한 일상적인 차별 발언을 포함한 '업무 외 차별'은 Acker(1990)에서의 상호작용(Interaction)을 반영한 변수로 활용했다. 상호작용은 성별에 따른 지배와 복종을 드러내는 모든 종류의 패턴으로, 여기에는 일상적 대화 속 말 끊기와 주제의 설정 방식 등이 모두 포함된다(Acker, 1990; Clark-Saboda & Lemke, 2023). 해당 변수에는 응답자들이 신체, 흡연 및 음주 습관, 연애 상태 등에 대한 성차별적 발언과 언급을 얼마나 자주 경험했는지를 묻는 문항이 사용되었다. 이 11개 항목도 1(=전혀 없음)부터 4(=자주)까지의 4점 리커트 척도로 측정되었으며 높은 내적 일관성을 보였다(Cronbach's  $\alpha=.945$ ).

마지막 변수는 응답자가 속한 '부대의 여군 비율'을 평가하는 단일한 항목으

로, 젠더화된 정체성(Identity)을 반영하는 변수로 활용되었다. 이는 조직 안에서 개인이 본인의 성별을 인식하고, 그에 맞게 행동(Presentation of Self as a Gendered Member)하게 되는 과정이다(Acker, 1990). 군대와 같이 이미 남성성이 규범으로 작동하는 조직에서 같은 여성의 비율마저 낮은 경우, 여군 개인은 더욱더 본인의 '여성성'을 인식할 수밖에 없을 것이다. 토큰리즘 혹은 토큰 정체성 이론(Tokenism; Token identity theory)의 관점에서조차 여성이 극소수인 조직에서 소수자인 여성은 가시성, 대비, 동화의 압력을 경험하게 된다(Kanter, 1977). 해당 변수는 1=5% 미만부터 6=30% 이상까지의 범주형으로 구성되었다(1=5% 미만, 2=5~10% 미만, 3=10~15% 미만, 4=15~20% 미만, 5=20~30% 미만, 6=30% 이상).

남성 선호 관행을 비롯한 독립변수의 구체적인 측정 문항은 아래 <부록>에서 확인할 수 있다.

### 3) 통제변수: 인구사회학적 특성

이 연구에서는 다섯 개의 인구사회학적 변수가 통제변수로 사용되었다. 연령(1=18~24세, 2=25~29세, 3=30~34세, 4=35~39세, 5=40~44세, 6=45세 이상), 재직기간(1=1년 이하, 2=2~3년, 3=4~5년, 4=6~9년, 5=10~14년, 6=15~19년, 7=20년 이상), 계급(1=하사, 2=중사, 3=상사, 4=원사, 5=준위, 6=소위, 7=중위, 8=대위, 9=소령, 10=중령 이상)변수는 분석에서 연속형으로 투입되었다. 결혼 상태(1=현재 기혼)와 자녀의 유무(1=있음) 변수는 이분형 변수로 사용되었다. 마지막으로, 응답자가 복무하는 군 소속을 나타내는 범주형 변수가 활용되었다(육군=1, 해군=2, 공군=3, 해병대=4).

## 3. 분석 방법

이 연구에서는 두 종속변수인 여군에 대한 직장 내 괴롭힘과 성희롱이 과대산포(overdispersion) 특성을 보임에 따라 음이항 회귀분석(negative binomial regression)을 실시하였다. 주요 변수와 여군의 피해 경험 간의 관계를 검증하기 위해 다음과 같은 단계적 분석 절차를 따랐다. 첫 번째 단계에서는 인구사회학적 변수의 영향력을 검증하였으며, 이어서 젠더화된 조직의 특성이 여군의 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해에 미치는 영향을 검증하였다. 독립변수의 분산팽창지수(VIF) 값은 1.037에서 1.673 사이로, 일반적으로 VIF 값이 5를 초과하지 않는다면 다중공선성의 문제가 없다고 판단된다. 공차(Tolerance)

역시 모두 .2를 상회하는데, 이는 연구 모형에 다중공선성의 문제가 없음을 시사한다(Menard, 2001). 연구에 필요한 모든 통계 분석은 SPSS 26.0을 사용하여 수행되었다.

## IV. 분석 결과

### 1. 주요 변수 간 기술통계 및 상관관계 분석 결과

주요 변수 간 상관관계 분석 결과는 공차와 분산팽창지수를 포함하여 아래 <표 1>과 같고, 응답자의 인구사회학적 특성과 관련 피해율에 대한 기술통계 분석은 아래 <표 2>와 같다.

분석 결과, 군대 내 여군의 성희롱 피해 경험은 매우 높은 것으로 나타났다. 응답자 중 13.8%가 성희롱 피해를, 14.2%가 직장 내 괴롭힘 피해를 보고하였는데, 이는 곧 여군 10명 중 1명이 성희롱 혹은 직장 내 괴롭힘 피해자라는 것이다. 다만, 이 연구 표본의 피해율은 일부 서구 국가에서 수행된 연구 결과 보다는 낮은 수준이다(Morrall & Gore, 2014; Tabahriti, 2025). 그러나 이러한 피해율은 군 조직의 권위주의와 폐쇄성, 여군의 소수자적 위치로 인한 신원 노출 우려들로 인해 실제보다도 과소보고된 것일 가능성이 높다는 것을 간과해서는 안 된다. 국가인권위원회(2004)의 조사에서도 군대 내 성폭력 피해자의 공식 신고율은 4.4%에 불과하였으며, 조영주(2022)는 여군이 절대적 소수인 조직에서 피해 사실을 밝히는 것이 곧 피해자 신원 노출로 이어지기 때문에 보복과 2차 피해에 대한 두려움이 신고를 억제한다고 분석한 바 있다. 따라서 이 연구에서 나타난 피해 발생 비율은 실제 피해 규모의 일부만을 반영하는 것으로 해석되어야 할 것이다. 여군 대상 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해가 결코 경미한 비율로 발생하는 것이 아니라는 것이다.

〈표 1〉 주요 변수의 기술통계 및 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.562**	1										
3	.260**	.269**	1									
4	-.203**	-.224**	-.330**	1								
5	.350**	.331**	.377**	-.272**	1							
6	.416**	.385**	.567**	-.328**	.435**	1						
7	-.027	-.003	-.081**	.070*	-.029	-.035	1					
8	.121**	.114**	.128**	-.106**	.101**	.143**	.052	1				
9	.056*	.064*	.063*	-.078**	.029	.085**	-.016	.161**	1			
10	-.042	.019	.039	-.084**	.062*	.01	.076**	.312**	-.022	1		
11	.125**	.119**	.054	-.127**	.077**	.139**	-.001	.249**	.103**	.03	1	
12	.019	.047	.011	.044	-.026	-.006	.138**	.119**	-.048	.009	-.03	1
M	.381	.482	30.060	5.231	.738	24.270	1.990	1.345	.042	2.419	.672	1.59
SD	1.232	1.507	7.796	1.917	1.878	9.517	1.161	.502	.201	1.805	.469	.974
공차			.633	.832	.771	.598	.965	.795	.955	.882	.911	.956
VIF			1.581	1.202	1.297	1.673	1.037	1.258	1.047	1.134	1.098	1.046

1. 성희롱 2. 직장 내 괴롭힘 3. 남성 선호 관행 4. 여성 친화적 업무 환경  
 5. 업무 관련 차별 6. 업무 외 차별 7. 부대 내 여성 비율 8. 연령  
 9. 결혼 유무 10. 계급 11. 복무 경력 12. 소속

\*p<.05, \*\*p<.01

〈표 2〉 연구 대상자의 인구사회학적 특성 및 피해 경험 실태

(단위: %)

인구사회학적 특성		성희롱	직장 내 괴롭힘
연령	18~24세 (n=829)	10.10	10.70
	25~29세 (n=393)	21.10	21.40
	30~34세 (n=16)	18.80	12.50
결혼 유무	기혼 (n=52)	25.00	21.20
	비혼 (n=1177)	13.30	13.80
계급	하사 (n=735)	15.10	13.70
	중사 (n=30)	16.70	16.70
	상사 (n=2)	0.00	0.00
	원사 (n=144)	5.60	5.60
	준위 (n=312)	14.40	18.30
	소위 (n=6)	0.00	50.00
복무 경력	1년 이하 (n=402)	6.00	6.50
	2~3년 (n=827)	17.50	17.90
소속	육군 (n=846)	12.50	12.30
	해군 (n=138)	19.60	20.30
	공군 (n=151)	16.60	17.90
	해병대 (n=94)	11.70	16.00

## 2. 여군 대상 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해의 유형별 영향 요인 분석 결과

1단계 분석에서는 인구사회학적 특성과 여군의 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해 경험 간 관계를 살펴보고, 2단계 분석에서 젠더화된 조직 변수들의 추가적인 설명력을 확인하기 위해 주요 변수들을 투입하였다. 두 단계에 걸친 음이향 회귀분석의 결과는 아래 <표 3>과 같다.

젠더화된 조직 관련 변수와 성희롱 피해 빈도 간의 관계를 살펴본 Model 1에서는, 세 개의 독립변수(남성 선호 관행, 여성 친화적 업무 환경, 업무 외 차별)가 성희롱 피해 발생률 증가와 유의미한 관련이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로, 시설이나 보급품 등에서 여군의 요구를 보다 적극적으로 고려, 여성 친화적 업무 환경인 부대에서 복무할수록 성희롱 피해 발생률이 낮은 것으로 보고되었다(IRR = .915,  $p < .01$ ). 이는 Acker(1990)가 젠더화된 구분의 예시로 언급한 ‘물리적 공간의 배치(Locations in Physical Space)’, 즉 물리적 공간을 통한 구분이 우리 군 조직에서 실질적으로 작동하고 있다는 것을 시사하는 결과라 할 수 있겠다. 여군을 위한 필수적인 시설과 보급품의 미비는 군 조직이 여군에게 그들을 조직의 구성원으로 간주하지 않고 있음을 상징적으로, 그리고 일상적으로 전달하는 것과 다름없다. 이러한 구분이 성희롱이 발생하기 용이한 조직의 구조적 요인으로 기능하게 되는 것이다.

반면, 업무 외 차별에 더 많이 노출되었을 때(IRR = 1.081,  $p < .001$ ) 성희롱 피해의 빈도가 높아지는 것으로 예측되었는데, 이는 Acker(1990)가 말한 일상 대화 속에서 지배와 종속의 패턴을 재생산하는 상호작용(Interaction)의 과정이 실제로 성희롱 피해의 위험을 높인다는 것을 시사하는 결과로 해석이 가능하다. 외모와 연애, 화장 여부와 임신 및 출산과 같이 업무 외의 차별은 여군을 조직 내 같은 군인 즉, ‘구성원’으로서가 아닌 ‘여성’으로 타자화하는 행위이다. 이러한 타자화 역시 성희롱이 발생하기 용이한 요인으로 기능할 수 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있겠다.

남성 군인을 더 선호하는 군대 문화를 인식하는 경우(IRR = 1.027,  $p < .05$ )에도 성희롱 피해의 빈도가 높아지는 것으로 예측되었다. 이는 Acker(1990)의 상징성과 이미지(Symbols & Images), 조직화된 구분(Construction of Division)에 해당하는 변수다. 따라서 이러한 결과는 여군 기여의 폄하와 진급 및 훈련 기회에서의 차별이 조직 내에서 여군을 주변적 존재로 위치시키며, 더 나아가 곧 성희롱 피해의 위험을 높이는 요인으로 기능하게 되는

것으로 해석할 수 있다.

통제변수 역시 성희롱 피해와 유의미한 관련을 보였다. 연령( $IRR = 1.736, p < .001$ )과 재직기간( $IRR = 2.783, p < .001$ )은 성희롱 빈도와 정(+)적 관계를 보였으며, 낮은 계급은 높은 피해 발생률과 관련을 보였다( $IRR = .899, p < .01$ ). 특히, 해군( $IRR = 1.886, p < .001$ )과 공군( $IRR = 1.480, p < .01$ )에서 복무하는 여군은 육군에 비해 높은 성희롱 피해율을 보고하였다.

젠더화된 조직 관련 변수와 직장 내 괴롭힘 피해 빈도 간의 관계를 살펴본 Model 2에서도 Model 1과 대체적으로 유사한 결과를 확인할 수 있었다. 분석 결과, 업무 관련 차별( $IRR = 1.033, p > .05$ )과 부대 내 여성 비율( $IRR = .851, p > .05$ )을 제외한 대부분의 변수가 여군 대상 직장 내 괴롭힘 발생률과 관련이 있는 것으로 나타났다. 여성 친화적 환경인 부대에서 근무하는 여군은 직장 내 괴롭힘 피해 발생률이 낮았는데( $IRR = .897, p < .01$ ), 이는 성희롱 피해를 분석한 Model 1과 마찬가지로 물리적 공간의 젠더화된 구분이 괴롭힘 피해와도 유의미하게 연결된다는 것을 보여주는 결과다.

남성 선호 관행( $IRR = 1.038, p < .001$ )과 업무 외 차별( $IRR = 1.064, p < .001$ )은 높은 직장 내 괴롭힘 피해 빈도를 예측하는 것으로 나타났다. 이 역시 Model 1에서와 마찬가지로 여군이 조직 내에서 주변적 존재로 밀려나는, '군인'이 아닌 '여성'으로 인식되는 구조적 요인이 곧 괴롭힘 피해와도 연결되고 있음을 확인할 수 있었다.

젠더화된 조직 요인 이외에는 연령( $IRR = 1.495, p < .001$ )과 복무 경력( $IRR = 2.599, p < .001$ ) 외에도 기혼 상태( $IRR = 1.698, p < .01$ ) 역시 직장 내 괴롭힘 증가의 위험 요인으로 확인되었다. 특히, 공군( $IRR = 1.770, p < .001$ )과 해군( $IRR = 2.109, p < .001$ )에서의 복무는 육군에 비해 높은 직장 내 괴롭힘 발생률을 보이는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 3〉 여군 성폭력 피해 경험의 영향 요인

구 분		Model 1: 성희롱			Model 2: 직장 내 괴롭힘		
		b	s.e	IRR	b	s.e	IRR
1단계							
연령		.552	.113	1.736***	.402	.108	1.495***
결혼 유무		.421	.234	1.523	.529	.217	1.698**
계급		-.107	.033	.899**	.008	.03	1.008
복무 경력		1.023	.153	2.783***	.955	.135	2.599***
소속	육군	Ref.	-	-	Ref.	-	-
	해군	.635	.163	1.886***	.746	.152	2.109***
	공군	.392	.169	1.480**	.571	.153	1.770***
	해병대	-.356	.244	.7	-.004	.204	.996
LR Chi-Square		133.342***			130.471***		
AIC		1884.041			2184.607		
BIC		1932.953			2225.518		
2단계							
연령		.448	.128	1.565***	.265	.12	1.304*
결혼 유무		-.097	.274	.908	-.074	.248	.929
계급		-.155	.038	.856***	-.003	.033	.997
복무 경력		.769	.171	2.157***	.891	.153	2.438***
소속	육군	Ref.	-	-	Ref.	-	-
	해군	.384	.194	1.468*	.72	.178	2.054***
	공군	.652	.197	1.920**	.512	.183	1.668**
	해병대	-.261	.267	.77	.245	.219	1.277
남성 선호 관행		.027	.009	1.027*	.037	.009	1.038***
여성 친화적 업무 환경		-.089	.064	.915**	-.109	.031	.897**
업무 관련 차별		.012	.019	1.012	.032	.025	1.033
업무 외 차별		.078	.006	1.081***	.062	.007	1.064***
부대 내 여성 비율		-.104	.039	.901	-.01	.051	.851
LR Chi-Square		483.559***			497.061***		
AIC		1543.824			1828.017		
BIC		1610.305			1907.499		

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

## V. 결론

지난 20년간 우리 군 내 여성의 수는 지속적으로 증가하여 현재 전체의 약 10%를 차지하고 있으며, 국방부는 2027년까지 여군 장교 비율을 15.3%로 더

육 확대할 계획을 발표했다(Sohn, 2023). 일각에서는 이와 같은 여군의 확충을 저출산이 야기한 남성 징집 인구 감소에 대한 대안(Reid, 2024; Hong, 2002)이라 언급하기도 하지만, 신체적 역량뿐 아니라 인지적 리더십과 심리적 회복탄력성을 포괄하는 종합적 직무 역량의 관점에서 볼 때 해병대·포병 등 특수 일부 병과를 제외하면 여성과 남성 군인 간 직무 역량에는 유의미한 차이가 없다는 연구 결과(Shin & Im, 2025)는 여군 확충의 필요성과 타당성을 실질적으로 뒷받침한다. 우리 군의 지휘관들도 여군의 직무 역량에 대해서 특별한 우려를 표명하지 않는 것으로 나타났다(Shin & Im, 2025). 또, 신체적 조건에서의 상대적 차이 역시 성별 특화 훈련을 통해 효과적으로 극복될 수 있음이 확인된 바 있다(Nindl et al., 2017). 무엇보다 냉전 종식 이후 변화하는 현대전의 양상을 고려할 때, 기술 발전과 안보 환경의 변화는 신체적 강인함과 함께 전문성·교육 수준·다양한 역량을 갖춘 인력에 대한 수요를 높이고 있다(Office for Democratic Institutions and Human Rights, 2013). 이에 여군의 확충은 현대적 군대의 요구에도 부합하는 방향인 것이다.

군대와 같은 초남성적 조직에서 여성들이 직면하는 문제, 특히 성희롱과 성폭력은 상대적으로 연구가 부족한 분야로 남아 있으며 특히 이는 국내에서 그러하다(김상균·송병호, 2023; 김수미·이새롬·한민경, 2023). 이에 이 연구는 Acker(1990)의 젠더화된 조직이론을 통해 우리 국군 내 여군들이 겪는 폭력을 설명할 수 있다는 결과를 제시하였다. 우선, 이 연구는 외모나 사생활과 관련된 업무 외 차별의 대상이 되었다고 보고한 여군이 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 모두 경험할 가능성이 높다는 것을 확인하였다. 지난 3년간 어떠한 업무 외 차별도 경험하지 않은 응답자는 21.3%에 불과했다. 그러나 앞서 이론적 논의에서 살펴본 것과 같이 초남성적 조직에서 여성 중 일부는 남성중심적 조직에 수용되기 위해 전통적인 여성적 특성과 행동에서 벗어나 남성중심적 관행을 택하기도 하고, 이로 인해 차별이 묵인될 수 있다(Albright-Tolman, 2019)는 점도 결과를 해석할 때 고려되어야 한다. 조직에서 더 이상 배척되지 않기 위해서, 더 폭력적인 행위로 피해가 확대되는 것을 피하기 위해서 여성이 사용하는 기제 중 하나가 차별의 수용이기 때문이다. 따라서 위와 같은 결과는 여군에 대한 업무 외 차별이 매우 보편적으로 발생하고 있음을 보여준다.

다음으로 여성의 건강과 안전을 지원하기 위한 다양한 시설과 보급품이 보장된 경우, 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 경험할 가능성이 낮았다. 앞서 인권위가 지적한 필수 시설의 미비 등은 여군이 직면하게 되는 생물학적·사회적 문제에 대한 지휘부의 인식의 부족과 무관심을 보여주는 것이다. Karin(2021)이 지적한 바와 같이, 직장 내 여성의 생리적 요구를 수용하지 못하는 것은

단순한 편의의 문제가 아니다. 이는 여성이 남성과 동등하게 직무를 수행하기 위해 직면해야 하는 실질적인 장벽으로 작용한다. 군대와 같이 남성의 신체를 기준으로 설계된 조직에서 적절한 위생시설, 위생용품, 여성 건강 관련 지원의 부재는 이 조직에서 여성이 환영받지 못하는 존재임을, 고려 대상이 아니라는 메시지를 암묵적으로 전달하는 것이다. 따라서 여군을 위한 물리적 환경 개선이 우선적으로 보장되어야 한다.

마지막으로, 여군이 소속된 부대 내에서의 남성 선호 관행이 뚜렷할 수록 괴롭힘과 성희롱의 피해 위험이 높아지는 것으로 나타났다. 다시 말해 젠더화된, 조직화된 구분이 단순한 차별을 넘어 직장 내 여성을 실질적인 위험에 처하게끔 기능하고 있는 것이다. 이는 조직 내 여성을 폄하하고 상징적 존재로 취급하는 관행이 직장 내 헤게모니적 남성성을 영속화하는 것이라는 선행연구(Kanter, 1977; Riddle & Heaton, 2023)의 결과를 지지하는 것이기도 하다.

반면, 업무 관련 차별 경험의 유의미한 영향은 확인할 수 없었다. 이는 연구의 표본이 주로 최근 입대한 여성 군인들로 구성되어 있었던 것과 관련된 것일 수 있다. 응답자들은 일-가정 양립, 동등한 기회에 대한 제한된 접근성, 경력 발전의 장애물 등 앞으로 직면할 도전을 인식하고 있으면서도 이러한 문제를 직접 경험하지 않았거나 선임과의 대화를 통해서만 간접적으로 경험했을 가능성이 있기 때문이다. 더불어 이 연구에서는 여성이 남성 지배적 직종에서 괴롭힘을 당할 위험이 높다는 다수의 선행연구(Berdahl, 2007; Fitzgerald, Hulin & Drasgow, 1994; Gruber, 1998)와 달리, 응답자 소속 부대의 성별 구성의 영향력을 확인할 수 없었다. O'Hare와 O'Donohue(1998)의 연구 결과가 이와 유사한데, 해당 연구에서도 성별 비율은 유의미하지 않았으나 비전 문적인 환경(근로자가 무례하게 대우받거나 공식적인 업무 범위에 포함되지 않는 활동을 수행하도록 기대되는 환경)이나 성희롱이 문제로 인식되지 않는 조직일 경우 성희롱 피해 가능성이 높은 것으로 나타났다.

이 연구는 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 조사 자료의 횡단적 특성으로 인해 인과관계를 명확히 규명하기 어렵다는 것이다. 이를 위해서는 국군 내 성폭력 피해의 발생과 지속, 영향을 추적하기 위한 종단 조사가 수행되어야 한다. 둘째, 일부 응답자는 익명 설문임에도 괴롭힘이나 성희롱 경험을 보고하지 않았을 수 있다. 이와 같은 결정은 피해를 숨기는 것일 수도 있지만, 성폭력 피해자들이 더 상세한 보고를 원하거나 자신의 감정적 부담을 표현하고자 할 때 택하는 방식(Casas-Muñoz et al., 2025)일 수도 있다. 셋째, 표집 편향으로 인해 연구 결과를 통한 일반화가 어려울 수 있다. 연구에서 2차 자료로 활용한 '여군 인권상황 실태조사'는 2024년 당시 군에 복무 중인 여군의

16.8%에 불과하기에 현재의 전체 여군을 대표하지 못할 수 있다. 특히 표본에서는 각 부대별 응답률의 분포가 불균등했다. 설문 기간은 3주였는데, 그동안 해상 배치나 집중 군사 훈련 중이었던 여군들은 응답이 어려웠을 수 있다. 더욱이, 연구 목적에 따른 이해와 설문 배포에 대한 협조가 적극적이었던 부대에 비해 상대적으로 미온적이었던 부대가 있었을 수 있고 그로 인해 부대별 응답률이 균등하지 못했을 수 있다.

위와 같은 한계에도 불구하고, 이 연구는 한국군 내 여성 군인에 대한 성희롱 및 괴롭힘에 젠더적 관점을 적용하여 조직적 책임에 주목했다는 점에서 의의가 있다. 특히, 이 연구의 결과는 군대 내 괴롭힘이 단순한 개인 일탈 행위의 결과가 아닌 '괴롭힘을 가능하게 하고 가해자를 보호하는 조직 구조'의 결과임을 개념화한 Bonnes(2017)의 견해와 일치한다. 구체적으로, Bonnes(2017)는 '관료적 정책을 적극적으로 조작하는 개인의 행위(actions of individuals who actively manipulate)와 괴롭힘을 가능하게 하고 가해자를 보호하는 조직 구조(organizational structure that enables harassment and protects perpetrators)' 모두의 결과가 바로 '관료적 괴롭힘(Bureaucratic Harassment)'이라 정의했다. 이러한 관점에서 군대의 관료·위계적 구조는 권위적 위치에 있는 이들이 권한(근무평정 작성 또는 복지 승인 등)을 여군들에게 유해한 방식으로 악용할 수 있게끔 한다. 의무 복무 기간 이상으로 경력을 유지하기 위해 자리보전의 자격이 있음을 증명해야 하는 여군들은 이에 대응하기 어려워질 수밖에 없다. 군과 유사한 경찰 조직에서도 조직 내 괴롭힘 피해자를 침묵시키기 위해 보상과 처벌(의 위협)을 포함한 재량적 정책이 사용되기도 한다(Davis et al., 2023).

Sadler와 동료들(2018)이 논의한 바와 같이, 젠더화된 괴롭힘과 폭력에 대응하기 위해서는 우리 국군 역시 군대 문화와 조직 구조 차원에서의 전환이 필요하다. 여기에는 군 지휘부의 책임이 무엇보다도 중요하다. 군 지휘부에서는 장성 및 영성급 장교들에 의해 조성된 조직 분위기에 대해 책임을 질 필요가 있다. 이는 특히 지휘부의 결정이나 관료적 무기력이 기존의 상태를 지속시킬 때 그러하다. 구체적 방안으로 조직 변화를 촉진하지 못하거나 이를 적극적으로 저해하는 경우, 징계 혹은 처벌이 이루어져야 한다. 반면, 상호 존중을 증진하고 보복의 두려움 없이 신고 체계의 활용을 지원하며 침묵의 벽을 허물기 위해 노력하는 분위기를 조성·유지하기 위해 적극적으로 활동하는 군 지휘부는 마땅한 헌신을 인정받아야 한다(Sadler et al., 2018).

종합적으로 이 연구는 여군을 대상으로 하는 성희롱 및 괴롭힘의 피해를 조명하고, 이러한 폭력의 예방에는 젠더 및 구조적 차원에서의 접근이 필요하다

는 것을 강조하였다. 향후 연구에서는 정량적, 정성적 분석을 모두 활용하여 군대 내 성폭력과 괴롭힘 생존자들의 회복 과정과 조직 대응 기제의 검토가 이루어져야 할 것이다. 또, 비교 정책 연구를 통해 한국적 맥락에서 우리 군의 특수성과 보편성이 더 규명되어야 할 것이다. 더불어 남군에 대한 성폭력과 LGBTQ+ 복무자의 경험도 체계적으로 조사되어야 할 필요가 있다. 현재 우리 군에서 시행되는 성폭력 예방 정책 효과성에 대한 연구 역시 양성평등담당관 등의 현행 신고체계의 효과성에 대한 실증적 검토를 통해 이루어져야 할 것이다.

## 참고문헌

### 1. 국내·외 논문 및 서적

- 국가인권위원회(2004). 군대 내 성폭력 현황 실태조사. 국가인권위원회.  
——(2013). 여군 인권증진을 위한 정책권고. 국가인권위원회.  
——(2021). 군대 내 여성 군인 성폭력 등 인권침해 직권조사 결과. 국가인권위원회.  
——(2024). 2024년 여군 인권상황 실태조사. 국가인권위원회.  
——(2025). 육군 GOP 여군 복무여건 개선 권고. 국가인권위원회.  
국방부(2024). 2024 국방백서. 국방부.  
김동식 외(2024). 여군 인권상황 실태조사, [데이터 세트]. 한국여성정책연구원, 국가인권위원회 [연구수행기관]. 한국사회과학자료원 (KOSSDA) [자료제공기관]. <https://doi.org/10.22687/KOSSDA-A1-2024-0032-V1>.  
김상균·송병호(2023). 군복무 여군의 인권실태에 대한 질적 분석. 한국범죄심리연구. 제19권 제1호. 25-42.  
김수미·이새롬·한민경(2023). 군 내 성희롱 피해 원인 연구. 형사정책. 제34권 제4호. 117-144.  
김엘리(2012). “여군의 출현과 젠더질서의 교란: 여성장교의 군인되기를 중심으로”. 이화여자대학교 대학원 여성학과 박사학위 논문.  
류도암·문미경(2022). 젠더관점의 조직문화 요인과 조직구성원 역량수준의 관계 분석: 해양경찰청을 중심으로. 한국인사행정학회보. 제21권 제4호. 215-244.  
손경이(2020). 젠더 문화 인식 차이가 젠더 범죄에 미치는 영향. 한국범죄정보연구. 제6권 제1호. 31-54.  
조선웅(2019). 여성의 군대 지원 동기에 관한 연구: 육군 여군 장교를 중심으로. 여성연구. 제100권 제1호. 97-124.  
천유진(2020). Higher Education Institutions as Gendered Organization: A Case Study of the Government Universities in Myanmar. 서울대학교 석사학위 논문.  
Acker, J.(1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.  
Albright-Tolman, J.(2019). *Living the Code: How Identity Practices of*

- Female Corrections Officers Reinforce Hegemonic Masculinity in the Officer Subculture* [Master's thesis, University of Lethbridge]. OPUS at ULeithbridge. <https://opus.uleth.ca/items/b21ba607-2449-4118-8fc1-e631f592d4d9>
- Berdahl, J. L.(2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of management review*, 32(2), 641-658.
- Bonnes, S.(2017). The bureaucratic harassment of U.S. servicewomen. *Gender & Society*, 31(6), 804-829.
- Bonnes, S.(2020). Service-Women's Responses to Sexual Harassment: The Importance of Identity Work and Masculinity in a Gendered Organization. *Violence Against Women*, 26(12-13), 1656-1680. <https://doi.org/10.1177/1077801219873433>
- Casas-Muñoz, A., Velasco-Rojano, A. E., Rodríguez-Caballero, A. & Arroyo-Belmonte, M.(2025). Implications of refusal to answer in sexual violence Surveys: An analysis based on sexual orientation among Mexican adolescents. *Child Protection and Practice*, 6, 100200.
- Clark-Saboda, J. L. & Lemke, M.(2023). *Revisiting Acker's gendered organizational theory: what women overcome to stay in the superintendency*. *Front. Educ.* 8:1160225. doi: 10.3389/educ.2023.1160225
- Connell, R. W.(2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Davis, H., Lawrence, S., Wilson, E., Sweeting, F. & Poate-Joyner, A.(2023). 'No one likes a grass': Female police officers' experience of workplace sexual harassment: A qualitative study. *International Journal of Police Science & Management*, 25(2), 183-195. <https://doi.org/10.1177/14613557231164280>
- Dyches, K. D., Friedl, K. E., Greeves, J. P., Keller, M. F., McClung, H. L., McGurk, M. S., ... & Teyhen, D. S.(2023). Physiology of health and performance: Enabling success of women in combat arms roles. *Military medicine*, 188(Supplement\_4), 19-31.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F. & Magley, V. J.(1999). Sexual harassment

- in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), 329-343.
- Fitzgerald, L. F., Hulin, C. L. & Drasgow, F.(1994). The antecedents and consequences of sexual harrasment in organizations: An integrated model. In G. P. Keita & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*.
- Gruber, J. E.(1998). The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, 12(3), 301-320.
- Harris, R. J., McDonald, D. P. & Sparks, C. S.(2018). Sexual Harassment in the Military: Individual Experiences, Demographics, and Organizational Contexts: Individual Experiences, Demographics, and Organizational Contexts. *Armed Forces & Society*, 44(1), 25-43.
- Hong, D. S.(2002). Women in the South Korean military. *Current Sociology*, 50(5), 729-743.
- Kanter, R. M.(1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Karin, M. L.(2021). *Addressing periods at work*. Harv. L. & Pol'y Rev., 16, 449.
- Koss, M. P., Abbey, A., Campbell, R., Cook, S., Norris, J., Testa, M., Ullman, S., West, C. & White, J.(2007). Revising the SES: A Collaborative Process to Improve Assessment of Sexual Aggression and Victimization. *Psychology of Women Quarterly*, 31(4), 357-370.
- LeardMann, C. A., Pietrucha, A., Magruder, K. M., Smith, B., Murdoch, M., Jacobson, I. G., ... & Millennium Cohort Study Team.(2013). Combat deployment is associated with sexual harassment or sexual assault in a large, female military cohort. *Women's Health Issues*, 23(4), e215-e223.
- Martin, S. E.(1980). *Breaking and entering: Policewomen on patrol*. Berkeley: University of California Press.

- Malamuth, N. M.(1986). Predictors of naturalistic sexual aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 953-962.
- Menard, S.(2001). *Applied logistic regression analysis*. SAGE Publications.
- Morrall, A. R. & Gore, K. L.(2014). *Sexual assault and sexual harassment in the US military: Top-line estimates for active-duty service members from the 2014 RAND Military Workplace Study*.
- Morrall, A. R., Gore, K. L. & Schell, T. L. (Eds.)(2015). *Sexual assault and sexual harassment in the U.S. military: Volume 2. Estimates for Department of Defense service members from the 2014 RAND Military Workplace Study*. RAND Corporation.
- Nindl, B. C., Eagle, S. R., Frykman, P. N., Palmer, C., Lammi, E., Reynolds, K., ... & Harman, E.(2017). Functional physical training improves women's military occupational performance. *Journal of science and medicine in sport*, 20, S91-S97.
- Office for Democratic Institutions and Human Rights(2013). *Report of the first meeting in the ODIHR human rights discussion series for representatives of the forum for security co-operation: Armed forces and women's access to combat positions*. Organization for Security and Co-operation in Europe.
- O'Hare, E. A. & O'Donohue, W.(1998). Sexual harassment: Identifying risk factors. *Archives of sexual behavior*, 27(6), 561-580.
- Riddle, K. & Heaton, K.(2023). Antecedents to sexual harassment of women in selected male-dominated occupations: A systematic review. *Workplace Health & Safety*, 71(8), 356-365. <https://doi.org/10.1177/21650799231171819>
- Sadler, A. G., Booth, B. M., Cook, B. L. & Doebbeling, B. N.(2003). Factors associated with women's risk of rape in the military environment. *American journal of industrial medicine*, 43(3), 262-273.
- Sadler, A. G., Booth, B. M., Cook, B. L., Torner, J. C. & Doebbeling, B. N.(2001). The military environment: Risk factors for women's non-fatal assaults. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(4), 325-334.

- Sadler, A. G., Lindsay, D. R., Hunter, S. T. & Day, D. V.(2018). The impact of leadership on sexual harassment and sexual assault in the military. *Military Psychology*, 30(3), 252-263. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425065>
- Sasson-Levy, O.(2002). Constructing Identities at the Margins: Masculinities and Citizenship in the Israeli Army. *The Sociological Quarterly*, 43(3), 357-383. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2002.tb00053.x>
- Schwalbe, Michael, Sandra Godwin, Daphne Holden, Douglas Schrock, Shealy Thompson, and Michele Wolkowicz(2000). "Generic Processes in the Reproduction of Inequality: An Interactionist Analysis." *Social Forces*, 79(2): 419-452. <https://doi.org/10.2307/2675505>.
- Shin, D. & Im, Y.(2025). Assessment of Human Performance in Military Work based on Occupational Competence. *Journal of the Ergonomics Society of Korea*, 44(2), 129-141. 10.5143/JESK.2025.44.2.129
- Stander, V. A., Thomsen, C. J., Merrill, L. L. & Milner, J. S.(2018). Longitudinal prediction of sexual harassment and sexual assault by male enlisted Navy personnel. *Military Psychology*, 30(3), 229-239.
- Williams, J., Yates, S. & Connor, J.(2024). Creating a New Pathway for Change in the Military Using Gender as Process. *Gender, Work and Organization*, 31(1), 211-226. <https://doi.org/10.1111/gwao.13049>

## 2. 인터넷 및 신문

- 권신영(2024. October 24). 여군 성범죄 4년간 2645건... "군 성교육 실효성 우려". 투데이신문. <https://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=110459>
- 신다인(2024.10.23). 여군 비율 10% 돌파했으나 "진급 어렵고, 성범죄도 증가령·대책 마련해야". 여성신문. <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=253502>
- 조영주(2022. 5월). 여군에 대한 차별 및 성폭력 사건 발생 배경과 개선 방안. 국가인권위원회 인권 웹진. <https://www.humanrights.go.kr/webzine/webzineListAndDetail?issueNo=7608089&boardNo=7608096>

- Agchar, D.(2023, October 12). Gender dynamics in the national security apparatus of South Korea: The question of the military service. Gender in Geopolitics Institute. <https://igg-geo.org/en/2023/10/12/gender-dynamics-in-the-national-security-apparatus-of-south-korea-the-question-of-the-military-service/>
- Kim, E.(2024. October 1). Militarism and gender conflict: The shadow of conscription in South Korean society. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://asia.fes.de/news/militarism-and-gender-conflict.html>
- Reid, C.(2024. August 28). Declining demographics challenge South Korea's defense. CNA. <https://www.cna.org/our-media/indepth/2024/08/declining-demographics-challenge-south-koreas-defense>
- Sohn, D.(2023. September 2). Will the Korean military ever draft women? Korea JoongAng Daily. <https://koreajoongangdaily.joins.com/news/2023-09-02/why/WHY-Will-the-Korean-military-ever-draft-women/1860353>
- Tabahriti, S.(2025. November 13). UK military vows reform after survey reveals high rates of sexual harassment. Reuters. <https://www.reuters.com/world/uk/uk-military-vows-reform-after-survey-reveals-high-rates-sexual-harassment-2025-11-13/>

〈부록〉 주요 변수의 측정 문항

변수명	측정 문항
남성 선호 관행	“다음은 부대 내 여군에 대한 편견과 관행에 관한 문항입니다. 각 문항에 대해 귀하의 경험 및 평소 생각을 바탕으로 말씀해 주십시오.”
	1. 지휘관이나 상급자는 부하로서 여군보다 남군을 더 선호하는 경향이 있다
	2. 지휘관이나 상급자는 여군이 자기 부대에 배치되는 걸 꺼리는 경향이 있다
	3. 동료 남군은 여군이 자기 부대에 배치되는 걸 꺼리는 경향이 있다
	4. 진급시 남녀 군인의 능력이 같아도 남군을 먼저 진급시키고 있다
	5. 동일한 직급의 남군과 비교할 때 여군의 능력이 더 낮게 평가된다
	6. 군인으로서의 역량을 증명하기 위해 여군은 불필요하게 애써야 하는 경향이 있다
	7. 여군의 비율만큼 주요 보직이 여군에게 할당되지 않고 있다
	8. 진급이나 보직에 필수적인 교육과 훈련이 여군에게 잘 주어지지 않는다
	9. 병과 선택은 개방되어 있으나 여군에게 있어 실질적인 선택의 폭은 좁은 편이다
	10. 인사평가자 중 여군의 비율이 적어 여군의 입장이 잘 반영되지 않고 있다
	11. 임신과 출산을 전후하여 여군이 모성보호제도 사용시 주위 반응은 대체로 부정적이다
	12. 성차별이나 성희롱 등 고충을 제기할 수 있는 공식적인 통로는 있지만 활용이 쉽지 않다
	13. 지휘관은 성차별에 대한 개선 의지가 강하다 (reversed)
	14. 지휘관은 성희롱 및 성폭력 근절에 대한 개선 의지가 강하다 (reversed)
15. 지휘관은 양성평등한 관점에서 부대를 운영한다 (reversed)	
여성 친화적 근무 환경	“다음은 부대 내에 화장실, 샤워실, 휴게실, 숙소 등 편의시설 및 보급품 이용에 관한 사항입니다. 각 문항에 대해 귀하의 경험 및 평소 생각을 바탕으로 말씀해 주십시오.”
	1. 부대 내 여성용 화장실은 건물의 각 층마다 설치되어 있다
	2. 부대 내 근무하는 여군의 인원을 고려하여, 적절한 수의 변기가 설치되어 있다
	3. 야외 훈련 시 여군이 이용할 수 있는 화장실은 충분히 갖추어져 있다
	4. 부대 내 여군이 편하게 환복을 하거나 씻을 수 있는 탈의실, 샤워실 등의 시설이 설치되어 있다
	5. 부대 내 여군이 당직 후 혹은 평상시 편히 쉴 수 있는 휴게실이 설치되어 있다
	6. 부대 내 여군이 개인 사생활을 보호받을 수 있는 숙소가 설치되어 있다
	7. 전투복, 전투화, 방탄복, 헬멧, 군장 등의 보급품은 여군의 체형을 고려하여 착용에 불편함이 없다
	8. 전투복, 전투화, 방탄복, 헬멧, 군장 등의 보급품은 여군의 체형에 맞게 다양한 사이즈로 제공된다
업무 관련 차별	“귀하께서는 최근 3년 간(2021~2024) 군 생활 중에 ‘여군’이라는 이유로 다음 상황을 직접 경험한 적이 있습니까? 경험한 적이 있다면, 각 상황마다 어느 정도 자주 발생되었는지 말씀해 주십시오.”

변수명	측정 문항
	1. 병과 선택
	2. 업무 배치 및 할당량
	3. 격오지 주둔 부대, 함대, 파병 등 근무지 배치
	4. 승진(진급) 및 보직/직위
	5. 교육/훈련/연수 기회
	6. 임신/출산 및 양육 관련 모성보호제도 이용
	7. 부대 관사 신청 및 배정
	8. 가족 동거 목적 근무지 배치
업무 외 차별	“귀하는 임관 이후 현 시점까지 업무와 무관하게 다음의 이유로 차별이나 불편한 말을 들었던 경험이 있습니까?”
	1. 성별(여성이라서)
	2. 나이
	3. 결혼 여부(비혼 및 기혼)
	4. 임신 및 출산
	5. 얼굴
	6. 화장 여부
	7. 긴 머리카락 및 헤어스타일
	8. 체형
	9. 키(신장)
	10. 출신 지역
	11. 체력(신체조건)
	12. 흡연 및 음주 여부
	13. 연애 여부
14. 성별 정체성 또는 성적 지향	

Abstract

## Gender and Power in Organizations: Risk factors for abuse and sexual harassment against female officers in the Korean Military

Riccardo Ferraresso\* · Da-Yoon Park\*\* · Youn-Oh Cho\*\*\*

Despite the expansion of women's roles in the Korean military since the 1990s, there has been limited studies on the impact of a gendered environment on the experiences of sexual harassment and other abusive behaviors among female officers. Using Gender Organization Theory as a guiding framework, we examined data from the "2024 Survey on the Human Rights Situation of Female Military Personnel" to investigate the risk factors for sexual harassment and bullying against military women in the Korean military. Specifically, using a sample of 1,229 female officers, we examined recent instances of violence and abuse experienced by recently enlisted personnel. Both bullying and sexual harassment were not rare occurrences, with at least 13.8% and 14.2% of female officers reporting at least one incident of bullying or sexual harassment in the previous three years. Our study found that perceived workplace bias and injustices were associated with bullying (IRR=1.038,  $p < .001$ ) and sexual harassment (IRR=1.027,  $p < .05$ ). Likewise, the lack of features and facilities taking into consideration the needs of female staff (IRR=.897,  $p < .01$  and IRR=.915,  $p < .01$ ) as well as experiences of work-unrelated discrimination (IRR=1.064,  $p < .001$  and IRR=1.081,  $p < .001$ ) were found to be significant risk factors for bullying and sexual harassment, respectively. These findings support that sexual violence against female military personnel occurs not merely as interpersonal deviance but within structural conditions combining male-centered organizational culture and routine discrimination. Accordingly, our study

---

\* First Author : Associate Professor/ Department of Police Administration and Criminal Justice at Dongguk University(Seoul)

\*\* Co-Author : Ph.D. Candidate/ Department of Police Administration in Dongguk University(Seoul)

\*\*\* Corresponding Author : Professor/ Department of Police Administration and Criminal Justice at Dongguk University(Seoul)

discusses the need for measures fostering a work environment that is more receptive to military women, as well as the need to look into the bureaucratic policies that covertly contribute to the preservation of gender inequalities.

**Keywords :** Female Military Personnel, Workplace Harassment, Sexual Harassment, Gendered Organization Theory, Violence against Female Military Personnel