

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000774-01



2019

대학 성희롱 · 성폭력 실태조사

피해자의 일상회복을 위한 구제조치를 중심으로



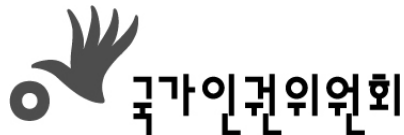
National Human Rights Commission of Korea

발 간 등 록 번 호
11-1620000-000774-01

2019

대학 성희롱·성폭력 실태조사

피해자의 일상회복을 위한 구제조치를 중심으로



National Human Rights Commission of Korea

2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사

2019년도 국가인권위원회 연구용역보고서를 제출합니다.

2019. 12. 31.

연구수행기관: 서울대학교 여성연구소

연구책임자: 신 상 숙 (서울대학교 여성연구소 객원연구원)

연구원 : 김 수 아 (서울대학교 언론정보학과 교수)

양 현 아 (서울대학교 법학전문대학원 교수)

최 은 영 (서울대학교 여성연구소 객원연구원)

노 정 민 (한국대학성평등상담소협의회 대표)

박 선 영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

정 지 원 (한양대학교 인권센터 수석연구원)

연구보조원: 김 태 원 (서울대학교 대학원 여성학협동과정)

양 지 윤 (서울대학교 대학원 여성학협동과정)

최 혜 선 (이화여자대학교 대학원 아동학과)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

연구요약

I. 전체 개요

1. 연구목적 및 필요성

□ 연구목적

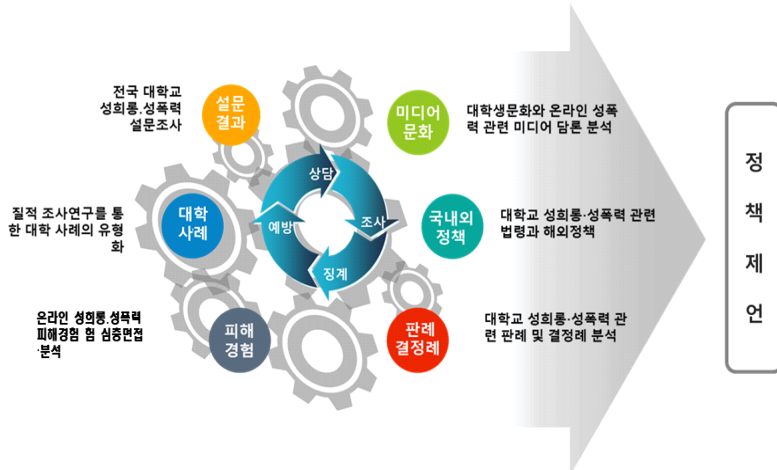
- 전국의 각 대학에서 규정과 절차에 따라 이뤄지는 성희롱·성폭력 방지 기구의 활동과 사건처리 현황 등의 구제조치 실태를 파악.
- 대학사회의 조직문화에 대한 이해를 바탕으로 성희롱·성폭력 피해사례 및 2차 피해의 양상을 심층적으로 조사·분석.
- 대학 성희롱·성폭력의 규제 및 징계와 관련된 법령, 판례 등을 종합적으로 검토하여 보다 실효성이 있는 정책적 개선방안을 마련.
- 대학들의 특성과 여건에 맞는 정책방안을 도출하고, 학내외 관련 다양한 기구·기관 등이 참여·협력하는 성평등·인권 거버넌스의 모델과 비전을 모색.

□ 연구의 필요성

- 국가인권위원회의 2012년 대학교 성희롱·성폭력 실태조사 및 2013년의 정책 권고 이후 변화의 추이 파악과 정책의 모니터링을 위한 재조사가 요청됨.
- SNS 플랫폼의 활성화와 디지털 기기의 보급·확산 추세 속에서 ‘단톡방(단체카톡방)’ 등에서 발생하는 학생들의 성적 인권침해라든가, 대학 미투운동을 촉발한 이른바 권력형 성희롱·성폭력 사건들은 특별히 주목할 필요가 있음.
- 대학 미투운동의 확산은 성희롱·성폭력에 대한 피해자들의 높아진 인식수준을 반영하지만, 대학문화와 관련된 성별 인식 격차가 좁혀지지 않고 학내외에서 각종 2차 피해가 지속되는 한, 사건이 종결되어도 피해자의 일상 회복되기 어려움.
- 대학들의 다양성을 감안하여 피해의 사각지대를 최소화하고 피해자들의 신속한 일상회복에 도움이 되는 정책방안이 필요함.

2. 연구내용 및 연구방법

□ 연구내용



□ 연구방법

구분		연구방법
경험 연구	전국 대학 설문조사 분석	- 조사대상: 전국 453개 대학(대학 본교, 분교, 지역캠퍼스)의 성희롱·성폭력 고충상담창구, 설문에 응답한 381개 대학 분석 - 조사방법: 웹기반 설문조사, 통계분석 - 조사도구: 구조화된 질문지 - 조사시행: 주) 한국리서치
	대학사례 심층면접 및 질적 연구	- 조사대상: 전국 13개 대학 사례 별 피해자 또는 학생(13명), 교내 상담기구 관계자(14명), 관련 교직원(5명), 외부지원단체 전문가(6명) 등 총 38명 - 조사방법: 심층면접 - 조사도구: 대상별 반구조화된 질문지
	온라인 성희롱·성폭력 피해사례 분석	- 조사대상: 피해학생(7명), 학내지원활동학생(4명), 교내 상담기구 관계자(3명), 외부단체지원활동가(1명) 등 총 13명. - 조사방법: 심층면접 - 조사방법: 대상별 반구조화된 질문지
	대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도 분석	- 조사대상: 언론보도기사 (2016.1.1.~2019~06.30) - 자료수집/분석방법: 신문기사 검색/내용분석, 프레임분석
규범 연구	법령 및 해외 정책 사례 분석	문헌연구, 자료조사 / 비교법령연구
	판례 및 결정례 분석	문헌연구, 판례조사 / 판례분석, 규정분석
종합	회의 운영 및 연구자문	연구진 전체회의, 소팀회의, 전문가자문회의(연구설계, 입법과제 및 판례분석, 대학성평등상담, 대학사례·문화예술계 분야 등)

3. 대학 성희롱·성폭력의 배경과 현실

- 2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사는 대학의 성적 인권침해와 괴롭힘의 양태가 언어적인 것에서 범죄 수준의 신체적 가해행위에 이르기까지 다양한 양상을 띠고 있음을 감안하여, ‘성희롱·성폭력’이란 용어로 대학에서 발생하는 성적 인권침해의 다양성을 포괄함.
- 최근 온라인 단톡방에서 성희롱이 빈번하게 일어나고 디지털 기기를 사용한 불법 촬영 및 유포 등으로 인한 피해가 늘어나고 있는 추세이므로, 온라인 성희롱·성폭력 피해에 관한 조사를 추가할 필요가 있음.
- 대학 성희롱·성폭력 관련 선행연구로는 대학교 성희롱·성폭력 실태조사, 공공기관 등의 성희롱 실태조사, 성희롱·성폭력 2차 피해 관련 실태조사 연구들이 있으며, 사회에 만연한 성차별적 여성혐오가 투영된 온라인 문화에 관한 선행연구들도 참조점을 제공함.
- 2018년 이후 미투운동은 우월적 지위가 악용된 권력형 성폭력에 대한 피해자들의 저항이자 성차별과 성폭력을 근절하고자 하는 운동이며, 미투운동이 발생한 2018년 이후 보도기사의 양이 크게 증가하였으므로, 보도 프레임이나 담론의 양상에 관해서도 주목할 필요가 있음.

II. 주요 연구결과

1. 전국 대학 성희롱·성폭력 설문조사 분석

□ 대학 성희롱·성폭력 관련 절차와 기구

- 대학에 성희롱·성폭력 관련 규정이 존재하는 곳이 전체의 약 98%를 차지하며, 지역, 대학유형, 설립유형 등에 따른 차이가 별로 없이 거의 대부분의 대학이 규정을 제정하여 절차를 운영하고 있는 것으로 나타남.
 - 규정의 제정 연도는 2000~2009년 기간이 47.6%, 2010~2019년 기간이 49.7%로 대부분의 규정이 2000년대 이후에 제정된 것으로 파악됨.
 - 규정을 마지막으로 개정한 연도는 2010~2019년 기간이 83.2%로 가장 많았으며,

- 특히 2018-2019년에 규정을 개정한 학교들이 집중적으로 늘어남.
- 규정의 '용어 정의 조항'에서 '성희롱'과 '성폭력' 용어를 정의하는 경우가 약 90%를 차지하지만, 용어 정의 조항이 없는 경우도 약 9% 정도임. '성희롱'과 '성폭력'을 함께 정의하는 비율은 2012년보다 상당히 늘어난 것으로 볼 수 있음.
 - 규정의 적용 요건'을 보면, 피·가해자 모두 학내 구성원'인 경우가 약 37.7%이며, '피가해자 어느 하나만 학내 구성원'인 경우가 45.2%로 피·가해자 중 어느 한 쪽만 학내 구성원이어도 처리가 가능한 비율이 더 높음.
 - 성희롱·성폭력 상담기구의 설립 연도는 2011년~2015년이 28.2%, 2016년 이후가 28.4%로 나타나 2011년 이후 설립된 기구가 전체의 약 55%인 것으로 나타남.
 - 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 성평등상담기구 중 '학생상담 센터 산하 성평등상담기구'가 있는 비율은 전체의 43.3%로 가장 많았으며, '학생처 등 행정기관 부속 성평등상담기구'가 있는 곳은 25.2%, 대학 내 '독립된 성평등상담기구'가 있는 곳은 14.2%로 나타남.
 - 대학에서 실시한다고 응답한 성희롱·성폭력 방지 활동을 살펴보면, 상담방식 별로 개별면접(95.5%), 집단면접(45.7%), 전화(81.4%), 온라인상담(65.4%)이 가능하고, 성희롱·성폭력 사건접수(97.1%), 사건조사(95.5%), 가해자 징계조치(83.7%),도 대부분의 대학에서 실시하고 있으나, 피해자 의료지원(51.2%) 및 법률지원(57.7%)을 실시하는 대학은 절반 정도이며, 대학에 따라서는 가해자교육·상담(60.9%), 각종 문화행사의 개최(48.3%), 캠퍼스 성인식 조사(35.7%)를 실시하는 것으로 나타남.
 - 미투운동 전후 대학의 성희롱·성폭력 방지 활동에 나타난 변화를 알아본 결과, 전체 대학의 34.4%는 미투운동 이후 '성희롱·성폭력 피해 상담건수가 늘었다'고 응답하였고, 50.4%는 '성희롱·성폭력 관련 규정을 개정하거나 2차 피해 방지를 위한 대책을 마련'하였으며, 51.7%는 '대학의 징계규정 등을 개정하였거나 개정을 모색'한 것으로 나타남.
 - 그러나 미투운동 이후 직접 '대학 상담창구에 미투 관련 사건이 접수'된 학교는 전체의 15.2%로, 대학 차원에서 '교내 미투고발 사건의 조사'가 이루어진 비율도 이와 유사했으며, 13.1%는 '대학 차원에서 교내 미투고발 사건의 징계가 이뤄졌다'고 응답함.
 - 미투고발 사건의 징계가 이뤄진 학교는 13.1%로, 대학이 전문대학과 대학원대학보다, 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학보다, 재학생 규모 15,000명 이상의 학교가 그 미만의 학교보다 미투고발 사건에 대한 징계가 많이 이뤄진 것으로 나타남.

□ 대학 성평등상담기구의 현황과 상담활동

- 성희롱·성폭력 담당기구의 설립 시기는 2011년~2015년이 28.2%, 2016년 이후가 28.4%로 나타나 2011년 이후 설립된 기구가 전체의 약 55%로 절반이 넘는 것으로 나타남.
- 별도 상담실은 전체 대학의 87.4%가 소유하고 있으며, 상담실 개수가 1개인 경우가 54.7%, 2개인 경우가 약 13%, 3개 이상인 경우가 19.6%로 나타남.
 - 별도의 상담실이 있는 경우 대학의 협의회 소속 여부에 따른 차이를 보였는데, 회원 대학이 비회원 대학에 비해 많은 것으로 나타남.
- 성희롱·성폭력 상담기구 연간 예산은 1천만원 미만인 경우가 29.5%로 가장 많았으며, 1천만원~3천만원 미만인 경우가 14.7%, 3천만원~5천만원 미만인 경우가 11.6%순으로 나타남. 특히 1억 이상의 예산을 갖고 있는 학교도 17.2%로 나타남.
 - 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학에 비해 예산이 더 많은 것으로 나타남.
- 성평등상담기구에 배치된 전문상담원은 평균 1.7명이었으며, 1명만 배치된 경우가 전체의 37.5%로 가장 많았으며, 2명이 배치된 경우가 25.7%, 3명 이상인 경우가 20.1% 순으로 나타남. 전문상담원이 없는 경우도 약 16.6%로 나타남.
 - 전문상담원이 없거나 3명 이상 배치된 경우는 분교 혹은 캠퍼스가 본교보다 많았으며, 1명 또는 2명이 배치된 경우는 본교가 더 많음. 전문상담원이 1명 또는 2명인 경우는 회원 또는 비회원 대학의 비율이 유사하나 전문상담원이 없는 경우는 비회원 대학이 회원 대학에 비하여 많았으며, 3명 이상의 경우는 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 많음.
- 상담 기관 운영에서 겪는 가장 큰 어려움을 1, 2순위로 알아본 결과, '전문인력 부족', '정규직원 부족', '대학 내에서의 기관의 영향력부족', '재정부족' 순으로 나타남.
- 성희롱·성폭력 고충처리 전담자가 실제로 하는 업무는 성희롱·성폭력 관련 상담 및 사건접수가 91.6%로 가장 많았으며, 일반 행정업무를 하거나 심리상담 등 학생상담을 하는 경우도 각각 75.6%, 66.9%인 것으로 나타남.
- 성희롱·성폭력 고충처리 전담자 모두 전문자격증 및 수료증이 있는 학교의 비율은 전체의 50.4%, 전담자 일부가 전문자격증 및 수료증이 있는 학교의 비율은 29.7%로 나타남. 전문자격증 및 수료증 보유자가 없는 경우도 약 20%에 이름.
- 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 가장 큰 어려움은 1, 2순위를 모두 합쳐 고려할

때, '과중한 업무'(68.5%), '낮은 급여수준'(41.7%), '중요한 정보 및 전문지식의 부족'(37.0%), '직원의 결정권한 부족'(31.8%) 순으로 나타남.

- 그러나 2018년 1년 간 다양한 방식으로 이루어진 상담건수의 합계를 살펴보면, 한 건도 상담이 없는 경우가 40.2%에 이름. 상담건수가 1~10건 이하인 경우가 약 29%, 11건 이상인 경우는 약 13%로 적은 편임.
- 학생들이 가장 많이 하는 상담의 종류는 '성희롱·성폭력 상담'이 53.5%로 가장 많고 다음은 '가족갈등 및 가족관계상담', '연애, 결혼 등 관계상담'이 그 뒤를 이음.
- 교직원이 가장 많이 하는 상담의 종류는 '성희롱·성폭력 상담'이 24.4%로 가장 많고 다음은 '성차별 관련 상담'이 13.6%이며, 이 외에도 '가족갈등 및 가족관계상담', '연애, 결혼 등 관계상담' 등이 소수 응답으로 나타남.

□ 성희롱·성폭력 사건접수와 조사·심의활동

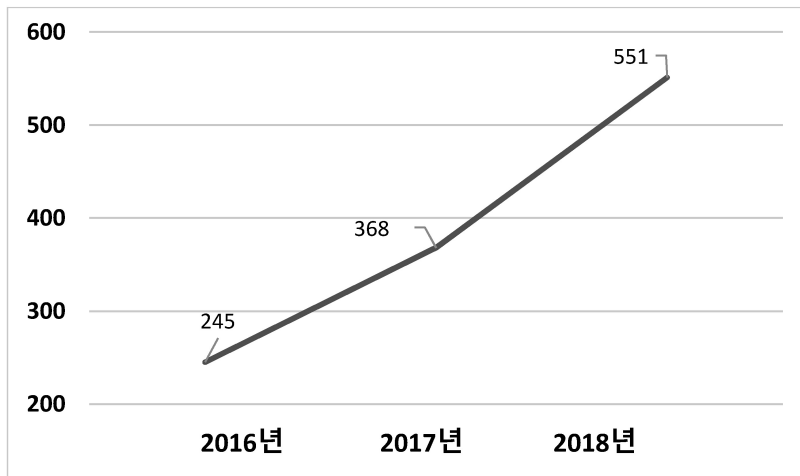
- 성희롱·성폭력 사건이 접수된 후 '조사위원회와 같은 별도 기구가 구성되어 사건을 조사'하는 경우가 39.4%로 가장 많았으며, '고충상담원이 직접 사건을 조사'하는 경우가 35.4%임. 사안에 따라 그때그때 결정하는 경우도 20.2%에 이름.
- 성희롱·성폭력 사건이 접수된 후 조사방식에서 위원회의 공식적인 조사·심을 거치지 않는 주된 이유는 '신고인의 요청' 때문인 것으로 나타남(33.3%). 다음으로는 '사안의 경중에 따라', '상담인력 및 재정 등의 내부적 여력에 따라', '기타' 응답 순임.
- 대학 성희롱·성폭력 사건을 조사하는 심의위원회로 상설기구인 '본부 차원의 심의(대책) 위원회'가 있다고 응답한 경우가 전체의 66.9%, 상설기구인 '상담소 차원의 조사위원회'가 있다고 응답한 경우는 전체의 44.6%, 비상설기구인 '상담소 차원의 사건별 조사위원'이 있는 경우는 전체의 42.5%를 차지함.
- 대학 내 조사·심을 담당하는 위원회와 별도로 사건을 조사하는 조정·중재를 담당하는 기구가 있는가라는 질문에 대해서는 70.9%가 없다고 응답함.
- 조사·심의 위원회의 권한은 '사건이 접수되면 상담원이 조사한 후 위원회가 사건을 심의'하는 경우가 77.5%로 가장 많고, '사건조사 외에 학내 성희롱·성폭력 관련 대책을 심의하고 관장'하는 경우도 47.5%, '사건이 접수되면 조사위원회가 직접 조사를 담당'하는 경우도 38.3%에 이르고 있음.
- 대학에서 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회 위원장의 학내 지위가 교내 보직교수인 경우가 전체의 49.1%로 가장 많았고, 다음으로 총장 또는 부총장, 상담소

소장 또는 부소장 순으로 나타남.

- 규정상으로 성희롱·성폭력 조사·심의기구에 ‘학생 참여’가 명시되어 있는 경우는 54.8%, ‘직원 참여’가 규정에 명시되어 있는 경우는 78.3%, ‘외부전문가’가 명시되어 있는 경우는 58.0%로 나타남.
- 실제로 성희롱·성폭력 조사·심의기구에 ‘학생’이 포함되는 경우는 47.5%로 절반에 못 미치나, 교원은 96.5%, 직원은 83.9%, 외부전문가의 참여는 53.6%로 나타남.

□ 최근 3년간(2016~2018) 성희롱·성폭력 사건처리 및 구제조치 실태

- 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 사건은 2016년 평균 1.2건에서 2018년 평균 2.3건으로 지속적으로 상승함.
- 최근 3년간 대학에서 접수하고 처리된 성희롱·성폭력 사건은 2016년 평균 0.6건에서 2018년 평균 1.4건으로 지속적으로 상승함.



- 최근 3년간 처리한 사건은 총 1,164건으로 조사되었으며, 연도 별로는 2016년 245건, 2017년 368건, 2018년엔 551건으로 나타남.

단위: 건

신고인				피신고인				피해양상		처리결과	
지위		성별		지위		성별					
학부생	942	남	94	학부생	705	남	1,095	언어적 성희롱	410	조사·심의 후 중재	186
대학원생	63	여	1,070	대학원생	47	여	69	시각적 성희롱	11	조사·심의 후 징계(요청)	558
전임 교원	15			전임 교원	186			신체적 성희롱	195	조사종단, 기각	60
비전임 교원	13			비전임 교원	71			강제추행	266	상담소차원의 조정·중재처리	186
직원 (정규)	19			직원 (정규)	66			준강간	24	기타 처리	174
직원 (비정규)	42			직원 (비정규)	24			강간미수	7		
기타	70			기타	65			강간	20		
								스토킹	28		
								온라인 성희롱·성 폭력	45		
								불법촬영 등	63		
								기타	105		

주: 2016년~2018년 3년간 접수처리한 사건은 총 1,164건임.

- 최근 3년간 대학에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건에서, 신고인-피신고인의 관계유형은 학생-학생 간 유형이 61.8%로 가장 많고, 학생-교원 관계가 16.5%, 그 외 관계유형은 5%미만에 이르는 것으로 나타남.
 - 신고인이 학생(학부생, 대학원생)인 경우 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 가장 많고, 그 다음이 상담소 차원의 조정·중재처리였음.
 - 신고인이 전임교원인 경우 처리결과는 조사·심의 후 중재가 가장 많고 조사·심의 후 징계(요청)가 그 다음이란 점에서, 학부생, 대학원생, 비전임교원과도 차이가 있음.
- 최근 3년간 대학에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 신고인(피해자) 성별은 여성이 91.9%, 피신고인(행위자)의 성별은 남성이 94.1%를 차지하여 젠더 격차가 큰 편이지만, 2016년, 2017년에 비하여 2018년도에 신고인 중 여성의 비율이 다소 감소한 것으로 나타남.

- '신고인 여성, 피신고인이 남성'인 사건이 88.5%로 가장 많고, '신고인 남성, 피신고인 여성'의 경우는 2.5%임.
- '신고인과 피신고인 모두 남성'인 경우는 5.6%, '신고인과 피신고인 모두 여성'인 경우는 3.4%로 나타남.
- 최근 3년간 대학에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 피해양상을 살펴보면 언어적 성희롱이 34.4%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 그 다음으로 강제추행(27.7%), 신체적 성희롱(24.1%) 순으로 나타남. 강간 혹은 준강간도 약 2%로 발생하는 것으로 확인됨.
- 최근 3년간 대학에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건을 처리한 결과를 살펴보면 조사·심의 후 징계(요청)한 경우가 47.9%로 가장 많았으며, 조사·심의 후 중재, 상담소차원에서 조정·중재처리한 경우가 각각 16.0% 수준으로 나타남.
- 최근 3년간 접수·처리한 온라인 성희롱·성폭력 사건이 있는 대학에 한정하여, 온라인 성희롱 사건의 발생 장소를 복수응답으로 알아본 결과, '단체 SNS(단톡방)'이 77.1%로 가장 많았으며, 다음으로 '1:1 SNS대화방' 37.1%, '온라인 커뮤니티(교외)' 20.0%의 순으로 나타남.
- 최근 3년간 발생한 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형 중 언어적 성희롱이 전체의 91.4%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로 차별비하 표현이 42.9%, 이미지 활용 성희롱(지인 합성 등)이 28.6%의 순으로 나타남.
- 최근 3년간 발생한 성희롱·성폭력 사건 유형 중 사건 중재 혹은 조사처리에 있어 어려움이 많은 관계유형은 교직원-학생, 학생-학생, 교직원-교직원 순으로 나타남.
- 최근 3년간 발생한 성희롱·성폭력 사건을 중재하고 조사처리가 어려운 이유로 '사실 관계 확인의 어려움'이라는 응답의 비율이 54.5%로 가장 높았으며, '사건 성격의 모호성', '신고인의 신분노출이나 불이익에 대한 두려움'도 각각 39.5%, 33.8%로 사건을 중재하고 조사하는 것을 어렵게 하는 것으로 나타남.
- 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에 다음과 같은 피해자 보호조항이 명시되어 있는지 살펴본 결과, '신분노출금지/비밀보장'이 93.9%로 응답률이 가장 높았고, 다음으로는 '사고·진술로 인한 불이익 금지', '피해자 보호 긴급 임시조치', '즉시 조치 의무화 또는 처리기한 명시' 등의 순으로 나타남.
- 성희롱·성폭력 사건의 피해자들이 가장 많이 원했던 조치는 '피해자가 가해자에 대한 학교 측의 징계를 원함'이었으며, 그 다음으로는 '피해자와 가해자 당사자간 개인적 해결', '피해자가 피해보상이나 공간분리 등의 조치를 원함' 순으로 나타남.

- 상담실에서 피해자를 지원하는 프로그램으로는 심리·정서적 지원(약 85%)이 가장 많고, 의료지원, 수사 및 법적 지원 순으로 나타남. 그러나 심리·정서적 지원 서비스의 경우 경비보조의 비율은 낮은 편이며, 의료 지원이나 법적 지원은 서비스 지원과 경비보조의 격차가 크지 않음.
- 대학 규정 상 피신고인 조치에 포함되어 있는 내용을 알아본 결과, ‘피신고인의 퇴거, 격리, 이용제한 등 공간 분리조치’와 ‘재발방지 교육 이수명령’이 약 56%로 응답률이 가장 높게 나타남. 다음으로 ‘2차 피해 유발시 가중징계 요청’, ‘피신고인의 피해자에 대한 접근 금지 및 연락 금지’ 등의 순으로 나타남.
- 대학 규정 상 피신고인 관련 조항에 ‘피신고인의 피해자에 대한 접근 금지 및 연락 금지’의 내용을 포함한다는 응답이 48.7%로 나타났고, ‘피신고인의 퇴거, 격리, 이용제한 등 공간 분리조치’는 56.1%, ‘2차 피해 유발시 가중 징계 요청’ 50.0%, ‘재발방지 교육 이수 명령’ 56.4% 순이었으나, ‘실명 공개사과 권고 가능’의 내용을 포함한다는 응답은 23.8%로 상대적으로 비율이 낮음.
- 피신고인 관련 조항에 ‘금전적 피해보상 명령 가능’의 내용을 포함한다는 응답이 16.3% ‘외부인 가해 행위에 대한 소속 단체 통보’의 내용을 포함한다는 응답이 19.0%, ‘기타’의 내용을 포함한다는 응답은 10.7%로 나타남.
- 최근 3년간 ‘피신고인의 신고인에 대한 민/형사 소송 등으로 인한 조사 중단’과 ‘피신고인의 요청에 의한 사건의 재심’을 경험하였다는 응답은 약 10.0~11.0%였으며, 76.4%는 피신고인의 요청을 경험한 적이 없는 것으로 나타남.
- 최근 3년간 ‘신고인’이 대학 측에 형사 또는 민사소송을 제기하여 법적 분쟁을 겪은 적이 있는가를 설문한 결과, 신고인이 대학에 형사소송을 제기한 경우는 8.9%(34개 대학), 민사소송을 제기한 경우는 4.7%(18개 대학)로, 형사소송 경험의 비율이 더 높은 편이며, 나머지 87.4%의 대학은 신고인의 민·형사 소송 제기로 인한 법적 분쟁 경험이 없는 것으로 나타났다.
 - 신고인이 제기한 형사·민사소송 건수는 평균 1.6건으로, 소송 건수가 1건인 경우가 64.6%로 가장 많았으며, 3건 이상인 경우도 16.7%에 이르는 것으로 나타남.
 - 신고인이 제기한 형사·민사소송 중 혐의없음 또는 기각 건수는 평균 0.3건으로, 혐의없음 및 기각사건 건수가 1건인 경우가 20.8%로 나타났으며, 2건 이상인 경우는 약 4%에 불과한 것으로 나타남.
- 최근 3년간 ‘피신고인’이 학교 측의 징계결정 등에 불복하여 행정소송이나 민사소송을 제기한 적이 있는지 알아본 결과, 7.6%만이 제기한 적이 있다고 응답하였고

92.4%는 경험이 없는 것으로 나타났으며, 피신고인이 학교 등의 징계관련 결정에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 건수는 평균 1.1건으로, 1건인 경우가 89.7%로 대부분을 차지함.

- 피신고인이 학교 등의 징계관련 결정에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 후 징계와 관련된 결정이 취소(일부취소 포함)되거나 민사소송을 제기한 후 징계가 무효(일부무효 포함)가 된 사건은 평균 0.4건으로, 징계무효 건수가 없는 경우가 62.1%로 가장 많았고, 1건인 경우는 31.0%로 나타남.

□ 성희롱예방교육

- 대학에서 대규모 집체식 예방교육 강연을 실시하는 학교가 전체의 96.1%로 압도적으로 많고, '소규모 예방교육'을 실시하는 학교는 전체의 63.3%로 대규모 집체식 강의에 비하여 낮은 편이며, 학생 대상의 온라인 예방교육을 실시하는 학교는 전체의 54.9.4%, 교직원 대상으로 온라인 예방교육을 실시하는 학교는 전체의 66.9%를 차지함.
- '소규모 예방교육'과 '온라인 예방교육'은 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여, 재학생 규모가 비교적 큰 대학에서 실시 비율이 높았다. 2012년 실태조사와 비교해 보면, 예방교육을 실시 비율이 전반적으로 증가한 것을 볼 수 있음.
- 개방형 설문에 대한 응답으로는 해당 대학에서 특별히 실시하는 성희롱 예방교육의 사례들이 소개되었고, 예방교육에 관해서는 주로 예방교육 콘텐츠의 제작 및 보급에 대한 요청이 많았으며, 정책의 개선에 관해서는 고용 안정성의 보장, 전담인력의 확충, 정책 창구의 일원화, 행정처리의 합리화, 전담인력 및 시설에 대한 국가의 지원책 마련, 거점지원센터 운영 등에 관한 의견이 제시됨.

2. 대학사례 심층분석: 조직문화, 사건처리, 피해구제

□ 대학사례 면접조사

- 대학의 특성과 조직문화에 대한 이해를 바탕으로 성희롱·성폭력 피해와 2차 피해의 양상을 조사·분석하여 정책의 개선방안을 마련하고자 함.
- 대학의 특성을 두루 살피고 대학특성에 따른 사례 유형화가 가능토록 국립/사립, 소재 지역, 4년제/전문대, 미투 유형, 성희롱·성폭력 특성 등을 감안, 지역성, 대학특성, 조직문화, 발생 사건 유형, 상담소의 형태와 역할 및 활동, 사건처리 경험의 유/

무, 사건처리 절차, 지역사회 등을 고려하여 선정함.

- 13개 대학사례, 심층면접 참여자 피해자 또는 학생 13명, 교내 상담기구관계자 14명, 교내 관련 교원 5명, 외부지원단체 전문가 6명, 총 38개 사례 심층면접.

□ 대학특성과 조직문화

- 대학유형별 대학특성이 나타남.

- 학내 성희롱·성폭력 사안을 다룸에 있어 국공립과 사립대학은 학칙과 학내 관련 규정, 사립학교법 적용의 우선순위와 영향력이 다름.
- 학내 상담기구 설치 운영과 성희롱·성폭력 관련 규정의 필요성에 대한 인식의 차이가 있음.
- 교원의 인적 구성에 있어 사립대학의 경우, 국공립에 비해 친인척, 배우자, 또는 학연, 지연과 관련 있는 구성원의 비율이 높음.
- 전문대학 학생의 경우 4년제 대학에 비해 대학에 다니는 기간이 짧아 피해 경험이라도 참고 견디거나 사건화를 망설이게 됨.
- 전문대학의 교원들은 4년제에 비해 보직이나 겸직 등으로 교원 1인이 맡은 직이 다중인 경우가 많은 것으로 나타남.
- 남녀공학에서는 학생-학생 간 사건이 많고, 피해자-가해자 구도가 학내 구성원들 간에 형성되는 것에 비해 여자대학에서의 피해자-가해자 구도는 교원-학생 또는 교원-교원 간인 경우이며, 학생-외부인 간의 사건이 많은 것으로 파악됨.
- 여자대학의 경우, 교원의 역할에는 학생들을 잘 보살피고, 보호하고, 위험하지 않은 안전한 공간에서 학교생활을 할 수 있도록 조력하는 책무가 기대되고, 구성원들 간에 피해자에 대한 공감과 암묵적 지지, 성희롱·성폭력 피해자를 가해자로부터 지켜내고자 하는 공감대가 형성되는 것을 볼 수 있음.

- 대학 규모별 설치 전공별 대학특성이 관찰됨.

- 대학 규모가 작은 경우, 재적 학생 수, 교원의 수, 대학 예산의 규모도 적어 상담기구 운영 재정에도 영향을 미침.
- 대학 규모가 작은 경우, 피해자의 신변 보호가 실효성을 갖기 어려우며, 협소하나 상대적으로 긴밀한 관계망으로 성희롱·성폭력 관련 피해자-가해자로 드러나는 것에 대한 경계가 있음.
- 개설학과와 전공 특성에 따라 스포츠계, 문화예술계, 보건계, 의료계 등은 피해 발생은 많으나 자신의 경험을 피해로 인지하는 것이 어렵고 피해 경험을 발화하는 것이 진로와 삶에 영향을 주기 때문에 피해를 말하기가 매우 어려운 조건임.

- 지역사회 관계망의 특성을 보면, 지역사회의 경우, 가해자들이 가진 인적 네트워크가 성희롱·성폭력 사안의 사건화 및 사건처리, 피해자 구제 등에 영향력을 행사함.
 - 학연, 지연 등이 강하게 작동하며, 경찰, 언론, 법조계가 유착된 특성도 나타남.
 - 지역과 대학의 이미지와 명예가 성희롱·성폭력 사안으로 실추되지 않도록 사건의 은폐·축소 매커니즘이 작동됨.
- 지역문화의 보수성이 대학사회의 조직문화와 대학공동체 구성원의 성인지성, 인권감수성, 젠더감수성에도 영향을 미침.
 - 지역의 경우, 가해자 옹호-피해자 비난 논리가 심하게 나타나며 사건 발생 시 피해자의 특성에 주목하는 경향이 있음.

□ 대학 성희롱·성폭력 피해사례의 특성

- 사건의 관계유형 중 학생-학생 간 사건이 교원-학생 간 사건보다 많은 것으로 보고되고 있으나 사건화되지 않는 수직적 관계에서의 성희롱·성폭력 사건이 실질적으로 상당수 있는 것으로 파악됨.
- 단톡방 성희롱·성폭력이나 교수학습 과정의 사건에서 피해자 한 사람에게 가해자가 다수인 경우, 또는 피·가해자 모두 다수인 사건이 발생하는 경우가 많아 사건처리가 쉽지 않게 됨.
- 성희롱·성폭력 사건의 발생 맥락 상 지위와 역할에서의 권력의 차나 교수학습과정, 지도 및 상담 관계, 그리고 평가자의 위치 등에서 발생하는, 권력관계로 인한 성희롱·성폭력이 늘어나고 있음.
- 학과 및 학내 관행과 전통과 같은 조직문화의 성희롱·성폭력적 문화로 인해 성희롱·성폭력이 많으나, 권위적 관계, 전형적 가스라이팅이나 성인 그루밍 등으로 인해 피해를 인지하기 어렵고 피해 경험을 개인화하는 경향이 나타남.
- 사회경제적으로 취약하거나 인적 네트워크 자원이 빈약한 대상을 표적으로 삼아 행위자가 접근하는 경향도 발견됨.
- 성희롱·성폭력 사건에 대하여 대학이 실체적 진실이나 사안의 경중을 따지는 경우가 많고 피해자의 입장에서는 요건이 충족되는지 몰라 사건화에 부담을 갖게 됨.
 - 최근 미투고발로 용기를 얻고 사건화를 결심한 사례가 있었으며 가해자가 처벌받는 선례를 만들거나 또 다른 피해자가 생기는 것을 막으려는 부채의식으로 사건화를 결심함.
 - 가해자 처벌과 징계, 징계수위 등과 관련하여 원하는 해결이 이루어질 가능성을 염

- 두에 두고 학내기관, 외부기관, 국가인권위원회 등 지원기관을 선택하여 이용.
- 교수사회가 전반적으로 성평등 인식, 성인지감수성, 인권 감수성이 부족하고, 대학은 사건화 전에 원만한 해결을 추구하는 경향이 있으며, 성희롱·성폭력 사건의 은폐, 축소, 형식적 해결로 귀결되는 경향이 있음.
 - 성희롱·성폭력 사안으로 대학이 불명예를 안게 되거나 입학생 수의 감소와 연결될 것으로 우려하여 이미지 실추 방지를 위한 조직의 역동이 발견됨.
 - 성희롱·성폭력 관련 기관(기구)을 긴급히 만들거나 편제하고, 성희롱·성폭력 관련 규정을 적절히 만들어 형식적 요건을 갖추는 모양새를 취함.
 - 피해자들은 가해자를 옹호하거나 피해자를 비난하는 낙인, 피해자다움의 요구 등을 2차 피해로 인식하고 있으며, 비공식적 네트워크에서 배제되는 것을 피해자 자신이 2차 피해로 여기지 않더라도 실제로 사건화 이후 배제를 경험함.
 - 상담관계자에 의한 2차 피해도 늘어나고 있으며, 주로 피해 경험의 진위 여부, 경중을 평가하는 태도, 가해자 또는 학교의 입장을 전달 또는 대변하는 언행으로 인한 경우이거나 처리절차와 피해구제 방법을 안내하기 전에 사건화 이후 감내해야 할 사함을 전달하는 경우, 이를 2차 피해로 해석하는 경향이 있음.
 - 조력 또는 지지집단에 의한 2차 피해 경험은 사건의 승패와 관련하여 조력 여부를 망설이는 태도라든가 중도 포기 시 조력과 지지가 중단되는 경우였음.
 - 경찰 조사나 재판 과정 관계자들이 피해 경험의 진위여부를 묻는 과정, 사건의 경중을 평가하는 태도, 가해자 입장의 이해 및 선처를 종용하는 언행, 성인지감수성과 인권감수성이 결여된 언행을 하는 2차 피해가 심각함.

□ 대학 성희롱·성폭력 고충처리 기구의 활동

- 학내외에서 요구되는 역할과 기대는 커졌으나 실질적인 전문성, 독립성을 갖출 수 있는 여건이 마련되기 어려운 상황임.
- 대학 성희롱·성폭력 전담 상담기구로 설치하고 운영규정을 두어 인력배치라든가 상담전문가와 젠더교육 전문가 최소 인원을 명시하는 식으로 의무화하는 것이 필요하다는 지적도 있었음.
- 상담조사기구의 낮은 인지도, 피해자 지원과 가해자 처벌의 중간에 위치한 애매한 입장, 상담기구가 학교와 가해자의 편이라는 오해, 학내 사건처리 경과를 지켜본 학내 구성원의 상담기구에 대한 낮은 기대치, 신뢰의 하락 등.
- 상담과 조사의 병행에 따른 애로사항으로는 피해자 보호와 구제, 피해 조사, 가해자

조사, 피해자 상담, 가해자 상담을 상담자 1인이 담당해야 하는 경우 등이 있었음.

- 대학 상담기구는 학교 측의 이해와 요구, 피해자의 분노, 가해자의 항변이 충돌하는 공간으로, 막중한 역할과 기능이 부과되어 있으나 사건 특성별 처리 가이드라인이 없어 사건 발생 자체를 두려워 하는 경우가 많음.
- 학내 구성원들의 성의식 개선을 위한 교육을 상담기구 한 곳에서 담당하는 데 한계가 있음. 교육 내용과 교육 이수가 가능한 기관이 다양화되기를 희망.
- 법률지원, 의료지원은 어느 정도 이뤄지고 있으나 지방의 경우 외부전문가 지원이 어려운 상황이므로 원활한 연계방안이 마련되어야 한다는 의견도 있었음.

□ 성희롱·성폭력 피해구제의 현실과 쟁점

- 피해당사자에 국한된 구제를 넘어서 피해자가 속한 관계와 공간에 대한 접근이 고려될 필요성이 제시됨.
- 피해자 보호조치와 관련, 분리조치나 공간분리 규정이 있어도 실효성을 갖기 어려운 경우가 많으며, 수업이나 학습 공간으로 한정되는 경우가 많음. 분리조치나 공간 분리 규정이 없거나, 있어도 모르는 경우도 발견됨.
- 가해자 분리조치의 경우, 강제성이 없이 권고되거나 실효성이 없이 형식적으로 분리되어 실제의 공간에서 마주치거나 함께 있게 되는 경우가 생길 수밖에 없음.
- 징계 이전의 처우와 관련하여 처벌받기 이전 신분의 가해자를 가해자로 보지 않는 입장을 갖는 대학들이 있으며, 이 경우 분리조치나 제반 피해자 구제조치는 이루어지지 않을 가능성이 큼.
- 피해자의 신원 노출과 관련하여 대학이 특별히 강제 조치를 마련하지 않는 한 피해자 보호조치의 실효성은 매우 낮을 수밖에 없음.
- 가해자가 유명인이거나 대학의 홍보나 이미지와 관련하여 유망한 경우, 또는 피해자보다 가해자의 생존을 더 염려하는 경우, 피해자 보호조치보다 우선하는 학내 폴리틱스가 작동되는 경우가 많음.
- 동료교원이 가해자인 경우, 피해자 지원 교원의 심리적 정신적 고충이 크게 파악된 바, 피해자를 포함하여 피해자 주변인들에게도 의료적, 심리적 지원이 이뤄질 수 있도록 지원 범위와 기간, 대상에 대한 확장 및 재고가 필요함.

□ 피해자의 일상회복을 위한 대학공동체의 과제

- 학내 기구의 독립성, 전문성의 확보는 학내 구성원의 학내 기구에 대한 신뢰뿐 아니라 대학공동체 회복을 위해서도 중요함.
- 2차 피해와 피해자 일상회복의 의미와 범위의 확장이 필요하며, 성희롱·성폭력 관련 규정에 용어에 관한 정의 조항이 포함될 필요가 있음.
- 대학 상담기구측의 대학에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건들에 대한 사건처리 가이드라인의 표준화 요구가 많음.
- 대학공동체 회복을 위해 성평등 문화의 확산이 요구되는바, 인권교과목, 젠더 교육 교과목의 핵심교양 또는 필수교과목화가 필요함.
- 대학 내 자체 조직문화, 학내 문화 내 성차별적 성폭력적 문화 근절 방안의 마련과 이와 관련한 의견 접수 통로의 마련이 제안됨.
- 학내 구성원, 학생이나 교원의 입학 및 고용 시, 성평등 관련 이력과 교육이수 등을 가산 요인으로 적용하는 의견도 있음. 감점 요인으로 할 경우, 은폐하거나 축소하기 위하여 권력이 수반될 수 있기 때문임.
- 실효성 있는 성희롱·성폭력 예방교육이 되도록 대학특성이 반영된 교육의 제공이 필요함.
- 성희롱·성폭력 피해구제 기구의 위상을 제고하기 위해서는 기관장의 지위를 높일 필요가 있으며, 재정의 안정화 및 전문인력의 배치와 이들의 고용안정성이 확보됨이 필수적임.
- 상담기구 자체 세부 운영 규정 마련이 필요하며, 업무 과부하 분산이 주요한 실정인데, 대부분의 업무 과부하는 초래하는 요인은 대학 평가인 것으로 나타남.

3. 대학 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 분석

- 온라인을 매개로 이루어지는 성희롱·성폭력 피해사례 분석을 위하여 피해학생 7인, 학내지원활동학생 4인, 상담기구전문가 3(1)인, 외부단체지원활동가(1)인 등 총 13인(15인, 2인은 대학사례와 공동인터뷰)을 면접조사함.
- 단독방 성희롱, 온라인 커뮤니티에서의 언어적 성희롱, 불법촬영 및 유포 등 다양한 양태의 온라인 성희롱·성폭력 사례에서의 피해자 경험과 개선제안을 청취함.
- 온라인 대학 커뮤니티에서 일어나는 반 페미니즘적 정서와, 이에 기반을 둔 여성혐오적 게시물, 성희롱적 게시물의 범람에 대해 논의하였음.
- 온라인 대학 커뮤니티는 익명성을 근거로 반 페미니즘적 게시물이 허용되고, 페미

- 니즘 게시물은 페미니즘 게시판에서 글을 올리라는 등 배제하는 방식이 나타난.
- 남성 약자 담론이 지배적인 가운데, 성희롱, 여성의 성적 대상화에 대한 문제의식이 약한 편이고 이를 지적하는 것도 어려운 상황임.
 - 면접 결과, 먼저 단톡방 성희롱의 경우 가해자의 인식 부재와 학교 측의 온정적 대응을 피해자들은 가장 큰 문제로 인식하고 있었음.
 - 가해자의 경우 사담이라고 생각하면서 피해자가 인권이 침해되었다고 느끼고 성적 도구화된 표현에 대해 존중을 받지 못했다는 충격을 받는 것을 이해하지 못하는 경향이 있었음. 학교 측에서도 이러한 디지털화된 공간에서의 언어적 성희롱 문제를 심각하게 여기지 않아서 가해자에게 온정적이라고 피해자들은 인식하고 있었음.
 - 단톡방 성희롱이 피해자에게 왜 충격을 주는지에 대한 경험적, 감각적 이해가 필요함. 동료 학생 다수가 다수의 여성을 대상화하여 발언하고 서로 이를 용인하고 있다는 점에서 느껴지는 인격적 침해감은 수치심과는 다른 범주임. 한 사례에서는 처벌이 매우 미약하여 사실상 가해자와 피해자의 공간 분리 등 보호조치가 되지 않았는데 처벌 미약 이유를 피해자는 단톡방 성희롱이 심각하게 여겨지지 않는다는 점에서 찾았음.
 - 지역의 특성이나 학과 문화의 특성 등을 반영하여 2차 피해가 발생할 수 있는데, 특히 피해자에게 과민하다는 비난을 많이 하는 경우, 신상 공개가 이루어지는 것 등이 대표적인 형태였음.
 - 온라인 커뮤니티의 언어적 성희롱 문제의 경우 역시 사소한 문제를 제기한다는 주변의 반응이 문제로 지적됨.
 - 성적 언어 및 성적 대상화 표현이 유머와 농담의 소재로 활용되는 경우가 있음. 이에 대한 문제제기를 할 경우, 불필요하게 민감하다는 비난을 받게 됨. 남성이 여성과 특정한 연인 관계를 추구하고 있다는 글 등을 공개적으로 게시하면서 불필요한 성적 언급과 루머가 양산되는 경우 등에 있어서도 대체로 민감하다는 비난을 받고 학교/학과의 평화를 깬다는 주변 반응을 경험하게 됨.
 - 이러한 비난은 페미니즘적 사고의 표현, 여성의 성적 대상화에 대한 비판 등을 공개적으로 게시하기 어렵게 함.
 - 신상공개 위협 역시 일상화되어 있음. 단톡방 성희롱 고발 대자보를 붙인다는 게시물에 대한 반응으로 붙이는 시각에 가서 누구인지 확인하겠다는 등의 대화를 나누어 불안을 유도하는 경향이 있음.
 - 학교 상담기구나 학생자치기구에 조사를 의뢰해도 심각하게 다루어지기보다는 가볍게 다루어진다고 경험자들은 말함.

- 불법촬영의 경우, 친밀한 관계에서의 촬영과 유포는 인간관계에 대한 불신을 남기고 인격을 존중받지 못했다는 것에 대한 고통을 유발함.
- 공통적으로 학내 상담기구나 징계위원회에 대한 불신이 강력하게 나타나고, 공간분리 등, 최소한의 피해자 보호조치가 이뤄지지 않는 것에 대한 불만이 제기됨. 공간분리의 실효성이 문제될 수 있으며, 학과가 작은 경우 수업 분리 등이 사실상 어렵다 보니 공간분리의 효과를 기대할 수 없었음. 피해자들은 안전한 공동체를 만들기 위해서 가해학생이 최소한 피해자가 학교에 다니는 동안만이라도 분리될 수 있는 조치를 요구하였음.
- 상담의 경우, 필요성이 요구되면서도 현실적으로 시간이 없거나, 학교 상담기구를 활용한다는 것 자체가 낙인 효과가 될 수 있다는 우려가 있어, 외부의 전문상담기구를 이용할 수 있는 경비 지원 등의 문제를 고려할 필요가 있음.
- 불법촬영 및 단톡방 성희롱 등의 증거물이 남는 온라인 성희롱·성폭력 사건에 대해서는 해당 자료가 계속해서 유포되지 않도록 학교 상담기구가 전문적 대처를 해주는 것이 필요하다는 지적이 있었음. 특히 불법촬영물은 가해자가 가지고 있는 영상 등의 문제적 내용이 가해자의 휴대폰, PC, 온라인 공간에서 삭제되었음을 확인할 수 있어야 함.

4. 대학 성희롱·성폭력 사건의 언론보도 분석

- 대학 성희롱·성폭력 사건이 언론에 어떠한 방식으로 보도되어 어떤 의미를 구성하고 있는지 확인하기 위하여 언론보도 분석을 시행함.
- 2016년 1월 1일부터 2019년 6월 30일까지의 기간 동안, 대학 성희롱, 대학 성폭력, 스쿨미투 등을 검색어로 하여 기사 선별. 온라인 뉴스사 포함, 포토뉴스 및 반복되는 기사 내용, 연합뉴스 전재 기사 등을 제외하고 288건을 선정하여 분석하였음.
- 주요 분석 결과 : 반복되는 기사나 연합뉴스 전재 기사를 제외하고 분석한 결과, 스트레이트 기사보다 분석, 해설 기사가 더 많이 표집되었음.
 - 양적 분석 결과, 가해자의 목소리를 인용하는 경우가 좀 더 많이 나타나며 특히 제 목 보도 중심으로 문제가 드러남. 가해자의 변명이나, 가해 행위를 상세하게 전시하는 형태의 제목보도 문제점이 계속해서 지적되어 왔음에도, 큰 변화가 없었음.
 - 주로 보도된 사건은 위계관계에서의 성희롱·성폭력 문제 혹은 또래 간의 성희롱·성폭력 문제가 많았고, 온라인 상에서 발생하는 문제들은 보도량이 증가하는 특성이

있으며 불법촬영과 관련하여 문제의식이 높아졌음.

- 프레임에서는 여전히 사건 중심의 보도 경향이 많고, 심층해설 시에도 구조적 원인을 짚어내기보다는 사건 주변 스케치에 더 집중하는 경향이 있었으며, 학교나 학과, 전공 특성에 대한 심층 취재가 부족한 점이 있었음.
- 가해자의 책임을 사소화하는 비유 사용이 문제로 지적되었음. 늑대 비유, 가해자를 온정적인 시각으로 보게 하는 비유 등이 여전히 사용되고 있다고 함.
- 기사 결론에서 네티즌 견해라면서 찬반양론이 있다고 암시하는 등, 불필요한 정보를 제공하면서 성희롱·성폭력 사건을 진실대결의 양상으로 몰고 가는 경향 등이 문제적 있었음.

5. 대학 성희롱·성폭력의 법적 규제와 외국의 사례

- 대학에서 발생한 성희롱·성폭력 사건의 피해자 보호와 행위자 제재 등을 규율하고 있는 법령으로는 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」, 「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「교육공무원징계령」 등이 있음.
- 2018년 미투운동 이후 교육공무원의 성희롱·성폭력 제재 관련 규율 내용에는 아래와 같은 변화가 있었음.

내용	법령의 주요 내용
징계사유가 성희롱인 경우 10년 이내에 징계의결 요구	교육공무원에 대한 징계사유가 「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목에 따른 성희롱 행위에 해당되는 경우에는 「국가공무원법」 제83조의2제1항에도 불구하고 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있음(교육공무원법제52조). 사립학교 교원 역시 제66조의4에 따라 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 그 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있음(사립학교법 제66조의4).
성희롱 묵인·은폐 기관명과 피해사실 공표	인사혁신처장은 감사 결과 제76조의2제1항에 따른 신고, 즉 성폭력, 성희롱 신고를 받고도 이를 묵인 또는 은폐하거나 필요한 조치를 하지 아니한 경우 해당 기관의 기관명과 각 호의 사실을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표할 수 있음(국가공무원법 제17조제4항).
성희롱 징계처분결과 통보	처분권자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제

	3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 함 (국가공무원법 제75조 제2항). 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자에게 「국가공무원법」 제75조제2항 또는 「지방공무원법」 제67조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 함(교육공무원징계령 제17조).
제3자 신고제도와 불이익 금지	공무원은 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있음. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니함. 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 함 (국가공무원법 제76조의2).
관할청에 의한 사립학교 교원에 대한 징계 요구	관할청은 사립학교의 교원이 이 법에 규정된 면직사유 및 징계사유에 해당할 때에는 당해 교원의 임용권자에게 그 해임 또는 징계를 요구할 수 있음. 이 경우 해임 또는 징계를 요구받은 임용권자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 함(사립학교법 제54조 제3항). 사립학교 교원의 임용권자가 특별한 사유없이 관할청의 해임 또는 징계요구를 따르지 아니한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과함(사립학교법 제74조제1항제1호). 교원징계위원회는 행위의 유형, 정도 및 징계의결이 요구된 교원의 근무태도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 징계기준 및 징계의 감경기준 등에 따라 징계의결을 하여야 함(사립학교법제66조).
징계위원회의 피해자 진술권 보장	징계위원회는 중징계 또는 중징계 관련 징계부가금 요구사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 징계위원회에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 함. 다만, 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계등 의결의 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우, 피해자의 진술로 징계위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않음(교육공무원징계령 제9조의2).
징계위원회 구성 시 성별 비율	특별징계위원회와 일반징계위원회를 구성하는 경우에는 특정 성(性)이 위원장을 포함한 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 해야 함(교육공무원징계령 제4조).

- 외국 대학의 성희롱 관련 정책 등을 미국, 일본, 독일을 중심으로 살펴보았음.
- 미국의 대학은 성희롱 예방과 사후조치 등을 규정한 방침 등을 마련하여 성희롱에 대응하고 있음.
- 하버드 대학의 경우에는 성희롱·성폭력 대응 및 교육 통합 웹사이트 SHARE(Sexual

Harassment/Assault Response and Education)를 통하여 이용자들이 쉽고 빠르게 정보에 접근할 수 있도록 돕고 있고 이 사이트에는 학내 성폭력 및 폭력문제, 성희롱 피해자들에 대한 의료, 안전, 지지, 신고 지원에 대한 정보를 제공하고 있음.

- 일본의 경우도 성희롱 예방에서 사후조치까지의 대응 방안을 담은 가이드라인을 마련하여 운영하고 있음. 일본의 특이점은 국립대학의 경우 성희롱 사건 처분결과를 공표하고 있고, 사건처리에 있어서 조정과 중재를 중시하고 있다는 것임.
- 독일의 경우는 대학별 성희롱 예방과 고충처리담당자의 역할, 고충처리절차, 비밀유지 의무 등을 규정한 성희롱 관련 지침을 마련하여 운영하고 있음.

6. 대학 성희롱·성폭력 관련 판례 및 국가인권위원회 결정례 분석

- 미투 현상의 여파로 대학 성희롱·성폭력 사건의 상담건수가 급증하고 있고, 대학내 사건처리 절차와 병행하거나 종료된 사건 처분 결과에 대한 소송건수도 증가하고 있음.
- 대학 성희롱·성폭력의 정의나 요건 규정의 근거가 되는 법령해석의 기준으로서의 법원 판결과 국가인권위원회 결정례를 분석함으로써
 - 강간, 추행, 성희롱, 명예훼손, 손해배상, 징계의 근거 및 대상, 징계양정의 적정성에 대한 법리적 쟁점을 제시하고자 함.
 - 회복적 정의의 관점에서 피해자가 피해를 극복하고, 일상을 회복하는 데에 도움이 되는 2차 피해의 방지 및 피해자 보호에 필요한 사건처리 절차 규정의 개선방안을 도출하고자 함.
- 강간에 대한 판결들은 최협의 폭행·협박설을 여전히 취하고 있으나, 성인지감수성에 대한 강조를 통해 완화된 해석의 흐름을 보이고 있고, 추행 또한 기습추행을 포함하여 상대방의 의사에 반하는 대부분의 신체접촉을 추행으로 해석하는 판례들이 선고되고 있음.
 - 이러한 동향은 비동의간음죄의 신설 등을 통해 강간 등 성폭력 범죄를 재구성하고, 원치 않는 일체의 신체접촉을 성희롱으로 인정하는 식으로 성희롱 개념을 재구조화하는 담론의 흐름과 궤를 같이 하고 있음.
- 대학 성희롱·성폭력에 대한 문제제기는 공공의 이익을 위한 것으로 명예훼손죄가 성립하지 않고, 대학 성희롱·성폭력은 불법행위를 구성하여 가해자와 학교는 치료비, 일실수익, 위자료를 피해자에게 배상해야 할 책임이 있음.

- 가해자에 대한 징계처분은 행정소송 또는 민사소송의 대상이 되고, 피해자 보호를 위해 그 징계의 종류와 근거를 명확히 하고, 징계양정을 엄격히 할 필요가 있음.
- 국가인권위원회의 피진정인에 대한 가해자에 대한 징계요청, 피해자 보호조치, 재발 방지를 위한 예방교육 강화, 특별인권교육 수강 등의 시정조치 권고를 대학 내 성희롱·성폭력 상담소 또한 참고할 필요가 있음.
- 피해자가 평화로운 일상을 회복할 수 있도록 피해자 보호를 위해 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정에 2차 피해에 대한 상세한 정의 및 금지조항, 응급심리상담 조항, 가해자와의 신속한 분리 조항, 상담과 조사의 분리 조항, 학생, 직원, 여성 등 피해자와 같은 지위에 있는 위원을 포함시키는 조사심의위원회 구성 조항, 상담원의 정규직화 조항 등을 반드시 담아내야 할 필요가 있음.

7. 정책제언

□ 연구결과의 함의와 시사점

- 2019년 실태조사 연구를 통해, 전국의 거의 모든 대학들이 규정과 절차를 마련하였고, 성희롱·성폭력 사건의 상담과 조사·처리를 담당하는 기구의 활동이 지난 2012년에 비하여 늘어났으나 대학들 간의 편차가 적지 않다는 점이 확인됨.
 - 2012년 실태조사와 비교할 때, 독립적인 형태의 상담소 비율이 확연히 줄어들고, 최근에 들어와 인권센터 산하에 성평등상담기구를 설치하는 사례가 늘어남.
 - 전문상담원이 사건을 먼저 조사하고 이후 조사·심의위원회를 거치는 방식이 어느 정도 정착되었고, 2012년 조사 당시와 큰 차이가 없지만, 위원회 구성에 ‘외부전문가’를 명시한 비율이 2배 이상 늘어남.
 - 성희롱·성폭력 피해 상담, 사건 신고의 접수, 조사 또는 조정 등이 실제로 이뤄지는 대학과 그렇지 않은 대학들 간에는 격차가 큰 편이므로, 대학의 특성과 고충상담원들의 애로사항을 면밀히 검토하여 성평등상담기구의 구체적인 필요에 맞는 지원 방안을 마련할 필요가 있음.
- 대학사례 심층면접의 결과에서 나타났듯이, 사립대학은 국공립대학에 비하여 사적인 인맥이 미치는 비공식적 영향이 큰 편이고, 전문대학은 수학 기간이 상대적으로 짧아 피해 학생이 사건화를 망설이거나 포기하는 경향이 있으며, 남녀공학에 비하여 여자대학의 경우에는 피신고인이 주로 교원이고 외부인-학생 간 사건을 지원해야 할 경우도 있음.

- 개설 학과와 전공 특성에 따라 스포츠계, 문화예술계, 보건계, 의료계 등은 피해 발생은 많으나 자신의 경험을 피해로 인지하는 것이 곤란하고, 지역사회의 문화와 학내외 인맥이 성희롱·성폭력의 사건화 및 사건처리, 피해구제 등에 영향을 미침.
- 단톡방 등 온라인 성희롱 사건이 심각하고, 온라인 커뮤니티는 신상공개 위협이 일상화되어 있는 공간이며, 디지털 기기를 이용한 불법촬영과 유포로 인해 피해자는 인간관계에 깊은 불신을 갖게 되지만, 상담기구의 관계자들조차 온라인공간에 대한 이해 부족으로 피해의 심각성을 인지하지 못하거나 오해하는 경향이 있으므로 개선이 필요함.
- 대학 성희롱·성폭력 사건의 언론 보도 경향을 보면, 제목 등을 선정적으로 처리하는 경향이 있으며, 가해자의 책임을 사소화하고 불필요한 정보를 제공하며 진실대결의 양상으로 몰고가는 등, 보도 윤리의 측면에서 시정되어야 할 문제가 많음.
- 대학 성희롱·성폭력의 법적 규제와 관련된 법령은 여러 가지가 있으나, 국공립과 사립을 막론하고 교원의 징계가 강화되고 징계절차가 차츰 합리화되고 있는 특징을 볼 수 있으며, 이러한 변화는 특히 2018년 미투운동 이후에 두드러짐.
- 판례 및 결정례 분석에 의하면, 강간에 관한 죄형의 설이 남아 있으나 법원의 성인지감수성에 대한 강조를 통해 완화되는 경향을 보이며, 대학 성희롱·성폭력에 대한 문제제기는 공공의 이익을 위한 것으로 명예훼손죄가 성립한다고 보기 어렵지만, 가해자에 대한 징계처분이 행정소송 또는 민사소송의 대상이 되는 만큼, 피해자 보호를 위해 그 징계의 종류와 근거, 징계양정 등을 명확하게 처리할 필요가 있음.

□ 2013년 국가인권위원회의 권고 이후 정책의 변화

- 2013년 11월에 국가인권위원회는 교육부에 대하여 「고등교육법」에 성희롱·성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성을 국가의 책무로 규정하고 통합적 근거 법령을 만들 것과 국가 관리 및 지원체계를 구축하기 위해 담당 부서 지정할 것 등을 권고하였으며, 여성가족부에 대해서는 예방업무의 관리 및 지원을 위한 종합대책과 실효성 있는 점검 시스템을 마련할 것을 권고함.
- 2013년 이후 정부의 대학 성희롱·성폭력 방지 정책은 그 내용이 지속적으로 확충되어 여성가족부를 중심으로 실무적인 업무 매뉴얼의 보급, 기구의 전문성 향상을 위한 지원, 예방교육 강화와 프로그램 및 콘텐츠 보급이 지속적으로 이루어져 왔고, 예방교육통합관리 시스템도 정착되어 운영 중임.
- 정책권고 이후의 국내 정책 동향을 살펴보면, 폭력예방교육의 대상이 확대되고, 폭

력예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시하는 것이 가능하게 되었으며, “성희롱 고충담당자”에 대한 고충상담원 교육이 필수항목으로 지정되는 등, 예방교육과 고충상담원 교육이 강화됨.

- 2015년에 개최된 제3차 사회관계장관회의(2015.03.27.) 이후, 정부는 고용·여가부 합동으로 「직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책」(2017.11.14.)을 내놓은 데 이어, 관계부처 합동으로 「공공부문 성희롱 방지 대책」(2017.11.28.)을 발표함.
- 미투고발이 고조되자 관계부처 합동으로 나온 「공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진현황 및 보완대책」(2018.02.27.)은 공공부문 대상 ‘직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터’ 외에 ‘대학 내 성희롱·성폭력 온라인 신고센터’를 개설하고 공공부문에 이어 민간부문을 포괄하는 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」(2018.03.08.)을 발표함.
- 교육부는 2018년 4월에 대학을 비롯한 교육분야 전반의 후속 대책을 모색하기 위하여, ‘교육분야 성희롱·성폭력 근절 추진단’ 발족, ‘성희롱·성폭력TF팀’ 구성, ‘양성평등정책담당관’ 제도 신설 등으로 안정적 정책 추진 기반을 마련함.

□ 대학 성희롱·성폭력 방지 정책의 개선을 위한 제언

- 교육부 추진단 권고의견의 정책 반영: 미투운동 이후 외부 전문가들로 구성된 교육부의 추진단은 2018년 6월에 교육부 장관에게 제안하는 제1차 권고의견을 제시하여 대학 성희롱·성폭력 사안처리 전담기구와 인력, 조사처리 절차, 사후조치와 예방교육에 이르기까지, 다양하고 폭넓은 개선방안을 제시하였으므로, 정책에 충실히 반영되어야 함.
- 대학 성희롱·성폭력 전담기구의 법정화: 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 연구 결과를 토대로 정책적 개선을 위한 제언을 이어가자면, 무엇보다 대학 성희롱·성폭력 전담기구의 위상을 제고하여 대학 성희롱·성폭력 방지 체계를 탄실하게 구축하는 것이 필요한 만큼, 「고등교육법」 개정을 통해 전담기구의 설치와 기능을 법정화하는 방안이 유효할 것으로 판단됨.
- 고충상담 전담자의 역할과 지속가능한 활동 모델: 피해자들에 대한 지원이 적절히 이뤄질 수 있도록 대학 성평등상담기구에 배정되는 인력과 예산을 늘려야 하며, 전담자들의 역량 신장을 위하여 직무 전문성이 인정되고 고용 안정성이 보장되는 지속가능한 활동 모델이 제시될 필요가 있음.
- 상담, 조사, 교육 업무의 분리와 협조: 당장은 현실화되기 어려울지라도, 피해자 상

담·지원, 사건의 조사·처리, 그리고 폭력의 예방에서 재발방지에 이르는 각종 교육은 각각 비중있는 세 가지 실무 영역으로 구별하여 접근하는 것이 필요하며, 특히 상담 업무와 조사 업무를 가급적 구분하여 피해자에 대한 지원이 적절히 이뤄지도록 하고, 긴밀한 협력과 연계를 통해 피해자를 보호하면서 문제를 해결해 나가는 학내의 협력 시스템을 구축하는 것이 바람직함.

- 성평등상담센터의 비가시화 문제 해결: 성희롱·성폭력 고충처리에 특화되었던 초기 상담기구들이 인권센터로 확대·재편되는 것은 여러 모로 긍정적이지만, 인권센터로의 전환 이후 성희롱·성폭력 고충처리 업무가 대외적으로 비가시화되는 문제가 있는 만큼, 대학의 구성원들이 상담센터의 활동상을 수시로 접할 수 있는 방안을 모색하여 인지도를 높일 필요가 있음.
- 대학 성희롱·성폭력 관련 규정의 개선과 보완 : ① 정의 조항, ② 온라인 성희롱·성폭력 방지, ③ 조정·중재와 직권조사, ④ 공간분리 등 임시조치 또는 긴급조치와 위반 시 가중 징계, ⑤ 피신고인의 행위 제한 조치, ⑥ 피해자 보호 및 피해자의 권리, ⑦ 피해자의 일상회복을 위한 방법론, ⑧ 기타 필요하고 가능한 항목들을 고려하여 대학 차원에서 규정을 보완하고 개선해 나가는 것이 필요함.
- 대학 사건 조사·처리 절차의 공신력과 자율성 확보: 형사절차를 비롯한 사법적인 판단이 엄격한 기준을 모두 충족시켜야 유죄 판단이 가능한 것과 달리, 대학 내 사건 처리 및 피해구제 절차는 공동체 내에서의 문제해결을 위한 비사법적 행정절차의 속성을 가지고 있기 때문에, 충분한 근거와 합리성이 있다면 조직의 규정에 따른 징계 등의 처리가 원칙적으로 가능하고 필요함.
- 피해자와 상담기구 전문가의 인식 격차 해소: 온라인 성희롱·성폭력 피해자와 상담기구 담당 전문가 간에 인식의 격차가 상당히 큰 편이므로, 학내 상담기구에서도 디지털 이미지의 유포와 삭제 등, 적극적으로 대응할 수 있는 역량을 강화할 필요가 있음.
- 피해자의 발화와 대학의 사건처리에 대한 인식의 전환: 피해 경험을 드러내 말할 수 있는 분위기가 조성되어야 하듯이, 사건을 인지한 학교가 이를 조사하고 처리하는 것이 당연하고 정상적인 활동으로 평가되어야 하며, 신고된 사건의 조사·처리 현황을 실제 사건의 발생 실태와 동일시하는 잘못된 인식과 통념을 바로잡기 위해서라도 상담기구의 운영과 대처 활동을 대학평가에 반영하는 등, 정당하게 평가하는 것이 필요함.
- 성희롱·성폭력 예방정보 통합관리 시스템의 구축과 활용: 성희롱·성폭력 피해자들

의 개인 신상 비밀을 보호하는 동시에 늘어나는 정보 수요에 대비하기 위하여, 현재 여성가족부가 운영하는 ‘예방교육통합관리’ 시스템을 확충하여 ‘예방정보통합관리’ 체제로 전환하고, 정보 입력 창구를 단일화하여 자료를 체계적으로 축적할 필요가 있음.

- 대학정보공시가 2018년부터 ‘폭력예방교육 현황’을 공시하고 있으나 대학이 예산과 인력을 투입하여 대학 성평등상담기구를 내실있게 운영하고 있는가의 여부가 다른 무엇보다 중요한 지표이자 재발방지의 실질적 대책이라고 할 수 있으므로, 대학정보 공시 항목으로 성희롱·성폭력 방지기구의 운영과 활동을 추가할 필요가 있음.
- 여성가족부의 ‘예방교육통합관리’ 시스템을 개선하고 확충하여 대학 상담기구의 인력과 예산, 사건처리 현황 등에 관한 정보 입력과 관리를 일원화하고, 그 정보 중 일부를 대학평가나 재발방지 계획 등의 근거 자료로 활용할 수 있게 하는 방안을 모색하면, 현장의 행정업무를 효율화하고 향후 정보의 활용도가 더 높아질 것으로 기대 됨.
- 성희롱·성폭력 방지조치와 관련된 내용 외에 사건 발생시 제출하게 되어 있는 재발 방지 조치와 관련된 정보를 수록하고, 대학의 경우 성희롱·성폭력 고충상담창구의 예산, 인력, 폭력예방교육을 대체할 수 있는 성평등/인권 교과목의 현황, 나아가 여 교수, 여학생수 등의 정보를 입력할 수 있도록 시스템을 확충.
- 대학에서 발생한 사건을 은폐·축소하려는 경향을 반전시키려면, 오히려 적정 예산과 인력을 확보하여 사건을 제대로 처리하는 학교가 좋은 평가를 받을 수 있다는 선례를 남길 필요가 있음.
- 대학 교원 징계양정의 세분화와 정직 기한의 확대: 최근 정부는 성희롱 등의 성비위와 관련된 징계양정을 강화하고 징계절차를 개선하기 위해 노력해 왔으나, 대학 교원은 전근 배치 등이 곤란하고 공간 분리조치가 실효성을 발휘하기 어렵기 때문에, 가해자 및 공동체의 재발방지교육 등이 실효성을 갖기 위해서라도, 관련 법령을 개정하여 징계양정을 세분화하고 정직 기간을 최대 1년으로 확대하는 것이 필요함.
- 평등권 침해의 차별행위에 대한 국가인권위원회의 해석 지침 제시: 고등교육 현장의 성희롱과 관련하여 그간 권리와 의무가 명확히 규정되지 않았던 ‘학생’의 위상을 적절히 자리매김할 필요가 있으며, ‘성희롱’과 유사하면서도 다른 범주의 평등권 침해 차별행위들이 늘어날 전망이므로, 국가인권위원회가 평등권 침해의 차별행위에 대한 해석의 지침을 제시하고 계속 발전시켜 나갈 필요가 있음.
- 현재 대학에 적을 두고 있는 학부생이나 대학원생은 별도의 고용관계나 업무 관련성이 부가되지 않는 한, 원칙적으로 성희롱 예방교육의 의무 대상에 포함되지 않고,

학생이 행위자(피신고인)인 사건의 경우에는 국가인권위원회의 구제절차를 이용할 수 없는 것으로 해석되고 있으나, 「국가인권위원회법」이 기본적으로 ‘인권법’이고 평등권 침해의 차별행위를 정의한 취지와 그 적용 범위가 넓다는 점을 감안할 필요가 있음.

- 성희롱에 관한 정의 조항을 포함하는 법률이 이미 세 가지나 존재하지만, 그 어느 것도 고등교육기관의 ‘학생’을 적절히 포괄하지 못하는 것은 성희롱을 평등권 침해 차별행위의 하나로 보았던 문제의식이 약화되고, 공공기관에 대해서조차 고용관계의 측면이 지나치게 부각되기 때문으로 판단됨.
- 최근 우리나라에서는 온라인 성희롱·성폭력 문제가 날로 심각해짐에 따라서 학생-학생 사건이 집단화되는 경향이 있으며, 인권법이 적용되는 캐나다에서는 ‘사이버 괴롭힘’에 대한 사용자의 책임을 강조하고 학생에 대하여 학교행동규범을 부과하는 추세이므로, 온·오프라인을 망라하는 학생-학생 사건을 엄중히 처리하고 피해자를 보호할 수 있는 법적 근거와 해석적 지침을 제공할 필요가 있음.
- 학생이라고 해서 차별행위와 인권침해의 책임으로부터 자유로울 수 없음을 확인하는 것과 더불어, 대학사회가 학생의 대표성과 피해자의 권리를 두텁게 보장해야 하며, 교수-학생 사건을 심의하거나 징계하는 의사결정 구조에 학생과 외부전문가의 참여를 보장하고 실천해야 함.
- 현재 우리나라의 법령들에 제시된 성희롱·성폭력 관련 용어의 표현은 매우 다양한 편이며, 각각 시차를 두고 소관 부처가 다른 법률들이 제·개정된 까닭에 고충처리 현장에서 혼란을 겪을 수 있으므로, 국가인권위원회가 국내외의 법제와 국제인권협약의 동향을 파악하여 해석과 판단의 근거들을 제시하면서 논의를 발전시켜 나가는 것이 필요함.

3) 폭력의 새로운 양상: 온라인 성희롱·성폭력	29
4) 성희롱·성폭력 2차 피해 관련 연구	30
5) 성희롱·성폭력 사건 언론보도의 경향과 문제점	30

III. 전국 대학 성희롱·성폭력 설문조사 분석

1. 설문조사 개요	35
1) 조사대상	35
2) 주소록 작성 및 자료수집 방법	36
3) 질문지의 구성과 조사항목	37
2. 조사대상의 일반적 특성	38
3. 대학 성희롱·성폭력 관련 절차와 기구	44
1) 대학 성희롱·성폭력 관련 규정의 개요	44
2) 대학 성희롱·성폭력 관련 기구의 편제와 유형	56
3) 대학 성희롱·성폭력 방지 활동의 범위	60
4) 미투운동 전후 활동의 변화	67
4. 대학 성평등상담기구의 현황과 상담활동	70
1) 상담기구의 시설 및 인력 현황	70
2) 고충처리 전담자의 업무와 고용조건	79
3) 상담활동의 종류와 내용	92
5. 성희롱·성폭력 사건접수와 조사·심의활동	99
1) 사건접수와 처리방향: 조정·중재와 조사·심의	99
2) 조사·심의 위원회의 구성과 권한	103
6. 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 및 구제조치 실태	115
1) 성희롱·성폭력 상담활동과 사건접수	115
2) 성희롱·성폭력 사건처리 현황	118

3) 사건의 관계유형과 2차 피해	147
4) 피해자에 대한 보호조치와 지원	149
5) 행위자 징계와 조치, 법적 소송 경험	152
7. 성희롱·성폭력 예방교육	159
1) 성희롱·성폭력 예방교육의 실태	159
2) 성희롱·성폭력 예방교육 업무의 애로사항	164
8. 소결	165

IV. 대학사례 심층분석: 조직문화, 사건처리, 피해구제

1. 대학사례 면접조사의 개요	173
1) 조사목적	173
2) 조사대상	173
3) 조사방법 및 조사항목	176
2. 대학의 특성과 조직문화	179
1) 대학 유형별 특성과 조직문화	179
2) 지역사회와 대학의 조직문화	185
3. 대학 성희롱·성폭력 피해사례의 특성	191
1) 사건의 관계유형	191
2) 사건의 발생맥락	193
3) 사건화와 조직의 역동	199
4) 사례를 통해 본 2차 피해의 양상	202
4. 대학 성희롱·성폭력 상담기구의 활동	206
1) 상담기구의 편제 변화와 전담인력	206
2) 상담·조사기구의 인지도와 공신력	211
3) 상담기구의 독립성과 전문성 확보 노력	213

5. 성희롱·성폭력 피해구제의 현실과 쟁점	216
1) 피해자 보호조치의 실효성	216
2) 사후관리와 재발방지	218
3) 피해자의 일상회복을 위한 전제	220
6. 지역사회 네트워크와 성평등 거버넌스	222
7. 소결	224

V. 대학 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 분석

1. 온라인 성희롱·성폭력 면접조사의 개요	227
1) ‘온라인 성희롱·성폭력’의 개념화와 조사범위	227
2) 조사대상	228
3) 조사방법과 조사항목	229
2. 온라인 대학 커뮤니티와 ‘여성혐오’	231
1) 온라인 문화의 특성과 문제점	231
2) 예브리타임 앱 커뮤니티와 남성 중심적 온라인 문화	232
3) 온라인 성희롱 문제 및 남성 역차별 담론	234
4) 성희롱·성폭력 관련 대학 내 교육의 실효성 비판	235
5) 남성 중심 온라인 커뮤니티 문화에 대한 대안	236
3. 대학 온라인 성희롱·성폭력 피해사례와 문제점	238
1) 단톡방 성희롱 피해사례와 대응	238
2) 온라인 성적 괴롭힘 피해사례와 대응	255
3) 불법촬영/유포 피해사례와 대응	261
4. 대학 내 온라인 문화와 성희롱·성폭력 문제	264
5. 소결	266

VI. 대학 성희롱·성폭력 사건의 언론보도 분석

1. 언론보도 분석의 개요	271
1) 조사대상	271
2) 조사항목 및 자료처리	271
3) 분석 방법	274
2. 대학사건 언론보도 내용분석 결과	275
1) 3년간 언론보도 내용에 대한 시각화 데이터	275
2) 내용분석 결과	277
3. 대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도 프레임 분석 결과	287
1) 사건/구조분석 프레임	288
2) 기사의 가해자 중심성, 피해자 중심성 문제	289
3) 기사 결론 인용 방식과 기사 초점	294
4. 대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도의 문제점	295
1) 기사에서 이미지 사용 여부와 침해성	295
2) 기사에서 활용된 비유의 문제	299
3) 제목 보도와 문제점	302
5. 소결	303

VII. 대학 성희롱·성폭력의 법적 규제와 외국의 사례

1. 현행 대학 성희롱 관련 법제의 주요 내용	307
1) 성희롱의 법적 개념 및 법적 규제	307
2) 성희롱 예방 및 방지	317
2. 성희롱 예방·보호·처리 절차 현황	321
1) 성희롱 예방 및 방지	321

2) 성희롱 사건처리 절차	324
3) 성희롱 피해자 보호조치 및 행위자 제재	329
3. 현행 대학 성폭력 관련 법제의 주요 내용	331
1) 형법	331
2) 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법	333
4. 외국의 대학 성희롱·성폭력 방지 정책	335
1) 미국	335
2) 일본	345
3) 독일	357
5. 소결	362

VIII. 대학 성희롱·성폭력 사건 관련 결정례와 판례 분석

1. 판례·결정례 분석의 개요	367
1) 분석의 목적	367
2) 분석의 범위	368
2. 대학 성희롱·성폭력 민·형사 판례의 쟁점	368
1) 강간의 성립요건과 판단기준	368
2) 추행의 성립요건과 판단기준	371
3) 성희롱의 성립요건과 판단기준	374
4) 명예훼손죄의 성립요건과 판단기준	381
5) 손해배상, 위자료 관련 민사 판결	382
3. 대학 사건 징계불복 관련 행정소송 분석	389
1) 대학 사건 징계의 근거	389
2) 징계무효·취소 소송의 대상	392
3) 징계양정의 적정성	397

4. 국가인권위원회의 대학 사건 결정례 분석	408
1) 성희롱의 개념과 판단기준	408
2) 사건의 관계유형과 행위의 종류	409
3) 국가인권위원회의 시정조치 분석	419
5. 회복적 정의의 관점에서 본 성폭력·성희롱 사건처리	419
1) 회복적 정의의 개념과 대학 공동체	419
2) 피해자 보호조치와 2차 피해 방지의 쟁점	421
3) 피해자의 일상회복을 위한 방법론	423
4) 대학 성희롱·성폭력 규정과 절차의 개선방안	424
6. 소결	426

IX. 정책 제언

1. 연구결과의 함의와 시사점	431
1) 2012년 실태조사 이후의 변화상	431
2) 대학의 조직적·문화적 특성과 피해사례 분석	435
3) 대학 성희롱·성폭력의 법적 규제와 판례 분석	437
2. 국가인권위원회 권고 이후의 정책 변화	438
1) 2013년 국가인권위원회의 정책 권고	438
2) 2013년 정책 권고 이후의 국내 정책 동향	439
3. 대학 성희롱·성폭력 방지 정책의 개선을 위한 제언	444
1) 교육부 추진단 권고의견의 정책 반영	444
2) 대학 성희롱·성폭력 방지 체계: 기구, 인력, 편제의 개선	446
3) 대학 성희롱·성폭력 관련 규정과 절차의 개선	449
4) 성희롱·성폭력 예방정보 통합관리 시스템의 구축과 활용	453
5) 대학 교원 징계양정의 재검토: 정직 기한의 확대	456

6) ‘학생’의 위상 정립: 평등권 침해의 차별행위에 대한 해석 지침 제시 457

참고문헌

부록

- 【부록 1】 2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사 설문지
- 【부록 2】 대학사례 성희롱·성폭력 조사 면접지
- 【부록 3】 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지
- 【부록 4】 외국 대학 성희롱·성폭력 정책: 법령 및 규정
- 【부록 5】 성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강
- 【부록 6】 대학 미투운동 일지(2018.01-2019.11)
- 【부록 7】 ○○대학 성희롱·성폭력 사건처리와 피해자 보호에 관한 규정(안)

표 목 차

〈표 I-1〉	2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 연구방법	9
〈표 II-1〉	성희롱 및 직장내 성희롱 관련 법적 정의	17
〈표 II-2〉	형사처벌의 대상이 되는 성폭력범죄	18
〈표 II-3〉	대학 성희롱·성폭력 실태조사 관련 선행연구	21
〈표 III-1〉	교육부 대학알리미에 공시된 대학 본교 및 분교(2019.02.25. 기준)	35
〈표 III-2〉	대학알리미에 누락된 지역 캠퍼스의 조사대상 포함 여부	36
〈표 III-3〉	질문지 구성과 조사 항목	37
〈표 III-4〉	성희롱·성폭력 관련 규정 유무	45
〈표 III-5〉	규정의 제정 연도	47
〈표 III-6〉	규정의 마지막 개정 연도	49
〈표 III-7〉	규정의 용어 정의 조항(복수응답)	51
〈표 III-8〉	규정에 명시된 근거 법령(복수응답)	53
〈표 III-9〉	규정의 적용 요건	55
〈표 III-10〉	성희롱·성폭력 상담기구의 설립 연도	57
〈표 III-11〉	성희롱·성폭력 고충처리 상담기구의 유형	59
〈표 III-12〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 상담	62
〈표 III-13〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 사건처리와 지원	64
〈표 III-14〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 기타	66
〈표 III-15〉	미투운동 이후의 변화상과 대학 미투 현황(중복응답)	69
〈표 III-16〉	시설 현황: 상담을 위한 별도의 상담실	71
〈표 III-17〉	성평등상담기구의 연간 예산	73
〈표 III-18〉	인적 구성 및 인원수: 전문상담원	76
〈표 III-19〉	기관 운영의 어려움: 1, 2순위	78
〈표 III-20〉	고충처리 전담자의 성별 인원수	80
〈표 III-21〉	고충처리 전담자의 고용형태	82
〈표 III-22〉	고충처리 전담자의 학력	83
〈표 III-23〉	고충처리 전담자의 전문자격증 및 수료증	85
〈표 III-24〉	고충처리 전담자의 연봉	86

〈표 III-25〉	직원 교육 또는 훈련 비용 지원	88
〈표 III-26〉	고충처리 전담자의 실제 업무(복수응답)	89
〈표 III-27〉	고충처리 전담자의 어려움: 1, 2순위	91
〈표 III-28〉	전체 상담건수(2018년)	93
〈표 III-29〉	상담종류별 평균 건수	94
〈표 III-30〉	가장 많은 상담 종류: 학생 1, 2순위	96
〈표 III-31〉	가장 많은 상담 종류: 교직원 1, 2순위	98
〈표 III-32〉	사건의 조사 방식	100
〈표 III-33〉	사건 조사·심의 위원회의 구성	102
〈표 III-34〉	사건 조정·중재 기구	103
〈표 III-35〉	사건 조사·심의 위원회의 권한(복수응답)	105
〈표 III-36〉	규정상 조사·심의 기구의 성별 안배 명시 여부	107
〈표 III-37〉	사건 조사·심의 위원회 위원장 학내 지위	110
〈표 III-38〉	규정상 조사·심의 기구 구성원의 학내 지위별 명시 여부	112
〈표 III-39〉	학내 지위별 구성원의 사건 조사·심의 위원회의 참여 여부	114
〈표 III-40〉	최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수(2016~2018)	116
〈표 III-41〉	대학별 성희롱·성폭력 접수·처리 사건 건수(2016~2018)	117
〈표 III-42〉	최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 현황(2016~2018)	118
〈표 III-43〉	최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 신고인과 피신고인의 성별 · 138	
〈표 III-44〉	최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 신고인과 피신고인의 성별 · 138	
〈표 III-45〉	최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피해양상(복수응답)	141
〈표 III-46〉	온라인 성희롱·성폭력 사건 유형(복수응답, 2016~2018)	143
〈표 III-47〉	최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 처리결과	145
〈표 III-48〉	사건의 관계유형별 2차 피해 발생 정도: 학생-학생 사건	148
〈표 III-49〉	사건의 관계유형별 2차 피해 발생 정도: 교원-학생 사건	149
〈표 III-50〉	규정상 피신고인(행위자) 조치 포함 여부	154
〈표 III-51〉	피신고인 징계내용이나 수위에 대한 업무 담당자의 의견	156
〈표 III-52〉	최근 3년간 신고인이 대학에 제기한 민·형사소송 건수(2016~2018) · 157	
〈표 III-53〉	신고인 측 형사소송 중 혐의 없음 및 민사소송 기각 사건 건수(2016~2018) · 158	
〈표 III-54〉	최근 3년간 피신고인의 징계결정 불복 소송제기 유무 및 건수(2016~2018) · 158	
〈표 III-55〉	최근 3년간 피신고인의 행정소송 결정취소나 민사소송 징계무효 사건수(2016~2018)	158

〈표 III-56〉 대학 구성원의 폭력예방교육 이수율 현황	160
〈표 III-57〉 공공기관의 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수	161
〈표 III-58〉 성희롱·성폭력 방지활동: 예방교육	162
〈표 III-59〉 대학 성희롱·성폭력 예방교육의 다양성(개방형 설문)	163
〈표 III-60〉 공공기관 성희롱 관련 업무의 애로사항(복수응답)	164
〈표 III-61〉 성희롱·성폭력 예방교육 및 정책에 관한 의견(개방형 설문)	165
〈표 IV-1〉 대학 특성별 심층 면접 대상	174
〈표 IV-2〉 대학 특성별 구분(13개 대학 사례 기준)	174
〈표 IV-3〉 대학사례 면접 대상 별 조사항목(대, 중분류)	177
〈표 IV-4〉 대학사례별 심층면접 대상	176
〈표 IV-5〉 대학 성희롱·성폭력 사건의 피해사례(13개 대학 사례 기준)	192
〈표 IV-6〉 대학사례 피해자가 생각하는 '2차 피해'의 양상	204
〈표 V-1〉 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 심층면접 개요	228
〈표 V-2〉 심층면접 주요 조사 항목(온라인 성희롱·성폭력)	229
〈표 VI-1〉 〈뉴스〉 정보 코딩지	272
〈표 VI-2〉 뉴스 유형	277
〈표 VI-3〉 사건연도에 따른 뉴스 유형 변화	278
〈표 VI-4〉 기자 기고자 성별	279
〈표 VI-5〉 기사 내 인용인물여부	280
〈표 VI-6〉 기사 내 인용 인물의 속성(기사 내 중복 코딩)	280
〈표 VI-7〉 기사 내 보도된 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)	281
〈표 VI-8〉 연도별 기사 내 보도된 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)	282
〈표 VI-9〉 보도된 온라인 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)	282
〈표 VI-10〉 연도별 보도된 온라인 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)	283
〈표 VI-11〉 보도된 사건의 신고인(피해자) 성별	284
〈표 VI-12〉 보도된 사건의 피신고인(가피해자) 성별	284
〈표 VI-13〉 보도된 사건의 신고인(피해자) 지위	284
〈표 VI-14〉 보도된 사건의 피신고인(가피해자) 지위	285
〈표 VI-15〉 사건 보도의 기사화 경로	285
〈표 VI-16〉 사건 연도 별 기사화 경로	286
〈표 VI-17〉 기사 제목 작성 방식	287
〈표 VI-18〉 연도별 기사 제목 작성 방식	287

〈표 VI-19〉 분석 프레임의 특성	288
〈표 VI-20〉 분석 프레임의 특성	288
〈표 VI-21〉 사건 보도의 가해자/피해자 중심성	290
〈표 VI-22〉 사건 보도의 결론부 인용	294
〈표 VI-23〉 이미지 포함 여부	296
〈표 VI-24〉 이미지 유형과 종류(기사 내 등장하는 경우 모두 코딩)	296
〈표 VI-25〉 이미지 침해성(이미지 내 중복 코딩)	297
〈표 VI-26〉 이미지 종류에 따른 이미지 침해성(이미지 내 중복 코딩)	297
〈표 VI-27〉 기사 내 비유 사용 여부	299
〈표 VI-28〉 연도별 기사 내 비유 사용 여부	300
〈표 VI-29〉 기사 내 비유 효과	300
〈표 VI-30〉 연도 별 기사 내 비유 사용 효과	301
〈표 VI-31〉 문제적 제목보도 사례	303
〈표 VII-1〉 성희롱 관련 법령과 주요내용	307
〈표 VII-2〉 성희롱의 법적 개념	309
〈표 VII-3〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교	310
〈표 VII-4〉 성희롱·성폭력 행위자인 공무원에 대한 징계 기준	313
〈표 VII-5〉 성희롱·성폭력 행위자인 교육공무원에 대한 징계 기준	316
〈표 VII-6〉 직장 내 성희롱 관련 처벌조항	320
〈표 VII-7〉 성희롱 예방 교육	321
〈표 VII-8〉 성희롱 예방 실시 방법	322
〈표 VII-9〉 성희롱 방지조치	323
〈표 VII-10〉 성희롱 고충상담	325
〈표 VII-11〉 성희롱 발생 신고	326
〈표 VII-12〉 성희롱 조사	326
〈표 VII-13〉 성희롱 조사결과 보고	327
〈표 VII-14〉 성희롱 사건 심의	327
〈표 VII-15〉 성희롱 피해자 비밀유지	328
〈표 VII-16〉 성희롱 사건 종결	328
〈표 VII-17〉 성희롱 조사기간 중 조치	329
〈표 VII-18〉 성희롱 발생 사실 확인 후 조치	329
〈표 VII-19〉 성희롱 2차 피해 금지	330

〈표 VII-20〉	성희롱 행위자에 대한 징계	331
〈표 IX-1〉	국가인권위원회 정책 권고의 주문 내용(2013.11.11.)	439
〈표 IX-2〉	교육부의 대학 성희롱·성폭력 관련 대책	442
〈표 IX-3〉	과거 대학 성희롱·성폭력 방지를 위한 고등교육법 일부개정 발의안	443
〈표 IX-4〉	교육 분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회의 1차 권고 내용: 고등교육기관	445
〈표 IX-5〉	대학정보공시 중 ‘폭력예방교육 이수율’	454
〈표 IX-6〉	대학정보공시 개선안: 성평등·성폭력 예방 및 피해지원 현황(예시)	455

■ ■ 그림 목차 ■ ■

〈그림 I -1〉	대학 성희롱·성폭력의 현안과 쟁점	5
〈그림 I -2〉	2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 주요 내용	8
〈그림 II-1〉	대학 성폭력 관련 뉴스 기사 빈도 분포(2016.01~2019.06)	22
〈그림 II-2〉	대학 미투운동의 타임라인(2018.01~2018.03)	24
〈그림 III-1〉	대학의 소재지: 지역구분	39
〈그림 III-2〉	대학유형 및 본교/분교·캠퍼스 여부	40
〈그림 III-3〉	대학의 설립유형	40
〈그림 III-4〉	대학성평등상담소협의회의 회원대학 여부 및 재학생 규모	41
〈그림 III-5〉	대학 자치기구(복수응답)	43
〈그림 III-6〉	성희롱·성폭력 관련 규정 유무(2012와 비교)	44
〈그림 III-7〉	규정의 제정 연도	46
〈그림 III-8〉	규정의 마지막 개정 연도	48
〈그림 III-9〉	규정의 용어 정의 조항(복수응답)	50
〈그림 III-10〉	규정에 명시된 근거 법령(복수응답)	52
〈그림 III-11〉	규정의 적용 요건(2012와 비교)	54
〈그림 III-12〉	성희롱·성폭력 상담기구의 설립 연도	56
〈그림 III-13〉	성희롱·성폭력 고충처리 상담기구의 유형	58
〈그림 III-14〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 전체	60
〈그림 III-15〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 상담(2012와 비교)	61
〈그림 III-16〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 사건처리와 지원(2012와 비교)	63
〈그림 III-17〉	성희롱·성폭력 방지 활동: 기타(2012와 비교)	65
〈그림 III-18〉	미투운동 이후의 변화상과 대학 미투 현황	68
〈그림 III-19〉	시설 현황: 상담을 위한 별도의 상담실(2012와 비교)	70
〈그림 III-20〉	성평등상담기구의 연간 예산(2012와 비교)	72
〈그림 III-21〉	성평등상담기구의 인적 구성(2012와 비교)	74
〈그림 III-22〉	전문상담원 인원수(2012와 비교)	75
〈그림 III-23〉	기관 운영의 어려움: 1, 2순위	77
〈그림 III-24〉	고충처리 전담자 성별 인원수와 구성	79
〈그림 III-25〉	고충처리 전담자의 고용형태(2012와 비교)	81

〈그림 III-26〉 고충처리 전담자의 학력(2012와 비교)	83
〈그림 III-27〉 고충처리 전담자의 전문자격증 및 수료증	84
〈그림 III-28〉 고충처리 전담자의 연봉(2012와 비교)	86
〈그림 III-29〉 고충전담자의 업무능력 신장 교육 또는 훈련	87
〈그림 III-30〉 직원 교육 또는 훈련 비용 지원	87
〈그림 III-31〉 고충처리 전담자의 실제 업무(복수응답)	88
〈그림 III-32〉 고충처리 전담자의 어려움: 1, 2순위	90
〈그림 III-33〉 전체 상담 건수(2018년)	92
〈그림 III-34〉 상담종류별 상담건수(2018년): 온라인상담(e-mail)	94
〈그림 III-35〉 가장 많은 상담 종류: 학생 1, 2순위	95
〈그림 III-36〉 가장 많은 상담 종류: 교직원 1, 2순위	97
〈그림 III-37〉 사건의 조사 방식	99
〈그림 III-38〉 위원회의 공식적 조사·심의를 거치지 않는 이유	101
〈그림 III-39〉 사건 조사·심의 위원회의 구성	102
〈그림 III-40〉 사건 조사·심의 위원회의 권한(2012와 비교, 복수응답)	104
〈그림 III-41〉 규정상 조사·심의 기구의 성별안배 명시 여부	106
〈그림 III-42〉 사건 조사·심의 위원회의 평균 인원과 성별 구성	108
〈그림 III-43〉 사건 조사·심의 위원회 위원장의 학내 지위(2012와 비교)	109
〈그림 III-44〉 규정상 조사·심의기구 구성원의 학내 지위 명시 여부(2012와 비교)	111
〈그림 III-45〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수(2016~2018)	115
〈그림 III-46〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수(2012와 비교): 대학 & 전문대학	116
〈그림 III-47〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건의 접수건수(2016~2018)	117
〈그림 III-48〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 현황(2016~2018)	119
〈그림 III-49〉 학부생 신고 사건의 피신고인 지위	121
〈그림 III-50〉 학부생 신고 사건의 피해양상	121
〈그림 III-51〉 학부생 신고 사건의 처리결과	122
〈그림 III-52〉 대학원생 신고 사건의 피신고인 지위	123
〈그림 III-53〉 대학원생 신고 사건의 피해양상	123
〈그림 III-54〉 대학원생 신고 사건의 처리결과	124
〈그림 III-55〉 3년간 전임교원이 신고한 사건의 피신고인 지위	125
〈그림 III-56〉 전임교원 신고 사건의 피해양상	125
〈그림 III-57〉 전임교원 신고 사건의 처리결과	126

〈그림 III-58〉 비전임교원 신고 사건의 피신고인 지위	127
〈그림 III-59〉 비전임교원 신고 사건의 피해양상	127
〈그림 III-60〉 비전임교원 신고 사건의 처리결과	128
〈그림 III-61〉 직원(정규직) 신고 사건의 피신고인 지위	129
〈그림 III-62〉 직원(정규직) 신고 사건의 피해양상	129
〈그림 III-63〉 직원(정규직) 신고 사건의 처리결과	130
〈그림 III-64〉 직원(비정규직) 신고 사건의 피신고인 지위	131
〈그림 III-65〉 직원(비정규직) 신고 사건의 피해양상	131
〈그림 III-66〉 직원(정규직) 신고 사건의 처리결과(사례수)	132
〈그림 III-67〉 기타(지위) 신고 사건의 피신고인 지위(사례수)	133
〈그림 III-68〉 3년간 기타(지위) 신고 사건의 피해양상(사례수)	133
〈그림 III-69〉 기타(지위) 신고한 사건의 처리결과(사례수)	134
〈그림 III-70〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 실태: 신고인·피신고인 유형 ..	135
〈그림 III-71〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 실태: 신고인(피해자)의 지위 ..	136
〈그림 III-72〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피신고인(행위자)의 지위 ..	137
〈그림 III-73〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 신고인(피해자)의 성별	139
〈그림 III-74〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피신고인(행위자) 성별	139
〈그림 III-75〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피해양상(복수응답)	140
〈그림 III-76〉 온라인 성희롱·성폭력 사건 발생 장소(복수응답, 2016~2018)	142
〈그림 III-77〉 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형(복수응답, 2016~2018)	142
〈그림 III-78〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 처리결과	144
〈그림 III-79〉 사건 중재 또는 조사처리 어려운 관계 유형: 1, 2순위	146
〈그림 III-80〉 사건 중재 또는 조사처리 어려움: 1, 2순위	147
〈그림 III-81〉 규정상 피해자 보호조항 포함 여부	150
〈그림 III-82〉 학내 성희롱·성폭력 피해자들이 원하는 조치: 1, 2순위	151
〈그림 III-83〉 피해자 보호·지원(2012와 비교)	152
〈그림 III-84〉 규정상 피신고인(행위자) 조치 포함 여부	153
〈그림 III-85〉 피신고인의 태도(복수응답)	155
〈그림 III-86〉 최근 3년간 신고인의 민·형사소송으로 인한 법적 분쟁 유무(2016~2018)	156
〈그림 III-87〉 최근 3년간 신고인이 제기한 민·형사소송 건수(2016~2018)	157
〈그림 VI-1〉 보도 분석 제시어 빈도 관계	276
〈그림 VI-2〉 주요 기구, 인물, 부처간 언급 관계도	276

〈그림 VI-3〉	파이낸셜뉴스, 2016.3.28일자	291
〈그림 VI-4〉	YTN, 2018.2.23일자	291
〈그림 VI-5〉	내일신문, 2018.4.18일자	292
〈그림 VI-6〉	세계일보, 2018.2.12일자	293
〈그림 VI-7〉	아시아경제, 2018.4.30일자	298
〈그림 VI-8〉	국민일보, 2018.5.31일자	298
〈그림 VI-9〉	서울신문, 2018.5.30일자	299
〈그림 VI-10〉	광주일보, 2018.6.20일자	301

I. 서론

1. 연구목적 및 필요성
2. 연구내용 및 연구방법
3. 보고서의 구성

1. 연구목적 및 필요성

지난 2012년에 국가인권위원회는 각 대학에 설치된 성희롱·성폭력 관련 절차와 기구의 운영 실태 및 사건처리 현황 등을 파악하기 위하여 <대학교 성희롱·성폭력 실태조사>를 실시한 바 있다. 이 실태조사 결과에 의하면, 전체 대학의 약 94%가 이미 성희롱·성폭력 관련 규정을 마련하고 절차를 운영하는 것으로 나타났다. 그러나 전체 대학 중 절반 이상이 지난 1년간 단 한 건의 상담도 이뤄지지 않았다고 응답하였으며, 사건 신고를 접수하여 처리하는 조사위원회의 활동이 활발하지 않거나 전혀 이뤄지지 않는다고 응답한 대학도 약 70%에 달하였다.

이 실태조사의 결과를 토대로 2013년에 국가인권위원회는 <대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화 권고>를 결정하여 정책의 개선을 촉구하는 권고 의견을 전달하였다. 하지만 이 정책 권고 이후, 국가인권위원회 차원에서 대학 현장에 어떤 변화가 있었는지 그 실태와 추이를 파악하고 정책을 모니터링하기 위한 재조사가 체계적으로 이뤄지기는 어려웠다. 첫 실태조사 이후 상당한 시간이 지난 만큼, 그간 대학 현장의 실태와 정책환경이 과연 얼마만큼 달라지고 개선되었는가를 확인하는 것이 필요하다.

최근 한국사회는 새로운 기술의 발전 경향 속에서 여러 가지로 주목할 만한 현상들을 경험하고 있다. SNS 플랫폼의 활성화와 스마트폰 등 디지털 기기의 확산으로 온라인 공간을 통한 일상적 교류와 소통의 빈도가 확연히 늘어나는 추세를 지적하지 않을 수 없다. 이로 말미암아 인터넷 여성혐오가 사회문제로 대두하였는가 하면, 점증하는 혐오에 맞서 미러링, 페미니스트 선언, 그리고 2016년 가을부터 문단과 예술계 등을 망라하면서 “#oo내_성폭력”의 해시태그를 이어간 반(反)성폭력운동의 무대도 온라인 공간이었다.

무엇보다 2018년 초에 한국사회에서 율려퍼진 ‘미투’의 외침은 각계각층으로 퍼져나가면서 성희롱·성폭력으로부터 자유롭지 않은 학교의 현실을 고발하는 역동적인 운동으로 전개되었다. 대학가에서 빠르게 확산된 미투 고발은 중·고등학생들의 ‘스쿨미투’로 연결되면서 운동의 저변을 넓혀갔다. 침묵을 외침으로 바꾼 피해자들의 고발로 시작하여 공감의 연대를 이끌어낸 미투운동으로 말미암아 여성들의 용기와 인식 수준은 한층 높아졌다. 그럴수록 차별과 혐오, 그리고 폭력으로 얼룩진 남성중심적 집단문화와의 심리적 거리감은 더욱 커지고 있다.

“피해자는 일상으로!”라는 미투운동의 구호는 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 연구과정 전반에 걸쳐 연구진의 고민을 자극하는 중요한 화두였다. 미투운동은 사건이 종결되어도 각종 2차 피해가 지속되는 한, 피해자의 일상회복을 기대하기 어렵다는 점을 아프게 일깨워 주었다. 대학 내의 성희롱·성폭력 고충처리 절차를 거치지 않고 피해자가 직접 나서

야 했던 이유, 그리고 피해자들이 성적인 인권침해로 인하여 박탈당한 일상의 모든 것을 신속히 회복하기 위해 무엇이 필요한가를 질문하지 않을 수 없다.

이 연구의 목적은 우선 전국의 각 대학들에서 규정과 절차에 따라 이뤄지는 성희롱·성폭력 방지 기구의 활동과 사건처리 현황 등의 구체조치 실태를 파악하는 것이다. 2019년의 실태조사는 지난 2012년에 이어 서울대학교 여성연구소 연구팀이 조사를 수행하게 되었다. 따라서 대학 성희롱·성폭력 실태와 정책에서 나타나는 변화의 추이를 분석하는 것이 필요하고 가능한 만큼, 2019년 실태조사에서는 2012년 조사 이후의 변화상을 알아보고자 하였다. 또한 이번 실태조사는 미투운동 이후에 수행되는 실태조사인 만큼 미투운동 전후의 변화 역시 주목할 만한 지점이다.

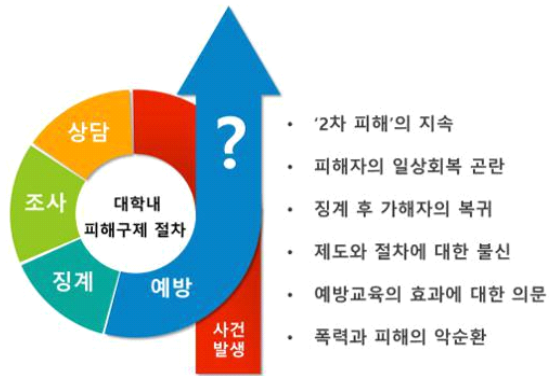
다음으로, 이 연구는 대학사회의 조직문화에 대한 이해를 바탕으로 성희롱·성폭력 피해 사례 및 2차 피해의 양상을 심층적으로 조사하여 구체조치의 효과를 알아보고자 하였다. 최근 대학을 포함하여 스쿨미투운동을 촉발한 사건들은 관계유형으로 볼 때, 주로 교원-학생 간에 발생한 이른바 권력형 성희롱·성폭력 사건들이다. 대학 미투운동을 통해 제기된 이른바 ‘권력형’ 사건처리의 사각지대를 가시화하고 피해자 보호조치의 실효성을 알아보는 것은 이 연구의 또 다른 목적이다.

대학에서 일어나는 성희롱·성폭력 사건의 관계유형 중, 아무래도 발생 빈도가 높은 것은 학생-학생 간 사건이다. 대학생들에게 어느덧 일상이 된 온라인 문화로 말미암아 최근 ‘단톡방(단체카톡방)’ 등에서 발생하는 성적 인권침해가 늘어나는 것에 주목할 필요가 있다. 2019년 실태조사 연구에서는 오프라인과 온라인의 경계를 넘나드는 대학 성희롱·성폭력 피해사례의 분석을 연구 범위에 포괄하였다.

한편, 이러한 정책환경의 변화는 제도적 절차의 미비점을 보완하고 2차 피해를 방지하는 성희롱·성폭력 방지 정책의 구체적인 방안을 요구하고 있다. 따라서 이번 실태조사 연구에서는 국내외 법령과 정책, 대학 규정 등을 검토하고 판례 및 결정례 등에 관한 분석을 통해 대학 성희롱·성폭력과 2차 피해를 방지하는 정책적 대안을 모색하고자 했다.

연구의 방향과 관련하여 본 연구팀은 성희롱·성폭력 사건의 발생과 문제해결에 미치는 대학들의 조직적 특성과 대학문화의 영향을 가시화하는 것에 역점을 두었다. 흔히 2차 피해를 수반하고 피해자에게 일상의 박탈로 연결되기 쉬운 대학 성희롱·성폭력은 당사자 간의 개별 사건으로 환원되지 않는 대학 공동체의 특성과 조직문화가 배경에 놓여 있다. 이 연구는 대학의 위계적이고 성차별적인 조직문화가 어떤 조건에서 강화되거나 약화되는가에 주목하였다.

〈그림 I -1〉 대학 성희롱·성폭력의 현안과 쟁점



대학 성희롱·성폭력 사건의 발생과 2차 피해를 방지하고 피해자의 일상회복이 가능하려면 대학 내부의 고충처리 기구와 절차뿐 아니라 대학 구성원들의 인식과 의사결정에 영향을 미치는 대중문화에도 주목할 필요가 있다. 대학생들의 온라인 커뮤니티 문화와 피해 경험 분석, 성희롱·성폭력 관련 언론보도에 관한 분석을 추가한 것은 이 때문이다. 특정한 몇 개의 사실을 나열하여 여성의 본질이 그러하다는 주장으로 이어지는 온라인 상의 ‘여성혐오’ 담론은 여성에 대한 상상된 상을 만들어 유통하고 이를 사실화하는 역할을 하고 있다.

끝으로, 대학에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건의 피해자들이 2차 피해로부터 자유로워지려면 대학의 고충처리 절차의 개선뿐 아니라 학외에서 영향을 주는 각종 법령과 사법적 판단이나 해석적 기준의 변화가 필요하다. 따라서 2019년 실태조사에서는 대학에서 발생한 사건들을 규율하는 각종 법령과 법원의 판례 등에 관한 분석을 포함하고, 국내외 대학의 정책과 규정들을 분석하여 보다 구체적인 정책 대안을 도출하고자 노력하였다.

2. 연구내용 및 연구방법

1) 연구내용

전국 대학 성희롱·성폭력 설문조사 분석

2019년 전국 대학 설문조사는 2012년 설문조사와의 비교가능한 틀을 유지하면서, 고충처리의 사각지대를 파악하는 것에 역점을 두었다. 조사대상에 포함되는 대학의 범위를 확대하기 위해 노력하였으며, 웹기반 설문조사를 통해 회수된 총 381개 대학의 응답 결과를 분석하였다. 어쩌면 가장 민감할 수 있는 각 대학의 사건처리 현황과 관련하여 2012년 설문

조사는 최근 1년간(2011년)의 처리실적만 파악하였으나, 2019년 설문조사에서는 최근 3년간(2016~2018)년의 사건처리 현황을 조사하여 추이를 파악할 수 있게 설계하였다. 이번 조사에서는 성희롱·성폭력 사건이 발생할 경우 학교의 대처 역량에 영향을 미치는 실질적 요인이 무엇이며, 2차 피해를 방지하면서 학내 사건처리가 가능하기 위하여 어떤 조건들이 마련되어야 하는가를 구체적으로 확인하는 분석에 중점을 두었다. 또한 미투운동의 영향, 온라인 성희롱·성폭력, 2차 피해, 징계 이후의 소송 등에 관한 문항들을 설문지에 추가하여 최근의 쟁점들을 다루었다.

대학사례 유형화를 통한 심층면접 및 질적 연구

2012년 국가인권위원회의 실태조사를 비롯한 기존 연구들은 개별 사건과 관련된 피해자들의 경험과 상담소 관계자들의 고충을 경청하는 것에 비중을 둔 까닭에 사건처리를 둘러싼 조직의 역동이 적절히 가시화되지 못하는 한계가 있었다. 따라서 2019년 조사에서는 심층면접을 통한 자료수집과 질적인 분석에서도 가급적 대학 단위의 틀을 유지함으로써 조직문화와 그 역동을 가시화하고 사건처리 등에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 이러한 접근을 취하는 까닭은 국가의 정책적 개입 지점이 아직까지는 대학이란 조직의 단위로 이뤄질 수밖에 없고, 성희롱·성폭력 고충처리와 관련된 실효성 있는 구제조치를 마련하기 위하여 필요한 자원의 내용이나 구성이 대학마다 다를 수 있다는 점을 고려했기 때문이다. 따라서 본 연구진은 미투고발이 발생한 대학사례를 우선적으로 고려하면서 성희롱·성폭력 문제해결의 양상이 지역구분, 대학의 설립유형과 규모, 그리고 상담기구의 특성과 활동 등에 따라 어떻게 다른가를 심층적으로 분석하고자 하였다. 또한 서로 다른 위치에 있는 피해자 또는 학생, 상담소 관계자, 관련 교직원, 외부전문가 등을 면접하여 다양한 위치에서의 경험과 의견을 반영하고 대학 사건의 처리 과정과 조직의 역동을 입체적으로 조명하고자 노력하였다.

온라인 성희롱·성폭력 피해사례 면접조사 분석

온라인 성폭력에 이어 단톡방과 관련한 문제들이 2015년 경 사회적 문제로 떠오르기 시작했다. 대학생들의 SNS 단톡방은 네트워크로 연결된 문화 속에서 기존에 오프라인에서 자연스럽게 여겨지는 여성에 대한 성적 대상화 문화가 기록이 남고 영구성, 유포성을 갖게 되면서 더 큰 문제가 되고 있다. 여성에 대한 성적 대상화, 온라인 성희롱 표현의 문제는 학생들이 사용하는 에브리타임 앱, 각 대학 커뮤니티, 혹은 대나무숲 등을 통해서도 나타난다. 이 연구에서는 이러한 온라인 공간의 활용 경험이 있는 학생들을 대상으로 한 FGI를 통해, 대학 내 학생 문화에서 드러나는 성의식, 남성 중심적 성문화에 대한 현황과 문제를 듣고 대안을 도출하고자 하였다.

대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도 분석

2015년 대학생 단독방 성희롱 문제가 불거진 이래, 대학 내 성폭력 관련 보도 및 SNS 공개 게시글 분석을 통해 관련 사안이 어떻게 한국 사회 내에서 문제로 구성되고 어떤 해결책이 논의되고 있는지를 제시하고자 한다. 관련 기사의 수는 온라인 전문 언론사를 포함하면 상당수이지만 대부분 온라인 전문 언론사의 경우 일부 통신사 뉴스를 전재하는 경우가 많다. 이 연구에서는 2016년 이후 최근까지의 언론보도 기사(2016.1.1.~2019.6.30.) 자료를 추출하여 내용분석과 프레임분석을 시도하였다. 기사 분석의 목적은 대학 성희롱·성폭력 사건과 관련된 미디어 보도의 특성을 살피고, 온라인 네트워크의 발달과 더불어 생긴 변화를 어떻게 조명하는지, 그리고 성폭력에 대한 어떤 담론을 만들어내는지 확인하기 위한 것이다. 미디어 담론 분석을 통해 대학 내 성폭력에 대한 사회적 인식을 파악하면, 피해자의 일상회복 및 공동체 복귀와 관련하여 무엇이 걸림돌이 되고 있는가를 이해할 수 있을 것이다.

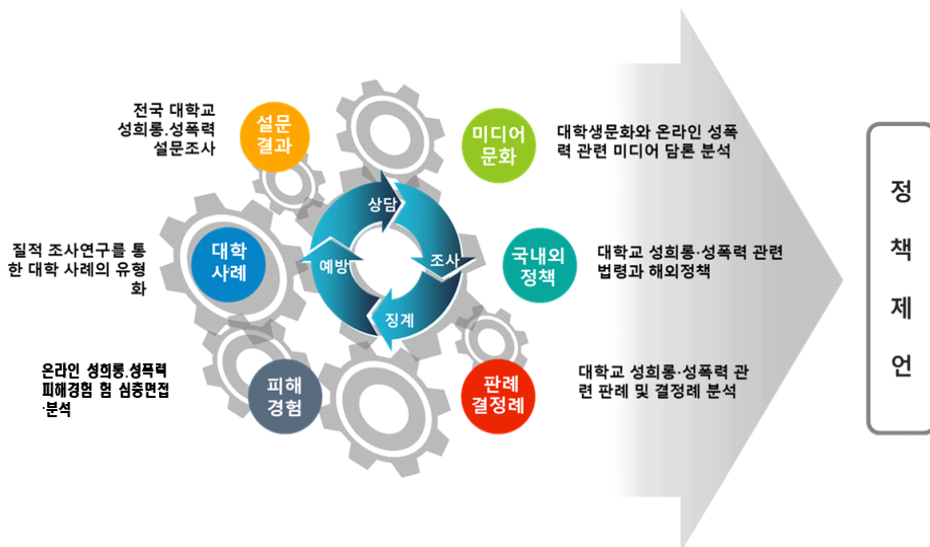
대학 성희롱·성폭력 관련 법령과 해외 정책 사례

최근 국내외의 여성폭력방지정책은 젠더에 기반한 차별과 폭력에 적극적으로 대응하면서 젠더 불평등의 구조 변화를 지향하는 방향으로 나아가고 있다. 개별 사건들의 분절적인 행위 태양에 초점을 맞추기보다 예방을 위한 통합적 접근이 강조된다든가, 기존의 처벌법이나 보호법을 넘어서 관련 정책의 종합적·체계적 추진을 위해 「여성폭력방지기본법」이 새로 제정된 것은 이러한 추세를 반영하는 최근의 정책 변화라고 볼 수 있다. 대학 성희롱·성폭력 방지를 위한 교육부 정책 역시 지난 해 미투운동 이후 많은 변화가 있었다. 첫째, ‘대학성희롱·성폭력근절중앙센터’를 중앙기관으로 설치하여 전국에 산재한 학내 전담기구들의 역량 강화를 체계적으로 지원할 수 있게 되었다. 둘째, 사립학교 교원의 징계 실효성을 제고하기 위해 사립학교의 교원징계위원회가 대통령령으로 정하는 징계기준 및 감경기준 등에 따라 징계결의를 하도록 사립학교법의 관련 조항을 개정하였다. 「국가공무원법」의 개정으로 가능하게 된 징계결과와 피해자 통지를 「교육공무원법」과 「사립학교법」으로 확대 반영한다든가, 성비위 대학 교원에 대한 연구비 제한 역시 실효성이 있는 규제조치로서 의미있는 시도일 것이다. 특히 교육부가 최근 성희롱·성폭력 근절 등을 총괄하는 ‘양성평등정책 전담부서’를 신설한 것은 장기적으로 정책의 성인지 수준을 높여줄 것으로 기대된다. 법령 분석에서는 대학 성희롱·성폭력 관련 법령 전반을 살펴봄으로써 그간의 정책 변화가 어떻게 법령에 반영되었는가를 점검하였다. 또한 국내뿐 아니라 해외의 사례를 포함하여 고등교육과 관련된 정책을 포괄적으로 검토하였다.

대학 성희롱·성폭력 관련 판례 및 국가인권위원회 결정례 분석

대학 사건과 관련된 판례분석은 성희롱·성폭력을 판단함에 있어 어떤 기준이 적용되고 어떤 요소들이 참작되고 있는가를 검토하였다. 또한 성희롱·성폭력 가해자에 대한 징계가 제대로 이루어지고 있는지를 검토하고, 적절한 징계의 수위와 피해자 보호의 방법론은 무엇인지 모색한다. 민사판결에서는 불법행위를 구성하는 성희롱·성폭력으로 인한 손해배상에서 요건판단과 손해액 산정에서 어떠한 요소들이 참작되고 있는지를 검토하고, 추가로 참작되어야 할 요소들은 없는지 분석한다. 형사판결에서는 대학 성희롱·성폭력이 어떠한 죄명으로 어떻게 처벌되고 있는지를 살펴보고, 비동의간음 신설 등의 입법론이나 추행 및 강간의 해석론, 추가되어야 할 피해자 보호에 필요한 제도적 장치 등을 검토한다. 소송단계 이전부터 확정판결 이후까지 피해자에 대한 지원과 아울러 화해 또는 사회적 통합을 목표로 하는 회복적 사법제도 또는 정의론을 모색함에 있어 가해자와 피해자로 이분화된 당사자들의 진실게임인 판결과정과 판결을 어떻게 위치지어야 할 것인지 그 비중과 위상을 분석하여 바람직한 방향을 모색하였다.

〈그림 I-2〉 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 주요 내용



2) 연구방법

본 연구진은 2019년 실태조사를 수행함에 있어서 이러한 목적에 부응하는 방식으로 실태조사를 설계하고 수행하기 위한 연구설계를 채택하였다. 즉, 2012년 실태조사와 비교 가

능한 틀을 유지하여 변화의 추이를 파악하는 한편, 새로운 연구방법을 추가하고 다양한 내용으로 전체 연구를 조직하여 구체적이고 실효성이 있는 정책 대안을 도출하고자 한 것이 2019년 실태조사의 특징이라고 할 수 있다. 이를 위하여 본 연구진은 자료수집과 분석방법의 측면에서 연구방법을 다각화하고 상호보완성을 높일 수 있는 방식으로 전체 조사를 설계하였으며, 연구내용과 연구방법을 요약하면 아래와 같다.

〈표 I -1〉 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 연구방법

구분		연구방법
경험 연구	전국 대학 설문조사 분석	- 조사대상: 전국 16개 시도 453개 대학 - 조사방법: 웹기반 설문조사 - 조사도구: 구조화된 질문지 - 조사시행: 주) 한국리서치
	대학사례 심층면접 및 질적 연구	- 조사대상: 전국 13개 대학 사례 별 피해자 또는 학생(13명), 교내 상담기구 관계자(14명), 관련 교직원(5명), 외부지원단체 전문가(6명) 등 총 38명 - 조사방법: 심층면접 - 조사도구: 대상별 반구조화된 질문지
	온라인 성희롱·성폭력 피해사례 분석	- 조사대상: 피해학생(7명), 학내지원활동학생(4명), 교내 상담기구 관계자(3명), 외부단체지원활동가(1명) 등 총 13명 - 조사방법: 심층면접 - 조사방법: 대상별 반구조화된 질문지
	대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도 분석	- 조사대상: 언론보도기사 (2016.1.1.~2019-06.30) - 자료수집/분석방법: 신문기사 검색/내용분석, 프레임분석
법규범 연구	대학 성희롱·성폭력 관련 법령 및 해외 정책 사례 분석	문헌연구 / 법령연구
	대학사건 판례 및 결정례 분석	문헌연구 / 판례분석
기타	전문가초청 자문회의	분야별 전문가자문단(연구설계, 입법과제 및 판례분석, 대학성평등상담, 대학사례·문화예술계 분야)를 위촉
	연구진 회의	전체 회의, 팀별 회의

한편, 이 연구는 '대학'이란 조직의 특성과 현장을 이해하는 각 분야의 전문가들로 '전문가 자문위원단'을 구성하였다. 전문가 자문위원단은 학계, 연구 및 교육기관, 법조계, 대학성평등상담기구, 대학 사건 외부 지원기관 등 다양한 분야에 걸쳐 위촉하였으며, 이 연구의 각 단계에서 자문회의 또는 서면 자문을 통해 의견을 수렴하여 연구에 반영하였다.

□ 연구추진 체계¹⁾



□ 전문가 자문단

자문 분야	자문위원	소속/직위
연구설계	이현혜	한국양성평등교육진흥원 교수
	최인숙	한국양성평등교육진흥원 교수
	강보경	법무법인 창조 변호사
입법과제 및 판례	민대숙	행복한 일 연구소 노무사
	박수진	법무법인 덕수 변호사
	장다혜	한국형사정책연구원 부연구위원
대학성평등상담	강주현	경희대학교 국제캠퍼스 학생지원센터 전문상담원
	은혜경	한국방송통신대학교 학생처 진로심리상담실 전문상담원
	이경희	서울대학교 인권센터 전문상담원
	이형주	광운대학교 학생상담센터 전문상담원
	여 파	한국사이버성폭력대응센터 활동가
대학·온라인 사례	이성미	여성문화예술연합 공동대표
	이은재	감리교 여성지도력개발원 상임연구원
	주종미	호서대학교 교수

1) 2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사를 수행하는 동안 많은 분들께서 도움을 주셨다. 조사전문기관인 (주)한국리서치는 웹기반 설문조사의 개발과 조사시행을 위해 애써 주셨다. 교육부, 여성가족부의 협조로 주소록 초안을 마련할 수 있었고, 연구용역의 발주기관인 국가인권위원회는 조사기간 동안 각 대학에 직접 공문을 시행하여 주소록 확보와 설문조사 독려 작업에 힘을 실어 주셨다. 한국대학성평등상담소협의회를 비롯한 여러 여성인권단체의 섭외 협조로 많은 분들께서 면접과 설문조사를 통해 연구에 참여해 주셨다. 연구에 도움을 주신 모든 분들께 연구진을 대신하여 감사의 인사를 올린다.

3. 보고서의 구성

전체 보고서는 서론을 포함하여 9개 장으로 구성되어 있다. 이어지는 제Ⅱ장에서는 대학 성희롱·성폭력 실태조사를 위한 배경적 논의가 이뤄진다. 성희롱과 성폭력의 법적 개념 외에 대학 정책과 규정에 반영된 개념 등을 고찰하고 대학 성희롱·성폭력 실태조사와 관련된 선행연구를 검토한다. 또한 2018년 이후 한국사회에서 펼쳐진 미투운동의 추이와 대학 미투운동의 전개과정을 언론보도 기사를 통해 살펴본다. 이를 바탕으로 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 연구범위와 주요 쟁점을 정리한다.

제Ⅲ장에서는 전국 대학의 성희롱·성폭력 설문조사 분석 결과를 논의한다. 이 장에서는 전국 대학의 성희롱·성폭력 방지 업무와 관련된 절차와 규정, 대학 성평등상담기구의 현황과 상담활동, 최근 3년간(2016~2018) 사건처리 및 피해구제 실태, 성희롱예방교육 등, 다양한 내용이 다루어진다.

제Ⅳ장부터 제Ⅵ장까지는 이번 실태조사의 질적 연구들이 이어진다. 대학사례 조사의 심층면접을 통해 수집된 질적 자료를 조직문화, 사건처리, 피해구제에 초점을 맞추어 분석하면서, 대학 성희롱·성폭력 피해사례의 특성, 대학 상담기구의 현실과 애로사항, 피해구제의 현실과 쟁점 등을 논의한다. 이어지는 제Ⅴ장에서는 대학 온라인 커뮤니티의 여성혐오를 비롯한 남성중심 문화를 살펴보고 대학 여러 가지 온라인 성희롱·성폭력 피해사례와 문제점을 논의한다. 제Ⅵ장에서는 질적 자료를 수량화하여 최근 3년간 대학 성희롱·성폭력 사건의 언론보도에 대한 내용분석과 프레임분석을 통해 언론보도의 담론에 나타난 문제점을 살핀다.

제Ⅶ장과 제Ⅷ장은 법규범에 관한 연구들로 구성된다. 현행 대학 성희롱 관련 법제의 주요 내용을 일별하고, 미국, 일본, 독일 등 외국의 대학 성희롱·성폭력 방지 정책을 정책의 참고자료로 제시한다. 제Ⅷ장에서는 대학 성희롱·성폭력 사건 관련 결정례와 판례 분석을 시도하였다. 대학성희롱·성폭력 관련 민·형사 판례뿐 아니라 징계불복에 따른 행정소송을 분석하며 대학 성희롱·성폭력 규정과 절차의 개선방안을 모색한다.

끝으로 제Ⅸ장에서는 2019년 실태조사의 주요 연구결과와 함의를 요약하고, 2013년 국가인권위원회의 정책 권고 이후 나타난 정책의 변화를 알아본 후, 정책의 개선을 위한 제언을 정리하는 것으로 전체 보고서를 마무리한다.

Ⅱ.

대학 성희롱·성폭력의 배경과 현실

1. 대학 성희롱·성폭력 정책의 역사적 맥락
2. 대학 성희롱·성폭력의 개념화
3. 대학 성희롱·성폭력 실태조사 선행연구
4. 미투운동의 추이와 대학
5. 대학의 성차별·여성혐오와 온라인 문화
6. 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 주요 쟁점

1. 대학 성희롱·성폭력 정책의 역사적 맥락

대학이 성희롱·성폭력 사건처리 절차와 전담기구들을 설치하여 운영하는 것이 필요한 이유는 대학 공동체가 차별과 폭력으로부터 피해자를 보호하고 권리를 구제하며 2차 피해와 사건의 재발을 방지하는 것이 인간의 존엄과 성평등의 실현을 위한 가장 기본적인 전제이기 때문이다. 뿐만 아니라 그것은 학문적 자유와 교육 공동체로서의 가치를 추구하는 대학이 자율성에 입각한 대학 자치를 실현하기 위해서도 필요한 정책이다. 그러나 현실에 있어서 성희롱·성폭력 방지 정책은 국가가 대학에 부과하는 규제나 의무의 형식을 통해서 구체화되어 왔다.

상대방이 원하지 않는 성적인 말과 행동으로 일하는 여성들을 괴롭히는 보이지 않는 문제가 ‘섹슈얼 하레스먼트(sexual harassment)’라는 이름을 얻게 된 것은 1970년대 중반이다(Farley, 1978). 그 명명과 논의의 출발점은 1975년에 미국 코넬대학의 현장연구 프로그램에 참여한 여성들이 일터에서 겪었던 집합적 경험에 대한 성찰이었다. 이처럼 논의가 비교적 일찍 시작된 미국에서는 법여성학자의 입론과 소송 사건의 판례 등이 축적되면서 섹슈얼 하레스먼트가 1964년 「민권법 제7편」이 금지하는 성에 기반한 차별의 한 형태라는 주장이 설득력을 얻게 되었다. 마침내 민권법의 수입기관인 EEOC(고용기회평등위원회)는 1980년 가이드라인을 통해 섹슈얼 하레스먼트의 정의를 제시하였고, 이것은 미국뿐 아니라 아니라 다른 여러 나라들에서 각종 성적 인권침해를 방지하는 법령과 정책의 근거가 마련되는 데 기여하였다.¹⁾

이후 미국은 1972년 「민권법 제9편」(Title IX of the Education Amendments of 1972)에 의거하여 교육 프로그램 및 활동에서 성별로 인한 차별을 금지하였다.²⁾ 오늘날 세계 여러 나라의 대학들은 성희롱을 비롯하여 교육현장의 불평등을 심화하는 각종 차별행위와 성적 인권침해를 방지하는 대학정책을 수립하여 시행하고 있다. 국제사회에서 성희롱과 성폭력은 모두 성별에 기반한 차별행위이자 여성폭력(violence against women)으로 간주되고 있다. 1992년 UN 여성차별철폐위원회가 채택한 ‘여성폭력에 관한 일반권고 제19호’(General Recommendation No. 19: Violence against women)는 젠더에 기반한 폭력(gender-based violence)이 남성과의 “평등을 기초로 권리와 자유를 향유할 여성의 능력

1) EEOC의 가이드라인에 의하면, 성희롱이란 “원하지 않은(unwelcome) 성적 호소, 성적 호의, 애정의 요구 및 그 밖의 성적인 성격의 언어적 또는 신체적 행위”로, 이런 행위가 명시적 또는 묵시적으로 고용조건에 포함되거나, 고용결정의 근거가 되는 경우, 그리고 행위의 목적 또는 효과가 적대적이거나 비우호적인 환경을 조성하는 경우로 보았다. 상세 내용은 이 보고서 제7장을 참고.

2) 「민권법 제9편」 제1691(a)조는 “미국 내에서 누구든지 성을 이유로 연방재정지원을 받고 있는 교육 프로그램이나 활동에서 참가가 배제되거나 이익이 거부되거나 차별을 받지 않는다”고 명시해 놓았다. 교육부 민권국(The Office of Civil Rights of the Department of Education)에서 제정된 성희롱 지침에 따르면, 학생에 대한 성희롱은 교육법 제9장에서 규정된 성을 기초로 한 차별에 해당한다.

을 심각하게 저해하는 차별의 한 형태”라는 점을 강조하면서, EEOC의 정의와 유사한 내용으로 성희롱을 제시한 바 있다(Article 18).

한국의 경우에는 1993년에 서울대 교수의 조교 성희롱 사건이 불러일으킨 사회적 파장 속에서 ‘성희롱’이란 번역어가 자리잡기 시작하였다. 1995년 12월 30일 제정된 (구)「여성발전기본법」에 ‘성희롱’이란 표현이 처음 명시되었고, 1999년에 (구)「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」(2006.03.30 폐지)과 「남녀고용평등법」(현 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)이 제·개정되어 각각의 법률에 ‘성희롱’과 ‘직장 내 성희롱’의 용어 정의가 들어갔다. 또한 정부부처의 하나로 여성부의 출범 후, 성희롱 예방을 위한 국가의 책무가 추상적인 선언을 넘어 지침으로 구체화되어 2001년에는 공공기관 성희롱예방을 위한 지침이 만들어졌다. 대학 캠퍼스에 성희롱 고충처리 업무를 담당하는 기구와 상담원이 배치되기 시작한 것도 이 무렵이다.

대학 성희롱·성폭력 실태조사는 조사내용에 포함되는 성희롱·성폭력의 범위를 확정하는 작업에서 출발하게 된다. 위에서 살펴본 바와 같이, 역사적으로 대학 구성원들 간에 발생하는 성적 인권침해를 방지할 책무를 부여한 법적 근거는 ‘성희롱’을 차별의 한 형태로 간주하여 규제하는 법령들이다. 그러나 각 대학에서 운영하는 고충처리 절차는 기본적으로 해당 대학의 학칙과 규정에 의거하여 자율적으로 운영되는 비사법적 피해구제 절차이기 때문에, 규정을 통해 규율하는 행위의 범위, 규정 상의 용어, 사건을 처리하는 절차와 기준은 대학마다 다르다.

2. 대학 성희롱·성폭력의 개념화

1) 성희롱·성폭력의 법적 정의

우리나라의 현행 법령은 ‘성희롱’과 ‘성폭력범죄’를 구별하여 접근하고 있으나, 각각의 법적 근거가 단일한 것은 아니다. 현재 ‘성희롱’에 관해서는 「양성평등기본법」과 「국가인권위원회법」에 정의 조항이 포함되어 있으며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 ‘직장 내 성희롱’을 명시하여 이를 규율하고 있다.

〈표 II -1〉 성희롱 및 직장내 성희롱 관련 법적 정의

법적 근거	내용
양성평등기본법 제3조제2호	“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 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
국가인권위원회법 제2조제3호(평등권 침해의 차별행위) 라목	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
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조제2호	“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 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

‘성폭력’은 애당초 강간이나 강제추행같이 폭행 또는 협박을 범죄 성립의 요건으로 삼아 신체적 성범죄만을 처벌하던 관행을 넘어서 폭력의 범위를 확장하고자 하는 문제의식에서 비롯된 표현이다. 우리나라에서는 1991년부터 성폭력특별법의 제정을 촉구하는 운동이 전개된 결과, 1994년에는 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률」이 제정되었는데, 이 법은 2010년 4월에 처벌법과 보호법으로 분리하여 두 개의 법률로 새롭게 제정되었다.

현행 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(이하 성폭력처벌법)」은 “성폭력범죄”의 개념적 의미를 따로 제시하기보다 주로 형법 상의 범죄들에 관한 특례 조항을 열거하고 있으며, 형법이나 성폭력처벌법에 의해 형사처벌이 가능한 범죄의 종류는 매우 다양하다.³⁾

3) 아동·청소년성보호법은 성폭력 범죄 행위가 19세 미만인 자를 대상으로 가해졌을 때 적용되고 여타 법률보다 처벌의 형량이 높은 편인데, 19세 미만 대학생에게 가해진 성폭력 범죄에 대해서는 아동·청소년성보호법이 적용될 수 있다(이미정 외, 2018).

〈표 II-2〉 형사처벌의 대상이 되는 성폭력범죄

법적 근거	내용
형법 제22장, 제3장, 제32장 중	제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제245조(공연음란), 제288조(추행 등 목적 약취, 유인 등), 제289조(인신매매), 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범·제297조, 제297조의2, 제298조 및 제299조의 미수범), 제301조(강간 등 상해·치상·제297조, 제297조의2 및 제298조부터 제300조까지의 죄를 범한 자가 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우), 제301조의2(강간등 살인·치사·제297조, 제297조의2 및 제298조부터 제300조까지의 죄를 범한 자가 사람을 살해 또는 사망에 이르게 한 경우), 제302조(미성년자 등에 대한 간음), 제303조(업무상위력 등에 의한 간음), 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행), 제305조의2(상습범)
성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법 제2조	① 이 법에서 “성폭력범죄”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다. 1. 「형법」 제2편제22장 성풍속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄 2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 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(授受) 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(미성년자 등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄 4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄 5. 이 법 제3조부터 제15조까지의 죄: 3조(특수강도강간 등), 제4조(특수강간 등), 제5조(친족관계에 의한 강간 등), 제6조(장애인 등에 대한 강간·강제추행 등), 제7조(13세 미만의 미성년자에 대한 강간, 강제추행 등), 제8조(강간 등 상해·치상), 제9조(강간 등 살인·치사), 제10조(업무상 위력 등에 의한 추행), 제11

	조(공중 밀집 장소에서의 추행), 제12조(성적 목적을 위한 다중이용장소 침입 행위), 제13조(통신매체를 이용한 음란행위), 제14조(카메라 등을 이용한 촬영), 제15조(미수범_제3조부터 제9조까지 및 제14조의 미수범) ② 제1항 각 호의 범죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄는 성폭력범죄로 본다.
아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제2조제1~5호	(19세 미만의 피해자에 대한 성폭력범죄에 적용 가능)

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)

한편, 정보통신의 발달과 디지털 기기의 보급은 과거에 경험할 수 없었던 행위 영역과 물리적인 거리를 뛰어 넘는 교류와 소통의 장을 제공하였다. 그러나 현실의 성차별적이고 여성혐오적인 문화에 신속히 접수된 온라인 세상에서는 새로운 폭력의 양상들이 급속히 늘어났다. 법적 개념은 아니지만, ‘사이버 성폭력’, ‘온라인 성폭력’, ‘디지털 성폭력’은 이런 폭력의 양상을 아우르는 표현이다.⁴⁾ 가상공간의 특성을 강조하는 ‘사이버 성폭력’이나 통신망의 연결성을 시사하는 ‘온라인 성폭력’은 이미 1990년대 말 2000년대 초반부터 사용되어 왔다. 이와 달리 ‘디지털 성폭력’은 카메라를 장착한 스마트폰 등 디지털 기기의 보급이 활성화된 것을 배경으로 비교적 최근에 사용되기 시작하였다(윤덕경, 2018).

대중이 인식하는 ‘디지털 성폭력’은 카메라 이용 촬영 범죄에 국한되는 경향이 있으나 ‘온라인 성폭력’으로 개념화할 경우에 그 범위는 더 넓어질 수 있다(장다혜·김수아, 2018). 온라인 성폭력을 규율할 수 있는 현행 법률 규정으로는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조(통신매체를 이용한 음란행위)와 제14조(카메라 등을 이용한 촬영), 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제44조의 7(불법정보의 유통금지 등) 제1항 등이 있다. 또한 구체적인 범죄 유형에 따라 형법상 음화반포죄, 명예훼손, 모욕죄, 협박죄 등을 적용하는 것이 가능하다(윤덕경 외, 2018).

2) 대학 규정 상의 성희롱·성폭력

‘성희롱’과 ‘성폭력범죄’의 법적 정의에도 불구하고, 대학정책의 근간을 이루는 학칙이나 규정에 정의된 용어의 종류나 포괄 범위는 다양한 편이다. 과거에는 성폭력을 넓게 해석하

4) 한편 ‘디지털 성범죄’란 표현은 정부에 의해 제시된 것이라고 볼 수 있다. 2017년에 정부는 ‘디지털 성범죄 피해 방지 종합 대책’을 발표하면서 “카메라나 그 밖의 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 동의 없이 촬영하거나 불법 촬영물을 동의 없이 유포하는 행위”를 가리키는 말로 이 표현을 사용하였다.

여 대학 규정에 단독으로 명시하는 경우가 많았다. 2002년을 기준으로 대학 규정을 분석한 연구에 의하면, 성폭력만 명시한 대학이 43.1%로 가장 많고, 성폭력과 성희롱 두 가지를 함께 명시한 대학은 40.6%로 그 다음을 차지하였다(김계현 외, 2005). 그러나 2012년 실태조사 결과를 보면, 이 비율은 역전되어 '성폭력만 명시'한 경우가 10% 미만으로 현저히 줄어든 반면에 '성희롱과 성폭력을 함께' 명시한 비율은 약 60% 이상을 차지하였다(신상숙 외, 2012).

국내외의 선행연구들이 지적하듯이, '성희롱'과 '성폭력'의 의미, 그리고 두 개념의 관계에 대해서는 다양한 견해가 존재한다. 성폭력을 넓게 보아 성희롱이 그 안에 포함된다고 여기는 경우도 있고(이미정·장미혜·김보화, 2012), 성희롱을 넓게 정의하여 "언어적 성희롱에서 강간에 이르기까지" 포괄할 수 있다고 보는 견해가 있는가 하면, 성폭력을 범죄에 한정하면서 성희롱과 구분해야 한다는 주장도 있다. 또 유럽연합 등에서 먼저 시도하였듯이, 성적인 성질의 괴롭힘뿐 아니라 성별 역할이나 성별 정체성과 연관된 괴롭힘도 포괄할 수 있을 만큼 성희롱의 범위가 확장되어야 한다고 보는 견해도 있다(신상숙 외, 2012).

2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사에서는 '대학 성희롱·성폭력'이라는 용어로 대학내 성적 인권침해의 다양성을 포괄하고자 한다. 그 이유는 첫째, 대학에서 실제 발생하는 성적 인권침해와 괴롭힘의 양태가 언어적인 것에서 범죄 수준의 신체적 가해행위에 이르기까지 다양하기 때문이다. 둘째, 대학 규정에 반영된 '성희롱'이나 '성폭력'의 용례가 다양한 점을 고려할 때 포괄적인 접근이 유효할 수 있다. 셋째, 대학 안에서 운영되는 고충처리 절차는 범죄성 여부를 판단하는 형사절차가 아니기 때문에, 적어도 대학 안에서 이뤄지는 상담과 조사 등의 고충처리와 피해자 보호 등의 측면에서 성희롱·성폭력이 뚜렷이 구분된다고 보기는 어렵다. 넷째, 디지털 기술의 발전과 사회환경의 변화로 말미암아 성적 인권침해의 다양한 양상으로 진화하는 추세에 맞추어 법적 규제의 방식이 달라질 가능성도 열어놓을 필요가 있다. 대학 실태조사에서 성희롱·성폭력을 함께 포괄하여 접근하는 것은 선행연구들을 통해서 어느 정도 정착된 방식이기도 하다(신상숙 외, 2012; 김혜숙 외, 2016; 이미정 외, 2016; 2018).

3. 대학 성희롱·성폭력 실태조사 선행연구

성희롱·성폭력 관련 연구는 범위가 넓고 다양하지만, 대학이란 특성을 반영한 성희롱·성폭력 연구, 특히 대학 내에서 이뤄지는 성희롱·성폭력 사건처리와 피해구제 현황을 비롯하여 성희롱·성폭력 방지 기구의 활동 전반을 실태조사로 포괄하는 연구는 많지 않은 편이다. 이런 선행연구들은 설문조사의 대상에 따라 크게 세 가지로 나뉘볼 수 있다.

우선, 대학생을 비롯한 대학 구성원 개인들의 성희롱·성폭력 피해 경험이나 이에 관한 인식을 조사하는 연구들이 있다. 김혜숙 외(2016)의 연구는 설문조사를 통해 대학생의 성인식과 성폭력 피·가해 경험을 조사하였으며, 기존의 피해 경험 위주의 연구를 확장하여 성희롱 가해 행위의 맥락에 아울러 주목한 점이 특징적이다.

다음으로, 대학을 조사단위로 하여 각 대학에서 운영하는 성희롱·성폭력 관련 고충처리 절차와 상담기구의 활동 실태를 알아보는 연구들이 있다(신상숙 외, 2012; 노정민 외, 2015; 이미정 외 2018). 이 경우에는 대학에서 성희롱·성폭력 상담이나 사건처리 현황을 잘 알고 있는 고충상담원이 응답할 것이 기대되지만, 조사항목에서 큰 비중을 차지하는 것은 성희롱·성폭력을 방지하기 위한 대학의 절차, 기구, 활동이다. 이런 연구들은 피해자나 관련자들에 대한 심층면접 조사 등, 질적 연구를 병행하여 설문조사만으로 드러내기 어려운 맥락을 보완하는 복합적인 접근을 취하고 있다.

끝으로, 대학뿐 아니라 여타 공공기관이나 민간사업체를 조사대상에 포괄하는 실태조사에 기반한 연구들이 있다. 매 3년마다 실시되는 성희롱 실태조사에 기반한 연구라든가(이나영 외, 2015; 황정임 외, 2018), 2차 피해의 실태에 관한 연구(정현미 외, 2015)는 대학뿐 아니라 다른 공공기관과 민간사업체를 포괄하기 때문에 성희롱·성폭력 방지 및 피해자 보호와 관련하여 대학과 다른 조직들이 어떻게 유사하고 다른가를 확인할 수 있는 비교의 참조점을 제공한다.

〈표 II-3〉 대학 성희롱·성폭력 실태조사 관련 선행연구

	구분	설문조사 대상	주요 조사항목
대 학 조 사	▶ 국가인권위원회 대학교 성희롱·성폭력실태조사 (신상숙 외, 2012)	캠퍼스 기준 398개 대학(4년제, 전문대) 전수조사, 상담원 등 업무담당자의 280개 응답 결과 분석	대학 성희롱·성폭력 관련 기구, 규정, 상담활동, 사건접수 및 조사활동, 성희롱예방교육, 상담기구의 시설현황 등.
	▶ 여성가족부 대학 성폭력 피해자 지원 및 사 건처리 매뉴얼 개발 연구 (노정민 외, 2015)	95개 대학 상담원 등 업무담당자 설문조사	매뉴얼 개발이라는 연구목적에 맞추어 설문조사로 대학 성폭력 피해자 지원 및 사건처리 현황 등을 파악.
	▶ 교육부 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피 해구제 강화를 위한 방안 (김혜숙 외, 2016)	남녀 대학생 1,441명 대상 온라인 설문 조사	대학생 성인식 및 성폭력 실태조사, 가해자, 피해자 및 관련 전문가에 대한 심층면접, 대학 성폭력 사건처리 매뉴얼, 정책제언 등.
	▶ 교육부 대학내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안 (이미정 외, 2018)	교육부 관할 323개 대학 전수조사, 상담원 등 업무담당자의 312개 응답 분석	대학 성희롱·성폭력 상담 및 조사, 고충상담기구, 담당자 위상과 처우, 관련 규정 여부, 예방교육 현황 외에 미투운동 등을 포함하여 학교유형, 설립유형, 지역

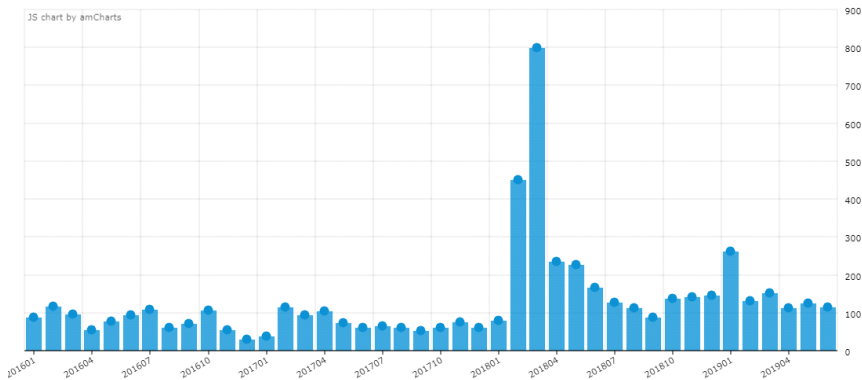
	구분	설문조사 대상	주요 조사항목
			별로 분석.
일 반 조 사	▶ 여성가족부 2015년 성희롱 실태조사 (이나영 외, 2015)	50인 이상 공공기관과 민간사업체 대상 전국 표본조사(대학 관련 내용 포함)	성희롱 발생 빈도, 성희롱의 내용 및 성격, 구제와 피해회복 등 성희롱 사건을 둘러싼 다양한 측면 포괄하고 성희롱 예방 및 구제에 관련된 제도적 현황을 조사.
	▶ 여성가족부 2015년 성희롱 실태조사 (황정임 외, 2018)	30인 이상 공공기관 및 민간사업체 대상 전국 표본조사(대학 관련 내용 포함)	성희롱의 피해 실태와 양상, 2차 피해 실태, 성희롱 방지를 위한 각종 제도와 인프라의 운영 현황, 성희롱 방지를 위한 우선적인 정책 수요 등을 조사.
	▶ 국가인권위원회 성희롱 2차 피해 실태 및 구제 강화를 위한 연구 (정현미 외, 2015)	공공기관, 대학, 민간사업장의 성희롱 관련 업무담당자, 근로자, 학생을 대상으로 각각 표본조사	성희롱 경험 및 업무환경, 성희롱 2차 피해에 대한 인식, 성희롱 및 성희롱 예방교육에 대한 인식, 성희롱 발생 현황 및 사건처리절차(업무담당자) 등

4. 미투운동의 추이와 대학

2018년에 검찰에서 시작해 문화계로 확산된 한국사회의 미투운동은 정치권, 종교계, 학계 등, 사회 전반으로 퍼져나가면서 근본적인 질문을 제기하고 비판적 성찰을 이끌어 내는 거대한 사회운동으로 변모해 왔다.⁵⁾ 미투운동을 전후로 언론보도 기사량의 변화를 보면, 2016년과 2017년은 보도량에 큰 변화가 없이 기사수가 대체로 유사한 분포를 보이지만, 2018년 미투 국면에 들어가면서 보도의 양이 폭발적으로 증가한 것을 볼 수 있다.

5) #Me Too(나는 고발한다)운동은 2018년 할리우드 발 #Me Too 운동이 확산되기 이전에도 2016년 문단 내 성폭력 사건에 대한 고발, 2017년 영화계 여배우가 아닌 여성 배우들의 소신 있는 말하기 등 유명인뿐만 아니라도 진실 앞에서 삶을 내건 용기 있는 여성들은 늘 있었고, 2017년은 페미니즘에 대한 관심이 한껏 높아진 시기였다.

〈그림 II-1〉 대학 성폭력 관련 뉴스 기사 빈도 분포(2016.01~2019.06)



출처: 빅카인즈 검색 데이터 차트(<https://www.bigkinds.or.kr/>)

2018년 미투 관련 보도에서 가장 두드러진 점은 과거와 달리 피해자가 실명을 공개하면서 직접 인터뷰 대상으로 나서거나, 심지어 생방송으로 자신의 피해를 폭로하는 등, 적극적으로 문제를 해결하려는 모습을 보였다는 점이다. 과거 성폭력 범죄 관련 보도에서는 피해자의 신상이 유출되지 않는 것을 가장 일차적인 저널리즘 윤리로 삼아왔다면, 미투운동과 관련된 보도에서는 상당수의 피해자들이 스스로의 신상을 공개하고 성폭력 피해를 고발하였다.

미투 관련 언론보도기사량이 폭증한 시기는 미투운동이 일어난 직후인 2월, 그리고 온라인 네트워크 등을 통해 이슈가 확산되고 뉴스보도가 늘어난 3월인데, 이것은 해당 시기에 대학가에서 ‘스쿨미투’와 같은 미투운동이 활발해졌기 때문으로 보인다.⁶⁾

미투운동은 우월적 지위가 악용된 권력형 성범죄에 대해 가해자를 폭로하는 것을 통해 더 많은 피해자가 생기지 않고, 성차별과 성폭력을 근절하고자 하는 운동이다. 이는 한 쪽이 상대적으로 우월적 지위를 갖는 경우로 성별 권력관계에서 우위를 점하면서 발생하는 성별화된 폭력으로, 성차별적 사회 구조와 무관하지 않다. 오히려 각 사회가 가지고 있는 성문화의 특성과 통념, 성에 대한 사고의 지형을 적나라하게 보여주며, 이러한 점에서 사회구조와 밀접하게 연결되어 영향을 받는다고 할 수 있다. 이처럼 성별 권력관계와 불평등이 존재하는 사회에서 상호존중이 부재한 관계는 폭력에 노출될 가능성이 높다.

조주현(2008)은 대학 내 성희롱 피해자에 대한 사례 조사를 통해 학교 생활 전반으로 확산되는 피해의 문제와, 학생과 교수 간 지위와 위계 차이로 인해 생기는 성희롱 인지의 어려움을 논의하였다. 특히 대학내 성평등 관련 제도적 체계가 마련되어 있지 않을 때에 성희롱과 성차별의 문제가 제대로 인지되지 못하는 문제가 있으며 이를 통해 교수와 학생 간 성별

6) 대학 미투운동의 보다 상세한 전개과정에 대해서는 부록 6.

위계 구조가 유지되고 있다는 점을 비판하였다.

〈그림 II-2〉 대학 미투운동의 타임라인(2018.01~2018.03)



특히 조직의 위계구조로 말미암아 지위의 격차가 있는 상황에서 발생하기 쉬운 권력형 성범죄는 집단 내 절대적인 권위를 지닌 자가 피해자나 주변 인물들을 침묵하게 만들고 자신의 지위를 악용해 성범죄를 저지르는 경우에 나타난다. 때문에 피해자의 폭로가 쉽지 않을 뿐만 아니라 목소리에 힘을 실기 위한 지지와 연대, 함께하는 운동이 필요하게 된다. 유현미(2018)는 대학사예 연구를 통해 현재 대학 내에서는 교수 중심의 비민주적 징계 관행이 계속되고 있으며 징계 제도 자체에도 모순이 있음을 지적하면서, 미투운동과 함께 일어난 대학 내 공론화, 연대 움직임 등이 민주주의에 미치는 영향을 검토하였다.

미투운동은 가해자가 제대로 처벌 받지 않는 현실에 대한 반응이다. 이로 말미암아 강력한 법적 조치가 필요하다는 요구도 있었지만, 무엇보다 피해자가 조직에서 떠나거나 소외되지 않는 선례가 만들어져야 한다는 점이 강조되면서 이 운동은 진정한 사회 변화의 계기를 만들었다. 미투운동의 가장 큰 효과는 많은 사람들이 성희롱·성폭력을 개인의 문제가 아닌 구조의 문제로 인식하게 되었다는 점이다.

5. 대학의 성차별·여성혐오와 온라인 문화

1) 대학문화의 성차별과 여성혐오

대학에서 발생하는 성희롱·성폭력은 남성 중심의 조직사회에 뿌리깊게 자리잡은 성차별적인 문화와 연관되어 있다. 대학에서의 성차별은 다층적인 모습으로 나타난다. 학생과 교수 사이의 지위격차와 얽혀 있고, 교원과 직원의 노동 현장에도 존재하며, 학생 간의 관계라든가, 커리큘럼 등에서도 엿볼 수 있다. 사회의 축소판인 대학의 성차별 양상은 한국 사회의 문제들과 유사한 모습으로 일상적으로 나타난다.

안미수(2017)는 대학문화의 남성 중심성을 분석하면서, 이제까지 대학의 성차별 문화 분석 방향에 크게 두 가지가 있음을 밝혔다. 첫 번째는 대학의 구성 원리 즉 교육 및 교내 활동, 대학 공간의 삶 등 대학 내에서 경험하게 되는 성차별의 실태와 문제점을 드러내고 대안을 모색하려는 것이다. 두 번째로는 대학문화의 수직적, 위계적인 문화 구조와 군사문화와의 연관성을 밝히는 등 대학문화 자체가 남성중심적으로 조직되고 운용되는 기저에 무엇이 있는지를 드러내려는 연구 경향이다.

커리큘럼과 관련하여 연구되었던 노혜숙 외(1996)의 연구는 20년전 자료이지만 현재까지 크게 개선되었다고 볼 수 있을지에 대해서는 보다 면밀한 검토가 필요한 사항이다. 이 연구는 대학생의 성비, 전통적인 성별 고정 관념에 의한 커리큘럼 구성, 대학 내 여교수의 비율과 역할을 중심으로 대학 내 성차별을 비판하고 있으며, 여성주의 시각에 근거한 커리큘럼 재구성을 제안하고 있다. 2008년 이래 남학생과 여학생의 학내 성비가 역전된 상황에서 여전히 커리큘럼의 성평등성에 대해서는 논쟁이 많다. 특히 성희롱·성폭력 관련 교육이 제도화된 이후로 오히려 남학생들을 중심으로 하는 페미니즘에 대한 반감이 커지고 조직적으로 페미니즘 교육을 방해하는 등 문제가 나타나고 있기도 하다.

대학 공간의 여성 친화성에 대해서는 안미수(2017), 임애정(2011)이 제기한 문제들이 있다. 대학사례연구로 서울대, 부산대와 같은 국립대를 대상으로 한 위 연구들은 여성 휴식 공간의 부족 등, 대학 공간 자체가 물성적으로 구성되어 있다고 비판한다. 또한 대학문화와 관련하여 군사조직 문화와 남성 중심적 능력 문화의 영향도 고려할 만한 사항이다.

문화체육예술계의 보수적 문화와 관련한 두 연구들은 문화체육예술계에서 선배가 갖는 위치, 제대 후 복학한 복학생 중심으로 학과 문화가 구성되는 문제, 신입생 길들이기에서 나타나는 폭력적 양상을 지적하고 있다(나윤경, 2007; 이남미·이홍구, 2009). 실제로 심리학적 연구에서 군복무 경험과 성차별 인식 간의 관계는 남성성 인식을 매개로 볼 때 상당한 높은 관계로 나타나고 있다. 모든 청년이 대학생인 것은 아니지만, 한국 상황에서 다수가 대학생이라는 차원에서 그리고 대학 1, 2학년 시기 군복무를 하게 된다는 점을 고려하면

이러한 군복무 문제와 성차별 인식 간의 상관 관계 문제는 심각하게 다루어져야 할 문제이다. 전통적 남성성 관념이 강한 경우, 군복무 관련된 경험과 인식은 온정적 성차별주의를 강화하였고, 미필자일수록 적대적 성차별주의가 강하게 나타나고 있었다(심미혜·ENDO, 2011; 심미혜, 2015).

대학 내 성차별 문화와 인식에 대한 연구는 대체로 남학생이 여학생에 비해 성역할 고정 관념에 더 많이 노출되어 있고, 성관념에 있어서도 보수적으로 나타난다는 것을 보여주고 있다(조자경, 2018). 남자 대학생을 중심으로 성경험과 성인식에 대한 조사를 한 최경화 외(2019)는 남자 대학생이 여전히 이중적 성규범에 의해 여성을 대상화하는 방식으로 인식하고 있는 경우가 많고, 이것이 군대 문화와 남학교 문화, 그리고 포르노그래피 시청의 영향을 받는다는 점을 드러내 주었다. 하지만 성평등과 관련된 교육을 받거나 사랑과 친밀한 관계에 대해서 경험하는 것 등을 통해 인식 변화와 이성관의 변화가 나타나고 있음도 관찰되었다.

2) ‘여성혐오’적 온라인 문화의 성차별성

2013-14년 간 일간베스트 사이트(이하 일베)가 사회적 문제로 일약 떠오르면서 혐오는 한국 사회에서도 중요하게 다루어지는 문화적 개념이 되었다. 지역혐오와 더불어 핵심적인 문제로 지적되어 온 것이 ‘여성혐오’이다. 특정 사이트의 일탈적인 문화처럼 취급되던 ‘여성혐오’ 문제는 2015년 메르스궐러리를 거쳐 여성들 스스로 이제껏 경험해 온 온라인 문화의 성차별 양상을 패러디하는 미러링과 같은 전략적 실천이 등장하면서 전사회적인 문제로 떠올랐다.

온라인 문화에서의 ‘여성혐오’는 여성의 외모 비하, 특성과 능력을 비하하고 모욕하는 표현들로 발현된다. 이런 표현들은 대체로 폭력성이 동반되었고, 신체 일부로 여성을 환원하는 전형적인 대상화 표현이 나타났다. 여성의 성적 주체성에 대한 불인정 역시 고유한 ‘여성혐오’적 표현들로 나타나고 있다(김수아, 2015). 특히 한국의 ‘여성혐오’ 표현은 유머 형태를 경유하면서 유머이므로 괜찮다, 이에 대해 질문하거나 비판하는 것이 오히려 유머를 이해하지 못해서 나오는 일이라는 담론을 형성한다(김수아·김세은, 2016).

한국 사회의 ‘여성혐오’ 담론이 노동시장 경쟁과 이에 따른 피해자 경쟁에 있다는 논의도 있다. 김영미(2017)는 남성이 항상 과잉보상을 받아오던 생산이 풍요한 시기를 지나 이제 더 이상 생산성이 늘어나기 어려운 시점에 이르러, 남성들이 위기라고 인지하면서 이 위기의 책임을 여성에게 돌리고 ‘여성혐오’를 통해 심리적 위안을 얻으려 한다는 것이다. 실제로 온라인에서 남성들이 ‘역차별’을 받고 있다는 주장은 매우 광범위한 지지를 받고 있으며, 이러한 역차별 정서가 여성가족부와 정부 정책에 대한 공격과 비난으로 나타나고 있기도 하다.

온라인 상의 ‘여성혐오’와 관련한 ‘역차별’ 정서는 페미니스트에 대한 공격과 페미니스트에 대한 비하, 여성운동에 대한 멸시 등으로 나타나고 있다. 페미니즘이 여성의 권리만을 주장하는 여성우월주의라는 비난은 나무위키 등을 위시한 한국의 온라인 남성 중심 공간에 광범위하게 퍼져있다(김수아·이예슬, 2017). 이러한 ‘여성혐오’ 표현을 사용하는 남성 이용자에 대한 실증적 연구는 최근 여성의 인권 상향에 대한 전망치가 높을수록, 사회경제적 여건에 좋을수록 ‘여성혐오’ 인식이 높다는 것을 밝혀내기도 했다(허재영, 2019).

6. 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 주요 쟁점

1) 성희롱·성폭력 방지 정책: 절차, 기구, 활동

2018년에 실시된 여성가족부의 성희롱 실태조사를 보면, 대학은 성희롱 사건처리 비율이 민간사업체뿐 아니라 타 공공기관에 비해서도 상당히 높게 나타난 것을 알 수 있다(황정임 외, 2018: 150). 이 점은 대학의 성희롱·성폭력 방지 활동을 뒷받침하는 절차, 기구, 활동의 특성과 무관하지 않을 것이다.

대학의 성희롱·성폭력 방지정책은 대체로 ‘학칙’보다는 별도의 ‘규정’을 통해 표명되며, 이런 대학 규정에는 용어 정의 외에 담당 기구의 설치, 상담, 사건의 조사처리, 피해자 보호 조치 등이 기본적으로 들어간다(김계현 외, 2005). 또한 2012년 국가인권위원회의 실태조사를 통해 드러난 바와 같이, 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정 외에 징계위원회의 조사 및 결정과 관련된 징계절차 역시 대학 사건의 처리에 영향을 미칠 수 있다(신상숙 외, 2012).

일찍이 1998년에 규정을 제정하고 학생생활연구소 안에 ‘성폭력상담실’을 설치한 선례가 있지만, 우리나라의 대학들이 본격적으로 성희롱·성폭력 관련 규정을 제정하고 고충상담창구를 설치하기 시작한 것은 2000년대 초반이다(김계현 외, 2005). 노정민(2016)에 의하면, 1999년에 (구)「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」이 제정·시행되어 성희롱 고충상담창구가 만들어지기 시작할 당시만 하더라도, 대학 상담창구 명칭에 ‘성희롱’, ‘성폭력’ 같은 용어를 그대로 붙여 사용하는 일이 많았다.⁷⁾

전국의 각 대학 현장에서 성희롱·성폭력 고충상담을 전담하고 나아가 사건처리와 예방교육 업무를 수행하는 기구의 실제 명칭과 위상은 여전히 다양하다. 2003년에 발족한 대학 상담실무자들의 협의체가 이처럼 다양한 대학 내 성희롱·성폭력 고충상담기구들을 아우르는 표현으로 ‘성평등상담소’란 표현을 사용하게 되면서, 최근에는 ‘성평등상담소’ 또는 ‘성

7) 이 점은 2000년-2002년 사이에 설치된 대학 상담기구의 초기 기관명이 ‘성희롱·성폭력상담소’(서울대), ‘성폭력상담실’(연세대), ‘성희롱및성폭력상담소’(고려대), ‘성희롱상담실’(이화여대)이었던 것에서 잘 드러난다. 2002년에 상담기구를 설치한 서강대는 이례적으로 ‘양성평등성상담실’이란 명칭을 사용하였는데, 2005년부터 점차 ‘성평등’ 또는 ‘인권’을 넣어 기관명을 변경하는 학교들이 늘어났다(노정민, 2018: 71).

평등센터'란 용어가 빈번하게 사용되고 있다(장다혜, 2019; 홍성수, 2019).

이처럼 대학에서 성희롱·성폭력 피해자 상담을 비롯하여 고충처리 절차에서 비중있는 역할을 담당하는 '성평등상담기구'의 실태와 사건처리 현황은 2012년과 2019년을 잇는 국가인권위원회 실태조사의 중요한 관심사라고 할 수 있다. 2012년 국가인권위원회의 실태조사에서는 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 성평등상담기구의 형태를 i) 다른 관리기관에 속하지 않은 독립상담기구, ii) 타 기관의 산하에 부속된 상담기구(관리기구 부속상담실), ii) 학생상담센터 등에서 관련 업무를 담당하는 경우 등, 크게 3가지로 구분하였다(신상숙 외, 2012: 41).

최근의 실태조사인 2018년 교육부의 대학 성희롱·성폭력 실태조사에 의하면, 성희롱·성폭력 고충상담을 수행하는 성평등상담기구의 실제 명칭이라든가 이런 성평등상담기구가 속한 상위조직도 한층 다양해졌음을 알 수 있다. 상위조직의 유형을 보면, 학생상담센터 등 '학생지원' 52.3%이 가장 많지만, '대학행정' 18.6%, '인력개발' 14.7%, '독립적 기능' 34% 외에, '인권센터'(3건, 1.0 %)가 포함되어 있는 것으로 나타났다(이미정, 2018: 89).

국내 대학에서는 2012년부터 '인권센터'가 설립되기 시작하였는데, 특히 최근에 들어와 인권센터를 설립하는 학교들이 급속하게 늘어나는 추세를 보이고 있다(홍성수, 2019). 인권센터 설치가 급물살을 타게 된 배경에는 교수-학생의 권력관계에 대한 대학원생들의 문제제기가 자리잡고 있다. 대학은 교수와 학생의 권력관계를 비롯하여 위계서열이 존재하는 조직의 하나이고, 지도교수와와의 권력관계에서 학부생보다 취약할 수 있는 대학원생들의 인권 문제가 부상함에 따라서 인권센터를 설치하는 대학이 늘어난 것이다(홍성수, 2019).

인권센터의 설치는 다양하고 복합적인 차별과 인권침해에 대처할 수 있는 장점이 있고, 기존 성평등상담기구의 발전적 전환 또는 확대 재편이란 차원에서 시도되기도 하는 점에서 긍정적인 의미를 부여할 수 있을 것이다. 그러나 전문인력의 충원과 적절한 업무분담이 이뤄지지 않으면 성희롱·성폭력 고충처리 업무가 주변화되거나 비가시화될 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 인권센터 설치에 따른 기구편제의 효과를 알아보는 것도 필요하다.

2) 대학의 특성과 조직문화

조직문화란 조직의 구성원들이 공유하는 적절한 행동 규범과 가치를 뜻한다(Welsh, 1999: 180). 대학은 성희롱·성폭력의 발생 맥락뿐 아니라 그 피해의 성격이라든가 피해구제 절차 및 사건의 조사·처리 방식에 있어서, 여타 사회와 구별되며 교원, 직원, 학생 등 다양한 구성원의 관계를 포함하는 조직이다(김계현 외, 2005; 신상숙 외, 2012). 즉, 고용관계뿐 아니라 사제관계와 선후배관계를 포함하고, 근로현장인 동시에 교육현장이며, "다양한 배경을 가진 구성원들이 다양한 활동을 하는 다차원적인 장소"인 것이다(이나영 외,

2015: 168).

대학은 또한 위계적인 조직으로 권력관계의 작용 역시 대단히 복합적이라고 할 수 있다. 교원-학생 간의 관계뿐 아니라 정규/비정규직의 고용관계의 차이를 내포하며, 무엇보다 성별권력관계가 내재하는 젠더레짐(gender regime)에서 자유로울 수 없는 조직이기도 하다. 애커(Acker)에 의하면, 모든 조직에는 계급계층적 질서 외에 성별, 인종, 민족성 등과 연관된 “불평등 레짐”이 존재하며, 이러한 불평등 레짐은 해당 조직이 공식적으로 평등주의를 표방할지라도 존재하고 작동하는 것이 가능하다(Acker, 2006: 110). 그는 조직의 불평등에 관여하는 핵심적 요소를 여섯 가지(고용, 선택, 훈련, 승진, 임금결정, 비공식적 상호작용)로 상정하였다.

기존의 실태조사들은 대학의 조직적 특성과 관련하여 설립유형(국공립/사립)과 대학유형(대학/전문대/기타 대학) 등을 고려하고, 대학의 소재지(지역구분)를 추가로 검토하였다(이미정 외, 2018). 그러나 대학의 규모에 따라 성희롱·성폭력 방지 활동의 기반이 다를 수 있으며, 대학성평등상담소협의회 회원 대학과 그렇지 않은 대학들의 차이도 감안할 필요가 있다. 보다 질적 연구에서는 남녀공학과 여자대학의 차이, 전공특성에 따른 문화적 차이, 그리고 대학이 소재한 지역사회의 문화가 대학문화에 미치는 영향도 탐색해 볼 필요가 있을 것이다.

3) 폭력의 새로운 양상: 온라인 성희롱·성폭력

온라인 성폭력은 가해자의 행위 시점을 넘어서 시간이 지날수록 고통이 가중되고 다수의 피·가해자를 양산할 수 있는 심각한 폭력이다. 그러나 온라인 성폭력의 특성이나 피해의 심각성에 대한 인지도가 아직까지 낮은 편이며, 온라인 성폭력의 다양한 양상에 대처할 수 있는 법제도의 정비도 충분히 이뤄졌다고 보기는 어렵다.

온라인 공간의 다양한 성희롱 유형에서 피해자가 가장 고통을 호소하는 부분은 동등한 인격으로 존중받지 못했다는 감각이다. 이는 단순한 성적 비하로 보이는 댓글이나 게시판 분위기에 여성들이 불쾌감을 느끼고 남성 중심 공간에의 참여를 더 이상 하지 않게 되는 이유이기도 하다. 한 공간에서 함께 활동하는 사람으로 여겨지기보다는 성적 대상이나 비하의 대상으로만 묘사되는 것을 불쾌하게 느끼는 것이다(장다혜·김수아, 2018).⁸⁾

디지털 성범죄 즉 카메라이용 촬영, 비동의촬영, 비동의유포 등의 문제에서 드러나는 것은 여성의 몸에 대한 사회적 시선이 이중의 구속이 되는 문제라고 할 수 있다. 현재 디지털 성범죄의 판단 기준은 ‘성적 수치심을 일으키는 신체 부위’ 즉 음란성을 기준으로 하는 법적

8) 이와 관련한 가장 극적인 사례가 게임 내의 언어적 성희롱 경험들을 통해 여성이 동등한 게임을 하는 주체로 여겨지기보다 게임을 방해하는 존재나 비하되어야 마땅한 존재 혹은 성적 대상으로 인식된다는 것을 경험하는 것이다(범유경 외, 2017).

판단 기준으로 매여있다. 이렇다 보니, 촬영물에서 신체가 노출이 적다는 이유로 혹은 영상이 흐려서 동일인임이 확인되지 않아 특징이 되지 않는다는 이유 등으로 디지털 성폭력 피해자가 제대로 된 구제를 받지 못했던 경우들이 많았다(김소라, 2018). 또한 피해자들 중에서는 촬영에 동의한 경우 피해를 호소하기 어려워하는 등 사회의 이중적 성 관념에 영향을 받는 경우도 있다.⁹⁾

대학 구성원들 간의 관계가 사건의 발생 맥락에 자리잡고 있다면, 온라인에 기반한 성적 괴롭힘의 측면에서 접근하는 것이 필요할 수도 있다. 최근 수년간 언론보도를 통해 알려졌듯이, 대학의 온라인 성폭력 사건은 SNS 단톡방이라든가 온라인 커뮤니티 게시판에서 발생하는 경우가 많다. 사안의 특성상 범죄로 형사처벌이 가능하지 않은 경우라도, 대학 구성원 간의 관계가 전제된 상황에서 발생하는 성적 괴롭힘은 대학의 성희롱·성폭력 규정을 위반하는 행위로 간주될 수 있고 규율될 필요가 있다.

4) 성희롱·성폭력 2차 피해 관련 연구

최근의 성희롱 실태조사에서는 성희롱의 직접적인 피해 외에도 '2차 피해' 경험 여부에 대한 조사가 이루어졌다. 그 결과를 살펴보면 전체표본 중 27.8%가 2차 피해를 경험했다고 응답했는데, 대학은 26.5%로 2차 피해 경험은 민간 사업체(29.0%)에 비해 적은 편이다(황정임 외, 2018: 101). 그러나 대학은 성희롱 2차 피해로 인한 영향이 타 집단에 비해 더 심각한 편으로 나타났다. 직장에 대한 실망감을 느낀 비율이 70.5%로 전체 평균 46.7%의 약 1.5배, 직장을 떠나고 싶다고 응답한 비율은 36.5%로 전체 평균 18.5%의 2배, 직장 내 대인관계 어려움을 응답한 비율은 전체 10.3%에 비해 약 3.5배 높은 36.3%로 조사되었다(황정임 외, 2018: 108).

정현미 외(2015)의 연구는 여타 집단과 대학의 2차 피해양상을 비교하였다. 성희롱 사례 경험여부에 대한 응답을 살펴보면 언어 성희롱 경험 비율이 근로자와 학생 집단 모두 높게 나타났고, 특히 성적인 이야기 또는 농담(음담패설)을 경험한 비율이 근로자 33.8%, 학생 36.0%로 가장 높았고, 학생의 성희롱 경험비율은 근로자에 비해 약간 높은 편이다. 2차 피해의 내용을 살펴보면, 주변에서 공감 또는 지지 없이 참으라고 한 경험이 근로자 22.2%, 학생 28.0%로 두 집단 모두 가장 많았고, 학생집단이 근로자 집단에 비해 이러한 경험을 더 심각하다고 느끼고 있음을 알 수 있다(정현미 외, 2015).

9) 제도적인 문제 중 불법촬영물의 유통과 관련해서는 한국사이버성폭력센터와 같은 시민단체가 지속적으로 문제제기 하여 국내 웹하드에서의 불법촬영물 유통에 대한 수사 확대 및 유통 감시 등의 성과를 이루어내고 있다. 다만 유통의 경우 해외 사이트를 통해 이루어지는 경우가 많아 실질적인 삭제는 이루어내지 못하고 접속차단을 통해 해결하는 방식으로 규제조치가 이루어지는 한계가 있다. 국제공조수사와 관련해 텀블러 측이 방송통신심의위원회와 협력 관계를 맺고 있다고 알려져 있으며, 실제로 이전에 불법촬영물 유통의 온상이었던 텀블러가 2018년 이후로는 유통 절대수가 줄어든 것이 사실이다.

주목할 만한 것은 성희롱 2차 피해가 민간기업(32.5%)과 대학(46.7%)의 경우 주변에 사건을 알리는 단계에서 가장 많이 발생하였다는 점이다. 공공기관은 공식적 사건 접수단계(32.2%)에서 가장 많이 발생하는 것으로 조사되었는데, 특히 대학은 사건조사 및 처리단계에서 2차 피해가 발생했다고 응답한 비율이 36.7%로 공공기관 28.9%, 민간기업 24.6%에 비해 높은 편이다(정현미 외, 2015: 139).

5) 성희롱·성폭력 사건 언론보도의 경향과 문제점

성희롱·성폭력 사건에 대한 언론보도에서 문제로 제기되는 것 중 하나는 성폭력 피해자가 사건의 원인을 제공한 책임이 있다는 관점이며, 이렇게 믿는 국민이 전체 46.3%에 이른다(최진주, 2018). 언론보도는 성폭력 피해자가 거짓말을 하고 있고 나아가 무고에 해당한다는 인식을 심어줄 수도 있다(한희정, 2019).

무엇보다 가장 큰 문제로 지적되는 것은 언론이 그려내는 피해자 상이다. 순수한 피해자상은 특히 피해자가 어린이이거나 저항할 수 없는 상황에 놓였다는 것을 드러내려 하는 보도의 시선에 의해 구성된다. 성인 피해자의 경우 신체적, 물리적 억압이 있었는지를 강조하거나, 피해자의 이후 태도에서 고통을 경험하고 있고 정신적 상처를 호소하지 않으면 피해자일 리가 없다고 의심을 받게 된다.

이러한 피해자 상은 언론에 의해 강화되는데, 특히 가해자를 괴물같은 존재, 비정상적인 존재로 드러내는 것을 통해 강화된다. 가부장제 성규범이 요구하는 순수하고 나약한 피해자 여성을 의심스럽고 무고할 가능성이 있는 여성과 분리하면서, 성적 욕망은 어쩔 수 없고 괴물이나 짐승같은 가해자라는 상을 통해 대비시켜 성폭력에 대한 기존 통념을 강화하고 피해자다움의 상을 그려내는 것이다(김은경·이나영, 2015).

한편 가해자 측의 주장이나 정보를 일방적으로 전달하는 것은 온라인 미디어 환경에서 2차 피해를 유발하는 측면이 크다. 언론 보도는 가해자 측의 주장이 기존의 가부장제적 성의식을 자극하고, 내러티브 형식으로 제시될 때 피해자를 비난하게 만들고 피해자를 의심하게 만드는 2차 피해를 유발할 수 있다는 점을 인식해야 하지만, 이제까지 언론은 충실하게 가해자 주장 역시 강조해 보도하는 문제가 나타나고 있다(김수아·황경아, 2018).¹⁰⁾

미디어는 프레임을 통해 사건에 대한 지각과 여론 형성에 영향을 미칠 수 있다. 이태민(2019)은 책임귀인 프레임의 효과를 검증하면서 가해자 책임 귀인 프레임에 노출되어야 사

10) 이와 관련하여 성폭력 보도에 대한 가이드라인이 존재한다. 2014년 제정된 가이드라인은 미투운동을 보도하는 데 있어 디지털 미디어의 변화나 피해자의 직접적인 폭로 문제 등이 포함되지 않았기에 2018년 여성가족부가 주도하여 가이드라인을 새로 정비하였다. 가이드라인이 제시하는 공감기준은 ① 잘못된 통념 벗어나기 ② 피해자 보호 우선하기 ③ 선정적, 자극적 보도 지양하기 ④ 신중하게 보도하기 ⑤ 성폭력 예방 및 구조적인 문제해결을 위해 노력하기 등 다섯 가지이다.

건을 보다 심각하게 인지한다는 점을 밝혀낸 바 있다. 실제로 미국과 한국의 성폭력 범죄 보도 경향을 분석한 결과 한국 언론은 과정을 상세하게 보도하고 관련자들의 신상과 정보 공개에 치중하는 반면, 미국은 사실 중심 뉴스 프레임을 주로 사용하면서 신중한 보도 태도를 보이고 있다는 점이 지적된 바 있다(이은비 외, 2014).

국제 비교에서도 드러나는 것처럼 우리 언론 보도의 성폭력 범죄 보도 프레임은 가해자의 책임과 구조적 문제를 분석하고 대안을 제시하는 데 이르지 못하였으며, 미투운동 보도에서도 이는 예외가 아니었던 것으로 보인다. 최이숙·김은진(2019)은 미투와 관련한 텔레비전 인터뷰 보도를 분석하여, 피해자 입장이 훨씬 더 많이 보도되는 경향을 보인 반면 여전히 피해자에게 정황 묘사를 요구하는 등 한계가 있었다는 점을 지적하였다. 언론이 드라마적 방식으로 피해자의 고통을 재현하는 것은 가부장제 사회에서 결국 가해자의 권력이 유지되는 효과를 갖는다는 비판은 이 점에서 시사적이다(Hockett, McGraw & Saucier, 2014). 미투운동과 관련해 보도 과정에서 선정성을 동원하고 행위 주체와 관련하여 여론 갈등을 구성했다는 비판도 이러한 맥락에서 이해될 수 있을 것이다(이태민, 2019).

언론 보도가 성희롱·성폭력 사건을 개인 당사자들의 신상 문제로 환원하거나 선정성에 부추길수록, 2차 피해를 유발하거나 조장할 가능성도 그 만큼 높아질 것이다. 그러므로 2019년 실태조사는 대학에서 처리되는 성희롱·성폭력 사건뿐 아니라, 대학 사건을 보도하는 언론 기사들에 대한 분석을 연구범위에 포함하여 국내 언론의 보도 태도와 재현 방식의 문제점을 짚어보고자 한다.

Ⅲ.

전국 대학 성희롱·성폭력 설문조사 분석

1. 설문조사 개요
2. 조사대상의 일반적 특성
3. 대학 성희롱·성폭력 관련 절차와 기구
4. 대학 성평등상담기구의 현황과 상담활동
5. 성희롱·성폭력 사건접수와 조사·심의활동
6. 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 및 구제조치 실태
7. 성희롱·성폭력 예방교육
8. 소결

1. 설문조사 개요

1) 조사대상

2019년 전국 대학 성희롱·성폭력 실태조사는 지난 2012년 실태조사와의 연속성을 고려하면서 조사대상의 범위를 넓혀 사각지대를 최소화하는 것에 역점을 두었다. 조사대상의 범위에는 2012년 조사에서 제외되었던 대학원대학을 비롯하여 전국 16개 시도에 소재하는 대학, 전문대학, 대학원대학 등이 포함되었다.

조사대상의 선정과 관련하여 일차로 활용할 수 있는 자료는 「교육관련 기관의 정보공개에 관한 특례법」 제6조에 의거하여 각 호에 해당되는 대학 공시정보를 수집하고 이를 공개하는 ‘대학알리미’ 사이트의 공시 정보이다. ‘대학알리미’ 사이트에 의하면, <2019년 학교개황리스트>에 게시된 대학 본교 및 분교는 총 417개(2019.02.25. 기준)였다.¹⁾

〈표 Ⅲ-1〉 교육부 대학알리미에 공시된 대학 본교 및 분교(2019.02.25. 기준)

대학 구분	학교구분	학교수	소계
대학	대학	191	224
	산업대학	2	
	교육대학	10	
	방송통신대학	1	
	사이버대학(대학)	17	
	기술대학	1	
	각종학교(대학)	2	
전문대학	전문대학	137	148
	사이버대학(전문대학)	2	
	기능대학	9	
대학원대학	일반대학원	1	45
	전문대학원	38	
	특수대학원	6	
합계		417	417

주: 「고등교육법」 상의 학교는 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 원격대학(방송대학·통신대학·방송통신대학 및 사이버대학 등), 기술대학, 각종학교(제1조) 외에 대학원대학(제30조)을 포함한다. 기능대학은 「근로자직업능력 개발법」에 근거하고 있다.

1) 대학알리미 사이트에 공시된 대학 중에는 「고등교육법」이 아닌 다른 법률에 근거하여 설치된 학교도 포함되어 있으나, 현행 「교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법」 제2조제5호 및 동법 시행령 제2조에 의거하여 여러 종류의 군사관학교들과 경찰대학은 국방·치안 등의 사유로 정보공시에서 제외된다.

하지만 전국 각지에 소재하는 대학의 본교와 분교 외에 지역 캠퍼스로 분류된 곳들에 대한 확인 작업이 필요하였다. 그 이유는 본교와 별개로 지역 캠퍼스에서 성희롱·성폭력 고충상담창구를 운영하여 사건을 처리하는 대학의 사례들이 있었기 때문이다. 본 연구팀은 사전 조사를 통해 대학알리미에서 제외된 지역 캠퍼스 44개를 확인하였고, 본교와 분교 외에 지역 캠퍼스를 추가한 총 461개 캠퍼스에 대하여 주소록을 확보하여 조사의 필요성과 가능성을 타진하였다.

대학알리미 정보가 누락된 44개의 지역 캠퍼스를 탐문한 결과, 8개 대학의 지역 캠퍼스는 고충상담창구나 사건처리 절차가 구분되지 않고 본교와 동일한 것이 확인되어 조사대상 모집단에서 제외하였다. 이와 달리 고충상담창구를 별도로 운영하는 지역 캠퍼스들은 조사 대상에 포함하였다. 이런 과정을 거쳐 조사대상 모집단은 417개 본교와 분교 외에 별도의 고충상담창구가 존재하는 지역 캠퍼스를 포함하여 총 453개로 조정되었다.

〈표 Ⅲ-2〉 대학알리미에 누락된 지역 캠퍼스의 조사대상 포함 여부

구분	지역 캠퍼스 수	조사대상 제외/포함 기준
대학	25	본교와 동일한 고충상담창구 및 절차를 이용할 경우에는 제외. 별도의 고충상담창구와 절차를 운영할 경우에는 조사대상에 포함.
기능대학	19	
계	44	

2) 주소록 작성 및 자료수집 방법

전국 각 대학의 성희롱·성폭력 고충상담창구의 정확한 이메일 주소를 확보하기 위하여, 이 연구의 발주기관인 국가인권위원회는 각 정부부처와 단체에 협조를 요청하였으며, 주소록이 확보되지 않은 140개 대학 고충상담창구에 대해서는 직접 공문으로 자료제출을 요청하였다. 이런 과정을 거쳐 주소가 파악되지 않은 나머지 대학들(56개교)에 대해서는 연구팀이 직접 전화하여 조사의 취지를 설명하고 이메일 주소를 확보하였다.

2012년도 실태조사에서는 본 연구의 연구진이 연구대상 대학의 업무담당자에게 이메일로 설문지를 배포하였으나, 2019년 실태조사에서는 자료수집과 자료분석의 효율성을 위하여 웹기반 설문조사(web-based survey, 이하 웹조사)로 진행하였다. 본조사를 위한 질문지 발송은 2019년 8월에 조사전문업체인 (주)한국리서치가 웹설문 URL을 이메일로 발송하는 방식으로 이루어졌다. 웹설문 URL 발송 시에는 국가인권위원회의 공문 및 조사안내문을 첨부하여 고충상담창구 업무담당자가 직접 받을 수 있도록 발송·배포하였다.

3) 질문지의 구성과 조사항목

질문지의 조사항목은 기본적으로 2012년과의 연속성을 확보하면서, 최근 사회적으로 이슈가 된 미투운동, 2차 피해, 온라인 성희롱·성폭력, 소송 경험 등에 관한 문항들을 추가하였다.²⁾ 2019년 조사에서는 사건처리 건수나 내용, 규정 등에 관한 세부 질문들이 많이 포함되어 응답자가 관련 자료를 미리 준비하여 응답할 수 있도록 안내문을 제시하였다. 주요 조사항목은 아래 표와 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 질문지 구성과 조사 항목

구분	설문조사 항목
1. 일반사항	대학유형, 설립유형, 본교/캠퍼스, 소재지, 자치기구, 성평등상담기구 설치, 성평등상담기구 명칭 및 설립 연도, 대학 전반의 성희롱·성폭력 방지 활동 등
2. 상담활동	상담건수, 비중있는 상담 종류 등
3. 사건조사 및 구제조치 현황	사건조사 담당자(담당 기구), 조사·심의 위원회, 조정·중재 담당 기구, 조사·심의 위원회 권한, 조사·심의 위원회 구성, 조사·심의 위원회 위원장 지위, 조사·심의 위원회 구성원, 최근 3년 성희롱·성폭력 사건 상담, 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건 접수·처리, 최근 3년 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 사건별 신고인/ 피신고인/ 피해양상/ 처리결과, 최근 3년간 온라인 성희롱·성폭력 사건 발생 장소, 최근 3년간 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형, 사건 중재 또는 조사처리 어려운 사건 관계 유형, 사건 중재 또는 조사처리 어려움, 피해자들이 원한 조치, 피해자 보호 지원 및 경비 보조, 피신고인 경험, 피신고인의 징계내용 및 수위에 대한 의견, 법적 분쟁 경험, 피신고인의 행정소송 및 민사소송, 대학 미투, 2차 피해 등
4. 대학 성평등 상담기구의 시설 및 인력 현황	시설 현황, 예산, 기관 및 센터장 소속 및 지위, 인적 구성 및 인원수, 기관 운영 어려움, 고충처리 전담자 성별 인원수, 고충처리 전담자 고용형태, 고충처리 전담자 실제 업무, 고충처리 전담자 학력, 고충처리 전담자 전문자격증 및 수료증, 고충상담원 업무능력 신장 교육 또는 훈련, 교육 또는 훈련 비용 지원, 고충처리 전담자 연봉, 고충처리 전담자 어려움 등
5. 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정	대학 규정 공식명칭, 규정 제정 연도, 마지막 개정 연도, 용어 정의 조항 표현, 근거 법령, 적용 요건, 조사·심의기구 참여자의 규정 명시 여부, 피해자 보호 조항, 피신고인 조치 관련 조항 등
6. 개방형 설문	교육 방식 및 프로그램, 예방교육 제안 의견, 관련 기관에 제안
7. 응답자 특성	연령, 성별, 최종 학력, 학내 직급 또는 지위, 현재 직위 근무 기간, 업무

2) 2012년 실태조사에서는 질문지를 두 파트로 구성하여 대학의 일반적인 특성에 관한 질문을 〈Part 1〉로, 상담소의 구체적인 활동 및 사건처리 현황을 〈Part 2〉로 나누었으나 2019년 조사에서는 이를 구분하지 않았다. 또 2019년 조사에서는 성희롱 예방교육처럼 이미 정기적으로 실적보고가 이뤄지는 조사항목은 제외하고 개방형 설문으로 대체하였다.

2019년 실태조사의 질문지를 개발하는 과정에서 연구팀은 2012년 실태조사와의 연속성을 추구하는 한편, 새로운 내용을 보강하여 조사항목을 추가하고 웹조사에 맞게 형식을 보강하였다. 조사시행을 담당할 ㈜한국리서치는 질문지 개발 과정에 참여하여, 실제 웹조사 진행시 요구되는 사항들을 검토하였다. 이러한 개발 과정을 거쳐 작성된 질문지는 파일럿테스트를 통해 완성되었고, 질문지를 웹조사 용으로 구현하는 웹설문 개발과 테스트 과정을 거쳐 본조사에 사용할 URL이 마련되었다.

본조사의 개시 시점을 당초 계획한 것보다 늦추어 유사한 실태조사들의 중복으로 인한 대학 현장의 피로감을 줄이고자 하였으나, 과중한 업무 부담을 안고 있는 대학 현장 실무자들에게 설문조사는 부담을 추가하는 또 하나의 ‘일’로 여겨질 수밖에 없었을 것이다. 본조사가 진행되는 동안 연구팀은 조사시행 기관과 함께 전화 독려 작업을 진행하여 협조를 구하였다. 그 결과 382개의 응답이 회수되었고, 응답이 중복된 1개의 사례를 제외하고 총 381개의 사례가 분석에 포함되었다.

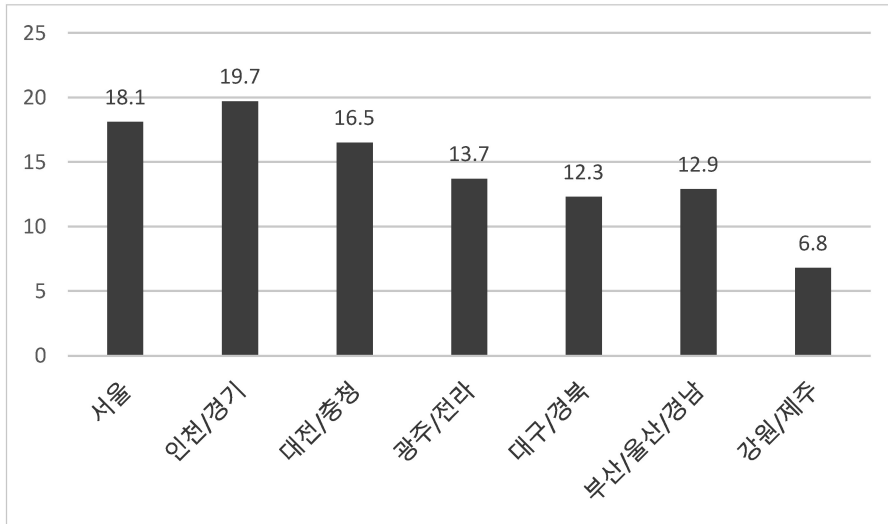
2. 조사대상의 일반적 특성

지난 2012년 국가인권위원회의 실태조사에서는 대학유형(대학/전문대), 설립유형(국공립/사립), 대학소재지(수도권/비수도권), 사건처리 유무, 독립상담소의 유무 등을 고려하여 응답 결과를 분석하였다(신상숙 외, 2012). 2018년 교육부의 실태조사는 소재지의 지역구분을 세분하고, 대학유형, 설립유형 등으로 구분하여 결과를 분석하였다(이미정 외, 2018). 2019년 조사에서는 대학의 다양성과 사각지대를 가늠할 수 있는 기초자료의 확보에 중점을 둔 만큼, 조사범위를 확대하고 기존의 구분 외에 보다 실질적인 범주들을 추가로 고려하였다. 대학유형에는 ‘대학원대학’을 포함하였고, 지역구분 외에 지역규모 두 가지(광역시/도, 대도시/중소도시/읍면)를 추가하여 분석을 진행하였다. 대학성평등상담소협의회의 회원 여부라든가, 재학생 수를 기준으로 대학의 규모를 분석에 반영한 것도 이번 조사의 특징이다. 조사에 참여하여 웹설문 응답을 완료한 총 381개 사례가 분석에 포함되었으며, 조사에 참여한 대학의 특성은 다음과 같다.

먼저, 대학의 소재지는 서울 18.1%, 인천/경기 19.7%, 대전/충청 16.5%, 광주/전라 13.7%, 대구/경북 12.3%, 부산/울산/경남 12.9%, 강원/제주 6.8%로, 수도권 지역에 37.8%가 집중되어 있고, 나머지 62.2%의 대학이 비수도권 지역에 분포되어 있음을 알 수 있다. 추가 분석을 통해 대학 소재지를 지역규모 별로 살펴본 결과, 대도시(40.2%), 중소도시(32.8%), 읍면지역(27.0%)의 순이었으며, 대도시를 벗어난 곳에도 약 60% 정도의 대학이 분포되어 있는 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-1〉 대학의 소재지: 지역구분

단위: %

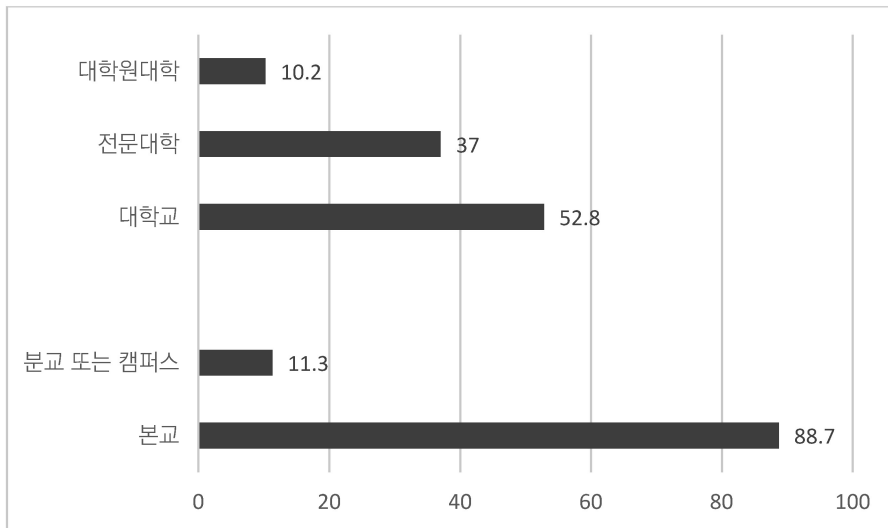


대학유형을 살펴보면, 일반 4년제 대학이 52.8%로 가장 많고, 전문대학 37.0%, 대학원 대학 10.2% 순이다. 조사에 참여한 대학 중에는 본교뿐 아니라 분교나 지역 캠퍼스도 포함되어 있는데, 본교가 88.7%, 분교 또는 캠퍼스는 11.3%로 나타났다.

설립유형으로는 사립대학이 85.8%로 대다수를 차지하며, 국립, 공립, 국립대법인을 합친 비율은 12.0%이다. 「고등교육법」 상의 ‘국립’이나 ‘공립’은 아니지만, 특별법국립, 특별법법인, 기타 대학들 역시 국가 기관과 연관되어 있음을 감안하면 국공립대학 군의 비율은 약 14% 정도로 늘어난다고 볼 수 있을 것이다.

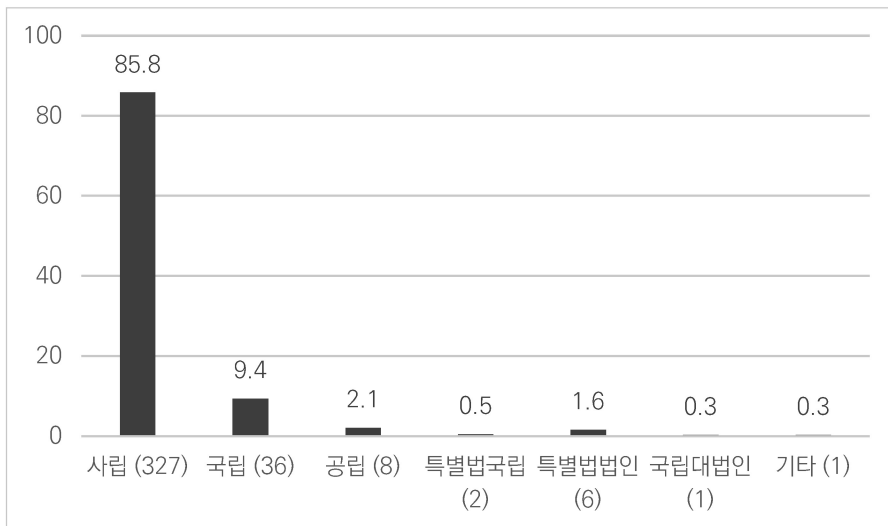
〈그림 Ⅲ-2〉 대학유형 및 본교/분교·캠퍼스 여부

단위: %



〈그림 Ⅲ-3〉 대학의 설립유형

단위: %



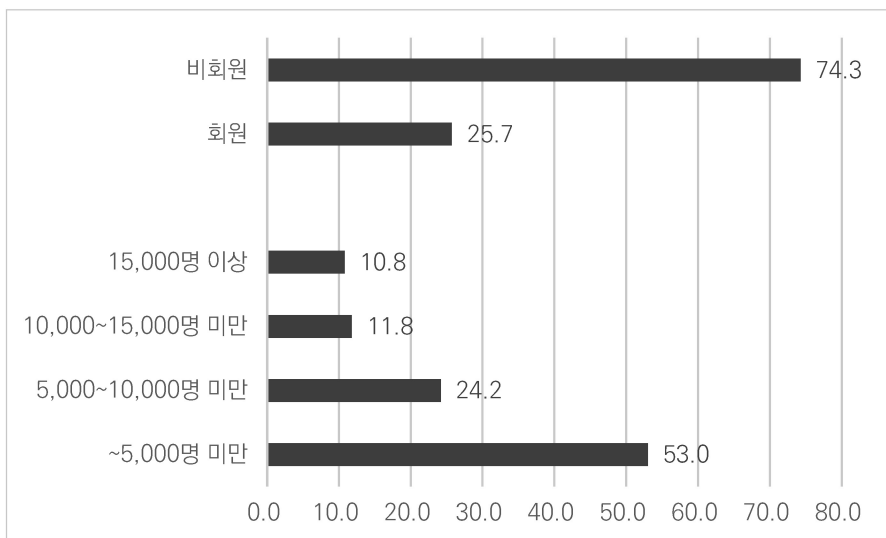
대학 현장에서 성희롱·성폭력 피해를 상담하고 사건을 접수하는 고충상담창구의 위상이나 명칭은 다양하지만, 고충처리 절차 전반에 걸쳐 실무를 담당하는 전문상담원의 역할이 큰 비중을 차지한다. 2003년에 발족한 ‘한국대학성평등상담소협의회’는 대학을 기반으로

활동하는 전문상담원들 간의 교류를 활성화하고 성희롱·성폭력 고충처리와 관련된 실무 역량 강화를 위해 기여해 왔다.³⁾ 전문상담원 간의 정보교류와 네트워크 활동 여부는 성희롱·성폭력 방지 활동에 영향을 줄 수 있다. 따라서 한국대학성평등상담소협의회(이하 협의회로 약칭)의 회원 대학 여부를 알아본 결과, 협의회 ‘회원 대학’은 25.7%로 1/4 수준이었으며, 협의회에 가입하지 않은 ‘비회원 대학’이 74.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

재학생의 수를 기준으로 대학의 규모를 살펴보면, 5,000명 미만의 소규모 학교가 53.0%로 가장 많은 편이고 5,000~10,000명 미만이 24.2%로 그 다음을 차지한다. 상대적으로 규모가 큰 10,000명~15,000명 미만의 학교는 11.8%, 15,000명 이상의 대규모 학교는 10.8%로 상대적으로 작은 대학이 더 많은 것을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-4〉 대학성평등상담소협의회 회원대학 여부 및 재학생 규모

단위: %



주: 모름/무응답: 0.3

대학 안에 존재하는 각종 자치기구를 알아본 결과, ‘학생’의 자치기구는 97.4%로 거의 모든 대학에 구성되어 있고, ‘교수’ 자치기구는 81.4%, ‘직원’ 자치기구는 72.2%로 나타났다. 이처럼 학생회나 교수, 직원의 자치기구가 다수의 대학에 조직되어 있는 것과 대조적으로 여학생이나 여교수를 대표하는 자치기구는 20% 미만에 그쳐 조직률이 저조한 것을 볼 수 있다. 지난 2012년 실태조사에서 여학생과 여교수 자치기구의 비율이 각각 29.7%와

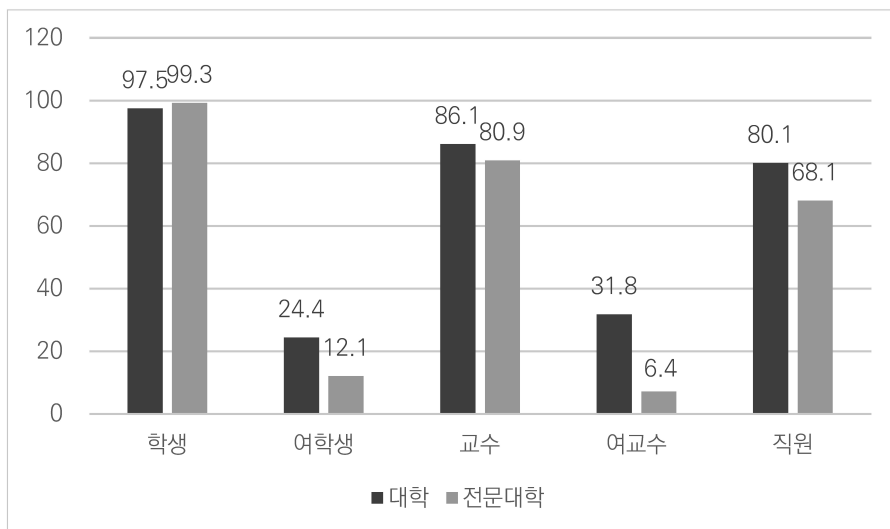
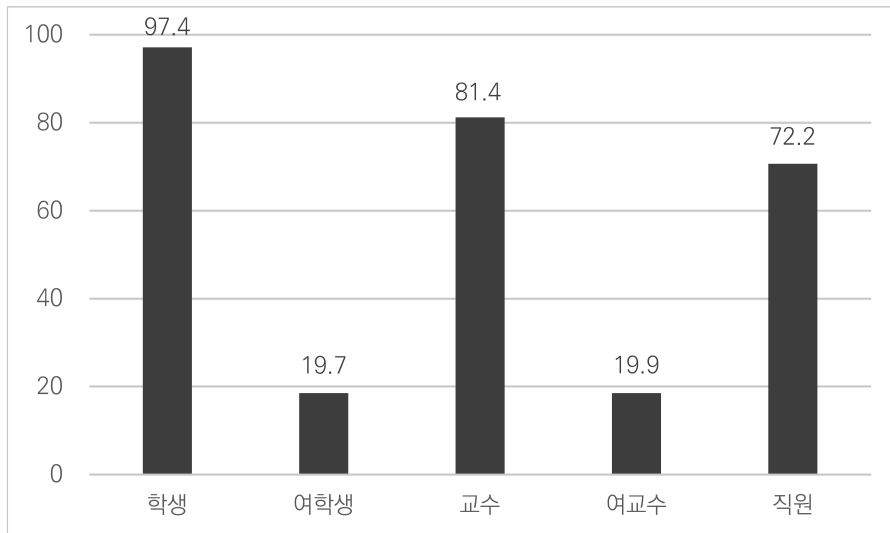
3) 한국대학성평등상담소협의회 홈페이지(<https://equaluniv.or.kr/>)에 게시된 명단에 의하면, 2019년 6월 30일을 기준으로 108개 대학이 회원대학으로 가입되어 있다.

21.9%였던 것과 비교하면, 여학생 자치기구의 조직률은 오히려 낮아졌다고 볼 수 있다.⁴⁾ 대학원대학을 제외하고, 대학과 전문대만 비교해 본 결과도 마찬가지로 나타나 학내에서 여학생이나 여교수를 대표하는 자치기구의 형성이 상대적으로 미흡한 수준에 머물러 있는 것을 확인할 수 있다.

4) 여기서 “2012년 실태조사”라 함은 국가인권위원회의 연구용역으로 서울대학교 여성연구소가 2012년에 실시한 『대학교 성희롱·성폭력 실태조사』를 말한다(신상숙 외, 2012). 2012년 실태조사는 ‘최근 1년(2011년)’ 간의 활동을 주로 조사하였으나 사건처리 및 피해구제 현황의 일부 조사항목에 관해서는 ‘최근 3년간(2009-2011)’의 기준을 적용하였다. 2019년 실태조사에서는 각각 최근 1년(2018년) 또는 3년(2016-2018년) 간의 활동을 조사하였다. 따라서 이하의 분석에서 2012년과 2019년 실태조사 결과를 비교할 경우, 별도의 언급이 없는 한 기준 시점은 이에 준한다.

〈그림 Ⅲ-5〉 대학 자치기구(복수응답)

단위: %



3. 대학 성희롱·성폭력 관련 절차와 기구

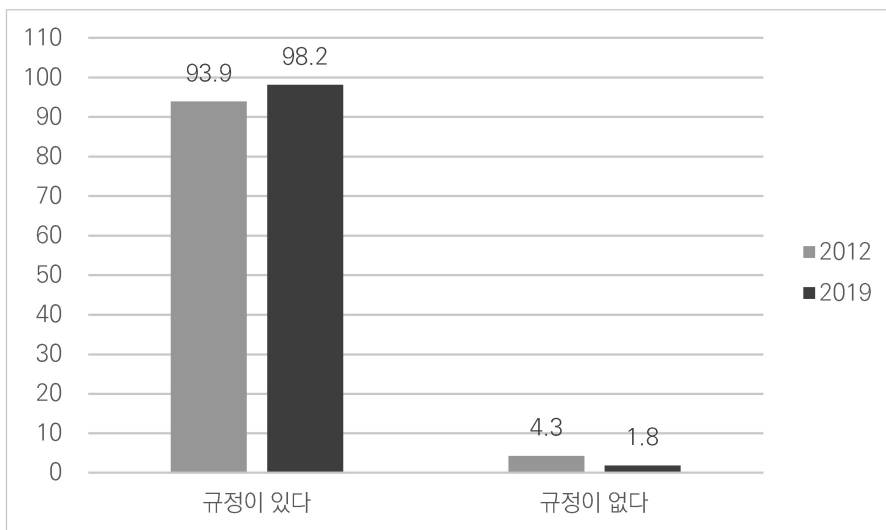
1) 대학 성희롱·성폭력 관련 규정의 개요

대학은 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책을 수립해야 하고, 사건이 발생할 경우 신속히 고충처리를 진행할 수 있는 절차와 담당기구의 체계를 갖추고 있어야 한다. 대학이 자체적으로 문제가 되는 행위를 정의하여 성립요건을 명시하고, 절차와 기구, 대학이 취할 수 있는 조치 등을 성문화한 규정은 대학 성희롱·성폭력 정책이 시작되는 출발점이라고 할 수 있다.

설문조사를 통해 이와 같은 대학 규정이 존재하는가를 질문한 결과, 규정이 있다고 응답한 대학이 전체의 98.2%를 차지하여 대부분 규정을 갖추고 있는 것으로 나타났다. 규정의 존재 유무와 관련하여 지역, 대학유형, 설립유형 등에 따른 차이는 별로 없었다. 다만 캠퍼스 유형 중 본교가 분교 혹은 캠퍼스보다, 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학보다 규정이 있는 비율이 높은 편이다. 2012년 실태조사 당시 성희롱·성폭력 관련 규정이 있다는 응답이 93.9%였음을 감안하면, 2019년 실태조사에서는 그 비율이 다소 증가한 것을 볼 수 있다. 그러나 아직까지도 규정이 마련되지 않은 사각지대가 남아 있음에 유의할 필요가 있는데, 일부 특별법법인 대학(16.7%), 대학원대학(7.7%) 등의 경우가 이에 해당한다.

〈그림 Ⅲ-6〉 성희롱·성폭력 관련 규정 유무(2012와 비교)

단위: %



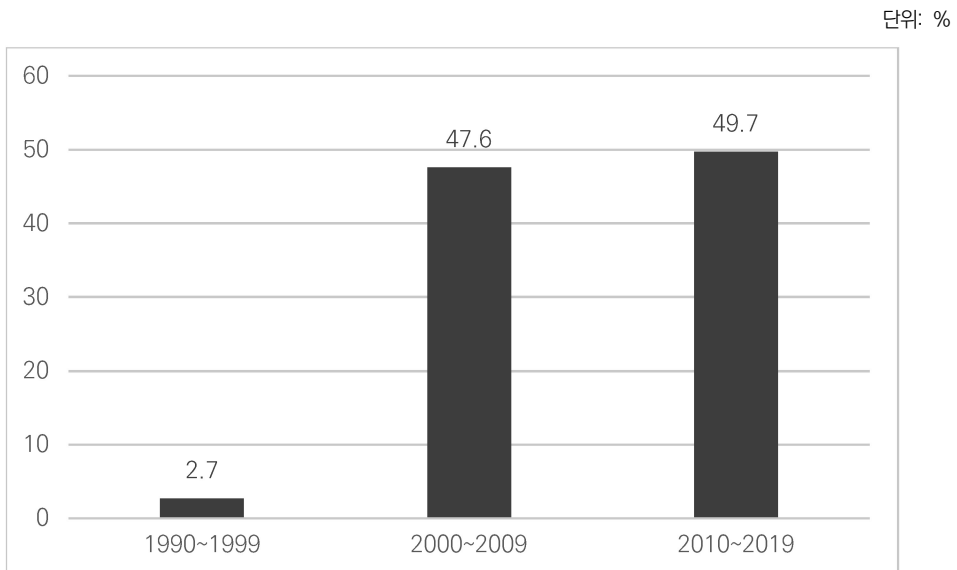
〈표 Ⅲ-4〉 성희롱·성폭력 관련 규정 유무

단위: %

구분	대학수	있다	없다	계
전체	(381)	98.2 (374)	1.8 (7)	100.0
지역구분				
서울	(69)	100.0	0.0	100.0
인천/경기	(75)	94.7	5.3	100.0
대전/충청	(63)	98.4	1.6	100.0
광주/전라	(52)	98.1	1.9	100.0
대구/경북	(47)	100.0	0.0	100.0
부산/울산/경남	(49)	98.0	2.0	100.0
강원/제주	(26)	100.0	0.0	100.0
대학유형				
대학	(201)	99.0	1.0	100.0
전문대학	(141)	98.6	1.4	100.0
대학원대학	(39)	92.3	7.7	100.0
설립유형				
사립	(327)	98.2	1.8	100.0
국립	(36)	100.0	0.0	100.0
공립	(8)	100.0	0.0	100.0
특별법국립	(2)	100.0	0.0	100.0
특별법법인	(6)	83.3	16.7	100.0
국립대법인	(1)	100.0	0.0	100.0
기타	(1)	100.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부				
회원	(98)	100.0	0.0	100.0
비회원	(283)	97.5	2.5	100.0
재학생 규모				
~5,000명 미만	(202)	97.0	3.0	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	100.0	0.0	100.0
10,000~15,000명 미만	(45)	97.8	2.2	100.0
15,000명 이상	(41)	100.0	0.0	100.0
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0

규정의 제정 연도는 2000~2009년 기간이 47.6%, 2010~2019년 기간이 49.7%로 대부분의 대학들이 2000년대 이후에 규정을 제정한 것으로 나타났다. 즉, 2000년대에 들어와 대학 성희롱·성폭력 정책의 제도화가 상당히 빠르게 집중적으로 이루어졌음을 알 수 있다. 규정 제정 시기는 대학유형에 따라 차이를 보였는데, 비교적 최근인 2010~2019년도에 제정된 경우는 대학원대학이 대학과 전문대학에 비해 많은 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-7〉 규정의 제정 연도



〈표 Ⅲ-5〉 규정의 제정 연도

단위: %

구분	대학수	1990~1999	2000~2009	2010~2019	계
전체	(374)	2.7 (10)	47.6 (178)	49.7 (186)	100.0
지역구분					
서울	(69)	2.9	40.6	56.5	100.0
인천/경기	(71)	0.0	54.9	45.1	100.0
대전/충청	(62)	0.0	46.8	53.2	100.0
광주/전라	(51)	3.9	49.0	47.1	100.0
대구/경북	(47)	4.3	44.7	51.1	100.0
부산/울산/경남	(48)	2.1	52.1	45.8	100.0
강원/제주	(26)	11.5	42.3	46.2	100.0
대학유형***					
대학	(199)	4.0	50.3	45.7	100.0
전문대학	(139)	1.4	52.5	46.0	100.0
대학원대학	(36)	0.0	13.9	86.1	100.0
설립유형					
사립	(321)	2.5	48.0	49.5	100.0
국립	(36)	5.6	50.0	44.4	100.0
공립	(8)	0.0	50.0	50.0	100.0
특별법국립	(2)	0.0	0.0	100.0	100.0
특별법법인	(5)	0.0	40.0	60.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	100.0	100.0
기타	(1)	0.0	0.0	100.0	100.0
협의회 소속 여부					
회원	(98)	5.1	51.0	43.9	100.0
비회원	(276)	1.8	46.4	51.8	100.0
재학생 규모					
~5,000명 미만	(196)	2.0	43.4	54.6	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	1.1	55.4	43.5	100.0
10,000~15,000명 미만	(44)	4.5	50.0	45.5	100.0
15,000명 이상	(41)	7.3	46.3	46.3	100.0
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	100.0

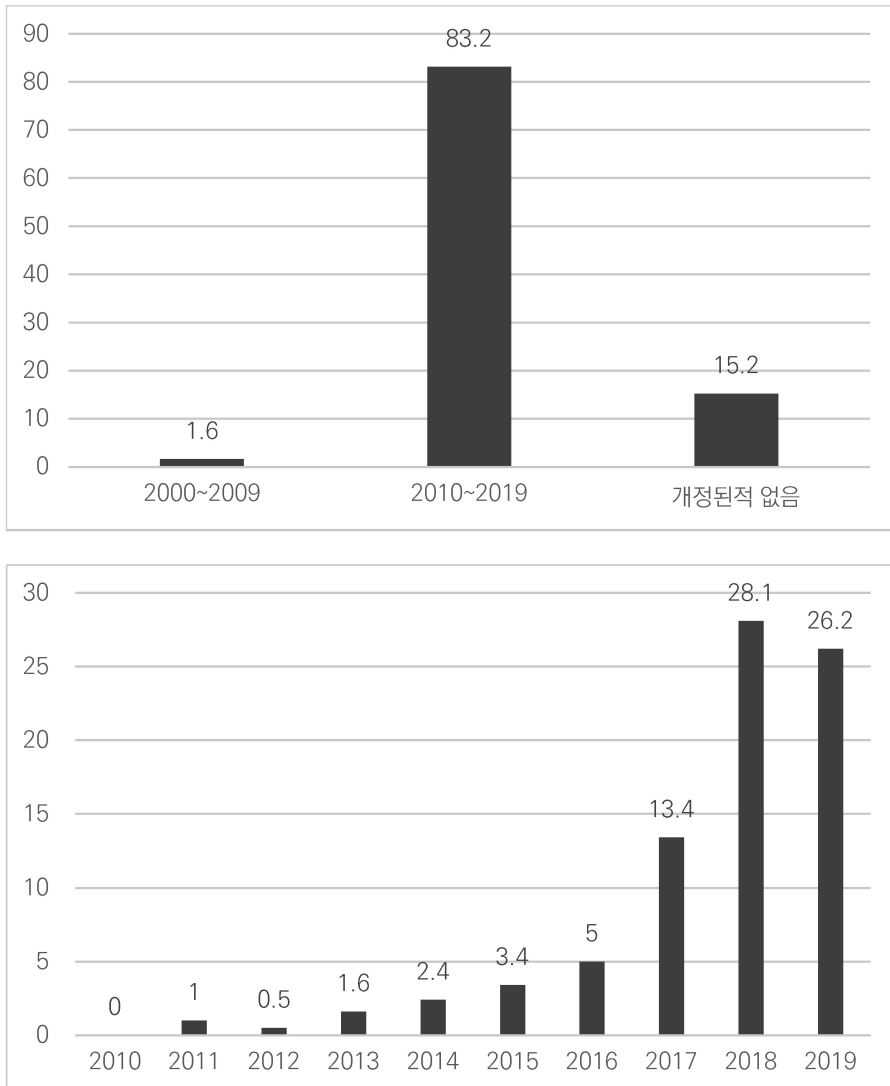
***p<.001

대학유형(대학/전문대학/대학원대학) ***

규정을 마지막으로 개정한 연도는 2010~2019년 기간이 83.2%로 가장 많았으며, 특히 미투운동 이후인 2018~2019년에 규정을 개정한 학교들이 집중적으로 증가한 것으로 나타났다. 이는 최근 인권센터의 설립이 활발해진 것 외에도, 대학 내에서 성희롱·성폭력 사건에 대한 관심이 더욱 늘어나고 다양하고 복잡한 사건들에 대처하기 위해 규정 개정의 필요성이 높아졌음을 보여주는 결과로 해석될 수 있다.

〈그림 Ⅲ-8〉 규정의 마지막 개정 연도

단위: %



〈표 Ⅲ-6〉 규정의 마지막 개정 연도

단위: %

구분	대학수	2000 ~2009	2010 ~2019	개정된 적 없음	계
전체	(374)	1.6 (6)	83.2 (311)	15.2 (57)	100.0
지역구분					
서울	(69)	1.4	75.4	23.2	100.0
인천/경기	(71)	4.2	84.5	11.3	100.0
대전/충청	(62)	3.2	85.5	11.3	100.0
광주/전라	(51)	0.0	88.2	11.8	100.0
대구/경북	(47)	0.0	85.1	14.9	100.0
부산/울산/경남	(48)	0.0	79.2	20.8	100.0
강원/제주	(26)	0.0	88.5	11.5	100.0
대학유형					
대학	(199)	2.5	83.9	13.6	100.0
전문대학	(139)	0.7	89.9	9.4	100.0
대학원대학	(36)	0.0	52.8	47.2	100.0
설립유형					
사립	(321)	1.6	83.8	14.6	100.0
국립	(36)	2.8	83.3	13.9	100.0
공립	(8)	0.0	62.5	37.5	100.0
특별법국립	(2)	0.0	50.0	50.0	100.0
특별법법인	(5)	0.0	80.0	20.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부					
회원	(98)	1.0	90.8	8.2	100.0
비회원	(276)	1.8	80.4	17.8	100.0
재학생 규모					
~5,000명 미만	(196)	0.5	80.6	18.9	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	4.3	82.6	13.0	100.0
10,000~15,000명 미만	(44)	0.0	88.6	11.4	100.0
15,000명 이상	(41)	2.4	90.2	7.3	100.0
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	100.0

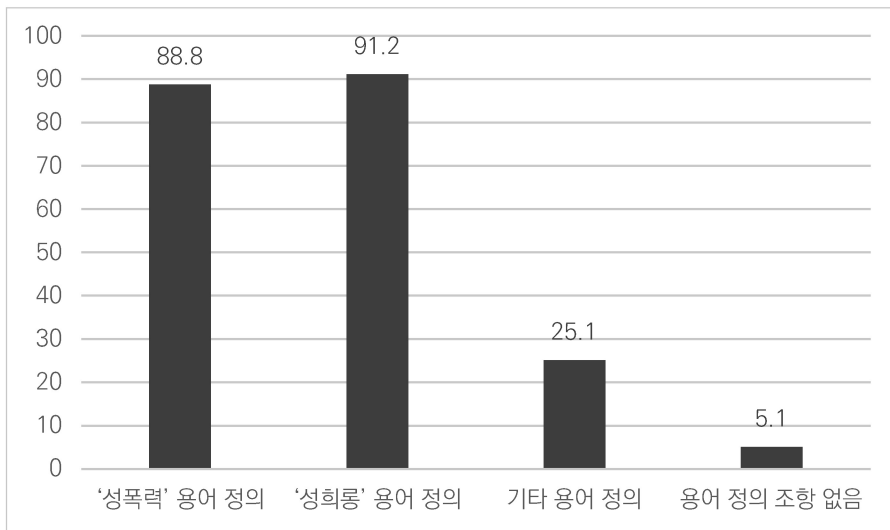
규정의 용어 정의 조항에 기재된 표현을 살펴보면, ‘성희롱’ 용어를 정의한 경우가 91.2%로 가장 많고, ‘성폭력’ 용어를 정의한 경우가 88.8%로 나타났다. 용어 정의 조항에 ‘성희롱’과 ‘성폭력’ 두 가지 모두를 포함하고 있는 비율은 83.5%로, 이는 2012년 실태조사에서 성희롱과 성폭력을 둘 다 정의한 경우가 51.1%였던 것에 비하면 훨씬 높은 비율이다. 아직까지 규정에 용어 정의가 없다고 응답한 곳도 5.1%가 있었다.

대학 규정 상의 용어 정의와 관련해서는 대학 소재지의 지역규모와 협의회 소속 여부에 따른 차이를 볼 수 있다. ‘성폭력’ 용어를 정의한 경우는 대도시가 중소도시, 읍면 지역에 비해 많았고, ‘성희롱’ 용어를 정의한 경우는 중소도시가 대도시, 읍면 지역에 비해 많은 편이다. 또한 협의회 소속의 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 ‘성폭력’과 ‘성희롱’ 용어를 정의한 비율이 높은 것으로 나타났다.

용어 정의와 관련하여 ‘기타’ 항목에 직접 기재한 내용으로는 성매매, 인권, 남녀차별, 2차 가해, 불법촬영, 스토킹, 가정폭력, 학교폭력, 당사자, 피해자, 가해자, 피신고인, 신고인, 관련인, 가정폭력, 임직원 등, 다양한 항목들이 있었다.

〈그림 Ⅲ-9〉 규정의 용어 정의 조항(복수응답)

단위: %



〈표 Ⅲ-7〉 규정의 용어 정의 조항(복수응답)

단위: %

구분	대학수	'성폭력' 용어 정의	'성희롱' 용어 정의	기타 용어 정의	용어 정의 조항 없음
전체	(374)	88.8 (33)1	91.2 (341)	25.1 (94)	5.1 (19)
지역구분					
서울	(69)	92.8	91.3	33.3	4.3
인천/경기	(71)	87.3	87.3	25.4	9.9
대전/충청	(62)	87.1	90.3	32.3	3.2
광주/전라	(51)	88.2	94.1	15.7	3.9
대구/경북	(47)	85.1	91.5	21.3	8.5
부산/울산/경남	(48)	91.7	93.8	20.8	2.1
강원/제주	(26)	88.5	92.3	19.2	0.0
지역규모*					
대도시	(153)	92.8	90.2	26.8	3.9
중소도시	(121)	90.9	94.2	28.1	4.1
읍면지역	(100)	80.0	89.0	19.0	8.0
대학유형					
대학	(199)	93.0	93.0	29.6	2.5
전문대학	(139)	84.2	89.9	17.3	7.9
대학원대학	(36)	83.3	86.1	30.6	8.3
설립유형					
사립	(321)	86.9	89.7	24.9	5.9
국립	(36)	100.0	100.0	25.0	0.0
공립	(8)	100.0	100.0	37.5	0.0
특별법국립	(2)	100.0	100.0	0.0	0.0
특별법법인	(5)	100.0	100.0	0.0	0.0
국립대법인	(1)	100.0	100.0	100.0	0.0
기타	(1)	100.0	100.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부*					
회원	(98)	95.9	92.9	30.6	2.0
비회원	(276)	86.2	90.6	23.2	6.2
재학생 규모					
~5,000명 미만	(196)	88.3	91.8	18.9	4.6
5,000~10,000명 미만	(92)	83.7	87.0	27.2	10.9
10,000~15,000명 미만	(44)	95.5	95.5	31.8	0.0
15,000명 이상	(41)	95.1	92.7	43.9	0.0
모름/무응답	(1)	100.0	100.0	0.0	0.0

*p<.05

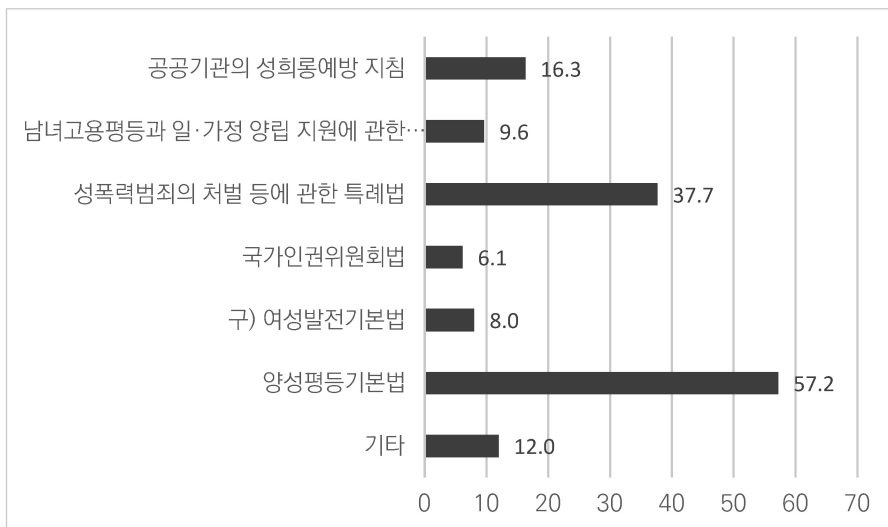
지역규모*, 협의회 소속 여부*

규정에 명시된 근거법령으로는 ‘양성평등기본법’에 의거한 경우가 57.2%로 가장 많았고, 그 다음은 ‘성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법’ 37.7%, ‘공공기관의 성희롱 예방지침’ 16.5%의 순으로 나타났다. ‘국가인권위원회법’과 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’은 각각 6.1%, 9.5%를 차지하여 근거법률로 명시하는 비율이 높지 않은 편이다. 규정에 일반법령을 기재하지 않은 사례도 20.1%가 있었다. 일부 대학의 경우에는 ‘기타’ 법률로 가정폭력이라든가 성매매 관련 법률, 헌법, 형법 등을 명시하였다고 응답했다.

이를 2012년 실태조사와 비교해 보면, 과거에도 근거법령으로 ‘여성발전기본법’을 언급한 경우가 35.7%로 가장 많았다. 그러나 2014년에 (구)「여성발전기본법」이 전부개정되어 2015년 7월부터 「양성평등기본법」이 시행되고 있다. ‘양성평등기본법’의 언급 빈도가 압도적인 것은 이러한 법령의 변화를 반영하지만, 일부 대학의 규정(8.0%)에는 아직까지 구법의 명칭이 그대로 남아 있어 변경이 필요한 것으로 나타났다. 규정의 근거법령은 과거와 달리 대학유형, 설립유형에 따른 차이가 별로 없었다.

〈그림 Ⅲ-10〉 규정에 명시된 근거 법령(복수응답)

단위: %



〈표 Ⅲ-8〉 규정에 명시된 근거 법령(복수응답)

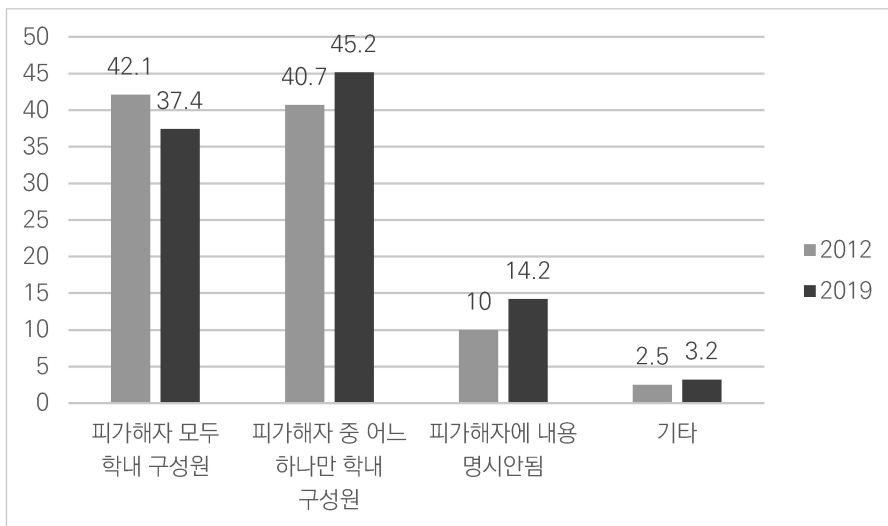
단위: %

구분	대학수	양성평 등기본 법	구) 여성 발전 기본 법	국가 인권 위원 회법	성폭력법 죄의 처벌 등에 관한 특례법	남녀고용평 등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	공공기관의 성희롱예방 지침	기타	일반 법령을 명시하 지 않음
전체	(374)	57.2 (214)	8.0 (30)	6.1 (23)	37.7 (141)	9.6 (36)	16.3 (61)	12.0 (45)	20.1 (975)
지역구분									
서울	(69)	46.4	8.7	2.9	36.2	5.8	7.2	15.9	29.0
인천/경기	(71)	62.0	8.5	8.5	33.8	14.1	23.9	12.7	16.9
대전/충청	(62)	62.9	4.8	1.6	38.7	8.1	14.5	4.8	16.1
광주/전라	(51)	54.9	5.9	5.9	35.3	5.9	17.6	7.8	21.6
대구/경북	(47)	59.6	14.9	10.6	40.4	19.1	23.4	21.3	19.1
부산/울산/경남	(48)	52.1	6.3	6.3	43.8	6.3	12.5	4.2	20.8
강원/제주	(26)	69.2	7.7	11.5	38.5	7.7	15.4	23.1	11.5
대학유형									
대학	(199)	51.3	6.0	7.0	43.7	10.1	14.6	10.6	20.6
전문대학	(139)	66.2	8.6	5.0	31.7	10.8	17.3	13.7	18.0
대학원대학	(36)	55.6	16.7	5.6	27.8	2.8	22.2	13.9	25.0
설립유형									
사립	(321)	57.0	8.7	5.9	36.8	9.7	16.2	12.1	20.6
국립	(36)	50.0	5.6	8.3	55.6	8.3	19.4	5.6	19.4
공립	(8)	62.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5	25.0
특별법국립	(2)	100.0	0.0	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
특별법법인	(5)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	53.1	6.1	7.1	44.9	8.2	14.3	7.1	23.5
비회원	(276)	58.7	8.7	5.8	35.1	10.1	17.0	13.8	18.8
재학생 규모									
~5,000명 미만	(196)	63.8	9.2	5.6	36.7	8.7	18.9	13.8	16.8
5,000~10,000명 미만	(92)	54.3	7.6	8.7	31.5	10.9	16.3	7.6	23.9
10,000~15,000명 미만	(44)	50.0	4.5	2.3	43.2	11.4	13.6	13.6	22.7
15,000명 이상	(41)	39.0	7.3	7.3	48.8	9.8	7.3	12.2	24.4
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

규정의 적용 요건을 보면, ‘피·가해자 모두 학내 구성원’인 경우는 약 37.4%이며, ‘피·가해자 어느 하나만 학내 구성원’인 경우가 45.2%로, 피·가해자 중 한 사람만 학내 구성원이어도 규정을 적용할 수 있는 학교의 비율이 더 높았다. 약 14% 정도의 학교에서는 피·가해자에 대한 내용이 명시되지 않은 것으로 나타났다. 규정의 적용요건은 대학유형 별로 차이를 보였는데, ‘피·가해자 모두 학내 구성원이어야 한다’는 규정은 대학원대학이 대학과 전문대학에 비해 많은 반면에, ‘피·가해자 중 어느 하나만 학내 구성원일 경우에도 다룬다’고 명시한 경우는 대학이 전문대학과 대학원대학에 비해 높은 것으로 나타났다. 2012년 실태조사에서는 피·가해자 모두 학내 구성원인 경우가 약 42%, 피가해자 중 어느 하나만 학내 구성원인 경우가 40.7%로 나타났다. 이에 비하여 이번 조사에서는 대상의 범위를 넓게 규정하는 학교가 다소 증가하였음을 볼 수 있다.

〈그림 Ⅲ-11〉 규정의 적용 요건(2012와 비교)

단위: %



〈표 Ⅲ-9〉 규정의 적용 요건

단위: %

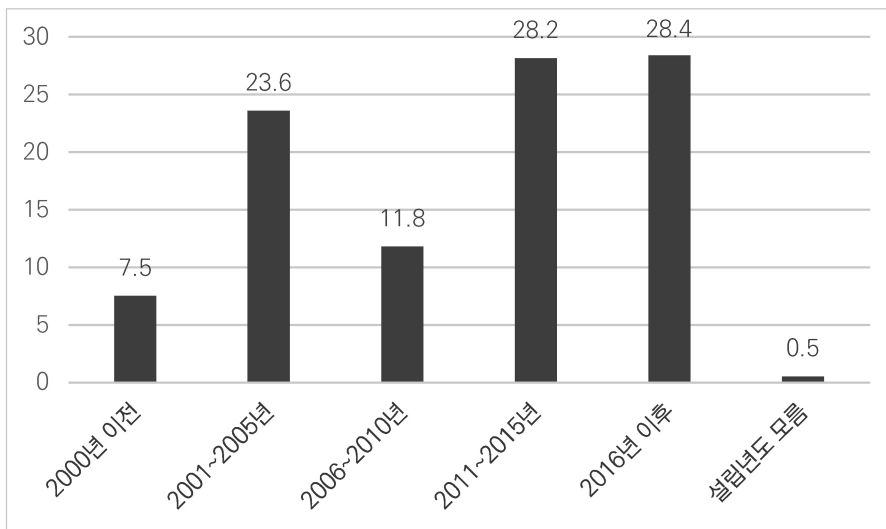
구분	대학수	피·가해자 모두 학내 구성원이어 야 한다.	피해자나 가해자 중 어느 하나만 해당되어도 가능하다	피·가해자 에 대한 내용이 명시되어 있지 않다.	기타	계
전체	(374)	37.4 (140)	45.2 (169)	14.2 (53)	3.2 (12)	100.0
지역구분						
서울	(69)	43.5	42.0	10.1	4.3	100.0
인천/경기	(71)	33.8	47.9	18.3	0.0	100.0
대전/충청	(62)	35.5	51.6	9.7	3.2	100.0
광주/전라	(51)	49.0	33.3	17.6	0.0	100.0
대구/경북	(47)	31.9	46.8	12.8	8.5	100.0
부산/울산/경남	(48)	33.3	52.1	10.4	4.2	100.0
강원/제주	(26)	30.8	38.5	26.9	3.8	100.0
대학유형						
대학	(199)	31.2	53.3	13.1	2.5	100.0
전문대학	(139)	42.4	38.8	14.4	4.3	100.0
대학원대학	(36)	52.8	25.0	19.4	2.8	100.0
설립유형						
사립	(321)	38.9	43.0	14.6	3.4	100.0
국립	(36)	27.8	63.9	8.3	0.0	100.0
공립	(8)	37.5	50.0	0.0	12.5	100.0
특별법국립	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
특별법법인	(5)	0.0	40.0	60.0	0.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부						
회원	(98)	28.6	53.1	17.3	1.0	100.0
비회원	(276)	40.6	42.4	13.0	4.0	100.0
재학생 규모						
~5,000명 미만	(196)	41.3	36.7	17.3	4.6	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	40.2	44.6	13.0	2.2	100.0
10,000~15,000명 미만	(44)	36.4	54.5	6.8	2.3	100.0
15,000명 이상	(41)	14.6	75.6	9.8	0.0	100.0
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0

2) 대학 성희롱·성폭력 관련 기구의 편제와 유형

성희롱·성폭력 고충상담기구의 설치 시기를 보면, 2011년~2015년이 28.2%, 2016년 이후가 28.4%로, 2011년 이후 고충상담기구를 만든 대학이 전체의 약 55%를 차지하는 것으로 나타났다. 대학에서 성희롱·성폭력 관련 규정의 제정과 고충상담창구의 설치가 활발했던 시기는 1999년 (구)「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」의 제정·시행 직후로, 2000년대 초반에 급속한 증가 추세를 보이다가 2000년대 후반에는 증가세가 다소 완만해졌다. 그러나 2011년 이후 고충상담기구의 설치 시도가 다시금 활발해져 약 10년에 걸쳐 거의 모든 대학들에 고충상담기구가 설치되거나 지정된 고충상담창구가 마련되었다고 볼 수 있다.

〈그림 Ⅲ-12〉 성희롱·성폭력 상담기구의 설립 연도

단위: %



〈표 Ⅲ-10〉 성희롱·성폭력 상담기구의 설립 연도

단위: %

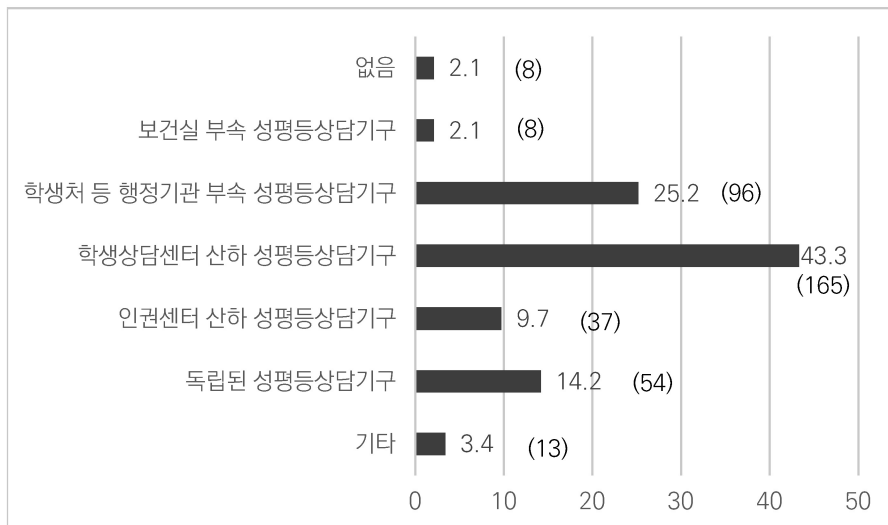
구분	대학수	2000 년이전	2001 ~200 5	2006 ~201 0	2011 ~201 5	2016 년 이후	모름	계
전체	(373)	7.5 (28)	23.6 (88)	11.8 (44)	28.2 (105)	28.4 (106)	0.5 (2)	100.0
지역구분								
서울	(65)	4.6	21.5	12.3	29.2	30.8	1.5	100.0
인천/경기	(74)	5.4	18.9	16.2	33.8	25.7	0.0	100.0
대전/충청	(62)	11.3	25.8	4.8	37.1	19.4	1.6	100.0
광주/전라	(51)	2.0	27.5	7.8	31.4	31.4	0.0	100.0
대구/경북	(47)	10.6	21.3	12.8	23.4	31.9	0.0	100.0
부산/울산/경남	(48)	10.4	37.5	12.5	10.4	29.2	0.0	100.0
강원/제주	(26)	11.5	7.7	19.2	23.1	38.5	0.0	100.0
대학유형								
대학	(199)	8.5	24.6	11.6	25.1	29.1	1.0	100.0
전문대학	(139)	7.9	27.3	11.5	27.3	25.9	0.0	100.0
대학원대학	(35)	0.0	2.9	14.3	48.6	34.3	0.0	100.0
설립유형								
사립	(320)	7.2	24.1	12.2	29.4	26.6	0.6	100.0
국립	(36)	11.1	25.0	13.9	16.7	33.3	0.0	100.0
공립	(8)	12.5	25.0	0.0	0.0	62.5	0.0	100.0
특별법국립	(2)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
특별법법인	(5)	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부								
회원	(98)	9.2	26.5	14.3	21.4	27.6	1.0	100.0
비회원	(275)	6.9	22.5	10.9	30.5	28.7	0.4	100.0
재학생 규모								
~5,000명 미만	(196)	5.6	23.0	12.2	28.6	30.6	0.0	100.0
5,000~10,000명 미만	(91)	5.5	25.3	14.3	33.0	22.0	0.0	100.0
10,000~15,000명 미만	(44)	11.4	20.5	4.5	27.3	34.1	2.3	100.0
15,000명 이상	(41)	17.1	26.8	12.2	17.1	24.4	2.4	100.0
모름/무응답	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0

대학에서 성희롱·성폭력 방지 업무를 담당하는 기구의 편제와 유형은 그 명칭만큼이나 무척 다양한 편이다(신상숙 외, 2012; 이미정 외, 2018). 성희롱·성폭력 고충상담이란 명칭을 그대로 사용하는 경우가 많으나 학생상담, 성차별 상담, 성교육, 성상담, 진로상담, 또는 입학관리 등이 기구의 명칭에 들어가기도 한다. 고충상담기구의 상위 조직 역시 다양한 편이어서 학생상담센터 등의 학생지원 시설, 기획평가처나 교학처 같은 대학행정 기관, 인력개발센터, 보건센터, 교목처 등의 부속시설로 상담기구가 위치하기도 한다(이미정, 2018: 89).

설문조사 응답 결과를 토대로 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 성평등상담기구의 유형을 살펴보면, ‘학생상담 센터 부속 성평등상담기구’가 있는 비율이 전체의 43.3%로 가장 많은 것을 볼 수 있다. ‘학생처 등 행정기관 부속 성평등상담기구’가 있는 곳은 25.2%, 대학 내 ‘독립된 성평등상담기구’가 있는 곳은 14.2%로 나타났으며, ‘인권센터 부속 성평등상담기구’가 있는 곳은 9.7%, ‘보건실 부속 성평등상담기구’가 있는 곳은 2.1%이다. 성평등상담기구가 설치되지 않은 대학도 2.1%에 이르는 것으로 나타났다. 이를 지난 2012년 실태조사 결과와 비교해 보면, 독립적인 형태의 상담소는 2011년 기준 26.1%에서 2018년 기준 14.2%로 그 비율이 오히려 감소한 것을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-13〉 성희롱·성폭력 고충처리 상담기구의 유형

단위: %



〈표 Ⅲ-11〉 성희롱·성폭력 고충처리 상담기구의 유형

단위: %

구분	대학수	독립된 성평등 상담기 구	인권센터 산하 성평등상 담기구	학생상담 센터 산하 성평등상 담기구	학생처 등 행정기관 부속 성평등상 담기구	보건실 부속 성평등 상담기 구	기타	없다	계
전체	(381)	14.2 (54)	9.7 (37)	43.3 (165)	25.2 (96)	2.1 (8)	3.4 (13)	2.1 (8)	100.0
지역구분									
서울	(69)	20.3	10.1	29.0	29.0	1.4	4.3	5.8	100.0
인천/경기	(75)	12.0	8.0	46.7	24.0	2.7	5.3	1.3	100.0
대전/충청	(63)	14.3	6.3	49.2	22.2	3.2	3.2	1.6	100.0
광주/전라	(52)	9.6	13.5	44.2	25.0	3.8	1.9	1.9	100.0
대구/경북	(47)	10.6	14.9	36.2	34.0	2.1	2.1	0.0	100.0
부산/울산/경남	(49)	8.2	8.2	59.2	18.4	0.0	4.1	2.0	100.0
강원/제주	(26)	30.8	7.7	38.5	23.1	0.0	0.0	0.0	100.0
대학유형									
대학	(201)	16.4	17.4	44.3	16.4	0.5	4.0	1.0	100.0
전문대학	(141)	10.6	0.7	49.6	31.2	5.0	1.4	1.4	100.0
대학원대학	(39)	15.4	2.6	15.4	48.7	0.0	7.7	10.3	100.0
설립유형									
사립	(327)	14.4	7.0	44.0	26.9	2.1	3.4	2.1	100.0
국립	(36)	16.7	25.0	41.7	11.1	0.0	5.6	0.0	100.0
공립	(8)	0.0	12.5	62.5	12.5	12.5	0.0	0.0	100.0
특별법국립	(2)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
특별법법인	(6)	16.7	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	100.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부***									
회원	(98)	15.3	18.4	53.1	7.1	2.0	4.1	0.0	100.0
비회원	(283)	13.8	6.7	39.9	31.4	2.1	3.2	2.8	100.0
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	14.4	4.5	37.6	35.6	1.5	3.5	3.0	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	6.5	9.8	58.7	17.4	4.3	2.2	1.1	100.0
10,000~15,000명 미만	(45)	17.8	15.6	48.9	8.9	2.2	4.4	2.2	100.0
15,000명 이상	(41)	24.4	29.3	31.7	9.8	0.0	4.9	0.0	100.0
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

*** p<.001
협의회 소속 여부***

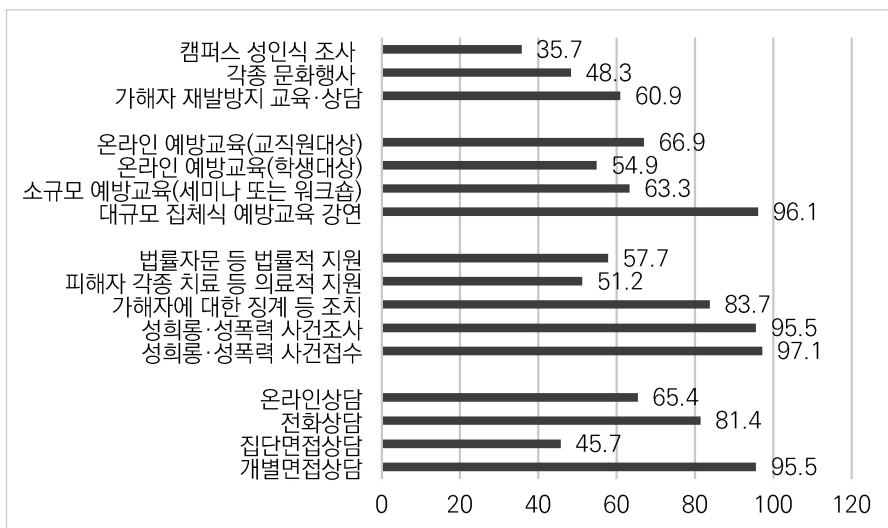
성평등상담기구의 유형은 협의회 소속 여부에 따라 차이를 보였는데, ‘독립된 성평등상담기구’와 ‘보건실 부속 성평등상담기구’에서는 큰 차이를 보이지 않았으나, ‘인권센터 산하 성평등상담기구’와 ‘학생상담센터 성평등상담기구’는 협의회 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 많은 것으로 나타났다. 반면에, ‘학생처 등 행정기관 부속 성평등상담기구’는 협의회 비회원 대학이 회원 대학보다 많은 경향을 보인다. 보건실 부속 성평등상담기구는 특히 전문대에서 특히 높게 나타났는데, 취업과 연관된 전공 특성이 대학 내의 조직과 자원에 반영된 결과로 해석할 수 있다.

독립적인 형태의 상담기구와 인권센터 부속 상담기구는 사립대학을 제외한 국공립대학 군에서 더 높은 비율을 보였다. 과거에 비하여 독립된 성평등상담기구의 비율이 적게 나타난 것은 독립적인 기반을 마련한 성평등상담기구들 중 일부가 인권센터로 확대·재편되었기 때문으로 추정된다. 대학에서 인권센터가 처음 설치된 것은 2012년이지만, 최근에 들어와 인권센터를 설치하는 대학들이 부쩍 늘어나는 추세를 보이고 있다(노정민, 2018; 홍성수, 2019). 인권센터와 성평등상담기구가 각각 분리된 채 공존하는 대학도 있으나, 그보다는 인권센터 설립 후 부속시설로 성평등상담기구를 위치시키는 경우가 더 많은 편이다.

3) 대학 성희롱·성폭력 방지 활동의 범위

〈그림 Ⅲ-14〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 전체

단위: %

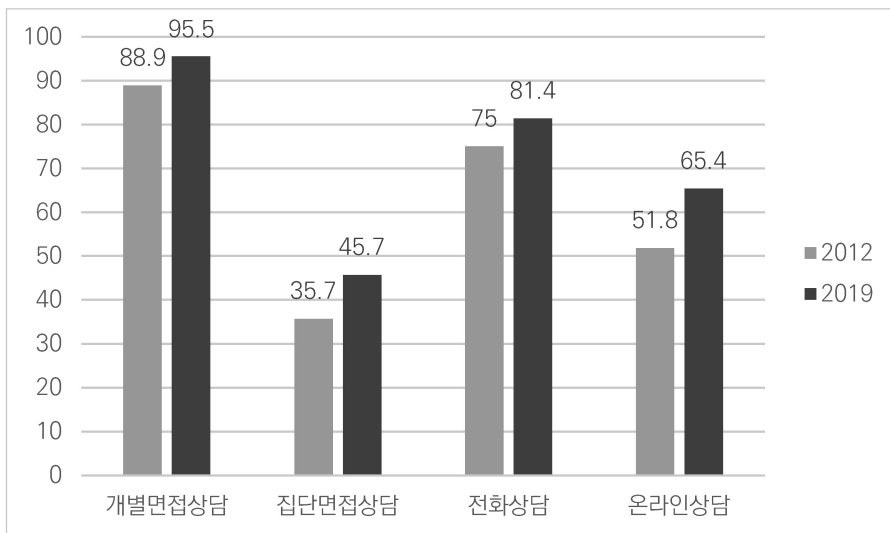


대학의 성희롱·성폭력 방지 활동은 다양한 종류의 활동으로 구성되는데, 전체 활동을 놓고 보면 가장 높은 비율로 실시되고 있는 것은 ‘성희롱·성폭력 사건접수’, ‘대규모 집체식 예방교육 강연’, ‘성희롱·성폭력 사건조사’, ‘개별면접상담’ 순이다.

우선, 상담 종류를 보면 ‘개별면접상담’을 실시하는 대학이 전체의 95.5%로 대부분 실시하고 있으며, ‘집단면접상담’ 45.7%, ‘전화상담’ 81.4%, ‘온라인상담’ 65.4%로 개별면접상담에 비하여 집단면접상담은 다소 낮은 편이다. 개별면접상담의 경우 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았은 편이다. 전화상담의 경우에는 캠퍼스 유형과 재학생 규모에 따라 차이를 보였는데, 전화상담을 실시하는 학교는 본교가 분교 혹은 캠퍼스에 비하여 많았으며, 15,000명 이상의 재학생 규모의 학교가 그 미만의 학교에 비하여 많았다. 온라인상담의 경우에는 대학과 전문대학이 대학원대학에 비하여 더 많았다. 이러한 결과를 2012년 실태조사 결과와 비교해 보면, 과거에 비해 개별면접상담, 집단면접상담, 전화상담, 온라인상담을 실시하는 비율이 다소간 증가한 것을 확인할 수 있다.

〈그림 Ⅲ-15〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 상담(2012와 비교)

단위: %



〈표 Ⅲ-12〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 상담

단위: %

구분	대학수	개별면접		집단면접		전화상담		온라인상담	
		실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시
전체	(381)	95.5 (364)	4.5 (17)	45.7 (174)	54.3 (207)	81.4 (310)	18.6 (71)	65.4 (249)	34.6 (132)
지역구분									
서울	(69)	94.2	5.8	44.9	55.1	79.7	20.3	59.4	40.6
인천/경기	(75)	90.7	9.3	36.0	64.0	70.7	29.3	62.7	37.3
대전/충청	(63)	96.8	3.2	47.6	52.4	85.7	14.3	73.0	27.0
광주/전라	(52)	96.2	3.8	55.8	44.2	82.7	17.3	67.3	32.7
대구/경북	(47)	97.9	2.1	46.8	53.2	85.1	14.9	63.8	36.2
부산/울산/경남	(49)	100.0	0.0	46.9	53.1	87.8	12.2	67.3	32.7
강원/제주	(26)	96.2	3.8	46.2	53.8	84.6	15.4	65.4	34.6
대학유형									
대학	(201)	97.0	3.0	42.8	57.2	83.1	16.9	69.2	30.8
전문대학	(141)	95.7	4.3	51.1	48.9	80.9	19.1	67.4	32.6
대학원대학	(39)	87.2	12.8	41.0	59.0	74.4	25.6	38.5	61.5
설립유형									
사립	(327)	94.8	5.2	45.3	54.7	79.2	20.8	63.9	36.1
국립	(36)	100.0	0.0	44.4	55.6	94.4	5.6	72.2	27.8
공립	(8)	100.0	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	62.5	37.5
특별법국립	(2)	100.0	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	100.0	0.0
특별법법인	(6)	100.0	0.0	50.0	50.0	83.3	16.7	83.3	16.7
국립대법인	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
캠퍼스 유형									
본교	(338)	96.2	3.8	46.4	53.6	83.4	16.6	66.6	33.4
분교 혹은 캠퍼스	(43)	90.7	9.3	39.5	60.5	65.1	34.9	55.8	44.2
협의회 소속 여부									
회원	(98)	98.0	2.0	42.9	57.1	85.7	14.3	73.5	26.5
비회원	(283)	94.7	5.3	46.6	53.4	79.9	20.1	62.5	37.5
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	93.1	6.9	47.0	53.0	75.2	24.8	59.9	40.1
5,000~10,000명 미만	(92)	96.7	3.3	45.7	54.3	84.8	15.2	66.3	33.7
10,000~15,000명 미만	(45)	100.0	0.0	44.4	55.6	86.7	13.3	71.1	28.9
15,000명 이상	(41)	100.0	0.0	41.5	58.5	97.6	2.4	82.9	17.1
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0

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

개별면접: 대학유형*

전화상담: 캠퍼스유형** 재학생 규모**

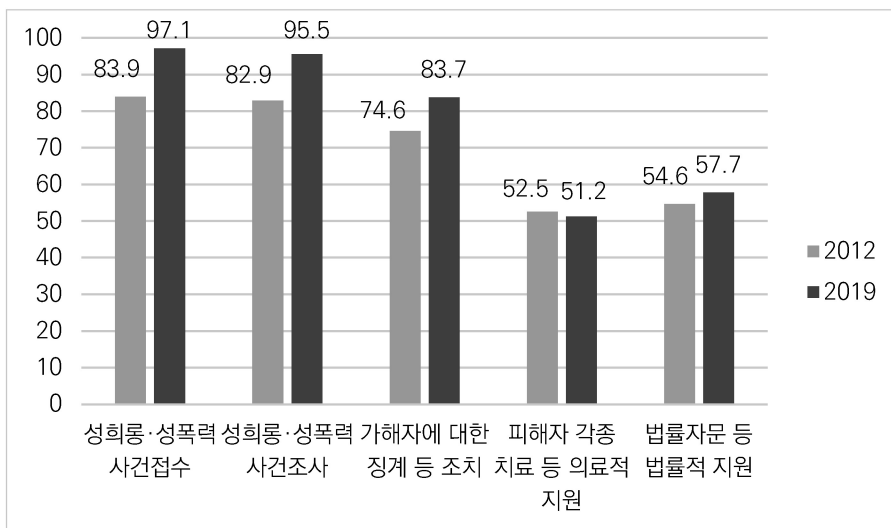
온라인상담: 대학유형**

성희롱·성폭력 사건접수 및 사건조사 활동에 관해서는 각각 97.1%, 95.5%가 실시한다고 응답하였는데, 사건접수와 사건조사는 대학유형이나 설립유형, 소재지, 협의회 소속 여부 등에 따라 큰 차이를 보이지 않았다. 대부분의 대학이 일단 사건접수와 사건조사가 가능하고, 전체의 83.7%는 ‘가해자에 대한 징계 등 조치’를 실시한다고 응답하였다.

하지만 피해자 각종 치료 등 의료적 지원을 실시하는 학교는 전체의 51.2%, 법률적 지원을 실시하는 학교는 전체의 57.7%로 절반 수준에 그치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 2012년 실태조사와 비교해 보면, 성희롱·성폭력 사건접수 및 사건조사와 가해자에 대한 징계 등 조치, 법률지원을 실시하는 비율이 증가한 반면, 의료적 지원 활동에 대한 응답은 다소 감소한 것을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-16〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 사건처리와 지원(2012와 비교)

단위: %



〈표 Ⅲ-13〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 사건처리와 지원

단위: %

구분	대학 수	성희롱·성폭력 사건접수		성희롱·성폭력 사건조사		가해자에 대한 징계조치		의료지원		법률지원	
		실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시
전체	(381)	97.1 (370)	2.9 (11)	95.5 (364)	4.5 (17)	83.7 (319)	16.3 (62)	51.2 (195)	48.8 (186)	57.7 (220)	42.3 (161)
지역구분											
서울	(69)	95.7	4.3	94.2	5.8	85.5	14.5	44.9	55.1	58.0	42.0
인천/경기	(75)	97.3	2.7	93.3	6.7	80.0	20.0	57.3	42.7	64.0	36.0
대전/충청	(63)	96.8	3.2	96.8	3.2	82.5	17.5	57.1	42.9	60.3	39.7
광주/전라	(52)	94.2	5.8	92.3	7.7	82.7	17.3	46.2	53.8	50.0	50.0
대구/경북	(47)	100.0	0.0	97.9	2.1	85.1	14.9	48.9	51.1	53.2	46.8
부산/울산/경남	(49)	98.0	2.0	98.0	2.0	87.8	12.2	51.0	49.0	65.3	34.7
강원/제주	(26)	100.0	0.0	100.0	0.0	84.6	15.4	50.0	50.0	42.3	57.7
대학유형											
대학	(201)	98.0	2.0	96.0	4.0	79.1	20.9	48.8	51.2	61.7	38.3
전문대학	(141)	97.9	2.1	96.5	3.5	90.1	9.9	54.6	45.4	54.6	45.4
대학원대학	(39)	89.7	10.3	89.7	10.3	84.6	15.4	51.3	48.7	48.7	51.3
설립유형											
사립	(327)	96.6	3.4	94.8	5.2	85.3	14.7	51.4	48.6	58.4	41.6
국립	(36)	100.0	0.0	100.0	0.0	69.4	30.6	44.4	55.6	50.0	50.0
공립	(8)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0	37.5	62.5
특별법국립	(2)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
특별법법인	(6)	100.0	0.0	100.0	0.0	66.7	33.3	50.0	50.0	66.7	33.3
국립대법인	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부											
회원	(98)	100.0	0.0	98.0	2.0	74.5	25.5	45.9	54.1	56.1	43.9
비회원	(283)	96.1	3.9	94.7	5.3	86.9	13.1	53.0	47.0	58.3	41.7
재학생 규모											
~5,000명 미만	(202)	95.0	5.0	93.1	6.9	84.2	15.8	50.0	50.0	55.0	45.0
5,000~10,000명 미만	(92)	98.9	1.1	97.8	2.2	89.1	10.9	54.3	45.7	58.7	41.3
10,000~15,000명 미만	(45)	100.0	0.0	100.0	0.0	77.8	22.2	42.2	57.8	51.1	48.9
15,000명 이상	(41)	100.0	0.0	97.6	2.4	78.0	22.0	61.0	39.0	75.6	24.4
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0

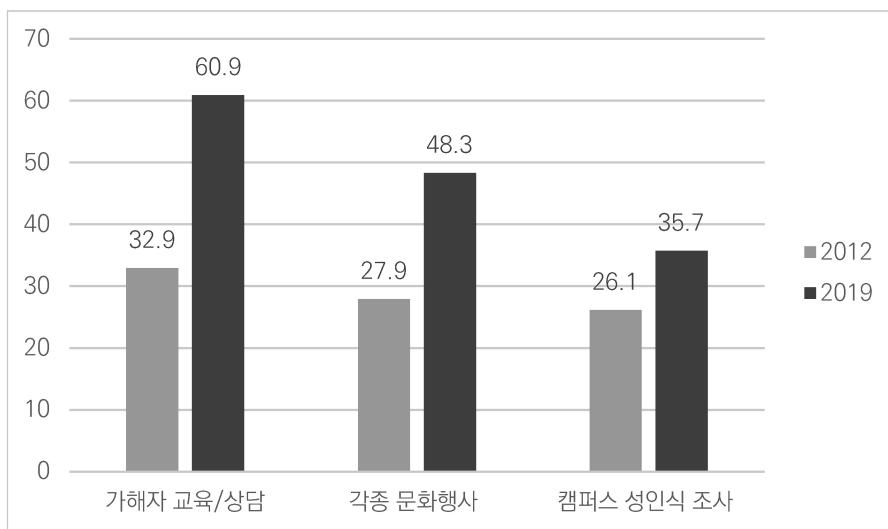
*p<.05, **p<.01

가해자에 대한 징계조치: 대학유형*, 협의회 소속 여부**

대학에서 ‘가해자 재발방지 교육·상담’을 실시하는 학교는 전체의 60.9%였으며, ‘각종 문화행사’를 개최하는 학교는 전체의 48.3%에 이르는 것으로 나타났다. 그러나 ‘캠퍼스 성 인식 조사’를 하는 경우는 전체의 35.7%로 낮은 편이다. ‘가해자 교육 및 상담’의 경우 대학과 전문대학이 대학원대학에 비하여 더 많았으며, 15,000명 이상 재학생이 있는 학교에서 실시하는 비율이 높았다. 각종 ‘문화행사’는 대학과 협의회에 소속된 회원 대학, 15,000명 이상의 학교에서 실시하는 비율이 높았다. ‘캠퍼스 성 인식 조사’는 전문대학과 대학원대학보다 일반 대학에서 실시하는 비율이 높았고, 협의회에 소속된 회원 대학이, 15,000 이상의 재학생이 있는 학교에서 실시하는 경우가 많았다. 2012년 실태조사 결과와 비교하면, 과거에 비해 전반적으로 증가하였으나 ‘가해자 교육 및 상담’의 증가 폭이 큰 편이다.

〈그림 Ⅲ-17〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 기타(2012와 비교)

단위: %



〈표 Ⅲ-14〉 성희롱·성폭력 방지 활동: 기타

단위: %

구분	대학수	가해자교육/상담		각종 문화행사		캠퍼스 성인식 조사	
		실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시
전체	(381)	60.9 (232)	39.1 (149)	48.3 (184)	51.7 (197)	35.7 (136)	64.3 (245)
지역구분							
서울	(69)	52.2	47.8	43.5	56.5	33.3	66.7
인천/경기	(75)	53.3	46.7	42.7	57.3	28.0	72.0
대전/충청	(63)	71.4	28.6	60.3	39.7	46.0	54.0
광주/전라	(52)	55.8	44.2	46.2	53.8	36.5	63.5
대구/경북	(47)	70.2	29.8	44.7	55.3	27.7	72.3
부산/울산/경남	(49)	69.4	30.6	57.1	42.9	44.9	55.1
강원/제주	(26)	57.7	42.3	42.3	57.7	34.6	65.4
대학유형							
대학	(201)	67.2	32.8	59.2	40.8	45.3	54.7
전문대학	(141)	56.0	44.0	41.1	58.9	31.2	68.8
대학원대학	(39)	46.2	53.8	17.9	82.1	2.6	97.4
설립유형							
사립	(327)	60.6	39.4	48.0	52.0	36.7	63.3
국립	(36)	63.9	36.1	61.1	38.9	38.9	61.1
공립	(8)	75.0	25.0	37.5	62.5	25.0	75.0
특별법국립	(2)	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0	100.0
특별법법인	(6)	33.3	66.7	16.7	83.3	0.0	100.0
국립대법인	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부							
회원	(98)	58.2	41.8	65.3	34.7	51.0	49.0
비회원	(283)	61.8	38.2	42.4	57.6	30.4	69.6
재학생 규모							
~5,000명 미만	(202)	53.0	47.0	36.6	63.4	29.2	70.8
5,000~10,000명 미만	(92)	60.9	39.1	54.3	45.7	38.0	62.0
10,000~15,000명 미만	(45)	71.1	28.9	55.6	44.4	44.4	55.6
15,000명 이상	(41)	87.8	12.2	82.9	17.1	51.2	48.8
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0

*p<.05, ***p<.001

가해자 교육/상담: 대학유형*, 재학생규모***

각종 문화행사: 대학유형***, 협의회 소속 여부***, 재학생규모***

캠퍼스 성인식조사: 대학유형***, 협의회 소속 여부***, 재학생규모*

대학에서 위의 항목 외에 다른 종류의 기타 활동을 실시하는 학교는 전체의 21.0%로 나타났다. 대학유형 별로 살펴보면, 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았고, 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여, 재학생 규모가 15,000명 이상인 학교에서 실시하는 비율이 높았다. 응답자가 직접 기재한 ‘기타’ 활동에서는 캠페인, 대학 축제나 OT, MT 등에서의 홍보, 인권서포터즈단 운영, 성인권 영화제 개최, 인쇄물 홍보, 재학생 의식조사, 실태조사 및 프로그램 운영, 폭력예방지킴이 활동단 운영, 가해자 방지 외부 기관 연계 운영, 성문화축제 개최, 공모전, 만족도 조사, 학생 대상 데이트폭력 단기 특강, 관련 세미나 개최, 유관기관 초청 강연 등, 다양한 활동이 언급되었다.

4) 미투운동 전후 활동의 변화

최근 우리사회에서 스쿨미투운동을 비롯한 미투운동이 활발히 전개되었다. 이에 미투운동 이후 성희롱·성폭력 피해 상담건수가 증가한 정도를 살펴본 결과, ‘성희롱·성폭력 피해 상담건수가 증가’하였다고 응답한 학교는 34.4%로 1/3 이상의 학교에서 피해 상담건수가 증가한 것으로 나타났다. 미투운동 이후 상담건수가 증가한 학교의 비율은 대학유형, 협의회 소속 여부, 학교의 재학생규모에 따른 차이를 보였는데, 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 많았으며, 협의회 소속한 회원대학이 비회원 대학에 비하여 상담건수가 많았다. 또한, 재학생 규모가 15,000명 이상인 대규모 학교가 15,000명 미만 학교에 비해 많았고, 5,000명 미만의 소규모 학교는 가장 적은 것으로 나타났다.

또한 전체 대학의 50.4%가 사회적으로 미투운동이 확산되는 시기에 ‘성희롱·성폭력 관련 규정의 개정 또는 2차 피해 방지를 위한 대책’을 마련하였다고 응답하였다. 2차 피해 방지를 위한 대책을 마련한 경우는 대학유형 별로 일반 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았으며, 협의회 소속 대학이 비회원 대학에 비하여 더 많은 것으로 나타났다. 재학생 규모 별로 보면 10,000명 이상의 대학이 그 미만인 대학에 비해 많았다. 미투운동 이후 ‘대학 징계규정 등을 개정하거나 개정을 모색’한 경우도 전체의 51.7%로 절반을 상회하는데, 대학유형 별로는 일반 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았으며, 협의회 소속 회원대학이 비회원 대학에 비하여 더 많았다.

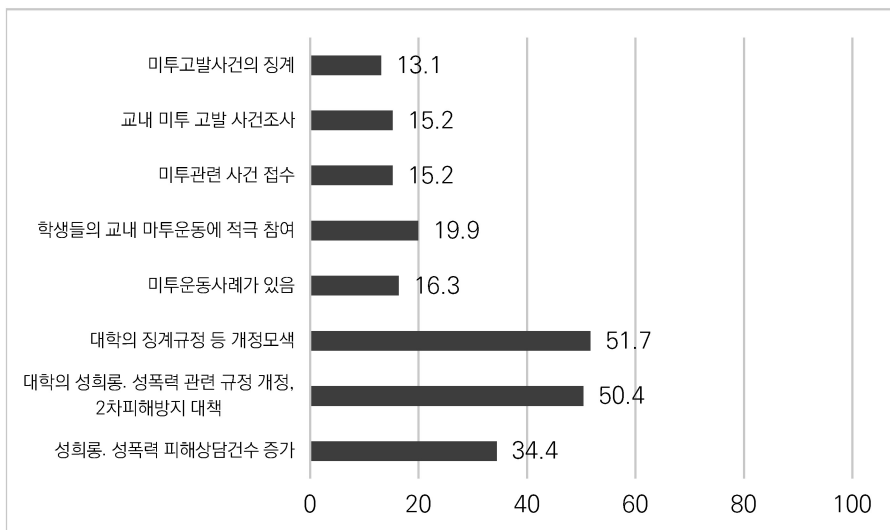
이와 달리 조사대상 대학에서도 ‘미투운동 사례가 있었다’고 응답한 비율은 전체의 16.3%에 불과하였는데, 대부분의 대학에서는 미투운동이 발생하지 않았거나 확인되지 않은 것으로 나타났다. 미투운동 사례를 살펴보면 대학유형 별로 볼 때, 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았으며, 협의회 소속 회원대학이 비회원 대학에 비하여 더 많았다. 학교의 재학생 규모별로 보면 15,000명 이상의 대규모 학교가 15,000명 미만의 학교에 비해 많았으며, 5,000명 미만의 소규모 학교가 가장 적었다. 미투운동 이후 해당 대학의

‘학생들은 교내 미투운동에 적극 참여’하였다고 응답한 비율은 전체의 19.9%로 나타났다. 이 경우에도 대학유형 별로 볼 때, 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았으며, 협의회 소속 회원대학이 비회원 대학에 비하여 더 많았다.

미투운동 이후 교내 창구에 ‘미투 관련 사건이 접수’된 학교는 전체의 15.2%, 대학 차원에서 ‘교내 미투고발 사건의 조사’가 이루어진 비율은 전체의 약 15.2%, 그리고 대학 차원에서 교내 미투고발 사건의 징계가 이루어진 비율은 전체의 약 13%인 것으로 나타났다. 교내 상담창구에서 이뤄진 미투 관련 사건접수, 미투고발 사건조사, 미투고발 사건의 징계 관련 응답의 경우에는 대학유형, 협의회 소속 여부, 재학생 규모 면에서 차이가 드러난다. 대학이 전문대학과 대학원대학보다, 협의회 소속 회원대학이 비회원 대학보다, 그리고 재학생 규모에서도 15,000명 이상의 대규모 학교가 그 미만의 학교들에 비하여 더 많은 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-18〉 미투운동 이후의 변화상과 대학 미투 현황

단위: %



〈표 Ⅲ-15〉 미투운동 이후의 변화상과 대학 미투 현황(중복응답)

단위: %

구분	대학수	성희롱· 성폭력 피해상 담건수 증가	대학의 성희롱·성폭력 관련 규정 개정, 2차 피해방지 대책	대학의 징계규정 등 개정모색	교내 미투운 동사례 가 있음	학생들이 교내 미투운동 에 적극 참여	미투관 련 사건 접수	교내 미투 고발 사건조사	미투고 발사건 의 징계
전체	(381)	34.4 (131)	50.4 (192)	51.7 (197)	16.3 (62)	19.9 (76)	15.2 (58)	15.2 (58)	13.1 (50)
지역구분									
서울	(69)	33.3	44.9	42.0	17.4	21.7	17.4	17.4	15.9
인천/경기	(75)	30.7	41.3	42.7	18.7	14.7	17.3	14.7	16.0
대전/충청	(63)	33.3	52.4	54.0	17.5	19.0	12.7	11.1	7.9
광주/전라	(52)	26.9	46.2	57.7	9.6	19.2	7.7	13.5	11.5
대구/경북	(47)	44.7	63.8	57.4	19.1	21.3	17.0	17.0	14.9
부산/울산/경남	(49)	38.8	55.1	65.3	14.3	24.5	18.4	16.3	12.2
강원/제주	(26)	38.5	61.5	50.0	15.4	23.1	15.4	19.2	11.5
대학유형									
대학	(201)	51.7	54.7	59.7	25.4	27.4	26.4	24.4	21.4
전문대학	(141)	18.4	48.9	47.5	7.8	13.5	3.5	6.4	4.3
대학원대학	(39)	2.6	33.3	25.6	0.0	5.1	0.0	0.0	2.6
설립유형									
사립	(327)	31.2	49.8	49.2	15.3	18.3	13.5	14.1	12.5
국립	(36)	66.7	63.9	75.0	30.6	36.1	36.1	30.6	25.0
공립	(8)	37.5	25.0	50.0	12.5	37.5	12.5	12.5	0.0
특별법국립	(2)	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별법법인	(6)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	61.2	61.2	62.2	29.6	29.6	27.6	27.6	25.5
비회원	(283)	25.1	46.6	48.1	11.7	16.6	11.0	11.0	8.8
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	17.8	43.6	48.0	9.4	18.3	8.9	10.4	8.9
5,000~10,000명 미만	(92)	42.4	48.9	51.1	18.5	16.3	12.0	10.9	9.8
10,000~15,000명 미만	(45)	55.6	66.7	55.6	20.0	20.0	20.0	17.8	13.3
15,000명 이상	(41)	73.2	68.3	65.9	39.0	36.6	46.3	43.9	39.0
모름/무응답	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0

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

미투사건증가: 대학유형*** 협의회 소속 여부*** 재학생규모***

대학의 성희롱·성폭력 관련 규정 개정, 2차 피해방지 대책: 대학유형* 협의회 소속 여부* 재학생규모**

대학의 징계규정 등 개정모색: 대학유형*** 협의회 소속 여부*

교내 미투운동사례가 있음: 대학유형** 협의회 소속 여부*** 재학생규모***

학생들이 교내 미투운동에 적극 참여: 대학유형** 협의회 소속 여부*** 재학생규모***

미투관련 사건 접수: 대학유형** 협의회 소속 여부*** 재학생규모***

교내 미투고발사건 조사: 대학유형*** 협의회 소속 여부*** 재학생규모***

교내 미투고발사건 징계: 대학유형*** 협의회 소속 여부*** 재학생규모***

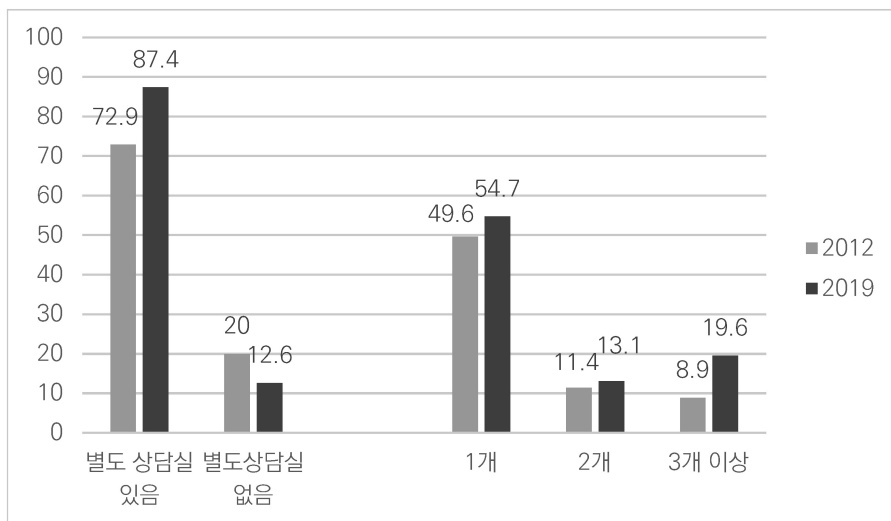
4. 대학 성평등상담기구의 현황과 상담활동

1) 상담기구의 시설 및 인력 현황

성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 성평등상담기구가 ‘없다’고 응답한 사례(2.1%)를 제외하고, 성평등상담기구의 시설 및 인력 현황을 알아보았다. 우선, 성평등상담기구가 존재하는 대학의 87.4%가 상담을 위한 별도의 공간을 확보하고 있는 것으로 나타났다. 상담실 개수가 1개인 경우가 54.7%로 가장 많았는데, 2개인 경우는 약 13%, 3개 이상은 19.6%로 2개 이상 복수의 별도 상담실을 확보하고 있는 대학이 약 30%를 차지한다. 그러나 별도 상담실이 없는 대학도 12.6%가 있는 것으로 파악되었다. 2012년 실태조사와 비교할 때, 별도의 상담실을 확보한 비율은 약 15%p 증가하였으며, 1개, 2개, 3개 이상의 상담실을 소유하는 대학의 비율도 전반적으로 증가하였다. 별도의 상담실을 확보한 경우는 대학성평등상담소협의회 소속 여부에 따른 차이가 나타나는데, 회원 대학이 비회원 대학에 비해 많은 것으로 나타났다.⁵⁾

〈그림 Ⅲ-19〉 시설 현황: 상담을 위한 별도의 상담실(2012와 비교)

단위: %



5) 한편, 성평등상담기구가 활용할 수 있는 대학 내 여타 시설현황을 살펴보면, 행정실 등 일반 사무실을 확보한 경우는 전체의 약 76%로 나타났다. 일반 사무실 개수가 1개인 경우가 약 77%로 가장 많았으며, 2개인 경우가 약 5%, 3개 이상인 경우가 약 5%로 나타났다. 조사 심의 등을 위한 회의실을 소유한 대학은 전체의 66.5%로, 회의실의 개수가 1개인 경우가 57.9%로 가장 많았고, 회의실이 없는 경우도 33.5%를 차지한다. 강의실 또는 교육장을 소유한 대학은 전체의 약 50.0%로 확인되었는데, 1개인 경우가 36.5%로 가장 많았으며, 2개 이상의 경우는 약 15%에 불과하다.

〈표 Ⅲ-16〉 시설 현황: 상담을 위한 별도의 상담실

단위: %

구분	대학수	없음	1개	2개	3개 이상	계	평균
전체	(373)	12.6 (47)	54.7 (204)	13.1 (49)	19.6 (73)	100.0	1.6
지역구분							
서울	(65)	15.4	56.9	9.2	18.5	100.0	1.4
인천/경기	(74)	12.2	50.0	14.9	23.0	100.0	1.6
대전/충청	(62)	16.1	37.1	19.4	27.4	100.0	2.0
광주/전라	(51)	9.8	58.8	15.7	15.7	100.0	1.5
대구/경북	(47)	12.8	66.0	4.3	17.0	100.0	1.4
부산/울산/경남	(48)	10.4	58.3	18.8	12.5	100.0	1.4
강원/제주	(26)	7.7	69.2	3.8	19.2	100.0	1.4
대학유형							
대학	(199)	9.5	49.7	14.1	26.6	100.0	1.8
전문대학	(139)	10.8	64.0	14.4	10.8	100.0	1.4
대학원대학	(35)	37.1	45.7	2.9	14.3	100.0	1.1
설립유형							
사립	(320)	12.8	53.8	12.5	20.9	100.0	1.6
국립	(36)	8.3	55.6	22.2	13.9	100.0	1.5
공립	(8)	12.5	87.5	0.0	0.0	100.0	0.9
특별법국립	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	1.5
특별법법인	(5)	20.0	80.0	0.0	0.0	100.0	0.8
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	4.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부*							
회원	(98)	10.2	46.9	16.3	26.5	100.0	1.8
비회원	(275)	13.5	57.5	12.0	17.1	100.0	1.5
재학생 규모							
~5,000명 미만	(196)	18.4	59.2	9.2	13.3	100.0	1.3
5,000~10,000명 미만	(91)	4.4	47.3	22.0	26.4	100.0	1.9
10,000~15,000명 미만	(44)	6.8	45.5	18.2	29.5	100.0	1.9
15,000명 이상	(41)	9.8	58.5	7.3	24.4	100.0	2.0
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	1.0

*p<.05
협의회 소속 여부*

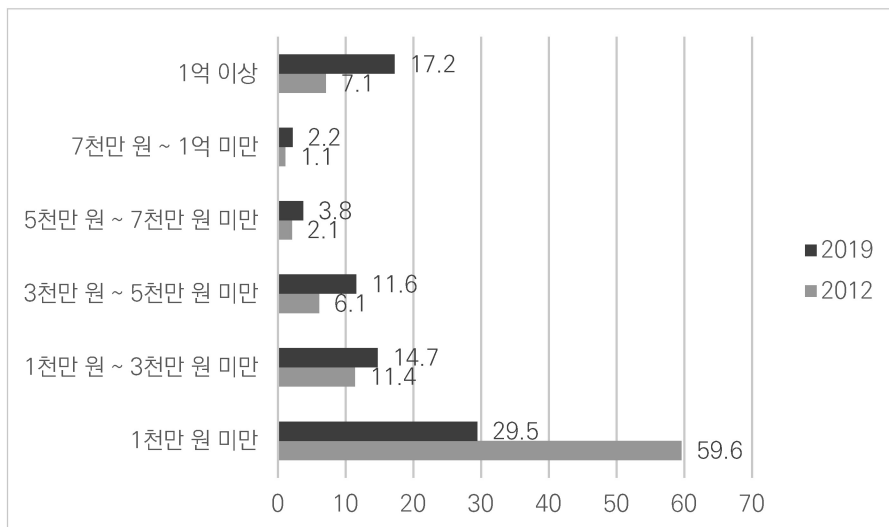
성희롱·성폭력 상담기구의 연간 예산은 ‘1천만원 미만’인 경우가 29.5%로 가장 많았으며, ‘1천만원~3천만원 미만’인 경우가 14.7%, ‘3천만원~5천만원 미만’인 경우는 11.6%였다. ‘1억 이상’의 예산을 확보한 곳도 17.2%로 나타났는데, 인권센터 부속 성평등상담기구가 약 9%대로 늘어났음을 감안하면, 기관 규모의 확대 효과도 작용하였을 것으로 추정된다.

성희롱·성폭력 상담기구의 예산을 지난 2012년 대학교 성희롱·성폭력 실태조사의 결과와 비교하면, 전반적으로 예산이 증가하고 성평등상담기구들 간의 양극화가 심했던 예산의 격차가 다소 줄어든 것을 볼 수 있다. 과거에 비하여 ‘1천만원 미만’의 적은 예산으로 기구를 운영하는 사례가 줄어들고 ‘1억 이상’의 학교는 약 10%p 이상 증가하였다.

그러나 대학에서 성희롱·성폭력 고충상담 외에 예방교육 등 여러 가지 업무를 병행하는 성평등상담기구 열 곳 가운데 세 곳의 예산이 연간 1천만원 미만인 것은 여전히 문제가 아닐 수 없다. 예산은 협의회 소속 여부에 따라 차이를 보이는데, 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학에 비해 예산 규모가 다소 큰 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-20〉 성평등상담기구의 연간 예산(2012와 비교)

단위: %



주: 모름 (21.0%)

〈표 Ⅲ-17〉 성평등상담기구의 연간 예산

단위: %

구분	대학수	1천만원 미만	1천만원 ~ 3천만원 미만	3천만원 ~ 5천만원 미만	5천만원 ~ 7천만원 미만	7천만원 ~ 1억 미만	1억 이상	모름	계
전체	(319)	29.5 (94)	14.7 (47)	11.6 (37)	3.8 (12)	2.2 (7)	17.2 (55)	21.0 (67)	100.0
지역구분									
서울	(51)	23.5	13.7	9.8	3.9	2.0	21.6	25.5	100.0
인천/경기	(65)	29.2	13.8	6.2	7.7	6.2	20.0	16.9	100.0
대전/충청	(53)	28.3	9.4	18.9	0.0	1.9	18.9	22.6	100.0
광주/전라	(46)	34.8	21.7	15.2	2.2	0.0	13.0	13.0	100.0
대구/경북	(42)	38.1	16.7	4.8	2.4	0.0	19.0	19.0	100.0
부산/울산/경남	(44)	29.5	13.6	18.2	4.5	2.3	11.4	20.5	100.0
강원/제주	(18)	16.7	16.7	5.6	5.6	0.0	11.1	44.4	100.0
대학유형									
대학	(166)	27.1	19.9	16.3	4.8	3.0	11.4	17.5	100.0
전문대학	(124)	33.1	10.5	8.1	3.2	1.6	19.4	24.2	100.0
대학원대학	(29)	27.6	3.4	0.0	0.0	0.0	41.4	27.6	100.0
설립유형									
사립	(273)	31.1	11.7	10.3	4.0	2.6	17.9	22.3	100.0
국립	(30)	23.3	30.0	26.7	3.3	0.0	6.7	10.0	100.0
공립	(8)	25.0	37.5	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5	100.0
특별법국립	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0
특별법법인	(4)	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부*									
회원	(83)	26.5	20.5	18.1	4.8	4.8	10.8	14.5	100.0
비회원	(236)	30.5	12.7	9.3	3.4	1.3	19.5	23.3	100.0
재학생 규모									
~5,000명 미만	(167)	31.7	14.4	7.2	0.0	1.2	18.6	26.9	100.0
5,000~10,000명 미만	(85)	28.2	14.1	18.8	4.7	2.4	16.5	15.3	100.0
10,000~15,000명 미만	(36)	22.2	8.3	19.4	16.7	2.8	16.7	13.9	100.0
15,000명 이상	(31)	29.0	25.8	6.5	6.5	6.5	12.9	12.9	100.0

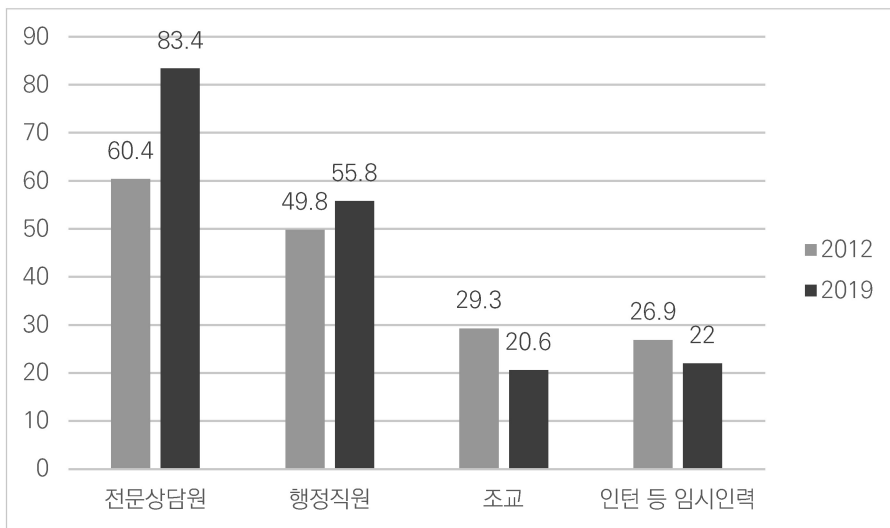
*p<.05

협의회 소속 여부*

성평등상담기구의 인적구성을 살펴보면 전체 약 80%가 ‘전문상담원’을 두고 있다고 응답하였으며, 약 55% 대학에서 ‘행정직원’이 근무하고, 약 20%~22% 대학에서는 ‘조교’와 ‘인턴’도 배치되어 있는 것을 알 수 있다. 2012년 실태조사와 비교하면 전문상담원과 행정직원의 비율이 증가한 반면, 조교와 인턴 등 임시인력은 감소하는 경향을 볼 수 있다.

〈그림 Ⅲ-21〉 성평등상담기구의 인적 구성(2012와 비교)

단위: %

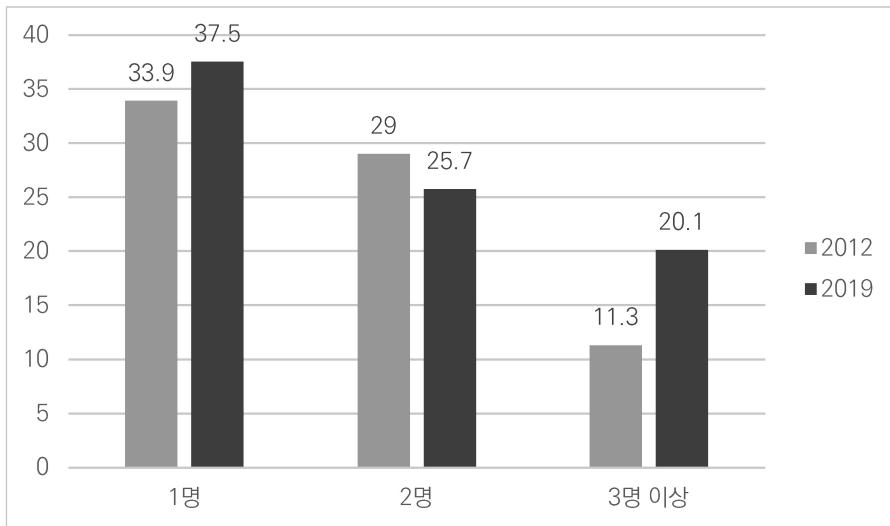


성평등상담기구에 배치된 전문상담원은 평균 1.7명이었으며, 1명만 배치된 경우가 전체의 37.5%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 2명이 배치된 경우는 25.7%, 3명 이상인 경우가 20.1% 순으로 나타났는데, 상담기구가 있지만 전문상담원이 없는 경우도 약 16.6%인 것으로 파악되었다.

캠퍼스유형 별로 보면 전문상담원이 전혀 없거나 3명 이상 배치된 경우는 분교 혹은 캠퍼스가 본교보다 많았으며, 1명 또는 2명이 배치된 경우는 본교가 더 많았다. 협의회 소속 여부별로 살펴보면, 전문상담원이 1명 또는 2명인 경우는 회원 또는 비회원 대학의 비율이 유사하나 전문상담원이 없는 경우는 비회원 대학이 많았으며, 3명 이상인 경우는 회원 대학이 많았다.

〈그림 Ⅲ-22〉 전문상담원 인원수(2012와 비교)

단위: %



성평등상담기구에 배치된 행정직원은 평균 2명이었으며, 1명만 배치된 경우가 전체의 37.5%로 가장 많았다. 2명 이상인 경우는 약 20%, 행정직원이 없는 경우도 약 44%인 것으로 나타났다. 협의회 소속 여부별로 살펴보면, 행정직원이 1명있는 경우는 회원 대학이 비회원 대학에 비해 많은 반면, 2명 이상인 경우는 비회원 대학이 회원 대학에 비해 많았다.

성평등상담기구에 배치된 조교는 평균 0.6명이었으며, 1명 이상 배치된 경우는 전체의 약 20%에 불과하며, 대부분의 학교에서는 조교를 배치하지 않는 것으로 나타났다(79.4%). 성평등상담기구 안에 배치된 인턴 또는 임시인력은 평균 1.4명이었다. 1명 이상 배치된 경우는 전체의 약 20%에 불과하였으며, 대부분의 학교에서는 인턴 및 임시인력을 배치하지 않는 것으로 나타났다(78.0%). 성평등상담기구 안에 배치된 기타인력은 평균 1.5명이었으며, 1명 이상 배치된 경우는 전체의 약 26%에 불과하였으며, 대부분의 학교에서는 인턴 및 임시인력을 배치하지 않는 것으로 나타났다(73.2%).

〈표 Ⅲ-18〉 인적 구성 및 인원수: 전문상담원

단위: %

구분	대학수	없음	1명	2명	3명 이상	계	평균
전체	(373)	16.6 (62)	37.5 (140)	25.7 (96)	20.1 (75)	100.0	1.7
지역구분							
서울	(65)	16.9	32.3	24.6	26.2	100.0	1.9
인천/경기	(74)	20.3	36.5	25.7	17.6	100.0	1.6
대전/충청	(62)	12.9	33.9	27.4	25.8	100.0	2.0
광주/전라	(51)	21.6	47.1	15.7	15.7	100.0	1.5
대구/경북	(47)	17.0	34.0	36.2	12.8	100.0	1.6
부산/울산/경남	(48)	12.5	39.6	25.0	22.9	100.0	1.9
강원/제주	(26)	11.5	46.2	26.9	15.4	100.0	1.6
대학유형							
대학	(199)	12.6	32.7	29.1	25.6	100.0	2.0
전문대학	(139)	15.8	46.8	23.0	14.4	100.0	1.5
대학원대학	(35)	42.9	28.6	17.1	11.4	100.0	1.3
설립유형							
사립	(320)	17.5	34.7	27.2	20.6	100.0	1.8
국립	(36)	11.1	50.0	22.2	16.7	100.0	1.5
공립	(8)	0.0	87.5	0.0	12.5	100.0	1.9
특별법국립	(2)	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0	2.5
특별법법인	(5)	20.0	60.0	20.0	0.0	100.0	1.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	4.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
캠퍼스 유형**							
본교	(331)	14.5	41.1	26.3	18.1	100.0	1.7
분교 혹은 캠퍼스	(42)	33.3	9.5	21.4	35.7	100.0	1.7
협의회 소속 여부**							
회원	(98)	7.1	36.7	23.5	32.7	100.0	2.2
비회원	(275)	20.0	37.8	26.5	15.6	100.0	1.6
재학생 규모							
~5,000명 미만	(196)	25.5	40.3	19.4	14.8	100.0	1.4
5,000~10,000명 미만	(91)	6.6	35.2	36.3	22.0	100.0	2.0
10,000~15,000명 미만	(44)	6.8	27.3	36.4	29.5	100.0	2.2
15,000명 이상	(41)	7.3	39.0	22.0	31.7	100.0	2.3
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	1.0

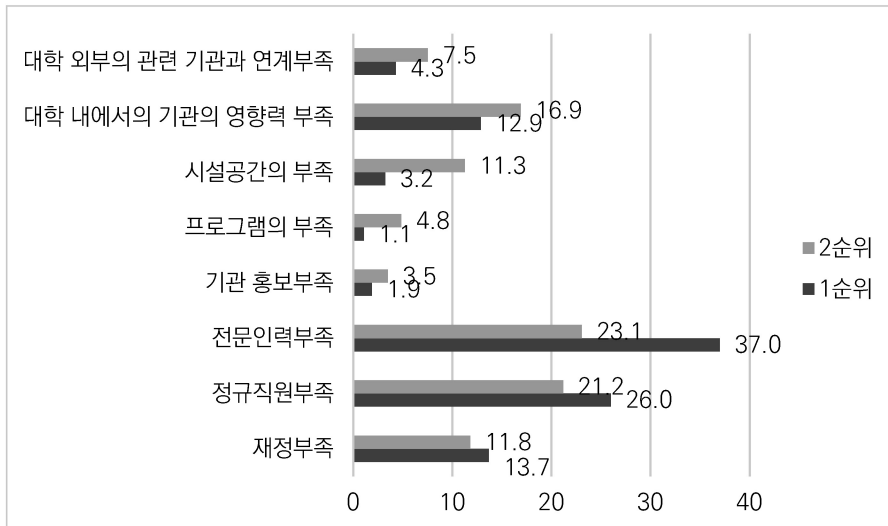
**p<.01

캠퍼스 유형** 협의회 소속 여부**

기관 운영 상의 어려움으로 가장 많이 지적된 애로사항은 1, 2순위를 모두 고려할 때 ‘전문인력 부족’, ‘정규직원 부족’, ‘대학내에서의 기관의 영향력부족’, ‘재정부족’ 순으로 나타났다. 지난 2012년 실태조사에서 상담기관 운영의 어려움이 ‘전문인력 부족’, ‘정규직원 부족’, ‘재정부족’ 등의 순이었던 것과 비교하면, 과거에 비하여 전문인력의 수요와 필요성이 한층 높아진 것으로 볼 수 있다.

〈그림 Ⅲ-23〉 기관 운영의 어려움: 1, 2순위

단위: %



〈표 Ⅲ-19〉 기관 운영의 어려움: 1, 2순위

단위: %

구분	대학수	재정 부족	정규 직원 부족	전문 인력 부족	기관 홍보 부족	프로 그램 의 부족	시설 공간 의 부족	대학내 영향력 부족	외부 기관 연계 부족
전체	(373)	25.5 (95)	47.2 (176)	60.1 (224)	5.4 (20)	5.9 (22)	14.5 (54)	29.8 (111)	11.8 (44)
지역구분									
서울	(65)	27.7	49.2	52.3	7.7	7.7	26.2	18.5	10.8
인천/경기	(74)	29.7	44.6	50.0	9.5	2.7	10.8	33.8	18.9
대전/충청	(62)	22.6	53.2	58.1	1.6	4.8	16.1	33.9	9.7
광주/전라	(51)	19.6	51.0	70.6	3.9	2.0	7.8	33.3	11.8
대구/경북	(47)	27.7	44.7	66.0	2.1	12.8	12.8	27.7	6.4
부산/울산/경남	(48)	20.8	41.7	62.5	8.3	4.2	10.4	39.6	12.5
강원/제주	(26)	30.8	42.3	76.9	0.0	11.5	15.4	15.4	7.7
대학유형									
대학	(199)	22.6	53.8	52.8	5.0	5.0	15.6	33.7	11.6
전문대학	(139)	24.5	40.3	72.7	3.6	6.5	12.9	28.8	10.8
대학원대학	(35)	45.7	37.1	51.4	14.3	8.6	14.3	11.4	17.1
설립유형									
사립	(320)	28.8	46.6	58.1	5.3	6.9	12.2	30.3	11.9
국립	(36)	8.3	58.3	75.0	2.8	0.0	25.0	19.4	11.1
공립	(8)	0.0	37.5	62.5	12.5	0.0	50.0	25.0	12.5
특별법국립	(2)	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
특별법법인	(5)	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	40.0	60.0	20.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	27.6	58.2	51.0	7.1	1.0	17.3	33.7	4.1
비회원	(275)	24.7	43.3	63.3	4.7	7.6	13.5	28.4	14.5
재학생 규모									
~5,000명 미만	(196)	26.5	43.9	62.2	6.6	7.1	15.3	23.5	14.8
5,000~10,000명 미만	(91)	25.3	50.5	59.3	6.6	4.4	8.8	36.3	8.8
10,000~15,000명 미만	(44)	25.0	45.5	52.3	2.3	4.5	20.5	40.9	9.1
15,000명 이상	(41)	22.0	56.1	61.0	0.0	4.9	17.1	31.7	7.3
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

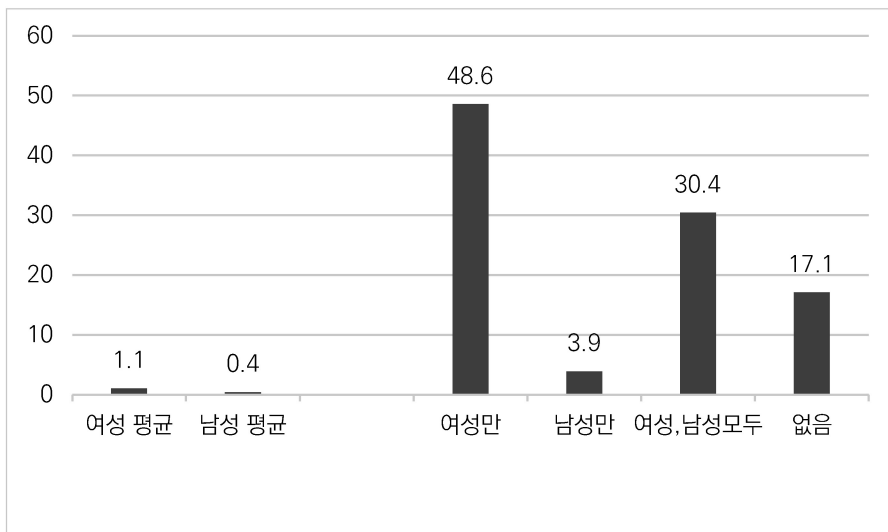
2) 고충처리 전담자의 업무와 고용조건

성평등상담기구에서 활동하는 성희롱·성폭력 고충처리 전담자는 여성이 평균 1.1명, 남성은 평균 0.4명으로 여성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 성희롱·성폭력 고충처리 전담자는 성별에 상관없이 전담자가 1명인 대학이 39.6%로 가장 많고, 2명인 대학이 31.2%로 그 다음으로 많았다. 성평등상담기구들의 형태나 소속이 다양하듯이, 피해자를 상담하고 사건을 접수하는 전담자들의 직책은 상담원/상담사, 전문상담원(사), 전문위원/전문연구원, 상담실장 또는 상담교수에 이르기까지 학교마다 다르다.

현행 「양성평등기본법 시행령」 제20조에 의하면, 공공단체인 대학의 기관장은 성희롱 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구를 마련하고 고충담당자를 지정해야 한다. 2018년 「성희롱·성폭력 예방지침」에 의하면, 고충담당자는 기관마다 남·녀 각 1인을 포함하여 2명 이상을 지정하게 되어 있다. 그럼에도 불구하고 성평등상담기구에 배치된 남성 전담자가 평균 0.4명에 불과한 것은 성평등상담기구가 아닌 다른 부서의 남성 직원이 고충담당자로 지정되어 있기 때문으로 추정된다.

〈그림 Ⅲ-24〉 고충처리 전담자 성별 인원수와 구성

단위: 명, %



〈표 Ⅲ-20〉 고충처리 전담자의 성별 인원수

단위: 명

구분	대학수	여성 평균	남성 평균
전체	(381)	1.1	0.4
지역구분			
서울	(69)	1.3	0.5
인천/경기	(75)	0.9	0.4
대전/충청	(63)	1.1	0.4
광주/전라	(52)	0.9	0.4
대구/경북	(47)	0.9	0.4
부산/울산/경남	(49)	1.2	0.4
강원/제주	(26)	1.1	0.5
대학유형			
대학	(201)	1.2	0.4
전문대학	(141)	1.0	0.4
대학원대학	(39)	0.9	0.6
설립유형			
사립	(327)	1.1	0.4
국립	(36)	1.1	0.4
공립	(8)	0.9	0.3
특별법국립	(2)	1.5	1.0
특별법법인	(6)	0.7	0.2
국립대법인	(1)	3.0	0.0
기타	(1)	0.0	0.0
협의회 소속 여부			
회원	(98)	1.3	0.3
비회원	(283)	1.0	0.4
재학생 규모			
~5,000명 미만	(202)	0.9	0.4
5,000~10,000명 미만	(92)	1.2	0.4
10,000~15,000명 미만	(45)	1.4	0.4
15,000명 이상	(41)	1.2	0.3
모름/무응답	(1)	1.0	0.0

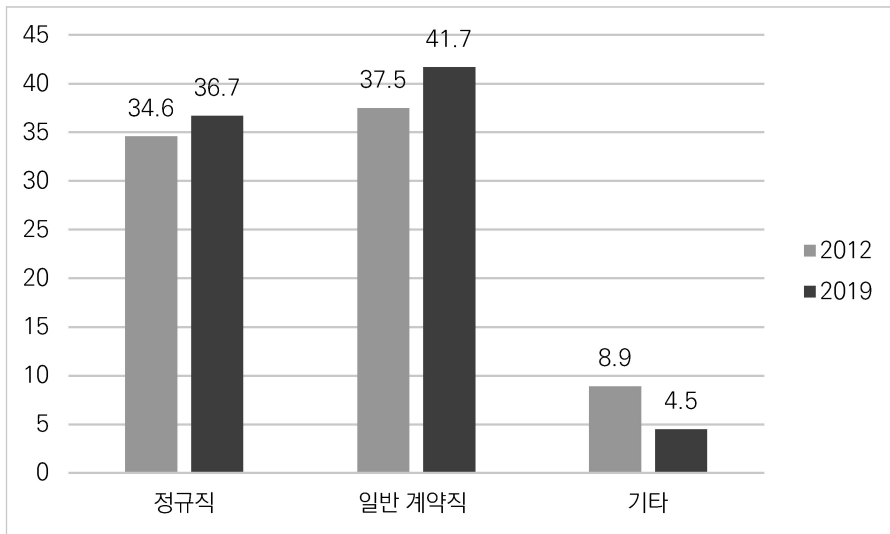
기관 내 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 고용형태를 살펴보면, ‘정규직’은 36.7%, ‘일반 계약직’은 41.7%로 일반계약직의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 2012년 실태조사와 비교해보면, 정규직과 일반계약직의 비율이 다소 늘어났고 ‘기타’의 비율은 감소하였다.

그러나 정규직의 많고 적음만으로 전담인력의 고용조건이 과거보다 나아졌다고 보기는 어렵다. 대학유형 별로 보면, 정규직은 대학과 전문대학에 비하여 대학원대학에서 비율이 높고, 일반계약직은 대학과 전문대학의 비율이 높은 편이다. 또한 협의회 소속 회원대학에서는 오히려 정규직의 비율이 상대적으로 낮은 반면, 일반계약직과 기타 범주의 비율이 높은 것을 볼 수 있다. 이처럼 정규직의 비율이 높은 것은 성희롱·성폭력 고충처리를 전담할

직원을 정규직으로 선발하는 경우라기보다, 정규직 직원을 고충상담원으로 지정하여 성희롱·성폭력 관련 업무를 담당하게 하는 경우가 많기 때문이다.

〈그림 Ⅲ-25〉 고충처리 전담자의 고용형태(2012와 비교)

단위: %



주: 2019 무응답 17.1%

〈표 Ⅲ-21〉 고충처리 전담자의 고용형태

단위: 명

구분	대학수	정규직	일반 계약직	기타	무응답	계
전체	(381)	36.7 (140)	41.7 (159)	4.5 (17)	17.1 (65)	100.0
지역구분						
서울	(69)	42.0	39.1	2.9	15.9	100.0
인천/경기	(75)	26.7	45.3	5.3	22.7	100.0
대전/충청	(63)	42.9	39.7	4.8	12.7	100.0
광주/전라	(52)	38.5	34.6	5.8	21.2	100.0
대구/경북	(47)	34.0	42.6	4.3	19.1	100.0
부산/울산/경남	(49)	26.5	55.1	6.1	12.2	100.0
강원/제주	(26)	57.7	30.8	0.0	11.5	100.0
대학유형***						
대학	(201)	34.8	47.3	5.5	12.4	100.0
전문대학	(141)	38.3	43.3	2.1	16.3	100.0
대학원대학	(39)	41.0	7.7	7.7	43.6	100.0
설립유형						
사립	(327)	34.3	44.3	3.7	17.7	100.0
국립	(36)	55.6	25.0	8.3	11.1	100.0
공립	(8)	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0
특별법국립	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
특별법법인	(6)	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
협의회 소속 여부**						
회원	(98)	35.7	49.0	8.2	7.1	100.0
비회원	(283)	37.1	39.2	3.2	20.5	100.0
재학생 규모						
~5,000명 미만	(202)	40.1	29.7	4.0	26.2	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	33.7	54.3	5.4	6.5	100.0
10,000~15,000명 미만	(45)	40.0	48.9	4.4	6.7	100.0
15,000명 이상	(41)	24.4	63.4	4.9	7.3	100.0
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0

p<.01, *p<.001

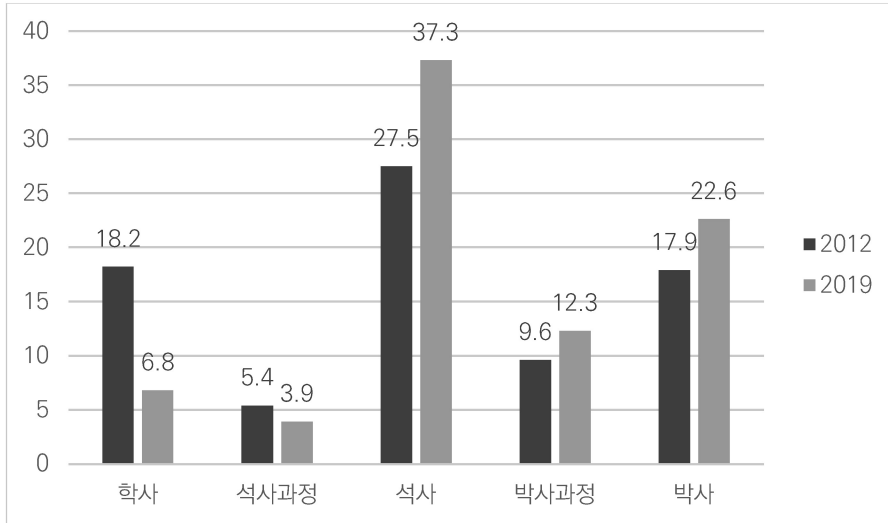
대학유형***, 협의회 소속 여부**

성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 학력을 살펴보면 석사인 경우가 37.3%로 가장 많고, 박사과정, 박사의 경우도 약 36%에 이르고 있다. 2012년 실태조사와 비교해 보면, 이번 조사에서는 학사, 석사과정의 비율이 감소한 반면, 석사, 박사과정, 박사의 비율은 증가한 것으로 나타났다. 고충처리 전담자의 학령의 경우, 대학유형과 협의회 소속 여부에 따른 차이를 보였는데, 전문대학이 대학과 대학원대학에 비하여 학사, 석사, 석사과정, 박사과정의 비율이 상대적으로 높은 반면, 대학은 박사의 비율이 높았다. 또한, 협의회 회원대학에서

석사, 박사과정, 박사의 비율이 비회원 대학에 비하여 높았다.

〈그림 Ⅲ-26〉 고충처리 전담자의 학력(2012와 비교)

단위: %



주: 2019년 무응답 17.1%

〈표 Ⅲ-22〉 고충처리 전담자의 학력

단위: %

구분	대학수	학사	석사 과정	석사	박사 과정	박사	무응답	계
전체	(381)	6.8 (19)	3.9 (11)	37.3 (105)	12.3 (35)	22.6 (64)	17.1 (48)	100.0
대학유형***								
대학	(201)	5.2	3.3	34.6	11.1	28.8	17.0	100.0
전문대학	(141)	7.9	4.4	39.0	13.2	18.4	17.1	100.0
대학원대학	(39)	6.8	3.9	37.3	12.3	22.6	17.1	100.0
협의회 소속 여부*								
회원	(98)	3.1	3.1	43.9	15.3	27.6	7.1	100.0
비회원	(283)	8.1	4.2	35.0	11.3	20.8	20.5	100.0

*p<.05, ***p<.001

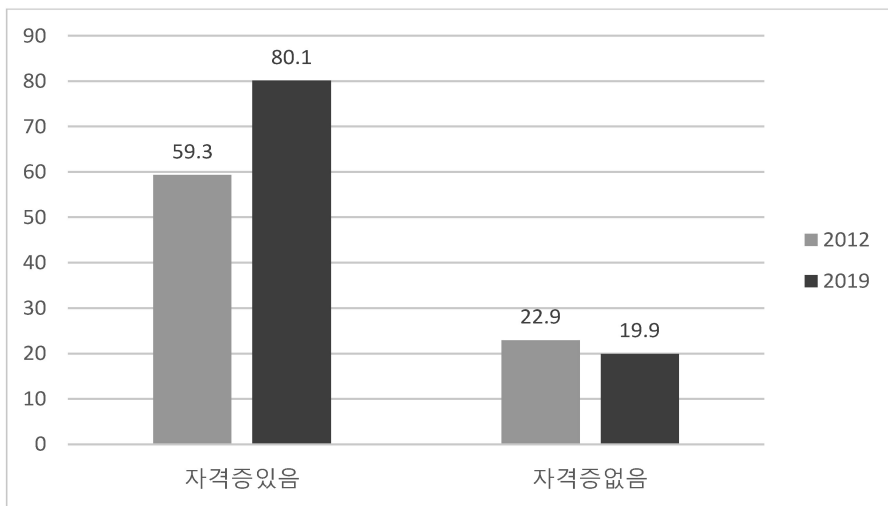
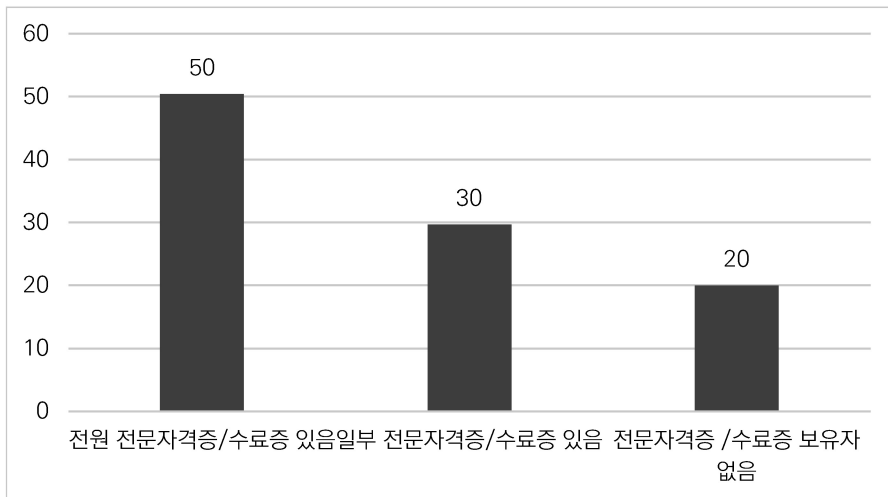
대학유형***, 협의회 소속 여부*

성희롱·성폭력 고충처리 전담자 모두가 전문자격증 및 수료증이 있는 학교의 비율은 전체의 50.4%이며, 전담자 일부가 전문자격증 및 수료증이 있는 학교의 비율은 29.7%로 나타났다. 전문자격증 및 수료증 보유자가 없는 경우도 약 20%에 이른다. 고충처리 전담자의 전문자격증 및 수료증 보유 여부는 대학유형, 캠퍼스유형, 협의회 소속 여부, 재학생 규모에

따른 차이를 보였는데, 전담자 전원이 전문자격증 및 수료증 있는 경우는 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 많았고, 본교가 분교 혹은 캠퍼스에 비하여 많았으며, 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 많았다. 또한, 고충처리 전담자 모두 전문자격증 및 수료증을 보유한 경우는 10,000~15,000명 미만의 학교가 가장 많은 반면, 5,000명 미만의 학교는 가장 적었다.

〈그림 Ⅲ-27〉 고충처리 전담자의 전문자격증 및 수료증

단위: %



주: 2012년 실태조사의 결과에는 무응답이 17.9%를 차지함.

〈표 Ⅲ-23〉 고충처리 전담자의 전문자격증 및 수수료증

단위: %

구분	대학수	전원 전문자격증 및 수수료증 있음	일부 전문자격증 및 수수료증 있음	전문자격증 및 수수료증 보유자 없음	계
전체	(381)	50.4 (192)	29.7 (113)	19.9 (76)	100.0
대학유형***					
대학	(201)	55.2	31.8	12.9	100.0
전문대학	(141)	49.6	30.5	19.9	100.0
대학원대학	(39)	28.2	15.4	56.4	100.0
캠퍼스 유형***					
본교	(338)	51.2	31.7	17.2	100.0
분교 혹은 캠퍼스	(43)	44.2	14.0	41.9	100.0
협의회 소속 여부**					
회원	(98)	59.2	32.7	8.2	100.0
비회원	(283)	47.3	28.6	24.0	100.0
재학생 규모***					
~5,000명 미만	(202)	40.6	29.2	30.2	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	60.9	31.5	7.6	100.0
10,000~15,000명 미만	(45)	64.4	26.7	8.9	100.0
15,000명 이상	(41)	58.5	31.7	9.8	100.0
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0

p<.01 *p<.001

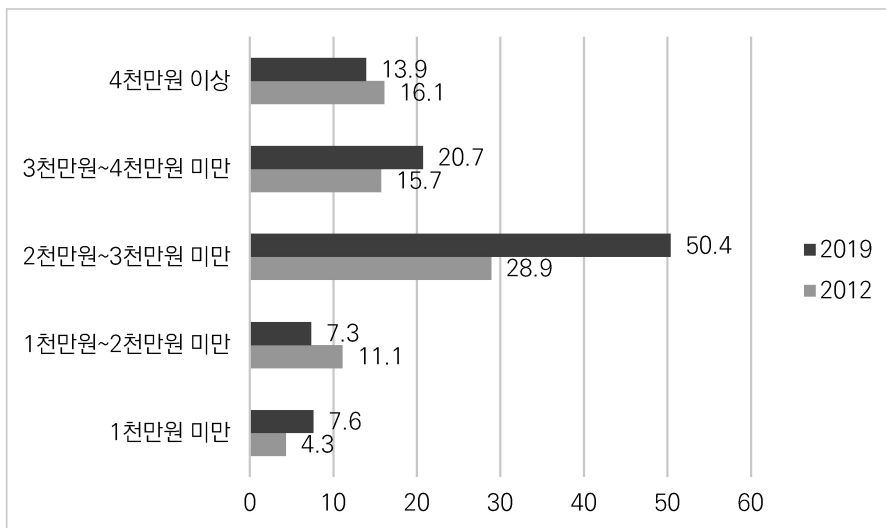
대학유형*** 캠퍼스유형*** 협의회 소속 여부** 재학생규모***

성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 평균연봉은 2천만원~3천만원 미만이 50.4%로 응답이 가장 많았다. 그러나 2천만원 미만인 경우도 약 15%로 나타나고 있다. 2012년 실태조사와 비교해 보면, 이번 조사에서는 2천만원~4천만원 미만인 비율이 약 5~20%p정도 증가한 반면, 2천만원 미만과 4천만원 이상인 경우는 감소한 것으로 나타났다.

고충처리 전담자의 평균 연봉은 대학유형, 캠퍼스유형, 협의회 소속 여부에 따라 차이를 보이는데, 2천만원~3천만원 미만인 경우는 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여, 본교가 분교 혹은 캠퍼스에 비하여, 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 많았다. 연봉 4천만원 이상의 범주에서 전문대학이 대학보다 높은 이유는 일반 직원 또는 교원이 성희롱·성폭력 고충상담업무를 겸직하는 경우가 많기 때문으로 해석되는데, 대학원대학은 고충처리 전담자의 연봉이 1천만원 미만인 경우가 30.8%에 이른다.

〈그림 Ⅲ-28〉 고충처리 전담자의 연봉(2012와 비교)

단위: %



〈표 Ⅲ-24〉 고충처리 전담자의 연봉

단위: %

구분	대학수	1천만원 미만	1천만원~2천만원 미만	2천만원~3천만원 미만	3천만원~4천만원 미만	4천만원 이상	계
전체	(381)	7.6 (29)	7.3 (28)	50.4 (192)	20.7 (79)	13.9 (53)	100.0
대학유형***							
대학	(201)	5.0	7.0	54.7	20.9	12.4	100.0
전문대학	(141)	5.0	7.8	50.4	19.9	17.0	100.0
대학원대학	(39)	30.8	7.7	28.2	23.1	10.3	100.0
캠퍼스 유형**							
본교	(338)	8.0	8.0	51.8	21.0	11.2	100.0
분교 혹은 캠퍼스	(43)	4.7	2.3	39.5	18.6	34.9	100.0
협의회 소속 여부**							
회원	(98)	1.0	3.1	59.2	25.5	11.2	100.0
비회원	(283)	9.9	8.8	47.3	19.1	14.8	100.0

p<.01 *p<.001

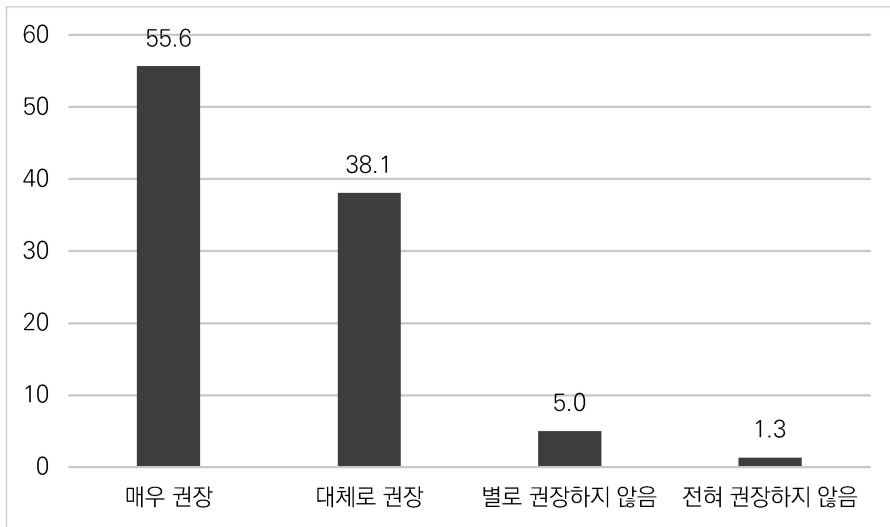
대학유형*** 캠퍼스유형** 협의회 소속 여부**

고충처리 전담자의 업무능력 신장을 위해 외부에서 진행하는 전문교육이나 직무연수에 참여하도록 권장하는지 여부를 살펴본 결과, ‘매우 그렇다’고 응답한 비율이 55.6%, ‘대체로 그렇다’고 응답한 비율이 38.1%로 대다수의 학교에서 권장하는 것으로 나타났다. 직원

의 교육이나 훈련을 위한 비용을 '지원한다'는 응답은 94.8%로 나타났다. 비용지원에 대해서는 대학유형별 차이를 보였는데, 비용을 지원하는 경우가 전문대학이 가장 많았고, 대학원대학이 적은 것으로 나타났다.

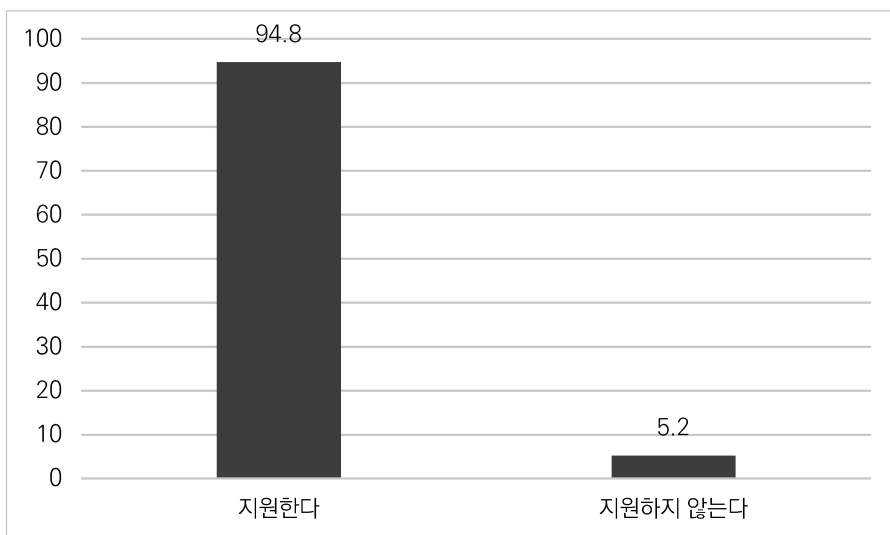
〈그림 Ⅲ-29〉 고충전담자의 업무능력 신장 교육 또는 훈련

단위: %



〈그림 Ⅲ-30〉 직원 교육 또는 훈련 비용 지원

단위: %



〈표 Ⅲ-25〉 직원 교육 또는 훈련 비용 지원

단위: %

구분	대학수	지원한다	지원하지 않는다	계
전체	(381)	94.8 (361)	5.2 (20)	100.0
대학유형**				
대학	(201)	93.0	7.0	100.0
전문대학	(141)	99.3	0.7	100.0
대학원대학	(39)	87.2	12.8	100.0

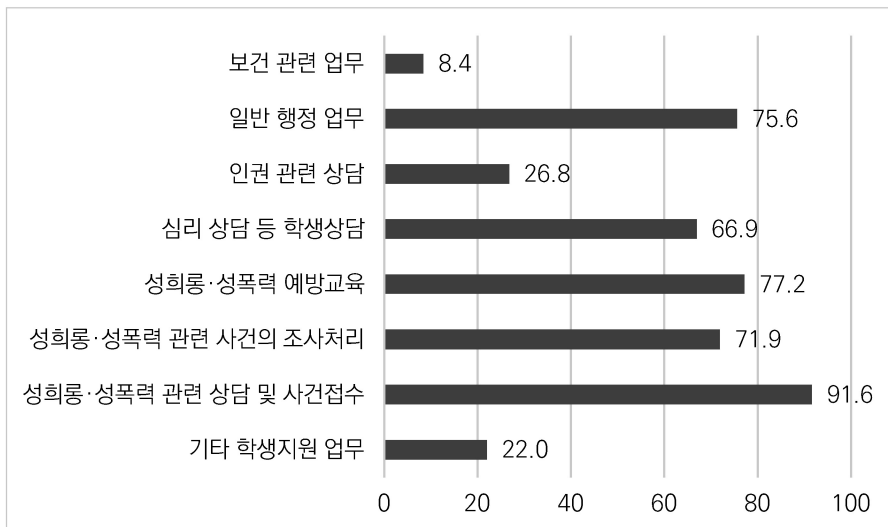
**p<.01

대학유형**

성희롱·성폭력 고충처리 전담자가 실제로 하는 업무는 성희롱·성폭력 관련 상담 및 사건 접수가 91.6%로 가장 많았으며, 일반 행정업무를 하거나 심리상담 등 학생상담을 하는 경우도 각각 75.6%, 66.9%인 것으로 나타나 성희롱·성폭력 관련 업무 이외의 업무를 하고 있음을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-31〉 고충처리 전담자의 실제 업무(복수응답)

단위: %



〈표 Ⅲ-26〉 고충처리 전담자의 실제 업무(복수응답)

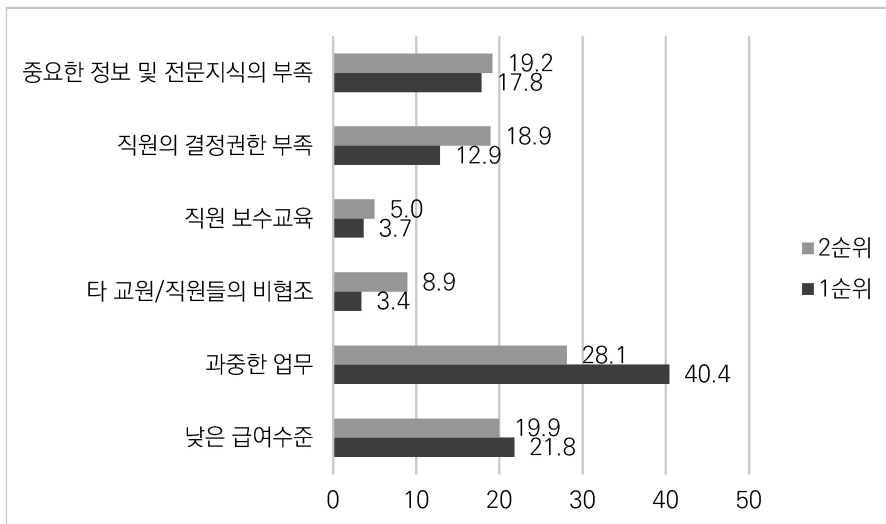
단위: %

구분	대학 수	성희롱·성폭력 관련 상담 및 사건접 수	성희롱·성폭력 관련 사건의 조사처리	성희롱·성폭력 예방교육	심리 상담 등 학생상담	인권 관련 상담	일반 행정 업무	보건 관련 업무	기타 학생 지원 업무
전체	(381)	91.6 (349)	71.9 (274)	77.2 (294)	66.9 (255)	26.8 (102)	75.6 (288)	8.4 (32)	22.0 (84)
지역구분									
서울	(69)	91.3	68.1	79.7	62.3	24.6	68.1	2.9	18.8
인천/경기	(75)	90.7	68.0	73.3	66.7	21.3	66.7	10.7	17.3
대전/충청	(63)	93.7	85.7	81.0	73.0	28.6	84.1	7.9	20.6
광주/전라	(52)	88.5	61.5	69.2	63.5	30.8	75.0	7.7	26.9
대구/경북	(47)	95.7	78.7	85.1	70.2	29.8	80.9	8.5	21.3
부산/울산/경남	(49)	89.8	69.4	73.5	71.4	32.7	83.7	6.1	28.6
강원/제주	(26)	92.3	73.1	80.8	57.7	19.2	76.9	23.1	26.9
대학유형									
대학	(201)	95.5	81.6	84.1	71.1	31.3	79.6	4.5	21.4
전문대학	(141)	90.8	66.7	68.1	66.7	22.7	76.6	15.6	24.8
대학원대학	(39)	74.4	41.0	74.4	46.2	17.9	51.3	2.6	15.4
설립유형									
사립	(327)	90.8	70.9	75.5	66.1	25.4	72.8	8.0	21.1
국립	(36)	100.0	80.6	88.9	75.0	33.3	94.4	8.3	27.8
공립	(8)	87.5	50.0	87.5	87.5	12.5	87.5	12.5	37.5
특별법국립	(2)	100.0	100.0	100.0	50.0	0.0	100.0	50.0	50.0
특별법법인	(6)	83.3	83.3	66.7	33.3	66.7	83.3	16.7	0.0
국립대법인	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
기타	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	100.0	91.8	90.8	73.5	27.6	89.8	9.2	27.6
비회원	(283)	88.7	65.0	72.4	64.7	26.5	70.7	8.1	20.1
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	87.6	62.4	70.8	59.9	23.8	70.3	9.4	19.3
5,000~10,000명 미만	(92)	95.7	78.3	83.7	82.6	28.3	77.2	8.7	25.0
10,000~15,000명 미만	(45)	95.6	88.9	82.2	71.1	31.1	84.4	11.1	17.8
15,000명 이상	(41)	97.6	85.4	87.8	61.0	34.1	90.2	0.0	34.1
모름/무응답	(1)	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 애로사항을 1, 2순위로 알아본 결과, 가장 큰 어려움은 '과중한 업무', '낮은 급여수준', '중요한 정보 및 전문지식의 부족', '직원의 결정권한 부족'의 순으로 나타났다. 2012년 실태조사와 비교해보면, 결과가 유사한 편이어서 낮은 급여로 과중한 업무를 수행해야 하는 근무 여건이나 사건의 조사·처리 과정에서 곤란을 겪는 상황이 지속되고 있음을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-32〉 고충처리 전담자의 어려움: 1, 2순위

단위: %



〈표 Ⅲ-27〉 고충처리 전담자의 어려움: 1, 2순위

단위: %

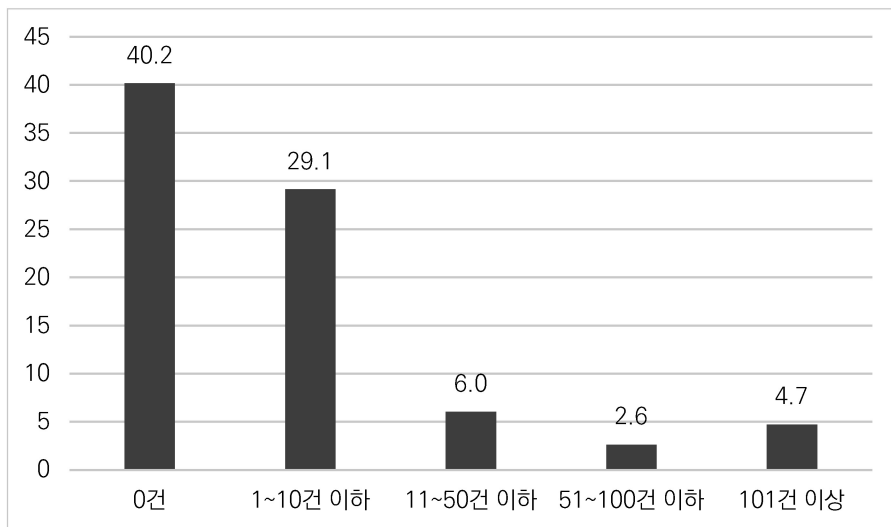
구분	대학수	낮은 급여수 준	과중한 업무	타 교원/직 원들의 비협조	직원 보수교 육	직원의 결정권 한 부족	중요한 정보 및 전문지 식의 부족
전체	(381)	41.7 (159)	68.5 (261)	12.3 (47)	8.7 (33)	31.8 (121)	37.0 (141)
지역구분							
서울	(69)	34.8	69.6	11.6	7.2	27.5	49.3
인천/경기	(75)	41.3	64.0	14.7	10.7	38.7	30.7
대전/충청	(63)	38.1	71.4	9.5	9.5	39.7	31.7
광주/전라	(52)	46.2	65.4	15.4	3.8	30.8	38.5
대구/경북	(47)	51.1	66.0	8.5	8.5	29.8	36.2
부산/울산/경남	(49)	42.9	79.6	10.2	10.2	24.5	32.7
강원/제주	(26)	42.3	61.5	19.2	11.5	23.1	42.3
대학유형							
대학	(201)	48.8	68.7	14.9	7.5	33.3	26.9
전문대학	(141)	37.6	71.6	9.2	9.2	28.4	44.0
대학원대학	(39)	20.5	56.4	10.3	12.8	35.9	64.1
설립유형							
사립	(327)	43.1	66.4	11.0	9.5	31.8	38.2
국립	(36)	36.1	86.1	22.2	2.8	30.6	22.2
공립	(8)	37.5	75.0	37.5	12.5	12.5	25.0
특별법국립	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0
특별법법인	(6)	16.7	66.7	0.0	0.0	66.7	50.0
국립대법인	(1)	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부							
회원	(98)	52.0	82.7	14.3	3.1	28.6	19.4
비회원	(283)	38.2	63.6	11.7	10.6	32.9	43.1
재학생 규모							
~5,000명 미만	(202)	34.2	64.4	10.9	10.9	33.7	46.0
5,000~10,000명 미만	(92)	52.2	76.1	12.0	6.5	28.3	25.0
10,000~15,000명 미만	(45)	44.4	66.7	15.6	6.7	33.3	33.3
15,000명 이상	(41)	51.2	75.6	14.6	4.9	29.3	24.4
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

3) 상담활동의 종류와 내용

2018년을 기준으로 해당 대학에서 1년간 다양한 방식으로 이루어진 상담 건수의 합계를 살펴보면, 단 한 건도 상담이 없는 경우가 40.2%에 이른다. 대학유형 별로 보면, 대학의 21.4%, 전문대학의 56.7%, 대학원대학의 76.9%가 1년간 상담이 전무한 것으로 나타났다. 상담 건수가 1~10건 이하인 경우가 약 29%, 11건 이상인 경우는 약 13%로 상담이 활발하게 이뤄지고 상담 건수가 많은 학교의 수는 적은 편이다.

〈그림 Ⅲ-33〉 전체 상담 건수(2018년)

단위: %



주: 무응답 17.3%

〈표 Ⅲ-28〉 전체 상담건수(2018년)

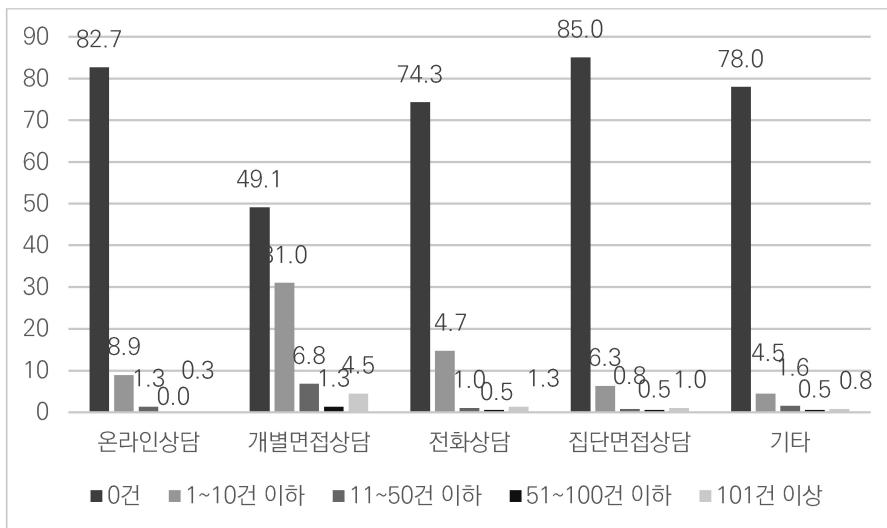
단위: %

구분	대학 수	0건	1~10 건 이하	11~ 50 건 이하	51~ 100 건 이하	101건 이상	모름/ 무응답	계	평균
전체	(381)	40.2 (153)	29.1 (111)	6.0 (23)	2.6 (10)	4.7 (18)	17.3 (66)	100.0	98.1
지역구분									
서울	(69)	46.4	20.3	8.7	4.3	2.9	17.4	100.0	21.1
인천/경기	(75)	46.7	25.3	4.0	0.0	4.0	20.0	100.0	36.3
대전/충청	(63)	34.9	28.6	4.8	4.8	4.8	22.2	100.0	479.8
광주/전라	(52)	36.5	34.6	5.8	5.8	9.6	7.7	100.0	52.0
대구/경북	(47)	42.6	27.7	4.3	2.1	2.1	21.3	100.0	9.3
부산/울산/경남	(49)	38.8	32.7	8.2	0.0	4.1	16.3	100.0	12.3
강원/제주	(26)	23.1	50.0	7.7	0.0	7.7	11.5	100.0	28.6
대학유형									
대학	(201)	21.4	34.8	10.4	2.5	6.5	24.4	100.0	182.9
전문대학	(141)	56.7	24.8	0.7	2.1	3.5	12.1	100.0	23.8
대학원대학	(39)	76.9	15.4	2.6	5.1	0.0	0.0	100.0	3.8
설립유형									
사립	(327)	44.0	27.8	4.9	2.4	4.3	16.5	100.0	107.3
국립	(36)	8.3	36.1	13.9	2.8	8.3	30.6	100.0	31.0
공립	(8)	50.0	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0	100.0	8.6
특별법국립	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	2.0
특별법법인	(6)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	9.7
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	693.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	6.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	16.3	35.7	12.2	4.1	5.1	26.5	100.0	316.0
비회원	(283)	48.4	26.9	3.9	2.1	4.6	14.1	100.0	33.5
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	55.9	25.2	5.4	2.0	3.5	7.9	100.0	17.2
5,000~10,000명 미만	(92)	30.4	33.7	5.4	2.2	5.4	22.8	100.0	41.4
10,000~15,000명 미만	(45)	20.0	42.2	6.7	2.2	4.4	24.4	100.0	75.6
15,000명 이상	(41)	7.3	24.4	9.8	7.3	9.8	41.5	100.0	924.5
모름/무응답	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	

상담 종류 별로 살펴보면 상담이 가장 활성화되어 있는 것은 ‘개별면접상담’이며 다음은 ‘집단면접상담’으로 나타났다. 2012년 실태조사와 비교해보면, ‘개별면접상담’은 큰 차이가 없으나 ‘온라인상담(e-mail 등)’과 ‘전화상담’, ‘집단면접상담’ 모두 상담 건수가 현저히 증가하였음을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-34〉 상담종류별 상담건수(2018년): 온라인상담(e-mail)

단위: %



주: 무응답: 온라인상담(6.8%), 개별면접상담(7.3%), 전화상담(8.1%), 집단면접상담(6.3%), 기타(14.7%)

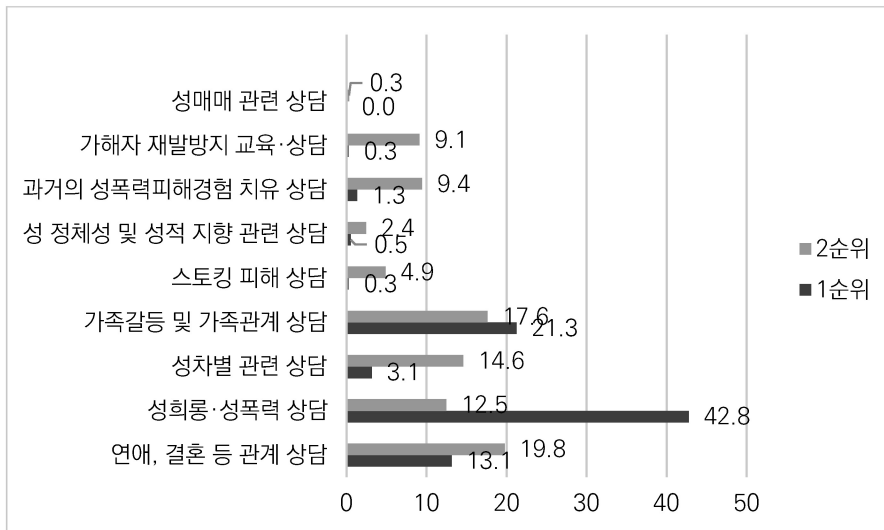
〈표 Ⅲ-29〉 상담종류별 평균 건수

구분	2019년				2012년
	최소값	최대값	평균	표준편차	최대값
온라인 상담(e-mail 등)	0	268	1.33	14.47	158
개별 면접상담	0	3633	33.01	224.01	3608
전화상담	0	289	3.87	23.06	99
집단면접상담	0	2294	10.20	125.91	992
기타	0	14528	48.41	807.69	3200

학생들이 가장 많이 하는 상담의 종류는 '성희롱·성폭력 상담'이 53.5%로 가장 많고 다음은 '가족갈등 및 가족관계상담', '연애, 결혼 등 관계상담'의 순이었다. 2012년 실태조사에서는 '성희롱·성폭력 상담'보다 '연애, 결혼 등 관계상담'이 많았던 반면에 이번 조사에서는 '성희롱·성폭력 상담'이 더 많은 것으로 나타난 점이 주목된다.

〈그림 Ⅲ-35〉 가장 많은 상담 종류: 학생 1, 2순위

단위: %



주: 학생대상 상담없음: 1순위(10.89%)

〈표 Ⅲ-30〉 가장 많은 상담 종류: 학생 1, 2순위

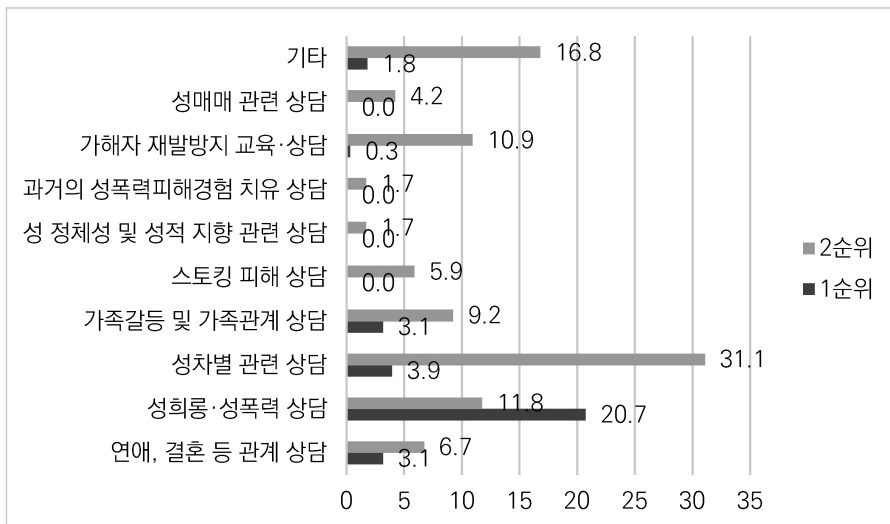
단위: %

구분	대학 수	연애, 결혼 등 관계 상담	성희롱·성폭력 상담	성차별 관련 상담	가족 갈등 및 가족 관계 상담	스토킹 피해 상담	성 정체성 및 성적 지향 관련 상담	과거의 성폭력 피해 경험 치유 상담	가해자 재발 방지 교육 상담	성매매 관련 상담	기타	학생 대상 상담 없음
전체	(381)	30.2 (115)	53.5 (204)	15.7 (60)	36.5 (139)	4.5 (17)	2.6 (10)	9.4 (36)	8.1 (31)	0.3 (1)	14.7 (56)	10.8 (41)
지역구분												
서울	(69)	23.2	55.1	29.0	26.1	2.9	0.0	13.0	8.7	1.4	10.1	14.5
인천/경기	(75)	29.3	48.0	10.7	40.0	5.3	5.3	5.3	8.0	0.0	14.7	14.7
대전/충청	(63)	30.2	63.5	9.5	41.3	6.3	3.2	9.5	4.8	0.0	19.0	6.3
광주/전라	(52)	42.3	50.0	17.3	40.4	0.0	1.9	9.6	9.6	0.0	7.7	7.7
대구/경북	(47)	23.4	53.2	19.1	36.2	2.1	6.4	8.5	8.5	0.0	21.3	10.6
부산/울산/경남	(49)	36.7	42.9	14.3	44.9	8.2	0.0	8.2	8.2	0.0	16.3	8.2
강원/제주	(26)	26.9	69.2	3.8	19.2	7.7	0.0	15.4	11.5	0.0	15.4	11.5
대학유형												
대학	(201)	23.4	68.2	14.9	31.3	8.0	2.0	12.4	11.4	0.0	12.4	7.0
전문대학	(141)	39.0	40.4	14.9	44.0	0.7	2.8	6.4	4.3	0.0	16.3	13.5
대학원대학	(39)	33.3	25.6	23.1	35.9	0.0	5.1	5.1	5.1	2.6	20.5	20.5
설립유형												
사립	(327)	31.2	50.2	16.2	37.9	3.7	2.8	9.5	7.0	0.3	13.5	12.2
국립	(36)	25.0	77.8	8.3	30.6	8.3	0.0	11.1	16.7	0.0	22.2	0.0
공립	(8)	37.5	62.5	12.5	50.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	0.0
특별법국립	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특별법법인	(6)	0.0	66.7	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부												
회원	(98)	21.4	82.7	20.4	24.5	4.1	3.1	13.3	9.2	0.0	14.3	2.0
비회원	(283)	33.2	43.5	14.1	40.6	4.6	2.5	8.1	7.8	0.4	14.8	13.8
재학생 규모												
~5,000명 미만	(202)	36.1	39.6	15.3	42.1	3.0	3.0	7.4	5.9	0.5	12.4	15.8
5,000~10,000명 미만	(92)	28.3	63.0	13.0	37.0	4.3	3.3	12.0	7.6	0.0	15.2	6.5
10,000~15,000명 미만	(45)	26.7	64.4	22.2	31.1	4.4	0.0	8.9	11.1	0.0	20.0	4.4
15,000명 이상	(41)	9.8	87.8	17.1	14.6	12.2	2.4	12.2	17.1	0.0	19.5	2.4
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

교직원이 하는 상담의 종류는 ‘성희롱·성폭력 상담’이 24.4%로 가장 많았고 다음은 ‘성차별 관련 상담’이 13.6%이며, 이 외에도 ‘가족갈등 및 가족관계상담’, ‘연애, 결혼 등 관계 상담’ 등이 소수 응답으로 나타났다. 참고로 2012년 실태조사에서 가장 많이 하는 상담의 내용은 ‘수업 및 연구자료 요청’ 또는 ‘성차별’로 나타났다는데, 이번 조사에서는 학생과 교직원 모두 ‘성희롱·성폭력 상담’이 과거에 비하여 늘어난 것을 볼 수 있다.

〈그림 Ⅲ-36〉 가장 많은 상담 종류: 교직원 1, 2순위

단위: %



주: 교직원대상 상담없음: 1순위(66.9%)

〈표 Ⅲ-31〉 가장 많은 상담 종류: 교직원 1, 2순위

단위: %

구분	대학수	연애, 결혼 등 관계 상담	성희롱·성폭력 상담	성차별 관련 상담	가족갈등 및 가족관계 상담	스토킹 피해 상담	성 정체성 및 성적 지향 관련 상담	과거의 성폭력 피해 경험 치유 상담	가해자 재발 방지 교육·상담
전체	(381)	5.2 (20)	24.4 (93)	13.6 (52)	6.0 (23)	1.8 (7)	0.5 (2)	0.5 (14)	3.7 (14)
지역구분									
서울	(69)	5.8	27.5	15.9	5.8	4.3	0.0	0.0	4.3
인천/경기	(75)	4.0	18.7	9.3	6.7	0.0	1.3	0.0	2.7
대전/충청	(63)	1.6	31.7	19.0	4.8	1.6	0.0	1.6	1.6
광주/전라	(52)	3.8	26.9	13.5	7.7	1.9	0.0	0.0	3.8
대구/경북	(47)	6.4	19.1	19.1	2.1	2.1	2.1	0.0	2.1
부산/울산/경남	(49)	8.2	14.3	8.2	10.2	0.0	0.0	0.0	8.2
강원/제주	(26)	11.5	38.5	7.7	3.8	3.8	0.0	3.8	3.8
대학유형									
대학	(201)	4.0	30.3	14.9	4.0	2.5	0.5	1.0	5.5
전문대학	(141)	7.1	19.9	11.3	8.5	0.7	0.0	0.0	1.4
대학원대학	(39)	5.1	10.3	15.4	7.7	2.6	2.6	0.0	2.6
설립유형									
사립	(327)	4.9	22.9	14.7	5.8	1.2	0.6	0.3	3.1
국립	(36)	8.3	36.1	8.3	8.3	2.8	0.0	2.8	8.3
공립	(8)	12.5	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0
특별법국립	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
특별법법인	(6)	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	5.1	34.7	20.4	4.1	2.0	0.0	1.0	3.1
비회원	(283)	5.3	20.8	11.3	6.7	1.8	0.7	0.4	3.9
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	6.4	15.3	12.4	7.4	1.0	1.0	0.0	3.0
5,000~10,000명 미만	(92)	5.4	29.3	14.1	4.3	0.0	0.0	2.2	3.3
10,000~15,000명 미만	(45)	4.4	28.9	11.1	6.7	6.7	0.0	0.0	2.2
15,000명 이상	(41)	0.0	51.2	19.5	2.4	4.9	0.0	0.0	9.8
모름/무응답	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

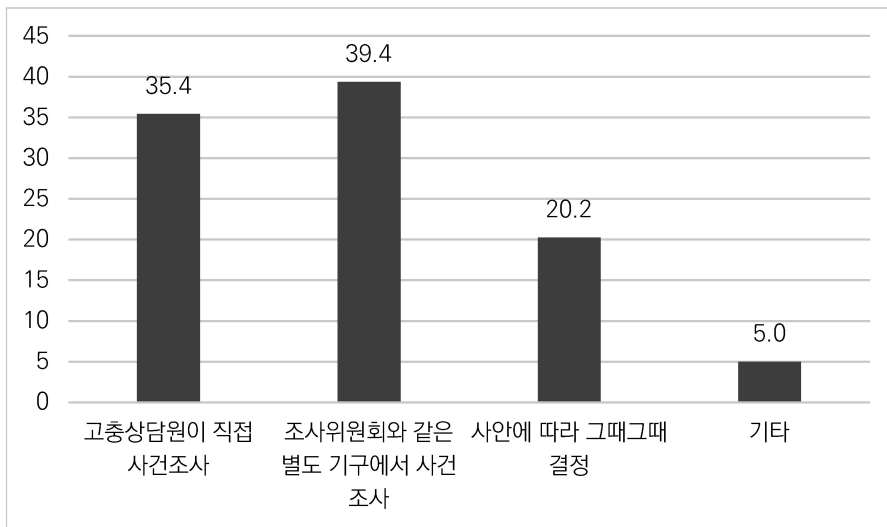
5. 성희롱·성폭력 사건접수와 조사·심의활동

1) 사건접수와 처리방향: 조정·중재와 조사·심의

대학에서 성희롱·성폭력 사건이 접수된 후 처리되는 방식을 살펴보면, ‘조사위원회와 같은 별도 기구가 구성되어 사건을 조사’하는 경우가 39.4%로 가장 많았으며, ‘고충상담원이 직접 사건을 조사’하는 경우는 35.4%로 나타났다. 사안에 따라 그때그때 결정하는 경우도 20.2%에 이른다. 참고로 2012년 실태조사에서 ‘상담원이 직접 사건을 조사’하는 경우는 8%에 불과하였는데, ‘고충상담원이 직접 사건을 조사’하는 경우가 높은 비율로 증가한 것을 볼 수 있다. ‘조사위원회와 같은 별도의 기구가 구성되어 사건을 조사’하는 경우는 대학이 전문대학, 대학원대학에 비하여 많았으며, 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 많은 반면에, ‘고충상담원이 직접 사건을 조사’하는 경우는 전문대학이 대학과 대학원 대학보다 많았으며, 협의회에 소속되지 않은 비회원 대학이 회원 대학에 비해 많았다.

〈그림 Ⅲ-37〉 사건의 조사 방식

단위: %



〈표 Ⅲ-32〉 사건의 조사 방식

단위: %

구분	대학수	고충상담 원이 직접 사건을 조사	조사위원회 와 같은 별도 기구가 구성되어 사건을 조사	사안에 따라 그때그때 결정	기타	계
전체	(381)	35.4 (135)	39.4 (150)	20.2 (77)	5.0 (19)	100.0
지역구분						
서울	(69)	42.0	31.9	17.4	8.7	100.0
인천/경기	(75)	32.0	45.3	20.0	2.7	100.0
대전/충청	(63)	47.6	31.7	19.0	1.6	100.0
광주/전라	(52)	23.1	46.2	25.0	5.8	100.0
대구/경북	(47)	31.9	36.2	21.3	10.6	100.0
부산/울산/경남	(49)	30.6	49.0	16.3	4.1	100.0
강원/제주	(26)	38.5	34.6	26.9	0.0	100.0
대학유형***						
대학	(201)	44.3	34.8	16.9	4.0	100.0
전문대학	(141)	27.7	45.4	22.0	5.0	100.0
대학원대학	(39)	17.9	41.0	30.8	10.3	100.0
설립유형						
사립	(327)	34.3	40.1	20.8	4.9	100.0
국립	(36)	41.7	41.7	13.9	2.8	100.0
공립	(8)	37.5	25.0	12.5	25.0	100.0
특별법국립	(2)	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0
특별법법인	(6)	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0
국립대법인	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부**						
회원	(98)	55.1	28.6	12.2	4.1	100.0
비회원	(283)	28.6	43.1	23.0	5.3	100.0
재학생 규모						
~5,000명 미만	(202)	26.7	39.6	26.2	7.4	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	39.1	45.7	15.2	0.0	100.0
10,000~15,000명 미만	(45)	55.6	31.1	11.1	2.2	100.0
15,000명 이상	(41)	46.3	34.1	12.2	7.3	100.0
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

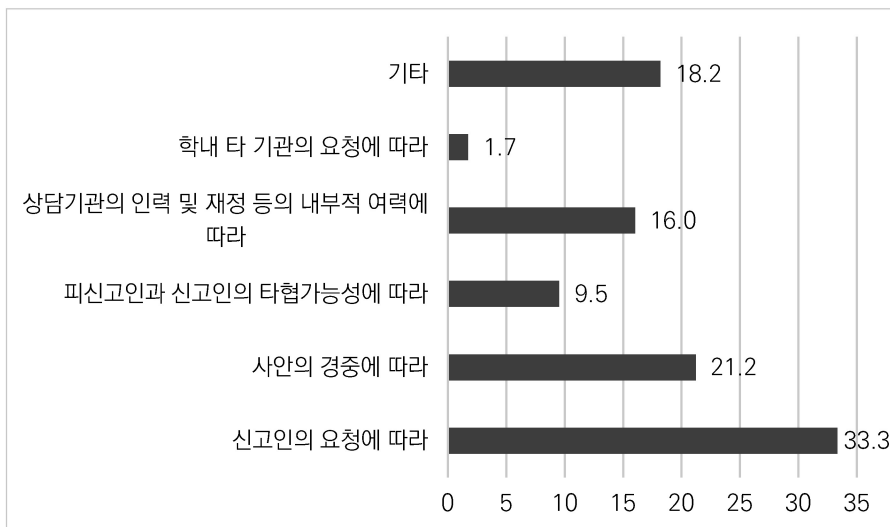
*** > < .001

대학유형***, 협의회 소속 여부**

성희롱·성폭력 사건이 접수된 후 조사방식에서 위원회의 공식적인 조사·심의를 거치지 않는 주된 이유는 ‘신고인의 요청’(33.3%)이 가장 큰 비중을 차지하였다. 다음으로는 ‘사안의 경중에 따라’, ‘상담인력 및 재정 등의 내부적 여력에 따라’, ‘기타’ 응답 순으로 나타났다. 질문의 내용에 다소 차이가 있어 직접 비교하는 것은 곤란하지만, 이런 결과는 2012년 실태조사에서 사건처리와 관련하여 비공식 절차를 채택하는 주된 사유가 ‘신고인의 요청’이었던 것과 유사하다고 볼 수 있다.

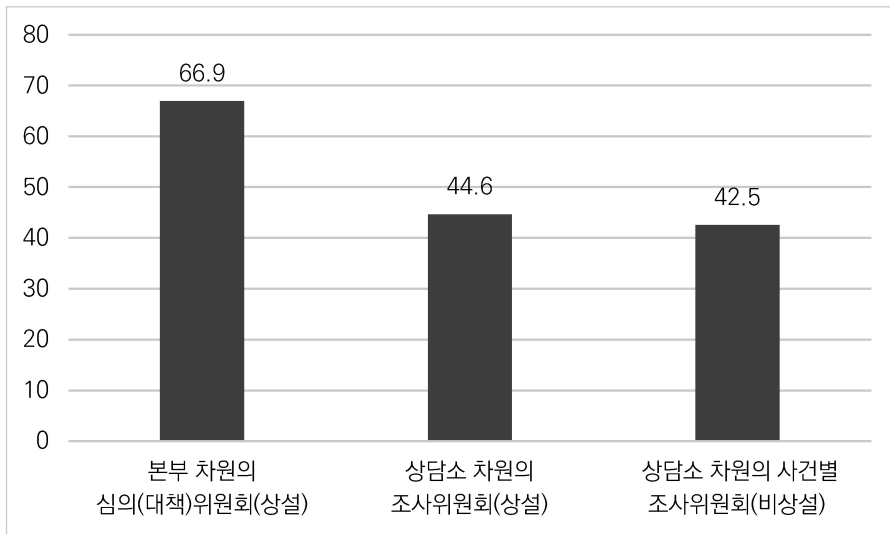
〈그림 Ⅲ-38〉 위원회의 공식적 조사·심의를 거치지 않는 이유

단위: %



〈그림 Ⅲ-39〉 사건 조사·심의 위원회의 구성

단위: %



대학교 성희롱·성폭력 사건을 조사하는 심의위원회로 상설기구인 ‘본부 차원의 심의(대책) 위원회’가 있다고 응답한 경우가 전체의 66.9%이었으며, ‘상담소 차원의 조사위원회(상설)’가 있다고 응답한 경우는 전체의 44.6%로 나타났다. 또한 상설기구는 아니지만 ‘상담소 차원의 사건별 조사위원회(비상설)’가 있는 경우는 전체의 42.5%로 나타났다. 상담소 차원의 상설화된 조사위원회는 전문대학이 대학과 대학원대학보다 많은 편이다.

〈표 Ⅲ-33〉 사건 조사·심의 위원회의 구성

단위: %

구분	대학수	본부차원의 심의(대책)위원회(상설)		상담소차원의 조사위원회(상설)		상담소 차원의 사건별 조사위원회(비상설)	
		있음	없음	있음	없음	있음	없음
전체	(381)	66.9 (255)	33.1 (126)	44.6 (170)	55.4 (211)	42.5 (162)	57.5 (219)
대학유형							
대학	(201)	66.7	33.3	44.8	55.2	47.3	52.7
전문대학	(141)	70.2	29.8	51.1	48.9	36.2	63.8
대학원대학	(39)	56.4	43.6	20.5	79.5	41.0	59.0

*p<.05 **p<.01

상담소차원의 심의 대책위원회: 대학유형**

앞에서 살펴본 바와 같이 대학에서 상담을 거쳐 접수된 성희롱·성폭력 사건들 중 상당수는 신고인의 요청 및 기타 사유로 공식적인 조사·심의 절차를 거쳐 처리되기보다 조정·중재와 같은 방식으로 해결되기도 한다. 상담 후 조정·중재를 통해 사건을 해결하는 것은 과거 ‘비공식 절차’로 명명되기도 하였으나, 최근에는 대학 규정에 이를 명시하여 공식화하는 학교들이 나타나고 있다. 이를 알아본 결과 사건의 조사·심의를 담당하는 위원회와 별도로 사건의 조정·중재를 담당하는 기구가 ‘있다’고 대답한 비율은 29.1%로 아직까지는 1/3에 그치는 것을 알 수 있다. 전체 대학 중 70.9%는 사건 조정·중재기구가 ‘없다’고 응답하였으며, 대학과 대학원대학이 전문대학에 비해 없다고 응답한 비율이 높았다.

〈표 Ⅲ-34〉 사건 조정·중재 기구

단위: %

구분	대학수	있다	없다	계
전체	(381)	29.1 (111)	70.9 (270)	100.0
대학유형*				
대학	(201)	24.9	75.1	100.0
전문대학	(141)	36.9	63.1	100.0
대학원대학	(39)	23.1	76.9	100.0

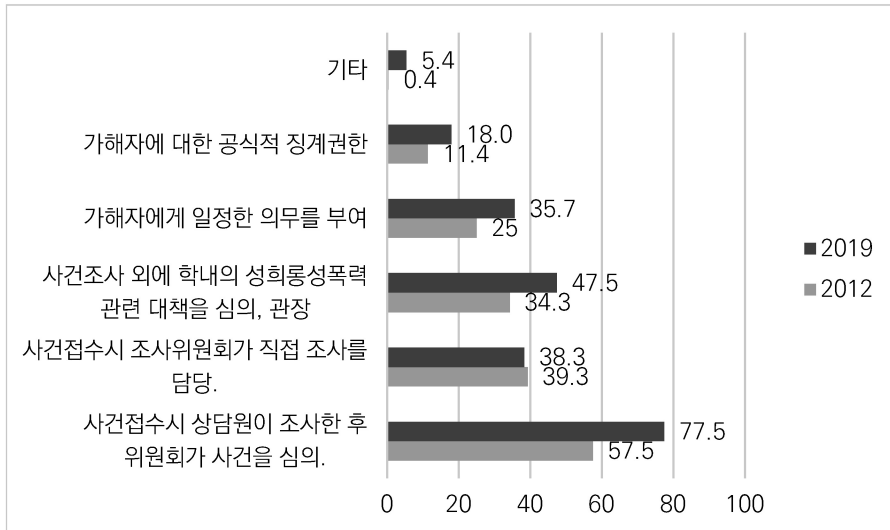
*p<.05
대학유형*

2) 조사·심의 위원회의 구성과 권한

조사·심의 위원회의 권한을 살펴보면, ‘사건이 접수되면 상담원이 조사한 후 위원회가 사건을 심의’하는 경우가 77.5%로 가장 큰 비중을 차지하는 것을 볼 수 있다. ‘사건조사 외에 학내의 성희롱·성폭력 관련 대책을 심의하고 관장’하는 경우가 47.5%, ‘사건이 접수되면 조사위원회가 직접 조사를 담당’하는 경우는 38.3%에 이르고 있다. 2012년 실태조사의 결과와 이를 비교해 보면, 상담원이 사건을 조사한 후 위원회가 사건을 심의하는 형태가 한층 뚜렷한 양상으로 드러나고, 조사·심의를 담당하는 기구의 권한이 다소 강화된 것을 볼 수 있다.

〈그림 Ⅲ-40〉 사건 조사·심의 위원회의 권한(2012와 비교, 복수응답)

단위: %



〈표 Ⅲ-35〉 사건 조사·심의 위원회의 권한(복수응답)

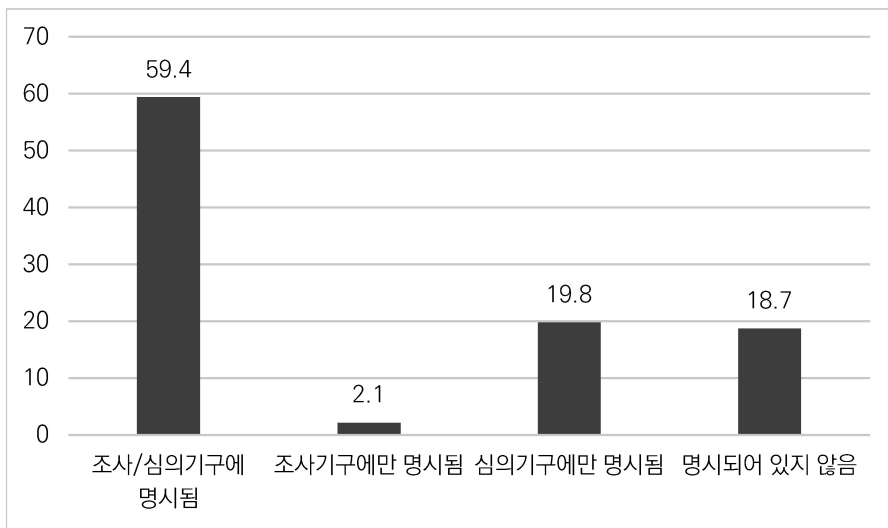
단위: %

구분	대학수	사건이 접수되면 상담원이 조사한 후 위원회가 사건을 심의한다.	사건이 접수되면 조사위원회가 직접 조사를 담당한다.	사건조사 외에 학내의 성희롱성폭력 관련 대책을 심의하고 관장한다.	사건조사, 대책 심의뿐만 아니라 가해자에게 일정한 의무를 부여할 수 있는 권한이 있다.	사건조사, 대책 심의뿐만 아니라 가해자에 대한 공식적 징계권한도 가진다.	기타
전체	(373)	77.5 (289)	38.3 (143)	47.5 (177)	35.7 (133)	18.0 (67)	5.4
지역구분							
서울	(66)	86.4	39.4	45.5	40.9	24.2	12.1
인천/경기	(73)	71.2	31.5	37.0	24.7	8.2	1.4
대전/충청	(61)	78.7	27.9	45.9	34.4	11.5	3.3
광주/전라	(51)	74.5	52.9	58.8	43.1	27.5	7.8
대구/경북	(47)	70.2	40.4	51.1	36.2	21.3	6.4
부산/울산/경남	(49)	79.6	44.9	57.1	38.8	18.4	4.1
강원/제주	(26)	84.6	34.6	38.5	34.6	19.2	0.0
대학유형							
대학	(198)	77.8	37.9	47.0	39.9	11.6	5.6
전문대학	(140)	79.3	41.4	50.7	32.1	25.0	4.3
대학원대학	(35)	68.6	28.6	37.1	25.7	25.7	8.6
설립유형							
사립	(320)	77.2	37.2	46.6	33.4	19.1	5.0
국립	(36)	75.0	50.0	52.8	55.6	8.3	5.6
공립	(8)	87.5	62.5	75.0	50.0	25.0	12.5
특별법국립	(2)	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0
특별법법인	(5)	100.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0
국립대법인	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
협의회 소속 여부							
회원	(98)	83.7	29.6	44.9	39.8	6.1	5.1
비회원	(275)	75.3	41.5	48.4	34.2	22.2	5.5
재학생 규모							
~5,000명 미만	(195)	75.9	39.0	52.8	35.4	25.1	5.6
5,000~10,000명 미만	(92)	78.3	34.8	41.3	26.1	12.0	2.2
10,000~15,000명 미만	(44)	79.5	34.1	36.4	43.2	2.3	6.8
15,000명 이상	(41)	80.5	46.3	48.8	48.8	14.6	9.8
모름/무응답	(1)	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0

대학의 성희롱·성폭력 관련 규정상 성희롱·성폭력 조사·심의기구에 성별안배가 명시되어 있다고 응답한 경우는 59.4%에 이르며, 명시되어 있지 않은 경우도 18.7%인 것으로 나타났다. 조사·심의기구에 성별안배가 명시된 경우는 분교 또는 캠퍼스가 본교보다 많았고, 협의회 소속되지 않은 비회원 대학이 회원 대학에 비해 다소 많았다.

〈그림 Ⅲ-41〉 규정상 조사·심의 기구의 성별안배 명시 여부

단위: %



〈표 Ⅲ-36〉 규정상 조사·심의 기구의 성별 안배 명시 여부

단위: %

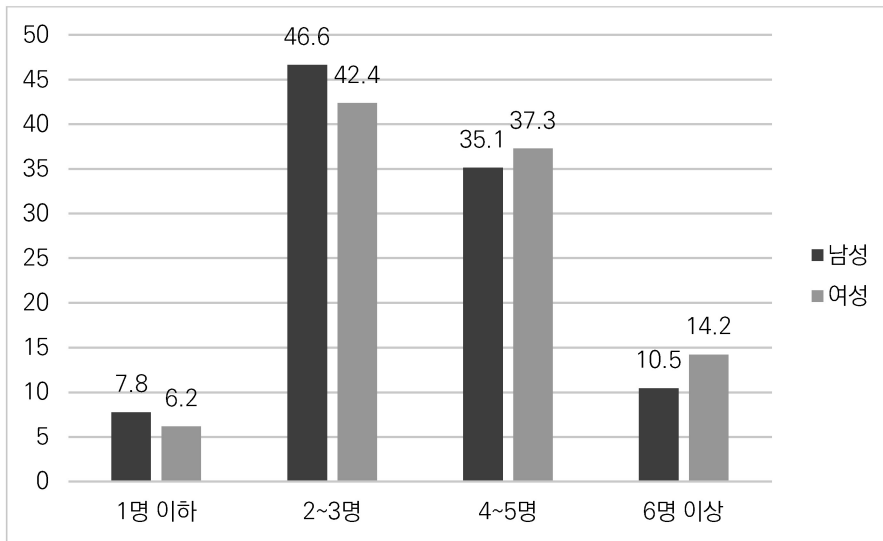
구분	대학수	조사·심의 기구에 명시되어 있다	조사기구에 만 명시되어 있다	심의기구에 만 명시되어 있다	명시되어 있지 않다	계
전체	(374)	59.4 (222)	2.1 (8)	19.8 (74)	18.7 (70)	100.0
지역구분						
서울	(69)	49.3	1.4	24.6	24.6	100.0
인천/경기	(71)	69.0	2.8	9.9	18.3	100.0
대전/충청	(62)	58.1	1.6	22.6	17.7	100.0
광주/전라	(51)	62.7	3.9	17.6	15.7	100.0
대구/경북	(47)	51.1	4.3	19.1	25.5	100.0
부산/울산/경남	(48)	64.6	0.0	22.9	12.5	100.0
강원/제주	(26)	61.5	0.0	26.9	11.5	100.0
대학유형						
대학	(199)	57.8	2.5	23.1	16.6	100.0
전문대학	(139)	64.7	2.2	15.1	18.0	100.0
대학원대학	(36)	47.2	0.0	19.4	33.3	100.0
설립유형						
사립	(321)	58.6	1.9	19.6	19.9	100.0
국립	(36)	75.0	5.6	13.9	5.6	100.0
공립	(8)	37.5	0.0	25.0	37.5	100.0
특별법국립	(2)	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0
특별법법인	(5)	40.0	0.0	60.0	0.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
캠퍼스 유형*						
본교	(333)	56.5	2.4	21.3	19.8	100.0
분교 혹은 캠퍼스	(41)	82.9	0.0	7.3	9.8	100.0
협의회 소속 여부*						
회원	(98)	55.1	2.0	30.6	12.2	100.0
비회원	(276)	60.9	2.2	15.9	21.0	100.0
재학생 규모						
~5,000명 미만	(196)	58.2	2.6	17.9	21.4	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	62.0	2.2	14.1	21.7	100.0
10,000~15,000명 미만	(44)	56.8	2.3	34.1	6.8	100.0
15,000명 이상	(41)	61.0	0.0	26.8	12.2	100.0
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0

*p<.05

캠퍼스유형* 협의회 소속 여부*

〈그림 Ⅲ-42〉 사건 조사·심의 위원회의 평균 인원과 성별 구성

단위: %

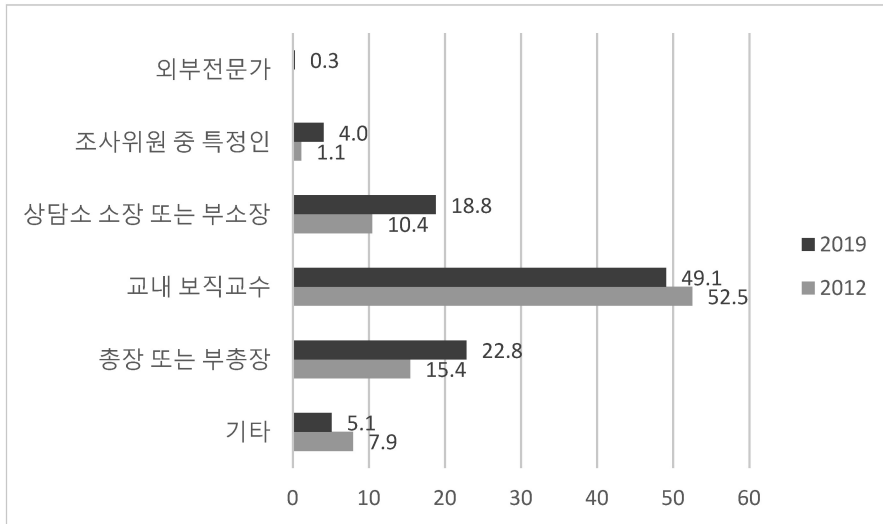


대학에서 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회의 남성인원은 평균 3.6명이며, 2~3명인 경우가 46.6%로 가장 많았으며, 4~5명인 경우도 35.1%인 것으로 나타났다. 대학에서 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회의 여성인원은 평균 3.8명으로, 2~3명인 경우가 42.4%로 가장 많았으며, 4~5명인 경우도 37.3%인 것으로 나타나 남성과 여성 모두 비슷한 비율로 분포한 것으로 나타났다.

대학에서 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회와 관련하여 위원장의 학내 지위는 교내 보직교수인 경우가 전체의 49.1%로 가장 많았고, 다음으로 총장 또는 부총장, 상담소 소장 또는 부소장 순이었다. 2012년 실태조사와 비교해 보면, 위원회의 위원장 학내지위가 '교내 보직교수'인 경우가 다소 줄어든 반면, '총장이나 부총장'인 경우와 '상담소 소장 또는 부소장'인 경우의 비율이 더 높아진 것을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-43〉 사건 조사·심의 위원회 위원장의 학내 지위(2012와 비교)

단위: %



주: 2012년 조사에는 외부전문가가 포함되지 않았음.

〈표 Ⅲ-37〉 사건 조사·심의 위원회 위원장 학내 지위

단위: %

구분	대학수	총장 또는 부총장	교내 보직교 수	상담소 소장 또는 부소장	조사위원 중 특정인	외부전문 가	기타	계
전체	(373)	22.8 (85)	49.1 (183)	18.8 (70)	4.0 (15)	0.3 (1)	5.1 (19)	100.0
지역구분								
서울	(66)	30.3	37.9	21.2	6.1	0.0	4.5	100.0
인천/경기	(73)	16.4	56.2	16.4	4.1	0.0	6.8	100.0
대전/충청	(61)	24.6	41.0	26.2	3.3	0.0	4.9	100.0
광주/전라	(51)	19.6	56.9	15.7	5.9	0.0	2.0	100.0
대구/경북	(47)	27.7	44.7	21.3	0.0	0.0	6.4	100.0
부산/울산/경남	(49)	20.4	61.2	12.2	2.0	0.0	4.1	100.0
강원/제주	(26)	19.2	46.2	15.4	7.7	3.8	7.7	100.0
대학유형								
대학	(198)	25.8	42.9	22.7	4.0	0.5	4.0	100.0
전문대학	(140)	17.1	55.7	15.7	4.3	0.0	7.1	100.0
대학원대학	(35)	28.6	57.1	8.6	2.9	0.0	2.9	100.0
설립유형								
사립	(320)	25.6	46.9	19.4	3.4	0.0	4.7	100.0
국립	(36)	5.6	58.3	19.4	8.3	2.8	5.6	100.0
공립	(8)	0.0	87.5	0.0	0.0	0.0	12.5	100.0
특별법국립	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0
특별법법인	(5)	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0
국립대법인	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
협의회 소속 여부								
회원	(98)	22.4	42.9	27.6	3.1	0.0	4.1	100.0
비회원	(275)	22.9	51.3	15.6	4.4	0.4	5.5	100.0
재학생 규모								
~5,000명 미만	(195)	20.5	54.9	15.4	3.6	0.0	5.6	100.0
5,000~10,000명 미만	(92)	9.8	52.2	30.4	3.3	0.0	4.3	100.0
10,000~15,000명 미만	(44)	34.1	43.2	13.6	2.3	2.3	4.5	100.0
15,000명 이상	(41)	48.8	22.0	14.6	9.8	0.0	4.9	100.0
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

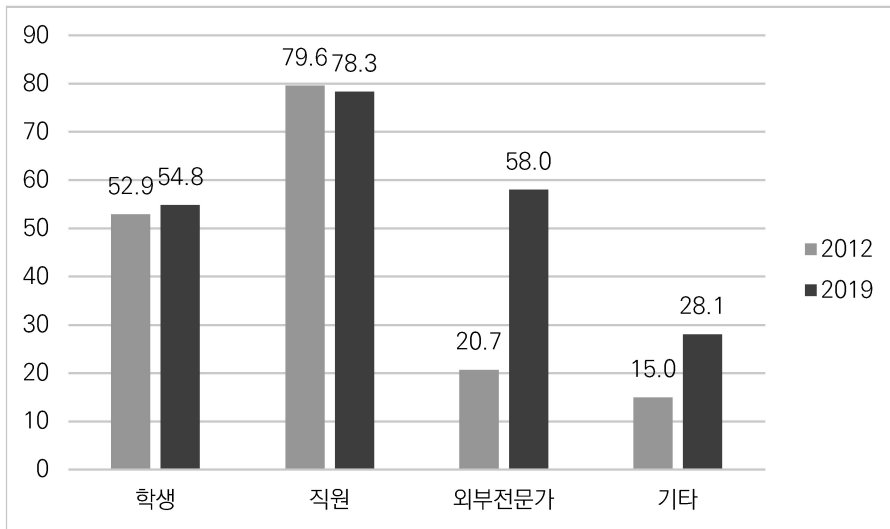
대학에서 발생한 성희롱·성폭력 사건을 조사·심의하는 위원회 등의 기구에 학내외 집단별 참여가 가능하려면 대학 규정에 근거가 마련되어 있어야 한다. 대학 규정의 조사·심의기구의 구성에 직원, 학생 등의 학내 지위와 외부전문가의 참여가 명시되어 있는가를 알아보았다.

규정 상 조사·심의기구 구성에 ‘직원’을 따로 명시한 경우는 약 80%였으나 ‘학생’을 명시한 경우는 약 55%로 절반을 조금 넘는다. ‘학생’을 명시한 비율은 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여, 협의회 소속 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 더 높은 편이다. 또 재학생 15,000명 이상의 학교는 학생 참여를 명시한 비율이 높은 반면, 5,000명 미만의 학교는 명시되지 않은 비율이 높게 나타났다.

조사·심의위원회의 구성과 관련하여 ‘외부전문가’를 규정에 명시한 학교는 전체의 약 58.0%를 차지한다. 이러한 결과를 2012년 실태조사와 비교해 보면 대학 규정 상 조사·심의위원회의 구성에 ‘직원’이나 ‘학생’을 명시한 비율은 큰 변화가 없지만, 외부전문가를 명시한 비율이 2배 이상 늘어난 것을 확인할 수 있다.

〈그림 Ⅲ-44〉 규정상 조사·심의기구 구성원의 학내 지위 명시 여부(2012와 비교)

단위: %



〈표 Ⅲ-38〉 규정상 조사·심의 기구 구성원의 학내 지위별 명시 여부

단위: %

구분	대학수	학생		직원		외부전문가		기타	
		규정에 명시됨	규정에 명시되지 않음	규정에 명시됨	규정에 명시되지 않음	규정에 명시됨	규정에 명시되지 않음	규정에 명시됨	규정에 명시되지 않음
전체	(374)	54.8 (205)	45.2 (169)	21.7 (293)	4.5 (81)	58.0 (217)	42.0 (157)	28.1 (105)	71.9 (269)
지역구분									
서울	(69)	60.9	73.9	26.1	5.8	49.3	50.7	29.0	71.0
인천/경기	(71)	46.5	74.6	25.4	6.7	57.7	42.3	26.8	73.2
대전/충청	(62)	64.5	85.5	14.5	3.2	62.9	37.1	37.1	62.9
광주/전라	(51)	62.7	78.4	21.6	7.7	62.7	37.3	25.5	74.5
대구/경북	(47)	46.8	76.6	23.4	2.1	53.2	46.8	27.7	72.3
부산/울산/경남	(48)	56.3	81.3	18.8	2.0	68.8	31.3	27.1	72.9
강원/제주	(26)	34.6	80.8	19.2	0.0	50.0	50.0	15.4	84.6
대학유형									
대학	(199)	65.3	80.9	19.1	4.0	59.8	40.2	28.6	71.4
전문대학	(139)	43.9	76.3	23.7	3.5	59.0	41.0	28.1	71.9
대학원대학	(36)	38.9	72.2	27.8	10.3	44.4	55.6	25.0	75.0
설립유형									
사립	(321)	53.6	78.5	21.5	5.2	55.1	44.9	26.5	73.5
국립	(36)	77.8	77.8	22.2	0.0	69.4	30.6	27.8	72.2
공립	(8)	37.5	75.0	25.0	0.0	75.0	25.0	50.0	50.0
특별법국립	(2)	50.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
특별법법인	(5)	20.0	60.0	40.0	0.0	100.0	0.0	40.0	60.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	66.3	77.6	22.4	2.0	60.2	39.8	100.0	71.4
비회원	(276)	50.7	78.6	21.4	5.3	57.2	42.8	100.0	72.1
재학생 규모									
~5,000명 미만	(196)	46.9	78.1	21.9	6.9	60.2	39.8	100.0	71.4
5,000~10,000명 미만	(92)	56.5	71.7	28.3	2.2	51.1	48.9	100.0	73.9
10,000~15,000명 미만	(44)	65.9	90.9	9.1	0.0	61.4	38.6	100.0	72.7
15,000명 이상	(41)	75.6	80.5	19.5	2.4	58.5	41.5	100.0	70.7
모름/무응답	(1)	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0

p<.01, *p<.001

학생: 대학유형**, 협의회 소속 여부***, 재학생규모**

대학 규정에 명시된 것을 넘어서 성희롱·성폭력 사건을 조사·심의하는 위원회 등에 직원, 학생, 외부전문가 등이 실제로 참여하는가를 알아보았다. ‘교원’의 참여는 전체의 96.5%로 높게 나타나며 ‘직원’이 실제로 포함되는 경우도 83.9%에 달하여 대부분의 대학에서 교원과 직원이 실제 참여하는 것을 알 수 있다.

이와 달리 ‘학생’이 실제로 조사·심의위원회에 실제로 참여한다고 응답한 대학은 47.5%로 과반수를 넘지 않으며, 규정 상 학생 참여를 명시한 비율(54.8%)보다 낮은 편이다. 학생이 조사·심의 위원회에 실제로 참여하는 경우는 서울, 대전/충청, 광주/전라지역이 인천/경기, 대구/경북, 강원/제주 지역보다 많았으며, 대학유형 별로는 대학이 전문대학과 대학원대학보다 높은 참여비율을 보였다. 설립유형으로 보면 국립대학, 협의회 회원 대학, 재학생 규모가 15,000명 이상인 경우가 여타 학교들에 비하여 학생의 참여 비율이 높은 것으로 나타났다. 한편, ‘외부전문가’가 실제로 포함되는 경우는 전체의 53.6%에 이르는 것으로 나타났다.

외부전문가의 경우에는 지역에 따라 부산/울산/경남지역에서 참여하는 비율이 높았으며, 대학과 전문대학이 대학원대학에 비하여 많았고, 분교 혹은 캠퍼스가 본교에 비하여 외부전문가 참여 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-39〉 학내 지위별 구성원의 사건 조사·심의 위원회의 참여 여부

단위: %

구분	대학수	학생		교원		직원		외부전문	
		포함	미포함	포함	미포함	포함	미포함	포함	미포함
전체	(373)	47.5 (177)	52.5 (196)	96.5 (360)	3.5 (13)	83.9 (313)	16.1 (60)	53.6 (200)	46.4 (173)
지역구분									
서울	(69)	57.6	42.4	93.9	6.1	90.9	9.1	45.5	54.5
인천/경기	(71)	38.4	61.6	97.3	2.7	83.6	16.4	45.2	54.8
대전/충청	(62)	59.0	41.0	98.4	1.6	90.2	9.8	54.1	45.9
광주/전라	(51)	54.9	45.1	92.2	7.8	74.5	25.5	52.9	47.1
대구/경북	(47)	31.9	68.1	100.0	0.0	85.1	14.9	59.6	40.4
부산/울산/경남	(48)	49.0	51.0	98.0	2.0	81.6	18.4	75.5	24.5
강원/제주	(26)	30.8	69.2	96.2	3.8	73.1	26.9	46.2	53.8
대학유형									
대학	(199)	61.6	38.4	98.0	2.0	83.3	16.7	57.6	42.4
전문대학	(139)	32.1	67.9	95.7	4.3	83.6	16.4	55.0	45.0
대학원대학	(36)	28.6	71.4	91.4	8.6	88.6	11.4	25.7	74.3
설립유형									
사립	(321)	45.6	54.4	96.3	3.8	84.1	15.9	50.9	49.1
국립	(36)	72.2	27.8	100.0	0.0	83.3	16.7	63.9	36.1
공립	(8)	37.5	62.5	87.5	12.5	62.5	37.5	62.5	37.5
특별법국립	(2)	50.0	50.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
특별법법인	(5)	20.0	80.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
국립대법인	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	62.2	37.8	99.0	1.0	83.7	16.3	59.2	40.8
비회원	(276)	42.2	57.8	95.6	4.4	84.0	16.0	51.6	48.4
재학생 규모									
~5,000명 미만	(196)	36.9	63.1	95.4	4.6	82.6	17.4	50.3	49.7
5,000~10,000명 미만	(92)	46.7	53.3	97.8	2.2	84.8	15.2	48.9	51.1
10,000~15,000명 미만	(44)	68.2	31.8	97.7	2.3	88.6	11.4	63.6	36.4
15,000명 이상	(41)	75.6	24.4	97.6	2.4	82.9	17.1	70.7	29.3
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0

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

학생: 지역** 대학유형*** 설립유형** 협의회 소속 여부** 재학생규모***

외부전문가: 지역* 대학유형*

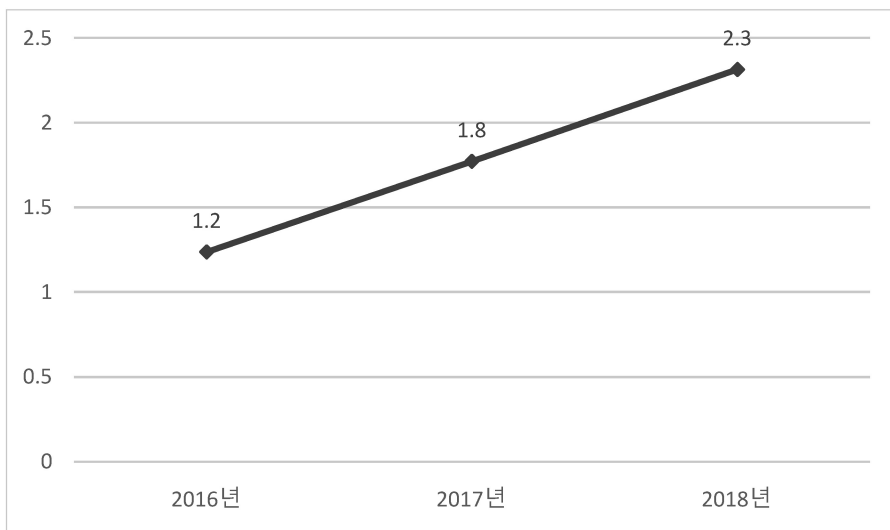
6. 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 및 구제조치 실태

1) 성희롱·성폭력 상담활동과 사건접수

최근 3년간 전국의 각 대학들에서 상담이 이뤄진 성희롱·성폭력 사건을 살펴보면, 2016년 평균 1.2건에서 2018년 평균 2.3건으로 상담사건의 평균 건수가 지속적으로 상승하였음을 확인할 수 있다.

〈그림 Ⅲ-45〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수(2016~2018)

단위: 건



2016년에 이루어진 성희롱·성폭력 상담 건수는 평균 1.2건으로 1~5건 이하의 비율이 전체의 22.6%에 이르렀으며, 0건인 비율도 72.7%인 것으로 나타났다. 2017년에 이루어진 상담 건수는 평균 1.8건으로 1~5건 이하의 비율이 전체의 27.8%로 전년도에 비해 다소 상승한 것으로 나타났다. 2018년에 이루어진 상담 건수는 평균 2.3건으로 1~5건 이하의 비율이 전체의 35.4%로, 2016년 이후로 지속적으로 상승하고 있다.

〈표 Ⅲ-40〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수(2016~2018)

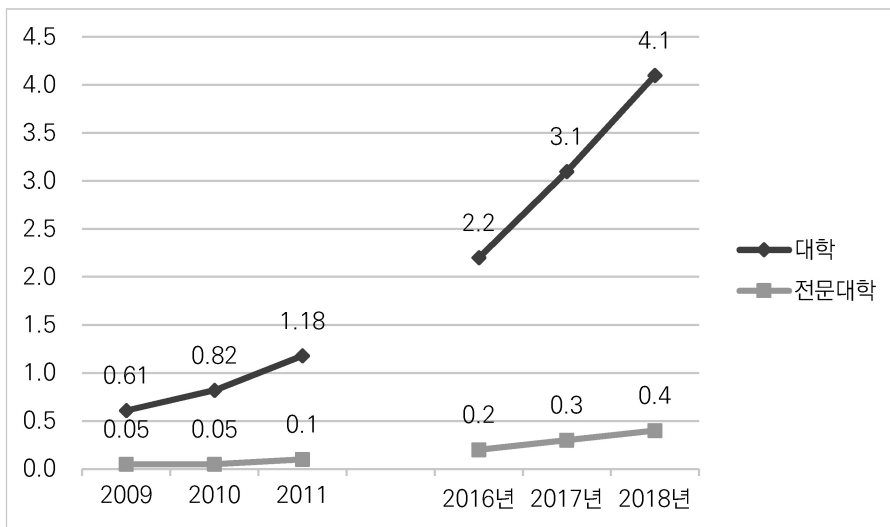
단위: %

구분	0건	1~5건 이하	6~10건 이하	11~15건 이하	16~20건 이하	21건 이상	계	평균
2016	72.7	22.6	2.1	1.3	0.3	1.0	100.0 (381)	1.2
2017	66.1	27.8	3.1	1.6	0.3	1.0	100.0 (381)	1.8
2018	55.6	35.4	4.7	0.8	1.8	1.6	100.0 (381)	2.3

그런데 4년제 대학과 전문대학을 간추려 2012년 실태조사의 조사결과와 비교해 보면, 최근 4년제 대학과 전문대학의 성희롱·성폭력 상담 건수 차이가 급격히 벌어진 것을 알 수 있다. 전문대학의 성희롱·성폭력 상담 건수는 4년제 대학 평균의 1/10 수준에 머물러 있으며, 증가세가 완만한 편이다.

〈그림 Ⅲ-46〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 상담 건수(2012와 비교): 대학 & 전문대학

단위: 건

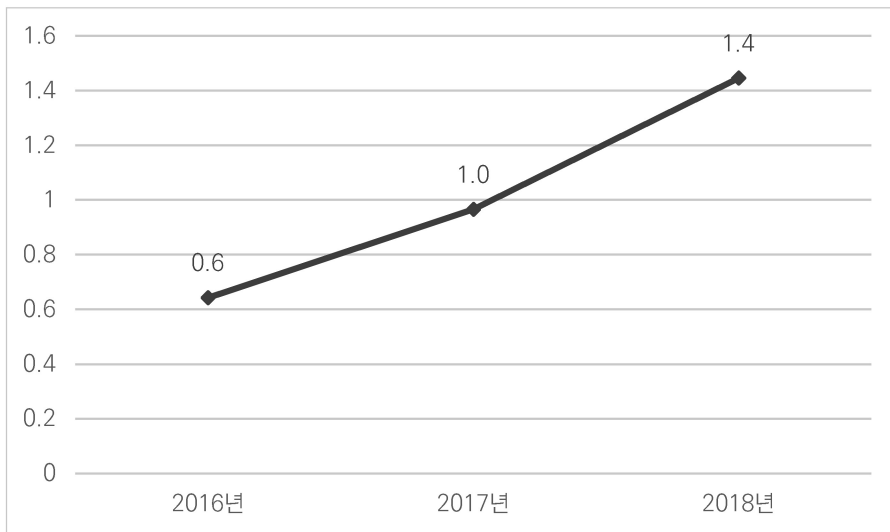


다음으로 최근 3년간 대학의 성평등상담소 등 고충상담창구를 통해 접수·처리된 성희롱·성폭력 사건을 알아본 결과, 전국의 각 대학들에서 사건으로 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 평균 건수는 2016년 0.6건, 2017년 1.0건, 2018년 1.4건으로, 2017년에는 다소 감소하였으나 2018년에 다시 증가한 것으로 나타났다.

이를 연도별로 살펴보면, 2016년에 이루어진 사건처리 건수는 평균 0.6건으로 1~5건 이하의 비율이 전체의 24.1%로 나타났다. 2017년에 기관에서 접수하고 처리된 성희롱·성폭력 사건 건수는 평균 1.0건으로 1~5건 이하의 비율이 전체의 31.2%로 전년도에 비해 다소 상승한 것으로 나타났다. 2018년에 기관에서 접수하고 처리된 성희롱·성폭력 사건 건수는 평균 1.4건으로 1~5건 이하의 비율이 전체의 36.0%를 차지한다.

〈그림 Ⅲ-47〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건의 접수건수(2016~2018)

단위: 건



〈표 Ⅲ-41〉 대학별 성희롱·성폭력 접수·처리 사건 건수(2016~2018)

단위: %

구분	0건	1~5건 이하	6~10건 이하	11~15건 이하	16~20건 이하	21건 이상	계	평균
2016	73.8 (281)	24.1 (92)	1.0 (4)	1.0 (4)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0	0.6
2017	65.6 (250)	31.2 (119)	2.1 (8)	0.5 (2)	0.3 (1)	0.3 (1)	100.0	1.0
2018	57.7 (22)	36.0 (137)	3.7 (14)	1.8 (7)	0.3 (1)	0.5 (2)	100.0	1.4

2) 성희롱·성폭력 사건처리 현황

(1) 연도별 성희롱·성폭력 사건처리 현황(2016~2018)

최근 3년간(2016년~2018년) 처리한 사건은 총 1,164건으로 조사되었으며, 연도 별로는 2016년 245건, 2017년 368건, 2018년엔 551건으로 파악되었다.

〈표 Ⅲ-42〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 현황(2016~2018)

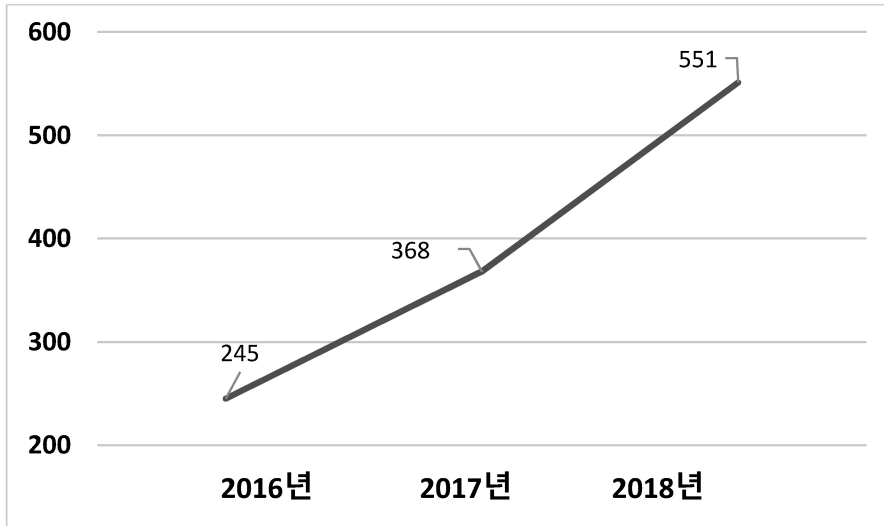
단위: 건

신고인				피신고인				피해양상		처리결과	
지위		성별		지위		성별					
학부생	942	남	94	학부생	705	남	1,095	언어적 성희롱	410	조사·심의 후 중재	186
대학원생	63	여	1,070	대학원생	47	여	69	시각적 성희롱	11	조사·심의 후 징계(요청)	558
전임 교원	15			전임 교원	186			신체적 성희롱	195	조사중단, 기각	60
비전임 교원	13			비전임 교원	71			강제추행	266	상담소차원의 조정·중재처리	186
직원 (정규)	19			직원 (정규)	66			준강간	24	기타 처리	174
직원 (비정규)	42			직원 (비정규)	24			강간미수	7		
기타	70			기타	65			강간	20		
								스토킹	28		
								온라인 성희롱·성 폭력	45		
								불법촬영 등	63		
								기타	105		

주: 2016년~2018년 3년간 접수처리한 사건은 총 1,164건임.

〈그림 Ⅲ-48〉 최근 3년간 성희롱·성폭력 사건처리 현황(2016~2018)

단위: 건



연도별로 살펴보면, 2016년에 접수·처리한 사건은 모두 245건으로, 신고인의 지위와 성별은 학부생 210건, 여성 226건으로, 학부생과 여성이 신고인의 대부분을 차지한다. 피신고인의 지위와 성별은 학부생이 157건, 남성이 229건으로 학부생과 남성이 많았다. 2016년 접수·처리한 사건의 피해양상은 언어적 성희롱이 85건으로 가장 많고, 그 다음으로는 신체적 성희롱 47건, 강제추행 43건으로 많았다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 119건으로 가장 많았다.

2017년에 접수·처리한 사건은 모두 368건으로 그 양상은 전년도와 유사하다. 신고인의 지위와 성별은 학부생 315건, 여성 349건으로, 신고인의 대부분이 학부생과 여성이며, 피신고인의 지위와 성별은 학부생이 243건, 남성이 344건으로 학부생과 남성이 많았다. 2017년 접수·처리한 사건의 피해양상은 언어적 성희롱이 127건으로 가장 많고, 그 다음으로는 강제추행 79건, 신체적 성희롱 60건으로 많았다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 174건으로 가장 많았다.

2018년 접수·처리한 사건은 모두 551건으로, 신고인의 지위와 성별은 학부생 417건, 여성 495건으로, 학부생과 여성이 신고인의 대부분을 차지한다. 피신고인의 지위와 성별은 학부생 305건, 남성이 522건으로 학부생과 남성이 많았다. 2018년 접수·처리한 사건의 피해양상은 언어적 성희롱이 188건으로 가장 많고, 그 다음으로는 강제추행 144건, 신체적 성희롱 88건으로 많았다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 265건으로 가장 많았다.

최근 3년간(2016년~2018년) 전국의 대학들이 접수·처리한 사건들은 3개 연도 모두 신고인의 지위와 성별은 학부생과 여성이 압도적으로 많고 피신고인의 지위와 성별은 학부생과 남성이 많은 점에서 동일한 양상을 보였다. 사건처리의 결과면에서도 조사·심의 후 징계(요청)가 가장 많다는 점에서 3개 연도가 유사하였다. 그러나 피해양상을 보면, 3개 연도 모두 언어적 성희롱이 가장 많았으나 강제추행이 2016년과 2017년에 비하여 2018년에 증가한 것을 알 수 있다. 또한, 신고인의 지위로 볼 때 대학원생이 많아지고 있으며, 피신고인의 지위 중 전임교원과 비전임교원, 직원의 건수도 점차 증가하고 있음을 알 수 있다.

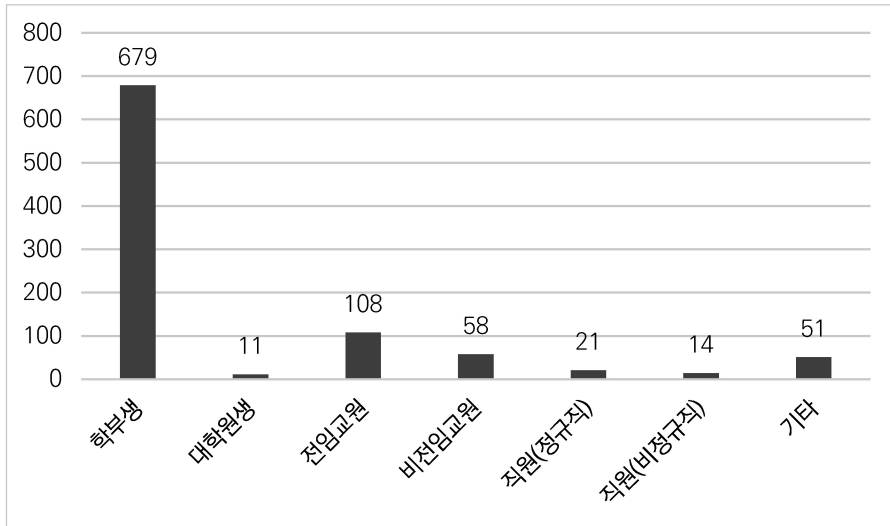
(2) 신고인의 지위별 성희롱·성폭력 사건처리 현황

① 학부생 신고 사건

다음으로, 신고인의 지위에 따라 최근 3년간의 사건을 살펴보면, 먼저 신고인이 학부생인 경우 2016년~2018년 접수·처리한 사건은 총 942건으로 가장 많았다. 학부생 신고인의 성별은 대부분이 여학생이었으나 남학생도 79건이 포함되어 있다. 피신고인은 같은 학부생이 679건으로 가장 많았고 그 다음으로는 전임교원이 108건이었는데, 피신고인의 성별은 남성이 대부분이다. 신고인이 학부생인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 304건으로 가장 많고, 강제추행 208건, 신체적 성희롱 152건 순으로 많았다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 438건으로 가장 많고, 조사·심의 후 중재가 160건으로 그 다음을 차지한다.

〈그림 Ⅲ-49〉 학부생 신고 사건의 피신고인 지위

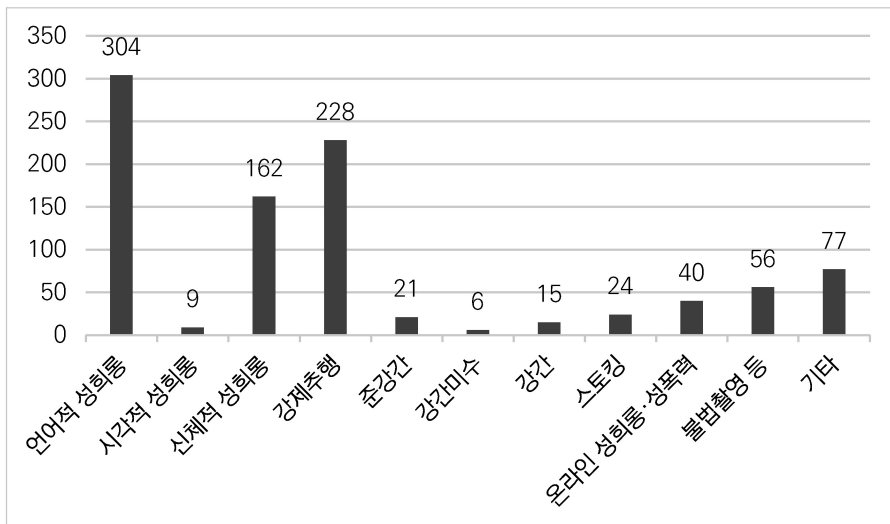
단위: 건



주: 최근 3년간(2016~2018) 신고인이 학부생인 사건은 총 942건임.

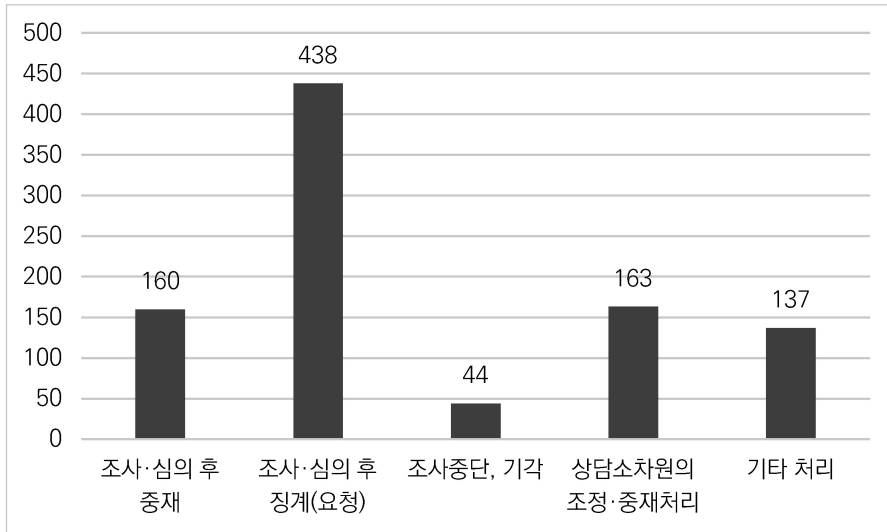
〈그림 Ⅲ-50〉 학부생 신고 사건의 피해양상

단위: 건



〈그림 Ⅲ-51〉 학부생 신고 사건의 처리결과

단위: 건

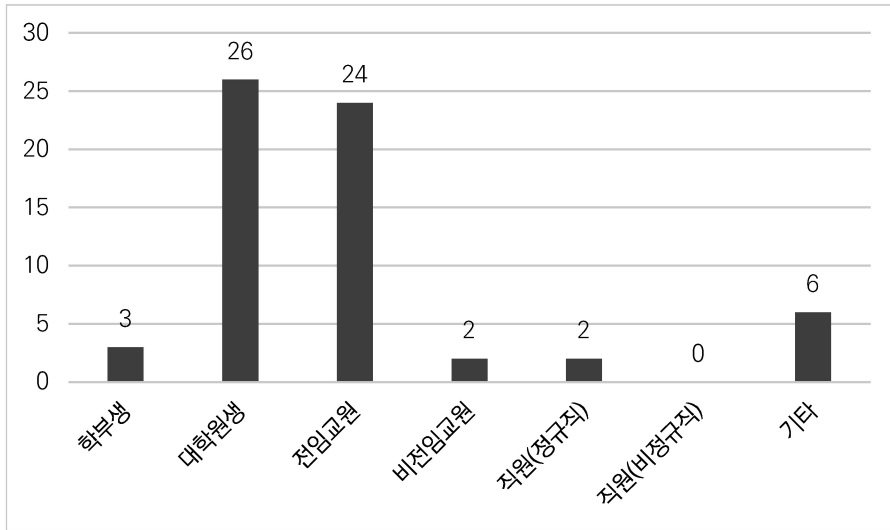


② 대학원생 신고 사건

신고인이 대학원생인 경우, 2016년~2018년의 3년간 접수·처리한 사건은 총 63건으로, 신고인이 학부생인 경우(942건)보다 훨씬 적었다. 신고한 대학원생의 성별은 대부분 여학생이었다. 피신고인은 같은 대학원생이 26건으로 가장 많았고 그 다음으로는 전임교원이 24건이었다. 학부생과 동일하게 동일 지위의 피신고인이 가장 많고 전임교원이 그 다음으로 많아 같은 양상을 보였다. 피신고인의 성별은 모두 남성이었다. 신고인이 대학원생인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 23건으로 가장 많고, 강제추행이 14건으로 그 다음이다. 처리 결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 26건으로 가장 많고, 상담소 차원의 조정·중재처리 16건 순이다.

〈그림 Ⅲ-52〉 대학원생 신고 사건의 피신고인 지위

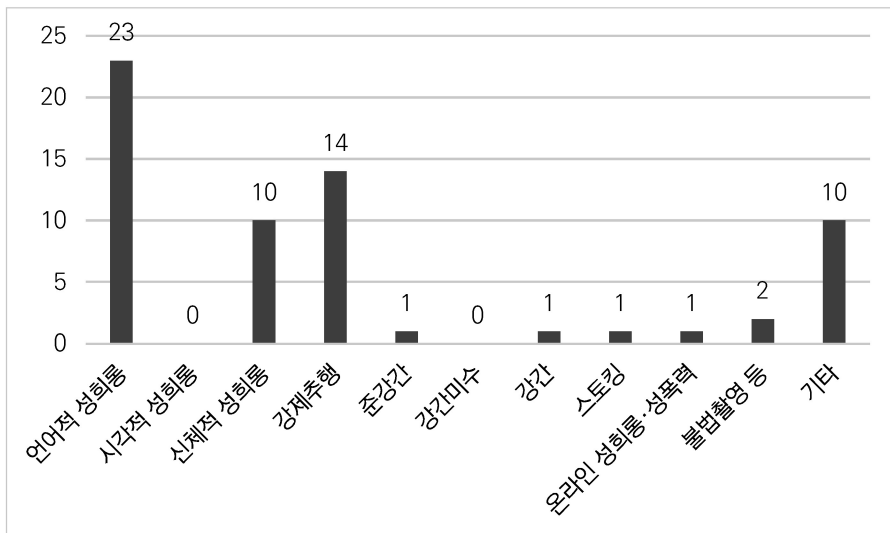
단위: 건



주: 최근 3년간(2016~2018) 신고인이 대학원생인 사건은 총 63건임.

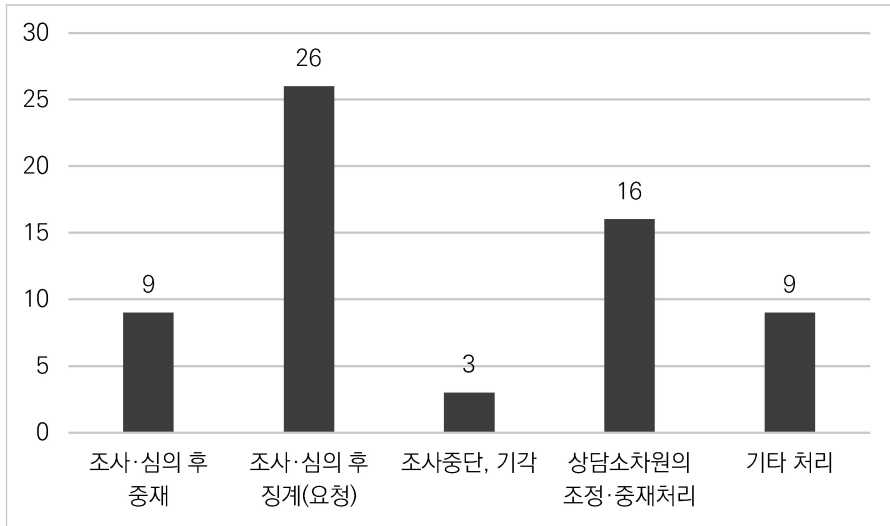
〈그림 Ⅲ-53〉 대학원생 신고 사건의 피해양상

단위: 건



〈그림 Ⅲ-54〉 대학원생 신고 사건의 처리결과

단위: 건

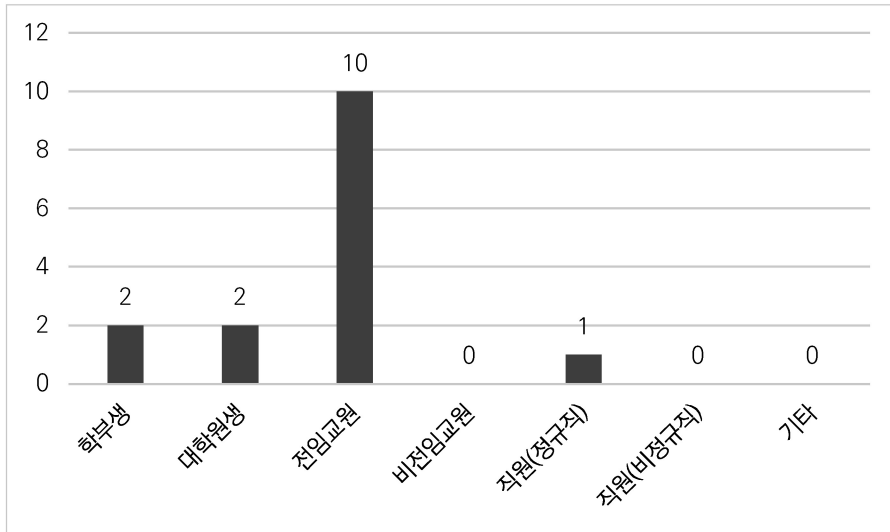


③ 전임교원 신고 사건

신고인이 전임교원인 경우 2016년~2018년 접수·처리한 사건은 총 15건에 불과하였다. 신고한 전임교원의 성별은 여성이 10건, 남성이 5건이었다. 피신고인은 학부생과 대학원생과 동일하게 자신과 같은 지위인 전임교원이 10건으로 가장 많았다. 피신고인의 성별은 신고인과 반대로 남성이 10건, 여성이 5건이었다. 신고인이 전임교원인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 7건으로 가장 많고, 강제추행 3건, 신체적 성희롱 2건이었다. 처리결과는 조사·심의 후 중재가 11건으로 가장 많아, 조사·심의 후 징계(요청)가 가장 많았던 학부생이나 대학원생과 다른 양상을 보인다.

〈그림 Ⅲ-55〉 3년간 전임교원이 신고한 사건의 피신고인 지위

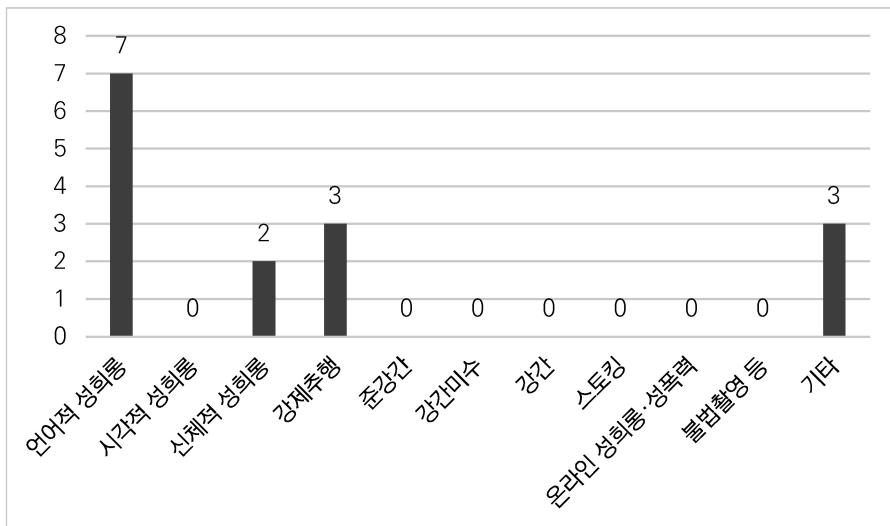
단위: 건



주: 최근 3년간(2016~2018) 신고인이 전임교원인 사건은 총 15건임.

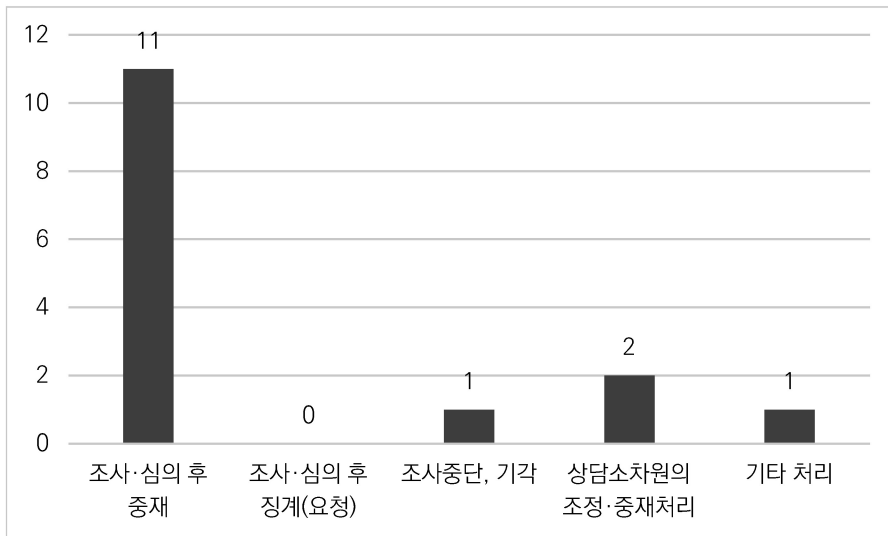
〈그림 Ⅲ-56〉 전임교원 신고 사건의 피해양상

단위: 건



〈그림 Ⅲ-57〉 전임교원 신고 사건의 처리결과

단위: 건

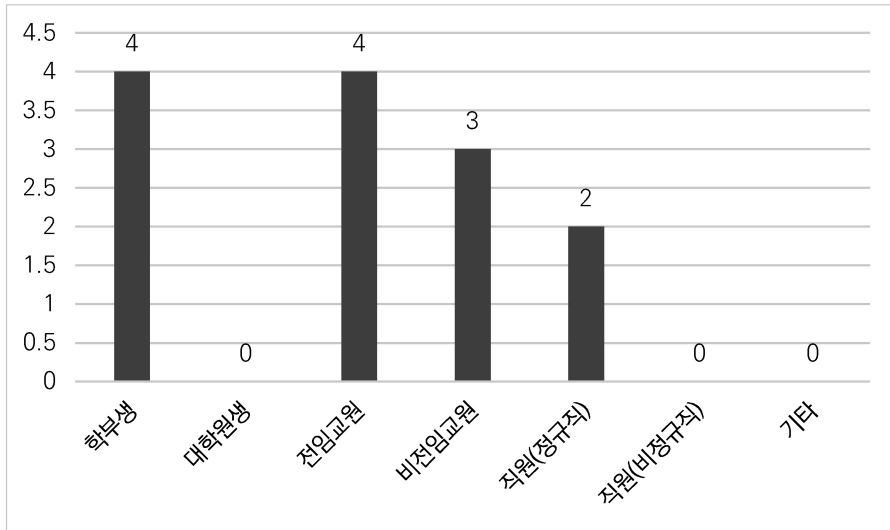


④ 비전임교원의 신고 사건

신고인이 비전임교원인 경우 2016년~2018년 접수·처리한 사건은 총 12건으로 전임교원 15건과 비슷한 수준이었다. 신고한 비전임교원의 성별은 대부분이 여성이었으며, 피신고인의 성별은 모두 남성이었다. 피신고인의 지위는 전임교원과 학부생이 4건, 비전임교원 3건, 직원(정규직) 2건으로 다양하였다. 앞서 학부생과 대학원생, 전임교원은 동일한 지위의 피신고인이 가장 많았던 것과 다른 결과를 보였다. 신고인이 비전임교원인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 5건, 신체적 성희롱이 3건이었다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 7건으로 가장 많았다.

〈그림 Ⅲ-58〉 비전임교원 신고 사건의 피신고인 지위

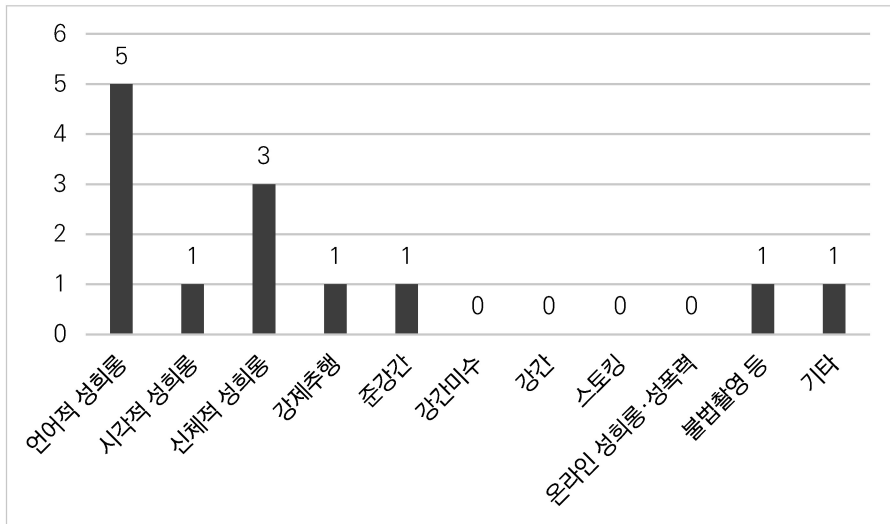
단위: 건



주: 지난 3년간 신고인이 비전임교원인 사건은 총 13건임.

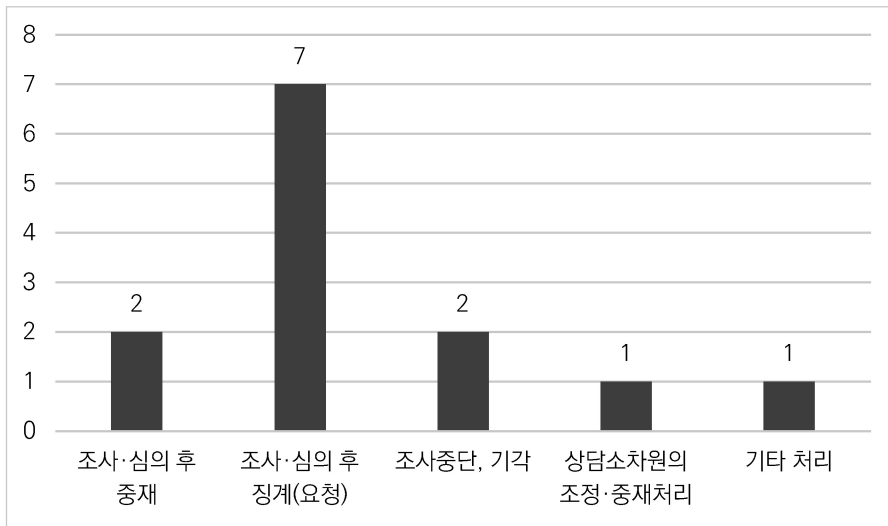
〈그림 Ⅲ-59〉 비전임교원 신고 사건의 피해양상

단위: 건



〈그림 Ⅲ-60〉 비전임교원 신고 사건의 처리결과

단위: 건

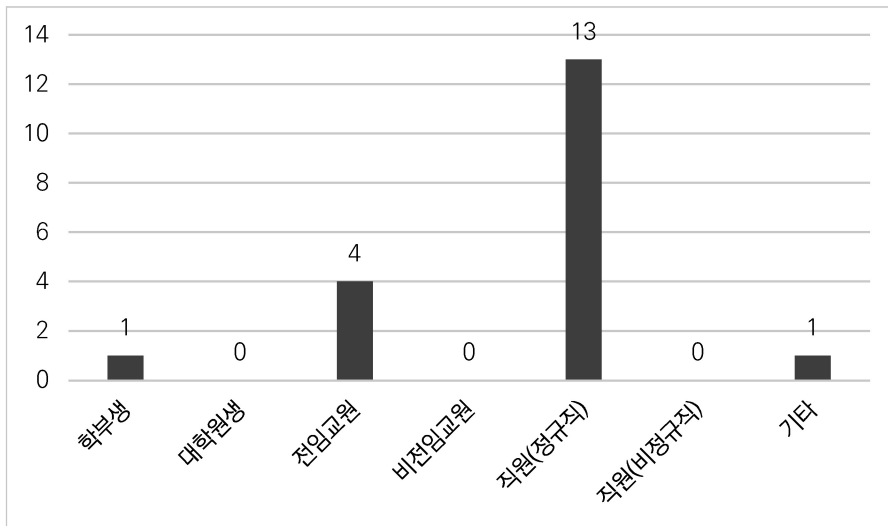


⑤ 직원(정규직)의 신고 사건

신고인이 직원(정규직)인 경우 2016년~2018년 접수·처리한 사건은 총 19건으로 가장 많았다. 신고한 직원(정규직)의 성별은 대부분 여성(15건)이었으며, 피신고인은 대부분이 남성(17건)이었다. 피신고인은 같은 지위인 직원(정규직)이 13건으로 가장 많았고 그 다음으로는 전임교원이 4건이었다. 신고인이 직원(정규직)인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 11건으로 가장 많고, 신체적 성희롱과 강제추행은 각각 3건이었다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 13건으로 가장 많았다.

〈그림 Ⅲ-61〉 직원(정규직) 신고 사건의 파신고인 지위

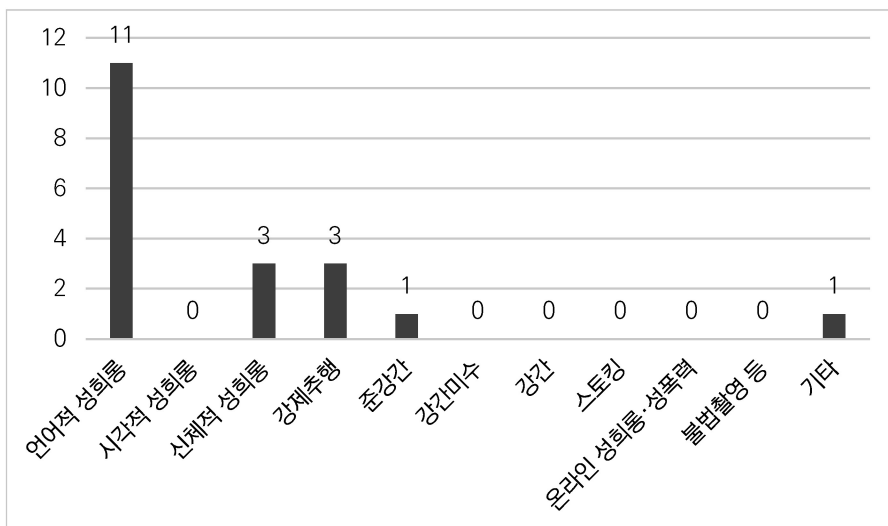
단위: 건



주: 지난 3년간 신고인이 직원(정규직)인 사건은 총 19건임.

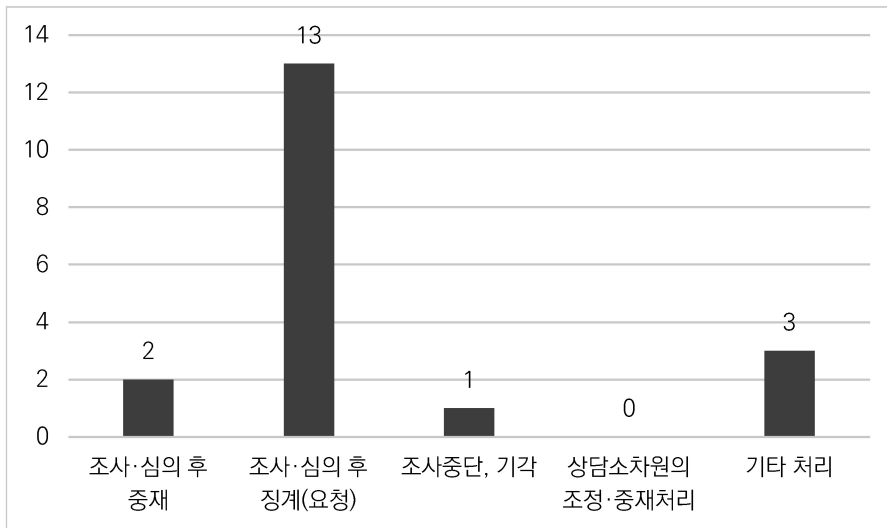
〈그림 Ⅲ-62〉 직원(정규직) 신고 사건의 피해양상

단위: 건



〈그림 Ⅲ-63〉 직원(정규직) 신고 사건의 처리결과

단위: 건

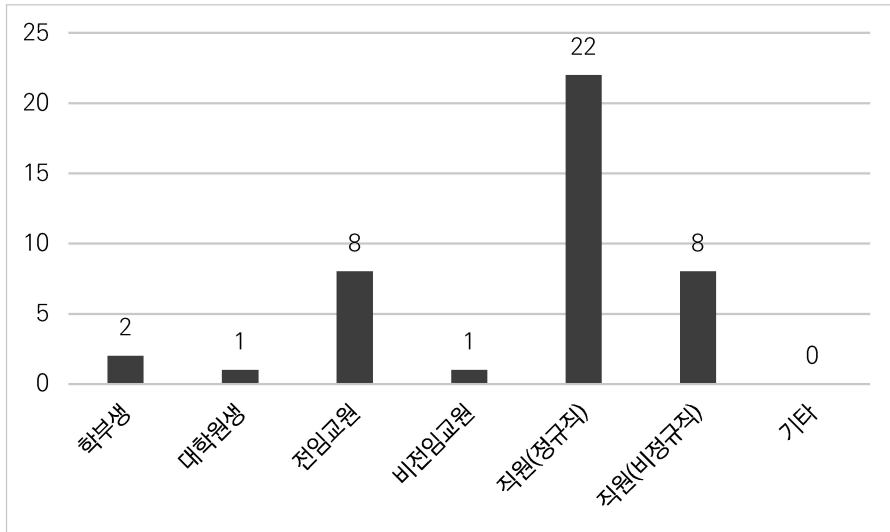


⑥ 직원(비정규직)의 신고 사건

신고인이 직원(비정규직)인 경우 2016년~2018년 접수·처리한 사건은 총 42건으로, 직원(정규직)의 건수가 19건이었던 것과 비교하면 비정규직 직원의 사건이 더 많았음을 알 수 있다. 신고한 직원(비정규직)의 성별은 모두 여성이었으며, 피신고인은 대부분 남성(41건)이고 여성인 경우가 1건이었다. 피신고인의 지위는 직원(정규직)이 22건으로 가장 많았고, 전임교원과 직원(비정규직)이 각각 8건으로 그 다음으로는 많았다. 신고인이 직원(비정규직)인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 27건으로 가장 많고, 신체적 성희롱과 강제추행이 각각 6건이었다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 30건으로 가장 많았다.

〈그림 Ⅲ-64〉 직원(비정규직) 신고 사건의 피신고인 지위

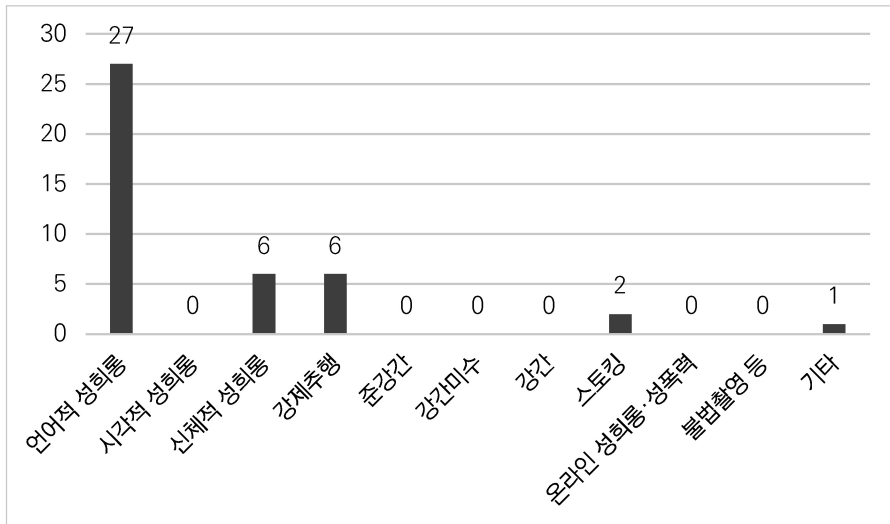
단위: 건



주: 신고인이 직원(비정규직)인 사건은 총 42건임.

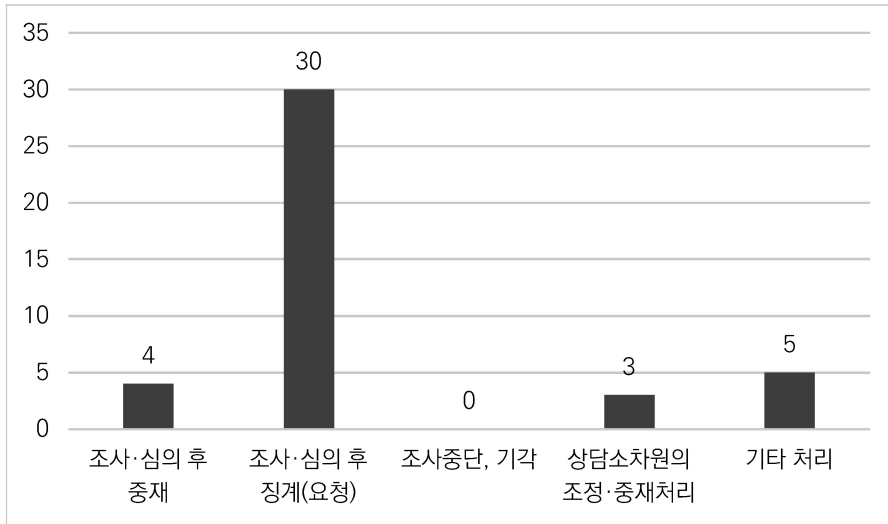
〈그림 Ⅲ-65〉 직원(비정규직) 신고 사건의 피해양상

단위: 건



〈그림 Ⅲ-66〉 직원(정규직) 신고 사건의 처리결과(사례수)

단위: 건

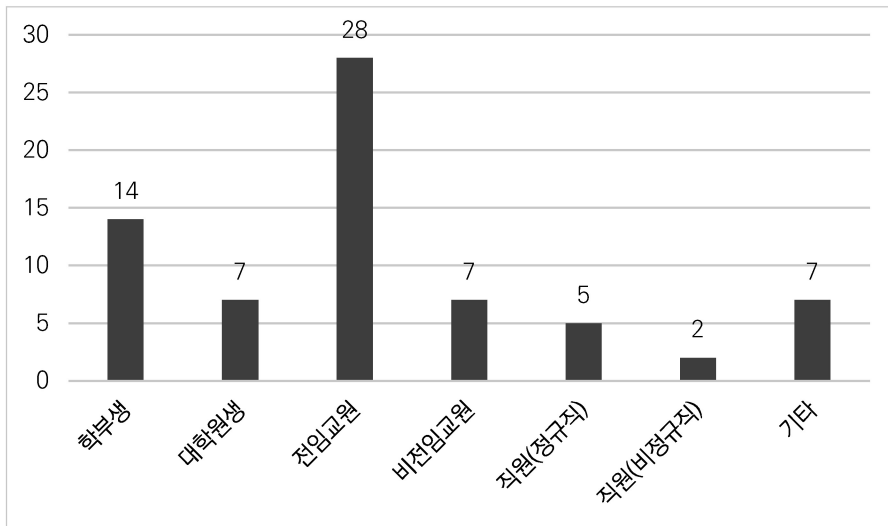


⑦ 기타(지위) 신고 사건

신고인이 ‘기타’인 경우 2016년~2018년 접수·처리한 사건은 총 70건으로 교원이나 직원에 비하여 많았다. 신고인의 성별은 대부분이 여성, 피신고인의 성별은 대부분 남성이었다. 피신고인의 지위는 전임교원이 28건으로 가장 많았고 그 다음으로는 학부생이 14건으로 많았다. 신고인이 기타인 경우 피해양상은 언어적 성희롱이 23건으로 가장 많고, 강제추행 11건, 신체적 성희롱 9건이었다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 33건으로 가장 많았다.

〈그림 Ⅲ-67〉 기타(지위) 신고 사건의 피신고인 지위(사례수)

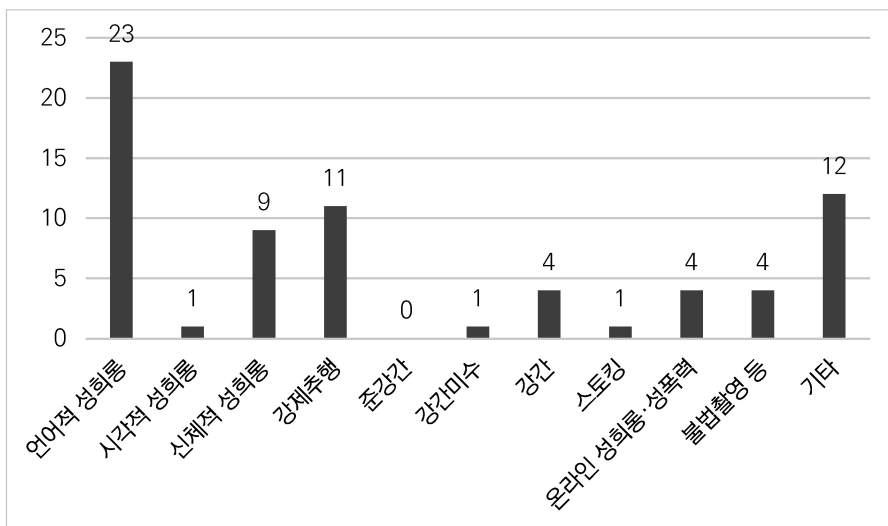
단위: 건



주: 최근 3년간(2016~2018) 신고인의 지위가 '기타'인 사건은 총 70건임.

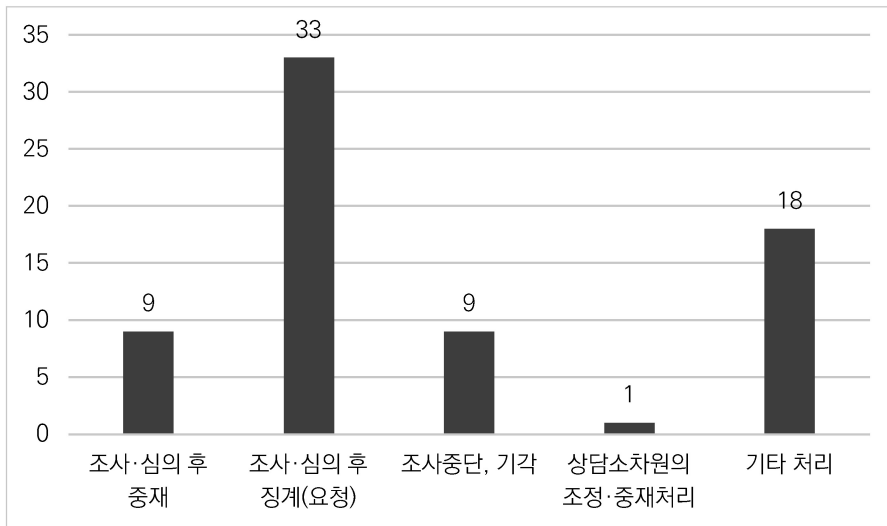
〈그림 Ⅲ-68〉 3년간 기타(지위) 신고 사건의 피해양상(사례수)

단위: 건



〈그림 Ⅲ-69〉 기타(지위) 신고한 사건의 처리결과(사례수)

단위: 건



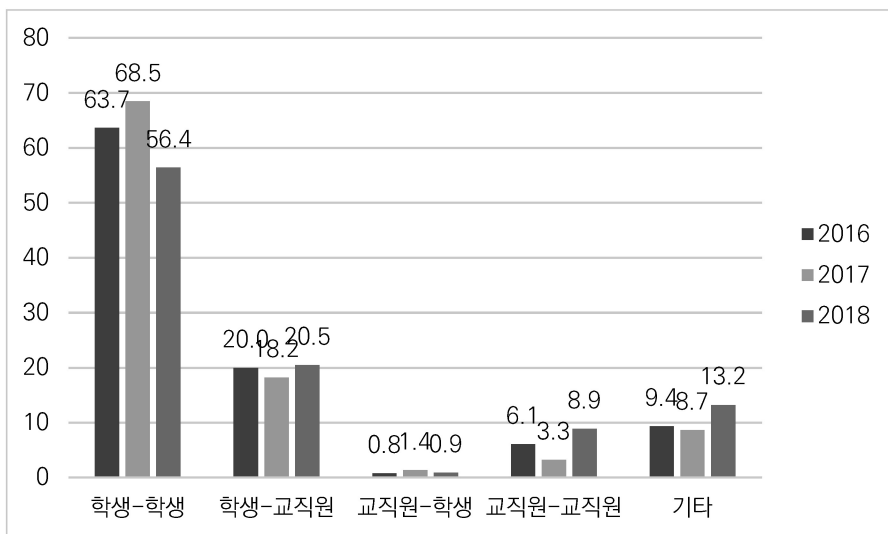
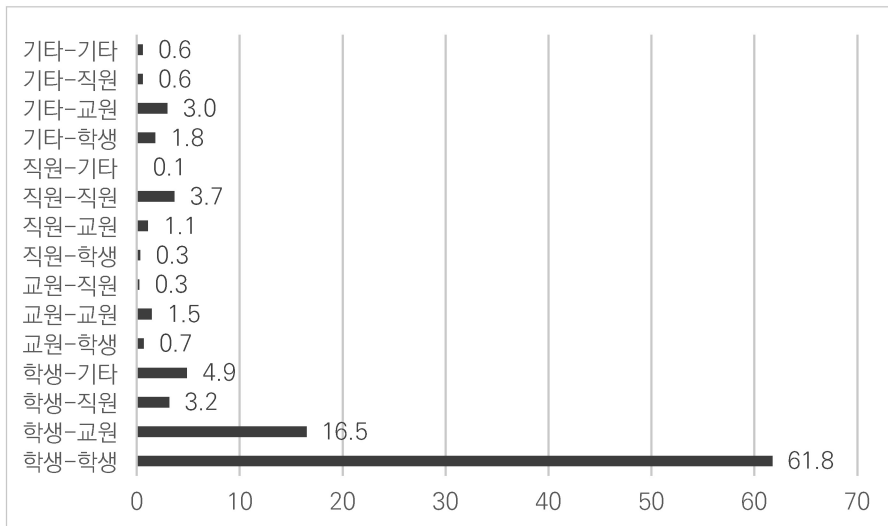
(3) 성희롱·성폭력 사건의 신고인과 피신고인

신고인-피신고인의 지위관계 유형

최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 신고인(피해자)-피신고인(행위자)의 관계 유형을 보면, 학생-학생이 61.8%로 가장 많았으며, 학생-교원 16.5%, 그 외 유형은 5%미만인 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-70〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 실태: 신고인-피신고인 유형

단위: %

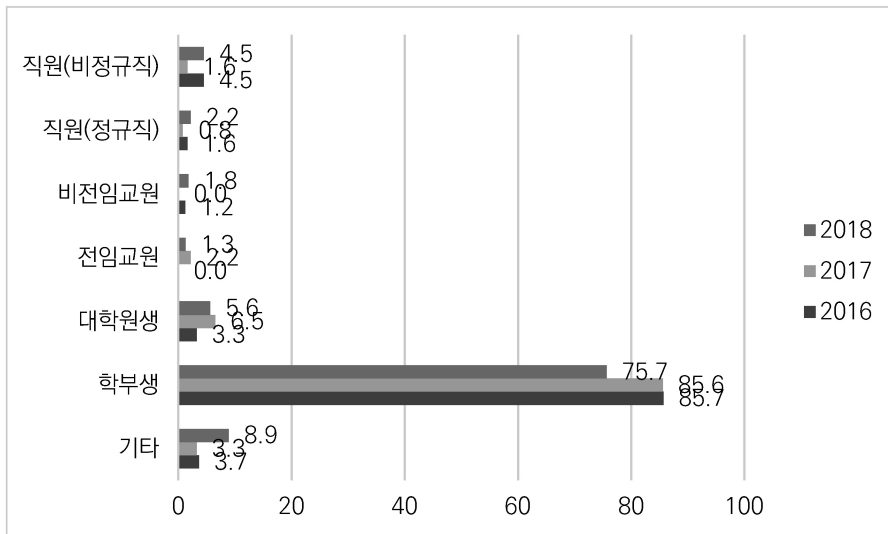


최근 3년간 기관에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건에서 신고인(피해자)의 지위를 세분하여 살펴보면 학부생이 80.9%로 가장 많았다. 신고인(피해자) 중 학부생이 압도적으로 많은 것은 2012년 실태조사를 비롯한 기존 연구들에서 일관되게 지적되고 있는 사항이다. 다만 이번 조사에서는 사건처리 연도에 따라 차이를 보였는데, 2016년, 2017년에 비하여 2018년도에는 학부생이 신고인(피해자)인 비율이 다소 낮아지고 대학원생이나 기타 지위

범주가 늘어난 것을 볼 수 있다. 신고인의 지위가 학부생이라는 응답은 광역시보다 도지역에서, 대도시보다 중소도시와 읍면 지역에서 비율이 높게 나타났다.

〈그림 Ⅲ-71〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 실태: 신고인(피해자)의 지위

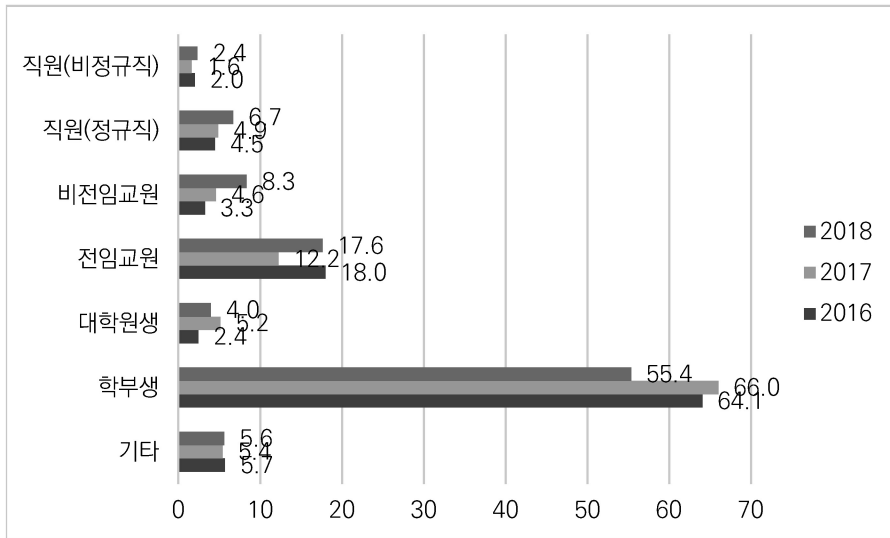
단위: %



최근 3년간 기관에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 피신고인(행위자)의 지위는 학부생이 60.6%로 가장 많았으며, 다음으로 전임교원이 16.0%로 나타났다. 2016년, 2017년에 비하여 2018년도에 피신고인(행위자)의 지위가 학부생인 비율이 감소한 반면, 비전임교원의 비율은 증가하는 경향을 보였으며, 전임교원은 2016년에서 2017년으로 접어들어 다소 감소하는 경향을 보이다가 2018년도에는 다시 증가하였다.⁶⁾

〈그림 Ⅲ-72〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피신고인(행위자)의 지위

단위: %



(4) 신고인-피신고인의 성별관계

최근 3년간 기관에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건에서 신고인(피해자)의 성별은 여성이 91.9%로 대다수를 차지하며 남성은 8.1%에 불과하다. 반면에 최근 3년간 대학에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건에서 피신고인(행위자)의 성별은 남성이 94.1%이며, 여성의 비율은 5.9%이다. 대학에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건 역시 사회에 만연한 성차별적인 관행의 연장선에서 발생하는 만큼 젠더 격차가 큰 편이며, 아직까지 피해자의 대다수가 여성인 것이 사실이다. 그러나 2016년, 2017년에 비하여 2018년도에 신고인 중 여성의 비율이 다소 감소한 것으로 나타났다. 또 지역에 따라서는 피신고인(행위자) 중 남성의 비율이 여타 지역에 비해 다소 적은 경우도 있었다.

6) 추가 분석을 통해 살펴본 결과, 지역규모 별로는 대도시나 중소도시에 비하여 읍면 지역에서 학부생과 정규직 지원이 피신고인 지위인 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 2012년 실태조사를 비롯한 기존 연구들에서도 피신고인(행위자)의 지위가 학부생, 교원 순으로 나타났으며, 현재에도 비슷한 양상이 유지되고 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-43〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 신고인과 피신고인의 성별

단위: %

구분	사례수 (건)	남성	여성	계
신고인(피해자)	(1,164)	8.1	91.9	100.0
피신고인(행위자)	(1,164)	94.1	5.9	100.0

〈표 Ⅲ-44〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 신고인과 피신고인의 성별

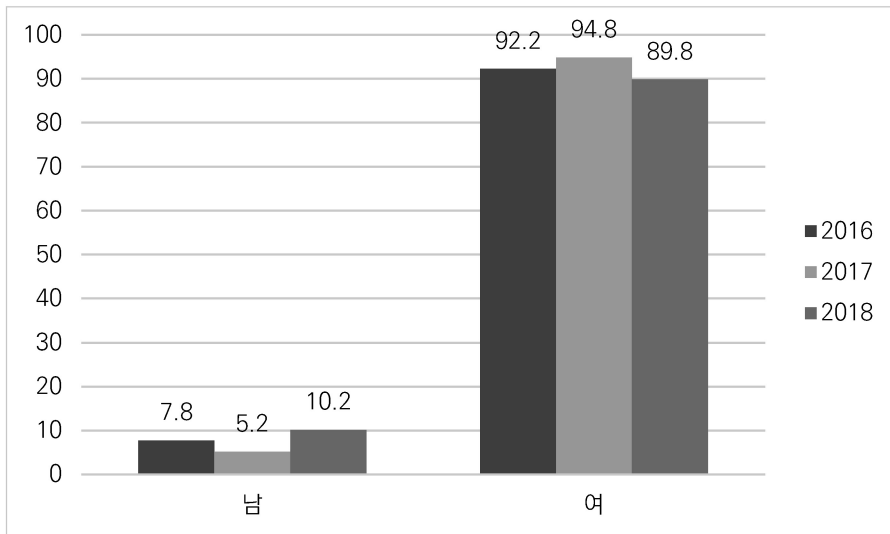
단위: %

구분	사례수 (건)	신고인 여성, 피신고인 남성	신고인 남성, 피신고인 여성	신고인과 피신고인 모두 남성	신고인과 피신고인 모두 여성	계
전체	(1,164)	88.5	2.5	5.6	3.4	100.0
사건 연도						100.0
2016	(245)	88.6	2.8	4.9	3.7	100.0
2017	(368)	91.3	3.0	2.2	3.5	100.0
2018	(551)	86.5	2.0	8.2	3.3	100.0

최근 3년간 대학에서 접수·처리된 성희롱·성폭력 사건 중에는 신고인-피신고인이 둘 다 남성이거나 둘 다 여성인 동성 간 성희롱·성폭력 사건도 포함되어 있다. 3년간 접수·처리된 사건 중 동성 간 성희롱·성폭력 사건은 약 9.0%(105건)를 차지하는데, 신고인과 피신고인 양측이 모두 남성인 경우(65건)가 둘 다 여성인 경우(40건)보다 많은 편이다. 동성간 성희롱·성폭력 사건은 2016년도에 21건, 2017년도에 21건에 머물러 있었으나 2018년에 들어와서는 63건으로 증가하였다. 대학에서 발생하는 동성 간 성희롱·성폭력은 여타 사건들과 마찬가지로 학부생이 다수를 차지하고 학생-학생 간 사건이 많은 편이며 피해의 양상도 다양한 편이다.

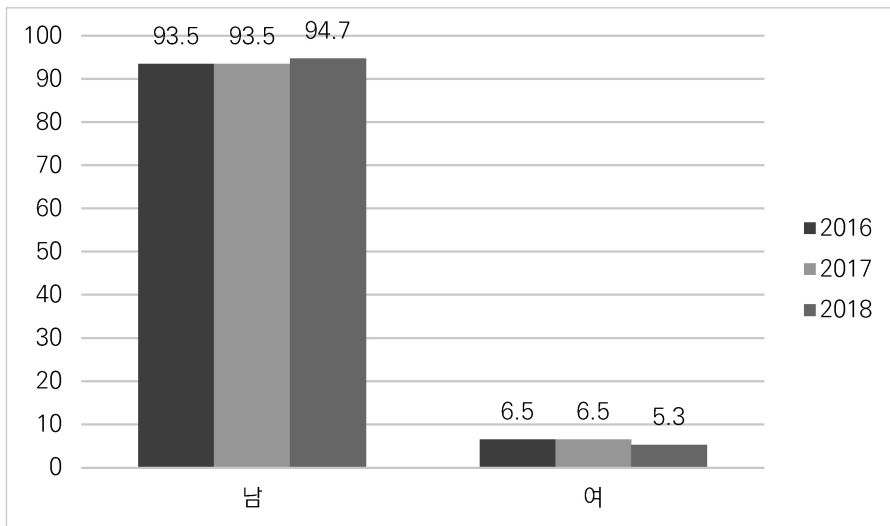
〈그림 Ⅲ-73〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 신고인(피해자)의 성별

단위: %



〈그림 Ⅲ-74〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피신고인(행위자) 성별

단위: %



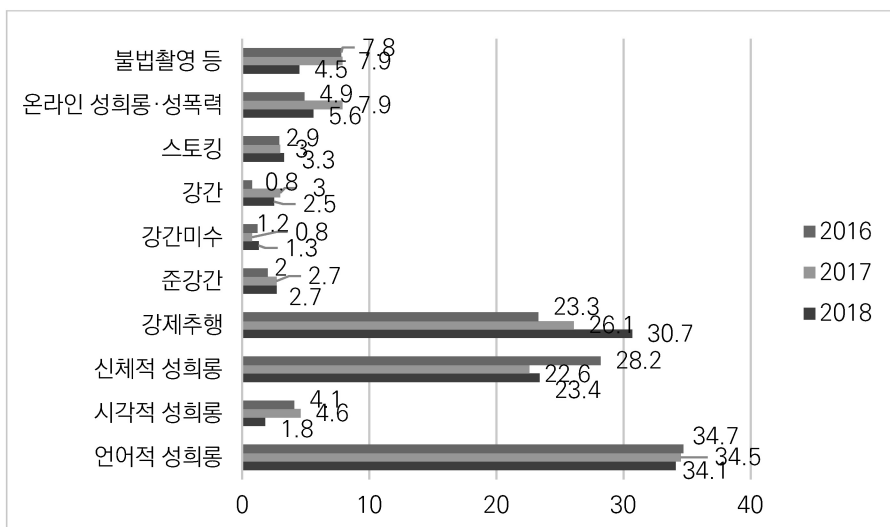
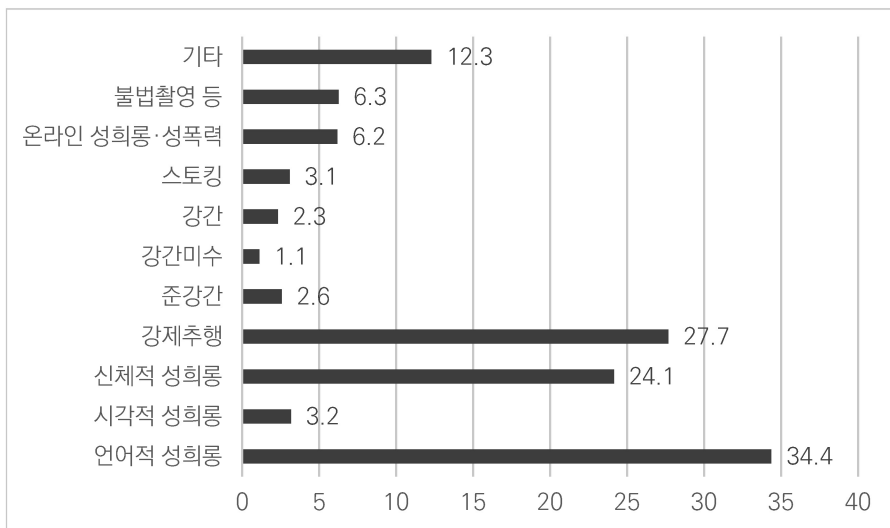
(5) 성희롱·성폭력 사건의 피해양상

최근 3년간 기관에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건들의 피해양상을 복수응답으로 알아본 결과, 언어적 성희롱이 34.4%로 가장 높은 비율을 차지하였으며 그 다음은 강제추행

(27.7%), 신체적 성희롱(24.1%) 순으로 나타났다. 강간 혹은 준강간도 약 2% 정도 발생하는 것으로 확인되었다. 사건 연도에 따라 차이를 보였는데, 2016년 이후로 강제추행, 준강간, 강간미수가 증가하고, 언어적 성희롱, 시각적 성희롱, 신체적 성희롱은 상대적으로 감소하는 양상을 보였다.

〈그림 Ⅲ-75〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피해양상(복수응답)

단위: %



〈표 Ⅲ-45〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 피해양상(복수응답)

단위: %

구분	대학수	언어적 성희롱	시각적 성희롱	신체적 성희롱	강제 추행	준강간	강간 미수	강간	스토 킹	온라 인 성희 롱· 성폭 력	불법 촬영 등	기타
전체	(1,164)	34.4 (400)	3.2 (37)	24.1 (281)	27.7 (322)	2.6 (30)	1.1 (13)	2.3 (27)	3.1 (36)	6.2 (72)	6.3 (73)	12.3 (143)
사건 연도*												
2016년	(245)	34.7	4.1	28.2	23.3	2.0	1.2	0.8	2.9	4.9	7.8	15.9
2017년	(368)	34.5	4.6	22.6	26.1	2.7	0.8	3.0	3.0	7.9	7.9	11.1
2018년	(551)	34.1	1.8	23.4	30.7	2.7	1.3	2.5	3.3	5.6	4.5	11.4
지역규모1***												
광역시	(612)	36.3	2.6	19.3	28.8	2.8	1.3	2.0	4.1	7.4	4.9	12.1
도	(552)	32.2	3.8	29.5	26.4	2.4	0.9	2.7	2.0	4.9	7.8	12.5
지역규모2***												
대도시	(612)	36.3	2.6	19.3	28.8	2.8	1.3	2.0	4.1	7.4	4.9	12.1
중소도시	(375)	29.3	2.4	32.5	24.5	1.3	0.3	3.2	2.4	4.5	6.7	13.9
읍면지역	(177)	38.4	6.8	23.2	30.5	4.5	2.3	1.7	1.1	5.6	10.2	9.6
협의회 소속 여부***												
회원	(675)	36.7	3.0	18.8	28.6	2.8	1.2	3.1	4.0	6.8	6.8	12.6
비회원	(489)	31.1	3.5	31.5	26.4	2.2	1.0	1.2	1.8	5.3	5.5	11.9

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

사건 연도* 지역규모1*** 지역규모2*** 협의회 소속 여부***

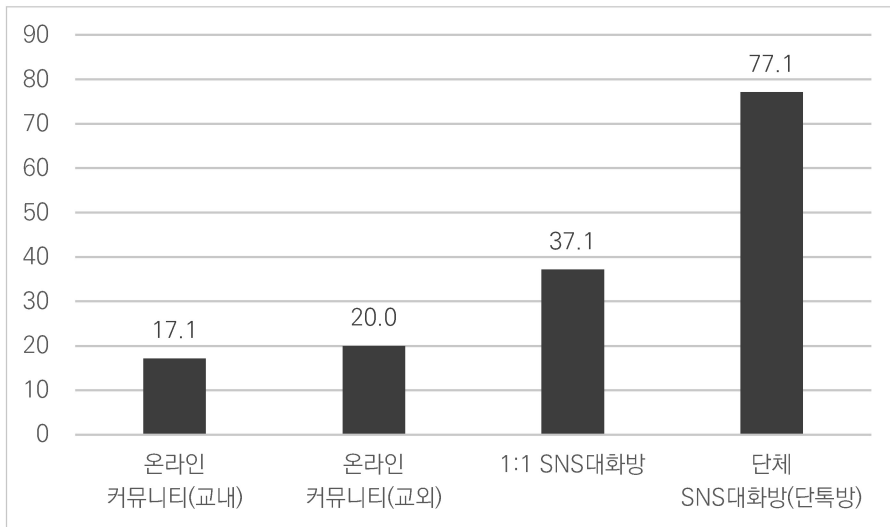
지역규모에 따라 도지역보다 광역시에서 언어적 성희롱, 강제추행, 강간미수, 스토킹, 온라인 성희롱·성폭력의 비율이 높은 반면에, 도지역에서는 시각적 성희롱, 신체적 성희롱의 비율이 높았다. 대도시, 중소도시에 비하여 읍면 지역에서 강제추행, 준강간, 강간미수의 비율이 높은 것으로 나타났다. 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 언어적, 신체적 성희롱의 비율은 낮았으나, 준강간, 강제추행, 강간 사건의 처리 비율은 상대적으로 높았다. 2012년 실태조사와 비교해 보면, 과거에는 피해양상 중 언어적 성희롱이 가장 많았고 신체적 성희롱, 강제추행 순으로 나타났다. 이번 조사에서는 신체적 성희롱에 비해 강제추행의 비율이 증가하였으나 여전히 언어적 성희롱, 강제추행, 신체적 성희롱이 피해양상의 많은 부분을 차지함을 알 수 있다.

최근 3년간 접수·처리된 온라인 성희롱·성폭력 사건이 있는 대학에 한정하여, 온라인 성

희롱 사건에 관한 내용을 조금 더 구체적으로 알아보았다. 우선 발생 장소를 복수응답으로 알아본 결과, ‘단체 SNS(단톡방)’이 77.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 ‘1:1 SNS대화방’ 37.1%, ‘온라인 커뮤니티(교외)’ 20.0%의 순으로 나타났다.

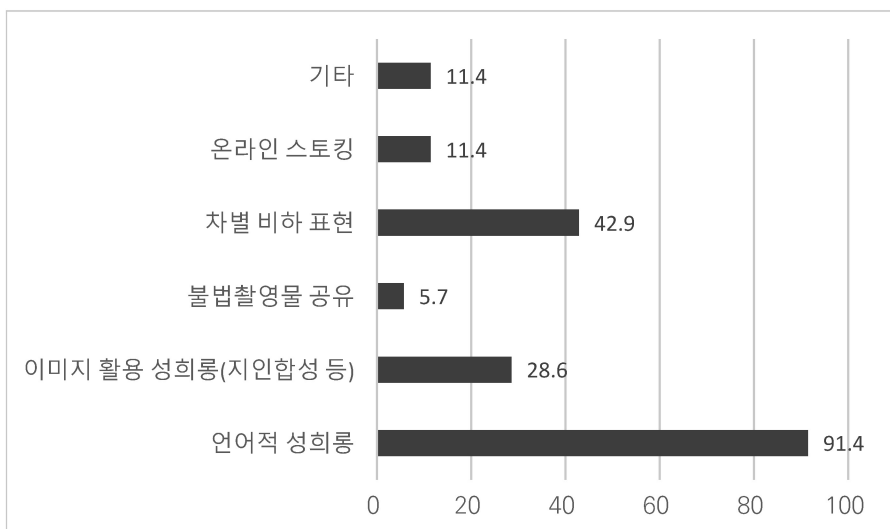
〈그림 Ⅲ-76〉 온라인 성희롱·성폭력 사건 발생 장소(복수응답, 2016~2018)

단위: %



〈그림 Ⅲ-77〉 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형(복수응답, 2016~2018)

단위: %



〈표 Ⅲ-46〉 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형(복수응답, 2016~2018)

단위: %

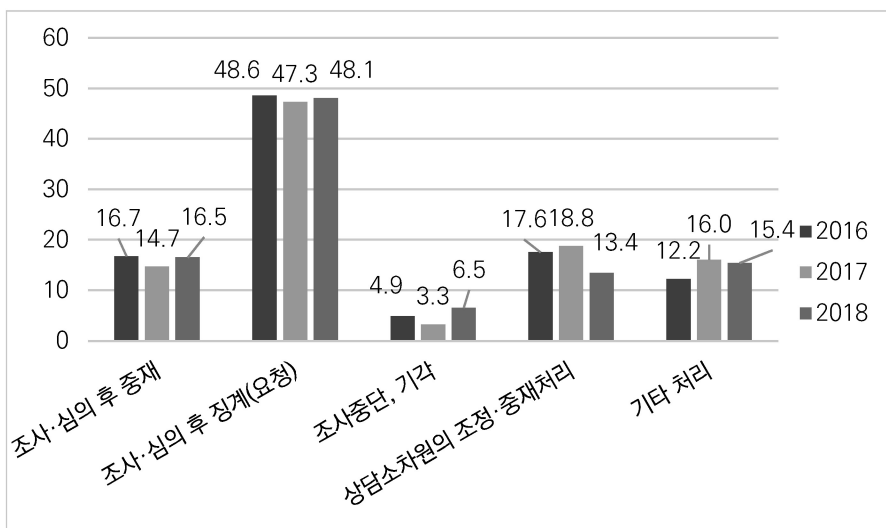
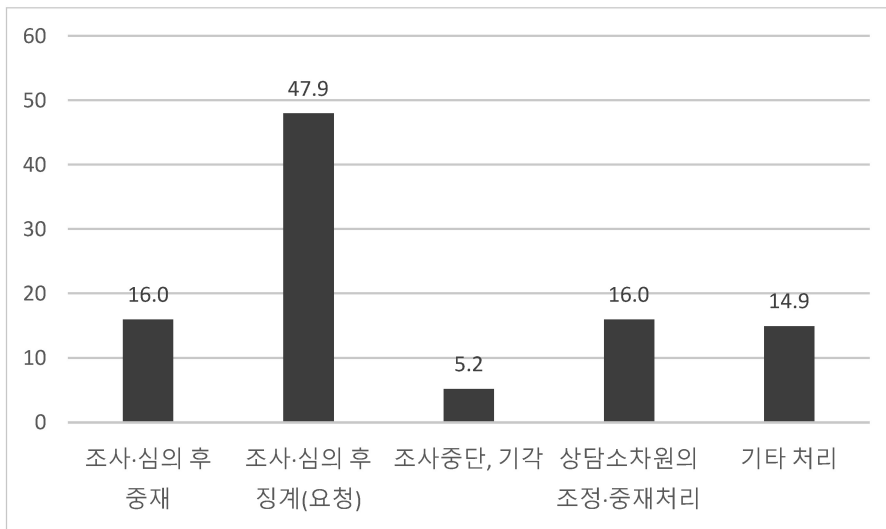
구분	대학수	언어적 성희롱	이미지 활용 성희롱 (자인합 성 등)	불법촬영물 공유	차별 비하 표현	온라인 스토킹	기타
전체	(35)	91.4 (32)	28.6 (10)	5.7 (2)	42.9 (15)	11.4 (4)	11.4 (4)
지역구분							
서울	(9)	88.9	44.4	22.2	66.7	22.2	0.0
인천/경기	(2)	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
대전/충청	(8)	100.0	25.0	0.0	62.5	0.0	12.5
광주/전라	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
대구/경북	(5)	100.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0
부산/울산/경남	(6)	83.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3
강원/제주	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
대학유형							
대학	(31)	90.3	25.8	6.5	48.4	9.7	12.9
전문대학	(4)	100.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0
설립유형							
사립	(29)	93.1	31.0	6.9	44.8	13.8	6.9
국공립	(6)	83.3	16.7	0.0	33.3	0.0	33.3
협의회 소속 여부							
회원	(20)	100.0	25.0	5.0	60.0	10.0	5.0
비회원	(15)	80.0	33.3	6.7	20.0	13.3	20.0
재학생 규모							
~5,000명 미만	(6)	83.3	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0
5,000~10,000명 미만	(5)	100.0	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0
10,000~15,000명 미만	(9)	88.9	33.3	0.0	55.6	11.1	22.2
15,000명 이상	(15)	93.3	20.0	6.7	46.7	13.3	13.3

(6) 성희롱·성폭력 사건의 처리결과와 애로사항

최근 3년간 기관에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건을 처리한 결과를 살펴보면 ‘조사·심의 후 징계(요청)’한 경우가 47.9%로 가장 많았으며, ‘조사·심의 후 중재’, ‘상담소차원의 조정·중재처리’한 경우가 각각 16.0%인 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-78〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 처리결과

단위: %



‘조사·심의 후 징계(요청)’의 경우는 대전/충청지역이 가장 많고, 인천/경기 지역이 가장 적었으며, 인천/경기지역에서는 ‘조사를 중단하거나 기각’한 경우도 11.0%로 그 외 지역에 비해 많은 것으로 나타났다.

지역규모에 따라서는 광역시보다 도지역에서, 그리고 대도시와 중소도시에 비하여 읍면 지역에서, ‘조사·심의 후 징계(요청)’의 경우가 많았다. 캠퍼스 유형에 따른 차이도 보였는데, 본교가 분교 혹은 캠퍼스에 비하여 ‘조사·심의 후 중재’하거나 상담소 차원에서 ‘조정·중재 처리’한다는 비율이 더 높은 반면에 ‘조사·심의 후 징계(요청)’의 비율은 낮았다. 또한, 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 ‘조사·심의 후 중재’하거나 ‘조사·심의 후 징계(요청)’하는 비율이 높았다.

〈표 Ⅲ-47〉 최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건 실태: 처리결과

단위: %

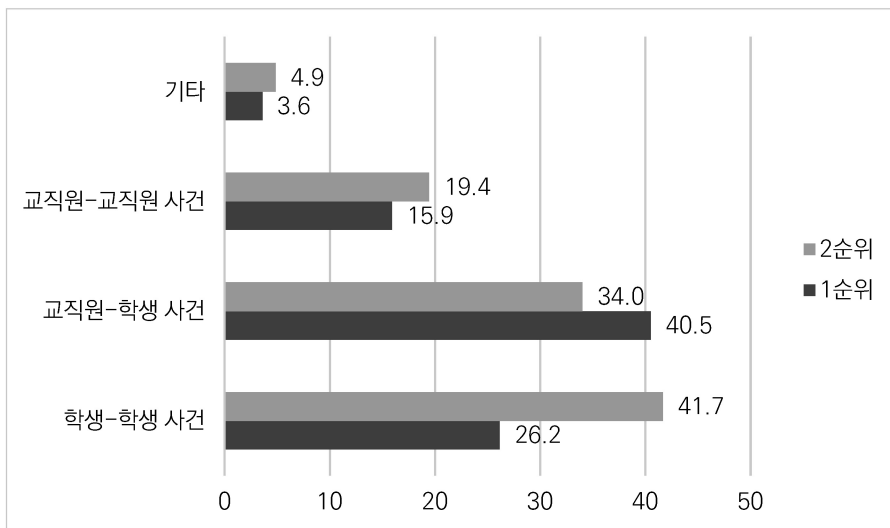
구분	사례수 (건)	조사·심의 후 중재	조사·심의 후 징계(요청)	조사중단, 기각	상담소차 원의 조정·중 재처리	기타 처리	계
전체	(1,164)	16.0 (186)	47.9 (558)	5.2 (60)	16.0 (186)	14.9 (174)	100.0
지역구분***							
서울	(340)	19.7	43.8	3.8	20.9	11.8	100.0
인천/경기	(200)	19.0	37.5	11.0	13.5	19.0	100.0
대전/충청	(191)	8.9	60.7	5.8	11.0	13.6	100.0
광주/전라	(88)	12.5	51.1	5.7	8.0	22.7	100.0
대구/경북	(135)	11.1	56.3	3.0	15.6	14.1	100.0
부산/울산/경남	(153)	17.0	45.1	2.0	18.3	17.6	100.0
강원/제주	(57)	21.1	49.1	3.5	19.3	7.0	100.0
지역규모1***							
광역시	(612)	17.0	44.9	3.9	20.1	14.1	100.0
도	(552)	14.9	51.3	6.5	11.4	15.9	100.0
지역규모2***							
대도시	(612)	17.0	44.9	3.9	20.1	14.1	100.0
중소도시	(375)	16.5	47.2	8.3	10.9	17.1	100.0
읍면지역	(177)	11.3	59.9	2.8	12.4	13.6	100.0
캠퍼스 유형***							
본교	(1,060)	16.5	47.7	3.9	16.4	15.5	100.0
분교 혹은 캠퍼스	(104)	10.6	50.0	18.3	11.5	9.6	100.0
협의회 소속 여부***							
회원	(675)	16.7	49.6	4.3	15.7	13.6	100.0
비회원	(489)	14.9	45.6	6.3	16.4	16.8	100.0

*p<.05, ***p<.001 지역구분*** 지역규모1***
지역규모2*** 캠퍼스유형*** 협의회 소속 여부***

최근 3년간 발생한 성희롱·성폭력 사건 유형 중 사건 중재 혹은 조사처리에 있어 가장 어려움이 많은 관계유형을 1, 2순위로 알아본 결과, ‘교직원-학생’, ‘학생-학생’, ‘교직원-교직원’ 순으로 나타났다. 이는 2012년 실태조사에서 ‘학부생-학부생’의 관계유형이 ‘교수-학생 유형’보다 중재 혹은 조사처리에 어려움이 있다고 응답했던 결과와 차이를 보인다.

〈그림 Ⅲ-79〉 사건 중재 또는 조사처리 어려운 관계 유형: 1, 2순위

단위: %

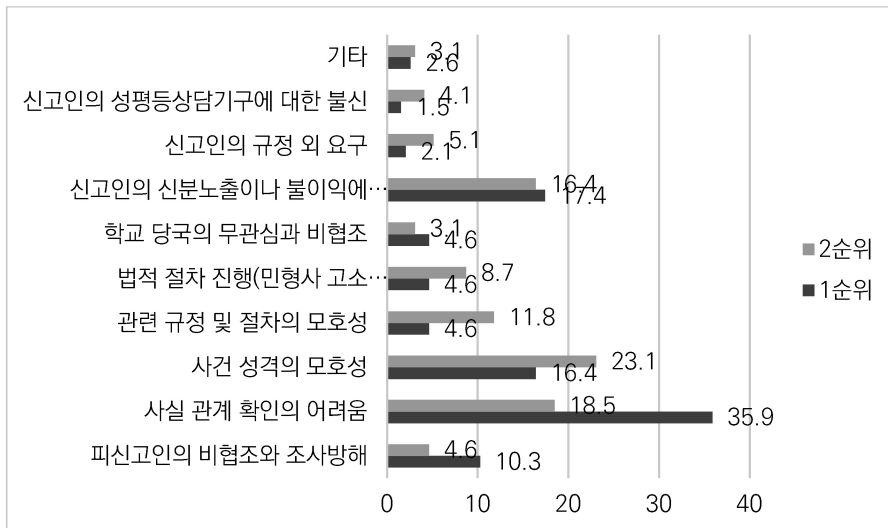


주: 무응답: 1순위(13.8%)

최근 3년간 발생한 성희롱·성폭력 사건의 중재 혹은 조사처리를 통한 해결 과정에서 겪게 되는 가장 큰 어려움이 무엇인지 알아보았다. 응답 결과를 보면, 1순위로 ‘사실 관계 확인의 어려움’을 지정한 응답 비율이 가장 높았고, 2순위로는 ‘사건 성격의 모호성’이 높은 비율을 보였다. 1, 2순위를 함께 고려하면, ‘사실 관계 확인의 어려움’이 54.4%, ‘사건 성격의 모호성’이 39.5%, ‘신고인의 신분노출이나 불이익에 대한 두려움’이 33.8%를 차지할 만큼, 사건을 중재하고 조사하는 것에 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-80〉 사건 중재 또는 조사처리 어려움: 1, 2순위

단위: %



주: 무응답: 2순위(1.5%)

3) 사건의 관계유형과 2차 피해

대학에서 발생한 성희롱·성폭력 사건을 해결하고자 할 때, 피해자가 직면하게 되는 2차 피해의 양상은 다양하다. 대학 성희롱·성폭력 사건의 관계유형 중 발생 빈도가 높은 두 가지 관계 유형(학생-학생 사건, 교원-학생 사건)을 중심으로 2차 피해에 대한 고충처리 담당자의 경험과 인식 정도를 알아보았다.

먼저 ‘학생-학생 사건’에서 2차 피해 발생에 관한 인식 정도를 살펴보면, ‘행위자가 자기 변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기’가 평균 3.0으로 가장 많았으며, ‘주변인이 사건에 관하여 소문내거나 피해자에 관하여 부정적으로 언급하기’, ‘행위자가 피해자에게 일방적으로 문자나 이메일을 보내 자신의 입장을 피력하거나 만남을 종용하기’, ‘주변인이 피해자를 의심하거나 행위자를 옹호하며 피해자에게 이해를 구하기’가 그 다음으로 많이 발생하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-48〉 사건의 관계유형별 2차 피해 발생 정도: 학생-학생 사건

단위: %

구분	① 전혀 발생하 지 않는다	② 거의 발생하 지 않는다	①+② 발생하 지 않는다	③ 보통 이다	④ 가끔 발생한 다	⑤ 자주 발생 한다	④+⑤ 발생한 다	계	평균
행위자가 자기변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기	17.8	21.1	38.8	15.1	38.2	7.9	46.1	100.0	3.0
행위자가 피해자에게 일방적으로 문자나 이메일을 보내 자신의 입장을 피력하거나 만남을 종용하기	24.3	30.3	54.6	17.1	23.7	4.6	28.3	100.0	2.5
행위자가 자신의 사과를 수용하라고 피해자에게 강요하기	30.9	38.8	69.7	15.8	12.5	2.0	14.5	100.0	2.2
행위자나 측근이 피해자의 신고의사 또는 신고행위를 저지하기 위한 방해, 모욕, 고소, 협박 등	32.2	35.5	67.8	19.1	10.5	2.6	13.2	100.0	2.2
주변인이 사건에 관하여 소문내거나 피해자에 관하여 부정적으로 언급하기	21.7	23.7	45.4	24.3	23.7	6.6	30.3	100.0	2.7
주변인이 피해자를 의심하거나 행위자를 옹호하며 피해자에게 이해를 구하기	23.0	30.3	53.3	22.4	22.4	2.0	24.3	100.0	2.5
주변인이 행위자의 부탁을 받고 피해자 측에 연락하여 말을 전달하거나 압박하기	26.3	37.5	63.8	19.1	13.8	3.3	17.1	100.0	2.3
조사처리의 지연이나 피해자의 처지가 고려되지 않는 절차의 한계 또는 불합리성으로 인한 피해	31.6	32.9	64.5	20.4	13.8	1.3	15.1	100.0	2.2
사건조사, 학내 협의, 징계 등의 과정에서 신상비밀 보장의 실패로 인한 피해	34.9	34.9	69.7	21.1	8.6	0.7	9.2	100.0	2.1
가해자의 징계 불복이나 징계 후 조기 복귀로 인한 피해	33.6	41.4	75.0	16.4	8.6	8.6	8.6	100.0	2.0

‘교원-학생 사건’에서 2차 피해의 종류 별로 심각한 정도에 대한 고충처리 담당자의 인식을 살펴보면, ‘행위자가 자기변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기’가 가장 많았으며, 그 다음은 ‘주변인이 사건에 관하여 소문내거나 피해자에 관하여 부정적으로 언급하기’, ‘행위자가 피해자에게 일방적으로 문자나 이메일을 보내 자신의 입장을 피력하거나 만남을 종용하기’, ‘주변인이 피해자를 의심하거나 행위자를 옹호하며 피해자에게 이해를 구하기’, ‘조사처리의 지연이나 피해자의 처지가 고려되지 않는 절차의 한계 또는 불합리성으로 인한 피해’의 순으로 나타났다. 2차 피해의 종류 별로

살펴보면, 대체로 ‘발생한다’는 응답보다 ‘발생하지 않는다’는 응답 비율이 높은 편이다.

〈표 Ⅲ-49〉 사건의 관계유형별 2차 피해 발생 정도: 교원-학생 사건

단위: %

구분	① 전혀 발생하 지 않는다	② 거의 발생하 지 않는다	①+② 발생하 지 않는다	③ 보통 이다	④ 가끔 발생한 다	⑤ 자주 발생 한다	④+⑤ 발생한 다	계	평균
행위자가 자기변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기	28.6	20.9	49.5	17.6	25.3	7.7	33.0	100.0	2.6
행위자가 피해자에게 일방적으로 문자나 이메일을 보내 자신의 입장을 피력하거나 만남을 종용하기	30.8	33.0	63.7	17.6	16.5	2.2	18.7	100.0	2.3
행위자가 자신의 사과를 수용하라고 피해자에게 강요하기	33.0	33.0	65.9	18.7	14.3	1.1	15.4	100.0	2.2
행위자나 측근이 피해자의 신고의사 또는 신고행위를 저지하기 위한 방해, 모욕, 고소, 협박 등	34.1	35.2	69.2	13.2	13.2	4.4	17.6	100.0	2.2
주변인이 사건에 관하여 소문내거나 피해자에 관하여 부정적으로 언급하기	30.8	25.3	56.0	20.9	18.7	4.4	23.1	100.0	2.4
주변인이 피해자를 의심하거나 행위자를 옹호하며 피해자에게 이해를 구하기	29.7	30.8	60.4	20.9	13.2	5.5	18.7	100.0	2.3
주변인이 행위자의 부탁을 받고 피해자 측에 연락하여 말을 전달하거나 압박하기	34.1	33.0	67.0	13.2	15.4	4.4	19.8	100.0	2.2
조사처리의 지연이나 피해자의 처지가 고려되지 않는 절차의 한계 또는 불합리성으로 인한 피해	31.9	30.8	62.6	20.9	12.1	4.4	16.5	100.0	2.3
사건조사, 학내 협의, 징계 등의 과정에서 신상비밀 보장의 실패로 인한 피해	35.2	31.9	67.0	20.9	9.9	2.2	12.1	100.0	2.1
가해자의 징계 불복이나 징계 후 조기 복귀로 인한 피해	33.0	28.6	61.5	19.8	16.5	2.2	18.7	100.0	2.3

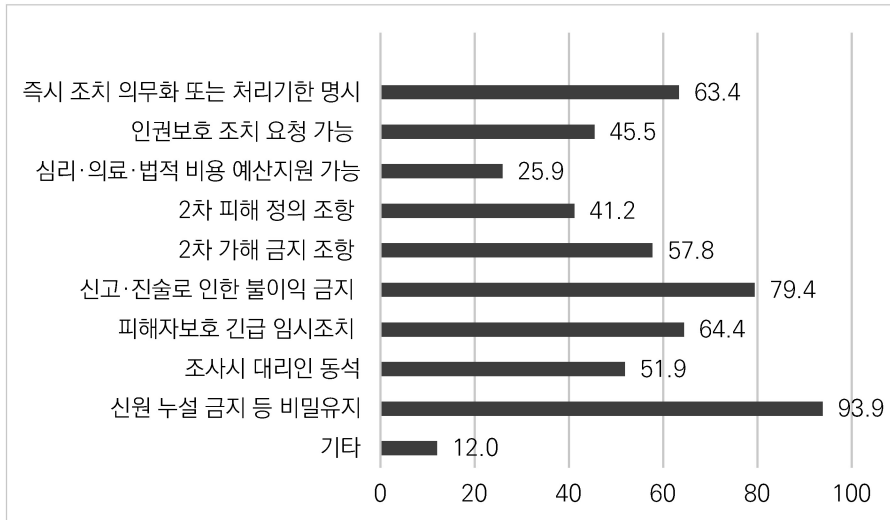
4) 피해자에 대한 보호조치와 지원

대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에 다음과 같은 피해자 보호조항이 명시되어 있는지 살펴본 결과, ‘신분노출금지/비밀보장’이 93.9%로 응답률이 가장 높았고, 다음으로 ‘사고·진술로 인한 불이익 금지’ 79.4%, ‘피해자 보호 긴급 임시조치’ 64.3%, ‘즉시 조치 의무화 또는 처리기한 명시’ 63.4%, ‘2차 가해 금지’ 57.8%, ‘조사 시 대리인 동석’ 51.9% 등의

순으로 나타났다. 이와 달리 ‘인권보호 조치 요청 가능’ 조항(45.5%)이라든가, ‘2차 피해 정의’ 조항(41.2%)은 절반에 미치지 못하며, 특히 ‘심리·의료·법적 비용 예산지원 가능’ 조항이 포함된 경우는 25.9%로 약 1/4 정도에 그치는 것으로 나타났다.⁷⁾

〈그림 Ⅲ-81〉 규정상 피해자 보호조항 포함 여부

단위: %

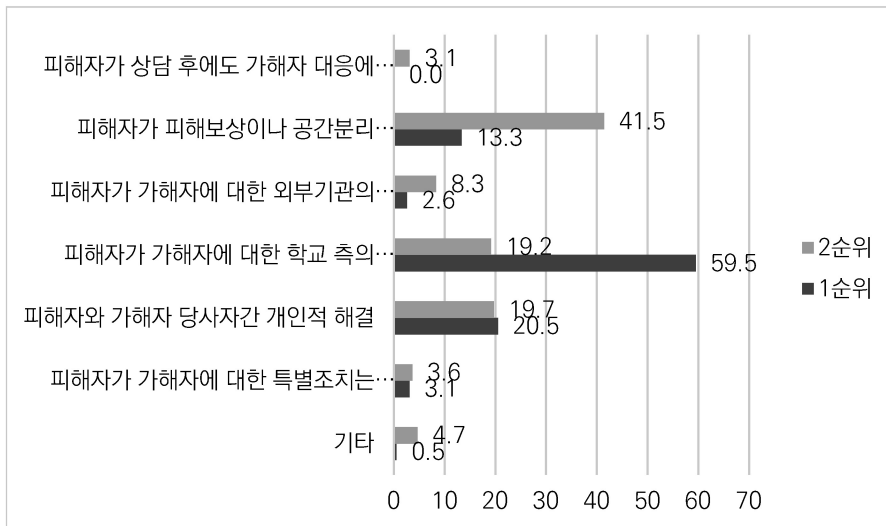


성희롱·성폭력 사건의 피해자들이 가장 많이 원했던 조치를 1, 2순위로 알아본 결과, 가장 높게 나타난 것은 ‘피해자가 가해자에 대한 학교 측의 징계’였으며, 그 다음으로는 ‘피해자와 가해자 당사자간 개인적 해결’, ‘피해자가 피해보상이나 공간분리 등의 조치’ 순으로 나타났는데, 피해자의 희망사항은 2012년 실태조사의 결과와 크게 다르지 않은 편이다.

7) ‘기타’ 조항(12.0%)의 응답란에 기재된 내용 중에는 학습권과 근로권의 보호, 가중처벌 요청 가능 조항, 특정인의 관여 기피, 법적 구제수단에 관한 정보제공, 묵비권 행사할 권리, 행위자의 보복 및 재범일 경우 가중처벌 명시, 피해자의 특정 조사위원 기피신청 시 교체, 가해자에게 동조하는 자에 대한 징계, 심의위원회 구성 및 의결 조치, 재발방지조치 등이 포함되어 있었다.

〈그림 Ⅲ-82〉 학내 성희롱·성폭력 피해자들이 원하는 조치: 1, 2순위

단위: %



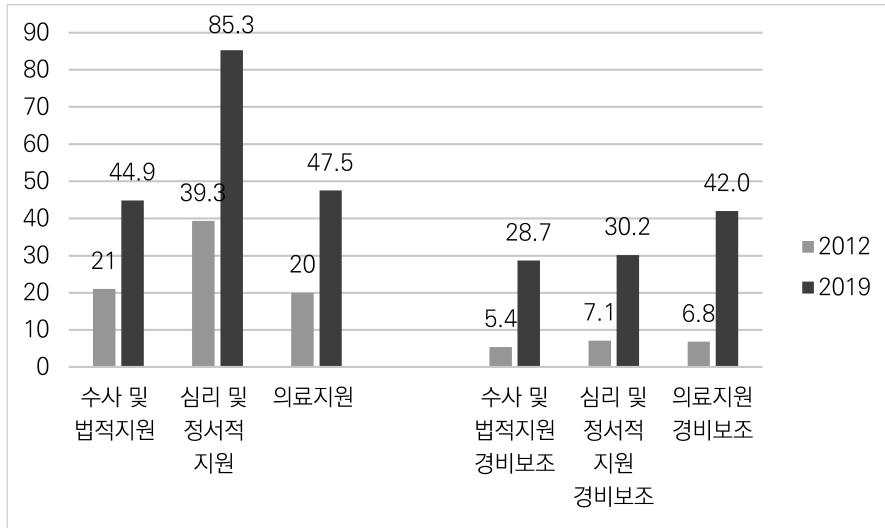
성희롱·성폭력 사건 조사과정에서 이루어지는 피해자에 대한 지원 내용을 살펴보면, ‘심리·정서적 지원’을 한다는 응답이 전체의 85.3%로, 대부분의 대학이 피해자에게 심리·정서적 지원 서비스를 제공하는 것을 볼 수 있다. 이와 달리 ‘의료지원’을 하는 대학은 47.5%, ‘수사 및 법적 지원’을 하는 대학은 44.9%로, 심리·정서적 지원과 달리 의료지원이나 법률 지원을 하는 대학은 절반에 못 미치는 것으로 나타났다.

이런 지원 항목들에 대한 경비보조 여부를 알아본 결과, ‘의료지원을 위한 경비보조’를 제공한다는 응답이 42.0%를 차지하여 가장 많았고, ‘심리·정서적 지원을 위한 경비보조’를 제공한다는 응답은 30.2%, ‘수사 및 법적 지원 경비보조’를 제공한다는 응답은 28.7%로 나타났다. 특히 다른 지원에 비하여 심리·정서적 지원은 서비스 제공과 경비보조 제공 간의 격차가 큰 것을 볼 수 있는데, 이는 심리·정서적 지원 서비스의 지원이 대체로 고충처리 상담기구를 비롯한 학내 상담기관에서 진행되고 별도의 경비보조가 필요한 외부 상담이 활성화되지 않았기 때문으로 추정된다.

피해자에 대한 지원 내용과 경비보조 여부를 지난 2012년 실태조사 결과와 비교해 보면, 피해자에 대한 보호와 지원 패턴 자체는 크게 다르지 않지만, 전반적으로 지원 내용이나 경비보조 면에서 각 항목의 비율이 모두 증가한 것을 볼 수 있다. 특히 과거에 비하여 상대적으로 많이 늘어난 것은 ‘의료지원’이며, 지원 서비스와 경비보조 간의 격차가 상대적으로 적은 것이 특징이다.

〈그림 Ⅲ-83〉 피해자 보호·지원(2012와 비교)

단위: %



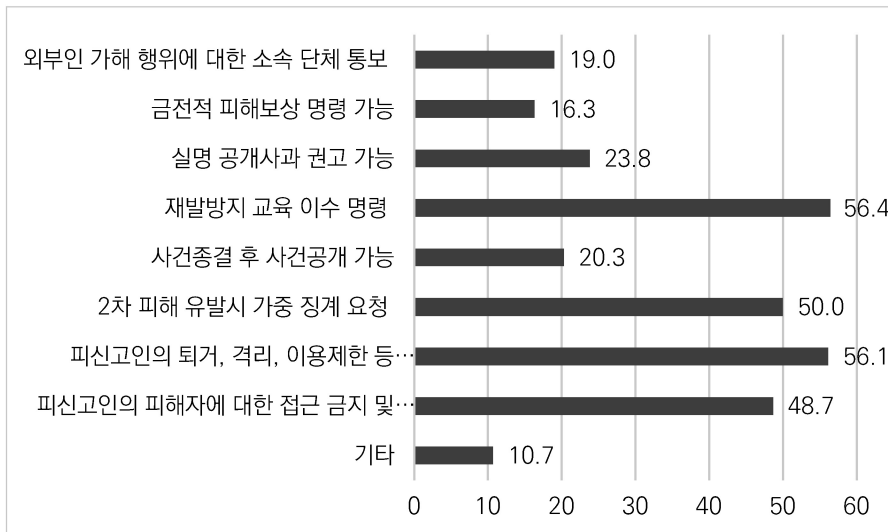
5) 행위자 징계와 조치, 법적 소송 경험

대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에 피신고인(행위자) 조치와 관련된 조항이 포함되어 있는가를 살펴보았다. 항목 별로는 ‘피신고인의 퇴거, 격리, 이용제한 등 공간 분리조치’와 ‘재발방지 교육 이수명령’이 약 56%로 응답률이 가장 높았고, 다음으로 ‘2차 피해 유발시 가중 징계 요청’, ‘피신고인의 피해자에 대한 접근 금지 및 연락 금지’ 등의 순으로 높게 나타났다.

대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에 피신고인 관련 조항에 포함된 내용을 보면, ‘재발방지 교육 이수 명령’을 포함하는 경우가 56.4%로 가장 많고, ‘피신고인의 퇴거, 격리, 이용제한 등 공간 분리조치’의 내용을 포함하는 경우가 56.1%로 절반을 상회한다. ‘2차 피해 유발시 가중 징계 요청’을 명시한 경우는 50.0%, ‘피신고인의 피해자에 대한 접근 금지 및 연락금지’를 포함하는 경우는 48.7%로 이보다 약간 낮은 편이다. 반면에 ‘실명 공개사과 권고 가능’(23.0%), ‘사건종결 후 사건공개 가능’(20.3%), ‘금전적 피해보상 명령 가능’(16.3%), ‘외부인 가해 행위에 대한 소속 단체 통보’(19.0%) 등을 명시하거나 포함하는 경우는 20% 내외로 비교적 낮은 편이다.

〈그림 Ⅲ-84〉 규정상 피신고인(행위자) 조치 포함 여부

단위: %



‘피신고인의 접근금지 및 연락금지’의 경우, 전문대학과 대학원대학보다 대학에서 위 조항을 포함한다는 응답 비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 재학생 규모가 10,000명 이상인 학교가 그 미만인 학교보다 ‘2차 피해 유발시 가중 징계 요청’이 규정에 명시한다는 비율이 높은 편이다. ‘사건종결 후 공개가능’의 경우 전문대학이 대학과 대학원대학보다, 10,000명 미만의 학교가 10,000이상의 학교에 비해 상대적으로 위 조항을 포함하는 비율이 높은 것으로 나타났으며, ‘재발방지 교육 이수 명령’의 경우에는 협의회에 소속 회원 대학이 비회원 대학보다 위 내용을 규정에 명시한다는 응답이 많은 것으로 나타났다. ‘외부인 가해 행위에 대한 소속단체 통보’는 본교보다 분교 혹은 캠퍼스에서 위 조항의 내용을 규정에 포함한다는 응답이 많았다.

〈표 Ⅲ-50〉 규정상 피신고인(행위자) 조치 포함 여부

단위: %

구분	(대학수)	피신고인 의 피해자에 대한 접근 금지 및 연락 금지	피신고인 의 퇴거, 격리, 이용제한 등 공간 분리조치	2차 피해 유발시 가중 징계 요청	사건종 결후 공개 가능	재발 방지 교육 이수	공개 사과 권고 가능	금전 피해 보상	기타
전체	(374)	48.7 (182)	56.1 (210)	50.0 (184)	20.3 (76)	56.4 (211)	23.8 (89)	16.3 (61)	19.0 (71)
대학유형									
대학	(199)	55.3	59.3	52.8	16.1	60.8	21.6	15.6	18.6
전문대학	(139)	43.9	56.1	49.6	27.3	54.0	27.3	18.0	19.4
대학원대학	(36)	30.6	38.9	36.1	16.7	41.7	22.2	13.9	19.4
협의회 소속 여부									
회원	(98)	50.0	41.8	55.1	16.3	65.3	21.4	13.3	22.4
비회원	(276)	48.2	44.6	48.2	21.7	53.3	24.6	17.4	17.8
재학생 규모									
~5,000명 미만	(196)	44.9	46.9	45.9	23.0	53.6	25.5	16.8	18.9
5,000~10,000명 미만	(92)	46.7	50.0	42.4	21.7	51.1	20.7	12.0	17.4
10,000~15,000명 미만	(44)	65.9	29.5	68.2	6.8	72.7	22.7	22.7	25.0
15,000명 이상	(41)	51.2	31.7	65.9	17.1	63.4	24.4	17.1	17.1
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0

*p<.05 **p<.01

접근금지 및 연락금지: 대학유형**

가중징계: 재학생규모**

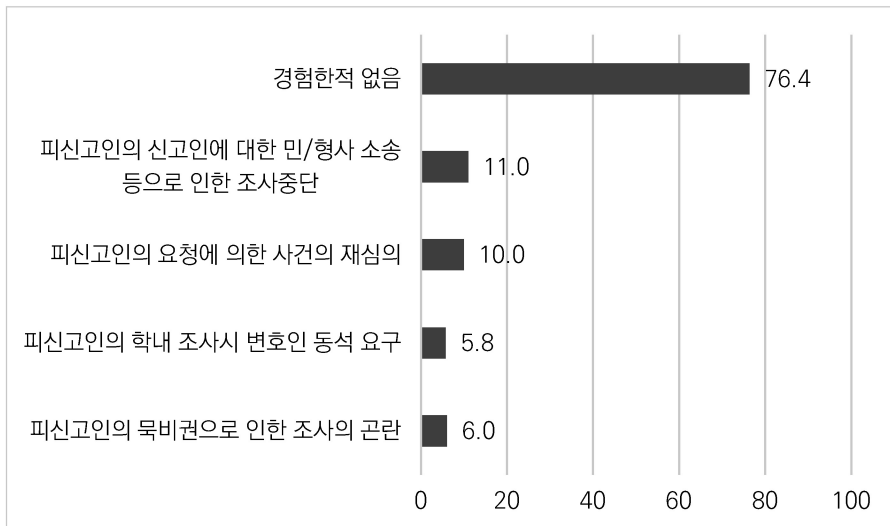
사건종결 후 공개가능: 대학유형*, 재학생규모*

교육이수: 협의회 소속 여부*

대학의 사건처리 과정과 이에 관여하는 성평등상담기구의 담당자는 때로 피신고인의 묵비권 행사 등으로 사건조사에 어려움을 겪거나 소송 등으로 인해 조사가 중단되는 경험을 하기도 한다. 최근 3년간(2016~2018) 피신고인의 이런 태도나 요청을 경험한 적이 있는가를 알아본 결과, '경험한 적이 없다'는 응답이 76.4%였으며, '피신고인의 신고인에 대한 민·형사 소송 등으로 인한 조사 중단'과 '피신고인의 요청에 의한 사건의 재심의'를 경험하였다는 응답은 10.0~11.0%에 이르는 것으로 나타났다. '피신고인의 학내 조사 시 변호인 동석 요구와 피신고인의 묵비권으로 인한 조사의 곤란'은 6.0% 이하의 대학에서 경험한 것으로 나타났다. 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 피신고인의 요청을 많이 경험하는 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-85〉 피신고인의 태도(복수응답)

단위: %



최근 3년간(2016~2018) 접수·처리 사건이 있는 대학에 한정하여, 피신고인이 징계를 받은 경우 행위자에 대한 징계내용이나 수위에 관하여 어떻게 생각하는지 알아보았다. 피해자가 받은 영향(고통)에 비해 처벌이 미미하여 피해자가 만족하지 못하거나 휴학 및 군입대, 휴직, 안식년 등의 방법으로 징계를 회피하여 결국 처벌의 의미가 희석된다는 내용에 대해서는 ‘다소 그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 응답한 비율이 20% 이상으로 다른 내용에 비하여 그렇게 생각한다는 응답이 많았다. 징계가 가해자에게 초래하는 불이익이 없어 징계로서 의미가 없다는 내용에 대해서는 단지 10% 정도만 다소 또는 매우 그렇다고 답하여, 징계로서 그 나름의 의미가 있다는 쪽의 의견이 대부분을 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-51〉 피신고인 징계내용이나 수위에 대한 업무 담당자의 의견

단위: %

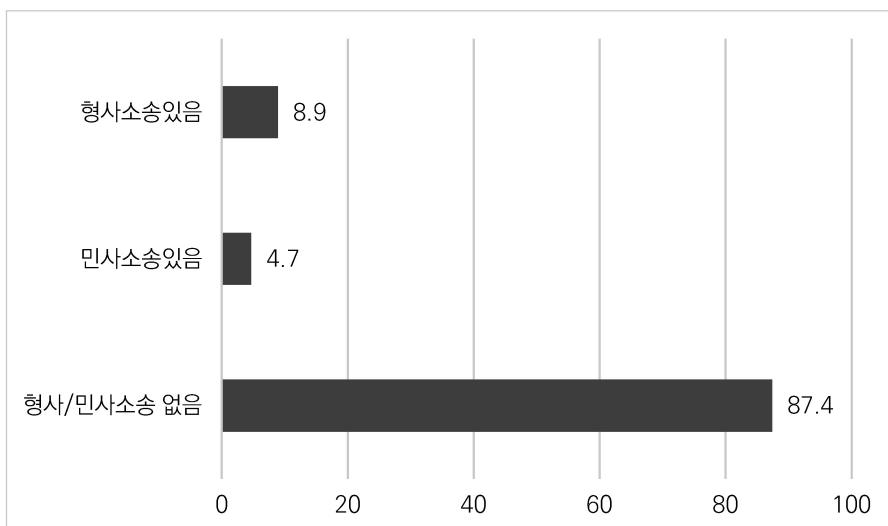
구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	다소 그렇다	매우 그렇다	해당 없음
피해자가 받은 영향(고통)에 비해 처벌이 미미하여 피해자가 만족하지 못함	15.9	26.7	21.0	15.4	7.2	13.8
가해자가 너무 빨리 복귀(복학)해서 피해자가 학교생활을 하는 데 어려움 초래함	20.5	26.2	16.9	12.8	4.6	19.0
징계가 가해자에게 초래하는 불이익이 없어 징계로서 의미없음	26.7	29.2	17.9	7.7	3.6	14.9
휴학, 군입대, 휴직, 안식년 등의 방법으로 징계를 회피하여 결국 처벌의 의미 희석됨	22.1	24.1	13.3	15.4	7.7	17.4

주: 최근 3년간(2016~2018) 접수처리 사건이 있는 경우 응답하는 문항으로, 응답한 대학수는 195개 대학임.

최근 3년간(2016~2018) ‘신고인’이 대학 측에 형사 또는 민사소송을 제기하여 법적 분쟁을 겪은 적이 있는가를 설문한 결과, 신고인이 대학에 형사소송을 제기한 경우는 8.9%(34개 대학), 민사소송을 제기한 경우는 4.7%(18개 대학)로 형사소송 경험의 비율이 더 높은 편이며, 나머지 87.4%의 대학은 신고인의 민·형사 소송 제기로 인한 법적 분쟁 경험이 없는 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-86〉 최근 3년간 신고인의 민·형사소송으로 인한 법적 분쟁 유무(2016~2018)

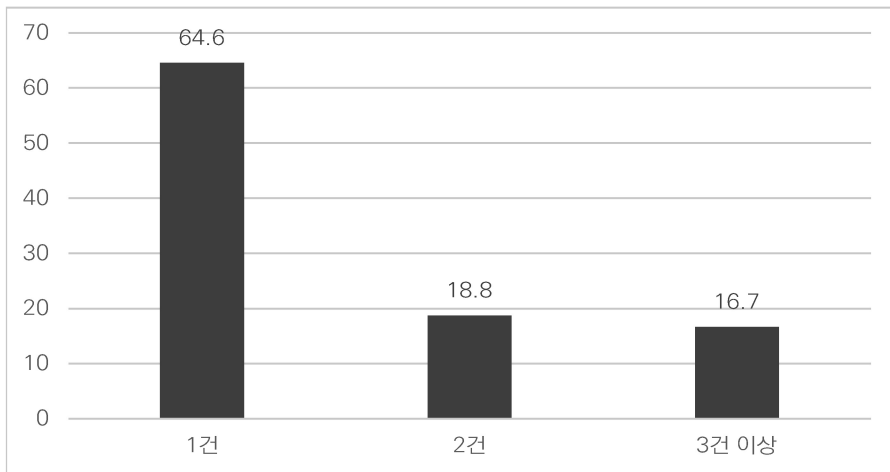
단위: %



최근 3년간(2016~2018) 신고인 측이 대학에 제기한 법적 분쟁 건수를 살펴보면, 민·형사소송을 경험한 평균 건수는 1.6건으로, 소송 건수가 1건인 경우가 64.6%로 가장 많았으며, 3건 이상인 경우도 16.7%에 이르는 것으로 나타났다. 신고인의 형사소송으로 인한 법적 분쟁 건수는 1~2건인 경우가 대부분이지만, 최대 4건인 대학도 있었다. 신고인의 민사소송은 1~2건인 경우가 대부분이고 최대 3건인 대학도 있었다.

〈그림 Ⅲ-87〉 최근 3년간 신고인이 제기한 민·형사소송 건수(2016~2018)

단위: %



〈표 Ⅲ-52〉 최근 3년간 신고인이 대학에 제기한 민·형사소송 건수(2016~2018)

단위: %

건수	형사소송 건수		민사소송 건수	
	대학수	비율	대학수	비율
1	(23)	67.6	(11)	61.1
2	(6)	17.6	(5)	27.8
3	(4)	11.8	(2)	11.1
4	(1)	2.9	-	-
전체	(34)	100.0	(18)	100.0

최근 3년간(2016~2018) 신고인이 제기한 민·형사소송 중 ‘혐의없음 또는 기각’ 건수는 평균 0.3건으로, 혐의없음 및 기각사건이 1건인 경우가 20.8%로 나타났으며, 2건 이상인 경우는 약 4% 정도에 불과한 것으로 조사되었다.

〈표 Ⅲ-53〉 신고인 측 형사소송 중 혐의 없음 및 민사소송 기각 사건 건수(2016~2018)

단위: %, 건

구분	(대학수)	없음	1건	2건	3건 이상	계	평균
전체	(48)	75.0 (36)	20.8 (10)	2.1 (1)	2.1 (1)	100.0	0.3

최근 3년간(2016~2018) ‘피신고인’이 학교 측의 징계결정 등에 불복하여 행정소송이나 민사소송을 제기한 적이 있는지에 대해서는 조사대상 중 7.6%(29개 대학)만이 제기한 적이 있다고 응답하였고, 92.4%는 피신고인의 소송으로 인한 분쟁 경험이 없는 것으로 나타났다. 피신고인이 학교 등의 징계결정 등에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 건수는 평균 1.1건이었으며, 1건만 있는 경우가 89.7%로 대부분을 차지한다.

〈표 Ⅲ-54〉 최근 3년간 피신고인의 징계결정 불복 소송제기 유무 및 건수(2016~2018)

단위: %, 건

행정소송 또는 민사소송 제기한 경험			제기한 경우 건수			
	대학수	비율		대학수	비율	평균
있음	(29)	7.6	1건	(26)	89.7	1.1
없음	(352)	92.4	2건	(3)	10.3	

피신고인이 학교 등의 징계결정 등에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 후 징계와 관련된 결정이 취소(일부취소 포함)되거나 민사소송을 제기한 후 징계가 무효(일부무효 포함)가 된 사건은 평균 0.4건으로, 징계 취소 또는 무효 건수가 없는 경우가 62.1%로 가장 많았고, 1건만 있는 경우가 31.0%, 2건이 6.9%였다.

〈표 Ⅲ-55〉 최근 3년간 피신고인의 행정소송 결정취소나 민사소송 징계무효 사건수(2016~2018)

단위: %, 건

구분	대학수	없음	1건	2건	계	평균
전체	(29)	62.1 (18)	31.0 (9)	6.9 (2)	100.0	0.4

학교 등의 징계 관련 결정이 행정소송으로 행정소송이 취소된 경우, 형사소송에서 혐의없음이나 무죄가 된 경우, 민사소송에서 기각 판결이 나온 경우와 사유 별로 사건수를 알아본 결과, 신고 사실이 인정되지 않은 경우는 0건이었다. 법리판단으로 인해서는 6개 대학이 1건을 응답하였으며, 기타 이유에 대해서는 5개 대학이 1건, 1개 대학이 2건을 답하였다.

7. 성희롱·성폭력 예방교육

1) 성희롱·성폭력 예방교육의 실태

우리나라에서는 1999년부터 성희롱 예방교육이 의무화된 이래, 폭력을 방지하고 성평등 문화를 확산하기 위한 예방교육의 범위가 관련 법률의 개정을 통해 성매매(2008년), 성폭력(2013년), 가정폭력(2014년)으로 확대되었다. 또한 2013년에는 (구)「여성발전기본법」의 개정으로 이러한 교육을 성평등의 관점에서 통합하여 실시할 수 있도록 하였다.

공공기관인 대학은 양성평등기본법 및 시행령에 의거하여 예방교육을 의무적으로 실시하고, 해당 기관의 교육 실적을 ‘예방교육통합관리 시스템’을 통해 보고하게 되어 있다. 따라서 공공기관은 대체로 예방교육 실시율이 높게 나타나지만, 대학은 여타 공공기관에 비하여 구성원들의 폭력예방교육 이수율이 높지 않은 것으로 평가되기도 한다(이미정 외, 2015; 박성정 외, 2016). 공공기관임에도 대학 구성원들의 성희롱·성폭력 예방교육 참여가 이유는 대학이 교원, 직원, 학생 등 다양한 구성원들의 네트워크로 이뤄진 복합적인 조직이기 때문일 것이다.

현재 대학의 교원과 직원은 성희롱을 비롯하여 이른바 4대 폭력에 관한 예방교육을 연 1회 이상 의무적으로 받게 되어 있다. 그러나 대학생의 경우에는 성폭력과 가정폭력 예방교육 대상에 포함될 뿐, 성희롱이나 성매매 관련 예방교육을 의무적으로 이수해야 하는 대상에는 포함되지 않는다. 2017년도 공공기관 대상 폭력예방교육 실적 분석결과에 의하면, 교수를 포함하여 대학 고위직 관계자의 예방교육 참여율은 70.2%로, 2016년도의 66.5%와 비교하여 증가했지만 다른 공공기관인 국가기관(90.3%), 지자체(84.4%), 공직유관단체(91.2%)에 비해 여전히 낮다. 특히 초·중·고등학교(90%이상) 학생과 비교하면 대학생의 폭력예방교육 참여율은 40.1%로 상당히 낮은 편이다.⁸⁾

대학의 예방교육 참여에서 나타나는 이런 특징은 최근까지도 지속되어 왔던 것으로 보인다. 교육부의 대학정보공시 자료의 분석 결과에 의하면, 대학에서⁹⁾ 성희롱을 비롯한 각종 폭력예방교육의 이수율이 가장 높은 집단은 ‘직원’이며, ‘교원’의 이수율은 이보다 저조하다. 교원이나 직원보다 숫자가 훨씬 많은 재학생의 경우에는 성폭력과 가정폭력 예방교육만 집계되었음에도 이수율이 훨씬 낮아 약 30~40% 범위에 머물러 있으며, 국공립대학은 사립대학에 비하여 재학생의 예방교육 이수율이 낮은 편이다.

8) 여성가족부 보도자료 「폭력예방교육 부진기관, 전년보다 대폭 감소: 2017년 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 점검결과 발표」(2018.7.30.).

9) 정부는 관계부처 합동으로 2007년 11월에 「공공부문 성희롱 방지 대책」을 내놓은 데 이어 2018년 2월에 「공공부문 성희롱·성폭력 근절보완대책」(2018.11.2.27.)을 발표하였다. 대학의 성희롱·성폭력 예방 관련 책무성을 강화하기 위해 ‘대학정보공시’에 폭력예방교육 실적항목을 반영하도록 한 것은 그 대책의 하나이다.

〈표 Ⅲ-56〉 대학 구성원의 폭력예방교육 이수율 현황

단위: %

구분		국·공립				사립				계			
		교원	직원	교직원	재학생	교원	직원	교직원	재학생	교원	직원	교직원	재학생
2017년 (185개 대학)		44.3	65.6	51.1	33.2	43.2	70.6	50.6	32.6	43.5	69.2	50.7	32.7
교육유형별	성희롱	45.8	69.0	53.1	-	44.8	72.0	52.2	-	45.0	71.2	52.4	-
	성매매	43.8	63.5	50.0	-	42.6	70.1	50.0	-	42.9	68.2	50.0	-
	성폭력	44.1	66.5	51.2	36.2	43.2	70.4	50.6	35.4	43.5	69.3	50.7	35.6
	가정 폭력	43.7	63.5	49.9	30.3	42.1	70.0	49.6	29.7	42.4	68.1	49.7	29.8
2018년 (196개 대학)		53.9	69.8	59.5	34.4	52.4	72.4	58.3	38.9	52.8	71.6	58.6	37.8
교육유형별	성희롱	56.2	72.9	62.1	-	54.9	74.4	60.7	-	55.3	73.9	61.1	-
	성매매	52.9	68.2	58.3	-	50.5	71.4	56.7	-	51.1	70.4	57.2	-
	성폭력	54.1	70.1	59.7	37.9	53.4	72.4	59.1	42.6	53.6	71.7	59.2	41.4
	가정 폭력	52.3	68.0	57.9	30.9	50.6	71.5	56.8	35.3	51.0	70.4	57.1	34.2

출처: 교육부 보도자료(2018.10.31. / 2019.10.30.)

그런데 2017년에 비하여 2018년에는 대학 구성원의 예방교육 이수율이 전반적으로 높아진 것을 볼 수 있는데, 특히 ‘교원’의 예방교육 이수율 변화가 두드러진다. 대학 교원의 성희롱 예방교육 이수율은 2017년에 45.8%에 불과하였으나 2018년에는 56.2%로 급격히 증가하였으며, 성폭력 예방교육의 경우에도 44.1%에서 54.1%로 이수율이 증가하였다. 이는 미투운동의 확산과 더불어 성희롱·성폭력을 방지하기 위한 범정부 차원의 대응이 강화되고 사회적으로 폭력예방이 중요성이 환기되어 예방교육에 대한 인식이 변화되고 있기 때문인 것으로 추정된다.

여타의 공공기관과 비교할 때, 대학은 조직의 특성으로 말미암아 구성원들의 성희롱·성폭력 예방교육 이수율이 그다지 높지 않은 편이지만, 예방교육의 실시 빈도나 방법의 측면에서는 앞서가는 측면이 있다. 여성가족부의 2018년 실태조사에 의하면, 최소 1건 이상 예방교육을 실시한 대학은 전체의 94.2%로 여타 공공기관과 유사하지만 예방교육의 평균 실시 횟수가 3.18건으로 정부기관이나 각급 학교보다 월등히 높다. 또한 교육시간을 따로 지

정해서 예방교육 내용으로만 진행하는 비율도 대학이 99.2%를 차지할 만큼 압도적으로 높은 것으로 조사되었다(황정임 외, 2018).

〈표 III-57〉 공공기관의 연간 성희롱 예방교육 실시 횟수

단위: %

구분	1회	2회	3회 이상	계	평균
국가기관	33.4	47.6	18.9	100.0	1.52
지방자치단체	39.8	37.1	23.0	100.0	2.38
초/중/고	41.4	36.3	22.2	100.0	1.89
대학	26.4	30.1	43.4	100.0	3.18

출처: 여성가족부, 2018 성희롱 실태조사(황정임 외, 2018: 168)

2019년 대학 성희롱·성폭력 설문조사에서 나타난 예방교육의 수행 방식을 살펴보면, ‘대규모 집체식 예방교육 강연’을 실시하는 학교는 전체의 96.1%로 대부분의 대학에서 집체식 강연으로 예방교육이 이뤄지고 있는 것을 볼 수 있다. ‘소규모 예방교육’을 제공하는 학교는 전체의 63.3%로 그 비율이 적은 편이다. 온라인 예방교육의 경우, 학생 대상의 온라인 예방교육을 실시하는 학교는 전체의 54.9.4%로 절반 수준이며, 교직원 대상으로 온라인 예방교육을 실시하는 학교는 전체의 66.9%로 비율이 다소 높게 나타났다.

‘소규모 예방교육’은 재학생 규모가 15,000명 이상인 학교가 그 외 규모의 학교에 비하여 실시하는 비율이 높았다. 학생대상 온라인 예방교육의 경우, 전문대학과 대학원대학에 비하여 대학에서 실시하는 비율이 높고, 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여 더 많았으며, 재학생 규모가 15,000명인 경우에 더 많았다. 교직원 대상의 온라인 예방교육의 경우 대학유형별로 살펴보면 대학과 전문대학이 대학원대학에 비하여, 협의회에 소속된 회원 대학이 비회원 대학에 비하여, 15,000명 이상인 학교에서 실시하는 비율이 높았다. 이를 2012년 실태조사와 비교해 보면, 이번 조사에서는 대규모와 소규모 예방교육, 학생과 교직원 대상의 온라인 예방교육을 실시하는 비율이 증가한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-58〉 성희롱·성폭력 방지활동: 예방교육

단위: %

구분	대학수	대규모 예방교육		소규모 예방교육		온라인예방교육 (학생)		온라인예방교육 (교직원)	
		실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시	실시	미실시
전체	(381)	96.1 (366)	3.9 (15)	63.3 (241)	36.7 (140)	54.9 (209)	45.1 (172)	66.9 (255)	33.1 (126)
지역구분									
서울	(69)	92.8	7.2	65.2	34.8	55.1	44.9	66.7	33.3
인천/경기	(75)	97.3	2.7	58.7	41.3	57.3	42.7	70.7	29.3
대전/충청	(63)	93.7	6.3	58.7	41.3	57.1	42.9	74.6	25.4
광주/전라	(52)	96.2	3.8	59.6	40.4	51.9	48.1	63.5	36.5
대구/경북	(47)	97.9	2.1	68.1	31.9	46.8	53.2	63.8	36.2
부산/울산/경남	(49)	100.0	0.0	73.5	26.5	57.1	42.9	59.2	40.8
강원/제주	(26)	96.2	3.8	61.5	38.5	57.7	42.3	65.4	34.6
대학유형									
대학	(201)	97.5	2.5	66.2	33.8	61.7	38.3	72.6	27.4
전문대학	(141)	95.7	4.3	59.6	40.4	51.1	48.9	63.8	36.2
대학원대학	(39)	89.7	10.3	61.5	38.5	33.3	66.7	48.7	51.3
설립유형									
사립	(327)	95.7	4.3	62.1	37.9	53.5	46.5	65.1	34.9
국립	(36)	97.2	2.8	77.8	22.2	66.7	33.3	83.3	16.7
공립	(8)	100.0	0.0	62.5	37.5	25.0	75.0	62.5	37.5
특별법국립	(2)	100.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	100.0
특별법법인	(6)	100.0	0.0	50.0	50.0	83.3	16.7	83.3	16.7
국립대법인	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
기타	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0
협의회 소속 여부									
회원	(98)	99.0	1.0	70.4	29.6	66.3	33.7	81.6	18.4
비회원	(283)	95.1	4.9	60.8	39.2	50.9	49.1	61.8	38.2
재학생 규모									
~5,000명 미만	(202)	95.0	5.0	55.9	44.1	44.1	55.9	56.4	43.6
5,000~10,000명 미만	(92)	97.8	2.2	69.6	30.4	62.0	38.0	79.3	20.7
10,000~15,000명 미만	(45)	93.3	6.7	68.9	31.1	66.7	33.3	73.3	26.7
15,000명 이상	(41)	100.0	0.0	78.0	22.0	78.0	22.0	82.9	17.1
모름/무응답	(1)	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0

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

소규모 예방교육: 재학생규모*

온라인 예방교육(학생): 대학유형**, 협의회 소속 여부**, 재학생규모***

온라인 예방교육(교직원): 대학유형**, 협의회 소속 여부***, 재학생규모***

대학은 고충상담을 전담하는 성평등상담기구가 있고 자체적으로 폭력예방교육을 실시할 수 있는 역량을 갖춘 경우에는 대규모 집체교육 외에 소규모 집단 프로그램을 병행하는 것이 가능하다. 실제로 개방형 설문에 응답한 내용을 살펴보면, 대학 현장의 실무자들은 대규모의 집체교육뿐 아니라 여러가지 교육방식과 프로그램을 모색하여 활용하고 있는 것을 알 수 있다.

가령 신입생과 신입교원 대상 교육 외에도 외국인이나 학생회 등 학내 특정 집단을 대상으로 맞춤형 교육을 기획하고, 학과나 단과대학을 방문하여 교육을 수행하며, 필수 수강과목 등 대학의 교과목과 연계하여 온·오프라인으로 예방교육을 실시하는 학교도 있었다. 집단상담이나 소시오드라마 기법을 활용하여 소규모 대면교육을 밀도있게 진행하거나, 의무적인 예방교육의 한계를 넘어서 성평등 문화를 확산할 수 있는 다양한 캠페인과 행사를 기획하는 사례도 확인된다. 대학마다 사정이 다르겠지만, 이는 교원, 직원, 학생 등 다양한 학내 구성원을 동시에 교육하기 어려운 상황에서 대학 현장의 실무자들이 예방교육을 확대하기 위하여 다각적으로 대안을 모색해 나가고 있음을 시사한다.

〈표 Ⅲ-59〉 대학 성희롱·성폭력 예방교육의 다양성(개방형 설문)

구분	내용
대상별 맞춤형교육	- 신입생, 신입교수, 신규전입자 대상 교육 - 학생회 간부, 학생회, 단대별, 학과별, 학군단 등 특수모임집단 대상 교육 - 외국인 학생 대상 교육
방문형 예방교육	- 신입생 학과 방문 예방교육, - 학과(전공)별로 찾아가는 교육 실시
온·오프라인 교과목 연계	- 교양학부 성관련 과목 연계 폭력예방교육 특강 - 필수 수강 과목에 폭력예방교육 온라인 강의 수강을 포함시킴 - 온라인 수강과목 한 차시에서 성폭력 예방교육 다룸 - 온라인 학습플랫폼 이용
소규모 대면교육	- 30~40명 내외 소규모 예방교육 실시(소시오드라마 활용), - 사회심리극 공연(매학기 1회 공연 교육) - 100% 대면교육 실시, 현장실습 전 여학생 대상 간담회 개최 - 기숙사 통합폭력예방교육 집단상담 실시
프로그램	- 데이트 성폭력 예방 집중강좌 - 성희롱·성폭력 예방 캠페인, 성문화 축제 - 폭력예방 UCC공모전, 인권서포터즈, 미술 활용 액션플랜 등
기타	- 중재 시 행위자 프로그램 운영

2) 성희롱·성폭력 예방교육 업무의 애로사항

2018년 여성가족부의 성희롱 실태조사에 의하면, 성희롱 예방교육의 애로사항은 소속 기관의 유형에 따라 차이를 보인다. 민간사업체의 경우 교육 시간의 부족이 문제라면, 공공 기관의 경우에는 기관장 또는 직원이 예방교육 실시 자체에 무관심하거나 비협조적인 경우에 어려움이 야기될 수 있다. 공공기관에서 예방교육 등 성희롱 방지 업무를 수행하는 담당자의 애로사항을 보면, ‘업무 병행이나 순환보직 등으로 인한 전문성 부족’은 다른 공공기관의 담당자들도 지적인 사항이지만, 특히 대학과 각급 학교의 경우에는 ‘민감한 업무에 대한 부담감’이 높았다. 대학의 업무 담당자들은 이밖에도 ‘성희롱전담기구의 낮은 영향력’, ‘직장내 무관심과 비협조’, ‘예산부족’ 등 여러 가지 측면에서 어려움을 겪고 있는 것을 볼 수 있다.

〈표 III-60〉 공공기관 성희롱 관련 업무의 애로사항(복수응답)

단위: %

구분	예산부족	직장내 무관심과 비협조	성희롱전담기구의 낮은 영향력	업무담당자의 고용불안정	업무병행, 순환보직 등으로 인한 전문성 부족	업무담당자에 대한 불이익	민감한 업무에 대한 부담감
국가기관	37.2	26.5	28.2	3.2	61.7	4.1	59.1
지방자치단체	23.6	41.5	37.5	7.7	67.1	14.6	50.5
초/중/고	22.5	32.4	31.8	7.6	47.6	7.1	77.8
대학	42.1	43.6	49.5	41.9	57.9	8.0	71.6

출처: 여성가족부, 2018 성희롱 실태조사(황정임 외, 2018: 176)

2019년 대학 성희롱·성폭력 설문조사의 개방형 설문에 응답한 의견 역시 크게 다르지 않은 것을 볼 수 있다. 우선 성희롱·성폭력 예방교육과 관련해서는 예방교육 콘텐츠의 보급에 관한 언급이 많았는데, 대상별로 제작된 양질의 예방교육 콘텐츠를 정부가 제작하여 무료로 보급한다든가, 예방교육의 질적 개선을 위하여 전문강사의 역량을 강화하는 것이 필요하다는 의견이 있었다. 기관장의 인식 개선과 참여 의무화, 실용적인 교육 운영, 질적 예방교육에 관한 지적도 있었는데, 예방교육 “이수율뿐 아니라 오프라인 대면교육 실시횟수를 평가에 반영”하는 것도 대안으로 제시되었다.

〈표 Ⅲ-61〉 성희롱·성폭력 예방교육 및 정책에 관한 의견(개방형 설문)

구분	내용
예방교육 관련	- 예방교육 매뉴얼, 대상별 온라인 교육컨텐츠의 제작 및 제공 - 실용적인 교육 운영, 질적 예방교육을 지향 - 기관장의 인식 개선 및 예방교육 참여 의무화 - 예방교육 관할 주무부처의 일원화 - 이수율뿐 아니라 오프라인 대면교육 실시횟수를 평가에 반영 - 전문강사의 역량강화
담당기구와 전문인력	- 독립된 기구 설치 필요, 직원 분리를 통한 업무의 질적 향상, 겸직 금지 - 전문인력의 고용 안정성 보장, 과중한 업무부담 해결
사건처리	- 사건조사 및 처리에 대한 권한 필요 - 사건별 사례들에 대한 자문, 보수 교육 등이 필요 - 교육부 자체적으로 피해자 보호, 가해자 처벌 기준 강화
정부 지원	- 관련 업무 기구 설치 법제화 - 전문인력 및 시설에 대한 국가의 지원책 마련 - 소규모 대학의 운영 어려움을 해결하기 위해 거점지원센터를 정부가 운영

이밖에도 기관 운영과 관련하여 정부부처 등 관계 기관에 제안하고 싶은 의견을 개방형 설문으로 알아본 결과 여러 가지 의견이 개진되었다. 전담기구의 독립성과 전문인력의 고용 안정성이 보장되어야 한다는 의견, 전담자를 배치하고 전문 인력을 확충하여 업무 부담을 줄이는 것이 필요하다는 의견, 정책 창구의 일원화로 업무의 혼선을 줄이고 행정처리를 합리화해야 한다는 의견 등이 있었다. 또한 정책의 측면에서 담당기구의 설치를 법제화하고 인력 및 시설에 대한 국가의 지원책을 마련해야 하며, 소규모 대학의 운영 어려움을 해결하기 위해 정부가 지역에 거점지원센터를 설치해서 운영해야 한다는 의견도 제시되었다.

8. 소결

2019년 대학 성희롱·성폭력 설문조사에 참여한 총 381개 대학의 소재지는 수도권이 37.8%, 수도권을 제외한 지역이 62.2%였으며, 지역규모 별로는 대도시가 40.2%로 많지만, 대도시가 아닌 중소도시와 읍면지역에도 59.8%가 분포되어 있는 것으로 나타났다. 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 52.8%, 전문대학 37.0%, 대학원대학 10.2% 순이며, 본교 88.7%, 분교 또는 캠퍼스는 11.3%였다. 지역규모 별로는 대도시가 40.2%, 중소도시가 32.8%, 읍면지역이 27.0%로 대도시 외의 지역에도 많은 학교들이 분포되어 있음을 알 수 있다. 대학의 설립유형을 보면, 사립대학이 85.8%로 대다수를 차지하며, 국립, 공립, 국립

대법인을 합친 비율은 12.0%였다. 한국대학성평등상담소협의회 소속 회원 대학은 25.7%, 나머지는 비회원 대학이었다. 대학규모로 보면 재학생 기준 5,000명 미만인 53.0%, 5,000~10,000명 미만 24.2%, 10,000명~15,000명 미만 11.8% 순이며, 15,000명 이상은 10.8%에 불과한 것으로 나타났다. 대학의 자치기구로는 '학생회'가 97.4%, '교수' 자치기구 81.4%, '직원' 자치기구 72.2%가 대학에 조직되어 있는 반면, '여학생'이나 '여교수'를 대표하는 자치기구는 20% 미만으로 지난 2012년 실태조사 당시보다 오히려 조직률이 줄어들어 저조한 것으로 나타났다.

대학에 성희롱·성폭력 관련 규정이 존재하는 대학은 전체의 98.2%로 규정의 제정 시기는 대부분 2000년대 이후였고, 마지막 개정 연도는 2010~2019년 기간이 83.2%로 가장 많았다. 성희롱·성폭력 상담기구의 설립 시기는 2011년 이후가 전체의 약 55%를 차지한다. '학생상담 센터 산하 성평등상담기구'(43.3%)가 가장 많고, '학생처 등 행정기관 부속 성평등상담기구'(25.2%), '독립된 성평등상담기구'(14.2%), '인권센터 산하 성평등상담기구'(9.7%), '보건실 부속 성평등상담기구'(2.1%)의 순으로 나타났으며, 성평등상담기구가 설치되지 않은 대학은 2.1%에 불과하다. 대학에서 실시한다고 응답한 성희롱·성폭력 방지 활동은 다양하지만, 개별면접 상담(95.5%)을 비롯하여 사건접수(97.1%) 및 사건조사(95.5%) 등의 기본적인 활동을 실시한다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

미투운동 이후의 변화로는, 성희롱·성폭력 피해 상담건수가 증가하였다고 응답한 학교가 34.4%였으며, 전체 대학의 50.4%가 사회적으로 미투운동이 확산되는 시기에 성희롱·성폭력 관련 규정의 개정 또는 2차 피해 방지를 위한 대책을 마련하였다고 응답하였다. 미투운동 이후 교내 징계규정 등을 개정하거나 개정을 모색한 경우도 전체의 51.7%로 절반을 상회한다. 이와 달리 조사대상 대학에 미투운동 사례가 있다고 응답한 비율은 전체의 16.3%에 불과하였는데, 대부분의 대학에서는 미투운동이 발생하지 않았거나 확인되지 않은 것으로 나타났다. 미투운동 사례가 있는 경우는 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여 더 많았으며, 협의회 소속 회원대학이 비회원 대학에 비하여, 15,000명 이상의 대규모 학교가 그 미만의 학교보다 많았다. 미투운동 이후 학생들이 교내 미투운동에 적극 참여하였다고 응답한 학교는 전체의 19.9%였다.

미투운동 이후 교내 상담창구에 미투 관련 사건이 접수된 학교는 전체의 15.2%, 대학 차원에서 교내 미투고발 사건의 조사가 이루어진 비율은 전체의 약 15%, 그리고 대학 차원에서 교내 미투고발 사건의 징계가 이루어진 비율은 전체의 약 13%인 것으로 나타났다. 교내 상담창구에서 이뤄진 미투 관련 사건접수, 미투고발 사건조사, 미투고발 사건의 징계 관련 응답의 경우에는 대학유형, 협의회 소속 여부, 재학생 규모 면에서 차이가 드러난다.

대학 성평등상담기구의 시설 및 인력 현황을 살펴보면, 전체의 87.4%가 별도의 상담실을 확보하고 있으나 예산은 1천만원 미만인 경우가 29.5%, 1천만원~3천만원 미만이 14.7%,

3천만원~5천만원 미만 11.6%였는데, 특히 예산 규모가 1억 원 이상인 학교도 17.2%를 차지한다. 상담기구의 운영 상의 어려움으로 가장 많이 꼽은 것은 1, 2순위를 모두 고려할 때 '전문인력 부족(60.1%)', '정규직원 부족'(47.2%), '대학내에서의 기관의 영향력부족'(29.8%), '재정부족'(25.5%) 순으로 나타났다.

기관 내 성희롱·성폭력 고충처리 전담자 중 여성은 평균 1.1명, 남성은 평균 0.4명으로 여성의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 성희롱·성폭력 고충처리 전담자는 성별에 상관 없이 전담자가 1명인 대학이 39.6%로 가장 많고, 2명인 대학이 31.2%로 그 다음으로 많았다. 정규직은 36.7%, 일반 계약직은 41.7%로 일반계약직의 비율이 다소 높았다. 전담자 일부가 전문자격증 및 수료증이 있는 학교의 비율은 29.7%로 나타났다. 평균연봉은 2천만원~3천만원 미만이 50.4%로 가장 높은 비중을 차지하지만, 2천만원 미만인 경우도 약 15%로 나타났다.

성희롱·성폭력 고충처리 전담자가 실제로 하는 업무는 성희롱·성폭력 관련 상담 및 사건 접수가 91.6%로 가장 많았으며, 일반 행정업무를 하거나 심리상담 등 학생상담을 하는 경우도 각각 75.6%, 66.9%인 것으로 나타나 성희롱·성폭력 관련 업무 이외의 업무를 하고 있음을 알 수 있다. 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 가장 큰 어려움은 1, 2 순위를 모두 합쳐 고려할 때, '과중한 업무'(68.5%), '낮은 급여수준'(41.7%), '중요한 정보 및 전문지식의 부족'(37.0%), '직원의 결정권한 부족'(31.8%)의 순으로 나타났다.

사건이 접수된 후 처리되는 방식은 '조사위원회와 같은 별도 기구가 구성되어 사건을 조사'하는 경우(39.4%)가 가장 많고, '고충상담원이 직접 사건을 조사'하는 경우(35.4%)가 그 다음이며, 사안에 따라 결정하는 경우도 20.2%를 차지한다. 사건을 조사하는 심의위원회로 상설기구인 '본부 차원의 심의(대책) 위원회'가 있다고 응답한 경우가 전체의 66.9%이었으며, '상담소 차원의 조사위원회(상설)'가 있다고 응답한 경우는 전체의 44.6%로 나타났다. 또한 상설기구는 아니지만 '상담소 차원의 사건별 조사위원회(비상설)'가 있는 경우는 전체의 42.5%로 나타났다. 사건의 조사·심의를 담당하는 위원회와 별도로 사건의 조정·중재를 담당하는 기구가 '있다'고 대답한 비율은 29.1%로 아직까지는 1/3에 그치는 것을 알 수 있다.

대학 규정상 성희롱·성폭력 조사·심의기구에 성별안배가 명시된 대학은 59.4%, '남자 직원'을 따로 명시한 경우는 약 80%, '학생'을 명시한 경우는 약 55%, '외부전문가'를 규정에 명시한 학교는 전체의 약 58.0%이다. 그러나 대학 규정에 명시된 것을 넘어서 조사·심의위원회에 실제로 참여하는 경우는 '교원'이 96.5%, '직원'이 83.9%인 반면, '학생'은 47.5%의 학교만이 참여한다고 응답하여 로 과반수에 미치지 못한다. 규정 상의 학생 참여 비율보다 낮은 편이다. 학생이 조사·심의 위원회에 실제로 참여하는 경우는 서울, 대전/충청, 광주/전라지역이 인천/경기, 대구/경북, 강원/제주 지역보다 많았으며, 대학유형 별로는 대학이

전문대학과 대학원대학보다, 설립유형으로 보면 국립대학, 협의회 회원 대학, 재학생 규모가 15,000명 이상인 경우가 여타 학교들에 비하여 학생의 참여 비율이 높은 것으로 나타났다. 한편, ‘외부전문가’가 실제로 포함되는 경우는 전체의 53.6%에 이르는 것으로 나타났다.

최근 3년간(2016년~2018년) 처리한 사건은 총 1,164건으로 조사되었으며, 연도 별로는 2016년 245건, 2017년 368건, 2018년엔 551건으로 파악되었다. 연도별로 살펴보면, 2016년에 접수·처리한 사건은 모두 245건으로, 신고인의 지위와 성별은 학부생 210건, 여성 226건으로, 학부생과 여성이 신고인의 대부분을 차지한다. 피신고인의 지위와 성별은 학부생이 157건, 남성이 229건으로 학부생과 남성이 많았다. 2016년 접수·처리한 사건의 피해양상은 언어적 성희롱이 85건으로 가장 많고, 그 다음으로는 신체적 성희롱 47건, 강제추행 43건으로 많았다. 처리결과는 조사·심의 후 징계(요청)가 119건으로 가장 많았다.

최근 3년간 접수·처리된 온라인 성희롱·성폭력 사건의 발생 장소는 단체 SNS(단톡방)이 전체의 77.1%로 가장 많았으며, 다음으로 1:1 SNS대화방이 37.1%, 온라인 커뮤니티(교외) 20.0%의 순으로 나타났다. 최근 3년간 발생한 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형 중 ‘언어적 성희롱’이 전체의 91.4%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로 ‘차별 비하 표현’이 42.9%, ‘이미지 활용 성희롱(지인 합성 등)’이 28.6%의 순으로 나타났다.

2차 피해의 양상에 관한 고충처리 담당자의 의견을 보면, 학생-학생 간, 교원-학생 간 사건 모두에서 ‘행위자가 자기변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기’가 높게 나타났으나, 2차 피해에 대한 고충처리 담당자들의 인식이 민감한 편은 아니었다. 징계내용이나 수위에 대해 어떻게 생각하는지 알아본 결과 피해자가 받은 영향(고통)에 비해 처벌이 미미하여 피해자가 만족하지 못하거나 휴학 및 군입대, 휴직, 안식년 등의 방법으로 징계를 회피하여 결국 처벌의 의미가 희석된다는 점에 대하여 그렇다는 비율이 다소 높았고, 징계가 가해자에게 초래하는 불이익이 없어 징계로서 의미가 없다는 내용에 대해서는 징계로서 그 나름의 의미가 있다는 쪽의 의견이 대부분을 차지하는 것으로 나타났다.

최근 3년간(2016~2018) 신고인이 제기한 법적 분쟁 건수를 살펴본 결과 381개 대학 중 34개 대학이 형사소송 법적분쟁을 겪은 적이 있으며, 민사소송은 18개 대학이 분쟁을 겪었다. 민·형사소송을 경험한 건수는 평균 1.6건으로, 소송 건수가 1건인 경우가 64.6%로 가장 많았으며, 3건 이상인 경우도 16.7%에 이르는 것으로 나타났다. 최근 3년간 피신고인이 학교 측의 징계결정 등에 불복하여 행정소송이나 민사소송을 제기한 경우는 7.6%로 29개 대학만이 제기한 적이 있다고 응답하였다. 최근 3년간 피신고인이 학교 등의 징계 관련 결정에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 후 징계와 관련된 결정이 취소(일부취소 포함)되거나 민사소송을 제기한 후 징계가 무효(일부무효 포함)가 된 사건은 평균 0.4건으

로, 징계무효 건수가 없는 경우가 62.1%로 가장 많았고, 1건인 경우는 31.0%로 나타났다.

성희롱·성폭력 예방교육의 수행 방식을 살펴보면, ‘대규모 집체식 예방교육 강연’을 실시하는 학교가 전체의 96.1%로 압도적으로 많고, ‘소규모 예방교육’을 실시하는 학교는 전체의 63.3%로 대규모 집체식 강의에 비하여 낮은 편이다. ‘학생 대상 온라인 예방교육’을 실시하는 학교는 전체의 54.9.4%로 절반 수준이며, ‘교직원 대상 온라인 예방교육’을 실시하는 학교는 전체의 66.9%를 차지한다. ‘소규모 예방교육’과 ‘온라인 예방교육’은 대학이 전문대학과 대학원대학에 비하여, 재학생 규모가 비교적 큰 대학에서 실시 비율이 높았다. 2012년 실태조사와 비교해 보면, 예방교육을 실시 비율이 전반적으로 증가한 것을 볼 수 있다.

개방형 설문에 대한 응답으로는 해당 대학에서 특별히 실시하는 성희롱 예방교육의 사례들이 소개되었고, 애로사항 및 정책 개선에 관해서도 다양한 의견이 개진되었다. 주로 예방교육 콘텐츠의 제작 및 보급에 대한 요청이 많았으며, 고용 안정성의 보장, 전담인력의 확충, 정책 창구의 일원화, 행정처리의 합리화, 전담인력 및 시설에 대한 국가의 지원책 마련, 거점지원센터 운영 등에 관한 의견이 제시되었다.

IV.

대학사례 심층분석: 조직문화, 사건처리, 피해구제

1. 대학사례 면접조사의 개요
2. 대학의 특성과 조직문화
3. 대학 성희롱·성폭력 피해사례의 특성
4. 대학 성희롱·성폭력 상담기구의 활동
5. 성희롱·성폭력 피해구제의 현실과 쟁점
6. 지역사회 네트워크와 성평등 거버넌스
7. 소결

1. 대학사례 면접조사의 개요

1) 조사목적

2019년 실태조사 질적 연구의 하나로 수행된 대학사례 심층면접 조사는 대학에서 발생하는 성희롱·성폭력 피해자들의 경험과 목소리에 귀를 기울이고 성희롱·성폭력 방지업무를 수행하는 학내 성평등상담기구의 활동을 조사·분석하는 것에 목적을 두고 있다. 그리하여 2차 피해의 방지와 피해자의 일상회복을 위하여 무엇이 필요하고 어떤 점이 개선되어야 하는가를 알아보고자 한다.

그간의 성희롱·성폭력 실태조사들에 의하면, 대학에서 이뤄지는 성희롱·성폭력 상담 및 사건처리 활동은 대학의 소재지, 대학유형과 설립유형, 독립 상담기구의 존재 유무 등에 따라 편차가 있는 것으로 나타났다(신상숙 외, 2012; 이미정 외, 2018). 또한 대학 미투운동 이전과 이후에 제기된 이른바 ‘권력형’ 성희롱·성폭력 사건은 대학의 조직문화의 특성과 역동이 성희롱·성폭력 상담 및 사건처리와 피해구제에 영향을 미치는 요인임을 가시화하였다.

대학사례 면접조사는 먼저 대학사례를 선정하고 해당 대학의 성희롱·성폭력 피해자를 비롯하여 사건 해결에 관여하는 구성원들을 섭외하는 방식으로 진행되었으며, 면접 참여자들에 대한 심층면접 조사연구로 수행되었다. 대학사례 면접조사는 대학들의 특성을 두루 살필 수 있는 사례선정 과정을 통해 조사의 사각지대를 최소화하고 지역사회의 환경이 대학에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 또한 대학의 특성을 반영한 조직문화, 사건처리, 피해구제의 세 영역이 구체적인 현실 속에서 어떻게 연결되어 있는가를 분석하였다.

2) 조사대상

(1) 대학사례의 선정

먼저, 대학사례 선정을 위한 사전조사를 위해 2012년 이후부터 2019년 8월까지의 신문, 저널 등 온라인 기사를 검색하였다. 검색 키워드는 대학 ‘미투’를 중심으로 하되, ‘성희롱’, ‘성폭력’, 또는 ‘성평등’ 같은 용어들을 키워드에 포함하였으며, 중복 기사를 제외하고 리스트를 만들어 최종적으로 30여개 대학사례로 예비 선정 대상을 압축하였다. 대학 미투가 발생한 대학은 수집된 사례에 한정되지 않지만, 대학유형, 설립유형, 지역, 사건의 관계유형 등을 고려하여 사례를 안배하였다. 섭외시 피해자의 면접참여 가능성이 비중있게 고려되었으며, 섭외가 불가능할 경우에 유사한 조건의 대학으로 사례를 재선정하는 과정을 거쳐 총 13개 대학이 선정되었다.

〈표 IV-1〉 대학 특성별 심층 면접 대상

지역		대학수	설립유형/대학유형	선정사유
수도권	서울	2	사립 4년제	책임교원 이력
			사립 4년제	피해자신원보호
	경인	1	사립 3/4년제	전공특성
강원.충청	강원	1	사립 4년제	지역안배
	충북	1	국립 4년제	전공특성
	충남	1	사립 4년제	지역안배
대구.경상	경북	3	국립 4년제	지역안배
			사립 4년제	종교교계
			사립 4년제	전공특성
	경남	1	사립 2/3년제	대학특성*
광주.전라	전북	1	국립 4년제	지역안배
	전남	2	사립 4년제	지역안배
			사립 2/3/4년제	전공특성
제주	제주	1	국립 4년제	지역안배
총 사례		14		

주: 대학특성의 특이점으로 대학사례로 선정, 심층면접을 다각도로 시도하였으나 면접하지 못함.

〈표 IV-2〉 대학 특성별 구분(13개 대학 사례 기준)

지역	국립	사립	4년제	전문대	기타 특성*	사례 수
수도권	0	3	2	1	2	3
강원·충청	1	2	2	0	1	2
대구·경상	1	2	3	1	3	4
광주·전라	1	2	2	1	2	3
제주	1	0	1	0	0	1
총 사례	4	9	10	3	7	13

주: *는 종교, 성별 관련 특성, 예술대학, 과학기술대학, 기능대학, 교육대학 등에 해당

(2) 대학사례 별 면접대상의 선정

면접대상은 크게 ①피해자 또는 학생, ②교내 상담기구관계자(센터장/전문상담원), ③관련교직원(관련교원), ④외부지원단체 전문가(외부전문가)로 구분된다.

① 피해자 또는 학생 : 우선 첫 번째 면접 대상인 피해자 또는 학생에 대해서는 자신이나 주변의 사람들이 경험한 학내 성희롱·성폭력 사건의 경험, 사건의 발생 경위, 또는 조력자로서 문제해결 과정에서 경험한 2차 피해의 내용, 일상회복의 의미, 필요한 조치와 희망사항 등에 관한 이야기를 들어보고자 하였다.¹⁾

② 교내 상담기구관계자(전문상담원/센터장): 두 번째 면접대상은 성희롱·성폭력 사건의 고충처리를 담당하는 대학 성평등상담기구의 전문상담원 등 실무자와 실장, 소장, 센터장 등 성평등상담기구의 책임자이다. 실제로 성희롱·성폭력 고충상담을 수행하는 기구들의 공식 기관명이 그러하듯이, 책임자와 실무자의 직급과 직함도 매우 다양하지만, 여기서는 크게 ‘센터장’과 ‘전문상담원’으로 단순하게 대별하고, 상담을 맡지 않는 직원의 경우에는 따로 명시하였다.

③ 관련교원: 세 번째 면접대상은 피해자를 지지하거나 조력해 본 경험이 있는 교원 또는 직원으로 상정하였으나, 실제 면접은 ‘관련교원’에 대해서만 이루어졌다. 관련 교원에 대해서는 학내 조직의 구조적 특성, 학내 문화 및 조직문화의 특성, 상담기구(기관)의 위상과 역할에 대한 대학 구성원들의 인식등을 알아보고자 하였다.

④ 외부지원단체 전문가: 끝으로 피해자를 상담하거나 사건의 공론화 등을 지원한 경험이 있는 기관 또는 단체의 전문가를 면접하였다. 외부지원단체의 전문가(이하 외부전문가)는 대학이 자리잡은 지역사회의 사정에 밝고 주변의 다른 대학 피해자들을 만나 지원한 경험이 풍부하기 때문에, 내부자가 아닌 외부자의 시선으로 대학사회의 문제점을 짚어줄 수 있을 것으로 기대되었다.

대학사례 선정과 마찬가지로, 면접 참여자의 섭외도 피해자 섭외를 우선하여 진행되었다. 미투 관련 보도 기사와 학내 상담기구 및 지역 여성단체, 지역상담소, 자치조직 등 지역사회 네트워크를 활용하여 섭외 통로를 확보하였고 연구자가 직접 섭외를 진행하였다. 피해자 섭외를 우선으로 한 것은 피해 경험에 대한 직접적인 이야기를 중심으로 대학 전반의 성희롱·성폭력 전반을 살피는 것이 필수적이기 때문이며, 피해자 섭외가 곤란한 경우에는 학생자치 조직이나 대책위 등 외부지원기관 등을 통해 피해자의 입장을 반영하는 방식으로 보완되었다.

면접 참여자의 섭외 과정을 거쳐 총 13개 대학 사례와 관련된 면접 대상이 확정되었으며, 피해자 또는 학생 13명, 교내 상담기구관계자 14명, 교내 관련 교원 5명, 외부전문가 6명 등, 총 38명이 면접에 참여하였다.

심층면접은 8월부터 시작되었으나 면접 참여자가 참여 의사를 보류한 경우들이 있어 조사기간이 늘어났다. 면접과정에서는 노출이 우려되는 정보가 노출되지 않도록 처리하였고, 면접시 참여자들과 함께 면접에 사용할 가명을 정하는 것을 통해 나름의 라포를 형성하는데 도움을 받았는데, 이 과정에서 의미 있는 가명들이 만들어지기도 했다.²⁾ 녹취록의 생산은 사전에 녹취자 가이드라인을 녹취자에게 전달하여 비밀유지 서약을 받은 뒤 녹취록을

1) 면접대상에 포함된 학생들은 주로 총여학생회, 총학생회 또는 대책위원회 등을 통해 피해자를 지원해 본 경험이 있는 학생들이다. 여학생들의 자치조직은 그 자체로도 면접의 의미가 있으나, 이번 조사에서는 대학 캠퍼스의 문화라든가 학내 동아리 등에서 발생했으나 외부에 잘 알려지지 않는 사건들에 관한 이야기를 들을 수 있었다.

2) 독립투사 유관순, 혁명을 향해 전진하는 정다르크, 마법처럼 피해의 경험이 회복되길 바라는 해리포터, 누군지 알려지지 않아야 되니 김박사(김교수도 고민했지만 교수보다는 박사가 더 흔해서 박사로 결정), 82년생 김지영의 김지영, 자유와 평화 힐링이 있는 여행가방, 하늘, 바람, 산, 바다, 가로수, 그리고 들판 등의 작명이 있었다.

작성하도록 했다.

〈표 IV-4〉 대학사례별 심층면접 대상

지역			구분	대학사례 면접 대상					대상 구분
					1	2	3	4	
수도권	서울	2	사립 대학교	A	2	2			1. 피해자 또는 학생 2. 교내 상담기구관계자 (전문상담원/센터장) 3. 교내 관련교원 4. 외부지원단체 전문가 (외부전문가)
			사립 대학교	B	1	1	1		
강원·충청	경인	1	사립 전문대	C	1	2			
	강원	1	사립 대학교	D				1/2	
	충북	1	국립 대학교	E				1/2	
대구·경상	충남	1	사립 대학교	F	1	1		1	
			국립 대학교	G	1	1	1	1	
			사립 대학교	H	1			1/2	
	경북	3	사립 대학교	I	1	1	1	1/2	
				-					
광주·전라	경남	0							
	전북	1	국립 대학교	J	1	1	1		
	전남	2	사립 대학교	K	1	2		1/2	
			사립 전문대	L	1	2		1/2	
제 주	제주	1	국립 대학교	M	2	1	1	1	
합계 38					13	14	5	6	

주: 1/2은 동일 면접대상이 두 대학사례에 포함되는 경우를 뜻함. 2건의 경우에는 온라인 피해사례조사와 동시에 진행함.

3) 조사방법 및 조사항목

대학사례 조사방법은 심층면접으로, 선정한 대학사례의 면접 대상자들을 인터뷰하는 것을 통해 이루어졌다. 심층면접은 면접 대상별 반구조화된 질문지를 사용하였으며, 면접 섭외요청시 간략한 조사안내문을 전달하여 면접에서 이루어질 내용을 공유하였다. 실제 면접의 과정에서는 면접 참여자의 상황에 맞게 구술의 흐름을 이어갔으며, 조사항목에 포함되지 않은 이야기들에 대해 추가로 질문하고 이야기를 듣는 방식으로 질문의 내용과 순서 등을 조절하였다.

면접시에는 조사대상 별로 반구조화된 질문지를 작성하여 사용하였다. 대상별 반구조화된 질문지에 포함된 조사항목들을 구조화하면 아래와 같다.

〈표 IV-3〉 대학사례 면접 대상 별 조사항목(대, 중분류)

대상	조사항목(대분류)	조사항목(중분류)
피해자	피해의 인지와 대응	사건의 관계유형, 발생맥락, 전개 과정 등/성희롱·성폭력 피해의 인지, 경험, 대응, 사건의 관계유형별 질문 / 피해의 발화, 조력자, 피해의 의미 등
	대학 내외 피해 상담 관련 경험	교내외 상담창구의 이용 여부와 경험 / 인권위, 재판 관련 경험 여부 / 사건처리에 대한 피해자의 희망과 기대, 실제 경험 / 피해자다움의 요구와 애로사항 등
	2차 피해, 피해자 보호, 일상의 박탈과 일상의 회복	상담 및 신고 과정에서의 2차 피해 / 피해자 보호조치에 관한 의견 / 사건 전후 일상의 변화 / 피해자에게 일상회복이 갖는 의미
	학교/학과 환경(문화)	학교 및 학과 조직문화 등 / 인권, 여성학, 예방교육 관련 / 주변에서 목격한 사건 / 미투운동 이후의 변화 / 관계의 신뢰 및 기대치
	기타 의견	하고 싶은 말 /정책에 관한 의견
교내 상담 기구 관계 자	상담기구와 상담활동	상담기구의 연혁 / 상담창구의 인지도와 상담활동 / 사건화되지 않은 사례의 조정·중재 경험 / 미투운동 이후 상담 건수나 내용의 변화 / 상담을 통해 본 대학생의 성문화 등
	사건 조사·심의 활동	조사·심의 과정의 피해자 보호 / 피·가해자 관계유형에 따른 사건처리의 특성과 어려움 / 조사과정의 2차 피해와 방지 조치 / 사건처리에 영향을 미치는 요인 / 사건처리 관련 상담원의 고충과 애로사항, 개선 의견 등
	징계절차 및 각종 조치	징계위원회의 구성과 절차 / 사건처리 결과에 대한 피·가해자의 반응 / 각종 조치 관련 애로사항 / 징계절차 등에 관한 개선 의견 등
	피해자 보호와 지원	가능한 피해구제와 실제 지원 현황 / 피해자의 학교생활 복귀를 위한 교내외의 자원과 협조 / 피해자의 일상회복 조치 및 대책 / 피해자의 권리 보장과 지원 관련 의견 등
	대학의 조직문화와 2차 피해 방지	대학의 조직문화, 2차 피해의 주요 양상과 방지 조치 / 피해자 및 증인 등의 불이익 금지 및 보호조치 / 피해자의 일상회복을 위한 공동체적 접근 / 공동체 회복의 애로사항 등
	성희롱 예방교육 관련 의견	예방교육의 실시 현황 / 예방교육의 방식 / 교육이수 분위기와 애로사항 / 예방교육의 개선을 위한 의견 등
	학교 차원의 Vision	학교 비전의 영향과 미투 이후의 변화, 기타 정책의 개선을 위한 의견 등

교 내 관 련 교 원	학내 성희롱·성폭력 사건의 인지 경험	학내에서 인지 또는 경험한 대학사건의 특성 / 파-가해자 관계유형에 따른 사건처리의 특성 / 사건화 여부에 영향을 미치는 요인 등 / 대학사건과 2차 피해
	지역사회와 대학의 조직문화	지역문화의 특성 / 대학의 조직문화 / 불평등 구조와 차별적 문화의 영향 / 피해자 보호 VS 학교
	미투운동과 대학의 사건처리	대학 미투의 양상, 지지와 참여 정도 / 교내 사건처리의 한계와 개선되어야 할 사항에 관한 의견 / 학생 자치 조직 등의 개입에 대하여 / 미투운동 이후의 변화에 대한 평가
	피해자 보호와 2차 피해의 방지	피해구제, 가해자 징계 등과 관련된 갈등 경험 / 피해자와 그 주변인의 2차 피해 양상 / 대학문화와 백래시 / 피해자의 일상회복 조치 및 대책 / 피해자 보호 및 지원 관련 의견, 제안 사항
	가해자에 대한 징계와 조치	대학의 조직문화와 가해자에 대한 조치 / 미투 이후의 변화
	성희롱예방교육에 관한 의견	교육이수 분위기 및 실태 / 미투 이후의 변화
	공동체 회복과 성평등거버넌스	학교 책임자의 의지와 비전의 영향 / 대학의 자치조직과 성평등기구의 활동 / 징계위원회 및 징계규정의 개선 방안 / 미투 이후의 변화 / 또는 성공 사례 /바람직한 문제해결 방식을 둘러싼 쟁점에 관한 의견 / 성평등 거버넌스의 모델 / 스쿨미투에 대한 응답, 개선방안과 기타 의견
외 부 지 원 전 문 가	단체·상담소의 연혁과 활동	단체·상담소의 대학사건 관련 활동이 개시된 시점/ 단체·상담소 활동의 지역 포괄 범위 등
	대학사건 피해 상담	전체 상담 건수 및 지원 사건에서 대학 사건이 차지하는 비중, 양상, 최근 경향 / 상담을 통해 본 대학사건의 최근 경향, 대학문화의 특성 미투운동의 영향과 상담 및 지원활동의 변화 등
	대학사건 외부지원	대학사건의 지원 방식과 종류 / 대학사건 지원 여부의 판단 기준과 지원 방식 / 외부지원이 필요한 이유, 대학 사건처리에 미치는 영향 / 사건처리 과정의 성희롱·성폭력 개념화와 접근 방식 등
	○○대학 사건지원 경험	과거 ○○대학 관련 사건들의 상담 및 지원 경험 / ○○대학 ◎◎사건의 인지와 지원에 대한 판단: 가해행위, 피해경험과 2차 피해의 양상, 사건 대응 및 피해자에 대한 외부지원의 내용, 대학 측의 처리 및 대학사회 조직과 문화에 대한 평가, 대학사건 외부지원 과정의 애로사항과 개선 의견 등
기 타	자치조직의 위상, 성격, 입장 및 활동 내용	조직 배경 및 소속 대학 또는 대학과의 관계에서의 위상 / 대학과 학내, 관련 기관과의 관계, 입장의 공통점, 차이점 / 백래시 경험/ 피해구제 관련 개선사항, 애로사항, 한계 등
	공동행동 및 연대방안	학내 성희롱·성폭력 관련 학생들의 분위기 / 젠더 폭력에 대한 인식 / 공동행동 및 연대방안 기획의 주안점
	대학사건 해결	대학 성희롱·성폭력 해결을 위한 주요 개선사항 / 우선 순위 / 대학 내 공동체문화 / 대학 조직문화의 문제 / 학생참여 제도적 보장 / 예방교육 / 인권교과목 개설 등
	대학의 성희롱·성폭력 사건처리/ 성평등 재고 성공사례	대학 조직의 특성, 사건처리 절차, 규정, 상담기구의 입장, 총장의 입장 등 사건 발생과 처리 과정에서의 공유 가능 대학의 성희롱·성폭력 사건처리 및 성평등 재고 성공사례

2. 대학의 특성과 조직문화

1) 대학 유형별 특성과 조직문화

대학에서 발생하는 성희롱·성폭력은 대학의 특성은 물론 대학의 성인지적 역량 및 성평 등 감수성 등 학내 성문화와 무관하지 않으며, 지역의 경우는 대학이 소재하고 있는 지역사회의 문화에 내재하는 성에 대한 관념의 영향을 받는다. 성문화와 성에 대한 관념과 태도는 조직문화에 스며있기에 대학의 특성뿐 아니라 대학과 지역사회의 조직문화를 함께 보고자 한다. 여기서는 대학의 유형별 특성이 영향을 미치는 지점이 무엇인가를 알아보려고 한다.

(1) 설립유형의 차이와 조직문화

국공립대학과 사립대학의 주요한 차이점은 학내 상담기구 설립 근거와 성희롱·성폭력 관련 규정, 그리고 학내 교원의 인적 구성 면에서 나타나는 것으로 파악되었다. 먼저 기구 설립 근거에 있어 국공립과 사립대학은 학칙과 학내 관련 규정, 사립학교법 적용의 우선순위와 영향력이 국공립과는 달랐고, 학내 성희롱·성폭력 사안을 다룸에 있어 학내 상담기구 설치 운영과 성희롱·성폭력 관련 규정의 필요성에 대한 인식의 차이, 사건처리 절차와 과정의 차이가 발견되었다. 대부분의 면접 사례에서 대학 내 구성원 중 학생의 경우를 제하고, “국립대라서” 또는 “사립대라서”라는 표현이 언급되었으며, 대학사례를 지원한 외부지원기관에서도 국립대와 사립대의 차이가 나타났다.

사립대학의 경우, 대학 구성원들 자신이 성희롱·성폭력 사안과 관련, 학내 상담기구나 규정의 마련이 미비한 사유를 사립이기 때문이라고 여겼으며, [대학 K-4]의 발언이 시사하듯이 외부에서 볼 때도 사립대학은 모종의 ‘카르텔’로 인지되는 경향이 있다. 이는 학내 상담기구 설치·운영에 총장이나 이사장의 권한이나 입김이 작용하며, 기구의 장을 누구로 할 것인지, 사건처리를 어떻게 할 것인지 등에도 영향력을 행사할 수 있는 조직문화를 가지고 있음을 짐작할 수 있게 한다. 이러한 경우, 학내 상담기구 역시 독립적인 위상을 확보하기 어려운 조건에 놓이게 된다. 이에 비하여 국립대학은 고용안정과 신분보장이란 측면에서 다소 독립적인 기구의 운영에 유리한 면이 있다.

국립대 사립대도 큰 차이가 있구요. 국립대는 공무원에 준하기 때문에 훨씬 더 강한 징계가 요구되는 경향도 좀 있는거 같아요. 사립대 같은 경우에는 그 카르텔이 되게 견고하고 그 안에서 오랜 기간을 대학에서 근무하는 경우가 많아서, 그런 경우 어떻게 견제 할거냐라는 게 이제 필요할 거 같아요.(대학 K-4, 외부전문가)

국립대...국립대이기 때문에 그나마, 무기계약...인데, (연구자2: 무기계약을 해주시는 경우가

있는데) 저는 대체인력으로 왔기 때문에 저는 어쨌든 관련은 없고. 제 전임자는 이제 무기계약 이라서 계속 하시는데. 제가, 제가 알고 있는 주변 분들을 보니까, 대체적으로 계약, (연구자1: 계약) 이(2) 년으로, 최대 이(2) 년이나 그런 식으로 하는 데가 많더라고요.(대학 G-2, 전문상담원, 국립대)

학생은 만 명 정도, 근데 이제 교직원인 교원 규모는 그렇게 크지가 않아서. 교원이 300명이 고. 전임. 전임 교원이 300명 정도이고, 직원이 300명 안 되는 것 같아요. 특히 교직원들은 오랫동안 근무하잖아요, 사립학교 교직원들은. 뭐 다른 학교도 마찬가지지만 직원들은 한 번 입사하면 대부분... 지금 정년퇴직까지 가시는 분들이 꽤 많아요. 그래서 다들 오래되신 분들은 최근에 입사하신 분들 말고, 최근 10년 이내에 입사하신 분들 말고 20년 이상 되신 분들이 꽤 많고.(대학 B-2, 센터장, 사립대)

그러니까 총장, 지금 현 총장이 아니라 전 총장이 오랫동안 총장을 하셨어요. 그러면서 학교가 이제 그 분에 반대하는 교직원이나 교원이나 그 분의 운영 방식에 대해서 불만을 가진, 또 그런 일들이 계속... 쫓겨왔어요. 행정소송해서 다시 복직하시고. 그런 분들이 계세요.(대학 B-2, 센터장, 사립대)

(2) 대학유형의 차이와 조직문화

4년제 대학과 2, 3, 4년제 전문대학의 주요한 차이점은 대학에 머무는 기간의 차이로 인하여 피해 경험의 지속 기간 및 사건처리의 시효 등이 달라질 수 있다는 것이다. 전문대학의 경우, 상대적으로 대학에 머무는 체류 기간이 짧아 피해 경험이 있다 하더라도 상대적으로 짧은 시간을 견디고 떠나면 그만인 것으로 사고 되는 경향이 있다. 이로 인해 전문대의 학내 상담기구에 피해사례가 접수되는 경우는 거의 없다.

과거의 규정을 인권센터 규정으로 새롭게 바꾼거가, 우선 그 신고기간을 1년에서 6년으로 늘렸고.(대학 A-2-2, 센터장)

신고연한이 6년으로 되어 있는 걸로 알고 있는데, 다른 학교들은 사실 6년까지 아닌 걸로 알고 있어요. 신고사유가 발생한 날로부터 6년.(대학 A-2-2, 센터장)

[대학 A]에서 규정을 개정한 내용 중, 신고 기간을 기존 사건 발생 후 1년에서 6년으로 연장한 것은 학생들이 기한을 이유로 신고를 하지 못하는 일이 없게 하려는 대학 측의 의지가 반영된 것이라고 할 수 있다. 물론 신고 기한을 정하지 않거나, “사건을 인지한 다음부터” 혹은 “피해를 인지한 다음부터”와 같은 표현이 들어가지는 않지만, 대학에 머무는 시간과 사건의 신고, 피해구제가 유기적으로 연관될 수 있게 하는 것은 중요하다.

특히 전문대학의 경우, 4년제 대학에 비하여 수학 기간이 길지 않기 때문에, 이로 인하여 피해 경험이 있어도 참고 견디거나 사건화를 포기할 수밖에 없는 경우가 많다.

다른 대학에 비해 우리 학생들은 전문대다 보니 학교에 다니는 시간이 짧아요. 그래서 그런지 참고 견디는 쪽을 택하는 것 같고, 저도 보직을 하고 있지만, 이것도 겸직이고, 다른 보직을 또 갖고 있고, 비슷한 처지의 다른 대학 상황도 다 그러겠지만. 센터로 사건이 안들어 오는게 다행이라면 다행이죠. 아이러니 하지만. 일이 많아서 이것까지 신경 쓸 여력도 안되고요.(대학 L-2, 전문상담원)

이처럼, 피해자가 학내 상담기구를 통해 사건 해결을 시도할 때, 사건처리에 소요되는 시간은 고려사항이 될 수 있다. 또는 사건은 종결되지 않았으나 졸업이나 이동 등으로 대학을 벗어나게 되는 경우도 있을 수 있다. [대학 B-1]의 경우, 졸업을 미루는 방식으로 사건의 종결을 기다리고 있으며, [대학 C-1]와 [대학 L-1]의 경우처럼, 수학 기간이 상대적으로 짧은 전문대학의 학생들은 사건화를 시도하지 못한 채, 대학을 떠나는 경우도 적지 않다.

(3) 공학/여대의 차이와 조직문화

남녀공학과 여대의 주요한 차이점은 사건의 발생맥락과 관계유형 면에서 큰 차이를 보였으며, 학내 구성원, 특히 학생에 대한 학내 구성원의 기대와 역할 면에서도 다른 면이 있다. 피해자 보호와 관련하여 특이점이 발견되었고, 피해자다움에 대한 입장 역시 달리 나타나는 것으로 보인다. 남녀공학에서는 학생-학생 간 사건의 발생 빈도가 높고, 피해자-가해자 구도는 학내 구성원들 간의 남-여 구도이거나 학생 간 사건도 많은 편이다. 이에 비해 여대에서의 피해자-가해자 구도는 교원-학생 간, 교원-교원 간인 경우이며, 학생-외부인인 경우가 많은 것으로 파악되었다. 같은 경우라고 하더라도 지방의 남녀공학과 여대의 경우에는 수직적 위계로 인한 권력관계와 선후배로 엮인 경우가 많은 것으로 나타났다.

학생들이 피해 경험을 말하는 경우, 대상도 되게 다양해요. 학내에서는 주로, 학내 구성원 간에 있었던 거의 그 부분은 이제 학생과, 혹은 교수자. 교수자도 뭐 다양한 지위들이 있으니까, 그런 경우들. 뭐 교수님과의 관계도 있을 수도 있고, 그다음에 본인이 이제 밖에서, 외부에서 활동하다 경험 하는 거, 이런 것도 있고, 학생 간에도 있을 수 있는데 여기 또 여학교니까 그게 막 그렇게 흔치는 않고, 그 부분보다는 본인 뭐 남자친구와의 관계일 수도 있고, 아니면 동아리 활동, 연합 동아리 활동도 하고 하니까 뭐, 그런 부분도 있고. 실습 나갔을 때도 있고, 이런 등등.(대학 K-2-1, 센터장, 여대)

여대의 경우, 학내 구성원에게 기대하는 역할에 교원들이 학생들을 잘 보살피고, 보호하고, 위험하지 않은 안전한 공간에서 학교생활을 할 수 있도록 조력하는 역할과 생활지도의 책무가 포함된다. 성희롱·성폭력에 대한 인지나 관련 사안들의 공유 등과 관련하여서도 학내 SNS 등 온라인 공간에서 순기능적인 면모가 많이 나타난 것도 남녀공학과와의 차이라 할

수 있다.

학생들이 그전에는 그냥, 듣기 싫은 소리, 로 그냥 넘겼던 게, 이젠 정말 안 되는 말, 이젠 성적인... 뭐, 희롱이다, 추행이다, 폭행이다, 이런 거에 대한 구분을 조금 더 확실히 알고 있는 거 같고. 그거에 대해서 아니라고 말할 수 있는 능력들이 좀 생긴 게 아닌가. 뭐, 다른 학교에도 있겠지만 예브리타임이라고 다 있잖아요. 그런 데에 보면 학생들도 다 공유를 하고 있고. 뭐 이런 말을 했다, 다른 사람이 이렇게 말을 했는데 이게 성희롱인가요? 라고 올라와 있는 글들도 있었던 거 같고. 그런 걸 보면 인제 서로 밑에 댓글에다가 보면 그건 성희롱이다, 이런 조치를 해야된다, 다 알고 있고, 음... 서로가 서로에게 도움을 좀 주고 있는 거 같아요. 서로 알고 있으니까.(대학 K-2-2, 전문상담원, 여대)

또한 성희롱·성폭력 사안과 관련하여, 남녀공학에서 피해자 보호조치가 있어도 피해자가 보호받기 어려운 것에 비해 여자대학에서는 피해자 보호가 비교적 잘 이뤄지고 있었다.

피해자 조력을 했다는 이유로 힘들어진 건 없구요, 그러니까 음... 일단 고마운 거는 이 사건 진행하면서, 제일 걱정했던 건 2차 피해에 대한 걱정이었거든요. 그러니까 피해자가 누군지 알고 싶어 하잖아요. 근데 학생들한테 처음에 당부를 했어요, 2차 피해 발생에 대해서. 피해자에 대해 궁금해하지 말라. 근데 아무도 피해자에 대해서 물어보는 사람이 없어요. 지금까지도. 알려고 하지도 않구요, 대책위 했던 학생들도 그 학생들 중에는 피해자를 아는, 내용을 그냥 피해자한테 들어서 알은 학생도 있고 모르는 학생도 있고 그런데요. 아무도 그거에 대해서 내가 알고 있다라거나 그런 얘기를 하는 학생은 하나도 없구요. 궁금해하는 학생도 없구요. 그거에 대해서 되게 고마웠고, 교수님들도 마찬가지로였구요 학과에서. 그러니까 아시는 분도 있지만 피해자가 누군지 모르는 교수님들도 있거든요. 지금까지도 그거에 대해서는 선을 지키세요.(대학 B-3, 관련교원)

그게 안 지켜지는 데가 많거든요. 결국은 이게 신고를 안 하는 이유가 피해자 신상이 결국 다 공개가 되잖아요, 특히 학교 같으면. 조금만 물어보면 누군지 아는데, 상황 조금만 들으면 누군지 뻔히 아는데요. 왜냐면 몇 가지는 알려질 수밖에 없고 그러면 알 수밖에 없는데, 그거에 대해서 궁금해 하지 말라. 그 얘기에, 그게 가능했던 건 다 여학생들이었기 때문에. 굳이 설명하지 않아도 왜 그런 얘기를 하는지 본능적으로 애네들은 안다는 생각이 많이 들었어요.(대학 B-3, 관련교원)

사실 교수님들은 일단 저희 과 교수님들은 그 얘기를 되게 믿어주셨고. 정말 진짜야? 막 이런 식으로 취조하는 느낌은 아니었던 것 같아요. 그래서 학교 교수님, 학교에서 조사할 땐 아마 서면으로 제출한 걸로 알고 있고 한 교수님이랑만 얘기하고 서면 제출한 걸로 알고 있고 경찰서 이제 학교에서 신고를, 학교 이름으로 아마 해줬을 거예요. 학교에서도 되게 심각하다고 판단해서 학교는 되게 나름 적극적으로 많이 도와주셨던 거 같아요.(대학 B-1, 학생)

남녀공학에서는 좀처럼 발견되지 않았으나 여대의 경우, 피해자에 대한 공감과 암묵적 지지, 성희롱·성폭력 피해자를 가해자로부터 지켜 내고자 하는 공감의 연대가 이뤄지기도

한다.

피해자가 누군지 굳이 알 필요는 없는 거잖아요. 알 필요도 없고 피해 내용을 자세하게 알 이 유도 없는데, 그런 걸 알고 싶어하는 게.. 대중들의 호기심이라는 게 있잖아요. 공학이나 이런 데서를 보면 결국은 피해자 신상이 다른, 그러니까 피해자가 자기가 드러나길 원하지 않음에도 불구하고 드러나고 하는 것, 결국 나타나는 2차 피해들이 있고, 그런 게 반복되면 피해자가 얘기를 못 하거든요. 제일 두려워하는 게 공개되는 건데요, 피해자 입장에서. 그러니까 저희 방송에 보도되고 했잖아요, 근데 그 때도 학생들이 피해자는 철저히 감추고 대리인으로 다 했거든요.(대학 B-3, 관련교원)

(4) 규모 및 전공 특성과 조직문화

대학의 규모 및 전공 특성과 조직문화는 앞서 살펴본 대학의 설립유형이나 대학유형과 관련성이 있기도 하다. 예를 들어 국공립의 경우, 사립대학보다 규모 면에서 큰 대학들이 있거나 4년제 일반대학이 전문대학보다는 규모가 큰 경우가 많다. 남녀공학이 여대보다 재학생 수가 많을 수도 있다. 또한 도립, 공립 전문대의 경우는 국공립이긴 하나 1,000명 정도의 재학생 수인 규모에 전문대학에만 설치되는 학과(전공)가 없는 경우도 있다.³⁾

규모가 작은 대학들은 면접 참여자가 ‘소문 대학’이라고 말할 정도로 소문이 빨리 퍼지는 특성이 있다. 또한 가해자와 피해 경험은 있으나 학교 측의 입장에서 보면 가해자도 없고, 관행도 없고, 2차 피해와 협박은 있으나 행위자는 없는 상황이 되어버릴 수 있다. 또한 규모가 작은 대학이 소재한 위치나 환경에 따라 여학생의 안전에 대해 민감하거나, 학생지도 등 관계적 측면에서 학교가 교수에게 부과하는 역할이 늘어나기도 한다.

근데 거기서도 우리학교에서 신고가 예상 외로 안 들어와서 놀랐다고 제가 들었어요. 그래서 이제 링크를 좀 학생들한테 신고를 독려할 수 있는 링크를 보내줄 수 있냐라고 했었는데, 어.. 어쨌든 이 예술계 특성상 안에서건 밖에서건 어렵다.(대학 C-2-2, 전문상담원)

학교가 작고, 또 여대고 하니까, 굉장히 조심하는 부분이 많이 있어요. 특히 그래서 학생들이 이런, 그러니까 이런 사건 사고에 대해서, 특히 성희롱·성폭력, 이쪽에 대해서, 모든 것이 다, 시설도 그렇고, 저기 기숙사 생활도 하고 하니까 시설에 대한 안전, 그리고 그밖에 학교에서 생활, 태도? 이런 부분에 있어서도, 그래서 근처에 뭐 유흥시설이나 이런 것도 이 근처에는 잘 없거든요. 그런 것들을 중요하게 여기기도 하는 것 같고, 그 다음에 이게 뭐 교원 입장에서는 좀 힘들 수도 있는데 여기는 평생지도교수, 평생지도학생 제도가 있어요. [...] 그러다 보니깐 좀, 그리고 학교에서 요구하는 건, 교원들에게 학생들의 정보 뿐만 아니고, 신상정보 뿐만 아니고, 굉장히 이렇게 관계적인 측면에서 요구를 하는 게 많아요. 교수님들이 약간, 되게 고등

3) 일례로 한 도립대학교의 경우, 공립 전문대학 2,3년제이며, 2019년도 재학생 수 1,039명(남학생 73%, 여학생 27%)에 인문사회, 자연과학, 공학 계열 학과가 있다(2019년, 한국대학교육협의회·대학알리미).

학교 교수님 같다 해야 되나? 되게 이렇게 생활 지도까지도 많이 하고 계세요.(대학 K-2-1, 센터장)

대학 개설학과와 전공 특성을 보면, 전공에 따라 교육계, 스포츠계, 문화예술계, 보건계, 의료계 등은 성희롱·성폭력의 발생 빈도가 높은 편이지만 피해 경험을 인지하는 것이 어렵고, 졸업 후에도 진로와 삶에 장기적으로 영향을 주기 때문에 피해의 발화가 결코 쉽지 않다는 점을 알 수 있다. 취업특성화전공의 경우도 마찬가지일 것으로 보인다.

사실, 이제, 그런 것 같아요. 저희는 이제, 학과가 좀 좁고, 나중에 병원 같은 데 취업을 하다보면 마주치는 경우가 많거든요. 그래서 다들 좀, 먼저 나서서 뭐, 이렇게 도와주는 걸 꺼리는 분위기고, 내가 피해보는 걸 좀 꺼리는 분위기더라고요. 있어보니까. 나중에 취업해서 다 만나게 되는 가능성이 많거든요. 병원이 다 거기서 거기여가지고...(대학 F-1, 학생)

“[저도] 다음부터 그거[미투] 안 할 거예요” “아무도 그거 안 할 거예요” 왜냐하면 “선생님들도 힘들어하고 다 전국에 퍼져 있어도, 다 연결, 연결되어 있어서 하기... 현직에 있는 교사도 교사를 꿈꾸는 사람도 다 하지 않을 거”라고 이야기를 하셨어요.(대학 E-4, 피해자)

피해를 겪었을지라도 당사자가 이를 피해로 인지하기 어려운 이유는, 전공특성별로 조금씩 차이가 있기는 하지만, 처음에는 교수학습과정의 일환으로 생각하기 때문이다. 또한 진로나 취업에 있어 본인을 이끌어주거나 상징적이고 절대적인 역할을 할 수 있는 관계로 인식하거나 친밀함의 연장선으로 이해하도록 요구받게 되는 경우도 있다. 전형적인 가스라이팅, 그루밍이지만, 당사자가 직접 피해의 경험으로 인지하기 어려운 상황이 지속되는 것이다. 또 피해 경험으로 인지하더라도 그 시점은 피해가 발생한 관계의 맥락에서 벗어나 공간적으로 분리가 되어 있거나, 상당한 시간이 흐른 후에야 가능한 것으로 보인다.

교수가 제자를 끌어 주는 역할이 굉장히 크거든요. 그리고 그 안에서 뭔가 교수의 말 한마디에 학생은 사장 당할 수도 있고, 이미지를 다 버릴 수도 있기 때문에 그것에 대한 우려가 굉장히 많았다고 했어요.(사례 E-4, 외부전문가)

교수에 의한 강간인데, 강간사건이었어요. 근데 가스라이팅도 있었던 거 같고, 그런 거여서 되게, 피해자 본인이 피해라고 인정하기까지 되게 오랜 시간이 걸려서 저희한테 오신거고.(대학 K-4, 외부전문가)

개설학과와 전공의 특성은 피해 경험을 인지하고 발화하는 데 지대한 영향을 미치는 것으로 파악된다. 대학에 개설된 학과가 전공특성이나 학과 자체의 구조적 특성으로 인해 폭력에 대하여 취약성을 갖는 경우가 많으므로, 피해 경험의 인지 측면과 피해 경험을 발화할

수 있는 환경을 만드는 데 주안점을 둘 필요가 있을 것이다.

2) 지역사회와 대학의 조직문화

(1) 지역사회 관계망의 특성

지역사회의 외부지원단체 전문가와 학내 교원들의 심층면접에서 언급된 내용을 살펴보면, 대학이 위치한 해당 지역의 관계망에 모종의 특성이 있다는 점을 보여준다. 특히 가해자를 중심으로 작동하는 학연, 지연으로 엮인 인적 네트워크라든가, 성희롱·성폭력 관련 사건이 발생했을 때, 경찰, 언론, 법조계의 반응이 문제가 되기도 한다. 대의명분과 지역과 대학의 이미지 실추를 막기 위해 지역과 대학에서 피해 경험의 은폐, 축소의 매커니즘이 작동되는 한편 이를 정당화하는 모습이 관찰되기도 한다.

지역사회 관계망의 주요 특성은 가해자의 인적 네트워크의 특성과 지역과 대학의 이미지 실추를 막기 위해 형성 작동하는 보이지 않는 권력이 있다는 것이다. 지역사회의 경우, 가해자들이 가진 인적 네트워크가 성희롱·성폭력 사안의 사건화 및 사건처리, 피해자 구제 등에 영향력을 행사하는 경우가 많다.

[대학 G-4]의 경우는 교수와 조교 사이의 사례로, 가해교수를 수업에서 배제할 것을 교육부에서도 권고한 것임에도 불구하고 현실적으로 해당교수는 차학기 수업을 배정받았다. 사건처리와 관련하여, 가해자의 인적 네트워크가 핵심적으로 작용하였기 때문이다.

경고 조치만 했기 때문에 학교는 할 건 다했다는 식으로 나왔거든요. 그래서 경고 조치했기 때문에 더이상, 규정상 그 사람을 더 이상, 수업 일수를 채워야 되니까 어떻게 할 수는 없다, 자기들이 더 이상. 그러면서 2학기 수업을 배정을 해준 거죠. 학교 측에서, 총장이 얘기를 하는 거죠. 저희가 알기로는 총장 라인이라고 들었거든요.(대학 G-4, 외부전문가)

또, 가해자의 인적네트워크가 어떠한가에 따라 그에 따른 다른 네트워크가 가동되는데, 위 [대학 G-1] 사건 발생 당시, 가해 교수가 속한 단과대학 내에서도 교수조직의 움직임이 있었다. 당시 피해자가 조력인으로 알고 있던 지도교수의 부름이 있었고, 징계위가 열리니 와달라는 얘기를 듣고 피해자는 이에 참석하였다. 징계위에 가보니 가해교수를 포함한 단과대학 교수들이 모두 모여 있었다. [대학 G-1]은 이 날의 충격과 분노를 잊을 수 없다고 말한다. 가해자는 자신의 네트워크를 활용하여 피해자를 불러 사건 해결을 빙자한 “가짜 징계위” 자리를 만들어 피해자로 하여금 합의서에 서명을 하게 하는 방식의 압력을 행사 했다. 이렇듯 지역에서 이름 있는 대학의 명예와 이미지 실추를 막고, 인적 네트워크를 유지하고자 하는 공동의 이해관계를 바탕으로, 교수 조직과 학교 측의 입장과 조직문화의 특성이 인

적네트워크를 통해 어떠한 방식으로 작동하는지를 잘 보여주는 사례라 할 수 있다.

OO은 □□대, ◇대 출신, 그것이 주류죠. 국회의원들이나 혹은 권력에 위치해 있는 모든 사람들이 OO고. 관계망이 되게 좁죠. 혹은 건너 건너 다 아는 사람. 지인을 활용. 한다리 거치면 저를 아는 분인거죠. 그니까 관계망이 되게 좁잖아요. 저한테 영향력을 줄려고 하는거죠. 전화 해가지고 “그 선생님 본래 그런 사람 아니다”.(대학 K-4, 외부전문가)

위 [대학 K]에서도 나타나는 바, 지역의 경우, 이러한 관계망을 활용하여 기관장이나 실무자에게 접촉하여 가해자에게 이롭도록 영향력을 행사하고자 하는 움직임이 있음을 알 수 있다. 앞서 본 [대학 K나 [대학 G]의 경우는 단순히 가해자의 인적 네트워크가 작동되는 것의 차원을 넘어 실질적으로 2차 가해이며, 2차 피해를 유발하는 행위들을 지적할 필요가 있다.

가해자 와이프가 찾아오는 경우도 있구요. 갑자기 찾아와가지고 “당신들 어떻게 피해자 입장에 서만 말을 하나”고 그런 식으로 따지고, 왜 합의를, 두 사람이 원만하게 합의를 할 수 있도록 도와주지 않냐면서, 이런 식으로 따지고 가는 사람들도 있거든요.(대학 G-4, 외부전문가)

언론도 마찬가지, 특히 이 지역 언론은, 이제, 학교하고는 그렇게 유착이 없는 것 같은데, 이제, 지역의 그, 좀, 굉장히 좀, 중견 기업 같은 경우에는 유착이 굉장히 많이 되어있거든요. 어쨌든 지역 기업하고, 이제 신문하고, 그런 유착 관계가, 광고가 특히 많잖아요, 광고를 많이 주기 때문에 유착이 굉장히 심하죠. 그래서, 대구은행 사건도 지금 하고 있지만, 그런 사건도 음... 그, 대구은행장이 막 갑자기 언론 다 불러가지고는, 사과하는 기자회견 하고, 인권센터 설립하겠다, 막 이렇게 하면서 막, 굉장히 잘하는 것처럼 보도가 됐거든요. 그러니까 그런 식으로 한다는 거죠. 대구은행이 얼마나 많은, 우리, 대구 지역에서 가장 큰 은행인데. 굉장히 많은 광고 같은 걸 주고 있거든요, 실제로, 그 언론에다가. 그러니까 그런 게 있을 수밖에 없죠.(대학 G-4, 외부전문가)

피해자는 제대로 된 사과를 받기 위해 먼 길을 가야 하는 경우가 많은 것에 비해, 가해자는 자신의 인적네트워크를 동원하여 사과 받는 일조차 어려운 경우가 많다. 또 좁은 지역사회에 학연과 지연이 강하게 작동하여 긴밀한 관계망이 구축된다는 것은 대학을 넘어 경찰, 언론, 법조계 등 지역의 주요 기관과도 유착되어 있을 가능성을 짐작케 한다.

언론도 마찬가지, 특히 이 지역 언론은, 이제, 학교하고는 그렇게 유착이 없는 것 같은데, 이제, 지역의 그, 좀, 굉장히 좀, 중견 기업 같은 경우에는 유착이 굉장히 많이 되어있거든요. 어쨌든 지역 기업하고, 이제 신문하고, 그런 유착 관계가, 광고가 특히 많잖아요, 광고를 많이 주기 때문에 유착이 굉장히 심하죠. 그래서, OO은행 사건도 지금 하고 있지만, 그런 사건도 음... 그, OO은행장이 막 갑자기 언론 다 불러가지고는, 사과하는 기자회견 하고, 인권센터 설립하

겠다, 막 이렇게 하면서 막, 굉장히 잘하는 것처럼 보도가 됐거든요. 그러니까 그런 식으로 한다는 거죠. OO은행이 얼마나 많은, 우리, OO 지역에서 가장 큰 은행인데. 굉장히 많은 광고 같은 걸 주고 있거든요, 실제로, 그 언론에다가. 그러니까 그런 게 있을 수밖에 없죠.(대학 G-4, 외부전문가)

대학이 위치한 지역사회에서 경찰, 언론, 법조계 등 지역의 주요 기관에 속한 이들이 학연, 지연, 인맥 등으로 관계망을 형성하고 있는 조건은 사건 해결에 영향을 줄 수 있다. 또, [대학 E-4]의 경우처럼 가해자가 유명인이거나 인지도가 있는 경우, 대학 측에서의 사건 은폐·축소가 일차적으로 있기도 하지만 지역의 차원에서 지역과 대학의 이미지 실추를 막기 위해 공동의 이해관계를 형성하기도 한다. 외부지원단체 전문가인 [대학 E-4]는 인지도가 있고, 지역의 유명인이 가해자인 경우 사건을 공론화하는데 어려움이 있으며, 사건을 지원하는데도 문제가 발생할 수 밖에 없는 지역의 한계를 잘 보여준다.

언론이나 이런 쪽에서 봤을 때, 지역의 크기가 사실은 큰 편이 아니잖아요. 크지 않은 편에 비해서 작지는 않다고 생각을 하고 전국적인 사건으로 퍼진 거는 뭐 ▽대 사건 같은 경우 OOO교수 해 갖고 다 아는 사건인 거고, □대 사건도 가해 교수가 워낙 인지도가 있는 사람이기 때문에, △△대 사건도 있었고 작은 지방대학이라고 하면 뭐, ○대 같은 사립대학도 문제가 많이 여러 건 있었고요. 국립대로도 ◇대 같은 경우도 있었는데 사실 공론화되진 않았었고.(대학 E-4, 외부전문가)

대학 측은 사건이 공론화 되는 것을 반갑게 여기지 않기 때문에 학내에서 무리를 해서라도 공론화를 막은 것을 성공적으로 말하는 태도를 보이기도 한다. 특히 외부지원단체를 통해 대학 사건이 공론화 될 위기에 처했을 때, 외부지원단체의 개입으로 여론이 만들어지거나 시끄러워질 것이 예상되는바, 외부지원단체의 개입을 원천적으로 막기 위해 애쓰기도 한다. 피해자의 입장에서는 학내에서 해결할 수 없다고 판단했을 때, 외부지원단체를 통해 사건 해결을 하고자 하는데, 대학은 때로 피해자에게 외부지원단체를 접촉하지 말 것을 요청하기도 한다.

나름대로 바깥으로 공론화되기 전에 안에서 문제가 터졌을 때 해결을 했다는 이제... 그 진행 과정에 대해서 굉장히 자랑스럽게 이야기를 했고 (중략) 문제를 알아도 입막음 하고 끝내겠다는 입장이기 때문에 그 절차가 틀렸고 징계위원회를 꾸릴 때도 외부전문가를 두게끔 되어있는데, 전혀 이런 절차가 안 만들어졌고...(대학 E-4, 외부전문가)

그 이게 학교 밖으로 나가는 것에 대한, 공론화 되거나 학교 밖으로 나오는 것, 그래서 “학교의 명예가 실추된다”라는. 그니까 이 사건을 잘 해결하는 것이 우리의 명예를 회복한다는 관점이 아니라, 어떤 성폭력, 성폭력 사건은 어디에나 있을 수 있잖아요. 근데 공포가 있는거 같고. 다른 사건에 비해서 학교 내 성폭력 사건이 있다는 것에 대해서 창피함? 혹은 이게 명예가

실추된다고 생각하는 것 같고.(대학 K-4, 외부전문가)

이렇듯 대학사회가 사건이 공론화되는 것에 공포를 가지고 있고, 공론화 이전에 사건을 해결하고자 하는 의지가 강하다면, 학내 시스템에 대한 보강에 주력해야 마땅할 것이다. 그러나 [대학 K-4]가 지적하듯 대학 안에서 이용할 수 있는 내부 시스템과 학내 규정 등의 제·개정이 요구되지만, 지역사회가 변화된 사회 흐름과 미투운동의 영향력을 흡인할 만한 여건이 조성되어 있지 않거나 필요성을 갖지 못하는 것이 지역의 현주소이다.

가령 성희롱·성폭력이 발생했을 때, 지역사회는 이를 지역의 “불미스러운 일”로 여겨 “쉬쉬”하고 “감추려고” 하고 “덮으려고” 하는 경향이 있다. 해당 대학의 이미지가 실추되는 것을 염려하는 경향이 있으며, 지역과 대학의 이미지가 함께 나빠지는 것을 막기 위해서라는 대의명분이 형성된다. 또한, 지역과 대학의 이미지와 명예가 성희롱·성폭력 사안으로 실추되지 않도록 사건을 은폐, 축소하는 매커니즘이 작동하며, 이는 주로 성희롱·성폭력 사건이 발생해도 덮거나 가시화되지 않도록 하는데 힘을 기울이는 것으로 귀결되는 경향으로 나타난다.

(2) 지역문화와 성인지 역량

지역문화의 보수성은 대학사회의 조직문화와 대학 공동체 구성원의 성인지성, 인권감수성, 젠더감수성에도 영향을 미친다. 주로 지역사회의 보수성은 성역할 고정관념의 형태나 가해자는 옹호하는 반면 피해자는 가해자를 음해하거나 이용하려 하였다는 비난으로 나타난다.

지역의 경우, 수도권이나 타 지역에서 이뤄지는 사회문화적 이슈들에 대해서는 매체나 언론 보도를 통한 접근이 이뤄진다. 2016년 강남역 사건이나 2018년 #미투운동의 흐름들, 그리고 안희정 사건 등은 지역사회 분위기에도 영향을 미친 것으로 나타나는데, [대학 K]가 말하듯, 대학 내에 페미니스트 그룹들이 만들어지고 자기 목소리를 내는데 영향을 주었거나 지역 여성들의 성인지 역량을 키우는 데 일정한 영향을 주었을 것으로 보인다.

대학 내 페미니즘 동아리가 많이 생겼어요. 백래시도 좀 있었던 걸로 알고 있고, 그니까 뭐 예를 들어서 사업을 냈는데 사업 승인이 안됐던 거. 그니까 동아리에서 지원받는데 그 얘기를 저도 듣기는 했던 거 같거든요. 그거도 있었던 거 같고. 그런 건 그런 거죠. 강남역 사건 이후에 한국 사회에서 여성 페미니스트들이 자기 목소리를 내기 시작한 것처럼 대학 내에도 그런 그룹들이 만들어지고 있었던 거고, 작년에 포착도 됐고. 지금도 올해도 ○○대에서 하는 강의 저희도 가고, 하고 그랬었는데 거기서 그런거는 되게 유의미한 변화라고 생각해요. 그리고 이 친구들이 그 안에서 자기 포지셔닝을 만들어 내면 학생 상담 센터, 어떤 기구의 역할, 제도화되었던 어떤 기구를 강화시키는 것도 있지만 내부 역량이 실은 성숙해야 견제가 되는 거잖아요.

언제까지 외부에서 외부 단체가 상담사들한테 “열심히 해라” 이런게 아니라 그 내부의 어떤 역량의 축적도 되게 중요하다고 생각하거든요? 근데 그거에 대한 가능성 저는 있어 보이더라구요 예전보다는 훨씬. 각성된 여성들이 이제 생겨나고 있는 거니까. 20대들.(대학 K-4, 외부전문가)

현실적으로 [대학 J],[대학 H],[대학 I] 등 몇몇 지역에서는 대학이 페미니스트 그룹의 학회나 동아리 활동을 막는다거나 성소수자 관련 강연회 등의 행사를 불허하고 관련 학생들에 대하여 징계 처분이 내려지는 등, 일종의 백래시가 만만치 않았다. 지역사회 전반의 성인지 역량 부족은 성희롱·성폭력에 대한 통념을 바로잡고 성평등한 문화를 개척할 인적 자원의 부족과 맞물려 악순환으로 지속될 수 있다. 때문에 보수적이고 성차별적인 문화가 지배적인 곳에서는 사건이 종결되어도 피해자가 일상으로 복귀하기보다 대학을 떠나거나 주변을 맴돌게 되는 것이다. 힘겨운 싸움의 끝에서 정작 피해자가 자신이 속했던 공동체로 복귀하지 못하는 경우가 적지 않은 것은 안타까운 일이 아닐 수 없다.

뭐 통념이 작동하고 있는 방식. 그니까 어떤 약간 사건이 외화 됐을 때. 그니까 이걸 이 지역만의 문제는 아닐 거 같은데, 피해자들의 일상회복 아까 말씀하셨잖아요. 법적인거 다 승리했는데, 직장 내 성희롱이라고 예를 들었을 때요, 다시 직장으로 돌아가기가 어려워져요. 동료들이 다, 다른 편으로 다 돌아서서. 그런 경우를 많이 봤거든요. 그것은 공공기관이든 이런 기관이든. 근데 이게 이 지역만의 문제일까요?(대학 K-4, 외부전문가)

지역사회의 문화적 보수성은 성희롱·성폭력 사안과 관련하여, 오직 신체적인 폭력만을 기준으로 사안의 경중을 따지는 태도로 나타나기도 하는데, 강제추행이 아니라 언어적, 시각적 성희롱이라면, 사건을 신고하여 문제를 해결하기보다 참고 넘어가는 것이 당연한 것처럼 여겨진다. 가해자의 입장을 동일시하는 온정주의적 사고가 팽배하지만, 피해의 심각성이 숙고되지 않기 때문에, 사건이 발생해도 “그런 거 정도는 괜찮다”는 식으로 일축해버리거나 암묵적으로 용인하는 문화가 자리잡고 있는 것이다.

대학 사건은 아니지만 이제 저희들이, 의원이 모 다른 여성한테, 여성의 성기 사진을 보낸 적이 있거든요. 사이버 성폭력이잖아요. 근데 경찰서에서 그거를 무혐의 처분을 했어요. 아예 받아주지도 않았어요. 저희들 보기엔, 누가 봐도 이거는 성희롱이라고 생각을 하는데 그 경찰서에서는 “이거는 안된다, 성희롱 자체가 아니”라고. (중략) 가해자가 뭐라고 했냐면, 자기가 의도한 게 아니고 다른 사람한테 보내야 되는데 전화번호를 잘못 눌러가지고 그 사람한테 보냈다고 얘기를 한 거예요. (중략) 그게 사건이 아예 안 되가지고 저희들이 막 기자회견 하고 했었거든요. 그래서, 그런 것처럼 이 지역이 어쨌든 더 열악하긴 한 것 같아요. 서울보다 인식 자체가, “그런 거 정도는 괜찮다”라고 보는 거죠.(대학 G-4, 외부전문가)

앞서의 이러한 지역사회 문화의 보수성은 피해자의 입장에서 피해의 경험을 말할 수 있는 안전한 환경이 되지 못한다. 결과적으로 보수성이 강할수록 “조용”할 수 밖에 없는 조건이 된다는 것을 상기할 필요가 있다.

보수성이 강할수록 학내에서 오히려 조용할 수 있을 것 같아요. 당연히 보수적인 성향을 갖고 있으면, 그니까 보수적인 데는, 여러 가지, 그게 다 밖으로 드러나는 데는 여러 가지 이유가 있는데, 보수적이기 때문에 학내에서 드러나지 않는다는 거죠. 또 뭐 보수적인 거를 어떻게 해석하느냐에 따라 달라질 수는 있지만, 학교에서, 혹은 뭐 자기가 공공연하게 절차를 밟는다는 것이 본인에게 어떤 영향을 미치는지에 대해서 학습된 바가 없을 테니까. 그러니까 그 경험 이 긍정적인 경험이, 학습이 있으면 하겠지만, 불확실한 상태에서 뭔가를 행동하기란 어렵지 않을까 그런 생각은 들어요.(대학 K-2-1, 센터장)

지역사회의 경우, 가해자 옹호-피해자 비난 논리가 심하게 나타나며 사건 발생 시 피해자의 특성에 주목하는 경향이 주로 발견된다. [대학 E-4]의 경우에서도 알 수 있듯이, 단지 규모가 작아서의 문제라기보다 지역문화가 가지고 있는 보수적인 성향이나 성인지성의 부족이 문제일 수 있다. 피해자를 “관심으로 찾아보고” “지지한다고 하는 얘기”, “참견하면서 하는 말”들처럼, 피해자에 주목하는 경향은 비록 선의에서 비롯된 것일지라도 결과적으로 2차 피해를 안겨주기 쉽다. 또한 지역의 규모가 작은 것은 피해자를 바라보는 잘못된 시선이나 2차 피해를 유발하는 과도한 관심이 빠르게 확산될 수 있는 상황과 여건의 문제이기도 하다.

사실 지역이 작으면 작을수록 약간의 관심이 많잖아요. 사람들에 대한 관심이 많고. 저희가 계속 주장하는 건 피해자에 대한 관심 갖지 말라고 이야기하거든요 “가해자에게 주목해라”라고 이야기를 하는데 그래도 굉장히 피해자에 대해 관심 많아요. 뭔가 찾아보려고 하고, 뭐 하고 그런데 지역이 더 작고하다 보니 소문도 빨리, 빨리 나고 본인들이 지지한다고 하는 얘기, 아니면 참견한다고 하는 발언들이 굉장히 피해자들한테 2차 피해를 주고 있고.(대학 E-4, 외부전문가)

지역사회에서 어린 시절부터 줄곧 해당 지역에서 학교를 다니다가 대학에 진학한 경우, 선후배 관계로 연결되어 있는 경우가 많을 수밖에 없기 때문에, 윗세대나 선배들의 성에 대한 차별적이고 폭력적인 언행에 문제를 제기하는 것 자체가 문제로 여겨질 수도 있다. [대학 E-4]가 전한 바에 따르면, 피해자는 때로 지역사회 공동체에 분란이나 문제를 일으키는 “트러블메이커”로 간주되어 기피의 대상이 되어버린다. 다른 대의명분에는 지역사회가 연대의식을 발휘하지만, 유독 성희롱·성폭력 사안에는 피해자를 향한 연대의식이 좀처럼 발휘되지 않는다.

다른 일반 사회문제에 비하여 젠더이슈를 가볍게 여기는 경향에 더하여, 총학생회나 총여학생회와 같은 학생 자치조직의 활동이 경향적으로 저조한 현상도 관찰되었다. 과거 투쟁적, 운동적 입장을 취하던 것과 달리, 최근에 들어와 학생 자치조직은 학생처와 긴밀한 협조 관계를 구축하며 학생과 학교의 마찰을 줄이거나 학교의 입장을 대변하는 경우가 많아졌으며, 총여학생회의 경우에는 오히려 학내 복지기구의 역할을 수행하는 경우가 많다고 한다.

아무리 젠더감수성이라던지 성인지감수성이라던지 이런 감수성적으로 깨어 있다고 하더라도 이거는 거대한 어떤 운동의 흐름에서는 우선시 되는 운동이 있고, 약간 부차화되는 이런 경향이 상당히 있다는 거죠. 이 지역 같은 경우에는 특히나, 되게 젠더화 되어 있는거 같아요. 시민 운동에서도.(대학 K-4, 외부전문가)

저는 학생운동 거의 실패한걸로 지금 보여지고, 자체 자기 역량으로도 안되니까, 자기 역량으로 막 등록금투쟁이나 이런것도 강점을 보이지 않는 것도 있고. 이전의 학생운동이라고 하면, 이 지역에서 학생 운동이 좀 활발한 시기에는 저는 운동계 내가 오히려 훨씬 더 보수적이고 조직과잉 이런 것들. 진보라는 것이 확실히 있는거 같아요.(대학 K-4, 외부전문가)

대학공간 자체를 성희롱·성폭력으로부터 안전한 공간을 만들겠다 이런 공약은 없고, 우선적으로 한 거는 학생들, 학교 다니면서 정말 복지위주로 생각했어요. 셔틀버스 운행이라든지 전광책 베풂시장을 한다든지. 그런 복지 위주로 했었어요.(대학 L-1, 학생)

앞서 학내 페미니스트 조직이나 성소수자 운동이 학교와 지역의 입장과 배치되거나 학교의 승인을 얻지 못하는 상태에 머물러 있는 것이 지역문화의 한 특성이라 할 때, 학내에서 여학생들의 목소리를 대변하는 대학 자치기구의 기능과 역할이 축소되는 것은 안타까운 일이다. 이러한 현상은 학내 성평등 문화를 확산하는 활동과 성인지 역량을 배양할 수 있는 자율적인 학습과 토론의 공간이 줄어들어 성희롱·성폭력에 대처하기 곤란한 상황을 의미할 수도 있다.

3. 대학 성희롱·성폭력 피해사례의 특성

1) 사건의 관계유형

대학 성희롱·성폭력 피해사례의 특성을 살피는 데 있어 중요한 것은 대학이라는 공간이 갖는 특수성을 이해하는 것이다. 기본적으로 대학은 매우 다양한 구성원들로 이뤄져 있는 조직이자 사회이며, 교육과 연구가 이뤄지는 지식공동체이다. 이하에서는 대학사례 면접조사를 통해 파악된 성희롱·성폭력 피해사건들을 중심으로 사건의 관계유형, 사건의 발생 맥락, 이에 따른 사건화와 조직의 역동, 그리고 2차 피해의 양상 등을 살펴보고자 한다.

〈표 IV-5〉 대학 성희롱·성폭력 사건의 피해사례(13개 대학 사례 기준)

구분	사건의 관계유형	발생맥락과 피해내용	사건처리 과정과 현재 상황
대학 A-1-1	학생-학생	학생-학생 단톡방-복수의 피해자(20여명 여학생), 불특정 가해자(11명 남학생) / 2017.3.	피해학생들이 문제를 제기했으나 사건 직후에는 학교, "해줄 수 있는 게 없다" 입장, 추후 7~8명 무기정학- 가해자 이의제기로 유기정학/피해자도 현재 복학, 돌아온 가해자와 함께 재학 중이지만 누구인지 특정되지 않아 학교생활로부터 마음이 멀어짐
대학 B-1	교수-학생	개인 면담, 사적 만남 관련교원 및 학생대책위	학생대책위 대자보-공동시위-학교프로세스-서면제출 -학교이름으로 관할지검 신고-검찰지휘 관할 경찰서 수사-경찰조사-법적 결과 나지 않았으나 학교측 파면결정-교원소청-징계위 구성원 바뀜-판검사 변경-교원소청중
대학 F-1	학생-학생	성희롱, 성추행 온라인 성희롱·성폭력 : 여학생 품평회, 성적대상화	외부지원기관-경찰서 신고-기소의견 학교측 전달-가해자 제적-가해자, 제적 무효 소송 중 피해자, 자퇴 후 복귀 곤란(복학 신청서 제출-T.O 없음 사유로 신청서 반려)
대학 G-1	교수-연구원	10년 전 사건, 1년간 지속적 성추행 가해자(학생부처장, 성폭력상담소장 보직 이력있음) 외부지원단체	외부지원단체-학내 인권센터-교육부자체조사- 징계시효지나 징계불가-부총장대면-징계 할 수 없음 확인-연구실퇴거조치 피해자의 노력으로 이뤄 냄-실질적으로 분리조치 안됨(미투 이전까지 같은 건물 1층, 2층 사용)-현재, 피해자 근무지 바로 옆 건물 가해자 사용 중
대학 H-1	학생-학생	데이트성폭력/폭행, 폭언, 가족협박, 세뇌, 학내상담기구와 외부지원단체	가해자교육, 분리조치 이뤄지지않음. 본인 휴학. 기도해라, 이해해라 무마
대학 I-1	교수-외부고 위공무원	교수-외부고위공무원(여러 건 중 학내 사람 아닌 건물로 미투). 잦은 술자리 동석 요구, 희식자리, 통싸움, 성추행, 성희롱. 학내상담센터를 신뢰하지 않음. 외부지원단체, 국가인권위원회	귀찮음, 자존심 상함.계속이렇게 살수는 없다. 나 아니면 아무도 안 할꺼다란 생각에 문제를제기.. 징계 이뤄지지 않음. 조심, 경각심 생김. 열외로 치부되어 오히려 불러다니지 않는 편안함도 있음
대학 K-1	교수-학생	교수학습과정 중 신체접촉 및 언어적 성희롱, 외부지원단체가 지원	외부지원단체 사건 접수-기자회견-언론보도-피해자 중 일 부 사건화 포가-일부 소송 진행 중-현재 모두 졸업-일부 직장생활 중
대학 L-1	학생-학생	온라인성희롱·성폭력,학생회 임 원진 남학생들끼리의 단톡방/ 여학생 구성원 성희롱/학내 상 담기구 개입	학내상담기구의 피신고인,가해자 주변 동참인 예방교육실 시/사건화되지 않음/ 임원진 사과 및 사퇴/새임원진으로 선출/새 임원진 조심, 경각심 가지고 일하고 있는 상태
대학 M-1-1	학생-학생 교수-학생	학생-학생 사건 발생 이후 학 과장 교수가 도움받자 성추행, 외부지원단체 개입	학생-학생간 사건발생-피해자 경찰신고-학내처리-학과장 피해자 면담-위로-식사-드라이브-성추행-외부지원단체 경찰 신고-소송-집행유예 2년 사회봉사, 취업제한 5년 판 결-가해자 항소 중-피해자 휴학-자퇴-학점은행 이수중

우선 면접 참여자들 중 피해자 또는 학생의 이야기에서는 미투고발로 사건화된 경우가 아니라도 교원-학생 간 성희롱·사건이 학생-학생 사건 못지 않게 많은 편이었다. 몇몇 사건을 제외하고는 면접 시점에서 사건이 종결되었다고 말하기 어려운 경우가 대부분이었다. 반면에 학내 상담소 관계자에 의하면, 학내 상담기구에 가장 많은 문의와 상담 요청, 신고·접수가 이뤄지는 사건은 학생-학생 간 사건이다. 학생-학생 간 사건은 교원이 포함되어 있을 때보다는 상대적으로 상담기구가 처리하기에 무난한 편이었지만, 근래에 들어와 학생 간 사

건에서 피해자 한 사람에 가해자가 다수인 경우, 또는 단톡방 온라인 성희롱처럼 피·가해자 모두 다수인 사건이 발생하는 경우가 많아 사건처리가 쉽지 않게 되었다고 한다. 피해자를 지원했거나 간접적으로 사건을 가깝게 접한 관련교원은 가해자가 교원일 경우 동료 또는 신분이 비슷한 가해자를 마주해야 하는 상황에 놓이게 된다고 한다. 외부지원기관에 의하면, 대학사례와 관련하여 학생 간 사건들보다는 교원-학생 간, 또는 교원-교원 간 사건을 지원한 경험에 관하여 이야기하였다.

교내 상담기구의 관계자들은 비밀 업무의 의무 등으로 말미암아 면접조사를 통해 사건에 관한 이야기를 공유하는 것에는 원천적인 제약이 따른다. 특히 교원-학생 간이나 교원이 연루된 사건의 경우는 조용히 처리되어 공개적으로 사건화되지 않는 경향이 있다. [대학 A]의 경우도 교원-학생 간 사건이 생각보다 많지 않은 것에 대해 “학내 기구를 통한 사건이 없을 뿐”이라는 짐작을 내비쳤다. 일부 대학사례들의 경우, #미투 이전에는 조용하던 대학이 #미투 이후 엄청난 파장이 있었음을 조심스럽게 말하는 경우들이 있었다.

교수님들 건(사건) 있을 수 있죠. 이제, 근데 그건 교원들 사이에서 조용히 처리하기 때문에, 저희는 잘 모르지만 그런 일이 있으면 사실 암암리에 퍼져있고, 이야기가 나오는데, 그런 얘기를 들은 적이 없거든요, 한번도. 그런데 센터에 와서 3년 동안 어, 사건, 이제, 처음에 이런 사건이 없다가 미투가 이제 생기면서, 하하, 이제, 어떻게 보면 예전 같으면 신고 안 할 내용도 다 신고를 이제 하고, 그리고 이제 그렇게 저희가 원하면 접수 처리해줘야 되는 상황이니까, (대학 F-2, 센터직원)

2) 사건의 발생맥락

(1) 교수-학생 간 사건의 발생맥락

성희롱·성폭력 사건은 대학의 조직문화 및 학과의 공식적·비공식적 과정에 영향을 받는다. 특히 지위와 역할의 위계, 1:1의 대면적 관계에서 이뤄지는 교수학습 과정, 학생지도 및 상담, 그리고 평가자의 위치 등에서 발생하는 권력형 성희롱·성폭력이 적지 않음을 알 수 있다. 대부분 교수-학생 간의 관계에서 발생하며, 교수자가 학생의 진로나 취업과 밀접한 관련이 있는 전공 학생이나 대학원생의 경우에는 권력의 격차가 더 벌어질 수 있다.

교수가 갖는 그 위치가 굉장히 크잖아요, 상징성도 있는 거고. 본인들이 하고 나서 교수, 뭐, 거의 대부분이 그렇지만 다른 학교와 다르게 연극영화과 교원들, 이런 과 같은 경우에는 교수가 제자를 끌어 주는 역할이 굉장히 크거든요. 그리고 그 안에서 뭔가 교수의 말 한마디에 학생은 사장 당할 수도 있고, 이미지를 다 버릴 수도 있기 때문에.(대학 E-4, 외부전문가)

지금 대학이라는 곳이 어떤 인문학 공간이라기 보다는 취업이랑 연계되어있고 이런거다 보니

까 교수의 권력이 그 이후에도 유지가 되는거잖아요. 내가 일하고 있는 곳에서도, 이것을 밝혔을 경우에, 그 일하는 곳까지 영향을 줄 수 있는거라서 실은 그걸 모두 다 감수하고 사회적 고발을 하는 의미가 있기 때문에 하라고 하기에는 저도 그 지점에서 되게 어려움이 있었거든요. 근데 충분히 이제 논의하고 설득하는 과정은 있었죠.(대학 K-4, 외부전문가)

성희롱·성폭력 사건이 발생하는 또 다른 장면은 교수학습 과정에서 볼 수 있다. 교수학습 과정에 신체접촉이 수반되는 경우, 이를 이용하거나 악용하는 교수자에 의해 사건이 발생하는 경우가 많다. 때문에 피해의 경험은 빈번하고 다수의 피해자가 나올 수 있는 반면, 가해 행위의 정당화가 쉽게 이루어지는 경향이 있다.

물리치료학과에서 뭐 그 교수를 하는 동안에 신체적인 접촉이 일어났는데, 저희가 이 케이스를 좀 알아보니깐, 다른 교수 같은 경우에는 다른 학생이 하게 한다거나, 물리치료면 쇄골 아래를 지압하거나 이런 식의 안내를 할 수가 있잖아요. 그러면 그런 경우에는 다른 여학생의 손 위에 이렇게 교수가 손을 돌려서 짚어 준다거나, 아니면 레이저를 통해서 거기를 지목한다거나 라는 방식. 그 교수는 직접 했어요. 그리고 그 약간의 그것을 장난처럼 하는 경우도 있었고, 말하면서 하는 경우도 있었고. 이런 식들이 그 학생들이 느끼기에는 수업 과정이 아니라 수업 과정을 이용하는, 수치심을 불러일으켰다라고 하는거죠.(대학 K-4, 외부전문가)

지도 및 상담 관계에서도 지위에 따른 권력의 차가 발생한다. 진로지도나 생활지도를 한다는 명목으로 사적인 질문을 하거나 신체접촉을 하는 경우이다. 이 경우, 부름에 응하지 않기는 어려우며, 지도와 상담이 예견 되는 바, 성희롱·성폭력이 발생하더라도 적절한 대응을 하기 어려운 경우가 많다. 면담 상황이나 여타 대면적 상황에서도 성적 인권침해가 발생할 수 있으나, 평소 존경하고 신뢰하는 교수의 행동을 피해자가 즉각 저지하거나 이를 폭력으로 간주하여 자신의 피해 경험을 인정하기는 쉽지 않다.

계속 어슬렁 어슬렁 거리면서 누구야 이리 와봐 이렇게 하면서 개인적으로 면담을 하세요.(대학 B-1, 학생)

기말고사가 구술면접이었어요 1학년때. 가해 교수가 가면은 물어보세요. 문제 한 두 문제 물어보고 대충 듣고 그냥 이제 정말 개인 호구 조사가 들어가요. 너는 뭐.. (중략) 예뻐 받는, 저희 끼리는 소위 말하는 에이블 라인이 있다고 얘기를 해요.(대학 B-1, 학생)

군기 문화, 서열 문화라는 게 교수님들하고도 좀 깊어서.. 거절을 할 수 없는 상황들이 되게 많거든요. 여기에는 또 거의 현역에서 활동하시는 분들이 교수를 하고 있기 때문에.(연구자: 뭐를 거절을 할 수 없는... 굉장한 정치적 발언이라던가, 뭔가 본인이 하는 활동에 있어서 참여를 하라고 하거나, 정치적 발언을 해서 동의해, 안 하면 뭐 과제 점수 없어 이런 식으로 하는 분들이 아직도 있어요. 네. 그래서 문제가 많죠.(대학 C-1, 학생)

학생들이 관계를 되게 중요하게 여겨요. 친밀한 관계. 그래서 이게 좀, 상대적인 비교도 많고,

그래서 뭐 조금 더 이쁨 받고 싶기도 하고. 그리고 또 이게 관계와 상관없는 평가, 이런 것도 관계와 연결지어서, 혹은 내가 성적을 잘 받으면 '내가 좀 예쁨 받는다' 이렇게 해석을 하는 경우도 있고, 혹은 평가 잘 못 받으면 '선생님이 나를 인제 별로 예뻐하지 않나' 뭐 이렇게 여겨지는 경우도 있고, 학생들 사이에서도 인기있는 교수님이 있고, 뭐 이렇게 있으니까, 그래서 그거를 예쁨 받고 아니고와 그렇게 신경을 쓸 수 없는 차원의 것들도 예민할 수밖에 없는, 그런 부분들도 있어요.(대학 K-2-1, 센터장)

(2) 학생-학생 간 사건의 발생맥락

학생-학생 간의 사건은 대학 전체를 놓고 보면 지위 격차가 크지 않기 때문에 권력과 무관한 것으로 여겨지기 쉽지만, 학생들 사이에도 다양한 불평등과 차별의 축이 교차한다. 학생들의 관계에서도 성별은 여전히 중요한 차별과 폭력의 기반이며 여성을 성적으로 대상화하는 남학생들의 문화는 때로 폭력의 양상으로 발전하기도 한다. 학과나 동아리에서 마치 전통인 양 여겨지는 관행과 놀이문화의 배경에는 권위적이고 성차별적인 하위문화가 자리 잡고 있다. 폭력성이 다분함에도 별다른 문제의식 없이 반복되는 관행으로는 신입생 환영회의 가혹한 통과 의례, 권위주의적 인사법, 여성을 비하하고 성적으로 대상화하는 놀이문화 등을 들 수 있다.

성 관련 문제가 있으면 좀 쉬쉬하고 덮는. 이제 위에서 덮어버리는. 학과 학생회장 이렇게 그쪽에서 나서서 입단속시키는 그런(대학 F-1, 학생)

예전부터, 선배들 기수들끼리. 그래서 나름대로 선배들이, 남자 선배들이 보호해준다는 미명 아래 뭐 하고 이렇게 하고, 그 교수의 어떤 행태라든가 이런 걸 알고 있는 상태였기 때문에 전설처럼 내려오는 게 있었던 거고.(대학 E-4, 외부전문가)

이게 남성 사회에서 여성을 바라보는 것 자체가 사실 여성이 약자일 수밖에 없게 만드는 게 그대로 따라와 있는 것 같고, 사실... 계속 이어져 있는 내용이지만 어쨌든 대학이 군대문화를 벗어날 수가 없는 것 같아요. 그 남자들, 그러니까 남자들끼리 있으면서 어떤... 아마 저는 또 이렇게 생각, 이렇게 생각해보면 남자들끼리는 서열 싸움에서 그런 이야기가 오고가고 그런 얘기를 더 강하게 할수록 자기의 남성성을 더 인정받고 그러면서 저는 이 사람들이 저는 이게 성희롱일 거라고 자각하지 못했다고 저는 확신하거든요. 이 사람들이.(대학 A-1-1, 피해자)

워낙 또 술버릇이 나쁘게 다 알고 있었고. 술 먹으면 껴안고 보뽀하고 뭐 그랬고. (중략) 저한테 같이 노골적으로까지는 아니어도 술자리에 너무 자주 부르고. 그런 게 묘한 터치 같은 게 있었고. (중략) 그리고 다른 연구실 선생님한테도 남편의 동료들 있는 그 자리에서 자기한테 막 보뽀하려고 해가지고 술 먹고. 그래서 되게 난감한 일을 겪었다. 이걸 누가 들었다 하더라고요.(대학 G-1, 피해자)

대학 축제 때, 이제 그런 술자리, 술 문화에서 많이 발생하고, 특히 이제 애들, 그 학생들도 이제 또, 자기들끼리 술 마시는 경우가 많잖아요, 그 다음에 많이 발생하는 것 같아요, 대부분 술을 먹고 난 다음에 그런 하는 행동들이 그냥 일상적으로 이렇게 만지고, 성추행하거나, 그런

걸 아무렇지도 않게 생각하는, 그게 많은 것 같아요.(대학 G-4, 외부전문가)

학생회나 동아리 같은 학생 자치조직의 하위문화 역시 성차별주의와 성적 대상화로부터 자유롭지 않은 것은 마찬가지다. 대학의 SNS 단톡방 온라인 공간에서 남학우들이 여학우를 성적으로 대상화하는 ‘품평회’ 문화가 이슈가 되기도 하는데, [대학 F-1]의 경우에는 본교 뿐 아니라 지역캠퍼스에서도 유사한 사건들이 있었다고 말한다. 자신의 동료를 성적으로 대상화 하거나 다만 놀이의 소재로 삼는 것은 동료를 동료로 간주하지 않는 처사일 것이나, 대학 캠퍼스에서는 이처럼 상호존중이 결여된 참담한 상황들이 종종 벌어지기도 한다.

저한테 술을 따라보라고 하는 거예요. 다른 어떤 학생회 대표자가. 그래서 내가, 그런데 거기서도 진짜 많이 생각을 하잖아요? 유머러스하게 넘어갈 것인가, 여기서 내가 정색을 하고 말해야 되나? 저는 근데 성격이 좀 그래요. 그냥 좋은 게 좋은 거지. 그래서 저랑 같이 손잡고 인권센터 가보고 싶으시냐고 그렇게 유머러스하게 넘어갔거든요?(대학 A-1-1, 피해자)

보통 물리적인 폭력이나 언어폭행 (학생들 사이에) 네. 학생들 사이에서 예를 들면 뭐 학회장이랑 학회원 사이나, 선배나 후배 사이에서 언어폭력. 진짜 물리적인 폭력이 있었고요. 또 그냥 학생 대 학생 사이에서, 성희롱, 성폭력, 성추행. 그 정도가 있어서, 어 그런 내용을 제보를 받아서 제가 따로 만나서 이야기를 듣고 진술서를 받아서 학교로 보내는 거죠.(대학 C-1, 학생)

저희가... 그... 되게, 남학생들끼리 교우가 좋잖아요. 그러다보니까, 이제, 저희 남학생들 톡방이 따로 있는데, 거기서 여학생들 품평회 같은 거 막 이제 뭐, 어떻게 어떻게 했다. 막 요런 걸 다 이야기한다고 하더라고요. 그런 게 돈다고.(대학 F-1, 피해자)

사건의 발생 맥락에서 가장 핵심적인 것은 당사자의 피해 경험일 것이다. 흔히 성폭력을 판단함에 있어서 신체에 대한 성적인 침해 여부만을 심각한 것으로 여기고 이마저도 폭행 또는 협박이라는 최협의설에 기초하여 협소하게 판단되는 경향이 있다. 그러나 적어도 대학 구성원들 간에 발생한 사건에서, 성희롱·성폭력으로 인한 피해는 이러한 판단의 기준이나 해석의 틀을 넘어설 필요가 있는 것으로 보인다. 성적인 것은 가해자의 행동일 뿐, 당사자의 입장에서 볼 때 ‘피해’라고 하는 것은 성적인 피해에 국한된 것이 아니기 때문이다. 면접에 참여한 상담소 관계자들은 오히려 피해자의 입장에서 문제를 바라보아야 함을 강조하였다.

그건 피해자가 느끼는 정도라고 이제 우리는 이야기를 하죠. 우리가 일상적으로 말할 때는 그냥 추행하고, 언어적인 성희롱이나 뭐 시각적인 성희롱, 뭐 이렇게 해서 봤을때 언어적인 성희롱이나 이런 게 훨씬 더 약하다고 생각하지만 실제로 피해자는, 그 느끼는 정도는 실제로 피해자만 느낄 수 있으니까, 그거는 피해자 입장에서 봐야 되는데 대부분은 가해자들이 “그런걸 가지고 뭘 그렇게, 그게 피해라고 생각하느냐”라고 보통 그렇게 말을 많이 하죠. 차이가 많이

나죠. 완전히 다르죠. 피해자하고 가해자가 느끼는 거 하고. 이제 강제추행까지 갔어야지, 이 정도가 되어야지 이게 심각하다고 생각하는 거지, 언어적 성희롱이나 이런건 뭐 아무렇지도 않게, 그냥 농담이나 뭐 그런 식으로 생각하죠, 보통. 대부분 다 그렇죠.(대학 G-4, 외부전문가)

당사자가 자신의 경험을 피해로 인지하는 것에 영향을 미치는 요인으로는 학과의 특성, 또는 대학의 특성, 지역의 특성, 또 동료, 동기, 커뮤니티 등 이 있다. 무엇보다 가까운 주변인들과의 교류 과정에서 폭력의 양상이 문제시되지 않고 묵인된 채 넘어가는 상황을 자주 접한 피해자라면, 자신의 혼란스러운 경험을 피해로 정당하게 인지/인정하는 것이 어려울 수 있다. [대학 F-1]이 말하듯, 대학이라는 배움과 교육의 공간에서 피해를 경험하고 자신이 피해자가 될 것이라고 상상하는 사람은 없다. 대학이 배움의 공간이고 게다가 고등교육기관이란 사실은 대학 구성원들 사이에서 발생한 사건을 피해로 여기거나 말하기 어렵게 만들고 책임을 자신에게 돌리게 한다. 가해자가 아닌 피해자, 자신의 전공에 남다른 애착과 포부를 지녔던 여성이 자퇴를 한 것은 이 때문이다.

‘지금 내가 예민한 건가?’ 일단은 참았어요. 이제… 그냥… 근데, 생각할수록 조금, 좀 그런 거예요. 그냥 마음속으로 아니, 너무 답답한데, 그… 항상 다니던 애들은… 그래서 어떻게 해야 되나. 그런데 말하면 저만 이상한 사람이 됐거든요. 그래가지고, 그래서 좀… 이게 혼란스러웠어요. 처음에는. 그런데 그 다음에 이제, 뭐… 계속 지날수록 뭔가… 되게 답답한 느낌? 막 이런 게 많이 들더라고요. 이제, 왜, 사실 처음에는 이제… 제가 피해자가 될 거다. 약간 이런 피해를 겪을 거다. 이런 생각을 한 번도 해본 적이 없고. 이제, 요즘, 뭐, 나한테도 이런 일이 일어날 수 있다. 이런 생각을 단 한 번도 사실 저는 해본 적도 없고, 이제… 공부하려고 모인 대학이니까.(대학 F-1, 피해자)

제가 너무 죽을 것 같아서, 이제 너무 힘들어가지고, 부모님한테도 말씀 못 드렸거든요. 자퇴를 할 때도 이제, “다른 꿈이 생겼다” 이렇게 거짓말을 저도 모르게.(대학 F-1, 피해자)

피해 경험을 개인화하는 경향은 주로 사건화를 결심하기 전이나 사건화 결심 후라도 사건 해결의 과정이나 결과가 만족할만하지 않거나 원치 않는 국면에 도달했을 때, 또 지난한 과정을 통해 모종의 사건 종결에 도달했을 때 일어난다. [대학 F-1]처럼 주변인들에게 “다른 꿈이 생겼다” 말하고 자퇴를 하는 것, [대학 E-4]가 접한 피해자의 경우, 피해가 있어도 “다시는 미투하지 않을 것”이라는 후회, 그리고 [대학 A-1-1]의 “점점 작아짐”의 경험, [대학 M-1]의 “더 이상 꿈이 없는” 상태, [대학 G-1]의 “꿈의 크기의 축소”와 같은 경험들이 이에 해당한다.

(3) 학생 피해자: 대학캠퍼스의 환경과 사회경제적 조건의 취약성

대학은 소재지에 따라 캠퍼스 주변 환경의 격차가 심한 편이며, 고액의 등록금을 마련하기 위하여 단기 일자리를 찾아야 하는 등 대다수 학생들의 사회경제적 조건은 그다지 여유롭지 못하다. 대도시를 벗어나 다소 외진 곳에 캠퍼스가 자리잡은 경우, 성폭력의 위기 상황에서 도움을 청할 곳이 마땅하지 않으며, 경찰이 신속히 출동할 수 있을 것이라고 기대하기 어렵다. [대학 F-1]처럼 통학이 필요한 학생들의 경우, 주거 환경을 마련함에 있어 경제적 요인을 고려하여 살 곳을 정하게 되는데, 다소 위험해 보이더라도 감수하고 경제적 여건에 맞추어 거주지를 선택하게 된다. [대학 F-1]는 심지어 가해자가 같은 건물에 거주하고 있는 상황이었음에도 한동안 거주지를 바꾸지 못했다.

동네는 약간... 전체적인 분위기로 보면 조금... 조심을 해야 되겠다라고 생각이 드는 그런 느낌 이긴 했어요. 사는 동네가 좀 외져요. 학교는 걸으면 10분~15분 거리지만, 시내로 나가려고 하면, 버스를 한 시간 타고 나가야 돼요. 무조건 그래야 돼가지고. 하숙 쪽, 하숙이나 뭐 이런 자취하는 데 이렇게 모여 있고... 그냥 그렇게만 있어요.(대학 F-1, 피해자)

사회경제적 취약성으로 말미암아 폭력에 노출되어 피해를 입는 경우도 있다. [대학 A-1-2]의 이야기는 인적 네트워크가 상대적으로 빈약할 수밖에 없는 대상을 가해자가 목적 의식을 갖고 접근하는 경향을 보여주는 사례라고 할 수 있다. 외부지원단체 전문가인 [대학 E-4]가 지원한 사례의 경우, 사회경제적 지위가 높고 권력을 가진 ‘가해자가 딱 먹잇감을 노린 것’처럼 가해자가 피해자를 교활한 수법을 사용하여 타겟팅하고 이용하는 착취적인 특성이 있었음을 언급하기도 하였다. [대학 M-1]의 경우도 이와 비슷한데, 결정적인 일이 있기 전까지 좀 이상하기는 했지만 피해를 직감하지 못했다.

학과장 그 교수가 그때 그렇게 말을 하더라구요, 막 “무슨 일 있으면은 자기한테 말 하라고~ 뭐 엄마한테 의지하지 말고, 자기한테 의지하고 자기한테 이제 다 말하고~” 그렇게 막 위로를 해주시고, 해주시고 막 그런 말 까지 했어요 “내가 뭐 너 장학금까지 주겠다” 하면서 위로 차원에서, 어쨌든 그렇게 많이 위축돼있으니까 좀 기를 살려 주셨고. 그 다음에 거의 끝나갈 때 즈음에 뭐 “밥 안먹었으면 같이 먹을까?” 해가지고. 학교 후문에 가서 이제 먹는데, 그 전에 이제 차로 이동을 했는데 차 좌석에 이제 제가 뒤에 탈려고 했는데 “앞에 타라고” 하는거예요. “앞에 타라고”, 해서 앞에 타가지고 앞에 타니까... 앞에 타니까 뭐 “나이 어린 사람이 뭐냐 뒤에는, 뒷좌석에는 어르신들이 타는 거라고?”(대학 M-1, 피해자)

O대에 모 교수가 특히 유학생들 상대로 스폰서 제의를 했다. 해서 이 피해자들이 되게 굉장히 많은 상황인데 근데 유학생들은 이제 학기를 마치면 돌아가잖아요. 그래서 뭔가 신고를 한다가 나 어떤 해결, 처리의 과정으로 넘어가지 못한 채로, 어... 그냥 그렇게 넘어가버리는 일들을 봤고.(대학 A-1-2, 학생)

타겟팅을 했다고 저희는 딱 보고 있어요. 왜냐하면 딱 본인이 지금 뭔가 자기의 스펙을 업그레이드시키고 싶은 욕구는 벌써 캐치를 했고, 거기에 있어서 자기가 뭔가 줄 수 있다는 것에 대해서는 계속 이야기를 해 주면서 본인이 원하는 걸 착취를 해 간 거죠. 그래서 그 부분에서는, 굉장히 교활해요. 너무 교활하고 그 행태를 보면 어... 너무 정말... '이게 선생인가? 이게 교수인가?' 뭐 이런 정도.(대학 E-4, 외부전문가)

그리고 학생들 중에.. 이 처한 환경이, 취약한 학생들이 있거든요, 실제로. 그러니까 경제적으로 너무너무 힘이 든다거나, 아니면 이.. 알고 보면 가정 자체가 이미 깨져버린. 기댈 데가 없는. 그런 학생들이 꽤 의외로 많아요. 근데 이런 경우들은 잘해주면 아빠처럼 의지하기 시작하거든요. 근데 그런 경우 같으면, 그게 결국 그루밍이라고 볼 수밖에 없어요. 길들이기라고 볼 수밖에 없어요. 아빠처럼 따르다가... 그냥 그렇게 되는 경우들이고. 왜 그 성인이라도 종교 집단 같은 경우는 그루밍을 인정하잖아요. 그래서 저는 이번에 보면서... 성인 그루밍, 대학 같은 경우. 적어도 교육 기관에서는.(대학 B-3, 관련교원)

3) 사건화와 조직의 역동

(1) 사건화의 요건과 피해자의 망설임

피해자가 사건을 공개하거나 신고하여 문제를 해결하려고 하면, 사건의 진위가 가려져야 하고 증거를 확보하지 못하면 사건화가 어려울 것이라든가, 사안의 경중도 고려해야 된다는 식의 이야기를 듣게 된다. 실질적으로 사건에는 경하고 중함이 없지만, 가벼운 것과 심각한 것을 구분하여 사건화의 가능성을 타진하게 되는데, [대학 K-4]의 사례에서도 언급되고 있듯이 증거가 있더라도 피해자의 용기가 없이는 이뤄질 수 없는 사안임을 알 수 있다. 그러나 피해자들은 상당한 트라우마의 상황에 처해 있기에 내면이 확고하거나 건강한 상태가 아닐 수 있으며, 용기를 내는 것이 얼마나 어려울지 짐작 할 수 있다. [대학 B-1]의 경우는 피해자를 밝히지 않고도 사건화하여 성공한 경우이지만, 대부분은 피해자가 나서야 사건화를 시도해 볼 가능성이 열린다.

그 사실 성범죄는 단 둘이 있는 공간에서 일어나는 일들이 훨씬 많잖아요. 사실 그걸 증거를 뭔가를 제출하는 게 되게 어렵고, 정말 증언만 있잖아요. 저도 그게 계속 답답했는데 증거가 없어서 막 안 된다는 소리를 너무 많이 들으니까. 사실 뭐 얼마나 공감해 주실지는 모르겠는데, 사실 무슨 일을 당하면 너무 놀라면은 정말 패닉이 되서 아무것도 못 할 때가 있잖아요. 저도 그렇거든요. 너무 무서워서 나도 소리 지를 거야 했는데 소리도 못 지르고 손 벌벌 떨고 이런 경험이 저는 있는데, 저는 피해자가 그런 경우라고 생각을 해요.(대학 B-1, 학생)

실제로 있었어요. 피해, 피해자 중에... 아예 이제 같이 하자라고 다른 피해자들이 설득했을 때, 잠수타버린 사례들도 있구요. 그리고 안 하겠다고. 참고인 내지는 탄원서 이런 거는 쓰겠으나 피해자로는 안 하겠다고. 그런 사례들도 있었구요. 그걸 보면서... 그러니까 학생들이 두려워하고 그 다음에 이게 오래 가는 거에 대한... 하여튼 그런 것들이 너무 큰데.(대학 B-3, 관련교원)

교수 학생 간인데 이것은 고소까진 못 갔던 사건도 있었구요. 증거나 뭐 이런 것도 있고. 피해자가 용기를 못내서. 미투 형식이었는데. 교수가 권력이 너무 셌어요. 교수가 되게 잘 알려져 있는 교수였고. 저희는 이제 좀 [고소를] 권하고 이제 “같이 지원하겠다”라고 했는데 본인이 용기를 못냈었어요.(대학 K-4, 외부전문가)

피해자가 증인이자 증거이잖아요. 근데 이런 경우에는 그 피해자 내면이 굉장히 확고하거나 건강해야 하는 것 같거든요. 근데 그건 되게 트라우마틱한 상황이었죠.(대학 K-4, 외부전문가)

저희는 피해자가 더 있을거라고 생각했거든요. 그리고 피해자가 더 있다고 하면 좀 사건화 할 수 있겠다 싶었는데. 그게 저희한테 연결된 피해자는 한 명이었고 그게 정황상으로 봤을 때는 피해자 다수로 보였는데 그래서 학교 상담센터 상담원을 제가 직접 가서 만났고, 특정하지 않고, 피해자를 특정하지 않고 이런 접수가 있어서 저희 기관에서 조사를 했으면 좋겠는데, 근데 그쪽에서는 어렵다...(대학 K-4, 외부전문가)

성희롱·성폭력의 직접적인 피해와 그것에 수반되는 2차 피해는 연관성이 있기 때문에 피해자가 속한 관계와 공간에 대한 이해를 바탕으로 피해의 맥락과 관계의 역동을 살펴볼 필요가 있다. 실제 피해자나 가해자의 주변인의 피해에도 주목할 필요가 있는데, 관련교원 [대학 B-3]의 경우, 학생의 피해 사실을 전해 듣고서 겪은 심리적 충격과 피해의 심각성에 대해 언급하였다. 또 피해자 주변인에게 미치는 영향 역시 상당할 것으로 보인다.

특히 이제 관계를 맺고 있던 사람들한테서 어떤 문제가 발생하면 그게 진짜 힘든 것 같아요. 그러니까 객관적으로 바라보기가 힘들잖아요. ‘어, 개 그런 사람 아닌데?’(대학 A-1-1, 피해자)

피해 학생한테 이야기를 듣고 난 날인지 제가 정확히 기억은 안 나는데, 그 일련의 과정에서.. 이렇게 막 헛구역질 하는 거 있잖아요. 임신했을 때처럼, 했던 적도 있었고. 너무 충격이여가지고요. 애기 자체가 너무 충격이었기 때문에, 완전히 이렇게 심신이 다 무너져 버리는 것 같은? 네. 그리고 몇 달을 잠을 못 잤어요. 누웠다가도 생각이 나면 벌떡 일어나고 막 이렇게 눈물이 나서 잠을 못 자겠고. 방법이 없어서. 아는 선생님이 저보고 상담을 받으라고. 간접 피해라고 그 얘기를 했을 정도로 그랬어요. 개인적으로 아는 분한테 상담을 한 번 받았어요. 그리고 난 뒤에 조금 나아졌어요. 3개월을 그렇게 지내다가 결국 상담을 받았던 것 같아요.(대학 B-3, 관련교원)

일상 지날 때는 괜찮은데요, 밤에. 실은 이 피해자나 아니면 피해자 바로 옆에서 이제 간접적으로 피해를 겪었던 학생들이 이런 경우들이 걱정이 많이 되더라구요. 일상적인 생활이 가능할까... 그래서 애들한테 물어보면 잠도 못 자고, 밤낮이 완전히 뒤바뀌고, 그런 얘기들을 하던데 그게 이해가 되더라구요.(대학 B-3, 관련교원)

(2) 사건화의 계기: 미투운동의 영향

피해자들이 최근 사건을 해결하고자 결심을 하는 데 핵심적 역할을 한 것은 미투운동이었

다. 그간 피해를 경험해도 고민만 할 뿐 사건화하는 것에 대한 두려움이 컸던 피해자들은 미투고발이 심경의 변화를 촉발하는 계기가 되어 용기를 주었다고 입을 모은다. 또한 그런 결심하기에 이르기까지 인식의 변화를 거치게 되는데, [대학 F-1]에게 미투는 성희롱·성폭력이 일탈한 가해자와 힘없는 개인의 문제가 아니라, 더 큰 사회 구조의 문제로 바라보는 계기를 만들어 주었음을 알 수 있다. [대학 H-1]의 경우는 사건화를 결심하게 된 동력이 ‘부채의식’이라 명명하였는데, 성희롱·성폭력 사건으로부터 생존 이후 자신과 비슷한 처지에 있을지도 모를 학생들을 위해 졸업생들의 모임을 만들어 후배들이, 대학의 여학생들이 더 이상 대학에서 성희롱·성폭력 피해를 받지 않도록 지원하고 직장생활을 하면서도 일주일에 한 번씩 모임을 지속하며, 학내 상담기구에 필요한 사항을 제안하기도 한다.

그러니까 ‘저분들도 선례를 만들려고 그러시는 게 아닐까?’ 요런 생각을 조금 했었거든요. 그래서 그냥... 그렇게 받아들이어서 그러면 저도 그 다른 분처럼 ‘혹시 내 뒤의 사람들은 좀 편하지 않을까’, ‘좀 덜 힘들지 않을까’ 그렇게 영향을 받았던 것 같아요.(대학 F-1, 학생)

부채의식이 있어요. 제가 자살을 생각하고 죽고 싶을 정도로 힘들었을 때, 결국 죽지 않고 살아 남긴 했지만. 살아남았지만. 아직도 고통의 터널을 지나고 있을지도 모를...힘이 되어주고 싶어요. 다시는 나 같지 않았으면 좋겠고, 그런 세상을 만들고 싶어요.(대학 H-1, 피해자)

성희롱·성폭력 사안이 사건화될 수 있는 요건 또는 조건의 충족 여부가 피해자와 대학에 중요하게 작용하지만, 실제적 진실과 사안의 경중을 가리는 경우가 많아 피해자의 입장에서 사건화하기 어려운 경우가 많다. 그럼에도 불구하고 가해자가 처벌받는 선례를 만들고자 하거나 또 다른 피해자가 생기는 것을 막고자 하는 부채의식의 작용으로 사건화를 결심하게 됨을 알 수 있다. 또 가해자 처벌과 징계 수위와 관련하여 원하는 해결이 이루어질 가능성을 염두에 두고 학내 기관, 외부기관, 국가인권위원회 등 지원기관을 선택, 이용하는 경향이 발견되기도 하였다.

(3) 사건화 이후 조직의 역동

교수사회에서도 성인지감수성과 인권감수성이 부족한 사람들이 있으며, 동료의 폭력을 인지한 주변인들이 원만한 합의적 해결을 추구하려다가 오히려 무리하게 되면서 조직의 역동이 복잡한 갈등의 양상으로 발전하는 경향이 있다.⁴⁾ 성희롱·성폭력 사건을 축소·은폐하

4) 교원의 신분으로 미투고발에 참여한 [대학 I-1]의 언급에 따르면, 대학의 위치는 고속도로에서 나오면 “새마을 운동 깃발”이 있고, 교수들의 술자리 문화에서 “툼싸롱”에 가는 경우도 허다하며, 고기집의 고기 굽는 도구들은 여자들 앞에 놓여지고 “여자가 당연히 고기를 구워야 되는” 분위기가 있을 정도이며, 학내에서도 직원들 사이에 여자가 교수 일 것이라는 생각을 좀처럼 하지 못하는 것에서 비롯된 처우 등등 “굉장히 가부장적 문화가 되게 심하고” “기본적으로 여자를 약간 무시하는 문화”가 만연하다. 또한 “로비문화”, “절대문화”를 통한 인맥관리와 유지가 여전히 성패에 영향력을 행사한다.

거나 형식적 해결로 마무리하도록 조직의 역동이 전개되는 배경에는 여러 가지 이유가 있으나 대학의 이미지의 실추를 막아야 한다는 위기감도 그 중 하나다.

학과 입장이 지금 다 교수가 모자라, 부족해서 난리이기 때문이에요. 거기서 이제 총원율이라고 하는 그 잣대에서 공감대를 못 얻을 거예요. 우리도 교수 없는데, 라고 얘기를 하지만 근데 이 사건의 문제는 뭐냐 하면은 이렇게 해서 자리를 비워놓고 안 뵈아 주잖아요? 그러면 결국은 비슷한 사례가 다른 과에서 일어났을 때 그 교수를 파면을 시켜버리면 학과에서 쉬쉬하지 않고 해버리면 결국 학과로선 마이너스거든요. [...] 교수들도. 애들 학생들 입을 막거나 그런 경우들 많잖아요. 교수들이 나서서. 네. 조용히 해라, 문제 삼지 말아라 이런 사례들도 꽤 있었는데, 네. (불미스러운 일 운운하면서) 네. 있는데.. 그럴 걱정들이 되는 거죠. 충분히 예상할 수 있구요, 대학사회에서는.(대학 B-3, 관련교원)

불미스럽다. 이렇게 생각하시는 분들도 실은 있으세요. 아무래도, 약간 나이로 말하긴 그렇기 한데 젊고 그런 분위기를 좀 고민을 하시는 분들은 그렇게 생각하실 수도 있지만 좀 오래 학교에 있으시거나 아니면 이런 세태를 조금 늦게 받아들이시는 분들은 아무래도 그렇게 생각을 하시거든요. 다양한 분들이 있지만 제가 느끼기로는 아직까지는 조금은 더딘 느낌이 없지 않아 있다 이런 생각이 듭니다.(대학 L-2, 전문상담원)

공론화 되거나 학교 밖으로 나오는 것, 그래서 “학교의 명예가 실추된다” 라는. 그니까 이 사건을 잘 해결하는 것이 우리의 명예를 회복한다라는 관점이 아니라, 어떤 성폭력, 성폭력 사건은 어디에나 있을 수 있잖아요. 근데 공포가 있는거 같고. 다른 사건에 비해서 학교 내 성폭력 사건이 있다라는 것에 대해서 창피함? 혹은 이게 명예가 실추된다고 생각하는 것 같고. (연구자: 그래서 일단 덮는거) 그래서 피해자들한테도 “단체랑 연결되지 말아라”. 이렇게, 단체랑 끼고 있으면, “단체랑 얘기하지 마라”. 이런 식의 압박들이 실제로 있어요.(대학 K-4, 외부전문가)

그 위기감의 기저에는 성희롱·성폭력 문제로 대학의 이름이 거론되는 것이 불명예라는 암묵적인 전제가 놓여 있다. 안 그래도 줄어드는 입학생 수가 더 감소할지 모른다는 걱정이 라든가, 교원의 수가 줄어들어 채워지지 않을 것이라는 우려는 권력형 성희롱·성폭력이 사건화될 때 크고 작은 이해관계가 얹혀 있는 조직에서 일어나는 역동을 단적으로 보여준다.

4) 사례를 통해 본 2차 피해의 양상

피해의 경험을 가지고 있는 당사자들에게 2차 피해는 피해자가 누구인가를 궁금해 하거나 피해자에게 관심을 쏟는 주변의 분위기에서부터 시작된다(대학 F-1). 또 피해가 발생한 공간 및 주변인에 의해 발생하는데, 주로 가해자를 옹호하거나 피해자를 비난하고 낙인을 찍는 경우도 있다(대학 E-4, 외부전문가).

“아 그래서 피해자가 누군데? 아, 그래서 [가해자가] 누구한테 그랬대?” 이게 다들 관심이 그 쪽으로 가더라구요. “누가 그랬대[가해 행위를 했다]?”가 아니라 누가…[당했대?](대학 F-1, 피해자).

“나만 입 다물고 있으면 다행인데 결국은 돌고 돌아서 만나지 않나”(중략) 주변인들이 계속 옆에서 “그거 굳이 뭐하러 해~ 이렇게 만나서 좋은 게 좋은 거야” 이거 사실 굉장히 많이 하시 거든요.(대학 E-4, 외부전문가)

지도교수님이 제 편이라고 생각하고 갔는데. 교수님은 또 거기서도 자기가 정치적인 위치가 있으니까 저를 옹호해주는 발언을 단 1도 안 하시더라고요. 그래서 저는 고함 엄청 지르고. 그래서 그 중년 남자들한테서 또 해지는 어둑한, 왜 그 시간을 잡았는지 모르겠는데 저녁 7시 쯤에 거기 원장실로 와줄 수 있냐 이런 식으로. 그래서 저녁에 일과 마치고 그 때는 제가 한동안 연구실도 못 나갔었거든요. 그 동안에 집에서 막 떨고 있으면서 어둑해질 때 거기 가서 그 중년 아저씨들한테 둘러싸여 가지고. 또 뭐 말만 하면 어디 버르장 없이 자기 교수 앞에서 하냐. 이렇게 고함도 지르고.(대학 G-1, 피해자)

면접 참여자들이 겪고 있는 2차 피해의 양상은 다양했다. 다수의 피해자들이 비공식적 네트워크에서 배제된 상황에 놓이게 되지만, 이를 2차 피해라고 여기지 않는 경우도 있었다. 더욱이 가해자를 옹호하거나 피해자에게 책임을 돌리는 식의 피해자유발론, 피해자에 대한 비난이나 낙인, 그리고 피해자다움의 요구도 빼놓을 수 없다.

그러니까, 처음에는 이제… ‘어, 내가 좀 예민한 건가’ 싶다가도, 이제 막, 뭐 어떤 한 학생은 이제 “자기 여친이랑 헛갈린 거 아니냐?” 약간 이런 식으로 말한 사람도 한 명은 있었어요. 그래 가지고…(대학 F-1, 학생)

다 비슷한 것 같아요. 교직원 사건에서도 대부분 그 교수들이 합의하라고 계속 회유, 협박을 했거든요. 너무너무 힘들었어요. 왕따를 당해서 밥도 혼자 먹고. 그 뒤에 몇 년을 그때 그렇게 힘들게 살았거든요. 지금 아직도 이제 근무하고 계시지만, […] 근데 이 가해자는 도와주면서 피해자한테는 아무것도 안 도와주는 거죠. 둘이 합의하라고 협박하고, 회유하고.(대학 G-4, 외부전문가)

그냥 저는 아무렇지 않게 대할 수 있는 그런 좀 생각을 다들 가졌으면 좋겠고, 그런 거 있잖아요. 가해자한테도 재가 저랬어 라는 말처럼 피해자한테도 재 진짜로 힘든 거 맞아? 피해자답지 않게 잘 먹고 잘 다니네, 이런 얘기를, 반응들이 꼭 있어요. 꼭 있고 피해자 친구들한테도 진짜 재 그런 거 맞냐고. 그런 어떤 ‘다워야’ 한다는 생각, (연구자: 피해자다워야 한다) 그게 제일 문제인 것 같아요. 그래서 더 일상으로 돌아오지 못하는 건가 싶기도 하고, 돌아와도 듣는 소리가 그런 소리니까.(대학 C-1, 학생)

〈표 IV-6〉 대학사례 피해자가 생각하는 ‘2차 피해’의 양상

구분	2차 피해의 경험과 인식
대학 A-1-1	- 반성하지 않는 가해자의 태도 - 성희롱·성폭력 사건을 농담의 소재로 삼는 행위
대학 B-1	상담기구, 외부지원단체, 경찰, 검찰 등의 조사/수사 시 공격적 태도 및 무례한 질문
대학 F-1	2차 피해의 시작: 피해자를 궁금해 하는 것 - 피해자를 동정하는 태도, 피해자의 “인생이 망했다”는 인식 - 피해자 지원, 지지 꺼리는 학과 문화 - 입단속, 쉬쉬하고 덮는 공동체 문화
대학 G-1	- 학과 교수집단의 사건 은폐, 축소, 무마 시도, 합의 종용 - 선임자의 공동체 구성원 “불미스러운 일” 생기지 않도록 단속 2차 가해 제3자의 가해자 두둔 변호사, “이거 갖고 안된다” 승산 따지는 태도
대학 I-1	- 학과장(상담센터장): 평소행실 언급 - 학내 상담센터 자문변호사: 사실 관계확인질문 - 동료교수들: “불똥 튈다” 언급. - 공식·비공식 네트워크에서의 배제 문제 해소 - 동료교수로인정하지 않는 것
대학 K-1	- 피해자들 속한 학과 분위기 : 피해자 예민, 과민, 가해자 옹호 분위기 - 가해자 가족의 학과 방문, 탄원서 요청 - 학생상담센터, 학생처, 피해자성 운운, “피해자답지 않다, 웃고 다닌다” 2차 가해 - 학생처와 긴밀한 관계 유지 및 학생처 입장과 동일
대학 L-1	2차 피해가 두려워 피해 경험 숨김. - 피해자 보호조치 이뤄진 바 없음 - 피해자 형식 탓, 가해자 위치 고려, 사과 및 사퇴로 갈음하게 된 전 과정 - 학내 구성원, 학내 상담기구, 경찰로부터의 무마 종용시 2차 피해

상담기구 관계와의 접촉 과정에서 2차 피해를 떠올린 피해자도 있었다. 주로 피해 경험의 진위 여부나 경중을 평가하는 태도, 가해자 또는 학교의 입장을 전달 또는 대변하는 언행으로 인한 경우였다. 때로는 처리절차와 피해구제 방법을 안내하기 전에 사건화 이후 피해자가 감내해야 하는 사항을 전달하는 것도 2차 피해로 오해될 소지가 있다.

그런 곳에서 받는 상처가 더 큰 것 같아요. 그러니까 같은 여자인데 왜 공감할 못 하지라는 배신감이 되게 컸어요. 그 여자 검사님과 그 해바라기센터에서 그 일 있다는 걸 들었을 때 같은 여자로서 왜 이걸 공감할 못해줄까, 더 배신감이 들더라구요. 다른 데보다. 그런 교육이 강화가 되어야 될까요? 뭐가 문젠지 모르겠어요. 인성의 문제인지, 교육의 문제이지 잘 모르겠어요.(대학 B-1, 학생)

왜 ○○○○센터나 이런 분들은 그런 교육을 받으신 분들인데도 왜 그렇게 공감하지 못하는 발언들을 피해자에게 하는 건지도 궁금해요. 그걸 법적으로 강화할 순 없나요? 진짜로? 그 쪽 관련.그러니까 그 ○○○○센터에서도 카메라를 틀어 놓고 아 빨리하세요 시간 없어요 이런 식으로 진행을 했다고 들었어요. 근데 사실 그 피해자가 그 곳을 찾아간 거는 용기를 내서 그런 상담을 원하고 간 거잖아요. 정말.. 공감까진 아니어도 그래도 그냥 들어는 주거나 중립적인 입장을 취하거나 이런 걸 원한 건데 공격적인 태도를 취하거나 정말 욕박을 지른다거나 이런 거는.. 잘... 그렇다.(대학 B-1, 학생)

조력인과 지지집단으로 말미암아 2차 피해가 발생하기도 하는데, 말할 수 없는 감수성의 결 차이가 발견될 때나, 조력인과 지지집단이 사건의 승산과 관련하여 조력 여부를 결정하는 태도를 보일 때, 또는 사건 중간에 조력과 지지에도 불구하고 피해자가 중도 포기하고자 할 때 접하는 반응이 2차 피해로 해석되는 경우도 있다.

경찰 조사나 재판 과정 관계자들이 피해 경험의 진위여부를 묻는 과정, 사건의 경중을 평가하는 태도, 가해자 입장의 이해 및 선처를 종용하는 언행, 성인지감수성과 인권감수성이 결여된 언행을 하는 2차 피해가 심각하며, 경찰, 언론, 법조, 관공서의 성희롱·성폭력관련 사안 대응 매뉴얼 및 지침의 마련이 요구된다. [대학 J-3]은 피해자가 피해구제 기구인 학내 상담기구와 경찰의 언행과 태도로 심각한 피해를 입었다고 말한다.

인권센터 직원이 친절하게~ 설명 다 해주고, 그런 거는 이제 “경찰에 먼저 신고를 하고 그 다음에 와서 신청해라” 그러니까 또 경찰에 간 거예요. 경찰에 가서 이거에 대해서 신고를 한 거죠.(대학 J-3, 관련교원)

다음주 월요일에 피해자 진술을 하러 간다고~ 또 약속을 잡았다고 경위하고. 그런 얘기가 있어서 알았다 그러고선 왔는데~ 제가 이제 화요일 날 만난 거죠 피해자 진술을 하고 와서. 그니까 이미 피해자 진술을 세 시간인가 하고 와서 이 친구가 완전히 나가 떨어진 거예요, 자기가 너무 인제, 경찰에 더이상 가기 싫고, 자기가 이상한 사람 되는 거 같다 그러고~ 뭐 그런 거죠. (대학 J-3, 관련교원)

대학 성희롱·성폭력 피해자의 2차 피해의 양상은 학내 규정이나 피해자 보호 또는 구제 조치와 관련하여 대학이 성희롱·성폭력으로부터 안전한 공동체가 되기 위해 새로이 2차 피해의 복합적 양상을 포괄할 필요가 있음을 보여준다. 즉, 피해 발생 공간 및 주변인들의 인식 및 의식 개선이 수반되지 않는 한, 피해자 보호는 제한적이며 2차 피해의 문제점을 경감시키지 못한다. 2차 피해의 복합적 맥락을 인권적·젠더적 입장에서 이해하고자 할 때, 대학 공동체의 회복이나 피해자의 일상회복이 가능할 것이며 회복적 정의가 더욱 현실로 구체화될 수 있을 것이다.

4. 대학 성희롱·성폭력 상담기구의 활동

1) 상담기구의 편제 변화와 전담인력

대학 성희롱·성폭력 사건처리 기구의 활동과 사건처리 절차는 대학에서 발생한 성희롱·성폭력 사건을 공동체 내에서 학내 기구를 통해 해결하고자 하는 대학의 의의와 목적을 구현할 수 있어야 한다. 학내 상담·조사기구에 요구되는 역할과 기대가 과거보다 커졌으나, 성희롱·성폭력 방지업무를 담당하는 성평등상담기구의 실무자들은 저마다 업무와 관련하여 애로사항을 안고 있었다.

최근에 들어와 대학 상담기구의 편제가 달라지는 변화가 비교적 활발하게 나타나고 있는데, 기존 상담기구가 인권센터로 확대·재편되어 그 안에 위치하게 된다는가, 학생상담센터 안에 성희롱·성폭력 상담실을 설치하는 등, 성희롱·성폭력 상담기구의 편제가 한층 복잡해지고 있다. 그런데 학내 성평등상담기구의 위상과 역할이 불분명한 상황에서 이루어지는 기구의 변화는 전담인력의 필요성을 절감하지 못하거나 예산 및 재정이 확충되지 않은 상황에서 업무만 확장된 결과를 초래할 수 있다.

자원 배치를. 일단 돈이라는 것이 움직이지 않으면... 사실은 계속 얘기하시는 게 그 얘기하세요. “돈이 없다”, 교원들에게는 “돈이 없다”, “사람 하나 쓰는 게 돈이 얼마나 많은지 아냐”고 이런 이야기하시거든요. 그런데 사실 학교 안에서 그런 문제 생기면 더 많은 어마어마한 손실이 생기잖아요.(대학 E-4, 외부전문가)

이미지 손상도 되는 거고, 뭐 요즘에 뭐, 사람 없어서 난리인데 학생들이 지원하기 나쁘고 그렇다면 투자를 해야 되는데 투자를 하지 않고 여전히 옛날 생각으로 운영하면서 그냥 실무자 한 사람 정도의 뭐, [상담기구] 어디 뭐 심리학과 교수, 뭐 관련 된 교수 뭐 이런 식으로 해서 프레임, 이렇게 내용은 갖췄는데 구조는, 열개는 대충 갖췄는데, 실제 작동하는 것은 쉽진 않다는 거죠. 그래서 정말 전문가라든가 모실 수 있는 구조를 갖추려면 돈도 배정을 해야 되는 거고, 실제적인 교육도 해야 되는 거고.(대학 E-4, 외부전문가)

가장 전형적으로 드러나는 현상은 센터장에서 전문상담원에 이르기까지 사실상 ‘겸직’ 상태에 있는 경우가 많다는 점이다. 예를 들어 [대학 L-2]처럼 전문대학의 상담기구 전담인력은 4년제 대학에 비해 보직을 겸직하는 등 교원 1인이 맡고 있는 보직이 다중인 경우가 많은 것으로 나타났다. 대학 규모와도 연관이 있을 수 있는데, 규모가 크지 않은 경우에도 상황이 유사하다. [대학 K-2-1]의 경우도 학생상담센터장이 양성평등센터장을 겸하고 있는 경우이다. 또 공교롭게도 [대학 L]과 [대학 K]는 모두 학내 상담기구를 통한 성희롱·성폭력 사건의 접수가 없다는 공통점을 가지고 있다. 대학의 상담기구가 전담인력을 충원하기보다

다양한 겸직의 형태로 활동을 유지하는 것은 결국 학내 독립성과 전문성을 갖춘 상담기구의 활성화에 불리하게 작용할 수밖에 없다.

예. 그니까 물론 직원들은 겸직. 예를 들면 상담센터하고 우리 인권센터하고 겸직. 그 다음에 건강진증센터 하고 우리 직원하고 겸직해 가지고 전담 인력이 없었어요.(대학 M-2, (전)센터장)

원래 이제, 그 장애학생지원센터가 저희 직원 선생님이 이렇게 다른 업무랑 같이 겸직을 하고 계셨는데 저희 센터로 합쳐지면서 그분도 같이, 저희 센터 소속이 되셔서...(대학 A-2-1, 전문상담원)

제대로 되면, 제대로만 되면. 또 이게 그야말로 겸직 형태로 일인 다역으로 시키게 되면 죽도 밥도 안 되는 거죠. 그래서 지금 상황에서는 이런 식으로 하면 이도 저도 안 될 것 같아요.(대학 C-2, 센터장)

특히 작은 대학이면 작은 대학일수록 겸직이나 겸무를 하는 경우가 있고. 그거를 하는 실은 담당자들도 이게 반갑지는 않아요. 나의 일이 하나 더 늘다고 생각을 하지. 기꺼이 이것을 내가 하려 들어왔다고 생각을 안 하니까요.(대학 L-2, 전문상담원)

인권센터 업무를 겸직하라는 거죠. 근데 이, 엄청 성격이 다르잖아요. 이거야말로 사실 법적인 부분까지 들어갈 수 있는 부분이고, 이건 정말 다른 부분이고, (웃으며)그래서 저희 학교도 약간 슬쩍 저희한테 넘기려고 하는...(대학 F-2, 센터직원)

상담기구 중에는 실질적인 전문성과 독립성을 확보되지 못하거나 전문성, 독립성을 갖춘 재정적 여력이 되지 않아 곤란을 겪는 경우가 많았으며, 때로는 상담·조사기구의 역량 및 역할 범위와 관련하여 혼선이 빚어지기도 한다.

그러니까 전문성이 축적될 기회가 없어요. 애초에 전문적인 지식을 가지고 있는 사람이 고용되어있지도 않고, 전문지식을 활용하는, 어떤 그게 축적될 경험이 이뤄지기엔, 비전임이고, 그, 비정규직이고. 그러다 보니까 전문성에 대한 큰 회의가 있어서, 그로 인해 이제 피해자에게 오히려 가해자의 프레임을 씌우는 이런 일들이 빈번하게 이뤄지는 부분에 대해서 불신이 있고. 두 번째는 학교도 작고 문화도 전근대적이라, 뭐가 안되어있냐면, 기밀 유지를 전혀 하지 않아요. 그게 필수적인 거잖아요. 우리 센터를 보면서 제가 느낀 건, 학교마다 어느정도 성폭행 관련된, 성폭력 관련된 상담소가 있을 텐데, 규정..., 같은 게 있잖아요.(대학 I-3, 관련교원)

[대학 G-1]는 학내 상담기구가 독립적이지 못하고 전문적 위상을 갖지 못해 피해자로서 어려움이 있었던 사례이다. 학내 기구가 독립성, 전문성, 권한을 확보해야만 학내 기구의 제재가 가해자들에게 실질적 압박이 될 수 있음을 지적하면서 학내 상담기구를 신뢰하고 내부에서 사건의 해결을 도모할 수 있기를 희망하였다.

제일 좋은 방안은 인권센터 같은 아니면 성폭력상담소 같은 게 좀 진짜 전문화가 돼서 어떤 학생들이 뭔가 상담이나 신고 왔을 때 되게 심각성을 받아들이고 그렇게 딱 접근을, 권력이 있었으면 좋겠는데. 지금은 권력이 없으니까. 가해자 쪽 두둔하고. 그리고 이야기 새어 나가지 않게끔 쉬쉬하고. 학교 이미지 실추될까봐 전전긍긍하고, 그런 게 좀 안 되고 좀 단호하게 할 수 있는 개네들이 좀 중립적인 권한이 있으면 신고가 와도 교수도 인권센터에서 뭔가 제재가 가해왔다 이러면 되게 큰 압박을 느낄 수 있는. 그런 게 있으면 좋을 것 같은데. 안 된다면 그냥 일 있으면 경찰에 신고해야 될 것 같아요.(대학 G-1, 피해자)

대학상담소의 실무자들은 실제 정부의 성희롱·성폭력 관련 공문이나 조사 또는 보고 사항의 처리와 관련하여, 주로 누구에 의해서 처리되어야 하는지 행정라인의 혼선을 느끼는 경우가 많았다. 또한 학생상담센터가 성희롱·성폭력 상담 업무를 떠안게 되거나, 인권센터로 통합되면서 이전에 하던 업무와는 성격이 다르지만 학교의 입장에서는 같은 업무로 쉽게 병행이 가능할 것으로 여겨지는 경우가 많다. 실무자들은 업무를 겸하게 되는 경우가 많은 것의 한계를 지적한다. 전문성이 필요한 업무로 간주되지 않을 뿐만 아니라 기구의 확장으로 업무가 늘어나는 것에 비하여 전담인력이 너무 부족하기 때문이다.

아예 정책적으로 이렇게 해라라고, 이렇게 권유하지 않는 이상, 권고를 넘어서서 이렇게 해야 된다고 명확하게 하지 않는 이상. 왜냐 하면 그게 다 인력이, 비용이기 때문에 “니네가 다 할 수 있잖아”라고 어차피, 왜냐하면 상담이, 내용이 일부 들어간다고 생각을 하기 때문에 인 권도 무조건 상담, 이렇게 다 생각하세요. 일단 학교에서는. 그게 분명히 성격이 틀리고, 업무 성격이 다르다는 걸 알지만, 그 분들은 모르세요. 그러다보니깐 아까 이야기했듯이 그런 공문을 보낼 때도, 학교로 보내야지 저희한테, 센터 앞으로 보내버리면 자연히 그 업무는 센터 업무가 되어버리는 식인 거죠. 이게 둔갑할 수 있거든요. 그렇다고 해서 인력을 보충해주거나 그런 건 아닌 거죠.(대학 F-2, 센터직원)

[대학 F-2]의 경우, 학생상담센터 안에 성평등상담실이 있어 성희롱·성폭력 전문상담원이 상담처리를 하고 있지만 최근 인력의 교체가 있어 이러한 업무 분장에 행정라인을 정하는 것이 필요함을 절감했을 수 있다. 그러나 이러한 상황에 처한 여타의 대학들이 존재할 가능성을 열어두고 본다면 의미있는 지적일 수 있다. 상담기구의 업무와 행정라인이 구체적으로 구분되고 전담이 정해져야 업무도 분리되고 인력도 보충될 수 있기 때문이다.

또 [대학 B-2]의 경우, 확대된 업무와 관련, 법률적인 지식이 미흡한 것과 상담업무는 어려움이 없으나 조사나 사건처리에 어려움이 있음을 직접적으로 언급하였다. 상담과 조사 업무의 병행하는 것은 업무 담당자의 과중한 부담 때문만이 아니라 특성이 다른 상담과 조사 업무를 보다 적절히 수행하기 위해서도 필요하다. 적어도 상담, 조사, 예방교육 기획의 3가지 업무에 대해서는 각각의 업무 담당자가 필요하다는 의견도 있었다. 학생상담센터에서 인

권센터로 개편된 곳이나 학생상담센터 안에 양성평등상담실 등이 추가된 경우, 대부분 이 점을 강조하였다.

인권센터가 딜레마예요. 국가인권위원회에서 회의한다고 오라하면, 상담선생님들이 가져가지고 향의 하는거예요. 저희는 없는데, 누가 와야하냐고. OO, □□권에 있는 대학을 다 부른 거예요. 그런데 웃긴게 뭐냐면 어떤 대학은 기획처에서 오고, 어떤 대학은 교무처에서 오고, 학생처 오고, 학생상담센터에서 오고, 아까 말한 인권센터, 다섯 여섯 군데에서 오는 거예요. 인권센터 업무를 겸하라는 거죠. 근데 이, 엄청 성격이 다르잖아요.(대학 F-2, 센터직원)

저한테 있어서는 가장 어려웠던 게 이제 시행 세칙이나 운영 규칙도 이제 성희롱 성폭력 같은 경우는 형사법하고도 관련이 많더라고요. 그러니까 그런 법률적인 지식 이런 부분이 제가 미흡하죠. 피해자 상담이라던가 조사 이런 거는 그 제가 상담심리사고 또 발달심리 전문가를 준비하고 있기 때문에 면담이나 이런 데는 어려움이 없어요. 그런데 이제 그걸 실제로 사건화시켰을 때, 접수된 사건을 했을 때 그 법률적인 지식이 많이 필요하더라고요. 그래서 그런 부문에 있어서 자문이 필요하고.(대학 B-2, 센터장)

이는 고충상담교육 시 젠더감수성, 성인지감수성 등의 교육을 받지만, 그것만으로는 업무를 잘 해내기에 부족함이 있음을 뜻한다. 즉 교육으로 업무능력을 향상하는데 한계가 있을 수 있다는 것이다. 학생상담센터로 편제되어 있는 경우가 여기에 해당하는데, 기구는 학생상담센터이나 정부차원에서 요구하는 역할은 인권센터의 업무까지 담당하는 것으로 기존에 해 왔던 일과는 업무의 성격이 다르기에 애로사항이 될 수밖에 없는 것이 현실이다.

또, 학생상담센터가 확장된 경우는 주로 전문대학이나 규모가 작은 곳의 경우가 그러하였는데, 이 경우는 센터장 역시도 보직을 겸직하고 있는 경우로 나타났다. 또한 학내 상담센터가 인권센터로 전환되면서 피해자에게는 증거력을 요구하게 되고 그러다 보니 정의의 문제가 되지 못하고 ‘가해자 서비스 산업’을 만들어 낸 상황이 되어가고 있다는 문제의식도 발견할 수 있었다.

그 얘기 들어 보시니까~ 그 얘기 듣고~ 아 요즘에는 학생들 그... 부모가, 변호사를 바로 선임해서 상담기구 선생님들이 할 수 있는 거 없고, 변호사들의 싸움이라고, 그렇게 얘기를 하시더라고요. 그게 지금 너 얘기 들어보니까 대학교에서도 그게 옮겨간 거 같더라고. 그런 거 같아요. 그래서... 그런 거 같아요. 그 인제 미투...가 미투운동이 인제 등장하면서... 같이... 이 저는 가해자 산업이라고 부르는데~ 가해자 서비스 산업이 같이 이렇게~ 성장한 거죠. 그래서 인제 같이 가는 거죠. 인제 이게 어떤 뭐라고 할까? 정의의 문제가 아니라, 법의 문제가 된 거죠. 그니까 법 서비스를 그리고 법 서비스를 더 좋은 변호사에 어떻게 딱 할 수 있는지. 그거에 싸움이 된 거 같아요. 요즘엔 뭐 그거는 그 전부터 들었지만 그 들어보면 다... 변호사부터 선임해서 명예훼손 이거...로 다 온라인에서도 예... 나온다고 하잖아요? 그게 그런 건에 이 친구가 걸린 거예요.(대학 J-3, 관련교원)

처음 성희롱·성폭력 상담소가 만들어질 때의 대학 상황과는 달리 학내 상담기구가 상담소에서 인권센터 구조로 가면서 성희롱·성폭력뿐 아니라 인권 침해, 직장 내 괴롭힘 등 성희롱·성폭력의 문제, 인권 문제, 성차별의 문제까지 포괄하는 업무로 범위가 넓어짐에 따라 센터의 인적구성에 기존에는 외부전문가로 있었던 변호사들의 충원이 이뤄지고 있다. 이에 대해 [대학 A-2-2]는 외부전문가로서의 변호사가 아닌 학내 기구 구성원으로서 변호사가 1명 정도는 있어야 할 필요성에 대해 언급하기도 하였다. 또, 학내 상담기구의 인적 구성과 관련하여서는 인권감수성과 법적 소양이 있는 인력의 배치를 필요로 하였다.

변호사는... 저는 필요해요. 왜냐하면 이게 그 사건을 검토하고 판단하고 결정을 할 때 이게 아주 전문되고 숙련된 직원이 없으면, 그거를 누가, 누가 할 거예요. 물론 뭐 자문을 받을 수도 있지만 결정하는 데 자문도 뭐 다 자문하는 사람의 입장이 다 다르기 때문에, 그래서 센터 내 '변호사 한 명 정도 있으면 좋겠다'는 생각을 하고 있어요.(대학 A-2-2, 센터장)

상담기구 실무자들 중에는 교육부의 혁신사업 지원 등으로 향후 2~3년 정도는 실질적으로 어느 정도 고용안정이 되었다고 여기는 경우도 있었다. 하지만 그런 경우라도 실무자들이 체감하는 상태는 급여가 조금 나아진 것 외에는 달라진 바가 없다고 한다. 오히려 일의 강도가 높아지고 요구되는 책임감이 상승하였으며, 규정의 제·개정이나 예방교육 프로그램의 기획부터 상담, 또는 상담과 조사를 도맡거나 여기에 행정업무의 과부하까지 떠안고 있는 실정이다. 그래서 계약 만료 이후에는 남아 있고자 하는 마음이 생기지 않게 되거나, 업무 지속성이 어떤 곳보다도 필수적임을 알고 있음에도, 소신을 발휘하여 자신이 하는 일에 비전을 갖기는 어려운 상황임을 내비쳤다.

상담자들이. 그래서 사건처리를 할 땐 사실 대학원에서 배우지 못한 거죠. 겸직 형태로 가다보니. 그런데 이들은 사실 심리 상담자로서 정체성을 갖다 보니까 처음에 사고는 진짜 'ㄱ'도 뭐가 'ㄴ'인지 정말 힘들고 그러는데. 그래서 그런 어떤 규정이라든지 의무 교육이 위에서 내려오면 좋은데. 실무자들 같은 경우는 정말 고생을 많이 하죠. 대부분 연배도 어리고 비정규직이고 학내에서 정말 외딴 섬 같거든요. 근데 그들이 이 모든 의무 교육을 책임지고 학교 전체를 운영을 하게끔 시키니까. 학내에서는. 그러니까 정말로 울면서 일을 하죠. 그리고 그거 때문에 퇴사를 할려고 하고.(대학 C-2, 센터장)

본인은 학생 상담소를, 그러니까 심리 상담을 하러 왔지, 성폭력 상담을 하러 온 게 아니라는 생각들이 있으시죠. 왜냐면 그렇게 임용되시니까요. 그래서.. 음.. 말아서 했던 선생님이 되게 힘들어 하셨고, 저희 학교도. 그 당시 미투 때문에 담당 선생님이 어.. 하시고 바로 퇴사하신 것 같아요. 네.(대학 B-2, 전문상담원)

2) 상담·조사기구의 인지도와 공신력

(1) 상담기구의 낮은 인지도

안타깝게도 상담기구 관계자들을 제외한 대학 구성원들은 자신이 직접 피해를 경험하거나 주변에서 사건을 접하기 전까지 상담기구에 대하여 관심을 갖지 않았거나 기구의 존재를 알지 못한 채 생활하는 경우가 많다. 피해 학생을 지원하려고 찾아보다가 알게 된 경우도 있었고, 자신이 피해자가 되리라 예상하지 못했기 때문이기도 하지만 사건 발생 이후에도 학내 상담기구를 일차적으로 고려하거나 떠올리게 되지는 않았다고 한다.

네. 인지도가 많이 낮아서, 사실 인권센터로 찾아가면 된다는 사실조차 모르시는 분들이 많으실 거예요. 그런 점이 있고, 사실 인권센터도 계속 발전에 발전을 거듭해나가는 중이기 때문에 (대학 A-1-2, 학생)

이게 직접적으로 연결이 되잖아. 왜냐하면 인권센터가 있다는 것 자체를 모르고, 그, 인권센터를 좀 까봐도, 작년까지는 전문 인력도 좀 없는 현실이었기 때문에. 아무도 여기에, 뭔가 피해를 당한 사람도 아무도 여기에 가지 않고. 그, 방금 여기에 에브리타임이나, 그 대나무숲 사이트 이런 데에다가, 이런 데에 자신의 피해를 호소하는 창구로 시작을 하니까. 이것은 확실히 학교가 미진한 것이다.(대학 J-1, 학생)

처음에 말씀드렸듯이 일단 아주 기초적으로 센터의 인지도가 좀 올라가야 될 거 같기는 해요. 그러니까 학교에 무슨 도움을 받을 수 있는지, 학교에 무슨 자원이 있는지에 대한 정보가 학생들한테 부족할 수가 있거든요. 근데 그 이유는 오히려, 이게 작은 학교기 때문에, 그런거, 저는 여기 오면서 제일 느꼈던 게 그거거든요? 사람이, 혼자 살든, 네 식구가 살든, 꼭 갖추어져야 되는 가구들이 있어요.(대학 K-2-1, 센터장)

그러니까 아이들이 이런 학교 안에 어떤 기관들이 있는지 잘 모르고 졸업하는 경우가 굉장히 많이 있고. 그 중에서도 따로 인권센터라든지 성희롱 상담 고충센터가 따로 있는 곳이 있고 저희처럼 겸무나 겸직을 하는 곳이 있는데. 실은 저도 주로 하는 일이 학생상담이기 때문에 이런 홍보가 잘 안 되는 부분들이 없지 않아 있지요. 그러면 아이들이 이런 게 학교 안에도 있었어요? 라고 나중에 알게 되는 경우도 많고.(대학 L-2, 전문상담원)

피해자를 지원한 관련교원의 경우에도 학내에 기구가 있음은 알았지만 어떤 역할을 하고 있는지 구체적인 정보나 피해지원을 할 때 어떤 절차로 진행해야 하는지 알 수는 없었다. 면접 참여자들이 특별히 궁금하게 여기지 않은 이유도 있지만, 성평등상담기구가 좀처럼 눈에 띄지 않는 곳에 위치한 경우가 많고, 크고 복잡한 건물 안에 위치해 있어 찾기가 쉽지 않았기 때문이기도 하다.

상담·조사기구의 신뢰도는 학내 사건의 처리 과정을 통해 획득되는 것으로 볼 수 있다. [대학 A-2-2]도 사건들 하나하나를 통해서 대학 내 구성원들과 신뢰를 쌓아가는 것의 중요

성을 말하였다.

글쎄요. 제가 그 계속 가슴 아프게 생각하는 것 중 하나가, 안타깝게 생각하는 것 중 하나데 이렇게 그 인권센터를 만들었는데 북적북적하게 와서 상담도 하고 뭐 교육도 요청하고 이렇게 해야 되는데 그게 그렇지 못하다는 거예요. 그런데 그게 뭐 신뢰 상의 문제도 있지만 또 저 살기 바빠서 그러는 것도 있다는 거죠. 취업의 문제도 있고, 여러 가지 이제 문제가 있을 텐데 그래서 뭐 결론은 (웃으며)잘 해야죠, 뭐. 신뢰라는 게 뭐, 하루 아침에, 완성되는 건 아니기 때문에, 사건들 하나하나를 통해서, 구성원들에 대해서 작은 사건 하나라도 최선을 다해서 우리가 하고 있다는 걸 보여주는 거죠.(대학 A-2-2, 센터장)

이렇듯 학내에서 사건을 처리하는 과정이 학내 상담기구의 신뢰도를 높이는 데 기여한다면, 피해자와 가해자가 모두 학내 구성원인 상황에서 어느 한쪽으로 치우치게 보이지 않는 것이 중요한 사안일 수 있다. 상담·조사기구가 피해자 지원과 가해자 조사 양쪽을 모두 능숙하게 처리할 수 있으면 좋겠지만, 현실에서는 이 둘 사이에서 어느 한쪽에 방점을 두어야 하기에 처신하기 어려운 애매한 입장에 처하는 경우도 많다.

[대학 A]에서는 조사의 시작도 가급적 서면조사로 하도록 하고 있고, 증인이나 가해자가 직접 와서 진술할 때도 칸막이를 사용하여 얼굴이 노출되지 않도록 하고 있으며, 가해자에게도 충분한 생각의 시간과 최후진술, 최후 방어권의 기회를 주고자 하는 입장을 취하고 있다.

그러니까 얘기해 주신 것처럼 회복적 정의에서 하는 게 정말 딱 중재인 거 같아요. 뭐, 징계가, 신고인의 목적이 정말 징계라면 해당하진 않지만, 정말로 안 보고 싶고 이 사람이 반성했으면 좋겠고 본인이 했던 행동에 대해서 이런 경우는 정말 중재로, 중재를 통해서 가능하고 그게 결국 회복적 사법이라고 생각을 하거든요(대학 A-2-1, 전문상담원)

저희들은 여기 조사위원회할 때 증인, 가해자 직접 이제 와서, 진술하게 할 때도 얼굴을 가리고, 하고 또 학생위원들도 참여시키고 그렇게 해서 최대한... 그 가해자라고 할지라도, 다시 심기일전할 수 있는 그런 기회를 줄 필요는 있다는 생각을 가지고 있어요.(대학 A-2-2, 센터장)

(2) 학교와 가해자의 편이라는 오해

몇몇 사례들의 경우, 외부상담기관의 대학 사건 개입에 불쾌감을 갖거나 이로 인해 오히려 사건이 더욱 복잡해진 것으로 파악하는 경우들이 있었다. 외부상담기관과 대단히 유익적인 관계를 맺고 있는 학내 상담기구도 간혹 있었다. 그러나 학내 구성원들의 이용이 부진하고, 외부기관을 통하거나 경찰에 사건을 맡기면서 기구가 어느 때보다 잘 정비되어 있음에도 외면당하고 있는 학내 상담기구들이 있었다.

그게 오히려 상담센터가 그런 역할을 한다, 라는 그런 고질적인 심각한 문제가 있어서. 학교 내에 설치되어 있는 상담센터에 상당한 돈을 들여서 인력을 만들고. 근데 그 신뢰가 한 번, 두 번, 세 번, 네 번 이렇게 무너져버리니까, 회복이 안 돼요. 그래서 심지어 미투가 한창일 때, 아무도 이 센터를 통해서, 어, 문제를 하려고 하지 않고. 뭐, 학생 단체라든지 동아리 연합 회라든지, 이런 방식으로 어어, 미투를 하다 보니까, 홍보를 해야 될 정도로.(대학 1-3, 관련교원)

그건 실제로 경험해 본 적은 없지만, 아마 그런 중재, 혹은 뭐 당사자가 중재가 안될 때, 그럴 때가 이제 학교에서 판단을 해야 되는 부분이잖아요. 그래서 그런 것들이 이제 위원회나 전문가들이 같이 고민을 해야 되는 부분이고, 그게 뭐 딱히 사건 별로 케이스 바이 케이스라서 어떨 때는 꼭 피해자가 원하는 만큼의 절차가 반드시 공정한 게 아닐 수도 있으니까, 가해자도 어쨌거나 결과가 나오기 전까지는 저희가 뭐라고 판단하기 어려운 부분이기 때문에, 그거는 그때 그때 저희가 계속 노력해야 되는 부분이 아닌가?(대학 K-2-1, 센터장)

상담과 조사의 병행에 따른 애로사항이 상당한 정도로 보고되고 있는데, 피해자 보호와 구제, 피해 조사, 가해자 조사, 피해자 상담, 가해자 상담을 상담자 1인이 담당해야 하는 경우에 해당한다. 상담기구 기능과 역할에 한계가 있으며, 사건 특성별 가이드라인의 부재를 애로사항으로 들었다. 대학 상담기관은 학교 측의 이해와 요구, 피해자의 분노, 가해자의 항변이 충돌하는 공간으로, 막중한 역할과 기능을 부과되고 있으나 사건 특성별 처리 가이드라인이 없어 사건 발생 자체가 두렵게 느껴진다고 말하는 경우도 있었다.

3) 상담기구의 독립성과 전문성 확보 노력

성희롱·성폭력 피해구제 기구의 위상을 제고하는 것은 학내 기구에 대한 구성원들의 신뢰를 회복하는 데 큰 영향을 미친다. 대학에서는 보통 보직 순환으로 일정 직급 이상의 교원이 학내 기구들의 책임을 맡는 것이 일반적이다. 따라서 [대학 A-2-2]처럼 인권 정책의 현장에서 오랫동안 활동한 실무자가 전문성을 인정받아 교수직을 제안받고 센터장에 특채된 경우는 상당히 이례적인 경우라고 할 수 있다. 센터장 임용이 가능했던 이유는 “개방형 직위 조항으로 전문성을 갖춘 자를 별정직으로 보할 수 있다”는 내용이 규정에 명시되어 센터장으로 일할 수 있는 근거가 마련되어 있었기 때문이다.

기관을 대표하는 센터장 외에, 전담인력의 자격과 전문성에 대한 인식은 대학 구성원들 간에 차이가 있다. 전담인력의 배치가 필수적이라고 보는 경우와 그렇지 않은 경우가 있고, 전담인력에 대한 수요가 성희롱·성폭력 방지 업무의 ‘전문성’을 인정하기 때문일 수도 있지만, 단지 기구가 만들어졌으니 고충처리를 전담할 직원을 고용하는 것 이상의 의미를 두지 않는 경우도 있다.

전담인력, 전문상담원 담당, 이렇게 전담을 시켜야죠. 그런데 학교에선 굳이. 왜냐하면 그런 사례가 1년에 몇 번이나 있겠나? 이렇게 생각을 하죠. 그게 얼마나 이렇게, 그런 인력 비용이 있으면 행정 업무 한 명이라도 더 뽑는 게 낫다는 거죠.(대학 F-2, 센터직원)

[대학 A]의 전문상담원과 센터장은 각각 고용안정성과 전문인력의 중요성에 관하여 여러 가지 이야기를 들려 주었다. 전문상담원은 고용안정이 실제 사건 지원 업무와 직결됨을 경험하였는데, 사건처리 중간에 전임자가 떠나고 새로 그 일을 대신 맡게 되었을 때, 잦은 이동이나 고용의 불안정이 신고인과 피신고인 모두를 불편하게 만들 수 있는 문제라는 것을 깨달았기 때문이다. 센터장은 전문인력의 확보와 관련하여, 적어도 단기 계약직의 고용 행태를 벗어나야 하며, 전담 업무 수행자가 ‘일생을 걸고 해보겠다’는 의지가 생길 만큼 직업적 자긍심을 가질 수 있도록 고용안정성이 보장되어야 한다고 말한다. 또한 재정과 인력 문제를 대학에 자율로 맡겨 두는 것만으로는 실효성을 기대하기 어렵기 때문에 국가적 차원의 지원이 필요함을 강조한다.

왜냐하면 사건이라는 게 그 신고 연한에도 6년 뒤 이렇게 되어 있듯이 사실 당장 일어난 사건이 오는 게 제일 많긴 하지만 시간이 지나고 오는 사건들도 있고 뭐 시간이 지났는데 이제 어떤 그거 관련해서 또 연락이 온다든가 이런 경우들이 있는데 그런 사람이 계속 바뀌면 그거, 업무연속성에 있어서 굉장히 좋지 않은 거 같고 제가 경험한 것도 전에 계시던 분이 이제... 다른 곳으로 이직을 하셨는데 사건 중간이었어요. 그러면 이제 상담하던 사람이 바뀌는 거에 대해서 굉장히 신고인도, 피신고인도, 이미 전임자랑 라포 형성이 되어 있는데, 또 새로운 사람이 온 거에 대해서 조금 신뢰감이, 다시 신뢰관계를 쌓고 이런 거 자체가 조금 어렵더라고요.. (대학 A-2-1, 전문상담원)

그래서 재정지원과 인력지원이 되지 않으면, 우수한 인력이 오지 않아요. ‘아, 여기는 기간제하는 데구나.’ 그래서 올해 사실 무기 계약직으로 일단은 1차로 무기계약직으로, 다음엔 정규직으로 이제 이렇게 하려고, 협력을 하고 있는데, 최소한도 정규직이 돼야 무슨 승진의 기쁨도 있고 ‘여기서 내가 한 번 일생 동안 해보겠다’라는 의지도 생기고 하는 것이지 아니 뭐 그 기간제 해가지고 무슨, 무슨 의지가 생기고 열정이 생기겠어요. 그래서 그런 거 학교에만 맡기지 말고 그런 재정지원과 인력지원, 피해자 지원 같은 것, 국가적 차원에서 해줘야 되는 거거든요. 그래서 그런 것들에 대해서 만날 말로만 하지 말고.(대학 A-2-2, 센터장)

전문 인력의 배치와 관련하여 [대학 B-2]는 교육받은 전문인력도 필요하지만, 성희롱·성폭력 고충상담 업무의 전문성이 적절히 규정되거나 인정되지 않는 문제점을 인권전문가라는 전문인력 고충상담원이란 무엇보다 중요한 것은 전문이라는 “아이덴티티”를 가질 수 있어야 한다고 한다.

정책적으로 그 성, 학교 내에 성희롱 성폭력 고충 상담원이, ‘고충’이라는 말 자체가 위상이

안 중단 의미가 있어요. 그러니까 왜 이게 고충이예요, 왜? 그냥 전문 상담가지. 무슨 고충을 다루기 때문에 상담원이기는 하지만, 전문 상담가잖아요. 그래서 고충 상담원이라고 할 때 고충만 담당하는.. 그 용어도 좀. 그냥 전문 상담가. 성희롱 성폭력 전문 상담가. 고충 상담원 교육이 아니라 전문 상담가 교육, 뭐. 말을 좀 바꾸면 어떨까 이런 생각도 해 봤고. 그 다음에 대학 내에 인권 상담, 인권센터가 좀 많이 생겼으니까 그 협력체나 이런 좀 통해서 역할이라던가 그 담당자들의 어떤 그 지위 보장, 소통, 학내 소통, 그러니까 학생 생활 상담소가 어떻게 만들어졌냐면요 상담원들이 생기면서 학교에 학생 생활 상담소에 배출이 된단 말이에요. 이분들은 이미 난 전문가야, 난 상담을 잘 하는 사람이어야 하는 자부심을 갖고 학교에 다 온단 말이에요. 이거는 그게 아니고 반대잖아요, 지금. 그냥 인권센터가 생겼고 인력이 필요하면 투여해. 그러니까 이 분들에 대한 아이덴티티가 없이 그냥 오는 거죠, 인권 전문가가. 아무도 인권 전문가라고 생각하고 오는 사람이 없단 말이지요.(대학 B-2, 센터장)

성희롱·성폭력 전담기구의 위상을 제고하기 위해서는 기관의 소속도 중요하겠지만, 재정의 안정화 및 전담인력의 확충이 이루어져야 하며, 전문성의 인정이 필수적이다. 학내 상담기구가 제 기능을 하기 위해 자체 운영 세칙을 만들어 인력 구성을 적시하고, 업무와 관련하여 행정의 과중한 부담을 덜기 위한 방법을 모색하며, 상담전문가와 성희롱·인력을 각각 배치하여 업무 과부하를 분산하는 것이 필요하다는 의견도 있었다.

상담기구의 설치, 기구의 운영 예산이나 재정은 대학의 규모와도 관계가 있고, 대학의 규모에 따라 피해자의 신변 보호가 영향을 받을 수도 있다. 대학 규모가 작은 경우, 재적 학생 수, 교원의 수, 대학 예산의 규모도 작아서 상담기구가 독립적인 위상을 확보하여 활동하기는 대단히 어렵다. 그러나 [대학 K-2-1]가 말하듯 규모와 무관하게 학내 상담기구는 학내 구성원들에게 상담기구의 인지도를 높이고, 학내 공간이 성희롱·성폭력으로부터 안전한 공간이 될 수 있도록 기능하기 위한 최소한의 절대 조건을 갖추어야 할 필요성이 제기된다.⁵⁾

아주 기초적으로 센터의 인지도가 좀 올라가야 될 거 같기는 해요. 그러니까 학교에서 무슨 도움을 받을 수 있는지, 학교에 무슨 자원이 있는지에 대한 정보가 학생들한테 부족할 수가 있거든요. 근데 그 이유는 오히려, 이게 작은 학교기 때문에, 그런 거, 제일 느꼈던 게 그거거든요? 사람이, 혼자 살든, 네 식구가 살든, 꼭 갖추어져야 되는 가구들이 있어요.(대학 K-2-1, 센터장)

5) [대학 K]는 교수학습과정에서의 불필요한 신체접촉을 방지하기 위해 VR시스템 기술을 도입하기도 하였는데, 신체접촉만의 문제는 아니지만, 전공 특성과 교수법으로 인해 발생할 수 있는 갈등의 소지를 줄이려는 노력을 엿볼 수 있다. “최근에 혁신사업의 일환으로 해서 VR시스템이 들어왔어요. 그래서 이제 뭐 미용이라든지, 물리치료라든지, 간호라든지, 그쪽에서는 그걸 사용하기로 되어 있어요. 이제, 고글 쓰고, 실질적으로 이제 수술이라든지, 인제 신체접촉 대신에 인제 만져볼 수 있는 거죠, 그냥. 이렇게. 그 시스템들이 지금 갖춰져 있어서. 보건이라든지, 미용이라든지, 이렇게 뭔가 도구들이 필요한. 뭔가 수술방에 갈 수가 없고, 뼈들을 이렇게 뭐랄까 그냥, 입체적으로 볼 수 없는. 그런 과정들은 그걸 사용하고 있어요.”(대학 K-2-2, 전문상담원)

5. 성희롱·성폭력 피해구제의 현실과 쟁점

1) 피해자 보호조치의 실효성

[대학 E]의 경우, 특별한 경우이기는 하나 학내 상담기구가 대학에서 특정 학과에 할당해 놓은 부속 기관처럼 여겨지는 경우가 있었다. 교직 전공자, 교육대학이나 교원대학의 경우처럼 상담 전공이 있어 학내 상담기구와 긴밀한 연결이 되어 있는 경우에도 이와 유사한 상황에 놓일 가능성이 있을 것으로 보인다. 학내 상담기구에서 상담을 받게 되면 모든 정보가 가해자를 비롯하여 주변인들에게 공유가 되는 연결 고리가 형성되어 문제가 된 경우로 상담기구와 상담기구의 인적 구성원이 피해자와 동일 계열 전공자인 경우 피해자 보호조치는 원천적으로 불가능할 수밖에 없다.

가해자와 그 관계자들. 그러니까 이제 원래 상담을 하면 사례 회의나 이런 걸 제외한 모든 것들은 비밀이 공유되면 안 되잖아요. 피해자에게 이익이 되는 쪽이 아니라면 이게 보호가 되는 게 원칙인 건데 그게 아닌 거죠. 이게 다 밖으로 새는 거죠. 그래서 이제 그런 거에 대한 이야기는 너무나 많이 이야기하셨어요. 이거는, “여기는 그냥 자기들끼리 차려놓은 거지, 독립성이란 전혀 없다. 기능이 없다.”(대학 E-4, 외부전문가)

피해자 보호조치와 관련하여 ‘공간 분리조치’가 가장 중요한 것으로 지적되었는데, 그럼에도 불구하고 실효성을 갖기 어려운 경우가 많다는 이야기도 나왔다. 공간 분리조치의 경우, 강제성이 없이 권고되거나 형식적으로만 분리되어 피해자가 실제 공간에서 가해자와 마주치거나 함께 있게 되는 경우도 있었다. 면접사례 중 사립학교가 “사건의 판결 전까지는 가해자로 취급하지 않는” 태도를 취하는 경우들이 발견되었는데, 이러한 태도로 인해 피해자 보호조치가 제대로 작동하지 않는 제반 문제가 발생하고 있기도 하다.

수업이나 학습 공간으로 한정되는 경우가 많고, 공간 분리조치가 없거나, 있어도 모르는 경우가 발견되었다. 신속한 공간 분리조치가 반드시 이뤄져야 한다는 것이 원칙으로 정립되지 않았기에, 사건의 피해자나 피해자 주변의 조력자들이 겪게 되는 피해는 대단히 심각하다. 피해자를 지원한 관련교원이 지적하듯이, ‘공간 분리조치’가 이뤄지지 않을 때 겪어야 하는 괴로움과 불편함은 직접적인 피해 당사자에 한정되지 않는다.

일상회복의 가장 기본적인 건 분리인 거 같아요. 근데 지금 분리를 할 수 있는 지금 근거가 저희가 없어서, 그래서 이제 2학기 때 뭐가 벌어질지 모르겠고. 지금 아직은 사실, 1학년이니까 전공수업을 안 들어요. 그래서 수업 분리는 되어있어요. 근데 1학년 2학년 너무 가깝잖아요. 이제 이학년 3학년되면 이 친구 2학년 되고 근데 이제 그… 희망은 뭐냐 면은 군대를.

뭐 본인들도 굉장히 지금, 사실 학과를 숙대밭으로 만들었잖아요? 그 가해자 측에서? 그래서, 자진해서, 자발적으로 (웃으며) 군대 신청해서 좀 쉬...면은 좋죠. 근데 그거는 아직 뭐... 확실히, 뭐 저희가 알 수 없는 일이고.(대학 J-3, 관련교원)

이도저도 할 수 없이. 근데 만약에 제일 두려웠던 거는 아무 조치가 취해지지 않고 이 상태로 그냥 계속 동료로 있어야 되면, 이제 난 이제 어떡하나 여기서. 계속 마주칠 텐데. 그게 제일 힘든 것 중에 하나였어요. 그런 것도 힘들었고. 그 다음에 여튼 간에 동료잖아요. 그러니까 사실인 걸 알고 난 뒤에도, 한편으로는 좀 믿겨지지 않는. 그러면서 이제 모든 행동을 다 의심해볼 수밖에 없었던, 그런 것들 있잖아요.(대학 B-3, 관련교원)

인권센터에 전반적인 운영이나 행사 준비나 뭐, 사건, 조사, 처리, 그리고 ... 교육에다가, 상담에다가 이런 걸 다 하셔야 되거든요. ... 그러니까 계속 뭐, 공간 분리를 잘 못 하게 된다는 거, 이런 식의 실수가 계속 생기고, 그렇죠. 그런데 또 그런 하나하나의 일들이 다른 사람들, 이런 사정들을 전혀 모르는 사람들에게는, 신뢰도가 완전하... 낮아져버리는 결과가 생기니까 일단 센터에 인력을 보충하는 일이 너무 필요하고...(대학 A-1-2, 학생)

징계를 받기 이전 신분의 가해자를 가해자로 보지 않는 입장을 갖는 경우, 공간 분리조치나 제반 피해자 보호조치가 이뤄지지 않을 가능성이 높다.⁶⁾ 피해자 보호조치보다 우선하는 것이 없어야 하고 피해자 보호조치가 철저하게 이뤄질 때 학내 기구의 문제 해결 절차가 제대로 작동할 수 있고, 더 나아가 피해자의 일상회복에 이르기까지의 공동체 회복도 가능하다는 점이 공유될 필요가 있다.

일단은... 이... 성범죄 같은 경우에, 학교에서 발생하는, 그거는... 음... 학교와 아니면 경찰 정도 단계에서 이게 범죄가 맞다라는 정도의 판결까지, 그 정도까지 의견이 나온 사례 같은데, 과연 검찰에서의 결과까지 또 재판 결과까지 기다려야 되는가라고 하는 의문이 저는 굉장히 많이 들어요. 그리고 일단은 교원의 품위 유지라고 하는 조항에 저촉이 되면, 그거는 파면이든 해임이든 할 수 있거든요. 그걸 학교에서 그렇게 판결을 내린 거에 대해서는 법적인 판결과는 별도로 가야 되는 게 아닌가하는 생각이 저는 많이 들어요.(대학 B-3, 관련교원)

그러니까 피해자 보호, 학교에서 일어나는 사건에서 이게 이제 전형적인 위계 관계이고 권력관계이기 때문에 철저한 피해자 보호가 되지 않으면 아무리 이야기를 해도 해결되지 않고, 신고조차도 안 하는...(대학 A-2-2, 센터장)

실질적으로 피해자 보호를 원칙으로 사건처리를 한 사례도 있다. 그러나 대부분의 대학들에서는 피해자 보호조치보다 우선하는 학내 정치학의 작동이 발견되었다. 가해자의 사정상 줄임이 얼마 남지 않았다, 정년이 얼마 남지 않았다, 중요한 무엇을 앞두고 있다는 식의 논

6) 전문가 자문의견에 따르면, 가해자 역시 다시 복귀할 수 있는 공동체 구성원이며, 실질적으로 절차상 피신고인은 가해자로 취급되지 않고 있으며, 분리조치가 제대로 기능하지 못하고 있는 한계도 있다. 사건처리를 위해 피·가해자 분리조치를 할 때, 가해자라는 용어가 사용되어 가해자로 취급되는 듯한 인상을 준다. 이에 해당 용어를 공정한 절차와 절차상 당사자 보호를 위한 규정으로 변경하는 것이 필요하고, 당사자인 경우에 받아들여야 할 책무로 규정하는 것이 필요하다는 전문가의견이 있었다.

리를 펼칠 뿐, 피해자 사정과 피해의 심각성은 좀처럼 고려되지 않는다. 또, 피해자 보호 규정이 명시되어 있지 않거나 함은 이유로 피해자 보호가 이뤄지지 않는 경우도 있었다. 대학의 명예 및 이미지와 관련하여, 가해자가 유명인이거나 대학의 홍보에 도움이 되는 경우, 또는 피해자보다 가해자의 생존을 더 염려하는 경우, 피해자 보호조치보다 학내 정치 역학이 우선하여 작동하기도 한다.

2) 사후관리와 재발방지

[대학 A-2-2]는 사건처리에 있어, 학내 상담기구의 조정·중재 기능을 중시하는 경우이다. 그러나 조사·징계의 과정에 이르게 되었다 하더라도, 교원의 경우에는 소청이나 행정소송 등 대학 외부에서 징계의 수위가 경감되는 경우들이 종종 발생한다. 이는 대학 자치의 차원에서 이뤄지는 학내 절차의 위상과 공신력을 저하시키는 일이기 때문에 문제적이라고 지적한다.

그래서 그 우리 사회나 그 대법원 가이드라인에서 나오는 것 정도의 그런 걸 철저히 지켜야 되고요. 그 다음에 철저하게 그 피해자 보호에 대한 원칙이 서 있어야 돼요. 이거 뭐 소청한다고 그래서 아, 여기서 꼭 가면 한 단계 내려줘야 되는 걸로 알고 계세요. 근데 그 [...] 여기서 아 뭐, 징계 권고를 했는데, 거기 가서 중징계 권고를 했는데, 저기가 와서 뭐 경징계로 하고, 이런 식으로 하는 것은 상당히 문제가 많아요.(대학 A-2-2, 센터장)

[대학 A-2-2]는 성희롱·성폭력 사건처리에 있어 이러한 문제가 발생하지 않으려면 ‘가중처벌’이나 ‘윈스트라이크 아웃’ 제도 같은 것을 만들어 무관용의 원칙을 고수할 필요가 있다고 지적한다. 또한 소송으로 가게 되는 경우, 학교 규정에 엄격한 징계가 가능토록 하는 조항을 넣어봐야 법적으로 효력이 없어 문제점을 해결하는 것은 결국 어렵기에 「교육기본법」 안에 피해자 보호에 관한 법 조문이 들어가야 함을 역설하기도 했다. 그렇게라도 해야 피해를 말할 수 있는 대학 환경이 조성되고 학내 인권기구가 인권친화적 대학문화 조성에 대한 비전과 철학을 유지하며 기능할 수 있을 것이라고 보기 때문이다.

그러니까 이제 법적으로 무슨 뭐 “소청을 하지 말아라” 뭐 이렇게 얘기할 수는 없지만, 이 가중처벌 조항이라는 게 있잖아요, 가중처벌. 우리도 여기 이제 중징계, 가중징계 조항이 규정에도 있듯이, 이게 이제 성희롱 부분에 대해서는 그... 원아웃제도를 하든지 해서 아주 그 엄격하게 징계를 해야 돼요. [...] 그 다음에 이제 아까 말씀드렸지만 피해자 그... 보호에 관한 법률이 지금 없어요. 그게 개별 무슨 뭐 학교 규정이다 백날 넣어봐야 그건 아무 소용이 없고, 소송으로 가면 무슨 뭐 법도 아니고 아무것도 아니다. 그래서, 교육기본법이라든지 아니면 뭐 어디다가 그, 학교에서 일어나는 성희롱·성폭력 사건의 경우에 신고로 인한 불이익을 금한다는 규정

이 어딘가 하나 있어야 하는데, 지금은 없습니다.(대학 A-2-2, 센터장)

말하자면 회복적 정의의 차원에서 가해자에게 교육적 접근을 제공하거나 성희롱·성폭력 예방교육에 의존하는 것으로는 실효성에 한계가 있다는 지적이다. 그러나 고용 시 스크리닝이나 자격증의 제한 등은 직업선택의 자유를 침해 할 수 있기 때문에, 현실적인 수준에서 논하기는 어려움이 있다. 현재는 징계양정에서 자격 제한의 문제까지 거론되기 어려운 상황이지만, 그렇기 때문에 오히려 ‘자격증 제한’ 같은 불이익을 줄 필요가 있음을 시사한다.

자격증 제한을 할 수 있는 근거 조항을 그럼 더해야지요. 근데 교사가 되려는 사람이 그... 심각한 아동인권이나 아니면 동업생 폭력이 있었다든지 성폭력이 있었다면 그건 자격제한을 해야죠. 그런 사람이 가면...(대학 A-2-2, 센터장)

이는 직업선택의 자유와 자격 제한 간에 긴장이 있는 쟁점인 만큼 진지한 검토가 필요한 사항이지만, [대학 A-2-2]는 일종의 ‘자격증 심사위원회’를 두어 심사하거나 교육 이수제로 자격증을 부여하는 등, 어떤 식으로든 대책이 마련되어야 함을 아울러 강조한다.

미국 같은 데서는 자격증 심사위원회라는 게 있어요. 그래서 그 이 사람이 과연 임박한 위험성이, 위험성 여부에 대해서 검토를 하는 그런 기구가 있는 거예요. 그래서 우리나라 같은 경우에도 성희롱·성폭력법 같은 경우에는 당연히 제재를 해야 되고요. 그 전에 내가 우스갯소리로 하는데, 휴먼 서비스를 하는 사람들은 반드시 인권 교육을 이수제를 하든지, 자격증을 하든지, 반드시 해야 한다. 교사, 경찰, 법조인, 의사, 이런 사람들이 교육을 정기적으로 받고, 범죄가 있는 사람들은 지금 의사 면허 정지할 수 있잖아요. 그래서 이게 그 예를 들어서 대학교 때 성폭력 행위가 있어서 범죄 사실이 있다, 그러면 당연히 제한해야 되고요~(대학 A-2-2, 센터장)

기존의 예방교육은 주로 피해의 심각성을 강조하거나 피해자를 설명하는 방식을 취해 왔다. 피해자와 상담실무자들은 교육의 내용과 설명의 대상이 가해자로 이동해야 함을 지적하기도 했다. 가해자 연구가 이뤄져야 하고, 가해에 초점을 두어 무엇이 가해이며 조직에 어떠한 영향을 미치는지, 가해자가 스스로를 돌아보며 반성적 성찰을 할 수 있도록 해야 한다는 것이다.

이런 말을 하는 건 2차 가해다 이런 식의 교육이 필요하지, 피해자에게 “NO”하는 교육을, 그런 교육을 하는 게 의미가 있을까요? 잘 모르겠어요.(대학 B-1, 학생)

이와 더불어, 대학 특성을 반영하거나 조직문화의 맥락에서 성희롱·성폭력의 사안을 짚

어보는 것도 교육의 실효성을 높이는 데 기여할 것이다. 학내 구성원 모두가 알고 있어야 하는 것으로 사건처리 가이드라인 및 매뉴얼 교육도 이뤄질 필요가 있다. 상담적 접근만으로는 사건처리 및 사건 해결에 부족함이 있고, 전문가의 도움이나 자문을 받는 경우에도 전문가적 소견에 개인차가 있기 때문에, 이러한 제반의 사항들을 포괄할 수 있는 가이드라인과 매뉴얼이 필요하다는 것이다.

저는 실제로 여기서 일을 해보니까 제일 어려운 게 사건이 발생했을 때 이거를 해결하는 절차가, 저는 상담전공을 했기 때문에 상담적인 접근만으로는 한없이, 턱없이 부족해요. 여기는 법적인 처리도 있어야 되고 뭐 정보가 되게 많더라고요. 그런게 좀 구체적으로 매뉴얼화 되어 있으면 좋겠어요. 이럴 때는, 의사결정을 할 때, 제가 의사결정을 하는 게 이게 맞는 결정인지 굉장히 고민이 많이 돼요. 관리자의 입장에서, 실무자의 입장에서, 양쪽의 입장에서, 요 부분의 좀, 절차가 확실하게 있으면 좋지 않을까요? 자문을 법적으로 구해도 그분들의 말이 너무 다르셔가지구. 그리고 또 그 구성원들의 특성이 반영이 되다 보니까, 어떻게 자문단이나 꾸려지느냐에 따라서도 또 다르고. 해석의 여지가 너무 많아서.(대학 K-2-1, 센터장)

학내 구성원이면 누구든 성희롱·성폭력 사안을 접하게 되었을 때, 즉각 이용할 수 있는 절차나 기관에 대한 안내가 필요하다는 지적도 있었다.

[학생에게 사건을]전해 듣고 난 뒤에... 전해 듣고 난 뒤에... 제가 연구실에서 울었어요. 나중에 너무 충격이 커가지고. 이거를 어떻게 학교에 알리거나 아니면 학생이 상담이 필요하면 상담을 하거나 신고를 하거나 해야 되는데, 어떻게 학교와 접촉을 해야 되는지를 제가 모르겠더라고요. 그거에 대해서 학교에서 그 전까지는 가이드라인이 전혀 없었어요. 아마 주기는 줬을텐데 그게 그냥 폭력 교육의 일환으로 그냥 했기 때문에 확실하게 인지가 안 되어 있었던 거고, 그 다음에 그 때 저희가 상담소는 있었지만 지금 인권센터가 있거든요. 그 일이 있고 난 뒤에 인권센터도 만들어지고 했는데 인권센터가 있으면 그리로 갈 텐데 상담소만 있는 거예요. 그니까 그래서 그거를 결국 관련해서 학교에서 일을 하시는 교수님이랑 여쭙보고 어떻게 해야되는가 이렇게 해서 하긴 했는데 그날 그 통화를 급히 했나 모르겠는데 그리고 난 뒤에는 울었던 적도 있었고.(대학 B-3, 관련교원)

3) 피해자의 일상회복을 위한 전제

한 면접 참여자는 “피해자의 일상회복이 ... 가해자에 대한 처벌과 동의어가 아닐 것”이라고 말한다. 피해자가 원하는 대로 되지 않을 가능성이 크고, 또 가해자의 처벌이 치유의 시작인 것은 맞지만, 처벌만으로 피해자의 공동체 복귀와 일상회복이 보장되는 것은 아니기 때문이다.

최근에 드는 생각은 피해자의 회복이 어... 가해자의 처벌과 동의어가 아니라는 점... 너무 중요하다는 생각이 들었어요. 왜냐하면 이제, 법적으로든, 아니면 인권센터 등등 이 어떤 절차를 거쳐서, 가해자를 처벌한다는 게... 피해자 맘대로 되는 게 아니잖아요. 실제로 그래선 안 되고요. [...] 가해자의 인권이라는 말이 너무... 본질을 흐리는 데 이용되어서 그렇지 사실 필요한 말이라는 생각을 종종 하거든요. 그래서 가해자의 처벌이라는 건 피해자의 마음에 들지 않을 수 있고, 언제나. 근데 그렇다고 해서 피해자의 회복을 위해서, 피해자 마음대로 가해자를 처벌할 수가 당연히 없고, 처벌한다고 해서 피해자의 피해 회복이 다 되는 것도 아니고, 그래서, 그런 피해자들이 어... 그러한, 또, 다시 안정적인 마음을 찾을 수 있게 도와주는 것들이 너무 중요하다는 생각이 들고...(대학 A-1-2, 학생)

어쩌면 가해자에 대한 처벌 그 자체보다, 행위의 책임에 상응하는 처벌의 확실성을 보여주는 사건처리를 통해 대학의 절차가 마무리되는 것이 피해자에게는 치유와 일상회복의 출발점일 수 있다. 피해자를 지원한 경험이 있는 관련교원은 피해자의 치유와 사건의 종결이 밀접하게 관련되어 있음을 강조한다. 피해자의 치유와 회복은 사건이 마무리된 후에야 가능한 것이며, 사건이 진행 중이라면 치유를 기대하기 어려운 조건이 지속될 수밖에 없다는 것이다.

더 이상 피해자가 나오지 않는 방법을 찾아야 된다는 게 원칙이었었어요, 저희는. 더 이상의 피해는 발생하지 않도록. 그러니까 저희의 입장은 이게 잘 마무리가 돼야, 이 사건이, 그래야 치유도 되고 피해자도 이제 피해자의 치유를 하기 위한 측면에서도 완전히 깔끔하게 마무리 되는 거가 굉장히 중요하다는 거구요. 그 다음에 결국은 이게 하나의 사례가 되면, 학교에서 이런 사건이 일어나기는 이제 쉽지 않지 않을까, 우리 학교에서는 적어도. 왜냐면 일어났을 때 학교에서 쉬쉬하고 덮는 게 아니라, 처리를 하고 그리고 학교에서 고발을 지금 넘어간 거거든요, 이 사건은 저희는 처음에 경찰로 넘어가게, 학교가 경찰로 넘겼거든요. 그렇게 조치를 한다는 거 자체가 일단은 경고가 될 수 있다고 생각을 해요. 그 자체가 사후 조치가 될 수 있다고 생각을 해요.(대학 B-3, 관련교원)

대학문화에 만연한 혐오, 차별, 폭력에 더하여 2차 피해에 실망한 피해자들은 과연 오늘 의 대학이 여전히 공동체인가라는 질문을 떠올리게 되지만, 비록 희망사항일지라도 공동체의 회복은 쉽게 포기할 수 없는 과제이다. 사건해결 과정에서 아쉬운 대학 내의 협조체제 구축에 대한 바람도 그 중 하나다.

이제 딱 그, 저희 인권센터에서만 이제 좀 문제를, 관심있게 볼 게 아니라, 예를 들어서 이제 뭐, 학생 건이다, 라고 하면 이제 그 학생이 속해 있는 단과대학이라든지, 아니면 이제 뭐, 교수, 직원이다 라고 하면은 교무과나 총무과에 그, 인사징계 담당자라든지, 이런 사람들이 좀 같이 참여를 해서 문제 해결을 좀 같이 해 나가게 필요할 거 같아요. 여기서만 계속 문제 해결을 해야된다, 해야된다, 하고 여기로 넘기면, 이 쪽에서는 왜 이렇게 해결을 해야 돼? 라고

하는 사람들이 있거든요. 그래서, (한숨) 그래서 개인적으로 저는 지금 고충상담교육을 같이 받게 해야 되나(웃음) 이런 생각도 좀 가지고 있었고. 이게 좀, 어... (웃으며) 학내 주요 부서에서 좀 관심을 가져 줬으면, 가지는 게 좀 중요하지 않을까. 이게 사실, 어... 조사라던가 이런거 하는 데 있어서, 이제 학내, 이제, 학생 수업분리라고 하면은, 사실 단과대 행정실 도움이 꼭 필요하거든요. 그런데 그런거 도움 청할 때 사실 쏘끔, 어려운 부분들이 있어요. 여기서도 이제, 거기서도 행정적으로 항상 처리하기가 힘드니까. 그런 건 이해를 하는데, 그런 부분 쏘끔, 협조가 쏘끔 더, 앞으로는 돼야 되지 않을까.(대학 J-2, 전문상담원)

외부상담기관의 상담소장인 [대학 E-4]도 대학의 조직문화가 바뀌어야 함을 주장하는데, 피해자가 안전하게 피해를 말할 수 있는 환경과 가해자의 행위가 조장되거나 용인되지 않는 조직문화를 만드는 것이 무엇보다 중요하다는 것이다.

제가 이제 성희롱예방교육이나 이런 걸 나갔을 때 맨날 하는 이야기가 피해자 가해자보다 사실은 조직문화 바뀌어야 된다 이야기를 많이 하거든요.(대학 E-4, 외부전문가)

외부의 관점에서 볼 때 상담기구에 대한 평가가 좋은 편일지라도, 그것이 학내 구성원들의 평가와 일치하는 것은 아니라는 지적도 있었다. 또한 학생 간 사건의 경우 징계가 이뤄지면 게시판에 징계내용이 공지되는 것과 달리, 교수 사건의 징계에 대해서는 징계 결과뿐 아니라 징계가 이루어졌는지조차 모른 채 지나칠 수 있다.

대학 내의 사안이 밖으로 드러나는 것에 대한 불안과 우려가 자리잡게 되는 것은 사건을 잘 해결하기보다는 오히려 없었던 일로 덮는 것이 긍정적이고 이롭다는 식의 생각이 널리 받아들여지고 있기 때문이다. 그러나 장기적으로 보면, 학내에서 발생한 사건에 대하여 피해자를 보호하면서 얼마나 잘 해결하였는가를 학내 상담기구 및 대학 평가에 반영하는 것이 바람직 할 것이다. [대학 B-2]와 [대학 C-2] 처럼 평가와 보고에 소진된 경우도 이와 같은 필요성을 언급하였고, [대학 L-2]의 경우, 대학 상담기구에 대한 평가가 실적 위주의 평가가 되지 말아야 함을 지적하기도 하였다.

6. 지역사회 네트워크와 성평등 거버넌스

대학 상담기구가 현재 협력관계를 구축할 수 있는 외부기관으로는 법률지원 기관, 의료지원 기관, 상담전문기관 등이 있고, 피해자를 위하여 연계지원을 하면서 관계를 맺기도 하고, 외부지원기관 소속 전문가의 자문을 받거나 조사·심의위원 등으로 위촉하는 과정을 통해서도 접촉이 이루어진다. 그러나 비수도권 지역이고 지역사회의 규모가 작은 경우, 외부전문가의 풀(pool) 자체가 넓지 않고, 내부 구성원들과 외부전문가의 일정을 조율하기가 쉽지

않으며, 출장의 형식으로 참석하는 것이라 실질적으로 어려움이 수반되기도 한다.

전문가 자문 결과를 받아서 올려야 해서, 같이. 위원회 일정에 맞춰서 그 분이 오셔야 되고, 출장 형식으로 오셔야 되는거라, 일정이, 왜냐하면 그 내부 구성원들 일정 맞추기가 굉장히 힘들거든요. 날짜를 정해 놓고 이렇게 오시게 한다는게... 이 위원회 한 번 열기가 되게 힘들고, 그게...(대학 F-2, 센터직원)

법률지원, 의료지원은 어느 정도 이뤄지고 있으나 사건의 조사처리나 가해자 재발교육 등과 관련하여 외부전문가의 원활한 참여와 지원이 현실화 되려면, 정부와 대학 차원에서 제도적 뒷받침이 선행되어야 하는 만큼, 외부전문가와의 원활한 연계방안이 마련될 필요가 있다.

이런 실태조사나 인권위 같은 데서도 강의나 교육, 지원을 해야 되고 계속 연구도 많이 해 주고, 교육부에서도 물적 인적 지원을 해야하고, 사회에서도 인권센터를 많이 지원을 하셔야 돼요. 제가 볼 때 굉장히.(대학 A-2-2, 센터장)

국가가 저출산에 천문학적 비용을 투자하면서도 효과가 나지 않는 것들이, 결국은 성평등 문제가 해결되지 않으면, 그런 문제를 해결하기 위해서 대학에 투자를 해야죠. 저희가 마지막 보루예요. 초등학교도 중요하지만 대학이 사람을 살릴 수 있는 마지막 보루이기 때문에.(대학 A-2-2, 센터장)

대학 성희롱·성폭력 사건의 사건처리 및 피해구제를 위해 그간 학내 상담기구들은 지역의 여성단체 또는 상담소와의 사안 별로 협업하면서 연결 고리를 이어 왔다. 그러나 미투운동 이후 대학 상담기구와 외부 지원기관 사이에 다소 불편한 분위기가 만들어지는 경우도 없지 않았다. 학내 사건처리 담당기구의 관계자들은 대체로 사건의 처리 방향을 둘러싸고 지역상담소와 입장의 차이를 경험하게 되면서 불편한 느낌을 갖게 되는 것으로 보인다. 물론 원활한 협업의 사례가 없는 것은 아니다. [대학 E-4]가 언급한 협업의 좋은 사례는 학내와 학외의 기관이 협업과 긴밀한 소통으로 학내 사건의 피해자 지원과 사건화를 돕는 경우였다. [대학 E-4]가 언급하듯이 대학 및 학내 상담기구가 지역사회의 유관기관과 MOU를 체결하는 경우는 점점 늘어나고 있다. 외부전문가 [대학 F-4]의 경우는 전국성폭력상담소를 비롯하여 지역에 기반하고 있는 지역사회보장협의체, 시민사회연대회의, 지속가능발전협의회와 협업의 관계를 유지하고 있기도 했다.

7. 소결

대학이 교육의 자치를 실현하는 공동체의 의미에 부합하려면, 성희롱·성폭력 피해자가 자신의 경험을 학내의 다른 누군가에게 말할 수 있어야 한다. 그러나 신뢰관계에 있는 면직자의 폭력, 특히 교수-학생 사건의 경우에는 피해를 즉시 인지하여 대처하기에 곤란한 상황들이 적지 않다. 그루밍과 가스라이팅이 지속되기도 하고, 교수의 권위를 둘러싼 학과의 비공식적 조직문화로 인해 피해 경험을 인지하거나 말하는 것이 어려워진다. 지역사회가 보수적이거나 학교가 소문에 민감하면 문제제기를 포기하기 쉽고, 전공 특성 상 도제 식의 교수학습 관계가 졸업 후의 직업 전망까지 연결되는 상황이라면, 피해 경험의 발화는 인생을 걸어야 하는 모험이 되어버린다. 따라서 한 면접 참여자는 대학에 만연한 성차별적인 문화와 성희롱·성폭력을 근절하기 위하여 무엇보다 “피해자가 숨어 다니지 않는 환경”을 조성하는 것이 선행되어야 한다고 지적한다.

피해자의 일상회복을 도모하면서 문제를 해결해 나가는 공동체적인 접근이 가능하려면, 피해자에 대한 낙인이나 배제, 불이익을 비롯한 2차 피해가 절대로 용인되지 않는다는 학교 측의 입장을 단호하게 표명하는 것이 선행되어야 한다. 또한 대학 차원에서 사후관리에 더 많은 주의를 기울여야 하며, 조사·심의위원회 또는 학내 상담기구가 사건 당사자뿐 아니라 공동체 구성원들에 대하여 재발방지 교육 등 필요한 조치와 메시지를 담아 권고할 수 있는 기능이 활성화될 필요가 있다.

대학에서 성희롱·성폭력 고충처리를 전담하는 기구에 대한 학내외 평가 체계의 개선도 필요하다. 가령 대학 안에서 성희롱·성폭력 고충상담을 일반 학생상담과 동일시하여 상담 건수로 실적을 평가한다든가, 사건의 처리 결과를 사건의 발생 빈도와 동일시하여 부정적으로 평가하는 것은 조직문화의 개선에 도움이 되기보다 피해 경험을 드러내 말하는 것을 더욱 어렵게 만들 수 있다.

안전한 캠퍼스 환경을 만들기 위해서는 대학문화에 깃든 차별과 혐오에 대응하면서 지역사회 전반의 성평등 수준이 높아질 수 있도록 협력하는 것이 필요하다. 대학에 설치되는 성평등상담기구의 위상과 역량을 강화하는 것은 장기적으로 대학뿐 아니라 지역사회의 균형 발전에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 대학 상담기구를 이용하는 성희롱·성폭력 피해자들이 의료 및 법률구조 지원의 측면에서 불리한 상황에 놓이거나 소외되는 일이 없도록 서비스의 연계 등 지원체계를 점검할 필요가 있다. 또한 대학 성평등상담기구들이 지역사회를 기반으로 학내외에 걸쳐 성희롱·성폭력 방지를 위한 협력과 공조의 네트워크를 형성하면서 지역사회 차원의 성평등 거버넌스를 발전시켜 나갈 수 있도록 정부와 지방자치단체의 체계적인 지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

V.

대학 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 분석

1. 온라인 성희롱·성폭력 면접조사의 개요
2. 온라인 대학 커뮤니티와 ‘여성혐오’
3. 대학 온라인 성희롱·성폭력 피해사례와 문제점
4. 대학 내 온라인 문화와 성희롱·성폭력 문제
5. 소결

1. 온라인 성희롱·성폭력 면접조사의 개요

1) ‘온라인 성희롱·성폭력’의 개념화와 조사범위

이 장의 목적은 대학 내 온라인 성희롱·성폭력 피해조사 사례를 기술하고 대학문화의 성평등을 도모하기 위해 필요한 온라인 문화 개선 사항을 제안하려는 것이다. 온라인 성희롱·성폭력 문제는 2010년대 들어 갑자기 새롭게 나타난 현상은 아니다. 1990년대 PC 통신 문화에서부터 사이버 성폭력이라는 이름으로 언어적 폭력과 성희롱, 원치않는 음란물 전송, 여성에 대한 비하, ‘폴페미’라는 비하 명칭을 사용한 페미니스트 모욕 등은 온라인 문화의 일상적인 일부로 존재해왔다. 사실상 온라인 문화의 주요 정서구조라고도 할 수 있는 ‘여성혐오’ 및 반페미니즘 정서의 문제는 디지털 이미지라는 기술적 변화와 더불어 그 양상이 달라지게 되었다. 2000년대 말 스마트폰이 도입되기 시작하면서 누구나 사진을 찍고 업로드하고 편집할 수 있게 된 것, 영상물을 올리고 공유할 수 있는 다양한 플랫폼의 발달, 디지털 미디어에 항상 연결되어있는 네트워크 사회로의 변화 등이 온라인 성희롱·성폭력 문제를 다른 차원으로 전환시키는 데 기여했다.

온라인 성희롱·성폭력과 관련하여 가장 문제적인 영역은 불법촬영물 제작, 유포 영역이다. 2007년 경 미국에서 처음 개념화된 ‘리벤지 포르노’는 현재 국내에서는 불법촬영이나 비동의촬영물 등으로 불리는데, 연애에 실패한 후 연인의 나체 사진을 올리면서 모욕하고 심리적 위해를 가하려는 행위를 말했다. ‘리벤지’라는 표현을 쓰는 것은 저널리즘에서 시작한 것인데, 남성중심적 관점(남성이 여성에게 복수를 위해 사용한다)이 반영되어 있고, 비동의촬영, 비동의유포의 동기 자체도 다양하다는 점에서 이러한 용어 사용을 지양해야 한다는 논의가 힘을 얻고 있다(Powell & Henry, 2017). 비동의촬영, 유포 등의 범죄는 개인의 성적 자기 결정권 침해, 사생활 및 인격에 대한 침해 등으로 인식되어야 한다. 또한 이 문제를 이해하기 위해서 필요한 것은 무엇보다 디지털 미디어 환경에 대한 이해이다. 손쉽게 영상을 공유하고 이를 통해 수익을 올릴 수 있는 웹하드 등의 구조가 불법촬영물 문제를 키우고 있다. 불법촬영물의 제작과 유포는 근본적으로는 여성혐오와 성차별 문화, 여성에 대한 이중 성규범 등에 근간한 것이지만 이를 확산시키게 된 직접적 계기는 다양한 디지털 미디어 기기와 플랫폼 그리고 인터넷 속도의 증가 등 기술적 발전이다.

대학 역시 이러한 온라인 성희롱·성폭력에 자유롭지 못한 공간이며, 오히려 적극적으로 이런 불법행위가 이루어지는 공간이 되기도 한다. 2019년 현재 10대 후반~20대 초반인 대학생들은 디지털 네이티브 세대로 디지털 이미지와 기술을 사용하는데 능하고, 단톡방이 생긴 이래로 단톡방을 통해 의사소통하는 것이 일상화된 세대이다. 현재 대학 내에서 공론화되고 사건화되는 온라인 성희롱·성폭력 피해의 양태는 다양한데, 주로 언론을 통해 주목받

은 것은 ‘단톡방 성희롱’이라고 부르는 SNS 채팅방 등에서의 여성에 대한 성적 모욕, 사진 공유이며, 단톡방 및 기타 플랫폼을 통해 일어나는 불법촬영 및 비동의 유포 문제 역시 자주 일어나는 범죄이다.

이 연구에서는 이러한 대학 내 온라인 성희롱·성폭력 피해사례를 조사하여 현행 제도의 문제점과 개선 사항을 확인하기 위해 심층면접을 실시하였다. 온라인 성희롱·성폭력 피해사례조사는 대학사례조사에 더하여, 온라인 성희롱·성폭력 사건의 특수성이 있는지, 사건처리 과정에서의 특수한 문제가 나타나는지, 그리고 현재의 대학 내 사건 관련 규정 및 제도의 보완점이 존재하는지에 대해 피해자, 피해자 지원단체 및 사건처리 담당자를 심층면접하여 확인하였다.

2) 조사대상

심층면접 대상자의 정보는 다음 <표 V-1>과 같다. 온라인 성희롱·성폭력 사건의 경험자를 중심으로 사례 조사를 하여 피해사례를 대학이나 지역별로 고르게 배분하여 심층면접이 이루어지지 못한 한계가 있다.

<표 V-1> 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 심층면접 개요

지역			구분	면접 사례					대상 구분
				기호	1	2	3	4	
수도권	서울	7	사립 대학교 공학	OL-가, 나, 다, 라, 마	4	1			1. 피해자 또는 학생 2. 교내 상담기구관 계자 (전문상담원/ 센터장) 3. 외부지원단체 전 문가 4. 기타
			국립 대학교 공학	OL-바, 사	1	1			
	경인	3	사립 대학교 공학	OL-아, 자, 차	3				
대구경상	경북	1(2)	국립 대학교 공학	OL-카, 하, 햐	1	(1)	(1)		
	경남	1	국립 대학교 공학(특수)	OL-타	1				
		1	국립 대학교 공학	OL-파		1			
합계		13(15)			10	3(1)	(1)		

* 피해지원단체 면접 시민단체 1건 및 대학 인권센터 담당자 국립대 1명은 대학사례조사와 공동조사임

3) 조사방법과 조사항목

(1) 면접 참여자 섭외 과정

심층면접 대상자의 모집은 다음과 같은 과정을 거쳤다. 피해사례 조사를 위해서 온라인 안내문 <부록 3>을 작성하여 한국여성단체연합에 의뢰하여 회원단체 및 회원에게 공지 요청하였다. 이 공지를 보고 연구자 이메일로 응답한 총 10명의 피해사례에 대해 면접하였다. 또한 지역 상담소를 통해 1명의 피해자에게 인터뷰 의사를 확인하여 면접하였다.

지원사례 및 상담전문가 사례의 경우 대학 성폭력 관련 보도 사례에서 중요 사건을 분리하고, 이와 관련하여 대학 측에 직접 인터뷰 요청을 하는 방식으로 면접자를 섭외하였다. 지역과 수도권을 안배하여 대학을 선정하였고, 온라인 성희롱·성폭력 양태에서 다양한 사례를 수집하고자 하였다. 다만 비동의촬영(불법촬영), 비동의유포 범죄의 경우 피해자가 쉽게 자신의 피해 경험을 드러내지 않으려고 하는 경향이 강하다. 인권센터나 대학 내 상담소를 방문하기보다는 원천적 영상 삭제와 피해구제를 위해 형사 절차를 밟는 경우가 많으며 외부로 공개되는 경우도 없어 관련 사안에 관한 피해사례를 수집하는 데 한계가 있었다.

(2) 조사과정과 조사항목

인터뷰 기간은 2019년 8월~11월 4개월간에 진행되었으며, 평균 인터뷰 시간은 1시간 30분~2시간 내외였다. 심층면접을 위해 사용한 주요 질문 항목은 다음 <표V-2>와 같다. 상세한 내용은 부록의 <온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 피해사례조사용>, <온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 지원단체용>, <온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 사건처리담당자, 전문가용>을 참고할 수 있다.

<표 V-2> 심층면접 주요 조사 항목(온라인 성희롱·성폭력)

온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사항목	* 온라인성희롱·성폭력 사건의 유형과 특수성 * 사건처리 과정에서 온라인관련 사안으로 발생하는 특수성 * 공론화 과정을 거치는 이유와 계기 * 사건처리 과정 및 이후 결과에서 바랐던 바 * 다수 가해자/다수 피해자 사건일 경우, 공동체 회복의 의미 * 인권센터 및 상담소, 혹은 학교 공식 기관을 통한 처리시 느낀 문제점 및 개선 사항 등
피해자 지원단체 및 활동가 조사 내용	* 온라인성희롱·성폭력 관련 지원단체 등의 사건 정의·의미화 * 온라인성희롱·성폭력 사건에서 피해자 지원 활동의 의미(공론화 과정의 의미 등)

	* (교육단체의 경우) 가해자교육에서 온라인성희롱·성폭력 사건의 특수성
사건처리담당 전문가 관련 조사 내용	* 온라인성희롱·성폭력 관련 규정/세칙 존재 여부 및 담당자의 사건에 대한 정의,의미화 * 온라인성희롱·성폭력 사건처리시의 특수성 * 온라인성희롱·성폭력 사건처리시 2차 피해 문제의 특수성과 주의해야 할 지점들 * 온라인성희롱·성폭력 사건 관련 피해자 보호조치와 필요성 * 온라인성희롱·성폭력 사건 관련 제도 및 규정의 보완사항 제언 등
대학 온라인 커뮤니티 여성혐오 문화 조사 내용	* 대학 온라인 커뮤니티의 운영 원리와 특성 * 온라인성희롱·성폭력 사건과 온라인 커뮤니티를 통한 대학 내 여론 인식 * 대학 온라인 커뮤니티의 여성혐오 정서와 반 페미니즘 인식 * 대학 온라인 커뮤니티 문화에 대한 대안

이번 연구에서는 온라인 성희롱·성폭력의 문제는 온라인 문화 내에서 이미 자리잡은 여성혐오와 반 페미니즘 정서와 관련된 것이라는 점에 주목하였다. 대표적으로 페이스북 대나무숲과 같은 SNS, 그리고 에브리타임 앱과 같은 것을 들 수 있다. 한국의 대학문화에서 에브리타임 앱은 대학 생활의 필수품처럼 여겨진다. 시간표 짜기나 교재 거래 정보 등 대학 생활의 핵심적 정보를 제공하기 때문이다. 동시에 커뮤니티 기능이 강화되면서 에브리타임 앱 내 의견이 대학 여론의 지표로 여겨지는 일도 많은데, 연세대학교 인권 교육 필수화 철회 사건 등에서 대학 여론을 설명하는 자료로 에브리타임 커뮤니티 자료를 언론이 사용하곤 했던 것을 그 단적인 예로 들 수 있다. 따라서 에브리타임 앱의 커뮤니티 문화의 문제를 살피고, 이 커뮤니티 문화의 대안이 어떻게 구성될 수 있는지를 조사하고자 하였다.

에브리타임 앱 커뮤니티 문화의 남성 중심성에 대해서 현재 트위터나 페이스북에서 폭로 계정이 다수 운영되고 있다. **대 에브리타임 ** 계정 이런 식의 명칭을 주로 가지고 있는 해당 SNS 계정 등은 에브리타임 앱에서 일어나는 남성 중심적 대화들과 성차별성을 폭로하고, 미투 이후에도 대학 내에서 남학생들의 인식 변화가 쉽게 일어나지 않고 있음을 드러내어 주고 있다. 이 연구에서는 온라인 대학 커뮤니티의 성차별성과 ‘여성혐오’ 문화에 대하여 대학 내 에브리타임 폭로 계정 운영자 2명을 면접하여 확인하였다.

(3) 자료 처리와 분석

인터뷰 자료는 녹취를 통해 전사 자료를 만든 후, 해당 자료를 여러 번 읽어 가면서 공통

의 언어와 경험을 추출하여 사용하였다. 온라인으로 진행된 인터뷰의 경우, 인터뷰 참여자의 신상 보호를 위해 카카오톡 오픈 채팅방을 통해 진행된 건이 1건 있었는데 이 경우는 채팅 로그를 다운로드 받아 분석 자료로 활용하였다.

2. 온라인 대학 커뮤니티와 ‘여성혐오’

1) 온라인 문화의 특성과 문제점

현재 한국의 온라인 문화의 특성 중 하나는 해당 공간의 구성원이 남성 중심일 경우 반페미니즘 정서가 매우 강력하다는 것이다. 청년들의 적대적 성차별주의가 매우 높고, 중년층 이상의 경우는 온정적 성차별주의가 높게 나타나는 것으로 분석되고 있는데(마경희 외, 2019), 이러한 결과에 따르면 대학 커뮤니티는 적대적 성차별주의를 드러내는 청년층이 주로 포진해 있을 확률이 높다.

대학별로 이미 자체 커뮤니티가 형성되어 있는 경우(서울대의 스누라이프, 이화여대의 이화이언, 고려대의 고파스 등)도 있지만 최근 들어서는 다수의 대학에서 페이스북 페이지나 에브리타임 앱등을 통해 커뮤니티를 형성한다. 2016-2017년 경에는 페이스북 페이지 중 “**대학교 대나무숲”, “**대 대신 전해드립니다”와 같은 것들이 유행하여 대학 내 여론 형성 공론장으로 기능하였고, 2018년 대학 미투 역시 이러한 페이스북 페이지를 통해 공론화가 이루어진 경우가 많았다.

하지만 페이스북 자체가 ‘블루 일베’라고 멸칭되며 ‘여성혐오’와 성차별 메시지의 온상이 라고 비난받아 왔던 것처럼(김수아·김세은, 2016), 대학 페이스북 페이지에서 올라오는 글이 페미니즘을 비난하거나 여성을 비하하는 내용이 많다는 비판이 꾸준히 있어 왔다. 2017년 전후로 페이스북이 정보 유출 등 각종 스캔들로 이용자 수가 줄어들면서 대학 이용자들의 주 커뮤니티는 현재 에브리타임 앱이 되었는데, 이 앱은 애초 시간표를 짜고 교재 거래를 하는 실용적 목적으로 만들어졌으나 커뮤니티 기능을 겸하게 되면서 현재 대학 내 여론 형성 창구로 인식되는 경우가 많아졌다.

에브리타임 앱은 남성 이용자 중심으로 구성된 것으로 알려져 있다. 대부분의 종합대학 학생 수에서는 남녀 비율이 비교적 균형에 이르렀음에도 불구하고, 에브리타임 앱이 남성 중심 공간이 된 것은 대체로 과거 공개된 온라인 공간에 여성의 목소리가 줄어든 것과 유사하다. 게임 커뮤니티 연구에서 나타난 바와 같이(최수연, 2018) 여성들이 불편하고 어려운 성차별적 온라인 공간을 회피하게 된 결과인 것이다. 이 연구에서 조사한 결과, 수도권 종합대학(사립대학)의 온라인 문화의 남성중심성이 매우 분명하게 나타났는데, 최근 수도권 종합대학 내 여성들의 자치모임인 총여학생회가 거의 사라졌고 여학생들의 목소리가 반영되

기 어려운 상황인 점도 큰 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 대학 내 페미니즘의 물결이 거센 것 같지만, 이런 움직임이 종합대학보다는 여대를 중심으로 일어나는 것도 확인할 수 있었다.

2) 에브리타임 앱 커뮤니티와 남성 중심적 온라인 문화

에브리타임 앱에서 커뮤니티 기능이 강화된 것은 최근 2-3년의 일이다. 애초에는 시간표 작성 앱으로 존재했으며 실용성 때문에 대학생들이 많이 사용하게 되면서 커뮤니티 기능까지 갖게 된 것으로 보인다. 그전에는 각 대학이 자체적으로 운영하는 커뮤니티나, 페이스북 페이지를 사용했지만 현재는 에브리타임의 이용률이 훨씬 높는데, 실용성이 강하다는 점과 더불어 앱 형태로서 이용 편의성이 높고 접근성이 높다는 점, 익명성의 강화 등이 그 원인으로 짐작된다.

에브리타임 앱 문화에서 두드러지는 것은 페미니즘이나 여성 중심의 주제를 주변화하려는 시도라고 할 수 있었다. 에브리타임에서 커뮤니티가 제공하는 게시판의 종류는 매우 다양하기 때문에 학생들이 주로 보게 되는 게시판은 자유 게시판, 추천글 게시판(핫게)과 같은 다양한 주제가 올라오는 경우인데, 이러한 게시판에서 페미니즘 이슈를 언급하기가 어려운 환경이라는 것이다.

최근에도 뭐 딱히 성범죄에 관련된 게 아니더라도 여성혐오적인 이슈는 계속 올라와서. 그리고 그런 페미니즘 관련된 이슈 얘기를 하면 이런 얘기는 페미니즘 게시판 가서 해라. 같은 식의 의견이 우세하게 나와요. (중략) 에타에서는 좋아요를 10개 받으면 그게 핫게라고 올라가잖아요. 그런 경우에 보고 싶지 않은 게시글을 왜 핫게에 올리냐. 같은 의견이 많아요.(OL-마, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

페미니즘 게시판이 존재한다는 것이 긍정적이 아닌가 하는 질문도 가능하다. 그런데 이러한 공간의 분절화는 언제나 양가적인 효과를 낳게 된다. 계도화로 보는 입장에서는 이렇게 분리된 해당 공간에서는 보다 안전하고 자유롭게 이야기할 수 있지만 결국 더 많은 사람들이 이용하는 공개된 장으로는 의견 진출이 어렵다는 점을 주목한다. 반면 안전한 공간에 주목하는 경우는 적어도 공격받지 않을 것이라는 믿음을 가지고 해당 게시판에 관련 주제를 논의하고 의견을 교환하는 장이 만들어질 수 있다는 것을 강조하고 있다. 인터뷰에 참여한 에브리타임 비판 계정 운영자들의 경우는 계도화의 문제를 먼저 지적하고 나섰다. 대학 내 공론화의 장으로 온라인 공간이 활용되어야 하는데 페미니즘 의제 자체가 자유게시판 등에 진입하기 어렵다면 소규모 게시판으로 페미니즘 주제 게시판을 만들어 운영하고 의제를 구성하더라도 그 힘을 발휘할 수 없기 때문이다. 혐오에 대항하는 게시글이 등장하는 것조차

어려운 상황인 것이다.

사실 혐오세력에 대항하는 글은 게시조차 안되는 상황이라서요. 완전 남초예요. 저도 정확히 확인은 못 하지만 글주제나 어감만 봐도 남초인 건 확실해 보여요.(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

이런 상황에서 발생하는 일차적 문제는 여성들이 결국 에브리타임 앱 내 커뮤니티를 피하게 된다는 것이다. 이렇게 피로감을 느껴 피하는 경우는 해당 커뮤니티 내 여론 형성에 참여하는 것이 불편하기 때문에 피하는 것이므로 커뮤니티 여론은 더욱 한쪽으로 기운다.

이용자는 여자도 다수 있겠지만 글 작성은 남자들이 많이 하는데요. 제 친구들만 해도 에브리타임에 접속해서 그런 글들을 단편적으로 스킵기만 해도 피로감을 느끼니까 꼭 필요한 정보가 있는 거 아니면 굳이 안 들어가더라구요.(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

더욱 큰 문제는 적극적으로 활동하다가 낙인이 찍히거나 신고를 당해 활동이 어려운 경우도 있다는 것이다. 이는 공론장의 기본 조건이 평등한 참여라고 할 때 참여 자체를 보장하지 않는 상황이라는 점에서 문제적이다. 에브리타임에 대해서 조사한 한 언론 기사에 따르면, 많은 학생들이 혐오표현이나 반 페미니즘 게시글에서 항의하거나 반박 댓글을 달다가 신고가 누적되어 오히려 글쓰기를 못 하게 되는 경우가 많다고 한다(연합뉴스, 2019.05.05.). 인터뷰 참여자의 경우에도 동일한 상황이 많다고 말해주었다.

일단 에브리타임이 정확하진 않지만 누적신고제 같거든요? 제 경험상... 그래서 머릿수 싸움될 때가 있어요. 그래서 남초 성향으로 굳어지기 더 쉬운 거 같아요(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

규정이 따로 있다가보다 신고수가 누적되면 게시물이 삭제처리 돼요. (연구자: 약간 다수결이네요?) 네. [문제적 게시물] 삭제가 되지 않고 오히려 페미니즘 관련 글이 삭제되는 경우가 있기도 하고.(OL-마, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

대학 온라인 커뮤니티의 남성 중심성은 이처럼 여성들의 의견 제시와 토론 참여를 막는 신고제, 여성 의제를 제도화하는 게시판 분리 등을 통해 만들어지는 것이다. 인터뷰 참여자들은 대학의 온라인 커뮤니티가 참여를 보장하지 않고, 기술적 장치 즉 신고 누적제를 통해 효과적으로 여성들의 목소리를 제거하는 상황이라는 문제점을 지적하여 주었다.

3) 온라인 성희롱 문제 및 남성 역차별 담론

인터뷰 참여자에게 실제 커뮤니티 내에서 온라인 성희롱에 해당하는 내용들이 자주 올라 오는지에 대해서 물었을 때, 아주 노골적인 것은 없다고 말했다. 온라인 성희롱을 좁게 정의 하게 되면 성적 모욕과 비하가 들어가야 하는데 욕설을 포함하는 성적 모욕의 표현은 대체 로 금기시되는 것으로 보인다. 대학 커뮤니티 외에도 일반적인 커뮤니티 룰에서는 욕설이 금지되기 때문에 특정한 커뮤니티를 제외하고는 심각한 표현이 자주 등장하기는 어려운 상 황이다. 다만 성적 대상화를 포함하는 일상적 표현 역시 광의의 온라인 성희롱으로 개념화 되는데 이런 표현을 포함하면 에브리타임 내 온라인 성희롱이 존재한다고 표현하기도 했다.

뭐 여성혐오적 글 중에 직접 성희롱적인 글이 다수는 아니지만 간혹 보여요. 예를 들어서 수영 복입은 어떤 여자모델 사진을 올려놓고 ‘노구 ㅈ1’ 한다든가 도서관에서 어떤 여자분 속된말로 존나 예쁘다 던가 그런 글은 간혹 있죠.(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

직접적인 욕설, 성적 모욕이 특정 이용자에 대해 나타나기도 했다. 남성이 피해자라고 인 식하는 에브리타임 이용자를 자극하는 주제가 나타나면 그 주제의 발화 당사자에 대한 모욕 이 정당화되기 때문에, 성희롱과 모욕성 댓글이 자연스럽게 늘어난다고 한다. 일례로 학내 여성주의 활동을 하는 주체들이 특정 활동을 할 경우, 혹은 학내 이슈가 발생할 경우 해당 여학생에 대한 직접적인 성희롱성, 외모 비하성 댓글이 늘어난다는 것이 지적되었다.

학생회장 실명 거론 많이하면서 ****에서 인터뷰차 찍은 사진 에브리타임에 막 게시하고 그런 특정인 지목하는 성희롱, 공격 되게 많았었어요. 단과대 회장 부회장들도 지목되고(OL-사 커 뮤니티 비판 계정 운영자)

무엇보다 페미니즘과 인권 이슈에 대한 오해, 폄하와 비하가 에브리타임 앱의 주요 정서 라는 점이 지적되었다. 특히 페미니즘에서 여성의 성적 대상화를 문제삼는 방식을 비하하 고, 성희롱 문제를 제대로 인식하지 못한 채 남성들이 피해를 보고 있다는 역차별 담론으로 연결되는 것이 문제라는 것이었다.

저희가 얘기하는 시선 강간이나 그런 류의 성희롱은 좀 제대로 인식되지 않는 것 같아요. 예를 들면 한참 미투가 터졌을 때만 해도. 계속 안희정 사건만 해도 제대로 모르는 상황에서 왜 자 구 사람을 문제인 걸로 몰아가냐는 의견이 우세하다던가. 그런 성희롱에 대한 기준이 여자들이

1) ‘오우야’에서 모음만 쓰는 표현으로, 온라인 커뮤니티에서 놀라운 것을 표현할 때 쓰는 밈인데 여성 사진에 대해서 쓰일 때 보통 몸매 품평의 의미를 포함한다.

아, 기분 나빴어요. 하면 성희롱 되는 거 아니냐. 같은 식의 의견은 계속 나오기 때문에.(OL-마, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

성희롱과 성폭력 문제가 젠더 권력의 문제라는 점이 제대로 인식되지 않은 상황에서 성희롱 문제를 제기하는 것 자체를 남성의 피해로 인식하고 남성을 범죄자로 모는 것이 페미니즘이라고 주장하는 경향이 있다는 지적이다. 선행 연구가 지적한 바와 같이 남성 역차별 담론, 남성이 피해자라는 담론 등이 온라인 문화 내에서 우세한 것과 관련하여(김수아·이예슬 2017), 대학생들의 경우 이러한 영향력에 직접적으로 노출되어 있고 또한 적극적 담론 생산자이기도 한 셈이다.

전체적인 맥은 2030 여자들은 꿀 받면서 차별받는다 하는 멍청한 세대다. 이게 깔려 있고(종략) 리얼돌도 이제 사랑 못 받는 메갈리들이 리얼돌에 질투한다 ;; 이런 맥의 글이 엄청 많았거든요. (종략) 자기들이 완전 피해자예요. 한국 사회에서 가장 차별받고 가지지도 못하고 빼앗기만 하는 피해자라는 인식이 너무 심한 거 같아요.(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

4) 성희롱·성폭력 관련 대학 내 교육의 실효성 비판

이처럼 남성중심 온라인 문화에서 성희롱 문제를 제대로 인식하지 못하는 원인이 무엇인지와 관련하여, 대학 내 성희롱·성폭력 관련 교육이나 페미니즘 교육의 문제를 질문하였다. 이에 대해 인터뷰 참여자들은 대체로 현재의 교육 체계에 대한 회의를 보였는데, 이는 커뮤니티 이용자가 아닌 피해사례 조사에서도 마찬가지로 반복되는 양상을 보였다.

현행 성희롱·성폭력 교육의 문제는 일차적으로 실효성이 없다는 점이 지적되었다. 온라인 교육 형태여서 교육을 진지하게 듣고 변화할 수 있는 실질적 기회가 되기 어렵다는 것이다. 이는 교육 내용의 문제라기보다는 교육 방식의 문제라고 할 수 있다.

교육 영역에서 성평등 교육을 따로 할 수 있는지 잘 모르겠어요. 한다고 해도 제대로 이루어지지 않을 것 같다는 생각이 좀 더 많이 들어서. 그 교양수업으로 해서 필수교양을 만든다면 모를까 다른 방식으로는 쉽지 않을 것 같아요. 왜냐면 보통 그런 성평등 내용이 아니어도 틀어놓고 땀짓을 하는데. 성평등이면 더 그럴 것 같아요.(OL-마, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

이러한 온라인 교육이 오프라인 교육으로 방식이 바뀌더라도 어차피 교육 대상자의 적극적 태도가 없다면 교육 방식의 변화만으로도 해결되지 않는다는 주장도 제기되었다. 인터넷 강의의 실효성은 집중하지 않아도 클릭하면서 넘어갈 수 있다는 것 때문에 매우 낮지만, 오프라인으로 한다고 하여도 귀를 기울이지 않는다는 회의적 판단이었다.

그거 그냥 인터넷 강의라서 클릭 몇 번하고 재생시켜놓고 밑에 내려놓으면 될걸요...(중략) 전혀 실효성 없어요 그거 (중략) 사실 저희 학과는 사건 해당에 있던 학번들 졸업요건에 성인지 교육 오프라인으로 들어야 되는게 추가됐거든요 그래서 1년에 한번인가 가끔 열리는데 그냥 와서 자요 이름만 적고 핸드폰만 하다 가는거예요 아예 귀를 열려고 하지도 않아서(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

이처럼 교육을 통해 성희롱 관련된 인식을 개선할 수 있는 기회를 대학생들이 갖기에는 여러 가지로 어렵다는 것이 참여자들의 공통된 인식이었다. 필수교양 수업에 대해서도 수업의 형태 자체에 대한 회의도 있었지만, 온라인 교육이면서 선택교양 교과목의 경우에는 거의 실효성이 없다는 판단이 공통적으로 드러난다.

5) 남성 중심 온라인 커뮤니티 문화에 대한 대안

이러한 맥락에서 대안으로 제시된 것은 여학생들의 역량 강화였다. 이 대안이 제기되는 이유로는 첫째, 남학생들의 피해 의식과 역차별 담론이 온라인 공간의 변화가 어렵다고 볼 수 있을 만큼 강력한 영향력을 미치고 있다는 것이었다. 성희롱·성폭력 교육의 내용 자체에 대한 반감이 큰 상황에서 온라인 형식으로 제공되면 현실적으로 아예 듣지 않고도 교육 이수를 인증받는 결과가 나타나는 것이다.

남학생들의 페미니즘에 대한 반감의 문제는 단시일 내 해결되기 어려운 것으로 비판계정 운영자들은 생각하고 있었는데, 현실적으로 취업 등 사회 문제가 존재하고 이를 여성의 탓으로 돌리고 있는 남성들의 피해 의식이 교육이나 인식 개선으로 달라지지 않을 것이라 판단한 것이다. 따라서 대안이 없기 때문에 우선 비판에 치중한다는 답변도 나왔다.

대안이 생기면 좋을 텐데. 일단 지금 상황에서는 만들기가 어렵고. 그냥 문제의식 자체가 좀 생겼으면 좋겠다 정도. 에타가 얼마나 성차별적이고. 사실 공학대학이라면 다 그럴 거라고 생각하긴 하나니까.(OL-마, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

둘째, 기술적 차원의 문제가 있었다. 신고제와 익명성을 근간으로 하는 에브리타임 문화는 신고 내용을 판단하지 않고 단순 누적에 따라 징계하는 체제를 바꾸지 않는 한 근본적인 개혁이 힘들다. 자신을 드러내지 않고 말할 수 있는 에브리타임에서는 여론몰이나 일방적 비하도 가능하고, 신고제를 통해 타인의 목소리를 지울 수 있는 기술적 차원의 문제점도 너무 크다.

이러한 상황에서 총여학생회 폐지 등으로 점차로 여학생들이 목소리를 모을 수 있는 기회가 사라져가고 있다는 점이 현 대학 온라인 문화의 가장 큰 문제로 지적되었다. 여성들의

역량 강화가 필요한데 그런 일을 할 수 있는 구심점이 사라진 것이 큰 문제라는 것이다. 이러한 점은 남녀공학 대학과 여대의 큰 차이점이기도 했다. 여성들끼리 연대할 수 있는 단체 혹은 구심점이 필요하며, 이를 통해 역량을 강화하는 것이 현 온라인 여성혐오 문화에 대한 대안으로 꼽혔다.

대안이라기 보단 차선의 방법으로는 여학우들만의 썸띵이 생기길 바라요. 그게 인터넷 커뮤니티든 학내 단체든 무엇이든 간에 철저히 여학우들만을 위한 썸띵이 생기길 바라요. (중략) [여대에서] 여학우들끼리 연대하는 무언가는 모습이 다르긴 하구나. 여대의 방향이 맞다기보다 모습이 많이 다르구나를 느낀 대목이었어요.(OL-라, 커뮤니티 비판 계정 운영자)

결론적으로, 현재 대학 에브리타임 앱의 문제는 언론 기사 등을 통해서도 지적된 바와 같이 여성혐오가 만연할 뿐 아니라 여성들의 목소리를 삭제하고 공론장에서 몰아내는 것으로 나타나고 있었다. 남녀공학 대학의 경우, 비판 계정 운영자가 남학생들의 성평등 인식 부재 내용을 전시하는 것은 이러한 문제점에 대한 일종의 저항 활동이기도 하다. 냉소적으로 변화 자체를 기대하기보다는 비판을 위해 활동한다고 답하는 데에서 현 온라인 문화의 문제점이 매우 심각하고 변화를 기대하기 어려울 정도로 이미 남성중심적 공간으로 자리잡았음을 볼 수 있었다.

때로 외부에서 보는 사람들은 왜 커뮤니티 문화에 개입하지 않는가 하는 비판을 하기도 하지만, 내부에서 이를 개입하는 것은 개인적으로 노력이 너무 많이 들어가고 큰 변화 양상을 보기 어려울뿐더러 신고제에 의한 계정 정지 조치 등을 당할 수 있는 위험성도 있는 문제이다. 이처럼 대학 커뮤니티는 쉽게 저항 담론을 형성할 수 있는 공간이 되지 못하고 있었다. 온라인 문화에서 여성혐오적 인식이나 성희롱에 대한 잘못된 인식 등이 개선되지 않고 유통되고 당연한 것으로 여겨지는 데에는 참여의 불평등 문제가 가장 핵심임을 확인할 수 있었다. 이는 여성 주체의 역량 부족이 아니라, 참여 불평등을 야기하는 적극적 배제 정치의 결과이다. 인터뷰 참여자들은 여성들의 역량 강화를 통해 해당 커뮤니티의 개선보다는 학내 새로운 운동의 흐름을 만들거나 외부적인 압력 행사가 가능한 사회적 변화를 끌어내는 운동을 하는 것으로, 커뮤니티 앱 자체에 집중하지 않는 것이 현실적일 수 있다고 평가하기도 했다.

3. 대학 온라인 성희롱·성폭력 피해사례와 문제점

1) 단톡방 성희롱 피해사례와 대응

피해사례 조사 중 2건의 사례가 직접적으로 단톡방 성희롱 피해사례에 해당하였다. 단톡방 성희롱 피해사례에는 기존에 알려진 바와 같이 기술적 특성에 의한 문제, 피해자의 피해 경험과 대학 및 대중 인식 간의 차이 문제가 드러났다. 또한 두 사례에서 두드러지는 것은 대학 내 공동체가 피해자에 대한 지원을 어떻게 하는가, 그리고 지역문화와 성차별성이 어떤 영향을 미치는가에 대한 부분이었다.

(1) 피해사례의 특성과 문제점

단톡방 성희롱 사례의 경우, 통상 다수의 가해자가 다수의 피해자를 대상으로 성적 모욕과 비하 표현을 사용하는 특성을 보인다. 단톡방 성희롱이 사회적으로 문제가 되기 시작한 2016년경에는 오히려 단톡방 내의 대화가 사적 대화이기 때문에 이를 외부로 유출하는 것이 문제라는 주장도 존재하였다(동아일보, 2016.07.12.). 하지만 2016년 7월, 일련의 단톡방 성희롱 사건과 관련하여 법원이 단톡방의 유포 가능성을 중심으로 공연성이 성립한다는 것과 해당 표현의 모욕성을 인정하면서(연합뉴스, 2016.7.9.), 단톡방 성희롱이 명백한 성희롱 범죄라는 인식이 발생하기 시작했다.

단톡방 성희롱의 경우 단톡방 기록이 모두 남기 때문에 가해자와 피해자가 명백하게 특정된다는 점이 조사 단계에서 드러나는 특징이라고 상담센터 관계자는 설명했다. 이는 다수의 사건을 다루는 입장에서, 성희롱·성폭력 사건의 증거 확보가 어려운 상황이 많은 반면 단톡방과 같은 온라인 기록은 해당 발언이나 행위가 실제 있었는가에 대한 사실확인의 필요성이 없다는 점에서 언급한 것으로 보인다.

어…온라인 같은 경우는 증거 자료가 명확하다 보니까 사실은 다른 거보다 쉽게 증거가 나오기 때문에. 처벌…, 처벌? 그, 징계가 수월하다고 해야 하나. 징계만 보면은 상대적으로. (중략) 기억이 안 난다고 하면 예전에는 끝날 법한 것도 지금은 다 기록에 남아있기 때문에, 어느 정도 좀 방관하고 있거나, 아니면 좀, 어느 정도 약간의 동, 그런, 성차별적인 거나 성희롱에 동의하는 듯한 그런 언급을 하는 것도 성희롱으로 다 이렇게 할 수 있는, 있는 거죠. 왜냐하면 누가 어느 타임에 어떻게 얘기했다는 게 다 나오니까.(OL-하, 상담기구 관계자)

또한 실제적으로 조사 및 징계 시에 증거를 제출할 때 대화를 들은 기록이 아닌 화면이 제출된다는 점은 큰 특징이다. 사진 등이 단톡방 내에서 공유되거나 혹은 다른 플랫폼으로

사진이나 발화가 유출되고 유포되었을 때 명확한 침해성이 인정되는 것이다. 다만 이러한 특성은 유포와 재생산이 용이하다는 특성과 함께 한다. 디지털 기록은 손쉽게 복제되고 유포되는데, 이러한 점에서 기록물의 존재는 조사의 용이성 외에 유포 가능성과 2차 피해 가능성과 함께 이해되어야 한다. 이 점을 상담센터와 형사처벌 관계자들이 분명히 인식할 필요가 있다는 점이 전문가 자문 결과 지적되기도 하였다.

특히 단톡방 성희롱 문제는 온라인/오프라인 공론화 과정을 거쳐 기사화되면서 해당 단톡방 내용이 이미지로 신문 뉴스 증거 자료로 제시되는 일도 많았다. 이렇게 공론화 자료로 제시되거나 언론에 등장한 경우, 개인 실명이 확인되거나, 누가 누구에게 하는 말인지 알 수 있는 것은 아닌 형태로 제시된다. 그렇지만 피해자의 입장에서 성적 모욕을 당한 대화 기록이 남고 전시되는 형식이 될 수 있는데 이에 대한 이해가 필요하다.

또한 기록이 남는다는 것은 확보가 가능한 경우에 한한 말이다. 단톡방 성희롱 사례에서 학과 지도교수, 선배 등이 단톡방을 지우라고 지시하는 경우들이 종종 있었는데 이렇게 되면 피해자의 입장에서 자신의 피해를 입증할 자료를 확보하여 추후 관련된 피해구제 활동을 하기 어려워진다(장다혜·김수아, 2018). 해당 단톡방 문제가 알려졌다다는 신호가 있는 경우 바로 참여자들이 삭제해 버리는 경우도 많았다. 단톡방 성희롱이 알려지는 경우가 우연에 의한 것이 많아, 우연히 보게 되었지만 그 시점에 보기만 했을 뿐 자료 확보를 하지 못하고 사라지는 경우이다.

왜냐면 첫 번째 단톡방을 발견했었을 때는 증거를 못 잡았어요. 발견했던 친구가 너무 놀라가 지고. 그 단톡방을 보는 것에만 정신이 팔리고 그걸 증거로 남겨야겠다 이런 건 전혀 생각을 못 했었고. 저희도 친한 친구들이었고 가해자들이랑. 그리고 이게 고소할 거리다 이런 생각도 못 했었으니까 처음에는. 그러고 나서 나중에 첫 번째 단톡방에 주동자 애가 처음에 발견했던 친구의 기지로 인해서 다른 피해자 7명에게 전해지고 나서야 2번째 단톡방까지 발견하면서 그거를 캡처본을 몇 개를. 그것도 전부가 아니라 몇 개를 이렇게 가져오게 된 거고.(OL-다, 피해학생)

위의 사례에서는 단톡방을 처음 우연히 발견하게 되었을 때에는 따로 자료를 얻지 못했고, 이후에서야 노력을 통해 캡처 화면 몇 개를 얻게 되어 학교 상담기구에 연락하게 되었다. 자료가 명백히 남는다는 점은 신고 이후의 절차에서의 용이성을 보장하지만, 피해자 입장에서 피해를 입증할 자료 자체가 쉽게 획득된다는 의미는 아니다. 그리고 공적 전시 문제나 기록이 계속 남는 문제 등이 여전히 큰 문제 지점으로 남아 있다.

단톡방 성희롱의 침해 정도에 대해 가해자와 피해자의 인식차가 큰 점도 있다. 피해자들은 단톡방 성희롱을 통해 동료로서 존중받은 게 아니라 성적 도구로 표현된다는 것에 충격을 받는다. 게다가 다수의 가해자들이 참여하기 때문에 공동체 자체에 대한 불신으로 이어

지게 된다. 단톡방 성희롱은 단순한 모욕 문제라기보다는 동료-학과 선후배 등 친밀한 관계 속에서 여성을 동등한 존재로 인식하지 않는 남성 문화의 문제를 드러내는 것이다.

실제로 그런 것의 대상이 되었던 피해자들은 어떻게 보면 더 큰 충격을 받는 거 같아요. 그냥 어, 어떤 스킨십이나 이런 추행보다도 자기 몰래 자기에 대해서 그런 성적 대상화 발언들을 했다는 것이. 게다가 좀 신뢰하거나 친했던, 그런 관계 속에서 그런 일이 벌어졌다는 것에 대해서. 어쨌든 그런 심리적인 충격이 좀 더 크고. 배신감. 그래서 더 크게 분노하고 또 공론화를 해야 된다 하는 그런, 그런 좀 행동으로 좀 많이 나오는 거 같고.(OL-바, 상담기구 관계자)

하지만 가해 학생 측은 이를 중요한 문제로 여기지 않는 경우가 많다고 한다. 친구들과끼리의 대화였다는 인식이 강하고 유머로 소비되었던 내용들인데 지나치게 큰 문제를 삼는다고 하는 생각이 있다.

그 단톡방이라는 것은 어쨌든 소수의 몇 명이 정말 사적인 대화를 하는 것인데. 그 것에서의 어떤 자유, 표현의 자유. 이런 문제. 그래서 실제 당사자들도 스스로 자신의 잘못을 인정은 하지만 이것이 왜 그렇게 심각한 잘못인가로까지 연결이 되기는, 깊이에서 이렇게 진심으로 연결되는 것은 조금, 쉽지 않은 거 같아요.(OL-바, 상담기구 관계자)

단톡방 성희롱의 문제에 대한 주변의 반응 역시 가해자들은 자신들의 행위가 가지는 심각성을 느끼지 못하고 피해자에게는 고통을 더하는 일이 될 수 있다. 단톡방 성희롱 문제 등에서 지원 활동을 하는 학생자치기구 활동가 학생의 경우, 주변 남성들과 이야기를 할 때 “나는 아니지만, 다른 사람들은 다 그렇게 단톡방에서 말하고 그건 어쩔 수 없다, 나도 그 채팅방에 있었다고 가정한다면 뭐라고 말하기 어렵다. 문제라고 지적하는 것은 힘들다”라는 반응을 보이는 것이 주변 동료들에 대한 실망감을 가중시키는 일이 된다고 말했다[OL-사]

이러한 맥락에서 가해자 교육의 문제도 발생한다. 가해자 교육을 담당했던 시민단체 관계자는 기본적으로 단톡방 성희롱의 경우 친구들과끼리 한 대화인데 왜 문제가 되고 자신이 교육을 받아야 하는지에 대하여 반발이 크다고 설명했다.

가해자는 자기들이 그게 잘못이라고 생각을 안 하는 거예요, 교육을 할 때도. 그래서 계속 막 반발을 하거든요. 교육을 하면서도 “왜 내가 여기 지금 와서 교육을 들어야 되는지 모르겠다.” 이런 식으로 얘기를 하더라고요? 그래서 그 안에서 그런 식의 말 하는 것 정도는 뭐, “그냥 친구들과끼리 하는 건데 뭐가 문제냐” 이런 식으로 얘기를 하고, 굉장히 반발을 많이 했었어요.(OL-하, 시민단체 관계자)

또한 성희롱적 언어의 수준에 대한 징계위원회의 인식도 문제가 될 수 있다. 상담기구

관계자 중 한 명은 단톡방 사례에서 징계위원회에서 심각성의 판단이 달라질 수 있다는 점을 말해주었다. 이는 청년 여성들의 성적 대상화에 대한 문제 인식 수준이 최근들어 상당히 높아진 반면, 남성 문화에서는 이를 자연스럽게 여기거나 큰 문제가 아닌 것으로 생각하는 경향이 아직도 많기 때문에 발생하는 인식 격차의 문제였다.

대학에서 가장 많은 건 아무래도 단톡방. 이나 혹은 온라인, 개인 톡방이든 단톡방이든 온라인 SNS를 통한 그런 성희롱이 가장 많은데. 어, 그런 거는 이제 뭐 (중략) 사용된 단어의 종류나 횟수나 이런 것들, 혹은 뭐 관련된 피해자의 수나. 혹은 피해자의 반응이나 여러 가지들, 제반 사건들에 따라서 그 심각성에 대한 인식이 심의위원분들이나 징계위원분들이나 이런 분들 조금씩 다르기는 해요.(OL-가, 상담기구 관계자)

게다가 단톡방이라는 형식은 드러났을 때 문제가 되는 것이지, 알려지지 않는 경우도 많고 언제든지 기존 톡방을 삭제하고 재생성하는 것이 가능하다는 문제도 있다. [OL-다]의 피해사례에서는 단톡방 3개에 대해서 학교 상담기구와 징계위원회의 처리 및 민사상 소송까지 진행되었다. 하지만 단톡방이 몇 개인지는 확실하게 확인하지 못한 것이라는 점을 밝히기도 했다. 알려진 것만 이렇게 된다는 인식이지 더 많은 단톡방이 있을 것이라는 말이다.

단톡방이 여러 개일 수 있다는 것도 피해자에게는 큰 고통으로 남는다. 어느 범위까지, 누가 참여하고 있는지를 확인할 수 없기 때문이다. 예를 들어 [OL-다] 사례에서는 3개의 단톡방에서 대화하는 사람이 모두 같은 경우도 아니었다. 동기나 선후배 관계에 있는 사람들 중 누가 자신을 모욕하는 사람인지에 대해서 확인이 되지 않아 끊임없이 의심해야 하고 친밀한 관계를 구성할 수 없게 되는 것이다. 누가 어디에서 무슨 말을 하고 있는지 모른다는 인식이 관련된 학과나 단체의 남성 전부에 대한 불신으로 이어지고, 오프라인에서의 관계에서 보여주는 태도들을 신뢰할 수 없게 된다. 단톡방 성희롱의 문제는 발언 그 자체에도 있으나 결국 피해자 여학생들이 자신의 존엄성에 대한 침해감을 느끼고 이것이 누구에 의해 언제 어떻게 일어나고 있는지를 끊임없이 의심하게 만든다는 점에서 문제가 크다.

또한 상담기구 관계자들이 가해자인 남학생들이 잘못했다는 인식이 거의 없다고 판단한 것처럼 피해자들 역시 가해 학생들이 자신의 잘못을 인정하기보다는 가볍게 보는 경우가 많았다는 점을 지적한다. 다음 사례는 가해 학생이 잘못했다는 사과 뒤에 새롭게 단톡방을 만들어서 군대 다녀오면 된다는 식으로 이야기하는 것이 알려져서 더 큰 충격을 받은 경우였다.

한 3, 4개월간의 성희롱이 일어났었는데. 수위는 높았어요. 근데 얼마 기간이 되지도 않고 이러니까 많이 확보를 못 했던 거고. 3번째 단톡방은 이후에 이제 그 가해자들이 저희 앞에서는 미안하다고 해놓고 뒤에 가서는 그 단톡방을 다 터트렸어요. 카톡 복구를 못 하게. 그러고 나서

세 번째 단독방에 가서 걱정 안 된다. 어차피 제대하면 다 까먹는다. 이런 식의 발언들을 일삼으면서 우리한테는 미안하다고 했으면서 전혀 반성이 안 됐다는 식이 보이는 걸 또 어떻게 저희가 발견을 하게 된 거죠.(OL-다, 피해학생)

단독방 전문이 다 확보되지 않는 경우 가해자, 피해자가 오히려 특정되지 않는다는 점, 알려진 자료에서 드러나는 피해자 외에 다른 피해자가 더 있을 수 있다는 점, 알려진 자료에서는 별로 심한 말이 없었지만 그 외 자료에서는 어떤 말이 나왔을지 모른다는 점 등은 단독방 성희롱 사건을 더욱 복잡하게 만든다. 온라인 세계에서 이루어지는 기록물로서의 단독방은 확보된 자료처리의 용이성보다는 온라인 세계로 이루어지는 인간관계의 복잡성, 학내 구성원 간 신뢰 관계, 인간으로서의 존엄과 존중에 대한 감각, 성적 도구로서의 여성에 대한 남성 문화의 잘못된 인식 등이 보다 직접적으로 다루어져야 하는 주제라고 할 수 있다.

단독방이 온라인상에서만 끝나는 문제가 아니라는 점 역시 이해되어야 하는 지점이다. 단독방에서 갑자기 여학생 비하를 하는 것이 아니라 일상생활 속에서 뒷말처럼 이야기되던 것들이 온라인으로도 이동하여 기록된 것이다. 즉 남성 문화, 대학 내의 남성 중심 문화나 성에 대한 잘못된 인식 등이 디지털 미디어의 형태를 빌어 기록으로 남고 유포 가능성이 높아지게 된 상황이다. 아래의 사례 역시 오프라인 술자리 등에서의 성적 모욕과 성희롱적 발언들이 온라인에서도 그대로 일어난 경우였다.

단독방 학생들이 군대를 가기 전에 자주 모이잖아요. 그 모임에서 이 피해학생의 한 명과의 성관계 이야기를 여러 명 앞에서 떠든 거예요. 그래서 그걸 듣고 학생이 이건 아니다 라는 생각을 하게 됐고. 그러면서 그걸 피해학생한테 말로 얘길 한 거예요. 이 친구가 오프라인에서 너와의 성관계에 대해서 애들한테 이야기를 했다. 그게 발단이 된 거였어요. 그러면서 오프라인에서 한 얘기는 녹음한 것도 아니고 증거가 없으니까. 거쳐거쳐 이 학생이 그 자리에 있었고 그 자리에서 학생들끼리 그런 이야기를 한 거를 들었다는 애들이 몇 명이 나온 거예요. 그러면서 온라인에서도 한 거 아니냐 했더니 애가 거기서도 그런 이야기들이 좀 있었다. 그러다가 보여준 거예요. 처음에는 몇 가지를. 그러다가 자리를 비운 상황에서 이제 USB를 꼽고 내보내기를 했다는 얘기를 들었어요. 그러면 한 순간에 다 들어오잖아요. 그리고 나 이거 공론화하겠다. 했더니 그 학생도 하라고 한 것 같아요. 그러니까 이제 그게 공론화됐는데 받고 보니 단순히 이 여학생에 대한 성관계 이야기를 한 것뿐만 아니라 이 독방 안에 그 과 학생들이 한 열 명 정도가 거론이 된 거예요.(OL-파, 상담기구 관계자)

그렇다면 미투 이후, 단독방과 관련된 인식 변화는 나타나고 있을까? 2016-2017년 사이 한국 사회에서 단독방 성희롱 사건이 자주 보도된 이후, 최근 들어 단독방 성희롱 사건이 신고되지 않는 경향이 있다는 점은 상담기구 관계자들이 인식하고 있었으나, 이를 근본적인 문화의 변화로 보지는 않고 있었다. 유출을 더 철저하게 방지하는 방식으로 나타나고 있다

고 추측하기도 했는데, 기술적으로 다양한 비밀 기능이 도입되고 있는 점도 한 이유였다. 텔레그램 메신저와 같은 경우 비밀채팅 기능에서는 화면을 스크린 캡처하면 그 사실이 바로 고지된다. 카카오톡 메신저의 경우에도 비밀채팅 기능을 제공하기도 한다.

한편으로 더욱 안전한 내부자 관계를 만들어서 소수자만이 대화를 나누는 방식으로 변화하기도 했다. 기존의 단체톡방은 다수의 참여자들이 있다보니, 서로 신뢰하지 않는 먼 사이의 사람들이 함께 참여하다가 해당 성희롱 메시지 등의 심각성을 공개하는 경우들이 종종 있었는데 이를 방지하고자 한다는 것이다.

요즘에 이거는 명확히 증거가 남는다는 거를 학생들이 인식하기 때문에. 그거를 좀 조심하는 것 같더라고요. 근데 그런, 우리는 친하다, 라고 생각하는, 그냥 예를 들어서 정말 안 친하고, 그냥 어떤 그런 여러 명이 있는 데서는 많이 안 하지만, 정말 친한 소수의, 뭐 한 두(2), 세(3)명 있는, 그런 데서는 하는 거는 같더라고요.(중략) 음성화, 되는 것 같아요. 제가 봤을 때는. (OL-하, 상담기구 관계자)

대화가 오간 공간이 1:1 채팅방이고 단톡방이 아닌 경우 성희롱이 성립하지 않는다는 생각을 하는 경우가 있다. 단체 대화에서 성희롱적 행동을 하면 문제이지만 1:1로 나눈 대화는 사생활의 자유에 해당한다는 인식이다. 하지만 단톡방의 경우가 아닌 1:1의 채팅에서도 성희롱을 인정하는 경우가 법원 판결 및 대학사례에서 있었는데, 이는 유포 가능성의 문제, 그리고 기본적으로 성희롱적 언동의 문제가 사적 대화라고 해서 가려워질 수 없다는 근본적 문제의식을 반영한 결과였다(장다혜·김수아, 2018). 친밀한 관계나 신뢰성있는 관계의 소수 채팅방이 문제가 되지 않는다고나 발각되지만 않으면 된다고 생각하는 인식을 개선하는 것이 필요하다.

(2) 단톡방 성희롱 문제의 원인 진단과 대책

단톡방 성희롱 문제의 원인은 무엇보다 오프라인에 만연한 남성 중심 성문화이다. 피해자들은 남성 중심 온라인 문화에 대한 강력한 불신을 표방하였고, 단톡방 성희롱 문제가 반복되고 있을 것으로 추측하고 있었다. 또한 가해자에 대한 강력한 처벌을 대안으로 제시하였다.

이 문제가 반복되지만 해결되지 않고 있다는 인식은 무력감으로 이어지기도 한다. 피해자 자신의 경험이나 유사사례의 경험으로부터 무력감을 느끼고 이를 호소하는 경우가 있었다. 사회적으로 더이상 단톡방 성희롱이 큰 문제로 여겨지지 않거나 자극적으로 소비되고 지나가지만 피해자에게는 분노와 고통으로 남아있는데, 이를 해결하려는 의지가 대학은 물론 사회 내에서도 보이지 않는다고 보는 것이다.

저는 사실 이슈가, 이슈가 더 이상 안 되는 것 같아요. 어느 정도 저희는 사건 자체가 가해자도 많고 피해자도 많고 발언 수위도 굉장히 세서.(중략) 사람들이 어느 정도 소비를 하면서 관심을 가졌는데. 그 뒤로는 제가 되게 속상했던 게 도움을 주고 싶다고 하고 받은 게 되게 많았던 말이에요. 그런데 그 사람들도 다 공론화를 엄청 시도를 했는데 사실 그렇게 많이 되지도 않았고. 그리고 제가 느꼈던 거는 이렇게 사람들은 이렇게 하루가 멀다 하고 단톡방이 계속 터지는 거는 그냥 남자들은 어느 정도는 이런 게 되게 많은 거고. 그리고 무서웠던 거는 이런 사건이 계속 터져도 이게 아무것도 아닌 게 되겠다고 생각을 했어요. 왜냐면 이 사람들은 공론화하고 또 하고 또 하고 이러는데 그냥 사고사건이 올라오는 것처럼 되게 아무 일도 아닌 것처럼 되는 구나(OL-나, 학생, 피해학생 지원 활동)

대학에서 적극적으로 단톡방 성희롱 문제를 처벌하지 않는다는 인식은 피해 학생들에게서 공통적으로 나타났다. 사실 피해구제와 대학의 징계 수위에 대한 불만은 다수의 피해자들에게서 볼 수 있는 현상이지만, 대학 내 단톡방 성희롱 피해자의 경우 이러한 무력감을 자주 표출하였다.

실생활에 와 닿을 정도로 뭔가 결과가 나온 게 없는 것 같고. 요새 막, 그냥 기운데 이거는. 강아지도 많이 키우잖아요. 근데 아무리 천만 반려인 시대 막 이래도 강아지가 사람 해코지하는 건수는 많지 않은데. 남자가 여자 해코지하는 수는 너무 많은데도. 강아지는 잘못하면 바로 교육하고 죽이기까지 하면서 남자들은 너무 쉽게 풀어주는 것 같아요. 그러니까 계속 이런 케이스가 나오고. 그런 것 같아요.(OL-카, 피해학생)

피해 학생들은 이처럼 징계 수위가 낮고 거의 의미가 없기 때문에 단톡방 성희롱 문제 등이 반복된다고 보았다. 이러한 정서 구조는 인터넷상에서는 소위 “인실*”정서라고 불린다. “인생은 실전이다 ****”의 줄임말인 이 표현은 명확하게 처벌을 받고 응보를 받아야 문제가 해결되는 것이라는 인식을 담고 있다. 이러한 점에서 가해자 교육이나 공동체 회복을 말하는 상담기구 담당자와는 갈등을 빚게 된다.

상담기구 담당자들은 회복적 상담과 가해자 교육의 중요성을 언급한다. 상담기구 담당자들이 강조하는 것은 가해 학생들의 문제는 문화적인 것이므로 근본적인 변화가 필요하다는 것이다. 재발을 방지하고 사회에 나아가 활동하기 위해서는 개선이 필요하며 이를 담당하는 것이 대학의 역할이라는 주장이다.

대학은 교육기관이고. 그런 개선과 예방이 제일 중요한 거 같아요. 재발방지와 예방이. 그래서 또 지금 내쫓는 게 문제가 아니라 이 학생들이 졸업하면 사회로 나갈 거고. 사회에서 또 그런 것들이 재발할 수도 있는 부분이어서. 일단 우선적으로 처벌보다는, 처벌도 적당하게 해야 되겠지만 개선을 위한 어떤 교육? 그런 것이 더 필요하지 않을까 싶어요.(OL-바, 상담기구 관계자)

하지만 학생들의 입장은 이러한 상담기구의 상담 내용이나 교육 내용이 자신들을 오히려 소외시킨다는 인식을 갖고 있었다. 피해자와 상담기구 관계자 간의 입장의 차이와 갈등적 지점에 대해서는 다음 절에서 논의하고자 한다.

(3) 학내 상담기구에 대한 불안과 문제점

피해자들은 학내 상담기구의 절차와 운영에 대해 불만이 있으며, 면접 당시의 증언에 따르면 상담기구는 정상적으로 기능하지 못하고 피해자에 대한 배려가 전혀 없었다고 하였다. 이러한 내용들은 상담기구의 인식과 다른 점이라 세심한 분석이 필요하다.

피해자와 학생들의 불신과 불만은 상담기구의 위상과 역할에 대한 이해가 분명하지 않은 상황에서 나오는 경우도 많다. 상담기구가 조사를 진행하고 징계는 실질적으로 다른 교수들이 진행하는 상황에서 징계 수위가 약한 것은 상담기구의 책임이라기보다 징계 관련 법령의 한계일 수 있는데 이를 상담기구의 문제로 인식하는 것이다.

하지만 상담기구와 징계위원회를 구분하여 인식하도록 피해자에게 요구하는 것 역시 무리일 수 있다. 학생의 입장에서는 사건 조사와 징계가 모두 학교의 일이기에 연결된 것으로 이해하기 쉬운 것이다. 사건처리의 마지막 단계에 자리잡은 징계위원회의 구성이라든가 징계양정은 피해자의 용기로부터 시작된 문제해결 노력의 결정적인 의미를 좌우할 수 있다. 면접에 참여한 피해 학생은 인권센터에서 징계를 정하는 것으로 알고 있다가, 위원회가 남자 교수님들로만 이루어져 있어서 자신의 피해가 제대로 이해받지 못했을 것이라고 짐작하고 있었다. 이는 단지 학생의 오해라기보다 인권센터의 조사 결과가 징계에 반영되고 실질적으로 영향력을 가질 수 없는 현실과 연결된다.

징계위원하시는, 인권센터에서 징계정할 때 교수님들 몇 분이 정한다 하시는데 약간 다 남자셨을 것 같은 느낌이었어요. 뵈지를 못해서 모르겠는데. 그러니까 그런 교육만 받지 않았을까. 단대교수회에서도 학과장들, 학과장하시는 교수님들도하시는 거잖아요. 근데 보면 거의 일단 남자교수님 성비가 많으니까 학과장이 남자교수님일 확률이 높아서. 여자보다 남자가 훨씬 많았던 것 같아요. [교수님들이] 학생이라고 애들 문제로 치부해버리는(OL-카, 피해학생)

한편 상담기구가 가해자에 대한 온정적 태도를 보인다고 생각하는 인식이 피해자에게 많이 드러났다. 학교가 자신보다는 가해자 편이라는 인식은 상담기구 혹은 학생자치기구, 지도교수님 등 자신들이 상담하고 사건 해결을 위해 의뢰했던 모든 경우에 나타나기도 했다. 이를 피해의식으로만 볼 수는 없다. 공동체와 구성원의 친밀성, 그리고 회복되어야 하는 관계 차원의 문제 인식이 청년 여성들과 차이가 있다는 점을 주목해야 하는 문제이기도 했다.

성평등상담센터는 저희를 피해자랑 가해자로 보지 않고, 피해자랑 교화가 필요한 학생. 이렇게 보는 듯한 시선을 저희는 굉장히 많이 받았거든요. 애 네를 그냥 가해자. 이렇게 취급, 사회에서는 가해자라고 취급하지만 물론 밖에서도 저 정도는 남자애들 다 하는 거 아니야 이런 시선도 있긴 했지만. 어쨌든 학교에서 상담센터라는 곳에서는 저희는 굉장히 기대를 했죠. 상담센터라고 하니깐. 근데 오히려 약간, 좀 상처를 많이 받았던 것 같아요. 그런 시선으로 본다는 걸 저희가 전부 느꼈으니까.(OL-다, 피해학생)

즉, 공동체를 회복한다는 관점에 관해서, 피해 학생들과 학교의 입장이 다르다. 공동체의 회복에 대해서 학교는 가해자를 개선시켜 더 나은 공동체를 만든다는 입장이라면, 피해자의 입장에서는 가해자를 제거하여 안전한 공동체가 되어야 한다는 입장인 것이다. 이러한 인식 차이는 상담기구 관계자의 다음과 같은 제안에서도 분명하게 드러나고 있다. 어차피 복귀해야 하는 학생이라는 입장은 상담기구 관계자로서는 자연스러운 것인데, 이를 피해자가 받아들이지 못하는 것이다.

친밀도나 그 가해자들에 대한 친밀도나 음, 하여튼 그런 관계의 문제가 또 있기 때문에. 단지 이것을 사건이고, 해결만 해서 끝날 수 있는 문제는 아니고. 여기 또 언급되었듯이 회복적 차원의 접근이 조금 더 필요한 사건인 거 같아요. 그래서 이런 학내에서 사건처리가 되고 징계 처리가 되고 하더라도. 어차피 복귀해야 되는 것이고, 그러면 공동체에서 같이 지내야 되는 부분이 있고. 뭐 같이 안 지낸다 하더라도 어쨌든 마음속에서 계속 그런 부분이 남아있기 때문에. 모두가 좀 원한다면 그런 각자각자 개인의 이야기를 좀 듣고. 개인이 어디에서 피해를 입었는지, 어디에서 힘들었는지, 그리고 어떤 것을 원했는지 이런 것들이 조금 정리가 되고. 그것에 대해서 어떤 방법을 찾아주고. 합의가 되고.(OL-바, 상담기구 관계자)

그렇다면 이러한 인식 차이를 어떻게 이해하고 해결방안을 구성해야 할 것인가? 일차적으로 징계양정은 수정될 필요가 있다. 단톡방 성희롱 사건을 중대하게 인식하는 것이 필요하다. 물론 징계양정에 있어서 수위가 낮다는 부분의 불만은 학교마다 상황이 다를 수 있어서 일반화하기 어려울 수 있다. 학교 규정에 맞추어 진행되었는데 이 규정이 문제가 있는 것인지, 학교 규정이 적용이 안 된 것인지에 대한 논의 역시 필요하다. 하지만 현재는 어떤 경우이건 대체로 징계 수준이 낮아서 아래 사례에서처럼, 학생들에게는 사건처리 결과 학교 내 징계가 없었다는 상황이 먼저 인식된다.

그 때는 아 단톡방 성희롱이 일단 있었는데. 작년인가, 아, 올해였던 거 같아요. 근데 거기서 가해자가 2명이어서 과 교수님들이 이렇게 가해자들 혼내기셨다. 그런 식으로 해서 가해자들이 자퇴를 둘 다 했고. 성희롱, 사건은 피해자가 경찰에 신고를 해서 그래서 가해자가 휴학을 했나 이런 식이었지 징계는 없었던 걸로, [징계는] 학교 차원에서는 없었어요.(OL-카, 피해학생)

온라인으로 다양한 정보와 사례를 접하면서 한두 건의 사례가 상징적으로 인식되고 수차례 반복적으로 인식되는 특성상, 처벌의 경미함이 대표 사례가 되어 공유되면서 이 문제는 해결이 어렵다, 혹은 학교는 가해자를 처벌하지 않는다는 인식이 널리 퍼져 있는 경우도 있다. 다른 학교, 다른 상황에서도 공통으로 가해자 편을 들고 처벌이 되지 않을 것이라고 보는 것이다.

발견을 해도 선례가 제대로 된 게 없으니까 미리 포기를 하든가 아니면 공론화하려고 시도를 해도 그냥 전에 많이 봤던 일이니까. 하고 묻히든가. 본인들이 포기를 많이 하고. 승리해서 받은 처벌이 없으니까. 그리고 해도 이제 익숙한 사건이 돼 버려서. 사람들은 이제 관심을 별로 안 가지고 또 그런 일이 있네. 이 정도.(OL-나, 학생, 피해학생 지원활동)

실제로 학교별 차이와 특성을 봐야 하지만 단톡방 성희롱의 경우 처벌 수위가 낮다는 점, 그리고 이러한 사실들이 널리 공유된다는 점은 학교에 대한 불신을 가중시키는 데 영향을 미칠 것으로 보인다. 아래 사례에서도 유기정학이나 근신 처분, 복학 후 6일 정도로 내려지면서 논란이 된 경우가 있었다.

네 명이 가해 학생으로 지목이 됐었는데 그중에 두 명은 근신을 받았고 두 명은 유기정학을 받았는데요. 유기정학 받은 학생은 복학 후 14일 간 유기정학이었어요. 아예 학교를 나오지 못하도록 돼 있었고. 근신학생들은 복학 후 6일 간. 예, 학교를 못 오는 걸로. 그 이후에 학생들이, 피해학생들이 너무, 징벌이 약하다. 그런 이야기들이 있었고요. (OL-파, 상담기구 관계자)

이러한 징계 수위 관련 문제에서 군대가 개입되고 복학 문제가 정리되지 않는 점도 학교에 대한 불신을 키우는 데 큰 역할을 하고 있다. 군입대 기간이 징계 기간에 포함되기 때문에 실질적으로 징계 효과가 없는 것이라는 인식이 학교가 가해자를 옹호하고 편의를 봐주었다는 생각으로 이어질 수 있다.

성평등 인권위원회가 만들어지고 해서 이 학생들이 확정이 된 거 그런 게 2018년도 거의 5월 정도? 예, 됐어요. 5월, 6월인 거 같아요. 그 정도에 학생들에 대한 징계가 확정이 되고 그랬는데 징계 대상자 학생들이 대부분이 군에 있는 상황이라 그 때 났던 징계가 실제로서 효과성은 별로 없었던 거 같아요.(OL-파, 상담기구 관계자)

예를 들어 가해자와 피해자의 공간 분리조치의 경우, 군입대를 통해 자연스럽게 분리된 후 실제로 복학 이후에는 이런 상황에 대한 조치가 취해지지 않을 수 있다는 불안감 등이 존재한다. 이러한 불안과 불신이 가해자가 아예 이 학교 공간에서 분리되어야 한다는 인식

으로 이어지게 된다. 그러나 학교에서 이를 받아주지 않기 때문에 학교에 대한 불신을 갖게 되는 것이다.

무기정학 같은 경우는 이게 정말 웃긴 게 저희는 당연히 무기정학이라고 했었을 때 무기징역의 무기랑 같은 말이잖아요. 그러니까 당연히 무기한 정학이다가 이제 거기서도 모범수면 풀려나고 이런 게 있듯이 저희도 시간이 많이 흐르고 저희 피해자들이 다 졸업을 하고 시간이 많이 흐르고 그때서야 논의가 시작되지 않을까 싶었는데. 정말 웃긴 게 무기정학을 받고 한 학기만 지나면 무기정학을 받은 가해자가 다시 복학신청을 할 수 있다는 거예요. 그래서 이번에 저희가 신청을 받았었어요. 누가 신청을 했다고. 저희는 너무 소름이 돋았죠. 아무도 저희는 졸업을 안 했거든요. 그리고 그 가해자들은 이미 군 휴학을 한 상태였어요. 그니까 저희는 군휴학이 끝나고, 제대를 하고 군휴학이 끝나면 그 다음에 한 학기가 흘러가는 거겠지. 최소한 그럴것지 싶었는데 그것도 아니었어요. 그냥 군휴학에 먹히는. 군휴학을 하고 있으면 군휴학 만약 2년을 하면 그냥 거기에서 1학기가 지나가면 제대를 하자마자 복학 신청을 할 수 있는. 근데 저희는 그거를 몰랐거든요. 제가 이번에 그 가해자 중 한 명이 복학 신청을 했는데. 그래서 저희는 너무 놀라가지고 학생처에다가 혹시 그 관련해서 학칙이 있냐 문의를 했는데. 그래서 제가 받아봤어요. 근데 그런 내용이 없더라고요. 무기정학은, 무기정학이지만 한 학기가 지나고 복학 신청을 했을 때 만약에 징벌위원회에서 받아들여지면 그냥 그거를 오케이 할 수 있다. 이런 말이 없었어요. 그래서 저희는 당연히 무기정학일 줄 알았는데 이번에 신청을 했고. 솔직히 고소를 진행했을 때부터 학교에는 이제 큰 기대가 없어졌었는데 이미. 지금 이번에 복학신청을 받고 나서 아예 학교는 우리 편이 아니구나. 생각을 했죠.(OL-다, 피해학생)

이 사례에서는 무기정학의 기준이 명확하지 않아 군휴학 이후 바로 복학을 신청하면서 아직 피해자가 졸업하지 않은 상황이어서 피해자들이 다시 한번 논란을 경험해야 했던 경우이다. 이 사례와 같이 군휴학과 분리조치가 상당 부분 같음될 경우, 피해자의 불신이 커질 수밖에 없는 점이 고려될 필요가 있다. 군대는 어차피 가는 것인데 이것이 징계가 될 수 없다는 것은 실제로 가해 학생들이 군대 다녀오면 된다, 다 잊혀진다고 말하는 것들이 외부로 알려지면서 더욱 분명해지곤 한다.

또한 가해학생이 학교로 돌아온 이후의 분리조치 관련해서 상담기구의 경우, 이러한 분리조치가 철저하고 분명하게 이루어진다고 보고 있었기에 분리조치의 실효성에 대한 학교별 차이, 그리고 피해자의 인식과의 차이 등이 좀 더 면밀하게 다루어질 필요성이 제기되었다. 아래의 사례는 가능한 한 공간 분리를 시행하기 위한 노력을 보여주는 사례이다.

공간분리 같은 경우에 저희는 굉장히 잘 되는 편이에요. 저희는 긴급조치가 규정으로 명문화되어 있고. 사건이 발생했을 때 관계가 학생간이든 교수학생이든 뭐든 간에 바로 긴급조치해서 공간분리를 하죠. 학생과 학생 간의 관계 상황에서 한정을 하고 이야기를 하면 같은 수업을 듣고 있는 경우에는 다른 분반 수업이 예를 들어 있으면 거기로 가능하면 신고인, 피신고인을 설득해서 옮기고요. 교수님들한테 학과장님이랑 교수님이랑 말씀 나눠서 옮기고. 아니면 아까

말씀하신 것처럼 전공필순데 그거 딱 하나밖에 없다. 이러면 그 상황에 대해서 신고인이랑 충분히 이야기를 한 다음에 신고인은 그 부분은 이해를 하는 경우들이 많이 있어요. 그런 경우에는. 다만 수업시간에 눈 마주치지 말고. 최대한 피해서 앉고. 이런 것들에 대해서 세세하게 조정을 하는 편이고요.(OL-가, 상담기구 관계자)

하지만 이러한 노력에도 불구하고 공간 분리의 실효성 문제는 대학 상황에 따라 다를 수 있다. 일차적으로 수업을 분반 개설할 수 없다면 분리조치의 실효성을 느끼기 어려울 수 있기 때문이다. 상담기구 관계자의 입장에서는 피해자가 납득한 것으로 여길 수 있지만 피해 학생의 입장에서는 어쩔 수 없다고 낙담을 한 경우일 가능성도 있을 것이다. 피해자가 가장 원하는 것이 일차적으로 공간 분리인 경우도 있었다는 점을 고려하면 [사례 OL-가] 학교별 차이, 그리고 피해 학생과 상담 센터간의 인식 차가 큰 영역은 공간 분리조치의 실효성 문제 일 수 있다.

조사과정에서부터 가해지목인, 가해학생과 분리되지 않아 생기는 문제도 지적되었다. 아래의 사례는 조사과정에서 가해자가 있는 상황에서 함께 조사를 받았던 경험에 의거하여 상담센터에 대한 불신이 출발했다는 점을 말하고 있다.

가해자랑 분리를 안 한 거죠. 저쪽에 가해자가 앉아 있다. 이런 말도 안 해주고 그냥 그 방에 들어가 있어라 했는데 저희가 딱 들어갔는데 그 방에서 진술서를 쓰고 있던 가해자를 몇을 마주친 거예요. 저희가. 저희는 너무 놀라서 바로 나왔죠. 그러더니 그제서야 저기 들어가면 된다고 분리를 해주더라고요. 하여튼 처음부터 그래가지고 그래도 이거는 공간이 한정돼 있고 학교 안이니깐 어쩔 수 없겠지 처음엔 싶었는데. 들어가서 진술서를 쓰고 그 진술서를 내고 저희가 원했던 거는 부모님을 대동한 대면사과였어요. 근데 그거는 못 받아들여지겠다는 식으로 이렇게, 물론 그거를 상담센터 측에서 강요할 순 없지만 어떻게든 힘을 써줄 수 있지 않을까 했는데 결국에 성사된 거는 그냥 그 가해자들 모조리 모아놓고 피해자들 모조리 모아놓고 대면사과.(OL-다, 피해학생)

특히 상담 센터에서 가해자에 대한 온정적 발언을 하는 경우, 피해자들에게는 학교가 피해자를 지지하지 않는다는 인식으로 이어지게 되었다. 아래의 경우에서처럼, 상담 센터 측이 가해자의 인생을 망칠 수 있다는 발언을 하였다고 하면 이는 사실상 2차 가해에 해당할 수 있어 문제적이다.

저는 좀 충격이라서 기록해놔던 발언이 학교 측에서 가해자들의 발언 수위가 각각 달라서 처벌이 애매하다. 그렇게 처벌하면 가해자들의 인생을 망칠 수 있다. 그리고 피해자들이 가해자들 이름이나 아니면 성이라도 밝히는 대자보를 쓰게 해달라고 했을 때 그런 걸 요구할 경우에는 피해자들의 본명까지 같이 밝혀라. 이런 식으로 말도 안 되는 좀 두루뭇술하고 비협조적인 태도를 계속 학교 측에서 보였기 때문에.(OL-나, 학생, 피해학생 지원활동)

이처럼 상담기구와 피해학생 간의 불신 계기는 조사과정의 사소해 보이는 무심한 조치에
서부터 조사 시의 발언들, 징계 결과, 사후 조치에 이르기까지 폭넓게 분포하기 때문에 이에
대해서 조정과 이해가 가능한 영역이 있을지를 살펴야 한다. 조사과정에서의 분리 조사 등
은 원칙적으로 제시되어 있는 것이지만 실제 적용이 되지 않은 경우이기도 하다. 이 경우는
규정 강화뿐 아니라 실제적인 운용이 어떻게 이루어지고 있는지에 대한 논의가 더 필요하
다. 징계 이후의 사후 조치에 대해 상담기구가 담당할 수 있는 인력과 시간이 있을지, 가해
자의 복귀에 대한 피해자의 반감을 어떻게 이해하고 조율해야 할지 등에 대한 논의 역시
필요하다.

(4) 학교 내 공동체, 자치 기구와의 협업과 문화적 인식

지역의 경우 성희롱이 심각한 범죄라고 생각하지 않았고 대부분의 사람들이 피해자들이
유난을 떠난다는 이야기를 하고 이런 말을 하는 것을 피해자들이 알게 되면서 법적, 제도적
해결을 포기하는 경우가 늘어나서 피해자가 고립되는 일이 발생하고 있었다. 이러한 문화적
차이는 피해자에 대해서 위축감을 주고 실제 사건의 피해구제를 받기 위한 노력에도 걸림돌
이 되고 있었다.

거의 그렇다고 볼 수 있는데. 개개인마다 다르긴 한데 그랬었고. 그때 처음에 사건 터졌을 때
과학생회였던 15, 13 선배들이 유난 떠난다고 그러고. 졸업한 선배들도 비슷한, 이게 뭐라고
그렇게 난리를 치냐. 그냥 제가 그 사람들을 일방적으로 피해서. [신체적인 폭력이 있어도]
그렇게 대놓고까지 말은 안 할 것 같은데. 어쨌든 크게 일 키우냐? 약간 대부분의 생각이 과
명예가 실추됐다 이거였거든요. 그래서 그런 반응이 있을 것 같긴 해요. 일 크게 벌이냐.(OL-
카. 피해학생)

특히 온라인을 매개한 성희롱·성폭력의 경우 이를 중요한 피해라고 생각하지 않는 점이
크다. 이게 뭐라고 그렇게 난리냐, 왜 그렇게 민감하냐 등의 반응을 얻게 되면 피해자가 위
축될 수밖에 없다. 또한 사진의 문제에서도 일상 사진 공유가 된 경우, 이로 인해 성희롱을
당했어도 성적인 노출이 있는 사진이 아닌데 왜 그러냐는 등의 반응을 받게 된다. 이 경우
피해자는 학과 내에서 냉대를 받았으며 학생자치기구로부터 도움을 받는 일도 없었다.

학생자치기구의 도움이나 동료의 지원이 매우 중요하다는 것은 다음 사례에서도 드러난
다. 이 사례에서는 피해자들이 법적 지원 절차와 동시에 학내 공동체 인식 전환을 위한 캠페
인을 벌이고 피해자 간 연대, 피해자를 위한 자발적 연대체 결정이 된 경우이며, 학생자치기
구가 우호적으로 사건 해결을 위한 도움을 준 경우가 있다.

학생회 측에는 굉장히 고맙게 생각을 하고 있어요. 그때 있었던 회장분께서 굉장히 많이 도와 주셨고. 지금 있던 학생회장도 저희 탄원서 써달라고 하니까 총학까지 연결 해줘가지고 총학생 회장 탄원서까지 받아주고 그래서 학생회와 학생회장 측에 굉장히 감사하게 생각하고 있고.(OL-다, 피해학생)

다만 이 경우는 학생의 친밀한 관계에 있던 사람이라 상담과 의뢰가 가능했던 경우라고 피해 학생 본인이 말하고 있다. 따라서 이런 상황이 매번 친분에 의해서 이루어질 수는 없으므로 공식적으로 학생회 기구가 있거나 학생회 규정 등이 있어서 상시적 연대가 가능하면 좋겠다는 제안이 있었다. 이 역시 학교 상황에 따라 다른 상황으로, 총여학생회가 없어진 학교에서 총학생회가 반페미니즘 정서가 있을 경우 이를 수행하기 어려울 수 있다는 점 등이 고려된 제안이다.

권한 있고 힘 있는 사람이 필요하다. 저희는 다행히 아는 사람이었지만 3년 내내. 무기정학 다음에 애들 신청 계속 들어올 거고 저희는 학교를 최소 1,2년 더 다닐 거기 때문에 만약에 모르는 사람들로 대체되면 말할 수 있을까? (중략) 저희는 학생회 연결, 이렇게 바로 말할 수 없지만 적어도 성관련한 성폭력 관련한 게 자치기구로 단과대마다 있게 되면 내가 모르는 사람 이더라도 우리 이런 거 있는데 탄원서 요청할 수 있겠냐 하면 거기서 단과대 학생회장한테 이런이런 일이 있어서 탄원서 필요하다 하면 탄원서 써주고. 바로 총학생회장이라도 연결할 수 있고 이럴 수 있는 네트워크가 있었으면 좋겠다고 생각을 했어요.(OL-다, 피해학생)

위의 사례와는 다른 대학인데 해당 문제를 다루는 상설 학생자치기구가 활동을 하는 경우가 있다. 학생자치 활동이 중요한 이유는 사회적 공론화에 개입하는 틀을 만들고, 피해자의 입장을 대변하면서 사회적 변화의 틀을 만들어갈 수 있다는 점에서 그러하다는 인식이 있었다. 즉 공론화의 문제는 가해자를 망신주자는 것이 아니라 공동체와 문화를 변화시키려는 노력의 일환이라는 것이다.

저희가 공론화를 하는 이유가 단순히 가해학생 처벌하는 방식으로 공론화를 하는 게 아니라. 저희가 공론화를 하는 이유는 공동체의 문제점을 좀 밝혀내고 앞으로 좀 수정해 나가자는 의미가 때문에.(OL-사, 학생, 학생자치기구 활동가)

학생집단의 지지는 피해 학생에게 중요한 의미를 갖고 있어서, 이를 제도적으로 혹은 자율적으로 구성하면서 상담기구와 협업하여 함께 논의할 수 있는 틀을 만들어갈 수 있어야 한다. 또한 이러한 활동이 처벌만이 아닌, 학교 내 변화를 이끌어내는 맥락에서 수행되어야 한다는 점 역시 중요한 인식론으로 다루어져야 할 것으로 보인다. 한편으로는 이러한 지지 활동을 하는 학생들 역시 충분한 교육과 지지를 받아야 한다. 학생자치기구 활동가는 이와

같은 조사절차를 통해 정신적 고갈과 고통이 있고, 피해를 간접적으로 경험하는 것의 문제를 토로한 바 있다[OL-사]. 학생 자치 기구 활동가는 학생이기 때문에, 해당 업무를 처리하는 과정은 학생의 입장에서 피해를 재경험하거나 조정과 조율 업무에서 뜻하지 않은 피해를 경험하는 과정이 되기도 하는 것이다.

이런 경우는 온라인 혐오표현 모니터링 활동가 등도 언급하는 피해로, 언어적 성희롱이 여성의 도구화를 전제하면서 이런 표현이 주는 충격이 제3자에게도 존재한다. 이러한 맥락이 고려되어, 학생집단의 지지와 학생자율기구의 참여가 적절하게 이루어질 수 있는 대안이 고려될 필요가 있다.

(5) 2차 피해와 상담 등의 후속조치

피해자가 강력한 처벌을 요구하는 만큼이나 상담 등의 심리적 지원을 필요로 하는 경우가 있었다. 2차 피해의 유형과 강도에 따라 지속적으로 심리적 고통을 경험하고 있기 때문이다. 한 피해사례에서는 가해학생의 학부모가 학교를 찾아와서 피해자를 비난하고 협박을 하는 경우가 있어, 피해자에게 고통을 더했다.

전화하고 문자도 보냈었는데. 학교를 찾아와서 막 아버님, 그쪽 아버님이 찾아와서 저 학교 못 다니게 하겠다. 그런 식으로 소리 지르면서 그러셨다고 들었어요. 저는 그때 없어서 물렸는데. 학과 사무실을 찾아가서 교수님한테 간 건지 정확히 어디로 찾아갔는지는 모르겠는데 학교 건물 가서 그러셨다고 들었어요.(OL-가, 피해학생)

게다가 공간 분리 요구가 받아들여지지 않았고, 형사처벌을 하기 위해 찾아간 경찰에서도 학생이 가해 학생의 인생을 망치려 한다면서 신고를 받아주지 않는 등, 총체적인 2차 피해 경험을 한 사례이지만 특별한 도움을 받지 못하고 있었다.

약간 심각하게 여기지 않는. 일단 딱 처음에 사건을 접했을 때 저희에 대한 생각보다는, 피해자에 대한 생각보다는 가해자가 어리고 **대고 빨간 줄 그이면 취업 못할 거고 이것부터 생각하는 것 같더라고요. [경찰이] 말을 하셨었어요. 저희가 신고해서 애네 빨간 줄 그이면 공무원도 못하는데 요새 취업하기도 어려운데 애네 어떡하냐고. 왜 재네 죽이려드냐 이런 식으로 (OL-가, 피해학생)

이런 맥락에서 피해자 입장에서 가장 필요한 것은 가해자와의 공간 분리와 공적 지원이 있는 상담이었다. 피해자가 개인적으로 지도교수님(여성)의 도움을 받아 상담을 받았으나 이는 공적 지원이라기보다는 사적 관계에 의한 지원에 가까웠기 때문이다.

학기 중에는 수업 때 뒷 학번 가해자들 봐야 해서 힘든데. (중략) 제일 중요한 거는 공간분리고. 피해자를 케어해주는 거. 피해자가 정상적으로 생활을 이어 가려면 첫 번째로 가해자랑 공간분리인 것 같고. 그 이후에 상담센터 연계해서 해주든가 이런 식으로 좀.(OL-카, 피해학생)

전문적인 지원을 원하는 경우는 상담 센터와 신뢰 관계를 맺지 못하기 때문도 컸다. 상담 센터 담당자에 대한 불신이 있는 상황에서 상담을 학교에서 받는 것이 무용하다고 느낀 것이다. 게다가 학교에서 적극적으로 시간 배치에서도 우선 지원을 해주지 않는다고 하면, 학교에서의 상담 지원은 실제로는 존재하지 않는다고 봐도 무방하다.

우선은 정신적 치료가 컸었죠. 어떻게든 다들 솔직히 상처를 받은 상황인데. 사비로 지원을 해주지는 못 하더라도. 자기들이 치료를 정신적 치료라는 게 상담이잖아요. 그거를 할 수 있는 환경을 마련해주기라도 했어야 된다고 하는데. 이미 저하는 신뢰를 잃은 상황이잖아요. (중략) 심지어 우선적으로 해주겠다는 것도 아니고. 필요하면 상담을 신청해라. 근데 앞에 대기자가 많으니까 기다릴 수 있다. 이거는 당장, 당장 못해주겠다는 거잖아요. 전혀 도움이 안 됐죠.(OL-다, 피해학생)

대학 상담기구의 상담 관련해서는 적극적으로 금전적 지원, 외부 상담기관과의 연계등을 시행하는 대학도 있었다. 상담 전문기관과의 연계를 학교가 주도적으로 시행하고 비용을 부담하는 것이다. 이러한 조치는 내부 상담기구만 있을 경우, 학생들이 이용하기 어려운 상황이 있음도 고려된 것이라고 볼 수 있다.

인권침해 받은 학생들이 정신건강 진료지원을 할 수 있도록 하자. 이래가지고 병원을 협약을 맺었거든요. 정신건강 의학과 하고 우리 근처에 있는 좀 큰 병원으로 해서 이 친구들이 병원비, 특히 40만원이라고 한 이유 중에 하나가 그 심리검사비가 그 교수님 한 번 받으면 30만원 하는 거 아세요? 예, 그 진료비가 크다보니 진단을 못 받는 거예요. 학생들이. 상담은 사실 2만원 미만이거든요. 그래서 아 진단비를 줘야 되겠다는 생각 때문에 40만원을 잡은 거예요. 그러고 나서 이 친구들이 40만원 정도면, 제가 알아보니깐 한 20몇 만원이면 풀 배터리 검사를 받을 수가 있고 한 번 검사 받을, 진료 받을 때 한 2만원에서 만 얼마 정도면 10회까지 가능하니까 40만원이면 되겠다. 이렇게 잡은 거였거든요. 그랬는데 검사를, 풀 배터리 검사를 안 받더라고요. 학생들이. (예산을) 사건이 터지거나 문제가 생기면 충분히 받을 수 있도록 그렇게 해놓아서(OL-파, 상담기구 관계자)

실제로 불법촬영 피해자 학생의 경우는 학내 상담기구를 이용할 경우 상담한다는 것 자체가 소문이 날 수 있는 조건이라는 점, 즉 학과의 특성이나 학교 규모에 따라 상담소에 가는 것 자체가 낙인이 되는 상황이 있을 수 있다는 점에서 외부 상담소를 본인이 직접 찾아 상담

을 받은 경우였고, 유료로 병원을 활용하는 데 부담을 느껴 무료 상담소를 찾아 시민단체를 찾았던 경우였다. 피해 학생의 입장에서 자신이 비용을 지불하고 상담을 받는다는 것은 어려운 일이다. 따라서 전문적인 지원이 가능한 외부기관 활용과 관련한 예산 문제는 매우 중요한 개선 사항으로 보인다.

그게 솔직히 안 알려진다고 하지만 안 알려질 수가 없는 거잖아요. 학교 애들이랑 하루 종일 같이 다니고, 하루 종일 밥 같이 먹고 하는데, 하교까지 같이 하는데 언제 거기 가서 상담을 받고 하겠어요. “너 어디가?”하고 물어봤을 때 대답할 수 있는 선택지가 없잖아요. 화장실 간다고 하는데 막 1시간 하고 이게 말이 안 되잖아요. 교수님들도 말... 애초에 교수님들한테 의지가 안 돼요.(OL-차, 피해학생)

한편 온라인 공간의 특수성에 따른 2차 피해 문제가 어떤 식으로 고려되어야 하는가 역시 논의점으로 남아 있다. 온라인 공론화 과정에서 피해자의 신상 유출이 되거나, 관련한 루머 등이 온라인 상에 다시 떠돌아다니게 되는 등의 문제가 발생할 수 있지만, 공론화 과정이 학생들이 선택하는 데 있어서는 여론 확산과 사건에 대한 관심을 끄는 데 매우 중요한 수단이기 때문에 온라인을 이용하는 것이기도 하기 때문이다.

2차 피해도 충분히 되는 게 공론화 단계에서는 2차 피해를 입었다는 얘기가 없었는데요. 음, 충분히 그럴만한 소지가 있는 게 그 글을 보고 과가 나와 버리고요, 그 과가 나왔고 과 동기들 사이에 이렇게 하다 보니까 피해자 가해자의 학과가 다 오픈이 돼 버렸었고요. 그 다음에는 이제 그걸 안다고 하는, 그 가해학생들을 안 다고 하는 학생들이 또 댓글을 날리게 되고. 그러다 보니까 가해 학생이 누군지 유추하면 알 수도 있게끔. 이렇게 돼 버리는 상황이고. 피해 학생도 마찬가지로. 예, 그 학과 학생들은 알 수밖에 없는. 그런 문제가 생겨서. 그게 이제 그 밑에다가 개인정보가 들어갈 수 있는, 개인 신상이 들어갈 수 있는 내용들은 하지 말아달라고 또 댓글이 달리고 이렇게 됐었거든요. 그러니까 충분히 2차 피해나 가해. 또 개인 신상이 유출될 수 있는 문제가 제일 큰 거 같아요.(OL-차, 상담기구 관계자)

한편으로는 이러한 공론화 과정을 통해서 2차 피해의 문제가 오히려 충분히 알려지면 피해자에 대한 2차 가해가 줄어드는 효과 역시 볼 수 있다는 학생자치기구 활동가의 지적도 있었다. 2차 피해의 문제는 온라인 공간에서의 유포성이나 신상 공개의 문제여서, 누가 그 공간에 참여하여 발화하는가의 문제, 이를 통제하기 어렵다는 문제가 있는 것인데, 이를 오히려 적극적인 공론화 과정을 통해 인식 개선을 촉구해야 한다는 입장이었다.

2차 가해가 발생하는 경우에 있어서는 그런 방식[공론화]이 저는 필요하다고 생각하기도 해서. 왜냐면 이런 경우들이 되게 많아요. 그 사건당사자들이 있으면 가해지목인이 피해호소인에 대해서 이곳저곳에서 말을 하고 다닌다든지. 공간 내에서 또는 공동체 내에서 말을 하고 다니던

지 이상한 소문을 퍼트린다는지 이런 경우들이 있을 경우 이렇게 공론화를 하는 게 오히려 조금 더 피해자 분들이 2차 가해를 더 이상 방지하는 데 있어서는 꽤 효과가 있다고 생각합니다.(OL-사, 학생자치기구 활동가)

2차 피해 문제는 조사기구, 경찰, 가해학생 가족과 지인 등을 통해서만이 아니라 온라인을 통해 사안이 유포되고 공유되는 가운데 신상 공개나 욕설등에 의해서도 발생하고 있어서, 이에 대한 적극적 조치가 필요하다. 현재 상담기구의 틀 내에서는 2차 피해를 막기 위해 가해지목인과 가해학생에게 서약서를 받는 것으로 2차 피해 방지를 갈음하며, 2차 피해의 이해 역시 이 범위에 집중한다. 하지만 온라인 성희롱·성폭력의 경우 피해자가 경험하는 2차 피해는 가해자만이 아닌 좀 더 넓은 범위에서 일어난다는 점에서, 온라인 문화의 변화와 인식 개선을 어떤 방식으로 구성해 나갈 것인가와 관련된 문화적 차원의 대안들이 필요한 상황이라고 하겠다.

2) 온라인 성적 괴롭힘 피해사례와 대응

(1) 온라인 성적 괴롭힘 사례 양태와 특징

온라인 성적 괴롭힘의 양태는 다양하게 일어날 수 있다. 이번 연구에서 논의된 영역 중 하나는 대나무숲이나 대학 온라인 커뮤니티에 여성에 대한 소문이나 루머를 유포하는 형태, 연인 관계가 아님에도 연인인 것처럼 암시하는 글을 써서 성희롱적 댓글이 등장하는 등의 문제가 있었다. 이는 비교적 대중 인식 하에서는 사소하게 여겨질 수 있지만, 여성의 입장에서는 불쾌감과 불편함을 느낄 수 있는 경험이 된다.

날 좋아한대. A를 좋아한대 하면서 다 떠벌리고 다닌 거예요. 저는 그걸 모르고 나중에 다 알게 된 거죠. 그 연상되는 글을 [대나무숲에] 올렸는데 그 댓글에 다른 사람들이 애 네들은 스티디를 한 게 아니라 섹터디를 한 거네. 이렇게 댓글을 쓰는 거예요. 너무 그것도 기분 나쁘고 이 남자애가 저를 계속 속이고 그런 식으로 글을 올렸다는 게 너무 기분 나빠서. [대나무숲] 관리자한테 지워달라고 했는데. 나중에 개가 말해서 지워줬고 제가 말했더니 지워주지도 않는 거예요. 그래서 너무 화가 나서 이 학과 측에 이거를 알렸는데. 솔직히 학과 측에 알리고 싶지 않았던 이유가 그 남자애도 다 알고 있으면서 저한테 이야기도 안 해준 거잖아요. (중략) 학과 측에서 이걸 해결해 달라 얘기를 했는데 왜 이걸 개인적인 일을 우리가 해결해야 되나 이런 식으로 나오고 오히려 학과 명예를 실추하지 말라 이런 식으로 하길래 글을 올렸어요.(OL-아, 피해학생)

또한 또다른 괴롭힘 영역 중 하나는 페미니즘 활동을 하는 사람들에게 대한 모욕이나 낙인찍기 활동이다. 신상을 유포하겠다고 협박하거나, 신상을 이미 알고 있다고 주장하여 발화

하는 것을 막고 페미니즘 발화에 대한 공포를 유도하는 방식이다. 간접 사례로 다음 사례의 경우, 페미니즘 발화로 인한 논쟁이 일자 페이스북 내 댓글 게시자 이름을 보고 댓글쓴 이의 신상을 알고 있다고 말한 사건이다. 문제는 이렇게 신상을 알고 있다고 한 사람이 대학 행정 관련 사회복지무요원으로 신상정보를 열람하거나 공개해서는 안 되는 경우였다는 것이었다.

[인터뷰 참여자가 대나무숲에 페미니즘 관련 게시물을 올린 후] 소위 페미들과 한남들이. 댓글 논쟁이 이어졌는데. 좀 폐북에서 활동하는 그런 페미들 있잖아요. 거기 사람들이 연대해서 너 네 잘못된 말을 하는 거다. 이런 식으로 했는데. 어떤 남자가 (중략) 우리학교 **이 아니라 그냥 폐북에서 활동하는 페민데. 우리 학교 사람인 줄 알고 어떤 남자가 이 학교에서 일했던 사회복지무요원이었던 거예요. 그 사람이 자기 직권남용을 해서 다른 ** [이름을 가진 사람에게], 너 이거 편입해 가지고 우리 학교 온 거지? 이러면서 너 어디 학과 건물에서 우리 현피 뜨자. 이런 식으로 댓글을 한 거죠. 제가 그걸 다 보고 있었어요. (중략) 그 과정에서 다른 **이, 다른 이름의 **이 피해를 당한 거예요. 그걸 자기 신상 같은 걸 올려 가지고. 그 **이 아닌데. 그래 가지고 어쨌든 그 게시물을 익명으로 올렸지만 그 과정에서 피해가, 다른 여성의 피해가 발생했으니까 저도 책임이 있다고 생각하고. 제 신념을 좀 지키고 싶고 그 사람을 돕고 싶어서 어떻게 개인적으로 컨택이 되가지고 이런 일이 있는데 지금 알고 있냐? 학교에 빨리 알리고 이 사람이 우리가 검색을 해봤더니 이 학교의 사회복지무요원이더라.(OL-아, 피해학생)

이 사례는 페이스북과 같은 공적 공간에서 페미니즘 토론 중에 여성을 공격하는 수단으로 신상 공개를 채택했다는 점에서 문제적이었다. 공개장으로서의 페이스북이나 온라인 커뮤니티는 누구나 참여하여 자신의 의견을 개진할 수 있어야 하지만, 신상 공개 등으로 공포감을 조성하여 발화를 막는 것이다. 이 사례에서는 심지어 신상 공개를 하기 위해 개인정보보호법 위반 행위를 했다는 점에서도 특히 문제적이었다.

위의 사례와 같이 댓글을 통해 신상 유포나 페미니스트에 대한 낙인찍기를 시도하는 경우가 많다. 다음의 경우 역시 신상 공개와 관련된 공포감 조성 사례이다. 이 사례에서, 익명으로 페이스북에 단톡방 성희롱 피해자인데 공론화를 하고 싶고 가해자가 사과를 언제까지 했으면 좋겠다는 글이 올라왔다고 했다. 하지만 이에 대해서 언제 누가 대자보를 붙이러 오는지를 확인하러 가겠다는 식의 내용이 해당 대학 오픈톡방을 통해 돌면서, 실제로 이 영향인지 아닌지는 알 수 없었으나 대자보가 실제로 붙지 않았다. 신상 공개에 대한 대화 내용을 공론화하려는 피해자가 보지 못했다고 해도, 이런 식으로 피해자의 신상을 공개하겠다고 말하는 것이 공적 공간에서 공유되는 것은 페미니스트스 발화, 미투 고발 등을 막는 효과가 있다.

페이스북에서는 댓글로 비난하는 사람은 없었어요. 그런데 이 사람이 7일, 7일에 자기가 학교에 대자보를 붙이겠다고 했던 말이에요. 그런데 ****학생들끼리 운영하는 단톡방이 있는데, 거기에 누가 7일에 대자보 붙이러 오는지 대기하고 있을 거다. 이런 식으로 해 가지고, 계속 그 사람 색출하려고 하고, 누군지 보고 싶다고 하고, 지금 몇 시인데 아직도 안 붙였는데?

이런 이야기를 하는 거예요.(OL-타, 피해학생)

신상 공개 문제는 에브리타인 앱이나, 오픈 톡방등 누구나 접속 가능하고 대학 생활에서 여론 형성의 장으로 여겨지는 곳에서 거론되기 때문에 실제 이루어지지 않는다고 해도 공포감을 조상하기 쉽다. 이런 맥락에서 현재 대학 내 페미니즘 백래쉬의 많은 형태가 익명의 온라인 공간에서 페미니스트 실천을 하는 특정인을 대상으로 하는 공격 형태로 일어나기 때문에 페미니즘 발화가 줄어들고 대학 내 성평등 운동이 축소되는 문제를 만들게 된다.

한편 일상화된 성희롱 표현, 여성을 성적 도구화하는 표현에 대한 문제제기가 어려운 상황이 존재한다. 남학생의 생일 축하 현수막을 성적 표현으로 만들어 공개적으로 학교 내 걸었고 이를 온라인 공개 단톡방 등에서 자랑하고 이야기하는 상황이었는데, 이에 대한 문제제기를 하는 사람이 없었다. 인터뷰 참여자는 교내 관련 상담 기구에 단톡방에서의 대화 내용이나 해당 현수막 내용 등에 관련해서 신고했으나, 실제로 대학 공동체 구성원이나 가해자 측에 심각하게 받아들여지지 않았다고 생각하고 있었다. 이처럼 여성에 대한 성적 대상화 문제는 매우 일상적이고 자연스럽게 여겨지고, 이에 대해 비판의 목소리를 내는 페미니스트의 목소리를 오히려 억압하는 양상이 대학 내 온라인 공간에서 자주 일어나고 있다.

저는 우리 학교 페미니즘 동아리를 통해서 이 현수막이 어떤 문제가 있는지를 글을 막 써가지고 올렸어요. 그래서 생일 현수막 당사자가, 자기가 총학생회에 있는 사람으로 이런 일이 일어나서 죄송하다고 자기 페이스북 개인 타임라인에 올렸고 그런데 그걸을 ****대나무숲에서 공유를 했어요 개인 사과문을. 그런데 이거가 올라오니깐 사람들이 이게 뭐가 문제냐, 생일 축하해주는 거 아니냐 이런 반응이 오고, 페이스북이니까 다들 자기 실명을 걸고 싸우기 시작했는데(중략) 그런 현수막을 보고 수치심을 느낀 사람들은 여학생들이었고, 남학생들 보라고 거는 게 아니잖아요 사실.(OL-타, 피해학생)

일상적인 외모 평가가 일어나는 상황이 여성에게 부담을 주는 상황, 그리고 불쾌감을 주는 상황인 점 역시 온라인 성적 괴롭힘 양상에서 드러나고 있었다. 남성 문화의 일부로서 여성을 동등한 인격을 가진 동료가 아닌 성적 대상으로 간주하는 행위가 반복되고 이것이 알려지면서 전반적인 학교 또래 문화에 대한 불신과 분노를 갖게 된다.

그리고 학과에서 너무 싫었던 것도 학교 남선배들이 학과실에서 제가 17학번이란 말이에요. 근데 17학번 여자애들 1위부터 꼴등까지 다 외모순위 매겼다는 거예요. 그런 얘기도 남동기한테 들었어요. 그런 대학 분위기가 너무 싫었어요.(OL-아, 피해학생)

아래의 사례는 남성뿐 아니라 여성들도 포함된 단톡방에서 외모 폼핑 등의 행위를 하다가

이에 대해 문제를 제기하는 피해자에게 비난하거나 톡 메시지를 통해 명예훼손 고소를 하겠다고 협박하는 사례였다. 이 경우는 오픈 채팅방이었기 때문에 실명이 아닌 계정을 만들어서 상대의 신상을 파악하기 어렵다는 사실을 이용하여 채팅 메시지를 보내면서 괴롭힘을 하는 경우였다.

갑자기 날이 갈수록 거기 있는 남자애들이 갑자기 거기 있는 여자애들 프로필 사진을 보고 갑자기 품평을 하는 거예요. 야 너 왜 성형했나 이런 식으로. 저한테 한 건 아니지만 너무 한다는 느낌이 들었어요. 왜 갑자기 그런 식으로 하나. 다 솔직히 다 하며 살지 않느냐 하면서 왜 그런 식으로 말을 하느냐 했는데 갑자기 그 방에 있는 남자애들이 합심을 했는지 제가 이상한 것처럼 몰아가는 거예요.(중략) 제가 그 전에 있었던 단체 톡방에서 그런 식으로 하지 마라 한 말을 지적한 게 모욕죄로 성립이 될 수도 있다 이런 식으로 하면서 저를 오히려 몰아가는 거예요. 그래서 저는 오히려 너도 나한테 성적으로 희롱한 게 있으니까 나도 똑같이 하겠다. 너가 그런 식으로 나오면. 근데 자기는 가계정이라서 그럴 필요 없다고. 가짜 계정, 자기 진짜 계정으로 한 게 아니니까 어차피 자기는 걸릴 일도 없다 하면서 저를 계속해서 협박을 하는 식으로 한 거예요.(OL-자, 피해학생)

(2) 온라인 성적 괴롭힘 원인과 문제점

온라인 상의 성적 괴롭힘 사례들은 일차적으로 남성중심 온라인 문화에서 자연스럽게나 당연한 것으로 여겨지는 일들에 대해, 여성들의 인식이 달라지면서 이를 비판하게 될 때, 비판의 목소리가 되는 여성을 대상으로 발생했다. 루머를 유포하거나, 다른 사람의 친밀한 관계에 대해서 성적 농담을 하는 등의 행위는 온라인상에서는 자연스럽게 이루어지고 또 큰 문제로 생각되지 않는 경우들이 많았다. 성적 농담을 대중적으로 하는 것 역시 농담의 범주 내에서 이해되어야 할 행위로 여겨지고, 이에 대한 비판을 하는 것이 오히려 모임의 정체성이나 관계를 해치는 것으로 간주되어 비난을 받는다.

한편 온라인상에서 반페미니즘 정서가 심각한 것 역시 문제적이었다. 앞서 대학 온라인 커뮤니티 문화에서 논의된 바와 같이, 대학 온라인 커뮤니티는 페미니즘 발화에 우호적이지 않으며 이에 따라 페미니즘 발화를 하는 사람을 공격하거나 신상을 공개하겠다고 협박하는 등 발화를 금지하려는 시도들을 하고 있었다. 대나무숲이나 예브리타임 앱에 성평등 관련 게시물을 작성하기 힘들어지면 점차로 대학사회 내에서 성평등 담론을 구성하는 것이 힘들어진다. 또한 개인 신상 공개에 대한 공포를 느끼게 되면 온라인 문화의 참여를 꺼리게 되고, 개인에게는 안전하지 않다는 감각으로 남게 되는 문제가 있다.

그냥 학생들끼리 소모임으로 여성주의? 하는 게 있었는데. 남자, 남학생들이 너무 공격을 많이 해서. 모집하는 오픈 카톡에 들어와서 테러하고 이런 식으로 많이 해서 없어진 것 같아요. 회장 하시는 분 신상을 털어서 인터넷에 올린다던가. 그런 식으로(OL-카, 피해학생)

한 피해 학생은 자신이 드러나는 것이 너무 무서워서 댓글을 쓰거나 게시물을 올리지 못해서 다른 계정이나 동아리 공식 계정 등을 통해 문제제기하는 글을 쓰게 된다고 말한 바 있는데[OL-타], 이처럼 개인이 페미니즘 발화를 어렵게 생각하는 분위기를 온라인 문화에서 자연스럽게 구성하고 있다는 점이 문제이다.

페미니즘 발화 가운데 발화가 격화되는 경우가 많다. 특히 워마드의 미러링 이후 여성들의 되받아치기 표현들이 모욕죄에 해당한다는 법적 판단이 내려진 이후, 모욕죄로 고소한다는 등 서로 논쟁하는 경우들이 많아지고 있다. 여러 가지 논쟁 중에 일어나는 단순 모욕 발화도 있겠지만 해당 사례에서는 외모 품평 문화에 대해 지적했을 때 일어난 일이었다는 점에서 페미니즘 발화에 대한 반감이 포함되었다고 볼 수 있다.

이러한 문화 속에서 피해자들이 해당 공간을 벗어나는 것으로 불편함을 극복하는 문제적 상황도 발생할 수 있다. 다음 사례에서 남학생의 구애와 연애 루머 메시지가 온라인에 공개된 이후 이를 학과에 문제 제기했던 피해자는 이후 학과를 전과하면서 문제를 마무리지었으며 얼른 잊고 싶은 일이라고 표현하였다. 이 일 때문에 못 견뎌서 이동한 것은 아니지만 해당 학과에서 본인이 나왔고 자신이 지목한 가해지목학생은 오히려 학과에 계속 남아 있다는 점이 불편하다고 하였다.

근데 저는 일단 반 강제적일 순 있지만 저는 근데 그렇게 생각하진 않고 제가 어쨌든 학과를 안 다니고 싶었으니까 다른 학과로 옮긴 거거든요. (중략) 그 학과에 가해 남동기 있잖아요. 개는 계속 거기 있단 말이에요. 그게 너무 웃긴 거예요. 학교를 오히려 개가 시끄럽게 한 건데. 그 글로 인해서. 모든 게 그 글로 일어난 건데. (중략) 근데 결국은 진짜 그냥 모양으로 보면 제가 어쨌든 전과를 한 거니까. 사실 어떻게 생각하면 억울하기도 한데. 그냥 빨리 잊고 싶은 그런 일 중 하난 게.(OL-아, 피해학생)

이처럼 본인이 해당 공간을 떠나게 되는 경우는 문제가 해결될 기대가 없거나, 문제를 제기하면 더 큰 피해를 볼까 두려워하는 마음 등이 있기 때문으로 보인다. 학과의 특성이 반영되어 성희롱에 대한 문제제기를 하지 못하고 자신이 주로 공부하는 공간과 지도교수를 바꾸어야 하는 상황이 있었던 경우도 있다[OL-타, 친구의 사례]. 과거에 유사한 사건이 해결되었거나 성희롱 사건이 학교에서 진지하게 다루어진다는 인식이 있다면 이를 공론화하고 적극적으로 문제제기하겠지만 이런 경우가 없다면 소극적으로 대응하게 된다는 점을 지적하였다.

본인이 옮긴 것은, 학교 분위기, 만약에 공론화된 건이 하나라도 있고, 교수-학생간 사건이 하나라도 크게 알려진 게 있다면(중략) 이 친구는 공론화된 학교에 알려거나 이런 일을 하려고 하지 않는 상황이고, 주변에 이런 일이 없을 리가 없는데 남자 교수님들이 이런 일로 처벌을

받지 않고 그러니까(OL-타, 피해학생)

(3) 학교 내 자치기구 및 상담기구의 역할과 제도적 개선안

대체로 온라인상의 성적 괴롭힘이나 페미니즘 발화에 대한 억압 문제는 가볍게 여겨지기 때문에 학교에서 제대로 조사를 하지 않는다고 피해자들은 인식하고 있었다. 이는 상담기구가 부재하거나, 상담기구의 지위가 안정적이지 않거나, 상담기구의 담당자가 충분히 성인지적 태도를 보이지 못하는 등 다양한 원인에 의해 발생할 수 있다. 인터뷰에 응한 학생들의 경우, 대체로 인권센터 형태로 안정적인 지위를 가진 기구가 부재하는 대학에서 공부하고 있는 경우가 다수였고, 관련한 담당자는 1명 혹은 2명으로 인원수가 적었다. 이렇다 보니 피해자는 자신의 사안이 중대하지 않다고 여겨진다는 인식을 받기 쉬웠다. 학과 교수님을 통한 상담에서도 안정적인 느낌을 받지 못했다고 했다. 또한 사건처리 과정에 대해서 신고인이 알 수 없다는 점이 답답한 요소로 꼽히기도 했다. 신고 이후 어떤 절차와 어떤 규정에 의해 어떤 결과가 나왔는지를 알 수 없다는 점이 문제로 지적되었다.

저한테 메일이 오거나 그런 것은 없고...저한테도 절차에 대해서 말해주신 적은 없고 하고 있긴 한데 뭐 이런 식으로만(OL-타, 피해학생)

한편 학내 자치기구를 통한 해결을 모색할 경우는 신뢰 부족이 큰 문제로 꼽혔다. 이는 관계의 문제이기도 했는데, 가해자목 학생과 학내 자치기구 관계자의 친분이 있는 경우 등에서 피해학생이 자치기구의 판단을 신뢰하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 또한 절차를 잘 알지 못해서 어떤 일이 가능하고 어떤 처벌이나 징계 조치가 내려지는지에 대해서도 파악하기 어려워하는 점이 있었다.

일이 점점 커질 것 같으니까 자기네들이 그럼 비상대책위원회를 세워서 너 일을 조사해주겠다. 이게 어떻게 된 건지. (중략) 그래서 제가 믿기가 좀 힘들었지만 주변 동기들이 그래도 해보자. 그렇게 너가 학교 전체를 상대로 대자보를 쓰면 더 힘들어질 거다 해서 차근차근 밟아가려고 했는데 일이 진행되는 것도 시원치 않고. 이 사람을 신뢰하지 못했어요. 이런 학생회 사람들을. 그 사람들이 다 그 사람들이고 다 알고 있었으니까. 그 사람들도. 근데 아니나 다를까 이런 식으로 그렇게 하더라고요. 그래서 더이상 너무 힘들고 어차피, 결국 사과를 받긴 받았어요. (OL-8, 피해학생)

한편 위 사례에서 학생은 성윤리위원회를 학생 자치 기구로 생각하고 있었는데, 현재의 대학 기구 편제 상황에서 성윤리위원회는 학생도 포함될 수는 있으나 학생만으로 이루어지는 자치 기구는 아니다. 하지만 이런 오해는 학생의 잘못이 아니라, 성윤리위원회가 학내

사건에서 어떤 결정을 내렸는지 알려지지 않고 있고 해당 학생의 사례에서도 아무런 조치가 없었기 때문에 학생단체여서 힘이 없다고 생각하는 것으로 추론되었다.

이처럼 전반적인 사건처리 과정에 대한 신뢰 부족이 상담기구와의 갈등을 만들고, 피해자가 자신이 보호받고 있다고 느끼지 못하는 원인이 되고 있었다. 이 부분은 상담기구 전문가와의 인식 차이가 큰 편이라서, 상담기구의 실효성 확보와 거버넌스 구성을 위해서 이와 같은 불신의 원인이 좀 더 면밀하게 분석되어야 할 필요가 있을 것이다.

불신의 원인으로 일차적으로는 앞서 단톡방 성희롱 장에서 논의한 바와 같이 처벌이 약한 점이 제일 큰 문제로 꼽히는데, 상담기구의 입장에서는 교육기관인 대학이 학생을 가능한 한 변화시키는 것을 목표로 하는 반면 피해학생은 처벌을 통해 이들을 분리하는 것을 요구하고 있어 생기는 갈등이다. 피해자가 상담기구가 피해자의 편을 들어준다고 여기지 못하는 데에는 그 외에도 다양한 요인이 있을 것으로 보이며, 해당 요인 분석이 중요한 과제로 떠오른다.

3) 불법촬영/유포 피해사례와 대응

(1) 불법촬영/유포 사례 양태와 특징

이 보고서에서는 디지털 성폭력, 즉 불법촬영 및 유포 사례의 피해자 인터뷰를 다수 진행하지는 못하였다. 대학 내에서 디지털 성폭력과 불법촬영 문제는 법적 한계보다는 좀 더 폭넓게 다루어진다. 즉, 신체 노출이 있거나 성적 행위, 성적 신체 부위에 대한 촬영과 유포만이 아닌, 의복을 입은 상태라고 해도 동의없는 신체의 촬영 자체를 문제삼는 분위기가 있다. 이러한 신체 촬영 이미지들이 단톡방을 통해 공유되는 경우가 많은 점도 문제로 지적되고 있다.

단톡방에서 이렇게 성희롱 하는 학생들이 보면 학과 학생들을 몰래 사진을 찍어서 올려서 몸매 품평회를 한다든지 그런 경우도 있거든요. 그럴 경우에는 이거는 성적 영상물 유포가 해당이 되는 거예요. 특히 그냥 찍는 게 아니라 그 학생의 뒷모습, 신체부위를 몰래 찍었다. 이거는 범죄가 되기 때문에 이걸 같이 온라인 성폭력에서 단톡방 성희롱 플러스 영상까지 돼서 큰 사건이 되기 때문에 경찰에 신고하면 예, 제적도 가능한 사건인. 그래서 저는 학과에 가서 학생들이 지금 온라인 성폭력을 너무 아무렇지도 않은 사건으로 알고 있기 때문에. 지금 불법 촬영하는 거에 대한 교육을 굉장히 많이 하고 있어요.(OL-파, 상담기구 관계자)

단톡방을 통한 사진 공유는 피해자의 입장에서 이런 경우, 사진은 오래되면 다운로드가 되지 않기 때문에 어떤 사진이 찍혔는지조차 확인이 되지 않아 고통이 가중되는 경우가 있었다. 흔히 불법촬영을 성적 행위 촬영이나 화장실에서의 불법촬영에만 한하는 것으로 인식

하는 경우에는 외모 품평을 하는 신체 사진이나 얼굴 사진 공유가 큰 문제라고 생각하지 않는다. 하지만 피해자의 입장에서는 성적 도구로 자신의 신체가 이해되고, 외모로만 한정되어 평가되는 여성혐오적 문화에서 대상으로 이용되었다는 점에서 심각한 침해감을 느낀다.

외모품평도 있었고. 따먹어라 이랬나? 그게 복구했을 때 사진은 3일 내에 안 하면 복구가 안 돼서 사진 자체를 확인하지는 못했는데 제 이름이랑 외모언급보고 내 사진이구나. 했던 사진이 있었어요.(OL-카, 피해학생).

하지만 본인의 피해가 불법촬영 피해로 인지받지 못했다는 데 대해 지적했는데 학교 상담 기구가 사안을 처리하는 과정에서 자신을 피해자로 인지하거나 조사를 하지 않았다는 것이었다.

단톡방 자료가 넘어가고. 인권센터 내에서 위치가 어떻게 되시는지 모르겠는데 거기 계신 분이 생각하기에 성희롱이다 싶은 것만 추려서 처음에 진행했었대요. 그때까지는 저희는 단톡을 못 본 상태였는데. 근데 거기 있던 남자 분이 한 명이 저한테 전문을 보내줘서 봤는데. 저는 사진까지 올라왔는데 왜 날 안 불렀지? 그래서 약간 거기 기준이랑 제가 수치심 느끼는 기준이랑 그게 다른가? 싶었어요.(OL-카, 피해학생)

다음 사례는 한 대학 내 사례는 아니고 친밀한 관계에 있었던 남성애 의한 장기간의 불법 촬영과 유포 문제를 경험한 학생 사례인데 이 경우에서도 친밀한 관계였다는 점에서 느끼는 침해감이 제일 큰 것으로 나타났다. 친밀한 관계에서 항상 같이 다니면서 노래방 등에서 함께 즐기는 가운데 계속해서 가해자가 피해자의 신체와 다리 부분을 촬영한 것이다.

이렇게 책상 아래로 찍는다거나, 그렇게 해서 교복은 사진이 몇 장 있었고, 그리고 둘이 만났을 때 지금 겨울에는 이제 제가 긴 바지를 입으니까 없었는데 여름 때 사진, (중략) 항상 아래에서 주로 찍었었죠, 책상 아래. 둘이 노래방 갔을 때는 노래방 노래 부를 때도 카메라로. 한 번 만났을 때 한 세네 장씩 찍어서 되게 많이 있더라구요. 그래서 음... 둘이 같이 버스타고 가는 거, 그러니까 다리 주위로 사진이 있었고, 이렇게 찍힌 게 되게 많았어요. 천 장 넘었었거든요.(OL-차, 피해학생)

특히 이 사례에서는 이렇게 찍은 사진을 오픈채팅방에 공유하거나 합성 사진으로 활용하는 등 침해가 가중되었다는 점에서 문제적이었다. 비동의 유포 및 유포 유도를 하는 경우, 유포 대상자가 누구인지 알 수 없는 상황에서 침해가 더욱 커질 수 있다.

오픈 채팅이나 그러니까 모르는 사람들끼리 하는 채팅들, 뭐 쪽지 어플이나 여러 가지 어플이나 그런 걸로 이제 날렸더라고요, 사진을 오픈하면서 애가 어디 사는 누구고 이제, 어, 그러면서 이제 얼굴이랑 몸이랑 같이 있는 사진은 없었고, 개랑 제 셀카, 카카오톡 뭐 프사 이런 걸 캡처를 해서 “이게 애 몸이고, 이게 애 얼굴이다. 너 친구들한테 보내라” 이런 식으로 자기가 유포를 하라고 말하는 거를 캡처를 해놨 있더라고요. 그러면서 뭐, 저는 개랑 진짜 그냥 친구만 있었는데, “애가, 애가 나랑 친구데, 애가 나 엄청 믿는데” 어, 그, 다 성적인 말들. “나 애랑 하는 거 상상하는 거, 뭐, 자위한다.” 이런 되게, “애 허벅지” 어쩌고 저쩌고, 막 이런 말들, 막 되게 진짜 자극적이게 써서 날렸는데, 그걸 캡처를 해서 갖고 있더라고요.(OL-차, 피해학생)

이 사례에서처럼 단독방 내 동료들에 의한 불법 촬영, 친밀한 관계에서의 불법촬영 등은 그간 피해자와의 인격적 관계가 아닌 성적 대상으로 인식되었다는 점 때문에 느끼는 충격과 고통이 크다. 또한 이로 인해 일상 생활의 공간이 재조직화되어야 하거나 일상 공간이 안전하지 못하다고 느끼게 되는 등의 피해가 발생한다. 예컨대 거주지가 분리되기는 어렵고, 과거 친밀한 사이였기 때문에 서로 주소지를 알고 있다는 점으로 인해 생기는 불안감이 존재한다. 하지만 현행 법제도 상으로는 이러한 거주지 분리가 불가능하기 때문에 피해자의 불안감이 사라지기 어려운 조건이다.

생각하면 이제 지금 되게, 찌질한 앤데, 나한테 직접까지 와서 해를 하지는 못 할 거라는 걸 내가 알면서도, 뭐, 올라가기 전에 이렇게, 이렇게, 계단 쪽에 불 켜져 있으면 괜히 무섭고 혼자... 그런 거 있잖아요. 그래서 계속, 계속 개는 어떻게 이 주위에서 안 보고 싶은데, 이사 못 가서, 이사 갈 수 있게 못 하나.(OL-차, 피해학생)

(2) 불법촬영/유포의 원인과 대책

불법촬영물 촬영과 유포의 원인은 무엇보다 여성을 성적 도구로만 인식하는 것에 관련되어 있다. 여성에 대한 외모 품평과 평가가 일상적인 점, 그리고 성문화에서의 잘못된 인식, 여성에게 피해의 책임을 모두 돌리는 양상 등이 이러한 불법촬영과 유포에서 문제의식을 느끼지 못하게 하는 요인으로 작동할 수 있다. 특히 피해자에게 피해 증명을 요구하고, 피해자가 정말 잘못이 없다는 것을 증명해야 하는 가운데 공론화를 하기가 어려운 상황이 존재한다는 지적이다.

너무 피해자가 자꾸 증명을 해야 되는 그런 게, 그것도. 그래서 공론화를 하는 것까지도 쉽지 않은 것 같아요. 예를 들어서 치마속이 찢혔다 해도 뭐하다 찢힌 건데? 이러고. 순수한 그런, 같이 술 마시고 있다 찢혔어도 잘못된 건데. 피해자가 술 마신 거 하면서 발랑 까진 애다 이런 식으로.(OL-카, 피해학생)

근본적으로 불법촬영물을 보고 싶어하고 이를 음란물로 대하는 태도, 그리고 이를 용인하는 태도 등이 문제라는 점이 지적되었다. 불법촬영물에 대한 용인이 사실상 방관하는 것이고 이를 통해 이러한 문화가 확산된다는 점을 인식해야 한다는 지적이다.

누가 촬영을, 불법촬영을 해서 올린들 아무도 소비하지 않고 이거 불법이야. 혹은 이러면 안 돼 라고 그 가해자를 지탄을 하면 사실은 유통이 될 일도 없고 번져나갈 일도 없고 확대될 일도 없고 근데 그게 아니라 당장 피해자 신상 까고 유포하고 거기다가 또 얼굴 갖다 붙이고 이러니까 훨씬 더 폭력이 가중되고 피해상황이 가중되고 뭔가 건잡을 수 없이 퍼지는 이런 폭력이라는 특성이 분명히 존재하는 것 같아요. (중략) 문화적인 인식 개선을 촉진하기 위해서 뭔가 이렇게, 뭐랄까요 방관에 대한 문제제기? 방관이 사실은 가해다라는 문제제기나 이런 것들을 좀 적극적으로 해야 될 필요가 있지 않나 해서 학내에서 교육을 할 때도 그런 부분에 초점을 많이 두려고 하고 있거든요. 방관은 사실 가해다. 성폭력, 폭력 문제에 있어서 중립이라는 건 있을 수가 없다. 방관은 가해에 동조하는 것에 다름 아니다. 이런 류의 관점을 좀 많이 확산시키려고 노력을 하는데. 저는 사회적으로도 좀 그런 게 필요하지 않나.(OL-가, 상담기구 관계자)

또한 해당 촬영물의 유포와 삭제에 대한 전문적인 지식과 학교 측의 적극적 자세가 중요하다는 입장이 제시되었다. 사실 단독방 성희롱 피해 화면이나 불법촬영 사진 등이 계속해서 유포되고 다른 플랫폼에 전시되는 경우가 있는데, 이를 삭제조치하는 데 있어 한계가 많기 때문에 학교 측에서 조사 단계에서부터 이를 명시해야 한다는 점이 지적된 것이다. 오랜 기간 불법촬영물 관련 활동을 해온 전문가는 피해자에게 있어 불법촬영물은 유포 공포가 가장 큰 문제이므로 이에 대한 조치가 가장 중요하다고 말했다. 유포에 대한 문제 인식이 중요하다. 전문가 자문에서 지적된 중요 사항은, 경찰은 불법촬영물에 대해서 삭제 권고만 가능하고 재판까지 가야 폐기 판결을 받을 수 있으며 그 기간 동안 피해자의 유포에 대한 우려가 실존하게 된다는 것이었다. 그래서 학교에서는 단독방을 어떻게 삭제할 것인가, 관련된 영상물이 누군가의 디지털 기기에 저장되었다면 이를 어떻게 삭제할 것인가와 관련된 규정을 만들고 조사 과정에 포함하며 실질적인 효력이 있도록 해야 한다는 제안이었다.

4. 대학 내 온라인 문화와 성희롱·성폭력 문제

온라인 성희롱·성폭력 사건은 그 원인과 양태가 오프라인의 그것과 전혀 다른 것은 아니다. 온라인을 매개로 하기 때문에 생기는 특수성은 유포성과 기록성, 다수의 참여 가능성 등이며 특히 디지털 이미지 기술을 매개로 하는 새로운 형태가 나타나고 있다는 점이 특징이다. 하지만 그 원인은 남성중심의 성문화가 일차적이며, 성희롱 및 성폭력 피해가 무엇인지에 대한 남성중심적 이해의 문제이기도 하다.

이를 개선하는 것은 장기적인 작업이 될 수밖에 없다. 그간 교육적 대안들이 제안되어 왔으나 피해학생의 경험에서는 교육의 실효성이 문제라는 점이 지적되기도 했다. 최근 한 대학에서 필수교육화하는 데 실패한 경험도 있다. 하지만 교육적 대안에 대한 고민은 계속 되어야 할 것으로 보인다. 형식적으로 이뤄지는 온라인 교육의 대안과 새로운 교육 형식이 모색되어야 하는 것이다.

가장 큰 문제로 드러난 것은 피해자와 상담기구 담당 전문가 간의 갈등 혹은 인식차였다. 피해자는 언어적 성희롱이자 온라인 공간에서 일어난 사건이라서 충분히 심각성을 인정받지 못한다고 느끼고 있었으며, 실제 사건처리 과정에서도 불합리하다고 느끼고 있고 처벌과 징계 역시 매우 미약하다고 생각하는 경향이 나타난다. 하지만 상담기구 전문가는 온라인 성희롱·성폭력 사건의 특수성은 증거가 텍스트로 남아 오히려 다른 사건에 비해 명백한 잘못을 가릴 수 있다고 보고 있었으며 규정에 따라 처리된 것으로 인식하고 있었다. 가해자가 어떻게 공동체에 다시 돌아올 것인가에 대한 인식 차가 있는 부분으로, 가해자를 개선하여 공동체를 안전하게 만들어야 한다는 상담기구 전문가의 인식에 반발할 정도로 피해자는 가해자의 분리를 강하게 주장하고 있다. 이러한 인식 차를 어떻게 조율할 것인가가 핵심적인 과제로 떠오른다. 이는 대학사례 분석에서도 마찬가지로 나타날 것인데, 특히 온라인 문제라서 인식이 덜 되고 있다는 점 부분은 오해에 기인하는 것일 수 있어 조정이 필요하다.

이는 결국 온라인 공간의 특수성에 대한 이해 문제와도 연결된다. 온라인 매체의 특수성에 대해 사건처리 담당 전문가의 이해도가 낮은 편으로 파악된다. 유포 가능성, 텍스트의 복원이나 처리 문제, 단톡방 삭제 시 대처 방법 등에 있어 피해자들이 더 많이 알고 능동적으로 대처해야 했다는 문제점이 드러났다. 무엇이 성희롱, 인권침해인지에 대한 인식도 상담 기구와 피해자 간에 다소 인식의 차이를 보이는데, 문화적·언어적인 차원에서 은어나 어감 등을 알아야 대처할 수 있는 부분이 있기 때문이다. 또한 불법촬영 관련 전문가 자문에서 제시된 대로, 가해 학생 및 관련자의 핸드폰과 PC 및 온라인 공간에서 삭제가 제대로 되고 있는지를 감시할 필요성도 제기된다. 이미 경찰 대응이 삭제 조치에 대한 이해가 부족하다는 점이 지적된 바 있는데(장다혜·김수아, 2018), 대학 내 상담기구에서도 이러한 디지털 이미지의 유포와 삭제 문제를 적극적으로 대응해야 할 필요가 있다. 그리고 온라인을 통한 공론화 과정의 특수성 및 피해자 보호조치에서 필요한 부분에 대한 사건처리담당 전문가의 이해가 필요하다. 공론화를 거칠 경우, 댓글로 인한 신상 공개나 혹은 피해자 신상을 유포하겠다는 협박 등이 있기 때문에 이에 대한 보호조치 등이 고민되어야 한다.

전반적으로 온라인 문화에 어떻게 개입할 것인가에 대한 논의 역시 중요해지고 있다. 피해자들과 20대 대학생(여성)의 경우 온라인 문화가 손쓸 수 없이 반페미니즘적, 여성혐오적 문화에 몰들어 있다고 생각하고 있으며 이에 비해 안전하게 여성들이 말하고 논의할 수 있는 온라인 공간은 적고 오프라인 문화 형성도 어려워졌다고 평가하고 있었다. 학내 페미니

즘과 성평등지지 문화 부족, 네트워크 부족 등을 주요 문제점으로 꼽고 있었다. 이에 대한 분석과 대책 마련이 필요하다.

5. 소결

이상의 논의를 바탕으로 몇 가지 의견을 제시하고자 한다. 우선 불법촬영물의 범주에 대한 폭넓은 이해와 이에 대한 후속 조치를 미디어 환경에 맞추어 대학 상담 기구 및 징계 위원회가 이해할 필요가 있다. 현행법 상으로는 불법촬영물은 ‘성적 수치심’을 느끼는 신체 영상으로 한정되므로, 판사에 따라 뒷모습의 사진이나 레깅스를 입은 사진 등은 불법촬영물로 간주되지 않는 문제들이 나타나고 있다(한겨레, 2019.11.3.). 이번 인터뷰 참여자의 사례에서도, 자신의 사진이 올라오고 외모 폼핑 및 성희롱 발언이 있었음에도 불법촬영으로 간주되지 않았던 경우가 있었다. 학교 내의 관련 규정들은 현행 법제에 기댄다기보다는 학교 내 문화, 성평등 문화를 구성하는 역할을 한다는 점에서, 현행 법제에서의 좁은 불법촬영물 관련 규정을 따를 필요는 없다.

여성이 경험하는 것은 성적 수치심보다는 인권이 존중받지 못하고 동등한 인간으로 여겨지기보다 성적 도구로 인지되었다는 데 대한 분노이다. 피해자는 수치심을 느껴야 하는 것이 아니라 권리를 존중받아야 하는 것이므로, 일상적 사진이거나 뒷모습 사진, 얼굴 사진 등이라고 해도 동의 없는 사진에 대한 문제를 명확하게 인식하도록 규정을 적용해야 한다. 또한 이러한 사진이나 이미지의 삭제 문제를 명시해야 한다. 가해학생의 휴대폰, PC, 온라인 공간(메일, 웹하드, 클라우드 등)에서의 완전한 삭제 조치를 요구할 수 있어야 한다.

인터뷰 참여자 중에서는 현행 법제에서 유포가 되지 않을 경우 범죄로 인지되지 않아서 법원에서는 오히려 처벌을 받지 않는 사례를 알려준 경우도 있다[OL-가]. 하지만 유포가 되지 않는다는 것을 디지털 미디어 세계에서 확인할 수 있는 방법은 사실상 없다. 법적 기준에 따라 유포, 소지 등의 문제를 다루는 것보다는 해당 행위가 문제라는 것을 분명하게 인지하고 각종 디지털 미디어에서의 관련 자료 삭제를 의무화하는 것이 필요하다. 단톡방 성희롱 및 커뮤니티 내에서의 성희롱 문제를 명확하게 인권 침해로 재개념화하고, 동료에 대한 인간적 존중을 요구할 수 있는 규정이 되어야 한다.

한편 사생활 공개나 신상정보 유포 협박이 자연스럽게 발화를 금지하는 방법으로 활용되는 경향이 있었다. 사생활 유포의 문제를 논의할 수 있어야 하는데, 이것이 개인정보보호법상의 보호받는 정보가 아닌 경우가 있다. 특정 개인 정보를 조회한 사례에서는 명백히 문제가 되지만, 개인 정보를 메일 주소 등을 통해 유추하여 검색 엔진을 통해 프로파일링하는 것은 현행 법제 상으로 규제할 수 없기 때문이다. 그러나 앞서 논의된 바처럼, 대학 공동체

의 문화적 개선을 위해서는 이러한 사생활 유포 협박이 문제가 된다는 점이 명확히 인식될 수 있어야 한다.

단독방 성희롱과 같은 문제에서 사실 해결을 위한 윤리 기준은 매우 간단하다. 타인의 신상 정보나 개인적 사생활에 대한 정보를 동의없이 유포하지 않고, 타자의 외모나 정체성을 비하 도구로 삼지 않으며, 불법촬영물이나 비동의유포 영상물에 대해서는 방관하는 태도를 보이지 않아야 한다.

피해자에 대한 심리적 지원에 관련한 제안으로는 전문 상담 기구나 외부 의료 체계에 대한 적극적 연계 서비스가 제공될 필요가 있다는 의견이 있었다. 상담기구와의 불신이 상당 부분 존재하고, 교내 상담 시설 이용시 비밀 보장에 대한 우려 등을 가진 피해자 역시 존재한다. 가능한 한 교내 상담 기구가 역할하는 것이 필요하지만 동시에 요구가 있을 경우 외부의 전문 기관과 연계하는 방식의 심리 치료 지원 방식이 검토되어야 하며, 예산의 뒷받침이 필요하다.

한편 온라인 문화에서의 페미니스트 비하, 반 페미니즘 정서, 여성혐오적 성적 도구화 게시물 등은 규정 등에서 처벌하기 어려운 문제일 수 있다. 온라인 문화 개선, 인식 개선을 위한 교육안이 필요하다. 특히 교육 방식과 관련된 논의가 필요한데, 온라인 교육의 비효율성에 대해서는 지적되었으나 이를 오프라인 교육으로 바꾼다고 해서 반드시 효과가 올라갈 것이라는 데에는 회의적 시각도 제시된 바 있다. 그럼에도 불구하고 현재의 온라인 교육 형태가 갖는 문제점, 그리고 선택 과목이 될 때의 문제점은 분명하다. 무엇보다 중고등학교에서 진행되는 성교육의 문제 역시 중요하다. 양성평등 관점에 기반을 두고 남성중심적 성문화의 문제보다는 성적 압축주의에 가까운 교재나 강의안의 문제가 대학 교육에서 1회적인 온라인 교육으로 상쇄되기 어렵기 때문이다. 인권 교육과 연계하여, 온라인 문화에서의 성평등 인식 고취를 위한 교육 방식 및 교육안에 관한 후속 연구가 필요하다.

VI.

대학 성희롱·성폭력 사건의 언론보도 분석

1. 언론보도 분석의 개요
2. 대학사건 언론보도 내용분석 결과
3. 대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도 프레임 분석 결과
4. 대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도의 문제점
5. 소결

1. 언론보도 분석의 개요

이 장에서는 대학 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 우리 언론이 어떻게 보도하고 어떤 담론을 구성하였는지를 살피고자 한다. 뉴스는 남성이 남성에게 전하는 메시지라고 김선남·장해순은 단언한 바 있다. 남성적 뉴스룸의 문제를 지적하기 위한 것으로, 미투 보도 등을 통해서 꾸준히 비판되어 온 것이다(김선남·장해순, 2011). 이 글에서는 이러한 맥락에서 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 사회적 의미 구성을 다루고 그 문제를 짚기 위한 보도 담론 분석을 실시하였다.

1) 조사대상

이 연구에서는 2016년 1월 1일부터 2019년 6월 30일까지 총 3년 6개월간, 대학 성폭력에 대해서 보도한 보도 기사를 추출하여 이 미디어 보도가 성폭력 범죄와 대학 문제에 대해서 어떤 담론을 형성하였는지를 살피고자 한다. 네이버 뉴스 검색을 기준으로 해당 시기 대학+성폭력, 대학+미투, 대학+성희롱 등의 키워드를 통해 기사를 검색하였으며, 이 중 동일 기사 반복¹⁾ 및 포토뉴스를 제외하고 총 288건을 분석 대상으로 삼았다.

보도 경향은 대체로, 사건 보도 관련 일반 스트레이트 기사는 사건 경과 과정을 보여주고 있었으며, 칼럼이나 해설 기사는 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 일반적 처리와 관련된 내용을 담고 있었다.

이 연구는 대학 성희롱·성폭력을 다룬 그간의 언론 보도에서 누구의 목소리가 대표되고 있는가에 주목한다. 대학 내 성희롱·성폭력 사건이 어떻게 의미화되는가를 살펴보려면, 누가 어떤 관점에서 사안을 해석하고 지식을 구성할 권리를 갖는가가 중요하기 때문이다. 또한 이미지를 사용할 때 침해성, 은유 표현에서의 문제 등을 분석하여 대학 성희롱·성폭력 사건에서 개선이 필요한 사안을 도출하였다.

2) 조사항목 및 자료처리

이 연구가 목표로 하는 조사항목은 이하의 내용분석 코딩지를 통하여 제시할 수 있다. 내용분석 코딩을 통해 목표로 하는 것은 미디어가 미투를 보도하고, 대학 성폭력을 보도해 온 방식을 프레임을 통해 분석하고, 미투운동 전후로 변화가 있었는지를 비교하며, 어떤 보도 방식이 적절한지에 대해서 제안하는 것이다.

1) 언론사에 따라 통신사 뉴스를 전재하는 경우가 있으면, 중복 검색이 된다. 사건 보도 단순 기사의 경우 언론사가 달라도 내용이 동일한 경우가 있으며, 온라인으로 검색 시 제목만 바꾸어 재보도하는 경우에도 검색에 노출된다.

〈표 VI-1〉 〈뉴스〉 정보 코딩지

구분		유목
1	번호	사건 번호, 대학별 부여
2	대학명	대학 정보가 공개된 경우 대학명, 미공개인 경우 지역명, 대학/전문대학 구분된 경우에도 기록
3	날짜	사건 날짜
4	뉴스 날짜	뉴스에 나온 날짜 기록
5	뉴스 내용	① 사건 내용 ② 징계 및 조치 내용 ③ 재판 내용 ④ 기타
6	후속 보도 여부	후속보도가 있는 경우
7	후속 보도 내용	① 사건 내용 ② 징계 및 조치 내용 ③ 재판 내용 ④ 기타

〈뉴스 기사〉 양적 분석 코딩지

구분		유목
1	뉴스번호	사건 번호는 대학별 기입, 뉴스 번호는 날짜순 기입
2	신문사	신문사명 기입
3	날짜	뉴스 날짜
4	기자명	기입
5	뉴스유형	①스트레이트 ②기획/해설 ③사설 칼럼(내부) ⑤ 외부칼럼 ⑥ 인터뷰 ⑦ 온라인 댓글 중계 뉴스 ⑧ 알 수 없음
6	기자/기고자 성별	① 여성 ② 남성 ③ 여성+남성 ④ 알 수 없음
7	인용자	인용인물여부 1) 있음 2) 없음 1) 있음일 경우 7-1의 몇 명인지를 세주고, 없으면 8로 넘어갑니다.
7-1	뉴스 인용 인물	기사에 인용된 인물 1) 성희롱·성폭력 관련 전문가(여성) ____명 2) 성희롱·성폭력 관련 전문가(남성) ____명 3) 전문가 기타분야 여성 ____명 4) 전문가 기타분야 남성 ____명 5) 비전문가 남성 ____명 6) 비전문가 여성 ____명 7) 알수없음 ____명
8	뉴스 제목	
9	뉴스 내용 요약	내용 요약 (가능한 경우)

10	기사에 언급된 대학내 성희롱·성폭력유형	① 언어적 성희롱 ② 시각적 성희롱 ③ 신체적 성희롱 ④ 강제추행 ⑤ 준강간 ⑥ 강간미수 ⑦ 강간 ⑧ 스토킹 ⑨ 온라인 성희롱 ⑩ 기타 _____ 9) 온라인 성폭력인 경우, 10-1
10-1	기사에 언급된 온라인 성폭력 유형	① 언어적 성희롱 ② 이미지 활용 성희롱(지인합성 등) ③ 불법촬영물 공유 ④ 차별 비하 표현 ⑤ 온라인 스토킹 ⑥ 기타
11-1	기사에 언급된 성희롱·성폭력 신고인	①학부생 ②대학원생 ③조교 ④전임교원 ⑤비전임교원 ⑥직원(정규직) ⑦직원(비정규직) ⑧기타
11-2	기사에 언급된 성희롱·성폭력 피신고인	①학부생 ②대학원생 ③조교 ④전임교원 ⑤비전임교원 ⑥직원(정규직) ⑦직원(비정규직) ⑧ 기타
12	사건 인지 경로 (기사화 경로)	1) 성명서 등 오프라인 공론화 2) SNS 공론화 3) 기자에게 제보 4) 기자 취재 5) 기타 _____
13	이미지 포함 여부	이미지 포함 1) 있음 2) 없음 1) 있음인 경우 13-1, 13-2
13-1	이미지 성격	1) 일러스트 2) 증거자료(관련 사진 자료 등) 3) 사진자료(사건과 직접적 관련없는 자료)
13-2	이미지의 침해성(중복체크 가능)	1) 행위를 직간접적으로 묘사하고 있음 2) 피해자를 수동적이고 무력하게 묘사하고 있음 3) 피해자에게 책임이 있다고 추론될 수 있도록 묘사하고 있음 4) 침해성 없음

14	대학내 성희롱·성폭력에 대한 기사 구조	1) 일화 중심 2) 주제 중심 3) 복합적
14	기사 초점(중복체크 가능)	1) 가해자 행위 묘사 중심 2) 가해자와 대비되는 피해자의 나약함 부각 3) 피해자 책임 부각 4) 피해자 입장 부각 5) 대학의 처리 방식 부각 6) 성차별 구조 부각 7) 기타_____
15	기사 방향성(기사 결론)	1) 피해자 입장에 동조 2) 가해자에게 온정적 3) 양측 주장이 다르다는 것을 병렬하여 보도 4) 양측 주장이 달라 갈등적 사안으로 묘사하여 보도
15-1	기사 방향성 관련 인용	1) 피해자 입장 인용 _____명 2) 가해자 입장 인용 _____명 3) 사건처리기관 인용 _____명 4) 직접 관련 없는 자 인용 _____명

〈뉴스 기사 질적 분석〉 프레임 분석용 질문지

1. 자주 사용되는 단어 혹은 개념
2. 피해자 묘사 시 사용되는 단어 중 특징적인 것
3. 가해자 묘사 시 사용되는 단어 중 특징적인 것
4. 사안에 대한 대학측 반응의 방향 설명 시 특징적인 것
5. 견해 인용시 특정 견해를 더 옹호한다고 느껴질 경우 특징적인 표현이나 인용구
6. 선정성 양상

3) 분석 방법

이 연구에서 사용한 분석 방법은 내용분석과 프레임 분석이다. 내용분석은 설명되는 메시지의 특징을 객관적이고 체계적으로 밝힘으로써 추론하는 방법으로, 선정된 분석 범주의 강도나 빈도를 측정하여 제시함으로써 어떤 메시지가 의미를 구축하는 방법에 관해 설명하고자 시도하는 방법론이다(윤영민, 2019).

프레임 분석은 뉴스가 특정한 인식들에 따라 사안을 구성한다고 보는 관점의 분석 방법이다. 프레임 이론에 따르면 언론은 현실의 다양한 사례와 특징 중 특정한 것만을 부각하는 형태이며, 선택과 강조를 통해 의미를 구성한다(Iyengar, 1991). 현대 사회는 이슈를 뉴스가 생산하여 확대하는 것으로 이해하는 경향이 있으며, 이러한 생산 확대 과정에서 뉴스 수

용자의 생각에 영향을 미칠 수 있는 보도 양식을 언론이 적극적으로 채택한다고 언론학자들은 보고 있다. 즉 소수 의견을 여론으로 뒤바꾸기도 하는 힘이 프레임에 있다(전창영·김춘식, 2016).

2. 대학사건 언론보도 내용분석 결과

1) 3년간 언론보도 내용에 대한 시각화 데이터

내용분석과 프레임 분석을 위해 선택된 288건의 뉴스 기사 외에, 한국언론진흥재단의 뉴스제공시스템(빅카인즈, bigkinds)을 이용하여 대학 성희롱·성폭력 키워드를 통해 추출한 기사의 주제어 관계, 인물 관계 등을 살핀 시각화 데이터를 제시하고자 한다.

(1) 빈번 주제어와 주제어 간 관계

다음의 <그림 VI-1>는 주제어 간 빈도와 그 관계를 도출한 워드 클라우드이다. 이 워드 클라우드에 따르면, 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 경우 교육부가 문제 해결의 주체로 자주 나타난다. 이는 대학 자체별로, 특히 사립대 내부에서 문제를 해결하는 데 한계가 있으며 교수-학생 간 관계의 경우에서 더욱 그러한 불평등한 구조가 나타나고 있다는 선행연구의 지적에 따라(이미정 외, 2018), 상급관리기관의 역할과 책임이 부각되기 때문으로 보인다. 특히 이는 스쿨미투 및 미투운동 관련 기사량이 절대적으로 많기 때문에 생긴 현상으로 풀이될 수 있다.

2) 내용분석 결과

이 절에서는 선정된 기사에 대한 내용분석 결과를 제시하고자 한다. 선정된 언론 기사들은 길이를 기준으로 단신을 제외하였고, 포토뉴스와 중복된 언론사 간 뉴스를 제외한 결과이다. 따라서 언론사별 이념적 차이나 언론사별 건수를 분석 대상으로 삼지는 않았다. 대학 성희롱·성폭력 사건과 관련한 보도는 총 288건을 분석하였다. 2016년 뉴스는 68건, 2017년 뉴스는 74건, 2018년 뉴스는 94건, 2019년 뉴스는 52건을 분석하였다. 실제 분포의 경우는 미투 보도의 영향으로 앞서 제시한 바와 같이 2018년 보도가 가장 많은데, 2019년 상반기에는 미투 관련 판결 보도도 포함되어 있다.

(1) 보도 유형

보도 뉴스의 유형과 관련한 분석결과는 다음의 <표 VI-2>와 같이 나타났다. 가장 많은 기사 유형이 기획/해설로 나타났는데, 이는 미투운동 등의 영향으로 대학 내 성희롱·성폭력 문제에 대해서 단순 사건 보도를 넘어서 그 원인과 구조를 살피려는 시도가 늘어났다고 해석할 수 있다. 과거 성희롱·성폭력 사건을 스트레이트로 보도하는 경향이 지배적이었음(예를 들어, 김선남·장해순 2011; 손미라 2013 등)을 비교할 때 사건의 원인과 구조에 대한 언론의 보도가 늘어난 것은 중요한 변화 신호이다. 전체 빈도는 기획, 해설 기사가 51.7%, 스트레이트 기사가 43.1%를 차지하였다. 사실, 칼럼, 인터뷰 등의 형식은 그 빈도가 적은 편이었고, 최근 온라인 뉴스를 중심으로 나타나는 댓글 반응 뉴스(온라인 커뮤니티 등에서 관련한 소식에 대해 어떤 댓글이 있는지를 소개하는 형식의 뉴스)도 3건 나타났다. 다만 이러한 변화는 내용분석 기사 선정 시 사건 단신을 제외한 결과이기도 하다는 점을 감안할 필요는 있다.

<표 VI-2> 뉴스 유형

보도유형	빈도	백분율 %
스트레이트	124	43.1
기획 해설	149	51.7
사실 및 내부칼럼	5	1.7
외부칼럼	3	1.0
인터뷰	4	1.4
온라인 댓글 반응 뉴스	3	1.0
전체	288	100.0

뉴스 유형을 보도 연도와 비교하여 본 다음 <표 VI-3>을 보면, 미투운동이 있던 시기에

기획, 해설 기사의 분포가 더 높다는 것을 확인할 수 있다. 미투운동 시기의 사회적 분위기가 성희롱·성폭력 사건에 대한 해석, 구조적 요인 분석 등을 요구했고, 단일 사건으로서만이 아닌 사회적 문제로서의 성폭력에 대한 인식전환을 요청했다고 해석할 수 있다.

〈표 VI-3〉 사건연도에 따른 뉴스 유형 변화

			뉴스 유형						전체
			스트레이트	기획 해설	사설 / 내부칼럼	외부칼럼	인터뷰	온라인 댓글뉴스	
사건 연도	2016	빈도	33	30	2	0	3	0	68
		백분율 %	26.6	20.1	40.0	0.0	75.0	0.0	23.6
	2017	빈도	34	36	1	3	0	0	74
		백분율 %	27.4	24.2	20.0	100.0	0.0	0.0	25.7
	2018	빈도	36	54	1	0	1	2	94
		백분율 %	29.0	36.2	20.0	0.0	25.0	66.7	32.6
	2019 상반기*	빈도	21	29	1	0	0	1	52
		백분율 %	16.9	19.5	20.0	0.0	0.0	33.3	18.1
	전체	빈도	124	149	5	3	4	3	288
		뉴스 유형 중 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* 2019년의 경우, 상반기만 분석한 결과이므로 기사량이 줄었다기보다는 오히려 늘어난 것으로 볼 수도 있다.

한편, 이 분류에서 사용한 기획, 해설의 범주는 언론사 제시 범주를 따랐다. 따라서 해석이나 구조적 요인 분석이 충분하지 않은 채로 조사보도 내용이나 기자의 설명이 추가되었다는 이유로 스트레이트가 아닌 기획, 해설 기사로 범주화하는 경향 역시 고려할 필요는 있다. 그럼에도 불구하고, 단순 단신 처리에 비해서 미투 보도 이후 해설 기사의 분량이 늘어난 것은 성희롱·성폭력 사건에 대한 인지 수준 및 사회적 관심 수준이 달라졌다는 신호로 이해하는 것이 가능하다.

(2) 기자 및 기고자 성별

기자 기고자의 성별은 확인하지 못한 경우가 많아, 큰 의미를 부여하기 어렵다. 중앙언론사나 인쇄신문을 발행하는 경우에는 기자 사진이나 인명 목록 등이 제공되는데, 이번 분석에서는 다수의 인터넷 뉴스를 포함하여 기자명이 없거나, 기자 정보를 확인하기 어려운 인터넷 언론사 등이 다수 포함되었기 때문이었다. 확인할 수 있는 경우, 남성 기자가 그 비율

이 더 높았지만, 현재 기자 성비를 미루어 볼 때 여성 기자가 여성 관련 뉴스를 담당하는 경향이 늘어나고 있음을 확인할 수 있다. 2017년 한국언론연감에 따르면 현재 한국 언론산업 종사자의 성비는 여성 30.4%, 남성 69.6%이다. 이번에 기자 성별이 확인된 경우만을 한정하면 남성 기자가 보도한 사건의 비율은 38.2%, 여성이 보도한 비율은 27.8%이므로 여성 기자 보도 비율이 적지 않다.

다만 이처럼 여성 기자가 관련 자료를 다루는 것에 대해서는 양가적 측면이 존재한다. 한겨레 신문의 경우 젠더 에디터 제도가 생긴 후에 여성관련 기사에 대해서는 여성 기자 담당이 되어 오히려 고민이 생긴다는 점을 토론회에서 담당자가 언급한 바 있는데 여성 관련 뉴스이므로 여성이 잘 다루고 좋은 아이템을 발굴하는 것이 사실이지만 이로 인한 계도화 문제가 우려되기도 한다는 것이다.²⁾ 하지만 동시에 남성 기자의 성희롱·성폭력 사건 보도에서 논쟁이 일어나는 사례들 또한 분명히 나타나고 있다. 기자의 성별 문제만이 원인은 아니지만, 성인지 감수성과 관련한 인식 변화를 요구하는 상황에서 남성 기자가 기존의 가부장제적 성인식에 더 가까운 감수성을 갖기 쉽다는 점이 고려될 필요는 있다.

〈표 VI-4〉 기자 기고자 성별

기자, 기고자 성별	빈도	백분율 %
여성	80	27.8
남성	110	38.2
여성, 남성	13	4.5
알 수 없음	85	29.5
전체	288	100.0

(3) 기사 인물 인용 여부 및 경향성

기사에 인물 인용이 있는지를 확인한 이유는, 기사의 보이스(voice)를 확인하기 위한 것이다. 사건 보도의 특수성에 따라 인용 인물이 있는 경우가 전체 90.2%가 되었다. 현재 한국 언론에서 인용 인물의 목소리는 사실을 확인하였다는 사실 확인(fact check)의 의미, 입장 전달을 언론이 하는 게 아니라 사건에 관계된 사람들을 통하여 전달한다는 의미 등을 복합적으로 담는다. 따라서 누구의 목소리가 주로 인용되는가는 뉴스 해석에 있어 중요한 정보를 제공하게 된다.

2) 이 내용은 한겨레 신문의 박다혜 기자 및 경향신문의 이재덕 기자가 2019년 한국여성커뮤니케이션학회 가을철 정기 학술대회 라운드테이블 〈미투운동 이후의 젠더보도의 실태와 대안 모색〉에 참여하여 언급한 내용이다.

〈표 VI-5〉 기사 내 인용인물여부

	빈도	백분율 %
있음	258	90.2
없음	30	9.8
전체	288	100.0

인용된 인물의 분포 내역을 보면, 가장 많은 경우는 확인되지 않는 것인데 이 경우는 네티즌 댓글 등으로 전달되는 경우, 그리고 주변 학생들 등 학내 여론을 표현하는 경우 등 피해자나 가해자와의 관계가 명확하지 않은 경우이다.

확인된 경우만 보았을 때, 피해자를 인용하는 보도보다 가해자의 말 인용이 더 많이 나타났다(27.6%), 해당 주제의 전문가로 알려진 사람(성폭력 상담활동가, 관련주제 연구원, 여성학 전공자 등)의 경우는 여성의 목소리 인용이 더 많지만(14.8%), 기타 주제의 경우에는 남성이 많다(8.5%). 가해자의 말이 많이 등장하는 것은 대체로 가해자의 변명이나 부인하는 말이 그대로 인용된다는 점에서 사안의 해석에 특정한 틀을 제시할 우려가 있다. 또한 언론사를 막론하고 자주 발견되는 특성은 여성 주제의 경우 여성을 전문가로 내세우지만, 기타 관련 주제에 대해서는 남성의 전문성을 더 인정하는 경향이다. 이러한 보도 경향은 여성 주제에 한정된 여성 전문가라는 게토화 문제를 제기하게 한다. 성희롱·성폭력 등의 주제는 여성에게 묻지만, 사회 안전망 구축에 대해서는 남성 전문가에게 확인하는 등의 경향이 이런 사례라고 할 수 있다.

〈표 VI-6〉 기사 내 인용 인물의 속성(기사 내 중복 코딩)

인물속성	빈도	백분율 %
피해자여성	79	23.9
피해자남성	8	2.4
관련전문가여성	49	14.8
관련전문가남성	27	8.2
가해자여성	7	2.1
가해자남성	91	27.6
기타전문가여성	10	3.0
기타전문가남성	28	8.5
비전문가여성	16	4.8
비전문가남성	15	4.5
전체	330	100.0

(4) 보도된 사건 유형

3년간 언론 보도에 등장한 대학 내 성희롱·성폭력 유형 중 가장 많은 것은 강제추행 사건이었다. 강제추행 사건이 120건(28.8%), 언어적 성희롱 사건이 83건(20%), 온라인 성희롱

사건이 62건(14.9%)으로 뒤를 이었다.

이는 앞서 본 연구의 설문 조사 결과 대학 내 사건처리 유형으로 가장 많았던 것이 언어적 성희롱, 강제추행, 신체적 성희롱 순이었던 것과는 다소 차이가 있다. 특히 온라인 성희롱의 경우 총 62건, 14.9%가 보도되었다. 언론 보도에서 단톡방 성희롱 등이 뉴스 소재로서 자극성이 있다고 본 것에 기인할 수도 있다. 또한, 단톡방 성희롱 사건과 같은 경우, 온라인에서 먼저 논의되거나 공론화 과정을 거치는 경우가 많다는 점에서 내부적인 비밀 보장이 되는 다른 사건에 비해 더 많이 보도되는 경향이 나타날 수 있다. 또한 이 분석에서 기사에서 명확하게 구분하지 않고 성희롱으로만 표현한 경우 성희롱의 구분 항목에 넣기 어려워 기타로 표기하였기에, 실제 사건 빈도와 차이가 있을 수 있다는 점도 감안해야 한다.

〈표 VI-7〉 기사 내 보도된 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)

사건 유형	빈도	백분율 %
언어적 성희롱	83	20.0
시각적 성희롱	15	3.6
신체적 성희롱	40	9.6
강제추행	120	28.9
준강간	8	1.9
강간미수	4	0.9
강간	27	6.5
스토킹	1	0.2
온라인 성희롱	62	14.9
기타*	55	13.2
전체	415	100.0

* 기타는 보도에서 사건 내용을 명시하지 않은 경우가 다수 포함되었다.

연도별로 보도된 내용을 구분하여 보면 다음의 〈표 VI-8〉과 같다. 보도된 사건 유형을 연도별로 살펴보았을 때, 2016년 처음 단톡방 성희롱 사건이 보도되면서 온라인 성희롱 사건 보도가 나타났고 2017년과 2019년 다시 보도량이 늘어난 것을 확인할 수 있다. 언어적 성희롱, 강제추행, 신체적 성희롱의 경우는 모두 미투 보도 기간에 늘어난 것을 볼 수 있다.

〈표 VI-8〉 연도별 기사 내 보도된 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)

			사건유형										전체
			언어적 성희롱	시각적 성희롱	신체적 성희롱	강제 추행	준강간	강간 미수	강간	스토킹	온라인 성희롱	기타	
사건 연도	2016	빈도	18	5	11	22	3	2	9	0	15	10	95
		백분율 %	21.7	33.3	27.5	18.3	37.5	50.0	33.3	0.0	24.2	18.2	
	2017	빈도	21	2	5	23	1	1	9	1	19	20	102
		백분율 %	25.3	13.3	12.5	19.2	12.5	25.0	33.3	100.0	30.6	36.4	
	2018	빈도	34	8	18	57	2	1	6	0	9	12	147
		백분율 %	41.0	53.3	45.0	47.5	25.0	25.0	22.2	0.0	14.5	21.8	
	2019 상반기	빈도	10	0	6	18	2	0	3	0	19	13	71
		백분율 %	12.0	0.0	15.0	15.0	25.0	0.0	11.1	0.0	30.6	23.6	
	전체	빈도	83	15	40	120	8	4	27	1	62	55	415
		백분율 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

온라인 성희롱 사건의 경우 단톡방 성희롱에서 불법촬영 및 기타 온라인에서 일어나는 다양한 종류의 성희롱 문제들이 보도되고 있었다. 온라인 성희롱의 유형을 분류하여 본 결과는 다음 〈표 VI-9〉와 같다. 중복으로 코딩하였기 때문에 해당 사안이 복합적으로 포함된 사건이 있을 수 있다.

가장 많은 것은 언어적 성희롱의 문제로, 단톡방 성희롱에서 일어나는 일들이 주로 해당되나, 불법촬영물 공유와 관련해서도 상당히 많이 보도되었다. 이미지 활용 성희롱의 경우 지인 사진을 합성한다고 해서 ‘지인합성’이라고 많이 불렸던 이미지 조작 성희롱 사건이 보도된 사례에서 드러났다.

〈표 VI-9〉 보도된 온라인 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)

사건유형	빈도	백분율 %
언어적 성희롱	40	54.1
이미지 활용 성희롱	8	10.8
불법촬영물공유	20	27.0
차별비하표현	4	5.4
온라인 스토킹	0	0.0
기타	2	2.7
전체	74	100.0

〈표 VI-10〉은 보도된 온라인 성희롱·성폭력 사건 유형을 연도별로 살펴본 것이다. 단톡

방 성희롱 사건의 경우 2016, 2017년에 주로 보도되었으며, 불법촬영물 문제는 2019년 더 많이 보도되었다. 이는 2018년 해화역 시위의 영향으로 불법촬영물 문제에 대한 사회적 인식이 높아진 것과 관련이 있을 것으로 추론된다. 언론에 보도되는 사건 양상은 사회적 인식과 분위기에 영향을 주고받고 있어서, 불법촬영물에 대한 인식이 높아지면서 관련 사건을 뉴스 아이টে으로 채택하는 경우가 늘어난 것이다. 2019년 언어적 성희롱 관련 사건 보도에서 특이성이 있다면, 사건 발생 보도 만큼이나 사건의 후속 처리 역시 보도 대상으로 등장한 점이 있다. 이는 2016년 최초 보도된 온라인 성희롱 사건 당시 가해자로 판정된 남학생들의 휴학 및 군입대를 통해 사건이 무마된 경우가 존재하여 가해자의 복학으로 인한 새로운 이슈가 발생했기 때문이다.

〈표 VI-10〉 연도별 보도된 온라인 성희롱·성폭력 사건의 유형(중복코딩)

			온라인 성희롱·성폭력 유형						전체
			언어적 성희롱	이미지 활용 성희롱	불법촬영 물 (공유)	차별·비하 표현	스토킹	기타	
사건연도	2016	빈도	13	3	5	1	0	1	15
		백분율 %	32.5	37.5	25.0	25.0	0.0	50.0	
	2017	빈도	16	2	0	0	0	1	19
		백분율 %	40.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	2018	빈도	2	3	5	0	0	0	9
		백분율 %	5.0	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	
	2019 상반기	빈도	9	0	10	3	0	0	13
		백분율 %	22.5	0.0	50.0	75.0	0.0	0.0	
	전체	빈도	40	8	20	4	0	2	56
		백분율 %	100	100	100	100	100	100	100

차별·비하 표현의 문제는 에브리타임 앱 등 대학 커뮤니티 내 반 페미니즘 분위기, 성희롱적 게시물의 존재와 관련된 비판이 제기되는 것이 언론에 어떻게 반영되는지를 보기 위한 것이었다. 이 경우 현행 법제도 하에서는 이러한 사건을 성희롱으로 연결 지어 판단하지 않는 경향이 있어 해당 사건 보도량이 많지는 않았다. 여학생들의 경우 대학 커뮤니티에 대한 피로감을 호소하는 온라인 활동이 많은 것에 비해서는 보도량이 적은 편이다.

(5) 보도된 사건의 신고인, 피신고인 속성

신고인(피해자)성별 분포와 피신고인(가해자) 성별분포는 다음의 <표 VI-11>, <표 VI-12>와 같다. A씨와 같이 표기되어 확인이 불가능한 경우를 제외하고 나면, 피해자는 주로 여성으로, 가해자는 주로 남성으로 드러났다.

<표 VI-11> 보도된 사건의 신고인(피해자) 성별

성별	빈도	백분율 %
여성	250	72.7
남성	13	3.8
알 수 없음	81	23.5
전체	344	100.0

<표 VI-12> 보도된 사건의 피신고인(가피해자) 성별

성별	빈도	백분율 %
여성	15	4.3
남성	244	70.5
알 수 없음	87	25.1
전체	346	100.0

한편 신고인(피해자)와 피신고인(가해자)의 지위 분포는 다음 <표 VI-13>, <표 VI-14>와 같다. 신고인(피해자)의 절대다수는 학부생이고, 피신고인(가해자)의 절대다수는 학부생과 전임교원이다. 즉 또래 간의 성희롱·성폭력 및 교수-학생 간의 위계 관계에 의한 성희롱·성폭력 문제가 주로 보도되고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 VI-13> 보도된 사건의 신고인(피해자) 지위

지위	빈도	백분율 %
학부생	267	75.0
대학원생	27	7.6
조교	3	0.8
전임교원	8	2.2
비전임교원	7	2.0
정규직 직원	6	1.7
비정규직 직원	1	0.3
기타	37	10.4
전체	356	100.0

또래 간, 동료 간의 문제는 통상 성희롱·성폭력이 위계에 의한 것이어야 한다는 인식과 배치되면서 논쟁을 불러일으키기도 한다. 미투 국면 당시의 펜스를 담은 등에서 나타난 바

와 같이, 한국 사회에서 성폭력 문제는 위계적 우위를 가진 자가 부하 직원 등에 대해서 압력, 특히 신체적 폭력을 가하여 발생하는 것으로 강조되었으며, 세대별 차이가 있어 부패한 중장년 남성 세대의 문제로 인식되는 경향이 있었다. 하지만 대학 내 사건의 경우 또래 간의 문제도 적지 않으며, 이는 젠더 권력이라고 하는 위계와 관련되어 있으나 온라인 커뮤니티 담론 등은 이를 쉽게 부인하는 경향을 보여 문제라는 점이 논의된 바 있다(김수아, 2018).

〈표 VI-14〉 보도된 사건의 피신고인(가피해자) 지위

지위	빈도	백분율 %
학부생	164	45.8
대학원생	6	1.7
조교	1	0.3
전임교원	143	39.9
비전임교원	9	2.5
정규직 직원	4	1.1
비정규직 직원	0	0.0
기타	31	8.7
전체	358	100.0

(6) 기사화 경로

기사화 경로와 관련해서는 보통 기자 취재가 제일 많이 나타난다. 이는 사건 보도에서 특히 재판 결과 보도 등에서는 기자 취재 내용이 추가 될 수밖에 없다는 점에 기인한다. 다만 미투 시기에서 공론화는 중요한 사건화 장치였는데, 오프라인이 좀 더 많았던 것은 대자보 등을 통해 사건 인지가 되어 보도되는 경우가 있었기 때문이다.

〈표 VI-15〉 사건 보도의 기사화 경로

기사화경로	빈도	백분율 %
오프라인 공론화	36	12.5
온라인 공론화	30	10.4
기자 제보	1	0.3
기자 취재	203	70.5
기타	18	6.2
전체	288	100.0

연도별로 기사화 경로를 살펴보면, 미투 이후로 온라인 공론화 방법이 좀 더 늘어났고, 오프라인 공론화는 미투운동 전후를 비교해 볼 때, 미투운동 이후로 다시 늘어나고 있음을 확인할 수 있다. 2016년 대학 성희롱·성폭력 사건에서 단톡방 문제가 처음 불거지기 시작

했던 점을 고려하면, 2017년 특별한 보도가 없다가 2018년 늘어난 것은 미투의 영향력으로 볼 수 있을 것이다.

〈표 VI-16〉 사건 연도 별 기사화 경로

			기사화경로					전체
			오프라인 공론화	온라인 공론화	제보	기자 취재	기타	
사건 연도	2016	빈도	12	6	0	44	4	66
		백분율 %	33.3	20.0	0.0	21.7	44.4	23.7
	2017	빈도	5	5	0	58	2	70
		백분율 %	13.9	16.7	0.0	28.6	22.2	25.1
	2018	빈도	10	9	1	68	3	91
		백분율 %	27.8	30.0	100.0	33.5	33.3	32.6
	2019 상반기	빈도	9	10	0	33	9	61
		백분율 %	25.0	33.3	0.0	16.3	0.0	18.6
	전체	빈도	36	30	1	203	18	288
		백분율 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(7) 기사 제목과 인용

최근 들어 온라인 뉴스 상황에서 제목을 보고 뉴스를 클릭하거나, 제목만을 읽는 경우가 많기 때문에, 기사 제목을 어떻게 작성하는가가 중요하다. 여기서 대체로 중립적 묘사와 기자의 사건 요약으로 제목이 구성된 것은 저널리즘 윤리에 비추어 긍정적이나, 피해자와 가해자 인용은 사례를 들어 따져볼 필요가 있다. 먼저 가해자 인용의 경우 대부분은 성평등 보도 윤리에 비추어 적절하지 못하다. 가해자의 말은 대체로 성희롱·성폭력의 이유를 말하거나 본인의 무죄를 주장하려는 말인데 이 과정에서 피해자에 대한 비난이 되거나, 성폭력 피해자에 대한 편견을 재생산할 확률이 높아진다. 피해자의 입장 인용의 경우에는 어떤 입장이냐가 중요하다. 피해자의 말이지만 결국 피해 상황의 전시인지에 따라 그 평가를 달리 해야 한다. 성폭력 상황을 선정적으로 묘사하기 위해 피해자의 목소리를 빌리는 형태이기 때문이다. 피해자의 목소리를 드러내는 것이 중요한 만큼 피해자가 사건 정황을 묘사하게 하는 것은 적절하지 않다. 미투 보도 국면에서, 이윤택 대표의 추행을 피해자가 있는 그대로 증언한 것을 메인 기사로 삼았던 포털 뉴스에 대한 비판이 진행된 바 있다.

현재 대학 성희롱·성폭력 사건 보도에 관해서는 기자의 서술이나 평가를 중심으로 제목

을 삼거나, 사건의 성격을 묘사하는 제목으로 제시하는 등 문제적인 경우는 10% 이내로 적은 편으로 나타났다.

〈표 VI-17〉 기사 제목 작성 방식

기사 제목 특성	빈도	백분율 %
피해자 인용	21	7.3
가해자 인용	26	9.0
갈등적 묘사	2	0.7
기자 평가	123	42.6
사건 제시 중립성	95	32.9
해결 노력 강조	5	1.7
기타	16	5.9
전체	288	100.0

기사 제목을 연도별로 살펴보았을 때, 연도별로 큰 차이는 없으나, 2019년이 상반기만 포함되었다는 점을 감안하면 가해자 인용 보도가 점차 많아진 셈이다. 피해자의 증언을 중심으로 전개된 미투운동 시기에는 피해자 인용을 통한 제목 보도가 높게 나타났다. 또한, 사건 제시의 중립적 기사 제목 역시 2019년에 늘어난 것으로 볼 수 있다.

〈표 VI-18〉 연도별 기사 제목 작성 방식

			기사 제목 특성							전체
			피해자 인용	가해자 인용	갈등적 묘사	기자 평가	사건 제시 중립성	해결 노력 강조	기타	
사건 연도	2016	빈도	1	7	0	34	21	0	5	68
		백분율 %	4.8	26.9	0.0	27.6	22.1	0.0	35.3	
	2017	빈도	3	3	0	38	23	3	4	74
		백분율 %	14.3	11.5	0.0	30.9	24.2	60.0	23.5	
	2018	빈도	12	8	2	39	27	2	4	94
		백분율 %	57.1	30.8	100.0	31.7	28.4	40.0	23.5	
	2019 상반기	빈도	5	8	0	12	24	0	3	52
		백분율 %	23.8	30.8	0.0	9.8	25.3	0.0	17.6	
전체		빈도	21	26	2	123	95	5	16	288
		백분율 %	100	100	100	100	100	100	100	

3. 대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도 프레임 분석 결과

통상 성범죄 보도와 관련하여 미디어 프레임은 전통적인 책임 귀인 프레임과 관련하여 논의되어 왔다(이태민, 2019). 이 연구는 최이숙·김은진(2019: 162)이 제시한 프레임 분석

틀을 활용하면서, 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 특수성이 반영될 수 있는 분석 항목을 제시하였다. 각 프레임별 기사의 특징과 문제점, 개선안을 제시하였다.

〈표 VI-19〉 분석 프레임의 특성

사건/구조 분석	사건중심 구조중심 사건과 구조 모두 언급	성폭력 사건의 양상과 이후 전개과정 중심 성폭력 사건과 관련된 구조 분석 중심 사건 구조 모두 언급되는 경우
가해자 중심	성폭력 가해자 손해 가해자상 피해자상	성폭력 가해자에게 온정적인 내용 전형적 피해자 상에 대해 점검하는 경우 가해자의 변명에 치중하는 경우
피해자 중심	피해자의 입장 사건 정의의 여성중심성 피해생존자 상	피해자 입장을 여성주의적으로 정리하는 경우 피해생존자 상을 제시하는 경우
대학 및 공동체 대응	사건해결 방식으로 공동체 부각 사건해결방식으로 엄벌주의 부각	공동체 인식 전환, 대학 구조 변화 등 언급 엄벌주의, 가해자 개인이 문제라는 방식의 보도

1) 사건/구조분석 프레임

대학 성희롱·성폭력 보도에서 전체적인 기사 프레임을 사건과 구조로 나누어 보았을 때, 사건 중심, 즉 일화 중심 프레임이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 사건의 보도 중심으로 사건 자체를 육하원칙에 맞춰 기술하는 데 초점을 두는 경향이 많았다는 것과, 이에 해석과 전문가 견해 분석 등을 덧붙이는 형태의 복합 프레임이 많다는 것을 보여준다. 이러한 분포는 통상적인 사건 보도 관련 보도 분석에서도 많이 나타나는 유형이다. 성희롱·성폭력 사건과 관련해서 사건/구조 프레임의 특이성이 있다기보다는 일반적인 사건 보도의 프레임 경향을 따라가고 있다고 볼 수 있다.

〈표 VI-20〉 분석 프레임의 특성

프레임 일반 유형	빈도	백분율 %
사건중심	157	54.5
구조중심	32	11.1
복합유형	90	31.3
기타	9	2.7
전체	288	100.0

통상 성희롱·성폭력 사건 보도와 관련하여 연구자들과 시민단체들이 구조적 접근의 중요성을 강조해왔다는 점을 감안하면, 이러한 경향성은 아쉬운 점이라고 할 수 있다. 특히 대학 성희롱·성폭력 사건의 경우 사건의 발생 구조 문제가 항상 함께 제기될 필요가 있다. 전임 교원-학생과 같이 위계 관계가 확실한 경우, 그리고 스포츠 분야, 예술 분야 등 분야 내 특수성이 존재하는 경우, 구조적으로 피해자가 자신의 피해를 말하고 피해 회복을 위한 조치를 밝기 어려운 억압들이 존재할 수 있기 때문이다. 예를 들어 스포츠 분야에 관련해서는 대표적으로 향후 직업 부분에 있어 영향을 미칠 수 있는 여지가 지도자, 코치 등에게 너무 많이 주어져 있다는 점, 팀 스포츠의 경우 잘하는 학생 1인의 성적이 중요하고 서열을 중시하기 때문에 동성 간 성추행이 일어나도 방관하는 경우가 많다는 점 등이 지적된다(전문가 자문, 3차-1). 종교 계열에서는 성에 대한 언급 자체를 꺼리는 경향, 여성이 성폭력 피해를 경험한 것이 순결을 잃은 것으로 이해되어 여성에게 안 좋은 영향을 미친다고 생각하여 공개하거나 조사하려고 하지 않는 경향 등이 문제가 되고 있다(전문가 자문, 3차-2). 사건 중심 보도의 문제점으로 김선남·장해순(2011)은 피상적 보도에 그친다는 점, 정보원의 한정된 활용으로 기왕에 보도된 내용을 계속해서 재생산하는 데 그친다는 점 등을 논의한 바 있다.

2) 기사의 가해자 중심성, 피해자 중심성 문제

기사의 방향성과 초점을 알아보기 위해 다음 <표 VI-21>과 같이 가해자 중심 설명 구조와 피해자 중심 구조를 분류하여 보았다. 기사의 복합 프레임이 늘어남에 따라, 하나의 기사에 두 개 이상의 초점이 함께 나올 경우를 확인하여 기사 초점을 2개까지 상위 표기한 결과이다.

〈표 VI-21〉 사건 보도의 가해자/피해자 중심성

	기사 초점	빈도	백분율 %
가해자 중심 설명 방식	가해자 행위 묘사	94	23.2
	가해자와 대비되는 피해자나악함 부각	2	0.5
	피해자책임부각	1	0.2
	가해자입장 설명	11	2.7
해결 방안 중심 설명 방식	대학 처리방식 부각	81	20.0
	성차별 구조 부각	9	2.2
피해자 중심 설명 방식	피해자입장부각	63	15.5
	피해자 연대활동 부각	61	15.0
	기타	84	20.6
	전체	406	100.0

이에 따르면, 여전히 가해자의 입장을 설명하거나 가해 행위를 설명하는 가해 중심성 기사 작성 방식이 우세한 것으로 보인다. 그러나 피해자의 피해자다움을 비난하는 방식으로 노골적으로 작성된 기사는 적은 편이었다. 다만 가해 방식과 행위를 지나치게 묘사하는 것 자체가 성희롱·성폭력 보도에서 갖는 문제가 적지 않다.

김은경·이나영(2015)에 따르면, 가해자 남성을 묘사할 때 비정상적 행위로 묘사하는 것은 성폭력이 발생하는 권력 관계나 남성 중심 성문화의 문제 등 구조적 관심을 끌어내는 데 방해가 될 수 있다. 예를 들어 단톡방 성희롱을 보도하면서 해당 단톡방 내용을 다시 한번 사진 자료 등으로 보여주는 행위는 해당 언어의 저열함과 문제점을 드러내는 데 효과적이라고 생각하기에 수행된다. 하지만 그러한 전시는 해당 사건을 선정적인 볼거리로 만들거나, 가해자를 비정상화하면서 성폭력의 젠더 권력 문제를 가리는 효과를 가질 수 있다.

대표적으로 다음의 기사 사례는 불필요한 이미지를 사용한 경우이며, 제목 또한 가해 행위를 강조하는 형식으로 작성되었다. 해당 문구를 제목에 제시하는 것은 순전히 포털 서비스를 통한 뉴스 소비 시대에 충격을 주는 선정성 효과로 클릭을 유도하는 것 외에 다른 효과가 존재하지 않는다. 모자이크를 해야 하는 화면을 반드시 영상을 포함해야 하는 영상 뉴스가 아닌 온라인 뉴스 보도에서 사용하는 것에 대한 윤리적 고민이 필요하다. 영상이 필요한 경우라도 보통 전부 모자이크 처리가 될 만한 화면이면 내보내지 않는 것이 더 적절한 장면이기도 하기 때문이다.

한편 가해 행위를 적시하면서도 논란이나 파문 등의 은유 표현을 쓰는 것 역시 문제가 될 수 있다. 이후 은유 분석에서 다시 한번 정리되겠지만, 가해 행위 부각 이후 이 가해 행위가 명백한 성희롱·성폭력이 아닐 수도 있다는 함의를 시사하여 성희롱·성폭력을 전형적

인 좁은 범위의 이해에 비추어 판단하면서 사건을 오인하게 만드는 데 기여할 수 있기 때문이다.

대전 사립대 MT서 '뒷OO 박아조' 성희롱 논란

파이낸셜뉴스 | 입력 : 2016.03.28 18:23 | 수정 : 2016.03.28 18:23



대전의 한 사립대 멤버십트레이닝(MT)에서 성희롱 소지가 다분한 명칭을 MT 조 이름으로 사용할 것을 강요한 사실이 드러나 파문이 일고 있다.

〈그림 VI-3〉 파이낸셜뉴스, 2016.3.28일자

아래의 사례는 가해자의 변명 혹은 주장을 제목으로 실은 경우인데, 실제로 해당 기사 내용에는 사건의 개요와 이에 대한 인권센터의 처리 방식, 피해자의 입장 등을 서술하는 데 더 많은 면을 할애하고 있다. 해당 제목은 가해자가 항소하면서 항소 이유로 밝힌 것으로 알려졌다. 기사를 맺는 문단에서 사용된 문구이다. 이러한 효과로 전체 기사 내용이 가해자의 말에 초점을 맞추게 되는데, 이는 불필요한 선정적 태도로 역시 [단독] 등의 머리말을 통해 기사 주목도를 높이려는 시도로 행해지는 것이다.

뉴스 홈 > 사회

[단독] 입맞춘 뒤 "추워보여서 그랬다"... 미대 교수 성추행

Posted : 2018-02-23 16:00

〈그림 VI-4〉 YTN, 2018.2.23일자

피해자와의 연대, 대학 내 인식 변화 등을 강조하는 경향은 미투운동 이후 두드러지게 나타나는 보도 경향 중 하나이다. 이 경우 피해자의 주장을 사건 행위 묘사 자체에 맞추기보다는 피해자의 요구 사항에 더 초점을 두어 보도하거나, 연대 활동을 적극적으로 부각하는 방식 등을 통해 성희롱·성폭력 사건 해결의 사회적 의미를 부각한다.

[인터뷰 | 대학내 성폭력 반대 캠페인 ‘펭귄프로젝트’ 이명아 기획단장]

“가해자 교수 해임이 끝 아냐 일상 속 성차별 마주해야”

각 대학마다 소모임 생겨

‘성폭력 공론화’ 앞장서

등록 : 2018-04-18 10:20:20

〈그림 VI-5〉 내일신문, 2018.4.18일자

하지만 피해자의 말을 강조하더라도, 피해 내용에 집중하는 경우는 가해 행위 묘사와 같은 효과를 갖게 되기 때문에, 피해자의 말을 인용하는 방식에서 주의가 필요하다. 위의 프레임 분석에서는 피해자와의 연대가 매우 크게 부각되었으며, 피해자 입장 역시 가해 행위 묘사에 더 나아가 요구 사항 등이 함께 표현된 경우이므로 이런 점에서는 긍정적인 보도 방향이 구성되고 있다고 볼 수 있다.

갈등적 사안으로 보는 보도는 그 문제가 심각하고 특히 진실 주장으로 제목을 뽑아 성희롱·성폭력 사건의 문제를 법적 진실성 문제로만 축소하는 것이므로 문제적이라고 할 수 있다. 이번 보도 분석에서는 특히 다음과 같은 사례를 꼽을 수 있다. 아래 사례에서, 해당 사안을 진실게임이라고 표현했는데, 이는 전형적으로 성희롱·성폭력 사건에서 여성이 피해자답지 못하고 따라서 꽃뱀이거나 의도가 있었거나 혹은 변심한 것으로 실패한 연애라는 방식으로 이해하는 대중 정서 구조에 조응하려는 것으로 볼 수 있다. 해당 사안의 보도 가치를 진실게임에 두고 있어서, 만약 법적 결론이 보도될 가치가 있다면 법정 논쟁 이후에도 충분히 할 수 있는 내용을 진실 게임화하는 문제가 있다. 해외 대학의 경우, 교원과 학생 간 관계는 금지되고 연인 관계임을 주장할 수 없도록 하는 경우도 있다는 점을 고려할 때, 근본적으로 위계적 관계에 있는 교원-학생 간의 관계를 실패한 연애의 진실게임으로 다루는 태도는 부적절하다.

세계일보

여대생 "교수가 유부남 사실 숨기고 유혹했다" VS 교수 "나중에 알렸다"

박태훈 입력 2018.02.12. 07:56 댓글 0개

〈그림 VI-6〉 세계일보, 2018.2.12일자

대학의 사건 해결 과정 등에 대한 보도는 비판 보도가 다수였다는 점을 주목할 필요가 있다. 대학 사건 해결 방식에 초점을 둔 기사들은 대체로 미투 이후에도 변화하지 않는 대학가, 가해자 교수/가해자 학생의 징계 내용이 경미하다 보니 이들이 다시 대학으로 복귀하면서 학생들이 항의하는 과정 등을 제시하고 이의 해결 방안을 촉구하는 방식으로 이루어진다. 이 기사들의 경우 학생들의 주장이 주요 기사 정보가 되며, 대학의 대응에서 징계절차와 수위를 주로 문제 삼는다.

논란이 길어지고 있지만, 학교 쪽의 대응은 더디기만 하다. 학교 쪽은 2월 윤리위원회가 총장에게 징계를 권고한 뒤로도 아직까지 징계 절차에 착수하지 않고 있다. 학교 관계자는 “4월 중 교원인사위원회가 열려 해당 건을 상정하고 심의할 예정”이라고 말했다. 인사위에서 곧바로 징계를 논의하는 것도 아니다. 인사위에서 징계 여부를 결정하면, 다시 징계위원회를 구성해 징계 수위를 정하게 된다. 학생들은 학교 쪽의 느슨한 대응에 불만을 토로했다. “교수는 학부 강의가 중단된 상태지만 같은 건물에서 대학원 강의는 계속하고 있다. 한 학생은 “교수를 마주칠까봐 걱정된다”며 “학교가 빨리 징계 절차를 밟아야 한다”고 말했다(한겨레 신문, 교수 성폭력 폭로해도 느장 징계...더 상처받는 학생들, 2018.04.04.).

성희롱·성폭력이 반복되고 있는 대학 구조적인 문제를 부각하는 기사는 많지 않았지만, 대학가 성희롱·성폭력 피해의 은폐 구조와 이에 대한 문제 제기를 보도하는 방식으로 구성된 사례들이 있었다. 징계 시효 등의 이슈를 다루어 일종의 의제 설정 역할을 한다고 할 수 있다.

실태조사를 해보니 교수의 성추행과 학교 측의 조직적인 은폐가 모두 사실로 드러났다. 교육부는 교수를 강제추행 혐의로 검찰에 수사 의뢰하기로 했다고 25일 밝혔다. 강제추행 공소시효는 10년이다. 교육부 관계자는 “공소시효가 얼마 남지 않은 만큼 검찰에 신속한 수사를 촉구할 예정”이라고 말했다. 사건을 제대로 처리하지 않은 교수들도 중징계를 받아야 하지만, 당시 2년이던 징계시효가 이미 지나버려서 ‘경고’만 하기로 했다. 교원의 성희롱·성폭력 범죄 징계시효는 올해 교육공무원법과 사립학교법이 개정돼 10년으로 늘어났다.(경향신문, 대학측이 숨기려한 10년전 성추행... 공소시효 만료 앞두고 결국 수사받게 된 국립대 교수. 2018.06.25.)

3) 기사 결론 인용 방식과 기사 초점

사건 보도의 특성에 따라, 결론에서의 인용이 주로 사건처리 기관의 인용으로 이루어지는 경우가 많았다. 피해자의 말이 가해자의 변명보다 많이 등장하는 것은 긍정적이라고 볼 수 있으나, 이것이 사건 내용의 묘사와 관련되어 있다면 선정성 문제가 연결되기 때문에 어떤 말인가가 중요해진다. 사건처리기관의 공식 발표의 경우는 일반적으로 중립을 가정하는 경우로, 단순히 문제제기가 있어 조사 중이라는 등의 발표를 예시로 들 수 있다. 이로써 기사를 맺는 경우는 해당 사안이 쟁점이 되고 있다는 함의를 제시하는 경우가 있다. 엄벌 의지를 밝히는 경우는 사건처리의 신속성과 정당성을 강조하는 방식의 담론을 형성한다.

직접 관계자가 아닌 인용이 등장하는 경우는 시민 반응, 대학가 분위기 등을 전달하는 경우 등 다양했다. 피해자, 가해자, 사건처리기관만을 비교할 때 사건처리기관, 피해자, 가해자 순으로 결론부를 구성하는 것으로 나타났다.

〈표 VI-22〉 사건 보도의 결론부 인용

결론부 인용구	빈도	백분율 %
피해자 입장	60	15.2
가해자 입장	24	3.8
사건처리기관	110	27.8
익명 및 기타(외부집단 혹은 관계없는 자)	201	50.9
전체	395	100.0

이러한 결론부 인용에서 제일 문제적인 것은 소위 네티즌 반응을 보도하는 것이다. 이 네티즌의 실체는 존재하는지가 의심스럽다는 점과 어떤 의견이 채택되는지가 전적으로 기자의 주관인데 이를 양측 의견을 모두 제시하는 것처럼 보이게 함으로써 객관성을 가장한다는 것에 있다. 대학 성희롱·성폭력 사건과 같이 위계 구조에 의한 문제, 혹은 가해/피해가 분명한 온라인 성희롱 사건 보도에서조차 네티즌 의견을 넣어 결론부를 구성하는 것은 문제적이다. 해당 사안이 처벌과 계도가 필요한지 자체를 논쟁에 붙이고 있기 때문이다.

대체위는 “가해자들의 언어성폭력은 심각한 명예훼손 및 모욕에 해당된다. 특정인에 대한 모욕을 넘어 왜곡된 성의식을 적나라하게 드러냈고, 또 몰카 등 형사처벌이 필요한 범죄도 포함하고 있다”면서 이들을 징계해야 한다고 강조했습니다.

대자보 내용을 확인한 네티즌들은 혀를 차고 있습니다. 아무리 외부와 단절된 단체 카톡방이지만 어떻게 명문대 학생들이 저런 저급한 말을 내뱉을 수 있는지는 것입니다. 한 네티즌은 “그래도 고대하면 수준 높은 대학인데, 한심하다 못해 끔찍하다”고 적었습니다. 반면 이들을 감싸는 의견도 있습니다. 끼리끼리 은밀하게 주고받은 메신저 대화인 만큼 사생활로 보호받아야

하며 형사처벌 대상 또한 될 수 없다는 것입니다.(국민일보 “여대 축제가자, 다 따먹자” 고려대 생 단독방 발각. 2016.6.14.일자)

4. 대학 성희롱·성폭력 사건 언론보도의 문제점

1) 기사에서 이미지 사용 여부와 침해성

앞서 사례를 든 바와 같이, 기사에서 이미지 사용의 침해성 문제는 주의깊게 다루어져야 한다. 기사가 이미지로 피해를 반복하여 재현하는 경우에 대한 비판이 자주 이루어졌다. 이와 관련된 성희롱·성폭력 사건 보도 윤리로는 다음과 같은 것이 있다. 2018년 미투운동 이후로 제정된 <성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강>은 여성가족부와 한국기자협회가 공동으로 마련한 것이다.

6. 가해자의 가해행위를 자세히 또는 선정적이고 자극적으로 묘사하거나 사건의 심각성을 희석시키는 보도를 하지 않아야 한다.

· 성폭력·성희롱 사건의 특성상, 가해자의 가해행위 자체에 초점을 맞추어 자세히 묘사하게 되면 피해자를 그러한 자극적인 성적 행위의 대상으로 연상, 인식하도록 만들어 부정적인 이미지를 고착화시키고 피해자로 하여금 성적 굴욕감을 재경험하게 할 수 있다.

· 충격이나 혐오감을 줄 수 있는 범죄행위를 필요이상으로 묘사하거나 범죄에 이용될 수 있는 가해자의 범행수법과 과정, 양태 및 수사기관의 수사기법을 자세히 설명하여서는 아니 된다.

· 가해행위를 미화하거나 모호하게 표현(‘몸살 짓’, ‘나쁜 손’, ‘몰카’, ‘성추문’ 등) 하여 가해자의 책임이 가볍게 인식되게 하거나 가해행위의 심각성을 희석하는 부적절한 용어를 사용하지 않아야 한다.

· 영상 보도의 경우 성폭력·성희롱 사건과 연관성이 떨어지는 자극적인 자료화면을 넣거나, 범행 내용을 선정적으로 재연하여 영상화하지 않아야 한다. 특히 피해자가 아동·청소년인 경우 아무리 범행 내용과 일치하더라도, 아동·청소년을 성적 대상으로 대하는 장면의 재연이나 영상 보도는 삼가야 한다.

· 영상 보도에 사용되는 자료화면 구성의 경우 취재 기자 1인이 아니라 촬영 기자나 편집자 등 여러 사람이 관여하게 되므로, 선정적 영상 보도를 막기 위한 공동의 주의 및 협의가 필요하다. [성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강, 실천요강 6조]³⁾

3) 성희롱·성폭력 사건보도 공감기준의 전문은 이 보고서의 부록 5를 참고. 여성가족부와 한국기자협회는 2018년 미투운동 이후 기존의 성희롱·성폭력 사건보도에 대한 윤리 기준을 재정비하여 <성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강>이라는 제목으로 발간하였다. 해당 기준은 한국기자협회 홈페이지에서 확인가능하다.
https://www.journalist.or.kr/news/section4.html?p_num=11

이 공감기준에 따르면, 특히 선정적 영상 보도의 문제를 지적하고 범죄 장면의 자료화면 사용 여부에 대한 민감성을 요구하고 있다. 이 연구에서 분석된 기사 중 이미지 포함 여부는 전체 68건으로, 영상뉴스가 아닌 경우에도 이미지 사용이 상당수 있었음을 확인할 수 있다. 이는 온라인 뉴스 시대의 영향으로, 종이 신문의 경우 면수의 제약, 조판의 적절성 등을 고려하여 사진이 들어가지만, 온라인으로 제공되는 뉴스의 경우에 이미지 포함 여부와 뉴스 길이가 제약을 덜 받는다.

〈표 VI-23〉 이미지 포함 여부

	빈도	백분율 %
있음	198	68.8
없음	90	31.2
전체	288	100.0

이 연구에서는 기존 성희롱·성폭력 보도에서 문제시되었던 바와 같이 이미지로 인한 침해가 있는지를 조사하였다. 전체 언론 보도 288건에서 등장한 이미지 종류는 총 243건이다. 이중 사건과 관련된 이미지로 선택된 것이 가장 많았지만, 사건과 직접적인 관련이 없는 데에도 이미지를 사용한 경우가 있었다. 온라인 뉴스의 경우 종종 사건 내용과 상관없는 게티 이미지등의 자료를 첨부하는 경우가 있기 때문이다. 특히 이번 조사에서 온라인 뉴스를 포함하면서, 온라인 뉴스의 관행상 해외 이미지 데이터베이스에서 불필요하게 사진을 가져와 뉴스를 생산하는 경우들이 있다.

〈표 VI-24〉 이미지 유형과 종류(기사 내 등장하는 경우 모두 코딩)

유형	빈도	백분율 %
일러스트	50	20.6
증거자료	116	47.7
관계없는 사진자료	76	31.3
기타	1	0.4
전체	243	100.0

이미지의 침해성과 관련한 조사 결과는 다음 〈표 VI-25〉와 같다. 침해성이 없는 이미지가 전체 67%정도였고 33%에서는 침해성이 있었다. 침해성의 문제는 대체로 가해 행위를 있는 그대로 전시하는 것이었다.

〈표 VI-25〉 이미지 침해성(이미지 내 중복 코딩)

	빈도	백분율 %
가해행위 묘사	47	19.1
피해자수동적 묘사	32	13.0
피해자 책임 추론 묘사	1	0.4
침해성 없음	166	67.5
전체	246	100.0

이 중 이미지의 종류와 이미지 침해성이 연도에 따라 달라졌는지를 교차 분석하면 다음의 〈표 VI-26〉과 같았다. 일러스트에서 주로 침해성이 매우 높게 나타나는 경향을 보였다. 관계없는 사진에서는 불필요한 사진이 포함되면서 피해자의 수동적 묘사나 가해 행위 묘사 등이 등장하는 것으로 보인다. 증거자료로 채택되는 이미지는 주로 사건 내용을 담고 있는데 이 경우 사건 내용을 지나치게 상세하게 전시하는 이미지라면 침해성의 문제가 있을 수 있다.

〈표 VI-26〉 이미지 종류에 따른 이미지 침해성(이미지 내 중복 코딩)

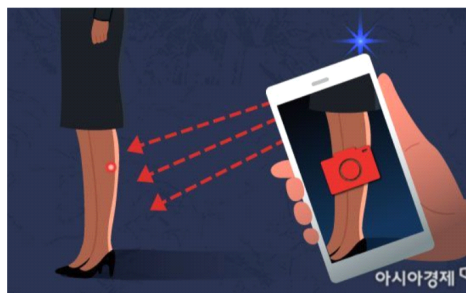
			이미지 침해성				전체
			가해행위 묘사	피해자수동적 묘사	피해자 책임 추론 묘사	침해성 없음	
이미지 종류	일러스트	빈도	21	22	0	21	64
		백분율 %	44.7	68.8	0.0	12.7	
	증거자료	빈도	15	3	1	145	164
		백분율 %	31.9	9.4	100.0	87.3	
	관계없는 사진자료	빈도	21	12	1	65	99
		백분율 %	44.7	37.5	100.0	39.2	
전체		빈도	47	32	2	166	247
		백분율 %	100	100	100	100	

문제가 된 일러스트 사용 사례로는 다음과 같은 사례들이 있다. 우선 첫 번째 사례에서는 ‘몰카’ 등 부적절한 용어를 사용하였다. 불법 촬영 장면을 재연할 필요는 없으며, 치마를 입은 여성의 다리를 강조하는 등 불필요한 피해 사실을 재현하고 있다.

[단독] '몰카' 성범죄 유죄받고도 수업한 현직 교수...대학

f t ③ 최종수정 2018.04.30 11:05 기사입력 2018.04.30 11:05 댓글 쓰기

서울 H대학 교수 '몰카' 혐의로 벌금 300만원 선고유예 판결
경찰·검찰 수사단계서 신분 감춰...대학, 범죄 상황 파악도 못해
1년 간 아무 징계 없이 수업 진행...교수 측 사직서 제출 예정



〈그림 VI-7〉 아시아경제, 2018.4.30일자

일러스트를 활용하여 불필요하게 피해자를 수동적으로 나약하게 묘사한 사례는 다음의 기사가 있다. 해당 기사에서 사용한 이미지는 일러스트 화면으로 특별하게 해당 기사 내용과의 관련성이 없다. 기사 내용에서는 서울대생들의 기자 회견 내용을 담았으며, “이들은 “성폭력 사건 해결에 미온적 태도를 보이고 책임을 회피하는 학장의 모습에 수의대 연대는 큰 충격을 받았다”며 “수의대의 폐쇄적인 문화를 바꾸기 위해 학생들이 행동에 나설 것”이라고 강조했다” 등 대응 방안을 강력하게 밝히는 중이지만 피해자로서 무력한 존재로 묘사하는 그림을 사용한 것이다.

시사 > 전행기자
“교수님 별명은 ‘허벅지’... 하도 만져서” 서울대 학생들 폭로회견
입력 : 2018-05-31 14:38



〈그림 VI-8〉 국민일보, 2018.5.31일자

합성화면으로 기사와 상관없는 일러스트를 활용하여 피해자를 무력하게 표현하는 형식

사례도 있었다. 해당 이미지는 여성으로 추론되는 이미지 위에 검은 손을 지문찍듯 하는 방식으로 합성하였는데, 은유적으로 가해자를 검은 손으로 표현하고, 피해자를 순백색으로 표현하는 등의 성희롱·성폭력에 대한 가부장제적 인식을 바탕으로 하는 이미지 전략을 사용하고 있다.

또다시 터진 대학가 카톡방 성희롱...서울대·고려대

입력: 2018-05-30 12:31 | 수정: 2018-05-30 12:33

대학생들이 카카오톡 채팅방에서 여학생의 외모를 평가하고 성희롱했다는 의혹이 또다시 제기됐다.



〈그림 VI-9〉 서울신문, 2018.5.30일자

2) 기사에서 활용된 비유의 문제

기사가 어떤 비유를 사용하는지 살펴본 것은, 언론의 은유가 때로는 사건의 이해를 방해하거나 특정한 방식으로 사건을 틀짓고 해당 사안을 문제적으로 인식하도록 만들기 때문이다. 비유 특히 은유는 서로 다른 개념을 결합하는 것만이 아니라 우리가 당연하고 자연스럽게 여기는 가치, 세계관, 관계를 만들어가는 방식에 대한 것이며 이미 우리가 가지고 있는 상식들이 이 은유를 특정하게 이해하게 하는 경향성을 갖는다(채영길, 2014). 분석 대상 기사에서 비유를 사용하는 기사는 86건으로 나타났다.

〈표 VI-27〉 기사 내 비유 사용 여부

	빈도	백분율 %
사용함	86	29.9
사용하지 않음	202	70.1
전체	288	100.0

시기별로 보면 미투 국면에서 가장 많은 비유를 사용하였다. 비유 사용율은 2019년 상반기에 상당 수준 줄어들었는데, 이는 2018년 내내 미투 보도와 관련된 다양한 비판들이 있었던 점을 어느 정도 인식한 것으로도 볼 수 있다.

〈표 VI-28〉 연도별 기사 내 비유 사용 여부

			비유 사용 여부		전체
			사용함	사용하지 않음	
사건연도	2016	빈도	23	43	66
		백분율 %	26.7	21.4	
	2017	빈도	24	51	75
		백분율 %	27.9	25.5	
	2018	빈도	33	60	93
		백분율 %	38.4	29.6	
	2019 상반기	빈도	6	48	54
		백분율 %	7.0	23.5	
전체		빈도	86	202	288
		백분율 %	100	100	100

해당 비유가 어떤 효과를 갖는가를 분석하기 위해서, 해당 비유가 성희롱·성폭력 사건과 관련하여 특정한 의미화 과정을 보이는지를 분석하였다. 조사 결과, 대체로 비유의 효과는 가해 행위를 특정하게 드러내면서 이 행위의 의미를 축소하거나 심각한 범죄가 아니라는 인식을 하도록 만드는 비유 효과를 갖고 있었다.

이와 같은 대표적 비유어들은 먼저 논란, 파문 등의 표현이 있다. 성희롱·성폭력과 관련된 미투 등을 논란이나 파문으로 표현하면서 해당 행위가 혼란을 일으키거나 평화를 깨는 행위라는 식의 의미화를 한다. 이는 피해 고발 행위의 의미를 축소하거나 부정적으로 비치게 하는 효과를 가질 수 있다.

가해자에게 낙인 등의 표현을 통해 가해자에 대한 온정주의를 표현하는 경우도 많았다. 성희롱에 얼룩진 대학 강단 등의 비유를 통해 책임 소재를 분명하게 인식하기 어렵게 만든다. 또한, 가해 행위를 사소하게 표현하는 것을 나쁜 늑대, 나쁜 손, 몹쓸 짓 등으로 성희롱·성폭력이라는 표현을 사용하지 않은 채 비유적으로 표현하는 데에서 나타난다.

〈표 VI-29〉 기사 내 비유 효과

	빈도	백분율 %
가해행위 사소화	25	25.8
피해 고발 행위 사소화	9	9.3
가해 행위 강조	23	23.7
피해자 입장 강조	11	11.3
기타	29	29.9
전체	97	100.0

대표적으로 다음의 기사는 단톡방 성희롱 가해자를 나쁜 늑대들로 비유한다. 이 비유가 남자는 늑대 여자는 여우와 같은 전형적인 성별 고정관념에 근거한 것인지 혹은 늑대와 빨

간 모자와 같은 우화에 근거한 것인지는 확인하기 어려우나 불필요한 은유임은 확실하며, 해당 기사는 이 문제를 남녀 갈등 문제로 바라보는 등 성희롱·성폭력에 대한 총체적으로 문제적인 시각을 보여주고 있었다.

여성 비하 성폭력 난무하는 대학생 남독방 ‘나쁜 늑대들’

광주 한 대학교 SNS서
여대생 대상 음담패설
상습 성희롱 의혹 제기
학교측 진상조사 착수
비몰어진 대학생 성의식
남녀 갈등으로 변질 수도

2018년 06월 20일(수) 00:00



〈그림 VI-10〉 광주일보, 2018.6.20일자

비유 사용과 관련하여 사건 연도에 따른 변화를 살펴보면, 가해 행위를 부각하는 은유를 사용한 것이 미투 보도 당시로 나타났으며, 가해 행위의 심각성을 낮추는 보도 경향은 2017년에 가장 많이 나타났던 것으로 보인다. 이는 가해자의 말을 그대로 인용하거나, 특히 단독방 성희롱 대화를 그대로 인용하는 가운데 문제적인 대화들이 기사로 노출되는 상황에서 일어났다.

〈표 VI-30〉 연도 별 기사 내 비유 사용 효과

			비유 효과					전체
			가해행위 심각성 사소화	피해 고발 행위 무게 낮춤	가해 행위 부각	피해자 입장 부각	기타	
사건연도	2016	빈도	4	5	6	4	6	24
		백분율 %	16.0	55.6	26.1	36.4	20.7	
	2017	빈도	14	0	5	3	8	24
		백분율 %	56.0	0.0	21.7	27.3	27.6	
	2018	빈도	5	3	12	3	12	32
		백분율 %	20.0	33.3	52.2	27.3	41.4	
2019 상반기	빈도	2	1	0	1	3	6	
	백분율 %	8.0	11.1	0.0	9.1	10.3		
전체		빈도	25	9	23	11	29	86
		백분율 %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

3) 제목 보도와 문제점

포털 사이트로 뉴스를 소비하는 상황에서는 뉴스 제목이 클릭을 유도하기 위해 만들어진다는 문제가 있다. 대부분 포털 서비스 화면에서는 뉴스의 제목이 일부만 보이기 때문에, 클릭을 유도하기 위해서 제목에 자극성, 선정성을 추구하는 경우가 많다.

이는 가해 행위 묘사 경향과도 일치하는데, 가해 행위를 가감없이 그대로 기사 내용으로 삼는 경우 제목에서도 해당 내용을 그대로 인용하는 경우가 많았다. 예를 들어 다음의 단톡방 성희롱 보도 기사를 보면, 제목에서 성희롱 발언을 인용하고 본문 역시 거의 단톡방 내용을 그대로 적는 데 대부분을 할애한다. 아래 기사의 제목은 “여대 축제가자 다 따먹자” 고려대생 단톡방 발각이다. 발각과 같은 은유 역시 가해 행위의 의미를 축소하는 데 기여하는 은유이기도 하다.

새내기 경우에는 “아 진짜 새따(새내기 따먹기)는 해야 되는데” “이쁜 애 있으면 샷으로 X나 먹이고. 쿵떡쿵” 등의 말이 오갔다고 합니다. 동기에 대해서는 “A는? 다 맛 볼라 하네” “A는 먹혔잖아” “B(A의 애인)가 먹음 근데 임자 있는 애들만 좋아하네” “씹던 껌 성애자 단물 다 빠진 게 좋노” 등의 입에 담기 어려운 음란한 말들이 오갔습니다. 이들은 성폭행을 조장하는 말까지 거침없이 나눴다고 합니다. 새내기 새로 배움터를 앞두고 가해자 중 한 명의 여자친구도 간다고 하자 “그럼 방 하나 비워 줘야겠네? 여방 대신 섹방”이라거나 “그냥 대놓고 할래 촌극(새터 때 하는 연극)할 때 올라가서” 등으로 말이죠. 아울러 이들은 ‘주면 절하고 먹는다’는 뜻의 저질 인터넷 용어를 사용하거나 “경영대 신입생, 통계학과 여선배에게 성폭행 당해” 등의 대화를 했습니다.(국민일보 “여대 축제가자, 다 따먹자” 고려대생 단톡방 발각. 2016.6.14.일자)

문제적인 기사 제목의 사례를 들면 다음과 같다. 제목에서 주로 인용부호를 사용해 가해자의 말을 그대로 알려주는 것은 문제적인데, 대체로 가해자의 말이 변명이나 사회적으로 문제적인 성인식을 보여주고 있기 때문이다. 헤어져서 화나서 폭력을 저지른다는 식의 인과관계를 형성하는 문제도 있다.

또한, 가해 행위를 그대로 묘사하는 것은 선정적 경향성으로 성폭력 보도 공감기준의 실천요강에 비추어 어긋나는 행위이다. 포털 서비스에서 뉴스를 클릭함으로써 수익을 올리게 되는 현재 체제에서 이러한 제목의 보도는 저널리즘 윤리 문제가 되는데, 선정성을 무기로 수익을 끌어들이는 것이면서 이것이 피해자에게 2차 피해를 유발할 수 있다는 점에 대한 고려가 없기 때문이다.

〈표 VI-31〉 문제적 제목보도 사례

보도일자	언론사	제목
20180408	한겨레	‘제자 성추행 혐의’ 교수 검찰 송치 “이혼했다며 성관계 요구”
20180604	세계일보	“왜 넌 보보 안해 줘” 성폭력 형령 중앙대 교수, 학생들 ‘파면’ 요구
20180809	중앙일보	“그러니 성폭행당하지” 교육공무원이 대학생에 보낸 문자
20190606	경기일보	“헤어지고 화나서” 여자친구 ‘신상 노출 성관계 영상’ 뿌린 대학생들 징역
20160301	국민일보	“밥 잘 먹으니 성관계도 ” 인천대 성추행 파문
20160328	파이낸셜뉴스	대전 사립대 MT서 ‘뒷OO 박아조’ 성희롱 논란

5. 소결

해당 보도에서 나타난 문제점들은 대부분 〈성희롱·성폭력 사건보도 공감기준 및 실천요강〉에서 제시한 기준을 따른다면 큰 문제가 되지 않을 수 있다. 문제는 이러한 윤리기준에 대해서 기자들이 배울 수 있는 기회가 제한되어 있다는 점, 그리고 이러한 윤리 기준을 중요하게 여기지 않는다는 데 있다.

현재 기자 교육은 도제식으로 이어지는 경우가 많고, 무엇보다 일주일에 생산하는 기사량이 너무 많아서 제대로 된 점검이 어려운 경우가 많다. 주 평균 22.4건의 기사를 생산하는 상황에서 기사에 대한 책임성과 기사 생산에서의 윤리 준수가 어려워지며, 이런 상황이 기자 단톡방 등의 문제로 나타나게 된다(최이숙, 2019). 따라서 가장 근본적인 해결책 중 하나는 퀄리티 저널리즘으로 돌아가는 것, 즉 기자가 책임지고 기사를 생산하는 문화를 재구성하고 온라인 클릭에 의존하는 기사 양산 체제를 바꾸는 것이 핵심이 된다고 할 수 있다.

기자들의 성인지 감수성 제고를 위해 기자 재교육 분야에서 성인지 교육을 반드시 추가하는 방안을 제안할 수 있다. 현재 기자재교육 프로그램은 언론진흥재단이 주도하는 언론인연수프로그램 등을 통해 소화되는데, 이러한 연수프로그램의 일부로 성인지 감수성관련 내용이 포함되는 것, 특히 중견 기자 이상을 대상으로 하는 연수 프로그램등이 마련되는 것이 필요하다.

한편 한겨레 신문 등에서 시도되는 젠더 에디터 제도 등이 성인지 감수성을 갖춘 보도를 생산하는 데 기여하고 있는 것으로 평가된다. 성폭력 사건 보도에 대해서는 특히 가이드라인 숙지는 물론 해당 보도의 관행들이 어떤 문제를 가지고 있는지, 관행적으로 생산되는 은유의 효과는 무엇인지와 관련된 고민이 필요한데, 단기적으로 젠더 에디터와 같은 제도가 이를 조정하고 사내 성인지 교육의 효과를 가질 수 있어 긍정적이다. 이를 위해서는 무엇보다 여성 기자의 비율과, 차장급 이상 여성 기자 비율이 높아지는 것이 중요한데, 한국여기자협회의 자료에 따르면, 2017년 23개 언론사 대상 조사 결과에서는 여성 국장·부국장 10.5%, 보직부장 12.9%, 차장 20.7%, 위원(논설실·심의실 등) 9.1% 등이었고, 2019년에

는 임원 3.5%, 국·실·본부장 6.9%, 부국장/부분부장/에디터 18.5%, 부장 14.6%, 차장 24.4%, 논설/해설위원 11.9%로 부장 및 부국장급과 차장급을 중심으로 여성 비율이 약간 이지만 상승했다(한국기자협회보, 2019.11.27.). 하지만 여전히 상위로 갈수록 여성 비율이 줄어드는데, 이러한 현실에서 기사 중요성의 판단이나 기사 방향의 판단에 영향을 받을 수밖에 없다. 성인지 감수성이 필요한 영역에 대한 젠더 에디터 기용 등 차장급 이상 여성 기자 비율을 높이면서 언론 보도의 질을 향상하는 방향을 고려할 필요가 있다.

VII.

대학 성희롱·성폭력의 법적 규제와 외국의 사례

1. 현행 대학 성희롱 관련 법제의 주요 내용
2. 성희롱 예방·보호·처리 절차 현황
3. 현행 대학 성폭력 관련 법제의 주요 내용
4. 외국의 대학 성희롱·성폭력 방지 정책
5. 소결

1. 현행 대학 성희롱 관련 법제의 주요 내용

우리나라에서 현재 성희롱 금지 및 피해자 보호, 행위자 제재 등 성희롱 관련한 사항을 규율하고 있는 법령으로는 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법), 「국가인권위원회법」, 「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「교육공무원징계령」 등이 있다.

〈표 VII-1〉 성희롱 관련 법령과 주요내용

법령 등	주요 내용
「양성평등기본법」	성희롱의 개념 국가기관의 성희롱예방교육과 방지 조치
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	직장내 성희롱의 개념 직장내 성희롱예방교육 및 방지조치 직장내 성희롱 금지 및 행위자에 대한 제재 성희롱 발생시 조치 및 피해자 보호 직장내 성희롱에 관한 자율적 구제절차
「국가인권위원회법」	성희롱의 개념 성희롱 구제절차
「국가공무원법」	공무원 성희롱행위자에 대한 징계시효 기준
「교육공무원법」, 「교육공무원법징계령」	성희롱 행위자에 대한 징계시효, 징계위원회구성, 징계위원회에 피해자 진술권 보장
「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」	교육공무원 성희롱행위자에 대한 징계양정 기준 등

이 중 성희롱의 정의 등을 규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등법」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」이 있고, 그 밖에 「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「교육공무원징계령」 등은 성희롱 행위자에 대한 징계시효 및 제재 기준 등을 규정하고 있다.

1) 성희롱의 법적 개념 및 법적 규제

(1) 성희롱 개념: 정의 조항

① 「양성평등기본법」

「양성평등기본법」은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항¹⁾에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(갈

1) 제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ① 법 제3조의2제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다.

은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위(제3조제2호)’로 정의하고 있다.

② 「남녀고용평등법」

「남녀고용평등법」은 성희롱을 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있다(제2조).

③ 「국가인권위원회법」

「국가인권위원회법」 제2조제3호2)는 차별행위에 대한 개념을 규정하고 있는데, 성희롱을

1. 법 제3조의2제1항제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체
2. 법 제3조의2제1항제4호에 따른 지방공사 및 지방공단
3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체
4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체
5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체
6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관
- ② 인사혁신처장은 제1항에 따라 지정된 공직유관단체(이하 “공직유관단체”라 한다)를 매 반기 말까지 관보에 고시하여야 한다.
- ③ 공직유관단체가 법률 또는 정관이 변경되거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 때 공직유관단체에서 제외된 것으로 본다.
- ④ 정부나 지방자치단체는 관할 기관·단체가 제1항에 따른 공직유관단체의 범위에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 정부 공직자윤리위원회에 지체 없이 통보하여야 한다.
- 2) 제2조제3호: “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 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 지위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감

동호의 라목에 규정해 ‘평등권 침해의 차별행위’의 한 유형으로 보고 있다.

제2조제3호 라목은 성희롱을 ‘업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체)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 것(제2조)’으로 정의하고 있다.

이상의 법률에서 성희롱에 대한 정의는 <표 VII-2>와 같다.

<표 VII-2> 성희롱의 법적 개념

법령 등	주요 내용
「양성평등기본법」 제3조제2호 및 동법 시행령 제2조	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관 및 단체는 제외한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
「남녀고용평등법」 제2조제2호	사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위·업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것, 또는 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목	업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련해 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

출처: 박선영 외(2018: 6).

이상과 같은 성희롱에 대한 법적 정의를 성희롱 행위자, 피해자, 업무관련성, 행위태양, 피해로 나누어 비교하면 <표 VII-3>과 같다.

이하의 정의에 의하면 대학에서 발생하는 성희롱 중에서 학생이 행위자가 되는 경우에는 ‘각급 학교의 종사자’의 범위에 포함되지 않아 성희롱이 성립되지 않는다.

또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다) 행위

〈표 VII-3〉 성희롱의 법적 정의에 대한 관련 법률상 내용 비교

구분	「양성평등기본법」	「남녀고용평등법」	「국가인권위원회법」
행위자	‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위 태양	“성적 언동 등” “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

출처: 박선영 외(2018: 7).

(2) 성희롱 법적 규제

① 국가공무원

(a) 기관명과 피해사실에 대한 공표

국가공무원법 제17조제4항에 따르면 인사혁신처장은 감사 결과 제76조의2제1항3)에 따른 신고, 즉 성폭력, 성희롱 신고를 받고도 이를 묵인 또는 은폐하거나 필요한 조치를 하지 아니한 경우 해당 기관의 기관명과 각 호의 사실을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표할 수 있다.

(b) 공무원 임용 제한

공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자,

3) 제76조의2(고충 처리) ① 공무원은 인사·조직·처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람, 미성년자에 대한 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)은 공무원으로 임용될 수 없다(국가공무원법 제33조).

(c) 성희롱 징계처분결과 통보

처분권자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다(국가공무원법 제75조 제2항).

(d) 제3자 신고제도와 불이익취급 금지

공무원은 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다. 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 고충상담 신청, 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고에 대한 처리절차, 고충심사위원회의 구성·관한·심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 등으로 정한다(국가공무원법 제76조의2).

대통령령의 주요 내용은 아래 표와 같다.

시행령 제15조(성폭력범죄·성희롱 신고 및 조사) ① 「국가공무원법」 제76조의2제1항에 따라 누구나 기관 내 성폭력범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 이를 인사혁신처장 및 임용권자등에게 신고할 수 있다.

② 인사혁신처장은 제1항에 따른 신고를 받은 경우 지체 없이 신고 내용을 확인하고 해당 임용권자등이 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조에 따른 조사를 실시했는지 여부를 확인하여 조사를 실시하지 않은 경우에는 조사 실시 및 그 결과 제출을 요구할 수 있다.

③ 인사혁신처장은 제2항에 따라 조사 실시 요구를 했음에도 임용권자등이 조사를 실시하지 않거나 조사가 미흡하다고 판단될 경우에는 다음 각 호의 방법으로 제1항에 따른 신고에 대하여 직접 조사해야 한다.

1. 성폭력범죄·성희롱과 관련하여 피해자나 피해를 입었다고 주장하는 사람(이하 “피해자등”이라 한다), 성폭력범죄·성희롱과 관련하여 가해행위를 했다고 신고된 사람(이하 “피신고자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구

2. 피해자등, 피신고자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구

3. 전문가의 자문

④ 제2항 및 제3항에 따른 조사를 위해 출석 또는 자료의 제출을 요구받은 사람이나 관계기관은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

⑤ 인사혁신처장은 제2항 및 제3항에 따른 조사 실시 확인 과정 또는 조사 과정에서 피해자등이 성적 불쾌감 등을 느끼지 않도록 하고, 사건 내용이나 인적사항의 누설 등으로 인한 피해가 발생하지 않도록 해야 한다.

⑥ 인사혁신처장은 조사 기간 동안 피해자등이 요청하는 경우로서 피해자등을 보호하기 위해 필요하다고 인정하는 경우 그 피해자등이나 피신고자에 대하여 다음 각 호의 조치를 하도록 임용권자등에게 요청할 수 있다.

1. 근무 장소의 변경

2. 휴가 사용 권고

3. 그 밖에 인사혁신처장이 필요하다고 판단하는 적절한 조치

⑦ 인사혁신처장은 신고의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을만한 상당한 이유가 있는 경우 검찰 또는 수사기관에 수사를 의뢰할 수 있다.

⑧ 인사혁신처장은 조사결과 공직 내 성폭력범죄·성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 임용권자등에게 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제5조 및 제6조에 따른 조치를 요청할 수 있다.

⑨ 임용권자등이 제1항에 따른 신고를 받은 경우에는 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제4조에 따른 사실 확인을 위한 조사를 해야 하고, 같은 영 제5조 및 제6조에 따른 조치를 할 수 있다.

(e) 징계 기준

「공무원 징계령 시행규칙」에 의하면 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 i) 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공직이나 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공직, ii) 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공직 중 어느 하나에 해당하는 공직이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있도록 하고 있다. 그러나 위 사항에도 불구하고 i) 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위, ii) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위, iii) 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위, iv) 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 행위에 대해서는 그 징계를 감경할 수 없도록 하고 있다(제4조).

〈표 VII-4〉는 성희롱·성폭력 등 행위자인 공무원에 대한 징계 기준이다.

〈표 VII-4〉 성희롱·성폭력 행위자인 공무원에 대한 징계 기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위 유지의 의무 위반				
가. 성폭력(업무상 위력 등에 의한 성폭력, 미성년자 또는 장애인 대상 성폭 력)	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
다. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
라. 성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
마. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

※ 비교

7. 제7호가목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다
8. 제7호다목에서 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

② 교육공무원

(a) 성희롱 징계 시효

「교육공무원법」 제52조에 따르면 교육공무원에 대한 징계사유가 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위, 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위에 해당되는 경우에는 「국가공무원법」 제83조의2제1항⁴⁾에도 불구하고 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다. 「사립학교법」 역시 제66조의4에 따라 「교육공무원법」 제52조 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 그 징계 사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다.

4) 제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효) ① 징계의결등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.

(b) 관할청에 의한 사립학교 교원에 대한 징계 요구

관할청은 사립학교의 교원이 이 법에 규정된 면직사유 및 징계사유에 해당한 때에는 당해 교원의 임용권자에게 그 해임 또는 징계를 요구할 수 있다. 이 경우 해임 또는 징계를 요구 받은 임용권자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다(「사립학교법」 제54조제3항). 사립학교 교원의 임용권자가 특별한 사유없이 관할청의 해임 또는 징계요구를 따르지 아니한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다(「사립학교법」 제74조제1항제1호). 그리고 교원징계위원회는 제61조제1항⁵⁾ 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위의 유형, 정도 및 징계의 결이 요구된 교원의 근무태도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 징계기준 및 징계의 감경 기준 등에 따라 징계의결을 하여야 한다(「사립학교법」 제66조).

(c) 징계위원회

■ 징계위원회 종류

교육공무원징계령 제2조에 의하면 교육공무원(국립의 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다)의 징계 또는 「국가공무원법」 제78조의2나 「지방공무원법」 제69조의2에 따른 징계부가금 부과 사건을 심의·의결하기 위해 교육공무원징계위원회(이하 “징계위원회”라 한다)를 두되, 징계위원회는 대학의장징계위원회·특별징계위원회와 일반징계위원회로 구분된다.

대학의장징계위원회는 대학의 장 및 부총장의 징계등 사건을 심의·의결한다. 특별징계위원회는 대학의 단과대학장, 국립의 전문대학의 장 및 전문대학에 준하는 각종학교의 장, 「교육공무원법」 제51조제1항에 따라 징계등 의결을 요구한 기관의 장이 「국가공무원법」 제82조제2항 또는 「지방공무원법」 제72조제2항에 따라 청구한 심사 및 재심사 사건의 해당 교육공무원, 교육부와 그 소속기관에 근무하는 교수·부교수·조교수·장학관·교육연구관, 일반징계위원회를 설치하지 아니한 학교 또는 교육행정기관에서 근무하는 교육공무원의 징계등 사건을 심의·의결한다. 일반징계위원회는 위의 징계위원회에 해당하지 않는 교육공무원의 징계등 사건을 심의·의결한다(교육공무원징계령 제2조).

■ 징계위원회 설치

대학의장징계위원회와 특별징계위원회는 교육부에 두고, 일반징계위원회는 대학(국립의 전문대학을 포함하며, 대학의 단과대학은 제외한다)과 특별시·광역시·특별자치시·도·특별

5) 제61조(징계의 사유 및 종류) ①사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당해 교원의 임용권자는 징계 의결의 요구를 하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. <개정 2016.2.3>
1. 이 법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때

자치도(이하 “시·도”라 한다) 교육행정기관 및 시·군·구 교육행정기관에 둔다(교육공무원징계령 제3조).

■ 징계위원회 구성

대학의장징계위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 7명의 위원으로 구성하고, 특별징계위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 9명 이내의 위원으로 구성하며, 일반징계위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이상 15명 이내의 위원으로 구성한다. 특별징계위원회와 일반징계위원회를 구성하는 경우에는 특정 성(性)이 위원장을 포함한 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 해야 한다(교육공무원징계령 제4조).

■ 피해자 진술권 보장

징계위원회는 중징계 또는 중징계 관련 징계부가금 요구사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 징계위원회에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 다만, 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계등 의결의 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우, 피해자의 진술로 징계위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다(교육공무원징계령 제9조의2).

(d) 징계 기준

「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제4조에 따르면 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 i) 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적, ii) 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공적[교사의 경우에는 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장)을 포함한다] 이상 또는 교육감 이상의 표창을 받은 공적, iii) 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적 중 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있도록 하고 있다. 그러나 위 사항에도 불구하고 i) 「교육공무원법」 제52조⑥ 각 호의 어느 하나에 해당하는 성(性) 관련 비위로 징계의 대상이 된 경우 ii) 소속 기관 내의 제4호에 따른 성 관련 비위를 고의로 은폐하거나 대응하지 않아 징계의 대상이 된 경우, iii) 8의2. 제4호에 따른 성 관련 비위의 피해자에게 2차 피해(피해자 신상정보의 유출, 피해자 권리구제의 방해, 피해자에 대한 폭행·폭언, 그 밖에 피해자의 의사에 반하는 일체

6) 교육공무원법 제52조(징계사유)의 시효에 관한 특례) 교육공무원에 대한 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 「국가공무원법」 제83조의2제1항에도 불구하고 징계사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다. <개정 2018.4.17>

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위
2. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위
4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위

의 불리한 처우를 말한다. 이하 같다)를 입혀 징계의 대상이 된 경우에 대해서는 그 징계를 감경할 수 없도록 하고 있다.

〈표 VII-5〉 성희롱·성폭력 행위자인 교육공무원에 대한 징계 기준

비위의 정도 및 과실 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위유지의무 위반				
가. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
나. 미성년자 또는 장애인에 대한 성희롱	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
다. 성매매	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 미성년자 또는 장애인에 대한 성매매	파면	파면	파면-해임	해임
마. 성폭력	파면	파면	파면-해임	해임
바. 미성년자 또는 장애인에 대한 성폭력	파면	파면	파면	파면-해임
사. 공연음란 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
아. 미성년자 또는 장애인에 대한 공연음 란 행위	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
자. 카메라 등을 이용한 불법촬영 또는 불 법촬영물 유통	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
차. 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위의 피해 자에게 2차 피해를 입힌 경우	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
카. 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 성 관련 비위를 신고 한 사람에게 피해(신고자 신상정보의 유 출, 신고자에 대한 폭행·폭언, 그 밖에 신고자의 의사에 반하는 일체의 불리한 처우를 말한다)를 입힌 경우	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
타. 가목부터 카목까지에서 규정한 사항 외의 성 관련 비위	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책

비고

6의2. 제7호가목 및 나목에서 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

출처: 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 [별표] 〈개정 2019. 3. 18.〉 징계기준(제2조제1항 관련).

(e) 성희롱 징계처분결과 통보

징계등 처분권자는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱의 피해자에게 「국가공무원법」 제75조제2항

또는 「지방공무원법」 제67조제2항에 따라 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내해야 한다(교육공무원징계령 제17조).

2) 성희롱 예방 및 방지

(1) 「양성평등기본법」

「양성평등기본법」은 국가기관의 장 등에게 성희롱 예방교육 및 방지조치를 다음과 같이 의무화하고 있다.

① 성희롱 방지 조치

국가기관의 장과 사용자는 성희롱 방지를 위해, i) 국기기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시, 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다, ii) 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립, iii) 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련, iv) 성희롱 고충담당자 지정, v) 자체 성희롱 예방지침 마련(성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항, 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항, 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항, 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항, 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항, 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항, 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항), vi) 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행 등의 조치를 해야 한다(제31조, 동법 시행령 제20조).

② 성희롱 예방 교육

성희롱 예방교육에는 i) 성희롱 예방에 관한 법령, ii) 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치 기준, iii) 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차, iv) 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다(제31조, 동법 시행령 제19조).

③ 성희롱 방지 조치 이행 및 결과 제출

국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다(제31조제1항). 여성가족부장관은 제출된 성희롱 방지조치의 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하고 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. 여성가족부장관은 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 하며, 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등의 장은 점검결과를 반영한 성희롱 방지조치 개선계획을 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. 또한 여성가족부장관은 성희롱 방지조치 점검결과를 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하거나 여성가족부 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다(제31조, 동법 시행령 제20조).

④ 관련자 징계요청 및 평가 반영 요구

또한 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 법원, 감사원, 국민권익위원회, 검찰청, 경찰청, 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관을 통하여 i) 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, ii) 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 중 어느 하나의 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다(제31조, 동법 시행령 제21조).

여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 국가인권위원회, 법원 등에 따라 확인된 i) 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ii) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, iii) 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, iv) 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가, v) 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다(제31조).

(2) 「남녀고용평등법」

① 성희롱 예방교육

동법에 의하면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시하여야 한다. 사업주 및 근로자는 성희롱 예방 교육을 받아야 하고, 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다(제13조 제1항~제3항).

② 성희롱 피해 신고와 피해자 보호조치

누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다(제14조 제1항). 사업주는 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 하고, 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다(제14조 제2항~제3항).

사업주는 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다(제14조 제4항~제5항).

③ 2차 피해 방지

사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 아래와 같은 불리한 처우를 하여서는 아니된다. i) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ii) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, iii) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, iv) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, v) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, vi) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위, vii) 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 등이다(제14조 제6항).

④ 비밀 누설 금지

직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 된다(제14조 제7항)

⑤ 고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호와 불이익 금지

또한 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, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 하고, 이 근로자에 대해 그 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안 된다(제14조의2).

이상의 규정을 위반한 경우 다음과 같은 벌칙과 과태료가 부과된다.

〈표 VII-6〉 직장 내 성희롱 관련 처벌조항

조항	벌칙 및 과태료
성희롱 금지(제12조)	사업주 1천만원 이하 과태료
성희롱 예방교육(제13조 제1항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 예방교육 내용 상시 게시(제13조 3항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 발생시 지체 없이 조사(제14조 제2항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 발생시 피해 근로자의 요청시 근무장소 변경 등 조치(제14조제4항, 제5항)	5백만원 이하의 과태료
성희롱 조사과정에서 알게 된 비밀누설 금지(제14조제7항)	5백만원 이하의 과태료
직장 내 성희롱 발생 신고한 근로자 및 피해근로자 등에 대한 불리한 처우(제14조 제6항)	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
고객 등에 의한 성희롱 피해자 보호조치(제14조의2 제2항)	5백만원 이하의 과태료

2. 성희롱 예방·보호·처리 절차 현황

1) 성희롱 예방 및 방지

(1) 성희롱 예방 교육

각급 학교를 포함 공공부문에 적용되는 현행 「양성평등기본법」은 국가기관의 장과 사용자에게 국가기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육을 실시하도록 하고 있다. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다(「양성평등기본법 시행령」 제20조).

〈표 VII-7〉 성희롱 예방 교육

「양성평등기본법」
제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ※ ① 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다. (2018.12.18.일 개정, 2019.6.19.일 시행) 시행령 제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조 제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. 1. 국가기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제8조(예방교육) ① 000기관의 장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다. ④ 000기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.

출처: 이하 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 여성가족부, 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」에서 작성.

(2) 성희롱 예방 교육 실시 방법

「양성평등기본법 시행령」에 따르면 성희롱 예방교육에는 i) 성희롱 예방에 관한 법령, ii) 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준, iii) 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차,

iv) 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 등의 내용이 포함되어야 하고, 성희롱 예방 교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다(시행령 제19조).

〈표 VII-8〉 성희롱 예방 실시 방법

「양성평등기본법」

시행령 제19조(성희롱 예방교육)

① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 예방에 관한 법령
2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용

② 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」

제8조(예방교육)

② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리결과 및 조치기준
3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등

(3) 성희롱 방지조치

공공부문의 성희롱 방지조치 내용은 「양성평등기본법」에 규정되어 있다. 제31조에 따르면, 국가기관 등의 장과 사용자에게 성희롱 예방교육 등의 성희롱방지를 위해 필요한 조치를 취하여야 하고, 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 있다. 여성가족부장관은 매년 국가기관 등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 실시해야 한다. 그 결과 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취해야 하고, 성희롱 방지조치 점검 결과를 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공표하여야 한다.

여성가족부장관은 국가기관 등의 성희롱 방지조치 점검결과에 따라 i) 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, ii) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평

가, iii) 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, iv) 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가, v) 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

공공부문에 적용되는 「성희롱·성폭력 예방지침 표준(안)」에 따르면, 국가기관 등의 장은 성희롱 사건 발생시 재발방지 대책을 수립·시행하여야 하며, 재발방지대책은 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 기관장이 여성가족부에 제출해야 한다. 공직유관단체의 경우에는 여성가족부 장관과 상급기관의 장에게 제출한다. 또한 국가기관 등의 장은 성희롱 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

〈표 VII-9〉 성희롱 방지조치

「양성평등기본법」
제31조(성희롱 예방교육 등 예방조치)
① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. ③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다. 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 ⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체 평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 5. 「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 ⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

시행령 제20조(성희롱 방지조치 등)

① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 “국가기관 등”이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관 등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같

은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.

1. 국기기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정
5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련
 - 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
 - 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
 - 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
 - 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
 - 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
 - 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
 - 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
 - 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항
6. 성희롱 사건 발생 시 재발 방지대책의 수립·시행
7. 그 밖에 해당 기관의 성희롱 방지를 위하여 필요한 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」

제17조(재발방지조치 등)

- ① 000기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지 대책을 수립·시행 한다.
- ② 000기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ③ 000기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 조사신청이 접수된 날로부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

2) 성희롱 사건처리 절차

(1) 성희롱 고충상담

공공부문에 적용되는 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 기관장은 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 고충상담창구를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 해야 한다.

기관장은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성해야 하고, 고충상담창구의 업무는 성희롱 피해에 대한 상담·조언, 성희롱 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리, 성희롱 사건처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항, 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항, 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항, 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무 등이다. 또한 기관장은 성희롱 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영한다.

기관장은 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원해야 하고, 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수해야 한다. 기관장은 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있고, 성희롱 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 고충상담창구와 사이버신고 센터의 업무를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.

성희롱과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다. 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 처리절차를 안내해야 한다. 성희롱과 관련하여 상담창구를 마련해야 하고, 이를 인지할 수 있도록 해야 한다. 고충상담원을 2인 이상 지정해야 하고 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다는 것과 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내해야 한다는 것을 제시하고 있다.

〈표 VII-10〉 성희롱 고충상담

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」

제6조(고충상담창구)

- ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원원의 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 OO부서(OO노조, OO성희롱·성폭력전문기관)에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.
- ② OOO기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.
- ③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 성희롱·성폭력 피해에 대한 상담·조언
 2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
 3. 성희롱·성폭력 사건처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
 4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
 5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
 6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방업무
- ④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제7조(고충처리 업무의 지원)

- ① OOO기관은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 임명된 고충상담원은 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 임명된 날부터 3개월 이내에 이수하여야 한다.
- ③ OOO기관의 장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부전문가를 선임할 수 있다.
- ④ OOO기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

제9조(고충상담 신청)

- ① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 조사 신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

(2) 성희롱 발생 신고

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 기관장은 성희롱 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버신고센터를 설치·운영해야 한다.

〈표 VII-11〉 성희롱 발생 신고

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」

제6조의2(사이버신고센터) 000기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 기관 내에 사이버 신고센터를 설치·운영한다.

(3) 성희롱 조사

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 성희롱 고충에 대한 조사를 원하는 피해자들은 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 성희롱 조사 신청서를 제출해야 하고, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수해야 한다. 고충상담원은 신청서를 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료해야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다. 고충상담원은 조사 과정에서 피해자들이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 해야 하고, 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부전문가를 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다. 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있고, 성희롱 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려줘야 한다.

〈표 VII-12〉 성희롱 조사

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」

제10조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다) 또는 피해를 입었다고 주장하는 자(이하 “피해자등”이라 한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제00호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

- ③ 고충상담원은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자 등이 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조정과정에 외부전문가를 참여시키거나 외부전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안이 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
- ⑥ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자 등에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

(4) 성희롱 조사결과 보고

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 성희롱 사안에 대한 조사가 완료하면 바로 그 결과를 기관장에게 보고하도록 하고 있다. 이 경우 기관장이 사안의 공정한 처리를 위하여 필요하다고 판단한 경우에는 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

〈표 VII-13〉 성희롱 조사결과 보고

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제12조(조사결과와 보고 등)
① 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.
② ○○○장은 성희롱·성폭력 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제13조에 따른 성희롱·성폭력 고충심의위원회에 상정하여 처리할 수 있다.

(5) 성희롱 사건 심의

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 따르면 기관장은 성희롱 사안의 처리를 심의하기 위해 성희롱 고충심의위원회를 구성할 수 있다. 구성에 있어서는 위원 중 2인 이상을 외부전문가로 위촉해야 하고 전체 구성에 한쪽 성의 비율이 60%를 초과해서는 안 된다. 위원회는 성희롱의 판단, 피해자에 대한 보호조치, 그 밖에 성희롱의 재발 방지에 관한 사항 등을 심의한다. 위원회는 심의결과를 기관장에게 보고한 후에 당사자에게 서면으로 통보한다.

〈표 VII-14〉 성희롱 사건 심의

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)
① 성희롱·성폭력 사안의 처리를 심의하기 위하여 필요한 경우 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성할 수 있다.
② 위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.
③ 위원장은 ○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.
④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들로 위촉한다.

⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.

제14조(위원회의 회의)

- ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- ② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청 할 수 있고, 해당 위원은 회피할 수 있다.
- ③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
 1. 성희롱·성폭력의 판단
 2. 피해자에 대한 보호조치
 3. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회는 심의결과를 OO기관의 장에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야한다.

(6) 성희롱 피해자 비밀유지

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 피해자 등의 보호를 위해 고충상담원 등 성희롱 발생 사실을 조사하는 과정에서 알게 된 비밀을 필요한 경우에는 누설하지 못하게 하고 있다.

〈표 VII-15〉 성희롱 피해자 비밀유지

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지)
④ 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

(7) 사건 종결

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 사건 종료 시 당사자에게 통보하도록 하고 있다.

〈표 VII-16〉 성희롱 사건 종결

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제15조(사건의 종결)
① ○○○기관의 장은 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다. 1. 제12조 제1항의 조사 또는 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 2. 제14조 제3항의 심의 결과 성희롱·성폭력에 해당하지 않는다고 인정될 경우

3) 성희롱 피해자 보호조치 및 행위자 제재

(1) 성희롱 피해자 보호조치

① 성희롱 조사기간 중 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 따르면 기관장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

〈표 VII-17〉 성희롱 조사기간 중 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지)
① 000기관의 장은 피해자 등의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 취해야 한다.

② 성희롱 발생사실 확인 후 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 의하면 기관장은 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호해야 한다.

〈표 VII-18〉 성희롱 발생 사실 확인 후 조치

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지)
③ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.

③ 성희롱 2차 피해 금지

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」과 「남녀고용평등법」은 2차 피해를 상세하게 규정하고 이를 금지하고 있다. 금지되는 행위는 i) 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치, ii) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치, iii) 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, iv) 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급, v) 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, vi) 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위, vii) 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에

협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우 등이다.

〈표 Ⅷ-19〉 성희롱 2차 피해 금지

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」
제11조(피해자 등 보호 및 비밀유지)
② ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 피해자 등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사 신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
1. 파면, 해임, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 그 밖에 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자의 의사에 반하는 불리한 처우

(2) 성희롱 행위자 제재

「양성평등기본법」에 따르면 여성가족부장관은 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실이 확인 된 경우 소속 기관장에게 징계를 요청할 수 있다.

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」은 기관장에게 성희롱 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계가 이루어지도록 하고 있고, 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계하도록 하고 있다. 또한 조사 중인 성희롱 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하지 못하게 하고 있다.

행위자가 대학교원인 경우에는 앞서 살펴본 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 등이 적용된다.

〈표 VII-20〉 성희롱 행위자에 대한 징계

「양성평등기본법」

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)

⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 요청할 수 있다.

1. 국가기관 등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실
2. 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실

시행령 제21조(성희롱 방지조치 위반에 대한 징계 등)

① 법 제31조제5항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다.

1. 법원
 2. 감사원
 3. 국민권익위원회
 4. 검찰청
 5. 경찰청
 6. 그 밖에 법령에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관
- ② 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제1항 각 호의 기관에 업무와 관련하여 법 제31조제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실을 확인한 경우 그 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.
- ③ 여성가족부장관은 법 제31조제5항에 따라 관련자의 징계 등을 요청한 경우 관련자가 소속된 국가기관 등의 장에게 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다.

「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」

제16조(징계)

- ① 000기관의 장은 제15조 제1호에 해당하는 성희롱·성폭력의 경우 행위자에 대한 무관용 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
- ② 000기관의 장은 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ③ 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

3. 현행 대학 성폭력 관련 법제의 주요 내용

성폭력 범죄는 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 등에서 다음과 같이 규율하고 있다.

1) 형법

형법에서는 제297조(강간), 제297조의 2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준 강

간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간 등 상해·치상), 제302조(미성년자 등에 대한 간음), 제303조(업무상 위력 등에 의한 간음), 305조(미성년자에 대한 간음, 추행) 등에서 성폭력 범죄에 대하여 규율하고 있다.

형법은 폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 자는 3년 이상의 유기징역에 처하고, 폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 구강, 항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부 또는 도구를 넣는 행위를 한 사람은 2년 이상의 유기징역에 처하도록 하고 있다. 또한 폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1천500만 원 이하의 벌금에 처하며, 사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행을 한 자에 대하여는 강간이나 유사강간 또는 강제추행의 예와 마찬가지로 처벌하도록 하고 있다.

또한 업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 미성년자 또는 심신미약자에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행을 한 자는 5년 이하의 징역에 처한다.

제297조(강간)	폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 자는 3년 이상의 유기징역에 처한다.
제297조의2(유사강간)	폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 구강, 항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부 또는 도구를 넣는 행위를 한 사람은 2년 이상의 유기징역에 처한다.
제298조(강제추행)	폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.
제299조(준강간, 준강제추행)	사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행을 한 자는 제297조, 제297조의2 및 제298조의 예에 의한다.
제300조(미수범)	제297조, 제297조의2, 제298조 및 제299조의 미수범은 처벌한다.
제301조 (강간 등 상해·치상)	제297조, 제297조의2 및 제298조부터 제300조까지의 죄를 범한 자가 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 때에는 무기 또는 5년 이상의 징역에 처한다.
제301조의2 (강간등 살인·치사)	제297조, 제297조의2 및 제298조부터 제300조까지의 죄를 범한 자가 사람을 살해한 때에는 사형 또는 무기징역에 처한다. 사망에 이르게 한 때에는 무기 또는 10년 이상의 징역에 처한다.
제302조(미성년자 등에 대한 간음)	미성년자 또는 심신미약자에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음 또는 추행을 한 자는 5년 이하의 징역에 처한다.
제303조(업무상위력 등에 의한 간음)	①업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자는 7년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)	13세 미만의 사람에 대하여 간음 또는 추행을 한 자는 제297조, 제297조의2, 제298조, 제301조 또는 제301조의2의 예에 의한다.
------------------------	---

2) 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법

「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」은 특례법 우선원칙에 따라 성폭력 범죄의 경우 「형법」에서 규정하고 있는 죄라고 하더라도 특례법 상의 적용이 가능한 범죄의 경우에 우선하여 적용된다. 「형법」에서 충분히 규정되지 않은 성폭력 범죄로서 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에서 보다 자세하게 규정하고 있는 성폭력 범죄의 형태는 친족 성폭력이나 장애인 성폭력 그리고 공중 밀집 장소에서의 추행, 성적 목적을 위한 공공장소 침입죄, 통신매체를 이용한 음란행위, 카메라 등을 이용한 촬영행위 등이 있다. 이 가운데 대학에서 자주 발생하는 해당 성폭력 범죄는 성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위, 통신매체를 이용한 음란행위, 카메라 등을 이용한 촬영 등이다.

제10조(업무상 위력 등에 의한 추행)	① 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.
제12조(성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위)	자기의 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장·목욕실 또는 발한실(發汗室), 모유수유시설, 탈의실 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거의 요구를 받고 응하지 아니하는 사람은 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금에 처한다.
제13조(통신매체를 이용한 음란행위)	자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람은 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
제14조(카메라 등을 이용한 촬영)	① 카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 제1항에 따른 촬영물 또는 복제물(복제물의 복제물을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영(이하 “반포등”이라 한다)한 자 또는 제1항의 촬영이 촬영 당시에는 촬영대상자의 의사에 반하지 아니한 경우에도 사후에 그 촬영물 또는 복제물을 촬영대상자의 의사에 반하여 반포등을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ③ 영리를 목적으로 촬영대상자의 의사에 반하여 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망(이하 “정보통신망”이라 한다)을 이용하여 제2항의 죄를 범한 자는 7년 이하의 징역에 처한다.

제3조(특수강도강간 등)	①「형법」 제319조제1항(주거침입), 제330조(야간주거침입절도), 제331조(특수절도) 또는 제342조(미수범. 다만, 제330조 및 제331조의 미수범으로 한정한다)의 죄를 범한 사람이 같은 법 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행) 및 제299조(준강간, 준강제추행)의 죄를 범한 경우에는 무기징역 또는 5년 이상의 징역에 처한다. ②「형법」 제334조(특수강도) 또는 제342조(미수범. 다만, 제334조의 미수범으로 한정한다)의 죄를 범한 사람이 같은 법 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행) 및 제299조(준강간, 준강제추행)의 죄를 범한 경우에는 사형, 무기징역 또는 10년 이상의 징역에 처한다.
제4조(특수강간 등)	① 흉기나 그 밖의 위험한 물건을 지닌 채 또는 2명 이상이 합동하여 「형법」 제297조(강간)의 죄를 범한 사람은 무기징역 또는 5년 이상의 징역에 처한다. ② 제1항의 방법으로 「형법」 제298조(강제추행)의 죄를 범한 사람은 3년 이상의 유기징역에 처한다. ③ 제1항의 방법으로 「형법」 제299조(준강간, 준강제추행)의 죄를 범한 사람은 제1항 또는 제2항의 예에 따라 처벌한다.
제5조(친족관계에 의한 강간 등)	① 친족관계인 사람이 폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 경우에는 7년 이상의 유기징역에 처한다. ② 친족관계인 사람이 폭행 또는 협박으로 사람을 강제추행한 경우에는 5년 이상의 유기징역에 처한다. ③ 친족관계인 사람이 사람에 대하여 「형법」 제299조(준강간, 준강제추행)의 죄를 범한 경우에는 제1항 또는 제2항의 예에 따라 처벌한다. ④ 제1항부터 제3항까지의 친족의 범위는 4촌 이내의 혈족·인척과 동거하는 친족으로 한다. ⑤ 제1항부터 제3항까지의 친족은 사실상의 관계에 의한 친족을 포함한다.
제6조(장애인에 대한 강간·강제추행 등)	① 신체적인 또는 정신적인 장애가 있는 사람에 대하여 「형법」 제297조(강간)의 죄를 범한 사람은 무기징역 또는 7년 이상의 징역에 처한다. ② 신체적인 또는 정신적인 장애가 있는 사람에 대하여 폭행이나 협박으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 사람은 5년 이상의 유기징역에 처한다. 1. 구강·항문 등 신체(성기는 제외한다)의 내부에 성기를 넣는 행위 2. 성기·항문에 손가락 등 신체(성기는 제외한다)의 일부나 도구를 넣는 행위 ③ 신체적인 또는 정신적인 장애가 있는 사람에 대하여 「형법」 제298조(강제추행)의 죄를 범한 사람은 3년 이상의 유기징역 또는 2천만원 이상 5천만원 이하의 벌금에 처한다. ④ 신체적인 또는 정신적인 장애로 항거불능 또는 항거곤란 상태에 있음을 이용하여 사람을 간음하거나 추행한 사람은 제1항부터 제3항까지의 예에 따라 처벌한다. ⑤ 위계(偽計) 또는 위력(威力)으로써 신체적인 또는 정신적인 장애가 있는 사람을 간음한 사람은 5년 이상의 유기징역에 처한다. ⑥ 위계 또는 위력으로써 신체적인 또는 정신적인 장애가 있는 사람을 추행한 사람은 1년 이상의 유기징역 또는 1천만원 이상 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ⑦ 장애인의 보호, 교육 등을 목적으로 하는 시설의 장 또는 종사자 보호, 감독의 대상인 장애인에 대하여 제1항부터 제6항까지의 죄를 범

	한 경우에는 그 죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중한다.
제8조(강간 등 상해·치상)	① 제3조제1항, 제4조, 제6조, 제7조 또는 제15조(제3조제1항, 제4조, 제6조 또는 제7조의 미수범으로 한정한다)의 죄를 범한 사람이 다른 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 때에는 무기징역 또는 10년 이상의 징역에 처한다. ② 제5조 또는 제15조(제5조의 미수범으로 한정한다)의 죄를 범한 사람이 다른 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 때에는 무기징역 또는 7년 이상의 징역에 처한다.
제9조(강간 등 살인·치사)	① 제3조부터 제7조까지, 제15조(제3조부터 제7조까지의 미수범으로 한정한다)의 죄 또는 「형법」 제297조(강간), 제297조의2(유사강간) 및 제298조(강제추행)부터 제300조(미수범)까지의 죄를 범한 사람이 다른 사람을 살해한 때에는 사형 또는 무기징역에 처한다. ② 제4조, 제5조 또는 제15조(제4조 또는 제5조의 미수범으로 한정한다)의 죄를 범한 사람이 다른 사람을 사망에 이르게 한 때에는 무기징역 또는 10년 이상의 징역에 처한다. ③ 제6조, 제7조 또는 제15조(제6조 또는 제7조의 미수범으로 한정한다)의 죄를 범한 사람이 다른 사람을 사망에 이르게 한 때에는 사형, 무기징역 또는 10년 이상의 징역에 처한다.

4. 외국의 대학 성희롱·성폭력 방지 정책

1) 미국

(1) 미국의 성희롱 관련법의 주요 내용⁷⁾

① 「민권법 제7편」

「민권법 제7편」은 성희롱에 대해 별도로 규정하고 있지 않지만, 1970년대 후반부터 성희롱은 「민권법 제7편」 제703조(a)항⁸⁾을 위반한 성차별이라는 판례가 내려져 왔다. 특히, 1976년 Williams vs. Saxbe 사건에서 판결 상 “성희롱”이라는 용어가 처음 사용되었는데, 여성 직원이 고용의 지속을 대가로 상사의 성적 요구를 강요받은 것은 「민권법 제7편」 위반이며, 이를 방지하기 위한 적절한 조치를 취하지 않은 사용자도 법적 책임을 부담해야 한다는 판결이 나왔다. 나아가 1980년에는 EEOC(고용기회평등위원회)의 직장내 성희롱에 대한 가이드라인이 마련됨에 따라 성차별로서의 성희롱 법리가 확립되었다.

7) 미국의 성희롱 관련법의 주요내용은 박선영 외(2017)의 내용 중 일부를 발췌한 것임.

8) 제703조(불법고용관행)

(a)항: 사용자가 다음과 같은 행위를 하는 것은 불법고용관행에 해당한다.

개인의 인종, 피부색, 종교, 성별, 또는 출신 국가를 이유로 채용하지 않거나, 채용을 거절하는 것, 해고하는 것 또는 그러한 이유로 고용상의 보수, 기간, 조건, 또는 특권에 관하여 차별하는 것

개인의 인종, 피부색, 종교, 성별, 또는 출신 국가를 이유로 취업기회를 박탈하거나 박탈할 수 있는 방식으로 또는 근로자로서의 지위에 악영향을 미치는 방식으로 근로자나 취업지원자를 제한, 분리, 또는 구분하는 것

이후, 지속적으로 법원의 판례에 의해서 성희롱의 개념과 사용주의 조치 의무가 확장되었다. 즉, 성희롱은 직접적인 성적 접촉 외에도, 성을 대가로 인사의 혜택 또는 불이익을 초래하거나, 그럴 수 있다고 피해자가 느끼는 경우에도 성립하는 것으로 범위가 확장되었다. 또한 직장내 성희롱의 책임이 가해자 개인의 문제로만 여겨지는 것이 아니라, 이들을 고용한 사용자에게도 책임이 있으므로, 사용자는 피해사례 발생 시 적극적인 사후 조치를 취해야 하며, 그 이전에 근본적인 예방조치 또한 취해야 한다는 법원 판결이 계속되었다. 이러한 과정을 거쳐 오늘날 미국에서는 성희롱에 대한 예방적, 사후적 대처가 기업의 인적 자원관리활동에서 중요한 부분을 차지하고 있고, 회사가 고의적으로 성희롱에 대한 조치를 불성실하게 했을 경우, 법원은 수백만 달러의 징벌적 손해배상을 물게 하고 있다.⁹⁾

② 고용기회평등위원회(EEOC)의 가이드라인

1980년 EEOC는 ‘성을 이유로 한 차별에 관한 가이드라인(Guideline on the Discrimination Because of Sex)’을 마련하고, 그 안에 ‘성희롱’에 관한 항목을 두었다. 이에 따르면, 성희롱은 “원하지 않은(unwelcome) 성적 호소, 성적 호의, 애정의 요구 및 그 밖의 성적인 성격의 언어적 또는 신체적 행위”로, ① 이러한 행위에 따르는 것이 명시적·묵시적으로 개인의 고용 조건에 포함되어 있는 경우, ② 이러한 행위에 따르는 것 또는 거부하는 것이 개인에게 영향을 주는 고용 상 결정의 근거로 사용되는 경우, ③ 이러한 행위의 목적 또는 효과가 개인의 노동이나 직무 수행을 부당하게 저해하거나 협박적, 적대적 내지는 불쾌하고 침해 요소가 있는 노동 환경을 만들어 내는 경우에 위법한 성희롱이 성립된다.

1980년 EEOC의 가이드라인이 마련된 이후, 1986년에는 Meritor Savings Bank vs. Vinson 사건에서 연방대법원이 성희롱의 정의를 보다 분명히 하였다. 이 사건은 빈슨이 상사로부터 성적 요구를 받고 처음에는 거절하였으나 자신에게 불이익한 결과가 될 것을 우려하여 요구를 받아들인 후 4년간 수 차례 상사와 성행위를 가진 사건이었다. 특히, 보복 우려로 직장의 고충처리기관에 호소하지 못하고 결국 무기한의 병가를 썼는데, 휴가를 과도하게 사용하였다는 이유로 해고되었다. 이를 두고 항소심에서 1980년 EEOC의 가이드라인에 기초한 판단을 하였고, 연방대법원 역시 항소심의 판결을 지지하여 가해자의 행위는 성희롱이고, 사용자는 그 책임을 부담한다는 판결을 내렸다. 나아가 “대가형(quid pro quo) 성희롱”과 “환경형(hostile work environment) 성희롱”의 개념을 사용하여, EEOC의 가이드라인이 대가형 성희롱 뿐만 아니라 환경형 성희롱도 금지하고 있는 것으로 보았다. 즉, 고용·승진 등을 대가로 성희롱을 가하는 것은 대가형으로서 위법한 것은 물론이지만, 조건·대가 없더라도 피해자에게 적대적인 노동환경을 조성할 정도로 심하거나 광범위한 성희롱

9) 김성훈(2006), “미국의 직장내 성희롱 문제”, 「국제노동브리프」 제4권 제6호, 한국법제연구원, 111쪽.

행위에 이를 경우에도 환경형 성희롱에 해당한다는 것이다. 이 두 유형은 “실체적 고용관계의 변동(tangible employment action)을 가져오는 성희롱”과 그렇지 않은 성희롱으로 구분되고 있다.

결과적으로, 오늘날 원고가 성희롱을 주장하기 위해서는 ① “성을 이유로” 한 차별·성희롱 등 행위, ② “원치 않는” 행위였음을 입증해야 한다. 또한 오늘날 성희롱은 직접적인 성접촉, 성추행 등 행위를 대가로 고용상 혜택이나 불이익을 초래하는 것 외에도, 주관적으로 피해자가 성적인 이유로 모욕감과 불안감을 느꼈다면 성희롱에 해당한다고 보는 것이 지배적이다.

③ 사용자 책임

EEOC는 1990년에는 ‘성희롱에 관한 지침(EEOC Policy Guideline on Current Issues of Sexual Harassment)’을 마련하여, 성희롱에 대한 사용자 책임과 성희롱의 방지 및 개선책에 대한 내용을 추가하였다. 또한 1999년에는 ‘사용자의 대리책임에 관한 지침(Enforcement Guidance: Vicarious Employment Liability for Unlawful Harassment by Supervisors)’을 마련하여, 1990년 지침의 사용자 책임에 관한 내용을 보완·갱신한 뒤 현재에 이르고 있다. 이에 따르면, 사용자는 모든 성희롱에 대해 적절한 방지 및 구제책을 채택할 의무가 있고, 이로 인하여 사용자에게 피해가 있을 경우에는 적극적 항변을 제기할 수 있다. 구체적으로는 “고용상태의 직접적 변화”에 이르는 성희롱과 직접적 변화에 이르지 않는 성희롱을 구분한 뒤, 전자의 경우 적극적 항변을 인정하지 않으나 후자의 경우는 적극적 항변을 인정한다. 또한 후자의 경우 ① 사용자가 성희롱을 방지하기 위한 조치와 성희롱이 발생한 경우에도 신속하게 대응할 수 있는 조치를 마련하고 있고, ② 그럼에도 피해자가 성희롱을 방지·구제하기 위해 사용자가 둔 조치를 합리적인 이유 없이 이용하지 않았으며, 만약 이용했다라면 피해를 피할 수 있었을 것을 사용자가 증명한다면 책임을 피할 수 있다.

④ 피해자 구제

1991년의 「민권법 제7편」 개정 이후 성희롱 소송이 급격히 증가하였는데, 이 개정을 통해 이 법의 적용범위가 공무원 등에게까지 확대되었을 뿐만 아니라, 사용자의 배상책임이 강화되었기 때문이다.

1991년의 「민권법 제7편」 개정 이전에는 피해자가 성희롱 때문에 직장을 그만두거나 승진 등에서 불이익을 당한 경우, 법원은 피고에게 복직, 선불임금(front pay) 지급, 소급임금(back pay) 지급, 변호사비 지급 등을 선고할 수 있었으나 실제로는 제약이 많았다. 그러나

이러한 제약을 강화한 것에 더하여, 1991년 개정 이후에는 사용자에게 보상적 손해배상(compensatory damages)과 징벌적 손해배상(punitive damages)을 부과함으로써 구제 수단이 대폭 강화되었다.

반면, 「민권법 제7편」은 성희롱 피해자에게 징벌적 손해배상을 포함한 민사적 구제책을 규정하지만, 형사적 구제책은 규정하지 않는다. 그러나 대부분의 경우에 형사적 제재는 직장내 성희롱에는 적용되지 않음에도 불구하고, 일부 주에서는 민·형사 제재를 모두 포함하는 법을 채택하고 있다.

⑤ 성희롱에 관한 주법(State Laws)¹⁰⁾

미국은 연방 차원에서 「민권법 제7편」에 따라 주로 EEOC를 통해 성희롱 사건을 관장하지만, 주 차원에서의 법률적 자발성이 상당히 높아 성희롱에 있어서도 주법(State Laws)에 따른 규제가 존재한다. 거의 대부분의 주에서 고용평등과 차별금지를 위한 법률을 가지고 있으며, 주법들은 대부분 연방법보다 더 강한 성희롱 방지와 처벌을 요구하고 있다(Hemken, 2011).

많은 주에서는 연방정부의 EEOC와 더불어 주 차원에서 Fair Employment Practices Agencies를 설치하여 성희롱을 다루고 있다. 또한 성희롱으로부터 보호되어야 하는 대상을 넓혀, 연방정부 기준인 종업원 15명 이상의 사업장만이 아니라, 34개 주에서는 이보다 적은 규모 사업장의 직원들도 보호되도록 하였고 이 중 14개 주에서는 종업원 1명 이상의 모든 사업장을 포함하도록 하였다. Colorado, Washington D.C., Hawaii, Iowa, Maine, Michigan, Minnesota, Montana, New Jersey, North Dakota, Oregon, South Dakota, Vermont, Wisconsin들이 이 주들이다(Hemken, 2011).

그 주요 대상은 주 공공기관 직원들이지만, 일부 주에서는 사기업에도 해당되는 조항들이 있다. 대표적인 주들이 California, Connecticut, Maine으로, 이 주들은 직원 50인 이상의 종업원을 지닌 주 내의 모든 기업에서 관리자들에게 적어도 2년에 한 번씩은 2시간의 성희롱 교육을 의무적으로 실시하도록 규정하고 있거나(California), 직원 50인 이상 주 내의 모든 기업에서 관리자들에게 적어도 2시간 이상의 성희롱 교육을 의무적으로 실시하도록 규정하고 있다(Connecticut). 또한 15인 이상 규모의 주 내의 모든 기업에서 모든 직원에게 성희롱 교육을 실시하고 관리자들에게는 특별 성희롱 교육을 실시하도록 규정하고 있다(Main). 그 외 Colorado, Hawaii, Maryland, Massachusetts, Michigan, Nevada, Ohio, Rhode Island, Vermont주는 사기업들이 성희롱 방침을 정립하고 이에 대한 교육을 실시할 것을 권고하고 있다. 또한 몇 개 주에서는 민간부문의 기업주들을 위한 성희롱

10) 미국의 성희롱 관련 주법은 박선영 외(2014)를 참조.

방지 모범 방침을 만들어 기업들이 이름만 넣거나 약간의 수정만으로 성희롱 방침을 만들 수 있도록 하고 있다: South Dakota(SDDL), Wisconsin(WDWD), Illinois(IDHR). Massachusetts와 Maine주에서는 사용자들로 하여금 성희롱에 관한 사인을 잘 보이는 장소에 설치하거나 공식적 서면으로 성희롱방침을 모든 직원들에게 나누어주도록 하고 있기도 하다. Hawaii 등 몇 개의 주에서는 성희롱에 대해 사후조치보다는 예방을 강조하고 있다(Hemken, 2011).

(2) 미국 대학에서의 성희롱 방지 정책 등¹¹⁾

교육기관에서의 성희롱과 관련해, 학생들에게 이루어지는 성희롱이나 차별은 「민권법 9편」(Title IX of the Education Amendment of 1972)에 의해, 교·직원들에게 일어나는 성희롱이나 차별은 「민권법 7편」에 의해 규제된다.

교육기관에서의 성희롱을 「민권법 9편」에 근거해 소송하는 것은 이 법이 통과된 후 20년이나 지나서였다. 「민권법 9편」에 명시되지 않은 손해배상을 암묵적 사적 소권(private right of action)으로 인정하는 데 20년이 걸린 것이다. 그 이후에도 「민권법 9편」에 의해 학교기관이 법적 책임을 지도록 하는 것은 「민권법 7편」에 비해 훨씬 어렵다. 법정이 i) 심각하고 만연하며 객관적으로 공격적인 희롱일 것, ii) 학교당국이 실질적인 보고를 받았어야 할 것, iii) 학교 당국이 희롱에 대해 의도적으로 무관심했을 것이라는 까다로운 조건을 요구하기 때문이다. 따라서 「민권법 9편」하에서 학교에서 일어나는 학생들에 대한 성희롱에 대해 학교당국의 책임을 법정에서 인정받는 것은 극히 어려울 뿐 아니라, 이 법은 지속적인 일회성 성희롱을 보호하지 않고, 성적지향에 따른 성희롱을 보호하지 않으며, 피해가 드러나야지 학교에서 피해자 학생을 보호하게 되어 있어 사전에 예방에 대한 유인이 없다는 문제들을 안고 있다(Brown, 2008).

「민권법 7편」과 「민권법 9편」 외에도 성희롱과 관련하여 모든 대학에 적용되는 또 하나의 주요 법률이 있다. “The Jeanne Clery Act”라고 불리는 것인데, 이는 주로 대학 캠퍼스를 중심으로 한 지역에서 발생하는 범죄에 대한 정보를 교육부(the U.S. Department of Education)에 매년 제출하는 것을 골자로 하고 있으며, 위반 시 학생들의 재정지원 프로그램 참여에 타격을 입게 된다(Clery Center, 2012a).

“The Jeanne Clery Act”는, 1986년 19살의 Lehigh University 재학생이던 Jeanne Clery가 같은 학교에 다니던 모르는 남학생에게 기숙사 방에서 강간당하고 살해당한 사건을 겪고 그 부모들이 대학 캠퍼스에서의 범죄에 대한 정보가 극히 적은 것을 개선하고자 노력하여 “1990년 the Crime Awareness and Campus Security Act”로 제정되게 되었

11) 미국 대학에서의 성희롱 방지 정책 등에 대해서는 박선영 외(2014) 중 일부를 발췌한 것임.

고 1998년 그 사건을 기념하여 이름이 바뀌게 되었다(Clery Center, 2012b). 이 법이 대학들에 요구하는 조항들 중 성희롱과 관련된 사항들을 정리하면 다음과 같다.

- i) 모든 대학은 3년간의 캠퍼스 범죄 통계를 안전 방침과 절차, 그리고 성폭행(sexual assault) 피해자의 기본권 보장에 관한 정보와 함께 보고서(Annual Security Report)로 매년 제출하고, 이 보고서를 재학생과 직원, 그리고 예비학생들이 볼 수 있도록 해야 한다.
- ii) 학교 경찰이나 안전부서가 있는 대학들은 공공 범죄기록일지를 작성하고 공공이 이 기록에 접근할 수 있게 해야 한다.
- iii) 모든 대학은 캠퍼스 안이나 캠퍼스 주변에서 발생하는 강제적 혹은 비강제적 성범죄(forcible or non-forcible sex offences)를 포함한 7가지 범죄 발생 통계를 공개해야 한다. 또한 인종, 성, 종교, 성적 성향, 민족, 장애에 대한 증오범죄(hate crimes)도 보고해야 한다.
- iv) 모든 대학은 학생이나 교직원에게 심각하거나 계속되는 위협을 초래하는 Clery Act 범죄에 대해 시의적절한 경고를 해야 한다.
- v) 모든 대학은 24시간 이상 실종되었다고 생각되는 학생에 대한 신고를 다루는 담당자나 담당부서를 지명해야 한다(Clery Center, 2012a).

이하에서는 University of California, Berkeley와 하버드 대학의 사례를 살펴보기로 한다.

① 캘리포니아 대학(Berkeley) 사례

UC Berkeley는 1979년부터 「민권법 9편」 위반고충 제기를 시작으로 2014년 연방기관에의 고충 접수까지 이어지는 오랜 기간에 걸쳐 성희롱 사안에 무관심한 대학으로 알려졌다. 2014년 2월 2일 31명의 여성들이 학교가 the Clery Act에서 요구하는 성폭력 보고에서 그 숫자를 축소하려고 사건들을 묻어두는 등 성희롱에 “고의적인 무관심”으로 일관해왔음을 제소했다. 그 이후 성희롱 방침을 손질하고 다각적으로 피해자를 배려하기 위한 많은 조치들을 취하고 있다(Taylor, 2014).

UC Berkeley는 University of California System에 속하고, 성희롱에 대한 방침은 UC System 차원에서 확립되기 때문에 여기서는 2014년 개정된 UC의 성희롱 방침(UC, 2014)과 이를 설명하고 지원하는 UC Berkeley 차원의 자료(UC Berkeley, 2014)들을 같이 살펴본다.

(a) UC 성희롱 방침(UC, 2014)

- 성희롱·성폭력, 가정폭력, 데이트폭력, 성폭행, 스토킹 등 대학에서 일어날 수 있는 다양한 성관련 범죄행위 규정.
- 성적 행동에 대한 상호 동의는, 적극적이고 명확하며 의식 있는 상태에서의 동의여야 하며, 자발적으로 이루어져야 하고, 성적 행위의 어느 시점에서든 반복 가능. 이 동의는 개인이 (인사불성, 수면, 의식 상실 등) 무능력한 상태에서는 성립 불가.
- 상호동의적인 연애편계(예를 들면 교수-학생 간)는 별도의 행동강령에서 처리. 단지, 상호 동의 하에 시작된 연애편계가 성희롱으로 변질될 가능성 주목.
- 성희롱은 성적인 성격을 가지고 있지만, 성적 성격을 띠지 않은 괴롭힘(harassment)도 피해자의 교육과정, 고용에 참여해 얻을 수 있는 혜택을 부정할 경우에는 차별로서, 적대적 환경을 초래하는 행위로 간주.
- 성희롱 방침 대학의 고유기능인 언론이나 학문의 자유를 제한하지 않음. 단지, 차별금지법을 위반하는 언론이나 행동은 보호에서 제외.
- 대학공동체에 성희롱 방지 훈련과 교육 제공, 감독지위를 가지고 있는 모든 직원에게는 필수. 모든 신입학생과 신입직원에게 방지교육 실시. 성희롱 인식을 높이기 위한 일상적 캠페인 전개. 성희롱 사건에 공식조사 담당 직원들에게는 매년 성폭력 관련 훈련 실시. 대학의 모든 구성원들에게 성희롱·성폭력에 대한 보고과정에 대한 정보 제공. 성희롱담당관을 성희롱 관련 조정, 방침 전파, 교육자로 제공·훈련, 즉각적이고 효과적인 대응 제공, 기록 보존, 구조적인 문제 진단 등의 책임자로 임명.
- 성희롱 신고는 성희롱 담당관이나 관리자 등에게 하고, 성희롱 담당관은 모든 신고사건을 보고받음. 사건은 시간제한은 없지만 조속한 보고, 시간이 많이 경과한 후에라도 모든 사건의 보고가 원칙.
- 성희롱 신고인에게 누구에게 보고해야 하는지, 신고처에 대한 옵션들(법 집행기관이나 학교당국 등), 접근금지 등의 명령을 신청할 수 있는 권리, 증거보존의 중요성, 희생자를 위한 지원서비스, 학습·거주·통학·작업 환경 변경에 대한 옵션들, 가능한 징계조치에 대한 서면 설명서 제공.
- 성희롱·성폭력 신고 해결과정: i) 조기해결과정은 모든 당사자의 자발적 협력 하에 초기 단계에서 사건을 해결하는 것으로, 공식 조사는 아니지만 사실에 대한 조사 진행과 결과(중재, 격리, 상담프로그램에의 참여, 징계에 대한 협상, 방지교육과 훈련 실시, 피해자에 대한 구제책 제공 등) 제시. 익명 신고나 제3자 신고 등의 경우에 적합하고 성폭력 사건에는 사용 불가. ii) 공식 조사과정은 조기 해결 과정의 부적합이나 실패 시 이용. 문서 신고가 권장됨. 신고된 사건의 공식조사과정 채택 여부는 성희롱담당관이 문제의 심각성, 신고 학생의 나이, 피신고인에 대한 다른 신고 존재 여부, 피신고인의 권리 등을 고려하여 판단. 신고인이 원하지 않은 경우에도 성희롱담당관이 신고인의 존재가 대학공동체에

위협이 된다고 판단하면 공식조사와정을 채택. 피고발인은 공식조사 요청 문서를 제공받고, 조사과정은 관계자들의 면담과 관련 자료의 검토로 이어지며 신고인과 피신고인, 목격자는 대리인과 동행 가능. 조사과정 중 필요하다고 판단되면 관계자들의 보호와 치료를 위한 조치 추천 가능. 사건이 범죄조사에 해당되는 경우, 경찰조사와 조정하되 동시 진행. 공식조사 요청 수 60일 내 처리 원칙. 조사 결과는 조사관의 결정과 사후조치 제안을 포함하여 서면으로 제출, 개인 사생활은 규정 내에서 최대한 보호. 신고인은 결과에 대한 정보를 제공받지만 피신고인에 대한 징계 내용에 관해서는 피신고인의 동의가 없는 한 정보 미제공.

(b) UC Berkeley의 자료(UC Berkeley, 2014)

- “성희롱이나 성폭력을 경험했을 때, 가장 우선적으로 중요한 것은 이 사건이 당신의 잘못으로 일어난 것이 아니라는 것을 인식하는 것이다. 그리고 당신이 사건 후 느끼는 모든 감정은 지극히 당연한 것이며, 이 사건에 대해 다른 사람에게 얘기하거나 어떤 행동을 취할지는 전적으로 당신에게 달렸다”고 강조.
- 피해(추정)학생은 다른 법적 절차와는 별개로, 학교에 신고.
- 성희롱 정의: “인종, 피부색, 국적, 민족, 외국인 신분, 성, 종교, 나이, 성적 성향, 성적체성, 혼인상태, 군퇴역 지위, 신체적·정신적 장애에 근거한 행동으로, 그 정도가 심각하고 만연하고 객관적으로 공격적이어서 개인의 대학 프로그램이나 활동에의 참여에 상당한 영향을 미치거나 대학의 자원과 기회에의 평등한 접근을 상당히 배제하는 행동.”
- (위의 UC 성희롱 방침에 있는 대로) 성희롱·성폭력, 가정폭력, 데이트폭력, 성폭행, 스토킹과 “적극적 동의”에 대한 정의.
- 학교 내 성행위에는 당사자의 ‘적극적 동의(affirmative consent)’가 반드시 필요하며, 행위자가 술이나 마약에 취해 있었다는 것이 성폭행행위에 대한 변호의 근거로 사용될 수 없음을 명시(Taylor, 2014).
- 성희롱과 성폭력에 관한 사항들을 책임지고 있는 학내 기구는 괴롭힘과 차별 방지를 위한 기관(Office of the Prevention of Harassment and Discrimination: OPHD)이다. 그러나 학생의 행동이 강령에 위반되는지 여부 판단은 학생행동센터(Center for Student Conduct: CSC)에서 담당하고, 그 외에도 University Health Center, Student Advocate Office, Attorney for Students, Ombudsperson for Students 등의 기관들도 다양한 방면에서 지원을 담당하고 있음. 또한 폭력의 경우 대학경찰(University Police)과 지역경찰들도 사건조사에 참가할 수 있음.
- 익명신고의 절차에 대한 설명이 포함되어 있으며, 치료와 회복을 위한 적극적 행위자로서

의 의미를 강조하여 ‘피해자’라는 용어보다는 ‘생존자’라는 표현 사용.

- 교수, 직원, 학생대표, 기숙사 조교 등의 경우, 사건에 대한 보고를 들을 때 해당학생이 원하는 조치들에 대해 지원, 그러나 비공식적 상담자로서의 역할 수행은 금지.
- 생존자 학생에 대한 지원으로서, 수업과제 마감일의 연장, 수강철회, 통과/미통과 형태로 강의학점체계의 변경, 한 학기 휴학 등을 포함한 다양한 조치 강구.

② 하버드 대학사례

하버드 대학은 성희롱·성폭력 대응 및 교육 통합 웹사이트 SHARE(Sexual Harassment/Assault Response and Education)를 통하여 이용자들이 쉽고 빠르게 정보에 접근할 수 있도록 돕고 있다. SHARE 사이트에는 학내 성폭력 및 폭력문제, 성희롱 피해자들에 대한 의료, 안전, 지지, 신고 지원에 대한 정보가 다음과 같이 안내되고 있다.¹²⁾

	지원 내용	지원 기관	대상자
(의료) Medical	의료서비스	* (응급상황 시) 911 * 하버드대학 건강서비스 기관(Harvard University Health Services)	피해자 또는 피해자 외 제3자
	동행인 지원	* 성폭력 예방 및 대응 부서 (Office of Sexual Assault Prevention & Response(OSAPR))	
	증거수집	* Bethe Israel Deaconess 의학센터 (Bethe Israel Deaconess Medical Center) * 폭력예방·회복 센터 (Center for Violence Prevention and Recovery)	
	상담지 원	비대면	
		대면	
	경찰관 동행 지원	* 하버드 대학 경찰서 (Harvard University Police Department)	
(안전) Safety ¹³⁾	경찰 공조	* 하버드 대학 경찰서, 민감 범죄 팀 Harvard University Police Department(Sensitive Crime Unit)	피해자 또는 피해자 외 제3자
	수사관 선택	* 하버드 대학 경찰서, 민감 범죄 팀 Harvard University Police Department(Sensitive Crime Unit) * 피해자 의사에 따라 수사관 성별 선택 가능	
	신고 의무 없는 수사지원 ¹⁴⁾	* 하버드 대학 경찰서, 민감 범죄 팀 Harvard University Police Department(Sensitive Crime Unit)	

12) <http://share.harvard.edu>

		Unit)	
(지지) Support ¹⁵⁾	정서적 지지 가이드라인 제시 카운셀링	* 성폭력 예방 및 대응 부서 Office of Sexual Assault Prevention & Response(OSAPR)	피해자 또는 피해자 외 제3자
	Title IX Coordinator 성희롱 지원	* Title IX Office	
	현실적 문제 해 결 (임시거처, 수업 조정 등)	* Title IX Office * 성폭력 예방 및 대응 부서 Office of Sexual Assault Prevention & Response(OSAPR)	
	공식·비공식 해 결	* Title IX Office * 성폭력 예방 및 대응 부서 Office of Sexual Assault Prevention & Response(OSAPR)	
(신고) Report	비밀보장 신고 상담	* Title IX Office * 성과 젠더 분쟁해결 부서 Office for Sexual and Gender-Based Dispute Resolution * 하버드 대학 경찰서, 민감 범죄 팀 Harvard University Police Department (Sensitive Crime Unit)	피해자 또는 피해자 외 제3자
	즉각적인 안전문 제	* 하버드 대학 경찰서, 민감 범죄 팀 Harvard University Police Department (Sensitive Crime Unit)	

성폭력 예방 및 대응부서는 피해자의 익명성을 보장해야 하며, 관련 정보는 피해자가 공개 요청을 했을 경우에만 외부와 공유될 수 있다. 단, 제한적인 상황 하에 피해자의 안전 또는 진행 중인 위협이 드러나 조치가 필요한 경우에 한하여 「민권법 9편」 코디네이터와 이를 공유할 수 있다. 특수 훈련을 받은 「민권법 9편」 코디네이터는 특정 학교 또는 단체 내에서 드러나는 성과 젠더를 기반으로 한 괴롭힘(harassment) 문제 해결 역할을 수행하며, 모든 공동체를 위하여 건전한 배움, 교육 및 근무 환경을 제공해야 하는 대학의 책무를 수행하는 중요한 역할을 한다. 지역 「민권법 9편」 코디네이터의 의무에는 성적 비행(Sexual Misconduct) 관련 혐의에 대한 정보를 수집하고, 임시대책을 제공하며 성과 젠더를 기반으로 하는 괴롭힘에 대한 질의 등에 대한 자료 제공 등이 포함된다.¹⁶⁾

13) 특수 훈련을 받은 소속 경찰관을 통해 정보 수집, 수사 시작, 사법절차 진행 등을 논의할 수 있음

14) 피해자가 경찰과 상담 및 수사를 진행했다 하더라도 신고 의무는 없음

15) 특수 훈련을 받은 카운슬러들에 의하여 상담

16) <http://titleix.harvard.edu>, <http://odr.harvard.edu>

2) 일본¹⁷⁾

(1) 일본의 성희롱 관련법의 주요내용

일본에서 성희롱을 규제하고 있는 법령은 기업 등을 대상으로 하는 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」¹⁸⁾(이하 ‘균등법’), 이 법에 의한 「사업주가 직장에서의 성적인 언동에 의한 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치에 대한 지침」과 국가공무원을 대상으로 하는 「인사원 규칙 10-10」 등이 있다. 이하에서는 이들 법령과 행정지침을 중심으로 살펴본다.

① 「고용 분야에서의 남녀의 균등한 기회 및 대우의 확보 등에 관한 법률」

균등법은 1985년에 제정되었다. 균등법 제정 당시에는 성희롱 관련 규정은 존재하지 않았다. 1997년 개정에 의해 성희롱 정의와 기업이 실시해야 할 조치가 처음으로 명문화되었다.¹⁹⁾ 이 규정은 2007년 개정에 의해 다시 정비되어 현재에 이르고 있다.

현행 균등법 제11조는 성희롱에 대해서는 다음과 같이 규정하고 있다. ‘사업주는 직장에서 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응으로 인하여 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받거나 또는 해당 성적인 언동으로 인하여 해당 근로자의 취업환경이 악화되는 일이 없도록, 해당 근로자로부터의 상담에 응하고 적절하게 대응하기 위해 필요한 체제의 정비, 그 밖의 고용관리상 필요한 조치를 강구해야 한다. 2. 후생노동대신은 전 항의 규정을 근거로 하여 사업주가 강구해야 하는 조치에 관하여 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해서 필요한 지침(이하 ‘지침’)을 정하기로 한다. 3. (생략)’

이와 같이 균등법 제11조는 성희롱을 ‘대가형’, ‘환경형’으로 나누어 정의하고 있다. ‘직장에서 행해지는 성적인 언동에 대한 그 고용하는 근로자의 대응으로 인하여 해당 근로자가 그 근로조건에 대하여 불이익을 받고’라는 부분이 이른바 ‘대가형 성희롱’을, ‘해당 성적인 언동으로 인하여 해당 근로자의 취업환경이 악화되는 것’이 이른바 ‘환경형 성희롱’에 해당된다. 또한 1997년 균등법 개정 당시의 조문은 ‘여자근로자’로 되어 있었지만, 2007년에 ‘근로자’로 개정되어 성별에 관계없이 남녀 모두 피해자가 될 수 있다. 사업주가 강구해야 하는 조치에 대해서는 후생노동성 지침으로 정하고 있는데 그 내용은 아래와 같다.

17) 일본의 성희롱 관련법의 주요내용과 일본 대학에서의 성희롱 방지 정책 등에 대해서는 박선영 외(2014)의 내용 중 일부를 발췌한 것임.

18) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

19) 사업주는 직장에서 발생하는 성적인 언동에 대해 그 고용하는 여성노동자의 대응에 의해 당해 여성노동자가 그 노동조건에서 불이익을 받고 또는 당해 성적인 언동에 의해 당해 여성노동자의 취업환경이 훼손되지 않도록 고용관리상 필요한 배려를 해야 한다(동법 제21조제1항), 노동대신은 전항의 규정에 근거한 사업주가 배려해야 할 사항에 대해 지침으로 정한다(동법 제21조제2항).

② 「사업주가 직장에서의 성적인 언동에 의한 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치에 대한 지침」(이하 ‘성희롱 지침’)

이 지침은 균등법 제11조 제1항에서 규정하는 사업주가 직장에서의 이루어지는 성적인 언동에 대하여 고용한 근로자의 대응에 의해 해당 근로자가 그 근로 조건에 대해 불이익을 받거나 당해 성적 언동에 의해 해당 근로자의 취업 환경이 악화(이하 “직장 내 성희롱”이라 함)되지 않도록 고용 관리 상 강구해야 할 조치에 대해 동조 제2항의 규정에 따라 사업주가 적절하고 효과적인 실시를 도모하기 위해 필요한 사항을 정하고 있다. 주요 내용은 아래와 같다.

(a) 직장 내 성희롱 정의 구체화

지침은 직장 내 성희롱을 대가형 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고 있다. 대가형 성희롱이란 직장에서의 이루어지는 근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동에 대한 근로자의 대응에 의해 해당 근로자가 해고, 강등, 감봉 등의 불이익을 받는 것²⁰⁾으로, 환경형 성희롱은 직장에서의 이루어지는 근로자의 뜻에 반하는 성적인 언동에 의해 근로자의 취업 환경이 불편해지는 것에 따라서 능력 발휘에 중대한 악영향이 발생하는 등 해당 근로자가 취업 상 간과할 수 없는 정도의 차질이 생기는 경우로 하고 있다.²¹⁾

여기서 말하는 “직장”이란 사업주가 고용하는 근로자가 업무를 수행하는 장소를 가리켜, 당해 근로자가 통상 취업하는 장소 이외의 장소라도 당해 근로자가 업무를 수행하는 위치는 “직장”에 포함된다.²²⁾

“성적인 언동”이란 성적인 내용의 발언과 성적 행동을 말하며, 이 “성적인 내용의 발언”은 성적 사실 관계를 묻는 것, 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 것 등이며, “성적 행동”은 성적인 관계를 강요하는 것, 필요 없이 신체 접촉을 하는 것, 음란한 그림을 배포하

20) 그 상황은 다양하지만 전형적인 예로 다음과 같은 것이 있다. ①사무실 내에서 사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구하고, 이것이 거부되어 해당 근로자를 해고하는 것. ②출장 중인 차안에서 상사가 근로자의 허리, 가슴 등을 만지는 것을 저항하여 해당 근로자에 대하여 불이익한 배치전환을 하는 것 ③영업장 내에서 사업주가 평소 근로자에 관한 성적인 문제에 대해 공개적으로 발언한 것에 대해 항의하여 해당 근로자를 강등하는 것을 말한다(성희롱 지침).

21) 그 상황은 다양하지만 전형적인 예로 다음과 같은 것이 있다. ①영업장 내에서 상사가 근로자의 허리, 가슴 등을 종종 만졌기 때문에 당해 근로자가 고통을 느끼고 그 취업 의욕이 저하되는 것. ②동료가 거래처에서 근로자에 관한 성적인 내용의 정보를 의도적이고 지속적으로 유포했기 때문에 해당 근로자가 고통을 느껴 일이 손에 잡히지 않는 것. ③근로자들이 항의를 하고 있음에도 불구하고, 사무실에 음란포스터를 게시하고 있기 때문에 해당 근로자가 고통을 느끼고 업무에 집중할 수 없는 것을 말한다(성희롱 지침).

22) 예를 들어, 거래처 사무실, 거래처와 협의하기 위한 음식점, 고객의 집 등에 있어도 해당 근로자가 업무를 수행하는 곳이면 이에 해당한다. 또한 “근로자”는 이른바 정규직 근로자뿐만 아니라 파트타임 근로자, 계약직 등 이른바 비정규직 근로자를 포함하여 사업주가 고용하는 근로자의 모두를 말한다. 그리고 파견 근로자는 파견 사업주뿐만 아니라 근로자 파견노무의 제공받는 자에 대해서도 근로자 파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견 근로자의 취업 조건의 정비 등에 관한 법률에 의하여 그 지휘 명령 하에 노동시키는 파견근로자를 고용하는 사업주에 간주하여 법 제11조 제1항의 규정이 적용되기 때문에 근로자 파견의 노무를 제공받는 자는 파견 근로자에 대해서도 그 고용하는 근로자와 마찬가지로 조치를 취하는 것이 필요하다(성희롱 지침).

는 것 등으로 각각 포함된다.

(b) 사업주가 강구해야 할 조치

사업주는 직장 내 성희롱을 방지하기 위해 고용 관리상 다음의 조치를 강구하여야 한다.

첫째, 사업주는 방침을 명확하게 해야 하고, 주지·계발을 위한 조치를 강구해야 한다. 그 내용으로는 ①직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 명확히 하고 관리·감독자를 포함하여 근로자에게 주지·계발해야 한다.²³⁾ ② 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 한 자에 대해서는 엄정하게 대처한다는 방침과 처리 내용을 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에 규정하고, 관리·감독자를 포함한 근로자에게 주지·계발해야 한다.²⁴⁾

둘째, 상담·고충 체제 정비를 위한 조치를 강구해야 한다. 사업주는 근로자의 상담 내용이나 상황에 따라 적절하고 유연하게 대응하기 위해 ①상담 창구를 미리 정해야 하고²⁵⁾, ② 상담 창구의 담당자가 상담 내용이나 상황에 따라 적절한 대응을 할 수 있도록 해야 한다. 또한 상담 창구에서는 직장 내 성희롱이 현실로 발생한 경우뿐만 아니라, 그 발생의 우려가 있는 경우와 직장 내 성희롱에 해당하는지 여부가 미묘한 경우에도 폭 넓게 상담에 대응하고 적절한 대응을 할 수 있도록 해야 한다.²⁶⁾

23) 방침을 명확히 하고 근로자에게 주지·계발하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

- 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에서 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 규정하고 직장 내 성희롱의 내용과 아울러 근로자에게 주지·계발하는 것.
- 사보, 팜플렛, 회사 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 기재·배포 등을 하는 것.
- 직장 내 성희롱의 내용 및 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침을 근로자에 대해 주지·계발을 위한 연수, 강습 등을 실시하는 것이다(성희롱 지침).

24) 방침을 정해 근로자에게 주지·계발하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

- 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에서 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 행한 자에 대한 징계 규정을 정하고 그 내용을 근로자에게 주지·계발하는 것.
- 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동을 행한 자는 현재 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에 규정된 징계 규정의 적용 대상이 되는 취지를 명확히 하고, 근로자에게 주지·계발하는 것이다(성희롱 지침).

25) 상담 창구를 미리 정하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

- 상담에 대응하는 담당자를 미리 정하는 것.
- 상담에 대응하기 위한 제도를 마련하는 것.
- 외부 기관에 상담에 대한 대응을 위탁하는 것이다(성희롱 지침).

26) 사안에 관한 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인하고 있다고 인정되는 예는 아래와 같다.

- 상담 창구 담당자, 인사 부서 또는 전문위원회 등이 상담을 실시하는 근로자(이하 "상담자"이라 함) 및 직장 내 성희롱에 관한 성적 언동의 행위자인 자(이하 "행위자"이라 함) 모두로부터 사실 관계를 확인하는 것. 또한 상담자와 행위자 사이에서 사실관계에 관한 주장의 불일치가 있어 사실 확인을 충분히 할 수 없다고 인정되는 경우에는 제삼자로부터 사실 관계를 청취하는 등의 조치를 강구할 것.
 - 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인하려 했지만, 확인이 어려운 경우 등에 있어서 법 제18조의 규정에 의한 조정의 신청을 할 기타 중립적인 제삼자기관에 분쟁 해결을 맡기는 것이다(성희롱 지침).
- 상담 창구의 담당자가 적절히 대응할 수 있다고 인정하는 예는 아래와 같다
- 상담 창구의 담당자가 상담을 받은 경우 그 내용이나 상황에 따라 상담 창구의 담당자와 인사 부서가 협력을 도모할 수 있는 구조로 하는 것.
 - 상담 창구의 담당자가 상담을 받은 경우 미리 작성한 유의점 등을 기재한 설명서에 따라 대응하는 것이다(성희롱 지침).

셋째, 사후 조치와 피해자 지원을 위한 조치를 강구해야 한다. ① 사안에 관한 사실 관계를 신속하고 정확하게 확인해야 한다. ② 직장 내 성희롱이 발생한 사실이 확인된 경우에는 행위자에 대한 조치 및 피해를 입은 근로자에 대한 조치를 각각 실시해야 한다.²⁷⁾ ③ 다시금 직장 내 성희롱에 관한 방침을 주지·계몽 등의 재발방지를 위한 조치를 강구해야 한다. 또한 직장 내 성희롱이 발생한 사실이 확인되지 않는 경우에도 같은 조치를 강구해야 한다.²⁸⁾

넷째, 그 밖에 강구해야 할 조치로는 ① 직장 내 성희롱에 관한 상담자·행위자 등의 정보는 해당 상담자·행위자 등의 프라이버시에 속하는 것으로 상담에 대한 대응 또는 당해 성희롱에 관한 사후의 대응에 있어서는, 상담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고, 이를 근로자에게 주지해야 한다.²⁹⁾ ② 근로자가 직장 내 성희롱 관련 상담을 하거나 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 불이익한 대우를 해서는 안 된다는 취지를 규정하여 근로자에게 주지·계발해야 한다.³⁰⁾

③ 「인사원 규칙 10-10(성희롱의 방지 등)」 및 지침

인사원은 내각 소속의 중앙인사행정기관. 국가공무원의 임금 그 밖의 근로조건의 개선 및 인사행정에 관한 권고, 시험 및 임명, 직원의 이익보호 등 인사에 관한 행정사무를 담당하는 기구로 1948년에 설치되었다.³¹⁾

27) 조치를 적정하게 실시하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

- 취업 규칙 기타 직장의 복무규율 등을 정한 문서에서 직장 내 성희롱에 관한 규정 등에 따라 행위자에 필요한 징계 기타 조치를 강구 할 것. 아울러 사안의 내용이나 상황에 따라 피해자와 행위자 사이의 관계 개선을 위한 지원, 피해자와 행위자를 분리하기 위한 배치전환, 행위자의 사과, 피해자의 근로조건상의 불이익 회복 등의 조치를 강구하는 것.
- 조정 기타 중립적인 제삼자 기관의 분쟁 해결 방안에 따른 조치를 강구하는 것이다(성희롱 지침).

28) 재발방지를 위한 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

- 직장 내 성희롱이 있어서는 안 된다는 취지의 방침 및 직장 내 성희롱에 관한 성적인 언동을 한 자에 대해 엄정하게 대처한다는 방침을 사보, 팜플렛, 회사 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 게재 게시하고 배포 등을 하는 것.
- 근로자에게 직장 내 성희롱에 관한 의식을 계발하기 위한 연수, 강습 등을 재차 실시하는 것이다(성희롱 지침).
- 29) 상담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.
 - 상담자·행위자 등의 개인 정보 보호를 위해 필요한 사항을 미리 매뉴얼에 명시하고, 상담 창구의 담당자가 상담을 받을 때는 해당 매뉴얼에 따라 대응하는 것으로 하는 것.
 - 상담자·행위자 등의 개인 정보 보호를 위해 상담 창구의 담당자에게 필요한 교육을 실시하는 것.
 - 상담 창구에서는 상담자·행위자 등의 개인 정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 강구하고 있는지, 사보, 팜플렛, 회사 내 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 게재 및 배포 등을 하는 것이다(성희롱 지침)

30) 불이익을 주어서는 안 된다는 취지를 정하여 근로자에게 이를 주지·계발하는 것에 대해 조치를 강구하고 있다고 인정되는 경우는 아래와 같다.

- 취업 규칙 기타 직장에서의 직무 훈련 등을 정한 문서에서 근로자가 직장 내 성희롱 관련 상담을 한 것, 또는 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 당해 근로자들이 해고 등의 불이익을 받지 않는 취지를 규정하고 근로자에게 주지·계발하는 것.
- 사보, 팜플렛, 회사 홈페이지 등 홍보 또는 계발을 위한 자료 등에 근로자가 직장 내 성희롱에 대한 상담을 한 것, 또는 사실 관계 확인에 협력한 것 등을 이유로 하여 당해 근로자가 해고 등의 불이익을 받지 않는 취지를 기재하고 근로자에게 배포 등을 하는 것이다(성희롱 지침).

31) <https://kotobank.jp/word/%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E9%99%A2-81829%E3.83.87.E3.82.B8.E3.82.BF.E3.83>.

1999년 4월 1일자 인사원 규칙에서 성희롱 방지가 규정되었다(인사원 규칙 10-10). 이 규칙은 공무원을 비롯하여 인사원의 규율을 받는 자에 대해 적용된다. 이 규칙은 성희롱 정의와 행정기관장의 책무 등을 다음과 같이 규정하고 있다.

(a) 성희롱 정의

인사원 규칙 10-10은 ‘성희롱’을 ‘다른 사람을 불쾌하게 하는 직장 내 성적인 언동 및 직원이 다른 직원을 불쾌하게 하는 직장 외의 성적 언동’이라고 정의하고(제2조제1호), ‘성희롱에 기인하는 문제’를 ‘성희롱으로 인해 직원의 근무환경이 악화되거나 성희롱에 대한 대응으로 인해 직원이 그 근무조건에 불이익을 받는 것’으로 정의하고 있다(제2조제2호).

여기서 말하는 “다른 사람을 불쾌하게 만든다”란 직원이 다른 직원을 불쾌하게 하는 것, 직원이 그 직무에 종사할 때 접하는 직원 이외의 사람을 불쾌하게 하거나 직원 이외의 사람이 직원을 불쾌하게 하는 것을 말한다. “직장”이란 직원이 직무에 종사하는 장소를 말하며, 해당 직원이 통상 근무하고 있는 장소 이외의 장소도 포함된다. “성적 언동”이란 성적인 관심이나 욕구에 근거한 행동을 하며, 성별에 따라 역할을 분담해야 한다는 의식에 근거한 언동도 포함된다. “성희롱에 의한 직원의 근무 환경이 악화되거나”는 직원이 직접적 또는 간접적으로 성희롱을 받음으로써 직무에 전념할 수 없게 되는 등 그 효율성 발휘가 훼손될 정도로 해당 직원의 근무 환경이 불쾌해지는 것을 말한다. “성희롱에 대한 대응”이란 직무상의 지위를 이용한 교제 또는 성적인 관계를 강요하는 등에 대한 거부, 항의, 고충신고 등의 행위를 말한다. “근무 조건에 대해 불이익”은 승진, 배치 변경 등의 임용 상 취급이나 승진, 승급, 근면수당 등의 급여처리 등에 관하여 불이익한 처우를 하는 것을 말한다(「인사원규칙 10-10 (성희롱의 방지 등)의 운용에 대해」(이하 ‘인사원 성희롱 지침’) 제2조에 관하여).³²⁾

(b) 행정기관장의 책무 등

각 기관의 장은 직원이 그 능률을 충분히 발휘할 수 있도록 근무환경을 확보하기 위해,

AB.E5.A4.A7.E8.BE.9E.E6.B3.89, 검색일: 2014. 9. 30.

32) 인사원 성희롱 지침에 의하면 성희롱이 될 수 있는 언동은 아래와 같다.

쓰리 사이즈(가슴, 허리, 엉덩이)를 듣는 등 신체적 특징의 내용, 듣기가 거북한 추잡한 농담을 나누는 것, 컨디션이 나쁜 것 같은 여성에게 “오늘 생리이나”, “이제 갱년기이나”라고 말하는 것, 성적 경험과 성생활에 대한 질문을 하는 것, 성적인 소문을 내거나 성적인 농담의 대상으로 하는 것, “남자인 주제에 근성이 없다”, “여자에게는 일을 맡기지 않는다”, “여성은 직장의 꽃이기만 하면 된다”는 등의 발언을 하는 것.

• “소년, 소녀”, “이눔아(또는 준놈), 섯님아, 아가씨”, “아저씨, 아줌마” 등 인격을 인정하지 않는 호칭을 부르는 것, 누드 포스터 등을 직장에 붙이는 것, 잡지 등의 추잡한 사진·기사 등을 일부러 보여 주거나 읽는 것, 신체를 집요하게 바라보는 것, 식사와 데이트를 끈질기게 요구하는 것, 성적 내용의 전화를 하거나 성적인 내용의 편지·이메일을 보내는 것, 신체에 불필요한 접촉을 하는 것, 욕설이나 탈의실 등을 훑쳐보는 것, 여성이라는 이유만으로 직장에서 차 대접, 청소, 사적업무 등을 강요하는 것, 여

성관계를 강요하는 것, 노래방에서 듀엣을 강요하는 것, 술자리에서 상사의 옆 좌석으로 지정하거나 사용자에게 술을 따르게 하거나 치크 댄스(볼에 키스를 하는 댄스) 등을 강요하는 것 등이다.

성희롱 방지 및 배제에 관해 필요한 조치를 강구함과 함께, 성희롱에 기인하는 문제가 발생한 경우에는 필요한 조치를 신속하고 적절하게 강구해야 한다. 이 경우 성희롱에 대한 고충 신고, 해당 고충에 관한 조사에 협력, 그 밖의 성희롱에 대한 직원의 대응에 따라 당해 직원이 직장에서의 불이익을 받지 않도록 해야 한다(제4조). 구체적인 내용으로는 ① 성희롱의 방지 등에 관한 정책, 구체적인 대책 등을 각 부처에서 기관 내부 규정 등의 문서 형태로 정리 직원에 대해 명시할 것, ② 직원에 대한 연수 계획을 수립, 실시함에 있어서 성희롱방지 등을 위한 교육을 포함할 것, ③ 성희롱 문제가 직장에 발생하지 않는지, 또는 그러한 우려가 없는지에 관해 근무 환경에 있어 충분히 주의할 것, ④ 성희롱 문제가 발생한 경우에는 재발 방지를 위한 조치를 강구할 것, ⑤ 직원에 대하여 성희롱에 대한 고충신고, 해당고충 등에 관한 조사에 협조하고, 성희롱에 대한 직원의 대응으로 인해 해당 직원이 직장에서의 불이익을 받지 않을 것을 주지할 것 등이다. 직장에서의 “불이익”이란 노동 조건의 불이익 이외에도 동료 등에게 받는 비방과 중상(中傷)등 직원이 받는 기타의 불이익이 포함된다(인사원 성희롱 지침 제4조에 관하여).

행정기관의 장은 성희롱의 방지 등을 위해 직원에 대해 필요한 연수 등을 실시해야 한다. 또한 신규채용 된 직원에 대해 성희롱에 관한 기본적인 사항을 이해시키기 위해 또는 새롭게 감독자가 된 직원에 대해 성희롱 방지 등에 관해 요구되는 역할을 이해시키기 위해 연수를 실시한다(제7조).

행정기관의 장은 인사원이 정하는 바에 의해 성희롱에 대해 고충 신고 및 상담을 하는 직원을 위해 고충상담을 받는 직원을 배치하고 상담원이 고충상담을 받는 일시와 장소를 지정하는 등 필요한 체계를 정비해야 한다.³³⁾ 이 경우에 행정기관의 장은 고충상담 구조를

33) 인사원 성희롱 지침(별지 2 성희롱 관련 고충 상담에 대한 대응에 있어서 유의해야 할 사항에 대한 지침)에 의하면, 고충 상담을 하는 상담원은 피해자를 포함한 당사자에게 적절하고 효과적인 대응은 무엇인가라는 관점을 항상 갖을 것, 사태를 악화시키지 않기 위해 신속한 대응을 유의하고 있을 것, 관계자의 프라이버시나 명예, 기타 인권을 존중함과 동시에, 알게 된 비밀을 엄수해야 한다. 또한 고충 상담 업무의 진행은 고충 상담을 받을 때 원칙적으로 2명의 상담원이 대응할 것, 고충 상담을 받는 데 있어서 동성 상담원이 동석하도록 노력할 것, 상담원은 고충 상담에 적절히 대응하기 위해 상호 협력하고 협력할 것, 실제로 고충 상담을 받을 있어서 그 내용을 상담원 이외의 자에게 알지 못하게 주위가 차단된 장소에서 해야 한다.

상담자로부터 사실 관계 등을 청취함에 있어서는 상담자가 원하는 것을 파악할 것(차후 발생할 연동의 억제 등 향후 발생이 예상되는 연동에 대한 대응을 요구하는 것인지 또는 상실된 이익의 회복, 사과의 요구 등 과거에 있었던 연동에 대한 대응을 요구하는 것인지에 대해 파악한다), 어느 정도의 시간적인 여유가 있는지에 대해 파악할 것(상담자의 심신 상태 등을 감안하여 고충 상담의 대응에 있어서 어느 정도의 시간적인 여유가 있는지를 파악한다), 상담자의 주장에 진지하게 귀를 기울여 조심스럽게 이야기를 들어야 한다(특히 상담자가 피해자의 경우, 성희롱을 입은 심리적 영향으로 반드시 정돈된 구술하기 어려울 것이다. 오히려 정상적 행태를 보이지 않을 수 있는 것은 충분히 예상되지만, 사실 관계를 파악하는 것이 매우 중요하기 때문에 참을성을 갖고 듣는 노력을 해야 한다).

또한 사실 관계는 다음의 사항을 파악해야 한다. 당사자(피해자와 가해자가 되는 직원) 사이의 관계, 문제가 되는 연동이 언제, 어디서, 어떻게 진행 되었는가?, 상담자는 가해자가 되는 직원에 대해 어떤 대응을 했는가?, 감독자 등에 대한 상담을 실시하고 있는가?, 이러한 사실을 확인하는 경우, 상담자가 주장하는 내용이 당사자만이 알 수 있는 것인가, 또는 다른 목격자는 있는가를 파악한다.

그리고 청취한 사실 관계 등을 상담자에게 문의하고(잘못 들은 바를 수정 및 놓친 사항의 보충하여, 청취 사항을 서면으로 표시하거나 읽어 주는 등 상담자에게 확인한다), 청취한 사실 관계 등에 대해서는 반드시 기록해 두어야 한다.

직원에게 명시해야 한다(제8조제1항). 상담원은 고충상담에 관한 문제에 대한 사실관계의 확인 및 해당 고충상담에 관계한 해당자에 대한 조언 등에 의해 해당 문제를 신속하고 적절하게 해결하도록 노력해야 한다(제8조제2항). 고충상담은 성희롱 피해를 입은 본인의 경우 뿐만 아니라 다음과 같은 경우도 포함된다. ① 다른 직원이 성희롱하는 것을 보고 불쾌하게 느끼는 직원의 고충신고, ② 다른 직원으로부터 성희롱을 한다는 취지의 지적을 받은 직원들의 상담, ③ 부하직원 등으로부터 성희롱에 관한 상담을 받은 감독자의 상담 등이다.

또한 고충 상담을 받는 구조 정비에 대해서는 다음과 같이 정하고 있다.

① 해당 부처 및 관할 기관에서는 각각 여러 상담원을 두는 것을 기준으로 하고 다른 기관에서도 성희롱에 대한 직원들의 불만 상담에 대응하기 위해 필요한 체제를 그 조직의 구성, 각 관서의 규모 등을 감안하여 정비한다, ② 상담원 중 적어도 1 명은 고충 상담하는 직원이 속하는 부서의 장(長)으로 하거나, 인사과와 연계되는 자로 충당한다, ③ 고충 상담은 고충 상담하는 직원과 동성 상담원이 동석 할 수 있는 체제로 정비하도록 노력해야 한다.

“고충상담을 한 직원 등”이란 다른 직원으로부터 성희롱 피해를 입은 직원, 다른 직원이 성희롱을 했다고 하는 직원, 기타 관계자가 포함된다(인사원 성희롱 지침 제8조에 관하여).

(c) 직원의 책무

직원은 성희롱을 하지 않도록 주의해야 하고, 직원이 성희롱을 하지 않도록 하기 위해 인식해야 할 사항과 성희롱에 기인하는 문제가 생겼을 경우에 직원에게 원하는 대응 등에 대해 지침으로 정한다(제6조제1항).³⁴⁾ 직원을 감독하는 지위에 있는 자는 양호한 근무환경을 확보하기 위해 일상의 집무를 통한 지도 등에 의해 성희롱 방지 및 배제에 노력함과 함께 성희롱에 기인하는 문제가 발생한 경우에는 신속하고 적절하게 대응해야 한다(제5조). 여기서 말하는 “직원을 감독하는 지위에 있는 자”는 다른 직원을 사실상 총괄하고 있다고 인정되는 지위에 있는 사람을 포함한다(인사원 성희롱 지침 제5조에 관하여).

가해자가 되는 직원의 사실 관계 등의 청취에 있어서는 ① 원칙적으로 가해자가 되는 직원으로부터 사실 관계 등을 청취 할 필요가 있다. 그러나 성희롱이 직장 내에서 이루어져 비교적 경미한 것이고, 대응에 시간적인 여유가 있는 경우 등에는 감독자의 관찰, 지도에 의한 대응이 적절하다고 사료될 수 있기 때문에, 그때마다 적절한 방법을 선택하여 대응한다.

② 가해자가 되는 자로부터 사실 관계 등을 청취하는 경우에는 가해자가 되는 자에 대하여 충분한 변명의 기회를 준다.

③ 가해자가 되는 자로부터 사실 관계 등을 청취함에 있어서는 그 주장에 진지하게 귀를 기울여 조심스럽게 이야기를 듣는 등 상담자의 사실 관계 등을 청취 할 때의 유의 사항을 참고하여 적절하게 대응한다.

제3자로부터 사실 관계 등의 청취하는 경우에는 직장 내에서 이루어진 성희롱에 대해 당사자 간의 사실 관계 주장의 불일치가 있고 사실 확인을 충분히 할 수 없다고 인정되는 경우 등은 제3자로부터 사실 관계 등을 청취 하는 것이 필요하다. 이 경우 상담자로부터 사실 관계 등을 청취 할 때의 유의 사항을 참고하여 적절하게 대응한다.

마지막으로 고충 상담과 관련하여 구체적으로 결정한 대응에 대해서는 상담자에게 설명한다.

34) 인사원 성희롱 지침에 따르면 성희롱 방지를 위해 직원이 인식해야 할 사항은 아래 표와 같다.

의식의 요성	성희롱 방지를 위해서는 직원 개개인이 다음 사항의 중요성을 충분히 인식해야 한다. ① 서로의 인격을 존중하는 것. ② 서로가 중요한 파트너라는 인식을 갖는 것. ③ 상대를 성적 관심의 대상으로만 보는 의식을 없애는 것. ④ 여성을 열등한 성으로 보는 의식을 없애는 것.
기 본 적 인 마음가짐	직원은 성희롱에 관한 다음의 사항에 대해 충분히 인식해야 한다. ① 성에 관한 언동의 해석 방법에는 개인 간이나 남녀 간에 차이가 성희롱에 해당하는지 여부에 대해 상대의 판단이 중요하다는 것. 구체적으로는 다음과 같은 점에 주의할 필요가 있다. (1) 친근함을 나타내는 언동이 있더라도 본인의 의도와는 관계없이 상대를 불쾌하게 만드는 경우가 있음. (2) 불편 여부에는 개인차가 있음. (3) 이 정도의 것은 상대도 허용할 것이라고 마음대로 억측하지 말 것. (4) 상대방과 좋은 인간관계가 되면 제멋대로인 해석을 하지 않을 것. (5) 상대가 거부하거나 싫어한다고 보이는 경우에는 같은 행동을 결코 반복하지 말 것. (6) 성희롱인지 여부에 대해 상대가 언제나 의사 표시를 하는 것은 아니라는 것. 성희롱을 입은 자가 직장 내 인간관계 등을 생각하고 거부할 수 없는 등 상대방으로부터 항상 명확한 의사 표시가 있지만은 없다는 것을 충분히 인식할 필요가 있다는 것. ④ 직장 내에서의 성희롱만을 주의하는 것은 부적당하다는 것. 예를 들어, 직장 내 인간관계가 지속되는 환영회의 술자리와 같은 장소에서 직원이 다른 직원에게 성희롱을 하는 것은 직장 내 인간관계를 손상하여 근무 환경을 해칠 우려가 있어, 근무 시간외의 성희롱에 대해서도 충분히 주의할 필요가 있다. ⑤ 직원 간의 성희롱에만 주의하는 것이 부적당하다는 것. 행정 서비스의 상대방 등 직원이 해당 직무에 종사 할 때 접하게 되는 직원 이외의 자와 위탁 계약 또는 파견 계약으로 인해 같은 직장 내 근무하는 사람과의 관계에도 주의해야 한다.
직장의 구 성원으로서 좋은 근무 환경을 보 장하기 위 해 인식해 야 할 사항	근무 환경은 그 구성원인 직원의 협력 하에 형성되는 부분이 크기 때문에 성희롱에 따라 근무 환경이 침해되는 것을 막기 위해, 직원은 다음 사항에 대하여 적극적으로 지킴으로써 노력하여야 한다. 1. 직장 내 성희롱에 대해 문제를 제기하는 직원을 소위 문제아로 보고, 성희롱 문제를 당사자 간의 사적인 문제로 결론내리지 말 것. 직장에서 회의 등을 통해 해결이 가능한 문제에 대한 문제 제기를 하여 좋은 근무 환경의 확보를 위해 모두가 동참하도록 평소에 유념하는 것이 필요하다. 2. 직장내에서 성희롱 문제의 가해자와 피해자를 발생시키지 않기 위해 주변에 대한 배려를 하고, 필요한 조치를 취할 것. 구체적으로는 다음과 같은 사항에 대해 충분히 유의하여 필요한 조치를 취할 필요가 있다. ① 성희롱으로 보일 수 있다고 직장 동료로서 주의를 줄 것. 성희롱을 계기로 근무 환경에 심각한 악영향이 발생하기 전에 기회를 갖고 직장 동료로서 주의를 주는 등의 조치를 취하는 것이 필요하다. ② 피해를 입고 있다는 것을 보거나 듣게 된 경우에는 상담을 할 것. 피해자는 “부끄럽다”, “트러블 메이커로 분류되고 싶지 않다”는 등의 생각으로 다른 사람에게 상담하기를 주저하는 경우가 있다. 피해를 더욱 심각하게 만들지 않도록, 성희롱에 대해 깨우치는 바가 생기면 대화를 시도하여 부담없이 상담하는 것도 중요하다. 3. 직장 내 성희롱이 있는 경우, 제3자가 기본 좋게 근무할 수 있는 여건을 마련하는 데, 상사와의 상담 등의 방법을 취하는 것을 주저하지 말 것.
성희롱으로 인한 문제 가 생겼을 경우에 직 원에게 요 구되는 사 항	1. 기본적인 마음가짐 직원은 성희롱 피해를 입는 경우 그 피해를 심각하게 만들지 않기 위하여 다음의 사항에 대해 인식하는 것이 바람직하다. ① 혼자 참고 있는 것만으로는 문제가 해결되지 않는다는 것. 성희롱을 무시하는 것으로 여유로워 보이기도하겠지만, 이것으로는 반드시 상황이 개선되지 않는다는 것을 먼저 인식하는 것이 중요하다. ② 성희롱에 대한 행동(대응)을 망설이지 않을 것. “트러블 메이커라는 낙인이 찍혀 살고 싶지 않다”, “부끄럽다” 등의 생각이 들기 쉽겠지만, 피해에 대해 심각해 할 것 없이 다른 피해자를 만들지 않고, 심지어 성희롱을 없앤다는 것이 자신만의 문제가 아닌 좋은 근무 환경의 형성에 중요하다는 생각에서 용기를 내어 행동하는 것이 요구된다. 2. 성희롱 피해를 입었다고 인지했을 때 원하는 지원 직원은 성희롱을 입은 경우 다음과 같은 조치를 취하도록 노력하는 것이 바람직하다. ① 싫은 것에 대해 상대에게 명확하게 의사를 표시할 것. 성희롱에 대해 의연한 태도를 취하는 것, 즉 명확하게 자신의 의사를 상대에게 전달하는 것이 중요하다. 직접 상대에게 말하기 어려운 경우에는 편지 등의 수단을 취하는 방법도 있다. ② 신뢰할 수 있는 사람에게 물어볼 것. 먼저 직장 동료나 지인 등 가까운 신뢰할 수 있는 사람에게 상담하는 것이 중요하다. 각 직장 내에서 해결하는 것이 곤란한 경우에는 내부 또는 외부 상담 기관에 상담하는 방법을 생각한다. 또한 상담에 있어서는 성희롱이 발생한 날짜와 시간, 내용 등에 대해 기록해 두는 것이 바람직하다.

(2) 일본 대학에서의 성희롱 방지 정책 등

1990년대 중반부터 교토대학(京都大学) 야노사건(矢野事件) 등이 일어나 소송으로도 전개되게 됨에 따라, 대학에서의 성희롱 문제가 표면화되었다. 운동단체로서 1997년에 캠퍼스 성희롱 전국 네트워크³⁵⁾가 결성되고, 캠퍼스 성희롱에 대하여 다양하게 논의되게 되었다. 대학의 일부에서는 균등법 개정 이전에 자주적으로 성희롱의 규칙이나 상담창구를 만드는 움직임도 몇몇 있었지만, 대부분의 대학에서는 1999년에 시행된 균등법 개정을 계기로 대책이 본격화되었다.

균등법은 주로 직장에서 일하는 사람을 대상으로 하고 있지만, 균등법 개정에 따라 문부과학성(당시의 명칭은 문부성)도 대학이나 학교에서의 성희롱의 대책을 시작하였다. 문부성은 1999년 3월, 문부성 및 국립학교 등을 대상으로 ‘문부성에서의 성희롱의 방지 등에 관한 규정: 문부성훈령 4월 1일 시행’을 제정하고, 이와 함께 그 철저한 주지를 도모하기 위하여 ‘성희롱의 방지 등을 위해 문부성 직원이 인식해야 하는 사항에 대한 지침’ ‘성희롱에 관한 고충상담에 대응하는 데 있어서 유의해야 하는 사항에 대한 지침’을 마련했다. 이러한 규정이나 지침에서는 학생을 포함한 대책이 이루어져야 하는 점이 제시되고, 또한 국립학교 등의 장에게 주지나 연수를 실시하도록 요구하고 있다. 국립대학은 2004년 4월부터 독립행정법인화되었지만, 1999년 당시에는 문부성의 내부조직이었다. 그래서 문부성훈령에 따라 국립대학에서는 1999년도 이후, 가이드라인 제정과 상담창구의 설치, 연수회의 실시가 일제히 실시되게 되어, 대형 사립대학도 대응을 추진하게 되었다. 대학뿐만이 아니라, 대형 진학학원 등에서도 가이드라인 작성이나 창구의 주지·연수의 실시 등에 본격적으로 대응하는 것도 보였다. 현재 전부라고까지는 할 수 없지만, 상당히 많은 대학에서는 창구나 가이드라인을 마련하고 있으며 이러한 것을 인터넷으로 공표하고 있다.

2008년의 NPO법인 아카데미 하라스먼트를 없애는 네트워크(NAAH가 인터넷웹상에 학외로부터 가이드라인을 읽을 수 있는가 확인한 조사에 따르면, 확인되지 않는 대학교는 347개교라고 한다. 2014년 현재 대학교 수는 775개(국립 86, 공립 86, 사립 603)이므로, 적어도 절반 이상의 대학교에서는 가이드라인 등을 제정하고 있을 뿐만 아니라, 이를 인터넷으로 공표하고 있다고 할 수 있다.³⁶⁾

① 가이드라인 제정

대학교에서는 가이드라인과 절차 등의 규정을 마련하고, 대부분의 경우, 전체 학교의 위원회와 상담원을 설치하고 있다. 위원회는 성희롱 문제 단독의 위원회인 것과, 이른바 차별

35) キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク: <http://cshnet.jp/>

36) <http://www.naah.jp/kenkyu/kenkyu.html>

이나 인권침해문제를 다루는 위원회로 되어 있는 것이 있다. 또한 최근에는 남녀공동참획(男女共同参劃)을 추진하는 부서가 동시에 성희롱 상담 업무를 담당하는 경우도 보인다.

대학교, 특히 국립대학교는 구성원, 특히 각 학부교수회의 자치로 운영되고 있는 경향이 강하다. 성희롱의 호소를 받은 사실 조사는 독립성을 위해 독립 조직으로서 운용되고 있는 곳이 대부분이고, 위원에는 여성이나 외부 변호사 등을 포함하고 있는 곳도 적지 않다.

또한 대학에 따라서는 가이드라인에 대학교가 성희롱 방지 계발에 대응하는 이유 등에 대해서도 상세하게 언급하고 있으며, 구체적인 사례를 풍부하게 표기하고 있다. 중앙대학의 경우 성희롱의 부분에서는 ‘대가형’ 2개 사례, ‘환경형’ 19개 사례, ‘성별역할분담의식에 근거로 하는 발언이나 언동’ 4개 사례를 들고 있다. 대학내 괴롭힘에서는 ‘성희롱을 동반하는 대학 내 괴롭힘’ 10개 사례, ‘지위를 부당하게 이용하는 대학 내 괴롭힘’ 13개 사례, ‘수학·연구활동의 수행을 방해하는 대학 내 괴롭힘’ 13개 사례 등을 들고 있다.

② 상담 및 고충접수

많은 대학교에서는 교직원 중의 여러 명을 상담원으로 임명하고 있다. 그러나 선진적인 대학교에서는 전문상담원을 두고 전용의 상담실·상담센터를 설치하고 있다. 전문상담원을 두고 있는 대학교는 다음과 같다. 교원 포스트 있는 곳(広島大学, 岡山大学, 大阪大学), 교원제외 인 곳(北海道大学, 東北大学, 千葉大学, 東京大学, 早稲田大学, 中央大学, 御茶の水大学, 立教大学, 法政大学, 東京外語区大学, 一橋大学, 神奈川大学, 静岡県立大学, 名古屋大学, 梶山女学園大学, 神戸学院大学, 京都文教大学, 京都外国語大学, 京都産業大学, 関西大学, 九州大学, 琉球大学).

국공립대학교나 대형 사립대학교에서는 심리적인 카운슬링이나 의료적인 케어를 실시하는 보건관리센터가 설치되어 있는 곳이 많다. 이러한 기능이 상담창구와 연계하여 움직임으로써, 피해자의 심신의 케어와 가해자 대응을 전체적(total)으로 실시하는 것이 가능하다.

③ 처분

성희롱으로 징계 처분된 경우, 국공립대학교만이 이를 공표하고 있다. 특징적으로는 성희롱과 대학 내 괴롭힘이 모두 일어나고 있는 케이스도 적지 않다는 것이다. 또한 최근에는 성희롱 이외의 괴롭힘과 연구부정과 합쳐진 처분이 나오고 있다는 점이다. 또한 이 건수 외에, 매년과 같은 학생 간의 폭력·괴롭힘(대부분은 스포츠부) 등의 처분도 보도되고 있다.

④ 계발·연수

웹사이트의 홍보 외에, 리플렛, 휴대할 수 있는 사이즈의 카드, 포스터 등, 다양한 방법으

로 홍보를 하고 있는 대학교가 많다. 유학생이나 외국인 연구자가 많은 대학교에서는 이러한 홍보는 다국어로도 실시되고 있다. 또한 매년 교직원을 대상으로 연수를 실시하거나 신입 교직원을 대상으로 연수를 실시하는 대학교도 드물지 않게 되었다. 문제는 관심이 높은 교직원만이 연수회에 참가하는 것이 아니라, 모든 교직원에게 연수를 의무화할 수 있는지의 여부, 인권교육을 포함한 학생의 교육을 충분히 대학교육의 커리큘럼 속에 포함시켜 나갈 수 있는가, 또 가해자가 면직 등으로 대학교를 떠나는 것은 간단하지 않기 때문에 가해자가 대학교에 계속 남는 경우, 어떻게 훈계하여 재발을 방지할 수 있는가 라는 점을 들 수 있다.

⑤ 사건 대응

실제로 사건이 발생한 경우, 대학교에서는 어떠한 대응이 가능하게 되었을까? 우선 대학교에서의 근무나 연구의 계속를 생각한 경우, 정식으로 호소하는 것은 어렵다. 그래서 최근에는 지도교수 변경 등의 피해확대회피의 조치라는 비공식적(informal)이고 유연한 대응을 도입하는 대학교도 증가하고 있다.

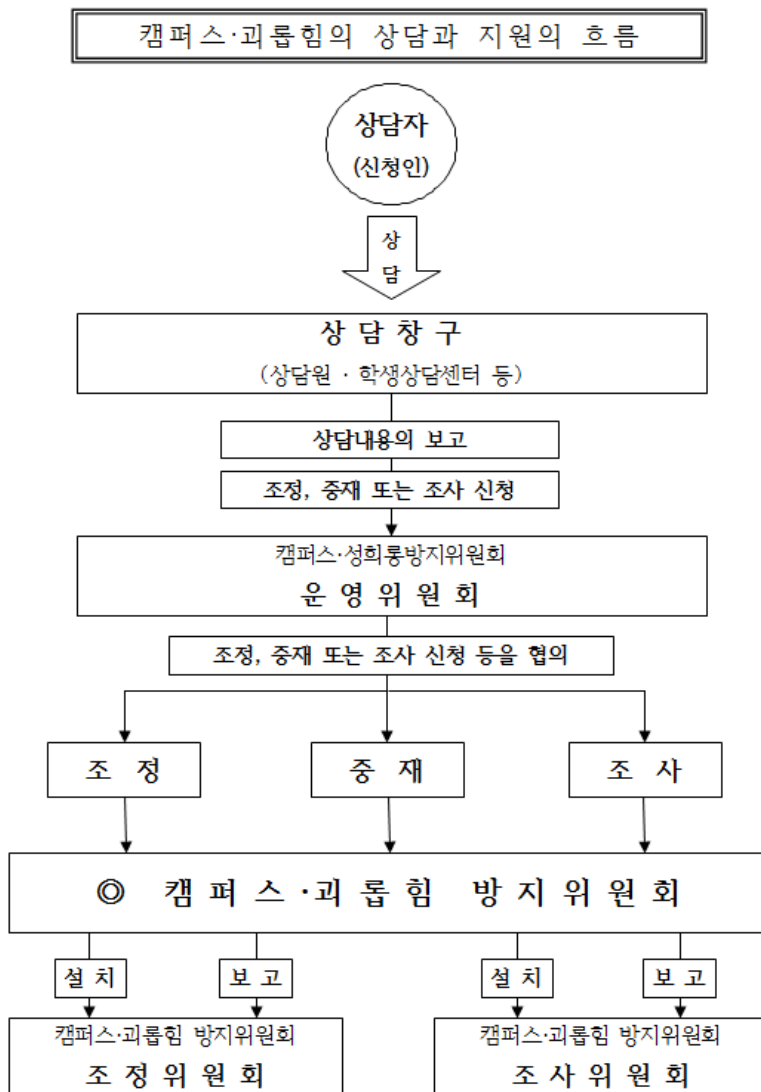
예를 들어, 히로시마대학교(広島大学)의 가이드라인은 ‘괴롭힘 조사회 설치의 신청’ 이외에, ‘조정(調整)’이라는 선택을 마련하고 있다. ‘조정’이란, 정식적인 소송에 따른 조사나 처벌을 바라지 않지만, 그 이상의 피해를 당하지 않도록 하기 위하여 괴롭힘 행위자로 간주된 자에 대한 주의·경고나 피해를 입었다고 하는 자에 대한 피해의 구제조치 등을 실시하는 것이다. 전형적인 것으로는 경고·지도와 지도교수 변경이나 이동, 공간적 분리 등이다. 조정의 주체는 ‘부국이나 직장의 장, 학과장이나 전공장, 강좌주임 등 관리감독하는 입장에 있는 자’로, 그러한 입장에 있는 자에게 상담실이 ‘조정을 의뢰’하는 형태로 이루어진다.³⁷⁾

또한 피해에서 해결까지의 동안에 다양한 문제가 일어나고, 그 동안에 세세한 대응이 필요하게 된다. 히로시마대학교의 경우에는 괴롭힘 상담실이 독립된 부서로 되어 있으며, 2명의 전임교원을 포함한 상담원이 대응에 임하고 있다.

문제에 직면하고 있는 상담자의 대부분은 최종적인 해결을 어떻게 해야 하는가뿐만 아니라, ‘내일 어떻게 지낼까’라는 부분에서도 어려워하고 있는 경우가 많다. 그래서 상담원은 상담자와 당분간은 가해자에게 어떠한 답장을 할지에 대해서도 대화하고, 심신의 건강이 좋지 않은 경우, 보건관리센터와 연계하여 진단이나 치료를 받으면서 ‘이러한 진단이 나오기 때문에 내일은 결석한다’와 같은 연락을 상담실이 중간에서 연락을 하는 등, 본인의 부담을 경감하도록 지원을 한다. 스토키 피해 등의 경우에는 시간을 들인 사실조사나 처벌 이전에, 당면은 스토키 행위를 멈추게 하는 것이 중요하기 때문에, 상담원은 거절하는 고지의 문안을 상담자와 함께 생각하거나, 상사나 지도교수 등으로부터 주의를 하도록 준비를 하거나,

37) http://www.hiroshima-u.ac.jp/upload/130/guideline_japaneseHP.pdf

경찰에 동행하여 스토키키제법에 근거로 한 경고를 내리게 하거나 한다. 이러한 대응을 하기 위해, 상담원이 통상의 교직원의 업무와의 겸무가 아니고, 언제라도 이를 위해 움직일 수 있는 입장이라는 것이나, 언제라도 사용할 수 있는 전용의 상담실이 있다는 것이 중요하다. 동시에 상담원이 교수의 신분으로 연구자이기 때문에, 대학 내 괴롭힘에 대해서도 대응할 수 있고, 대학조직을 이해하고 대응할 수 있다는 면도 있다. 결과적으로 히로시마대학교에서는 본격적인 신청을 하는 사람보다도, 문제의 초기 단계에서 가볍게 상담실에 찾아와서 푸념을 이야기하거나 조언을 구하기 위해서 이용하는 사람이 많아지고 있다.



3) 독일

(1) 독일의 성희롱 관련법의 주요내용³⁸⁾

① 직장내 성희롱 정의

「일반적 평등대우법」 제3조 제4항은 “성희롱(sexuelle Belästigung, 성적 괴롭힘)”에 대해 정의하고 있다. 이에 따르면, 성희롱은 “원하지 않는 성적 행위와 성적 행위에 대한 요구, 성적인 것으로 볼 수 있는 신체접촉, 성적인 내용에 대한 언동 및 원하지 않는 음란 표현물의 적시·현출 등 취업자의 의사에 반한 성적 행위가 타인의 존엄성을 침해하거나, 특히 위협, 적대시, 멸시, 품위손상 또는 모욕 등에 의해 존엄성을 침해하는 분위기를 조성하는 것을 말한다”고 하여, 성희롱을 동법 제2조 제1항 제1호에서 제4호까지와 관련된 차별로 보고 있다.³⁹⁾

② 사용자 책임

「일반적 평등대우법」 제12조는 사용자가 취해야 할 조치와 의무에 대해 규정하고 있다. 제12조 제1항은 “사용자는 제1조에 열거된 사유로 인한 차별로부터 보호하기 위하여 필요한 조치를 취할 의무가 있다. 이러한 보호는 예방적 조치를 포함한다”고 하여, 비단 성희롱 뿐만 아니라 모든 차별에 대한 사용자의 조치 의무를 규정하고 있다. 제2항 역시 “사용자는

38) 독일의 성희롱 관련법의 주요내용은 미국의 성희롱 관련법의 주요내용은 박선영 외(2017의 내용 중 일부를 발췌한 것임.

39) 과거 근로자보호법 하에서 성희롱의 의미에 대한 연방대법원의 판례에 따르면, 문제되는 성적 행위를 상대방이 원치 않았다는 점에 대한 인식가능성이 인정되어야 하지만, 이를 위해 피해자의 명시적인 거부 표현이 있었어야 할 이 요구되는 것은 아니고, 오히려 정황상 거부가 인식될 수 있는 정도로 족하다. 또한 이러한 인식가능성은 중립적인 관찰자의 입장에서 볼 때도 관련자의 행위로부터 거부가 충분히 명백한 경우에 존재한다. 판례 등을 통해 인정되고 있는 성희롱의 구체적인 예로서 성희롱 법제 관련 문헌 등에서 일반적으로 소개되고 있는 언행은 다음과 같다. 박선영 외(2017: 127-128)를 참고.

- 이른바 카사노바회파람이라고 불리는 행위(뒤에서 앞에 있는 사람에 대해 휘파람을 부는 행위)
- 성적 기호에 관한 발언
- 어깨에 팔을 두르거나 여성의 가슴을 건드리는 등의 성적인 신체적 접촉
- 성적인 행위의 강요
- 동료 근로자의 신체적 장단점에 대한 언급
- 성기를 보이는 행위
- 강요된 키스
- 성적인 부탁을 들어주는 대신 직업상의 이익을 약속하는 것
- 성적인 부탁을 거절하는 것에 대해 직업상의 불이익을 위협하는 것
- 성적인 암시가 들어간 대화나 편지
- 명백히 성적인 의도가 있는 초대
- 사생활에서의 성적 행동에 관한 외설적인 발언
- 사업장 내 사람들 앞에서 고객과 성관계를 가진 경우
- 성적인 거래의 요구
- 엉덩이를 꼬집거나 손바닥으로 때리는 행위
- 직장내 외설적인 사진을 게시하는 행위(예를 들면 외설적인 모델 사진이 게재된 달력을 걸어두는 경우)

특히 직업상 교육과 재교육 영역에서 이러한 차별이 허용되지 않음을 적절한 방식으로 주지시키고 차별이 일어나지 않도록 노력하여야 한다. 사용자가 차별 방지의 목적을 위하여 자신의 취업자를 적절한 방식으로 교육한 때에는 제1항에 따른 사용자의 의무를 이행한 것으로 본다”고 하여, 교육 등 예방적 조치 의무를 규정하고 있다. 또한 제3항은 “취업자가 제7조 제1항의 차별금지를 위반한 경우에 사용자는 경고, 이동, 배치전환 또는 해고 등 차별을 중단시키기 위하여 개별 사안에 적절하고, 필요하며 적절한 조치를 취하여야 한다” 및 제4항은 “취업자가 그 업무를 수행함에 있어서 제3자에 의해 제7조 제1항의 차별을 받은 때에는 사용자는 취업자를 보호하기 위하여 개별 사안에 적절하고, 필요하며 적절한 조치를 취하여야 한다”고 하여, 고용영역에서 성희롱 등 모든 차별 행위가 발생하였을 때 사용자에게 적절한 조치를 취할 의무를 두고 있다.

이러한 제12조의 사용자의 조치 의무는 「일반적 평등대우법」에서 규율하는 차별 행위들 모두에 해당하는 것이기 때문에, 성희롱에 대해서는 어떠한 조치가 적절하고 합당한 것인가는 각 개별 사례의 정황에 따라 판단된다. 한 예로, 연방노동법원은 상사의 부하 여직원에게 대한 성희롱이 문제된 사건에서 피해자가 가해자의 성희롱을 의식적으로 거절하고 피해자가 원치 않은 문제의 성희롱 행위가 외관상으로도 드러난 경우, 가해자를 즉시 해고한 사용자의 정당성을 인정하였다(박선영 외, 2017: 129).

③ 피해자 구제

「일반적 평등대우법」 제15조에서는 차별로 인한 손해배상 청구에 관한 규정을 두고 있다. 이에 따르면, 사용자는 차별금지에 위반되는 행위를 하였을 경우 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상하여야 한다. 손해배상청구는 단체협약에 달리 규정하고 있지 않는 한, 근로자가 불이익 대우의 사실을 안 날로부터 2개월 이내에 서면으로 주장하여야 한다. 손해배상청구는 노동법원에 대한 제소를 통해 진행된다.

나아가 제14조에서는 작업거부권을 규정하는데, 근로자가 직장 내에서 차별을 당하는 경우, 사용자가 이를 저지하기 위한 조치를 취하지 않거나 명백히 부적절한 조치를 취한다면 해당 근로자는 자신의 보호를 위해 필요한 임금지급을 받으면서 근무를 정지할 권리를 갖는다.

또한 제13조에서는 진정의 권리로서, 사업장의 내부적 분쟁해결 시스템이라고 할 수 있는 근로자의 고충호소제도를 둘 것을 규정하고 있다. 이에 따라 근로자는 성희롱이나 차별로 인한 권리침해를 느끼고 있는 정도로도 사업장 내의 권한 있는 기구 내지 담당자에게 고충호소를 할 수 있다. 근로자의 고충호소권을 명시한 것은 사용자가 그에 상응하는 대응을 해야 한다는 필요성을 보다 명확하게 한다는 점에서 중요한 의미가 있다. 근로자가 고충

호소를 한 경우 고충처리담당자는 사안의 내용을 검토한 후 그 결과를 해당 근로자에게 알려야 한다.

(2) 독일 대학에서의 성희롱 방지 정책 등⁴⁰⁾

① 대학 성희롱 관련 법제

(a) 독일기본법

독일 기본법 제3조 제3항 1문은 “누구도 자신의 성별, 혈통, 인종, 언어, 출신지역과 신분, 사상, 종교, 정치적 견해에 의해 불이익을 받거나 우대받지 않는다.”라고 하여 차별 금지에 관해 규정하고 있고, 유럽연합지침은 성희롱을 차별에 포함되는 것으로 개념화하고 있다.

독일 기본법 제5조 제3항은 고등교육기관에 대해 학문의 자유를 보장하고 있고, 이러한 목적을 위한 규칙 제정 등 제도적 자치가 보장된다. 따라서 고등교육에 관한 입법권은 연방이 아닌 각 주에 있기 때문에 독일의 16개 주는 각각의 「고등교육법」(Hochschulgesetz)을 가지고 있고, 대학자율에 따른 지침 형식에 의한 규칙들이 제정되어 있다. 즉, 종합대학, 전문대학, 예술대학, 교육대학 등은 차별 없는 고등교육을 실행하기 위한 지침을 제정하고 있다.

(b) 성희롱 관련 주법

「1976년 고등교육법」에 근거하여 각 주는 주별로 「고등교육법」을 제정, 적용하고 있고, 13개 주의 고등교육법에서는 성차별 또는 성희롱 규율에 관한 내용을 포함하고 있다.

노르트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen)주의 「고등교육법」 제3조 제4항은 고등교육기관은 고등교육기관 내에서의 남녀동권의 실질적 실행을 지원하고 여성에 대해 존재하는 불이익을 제거하도록 노력한다는 점, 모든 제안과 결정에 있어서는 성별에 대한 영향을 고려해야 한다는 점(gender mainstreaming) 등에 대해 규정하고 있다. 다만 노르트라인-베스트팔렌주 고등교육법은 성희롱에 대해서는 명시적인 별도의 규정을 두고 있지 않다.

헷센(Hessen)주 고등교육법은 성차별금지 및 젠더 관련 차별금지에 대해 규정하고 있고, 헷센주 평등법(Gleichstellungsgesetz) 상 「일반동등대우법」 실행의 감시에 관한 여성담당관(Frauenbeauftragte) 임무에 대한 규정 및 성희롱에 대한 규정을 참조하도록 하고 있다.

바덴-뷔르템베르크(Baden-Württemberg)주 「고등교육법」 제2조 제4항은 고등교육기관의 임무에 관하여 고등교육기관이 여성과 남성의 기회의 평등을 지원하고, 구성원들이 성별에 관계 없이 그들의 임무와 권리, 의무의 범주 내에서 동등하게 연구, 교육, 학업, 재교육

40) 독일 대학에서의 성희롱 방지 정책 등에 대해서는 박귀천·이수연(2018: 65-74)을 참조.

에 참여할 수 있도록 배려해야 한다고 규정하고 있다.

또한 바덴-뷔르템베르크주 「고등교육법」은 성희롱에 대해서는 보다 특별한 규정을 두고 있다. 즉, “고등교육기관은 구성원들을 위해 성희롱을 다루는 담당자를 선임해야 하고, 이들은 지시권에 구속되지 않으며, 고등교육기관의 조직과 위원회의 책임과 관계없이 구성원들이 성희롱으로부터 보호받도록 노력한다.”라고 규정하고 있다(제9조 제4항).

이에 따라 바덴-뷔르템베르크주 고등교육기관들은 성평등담당관 내지 여성담당관뿐만 아니라 그에 더하여 학생 등 구성원들에 대한 성희롱으로부터 보호 업무를 담당하는 담당자를 별도로 둔다. 이와 같은 규정은 특히 교수-학생 간의 성희롱 사건들의 영향 하에서 도입되었다.

② 대학의 성희롱 관련 지침

(a) 성희롱 예방

베를린(Berlin) 공과대학 지침에 따르면 다음과 같은 조치를 취하도록 규정하고 있다.

- 감수성 훈련
- 인사책임자에 대한 의무 교육
- 개별 또는 소규모 그룹의 직업상의 재교육 제안
- 신규 관리자 또는 신규 직원 채용 시 사회적 자격의 고려
- 두려움과 위험상황의 예방을 위한 공간적, 기술적 조건의 형성
- 대학에서의 장애 없는 학업과 노동을 가능하게 하는 조건의 형성

아헨(Aachen) 공과대학의 지침에서는 신규 등록하는 학생을 위한 소개 행사, 내부 재교육 프로그램, 관리자 교육에서 일반동등대우법, 차별 없는 고등교육기관, 상급자의 행위의무, 성희롱 금지 위반 시의 절차 등의 주제를 포함시키도록 하고 있다.

(b) 성희롱 관련 고충처리담당자

성희롱을 당한 당사자는 이를 그냥 참지 말고 지지를 요청하기 위해 고충처리담당자를 비롯한 제3자에게 알리는 등의 행동을 해야 한다. 또한 직접 당사자가 아니더라도 성희롱을 목격하거나 알게 된 사람은 피해자를 직접 돕고 문제해결을 위해 지지해야 한다. 성희롱 피해를 호소하는 학생이 있는 경우, 고충처리담당자(담당기구)는 당해 학생과 상담을 하고 고충처리 절차에 대해 안내해야 한다.

여러 대학의 성희롱 관련 지침에 일반적으로 규정되어 있는 고충처리담당자는 다음과 같다.

- 상급자
- 직원협의회(Personalrat)
- 중앙 및 산하조직의 여성담당관 내지 평등담당관
- 기회의 평등을 위한 담당관(Beauftragte für Chancengleichheit)
- 청소년대표 및 교육훈련생대표
- 사업장전속의사(Betriebsarzt)
- 중증장애인대표
- 일반동등대우법 담당관

그러나 위와 같은 담당자는 주로 노동법적인 관계에서 성희롱이 문제되는 경우와 관련된 다. 위 담당자에 더하여 학생에 대한 성희롱에 관한 담당자 내지 담당기구를 별도로 규정하고 있는 경우도 있다. 브레멘 쿤스테(Künste) 대학은 성희롱 고충처리담당자로서 “학생 및 교원에 대한 중앙 여성담당관”, “학생 단과대학장” 또는 “총학생회”(AStA für Studierende)를 규정하고 있다. 일반적으로 성희롱 고충처리를 문의하기 위한 담당자에 대한 정보는 대학 내 홈페이지 등 공개적인 방법을 통해 알리도록 하고 있다.

(c) 성희롱 사건에 대한 고충처리 절차

베를린 공과대학의 성희롱 지침에서는 고충처리 문의를 받는 담당자가 성희롱 사건에 대한 고충처리를 요청받은 경우 다음과 같은 절차에 따라 처리하도록 규정하고 있다.

- 고충처리를 접수할 관할 기구 지명
- 고충의 접수, 상담, 관계자들과의 토론
- 법무부서를 통한 고충접수담당자의 법적 자문
- 절차의 진행: 고충접수담당자는 지체 없이 고충처리를 요청한 자에 대해 법적 자문 결과를 알리고, 고충처리를 요청한 자는 공식적으로 절차를 진행할 것인지 여부를 결정함.
- 조치에 대한 검토 및 개시

또한 베를린 공과대학 지침에서는 각 구성원의 지위가 학생인지, 대학 교원인지, 직원인지, 대학의 위탁을 받은 회사에 종사하고 있는 자인지, 대학총장인지에 따라 법적 조치를 취해야 할 대학 내 담당기구에 대해 규정하고 있다. 즉, 학생에 대해서는 학생서비스부서, 대학교원에 대해서는 각 소속 단과대학의 학장, 대학직원에는 인사 및 법무부서가 법적 조치를 취하게 된다.

(d) 성희롱 행위자에 대한 제재 등 조치

일반적으로 성희롱 행위자에 대한 제재 등의 조치는 행위자의 지위가 교직원인지, 학생인

지에 따라 다소 차이가 있다. 아헨 공과대학의 성희롱 지침에서는 교직원인 가해자인 경우에 대해서는 다음과 같은 조치를 규정하고 있다.

- 공식적인 업무면담 실시
- 서면에 의한 경고
- 징계절차 실시
- 대학 시설 이용 배제
- 대학 출입금지
- 형사고발

(e) 성희롱 사건처리의 비밀유지

대학의 성희롱 지침에서는 성희롱 사건 관련 정보에 대한 비밀유지 규정을 두고 있다. 바덴-뷔르템베르크주에 있는 콘스탄츠(Konstanz) 대학교의 성희롱 지침에서는 성희롱 사건 관계자들 및 행위자의 이름은 타인에게 공개되어서는 안 되고, 다만 형사고소 등과 관련하여 국가 기관에 대해 알려야 할 법적 의무가 있는 경우에만 예외로 한다고 규정하고 있다. 또한 행위자의 응소와 방어를 위해 불가피한 경우에만 관련자의 성명을 행위자에게 알릴 수 있다고 규정하고 있다.

만하임(Mannheim) 대학의 성희롱 지침에서도 성희롱 고충처리 사건에 대한 정보, 개인 정보, 면담내용 등은 해당 절차에 참여한 관계자 외에는 일체 제3자에게 알려져서는 안 된다는 점이 규정되어 있다.

5. 소결

대학 성희롱·성폭력 사건을 규율하는 법령으로는 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」 외에도 징계 등을 규율하는 「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「사립학교법」, 「교육공무원징계령」 등이 있다.

2018년 미투운동 이후 교육공무원의 성희롱·성폭력 제재 관련 규율 내용에는 상당히 큰 변화가 있었다. 정부는 징계사유가 성희롱인 경우, 과거 5년이었던 시효를 10년 이내에 징계의결 요구가 가능하도록 연장하였고, 성희롱을 묵인·은폐하는 기관에 대해서는 기관명과 피해사실을 공표한다는 방침을 세웠다. 「국가공무원법」과 「교육공무원징계령」은 성희롱 사건의 피해자가 원할 경우 징계처분 결과를 통보받을 수 있게 법령을 개정하였다. 공무원은 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에 이를 신고할 수 있게 하는 ‘제3자 신고제도’와 신고로 인한 ‘불이익 금지’ 조항이 「교육공무원법」에 추가되었다.

「교육공무원징계령」에 징계위원회의 피해자 진술권 보장(제9조의2), 징계위원회 구성시 특정 성이 6/10을 초과하지 않도록 하는 내용(제4조)이 들어간 것도 괄목할 만한 변화이다.

대학에서 성희롱·성폭력을 규제하는 것이 우리나라만의 일은 아니다. 미국, 일본, 독일을 중심으로 외국 대학의 성희롱 관련 정책을 살펴보면, 미국의 대학은 성희롱 예방과 사후조치 등을 규정한 방침 등을 마련하여 성희롱에 대응하고 있으며, 일본의 경우도 성희롱 예방에서 사후조치까지의 대응 방안을 담은 가이드라인을 마련하여 운영하고 있다. 독일의 경우는 대학별 성희롱 예방과 고충처리담당자의 역할, 고충처리절차, 비밀유지 의무 등을 규정한 성희롱 관련 지침을 마련하여 운영하고 있다.

현행 「고등교육법」 상 학교의 조직은 대학평의원회를 제외하고는 대통령령·조례·학교법인의 정관 및 학칙으로 정하도록 하고 있다.⁴¹⁾ 이에 따라 현재 대학에 설치된 성희롱·성폭력 담당기구도 법령이 아닌 학칙이나 규정에 근거하고 있다. 성희롱·성폭력 전담기구의 실질화를 위해서는 이 전담기구를 총장직속의 독립기구로 설치하되, 상담·조사 등을 위한 정규직 전담인력을 확보하는 것이 필요하고, 교육부는 대학 내 성희롱·성폭력 전담조직 운영을 내실화하기 위한 예산을 적정 수준으로 확보하여 지원하도록 해야 한다.⁴²⁾

41) 「고등교육법」 제19조(학교의 조직) ① 학교는 그 설립목적을 달성하기 위하여 대통령령으로 정하는 범위에서 필요한 조직을 갖추어야 한다.

② 학교의 조직에 관한 기본적 사항은 국립학교는 대통령령과 학칙으로 정하고, 공립학교는 해당 지방자치단체의 조례와 학칙으로 정하며, 사립학교는 해당 학교법인의 정관과 학칙으로 정한다.

제19조의2(대학평의원회의 설치 등) ① 학교는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 교직원과 학생 등으로 구성되는 대학평의원회(이하 “대학평의원회”라 한다)를 설치·운영하여야 한다. 다만, 제2호 및 제3호는 자문사항으로 한다.

42) 교육부, ‘교육 분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회’ 제1차 권고.

VIII.

대학 성희롱·성폭력 사건 관련 결정례와 판례 분석

1. 판례·결정례 분석의 개요
2. 대학 성희롱·성폭력 민·형사 판례의 쟁점
3. 대학 사건 징계불복 관련 행정소송 분석
4. 국가인권위원회의 대학 사건 결정례 분석
5. 회복적 정의의 관점에서 본 성폭력·성희롱 사건처리
6. 소결

1. 판례·결정례 분석의 개요

1) 분석의 목적

사회 전반적으로 미투 현상이 가시화되면서 대학도 예외의 공간은 아니다. 2018년 이후 성희롱·성폭력 사건 상담수가 급증하고, 대학 내 사건처리절차에 있어 2차 피해나 가해자 징계의 수위에 대한 문제제기 또한 늘어나고 있는 추세이다. 또한 디지털 네이티브라 불리는 세대의 등장과 함께 의사에 반하는 동영상 불법촬영과 촬영물 유포, 단톡방 성희롱 등 온라인 성폭력 또한 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 이에 대응하여 대학 성희롱·성폭력 상담소 또한 2차 피해에 대한 규정을 개선하고, 학내 조사심의위원회나 징계위원회와의 소통을 강화하는 등 신속하고 강력한 사건처리를 위해 분주한 노력을 경주하고 있다.

한편 이러한 흐름과 함께 가해자에 대한 징계나 추방을 명시적으로 또는 암묵적으로 비판 하면서 피해자를 비난하고 따돌리는 효과를 낳는 미투에 대한 백래쉬 현상도 나타나고 있다. 성희롱·성폭력 사건에 대하여 피신고인의 신고인에 대한 명예훼손 고소, 징계받은 가해자에 의해 신고사실 여부나 징계의 수위를 다투는 행정소송이 증가하고 있고, 학교 성희롱·성폭력 상담소에 의해 충분히 보호받지 못한다고 느끼는 피해자들이 가해자에 대해 형사고소를 하거나 손해배상 청구를 하는 등 민사소송 및 형사소송 또한 증가하고 있다.

이번 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사에 의하면, 신고인이 대학에 형사소송을 제기한 경우는 8.9%, 민사소송을 제기한 대학은 4.7%였으며, 나머지 87.4%의 대학은 경험이 없는 것으로 나타났다. 최근 3년간 신고인이 제기한 형사·민사소송 건수는 평균 1.6건으로, 소송 건수가 1건인 경우가 64.6%로 가장 많았으며, 3건 이상인 경우도 16.7%에 이르는 것으로 나타났다. 최근 3년간 신고인이 제기한 형사·민사소송 중 혐의없음 또는 기각 건수는 평균 0.3건으로, 혐의없음 및 기각사건 건수가 1건인 경우가 20.8%로 나타났으며, 2건 이상인 경우는 약 4%에 불과한 것으로 나타났다. 최근 3년간 피신고인이 학교 등의 징계관련 결정에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 건수는 평균 1.1건으로, 1건인 경우가 89.7%로 대부분을 차지하였다. 최근 3년간 피신고인이 학교 등의 징계관련 결정에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 후 징계와 관련된 결정이 취소(일부취소 포함)되거나 민사소송을 제기한 후 징계가 무효(일부무효 포함)가 된 사건은 평균 0.4건으로, 징계무효 건수가 없는 경우가 62.1%로 가장 많았고, 1개인 경우는 31.0%로 나타났다.

피해자들은 학내 성희롱·성폭력 상담소의 사건처리절차와 소송절차를 통해 동시에 보호와 배상을 받기도 하지만 별개의 절차인 두 절차의 차이로 인해 다른 하나의 절차에서 조차 충분한 보호를 받지 못하게 되는 경우도 있다. 따라서 관련 판례와 국가인권위원회 결정례를 분석하여 참조함으로써 보다 나은 학내 성희롱·성폭력 사건처리절차를 모색할 수 있다.

2) 분석의 범위

1990년대 초반 서울대학교 조교가 교수의 신체접촉과 산책 제의를 거절하였음 등을 이유로 재임용에서 탈락하였다고 주장하면서 교수와 서울대학교를 상대로 소송을 제기하였고, 이러한 성적 괴롭힘이 민법상 불법행위를 구성하므로 교수에게 손해배상 책임이 있다는 대법원 판례가 선고되었다. 이 소송 과정에서 우리나라 법제에서 최초로 성희롱이 입법화되었고, 이후 크고 작은 개정이 있었지만 위 판례는 여전한 역사적 가치를 지니고 있다. 또한 형법 제297조의 강간죄의 폭행·협박의 해석에 있어 피해자에게 저항이 불가능하거나 현저히 곤란할 것을 요구하는 소위 “최협의의 폭행·협박설”은 오래 전부터 육체적·심리적·지위적 약자인 여성의 관점에서 사건을 바라보아야 한다는 성인지 감수성과 피해자 보호의 관점에서 많은 비판을 받아왔고, 요즘은 다소 완화된 해석의 흐름을 보여주고 있지만 여전히 대법원 판례에 실시되고 있는 실정이다.

따라서 민사판결과 형사판결의 경우 역사적 맥락에서 중요하다면 약 30년 전에 선고된 판례도 분석의 대상에 포함하였고, 행정소송 판례와 국가인권위원회 결정례의 경우에는 분량상 2013년 이후로 제한하여 분석의 범위로 삼았다.

2. 대학 성희롱·성폭력 민·형사 판례의 쟁점

1) 강간의 성립요건과 판단기준

이른바 강간죄가 성립하려면 가해자의 폭행·협박은 피해자의 항거를 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 할 정도의 것이어야 하고, 폭행·협박이 피해자의 항거를 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 할 정도의 것이었는지 여부는 그 폭행·협박의 내용과 정도는 물론, 유형력을 행사하게 된 경위, 피해자와의 관계, 성교 당시와 그 후의 정황 등 모든 사정을 종합하여 판단하여야 한다는 최협의의 폭행·협박설은 형법 시행 이후 현재까지도 대법원의 입장으로 실시되고 있다. 다만 구체적인 사실관계에 대하여 이를 완화해서 판단하는 흐름의 경향이 보인다. 담뱃불로 지저도 구조를 요청하거나 도망치지 않았다니 강간당했다는 피해자의 진술을 믿을 수 없다는, 사력을 다해 저항하지 않으면 강간죄의 성립을 인정하지 않는 경향에서 강간죄에서의 폭행·협박과 간음 사이에는 인과관계가 있어야 하나, 폭행·협박이 반드시 간음행위보다 선행되어야 하는 것은 아니고, 간음 전에 몸을 눌러 제압한 사실이 있다면 이는 후행하는 간음행위의 수단으로서 저항이 불가능하거나 현저히 곤란한 폭행·협박에 해당한다는 것이다.

대학사회에서는 상대적으로 다른 사회에 비해 구성원간 자유로운 교제가 가능하기 때문

에 오히려 성적 탐색이나 성적 거부로 인한 공격성 등에 기인한 성적 침해가 발생하기 쉽고, 학생회와 같은 체계를 가진 조직사회 내 학생 간, 특히 교수와 학생간이나 교수 간에는 성적이나 학위취득, 진학, 업무와 관련된 위력적 요소가 친밀감을 매개로 개입되기 쉽다. 대학사회에서 사회 전반의 미투의 흐름과 함께 성폭력신고가 증가하는 추세에서도 알 수 있듯 억눌린 피해자들의 분노의 표출과 이에 대한 지지와 공감의 분위기와 함께 피해자의 의사에 반하는 성적 침해가 금지되고 처벌, 징계될 수 있는 법제도와 법리해석의 재정비가 필요한 시점으로 보인다.

성인지 감수성으로 바라본 폭행·협박의 정도

대법원 2018. 2. 2. 선고 2017도21249 판결

① 사안의 개요

73kg의 건장한 체격의 피고인이 자신의 집에서 50kg의 마른 체격의 피해자를 침대에 던지듯이 눕히고 피해자의 양손을 피해자의 머리 위로 올린 후 피고인의 팔로 누르고 피고인의 양쪽 다리로 피해자의 양쪽 다리를 누르는 방법으로 피해자를 제압하여 간음한 사안.

② 판결의 요지

강간죄가 성립하기 위한 가해자의 폭행·협박이 있었는지 여부는 폭행·협박의 내용과 정도는 물론 유형력을 행사하게 된 경위, 피해자와의 관계, 행위 당시와 그 후의 정황 등 모든 사정을 종합하여 피해자가 당시 처하였던 구체적인 상황을 기준으로 판단하여야 하며, 사후적으로 보아 피해자가 범행 현장을 벗어날 수 있었다거나 피해자가 사력을 다하여 반항하지 않았다는 사정만으로 가해자의 폭행·협박이 피해자의 항거를 현저히 곤란하게 할 정도에 이르지 않았다고 선불리 단정하여서는 안 된다.

피해자의 입장에서 바라 본 폭행·협박의 요건

서울고등법원 2010. 4. 22. 선고 2009노2853 판결⁴³⁾

① 사안의 개요

대학교수인 피고인은 2006. 12. 15.부터 2006. 12. 24. 사이 18:00~23:00경, 2007. 1. 11.부터 2007. 1. 24.까지 사이 08:00~12:00경, 2007. 6. 18. 08:00경~12:00경 자신의 연구실에서 근무하던 박사과정에 있는 피해자를 강간하였다.

43) 대법원 2010. 8. 26. 선고 2010도5412 판결에서 상고기각으로 그대로 확정되었다.

② 판결의 요지

피고인은 체육학과 교수이고 태권도 유단자로서 한국인의 평균체형과 비교해 볼 때 키가 크고 체격이 건장한 점, 피고인은 각 강간과정에서 피해자의 머리를 세계 내리치거나 피해자의 뒷목과 등을 누르거나 자신의 몸으로 밀어붙여 눌린 상태에서 몸을 짓누르는 등 완력으로 피해자를 제압한 점, 피해자는 피해를 당할 당시 피고인의 제자로서 피고인의 지도를 받아 박사학위를 ○○대학 강단에 서는 것이 삶의 목표였기에 피고인으로부터 강간을 당하면서도 피해 당시에도 소리를 크게 질러 도움을 요청하거나 강간당한 후에도 즉시 수사 관서에 이를 신고하지는 못한 점, 피해자는 당시 강간 시도를 저지하고자 몸으로 저항하였고, 그에 따라 피고인으로서의 강간에 이르기까지 피해자를 제압하는 과정에서 상당 시간이 소요된 점 등에 비추어, 피고인의 위와 같은 행위는 강간죄에 있어서의 ‘폭행’에 해당된다.

친밀성과 강간 사이

대법원 1990. 9. 28. 선고 90도1562 판결

① 사안의 개요

대학교 4학년인 피해자가 여관으로 끌려가 강간을 당했다고 주장하나, 피고인이 서로 사랑하여 십여 차례 육체적 관계를 맺은 사이라고 주장하는 사안.

② 판결의 요지

형사재판에 있어서 유죄의 증거는 단지 우월한 증명력을 가진 정도로는 부족하고 법관으로 하여금 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도의 확신을 생기게 할 수 있는 증명력을 가진 것이어야 하는바, 폭행에 의하여 강간당하였다는 피해자의 진술이 경험칙상 납득할 수 없다고 하여 증명력을 배척한 사례.

강간죄에서의 폭행·협박과 간음 사이의 인과관계

대법원 2017. 10. 12. 선고 2016도16948, 2016전도156 판결

① 사안의 개요

피고인은 2016. 2. 7. 17:00경 동거하던 피해자의 집에서 피해자에게 성관계를 요구하였는데, 피해자가 생리 중이라는 등의 이유로 이를 거부하자, 피해자에게 성기삽입을 하지 않기로 약속하고 엎드리게 한 후 피해자의 뒤에서 자위행위를 하다가 피해자의 팔과 함께 몸을 세계 끌어안은 채 가슴으로 피해자의 등을 세계 눌러 움직이지 못하도록

피해자의 반항을 억압한 다음 자신의 성기를 피해자의 성기에 삽입하여 1회 강간하였다.

② 판결의 요지

강간죄가 성립하려면 가해자의 폭행·협박은 피해자의 항거를 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 할 정도의 것이어야 한다. 폭행·협박이 피해자의 항거를 불가능하게 하거나 현저히 곤란하게 할 정도의 것이었는지 여부는 폭행·협박의 내용과 정도는 물론, 유형력을 행사하게 된 경위, 피해자와의 관계, 성교 당시와 그 후의 정황 등 모든 사정을 종합하여 판단하여야 한다. 또한, 강간죄에서의 폭행·협박과 간음 사이에는 인과관계가 있어야 하나, 폭행·협박이 반드시 간음행위보다 선행되어야 하는 것은 아니다.

2) 추행의 성립요건과 판단기준

요즘 대학가는 강제추행, 강간 외의 신체접촉에 대해서도 자신의 의사에 반하거나 불쾌감을 주는 경우 강력하게 문제제기를 하는 분위기이다. 어깨동무나 악수 등의 친밀감 표현 또한 터부시되기도 한다. 판례는 “추행이라 함은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 것이라고 할 것이고, 이에 해당하는지 여부는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전부터의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위태양, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 할 것이다(대법원 2002. 4. 26. 2001도2417 판결, 2002. 8. 23. 선고 2002도2860 판결 등 참조)”라고 일관되게 서술해오고 있다.

위와 같은 법리에 의해 가슴, 음부, 성기, 엉덩이 등 뿐만 아니라 어깨 등에 대한 신체접촉 또한 강제추행에 해당한다고 판단하고 있다. 이런 지점에서 음부 추행을 하던 가해자인 교사가 농구공을 맞은 피해자 학생의 어깨를 주무른 경우 추행에 해당하지는 않는다고 판시한 판례는 추행의 개념을 피해자의 주관적 감각을 소거한 채 ‘농구공을 맞은 상황적 맥락’만을 중심으로 판단한 것으로 보인다.

국가인권위원회 13진정0817000 사건에서도 평소 진정인의 의사에 반하여 손등과 팔, 어깨 등을 만지던 피진정인이 진정인 1이 학교에서 쓰러져 인근병원인 00병원 응급실로 실려왔다는 참고인의 연락을 받고 위 응급실로 찾아와 응급실 침상에 누워 있는 진정인 1의 신체를 주무르는 등의 행위를 한 경우 피진정인이 진정인 1의 신체를 만진 것은 사실이나 성희롱으로 느껴지지 않는다는 참고인의 진술에 의하여 성희롱으로 인정할만한 객관적인

자료가 부족하다는 이유로 이 부분 진정을 기각한다고 판단한 바 있다. 이와 같은 판단 또한 위와 같이 평소 잦은 육체적 성희롱으로 인해 피진정인을 보기만해도 스트레스를 받는 진정인 1의 주관을 소거한 채 ‘병원에 입원한 상황적 맥락’만을 강조하여 제3자의 입장에 근거하여 성희롱 성립여부를 결정한 것이다.

신체 부위를 불문하고 추행이 성립한다는 판례

대법원 2004. 4. 16 선고 2004도52 판결

① 사안의 개요

기록에 의하면, 피고인은 30대 초반의 가정을 가진 남성인 데 반해 피해자는 20대 초반의 미혼 여성이자 유일한 여직원인 사실, 피고인의 직장 상사들도 피고인이 공소의 1 주식회사의 회장 및 대표이사의 조카라는 점 때문에 그가 동료나 부하직원들에게 함부로 대하거나 피해자로 하여금 피고인의 어깨를 주무르게 하는 것을 제지하지 못하였고, 피해자도 이러한 사정 때문에 어깨를 주물러 달라는 직장 상사인 피고인의 요구를 거절하지 못한 채 어쩔 수 없이 여러 차례 이에 응하여 준 사실, 피고인은 2002. 4. 중순경 평소와 마찬가지로 피해자에게 어깨를 주물러 달라고 요구하였으나 거절당하자 곧바로 등 뒤로 가 양손으로 피해자의 어깨를 서너 번 주무르다가 피해자의 반발로 이를 그만둔 사실, 이러한 일들이 겹치자 피해자는 공소의 1 주식회사에 사직서를 제출한 사실 등을 알 수 있다.

② 판결의 요지

‘추행’이라 함은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 상당한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 것이라고 할 것이고, 이에 해당하는지 여부는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전부터의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위태양, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 할 것이다(대법원 2002. 4. 26. 2001도2417 판결, 2002. 8. 23. 선고 2002도2860 판결 등 참조).

여성에 대한 추행에 있어 신체 부위에 따라 본질적인 차이가 있다고 볼 수는 없다 할 것인데, 위에서 본 사실관계에 의하면 피고인의 어깨를 주무르는 것에 대하여 평소 수치스럽게 생각하여 오던 피해자에 대하여 그 의사에 명백히 반하여 그의 어깨를 주무르고 이로 인하여 피해자로 하여금 소름이 끼치도록 혐오감을 느끼게 하였고, 이어 나중에는 피해자를 껴안기까지 한 일련의 행위에서 드러난 피고인의 추행 성행을 앞서 본 추행에 관한 법리에 비추어 볼 때 이는 20대 초반의 미혼 여성인 피해자의 성적 자유를 침해할

뿐만 아니라 일반인의 입장에서 도덕적 비난을 넘어 추행행위라고 평가할 만한 것이라 할 것이고, 나아가 추행행위의 행태와 당시의 경위 등에 비추어 볼 때 피고인의 범의나 업무상 위력이 행사된 점 또한 넉넉히 인정할 수 있다.

기습추행 미수

대법원 2015. 9. 10. 선고 2015도6980, 2015모2524 판결

① 사안의 개요

피고인이 밤에 술을 마시고 배회하던 중 버스에서 내려 혼자 걸어가는 피해자 갑(여, 17세)을 발견하고 마스크를 착용한 채 뒤따라가다가 인적이 없고 외진 곳에서 가까이 접근하여 껴안으려 하였으나, 갑이 뒤돌아보면서 소리치자 그 상태로 몇 초 동안 쳐다보다가 다시 오던 길로 되돌아갔다고 하여 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 위반으로 기소된 사안에서 피고인의 행위가 아동·청소년에 대한 강제추행미수죄에 해당한다고 한 사례.

② 판결의 요지

피고인과 갑의 관계, 갑의 연령과 의사, 행위에 이르게 된 경위와 당시 상황, 행위 후 갑의 반응 및 행위가 갑에게 미친 영향 등을 고려하여 보면, 피고인은 갑을 추행하기 위해 뒤따라간 것으로 추행의 고의를 인정할 수 있고, 피고인이 가까이 접근하여 갑자기 뒤에서 껴안은 행위는 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 갑의 성적 자유를 침해하는 행위여서 그 자체로 이른바 ‘기습추행’ 행위로 볼 수 있으므로, 피고인의 팔이 갑의 몸에 닿지 않았더라도 양팔을 높이 들어 갑자기 뒤에서 껴안으려는 행위는 갑의 의사에 반하는 유형력의 행사로서 폭행행위에 해당하며, 그때 ‘기습추행’에 관한 실행의 착수가 있는데, 마침 갑이 뒤돌아보면서 소리치는 바람에 몸을 껴안은 추행의 결과에 이르지 못하고 미수에 그쳤으므로, 피고인의 행위는 아동·청소년에 대한 강제추행미수죄에 해당한다.

바이올린 레슨 중 신체접촉이 추행에 해당한다고 본 사례

울산지방법원 2014. 6. 19. 선고 2014고단95 판결

① 사안의 개요

피고인은 60세 가량의 남성으로서 Z대학교 교수로 재직 중인 사람이고, 피해자들은 20대 초반의 나이로 위 대학교 소속 학생들이다. 피고인은 2013. 9.경부터 2013. 12.경

까지 피해자들에게 바이올린 레슨을 하면서 피해자들의 엉덩이, 가슴, 음부 등 성적인 의미가 있는 신체부위를 두드리거나 만지는 행동을 하였다.

② 판결의 요지

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반(업무상 위력 등에 의한 추행)죄는 업무·고용 그 밖의 관계로 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행하는 경우에 성립하는데, 이때 ‘위력’은 피해자의 자유의사를 제압하기에 충분한 세력으로서 유형적이든 무형적이든 묻지 않으므로, 폭행·협박뿐 아니라 사회적·경제적·정치적인 지위나 권세를 이용하는 것도 가능하고, 그로 인하여 현실적으로 피해자의 자유의사가 제압될 것까지 요하는 것은 아니다(대법원 2007. 11. 29. 선고 2007도8135 판결 등 참조).

피해자들은 피고인이 피해자들의 스승으로서 사회적 지위가 ○○대학교수이기 때문에 설마 성적인 의도로 그랬을까 싶어 추행을 당했다고 단정짓지 못했던 것으로도 보이고, 피해자들이 피고인의 행동에 수치심, 공포심, 혐오감을 느꼈다고 진술하고 있으며, 범죄 장면 촬영CD 영상물에 의하면, 피해자들은 피고인이 피해자들의 바지에 손을 넣어 잡아당기면 뒷걸음치는 등 거부하는 태도를 보이고 있어 피해자들이 피고인으로부터 수업을 받으면서 레슨 방법으로 피고인에게 엉덩이, 가슴, 음부 등을 만지도록 허용하였다고 볼 수도 없으며, 피해자들 중 일부는 피고인에게 명시적으로 거부 의사를 밝히기도 하였으며, 피고인이 피해자들의 신체를 만지는 행위를 장기간에 걸쳐 필요이상으로 오랫동안 반복적으로 하였다면 그 행동 자체로 충분히 성적인 의미를 가질 수 있다. 그렇다면, 피고인의 행위는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위에 해당하고, 그로 인하여 피해자의 성적 자유를 침해하였다고 봄이 타당하다 할 것이므로, 위 법률 조항에서 말하는 ‘위력’에 의한 ‘추행’에 해당한다고 평가할 수 있다.

3) 성희롱의 성립요건과 판단기준

(1) 성희롱 개념의 역사

성희롱(sexual harassment)의 어원은 1975년 여성근로자연합회(Working Women United Institute)와 성적 강요철폐연대(Alliance Against Sexual Coercion), 카롤 브로드스키(Carroll Broadsky)가 저술한 “희롱당한 근로자(The Harassed Worker)”라는 책

에서 유래되었다(Catharine A. Mackinnon, 1979).⁴⁴⁾

성희롱은 성폭력과 달리 가벼운 개념으로 통용되기도 하지만, 성적 굴욕감이나 성적 수치심을 주는 행위를 넘어 특히 지속적이거나 직장과 같은 특정 공간에서 상시적으로 만나는 상급자에 의해 다수의 피해자가 속출하는 등과 같이 만연한 경우 성적 학대나 성적 고문으로 의미화되기도 한다. 1993년 EC 위원회가 공포한 “직장 내 성희롱에 대처하기 위한 행동 규범”은 EC 의회의 결의문에 따라 성희롱의 개념을 “원하지 않는 성적인 성질을 가진 언동 또는 그 밖의 성에 근거한 행동으로서 직장에서의 남녀의 존엄에 영향을 미치는 육체적, 언어적, 비언어적 행위”라고 정의하였다. 그리고 성희롱은 ❶ 그러한 행위가 상대방이 원하지 않는(unwanted), 비합리적인(unreasonable), 불쾌한(offensive) 경우, ❷ 사용자 또는 근로자(감독자 또는 동료 포함한다)의 그러한 행위를 개인이 거부하는가, 복종하는가가 명시적, 암시적으로 그 개인의 직업훈련 또는 고용기회나 고용계속, 승진, 봉급 또는 그 밖의 고용조건에 영향을 미치는 결정의 기초로서 이용되는 경우, ❸ 그러한 행위가 상대방에게 고용환경을 위협적, 적대적, 굴욕적인 것으로 하는 경우에 성립한다고 하였다. 그리고 ‘성희롱의 본질적인 성격은, 그것이 받는 자에게 원하지 않는 것이라는 점에 있다. 이 점에서 성희롱은 남녀 간의 성적인 우호관계와 구별된다. 어떠한 행위가 허용될 수 있고, 어떠한 행위가 불쾌한 것으로 간주되는가는 상대방인 개인이 결정할 일이다. 성적인 관심을 받는 자가 성적인 관심을 불쾌하다고 여기고 있는 것이 분명해지고, 그것이 계속되면 성희롱으로 된다. 1회의 언동으로도 그것이 중대한 것이면 성희롱에 해당될 수 있다고 규정하였다(김엘림, 2015: 12-13).

또한 미국의 EEOC의 「성을 이유로 한 차별에 관한 가이드라인(Guideline on the Discrimination Because of Sex)」은 성희롱을 “원하지 않은(unwelcome) 성적 호소, 성적 호의, 애정의 요구 및 그 밖의 성적인 성격의 언어적 또는 신체적 행위”로 정의하면서 ❶ 이러한 행위에 따르는 것이 명시적, 묵시적으로 개인의 고용조건에 포함되어 있는 경우, ❷ 이러한 행위에 따르는 것 또는 거부하는 것이 개인에게 영향을 주는 고용상 결정의 근거로 사용되는 경우, ❸ 이러한 행위의 목적 또는 효과가 개인의 노동이나 직무수행을 부당하게 저해하거나 협박적, 적대적 내지는 불쾌하고 침해 요소가 있는 노동환경을 만들어 내는 경우에 위법한 성희롱이 성립한다고 규정하고 있다. 영국 평등법 제26조 제2항은 성희롱을 행위자가 성적인 특질(sexual nature)의 상대방이 원하지 않는 행위를 하고, 그 행위가 상대방의 존엄성을 침해하거나 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적, 모욕적 환경을 조성하려는 목적 또는 효과를 갖는 경우라고 정의하고 있다. 독일 일반평등대우법 제3조 제4항은 성희롱

44) The Sexual Harassment of Working Women-A Case of Sex Discrimination, Yale University Press, pp. 27-28; Carol Lee Bacchi(1999), Women, Policy and Politics, SAGE Publication, p.182, 김엘림(2015: 4-5)에서 재인용.

이라 함은 “제2조 제1항 제1호 내지 제4호와 관련된 차별로서, 원하지 않는 성적 행위와 성적 행위에 대한 요구, 성적인 것으로 볼 수 있는 신체접촉, 성적인 내용에 대한 언동 및 원하지 않는 음란 표현물의 적시, 현출 등과 같은 원하지 않는 성적으로 특정한 행동이 타인이 존엄성을 침해하도록 의도했거나 야기한 경우, 특히 위협, 적대적, 멸시, 품위손상 또는 모욕으로 특징될 수 있는 분위기를 조성하도록 의도했거나 야기한 경우”를 의미한다고 규정하고 있다(박선영, 2019).

추행의 개념 논의에서 알 수 있듯 국내법의 성희롱 개념과 같이 복잡한 요건을 충족시키지 않아도 1회의 ‘원치 않는’, ‘불쾌한’ 신체적 접촉이나 말 한마디로도 성희롱이 성립할 수 있는 것이다. 몸에 박힌 아주 작은 가시가 주는 중대한 고통과 같이 상대방의 의사에 반하는 모든 행위가 성희롱으로 규율되는 것은 대학사회에서도 만연한, 흔히 성희롱에 대해 부여되는 부정적인 통념과 혐의인 예민한 여자들의 오해와 과잉반응에서 비롯된 것은 아니라 할 것이다.

(2) 대학 내 성희롱의 규정

대학 성희롱·성폭력 상담 관련 규정들은 성희롱을 정의하면서 성범죄의 구성과 관계없이 상대방의 의사에 반하여 성적 굴욕감이나 성적 수치심을 주는 일체의 행위로서 성별 또는 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사, 연구 등에서 불이익을 주는 행위, 성별 또는 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위, 성희롱의 가해자 및 그에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위를 포함한다고 규정하고 있다. 성희롱을 성차별과 2차 피해까지 아우르는 것으로 규정하고 있는 것이다.

분석대상 판결은 성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있고, 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하며, 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계 사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확실하기 어렵다는 이유로 “공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계 사유의 존재를 부정할 것은 아니다.”라고 판시하고 있다.

비단 대학뿐만 아니라 성희롱·성폭력 사건이 소위 ‘피해자의 합리적인 주관적 판단’을 기준으로 성희롱의 성립 여부를 결정하는 대학 페미니즘의 기준에서 가부장적이라 인식되는,

합리적 의심의 여지가 없는 엄격한 증명을 요구하는 형사절차에서 무혐의 또는 무죄판단을 받는 경우가 편만하기 때문에 ‘성범죄의 구성과 관계없이’를 성희롱의 정의에 포함시키는 것이 타당한 것으로 보인다.

한편 형사소송에서도 피해자 등의 진술은 그 진술 내용의 주요한 부분이 일관되며, 경험칙에 비추어 비합리적이거나 진술 자체로 모순되는 부분이 없고, 또한 허위로 피고인에게 불리한 진술을 할 만한 동기나 이유가 분명하게 드러나지 않는 이상, 그 진술의 신빙성을 특별한 이유 없이 함부로 배척해서는 아니 된다(대법원 2019.9.9. 선고 2019도2562 판결).

(3) 성희롱의 판단기준

분석대상판례는 성희롱의 개념을 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, ‘객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람’으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다고 규정하면서 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다고 강조하고 있다.

성적 언동이란 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 행위이다(객관적 요건). 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하면 성희롱이 성립한다(주관적 요건).

‘성적 언동 등’은 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 의미한다(객관설). 그리고 이와 관련하여 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위에 대하여 상대방이 명시적이거나 추정적으로 반응한 내용, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작할 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 한다.⁴⁵⁾

그리고 성적 언동에 해당하는지 여부는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업

45) 대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결, 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결, 대법원 2009. 4. 9. 선고 2008두16070 판결.

무능률을 저해하게 되는지를 검토하여 판단한다.⁴⁶⁾ 여기서 피해를 주장하는 피해자의 주관적 사정이나 입장과 사회통념상 합리적인 사람의 입장이 다른 경우, 판례는 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다고 하여⁴⁷⁾ 피해자의 주관적 입장보다 사회통념상 합리적인 사람의 입장을 우선시키고 있다.

사회통념상 합리적인 사람을 어떻게 상정할 것인가에 관하여 진정한 품위와 예의를 지닌 일반 평균인의 입장에서 이를 판단하여야 한다고 하는 견해(합리적 인간기준설)⁴⁸⁾와 성희롱의 피해자가 여성인 경우 합리적인 여성의 관점에서 그 위법성 여부를 판단해야 한다는 견해⁴⁹⁾(합리적 여성기준설)가 있다(김수형, 2005: 79). 나아가 합리적 인간의 관점과 합리적 여성의 관점에 대한 대안으로 피해자의 입장이나 사정을 충분히 고려하는 대안적 기준들이 합리적 피해자의 관점(강동욱, 2011: 93), 수정된 합리적인 인간의 관점 등의 명칭으로 제시되고 있다. 전자는 합리성을 가진 피해자를 판단의 주체로 하는 데 비해 후자는 전자의 경우에 피해자의 성별이나 사정에 따라 다른 판단기준이 사용된다는 것을 지적하면서 합리적 인간을 기준으로 하되, 피해자의 입장이나 사정을 충분히 고려하자는 내용으로 이해된다. 이러한 대안들은 모두 성중립적인 용어들을 사용하여 객관성을 높이면서도 결과적으로 여성이 피해자인 경우에 피해자의 입장을 고려할 수 있다며 제시되었다(김엘림, 2009: 339).

분석대상판례가 제시한 ‘객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람’이라는 기준은 성인지 감수성을 잃지 않으면서도 피해자의 진술을 절대화하는 오류를 범하지 않기 위한 방법론이 될 수 있을 것으로 보인다. 피해자의 주관적 피해감정이 합리적이지 못할 경우 비합리적인 피해감정이 소외되고 존중받지 못하는 문제를 어떻게 해결할 것인가가 문제된다. 상담원이나 조사관, 조사심의위원회와 징계위원회 위원들, 법관들, 국가인권위원회 위원들이 공감하지 않아도 성희롱이 성립될 수 있다면 사회통념상 합리적인 사람을 어떻게 상정해야 하는지도 문제가 된다. 합리적인 여성 기준을 채택한다 해도 여성 또한 단일한 집단으로 환원되기는 어렵다. 오히려 피해자의 주관적 피해감정만으로 성희롱이 성립한다고 보는 것이 이 요건을 판단하는 간명한 방법인지도 모른다.

그러나 주관을 강조하는 피해자 중심주의는 피해자에게 사건에 대한 독점적 해석권을 부여하는 것으로 피해자에게 공동체 속에서 자신을 바라볼 수 있는 성찰력을 제공하기 어려운 측면이 있다. 피해자의 관점을 맥락화하는 일은 가해자의 성희롱 행위가 사회공동체의 건전

46) 남녀고용평등법 시행규칙 2조, [별표 1] 비고 참조.

47) 대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결.

48) 서울고등법원 1995. 7. 25. 선고 94나15138 판결.

49) Ellison v. Brady 판결[924 F.2d 872 (9th Cir. 1991)].

한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부를 판단하는 방법, 피해자 여성의 입장(position)을 구성하는 추론 방법 등을 통해 가능할 것이다(양현아, 2011: 213, 217).

이러한 관점에서 합리적 여성 기준의 도입은 성희롱 여부의 판단에 있어서의 객관적 시각이 가진 성맹적(gender-blindness) 합리성의 한계를 보여줄 수 있다는 것만으로도 가치가 있다고 평가된다. 특히 성희롱 및 성폭력 행위는 남성 젠더에 속한 사람(들)에 의해 여성 젠더에 속한 사람(들)에게 행해질 확률이 압도적으로 높기 때문에, 사회 구조화된 젠더관계의 성격을 담고 있으며 이에 관한 남녀의 인식 차이가 클 수밖에 없다. 합리적인 여성기준은 법원으로 하여금 성별간 차이를 받아들이게 하는 한편, 압도적으로 많이 피해자가 되는 여성의 인식을 경청할 수 있도록 한다는 점에서 의미가 있다(양현아, 2005: 225).

형사소송과 행정소송에서의 증명책임의 차이, 성희롱의 판단기준, 성인지 감수성과 2차 피해

대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결

① 사안의 개요

원고는 학교법인 ○○학원이 설립·운영하는 ○○△△대학교의 □□□계열 교수이고, 피해자 소외 1, 소외 2는 소속 학과 학생들이다. 피고보조참가인은 2015. 4. 10. 원고가 소속 학과 여학생들에게 다음과 같은 행위 등을 포함하여 수차례 성희롱 및 성추행 행위를 하였고 이는 사립학교법 제61조 제1항 각호의 징계사유에 해당한다는 사유로 원고를 해임하였다. 소외 1이 봉사활동을 위한 추천서를 받기 위해 친구들과 함께 원고의 연구실을 방문했을 때, 보보해 주면 추천서를 만들어 주겠다고 하였다(제1-2 징계사유). 수업 중 질문을 하면 소외 1을 뒤에서 안는 듯한 포즈로 지도하였다(제1-3 징계사유). 소외 1이 원고의 연구실을 찾아가면 “남자친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자”, “나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자”, “엄마를 소개시켜 달라”고 하는 등 불쾌한 말을 하였다(제1-4 징계사유). 수업시간에 소외 2를 뒤에서 안는 식으로 지도하고 불필요하게 소외 2와 한 의자에 앉아 가르쳐 주며 신체적 접촉을 많이 하였다(제3-1 징계사유). 복도에서 소외 2와 마주칠 때 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기과 함께 손으로 엉덩이를 톡톡 치는 행위를 하였다(제3-2 징계사유). 소외 2와 단 둘이 있을 때 팔을 벌려 안았다(제3-3 징계사유). 학과 MT에서 아침에 자고 있던 소외 2의 볼에 보보를 2차례 하여 정신적 충격을 주었다(제3-4 징계사유). 장애인 교육 신청서를 제출하러 간 소외 2에게 자신의 볼에 보보를 하면 신청서를 받아 주겠다고 하여 소외 2가 어쩔 수 없이 원고의 볼에 보보를 하였다(제3-5 징계사유). 원고는 징계에 불복하여 2015. 5. 7. 피고에 대하여 소

청심사를 청구하였고, 피고가 원고 청구를 모두 기각하는 결정을 하자, 그 취소를 구하는 이 사건 소송을 제기하였다.

② 판결의 요지

성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공단체의 종사자, 직장의 사업주·상급자 또는 근로자가 ❶ 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, ❷ 상대방이 성적 언동 또는 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 하는 것을 말한다[양성평등기본법 제3조 제2호, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호, 국가인권위원회법 제2조 제3호 (라)목 등 참조]. 여기에서 ‘성적 언동’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 의미한다.

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 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 한다.

성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로 검토하여 볼 때 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다. 민사책임과 형사책임은 지도이념과 증명책임, 증명의 정도 등에서 서로 다른 원리가 적용되므로, 징계사유인 성희롱 관련 형사재판에서 성희롱 행위가 있었다는 점을 합리적 의심을 배제할 정도로 확신하기 어렵다는 이유로 공소사실에 관하여 무죄가 선고되었다고 하여 그러한 사정만으로 행정소송에서 징계사유의 존재를 부정할 것은 아니다.

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제

를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 한다(양성평등 기본법 제5조 제1항 참조). 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

4) 명예훼손죄의 성립요건과 판단기준

특정인이 누군가를 성추행하였다는 의혹이 있는 경우 그러한 범죄사실을 피해자가 적시하는 경우와, 피해자가 아닌 제3자가 적시하는 경우에 공익성 판단기준을 동일하게 적용할 수 있는 것인지, 아직 범죄혐의가 구체화되지 않은 상태에서 수사기관의 수사가 진행되고 있거나 법원의 판결에 의해 사실관계가 확정되지 않은 시점에 범죄사실을 적시하는 것은 헌법상 피고인의 무죄추정 원칙이나 형법상 피의사실의 공표행위를 처벌하는 취지에 비추어 볼 때 공익성이 인정되기 어려운 것인지, 피해사실을 적시하기에 앞서 당사자의 일방적 진술에 의존하지 않고 그것이 진실에 부합하는지를 확인, 조사할 의무가 주어진다면 그 조사, 확인의 정도는 어느 수준이어야 하는지, 사실을 적시하면서 실명이 공개되거나 행위자가 특정될 수 있는 경우의 위법성 판단은 좀 더 엄격해야 하는 것인지 등의 문제는 명예훼손의 성립 여부에 관한 재판과정에서 지속적으로 고민되어야 할 쟁점이다(김선화, 2019: 61-62).

대학 성희롱·성폭력 사건의 게재의 공공성

대법원 2005. 4. 29. 선고 2003도2137 판결

① 사안의 개요

○○대학교 교수가 자신의 연구실 내에서 제자인 여학생을 성추행하였다는 내용의 글

을 지역 여성단체가 자신의 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 게재한 사안.

② 판결의 요지

형법 제309조 제1항 소정의 출판물에 의한 명예훼손죄는 타인을 비방할 목적으로 신문, 잡지 또는 라디오 기타 출판물에 의하여 사실을 적시하여 타인의 명예를 훼손할 경우에 성립되는 범죄로서, 여기서 '비방할 목적'이란 가해의 의사 내지 목적을 요하는 것으로서 공공의 이익을 위한 것과는 행위자의 주관적 의도의 방향에 있어 서로 상반되는 관계에 있다고 할 것이므로, 적시한 사실이 공공의 이익에 관한 것인 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비방할 목적은 부인된다고 봄이 상당하다.

○○대학교 교수인 피해자의 지위, 적시사실의 내용 및 성격, 표현의 방법, 동기 및 경위 등 제반 사정을 종합하여 볼 때, 비록 성범죄에 관한 내용이어서 명예의 훼손정도가 심각하다는 점까지를 감안한다 할지라도 인터넷 홈페이지 또는 소식지에 위와 같은 내용을 게재한 행위는 학내 성폭력 사건의 철저한 진상조사와 처벌 그리고 학내 성폭력의 근절을 위한 대책마련을 촉구하기 위한 목적으로 공공의 이익을 위한 것으로서 달리 비방의 목적이 있다고 단정할 수 없다고 한 사례.

5) 손해배상, 위자료 관련 민사 판결

성희롱 입법의 효시가 되었던 (1) 판례와 가해자 부모의 책임을 인정한 (2) 판례 그리고 피해자의 일실수익까지 손해배상으로 인정한 (3) 판례는 대학 성폭력·성희롱에 시사하는 바가 매우 크다.

성희롱을 금지하는 입법이 도입되기 전에 성희롱을 불법행위의 한 형태로서 인정했던 (1) 판례의 1심 판결은 성희롱에 대한 수많은 구체적 입법이 이루어진 현재에도 성적 괴롭힘이 불법행위의 한 형태이고 피해자 조교가 가해자 교수에게 손해배상책임을 물을 수 있음을 선언하고 있다는 역사적 가치를 지닌다. 또한 대학생에게 등록금 또는 생활비로 소비하게 되는 금액 이상의 소득이 별도로 존재하는 경우는 흔치 않기 때문에 가해자 부모의 손해배상책임을 인정한 사례도 매우 가치가 크다 할 것이다. 또한 성폭력·성희롱으로 인한 손해의 양상을 그로 인한 일실수익까지 인정하여 그 배상책임을 인정한 (3) 판례는 징벌적 손해배상의 도입을 둘러싼 그간의 논의에 많은 시사점을 줄 수 있다.

대학에서 성폭력·성희롱에 대한 금전배상은 다소 터부시되는 경향도 있으나, 한편 월 소득을 포함한 사회경제적 지위가 학업성취도나 대인관계 등과 함께 특히 학생들의 자아존중감에 큰 영향을 준다는 지점에서 성폭력·성희롱으로 인한 신체화된 고통에 대해 가해자가

손해배상책임을 지고, 피해자가 이를 달갑게 여긴다면 금전배상 또한 가해자 징계나 처벌 그리고 사과와 가해자 교육만큼이나 중요한 손해회복의 방법이 될 수 있을 것이다. 또한 가해자 교육비용에 대해 가해학생들이 부담스러워 하는 경우가 매우 많아서 재학생 전원에게 법률적으로 의무화 되어 있는 폭력예방교육 외에 가해자 교육비용에 대해서도 고민할 필요가 있을 것으로 보인다.

교수에 의한 조교 성희롱 사건

대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결

① 사안의 개요

피해자가 엔엠알기기 담당 유급조교로서 정식 임용되기 전후 2, 3개월 동안, 가해자가 기기의 조작 방법을 지도하는 과정에서 피해자의 어깨, 등, 손 등을 가해자의 손이나 팔로 무수히 접촉하였고, 복도 등에서 피해자와 마주칠 때면 피해자의 등에 손을 대거나 어깨를 잡았고, 실험실에서 “요즘 누가 시골 처녀처럼 이렇게 머리를 땅고 다니느냐.”고 말하면서 피해자의 머리를 만지기도 하였으며, 피해자가 정식 임용된 후에는 단둘이서 입방식을 하자고 제의하기도 하고, 교수연구실에서 피해자를 심부름 기타 명목으로 수시로 불러들여 위아래로 훑어 보면서 몸매를 감상하는 듯한 태도를 취하여 피해자가 불쾌하고 곤혹스러운 느낌을 가졌다면, 화학과 교수 겸 엔엠알기기의 총책임자로서 사실상 피해자에 대하여 지휘·감독관계에 있는 가해자의 위와 같은 언동은 피해자의 인격권을 침해한 것이며, 이러한 침해행위는 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반하는 위법한 행위이고, 이로써 피해자가 정신적으로 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다고 한 사례.

② 1심 판결의 요지(서울민사지방법원 1994. 4. 18 선고 93가합77840 판결)

직장 내에서 근로자에 대한 지휘명령권 또는 인사권을 가지거나 기타 실질적으로 그 근로자의 임면, 근로조건의 결정 등에 대하여 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 자가 그 근로자를 상대로 하여 그 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방이 몹시 불쾌감을 느끼고 성적인 굴욕감을 느끼게 하는 행위를 하는 것, 또는 근로자의 직무수행에 부당하게 간섭하고 근로자의 근무환경을 외부적 또는 정신적으로 불쾌하고 열악하게 만들기 위하여 위와 같은 행위를 하거나 위와 같은 행위를 함으로써 그러한 결과를 가져오도록 하는 것 등은 근로자 개인의 존엄과 행복추구권, 인간의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리 및 개인의 성적 자유에 대한 침해이며 또한 헌법과 근로기준법, 남녀고용평등법 등에서 보장되고 있는 고용과 근로에 있어서의 성차별금지원칙에 위배되는 위법한 행위이다.

③ 대법원 판결의 요지

성적 표현행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정되어야 하고, 상대방의 성적 표현행위로 인하여 인격권의 침해를 당한 자가 정신적 고통을 입는다는 것은 경험칙상 명백하다.

이른바 성희롱의 위법성의 문제는 종전에는 법적 문제로 노출되지 아니한 채 묵인되거나 당사자간에 해결되었던 것이나 앞으로는 빈번히 문제될 소지가 많다는 점에서는 새로운 유형의 불법행위이기는 하나, 이를 논함에 있어서는 이를 일반 불법행위의 한 유형으로 파악하여 행위의 위법성 여부에 따라 불법행위의 성부를 가리면 족한 것이지, 불법행위를 구성하는 성희롱을 고용관계에 한정하여, 조건적 성희롱과 환경형 성희롱으로 구분하고, 특히 환경형의 성희롱의 경우, 그 성희롱의 태양이 중대하고 철저한 정도에 이르러야 하며, 불법행위가 성립하기 위하여는 가해자의 성적 언동 자체가 피해자의 업무수행을 부당히 간섭하고 적대적 굴욕적 근무환경을 조성함으로써 실제상 피해자가 업무능력을 저해당하였다거나 정신적인 안정에 중대한 영향을 입을 것을 요건으로 하는 것이므로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 피해자로서는 가해자의 성희롱으로 말미암아 단순한 분노, 슬픔, 울화, 놀람을 초과하는 정신적 고통을 받았다는 점을 주장·입증하여야 한다는 견해는 이를 채택할 수 없다. 또한 피해자가 가해자의 성희롱을 거부하였다는 이유로 보복적으로 해고를 당하였든지 아니면 근로환경에 부당한 간섭을 당하였든지 하는 사정은 위자료를 산정하는 데에 참작사유가 되는 것에 불과할 뿐 불법행위의 성립 여부를 좌우하는 요소는 아니다.

가해자 부모의 책임

대법원 1998. 6. 9. 선고 97다49404 판결

① 사안의 개요

경제적인 면에서 전적으로 부모에게 의존하며 부모의 보호·감독을 받고 있고 이미 두 차례에 걸친 범죄로 집행유예기간 중에 있는 만 19세 10개월 된 아들이 폭력행위로 타인에게 손해를 가한 경우, 부모의 불법행위책임을 인정한 사례.

② 판결의 요지

책임능력 있는 미성년자의 불법행위로 인하여 손해가 발생한 경우 그 손해와 미성년자에 대한 감독의무자의 의무위반과 사이에 상당인과관계가 있으면 감독의무자에게 민법 제750조에 의한 손해배상책임이 있다.

■ 대학생 직원에 대한 아동복지시설 원장의 성희롱 사건

대법원 2009. 2. 26 선고 2008다89712 판결

① 사안의 개요

피고 1은 2006. 4. 3.부터 같은 달 29.까지 원고를 포함한 ○○○소속 직원들과의 회식을 마친 후 다른 직원들이 귀가한 다음 원고만 남은 상태에서 원고에게 사회복지분야에서 적절한 업무수행을 하기 위해서는 적극적인 성격이 필요하다고 이야기하다가 자신의 성기를 만져줄 것을 강요하였고, 이러한 피고 1의 지시를 거부하는 경우 해고될 수도 있다는 두려움을 가지고 있던 원고에 대하여 성추행 행위를 개시한 사실, 그 후 피고 1은 근무시간에 원고를 원장실로 부르거나, 업무상 출장을 가는 도중 또는 회식을 마친 직후에 피고 2 법인이 제공한 원고의 숙소에 들러서 ○○○원장으로서의 지위를 이용하여 원고를 여러 차례에 걸쳐 성추행하거나 간음한 사실 등이 인정된다.

② 1심 판결의 내용(광주지방법원순천지원 2008. 2. 21 선고 2008가합48 판결)⁵⁰⁾

i) 피고 1의 불법행위로 인한 손해배상책임 유무

이러한 피고 1의 행위는 고의에 의한 원고의 의사에 반하여 성적 자기결정권을 침해하는 불법행위라 할 것이고, 원고는 이로 인하여 성적 굴욕감과 그에 따른 정신적 고통 속에 학업 및 직장생활, 일상생활을 영위함에 있어 어려움이 있었으며, 향후에도 그러한 정신적 고통이 지속될 것으로 예상되는바, 피고 1은 위 각 불법행위로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다.

50) 광주지방법검찰청 순천지청은 2006. 9. 28. 피고 1이 원고와 연인관계로 발전하면서 자연스럽게 이루어진 성행위였다고 하면서 피의사실을 부인하고, 직원들, 특히 원고를 엄하게 혼낸 바 없고, 원고가 평소 피고 1을 잘 따랐다는 소외 1의 진술, 성적 언동을 즐기지 않았다는 소외 1,5의 진술이 이에 부합하고, 피고 1이 원장으로서 평소 엄하고 무섭게 직원들을 대하였고, 성적 언동을 자주 하였고, 원고로부터 피고 1이 강제로 유사성행위를 요구하였다는 말을 들은 적이 있다는 소외 4,6 진술만으로는 피의사실을 인정하기에 부족하고, 피해자인 원고도 노래방이나 아파트에서 구체적인 폭력이나 협박은 없었다고 진술하고, 2006. 4. 4. 이후 원장실에서의 유사 성행위 강요에 대해서는 오전 또는 오후 시간으로 범행시간을 번복하였으며, 노래방에서 도망을 가거나 노래방 업자에게 도움을 요청할 수도 있었음에도 도움을 요청한 바가 없고, 오히려 노래방 시간을 연장하고 술·안주·음료를 수시로 주문하기 위해 방을 들락거리는 등 비교적 자유로웠던 점 등에 비추어 업무상 위력에 의한 간음 내지 추행이라고 보기 어렵다는 이유로 피감독자간음 및 성폭범(업무상위력등에의한추행) 위반 피의사실에 대하여 각 혐의없음(증거불충분) 결정을 하였고, 원고가 이에 대하여 항고, 재항고를 하였으나 모두 기각되었다.

ii) 피고 법인의 사용자책임 유무

민법 제756조에 규정된 사용자책임의 요건인 “사무집행에 관하여”라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 여기에서 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 할 것인바(대법원 1992. 2. 25. 선고 91다39146 판결 등 참조), 앞에서 인정한 바와 같이 이 사건 각 성추행 내지 간음에 회식자리, 원장실, 직원들의 숙소로 쓰이던 아파트 등 업무의 연장선상에서 또는 업무와 관련 장소에서 이루어진 것이므로 피고 1의 개인적인 의도가 단순히 성적 욕구의 충족이었던지 여부와는 관계없이 외형상 객관적으로는 ‘사무집행과의 관련성’을 인정할 수 있으므로, 피고 법인은 피고 1의 사용자로서 피고 1과 연대하여 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다.

다만, 피고 법인으로서의 아동복지시설인 ○○○의 원장인 피고 1이 원장으로 근무한 2002. 이래 성추행 관련하여 어떤 문제를 일으키거나 피해신고가 없었던 점에 비추어 부하직원인 원고를 위력으로서 성추행 내지 간음할 것이라고는 예상하기는 쉽지 아니하였을 것이고, 불법행위가 은밀하게 이루어졌던 점 등을 종합해보면 피고 법인의 책임범위를 제한하는 것이 손해의 공평·타당한 분담을 그 지도원리로 한 손해배상제도의 이념에 부합한다고 할 것이므로, 피고 법인의 책임을 60%로 제한한다.

iii) 손해배상책임의 범위

(i) 일실수입: 14,705,995원

원고는 ○○○에서 근무하는 동안 피고 법인으로부터 매월 1,258,450원의 근로소득을 얻고 있었는데, 피고 1의 성추행 및 간음으로 인하여 ○○○을 그만두게 되었으며, 만약 위 피고의 불법행위가 없었더라면 ○○○에서 계속 근무하면서 매월 1,258,450원 상당의 수입을 얻을 수 있었을 터인데, 원고는 1년이 지난 후에야 새로운 직장을 구하였으므로, 일실수입은 ○○○ 사직일인 2006. 5. 15.부터 1년 후인 2007. 5. 14.까지 매월 1,258,450원씩 합계 14,705,995원(호프만수치 적용)이다.

(ii) 적극적 손해: 치료비 381,160원

원고는 2006. 4. 당시 만 21세의 나이로 그 전에는 연애 또는 성경험이 전혀 없었는데, 피고 1로부터 위와 같이 성추행 및 성폭행을 당한 이후 반복적인 악몽과 수면장애, 식욕상실 등 신체증상을 호소하고 자신이 제대로 대처하지 못했다는 것에 대한 심한 죄책감 및 자책감, 자살충동 등을 느끼며, 강한 스트레스로 인하여 기억력 장애, 학업수행

이나 일상적인 일들에 대한 집중력 저하, 가족 또는 친구 등 가까운 사람들과의 대화, 관계를 회피 등 사회적 위축, 남자에 대한 회피 등으로 인하여 정상적인 사회생활이 곤란하다는 외상후 스트레스 장애 진단을 받고, 정신과 상담 및 약물 치료를 받았으며, 거의 1년이 지나서야 취직을 하게 되었다. 원고가 정신과 및 산부인과에서 치료를 받으며 지출한 치료비·약제비의 총합계는 381,160원이다.

(iii) 위자료

피고 1은 원고를 성폭행할 당시 37세의 유부남으로 사회복지분야에서 성공한 아동복지시설의 원장인 반면, 원고는 2년제 전문대학도 졸업하지 아니한 만 21세의 어린 나이에 ○○○에서 사회복지사로 사회생활을 처음 시작하는 미혼여성으로서 연애 및 성적 경험이 전혀 없었다. 원고는 훌륭한 사회복지사가 되겠다는 꿈을 품고 취직한 아동복지시설에서 처음 접하는 프로그램 교사 업무를 잘 해내지 못해 피고 1로부터 자신의 성격과 업무능력에 대한 질책을 받고 위 피고를 두려워하였는데, 피고 1도 이러한 사실을 잘 알고서 원고에게 성격을 바꾸라고 다그치기까지 하였다. 그런데, 피고 1은 원장으로서 그러한 원고에게 칭찬과 실력을 발휘할 수 있는 근무환경 조성을 통하여 자신감 회복 및 업무 능력 향상을 꾀한 것이 아니라, 오히려 원고의 심약하고 거절을 잘 못하는 성격을 이용해 지속적으로 부당하게 구강으로 성기를 빨게 하는 것과 같은 변태적 성행위를 요구하고 급기야는 원고를 성폭행하고 말았다. 또한, 원고가 피고 1을 위력에 의한 간음 등으로 고소한 이후에 처음에는 용서를 빌고 ○○○을 사직하였으나 이후 태도를 돌변하여 경찰에서 원고에게 유리한 진술을 한 소외 4 등에게 원고의 일에 더 이상 끼어들지 말라면서 명예훼손 및 벌금 2,000만 원을 언급하여 소외 4 등을 협박하여 검찰에서 진술을 반복하게 하는 등, 원고에게 의지가 되었던 사람들을 원고로부터 격리시켰으며, 이 법정에서 원고를 앞에 두고 태연하게 연인으로서 서로 사랑하는 사이에 자연스럽게 행해진 행위였다고 변명하여 정신과 치료를 받으면서 겨우 고통을 다스리고 안정을 찾아가고 있는 원고에게 또다시 크나큰 정신적인 고통을 안기고 모멸감을 느끼게 하였는바, 이는 원고를 재차 강간한 것과 같다 할 것이다. 원고는 피고 1로부터 성폭행을 당한 이후 수면 장애, 사회적 위축, 자살 충동, 남자들에 대한 회피 등 외상 후 스트레스 장애 증상을 보이며 정상적인 생활을 영위할 수 없었고, 다시 취직을 하는 등 일상 생활로 돌아오려 노력하고 있으나, 앞으로도 그러한 고통이 예상되는바, 앞에서 본 여러 사정을 참작하면 피고들이 원고에게 지급하여야 할 위자료는 100,000,000원으로 정함이 상당하다.

(iv) 소결

그렇다면, 원고에게 피고 1은 불법행위자로서 위 손해배상금 합계 115,087,155원(= 일실수입 14,705,995원 + 치료비 381,160원 + 위자료 100,000,000원)을, 피고 1의 사용자인 피고 법인은 피고 1과 연대하여 위 금원 중 69,012,293원(=115,087,155원

×0.6)을 지급할 의무가 있다 할 것인데, 원고가 그에 미치지 못하는 금액의 지급을 구하고 있으므로, 피고들은 연대하여 원고에게 위 인정범위 내에서 원고가 구하는 바에 따라 65,087,155원 및 이에 대하여 불법행위 종료일 이후인 2006. 5. 15.부터 이 사건 판결 선고일인 2008. 2. 21.까지는 민법이 정한 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진등에 관한 특레법이 정한 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급할 의무가 있다.⁵¹⁾

③ 대법원 판결의 요지

민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 ‘사무집행에 관하여’라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것으로, 피용자가 고의에 기하여 다른 사람에게 가해행위를 한 경우, 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니라 하더라도 사용자의 사업과 시간적, 장소적으로 근접하고, 피용자의 사무의 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의 동기가 업무처리와 관련된 것일 경우에는 외형적, 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임이 성립한다. 이 경우 사용자가 위험발생 및 방지조치를 결여하였는지 여부도 손해의 공평한 부담을 위하여 부가적으로 고려할 수 있다.

피용자가 다른 피용자를 성추행 또는 간음하는 등 고의적인 가해행위를 한 경우, 그 행위가 피용자의 사무집행 자체는 아니라 하더라도, 피해자로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 방법으로 업무를 수행하도록 하는 과정에서 피해자를 성추행하는 등 그 가해행위가 외형상 객관적으로 업무의 수행에 수반되거나 업무수행과 밀접한 관련 아래 이루어지는 경우뿐만 아니라, 피용자가 사용자로부터 채용, 계속고용, 승진, 근무평정과 같은 다른 근로자에 대한 고용조건을 결정할 수 있는 권한을 부여받고 있음을 이용하여 그 업무수행과 시간적, 장소적인 근접성이 인정되는 상황에서 피해자를 성추행하는 등과 같이 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 볼 수 있는 사안에서도 사용자책임이 성립할 수 있다.

51) 위 1심 판결은 광주고등법원 2008. 10. 29 선고 2008나2523 판결에서 항소기각, 위 대법원 판결에서 상고기각되어 그대로 확정되었다.

3. 대학 사건 징계불복 관련 행정소송 분석

1) 대학 사건 징계의 근거

(1) 근거법령

교육공무원법 제50조(징계위원회의 설치) ❶ 교육공무원의 징계처분 및 제10조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 교원의 채용에 관한 사항을 의결하게 하기 위하여 대통령령으로 정하는 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 및 교육연구기관에 교육공무원 징계위원회(이하 “징계위원회”라 한다)를 둔다.

❷ 징계위원회의 종류·구성·권한·심의절차, 징계위원회 위원의 제척(除斥)이나 기피(忌避)에 관한 사항 및 징계대상자의 진술권 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

❸ 징계대상자에게 의견을 진술할 기회를 주지 아니한 징계의 의결은 무효로 한다.

사립학교법 제61조(징계의 사유 및 종류)

❶ 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당해 교원의 임용권자는 징계의 결의 요구를 하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. <개정 2016.

2. 3.>

1. 이 법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때

❷ 징계는 파면·해임·정직·감봉·견책으로 한다. <개정 1986. 5. 9.>

❸ 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 전액을 감한다. <신설 1986. 5. 9., 2019. 8. 20.>

❹ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간, 보수의 3분의 1을 감한다. <개정 1986. 5. 9.>

❺ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

[전문개정 1981. 2. 28.]

[시행일: 2020. 2. 21.]

(2) 징계의 근거

교육공무원법과 사립학교법은 각 교원에 대한 징계의 근거규정을 두고 있다. 또한 세부적인 내용을 각 시행령과 시행규칙에 규정하여 시행하고 있다. 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 별표는 사립학교 교원 징계규칙에 준용되어 징계기준이 되고 있다. 대학 성희롱·성

폭력의 경우 고등교육법에 상담소의 설치와 그 업무에 관한 명시적인 근거규정을 마련할 필요가 있다. 또한 현재는 학칙에 의해 설립된 대학 성희롱·성폭력 또는 상담센터 규정에 의해 신고된 사건에 대한 상담과 조사, 심의과정을 거쳐 각 징계위원회에서 징계여부와 징계정도를 결정하고, 피신고인인 가해자와 대체로 피해자인 신고인에게 그 결과를 통지한다. 피신고인이 징계사유의 존부나 징계의 정도, 징계절차에 대해 이의가 있는 경우에는 학칙 또는 정관 등에 정해진 대로 학내절차에서 재심청구를 하거나 교원소청심사위원회에 그 취소를 구하거나 행정소송을 제기하는 방법으로 징계처분을 다투게 된다. 이와 같은 과정에서 초기 상담과 조사에 관련한 상담소와 조사심의위원회의 의견이 묵살되고, 피해자 보호에 문제가 생기는 경우가 많은바, 징계위원회 이전 단계의 조사가 무화(無化)되지 않고 존중받을 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

시행세칙상 기준점수 미달로 계약해지 통보를 받은 교원에 대해 시행세칙의 위법성을 근거로 해지취소가 정당하다고 본 사례

대법원 2018. 7. 12 선고 2017두65821 판결

① 사안의 개요

피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라고 한다)은 ○○대학교 의과대학 교수로서 1995년부터 ○○대학교 △△병원 정형외과에 겸임·겸무명령을 받아 임상 전임교수로 근무하였다. ○○대학교 △△병원장은 2016. 1. 11. 참가인에 대한 겸임·겸무 해지를 위한 심사를 요청하였고, 원고는 2016. 2. 25. 참가인에게 임상 전임교원 겸임·겸무를 2016. 2. 29.자로 해지한다고 통보하였다. 그 이유의 요지는 다음과 같다. ① 이 사건 시행세칙 제5조 제1항 제1호: 최근 1년간(2015. 1. 1. ~ 2015. 12. 31.)의 진료실적은 32점이고, 최근 2년간(2014. 1. 1. ~ 2015. 12. 31.)의 진료실적은 32.8점이며, 2회에 걸쳐 진료실적 향상의 기회를 부여하였음에도 불구하고, 오히려 2015년 하반기 진료 실적은 28점으로 진료실적 향상을 위한 자구노력이 없었다. ② 이 사건 시행세칙 제5조 제1항 제2호: 환자들로부터 제기된 민원(2007년 ~ 2014년)과 진료 및 임상교육 등에서의 비윤리적 행위 등으로 병원의 명예와 경영에 심대한 악영향을 끼쳤다. 참가인은 2016. 3. 22. 피고에게 해지 취소를 구하는 소청심사를 청구하였다. 이에 대하여 피고는 2016. 6. 1. ‘이 사건 시행세칙 제5조 제1항 제1호, 제2호는 교원의 지위를 불합리하게 제한하는 것이고, 이에 따른 이 사건 해지는 합리적 기준과 수단에 근거하여 이루어지지 못한 것으로, 이로 인하여 발생하는 참가인의 불이익이 중대하다고 할 것이므로 해지의 정당성을 인정하기 어렵다’는 이유로 이 사건 해지를 취소하는 결정(이하 ‘이 사건 결정’이라고 한다)을 하였다. 이에 대하여 원고는 이 사건 결정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였다.

② 판결의 요지

교원소청심사위원회가 학교법인 등이 교원에 대하여 불리한 처분을 한 근거인 내부규칙이 위법하여 효력이 없다는 이유로 학교법인 등의 처분을 취소하는 결정을 하였고 그에 대하여 학교법인 등이 제기한 행정소송 절차에서 심리한 결과 내부규칙은 적법하지만 교원이 그 내부규칙을 위반하였다고 볼 증거가 없다고 판단한 경우에는, 비록 교원소청심사위원회가 내린 결정의 전제가 되는 이유와 판결 이유가 다르다고 하더라도 법원은 교원소청심사위원회의 결정을 취소할 필요 없이 학교법인 등의 청구를 기각할 수 있다고 보아야 한다.

성희룡에 대한 탄원서 등을 이유로 한 재임용거부의 적법성

대법원 2009. 12. 24. 선고 2007두18475 판결

① 사안의 개요

학교법인이 2년의 임용기간이 만료되는 교원에 대하여 교원인사위원회의 심의를 거쳐 강의평가결과, 동료교수들의 의견, 조교와 학생회장의 탄원서 내용 등을 종합적으로 고려하여 재임용하지 않은 사안에서, 그 재임용거부처분이 위법하지 않다고 한 사례

② 판결의 요지

‘대학교원 기간임용제 탈락자 구제를 위한 특별법’은 2005. 1. 27. 법률 제7352호로 개정된 사립학교법이 시행되기 전에 재임용에서 탈락된 대학교원에게 재임용을 위한 재심사의 기회를 부여함으로써 부당하게 재임용에서 탈락된 대학교원의 권익보호와 구제를 목적으로 하는 특별법으로서 재임용거부결정에 대한 사후구제절차를 규정하고 있고, 다른 한편 위 사립학교법 제53조의2 제3항 내지 제8항은 그 시행일인 2005. 1. 27. 이후 임용기간이 만료되는 대학교원에 대한 재임용의 사전절차 및 심사기준을 규정하고 있으므로, 위 특별법과 위 사립학교법은 각 그 적용대상 및 규율내용을 달리하는 법률이다.

사립학교법 제53조의2 제1항 제1호에서 이사회의 의결이 요구되고 있는 교원의 ‘임면’은 임용과 면직을 의미하고, 이때의 면직은 본인의 의사에 반하는 면직, 즉 직권면직만을 의미한다. 한편 기간임용제 자체는 합헌이므로 기간을 정하여 임용된 교원은 정관이나 인사규정 또는 임용계약에 재임용강제조항이 있거나 그 외 임용계약이 반복 갱신되는 등 특별한 사정이 없는 이상 임용기간의 만료로 교원의 신분을 상실한다.

학교법인이 2년의 임용기간이 만료되는 교원에 대하여 교원인사위원회의 심의를 거쳐 강의평가결과, 동료교수들의 의견, 조교와 학생회장의 탄원서 내용(원고의 성희롱 등 비

위사실을 연명으로 진정 또는 탄원하고 있음 등(연구부문의 점수가 기준치에 미달)을 종합적으로 고려하여 재임용하지 않은 사안에서, 재임용심사를 할 때 강의평가결과, 동료 교수들의 의견, 탄원서의 내용 등을 종합평가의 하나의 요소로 삼은 것이 부당하다고 볼 수 없어 그 재임용거부처분이 위법하지 않다.

2) 징계무효·취소 소송의 대상

(1) 관련법령

국가인권위원회법 제44조(구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관(이하 "소속기관등"이라 한다)의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>

1. 제42조제4항 각 호에서 정하는 구제조치의 이행

2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

② 제1항에 따라 권고를 받은 소속기관등의 장에 관하여는 제25조제2항부터 제5항까지를 준용한다. <개정 2012. 3. 21.>

[전문개정 2011. 5. 19.]

제42조 (조정위원회의 조정) ④ 조정을 갈음하는 결정에는 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 포함시킬 수 있다.

1. 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지

2. 원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 구제조치

3. 동일하거나 유사한 인권침해 또는 차별행위의 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치

제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 한다. <개정 2012. 3. 21.>

④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다. <신설 2012. 3. 21.>

⑤ 위원회는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 위원회의 권고와 의견 표명 및 제4항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장이 통지한 내용을 공표할 수 있다. <개정 2012. 3. 21.>

[전문개정 2011. 5. 19.]

행정소송법 제3조(행정소송의 종류) 행정소송은 다음의 네 가지로 구분한다. <개정 1988. 8. 5.>

1. 항고소송: 행정청의 처분등이나 부작위에 대하여 제기하는 소송

제4조(항고소송) 항고소송은 다음과 같이 구분한다.

1. 취소소송: 행정청의 위법한 처분등을 취소 또는 변경하는 소송

2. 무효등 확인소송: 행정청의 처분등의 효력 유무 또는 존재여부를 확인하는 소송

3. 부작위위법확인소송: 행정청의 부작위가 위법하다는 것을 확인하는 소송

(2) 항고소송의 대상

국가인권위원회 차별시정위원회의 결정은 그 결과에 따라 피진정인 및 회사 대표이사에게 권고처분을 하기 위한 중간단계의 과정에 불과하고, 결정 자체로서 국민의 권리의무에 어떠한 변동을 가져오는 것도 아니므로 행정처분이 아니어서 항고소송의 대상이 될 수 없다. 또한 국가인권위원회의 시정권고는 그 내용에 따라 권고를 받은 자에게 법률상 의무를 부과하는 경우 행정소송의 대상이 된다. 국가인권위원회의 인권교육수강권고는 피진정인의 법률상 이익을 개별적, 구체적으로 규제하거나 그 권고를 이행하지 아니하였을 때 불이익한 제재를 가할 수 없으므로, 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 아니한다. 그러나 국가인권위원회의 인사조치권고는 회사 대표이사에게 일정한 법률상 의무를 시키고 근로자에게도 이에 따라야 할 근로계약상 의무가 발생하므로, 당해 근로자로서는 국가인권위원회의 대표이사에 대한 권고에 관하여 법률상 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 향유하므로, 인사조치권고처분의 취소소송을 제기할 원고적격이 있다. 성희롱·성폭력의 경우 남녀고용평등법이나 사립학교법, 국가공무원법, 대학 성희롱·성폭력 관련 규정 등에 따라 가해자에 대한 징계가 법적으로 강제되므로, 이와 같은 인사조치권고처분의 처분성을 더 쉽게 이해할 수 있다.

■ 국가인권위원회 시정조치의 처분성

서울행정법원 2007. 9. 20 선고 2006구합46152 판결

① 사안의 개요

소외 1은 2006. 5. 23. 06진차266호로 피고에게 원고를 피진정인으로 하는 진정을 제기하였고, 피고 산하 차별시정위원회는 위 진정사건을 조사한 결과 2006. 8. 29. 원고

의 성희롱적 언동으로 인하여 소외 1에게 적대적이고 모욕적인 근무환경이 조성되었으므로, 원고에 대하여 인권교육수강 및 현대자동차 주식회사 대표이사에 대하여 인사조치 권고처분의 결정을 하였다(이하 '이 사건 결정'이라고 한다). 피고는 2006. 9. 14. 원고에게 피고가 주최하는 인권교육수강을 권고하는 결정을, 현대자동차 주식회사 대표이사에게 소외 1이 원고와 같은 공간에서 근무하지 않도록 조치할 것을 권고하는 결정을 각 통지하였다(이하 '이 사건 처분'이라고 한다).

② 판결의 요지

피고의 원고에 대한 인권교육수강권고처분취소청구의 적법 여부에 관하여 항고소송의 대상은 행정청의 처분이고(행정소송법 제19조), 행정처분이란 행정청이 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서의 공권력의 행사 또는 그 거부와 그 밖에 이에 준하는 행정작용을 말한다(행정소송법 제2조 제1항 제1호). 국가인권위원회법에 의하면, 국가인권위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단하는 때에는 피진정인에게 제42조 제4항 각호에 정한 구제조치의 이행, 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있을 뿐(제44조 제1항), 피진정인이 위와 같은 권고를 이행하지 아니하였을 때 어떠한 불이익한 제재를 가할 수도 없고, 위와 같은 권고가 피진정인의 권리를 제약하거나 의무를 부과하는 것이 아니며, 피진정인의 법률상 이익을 개별적·구체적으로 규제하는 효과가 있는 것도 아니므로, 피고가 2006. 9. 14. 원고에 대하여 한 인권교육수강권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 아니한다. 따라서, 원고의 예비적 청구 중 피고가 원고에 대하여 한 인권교육수강권고처분취소의 소는 부적법하다. 국가인권위원회법은 시정권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 하고(제25조 제2항), 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 하며(제3항), 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 위원회의 권고와 의견표명 및 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있도록 규정하고 있다(제4항). 이에 의하면 국가인권위원회의 시정권고는 사용자에게 일정한 법률상의 의무를 부담시키는 것이므로, 피고가 2006. 9. 14. 이 사건 회사 대표이사에 대하여 한 시정조치권고는 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다.

공개사과명령의 무효성

서울고등법원 2019. 5. 31 선고 2018나2068422 판결 [징계무효확인]

① 사안의 개요

D대학교 00대학은 학생상벌에 관한 규정에 따라 징계위원회를 구성하여 징계요청이

이루어진 비위사실, 채팅방에서의 성희롱 발언에 관하여 조사·심의한 뒤, 2017. 9. 13. 원고들의 행위가 성희롱 발언으로서 학생 본분에 어긋난 행위에 해당한다는 이유로, 원고 A에게 봉사명령 200시간, 원고 B에게 봉사명령 20시간의 각 징계처분과 신고인에게 사과문 전달이라는 공통사항을 의결하였다. 피고는 2017. 9. 22. 위 의결 내용에 따라 원고들에게 징계처분을 하였다. 원고들은 위 징계처분에 관하여 재심을 청구하였고, 이에 따라 징계심의위원회는 위 징계처분에 관하여 다시 심의한 뒤, 원고 A에 대해서는 봉사명령 200시간은 유지하되 사과문 전달 부분을 공개사과문 게재로 변경하였고, 원고 B에 대해서는 종전 징계처분을 그대로 유지하였다. 피고는 2017. 10. 19. 위 재심 결과를 원고들에게 통지하였다. 원고 B의 경우 1심(서울동부지방법원 2018. 10. 17 선고 2017가합110845 판결)에서 성희롱 사실이 인정되지 않아 징계가 무효임이 확인되었다.

② 판결의 요지

학생에 대한 징계처분이 교육적 재량행위라는 이유만으로 사법심사의 대상에서 당연히 제외되는 것은 아니고(대법원 1991. 11. 22. 선고 91누2144 판결 참조), 학생에 대한 징계권의 발동이나 징계의 양정이 재량권의 일탈·남용에 해당할 경우에는 위법하여 무효라고 보아야 한다.

고등교육법 제13조 제1항은 “학교의 장은 교육상 필요하며 법령과 학칙으로 정하는 바에 따라 학생을 징계할 수 있다.”고 규정하면서도 징계의 종류에 관하여는 아무런 규정을 두지 않고 있다. 그런데 갑 제3호증의 기재에 의하면, 이 사건 상별규정 제5조는 학생에 대한 징계의 종류를 7일 이상 1월 미만의 근신, 1월 이상 3월 이하의 유기정학, 3월 초과의 무기정학 및 퇴학으로 구분하면서, 개전의 정이 있다고 판단될 경우 봉사명령을 처분할 수 있다고 규정하고 있을 뿐, 공개사과문 게재 명령을 징계의 종류로 규정하지 않고 있는 사실을 인정할 수 있는바, 이 사건 상별규정은 징계의 종류를 한정적으로 열거하고 있는 것으로 보아야 한다. 따라서 이 사건 징계처분 중 고등교육법 및 이 사건 상별규정에 근거가 없는 이 사건 공개사과명령은 법률과 학칙에 위반하여 무효이다. 한편 D 대학교 성희롱·성폭력 방지 및 처리에 관한 규정 제20조 제4호, 제21조 제3항은 성희롱 고충심의위원회 위원장이 징계가 의결된 가해자에 대하여 ‘비공개 사과문, 반성문 및 각서’의 조치를 병행할 수 있다고 규정하고 있으나, 이는 성희롱 고충심의위원회 위원장의 조치에 관한 규정일 뿐, 고등교육법 및 학칙에 따라 학교의 장이 행하는 징계의 근거규정이 아니고, 설령 위 규정이 징계처분의 근거규정이 된다고 하더라도 비공개가 아닌 공개사과문 게재는 위 규정에도 포함되어 있지 아니하므로, 위 규정이 이 사건 공개사과명령의 근거가 될 수는 없으며, 만약 위 규정에 따른 조치에 이 사건 공개사과명령과 같

은 징계처분이 포함되어 있다고 해석한다면, 위 규정은 뒤에서 보는 바와 같이 비례의 원칙에 위반하여 양심의 자유를 과도하게 제한하는 것이어서 무효이므로, 이에 기한 이 사건 공개사과명령도 무효라고 보아야 할 것이다. 그리고 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률 제17조 제1항 제1호, 제4항은 학교의 장이 학교폭력대책자치위원회의 요청이 있거나 학교폭력 가해학생에 대한 선도가 긴급하다고 인정할 경우에 가해학생에 대하여 ‘피해학생에 대한 서면사과’의 조치를 할 수 있다고 규정하고 있으나, 위 법률 조항이 서면사과를 명령 또는 강제하는 것까지 허용하는 것으로 해석될 수 있는지 여부는 별론으로 하고, 위 법률은 초·중등교육법에 따른 학교 내외에서 발생한 학교폭력에 적용되는 것이어서(학교폭력예방 및 대책에 관한 법률 제2조 제1호, 제2호)이 사건 징계처분의 근거가 될 수 없다.⁵²⁾

정년퇴임 교수에 대한 징계의 무효성

서울고등법원 2014. 11. 19 선고 2014나2006327 판결 [징계처분무효확인]

① 사안의 개요

피고는 2013. 5. 1. 원고에게, 원고가 이 사건 배포행위를 함으로써 교원으로서의 품위유지의무를 위반하였다는 사유로 원고 재직기간의 마지막 날인 2012. 2. 29.자로 소

52) 헌법상 기본권은 제1차적으로 개인의 자유로운 영역을 공권력의 침해로부터 보호하기 위한 방어적 권리이지만 다른 한편으로 헌법의 기본적인 결단인 객관적인 가치질서를 구체화한 것으로서, 사법을 포함한 모든 법 영역에 그 영향을 미치는 것이므로 사인 간의 사적인 법률관계도 헌법상의 기본권 규정에 적합하게 규율되어야 한다.

다만 기본권 규정은 그 성질상 사법관계에 직접 적용될 수 있는 예외적인 것을 제외하고는 관련 법규범 또는 사법상의 일반원칙을 규정한 민법 제2조, 제103조 등의 내용을 형성하고 그 해석기준이 되어 간접적으로 사법관계에 효력을 미치게 된다(대법원 2010. 4. 22. 선고 2008다38288 전원합의체 판결, 2018. 9. 13. 선고 2017두38560 판결 등 참조). 헌법 제19조는 “모든 국민은 양심의 자유를 가진다.”라고 하여 양심의 자유를 기본권의 하나로 보장하고 있는바, 여기의 양심이란 세계관·인생관·주의·신조 등은 물론, 이에 이르지 아니하여도 보다 널리 개인의 인격형성에 관계되는 내성에 있어서의 가치적·윤리적 판단도 포함된다고 볼 것이다. 그러므로 양심의 자유에는 널리 사물의 시시비비나 선악과 같은 윤리적 판단에 국가가 개입해서는 안 되는 내심적 자유는 물론, 이와 같은 윤리적 판단을 국가권력에 의하여 외부에 표명하도록 강제받지 않는 자유 즉 윤리적 판단사항에 관한 침묵의 자유까지 포괄한다고 할 것이다(헌법재판소 1991. 4. 1. 선고 89헌마160 결정). 그런데 이 사건 공개사과명령은 비행을 저질렀다고 믿지 않는 피징계자에게 비행을 자인할 것을 강요하고(따라서 불리한 진술을 강요당하는 것과 같은 결과가 될 수 있고, 공개사과문이 민·형사소송에서 비행을 부인하는 피징계자에게 불리한 증거로 사용되는 부작용을 초래할 수도 있음), 스스로 인정하거나 형성하지 아니한 윤리적·도덕적 판단을 외부에 표시할 것을 강제하는 것으로서, 침묵의 자유의 파생인 양심에 반하는 행위의 강제금지에 저촉되는 것이며, 따라서 헌법이 보호하고자 하는 정신적 기본권의 하나인 양심의 자유를 제한하는 것이다.

나아가서 비록 공개사과문 게재 명령이 피해자의 피해를 회복하고 가해자인 피징계자의 반성을 촉구하기 위한 교육적 목적에 기한 것으로서, 그 목적을 달성하기 위한 적절한 수단이 될 수 있다고 하더라도, 그것인 피징계자의 양심의 왜곡·굴절 내지 이중인격형성을 강요하는 것으로서 양심의 자유에 대한 제한의 정도가 매우 크고, 공개사과문 게재 명령이 아니더라도 피징계자가 징계를 받았다는 객관적인 사실을 공표함으로써 피징계자의 양심의 자유를 덜 제한하면서도 피징계자에 대한 반성의 촉구와 피해자의 피해 회복이라는 소기의 목적을 달성할 수 있는 수단을 충분히 상정할 수 있으므로, 최소침해의 원칙에 어긋난다. 따라서 자신의 행위가 징계사유에 해당한다고 믿고 있지 않을 뿐만 아니라 잘못을 반성하거나 피해자에게 사과할 뜻이 전혀 없는 원고에 대한 이 사건 공개사과명령은 비례의 원칙에 위반하여 양심의 자유를 침해하는 것으로서, 학생에 대한 징계의 요건 및 한계를 규정하고 있는 고등교육법 제13조 제1항 소정의 ‘교육상 필요성’을 인정할 수 없으므로 징계재량권의 한계를 벗어난 것이다.

급하여 전책의 징계처분(이하 '이 사건 처분'이라 한다)을 하였다.

② 판결의 요지

甲학교법인이 자신이 설립한 ○○대학교에서 정교수로 근무하다가 정년퇴임한 乙을 상대로 재직 중 교원으로서 품위유지의무를 위반하였다는 사유로 재직기간 만료일에 소급하여 전책의 징계처분을 하자 乙이 징계처분 무효 확인을 구한 사안에서, 위 처분은 乙이 명예교수에 추대 내지 위촉될 수 있는 법률상 지위에 영향을 미치고 있으므로 乙로서는 그러한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 처분의 무효 확인을 구할 이익이 있고, 위 처분은 ○○대학교 교원으로서 지위를 벗어나 甲법인과 신분관계가 없는 乙을 상대로 한 것이므로 무효라고 한 사례.

3) 징계양정의 적정성

징계양정의 적정성에 관하여 판례는 “피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조)”고 일관되게 실시하고 있다. 한편 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라고 하더라도 징계종류 선택의 자료로서 피징계자의 평소의 소행과 성적, 당해 징계처분 사유 전후에 저지른 비위행위 사실 등은 징계양정에 있어서의 참작자료로 삼을 수 있다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결 참조). 판례는 교원의 학생에 대한 지속적인 성희롱·성폭력이 인정되는 경우에는 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙에 따라 내려진 해임처분에 대한 무효확인청구나 교원소청심사위원회결정취소청구를 대체적으로 기각하는 경향을 보이고 있다. 그러나 한편, 1회적인 성희롱의 경우나 성희롱 사실의 인정여부가 모호한 경우 등에 있어서 재량권의 현저한 일탈, 남용이 있다고 보아 해임처분에 대해 무효확인을 하거나 교원소청심사위원회의 기각결정을 취소하는 경향을 보이고 있다. 또한 군대의 경우 다른 기관에 비해 그간의 공적을 중시하는 취소판단을 하고 있는 것으로 분석된다.

2019. 4. 16. 사립학교법의 개정으로 사립대학 또한 교원의 징계기준에 관하여 사립학교 교원 징계규칙에 의해 공무원 징계양정 등에 관한 규칙을 준용하고 있다. 서울대의 경우 2019. 8. 22. 서울대학교 교원징계규정을 제정하여 정직의 경우 1개월 이상 12개월 이하로 한다는 규정을 두어 성희롱 사건에 있어 교수의 징계가 솜방망이 정직 3개월이라는 비판을 자주 받는 문제 등을 해결하려고 한 것으로 보인다(2019.9.11. 시행).

학생의 경우 징계기준을 정한 단일법은 없는 것으로 보이고, 각 대학이 학생상벌에 관한 규정 등을 통해 자율적으로 징계양정을 고려하고 있는 것으로 보인다. 다만, 학교로서는 징계기준을 행정규칙의 형식으로 제정한다 해도 실질적으로 법규로 작동하여 위반시 소송이 발생하는 것을 부담스러워하는 경향이 있다. 가해자와 피해자를 완전히 분리하고, 가해자를 학교 밖으로 OUT시키는 것에 대한 완충영역으로 학적부에 빨간 줄이 그어지지 않는 사회 봉사명령 등을 규정하여 가해자라도 학생 보호를 하려는 경향을 보이고 있는 것으로 파악된다. 각 대학이 모두 일률적으로 적용할 수 있는 징계기준을 마련하는 것이 대학자율이나 학생지도에 있어 필요한지 여부와 학생징계양정 또한 지속적으로 논의되고 연구되어야 할 주제이다. 또한 현재 대학 성희롱·성폭력 상담소와 이후의 조사·심의·징계 절차에서 자주 활용되고 있는 공개사과대자보 등에 대한 명확한 근거와 요건을 법률 또는 학교 내부의 규정을 통해 확실히 마련해야 할 것으로 보인다. 우리 행정법제도는 가해자가 징계위원회의 징계에 대하여 무효확인을 구하거나 이를 취소할 수 있을 뿐 의무이행소송제도가 도입하고 있지 않은바, 의무이행소송의 도입을 통해 피해자가 징계되지 않은 사건의 경우 징계를 구하거나 지나치게 경한 징계에 대하여 더 중하고 적절한 징계를 구하는 소송이 가능해 질 수 있을 것이다.

00대 단톡방 사건 무기정학 판례

인천지방법원 2018. 12. 21. 선고 2017가합1772 판결

① 사안의 개요

피고는 사립학교법에 의하여 설립된 학교법인이고, 원고는 피고가 운영하는 00대학교 의과대학에 2015. 3. 2. 입학하여 재학 중인 학생이다. 이후 의과대학생 11명은 2017. 4. 5. 및 2017. 4. 6. 00대학교 성평등상담실(이하 ‘성평등상담실’이라 한다)에 “원고를 포함한 의과대학 15학번 남학생들의 주도로, 의과대학 남학생 21명이 2016. 3. 4., 2016. 5. 16. 및 2016. 5. 17. 의과대학 15학번, 16학번 여학생들 중 ‘스나마53’를 골라보라는 말을 주고받고 성관계를 하고 싶은 여학생들을 거명하였으며, 거명된 여학생들에 대하여 성적 평가가 담긴 발언을 하였다”는 취지의 신고를 하였다. 이후 00대학교 성

53) ‘그나마 섹스하고 싶은 사람’의 줄임말이다.

평등상담실 성평등 위원회(이하 '성평등 위원회'라 한다)에서는 신고된 위 각 비위사실에 관하여 조사·심의한 뒤 00대학교 의과대학 학생상벌위원회(이하 '학생상벌위원회'라 한다)에 징계를 위한 조사·심의를 요구하였다. 학생상벌위원회에서는 비위사실에 관한 조사·심의를 거쳐 2016. 6. 19. 원고에 대하여 '유기정학 90일, 성인지교육 40시간'이라는 징계사항을 의결하였고, 피고는 같은 날 위 의결 내용에 따라 원고에게 징계처분(이하 '이 사건 징계처분'이라 한다)을 하였다. 원고는 위 징계처분에 관하여 재심을 요청하였고, 이에 학생상벌위원회는 이를 다시 심의한 뒤 2017. 8. 9. 유기정학의 징계 개시일을 2017. 8. 14.로 변경하는 것을 제외하고는 종전의 이 사건 징계처분을 그대로 유지하는 결정을 하였다.

② 판결의 요지

위 인정사실에 의과대학 내부의 선·후배 간 상하관계 및 위계질서 등을 더하여 볼 때, 원고는 후배들로 하여금 그 자체로 성적 수치심을 유발할 뿐만 아니라 성적 발언의 대상이 된 여학생들의 명예를 훼손할 수 있는 발언을 강요함으로써 의과대학 학생 공동체의 유대와 상호 신뢰를 중대하게 훼손하였으므로, 이는 학생 상벌에 관한 규정 제15조 제1, 5호 소정의 징계사유에 해당한다고 봄이 상당하다. 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 보태어 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들과 이 사건 징계처분의 전후에 걸친 원고의 태도 등 제반 사정을 종합하여 보면, 원고가 제출하는 증거들만으로는 이 사건 징계처분이 객관적으로 명백히 부당하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 남용한 경우에 해당한다고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 함께 수업을 듣고 교내생활을 공동으로 하고 있는 동료 여학생들을 성관계의 상대방으로 삼아 성적 언동을 하고 성적 대상화한 원고 발언의 부적절성은 그 내용이나 정도 면에서 결코 가볍지 아니하고, 실제로 성적 발언의 대상이 된 의과대학 여학생들로서는 원고의 행위로 인해 성적 굴욕감 또는 상당한 성적 수치심을 느끼고 정신적으로 충격을 받았을 것으로 보이는바, 일정 기간의 정학조치를 통하여 원고를 위 여학생들과 격리할 필요성이 인정된다. 원고는 사람의 생명과 신체를 다루는 의료인이 되기 위한 의과대학생으로서 의과대학 학제에 비추어 보면, 향후 실습과정에서 환자들을 대면하는 것은 불가피할 것으로 보이는바, 원고에게는 일반 대학생들보다도 높은 수준의 성적 도덕관념과 윤리의식이 요구되고, 징계양정에 있어서도 한층 엄격한 잣대가 적용됨이 상당하다.

징계재량 일탈과 징계절차의 무효확인

서울고등법원 2015. 12. 4 선고 2014나32740 판결 [해임처분무효확인]

① 사안의 개요

00대학 00학과 조교수인 원고는 2011. 9. 29.경 D의 논문을 지도한다는 명목으로 D를 불러내어 'E'라는 술집에서 함께 술을 마시던 중 D에게 “과일 안주를 입에 넣어 달라.”고 말하면서 D의 손을 깍지 끼어 잡고, 옆구리와 허벅지를 밀착시키면서 입을 D의 귀에 가까이 대고 귓속말을 하듯 “손 감촉이 어떠냐? 내 손이 얼마나 작고 귀엽냐? 한번 느껴봐라.”고 말하였다. 원고는 2011. 9. 30.경 F,G에게 “논문 지도할 것이 많으니 모텔을 예약하라.”고 말하였다. 원고는 2011. 10. 21.경 D이 운전하는 차를 타고 사회복지학과 엠티 장소인 경기도 가평으로 가는 길에 도로변의 모텔들을 보면서 D에게 “엠티 가지 말고 이런 데서 놀다 가면 좋겠다.”고 말하고,도중에 들른 커피숍에서 “우리가 어떻게 보일까? 어디 모텔에서 있다가 나와서 차 한잔 마시는 것이라고 생각하지 않을까?”라고 말하였으며, 운전 중인 D의 손을 만지고, “전기가 오르지 않느냐? 아무 감정이 없느냐? (원고가 입고 있던) 찢어진 청바지 틈으로 손을 넣어보고 싶은 생각이 없느냐?”라고 말하였다. 원고는 2011. 10. 26.경 동료교수인 H를 소개시켜준다는 명목으로 D를 불러내어 “I”이라는 단란주점에서 술을 마시면서 D의 어깨,허리, 허벅지 등을 만지고,춤을 추자고 하면서 D의 몸을 껴안고 허리와 엉덩이 부분을 쓰다듬었다. 원고는 2011. 11. 말경 J 소재 “K식당”에서 F와 식사하던 중 F에게 “왜 꾸미고 다니지 않느냐? 손톱에 매니큐어를 칠할 생각은 없느냐? 치마를 입고 다닐 생각은 없느냐?”라고 말하였고,그 무렵 ○○대학 휴게공간에서 F에게 “하체가 너무 두껍다.”라고 말하였다. 원고는 2011. 11.부터 2012. 3.까지 사이에 수시로 D 등에게 여성의 비키니 차림의 모습을 담은 영상이나 성적인 농담이 담긴 이메일을 보냈다. 원고는 2011. 12. 말경 노래방에서 ○○대학 사회복지학과 디지털매체문화 연계 전공 강사들과 술을 마시던 중 옆자리에 앉은 G의 허벅지에 손을 올리거나 자신의 허벅지를 밀착시키고,G의 손을 깍지 끼어 잡고, 입을 G의 귀에 가까이 대고 귓속말을 하였으며, 노래방에서 나와 걸어가는 G의 옆구리에 손을 집어넣어 팔짱을 끼거나 허리를 감싸 안았다. 원고는 2012. 1. 2.,경 원고의 제안으로 D,F과 중국 여행을 가게 되었는데,여행 도중 발마사지숍을 방문하여 D, F이 있는 자리에서 바지를 갈아입었다. 원고는 ○○대학 양성평등센터 조사위원회로부터 조사를 받을 당시 에스비에스 방송국에서 방영하는 “WHY,왜”라는 프로그램에 출연하여 D 등에 관하여 “(D 양이) 다리가 아픈데 모텔이 보이니까 모텔에서 쉬어가자고 꽃뱀처럼 유인했다. 본인이 짓궂은 데가 있어요. 청바지 찢어진 데 2개 손가락 정도 장난스럽게 넣은 적이 있어요. 당황했죠. 외국여행은 (D양이) 10월부터 가자고 제안한 것이다.”라고 인터뷰하였다.⁵⁴⁾

54) D, F는 원고를 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반(임무상 위력 등에 의한 추행) 등 혐의로 고소하였는데, 수원지방법검찰청이 2012. 9. 17. 원고에 대하여 혐의 없음의 불기소처분을 하였다. 수원지방법원 (2013고정2052)이 원고가 2012. 3.경 'D 등은 꽃뱀이었고 원고가 오히려 D 등으로부터 성희롱 내지 성추행을 당하였다'라는 허위의

② 판결의 요지

위와 같은 성희롱, 성추행을 사유로 이 사건 해임처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 것으로서 피고가 징계재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수 없으므로, 원고의 위 주장은 이유 없다.

또한 원고는 징계사유의 존부분만 아니라 징계절차에 대해서도 여러 가지 쟁점에 대해 다투었다.

첫째, ○○대학 교원징계위원회에서 원고에 대한 징계의결을 무기명 투표 방식이 아닌 공개적 합의 방식으로 진행한 것은 위법하다. 이에 대하여 법원은 피고 법인 정관, ○○대학 교원인사규정 등에 교원에 대한 징계의결을 무기명 투표 방식으로 하도록 되어 있다고 인정할 만한 증거가 없으므로, 이를 전제로 하는 원고의 위 주장은 더 나아가 살펴볼 필요 없이 이유 없다고 판단하였다.

둘째, ○○대학 양성평등센터 조사 및 심의과정에서 녹음파일 등 자료에 대한 원고의 열람 및 정보공개신청을 거부한 것은 ‘성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정 시행세칙’ 제6조 제3항을 위반한 것이다. 이에 대하여 법원은 “갑 제66호증의 기재에 의하면 원고에 대한 ○○대학 교원징계위원회 심의가 이루어지고 있던 2012. 12.경 원고가 ○○대학 양성평등센터에 신고인 및 참고인들의 상담내용 녹취록, 신고인 및 참고인들의 진술서, 양성평등센터 조사 녹취록 등 자료 일체 에 대한 열람, 복사 신청을 한 데 대해 ○○대학 양성평등센터가 피해자 보호의 원칙 및 참고인들에 대한 비밀유지 의무에 따라 공개할 수 없다는 답변을 한 사실은 인정된다. 그러나 한편 갑 제65, 93호증, 을 제7호증의 8, 을 제27, 37호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, ○○대학 ‘성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정 시행 세칙’ 제2조 제3항 및 제3조 제2항은 ‘성폭력 사건을 처리하는 자는 피해자 또는 대리인의 동의 없이 피해자의 신원이 노출될 우려가 있는 신변 관련 사항과 사건 관련 자료, 인상착의 등을 공개하여서는 아니된다’, ‘조사 및 처리방침의 결정 이전까지 신고인 및 피신고인의 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니 된다’, 같은 시행세칙 제6조 제3항은 ‘피신고인이 조사 및 심의과정에 대한 자료 열람을 요청할 경우, 피해자 보호의 원칙을 위반하지 않는 범위 내에서 자료열람을 허용한다’고 규정하고 있는 사실, 원고는 성희롱 등 사유로 ○○대학 교원징계위원회에 징계의결 요구된 이후 위와 같은 문제를 제기한 사람들을 고소하겠다는 의사를 표시하였고, 이후 실제로 D 등을 허위사실을 적시하여 원고의 명예를 훼손하였다는 이유로 고소·고발하였던 사실을 인정할 수 있는바, 위 인정사실에 의하면 피고가 원고의 열람·복사신청을 거부한 데에는 원고의 성희롱 등 사실을 신고한 피해자들

보도자료를 배포하여 D 등의 명예를 훼손 하였다는 공소사실을 유죄로 인정하였다.

및 참고인들을 원고로부터 보호하기 위한 정당한 이유가 있었다고 할 것이므로, 피고가 '성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정 시행세칙'을 위반하여 원고의 방어권을 침해하였다고 볼 수 없다."고 판단하였다.

셋째, ○○대학 교원징계위원회는 C 징계위원에 대한 원고의 기피신청 및 C 징계위원의 회피신청을 정당한 이유 없이 기각하였다. 이에 대하여 법원은 "먼저, ○○대학 교원징계위원회가 원고의 C 징계위원에 대한 기피신청을 기각한 것이 위법한지 보건대, 을 제7호증의 5, 을 제28호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, 피고 법인 정관 제 63조의 2는 '징계대상자는 교원징계위원회의 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다(제1항)', '기피신청이 있을 때에는 위원회의 의결로 기피 여부를 결정하여야 하며, 이 경우 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다(제2항)'라고 규정하고 있는 사실, 2012.11.30. 열린 교원징계위원회에서 재적위원 7명 중 7명의 위원이 출석한 사실, 당시 기피신청을 받은 C 위원이 퇴장한 후 나머지 위원들이 논의한 결과, '원고의 기피신청은 추측 내지 감정에 의한 신청으로 객관적인 사실에 의하여 뒷받침되지 못한다'는 이유로 전원의 동의에 따라 원고의 기피 신청을 기각한 사실을 인정할 수 있다. 위 인정사실에 의하면, ○○대학 교원징계위원회가 원고의 징계위원 기피신청을 기각한 데에 어떠한 위법이 있다고 할 수 없다. 다음으로, ○○대학 교원징계위원회가 C 징계위원의 회피신청을 기각한 것이 위법한지 보건대, 을 제7호증의 6, 을 제28호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, 2012. 12. 17. 열린 교원징계위원회에서 당시 ○○대학 교무처장 직위에 있었던 C 위원이 원고 사건의 조사에 관여되었음을 이유로 회피신청을 하였으나, 나머지 위원들이 '교무처장은 당연직 위원이기 때문에 의결로 회피를 처리할 수 없고 회의 운영상 계속 위원직을 수행할 필요가 있다'는 이유로 회피신청을 기각한 사실, 피고 법인 정관 등에 ○○대학 교무처장이 교원징계위원회의 당연직 징계위원이 된다는 내용은 규정되어 있지 않은 사실은 인정된다. 그러나 위 각 증거 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 피고 법인 정관 등에 ○○대학 교원징계위원회 위원의 제척, 기피에 관한 규정은 있으나 회피에 관하여는 아무런 규정이 없는 점, 피고법인 정관에서 정하고 있는 ○○대학 교원징계위원회 위원의 제척·기피사유 및 회피 신청 제도의 일반적 취지를 감안할 때 회피신청은 그 자신에 관한 징계사건이거나 피징계자와 친족관계가 있는 경우 또는 징계절차에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우에 교원징계위원회의 허가를 받아 할 수 있다고 볼 것인 점, 원고가 제출한 증거만으로는 이 사건 해임처분에 관하여 원고와 C의 이해 관계가 대립된다거나 C가 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정하기 어려운 점 등에 비추어 보면, ○○대학 교원징계위원회가 C 위원이 징계위원직을 그대로 수행할 필

요가 있다고 판단하여 회피신청을 기각한 데에 어떠한 위법이 있다고 보기 어렵다.”고 판단하였다.

넷째, 사립학교법 제64조에 의하면 징계의결 요구 전 미리 충분한 조사를 하도록 규정하고 있음에도 불구하고, 피고는 원고에게 소명이나 반박 기회를 주는 등 충분한 조사절차 없이 ○○대학 처장회의 중징계 발의만을 통하여 징계의결을 요구하였다. 이에 대하여 법원은 “사립학교법 제64조는 사립학교 교원의 임면권자는 그 소속 교원 중에 같은 법 제61조 제1항의 징계사유에 해당하는 자가 있을 때에는 미리 충분한 조사를 한 후 당해 징계사건을 관할하는 교원징계위원회에 그 징계의결을 요구하여야 한다고 규정하고 있는바, 위 규정에서 의미하는 ‘충분한 조사’란 징계의결 요구를 하면서 징계혐의사실의 유무를 확인할 수 있을 정도의 조사를 의미하고, 그 방법에 있어서도 특별한 제한이 없이 징계의결 요구권자가 적절하다고 생각되는 방법으로 행하면 충분하다고 할 것이다. 을 제1호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ○○대학 양성평등센터 조사위원회에서는 2012. 2. 22.경 성희롱 피해사실 관련 상담신청이 최초 접수된 이후 2012. 6. 18.경까지 총 10차례에 걸쳐 조사위원회를 소집하여 원고, 신고인 및 참고인들의 진술을 듣고 원고와 신고인 양측으로부터 관련 자료를 제출받는 등 조사를 마친 후 2012. 8. 17. ○○대학 총장에게 원고에 대한 징계의결을 요구하였던 점, 이에 ○○대학 총장은 2012. 8. 21. 위 양성평등센터 조사위원회의 심의 결과를 바탕으로 교원징계위원회에 원고에 대한 징계의결을 요구하였던 점 등에 비추어 보면, 피고가 충분한 조사를 거치지 아니하고 교원징계위원회에 원고에 대한 징계의결을 요구하였다고 보기 어렵다. 또한 원고는 징계의결 요구 전 피고가 원고에게 소명이나 반박 기회를 주지 않았으므로 위법하다는 취지로 주장하기도 하나, 원고가 ○○대학 양성평등센터 조사위원회에 출석하여 원고 자신의 입장을 진술하고 소명자료를 제출한 사실이 있음은 앞서 본 바와 같으므로 원고가 징계의결 요구 전 소명이나 반박 기회를 갖지 못하였다고 보기 어렵다.”고 판단하였다.

다섯째, 사립학교법 제53조의3 제1항 및 피고 법인 정관에 의하면 징계의결 및 징계처분이 있기 전에 ○○대학 교원인사위원회의 심의를 거쳐야 함에도 불구하고, 피고는 교원인사위원회의 심의를 거치지 않았거나, 징계의결 및 징계처분 이후에 사후적 동의만을 얻었으므로 위 규정을 위반하였다. 이에 대하여 법원은 “사립학교법 제53조의3 제1항에 의하면, 각급 학교의 교원의 임면 등 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회를 두도록 하고 있고, 을 제 28호증의 기재에 의하면, 피고 법인 정관 제52조 제1항 제1호는 학교의 장이 교수·부교수·조교수를 임면하고자 할 때 임면동의에 관한 ○○대학교의 인사위원회가 심의하도록 규정하고 있는 사실을 인정할 수 있다. 살피건대, 교원의 임면에는 파면이나 해임도 포함되는 것이므로, 학교가 징계에 의

하여 교원을 파면하거나 해임하는 경우에도 교원인사위원회의 심의를 거쳐야 한다고 할 것이지만(사립학교법 시행령 제23조에 의하면 교원임면을 보고할 ○○대학교육 기관의 경우 교원징계위원회 개최결과 외에 교원인사위원회 개최결과도 첨부하도록 하고 있다), 을 제40호증의 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 사립학교법 제66조 제3항에 의하면 임면권자가 교원징계위원회의 징계의결서를 받은 경우 그 징계의결의 내용에 따라 징계처분을 하여야 하는 반면, 교원인사위원회의 절차는 심의절차에 불과하여 임면권자가 그 결과에 구속된다고 할 수 없는 점, ○○대학 교원인사위원회가 2013. 2. 12. 심의 결과 원고에 대한 2013. 2. 1.자 징계해임처분에 대하여 참석위원 전원 일치로 동의하였던 점 등에 비추어 보면, 설령 사립학교법 또는 피고 법인의 정관 규정이 교원에 대한 징계의결 및 징계해임처분 이전에 ○○대학 교원인사위원회의 심의를 거쳐야 하는 것으로 해석된다고 하더라도, 피고가 이 사건 해임처분 이후 교원인사위원회의 동의를 얻었다는 것이 ○○대학 교원징계위원회의 심의·의결 등 그 밖의 적법한 절차를 거쳐 이루어진 이 사건 해임 처분을 위법하게 할 정도의 절차상 하자라고 보기 어렵다.”고 판단하였다.

■ 학군단 사관 후보생 제적처분취소 사건

대구지방법원 2014. 11. 14 선고 2014구합21327 판결 [제적처분취소]

① 사안의 개요

원고는 E 후보생의 사진을 고등학교 동창에게 보내주며 소개시켜 주고, 반했냐는 등의 내용과 함께 동의 없이 사진을 유포하고, E 후보생을 보며 자위행위를 한다는 문자메세지를 E, F 후보생 카카오톡을 통해 보냈다. 한편 이 사건 처분서에는 처분사유에 대한 아무런 기재가 없는데, 피고는 이 사건 소송에서 위와 같이 고지된 처분사유 외에 ‘원고가 G에게, F 후보생이 남자들만 있는 술자리에 눈치 없이 끼어 들어와서 물을 흐린다. 남자들한테 꼬리치고 다니는 여우다. 뒷사람들에게 몸대주고 장교자리 계속 앉아있을 것 같다’는 등의 말을 하였다’는 사유도 이 사건 처분사유였다고 주장하고 있다.

② 판결의 요지

행정처분의 취소를 구하는 항고소송에 있어서 처분청은 당초 처분의 근거로 삼은 사유와 기본적 사실관계가 동일성이 있다고 인정되는 한도 내에서만 다른 사유를 추가 혹은 변경할 수 있는바(대법원 2009. 11. 26. 선고 2009두15586 판결, 대법원 2014. 5. 16. 선고 2013두26118 판결 등 참조), F에 대한 성군기 위반 사유는 당초의 E에 대한 성군기 위반 사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없으므로, 피고가 처분사유를 추가

하는 것은 허용되지 아니한다고 봄이 타당하다.

원고와 H 사이의 대화 내용은 그 상대방이 ○○고등학교 동창생이고, 발신자와 수신자 외에는 공개되지 않는 사생활 영역에 속하는 카카오톡 메시지를 통해 이루어진 것인 점, 또한 그 대화내용도 ‘고등학교 동창생에게 E의 사진을 보내주고, 소개시켜 줄까, 반했나’라는 것으로 이를 성폭행, 성희롱, 성추행, 성매매에 해당한다고 할 수 없는 점, 더욱이 원고나 H이 직접 위 대화내용과 E의 사진을 제3자에게 유포한 것이 아니고, 원고의 헤어진 여자친구인 G이 원고의 카카오톡에 임의로 접속하여 연락처 등을 알아내어 이를 F에게 알린 점, 원고가 E을 보고 자위행위를 한다는 것은 원고가 당시 여자친구인 G과 대화하던 중 나온 말로서 순수한 개인적 사생활 영역에서 발생한 것인 점, 그 당시 원고가 여자친구인 G이 E 등 제3자에게 위와 같은 대화내용을 알릴 것이라고는 예상하기 어려워 보이는 점, 그 후 G이 원고와 헤어지면서 원고의 카카오톡 아이디와 비밀번호를 무단으로 사용하여 카카오톡에 접속한 후 연락처 등을 알아내어 원고와의 대화내용을 F에게 알려 결국 E도 알게 된 점, 행정예규 330에 의하면 성폭행, 성희롱, 성추행, 성매매 등 ‘성군기 위반’은 위반의 중대성에 따라 1급, 2급 사고로 나뉘는데, 1급 사고의 경우 가장 무거운 제재로 제적처분까지 가능한바, 위 규정 소정의 ‘성군기 위반’ 해당 여부는 엄격히 해석하여야 할 것인 점, 원고는 이 사건 학군단에 입단한 후 규칙을 비교적 잘 준수하고 적극적이고 성실하게 학군단 생활을 해온 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 처분사유는 학군단 조직 내에서 발생하거나 피해자를 직접 상대방으로 하여 행해진 것이 아니라, 원고가 사생활 영역 내에서 상대방이 다른 곳에 퍼뜨릴 것이라는 예상을 하기 어려운 상황에서 행해진 것으로서, 행정예규 330 소정의 징계사유인 ‘성군기 위반’에 해당한다고 보기 어렵고, 설사 그렇지 않다고 하더라도 ○○고등학교 동창 또는 여자친구와 나눈 사적인 대화 내용을 ‘중대한 성군기 위반’에 해당한다고 보아 가장 무거운 제재처분인 제적처분을 한 것은 피고의 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법하다.

교감 해임처분 취소 사건

서울행정법원 2015. 5. 28 선고 2015구합52159 판결 [교원소청심사위원회결정취소]

① 사안의 개요

원고는 1979. 3. 1. C학교의 특수학교 교사로 임용되어 2002. 3. 1. 특수학교 교감으로 승진하였고, 2012. 9. 1.부터 D학교에서 교감으로 근무하였으며 2013. 9. 1.부터는 위 학교의 교장 직무대리로 근무하였다. 학교법인 B은 D학교, C학교 등을 설치·운영하고 있는 학교법인이다. 학교법인 B 이사회는 2014. 6. 11. 징계위원회에 원고에 대한 중징계 의결을 요구하였다. D학교 교원징계위원회는 2014. 7. 22. “원고가 2013. 10.

12. 22:06경 D학교에서 기간제 교사로 근무하였던 E에게 ‘이런 것 말고 보지 사진 보내 봐’라는 내용의 카카오톡 메시지를 전송하였다.”는 징계사유에 관하여 사립학교법 제55조, 국가공무원법 제56조 및 제63조에 따라 원고에 대하여 해임을 의결하였고, 이에 따라 학교법인 B은 2014. 7. 29. 원고에게 해임처분을 하였다.

② 판결의 요지

위 인정 사실에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하면, 비록 원고에 대하여 징계처분을 하여야 할 필요성 및 이 사건 해임처분을 통하여 실현하려는 공익 목적 등을 고려하더라도, 34년 이상 교육공무원으로 성실히 근무해 온 원고를 해임하는 것은 비위행위의 경위 및 그 정도, 원고의 재직기간 및 전력 등을 종합하여 볼 때, 원고에게 지나치게 가혹하다고 보이므로, 이 사건 해임 처분은 재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것으로 위법하다.

첫째, 비위행위의 경위 및 전·후의 사정: 앞서 본 바와 같이 원고는 기간제 교사였던 E와 2012. 9. 1.부터 2013. 2. 28.까지 같이 근무하였는데, 그 기간 동안이나 이후 이 사건 메시지를 보낸 시점까지 사적인 연락이 전혀 없는 상황에서 갑자기 E에게 이 사건 메시지를 보낸 점, 원고는 그 전·후로 E에게 성적인 내용이 포함된 메시지를 보낸 적이 전혀 없는 점, 원고는 당시 술에 취한 상태였던 것으로 보이는 점, 원고는 이후 E에게 사과를 하면서 거듭 그 메시지 전송이 실수라고 주장하였고 E 스스로도 이 사건 메시지 전송은 원고의 실수로 인정하는 듯한 태도를 보이기도 한 점 등에 이 사건 변론과정에 나타난 제반사정을 모두 종합하면, 원고가 어떤 성적 의도를 가지고 E에게 이 사건 메시지를 전송하였다고 단정하기는 어렵고, 오히려 원고의 주장과 같이 술에 취한 상태에서 상대방을 제대로 확인하지 아니한 채 F 등 다른 상대방에게 보내려는 이 사건 메시지를 실수로 E에게 보낸 것으로 보인다.

둘째, 원고의 고의·중과실 유무: 앞서 본 경위 등에 비추어 보면, 이 사건 징계사유에 관하여 원고에게 고의나 중과실이 있다고 보기는 어렵다.

셋째, 징계양정 기준 관련: 이 사건 징계사유는 비위의 정도가 심하고 경과실인 때에 해당한다고 볼 수 있는데, 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 제2조 [별표] 7. 가.항 또는 7. 마.항 및 학교법인 B 교직원 징계양정 등에 관한 규정 제2조 [별표 1] 1. 나.항 또는 7.항에 따르면 이와 같은 비위는 정직 또는 감봉의 사유에 해당하므로, 이 사건 해임처분은 위 징계기준을 벗어난 것으로 보인다.

넷째, 기타 사정: 해임은 신분을 박탈하는 징계처분으로 파면과 함께 가장 중한 징계처분이므로, 교원으로서의 지위를 유지하는 것이 현저히 부당한 경우 등에만 제한 적으로

이루어져야 하는바, 이 사건에서는 보다 경한 처분으로도 그 목적을 달성할 수 있을 것으로 보인다. 원고는 1979. 3. 1. 교사로 임용된 이후 34년 이상 성실하게 근무하면서 징계를 받은 전력이 전혀 없고, 재직기간 중 성실하게 근무한 공로를 인정받아 여러 차례에 걸쳐 표창 등을 수상하였다. E가 D학교에 기간제 교사로 근무를 하였지만 이 사건 징계사유 발생 당시에는 원고와 함께 근무하지 않아 원고가 E에게 근로계약과 관련하여 어떠한 영향력을 행사하는 등 불이익을 줄 지위에 있지 않았다. 원고는 자신의 잘못을 깊이 뉘우치고 있고, E는 원고에게 원고의 사과를 받았다는 취지의 문자메시지를 보내기도 하였다. 이 사건 징계사유는 단지 1회의 문자메시지 전송에 불과하고, 그와 같은 비위행위가 지속적·반복적으로 이루어지지 않았다.

따라서 이와 다른 전제에 선 이 사건 소청심사결정은 위법하다.

기타 징계 관련 소송

헌법재판소 2019. 7. 25 자 2016헌마754 결정

① 사안의 개요

사범대학 재학 중인 학생인 청구인이 교육공무원법(2016. 1. 27. 법률 제13819호로 개정된 것) 제10조의4 중 미성년자에 대하여 성범죄를 범하여 형을 선고받아 확정된 자와 성인에 대한 성폭력범죄를 범하여 벌금 100만 원 이상의 형을 선고받아 확정된 자는 초·중등교육법상의 교원에 임용될 수 없도록 한 부분(이하 ‘이 사건 결격사유조항’이라 한다)이 과잉금지원칙에 반하여 청구인의 공무원임권을 침해하는지 여부에 대해 헌법소원 청구를 한 사안.

② 결정요지

아동·청소년과 상시적으로 접촉하고 밀접한 생활관계를 형성하여 이를 바탕으로 교육과 상담이 이루어지고 인성발달의 기초를 형성하는 데 지대한 영향을 미치는 초·중등학교 교원의 업무적인 특수성과 중요성을 고려해 본다면, 최소한 초·중등학교 교육현장에서 성범죄를 범한 자를 배제할 필요성은 어느 공직에서보다 높다고 할 것이고, 아동·청소년 대상 성범죄의 재범률까지 고려해 보면 미성년자에 대하여 성범죄를 범한 자는 교육현장에서 원천적으로 차단할 필요성이 매우 크다. 성인에 대한 성폭력범죄의 경우 미성년자에 대하여 성범죄를 범한 것과 달리, 성폭력범죄 행위로 인하여 형을 선고받기만 하면 곧바로 교원임용이 제한되는 것이 아니고, 100만 원 이상의 벌금형이나 그 이상의 형을 선고받고 그 형이 확정된 사람에 한하여 임용을 제한하고 있는바, 법원이 범죄의 모든 정황을 고려한 다음 벌금 100만 원 이상의 형을 선고하여 그 판결이 확정되었다면,

이는 결코 가벼운 성폭력범죄 행위라고 볼 수 없다. 이처럼 이 사건 결격사유조항은 성범죄를 범하는 대상과 확정된 형의 정도에 따라 성범죄에 관한 교원으로서의 최소한의 자격기준을 설정하였다고 할 것이고, 같은 정도의 입법목적을 달성하면서도 기본권을 덜 제한하는 수단이 명백히 존재한다고 볼 수도 없으므로, 이 사건 결격사유조항은 과잉금지원칙에 반하여 청구인의 공무담임권을 침해하지 아니한다.

4. 국가인권위원회의 대학 사건 결정례 분석

1) 성희롱의 개념과 판단기준

(1) 성희롱의 개념

남녀고용평등법 2조 2호는 직장 내 성희롱을 “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 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”이라고 규정하고 있다. 그리고 국가인권위원회법 2조 3호 라목은 성희롱 행위를 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관⁵⁵⁾의 종사자⁵⁶⁾, 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 대한 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”이라고 규정하여 남녀고용평등법보다 조금 더 넓게 성희롱의 주체를 정의하고 있다. 양성평등기본법 3조 2호 나목은 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 것뿐만 아니라 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위를 성희롱의 정의에 포함시키고 있다.

(2) 판단기준

국가인권위원회「차별판단지침」에 의하면, 차별의 증명의 정도는 진정한 측의 개연성(신빙성)이 피진정인 측의 개연성(신빙성)보다 우월할 것을 요구한다. 국가인권위원회는 사례집 제1장 성희롱의 이해라는 목차에서 “행위사실이 인정되면, 해당행위가 성희롱인지 여부를 판단하는데 성희롱의 성립을 위해서는 피해자가 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 행위여야 한다. 그러나 피해자의 주관적 느낌만으로 성희롱인지 여부를 판단하기 어렵기 때문

55) 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 2조, 「고등교육법」 2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 3조의2 1항에 따른 공직유관단체를 말한다.

56) 공공기관의 임직원뿐 아니라 공무원탁 사인도 포함한다.

에, 국가인권위원회는 ‘합리적인 일반인의 관점’, ‘일반 여성의 합리적 관점’, ‘사회통념상 합리적인 보통사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동’인지를 고려해 성희롱 여부를 판단하고 있다.”고 성희롱의 판단기준을 제시하고 있다.⁵⁷⁾

2) 사건의 관계유형과 행위의 종류

교수 성희롱이 인권센터 규정 등에 의해 문제시되는 측면은 지위를 남용한 권력형 성폭력이라는 것인데 국가인권위원회 결정은 국가인권위원회법상 성희롱 요건 중 “지위를 이용하거나”보다는 업무관련성을 검토하는 경향이 있는 듯하다.

교수의 수업시간의 발화는 전공을 불문하고 교수권의 핵심인바, 수업시간의 성희롱 발언과 차별적 발언은 학생들의 학습권을 침해하는 불법행위로서 교수권의 보호대상이 되지 않는다고 보아야 한다. 그러나 교수들은 사회통념상 허용되는 소위 막말의 자유를 교수권의 일부라고 생각하는 경향이 있으며, 익명의 제보나 녹음 등에 관하여 심하게 반발하기도 한다. 국가인권위원회는 대학 성희롱·성폭력 사건에서 행위자의 성적 의도 또는 고의, 성적 연동의 사실인정, 합리적인 일반인의 관점, 사회통념상 합리적인 보통 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동인지 여부뿐만 아니라 모든 결정에서 ‘합리적인 여성의 관점에서’도 사안을 검토한 결과에 대해 실시하고 있다.

교직원의 취업준비생에 대한 성희롱 사건

국가인권위원회 차별시정위원회 16진정0967600

① 사안의 개요

진정인은 취업준비생이며, 피진정인은 00대학교 00개발원 취업지원팀 차장이다. 피진정인은 201X. xx. xx. 15:00경 취업상담과정에서 진정인에게 “태를 보겠다”, “면접에 도움이 된다”고 말하며 외투를 벗으라고 하였고, 피진정인을 대상으로 1분 프로포즈를 하라고 하였으며, “너 남자친구 있니?” “연애는 해봤니?”, “나랑 사귄래? 나랑 만날래?” 등의 발언을 하였다. 그리고 진정인이 이에 항의하며 사무실 밖으로 나가려고 하는 것을 막았다.

② 결정의 요지

사건 직후 진정인이 학생인권센터를 찾아가 신고하고 친구에게 하소연한 것을 보면 피진정인과의 상담과정에서 진정인이 성적 굴욕감이나 수치심을 느꼈음을 인정할 수 있

57) 국가인권위원회, 2015, 『성희롱 시정권고 사례집』 6, 7: 11-12.

으며, 이는 합리적인 여성의 관점에서도 달리 해석될 이유가 없다고 하겠다. 따라서 피진정인의 행위는 국가인권위원회법 2조 3호 라목의 성희롱에 해당한다.

진정인을 상대로 한 부적절한 상담 등과 관련하여 피진정인이 부서전보 및 성희롱 교육 수강의 조치를 받았다고는 하나, 피진정인이 취업에 상당한 영향력을 미칠 수 있는 자신의 직위를 이용하여 취업상담과정에서 취업준비생을 상대로 성희롱 행위를 반복해 온 정황을 고려해 볼 때, 피진정인 소속 기관장에게 피진정인을 징계조치하고, 향후 유사 사례가 발생하지 않도록 소속 직원들의 성희롱 예방교육을 강화할 것을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

대학교수의 수업시간 중 학생에 대한 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 16진정1035500

① 사안의 개요

피진정인은 00대학교 00대학 00학과 정교수이고, 201X년에 ‘00의 역사와 문화’, ‘00 직업론’을 강의하였다. 진정인은 같은 대학교 졸업생이고, 피해자들은 201X년에 피진정인의 강의를 수강한 재학생들이다.

피진정인은 201x년 x학기 ‘00의 역사와 문화’ 강의를 하면서 ‘취업 중에 비서 뽑는 거 가면 죽어요, 면접하잖아요. 몸매도 괜찮다 하면 당장 뽑습니다.’, ‘199x년 블라디보스톡을 갔는데, 여자팬티 10장, 여자 브라자 20장, 여자 스타킹 30장만 있으면 되요. 마사지 들어오는데 진짜 완전히 쪽쪽빵빵 여자가 수영복 입고 쓱 들어온거야.’라고 하는 등의 발언을 하였다.

피진정인은 201x년 ‘00직업론’ 강의를 하면서, ‘뉴스캐스터, 시집 잘 가죠? 뉴스캐스터 한 1개월 방송하면 그 다음 사라지고 없어요. 어떤 놈이 주워가는거지. 또 1개월 있다 또 주워가고, 빨리빨리 주워 가야 돼. 그런데 계속 있는 사람은 뭐냐, 팔리지가 않는다. 이렇게 보시면 되요.’, ‘같은 사우나 다니는데, 이게 꼬추를 내놓고 이려고 다녀요. 이 새끼 꼬추 잘라버리려다 내가 참고 있는데 아주 나쁜 새끼죠. 다음에 보면 꼬추를 그냥 탁 가위로 쓱쓱 잘라버려. 안 웃네?’. ‘마사지 받는 여자는 완전히 굶아 떨어지고, 그래서 이제 이렇게 봤더니 진짜 없는 거야. 그래서 터져버렸나, 엄한 생각을 다 한 거야. 나중에 보니까 (가슴)보형물이 여기에 붙어 있는 거야. 그래서 이걸 또 우리 제자 손으로 밀어서 원래 위치로 돌려놔대’, ‘파도를 보고 있으면 보보할 생각이 나지 손잡고, 그래 안 그래? 여기 보보 안 한 사람 손들어봐. 보보 안한 사람? 보보 안한 사람 있으면 수업에서 나가라고 그러려고’, ‘하이힐 이런 거 신고 와 가지고 발로 차면 꼬추 터집니다.’, ‘여자는 또 이 눈물이 있어요. 우리 남학생들, 이걸로 또 맛탱이 갑니다’, ‘성인이 되면 성적 욕구가

가장 무서운 범죄를 저지르기 때문에, 중증 정도의 남녀 자폐를 같이 넣어줍니다. 부부 관계를 하려면 아침부터 밤까지 합니다. 죽을 때까지. 담당자가 아침에 부부를 보는 겁니다. 완전히 맛이 가면 약을 투여합니다. 이런 직업도 있어요’, ‘발레리나 김주원은 발이 너무 아파가지고 여자로서 역할을 못하는 거예요. 성감대가 거의 없어요.’, ‘젊은 애들이 신장암이 많아서 역학조사 한 게 거의 성병입니다. 드라마 나오면 롱키스 진하게 하잖아요. 나는 아니라고 봐요. 일본, 미국에는 그런 거 없습니다. 더티하게. 롱은 이렇게 싫어하는 거야.’라고 하는 등의 발언을 하였다. 학생들이 201x년에 피진정인의 강의와 관련하여 문제제기를 하였으나, 학교에서는 해당 사안이 정식으로 접수되지 않았다는 이유로 별도의 조치를 취하지 아니하였다.

② 결정의 요지

피진정인은 교육적이거나 훈육적인 차원의 발언 혹은 주의환기, 친밀감 형성 등을 위한 발언이었다고 하나, 피진정인의 발언은 여성의 신체를 희화화하고, 성기에 대해 저급하고 선정적으로 표현한 것으로 성적 함의가 높게 포함되어 있는 표현이며, 자폐증 환자의 성적 욕구에 대한 내용이나 성적 함의가 높게 포함되어 있는 표현이며, 자폐증 환자의 성적 욕구에 대한 내용이나 발레리나의 발이 성감대라고 발언한 내용, 성병과 키스를 연관시킨 발언 등은 성적 행위 및 성관계에 대한 묘사로서 그 자체가 직접적으로 성적 함의가 있다고 판단된다.

비서직에 대해 설명하면서 몸매(외모)를 언급하고, 카페 등에서 근무하는 여성은 ‘다 그런 애들’이라 하고, 뉴스캐스터를 ‘남자가 주워가고, 남자에게 팔려간다’라고 말하고, 이혼을 ‘여자가 쫓겨난다’라고 표현하고, ‘여자는 성형해도 늙으면 다 똑같다, 여자는 외모를 가꾸는 게 하나의 예의다’라고 발언한 것은 여성의 외모 및 직업에 대한 왜곡된 편견과 성 역할에 대한 잘못된 고정관념을 표현한 것으로, 여성을 비하하거나 성적으로 대상화하는 말로 여겨져 강의를 듣는 학생들이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 수 있는 발언이라 할 것이다.

위와 같이 대학의 교원인 피진정인이 수업시간에 여성의 신체를 희화화하고, 성기에 대하여 저급하고 선정적인 표현을 하고, 성적 행위 및 성관계에 대한 묘사를 하였다면 이는 성적 언동에 해당된다고 판단되며, 특히 교수와 학생이라는 수직적이고 위계적인 관계에서 피진정인의 발언에 대해 직접 항의를 하거나 이의를 제기하기 어려웠을 것을 고려하면 피해자 등 학생들이 느꼈을 성적 굴욕감이나 혐오감은 상당하였을 것으로 보인다. 따라서 피진정인의 수업 중 발언들은 합리적인 여성의 관점으로 보더라도 성적 굴욕감을 주는 것으로 국가인권위원회법 2조 3호 라목의 성희롱에 해당한다고 판단된다.

피진정인이 해당 발언들에 대해 반성하고 있다고는 하나, 학생들의 성적, 학교생활 및 졸업 후 진로에 큰 영향을 미칠 수 있는 지위를 이용하여 수업내용과 밀접한 관련이 있다고 보기 어려운 성적 언행을 한 점, 피진정인의 언행이 장기간 지속되어 왔음에도 학교 측에서 제대로 처리하지 아니하여 그동안 학생들이 보호받지 못했던 점을 고려하면, 피진정인에 대한 조치뿐만 아니라 학교에 대한 조치 또한 수반되어야 할 것이며, 향후 피진정인이 교수의 직위를 이용하여 진정인, 피해자, 참고인 등 본 사건 관계인들에게 불이익을 가할 우려를 배제하기 어려우므로, 이를 사전에 예방할 수 있는 조치가 필요하다고 판단된다.

이에 00대학교 총장에게 피진정인을 징계하고, 소속 교직원들에 대하여 성희롱 예방 교육을 실시하고, 본 사건과 관련하여 피해자 등 학생들에게 불이익한 조치가 행해지지 않도록 방안을 마련할 것을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

대학교수의 학생에 대한 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 16진정1059000

① 사안의 개요

피해자는 00대학교 00학과 학생이며, 피진정인은 위 학과의 교수이다. 201x. x. x. 진행된 00학과 추계학술답사에서 피진정인은 피해자의 사진을 카카오톡으로 보내달라고 여러번 이야기하였고, 1학년 동기들 앞에서 완전 문란한 여자구나라며 농담조로 말하였다. 그리고 단체사진을 찍을 때, 피진정인이 피해자에게 옆에 앉으라고 하더니 피해자의 허벅지를 2회 쓰다듬었다.

② 결정의 요지

카카오톡으로 사진을 보내달라는 발언만으로 성적 함의가 있거나 합리적인 여성의 관점에서 성적 굴욕감을 야기하였다고 보기는 어렵다. 그리고 피진정인이 진정인에게 문란한 여자라고 한 부분은 피해자의 주장이 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없다. 피진정인이 피해자를 옆에 앉도록 한 후 피해자의 허벅지를 쓰다듬는 행위는 성적 함의를 내포하고 있고 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주기에 충분하며, 이러한 신체적인 접촉은 합리적인 여성의 관점에서도 달리 해석될 이유가 없다고 하겠다. 특히 사건 발생 이후 피해자가 참고인 1, 2 등에게 정신적인 고통을 호소하고, 휴학에까지 이르게 된 상황을 감안하면 피해자가 상당한 정도의 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈던 것으로 보인다. 따라서 피진정인이 이 사건 답사시 단체사진을 찍기 전에 피해자의 허벅지를 2회 쓰다듬은 행위는 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목의 성희롱에 해당한다고 판단된

다. 한편 피해자는 피진정인의 성희롱 행위로 정신적인 고통을 겪고 학업을 중단하여 그 피해가 상당하고, 국가인권위원회의 조사과정에서 피진정인과 피해자는 교수와 학생으로서 향후 학교생활 전반에서 관련이 될 수 있는데, 피진정인이 교수라는 우월적 지위를 이용하여 학생인 피해자에게 불이익을 줄 가능성이 있다. 이에 조치의견으로 00대학교 총장에게 피진정인을 징계하고, 피진정인이 피해자에 대하여 수업 등 학교생활 전반에서 불이익을 가하지 않도록 피해자와 분리하는 등의 조치를 취할 것을, 피진정인에게는 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 필요하다고 판단된다.

동료교수에 의한 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 16진정0870100

① 사안의 개요

진정인과 피진정인은 00대학교 교수로 재직하고 있다. 피진정인은 201x. x. xx. 0000시 00구 00동 소재 상호불상의 술집에서 진정 외 6명이 함께 있는 자리에서 진정인에게 ‘나이 사십이나 되어 가지고 섹스도 못하고 불쌍한 인간이다’라는 취지의 발언을 한 것이다.

② 결정의 요지

이 사건 발언이 야간에 00대학교 상조회 모임이 끝난 이후에 진행되었다고 하더라도 해당 술자리가 상조회에 참여한 인물들 중심으로 구성되었고, 상조회가 시간적 근접성이 있어 업무적 성격이 완전히 단절되었다고 보기는 어려우므로 그 업무관련성이 인정된다. 피진정인의 이 사건 발언으로 인해 진정인이 성적 모욕감과 불쾌감은 물론 인격적인 모독감을 느꼈을 것이 충분히 인정되며, 이는 합리적인 여성의 관점에서도 달리 해석될 이유가 없을 것이므로, 피진정인의 행위는 국가인권위원회법 2조 3호 라목에서 규정한 성희롱에 해당한다. 이에 조치의견으로, 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고할 필요가 있다.

대학교수의 여학생들 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 13진정0817000

① 사안의 개요

피진정인은 00대학교 유아교육과 교수로서 수업시간에 당시 유아교육과 재학생이었

던 진정인들에게 악수법을 가르쳐 준다거나 악수를 하자고 제의하며 진정인들의 손등과 팔, 등, 어깨를 만지고, 수업시간 이외에도 복도 등 학교 내에서 진정인들과 마주치면 악수를 하자고 하며 팔과 어깨 등 신체를 만졌으며, 진정인들을 자주 자신의 연구실로 호출하여 같은 방식으로 신체 접촉을 하였다.

피진정인은 위 수업시간에 진정인들의 동의를 받지 않고 어떤 용도로 쓸 것인지 설명도 하지 않은 채 피진정인 소유의 핸드폰이나 카메라로 진정인들의 모습을 촬영하였으며, 진정인들 개인의 모습이 담긴 사진을 제출하도록 하였는데, 이러한 행위 역시 구체적인 날짜를 특정할 수 없을 정도로 다수의 진정인들에 대하여 반복적으로 이루어졌다.

피진정인은 유아교육과 조교의 결혼식에 참석한 후 진정인 1, 2를 피진정인의 승용차에 태워 데려다 주면서 진정인 1이 평소 피진정인을 피해 다니는 것에 대하여 서운한 감정을 표시하며 진정인 1에게 “너한테 올인하려고 했는데 네가 피하니 이제 00에게 올인하기로 했다.”는 취지의 발언을 하고, 진정인 2에게는 “여기 백화점 앞인데 갖고 싶은 거 없니? 가서 골라봐, 교수님이 사줄게.”라는 취지의 발언을 하였다.

00대학교 학사지원실장은 학생 등으로부터 진술서를 제출받았으나 이를 공식적인 문제제기로 받아들이지 않고 피진정인에게 진술서 제출사실만을 전달한 뒤 아무런 조치를 취하지 않았다.

② 결정의 요지

위와 같은 피진정인의 신체접촉, 촬영과 사진을 제출하라고 한 부분은 교수가 자신의 직위를 이용하여 수업시간 및 학내에서 교수의 지시나 제안을 거절하기 힘든 위치에 있는 학생들에게 반복적인 성적 언동을 한 것으로서 합리적인 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으키기에 충분한 성희롱에 해당된다. 또한 위 교수의 발언은 교수가 자신의 제자인 학생들을 마치 사적인 연애의 대상으로 간주하는 듯한 발언으로서 진정인 1, 2에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 한 성희롱에 해당한다.

피진정인은 학내 성희롱 문제를 상담하는 인력지원실장이라는 보직을 맡았고, 학내 성희롱·성매매 방지대책위원회 위원을 맡고 있음에도 학내 성희롱 문제를 예방하고 근절하기 위한 노력을 하기보다는 오히려 그 자신이 성희롱 행위자로서 다수의 여학생들에 대하여 지속적이고 반복적인 성희롱을 해온 책임이 크다 할 것이어서, 피진정인에 대하여 중징계조치를 권고하고 유사사례의 재발방지를 위한 특별인권교육을 수강하도록 하는 것이 필요하다고 판단된다. 또한 진술서가 전달된 이후에도 00대가 아무런 조치를 취하지 않았고, 이 진정사건 제기 이후에도 피진정인의 성희롱에 대해 조사하거나 기타 조치를 취한 바가 없는 등 00대 내에 학내 성희롱 문제를 다루는 실효적인 절차가 마련되어

있지 않은 것으로 보이므로, 00대 감독기관인 00도지사에게 보다 적극적인 관리감독을 권고할 필요가 있다고 판단된다.

교수에 의한 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 14진정0805700

① 사안의 개요

피진정인은 **음악학원의 원장이자 00예술대학교 콘서바토리 000과 겸임교수이며 00시 합창단 단원이다. 진정인은 뮤지컬 배우 지망생으로서 **음악학원 등록 중 강사와 교재를 한 바 있고, 위 대학 위 학과에 입학하였다. 피진정인은 진정인이 입학한 이후 카카오톡으로 예쁘다, 반했다, 너 내꺼, 너 옹큼해, 아주 남자들 몇 녹였어, 더 이빠지면 도망갈지도 몰라, 입술모양 키스 이모티콘, 너는 내 여친, 조심이 다녀와 뽀뽀♥, 고마웬♥뒤 붙이는 돌이서!ㅋㅋ 라는 내용 등의 메시지를 보냈다.

피진정인은 201x. x. xx. 7:30경 고민상담을 해달라는 진정인의 연락을 받고 술자리 약속이 생겨 안되겠다고 하였다가 다음날 새벽 1:00경 술자리가 끝난 후 진정인에게 찾아갔다고 연락을 하여 새벽 1:37경 이후 진정인의 집 주변 공원에서 진정인에게 상담을 해주면서 “학교 졸업까지 시켜줄 것, 그 이후에도 내가 다 만들어 줄 것이다, 학원비 안 받고 내가 너 다 키울 거야” 라는 등의 말을 하였으며, 상담이 끝난 후 진정인을 집으로 데려다 주면서 골목길을 걷던 중 갑자기 진정인을 돌려세우며 키스를 시도하였고, 집 앞까지 와서 진정인이 인사를 하자 주변을 살피다가 기둥 사이로 들어가 진정인에게 키스를 하고 안은 상태로 피진정인의 성기를 만질 것을 가용하였다.

피진정인은 다음날 수업이 끝난 후 진정인과 강사, 학생과 함께 학원 테라스에서 고기를 구워 먹으며 회식을 하던 중 진정인의 옆자리에 앉아 테이블 아래로 진정인의 다리를 더듬었다. 이후 같은 날 23:00가 조금 되지 않아 자리가 정리되어 화장실에 갔다가 나오는 진정인에게 “갔다가 와”라고 말하였고, 이에 일행과 함께 학원을 나온 진정인이 지하철 역 부근까지 가서 피진정인에게 전화를 걸자, “놓고 온 물건이 있어서 다시 갔다 온다고 하고 와라”라고 말하였다. 이에 진정인이 학원으로 다시 돌아왔을 때, 피진정인은 불꺼진 원장실 안에서 컴퓨터 모니터만 켜둔 채로 있었고, 진정인에게 영화를 보려한다고 하면서 피아노 의자를 앉으라고 한 뒤, “무슨 영화 보세요?”라고 물어보며 가방을 내려놓는 진정인에 대하여 갑자기 “여기 앉아”라고 하며 자신의 무릎 위에 앉혔으며, 일어나려고 하는 진정인을 뒤에서 끌어안고 강제로 키스를 하였다. 그 뒤 당황해서 일어난 진정인에게 “그럼 거기 앉아”라고 하며 책상에 앉으라고 하고 바로 일어나 진정인의 몸을 더듬고 성기에 손을 넣으려고 하였으나(이 때 피진정인의 성기는 밖으로 노출된 상태였다),

진정인이 강하게 거부하여 멈추고는 진정인을 책상에서 의자로 옮겨 앉히고 “그럼 입으로 빼줘”라고 하며 구강성교를 강요하였으며, 이를 진정인이 울먹이며 거부하자 멈추고 “너를 보면 안고 싶고, 만지고 싶고, 자고 싶지만 참으려고 노력하겠다”라고 말하고 진정인과 같이 학원을 나왔다.

② 결정의 요지

피진정인의 언동은 그 내용상 사제관계에서 통상적으로 용인되기 힘든 수준의 성적 함의를 담고 있다고 보이고, 비록 진정인이 이러한 피진정인의 언동에 대하여 명백한 거부의를 표시하지는 않았으나, 늦은 나이에 뮤지컬 배우를 지망하는 진정인에 대하여 피진정인이 미치는 영향력 등을 고려하면 진정인이 이에 대항하여 거부의를 표시하기는 어려운 상황이었다 할 것이다. 또한 피진정인의 양일간의 추행은 진정인에게 성적 굴욕감 및 혐오감을 불러일으키는 성적 언동임을 인정하기에 충분하다.

대학교수의 특강시 성희롱 및 후속조치 미흡

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 14진정0474900·14진정0475000(병합)

① 사안의 개요

00대학교 교수인 피진정인 1은 120명의 양성평등교육 전문강사들을 대상으로 강의를 하는 도중 성폭력의 원인이 야한 옷이라는 취지의 성폭력 피해자 유발론과 성폭력의 원인이 남성성이라는 내용의 발언을 하였다.

② 결정의 요지

피진정인1의 위 발언은 그 표현의 방법이나 정도, 맥락, 강의주제와의 관련성 등을 종합하여 볼 때 여성을 비하하거나 성적으로 대상화하는 말로 여겨져 강의를 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 수 있는 발언으로 성희롱에 해당한다. 특히 양성평등교육 전문강사 수강생들은 일반적인 수강생들에 비해 성희롱 및 양성평등에 대한 감수성이 상대적으로 높을 것이라고 충분히 예상됨에도 피진정인 1이 이러한 발언을 한 것에 그 책임을 물을 필요가 있다. 위와 같은 성희롱에 대한 조치로서 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 적절하다.

대학교 관리직원의 청소노동자 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 12진정0927600

① 사안의 개요

피해자들(4명)은 0시에 위치한 00대학교 00캠퍼스에 근무하는 청소노동자이며, 피진정인 1은 청소노동자 관리직원이다. 피진정인 1은 2012. 6.~2012. 12.12. 휴게실에 누워 있는 피해자 1의 배 위에 올라앉거나 피해자 2와 피해자 3의 가슴을 만지고, 피해자 1과 피해자 4에게 “나는 브라자도 안했네. 가슴이 절벽이네.”라고 얘기하는 등 성적 언동을 하였다.

② 결정의 요지

피진정인 1이 이미 감봉 및 승진·승급제한 등의 징계를 받았으므로 이와 유사한 사례가 재발되지 않도록 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고하는 것이 타당할 것으로 판단된다. 한편, 피진정인 1에 대한 관리·감독의 의무가 있는 피진정인 2에 대해서는 대학 측에서 이미 피진정인 1에 대한 징계조치 및 피해자들의 근무지로부터 피진정인 1을 분리하는 등 적절한 조치를 하였으므로 별도의 조치는 필요하지 않은 것으로 판단된다.

교육기관 교수의 학생 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 결정 13진정0226900

① 사안의 개요

피진정인은 0000대학 000000센터장이자 상근 교수인데 2012. 1.말부터 2013. 2. 말까지 0000센터 재학생 또는 입학예정자인 피해자들에 대하여, 손을 잡거나 어깨를 주무르고, 포옹을 하거나 입맞춤을 시도하는 등의 신체접촉과, 해외출장시 “자신의 호텔방에서 자라”는 등의 언행, ‘배가 아픈데 니 손이 약속이다’, ‘병원에 업고 가달라’는 등의 문자메세지 발송으로 성희롱하였는바, 진정인은 당시 0000센터 국제개발협력 석사과정에서 재학하면서 행정 및 수업조교 업무를 맡고 있었는데 피해자들의 학교 동료로서 그들의 억울함을 풀어주고자 진정을 제기하였다.

② 결정의 요지

특히 피해자 2는 이 사건이 직접 원인이 되어 등록을 포기한 사정을 참작하여 피진정인이 피해자 2에게는 손해배상금 600만 원, 피해자 1, 3, 4.에게는 각 300만 원을 지급

할 것을 권고하기로 하고, 그 외에도 피진정인이 향후 유사한 언동을 반복하지 않도록 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강하게 하는 것이 필요하다. 한편 00000 센터를 운영하고 있는 재단법인 000000에서는 피진정인의 학생 대상 성희롱의 상습성과 그 정도의 위중함에 주목하여 피진정인에 대한 재단이사 및 교수직 관련 인사조치, 피해자들에 대한 불이익 금지 등의 조치를 취하여야 하고, 향후 유사한 성희롱 사건의 재발방지를 위한 대책을 수립하여 시행하여야 할 것이다. 또한 외교부는 그 산하에 등록된 재단법인 000000가 이 사건에서 드러난 바와 같이 비인가 사설교육기관을 운영하면서 그 곳에서 반복된 성희롱행위에 대하여 위법한 조치를 취한 것에 대하여 제재하고 앞으로 유사한 사례가 재발하지 않도록 관리 및 감독을 철저히 하여야 할 것이다.

진정인이 이 사건 진정을 제기한 것은 국가인권위원회법이 보장한 정당한 권리의 행사였음에도 재단법인 000000가 이를 이유로 진정인을 퇴교조치한 것은 국가인권위원회법 제55조 제1항을 위반한 것으로 이에 대한 시정조치가 요구된다.

교육 재단 강사의 강의 중 언어적 성희롱

국가인권위원회 차별시정위원회 13진정0893500

① 사안의 개요

진정인은 00000000재단에서 운영하는 민간조사사 최고위 전문가 과정 48기 수강생인데, 재단교수인 피진정인은 2013. 11. 16. (토) 오후 3시경, 00대학교 학술관 204호에서 진정인 등 여성 수강생 2명과 남성 수강생 10명 등을 대상으로 수업을 진행하면서 칠판에 保持清潔 등 한자를 쓴 후 “이게 우리나라 말로는 보지청결이다”, “중국어로 조씨에게 밥먹었냐고 ‘조따꺼 쓰팔노마’이다”라는 등의 발언을 하고, 음흉하게 웃어 진정인에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주었다.

② 결정의 요지

진정원인된 사실의 발생 당시 피진정인은 00000000재단의 부회장이자 교수로서 동 교육과정의 수강생이므로, 진정요지에 나타난 피진정인의 언동은 그 업무관련성이 인정된다. 피진정인은 진정요지의 발언이 특정인을 상대로 한 발언이 아니며, 수업 분위기를 전환할 목적으로 다수의 성인 수강생들을 대상으로 한 농담으로서 성적 의도나 악의적인 목적은 없었다고 주장하나, 사적인 자리가 아닌 교육시간 중에 강의 주제나 아무 관련이 없이 단순히 수강생들의 웃음을 유도하기 위한 목적으로 남녀 성기를 지칭하는 비속어를 사전 양해나 여과 없이 사용하며 남녀 수강생들을 대상으로 3~4분간 성적 농담을 한 행위는 합리적인 여성의 관점에서 볼 때 성적 굴욕감 및 혐오감을 느끼게 하기에 충분한

것으로 판단된다. 나아가 진정인을 포함한 수강생들은 수업 중 강사의 발언을 일방적으로 청취해야 하는 입장에 있는 점, 수강생들의 대부분은 민간조사 분야에 취업을 희망하는 자들이고 피진정인은 0000협회 회장으로 해당 업계의 영향력을 가지고 있어 수강생들이 피진정인의 부적절한 발언으로 불쾌감을 느낄 경우에도 이에 항의하기 쉽지 않은 점 등을 고려할 때에 피진정인의 강의 중 성적 언동은 더욱 시정이 필요할 것으로 판단된다. 이와 같은 점을 종합하여 볼 때, 이 사건 피진정인이 2013. 11. 16. 재단의 민간조사사 최고위 전문가 과정 수강생들을 대상으로 강의를 하면서 진정요지의 발언을 한 것은 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목이 정하는 성희롱에 해당하는 것으로 판단된다. 이와 같은 성희롱에 대한 시정조치로는, 피진정인에게 국가인권위원회에서 주관하는 특별인권교육을 수강할 것과, 피진정인이 소속된 00000000재단의 이사장에게 교육과정 중 강사의 성적 농담으로 수강생들에게 성적 혐오감을 느끼는 일이 재발되지 않도록 강사에 대한 성희롱 예방 교육 등 재발 방지 조치를 마련하도록 권고하는 것이 적절하다.

3) 국가인권위원회의 시정조치 분석

국가인권위원회 차별시정위원회는 피해자 중 1인이 등록을 포기한 (9) 결정 사건에서 피해자들에게 금전으로 손해를 배상할 것을 권고하였다. 또한 피해자가 다수인 (2), (3), (8) 결정 사건에서 국가인권위원회는 피진정인의 상습성에 주목하여 피해자에게 불이익이 가해지지 않도록 하는 시정조치권고를 하였다. 남녀고용평등법에 의하면 피진정인인 가해자를 징계하고, 진정인인 피해자를 보호하는 것이 성희롱을 규율하는 원칙인바, 이와 같이 차별시정위원회도 학교 및 재단에게 피진정인을 징계하고, 피해자와 분리하는 등 피해자 보호조치를 취하며, 재발방지를 위해 성희롱 예방교육을 강화하는 한편, 피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강하게 하였다.

5. 회복적 정의의 관점에서 본 성폭력·성희롱 사건처리

1) 회복적 정의의 개념과 대학 공동체

(1) 회복적 정의의 개념

회복적 정의는 피해자뿐만 아니라 공동체와 사회의 피해와 그로 인한 요구에 관심을 기울인다. 피해로 인해 생기는 가해자뿐만 아니라 공동체와 사회의 의무를 적시한다. 포용적이고 협력적인 절차를 사용한다. 발생한 상황에 이해관계가 있는 피해자, 가해자, 공동체 구성

원, 사회가 참여하도록 한다. 최대한 피해를 회복하고 잘못을 바로잡으려고 한다(제어, 2019: 273-274).

회복적 정의는 뉴질랜드 마오리족의 전통적 사법을 기원으로 범죄의 촉발요인은 개인에게만 부여할 수 없으며, 피해는 피해당사자뿐만 아니라 가족에게도 확대된다는 2차 피해의 집단책임적 사고를 바탕으로 한다(Morris & Maxwell, 1993).

회복적 정의(Restorative Justice)라는 용어는 1977년 Albert English에 의하여 처음으로 사용되었다(이호중, 2001: 29). 회복적 정의는 범죄사건의 관련자인 피해자-가해자가 사건 해결과정에서 능동적으로 참여하여 피해손실을 복구하고 관련 당사자의 화합을 추구하는 일체의 범죄 대응양식으로 이해되고 있다. 단, 그것은 가해자의 관계회복이 아닌 피해자에 대한 보상과, 범죄 피해를 진지하게 반성하고 갱생하는 것에 목적을 둔다.

이후에는 피해자학에서 회복적 정의에 대한 연구가 활발히 진행되었다. 대상자 중심을 지향하는 관점에서 피해자가 중심에 위치해 있어야 하고(Braithwaite, 1997), 사회적 관계와 동등성이 강조되며, 의미 중심으로는 범죄 행위의 당사자들간의 관계에 가치의 중점을 함양하여야 하며(Zehr, 1990), 결과와 영향력에 대한 결정과정으로 정의된 바 있다. 범죄에 대한 손실은 가해자-피해자 모두에게 발생하게 되며, 피해자를 위한 형벌이 오히려 피해자가 범죄로 인해 발생한 손해배상을 받거나 피해를 회복할 기회를 상실하게 만들 수도 있다. 따라서 회복적 정의의 목표는 피해자에게 고통을 주었으니 가해자가 상응한 벌을 받아 댓가를 치르게 만드는 것이 아니라, 범죄행위가 가해자-피해자의 두 집단에서 피해를 발생시키는 것이므로 회복의 기회를 제공하는 것이다. 이는 '통합예방(integrationsprevention)의 관점'에서 피해자가 중요한 수행자의 위치에 있으며 형법적 사회통제체계가 기능하는 데 있어 피해자의 협조가 거의 절대적이라는 인식에 기초한다.

회복적 정의에 대한 외국의 제도를 살펴보면 피해자-가해자-조정이라는 명칭이 일반적으로 사용되고 있으나, 조정(mediation)의 본래적 의미는 양 당사자와 조정자가 직접 만나서 일정한 해결을 도모한다는 것으로 용서와 수용과 관련된 화해(conciliation)와는 구분된다. 이러한 화해의 개념은 범죄피해자들이 경험하는 분노가 희석될 우려가 있고, 피해자의 진의와 관계없이 가해자를 무조건 용서해야 하는 것처럼 받아들여질 수 있기 때문에 적절하지 않다는 비난을 자주 받는다(김진숙, 2013: 29-31).

(2) 대학공동체

미투운동 이후 대학이 성희롱·성폭력 관련 규정을 개정하거나 '2차 피해' 방지를 위한 대책을 마련하였다는 설문조사 응답률이 50.4%에 달하였음에도 불구하고, 미투 이후 대학사회는 백래쉬라는 말이 무색할 만큼 척박한 토양이라고 한다. 학내 여론은 여전히 소수인 피

해자와 함께 하는 공론화의 목소리를 들어주지 않기 때문이다. 대학은 이미 체제에 순응하는 인간을 양산하는 기관으로 변모한지 오래이고, 미투 이후 학내 분위기는 어떠한 구조도 달라지지 않았다는 절망의 목소리를 듣기도 하였다(이현정, 2019: 71-73). 대학 내 성희롱·성폭력 상담소의 상담원들이 열악한 지위와 처우 속에서 고군분투하고 있음에도 불구하고 상담소와 학교 당국의 사건처리절차과정에서 또한 익명의 학우들이 사용하는 학교 게시판에서 일어나는 피해자에 대한 2차 가해에 관한 기사를 흔히 접하게 된다. 피해자의 즉각적이고 감정적인 요구를 모두 들어줄 수 없고, 들어주어서도 안된다는 상담원들의 입장도 충분히 이해가 되기도 한다.

회복적 정의는 성희롱·성폭력 사건을 처리함에 있어 가해자를 처벌하는 것을 중심에 두기보다 피해자를 치유하는 것을 중심에 두는 흐름이다. 가해자 처벌의 과정에서 피해자가 소외되고 보호받지 못하는 것을 방지하고자 함이다. 피해자의 어긋나거나 부서진 일상을 회복하는 과정을 대학공동체가 조력함으로써 동일하거나 유사한 성희롱·성폭력의 재발을 방지하고, 대학공동체의 무너진 정의를 다시 세우는 것이 회복적 정의 담론과 방법론의 주된 기능이다.

2) 피해자 보호조치와 2차 피해 방지의 쟁점

각 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정들은 피해자를 보호하는 다양한 2차 피해 방지 의무 규정을 두고 있다. 2차 피해란 가해자로부터 범죄피해를 입은 후 피해자가 가해자 및 다른 사람들이나 기관으로부터 2차적으로 겪는 고통과 불이익을 의미하는바, 사건발생 후 형사 절차에서 경찰, 검찰 등의 수사기관이나 사법기관, 가족, 친구, 언론, 여론 등의 소문이나 부정적인 반응에 의해 피해자가 입는 정신적, 사회적 피해를 의미한다. 「여성폭력방지기본법」은 제3조 정의 규정에서 2차 피해에 관해 아래와 같이 규정하고 있다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “여성폭력”이란 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말한다.
2. “여성폭력 피해자”란 여성폭력 피해를 입은 사람과 그 배우자(사실상의 혼인관계를 포함한다), 직계친족 및 형제자매를 말한다.
3. “2차 피해”란 여성폭력 피해자(이하 “피해자”라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신

적·신체적·경제적 피해

나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해 (정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)

다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치

- 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
- 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
- 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

각 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정들은 상담소의 조사와 조사심의위원회의 추가조사와 심의, 징계위원회의 징계 등 사건처리과정을 중심으로 사건처리를 하는 담당자들에게 2차 가해 금지의무를 부과하고, 가해자와 가해자의 친구들이 피해자에게 접근하거나 피해자에 대한 협담을 하는 것을 제재할 수 있기 위해 아래와 같이 2차 가해 또는 2차 피해를 규정하고 있다.

제2조 ⑧ 2차 가해라 함은 당해 사건을 누설하거나 사건관련인의 신원을 노출하는 행위, 피해자가 원치 않는데 접촉하거나 화해를 중용하는 행위, 고의적으로 사건을 은폐·축소하거나 사건 해결을 지연시키는 행위 등으로 피해자를 포함한 사건관련인에게 부당한 피해를 주는 행위를 말한다(서강대학교 성폭력·성희롱 예방 및 처리에 관한 규정).

제40조(2차 피해의 방지) ① 센터와 심의위원회 및 조사위원회는 피해자 및 신고인, 또는 참고인이 2차 피해를 입지 않도록 하여야 한다.

② 2차 피해는 당해 사건에 관한 다음 각 호에 해당하는 행위로 야기되는 피해를 말한다.

1. 성적 불쾌감을 유발하거나 인격권을 침해하는 조사행위

2. 사건처리과정에서 당해 사건을 외부에 누설하거나 피해자 및 신고인 또는 참고인의 신분을 노출하는 행위
 3. 피해자가 원치 않는데 접촉하거나 화해를 중용, 회유하는 행위
 4. 고의적으로 사건을 은폐·축소하거나 사건해결을 지연시키는 행위 등으로 피해자 및 신고인 또는 참고인에게 부당한 피해를 주는 행위
 5. 기타의 방법으로 피해자 및 신고인 또는 참고인에게 신체적·정신적 위해를 가하는 행위
- ③ 센터장은 제2항의 각 호에 해당하는 행위를 한 자가 본 대학교의 구성원일 때에는 그 행위자에 대하여도 제34조의 징계 요청 및 조치를 할 수 있다.(서울시립대학교 인권센터 규정)

2차 피해는 가해자나 가해자를 옹호하는 개인 또는 집단뿐만 아니라 피해자의 가족이나 친구, 대학 성희롱·성폭력 상담소 상담원 등 사건처리절차에서 피해자를 조력하는 개인이나 집단에 의해서도 가해질 수 있다는 점에서 고도의 주의를 기울일 필요가 있다. 피해자가 충분한 공감을 얻지 못하는 경우, 거짓말을 한다거나 피해를 과장한다거나 주장하는 사실이 성희롱·성폭력의 요건에 해당하지 않는 등 ‘객관적으로’ 결백한 피해자가 아닐 경우, 뿐만 아니라 정서적으로 신체적으로 예민해져 있기 쉬운 피해자에게는 사소한 말 한마디가 또 다른 피해를 자극할 수 있기 때문이다.

이로 인해 미투를 통해 피해사실을 공론화하고 가해자를 공동체에서 공격하거나 추방하는 과정이 과연 피해자에게 도움이 되는가라는 문제도 하나의 쟁점이 된다. 피해자의 신원이나 사건의 내용을 노출하지 말 것을 요구하는 비밀유지 의무는 필연적으로 공론화와 길항관계에 있기 때문이다. 물론 누가, 어디서, 언제, 어떻게, 왜, 무엇을 이야기하는가가 중요한 문제이지만 악의 없이 전달되었을지라도 소문의 폐해는 실로 막강하기 때문이다. 또한 유사한 피해를 겪거나 보고도 침묵했던 사람들과 가해자를 연민하거나 옹호하는 개인 또는 집단에 의한 암묵적이거나 직접적인 백래쉬는 피해자의 학습권과 대인관계를 침해하기 십상이다.

3) 피해자의 일상회복을 위한 방법론

가해자를 축출하지 않고 피해자의 일상을 회복시킬 수 있는 방법이 있으면 좋겠지만 대부분의 피해자들은 가해자와의 분리조치를 요구하고 있는 것으로 보인다. 대부분의 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정들은 피해자 보호를 위해 임시조치 또는 긴급조치라는 제목 하에 피해자와 가해자의 공간분리 규정들을 두고 있다. 피신고인이 피해자에게 연락이나 접근을 하는 것을 방지하기 위해 2차 가해 방지 서약을 필수적으로 받고, 그 외에도 수업이나 동아리 방 등 피해자와 피신고인이 함께 하던 공간에서 피신고인을 퇴거시키고 이용을 제한하는

등의 조치를 취할 수 있도록 하는 것이다. 이와 같은 사항을 위반한 경우 피신고인에 대한 가중 징계를 요청하도록 하는 규정이 2018년 전후로 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정에 많이 도입되었다.

수업에서 피해자와 피신고인의 분리는 지도교수의 변경이나 같은 커리큘럼의 다른 수업 수강을 조력하는 방법으로 이루어지고, 학교에서 마주치지 않을 수 있도록 공간분리를 하는 방법으로는 피해자와 피신고인의 시간표와 학교 내외의 학교생활상의 동선을 조사한 후 피해자와 피신고인의 수업시간과 학교생활상 동선이 겹치지 않도록 가해자에게 학교 내외의 생활공간에 출입 또는 이용을 금지 또는 제한하는 방법을 취할 수 있다.

또한 피해자에게 다양한 심리, 의료, 법적 지원을 함으로써 피해자의 일상회복을 조력할 수 있다. 예산이나 인력 확보에 어려움이 있을 수도 있겠지만 인근 병원이나 심리상담센터와 MOU를 체결하는 방법으로 피해자의 일상회복을 도울 수 있을 것이다. 응급심리상담을 가능하게 하는 규정을 둘 필요도 있다. 성희롱·성폭력 상담의 현실을 보면 진술을 제대로 하지 못하는 피해자가 상담을 요청했을 경우 또는 퇴근시간에 임박해서 상담 요청이 있을 경우 신속하고 긴급한 조력이 필요한 피해자를 그대로 방치하기 십상이기 때문에 응급심리상담이 가능한 규정과 인력을 마련하는 것이 피해가 커지는 것을 막는 적절하고 필요한 상담치료적 개입일 것이다.

그 외에도 대학공동체 내 공개사과를 포함한 사과, 금전적 피해보상 등의 내용이 포함된 피해자의 일상회복을 위한 피신고인에 대한 조치 규정들에 관해 명확한 근거를 마련하는 것이 필요한 것으로 판단된다.

4) 대학 성희롱·성폭력 규정과 절차의 개선방안

(1) 법령과 규정의 정의조항

성폭력의 경우 그 정의가 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」(약칭: 성폭력방지법) 제2조 제1호에서 “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(약칭: 성폭력처벌법) 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다고 규정되어 있어 그 정의를 그대로 따르는 대학들도 존재하고, “성폭력이라 함은 개인의 자유로운 성적 결정권과 인격권을 침해하는 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 말한다.”고 규정하여 상대방의 의사에 반하는 일체의 성적 침해를 성폭력으로 규정하여 오래 전부터 입법안으로서 논의되고 있는 ‘비동의 간음죄’를 포함한 개념으로 사용되고 있기도 하다. 이는 강간죄를 비동의간음죄로 재구성하는 과정과 함께 논의되어야 할 중요한 쟁점인 것으로 보인다.

또한 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」(약칭: 남녀고용평등법) 시행규칙 별표 1은 직장 내 성희롱에 해당하는 성적인 언동의 예시로서 육체적, 언어적, 시각적 행위를 규

정하고 있다. 대학 성희롱·성폭력 상담소의 관련 규정들은 성희롱을 성적 굴욕감이나 성적 수치심을 야기할 수 있는 일체의 행위로 규정하면서 신체적, 언어적, 정신적 행위라는 명명을 주로 사용하고 있다. 디지털 네이티브라 불리는 세대의 등장과 함께 의사에 반하는 불법 촬영과 촬영물의 온라인 유포 등 온라인 성폭력이 심각한 사회문제로 대두되고 있는 현실에서 ‘시각적 행위’ 또한 대학 성희롱·성폭력 규정에 포함되어야 할 것으로 보인다. 그리고 성차별이라 함은 성별, 성적체성, 성적 지향을 이유로 한 차별 등을 모두 포함하는 개념으로 구성되어야 할 것으로 보인다.

(2) 형사절차로부터의 독립

형사절차가 진행되는 경우 징계절차를 진행하지 않을 수 있도록 규정한 사립학교법 제66조의 3 등의 관계규정들은 성희롱 사건을 은폐하고 피해자에게 2차 피해를 가하는 독소조항으로 기능할 수 있기 때문에 대학 내 성희롱 처리절차와 형사절차를 별개의 절차로 사고하고 별개의 절차로 진행할 필요가 있다.

(3) 상담과 조사의 분리

이번 실태조사와 관련하여 개최된 전문가자문단의 회의에서 여러 가지 의견이 제출되었다. 특히 상담과 조사는 별개의 영역이므로 현행 대학 성희롱·성폭력 상담과정에서 상담과 조사를 분리해야 한다는 의견이 많은 공감과 지지를 얻었다. 누구든지 성희롱·성폭력 사실을 알게 되었을 때 신고할 수 있고, 피해자가 상담소에 신고를 하는 경우에 신뢰관계인이 함께 동석할 수 있다는 내용이 규정에 명시되어 있더라도, 상담과 조사가 분리되지 않은 지금 같은 상황에서는 피해자가 사건의 조사·처리 절차에서 신뢰관계인의 실질적인 조력을 받기는 어렵다. 상담원은 이후의 징계절차와 형사절차 등에서 신고인과 피신고인도 조사한 중립적 조사관의 입장이 아니라 피해자 또는 신고인을 지지하고 조력하는 입장에서 동석과 조력을 제공할 수 있는 근거를 마련하는 것이 ‘상담’의 역할과 ‘상담원’의 지위에 좀 더 부합하는 위상이라는 것이다.

규정 상 근거의 명시 여부와 상관없이, 현재 대학 성희롱·성폭력 상담과정은 두 가지 방식으로 나누어져 있는 것 같다. 상담원이 초기 상담과 이후 신고인과 피신고인, 사건관련 참고인 조사까지 모두 진행한 후에 심의위원회의 심의와 표결을 받아 징계위원회에 징계요청 여부를 결정하는 방식이 있다. 또 다른 방식은 상담원이 초기 상담을 한 후 조사심의위원회에서 추가조사와 심의를 거쳐 징계위원회에 징계요청을 하는 것이다. 즉, 실질적인 조사권을 상담원이 단독으로 행사하는 경우와 조사심의위원회가 나누어 행사하는 경우로 대별할 수 있다. 후자의 방식은 조사심의위원회의 구성을 어떻게 하느냐의 문제이겠지만 위원회

의 보수성이나 가부장성이 피해자에게 부정적인 영향을 끼칠 수도 있을 것이다. 소수의 상담원이 혼자서 조사하는 전자의 방식인 경우, 신고인을 지지하고 조력해야 하는 상담원의 위치가 중립적인 조사를 곤란하게 만들고 상담원의 개인적 특성이나 역량이 피해자에게 주관적으로 영향을 줄 수도 있을 것이다.

피해를 말한다는 것은 피해에 대한 해석권을 다른 사람에게도 나누어 주는 것을 의미한다. 피해자 중심주의가 상담소의 독점적 조사와 조사심의위원회의 병행 또는 추가 조사에 의해 관철되거나 지지되는 방향과 정도는 상담원의 개인적 특성이나 역량에 따라 차이가 있을 것이다. 공신력을 인정을 받을 수 있고 피신고인에게도 충분한 진술과 방어 기회를 보장하는 균형적인 조사를 하기 위해서는 별도의 조사위원회, 처리위원회, 대책위원회, 심의위원회를 구성하면서 피해자를 상담하는 상담원의 경우 적어도 위상에 있어서는 신고인과 피신고인 사이에서 중립적인 입장을 취해야 하는 조사자의 입장과는 별도로 피해자를 조력하고 지지할 필요가 있을 것이다.

6. 소결

판례분석에서는 대학 성희롱·성폭력의 정의나 요건 규정의 근거가 되는 법령 및 그 해석의 기준이 되는 법원 판결과 국가인권위원회 결정례를 분석함으로써 법리적 쟁점을 알아보았다. 우선, 강간에 대한 판결들은 최협의 폭행·협박설을 여전히 취하고 있으나, 성인지각수성에 대한 강조를 통해 완화된 해석의 흐름을 보이고 있다. 추행 또한 기습추행을 포함하여 상대방의 의사에 반하는 대부분의 신체접촉을 추행으로 해석하는 판례들이 선고되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 동향은 비동의간음죄의 신설 등을 통해 강간 등 성폭력 범죄를 재구조화하고, 원치 않는 일체의 신체접촉을 성희롱으로 인정하여 성희롱 개념을 재구조화하는 담론의 흐름과 궤를 같이 하는 것이다.

성희롱을 판단하는 기준에 있어 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 사람 설, 합리적 주관적 판단 설 등이 제시되고 있는데, 합리적 여성 기준 설이 대학사회에 가장 부합하는 기준이라고 볼 수 있다. 대학 성희롱·성폭력에 대한 문제제기는 공공의 이익을 위한 것으로 명예훼손죄가 성립하지 않는다고 보아야 한다. 대학 성희롱·성폭력은 불법행위를 구성하여 가해자와 학교는 치료비, 일일수익, 위자료를 피해자에게 배상해야 할 책임이 있다. 가해자에 대한 징계처분은 행정소송 또는 민사소송의 대상이 될 수 있는 만큼, 피해자 보호를 위해 그 징계의 종류와 근거를 명확히 하여 징계양정을 엄격히 적용할 필요가 있을 것이다.

국가인권위원회의 피진정인에 대한 징계요청, 피해자 보호조치, 재발방지를 위한 예방교육 강화, 특별인권교육수강 등의 시정조치 권고를 대학 내 성희롱·성폭력 상담소 또한 참고

할 필요가 있다. 피해자가 평화로운 일상을 회복할 수 있도록 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정에 2차 피해에 대한 상세한 정의 및 금지조항, 응급심리상담 조항, 가해자와의 신속한 분리 조항, 상담과 조사의 분리 조항, 학생, 직원, 여성 등, 피해자와 유사한 지위에 있는 위원을 포함시키는 조사심의위원회 구성 조항, 상담원의 정규직화 조항 등도 함께 고려되어야 할 것이다.

IX.

정책 제언

1. 연구결과의 함의와 시사점
2. 국가인권위원회 권고 이후의 정책 변화
3. 대학 성희롱·성폭력 방지 정책의 개선을 위한 제언

1. 연구결과의 함의와 시사점

1) 2012년 실태조사 이후의 변화상

(1) 규정, 절차, 기구의 변화

2019년 국가인권위원회의 실태조사는 전국 각지의 대학 고충상담창구를 포괄하는 설문 조사 외에 여러 가지 질적 연구를 병행하여 대학에서 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 기구의 활동상과 사건처리 현황을 살펴보고자 하였다. 이하에서는 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 주요 연구결과를 일별하고 시사점을 정리해 보고자 한다.

우선, 성희롱·성폭력 관련 규정이 존재하는 대학이 전체의 98.2%로 거의 대부분의 대학이 규정을 제정하였고, 그 위상과 형태가 다양할지라도 성희롱·성폭력 고충상담기구를 설치한 경우도 97.9%에 달하는 것으로 나타났다. 성평등상담기구의 편제를 보면, ‘학생상담 센터 산하 성평등상담기구’(43.3%)가 가장 많은 편이며, 그 다음은 ‘학생처 등 행정기관 부속 성평등상담기구’(25.2%), ‘독립된 성평등상담기구’(14.2%), ‘인권센터 산하 성평등상담기구’(9.7%), ‘보건실 부속 성평등상담기구’(2.1%)의 순으로 나타났는데, 성평등상담기구가 설치되지 않은 대학도 2.1%가 확인되었다. 2012년 실태조사에서 볼 수 없었던 새로운 양상 중 하나는 과거 증가 추세를 보이던 독립적인 형태의 상담소 비율이 확연히 줄어들고, 최근에 들어와 인권센터 산하에 성평등상담기구를 설치하는 사례가 늘어나고 있다는 점이다. 이는 성평등상담기구의 기능이라든가 성희롱·성폭력 방지 정책을 수행하는 대학 기구들의 편제와 관련하여 주목할 만한 현상이라고 할 수 있다.

2012년 실태조사와 비교할 때, 전문상담원이 사건을 먼저 조사하고 이후 조사·심의위원회를 거치는 방식이 어느 정도 자리를 잡은 것을 볼 수 있었다. 조사·심의위원회의 경우 위원장의 학내지위가 다소 높아졌고, 위원회의 구성에 ‘직원’이나 ‘학생’을 명시한 비율은 2012년 조사 당시와 큰 차이가 없지만, ‘외부전문가’를 명시한 비율이 2배 이상 늘어난 것은 주목할 만한 변화라고 할 수 있다.

각 대학에서 성희롱·성폭력 방지 활동의 실시한다고 응답한 활동은 다양하다. 개별면접(95.5%), 성희롱·성폭력 사건접수(97.1%), 사건조사(95.5%), 가해자에 대한 징계조치(83.7%)도 거의 대부분의 대학이 실시한다고 응답하였다. 하지만 규정 상 실시하는 것이 가능하더라도, 실제로 그 활동의 정도는 대학마다 다를 수 있다. 가령 2018년을 기준으로 해당 대학에서 1년간 다양한 방식으로 이루어진 상담 건수의 합계를 살펴보면, 단 한 건도 상담이 없는 경우가 40.2%에 이른다.

대학유형 별로 보면, 2018년 한 해 동안 전체 대학의 21.4%, 전문대학의 56.7%, 대학원

대학의 76.9%가 1년간 상담이 전무한 것으로 나타났다. 상담 자체가 없는 경우라면, 성희롱·성폭력 관련 상담이나 사건의 접수처리가 일상적으로 원활하게 이루어질 것이라고 기대하기는 어렵다. 2012년 실태조사와 비교할 때, 학생이나 교직원의 상담 내용 중 '성희롱·성폭력' 관련 상담의 비중이 늘어난 것은 일반상담과 고충상담이 분화되어 후자를 전담하는 경우가 늘어나고 있기 때문으로 추정된다. 실제로 상담기구들의 애로사항에서도 전문인력에 대한 수요가 높게 나타났다.

성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 고용상태를 보면, 정규직과 일반계약직, 두 범주의 비율이 엇비슷하지만 계약직이 조금 더 많은 편이고, 기타의 비율은 감소한 것으로 나타났다. 전담자의 학력은 과거보다 높아졌고, 평균 연봉 2천만원~4천만원 미만인 비율이 약 5~20%p 정도 증가한 반면, 2천만원 미만과 4천만원 이상인 경우는 감소한 것으로 나타났다. 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 애로사항은 2012년 실태조사와 유사한 결과를 보이고 있어 상담자의 어려움이 지속되고 있음을 알 수 있다.

사건처리와 관련하여 성희롱·성폭력 사건 유형 중 사건 중재 혹은 조사처리에 있어 어려움이 많은 관계유형도 조금 달라졌는데, 2012년 조사에서는 학부생-학부생의 관계유형이 교수-학생 유형보다 중재 혹은 조사처리에 어려움이 있다고 하였으나, 2019년 실태조사에서는 교직원-학생, 학생-학생 사건으로 어려움을 겪는 순서가 달라진 것을 볼 수 있다. 2012년 실태조사와 비교하면, 피해자에 대한 보호와 지원이 전반적으로 증가한 것을 볼 수 있으나, 지원 항목 별로 편차가 큰 편이다.

(2) 미투운동 이후의 변화

사회적으로 커다란 파장을 몰고 온 미투운동은 대학의 고충처리 현장에서 성희롱·성폭력 피해 상담건수의 증가(34.4%)로 나타나기도 하였다. 대학으로 하여금 성희롱·성폭력 관련 규정의 개정 또는 2차 피해 방지를 위한 대책(50.4%)을 마련하도록 자극하였으며, 징계규정의 개정을 모색하려는 시도(51.7%)를 이끌어내기도 하였다.

그러나 해당 대학에서 미투운동 사례가 있었던 것으로 확인된 경우(16.3%)라든가 학생들이 교내 미투운동에 적극 참여한 경우(19.9%)는 상대적으로 많지 않았다. 미투운동 이후 교내 상담창구에 미투 관련 사건이 접수되어 조사가 이뤄지고(15.2%), 그리하여 미투고발 사건의 조사를 거쳐 징계가 이루어진 경우(13%)는 더 적었다. 대학이 직접 미투고발 사건을 접수하여 징계처리까지 완료한 경우는 대학이 전문대학과 대학원대학보다, 협의회 소속 회원대학이 비회원 대학보다, 그리고 재학생 규모 15,000명 이상의 대규모 학교가 그 미만의 학교에 비해 더 많았다.

대학 미투운동에 참여한 학생들의 토론 내용을 보면, 미투고발 사례 중 일부는 학내 기구

와 절차를 통해 문제를 해결하려고 시도한 적이 있지만, 학내 상담기구와의 접촉 과정에서 오히려 불신이 깊어지고 오해가 쌓였던 것으로 보인다. 상담을 문의하고자 센터에 전화를 걸었으나 ‘바쁘다’는 말로 전화가 끊겼다는 피해자는 수년 후 미투고발로 나서게 되었다. 피해 사실을 말할 곳이 친한 교수님밖에 없다고 여겼던 피해자는 학과회의에서 신상이 노출 되어 곤욕을 치렀다. 피해자를 익명으로 둔 채 대리인으로 문제를 해결하고자 했던 대책위의 학생들은 사건해결에 관하여 아무런 지식이나 전문성이 없는 스스로에 대해 무력감을 느끼면서도 “피해자의 편에 선 적이 없는” 학내 센터들의 미온적인 대응에 관하여 섭섭함을 감추지 않았다(한국여성인권진흥원, 2018). 전담기구의 상담원들은 겸직해야 할 일들이 쌓이거나 사건처리 업무로 인해 지쳐가고, 진행 절차에 대하여 친절할 설명과 정보를 기대했던 피해자는 피해자대로 소외된 느낌을 떨치지 못한 채 힘든 시간을 견뎌야 했던 것이다.

(3) 최근 3년 간의 상담과 사건처리 현황

최근 3년 간(2016~2018) 성희롱·성폭력 상담의 추이를 평균 상담 건수로 보면, 2016년은 1.2건, 2017년은 1.8건, 그리고 2018년은 평균 2.3건으로 지속적으로 상승한 것을 볼 수 있다. 상담의 증가폭은 4년제 일반 대학이 더 큰 편이며, 전문대학의 상담 건수는 일반대학의 1/10 수준에 머물러 있어 편차가 매우 크다는 점을 알 수 있다. 또한 최근 3년간 대학의 고충처리 창구를 통해 접수·처리된 성희롱·성폭력 사건의 평균 건수 역시 2016년 0.6건, 2017년 1.0건, 2018년 1.4건으로 증가한 것으로 나타났다. 1년 간 사건이 단 한 건도 없는 경우는 2016년 73.8%에서 2018년 57.7%로 그 비율이 줄어들었으나 사건의 처리 경험에 없는 대학이 아직도 절반 이상을 차지하고 있는 것이다.

신고인(피해자)의 지위를 세분하여 살펴보면 학부생이 80.9%로 가장 많고 사건처리 연도에 따라 차이를 보였는데, 그 이전에 비하여 2018년도에는 학부생이 신고인(피해자)인 비율이 다소 낮아지고 대학원생이나 기타 지위 범주가 늘어난 것을 볼 수 있다. 신고인의 지위가 학부생이라는 응답은 광역시보다 도지역에서, 대도시보다 중소도시와 읍면 지역에서 비율이 높게 나타났다. 피신고인의 지위 별로 살펴보면, 학부생(60.6%)이 가장 많고, 전임교원(16.0%)이 그 다음을 차지한다. 2018년도는 피신고인(행위자) 중 학부생인 비율이 감소한 반면, 비전임교원의 비율은 증가하는 경향을 보였으며, 전임교원은 2016년에서 2017년으로 접어들어 다소 감소하는 경향을 보이다가 2018년도에는 다시 증가하였다.

신고인(피해자)의 성별은 여성이 91.9%로 대다수를 차지하는 반면, 신고인(행위자)의 성별은 남성이 94.1%로 나타났다. 3년간 접수·처리된 사건 중 동성 간 성희롱·성폭력 사건은 약 9.0%(105건)를 차지하는데, 신고인과 피신고인 양측이 모두 남성인 경우가 둘 다 여성인 경우보다 많은 편이다.

최근 3년간 전국의 대학들이 접수·처리한 사건을 연도별로 분석한 결과, 3개 연도 모두 ‘언어적 성희롱’이 가장 많았으나 강제추행이 2016년과 2017년에 비하여 2018년에 증가한 것을 알 수 있다. 온라인 성희롱·성폭력 사건에 관하여 따로 설문한 결과, 발생 장소는 단체 SNS(단톡방)이 전체의 77.1%로 가장 많았으며, 다음으로 1:1 SNS대화방이 37.1%, 온라인 커뮤니티(교외) 20.0%의 순으로 나타났다. 유형별로 보면 ‘언어적 성희롱’이 전체의 91.4%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로 ‘차별 비하 표현’이 42.9%, ‘이미지 활용 성희롱(지인 합성 등)’이 28.6%의 순으로 나타났다.

최근 3년간 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 처리 결과를 살펴보면 조사·심의 후 징계(요청)한 경우가 47.9%로 가장 많았으며, 조사·심의 후 중재, 상담소차원의 조정·중재처리한 경우가 각각 16.0%인 것으로 나타났다. 신고인이 학교 측에 제기한 법적 분쟁 건수는 381개 대학 중 34개 대학이 형사소송으로 인한 분쟁을, 18개 대학이 민사소송으로 인한 분쟁을 겪은 적이 있으며, 피신고인이 학교 측의 징계결정 등에 불복하여 행정소송이나 민사소송을 제기한 적이 있는지에 대해서는 조사대상 중 7.6%인 29개 대학이 제기한 적이 있는 것으로 나타났다.

(4) 고충상담기구와 상담원의 현실과 애로사항

대학 성평등상담기구의 87.4%가 별도의 상담실을 확보하고 있으나 1개인 경우(54.7%)가 대부분이고, 기구의 예산 규모는 2012년 실태조사 당시보다 전반적으로 상승하였다. 그러나 연간 예산이 1천만원 미만인 경우(29.5%)부터 1억 원 이상(17.2%)인 곳에 이르기까지 편차가 크고 양극화되어 있는 상태가 크게 달라진 것은 아니다. 상담기구에 배치된 전문상담원은 평균 1.7명이지만, 행정직원은 평균 2명, 조교는 평균 0.6명, 인턴 또는 임시인력은 평균 1.4명, 기타인력은 평균 1.5명으로 나타났다. 상담기구를 운영하면서 겪는 어려움은 ‘전문인력 부족’ ‘정규직원 부족’, ‘대학내에서의 기관의 영향력부족’, ‘재정부족’ 순으로 나타났다.

기관 내 성희롱·성폭력 고충처리 전담자 중 여성은 평균 1.1명, 남성은 평균 0.4명이며, 성별에 상관없이 전담자가 1명인 대학이 39.6%, 2명인 대학이 31.2%로 1~2명인 경우가 대부분을 차지한다. 평균연봉은 2천만원~3천만원 미만이 50.4%로 가장 많지만, 2천만원 미만인 경우도 약 15%였다. 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 어려움은 ‘과중한 업무’, ‘낮은 급여수준’, ‘중요한 정보 및 전문지식의 부족’, ‘직원의 결정권한 부족’의 순으로 과중한 업무와 열악한 업무환경이 지속되고 있음을 볼 수 있었다.

대학사례 질적 분석을 통해 볼 때, 대학 상담기구는 학교 측의 이해와 요구, 피해자의 분노, 가해자의 항변이 충돌하는 공간으로, 막중한 역할이 부과되지만, 실질적인 전문성과 독

립성을 갖추기에는 여건이 허락하지 않는 경우가 많았다. 전문상담원들은 이구동성으로 겸직을 한다든가 다른 업무와 병행하는 것으로 인한 과중한 업무 부담과 고용의 불안정을 애로사항으로 지적하였다. 업무와 관련해서는 본래 자신의 전문성과 거리가 있는 영역을 포괄해야 하는 부담이 있고, 민감한 사건처리 업무의 복잡성을 뒷받침할 수 있는 특성화된 가이드라인이 없어 곤란을 겪기도 한다.

대체로 성희롱·성폭력 피해 상담, 사건 신고의 접수, 조사 또는 조정 등이 실제로 이뤄지는 대학과 그렇지 않은 대학들 간에는 격차가 큰 편이다. 가령 사건의 접수가 많고 사건처리의 비중이 일정 수준 이상인 대학의 상담기구는 전문성을 갖춘 인력의 수요가 높아지지만, 대부분 계약직으로 고용되고 재직기간이 짧아 현장의 경험이 축적되기 어렵다. 전담인력이 필요하지만 처음부터 최대 2년 계약을 조건으로 고용하거나 ‘특성화’ 사업을 기반으로 전담자의 고용을 유지하는 사례도 더러 있었다.

반면에, 상담이나 사건 접수가 거의 이뤄지지 않는 전문대학의 경우에는 전담자를 새롭게 고용하기보다 정규직 교직원을 고충상담원으로 지정하기 때문에, 담당자는 업무 처리에 필요한 전문성의 부족을 고민하게 되고 배정된 예산이 적어 강사 섭외나 교육 콘텐츠 면에서 애로를 겪게 된다. 대학들 간의 이런 격차는 대학유형, 재학생규모, 소재지의 지역규모 등에 따라서 더 벌어질 수 있다. 그러므로 대학의 특성과 고충상담원들의 애로사항을 면밀히 검토하여 성평등상담기구의 구체적인 필요에 맞는 지원 방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

2) 대학의 조직적·문화적 특성과 피해사례 분석

(1) 대학사례를 통해 본 조직문화, 사건처리, 피해구제

대학사례 심층면접 조사의 질적 분석에서 나타났듯이, 국공립대학과 사립대학은 학내 관련 규정이라든가 징계 관련 적용 법률이 다르고, 사립 대학의 경우에는 창립자와 그 주변의 사적인 인맥이 미치는 비공식적 영향이 큰 편이다. 대학유형으로 볼 때, 전문대학은 학생이 대학에 다니는 수학 기간이 상대적으로 짧아 피해 경험이 있어도 참고 견디거나 사건화를 망설이게 되고, 교원들은 보직이나 겸직 등으로 1인이 여러 가지 업무를 병행하는 경우가 많았다. 흔히 대학에서 학생-학생 간 사건이 많다는 것이 정설로 여겨지나, 여자대학의 경우에는 사정이 또 다르다. 오히려 교원-학생 또는 교원-교원 간 사건이 대부분이고, 학생-외부인 간의 사건을 지원해야 할 경우도 있다.

대학의 규모가 작은 경우, 상담기구 운영만 어려운 것은 아니다. 상대적으로 폐쇄적이고 긴밀한 관계망으로 인하여 피해자는 자신의 불편한 감정을 드러내기 어려운 것을 볼 수 있다. 개설 학과와 전공 특성에 따라 스포츠계, 문화예술계, 보건계, 의료계 등은 피해 발생은 많으나 자신의 경험을 피해로 인지하는 것이 곤란하고 피해 경험을 발화하는 것이 진로와

삶에 영향을 주기 때문에 망설임이 길어지는 것을 볼 수 있다. 지역사회의 경우 학내외의 인적 네트워크가 성희롱·성폭력의 사건화 및 사건처리, 피해구제 등에 영향을 미치기도 하는데, 지역사회의 문화가 보수적이고 인권의식과 성인지감수성이 부족하면, 권위적인 교수 집단뿐 아니라 군대 식으로 서열화된 학생회처럼 자치조직의 문화도 이로부터 자유롭기 어렵다.

면접 참여자가 피해자로서 직접 경험하거나 사건을 지원하면서 접한 피해사례는 다양하지만, 피해자들은 대부분 행위자의 성희롱·성폭력뿐 아니라 주변에서 겪은 2차 피해의 경험으로 인해 힘들었던 경험을 지니고 있었다. 피해자가 ‘2차 피해’라고 여기는 행위가 모두 그것에 해당되지 않더라도, 상담원과의 대화 과정이나 조력자와의 관계에서 2차 피해를 떠올리는 경우도 있었으며, 경찰조사나 재판과정에서는 매우 전형적인 2차 피해가 더 많았다. 최근에 들어와 피해자 또는 가해자가 여러 명인 사건들이 늘어나는 경향이 있는데, 단톡방 등 온라인 공간에서 흔히 발생하는 성희롱·성폭력과 연관되어 있는 것으로 보인다.

(2) 온라인 성희롱·성폭력 피해사례의 특성

단톡방 등 온라인 성희롱의 경우, 피해자들은 가해자의 인식 부재와 학교 측의 온정적 대응을 가장 큰 문제로 인식하고 있었다. 단톡방 사건을 비롯하여 온라인 성희롱에 대한 처벌이 약하고 공간 분리 등 보호조치가 이뤄지지 않는 이유는 단톡방 성희롱이 심각하게 여겨지지 않기 때문이다. 온라인 커뮤니티의 언어적 성희롱을 문제삼는 경우에도 사소한 문제 제기라는 주변의 반응을 견뎌야 하는 것은 마찬가지며, 학교 상담기구나 학생 자치기구에 조사를 의뢰해도 심각하게 다루어지기보다 가볍게 다루어지곤 한다. 디지털 기기를 이용한 불법촬영과 유포는 피해자로 하여금 인간관계에 대하여 깊은 불신을 갖게 만든다. 피해자들의 이런 불신은 학내 상담기구나 징계위원회 등 학교를 통한 문제해결에 대한 실망이 더해지면서 더욱 깊어진다. 공간분리 등 최소한의 피해자 보호조치가 이뤄지지 않았기 때문이기도 한데, 불법촬영 및 단톡방 성희롱에 대해서는 상담기구의 관계자들조차 그 심각성을 인지하지 못하거나 오해하는 경향이 있다. 증거가 남아 있다고 안도할 것이 아니라 문제의 자료가 유포되어 피해가 더 이상 확산되지 않도록 신속하고 엄중하게 대처하는 것이 필요하다.

(3) 대학 성희롱·성폭력 사건과 언론보도

대학에서 발생한 성희롱·성폭력 사건은 언론의 기사를 통해 재현되고, 이 과정에서 피해자의 의사와 무관하게 사건의 의미가 재구성되어 널리 유포되기도 한다. 2016년 1월부터 2019년 6월까지 언론에 보도된 기사들을 분석한 결과, 가해자의 목소리가 더 많이 반영되

고 가해 행위를 상세하게 전시하고 제목을 선정적으로 처리하는 경향이 지속되고 있는 것으로 나타났다. 사건의 특성상 위계관계나 또래 간의 성희롱·성폭력 문제가 많은 편이고, 온라인 상에서 발생하는 문제들이나 불법촬영과 관련하여 언론보도량이 증가하지만, 심층 취재로 구조적 원인을 짚어내기보다 사건 중심의 스케치에 그치는 경향이 있다. 가해자의 책임을 사소화하는 대신 불필요한 정보를 제공하고 진실대결의 양상으로 몰고가는 등, 보도 윤리의 측면에서 시정되어야 할 문제점이 드러났다.

3) 대학 성희롱·성폭력의 법적 규제와 판례 분석

(1) 대학 성희롱·성폭력의 법적 규제

대학 성희롱·성폭력 사건을 규율하는 법령은 여러 가지가 있으나, 최근에는 여성가족부의 활발한 정책 활동으로 「양성평등기본법」의 개정이 활발하게 이루어진 편이다. 국공립과 사립이란 설립유형의 차이에도 불구하고, 교원의 징계가 강화되고 징계절차가 차츰 합리화되고 있다. 이러한 변화는 특히 2018년 미투운동 이후에 두드러진다. 징계사유가 성희롱인 경우, 과거 5년이었던 시효가 10년으로 늘어났고, 「국가공무원법」과 「교육공무원징계령」의 개정으로 성희롱 사건의 피해자가 원할 경우 징계처분 결과를 통보받을 수 있게 되었다. 공무원은 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에 이를 신고할 수 있게 하는 ‘제3자 신고제도’와 신고로 인한 ‘불이익 금지’ 조항이 도입되었다. 「교육공무원징계령」에 징계위원회의 피해자 진술권 보장(제9조의2), 징계위원회 구성시 특정 성이 6/10을 초과하지 않도록 하는 내용(제4조)이 최근에 들어가는 등, 이러한 징계절차의 개선이 향후에 어떤 효과를 가져올는지 지켜보아야 할 것이다.

(2) 대학 사건 판례 및 결정례 분석

앞서 설문조사 결과 미투운동의 대학 내 사건처리 절차와 병행하거나 종료된 사건처리 처분에 대한 소송건수도 증가하고 있는 것으로 나타났다. 판례분석에서는 대학 성희롱·성폭력의 정의나 요건 규정의 근거 법령과 그 해석의 기준이 되는 법원 판결 및 국가인권위원회 결정례를 분석함으로써 법리적 쟁점을 알아보았다. 강간에 대한 판결들에서 나타나는 최협의 폭행·협박설이 유지되고 있으나, 성인지각수성에 대한 강조를 통해 완화된 해석의 흐름을 볼 수 있고, 추행 또한 상대방의 의사에 반하는 대부분의 신체접촉을 추행으로 해석하는 판례들이 선고되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 동향은 비동의간음죄의 신설 등을 통해 강간 등 성폭력범죄를 재구조화하고, 나아가 성희롱 개념의 재구성을 모색하는 담론의 흐름과 궤를 같이 하는 것이다.

대학 성희롱·성폭력에 대한 문제제기는 공공의 이익을 위한 것으로 명예훼손죄가 성립한다고 보기 어렵고, 불법행위를 구성하여 경우에 따라서는 가해자와 학교가 치료비, 일일수익, 위자료를 피해자에게 배상해야 할 책임이 발생할 수 있다. 가해자에 대한 징계처분은 행정소송 또는 민사소송의 대상이 되는 만큼, 피해자 보호를 위해 그 징계의 종류와 근거를 명확히 하고, 징계양정을 엄격히 처리할 필요가 있을 것이다.

2. 국가인권위원회 권고 이후의 정책 변화

1) 2013년 국가인권위원회의 정책 권고

2019년 설문조사에 의하면, 각 대학의 마지막 규정 개정의 시기가 최근에 몰려 있는 것을 볼 수 있는데, 특히 2018년에 규정을 마지막으로 개정했다는 학교가 가장 많았다. 그 배경을 이루는 몇 가지 이유를 생각해 볼 수 있을 것이다. 첫째, 미투운동과 그에 앞서 최근 수년간 몇몇 사건들을 통해 피해자들의 목소리가 사회적으로 가시화되었다는 점이다. 둘째, 성폭력·성희롱 방지 업무의 토대가 되는 기구의 편제가 달라지고 있기에 나타나는 과도기의 현상일 수 있는데, 각 대학에서 인권센터 설립이 급속히 추진되고 있는 변화와 연관된다. 셋째는 2013년 국가인권위원회의 권고 이후, 공공기관의 성희롱·성폭력 방지 정책이 지속적으로 강화되고 변모해 왔다는 점에서 또 하나의 이유를 찾을 수 있다.

2013년 11월에 국가인권위원회는 주무부처인 교육부에 대하여 대학 정책의 근간인 「고등교육법」에 성희롱·성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성을 국가의 책무로 규정하고, 통합적 근거 법령을 만들 것을 권고하였다. 국가 관리 및 지원체계를 구축하기 위해 담당 부서를 지정할 것과 업무매뉴얼, 교육프로그램, 콘텐츠 등의 보급이 필요하다는 점도 아울러 지적하였다. 그리고 여성가족부에 대해서는 예방업무의 관리 및 지원을 위한 종합대책과 실효성 있는 점검 시스템을 마련할 것을 권고하였다.

오늘의 시점에서 돌아보면, 2012년에 국가인권위원회의 〈대학교 성희롱·성폭력 실태조사〉가 실시되고, 이를 바탕으로 국가인권위원회의 정책 권고가 나온 2013년 이후 정부의 대학 성희롱·성폭력 방지 정책은 그 내용이 지속적으로 확충되어 왔다고 할 수 있다. 특히 실무적인 업무 매뉴얼의 보급, 기구의 전문성 향상을 위한 지원, 예방교육 강화와 프로그램 및 콘텐츠 보급이 지속적으로 이루어져 왔으며, 예방교육통합관리 시스템에서 볼 수 있듯이 실효성있는 점검 시스템도 정착되어 운영 중이다. 「고등교육법」을 개정하여 안전한 교육환경을 위한 국가의 책무를 규정한다거나, 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 권리구제와 관련된 통합적인 근거법령을 마련하는 작업은 아직 실현되지 않았다. 그러나 미투운동의 영향 속에서 그 필요성에 대한 인식과 공감대는 다른 어느 때보다도 커졌다고 볼 수 있다.

〈표 IX-1〉 국가인권위원회 정책 권고의 주문 내용(2013.11.11)

대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화 권고

국가인권위원회, 2013.11.11.

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

1. 교육부장관에게

- 가. 대학 관련 기본법인 고등교육법에 성희롱·성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성
과 관련된 국가의 책무를 규정하고, 대학 성희롱 성폭력 예방 및 피해자 권리구제
와 관련된 통합적인 근거법령을 마련할 것,
- 나. 위 근거법령에 따라 대학 등 고등교육기관에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구
제와 관련한 하위법령(훈령, 예규 등)을 마련할 것,
- 다. 국가차원의 관리 및 지원체계를 구축하기 위하여, 대학 성희롱·성폭력 예방과 피
해구제에 대한 관리 및 지원업무를 담당하는 부서를 지정할 것,
- 라. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 방지조치와 피해구제에 관련한 실무적인 업무매뉴얼
을 보완 개정하여 보급할 것,
- 마. 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 기구의 전문성이 향상되도록 관련된 지
원을 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 종합대책
과 실효성 있는 점검 시스템을 마련할 것을 권고한다.

2) 2013년 정책 권고 이후의 국내 정책 동향

(1) 폭력예방교육의 확대와 고충상담원 교육 실시

여성가족부는 2013년을 폭력예방교육 원년으로 선포하고 예방교육의 대상 확대 및 점검
시스템을 강화해 나가기 시작하였다. 오래전 의무화된 성희롱예방교육(1999년/2003년 공
공단체로 확대)에서 시작하여 성매매예방교육(2008년), 성폭력예방교육(2013년), 가정폭력에

방교육(2014년)에 이르기까지 의무적인 교육 이수 범위가 대상 별로 확대되었다. 또한 2013년 (구)「여성발전기본법」의 개정으로 2014년 2월부터 각각의 폭력예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시하는 것이 가능하게 되었다(여성가족부, 2019).

국가기관 등이 고충상담창구를 설치하고 “성희롱 고충담당자”를 지정해야 할 의무가 부과된 것은 2008년 이후이나, 각 기관마다 최소 2명 이상 지정하도록 되어 있는 고충상담원에 대한 교육이 강화된 것은 최근의 일이다. 2017년 여성가족부의 「공공기관 성희롱 방지 조치」 개정(2017.02)으로 고충상담원 교육이 필수항목으로 지정되었고, 고충상담원 중 3년 이내에 상담원 교육을 이수한 자가 없을 시에는 해당 항목을 인정하지 않는 방향으로 개정된 것이다. 따라서 고충상담원 교육에 대한 관심이 급속히 늘어났으나, 1만명을 상회하는 교육대상자의 교육 수요를 일시에 충족하기에는 어려움이 있었다. 현재 양성평등교육진흥원을 비롯하여 몇몇 기관들이 고충상담원 교육을 실시하고 있으며, 다양한 현장에 맞추어 고충상담원의 역량을 강화하기 위한 장기적 로드맵과 프로그램 개발을 모색하고 있다(이현혜 외, 2018).

(2) 미투운동 전후 범정부 차원의 합동 대책

2015년에 개최된 제3차 사회관계장관회의(2015.03.27)에서는 11개 관계부처 합동으로 ‘우월적 지위를 이용한 성폭력 근절 대책’을 심의·확정하였다. 이 대책의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 「교육공무원법」 및 「사립학교법」 개정을 통하여 징계양정의 기준을 강화하고, 우월적 지위를 이용한 성폭력범죄자를 엄중 처분한다는 것이다. 여기에는 성폭력범죄로 파면, 해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 국·공·사립학교 교원을 교직에서 당연퇴직시키고 임용을 제한한다는 방침도 추가되었다. 둘째, ‘경찰관서-대학 성폭력 상담소’ 간에 핫라인을 구축하여 대학에서의 ‘우월적 지위를 이용한 성폭력 범죄’ 피해를 적극 발굴·수사하고, 대학 내 성폭력 피해자가 상담·의료·법률 등 통합서비스를 받을 수 있도록 해바라기센터 등 외부 민간시설과의 연계를 활성화한다는 것이다. 셋째, 대학의 특성을 반영하여 오리엔테이션 등을 통한 신입생 대상 대면 교육을 실시하고, 대학 교수 등을 대상으로 소규모 토론식 사례 중심의 교육을 추진한다는 내용도 이 대책에 포함되었다(송인자, 2016).

2017년에 들어와 사회적으로 성희롱 문제가 다시 수면 위로 부상하자, 정부는 고용·여가부 합동으로 「직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책」(2017.11.14)을 내놓은 데 이어, 관계부처 합동으로 「공공부문 성희롱 방지 대책」(2017.11.28)을 발표하였다. 공공부문 성희롱 방지 대책은 성희롱·성폭력 예방교육의 내실화, 사건 대응 조치의 강화, 공공기관에 대한 관리·감독 강화 등의 계획을 표명하였다. 이 대책은 대학의 고충상담 현장에 영향을 줄 수 있는

내용을 상당수 포함하고 있다. 가령 ‘피해자보호’와 관련하여 「성희롱·성폭력 예방지침 표준안」에 상담·조사과정에서 외부전문가의 활용을 권고한다든가, 성희롱 고충상담원 지정 시 해당자가 3개월 이내에 관련 전문교육을 이수하도록 의무화한 것 등이 이에 해당된다.

2018년 1월 말에 시작된 미투 고발이 봇물처럼 터져나오자, 여성가족부도 앞서의 대책을 추가로 보완하는 내용을 담아 2월 말에 대책을 발표하였다. 관계부처 합동으로 나온 「공공 부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진현황 및 보완대책」(2018.02.27)은 미투운동의 폭발적인 분출에 대한 정부의 응답이었다. 그 내용을 살펴보면, 공공부문 대상 ‘직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터’를 100일 간 한시적으로 운영하고, ‘대학 내 성희롱·성폭력 온라인 신고센터’를 개설하는 안이 포함되어 있었다. 또 사안을 은폐·축소하려는 사례가 발생할 경우 교육부·여성가족부의 특별점검을 실시하고 관계자에 대하여 엄중 조치가 있을 것을 경고하였다. 이밖에도 외부 전문가를 ‘성희롱 고충 처리 ombudsman(가칭)’으로 배치하고, “공공기관 내 성희롱 행위자에 대한 징계조치 등의 인사제재를 공무원수준으로 상향”할 계획이라고 입장을 밝혔다. 이를 계기로 정부는 여성가족부를 중심으로 범정부 협의체를 구성하여 관계부처 간의 협의를 진행하였고, 공공부문에 이어 민간부문을 포괄하는 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」(2018.03.08)을 발표하였다.

한편, 교육부는 2017년 11월에 관계부처 합동 대책을 통해 교원의 성비위 사건에 대하여 징계시효를 연장하고, 강화된 징계양정 기준을 적용하며, 대학정보 공시에 폭력예방교육 실적 항목을 도입하는 등, 교육부 차원에서 여러 가지 대책을 제시한 바 있다. 또한 2018년 4월에 교육부는 대학을 비롯한 교육분야 전반의 후속 대책을 모색하기 위하여, ‘교육분야 성희롱·성폭력 근절 추진단’을 발족하였다. 추진단을 운영하여 각계 전문가들의 의견을 수렴하면서, ‘성희롱·성폭력TF팀’을 구성하여 대학 미투 관련 사건조사와 제도개선 실무를 담당하고, ‘지원센터’를 위탁·설치하여 교육 현장에서 요구되는 각종 매뉴얼과 컨설팅 수요에 대응해 나간다는 것이 교육부의 방침이었다. 이에 따라 2019년 3월에는 ‘대학 성희롱·성폭력 근절지원 중앙센터’가 설치되어 다양한 활동을 전개하고 있으며, 2019년 5월에는 교육부 안에 ‘양성평등정책담당관’ 제도를 신설하여 정책을 안정적으로 추진할 수 있는 기반이 마련되었다.

〈표 IX-2〉 교육부의 대학 성희롱·성폭력 관련 대책

구분	내용
관계부처 합동, 「공공부문 성희롱 방지대책」 (2017.11.28.)	〈대책 중 교육부 관련〉 ■ 온라인 신고센터 개설: 홈페이지 온라인 신고센터 개설 ('18.3.9) ■ 특별조사: 비위정도가 심각한 사안, 조직적 은폐·축소가 있는 사안 등에 대해서는 특별조사 실시 ■ 사안대응 강화: 초중고 및 대학에서 성희롱·성폭력 사안 발생 시, 사안대응 강화 및 관계자 엄중 조치 - 교원의 성비위 사안에 대한 징계시효 연장 추진(5년→10년) - 성폭력 범죄를 저지른 교육공무원의 경우 비위 정도에 상관없이 교단에서 퇴출, 성희롱 교원에 대해서는 강화된 징계양정기준 적용 - 성희롱·성폭력 사안을 은폐하거나 부적절하게 처리한 사실이 특별점검을 통해 발견될 경우 관계자 엄중 조치 - 성폭력 진상이 명확하게 드러난 경우, 소청 심사 시 징계 감경이 없도록 엄격한 심사기준 적용 ■ 신고센터 운영 실태조사: 대학별, 성희롱·성폭력 신고센터 운영 현황 실태조사 실시('18.4~) ■ 예방교육 강화: 교원 대상 연수 강화, 대학정보공시에 '폭력 예방 교육 실적' 항목 반영, 대응 매뉴얼 개발·확산 등
교육부, '교육분야성희롱· 성폭력근절추진단' 구성 (2018.04.04.)	〈대학분야 계획〉 ■ 성희롱·성폭력 근절 관련 법령·제도개선 추진 - 교원의 성비위 징계시효 연장: 교육공무원의 성폭력·성매매·성희롱, 아동·청소년 성범죄 징계시효를 5년에서 10년으로 연장 안내 * 「교육공무원법」 및 「사립학교법」 개정안 국회 통과(3.30), - 성폭력·성희롱 비위 및 관련 사건을 고의로 은폐·무대응* 시 대학교원의 징계 양정기준(「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」)을 대학에 안내 ※성폭력·성희롱, 성 비위 고의 은폐·무대응 시 공적에도 불구하고 징계 감경 불가 ■ 대학 내 성폭력 근절을 위한 기관장 책무성 강화: 대학의 장에게 학내 성비위 사건 발생시 대응·신고 등 적절한 조치를 취하도록 하는 법적·제도적인 책무성 부과 방안 검토, * 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 또는 「고등교육법」 개정 ■ 징계위원회 다양성 제고: 교원 징계위원회 참여 위원 총수 및 외부위원 수 확대, 여성위원 30% 이상 포함을 의무화하고, 성비위 사안에 한정하여 대학인사위원회에서 추천하는 학생 1명 이상 위원 임명 추진 * 「교육공무원법」 및 「사립학교법」 개정 추진 ■ 실태조사: 대학 성폭력 신고·상담센터 운영 및 조사·처리 현황 등 조사('18.4월중)
추진체계	■ 교육분야 성희롱·성폭력 근절추진단('18.4월~) ■ 교육부 내 성희롱·성폭력 근절 지원 TF('18.4월~) ■ 대학 성희롱·성폭력 근절지원 중앙센터 선정·운영('19.3월~)

출처: 교육부 보도자료(2018.04.04.)

(3) 대학 성희롱·성폭력 관련 고등교육법 개정 논의

대학의 성희롱·성폭력 방지 정책과 관련된 그간의 입법 시도는 학교 일반에 적용되는 「교육기본법」보다는 아무래도 「고등교육법」의 개정에 무게가 두어져 왔다. 2015년 이후 대학 성희롱·성폭력 방지를 위해 의원입법으로 시도된 고등교육법 일부 개정안들을 살펴보면, 주로 성희롱·성폭력 예방교육, 피해자보호, 그리고 대학 성희롱·성폭력 상담기구와 관련된 조문을 「고등교육법」에 신설하는 방안을 모색하였음을 알 수 있다.

〈표 IX-3〉 과거 대학 성희롱·성폭력 방지를 위한 고등교육법 일부개정 발의안

발의일/의안번호/발의자	발의안 중 〈신설〉 조문의 내용
■ 2015.10.08. ■ 의안번호: 17101 ■ 발의자: 황인자 의원 등 10인)	제11조의3(성희롱·성폭력 예방교육의 실시 등) 제11조의4(성희롱·성폭력 피해자의 보호조치 등) 제64조(벌칙) 중 ② 아래 1호로 추가 직무상 비밀 관련 내용 추가신설 (내용 생략)
■ 2018.05.10. ■ 의안번호: 13516 ■ 발의자: 이동섭 의원 등 10인)	제25조의2(성희롱·성폭력피해상담센터) ① 학교는 교직원, 학생 등 학교 구성원의 성희롱·성폭력피해를 예방하고 이에 대응하기 위하여 성희롱·성폭력피해상담센터(이하 “상담센터”라 한다)를 설치·운영하여야 한다. ② 상담센터는 다음 각 호의 업무를 한다. 1. 성희롱·성폭력피해의 신고접수와 이에 관한 상담 2. 성희롱·성폭력피해자에 대한 긴급보호조치 3. 성희롱·성폭력피해자에 대한 의료 지원 4. 성희롱·성폭력피해자에 대한 법률 상담 및 지원 5. 성희롱·성폭력 예방을 위한 홍보 및 교육 6. 그 밖에 학교 내 성희롱·성폭력피해에 관한 조사·연구 ③ 상담센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 학칙으로 정한다.
■ 2019.10.31 ■ 의안번호: 23375 ■ 고등교육법 일부개정법률안 발의자: 서영교 의원 등 12인)	제19조의3(성희롱·성폭력피해상담센터) ① 학교는 교직원, 학생 등 학교 구성원의 성희롱·성폭력 피해를 예방하고 이에 대응하기 위하여 성희롱·성폭력피해상담센터를 설치·운영하여야 한다. ② 성희롱·성폭력피해상담센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 학칙으로 정한다.

출처: 국회 의안정보 시스템(<https://likms.assembly.go.kr>).

현행 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(약칭 성폭력방지법)은 상담소의 설치·운영 등을 다루는 제10조제1항에서 국가 또는 지방자치단체는 “성폭력피해상담소”를 설치·운영할 수 있다고 규정해 놓았는데, 동법 제10조제1항은 대학 외부에 자리잡은 많은 성폭

력상담소들의 설치 근거이다. 20대 국회에서 각각 발의된 두 개의 고등교육법 일부개정 법률안은 성폭력방지법 상의 “성폭력피해상담소”와 유사한 방식으로 상담기구를 표현하고 있는 점이 특징적이다. 그러나 “성폭력피해상담소”를 범죄 피해자 보호법에 규정함으로써 갖게 되는 효력이 「고등교육법」 상 ‘성희롱·성폭력피해상담센터’에도 확대·적용될 수 있는가에 대해서는 더 많은 논의와 면밀한 검토가 필요할 것으로 예상된다.

3. 대학 성희롱·성폭력 방지 정책의 개선을 위한 제언

1) 교육부 추진단 권고의견의 정책 반영

2019년 실태조사 연구를 진행하면서 각 대학들의 성희롱·성폭력 관련 규정과 절차를 비롯하여 사건의 조사·처리를 담당하는 기구의 활동이 지난 2012년에 비하여 늘어난 모습을 확인할 수 있었다. 전국의 대학을 놓고 보면 대학들의 편차가 여전히 큰 편이다. 대부분의 학교들은 성희롱·성폭력 방지 업무를 수행하는 학내 전담기구의 위상이 취약하고, 예산이나 전담인력이 부족하여 과중한 업무에 시달리는 상황이 지속되고 있다. 학교, 징계 등 사건의 처리 결과에 불복하여 피신고인들이 제기하는 소송에 대한 사법부의 판단에 좌우되어 공신력이 시험대에 오르기도 한다. 결국 이 모든 과정에서 피해자는 2차 피해에 노출되기 쉬우며, 사건이 종결되더라도 사건 이전의 일상으로 복귀할 수 없는 안타까운 현실이 반복되고 있다.

미투운동 이후 특히 교육부가 대학 내 성희롱·성폭력 문제의 해결을 위한 정책대응에 적극적으로 발벗고 나선 것은 그래서 반가운 일이 아닐 수 없다. 지난 2018년 4월에 교육부의 자문기구로 발족한 교육분야 성희롱·성폭력 근절 추진단(이하 교육부 추진단)은 대학 내 성희롱·성폭력 방지 활동의 현황과 문제점을 파악하기 위해 대학 성폭력 전담기구 담당자 및 학생대표들과 수차례의 간담회를 개최하고, 2018년 6월에 교육부 장관에게 제안하는 제1차 권고 의견을 내놓았다. 교육부 추진단은 권고 의견에서, 대학 내 성희롱·성폭력 전담기구가 학내의 낮은 위상과 독립성 미비, 예산부족 등으로 어려움을 겪고 있음을 지적하였다. 전담인력은 고용불안에 시달리고, 규정이 존재하더라도 실제로 사건을 조사처리하는 과정은 학교마다 달라서 “대학 간의 격차”가 큰 편이다. 징계와 사후조치도 실효성이 의문시되며, 특히 “교수직의 특성을 반영하지 못하는 징계체계”라든가, 징계를 받고 복귀한 교수의 징계 원인과 내용을 학생들이 알기 어렵다는 점도 지적되었다(교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회, 2018.06.28).

〈표 IX-4〉 교육 분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회의 1차 권고 내용: 고등교육기관

구분	내용
1. 성희롱·성폭력 사안처리 전담기구의 설치 및 구성 관련	가. 모든 대학에 성희롱·성폭력 사안처리 전담기구(이하“전담기구”)를 설치하도록 한다. 나. 전담기구의 설치는 총장직속으로 한다. 다. 전담기구의 권한과 독립성을 확보한다. 라. 전담기구의 기관장은 성희롱·성폭력 관련 사안의 전문성을 가진 자로 위촉한다. 마. 전담인력의 고용형태를 정규직으로 한다. 바. 전담기구 내 조사업무(사안처리) 및 상담업무를 담당하는 인력을 별도로 배치하여, 신고인과 피신고인이 충분한 상담과 적절한 처리를 지원받을 수 있도록 한다. 사. 전담기구의 운영을 위한 적절한 예산과 인력을 확보한다.
2. 성희롱·성폭력 사안처리 절차 관련	가. 성희롱·성폭력 사안처리 규정의 표준안을 만들어야 한다. 해당 표준안에 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다. 1) 심의위원회에 학생위원과 외부위원을 위촉하여야 한다. 2) 징계위원회 회의에 학생대표의 참여를 보장하여야 한다. 3) 사안처리 과정에서 피해자 중심의 보호와 지원이 가능하도록 규정하여야 한다. 이를 위해 조사 중 신고인과 가해 지목자의 분리조치에 대한 근거 규정을 두어야 하며, 신고인 및 피신고인, 참고인 등이 원하는 경우 조사 및 심의 과정 에서 신뢰관계인 및 조력인이 동석 할 수 있다는 점을 고지하는 규정을 두어야 한다. 나. 학교 공동체 내 자율적 사안처리의 원칙에 따라 학교 내 성희롱·성폭력 사안처리는 형사절차 등의 진행여부와 관계없이 이루어져야 한다. 피해자 및 신고인, 조력자 등에 대한 불이익 조치를 금지하고 이를 위반할 시에 징계하는 규정을 두어야 한다. 불이익 조치에는 학교에 의한 교육권 침해 행위뿐만 아니라 학교 구성원들에 의한 따돌림 등 심리적 침해 행위를 포함해야 한다.
3. 성희롱·성폭력 가해자 징계 및 사후조치 관련	가. 교육공무원법 및 사립학교법을 개정하여, 징계의 내용을 현실화시키고 실효성 있는 조치를 마련하여야 한다. 특히 해임, 파면, 3개월 정직으로만 구성된 징계 양정을 대학 환경에 적합하게 수정해야 한다. 나. 가해자의 재발방지를 위한 교육 등 부가조치의 실효성 확보를 위한 방안을 마련해야 한다. 다. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 징계 시, 사안의 처리와 징계결과에 대해 개인 정보를 침해하지 않는 한도에서 성희롱 사실 및 징계의 내용과 양정 등을 대학 공동체에 공시하도록 한다. 라. 대학에서 발생한 성희롱·성폭력 사안의 피해자 및 신고인, 그리고 사안처리 전담인력이 관련 사안으로 법적 분쟁을 겪게 될 경우, 이에 대한 법률 조력을 제공해야 한다.
4. 성희롱·성폭력 예방교육 관련	가. 대학의 특수성을 고려하여 성인지적 감수성을 증진시킬 수 있는 성희롱·성폭력 예방교육을 위한 무료 콘텐츠를 제공해야 한다. 나. 모든 대학구성원에게 예방교육을 실시할 의무를 강화해야 한다. 특히, 시간강사, 교수 등 교원 전원을 대상으로 예방교육을 실시해야 한다. 다. 대학 내 성희롱·성폭력 사례 및 사안처리의 선례를 공유하여야 한다.
5. 권고에 대한 실효성 있는 이행 관련	가. 권고 이행계획을 수립하고, 권고 이행에 필요한 조직과 인원, 재원을 확보하도록 한다. 나. 권고의 이행여부를 대학역량진단지표로 구성하도록 한다. 다. 대학의 성평등 지표 및 인권감수성 지표를 마련하여 모든 대학을 점검하고 그 평가결과를 공개한다. 우수한 대학의 경우 이익을 주는 방안을 마련한다.

출처: 교육 분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회(2018.06.28).

현재 자문회의로 전환되었으나 교육부 추진단의 2018년 권고에 담긴 전문가들의 의견은 성희롱·성폭력 사안을 처리하는 전담기구와 절차 전반을 아우르는 구체적인 방안들을 담고 있는 만큼, 학내 전담기구의 위상을 제고하고 절차를 합리화하는 데 도움이 될 수 있을 것으

로 판단된다. 그러므로 이 연구의 첫 번째 제언은 교육부 추진단의 이런 권고 의견이 정책에 우선적으로 반영되어야 한다는 것이다. 이하에서는 2019년 대학 성희롱·성폭력 실태조사의 연구결과를 토대로 정책의 개선을 위한 여러 가지 과제들을 짚어보면서 나머지 제언을 이어가고자 한다.

2) 대학 성희롱·성폭력 방지 체계: 기구, 인력, 편제의 개선

(1) 대학 성희롱·성폭력 전담기구의 법정화: 고등교육법 개정

현재 대학의 성희롱·성폭력 상담기구들은 외부의 상담소들과 달리 법령이 아닌 학칙이나 규정에 근거하여 설치된다. 그러나 일부를 제외한 대다수의 대학에서는 성희롱·성폭력 방지 업무를 전담하는 학내 기구의 위상이 낮고, 조사·상담 관련 전문인력이 부족할 뿐 아니라 성희롱·성폭력 업무만을 전담하기 어려운 것이 현실이다.

그러므로 「고등교육법」을 개정하여 대학 내 성희롱·성폭력 전담기구의 설치를 의무화하고 그 기능과 설치, 운영 등을 법정화하는 것이 필요하다. 법정화의 방식으로서는 첫째, 대학 내 성희롱·성폭력 담당기구의 설치 목적이 대학 구성원의 성희롱·성폭력 방지 체계 마련과 피해 지원 등에 있다는 점을 명확히 하는 것이 필요하다. 둘째, 기구의 기능에 관해서는 성희롱·성폭력 피해 상담, 피해자 지원과 2차 피해 방지, 예방교육 등, 성희롱·성폭력 방지 시스템을 구축하여 운영한다는 점을 명확히 밝혀 각 대학 담당기구의 기능에 법적 근거를 부여하고 기준과 요건에 맞게 운영이 이루어지도록 유도해 나가는 것이 바람직하다.

성희롱·성폭력 전담기구가 대학 본부나 교수사회로부터 독립성과 자율성을 확보하는 것은 사건처리의 공정성 확보를 위해서도 매우 중요하다고 볼 수 있다. 따라서 대학 성희롱·성폭력 전담기구의 활동이 원활하게 이뤄질 수 있도록 관련 법을 개정하여 그 위상을 보강할 것을 제안한다. 물론 향후 입법과 관련하여 여러 각도에서 실효성을 비교·검토하는 작업이 필요할 것이다. 현장 전문가들의 자문 의견을 종합해 보면, 「고등교육법」 및 그 시행령을 개정하여 대학 성희롱·성폭력 전담기구의 기능과 설치, 운영 등을 법정화하는 것이 현재로서는 가장 유효한 방안의 하나일 것으로 판단된다.

(2) 전담자의 역할과 지속가능한 활동 모델

대학 성평등상담기구에 배정되는 인력과 예산을 늘려야 하며, 전담자들의 고용 안정성이 보장되어야 한다. 이는 전담자의 처우 때문만이 아니라 현장에 기반한 전문성이 축적되어야 피해자들에 대한 보호와 지원이 원활하게 이뤄질 수 있기 때문이다.

오늘날 관련 법령에 의거하여 대학이 수행해야 하는 성희롱·성폭력 방지 활동의 내용은

무척 다양하다. 대학의 거의 모든 구성원들이 각종 폭력예방교육을 연 1회 이상 받아야 하고, 이와 관련하여 예방교육의 기획과 관리 업무가 기본적으로 필요하다. 현행 「양성평등기본법」에 근거하여 설치되는 성희롱·성폭력 ‘고충처리창구’에서 ‘고충담당자’의 업무를 맡는 자는 대학의 기관장을 대신하여 사건을 접수하고 조사·처리를 위해 진술서와 증거를 확보해야 한다. 나아가 사건의 처리가 완료되어 문제가 해결되기까지는 더 많은 소통과 의견의 조율이 필요하다. 신고인이 원하고 피신고인이 합의 사항을 충실히 이행하면 조정·중재 단계에서 마무리되겠지만, 그렇지 않으면 조사·심의위원회의 청문 과정을 거쳐 구성원의 지위별로 다른 징계위원회를 통과해야 한다. 게다가 피해자 보호조치라든가 가해자에 대한 재발방지교육 등, 지속적인 사후관리가 추가로 기다리고 있다.

여타 공공기관이나 민간사업장의 경우에는 직제의 특성상 예방교육 관리와 성희롱·성폭력 고충처리 업무를 각기 다른 부서의 담당자가 맡기도 한다. 그러나 오늘날 다른 공공기관들보다 높은 전문성을 요구받는 복합적인 활동에 더하여 민감한 사건들의 행정업무가 집중적으로 쌓이는 곳이 바로 대학 현장의 성평등상담기구와 전문상담원의 위치라고 할 수 있다. 성희롱·성폭력 방지 정책을 입안하고 평가함에 있어 중심의 자리에 놓여야 하는 것은 해당 정책의 존재 이유를 제공하는 피해자들일 것이다. 미투운동의 과정에서 확인된 안타까운 사실은 학내 고충처리 절차와 기구의 존재가 정작 피해 학생들에게 인지되지 않거나 때로 불만을 야기하는 경우가 적지 않았다는 점이다.

단순하지만 근본적인 하나의 질문은 대학 성평등상담기구의 전담인력이 단 한 사람이라면, 사건의 처리뿐 아니라 상담과 지지 등 복합적인 지원을 필요로 하는 피해자와 관련하여, 이 전담자가 어떤 역할을 우선하도록 기대해야 하는가라는 것이다. 이에 대한 답변이 명확해질 수 있다면, 학내외의 다른 사람들이 나머지 지원 업무를 놓고 어떻게 협력해야 피해자의 일상회복이 앞당겨질 수 있을까를 고민하는 다음 질문으로 이동할 수 있을 것이다. 대학 성희롱·성폭력 방지 업무의 경험적 현실로부터 출발한다면, 한 캠퍼스 당 평균 1.1명의 여성 전담인력이 상담기구, 대학, 나아가 정부를 대신하여 성희롱·성폭력 피해자들과 처음으로 통화하거나 대면하는 장면을 떠올리는 것에서 논의가 시작되어야 한다.

「고등교육법」 개정의 필요성이 제기된 배경에는 여러가지 이유가 있으나, 학내에서 성희롱·성폭력 고충처리를 전담하는 기구의 위상과 영향력이 취약하기 때문에 법령의 개정을 통해 그 위상을 확실히 정립하고자 하는 목적이 큰 비중을 차지한다. 마찬가지로, 전담인력의 역량이 신장하기 위해서는 직무의 전문성이 인정되고 고용의 안정성이 보장되는 지속가능한 활동 모델이 제시될 필요가 있을 것이다.

(3) 업무의 분리와 협력 시스템의 구축: 상담, 조사, 교육

성희롱·성폭력 방지 업무를 전담하는 전문인력과 기구에 배치되는 예산의 부족 때문에 현실화되기 어려울지라도, 대학 현장에는 적어도 세 가지의 구별되는 실무 영역이 존재함을 인정해야 한다. 피해자에 대한 상담·지원, 사건의 조사·처리, 그리고 폭력의 예방에서 재발 방지에 이르는 각종 교육 관련 업무가 그것이다. 특히 상담 업무와 조사 업무를 원칙적으로 구분해야 할 필요성은 선행연구들에서도 거듭 지적된 바 있으며(신상숙 외, 2012; 이미정 외, 2018), 이번 실태조사와 전문가들의 자문의견을 통해서도 확인되는 사항이다. 이는 대학 안에 제도화된 고충처리기구와 절차를 통해 성희롱·성폭력 문제를 해결해 나가는 과정 자체가 공동체의 원칙과 사법절차, 연성규범과 강성규범, 상담과 조사라는 내재적인 긴장으로부터 자유로울 수 없기 때문이지만, 담당기구의 위상과 자원의 한계로 인해 다른 선택지가 없는 상황이 지속되고 있다(장다혜, 2019).

사건의 진상과 책임의 소재를 파악하여 처분에 이르기 위해서는 신고인과 피신고인을 대면하는 조사 업무를 공정하게 진행하여 마무리하는 역할이 기대된다. 그러나 또 다른 누군가는 조사가 시작되더라도 이 과정에서 피해자를 상담하고 지지하며 조력하는 입장에서 신고인을 지원해야 한다. 상담과 조사 업무 사이에 경계를 설정하더라도 두 가지 모두 성인지 역량과 인권 감수성이 필요한 것은 물론이다. 나아가 성희롱·성폭력 고충처리 전담기구와 학내외의 다른 기관들이 긴밀한 협조와 연계를 통해 피해자를 보호하면서 문제를 해결해 나가는 협력 시스템을 구축할 필요가 있을 것이다.

(4) 인권센터로의 전환과 성평등상담센터의 비가시화 문제 해결

우리나라의 대학들에서 인권센터가 설립하기 시작한 2012년 이후, 특히 최근에 들어와 인권센터의 설립이 활발하게 진행되었다. 성희롱·성폭력 고충처리에 특화되었던 초기 상담 기구들이 인권센터로 확대·재편되는 것은 긍정적인 면이 크다. 여러 가지 양상이 중첩되고 교차하는 침해행위를 조사·처리할 수 있어 피해자들의 문제해결에 도움이 되고, 인력과 재정 면에서 규모의 효과를 기대할 수 있으며, 성인지 역량과 인권 프레임의 통합적인 시너지 효과로 연구나 교육 등을 통해 학내외 거버넌스가 확장되기도 한다.

그러나 인권센터로의 전환 이후 같은 업무가 변함없이 지속되더라도, 성희롱·성폭력 고충처리 업무가 대외적으로 비가시화되어 인지도가 낮아지는 경우가 적지 않다. 과거의 연혁이 홈페이지에서 지원된다거나 조직도에서 관련 업무의 존재가 드러나지 않는 사례도 확인되었다. 개별 사건들의 조사·처리에 더욱 비중이 실리게 되면서, 과거 여성주의 상담과 캠페인 등을 통해 공동체적 차원의 문제해결을 추구하는 학내 동아리들과 활발히 교류하던 상담기구의 초기 모습을 찾아보기는 점차 어렵게 되었다. 물론 학내 인권센터의 설립 후에

도 독립적인 형태로 공존하는 성평등상담센터들이 일부 남아 있다. 미투고발이 한창 고조되던 시기에 정부 각 부처들이 개설한 임시 고발창구 중 여성가족부 창구의 상담 건수가 유난히 높게 나타난 것은 우연이 아니다. 여성들의 역량을 강화하는 곳이라는 이미지는 학내 기관에 대한 피해자들의 심리적 문턱을 낮출 수 있는 면이 있다. 그러므로 성평등상담센터나 관련 업무를 인권센터 산하에 배치하더라도 대학의 구성원들이 상담센터의 활동상을 수시로 접할 수 있도록 하고, 가능하면 설립 시 ‘성평등/인권센터’와 같은 기관명을 채택하여 업무의 특성에 대한 인지도를 높이는 것이 필요하다.

3) 대학 성희롱·성폭력 관련 규정과 절차의 개선

(1) 대학 성희롱·성폭력 관련 규정의 보완

① 정의 조항의 검토

대학 성희롱·성폭력 상담소의 관련 규정들이 성폭력의 정의를 현행 법령에 의거하는 경우가 많으나 여전히 편차가 큰 편이다. 성폭력을 범죄로 정의하더라도 최근 정책 현장에서 강간죄를 비동의간음죄로 재구성하는 논의의 시사점을 반영할 필요가 있을 것이다. 불법촬영과 촬영물의 온라인 유포 등 온라인 성폭력과 단독방 등에서 발생하는 온라인 성희롱이 문제가 되는 만큼, 이런 종류의 ‘시각적 행위’를 규정에 포함하는 것도 필요하다. 최근 여성과 소수자에 대한 혐오가 늘어나고 있는 만큼, 성차별에 관해서도 성별, 성적지향, 성적지향을 이유로 한 차별 등을 모두 포함하는 개념으로 재구성하는 방향도 검토되어야 한다.

대학 규정의 정의 조항 등에 “2차 피해”가 없는 경우라면, 이를 보완할 필요가 있다. 2차 피해란 사건 발생 후 피해자에 대한 비난, 악의적인 소문, 원하지 않는 면담 강요 등 다양한 방식으로 행위자 또는 주변인에 의해서 발생하는 추가적인 피해를 뜻하지만, 법령에서는 직무나 평가 등에서의 부당한 조치나 불이익을 중심으로 2차 피해의 내용을 서술하고 있다. 현행 「여성폭력방지기본법」은 제3조의2 다목에서 “2차 피해”를 정의하였다. 2차 피해는 피해자를 위축시키고 문제해결을 포기하게 만들 수 있으므로, 가급적 규정에 명시하여 이를 방지해야 한다.

② 온라인 성희롱·성폭력 방지를 위한 규정 보완

최근 늘어나는 온라인 성희롱·성폭력을 방지하기 위하여 단독방 성희롱 및 커뮤니티 내에서의 성희롱 문제를 명확하게 인권침해로 재개념화하고, 동료에 대한 인간적 존중을 요구할 수 있는 규정이 되어야 한다. 또한 디지털 기기를 이용한 불법 촬영물의 범위를 조금 넓게 잡아 규정에 명시하여 대처하는 것이 필요하다. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례

법」에서 규정하는 것처럼 단지 성적 수치심을 일으키는 부위 사진에 불법성을 한정하는 관행은 피해자들의 경험이나 피해의 심각성을 적절히 반영하지 못한다. 불법촬영의 피해자는 수치심을 느껴야 하는 것이 아니라 권리를 존중받아야 하며, 대학 구성원들이 동의없는 신체 사진에 대한 문제를 명확하게 인식하도록 규정에 명시하여 대처할 필요가 있다. 동의 없이 촬영·유포한 사진이나 이미지의 삭제 문제를 규정에 명시할 필요가 있다. 가해 학생의 휴대폰, PC, 온라인 공간(메일, 웹하드, 클라우드 등)에서의 완전한 삭제 조치를 요구할 수 있어야 한다.

③ 조정·중재, 직권조사 등을 명시

대학에서 성희롱·성폭력 사건을 상담하는 현장에서는 공식적인 조사·심의를 거치지 않거나 조사·심의 과정에서 조정·중재를 시도하는 경우가 약 1/3에 달하지만, 조정·중재를 담당하는 별도의 기구가 없는 경우가 약 70%를 넘는 것으로 조사되었다. 외국에서는 ‘비공식적 절차(informal process)’라고 부르기도 하지만, 조정·중재 역시 절차 중 선택지의 하나로 열려있는 만큼 규정에 명시하여 공식적 근거를 마련하는 것이 필요하다. 또한 온라인 성희롱·성폭력의 경우에는 사안이 심각함에도 피해자가 직접 신고하기 어려운 경우가 있고, 이럴 경우를 대비하여 직권조사의 가능성을 열어둘 필요가 있다.

④ 공간분리 등 임시조치 또는 긴급조치, 위반시 가중 징계

대부분의 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정들은 피해자 보호를 위해 임시조치 또는 긴급조치라는 제목 하에 피해자와 가해자의 공간분리 규정들을 두고 있다. 피해자에 대한 연락 또는 접근 금지, 수업이나 동아리방 등 함께 이용하는 공간으로부터의 퇴거 또는 이용 제한 등의 조치를 가능하게 하는 조항이 이에 해당된다. 이와 같은 사항을 위반한 경우, 피신고인에 대한 가중 징계를 요청하도록 하는 내용이 2018년 전후로 대학 성희롱·성폭력 상담소 규정에 많이 도입되었는데, 임시 또는 강제조치 위반시 가중 징계 가능성을 명시하는 것은 예방적 효과가 있을 것으로 기대된다.

⑤ 피신고인의 행위 제한

피해상담 신고가 접수된 것을 인지한 피신고인이 조사나 징계 등을 회피하기 위하여 휴학, 자퇴 등을 선택하거나 사직할 경우, 학내의 조사나 처리가 중단되거나 교란될 수 있다. 이런 사태를 방지하기 위하여 “총장은 피해상담신고가 접수된 이후, 상담과정과 사건처리과정 중 사건이 종결되기 전까지 피신고인의 자퇴, 휴학, 퇴학, 사직, 휴가, 해임 등의 수리를 보류하거나 반려할 수 있다”는 내용을 규정에 명시할 필요가 있을 것이다.

⑥ 피해자의 보호, 피해자의 권리

피해자보호는 사건처리에 관여하는 모든 사람이 최우선으로 여겨야 하는 원칙 중 하나로서 사건처리 과정에서 신분상 어떠한 불이익도 받지 않아야 한다는 것을 의미한다. 「여성폭력방지기본법」은 제14조에 “피해자의 권리”를 명시하였는데 “2차 피해로부터 보호받을 권리”도 피해자의 권리에 포함된다.

⑦ 피해자의 일상회복을 위한 방법론 모색

수업에서의 피해자와 피신고인의 분리는 지도교수의 변경이나 같은 커리큘럼의 다른 수업 수강을 조력하는 방법으로 이루어진다. 학교에서 마주치지 않을 수 있도록 공간분리를 하는 방법으로는 피해자와 피신고인의 시간표와 학교 내외의 학교생활상의 동선을 조사한 후 피해자와 피신고인의 수업시간과 학교생활상 동선이 겹치지 않도록 가해자에게 학교 내외의 생활공간에 출입 또는 이용을 금지 또는 제한하는 방법을 취할 수 있다. 또한 피해자에게 다양한 심리, 의료, 법적 지원을 함으로써 피해자의 일상회복을 조력할 수 있다. 예산이나 인력 확보에 어려움이 있을 수도 있겠지만, 인근 병원이나 심리상담센터와 MOU를 체결하는 방법으로 피해자의 일상회복을 도울 수 있을 것이다. 또한 응급심리상담을 가능하게 하는 근거를 규정에 명시할 필요도 있다. 그 외에 대학공동체 내 공개사과를 포함한 사과, 금전적 피해보상 등의 내용을 포함할 수도 있겠지만, 피해자의 일상회복을 위한 다양한 조치들, 특히 피신고인의 협조나 이행이 필요한 조치들에 관해서는 규정에 명시하여 근거를 마련하는 것이 필요하고 바람직하다.

⑧ 기타

국가인권위원회의 피진정인에 대한 징계요청, 피해자 보호조치, 재발방지를 위한 예방교육 강화, 특별인권교육 수강 등의 시정조치 권고 등을 대학도 참고해 볼 필요가 있을 것이다. 학생, 직원, 여성 등 피해자와 같은 지위에 있는 위원을 포함시키는 조사심의위원회의 구성 조항, 상담원의 정규직화 조항 등도 규정을 개정할 때 함께 고려해 보면 좋을 것이다.

(2) 대학 조사·처리 절차의 공신력과 자율성 확보

① 수사·재판으로 인한 중단 없이 학내 절차를 자율적으로 운영

대학 내 사건처리 및 피해구제 절차는 공동체 내에서의 해결을 위한 비사법적 행정절차의 속성을 가지고 있기 때문에, 충분한 근거와 합리성이 있다면 조직의 규정에 따른 징계 등의 처리가 원칙상 가능하고 필요하다. 형사절차를 비롯한 사법적인 판단은 엄격한 기준을 모두

충족시켜야만 유죄 판단이 가능한 ‘최소’의 원칙을 따르지만, 공동체의 자치적인 운영을 위한 규정과 판단은 이보다 유연하게 적용될 수 있어야 한다. 학교는 피해자를 보호해야 할 책무를 지니고 있으며, 설령 피신고인의 불복으로 외부 소송이 개시되더라도 학내 피해구제 절차가 중단되지 말아야 한다. 이 점을 피신고인을 비롯한 대학의 구성원들이 받아들일 수 있어야 하고, 학내 절차는 사법적 판단의 여부와 관계없이 자율적으로 이루어져야 한다. 이와 별개로 현재 대학의 형사절차가 진행되는 경우 징계절차를 진행하지 않을 수 있도록 규정한 「사립학교법」 제66조의3 등 관련 규정들은 성희롱 사건을 은폐하고 피해자에게 2차 피해를 가하는 독소조항으로 기능할 수 있기 때문에 대학 내 성희롱 처리절차와 형사절차를 별개의 절차로 사고하고 별개로 진행할 필요가 있다.

② 피해자와 상담기구 전문가의 인식 격차 해소: 온라인 성희롱·성폭력

이번 조사에서 드러난 문제 중 하나는 피해자와 상담기구 전문가 간의 인식의 격차가 상당히 크다는 점이었다. 이러한 인식의 격차는 사건의 상담을 넘어서 조사가 진행되는 과정에서 발생하기 쉬운데, 특히 온라인 성희롱·성폭력 피해자는 온라인 공간에서 일어난 사건이라서 충분히 심각성을 인정받지 못한다는 불만을 가질 수 있으며, 실제 사건처리 과정이 불합리하고 처벌과 징계 역시 미약하다고 여길 수 있다. 반면에 상담기구 전문가는 온라인 성희롱·성폭력 사건의 특수성은 증거가 텍스트로 남아 오히려 다른 사건에 비해 명백한 잘잘못을 가릴 수 있다고 보고 있었으며 규정에 따라 처리된 것으로 인식하고 있었다. 대학사례 분석에서도 이 점은 마찬가지로 나타났지만, 온라인 공간의 특수성에 대한 이해가 부족할 경우 인식의 격차가 더 극명하게 벌어질 수 있다. 그러므로 대학 내 상담기구에서도 이러한 디지털 이미지의 유포와 삭제 문제에 적극적으로 대응할 수 있는 역량을 강화할 필요가 있다.

(3) 피해자의 발화와 대학의 사건처리에 대한 인식의 전환

미투운동은 자신의 피해 경험을 자유롭게 말할 수 있는 권리야말로 아직 성취되지 못한 가장 기본적인 표현의 자유이자 피해자의 권리라는 것을 보여주었다. 대학 차원에서 성희롱·성폭력 사건이 은폐·축소되는 이유는 여러 가지가 있으나, 사건이 외부로 알려질 경우 학교나 관계자들에게 손해나 불이익이 따를지 모른다는 막연한 우려를 상식인 것처럼 받아들이는 조직문화가 작용하기 때문이다.

피해자가 성희롱·성폭력 사건의 피해를 상담하려면, 무엇보다 우선 피해 경험을 드러내 말할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다. 피해자의 상담과 신고를 통해 사건을 인지한 학교가 이를 조사하고 처리하는 것은 오히려 해당 대학의 성희롱·성폭력 전담기구와 절차의 운

영이 정상적으로 이루어지는 것이라고 평가되어야 한다. 신고된 사건의 조사·처리 현황을 실제 사건의 발생 실태와 동일시하는 잘못된 인식과 통념을 바로잡기 위해서라도 정부와 평가 기관이 성희롱·성폭력 전담기구의 운영과 대처 활동을 대학평가에 포함하는 방안을 모색할 필요가 있다.

대학 성희롱·성폭력 사건의 관계유형이나 그 배경에 놓인 맥락을 고려하면, 성희롱·성폭력 행위로 인한 1차 피해와 피해자가 사건을 신고하거나 공개한 후 가해자 및 그 주변인들로 인해 겪게 되는 2차 피해는 연결된 과정이라고 보아야 한다. 따라서 피해자의 일상회복이 가능하려면, 조직이나 집단의 특성을 맥락화하여 관계의 역동을 살펴면서 재발을 방지하기 위한 대책을 함께 마련하는 것이 필요하고, 무엇보다 사건 당사자들에 국한된 조치를 넘어서 피해자가 속한 관계와 공간에 대한 공동체적 접근이 함께 이루어져야 한다. 가령 사건의 직접적 피해자나 가해자 이외에, 맥락과 상황에서 연루된 구성원들에 대해서도 심리적 지원, 의료적 지원을 제공할 필요가 있으며, 조사 과정에서 증인으로 관여했거나, 탄원서 등에 서명을 하는 등 사건에 연루된 구성원들에 대한 사후 지원과 조치가 가능해야 한다.

4) 성희롱·성폭력 예방정보 통합관리 시스템의 구축과 활용

성희롱·성폭력 피해자들의 개인 신상 비밀을 보호하는 동시에 늘어나는 정보 수요에 대비하기 위하여, 현재 여성가족부가 운영하는 ‘예방교육통합관리’ 시스템을 확충하여 ‘예방정보통합관리’ 체제로 전환하고, 정보 입력 창구를 단일화하여 자료를 체계적으로 축적할 필요가 있다. 그리하여 필요한 통계 자료를 생산하여 배포하고, 각 대학이 대학정보공시 및 각종 평가 등에 활용하는 방안을 모색해 볼 수 있을 것이다. 예를 들어 현재 대학교육협의회 대학정보공시의 경우, 각 대학이 ‘폭력예방교육 이수율’ 등의 실적을 해당 사이트에 직접 입력하여 공시하게 되어 있으나, 유사한 자료의 중복 입력 방식은 개선이 필요하다. 또한 여성가족부 장관과 주무부처의 장에게 제출하는 재발방지대책 관련 조치 중, 사건 발생 관련 정보 역시 ‘예방정보통합관리’ 사이트에 직접 입력하도록 하여 행정업무를 간소화하는 것이 바람직할 것이다.

(1) 대학공시정보 및 평가 지표의 개선

2007년 「교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법」과 2008년 11월에 제정·공표된 동법 시행령에 따라 2008년부터 각 대학은 법령이 다양한 항목의 대학정보를 널리 공시하고 있으며, 2018년부터는 각 대학의 ‘폭력예방교육 이수율’ 등이 대학정보공시에 포함되기에 이르렀다. 또한 교육부가 2019년 4월에 발표한 ‘교원양성기관 역량진단 시행계획’에 의하면, 사범대학 등 교육양성기관의 평가지표에도 ‘성희롱·성폭력 예방교육 실적’을 반영할 수 있

게 되었다.

이러한 정책 사례들에서 볼 수 있듯이, 성희롱·성폭력 방지와 관련된 정보의 집합적 활용이란 측면에서, 현재 가장 활용도가 높고 널리 공유되고 있는 지표는 성희롱·성폭력을 포함하여 가정폭력, 성매매 등을 아우르는 ‘폭력예방교육’ 이수율이다. 2018년 이후 대학정보공시에 ‘폭력예방교육 현황’이 포함된 것은 환영할 만한 일이지만, 현재 대학정보공시에 ‘폭력예방교육 이수율’과 ‘기관장의 참여율’ 등의 관련 정보가 수록되는 곳은 “14. 그 밖에 교육여건 및 학교운영 상태 등에 관한 사항” 중 “파. 안전관리 현황”의 세부 항목이다.

‘폭력예방교육 현황’도 중요한 지표이지만, 이 지표만으로는 대학의 성평등·인권 역량을 보여주기에 어려우며, 분류된 위치도 다소 애매하다. 다른 지표들을 생각해 볼 수 있다면, 대학이 예산과 인력을 투입하여 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 학내 성평등상담기구를 얼마나 내실있게 운영하고 있는가를 보여주는 지표야말로 중요한 평가의 자료라고 할 수 있다. 가령 “장애학생지원체제 구축 및 운영 현황”이 대학평가의 지표로 들어가 있는 만큼, 성평등·인권 역량 지표의 핵심으로 “(가칭)성희롱·성폭력피해지원체제 구축 및 운영 현황” 같은 항목을 만들어 내용을 구성할 수 있을 것이다. 개선의 방향으로서는 성희롱·성폭력 방지 조치와 관련된 내용을 기본으로 하되, 성희롱·성폭력 사건 발생시 제출하도록 되어 있는 재발방지 조치와 관련된 정보를 간략히 수록하고, 대학의 경우에는 성희롱·성폭력 고충상담창구의 예산, 인력, 나아가 성평등/인권 교과목의 현황, 여교수 및 여학생수 등의 정보를 추가로 입력할 수 있으면 더 좋을 것이다.

〈표 IX-5〉 대학정보공시 중 ‘폭력예방교육 이수율’

구분	대학정보공시 세부항목	개선방안
14. 그 밖에 교육여건 및 학교운영 상태 등에 관한 사항	가.정관 나.법인의 임원 현황 다.교지 확보 현황 라.교사시설 확보 현황 마.기숙사 현황, 바.수익용 기본재산 확보 현황 사.직원현황 아.재정지원사업 수혜실적 자.「고등교육법」제11조의2에 따른 대학평가결과 차.강사 강의료 카.장애학생지원체제 구축 및 운영 현황 파.안전관리 현황 14-파-1. 실험·실습실 안전관리 현황 14-파-2. 시설 안전관리 현황 14-파-3. 정보보안 및 개인정보보호 수준 진단 14-파-4. 폭력예방교육 현황	■ 평가: 폭력예방교육이 안전관리 항목에 들어 있어 적절하지 않으며, 대학성평등상담센터의 위상이나 성희롱·성폭력 고충처리업무의 비중이 드러나지 않음 ■ 대안: ‘가’와 ‘파’ 사이에 별도 항목 설치. 예) 성희롱·성폭력피해지원체제 구축 및 운영 현황(안)

출처: 한국대학교육협의회 대학정보공시센터(2019), 『2019년 대학정보공시 계획 및 지침서』.

〈표 IX-6〉 대학정보공시 개선안: 성평등·성폭력 예방 및 피해지원 현황(예시)

‘성희롱·성폭력 예방 및 피해지원 현황’의 정보 구성		
현 재	폭력예방교육 현황	기관장 교육 이수 여부(4대 폭력 유형별)
		대상별(교원,학생,직원) 교육 이수 인원(4대 폭력별)
성희롱·성폭력 방지 및 피해지원 현황		
추 가	성평등센터이용현황	상담(건수,종류) / 연계서비스(건수)
	사건해결현황 (개인신상정보는 배제됨)	1안: 신고인(지위,성별), 피신고인(지위,성별), 피해양상, 처리결과 2안: 처리 결과(5범주)
	보호조치/지원실적	보호안전조치(건수), 의료/법률 지원(건수)
	성평등상담센터인력	센터장(명) / 전담(명) / 겸직(명)/
	센터내고충상담전담인력	여(명) / 남(명), 재학생 수 대비 전담인력(비율)
	센터 외 지원 인력	지원부서명 /전담(명) / 겸직(명)
	센터 연간예산	센터예산, 학교운영예산 대비 센터예산(비율)
	센터 특성	센터 소속, 센터장 직급
	학칙 및 규정	규정명, (파일 탑재)
	센터 운영시간	운영시간
학내안전서비스	체크리스트(안심서비스, 안심스크린, 안심비상벨 등등)	
성평등·인권 역량강화 플러스 정보		
확 장	성평등/인권 교과목	교과목수(필수/선택), 연간 개설 강좌수(필수/선택)
	여성교원 비율	여성 교원수(전임/비전임) 전체 교원 중 여성 비율(전임/비전임)
	의사반영/역량강화	양성평등위원회, 여교수회, 여학생회 (유무), 위원회

(2) 정보의 체계적 관리와 효율적 활용: 성희롱·성폭력 예방정보 시스템의 구축

현행 「양성평등기본법」 제31조는 국가기관 등의 장과 사용자가 성희롱을 방지하기 위하여 성희롱 예방교육을 실시하고 자체 예방지침을 마련하며, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등, 필요한 조치를 취하고 그 조치의 결과를 여성가족부장관에게 제출하게 되어 있다. 그리고 최근에는 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립·시행과 관련된 조치 결과를 주무부처의 장에게도 동시에 제출하도록 법령을 개정하였다.¹⁾

앞서 대학정보공시와 마찬가지로, 성폭력·성희롱 방지 정책의 영역이 확대되고 내용이 구체화되는 것은 바람직한 일이다. 그러나 각종 현황 보고 및 점검에 수반되는 문서수발 등 행정업무가 늘어나 성희롱·성폭력 고충처리 전담자들뿐 아니라 정부 차원에서도 업무 부담이 늘어날 수밖에 없을 것이다. 대부분의 대학 성평등기구의 전담자들은 평소 정부나 국회로부터 각종 자료 제출 요청을 받아 처리하는 과정에서 피해자를 비롯하여 사건 관련 당사자들의 개인 신상 관련 정보가 노출될 것을 우려하여 주의를 기울이며 자료 문건을 작성한

1) 사건이 발생하여 조사 신청이 이뤄진 시점을 기준으로 3개월 이내에 제출하도록 되어 있는 〈성희롱(성폭력) 사건 현황 및 재발방지 대책〉 서식을 보면, 개인 신상은 비밀 보호 등을 위해 익명처리 하도록 지시문이 나와 있으나, 사건에 관한 기본 정보를 비교적 상세하게 서술하도록 되어 있다. 재발방지 대책의 내용 중 피해자보호나 재발방지 교육 관련 등 몇 가지를 제외하면 기존의 예방교육통합관리 시스템에 입력하는 내용과 중복되는 서류들이 많은 편이다(여성가족부, 2019).

다. 그러나 행정라인을 통해 정보가 수합되거나 전달되는 과정에서 의도와 무관하게 종종 개인 신상 비밀이 충분히 보호되지 않는 경우도 있고, 유사한 자료를 여러 번 작성하여 제출해도 정작 대학 사건의 처리나 징계양정의 형평을 위해 비교하고 대조할 수 있는 대학 사건·사례집이나 관련 통계 작성에 필요한 기초자료는 체계적으로 수집되기 어렵다.

이렇듯 개인 신상 비밀의 보호와 집합적 자료 구축이란 두 가지 모두가 적절히 이뤄지기 어려운 상황을 개선하기 위하여, 정보관리의 새로운 접근을 검토해 볼 필요가 있다. 입력 창구를 일원화하는 새로운 정보관리 시스템이 현실화될 수 있다면, 정보를 효율적으로 수합하여 다양한 목적의 자료제출 요청으로 인한 현장의 부담을 줄이고, 사건 당사자들의 신상 비밀을 보호하면서 사건처리의 징계양정에 도움이 되는 기초자료를 축적할 수 있을 것으로 기대된다. 사건이 알려지면 대학의 명예와 위신이 추락할 수 있다는 위기의식은 사건 발생 시 관리자 등에 의한 2차 피해를 유발하고, 피해자들의 침묵을 부추기는 요인 중 하나이다. 대학에서 발생한 사건을 은폐·축소하려는 경향을 반전시키려면, 오히려 적정 예산과 인력을 확보하여 사건을 제대로 처리하여 성평등을 지향하는 학교가 좋은 평가를 받을 수 있다는 선례를 축적해 나갈 필요가 있을 것이다.²⁾

5) 대학 교원 징계양정의 재검토: 정직 기한의 확대

정부는 이미 2017년부터 「국가공무원법」, 「교육공무원법」, 「교육공무원징계령」, 「사립학교법」 등의 개정을 통해 성희롱을 비롯한 성비위와 관련된 징계양정을 강화하고 징계절차를 개선하기 위해 노력해 왔다. 교육부를 비롯한 정부의 적극적인 대처로 미투운동의 촉발 요인이기도 했던 권력형 성희롱·성폭력에 대한 미온적 대처라든가, 징계절차의 고질적인 문제점이 상당한 정도로 바로잡힐 것으로 기대된다.

하지만 그간 교원 징계와 관련하여 학생들의 불만과 분노를 자극한 요인 중 하나는 학교 측이 ‘해임’ 대신 남발한다고 여겨지는 ‘정직 3개월’ 처분이었다. 마치 방학이 끝나고 개학 준비를 하듯이 징계를 받은 교수가 학교로 복귀하는 모습을 지켜본 피해자와 학생들은 절망하였고, 이런 일이 반복되면서 쌓인 분노는 또 다른 갈등의 발단이 되곤 하였다. 여타 학교와 달리 대학에서는 성희롱 행위자에 대한 전근 배치가 불가능하고 강의 배제 역시 곤란하여 공간분리의 조치에 어려움이 많다(박귀천·이수연, 2018: 39). 대학 교원의 징계양정을

2) 새로운 예방정보통합관리 시스템과 대학평가 체계의 구축이 가능하다면, 세부적인 평가지표의 개발도 생각해 볼 수 있을 것이다. 대학 평가에서 오히려 감점 요인으로 작용할 것이라고 여겨지는 사건처리 실적에 대한 잘못된 통념을 바로잡기 위해서라도, 대학 차원에서 설치·운영되는 성희롱·성폭력 전담기구의 설치 여부, 재학생 규모 대비 전문인력의 수와 비율, 대학의 전체 예산 대비 전담기구 예산의 비중 등이 기본 정보로 추가되어야 한다. 더 나아가 전체 교과목의 대비 성평등/인권 교과목의 비율 등을 확장된 성평등 지표로 활용하고, 사건처리 및 피해자보호 업무를 정당하게 평가할 수 있는 여타 세부 지표를 개발하면 좋을 것이다. 이처럼 중간 단계의 평가지표를 체계적으로 개발하는 작업은 성희롱·성폭력 사건에 대처하는 대학의 의지와 역량을 성인지 관점에서 지표화함으로써, 기존의 여러 가지 대학평가에 반영되기 어려웠던 내용을 추가할 수 있는 길을 열어줄 것으로 기대한다.

세분하고 정직의 최대 기한을 적어도 1년까지 확대하는 것이 필요한 이유는 무엇보다 학생이 피해자가 될 경우, 재학 중 공간분리가 곤란하여 2차 피해에 노출될 가능성이 높기 때문이다.

사안이 위증함에도 ‘해임’ 외에 다른 선택지가 없기 때문에, 최대 3개월의 정직 처분이 부과되는 것은 불합리할 뿐 아니라 사실상 징계로서의 의미를 갖기 어렵다. 또 다른 이유는 가해자 재발방지교육 등, 적절한 조치가 취해져 실효성을 거두기에 3개월이란 기간이 지나치게 짧기 때문이다. 가해자 및 공동체에 대한 재발방지교육은 단지 몇 번의 상담으로 효과를 기대하기 어렵고, 피해자의 일상회복을 도모하기 위한 공동체의 성찰과 의사소통이 진행되기 위해서도 징계처분을 받은 교원의 조기 복귀는 결코 바람직하지 않다. 재발방지교육을 비롯하여 다른 여러 조치가 가능하고 유의미한 효과를 지닐 수 있도록, 「교육공무원법」, 「교육공무원징계령」, 「사립학교법」 등의 법령을 개정하여 교원의 정직 기간을 최대 1년으로 확대하는 것이 필요하다.

6) ‘학생’의 위상 정립: 평등권 침해의 차별행위에 대한 해석 지침 제시

(1) 평등권 침해 차별행위로서의 성희롱

고등교육 현장의 성희롱과 관련하여 그간 권리와 의무가 명확히 규정되지 않았던 ‘학생’의 위상을 적절히 자리매김할 필요가 있으며, ‘성희롱’과 유사하면서도 다른 범주의 평등권 침해 차별행위들이 늘어날 전망이다. 국가인권위원회가 평등권 침해의 차별행위에 대한 해석의 지침을 제시하고 계속 발전시켜 나갈 필요가 있을 것이다.

현재 대학에 적을 두고 있는 학부생이나 대학원생은 별도의 고용관계나 업무 관련성이 부가되지 않는 한, 원칙적으로 성희롱 예방교육의 의무 대상이 아닌 것으로 간주된다. 또한 학생이 행위자(피신고인)인 사건의 경우에는 국가인권위원회의 구제절차를 이용할 수 없는 것으로 해석되고 있다. 이는 학생이 공공기관의 “종사자”로 간주되지 않기 때문이지만, 「국가인권위원회법」이 평등권 침해의 차별행위를 정의한 취지와 그 적용 범위가 넓다는 점을 감안하면, 성희롱의 적용 대상에 관한 해석은 다소 안타까운 점이 있다.

현행 「국가인권위원회법」은 제2조제3호를 통해 우선 “평등권 침해의 차별행위”를 정의하면서 여러 가지 근거 중 하나로 “성별”을 제시하고, 제2조3호라목에서 “성희롱”을 정의하고 있다. 현재는 폐지되었으나 (구)「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」 역시 제7조제3항에서 “성희롱은 남녀차별로 본다”고 명시하였다.

우리나라의 「교육기본법」은 제4조제1항을 통해 “모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다”고 규정하였다. 또한 동법 제17조의2는 국가와 지방자치단체가 “남녀평등정신을 보다 적극적으로

으로 실현할 수 있는 시책을 수립·실시하여야 한다”고 규정하고(제17조의2제1항), 국가 및 지방자치단체와 동법 제16조에 따른 학교 및 사회교육시설의 설립자·경영자가 “교육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차별을 하여서는 아니된다”(제17조의2제2항)고 분명하게 밝혀 놓았다. 이처럼 「교육기본법」에서 ‘평등’과 ‘차별’이 자주 언급되고 있으나 ‘성희롱’에 관한 정의가 없기 때문에, 그간 「교육기본법」이나 「고등교육법」의 개정을 통해 법령을 정비해야 한다는 주장이 거듭 제기되어 온 것이 사실이다(이미정·장미혜·김보화, 2012; 김엘림, 2016; 이미정 외, 2018).

그러나 미국에서 성별에 기반한 차별을 금지한 1964년 「민권법 제7편」이나, 연방 교육 프로그램 및 활동에서 성별에 기반한 차별을 금지한 1972년 「민권법 제9편」 교육법 수정안은 성희롱을 법문에 따로 명시하거나 정의하지 않았다. 1979년 12월에 유엔 총회가 결의한 「여성차별철폐협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)」 역시 성별에 기반한 여성차별을 제시하였을 뿐이지만, 추후 일반권고 등을 통해, 성별에 기반한 여성폭력이 위 여성차별철폐협약을 위반하는 행위에 해당된다는 점을 설명하여 해석을 보강해 왔다.³⁾

현재 우리나라에는 성희롱에 관한 정의 조항을 포함하는 법률이 이미 세 가지나 존재하지만, 그 어느 것도 고등교육기관의 ‘학생’을 적절히 포괄하지 못하는 것은 성희롱을 평등권 침해 차별의 한 형태로 보았던 문제의식이 약화되고, 학교 등을 포함하는 공공기관에 대한 해석조차 고용관계의 측면이 지나치게 부각되기 때문이라고 여겨진다. 현재 고등교육기관인 대학은 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」의 대상이 아니지만, 이 법률의 학교폭력 정의에 ‘성폭력’만 포함될 뿐 ‘성희롱’이 제외된 것 역시 후자를 고용관계에 한정시켜 보려는 입법 태도를 떠올리게 한다.

우리나라의 「국가인권위원회법」은 고용차별에 한정되지 않는 대표적인 ‘인권법’이며, 성희롱을 평등권 침해의 차별행위의 하나로 위치시킨 이상, 차별행위를 금하는 곳에서는 성희롱뿐 아니라 성폭력범죄도 당연히 허용되지 않는다고 보는 것이 타당할 것이다.⁴⁾ 상대방이 원하지 않는 성적 언행과 성적 요구가 직장이나 학교의 일상을 흔들고 위협할 때, 이러한 성적 괴롭힘을 용인하지 말아야 하는 까닭은 그것이 성별에 기반한 차별의 한 형태이기 때문이다. 우리가 ‘성희롱’이라 부르는 성적 괴롭힘은 어떤 불법행위가 개별 행위자의 책임

3) Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 19: Violence against women(Eleventh session, 1992).

4) 미국의 경우, ‘성희롱’의 정의는 「민권법」 자체의 법문이 아니라 고용기회평등위원회(EEOC)나 교육부 민권국(OCR)의 지침을 통해서 제시되고, 이런 지침들의 내용은 판례의 추이를 정리하고 변화된 사항을 반영하면서 지속적으로 개정되어 왔다(박귀천·이수연, 2018). 교육부 민권국(OCR)은 성희롱을 「민권법 IX」이 금지하는 성에 기반한 차별행위로 보고 있으며, 성폭력도 성차별 금지 위반 행위인 성희롱에 포함되는 것으로 간주하고 있다. 성적인 함의가 강조되는 성희롱 외에도 여러 가지 성별 기반 괴롭힘을 세분하고, 학생-학생 간 사건에 대처할 수 있는 기관 책임의 근거를 명시하는 등, 포괄 범위가 상당히 넓은 편이다. 교육부 민권국의 지침과 오바마 정부 시기의 정책에 관해서는 U.S. Department of Education Office for Civil Rights(2001; 2015)를 참조.

에 그치는 아니라 기관이나 단체의 조치가 필요한 평등권의 침해로 의미화된 최초의 사례였다.

(2) 온라인 공간의 성희롱 사건의 집단화에 대처

학생의 권리와 의무에 대하여 인권법이 관심을 갖고 적극적으로 대처해야 할 또 다른 이유는 최근 온라인 성희롱·성폭력 문제가 날로 심각해지고 있기 때문이다. 대학의 규정에 의거하여 처리되는 사건 중에서 교원-학생 사건보다 많은 것이 학생-학생 사건이지만, 온라인 성희롱·성폭력의 경우에는 학생-학생 사건이 압도적인 비중을 차지한다. 더욱이 최근에 들어와 신고인이나 피신고인이 여러 명인 경우가 많아 현장의 실무자들은 사건처리에 어려움을 겪고 있으며, 온라인 사건이라는 이유로 공간 분리조치 등이 진지하게 고려되지 않아 피해자들의 불만이 높아지고 있다.

「인권법」을 채택한 캐나다에서는 ‘사이버 괴롭힘’(온라인 성희롱)에 대한 사용자의 책임을 강조하고 있는데, 인권법이 적용되는 모든 조직이나 기관은 괴롭힘이 없는 환경을 유지할 책임이 있다. 또한 온라인 기술이 사업장 등에서 부적절한 목적으로 사용되는 경우, 잠재적으로 차별적인 효과를 가질 수 있다는 점을 인식하고 사용자가 대응할 것을 강조한다. 특히 학생의 경우에 적용되는 학교행동규범(School Codes of Conduct)은 학생의 행동이 학교의 관할 밖에서 발생하더라도 그 행동이 학교 분위기에 영향을 미칠 수 있는 것이면 해당 학생에 대하여 징계조치를 할 수 있게 규정하였다(박귀천·이수연, 2018: 204).

이런 점을 감안하여, 우리나라의 인권법도 온라인 인권침해의 심각성에 경종을 울리고 대학사회가 온·오프라인을 망라하는 학생-학생 사건을 엄중히 처리하여 피해자를 보호할 수 있는 법적 근거와 해석적 지침을 제공할 필요가 있을 것으로 본다.

(3) 피해자의 권리와 학생의 대표성 확대

학생이라고 해서 차별행위와 인권침해의 책임으로부터 자유로울 수 없음을 확인하는 것과 더불어, 대학사회가 학생 피해자의 권리와 대표성을 두텁게 보장하는 것이 필요하다. 자신의 경험을 피해로 인지하더라도, 학생의 입장에서는 교수사회와 구별되지 않는 대학 측이 학생 피해자를 얼마만큼 보호해 줄 수 있을지 확신하기 어렵다. 신고를 통한 사건 해결이란 불확실한 희망사항에 비하여 신고 이후 예상되는 불이익이나 보복의 가능성은 지나치게 선명해 보일 수 있기 때문이다.

학내의 사건처리 절차와 관련하여 학생들이 불만을 제기하는 것 중 하나가 ‘진행 과정에 대한 공유’가 이뤄지지 않는다는 점이었다(이현숙, 2018: 31). 최근 공무원 징계 관련 법령과 규칙의 개정으로 피해자가 원할 경우 징계결과를 통보할 수 있게 한 것은 이러한 요청에 부응하는 조치로 환영할 만하다. 각 대학의 징계 관련 규정들도 후속 개정으로 이런 내용을

반영해야 한다.

2019년 실태조사 결과에 의하면, 대학의 여타 집단들과 달리 여학생을 대표하는 자치조직은 2012년 조사 당시보다 오히려 줄어들었다. 또한 사건 관련 조사·심의위원회나 징계위원회에 ‘학생’이 참여하는 경우는 사립대학보다 국립대학이 많은 편이며, 대학의 재학생 규모가 큰 학교가 작은 학교보다 많은 편이다. 학생 참여를 규정에 명시했어도 실제 학생이 참여하는 경우는 그보다 적은 편이지만, 학생의 참여를 규정에 명시하고 실행하는 것은 적지 않은 의미가 있다.

그러므로 대학 내부의 절차에 대한 학생들의 불신을 해소하기 위해서라도 조사·심의위원회와 징계 관련 규정들에 ‘학생’과 ‘외부전문가’의 참여를 명시하고 실천하는 것이 바람직할 것이다. 교수-학생 사건을 심의하거나 징계하는 의사결정 구조에 학생과 외부전문가가 참여를 보장하는 것은 관점의 다양성과 절차적 정당성이란 측면에서도 권장되어야 한다.

(4) 현행 법령의 다양한 용어 정의에 대한 검토와 조정

현재 우리나라의 법령들에 제시된 성희롱·성폭력 관련 용어의 표현은 매우 다양한 편이다. ‘성희롱’(국가인권위원회법, 양성평등기본법), ‘직장 내 성희롱’(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률), ‘성폭력범죄’(성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법), 그리고 ‘성폭력’(성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률) 등, 여러 가지 용어가 사용되고 있다. 최근 여성가족부의 예방지침 표준안에서는 ‘성희롱·성폭력’이란 표현이 사용되고 있다. 2018년에 제정되어 2019년 12월부터 시행되고 있는 「여성폭력방지기본법」은 ‘여성폭력’의 정의 안에 성희롱 등을 포괄하고 있고, 최근에는 기존의 성희롱이란 용어와 의미의 일부가 중첩되는 ‘직장 내 괴롭힘’ 방지법이 발의되기도 하였다.

이처럼 각각 시차를 두고 법률들이 제·개정된 까닭에 용어들의 다양성이 커졌으나, 이에 관한 해설이나 지침이 따로 없기에 고충처리 현장에서는 종종 혼란이 야기되기도 한다. 국가인권위원회가 국내외의 법제와 국제인권협약의 동향을 모니터링하여 평등권 침해의 차별행위에 관한 해석과 판단의 근거들을 제시하는 지침을 발간한다면, 향후 논의의 발전에 크게 도움이 될 것이다. 그리하여 대학 성희롱·성폭력 방지 정책에 관한 논의가 더욱 깊고 넓게 발전해 나가기를 희망하며 제언을 마무리한다.

참고문헌

〈국내 문헌〉

- 강동욱. 2011. “구체적 사례를 통한 직장 내 성희롱의 사실인정과 판단기준에 대한 고찰”, 한국형사정책연구원, 『형사정책연구』 22(3): 77-104.
- 국가인권위원회. 2015. 『성희롱 시정권고 사례집』 6, 7: 11-12.
- 권김현영. 2017. “‘2차 가해’와 피해자 중심주의 개념에 대해”, 한국여성민우회 성폭력상담소 주최 토론회, 〈‘2차 가해’와 피해자중심주의〉 발표문, 2017.05.15.
- 김계현·김은경·신상숙·박정미·김보명. 2012. 『국내외 대학의 성희롱·성폭력 정책연구』, 학지사.
- 김선남·장해순. 2011. “성폭력 관련 한국 신문보도의 특성에 관한 연구”, 정치커뮤니케이션학회, 『정치커뮤니케이션 연구』 22: 5-36.
- 김선화. 2019. “피해자의 범죄피해 사실적시와 명예훼손죄의 성립: 성폭력 피해자를 중심으로”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 11(1): 61-62.
- 김수아. 2015. “온라인상의 여성 혐오 표현”, 『페미니즘 연구』 15(2): 279-317.
- 김수아. 2018. “남성 중심 온라인 공간의 미투 운동에 관한 담론 분석”, 『여성학논집』 35(2): 3-35.
- 김수아·김세은. 2016. “‘좋아요’가 만드는 ‘싫어요’의 세계”, 한국여성커뮤니케이션학회, 『미디어, 젠더 & 문화』 31(2): 5-44.
- 김수아·이예슬. 2017. “온라인 커뮤니티와 남성-약자 서사 구축”, 한국여성학회, 『한국여성학』 33(3): 67-107.
- 김수형. 2005. “성희롱으로 인한 불법행위책임에 관하여”, 송민 최종영 대법원장 재임 기념 문집 간행위원회, 『21세기 사법의 전개』, 박영사.
- 김엘림. 2009. “직장 내 성희롱의 법적 개념과 판단기준”, 한국노동법학회, 『노동법학』 32: 339
- 김엘림. 2015. “성희롱의 법적 개념의 형성과 변화”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 6(2): 1-48.
- 김엘림. 2016. “대학 성폭력·성희롱 관련 법제의 현황과 개선 방안”, 한국양성평등교육진흥원·한국대학교육협의회 공동주최, 〈대학 양성평등 문화 확산과 성폭력예방 정책 세미나〉 발표문, 2016.09.29.

- 김영미. 2017. “노동시장 피해자 경쟁과 여성혐오”, 『황해문화』 97: 36-51.
- 김은경·이나영. 2015. “성폭력, 누구에 대한 어떤 공포인가”, 『미디어, 젠더 & 문화』 30(2): 5-38.
- 김진숙. 2013. “성범죄자의 회복적 정의 프로그램 필요성에 대한 연구: 성범죄자의 교정·치료 효과 분석을 중심으로”, 광운대학교 대학원 범죄학과 석사학위 청구논문: 29-31.
- 김태현. 2018. “대학 내 위계형 성폭력: 대학 미투 운동의 양상과 쟁점을 중심으로”, 『문화과학』 95: 100-116.
- 김혜숙·이선이·허은영·조병철. 2016. 『대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화를 위한 방안』, 교육부.
- 나윤경. 2007. “남녀공학대학교의 군사문화와 여학생 ‘시민권’구성과정: 음악대학 성악과를 중심으로”, 『한국여성학』 23(1): 69-102.
- 노정민. 2016. “대학 성폭력 예방 및 성평등 실천 사례”, 한국양성평등교육진흥원·한국대학교육협의회 공동주최, <대학 양성평등 문화 확산과 성폭력예방 정책 세미나> 발표문, 2016.09.29.
- 노정민. 2018. “대학 성평등기구 설치 및 운영현황 설문결과”, 한국대학성평등상담소협의회, <2018 동계 워크숍> 발표문, 2018.01.19.
- 노정민·김현정·이경희. 2015. 『대학 성폭력 피해자 지원 및 사건처리 매뉴얼 개발 연구』, 여성가족부.
- 마경희·조영주·문희영·이은아·이순미. 2019. 『성불평등과 남성의 삶의 질에 관한 연구』, 한국여성정책연구원.
- 박귀천·이수연. 2018. 『외국의 성희롱 판단기준 및 성희롱 사건처리 관련 제도 연구』, 여성가족부.
- 박선영. 2019. “성희롱 규제의 변화 가능성 모색: 정의, 제3자 신고제도를 중심으로”, 국가인권위원회·한국젠더법학회 추계학술대회/한국여성정책연구원 제25차 젠더와 입법포럼, <성희롱 규제 20년, 현재와 미래> 토론문, 2019.10.12.
- 박선영·구미영·김혜진. 2014. 『기업 등 조직 내 성희 기업 등 조직 내 성희롱 예방 체계 강화방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 박선영·김태환·권혜자·김정혜·김명아. 2017. 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V): 「남녀고용평등법」 제정 30년의 성과와 과제』, 한국여성정책연구원.

- 박선영·박복순·민대숙·김숙이·천재영. 2018. 『직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼』, 여성가족부.
- 박성정·정해숙·신선미·장미혜. 2016. 『폭력예방교육 효과 제고에 관한 연구』, 여성가족부. 방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 범유경·이병호·이예슬. 2017. “〈오버워치〉, 그리고 다른 목소리-게임〈오버워치〉 내 여성 게이머에 대한 폭력적 발화 분석”, 서울대학교 법학연구소 공익인권법센터, 『공익과 인권』 17: 283-337.
- 변기용. 2007. “OECD 국가의 대학 거버넌스 구조 유형화와 시사점”, 『교육행정학연구』 25: 279-303.
- 서울대학교 인권센터. 2019. 서울대학교 인권센터 주관, 〈학생인권연구프로젝트 발표회〉 자료집, 2019.10.1.
- 성폭력피해상담과 지원과정 분석 연구포럼. 2019. 여성가족부, 한국성폭력상담소 부설연구소 올림, 전국성폭력상담소협의회 공동주최. 〈미투’가 말한 것 말하지 못한 것〉 자료집, 2019.01.29.
- 손미라. 2013. 『한국 신문의 성폭력 보도 기사의 특성과 프레임 분석』, 세종대학교 석사학위논문.
- 송인자. 2016. “대학 성폭력예방교육 현황과 특성화 방안”, 한국양성평등교육진흥원·한국대학교육협의회 공동주최, 〈대학 양성평등 문화 확산과 성폭력예방 정책 세미나〉 발표문, 2016.09.29.
- 신상숙. 2018. “젠더에 기반한 차별과 폭력의 연속선: 통합적 접근의 모색”, 『페미니즘 연구』 18(1): 267-301.
- 신상숙·배은경·남은영·이운상·장다혜. 2012. 『대학교 성희롱·성폭력 실태조사: 피해구제를 중심으로』, 국가인권위원회.
- 심미혜. 2015. “한국남자대학생의 성역할정체감과 군복무에 대한 태도, 성차별의식에 관한 종단적 검토: 입대전후의 변화를 중심으로”, 한국심리학회 학술대회 자료집, 224-224.
- 심미혜·ENDO YUMI. 2011. “한국 대학생의 성역할정체감과 성차별의식 및 군대에 대한 태도에 관한 연구”, 『한국심리학회지: 문화 및 사회문제』 17(1): 1-17.
- 안미수. 2017. “대학 공간의 성차별적 환경과 남성중심성”, 『여성연구논집』 28: 113-134.
- 양현아. 2005. “실증주의 방법론과 여성주의 법학”, 서울대학교 법학연구소, 『법학』 46(2):

198-237.

- 양현아. 2011. “젠더(gender)에 관한 관한 법적 추론의 여러 방식들”, 한국젠더법학회, 『젠더법학』 3(2): 209-223.
- 여성가족부. 2018. 「2018 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설」
- 여성가족부. 2019. 『2019년 폭력예방교육 운영안내』.
- 위릿·재정. 2019. 『대학에서 싸우는 여자들』, 위릿페이스북.
- 유현미. 2018. “성차별적 위계구조의 담장 넘기: ‘교수 갑질’·성희롱 사건 대응활동과 미투 운동의 현재”, 『경제와사회』 120: 90-131.
- 윤덕경·김정혜·천재영·김영미·유경희. 2018. 『온라인 성폭력 피해실태 및 피해자 보호방안』, 한국여성정책연구원.
- 윤영민. 2019. 『미디어내용분석입문』, 서울: 커뮤니케이션북스.
- 이나영·배은경·김교성·원민경·구미영·성정숙. 2015. 『2015년 성희롱 실태조사』, 여성가족부.
- 이남미·이홍구. 2009. “체육대학 신입생 길들이기의 사회문화적 배경 및 문제점과 개선방안”, 『한국스포츠사회학회지』 22(4): 19-43.
- 이미정·장미혜·김보화. 2012. 『대학내 성폭력·성희롱 예방을 위한 제도 개선방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 이미정·장미혜·정수연·허은영. 2015. 『대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해자보호 강화
- 이미정·윤덕경·정지연·김정혜·정수연. 2018. 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선 방안』, 교육부.
- 이소희. 2017. “‘공동체 내 성폭력을 직면하고 다시 사는 법: 공생의 조건’을 고민하기까지”, 한국여성민우회 성폭력상담소 주최 토론회, <‘2차 가해’와 피해자중심주의> 발표문, 2017.05.15.
- 이태민. 2019. 『미투 운동 보도의 책임귀인 프레임과 선정성이 이슈 지각과 판단에 미치는 영향』, 중앙대학교 석사학위논문.
- 이현숙. 2018. “대학 내 성폭력 사건 해결을 위한 지원과 과제”, 한국여성인권진흥원 주최 토론회 <AFTER #ME TOO: 캠퍼스는 어떻게 답했는가> 발표문, 2018.11.13.
- 이현정. 2019. 한양대학교 인권센터 주최 심포지엄 『미투(#Metoo)와 함께하는 (#WithYou) 대학』 토론문. 2019.05.24.

- 이현혜·변신원·김은숙·김남숙·김영희·장윤경. 2018. 『중장기 로드맵 구성과 성희롱·성폭력 고충상담원 교육프로그램 개발, 한국양성평등교육진흥원.
- 이호중. 2001. “회복적 사법(Restorative Justice): 이념과 법이론의 쟁점들”, 피해자학연구 9(1): 27-51.
- 임애정. 2011. “대학공간에 대한 권리와 여성: 부산대학교 캠퍼스를 중심으로. 여성학연구” 21(2): 39-80.
- 장다혜. 2019. “대학 내 성평등 문화 확산을 위한 국가 및 학교 당국의 역할: 성평등 사건 해결과 평등한 공생을 위하여”, 교육부 산하 대학 성희롱·성폭력 근절지원 중앙센터·(사)한국대학성평등상담소협의회 공동주최 『대학 성희롱·성폭력 근절을 위한 양성평등 문화 확산 정책 세미나』 발표문. 2019.09.18.
- 장다혜·김수아. 2018. 『온라인 성폭력 범죄의 변화에 따른 처벌 및 규제 방안』, 서울: 한국형사정책연구원.
- 전창영·김춘식. 2016. “정치뉴스 프레임과 수용자의 해석적 프레임이 과학기술 의견형성에 미치는 영향”, 『한국언론학보』 60(2):61-94.
- 정현미·장명선·한지영·이희진·이영희·박윤진. 2015. 『성희롱 2차 피해 실태 및 구제강화를 위한 연구』, 국가인권위원회.
- 제어, 하워드. 2019. 『우리 시대의 회복적 정의』, 대장간.
- 제주대학교 여교수협의회. 2015. 2015년도 제주대학교 교수회/여교수회 공동개최 심포지엄, 〈대학 성평등·성희롱 전담기구의 조직 및 기능 강화 논의〉 자료집, 2015.11.26.
- 제주대학교 여교수협의회·법학전문대학원. 2018. 2018년 제주대학교 여교수협의회 정기 심포지엄, 〈성희롱·성폭력 실태와 인권침해 대응방안〉 자료집, 2018.12.06.
- 제주특별자치도. 2019. 〈제주 성평등협의회 제2차 정기회의: 지역사회의 성평등 문화 확산 협력〉 자료집, 2019.08.28.
- 조자경. 2018. 『대학생 성평등의식 및 성평등교육 실태조사』. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
- 조주현. 2008. “대학내 교수성희롱의 성차별적 특징: 세 대학 사례를 중심으로”, 『젠더와 문화』 1: 219-258.
- 채영길. 2014. “한국 보수 언론 및 온라인 커뮤니티의 이주노동자 재현과 갈등 은유 분석”. 『한국언론학보』 58(4): 210-237.

- 최경화·박경·정숙정. 2019. “남자 대학생의 섹슈얼리티에 대한 근거이론적 연구: 이중적 성 규범에 기반 한 성경험을 중심으로”, 『사회과학 담론과 정책』 12(1): 55-83.
- 최수연. 2018. 『온라인 게임에서 나타나는 여성에 대한 차별 양상 연구 : 오버워치 여성 이용자를 중심으로』, 부산대학교 석사학위논문.
- 최윤정·장윤선·장희영·최윤진. 2018. 『양성평등 학교문화 정착을 위한 진단기준 개발 연구』, 교육부.
- 최이숙. 2019. “강간문화의 카르텔: 언론의 젠더감수성과 저널리즘 윤리”. 한국여성커뮤니케이션학회, 『한국여성민우회 공동주최 긴급토론회 발제문』, 환경재단. 2019.5.9.
- 최이숙·김은진. 2019. “누구의 목소리를 어떻게 전하였는가?: 인터뷰 기사를 통해 본 미투 운동 초기 TV 보도의 양상”. 『미디어, 젠더 & 문화』 34(2): 147-189.
- 추지현. 2019. “‘피해자 중심주의’와 ‘피해자 보호’ 사이”, 2019년 한국젠더법학회.한국여성정책연구원 춘계공동학술대회 <미투 이후, 형사사법 패러다임의 변화> 발표문, 2019.04.27.
- 한국기자협회·여성가족부. 2018. 『성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강』, https://www.journalist.or.kr/news/section4.html?p_num=11.(2019년 12월 25일 검색).
- 한국대학교육협의회 대학정보공시센터. 2019. 『대학정보공시 계획 및 지침서』.
- 한국여성인권진흥원. 2018. <AFTER #ME TOO: 캠퍼스는 어떻게 답했는가> 토론회 자료집, 2018.11.13.
- 한양대학교 인권센터. 2019. 한양대학교 인권센터 심포지엄, <미투(#MeToo)와 함께하는 (#WithYou) 대학> 자료집, 2019.05.24.
- 허재영. 2019. “한국사회의 여성혐오 표현에 관한 경험적 연구”, 문화와 정치 6(2): 207-231.
- 홍성수. 2019. “대학 인권센터의 의의와 과제”, 『법과사회』 60: 197-230.
- 황정임·박선영·주재선·안상수·동제연·신상숙·이영희. 2018. 『2018년 성희롱 실태조사』, 여성가족부.

〈해외 문헌〉

- Acker, J. 2006. “Inequality Regimes”, Gender & Society 20(4): 441-464.
- Connell, R. W. 2005. Masculinities. Berkeley, University of California Press.

- Welsh, S. 1999. Gender and Sexual Harassment, *Annual Review of Sociology* 25(1), 169-190.
- Farley, L. 1978. *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, McGraw-Hill Companies.
- Braithwaite, J. 1997. "Restorative Justice and a Better Future", *Dalhousie Review* 76(3): 9-31.
- Hines, D., J. Brown and E. Dunning. 2007. "Characteristics of Callers to the Domestic Abuse Helpline for Men", *Journal of Family Violence* 22(2): 63-72.
- Iyengar, S. 1991. *Is Anyone Responsible? How Television Frames Political Issues*. University of Chicago Press.
- Morris, A., & Maxwell, M., 1993, "Juvenile Justice in New Zealand: A New Paradigm, Australian and Newzealand, *Journal of Criminology* 26(1): 72-90.
- Powell, A. & Henry, N. 2017. *Sexual Violence in a Digital Age*, Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Rapp, R. 1993. "Accounting for Amniocentesis". S. Lindenbaum and M. Lock (eds.). *Knowledge, Power, and Practice*, Berkeley: University of California Press.
- U.S. Department of Education Office for Civil Rights. 2001. *Revised Sexual Harassment Guidance: Harassment of Students by School Employees, Other Students by School Employees, Other Students, or Third Parties, RD PARTIES, Title IX*.
- U.S. Department of Education Office for Civil Rights. 2015. *Protecting Civil Rights, Advancing Equity: Report to the President and Secretary of Education*.
- Williams, J. 2000. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It*, Oxford: Oxford University Press.
- Zehr, H., 1990, "Changing Lenses, A New Focus on Crime and Justice", Herald Press·Scottsdale.

〈결정문 및 기타자료〉

- 관계부처 합동. 2019.06.28. 보도자료 「교육분야 성희롱·성폭력 근절대책 추진 현황 및 향후계획」.
- 관계부처 합동. 2017.11.14. 보도자료 「직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책」.
- 관계부처 합동. 2018.02.27. 「공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진현황 및 보완대책」.
- 관계부처 합동. 2018.03.08. 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」.
- 관계부처 합동. 2018.07.18. 보도자료 「직장 등에서의 괴롭힘 근절대책」.
- 관계부처 합동. 2019.02.18. 보도자료 「공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인(안)」.
- 교육부. 2019.04.04. 보도자료 「교육부, 교육 분야 성희롱·성폭력 근절에 나선다: 교육 분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회 첫 회의 개최」.
- 교육부. 2019.08.15. 보도자료 「2021년 대학 기본역량 진단 기본계획 시안발표」.
- 교육분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회. 2018.06.28. 「교육 분야 성희롱·성폭력 근절 자문위원회 1차 권고: 고등교육기관 성희롱·성폭력 방지 및 구제절차 관련」.
- 국가인권위원회. 2013.11.11. 결정문 「대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화 권고」.
- 국가인권위원회. 2019. 11. 18. 보도자료 「인권위, 전국62개 대학과 ‘제1차 대학인권센터 협의회’ 개최: 인권 친화적인 대학 문화 확산을 위한 협력 강화」.
- 여성가족부. 2018.03.08. 보도자료 「성희롱·성폭력 근절 대책」.
- 여성가족부. 2018.07.30. 보도자료 「폭력예방교육 부진기관, 전년보다 대폭 감소: 2017년 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 점검결과 발표」.
- YTN. 2018.02.23. “[단독] 입맞춘 뒤 “추워보여서 그랬다”... 미대 교수 성추행”.
https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_201802231600063452 (2019.12.20. 검색)
- 경향신문. 2018.06.25. “대학측이 숨기려한 10년전 성추행...공소시효 만료 앞두고 결국 수사받게 된 국립대 교수”. http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201806251202001#csidx2f35f1e4622863796133a38649259ce
 (2019.12.20. 검색)
- 광주일보. 2018. 06. 20. “여성 비하 성폭력 난무하는 대학생 남톡방 ‘나쁜 늑대들’”.
<http://www.kwangju.co.kr/read.php3?aid=1529420400634247006> (2019. 12.25. 검색).

- 국민일보. 2016. 06. 14. “‘여대 축제가자, 다 따먹자’ 고려대생 단톡방 발각… 폐북지기 초이스”. <http://news.kmib.co.kr/article/print.asp?arcid=0010699884> (2019.12.25. 검색).
- 국민일보. 2018. 05. 31. “‘교수님 별명은 ‘허벅지’… 하도 만져서’ 서울대 학생들 폭로회견”. <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0012402009>(2019.12.25. 검색).
- 내일신문. 2018.04.18. “가해자 교수 해임이 끝 아냐 일상 속 성차별 마주해야”. http://m.naeil.com/m_news_view.php?id_art=273163 (2019.12.20. 검색)
- 대학신문. 2019.10.06. “교원징계규정, 신뢰 회복 위한 서울대의 신호탄 될까?”. <http://www.snunews.com/news/articleView.html?idxno=20616> 2019.12.01. 검색).
- 동아일보. 2016.07.12. “[어떻게 생각하십니까] 성희롱 ‘단톡방’ 공개가 사생활 침해”. <http://www.donga.com/news/article/all/20160712/79142420/1> (2019.12.25. 검색).
- 서울신문. 2018.05.30. “또다시 터진 대학가 카톡방 성희롱…서울대·고려대 등 남학생 6명 연루”. <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20180530500052> (2019.12.20. 검색).
- 세계일보. 2018.02.12. “여대생 “교수가 유부남 사실 숨기고 유혹했다” VS 교수 “나중에 알렸다”. <https://news.v.daum.net/v/20180212075610227>(2019.12.20. 검색).
- 시사저널. 2019.07.30. “있으나 마나 한 ‘대학 성평등센터’…‘非전공’ 센터장이 80%”. <https://www.sisajournal.com/news/articleView.html?idxno=188917> (2019.11.15. 검색).
- 아시아경제. 2018.04.30. “[단독]‘몰카’ 성범죄 유죄받고도 수업한 현직 교수…대학·학생 ‘깜깜’”. <https://www.asiae.co.kr/article/2018043011052175902> (2019.12.20. 검색).
- 연합뉴스. 2012.12.24. “솔로대첩 기대는 컸지만... 곳곳 “이게 다야?” 탄식”. <http://www.yonhapnews.co.kr/society/2012/12/24/0701000000AKR20121224139200004.HTML?template=2087> (2012.12.25. 검색).
- 연합뉴스. 2016.07.09. “카톡 1:1로 사실 말해도 명예훼손 처벌?...법조계 이견.” <https://www.yna.co.kr/view/AKR20160708160300061> (2019.12.20. 검색).

- 연합뉴스. 2019.05.05. “[인턴엑티브] 성희롱·협오 만연한 대학 익명 커뮤니티, ‘광장 되찾자’ 목소리”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20190424051500011?input=tw> (2019.12.25. 검색).
- 파이낸셜뉴스. 2016.03.28. “대전 사립대 MT서 ‘뒷OO 박아조’ 성희롱 논란”. <http://www.fnnews.com/news/201603281811510309>(2019.12.20. 검색).
- 한겨레. 2018.04.24. “교수 성폭력 폭로해도 낙장 징계…더 상처받는 학생들”. http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/839174.html#csidx1097d575e7aff79815741c391ae24f7 (2019.12.20. 검색).
- 한겨레신문. 2019.11.03. “[단독] “레깅스 불법촬영 무죄” 법원, 판결문에 피해 여성 사진 실었다”. <http://www.hani.co.kr/arti/society/women/915593.html> (2019.12.20. 검색).
- The Guardian. Apr. 13. 2013. “Margaret Thatcher: the Great Disrupter was Bound to Bequeath a Divided Nation.” <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2013/apr/14/thatcher-death-the-great-disrupter> (2013.04.13. 검색).

부록

- 【부록 1】 2019 대학 성희롱·성폭력 실태조사 설문지
- 【부록 2】 대학사례 성희롱·성폭력 조사 면접지
- 【부록 3】 온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지
- 【부록 4】 외국 대학 성희롱·성폭력 정책: 법령 및 규정
- 【부록 5】 성폭력·성희롱 사건보고 공감기준 및 실천요강
- 【부록 6】 대학 미투운동 일지(2018.01-2019.11)
- 【부록 7】 ○○대학 성희롱·성폭력 사건처리와 피해자
보호에 관한 규정(안)

2019년 국가인권위원회 대학교 성희롱·성폭력 실태조사



안녕하십니까?

2019년 <대학교 성희롱·성폭력 실태조사>에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다. 국가인권위원회와 서울대학교 여성연구소가 실시하는 이 설문조사는 전국에 소재하는 대학교를 대상으로 성희롱·성폭력 피해의 실태와 구제조치의 현황을 파악하고, 관련 사건의 예방과 처리를 개선할 수 있는 보다 실질적인 정책방안을 마련하는 것에 목적을 두고 있습니다.

이 설문지는 최근 3년간(2016.1.1.~2018.12.31.) 성희롱·성폭력 사건의 처리 현황과 귀 대학 관련 규정에 관한 설문을 포함하고 있습니다. 관련 자료를 준비하여 응답에 참고해 주시기 바랍니다.

웹 조사의 특성상 설문이 진행되어 응답이 이루어지면, 앞으로 되돌아가는 것이 곤란합니다. 일단 멈추었다가 다시 시작하는 것은 가능하며, 자동으로 중간 저장 됩니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 오직 연구목적만을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장될 것이며, 개별 대학의 관련 정보 역시 비밀유지가 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 보다 실질적인 정책 대안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 항목에 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다. 대단히 감사합니다.

2019년 7월

*조사에 대한 문익는 다음의 연락처로 해 주시기 바랍니다.

조사 주관

조사 실시

국가인권위원회
서울대학교 여성연구소
연구책임자: 신상숙 (02-880-8951)

(주)한국리서치
손주희 연구원 (02-3014-1055)



I. 일반사항

※ 이하의 질문은 귀 대학 캠퍼스의 일반적 특성 및 성희롱·성폭력 관련 담당기구에 대한 일반문항입니다. 질문을 읽고 해당되는 곳에 답하여 주시기 바랍니다.

1. 귀 대학은 다음 보기 중 어디에 해당됩니까?

- ① 대학교 ② 전문대학 ③ 그 외 대학(교)

2. 귀 대학의 설립유형은 다음 보기 중 어디에 해당됩니까?

- ① 국립
② 공립
③ 사립
④ 국립대법인
⑤ 특별법국립
⑥ 특별법법인

3. 귀하가 현재 근무 중인 곳은 다음 보기 중 어디에 해당됩니까?

- ① 본교
② 분교 혹은 캠퍼스

4. 귀하가 현재 근무 중인 캠퍼스의 소재지는 어디입니까?

- | | |
|------|----------|
| ① 서울 | ⑨ 강원 |
| ② 부산 | ⑩ 충북 |
| ③ 대구 | ⑪ 충남(세종) |
| ④ 인천 | ⑫ 전북 |
| ⑤ 광주 | ⑬ 전남 |
| ⑥ 대전 | ⑭ 경북 |
| ⑦ 울산 | ⑮ 경남 |
| ⑧ 경기 | ⑯ 제주 |

5. 귀 대학에는 다음의 각 구성원들을 대표하는 자치기구가 존재합니까? 구성원 별로 각각 응답해 주십시오.

예) 학생회, 여학생회, 교수협의회, 여교수협의회, 노동조합 등

	있다	없다
1) 학생	①	②
2) 여학생	①	②
3) 교수	①	②
4) 여교수	①	②
5) 직원	①	②

6. 귀 대학 캠퍼스에는 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 성평등상담기구가 설치되어 있습니까? 해당하는 유형을 선택해 주십시오.

- ① 독립된 성평등상담기구
- ② 인권센터 산하 성평등상담기구
- ③ 학생상담센터 산하 성평등상담기구
- ④ 학생처 등 행정기관 부속 성평등상담기구
- ⑤ 보건실 부속 성평등상담기구
- ⑥ 기타()
- ⑦ 없다

(문7은 문6에서 상담기구가 하나라도 있는 경우 응답해 주십시오)

7. 귀 대학 캠퍼스에서 성희롱·성폭력 고충처리를 담당하는 성평등상담기구에 관한 정보를 적어주십시오.

1) 담당기구의 공식명칭	
2) 담당기구의 설립년도	

8. 귀 대학에서 현재 실시하는 성희롱·성폭력 방지 활동에 관한 질문입니다. 다음의 각 항목별로 실시 여부를 응답해 주십시오.

	항목	실시한다	실시하지 않는다
상담	1) 개별면접상담	①	②
	2) 집단면접상담	①	②
	3) 전화상담	①	②
	4) 온라인상담	①	②
사건 처리	5) 성희롱·성폭력 사건접수	①	②
	6) 성희롱·성폭력 사건조사	①	②
	7) 가해자에 대한 징계 등 조치	①	②
	8) 피해자 각종 치료 등 의료적 지원	①	②
	9) 법률자문 등 법률적 지원	①	②
성희롱·성폭력 예방교육	10) 대규모 집체식 예방교육 강연	①	②
	11) 소규모 예방교육(세미나 또는 워크숍)	①	②
	12) 온라인 예방교육(학생대상)	①	②
	13) 온라인 예방교육(교직원대상)	①	②
기타	14) 가해자 재발방지 교육·상담	①	②
	15) 각종 문화행사	①	②
	16) 캠퍼스 성인식 조사	①	②
	17) 기타()	①	②



II. 상담활동

※ 이하의 질문은 귀 대학 성희롱·성폭력 관련 기구의 상담활동에 대한 문항들입니다.

9. 지난 2018년 한 해 동안 담당 기관에서 실시한 각 항목별 상담건수를 기재하여 주십시오.

※ 해당 유형 실제 상담건수가 없는 경우, 0을 입력해 주십시오.

※ 상담 집계방식이 달라 항목별 상담건수 응답이 어려운 경우 기타항목에 총 상담건수로 응답해 주십시오.

	2018년 총 상담건수 (단위: 건)
1) 온라인상담(e-mail등)	()건
2) 개별 면접상담	()건
3) 전화상담	()건
4) 집단면접상담	()건
5) 기타	()건
합 계	

9-1. 귀 기관에서 학생을 대상으로 진행한 상담 중 가장 큰 비중을 차지하는 상담 종류를 아래의 보기에서 순서대로 2순위까지 번호를 적어주십시오. 1순위: _____ 2순위: _____

※ 지난 3년간의 경험을 토대로 응답해 주십시오.

- ① 연애, 결혼 등 관계 상담
- ② 성희롱·성폭력 상담
- ③ 성차별 관련 상담
- ④ 가족갈등 및 가족관계 상담
- ⑤ 스토킹 피해 상담
- ⑥ 성 정체성 및 성적 지향 관련 상담
- ⑦ 과거의 성폭력피해경험 치유 상담
- ⑧ 가해자 재발방지 교육·상담
- ⑨ 성매매 관련 상담
- ⑩ 기타()

㉠ 학생 대상 상담 없음

9-2. 귀 기관에서 교직원을 대상으로 진행한 상담 중 가장 큰 비중을 차지하는 상담 종류를 아래의 보기에서 순서대로 2순위까지 번호를 적어주십시오. 1순위: _____ 2순위: _____

※ 지난 3년간의 경험을 토대로 응답해 주십시오.

- ① 연애, 결혼 등 관계 상담
- ② 성희롱·성폭력 상담
- ③ 성차별 관련 상담
- ④ 가족갈등 및 가족관계 상담

- ⑤ 스토킹 피해 상담
- ⑥ 성 정체성 및 성적 지향 관련 상담
- ⑦ 과거의 성폭력피해경험 치유 상담
- ⑧ 가해자 재발방지 교육·상담
- ⑨ 성매매 관련 상담
- ⑩ 기타()
- ⑪ 교직원 대상 상담 없음



III. 사건조사 및 구제조치 현황

※ 이하의 질문은 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 사건접수 및 조사·심의에 대한 문항들입니다.
질문을 읽고 해당되는 곳에 답하여 주시기 바랍니다.

10. 사건 접수 후 귀 기관에서는 이를 어떻게 조사합니까?

- ① 고충상담원이 직접 사건을 조사 ->문11
- ② 조사위원회와 같은 별도 기구가 구성되어 사건을 조사 ->문12
- ③ 사안에 따라 그때그때 결정 ->문11
- ④ 기타() ->문11
- ⑤ 최근 3년간 사건이 없어 응답이 어려움 ->문12

11. 위원회의 공식적 조사·심의를 거치지 않는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 신고인의 요청에 따라
- ② 사안의 경중에 따라
- ③ 피신고인과 신고인의 타협가능성에 따라
- ④ 상담기관의 인력 및 재정 등의 내부적 여력에 따라
- ⑤ 학내 타 기관의 요청에 따라
- ⑥ 기타()

12. 귀 대학에는 사건을 조사·심의하는 위원회가 있습니까?

	있다	없다
본부 차원의 심의(대책)위원회 (상설)	①	②
상당소 차원의 조사위원회 (상설)	①	②
상당소 차원의 사건별 조사위원회 (비상설)	①	②

12-1. 귀 대학에는 조사·심의를 담당하는 위원회와 별도로 사건의 조정·중재를 담당하는 기구가 있습니까? 있다면 그 명칭은 무엇입니까? 예) 조정위원회

- ① 있다 (기구 명칭:)
- ② 없다

(문13은 문12에서 사건을 조사·심의하는 위원회가 하나라도 있는 경우 응답해 주십시오)

13. 귀 대학에서 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회의 권한은 어느 정도입니까? 해당되는 보기를 **모두** 골라 표기해 주십시오.

- ① 사건이 접수되면 상담원이 조사한 후 위원회가 사건을 심의한다.
- ② 사건이 접수되면 조사위원회가 직접 조사를 담당한다.
- ③ 사건조사 외에 학내의 성희롱·성폭력 관련 대책을 심의하고 관장한다.
- ④ 사건조사, 대책 심의뿐만 아니라 가해자에게 일정한 의무를 부여할 수 있는 권한이 있다.
- ⑤ 사건조사, 대책 심의뿐만 아니라 가해자에 대한 공식적 징계권한도 가진다.
- ⑥ 기타()

(문14는 문12에서 사건을 조사·심의하는 위원회가 하나라도 있는 경우 응답해 주십시오)

14. 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회는 보통 남녀 각각 몇 명으로 구성되는지 평균 인원을 적어 주십시오.

1) 여성	()명
2) 남성	()명
3) 위원회 전체	

(문15는 문12에서 사건을 조사·심의하는 위원회가 하나라도 있는 경우 응답해 주십시오)

15. 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회 위원장의 학내 지위는 아래의 보기 중 어디에 해당합니까?

- ① 총장 또는 부총장
- ② 교내 보직교수
- ③ 상담소 소장 또는 부소장
- ④ 조사위원 중 특정인
- ⑤ 외부전문가
- ⑥ 기타 ()

(문16은 문12에서 사건을 조사·심의하는 위원회가 하나라도 있는 경우 응답해 주십시오)

16. 다음의 각 구성원들은 공식적으로 사건을 조사·심의하는 위원회에 실제로 포함됩니까? 구성원별로 포함 여부를 응답해 주십시오.

	포함된다	포함되지 않는다
1) 학생	①	②
2) 교원	①	②
3) 직원	①	②
4) 외부 전문가	①	②

※ 이하의 질문은 지난 3년간 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 피해구제 실태에 대한 문항들입니다.

17. 최근 3년간(2016.1.1.~2018.12.31.) 귀 기관에서 **상담이 이뤄진 성희롱·성폭력 사건**은 모두 몇 건 인가요? 그 중에서 단순상담을 제외하고 귀 기관에서 **접수·처리한 성희롱·성폭력 사건**은 모두 몇 건인지 응답해 주십시오.

	성희롱·성폭력 상담 사건	성희롱·성폭력 접수·처리 사건
2016년	()건	()건
2017년	()건	()건
2018년	()건	()건
합 계		

18. 최근 3년간(2016.1.1.~2018.12.31.) 귀 기관에서 접수·처리한 성희롱·성폭력 사건의 신고인, 피신고인, 피해양상, 처리결과를 사건별로 응답해 주십시오.

※ 피해양상은 해당하는 내용을 모두 선택해 주십시오.

	신고인 (피해자) 지위	신고인 (피해자) 성별	피신고인 (행위자) 지위	피신고인 (행위자) 성별	피해양상	처리 결과
보기	① 학부생 ② 대학원생 ③ 전임교원 ④ 비전임교원 ⑤ 직원(정규직) ⑥ 직원(비정규직) ⑦ 기타	① 남 ② 여	① 학부생 ② 대학원생 ③ 전임교원 ④ 비전임교원 ⑤ 직원(정규직) ⑥ 직원(비정규직) ⑦ 기타	① 남 ② 여	① 언어적 성희롱 ② 시각적 성희롱 ③ 신체적 성희롱 ④ 강제추행 ⑤ 준강간 ⑥ 강간미수 ⑦ 강간 ⑧ 스토킹 ⑨ 온라인 성희롱 ⑩ 기타	① 조사심의 후 중재 ② 조사심의 후 징계(요청) ③ 조사중단, 기각 ④ 상담소차원의 조정 중재처리 ⑤ 기타 처리
사건 1						
사건 2						
사건 3						
사건 4						
사건 5						
사건 6						
사건 7						
사건 8						
사건 9						
사건 10						

(문17에서 3년간 접수처리 사건이 있는 경우 응답해 주십시오)

23. 학내 성희롱·성폭력 사건의 피해자들이 가장 많이 원했던 조치들은 무엇입니까? 아래의 보기 중 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

1순위: _____ 2순위: _____

- ① 피해자가 가해자에 대한 특별조치는 원치 않음(단순상담)
- ② 피해자와 가해자 당사자간 개인적 해결(재발방지 약속, 사과, 휴학 등에 대한 조정 등)
- ③ 피해자가 가해자에 대한 학교 측의 징계를 원함
- ④ 피해자가 가해자에 대한 외부기관(경찰, 인권위 등)의 조사나 법적조치를 원함
- ⑤ 피해자가 피해보상이나 공간분리 등의 조치를 원함
- ⑥ 피해자가 상담 후에도 가해자 대응에 대한 결정을 내리지 못함
- ⑦ 기타()

24. 귀 기관이 조사과정에서 피해자보호를 위해 다음의 각 항목들 중 지원하고 있는 것을 선택 해주시고, 경비보조 여부에 대해서도 표시해 주십시오.

	지원		경비 보조	
	한다	안한다	한다	안한다
1)수사 및 법적지원 (수사의뢰/수사동행/법률상담/소송지원)	①	②	①	②
2)심리 및 정서적 지원 (개인상담/전문심리치료 기관연계)	①	②	①	②
3)의료지원 (치료동행/의료기관연계/기타)	①	②	①	②

25. 귀 대학에서 지난 3년간(2016.1.1.-2018.12.31) 아래의 항목 중 경험한 적이 있는 경우를 모두 골라 주십시오.

- ① 피신고인의 묵비권으로 인한 조사의 곤란
- ② 피신고인의 학내 조사 시 변호인 동석 요구
- ③ 피신고인의 요청에 의한 사건의 재심의
- ④ 피신고인의 신고인에 대한 민·형사 소송 등으로 인한 조사중단

(문17에서 3년간 접수처리 사건이 있는 경우 응답해 주십시오)

26. 귀 대학에서 행위자(피신고인)가 징계를 받은 경우, 징계내용이나 수위가 어떠했다고 생각하십니까? 최근 3년(2016.1.1.-2018.12.31.)을 기준으로 응답해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다	해당 없음
1) 대체로 피해자가 받은 영향(고통)에 비해 처벌이 미미하여 피해자가 만족하지 못한다	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 대체로 가해자가 너무 빨리 복귀(복학)해서 피해자가 학교생활을 하는 데 어려움을 초래한다	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 대체로 징계가 가해자에게 초래하는 불이익이 적다	①	②	③	④	⑤	⑥

익이 없어 징계로서의 의미가 없다						
4) 대체로 휴학, 군입대, 휴직, 안식년 등의 방법으로 징계를 회피하여 결국 처벌의 의미가 희석된다	①	②	③	④	⑤	⑥

27. 귀 대학 측은 지난 3년간(2016. 1. 1. ~ 2018. 12. 31.) 신고인이 형사 또는 민사소송을 제기하는 법적 분쟁을 겪은 적이 있습니까?

- ① 형사소송 있음 () 건
 ② 민사소송 있음 () 건
 ③ 형사·민사소송 없음 →문28

27-1. 형사소송에서 혐의없음, 무죄(일부무죄 포함) 판결이 나온 사건이나 민사소송에서 기각판결(일부 기각 포함)이 나온 사건은 몇 건입니까?

- ① 형사소송 혐의 없음 () 건
 ② 민사소송 기각 () 건
 ③ 결과 모름 () 건

28. 귀 대학에서는 지난 3년간(2016. 1. 1. ~ 2018. 12. 31.) 피신고인이 학교 등의 징계 관련 결정에 불복하여 행정소송 또는 민사소송을 제기한 적이 있습니까?

- ① 있음 () 건
 ② 없음 →문29

28-1. 피신고인이 행정소송을 제기한 후 징계와 관련된 결정이 취소(일부취소 포함)되거나 민사소송을 제기한 후 징계가 무효(일부무효 포함)가 된 사건은 몇 건입니까?
 () 건

29. 학교 등의 징계 관련 결정이 행정소송으로 취소된 경우, 형사소송에서 혐의없음이나 무죄가 된 경우, 민사소송에서 기각판결이 나온 경우를 모두 포함하여, 판결의 사유 별로 사건수를 기재해 주십시오.

- ① 신고사실이 인정되지 않아서 () 건
 ② 법리판단으로 인해 () 건
 ③ 기타 (사유:) () 건
 ④ 해당 없음 →문30

30. 최근 우리 사회에서는 스쿨미투를 비롯하여 미투운동이 활발하게 전개되었습니다. 아래 표에서 귀 대학의 해당 사항에 체크해 주시기 바랍니다.

내용	그렇다	아니다
1) 미투운동 이후 성희롱·성폭력 피해 상담 건수가 늘었다.	①	②
2) 미투운동 이후 대학이 성희롱·성폭력 관련 규정을 개정하거나 '2차 피해' 방지를 위한 대책을 마련하였다.	①	②
3) 미투운동 이후 대학이 징계 규정 등을 개정하였거나 개정을 모색하고 있다.	①	②
4) 우리 대학에서도 미투운동 사례가 있었다.	①	②
5) 우리 대학의 학생들은 교내 미투운동에 적극 참여한 편이다.	①	②
6) 우리 대학 상담창구에 미투 관련 사건이 접수되었다.	①	②
7) 대학 차원에서 교내 미투고발 사건의 조사가 이뤄졌다.	①	②
8) 대학 차원에서 교내 미투고발 사건의 징계가 이뤄졌다.	①	②

31. 학생-학생 간 사건에서 2차 피해는 얼마나 자주 발생합니까? 2차 피해 유형별로 응답해 주십시오.

학생-학생 사건의 2차 피해	전혀 발생하지 않는다	거의 발생하지 않는다	보통이다	가끔 발생한다	자주 발생한다
1. 행위자가 자기변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기	①	②	③	④	⑤
2. 행위자가 피해자에게 일방적으로 문자나 이메일을 보내 자신의 입장을 피력하거나 만남을 종용하기	①	②	③	④	⑤
3. 행위자가 자신의 사과를 수용하라고 피해자에게 강요하기	①	②	③	④	⑤
4. 행위자나 측근이 피해자의 신고의사 또는 신고행위를 저지하기 위한 방해, 모욕, 고소, 협박 등	①	②	③	④	⑤
5. 주변인이 사건에 관하여 소문내거나 피해자에 관하여 부정적으로 언급하기	①	②	③	④	⑤
6. 주변인이 피해자를 의심하거나 행위자를 옹호하며 피해자에게 이해를 구하기	①	②	③	④	⑤
7. 주변인이 행위자의 부탁을 받고 피해자 측에 연락하여 말을 전달하거나 압박하기	①	②	③	④	⑤
8. 조사처리의 지연이나 피해자의 처지가 고려되지 않는 절차의 한계 또는 불합리성으로 인한 피해	①	②	③	④	⑤
9. 사건조사, 학내 협의, 징계 등의 과정에서 신상비밀 보장의 실패로 인한 피해	①	②	③	④	⑤
10. 가해자의 징계 불복이나 징계 후 조기 복귀로 인한 피해	①	②	③	④	⑤

32. 교원-학생 간 사건에서 2차 피해는 얼마나 자주 발생합니까? 2차 피해 유형별로 응답해 주십시오.

교원-학생 사건의 2차 피해	전혀 발생하지 않는다	거의 발생하지 않는다	보통이다	가끔 발생한다	자주 발생한다
1. 행위자가 자기변명을 하며 주변에 소문을 내고 다니거나 사건의 책임을 피해자에게 전가하며 탓하기	①	②	③	④	⑤
2. 행위자가 피해자에게 일방적으로 문자나 이메일을 보내 자신의 입장을 피력하거나 만남을 종용하기	①	②	③	④	⑤
3. 행위자가 자신의 사과를 수용하라고 피해자에게 강요하기	①	②	③	④	⑤
4. 행위자나 측근이 피해자의 신고의사 또는 신고행위를 저지하기 위한 방해, 모욕, 고소, 협박 등	①	②	③	④	⑤
5. 주변인이 사건에 관하여 소문내거나 피해자에 관하여 부정적으로 언급하기	①	②	③	④	⑤
6. 주변인이 피해자를 의심하거나 행위자를 옹호하며 피해자에게 이해를 구하기	①	②	③	④	⑤
7. 주변인이 행위자의 부탁을 받고 피해자 측에 연락하여 말을 전달하거나 압박하기	①	②	③	④	⑤
8. 조사처리의 지연이나 피해자의 처지가 고려되지 않는 절차의 한계 또는 불합리성으로 인한 피해	①	②	③	④	⑤
9. 사건조사, 학내 협의, 징계 등의 과정에서 신상비밀 보장의 실패로 인한 피해	①	②	③	④	⑤
10. 가해자의 징계 불복이나 징계 후 조기 복귀로 인한 피해	①	②	③	④	⑤



IV. 상담기구의 시설 및 인력 현황

※ 이하의 질문은 귀 대학 성평등상담기구의 시설, 예산, 인력 현황에 관한 질문입니다.
빠짐없이 기입하여 주십시오.

(문6에서 ⑦없다 선택 시 문 33 skip)

33. 귀 기관의 자체 시설 현황은 어떠합니까?

※ 개수를 적어주시고, 해당 시설이 없는 경우 0을 입력해 주십시오.

시설	현황
1) 상담을 위한 별도의 상담실	()개
2) 행정실 등 일반 사무실	()개
3) 조사·심의 등을 위한 회의실	()개
4) 강의실 또는 교육장	()개

(문6에서 ⑦없다 선택 시 문 34 skip)

34. 귀 기관의 전체 연간 예산은 어느 정도이며, 그 중 성희롱·성폭력 상담기구 연간 예산은 얼마나 됩니까?

	1천만 원 미만	1천만 원 ~ 3천만 원 미만	3천만 원 ~ 5천만 원 미만	5천만 원 ~ 7천만 원 미만	7천만 원 ~ 1억 미만	1억 이상	모름
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
전체							
성희롱·성폭력 상담기구							

(문6에서 ⑦없다 선택 시 문 35 skip)

35. 귀 기관의 소장 혹은 센터장의 학내 지위 및 소속을 적어 주십시오.

1) 직위 및 직급	
2) 소속	

(문6에서 ⑦없다 선택 시 문 36 skip)

36. 귀 기관의 책임자를 제외한 직원의 인적구성 및 인원수를 아래 표에 적어 주십시오.

※ 해당 직책이 없는 경우에는 인원수에 '0'명을 적어주십시오.

	인원수
1) 전문상담원	()명
2) 행정직원	()명
3) 조교	()명
4) 인턴 등 임시인력	()명
5) 기타 인력	()명

(문6에서 ⑦없다 선택 시 문 37 skip)

37. 귀 기관의 운영에 있어서의 가장 큰 어려움은 무엇인지 다음의 보기 중에서 2순위까지 응답해 주십시오. 1순위: _____ 2순위: _____

- ① 재정 부족
- ② 정규직원 부족
- ③ 전문인력 부족
- ④ 기관 홍보 부족
- ⑤ 프로그램의 부족
- ⑥ 시설공간의 부족
- ⑦ 대학 내 기관의 영향력 부족
- ⑧ 대학 외부의 관련 기관과 연계 부족

※ 이하의 질문은 귀 기관에서 근무하는 사람 중 성희롱·성폭력 고충처리 전담자(상담원)에 관한 질문입니다. 빠짐없이 기입하여 주십시오.

38. 전체 근무자 중 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 성별 인원수를 아래 표에 적어 주십시오.

1) 여성	()명
2) 남성	()명
3) 전체	

39. 귀 기관의 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 고용형태별 인원수를 아래 표에 적어 주십시오.

1) 정규직(또는 무기계약직)	()명
2) 일반 계약직	()명
3) 기타	()명
4) 전체	

39-1. 기타라고 응답해 주신 고용형태는 구체적으로 어떤 형태입니까?

()

40. 귀 기관에서 성희롱·성폭력 고충처리 전담자가 실제로 하는 업무에 포함되는 것은 무엇입니까?
해당 사항을 모두 선택해 주십시오.

- ① 성희롱·성폭력 관련 상담 및 사건접수
- ② 성희롱·성폭력 관련 사건의 조사처리
- ③ 성희롱·성폭력 예방교육
- ④ 심리 상담 등 학생상담
- ⑤ 인권 관련 상담
- ⑥ 일반 행정 업무
- ⑦ 보건 관련 업무
- ⑧ 기타 학생지원 업무()

41. 귀 기관에 있는 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 학력별 인원수를 아래 표에 적어 주십시오.

1) 학사	()명
2) 석사과정	()명
3) 석사	()명
4) 박사과정	()명
5) 박사	()명
6) 전체	

42. 귀 기관에서 근무하는 성희롱·성폭력 고충처리 전담자는 전문자격증 및 수료증을 가지고 있습니까?

- ① 전원 전문자격증 및 수료증 있음
- ② 일부 전문자격증 및 수료증 있음
- ③ 전문자격증 및 수료증 보유자 없음

43. 귀 기관은 고충상담원이 외부에서 진행하는 전문교육이나 직무연수에 참여하여 업무능력 신장을 위한 교육이나 훈련을 받는 것을 권장합니까?

- ① 매우 그렇다. ② 대체로 그렇다 ③ 별로 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다

44. 귀 기관에서는 직원의 교육이나 훈련을 위해 비용을 지원합니까?

- ① 지원한다 ② 지원하지 않는다

45. 귀 기관에서 근무하는 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 평균 연봉은 어느 정도입니까?

- ① 1천만원 미만 ② 1천만원~2천만원 미만
- ③ 2천만원~3천만원 미만 ④ 3천만원~4천만원 미만 ⑤ 4천만원 이상

46. 성희롱·성폭력 고충처리 전담자의 가장 큰 어려움은 무엇입니까? 다음의 보기 중에서 순서대로 **2순위까지** 응답해 주십시오. 1순위: _____ 2순위: _____

- ① 낮은 급여수준
- ② 과중한 업무
- ③ 타 교원/직원들의 비협조
- ④ 직원 보수교육
- ⑤ 직원의 결정권한 부족
- ⑥ 중요한 정보 및 전문지식의 부족



V. 학내 성희롱·성폭력 관련 규정

※ 이하의 질문은 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 기구와 규정에 대한 문항들로, 해당 규정을 직접 참조하면서 응답해주셔야 합니다. 실제 실시되는 것과 별개로 명문화 되어있는 내용을 기준으로 작성해 주십시오.

47. 귀 대학에는 성희롱·성폭력 관련 규정이 존재합니까?

- ① 있다
- ② 없다 ->문57

48. 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정의 공식명칭을 적어 주십시오.

*「OO대학교 성희롱 예방지침」등의 경우 대학명은 생략하셔도 됩니다.

1) 공식명칭(규정의 제목)	
-----------------	--

49. 위 규정의 제정년도는 언제입니까? ()년

50. 관련 규정이 마지막으로 개정된 것은 언제입니까? ()년

51. 귀 대학의 관련 규정의 '용어 정의'조항에는 다음 중 어떤 표현이 기재되어 있습니까? 해당되는 보기를 **모두** 선택해 주십시오.

- ① '성폭력' 용어 정의
- ② '성희롱' 용어 정의
- ③ 기타 용어 정의 ()
- ④ 용어 정의 조항 없음

52. 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정은 다음 중 어떠한 '법령'에 의거하고 있다고 명시되어 있습니까? 해당되는 보기의 번호를 **모두** 적어 주십시오.

- ① 양성평등기본법
- ② 구) 여성발전기본법
- ③ 국가인권위원회법

- ④ 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법
- ⑤ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
- ⑥ 공공기관의 성희롱예방 지침
- ⑦ 일반법령을 명시하고 있지 않음
- ⑧ 기타()

53. 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정상, '적용요건'은 다음의 어느 것에 해당합니까?

- ① 피·가해자 모두 학내 구성원이어야 한다.
- ② 피해자나 가해자 중 어느 하나만 학내 구성원일 경우에도 다룬다.
- ③ 피·가해자에 대한 내용이 명시되어 있지 않다.
- ④ 기타()

54. 귀 대학의 관련 규정상, 성희롱·성폭력 관련 조사·심의 기구의 구성에 아래의 집단의 참여가 명시되어 있습니까? 다음의 각 항목별로 명시 여부를 응답 해주십시오.

	규정에 명시되어 있다	규정에 명시되어 있지 않다
1) 학생	①	②
2) 직원	①	②
3) 외부전문가	①	②
4) 기타	①	②

54-1. 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에는 조사·심의 기구 구성에 참여하는 집단의 성별안배가 명시되어 있습니까?

- ① 조사·심의기구에 명시되어 있다
- ② 조사기구에만 명시되어 있다
- ③ 심의기구에만 명시되어 있다
- ④ 명시되어 있지 않다

55. 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에는 아래와 같은 피해자 보호 조항들이 포함되어 있습니까? 다음의 각 항목별로 응답해주시시오.

	있다	없다
1) 신원 누설 금지 등 비밀유지	①	②
2) 조사시 대리인 동석	①	②
3) 피해자보호 긴급 임시조치	①	②
4) 신고·진술로 인한 불이익 금지	①	②
5) 2차 가해 금지 조항	①	②
6) 2차 피해 정의 조항	①	②
7) 심리·의료·법적 비용 예산지원 가능	①	②
8) 인권보호 조치 요청 가능	①	②
9) 즉시 조치 의무화 또는 처리기한 명시	①	②
10) 기타()	①	②

56. 귀 대학의 성희롱·성폭력 관련 규정에는 아래와 같은 **피신고인 조치 관련 조항**들이 포함되어 있습니까? 다음의 각 항목별로 응답해주시요.

	있다	없다
1) 피신고인의 피해자에 대한 접근 금지 및 연락 금지	①	②
2) 피신고인의 퇴거, 격리, 이용제한 등 공간분리 조치	①	②
3) 2차 피해 유발시 가중 징계 요청	①	②
4) 사건종결 후 사건공개 가능	①	②
5) 재발방지 교육 이수 명령	①	②
6) 실명 공개사과 권고 가능	①	②
7) 금전적 피해보상 명령 가능	①	②
8) 외부인 가해 행위에 대한 소속 단체 통보	①	②
9) 기타()	①	②



VI. 기타 개방형 설문

57. 성희롱·성폭력 예방교육과 관련하여 귀 대학에서 수행되는 교육의 특징에 관한 설문입니다. 다른 대학과 달리 귀 대학이 적용하는 특별한 교육 방식이나 프로그램이 있다면 무엇입니까? (구체적으로 적어 주시기 바랍니다)

58. 대학 내 성희롱·성폭력 예방교육의 발전을 위하여 제안 또는 건의하고 싶은 의견이 있습니까? (구체적으로 적어 주시기 바랍니다)

59. 대학 내 성희롱·성폭력 관련 기관 운영에 있어서 여성가족부, 교육부, 국가인권위원회 등 관련 기관에 제안하고 싶은 것이 있습니까?(구체적으로 적어 주시기 바랍니다)



VII. 응답자 특성

문1. 선생님의 연령은 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대
- ④ 50대
- ⑤ 60대

문2. 선생님의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자
- ② 여자

문3. 선생님의 최종 학력은 다음 중 무엇입니까?

- ① 학사
- ② 석사과정
- ③ 석사
- ④ 박사과정
- ⑤ 박사

문4. 선생님의 학내 직급이나 직위는 무엇입니까?

()

문4. 현재 직위로 근무한 기간은 얼마나 되십니까?

- ① ()년
- ② ()개월

문5. 선생님의 업무는 무엇입니까?

- ① 성희롱·성폭력 고충상담
- ② 다른 상담업무와 성희롱·성폭력 교육, 상담 및 해결 검임
- ③ 성희롱·성폭력 업무와 관련 없음
- ④ 기타()

부록 2-1

대학사례 성희롱·성폭력 조사 면접지 - ❶ 피해자 또는 학생

구분	조사항목	질문 내용
A. 기본사항	현재 및 피해 당시 지위, 상태	본인 소개(가명 사용) (해당 지역사회와 대학 캠퍼스의 분위기 또는 대학생활 경험 관련 가벼운 질문에서 피해 경험으로) 피해자/가해자 나이(학년), 피해 당시의 지위와 상태
B. 피해의 인지와 대응	사건의 관계 유형, 발생맥락, 전개 과정 등 성희롱·성폭력 피해의 인지, 경험, 대응 사건의 관계유형별 질문 피해의 발화, 조력자, 피해의 의미 등 (피해 후유증)	(피해자의 이야기를 들으며, 피-가해자 관계, 피해의 발생 맥락, 피해 시기, 횟수, 간격, 폭력 유형의 변화 등에 주목하여 체크) * 가해자와의 평소 관계는 어떠했는가, (모호한 회색지대의 가능성을 염두에 두고) 가해자의 행위에 문제가 있다고 느끼게 된 시점은? 나아가 성희롱·성폭력 피해라고 명확하게 인지하게 된 시점과 계기는? * 사건 발생 당시 어떤 생각이 들었나(말하지 못했어도 본인이 느낀 감정 상태) * 사건과 관련하여 모종의 행동을 취한 것은 언제쯤인가, 이렇게 행동(혹은 무대응)하게 된 이유는? * 피해의 발화, 상담 또는 공문화를 결심하게 된 시점과 계기는? * 가장 먼저 도움을 요청한 대상은? 이유는? ▶교원-학생(대학원생 포함) 사건: (흔히 폭행으로 가시화되지 않은 성폭력 피해에 대한 오해가 많음, 가해자는 때로 합의를 주장하기도) 피해자의 입장에서 위력과 같은 '권력관계'를 어떻게 보아야 할까 ▶교원-교원, 학생-학생 사건: (흔히 지위의 차이가 별로 없는 관계에서의 성폭력 피해는 권력과 무관한 것으로 오해되기도 한다) 피해자의 생각은? * 피해 경험을 누군가에게 말하고 난 후의 느낌, 피해를 말하는 것이 본인에게 갖는 의미는? (필요시 선별 질문: 초중고등학교 시절 성교육 또는 예방교육 경험, 직·간접 성희롱·성폭력 피해 경험, 피해 후유증, 기타 특이 사항)
C. 대학 내외 피해 상담 관련 경험	교내외 상담창구의 이용 여부와 경험 대학 내외 피해 상담 관련 경험	▶교내 상담기구 이용 경험 있는 경우: - 상담창구의 인지는? 상담/신고 결심 시점, 동기는? 주변인 또는 외부인의 조력은? - 상담실에 기대한 내용, 실제 지원받은 내용은 도움이 되었는지? - 조사과정은 어떻게 진행되었는지?(처리절차, 기간 등) - 사건처리 결과는? 결과에 대한 본인의 생각은? - 상담실 이용을 통해 내가 얻은 것, 도움을 받은 것? 이용에 어려웠던 점? ▶교내 상담기구 이용 경험이 없거나 먼저 찾지 않은 경우: - 교내 상담기구를 먼저 찾아가게 되지 않은 이유는? (인지도, 신뢰도 등) * 외부 지원단체·상담소, 총학/총여, 사건관련 대책위 등 다른 조력자는?

구분	조사항목	질문 내용
	관련 경험 여부 사건처리에 대한 피해자의 희망과 기대, 실제 경험. 피해자다움의 요구와 애로사항 등	* 교내 절차 외에 국가인권위원회 제소, 고소에 의한 재판 등의 경험은? * 사건처리 과정에서 피해자가 가장 원했던 문제해결의 방식과 결과는 무엇이었나(진정한 사과, 재발 방지, 공동체의 인정, 강력한 처벌, 퇴출 등) 실제 결과는 기대에 부합하는가 *피해자를 가장 힘들게 하는 것은 무엇이었나? *(때로 사람들이 피해자에게 보이는 태도, 또는 “피해자답지 않다”는 반응에 관하여) 혹시 ‘피해자다움’을 요구받는다는 느낌은 없었나, 이에 관한 경험이나 생각은?
D. 2차 피해, 피해자 보호 일상적 박탈과 일상의 회복	상담 및 신고 과정에서의 2차 피해 피해자 보호조치에 관한 의견 사건 전후 일상의 변화 피해자에게 일상회복이 갖는 의미	* 사건을 상담하거나 신고한 것으로 인해 입은 또 다른 피해(2차 피해)나 불이익 등으로 어려웠던 점이 없었는지? - 교내 상담, 조사 등 사건처리 과정에서 적절한 보호조치가 이뤄졌는지? 아니면 2차 피해를 경험한 적이 있는지? - 신상노출, 휴학이나 퇴학, 이사, 가해자 또는 측근과 주변인의 협박 등으로 인한 2차 피해가 있는지? 혹은 달리 어려웠던 점이 있는지?(신뢰관계인 동석 등) * 학교나 기관의 피해자 보호조치 또는 피해자의 권리는 충분하다고 보는가? 부족한 점은? * 사건 이전과 이후를 비교할 때, 본인의 일상에서 무엇이 어떻게 달라졌는지(가령 교내 주변인들의 관계와 네트워크, 학업 또는 업무 수행, 자신의 미래상이나 계획, 자신감이나 타인에 대한 신뢰 등) * 자신에게 그리고 또 다른 피해자들에게 사건의 해결과 일상의 회복은 어떤 의미일까? 일상회복을 위해 무엇이 필요하다고 생각하는가?
E. 학교/학과 환경(문화)	학교 및 학과 조직문화 등 인권, 여성학, 예방교육 관련 주변에서 목격한 사건 미투 이후의 변화 관계의 신뢰 및	* 학교 및 학과 정보: 유형, 조직 문화, 선후배 관계, 분위기, 교원 또는 학생의 성비, 관행, 전통 등 * 대학의 정규교과목 중 인권 또는 여성학 관련 교과목이 있나(수강한 적이 있나, 충분한 편인가), 성희롱예방교육을 받은 적이 있나 * 주변(대학, 단과대학, 학과, 동아리)에서 본인의 경험과 비슷한 사례, 또는 성희롱·성폭력을 목격한 적이 있는가? * 대학사회의 성별에 기반한 불평등, 성차별과 폭력의 피해가 연관되어 있다고 생각하는가? 그렇다면/그렇지 않다면 이유는? * 미투운동 이후 주변(대학, 단과대학, 학과, 동아리)의 조직 문화, 선후배 관

구분	조사항목	질문 내용
	기대치	계, 분위기, 태도, 관행, 전통 등 변화가 있었는가? * (대)학교, 교수, 선후배, 동료 등에 대한 기대: 무엇을 해야 한다고 생각하는가
F. 기타	하고 싶은 말 정책에 관한 의견	* 가해자에게, 피해자 자신에게, 그리고 세상에 대하여 하고 싶은 말 * 제안사항: 가해자 처벌 관련, 피해자 보호 관련, 사건처리 절차 관련 등 정책 담당자들에게 전하고 싶은 말

부록 2-2

대학사례 성희롱·성폭력 조사 면접지 - ② 교내 상담소관계자(상담원, 센터장)

구분	조사항목	질문 내용
A. 기본사항	면접 참여자의 학 내 지위 및 소속	* 면접 참여자의 학내 지위 및 소속 * 관련활동 경력 * 상담소 재직기간
B. 상담활동	상담창구의 인지 도와 상담활동 사건화되지 않은 사례의 조정·중재 등 미투운동 이후 상담 건수나 내용의 변화 상담을 통해 본 대학생의 성문화	* 상담창구의 설치 시기와 연혁 관련 '주요' 변화는?: 최초 설치, 형태: 독립/부설 기구, 기구명칭이나 편제 변화 시기 등(가령 인권센터로의 전환 등의 계기와 효과 등) * 상담창구의 교내 인지도는? 최근 진행한 상담 중 가장 많은 종류의 상담, 상담활동은 활발하거나 그렇지 않은 이유(교내 구성원의 심리적 장벽, 미투운동... 등) * 상담 후 심의위원회를 거치지 않고 처리되는 사례들이 있는가, 어느 정도 비중을 차지하는가, 상담 후 상담기구 차원에서 조정·중재가 이뤄진 사건들과 조사·심의가 이뤄지는 사건들의 차이는 무엇인가(피해자의 만족도 등) * 미투운동 이후 상담 및 사건처리 전반에 걸쳐 변화가 있는가(상담 내용, 빈도, 사건처리절차 등) * 다양한 상담사건을 통해 볼 때, 최근 대학생 성문화에서 나타나는 경향이나 특징은? (대학특성, 전공특성, 지역의 문화 등과 관련하여 추가 질문)
C. 조사·심의 활동	조사·심의 과정 의 피해자 보호 피-가해자 관계유 형에 따른 사건처 리의 특성과 고충 조사과정의 2차 피해와 방지 조치 사건처리에 영향 을 미치는 요인 사건처리 관련 상 담원의 고충과 애 로사항, 개선 의 견 등	* 사건 조사·심의 과정의 피해자 보호 - 비밀유지, 공간분리, 신뢰관계인 동석 등에 대한 프로토콜 유무, 내용 확인 * 사건조사를 담당하는 조사 또는 심의위원회는 보통 남녀 각 몇 명으로 구성되는가. 규정에 명시된 요건(성별 안배, 학생 또는 참여 등)은 무엇이며, 실제로 지켜지고 있는가 * 상담 후 사건처리시 피-가해자 관계에 따라 학내 처리에서 다른 점은 무엇인가 (* 조사 과정의 2차 피해:가해자의 가족이나 대리인이 피해자를 접촉하여 회유나 협박 등을 시도하거나, 주변에 나쁜 소문을 퍼뜨리거나 여론을 형성하여 자신에게 유리한 결과를 이끌어내려고 했던 경험 유무, 이 과정에 대해 학교측이 하는/할 수 있는/필요한 조치는 무엇인가) * 사건 관련 대책위원회 등 학생자치조직이나 외부기관의 지원 등 사건처리나 문제해결에 영향을 주는 교내의 요인이 있다면? 그 영향에 대한 의견은? * 사건의 조사·심의 과정에서 상담원/책임교수의 역할 및 권한은 어느 정도인가 * 가해자나 피해자 등의 불만으로 인한 상담소 관계자의 고충과 애로사항은 없었는가

		* 사건처리 관련 그 밖의 애로사항, 시급히 개선되어야 할 점, 구체적인 제안 포함
D. 징계절차 및 각종 조치	징계위원회의 구성과 절차 사건처리 결과에 대한 피·가해자의 반응 각종 조치 관련 애로사항 징계절차 등에 관한 개선 의견	* 징계위원회의 구성에 대하여 알고 있는가(인원, 성별안배, 외부전문가 참여 등), 조사·심의 사건이 징계위원회로 넘어간 이후 상담소의 역할은 무엇인가. 징계절차의 진행 과정과 결과에 대하여 고충상담원이 인지할 수 있거나 피해자에게 통보하는가 * 징계 절차가 신속히 이루어지는 편인가? 그렇지 않다면 이유는? * 사건처리 결과(징계 수위 등) 및 이에 대한 피·가해자의 반응 * 징계 전후 피신고인에 대한 공간분리, 재발방지교육 이수, 사과권고, 징계 등 다양한 조치와 관련하여 애로사항이 있었다면? * 교내 징계결과나 사건처리에 불복하여 가해자(또는 피해자)가 재심을 청구하거나 소송 등을 제기한 적이 있는가, 있다면 구체적으로... * 징계절차와 관련하여 개선이 필요한 문제점에 관한 의견 등
E. 피해자 보호와 지원	가능한 피해구제와 실제 지원 현황 피해자의 학교생활 복귀를 위한 교내의 자원과 협조 피해자의 일상회복 조치 및 대책 피해자의 권리보장과 지원 관련 의견	* 피해자를 위한 심리적 지원, 의료적 지원, 법률적 지원 시 비용 부담을 누가 하는가, 이에 대한 프로토콜이 존재하는가, 사건에 따라 다른가, 관행은 어떠한가. * 회복적 정의 차원에서의 피해구제와 지원 문제: 상담소가 / 대학행정 기관이 / 학과, 단과대학, 본부 차원에서 피해자에게 무엇을 지원할 수 있는가 - 학교생활 관련 지원은 어떤 내용으로, 어떤 기관과 사람의 도움을 받아 (지도교수, 학과, 학내 유관기관 등) 이루어지는가. / 협조요청인가, 강제력이나 행정력을 동원할 수 있는가 / 일단 조치를 취한 후, follow-up 은 어떤 방식으로 이루어지는가, 어느 정도 기간 동안 피해자를 care하는가 * (최근 여성폭력기본법의 제정에서 볼 수 있듯이 피해자의 보호를 넘어 피해자의 권리가 점차 강조되는 추세임) 상담소 관계자로서 피해자의 권리보장과 일상회복을 위하여 시급히 필요하다고 생각하는 구체적인 지원의 내용이나 추가 조치와 관련된 의견
F. 대학의 조직문화와 2차 피해 방지	대학의 조직문화 2차 피해의 주요 양상과 방지 조치 피해자 및 증인 등의 불이익 금지 및 보호조치 피해자의 일상회복을 위한 공동체적 접근	* 대학의 조직문화와 사건처리: 학내에서 우월적 지위의 가해자 경우, 가해자 두둔, 온정적 인식, 피해자 비난 조직사회 분위기가 존재하는가(학내 자치조직, 또는 외부전문가의 참여 등이 미치는 영향) * 사건처리 과정에서 경험하는 가장 빈번하거나 심각한 2차 피해의 양상은 어떤 것인가(사례로 들자면 누구에 의한, 어떤 행위) * 성희롱·성폭력 사건의 피신고인(가해자) 그리고/또는 측근이나 주변인에 의한 2차 피해 발생시 이를 저지하거나 처벌할 수 있는 조치가 가능한가, 실제로 조치가 이뤄진 적이 있는가 * 2차 피해 발생시 성희롱·성폭력 사건의 피해 당사자 외에, 맥락과 상황에서 연루된 사람들에게 대한 학교 측의 보호조치가 가능한가, 실제로 이뤄진 적이 있는가 * 피해자 외에 조사 과정에서 증인으로 관여했거나, 탄원서 등에 서명을 하는 등 사건에 연루된 사람들에게 대한 불이익 금지 및 보호조치가 가능

	공동체 회복의 어려움, 애로사항, 요인	한가 * 학과 학생공동체나 실험실 등에서 피해자에 대한 낙인이나 배제 등이 발생하지 않도록, 교육적 차원에서 할 수 있는/필요한 조치는 무엇인가 * 학교 차원에서 본 피해자의 일상회복을 위한 구체적 보호와 지원 방안 및 대책에 관한 의견
G. 성희롱 예방교육	예방교육의 실시 현황과 방식 교육이수 분위기와 애로사항 예방교육의 개선을 위한 의견	* 교내 구성원들에 대한 대상별 성희롱예방교육 실시 현황은 어떠한가, 교육 이수율과 교육 만족도가 각각 가장 높은 집단은? 가장 낮은 집단은? * (과거와 달리 개별 교육이 아닌 '폭력예방통합교육'으로 실시하는 경향이 있다) 어떻게 실시하나? 효과는? * (온라인 예방교육이 늘어나는 추세다) 온라인/오프라인 교육에 대한 의견은? * (외국인, 장애인 등, 다양성의 요구가 높아지고 있다), 해당 구성원들을 위한 예방교육 방법이나 자료를 활용하고 있는가, 있다면 어떤? * 예방교육 실시와 관련된 애로사항은 무엇이며, 예방교육의 효과를 높이기 위해 어떤 정책적 개선 또는 지원이 필요한가? (대학과 정부 부처 등에 요청하고 싶은 내용)
H. 학교차원의 Vision	학교 비전의 영향 미투 이후의 변화	* 대학, 총장 등, 학교 측의 성평등한 조직, 조직문화에 대한 지향, 비전의 영향은 어느 정도인가 * 조직문화, 의사결정구조, 관행 등에 변화를 가져왔는가 * 미투운동 이후 교내의 달라진 분위기, 입장, 조직문화가 감지되는가 * 기타 정책적 개선이 요청되는 사항이나 관련 의견이 있다면?

부록 2-3

대학사례 성희롱·성폭력 조사 면접지 - ③ 교내 관련 교직원

구분	조사항목	질문 내용
A. 기본사항	면접 참여자의 학내 지위 및 소속	* 면접 참여자의 학내 소속, 직위/직급, 근속년수, 정규/비정규, 현재 보직, 연령 등 * 교내 성희롱·성폭력 또는 인권, 성평등 업무 관련 경험(상담소 관계자, 위원회 참여, 관련 보직 역임 등) 유무: 있다면 그 내용은?
B. 학내 성희롱·성폭 력 사건의 인지 경험	학내에서 인지 또는 경험한 대학사건의 특성 피-가해자 관계유형에 따른 사건처리의 특성 사건화 여부에 영향을 미치는 요인 등 대학사건과 2차 피해	* 대학에서 어떤 경로이든 성희롱·성폭력 사건 발생을 목격하거나 인지하게 된 경험이 있는가? ▶ 주변에서 발생한 사건 소식을 간접적으로 접한 경우: 인지 경로 외 ▶ 업무와 관련하여 피해자를 직접 상담하거나 사건을 인지한 경우: 지원 등 조치 외 ▶ 본인이 직접 겪은 경우: 발생 맥락 외 * 각 경우 사건의 관계유형, 사건의 개요, 사건화(신고 접수 등을 통한 처리 또는 공론화)여부, 결과 등(이야기해 주실 수 있는 적정 선에서 질문) * 발생하는 사건과 사건처리 과정을 볼 때, 대학과 대학 구성원들은 어떤 특성이 있는가, 피-가해자 관계유형에 따라 학내 처리에서 달라지는 점이 있는가 * 대학교 성희롱·성폭력 피해가 사건화되거나/되지 않는 원인은 무엇 때문이라고 생각하는가 * 피해자를 지원 또는 그 입장을 지지하는 이유로 받는 2차 피해, 애로 사항이 있다면? (주변인들의 반응, 평판, 인식 등 전반에 대하여), 사건의 관계 유형에 따라 2차 피해가 어떻게 다르게 나타나는가(특히 가해자와 피해자의 지위격차가 있는 경우)
C. 지역사회와 대학의 조직문화	지역문화의 특성 대학의 조직문화 불평등 구조와 차별적 문화의 영향	* 귀 대학이 소재한 지역사회가 다른 지역에 비하여 보이는 문화적 특징이 있다면? * 다른 학교들에 비하여 귀 대학에서 두드러지는 조직문화적 특징이 있다면 무엇? * 대학에서 여성(학생, 교원, 직원)으로 산다는 것은? 가령 대학, 단과

	피해자보호VS학교	대학, 교수 네트워크 등에서 보고 느낀 조직문화, 회식문화, 회의 문화, 의사결정구조, 관행 등은? * 대학사회의 성별에 기반한 불평등 구조, 성차별 문화 등이 성희롱·성폭력의 직접적인 피해, 또는 2차 피해와 연관되어 있다고 생각하는가, 그렇다면/그렇지 않다면 이유는? * 발생한 사건을 해결하는 과정에 대학 이미지의 실추와 관련, 암묵적으로 작동하는 힘이 있는가? 어떤 경우가 있었으며, 문제점은 무엇인가?
D. 미투운동과 대학의 사건처리	대학 미투의 양상, 지지와 참여 정도 교내 사건처리의 한계와 개선되어야 할 사항에 관한 의견 학생 자치 조직 등의 개입에 대하여 미투운동 이후의 변화에 대한 평가	* 귀 대학에서 미투운동의 전개 양상은 어떠한가, 귀하를 비롯한 대학 구성원들의 미투운동과 관련된 지지와 참여 정도는? * 대학사건 특히 미투고발 사건처리 과정에서 상담소의 역할 및 권한을 어떻게 평가하는가, 사건처리의 한계와 문제점은 무엇이라고 생각하는가, 개선되어야 할 점은? - 상담소의 조직적 위상 변화(가령 인권센터로의 전화) 또는 책임자가 사건처리에 미치는 영향은? - 학내 성희롱·성폭력에 관련 규정 등과 관련하여 개선되어야 할 점은? - 외부기관으로 이관이나 연계를 통한 사건의 처리에 대한 의견은? * 미투운동 이후 학내 분위기에 변화가 있는가, 가령 성희롱·성폭력에 대한 학내 구성원들의 사회적, 개인적 민감도, 경험, 달라졌다고 보는가
E. 피해자보호와 2차 피해 방지	피해구제, 가해자 징계 등과 관련된 갈등 경험 피해자와 그 주변인의 2차 피해 양상 대학문화와 백래시 피해자의 일상회복 조치 및 대책 피해자 보호 및 지원 관련 의견, 제안사항	* 사건의 피해구제나 가해자 징계 등과 관련하여 교내 상담소 및 학교 측과의 관계에서 귀하가 신뢰, 입장의 차이를 경험하였는지, 있다면 어떤 점에서 그러하였고 애로사항은 무엇이었는지? * 피해자를 비롯하여 조사 과정에서 증인으로 관여했거나, 탄원서 등에 서명을 하는 등 사건에 연루된 사람들에게 대한 2차 피해가 있는가, 어느 정도 심각한가 - 피해자에 대한 낙인, 나쁜 소문, 비공식적 네트워크에서의 배제 등 - 우월적 지위의 가해자 경우)가해자에 대한 두둔, 온정적 인식, 반면, 피해자 비난, 불편 가중하는 조직사회 분위기가 존재하는가 * 교수사회, 학생 문화 등 학내 구성원 전반에게서 가시화된 (미투운동에 등에 대한)반대 의견, 입장, 분위기 등 백래시가 관찰되는가 * 피해자는 왜 보호되지 못하는가: 2차 피해 방지라든가 피해자의 일상

		및 공동체의 회복 등을 어렵게 하는 근본적 요인을 진단한다면? * 학교 차원에서 피해자의 일상회복을 위한 구체적 보호와 지원 방안, 개선방안 및 대책에 관한 의견은?
F. 가해자에 대한 징계와 조치	대학의 조직문화와 가해자에 대한 조치 미투 이후의 변화	* 가해자의 학내 지위 별 조치에 대한 어려움은? 이유는? * 교육, 공간분리, 권고, 징계 등 조치별로 애로사항이 있는가? * 가해자의 학내 지위가 조치에 영향을 미치는가? 왜 그러한가? * 대학의 조직문화와 가해자에 대한 조치의 어려움? 불공정한 징계? 왜 곡된 성인식? - 미투운동 이후 달라진 점이 있는가
G. 성희롱예방 교육에 관한 의견	교육이수 분위기 및 실태 미투 이후의 변화	* 학내 온/오프라인 예방교육에 대한 실질적 참여 내용 및 분위기는 어 떠한가 * 참여도에 미치는 영향: 강제성 여부, 과목 설치, 학교당국의 협조 등 * 학내성희롱예방교육에 대한 대학사회 전반의 문화, 또는 분위기 - 미투운동 이후 달라진 점이 있는가 * 개선점, 예방교육의 효과 높이기 위한 개선점, 정책제언, 교육실시 상 의 애로사항
H. 공동체 회복과 성평등 거버넌스	학교 책임자의 의지와 비전의 영향 대학의 자치조직과 성평등기구의 활동 징계위원회 및 징계규정의 개선 방안 미투 이후의 변화 또는 성공 사례 바람직한 문제해결	* 대학, 총장 등, 학교측의 성평등한 조직, 조직문화에 대한 지향, 비전 의 영향 있는가 * 귀 대학에서 교원, 직원, 학생 등의 학내 자치조직, 특히 여교수회나 양성평등위원회를 비롯한 학내 성평등 기구의 위상은 어느 정도이며 활동은 어떠한가, 이런 기구들의 존재가 학내 성희롱·성폭력 사건 해 결에 어느 정도, 어떤 방식으로 영향을 주는가? * 교내 각종 위원회, 특히 징계위원회의 남녀 비율은? 조사심의와 징계 등에 성별안배, 외부전문가 참여 등이 필요하다고 보는가, 징계위원 회나 징계규정의 개선 방안이 있다면?(cf. 최근 학생들의 징계위원회 참여, 솜방망이 징계를 비판하는 징계규정의 개정 등 요구 등) * 미투운동 이후 달라진 분위기, 조직문화, 의사결정구조, 관행 등의 변 화가 감지되는가, 귀 대학에서 성희롱·성폭력사건 해결의 바람직한 또는 성공적 사례가 있는가? 어떤 사례인가? (대학 조직의 특성, 사 건처리 절차, 규정, 상담기구의 위상, 총장의 입장 등)

	방식을 둘러싼 쟁점에 관한 의견	* 최근 사건 해결이 개인화되고 법적 해결이 우선시 되는 경향이 있다. 이런 상황에서 사건이 발생했을 때 이를 공개하고 학생공동체가 함께 해결하는 것이 좋은지, 피해자의 신변과 사건의 내용을 철저히 보호하고 개인적으로 피해구제를 하는 것이 더 좋은 방법일지? 또 강력한 처벌 vs. 회복적 정의에 입각한 공동체적 해결은?
	성평등거버넌스 모델	* 학생자치조직이나 외부 지원 지역연대체 등이 학내 사건처리에 개입하는 것에 대하여 주변 교수사회의 분위기는 어떠한가, 대학교 성희롱·성폭력 사건 해결을 위한 바람직한 성평등 거버넌스의 협력모델은?
	스쿨미투에 대한 응답, 개선방안과 기타 의견	* 대학은 스쿨미투에 어떻게 응답해야 한다고 생각하는가? 차별과 폭력, 2차 피해가 없는 안전하고 성평등한 대학이 되기 위해 시급히 개선되어야 할 사항은? * 기타 하고 싶은 이야기

부록 2-4

대학사례 성희롱·성폭력 조사 면접지 - ④ 외부 지원기관 관계자

구분	조사항목	질문 내용
A. 기본사항	면접 참여자의 학내 지위 및 소속	* 면접 참여자의 학내 지위 및 소속 * 관련활동 경력, 연령 * 단체·상담소 활동 및 재직기간
B. 단체·상담소의 활동 일반	단체·상담소의 대학사건 관련 활동이 개시된 시점 단체·상담소 활동의 지역 포괄 범위	* (단체 및 상담소 창립 시기, 편제 등은 자료로 참고하여 확인하는 정도로 질문 시작) * 귀 단체·상담소(이하 상담소)의 대학교 성희롱·성폭력 상담 및 지원 활동은 언제부터 시작되었나? 현재 포괄 지역의 범위는 어느 정도? * 해당 지역이 타 지역에 비하여 대학 사건이 많거나 적은 편인지?
C. 대학사건 피해상담	전체 상담 건수 및 지원 사건에서 대학 사건이 차지하는 비중, 양상, 최근이—경향성 상담을 통해 본 대학사건의 최근 경향, 대학문화의 특성 등 미투운동의 영향과 상담 및 지원활동의 변화	* 귀 상담소의 전체 상담 건수, 그리고 상담을 넘어서 사건 지원 건수 중 대학 사건이 차지하는 비중은 어느 정도?(관련 통계 유무 확인, 1년을 기준으로 보았을 때 개략적인 비율) * 대학 사건의 상담과 관련하여, 대학사건의 관계유형과 폭력 행위의 양상은 얼마나 다양하며 최근에 두드러지는 경향은 무엇인가? - 피해의 양상으로 볼 때 어떤 관계 유형의 사건이 많은가, 또 피해의 양상이 심각한가 - 상담사건의 추이에서 최근 두드러지는 경향이 있다면?(가령 단독방 온라인 성희롱·성폭력이나 불법촬영 및 유포, 데이트폭력 등, 과거와 달라진 점, 두드러지는 경향성) * 다수의 상담 경험에 비추어 볼 때, 사건에 영향을 미치는 대학의 문화와 조직적 특성의 영향이 있다면? (해당 지역의 분위기와 문화적 특성, 대학생의 성문화, 대학 유형의 특성, 전공 특성 등) * 미투운동, 특히 대학 미투와 관련하여 상담 외에 귀 단체 및 상담소의 활동에 변화가 있다면? - 미투운동 전후의 변화는 상담 건수, 지원 방식이나 내용 등의 변화 - 대학 미투 사건 상담 및 피해자 지원 현황
D. 대학사건 외부지원	대학사건의 지원 방식과 종류, 지원 여부의 판단 기준과 지원 방식	* 귀 상담소가 상담한 사건의 피해자를 지원할 때 지원 방식에는 어떤 것이 있으며, 무엇을 기준으로 판단하고 지원하는가 * (대학은 규정에 따라 고충처리 절차를 운영하며 성평등상담기구라든가

	외부지원이 필요한 이유, 대학 사건처리에 미치는 영향 사건처리 과정의 성희롱·성폭력 개념화와 접근방식	고충처리 상담원을 지정하고 있다) 대학 내의 절차와 기구가 있음에도 외부지원이 필요한 상황이 지속되는 이유는 무엇인가? - 외부 지원이 있을 경우와, 없을 경우 대학 사건의 처리는 어떻게 달라지는가(사례) - 제도와 운동의 협조/긴장이 발생하는 경우는 주로 어떤 사안 또는 상황인가 * (대학은 규정들마다 성폭력·성희롱을 정의하지만, 개념화 방식이 다양한 편, 반성폭력운동의 영향 등을 언급한 후) - 반성폭력운동의 연장선에서 귀 단체·상담소는 성희롱·성폭력 사건을 어떻게 개념화하고 있으며, 실제 대학 사건처리 과정의 제도적 절차에 적용할 때는 또 어떻게 취사선택을 하여 접근하는가? - 단톡방 사건, 디지털 기기를 활용한 불법촬영 유포 등에 관해서는?
E. ○○대학 사건지원 경험	과거 ○○대학 관련 사건 상담 및 지원 경험 사건 인지와 지원에 대한 판단 가해행위, 피해 경험과 2차 피해의 양상 사건 대응 및 피해자에 대한 외부지원의 내용 대학 측의 처리 및 대학사회 조직과 문화에 대한 평가 대학사건 외부지원 과정의 애로사항과 개선 의견	* 미투운동 이전에 ○○대학 관련 사건을 상담하거나 지원하신 경험은? * ○○대학 ◆◆사건의 인지 경로와 지원에 대한 판단 과정 - 비공개/공개 선택 과정: 사건의 공개 전환이 필요했던 이유 * ○○대학 ◆◆사건의 전개 과정에서의 직접적인 피해와 2차 피해 양상은? - 피해자의 경험과 입장, 대응 과정: 대학사건에서 ‘피해’의 의미란 무엇인가 - 2차 피해(누구에 의한 어떤 피해?) : 조사심의, 징계, 재판 등 각 단계에서 소문 내기, 여론 형성 등 가해자 측근 및 주변인의 행위, 부적절한 대응이나 불이익 주기 등 * ○○대학 ◆◆사건을 외부에서 지원하시면서 어떤 조치를 취하였는지, 이러한 지원이 어떤 효과를 기대하고 결과하였는지 * ○○대학 ◆◆사건의 현재 상황은 어떠하며, 이 사건이 징후적으로 보여주는 대학사회 조직과 문화의 문제점은 무엇인지 * (○○대학 ◆◆사건을 포함하여)대학사건의 외부지원 과정 중 가해자나 피해자 등의 불만으로 인하여 외부전문가로서 관계자의 고충과 애로사항은 없었는가 * 대학내 사건처리와 관련하여 시급히 개선되어야 할 점, 구체적인 제안 포함
F. 대학 상담기구 와	대학 내 고충처리 절차와 외부전문가의 역할	* 대학의 성희롱 등 폭력예방교육, 상담, 조사·심의, 징계위원회 등의 처리, 가해자 재발방지교육 등 후속조치와 관련하여 외부지원 상담소 관계자가 전문가로서 참여한 경험은? - 각 단계에서 외부전문가에게 가장 개방되어 있거나 폐쇄적인 지점은?

고충처리 절차에 관한 의견	대학 내 피해자보호 장치의 개선을 위한 의견 피해자의 일상회복과 문제해결을 위한 접근방식에 관한 의견 폭력방지를 위한 성평등 거버넌스의 구축에 관한 의견	* (대학사건의 가해자교육을 외부 상담단체에 위탁하는 경우가 많은 것으로 안다). 귀 단체 또는 상담소에서 수행하는 가해자 재발방지 교육의 종류는? 대학사건 재발방지교육 대상의 학내 지위는?(학생, 교원, 직원 등) * 대학사건 가해자 교육은 연간 몇 건, 1인당 몇 회 정도? 교육 내용은 어떻게 구성되는가? 별도의 매뉴얼이나 프로그램이 있는가? * 앞서 대학 내 고충처리 절차의 각 단계에서 피해자 보호가 제대로 이뤄지지 못하는 지점과 사례가 있다면? - 단계 별로 사례와 함께 말씀을 해주시면 더 좋음 - 대학사건 피해자 보호와 관련하여 추가되어야 할 제도적 장치가 있다면? *(최근 여성폭력기본법의 제정에서 볼 수 있듯이 피해자의 보호를 넘어 피해자의 권리가 점차 강조되는 추세임) 상담소 관계자로서 피해자의 권리보장과 일상회복을 위하여 시급히 필요하다고 생각하는 구체적인 지원의 내용이나 추가 조치와 관련된 의견 * (대학 사건의 양상이 다양하기 때문에 다양한 접근방식이 필요할 수 있는데, 강력한 처벌의 주장과 함께 회복적 정의를 강조하는 공동체적 접근의 필요성 주장이 혼재) 문제해결과 접근방식에 관한 의견 * 대학사회의 성별에 기반한 불평등, 성차별과 폭력의 연관성에 관한 의견, 폭력의 방지와 관련하여 대학 캠퍼스의 안과 밖을 연결하는 성평등 거버넌스가 필요하다고 보시는지, 그렇다면 어떤 조건이 선결되어야 하는가
-----------------------	--	---

부록 3-1

온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 피해사례조사용

구분	항목
A. 기본사항	현재 소개 피해자 속성- 나이(학년), 피해 당시의 지위와 상태 등 가해자 속성 -나이(학년)/직업, 가해시 지위와 상태 등
B. 피해내용	피-가해자 관계 피해 유형 - 온라인 성폭력의 유형 단독경험 / 집단 경험
C. 피해 인지 및 대응	온라인 성희롱·성폭력으로 처음 인지한 시기, 계기는? 피해 이후 취한 행동은? - 온라인 성폭력의 개념에 대한 인식 정도는 어떠한지 대응 방안을 상담한 곳이 있는지 집단 경험인 경우 대응단체(집단) 구성을 했는지 이렇게 행동하게(혹은 무대응) 된 이유는? 영향을 미친 요인은? (온라인상- 오프라인상 공론화를 했다면) 익명 공론화를 했는지/ 실명 공론화를 했는지 공론화 과정에서 경험한 2차 피해는 있는지 온라인 성폭력 피해 경험이 주는 가장 큰 피해 감각은 무엇인지 일상회복이 가능하다는 것이 온라인 공간에는 어떤 식으로 적용될 수 있는지
D. 대학상담실 고충처리절차	교내 상담실 인지경로는? 상담실 방문 강화요인, 약화요인은? 신고/상담 결심 시점, 동기는? 외부인의 영향은? 상담실에서 지원 받은 내용은? 도움이 되었는지? 상담실에 대한 기대 및 실제로 요했던 사항은? 조사과정은 어떻게 진행되었는지?(처리절차, 기간 등) 사건처리 결과는? 결과에 대한 본인의 생각은? 상담실 이용을 통해 내가 얻은 것, 도움을 받은 것? 이용에 어려웠던 점? 피해 지원 기구로부터 받은 2차 피해의 내용이 있는가? 피해구제 과정에서 받은 2차 피해의 내용이 있는가?
E. 피해자	상담 및 신고 때문에 입은 피해가 있는지

구분	항목
보호조치	조사과정에서 입은 피해가 있는지? 혹은 어려웠던 점이 있는지? 사건을 신고한 피해자를 보호하기 위한 조치가 취해졌는지? 어떤 조치? 피해자를 보호하기 위한 조치가 취해지지 않았다면 그 이유는 무엇인지?
F. 학교/학과 환경(문화)	학교 온라인 커뮤니티가 존재하는지와 그 커뮤니티 문화에 대한 생각 단톡방 등이 존재하는지와 인지 여부 주변인들의 온라인 공간에 대한 생각과 온라인 성폭력에 대한 인지 정도 학교 및 학과 정보: 유형, 조직 문화, 선후배 관계, 분위기, 남녀 학생 비율, 관행, 전통 등 주변(대학, 단과대학, 학과, 동아리)에서 본인의 경험과 비슷한 사례, 또는 성희롱·성폭력을 목격한 적이 있는가? 미투운동 이후 주변(대학, 단과대학, 학과, 동아리)의 조직 문화, 선후배 관계, 분위기, 태도, 관행, 전통 등 변화가 있었는가? 상담실 활동(반성폭력 활동, 교육, 캠페인 등)이 활발한 편인가? 대학교 예방교육: 수료여부, 내용, 효과 등
G. 기타	중고등학교 성교육(성희롱 예방교육) 여부, 피해 경험 유무

부록 3-2

온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 지원단체용

* 핵심질문

구분	조사항목	질문 내용
온라인 성희롱·성폭력 지원단체 활동	온라인 성희롱·성폭력 개념과 규정	* 상담소 측에서는 온라인성희롱·성폭력과 관련하여 어떻게 개념화하시고 계신지요?
	단독방 성희롱 사건의 특징	* 단독방 성희롱 사건의 특수성이나 특징이 있을까요? * 단독방 성희롱 사건의 경우 특히 언어적 성희롱에 해당하여 '언어이므로 피해가 크지 않다'거나, '농담'이라는 방식으로 축소하기도 하고, 가해학생이 그렇게까지 큰 잘못이라 여기지 않는 경우도 있어 논란이 되어 왔던 것 같습니다. 가해자교육을 담당하시면서 학생이 단독방 성희롱 문제의 심각성을 인지하고 있다고 생각하셨나요? 혹은 학생이 잘못 생각하고 있는 점이 있었는지요?
	단독방 성희롱의 심각성에 대한 가해자의 인식, 반론 등에 관한 의견	* 자유로운 표현의 권리나 사생활 침해(단독방 내용 유출의 경우)라는 반론도 많이 제기하곤 하는데 학생이 이런 이야기를 하게 되면 어떤 이야기를 해 주실 수 있을까요? * 가해자 교육에서 가장 중점을 두고 있는 부분은 어떠한 것이 있을까요?
	가해자교육에서 가장 중점을 두는 부분, 강조점, 개선점	* 온라인 성희롱·성폭력과 관련하여 추가되거나 더 논의되어야 할 교육 영역이 있을까요?
	단독방 성희롱 및 온라인 성희롱·성폭력 관련 재발방지교육의 효과 등	* 공동체 회복을 위해서 가해자교육에서 강조되어야 하는 점이 있을까요? * 전반적으로 단독방성희롱 사건 가해자교육의 성과나 의의를 어떻게 평가하시는지요?

부록 3-3

온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 사건처리담당자, 전문가용

*핵심질문

구분	key words	질문 내용
B. 상담활동 ↓ C. 조사·심의 활동	온라인 성희롱·성폭력 개념과 규정 온라인 성희롱성폭력 사건처리시 특수성 공론화 과정이 있을 시 보호조치	* 온라인 성희롱·성폭력 개념화 * 규정 내 온라인 성희롱·성폭력에 대한 정의조항이나 관련규정 여부 * 온라인 성희롱·성폭력 사건의 처리의 특수성 * 온라인 성희롱·성폭력 사건의 인지 과정 * 공론화 과정을 거칠 때 필요한 피해자 보호조치
D. 징계절차 및 각종 조치 ↓ E. 피해자 보호와 지원	사건처리 과정 특징 사건처리 관련 개선점 피해자 지원 규정과 이용율	* 사건조사위, 징계위의 구성 및 역할 * 사건처리 과정에서 개선 사항 및 제안 * 피해자의 심리적 지원, 의료적 지원, 법률적 지원 여부 * 피해자 지원 비용 부담 주체 * 피해자 지원 이용률
F. 대학의 조직문화와 2차 피해방지	학내 커뮤니티 문화 2차 피해 방지 대책	* 학내 커뮤니티 문화의 특징 * 2차 피해 관련 조항 혹은 조치 유무 * 온라인 상의 2차 피해에 대한 대책 혹은 조치

부록 3-4

온라인 성희롱·성폭력 피해사례 조사 면접지 - 전체 질문지

구분	항목
A. 기본사항	* 상담소의 소속(독립기구 / 부설기구 등) * 면접 참여자의 학내 지위 및 소속 * 관련활동 경력 * 상담소 재직기간
B. 대학 내 사건처리	* 온라인 성희롱·성폭력을 어떻게 개념화하고 있는가 * 온라인 성희롱·성폭력 유형에 따른 상세한 규정이 있는가 * 성별에 근거를 둔 괴롭힘과 어떻게 구분하고 있는가(페미니스트 비하 등) * 단독방 성희롱 등에서 정보 유출 과정을 가해학생이 문제삼을 경우 어떻게 대응하는가 * 온라인 성희롱·성폭력관련 삭제조치 등이 갖는 함의에 대해서 인지하고 있는가 (단독방 삭제의 경우 너무 이른 시기 이루어지면 증거력이 사라지며, 오랜 기간 유지될 경우 피해자의 피해 경험이 누적된다) * 피-가해자 관계에 따라 학내 처리에서 달라지는 점이 있는가 (같은 학과 여부, 학년에 따른 차이 등) * 고소사건일 때 사건처리에 미치는 영향, 어려운 점 * 피해자가 외부기관에서도 동시에 지원을 받을 경우 미치는 영향 * 사건조사위, 징계위의 구성 및 역할: 위원회 남녀 비율, 동수 등 규정대로 지켜지고 있는가 * 사건처리 과정에서 상담소 관계자의 역할 및 권한 * 사건처리 결과(징계 수위 등) 및 이에 대한 피-가해자의 반응 * 사건처리의 한계, 문제점 * 사건처리 과정에서 개선되어야 할 점, 제안사항 * 온라인 성희롱·성폭력 사건의 특수성이 있는지
C. 피해자 보호와 지원	* 조사 과정의 피해자 보호 - 비밀유지, 공간분리, 신뢰관계인 동석 등에 대한 프로토콜 유무, 내용 확인 - 단독방 사건 등은 공론화 등의 경로를 통해 알려지는데 이 경우 피해자 보호조치로 무엇을 더 신경써야 하는가 * 회복적 정의 차원에서의 피해구제와 지원 문제: - 심리적 지원, 의료적 지원, 법률적 지원 시 비용 부담을 누가 하는가, 이에 대한 프로토콜이 존재하는가, 사건에 따라 다른가, 관행은 어떠한가. - 학교생활 관련 지원은 어떤 내용으로, 어떤 기관과 사람의 도움을 받아(지도교수, 학과, 학내 유관기관 등) 이루어지는가. / 협조요청인가, 강제력이나 행정력을 동원할 수 있는가 / 일단 조치를 취한 후, follow-up은 어떤 방식으로 이루어지는가, 어느 정도 기간 동안 피해자를 care하는가 * 상담 내용을 통해 알게 된 피해자의 일상회복을 위한 구체적 보호와 지원 방안, 개선방안 및 대책 * 피해자 보호와 피해자지원에 대한 의견이나 제안사항

D. 2차 피해 방지 및 공동체 회복	* 사건의 직접 피해자나 가해자 이외에, 맥락과 상황에서 연루된 사람들에 대한 학교측의 조치나 care가 있는가 * 조사 과정에서 증인으로 관여했거나, 탄원서 등에 서명을 하는 등 사건에 연루된 사람들에 대한 사후 care가 있는가 * 학과 학생공동체나 실험실 등에서 피해자에 대한 낙인이나 배제 등이 발생하지 않도록, 교육적 차원에서 할 수 있는/필요한 조치는 무엇인가 * 2차 피해 방지와 공동체 회복에 대한 의견이나 제안사항 * 학교 차원에서 본 피해자의 일상회복을 위한 구체적 보호와 지원 방안, 개선방안 및 대책 * 학내 문화의 특성. 학내 온라인 공간의 특성 등 사건처리에 영향을 주는 문화적 특성이 있는지
E. 가해자에 대한 조치	* 가해자의 학내 지위 별 조치의 어려움 * 교육, 공간분리, 권고, 징계 등 조치별로 애로사항 질문
F. 학내성희롱예방교육 실시 현황	* 대상별 성희롱예방교육 실시 현황: 온라인 성희롱·성폭력 관련 내용 포함 여부 * 교육 이수율 외 교육이수 실태 * 관계자로 느끼는 온라인 성희롱·성폭력 사건에 대한 학내 분위기 변화
E. 기관운영이나 행정조치상의 문제	* 온라인 성희롱·성폭력 문제 처리를 위한 법제도적 개선 사항이 있는지

부록 4-1

미국 뉴욕주 “Enough is Enough” Bill (S5965)

Purpose: This bill would require all colleges and universities in the State of New York (“institutions”) to implement uniform prevention and response policies and procedures relating to sexual assault, domestic violence, dating violence, and stalking.

A Statewide Uniform Definition of Affirmative Consent to Sexual Activity: This legislation implements a statewide definition of affirmative consent to read as follows:

“Affirmative consent is a knowing, voluntary and mutual decision among all participants to engage in sexual activity. Consent can be given by words or actions, as long as those words or actions create clear permission regarding willingness to engage in the sexual activity. Silence or lack of resistance, in and of itself, does not demonstrate consent. The definition of consent does not vary based upon a participant’s sex, sexual orientation, gender identity, or gender expression.”

Policy for Alcohol and/or Drug Use Amnesty: Provides that no bystander or victim that reports, in good faith, any incident of sexual assault, domestic violence, dating violence, and stalking, will be charged with an alcohol or drug use violation of the institution’s code of conduct.

Students’ Bill of Rights: Requires that an institution adopt and implement a “Students’ Bill of Rights” as part of its code of conduct. The Bill of Rights shall include, but is not limited to, the opportunity to report a sexual assault to law enforcement or the institution, to be protected from retaliation, and to access services and resources. The Bill of Rights shall be distributed widely to students and college community members and shall be sent electronically to students at least once annually.

Response to Reports: Requires institutions to notify students about rights and resources available to them and how the institution will respond to reports of sexual assault, domestic violence, dating violence and stalking. In addition, this section requires that victims receive a short statement of their rights at the first instance of disclosure of a sexual assault: “You have the

right to make a report to university police or campus security, local law enforcement, and/or state police or choose not to report; to report the incident to your institution; to be protected by the institution from retaliation for reporting an incident; and to receive assistance and resources from your institution.”

Campus Climate Assessments: Requires institutions to conduct a campus climate assessment developed using standard and commonly recognized research methods, and to conduct such assessment no less than every other year. Each institution shall ensure that answers to such surveys remain anonymous and no individual respondent is identified. Each institution shall also publish the high-level results of such surveys on their website provided that no personally identifiable information shall be shared.

Options for Confidential Disclosure: Requires institutions to utilize plain language to notify students about the laws surrounding confidentiality and privacy, to list confidential and private resources that students can reach out to, and to provide technical information about how institutions will respond to requests for confidentiality.

Student Onboarding and Ongoing Education Campaign: Requires institutions to develop and implement a year-around, ongoing campaign on sexual assault, domestic violence, dating violence and stalking education and prevention.

Privacy in Legal Challenges to Conduct Findings: Requires that absent a waiver or court determination, a student’s identifying information is deemed presumptively confidential and shall not be included in any proceedings brought against an institution which seeks to vacate or modify a finding that a student was responsible for violating the institution’s rules.

Reporting Aggregate Data to the State Education Department: Requires institutions to annually report aggregate data and information about reports of domestic violence, dating violence, stalking, or sexual assault. This shall include the total number of reports received, open and closed investigations, outcomes of such investigations, and penalties imposed on perpetrators.

▲ 관련 학교 교칙 : Columbia University “Gender-based Misconduct Policy for Students”, The City University of New York(CUNY) “The City University of New York Policy on Sexual Misconduct”, The State University of New York(SUNY) “SUNY Policies on Sexual Violence Prevention and Response”

부록 4-2

미국 캘리포니아주 “Yes Means Yes” Bill (SB 967)

- Right to be believed based on a preponderance of the evidence

The people of the State of California do enact as follows:

SECTION 1. Section 67386 is added to the Education Code, to read:

67386. (a) In order to receive state funds for student financial assistance, the governing board of each community college district, the Trustees of the California State University, the Regents of the University of California, and the governing boards of independent postsecondary institutions shall adopt a policy concerning sexual assault, domestic violence, dating violence, and stalking, as defined in the federal Higher Education Act of 1965 (20 U.S.C. Sec. 1092(f)) involving a student, both on and off campus. The policy shall include all of the following:

(1) An affirmative consent standard in the determination of whether consent was given by both parties to sexual activity. “Affirmative consent” means affirmative, conscious, and voluntary agreement to engage in sexual activity. It is the responsibility of each person involved in the sexual activity to ensure that he or she has the affirmative consent of the other or others to engage in the sexual activity. Lack of protest or resistance does not mean consent, nor does silence mean consent. Affirmative consent must be ongoing throughout a sexual activity and can be revoked at any time. The existence of a dating relationship between the persons involved, or the fact of past sexual relations between them, should never by itself be assumed to be an indicator of consent.

(2) A policy that, in the evaluation of complaints in any disciplinary process, it shall not be a valid excuse to alleged lack of affirmative consent that the accused believed that the complainant consented to the sexual activity under either of the following circumstances:

(A) The accused’s belief in affirmative consent arose from the intoxication or recklessness of the accused.

(B) The accused did not take reasonable steps, in the circumstances known

to the accused at the time, to ascertain whether the complainant affirmatively consented.

(3) A policy that the standard used in determining whether the elements of the complaint against the accused have been demonstrated is the preponderance of the evidence.

(4) A policy that, in the evaluation of complaints in the disciplinary process, it shall not be a valid excuse that the accused believed that the complainant affirmatively consented to the sexual activity if the accused knew or reasonably should have known that the complainant was unable to consent to the sexual activity under any of the following circumstances:

(A) The complainant was asleep or unconscious.

(B) The complainant was incapacitated due to the influence of drugs, alcohol, or medication, so that the complainant could not understand the fact, nature, or extent of the sexual activity.

(C) The complainant was unable to communicate due to a mental or physical condition.

(b) In order to receive state funds for student financial assistance, the governing board of each community college district, the Trustees of the California State University, the Regents of the University of California, and the governing boards of independent postsecondary institutions shall adopt detailed and victim-centered policies and protocols regarding sexual assault, domestic violence, dating violence, and stalking involving a student that comport with best practices and current professional standards. At a minimum, the policies and protocols shall cover all of the following:

(1) A policy statement on how the institution will provide appropriate protections for the privacy of individuals involved, including confidentiality.

(2) Initial response by the institution's personnel to a report of an incident, including requirements specific to assisting the victim, providing information in writing about the importance of preserving evidence, and the identification and location of witnesses.

(3) Response to stranger and nonstranger sexual assault.

(4) The preliminary victim interview, including the development of a victim interview protocol, and a comprehensive followup victim interview, as

appropriate.

- (5) Contacting and interviewing the accused.
 - (6) Seeking the identification and location of witnesses.
 - (7) Providing written notification to the victim about the availability of, and contact information for, on- and off-campus resources and services, and coordination with law enforcement, as appropriate.
 - (8) Participation of victim advocates and other supporting people.
 - (9) Investigating allegations that alcohol or drugs were involved in the incident.
 - (10) Providing that an individual who participates as a complainant or witness in an investigation of sexual assault, domestic violence, dating violence, or stalking will not be subject to disciplinary sanctions for a violation of the institution's student conduct policy at or near the time of the incident, unless the institution determines that the violation was egregious, including, but not limited to, an action that places the health or safety of any other person at risk or involves plagiarism, cheating, or academic dishonesty.
 - (11) The role of the institutional staff supervision.
 - (12) A comprehensive, trauma-informed training program for campus officials involved in investigating and adjudicating sexual assault, domestic violence, dating violence, and stalking cases.
 - (13) Procedures for confidential reporting by victims and third parties.
- (c) In order to receive state funds for student financial assistance, the governing board of each community college district, the Trustees of the California State University, the Regents of the University of California, and the governing boards of independent postsecondary institutions shall, to the extent feasible, enter into memoranda of understanding, agreements, or collaborative partnerships with existing on-campus and community-based organizations, including rape crisis centers, to refer students for assistance or make services available to students, including counseling, health, mental health, victim advocacy, and legal assistance, and including resources for the accused.
- (d) In order to receive state funds for student financial assistance, the

governing board of each community college district, the Trustees of the California State University, the Regents of the University of California, and the governing boards of independent postsecondary institutions shall implement comprehensive prevention and outreach programs addressing sexual violence, domestic violence, dating violence, and stalking. A comprehensive prevention program shall include a range of prevention strategies, including, but not limited to, empowerment programming for victim prevention, awareness raising campaigns, primary prevention, bystander intervention, and risk reduction. Outreach programs shall be provided to make students aware of the institution's policy on sexual assault, domestic violence, dating violence, and stalking. At a minimum, an outreach program shall include a process for contacting and informing the student body, campus organizations, athletic programs, and student groups about the institution's overall sexual assault policy, the practical implications of an affirmative consent standard, and the rights and responsibilities of students under the policy.

(e) Outreach programming shall be included as part of every incoming student's orientation.

SEC. 2. If the Commission on State Mandates determines that this act contains costs mandated by the state, reimbursement to local agencies and school districts for those costs shall be made pursuant to Part 7 (commencing with Section 17500) of Division 4 of Title 2 of the Government Code.

▲ 관련 학교 교칙 : Stanford University 의 경우 2012년 이미 affirmative consent 를 standard in university policy에 도입함. University of California “Sexual Violence and Sexual Harassment Policy”, University of Southern California “Student Misconduct: Sexual, Interpersonal and Protected Class Misconduct Policy“

부록 4-3

미국 캘리포니아주 Assembly Bill No. 2654 (AB 2654)

- Right to informed of official school policies on sex assault

The people of the State of California do enact as follows:

SECTION 1. Section 66281.5 of the Education Code is amended to read:

66281.5. (a) It is the policy of the State of California, pursuant to Section 66251, that all persons, regardless of their sex, should enjoy freedom from discrimination of any kind in the postsecondary educational institution of the state. The purpose of this section is to provide notification of the prohibition against sexual harassment as a form of sexual discrimination and to provide notification of available remedies.

(b) Each postsecondary educational institution in the State of California shall have a written policy on sexual harassment, including information on the complaint process and the timeline for the complaint process, which shall be available on its Internet Web site. It is the intent of the Legislature that each educational institution in this state include this policy in its regular policy statement rather than distribute an additional written document.

(c) The postsecondary educational institution's written policy on sexual harassment shall include information on where to obtain the specific rules and procedures for reporting charges of sexual harassment and for pursuing available remedies and resources, both on and off campus.

(d) A copy of the postsecondary educational institution's written policy on sexual harassment shall be displayed in a prominent location in the main administrative building or other area of the campus or schoolsite. "Prominent location" means that location, or those locations, in the main administrative building or other area where notices regarding the institution's rules, regulations, procedures, and standards of conduct are posted.

(e) A copy of the postsecondary educational institution's written policy on sexual harassment, as it pertains to students, shall be provided as part of

any orientation program conducted for new students at the beginning of each quarter, semester, or summer session, as applicable.

(f) A copy of the postsecondary educational institution's written policy on sexual harassment shall be provided for each faculty member, all members of the administrative staff, and all members of the support staff at the beginning of the first quarter or semester of the school year, or at the time that there is a new employee hired.

(g) A copy of the postsecondary educational institution's written policy on sexual harassment shall appear in any publication of the institution that sets forth the comprehensive rules, regulations, procedures, and standards of conduct for the institution.

SEC. 2. If the Commission on State Mandates determines that this act contains costs mandated by the state, reimbursement to local agencies and school districts for those costs shall be made pursuant to Part 7 (commencing with Section 17500) of Division 4 of Title 2 of the Government Code.

부록 4-4

미국 캘리포니아주 Assembly Bill No. 1896 (AB 1896)

- Right to confidentiality when speaking with college counselors

The people of the State of California do enact as follows:

SECTION 1. The Legislature finds and declares all of the following:

- (a) The incidents of sexual assault occurring on college campuses is a growing and pervasive problem in California and across the United States.
- (b) According to the Rape, Abuse & Incest National Network, 11.2 percent of college students in the United States experience rape or other forms of sexual assault.
- (c) There have been high-profile incidents of sexual assault at several universities in California.
- (d) Enduring incidents of sexual assault can negatively affect the physical and mental health of a student survivor, as well as hamper academic outcomes.
- (e) Sexual assault counselors are an invaluable resource to student survivors of sexual assault, and provide them with essential services and support.
- (f) Existing law, specifically Section 1035.8 of the Evidence Code, provides a legal privilege for confidential communications between sexual assault counselors and survivors.
- (g) However, there is uncertainty among practicing sexual assault counselors as to whether this privilege extends to counselors who provide these services and support to students on college campuses.
- (h) The intent of this act is to remove that uncertainty, and declare that this privilege extends to sexual assault counselors who practice at college campuses and has done so since the creation of the privilege.
- (i) Further, the intent of this act is to encourage college campuses to take all steps necessary to ensure that communications claimed as privileged under Section 1035.8 of the Evidence Code remain confidential, including by claiming the privilege in any case in which there is not a voluntary,

written, and time-limited release of information from the survivor of sexual assault or the disclosure is not compelled by law, such as by a judicial order

pursuant to Section 1035.4 of the Evidence Code.

(j) The amendments to Section 1035.2 of the Evidence Code made by this act do not establish or support in any way that the privilege was not conferred on sexual assault counselors who practiced on college campuses before the enactment of those amendments.

(k) This act is intended as a signal that the privilege existed previously and will continue to exist after its enactment.

SEC. 2. Section 1035.2 of the Evidence Code is amended to read:

1035.2. As used in this article, “sexual assault counselor” means any of the following:

(a) A person who is engaged in any office, hospital, institution, or center commonly known as a rape crisis center, whose primary purpose is the rendering of advice or assistance to victims of sexual assault and who has received a certificate evidencing completion of a training program in the counseling of sexual assault victims issued by a counseling center that meets

the criteria for the award of a grant established pursuant to Section 13837 of the Penal Code and who meets one of the following requirements:

(1) Is a psychotherapist as defined in Section 1010; has a master’s degree in counseling or a related field; or has one year of counseling experience, at least six months of which is in rape crisis counseling.

(2) Has 40 hours of training as described below and is supervised by an individual who qualifies as a counselor under paragraph (1). The training, supervised by a person qualified under paragraph (1), shall include, but not be limited to, the following areas:

- (A) Law.
- (B) Medicine.
- (C) Societal attitudes.
- (D) Crisis intervention and counseling techniques.

- (E) Role playing.
 - (F) Referral services.
 - (G) Sexuality.
- (b) A person who is engaged in a program on the campus of a public or private institution of higher education, whose primary purpose is the rendering of advice or assistance to victims of sexual assault and who has received a certificate evidencing completion of a training program in the counseling of sexual assault victims issued by a counseling center that meets the criteria for the award of a grant established pursuant to Section 13837 of the Penal Code and who meets one of the following requirements:
- (1) Is a psychotherapist as defined in Section 1010; has a master's degree in counseling or a related field; or has one year of counseling experience, at least six months of which is in rape crisis counseling.
 - (2) Has 40 hours of training as described below and is supervised by an individual who qualifies as a counselor under paragraph (1). The training, supervised by a person qualified under paragraph (1), shall include, but not be limited to, the following areas:
 - (A) Law.
 - (B) Medicine.
 - (C) Societal attitudes.
 - (D) Crisis intervention and counseling techniques.
 - (E) Role playing.
 - (F) Referral services.
 - (G) Sexuality.
- (c) A person who is employed by any organization providing the programs specified in Section 13835.2 of the Penal Code, whether financially compensated or not, for the purpose of counseling and assisting sexual assault victims, and who meets one of the following requirements:
- (1) Is a psychotherapist as defined in Section 1010; has a master's degree in counseling or a related field; or has one year of counseling experience, at least six months of which is in rape assault counseling.
 - (2) Has the minimum training for sexual assault counseling required by

guidelines established by the employing agency pursuant to subdivision (c) of Section 13835.10 of the Penal Code, and is supervised by an individual who qualifies as a counselor under paragraph (1). The training, supervised by a person qualified under paragraph (1), shall include, but not be limited to, the following areas:

- (A) Law.
- (B) Victimology.
- (C) Counseling.
- (D) Client and system advocacy.
- (E) Referral services.

부록 4-5

HARVARD UNIVERSITY Sexual and Gender-Based Harassment Policy

Policy Statement

Harvard University is committed to maintaining a safe and healthy educational and work environment in which no member of the University community is, on the basis of sex, sexual orientation, or gender identity, excluded from participation in, denied the benefits of, or subjected to discrimination in any University program or activity. Gender-based and sexual harassment, including sexual violence, are forms of sex discrimination in that they deny or limit an individual's ability to participate in or benefit from University programs or activities.

This Policy is designed to ensure a safe and non-discriminatory educational and work environment and to meet legal requirements, including: Title IX of the Education Amendments of 1972, which prohibits discrimination on the basis of sex in the University's programs or activities; relevant sections of the Violence Against Women Reauthorization Act; Title VII of the Civil Rights Act of 1964, which prohibits discrimination on the basis of sex in employment; and Massachusetts laws that prohibit discrimination on the basis of sex, sexual orientation, and gender identity. It does not preclude application or enforcement of other University or School policies.

It is the policy of the University to provide educational, preventative and training programs regarding sexual or gender-based harassment; to encourage reporting of incidents; to prevent incidents of sexual and gender-based harassment from denying or limiting an individual's ability to participate in or benefit from the University's programs; to make available timely services for those who have been affected by discrimination; and to provide prompt and equitable methods of investigation and resolution to

stop discrimination, remedy any harm, and prevent its recurrence. Violations of this Policy may result in the imposition of sanctions up to, and including, termination, dismissal, or expulsion, as determined by the appropriate officials at the School or unit.

Retaliation against an individual for raising an allegation of sexual or gender-based harassment, for cooperating in an investigation of such a complaint, or for opposing discriminatory practices is prohibited. Submitting a complaint that is not in good faith or providing false or misleading information in any investigation of complaints is also prohibited.

Nothing in this Policy shall be construed to abridge academic freedom and inquiry, principles of free speech, or the University's educational mission.

Definitions

Sexual Harassment

Sexual harassment is unwelcome conduct of a sexual nature, including unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal, nonverbal, graphic, or physical conduct of a sexual nature, when: (1) submission to or rejection of such conduct is made either explicitly or implicitly a condition of an individual's employment or academic standing or is used as the basis for employment decisions or for academic evaluation, grades, or advancement (quid pro quo); or (2) such conduct is sufficiently severe, persistent, or pervasive that it interferes with or limits a person's ability to participate in or benefit from the University's education or work programs or activities (hostile environment).

Quid pro quo sexual harassment can occur whether a person resists and suffers the threatened harm, or the person submits and avoids the threatened harm. Both situations could constitute discrimination on the basis of sex.

A hostile environment can be created by persistent or pervasive conduct or by a single severe episode. The more severe the conduct, the less need there is to show a repetitive series of incidents to prove a hostile environment. Sexual violence, including rape, sexual assault, and domestic and dating violence, is a form of sexual harassment. In addition, the following conduct may violate this Policy:

- Observing, photographing, videotaping, or making other visual or auditory records of sexual activity or nudity, where there is a reasonable expectation of privacy, without the knowledge and consent of all parties
- Sharing visual or auditory records of sexual activity or nudity without the knowledge and consent of all recorded parties and recipient(s)
- Sexual advances, whether or not they involve physical touching
- Commenting about or inappropriately touching an individual's body
- Requests for sexual favors in exchange for actual or promised job benefits, such as favorable reviews, salary increases, promotions, increased benefits, or continued employment
- Lewd or sexually suggestive comments, jokes, innuendoes, or gestures
- Stalking

Other verbal, nonverbal, graphic, or physical conduct may create a hostile environment if the conduct is sufficiently persistent, pervasive, or severe so as to deny a person equal access to the University's programs or activities. Whether the conduct creates a hostile environment may depend on a variety of factors, including: the degree to which the conduct affected one or more person's education or employment; the type, frequency, and duration of the conduct; the relationship between the parties; the number of people involved; and the context in which the conduct occurred.

Unwelcome Conduct

Conduct is unwelcome if a person (1) did not request or invite it and (2) regarded the unrequested or uninvited conduct as undesirable or offensive.

That a person welcomes some sexual contact does not necessarily mean that person welcomes other sexual contact. Similarly, that a person willingly participates in conduct on one occasion does not necessarily mean that the same conduct is welcome on a subsequent occasion.

Whether conduct is unwelcome is determined based on the totality of the circumstances, including various objective and subjective factors. The following types of information may be helpful in making that determination: statements by any witnesses to the alleged incident; information about the relative credibility of the parties and witnesses; the detail and consistency of each person's account; the absence of corroborating information where it should logically exist; information that the Respondent has been found to have harassed others; information that the Complainant has been found to have made false allegations against others; information about the Complainant's reaction or behavior after the alleged incident; and information about any actions the parties took immediately following the incident, including reporting the matter to others.

In addition, when a person is so impaired or incapacitated as to be incapable of requesting or inviting the conduct, conduct of a sexual nature is deemed unwelcome, provided that the Respondent knew or reasonably should have known of the person's impairment or incapacity.

The person may be impaired or incapacitated as a result of drugs or alcohol or for some other reason, such as sleep or unconsciousness. A Respondent's impairment at the time of the incident as a result of drugs or alcohol does not, however, diminish the Respondent's responsibility for sexual or gender-based harassment under this Policy.

Gender-Based Harassment

Gender-based harassment is verbal, nonverbal, graphic, or physical aggression, intimidation, or hostile conduct based on sex, sex-stereotyping,

sexual orientation or gender identity, but not involving conduct of a sexual nature, when such conduct is sufficiently severe, persistent, or pervasive that it interferes with or limits a person's ability to participate in or benefit from the University's education or work programs or activities. For example, persistent disparagement of a person based on a perceived lack of stereotypical masculinity or femininity or exclusion from an activity based on sexual orientation or gender identity also may violate this Policy.

Jurisdiction

This Policy applies to sexual or gender-based harassment that is committed by students, faculty, staff, Harvard appointees, or third parties, whenever the misconduct occurs:

1. On Harvard property; or
2. Off Harvard property, if:
 - a) the conduct was in connection with a University or University-recognized program or activity; or
 - b) the conduct may have the effect of creating a hostile environment for a member of the University community.

Monitoring and Confidentiality

A variety of resources are available at the University and in the area to assist those who have experienced gender-based or sexual harassment, including sexual violence.

Individuals considering making a disclosure to University resources should make sure they have informed expectations concerning privacy and confidentiality. The University is committed to providing all possible

assistance in understanding these issues and helping individuals to make an informed decision.

It is important to understand that, while the University will treat information it has received with appropriate sensitivity, University personnel may nonetheless need to share certain information with those at the University responsible for stopping or preventing sexual or gender-based harassment. For example, University officers, other than those who are prohibited from reporting because of a legal confidentiality obligation or prohibition against reporting, must promptly notify the School or unit Title IX Coordinator about possible sexual or gender-based harassment, regardless of whether a complaint is filed. Such reporting is necessary for various reasons, including to ensure that persons possibly subjected to such conduct receive appropriate services and information; that the University can track incidents and identify patterns; and that, where appropriate, the University can take steps to

protect the Harvard community. This reporting by University officers will not necessarily result in a complaint; rather, the School or unit Title IX Coordinator, in consultation with the Title IX Officer, will assess the information and determine what action, if any, will be taken. Information will be disclosed in this manner only to those at the University who, in the judgment of the Title IX Officer or School or unit Title IX Coordinator, have a need to know.

Should individuals desire to discuss an incident or other information only with persons who are subject to a legal confidentiality obligation or prohibition against reporting, they should ask University officers for information about such resources, which are available both at the University and elsewhere. University officers are available to discuss these other resources and to assist individuals in making an informed decision.

Violations of other Rules

The University encourages the reporting of all concerns regarding sexual or gender-based harassment. Sometimes individuals are hesitant to report instances of sexual or gender-based harassment because they fear they may be charged with other policy violations, such as underage alcohol consumption. Because the University has a paramount interest in protecting the well-being of its community and remedying sexual or gender-based harassment, other policy violations will be considered, if necessary, separately from allegations under this Policy.

부록 4-6

MIT(부분)

9.4 Harassment

In order to create a respectful, welcoming and productive community, the Institute is committed to providing a living, working and learning environment that is free from harassment.

Harassment is defined as unwelcome conduct of a verbal, nonverbal or physical nature that is sufficiently severe or pervasive to create a work or academic environment that a reasonable person would consider intimidating, hostile or abusive and that adversely affects an individual's educational, work, or living environment.

In determining whether unwelcome conduct is harassing, the Institute will examine the totality of the circumstances surrounding the conduct, including its frequency, nature and severity, the relationship between the parties and the context in which the conduct occurred. Below is a partial list of examples of conduct that would likely be considered harassing, followed by a partial list of examples that would likely not constitute harassment:

● **Examples of possibly harassing conduct:** Public and personal tirades; deliberate and repeated humiliation; deliberate interference with the life or work of another person; the use of certain racial epithets; deliberate desecration of religious articles or places; repeated insults about loss of personal and professional competence based on age.

● **Examples of conduct that is likely not harassment:** Administrative actions like performance reviews (including negative performance reviews) and making work assignments; other work-related decisions like moving work areas or changing work colleagues; and isolated incidents (unless, as noted above, they are very severe, such as the use of certain racial epithets).

Information on different ways to raise concerns about harassment can be found on the Complaint Process and Resolution website .

Conduct that does not rise to the level of harassment may still violate Section 9.1. Even conduct that does not violate an MIT policy may be inappropriate and any inappropriate conduct should be addressed by the supervisor or department head.

While MIT's harassment policy is not limited to harassment based on the protected categories listed in Section 9.2, the Institute is particularly committed to eliminating harassment based on those categories. Harassment that is based on an individual's race, color, sex, sexual orientation, gender identity, pregnancy, religion, disability, age, genetic information, veteran status, or national or ethnic origin is not only a violation of MIT policy but may also violate federal and state law, including Title IX of the Education Amendments of 1972, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, and Mass. General Laws Chapter 151B. For information on how to file complaints of violation of law with governmental agencies see Section 9.8.5.9 Legal Information.

9.4.1 Sexual Harassment, Sexual Misconduct, Gender-Based Harassment

The Institute's policy against harassment specifically includes a prohibition against sexual harassment, sexual misconduct, and gender-based harassment if the conduct meets the standards of harassment set forth above and has a connection to MIT as described in the introduction to this Section 9.0. Additional guidance is set forth on the Title IX website .

9.4.1.1 Sexual Harassment

Sexual harassment is unwelcome conduct of a sexual nature, such as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or other verbal, nonverbal, or physical conduct of a sexual nature, when:

- Submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment or academic standing; or
- Submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for significant employment decisions (such as advancement,

performance evaluation, or work schedule) or academic decisions (such as grading or letters of recommendation) affecting that individual; or

- The conduct is sufficiently severe or pervasive that a reasonable person would consider it intimidating, hostile or abusive and it adversely affects an individual's educational, work, or living environment.

A partial list of examples of conduct that might be deemed to constitute sexual harassment if sufficiently severe or pervasive include:

- **Examples of verbal sexual harassment** may include unwelcome conduct such as sexual flirtation, advances or propositions or requests for sexual activity or dates; asking about someone else's sexual activities, fantasies, preferences, or history; discussing one's own sexual activities, fantasies, preferences, or history; verbal abuse of a sexual nature; suggestive comments; sexually explicit jokes; turning discussions at work or in the academic environment to sexual topics; and making offensive sounds such as "wolf whistles."

- **Examples of nonverbal sexual harassment** may include unwelcome conduct such as displaying sexual objects, pictures or other images; invading a person's personal body space, such as standing closer than appropriate or necessary or hovering; displaying or wearing objects or items of clothing which express sexually offensive content; making sexual gestures with hands or body movements; looking at a person in a sexually suggestive or intimidating manner; or delivering unwanted letters, gifts, or other items of a sexual nature.

9.4.1.2 Sexual Misconduct

Sexual misconduct is a broad term that includes sexual assault (rape, sexual fondling, incest or statutory rape) as well sexual exploitation and sexual harassment. Further definitions can be found on the Title IX website .

Domestic violence and dating violence by an MIT faculty, staff or other community member also violate this policy. Domestic violence and dating violence are defined on the Title IX website .

9.4.1.3 Gender-Based Harassment

Gender-based harassment is unwelcome verbal or nonverbal conduct based on gender, sex, sex-stereotyping, sexual orientation, gender identity, or pregnancy that meets the definitions above of harassment. Gender-based harassment may also involve conduct of a sexual nature.

9.4.2 Stalking

Stalking, whether or not sexual in nature, is prohibited by MIT. Stalking is defined as engaging in a course of conduct directed at a specific person that would cause a reasonable person to fear for their safety or the safety of others, or to suffer substantial emotional distress.

Stalking can take many forms. Examples include, but are not limited to, two or more instances of the following conduct (that also meet the definition of stalking above): following a person; appearing at a person's home, class, or work; continuing to contact a person after receiving requests not to; leaving written messages, objects, or unwanted gifts; vandalizing a person's property; photographing a person; and other threatening, intimidating or intrusive conduct.

Stalking may also involve the use of electronic media such as the internet, social networks, blogs, cell phones, texts, or other similar devices (often referred to as cyber-stalking). Such conduct may include, but is not limited to, non-consensual communication, telephone calls, voice messages, emails, texts, letters, notes, gifts, or any other communications that are repeated and undesired.

부록 5

성폭력·성희롱 사건보도 공감기준 및 실천요강

(2018년 한국기자협회·여성가족부)

I. 성폭력·성희롱 사건보도 공감기준

01 잘못된 통념 벗어나기

- 성폭력·성희롱은 피해자가 원치 않는 성적 언동으로 ‘성적 자기결정권’ 및 인격을 침해당한 심각한 인권침해 문제로 바라보고 언론은 사건을 보도하여야 한다.
- 언론은 성폭력·성희롱의 원인이 일부 개인의 정신적 병리현상이나 절제할 수 없는 성 욕에 있는 것이 아니라, 잘못된 성 인식과 성차별적 문화 등 사회문화적 구조에도 있다는 것을 유념하여야 한다.
- 언론은 성폭력·성희롱이 낮은 사람에 의하여 우발적으로 발생하는 경우보다 아는 관계에서 사회 경제적 지위, 권력관계를 이용하여 이루어지는 경우가 더 많다는 것을 이해하여야 한다.
- 언론은 성폭력·성희롱으로 인한 피해자의 피해는 치유되거나 극복되기 힘들 것이라는 사회적 편견에 기초한 보도를 지양하여야 한다.
- 언론은 성폭력·성희롱으로 인한 피해가 피해자의 잘못된 처신으로 발생하였다거나 피해자가 범죄에 빌미를 제공하였다고 인식될 수 있는 보도를 지양하여야 한다.
- 언론은 성폭력·성희롱 사건 및 피해자에 대한 잘못된 사회통념이 언론보도를 통해 확산되지 않도록 유의해야 한다.

02 피해자 보호 우선하기

- 언론은 경쟁적인 취재나 보도 과정에서 피해자나 가족에게 심각한 2차 피해를 줄 수 있다는 사실을 명심하여야 한다.
- 언론은 피해자의 권리침해를 최소화하기 위해 피해자 보호에 적합한 보도방식을 고민하여야 한다.
- 언론은 피해자의 신원이 노출될 수 있는 이름, 나이, 주소 등의 신상정보를 공개하지 않아야 함은 물론, 보도 내용 중 근무지, 경력, 가해자와의 관계, 주거 지역 등 주변 정보들의 조합을 통해서도 피해자의 신원이 노출될 수 있다는 점에 주의하여 보도에 신중을 기하여야 한다.

- . 언론은 피해자의 피해 상태를 구체적으로 자세하게 묘사함에 있어, 피해자의 사생활이 침해되지 않도록 주의하여야 한다.
- . 성폭력은 사회적, 경제적, 신체적으로 상대적으로 약한 지위에 있는 피해자를 대상으로 한 폭력임을 감안하여, 피해자에 대한 지나친 사실 확인 등 형식적인 객관주의를 경계하고, 피해자의 고통을 이해하고 공감하려는 태도로 보도하여야 한다.
- . 언론은 사회적으로 이슈가 된 사건이라고 해서 피해자나 가족의 사생활이 국민의 알 권리의 대상이 되는 것은 아니라는 점을 유념하여야 한다.

03 선정적, 자극적 보도 지양하기

- . 언론은 성폭력·성희롱 사건과 무관한 피해자의 취향, 직업, 주변의 평가 등 사적 정보를 보도하지 않는 것을 원칙으로 하여야 한다.
- . 언론은 성폭력·성희롱 사건을 선정적이고 자극적인 이야기 소재로 다루거나, 가해자의 책임이 가볍게 인식되는 보도를 하지 않도록 주의하여야 한다.
- . 언론은 성폭력·성희롱 사건의 가해방법을 자세하게 묘사하는 것을 지양해야 하고, 특히 피해자를 '성적 행위의 대상'으로 인식하게 할 수 있는 선정적 묘사를 하지 않아야 한다.
- . 언론은 가해자의 사이코패스 성향, 비정상적인 말과 행동을 지나치게 부각하여 공포심을 조장하고 혐오감을 주는 내용의 보도를 하지 않아야 한다.

04 신중하게 보도하기

- . 언론보도로 인해 사건 당사자 및 가족 등에게 미치는 극심한 혼란과 인권문제 등을 고려하여 사회적으로 의미가 있는 사건인지 여부를 판단하여 유의미한 사건이 아닐 경우 보도를 자제한다.
- . 언론은 가해자나 피해자가 일방적으로 주장하는 내용이 마치 확정된 진실인 것처럼 오인될 수 있는 보도를 하지 않도록 주의하여야 한다.
- . 언론은 수사기관으로부터 얻은 정보라 하더라도, 그 내용을 공개하는 것이 필요한지 그리고 적절한지 판단하여 보도에 신중을 기하여야 한다.

05 성폭력 예방 및 구조적인 문제해결을 위해 노력하기

- . 언론은 피해자 보호 제도나 관련 법률 정보, 성폭력 예방 프로그램 소개 등 성폭력 예방 및 피해구제를 위한 내용도 적극적으로 보도하여야 한다.
- . 언론은 성폭력·성희롱 사건 자체에 대한 관심을 넘어 성폭력·성희롱 사건을 유발하거나 피해를 확산하는 조직문화 및 사회구조적인 문제에도 주목하여 보도하여야 한다.

- 언론은 성폭력·성희롱 사건의 발생 초기에만 집중하지 않고, 성폭력·성희롱 피해 이후, 피해의 회복이나 치유 과정, 제도의 개선 노력 등에도 관심을 가지고 지속적으로 보도하여야 한다.

II. 성폭력·성희롱 사건보도 실천요강

01 | 취재 시 주의사항

1 피해자의 사생활 비밀과 자유를 보호하여야 한다.

- 이슈가 된 사건의 피해자라고 해서 사생활까지 국민의 알권리 대상이 되는 것은 아니다.
- 피해자나 가족, 주변인을 몰래 촬영해서는 안 되고, 피해자의 거주지나 직장 내·외부를 촬영하거나 촬영할 목적으로 사적 공간에 침입해서는 안 된다.
- 피해자의 사생활이 담긴 기록물(일기, 유서, 편지, 사진, 생활기록부)을 직접 촬영하거나 공개하지 않아야 한다.
- 취재를 위하여 피해자의 신상정보나 사생활에 대해 비밀을 유지할 의무가 있는 자로 하여금 불법적으로 정보를 공개하도록 요청하여서는 아니 된다.

2 피해자 및 가족 등 관련자를 인터뷰할 때는 다음의 원칙을 지켜야 한다.

- 낯선 사람의 접근만으로도 일상적 심리의 평온이 깨지고, 불안함을 느끼는 피해자의 심리상태를 먼저 이해하여야 한다.
- 사건 당사자나 가족은 인터뷰를 거부할 권리가 있다. 반대의사에도 불구하고 지속적으로 취재를 요청하여 괴롭히지 말아야 하며, 사건당사자 등이 인터뷰를 거부하는 것을 보도에 부정적으로 언급하지 않아야 한다.
- 자신의 소속과 신분을 먼저 밝히고, 사전 동의를 구하고 인터뷰를 실시하되, 보도를 전제로 하는 경우 보도 이후 예상되는 2차 피해 등에 대하여 충분히 설명하고 동의를 구한다.
- 사건의 본질과 관계없는 질문, 사적인 내용에 관하여는 질문하지 않아야 한다.
- 가해자의 변명을 그대로 전달하여 피해자에게 불쾌감을 주거나 호기심 어린 질문 및 남성 중심적 통념에 근거한 질문은 삼간다.
- 피해자에게 사건 발생의 책임을 떠넘기거나 입증책임을 지우는 질문을 삼간다.
- 피해자나 주변인이 인터뷰인지 알지 못한 채 말하거나 답변하는 내용을 동의 없이 보도하지 않아야 한다.

- 인터뷰 내용을 편집할 때에는 피해자의 진의가 왜곡되지 않도록 하고, 피해자 보호에 부적절한 내용이 그대로 보도되지 않도록 주의한다.

02 | 기사 작성 및 보도 시 주의사항

1 피해자 등의 신원이 노출되지 않도록 주의하여야 한다.

- 피해자의 얼굴, 이름, 나이, 거주지, 학교, 직업, 용모 등을 직접 공개하지 않는 것은 당연한 법적 의무이다.
- 문제는 간접적인 노출! 신원노출을 막아주는 안전한 모자이크, 음성변조란 없다.
- 피해자의 신원이 노출될 수 있는 간접적인 정보는 다음과 같다.
- 피해자가 공개적으로 피해사실을 공개하였다고 하여 본인의 동의 없이 무분별하게 피해자의 신상 정보를 부각시키는 보도를 하여서는 아니 된다.
- 피해의 제보자, 고소·고발인, 증인 등에 대해서도 신상 정보 및 신원이 노출될 수 있는 정보를 동의 없이 보도하여서는 아니 된다.

2 피해자가 실명 및 얼굴을 공개하거나 직접 피해사실을 진술하는 방식보다는 피해자를 보호하기에 적합한 보도방식을 고민하여야 한다.

- 실명이나 얼굴을 공개하는 보도방식은 2차 피해의 위험이 있을 뿐 아니라 그 외의 방식은 신뢰성을 얻지 못한다는 인식을 심어주어, 실명이나 얼굴을 공개하기 어려운 처지에 있는 피해자들을 위축시킬 수 있다. 따라서 피해자의 신분과 얼굴을 공개하기보다 취재를 철저하게 함으로써 신뢰도를 높이도록 한다.
- 언론은 피해자에게 실명이나 얼굴을 공개하는 보도방식을 종용해서는 아니 되며, 2차 피해의 위험이 있다는 것을 충분히 알린 후 피해자가 동의할 경우에만 실시한다.
- 생방송으로 피해자가 직접 피해사실을 전할 경우에는 피해자가 말하고자 하는 내용이 잘 전달되고 방송에 적합한 표현 및 묘사가 이루어지도록 사전에 질문 및 답변 내용을 점검하여 가십성 이슈로 소모되지 않도록 한다.

3 사건과 무관한 피해자 등의 사생활(피해자의 습관, 기호, 질병, 장래희망, 성적 이력, 주변인들의 피해자에 대한 평가 등)에 대한 보도는 하지 않아야 한다.

- 이슈가 된 사건의 피해자 등이라고 해서 사생활 영역(피해자의 습관, 기호, 질병, 장래희망, 성적 이력, 주변인들의 피해자에 대한 평가 등)까지 국민의 알권리의 대상이 되는 것은 아니다.
- 사건의 본질과 상관없는 영상, 사진 등을 본인 동의 없이 보도하는 것은 사건을 왜곡

하고 피해자의 사생활을 침해할 수 있다.

4 피해자의 피해상태를 자세하게 보도하거나 피해자에 대한 편견이 반영된 보도를 하지 않아야 한다.

- 피해자가 입은 상해 등 피해 상태를 자세히 보도할 경우, 피해자 사생활의 비밀과 자유가 침해 될 소지가 높고, 일반인들에게도 성폭력·성희롱은 극복할 수 없는 피해라는 잘못된 통념을 심어 줄 수 있다. 또한 기사를 접하는 피해자에게 사건을 다시 상기하게 하고 공포심과 성적 굴욕감을 다시 경험하게 하는 2차 피해를 줄 수 있다.
- 언론은 피해자가 SNS 등에 올린 피해상황을 그대로 인용하거나 피해영상을 그대로 보도하기보다는 보도하기에 적절한 묘사수위를 고려하고 표현을 정제하여 보도하여야 한다.
- 피해자를 중심으로 사건을 부르는 것은 피해자를 주목하게 만들어 결과적으로 2차 피해를 입힐 소지가 있으므로 피해자를 전면에 내세워 사건에 이름을 붙이는 등 피해자 중심으로 사건을 보도하지 말아야 한다.
- 피해자는 무기력하고 나약할 것이라는 편견은 피해자들이 피해를 빨리 치유하는 데 악영향을 주며, 그렇지 않은 피해자가 오히려 피해사실을 의심받는 경우가 발생한다. 피해자는 성폭력·성희롱 사건의 대상으로서가 아닌 피해를 극복하고 치유할 수 있는 인격적 주체로서 배려 받고 존중받을 권리가 있다.

5 성폭력·성희롱 사건에 ‘피해자 측(피해자 개인, 가정환경)에 책임이 있다’는 인식을 심어줄 수 있는 보도를 하지 않아야 한다.

- 강도 피해를 당한 경우 피해자에게 왜 가해자의 공격을 막아내지 못했는지, 왜 그 시각, 그 자리에 가해자와 같이 있었는지를 궁금해 하거나 따지지 않는다. 반면 유독 성폭력·성희롱 사건에 있어 서는 왜 그 시각에 거기 있었는지, 피할 수는 없었는지에 대한 가치 판단이 담긴 보도를 한다. 이는 그 상황을 초래한 ‘피해자에게도 일정부분 책임이 있다’는 잘못된 통념을 심어줄 수 있다.
- 사건 발생 당시 피해자의 직업, 평소 행동이나 성향, 결혼여부, 옷차림, 피해자 거주지와 접근 가능성 등 성폭력·성희롱 사건과 관계없는 비본질적인 내용에 관하여 언급함으로써, ‘피해자에게 책임이 있다’는 식의 보도를 하여서는 안 된다.
- 모든 사람에게 범죄를 저지르지 말아야 할 의무가 있는 것이지, 피해자에게 범죄 발생을 방지할 의무와 책임이 있는 것은 아니므로, 피해자가 방어에 취약한 상태에 있었다는 사실이 범죄의 ‘원인 제공’ 내지 ‘피해자의 책임’으로 인식되어서는 안 된다.
- 따라서 피해자의 상태를 보도함에 있어 은연 중에라도 ‘가치판단’이 가미되지 않도록

주의하여야 하며, 피해자의 어떤 상태 ‘때문에’ 범죄가 일어났다는 식의 표현은 삼가야 한다.

6 가해자의 가해행위를 자세히 또는 선정적이고 자극적으로 묘사하거나 사건의 심각성을 희석시키는 보도를 하지 않아야 한다.

- 성폭력·성희롱 사건의 특성상, 가해자의 가해행위 자체에 초점을 맞추어 자세히 묘사하게 되면 피해자를 그러한 자극적인 성적 행위의 대상으로 연상, 인식하도록 만들어 부정적인 이미지를 고착화시키고 피해자로 하여금 성적 굴욕감을 재경험하게 할 수 있다.
- 충격이나 혐오감을 줄 수 있는 범죄행위를 필요 이상으로 묘사하거나 범죄에 이용될 수 있는 가해자의 범행수법과 과정, 양태 및 수사기관의 수사기법을 자세히 설명하여서는 아니 된다.
- 가해행위를 미화하거나 모호하게 표현(‘몸쓸 짓’, ‘나쁜 손’, ‘몰카’, ‘성추문’ 등) 하여 가해자의 책임이 가볍게 인식되게 하거나 가해행위의 심각성을 희석하는 부적절한 용어를 사용하지 않아야 한다.
- 영상 보도의 경우 성폭력·성희롱 사건과 연관성이 떨어지는 자극적인 자료화면을 넣거나, 범행 내용을 선정적으로 재연하여 영상화하지 않아야 한다. 특히 피해자가 아동·청소년인 경우 아무리 범행 내용과 일치하더라도, 아동·청소년을 성적 대상으로 대하는 장면의 재연이나 영상 보도는 삼가야 한다.
- 영상 보도에 사용되는 자료화면 구성의 경우 취재 기자 1인이 아니라 촬영 기자나 편집자 등 여러 사람이 관여하게 되므로, 선정적 영상 보도를 막기 위한 공동의 주의 및 협의가 필요하다.

7 가해자의 사이코패스 및 변태적 성향, 절제할 수 없는 성욕 등을 지나치게 강조하여, 성폭력·성희롱 사건의 원인이나 범행 동기에 대하여 잘못된 통념을 심어주는 보도를 하지 않아야 한다.

- 성폭력은 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 일체의 성적 언동을 말한다. 그런데 언론에서 집중 부각하는 성폭력은 가해자가 무자비하게 피해자를 유린하는 내용이나, 가해자가 특별히 반사회성을 보이는 경우 등 특수하고 잔인한 사건들에 집중되어 있기 때문에, 성폭력에 대한 잘못된 통념, 즉 잔인성, 무자비함을 보여야 성폭력이라는 그릇된 인식을 심어줄 수 있다.
- 가해자의 사이코패스 및 변태적 성향, 잔인성을 부각하는 보도는 성폭력 사건을 특수한 사람에 의해 예외적인 발생하는 사건으로 인식하게 한다. 이는 대부분의 성폭력

사건이 피해자와 가해자가 서로 아는 관계에서, 가해자의 사회경제적 지위 혹은 권력을 이용하여 발생한다는 현실을 제대로 반영하지 못하며, 일상적으로 빈번하게 일어나는 평범한 가해자들에 의한 성폭력 사건을 ‘성폭력’으로 인식하지 못하게 한다.

- 가해자가 음란물, 술 또는 약물 등에 탐닉하였거나 성욕을 자제하지 못하였다는 점을 강조하여 보도함으로써 성폭력·성희롱의 원인에 대한 잘못된 통념을 강화하거나 가해자의 책임이 가볍게 인식되지 않도록 주의한다.

8 사실에 입각하여 정확하고 신중한 보도를 하여야 한다.

- 사실관계가 확인되기도 전에 가해자의 일방적인 주장을 진실인 것처럼 여과 없이 보도하거나 일 방의 입장을 두둔하지 않아야 한다.
- 성폭력·성희롱 사건을 피해자와 가해자 간의 진실공방 프레임으로 다루는 것은 피해자에게 사실 확인을 압박하는 것일 수 있으므로 주의해야 한다.
- 수사나 재판 중인 사건, 사실관계가 아직 명확하게 밝혀지지 않은 사건을 다룰 때에는 단정적인 표현을 사용하거나 객관적 근거 없이 미리 판단하는 내용을 보도하지 않는다.
- 보도 자료를 사용함에 있어서 사실 확인을 거치도록 하며, 임의로 조작하여 사용하지 않는다.
- 사건을 객관적으로 전달할 수 있는 단어를 사용하고, 수사 및 재판결과를 보도할 때에는 법률 용어의 의미를 명확히 파악하여 관련 내용을 서술해야 한다.

9 성폭력·성희롱 사건 및 당사자에 대한 잘못된 사회통념이 재 확산되게 하거나 잘못된 인식을 갖게 하는 보도를 하지 않아야 한다.

- 성폭력·성희롱 사건을 가해자-피해자 간의 연애 및 성적인 관계, 또는 대립적인 구도로 보는 경향을 경계하여야 한다.
- 성폭력·성희롱 사건 및 피해자에 대한 사회 통념을 확인하는 누리꾼의 반응이나 가해자 중심의 개인 의견, 사건을 정치적 공격의 소재로 이용하는 행태나 피해자가 정치적 의도를 가지고 피해 사실을 폭로한다는 의혹제기 등을 여과 없이 단순 보도하는 것은 피해자에게 2차 가해가 될 수 있다.
- 피해자의 피해사실 폭로 후의 부정적 변화를 피해자 또는 미투운동 탓으로 돌리는 보도는 피해자 및 피해를 폭로하고자 하는 자를 위축시키므로 바람직하지 않다.
- 피해사실 폭로 이후 가해자로 지목된 자의 재능 및 업적 등 긍정적 특성을 부각시키는 보도는 그 자체로 범죄 행위를 희석시키는 효과가 있으므로 유의하여야 한다.

10 성폭력·성희롱을 근절하기 위하여 피해를 유발하는 조직문화 및 사회구조적인 문제, 피해자 보호 및 구제대책, 예방대책 등에 대하여 적극적으로 보도한다.

- . 언론은 성폭력·성희롱 사건을 보도할 때 범죄자에 대한 분노와 복수 감정만을 조성해 처벌 일변도의 단기적 대책에 함몰되지 않도록 하며, 성폭력·성희롱 범죄를 유발하거나 피해를 확산시키는 조직 문화 및 사회구조적인 문제에 주목하여 보도하여야 한다.
- . 언론은 성폭력·성희롱 예방 및 피해자 구제를 위한 법률 정보 및 관련 제도에 대해 알리고, 성폭력·성희롱에 대한 인식 제고를 위한 사항도 적극 보도한다.
- . 사건 초기뿐 아니라 성폭력·성희롱 피해 이후, 피해의 회복이나 치유 과정에도 관심을 가지고 지속적으로 보도하여야 한다.

부록 6

대학 미투운동 일지(2018.01-2019.11)

날짜	공론화 과정 및 결과
2018-01-30	* 1월 30일 서울에 위치한 4년제 사립대 대학원생이 페이스북을 통해 교수, 강사의 성희롱, 성추행 등 고발 * 2월 25일 인권센터 진상조사 착수
2018-02-01	* 1월 26일 제주도에 위치한 4년제 국립대학교에서 학생에 대한 강제추행 혐의로 A 교수 검찰 송치 * 2월 14일 업무상 위력에 의한 추행 혐의로 B 교수 검찰 송치 * 2월 27일과 3월 5일 총장 직권으로 관련 교수들 수업 배제 * 3월 1일 총학생회 등 4대 학생자치기구 및 단과대학 대표들로 구성된 중앙위원회에서 가해 교수 전원의 수업 배제 및 재발방지 대책 마련 등을 요구하는 성명서를 발표하고 '학생 인권대책위원회' 구성 * 3월 6일 총장의 공식 사과 및 재발방지 대책 약속, 외부전문가 및 학교 구성원들이 참여하는 특별위원회를 설치하기로 결정 * 2019년 4월 A 교수 벌금 2000만원과 40시간 성폭력 치료 프로그램 이수 명령, 학교 측은 교육공무원 징계령에 따라 해임 * 2019년 2월 B교수 징역 6월 집행유예 2년, 40시간 성폭력 치료 프로그램 이수 명령, 학교 측은 교육공무원 징계령에 따라 해임 * 두 교수 모두 소청 심사를 냈지만 기각, 이후 항소심, 행정소송 등 시도
2018-02-02	* 2월 2일 서울에 위치한 4년제 사립대학교 문화융합대학원 여교수가 같은 학교 교수에게 제기했던 강제추행과 성희롱에 대한 손해배상소송에서 700만원 지급 판결을 받은 후 JTBC 인터뷰를 통해 해당 사건 고발과 더불어, 성폭력 문제 제기 후 가해자는 3개월 징역 처분을 받고 자신은 재임용에 탈락했다는 사실을 고발 * 2월 중순 가해 교수 사표 제출, 학교 측은 이를 수리함 * 3월 8일 재학생, 동문들이 미투특위를 구성하여, 피해 교수 복직, 재발방지 대책 마련, 해당 교수 추가 처벌 등 요구 * 11월 9일 근로복지공단에 대학 성희롱·성폭력 산재 신청 * 2019년 7월 17일 근로복지공단 산재 인정
2018-02-14	* 2월 14일 경기도에 위치한 사립대학교에서 성추행 기소유에 처분을 받은 공연영화학부 교수가 정직 3개월 징계 이후 강의에 복귀한 것에 대해 총학생회 측이 복귀 철회와 해명 요구
2018-02-15	* 2월 15일 경기도에 위치한 예술대학교 학생이 페이스북을 통해 교수의 강제적 신체 접촉 등 고발 * 2월 21일 총학생회에서 페이스북 제보 링크 개설, 인권침해사례 접수 * 2월 27일 성폭력 대책위원회 발족, 교원 7인 징계요청 * 3월 15, 19일 교원인사위원회 징계발의안 심의 의결 * 3월 21일 대학본부가 법인에 징계발의 제청 * 3월 21일 안산단원경찰서 2차 피해 발생 인지, 강제수사착수 * 3월 23일 해당 사건에 대한 정의당 대변인의 브리핑 * 3월 26일 교육부 성폭력 2차 피해 발생 실태조사 발표(4월 3~6일 감사관 파견) * 4월 23일 국가인권위원회 자료 제출 요구(5월 3~15일 실태조사 협조 요청) * 4월 18일 법인이사회에서 징계의결 최종 요구 * 4월 25일 징계위원회 심의 착수

날짜	공론화 과정 및 결과
	* 6월 8일 교원징계위원회, 징계대상 7인 중 기각 1인, 정직 3개월 1인, 해임 3인, 파면 2인
2018-02-23	* 2월 23일 서울에 위치한 4년제 불교계 사립대 영화영상학과 대학원 교수의 성희롱 등을 자신의 SNS를 통해 고발 * 4월 4일 총여학생회, 학내 페미니스트 단체 등 22곳이 학교와 인권센터가 사태를 방치하고 있음을 비판하는 기자회견 진행한 후 해당 교수의 연구실 향의 방문, 포스트잇 시위
2018-02-23	* 2월 23일 대전에 위치한 모 대학 교수의 성추행을 페이스북 대나무숲을 통해 고발 * 학교 측은 경찰 등에 신고하면 관련 절차를 밟을 것이라는 입장
2018-02-24	* 2월 24일 서울에 위치한 4년제 사립대 조형대학 학생이 성평등상담센터 게시판에서 교수의 성추행 등 고발 * 3월 8일 상담센터 면담 * 3월 14일 조형대 학생회와 피해호소인 면담 * 조형대 학생회, 3월 29일 실시한 성평등상담센터의 전수조사의 문제점과 학교의 안일한 대처를 지적하며 비대위 구성 * 4월 학교측은 교수의 동의하에 수업에서 배제, 진상조사를 거쳐 이사회에서 해임 요구의결 * 비대위의 파면 요구 * 7월 27일 이사회 의결에서 파면 결정
2018-02-25	* 2월 22일 서울 4년제 사립 여대 졸업생이 교내 커뮤니티 게시판을 통해 9년 전 교수의 강제적 신체 접촉 등 공론화 * 학교 측은 당시 감봉 3개월 징계가 이루어졌다는 이유로 중복 징계가 불가하며 강의도 그대로 진행하겠다는 입장 * 총학생회의 시위 등 학생들의 단체행동, 비대위 구성 * 학교 측에 학생참여가 보장된 인권센터 설치 및 성희롱 성폭력 예방교육 강화 요구 * 교수는 기자회견 후 사직서 제출, 명예훼손으로 피해자 고소(2019년 1월 무혐의) * 교수 25인의 학생 보호, 교수 징계, 인권 보호 시스템 구축 등 요구 * 3월 23일 학교 측 진상조사위원회 구성 * 7월 인권의 징계 권고, 12월 검찰 기소
2018-02-25	* 2월 25일 서울에 위치한 전문대의 페이스북 대신전해드립니다 페이지에서 연극영상학과 교수의 성추행 고발, 학과 남자 교수 5명 전원 및 성폭력을 방조한 조교(시간강사) 1인에 대한 고발이 이어짐 * 2월 26일 교수진 직위해제 * 재학생 37명의 공동진정서 제출 * 3월 4일 경찰의 내사 착수, 교육부의 실태조사 방침 발표 * 3월 5~7일 교육부의 실태조사 * 3월 18일 교육부가 학과 교수 5인 전원 중징계 요구, 검찰 수사 의뢰, 교수 1인 파면 조치 요구 * 8월 학교 측은 교수 1인 파면 조치
2018-02-26	* 2월 26일 서울에 위치한 4년제 사립대에서 성희롱 및 성추행 의혹이 제기된 사회과학대 학원 교수에 대해 교원징계위원회에서 정직 3개월 처분 - 교수는 법적 대응

날짜	공론화 과정 및 결과
2018-02-27	* 2월 27일 서울에 위치한 4년제 사립대 영화예술계 졸업생이 '성폭력반대연극인행동' 공식 SNS를 통해 교수의 성추행 등 피해 사실 고발 * 이후 피해자가 디시인사이드 연극·뮤지컬 갤러리에서 가해자의 실명을 공개 * 2월 28일 영화예술학과 교수들, 최고 수위 징계 요구 입장문 발표 * 3월 6일 재학생 및 졸업생 동문 등 세종대 비대위 구성 * 3월 가해 교수의 사직서 제출, 학교 측은 보류 * 4월 3일 학교의 진상조사 결과, 징계사유로 판단되어 인사위원회에 회부 * 8월 학교 재단은 징계 사유에 해당하지 않는다고 판단, 추가조사 지시 * 교수, 명예훼손으로 비대위 측 고소 * 8월 27일 교수 해임 결정
2018-02-28	* 2월 28일 부산에 위치한 4년제 사립대 학생이 학교 페이스북 커뮤니티를 통해 교수의 강제적 신체 접촉 등 피해 사실 고발
2018-02-28	* 2월 28일 경기도 성남시에 위치한 사립대학교 연기예술학과 교수의 성추행을 대나무숲을 통해 고발 * 해당 학과 학생회는 교수직 해임과 퇴출 요구 및 공개적 사과 요구, 추가 성폭력 피해사례 제보 창구 개설 * 3월 2일 학교 측은 해당 교수 직위 해제, 강의 배제, 특별감사 진행 * 3월 9일 성남여성연대 등 성남지역 여성단체에서 해당 사건의 진상규명과 가해자 처벌을 촉구하는 기자회견을 진행
2018-03-01	* 2월 28일 경남 창원시에 위치한 국립대학교 무용과 교수의 성추행 사건이 경찰에 제보되어 내사 착수 * 3월 1일 졸업생이 교수의 성추행, 성희롱 등을 JTBC를 통해 최초로 고발 * 3월 2일 같은 과 학생들에 의해 미투운동이 학생들을 선동하고 있다는 피케팅 시위가 진행 * 4월 25일 해당 교수 불구속 기소의견으로 검찰에 송치 * 2019년 2월 20일 재판에서 해당 교수 벌금 500만원과 40시간 성폭력 치료 프로그램 이수 명령
2018-03-01	* 3월 1일 서울에 위치한 공립대학교 학생들이 가입한 비공개 카페와 에브리타임에서 자유융합대학 객원 교수의 성추행 고발 * 3월 2일 총학생회는 학교에 조치를 요청하여, 학교 측은 교수와의 조사면담 실시, 휴강 조치 * 3월 6일 학생상담센터와의 조사면담에서 해당 교수는 성추행 사실 인정 * 3월 9일 인사위원회에서 해당 교수의 계약 해지 결정 * 3월 12일 새로운 강사가 수업 대체
2018-03-02	* 3월 2일 서울에 위치한 4년제 사립대학교 대나무숲에서 학생에 의한 성추행 고발 * 학내 동아리 등에서 2차 피해 발생, 가해자는 도피성 군 휴학
2018-03-02	* 3월 2일 경기도 의정부시에 소재한 개신교계 사립 대학 학생들이 대나무숲을 통해 사회복지학과 A교수의 성희롱, 성추행 고발 * 3월 5일 학생상담센터장과 총학생회장 등이 참여하는 총장 직속 성인권위원회 구성 및 전수조사 실시, 다른 교수들이 강의 대체 * 3월 5일 성추행 의혹에 대해 경찰 조사 * 3월 6일 대나무숲을 통해 B교수의 성추행 고발, 대학 측은 B교수를 강의와 학생 상담에서 배제 * 3월 7일 A교수는 사직서를 제출했으나 학교 측은 받아들이지 않고 징계위원회에 회부

날짜	공론화 과정 및 결과
	* 5월 15일 성인권위원회의 진상조사를 거쳐 교원인사위원회에서 A교수 중징계 결정, B교수는 조사대상에서 제외
2018-03-03	* 2018년 3월 3일부터 서울에 위치한 4년제 사립 여대 서비스·디자인공학과 교수의 성추행 및 성희롱이 페이스북 대나무숲을 통해 고발됨 * 2018년 3월 대자보를 통해 고발됨 * 비슷한 내용의 제보를 SNS를 통해 확인한 학교 측은 해당 교수를 보직해제하고 성윤리위원회를 열어 조사 * 2018년 3월 29일 대자보를 붙인 학생들을 허위사실에 의한 명예훼손 혐의로 고소 * 2019년 2월 28일 면직처리
2018-03-04	* 3월 4일 서울에 위치한 문체부 산하 예술대학교 전·현직 교수들의 성희롱, 성추행 등에 대한 고발이 트위터 계정을 통해 이어짐 * 3월 12일 해당 교수들의 사건들을 조사하기 위한 TF회의, 강의 배제 조치 * 6월 25일 P 교수, K 교수 정직 3개월, H 교수 정직 1개월 결정 * 2019년 1월 16일 교원소청심사위원회가 H 교수 징계 취소
2018-03-05	* 3월 5일 용인에 위치한 외국어 특성화 사립대학 캠퍼스의 그리스·불가리아어과 교수의 성추행 사실이 트위터 계정을 통해 고발 * 3월 23일 입학처장직 면직 처리 * 8월 1일 해당 교수 해임 처리
2018-03-06	* 3월 6일 서울에 위치한 신학대학 학생 4명이 페이스북에 학교 내 성차별 발언을 고발하는 글 게시
2018-03-07	* 3월 7일 광주에 위치한 사립 보건대학 학생이 해당 대학의 대신 전해드립니다 페이지를 통해 총학생회 남성 임원 단독방의 집단 성희롱 고발
2018-03-08	* 3월 8일 서울에 위치한 의대 정신건강의학과교실 기획인사위원회 소속 교수 12명이 동료 A교수가 그동안 의과대학생, 병원 직원들을 대상으로 성희롱 등을 했다는 내용의 내부 보고서를 언론에 공개
2018-03-08	* 3월 8일 서울에 위치한 병원에서 근무하는 현직 의대 교수의 십여년 전 당시 인턴 성폭행 미수 사건을 기자의 SNS에 제보하여 고발
2018-03-09	* 3월 9일 서울에 위치한 4년제 사립대학 미대 학생이 에브리타임을 통해 교수의 성적인 대화 유도, 강제 신체 접촉 등 고발 * 총학생회와 조형대 비상대책위가 집행부를 소집하여 직위해제 성명 발표, 학교 측에 진상규명과 추가 피해 조사 요구 * 학교 측은 최초 폭로 후 10시간 만에 성평등상담센터와 학생복지팀을 통해 사건 조사 실시 및 대체 강사 임용 결정, 출석 인정서 발부
2018-03-09	* 3월 9일 서울에 위치한 4년제 사립대학 재학생이 교직원의 성희롱을 대자보를 통해 고발 * 학생처는 두 차례 사과문 작성, 해당 교직원 업무 배제, 부서이동 등 인사 조치, 모든 직원이 성평등 교육을 이수하도록 할 것을 약속
2018-03-10	* 3월 10일 경기도 안산시에 위치한 4년제 사립대 캠퍼스 졸업생이 학교 SNS를 통해 교수의 성추행 사실 고발 * 3월 12일 학교 측은 해당 교수 수업 배제 조치, 학과장 직무 정지
2018-	* 3월 7일 전북에 위치한 4년제 국립대학교 교직원의 성추행을 학교 측에 알리고 파면과

날짜	공론화 과정 및 결과
03-11	인사 이동 요구 * 3월 10일 해당 교직원 사직서 제출, 학교 측은 직위해제, 직무배제 조치 * 3월 11일 교직원의 성추행 사실 및 해당 교직원에게 피해자의 신고 사실을 알려 2차 가해를 도운 학교의 행태를 페이스북 대나무숲을 통해 고발 * 3월 12일 해당 교직원을 경찰에 고소 * 3월 15일 해당 교직원 불구속 입건
2018-03-12	* 3월 12일 피해자가 페이스북을 통해 부산에 위치한 국립대학교 예술대학 대학원생 시절 A교수의 성추행 고발 * 해당 학과 학생회와 졸업생은 비상대책위원회를 꾸리고, 교수의 공개사과와 교수직 파면 등을 요구 * 4월 17일 같은 학교 인문대학 박사 수료생이 부산성폭력상담소를 통해 B교수의 성추행 사실 및 인권센터의 사건 축소, B교수로부터의 2차 가해 폭로, 경찰 수사 진행 * 7월 16일 전국대학원생노동조합에서 두 교수의 파면 요구 성명서 발표 * 7월 18일 징계위원회에서 두 교수에 대한 해임 결정 * 2019년 6월 14일 B교수 징역 6개월 집행유예 2년, 성폭력 치료 강의 40시간 수강 명령
2018-03-12	* 3월 12일 서울에 위치한 4년제 사립대 문화연구학과·사회학과 재학생·졸업생 62명으로 구성된 '성폭력 사태 해결을 위한 비상대책위'가 학과 페이스북에 성명서를 내고 페미니즘 관련 글을 기고하며 진보계열 학술단체에서 활동을 하던 문화연구학과 강사의 성폭행 문제 조사를 촉구 * 인권센터는 대학원에 재학 중이던 피해자의 고발을 접수하고 조사에 착수, 이후 출강 금지 조치 * 5월 14일 인권센터가 해당 강사에게 자필 사과문과 더불어, 본교에서 10년 동안, 다른 대학에서 1년 동안 강의를 하지 않겠다는 서약서 작성 권고
2018-03-13	* 서울에 위치한 4년제 사립대에서 명예훼손과 강제추행 혐의로 벌금 700만원을 선고받은 교수가 안식년 기간 내 정직 3개월 징계 이후 2차 가해를 계속하자 공동대책위를 통해 해임 결정, 이후 교원징계위에 재심의 신청 후 복직 * 3월 13일 전국대학생네트워크에서 이를 폭로하는 기자회견 진행 * 5월 총학생회의 연대 * 7월말 카드뉴스 및 대자보 게시 * 8월 21일 교정징계위 규정의 전면 개정, 인권센터의 확대 및 재개편 요구 * 9월 1일 학교 정문 앞에서 해당 교수에 대해 학교를 떠날 것 요구, 해당 교수의 학부 강의는 폐강 조치되었으나 대학원 강의는 더 많이 개설되었다는 점 지적
2018-03-14	* 3월 14일 용인에 위치한 외국어 특성화 사립대학 캠퍼스의 아랍어통번역학과 교수의 성희롱과 성추행을 학생 3인이 대나무숲에서 고발 * 3월 15일 학교 측은 사실조사위원회를 꾸리고 자체 조사를 진행 * 3월 16일 학교 측이 해당 교수와 면담 진행 * 3월 17일 해당 교수 자살 * 조사 중지
2018-03-19	서울에 위치한 4년제 사립 여대 예술계 대학 성폭력 사건 * 조형예술대 - 3월 19일 페이스북 '미술대학 내 교수 성폭력 대나무숲'을 통해 피해 사실 고발, 졸업생 등 비대위 구성

날짜	공론화 과정 및 결과
	3월 20일 조소전공 비대위 페이스북 페이지에서 성명서 발표 * 고발 이후 비대위 발족, 추가 접수 창구 개설 2건 추가 접수, 다른 강사의 수업 대체 * 관현악과 - 3월 22일 비대위 페이스북 페이지를 통해 '음악대학 관현악과 성폭력 S교수 선생 자격 없다'는 제목으로 성폭력 사건 고발, 학교 측은 교수 사표 수리 보류 * 3월 30일 학생위원 2명이 참여한 성희롱심의위원회의 파면 권고 * 7월 학교 측이 구체적인 징계위 결과를 공개하지 않자 학생들 집단행동, 학생 참여 요구 * 9월 가해 교수 2명 해임
2018-03-19	* 3월 19일 서울에 위치한 외국어 특성과 사립대학교 대학원 중동·아프리카과 교수의 과거 상습 성추행을 대나무숲을 통해 고발 * 같은 날, 교수는 사퇴 의사를 밝힘 * 5월 8일 학생들이 교수의 2차 가해 및 사실상의 탄원서 강요에 대해 교내 성평등센터에 이의 제기 * 8월 5일 해당 교수 정직 3개월 징계 확정(6월 27일에 이미 확정)
2018-03-23	* 3월 23일 페이스북 성신여자대학교 대나무숲에 인근에 위치한 서울 4년제 사립대학 교수의 성희롱, 성추행에 대한 고발글이 게시됨 * 3월 29일 국어국문학과 성평등대책위 국문과 내 성폭력 피해 제보를 모음 * 5월 30일 사건대책위, 총학생회 등 학내 8개 단체가 기자회견을 열어 교수의 즉각 파면 요구 * 8월 23일 학교측이 교원징계위원회를 열어 직위해제 결정 * 10월 23일 파면 결정
2018-03-26	* 3월 26일 포항에 위치한 이공계 특성화 대학 교수가 교내 통신망에서 동료 교수 및 고위공무원의 성희롱, 성추행 등 고발 * 3월 27일 대학 측은 성희롱성폭력대책위원회를 통해 즉시 진상조사에 나섰고, 경찰도 내사 돌입
2018-03-26	* 3월 26일 청주에 위치한 국립 교원양성대학 윤리교육과에서 성추행 사건으로 10년 이상 이어져 오고 있는 교수 퇴진운동을 보다 강경하게 진행하고자 총회에서 비상대책위원회 출범 * 4~5월 해당 교수 해임 및 자진사퇴 촉구 서명운동 진행
2018-03-30	* 3월 30일 서울에 위치한 예술계 사립대학 강사의 성희롱이 대나무숲을 통해 고발됨 * 해당 강사 수업 중단, 진상조사 착수 * 3월 31일 진상조사위원회에서 강사 계약 해지 결정
2018-3월	* 2018년 3월 서울에 위치한 4년제 사립 여대 융합보안공학과 교수의 성폭력에 대한 학내 고발이 이루어짐 * 이후 학교 자체조사를 통해 해당 교수에게 정직 3개월 처분이 내려짐 * 해당 교수는 사직을 표명하여 2019년 2월 28일 면직처리
2018-3월	* 3월 서울에 위치한 4년제 사립대학 교내 반성폭력 모임에서 본교 정치외교학과 학생의 미성년자 나체사진 유포 및 성관계 요구에 대해 인권센터에 대리고발 진행, 인권심의위원회에서 조사 시작 * 8월 5일 해당 사건을 징계위원회에 회부하기로 결정 * 8월 22일 학교 측은 유기정학 3개월 징계 결정

날짜	공론화 과정 및 결과
	* 8월 30일 교내 반성폭력 모임은 학교측의 처분을 규탄하고 퇴학을 요구하는 기자회견을 진행, 정치외교학과 학생회장의 연대 발언
2018-04-11	* 4월 11일 서울에 위치한 4년제 국립대 학내 언론을 통해 2011~2013년간 수의대 교수의 상습적인 성추행 등 고발이 이루어짐 * 4월 14일 페이스북 대나무숲 페이지에서 공론화 시작, 학생회는 대응방안과 관련된 설문 조사 진행 * 4월 17일 학생들은 해당 교수 수업 거부 결정 * 학장단은 “이미 서로 마무리된 사안”이라며 사안 해결에 미온적 태도를 보임 * 징계 시효가 지났다는 이유로 별다른 조치를 취하지 않고, 가해자-피해자 분리도 하지 않음 * 5월 17일 수의대 H교수 성폭력 사건 #위드유 연대 출범 * 5월 23일 포스트잇 공동행동 진행 * 5월 31일 #위드유 연대의 기자회견, 징계와 사과 요구 * 12월 4일 #위드유 연대의 사건 해결 촉구 기자회견, 자진사퇴 요구
2018-04-19	* 4월 19일 대구경북여성연합회에서 10년 전 대구에 위치한 4년제 국립대 대학원생을 상습 성추행한 교수 사건에 대한 재조사와 당시 사건을 인지하고도 ‘자율징계 약속서’를 쓰게 한 대학원 부원장 관련자 징계 요구 * 학교 측은 교학부 총장을 위원장으로 하는 대책회의를 열고, 20일 대책 마련 관련 담화문 발표 * 정부 교육분야 성희롱·성폭력 근절 추진단이 조사 * 4월 25일 교육부가 해당 교수를 강제추행 혐의로 검찰에 수사 의뢰 * 관련 교수들은 당시 2년이던 징계시효가 지나 ‘경고’ 처분 * 10월 4일부터 페미니즘 동아리에서 대학, 해당 교수의 공식적인 사과와 사퇴 등을 요구하는 대자보, 서명 운동 실시
2018-04-25	* 4월 6일 인천에 위치한 4년제 사립대학 전 조교가 페이스북 대신 전해드립니다 페이지를 통해 수년간 교수의 성추행 등 고발 * 4월 25일 피해자가 언론사에 해당 사건에 대해 작년 고소한 사실을 인터뷰, 2차 피해 호소 * 2017년 조사위원회의 조사가 이루어졌으나 고소로 중단 및 판단 보류, 수업 배제 등의 조치는 이루어진 것으로 확인
2018-04-30	* 3월 서울에 위치한 4년제 사립 여대에서 졸업생이 교수의 성폭행을 학교에 제보 * 성윤리위원회 자체 조사 이후 교수 수업 배제 * 4월 1일 검찰에 고발 * 4월 30일 대책위 기자회견 * 5월 30일 이사회 파면 결정
2018-06-01	* 6월 1일 경기도에 위치한 사립대학교 문창과 교수의 강간미수 사건 피해자가 자신의 SNS를 통해 해당 사건 고발 * 6월 5일 해당 교수 사직서 제출 * 재학생들의 항의 대자보 부착
2018-06-15	* 6월 12일 제주도에 위치한 4년제 국립대학교 멀티미디어디자인과 재학생 비상대학위원회에서 외모비하, 성희롱 발언을 상습적으로 한 교수를 대자보를 통해 고발, 수업배제와 파면을 요구 * 6월 15일 인권센터, 산학연구본부 등 3개 부서를 동원해 해당 교수 조사 * 6월 20일 해당 교수를 수업과 평가에서 배제 * 6월 27일 학교 측은 예비조사에 착수

날짜	공론화 과정 및 결과
	* 7월 5일 학생들이 교육부에 탄원서 제출 * 7월 12일 학생 비대위는 제주시청 앞에서 제주여성인권연대와 함께 집회 * 8월 28일 학교 측은 해당 교수와 학생 대표에게 조사 결과를 전달, 공개 거부 * 10월 24일 해당 사건 징계위에 회부 * 10월 25일 국회 교육위원회 국정감사에서 학교 측의 조사 결과 공개 거부 및 대처 문제 지적 * 11월 1일 징계위원회 파면 결정 * 11월 말 해당 교수, 징계 불복해 소청심사 청구한 것이 확인됨
2018-06-20	* 6월 20일 서울에 위치한 4년제 사립대 교수가 제자 3인에 대한 성추행 등 혐의로 검찰에 기소의견 송치 2019년 1월 18일 해당 교수 벌금 700만원 성폭력 치료 프로그램 40시간 이수 선고 - 학교 측은 현재 해당 교수가 직위 해제된 상태이고, 징계위원회도 열 계획이라고 밝힘
2018-07-18	* 7월 18일 경남 창원시에 위치한 국립대학교에서 대자보를 통해, 같은 해 4월, 5월에 일어난 학내 불법촬영 사건을 언급하며, 재발방지 대책 및 가해자에 대한 학칙 강화 등 요구 * 2019년 4월 8일 학교 측이 총학생회와 함께 정기적으로 불법촬영 카메라 탐지기를 통해 일제점검을 하겠다는 뉴스 다수 배포
2018-08-04	* 8월 4일 청주에 위치한 국립 교원양성대학의 홈페이지에서 대학원 졸업생이 교육학과 교수의 상습 성추행 고발 * 경찰은 고소장을 접수하고 수사를 진행 * 8월 5일 부총장이 홈페이지를 통해 해당 교수의 수업 및 직무 배제, 대책위 구성 공지 * 8월 23일 미투운동과 함께하는 충북시민행동이 충북도청 앞에서 기자회견을 열고 해당 교수의 파면을 요구 * 9월 3일 교육학과 학부생 14명으로 이루어진 사건대책위에서 대자보 부착 * 9월 13일 총학생회의 징계 과정 공개 요구 집회 * 10월 22일 징계위원회에서 해당 교수의 파면 결정
2018-11-26	* 11월 초 서울에 위치한 4년제 사립대 영문과 교수의 성폭력 사건 발생 * 11월 12일 성폭력 사건 및 이후 교수의 집요한 연락 등을 인권센터에 신고 * 신고 이후에도 분리조치가 이루어지지 않았고, 피해자와의 접촉을 하지 말라는 인권센터의 권고에도 해당 교수는 27일까지 만남을 요구하는 연락 * 11월 26일 성폭력 비대위 페이스북 페이지에서 대자보를 통해 성폭력 및 2차 가해 고발 * 2019년 2월 28일 인권센터는 징계위원회에 중징계 요청 * 2019년 6월 4일 비대위와 영문과 학생 20여 명이 기자회견에서 해당 교수에 대한 파면 및 징계결과 통지 시스템 개선 요구 * 2019년 6월 18일 해당 교수를 해임했음을 발표
2019-02-06	* 2월 6일 서울에 위치한 4년제 국립대 학생들이 대자보를 통해 교수의 강제추행 등 고발, 기존 인권센터의 정직 3개월 권고에 학생들 반발 * 5월 10일 15개의 시민사회와 학생단체가 연대하는 공동대책위원회 출범 * 5월 27일 총학생회는 교수 파면 및 학생 인권 보장을 위한 전체학생총회 개최, 해당 교수 파면 요구 결정

날짜	공론화 과정 및 결과
	* 7월 2일 A교수 사건 대응을 위한 특별위원회와 인문대 학생회 소속 학생 10여명이 해당 교수의 연구실 점거 * 8월 31일 해임 결정
2019-02-12	* 1월말 사건 발생, 2월 8일 경찰에 고소 * 2월 12일 서울에 위치한 신학대학교 대학원생이 교수의 성폭행 사실을 언론사에 고발 * 3월 8일 기독교반성폭력센터 등 단체 및 학생들이 해당 교수의 사직 청원서 기각, 징계, 2차 피해 방지 대책 마련 등을 촉구하는 기자회견 진행 * 3월 12일 한국기독교장로회 전북노회 정기노회에서 사직 청원서 기각 * 5월 20일 이사회의 파면 결정
2019-03-04	* 3월 4일 서울에 위치한 4년제 사립대 학생이 페이스북 대나무숲을 통해 교수의 성희롱, 성추행 등 고발 * 3월 12일 학내 신문을 통해 공론화 * 인권센터 성폭력대책위 개설, 3월 20일 경영학부 학생회와 함께 설문조사 진행 * 4월 27일 교수 수업 배제, 대책위는 징계 요청, 공개사과문 게시 및 성폭력 재발 방지 교육 이수 권고 * 4월 30일 사과문을 통해 해당 사실 인정, 징계위 처분 예정
2019-03-14	* 3월 14일 서울에 위치한 교육대학교 국어교육과 남자 신입생 대면식에서 같은 과 여학생들에 대한 외모 폼핑, 집단 성희롱, 단톡방 성희롱 등이 청와대 국민 청원을 통해 고발됨 * 3월 18일 총장을 위원장으로 한 비상대책위원회를 구성하여 자체 조사 착수 * 3월 21일 초등교육과 남자 대면식에서도 성희롱이 있었다는 규탄 대자보가 걸림 * 5월 10일 상벌위원회, 대학운영위원회에서 11명에게 2~3주의 유기정학 징계 * 5월 24일 징계 대상 남학생 중 일부가 징계취소 소송, 징계 일시정지 * 6월 17일 국어교육과 성평등 공동위원회, 정치하는엄마들 등 시민단체들이 교육청 앞에서 징계 촉구 및 추가 증거 공개 기자회견 * 9월 25일 서울시 교육청이 해당 학생들 중 현직 교사 및 임용예정자 14명 징계 결정 * 12월 10일 현직 교사 및 임용예정자 징계 불복, 재심 신청
2019-03-21	* 3월 21일 경기도에 위치한 교육대학교 학생이 페이스북 대나무숲을 통해 남학생 단톡방에서 여학생들을 대상으로 이루어진 집단 성희롱, 외모 폼핑, 욕설 등을 고발 * 해당 남학생 일동 대나무숲에 사과문 게시, 학교 측은 교내 성폭력 전수조사 착수
2019-3월	* 3월 서울에 위치한 4년제 사립대 학생이 페이스북 대나무숲을 통해 수업 중 K교수의 성희롱 발언에 대해 고발 * 6년 전 석사과정이었던 대학원 졸업생이 K교수의 성추행을 성평등위원회에 제보하고 인권센터에도 신고 * 해당 교수의 성추행 사건 4건 추가 접수, 인권센터는 사건 조사분과위원회 구성 * 4월 18일 1차 대책위, 해당 교수는 학과장직과 연구소장직을 내려놓고 모든 수업에서 배제 * 5월 13일 K교수 권력형 성폭력 기록보관소가 진행한 K교수의 해임/파면을 위한 연서명에 14개 단체 및 1025명 참여, 총학생회, 아시아문화학부 일본어문학전공 학생회, 전국 대학원생노동조합 성명서 발표 * 5월 23일, 대책위는 K교수에게 파면 권고
2019-	* 3월 서울에 위치한 문체부 산하 예술대학교 방송영상과 학생이 대자보를 통해 학과장 Z

날짜	공론화 과정 및 결과
3월	교수의 성추행 고발 * 방송영상과 예술사, 전문사 학생회의 입장 표명 및 요구사항, 영상원 학생의 연대 서명 등 대자보 게시 * 교내 인권센터에 사건이 접수되면서, 학과장 보직해임, 수업 정지 조치 * 3월 말 영상원장과 전임 교수진의 사과문 게시
2019-04-05	* 4월 5일 전북에 위치한 4년제 국립대학교 인문대 외국인 여성 계약직 교수가 같은 학과 A교수의 성추행을 교내 인권센터에 신고, 전북해바라기센터에도 해당 사건 접수 * 학교 측은 5월 중순이 돼서야 형식적인 연구실 격리조치 * 4월 24일 해당 교수 보직 사퇴, 학교 측은 소극적인 태도로 경찰 조사 결과를 기다림 * 6월 5일 일부 인문대 재학생들이 A교수 수업 거부, 학내 페미니스트 단체에서 학교의 미온적인 태도를 비판하는 현수막 부착 * 9월 9일 에브리타임에 B교수가 수업에서 성매매 경험, 페미니스트-미투운동 비하 등을 했다는 글 게시 * 9월 11일 B교수가 학과 홈페이지에 자필 사과문 게시 * 9월 11일 해당 학과 교수회에서 문제가 된 과목의 폐강 결정 * 9월 20일 검찰은 A교수에게 기소유예 처분 * 9월 30일 학교 측은 A교수에 대한 직위해제 취소, 10월 1일 학과 복직 * 12월 4일 징계위원회에서 A교수 정직 3개월, B교수 감봉 3개월 징계 결정 * 12월 12일 경미한 처분에 대한 학내 페미니스트 단체의 항의 기자회견, 서명부를 총장실에 전달 * A교수 사건에 대해서는 대학 측이 교육부에 징계 재심의 요청
2019-05-14	* 5월 14일 서울에 위치한 4년제 사립 여대 총학생회가 전국대학학생회네트워크와 함께 국가인권위원회 앞에서 기자회견을 열고 현대실용음악학과 교수의 성범죄 사건 해결을 촉구, 2018년 6월 성희롱 등으로 신고됐던 교수 교수가 징계위원회에서 경고 처분을 받는 데 그치고(성윤리위원회와 교원인사위원회는 각각 징계의견과 재임용 탈락 의견을 내놓았음), 2019년 재임용되었다는 내용의 고발 * 같은 날, 국가인권위원회와 교육부에 해당 사건 신고 * 6월 24일 교육부의 조사 시작 * 8월 27일 교육부의 해임 요구, 해당 교수를 즉각 수업에서 배제하고 2차 피해가 없도록 가해자 분리 등 피해자 보호조치를 할 것을 통보, 기존 징계가 부적정 및 양성평등기본법 시행령에 따른 규정 미포함 등으로 기관경고 처분, 시정명령 * 12월 5일 징계위원회 해임 결정
2019-05-23	* 5월 23일 대전에 위치한 4년제 사립대학 한의학과 남학생 4인이 단톡방에서 같은 과 여학생, 교수 등 수십 명을 상대로 집단성희롱을 했음을 대자보를 통해 고발 * 학교 측은 대책위를 구성하여 조사에 착수
2019-11-08	* 11월 8일 청주에 위치한 교육대학교에서 남학생 단톡방에서의 외모 품평, 집단 성희롱을 고발하는 대자보가 부착됨 * 11월 10일 학교 측은 진상조사위원회 구성, 자체 조사 시작 * ‘진정한 교사가 되기를 꿈꾸는 청주교대생 모임’ 구성, 가해 학생들에 대한 징계 처분 요구, 충북교육연대 등 지역 시민단체도 성명에서 대학의 책임을 지적 * 11월 20일 피해 학생들이 검찰에 고소장 제출 * 11월 말 피해자들이 학교 측에 징계요청서 제출 * 12월 18일 징계 처분 확정

부록 7

○○대학 성희롱·성폭력 사건처리와
피해자 보호에 관한 규정(안)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 고등교육법에 따라 설치된 대학 성희롱·성폭력 상담소가 성희롱·성폭력을 예방하고, 사건 발생 시 사건처리 과정에서 피해자를 보호하는 절차를 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “성희롱”이란 성범죄의 성립여부와 관계없이 상대방의 의사에 반하여 상대방의 성적 자기결정권을 침해하거나 젠더에 기반 한 괴롭힘 등의 행위로서 다음의 각목의 행위를 포함한다.
 - 가. 상대방이 동의하지 않은 성적 행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적, 시각적인 행위를 통하여 개인의 성적 자기결정권을 침해하는 행위
 - 나. 가목의 행위에 대한 불응 등을 이유로 학업평가, 고용, 인사, 연구 등에서 불이익을 주는 행위
- 다. 성희롱의 가해자 및 그에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위
3. “성폭력”이란 형법, 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 및 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 등 성폭력 관련 법률에 규정된 범죄행위를 말한다.
4. “인권침해”란 성희롱·성폭력 그 밖의 인권침해 또는 권익침해를 가하거나 불편 또는 부담을 주는 행위를 말한다.
5. “젠더에 기반 한 괴롭힘”이란 특정 성별에 대한 비하와 혐오 등을 전달하는 언동 등으로 인해 신체적·정신적 고통을 주는 행위를 말한다.
6. “2차 피해”란 당해 사건에 관한 다음 각 호에 해당하는 행위를 말한다.
 - 가. 성적 불쾌감을 유발하거나 인격권을 침해하는 조사행위
 - 나. 사건처리 과정에서 당해 사건을 외부에 누설하거나 피해자 및 신고인 또는 참고인의 신분을 노출하는 행위
 - 다. 피해자가 원치 않는데 접촉하거나 화해를 종용, 회유하는 행위
 - 라. 고의적으로 사건을 은폐·축소하거나 사건해결을 지연시키는 행위 등으로 피해자 및 신고인 또는 참고인에게 부당한 피해를 주는 행위
 - 마. 기타의 방법으로 피해자 및 신고인 또는 참고인에게 신체적·정신적 위해를 가하는 행위

제3조 (적용범위) 이 규정은 교내외를 불문하고 본교 정관 및 학칙의 적용을 받는 모든 구성원이 가해자 또는 피해자로 관련된 성희롱·성폭력 사건에 적용된다.

제4조(성희롱·성폭력의 예방과 방지) ① 본교의 총장(이하 “총장”이라 한다)은 「양성평등기본법」 제31조와 같

은 법 시행령 제19조·제20조, 「성폭력방지법」 제 5조와 같은 법 시행령 제2조(이하 “관계법령”이라 한다)가 정하는 바에 따라 고충창구 마련과 고충상담원 지정, 예방지침 마련, 예방교육 실시, 사건 발생 시 재발 방지 대책 수립시행 등 성희롱·성폭력을 예방하고 방지하기 위한 조치를 취하여야 한다.

- ② 본교의 구성원은 학교에서 실시하거나 지정하는 성희롱·성폭력 예방교육을 매년 각 1회 이상 이수하여야 한다.
- ③ 총장은 정당한 사유 없이 제2항을 위반한 사람에 대하여 임용과 위촉, 승진, 연수, 장학금 등에서 불리한 처우를 할 수 있다.
- ④ 총장은 제1항의 조치결과를 관계법령이 정하는 바에 따라 매년 여성가족부장 관과 교육부장관에게 제출하여야 한다.

제2장 조직

제5조 (조직) 각 대학에는 성희롱·성폭력·인권상담소(이하 “상담소” 라고 한다)를 총장 직속 하에 둔다.

제6조 (구성) 상담소에는 상담소장, 상담원 2인 이상을 둔다.

제7조 (상담원) ① 상담소는 상담원을 정규직으로 채용하여야 한다.

- ② 상담소 상담원 중에는 1인 이상의 성별이 다른 상담원이 포함되어야 한다.
- ③ 상담소는 남성 상담원이 없는 경우 학교 교직원 중에서 총장의 승인을 받아 고충상담원으로 지정할 수 있다.
- ④ 상담소는 업무상 필요한 경우 총장의 승인을 받아 외부전문가를 고충상담원으로 위촉할 수 있다.

제3장 상담 및 임시조치

제8조(신고) ① 성희롱·성폭력 피해를 당하거나 인권침해를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 상담소에 그 내용을 신고할 수 있다.

- ② 제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 10년을 경과하면 하지 못한다. 다만 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.
- ③ 상담소는 신고되지 않은 피해사실을 인지하였을 경우 피해자에게 통지할 수 있고, 피해자가 신고하지 않더라도 직권으로 상담조사 및 징계와 관련된 사건처리절차를 진행할 수 있다.

제9조(임시조치) ① 상담소는 사건처리과정에서 피해자 보호를 위해 피신고인, 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요청할 수 있다.

1. 인권침해행위 등의 즉시 중지
2. 피해자의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등의 적법한 점유공간으로부터의 퇴거, 격리 등 공간 분리조치
3. 온라인 성희롱·성폭력 사건의 불법촬영물, 복제물의 삭제 조치
4. 피해자의 학습권과 노동권을 보호하기 위한 조치
5. 피해자에 대한 불이익 금지
6. 응급심리상담, 심리상담, 병원 치료 등 피해자에 대한 치료 지원
7. 그 밖에 피해자의 안전을 위해 필요한 사항

② 임시조치는 기간을 정하여 행하고, 필요성이 없어진 경우 해제할 수 있다.

제10조(사건의 상담) ① 상담소는 피해사실이 신고 된 경우 지체 없이 사건을 상담해야 한다.

② 상담원은 상담소의 사건처리 절차 뿐만 아니라 별개의 형사소송절차 등에서도 피해자를 지지, 노력할 수 있다.

제11조 (신고의 각하) ① 상담소장은 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

1. 신고인이 제9조 제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니함이 명백한 경우
2. 피해자 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 아니함이 명백한 경우
3. 제9조 제2항에 해당하여 신고할 수 없는 경우
- ② 상담소장은 신고를 각하한 경우 지체 없이 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지해야 한다.

제12조 (신고의 기각) ① 상담소장은 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 신고를 기각한다.

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 조사 결과 인권침해 등에 해당하지 않는 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 상담소장은 제1항에 따라 사건을 기각하는 경우 지체 없이 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지해야 한다.

제4장 조정 및 조정위원회

제13조(조정) 상담소장은 당사자의 신청 또는 직권으로 조정절차를 시작할 수 있다.

제14조(조정위원회) ① 상담소장은 조정위원회를 구성하여 조정절차를 진행할 수 있다.

- ② 조정위원회는 양 당사자에게 적절한 피해구제방안을 제시할 수 있고, 양 당사자가 이에 동의한 경우 조정이 성립한 것으로 본다.
- ③ 조정절차는 당사자가 조사결과를 통보받기 전에 완료되어야 한다.
- ④ 조정위원회 구성 및 조정절차에 관한 구체적인 사항은 세칙으로 정한다.

제5장 조사심의위원회

제15조(사건의 조사) 상담소는 사건을 조사하는 경우 조사심의위원회를 구성해야 한다.

제16조(조사심의위원회의 구성) ① 조사심의위원회는 위원장 1명을 포함해서 9명 이내로 구성한다.

- ② 위원장은 호선으로 한다.
- ③ 교무처장, 상담소장, 자문교수, 피해자 관련 주무부서장을 당연직 위원으로 한다.
- ④ 피해자가 교수일 경우 교수 2인, 피해자가 직원일 경우 직원 2인, 피해자가 학생일 경우 학생 2인을 위원으로 한다.
- ⑤ 조사심의위원회는 외부전문가 1인 이상을 위원으로 위촉하여야 한다.
- ⑥ 전체 위원들 중 과반수 이상은 여성으로 하여야 한다.

제17조 (조사심의위원회의 기능) 조사심의위원회의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 사건의 조사
2. 성희롱·성폭력 사건의 심의 및 의결
3. 성희롱·성폭력 행위에 대한 징계요청
4. 성희롱·성폭력에 관한 중요한 사안의 심의와 의결

제18조 (조사심의위원회의 회의)

- ① 조사심의위원회 회의는 위원장이 소집하고, 재적위원 과반수의 출석으로 개회하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 상담소장, 상담원은 해당 사건에 대한 이해를 돕기 위하여 조사심의위원회 회의에 참석할 수 있고, 의견을 제시할 수 있다.
- ③ 조사심의위원회는 상담소의 의견을 존중하여야 한다.

제19조(자문위원회) 상담소는 사건처리를 위하여 업무수행에 필요한 법률자문 등을 위하여 자문위원회를 둘 수 있다.

제20조(징계 및 재발방지 요청) ① 조사심의위원회는 조사 결과 가해자의 행위가 관계법령 및 학칙에서 정한 징계사유에 해당하는 경우 위원장은 조사심의위원회의 의견서를 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 한다.

- ② 상담소장은 징계 요청과 별도로 피해 재발을 방지하기 위한 조치를 총장에게 요청할 수 있다.
- ③ 상담소와 조사심의위원회는 징계를 요청하는 경우 적절한 징계에 대한 의견을 제시할 수 있다.

제21조 (통지) 조사심의위원회는 조사심의결과를 신고인 및 피신고인에게 통지하여야 한다.

제22조 (이의절차) 신고인은 상담소의 상담과정이나 조사심의위원회의 조사심의과정이나 결과에 이의가 있을 경우에는 국가인권위원회, 교육부, 여성가족부, 한국여성인권진흥원 등 관련 기관에 사건처리과정에 대한 전문가의 개입을 요청 할 수 있다.

제23조 (타 기관 조사와의 관계) 조사심의위원회는 검찰, 경찰 등 다른 수사기관 의 수사와 무관하게 독립하여 조사절차를 진행할 수 있다.

제24조(피신고인의 행위 제한) ① 총장은 피해상담신고가 접수된 이후, 상담과정과 사건처리 과정 중 사건이 종결되기 전까지 피신고인의 자퇴, 휴학, 퇴학, 사직, 휴가, 해임 등의 수리를 보류하거나 반려할 수 있다.
② 총장은 피해상담신고가 접수된 이후 사건이 종결되기 전까지 신고사실이 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 사직이나 자퇴를 허용하여서는 아니 된다.

제25조 (징계) ① 징계위원회는 징계여부와 징계양정에 대한 조사심의위원회와 상담소의 의견을 존중해야 한다.

- ② 징계위원회는 징계여부와 징계양정에 관해 조사심의위원회와 상담소의 의견과 다른 결론으로 사건을 처리하는 경우 조사심의위원회와 상담소에게 재차 서면으로 의견을 요청해야 한다.

제6장 피해자보호

제26조 (피해자 등 보호 및 비밀유지) 사건처리에 관여하는 모든 사람은 피해자의 신원 및 사건내용 등 해당 사건에 대한 일체의 정보에 대한 비밀을 유지하여야 하고, 당사자의 동의 없이 공개하거나 타인에게 누설 하여서는 아니된다.

제27조 (2차 피해의 금지) 사건처리에 관여하는 모든 사람은 피해자가 2차 피해를 입지 않도록 하여야 한다.

제28조 (특정인의 배제) 피해자는 사건의 처리 과정에서 특정인의 관여나 배제 등 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있다.

제29조 (피해자의 일상회복을 위한 조치) ① 사건처리에 관여하는 모든 사람은 피해자가 일상을 회복하고, 학습권을 보장받는 데에 필요한 일체의 조력을 하여야 한다.

② 사건처리에 관여한 모든 사람은 사건처리가 종결된 이후에도 피해자를 지원해야 한다.

제30조 (기록의 보관 및 열람·등사) ① 상담소는 사건의 상담, 조사 및 처리과정을 기록하여 그 자료를 10년간 보관한다.

② 상담소는 신고인 및 피신고인과 각 그 대리인이 당사자의 권리구제를 위해 기록의 열람·등사를 신청하는 경우 범위를 정하여 허가할 수 있다.

③ 상담소는 관련 사건을 조사, 처리 중인 타 기관이 자료 제출을 요구하는 경우 범위를 정하여 허가할 수 있다.

제31조 (상담사례집의 발간) ① 상담소는 해마다 상담사례집을 발간할 수 있다.

② 상담소는 상담사례집 발간 시 피해자의 신원이 노출되지 않도록 익명처리를 철저히 하여야 한다.

2019 대학 성희롱 · 성폭력 실태조사

| 인쇄일 | 2019년 12월 31일
| 발행일 | 2019년 12월 31일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
| 문의전화 | 성차별시정팀 02) 2125-9953
| F A X | 02) 2125-0926
| E-mail | research@humanrights.go.kr
| 제 작 | 한길문화사 02) 887-9188

ISBN : 978-89-6114-744-6 93330 비매 품