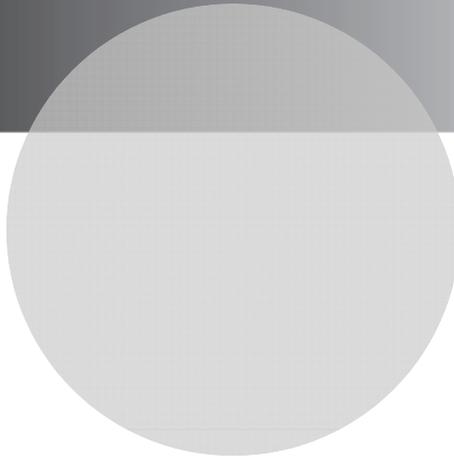


서울대학교 여성연구소·인권센터 공동주최 학술포럼

대학 캠퍼스의 권력형 성희롱·성폭력, 무엇이 문제인가

서울대학교 여성연구소 · 인권센터 공동주최 학술포럼

대학 캠퍼스의
권력형 성희롱·성폭력,
무엇이 문제인가



제 1부
발표문

대학교 성희롱·성폭력 피해구제의 현황과 쟁점 - 실태조사 결과를 중심으로 -

신 상 숙 (서울대학교 여성연구소 부소장)

1. 들어가며

1993년 여름, 서울대 캠퍼스의 도서관 앞에 게시된 대자보 하나가 사회적인 파장을 불러일으키기 전까지만 하더라도, 우리 사회에서 그것은 이름 없는 문제로 남아 있었다. 실험실 기기를 관리하다가 석연치 않은 행동을 보이던 교수로부터 갑작스런 출근정지 통보를 받고 고민과 망설임 끝에 대자보를 붙일 당시만 하더라도, 조교의 희망은 납득할 수 없는 해고가 철회되어 일을 계속하는 것이었다. 그러나 교수 측이 먼저 명예훼손으로 고소를 하자 진실을 방어하기 위해 시작한 민사상 손해배상 소송은 법정의 문턱을 넘는 열띤 공방과 대중의 관심 속에 반전을 거듭하였다. 이 과정에서 이름 없는 문제는 ‘성희롱’으로 명명되었고, 우리나라 최초의 성희롱 소송은 사건 발생 후 6년이 지나서야 성희롱 피해자의 손을 들어주는 것으로 마무리되었다.¹⁾

이렇듯 그 최초의 문제제기가 개념조차 존재하지 않는 불모지에서 시작되었음을 감안하면, 오늘에 이르러 성희롱 방지와 관련된 각종 법령, 제도, 기구 등이 자리잡게 된 변화가 갖는 의미는 적지 않다. 1999년 (구)남녀차별금지법과 남녀고용평등법의 제·개정으로 공공기관과 민간사업장에 대하여 성희롱 방지의무를 부과하는 법적 근거가 마련되었고, 2001년부터 공공기관 성희롱예방을 위한 지침이 만들어져 시행되고 있다. 1990년대 후반부터 학생들의 반성폭력 학칙 제정 요구가 높아진 대학 캠퍼스를 비롯한 교육 현장에서도 이와 유사한 정책적 노력이 꾸준히 지속되었다. 각 대학들은 저마다 성희롱·성폭력 방지 대책을 규정으로 명문화하고 법으로 의무화된 성희롱 예방교육을 실시하는 것 외에 대학 차원에서 사건 피해자를 상담하고 신고·접수된 사건을 처리하는 피해구제 절차를 운영하고 있다.

1) 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회(2002a; 2002b)의 자료집. 한국과 유사하게 일본에서도 처음으로 ‘성희롱’ 문제가 이슈화된 곳은 다름 아닌 대학이었다. 1993년에 교토(京都)대학에서는 비서를 성희롱한 혐의를 받던 교수가 스스로 사임하는 일이 벌어졌으며, 이와 유사한 성희롱 사건들이 속출하자 1996년에 나고야(名古屋)대학과 후쿠오카(福岡)대학에서는 대학원생과 교수들이 지역 네트워크를 결성하여 캠퍼스 성희롱에 반대하는 운동을 펼치기 시작했다(水谷英夫, 2001: 109-112).

사회의 다른 모든 현장과 마찬가지로 대학 캠퍼스에서 성희롱·성폭력이 적지 않게 발생한다는 사실은 이제 더 이상 새롭거나 놀라운 일이라기보다 기지의 사실이 되어버렸다(여성부, 2002; 조주현, 2008; Smith and Gomez, 2014). 달라진 점이 있다면 제도적인 절차와 기구의 존재가 문제해결의 가능성에 대한 기대감을 갖게 함으로써 침묵하지 않는 피해자들과 수면 위로 가시화되는 사건들이 조금씩 늘어나고 있다는 점이다.

국가인권위원회에 의하면, 2011년 한 해 동안 성적 괴롭힘과 관련하여 접수된 진정 사건 중 교육기관에서의 발생 건수는 전체의 12.5%로, 이 가운데 ‘대학교’ 관련 사건이 40.5%를 차지하여 초·중·고 전체를 합친 것(41.3%)과 같은 비중을 차지하고 있다(국가인권위원회, 2011). 수년 전 사립대 의과대학에서는 동료 여학우를 집단 성추행한 사건이 발생하였고, 지방의 한 국립대에서는 다수의 학생들을 상습적으로 성희롱한 교수가 경미한 징계를 받고 수업을 계속하여 학생들이 고충이 지속되기도 하였다. 그리고 최근에 들어와 언론에 빈번히 보도되는 교원 관련 사건들은 이른바 ‘권력형 성희롱’ 또는 ‘권력형 성폭력’이라는 신조어를 저널리즘에 등재할 만큼 그 침해의 양상이 거침없고 노골적이며 다수의 피해자가 연루되어 있음을 보게 된다.

대학은 성희롱·성폭력의 발생 맥락뿐 아니라 그 피해의 성격이라든가 피해구제 절차 및 사건의 조사·처리 방식에 있어서, 여타 사회와 구별되는 면이 있다(김계현 외, 2005; 박성혁·하혜숙, 2007). 교원, 직원, 학생 등 다양한 구성원의 관계를 포함하는 조직이고, 캠퍼스의 일상이 통상적인 업무 시간과 장소에 한정되지 않는다는 점에서 성희롱·성폭력이 발생할 가능성이 높다. 또한 성적 인권침해가 교육과 학습, 나아가 고용기회의 차별과 체계적으로 연결된다는 점에서 그 실질적인 피해는 성적 언동의 경중만으로 가늠할 수 있는 것이 아니다.

대학은 또한 고등교육기관으로서 연구와 교육에 있어서의 자율성과 자치질서의 유지가 강조되는 공간이며, 성희롱·성폭력 피해구제 절차는 여러모로 사회 일반의 그것과 구별되는 특징을 지닌다고 볼 수 있다. 가령 법률에서 규정된 성희롱·성폭력의 법적 정의보다 포괄적인 개념 하에서 성희롱·성폭력의 사실관계를 판단한다든가, 형벌이 아닌 비사법적인 징계를 통해 행동을 규율하는 것도 자치조직이 갖는 특성이다. 대학이 교육의 자치를 실현하는 공동체라는 특성은 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 피해구제 절차를 자율적으로 운영해야 할 필요와 가능성을 뒷받침한다.

오늘의 시점에서 우리가 진지하게 던져 보아야 할 질문은 현재의 대학교 성희롱·성폭력 피해구제 절차가 학교를 거쳐 간 수많은 피해자들이 열망한 제도에 대한 기대치에 얼마나 부응하고 있느냐 하는 것이다. 과거 학생들이 학칙 제정을 촉구하는 운동을 전개한 이유는 교수에 의한 사건을 비롯하여 학내 구성원들 사이에 각종 성적 인권침해가 빈발하고, 당사자들이 소속된 집단 내에서 피해자 개인이 문제를 제기하더라도 불이익을 받는 일이 적지 않았기 때문이다.

그렇다면 과연 절차와 기구가 부재했던 20년 전에 비하여 피해자들은 현재의 제도적 시스템 하에서 얼마만큼 더 잘 보호되고 있는 것일까? 규정과 절차에 따라 상담을 거쳐 사건을 신고하고 징계 절차가 마무리되어도 피해자가 보호되지 못한 채 오히려 2차 피해에 노출되고, 외부의 소송에 시달려야 하는 이 ‘불편한 진실’의 원인은 무엇이며 어떻게 타개할 수 있을 것인가?

오늘날 대학 캠퍼스에서 관찰되는 여러 가지 징후들은 그간의 성과에 머무르기보다 피해구제의 제도적 절차를 깊게 관찰하여 성찰해 볼 것을 요청하고 있다. 그러므로 이하의 발제문에서는 위의 질문에 초점을 맞추어 2012년에 수행된 <대학교 성희롱·성폭력 실태조사>의 주요 결과를 토대로 대학교 성희롱·성폭력 피해구제 절차의 전반적인 윤곽과 변화의 큰 흐름을 짚어볼 것이다.²⁾ 아울러 성희롱·성폭력 대책의 틈새에 가려진 피해자 보호의 ‘사각지대’를 조명하고, 제도적 절차와 관련 기구의 활동을 둘러싼 현실의 쟁점들을 정리하여, 피해구제의 합리적인 개선방안을 모색해 보는 것에 논의를 한정하고자 한다.³⁾

2. 대학교 성희롱·성폭력 관련 규정

1) 대학교 성희롱·성폭력의 개념과 규정상의 용어 정의

대학에서 성희롱·성폭력을 예방하고 사건 발생시 피해자를 보호하기 위한 각종 조치들은 규정에 명시된 절차와 기구들을 통해 현실화되며, 사건 관련 상담, 신고·접수, 조사활동, 가해자 조치, 징계요청 및 피해자 보호 조치 등의 다양한 활동이 피해구제 절차에 포함된다. 또한 문제가 되는 행위의 정의와 판단 기준을 제시하고 피해구제가 가능한 대상과 범위를 확정하는 가장 기본적인 근거는 바로 각 대학의 관련 규정(또는 학칙)상의 용어 정의라고 할 수 있다.

대학은 공공기관이자 교육기관으로서, 성적 인권침해에 대한 고충처리 절차에 법적 근거를 제공하는 것은 ‘성희롱’의 개념이지만, 실제로 대학에서 발생하는 성적 인권침해와 괴롭힘의

2) 2012년에 국가인권위원회의 연구용역으로 실시된 대학교 성희롱·성폭력 실태조사(이하, ‘2012 대학교 성희롱·성폭력 실태조사’)에서는 전국 캠퍼스 기준별 424개 대학 중 전체 398개 대학을 대상으로 질문지를 이용한 전수조사를 실시하는 것 외에, 심층면접과 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하여 통계 수치만으로 파악되기 어려운 질적 정보를 수집하였다. 심층면접은 사건 관련 피해자(5명), 대학 상담소의 관리 책임자 교수(5명), 사건 조사에 참여한 경험이 있는 대학 교원(5명), 외부 상담소의 전문가(3명), 상담전문가(6명) 등 총 24명에 대하여 실시하였다. 전체 실태조사의 세부 내용은 신상숙·배은경·남은영·이윤상·장다혜(2012)의 공동연구 보고서인 『대학교 성희롱·성폭력 실태조사: 피해구제를 중심으로』를 참조.

3) 2012년 대학교 성희롱·성폭력 피해구제 실태조사는 성희롱예방교육에 관한 조사를 비롯하여, 상담·조사 기구의 현황, 상담원을 비롯한 상담소 관계자의 고충 등에 관한 다양한 조사항목과 양적, 질적조사의 분석 내용을 포괄하고 있으나 발제에서는 주로 피해구제 절차의 현황과 쟁점에 초점을 맞추고자 한다.

양태는 언어적인 것에서 범죄 수준의 신체적 가해행위에 이르기까지 다양한 양상을 띠고 나타난다. 더욱이 각 대학의 규정들에 반영된 법적 근거라든가 용어 정의에 포함되는 개념들은 생각보다 다양한 편이다. 2012년 실태조사 연구에서 ‘대학교 성희롱·성폭력’이란 용어를 사용하여 대학 캠퍼스에서 처리되는 성적 인권침해와 괴롭힘의 다양성을 포괄하고자 한 것은 조사 목적상 이 모든 가능성을 포괄할 필요가 있기 때문이다.

외국의 경우에도 성희롱의 개념 정의가 연구자들마다 상이하며 조작적 정의가 불일치하는 경우가 많고, 실제로 합의된 개념 정의가 없음이 문제점으로 지적되지만(Fitzgerald, 1996), 한국 역시 다른 나라와 마찬가지로 교육기관의 대책 수립을 촉구하고 고충처리 절차에 법적 근거를 제공해 온 것은 ‘성희롱(sexual harassment)’의 개념이다.⁴⁾ 그러나 한국의 경우 특히 대학 사건의 처리 과정에서 ‘성희롱’과 ‘성폭력’ 각각의 정의와 두 개념의 연관성에 관해서는 다양한 이해방식이 존재해 왔다. 가령 남녀차별금지법의 시행을 전후로 만들어진 각 대학의 초기 규정들에서는 성폭력을 범죄에 국한시키기보다 넓은 범위로 이해하는 경향이 있었으며, 따로 성희롱을 명시하지 않은 채 광의의 성폭력으로 이 모두를 포괄하는 경우가 다수를 차지하였다(김계현 외, 2005). 이는 우리나라의 경우 1990년대 후반 이후 대학가에서 성폭력의 용례와 의미가 법적 개념을 넘어서 확장되고 그 연장선에서 성희롱의 문제가 제기되었던 개념사적인 배경과 연관되어 있다(신상숙, 2008).

우리나라 전체 대학교(전문대학, 대학원대학 등 포함)를 대상으로 실시한 2012년의 실태조사 결과에 의하면, 성희롱·성폭력 관련 규정이 있는 학교가 전체의 93.9%를 차지하여 대다수의 학교들이 규정을 마련한 것으로 나타났다. 또한 이 규정들의 용어정의 조항과 관련하여 ‘성희롱과 성폭력을 함께 명시’하고 있는 경우가 62%로 가장 많았으며 ‘성희롱만 명시’하는 경우는 약 21%, ‘성폭력만 명시’한 경우는 약 9%를 차지하는 것으로 나타났다.

규정의 용어정의에 포함된 개념들의 변화 추이를 보기 위하여 전문대학을 제외한 나머지 대학과 2002년의 조사결과를 비교하면 뚜렷한 변화의 추이를 관찰할 수 있는데, ‘성폭력만 명시’한 경우가 현저히 줄어든 반면, ‘성희롱/성폭력’을 함께 명시한 경우가 대폭 늘어나 2/3 이상을 차지하고 있음을 볼 수 있다.

4) 성희롱의 개념은 1974년에 미국 코넬대학의 린 파얼리가 일하는 여성들이 전형적으로 겪는 이름없는 고충을 ‘sexual harassment’라고 명명한 것에서 유래한다(Farley, 1978). 이후 법여성학자인 맥키넨(C. MacKinnon)의 입론과 각종 판례들, 그리고 1980년 EEOC의 가이드라인에 의거하여 정립된 이래 성희롱은 성별에 근거한 차별 행위로 널리 간주되고 있다. 미국은 교육부 민권국(U.S. Department of Education Office of Civil Rights)은 성에 따른 차별금지를 명시한 교육법 제9편(Title IX of the Education Amendment, 1972 제정)에 근거한 지침을 마련하여 적용하고 있다(김계현 외, 2005).

〈표 1〉 규정의 정의 용어 정의 조항에 포함된 개념 범주의 변화(복수응답)

	2002 (4년제 대학)	2012	
		대학	전문대학
성폭력만 명시	43.1(69)	10.0(15)	8.5(11)
성희롱만 명시	5.6(9)	12.7(19)	31.5(41)
성폭력과 성희롱 함께 명시	40.6(65)	71.3(107)	51.5(67)
기타	8.8(14)	0.7(1)	2.3(3)
용어정의 없음	1.9(3)	6.0(9)	3.8(5)

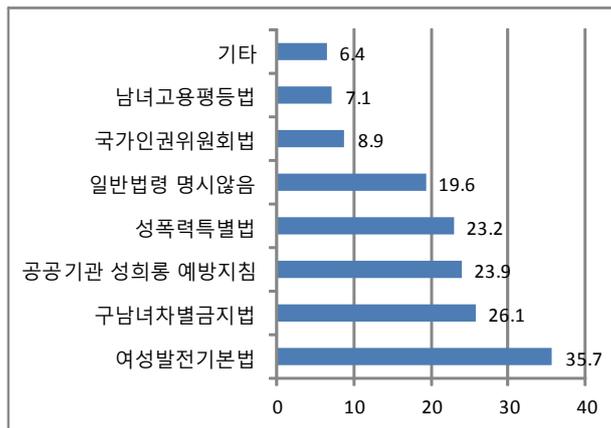
출처: 김계현 외(2005)와 2012년 대학교 성희롱·성폭력 실태조사 자료에서 재구성.

주: 1) 2002년은 4년제 대학에 한정, 2012년의 '대학'은 대학원대학 등이 포함됨.

2) 2002년 조사는 204년제 교육인적자원부에 보고된 성희롱·성폭력 관련 규정들에 대한 내용분석 결과 이므로 2012의 설문조사와는 방법론상 차이가 있음.

규정에 명시된 근거법령으로는 '여성발전기본법'에 의거한 경우가 약 36%로 가장 많았고 다음으로는 '(구)남녀차별금지법'(약 26%), '공공기관 성희롱 예방지침'(약 24%), '성폭력특별법'(약 23%)의 순으로 나타나고 있다.⁵⁾ '국가인권위원회법', '남녀고용평등법'을 근거법령으로 하는 경우는 상대적으로 적어서, 각각 약 9%, 7%로 나타났으며 일반법령을 명시하지 않은 경우도 약 20%를 차지한다. 이는 2002년 조사 당시 거의 대부분의 대학(91.3%)이 근거법령을 명시하지 않은 것과 대조를 이루는 것으로, 최근 제·개정되는 대학의 규정들이 점차 현행 법률의 근거를 중시하면서 성희롱이나 성폭력 등의 용어정의에 그 영향이 반영되고 있음을 시사한다.

〈그림 1〉 규정의 근거법령 (복수응답)

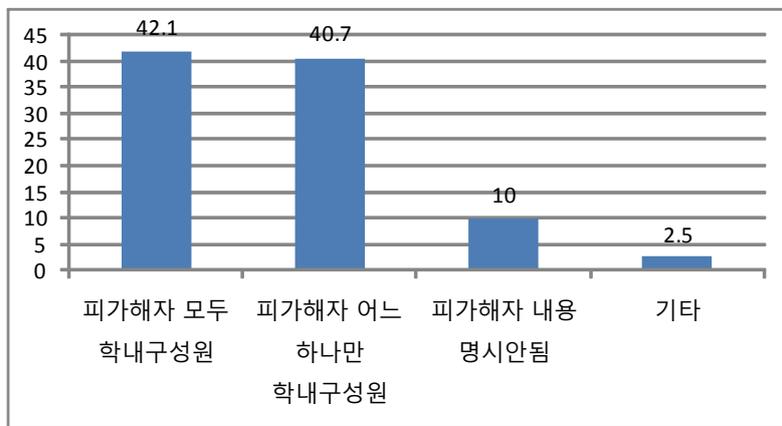


5) 현행 여성발전기본법은 성희롱의 행위내용을 “가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위”로 정의하고 있다(제3조 4호의 3). 또한 국가인권위원회법과 남녀고용평등과 일·가정 양립에 지원에 관한 법률에서도 각각 ‘성희롱’과 ‘직장내 성희롱’을 정의하고 있다.

2) 규정의 적용대상, 구성원 인배, 피해자보호 조항

각 대학의 규정상에 명시된 적용 대상의 범위는 사건 발생시 조사·처리가 필요하거나 피해자에 대한 보호와 지원을 하고자 할 때 생길 수 있는 논란을 배제한다는 점에서 중요하다. 조사 결과 ‘피가해자’ 모두 학내구성원인 경우 약 42%, ‘피가해자 어느 하나만 학내구성원인 경우’가 약 41%로 두 경우가 거의 비슷한 정도로 나타나고 있음을 알 수 있는데, 10% 정도의 대학에서는 ‘피가해자’의 내용이 명시되어 있지 않다.

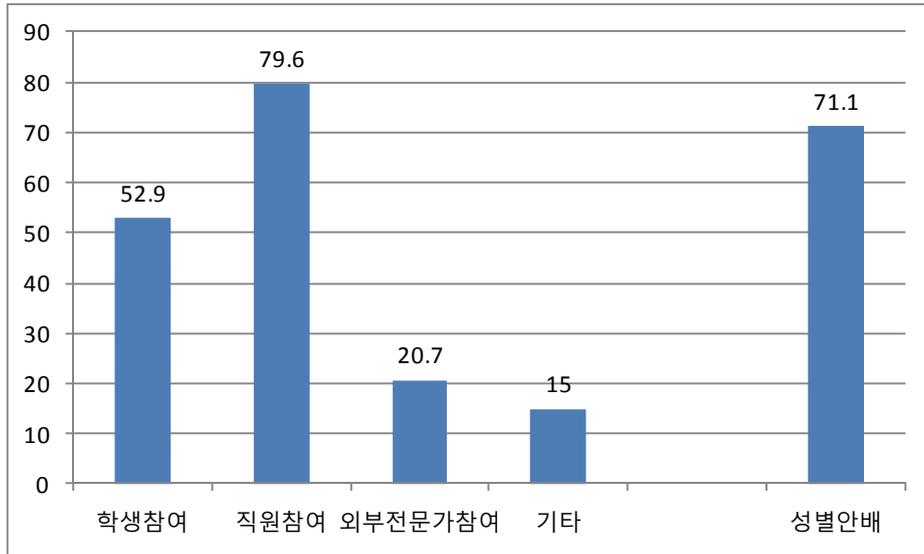
〈그림 2〉 규정의 적용대상



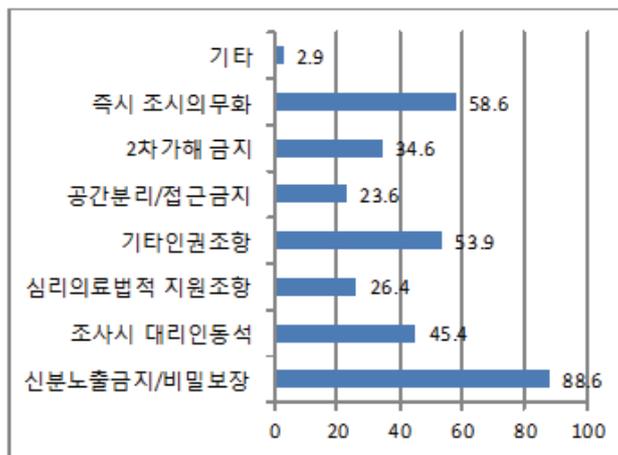
조사대책기구 참여하는 구성원의 안배와 관련하여 학생, 직원, 외부전문가로 나누어 보았을 때 약 80%의 대학이 ‘직원참여’가 규정에 명시되어 있으며 ‘학생참여’가 명시되어 있는 경우는 약 53%, 그리고 성별안배가 명시된 학교는 약 70%를 차지한다. 그러나 ‘외부전문가의 참여’를 명시하는 경우는 전체의 약 20%에 불과한 것으로 나타나 조사의 전문성과 공신력을 확보하는 것이 문제될 수 있음을 알 수 있다.

성희롱·성폭력 사건으로 발생한 피해구제 절차가 원활히 진행되기 위해서는 절차의 시작부터 끝까지 전체 과정에서 피해자에 대한 보호조치 및 신상 비밀보장을 위한 조치들이 유지되어야 한다. 적어도 공식적인 대학 규정상으로 보면, 대학들이 최소한 ‘피해자 보호’의 필요성을 의식하고 있으며 관련 조항을 명시해 놓은 것을 알 수 있다. 세부 내용을 보면, 가장 기본적인 ‘신분노출금지/비밀보장’(88%)이라든가 ‘즉시 조치 의무화’, ‘기타 인권조항’ ‘조사시 대리인동석’ 등은 상대적으로 높은 편이지만, ‘2차가해 금지’라든가 ‘심리의료법적 지원조항’ ‘공간분리/접근금지’ 등을 명시하는 경우는 적은 편이다.

〈그림 3〉 조사대책기구 구성 및 성별안배 명시 여부 (복수응답)



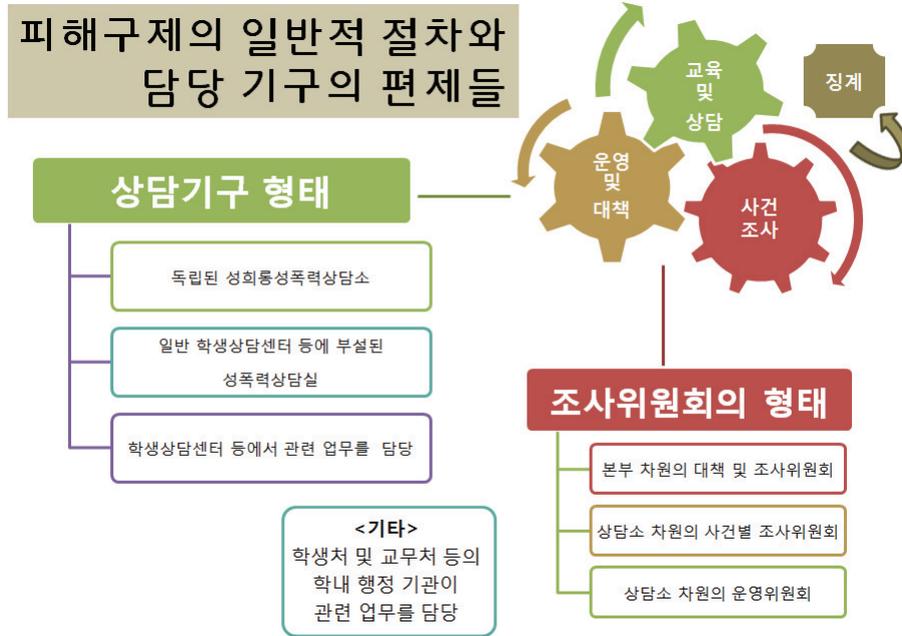
〈그림 4〉 피해자 보호조항 (복수응답)



3) 상담소, 조사·심의기구 등의 편제

대학내 성희롱·성폭력을 예방하고 해결하기 위해서는 체계적인 대책을 수립하고 인력과 자원을 동원하여 구체적인 일을 수행해 나가는 조직과 인력이 필요하며, 크게 보면 피해자를 직접 접촉하여 상담과 신고 접수 등의 업무를 처리하는 일선 상담기구와 대책을 수립하고 사건을 심의하는 조사기구로 구분해 볼 수 있다. 대학캠퍼스의 성희롱·성폭력 상담기구는 ① 다른 관리기관에 속하지 않은 상담기구(독립상담기구) ② 다른 기관의 산하에 있는 상담기구(관리기구 부속상담실), ③ 학생상담센터 등에서 관련 업무를 담당하는 경우 등으로 구분해 볼 수 있다(김계현 외, 2005; 박성혁 외, 2007).

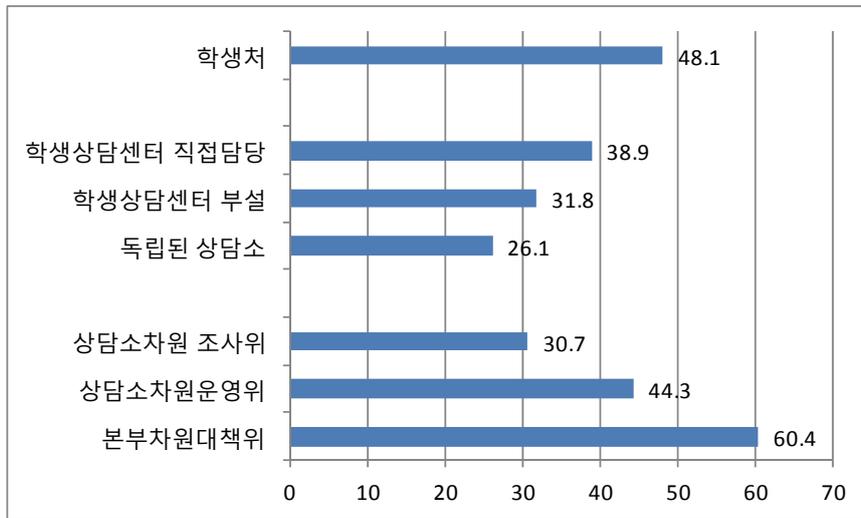
〈그림 5〉 피해구제의 절차와 담당기구의 편제



2012년 실태조사 결과를 통해 상담기구의 형태를 살펴보면, ‘독립된 성희롱·성폭력 상담소’가 있는 대학은 전체의 약 26%, 73개 학교로 확인되었으며, ‘학생상담센터 센터 등에 부설된 성폭력상담실’이 있는 학교가 약 32%, ‘학생상담센터 등에서 관련업무 직접 담당’하는 경우는 약 39%로 나타났다. 즉, 전국의 대학을 놓고 본다면, 대학내 성희롱·성폭력 상담기구의 가장 보편적인 형태는 학생상담센터 등에 부속되어 있거나 학생상담센터에서 직접 성희롱·성폭력 업무를 담당하는 경우로서 전체의 약 70%에 이른다.

대책을 수립하고 사건을 심의하는 조사기구의 형태를 보면, 본부차원의 대책위가 있는 대학은 약 60%, 상담소차원의 운영위가 있는 곳은 약 44%, 상담소 차원 조사위원회가 있는 곳은 30%로 나타났다. 이런 조사기구의 형태가 상설화되어 있는 곳이 전체의 과반수 이상(53.2%)을 차지하며 비상설은 그보다 적은 편이다(31.8%).

〈그림 6〉 담당기구의 편제



3. 대학교 성희롱 · 성폭력 사건의 처리 결과

1) 상담 · 조사기구의 사건처리 활동

대학교에서 성희롱 · 성폭력 피해구제 절차에 관여하는 상담소들은 실제로 상담, 사건접수와 조사처리, 예방교육 등 매우 복합적인 역할을 수행하고 있으며, 특히 피해자 보호 조치를 현실 화함에 있어서 핵심적인 기구라고 할 수 있다. 그러나 규정상 피해구제 절차와 관련 기구의 형식적 요건이 명시되어 있다고 하더라도, 이는 대학교 성희롱 · 성폭력을 방지하기 위한 필요 조건일 뿐 충분조건이라고 말하기는 어렵다. 각 대학들이 대학의 규정들은 성희롱 · 성폭력 피해구제의 제도적 절차와 기구의 편제를 명시함으로써 피해구제의 ‘가능성’을 언급하고 있으나, 사건의 조사 · 처리를 비롯한 피해구제 활동이 실제로 얼마나 활발하게 이뤄지고 있는지는 또 다른 문제라고 볼 수 있다.

전체 대학 가운데 약 40%에 달하는 110개 대학이 2011년 한 해 동안 성희롱 · 성폭력 관련 상담과 사건조사가 전무한 것으로 나타났으며, 최소한 상담과 사건조사 활동을 수행한 대학은 1/4에 불과하였다. 조사기구의 활동 역시 마찬가지로 저조한 편이어서 조사위원회의 활동이 활발하지 않거나 전혀 이루어지지 않는다고 응답한 대학이 약 70%에 달하는 것으로 나타났다. 상담과 사건조사가 이뤄진다고 하더라도 실제로 신고 · 접수율 거쳐 피해자가 문제해결 과정으로 진입하는 사건이 전체 상담에서 차지하는 비중은 대단히 미미한 편이어서 다수의 대학이 10% 미만에 그치고 있다. 신고가 접수되어 사건화되는 비율이 10% 미만을 밑도는 학교가 전체의 약 64%를 차지하며, 사건화 비율이 30% 이상인 학교는 ‘상담이 있고 사건이 있는 대

학'으로 15개 대학, 50%이상을 보이는 학교는 상담이 있고 사건이 있는 대학 중 7개 대학에 불과하였다.

〈표 2〉 상담 및 사건유무에 따른 사건화 비율

		상담 및 사건유무			
		상담/사건없음	상담없음/ 사건있음	상담있음/ 사건없음	상담있음/ 사건있음
사건화비율	0~10%미만	70.3(78)	73.9(17)	92.0(23)	64.3(45)
	10~30%미만	0(0)	4.3(1)	0(0)	11.4(8)
	30~50%미만	1.8(2)	4.3(1)	4.0(1)	11.4(8)
	50~70%미만	0(0)	8.7(2)	0(0)	5.7(4)
	70%이상	1.8(2)	4.3(1)	0(0)	4.3(3)
	무응답	26.7(29)	4.3(1)	4.0(1)	2.9(2)
접수서수령 여부	접수서 받지않음	6.3(7)	4.3(1)	1(4.0)	2(2.9)
	상담신청서만작성	18.0(20)	8.7(2)	16.0(4)	12.9(9)
	사건조사시 접수서받음	46.8(52)	82.6(19)	72.0(18)	84.3(59)
	기타	11.7(19)	4.3(1)	4.0(1)	0(0)
	무응답	17.0(19)	0(0)	4.0(1)	0(0)
사건조사후 접수방식	공식절차	45.9(51)	60.9(14)	40.0(10)	44.3(31)
	비공식절차	12(10.8)	4.3(1)	12.0(3)	5.7(4)
	사안에 따라 결정	21.6(24)	34.8(8)	40.0(10)	50.0(35)
	무응답	21.6(24)	0(0)	8.0(2)	0(0)

***p<.001 **p<.01 *p<.05

상담소차원 조사위원회; 설립유형(국공립/사립)*

행정기관 직접담당; 대학유형(대학교/전문대학)***

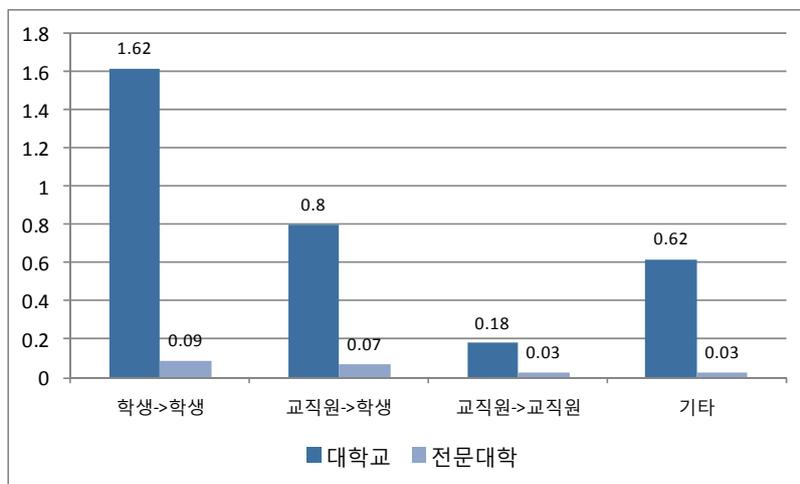
안타깝게도 이러한 결과는 규정에 명시된 피해구제 절차의 이용 가능성과 현실 사이에 현저한 간극이 놓여 있음을 시사한다. 대학 캠퍼스에서 성적 인권침해의 피해 경험자가 적지 않을을 감안할 때, 그 이유가 무엇이건 피해구제 절차가 충분히 활용되지 못하는 것은 큰 문제가 아닐 수 없다. 성희롱·성폭력 상담과 사건조사 활동이 비교적 활발한 곳은 상담소가 독립적인 위상을 갖는 대학들이지만, 아직까지 대다수의 학교들에서 실제 사건을 처리하는 과정은 원활하게 작동하지 못하고 있음을 알 수 있다.

2) 대학교 성희롱·성폭력사건의 처리 결과(2009~2011)

조사시점으로부터 최근3년간(2009년~2011년) 실제 접수된 성희롱·성폭력 사건을 살펴보면

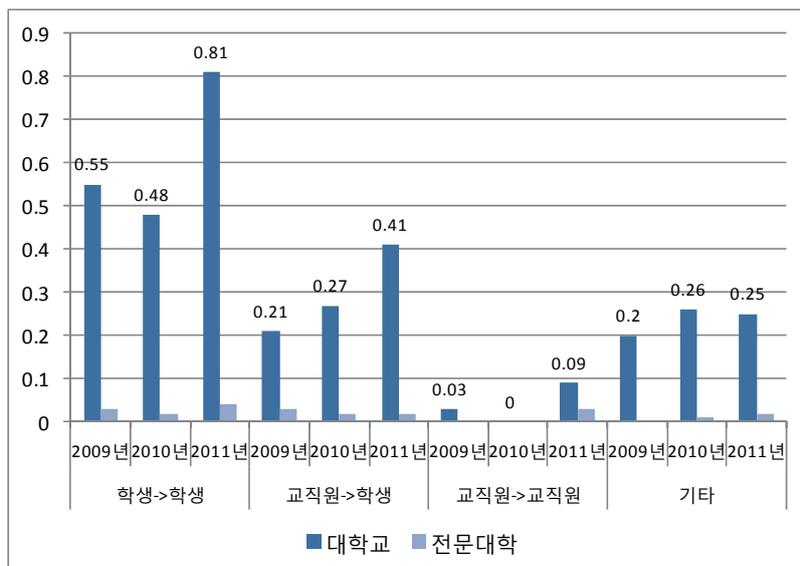
대학교의 경우 2009년 평균 0.6건에서 2010년 0.8건 2011년 1.2건으로 지속적으로 상승하고 있으며, 전문대학 역시 같은 추세이나 대학교에 비하여 건수가 적은 편으로 나타났다. 사건 당사자들의 관계유형으로 볼 때 ‘학생→학생’ 사건의 건수는 2011년에 급격히 증가하고 있는 것을 볼 수 있고, ‘교직원→학생’ 사건도 지속적으로 증가세에 있는 것으로 나타났다. 지난 3년간의 실제 사건처리를 유형별로 살펴보면 대학교의 경우 가장 많은 것이 ‘비공식처리’(1.74건)로서, ‘조사 후 중재’(0.8건)나 ‘조사 후 징계’(0.7건)보다 많은 것으로 나타났다. 그러나 지난 3년 동안 ‘조사 후 중재’가 증가하고 있으며 ‘조사 후 징계’도 2010년 이후 증가하는 것을 볼 수 있다.

〈그림 7〉 사건관계 유형별 건수 전체, 2009년~2011년



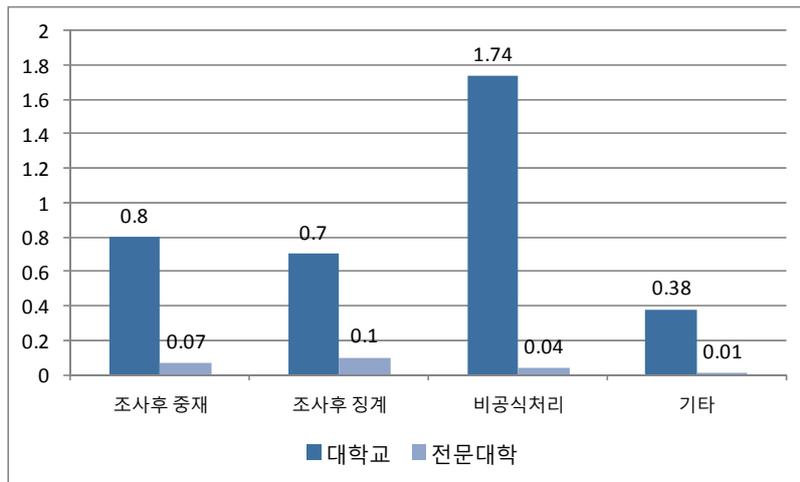
주: 무응답 학생→학생(26.6%) / 교직원→학생(27.0%) / 교직원→교직원(29.1%) / 기타(28.4%)

〈그림 8〉 사건관계 유형별 건수, 2009년~2011년



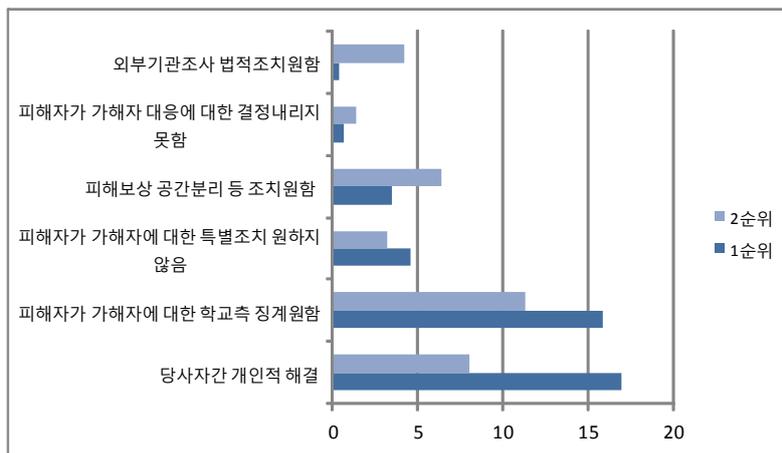
흔히 대학 상담소 현장에서 ‘중재’ 혹은 ‘화해’라는 방식으로 분류되는 사건처리 방식은 조사위원회 등을 구성하여 사건을 조사·처리하는 공식적인 절차와 대별되는 비공식적 절차에 의한 문제해결이라고 볼 수 있다. 실태조사의 결과 피해자가 신고를 거쳐 위원회가 구성되는 공식적 절차를 밟는 것에 부담을 느끼고, 비공식적 절차를 통해 사건이 원만하게 해결되기를 원하는 경우가 현실적으로 큰 비중을 차지함을 알 수 있다.⁶⁾

〈그림 9〉 사건처리 유형별 건수 전체 2009년~2011년



주: 무응답 조사후 중재(28.0%)/ 조사후 징계(26.6%)/ 비공식처리(29.8%)/ 기타(29.8%)

〈그림 10〉 사건 피해자가 가장 많이 원했던 조치 2009년~2011년



6) 2011년의 사건 처리결과를 보면 ‘상담소차원의 비공식처리’가 48건으로 가장 많으며 ‘조사후 중재’(47), ‘조사후 징계’(45) 순이나 처리건수에서 근소한 차이를 보이고 있어서 비공식처리, 조사후 중재, 조사후 징계가 거의 유사한 정도로 나타났다. ‘비공식처리’와 ‘조사 후 중재’를 징계조치에 대한 대안적 처리로 본다면, 공식징계에 비하여 대안적인 처리가 두 배 정도 더 많았던 것으로 확인된다.

2011년 접수처리된 사건을 중심으로 사건의 관계유형(피신고인, 신고인), 피해양상, 발생장소, 처리결과 등을 분석한 결과, 피신고인(가해자)의 경우에는 학부생(102건)이 가장 많고, 교수(36건), 직원(정규직, 비정규직 포함 18건)의 순으로 나타났는데, 기타 범주도 25건이라서 가해자가 학외의 구성원인 경우도 상당부분 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 신고인(피해자)은 학부생(126건), 대학원생(24건)의 순이며, 피해양상으로는 언어적 성희롱과 신체적 성희롱이 가장 많지만, 강간 혹은 준강간의 경우 각각 12건, 9건을 차지하는 것을 볼 수 있다. 발생장소는 학외 유흥공간이 43건으로 가장 많았으며 다음은 도서관 등의 학내 공공장소(22건), MT, 수련회 등 숙박시설(20건), 강의실(15건) 순으로 나타났다.

〈표 3〉 2011년 접수처리한 사건 항목 (사례수)

피신고인(사례수)		신고인(사례수)		피해양상 (중복기재, 사례수)		발생장소 (중복기재, 사례수)		처리결과(사례수)	
학부생	102	학부생	126	언어적 성희롱	57	강의실	15	조사후 중재	47
대학원생	13	대학원생	24	시각적 성희롱	13	학생자치공간	6	조사후 징계	45
조교	3	조교	6	신체적 성희롱	55	연구실	11	조사중단, 기각	6
교수	36	교수	4	강제추행	33	실험실, 레슨실	7	상담소차원 비공식처리	48
강사	13	강사	5	준강간	9	학과, 연구소 사무실	9	기타처리	32
직원 (정규직)	16	직원 (정규직)	4	강간미수	1	도서관 등 학내공공장소	22		
직원 (비정규직)	2	직원 (비정규직)	5	강간	12	기숙사	8		
기타	25	기타	9	스토킹	6	MT,수련회 등 숙박시설	20		
				기타	21	학외 유흥공간	43		
						기타	44		
계	210	계	183					계	178

대학교에서 사건처리가 가장 어려운 유형은 학부생→학부생의 관계유형과 교수→학생의 두 유형으로, 학부생이 피신고인이면서 학부생이 신고인일 때와 교수가 피신고인이면서 학생이 신고인인 경우에 사건 처리에서 난점들이 많은 것으로 드러났다.

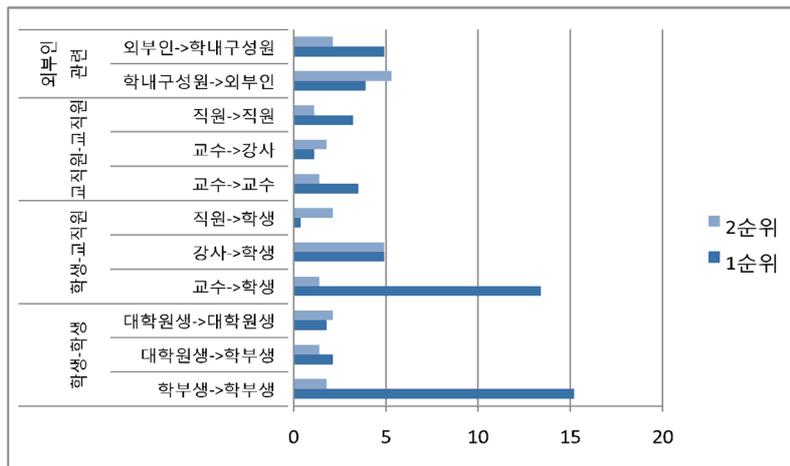
‘학부생→학부생의 관계’는 주로 대학 내부 구성원의 성적 규범의 차이와 인식의 차이로 인하여 충분한 의사소통이 전제되지 않은 상황에서 타인의 입장과 감정을 충분히 고려하지 않은 채 자신만의 욕구를 앞세우는 성적인 말이나 행동으로 인하여 타인에게 불쾌감이나 모욕감을 주는 경우에 발생하기 쉽다. 특히 일상적인 만남이 불가피한 단체 생활에서 일어나는 대학 내

성희롱과 성폭력은 그 피해자로 하여금 학과, 동아리, 수업활동을 스스로 기피하게 만들기 때문에 대학생활에 매우 심각한 지장을 초래하게 된다.

‘교수→학생’간 사건의 경우에는 가해자가 교수라는 점에서 그 피해 유형 또한 성희롱성폭력 피해로부터 학점이나 기타 교육상의 불이익에까지 미침으로써 ‘학생-학생간’ 사건에 비해 상대적으로 위중하게 나타난다. 또한 신고자인 학생과 피신고자인 교수의 지위 차이로 인한 2차피해의 가능성이 높기 때문에 사건해결의 어려움을 겪는다. ‘교수→학생’ 사건의 경우 그 피해를 구제하고 조정하는 행정적 자원이 다원화되지 못하다는 점과 교원 징계의 경직성과 절차의 복잡함 또한 사건 해결을 어렵게 하는 요인으로 나타난다.

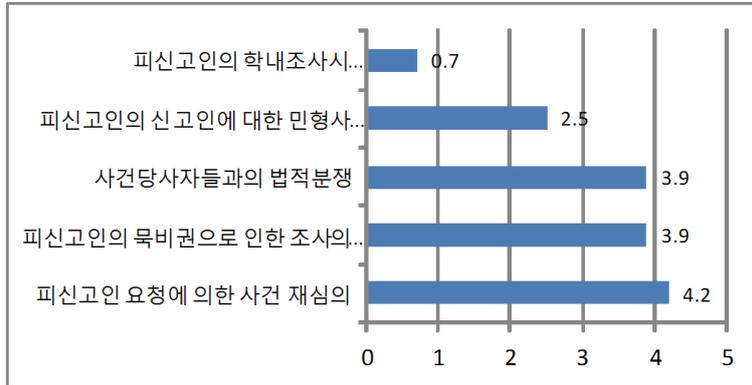
또한 전체 대학 중 약 4%(10개)의 대학에서 ‘피신고인 요청에 의한 사건 재심의’, ‘피신고인의 묵비권으로 인한 조사의 곤란’, ‘사건 당사자들간의 법적 분쟁’을 겪은 것으로 조사되었는데, 최근 들어 피신고인 측의 요구 등으로 조사의 어려움을 겪거나 법적 분쟁을 겪는 사례가 증가하는 양상을 보여주고 있다.

〈그림 11〉 사건처리 어려움이 많은 관계유형



주) 무응답 1순위: 학생-학생(80.9%)/ 학생-교직원(81.2%)/ 교직원-교직원(92.2%)/ 외부인(90.8%)
 2순위: 학생-학생(94.6%)/ 학생-교직원(91.5%)/ 교직원-교직원(95.6%)/ 외부인(92.9%)

〈그림 12〉 대학에서 경험한 조사 및 사건처리 과정에서의 분쟁(복수응답), 2009~2011

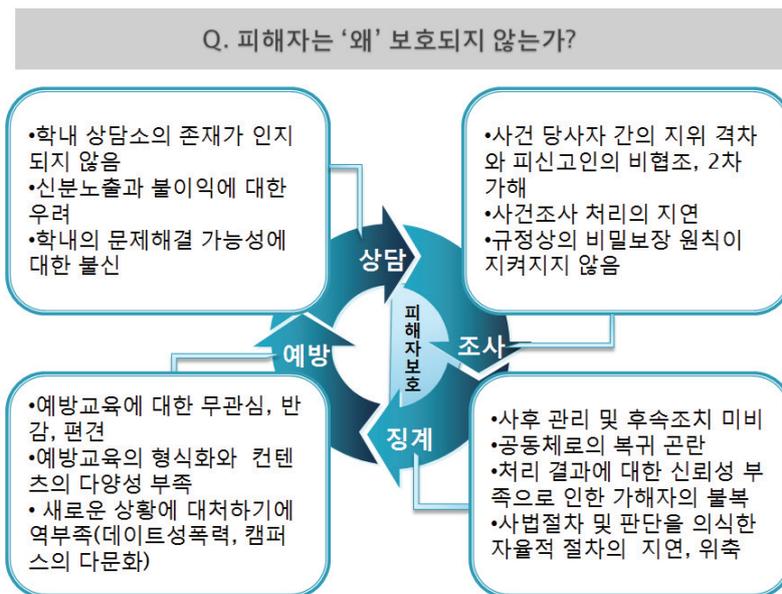


** 지난 3년간 10개 대학에서 각각 1건, 1개 대학에서 2건의 법적 분쟁 겪음

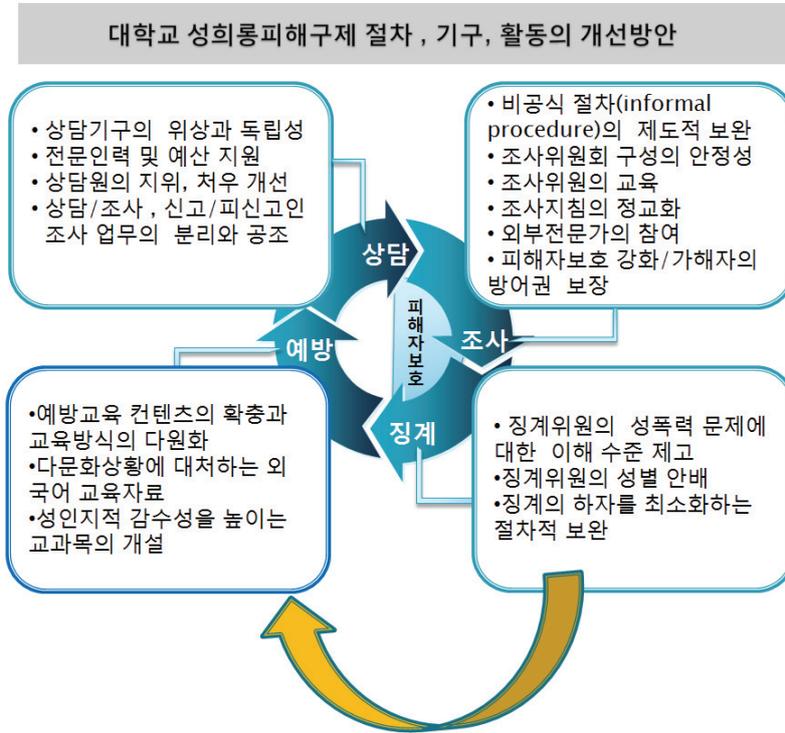
4. 대학교 성희롱 · 성폭력의 피해구제의 문제점과 개선방안

앞에서 언급한 바와 같이 이번 실태조사의 문제의식은 피해자는 왜 보호되기 어려운가라는 질문으로 압축된다. 성희롱 · 성폭력 관련 규정, 절차, 기구 등을 포함하는 제도적 장치가 대학에 마련되었음에도, 사건처리가 종결되어도 피해자가 보호되지 못하여 실질적인 문제해결로부터 오히려 멀어지는 것은 결코 바람직한 일이 아닐 것이다. 이러한 연구질문과 관련하여 관찰되는 문제점과 개선방안을 학내 절차 및 활동의 단계별로 예시하면 아래의 그림과 같다.

〈그림 12〉 피해자는 왜 보호되지 않는가



〈그림 13〉 대학교 성희롱 · 성폭력 피해구제의 개선 방안



1) 상담 기구의 위상, 인지도, 전문성

성희롱 · 성폭력의 상담, 사건의 접수와 조사 · 처리, 예방교육 등에서 나타나는 대학들의 편차는 학교가 얼마나 적극적인 실천 의지를 갖느냐에 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 대학교 성희롱 · 성폭력의 예방과 피해구제가 적절히 이뤄지려면, 무엇보다 대학의 주요 의사결정자들이 적어도 캠퍼스에서는 성적 인권침해와 차별 행위를 용인하지 않겠다는 확고한 입장과 의지를 갖는 것이 중요하다. 그러나 현재 대학 구성원들의 성희롱 · 성폭력 문제에 대한 인식의 정도라든가 상담소의 필요성에 대한 공감대가 충분하다고 보기는 어렵다. 피해구제 절차에 대한 부정적 인식과 불신은 대학 구성원들이 아직까지 성희롱 · 성폭력 문제의 심각성을 인지하지 못하고 있음을 보여준다.⁷⁾

대학 구성원들의 양성평등과 인권 의식이 뒷받침되지 않는 곳에서 상담기구는 흔히 비가시화되거나 접근성이 떨어지게 되기 때문에 실제 사건이 발생하여 학생이나 교직원이 피해를 입더라도 상담기구가 그 피해 사실을 인지하거나 문제해결에 도움을 주기 어렵게 된다. 또한 기

7) “성폭력이라는 말 자체를 되게 싫어하고, 회피하고 싶어해요. 징계 위원회 교수들도 남자 교수들 같은 경우에는, 우리가 이걸 ‘성폭력 상담소’라고 꼭 써야되냐, 너무 곁꺾럽다, 이런 식으로 말하는 거죠. 성폭력 상담소가 이 학교에 있다는 거 자체가. (중략) 그러니까 상담소의 역할이라든가 필요성에 대해서 구성원들 자체도 별로 이렇게 필요성을 못 느끼고 있거나, 뭐 하는 덴지 잘 모르고 있거나... 그러니까 이런 것들이 좀 변해야지 전반적으로 변할 수 있지 않을까.” (외부전문가 2)

구의 공신력과 사건 처리 경험이 없을 경우 피해자는 신분 노출이나 불이익이 없을 것이라는 문제해결에 대한 긍정적인 전망을 갖기 어렵기 때문에 상담이나 신고를 기피하는 상황이 지속될 수밖에 없다.

2012년을 기준으로 대학 상담기구의 대다수(59%)는 연간 예산이 1천만 원 미만에 머물러 있는 것으로 조사되었으며, 이는 상담, 사건 접수 및 조사, 피해자 지원, 예방교육 등 다양한 활동을 수행하기에 턱없이 부족한 예산이라고 볼 수 있다. 게다가 성희롱·성폭력 상담을 전적으로 담당하는 별도의 인원이 배정된 학교가 극히 일부(7%)에 불과하며, 일반 행정과 상담 업무를 병행하는 경우가 전체의 약 90%에 이른다.⁸⁾ 또한 상담실무자들의 근무기간이 대부분 6개월에서 2년 정도에 그치고, 상담소에서 보직을 맡거나 조사과정 등에 관여하는 교원들도 순환근무를 하기 때문에 지속성이 보장되기 어렵다. 성희롱·성폭력 상담이나 조사 활동이 활발한 대학의 상담소 관계자들은 부족한 인력과 과중한 업무에 시달리는 것을 볼 수 있는데, 이 때문에 분리와 공조가 동시에 요구되는 상담과 조사, 신고인과 피신고인의 조사 업무 등을 분리하는 것이 곤란하여 문제가 야기되는 경우도 있다,

대학에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건과 분쟁의 처리는 일반 행정이나 심리상담과 구별되는 그 나름의 전문성과 경험의 축적을 요구한다. 예를 들어 피해자 면담은 위기 상황에 대한 최초 개입(intervention)의 성격을 갖는다는 점에서 문제해결의 전체 과정을 좌우할 수 있다. 일선에서 이 역할을 담당하는 기구의 재정적 열악함과 전담인력의 부족은 대학상담기구의 모호한 법적 위상과도 연관되는데, 성폭력특별법과 같은 법률에 의하여 설치된 상담소와 달리 대학의 자체 규정에 의거하기 때문이다. 이로 말미암아 대학 상담소들의 활동은 대학공동체와의 관계에서 인정받지 못하고 외부의 사법처리나 소송의 결과로 말미암아 위축되기 쉽다.⁹⁾

대학 내의 성희롱·성폭력 피해구제 절차가 자체의 논리와 근거를 가지고 진행되지 못할 경우, 이는 궁극적으로 피해구제와 피해자 보호라는 목표의 실현에 지장을 초래하게 된다는 점에서 심각한 문제라고 할 수 있다.

2) 사건의 조사 처리

대학 상담소의 관계자들의 고충은 특히 사건의 조사 과정에서 드러나는데, 사실관계를 파악하는 것 자체가 쉽지 않거니와 피신고인의 비협조적 태도로 말미암아 조사 자체가 어려움을 겪을 수 있기 때문이다.¹⁰⁾ 명확한 기준과 표준화된 처리방식이 없어 합리적이고 일관된 업무

8) 5천만원 이상의 비교적 많은 예산을 사용하는 경우는 주로 '상담이나 사건이 있는 대학'으로서 전체 조사대상 대학 중 7개 대학에 불과하다.

9) 가해자가 불복하여 피해자의 상담일지나 조사과정에 대한 기록을 가해자 측에서 요구하는 경우, 학교 상담소 지위의 법적 근거가 없어 피해자 보호에 어려움을 겪는 경우도 발생한다.(관련교원 4의 사례)

10) 그래서 가해자 조사 때는 일부러 남자 교수들을 끼고 조사한다거나, 이렇게 하죠. 왜냐면 그게, 남자애들

처리가 어렵다는 점도 문제로 지적되는데, 특히 상담기구의 역사가 짧고 사건처리 경험이 적은 학교일수록 기준으로 삼을 수 있는 전례가 없어 큰 어려움을 겪게 된다.¹¹⁾

학교현장에서 발생하는 사건의 내용이나 유형, 처리방식에 대해 공유하거나 자료를 축적하고 관리하는 시스템이 있다면 참조할 만한 가이드라인을 수립할 수 있겠지만, 현재는 학내에 성폭력 사건이 발생했다거나 접수되었다는 사실 자체를 해당 학교의 명예를 실추시키는 일로 간주하는 학내 분위기, 언론보도 태도 등의 문제 때문에 대학 상담소 현장의 담당자들은 자기 학교의 사례에 대해 서로 공유하거나 공론화하기 어려운 상황에 놓여 있다. 대학 사건 처리의 적절한 기준과 지침을 마련하기 위해서는 비밀보장의 원칙을 준수하는 가운데, 각 대학들이 이미 처리된 사례들에 대한 최소한의 정보를 책임있게 공유할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다.

대학 차원의 피해구제 절차에서 광범하게 활용되는 '비공식적 절차'는 피-가해자 당사자의 갈등 수위를 낮추고 원만한 해결을 이끌어내는 장점이 있으나, 법이나 대학 규정상에 근거가 없는 까닭에 그 위상이 모호하게 처리되고 있으므로 이를 보완할 필요가 있다. 신고인의 의사를 존중하여 원만한 해결을 추구하는 비공식적 절차를 활용하는 사건의 처리는 유연한 대응을 가능하게 하고 대학의 특성에 맞는 회복적 정의를 매개하는 절차가 될 수도 있으나, 학생-학생 간 사건이 아닌 교수-학생 간의 이른바 '권력형 성희롱' 사건의 경우에는 적용하기 어려운 면이 있다. 또한 공식적 조사와 징계와 달리 추후의 불복이나 불이행에 대하여 사후관리가 어렵다는 점이 한계로 작용하는 경우도 있기에 주의를 요한다.

3) 징계 및 사후조치

대학의 사건처리와 관련하여 징계사항에 관한 법규와 학칙에 근거하여 징계위원회의 조사, 징계결정 등으로 이루어지는 징계절차의 원활한 작동 여부는 피해구제의 성과를 실질적으로 좌우할 수 있는 중요한 요소라고 볼 수 있다.

사건을 조사하는 기구에 비하여 대학의 징계위원회는 대개 성별안배가 고려되기 어렵고 외

이, 남학생들이 또 되게... 이 상담실의 권위를 인정하지 않아, 하하하. (웃음). 인정하질 않아서, 니네가 뭘데 조사를 하나, 이런 식이야. 앞에 교수가 앉아 있는데도, 여자 교수가 앉아서 조사를 하는 데도 그래. 그래서 일부러 남자 교수를 꺼서 앉히고, 셋팅을 그렇게 하는 거죠. (상담전문가 5)

11) “사실은 가이드라인이나 그런 걸 만들어서 보내주면 참 좋을 것 같아요. 우리 케이스 할 때 마다 어떻게 하는 게 좋을까, 계속 여기저기 찾고 막 그러거든요. 어디서 좀 해서..”(상담소 책임교수 2). “사건을 공유할 케이스 공유 그런게 없어요. 우리 비밀 지키는 원칙 그런 게 있잖아요. (중략) 약간 슈퍼바이저 그런 것도 없고. 그런게 필요한데 고립되어 있고 이 사람이 혼자 해결하는 거고, 지원 시스템도 없고. 그리고 매뉴얼이 없는 상태에서 전적으로 상담원 역량에 달려 있으니까. 그런 것을 조금 어떻게 지원할 수 있을지가 사건의 비밀을 학교별로 이런 민감함을 피하면서 자원을 나눌 수 있는 시스템이 있다던지.” (상담전문가 3)

부전문가의 참석이 곤란하다. 피해자의 관점이 고려되기 어려운 조사과정이 피해자 여성을 심문하는 과정으로 변질되기 쉬운 것처럼(조주현, 2008), 징계위원회의 심의 과정에서도 유사한 일이 벌어지기도 한다. 피해자는 학교 안에서 피해구제 절차가 신속히 마무리되어 문제가 해결되기를 희망하지만, 그렇지 못할 경우 오히려 2차 피해에 노출되는 등 난감한 상황에 처할 수 있다.

사건의 처리와 관련하여 중요한 것은 대학이 피해자를 보호해야 할 책무를 무겁게 인식하면서 외부의 소송 여부와 관계없이 대학내의 피해구제 절차를 엄밀한 조사처리 기준과 지침에 의거하여 자율적으로 운영하는 것이다. 최근에 들어와 징계처분을 받은 가해자가 처분에 불복하여 대학의 자율적인 사건 처리 과정과 내용이 사법적 심사의 대상되는 일이 벌어지면서 참고인으로 소환된 피해자의 신상이 노출되고 대학 차원의 사건처리가 위축되는 경향을 보이는 것은 심각한 문제가 아닐 수 없다.

징계처분은 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있으며, 설령 가해자가 소를 제기하더라도 징계처분에 명백한 절차상 위법이 존재하거나 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어서 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되지 않는 한, 처분을 무효화하기는 어렵다. 하지만 징계대상자의 출석 및 진술권, 기피신청권의 보장여부 및 징계시효 등에서의 하자는 징계처분취소의 주요 사유인 만큼 피해자 보호와 마찰을 빚지 않는 선에서 징계 대상자의 권리를 존중하여 절차상의 하자를 사전에 방지하는 것이 필요하다.

4) 피해자 보호의 실질적 사각지대

성희롱·성폭력 사건으로 발생한 피해구제 절차가 원활히 진행되기 위해서는 절차의 시작부터 끝까지 전체 과정에서 피해자에 대한 보호조치 및 신상 비밀보장을 위한 조치들이 유지되어야 한다. 적어도 공식적인 대학 규정상으로 보면, 대학들이 최소한 ‘피해자 보호’의 필요성을 의식하고 있으며 관련 조항을 명시해 놓은 것을 알 수 있다.

하지만 설령 피해자 보호 조항이 규정에 명시되어 있을지라도, 단지 원칙의 수준에서 강조하는 것만으로는 실제 피해구제 과정에서 효력을 발휘하지 못하는 경우가 적지 않다. 가령 ·가해자가 속한 기관에 탐문을 하거나 협조를 요청하는 과정이라든가 사건 접수 통보 등의 행정적 처리, 그리고 징계를 비롯한 사후처리의 과정에서도 유사한 일이 발생할 수 있다.¹²⁾

사건의 신고인과 피신고인 모두 대학 구성원일 경우 같은 공간에서 일상적으로 마주치는 것

12) 대학에서 현실적으로 피해자 보호 조치를 취하기 위해서는 관련 대학이나 기구의 협조를 얻어야 하는 경우가 발생하고, 이를 위해서는 피해사실을 고지해야 하기 때문에 비밀을 유지하는 것에 여러 가지 애로사항이 발생할 수도 있다. 이런 문제를 최소화하고자 다른 기관에 협조를 얻기 위해 대화를 시작할 때부터 비밀유지에 대한 서약서를 작성하게 하여 피해자에 대한 정보가 노출되지 않도록 노력하는 사례도 있었다(상담전문가 1, 상담소 책임교수 4).

은 바람직하지 않지만, 최종 결정이 나기 전까지 어떤 조치를 강제로 집행하는 데는 한계가 있기 때문에 피해자의 고충이 가중되는 경우가 적지 않다. 따라서 필요할 경우 최종 판단이 나오기 전일지라도 사건 당사자의 격리 또는 공간분리 등의 조치를 취할 수 있도록 ‘긴급구제’와 유사한 근거 조항을 명문화할 필요가 있을 것이다.¹³⁾

4. ‘권력형’ 성희롱·성폭력과 그 피해의 방지

우리나라에서 1995년에 제정된 여성발전기본법에 처음으로 명시되어 이후 다른 법률들에 자리잡게 된 ‘성희롱’이라는 표현은 흔히 그 어감으로 인하여 가벼운 언동에 한정되는 것으로 오해되곤 한다. 반면에 ‘성폭력’은 특별법상의 ‘성폭력범죄’와 지나치게 동일시되어 마치 성희롱과 전혀 무관한 것으로 간주되는 경향이 있다. 그러나 성희롱과 성폭력의 개념은 다양한 용례로 사용되어 왔고, 이 두 개념의 관계에 관해서는 학계에서도 다양한 견해가 공존하고 있다.¹⁴⁾

논리적으로 보면 대학에서 성희롱 행위를 금지한다는 것은 강간은 물론 업무상 위력에 의한 간음이나 추행 등의 범죄 수준의 행위 역시 당연히 금지되는 것으로 이해되어야 한다. 그러나 가령 성희롱에 초점을 맞춘 대학 내의 조사·처리 절차를 통해 문제가 해결되지 못하고, 민·형사 또는 행정소송을 통하여 외부의 사법기관에서 문제가 새롭게 다뤄질 때, 대학과 사법기관, 그리고 같은 사법기관 안에서도 행위 판단의 일관되지 않을 수 있다. 이처럼 개념을 둘러싼 혼란은 상담 및 사건처리의 실무 현장에서 피·가해자는 물론 제3자들의 관점이 엇갈리는 요인으로 작용하여 갈등을 증폭시키는 원인이 되기도 한다(김계현 외, 2005; 이성흠·문희경, 2009; 신상숙 외, 2012; 이명신, 2014).

최근 교수-학생 간에 발생하는 성희롱·성폭력 사건이 언론의 지면에 자주 등장하면서 이 사건들에 ‘권력형’이라는 수식어가 따라붙게 되었다. 이러한 조어가 유행하게 된 배경에는 여러 가지 맥락이 교차하는 것으로 보이지만, ‘조건형(quid pro quo)’이라든가 ‘업무상 위력’과

13) 이러한 문제를 해소하기 위해서는, 사건 접수 이후 피해자와 가해자로 추정된 자의 격리 등 피해자의 학습권 및 신변을 보호하기 위한 최소한의 강제력 있는 규정을 마련하는 것이 요청된다. 또한 일단 사건이 접수되면 필요하다고 판단될 경우 대체학점인정, 지도교수 교체 등의 조치를 취할 수 있도록 좀 더 분명하게 근거를 명문화할 필요가 있다.

14) 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)의 가이드라인과 유사하게 몇몇 학자들은 성희롱의 원하지 않는 접촉에 범죄 수준의 성폭력도 포함될 수 있다고 본다(김용화, 2012; 김엘림, 2009). 이와 대조적으로 성희롱과 성폭력을 엄밀히 구별하는 것이 필요하다는 견해도 존재하는데, 기존의 형법이나 성폭력특별법으로 규제될 수 없는 문제의 언행들을 규제하기 위하여(김엘림, 1997), 또는 형법상 범죄행위인 성폭력 개념을 보다 엄격하게 사용해야 한다고 보기 때문에 민사상 불법행위인 성희롱과 구분하는 것이 필요하다는 견해가 있다(김용세, 1999; 이성흠·문희경, 2009).

같은 정책적·법률적 표현을 훌쩍 뛰어넘어 성희롱·성폭력 문제의 핵심을 전면에서 드러내고 있다는 점에서 시사적이다.¹⁵⁾

성희롱·성폭력은 그 자체가 젠더의 불균형한 사회적 권력관계를 반영하는 문제이지만, 대학 캠퍼스에서의 그것은 집단이나 조직에 상존하는 위계적 질서와 지위격차에 따른 권력의 불균형 상태로부터 영향을 받는다. ‘조건형’이 이익 또는 불이익을 상대방에게 부과할 수 있는 지위와 연관되듯이, ‘업무상 위력’은 굳이 폭행이나 협박을 사용하지 않고서도 사람의 의사를 제압할 수 있는 유·무형의 힘이라고 볼 수 있다.

가령 대학 캠퍼스에서 교원-학생 간에 발생하는 성희롱·성폭력의 피해자는 지위의 격차에 따른 권력의 불균형에서 비롯되는 조건형 괴롭힘의 상태에 놓이게 되어 이것 아니면 저것 (quid pro quo, this or that)의 막다른 선택의 기로에 서게 된다. 신뢰관계에 있는 면식자에 의한 다른 폭력이 그러하듯이, 교수의 성희롱·성폭력은 피해자가 즉각 그 행동의 의미를 인지하여 동의/거부를 표현하기 어렵기 때문에 원하지 않는 행동이 지속적으로 반복되면서 강도가 높아지기 쉽다. 게다가 교수-학생의 관계는 학점, 논문지도, 나아가 진로와 고용기회를 좌우할 수 있기 때문에 위력이 작용하게 되고, 이 점에서는 학부생보다 오히려 대학원생이 취약한 위치에 놓이게 될 수 있다. 여기서 교수의 행위가 설령 가벼운 성적 언동에 해당될지라도 그것이 성적 피해의 경중을 넘어 괴롭힘을 수반하는 차별행위가 되는 까닭은 교수-학생 관계의 특성상 위력이 작용하고, 피해자가 어느 쪽을 택하건 좋은 선택이 되기 어려울 뿐 아니라 결과적으로 학생(들)의 학습권이 침해되며, 이 같은 일이 특정 성별의 학생들에게 집중적으로 벌어지는 불평등한 현실에 일조한다는 점에서 대학공동체의 성평등에 역행하기 때문이다.

교원-학생 간의 성희롱·성폭력은 그 발생 빈도나 신고되어 처리되는 건수가 학생-학생 사건에 비하여 상대적으로 적을지라도, 성적 피해의 경중에 관계없이 문제해결이 매우 곤란한 유형에 속한다고 볼 수 있다. 실제 발생한 사건들에 대한 사례연구가 보여주듯이, 교수에 의한 성희롱·성폭력은 그 피해자가 문제를 제기하기가 대단히 어려운 만큼, 일단 사건이 드러나 조사가 시작되면 그 갈등이 피해자 여학생뿐 아니라 학내 구성원들에게 확산되어 ‘학과중심주의’라든가 ‘동업자 문화’와 같은 이해관계의 모습으로 입장이 배치된다(조주현, 2008: 237-239).

또한 학생-학생 간 사건의 곤란이 대학 자체의 규정 외에 이를 처리할 법적 근거가 없는 것에서 비롯된다면, 교원-학생 간의 성희롱·성폭력은 대학 교원의 지위 획득/상실에 관여하는 법적 절차가 많고 까다롭기 때문에 오히려 피해자가 보호되기 어려운 면이 있다. 3개월 정적이 중징계로 간주되고 해임 처분에 불복하여 소청심사와 행정심판을 청구하여 복직하는 사례

15) 일본에서는 영미의 ‘sexual harassment’에 대응하는 말로 일찍이 ‘세쿠하라(セクハラ)’라는 약칭이 널리 퍼졌다. ‘하라’가 괴롭힘의 대명사로 여겨지면서 최근에 들어와 ‘파워하라’ 등의 신조어가 널리 사용되고 있다. 한편, ‘quid pro quo’를 ‘대가형’으로 번역하는 것 역시 일본의 관행이라 볼 수 있는데, 이러한 용례는 불이익을 주는 보복형과 이익의 제공을 암시하는 대가형의 구분을 어렵게 하는 면이 있다.

들이 이에 해당된다.

때문에 이른바 ‘권력형 성희롱·성폭력’에 해당되는 교원-학생 사건은 사전에 예방하는 것이 최선이지만, 예방교육에 대한 부정적 정서와 저항이 심한 것도 교수사회에서 전형적으로 나타나는 특성이라고 할 수 있다. 대학에서 실시되고 있는 교수 성희롱·성폭력 예방교육은 이에 대한 반감과 거부감으로 인하여 부정적 정서가 높을 경우 교육의 만족도와 효과가 떨어지게 되며 이는 교육의 인지적·행동적 효과에 영향을 미치게 된다(하혜숙, 2010). 그러므로 이런 반감과 거부감을 넘어설 수 있는 교육의 방법과 내용에 대한 고민과 개선이 필요하다.

개인의 정체성과 관련하여 섹슈얼리티를 비롯한 친밀한 관계가 중요한 비중을 차지하는 현대사회에서 대학캠퍼스에서 자유롭고 개방적인 성문화가 확산되는 것은 피할 수 없는 추세이지만, 대학공동체는 ‘데이트 성폭력’을 비롯하여 ‘권력형 성희롱·성폭력’을 방지하기 위한 노력을 병행하는 것이 필요하다. 미국을 비롯한 외국의 각 대학들이 구성원들 간의 ‘합의적 관계(consensual relationship)’ 또는 ‘낭만적 관계’에 내재하는 위험에 대하여 주의를 환기시키거나 소속 학과나 학부 또는 대학 전체에 대하여 교원-학생 간의 합의적 관계를 제한하는 것은 행위의 폭력성과 피해를 제3자가 명확하게 판단하기 어려운 모호한 피해 사례가 늘어나는 상황에 대응하기 위한 불가피한 조치라고 보아야 할 것이다. 일찍이 스탠포드 대학이 정책서면에서 ‘낭만적 관계’와 관련하여 교원들에게 표명한 입장은 ‘권력형 성희롱·성폭력’의 잠재적 위험을 적시하고 있다는 점에서 우리 대학들에도 시사하는 바가 적지 않다.

“본질적으로 불평등한 지위에 있는 개인들 간의 성적인 또는 낭만적인 관계에는 특별한 위험이 따르고, 그러한 관계를 맺고 있는 당사자들은 이런 위험을 가정한다. 대학에서 그러한 관계는 교수와 학생, 관리자와 직원, 정교수와 조교수, 지도자와 견습생, 상담자와 피상담자, 조교와 학생, 코치와 운동선수, 그리고 학생의 일상적 환경을 감독하는 개인과 학생 거주자의 관계를 포함한다(그러나 그것에 한정되지는 않는다). 이해갈등, 착취, 편애, 편향 등이 발생할 가능성이 잠재되어 있기 때문에 관리감독과 평가의 공정성, 특히 교수와 학생 관계에 내재하는 신뢰를 현실적으로 침식하거나 그럴 가능성이 있다. 더욱이 그런 관계는 권력이나 권위면에서 우위에 있는 개인이 믿는 것보다 합의 수준이 낮을 수 있다. 그런 관계는 당사자들 간에 서로 다르게 받아들여질 수 있으며, 특히 사후적으로 돌이켜 볼 때 그러하다.”(스탠포드대학교 행정지침 23-2, 2002. 9. 1)

대학정책의 차원에서 이뤄지는 합의적 관계의 제한은 그 시행 범위와 방식에 대하여 찬반의 의견이 엇갈릴 수 있는 쟁점이며, 경직된 성적 보수주의로 회귀하거나 사실관계의 확인이 어려운 성희롱·성폭력 사건에 대한 판단을 유보하고 고충처리를 회피하는 수단이 될 수 있다는 점에서 신중한 접근이 필요하다(신상숙, 2001). 그러나 영국 대학의 경우처럼 적어도 교육의 공공성을 방어하기 위하여 공적 업무 처리와 관련하여 합의적 관계의 존재를 기피·제척 사유

의 하나로 간주하여 당사자가 직접 학교측에 고지하도록 하는 정도의 조치는 가능하고 필요하지 않을까 생각된다.

5. 나가며

성희롱·성폭력은 우리 사회의 어디에서나 끊임없이 발생하고 있으며, 대학 캠퍼스 역시 예외가 아니다. 그럼에도 불구하고, 대학은 교육적인 차원에서 성희롱·성폭력을 사전에 예방하고 대학의 자율성에 입각한 피해구제 절차의 운영이 가능하기 때문에 피해자 보호가 보다 철저하게 이뤄질 것이 기대되는 조직이기도 하다. 피해구제 절차의 합리화를 위한 산적한 과제들을 풀어내기 위해서는 대학 차원의 관심과 문제해결의 의지가 가장 중요할 것이다.

우리나라 대학 전체를 놓고 본다면 각 대학에서 자율적으로 운영되는 피해구제 절차와 그 일선 현장을 지키는 대학 상담기구들의 위상은 전반적으로 불안정한 위치를 벗어나지 못하고 있다. 또한 최근에 경향적으로 드러나고 있는 바와 같이, 학내에서 발생한 사건이 대학의 범위를 벗어나 법정 소송으로 가게 되는 것은 대학의 자율적 문제해결 과정이 외부의 사법처리와 무관할 수 없음을 보여주기도 한다. 이밖에도 대학교 성희롱·성폭력 피해구제의 현실에서 관찰되는 여러 가지 징후들은 대학내 절차의 합리화와 피해자 보호를 위한 개선 방안이 추가로 필요함을 시사한다.

대학에서 발생하는 사건의 조사·처리 과정이나 그 결과에 있어서 최우선의 가치로 강조되어야 할 것은 피해자의 의사에 대한 존중과 피해자 보호의 원칙일 것이다. 대학에서 ‘공식적인 절차’ 외에 ‘비공식적 절차’가 활용되고, 가해자에 대한 조치가 징계 외에 진정한 사과와 반성, 성평등 교육의 수강, 심리치료, 피해자 보호를 위한 자발적 협조 조치의 이행 등, 다양한 내용을 포함하는 것은 이 때문이다. 그러나 교원-학생 간의 성희롱·성폭력처럼 권력(위력)이 작용하는 사건의 유형은 공식적인 절차는 물론 학생-학생 간의 사건처럼 교육적 차원에서 비공식적 절차를 통해 회복적 정의를 구현하는 방식으로 해결되기도 어렵다는 점에서 그 접근방식에 대하여 많은 고민이 요구된다.

또한 전국적인 범위에 걸쳐 있는 대학들의 다양한 사정을 고려할 때, 대학교 성희롱·성폭력 문제의 해결은 단지 대학의 차원에서 해결되기 어려운 여러 가지 숙제들을 안고 있다. 재정적으로 열악하거나 규모가 작은 대학들이 적지 않은 상황임을 고려하여 정부와 지자체가 협조하여 대학교의 성희롱·성폭력 피해구제를 지원할 수 있는 보다 체계적인 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 가령 대학 성희롱·성폭력 사건에 특화된 법률지원을 비롯하여 각종 정보를 제공하는 센터를 운영한다든가, 대학 사건의 처리 결과에 관한 기본 정보를 축적하고 사례



들을 공유할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

[참고문헌]

- 국가인권위원회. 2011. 『대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 대처 전문가 네트워크 구축 간담회 회의록』.
- 국가인권위원회. 2012. 『국가인권위원회 성희롱 진정 사건 백서』.
- 김계현 · 김은경 · 신상숙 · 박정미 · 김보명. 2005. 『국내외대학의 성희롱·성폭력정책연구』. 학지사.
- 김엘립. 1997. 『직장내 성희롱의 법적 대책 방안 연구』. 한국여성개발원.
- 김엘립. 2009. “직장 내 성희롱의 법적 개념과 판단기준”. 한국노동법학회. 『노동법학』 32: 309-347.
- 김용세. 1999. “성희롱의 개념과 구제-성희롱과 강제추행의 한계”. 대전대학교 법문화연구소. 『새울법학 논문집』 3: 27-156.
- 김용화. 2012. “성희롱 판단기준에 관한 소고”. 『법학연구』 20(1): 23-44.
- 박선영 · 윤덕경 · 박복순 · 김정혜 · 장민선. 2011. 『성희롱 관련법제에 대한 입법평가』. 한국법제연구원.
- 박성혁 · 하혜숙 · 김보명. 2007. 『대학내 성희롱·성폭력 실태 및 예방교육 활성화 방안 연구』. 교육인적 자원부 정책연구보고서.
- 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회. 2002a. 『서울대 조교 성희롱 사건 백서(상권)』.
- 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회. 2002b. 『서울대 조교 성희롱 사건 백서(하권)』.
- 신상숙. 2001. “성폭력의 의미구성과 성적 자기결정권의 딜레마”. 한국여성연구소. 『여성과사회』 13: 6-43.
- 신상숙. 2008. “젠더, 섹슈얼리티, 폭력: 성폭력 개념사를 통해 본 여성인권의 성정치학”. 한국여성연구소. 『페미니즘연구』 8(2): 1-45.
- 신상숙 · 배은경 · 남은영 · 이운상 · 장다혜. 2012. 『대학교 성희롱·성폭력 실태조사』. 2012년 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서.
- 여성부. 2002. 『대학 성희롱 방지대책 수립을 위한 간담회 자료집』.
- 이명신. 2014. “성희롱(Sexual Harassment)의 재정의 : 남녀대학생의 강간통념, 성희롱 인식, 성적 괴롭힘 행동을 중심으로 경험적 재구성”. 계명대학교 여성학연구소, 『젠더와 문화』, 7(1): 43-97.
- 이성흠 · 문희경. 2009. “성희롱 이해의 법적 기초와 구제·예방을 위한 대책”, 『교육법학연구』 21(2): 217-242.
- 조주현. 2008. “대학내 교수성희롱의 성차별적 특징: 세 대학 사례를 중심으로”. 계명대학교 여성학연구소, 『젠더와 문화』, 1: 219-258.
- 하혜숙. 2010. “대학내 성희롱 예방교육에 부정적 정서가 미치는 영향 분석 : 교수 예방교육을 중심으로”. 서울대학교 교육연구소, 『아시아교육연구』, 11(1): 25-43.
- Farley, Lin. 1978. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. Warner



Books.

- Fitzgerald, L. F. 1996. "Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct". *Sexual Harassment on College Campus: Abusing the Ivory Tower*, ed. by M. A. Paludie. State University of New York Press.
- Leitch, Keith A. "Sexual Harassment in Higher Education", *Education*, 119(4): 688-692.
- Smith, Gina Maist & Leslie M. Gomez. 2014. "Title IX: Responding to sexual harassment and violence incidents". *University Business*, 17(3): 18-19.
- 水谷英夫 (2001). 『セクシュアルハラスメントの 實態の 法理』. 東京: 信山社.

대학교 권력형 성희롱·성폭력의 특성

박 찬 성 (서울대학교 인권센터 전문위원, 변호사)

I. 들어가며

지난 1년 사이에 한국의 대학사회는 큰 홍역을 치렀다고 해도 과언이 아닐 것입니다. 한 대학교 교수가 성폭력 혐의로 구속 기소되는 초유의 사태가 벌어진데 이어, 그 1심 판결이 내려 지기도 전에 또 다른 교수의 음성녹음파일이 언론을 통해 공개된 바 있습니다. 수많은 대학들에서 비슷한 문제가 터져 나오기 시작했고, 대학교 내 권력형 성희롱·성폭력 사안에 대해 ‘숨방망이 징계’로 일관해 왔던 것이 아니냐는 사회 각계의 비난이 쇄도하자 입법부는 법 개정 작업을 급히 서둘러, 교원의 성희롱·성폭력 등에 관하여는 그 징계시효를 5년으로 확대하여 이에 보다 강력하게 대처하겠다는 취지의 법안을 지난 3월 27일경 공포·시행한 바도 있습니다. 이 모든 것들이 불과 지난 1년 사이에 있었던 일입니다.

“본질적으로 성폭력은 폭행, 협박, 위계, 위력 등을 수단으로 ‘성적인 자기결정권’을 침해하는 범죄이기 때문에, 물리적인 힘이 강한 사람이 약한 사람을, 사회적 지위가 높은 사람이 낮은 사람을, 성인이 아동을, 비장애인이 장애인을 상대로 저지르는 경우가 대부분”이어서, “성폭력의 대부분은 ‘우월적 지위’를 이용한 성폭력”이라고도 볼 수 있습니다.¹⁾ 대학교 내에서 이 같은 ‘우월적 지위’를 이용하여 발생하는 성희롱·성폭력은 최근 들어 크게 이슈화되었던 ① 교수/강사-학생 간 관계(이하 ‘교수-학생 간 관계’라고 지칭하겠습니다) 이외에도, ② 학생 선·후배 간 관계, ③ 교직원-학생 간 관계, ④ 교수/강사-교직원 관계 등 여러 가지 유형으로 대별해 볼 수 있습니다. 권력의 구조적 비대칭성이라는 특징은 위 각각의 유형별 관계가 모두 공유하고 있는 것이기도 합니다.²⁾ 아래에서는 시간과 지면의 제약상 위 유형 가운데에서 최근 사회적으로

1) 이유정, 우월적 지위를 이용한 성폭력의 법률적 검토, 경찰청·사단법인 한국여성변호사회·전국성폭력상담소협의회 공동주최, <우월적 지위를 이용한 성범죄 근절 정책 심포지엄(2015. 3. 25. 국회도서관 대강당)> 발제문, p.53.

2) “여성가족부의 성폭력 실태조사, 분야별 연구결과 등을 보면 우월적 지위를 이용한 성범죄는 학교·직장·스포츠계 등에서 주로 발생하고 있는데, 이러한 분야는 교수·상사·지도자가 제자·부하직원·선수들에게 지속적으로 광범위한 영향력을 발휘할 수 있는 특별한 권력관계가 형성되어 있다는 공통점이 있다. 2006년 IOC에서 ‘체육계 성폭력 문제 해결을 위한 합의서’를 채택한 점, 미국에서 연방법으로 각 대학의 성폭력 등 범죄 통계를 정부에 제출토록 하고 2014년에는 백악관에서 대학 내 성폭력 근절을 위한 T/F를

문제되고 있는 ① 유형(교수-학생 간 관계)에서 발견될 수 있는 주요 특성들을 간략히 살펴보고자 합니다. 다만, 아래에서 논의되는 특성들이 ① 유형에만 국한하는 것은 아니며 ②, ③, ④ 유형에서도 대체로 공통적으로 발견되고 있다는 점을 먼저 말씀드립니다.

II. 대학교 권력형 성희롱·성폭력 사안이 공유하고 있는 여러 특성들: 9가지 징표를 중심으로.

1. 대학교에서의 성희롱·성폭력이 발생하는 공간은 학내외를 불문하며, 학내 강의실이나 연구실에서도 문제가 종종 발생하고 있습니다.

다수의 수강생을 상대로 공개된 자리에서 부적절한 성희롱 언사를 통하여 성적 불쾌감을 유발하는 경우가 있습니다. 이를테면 수업을 진행하는 도중에 그 수업과 관련한 내용을 설명하면서 또는 수업과 무관한 내용을 언급하면서 부적절한 발언을 하는 경우가 이에 포함됩니다.

“~씨가 수업 중 남학생에게 ‘나는 큰 가슴을 가진 여자가 오면 흥분된다’는 내용을 영작해 보라고 했다가 해당 남학생이 불쾌감을 드러내자 ‘너 고자냐고 물어 성적 수치심을 느끼게 했다는 것이 징계 이유가 됐다. 다른 수업에서는 유일한 남자수강생에게 ‘섹시한 여자를 보면 흥분하니’라고 말해 심적 부담감을 주거나 ‘미국 여자들은 다 풍만하다. 그런데 한국 여자들은 계란후라이 두 개 없고 다닌다’는 발언 등 학생들이 듣기에 불편할 정도로 성적 표현을 많이 사용해 혐오감을 느끼게 했다는 이유도 징계 사유가 됐다. 또 수업 중 스타킹 관련 이야기가 나오자 ‘여자는

구성했으며, 예일·하버드 대학에서는 확실히 교수-학생 간 연애·성관계를 금지한 점 등을 보면, 우월적 지위에 의한 성범죄가 특정 분야에서 많이 발생하는 것은 세계적으로 공통적인 현상이며, 그 원인이 특별한 권력관계에 있다는 것을 알 수 있다.” (조희현, 우월적 지위를 이용한 성범죄의 실태와 대응방향, 경찰청·사단법인 한국여성변호사회·전국성폭력상담소협의회 공동주최, 〈우월적 지위를 이용한 성범죄 근절 정책 심포지엄(2015. 3. 25. 국회도서관 대강당)〉 발제문, p.22.)

3) 위 본문에서 열거한 유형 이외에도 양 당사자 사이에서 ‘권력의 구조적 비대칭성이 발견될 수 있는 관계라면, 그 당사자가 누구이든 성희롱·성폭력은 발생할 수 있습니다.

“(모 대학교의) 한 교수가 동료 여교수를 성추행했다는 의혹이 제기돼 학교 측이 진상조사를 벌이고 있다. (모 대학교)는 이 대학 특수대학원장을 지낸 교수 A 씨가 동료 여교수를 성추행하고 여학생들에게 성희롱 발언을 했다는 내용의 탄원서를 접수하고, 징계위원회를 열어 A 씨를 조사 중이라고 4일 밝혔다. 지난 2월 말 학생들이 제출한 탄원서에는 A 씨가 지난 해 4월 학생들이 있는 자리에서 여교수들의 팔과 손을 만지며 ‘교수님과 오늘 잘 꺼니까 방을 따로 마련하라’는 발언을 했다는 내용이 담겼다. 또 여학생들에게는 ‘소맥자격증은 술집 여자가 따는 자격증이다’, ‘술은 여자가 따라야 제 맛이다’ 라는 발언을 했다는 내용도 포함됐다. 진상조사 과정에서 피해 여교수는 ‘지난 2011년 엠티에서 자고 있는 나를 A 교수가 뒤에서 껴안았다고 털어냈다. 학교 측은 지난 3월 진상규명위원회를 열었고, A 씨는 스스로 대학원장직에서 물러났다. A 씨는 현재 해당 학과에서 교수직을 유지하고 있다. (모 대학교) 관계자는 ‘추가 조사를 벌여 사실관계가 확인되면 징계여부를 확정할 것’이라고 말했다.” [(모 대학교) 교수, 동료 여교수 성추행 의혹 ... 징계 위 회부 (조선일보, 2015. 6. 4.자 기사.)

팬티스타킹 2호가 예쁘다'거나 '나는 여자들의 브라지어 사이즈도 잘 안다'고 말하고, 생리통을 이유로 결석한 여학생에게는 약을 먹고 생리주기를 바꾸라고 해 성적 모멸감을 느끼게 한 것도 징계사유에 포함됐다.”⁴⁾

강의실보다는 훨씬 더 큰 정도로 폐쇄성이 보장되는 교수 연구실 등에서 성희롱·성폭력이 발생한 사례도 찾을 수 있습니다. 이 밖에도 학외 공간에서 발생한 성희롱·성폭력으로서 교수가 학생들의 해외연수를 인솔하여 출국한 기회에 숙소인 호텔에서 추행을 시도했다는 사례도 발견됩니다.

“한 대학교수가 학생들과 해외연수를 갔다가 여학생을 성추행하고 남학생을 폭행한 것으로 알려져 물의를 빚고 있습니다. 대학 측에 따르면 A 교수는 지난 달 25일 밤 중국 호텔 방에서 학생들과 술을 마시다 여학생에게 성희롱 발언과 함께 신체접촉을 시도하고 이를 말리던 남학생의 뺨을 때렸습니다. 당시 A 교수는 호텔 복도에서 소란을 피워 현지 경찰이 출동하기까지 한 것으로 전해졌습니다.”⁵⁾

2. 성희롱·성폭력의 계기를 마련하기 위한 목적에서 의도적으로 학외에서의 사적 만남 자리를 요구하는 경우도 발견되고 있습니다.

가. 해당 유형에 포함될 수 있는 사례들.

이른바 '서울대 수리과학부 강 전 교수 사건'으로 널리 알려진 서울북부지방법원 2015. 5. 14. 선고 2014고단4486 판결(상습강제추행)을 보면, “자신의 지도를 받는 여학생들 중 피고인이 관심을 갖고 있는 여학생들의 연락처를 알아내 같이 식사를 하자거나 만나고 싶다는 등 특별히 관심을 가지고 있는 것처럼 문자메시지를 지속적으로 보내고, 식사나 술자리에 불러내 친근감의 표현인 것처럼 신체접촉을 시도하는 등”의 행위사실이 있었음이 인정된 바 있습니다. 지도학생 모임이나 상담 등을 이유로 학생을 불러내고는 같이 식사를 한 후에 성희롱·성폭력을 시도했다는 것입니다.

또 다른 사건에서는 음성녹음파일이 증거자료로서 제시되었는데, 그 녹음파일은 학외에서 있었던 일대일 식사 자리에서 확보된 것이었습니다. 이 밖에도 학외에서 교수/강사와 학생 단 둘이 차를 타고 이동하던 중에 갑작스럽게 학생에게 키스를 시도했다는 등의 내용이 보고된 사례도 찾을 수 있었습니다.

4) [“한국여자들은 계란후라이...” 성희롱 일삼은 대학교수, 법원판결이 기막혀!] (스포츠경향, 2015. 2. 22.자 기사.)

5) [○○ 모 대학교수가 해외연수지서 여학생 성추행] (연합뉴스TV, 2015. 2. 13.자 기사.)

나. 피해자의 반응 특성.

사적 만남 자리를 요구받은 경우에 학생이 이를 거절하는 것은 매우 어려운 일이라 하겠습니다. 경우에 따라서는 학생으로서도 자리에 불러준 데 대한 고마운 마음을 가지고서 쉽게 이에 응하는 예도 찾을 수 있습니다.⁶⁾

학생으로서는 지도교수 또는 자기 전공학과의 소속 교수 등이 상담을 해 주겠다는 등의 사유를 들어 식사를 같이 하자고 요청하게 되면, 여러 가지 이유에서 이를 쉽사리 거절하기 힘듭니다. 강 전 교수 사건 1심 판결문을 보면, “일이 있는 이후 피해자는 피고인의 연락을 거부하며 취업생활을 계속하였으나 수학과 대학원 진학에 대한 꿈을 포기하지 못하고 시간이 흘러 다시금 피고인에게 진학 상담을 요청한 자리에서 추행이 재발한 예도 찾을 수 있습니다. 위 피해 학생의 경우에는 심지어 한 차례 피해를 겪은 바 있어 그 위험성을 알고 있었음에도 자신이 전공하고자 하는 분야의 담당 교수이기에, 또는 같은 학과의 재직 교수이기에 어쩔 수 없이 자리를 함께 했어야만 했었을 것입니다. 위 경우와 같이 학생 측의 필요가 있어 교수를 면담해야 했던 사례 이외에도 대학교 내 성희롱·성폭력 사안 중에는 학위논문 지도나 학점과 관련한 내용을 빌미로 학생에게 만남 등을 요구한 경우도 발견되는데, 이러한 경우에 학생로서는 교수로부터의 요구를 거부하기가 더욱 어려웠을 것임은 쉽게 짐작할 수 있습니다.

비교적 나이가 어린 학생이거나 특정한 학위과정의 신입생인 경우에는 한국 대학의 일반적인 분위기상, 교수-학생 간 긴밀한 유대관계나 학문적 소통의 경험을 가지기 어려웠던 탓에 평소에는 뵈기 어려웠던 ‘교수님’이 진로 상담을 해 주겠다고 먼저 말을 걸어오면, 존경하는 ‘교수님’과 말씀이라도 몇 마디 더 나눠볼 수 있게 되리라는 큰 기대감에서 고마운 마음을 가지고 식사 자리 등에 나갔던 경우도 있었을 것입니다.

다. 외관상의 특성.

사적 만남 자리는 마치 양 당사자의 동의 또는 합의 하에 있었던 것과 같은 외관을 띠니다. 대학교 내 권력형 성희롱·성폭력 사례들에서 ‘학생들이 먼저 연락해 왔어요’, ‘학생들이 상담해 달라고 했었어요’, ‘학생들도 좋아했어요’ 라는 등의 주장은 전형적으로 나타나고 있습니다. 일례로 언론 보도 내용에 따르면, 서울대 수리과학부 강 전 교수 사건에서 당사자가, 학생들이 먼저 요청하여 가지게 된 자리에서 허깅 등이 있었던 것은 사실이나 자신이 사적 의도를 가지고 먼저

6) ‘사적 만남 자리’ 그 자체가 성희롱·성폭력에 해당한다고는 볼 수 없을 것입니다. 다만, 학생의 진정한 의사에 따른 동의가 없었음에도 우월적 지위에 기하여 그 ‘만남’을 ‘강요’하고 있는 것이라면 이를 학생의 일반적 행동자유권에 대한 침해로는 볼 수 있을 것이며, 이는 교원으로서의 일반적 품위유지의무 위반에도 해당할 수 있을 것입니다.

연락한 것이 아니었고 허깅은 단지 미국식의 인사였을 뿐이라고 진술하였다 합니다. ‘학생이 먼저’, ‘학생의 요청에 의해서’, ‘학생도 그 자리에서 즐거워하며 좋아했었고’ 등과 같은 언술은 대학교 내에서 발생하는 많은 사건들에서 특징적으로 반복되고 있는 정형화된 주장들입니다.

더구나 그 전후 맥락을 정황적으로 보여주는 음성녹음파일, 문자메시지·카카오톡메시지 등 자료가 남아 있다고 하더라도 이것만으로 양 당사자 간 동의 또는 합의가 없었다는 점을 보이기에 충분치 못할 수도 있습니다. 예컨대, “언제 식사 한 번 같이 할래?” 라거나 “언제 와인 한 잔 할까?” 라는 교수로부터의 메시지에 대해서 “싫습니다.” 라거나 “됐습니다.” 라고 단호하게 대응할 수 있는 학생은 많지 않을 것이고, 대부분의 경우 최소한도의 예의를 지키는 선에서 학생이 이에 답변하는 경우가 많을 것이기 때문입니다.⁷⁾

3. 가해자로 지목된 이들은 문제되고 있는 가해 사실을 전체적으로 부인하거나 기억이 잘 나지 않는다는 취지로 진술하는 경우가 많습니다.

많은 경우들에서 가해자로 지목된 이들은 가해 사실을 전체적으로 부인합니다. 예컨대 기억이 나지 않는다는 진술, 키스하거나 기타 신체 부위 등을 만진 적이 없다는 진술, 한 번도 여자로서 학생을 생각한 적이 없다는 진술 등은 대학교 내의 사건들에서 가해자로 지목된 자로부터 전형적으로 나타나고 있는 언술들이기도 합니다. 물론, 이러한 점은 대학교 내의 권력형 성희롱·성폭력 사안에만 국한되는 특징이 아니라 성희롱·성폭력 사안에서 일반적으로 나타나는 특성이기도 합니다. 한국성폭력상담소의 이미경 소장님도 한 심포지엄 발제문에서 많은 가해자들이 “자신의 잘못을 인정하고 반성하기보다는 부인하고 합리화하며 피해자를 원망하는 태도를 보인다.”고 요약하고 있습니다.⁸⁾

7) 다만, 물적 증거가 없거나 불충분하다 하더라도 피해자가 주장하는 피해사실이 받아들여질 수 없다는 뜻은 아닙니다:

① “피고인이 피해자들에게 신체상의 위해를 가하거나 업무를 방해할 듯한 취지의 언사를 사용하여 협박하였다는 점에 대하여 피해자들이 경찰, 검찰 등 수사기관에서는 물론이고 법정에 이르러서도 비교적 일관된 진술로써 이를 뒷받침하고 있을 뿐만 아니라 그 진술내용에 있어서도 특별히 합리성을 결하거나 이치에 맞지 않는 면을 전혀 찾아볼 수 없다면, 그러한 진술들을 피고인과 이해관계가 대립되는 지위에 있는 피해자들의 진술이라는 이유만으로 합부로 배척하여서는 안 된다(대법원 1995. 3. 10. 선고 94도2422 판결).”

② “매도인으로 지목된 피고인이 수수사실을 부인하고 있고, 이를 뒷받침할 금융자료 등 객관적 물증이 없는 경우, 마약류를 매수하였다는 사람의 진술만으로 유죄를 인정하기 위해서는 그 사람의 진술이 증거능력이 있어야 함은 물론 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있어야 한다. 신빙성 유무를 판단할 때에는 진술 내용 자체의 합리성, 객관적 상당성, 전후의 일관성뿐만 아니라 그의 인간됨, 진술로 얻게 되는 이해관계 유무 등을 아울러 살펴보아야 한다(대법원 2014. 4. 10. 선고 2014도1779 판결).”

8) 이미경, 우월적 지위를 이용한 성폭력의 특성과 피해자 권리, 경찰청·사단법인 한국여성변호사회·전국성폭력상담소협의회 공동주최, 〈우월적 지위를 이용한 성범죄 근절 정책 심포지엄(2015. 3. 25. 국회도서관 대강당)〉 발제문, p.35.

“... 청와대 대변인 윤창중이 미국대사관 인턴 여직원을 성희롱한 사건이 세상에 알려지자 가해자 윤창중은 한국으로 돌아와 자진해서 기자회견을 열고 사건을 전면 부인했다. 피해 인턴사원을 ‘여자 가이드’라고 호명하며 ‘허리를 한 차례 툭 치면서...’라고 자신의 행위를 축소, 변명을 한 것은 비단 이 사건에 국한되지 않는다.”⁹⁾

다만, 이 부분 특성과 관련하여서는 약간의 부연설명을 덧붙이고자 합니다. 설령 가해자라 하더라도 누구든지 자신에게 불리한 진술을 강요당하지 아니할 권리를 헌법상의 기본권으로 보호받고 있는 것이므로 성희롱·성폭력 등 사안의 가해자로 지목되어 사실확정 이전 단계의 절차를 밟고 있다면, 행위내역 일체에 관해 부인하거나 기억이 잘 나지 않는다는 취지로 진술하더라도 이것 자체를 문제시해서는 안 될 것으로 생각합니다. 각 대학교 내의 사건 조사·심의 절차에서는 이러한 점을 유의하면서 사건을 처리해 나갈 필요가 있을 것으로 여겨집니다.

4. 사실관계 자체에 대해서는 인정하더라도 그 행위에 성적 의도가 없었다거나, 자신의 언동이 친밀감·유대감 등의 표현인 농담·행동이었을 뿐 성적 불쾌감을 유발할 것으로는 전혀 생각지 못했다는 주장도 일반적으로 자주 나타나고 있는 특성 가운데 하나입니다.

당사자가 성희롱 등을 직접 의도하지는 않았다 하더라도, 즉 성적 목적이나 의도를 가지는 않았다고 하더라도 그것이 피해자에게 성적 불쾌감을 유발하였고, 합리적·객관적인 관점에서 보건대 동일한 언동이 제3자에 대하여도 성적 불쾌감을 유발할 수 있는 정도에 이르렀다고 인정된다면 이것이 성희롱에 해당한다는 점은 이론의 여지가 없습니다.

“피해 학생인 B씨와 C씨는 지난 해 11월 말 A 조교수의 행동이 성적 수치심을 불러일으켰다며 교내 학생상담센터에 신고했다. 이들에 따르면 A 조교수가 수개월 동안 성적 의도가 담긴 질문을 하고 소셜네트워크서비스(SNS), 이메일을 통해 성적 수치심을 느낄 만한 글을 보냈다고 주장한 것으로 알려졌다. 또 학회 등의 뒤풀이 술자리에서 남학생들에게 성희롱성 발언도 한 것으로 알려졌다. 대학 측은 신고 접수 후 성희롱고충심의위원회를 열고 A 교수가 사제지간의 수위를 넘는 발언과 행동으로 학생들에게 수치심을 준 것으로 판단했다. 이에 정직 3개월의 징계처분을 했다. A 조교수는 ‘성적 의도를 전혀 담지 않았는데 학생들이 오해한 것’이라며 ‘학문적 동료가 되기를 원했을 뿐’이라고 해명한 것으로 전해지고 있다.”¹⁰⁾

많은 사안에서 가해자들은 비록 사실관계 그 자체에 대해서는 부인하지 않더라도 성적 의도가 전혀 없었다거나 자신의 언동이 친밀감, 유대감을 표현하는 취지의 것이었을 뿐이어서 상대방에게

9) 이미경, 앞의 발제문(각주 9), pp.34-35.

10) [수개월간 남학생 2명 성희롱한 (모 대학교) 여교수...정직 3개월 징계 (뉴스 1, 2015. 4. 15.자 기사.)

성적 불쾌감을 유발할 것이라고는 생각하지 못했다고 주장합니다. 예컨대 ‘단지 피로를 풀어주려고 어깨를 주물러 주었던 것’이라거나 ‘위로와 격려 차원에서, 또는 윗사람으로서의 지도 차원’에서 행했던 언동이었다는 주장은 혼합니다. 발견되는 사례 중에는 모종의 상황 하에서 피해자가 당황스러워하거나 민망해 할 수도 있을 것이라고 생각하여, ‘이를 배려하기 위한 목적’에서 피해자를 감싸주기 위해 일부러 약간의 농담을 건넸던 것이라고 주장했던 경우도 있었습니다. 밤늦게 술자리에 불러내는 등의 행동에 관해서도, 그 사실 자체는 인정하면서 그것이 단지 해당 학생을 더 잘 챙겨주기 위한 선의에서 우러난 행동이었다고 반박한 사례도 찾을 수 있습니다.

5. 성적 의도가 전혀 없었다고 주장하는 동시에 당사자 자신의 우월적 지위·신분 자체를 부인하면서 상대방이 당사자 자신으로부터 권력적 위압감을 받았을 리 없다고 강변하는 경우도 있습니다.

위 제4.항에서 직접 인용된 사례는 흥미로운 점을 시사하고 있습니다. 그것은 문제된 사례에서 가해자가 ‘자신은 (학생들과) 학문적 동료가 되기를 원했을 뿐’이라고 주장했다는 대목입니다. 이 밖에도, 찾아볼 수 있었던 어떤 사례에서는 가해자인 강사가 ‘자신은 교수의 신분에 있지도 아니하므로, 대학 내에서 권력적인 지위에 있지 않으며 따라서 자신이 무슨 성적 의도를 가지고서 학생에 대해 성희롱을 저지를 수 있다는 것은 처음부터 말이 되지 않는다.’고 항변했던 경우도 있었습니다. 그러나 해당 사례에서 피해 학생은 ‘교수/강사’의 신분에서 피해 학생 자신에 대해 부적절한 언사를 행하였다는 사실 자체에서 수치심과 모멸감을 느꼈고, 특히 학생으로서는 - 비대칭적 우위에 있는 - 강사에 대하여 어떠한 거부 의사도 제기하기가 쉽지 않았기에 더욱 더 불편했었다는 점을 일관하여 주장하였음을 볼 수 있었습니다.

일반적으로 학생들의 입장에서는 상대방이 교수 신분에 있든 또는 강사 신분에 있든 그에 따라 지위상의 차등이 있다고 느끼지 않습니다. 교수이건 강사이건, 학생들에게는 모두 다 같은 ‘교수’로서 자신을 지도하는 우월적 지위에 있다고 일반적으로 인식됩니다.¹¹⁾ 그 지위상의 높고 낮음 여부가 실재하는지에 대해서는 별론으로 하더라도, 어쨌건 학생들은 구조적으로 비대칭적 열위에 놓여 있다고 일반적으로 스스로를 인식하므로, ‘교수’가 부적절하게 발언하거나 행동하는 하나 하나에서 그 비대칭적 권력 구도로 말미암은 위압감을 느끼게 되고 그로 인하여 불편감을 가지게 됩니다.¹²⁾ 사실, 이 같은 문제점은 성희롱·성폭력 사안에 고유한 것이라기보다는 보다 일반적

11) 지위상의 차등이 존재하며 학생 자신은 상대적으로 열위에 있다는 인식은 상대방이 반드시 ‘교수’ 신분에 있는 경우에 국한하지 않으며, 상대방이 자신을 실질적으로 지도하는 지위에 있는 ‘대학원 선배’ 또는 ‘박사 후 연구원’ 등인 경우에도 마찬가지로 나타납니다.

인 인권의 관점에서 접근해야 할 문제라고도 볼 수 있는데, 항시적으로 상대방의 입장과 관점에서 자기 자신을 되돌아보고 그 언동을 반성해 볼 수 있는 인권적 감수성의 증진을 통해 점차적으로 개선해 나가야 하는 부분이기도 할 것입니다.

6. 성희롱·성폭력 행위가 발생했더라도 피해자로서는 심지어 자신이 성희롱 등 피해를 입었다는 사실조차 제대로 파악하지 못하는 경우가 있으며, 설령 그 사실을 즉시 인지했더라도 그 자리에서 거부의사를 직접 표현하지 못하는 경우가 대부분입니다.

성희롱·성폭력 행위가 발생하였음에도 피해자가 자신에게 피해가 발생하였다는 사정을 제대로 파악하지 못할 수 있다는 말에 의아하게 생각하시는 분들도 계실 것입니다. 그러나 실제로 자신이 겪은 일이 성희롱 등에 해당되는 것인지 제대로 가늠하지 못하고 상담소 등에 찾아 온 연후에야 자신에게 이리이러한 일이 있었음을 알리며 이것이 성희롱 등 피해에 해당하는지를 묻는 경우를 상당수 찾아볼 수 있습니다. 앞서 제4.항에서 가해자들이 친밀감·유대감의 표현으로서 농담을 하였다거나 가벼운 신체접촉을 했었을 뿐이었다고 주장하는 사례가 여럿 있음을 말씀드렸습니다. 함께 대화를 나누는 자리 등에서 여러 대화 내용 중 일부 내용으로서 성희롱 언사가 발언되거나, 은근슬쩍 이루어지는 신체접촉 등의 경우에는 이를 당하는 피해자로서는 그것이 정말 문제제기 될 만큼 심각한 시안에 해당하는지, 아니면 가해자의 주장처럼 친밀감 등의 표현에 불과한 것인지 잘 판단하지 못하기도 합니다. 특히, 자신이 성희롱 등의 피해자라는 사실을 인정하는 것 자체가 피해자 개인으로서는 쉽지 않은 일이고, 많은 경우에 이 같은 불쾌한 진실에 대해서는 이를 부인하려고 하는 것이 통상의 심리적 경향이기도 하므로 더욱 더 그러합니다.

자신이 성적 불쾌감을 느꼈고 해당 언동이 성희롱 등 피해사실임을 인지한다 하더라도 그 자리에서 학생이 거부의사를 명시적으로 밝힌다는 것 또한 매우 어려운 일입니다. 일반적으로 많은 학생들은 교수 등 자신보다 연령·지위·신분상 우위에 있는 사람에 대하여 예의에 어긋나지 않게 행동해야 한다고 배워 왔고, 불쾌감을 느낀 점이 있다 하더라도 이에 대해 강하게 표현하는 것은 예의에 어긋나는 것일 수 있다고 생각하기 때문입니다. 앞서 제2. 다.항에서 ‘사적 만남 자리’ 등에 대해 외관상으로는 학생도 거부하지 않은 것처럼 보일 수 있다는 점을 말씀드린 바 있는데, 마찬가지로 학생들로서는 특정의 성희롱 등 언동에 관하여도 즉시적으로 거부의사를 밝히기가 어렵기 때문에 종종 가해자들은 ‘학생들도 그 자리에서 함께 즐거워했던 것일 뿐, 아무런 문제도 없었다고 주장하곤 합니다. 그러나 위와 같은 점을 감안한다면 단지 외면적으로 거부의사 표

12) 따라서 위 본문상의 사례에서 설령 해당 교수가 학생들과 ‘학문적 동료’가 되기를 진정으로 원하는 마음으로 문제되는 언동들을 하였던 것이라 하더라도, 학생의 입장에서는 그 언동을 동등한 지위에 있는 이가 ‘동료로서’ 발언하는 것으로는 받아들이기 어려웠을 것입니다.

현이 없었다는 것만으로 학생이 성적 불쾌감을 느끼지 않았던 것이라고 판단되어서는 안 될 것이다.

7. 피해자들은 공포심에 휩싸여 해당 성희롱·성폭력 사안에 관해 문제제기하는 것조차 두려워하기도 하며, 심지어 사건 해결에 필요한 절차에 대해서도 협조하기를 주저하는 모습을 보일 수도 있습니다.

피해자들이 거부 의사를 표명하는 데에 어려움을 겪거나, 공식적으로 문제제기하는 것을 주저하는 보다 주된 이유는 비대칭적 권력 구도 하에서 우위에 있는 가해자가 거부 의사 표현 또는 문제제기 사실 그 자체만으로도 피해자에게 유·무형의 위해를 가할 수 있다고 두려워하고 있기 때문입니다.

어쩌면 상대적으로 경미한 성희롱 등 사안의 경우에는 위 제6.항에서의 설명만으로 혹여 충분할 수 있을지는 모르겠습니다만, 최근 언론 보도 등을 통해 드러났던 여러 사례들에 관하여는 위 제6.항의 설명만으로는 부족합니다. 언론에 보도된 내용들로 미루어 보더라도, 피해자들은 자신이 성희롱·성폭력의 피해자라는 사실을 인지하는 데에 어려움을 겪었던 것도 아니었던 것으로 생각되며, 단순히 예외에 어긋나지 않기 위해 문제제기 하는 것을 주저했던 것도 아니었던 것으로 여겨지기 때문입니다. 또한, 그 자리에서 직접 거부 의사를 표현하지 못하는 것에 대해서는 위 제6.항에서의 설명이 적실할 수 있으나, 왜 이를 관련 기관에 공식적으로 문제제기할 수 없었는지, 심지어 피해를 입은 때로부터 상당한 기간이 지났고 해당 학생이 이미 학교를 떠난 경우에조차도 그 피해사실에 관해 발언하기를 두려워하는지를 설명하기에 제6.항에서 말씀드린 내용만으로는 모자랍니다.

피해자들은 자신들의 개인신상 정보 등이 행여라도 공개되지는 않을까 하는 두려움, 특히 자신들이 학내외 관련 기관에 피해 사실을 제보했다는 사정이 조금이라도 알려지게 된다면 해당 가해자로부터 유·무형의 엄청난 사적 보복을 당하게 되지는 않을까 하는 두려움을 가지고 있습니다. 바로 이것이야말로 대학교 내 권력형 성희롱·성폭력 문제와 관련하여 간과되어서는 안 될 특성입니다.¹³⁾

많은 학생들은 - 그것이 사실이든 아니든 - 교수가 학계 내에서 가지는 심대한 영향력으로 말미암아, 해당 사안이 종결된 이후에도 지속적으로 해당 피해자를 겨냥하여 보복함으로써 학내외에서 실질적인 불이익을 받게 되지 않을까 우려합니다. 학생으로서는 대학원이나 연구원

13) “피해자들이 적극적으로 대응하지 않은 이유는 가해자의 영향력으로 인한 미래의 불이익을 걱정하기 때문인 경우가 많았다. 비면식범 혹은 단순 면식범에 의한 성폭력의 경우에도 피해자의 명예, 사회적 인식 등에서 2차 피해가 발생할 우려가 높지만, 우월적 지위를 이용한 성범죄의 경우에는 사회적 고립, 경제적 불이익 등 피해자에게 더욱 직접적이고 치명적인 2차 피해가 발생하기 쉬운 환경이기 때문이다.” (조희현, 앞의 발제문각주 3), p.23.)

등에서 계속 연구와 학업을 해 나가고 싶은데, 만일 해당 교수가 학계 내에서 ‘입김’을 작용하더라도 한다면 자신의 진로가 말 그대로 ‘끝장’나게 되거나 않을까 무서워하는 것입니다. 학외에서 취업을 하고자 하는 학생들도 같은 두려움을 안고 있는 것은 마찬가지입니다. 학생으로서는 해당 교수가 사회적으로도 엄청난 영향력을 가지고 있기에, - 최소한 학생의 입장에서는 해당 교수가 그러한 영향력을 갖고 있다고 생각하기에 - 보복의 형태로서 취업을 방해하는 등의 행동을 하게 되지는 않을까 걱정하는 것으로 보입니다.

학생들이 두려워하는 보복의 형태는 이에 국한되지 않습니다. 피해자들로서는 용기를 내어 학내 관련 기관에 성희롱 피해에 관하여 공식적으로 문제제기를 하더라도, 가해자가 해당 피해자들을 오히려 명예훼손 등으로 형사고소하지는 않을까 걱정할 가능성도 있습니다.

이러한 두려움은 피해를 당하고서도 그 피해에 대하여 적절한 시점에 적합한 방식으로 문제제기하는 것을 가로막는 장애로 작용하며, 대학교에서 발생하는 권력형 성희롱·성폭력이 수면 위로 불거지기 어렵게 만드는 주요한 원인이 되고 있습니다. 학내 인권보호 관련 기관, 그리고 더 나아가 대학 공동체 전체가 권력형 성희롱·성폭력 사안과 관련한 피해자들을 충실히 보호하고자 하는 강력한 의지를 가지고 있어야 할 뿐만 아니라, 그러한 능력을 보유하고 있다는 충분한 신뢰를 학생들에게 줄 수 있어야 할 것으로 생각합니다.

8. 피해자들은 자신이 속한 대학교로부터 충분한 보호와 배려를 받지 못하고 있다고 느끼는 경우가 많습니다.

“소속 교수가 수년간 제자와 동료 여교수들을 성희롱했다는 의혹이 제기된 서울의 한 사립여대가 가해자 징계와 재발방지 대책 마련에는 소극적이면서 사건을 외부로 알린 내부고발자 색출에 나선 것으로 확인됐다. 최근 교수들의 잇단 성추행·성희롱 사건을 계기로 대학사회가 적극적으로 사건을 공론화하고 뼈를 깎는 자정 노력을 기울이는 것과 대비돼 비판의 목소리가 높다.

24일 해당 대학과 성희롱 피해자 공동대책위원회에 따르면 대학 측은 13일 징계위원회를 열어 중어중문학과 A 교수와 성희롱 피해자 5명을 불러 조사했다.[...] 일부 징계위원들은 대외 이미지 실추에 따른 사건 유출 경위를 파악하는 데 열을 올린 것으로 파악됐다. B 징계위원은 ‘(성희롱 사건이) 어떻게 (외부로) 유출된 것이냐. 그 부분에 대해 심각하게 생각하고 있다.’고 말했다. 또 ‘언론 유출에 대해서는 일이 끝나고 학과 차원에서 강하게 책임을 져야 한다’고 으름장을 놓기도 했다. 이 같은 발언을 접한 한 피해자는 ‘나를 포함해 성희롱 사건을 제보한 사람들에게 상당한 심적 부담이 됐다’며 ‘피해자 보호는 고사하고 불이익을 주겠다고 밝힌 대학의 행태에 기가 막힌다’고 성토했다.”¹⁴⁾¹⁵⁾

14) [성희롱 교수 제보자 색출 나선 무개념 대학 징계위 (한국일보, 2015. 2. 25.자 기사.)

15) 지난 2014년 ‘수리과학부 강 전 교수 사건’ 초기에도 일부 피해자들은 서울대학교 인권센터가 피해자의 실명을 ‘요구’했다고 주장하면서, 학교 측이 정작 가해자 조사 등에는 미온적이면서도 ‘인권센터’ 등을 ‘동원하여 피해자들의 신상정보를 물색하고 제보자를 찾아내려 하고 있다는 의혹을 제기한 바 있습니다. 이 부분

절대 다수의 피해자들은 불안정한 심리 상태에 놓여 있기 때문에 학내 관련 기관 등으로부터 충분한 보호를 받고 있다는 느낌을 가질 수 있도록 배려되어야 합니다.¹⁶⁾ 앞의 제7.항에서도 피해자에 대한 대학 공동체 차원의 충실한 보호가 필요하다는 점을 이미 말씀드렸습니다. 그러나 위 언론 보도 기사에서 나타나듯, 여러 권력형 성희롱·성폭력 사건들에서 피해자들에 대한 보호가 이루어지기는커녕, 오히려 피해자들에게 심리적인 불안감을 가중시켰던 사례를 종종 찾아볼 수 있습니다.

학교 기관에 대한 이 같은 불신은 학교가 피해자보다는 가해자 측, 우월적 지위에 있는 편에 서서 해당 사건을 축소·은폐하려고 한다는 인상으로 곧장 이어지게 됩니다. 설령 그것이 사실이 아니라 하더라도 말입니다. 따라서 각 대학교들로서는 권력형 성희롱·성폭력 피해자에 대해 그 심리적 안정감의 확보까지도 충실히 배려할 수 있는 구체적 방안을 강구해 나가야 할 것으로 생각합니다. 심리 상담과 치유를 위한 전문인력이 학내에 상주하는 것은 유효한 한 가지 방안이 될 수 있으리라 여겨집니다.¹⁷⁾

물론, 이와 같은 심리적 보호조치를 마련함과 더불어, 근본적으로는 대학교 내에서 해당 사건에 대한 조사와 처리가 공명정대하게 이루어지고 있다는 신뢰를 피해자들로부터 얻는 것 그 자체가 말로 피해자에게 심리적 안정감을 부여할 수 있는 가장 중요한 요인이 될 것임은 두 말할 나위가 없다고 하겠습니다.

“슬기 씨는(가명) 경찰에 A 씨를 신고하고, 학교 측에 A 씨에 대한 징계를 요구했지만 학교 측의 미온적인 대응으로 극심한 2차 충격에 시달렸다. 수사가 진행된 5개월 동안 슬기 씨는 학교에서 A 씨와 계속 마주쳐야 했다. 학교 측이 A 씨와 슬기 씨를 격리하기 위한 조치를 전혀 취하지 않았기 때문이다. 더욱 슬기 씨를 기막히게 한 것은 학교 내 양성평등상담실이 A 씨의 사

피해자들의 지적은 전혀 사실에 부합하지 않습니다만 오늘 토론회는 이에 관하여 구체적으로 해명하는 자리가 아니므로 이에 대해 추가적으로 언급하지는 않겠습니다. 다만, 이러한 사례는 피해자들이 얼마만큼 큰 두려움을 가지고 있는지, 또 학교 측으로부터 보호와 배려를 받지 못하고 있다고 얼마나 뼈저리게 느끼고 있는지를 보여주는 것이기에 여기에 소개하였습니다.

- 16) 심리적인 안정 이외에도 충분한 수준의 실질적인 보호조치가 동시에 취해져야 한다는 것은 당연하다 하겠습니다.
- 17) 본 발제문의 직접 논의대상에는 포함되지 않으나, 이와 관련하여 한 가지 의견을 덧붙이고자 합니다. 사건으로는 1인의 담당자가 피해자 상담, 사건의 조사·심의에 모두 관여하게 되는 경우, 피해자로서는 충분한 정도의 조력과 보호를 받지 못하고 있다고 느낄 우려가 더 커질 수 있다고 봅니다. 피해자 상담은 피해자의 모든 이야기를 세세하게 듣고 공감해 주어야 하는 과정이지만, 사건에 대한 조사·심의는 본질상 양 당사자 중 어느 일방의 편에 서서 진행할 수 없는 것이기 때문입니다. 그러나 조사·심의를 단계를 이행하여 진행되는 과정에 있어서도 피해자에 대한 심리상담과 지원은 여전히 계속적으로 필요할 것입니다. 공정한 조사·심의 및 지속적인 피해자 지원이라는 두 가지 요청을 동시에 만족시키기 위해서는 대학교 내 인권보호 기관에 피해자에 대한 상담과 심리적 지지 기반 마련을 위한 영역과 사건의 조사·심의를 위한 영역을 이원화하여 별도로 마련하고 이를 위한 전문 인력 등을 대학교 내에서 상시적으로 운용할 필요가 있다고 생각합니다. 일례로서 서울대학교의 경우에는 서울대학교 인권센터 이외에 피해자에 대한 심리 상담 등 조력을 제공할 수 있는 별도 기관으로서 서울대학교 대학생활문화원이 설립·운영되고 있습니다.

과를 받아들이라며, 무리하게 '사과 동영상'을 들이민 일이다. 슬기 씨 눈 앞에 재생된 동영상에는 그토록 떨쳐내고 싶었던 성추행 가해자의 얼굴과 목소리, 몸짓이 생생히 담겨 있었다. 학내 성폭력 문제에 관해 유일하게 자신을 보호해줄 것이라 생각해 찾아간 양성평등상담실마저 슬기 씨 편이 아니었던 것이다.[...]

A 씨는 결국 지난 해 12월 강제추행 혐의로 기소됐지만 이 과정에서 보여준 학교 측의 대처는 슬기 씨에게 상처로 남았다. 도움을 줄 것이라 기대했던 학교 측은 피해자 보호는 뒷전이고, 어떻게든 사건을 무마하려고만 했다. 사건 바로 다음 날 슬기 씨는 양성평등상담실을 찾아 이후 A 씨와의 공간분리와 징계를 요구했지만, 상담실 직원에게서 돌아온 대답은 '현실적으로 생각하라'는 것이었다. 이것도 모자라 해당 직원은 A 씨의 사과를 받고 싶지 않다는 슬기 씨에게 다양한 방식으로 사과 내용을 전달하고, 급기야 가해자가 만든 '영상편지'까지 역지로 보게 했다.¹⁸⁾

9. '교수'에 의하여 발생하는 권력형 성희롱·성폭력의 경우, 그 문제가 수면 위로 불거지기 훨씬 이전부터 해당 교수/강사 주변에서는 해당 교수/강사의 문제되는 언동에 관하여 광범위하게 인지하고 있는 경우가 많습니다. 이를 알고도 방관 또는 묵인하는 주변의 분위기 그 자체는 피해자에 대한 2차 피해를 발생케 하는 원인으로 작용하기도 합니다.

'그 교수 결국 그렇게 될 줄 알았다.', '터질 것이 이제야 끓어 터진 것이다.'와 같은 반응들은 성희롱·성폭력 관련 사안에서 종종 나타나곤 합니다. '학생들 사이에서는 이미 오래 전부터 익히 알려져 왔던 터인데, 이제야 공론화된 것에 불과하다'는 반응 또한 마찬가지입니다. 주변에서 '그 분과 관련해서는 미리 조심하셔서 행동하는 게 좋을 겁니다.'와 같은 귀뜸이 암암리에 공유되기도 합니다.¹⁹⁾

알 만한 사람들은 이미 다 알고 있었으면서도 쉽사리 이야기를 꺼내지 못했던, 좀 더 정확히 표현하자면, 알 만한 사람들은 이미 다 알고 있었으면서도 쉽사리 이야기를 꺼내지 못하게 만드는 구조 하에 놓여 있었던 문제가 바로 대학교에서 발생하는 권력형 성희롱·성폭력 사안의 실체라고 하겠습니다. 이러한 방관적 구조·태도의 더 큰 문제는 그것이 어렵사리 문제를 제기한 피해자에 대해서는 또 다른 2차 피해의 원인으로 작용할 수 있다는 것입니다.

“같은 회사 동료라고 해도 만약 가해자와 이해관계가 있거나 평소 친분이 더 있다면 그는 가해자의 시선에서 피해를 바라보고 판단한다. 만약 똑같은 상황이 나와 상관없는 사람에 의해 받

18) [교내 성추행 피해 여학생 두 번 울린 (모 대학)] (매일경제, 2015. 6. 3.자 기사.)

19) 일례로서, 모 대학교 교수에 대한 해임처분의 유·무효성이 다투어졌던 서울행정법원 2014. 10. 16. 선고 2014구합54684 판결에서도 “그 학생들에게 얘기를 많이 들었다. ‘예전에 나는 이런 적도 있고 이런 적도 있으니까 선생님도 조심하는 게 좋을 거예요.’라고 얘기를 들어서 저도 조심했었다.” 라는 피해자의 진술을 찾아 볼 수 있습니다.

생해서 뉴스에 보도되었다면 누구보다 앞장서서 공분하고 가해자 처벌을 주장했을 터이지만, 자신과 연관 있는 사람이면 ‘평소에 그런 사람이 아닌데...’라며 사건의 발단이 피해자에게 있다고 믿고 싶어 한다.[...] 동료교수들이 가해자를 위한 탄원서를 작성해 수사나 재판기관에 제출하는 것은 최근 강 모 서울대 교수 사건에서도 재현되고 있는 현상이다. 이러한 주변인의 상황과 태도는 피해자에게 2차 피해의 주원인이 된다. 피해사실을 드러내는 데만도 수많은 혼란과 갈등 속에서 용기를 낸 피해자에게 주변인의 의심과 비난의 시선은 1차 피해보다 더한 고통을 겪게 한다.”²⁰⁾

III. 나가며

이상에서 대학교 권력형 성희롱·성폭력의 주요 특성을 간략히 일별해 보았습니다. 그러나 본문을 통하여 주로 살펴보았던 바, 교수-학생 간 성희롱·성폭력 사안에만 한정하여 보더라도 모든 사건에서 공통적으로 위에서 말씀드린 9가지 특성을 모두 발견할 수 있는 것은 아닐 것입니다. 따라서 오늘 발표를 통해, ‘대학교에서 발생하는 권력형 성희롱·성폭력은 일반적으로 예외 없이 9가지의 특성을 공유합니다.’ 라는 식의 단언적인 주장을 개선하고자 하는 것은 아님을 양지해 주시기 바라겠습니다. 다만, 말씀드린 9가지의 특성 가운데 상당수는 - 그 행위 주체가 누구이든 간에 이를 막론하고 - 대학교 내에서 발생하고 있는 권력형 성희롱·성폭력 사례에서 공통적으로 찾아볼 수 있을 것이라는 선에서 말씀을 정리하고자 합니다.²¹⁾

지금까지 살펴 본 대학교 권력형 성희롱·성폭력에 대하여 전체적인 관점에서 짚막하게 정리해 본다면, 이는 ‘이제까지는 문제가 없었던 어떤 것이 아니라 단지 문제제기가 없었던 어떤 것’이라고도 표현될 수 있을 것입니다. 그런 면에서 최근 여러 대학에서 이제까지는 묻혀 왔던 권력형 성희롱·성폭력 사안이 공론화되고 문제제기 되고 있는 현상은 한국 대학사회의 인권 지향적 개혁과 발전이라는 관점에서 본다면 오히려 긍정적인 변화의 신호탄일 수 있다는 생각

20) 이미경, 앞의 발제문각주 9, p.39.

21) 예컨대, (1.) 학생 선·후배 간 관계에서 발생하는 성희롱·성폭력에서도 그 발생 공간은 학내외를 불문하며, (2.) 종종 의도적으로 학외에서의 사적 만남 자리를 요구하는 경우가 발견되고, (3.) 가해자로 지목된 이들이 가해사실을 전체적으로 부인하거나 또는 (4.) 사실 자체를 부인하지는 않더라도 성적 의도 없는 농담에 불과했다는 식으로 항변하는 예를 어렵지 않게 찾을 수 있습니다. (5.) 상당한 수준의 위압감을 피해자에게 가하였으면서도 ‘나는 그런 적이 없다.’거나 ‘나는 그럴 수 있는 입장이 아니다.’라고 강변하는 예는 선·후배 간 관계에서도 나타날 수 있으며, (6.) 후배로서 상대적으로 열위에 있는 피해자가 피해사실을 제대로 인지하지 못하거나 또는 인지했다라도 거부의를 그 자리에서 직접 밝히지 못하는 경우도 마찬가지로 나타납니다. (7.) 해당 가해자로부터 유·무형의 보복을 당할 수 있다는 두려움을 갖는 것은 경우에 따라서는 선·후배 학생 사이에서도 충분히 있을 수 있는 일이며, (8.) 피해자들이 학생 공동체 내에서 문제를 제기하더라도 오히려 자신이 속한 공동체가 피해자 자신에 대해 충분히 배려하지 못할 위험성은 언제 든지 상존합니다. (9.) 주변에서 가해자의 평소 행태에 관해 어느 정도 인지하고 있으면서도 이를 방치하고 있을 가능성에 대해서도 마찬가지입니다.



이 듭니다. 당사자들에게도, 또 모든 주변인들에게도 고통스러울 수밖에 없는 과정이기는 하지만, 해결이 말했듯이 “라벤더 향수만으로는 썩은 환부를 치유할 수 없기 때문”입니다.

대학교 내에서 발생하는 권력형 성희롱·성폭력 사안이라 하더라도 각 개별 사안에 따라서 구체적으로 나타나는 행위 양태와 행위의 경중이 모두 상이하기 때문에 오늘 발제를 통하여 그 9가지 특성을 말씀드리기는 하였습니다만, 그 바람직한 대응과 해결 방향에 관해서까지도 일 반화하여 말씀드리는 것은 불가능에 가깝다고 생각합니다. 대학 공동체의 회복과 상흔의 장기적 인 치유라는 관점에서 가해자와 피해자 양 당사자 및 모든 관계인들에게 반성과 용서, 그리고 화해의 장을 마련하는 것이 필요한 경우가 많이 있을 것입니다. 다른 한 편으로 사안에 따라 서는 적정 수준의 배제처분을 통하여 가해자에 대한 격리조치가 내려져야 하는 경우도 있을 것입니다.

그러나 대체적으로 보건대, 지금까지 각 대학교들에서 이루어져 온 권력형 성희롱·성폭력에 대한 대응과 처리·해결은 위의 어느 경우에 해당하는 이를 막론하고 그다지 적절하게는 수행되어 오지 못했다고 보는 것이, 있는 그대로의 사실에 대한 가감 없는 진술이 될 것입니다. 서울대학교 인권센터에서 사건을 조사해 오면서, 많은 학생들이 ‘늦었지만 이제라도 정의가 바로 서게 되 기를 희망한다.’고 말하는 것을 보고 들었습니다. 각 개별 사안들 속에서 무엇이 가장 그에 합당 한 정의일지, 우리 모두가 어떻게 그에 대응해 나가야 할지, 우리 모두의 보다 섬세하고 신중한 고 민과 판단, 실천이 요구되는 시점이라 생각합니다.

영화 「타임 투 킬」(A Time to Kill)에서 흑인 피고인의 변호인은 전원이 백인으로 구성된 배심원단 모두의 면전에서 “그 소녀가 (흑인이 아닌) 백인이라고 상상해 보십시오.”라고 최후 변론함으로써 ‘만일 그것이 당신 가족에게 일어났던 일이라면, 당신의 일이었다면 당신은 어떻게 행동하셨겠습니까?’ 라는 물음을 던집니다. 이제, 같은 질문이 우리 모두에게도 던져 질 필요가 있는 시점인 듯 합니다. 언론에 솔하게 보도되고 있는 대학교 내 성희롱·성폭력의 피해자가 바로 다름 아닌 여러분의 가족, 아니 여러분 자신이라고 상상해 보십시오. 오늘 우리가 다루고 있 는 이 문제를 저 멀리 다른 이에게 발생한 ‘남의 문제’가 아닌, 바로 ‘나 자신의 문제’라고 생각 하는 시점의 전환이 필요한 때라는 말씀을 감히 드리면서 발제를 마치고자 합니다. 감사합니다.

권력형 성희롱·성폭력의 문제해결과 대학공동체의 역할

배 은 경 (서울대 사회학과/여성학협동과정 교수)

오늘의 주제는 대학 캠퍼스의 권력형 성희롱·성폭력이다. 고등교육 기관으로서의 ‘대학’¹⁾, 대학이 대학으로서 제 기능을 하기 위해 필수적으로 요구되는 배움의 공동체, 그 공동체 구성원의 일상적 활동이 이루어지는 공간으로서의 ‘대학 캠퍼스’라는 특수성을 놓고 성희롱·성폭력 문제의 해결을 생각해 보자는 취지다. (명시적·묵시적) 근로계약에 의해 형성된 이해관계 속에서 발생하는 직장 내 성희롱과는 달리, 대학 내 성희롱·성폭력은 스승과 제자, 선배와 후배로 묶인 공동체적 관계 속에서 발생하는 것이기에 한층 더 복잡한 결을 가진 문제가 된다.

캠퍼스 성희롱·성폭력이 사회문제가 된 것은 상당히 오래된 일이다. 1993년 한국 최초의 성희롱 사건이 불거졌을 때 그 발생 장소 역시 대학 캠퍼스였다. 이후 다양한 법·제도가 마련되고 많은 면에서 인식의 전환이 이루어졌지만, 그럼에도 불구하고 2015년 현재에도 이 문제는 여전히 심각하다. 많은 대학들이 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책과 기구를 마련하였고, 교육부 등 국가기관에서도 다양한 정책들을 내 놓았지만, 효과가 체감되지 않는 것이다. 대학은 교직원들에게는 직장이며 학생들에게는 학교이다. 공공기관이자 교육기관인 동시에 노동의 현장이기도 하다. 대학내 성희롱·성폭력은 그만큼 사건유형이 복잡하고(교수-학생 간, 학생-학생 간, 직원-학생 간, 직원-직원 간 등 등) 제도화된 해결책이 작동하기 어려운 사각지대가 많이 있다.

다종다기한 사건유형들 중에서 가장 해결하기 어렵고 도덕적인 비난가능성도 높은 유형이 바로 교수 등 ‘가르치는 사람’이 가해자로 지목되는 사건이다. 대학에서 교수자(教授者)의 지위는 가장 존경받는 사람이면서 동시에 (특히 학생들에게는) ‘권력자’에 해당한다. 실제로 대학 내에서 가장 빈번한 사건 유형은 학생-학생 사건이지만, 이 유형의 사건들은 데이트 성폭력이나 스토킹 등 법적 기준이 잘 마련되지 않은 문제들과 자주 연관되고 다양한 형태의 상담이나 중재가 필요한 경우가 많은 점이 문제이긴 해도 상대적으로 학교 차원에서 취할 수 있는 조치의 범위가 넓고 용이한 편이다. 반면, 교수 사건의 경우는 비록 발생 건수 자체는 적다 하더라도 피해자가 거절하거나 문제제기하기 어려워 그 피해 정도가 크고, 학교나 개인이 취할 수

1) 대학(大學)은 교육의 단계상 고등 교육기관에 속하며 전문적인 교육과 연구를 함께 하는 기관이다. 교육기관을 초등·중등·고등으로 나뉘보았을 때 최고 교육기관이 된다. 국가나 제도에 따라 다르나, 일반적으로 모든 과정을 수료한 경우 학위나 수료장을 수여하여 사회로부터 인정받을 수 있도록 한다.

있는 조치 수단이 제한적이며 그 절차도 오래 걸리는 경우가 많다.²⁾ 사건 해결 과정에서 피해자가 입을 수 있는 2차 피해의 범위나 깊이도 대단히 크다.

오늘의 주제가 ‘권력형 성희롱·성폭력’으로 초점이 맞춰진 것은 이러한 현실을 반영한 것으로 보인다. 실제 ‘성희롱·성폭력’의 개념은 그 자체 권력관계를 내포하고 있는 것이므로³⁾, 여기에 ‘권력형’이라는 수식어를 붙임으로써 추가되는 개념적 유용성은 상대적으로 적은 편이다. 그럼에도 불구하고 대학 캠퍼스의 성희롱·성폭력 중에서 그 피해 정도가 가장 심각하고 최근 언론 보도 등을 통해 가장 많은 공분을 사고 있는 ‘대학 내 가르치는 사람들’에 의한 사건 유형에 초점을 맞추고자 하는 것으로 이 개념을 이해하고자 한다.

1. 대학과 공동체

2015년 5월 영국 옥스퍼드에서 열린 세계 대학총장회의의 50주년 기념대회 기념사는 “인간과 문명의 궁극적인 실재, 그리고 그것의 진정한 의미를 찾아 나서고 그것을 잘 가르쳐 다음 세대에 이어주는 것”이 고등교육기관으로서의 대학의 사명임을 재천명했다. IT의 발달과 인구구조 및 산업구조의 변화 등으로 인해 대학교육의 의미가 퇴색되고 있다는 지적이 이어지고 있는 오늘날에도, 대학의 본질은 역시 인류 지식의 보고(寶庫)이자 지적 혁신의 장으로서 지식생산과 고급 인재 양성에 힘쓰는 데 있다.

대학이 (정보전달이나 단순 기술훈련이 아닌) 지식의 생산과 전수 및 지적 능력의 도야가

-
- 2) 교수나 강사 등 ‘가르치는 사람’이 관련된 성희롱·성폭력 사건은 피해자가 느끼는 사건의 피해 정도가 크고 상흔이 오래 가는 편이며, 문제시되기까지의 시간도 오래 걸리고 사건 처리의 과정도 복잡하고 어려운 것으로 알려져 있다. 가해자의 신분이 시간강사나 비정규직 교수인 경우와 전임교수의 경우(특히 정년보장을 받은 정교수인 경우)도 사건의 난이도나 해결 방식에 영향을 준다고 한다. 가령, 시간강사가 가해자일 경우 강의를 정지시키는 방식으로 피해자와의 공간분리 등을 해결할 수 있을 때가 많지만, 교권 보호 등을 이유로 그 지위가 보장되어 있는 전임교수가 가해자로 지목되는 사건들은 그런 방식으로 처리하기가 매우 어렵다고 알려져 있다. 학교 징계처분이 결정된 뒤에도 행정소송 등으로 적극 항명하는 경우에는 수년씩 사건이 진행되기도 한다(서울대 여성연구소, 2012: 124-125).
 - 3) 최근 한국에서는 성폭력이라는 말이 섹슈얼리티를 매개로 이루어지는 모든 형태의 폭력을 지칭하는 넓은 의미로 사용되는 반면(형법이나 성폭력특별법에 규정된 범죄들을 ‘성폭력범죄’로 부르면서 성폭력과 성폭력범죄를 구분함), 성희롱은 sexual harrasment의 번역어로서 법적 일상적 용어로 자리잡았다. 그런데 sexual harrasment라는 개념은 그 자체가 ‘권력을 내포하고 있으므로 ‘권력형 성희롱’이란 사실상 동어반복이 된다. sexual harassment는 사회적으로 권력을 가진 자가 약자에게 하는 ‘성적 괴롭힘, 위협의 부과’를 의미하는 용어로, 1975년 미국 코넬대학에서 인간문제에 대한 프로그램을 맡았던 여성분과에 의해 처음 개념화되었으며, 이후 미국 여성운동단체와 여성학자들에 의해 직장 내에서 성적으로 괴로움을 겪는 여성 노동자들의 경험을 밝히기 위해 이 개념이 사용되면서 사회적이고 정치적인 함의를 갖게 되었다. 즉, 권력자가 권력 격차나 지위를 이용하여 상대방이 원하지 않은 성적 표현이나 접근을 하게 되면 상대방의 노동권이나 학습권, 인권 등 다양한 권리가 침해받게 되고, 이것을 우리는 ‘성희롱(sexual harrasment)’이라고 부르면서 규제하고 있는 것이다.

이루어지는 곳이라고 할 때, 대학교육의 성패는 결국 해당 캠퍼스에 존재하는 학문 공동체가 얼마나 건강하고 능동적이나에 달려 있다고 할 것이다. 배움과 가르침, 연구는 모두 인류의 누적 자산으로서의 지식의 전수와 활용, 그리고 이를 토대로 사실과 의미를 다양한 방식으로 새롭게 지식화하는 과정으로 이루어지기 때문이다. 신자유주의적인 업적평가나 ‘스펙’으로서의 학점 관리가 교수자와 학습자들을 지배하고, 모두가 고립된 개인들로서 무한경쟁을 벌이는 곳에서는 진정한 의미에서 대학교육이 일어나기 어렵다. 여타의 배움터가 교수자-학습자 사이의 지식 전달을 목적으로 한다면, 대학은 개인들의 노력이 서로의 성취가 되고 이것이 교수-학생들로 구성된 학문 공동체의 업적으로 발전되어 가는 곳이기 때문이다.

그러나 최근 한국의 대학 캠퍼스는 점점 더 공동체를 잃어가고 있다. 대학들이 시설투자과 외재적 평가순위에 집중하면서, 학문 공동체의 기반인 ‘관계’ 그 자체가 점점 더 약화되고 분절화되고 있는 것이다. 실제로 첨단 프레젠테이션 기기에 둘러싸인 멋진 강의실은 사제 관계를 돈독히 하기에 적절치 않다. 압축적 시간 사용과 효율적 소통만을 지향하는 공간에서 문제의식의 치열함은 쉽게 관계의 각박함으로 변하고, 더 나은 진리를 찾아가는 여정은 잔혹한 평가의 과정으로 바뀌기 쉽다. 효율과 관리의 관점에서 이뤄지는 학교생활은 학생들의 입장에서 도 관계의 형성과 추구를 부차적인 것으로 치부하게 만든다.

설상가상, 기존의 한국 대학에 존재하던 많은 공동체들이 집단주의 문화를 반영하여 권위주의적이고 전근대적인 위계 질서를 구성 원리로 하고 있었다는 점도 문제가 된다. 민주화 이후 젊은 세대를 중심으로 개인성의 존중에 대한 요구와 인권의식이 증대하면서 과거 ‘공동체’의 이름으로 강요되던 많은 관행들이 혁파되었지만, 위계질서와 지배를 대체할 새로운 관계맺음의 방식에 대한 모색이 적절히 이루어지지 않음으로써 학문 공동체 그 자체가 약화되는 현상이 벌어진 것이다. 대학구성원의 많은 수를 차지하는 학부생들은 고립된 섬처럼 캠퍼스 생활을 하면서(‘독강’과 ‘혼밥’), 소수 지인들과의 개인적 친교나 (잠재적) 연애 관계들로 학업과 성인기 초기의 생애과제들을 ‘클리어’해 나간다. 교수와 학생의 관계는 등록금을 매개로 강의와 학점을 교환하는 거래 관계로 의제되고, 개별화된 지적 자극과 스승에 대한 존경으로 묶인 사제관계는 실종되어가고 있으며, 학생들 사이의 선·후배 관계나 동료·학우 관계는 대단히 취약한 개인적 선호로 축소되거나 아니면 낡은 관행들에 의해 지속되는 유제(遺制)처럼 여겨지는 경우가 많은 상황이다.

이런 상황에서 학부생에 대한 교육은 한 학기짜리 관계 속에서 피상적이 되어간다. 대학원생이 되면 전공에 따라 다르지만 일정정도 ‘관계’ 속에서 교육이 이루어지게 된다. 그러나 이 관계가 일방적이거나 권위적인 경우가 많으며, 특히 학위 취득이나 추천서, 앞으로의 진로 등에 있어서 교수의 권력이 더욱 커지기 때문에 위계적·불건적인 형태로 흐르는 경향도 강해진다. 특히 실험이나 실습 등이 많은 이공계나 예체능계 등에서는 학교나 전공에 따라 선후배

관계나 동료관계에 있어서도 위계적인 문화가 많이 남아 있다고 알려져 있는데, 이는 집합적 실천과 통제된 협력이 강조되는 지식생산 혹은 창작 과정의 특징이 반영된 것으로 볼 수도 있지만, 앞으로는 '위계질서'나 '군기 잡기'가 아닌 다른 방식으로 배움과 연구, 창작을 위한 관계맺음을 구성해 나가야 할 공통의 과제를 갖고 있다고 할 것이다.

2. 성희롱·성폭력과 대학 내 공동체

성희롱·성폭력은 개인에 대한 인권 침해일 뿐 아니라, 그렇지 않아도 취약해지고 있는 대학 내의 공동체적 관계를 결정적으로 파괴함으로써 대학교육 그 자체를 위기에 빠뜨린다. 이것이 대학 내 성희롱·성폭력을 가해자와 피해자라는 사인(私人) 간에 일어나는 범죄 혹은 갈등 문제로만 볼 수 없는 이유다.

성희롱·성폭력은 다양한 방식으로 대학 내의 '공동체'와 관련을 맺는다. 신입생이나 저학년 등 공동체 내의 입지가 취약하고 상대적으로 인적 네트워크나 경험, 지식 등이 부족한 학생들이 피해자가 되는 경우가 많고, 사건 발생도 아직 공동체적 관계가 확실하게 만들어지지 않은 학기 초로부터 이어지는 경향이 나타나는 것도 이 때문이다.

학기 초에 특히 새내기 여학우들을 대상으로... 신입생 환영회나 MT, 아니면 가령 학교 입학하기 전에 정보 이런 게 있잖아요. 이런 데서 문제가 되게 많은데. 정보 같은 게 한 마디로 그냥 모여서 술 먹는 거거든요, 2월 초에. 근데 남자 선배들이나 이런 선배들이 새내기 여자애들 술 취한 틈을 타서 스킨십도 많이 하고, 데려다준다 이런 식으로 접근을 해서 막 하는 사례도 몇 개 있고. 그런 거죠. 강제적으로 손을 잡고 스킨십을 하려고 한다든지... 술자리를 빙자해서 새내기, 특히 선배들하고 친해지려고 노력하는 그런 새내기들에게 접근하는 경우가 많고. 선후배 관계에서 사건이 제일 많은 것 같아요. (FGI 참여자, 유선미)⁴⁾

같은 수업을 듣거나, 조별 활동을 하거나, 동아리 활동을 하는 관계에서 성추행이 일어나는 경우, 피해자가 가해자를 피해 다니느라 수업이나 활동에 참여하지 못함으로써 학습권의 침해

4) 이 글에서 제시되는 인용문들은 모두 서울대 여성연구소가 2012년 국가인권위원회로부터 의뢰받아 수행한 <대학교 성희롱·성폭력 실태조사> 연구의 심층면접 자료에서 나온 것이다. 면접에 참여해 준 연구참여자들은 실제 대학에서 성희롱·성폭력 문제 해결에 참여한 경험이 많은 교수 등 관련교원, 대학 내 전담기구의 상담전문가, 대학 사건 해결에 참여한 경험이 많은 외부전문가, 실제 대학내 성희롱·성폭력 피해자들로 구성되었으며, 그 외 학부생 혹은 대학원생으로서 학생회 등 학생자치조직의 장(長, 예컨대 학생회장, 여성국장 등)이나 혹은 다른 지위에서 문제해결에 책임감을 가지고 활동한 학생들과, 주변 친구 등 피해자에 대한 학내 지원 활동을 한 경험자들을 대상으로 FGI를 실시하였다. 사례자 번호나 가명 등은 모두 보고서에서 사용된 그대로 인용되었으며, 일부 보고서에는 들어가지 않았으나 녹취록에 있는 내용도 제시되었음을 밝혀둔다.

한 침해가 일어나기도 한다. 대학은 정규 수업 뿐 아니라 다양한 활동과 관계맺음을 통해 서로의 지적 발전을 격려하는 거대한 공동체들의 장(場)이기 때문에, 대학에서 학습권이란 단순한 수업수강권보다 훨씬 큰 범위로 해석될 필요가 있다. 친밀한 학우(學友) 관계, 지지적인 학생 공동체는 학생들이 대학 생활을 함에 있어서 중요한 정보를 교류하고 정서적 지지를 얻을 수 있는 필수적 관계망의 일부이기 때문이다.

남학생하고 여학생이 1학년, 같은 과예요. 근데 이 전공이 특수해서, 공부할 때는 조별로 움직여요. 같은 조에서 지냈는데, 어느 날 남학생이 여학생한테 같이 밥 먹자고 했어요.

밥을 먹고 맥주를 먹고 마주보고 앉아 있다가 화장실 갔다 오면서 이렇게 자기 옆으로 앉더라는 거야. 그러다 손을 잡았어. 여학생은 불편하고 싫었는데, 딱 뿌리치면 애가 무안할 것 같고 그래서 손을 잡혀주고 있었던 거예요. 그랬는데 키스를 하는 거야. 그래서 여학생이 별떡 일어나서 '나 간다' 그러고 나와 버렸는데, 남학생이 따라와 가지고 택시를 억지로 같이 타고 (...) 그 여학생이 집에 혼자 사는데 집에 들어오려고 하고, 여학생은 겨우 뿌리치고 들어갔는데 막 문자 보내서 내려오라고 다그치고 그런 일이 있어 버린 거예요.

그게 5개월이 지나서 상담소에 접수가 됐어요. [면접자: 그 밤 이후로 5개월의 시간동안 여학생이 계속 뭔가를 당했나요?] 그 뒤에는 애가 개를 피해 다녔으니까 성추행을 당한 건 없는데, 그 여학생은 학교에서 남학생을 보기만 해도 불편한데, 그 남학생은 아무 일도 없었던 것처럼 다닌 거예요. 그러니까, 이 여학생이, 자기도 공부를 하려면 조에서 모이기도 하고 그래야 되는데, 그 남학생이 계속 뻔뻔하게 있으니까 자기가 못 가게 되더라는 거야. 어떤 날은 남학생이 쓱 지나가면서 '오늘 내가 안 갈 테니까 니가 가라' 그래서 여학생이 갔더니, 그 남학생이 딱하니 와 있고 이런 식이고, 그래서 결국 조 활동도 못하게 되고.

여학생한테 그 일 있고 나서 5개월이 지났는데 왜 이제야 왔냐 하니까, 자기도 이걸 그냥 넘기려고 하고 그랬는데, 점점 점점 이게 자기의 학교생활에 장애가 되고 그러더라 이거예요. 자기도 학교에서 적극적으로 지내고 좋은 전문가가 궁극적으로 되고 싶고, 그러려면 학교생활을 충실히 해야 하는데 자꾸 위축이 되고 소극적으로 되고 그러더라고. 그러다가 가만히 생각해 보니까, 나는 잘못된 게 없는데, 저 사람이 잘못했는데 왜 내가 자꾸 학교에서 소외가 되고 그러냐. 그 생각이 드는 데까지 5개월이 걸렸다는 거예요. (관련교원 5)

피해자가 공동체로부터 배제될 위험이 가장 크고 학습권도 가장 많이 침해되는 사건유형이 '권력형 성희롱·성폭력'이다. 당장 수업을 포함하여 대부분의 교육활동에 참여하기 어렵게 되기 때문이다. 또한 그 피해가 비단 직접 피해를 당한 개인 뿐 아니라 다른 학생들에게도 미친다는 점도 중요하게 지적되어야 한다. 앞서 지적한 대로 대학은 배움의 공동체이며, 가르치는 사람은 그 공동체를 이끄는 지도자이다. 교육자로서 그는 학생들로부터의 존경과 학생 상호간 존중 및 건전한 경쟁을 이끌어내야 할 책임이 있다. 그런데 그런 사람이 성희롱·성폭력의 가해자라면 어떻게 될 것인가. 피해당사자는 물론이고, 함께 배움의 공동체로 묶여 있는 다른 모

든 학생들도 고민과 실망의 소용돌이에 휘말리게 된다. 존경과 존중이 상실된 사제관계나 학우관계는 배움과 지적 도야의 근거는커녕, 권력 행사와 지배-복종의 난투극이 벌어지는 전장이 되고 만다.

교수의 권력이 교육을 위해서가 아니라 학생 개인에 대한 지배를 위해 사용될 때 그 폐해는 말할 수 없이 크다. 무엇보다 성희롱·성폭력의 직접 피해당사자가 겪는 고통이 크다. 대학이란 단순히 학점을 따고 학위를 얻어 학벌 위계에서 좋은 위치를 차지하기 위한 디딤돌이 아니라, '동문수학(同門修學)한 관계'라는 말이 있듯이 졸업 뒤에도 일종의 고향처럼 한 사람의 인생에 영향을 끼치는 '학교'이기 때문이다. 학교는 다음 인용문에서도 나타나듯, 학생에게 있어서는 말 그대로 "자기의 모든 것이 여기에 있는" 그런 곳이다.

대학에서 성폭력 사건이 특히 어려운 게, 대학은 교육적인 공동체니까 신뢰가 더 큰 거죠. 믿음이 더 큰 거죠. 친구가 돼버리니까. 친구고, 나랑 같은 뜻을 공유하고 동아리에서 나랑 같은 활동을 같이 하고, 같은 선생님 밑에서 공부를 하거나. 그리고 나랑 같이 생각하고 같이 열심히 얘기하고 이런 친구들 사이에서 이런 일이 있으면... 신뢰관계의 붕괴가 가장 크고, 그리고 그 뒤에도 공동체 안에서 계속 살아야 하는데.

회사나 이런 데는 뜨면 되지만. 사실 학교는 뜨기도 되게 힘든 데거든요. 자기의 모든 것이 여기에 있는 거죠. 자퇴하더라도 휴학하더라도 그게 나인 건데. 그런 관계로 다시 돌아와서 인간 관계를 맺어야 한다는 부담스러움. (FGI 참여자, 고정현)

교수 사건의 피해자가 더욱 사건 공개를 꺼리고, 적극적으로 문제를 해결하기보다는 참고 인내하거나 회피하는 방식으로 대처하는 까닭은 사건화가 되었을 때 본인의 피해가 구제되기 보다는 교수의 권력 행사와 공동체의 붕괴 혹은 갈등으로 2차, 3차 피해를 입게 될 것을 우려하기 때문이다. 이는 특히 피-가해자 관계가 대학원생-지도교수인 경우에 더욱 심각한데, 피해자와 가해자 사이의 권력관계가 절대적으로 비대칭적이기 때문이다. 피해자는 논문지도 및 졸업, 이후 진로 등을 생각하여 참고 또 참다가 피해가 너무 오래 지속되어 그 정도가 견잡을 수 없이 커진 후에야, 혹은 자신만이 아니라 다른 피해자가 있다는 사실을 알고 나서야 구제 절차 밟게 되는 경우가 많다.

가해자가 그 대학원생의 지도교수인데, 그런 관계를 이용해서 1년인가를 성추행, 성희롱, 강요된 성관계 그런 것을 하고, 또 스토킹 같이 계속 연락하고, 오라고 하고 그렇게 한 사건이었어요. 근데 이 피해자가 계속 그걸 참고 있었던 거죠. 졸업을 해야 되고, 자기는 졸업을 한 이후에 교수나 이런 걸 생각이었고, 전공이 좀 약간 특이해 가지고 그 교수한테 지도를 받아야만 되는 그런 특수한 상황이었어서... 그걸 참고만 있었던 거죠. (...) 술자리 같은 데 부르고 밤에, 새벽에 부르고, 너무 이러니까 좀 안 나가고 그러니까, 교수가 이제 보복성으로 연구실을 빼버린 거예요,

그래서... 그 때 한 1년 넘게, 1년 6개월 정도를 참고 참다가 결국에는 연구실에서 쫓겨나게 되는 상황이 되면서 피해자가 입을 열기 시작한 거죠. (외부전문가 2)

또한, 가해자의 성희롱·성폭력행위가 상당기간 상습적으로 이어져온 경우가 많아, 사건이 발생한 후에 또 다른 피해자가 나타나거나 복수의 피해자가 동시에 나타나기도 한다.

저는 혼자 당한 줄 알았는데, 좀 있다 선배들한테서 문제제기가 나온 거예요. (...) 한 달 반 정도 겪고서는 저도 거의 자포자기하고 너무 힘들다, 힘들다 이 생각만 했었는데, 학기말에 공개적으로 모임을 열어서 저랑 다른 피해자들을 막 공격하고 하니까 완전 그 사람이 너무 나쁜 사람인 거예요. 이거는 진짜. 저 사람이 어떻게 교수고, 어떻게 인간이고 그럴까. 그리고 제 후배들이 당할 일들에 대한 걱정이랑... 너무 부끄러울 것 같은 거예요, 내가 당하고 가만히 있었다는 것에 대해서. (피해자 1)

문제는 이렇게 용기를 내어 성희롱·성폭력을 고발한 다음에도 피해자가 괴롭힘을 당하게 되는 경우가 많다는 점이다. 사건 해결 절차에 시간이 걸리는 동안 피해자와 가해자의 공간분리가 제대로 이루어지지 않거나, 혹은 소문이 퍼지는 것을 막을 수 없거나 하는 경우, 피해자는 심각한 2차 피해를 입게 된다.

제일 먼저 해야 할 게 그런데, 무슨 행정적인 절차보다도 우선 사람이 안 보고 살아야 되는데, 맨날 마주치고요. 처음에는 교수님이 저를 끌어봤거든요. (면접자: 요즘도?) 지금은 마주치면 아예 모르는 척을 하는데. (면접자: 마주치기도 해요? 최근에도요?) 네. 방학하기 전에는. 마주쳤죠. 사람이 깜짝깜짝 놀라요. 엘리베이터 타려고 누르고 있으면요... 너무 불편한 거예요. 처음에는 내가 잘못된 게 없으니까 나는 당당하다고 생각하려고 되게 애썼는데, 계속 당하다보니까... 마주칠 때마다 심장이. (피해자 1)

저한테, 한 성추행 그런 부분을 사과하라고 하고, 왜 내가 피해 다니고 도망 다니는데도 계속, 계속 쫓아다니면서 그런 행동을 하나고, 문제제기를 했어요. 근데 도리어 교수가 제가 자기를 쫓아다녔다고, 애가 행실이 그런 애라고, 개가 부루스 추자고 달려들었다, 그런 식으로 저에 대해서 모함을 하고. 그리고 그걸로 끝난 게 아니라 저를 아는 학교 재학생들한테 그런 말을 퍼뜨리고. (중략) 초기부터 교수하고 친분이 있는 졸업생이 있거든요? 그 졸업생한테 사주를 해가지고, 이 학우가 교수가 한 얘기를 학생들한테 다 퍼뜨린 거예요. (피해자 2)

교수의 학생에 대한 권력이 워낙 막강하고, 학생들은 학생들끼리 배움의 공동체로 묶여 있다보니, 공동체 구성원들 자신이 공동체가 깨지거나 자신이 이것을 깨뜨린 사람으로 지목되는 것에 대한 두려움이 있다는 것이 가장 큰 어려움이다. 당장 교수가 성희롱·성폭력 행위로 인

해 학교를 그만 두게 되면, 그 교수 지도를 받으며 학위논문을 쓰고 있던 대학원생들이 오갈 데 없게 되는 경우가 생긴다. 전공에 따라서는 진로 자체가 막혀버리는 경우도 있다고 한다. 그러다 보니 성희롱·성폭력이 일어나고 있다는 것을 알면서도 쉬쉬하거나, 사건화된 경우에도 (대학 바깥의 사회에도 이미 존재하는) “피해자 때리기(battering the victim)” 논리를 작동하여 가해자를 옹호하는 경향이 나타난다.

우리 교수님 중에 술만 먹으면 개가 되는 분이 있는데, 친구가 대학원생인데, 사실 그 분이 하는 성희롱이나 그런 건 꼭 학부생이나 대학원생을 가리진 않는데... 어쨌든 대학원에 다니는 제 친구가 술자리에서 어찌다 보니까 그 교수님 옆에 앉은 거예요. 다 아시잖아요, 그 자리만 비어 있어서 앉게 되는 거. 그런데, 술을 먹다가 이 선생님이 점점 개가 돼가면서, 옆에 앉은 제 친구 여자애한테 키스를 한 거예요. (...) 애는 너무 충격을 받은 거야.

근데 여기에 대해서 친구들이고 선배들이고 아무도 문제제기하지 않고 아무도 뭐라고 말도 않고, 아무도 자기를 케어해주지 않았던 거죠. 그래서 개가 너무 힘들었는데, 그런데, 자기 바로 앞에 여자선배가 앉아있었는데, 평소엔 친하게 지내던. 이 여자선배가 자기가 당한 일을 다 본거지. 그런데도 모르는 척 가만히 있길래 나중에, “언니 나 너무 서운했다”고, “언니가 어떻게 내가 그런 일을 당했는데 보고만 있고, 아무렇지 않은 척 계속 술 먹고 얘기를 할 수 있냐”고 그랬더니, 그 언니 하는 말이, “너 그 교수님 그런 사람인 줄 몰랐어?” 그랬다는 거예요. “너는 그 교수님 그런 줄 몰랐냐, 교수님 그런 거 다 아니까 우리는 선생님 옆에 안 앉잖아” 라고 하더라는 거죠. 이게 정말... 이 케이스를 지금 제가 이야기하는 이유는, 너무 노골적으로 드러나잖아요. 주변에서 얼마나 방관하는지. 주변에서, 아 저 사람은 원래 그런 애니까, 재는 원래 그런 애니까, 못 피한 니가 잘못이다. 니가 잘못이지 라는 식의. 그런 생각을 얼마나 강하게 갖고 있는지가. (FGI 참여자, 김영숙)

3. 성희롱·성폭력 문제의 해결과 대학 공동체

고등교육기관으로서의 대학교는 연구와 교육에 있어서의 자율성뿐만 아니라 자치를 통한 질서의 유지가 강조되는 공간이다. 성폭력범죄에 대한 형사절차가 마련되어 있음에도 불구하고, 대학교에 성희롱·성폭력 피해구제 절차가 따로 존재하는 이유는 성희롱·성폭력과 관련된 분쟁을 대학이 교육적인 관점에서 자율적으로 해결할 것이 기대되기 때문이다.

대학교의 성희롱·성폭력 피해구제 절차는 여러 모로 사회 일반의 그것과 구별된다. 가령 법률에서 규정된 성희롱·성폭력의 법적 정의보다 포괄적인 개념 하에서 성희롱·성폭력의 사실관계를 판단하고, 징계의 내용 역시 가해자를 처벌하는 것에 머무르지 않고 가해자의 진정한 사과와 반성, 가해자의 성평등 및 반성폭력 교육의 수강, 심리치료, 자발적인 피해자 보호 조치의 이행 등 다양한 내용을 포함하고 있다. 이러한 대학 내 구성원들의 합의에 기반하여

성희롱·성폭력의 개념을 재구성하고 사건처리의 사례를 축적함으로써, 현재 최소한의 규정을 갖고 처벌하고 있는 성희롱·성폭력 법규와 해석, 집행을 변화시킬 수 있는 동력이 될 수도 있을 것이다.

현재 각 대학에서 성희롱·성폭력 피해구제 절차에 관여하는 상담소(서울대의 경우 인권센터/성희롱·성폭력 상담소)들은 상담, 사건접수와 조사처리, 예방교육 등 매우 복합적인 역할을 수행하고 있으며, 대부분 헌신적인 노력을 하고 있으나 어려움이 많다. 적어도 대학 상담소에서 일하고 있는 교원 및 상담전문가들은 사건 처리에 있어서 교육적 목적을 중시해야 한다든가, 학생들이 생활하고 교육받는 터전인 다양한 수준의 학내 공동체를 회복하고 스스로 해결할 수 있도록 임파워먼트를 해 주는 쪽으로 해결의 방향을 잡는다고 말하고 있다,

학생들의 교육권을 보호해준다는 차원에서 접근하고, 또 가해자가 학생일 경우 징계를 할 때도 교육할 수 있는 방식으로요. 제가 중재를 중요하게 생각하는 것은, 중재하는 과정에서 교육이나 이런 게 들어가니까 처벌이라는 것도 교육적 차원에서 일어날 수 있는 게 좋겠다는 것이죠. 단지 이 가해자를 끌어내는 문제가 아니라는 거지요. 되도록 설득하고 이해시키고, 이게 문제라는 것을 자신이 알고 다시는 안 하게 하는 방향으로 해나가야 하는 것이죠. (상담기구 책임교수 3)

저희가 하고자 하는 것 자체는... 일단 학내의 교육기관이고, 공동체에서 생긴 문제가 학습공동체를 깨지 않도록, 그래서 학생이 제대로 교육받을 수 있도록 도움을 주고자 하는 거지요. 저희한테 오면서 공동체가 깨지는 경우가 생기거든요. 일단 사건이 외화 되는 경우는 각자, 관련된 모두의 상처가 크게 되는 경우가 많은 것 같아요.

그래서 저희는 일차적으로 저희에게 왔을 때, 이 문제가 공동체에서 해결할 수 있는 수준인가, 저희가 지원해서 스스로 해결할 수 있는 수준인가를 먼저 파악을 해요. 사건이 공동체 내에서 어떻게 받아들여지고 있는지. 피해자 본인이 스스로 공동체 내에서 문제를 해결해 볼 수 있는 방법을 함께 찾으려고 노력을 하기는 하는데, 그게 참 쉽지는 않은 것 같아요. 본인이 원하지 않으면 할 수도 없는 일이에요. (상담전문가 1)

그러나 다시 한 번, 교수가 가해자가 된 성희롱·성폭력 사건의 경우에는 가해자 자신이 가진 ‘공동체’에 대한 권력이 대단히 크기 때문에 문제가 더욱 어려워진다. 이런 점을 감안하여 대학들은 국가인권위원회법과 유사하게⁵⁾ 상담소 규정에 성폭력·성희롱 사건의 조사과정 중

5) 제48조(긴급구제 조치의 권고) ① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 인권침해나 차별행위가 계속되고 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정하면 그 진정에 대한 결정 이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 다음 각 호의 어느 하나의 조치를 하도록 권고할 수 있다. 1. 의료, 급식, 의복 등의 제공 2. 장소, 시설, 자료 등에 대한 현장조사 및 감정 또는 다른 기관이 하는 검증 및 감정에 대한 참여 3. 시설 수용자의 구금 또는 수용 장소의 변경 4. 인권침해나 차별행위의 중지 5. 인권침해나 차별행위를 하고 있



에 신고인 또는 피해자가 피해를 신고했다는 이유로 불이익을 경험하지 않아야 한다는 점을 명문화하고 있다. 이에 더하여, 피해자 및 가해자가 대학 구성원이고 같은 공간에서 일상적으로 만날 수 있는 가능성이 높기 때문에 사건 접수 직후 피해자와 가해자로 추정하는 자를 격리하는 조치가 있어야 하며, 피신고인이 이해관계를 활용하여 피해자에게 불리한 소문을 유포시키는 등의 문제에 대처할 수 있는 방안도 적극적으로 모색될 필요가 있다.

감봉 3개월이면 적절한 조치였다고 얘기를 하는 사람들이 있고. 저한테 직접 그렇게 얘기들 하는 거예요. 직접 당사자가 되어보지 않고서는 알지 못하는 거겠지만, 그래도 당연히 이런 거는 피해자와 가해자가 있으면 분리시켜야 되는 게 당연한 상식인데 그게 안 통하니까 너무 속상한 거예요. (피해자 1)

피해가 있었는지 없었는지 아직 확실하게 확인되지 않았다 해도, 일단 피해자가 그렇게 얘기한 상황이 있다면, 그 기간 동안에 어떤 조치가 필요한데... 사실 그게 공정하게 사건 처리하는데도 필요하고. 그런데 공정의 기준이 또 다들 너무 다르기 때문에... 만일 이걸 '무죄추정의 원칙이다' 이러면서 그냥 방치를 해놓으면, 사실 이게 다른 사건들하고 다른 게, 굉장히 학생들한테 부담이 되거든요. 피해 학생 교수 이외에, 그 교수한테서 지도를 받고 있는 다른 학생들 같은 경우에도 이 교수가 자기한테 어떻게 이미지를 갖고 있냐에 따라서 굉장히 앞날이 달라지기 때문에... 가해 교수가 시키는 대로 거짓 증언을 하게 되는 상황이 되고...(외부전문가 2)

2차 피해의 발생 가능성, 피해자에 대한 낙인효과 등을 차단하기 위해서 사건에 대한 조사와 처리 과정에 대한 비밀 유지가 중요하게 생각되기도 한다. 그러나 철저히 비밀을 보장하려다 오히려 피해자에게 필요한 조치를 취할 수 없는 경우도 있고, 비밀보장을 위해 피해자나 피해자 측은 모두 입을 다물고 있는 동안 '소문'으로 알려지면서 가해자 측의 왜곡된 이야기만 돌게 되면 피해자의 입장을 이해할 수 있는 정보는 전혀 유통되지 않기 때문에 피해자에게 오히려 불리한 상황이 초래되기도 한다.

가해 교수가 이제 그런 얘기를 흘리니까 그 얘기를 들은 학생들은 또 그 얘기를 친구들한테 얘기하고 그러면서 소문이 막 이제 사건하고 완전 다른 소문들이 만들어지는 거죠. (...) 다 비밀 유지해야 된다고 하니까 자꾸 가해자의 조작된 얘기들만 돌고, 그러니까 피해자는 더 억울하고, 한 번 그런 소문이 돌면 이게 다시 제자리로 가는 거는 거의 불가능하니까... (외부전문가 2)

그 비밀유지라는 게 상담자와 신고인 둘만 알고 아무도 모르게 한다는 것인가 의구심이 들더라구요. 어떤 면에서는 문제를 해결하기 위해 여러 분의 도움을 받아야 할 때가 있어요. 공간분

다고 판단되는 공무원 등을 그 직무에서 배제하는 조치 6. 그 밖에 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항.

리만 해도, 강사를 바꾼다거나 강의를 스톱하게 만들려고 하면 단과대의 학장님 등의 도움이 필요하잖아요. 그런데 비밀유지의 원칙이라고 하는 것이 경직되게 운영되면, 공동체의 문제를 해결하기 어렵게 만들 것 같아요. (관련교원 4)

학과나 동아리 등 규모가 작은 조직에서 피해가 노출되고 소문이 유포되는 것은 너무 쉽다. 또한 향후 유사한 사건이 공동체에서 발생하지 않도록 하려면 공동체(학과, 실험실, 동아리 등 대학 내의 다양한 교육공동체)의 문화가 달라져야 하는 경우가 있는데, 이 경우 실제로 자신들의 공동체 안에서 일어난 사건에 대해 완전히 비밀을 보장하면서 문화의 변화를 초래하기가 대단히 어렵다는 문제가 있다.

그렇기 때문에 비밀보장 원칙에 대한 기계적 해석을 고집하기보다는, 피-가해자가 소속된 집단에서 사건의 내용을 정확하게 공유하고, 이후 피해자가 학교생활을 지속하고 유사한 사건이 다시 발생하지 않기 위해서 공동체의 구성원들이 견지해야 할 태도와 준수해야 할 지침에 대해서 스스로 토론하게 하고 교육하는 것이 더욱 중요한 조치일 수 있다. 이와 관련하여, 상담소가 피해자에게 제공해야 할 도움 중 가장 선결적인 것이 “피해자 때리기” 논리에 대응할 수 있도록 피해자를 지지하는 것이라는 의견도 있다. 또한 공동체 자체의 분위기가 달라질 수 있도록 적극적으로 지원하고 개입하는 일도 필요하다.

저는 이런 게 필요할 것 같아요. 성폭력 피해자에 대한 비난과 낙인이라는 것이 있잖아요. 실제로 피해자가 학교 상담소에 와서 도움을 받아서 할 수 있는 가장 최초의 피해 회복이 뭐냐면, 피해자에 대한 낙인에 대해 스스로 대법해질 수 있게 도와줘야 하는 거죠. 그것이 가능해야 된다고 생각하거든요. 그래서 비밀보장에 대해 너무 예민해하지 않게 도와줘야지요. 비밀 지키려다가 스스로 받을 수 있는 도움을 받을 수 없게 되는 경우가 생기니까. (관련교원 4)

다른 학생들이 시시콜콜히 알아야 하는 건 아니지만, 만약 어떤 공동체에서, 어떤 학과에서 그런 일이 있었다고 하면은, 저는 기본적으로 학생들이 이 사건에 대해서 정확하게 정보를 가지고서 판단을 할 수 있도록 하는 게 피해자한테 2차 피해가 일어나지 않게 할 수 있다는 생각이 들어요. (...) 현재는 그런 고려가 별로 없기 때문에. (...) 피해자가 이제 학교 생활을 계속 해야 하는데, 그러려면 사람들이 어떤 오해가 없어야 되는 거잖아요? 그러니까 그런 부분은 좀 공유도 하고 그래야 되는데... (외부전문가 2)

피해자가 2차 피해를 당하지 않고 피해 회복을 하는 것과, 같은 공동체 안에서 향후 유사한 사건이 발생하지 않도록 예방하는 것은 상당히 연결되어 있는 과제다. 둘 다 공동체(학과, 실험실, 동아리 등 대학 내의 다양한 교육공동체)의 문화가 달라져야 하는 것이다. 이런 과정이 동반되지 않고 단순히 징계 등을 통해 문제를 종결하는데 그치게 되면, 피해자뿐 아니라, 공동



체 자체가 모두 상처를 입게 되기도 한다.

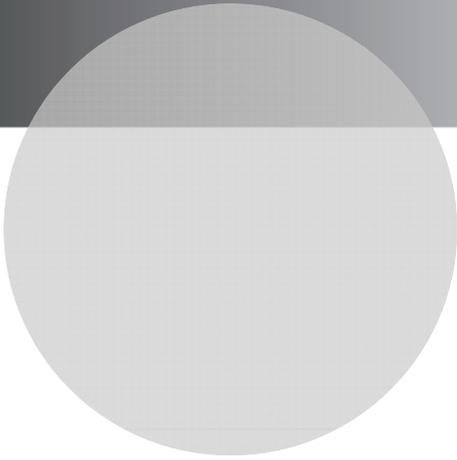
제가 느낀 건데, 가해자한테 단순히 그냥 너 이런 일을 했으니 이만큼 벌 받고 아웃시켜, 이런다고 해결되지가 않더라고요. 그냥 징계만 하고 말면, 저 사람 때문에 내가 인생 망했다, 그래서 오히려 피해자가 가해자가 되고 가해자가 피해자가 되는 묘한 생각을 하게 되는 거예요. 그래서 보복의식을 갖게 되고, 이걸 완전히 공동체가 망가지는 거거든요. 개개인도, 피해자도 불안하고. (...) 그래서 어떻게 보면 가해자도 피해자도, 공동체 모두가 피해자가 돼버리는 거예요. (상담소 책임교수 5)

한 사람의 성희롱·성폭력 가해자가 공동체 전체에 입히는 피해가 얼마나 깊고 크지, 특히 그 가해자가 배움의 공동체에서 권력을 가진 교수자일 경우는 경험해 보지 않은 사람은 상상하기 어려울 정도이다. 사건과 사건 해결 절차 자체가 공동체를 구성하는 각 개인들에게 어떤 방식으로든 상처를 주기 때문에, 개인적으로 트라우마를 극복할 시간과 여력이 필요하기도 하고 관계를 회복하는 특별한 노력을 기울여야 하기도 한다. 공동체들마다 위기를 극복하는 다양한 방략이 존재하겠지만, 무엇보다 중요한 것은 성희롱·성폭력이 발생할 수 있었던 위계적이고 성차별적인 불통(不通) 문화를 바꾸어 나가는 것이다. 실제로 이를 위해서 학생들이나 공동체의 다른 의사결정권자(지도교수, 보직교수 등)가 문제의 심각성을 인식하고 별도의 교육을 요청하여 실시하는 경우도 있지만, 여전히 대부분의 경우 공동체의 역할과 회복 문제까지 관심이 가지 않은 상태로 사건이 종결되고 있다.

공동체가 와해되거나(뿔뿔이 흩어지거나), 사건이 ‘묻히고’ 기억이 휘발될 때까지 마냥 기다리거나, 두고두고 갈등의 씨앗이 되어 결국 배움의 공동체가 제대로 역할을 할 수 없게 되는 경우가 많다. 피해자는 개인적으로 피해 회복을 하고 나중에 학교로 돌아오거나, 심지어는 학업을 그만두는 사례까지 발생하고 있다. 이런 식이라면 사건은 종결된 것이지 해결된 것이 아니다. 진정한 사건 해결을 위해서는 ‘공동체’ 그 자체가 달라져야 하는 것이 대학내 성희롱·성폭력의 특징인 것이다. 또한 그렇게 건전한 교육 공동체가 살아 있을 때에만, 대학이 대학으로서의 존재 이유를 다할 수 있는 것이다. 오늘도 대학내 성희롱·성폭력 문제를 해결하기 위해 노력하고 있는 교수님들과 학생 여러분, 전문가들과 많은 교직원 여러분께 감사의 마음을 전한다.

서울대학교 여성연구소 · 인권센터 공동주최 학술포럼

대학 캠퍼스의
권력형 성희롱·성폭력,
무엇이 문제인가



제 2부
토론문

대학 내 성희롱·성폭력 사건처리 담당 고충상담원의 고민 - 권력형 성희롱·성폭력의 경우를 중심으로

노 정 민 (고려대학교 양성평등상담센터 전문상담원)

I. 대학이 성희롱·성폭력 문제를 전담하는 기구와 관련규정을 마련하기 까지

대학 내 성희롱·성폭력은 더 이상 대학 사회만의 문제가 아니다. 이는 이미 전(全)사회적인 문제가 되었을 정도로 심각한 수준에 이르렀다. 특히 토론자가 재직하고 있는 대학의 경우만 하더라도 2011년 의대생 집단 성폭력 사건, 2013년 몰래카메라 촬영 사건, 2014년 자연계 L교수 성추행 사건, 2015년 동아리 내에서 발생한 학생 간 성폭력 사건 등 거의 매년 학내 성폭력 사건이 끊이지 않고 언론에 보도되고 있다.

일반적으로 대학 구성원인 피해자가 캠퍼스 안에서 발생한 성희롱·성폭력을 대응하는 방법은 크게 두 가지로 나뉜다. 학내에는 설치된 성희롱·성폭력 전담기구를 통하거나 총여학생회(이하 “총여”) 혹은 여학생위원회(이하 “여위”) 등의 학생 자치기구를 통한 대응이 있겠고, 학교 밖에서는 한국성폭력상담소와 같은 NGO의 도움을 받거나 사법적 절차를 통한 대응을 생각해 볼 수 있다. 그러나 이렇게 여러 옵션을 놓고 생각해 보게 된 것은 그저 최근의 일일 뿐 학생들은 오랜 기간 학내에서 발생한 성희롱·성폭력에 노출된다 하더라도 혼자서 참고 견뎌 내거나 또래집단인 학생 자치기구를 통한 대응을 고민해 왔었다.

국가가 대학 내에서 발생하는 성희롱·성폭력 문제에 관심을 가지고 전담기구를 설치하도록 한 것은 2000년에 들어서이다. 2001년 창설된 여성부는 자신의 첫 번째 사업으로 ‘공공기관에서의 성희롱 예방과 근절’을 추진하였다. 2001년도에 발간된 여성부의 <여성정책 추진계획(2001년도 업무계획)>에 따르면 여성부의 3국 중 하나가 성희롱 예방을 담당하는 차별개선국이었으며, 자체적으로 설정한 세 가지 과제 중 두 번째가 바로 ‘여성권익보장 사업’이었다. 이 사업의 두 번째 세부 주제가 ‘성희롱 예방정책의 체계화로 건강사회 구현’이었는데, 이를 위해 제시된 정책 목표 중 하나가 바로 ‘각 부처에 성희롱 고충 상담원 지정·운영’이었다. 이를 바탕으로 여성부에서는 대학을 포함한 공공기관에 성희롱 고충 상담 창구를 마련하도록 공문을 내렸고, 이것이 각 대학으로 하여금 성희롱 고충상담원을 지정하고, 성희롱 사건을 처리하는

학내 기구를 마련하도록 하는 시발점이 되었다.

이보다 조금 앞선 시기에 교육부는 1998년 2월에 제정된 「남녀차별금지및구제에관한법률(법률 제5934호)」(이하 “남녀차별금지법”)에 따라 같은 해 6월, 「남녀차별금지법의 시행에 따른 성희롱 등 남녀차별방지에 관한 업무처리요령(안)」¹⁾을 만들어 시도 교육청 및 각 대학에 통보하였고, 2001년 5월에는 「남녀차별금지법령의 시행에 따른 업무처리 요령」을 확정하여 각 대학에 하달하였다. 이 업무처리 요령에서는 “각 학교(기관) 별로 실정에 맞는 자체 세부계획(학칙, 내부규정 등)을 마련하여 시행하되, 이 세부계획 안에 성희롱 예방교육, 성희롱 등 남녀차별 방지에 관한 교육 자료의 게시, 상담자의 지정 또는 고충처리제도의 마련에 관한 내용을 포함시킬 것”을 각 대학에 요구하였다(신상숙, 2004 : 4). 이에 따라 2001년까지 전체 160개 대학 중 153개 대학에서 성희롱·성폭력 관련 규정을 제정하기에 이르렀다. 토론자가 재직하고 있는 대학의 경우도 2001년 6월 「성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정」을 만들었고, 이 규정이 정한 업무를 담당하는 전담기구로서 〈성희롱 및 성폭력 상담소〉를 두었다.

이렇게 제정된 규정은 학생들이 필요에 의해 자치적으로 만들어 낸 자치규약과는 달리 교수, 교직원을 포함한 모든 대학 구성원에게 적용된다. 또한 대학 내에서 발생하는 성희롱·성폭력의 경우는 성적 자율권의 침해와 더불어 학습권의 침해라는 특수성을 지니는데, 교내에서 발생한 성희롱·성폭력 사건을 구제할 규정의 제정은 성희롱·성폭력 피해자 중심주의를 이해하고 그들의 학습권을 보장해줄 수 있는 근거가 마련된 것으로 매우 의미 있는 변화라 하겠다.

이제 14년이 지난 지금 대학의 성희롱·성폭력 전담기구의 역할은 14년 전의 그것에서 얼마나 달라져 있는지, 그리고 그 역할을 잘 하기 위하여 어떤 점이 개선되어야 하는지 고충상담 업무 담당자로서 갖고 있는 고민을 공유하고자 한다.

II. 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 당사자들

대학은 그 구성원의 연령이 10대 후반부터 60대 중반에 이르는 특별한 조직이다. 또한 학부, 대학원, 전임교원과 비전임 교원, 행정직원, 연구원 등 여러 형태의 조직구성원이 존재하며, 그 수도 몇 천 명에서 많게는 몇 만 명에 이를 만큼 큰 규모이다. 이들의 신분과 연령이 크게 다른 것처럼 연령에 따른 세대차이나 학교 내 자신의 위치에 따른 특성으로 인한 매우 다양한 관계집단이 생겨난다. 그러다 보니 발생하는 사건의 양상과 당사자 관계형태는 구성원의 수만큼 다양하다.

1) 남승희(1999)에서 그 전문을 확인할 수 있다.

이를 대략 커다란 카테고리로 묶으면 성 인권 침해 사건이 발생하는 가장 큰 당사자 그룹은 학부생과 학부생 사이에서 발생하는 경우이다. 대학에서 차지하는 구성원 중 그 수가 가장 압도적인 그룹이 학부생들이다보니 어쩔 수 없이 사건 발생의 빈도 또한 큰 그룹이다. 물론 학부생 사이에서도 선배 행위자와 후배 피해자의 구도가 가장 많고, 그 다음으로는 동기간에 발생하는 사건이 많지만 학생들의 재학기간이 길수록 행위자 그룹 가운데 두 번째로 많이 언급되는 경우가 교수이다(조세일보 2014년12월25일자). 이 경우는 학부생들 보다는 대학원생이 피해를 입는 사건이 자주 발생하고 있다. 이러한 양상은 2012년 국가인권위원회에서 진행한 「대학교 성희롱·성폭력 실태조사」에서도 나타난다.

본 토론자가 2004년부터 대학에 재직하면서 다루었던 사건들의 경우를 바탕으로 보더라도 가장 많은 사건 당사자들의 관계는 학생-학생 간에 발생한 사건이었고, 그 다음이 교수-학생 간에 발생한 경우였는데 그 추이를 경험직에 의거하여 언급하자면 특히 학부생 간의 사건은 그것이 선배-후배의 관계로서 일종의 권력관계가 존재한다고 하더라도 피해가 오랜 기간에 걸쳐 지속되어 반복적으로 피해에 노출되는 경우는 드물었다. 오히려 반복적인 경우라면 한 명의 행위자가 여러 명의 피해자에게 비슷한 형태의 피해를 입히는 상습성은 있었지만 한 명의 피해자가 한 사람의 행위자로부터 장기간에 걸쳐 같은 피해를 입고 있다가 신고를 하는 경우는 거의 없었다. 학생들의 경우는 설사 권력관계에 놓여있는 행위자와 피해자라 할지라도 발생한 하나의 사건으로 인해, 예를 들면 답사 혹은 MT에 가서 있었던 일이나 신입생 환영회에서 있었던 일 등으로 신고가 되는 경우가 많다.

물론 사건에 대한 대응의 경우 학부생들은 자신들이 속한 커뮤니티, 즉 동아리, 학생회 등 내부적으로 해결하기 위해 자체적인 움직임을 보이는 경우가 많아 행위자나 피해자와 개인적인 관계에 놓여있는 제3자가 사건에 끼어들기도 하고, 동아리나 학생회와 같은 학생 자치단체의 장이나 임원들이 책임의식 때문에 무리하게 사건을 일방적으로 봉합하려는 시도를 보이기도 하는 경우가 많아 객관적이고 합리적인 사건처리가 어려워지는 상황에 놓이게 되고, 그제서야 학교 내 고충상담창구에 문의를 하거나 때에 따라서는 교외 NGO 또는 국가인권위원회의 도움을 요청하는 경우도 발생한다.

반면 교수-학생의 경우는 그 양상이 달랐다. 특히 교수-대학원생 간에 발생한 사건은 그 기간도 길고, 반복적으로 피해에 노출된 경우가 대부분이었다. 대학원생이 피해자인 경우 자신의 학문적 장래에 대한 결정적인 영향력을 가지고 있는 교수가 자신의 성적 자율권을 침해하는 행위를 한다고 하더라도 대학원생은 한 두 번의 부적절한 교수의 행동을 문제 삼기는 쉽지 않다. 이러한 결정을 하려면 자신이 계획한 학문적 미래를 포기한다는 것과 다름없기 때문에 대부분의 교수-대학원생 간에 발생한 성 인권 침해 사건들은 피해자가 오랜 기간 참아보려 했던 노력이 수반되는 경우가 많다. 그러다가 교수의 행위를 더 이상 참기 어려운 시점에 다다르고

그 고통이 학문의 길을 포기하는 고통을 넘어설 때 피해학생은 모든 것을 내려놓고 행위교원을 교내 고충상담기관 혹은 교외 기관에 신고하기에 이른다. 그러다보니 교수-(대)학(원)생 간에 발생한 사건들은 장기간 반복적으로 피해에 노출된 경우가 많다는 특징을 가지며, 피해의 양상도 심각하여 피해자의 정서 · 심리 · 대인관계 등과 관련된 고충이 극심하게 마련이다.

Ⅲ. 대학 내 성희롱 · 성폭력 전담기구에서 일하는 고충상담 업무담당자

대학 내에서 성 인권 침해 상황이 발생하지 않도록 예방교육을 강화하고, 구성원에게 피해가 발생한 경우 신속하고 합리적인 지원을 제공하고자 마련된 곳이 대학 내 고충상담창구이며, 이제는 그 활동도 10여년이 지났다. 초창기에는 사건이 발생했을 때 그 사건을 ‘체대로(?)’ 처리하는 역할이 강조되었다면 지금은 그러한 사건이 발생하지 않도록 예방사업에 비중을 두는 방향으로 그 역할의 무게중심이 변화하였다.

매년 2월이면 업무담당자는 여성가족부의 지침에 따라 전년도에 실시한 폭력예방을 위한 교육사업 실적을 여성가족부가 마련해 놓은 온라인 창구를 통해 보고하고 정해진 기준에 따라 점수를 부여받고, 70점에 미달하는 경우는 부진기관으로 분류된다.²⁾ 부진기관이 되지 않기 위해서는 합리적인 사건처리와 후속대책에 대한 것보다는 우선적으로 배점이 높게 주어진 예방사업 실적부분을 채우는 것이다. 강제성을 동원하여 ‘억지로’ 진행한 예방교육이라 할지라도, 그리고 그렇게 예방사업을 꾸준히 진행했음에도 불구하고 매년 발생하는 끔직한 사건들을 통해 이제는 전보다 훨씬 많은 구성원들에게 교내 기관의 존재가 알려지게 되었고, 도움을 받을 수 있는 곳이 학내에 마련되어 있다는 것을 아는 피해자들의 고충상담은 해가 갈수록 증가하고 있다. 이는 기존에 존재하던 문제의 상황들을 대처하고 해결하는데 학교가 나름의 도움을 준다는 정보를 습득한 구성원들이 적극적으로 교내 절차를 통한 해결방법을 선택함으로써 사건의 신고가 늘어간다는 것은 대학공동체가, 적어도 학생들 사이에서는 문제상황에 대한 민감성이 높아지고, 해결의 의지를 표현하는 긍정적인 신호로 보아야 마땅할 것이다.

물론 아직도 많은 고민 끝에 내리는 결정이기는 하지만 고충상담을 원하는 당사자는 도움을 받을 수 있다는 기대를 안고 자신의 피해사실을 털어놓으며 어떻게 해야 좋을지 고충상담원과 심각하게 의논해 보려고 방문하는 경우가 늘었다. 그러나 처음부터 신고를 해야 되겠다거나 어떤 방식으로 처리하겠다는 마음을 먹고 오는 경우는 드물다. 많은 내담자들은 ‘내가 겪은 것이 성희롱 · 성폭력, 즉 성 인권 침해가 맞는지’ 혹은 ‘학교가 나를 어떻게 도와줄 수 있는지’ ‘학교 내에서 처리할 수 없다면 그 밖의 다른 방법은 없는지’ 등을 문의하기 위해 고충상담창

2) 여성가족부(2015). 공공기관 폭력예방교육 운영안내지침.



구를 방문한다.

이때 고충상담원이 해야 하는 기존의 업무는 아직 신고에 대해서 구체적으로 생각해 보지 않은 내담자에게 우선 자신에게 일어난 일이 어떤 의미인지 이해하고, 그에 따르는 감정을 정리할 시간을 갖도록 조력하면서 그 과정을 내담자와 함께 하는 것이다. 고충상담원이 보기에 내담자가 들려준 스토리는 두말할 것도 없이 피해를 입은 것이 당연하므로 당장 신고해야 마땅할 수 있겠으나 사건을 신고하면 이후에 해야 하는 여러 일들과 마찬가지로 감내해야 하는 상황들이 분명 존재하고 신고인이 된 피해 당사자가 이를 준비할 수 있도록 고충상담원은 적극 도와야 한다.

또한 내담자가 신고를 하기로 마음먹으면 신고인이 된 내담자는 이제부터 기억하기 고통스러운 사건 당시를 하나하나 떠올리며 자세하게 사건경위서를 작성해야 하고, 사건 관련 증거물들을 수집해서 제출해야 한다. 또한 자신의 피해 주장사실을 뒷받침해 줄 주변 참고인들을 찾아야 하며, 그들에게도 도움을 요청해야 하는 과정이 필요할 수 있다. 어쩌면 도와줄 것으로 기대했던 참고인이 도움을 거절함으로써 마음의 상처를 입을 수도 있고, 자신의 피해가 주변에 알려져서 사람들에게 소문이 날까 노심초사 할 수도 있다. 또한 자신이 신고한 것을 알게 된 피신고인이 자신에게 해코지를 하면 어쩌나, 피신고인의 주변 사람들에게 왜곡된 사실관계를 퍼뜨리며 자신을 비난하면 어쩌나 등등 고민되는 것이 한두 가지가 아니다. 게다가 공식처리를 진행하게 되는 경우 내담자는 신고인이자 피해자로서 위원회에 출석하게 되고, 위원회에서는 사실관계를 파악하기 위하여 내담자에게 민감한 질문을 하게 될 수도 있으며, 때로는 내담자가 답하기 고통스러운 내용을 언급하게 될 수도 있다. 이러한 모든 것들에 대한 안내와 사전 준비 없이 무작정 신고하게 만드는 것은 고충상담원이 피해자에게 감당하기 어려운 상황에 등을 떠미는 것일 수도 있다. 또한 용기를 내서 적극적으로 임해야 하는 사건처리 과정에서 피해자가 감당하지 못하고 도중에 그만두겠다고 할 수도 있다. 따라서 고충상담원은 피해자가 신고인이 되는 준비과정, 즉 고충상담 시간 동안에 충분한 이야기를 들어주고, 정보를 제공하며, 있을 수 있는 상황에 대한 대비를 하게끔 empowering 해야 한다.

사건처리 방향에 대하여 피해를 입은 내담자가 행위자를 지목하면서 사건을 조사해 학교가 정한 규정에 근거해 처분해 주기를 바랄 때, 고충상담원은 피해자로서 내담자가 원하는 바를 파악하고, 교내 구성원의 신분에 영향력 있는 학교의 결정이 내려지는 과정에 대하여 객관적으로 절차 및 기간 등을 명확하게 안내해야 한다. 이렇게 가장 대표적인 고충상담원의 역할을 단지 몇 줄의 글로 요약하기는 했지만 위에 언급한 고충상담원의 업무는 고도의 전문성을 요하는 일이다. 여기서 말하는 전문성은 심리상담적 측면도 있지만 규정에 근거한 행정적 전문성도 필요로 한다. 고충상담원은 내담자에게 정보를 줄 때나 상담 내용에 공감할 때, 혹은 내담자가 스스로 결정에 이를 수 있게 마음을 정리하게끔 도울 때 항상 자신의 책임 여부를 생

각하고 그 한도 내에서 적절하게 대처해야 한다. 고충상담원은 사건처리에 있어서 사실 행사할 수 있는 결정권이 없기 때문이다. 내담자에게는 직접적으로 말할 수 없지만 고충상담원은 규정과 원칙에 의거하여 업무를 처리하는 사건처리 실무자임을 상기할 필요가 있다. 최일선의 사건처리 업무담당 고충상담원이 가진 사건처리 과정에서의 결정권과 영향력은 미미한 것이 현실이다. 특히 피해자가 지목하는 행위자가 교원일 경우 고충상담원의 입장도 난감해지긴 마찬가지이다.

최근 들어 각 대학은 재정적 여건 등을 이유로 고충상담원을 계약직으로 2년마다 교체하는 사례가 많아지고 있다. 업무의 연속성과 전문성도 떨어지지만 사건처리를 위해 1차 조사를 함에 있어 피신고인이 교원의 지위에 있을 경우 전문상담원이 그들을 조사하는 데는 현실적으로 어려움이 따른다. 토론자가 경험한 바에 의하면 정년이 보장된 피신고인 교원에게 면담을 요구했을 때, 해당 교원은 업무담당자인 고충상담원에게 자신에게 감히 오라가라하는 부당하기 때문에 상담센터에 올 수 없다면서 볼 일이 있으면 자신의 조교를 통해 면담시간을 물어보고 연구실로 찾아오라고 ‘지시’를 하기도 하였다. 또한 면담을 시작하면서 피신고인 교수는 고충상담원에게 ‘언제부터 학교에서 근무하고 있는지’ ‘직속 상급자가 누구인지’ 묻기도 했다. 마치 자신에게 상담을 하러 온 학생을 대하는 것처럼 권위적인 자세를 잃지 않고 마치 자신이 ‘일개(계약)직원인 고충상담원’에게 얼마든지 모종의 영향력을 행사할 수 있을 것처럼 행동하는 피신고인 교원을 마주하면서 업무담당자로서 고충상담원 역할에 한계를 느낀 적도 있었다. 또한 드물기는 하지만 피신고인으로부터 협박에 가까운 위협을 받은 적도 있고, 피신고인의 가족이 찾아와 행패를 부리거나 고소 운운하며 힘들게 하는 적도 있었다.

대부분의 대학에는 수천 명 이상의 구성원이 있지만 성희롱·성폭력 업무담당자는 1인 혹은 2인을 배치하고 있을 뿐이다. 상담과 사건처리 업무도 과중한 마당에 많은 대학의 고충상담원들은 신분이 불안정한 계약직 박봉으로 역할을 하면서 때로는 사건처리 과정 중에 학교와 국가로부터 보호받지 못하고 위험한 상황에 처하는 경우가 흔하다. 역할은 부여하면서도 사실상 적극적인 업무를 할 수 없게 만드는 어려운 여건을 감안하여 학교와 국가는 고충상담원의 지위를 보장하고, 규정과 법령에 의거하여 보호할 구체적 근거와 방안을 마련해야 한다.

IV. 나가며

대학 내 성희롱·성폭력 고충상담창구는 어떻게 보느냐에 따라 그 기능과 구성원들의 기대도 크게 달라진다. 상담기능적 측면에서 보면 고충상담창구는 어려운 처지에 놓인 구성원들이 자신의 절박한 사정을 의논하고 도움을 요청하는 곳이 된다. 고충상담원은 이들의 고충을 경

청하고 가능한 범위 내에서 지원을 아끼지 말아야 할 것이다. 정보제공적 측면에서 고충상담창구의 기능은 개인적 상담차원이 아니더라도 관련 정보를 충분히 갖추어 놓고 구성원들에게 제공할 필요가 있다. 이는 예방적 차원에서도 필수적이거니와 누군가 찾아와야만 서비스를 받을 수 있다는 수동적 자세에서 벗어나 고충상담창구 스스로 능동적 정보제공에 적극적이라면 기관홍보와 더불어 보다 많은 구성원들이 도움을 받을 수 있게 될 것이다. 또한 고충상담창구는 교내에 사건을 담당하여 처리하는 일종의 '사법기관(?)' 역할도 한다. 교내 구성원이라면 빠짐없이 적용받는 규정을 집행하는 기관이라는 점에서 누군가 그 규정을 어겼을 때 절차에 따라 처리된다는 의미에서 그러하다. 물론 성희롱·성폭력 전담창구에서 행위 당사자에 대한 공식적인 책임까지 묻는 경우는 거의 없다. 대부분의 경우 고충상담창구는 교내 판단기관으로서 문제가 된 행위가 성희롱에 해당하는 행위가 맞는지, 그렇다면 그에 적절한 조정이나 합의가 가능한지 또는 합당한 조처나 징계발의까지 해야 할 중차대한 사안인지를 판단한다. 고충상담창구는 사건처리를 담당하는 위원회를 소집하고, 그 위원회는 해당 사안에 대해 판단하여 조처하거나 징계발의를 하는 것으로 업무를 종료한다.

피신고인을 면담하게 되는 경우 성희롱 고충상담창구의 역할은 규정위반 행위에 대한 사건처리 업무를 수행하게 되는 만큼 공정하고 객관적인 업무처리는 기본이다. 따라서 교내에서 사건처리를 위한 사실관계 조사업무라는 일종의 준사법기관의 역할을 담당하는 대학 내 성희롱·성폭력 고충상담원의 역할은 냉정하고도 중립적 위치를 벗어나지 않아야 한다. 또한 2013년 6월 성폭력 범죄에 대한 친고죄가 폐지됨에 따라 피해 당사자의 신고가 없더라도 학교가 사건을 인지한 경우 사건처리 할 수 있게 된 것은 사실이다. 그러나 현실적으로 피해자가 원치 않아서 학교의 사건처리 절차에 협조하지 않는 경우 업무 자체가 곤란하다. 따라서 무리한 직권 조사를 진행하는 것은 바람직하지 않을 수 있다. 상처받은 내담자가 또 다른 상처로 고통 받지 않도록 하기 위해 상담자는 더욱 세심한 배려와 노련한 기법으로 내담자의 안정을 꾀할 수 있어야 한다.

요즘 발생하는 대학 내 성희롱·성폭력 사건들의 양상이 점차 심각해지고, 사후 처리에 있어서도 매우 복잡한 양상으로 진행되고 있다. 정해진 규정을 넘어 법적 문제로 치달아 재판을 하는 경우도 생겨나고, 그 밖의 외부기관에서의 판단을 받게 되기도 한다. 그러나 차후 어떤 절차를 밟게 된다 하더라도 내부적으로 문제가 발생하면 가장 먼저 그 사건을 접하고 해당 당사자들을 만나게 되는 최일선의 업무담당자는 바로 고충상담원들이다. 고충상담원들은 첫 고충상담과 조사면담을 진행함으로써 최선의 사건처리 절차를 위해 테이프를 끊는 것이다. 절차상의 하자 없이 해당 조직의 규정을 준수하며 업무처리를 하는 것이 최우선일 것이지만 당장 대면해야 하는 사건관련자들을 대하는 전문성과 신뢰성을 확보해야 하는 중차대한 과제도 함께 떠안고 있다.

책임감을 가지고 중요한 역할을 수행하는 고충상담원이 아무런 보호도 받지 못하고 사건처리 한 가운데 있으면서도 주요한 학교 업무의 일부를 담당하는 것으로 인식되지 못하고 있는 현실에서 이제는 목소리를 내야 할 필요를 느끼며 이러한 의견에 귀를 기울여 주기를 공동체의 구성원들에게 당부하고 싶다.

[참고문헌]

- 국가인권위원회(2012). 대학교 성희롱 성폭력 실태조사.
- 남승희(1999). [남녀차별금지및구제에관한법률] 시행에 따른 교육부 지침. 한국성폭력상담소 발간 자료. p.30~35.
- 신상숙(2004). 대학 내 반성폭력학칙의 특징과 개선과제. 대학 내 반성폭력워크숍 자료집. p.1~21.
- 여성가족부(2015). 공공기관 폭력예방교육 운영안내지침.
- 조세일보. 2014년12월25일자 기사.

성숙을 위한 아픔

이 상 원 (서울대학교 법학전문대학원 교수)

1. 머리에

성희롱·성폭력이 우리사회에서 이슈로 된지도 상당히 지났습니다. 그럼에도 불구하고 성희롱 문제가 해결되었다고 말하는 것은 전혀 사실과 거리가 멀고, 오히려 어떤 면에서는 그 문제가 점점 더 심각해져 가기만 하는 듯도 보입니다. 오늘의 발표를 통해서도 우리사회의 일부인 대학사회에 얼마나 성희롱·성폭력이 만연해 있는지, 그리고 그에 대한 확실한 대책이 아직도 얼마나 요원한지를 잘 보여주고 있습니다.

그렇지만, 한 가지 다행스런 것은 그동안 이 분야에 종사해온 학자들과 실무자들의 노력으로 보다 많은 사람들이 이 문제를 인식하게 되었고 제도적인 장치도 마련되고 있으며 무엇보다 우리사회의 문화가 조금씩 바뀌고 있음 또한 부인할 수 없다는 것입니다.

그런데 모두가 진단하는 것처럼 그 동안의 노력이 모든 문제를 해결하지 못하고 있다면, 이제 성희롱·성폭력에 대한 종래의 노력에 대하여 한 번쯤 비판적인 시각에서 면밀하게 분석해 보는 것도 필요하지 않을까 하는 생각이 듭니다.

2. 혼돈의 개념

문외한의 입장에서 성희롱·성폭력의 문제는 정말로 어렵습니다. 우리사회의 문제현상을 해결하려는 종래의 노력은, 다소 과장하자면, 성희롱·성폭력이라는 개념에 무한증식의 권한을 부여하여 경우에 따라서는 성과 관련된 모든 언어와 행동을 포함할 수도 있는 거대개념으로 자라게 하였습니다. 한편, 성희롱·성폭력이 갖는 비윤리성(비난가능성)은 이에 대하여 보다 강한 제재를 요구하는 목소리에 힘을 실어주었습니다.

그런데 위 두 요청은 서로 모순되는 면이 있습니다. 개념의 확장은 불기피하게 범죄로 파악되는 행위영역을 넘어 사법적인 불법행위 및 윤리적 차원으로 요건의 외연을 경미한 방향으로

넓혀 가는데 반하여, 강한 제재의 요청은 그 법적 효과의 외연을 보다 중한 방향으로 넓히려는 것이기 때문입니다.

성희롱·성폭력상당소의 처분에 대하여 가해자도 피해자도 모두 만족하지 못하고 경우에 따라서는 억울하다는 생각이 드는 데에는 이러한 상충된 개념의 혼란도 일정한 기여를 한 것이 아닌가 생각됩니다.

3. 운동과 이론

성희롱·성폭력의 문제를 가장 근본적으로 해결하는 방법은 문화의 변화에 있습니다. 구체적인 사건에서 가해자를 처벌하고 피해자가 용서를 한다고 하더라도 해당 사회의 문화에 기초한 사회구성원의 생각이 바뀌지 않는 한 그 사건만 지나갈 뿐 새로운 사건은 계속 생겨날 것입니다. 문화를 변혁시키는 것은 정치이고 운동입니다. 변혁은 이성보다 감성이 낡는 경우가 많습니다. “청춘예찬”이 예찬받는 이유이기도 합니다. 그러므로 정치나 운동은 다소 과장된 주장이 효과적이기도 합니다. 아니, 과장된 주장이 효과적입니다.

그러나 이론은 다릅니다. 현실의 위반자에 대하여 어떠한 형태로든 제재를 가하는 것은 누구나 설득할 수 있는 합리적인 이론적 뒷받침이 있을 때 비로소 정당화됩니다. 이론이 목표지향적이 될 때 그것은 이미 이론이 아니라 정치이고 운동입니다.

성희롱·성폭력에 대한 제재가 예컨대 형사제재의 성격을 띠는 때 그것은 수천 년 인류의 지혜가 결집된 형사법 법리를 떠나는 순간 새로운 정당화법리가 뒷받침하지 않는 한 부당한 제재로서 권력의 남용이 됩니다.

4. 개념의 분화

성희롱·성폭력에 대한 사회의 대응은 여러 수준으로 계층화해볼 수 있습니다. 가장 강력한 형사제재로부터 행정벌 또는 징계 등과 같은 행정제재나 손해배상 등과 같은 민사제재에 이르는 제재적 차원을 우선 생각해 볼 수 있습니다. 가해자에 대한 또 다른 대응으로는 윤리적 비난의 가부와 정도를 생각하는 윤리적 차원이나 가해자에 대한 재사회화 차원을 생각할 수 있습니다. 가해자 측면뿐만 아니라 피해자에 대한 보호와 지원의 차원, 성희롱·성폭력이 발생하기 어렵게 하는 제도를 수립하는 제도적 차원, 우리 사회의 문화를 바꾸는 문화적 차원 등을 생각할 수 있습니다.

성희롱·성폭력의 개념을 이야기할 때에는 이들 각 효과에 따라 분화된 개념을 설정할 필요가 있습니다. 그래야 각 그에 맞는 적절한 대책이 마련될 수 있을 것입니다. 참고로 우리 법은 대체로 성희롱과 성폭력을 각 다른 개념으로 이해하고 있습니다.

아래는 성희롱의 개념을 규정한 법률규정들입니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호

"직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 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 것을 말한다.

여성발전기본법 제3조

4. "성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

- 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(성적) 언동(언동) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
- 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

국가인권위원회법 제2조

3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, ... 성적(성적) 지향, ... 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. ...

- 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 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 것을 말한다] 행위

다음은 성폭력의 개념을 규정한 법률조항입니다.

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제2조

1. "성폭력"이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.



성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조

- ① 이 법에서 "성폭력범죄"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다. <개정 2013.4.5>
1. 「형법」 제2편제22장 성풍속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄
 2. 「형법」 제2편제31장 약취(약취), 유인(유인) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조[추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(수수) 또는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범할 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달한 경우에 한정한다] 및 제294조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조의 미수범, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다)의 죄
 3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄
 4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄
 5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄

한편 범죄는 법무부의 소관 사항임이 원칙인데, 아동·청소년 대상 성범죄는 여성가족부의 소관사항으로도 정하고 있습니다. 이는 성범죄를 단순한 범죄로만은 보지 않겠다는 취지라고 이해할 수 있습니다.

여성가족부 직제 (대통령령)

제10조(권익증진국)

③ 국장은 다음 사항을 분장한다.

15. 성교육 및 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱(아동·청소년 대상 성범죄를 포함하며, 이하

"아동 · 여성폭력등"이라 한다) 예방교육을 위한 계획의 수립 · 조정 및 시행

요컨대, 문화개혁이나 제도개혁을 넘어 가해자에 대한 구체적인 제재를 논하는 경우에는 성희롱 · 성폭력의 개념을 어느 정도 제한적으로 이해하여야 제재의 정당성을 확보할 수 있습니다. 제한된 개념은 강한 제재를 정당화하고 이에 따라 피해자와 가해자를 모두 설득할 수 있을 것입니다.

이러한 개념의 확장은 문제의 심각성을 강조하기 위한 목적에서 일어나기도 합니다. 가령 교수와 학생의 성희롱 · 성폭력 문제를 ‘권력형’이라는 틀 속에서만 바라본다면, 가사 그것이 대부분의 사건에서 목도되는 현상이라고 하더라도, 권력의 요소가 약하거나 없는 경우에까지 그 틀에 가두어 버림으로써 구체적 사건의 당사자가 승복을 하지 못하는 결과를 초래할 수도 있습니다.

5. 주관적 요소

어떠한 행위가 성희롱에 해당하는가를 판단하는 것은 사회공동체의 평가를 기준으로 하므로 가해자의 주관적 평가를 요소로 하지는 않습니다. 같은 이유에서 피해자의 주관적 평가 또한 요소가 아닙니다. 아래 판결들은 이러한 법리를 기초로 하고 있습니다.

대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결[성희롱결정처분취소] (집)

구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘법’이라고 한다) 제2조 제2호에서는 “성희롱이라 함은 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정하고 있다. 여기서 성희롱의 전제요건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 할 것이고, 위 법 규정상의 성희롱이 성립되기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적



인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 할 것이다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립될 수는 없다고 할 것이다.

대법원 2008.07.10. 선고 2007두22498 판결[부당해고구제재심판정취소] (공)

그리고 구 남녀고용평등법(2005. 5. 31. 법률 제7564호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2항에서 규정한 '직장 내 성희롱'이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하여 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말하고, 그 전제요건인 '성적인 언동 등'이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하며, 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 할 것이고(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결 참조), 한편 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱 행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우 사업주가 사용자책임으로서 피해근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계해고되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져 올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 아니된다.

가해자의 주관적 평가가 요소가 아니라는 것이 형사제재의 요건로서의 성희롱에 가해자의 주관적 요소가 불필요하다는 취지는 아닙니다. 형사제재는 행위라는 객관적 불법요소뿐만 아니라 고의·과실이라는 주관적 불법요소가 있을 때 정당화됩니다. 행정제재에 관하여위법성인식을 포함한 주관적 요소에 대한 완화가 논의되고 있으나, 이는 위반행위의 근거가 되는 법

률이 행정법규인 경우에 관한 것으로서 성희롱과 같이 행정법규위반이 아닌 경우에 그대로 적용된다고 하기는 어렵습니다.

그동안 성희롱·성폭력에 관한 학계의 논의나 비사법기관의 운용에는 주관적 요소에 대한 고려가 결여되었거나 제한적인 것은 아닌지 재고해야 합니다. 이 점이 사건 당사자나 법이론을 설득하지 못하는 하나의 요인이 될 수 있기 때문입니다.

6. 절차의 문제

가장 극악한 범죄를 다루는 형사절차에서도 인권보장은 최우선의 이상으로 여겨져 왔습니다. 여기서의 인권은 가해자와 피해자 모두를 포함합니다. 성희롱·성폭력 문제를 다루는 기관이 상담소로서의 기능을 할 경우와 제재기관으로서의 기능을 할 경우는 전혀 성격을 달리합니다. 전자와 달리 후자에서는 객관성과 중립성이 생명입니다. 가해자나 피해자의 어느 한 편에 서서 절차가 진행된다면, 어느 쪽도 그 기관을 신뢰하지 않을 것입니다. 또한 제재에 이르는 절차 또한 합리적으로 이루어져야 합니다.

인류가 수천 년의 시행착오를 거쳐 만들어낸 형사절차 법리에 비추어 본다면, 현실은 다소 부정적입니다. 기관의 구성이나 절차에 있어 제도적으로나 실제 운영에 있어 합리성이 확보되도록 할 필요가 있습니다.

7. 맺으며

그 동안 이 분야에서 드러나게 또는 드러나지 않게 노력해 오신 모든 분들의 노력에 찬사를 보냅니다. 아직은 많은 문제가 있지만, 그래도 이 정도 논의와 제도와 문화를 바꾸어 온 것은 참으로 대단한 일이기 때문입니다.

그러나 특히 성희롱·성폭력에 대한 제재에 관하여 본다면, 이제 보다 냉정하고 보다 객관적이며 보다 합리적인 고민을 하여야 할 때라고 생각합니다. 이를 통하여서 우리 사회의 성희롱·성폭력 담론은 한 단계 더 성숙할 것이기 때문입니다.

대학 캠퍼스의 권력형 성희롱 개선을 위하여

이 수 연 (국가인권위원회 차별조사과 여성인권팀장)

1. 들어가며

오늘 세 분의 발제를 통하여 대학 내 권력형 성희롱·성폭력의 실태 및 특징, 그리고 대학 공동체 구성원들의 역할 등에 대한 생생한 현장의 사례를 구체적으로 파악하게 되어 감사드립니다.

대학 내 성희롱·성폭력 사건이 다양한 관계와 맥락에서 복잡 다양하게 발생하고 있지만, 가장 드러내기 어려우면서도 피해자는 물론 대학사회 구성원들에게 큰 상처와 후유증을 남기는 교수/학생 성희롱 사건에 대한 대학 입장에서의 고민과 어려움 등에 대한 많은 공부가 되었습니다. 성희롱 진정에 대한 조사·구제 업무를 담당하는 조사관의 입장에서 깊은 공감과 연대의식을 느낍니다.

이러한 자리에 초청해 주신 주최 측에 감사드리며, 그간 인권위에 접수되어 권고까지 되었던 대학 관련 성희롱 사례 등을 소개하면서 이에 대한 개선방안을 함께 고민해 보고자 합니다.

2. 관련 조항 및 조치사항의 종류

가. 국가인권위원회법 상 관련 조항

○ 국가인권위원회법 제2조(정의) 제3호 라. 성희롱(업무, 고용, 그 밖의 관계에서 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 것을 말한다.)

· 성희롱 행위자 요건 : 공공기관 종사자, 민간기업 사용자, 민간기업 근로자, 민간단체 대표, 민간단체 근로자

-공공기관의 종류 : 국가기관, 지자체, 각급 학교, 공기업, 공직유관단체

- 성희롱 피해자 요건은 명시되어 있지 않으나 공무원, 공공기관 종사자, 민간기업 근로자, 구급시설 및 다수인보호시설 수용자, 학생, 민원인 등이 피해자임.
- ⇒ 교수, 교사에 의한 학생, 교직원 성희롱은 조사대상이나 학생 간, 학생에 의한 교수, 교사 성희롱은 조사대상 아님.

나. 성희롱 사건 관련 조치사항의 종류

- 권고 : 조사 후 성희롱으로 판단될 경우, 위원회는 성희롱 행위자에게 △특별인권교육 수강 △피해자에 대한 손해배상, 행위자 소속기관의 장에게 △징계·전보 등 인사조치 △재발방지대책 마련 △피해자에 대한 재계약 거부 통보 취소 등을 권고함.
- 합의종결 : 조사 과정에서 당사자가 합의의사가 있을 때 진정인의 요구사항에 근거하여 당사자 합의로 사건 종결. 합의의 내용에는 △사과, △손해배상, △인권교육수강, △급여지급, △재발방지조치 마련, △접근금지, △행위자 사직, △행위자 부서이동 등이 있음.
- 조사중해결 : 조사과정에서 피진정인이 진정인에게 사과 또는 손해배상을 하거나 행위자 소속기관에서 행위자에 대한 징계, 해고 등 인사조치를 하는 등의 방법으로 진정인이 제기한 문제가 자진 시정 또는 원만히 해결되어 진정인이 진정을 취하하는 경우 등
- 조정 : 인권위원과 외부전문가로 구성된 성차별조정위원회를 통해 조정이 이루어지는 사례도 있음.

3. 성희롱 진정 실태 및 대학 내 성희롱 주요 권고사례

가. 성희롱 진정 현황

인권위에 진정 접수된 성희롱 사건 중 대학 내에서 발생한 사건의 내용을 살펴보면 언어적 성희롱에 해당하는 것에서부터 형법상 성폭력 범죄를 구성하는 것까지 그 행위 정도의 폭이 매우 넓음.

또한 대학 캠퍼스가 학생에게는 학교, 직원에게는 직장이므로 행위자/피해자 유형도 교수/학생 간, 교직원/학생 간, 조교/학생 간, 교수/직원 간, 등 매우 다양함. 학생이 피해자인 경우는 학교 성희롱 사건으로 분류되지만 대학에서 발생해도 직원이 피해자라면 직장 성희롱 사건으로 분류됨.

전체 성희롱 진정 사건 중 교육기관 관련 진정건수, 권고결정 건수 중 학교 사건 비율 등은

아래 표와 같으며 학교 관련 성희롱 진정 중 대학 관련 진정 비율은 약 40% 정도로 파악됨.

〈 표 1 〉 최근 5년간 주요 기관별 성희롱 진정 접수 현황

(2014. 7. 31. 현재)

접수 년도	합계	검찰	경찰	구금 시설	군대	기타 국가기 관	지방 자치단 체	보호 시설	교육 기관	공공 기관	사법 인	개인 회사	단체	사인	요양 시설	기타
2009	166	-	4	-	-	3	12	1	17	5	69	31	1	10	-	13
2010	210	1	4	1	-	7	11	-	24	12	78	38	9	18	-	7
2011	216	2	1	3	4	7	5	-	17	6	64	32	7	57	5	6
2012	228	-	3	3	-	3	10	-	21	12	120	24	5	9	8	10
2013	240	-	2	1	5	4	9	-	25	6	42	37	18	69	4	18
2014.7	135	1	2	-	-	3	6	1	19	3	46	24	3	20	1	6
합계	1,195	4	16	8	9	27	53	2	123	44	419	186	43	183	18	60

〈 표 2 〉 권고 사건의 당사자 관계 (~ 2013. 12.)

구분	고용관계			업무관계	그 밖의 관계				계
	직접고용 상하관계	직접고용 동료관계	간접고용 업무관계	업무거래 협력관계	교육 관계	시설/ 서비스 이용관계	공권력/ 강제수용 관계	기타	
건수	97	9	5	4	15	4	1	5	140
비율(%)	69.3	6.4	3.6	2.9	10.7	2.9	0.7	3.6	100.0

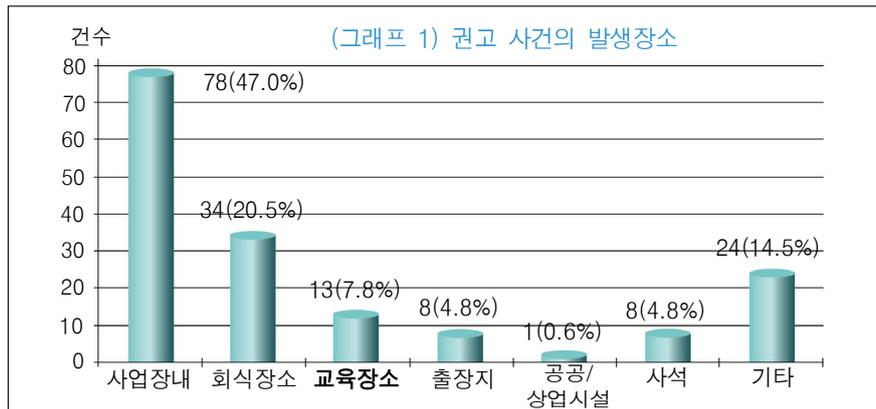
〈 표 3 〉 권고 사건의 발생기관 (~ 2013. 12.)

구분	공적영역				사적영역						계
	국가 기관	자치 단체	공공 기관	학교	기업체	단체	학원	의료 기관	요양 및 보호시설	기타	
건수	3	14	9	22	64	15	5	5	1	2	140
비율 (%)	2.1	10.0	6.4	15.7	45.7	10.7	3.6	3.6	0.7	1.4	100
	48건(34.3%)				92건(65.7%)						

〈 표 4 〉 권고 사건의 발생장소 (~ 2013. 12.)

구분	사업장내	회식장소	교육장소	출장지	공공/ 상업시설	사석	기타	계
건수	78	34	13	8	1	8	24	166
비율(%)	47.0	20.5	7.8	4.8	0.6	4.8	14.5	100

* 하나의 진정사건에 발생장소가 하나 이상 있을 수 있으므로 권고 사건인 140건 보다 장소가 더 많음



나. 주요 권고 사건 사례

1) 00대 병원 교수의 간호사들 성희롱(2003)

00대 병원 비뇨기과 모 교수가 수술시 젤리를 바르는 과정에서 신규간호사가 많은 양을 짜서 묻혔더니 “역시 처녀라서 농도를 못 맞춰”라고 하는 등 성희롱 발언을 하고 간호사에게 소리를 지르고, 수술 후 피 묻은 손으로 신규간호사의 머리를 때리는 등 간호사의 인권을 침해하였다고 00대학 노동조합이 진정을 제기함.

인권위는 해당 교수에 대해 관리감독 책임을 가진 00대학 총장과 00병원장에게 실질적인 성희롱 예방교육을 철저히 시행하고 향후 성차별 및 인권침해 행위의 예방을 위한 대책을 수립하고, 성희롱·성폭력 사건 발생시 공정하게 조사·처리할 수 있는 방안을 마련할 것을 권고함.

2) 00대 교수의 여학생 성희롱(2003)

00대 ‘정모 교수가 2003년 1월 연구실에서 제자 A씨를 성추행했다는 진정이 제3자(대책위)에 의해 접수됨. 정모 교수가 제자 A씨에 대해 성추행을 했다고 주장. 인권위는 피해자 진술이 구체적이고 일관성이 있으며, 목격자 진술이 있고, 피해자가 여성민우회(3회) 및 한국성폭력상담소(4회)에서 상담한 사실이 있고, 대학 자체조사에서도 피해사실이 인정된 점 등을 불

때, 성희롱 주장을 사실로 판단함.

인권위는 정모 교수의 행위가 헌법 제10조(인격권 및 성적 자기결정권)를 침해한 것으로 판단, 00대학 총장에게 성희롱 예방 교육계획을 수립해 교육을 실시하는 등 동일 또는 유사한 성희롱 행위의 재발방지를 위한 조치를 취할 것을 권고. 한편 00대학교는 자체조사를 벌인 뒤 00시에 정모 교수의 징계를 요구했고, 00시는 정직 1월 징계 의결에 이어 ‘해임’ 처분.

3) 00대 교수의 여학생 성희롱(2005)

진정인이 도서관에서 공부를 하던 중 조교수인 피진정인이 따라 나오라고 하여 갔는데, 소매 없는 옷을 입고 있던 진정인의 팔 등을 쳐다보며 기말시험에 “F학점 주겠다”고 말함. 피진정인 연구실에서 개인면담을 하던 중 “예전 여자 친구가 너보다 훨씬 예뻐다”라는 말을 함. 수업시간에는 “여자의 학벌이 뛰어나거나 얼굴이 예뻐수록 남자 가격이 비싸다. 000(진정인) 정도면 남자가격이 비싸겠는데.”라고 말함. 또한 ‘00강독’ 기말시험 답안을 작성하고 있던 중, 피진정인이 “시험쉽지?”라고 말하며 진정인의 어깨에 손을 얹고 얼굴을 가까이 들이댐.

이에 인권위는 조사 후 피진정인에게 특별인권교육 수강 권고, 대학 총장에게 성희롱 예방 교육을 철저히 실시하고 재발방지대책을 수립하여 시행할 것을 권고함.

4) 국립00대 교수의 여학생 성희롱(2006)

교수가 술을 많이 마셨으니 데리러 와 달라고 하여 학생 신분이라 거절 못하고 갔다가 술집 근처 공원에서 신체적 성희롱을 당함. 교수는 술에 취해 전혀 기억이 없다고 주장.

그러나 인권위는 조사결과 진정인 진술의 일관성, 피진정인이 전화로 실수 여부와 옷이 지저분한 이유 등을 물어본 것(만취상태의 실수에 대한 무의식적 자각과 우려), 기억 안 난다면 서도 피해자 주장을 강력하게 부인 못하는 점 등을 고려해 사실로 인정하고 특별인권교육 권고

5) 00대 교수의 직원(노조 계약직전임자) 성희롱(2007)

진정인은 대학 직원으로서 노동조합 전임자이고 피진정인은 학생지원처장의 직책을 맡고 있는 바, 교수회관 내 식당에서 진정인을 비롯한 노조원들이 모교수의 노조원 폭행사건에 관해 항의를 하던 중 피진정인은 진정인의 가슴을 손가락으로 가리키며 “가슴 보여”, “거기나 잘 가리고 다니지”라고 말하여 심한 성적 굴욕감과 수치심을 느꼈다고 진정함.

인권위는 피진정인에게 특별 인권교육을 받을 것을 권고하고, 대학 총장에게 피진정인에 대하여 경고 조치를 취할 것과 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 인권위에 보고할 것을 권고. 이에 대해 해당대학과 피진정인이 인권위에 행정소송을 제기하였으나, 최종 대법원 확정판결

(2009)로 인권위가 승소함.

6) 00대 교수의 남학생 성희롱(2008, 직권조사 사건)

인권위 광주지역사무소는 00대학에 재학 중인 남학생이 교수에게 성추행을 당했다는 상담과 제보가 들어와 피해자들과 면담한 결과, 성추행 정도 및 후유증이 심각한 반면, 교수와 학생이라는 불평등한 지위로 인해 피해자들이 진정을 제기하지 못하고 있었음. 이에 인권위는 중대한 사건으로 판단, 직권조사하기로 결정함. 조사결과 교수가 소속 과 남학생 2인에게 술자리에서 끌어안고 입을 들이대거나 모텔에서 성기를 만지는 등 성추행하였고 이로 인해 피해학생들은 수업이나 학교 행사 등에 참여하지도 못하는 등 후유증이 심각하다는 사실이 인정됨. 인권위는 00대학교 총장에게 해당 교수를 징계하고 피해학생의 학습권이 침해받지 않도록 적극적으로 조치할 것을 권고함.

7) 00대 교수의 여학생 성희롱(2010)

전임강사인 피진정인이 수업시간에 진정인의 딸인 피해자에게 “단란주점에 가서 일이나 하고 술이나 따르지 왜 공부를 하느냐? 단란주점에서는 술만 따르는 것이 아니고 2차도 간다는데”라는 말을 하였고 이로 인하여 피해자는 심한 성적 굴욕감을 느꼈다며 피해자 아버지가 진정함.

조사결과 사실로 인정되어 피진정인에게 특별인권교육을 수강할 것을 권고함.

8) 00대 교직원의 여학생 성희롱(2010)

진정인은 0000대학교 3년생으로, 공공서비스노조 00분회 조합원들이 총무처장 면담을 요구하며 처장실에 갔을 때 진정인도 동행함. 진정인은 처장실 문 앞에서 있었는데, 총무과 주인인 피진정인이 나오더니 진정인을 끌어내는 과정에 진정인의 뒤에서 목을 잡아채면서 끌다가 손을 아래로 내려 진정인의 가슴을 한두 차례 주물렀고 허리를 잡았다며 진정함.

이에 인권위는 피진정인에게 특별인권교육을 수강할 것, 피진정인 소속 대학교 총장에게 피진정인에 대해 경고 조치할 것과 재발방지 대책을 마련할 것을 권고함.

9) 대학병원 팀장의 직원 성희롱(2011)

진정인은 00대학교 장례식장의 조리원이고, 피진정인은 동 장례식장의 특수사업팀 팀장임. 진정인 등과 함께 당시 함께 식사를 하던 중에 피진정인은 여자는 입이 두 개라 말을 잘 옮긴다는 성적 농담을 하여 성적수치심을 느꼈다고 진정함.

인권위는 피진정인이 분위기를 좋게 하기 위한 농담이었다고 주장하고 있으나 이와 같은 성

적농담은 여성들이 일반적으로 다른 사람의 말을 쉽게 옮긴다는 편견에 기초하여 여성을 비하하는 언동으로 특히 여성의 신체 특정부위를 빗대어 표현함으로써 합리적 여성의 관점에서 보았을 때 진정인을 비롯한 동석자들에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 언동에 해당한다고 판단함. 또한 피진정인이 진정인의 계약여부를 결정할 수 있는 상황이므로 항의가 쉽지 않았을 것을 고려하면 성적 굴욕감과 혐오감을 느끼기에 충분한 것으로 판단, 유사한 성희롱이 발생하지 않도록 피진정인에게 인권위가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고함.

10) 대학 조교의 트랜스젠더 학생 성희롱(2011)

피진정인은 00대 법과대학 학생회장이고 피진정인은 00대 법학부 조교임. 진정인은 입학 전 남성으로 전환수술을 한 적이 있는데 학과사무실에서 피진정인이 진정인에게 “혹시 트랜스젠더냐?”라고 크게 물어 심한 성적수치심을 느낌. 또한 학과사무실에서 “여자를 보면 흥분돼요?, 여자를 흥분시키는 방법이 뭐냐?”등의 질문을 하였고, 한번은 당구장에서 “가슴제거 수술을 받은 것으로 아는데 남자랑 힘이 똑같냐?”고 하였으며 여러 명 앞에서 ‘트랜스젠더’라는 말을 함. 인권위는 피진정인에게 특별인권교육 수강 및 00대 총장에게 재발방지 대책 마련을 권고함.

11) 국립대 교수의 여학생 성희롱(2011)

진정인은 00산 2년생이며 피진정인은 같은 과의 교수임. 피진정인은 “내가 젊었으면 00(진정인)같은 여자와 결혼했을 거다. 나는 00같은 스타일을 좋아한다.”고 말하고, 진정인에게도 “야한 거 많이 볼 것 같다. 유부남 꼬실 것 같다.” 등 성적 수치심을 야기하는 발언을 함. 특히, 저녁식사 후 학교로 돌아오는 길에 진정인의 허리를 끌어안는 등의 성희롱을 하였다며 진정을 제기함.

인권위는 00대 총장에게, 피진정인을 징계하고, 피진정인에 의한 2차 피해를 입지 않도록 조치할 것, 성희롱예방교육에 교수들도 참석하게 하고, 유사행위의 재발방지대책을 마련하여 시행할 것, 피진정인은 특별인권교육을 수강할 것을 권고함.

12) 대학교 관리직원의 청소노동자 성희롱(2013)

피해자들은 00대학교 00캠퍼스에 근무하는 청소노동자이며, 피진정인은 관리직원임. 피진정인은 휴게실에 누워 있는 피해자1의 배 위에 올라앉거나 피해자2와 피해자3의 가슴을 만지고, 피해자1과 피해자4에게 “니는 브라자도 안했네. 가슴이 절벽이네.”라는 성적 언동을 함.

이에 대해 피진정인에게 책임을 물어야 하나 이미 감봉 및 승진·승급제한 등의 징계를 받았으므로 특별인권교육 수강을 권고함. 한편, 관리·감독의 의무가 있는 대학교 총장에 대해서는 피진정인에 대한 징계 조치 및 피해자들의 근무지로부터 분리하는 등 조치를 하였으므로

별도의 조치 권고는 필요하지 않은 것으로 판단. 피진정인은 교육을 수강함.

13) ○○○○대학 ○○○○○○센터 교수의 여학생 성희롱(2013)

피진정인은 0000대학 000000센터장이자 상근 교수인데 센터 재학생 또는 입학 예정자인 피해자들에 대하여, 손을 잡거나 어깨를 주무르고, 포옹을 하거나 입맞춤을 시도하는 등의 신체 접촉과, 해외 출장 시 자신의 호텔방에서 자라는 등의 언행, ‘배가 아픈데 니 손이 약손이다’, ‘병원에 업고 가달라’는 등의 문자메시지 발송으로 성희롱 하였는바, 진정인은 국제개발협력 석사과정에 재학하면서 조교 업무를 맡고 있는데 피해자들의 학교 동료로서 그들의 억울함을 풀어주고자 진정을 제기함.

이에 대해 인권위는 피진정인에게 피해자 이모씨에 대하여 손해배상금 600만원, 피해자 김모씨 등 3명에 대하여 손해배상금 각 300만원씩 지급할 것과 인권위 주관 특별인권교육을 수강할 것을 권고.

재단법인 이사장에게 피진정인에 대한 인사조치, 피해자들에 대한 불이익 방지 조치 및 교직원 · 학생에 대한 구제조치, 센터에 대한 성희롱 재발방지대책 수립 등 권고, 외교부장관에게는 재단법인 000000에 대한 관리감독 철저 권고. 그러나 피진정인은 서울행정법원에 소송 제기.

14) ○○예술대 교수의 여학생 성희롱(2014)

음악학원 원장이자 모예술대 교수인 피진정인은 진정인에게 사적인 카카오톡 메시지를 보내고 마치 남자친구인 듯한 언동을 하다가, 진정인에게 강제로 키스를 하고 신체접촉을 하는 등 수차례 추행함.

이에 인권위가 0000합창단 단장과 00예술대학교 원장에게, 피진정인을 징계 조치할 것을 권고함에 따라 해당 학교에서 피진정인을 면직 처리하였고, 0000합창단 단장에서도 해임됨.

15) ○○도립대 교수의 여학생들 성희롱(2014)

00도립대 교수인 피진정인은 2011.~2012. 수업시간에 악수법을 가르쳐준다고 하면서 진정인들(12명)의 손등을 만지거나 학교에서 마주치면 악수를 하자면서 팔, 등과 어깨를 만지는 식으로 신체 접촉을 하였고, 연구실로 자주 불러 신체접촉을 함. 특히 진정인 1, 2에 대하여 자주 신체접촉과 연구실 호출을 하였으며, 수업 중 발표하는 진정인들의 모습을 개인 카메라로 촬영하고 개인사진을 제출하도록 요구함. 또한, 피진정인은 승용차를 타고 가면서 진정인 1에게 “너한테 올인하려고 했는데 네가 피하니 이제 00(진정인 2)에게 올인하기로 했다.”고 하고, 진정인 2에게는 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 것 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게.”라고

하는 등 성희롱 하였다는 진정을 피해여성 12명이 단체로 진정 제기함.

인권위는 조사 후, 000도지사에게, 교수 성희롱 행위가 재발하지 않고, 피진정인 징계가 제대로 이행되도록 0000대학교에 대한 관리감독을 철저히 할 것을 권고, 0000대학교 총장에게, 피진정인에 대하여 중징계조치를 취할 것과, 교수 성희롱 재발 방지 대책을 마련하여 시행할 것을 권고하였고, 피진정인에게 특별인권교육을 수강을 권고함.

16) 국립대 교수의 여학생 성희롱(2015)

0000대학교 교수인 피진정인은 2014학년도 여름방학부터 당해 2학기까지 수차례에 걸쳐 피해자에 대하여 같이 식사하자고 불러내어 음식점에서 껴안고, 노래방에서 허리를 만지거나 늦은 저녁시간에 전화하여 보고 싶다고 하는 등 성희롱을 하였고, 이로 인하여 피해자는 대인기피증과 식이장애 등을 앓고 있으니 조치를 바란다며 해당 대학 총장이 진정제기함.

이에 인권위는 조사 결과, 000000대학교 총장에게, 피진정인에 대하여 중징계조치를 취할 것, 소속 교직원들을 대상으로 성희롱 예방에 관한 내용을 포함한 인권교육을 실시할 것, 성희롱 행위의 재발을 방지하기 위한 대책을 마련하여 시행할 것을 권고하였고, 피진정인에게는 피해자에 대하여 일천만원을 배상하고 특별인권교육을 수강할 것을 권고함.

■ 대학 내 성희롱 권고 사례의 특징

- ▶ 극심한 권력 불평등이 반영된 전형적인 교수/학생 성희롱 권고사건이 대학관련 성희롱 권고 16건 중 11건으로 가장 많으며, 그 외 교수/교직원, 교직원/학생, 조교/학생, 직원/직원 관계에서 발생하는 사건도 대학사회의 범주 내에서 발생하고 있음.
- ▶ 진정인은 피해자 본인도 있지만 학내대책위, 노동조합, 대학총장 또는 제3자(다른 학생) 제보 후 직권조사로 연결된 사건 등 피해자 이외의 대학구성원도 상당수임. 이는 대학 내 성희롱이 피해자 개인만의 문제가 아니므로 학내 구성원들이 피해자를 보호하면서 문제를 함께 해결하려는 의지가 높아지는 경향을 반영함.
- ▶ 성희롱 발생 장소와 상황은 식사나 회식장소나 모텔 등 사적인 장소도 있지만 교수/학생 사건은 교실에서 수업이나 시험 보는 도중 또는 연구실 등 공적인 장소에서도 공공연히 발생하고 있음. 특히 다른 학생들이 있는 수업시간에 일어난 것은 그 공연성으로 인해 2차 피해까지 발생할 위험이 높음.
- ▶ 행위자들은 거의 대부분 성희롱 사실관계를 부인하고 피해자와 단 둘이 있는 상황에서 발생한 경우 별다른 증거가 남지 않음. 따라서 주변 목격자, 친구나 동료, 졸업생, 학내기구 상담원, 외부 상담기관 상담사실, 병원 진단서, (매우 드물지만)학과 내 강사나 교수 등 주변인들을 넓고 깊게 조사하여 다양한 참고인들의 진술을 확보해 사실관계를 입증함.

- ▶ 행위자에 대한 조치는 인권위 초기 사건에서는 특별인권교육 권고가 가장 많았으나 최근 사회 전반적으로 성범죄 행위자에 대한 처분이 강화되는 경향 속에서 징계와 특별인권교육 권고가 병행되는 사례가 증가하고 있음.
- ▶ ▶ 교수에 대한 징계권고가 많아짐과 동시에 인권위 결정, 소속 대학의 징계에 불복하여 행정소송, 소청을 제기하는 비율이 높아짐. 피해 정도가 심각한 교수/학생 성희롱 사건은 피해자가 진정을 제기하는 것도 쉽지 않지만 추후 법정에 출석할 경우까지 각오해야 하는 상황임. 또한 조사과정에서 피해자를 도와 진술해 주는 참고인들의 익명성이 보장되어야 하나 소송 과정에서는 참고인 조사기록도 법원에 제출해야만 성희롱 사실관계를 입증할 수 있어 인권위는 참고인 보호와 적극적 소송 대처 사이에서 딜레마적 입장에 있음.

4. 인권위의 대학 성희롱 예방 및 개선 사업

인권위는 진정사건에 대한 조사 및 구제업무 이외에도 현안 과제에 대한 간담회, 실태조사, 실태조사 결과를 근거로 관련 부처에 대한 정책 권고를 병행하여 실시함. 대학 내 성희롱에 대해서도 2011. 7. K대 학생 간 성폭력사건 진정이 인권위에 접수되고, 진정인들이 대학 내 성폭력 피해자 보호에 대한 전반적 정책검토를 해 줄 것을 요청함에 따라, 아래와 같이 전문가 간담회, 실태조사, 교육부 및 여성가족부에 대한 정책 권고 등을 연이어서 추진함.

○ 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 대처 전문가 간담회 실시(2011.11)

- 2011. 11 전국 41개 대학 성희롱·성폭력 예방 및 상담 전문가들과 함께 논의의 장 마련. 그 결과를 바탕으로 실태조사 기획.

○ 대학교 성희롱·성폭력 실태조사 실시(2012)

- 서울대 여성연구소에 의뢰해 전국 대학교를 대상으로 실태조사 실시
- 조사 결과 상담기구 설치 대학 26%, 연간예산 1천만원 미만 60%로 매우 열악하였으며, 피해자는 학부생이 가장 많고 다음은 대학원생, 발생장소는 학외 유흥 공간, 도서관 등 학내공공장소, MT, 수련회 등 숙박시설, 강의실 순
- 피신고인(가해자)도 학부생인 경우가 가장 많고 교수, 직원(정규직, 비정규직 포함) 순. 피해양상으로는 언어적 성희롱과 신체적 성희롱이 가장 많지만, 강간 혹은 준강간의 경우 각 12건, 9건

- 한편, 학생-학생 간 사건이 가장 빈도가 높은 데 비해 실제 사건 처리가 가장 어려운 유형은 교수-학생 등 수직적 관계에서 발생한 사건 등으로 조사됨.

○ 대학교 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화를 위한 정책권고 (교육부, 여성가족부 - 2012. 11.)

< 교육부 >

- ▶ 대학 관련 기본법인 「고등교육법」에 성희롱·성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성 관련 된 국가의 책무를 규정하고, 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 권리 구제와 관련된 통합적인 근거법령을 마련할 것
- ▶ 위 근거법령에 따라 대학 등 고등교육기관에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 피해 구제와 관련한 하위법령(훈령, 예규 등)을 마련할 것
- ▶ 국가차원의 관리 및 지원체계를 구축하기 위하여, 대학 성희롱·성폭력 예방과 피해구제에 대한 관리 및 지원업무를 담당하는 부서를 지정할 것
- ▶ 대학 성희롱·성폭력 예방 및 방지조치와 피해구제에 관련한 실무적인 업무 매뉴얼을 보완 개정하여 보급할 것
- ▶ 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 기구의 전문성이 향상되도록 관련된 지원을 강화할 것
- ▶ 대학 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방교육을 강화하고, 구성원들의 다양성을 고려한 교육 프로그램 및 콘텐츠를 보급할 것

< 여성가족부 >

- ▶ 교육부와 협의를 통해 대학 성희롱·성폭력 예방업무의 관리 및 지원을 위한 종합대책과 실효성 있는 점검 시스템을 마련할 것

붙임) 대학교 성희롱·성폭력 개선 정책권고 결정문

국 가 인 권 위 원 회

결 정

제 목 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화 권고

주 문

국가인권위원회는 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해자에 대한 권리구제 강화를 위하여 아래와 같이 권고한다.

1. 교육부장관에게

가. 대학 관련 기본법인 「고등교육법」에 성희롱·성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성과 관련된 국가의 책무를 규정하고, 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 권리구제와 관련된 통합적인 근거법령을 마련할 것,

나. 위 근거법령 따라 대학 등 고등교육기관에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제와 관련한 하위법령(훈령, 예규 등)을 마련할 것,

다. 국가차원의 관리 및 지원체계를 구축하기 위하여, 대학 성희롱·성폭력 예방과 피해구제에 대한 관리 및 지원업무를 담당하는 부서를 지정할 것,

라. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 방지조치와 피해구제에 관련한 실무적인 업무 매뉴얼을 보완·개정하여 보급할 것,



마. 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 기구의 전문성이 향상되도록 관련된 지원을 강화할 것,

바. 대학 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방교육을 강화하고, 구성원들의 다양성을 고려한 교육 프로그램 및 콘텐츠를 보급할 것을 권고한다.

2. 여성가족부장관에게

교육부와 협의를 통해 대학 성희롱·성폭력 예방업무의 관리 및 지원을 위한 종합대책과 실효성 있는 점검 시스템을 마련할 것을 권고한다.

이 유

I. 권고 배경

대학은 양성평등을 구현해 나가는 견인차 역할이 기대되는 고등교육기관으로, 교수, 조교, 학생, 행정직원 등 다양한 구성원이 교육, 고용, 선·후배 및 친구 등의 관계 속에서 생활하므로 성희롱·성폭력이 발생하는 관계와 맥락이 다양하고 복잡하여 이러한 대학의 특성을 고려한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 정책과 시스템이 요구된다.

그러나 1995년 ‘여성발전기본법’ 제정을 시작으로 성희롱을 남녀차별로 규정하며 공공기관의 성희롱 방지 제도가 시행된 지 20여년이 경과한 현재에도 대학에서 성적 괴롭힘으로 인한 피해 사례들이 빈번히 발생하고 있는 것이 현실이다.

이에 국가인권위원회(이하 ‘위원회’라고 한다)는 대학의 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제의 문제점을 파악하고 개선사항을 확인하고자 2012년 ‘대학교 성희롱·성폭력 실태조사’(이하 ‘위원회의 2012년 실태조사’라고 한다)를 실시하는 등 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 이 사안에 대한 정책적인 조치를 종합적으로 검토하였다.

II. 판단 및 참고 기준

1. 판단 기준

「대한민국헌법」 제11조 제1항 및 제31조 제1항, 「교육기본법」 제4조 제1항, 제17조의4 제1항 및 제2항, 「여성발전기본법」 제17조의2 제1항 및 제25조, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 제1항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조 내지 제14조의2, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제10조, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제13조 제1항을 주요 판단기준으로 삼았다.

2. 참고기준

UN 여성차별철폐위원회 ‘여성에 대한 폭력에 관한 일반권고 제19호’(1992.), UN, 1993. 12. 12. 총회 「여성에 대한 폭력 철폐 선언」 등을 참고하였다.

III. 판단

1. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 실태 및 쟁점

가. 대학 성희롱·성폭력 개념과 특성

1) 성희롱·성폭력의 개념

‘성희롱’은 현행 법령상 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라고 한다), 「국가인권위원회법」 등에 의해 성별에 근거한 차별행위로 간주되며, 업무·고용관계에 있는 종사자, 사용자 또는 근로자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하는 경우로 규정되어 있고, ‘성폭력’은 「성폭력방지 및 피해자보호에 관한 법률」(이하 ‘성폭력방지법’이라고 한다) 및 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력특별법’이라고 한다) 등에 의해 규정된 「형법」 상 범죄 행위를 의미하며, 특히 「형법」에서 업무상 위력 등에 의한 간음죄(제303조)와 성폭력특별법에서 업무상 위력 등에 의한 추행죄(제11조) 등 업무·고용관계로 인한 강간 또는 강제추행 등에 대한 처벌 규정을 두고 있다.

성희롱의 예방과 관련하여서는 「여성발전기본법」과 남녀고용평등법에서 국가, 지방자치단체, 공공기관, 사업주의 의무로 규정하고 있으며, 성폭력 예방교육은 성폭력방지법에서 국가 및

지방자치단체, 유·초·중학교, 공공기관의 의무로 규정하고 있다.

< 성희롱·성폭력 예방 등과 관련된 근거법령 >

근거법	주요내용
여성발전기본법	국가·지방자치단체의 성희롱방지 의무(제17조의2)
	국가기관 등 성희롱방지조치의 내용 (여성발전기본법시행령 제27조의2)
남녀고용평등법	직장내 성희롱 예방교육(제13조 및 제13조의2)
	직장내 성희롱 예방교육의 내용(시행령 제3조)
공공기관의 성희롱 예방지침	공공기관 성희롱의 예방교육 방법 등 기타 필요한 사항(제2조 내지 7조)
성폭력방지법	성폭력 예방교육(제5조)

한편, 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 절차에 법적 근거를 제공하는 것은 사실상 ‘성희롱’과 관련된 개념이라고 할 것이나, 대학내 성적 인권침해와 괴롭힘의 다양성을 포괄하기 위해 ‘성희롱·성폭력’ 용어를 사용하며 구체적인 법령이나 대학 규정의 표현, 예방조치와 관련해서는 문맥에 맞는 개별 용어를 사용한다.

2) 대학 성희롱·성폭력의 특성

대학은 고용관계를 수반하는 사업장일 뿐만 아니라 교육 서비스를 제공하는 기관이라는 성격을 갖고 있고, 교수, 학생, 직원 등 다양한 구성원들이 학습, 행정, 생활 등 다양한 측면에서 상호작용하는 공간이어서 성희롱이 발생하는 맥락과 시간, 장소, 피해자의 대처 방식, 주변의 대응 등이 다양하다. 특히 학생집단은 매년 그 구성원들이 교체되는 집단으로 내부적인 문화 또한 다양하고 유동적이다. 이러한 다양성과 맥락의 복잡성은 성희롱·성폭력 예방을 위한 효과적인 교육 내용 및 사건 발생 시 접근방식 개발을 어렵게 한다.

대학 구성원의 다수를 차지하는 ‘학생의 학생에 대한 가해 사건’은 현행 성희롱 관련 법령의 보호 범위 밖에 있고, ‘교수의 학생에 대한 가해 사건’은 그 피해가 학점이나 기타 교육상의 불이익에까지 미침으로써 상대적으로 위중하게 나타나고, 신고인과 피신고인의 지위 차이로 인한 2차 피해의 가능성이 상존한다.

3) 대학 성희롱·성폭력의 발생 실태

2012. 6.말까지 위원회에 접수된 성희롱 진정 사건 중 교육기관에서의 발생 건수는 전체의 10.7%로 기업체에 이어 두 번째로 많고, 이 가운데 대학 관련 사건이 49.6%를 차지하여 초·중·고등학교 전체를 합한 46.3% 보다 많다. 그 행위 양태를 보면 언어적 성희롱에 해당하는 것에서부터 「형법」상 성폭력 범죄를 구성하는 것에 이르기까지 다양하고, '교직원의 교직원에 대한 가해 사건', '교수와 학생간의 상호 가해 사건', '학생의 학생에 대한 가해 사건' 등 사건 관계자들의 관계 유형도 복잡한 편이다.

2012년 위원회의 실태조사 결과, 2009년부터 2011년까지 각 대학에 매년 접수된 성희롱·성폭력 사건은 대학교의 경우 연평균 0.6건에서 1.2건, 전문대학의 경우 0.5건에서 1.0건으로 약 2배의 증가 추세를 보인다. 전체 상담기구의 약 65%에서 상담 후 사건으로 접수되는 비율이 10% 미만으로 매우 낮은 상황이고, 피해사실이 가시화되기 어려운 성희롱·성폭력 사건의 일반적 특성을 고려할 때 실제 사건 발생률은 이보다 높을 것으로 추정할 수 있다.

2012년 위원회의 실태조사 및 여성가족부의 '2012년도 공공기관 성희롱 실태조사'(이하 '2012년 여성가족부의 실태조사'라고 한다)를 통해 사건의 관계유형을 보았을 때 전반적으로 학생의 학생에 대한 가해사건, 교수(강사)의 학생에 대한 가해 사건 유형이 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 대부분을 차지하고 있다. 사건의 양상을 살펴보면, 언어적 성희롱과 신체적 성희롱이 가장 많았으나 강간 12건, 준강간 9건으로 나타나고, 사건 발생 장소는 학외 유흥공간이 43건으로 가장 많았으며, 도서관 등 학내 공공 장소 22건, MT, 수련회 등 숙박시설 20건, 강의실 15건 순으로 학내공간보다 학외에서 많이 발생하고 있다.

나. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 실태 및 쟁점

1) 대학 성희롱·성폭력 피해구제 관련 규정

2012년 위원회의 실태조사 결과 전체의 약 94%의 대학이 성희롱·성폭력 관련 규정을 갖추고 있었는데, 규정 제정의 근거로 명시된 법령에 대한 복수응답 결과를 보면 「여성발전기본법」에 의거한 경우가 36%로 가장 많았고, 여성가족부의 고시 「공공기관 성희롱 예방지침」 약 24%, 성폭력특별법 약 23% 등 다양하고, 이미 폐지된 (구)「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」에 의한 경우가 약 26%, 근거법령을 명시하지 않은 경우가 약 20%에 이르고 있어 대학의 자체 규정 제정의 근거가 되는 법령이 통일되어 있지 않은 실정이다.

규정상 적용요건, 조사대책기구의 참여 대상, 피해자보호 조치의 내용 등에서는 대학간 차

이를 보이고 있었는데, 특히 피해자 보호조치 중 신분노출금지·비밀보장 규정은 대다수 대학이 정하고 있으나, 2차가해 금지, 심리·의료·법적 지원, 공간분리·접근금지와 같은 조항을 포함한 경우는 상대적으로 낮은 비율로 나타난다.

2) 대학 성희롱·성폭력 전담기구 및 인력 운영 실태

대학 성희롱·성폭력 예방과 피해 구제기구는 상담기구와 조사대책기구로 구분할 수 있다. 상담기구는 상담, 사건조사 및 피해자 지원, 성희롱 예방교육과 다양한 성희롱·성폭력 관련행사 개최 등의 업무를 수행하고, 조사대책기구는 대체로 접수된 사건을 심의하거나 직접 조사하는 기능을 담당한다.

성희롱·성폭력이 위계질서와 밀접한 관련이 있다는 점을 고려할 때 사건을 담당하는 기구의 독립성은 효과적인 피해구제의 주요 요건이라고 할 수 있다. 2012년 위원회의 실태조사 결과, 대학 내 성희롱·성폭력 상담기구의 가장 보편적인 형태는 학생상담센터 등에 부속되어 있거나 학생상담센터에서 직접 담당하는 경우로 전체의 약 70%에 이르고, '독립된 성희롱·성폭력 상담소'가 있는 대학은 전체 조사대상 280개 대학 중 73곳(약 26%)에 불과하다. 한편 상담기구의 1년 예산은 1천만원 미만인 경우가 약 60%로 가장 많고, 별도 상담실이 없는 경우도 27%로, 예산 및 시설의 부족으로 인한 상담기구의 활동의 제한성이 클 것으로 추정된다. 또한 2011년 1년간 한 건도 상담이 없는 대학이 전체의 50%에 이르고, 7개 대학에서는 1년간 상담이 500건 이상 이루어지기도 하는 등 상담기구의 독립성 및 전문성에 따른 활동의 편차가 매우 큰 실정이다.

상담기구의 인력 배치 상황을 보면, 상담기구에 상담관련 별도 인원이 배치되어 있는 대학은 전체의 약 7%로서 21개 대학에 불과하며, 약 90%의 대학에서는 일반행정과 상담업무를 병행하고 있어 성희롱·성폭력 상담의 전문인력 배치가 미흡한 것을 알 수 있다. 상담원이 자격증을 가지고 있는 경우는 약 60%이며, 상담전문가가 있는 경우에도 그 고용형태는 대부분 계약직으로 업무의 지속성이 담보되지 못하고, 상담가 1인이 피해자 상담과 가해자 상담 및 조사를 병행하고 있다.

3) 대학 성희롱·성폭력 처리 실태 및 피해자 지원체계

2012년 위원회의 실태조사 결과 사건 접수 후 전체의 약 40%의 대학에서 조사위원회 등의 별도기구의 구성 및 조사 등 절차를 진행하였으나, 약 37%의 대학은 사안에 따라 상담기구를

통한 절차를 우선하고 있었다.

상담기구를 통한 절차는 사과, 반성문, 가해자 교육 등이 포함되는데 사안의 경중, 당사자간의 타협 가능성 등도 고려되고 있었고, 상담기구의 인력이나 재정, 학내 타기관의 요청에 의한 경우도 있는 것으로 나타났다. 이러한 비공식적인 절차는 피해자의 선택지를 다양화하는 측면에서 바람직할 수 있으나, 피해자의 입장과 무관하게 문제해결의 주된 수단으로 사용하는 것은 경계가 필요하며 그 기준과 절차에 대한 검토가 필요하다.

한편, 사건 처리 이후 피해자 보호 프로그램 중 실제경비를 지원하는 법적지원, 의료지원은 매우 저조하였다. 또한 규정상 비밀보장 원칙이 규정되어 있음에도 불구하고 실제 사건 처리 과정에서 피신고인이 왜곡된 소문을 유포하거나, 피해자 또는 가해자 소속기관에 대한 보고 또는 협조요청 과정, 사건접수 통보 등을 통해 비밀보장이 지켜지지 않는 경우가 빈번하여 실질적인 피해자 보호에 많은 한계를 가진 것으로 나타났다. 피해자의 교육받을 권리 침해를 방지하기 위한 조치 및 가해자의 의무 이행 등에 관한 사후 점검, 사건 발생 공동체의 특성과 문화에 적합한 교육 제공 등으로 2차 피해를 방지하기 위한 노력이 요구된다.

또한 피신고인 측의 요구 등으로 조사의 어려움을 겪거나 법적 분쟁을 겪는 사례가 증가하는 추세이고, 전임교원이 징계를 받게 되면 행정소송, 민사소송 등으로 대응하여 상담기구의 활동을 위축시키는 요인으로 작용하고 있다. 한편 상담기구 전담인력은 불안정한 지위, 짧은 근무기간과 맞물려 실질적으로 사건 처리를 위한 실무지식 등의 습득·전수를 함에 있어 대학간 사례공유의 단절, 교육기회의 부족 등으로 어려움을 겪고 있다.

4) 대학 성희롱·성폭력 예방교육 실태

학생 간 성희롱·성폭력 사건이 가장 많은 비율을 차지함에도 학생에 대한 성희롱 예방교육 의무를 규정한 법령이 없고, 직원의 경우 인사고과 점수에 반영하는 등의 강제수단이 있는 반면 교원의 경우 강제하기 어려우며 계약직 직원이나 강사의 경우도 마찬가지이다.

2012년 위원회의 실태조사 결과 2011년 한 해 동안 대학이 실시한 성희롱 예방교육 빈도는 연간 1회~2회가 가장 많았고, 강사와 대학원생의 참석비율이 10% 미만인 대학이 과반수를 넘어 성희롱 예방교육에 가장 소극적인 집단으로 볼 수 있다. 한편 약 89%의 대학에서 외국인 대상 예방교육을 실시하지 않고 있어 외국인 구성원 증가 상황에 적절히 대처하지 못하고 있다. 또한 과반수 이상 대학은 교원과 직원이 반드시 참여하도록 하고 있으나 자율적으로 참여하도록 하는 경우도 적지 않았다. 2012년 여성가족부의 실태조사에 따르면 성희롱 예방교육 참여가

인사고과에 반영되는 비율은 대학의 경우 19.6%로 낮은 수준이었고, 2012년 전체 공공기관의 기관장 참여비율이 94%에 이르고 있으나 대학의 경우 2010년과 2011년 모두 70%로 가장 낮은 비율을 보이고 있다.

2. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화를 위한 개선방안

가. 국가의 체계적이고 통합적인 관리 체제 구축

1) 통합적인 근거법령 마련

대학 차원에서 기관 내 성희롱·성폭력을 예방하고 피해를 구제하는 정책의 근거가 되는 법령이 단일하지 않고, 고용 또는 업무 관계에 속하지 않는 학생의 경우 성희롱의 예방 등 방지조치 및 피해구제 제도에서 제외되고 있는 문제가 있다.

따라서 대학 관련 기본법인 「고등교육법」 개정을 통하여 고등교육기관의 특성을 반영한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제에 대한 국가 및 지방자치단체, 교육기관의 설립·경영자의 의무를 규정하고 통합적인 관리 및 지원의 근거를 마련할 뿐 아니라, 여성가족부 등의 업무와 체계적으로 연계할 수 있는 법적 체계를 갖출 필요가 있다. 여기에는 기존 법령에서 포괄하지 못하는 학생 관련 사안을 포함하여 성희롱·성폭력으로부터 안전하게 교육받을 권리 등에 대한 내용이 포함되어야 할 것이다.

또한 개정된 근거법령에 따라 대학의 성희롱·성폭력의 체계적인 예방 및 방지조치, 피해구제를 위해 구체적으로 필요한 사항을 훈령이나 예규 등의 형태로 마련할 필요가 있다.

미국 교육부 민권사무국(the Office for Civil Rights, OCR)의 경우, 1972년 「교육법수정안」 제9조에 따라 연방정부의 재정지원을 받는 공립 또는 사립학교에서 성별에 근거하여 차별이 발생하지 않도록 관리하는 것을 참고할만하다. 이 법에 의하면 대학 내 성희롱도 고용평등기회위원회(EEOC)에서 규정한 성희롱으로 분류되어 이에 대한 예방 및 처리가 미흡할 경우 학교에 대한 재정지원 삭감 등의 조치를 취하고 있다. 또한 이에 근거한 ‘성희롱 지침(1997)’에 의하여 학교에서의 성희롱을 명문으로 금지하고 있다.

2) 국가의 관리·지원 주무부처의 정비

여성가족부는 「여성발전기본법」 및 동법 시행령, 「공공기관의 성희롱 예방지침」을 근거로 전체 공공기관의 본부단위에 대해 성희롱 방지 조치에 관한 전반적인 사항을 관리, 평가하는 등 종합관리를 하고 있어 각 기관별 성격을 고려한 실질적인 관리·지원이 부족하다는 평가를

받고 있다.

교육부는 1998년 여성정책담당관실을 설치하여, 2003. 2. 「대학(교) 성희롱·성폭력 예방지침」 제정 전후로 상당수 대학에서 학칙을 제정하고 자체적인 조사·관리구제 제도를 운영하기 시작하는데 실질적인 영향력을 행사하였으며, 2005. 10. 「교육기관 성희롱·성폭력 예방 종합대책」을 마련하여 성희롱 예방을 위한 조직 및 제도의 정비, 성희롱 예방교육의 실효성 제고 및 자료 개발보급, 성희롱 예방 전문교육 실시 및 지도감독 강화 등을 기반으로 대학의 적극적인 성희롱 방지조치와 효율적인 성희롱 예방교육을 적극 권장한 바 있다. 그러나 2008년 여성정책담당관실 폐지로 현재 교육부 내 대학 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 대한 총괄적인 정책 수립 및 집행을 전담하는 부서는 없는 실정이다.

따라서 교육부는 교육부 내에 대학의 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 업무를 담당하는 부서를 명확히 지정하여 관련 업무를 체계적으로 시행할 필요가 있다.

아울러 여성가족부는 성희롱 예방에 대한 종합관리 부처로서 교육부와의 협의를 통해 대학의 특성을 고려한 실효적인 성희롱·성폭력 예방 업무의 관리·지원 방안을 강구하여야 하고, 성희롱 방지조치에 대한 점검에 있어서도 대학의 특성을 고려한 실효성 있는 시스템을 마련하는 것이 필요하다.

나. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화를 위한 세부 방안

1) 전담기구의 전문성 제고

성희롱 예방과 적절한 사건 처리를 위해 전담기구가 실질적인 활동을 할 수 있으려면 적절한 권한과 인적·물리적 자원이 필요하고, 각 기관에서 기구의 확장과 예산 및 인력을 확보하기 위해서는 국가차원의 지원이 요구되고 있다. 더불어 관련법령 정비와 예산 등이 뒷받침 되어야 한다.

전담인력의 불안정한 고용 상 지위와 순환보직, 업무단절, 책임은 있으나 권한이 없는 상황은 대학의 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 제도의 안정화 및 장기적인 계획 수립을 어렵게 하고 상담업무에서 가장 중요한 구성원과의 신뢰관계 형성을 힘들게 하는 요인이 되고 있다. 나아가 업무 간 긴장이 발생할 수 있는 상담과 사건처리, 교육과 기타 운영 업무 병행에 피해자, 가해자에 대한 심리치료 등을 한 사람의 상담원이 모두 전담하는 것은 실질적으로 불가능한 상황이다.

따라서 대학의 규모를 반영한 최소 전문상담인력 인원수 요건, 전문상담인력의 자격규정 정

비 및 이를 위한 정부 차원의 예산 지원이 필요하고, 전임상담원 제도가 현실적으로 어려운 규모가 작은 대학의 경우 겸임하는 직원에 대한 교육기회 제공, 인센티브 부여 등 다양한 지원책이 고려되어야 할 것이다. 실질적인 업무 수행을 할 수 있는 기반을 구축할 수 있도록 예산의 최소 규정을 두는 것도 고려할 필요가 있다.

2) 대학 성희롱·성폭력 예방 및 방지조치와 피해구제 업무매뉴얼 보급

대학 내에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건 처리와 관련하여 피해자와 가해자 관계 및 피해 유형에 따른 사건처리 절차와 기준에 대한 지침을 제시하는 정부차원의 매뉴얼이 제공될 필요가 있다. 현재 한국대학교육협의회와 대학성평등교육상담협의회에서 공동 제작한 워크숍 자료와 2005년 교육인적자원부가 발간한 「대학의 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼: 상담을 중심으로」가 있으나 내용이 간소하고 오래되어 보다 상세하고 현실적인 내용으로 지속적으로 보완하여야 할 것이다.

매뉴얼에는 학생과 학생, 직원과 학생 등 유형별 사건에 대한 처리, 점증하는 외국인 구성원과 관련된 예방, 상담 및 피해구제 지침, 관련 민사상 판례, 교원소청심사위원회, 국가인권위원회 결정례, 행정소송 판례, 대학별 징계와 조치 사례까지 포함한 포괄적 징계양형 기준에 대한 가이드라인이 제시될 필요가 있다. 나아가 상당수의 대학에서 활용하고 있는 비공식적 절차가 회복적 정의의 관점에서 운영될 수 있도록 필요한 사항을 구체적으로 제시하고, 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위한 방안과 지원프로그램, 가해자에 대한 프로그램 개발과 당사자 지원책, 사후관리에 관한 내용을 포함시켜야 할 것이다.

3) 예방교육 대상 확대 및 내실화

교육 대상에 있어 학생을 포함한 대학 구성원 전체를 대상으로 한 예방교육 및 기관장의 교육 참여에 대한 특별한 관심이 요구되고 있고, 대학 성희롱·성폭력 유형의 다양성을 고려하여 예방교육을 실시하는 효과적인 방식을 강구하여 그 기준과 요건을 제시할 필요가 있다.

또한 이러한 대학 구성원 각 집단의 특성에 적합한 예방교육 프로그램 및 콘텐츠를 개발하여 보급할 필요가 있다. 특히 성에 대한 인식이나 태도가 다원화되고 급속히 변화하는 학생들에 대한 예방교육은 지속적인 프로그램 개발과 내용 변화를 필요로 하며, 장기적인 안목에서 성평등교육과 성적 감수성 훈련을 지향하는 것이 바람직하다고 판단된다.



별지

관련 규정

1. 대한민국헌법

[헌법 제10호, 1987. 10. 29. 전부개정]

제11조(평등권, 특수계급의 부인, 영전의 효력) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제31조(교육을 받을 권리·의무·평생교육진흥) ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

2. 교육기본법

[법률 제11690호(정부조직법) 일부개정 2013. 3. 23.]

제4조(교육의 기회균등) ① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.

제17조의4(건전한 성의식 함양) ① 국가와 지방자치단체는 학생의 존엄한 성(性)을 보호하고 학생에게 성에 대한 선량한 정서를 함양시킬 수 있도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 시책에는 학생 개인의 존엄과 인격이 존중될 수 있는 교육적 방안과 남녀의 성 특성을 고려한 교육·편의시설 마련 방안이 포함되어야 한다.

3. 여성발전기본법

[법률 제12080호 일부개정 2013. 8. 13., 시행 2014. 2. 14.]

제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

제25조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄를 예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육을 성



평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

4. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

[법률 제11690호(정부조직법) 일부개정 2013. 3. 23., 시행 2013. 6. 19.]

제5조(성폭력 예방교육) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

[법률 제11461호(전자거래기본법) 일부개정 2012. 6. 1., 시행 2012. 9. 2.]

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

6. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

[채택 1979. 12. 18., 발효 1981. 9. 3., 대한민국 적용 1985. 1. 26.]

제10조 당사국은 교육 분야에서 여성에게 남성과 동등한 권리를 확보하기 위하여 특히 남녀 평등의 기초 위에 다음을 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

- (a) 도시 및 시골의 각종 교육기관에서 취업과 직업 보도, 학문의 혜택 및 학위취득에 있어서의 동등한 조건; 이러한 평등은 취학전 교육, 일반교육, 기술교육, 전문교육 및 고등기술 교육에서 뿐만 아니라 모든 형태의 직업훈련에서 확보되어야 함
- (b) 동일한 교과과정, 동일한 시험, 동일 수준의 자격요건을 가진 교수진, 동질의 학교건물 및 장비의 수혜
- (c) 모든 수준 및 모든 형태의 교육에 있어서 남성과 여성의 역할에 관한 고정관념을 제거하기 위해 본 목적을 달성하는 데 기여할 수 있는 남녀공학 및 기타 형태의 교육을 장려하며 특히 교과서와 교과과정의 개편 및 교수방법의 개선을 기함
- (d) 장학금 기타 연구장려금의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회
- (e) 성인용 및 문맹자용 교과과정을 포함한 계속교육과정 특히 교육에 있어서의 남녀간의 격차를 가능한 한 조속히 감소시키기 위한 교과과정의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회
- (f) 여학생 중퇴율의 감소 및 일찍이 학업을 포기한 소녀 및 여성을 위한 교과과정의 마련
- (g) 스포츠와 체육교육에 적극적으로 참여할 수 있는 동일한 기회
- (h) 가족계획에 관한 정보 및 조언을 포함하여 가족의 건강과 복지를 확보하는 데 도움을 주는 구체적인 교육정보의 수혜

7. 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

[채택 1966. 12. 16., 발효일 1976. 1. 3., 대한민국 적용 1990. 7. 10.]

제13조 ① 이 규약의 당사국은 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가야 하며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 한다는 것에 동의한다. 당사국은 나아가서 교육에 의하여 모든 사람이 자유사회에 효율적으로 참여하며, 민족간에 있어서나 모든 인종적, 종족적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고, 평화유지를 위한 국제연합의 활동을 증진시킬 수 있도록 하는 것에 동의한다.

학생들은 왜 학교가 아니라 검찰을 선택하였는가

김 보 미 (서울대학교 총학생회 부총학생회장)

1. 들어가며

지난 2014년 11월, 서울대학교 학생 커뮤니티인 SNULife에는 익명의 게시글이 하나 올라왔고 700여개가 넘는 추천수를 받으며 학생들의 이목을 집중시켰다. 수리과학부의 모 교수가 ‘인턴 성추행’ 혐의로 수사를 받고 있다는 기사가 터진 후, 자신 또한 피해자라는 익명의 게시글들과 댓글들이 줄지어 올라온 것이다. 게시글과 댓글의 수만 보더라도 피해자는 한 둘이 아니었다. 아니 수십에 가까웠다. 직접적인 피해자뿐만 아니라 간접적으로 그러한 상황에 놓였거나, 상황을 직접 들어 알고 있거나, 자신의 지인이 피해자였다는 증언들도 상당하였다. 학생들은 ‘수리과학부 교수’라는 실마리만으로도 그것이 강 전(前)교수라는 것을 알고 있었고 더 이상 피해자가 없길 염원하는 댓글들로 다른 피해학생들을 지지하고 위로하고 같이 분노하였다.

이러한 여론 속에서 처음 게시글을 썼던 피해 학생들은 다른 피해자들을 모으기 시작하였다. 이 결집의 움직임에 있어서도 그들은 다른 피해 학생들에게 자신들이 그들의 익명을 지켜 줄 것임을 강조하며, 이메일로 제보를 받기 시작하였다. ‘익명 제보’란 피해 학생들에게 자기 자신을 보호할 수 있는 보호책이었으며, 차후 자신에게 돌아올지 모를 2차 피해 상황을 막기 위한 대비책이었다.

피해 상황에 있어서 스스로를 보호하고 대비하기 위한 장치가 피해 학생들끼리도 서로를 모르는 ‘익명 제보’만 있었던 것은 아니다. 강 전(前)교수가 활동하던 동아리 내에는 강 전(前)교수가 술자리에 부를 경우를 대비한 매뉴얼도 있었다. 암암리에 전해져 내려온 매뉴얼에는 강 전(前)교수가 술자리에 부를 시, 남학생을 동반하라는 등의 내용이 담겨있었다. 학생들이 할 수 있었던 건 그 이상도 이하도 아니었다.

피해 학생들은 서로 소통하는 상황에서도 익명성을 띤 연락을 주고받았다. 처음 인권센터에 신고를 할 때에도 익명 제보를 간곡히 요구하였다. 또한 자신이 피해자인 상황에서도 직접 교수에게 문제 상황에 대해 이야기하지 못했고, 동아리 내에서는 수동적인 내부 대응 방식을 만들어 이를 통해 피해를 면하고자 하였다. 상황이 이렇게 되기까지 왜 학생들은 자신이 ‘피해당사자’임에도 불구하고 해당 교수 및 학교에 직접 이야기하지 못했던 것일까. 무엇이 그들을 이

렇게 두렵게 만들었던 것일까.

2. 권력형 성희롱·성폭력, 학생이 ‘을’일 수밖에 없는 이유

2-1. 학교 안 ‘갑-을’ 관계

강 전(前)교수의 피해자 중에는 대학원 진학을 고민하던 학생이 있었다. 그 학생은 강 전(前)교수가 자신의 전공으로 삼고 가르치는 분야를 공부하고 싶어 했다. 강 전(前)교수는 상담을 해주겠다고 해서 그 학생을 불렀고, 그 학생은 상담을 받으러 갔다가 성추행을 당했다. 그녀는 모욕적인 상황에서 받았던 상처뿐만 아니라 자신이 하고 싶어 했던 공부를 더 이상 하지 못하게 되면서 앞으로의 진로도 가로막혀졌다.

강 전(前)교수 사건에 이어 학생들의 고발로 알려진 또 다른 사건인 P교수의 피해자들도 비슷하면서 다른 경험을 하였다. 수업 뒤풀이라며 심심찮게 술자리를 만들어냈던 경영대 P교수 사건의 한 피해자는 술자리에서 “교수님이라고 부르면 F를 주고 오빠라고 부르면 A를 주겠다”는 이야기를 들었다고 했다. 이는 해당 학생 개인에 대한 모욕이고 성희롱일 뿐만 아니라 수업에 임하였던 과정과 노력한 결과 전체에 대한 부정과 폄하이다. 학생들은 세상에 나가 자신의 실력과 노력을 평가받기 전에 굴복적인 상황에 엮드리는 치욕스러운 과정을, 갑에 위치한 사람이 을의 개인의 삶을 아무렇지도 않게 뭉개버릴 수 있는 과정을, 그것도 학교 내에서 경험해야 했다.

학생들은 이 프레임 속에서 절대 먼저 교수를 찾아가 그에게 그 상황이 어떻게 잘못되었으며, 자신이 어떤 상처를 받았는지 이야기할 수 없다. 그 이유는 너무나 명확하게도 교수 본인도 이 ‘갑-을 관계’ 프레임을 잘 알고 있으며 본인의 권력을 이용하여 학생들에게 행동하였다는 것이 첫 번째 이유이고, 두 번째 이유는 피해 학생 또한 자신이 피해를 보게 되었던 이 맥락을 정확하게 이해하고 있다는 것이다. 그리고 마지막 이유는 이후에 이를 고발함으로써 피해자에게 돌아올 수도 있는 개인적·사회적 2차 가해와 이것이 암시하는 것들을 가해자와 피해자 모두 인지하고 있다는 것이다.

즉, 교수와 학생 모두 자신이 갑 또는 을에 위치하고 있다는 것을 알고 있으며 가해자는 갑의 위치를 의도적으로 이용한 것이고, 피해자는 을의 위치에서 자신이 그 의도적인 상황에 놓였고, 그렇기 때문에 당했다는 것을 두 대상 모두 잘 알고 있기에 그 문제를 다시 재기할 수 없는 것이다. 또한 피해 학생에게는 이 상황에 굴복하지 않으면 돌아올 자신의 학업과 학점을 포기해야 하는 상황이 직접적인 2차 가해일 수 있으며, 한국 사회에서 앞으로 자신에게 꼬리표처럼 붙을 수 있는 ‘피해 사실’ 자체가 문제제기하기를 두려워하게 만든다. 상호 공유하고 있

는 전반적인 과정이 교수-학생 권력형 성희롱·성폭력의 가장 큰 문제라고 볼 수 있다.

학계로 나아가고 공부를 할 수 있는 과정, 자신의 진로를 결정하고 미래를 설계해야 하는데 필요한 성적 부여에 있어서 분명 교수는 학생 위에 존재한다. 그러나 '위'에 존재한다는 것이 대상을 함부로 할 수 있느냐는 것과는 별개의 이야기이다. 교수가 갖는 '권위'는 '권력'이 아니며, 그를 향한 학문적 지식과 지혜에 대한 존경을 바탕으로 한다. 교수는 학생들로 하여금 존중받고 존경받을 수 있는 대상이지만 그 배경에는 반드시 서로에 대한 인간으로서의 존중과 존엄을 기반으로 해야 할 것이다. 자신의 제자를 인격체로서 존중하고 그 존엄함을 바탕으로 한 관계가 전제로 된다면 이러한 일은 있을 수 없을 것이다.

2-2. 절차, 과정, 그리고 결과에서 배제된 '학생', 또 다른 '갑-을' 관계

가해 교수와 피해 학생간의 1차적이고 직접적인 갑-을 관계 외에도 학생들이 구조적으로 구제받지 못하는 또 다른 갑-을 관계가 학내에 존재한다. 학내 시스템 내에는 성희롱·성폭력 문제 상황 발생 시 학생들이 이를 인지하고 가장 먼저 찾을 수 있으며 이것이 정당하고 정의롭게 해결될 것이라는 확신을 가질 수 있는 시스템이 학내에는 구축되어 있지 않다. 학생들은 학내 조사 및 징계 처리에 있어서 절차와 과정 그리고 결과에 있어서 배제된 구성원이라고 볼 수 있다.

첫 번째로 학생들은 조사 및 징계 처리 '절차' 즉, 기본적으로 징계가 어떻게 처리되는지에 대한 알 권리에 있어서 배제되어있다. 11월 강석진 사건 이후 서울대학교 학부 대표, 대학원 대표, 여성주의 학회 대표 학생들로 결성된 '서울대학교 교수 성희롱 성폭력 문제해결을 위한 공동행동(이하 공동행동)' 구성원들은 강 전(前)교수의 징계 처리 과정을 모니터링하면서 징계 과정이 어떻게 진행되는지에 대한 정확한 정보를 인권센터, 학생처, 교무처를 여러 차례 돌고 돈 후에야 이해할 수 있었다.

피해자들이 학생이니 공동행동이 가장 먼저 찾아갔던 학생처에서는 '인권센터 조사 후에 조사 자료를 바탕으로 교무처에서 징계를 내린다, 인권센터는 구조상 학생처 소속이지만 완전히 독립적인 기관이고 인권센터에 가서 이야기를 해야 한다'고 하였다. 인권센터로 찾아가니 '피해자들의 비협조로 조사가 많이 지연되고 있으며, 정확한 정보는 알려주기 어렵고 조사 중이니 기다려달라'고 하였다. 덧붙여 '징계에 대해서는 교무처 소관이니 교무처에 가서 이야기 해 봐야한다'는 답변이 되돌아 왔다. 어렵게 잡은 교무처 면담 자리에서 교무처에 징계가 어떻게 되어가고 있냐고 묻자 교무처 담당자는 일단 '조사 중이니 인권센터로 가라'고 얘기하였다.

처음 공동행동이 각 부처 면담을 진행할 때, 징계 절차 및 과정에 대한 전체적인 조망도를 정확하게 안내해준 기관은 단 한 곳도 없었다. 학생처와 교무처는 인권센터가 자신들과 별개인 독립기관이라는 것에 방점을 두고 이야기했고, 인권센터는 정보가 많지 않아 조사가 어렵

다는 이야기만 되풀이 하였다. 그리고 세 기관 모두 피해 학생들이 학교를 신뢰하지 못하고 검찰에 가서 아쉽다는 말을 반복하였다.

서울대학교 인권센터의 인권/성평등 교육에는 자신이 피해사실이 있을 때 어디로 신고해야 하는지에 대해서는 안내되어 있지만, 그 과정이 어떻게 진행될 것이고 가해자가 받을 수 있는 처벌에는 어떤 형식이 있는지, 익명 신고는 어떤 상황에 가능한지, 신고 시 피해 학생이 어떤 보호와 조치를 받게 될 것인지에 대한 내용은 담겨있지 않다. 또한, 익명 시스템이 전혀 구축되어 있지 않아 학생들로 하여금 ‘내부 문서는 절대 비밀이 보장된다’는 답변 외에는 신고 시의 개인이 우려하는 상황들에 대한 두려움에는 위로가 전혀 못 되고 있는 것이 현실이다. 현재의 시스템은 학생들로 하여금 학교의 징계 처리 과정에 대해 신뢰하기 어려운 구조이다. 피해 당사자는 학생인 경우에도 불구하고 알 권리와 절차 및 과정에 대한 정보에 있어서 학생들은 여전히 ‘을’일 수밖에 없다.

두 번째로 ‘과정’에서 또한 학생들은 ‘을’의 위치에 있다. 서울대학교의 징계 절차 과정은 먼저 사건의 접수로 시작된다. 이후 인권센터의 조사 과정, 심의위원회의 징계 권고, 이를 바탕으로 총장의 검토 후 교무처 소관의 징계위원회 소집 · 결정으로 이어진다. 이 모든 과정은 교수와 전문위원 등의 직원으로 구성되어 학생은 이 과정에 참여할 수 없을뿐더러 책임 소재가 분명해야 하는 과정마다의 각 위원회의 구성원이 어떻게 되는지 알 수 없다. 또한 과정이 어떻게 진행되어가고 있는지 일정에 대해서도 알기 어렵다.

피해 당사자의 경우 조사과정에 임해야 하지만 조사 이후 심의위원회가 언제 열리는지, 심의위원회의 징계 권고 수준은 어떠한지, 징계위원회가 어떻게 돌아가고 있는지 상황을 알기 어렵다. 이는 잠정적 피해자였던 다른 학생들에게도 마찬가지였다. 강 전(前)교수 사건의 경우, 이를 위해 활동하는 공동행동에게도 마지막 파면 결정이 있기까지 과정을 알기 어려웠고, 언론을 통해서야 파면 결과를 들을 수 있었다. 또한 경영대 P교수의 경우에도 인권센터 심의위원회 결정이 징계위원회로 올라갔다는 것까지만 알 수 있었고, 이번 주 초가 되어서야 P교수가 파면되었음을 또 다시 언론을 통해 알 수 있었다.

학교의 입장은 베일에 가리는 것이 피해자를 보호하는 것이라지만 이는 오히려 학생들 입장에서는 비밀리에 일을 진행하려는 것은 아닌지, 의심을 증폭시키고 오해를 쌓기 쉽다. 피해자 보호가 굉장히 중요하며 이를 위해 조심해야 하고 무탈하게 상황을 ‘잘’ 해결하는 것에 동의한다. 하지만 이런 현재의 상황은 서로 힘을 합치기보단 서로를 공동체로 인식하기 어렵게 한다. 결정 과정이 행정 · 교직원 중심으로 이루어지는 것과 정보 · 참여에 있어서 불균형은 해결 과정에서 구성원으로 활동할 수 있어야 할 학생 단위를 배제할 수 있는 결과를 도출한다. 이런 과정에서 학생은 또 한 번 ‘을’이 될 수밖에 없다.

마지막으로 결과에 있어서 학생은 또 다시 ‘을’이 되기 쉽다. 결과를 ‘통보’받아야 하는 것에

덧붙여 결과 ‘이후’에 있어서 사후처리 과정이 보장이 되어있어야 한다. 징계 처리가 끝나면 사건이 마무리되었다고 인식하는 것은 피상적인 문제 해결에 안도하는 것과 같다. 성희롱·성폭력 문제는 개인의 삶에 잊을 수 없는 트라우마로 남을 수 있는 상처이다. 학생이 학교를 신뢰하고 학생들이 보호받는다라는 인식이 제고되기 위해서는 차후 관리 수준이 보장되어야 한다. 덧붙여 해당 교수의 빈자리를 빠르게 메꿀 수 있도록 최선을 다해야한다. 가해 교수를 임용한 학교에도 책임 소재가 있기에, 그 교수의 지도를 받기 위해 대학원에 진학하거나 해당 전공 수업을 듣고자 하는 학생들을 위해서 공간을 메꿀 수 있어야 한다.

구체적으로 살펴보면, 먼저 피해 학생들을 위한 사후 처리에 대한 내용이다. 피해 학생들을 위한 심리치료 안내가 이뤄져야하고 지속적인 관리가 필요하다. 혼자만의 고통으로 사건을 방치하지 않고 용기를 내어 신고한 학생들이다. 조사 과정은 그 상처를 또 다시 열어 해집는 과정인데, 딱딱 사건이 해결되었다는 통보만 있는 것이 아니라 그것이 피해 학생의 잘못이 아니었고, 그 상처가 치유될 수 있는 시간과 공간이 보장되어야 한다는 것이다.

강석진 사건의 경우에 있어서도 해당 전공을 공부하고 싶어서 상담을 찾아간 학생에게 성추행의 상처뿐만 아니라 자신이 하고 싶은 공부를 할 수 없게 되었던 것도 2차 피해 중에 하나였다. 직접적인 피해자는 아닐지라도 강 전(前)교수와 경영대 P교수의 전공을 공부하고자 대학원에 진학한 연구실 학생들, 학부생들도 간접적인 피해자이다. 사건 처리 이후에 학생들이 학업을 지속적으로 이어나갈 수 있도록 보장해주는 것 또한 학교가 보장해주어야 할 중요한 역할이다. 이 역할을 수행하지 못한다면 학교는 ‘결과’ 측면에서 학생들의 삶을 지켜주지 못하는 것이고 이 또한 학생들을 배제하는 결과로 비춰질 수 있다. 이는 학생들은 학교에 신고하기 어려워하는 중요한 요소이기도 하다.

강 전(前)교수 사건과 경영대 P교수 사건과 같이 학생이 피해자임에도 불구하고 지난 처리과정처럼 절차, 과정 그리고 결과에 있어서 학생들의 참여권이 보장되지 못하는 것은 구조적인 모순이다. 해당 학생이 교수에게 직접 피해 사실을 이야기하고 잘못을 지적하지 못하는 것이 직접적인 ‘갑-을’관계의 문제점이라면, 현재의 문제 해결 방식은 2차적인 ‘갑-을’관계를 다시금 양산하고 있다. 최소한 교수-학생 권력형 성희롱·성폭력의 경우에 있어서 피해자가 소외되지 않고 충분히 정보를 얻을 수 있고 의사를 개진할 수 있는 절차를 만들기 위해, 또 잠재적 피해 당사자의 권리 차원에서도 학생들의 참여가 보장되어야 한다. 또한 학생들이 학업과 삶을 이어나갈 수 있도록 사후 처리 과정에 있어서 학내 안전망이 마련되어야 한다.

4. 공동체적 문제 해결의 필요성

교수의 권력형 성희롱 성폭력 문제는 단순히 개인과 개인의 문제로 치부될 수 없다. 이는 성적을 부여하고 학업을 이어나갈 수 있는 교수의 권력을 기반으로 한 구조적인 문제이다. 따라서 문제 해결 과정에 있어서도 공동체 구성원들이 함께 참여하여 체제를 개선할 수 있는 공동체적 문제 해결의 필요성이 대두된다.

학교가 학생들에게 학교를 신뢰하라고 말하기 전에 학생들이 신뢰할 수 있는 구조가 학교 체제 안에 마련되어있는지 확인해야한다. 이는 절차, 과정 그리고 결과에 있어서 학생 참여가 보장되는 것에서 시작될 수 있다. 권력형 성희롱·성폭력 문제에 당면한 학생 개인이 어떻게 행동하고 어디서 도움을 받을 수 있는지에 대한 교육 및 안내가 이루어질 수 있도록 하는 것이 그 첫 번째 발걸음이다. 또한 해결 과정에 있어서 심의위원회, 징계위원회에 피해 학생이나, 대리자, 학생 대표 등이 참여할 수 있어야 한다. 절차가 어떻게 진행되는지 정보를 얻을 수 있고, 과정에서 자신의 의견을 피력할 수 있는 장치가 보장되어야 할 것이다. 마지막으로 징계 처리가 끝난 이후에 학생들이 학교를 안전한 공간으로 인식하여 보호받을 수 있도록 사후 처리 과정이 개인적·집단적 차원에서 마련되어야 한다.

그리고 무엇보다 가장 중요한 것은 앞으로 구조적 체제 개선을 하는 과정에 있어서 모든 공동체 구성원이 합심하여 해결해나가야 한다는 것이다. 공동행동은 지난 겨울부터 줄곧 문제 해결을 위해 학생처, 교무처, 인권센터와 학생 대표들이 모일 수 있는 협의체를 제안해왔다. 기존에는 권력형 성희롱·성폭력 문제 발생 시 학생들이 참여할 수 있는 공간이 전혀 없었으나 그 틈에서 벗어나려는 시도는 학생들의 참여를 보장하여 상호 만족적인 과정을 만들어 내는 것에서 의미를 가질 수 있다. 또한 이를 위해 학생들과 함께 개진해나간다는 점에서도 학생들은 더욱더 공동체의 구성원으로 인정하고 피해 당사자들과 잠정적 피해자였던 여러 학생들의 의견을 적극적으로 반영할 수 있다는 점에서도 큰 의미를 갖는다. 즉, 과정에서의 참여 보장과 이를 통해 학생들의 의견이 좀 더 현실적으로 반영될 수 있다는 점에서 공동체적 문제 해결 과정이 중요하다고 볼 수 있는 것이다.

이를 위해서 학생들도 많은 노력이 필요할 것이다. 학내 여러 구성원들이 어렵게 만들어 낸 협의체에서 구성할 차후의 체제에 대해 책임감 있게 임해야 할 것이며, 전문적으로 상황에 대응할 수 있도록 스스로 역량을 키울 수 있어야 한다. 제57대 서울대학교 총학생회는 상반기 임시전학대회에서 산하기구 ‘학생·소수자인권위원회’를 신설하였다. 본 조직은 앞으로 학내 학생 인권과 소수자 인권 침해 상황 시, 기존 총학생회보다 더 적극적이고 전문적으로 대응할 수 있으며, 학생 사회 내 인권 의식 함양, 개선하는 것을 목표로 하고 있다. 전문성과 대표성

의 부재가 기존 사건 해결 과정에서 학생들이 참여할 수 없다고 지적됐던 한계 지점이라면 이는 이를 보완하고자 하는 학생 사회의 노력이며, 이를 통해 한계를 극복할 수 있을 것이라고 본다. 그리고 이 과정들을 모두 아카이빙하여 유사 사건이 발생할 경우 참고 가능한 학생 사회 문제 해결 과정을 남기하고자 한다. 이러한 학생 사회의 노력이 앞으로 있을 본부-학생 협의체 내 시스템 개선 과정에서 학생을 구성원으로써 과정에 참여할 수 있는 공간을 만들어내는 데 일조할 수 있으리라 믿는다.

5. 글을 마무리하며

학내 권력형 성희롱·성폭력 문제 해결을 위하여 많은 분들이 고군분투하고 있고 고민하고 있으며 해결책 모색을 위하여 노력하고 있지만 학생들이 학교가 아닌 검찰을 선택해야했던 뼈아픈 현실을 우리는 마주해야한다. 교수-학생 관계에서 교수에게는 학생의 삶을 좌지우지할 수 있는 권력을 가지고 있었으며, 이것이 암암리에 침묵하도록 한 구조적인 한계를 갖고 있다. 더 나아가 이를 해결하는데 신뢰할 수 있는 학내 기관의 부재는 학생들로 하여금 학교가 아닌 검찰을 찾도록 한 것이란 판단이 든다.

그간 공동체적 해결 과정에 정말 학생은 그 구성원으로써 참여할 수 있었는가. 그 ‘공동체’에 학생은 주체로서 참여할 수 있는 것이 맞는가. 우리는 스스로 끊임없이 되물어야 한다. 직접적인 피해자뿐만 아니라 서울대학교 학부생과 대학원생 모두는 권력형 성희롱·성폭력 사건들의 잠정적 피해자였다. 그렇기에 다시금 강조하지만 근본적 해결 과정에서 학생들이 적극적으로 참여할 수 있는 기회의 장이 반드시 제공되어야할 것이다. 이를 위해 앞으로 공동체 모두가 관심을 갖고 이 과정에 대한 논의를 진행해야하며, 그 때 비로소 우리는 조금 더 안전한 학교를 함께 만들어 나갈 첫 발을 디딜 수 있을 것이다.

제57대 서울대학교 총학생회 공약 중에는 ‘속마음 서툰’이라는 공약이 있다. ‘속마음 서툰’이란 수업 중 발생한 교수의 소수자 차별 발언 및 성희롱·성폭력 발언에 대해 불쾌한 마음을 총학생회가 해당 교수에게 대신 전달해주겠다는 공약이다. 본 공약을 제안했던 사람으로서 이 정책이 나중에는 학내에 존재하지 않길 바란다. 더 이상 학내에 권력형 성희롱·성폭력 문제가 발생하지 않길 바라며, 있더라도 이를 고발하고 사실관계를 파악하는 과정이 피해자 개인에게 두려움으로 남지 않도록 체제의 개선으로 보장, 개선된 문화로 공동체가 피해자를 보호할 수 있어야 할 것이다.

대학 내 성희롱·성폭력, 대응 방안을 위한 토론문

이 나 영 (중앙대학교 사회학과 교수)

대학 내 성희롱 실태 및 처리절차, 제도적 양상 등에 대해 상세히 논의하게 된 뜻 깊은 자리임. 특히 ‘권력형’을 전면화함으로써 기존의 ‘조건형(quid pro quo)’ 혹은 ‘업무상 위력’등과 같은 다소 중립적인 표현의 한계를 넘어 성희롱의 실재를 보다 강조한 점에 의의가 있음.

토론자는 발표자들의 전반적인 의견에 전적으로 동의하며, 이상의 발제문에서 제기된 내용들 중 우리 모두가 더 깊이 논의해야 할 사항 몇 가지를 강조하고자 함.

- 성희롱에 대한 구성원들의 인식 차이 극복을 위한 구체적인 방안?
성별 간, 세대 간, 지위 간(정규직/비정규직 포함), 인종 및 국적 별 차이 존재
- 기관별, 지역별 인식 및 제도적 차이 존재. 이를 극복할 방안은?
제도화 정도, 성희롱 인식 정도, 성평등 의식 정도, 예방 교육의 방식과 내용 등 질적인 측면, 적절한 예산의 확보와 전문적인 상담인원의 충원 정도, 홍보, 상담과 사건처리 과정 등. 전문성을 지닌 인적 자원 확보와 처우 개선, 실효성 있는 제도 정착을 위한 정부의 예산 지원 방안 마련 등
- 신고인의 육체적, 정신적 피해에 대한 구체적인 구제방안 마련?
신고인이 학생일 경우, 교직원일 경우, 교수일 경우
- 증가하는 외국인 학생에 대한 대책 마련?
외국인 학생의 비율이 점차 증가하고 있지만 상담과 사건처리에 관한 가이드라인, 이를 다룰 수 있는 전문 인력이 부족한 실정임. 서울대의 경우는?
- 치유와 회복 프로그램의 제도화와 성평등 교육의 의무화 방안 마련?
피해자, 가해자, 상담원 포함



○ 장기적으로 법률 안 개정 방향은?

권력관계와 성차별(gender discrimination)에 기반한 성적 괴롭힘(sexual harrasment)이라는 포괄적인 개념 하에 관계와 대상을 확대하는 방안? 성희롱 개념 포함

- 성평등교육의 의무화 방안? 토론자의 생각에는 적어도 교육기관에서는 성희롱예방교육과 별개로 성평등교육이 의무화될 필요가 있음. 특히 대학의 경우, 성평등교육을 필수교양과목으로 두고, 관장기구를 성평등센터나 상담소로 지정하여 이를 통해 성희롱, 성매매 예방교육이 포괄적으로 실시될 필요가 있음. 개정된 성폭력 법안 제19조의2항(상담원 교육 훈련시설)을 적극적으로 적용하여 각 대학의 상담소를 성폭력 상담원의 전문교육 위탁기관으로 활용한다면 대학 내 교육뿐만 아니라 외부 전문강사 양성에도 효과적이라 생각됨. 이를 통해 기관 내 위상이 제고되고 성평등 교육의 내실 또한 꾀해질 것으로 기대됨.

결국 불평등과 부당한 위계질서를 비판적으로 사고하면서 젠더감수성을 갖추는 것은 미래의 인재들에게 기대되는 필수적인 요건임. 대학 내 인재들이 향후 우리사회의 주역으로 성장해 차별 없는 평등한 사회를 가꾸는데 주역이 됨을 기억해야. 이를 위한 기반 마련은 정부의 책임이자 우리 모두의 의무임. 성희롱문제의 근본적인 해결 또한 사회정의와 공공선의 심화와 확대, 공동체와 국가의 미래상이라는 보다 너른 시각에서 적극적으로 사유되어야 할 것임.

Memo...

Memo...
