

2012

연구보고서(수시과제) - 13

# 대학내 성폭력·성희롱 예방을 위한 제도 개선방안 연구

이미정 · 장미혜 · 김보화

KW  
DI

한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

---

## 대학내 성폭력·성희롱 예방을 위한 제도 개선방안 연구

---

연구책임자 : 이 미 정 (본원 연구위원)

공동연구자 : 장 미 혜 (본원 연구위원)

김 보 화 (아주대학교 전임연구원)

연구보조원 : 김 성 애 (본원 연구조사원)



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

## 발 간 사

대학내 성폭력·성희롱은 학습권을 제한하는 성차별적 행동입니다. 대학당국은 성폭력·성희롱 예방 고충처리와 관련하여 신속하게 대응해야 합니다. 그러나 현행 법이나 제도하에서 대학내 성폭력·성희롱에 대처하는 데는 많은 한계가 있습니다. 대학내 성폭력·성희롱 예방과 고충처리는 각 대학의 학칙이나 기관장의 의지에 의존하고 있으며 대학 별로 큰 차이를 보이고 있는 것이 현실입니다. 여성발전기본법에서는 성희롱 문제해결을 위한 공식적 고충창구를 설치하도록 하고 있는데, 대학의 경우 독립기구 형태가 아닌 학생상담 및 행정기구의 부속기구 형태로 설치된 경우가 대다수입니다. 대학내 상담 및 고충처리 기구의 위상이 낮아, 역할을 원활히 수행하기 어려운 것이 현실입니다. 또 징계 및 양형에 대한 명확한 기준이 부재하여 유사 행위에 대해 대학별 처벌에 있어 차이가 있는 것도 문제입니다.

이러한 시점에서 대학내 성폭력·성희롱 예방을 위한 제도 개선 방안을 모색하는 것은 중요한 과제라고 생각합니다. 연구진들은 현황 파악을 위해 전국 대학내 고충상담기구에서 종사하는 담당자들을 면담하고 기존 법제도를 분석하여 정부와 대학당국이 취해야 할 조치에 대한 정책제언을 제시하였습니다. 본 연구를 위해 면담에 응해주신 대학내 고충상담기구 담당자분들께 감사드립니다. 보고서의 완성도를 높이기 위해 애써주신 자문위원, 논평자, 그리고 연구진의 노고에 깊이 감사드립니다.

2012년 10월

한국여성정책연구원

원 장 최 금 속

## 연구요약

# I. 서론

## 1. 연구의 목적 및 필요성

우리나라 성희롱 관련 업무를 관장하는 국가인권위원회에서는 “성희롱”을 평등권을 침해하는 차별행위로 규정하고 있다. 대학 내 성희롱은 피해자의 성적 자기결정권 뿐만 아니라, 학습권과 대학 공동체 면학 분위기를 해치는 행위이다. 그러나 우리나라에는 아직 교육기관 내 성차별 금지 법령이 따로 없어 대학 내 성폭력·성희롱으로 인한 교육권 침해를 방조하게 된다. 성의 개방화 및 잘못된 성의식 등으로 인하여 성폭력·성희롱에 대한 위험은 커진 반면, 이에 대한 대학의 대처역량은 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 대학내 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리와 관련된 법제도 및 대학내 현황 및 문제점을 검토하고, 이를 토대로 정부와 대학차원의 개선방안을 제시하려고 한다. 성폭력·성희롱 예방을 강화하고 고충처리에 신속하게 대응하여 대학의 다수 구성원인 학생의 성평등한 교육권을 보장하는 것은 중요한 과제이다.

## 2. 연구 방법

본 연구에서는 문헌 연구와 개별 및 집단 면접, 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 문헌연구는 대학 내 성폭력·성희롱 관련 선행연구들과 관련 법, 시행령 등을 검토하였고, 국가인권위원회 등 관련부처의 자료집 등을 살펴보았다. 개별면접은 독립적인 상담기구 운영을 하고 있는 3개 대학의 전문가와 인터뷰를 진행하였다. 초점집단인터뷰(FGI)는 4년제 대학의 양성평등센터 상담원 등 총7명을 대상으로 3시간동안 진행되었다. 심층면접은 성폭력 및 성희롱에 대해 직·간접적인 피해 경험이 있는 여대생 9명을 대상으로 실시하였다.

## II. 대학내 성폭력·성희롱 발생 실태

### 1. 대학내 성폭력·성희롱 발생 위험

대학은 성폭력으로부터 안전할 것이라는 예상과 달리 대학사회의 성폭력발생 위험은 높다(홍성수, 2011). 검찰청 통계에 의하면 성폭력 여성피해자 중 20대의 비중이 가장 높고, 20대 여성의 성폭력 피해자수는 2002년과 2010년 기간 3배정도 증가하였다. 대학 구성원의 다수가 20대인 것을 고려할 때, 성폭력과 성희롱 예방을 위한 대학 당국의 역할이 매우 중요함을 알 수 있다.

### 2. 대학내 성희롱 발생 실태

#### 가. 대학내 성희롱 발생현황 및 실태

대학 내 성희롱은 1993년 서울대 교수의 조교 성희롱 사건을 시작으로 다양한 학내 성희롱 문제가 지적되었다. 교육인적지원부(2007) 연구에 의하면, 2006년 전체 성희롱 상담 89건 중 학생-학생간 사건이 50건(56%)로 가장 많았는데 이는 대학내 성희롱이 직장내 성희롱과 다르게 나타나는 현상이다. 한국성폭력상담소가 2001년 서울 소재 4년제 대학10곳 학생1,000명을 대상으로 실시한 조사에서 조사대상 여성 중 28.3%가 성폭력피해경험이 있다고 응답하였다. 또한 이숙영 외(2003)이 지방J대 남녀 1,035명을 대상으로 성희롱 피해경험을 조사한 결과, 술자리 성희롱 경험은 104명(21%)로 가장 많았고, 가해자는 주로 선배(62%)로 나타났다. 박철현(2001)의 캠퍼스 내·외부 범죄피해연구에서는 대학 내 성희롱의 경우 반복적인 피해에 노출되는 특징을 보여주고 있다.

#### 나. 외국대학내 성희롱 발생 실태

성희롱은 국내 뿐만 아니라 세계 도처에서 일어나고 있는데, 데소자와 솔버그(2003)가 브라질 외 8개국을 대상으로 성희롱 발생비율을 조사한 결과 모든 국가에서 높은 발생비율을 보였다. 미국의 경우 남자교수 또는 남자조교에 의한 여성 이하 피해경험이 높았다(Reilly, Lott and Gallogly, 1986). 미국 캘리포니아 주립대 산타쿠르즈의 경우 1996년~2002년 기간 동안 연평균 90.5건의 성희롱사건 상담 접수가 이뤄졌고, 캐나다의 토론토 대학의 경우 동기간 연평균 235건의 고충상

답이 이뤄졌다(김계현 외, 2005).

### 3. 학생들이 경험한 성폭력·성희롱 피해

#### 가. 면접대상자

면접대상자는 서울소재 대학생이 5명, 지방소재 대학생이 4명으로 총9명의 여대생이다. 이들 중 직접적 성희롱 피해경험을 갖춘 학생은 서울소재 대학생 1명, 지방소재 대학생 3명이었다. 주된 피해 내용은 음담패설 등의 언어적 성희롱이었다. 간접적 성희롱 피해경험을 갖춘 학생은 서울소재 대학생 전원과 지방소재 대학생 3명이었다. 이들은 주로 대학교 축제 및 술자리나 수업시간 교수의 성차별적인 발언 등의 피해 경험을 받았다.

#### 나. 여대생의 성폭력 및 성희롱 경험

캠퍼스 내의 성희롱으로 빈번하게 발생하는 것은 언어적 농담과 외모평가, 술자리에서의 성희롱이다. 면접대상자들은 학생간 메신저를 이용해 야한 농담을 받거나<사례 4> 또는 교수가 생물학적 성이나 성 관련 법 등을 설명할 때 노골적인 성적 발언을 하여 불쾌감을 느낀 경험<사례 4, 7>을 가지고 있었다. <사례 6>의 경우 만원통학버스에서 옆자리 남학생들의 음담패설을 고스란히 듣고 있어야 했다.

대학 생활에서 술자리는 성희롱에 높은 위험이 있다. <사례 5>의 경우 과조교가 자신의 동기를 ‘술집 여자’ 대하듯 행동하는 것을 목격 했다. 술자리의 경우 술 취함을 빙자하거나 술 관련 게임을 통해 성희롱이 발생한다. 술 취한 채 성희롱이 발생한 경우 이를 성희롱으로 인지하지 못하거나 변명을 늘어놓는 경우가 많다. 술 게임의 경우 놀이문화에서 소외되기 싫기 때문에, 성희롱 위험이 있다 하더라도 명확히 자신의 의사를 표현하기가 어려운 것이 현실이다.

면접자들은 이러한 성희롱에 대처하기 위하여 일찍 귀가하거나 술자리에서 술을 적게 마시는 등 개인적인 대처를 하고 있었다. 면접자 전원은 자신을 스스로 잠재적 피해자로 보고 행동반경을 제한하는 것에 대해 불편함을 느끼고 있었다. 또한 이러한 방어행위가 대학 내 인간관계의 단절을 불러온다며 소외감을 나타내기도 하였다. 성희롱이 발생하는 원인에 대해서는 주로 미디어의 왜곡된 성 및 다양한 사회문화적 요인 때문이라고 하였다.

성희롱 및 성범죄 발생 후 대처방식으로 피해자는 주로 ‘묻어두기’방식을 선택하고, 가해자는 술김을 빙자하거나 잡아 떼는 경향을 보였다. 적극적 대응 유형으로는 공개 사과 요구나 신고 등이 있고, 소극적 대처 유형은 상담서비스 이용 등이 있었다.

#### 다. 소결

캠퍼스 내 성희롱 및 성범죄 실태에 대해 서울 소재 대학교 여대생 4명과 지방소재 대학교 여대생 5명을 심층 면접한 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 성희롱은 교수, 남자 선후배 이외에도 높은 기수의 동문이나 타학교 남학생에 의해 발생하고 있었고, 언어적 성희롱과 술자리에서의 성희롱으로 분류할 수 있었다. 교수에 의한 수업내 성차별적 발언이나 성적 농담도 이뤄지고 있었다. 둘째, 여대생들은 성희롱 등에 대해 스스로 행동반경을 줄이는 등으로 대처하고 있었으며 이를 불편해 하였다. 조사대상자 모두 남자의 절제력을 본능적인 것으로 인식하고 있었다. 셋째, 성범죄 발생 후 대부분 혼자 묻어 두는 등 소극적 대처를 하고 있었다. 가해자는 성희롱 자체에 대해 인식을 못하거나 변명을 하는 경향을 보였다.

면접대상자들은 성희롱 및 성범죄 억제책으로 성교육과 성범죄 처벌 강화, 가부장적 문화 탈피 및 여권신장, 실질적 성교육 강화를 주장하였다.

### III. 대학내 성폭력·성희롱 규제 배경 및 관련법

#### 1. 대학내 성폭력·성희롱 규제 배경

대학내 성희롱을 규제하는 법이 도입된 배경에는 대학사회에서 전개된 반성폭력 및 반성희롱 운동이 있었다. 대학사회 반성폭력 운동은 1990년대 말 2000년대에 광범위하게 전개되었다. 대학내 성희롱 문제는 1993년 서울대 신교수 사건을 계기로 우리 사회에서 처음 공론화 되었는데, 이것을 성희롱문제가 우리나라 법정에서 논의된 최초의 사건이다. 1990년대 중반이후 대학내 총여학생회나 여학생 위원회를 통해 운동권 내의 여성차별이나 성폭력에 대한 문제가 드러나기 시작했고, 학생에 대한 교수의 성폭력, 선후배 성폭력, 학생회 및 동아리 내 성폭력이 문제가 되었다(홍성수, 2011). 1995년 여성발전기본법이 제정되어 “국가, 지방

자치단체, 사업주는 성희롱 예방 등 평등한 근무환경을 조성하기 위해 필요한 조치를 하여야 한다”는 규정이 공식 법규로 등장하였다. 2001년 초 대부분의 대학에는 성폭력 관련 학칙이 제정되었고 고충상담기구가 설립되었다(홍성수, 2011).

## 2. 성폭력·성희롱 관련 법

### 가. 관련법 제정 및 개정

우리나라에서 대학내 성희롱에 대한 규제는 1999년 「남녀차별금지및구제에관한법률」 제정 및 「남녀고용평등법」 개정을 통해 이뤄졌다. 이 법에 근거하여 대학에서도 의무적으로 성희롱 예방교육을 연1회이상 실시하게 되었다. 관련 법 제정에 따라 대부분의 대학들이 2000년~2001년 기간에 대학내 성폭력 및 성희롱 관련 규정을 제정하였다. 2005년에 개정된 「국가인권위원회법」에서 ‘성희롱’은 평등권 침해의 차별행위로 규정되어 국가인권위원회법에 의해서 다뤄지게 되었다. 이에 따라 여성부의 성차별사건조사 및 시정업무가 국가인권위원회로 이관되었고, 남녀차별금지법은 폐지되었다.

「남녀차별금지및구제에관한법률」이 폐지됨에 따라 성희롱 예방교육 등 예방조치는 2005년 「여성발전기본법」 일부 개정을 통해 국가기관 등 장 및 사업주의 성희롱 방지 의무는 지속되었다. 직장내 성희롱에 대한 규제는 1999년 「남녀고용평등법」 개정을 통해 성희롱 관련 사항을 신설하면서 시작되었고, 2007년에 법명이 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한 법률」로 변경되었다. 동법에 의해 사업주는 연1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무가 있고, 대학의 교수 및 직원도 연1회 성희롱 예방교육을 받아야 한다.

### 나. 성희롱의 정의

성희롱이란 용어는 영어 “Sexual Harassment”를 우리말로 번역된 것이다. 우리나라에서 성희롱의 개념은 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」, 「국가인권위원회법」에서 정의하고 있다. 그러나 이들 법률은 행위 주체가 종사자, 사용자 또는 근로자 일 때 적용이 된다(국가인권위원회, 2001b). 대학의 경우 공공기관으로서 이곳에 종사하는 교직원들은 법적 적용대상이 되지만, 학생의 경우 그렇지 못한 경우가 있다.



## 다. 미국 대학내 성희롱 관련 제도

미국의 교육법수정안 제9조(Title IX of the 1972 Education Amendments)는 학생에 대한 성희롱을 차별의 한 형태로 보고 이를 금지한다(Pauludi et al., 1990). 이에 성희롱은 고등교육기관의 중요 문제로 인식되고 있다(Remick et al., 1990).

고용평등위원회(the Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)에서는 성희롱을 예방하고 바로 잡는 것을 고용주 책임으로 본다. 학생에 대한 성희롱 방치는 학생의 고충처리를 위한 적절한 절차를 제공하지 않은 것으로 보고 교육법수정안 제9조 위반의 책임을 대학에 묻는다. 대학은 예방 및 보호와 관련하여 매우 적극적인 조치를 취해야 하는데, 성희롱을 비난하는 총장의 서한 배포, 고충상담절차, 이러한 절차를 모니터하고 평가하는 체계 등 다양한 실질적이고 합리적인 조치들이 요구된다(Biaggio et al., 1990). 이를 위반한 경우 대학은 연방정부의 지원을 받을 수 없게 된다. 이것은 대학에서 성희롱에 대한 적극적인 예방과 조치를 취하도록 만드는 중요한 기제가 된다.

대학내 성희롱 고충처리과정에서 꼭 지켜야 할 점은 비밀유지, 조사의 공정성, 보복으로부터의 보호, 성희롱이 사실로 밝혀진 경우 실현가능한 행정적 조치 보장 등이다(Remick et al., 1990). 그러나 대학내 고충처리는 위원회에 의해 처리되는 경우 전문성, 신속성, 비밀유지 등에 문제를 발생시키게 된다(Remick et al., 1990).

성희롱 발생과 관련된 상황이 개인이나 학과장을 통해 기관에 의해 인지되면 대학당국은 법적 책임이 있다. 고충신고는 비공식적 또는 공식적 방식으로 이뤄질 수 있다. 비공식적 고충신고의 경우 문서형태가 아닐 수도 있으며 조사를 하지 않을 수 있다. 이 경우 고충신고 대상자는 공식적인 처벌절차를 밟지 않고 사과, 강등, 자발적 사퇴에 동의할 수 있다. 반면 공식적 고충신고는 보다 법률적 성격을 띠는데 공식적인 조사와 처벌이 이뤄진다(Remick et al., 1990).

학생들은 비공식적 고충신고를 덜 부담스러워 할 수 있다. 비공식적인 고충표출을 위해서는 고충상담원이 중요한 역할을 하며, 상담기술이 있고 정년이 보장된 여성교수가 고충상담원으로 적합할 수 있다(Remick et al., 1990). 고충상담원은 사안의 경중에 따라 신고대상자가 공식 회의상에서 자신의 잘못을 깨닫도록 하여 고충신고인에게 위안을 제공하기도 하며, 교무처장에게 공식적인 처벌절차를 요청하기도 한다(Remick et al., 1990).

## IV. 대학내 성폭력·성희롱 관련 법, 예방, 고충처리의 문제점

### 1. 대학내 성폭력·성희롱 법제도의 문제

#### 가. 관련법의 문제

우리나라의 경우 성희롱 방지에 대해 규정하고 있는 법이 있지만, 이는 교육기관이 공공기관의 한 영역으로서 성희롱 예방에 포함될 뿐, 미국의 교육수정안 제 9조와 같이 대학내 성희롱 방지 및 구제의 기초가 될 수 있는 법이 없다. 현행 법률은 공공기관 및 고용관계에 있는 사용자와 근로자에게 해당되는 직장내 성희롱을 중심으로 이뤄졌다. 이에 대학에서는 직장내성희롱과 공공기관으로서의 교육기관을 결합하여 성희롱예방지침을 만들기도 한다(조주현 외, 2003). 이러한 대학내 성희롱 관련 현행 법령의 미비는 학교장에게 성폭력·성희롱 피해자 구제 및 보호에 대한 강제성을 부여하지 못한다(국가인권위원회, 2011b).

국가인권위원회는 학교 성희롱 피해도 구제하고 있다. 그러나 교사나 교수에 의한 학생 성희롱이 아닌 학생간 성희롱은 국가인권위원회법의 조사대상이 되지 않는다. 또한 국가인권위원회법은 사업주의 책임을 직접 묻는 법체계가 아니어서, 성희롱에 대한 조항을 독립시켜 사용자 책임을 명확하게 해야 한다는 지적이 제기되고 있다(이수연, 2008).

#### 나. 고등교육담당부서 내 관련 감독기능 부재

현재 대학교육정책을 총괄하는 교육과학기술부에는 과거 교육인적자원부의 직제 중 하나였던 ‘여성정책담당관’이 폐지되었다. 1998년에 교육부에 설치되었던 여성정책담당관실에서는 주요 과제 중 하나로 교육활동 전반에 걸쳐 성차별을 제거하고자 하였다. 이에 2001년 대학 학칙 및 규정에 성희롱 및 성폭력예방을 위한 규정을 명시토록 촉구하여 전국 대다수 대학에서 학칙이 제정되도록 하였고, 2005년에는 「대학의 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼」을 개발 보급하는 등 활발한 사업을 펼쳐나갔다(여성부, 2003).

그러나 2008년 여성정책담당관이 폐지됨에 따라 현재 교육과학기술부에서는 대학 내 성폭력·성희롱예방에 관하여 총괄적인 정책업무를 수행하고 있지 않다.

## 다. 성희롱 적용 대상과 관련된 문제

성희롱은 ‘무엇을 성희롱 행위로 구성하는가’에 대한 기준이 명확하지가 않다. 2001년 국가인권위원회 결정례집에 따르면 총914건의 진정사건 중 실제 사건이 진행된 것은 233건(26%)에 불과하다. 이 중 사실관계가 불명확하거나 성희롱 판단 기준에 부합하지 않아 기각, 각하된 사건이 542건으로 59.3%에 달한다. 국가인권위원회에서는 성희롱 판단기준으로 ‘업무관련성’과 ‘합리적 여성’의 관점을 따르고 있다. 그러나 ‘합리적 여성’의 관점은 한국 사회의 성차별적 특성에 따라 ‘합리적 남성’의 인식을 가능성이 크다.

성희롱 고충해결을 국가인권위원회에 진정할 경우 행위자와 진정인간 직위, 업무관련성, 상하관계가 있어야 가능하다. 따라서 대학 내에서 가장 많이 발생하는 학생 간 성희롱 사건은 진정대상이 되지 못한다.

## 2. 대학내 성폭력·성희롱 예방 현황 및 문제점

### 가. 예방교육 관련 제도 및 실시현황

현재 공공기관과 사업주는 성희롱예방교육을 의무적으로 연1회 실시하고, 추진결과를 여성가족부에 제출해야 한다. 만일 해당기관의 실적이 부진할 경우 해당 기관명이 언론에 공표될 수 있고, 반면 우수기관의 경우 시상을 하고 있다.

### 나. 예방교육 관련 문제점

일반 직장과는 달리 대학에는 교원, 직원, 강사, 학생, 외국인 등 다양한 유형의 구성원이 존재하기에 각 특성에 적합한 교육이 실시되어야 한다. 그러나 여성가족부 성희롱 방지조치 배점표에는 집단 특성을 반영한 교육실시 유무는 포함되지 않고 있다. 또한 예방교육의 내실 있는 실시여부보다는 실시횟수와 교육 이수율에 중점을 두고 있다.

초·중·고교와 달리 대학생을 대상으로 한 성희롱예방 의무교육규정은 제시되지 않고 있다. 이렇게 교육에 대한 강제성도 미미하고 교육을 하지 않아도 대학이 직접 받는 패널티가 거의 없어서 대학의 관심과 지원이 부족하다. 이에 대학의 성희롱 관련 업무 담당자들은 성희롱예방교육을 하기 위한 검증된 전문 강사 확보 및 강사비 예산책정 등 성희롱 방지조치를 추진하는데 어려움을 겪고 있는

상황이다.

### 3. 대학 내 성폭력·성희롱 고충처리 관련 현황 및 문제점

#### 가. 고충처리 관련 상담소 설치 및 운영 현황

대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 설치에 대한 법적 근거는 「여성발전기본법」 제17조 2항과 동법 시행령 제27조 2항에 제시되고 있다. 고충상담기구의 운영과 활동 및 기관별 예방에 대한 구체적인 지침은 「공공기관의 성희롱 예방지침(여성부 고시 제2008-2호)」에 제시되어 있다.

이러한 법정 근거와 지침에도 불구하고, 성폭력·성희롱 상담기구가 운영되는 대학은 2년제 대학을 포함한 전국 350여개 대학 중 40여개에 불과하다. 대학에서는 인력난이나 경영난 등을 이유로 별도의 상담소를 운영하지 않는다(박성혁 외, 2007). 현재 운영되고 있는 상담기구의 조직을 살펴보면 상담업무와 행정업무를 1일이 겸임하는 대학이 전체의 90.4%에 이르며, 전체 상담기구의 81.6%가 학교 상담센터 및 행정기관 부속형태로 설치되어 있다. 또한 담당자에 대한 자격기준이 없고, 교육훈련이 부족하며, 이들의 고용형태도 열악하다.

전국 성폭력·성희롱 상담기구 중 세 곳의 대학에서 ‘인권센터’라는 명칭을 사용하고 있다. 이러한 명칭은 인권이라는 용어의 포괄성으로 인해 이용자의 접근성을 높아질 것이 기대되며, 성폭력과 성희롱은 아니지만 성차별적 행동이나 관행에 대해 시정을 요구할 수 있는 기구로서의 공간이 마련된 것이다. 그러나 센터의 업무영역의 확장이 성폭력·성희롱 업무의 효율성을 보장하는 것은 아니기에 주의가 필요하다.

#### 나. 고충처리 관련 제도 및 사건 처리 현황

최근 성희롱 사건 신고율이 증가하고 있는 가운데, 교육기관 유형 중 대학은 40.5%를 차지한다(국가인권위원회, 2011a). 대학의 성폭력·성희롱 사건처리과정은 상담기구에 사건이 접수되면 중재, 대책위원회 소집, 사건조사, 징계나 조치 등이 이뤄지며, 소요기간은 짧게는 한달부터 길게는 6개월가량이 소요된다. 징계의 경우 징계위원회에 회부되고, 조치의 경우 실명공개사과, 사회봉사, 교육이수 등이 있는데 강제성이 부족해 형식에 그치는 경우가 많다.

## 다. 고충처리 관련 문제점

대학내 성폭력·성희롱 예방과 대처를 위해서는 예방교육과 상담기구 운영이 중요하지만 독립된 상담공간이 없거나 연간 1천만원 이하의 적은 사업예산을 배정하는 경우가 대다수이다(박성혁 외, 2007). 이러한 열악한 환경과 부족한 자원으로 인하여 사건처리에 많은 어려움을 겪고 있다.

대학내 성폭력·성희롱 상담기구는 업무의 성격상 전문성을 가진 담당자에 의해 진행되어야 하지만, 현재 이에 대한 법적인 자격기준이 없어 학생지원처 직원이나 학생상담센터 상담원이 겸임을 하는 경우가 대부분이다. 이런 경우 사건이 발생하게 되면 사건 처리에 매달려야 하기 때문에 다른 업무들은 전부 중단되거나 상담서비스의 양과 질이 현저하게 낮아진다.

대학의 관련 분야 실무자 대부분은 계약직 혹은 무기계약직으로서 불안정한 고용조건을 갖고 있는데, 이는 담당자의 동기를 약화시키고 전문성의 축적을 어렵게 한다. 성폭력·성희롱 상담기구의 경우 대학 내 행정기관이자 대학 내 성폭력 감시의 역할도 하는 복잡한 지형에 위치해 있다. 그러나 상담기구에 대한 정부와 대학차원의 지원부족으로 인하여 대학내 성폭력·성희롱 예방과 고충처리에 많은 어려움이 있다.

고충처리 과정에서 가장 중요한 것은 피해자의 보호와 회복이다. 중재하는 것도 피해자 요구를 우선 고려하기 위해서이다. 그러나 사건처리에 있어 피해자 중심의 가이드라인이 부재하고 사건처리 목표를 피해자 보호와 회복보다는 가해자 징계에 더 중심을 두는 경향이 있다. 대학에 성폭력·성희롱 상담기구를 설치한 것은 피해자를 보호하고 가해사건이 발생한 대학의 환경을 변화시키기 위함이다. 가해행위 발생에 대해서 대학공동체가 반성하고 재발을 방지하기 위한 노력을 기울이는 것이 중요하다.

성폭력·성희롱 사건의 경우 징계양형기준이 없어, 같은 가해 행위라도 해당학교의 특성이나 성인지감수성에 의해 전혀 다른 징계나 조치가 이뤄지기도 한다. 성폭력·성희롱 사건의 특성상 표준화된 매뉴얼을 강요할 수 없지만, 피해자를 보호하고 가해자의 반성을 돕기 위한 대학별 사례와 판례에 대한 공신력 있는 자료가 필요하다.

## 라. 고충처리 관련 개선 방향

고충처리에 있어 피해자 보호와 회복을 우선적으로 고려해야 한다. 단순히 가해자를 처벌하거나 추방하는 것으로 피해자가 치유되는 것이 아니다(김보화, 2011). 피해자는 가해자 징계보다 중재나 사과를 원하는 경우가 적지 않다. 중재나 합의는 징계나 조치 등 공식적 사건처리에 부담을 느끼는 피해자들의 상처를 회복하는 방향에서 고려되어야 한다. 회복적 사업은 피해자 가해자 그리고 대학 공동체 모두에게 이익이 될 수 있다(하혜숙, 2007). 따라서 대학내 성폭력·성희롱 사건 처리시 피해자의 회복에 도움이 될 수 있도록 중재나 징계, 조치의 시스템이 조정되어야 할 것이다.

현재 대다수의 대학내 성폭력·성희롱 상담기구에는 담당자가 1인이어서 상담과 사건처리를 따로 구분하지 못하고 있다. 상담과 사건조사는 피해자의 치유상담과 가해자의 교육이 동일한 담당자에 의해 이뤄지는 것은 문제가 있다(김계현 외, 2005). 따라서 이를 분리하기 위해 관련 인력 충원이 요구된다.

## V. 정책제언

### 1. 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리에 대한 정부지원 강화

#### 가. 교육기본법에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 관련 조항 포함

대학내에서 성희롱은 성차별적 행위이다. 교육기본법에서는 성별에 근거한 교육기회 및 참여의 배제를 금지하는 조항이 있음에도 불구하고, 성희롱 예방 및 피해 구제조치에 관련된 사항이 없다. 이에 성폭력 및 성희롱 예방관련 사항이 여성발전기본법이나 국가인권위원회법에서 규정한 공공기관 및 직장내성희롱예방에 관한 조항을 근거로 각 대학의 자체 학칙 및 규정에 의해 업무가 실시되고 있어 교육기관에서 발생하는 성폭력·성희롱의 특수성을 고려하기가 어렵다.

이에 교육관련법에 법적근거를 마련하는 것이 필요하다(조주현 외, 2003). 미국의 교육법 수정안 제9조에서와 같이 우리나라 교육기본법에도 성폭력·성희롱 관련 조항을 삽입해야 한다. 또한 관련 책무를 불이행할 경우에 정부예산 중단과 같은 불이익 조치에 대해서도 명시해야 한다.

## 나. 대학평가에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 관련 항목 포함

우리나라 대학평가는 「고등교육법」에 근거한 ‘자체평가’와 ‘기관평가인증제’가 있다. 또한 「교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법」제6조(고등교육기관의 공시대상정보 등) 및 동법 시행령에 의해 자체평가 내용 및 필수 공시대상 정보를 의무적으로 공시해야 한다.

그러나 자체평가항목 및 필수공시 항목과 기관평가인증을 위한 평가준거에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리에 관련된 항목이 없다. 따라서 평가항목에 “대학 내 성폭력·성희롱 예방지원체제 구축 및 운영현황”을 포함하고, 기관평가인증의 평가준거에 “성폭력·성희롱으로부터 안전한 교육환경” 등을 포함시키는 것이 필요하다. 이를 통해 대학은 보다 높은 사회적 신뢰를 확보하고 학생의 교육기본권을 보장할 수 있을 것이다.

## 다. 상담기구 운영과 위상 관련 법률 재정비

대학내 성폭력·성희롱 사건에 대한 예방 및 구제조치에 대한 대학 기관장의 책임을 명시하고, 위반시 처벌이나 정부의 교육예산 지원중단과 같은 제재조치를 명시해야 한다. 대학내 성희롱 및 성폭력 조사, 상담 및 구제에 대해 가이드라인을 제시해야 하며, 상담기구를 총장 및 부총장 직속으로 둘 것을 권고하는 것이 필요하다. 사건의 원활한 처리를 위해 2인의 전담 담당자가 필요하며 이들은 관련분야 전공자이거나 성폭력 상담원 자격증 이수자가 바람직하다. 대학 규칙은 대학 내 모든 유형의 성적 침해에 대해 예방하고 규제할 수 있는 근거를 마련하는 것이 필요하다. 이를 위해 「여성발전기본법」과 동법 시행령 및 「공공기관의 성희롱 예방조치」의 개정이 필요하다.

현재 국가인권위원회의 성희롱의 판단기준인 ‘업무관련성’은 대학에서 가장 많이 발생하는 학생간 성희롱에 대해 진정할 수가 없도록 한다. 그러나 학생간 성희롱이더라도 대학내 고용관계에 있는 근로장학생, 조교 등의 학생이 성희롱에 연루되었을 때 이를 진정할 수 있도록 ‘업무 관련성’ 기준을 확대해야 할 것이다.

대학내 성희롱 사건에 대해 피해자와 가해자 관계 및 피해유형에 따른 사건처리 매뉴얼이 제공되어야 한다. 대학별 사건처리매뉴얼이 있는 경우가 많지만 정부차원에서의 공신력 있는 매뉴얼과 지침서가 제작되어야 한다. 또한 성폭력·성희롱 관련 민사상 판례, 각종 결정례, 대학별 징계와 조치 사례까지 포함한 포괄

적 징계양형기준이 필요하다. 이를 통해 소모적인 소송을 줄이고 대학측이나 피해자 개인의 부담도 감소시킬 수 있을 것이다.

성희롱 방지조치 배점표를 재검토하여 평가항목 및 배점을 추가·보완해야 한다. 또한 법 개정을 통해 대학내 성폭력·성희롱에 대한 고충처리기구 설치, 운영, 과정에 대한 정부 관할 부처를 명확히 해야 한다.

한국대학성평등 교육상담협의회에 대한 지원을 통해 각 대학의 상담기구들이 사건처리에 대한 운영 및 정보를 교류하는 등 전문성을 향상토록 하고, 소진예방을 지원해야 한다.

## **2. 성폭력·성희롱 상담기구에 대한 대학지원 강화**

### **가. 독립기관으로의 위상강화**

대학내 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 업무의 원활한 수행을 위해서 관련 상담기구를 총장 또는 부총장 직속의 독립기관으로 설치하여 위상을 강화해야 한다. 또한 예방 업무를 위한 예산과 별도의 상담 공간이 확보되어야 한다.

### **나. 상담기구 장의 역할 명문화**

성폭력·성희롱 상담기구의 제반 업무에 가장 큰 영향을 끼치는 것은 기관장과 상담기구 장의 인식과 관심이다. 이에 대학의 학칙 또는 규칙에 상담기구 장의 임무와 자격에 대한 기준과 보상을 명문화해야 한다. 이러한 규정을 통해 사건발생시 가해 교수에 대한 중재와 협상이 보다 원활히 이루어질 수 있다.

### **다. 상담기구 담당자의 전문성 확보와 근무여건 개선**

상담기구 담당자의 전문성을 꾸준히 향상시키기 위하여 교육지원이 필요하다. 또한 계약직 등의 열악한 고용지위를 개선함으로써 성폭력·성희롱 관련 업무 담당자의 전문성과 책임감이 강화될 수 있도록 해야 한다.

### **라. 담당자를 위한 법률지원 강화**

고충상담기구의 담당자들은 업무의 성격상 법률적으로 곤란한 상황에 처하는 경우가 발생할 수 있다. 학교 징계 결정에 불복하는 가해자로부터 소송을 당하게



될 경우, 대학 차원의 법적지원이 없다면 이를 개인적으로 대응해야 하는 것이다. 따라서 대학에서는 민·형사상의 소송에 대응하는 법적지원 시스템을 구축하는 등 고충상담기구 담당자를 위한 보호조치를 마련해야 한다.

#### **마. 피해자 지원 및 가해자 사후처리 확대**

대학에서는 대학 구성원 사이에서 일어난 사건에 대해 대학 당국도 책임이 있기에 일정한 예산을 피해자 치료비로 확보하는 등 성폭력·성희롱 피해자를 위한 지원시스템을 구축해야 한다. 가해자에 대해서는 징계 자체로 사건을 종결하는 것이 아니라 징계의 하한선을 정해 놓은 상태에서, 이들의 교육 참여 및 반성 등을 토대로 최종 징계 수위를 결정하는 것을 고려해볼 수 있다. 이를 통해 피해자 보호와 회복, 가해자의 성찰이 함께 이루어지도록 해야 한다.

#### **바. 대학내 양성평등 문화확산을 위한 활동 지원**

대학내 양성평등문화 확산을 위한 다양한 문화사업을 통해 학생간 소통을 증진하고 일상적 삶 속에서 성에 대한 왜곡된 인식의 틀을 변화시킬 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 대학에서는 예산 지원 뿐 만 아니라 참여학생에게 봉사점수를 부여하는 등 다양한 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다.

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 목적 및 필요성 .....	3
2. 연구방법 .....	4
가. 전문가 면접 및 초점집단인터뷰(FGI) .....	4
나. 대학생 심층면접 .....	6
II. 대학생 성폭력·성희롱 발생 실태 .....	9
1. 대학내 성폭력·성희롱 발생 위험 .....	11
2. 대학내 성희롱 발생 실태 .....	12
가. 대학내 성희롱 발생현황 및 실태 .....	12
나. 외국 대학내 성희롱 발생 실태 .....	13
3. 학생들이 경험한 성폭력·성희롱 피해 .....	14
가. 면접대상자 .....	14
나. 여대생의 성폭력 및 성희롱 경험 .....	14
다. 소결 .....	20
III. 대학내 성폭력·성희롱 규제배경 및 관련법 .....	23
1. 대학내 성폭력·성희롱 규제 배경 .....	25
2. 성폭력·성희롱 관련법 .....	26
가. 관련법 제정 및 개정 .....	26
나. 성희롱의 정의 .....	28
다. 미국 대학내 성희롱 관련 제도 .....	29

<b>IV. 대학내 성폭력·성희롱 관련 법, 예방, 고충처리의 문제점</b>	35
1. 대학내 성폭력·성희롱 법제도의 문제점	37
가. 관련법의 문제	37
나. 고등교육담당부서 내 관련 감독기능 부재	38
다. 성희롱 적용 대상과 관련된 문제	39
2. 대학내 성폭력·성희롱 예방 현황 및 문제점	41
가. 예방교육 관련 제도 및 실시 현황	41
나. 예방교육 관련 문제점	42
3. 대학내 성폭력·성희롱 고충처리 관련 현황 및 문제점	45
가. 고충처리 관련 상담소 설치 및 운영 현황	46
나. 고충처리 관련 제도 및 사건 처리 현황	52
다. 고충처리 관련 문제점	56
라. 고충처리 관련 개선 방향	68
<b>V. 정책제언</b>	71
1. 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리에 대한 정부지원 강화	73
가. 교육기본법에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 관련 조항 포함	73
나. 대학평가에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 관련 항목 포함	74
다. 상담기구 운영과 위상 관련 법률 재정비	82
2. 성폭력·성희롱 상담기구에 대한 대학지원 강화	91
가. 독립기관으로의 위상강화	91
나. 상담기구 장의 역할 명문화	92
다. 상담기구 담당자의 전문성 확보와 근무여건 개선	92
라. 담당자를 위한 법률지원 강화	94
마. 피해자 지원 및 가해자 사후처리 확대	95
바. 대학내 양성평등 문화확산을 위한 활동 지원	97
<b>참고문헌</b>	99

■ 부    록 .....	103
1. 여성발전기본법 .....	105
2. 여성발전기본법 시행령 .....	106
3. 공공기관의 성희롱 예방지침 (여성부 고시 제2008-2호) .....	107
4. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 .....	108
5. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 .....	109
6. 국가인권위원회법 .....	110
7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 .....	111
■ Abstract .....	115

## 표 목 차

<표 I-1> 개별 면접 연구 참여자의 일반적 특성 .....	5
<표 I-2> FGI 참석자의 일반적 특성 .....	5
<표 I-3> 면접대상자의 일반적 특성 .....	6
<표 IV-1> 성희롱 진정 처리 현황 .....	39
<표 IV-2> 2011, 2012년 성희롱 방지조치 배점 예방교육 관련 비교표 .....	42
<표 IV-3> 대학 내 관계 유형에 따른 성폭력 빈도수 .....	43
<표 IV-4> 예방 교육 대상별 참여인원(2006년 기준) .....	44
<표 IV-5> 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구의 법적 근거 .....	47
<표 IV-6> 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 운영에 대한 지침 .....	48
<표 IV-7> 상담 및 고충처리 기구 설치 형태별 빈도수 및 비율 .....	49
<표 IV-8> 성희롱 발생기관 .....	52
<표 IV-9> 교육기관의 유형 .....	53
<표 IV-10> 성희롱 관련법 .....	53
<표 IV-11> 성폭력 피해 지원 상담소 종사자의 자격기준 .....	58
<표 IV-12> 피해자에 대한 지원 규정 .....	64
<표 IV-13> 가해자에 대한 징계 이외의 조치 규정 .....	65
<표 V-1> 고등교육기관의 공시정보 범위, 공시횟수 및 그 시기 .....	77
<표 V-2> 평가영역 및 평가부문별 평가준거 .....	79
<표 V-3> 평가영역, 평가부문, 평가준거별 근거 자료 목록 .....	81
<표 V-4> 성희롱 방지조치 배점표 2011, 2012 비교 .....	87
<표 V-5> 정부의 지원 강화 방안 .....	90
<표 V-6> 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 담당자의 근무형태 보호 관련 법률 .....	93
<표 V-7> 대학 당국의 협조 지원 강화 방안 .....	98

## 그림 목 차

[그림 II-1] 연도별 성폭력 여성 피해자수 .....	11
[그림 IV-1] S대학교 성폭력, 성희롱 피해사건 처리과정 .....	55
[그림 IV-2] J대학교 성폭력, 성희롱 사건신고 및 처리절차 .....	55
[그림 IV-3] 4년제 대학과 2년제 대학의 사업예산 규모 비교 .....	56
[그림 V-1] 성폭력 피해자와 가해자의 관계 .....	84
[그림 V-2] 성폭력 피해 유형별 분포 .....	84
[그림 V-3] 대학 내 문화 사업 홍보 포스터 .....	97

# I

## 서론

1. 연구의 목적 및 필요성	3
2. 연구방법	4

## 1. 연구의 목적 및 필요성

성희롱 관련 업무를 관장하는 국가인권위원회에서는 “성희롱”을 평등권을 침해하는 차별행위로 규정하고 있다. 대학 내에서 발생하는 성희롱은 피해자의 성적 자기결정권뿐만 아니라, 학습권과 대학 공동체의 면학 분위기를 해치는 행위이다. 성희롱에 대해 정부는 예방과 방지에 노력을 기울이지만, 대학에서 발생한 성희롱에 대한 예방과 대응에 있어서는 아직도 문제가 많다. 성희롱 예방교육 확산으로 직장내 성희롱은 감소한 것으로 보고되고 있지만, 대학에서는 이러한 경향이 확인되지 않고 있다(박성혁 외, 2007).

우리나라는 대학 내 성희롱을 방지하기 위한 교육기관내 성차별 금지법령이 없어서 다양한 성희롱과 성폭력으로 인한 교육권 침해를 방조하게 된다(조주현 외, 2003). 대학내 성폭력·성희롱은 피해자의 학업 성취, 성장과 발달에 부정적 영향을 미치고 대학의 건전한 학업 분위기를 손상시키기 때문에 심각한 문제이다. 2011년 국가인권위원회의 「성희롱 시정 권고 사례집」에 의하면 성적 괴롭힘과 관련된 진정사건 중 교육기관에서 발생한 것은 전체 12.5%이고, 이 중 대학교에서 발생한 것은 40.5%에 달한다(국가인권위원회, 2011a). 그럼에도 불구하고 대학내 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리를 학교장 책임으로 명시하고 방지조치가 이행되지 못한 경우에도 제재 조치가 취해지지 않는 것이 오늘의 현실이다.

성에 대한 개방적 의식이 확산되었지만 성에 대해 심도 있는 성교육을 받지 못한 대학생이 대다수이다. 대학생들은 자유로운 분위기에서 동아리 활동, MT, 각종 술자리 등 다양한 활동을 경험하면서 성희롱과 성폭력 위험에 노출되어 있다.

성폭력·성희롱과 관련하여 대학이 당면한 어려움은 학생 대상 성폭력 예방교육 미흡, 사건 처리과정에서 상담소의 자율적 역할 제한, 2차 피해의 발생 가능성이 문제로 지적되고 있다(국가인권위원회, 2011b). 이러한 상황을 고려할 때 성폭력·성희롱 방지와 관련하여 대학의 역량을 강화하는 것이 필요하다. 성폭력·성희롱 예방 및 사건 대응과 관련하여 대학이 당면하는 문제점 및 애로사항을 파악하고, 이것을 토대로 개선방안을 모색하려고



한다.

본 연구에서는 대학내 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리와 관련된 법제도 및 대학내 현황 및 문제점을 검토하려고 하고 이를 토대로 정부와 대학차원의 개선방안을 제시하려고 한다. 성폭력·성희롱 예방을 강화하고 고충처리에 신속하게 대응하여 대학의 다수 구성원인 학생의 성평등한 교육권을 보장하는 것은 중요한 과제이다.

## 2. 연구방법

본 연구에서는 문헌 연구와 개별 및 집단 면접, 초점집단인터뷰(Focus Group Interview)를 실시하였다. 문헌 연구는 대학 내 성폭력·성희롱 관련 선행 연구들과 관련 법, 시행령 등을 검토하였고, 국가인권위원회, 교육과학기술부, 여성가족부 등에서 발간된 공공기관 성희롱 예방 및 지침서들, 간담회 자료 등을 살펴보았다. 자료수집을 위해 실시한 면접 및 집단 인터뷰 방법을 소개하면 다음과 같다.

### 가. 전문가 면접 및 초점집단인터뷰(FGI)

개별 면접은 상담기구 운영이 독립적으로 이루어지고 있는 3개의 대학을 임의로 선택하였다. 인터뷰는 2012년 7월 24일, 30일, 31일에 진행되었는데, 해당 학교나 인근 카페에서 2시간 정도 진행되었다.

본 연구를 위한 FGI 전문가 섭외를 2년제와 4년제 대학, 독립기관과 부속기관, 학생상담센터 겸임과 학생처 산하 기관, 각 지역별 시도 등 다양한 특성을 고려하여 계획하였으나, 여름휴가 기간과 겹쳐 최종적으로 예상보다 적은 7명이 참석하였다. 섭외대상 학교 담당자를 섭외하고 공문을 발송하여 참석을 제안하였다. 2년제 대학은 참석하겠다는 약속을 하였지만 단 한 곳도 참석하지 않았다. 이들 대학에서는 사건 처리 경험이 거의 없어 ‘할 말이 없다’거나, ‘담당자가 명확하지 않다’거나, ‘부임한 지 얼마 안 되었다’거나, ‘센터장님이 허락하지 않는다’는 이유로 참석이 어렵다고 전했다.

FGI는 각 지역 대학 성폭력·성희롱 고충상담을 전담 혹은 겸임하고 있는 7명을 대상으로 8월 13일 오후 4시부터 7시 30분까지 한국여성정책연구원 회의실에서 진행하였다. 인터뷰는 예상보다 길어졌는데, 그만큼 현장 담당자들이 상담기구 개선에 대해서 바라는 바가 많다는 것을 보여준다. 개별 면담 과 FGI를 통해서 고충상담 운영과 관련된 대학 상황과 문제점에 대해서 상세하게 파악할 수 있었다.

〈표 I-1〉 개별 면접 연구 참여자의 일반적 특성

사례	지역	2년제/4년제	기구 형태	직책	근무기간
1	서울	4년제	독립기구	연구원	2년 경
2	서울	4년제	부속기관	교원	10년 경
3	서울	4년제	독립기구	전문위원	4년 경

〈표 I-2〉 FGI 참석자의 일반적 특성

번호	지역	2년제/4년제	기구형태	기관명	직책
1	서울	4년제	독립기구	양성평등센터	상담원
2	서울	4년제	부속기구	학생처 산하	상담원
3	인천	4년제	부설기구	학생생활연구소 겸임	상담원
4	강원	4년제	독립기관	양성평등성상담센터	상담원
5	충북	4년제	부속기구	양성평등상담소	연구원
6	충남	4년제	대학본부	학생상담센터 겸임	상담원
7	전북	4년제	부속기관	부속시설(고충처리시설)	직원

## 나. 대학생 심층면접

〈표 I-3〉 면접대상자의 일반적 특성

사례	학교 소재지	학년	현재 거주 형태	기숙사 거주 경험	성희롱 책임 소재에 대한 인식	대학진학 후 성관련 수업 수강 경험	성희롱 직접 경험	성희롱 간접경험	학내 상담센터 이용경험/이용계획
1	서울	2학년	집/통학	없음	가해자 전적 책임	있음	없음	있음/술자리 게임	없음/이용
2	서울	2학년	집/통학	없음	가해자 전적 책임	있음	없음	있음/술자리 게임	없음/이용
3	서울	4학년	집/통학	있음/1학년	가해자 전적 책임	있음	없음	있음/교직원에 의한 성희롱	없음/이용
4	서울	4학년	집/통학	없음	피해자 일부 책임	있음	있음/음담 패설	있음/교수 성희롱 발언, 남자친구	없음/없음
5	지방	2학년	집/통학	없음	피해자 일부 책임	없음	있음/음담 패설 · 터치	있음/대학원 선배	없음/없음
6	지방	3학년	집/통학	없음	피해자 일부 책임	없음	있음/음담 패설	있음/교수 성차별· 성희롱 발언	없음/없음
7	지방	1학년	집/통학	없음	피해자 일부 책임	없음	없음	있음/교수 성차별· 성희롱 발언	없음/없음
8	지방	1학년	집/통학	없음	피해자 일부 책임	없음	없음	없음	없음/없음
9	지방	3학년	집/통학	없음	피해자 일부 책임	없음	있음/술자리 성희롱	없음	없음/없음

심층면접은 대학 캠퍼스 내에서 직접 혹은 간접적으로 성희롱 및 성폭력 피해 경험이 있는 여대생 9명을 대상으로 실시하였다. 서울소재 대학에 재학 중인 여대생 4명과 지방대학에 재학 중인 여대생 5명을 섭외하여 집단 인터뷰 방식으로 진행하였다. 인터뷰 대상자들은 대학교 1학년부터 4학년

까지에 걸쳐 분포하고 있는데 연령층은 21세부터 25세까지로 평균 나이는 22.1세였다. 인터뷰 대상자 전원이 통학하고 있으며 지방 소재 학생들도 모두 상당히 먼 거리를 통학하고 있었다. 기숙사나 자취 경험이 있는 학생은 서울 소재 대학생 1명으로 1학년 때 1년 동안 기숙사 경험이 있었다. 면접 대상자의 일반적 특성은 <표 I -3>에 제시되어 있다.

## II

---

### 대학생 성폭력·성희롱 발생 실태

---

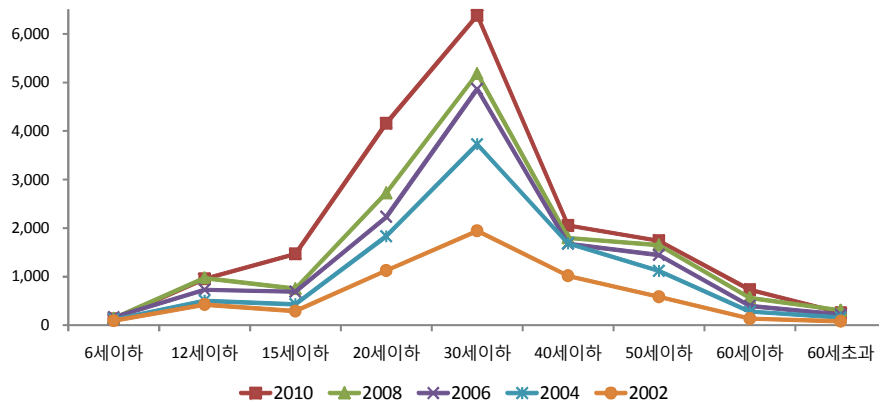
1. 대학내 성폭력·성희롱 발생 위험	11
2. 대학내 성희롱 발생 실태	12
3. 학생들이 경험한 성폭력·성희롱 피해	14

## 1. 대학내 성폭력·성희롱 발생 위험

대학생들은 대학을 입학하면서 본격적인 성적 자유를 경험하지만 성교육이나 성폭력 예방에 대한 준비가 미흡하여 성폭력 위험에 매우 취약하다. 대학내에서 발생한 성희롱과 성폭력은 성적자기결정권에 대한 침해이며 대학사회 면학 분위기를 저해하는 요인이다. 대학내 성희롱이나 성폭력에 대한 자체 규정이 있어도 대학 관리 책임자의 인식이 부족하고, 성희롱에 대한 남녀간 인식차이가 크며, 피신고인의 반발이 심하여 피해자 보호를 위한 조치가 신속하게 이루어지지 못하는 경우가 많다(국가인권위원회, 2011b).

대학이 성폭력으로부터 자유로울 것이라는 일반인들의 인식과는 달리 대학사회의 성폭력 발생 위험은 높다(홍성수, 2011). 2001년 한국성폭력상담소는 여대생 28.3%가 성폭력 피해 경험이 있다고 보고하였고, 2002년 여성부는 여대생의 39%가 성희롱을 당한 경험이 있다고 보고했다(홍성수, 2011). 기존 연구에서는 대학생의 성희롱 피해를 당한 비율은 28.7%-69.3%로 나타나고 있다.

(단위: 명)



출처: 검찰청, 범죄분석 각년도.

[그림 Ⅱ-1] 연도별 성폭력 여성 피해자수

사법기관의 공식통계에 의하면 성폭력 여성피해자 중 20대의 비중이 가장 높은 것으로 나타나는데, 20대 여성의 성폭력 피해자수는 2002년과 2010년 기간 3배 정도 증가하였다. 20대 청년층은 성적 자유를 향유하지만 이들은 그 어느 연령집단보다도 성폭력 위협에 크게 노출되어 있음을 알 수 있다. 대학 구성원 다수가 20대인 것을 고려할 때, 성폭력과 성희롱 예방을 위한 대학당국의 역할이 매우 중요함을 알 수 있다.

## 2. 대학내 성희롱 발생 실태

### 가. 대학내 성희롱 발생현황 및 실태

대학내 성희롱은 1993년 서울대 교수의 조교 성희롱 사건이 폭로되면서 우리사회에서 부각되었다. 이 사건을 시작으로 대학 내에서 발생하는 다양한 형태의 성희롱이 문제로 지적되었다(문희경, 2010; 이나영, 1999). 교육인적자원부(2007)가 전국 대학의 성희롱성폭력 고충처리 및 예방교육담당자를 대상으로 조사한 연구에 의하면, 2006년 전체 성희롱 상담 89건 중 교수-학생간 사건이 25건(28%), 학생-학생간 사건이 50건(56%), 학생-외부인간 사건이 10건(11%)로 나타났다(박성혁 외, 2007). 대학내 성희롱의 경우 직장내 성희롱과 달리 학생간 성희롱이 절반이상을 차지할 정도로 비중이 높다.

한국성폭력상담소가 2001년에 서울 소재 4년제 대학 10곳 학생 1,000명을 대상으로 실시한 대학내 성폭력실태조사에 의하면 여성 중 28.3%가 성폭력 피해 경험이 있다고 응답하였다(김계현 외, 2005).

이숙영 외(2003)가 지방의 J대학교 대학생 남녀 1,035명을 대상으로 조사에서 나타난 성희롱 피해경험 규모를 보면 ‘술자리에서 남성 사이에 끼어 앉거나 술시중을 들게 하는 경험’이 여성은 104명(21%), 남성은 16명(3%)이다. 여성에 대한 가해자는 선배가 가장 많고, 남성에 대한 가해자로는 직원, 교수, 기타 유형이 포함되어 있다. ‘모임이나 술자리에서 신체접촉 당한 경험’은 여성은 86명(17%), 남성은 16명(3%)인데, 여성에게 가해행위를 하는 사람 중 62%가 ‘선배’로 나타났다. 박철현(2001)의 캠퍼스 내·외부 범죄피

해 연구보고서에 의하면 조사대상 남녀 대학생 1,005명 중 지난 1년간 물리적, 언어적 성희롱, 성추행, 스토킹 등을 당한 건수는 217건인데, 이 중 절반에 해당하는 109건이 ‘캠퍼스 내’에서 발생한 것이다. 캠퍼스 내부에서 지속적으로 성희롱 피해를 받은 경우에 해당되는, 7회이상 15회 이하 경험자가 6명으로 나타났다.

### 나. 외국 대학내 성희롱 발생 실태

성희롱은 세계 도처에서 일어나는 보편적으로 현상이며, 다만 그것이 행해지는 표현 형태가 문화에 따라 다양하게 나타난다(Gelfand et al., 2002). 데소자와 솔버그(DeSouza and Solberg, 2003)는 오스트레일리아, 브라질, 중국, 이탈리아, 이스라엘, 파키스탄, 스웨덴, 터키, 푸에르토리코의 대학생의 성희롱 발생 비율을 검토한 결과 모든 국가에서 성희롱 발생 비율이 높게 나타났다고 밝히고 있다. 가드너와 펠리시티(Gardner and Felicity, 1996)는 오스트레일리아의 경우 피해 여대생 126명 중 가해자가 교수인 경우는 53.2%, 동료 학생인 경우는 88.1%로 나타났다.

미국에서 남녀대학생 및 대학원생 389명을 대상으로 강의실 내 성희롱에 대한 조사를 보면, ‘남자교수에 의한 여성비하’에 대하여 여자는 53.4%, 남자는 28.3%, ‘남자대학원생 조교의 여성비하’에 대해 여자는 16.4%, 남자는 6.5%가 피해 경험이 있다고 응답하였다(Reilly, Lott and Gallogly, 1986).

미국 캘리포니아주립대 산타쿠르즈(UCSC)의 경우 1996년~2002년 기간 동안 연평균 90.5건의 성희롱 사건 상담접수가 이뤄졌으며, 캐나다의 토론토 대학의 경우는 동기간 연평균 235건의 고충상담이 이뤄졌다(김계현 외, 2005).



### 3. 학생들이 경험한 성폭력·성희롱 피해

#### 가. 면접대상자

9명의 여대생 면접 대상자들 중 캠퍼스 내에서 본인이 직접적인 성희롱의 경험을 갖고 있는 학생은 서울 소재 대학생이 1명, 지방소재 대학생 3명이었으며 대부분 남녀가 함께 있는 자리에서 음담패설을 듣거나, 일대일 상황에서 야한 농담을 듣는 식의 언어적 성희롱이 주를 이루고 있었다. 서울 소재대학 전원과 지방소재 대학 3명은 성희롱을 간접적으로 경험한 바가 있다. 간접 성희롱 경험의 내용은 주로 대학교 축제 및 술자리에서 비롯된 것과 수업시간 교수의 성차별적 발언이 주로 거론되었다.

성희롱 사례의 선정 기준은 국가인권위원회법과 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 및 여성발전기본법의 정의를 따랐다. 성적 농담, 성적 비하 발언, 차별 발언, 일방적 음담패설, 민망한 질문, 그리고 스킨십이나 접촉시도, 성관계 요구와 강간까지 모두 성희롱 및 성폭력 사례로 취급하였다. 성희롱 사례의 주된 내용은 언어적 성희롱과 성차별 발언이 많았고, 성추행 및 성폭력 사례는 술김을 빙자한 강제적 접촉시도가 주를 이루었다. 가해자로는 남자선배, 교수님, 교직원이 많았으며 축제기간 타 학교 학생이나 소개팅 및 헌팅으로 만나게 된 타학교 남자 학생들도 있었다.

성희롱 및 성범죄의 책임소재에 대해서 피해자에게도 책임이 있다고 생각하는 학생은 서울 소재 대학생 1명과 지방소재 대학생 전원이었으며 오로지 피해자에게만 책임이 있다고 말한 학생은 서울 소재 대학생 3명이었다.

#### 나. 여대생의 성폭력 및 성희롱 경험

##### 1) 캠퍼스 내의 성희롱의 실태

###### 가) 성적인 농담과 외모 평가

9명의 대상자 중 지방소재대학 1명, 서울 소재 대학 2명이 언어적 성희롱

을 직간접적으로 경험하였으며 이들의 가해자 중 두 경우는 교수에 의한 것이었다. 언어적 성희롱의 내용은 갑작스럽게 무방비 상태에서 메신저를 이용하여 야한 농담을 퍼붓거나, ‘끈적거리네’ 농담을 당사자에게 서슴없이 하는 경우, 그리고 교수에 의한 언어적 성희롱의 경우에는 수위를 가늠할 수 없지만 일방적인 농담이 문제되고 있었다.

다음은 교수에 의한 언어적 성희롱의 사례이다. 사례 7과 사례4는 각각 지방소재 대학과 서울 소재 대학 재학생인데 과의 특성상 수업 내용에서 생물학적 성과 성관련 법에 대한 수업을 진행하게 되는데 교수님이 남자인 경우 수업 도중에 여학생들이 불쾌감을 느꼈던 경험에 대한 설명이다.

저 같은 경우는 과가 아무래도 이과 쪽이다 보니까 거의 다 남자가 많아요. 과에..그래서 수업을 할 때도.. 생물 같은 거 배울 때 이제 남성의 몸과 여성의 몸에 대해서 배우잖아요. 근데 교수님이 남자인데, 교수님이 이제 남성의 성기나 그런 부분에 대해서 설명을 할 때, 뭔가 농담 식으로.. 좀...여자가 듣기에는 좀.. 그럴 수도 있는... 좀..그렇게 설명을 하시는 거예요. 남자 애들은 다 깔깔거리면서 웃는데, 뭔가 여자인 저는 [듣기가 거북하죠](사례7).

저희 과가 법학과다 보니까, 형법을 배우면 강간, 성폭행을 많이 배워요. 음란의 기준이 뭐냐 이런 걸 배우는데, 저학년 때 그런 단어들이 민망하고, 교수님들이 수업에서 말씀하시는 것도 안 좋게 들려서, 말씀하는 자체도 남자들은 사법시험을 꼭 봐야한다고 말씀하시면서 여자들은 시집이나 잘 가면 되지 이렇게 말씀하시는 것도 성희롱이라고 생각하구요. 성폭행이나 강간을 배울 때도 교수님들은 유머러스하게 한다고 하시지만 듣는 여학생 입장에서는 안 좋게 들리거든요. 남자애들한테만 ‘너희 뭐 이런 것 해본 경험 있어?’이런 거라든지, 남자애들에게 하지만 여자애들도 수업을 듣기 때문에, 애들은 하하 웃으면서 넘기긴 하지만요. 그리고 얼마 전에 전 공수업을 듣는데, 팀 수업이었거든요. 근데 음란한 것과 야한 것의 기준과 차이에 대해서 어떤 애들이 피피티를 만들어왔는데, 사진이 정말 너무 적나라한 거예요. 실제 사진들을 가지고 온 거예요. 아무리 수업이라고 해도 그렇지 않나.. 하면서. 눈을 어디에 뒀야 할지 모르겠고, 남자 애들도 얼굴이 빨개져서 서로 민망해서 그랬던 경험도 있어요(사례4).

교수에 의한 언어적 성희롱의 노골적인 사례는 사례 3에서 제시되고 있다. 서울소재 대학 재학생이고 외국에 봉사활동에서 벌어진 성희롱 사례였으며 사례 3은 목격자에 해당한다.

제가 외국에 봉사활동을 갔었어요. 학교차원에서. 거기에 교직원들도 같이 갔는데, 다들 좋았는데 한 분이 좀 터치나 그런 부분에서 눈에 띄었어요. 저는 당시 어려서 그 분 눈에 안 들어갔는데 언니들 같은 경우에는 언니들한테 터치를 좀 했나봐요. 언니들이 그 사람들만 나타나면 소스라치게 싫어하고, 언니들 나타나면 그분이 '이리와 여기와 와서 앉아, 앉아' 이러면서 쿨한 척 하면서 그러는데 언니들이 기겁하고, 오빠들이 탁 막는 거예요. 근데 제일 높은 분이셨어요... 유독 한 언니한테 그랬는데, 그 언니 내려오니깐 막 '어후, 어후' 이러면서 그 직접적으로 표현 안 해도 누구나 느낄 수 있는 끈적끈적하고 더러운 시선. '장난 아니다' 이러면서 절대 칭찬으로만 받아들일 수 없는 느낌이었어요. [그 분이 본교 교수님이신가요?] 네 맞아요. [그래서 그 언니는 어떻게 했어요?] 웃으면서 교수님 한 번만 더 그러면 진짜 신고 할 거예요. 그랬어요. [가벼운 터치나 농담을 하신 거고, 그 이상의 문제는 없었나요?] 저희들이 다 도와서 막았어요. 저희가 철저하게 막았는데 [불쾌하고 거북했죠](사례 3).

교수님 외에 남자 동기나 선후배에 의한 언어적 성희롱 사례 또한 서울 소재 대학 사례4에서 제시하고 있다. 사례4는 메신저에서 동기생과의 대화 중 급작스러운 언어적 성희롱을 당한 경우이며 이 당시 사례4의 나이는 어렸고, 성희롱에 대한 본인의 지식수준과 대처 요령을 미처 터득하지 못한 상태에서 당한 경험이었기 때문에, 대처방식에 대한 후회가 남아있다. 사례 6의 경우 모르는 남자들과 통학버스를 같이 타게 되었는데 본인이 혼자 여자인 상황, 그리고 착석부터 불편할 수밖에 없는 상황들 속에서 남학생들의 음담패설을 고스란히 들어야만 했던 불편함을 토로하였다.

제가 겪은 건.. 제가 신입생 때 메신저 많이 하잖아요. 제가 그걸 진짜 많이 했거든요? 근데 같은 과 친구였어요. 남자앤데. 제가 그냥 메신저를 하는데 개가 대화를 걸면서 뭐냐고 물어보는 거예요. 심심해서 있다고 했더니 저는 개가 그런 앤 줄 몰랐는데, 언어적인 성희롱을 하는 거예요. 제가 심심하다 했더니 야동이나 보라는 거예요. 그래서 어떻게 이걸 받아쳐야 하지 고민을 했어요. 제가 여중 여고를 나와서 남자애들이랑 말을 많이 해보고 그런 적이 없었거든요. 학원도 안다녀서, 애가 장난을 치는 건지 모르겠는 거예요. 처음엔 장난으로 받아쳤어요. 나 너무 많이 봐서 볼게 없다. 이랬거든요. 근데 개가 다 봤으면 '자위나 해' 이러는 거예요(사례 4).

제가 학교를 통학을 하기 때문에 수업 끝나고 저녁.. 거의 밤 다되어서 막차를 타려고 기다리고 있었어요. 근데 거기에 사람이 너무 많이 타서 좌석이 딱 한 좌석 있잖아요. 그것도 맨 뒤에 다섯 칸 있는 데에 맨 구석에 하나가 남은 거예요. 그래서 거기 앉으려고 했는데 거기 네 칸에 다 남자애들이 타고 있었고, 그래서 저는 탔어요. 비집고 올라가서.. 근데 이제 그 남자애들이 솔직히 제가 옆에 있는데... 그런 좀 야한 얘기라 그래야 되나? 누가 누가 어떻게. 누가 뭐 가슴

이 크데. 이런 얘기들 있잖아요.. [아..그런 음담패설...외모평가에 대한 이야기들을 했네요] 네. 그런 얘기들을 솔직히 제가 있는데 다 들을 수 있는데 그걸 계속 하는 거예요. 좀 민망했거든요(사례 6).

#### 나) 술자리에서의 성희롱

술자리에서의 성희롱은 주로 술 게임 문화를 통해서 발생하는 것과 술 취함을 빙자하여 행하는 성희롱으로 나눌 수 있다. 먼저 술자리 게임 문화에 대한 성희롱 사례는 서울 소재 대학 2명, 지방 소재 대학 2명이었으며, 사례 1과 사례 3, 사례 4, 사례 5에서 나타났으며, 동료와 동문, 대학원 선배, 타 학교 남자친구 및 타학교 학생에 의한 성희롱 및 성추행이었다.

들은 얘기 중엔 과에서 엠티를 가면 많게는 40대까지도 오신대요. 졸업하신 분 중에. 근데 다들 좋은데 유독 한 분이 좀 조심해야 된다 하는 분인데, 그 방에 선배들이 일부러 술 엄청 세고 드센 언니들만 몇 명 보내고 다 남자들을 밀어 넣었어요. 그리고 제 친구도 음식을 배달해야 해서 가는데, ‘우리 아기 얼른 들어와’ 이러면서 그 친구가 ‘괜찮습니다’ 이랬는데, 거기 있는 언니들 허벅지에 손 올려놓으면서 술집 여자 대하듯이 했다고 하는 거예요. 표면상으로는 너희 언제든 힘든 거 있으면 이야기하라고 하고 술 마실 일 있으면 이야기하라고 하는데, 사실 그건 되게 무서운 이야기죠(사례 3).

좀 술자리 같은데서, 아무래도 아직 저학년이기도 하고 술자리에 가게 되는 편인데. 술자리에서 게임을 하거나 그냥 술을 마시는 분위기 자체가 좀 스킨십을 하는 게 있어요. 그... 러브샷 아세요? 그냥 러브샷이 아니라 단계가 있어요. 1단계는 팔을 서로 꼬아서 마시는 거고, 2단계는 포옹하고 마시는 거, 3단계는 입에서 입으로 마시는 것이거든요. 그런 거 보면 좀... 성희롱 인지는 모르겠고, 그냥 좀 불편하긴 해요(사례1).

사례 5는 친구가 당한 것을 목격한 간접적인 성희롱 경험을 설명해주었다. 어떤 과수업의 조교가 동기 친구에게 술을 따라보라고 대하는, ‘술집 여자’ 대하듯 친구에게 행동하여, 친구가 당황했다는 것이다. 본인의 경우는 선후배 사이에 술을 따라주는 것은 문제가 없다는 입장이지만, 상황이나 받아들이기기에 따라서는 매우 불쾌할 수 있다는 입장이었다.

저 같은 경우는 저희 과에 어떤 조교분이 있는데요. 이제 술자리에서 그 분이 오셔서 같이 술을 먹었거든요. 근데 [아! 조교분이면 대학원생이시네요? 네... 근데 그 분이... 술을 먹는데 제 친구한테 술을 따르라고 하는 거예요. 그래서 친구가 근데 좀 제가 옆에서 보기에는, 친구가 좀 불쾌해 했거든요...근데 뭐라고 말은 못하고 그냥.... 좀 마지못해서... 따라주긴 했는데...[그러니까, 대학원 선배가 술자리에서 술 따르기를 강요한 거네요? 그 때, 본인은 어떤 생각이 들었어요? 만약에 본인이라면 어떤 것 같으세요? 저는 술은 따라줄 수는 있다고는 생각해요(사례 5).

주로 술자리에서 발생한 성희롱의 경우는 일대일인 경우에 사후에 가해자가 술김에 실수를 하였다는 식의 변명을 늘어놓거나 잘못된 사실을 인지하지 못했다는 경우가 대부분이다. 당하는 입장에서조차 그 자리에서 의사표현을 못하고 있었다. 술과 관련된 게임의 경우 놀이문화에서 소외되고 싶지 않다는 이유 때문에 본인이 부담스러워 함에도 불구하고 그렇다고 표현하지 못했다. 성희롱 예방 요령에 대한 다양한 설명들은 의사표현의 명확성과 적극적 의사표현의 중요성을 강조하고 있는데, 현실적으로 성희롱이 발생을 하게 되면 피해자가 그 자리에서 자신의 의사를 명확하게 표현하기가 어려운 것이 현실이다. 자신의 의사를 표현하기 위해서는 매우 부담스러운 절차와 상황을 겪어야하기 때문이다.

## 2) 성희롱의 대처와 성 통념

성희롱에 대한 규정에 대한 질문에서 면접자들은 피해자의 감정을 기준으로 성희롱을 규정하였다. 피해자가 느끼기에 불쾌하고 수치심이 들면, 가해자의 의도와는 무관하게 성희롱으로 규정할 수 있다는 것이었다. 캠퍼스 내에서 선배와 후배, 교수와 학생 간의 상하관계가 존재하고 공동체 생활에서 선배나 윗사람이 가진 위치에 따라 불이익 발생 가능성이 있다.

### 가) 자신을 방어하기 위한 행동과 그에 따른 불이익

인터뷰 대상자 전원이 성희롱 및 성범죄에서 자신을 보호하기 위해 조심하는데, 일찍 귀가하고, 술자리에서 술을 적게 마시고, 그리고 노출이 심한

옷을 자제하는 것이 주를 이루었다. 그러나 이렇게 조심하며 생활하는 것에 대한 인터뷰 대상자 전원이 불편함 느끼고 있다. 여성만 조심해야 하는 것, 즉, 성희롱이나 각종 성범죄의 주요 대상이 여성이라고 해서, 자신을 잠재적 피해자로 규정하고, 행동반경이 제한된다는 것에 대해서 답답하게 생각했다.

저도 좀 신경 쓰는 게 힘들어요. 그리고 그런 러브 샷 이런 자리에서도 그런 게 좀 부담스러운데, 안하면 또 인간관계를 못하니까 안하게 되면 그런 것도 불이익인 것 같고 그리고 그런 술자리 분위기를 만들어 가는 게 좀 남자들인 것 같거든요. 그런 분위기 자체가 좀 부담스러운 것 같아요(사례 2).

저는 아까도 엠티에서 잘 안 놀고 술도 안 먹는다고 했는데요. 술자리에서 술을 많이 안 먹으면 자연스럽게 사람들이 저를 포함해서 놀지 않아요. 그냥 그런 사람들끼리 또 놀고 그렇기 때문에 좀... 인간관계가 소원해지는 것 같은 때도 있어요. 술을 마시지 않고는 친해질 수 없다는 느낌... 그런 게 좀 있는 것 같아요(사례 7).

참여자 전원이 성희롱 및 성범죄를 보호하고 자신을 방어하는 행동을 취함과 동시에 불편함을 느끼고 있었으며 한편으로는 캠퍼스 내의 생활에서 지나친 방어행위는 인간관계의 단절을 불러온다고 생각하며 소외감을 느끼고 있는 학생도 있다.

#### 나) 성희롱 발생의 원인

성희롱 발생의 원인에 대해서는 참여자들의 생각이 각각 달랐다. 주로 미디어의 왜곡된 성 관념의 영향으로 판단하는 참여자들이 많았는데, 그 외에도 다양한 사회문화적 요인으로 성희롱이 발생한다고 인식하고 있었다.

제가 생각할 때는 아무래도 예전보다 다양한 매체가 많잖아요. 남자애들이 음란물을 접할 수 있는. 인터넷이라든지. ‘다들 야동파일, 폴더 하나씩은 있다’ 하는 것처럼 인터넷이나 티비나 이런 것이 남자애들에게 자극을 주고, 남자애들이 쉽게 여자애들을 만날 수 있는 공간이 학교다 보니까. [미디어의 영향에서 생긴 판타지를 해결할 욕구는 있는데, 막상 익숙하고 친숙한 또래 여자들을 만날 곳은 학교다 보니까 자연스럽게 일어난다는 것이죠? 네(사례 4).

### 3) 성범죄 발생 후 대처 방식

#### 가) 피해자와 가해자의 대처 유형

성희롱 및 성범죄 발생 후 피해자와 가해자의 행동 유형을 보면 피해자는 대체로 묻어두기 방식을 선택하고 있었고 가해자는 술김을 빙자하거나 잡아떼는 경향을 보였다. 적극적 대응 유형으로는 그 자리에서 불쾌감을 표현하는 것, 공개적인 사과를 요청하는 것, 신고 및 소송을 제시하였고, 소극적 유형은 사후 당사자 간 조용히 해결하는 것, 친구나 부모님 등 친밀관계에 있는 사람들에게 터놓는 것, 교내 상담서비스나 기관의 상담서비스에 개인적으로 고민을 터놓는 것, 묻어두기 등을 제시하였다. 피해자는 대부분 묻어두거나 친구들에게만 터놓는 정도였고, 가해자들은 본인들의 행동이 성희롱이라는 사실 자체를 잘 인지하지 못하고 잡아떼는 방식을 취하는 것으로 나타났다.

제 친구들이나 주변에 보면 거의 그냥 숨기는 것 같아요. 별 말 안하고 넘어가고 그 자리에서 특별하게 표현도 안하고... 그런 애는 또 자기가 그걸 관리를 잘 못하는 것 같기도 하고, 보면 나중에 문제가 커지거나 ....뭐...복잡해 질 때, 뭔가 대처를 못하는 것 같기도 하고... 좀 그런 것 같아요(사례 5).

### 다. 소결

캠퍼스 내 성희롱 및 성범죄 실태에 대하여 서울 소재 대학교 여대생 4명과 지방소재대학교 여대생 5명을 대상으로 심층 면접을 진행하였고, 요약하면 다음과 같다.

첫째, 성희롱은 교수와 남자 선후배 이외에도 기수가 높은 동문이나 타 학교 남학생에 의해서 발생하고 있었고, 주로 언어적 성희롱과 술자리에서 비롯된 성희롱으로 분류할 수 있었다. 교수에 의한 것은 수업시간에서의 성차별적 발언이나 성적 농담 등이 해당된다. 술자리에서 비롯된 성 관련 문제들은 주로 접촉을 시도한 경우가 많았고, 술김을 빙자하여 이루어지는 것으로 나타나고 있다.

둘째, 여대생들은 성희롱 및 각종 성범죄에 대한 대처를 스스로 하고 있었다. 참여자 전원이 노출이 심한 옷을 입지 않거나 술을 적게 마시는 등의 방어적인 행동 한 가지씩을 취하고 있었다. 학생들은 이러한 방어적 행위가 일상생활에서 불편하고 피곤하다는 생각을 하고 있었다. 방어적 행동이 사회생활에서의 고립을 초래하는 경우도 있다고 토로하기도 했다. 조사대상자 모두 남자의 절제력을 본능적인 것으로 인식하고 있었다.

셋째, 성범죄 발생 후 대처 요령에 대해 피해자들은 대부분 혼자 물어두거나 주변 친구에게 터놓는 등의 소극적 방식을 택하고 있었다. 그 자리에서 당사자에게 사과를 요구하거나 잘못을 지적하는 적극적 방식은 매우 드물다. 가해자는 주로 잡아떼거나 술김에 실수를 했다고 변명하는 경향을 보인다. 가해자는 자신의 행동이 성희롱이거나 성범죄라는 사실을 잘 인지하지 못하는 것으로 나타났다.

마지막으로 성희롱 및 성범죄 발생의 억제책으로 학생들이 제안한 점은 성교육과 성범죄 처벌의 강화, 가부장적 문화 탈피 및 여권신장이었으며, 대다수의 학생들이 실질적인 성교육 강화를 주장하였다. 남녀 간 성문제에 대해 열린 태도로 건강하게 소통하는 것이 성에 대한 왜곡된 관념이 형성되는 것을 막을 수 있다고 생각하고 있었다.



### III

## 대학내 성폭력·성희롱 규제배경 및 관련법

- |                      |    |
|----------------------|----|
| 1. 대학내 성폭력·성희롱 규제 배경 | 25 |
| 2. 성폭력·성희롱 관련법       | 26 |

## 1. 대학내 성폭력·성희롱 규제 배경

대학내 성희롱을 규제하는 법이 도입된 배경에는 대학사회에서 전개된 반성폭력 및 반성희롱 운동이 있었다. 페미니즘 운동의 확산과 더불어 1990년대 이후 반성폭력 및 반성희롱 운동이 사회적 쟁점으로 부각되었다. 대학사회 반성폭력 운동은 1990년대말 2000년대에 광범위하게 전개되었다. 김부남·김보은 사건은 반성폭력 운동의 기폭제가 되었고, 1991년 성폭력상담소 설립 등 피해자 지원기관이 등장하고 마침내 1994년 성폭력특별법이 제정되기에 이른다.

대학내 성희롱 문제는 1993년 서울대 신교수 사건을 계기로 우리사회에서 처음 공론화되었는데, 강간 등의 성폭력만이 아니라 성희롱도 여성을 억압하는 성폭력의 하나라는 점을 보여주었다(김계현 외, 2005; 홍성수, 2011). 이것은 성희롱 문제가 우리나라 법정에서 논의된 최초의 사건으로 1998년 2월 대법원은 가해자 신교수의 손해배상 책임을 인정하였다. 이후 성희롱 행위는 민사상 불법행위(민법 제750조)의 한 유형으로 인식되기 시작하였다.<sup>1)</sup> 위의 소송이 진행되는 과정이었던 1995년에 여성발전기본법이 제정되어 “국가, 지방자치단체, 사업주는 성희롱의 예방 등 평등한 근무환경을 조성하기 위하여 필요한 조치를 하여야한다”는 규정이 공식 법규에 등장하게 되었다.

서울대 신교수 사건은 우리나라 최초의 성희롱 소송사건으로 1993년 처음 폭로되었고 최종 판결은 1999년에 이루어졌는데, 6년여에 걸쳐 승소와 패소를 번복하다가 1998년 2월 대법원 판결을 통해 우조교의 승소로 종결되었다.

대학내 성폭력 문제에 대한 법적 규제의 배경에는 반성폭력 운동에서 비롯된다. 1990년 중반이후 대학내 총여학생회나 여학생 위원회를 통해 운동권 내의 여성차별이나 성폭력에 대해서 문제가 드러나기 시작했고, 다른 한편으로는 학생에 대한 교수의 성폭력, 선후배 사이의 성폭력, 학생회 및 동아리 내의 성폭력 문제가 제기되었다(홍성수, 2011). 이를 토대로 개별 사건

1) 대법원 1998년 2월 10일 95다39533 판결.

에 대한 가해자 실명공개, 사과문 게재 등이 실시되었고 이후 대학내 성폭력 방지 학칙제정 운동과 성폭력 상담소 설립운동으로 전개되다(홍성수, 2011). 2001년 초 대부분의 대학에는 성폭력 관련 학칙이 제정되었고 고충상담기구가 설립되었다(홍성수, 2011).<sup>2)</sup>

미국의 경우 성희롱 이슈는 여성노동 차원에서 제기되었지만 우리나라의 경우는 1990년대 반성폭력운동을 주도한 여성단체와 상담소가 이를 사회문제화 시켜 드러내었고, 이들의 의견이 대학의 관련 정책 형성에 큰 영향력을 미쳤다(김계현 외, 2005).

## 2. 성폭력·성희롱 관련법

### 가. 관련법 제정 및 개정

우리나라에서 대학내 성희롱에 대한 규제는 1999년 「남녀차별금지및구제에관한법률」 제정 및 「남녀고용평등법」 개정을 통하여 이루어졌다. 남녀차별금지및구제에관한법률에서는 학교를 포함한 공공기관의 장 및 사용자에 의한 성희롱 방지에 관한 사안이 법으로 규정되었다. 관련 법 조문을 살펴보면 “제7조 (성희롱의 금지등) ① 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니된다 ②공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다 ③성희롱은 남녀차별로 본다”고 규정하고 있다. 이에 따라 대학에서도 의무적으로 성희롱 예방교육을 연1회 이상 실시하게 되었다. 관련법 제정에 따라 대부분의 대학들이 2000년~2001년 기간에 대학내 성희롱 및 성폭력 관련 규정을 제정하였다. 이러한 대학의 움직임은 1999년 교육인적자원부의 “남녀차별금지법의 시행에 따른 성희롱 등 남녀차별방지에 관한 업무처리 요령”과 2001년 “남녀차별금지법의 시행에 따른 업무처

2) 성희롱을 법으로 규제할 정도로 심각하지는 않지만 당사자가 처리하기에는 어려움이 있는 행위의 한 종류로 보고, 성희롱 관련 학칙이나 윤리규정과 같은 중간수준의 규범으로 규제한다는 관점도 있다(최대권, 2002).

리 요령”이 중요한 역할을 한 것으로 볼 수 있다(김계현 외, 2005).

2001년 국가인권위원회가 독립기구로 창립된 이후 2005년 6월 참여정부의 차별시정기구 일원화 방침에 따라 여성부의 성차별사건조사 및 시정업무가 국가인권위원회로 이관되었고, 2005년 남녀차별금지법은 폐지되었다. 2005년에 개정된 「국가인권위원회법」에서는 ‘성희롱’이 평등권 침해의 차별행위로 규정되어 국가인권위원회법에 의해 다루지게 되었다. 그러나 국가인권위원회는 성희롱 진정사건에 대한 사후구제 업무만 이관 받았기에 공공기관의 성희롱예방에 대한 관리감독업무는 여성발전기본법 제17조2를 신설하여 여성부가 담당하게 되었다.<sup>3)</sup> 이에 따라 국가인권위원회가 성희롱에 대한 진정, 조사 및 구제 업무를 담당하게 되었다(국가인권위원회, 2011).<sup>4)</sup>

남녀차별금지및구제에관한법률이 폐지됨에 따라 성희롱 예방교육 등 예방조치는 2005년 「여성발전기본법」 일부 개정을 통해 성희롱의 방지 조항을 신설하였다. 이에 따라 각 국가기관 등의 장 및 사업주의 성희롱 방지 의무는 지속되었고, 이들은 관련 결과를 여성가족부 장관에게 보고하게 되어 있다.

직장내 성희롱에 대한 규제는 1999년 「남녀고용평등법」 개정을 통해 성희롱 관련 사항을 신설하면서 시작되었다. 법 개정에서 관련 조항의 목적이 “직장내 성희롱의 예방과 피해근로자를 보호하기 위하여 사업주에게 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시, 가해자에 대한 징계 및 피해자에 대한 불이익조치금지등 의무를 부과하려는 것임”을 밝히고 있다. 2007년 남녀고용평등법의 명칭 「남녀고용평등과일·가정양립지원에관한 법률」 변경되었다. 동법에 의하면 사업주는 연 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시

3) 여성발전기본법과 국가인권위원회법의 적용범위는 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 정부투자기관등 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자” 전반에 해당되는데, 성희롱의 개념을 “고용에서 불이익을 주는 것”이라고 한정하여 대학교수와 학생에게 성희롱 불이익을 주는 등의 ‘고용외 성희롱’을 적용하기 어려울 수 있는 입법상의 오류가 있다고 지적되고 있다.

4) 성희롱은 국가인권위원회법 제2조 제4호에서 ‘평등권침해의 차별행위’로 규정되고 있다.

할 의무가 있고 대학에서도 교수 및 직원은 1년에 한번은 성희롱교육을 받아야 한다.

## 나. 성희롱의 정의

성희롱이란 용어는 영어 “Sexual Harassment”가 용어가 우리말로 번역된 것이다(조주현 외, 2003). 1978년 미국에서 출판된 팔리(Farley)의 『성적착취: 여성에 대한 직장내 성희롱(Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job)』에서 “Sexual Harassment”라는 용어가 처음 소개되었다(조주현 외, 2003). 우리나라에서 성희롱의 개념은 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」에서 다음과 같이 정의되고 있다.

성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위.

나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고 용상의 불이익을 주는 행위 [여성발전기본법 제3조].

직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다[ 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제2조].

업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관 단체를 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[국가인권위원회법 제2조].

우리나라에서 ‘성희롱’의 개념은 위의 세 가지 법률에 의해 정의되고 있다. 이들 법률은 행위주체가 종사자, 사용자 또는 근로자일 때 적용이 된다(국가인권위원회, 2011b). 대학의 경우 교육기관이자 공공기관으로서 이곳에 종사하는 교직원들은 법적 적용 대상이 되지만, 학생의 경우 그렇지 못한 경우가 있다.

## 다. 미국 대학내 성희롱 관련 제도

### 1) 대학내 성희롱에 대한 입장

대학 교육은 개인의 커리어 개발과 발전에 있어 중요한 과정이다. 성희롱은 개인의 교육적 성취를 방해하고 행동의 자유를 제약하는 결과를 초래하는 문제행위이다. 성희롱은 불평등한 권력 관계에서 원치 않은 성적 요구로 부담을 주는 행위(MacKinnon, 1979)로 성별로 층화된 사회에서 권력관계와 성적인 이해관계가 결합되어 발생한다(Benson and Thompson, 1982). 성희롱은 성별(gender)에 근거한 차별 행위이며 기회의 불평등과 권력관계의 맥락에서 이해되어야 한다(Benson and Thompson, 1982). 성희롱은 여타 유형의 차별과 다른데, 가해 행위는 은밀하고 성적이기에 공개적으로 논의하기 어렵다. 여타 유형의 차별은 대상이 되는 사람과 상호작용하는 것을 거절하는 형태를 띠는데 성희롱은 누군가를 내버려 두는 것을 거부하는 형태를 취한다(Pauludi et al, 1990). 승진이나 좋은 성적을 위해서는 성적 서비스가 필요하다거나, 미묘한 언어적 신체적 제스처가 이뤄지는 등의 특성이 있기에 성희롱은 법적으로 개인적으로 방어하기가 어려운 사안이다(Pauludi et al, 1990).

미국의 1972년 교육법수정안 제9조 (Title IX of the 1972 Education Amendments)는 학생에 대한 성희롱은 금지하고 있는데, 학생을 대상으로 한 성희롱을 차별의 한 형태로 보고 있다(Pauludi et al, 1990). 여성교육프로그램을 위한 국가자문위원회(the National Advisory Council on Women's Educational Programs)는 틸(Till, 1980)의 연구를 인용하여 교육적 환경에서 성희롱에 대하여 다음과 같이 정의한다. 교육적 맥락에서 볼 때 성희롱은

권한을 이용하여 학생이 교육적 환경, 교육적 기회, 교육적 혜택을 온전히 향유하는 것을 막거나 손상시켜 학생의 섹슈얼리티나 성적인 면을 강조하는 언행이다(Fitzerald, 1987).

## 2) 대학의 성희롱 예방 및 합리적인 조치의무

성희롱은 고등교육 기관의 주요 문제로 인식되고 있다(Remick et al, 1990). 대학 당국이 성희롱과 관련된 고충을 적시에 공정하게 처리하면, 피해자들은 문제를 상의하려고 나가거나, 가해자들이 외부 기관에 가는 것을 감소시킬 수 있고, 성희롱 행위를 예방 할 수 있다(Remick et al., 1990). 대학내에서 성희롱 사건을 잘 처리하지 못하면 피해자들은 내부에서 도움을 받으려 하지 않기에 이들을 외부 기관에 보내게 되고, 가해자들은 자신의 행동이 처벌받지 않고 계속될 수 있다는 신호를 받게 된다. 대학내 사례가 법원에 갈 경우 모두가 피해를 보게 된다. 소송은 장기간 지속되고, 피해자가 겪은 정신적·정서적 고통에 대한 금전적 보상도 없다(Remick et al., 1990).

고용평등위원회(the Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)에서는 성희롱을 예방하고 바로 잡는 것을 고용주 책임으로 보고 있다. 대학내 성희롱에 대해서는 차별철폐사무국(the Affirmative Action Office)에 이러한 책임이 있다(Biaggio et al., 1990). 학생에 대한 성희롱 방치는 학생의 고충을 처리하기 위한 적절한 절차를 제공하지 않는 것으로 보고 교육법수정안 제9조 위반의 책임을 대학에 묻는다. 예방 및 보호와 관련하여 대학 측에 보다 적극적 조치가 요구된다. 성희롱을 비난하는 총장의 서한 배포, 성희롱의 정의, 관련 사건이 발생 시 고충 상담 절차, 이와 관련된 개인의 권리를 공지하는 자료의 제작, 이러한 절차를 모니터하고 평가하는 체계를 작동시키는 것 등 적극적인 대학당국의 조치들이 요구되고 있다(Biaggio et al., 1990).

1972년 교육법수정안 제9조는 교육부의 민권사무국(the Office for Civil Rights)에서 집행하고 있다. 관련 조항은 누구든 성별에 기초하여 연방정부의 지원을 받는 교육 프로그램이나 활동에서 참여가 배제되거나 혜택이 거

부되거나 차별받을 수 없다고 규정하고 있으며, 성차별에 성희롱이 포함되었다(Shullmann and Watts, 1990). 제9조를 위반한 대학은 연방정부의 지원을 받을 수 없게 된다. 대학당국은 성차별 피해자의 고충 처리 절차를 제공해야 한다. 피해자는 원하면 대학내 절차를 밟지 않고 먼저 교육부 민권사무국(OCR)으로 갈 수 있다. 신고된 고충이 확인되고 비공식적으로 처리될 수 없으면, 민권사무국(OCR)은 해당 대학의 연방정부 지원을 중단한다. 이것은 대학에서 성희롱에 대한 적극적인 예방과 조치를 취하도록 만드는 중요한 기제가 된다. 그런데 이렇게 연방정부 지원을 중단하는 제9조의 조치는 개별 고소인에게는 그리 적합한 보상은 아니라는 평가를 받고 있다. 제9조는 여러 가지 한계로 인하여 대학내 피고용인의 성희롱 문제를 처리하는 데는 적합하지 않다고 평가되고 있다(Shullmann and Watts, 1990).

### 3) 대학 내 성희롱 고충처리

성희롱에 대한 고소는 대학당국에 곤혹스러운 이슈인데, 처리 과정에서 꼭 지켜야 할 점은 비밀유지, 조사의 공정성, 보복으로부터의 보호, 성희롱이 사실로 밝혀진 경우 실현가능한 행정적 조치 보장 등이 이뤄져야 한다(Remick et al., 1990). 성희롱에 대한 조치 중 중요한 요소는 비밀유지인데, 피해를 주장하는 측과 가해자라고 추정되는 측의 권리를 보호하기 위해서 비밀유지가 필수이다. 위원회는 대학사회에서 익숙한 조직인데, 성희롱 고충처리에 있어서 대학 행정부서를 신뢰하지 못할 경우 위원회가 선호된다(Remick et al., 1990). 위원회는 대학의 관련 정책이나 해결책을 논의하는데는 유용할 수 있지만 개인적 고충을 처리하는데 활용해서는 안된다. 위원회가 안고 있는 몇 가지 단점은 첫째, 고충 신청을 조사하거나 상담하는데 특별한 기술이 필요하지 않다는 것을 전제한다는 것이다(Remick et al., 1990). 둘째, 위원회는 고충에 대해 전혀 신속하게 대응하지 못한다. 위원들의 바쁜 일정을 조정하기가 어려워 관련 사건을 위해 회의를 잡기가 어려운데, 특히 방학기간은 회의가 불가능하다. 셋째, 위원회는 징계와 관련된 명령체계 외부에 있기 때문에, 성희롱이 발견되었을 경우 적절한 행동을 취할 수 있는 지위에 있지 않다. 넷째, 너무 많은 사람들이 발생한 혹은 발생



했다고 추정되는 사건에 대해서 알고 있어 적절한 수준의 비밀을 유지하기가 어렵다(Remick et al., 1990).

대학 내부의 성희롱이 외부 형사사법기관이나 법원에서 다뤄질 수도 아닐 수도 있다. 이러한 행위를 조사하는데 있어 외부의 기관에 적용되는 기준을 유념해야 하는데, 사건조사에는 특별한 기술이 필요하다. 개별 고충과 조사는 성희롱에 대한 지식이나 조사기법에 있어서 새로운 것이 나타나는데, 동일한 사람이 사건을 담당하게 하는 것이 필요하다(Remick et al., 1990).

성희롱 고충을 제기하고자 할 때 대학은 피해자가 공식적 문서로 고충을 제출하려 하지 않을 경우, 조치를 취할 수 없다는 입장을 취할지도 모른다. 문서로 제출되지 않은 문서에 대해서 조치를 취하는 것은 가해자로 추정되는 사람의 권리를 위반하는 것인지도 모른다는 것이 전제되어 있다. 그런데, 이러한 논리는 미국 고용평등위원회(the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 가이드라인에 의하면, 고용영역에 있어서 고용주가 성희롱이 발생한 것을 알았건 몰랐건 고용주는 관리자에 의한 어떠한 형태의 성희롱에 대해서도 책임이 있다(Remick et al., 1990). 고용주가 성희롱 발생을 알거나 합리적으로 발생을 예상할 수 있는 경우 동료나 외부인에 의한 성희롱에도 책임이 있다. 고용평등위원회(EEOC)의 규정이 고용관계에 있지 않기 때문에 항상 교수와 학생 관계에 직접적으로 적용되지는 않지만 교육법수정안 제9조와 같은 법이 유사한 기준을 유추하여 적용하리라는 것을 추정할 수 있다(Remick et al., 1990).

성희롱 발생과 관련된 상황이 개인이나 학과장을 통해 기관에 의해 인지되면, 대학당국은 법적 책임이 있다. 비공식적 고충신고는 문서형태일 수도 아닐 수도 있는데 조사에 들어가지 않고 공식적 처벌에 이르지도 않는다(Remick et al., 1990). 고충신고의 대상자는 공식적인 처벌절차를 밟지 않고 사과, 강등, 자발적 사퇴에 동의할 수 있다. 반면, 공식적 고충신고는 당사자나 제3자에 의해서 문서로 작성되어 고충 당사자가 동의해야 하고, 조사가 필요하고, 성희롱이 발생했다고 발견되면 공식적 처벌 조치가 이루어져야 한다. 비공식적 고충신고는 고충신고인이나 가해자로 추정되는 사람 모

두에게 교육적인 것이 특징이며, 공식적 고충신고는 보다 법률적이다 (Remick et al., 1990).

학생들은 공식적 고충신고는 주저하지만 비공식적으로 고충을 표출하는 것은 덜 부담스러워 할 것이다. 교수에 대해 비공식적으로 고충을 표출하는 것을 듣고 해결하는데 있어 고충상담원(ombudsman)은 중요한 역할을 하는데, 상담기술이 있고 정년이 보장된(tenured) 여성교수가 고충상담원으로 적합할 수 있다(Remick et al., 1990). 사안이 심각한 경우 고충상담원(ombudsman)은 해당 교수를 사무실로 오게 하여 해당 사건이 발생한 것에 대해서 동의하는지 묻는데, 경험에 기초해 보면 교수는 자신의 행위가 의미한 바에 대해서 동의하지는 않더라도 90% 경우 해당 행동을 한 것에 대해서는 동의한다 (Remick et al., 1990). 추가 조치가 필요하다고 생각하지 않으면, 고충상담원은 해당 교수, 고충 신고인, 학과장 혹은 학장이 모이는 회의를 개최하고, 이러한 회의에서 해당 교수의 행위가 고충신고인에게 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해서 깨닫도록 하여 고충 신고인에게 위안을 제공한다.

만약 해당 사건이 심각한 성희롱이거나 해당 교수가 과거에도 반복한 적이 있으면, 공식적 처벌 절차가 요구될 수 있고, 고충상담원은 교무처장에게 해당 사건에 대한 공식 조사를 요청한다(Remick et al., 1990). 공식적 조사는 다음의 경우 필요하다. 공식적인 고충 신고가 접수되었을 때, 공식적이든 비공식적이든 가해자로 추정되는 사람이 이전에도 유사 혐의가 있을 때, 공식적이든 비공식적이든 고충 신고의 해당 성희롱이 처벌 대상인 경우이다(Remick et al., 1990).

## IV

### 대학내 성폭력·성희롱 관련 법, 예방, 고충처리의 문제점

1. 대학내 성폭력·성희롱 법제도의 문제점 37
2. 대학내 성폭력·성희롱 예방 현황 및 문제점 41
3. 대학내 성폭력·성희롱 고충처리 관련 현황 및 문제점 45

## 1. 대학내 성폭력·성희롱 법제도의 문제점

### 가. 관련법의 문제

앞에서 소개한 것처럼 우리나라에서 성희롱 방지에 대해 규정하고 있는 법은 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」이다. 교육기관은 공공기관의 한 영역으로서 성희롱 예방에 포함될 뿐, 미국의 교육법수정안 제9조와 같이 대학내 성희롱 방지 및 구제의 기초가 될 수 있는 법이 없다. 미국의 경우 대학내 성희롱을 규제하는 법률 집행은 교육부 관할 하에 있고, 개별 대학이 성희롱 예방 및 피해자 구제와 관련하여 강력한 조치를 취하도록 만드는 기제는 연방정부 지원 중단이다. 성희롱 관련된 규정을 위반한 대학에 대해 가해지는 연방정부 지원 중단이 미치는 영향은 강력하다.

학생이 성희롱으로부터 안전하게 교육을 받을 권리를 명시하는 구체적인 지침이 없이 현행 법률을 근간으로 하여 대학내성희롱에 관한 사안을 재규정하게 되는 것이다. 그러나 현행 법률은 공공기관 및 고용관계에 있는 사용자와 근로자에게 해당되는 직장내성희롱을 중심으로 이루어졌다. 대학에서는 직장내성희롱과 공공기관으로서의 교육기관을 결합하여 성희롱예방 지침을 만들기도 한다(조주현 외, 2003). 이러한 대학내성희롱관련 현행 법령의 미비는 학교장에게 성폭력·성희롱 피해자 구제 및 보호에 대한 강제성을 부여하지 않은 채, 대학내 성희롱은 대학별로 수립한 자체규정에 따라 처리하게 된다(국가인권위원회, 2011b).

국가인권위원회는 노동부와 달리 직장내 성희롱 이외에 학교 성희롱 피해도 규제하고 있는데, 2007년 학내 성희롱으로 접수된 사건은 총 33건으로 전체 사건의 8.4%에 달한다(이수연, 2008). 국가인권위원회법에 따른 조사대상 학교 성희롱의 범위는 교수나 교사에 의해 학생에게 가해지는 성희롱인데 학생의 학습권을 보호하기 위한 것이 목적이다. 그러나 학생들 사이에서의 성희롱 및 성추행은 국가인원위원회법상 조사대상이 되지 않는다(이수연, 2008).

‘남녀고용평등과일가족양립지원에관한법률’에서는 성희롱에 대해 사업주

의 책임과 의무를 명시하고 있지만, 국가인권위원회법은 성희롱에 대한 사업주의 책임을 직접 묻는 법체계가 아니다(이수연, 2008). 인권위법 내에 성희롱에 대한 조항을 독립시켜 사용자 책임을 명확하게 해야 한다는 지적도 있다(이수연, 2008). 성희롱 예방교육 내용 및 고충처리 절차 마련과 관련된 기관의 법적 책임 강화가 필요한데, 국가가 사용자 책임을 강화하는 것은 예방을 위해 필요한 조치이다(변혜정, 2008b).

## 나. 고등교육담당부서 내 관련 감독기능 부재

대학교육정책을 총괄하는 교육과학기술부에는 과거 교육인적자원부의 직제 중 하나였던 ‘여성정책담당관’이 폐지되었다. 이는 교육인적자원부와 그 소속기관 직제 시행규칙(2008.3.4.) 개편에 따른 것이다. 기존 여성정책담당관실에서 수행하던 업무는 관련부서로 나뉘어 실시되거나 축소·중단되었다. 중단된 업무들 중의 하나가 학내 성폭력·성희롱예방이다.

1998년 교육부를 비롯한 6개 정부부처에 여성정책담당관실이 설치되었다. 교육부 여성정책담당관실에서는 여성인적자원의 개발·활용 및 양성평등한 교육이념의 확산 등을 위한 업무를 수행하였다. 주요 실천 과제 중 하나는 교육활동 전반에 걸쳐 성차별을 제거하는 것이었다. 2001년에 「성희롱등 남녀차별방지에 관한 업무처리요령(안)」을 개발하여 모든 교육기관이 이를 준수하도록 하였다. 성희롱예방교육 실시 및 지도점검을 강화하고 사건발생시 신속하게 처리하도록 하는 체계를 구축하였다. 2001년도 대학 학칙 및 규정에 성희롱 및 성폭력예방을 위한 규정을 명시토록 촉구하여 전국 대다수 대학에서 관련 학칙이 제정되었다.<sup>1)</sup> 2005년에는 「대학의 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼」을 개발 보급하였고 대학내 성폭력·성희롱예방 온라인 교수학습매체 개발연구 등을 실시하였다.

2008년 여성정책담당관이 폐지됨에 따라 현재 교육과학기술부에서는 대학 내 성폭력·성희롱예방에 관하여 총괄적인 정책을 수립·집행하는 업무를 수행하지 않고 있다. ‘대학교원의 임용양성평등 정책 수립 및 대학의 양성

1) 여성부(2003), 『여성정책담당관실 업무분석·평가』 참조.

평등 증진에 관한 사항'을 교과부의 대학지원실 내 대학 선진화과에서 담당하고 있지만<sup>2)</sup> 「여성발전기본법」 제12조에 따라 여성정책을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 법령에 의해 교과부에서는 '평생직업교육관'이 '여성정책책임관'으로 지정되어 있다.<sup>3)</sup> 그러나 평생직업교육관 업무소개에 평생교육진흥, 진로 및 직업교육, 희소인적자원개발 등에 관한 내용만 있을 뿐 성폭력·성희롱예방 관련 사항은 없다.

### 다. 성희롱 적용 대상과 관련된 문제

대학 내 성폭력은 언어적 성희롱에서부터 강간에 이르기까지 폭넓은 범위의 행위를 포함한다. 성추행, 강간, 강간 미수 등은 사실 성립여부를 판단하는데 성희롱에 비교 명확한 편이다. 반면, 무엇이 성희롱 행위를 구성하는가에 대한 기준이 명확하지 않다. 2011년 국가인권위원회 결정례집을 보면 진정된 사건 총 914건 중에 사건이 진행된 것은 233건으로 전체의 26%에 불과하다.

〈표 Ⅳ-1〉 성희롱 진정 처리 현황

구분	인용			조사중 해결	기각	타기관 이송	조사 중지	각하	계
	시정 권고	합의 종결	조정						
건수	97건	126건	10건	104건	68건	12건	23건	474건	914건
비중	10.6%	13.8%	1.1%	11.4%	7.4%	1.3%	2.5%	51.9%	100.0%

출처: 국가인권위원회(2011a), 『2011년 성희롱 시정 권고 사례 4집』.

사실관계가 명확하지 않거나 성희롱 판단 기준에 부합하지 않아 기각, 각하된 사건이 542건으로 59.3%에 달한다. 국가인권위원회에서는 성희롱<sup>4)</sup> 판

2) 교육과학기술부 홈페이지(<http://www.mest.go.kr>) 대학선진화과 업무소개 참조.

3) 국민신문고(<https://www.epeople.go.kr>)의 교육과학기술부 인재정책실 평생직업교육관 평생학습정책과의 민원답변내용(2012.9.19.).

단기준으로 ‘업무관련성’과 ‘합리적 여성의 관점’을 따르고 있다. 각 대학도 나름의 기준을 정하고 있지만 성차별인지 성희롱인지에 대한 논쟁이 있을 수 있다. 성희롱은 조직내 성별, 직급, 나이 등 다양한 권력들이 경합을 벌이는 장에서 발생하는 성적 행위인데, 행위를 구성하는 성적 언동이나 성적 의미를 어떻게 보느냐에 따라 그 의미가 달라질 수 있기 때문이다(이은심, 2010). ‘예쁘다’거나 ‘커피를 타라’거나 ‘술을 따르라’고 하는 등의 행위가 맥락에 따라 성희롱이 될 수도 있고, 안 될 수도 있다.

일반 사회통념상 피해자가 그러한 성적 언동을 당하였다면 어떻게 느꼈는지, 관련 상황과 맥락을 판단하는 기준으로 ‘합리적 여성의 관점’을 채택한다(이수연, 2008). ‘합리적’ 혹은 ‘일반 사회통념상’이라는 관점은 자유주의 법 개념에 기초한 것으로 인간은 합리적이며 객관적인 사고와 인식의 소유자라는 것을 전제로 한다. 한국 사회에서 남성과 여성의 삶은 사적·공적 공간에서 성별에 따라 차이나 차별이 있다. ‘합리적 여성’의 입장이라든가 ‘일반 사회통념’이라는 기준은 ‘합리적 남성’의 인식일 가능성이 크다. 동성 간 성희롱이나 여성이 남성에게 가하는 성희롱에 대해서 부차적 문제로 인식될 가능성도 크다. 성희롱은 성과 관련하여 일방적으로 소통하는 방식에 대한 문제제기인데, 행위자와 행위 대상자 간 관습이나 관계의 맥락에 대한 이해를 통해 판단해야 한다. 행위에는 특정한 의도를 담은 의미가 있는데, 성희롱은 그 의미를 만들어낸 그 맥락을 문제 삼아야 한다(변혜정, 2008a).

성희롱과 관련된 고충해결은 대학별 자치규정을 통해 혹은 국가인권위원회 회를 통해 요구할 수 있다. 대학 내 자치규정에 따른 성희롱은 신고인과 피신고인의 직급과 관계에 대한 제한 기준이 없다. 반면, 국가인권위원회에 진정할 때에는 행위자와 진정인 간에 직위, 업무관련성, 상하 관계가 있어

4) 국가인권위원회법, 제2조 3항에 라. 성희롱 [업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위.

야 가능하다. 학생 간 성희롱 사건이나, 학생이 교수나 직원에게 가한 성희롱 사건은 국가인권위원회에 진정을 요구할 수 없다. 피해자 가해자 관계별로 보았을 때 대학 내에서 가장 많이 발생하는 학생 간 사건의 경우 추행과 강간과 같은 ‘강력 범죄’에는 법률이 개입하지만 성희롱의 경우는 그렇지 않다.

## 2. 대학내 성폭력·성희롱 예방 현황 및 문제점

### 가. 예방교육 관련 제도 및 실시 현황

현재 유치원, 초·중·고등학교의 성폭력·성희롱 예방교육은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 시행 근거가 제시되어 있고, 공공기관과 개인 사업주는 「여성발전기본법」 제17조 2, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제13조에 의거하여 전직원들을 대상으로 1년에 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하게 되어 있다. 대학은 공공기관에 해당되는데, 연중 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하고 추진 결과를 다음 연도 2월 말까지 여성가족부에 제출해야 한다. 만약 해당 기관이 성희롱 예방교육 등의 실적이 부진할 경우 「공공기관 관리자 특별교육」을 받고, 성희롱 방지조치 부진기관으로 기관명이 언론 등에 공표될 수 있다. 반면 우수기관에 대해서는 6개 기관 내외로 선정하여 시상하고 있으며, 여성가족부는 기관별 추진실적에 대해 현장점검을 실시하고 있다.

여성가족부에서 발간한 「2012년 공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내」에 의하면, 대학 내 성희롱 예방교육의 대상은 기관장을 포함하여 전 직원이 의무적으로 참석해야 하며, 신규채용 직원은 부서배치에 앞서 교육을 실시하고, 행정인턴·임시직·계약직 등 성희롱 취약계층에 대한 교육을 강화해야 한다.



〈표 IV-2〉 2011, 2012년 성희롱 방지조치 배점 예방교육 관련 비교표

평가항목	2011년	2012년	
	배점	배점	세부배점
예방교육 홍보자료 자체 제작(활용)	5점	2점	미제작 (0) 제작 (2)
교육 실시 횟수	-	5점	1회 실시 (2) 2회 이상 실시 (5)
교육 이수율	9점	45점	미실시 (0) 50% 미만 (30) 51~70% 미만 (35) 70~90% 미만 (40) 90% 이상 (45)
기관장 참석	9점	8점	미참석 (0) 참석 (8)
교육 방법	7점	15점	사이버교육 (5) 시청각(집합)교육 + 토론 (10) 전문가(집합)교육 + 토론 (15)
성희롱 예방교육 실시	40점		(삭제)
합 계	100점	100점	100점

출처: 여성가족부(2012), 『2012년 공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내』 예방교육 관련부분.

주: 총60점미만 기관은 부진기관으로 분류됨.

## 나. 예방교육 관련 문제점

일반 직장과 달리 대학에는 교원, 직원, 강사, 학생, 외국인 등의 다양한 유형의 구성원들이 존재하기에 각 집단 특성에 적합한 교육이 실시되어야 한다. 그러나 여성가족부의 성희롱 방지조치 배점표에는 집단 특성을 반영한 교육 실시 유무는 포함되지 않았다. 교육 내용도 성희롱에만 국한되지 않고, 성폭력 교육과 통합되어야 하는데, 양성평등, 성교육, 다양성에 대한

이해, 인권 교육 등의 내용이 포함되는 것이 바람직하며(홍성수, 2011), 이것이 배점표에도 반영되어야 한다.

또한 현재의 배점표에는 교직원과 기관장만을 그 교육대상으로 설정하고 있다. 직원의 경우는 법정교육으로 대체로 인사 고과 점수에 반영이 되지만, 교원의 경우 별도로 인사 상 불이익을 주지 않는 한 강제하기가 어려우며, 계약직 직원이나 강사의 경우 역시 마찬가지로 상황에 처해 있다. 무엇보다도 초·중·고등학생의 경우 법적으로 의무 교육을 시행하도록 강제하고 있지만, 대학생을 대상으로 한 의무교육 규정은 제시되어 있지 않다. 대학내 성폭력 중 학생이 학생에게 가해를 한 경우는 44.4%에 달하는데, 대학구성원 중 다수를 차지하는 대학생을 대상으로 한 의무교육 규정이 제시되지 않다는 것은 문제점이다(<표 IV-3> 참조).

〈표 IV-3〉 대학 내 관계 유형에 따른 성폭력 빈도수

유형별	학생-학생	교수-학생	학생-외부인
회수	88건(44.4%)	38건(19.2%)	24건(12.1%)

출처: 2011년 9월 30일 교육과학기술부가 안민석 의원에게 제출한 자료, 헤럴드 경제, 2011년 9월 30일자, “캠퍼스의 ‘도가니’? 대학 내 성폭력 증가추세”에서 인용.

각 대학에서의 학생 대상 교육은 자율에 맡길 수밖에 없으며, 대학별 학칙이나 규칙에 의존할 수밖에 없다. 또한 규칙이 마련되어 있더라도 다양한 학내 부서 및 교수들의 협조에 달려 있는데, 교육 이수율은 높지 않다.

2012년 수정된 성희롱 방지조치 배점표에서 예방교육과 관련된 항목들 중 현실과 괴리된 부분이 있다. 대학에 따라서는 실시횟수보다 실시 자체가 의미 있는 경우가 많다. 1회를 실시하더라도 내실 있게 진행하는 것이 바람직한데, 현재는 실시여부보다 실시 횟수를 항목으로 넣고 있다. 교육 이수율에 가장 큰 배점이 할당되었는데, 이 항목은 기관장의 의지에 따라 대학별로 큰 차이를 보인다(<표 IV-4> 참조).

〈표 IV-4〉 예방 교육 대상별 참여인원(2006년 기준)

예방교육대상	총인원	참여인원
전임교수	34,035명	38,731명 <sup>5)</sup>
학생	977,563명	354,094명
직원	34,650명	21,372명
외국인	24,650명	11,612명

출처: 박성혁 외, (2007), 『대학내 성폭력·성희롱 실태 및 예방교육 활성화 방안연구』, 교육과학기술부.

우리 대학에서 되게 잘 교육이나 홍보도 잘 되 있고, 코 도 잘 되고, 성인지 감수성도 높고 그럴 수 있었던 몇 가지 포인트는 기관장의 정책적 의지가 중요한 큰 학교였어요. 예를 들면 0000자문단 이런 게 있어요. 학내에 성평등문화조성을 위해서 저희 학교는 0000자문단 제도를 뒀어요. 그때 00년 사건에 교수님들께서 행위자 교수님을 두둔하는 교수님들도 계시잖아요. 그런 움직임들이 있었을 때 정책적으로 ‘피해자보호 관점을 채택하기 위해서 그런 여성의 소수의 입장, 약자의 입장에 있는 그런 분들의 목소리에 귀를 기울여야겠다’해서 그 당시에 아마 그 제도가 생겼던 걸로 알아요 <개별면접 사례2>.

위의 <개별면접 사례2> 대학에서는 기관장의 정책적 의지가 대학의 성평등 문화를 조성하는데 기여하였는데, 성폭력·성희롱 근절에 대한 기관장의 관심과 의지가 교육의 이수율에 가장 큰 영향을 미친다. 그런데 성희롱 방지 배점표에서 기관장의 교육 참석 여부를 2011년 9점에서 2012년 8점으로 하향조정하였는데, 기관장의 역할을 고려할 때 배점을 더 높이는 것이 필요하다.

대학에서 성희롱 예방 교육을 시행할 때 중요한 것은 얼마나 실효성 있게 진행하는 가이다. 위의 방지조치 배점표에 의하면, 교육 방법에 있어서 전문가(집합)교육+토론이 가장 높은 점수로 배치되어 있다. 교육대상의

5) 교수집단의 경우 전체 인원보다 참석인원 수가 높게 나타나는 이유는 2회 이상의 참석자의 중복 집계 때문이다. 다수 대학에서 2회 이상의 예방교육을 실시하고 있는데, 개인별 참석 횟수를 기록하지 못하고 있다(박성혁 외, 2007).

50.7%가 오프라인 집합 교육일 때 만족도가 높다고 나타나는데(박성혁 외, 2007), 수준 높은 전문강사를 확보하는 것이 필요하다. 현재 성희롱 예방교육 전문강사는 한국양성평등교육진흥원에서 배출하는 전문강사진이 있지만, 각 지역별로 왕성하게 강의를 진행하는 ‘검증된’ 강사를 찾는 데 어려움이 많다.

그래서 이제 공여지책으로 제가 여기 양성평등교육진흥원에서 성희롱예방교육전문가 강사자격증을 딴 이유가 섭외를 할 수가 없는 거예요, 예산이 없으니까. 제가 그냥 직접 나가서 교육하는 걸로 작업을 해서 운영을 하고 있습니다 (FGI 참석자 1).

위의 <FGI 참석자 1>의 경우처럼 교육을 할 수 있는 체계가 만들어져도 강사비 예산이 확보되어 있지 않아 어려움을 겪는 경우도 발생한다. 각 대학에서 교육을 시행하지 않더라도 대학에서 직접적으로 받는 패널티가 거의 없고, 강제성이 부족할 뿐 아니라 모범적으로 진행되는 학교에 대한 인센티브 역시 미미하기 때문이다.

여성가족부에서는 「성희롱 방지조치 배점표」를 토대로 대학의 성폭력·성희롱 교육 실시에 관한 실적을 관리·점검을 하도록 되어 있지만, 각 대학에서 예방 교육 등의 성희롱 방지조치를 시행하는데 필요한 예산 지원이나 대학에 대한 강제적 규정이 부재한 상황이다.

### 3. 대학내 성폭력·성희롱 고충처리 관련 현황 및 문제점

1990년대 ‘반성폭력운동’ 맥락에서 대학내 고충상담기구가 생겨나게 되었다. 초기 반성폭력운동은 대학 구성원의 인식과 문화를 개선하는 차원에서 전개되었는데 이후 제도화 과정을 거치면서 피해자의 고충을 해결하는 역할을 수행하게 되었다. 제도화 과정에서 고충 상담기구의 질적 성장이 동반되어야 하지만, 대학 내 상담기구의 전반적 운영 현황은 그렇지 못하다. 고충상담기구가 힘을 발휘하기 위해서는 실효성 있고 적용 가능한 규정이

제시되어야 한다. 현재 「여성발전기본법」이나 「공공기관의 성희롱 예방지침」에서 제시된 상담기구 제반업무 운영 조항의 필요성에 대한 대학측이나 대학 구성원 측의 공감대가 부족하다. 이들 법이나 지침에 제시된 조항은 강제력이 없어 고충상담기구 입장에서는 아쉬운 점이 많다.

대학 내 구성원들의 인식 수준과 괴리된 제도화로 상담기구 담당자들의 고충은 적지 않다. 대학내 고충상담기구 운영과 관련된 제도 목표 및 개선 방향에 대한 점검이 필요하다. 왜 상담기구의 운영이 필요한지, 성폭력·성희롱이 피해자의 교육기회 및 삶의 질을 얼마나 심각하게 훼손하는 행위인지에 대한 대학당국 및 구성원들의 인식이 확립되어야 한다. 또 이러한 환경 조성을 위하여 정부 차원에서의 지원이 필요하다.

성폭력·성희롱은 피해자와 가해자 개인의 문제를 넘어서 우리사회와 대학 공동체의 성차별적 문화의 산물이다. 성폭력이나 성희롱 같은 성차별적 행위가 대학사회 내에서 발생하는 것을 예방하고 사건 발생 시 신속하게 대응하는 것이 대학당국의 책임이라는 인식이 확산되어야 한다. 성폭력 및 성희롱 행위를 방치하는 것은 학생의 교육적 성장과 기회를 심각하게 훼손하는 일이기에 교육제공의 주체인 대학당국의 책임을 방기하는 것이다. 대학당국의 진지한 접근과 개입을 활성화하는 제도적 뒷받침이 필요하다.

## 가. 고충처리 관련 상담소 설치 및 운영 현황

### 1) 고충처리 상담소의 법적 근거 및 현황

대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 설치에 대한 법적 근거는 「여성발전기본법」 제17조 2항에 성희롱 방지 조치가, 「여성발전기본법 시행령」 제27조 2항에는 성희롱 방지를 위한 고충 처리 기관의 운영 근거가 제시되어 있다.

〈표 Ⅳ-5〉 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구의 법적 근거

법명	내 용
여성 발전 기본법 제17조 의 2	<p>제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.1.18&gt;</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. &lt;개정 2010.1.18&gt;</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. &lt;개정 2010.1.18&gt;</p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에 공표(公表)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. &lt;개정 2010.1.18&gt;</p> <p>⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2008.6.13]</p>
여성 발전 기본법 시행령 제27조 의 2	<p>제27조의2(성희롱 방지조치 및 점검 등) ① 법 제17조의2제1항에 따라 국가기관·지방자치단체 및 제2조제4항에 따른 기관 또는 단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업·사업장 중 국가기관등이 아닌 사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시</li> <li>2. 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립</li> <li>3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련</li> <li>4. 성희롱 고충담당자 지정</li> <li>5. 자체 성희롱 예방지침의 마련</li> <li>6. 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치</li> </ol> <p>② 제1항제1호에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성희롱 예방에 관한 법령</li> <li>2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준</li> <li>3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차</li> <li>4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치</li> <li>5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항</li> </ol> <p>③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.3.15&gt;</p> <p>④ 법 제17조의2제2항에 따라 여성가족부장관은 제3항에 따라 제출된 성희롱 방지조치 결과를 전산입력방식 등의 서면으로 점검하되, 필요하면 현장점검을 할 수 있다. &lt;개정 2010.3.15&gt;</p> <p>⑤ 법 제17조의2제3항에 따라 여성가족부장관은 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다. &lt;개정 2010.3.15&gt;</p> <p>⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 성희롱 방지를 위하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다. &lt;개정 2010.3.15&gt; [전문개정 2008.9.10]</p>

출처: 법제처 홈페이지(<http://www.law.go.kr>).

고충 상담기구의 운영과 활동 및 기관별 예방에 대한 구체적인 지침은 「공공기관의 성희롱 예방지침(여성부 고시 제2008-2호)」에 제시되어 있다.

〈표 IV-6〉 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 운영에 대한 지침

지침명	내용
공공기관의 성희롱 예방지침 (여성부 고시 제2008-2호)	<p>제6조(성희롱 방지조치 등) ① 각 공공기관의 장은 성희롱 예방을 위하여 영 제27조의2제1항의 조치이외에 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성희롱 고충 상담원의 교육훈련 지원</li> <li>2. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구 운영에 대한 정기점검</li> <li>3. 성희롱 예방 교육·홍보용 자료 게시 또는 비치</li> </ol> <p>② 영 제27조의2제1항제5호의 규정에 의한 자체 성희롱 예방지침에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법 제3조제4호에 근거한 성희롱의 정의</li> <li>2. 공공기관의 장의 성희롱 방지를 위한 조치 의무에 관한 사항</li> <li>3. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구의 설치 및 운영에 관한 사항</li> <li>4. 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항</li> <li>5. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항</li> <li>6. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항</li> <li>7. 성희롱 고충내용 및 상담·신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항</li> <li>8. 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>③ 제2항제4호의 규정에 의한 성희롱 고충처리절차에는 성희롱 고충의 신고방법·처리기한·처리체계·처리방법·처리결과와 통보 등에 관한 사항이 포함되어야 하며, 공공기관의 장은 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.</p> <p>제7조(재발방지대책) 성희롱 사건이 발생한 공공기관의 장은 재발방지대책을 수립하여 여성부장관에게 제출하여야 한다.</p>

출처: 국가인권위원회(2011b), 『대학 내 성폭력·성희롱 예방 및 대처 전문가 네트워크 구축 간담회』자료집.

이와 같은 법정 근거와 지침에도 불구하고, 성폭력·성희롱 상담기구가 운영되는 대학은 2년제를 포함한 전국 350여개 대학 중 40여개에 불과하다. 대학에서는 인력난이나 경영난 등을 이유로 별도의 상담소를 운영하지 않는다. 81.6%에 해당되는 대다수의 성폭력 상담 및 고충처리 기구들은 총장이나 부총장 산하의 독립기구로 운영되기보다는 학생상담 기구, 혹은 대학 행정기구의 부속 기구로 설치되어 있다(박성혁 외, 2007).

〈표 Ⅳ-7〉 상담 및 고충처리 기구 설치 형태별 빈도수 및 비율

설치 형태 \ 대학 유형	4년제 대학		2년제 대학	
	빈도	퍼센트(%)	빈도	퍼센트(%)
독립기구	20	12.66	10	9.35
상담센터 부속	61	38.61	18	16.82
대학 행정 기구 부속	74	46.84	69	64.49
기타	3	1.90	10	9.35
합계	155	100.00	97	100.
(chisq=21.670, df=3.000, p=0.000)				

출처: 박성혁 외(2007), 『대학내 성폭력·성희롱 실태 및 예방교육 활성화 방안연구』 교육과학기술부.

상담기구의 조직을 살펴보면, 대학 내에 존재하는 다른 기구들과 마찬가지로 보직교수, 상담원, 행정직원, 조교, 인턴 학생 등이 배치되어 있고, 위치에 따른 업무를 담당하게 되어 있다. 성폭력·성희롱 상담기구는 말 그대로 ‘상담기구’이기 때문에 관련 분야의 전문가와 이를 뒷받침할 수 있는 행정적 지원이 필수적인데 상담 업무와 행정 업무를 1인이 겸임하고 있는 대학이 전체 90.4%에 이른다(박성혁 외, 2007).

또한 대학 내에 성폭력·성희롱 상담기구의 81.6%가 학생상담센터, 행정기관 부속의 형태로 설치되어 있어(박성혁 외, 2007) 성폭력·성희롱 상담기구 담당자들은 성폭력·성희롱 관련 분야의 전문가라기보다는 유사관련 업무를 담당하고 있다는 이유로 지정된 경우가 많다. 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 담당자의 경우 주요 업무가 상담과 사건처리임에도 불구하고 법적으로 관련분야의 자격기준이 없고, 위의 표 「공공기관의 성희롱 예방지침」 제6조 1에 의거하여, 고충 상담원에 대한 교육 훈련이 지원되어야 하지만, 겸임으로 근무하는 상담원이 많아 충분한 훈련이 진행되기 어려운 것이 현실이다.

또한 상담기구 담당자의 고용형태도 열악하다. 2011년 11월 국가인권위원회 주최로 진행된 “대학 내 성희롱, 성폭력 예방 및 대처 전문가 네트워크



크 구축 간담회”에 참석한 전국 40여개 대학의 실무자 대부분은 계약직, 혹은 무기계약직으로 근무하고 있는데, 실무자의 불안정한 처우도 상담기구 운영에 어려움으로 작용한다.

## 2) 인권센터로 운영되는 고충처리 상담기구

전국 성폭력·성희롱 관련 상담 기구 중 세 곳의 대학에서 ‘인권센터’라는 명칭을 사용하며 활동 범위를 확장시켜나가고 있다. 이 가운데 2곳의 대학에서는 성폭력·성희롱 상담기구가 인권센터로 확장되면서 성희롱 관련 업무팀과 인권관련 업무팀으로 분리되어 있다.

제가 볼 때는.. 확실히 인권상담소의 수요가 있는 거 같아요. 왜냐면은 다른 학교에서 저희한테 전화가 오는 경우가 있어요. 어떻게 보느냐 참고하려고 하는 경우가 있고. 제 걱정은 다른 부분인데 그런 걱정이 있어요. 사람들이 성평등, 성폭력을 싫어하기 때문에 인권이라는 말을 더 좋아하잖아요. 거부감이 없잖아요. 그런 식의 조금 부드러운 형태로 굳이 만들고 싶어서 성폭력보다는 성평등, 양성평등을 선호하는 것은 아닌가 하는 의심, 혐의가 있어요. 그렇지만 젠더 이슈 사실 퇴행하는게 아닌가 이렇게 가는게. 그런 게 걱정이긴 한데. 해보니까 학교에 골치 아픈 사건이 학생들이 자기가 보호받고 싶을 때, 그런 기관이 하나도 없는 거예요. 보장해 줄 수 있는 그런 것들이 전화하신 분도 얘기하신 게 있는데 모두 성평등 상담소로 온다는 거예요. 성폭력 아니더라도. 어떤 것은 여성에 대한 위협이지 사실 성폭력이라고 볼 수 없거든요. 그런 것도 신고가 들어오는 거죠. 그러면 그런 것도 해결해주는 기관이 좀 있는 게 좋고. 아니면 애들이 하는 게 폭언, 그런 것도 충분히 그런 거 되게 필요한데, 성폭력은 아니잖아요. 그런 의미에서 필요한거죠(개별면접 사례 1).

대학별로 성폭력·성희롱 상담기구의 명칭은 차이가 있는데, 성폭력이나 성희롱이라는 언어를 전면에 내걸 경우, 대학 구성원들의 부담감으로 인해 이용자수가 적게 되는 경향이 있다. 상담소 명칭은 성폭력 상담소, 성희롱 상담소, 성평등 상담소 등으로 사용되는데, 인권이라는 용어의 포괄성으로 이용자 접근성이 높아질 것으로 기대한다. 성희롱의 판단 기준이 모호한 경우가 있는데, 위의 사례에서처럼 인권의 개념을 사용한다면 성희롱에는 해당되지 않지만 성차별적인 행동을 개선시킬 수 있는 여지가 제공된다. 교직원에게 ‘아줌마’라는 호칭을 사용하거나, 여학생이나 여직원에게만 ‘커피를

타오라'고 시키는 행위는 성희롱에는 해당되지 않지만 성차별에는 해당될 수 있다. 인권센터로 인해 성폭력·성희롱에는 포함되지 않지만 성차별적인 행동이나 관행에 대해 시정을 요구할 수 있는 공간이 마련된 것이다.<sup>6)</sup>

성폭력·성희롱 상담 기구의 지역별, 대학별 격차가 크고, 전체 대학 중 10%~15%정도만이 독립적으로 운영되고 있는 것을 고려할 때 일부 대학에서 인권센터로 그 범위가 확장된다는 것은 고무적인 일이다. 그러나 센터의 업무영역이 넓어지는 것으로 성폭력·성희롱 관련 업무 효율성이 향상되는지 생각해 볼 필요가 있다.

성희롱 성평등 상담소를 축소시키는 방식이 아니라 이걸 확대하는 방식으로 [제가] 계속 제안을 했었는데, 약간 성격이 조금 달라지긴 한 것 같긴 해요. 진행되는 과정에서, 일하는 사람들이 제안하고 그걸 기획해서 하는 거라 학교에서 정책 결정자들이 이렇게 결정하는 방식은 이해하는 게 다른 게 있을 수 있어서.. 실제로 성희롱 성폭력 [영역이] 확대되는 방식이라기보다는 그냥 인권문제를 다루는 상담소, 학교에서 그런 인권관련 서비스를 제공하는 공간이 하나 더 생긴 정도인거 같아요. 이게 축소되거나 달라지거나 이런 건 좀 아니긴.. 여전히 그 정도는 아니고, 여전히 성희롱 성폭력사건에 대한 학교의 어떤 위상 이런 게 좀 있잖아요. 이게 문제가 되었을 때 학교에 어떤 이미지나 이런데 치명적일 수 있고, 그런 거에 대해서는 위상은 크게 달라진 [것은 없고].. 지금까지 고대로.. 원래는 확장시키려고 했었으나 실제로 그건 아닌 거 같은? (개별면접 사례 3).

위의 사례의 경우 성폭력·성희롱 담당기구의 확장을 위해 오랫동안 준비하여 인권센터를 개소하였지만 영역 확장보다는 기존 성폭력·성희롱 상담 기구와 같지만 분야가 약간 다른 상담기구가 병렬적으로 하나 더 생긴 정도에 불과하다.

저는 인권으로 가는 게 맞다고 생각해요. 성폭력, 성희롱을 가지고 가면 계속해서 여성만을 특화하고 대상화하게 되죠. 오히려 전체 인권 안에서 사고해야 되죠. 인권에 여성이라는 말이 없어도 그 안에 의미를 포함할 수 있도록 포괄적인 관점의 이동이 필요한 것이고, 그 인권위 범위가 어디까지인가가 논쟁으로 남을 수 있죠. 학생들이 학교 생활하면서 인권 침해를 받고 이를 문제제기 했을 때 혼자 가면 묵인될 가능성이 크지만 행정적, 공식적인 루트로 접근하면 학

6) 학위준비나 커리어 훈련 과정에서 교수 및 관리자로부터 부당한 대우나 착취를 당한 학생 및 교직원의 사례도 인권센터에서 다룰 수 있는 것들이다.

생에게 더 도움이 되겠죠(개별면접 사례 1).

인권센터의 개소는 성희롱 기준에 대한 소모적인 논쟁과 성차별적 관행들에 대한 해결점을 모색하는 기회를 제공하고 성희롱이나 성폭력이라는 간판이 부담스러워 상담 기구를 찾지 못했던 구성원들에게 접근성의 기회를 높이는 것은 분명한 듯하다. 학생은 대학의 주요 고객인데 연령, 지적 수준, 권력, 성별 등에 따라서 약자의 위치에 있을 수 있다. 학생을 위한 심리적·정신적 상담과 지지는 중요한 서비스이다.

## 나. 고충처리 관련 제도 및 사건 처리 현황

최근 대학 구성원의 성인지 감수성이 향상되어 성희롱 사건 신고율이 증가하고 있다. 2011년 국가인권위원회가 발간한 『성희롱 시정 권고 사례집 제4집』에 따르면, 2011년 진정사건 중 교육기관에서 발생한 성희롱 건수는 전체의 12.5%이고, 교육기관 유형 중에서도 대학은 40.5%를 차지하여 초·중·고를 모두 합한 비율인 41.3%와 비슷한 수준에 달한다(국가인권위원회, 2011a).

〈표 IV-8〉 성희롱 발생기관

구분	국가 기관	지방 자치 단체	공공 기관	교육 기관	주식 회사	기타 회사	비영리 법인/ 단체	의료/ 보호 시설	기타	계
건수	67건	59건	37건	121건	338건	169건	77건	69건	33건	970건
비중	6.9%	6.1%	3.8%	12.5%	34.9%	17.4%	7.9%	7.1%	3.4%	100%

출처: 국가인권위원회(2011a), 『성희롱 시정 권고 사례집 제4집』.

〈표 Ⅳ-9〉 교육기관의 유형

각급 학교			사교육기관	계
초/중/고교	대학교(원)	특수학교		
50건	49건	6건	16건	121건
41.3%	40.5%	5.0%	13.2%	100%

출처: 국가인권위원회(2011a), 『성희롱 시정권고 사례집 제4집』.

성희롱에 대한 법적 규정은 「여성발전기본법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법), 「국가인권위원회법」에 규정되어 있고, 성희롱 이외의 성폭력은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」이나 「형법」등을 통해 규제되고 있다.

〈표 Ⅳ-10〉 성희롱 관련법

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률
보호법익	여성발전	인권보호와 평등권침해의 차별행위방지	고용평등
행위자와 피해자	‘국가기관 등’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자	‘공공기관’(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자, 사용자 또는 근로자(민간사업장 포함) -하급자(학생)에 의한 상급자(교사) 행위/피해불인정 -학생간의 행위/피해불인정	사업주·상급자 또는 근로자 등의 민간사업장(근로자는 사업주를 성희롱할 수 없다고 전제함)
행위의 발생	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련함	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련함	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련함
행위의 방법	원하지 않는 성적 언동 등	원하지 않는 성적 언동 등	원하지 않는 성적 언동 등
행위의 피해	· 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하	· 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하	· 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률
	는 행위 · 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	는 행위 · 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위	하는 행위 · 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

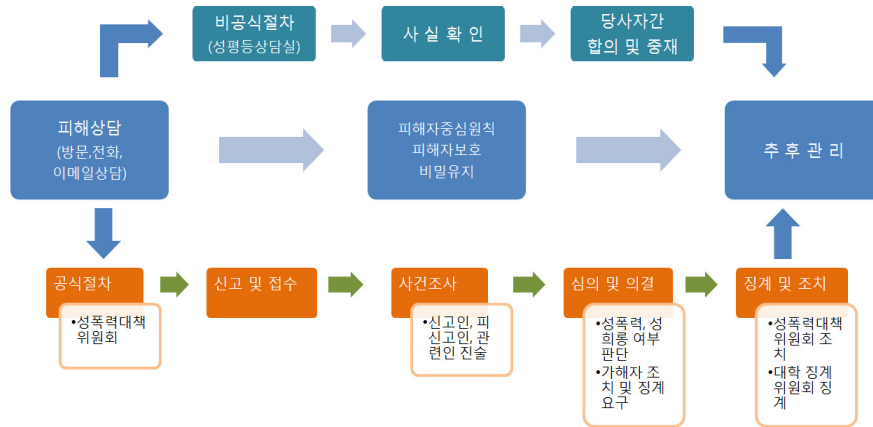
출처: 박선영 외(2011), “성희롱관련법은 성희롱피해자구제와 예방에 효과적인가”, 한국여성정책연구원, 29쪽 표 재구성.

위의 <표 IV-10>에 제시된 것처럼 성희롱을 다루는 관련법은 크게 세 가지로 구분되는데 두드러지는 차이는 없다. 대학은 「여성발전기본법 시행령」 제27조 2항과 「공공기관의 성희롱 예방지침」에 의해서 자체적으로 대학내 성폭력 관련 규칙을 제정해야 하는데 대다수 대학들은 성폭력·성희롱 사건의 신고, 접수에서부터 결과 통지에 이르기까지의 절차를 내부 규칙에 따라 처리하고 있다.

대학에서의 성폭력·성희롱 사건 처리 과정을 보면 상담기구에 사건이 접수되고, 중재 시스템이 마련된 대학은 담당자나 담당기구의 장이 중재를 시도하고, 실패할 경우 대책위원회<sup>7)</sup>를 소집하여 사건을 조사한다. 중재 시스템이 공식화되지 않은 대학의 경우에는 바로 대책위원회를 소집한다. 이후 대책위원회는 신고인, 피신고인의 조사를 진행하고, 대학 본부에 가해자에 대한 징계나 조치를 요구하면, 대학 내 징계위원회에서 징계를 의결하고 총장<sup>8)</sup>에게 전달되며 최종 징계는 총장의 동의로 결정된다. 접수에서 징계까지의 전 과정은 짧게는 한 달, 길게는 6개월가량이 소요되는데 고도의 전문성과 신중함이 요구된다.

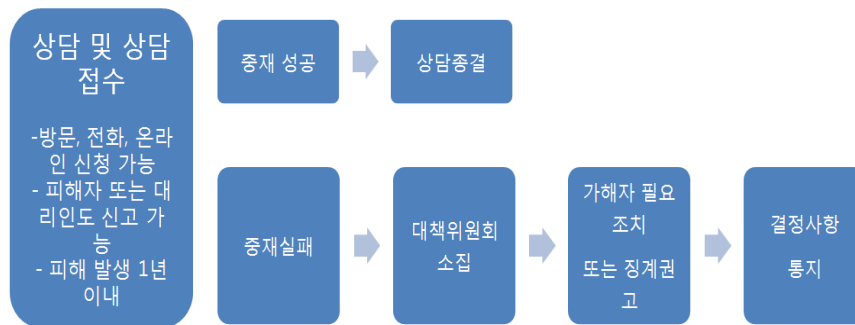
7) 사건처리 위원회의 명칭은 운영위원회, 조사위원회, 대책위원회, 양성평등위원회 등 대학마다 차이가 있으나 본 연구에서는 대책위원회로 통칭한다.

8) 징계의 최고 결정권자는 대부분의 경우 총장으로 되어 있으나 대학별 상황에 따라 부총장이 결정권을 갖는 대학도 있다.



출처: S대학교 성폭력·성희롱 예방 및 처리에 관한 규정 브로셔.

[그림 IV-1] S대학교 성폭력, 성희롱 피해사건 처리과정



출처: J대학교 인권센터 안내 브로셔.

[그림 IV-2] J대학교 성폭력, 성희롱 사건신고 및 처리절차

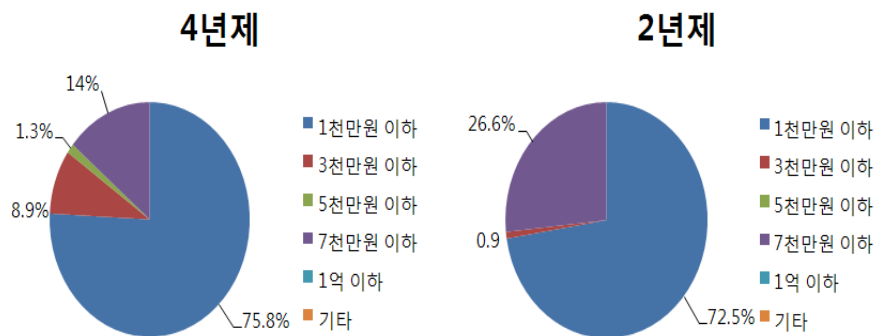
상담기구 내의 대책위원회가 피신고인의 가해 사실을 확인하면, 대학 본부 징계위원회에 징계나 조치를 건의한다. 대학 내 성폭력, 성희롱 예방 및 처리에 관한 규칙에는 징계와 조치가 구분되어 있다. 성폭력·성희롱 사건 발생 시 대책위원회에서 징계의 수위를 의결하면 학생의 경우 학생준칙에 의거하여 학생상벌위원회에, 교원은 교원인사규정에 의하여 교원징계위원

회에, 직원은 직원인사규정에 따라 직원징계위원회에 회부된다.<sup>9)</sup> 조치의 경우 상담기구의 대책위원회에서 가해자에게 직접 권고할 수 있으며, 대학 별로 약간의 차이는 있지만 실명공개사과, 피해자에게 사과문 전달, 사회봉사, 접근금지, 교육 프로그램 이수 등의 내용이 포함되어 있다. 징계와 조치를 모두 징계위원회에 요구할 수 있지만, 징계와 달리 조치는 강제성이 부족해 형식에 그치는 경우가 많다.

## 다. 고충처리 관련 문제점

### 1) 고충처리 상담기구의 운영과 담당자의 여건

대학 내 성폭력·성희롱 예방과 대처를 위해서 제일 필요한 것 중 하나는 예방교육과 상담기구 운영이지만 일부 대학에서는 관련 업무에 예산이 적거나 때로는 전혀 배정되지 않는 경우도 적지 않다. 또한 독립된 상담공간이 없거나(4년제 29.75%, 2년제 35.45%), 1년에 1천만 원 이하의 적은 사업 예산이 배정(4년제 75.8%, 2년제 72.48%)되는 경우가 대다수이다(박성혁 외, 2007).



출처: 박성혁 외(2007), 『대학내 성폭력·성희롱 실태 및 예방교육 활성화 방안연구』, 교육과학기술부.

[그림 IV-3] 4년제 대학과 2년제 대학의 사업예산 규모 비교

9) 규칙과 위원회의 이름은 대학마다 다를 수 있음.

성상담실에 따로 배정된 예산은 없습니다. 그래서 학생상담센터 예산을 끌어다가 써야 되는 상황이고요. 예산 요청을 하면 학교에서 인식이 성상담실은 상징적인 의미로 준 거고 학생상담센터에서 다 하는 걸로 인식을 하고 있기 때문에 예산자체가 배정이 안 돼 있어서 저희가 성폭력예방대책위원회 회의비는 따로 이제 센터 자체에서 예산을 책정을 해 놓고 그 외 교육비는, 예를 들어 제가 예산이 너무 없으니까 공여지책으로 교무팀에 소속된 교수진들의 교육비는 교무팀에, 교육비 지출을 그렇게 제가 작업을 했어요. 그리고 직원 지출은 총무예산팀에서, 조교는 경력팀에서. 이런 식으로, 지출을 그 쪽으로 해서 그 쪽의 예산을 잡도록 해서 거기서 활용을 하도록 했어요. 성상담실 관련해서 제가 받는 교육비나 이런 것들은 총무예산팀에서 지출을 해 주는 걸로 제가 작업을 해서 받고 있고요. 학생은 예산은 없어요(FGI 참석자 2).

위의 <FGI 참석자 2>와 같이 상담기구에 배정된 예산이 없는 경우 성폭력·성희롱 예방을 위한 문화 사업이나 캠페인은 커녕 의무적인 예방교육과 사건처리 자체도 힘들다. 또한 독립된 상담공간이 없는 경우 비밀이 보장되지 않아 신고인과 피신고인의 신상을 보호하기가 어렵다. 상담기구의 열악한 환경이 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구가 당면한 현실인데, 부족한 자원으로 인하여 사건 처리 과정에 있어 어려움이 많다.

대학 내 성폭력·성희롱 상담기구는 학생지원처 직원이나 학생상담센터 상담원이 겸임을 하는 경우가 대부분이다. 학생상담센터 상담원이 갑자기 성폭력 사건을 받아 처리하게 된다면, 성희롱 예방교육을 하게 되는 경우도 흔히 발생한다. 상담기구 담당자는 법적으로 지정하게 되어 있다. 그러나 담당자의 자격기준에 대해서는 언급되어 있지 않기 때문에, 담당자들은 성폭력·성희롱 관련 분야의 전문성이 부족한 경우가 많다. 여성단체의 경우 상담원의 자격은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제19조(상담원 등의 자격기준) ②와 시행령 제7조(종사자의 자격기준)에 의거하여 ‘사회복지시설·사회복지단체의 임직원 또는 공무원으로서 성폭력방지 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람’으로 총100시간의 관련 교육을 이수해야 한다. 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 담당자의 경우 주업무가 성폭력 사건 처리임에도 불구하고 종사자에 대한 자격기준이 없고, 따라서 독립기관 형태로 있는 소수의 상담기구를 제외한 대다수는 관련 분야의 전문가라고 보기 힘들다.



〈표 IV-11〉 성폭력 피해 지원 상담소 종사자의 자격기준

기준	내용
일반기준	성폭력피해상담소, 성폭력피해자보호시설, 성폭력피해자통합지원센터의 장 및 상담원 등의 종사자는 제2호의 개별기준 요건을 갖춘 사람으로서 국가, 지방자치단체, 법률구조법인, 사회복지법인 또는 그 밖에 성폭력방지 및 피해자보호를 주된 업무로 하는 비영리법인이나 단체에서 개설·운영하는 상담원 교육기관에서 제3호의 교육과정을 이수한 사람이어야 한다. 다만, 통합지원센터에 근무하는 종사자의 자격기준은 여성가족부장관이 달리 정할 수 있다.
개별기준	<p>가. 상담소·보호시설의 장</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 2급 이상의 자격을 취득한 후 성폭력 방지 업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람</li> <li>2. 국가 또는 지방자치단체에서 7급 이상의 공무원으로 성폭력방지 업무에 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람</li> <li>3. 성폭력 상담원의 자격을 취득한 후 성폭력방지를 목적으로 설립된 단체 또는 시설에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람</li> </ol> <p>나. 상담소·보호시설에 근무하는 상담원</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 학교 졸업자(이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람을 포함한다)</li> <li>2. 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사의 자격을 가진 사람</li> <li>3. 사회복지시설·사회복지단체의 임직원 또는 공무원으로서 성폭력방지 업무에 3년 이상 근무한 경력(단순노무자 근무 경력 제외)이 있는 사람</li> <li>4. 장애인 관련 단체 또는 시설에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람(장애인 상담소와 보호시설의 경우만 해당한다)</li> </ol> <p>다. 통합지원센터의 장</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「고등교육법」에 따른 대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 교육과학기술부장관이 인정하는 학교에서 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등을 전공하여 졸업한 사람으로서 관련 분야의 학위를 취득한 후 5년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람</li> <li>2. 「의료법」에 따른 소아청소년과, 소아정신과, 산부인과 전문의 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야의 진료경력이 있는 사람</li> <li>3. 변호사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람</li> </ol> <p>라. 통합지원센터에 근무하는 총괄팀장</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「고등교육법」에 따른 대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 교육과학기술부장관이 인정하는 학교에서 사회복지학, 심리학, 아동학, 여성학 등을 전공하여 졸업한 사람으로서 관련 분야의 학위를 취득한 후 4년 이상 성폭력 방지 관련 기관에서 근무한 경력이 있는 사람</li> <li>2. 「의료법」에 따른 소아청소년과, 소아정신과, 산부인과 전문의 자격을 취득한 후 2년 이상 해당 분야의 진료경력이 있는 사람</li> <li>3. 변호사 자격을 취득한 후 2년 이상 해당 분야에서 근무한 경력이 있는 사람</li> </ol> <p>마. 통합지원센터에 근무하는 임상심리사</p> <p>「고등교육법」에 따른 대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 교육과학기술부장관이 인정하는 학교에서 심리학 또는 아동심리학을 전공하여 졸업한 사람으로서 관련 분야의 학위를 취득 후 병원에서 3년 이상 수련을 받은 사람</p> <p>바. 통합지원센터에 근무하는 심리치료사</p>

기준	내용
	<p>「고등교육법」에 따른 대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 교육과학기술부장관이 인정하는 학교에서 사회복지학, 여성학, 심리학, 아동학 등을 전공하여 졸업한 사람으로서 관련 분야 학위를 취득한 후 병원 또는 성폭력방지 관련 기관에서 심리치료사로 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람</p> <p>사. 통합지원센터에 근무하는 간호사 간호사 자격을 가진 사람으로서 실무경력이 3년 이상인 사람</p> <p>아. 통합지원센터에 근무하는 전문 상담사 「고등교육법」에 따른 대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 교육과학기술부장관이 인정하는 학교에서 학위를 취득한 후 5년 이상 상담소 또는 보호시설의 상담원으로 근무한 경력이 있는 사람</p> <p>자. 통합지원센터에 근무하는 행정 종사자 예산 및 회계업무에 1년 이상 경력이 있는 사람</p>
교육과정 기준	<p>가. 소양분야 1. 교육과목 : 여성학·여성복지 및 정책, 성폭력의 개념과 특징, 여성인권과 폭력 2. 이수시간 : 15시간</p> <p>나. 전문분야 I 1. 교육과목 : 성폭력의 이해, 성폭력 관련 법령 및 정책, 법률구조실무, 법적 절차 및 대응방식, 의료지원 실무 2. 이수시간 : 30시간</p> <p>다. 전문분야 II 1. 교육과목 : 상담원리와 기법, 상담이론, 상담자의 자세 및 윤리, 대상별 상담과정 2. 이수시간 : 35시간</p> <p>라. 전문분야 III 1. 교육과목 : 상담 사례 연구 및 실무실습, 역할연습 등 2. 이수시간 : 20시간</p> <p>총 100시간 이수</p>

출처: 법제처 홈페이지, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제19조 제2항에 따른 상담소, 보호시설 및 통합지원센터의 종사자의 자격기준의 별표1을 재구성.

각 대학에서 여러 가지 사정으로 비전문가를 고용할 수밖에 없다면 교육을 받거나 능력을 쌓을 수 있는 지원이라도 뒷받침되어야 한다. 그러나 교육훈련과 관련된 여건이 좋지 않아서 업무 담당자가 자비로 성희롱 예방교육 전문강사 교육을 받고 있는 경우도 있다. ‘성폭력 사건을 신고하러 갔더니 남자 교직원만 있는 경우’가 드물지 않게 발생한다.<sup>10)</sup> 상담에 있어서 비밀보장과 전문성이 확보되지 못한 상황으로 문제를 덮고 가는 경향이 있다.

10) <http://www.mt.co.kr/view/mtview.php?type=1&no=2012041914520876848&outlink=1>  
「머니투데이」 “성폭력 피해 여대생, 상담소 갔다 ‘황당’?”(2012.4.21.).

대학 당국에서는 성폭력·성희롱 상담기구의 활동 내역이 부족하다고 생각하여 상담 기구를 지원하고 확장해야 될 근거를 찾지 못하는 경향이 있다.

저는 조교도 없어요, 저 혼자예요. 그런 부분이 많이 힘든 것 같아요. 그러니까 양성평등 업무도 하고 예방교육도 하고 사건처리도 하고 뭐 성인지 세미나 이런 모든 것을 저 혼자 하는데, 거기에 이제 대책위원회 간사도 저희가 다 하잖아요. 그러면 어떤 사건이 터졌을 때 그 자리를 보존할 수 있는 게 아무도 없는 거예요. 모든 게 스톱이 되요. 다른 일 하는 자체가 스톱이 되고 오로지 사건에 매달릴 수밖에 없어요 (FGI 참석자 3).

성폭력·성희롱 상담이나 사건 접수는 위기 상황인 경우가 많기 때문에 일반 상담처럼 예약이나 사전 접수가 용이하지 않다. 이러한 상황에서 담당자가 여러 개의 사건 처리와 행정 및 실무까지 담당해야 하기에 이들이 담당하는 업무량은 과중하다. <FGI 참석자 3>의 경우처럼, 상담원이 학생상담센터 업무와 겹입하는 경우에는 사건이 발생하면 학생 상담센터 업무가 전부 중단되는 일까지 발생하여 상담서비스의 질과 양이 현저히 낮아진다. 대다수 사건 처리는 비밀리에 진행되기에 다른 직원들과 분담할 수도 없다. 이로 인해 담당자의 실제 업무량과 외부에서 인식하는 업무량에 큰 차이가 있다.

그리고 우선은 제 직위가 불분명해요. 저는 1년 계약직이었는데 지금 무기계약직이 됐어요. 무기계약직이 됐지만, 무기계약직이 직원도 아니고 공무원 계약직도 아닌 거예요... [고용조건] 여건에 따라 다르고 학교 내에서도 계약직 자체가 다 다르더라고요. 그리고 호봉제도 없어요. 호봉제 있는 계약직도 있고 없는 계약직도 있고. 그래서 학교 체제가 저는 이게 어떻게 되는지 모르겠더라고요. 저희 소장님한테 몇 번을 말씀을 드렸더니, 저희 업무처리가 선생님들도 다 아시겠지만, 비공개처리잖아요, 모든 게. 그러니까 다른 사람들은 일을 안 하는 것처럼 보일 수가 있어요. 철저하게 비밀리에. 솔직히 성희롱 사건이 일어나면 싸인을 받으러 대책위원회 위원님을 한 분 한 분 찾아가서 받거든요. 비밀보장 때문에. 제 위치도 그런 부분을 말씀드려도, 아직까지는 윗분들 전에서는 그게 인지가 안 되는 거예요. 아까 말씀드리는 대로 조용하게 처리하고, 예방교육은 늘 하는 거고. 그러니까 그렇게 인식을 하고 있는 것 같아요. 그래서 그런 부분이 가장 힘든 부분인 것 같아요(FGI 참석자 4).

그런데 양성평등 상담소나 이런 일하는 사람들의 애로점이 뭐냐면 그런 사람들은 어느 정도의 사명의식이 있기 때문에 그럼 그건 또 별도로 얘기하고, 자기는 한단 말이 해요. 그게 이제 어

떻게 보면 딜레마예요. 이 일은 필요하다고 생각하고 피력하고 진짜 중요한 일이고 어떤 일보다 중요하고 그런 면이 있기 때문에 저도 상당히 열심히 하려고 노력하고 그거랑 [월급과 상관 없이 일을 한단 말이에요. 내 학교고 뭐 그러기 때문에. 그런 부분에 있어서 아마 저 말고 다른 분들도 그런 생각하실 거예요(FGI 참석자 5).

대학의 관련 분야 실무자 대부분은 계약직, 혹은 무기계약직으로 근무하고 있다. 실무자의 불안정한 고용조건은 상담기구 운영에 큰 어려움으로 작용한다. 위에서 소개한 경우처럼 일부 대학에서는 담당자의 ‘사명의식’을 강조하며, ‘돈을 벌기 위한 직업’이 아니라 일종의 ‘봉사’나 ‘자원 활동’으로 인식하기도 한다. 사건 발생 시 근무 시간 외 업무를 많이 하게 되지만 대부분이 계약직이기 때문에 야근수당은 물론 식대도 받지 못하고 있다. 해당국은 관련 분야의 전문성을 인정하고 활동을 독려하기보다 개인의 희생이나 책임감과 능력을 강요하는 경우가 많다. 이러한 근무 여건은 담당자들의 업무 효율성을 저하시키는 원인 중 하나이다.

또한 담당자들은 대개 1-2년 뒤에 퇴사해야 되기에 상담 및 사건 처리와 관련된 경험이 축적되기 어렵다. 이러한 상황은 해당 분야의 전문성을 쌓으려는 담당자의 동기를 약화시킨다. 대학마다 고유의 문화, 특징, 시스템이 존재하기 때문에 학교의 맥락을 이해하지 못하면 원활하게 사건을 처리하는 것이 어렵다. 교원, 직원, 학생 모두를 대상으로 하는 성폭력·성희롱 상담기구는 대학 내 타 조직과의 협조나 네트워크가 중요한데 1-2년마다 담당자가 교체되면 업무가 원활하게 전개되기가 어렵다. 계약직 신분의 상담원은 여타 조직의 정규직 교직원보다 낮은 위치에 있는 사람으로 인식되기 때문에 업무 협조도 원활히 이루어지지 못하는 경우가 있다.

성폭력·성희롱 사건 처리를 담당하는 상담기구는 대학 내에서 복잡한 지형에 위치해 있다. 대학 내의 행정기관이지만 캠퍼스 내의 성폭력 사건을 감시하는 역할을 한다. 이러한 상황은 상담기구에 종사하는 상담원과 기관장 및 학교본부와의 긴장이나 갈등으로 나타나기도 한다.

또한 성폭력 피해자를 전적으로 지원하는 대학 밖의 성폭력상담소와는 달리 성폭력·성희롱 발생 시 대책위원회 등을 통해 스스로 사건을 조사하

고 판단하는 역할을 담당하고 있다. 대학 내 상담기구는 피해자를 전적으로 지원할 것을 요청받으면서 동시에 가해자를 공정하게 조사할 것을 요청받는다. 보통 1명의 상담원으로 운영되는 대학 상담기구가 모든 역할을 담당함에 따라 피해자 지원에 많은 역량을 투입하기 어렵다. 상담기구가 독립적으로 구성되지 않은 경우 담당자의 부담은 더 크다. 상담기구에 대한 정부와 대학 차원에서의 지원 부족과 이로 인한 낮은 위상, 열악한 근무 조건 등으로 대학 내 성폭력·성희롱 예방과 고충처리에는 많은 어려움이 있다.

## 2) 고충처리 과정의 문제점

### 가) 중재와 피해자 보호

성폭력·성희롱 사건 처리 과정에는 신고인, 피신고인<sup>11)</sup>, 상담기구 담당자 뿐 아니라 상담기구의 장, 대책위원회 위원들, 교원, 직원, 학생, 징계나 인사 담당 부서 등 수많은 대학 내 기구 및 구성원들이 관련되어 있다. 사건 처리 과정에서 가장 우선 고려되어야 하는 것은 피해자의 보호와 회복이며, 중재과정도 피해자 요구를 우선 고려하기 위해서이다. 피해자가 사건 처리 과정에서 수동적으로 대응하기 보다는 주체적 판단으로 치유하는 데 힘을 얻게 하기 위한 것이기도 하다. 중재에 대한 규칙이 없는 대학에서는 신고인이 원하지 않는데도 징계위원회까지 회부되는 경우도 있다. 그런데 중재 과정이 신고인, 피신고인의 직위나 대책위원회 교수와 피신고인의 관계에 따라 영향을 받기도 한다.

저희가 이제 처리를 할 때 가장 어려운 게 뭐냐면 사건이 발생을 했을 때, 성희롱예방의 대책위원회 위원장이 학생처 처장님이시거든요. 다른 해는 그런 일이 없었는데, 올해 초에 발생한 사건이 교수 대 조교 사건이었어요. 근데 가해자인 교수님이 학생처장님의 가장 베스트프렌드인 거예요. 그래서 신고가 딱 들어왔을 때 저는 몰랐는데 센터장님은 알고 계시더라고요. 그게

11) 대학 내 사건 처리과정에서는 피해자, 가해자라는 용어 사용을 지양한다. 진행 과정에서 충분히 사실에 대해서 확인해야 하기 때문에, 조사 과정에서는 신고인, 피신고인이라는 명칭을 사용하고, 그리고 사건 결과가 성폭력이나 성희롱으로 확정된 이후 피해자나 가해자라는 용어를 사용하는 것이 적절하다. 본 연구에서는 맥락에 따라 신고인, 피신고인, 피해자, 가해자를 혼용하여 사용하려고 한다.

학생처장님께 보고가 되고 다시 인제 총장님께 보고가 되거든요. 그렇게 되면 막히는 상황이 될 수 있을 것 같다고 소장님이 판단을 해서 저는 총장님께 바로 보고를 하러 가고 소장님은 인제 처장님께 보고를 동시에 하게 돼서 사건이 바람직하게 진행이 됐던 케이스가 있거든요. 다른 대학의 얘기를 들어보면 그런 케이스들 때문에 영향력을 받아서 사건 진행에서 어려움을 겪는 게 좀 많다고 들었어요(FGI 참석자 6).

상담기구의 장이 관련 분야 전문가라면 중재 과정과 내용에 대한 신뢰를 담보할 수 있지만, 대학과 같이 권력과 위계가 뚜렷한 집단에서 대책위원이 피신고인 교수와 가깝거나 관련 분야에 대한 전문성이 없을 경우 피해자 보호를 위한 중재가 암묵적 강제나 협박으로 변질될 가능성도 있다.

양성평등위원회가 있는데 양성평등위원회 사건이 벌어지니까 여기서 해 갖고 규정이 우리는 중재도 못하게 돼 있어요. 일단 거기서 이렇게 양성평등 면에서 이건 성희롱이라고 언어적인 성희롱이라고, 경미한 거라도 성희롱이라고 판단이 되면 그냥 교원 인사위원회, 이쪽으로 넘기는 거예요. 그럼 거기서 징계 발휘를 하면 상벌 위원회는 또 재단하고 연관이 돼서 거기서 징계를 하고, 이렇게 시스템이 몇 개가 되어 있기 때문에 어떨 땐 중재를 하고 싶어도, 인제 교수가 언어적인 성희롱을 했어요. 문제는 학생이 '교수가 그 정도 징계를 원하지 않는다. 내가 원하는 것은 진정한 사과다.' 거기까지만 원하는데 우리가 중재해 놓고 나서 규정이 아무리 따져도 규정이 그렇게 잘못 만들어진 건지 어떤 건지 중재 할 수 없으니까 넘겨야 된다고 해서 지금 넘기게 되고, 거기에서 무혐의 처리가 되고, 뭐 이걸 경미하지만 간단한 경책이라든가(FGI 참석자 7).

사건 처리에 있어 피해자 중심의 가이드라인이 부재하고 사건 처리의 일차적 목표인 피해자 보호와 회복보다는 가해자 징계에 더 중심을 두는 경향이 있다. 성폭력 사건은 사건 내용, 피해자 및 가해자의 인적 사항에 대한 정보가 비밀로 보장이 되어야 하지만 대학당국은 상담기구 운영 성과 파악을 위해 내용 공개를 요구하기도 한다.

아, 저는 그 얘기가 왜 했냐면 원래 동기는 '계속 실적 내려.' 이런 얘기하면서 계속 이상한 사업 하라고 하고, 저희뿐만 아니라 다른 데서도 괜히 뭔가 행사한다고 하고 사람들한테 '몇 월 몇 일에 뭐했다.' 이런 거 자꾸 남기라고 하니까. 그게 결국은 여기 인건비나 예산을 지원하는 근거가 되는 거잖아요. 우리가 실제로 중요하게 생각하는 어떤 상담, 신고 사건 교육 제대로 될

수 있게 교육 하는 거 이거를 하는 게 아니라 다른 걸 하는데, 노력을 해야만 점수를 잘 받아서 우리도 계속 일할 수 있고 상담실 예산도 유지될 수 있고(FGI 참석자 8).

성폭력·성희롱 상담기구는 대학내 여타기구와 다른 특성을 갖고 있다. 여타기구의 존재 목적이 대학 구성원의 학습권이나 노동권을 향상시키는 것에 있다면, 상담기구는 ‘사적이고’ 비가시적인 영역에서 대학 구성원의 권리를 보호하는 것을 목적으로 한다. 사건이나 상담 건수를 상담기구 업무의 실적으로 이해하는 것에는 무리가 있는데, 사건 신고가 많아서 실적이 많은 상담기구가 있는 대학은 성폭력·성희롱이 많이 발생한다는 ‘오명’을 얻을 수도 있다. 상담기구가 신고인에게 믿고 사건을 신고할 수 있는 곳이라는 신뢰감을 주지 못한다면 존재 의미 자체가 퇴색하게 될 것이다.

〈표 IV-12〉 피해자에 대한 지원 규정

구분	있다	없다
법적 지원	58.1%	41.9%
의료 지원	4.4%	95.6%

출처: 김계현 외(2005), 『국내외 대학의 성폭력·성희롱 정책연구』.

무엇보다 위의 <표 IV-12>에서 알 수 있듯이 사건 처리의 가장 큰 목표인 피해자에 대한 지원이 부족한데, 법적 지원이 없는 학교가 41.9%, 의료지원이 없는 대학은 95.6%에 달한다. 외국인 강사, 학생에 대한 통역비 지원이나 법적, 의료적 자문비를 제공하는 대학은 매우 드물다.

나) 가해자 사후처리

〈표 IV-13〉 가해자에 대한 징계 이외의 조치 규정

구분	있다	없다
반성문	21.9%	78.1%
공개(실명)사과	29.4%	70.6%
재교육	30.0%	70.0%
사회봉사	38.1%	61.9%
금전적 배상	40.6%	59.4%

출처: 김계현 외(2005), 『국내외 대학의 성폭력·성희롱 정책연구』.

대학 내에서 성폭력·성희롱 사건 발생 후 가해자는 징계나 조치를 받게 되는데, 이미 징계를 받은 가해자가 강제력이 없는 조치까지 받는 경우는 드물다. <표 IV-13>처럼 징계 이외의 조치 규정을 갖고 있는 대학이 일부에 불과하다.

가해자의 사후처리에 대해서 방관하는 경우가 많은데, 가해자들은 징계 받은 이후 자신의 ‘가해행위’에 대해서 성찰할 기회를 갖기 힘들다. 성찰의 기회를 제공하지 않는 경우 가해자들은 자신의 ‘가해행위’를 왜곡하여 인식하는 경향을 보인다(김보화, 2011).

징계나 그런 규정을 병과할 수 있어요. 사과 내지는 가해자 재교육 할 수 있는데, 실제로 별로 한 적은 없는데 없고, 제가 생각하기도 그런 게, 뭔가 딱 거 받으려면 보통은 감형이나 내지는 어떤 식의 조건으로 하는 거잖아요. 자기가 만약에 징계 다 받아야 한다고 하면 [조치를 이행] 할 이유가 전혀 없는 거죠. 많은 경우에도 법원에서도 행위자라고 하잖아요. 가정폭력 행위자, 성폭력 행위자한테 교육을 하려 하려면 실형을 살 수 있는데 실형을 감해준다거나 하는 건데, 실형을 살고 둘 다 하라고 하면 안 할 거잖아요. 그건 좀 내가 볼 때는 현실적이지 않은 거 같아요. 그 사람이 즐거운 마음으로 받겠어요? <개별면접 사례3>.

대학에 성폭력·성희롱 문제 해결을 하는 기구를 설치한 것은 피해 상황으로부터 피해자를 보호하고 가해 상황이 발생하게 된 대학 공동체의 환경



을 변화시키기 위함이다. 가해행위 발생에 대해서 대학 공동체가 반성하고 재발을 방지하기 위한 노력을 기울이는 것이 중요하다. 그러나 최근 대학에서는 징계 수위를 높이는 것에 초점을 맞추고 가해자의 반성과 성찰의 기회를 제공하는 것에는 소홀한 경향이 있다. 가해자 성찰을 위한 교육적 조치나 사건 발생 후 피해자 및 가해자의 사후처리에 대한 제도적 조치가 필요하다.

#### 다) 징계 양형 기준의 문제

대책위원회의 조사 과정이 끝나면, 대책위는 징계의 수위를 대학에 요구한다. 대학마다 차이가 있지만 대책위원은 교수 혹은 직원 및 학생 등으로 구성되어 있다. 대책위에는 법대 교수들이 포함된 경우가 많지만, 교수가 가해자로 지목된 사건에서 징계 양형의 기준이 없다는 것은 논란이 된다. 같은 행위 내용이라도 해당 학교의 특성이나 대책위원, 징계위원들의 성인지 감수성 정도에 따라 A학교는 해임, B 학교는 사과 등의 조치로 끝낼 수도 있다. 이는 학교에서는 가해 행위로 인정되었지만 국가인권위원회나 다른 사법 체계에서는 학교의 결정과 상반된 판결이 나는 경우도 존재하기 때문이다.

학교에서 책임회피 하는 것일 수도... 일단 우린 잘라야 된다... 행정 소송 해서 돌아왔다 이렇게 하는 거잖아요? 어쨌든 교원소청하면 무조건 한 단계 감해준대요. 무조건 소송만 하면, 그런 식의 어떤 절차. 학내의 대학의 판단 기준은 밖에서 법적인 어떤 형사적인 절차 판단기준이 다를 수 있고 그거에 대해서 고유 권한을 주는 게 학내의 징계에 대해서는 필요한 게 아니냐? 뭐 그 정도에 대해서 징계를 주냐 돌아오는 경우가 많죠. 그런 부분에 대해서 실제로 학교의 문제도 있겠지만 외부에서 좀... 대학의 특수한 환경, 교수가 학생들에게 미칠 수 있는 영향이 얼마나 큰지. 생활공동체... 공동체 내에서 일어난 일에 대해서... 관계가 그냥 회사 그만두면 끝이지 이런 것 보다, 어쨌든 평생 가는 관계도 많잖아요. 자기 인생 전체가. 그럴 때 학교에서 일어나는 일에 대해서 [신중하게 생각해줬으면 해요]...절차가 크게 문제가 없으면, 학교의 이 판단을 많이 인정을 해주긴 하는 것 같은데. 그래도 교수들은 좀 감면을 받는다고 하나? <개별 면접 사례 3>.

2005년 교육인적자원부에서 발행한 『대학의 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼』에는 사건 처리의 실제적 절차들을 안내하고 있다. 그러나 처리 과정이 구분되어 있지 않아 상황과 맥락에 따라 다르게 구성되는 성폭력·성희롱 사건처리에 큰 도움이 되지 못한다. 교원 징계 관련 판례가 나와 있기는 하지만 교수를 중심으로 제시되어 있다. 학생 간, 학생과 직원 간 발생한 사건 내용은 포함되어 있지도 않다. 또한 민형사법, 교원소청심사위원회의 결정례만을 기술하고 있고, 각 대학 징계위원회의 징계 사례가 제시되지 않아 대학에서 참고하는 데에는 부족함이 많다. 참고할 만한 표준적 기준이 없어 경우에 따라서는 너무 과하거나 약한 징계가 가해자에게 내려진다.

우리고 언어적인 간단한 성희롱인데 재단 쪽에서는 학교의 명예가 달려있기 때문에 필요 이상으로 강하게 징계를 하려고 하거든요,, 의도적으로 한 건 아니고 결과적으로는 희롱이 됐을 지라도, 교수나 직원이 혹시 학교 쪽에 밭보인 사람들의 경우 그걸 빌미로 해서 [강한 징계를 받죠](FGI 참석자 10).

위 <FGI 참석자 10>의 경우처럼 피해자나 상담기구의 의사와 상관없이 일부 대학에서는 ‘학교의 명예’나 내부적 사정에 의해 필요 이상으로 강하게 징계를 내리기도 한다. 성폭력·성희롱은 관련자들의 관계와 맥락이 매우 중요하기 때문에 표준화된 매뉴얼을 강요할 수는 없지만, 피해자를 보호하고 가해자의 반성을 돕기 위한 대학별 사례와 판례에 대한 공신력 있는 자료가 필요하다.

또한 대학은 교수 및 강사·직원·학생 등의 다양한 구성원이 존재하고 있으며, 이에 따라 성폭력 발생 양상도 매우 다양하게 나타나고 있다. 교수와 학생 간, 직원과 학생 간, 학생과 학생 간 사건이 발생할 뿐만 아니라 학생과 학생 간의 관계라도 해도 학부생, 대학원생, 외국인학생, 교환학생 등 각자의 관계에 따라 다양한 양상으로 사건이 전개될 수 있다. 성폭력피해자가 외국인 학생인 경우 이는 성희롱에 의한 피해뿐만 아니라 출신국가나 인종에 의한 차별 피해도 동시에 발생할 수 있다. 대학원생의 경우 학부생보다 교수와의 관계에서 훨씬 더 취약한 대응을 보이기도 한다. 또한 대학의 경

우 교육기관이라는 성격이 강하기 때문에 학생과 관련된 피해가 많이 부각되고 있으나, 직원과 직원이나 교수와 교수 사이에 발생하는 성폭력의 경우 직장에서 발생하는 성폭력·성희롱 피해와 유사한 점이 많은데, 이에 대해서 비중 있게 다루지 못하고 있다.

## 라. 고충처리 관련 개선 방향

### 1) 피해자 보호와 치유의 원칙 점검

성폭력·성희롱 피해자 보호에 있어서 피해자의 입장을 존중하는 것은 매우 중요하다. 어떤 방식의 사건 처리 과정이 피해자의 회복에 도움이 되는지가 우선적으로 고려되어야 한다.

최근의 현황을 보면 가해자에 대한 징계나 조치를 사건의 해결로 인식하는 경향이 있다. 가해자에 대해 처벌하거나 대학 공동체로부터 ‘추방’하는 것으로 피해자가 치유되는 것은 아니다. 피해자는 사건의 발생 자체로 고통스럽기도 하지만 이후 사건처리 과정에서의 배려나 공정성 문제로 상처를 받기도 한다(김보화, 2011). 피해자들은 가해자 징계보다 중재나 사과를 원하는 경우가 적지 않다. 징계는 대학 차원에서 내려지는 벌이기에 피해자의 개인적인 의사가 그대로 반영되기 힘들지만, 중재의 경우 사과문을 비롯하여 피해자의 요구사항이 반영될 수 있다.

중재나 합의는 징계나 조치 등 공식적 사건처리에 부담을 느끼는 피해자들의 상처를 회복하는 방향에서 고려되어야 한다. 가해자의 진심어린 사과, 실질적인 보상, 이와 함께 성폭력 및 성희롱 행위에 대한 대학당국의 단호한 대응이 피해자 회복에 도움을 줄 것이다.

회복적 사법(restorative justice)은 범죄행위에 대응하는 데 있어서 범죄 피해자를 고려하는 접근으로, 피해로부터의 회복을 위해 피해자와 가해자간의 조정이나 화해 등 다양한 방식으로 접근하는 것이다(박미숙, 2000; 이훈동, 2007). 회복적 사법은 범죄사건에 의해 가장 직접적 영향을 받은 피해자, 가해자, 지역사회공동체가 범죄에 의해 발생된 ‘해악’에 직접적으로 참여하여 대응할 수 있는 기회를 제공하는 것이다.

회복적 사법은 피해자와 가해자 그리고 대학 공동체 모두에게 이익이 될 수 있다. 대학과 같이 구성원들의 상호작용이 활발한 소규모 공동체의 비행에 대해 대응방안을 마련하는데 유용할 수 있다(하혜숙, 2007). 따라서 대학내 성폭력·성희롱 사건 처리 시 피해자의 회복에 도움이 될 수 있도록 중재나 징계, 조치의 시스템이 조정되어야 할 것이다.

## 2) 피해자 담당과 가해자 담당자 분리 : 가해자 교육, 가해자 대책

대학내 성폭력 및 성희롱 사건은 가해자에 대해 형사고소가 진행된 경우도 있고, 공동체 내부의 자치 규약 등을 통해 처리되기도 한다. 징계의 절차로서 실명공개 대자보가 작성되거나 공개사과가 이루어지기도 했다. 이러한 조치는 성폭력이나 성희롱은 가해자 한 사람만의 병리현상으로 다루거나 도덕성의 문제로 보기보다는 공동체 전체의 인식이 전환되어야 한다는 차원에서 이루어진 것이다(배지선, 2003). 성폭력 ‘가해행위’는 피해자뿐만 아니라 대학 공동체에 대한 사과이면서, 사건의 발행을 가능하게 한 대학 공동체 전체가 성찰한다는 의미를 가지고 있다(달과 입술, 2000).

이이 피해자의 요구에 따라 외부 성폭력상담소나 학내 성폭력상담소 등에서 가해자 교정교육을 받기도 했다.<sup>12)</sup> 대학내 상담기구와 성폭력 관련 규칙이 제도화되면서 가해자에 대한 징계에 초점이 맞춰지고 사과나 가해자 교육 등의 조치는 부차적인 것으로 간주되는 경향이 있다. 성차별적 대학 공동체의 문화보다는 가해자 개인의 문제로 보는 경향이 있는 것이다. 가해자에 대한 징계와 조치로 사건이 해결되었다고 인식하는 경우가 많다. 가해

12) 한국성폭력상담소에서의 가해자 교육 과정을 살펴보면, 피해자 혹은 피해자의 요구를 받은 피해자 대리인 등이 전화·면접 상담을 통해 한국성폭력상담소에 사건을 의뢰한 후, 내부 회의를 통해 교육자가 선정되면, 교육자는 피해자와의 면담을 통해 사건의 내용을 듣고, 피해자가 가해자에게 원하는 부분들을 확인한 후 교육을 접수한다. 이후 1회에 2시간, 경우에 따라 4회에서 10회 이상까지 상담 및 교육이 진행되며, 이때 가해자는 자신의 잘못을 인정하는 의미로 직접 교육비를 지불한다. 가해자는 몇 회기에 걸친 가해자 교육 프로그램을 통해 자신을 성찰하는 기회를 갖게 되며, 이후 여성 단체에 후원금을 내거나, 피해자에게 사과문을 작성하거나, 휴학을 하는 등 다양한 방식으로 반성의 의미를 표현하게 된다.

자로 지목되었던 사람들은 제대로 된 교육과 인식의 변화 과정을 경험하기 보다, 격리와 추방을 경험한다. 이러한 접근으로 대학 공동체 구성원들의 경각심을 불러일으킬 수 있지만, 가해자에서 사회적 낙인과 ‘억울하게 당했다’는 경험을 제공하기도 한다.<sup>13)</sup> 대학내 성폭력이나 성희롱 행위에 대한 문제제기는 가해자에게 징벌을 주기 위한 것이 목적이 되기보다는 피해자, 가해자, 공동체가 함께 피해를 회복하고 대학 공동체의 통합력을 회복시키는 것이 주요 목적이다(하혜숙, 2007).

현재 대학 내 성폭력·성희롱 고충상담기구 대다수는 담당자가 1인이기에 상담과 사건처리 담당자가 구분되지 못하고 있다. 상담과 사건 조사는 업무의 성격상 분리되어야 하며 피해자의 치유 상담과 가해자의 교육이 동일한 담당자에 의해 이루어지는 것은 문제가 있다(김계현 외, 2005). 대학내 상담기구 담당자는 사건 초기 신고인을 통해 사건을 접수하며, 피해자 보호와 피해자 중심의 원칙에 따라 신고인의 대리인 성격을 띤다. 이러한 역할을 맡은 사람이 동일 사건의 가해자를 교육하는 것은 적절치 못하다. 가해자 교육이 효과를 보기 위해서는 교육 및 상담자와 신뢰감을 형성해야하기 때문이다. 피해자 치유 상담과 사건 처리 및 가해자 교육 담당자 등은 장기적으로 분리되어야 하고 이를 위해 관련 인력 충원이 요구된다.

13) 그러나 공동체 내에서 가해자로 지목받아 징계 과정을 이수하고, 격리와 제명을 경험한 가해자의 수는 현실적으로는 매우 적다. 대부분의 가해자들은 해당 공동체를 떠나거나, 스스로 모든 관계를 단절함으로써 회피하는 경우가 많기 때문에 실제적인 낙인이 존재하기 힘들다. 또한 형사고소 과정에서는 변호사를 선임하여 형을 감형하거나, 무죄를 받기 위해 노력하기 때문에 공동체 내의 성폭력 사건 처리와는 다른 맥락을 가진다. 뿐만 아니라 실제 교도소에서 ‘강간범’은 여자를 제대로 다룰 줄 몰라서 강제력을 동원한, 남성성이 약한 ‘찌질한’ 범죄자로 취급되기도 하고, 일부 남성 사회에서는 ‘재수가 없었다’며 오히려 동정여론을 받기도 하므로 낙인이 존재한다고 보기 어렵다. 따라서 공동체 내에서도 형사고소 과정에서 가해자가 자신에게 내려진 징계와 처벌을 받아들이는 경우는 명확한 증거가 있거나, 다시 공동체로 돌아가고 싶은 욕망이 강할 때에 가능하다. 하지만 일부 공동체에서는 가해자가 징계와 처벌을 받아들였다 하더라도 다시 돌아갈 수 없는 경우가 많았고, 이때 그들은 자신에게 주어지는 일정한 낙인을 감내해야만 했다. 이처럼 가해자에 대한 낙인은 징계와 처벌 기관의 차이 뿐 아니라, 가해자가 어떤 공간에서 문제제기 되었고, 어떤 처벌 과정을 거쳤으며, 그가 어떤 위치였고, 어떤 사회적 위치를 가지고 있는냐에 따라서 다른 양상으로 드러난다.

# V

## 정책제언

1. 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리에 대한  
정부지원 강화 73
2. 성폭력·성희롱 상담기구에 대한 대학지원  
강화 91

## 1. 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리에 대한 정부지원 강화

### 가. 교육기본법에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 관련 조항 포함

고등교육기관인 대학의 운영을 관리·감독하는 기관은 교육과학기술부이다. 교육기본법 조항 개정을 통해 대학내 성폭력과 성희롱을 예방하고 고충처리에 대해 신속하게 대응하는 것은 학생의 학습권을 보장하는 것이 필요하다. 「교육기본법」중 성평등 관련 조항을 살펴보면 다음과 같다.<sup>1)</sup>

제4조 (교육의 기회균등)

- ① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.

제17조의2 (남녀평등교육의 증진)

- ① 국가와 지방자치단체는 남녀평등정신을 보다 적극적으로 실현할 수 있는 시책을 수립·실시하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체와 제16조에 따른 학교 및 사회교육시설의 설립자·경영자는 교육을 할 때 합리적인 이유 없이 성별에 따라 참여나 혜택을 제한하거나 배제하는 등의 차별을 하여서는 아니 된다.
- ③ 제1항에 따른 시책에는 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점 육성할 수 있는 교육적 방안이 포함되어야 한다.
- ④ 학교교육에서 남녀평등을 증진하기 위한 학교교육과정의 기준과 내용 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육과학기술부장관의 자문에 응하기 위하여 남녀평등교육심의회를 둔다.
- ⑤ 제4항에 따른 남녀평등교육심의회 위원회의 자격·구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

대학내에서의 성희롱은 성차별적 행위이다. 교육기본법에서 성별에 근거한 교육기회 및 참여의 배제를 금지하는 조항이 있음에도 불구하고, 성희롱 예방 및 피해 구제조치에 관련된 사항이 명시되어 있지 않다. 미국 교육부

1) 대학내 성폭력·성희롱 예방이란 대학당국이 성폭력·성희롱의 발생과 이로 인한 피해를 미연에 방지하기 위하여 대학구성원을 대상으로 교육과 홍보를 실시하고 고충처리 기구를 설치하여 관련 사안에 대해서 신속하게 대처하는 활동을 의미한다.

민권사무국(the Office for Civil Rights, OCR)에서는 1972년 교육법수정안 제9조에 따라 연방정부의 재정지원을 받는 공립 또는 사립학교가 성별에 근거하여 차별이 발생하지 않도록 관리한다. 이 법에 의하면 대학내 성희롱도 고용평등위원회(EEOC)에서 규정한 성희롱으로 분류되어 이에 대한 예방 및 처리가 미흡할 경우 학교에 대한 재정지원 삭감 등의 조치를 취하고 있다. 그러나 우리나라 교육 관련법에는 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리와 관련된 법적근거가 없다. 이에 성희롱 및 성폭력예방관련 사항이 여성발전기본법이나 국가인권위원회법에서 규정한 공공기관 및 직장내성희롱예방에 관한 조항을 근거로 각 대학의 자체 학칙 및 규정에 의해 관련 업무가 실시되고 있어서 교육기관에서 발생하는 성폭력·성희롱의 특수성을 고려하기가 어렵다. 이에 교육관련법에 법적근거를 마련하는 것이 필요하다(조주현 외, 2003).

미국의 교육법수정안 제9조에서와 같이 우리나라 교육기본법에도 성폭력·성희롱 관련 조항을 삽입해야 한다. 교육기본법에 별도의 조항을 신설하여 ‘국가 및 지방자치단체와 제16조에 따른 학교 및 사회교육시설의 설립자·경영자는 성폭력·성희롱으로부터 안전한 교육환경조성을 위해 적극적으로 실현할 수 있는 시책을 수립·실시해야 하며, 이에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다’와 같은 내용 등을 넣는 방안을 고려해볼 수 있겠다. 또는 남녀평등교육 증진을 목표로 하는 교육기본법의 제17조 2에서 성희롱성폭력으로부터 안전한 교육환경을 조성하도록 하는 관련 조항을 추가할 수 있다. 교육기본법에서 관련 규정을 명문화하고 관련 책무를 불이행할 경우에 정부예산 중단과 같은 불이익 조치에 대해서도 명시해야 한다.

## 나. 대학평가에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리 관련 항목 포함

### 1) 고등교육기관 공시대상정보 및 기관평가인증제 평가에 관련내용 포함

우리나라 대학평가는 실시주체에 따라 평가내용이 상이한데, 대학 평가 관련 법을 살펴보면, 「고등교육법」제11조의 2(평가)에 근거한 대학 ‘자체평가’와 ‘기관평가인증제’가 있다. 「교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법」



제6조(고등교육기관의 공시대상정보 등) 및 동법 시행령에 의하면 대학 내 자체평가 내용 및 필수 공시대상 정보를 의무적으로 공시해야 한다. 이러한 평가결과는 대학에 대한 정부의 행정적·재정적 지원에 활용할 수 있기 때문에 이들 평가항목들은 대학의 중요한 운영기준이 된다.<sup>2)</sup>

#### 가) 대학자체평가 및 공시

자체평가는 「고등교육법」 제11조의2(평가 등)의 1항에 의거하여 대학의 사회적 책무성 및 교육 수요자에 대한 대학교육의 질적 보증 확보, 국내 대학의 경쟁력 제고 등을 위해 각 대학이 최소 2년에 1회씩 학교운영 전반에 대해 종합적으로 평가를 하고 이를 공시하도록 되어 있다.<sup>3)</sup> 이에 각 대학은 「고등교육기관의 자체평가에 관한 규칙」 제3조에 의해 「교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법」 제6조(고등교육기관의 공시대상정보 등)에 따라 필수적으로 공시해야 하는 13개의 공시정보와 그 외 학교장이 교육·연구 등에 필요하다고 생각하는 항목을 설정하여 평가한다.<sup>4)</sup> 13개의 필수 공시정보는 다음과 같다.

1. 학교규칙 등 학교운영에 관한 규정
2. 교육과정 편성 및 운영 등에 관한 사항

- 
- 2) 「고등교육법」 제11조의2(평가 등) ① 학교는 교육과학기술부령으로 정하는 바에 따라 해당 기관의 교육과 연구, 조직과 운영, 시설과 설비 등에 관한 사항을 스스로 점검하고 평가하여 그 결과를 공시하여야 한다.
  - ② 교육과학기술부장관으로부터 인정받은 기관(이하 이 조에서 "인정기관"이라 한다)은 대학의 신청에 따라 대학운영의 전반과 교육과정(학부·학과·전공을 포함한 다)의 운영을 평가하거나 인증할 수 있다.
  - ③ 교육과학기술부장관은 관련 평가전문기관, 제10조에 따른 학교협의회, 학술진흥을 위한 기관이나 단체 등을 인정기관으로 지정할 수 있다.
  - ④ 정부가 대학에 행정적 또는 재정적 지원을 하려는 경우에는 제2항에 따른 평가 또는 인증 결과를 활용할 수 있다.
  - ⑤ 제2항의 평가 또는 인증, 제3항의 인정기관의 지정과 제4항의 평가 또는 인증 결과의 활용에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2011.7.21]
  - 3) 공시는 ‘대학알리미’홈페이지(<http://www.academyinfo.go.kr>)를 통해 이뤄진다.
  - 4) 한국대학교육협의회 대학평가원 홈페이지  
[http://eval.kcue.or.kr/value02/value02\\_1.php](http://eval.kcue.or.kr/value02/value02_1.php)

3. 학생의 선발방법 및 일정에 관한 사항
4. 총원율, 재학생 수 등 학생현황에 관한 사항
5. 졸업 후 진학 및 취업현황 등 학생의 진로에 관한 사항
6. 전임교원 현황에 관한 사항
7. 전임교원의 연구성과에 관한 사항
8. 예·결산 내역 등 학교 및 법인의 회계에 관한 사항
  - 8의2. 등록금 및 학생 1인당 교육비의 산정근거에 관한 사항
9. 「고등교육법」제60조부터 제62조까지의 시정명령 등에 관한 사항
10. 학교의 발전계획 및 특성화 계획
11. 교원의 연구·학생에 대한 교육 및 산학협력 현황
12. 도서관 및 연구에 대한 지원 현황
13. 그 밖에 교육여건 및 학교운영상태 등에 관한 사항

대학내 성폭력·성희롱 예방과 관련된 사항은 ‘그 밖에 교육여건 및 학교 운영상태 등에 관한 사항’에 포함될 수 있다. 그러나 「교육관련기관의 정보 공개에 관한 특례법 시행령 별표2」의 「고등교육기관의 공시정보 범위, 공시횟수 및 그 시기」에 의하여 제시되고 있는 내용은 정관, 법인의 임원현황, 교지 확보현황, 교사시설 확보현황, 기숙사 수용현황, 수익용 기본재산 확보현황, 직원현황, 재정지원사업 수혜실적, ‘고등교육법 제11조의2’에 따른 대학평가결과, 강사강의료, 장애학생지원체제 구축 및 운영현황, 국유·공유재산 확보현황이다.<sup>5)</sup>

---

5) 「고등교육기관의 공시정보 범위, 공시횟수 및 그 시기」(동법 시행령 별표2)는 뒷면의 참조1 참고.

〈표 V-1〉 고등교육기관의 공시정보 범위, 공시횟수 및 그 시기

그 밖에 교육여건 및 학교운영 상태 등에 관한 사항	가. 정관
	나. 법인의 임원 현황
	다. 교지(校地) 확보 현황
	라. 교사(校舍)시설 확보 현황
	마. 기숙사 수용 현황
	바. 수익용 기본재산 확보 현황
	사. 직원 현황
	아. 재정지원사업 수혜 실적
	자. 「고등교육법」제11조의2에 따른 대학 평가 결과
	차. 강사 강의료
	카. 장애학생지원체제 구축 및 운영현황
	타. 국유·공유재산 확보현황

출처: 국가법령정보센터, 「교육관련기관의 정보공개에 관한 특례법 시행령 별표2」.

한편 한국대학교육협의회 대학평가원은 법에서 제시한 공시범위를 근거로 하여 대학자체 모니터링시스템(<http://selfeval.kcue.or.kr/>)을 통해 대학정보 공시현황을 활용한 61개 지표의 평가지표 풀(pool)을 제공한다. 주요항목을 살펴보면 핵심지표 3개(졸업생취업률, 재학생충원율, 전임교원확보율), 학생 관련 지표 13개(A학점비율, 기회균등선발학생비율, 재학률, 중도탈락률, 외국인학생비율, 기업인턴쉽 프로그램학생비율, 기업맞춤형 학과학생비율, 해외대학 학점교류학생비율 등), 교수·연구성과 관련 지표 12개(전임교원 1인당 논문실적, 교외연구비수혜실적, 기술이전수입료, 특허출원 및 등록 등), 대학재정·교육비 관련 지표 19개, 대학운영 관련지표 2개, 교육여건 관련지표 12개(전임교원 1인당 학생수, 전임교원 중 외국인비율, 강좌당 학생수, 교원 강의 담당비율, 학생1인당 장서수, 교지확보율, 교사시설확보율, 기숙사 수용률 등)이다.<sup>6)</sup>

6) 한국대학교육협의회(2011), 『2011대학자체평가 가이드라인』 참고.

위에서 살펴본 바와 같이 대학자체평가 실시 및 공시를 통해 수요자들이 대학교육의 질을 판단할 수 있는 정보를 제공하고 있는데, 성희롱 및 성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성도 학습권 보장에 있어 중요한 요소이다. 관련 법령에서는 ‘대학내 성폭력·성희롱 예방지원체제 구축 및 운영현황’에 관한 사항을 공시정보 및 대학내 자체평가사항에 포함시켜야 한다. 성희롱과 성폭력에 대한 걱정 없이 대학생들과 학업에 전념할 수 있는 환경조성을 조성하는 것은 대학의 의무이다.

#### 나) 한국대학교육협의회 대학평가원의 기관평가인증

기관평가인증(accreditation)은 “대학이 교육기관으로서의 기본요건을 충족하고 있는지 여부를 판정하여 그 결과를 사회에 공표함으로써 사회적 신뢰를 부여하는 제도”로서 「고등교육법」 제11조의 2(평가) 및 「고등교육기관의 평가·인증 등에 관한 규정」(2008.12 제정)에 근거하여 실시되고 있다. 이는 의무적으로 실시해야하는 대학자체평가와 달리 인증을 신청한 대학만을 대상으로 이루어지는 것으로서, 외부평가를 통해 대학교육의 질을 보증하는 것을 목적으로 하고 있다(한국대학교육협의회, 2011). 대학기관평가인증의 기본방향은 “대학의 교육적 성과로서 학생의 학습성과 중시, 대학의 자율적인 특성화 발전 유도, 대학의 질보증과 질개선 지향, 대학의 최소기본요건 충족 여부에 대한 사회적 공신력 부여”에 있다. 교육과 대학구성원 등 대학운영의 질적인 내용을 평가하기 위한 평가준거가 설정되어 있다. 그리고 이러한 평가를 통해 받게 되는 인증결과는 정부의 행정 및 재정적 사업 연계 등에 활용된다(한국대학교육협의회 한국대학평가원, 2011). 기관평가인증이 대학의 자체평가와 중복되는 평가부담을 경감하기 위하여 「고등교육기관의 자체평가에 관한 규칙」 제3조 2항에 의거 평가인정기관이 해당 학교의 운영전반에 대하여 종합적으로 평가를 한 경우에는 이를 해당 연도 자체평가로 갈음할 수 있도록 하고 있다. 이러한 기관평가인증 수행은 2010년에 한국대학교육협의회 부설 대학평가원이 교육과학기술부로부터 「고등교육기관 평가·인증 인정기관」으로 지정된 후 2011년부터 대학에 대하여 실시하고 있다.

기관평가인증을 위한 평가영역 및 평가부문을 구체적으로 살펴보면 총 6개 영역 17개 부문 54개 준거로 이루어져 있으며, 6개 영역은 대학사명 및 발전계획, 교육, 대학 구성원, 교육시설, 대학 재정 및 경영, 사회봉사이다.

〈표 V-2〉 평가영역 및 평가부문별 평가준거

영역	부문	평가 준거
1. 대학사명 및 발전계획	1.1 대학사명 및 교육목표	1.1.1 교육목표
	1.2 발전계획 및 특성화	1.2.1 발전계획 및 특성화계획의 수립
		1.2.2 발전계획 및 특성화 계획의 평가
	1.3 자체평가	1.3.1 자체평가 수행
2. 교육	2.1 교육과정	2.1.1 교육과정과 교육목표
		2.1.2 교양교육과정의 편성·운영
		2.1.3 전공교육과정의 편성·운영
		2.1.4 실험·실습·실기 교육
		2.1.5 산업체 요구에 기반한 교육과정 편성·운영
		2.1.6 국내·외 대학과의 학점교류
		2.1.7 교육과정위원회의 조직 및 운영
	2.2 교수·학습	2.2.1 수업 규모
		2.2.2 교수·학습 개선을 위한 조직 및 예산
		2.2.3 교수·학습 개선 노력
	2.3 학사관리	2.3.1 학사관리 규정
		2.3.2 성적관리
		2.3.3 수업평가
		2.3.4 성적우수자 및 학사경고자에 대한 조치
	2.4 교육성과	2.4.1 졸업생의 취업률
		2.4.2 교육만족도
3. 대학 구성원	3.1 교수	3.1.1 전임교원 확보율<필수평가준거>
		3.1.2 교원 임용의 절차와 방법
		3.1.3 비전임교원의 활용

영역	부문	평가 준거
		3.1.4 교수업적평가제도의 운영
		3.1.5 교원의 교육 및 연구활동의 지원
		3.1.6 시간강사의 처우 및 복지
		3.1.7 교수의 연구실적 및 연구비
		3.1.8 지식 및 기술의 사회와 산업에 대한 기여도
3. 대학 구성원	3.2 직원	3.2.1 직원 규모
		3.2.2 직원 인사제도의 운영
		3.2.3 직원의 전문성 개발 및 복지
	3.3 학생	3.3.1 학생 선발 절차 및 방법
		3.3.2 정원내 신입생 총원율<필수평가준거>
		3.3.3 정원내 재학생 총원율<필수평가준거>
		<신설제안> 3.3.4 학생상담체제 구축 및 운영
4. 교육시설	4.1 교육기본시설	4.1.1 교사 확보율<필수평가준거>
		4.1.2 강의실 확보율
		4.1.3 실험·실습실 확보율
		4.1.4 실험·실습 기자재 구비 정도
	4.2 교육지원시설	4.2.1 기숙사 확보 현황
		4.2.2 학생 복지시설
		4.2.3 장애학생 지원시설
	4.3 도서관	4.3.1 도서관 운영
5. 대학 재정 및 경영	5.1 재정 확보	5.1.1 재정 운영 계획 수립
		5.1.2 세입 중 등록금 비율
		5.1.3 수익용 기본 재산 확보 및 수익률(사립대)
		5.1.4-1 세입 중 기부금 비율(국공립대)
		5.1.4-2 세입 중 법인전입금 비율(사립대)
	5.2 재정 편성 및 집행	5.2.1 예산 편성 절차와 방법
		5.2.2 교육비 환원<필수평가준거>
		5.2.3 장학금 비율<필수평가준거>
	5.3 감사	5.3.1 감사제도
		5.3.2 감사결과 활용

영역	부문	평가 준거
6. 사회봉사	6.1 사회봉사	6.1.1 사회봉사 정책
		6.1.2 사회봉사활동 실적 및 지원
평가영역: 6개	평가부문: 17개	평가준거: 54개(6개 필수평가준거 포함)

위 표에서 살펴볼 때 성폭력·성희롱으로부터 안전한 환경에서 교육을 받을 수 있는 환경조성과 관련된 사항을 찾아보면서 평가준거 중 “3.3.4 학생상담체제 구축 및 운영”이 있다. 이 평가준거에 대한 근거자료목록을 살펴보면 <보고>사항으로 대학의 학생상담 체제 및 실적, 대학의 학생 취업·진로지도 체제 및 실적, <규정>사항으로 학생상담 및 지도에 관한 규정, <현지>사항으로 학생상담 및 지도실적에 대한 증빙문서로 제시되고 있다. 이러한 근거자료들은 대학생의 적응 등을 위한 학생에 대한 심리·고민상담 및 취업관련 상담 등이 주된 내용이다.

〈표 V-3〉 평가영역, 평가부문, 평가준거별 근거 자료 목록

평가 영역	평가부문	평가준거	근거 자료	
3. 대학 구성원	3.3 학생	3.3.4 학생상담체제 구축 및 운영	보고	▶ 대학의 학생상담 체제 및 실적 ▶ 대학의 학생 취업/진로지도 체제 및 실적
			규정	▶ 학생상담 및 지도에 관한 규정
			현지	▶ 학생상담 및 지도 실적에 대한 증빙문서

출처: 한국대학교육협의회 부설 대학평가원(2011), 『2012년도대학기관평가인증편람』, pp. 57-61 부분 발췌.

대학 기관인증평가를 위한 평가영역 및 평가부분에 대한 보완이 필요하다. 평가영역에 ‘성폭력·성희롱으로부터 안전한 교육환경’을 추가하거나, “2. 교육영역의 평가부문”에 추가하여 평가준거에 ‘성폭력·성희롱예방체제 구축 및 운영’을 포함시키는 것을 고려해볼 수 있다. ‘학생상담체제구축 및 운영’과 ‘3.3 학생’ 부분에 성폭력·성희롱예방체제구축 및 운영을 평가준거에 추가시키는 것도 가능할 것이다. 이를 통해 성폭력·성희롱을 예방하고

신속하게 고충처리를 하는데 각 대학들이 노력하도록 유도해야 한다. 대학 기관인증제는 대학 경쟁력 및 질 제고의 목적에 기여할 수 있는데, 성에 따른 차별 없이 안전하게 교육받을 수 있도록 학생들의 교육권을 보장하는 노력은 인증제 취지에 부합하는 지표이다.

## 다. 상담기구 운영과 위상 관련 법률 재정비

### 1) 대학내 성폭력·성희롱 상담기구 운영 관련 법률 개정

대학 내 성폭력·성희롱 상담 기구가 효과적으로 활동하기 위해서는 정부 차원에서의 적극적인 지원이 필요하다. 「여성발전기본법」과 「여성발전기본법 시행령」, 「공공기관의 성희롱 예방조치」의 개정이 필요하다. 대학 내에서 발생한 성희롱 사건발생이 대학당국 인지되면 이와 관련하여 조사하고 구제조치를 취하는 것을 대학 기관장 책임으로 명시하는 법 조항이 필요하다. 대학당국이 적절한 조치를 취하지 않을 경우에 대해 벌금 등 처벌이나 정부의 교육예산 지원 중단과 같은 조항을 삽입해야 한다.

대학내 성희롱 및 성폭력과 관련된 조사, 피해자 상담 및 구제와 관련된 업무를 수행하는 기구에 대해 가이드라인을 제시할 필요가 있다. 사건처리에 있어 비밀보장과 신속함을 보장하기 위해서 상담기구를 총장이나 부총장 직속으로 위치시키는 것이 바람직하여 이를 권고하는 것이 필요하다. 예를 들어 대학 평가 지표에 성폭력 처리 관련 대책위를 총장 직속으로 두고 있는가, 기관장이 성희롱 예방교육에 참여하였는가를 묻도록 할 수 있다. 그리고 대학의 성희롱 및 성폭력 관련 업무 평가 결과에 따라 현재보다 더 적극적인 인센티브나 패널티를 부여하여 실행동기를 강화해야 할 것이다.

고충상담창구 전담인력과 관련하여 「여성발전기본법 시행령」 제27조 2에 근거한 <성희롱 방지조치 배점표>에서 남녀 상담원이 각 1인씩 지정되었을 때 가장 높은 점수인 8점을 배점하고 있다. 사건조사와 관련하여 가해자와 피해자를 면담하는 사람이 분리되는 것이 바람직하기 때문이다. 이들 기관에서 이와 같이 2인의 전담 담당자를 배치할 것을 권고하는 것이 필요하다. 사건의 원활한 처리와 담당자 소진을 막기 위하여 2인의 전담 담당자가 필



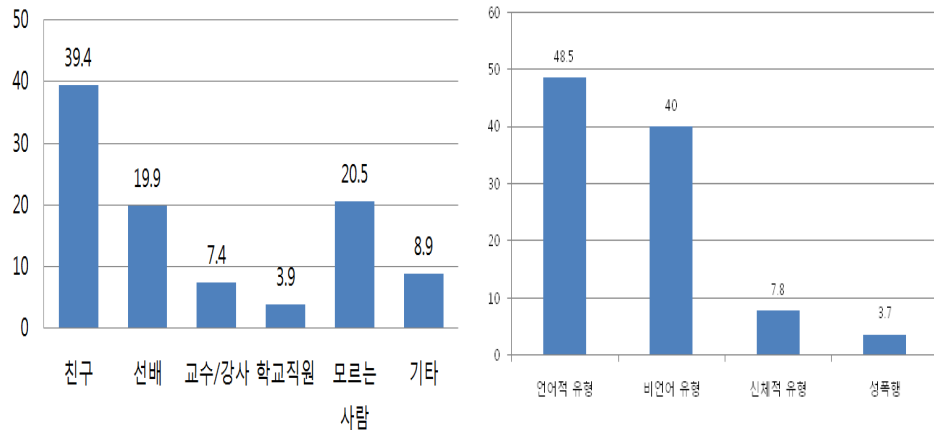
요하다. 이들은 관련 분야 전공자이거나 여성가족부의 ‘성폭력 상담원 자격증’ 이수자인 것이 바람직하다.

현재 대학에서 성폭력·성희롱 관련 업무가 가장 구체적으로 명시되어 있는 지침은 「공공기관의 성희롱 예방지침(여성부 고시 제2008-2호)」이다. 공공기관 중 교육기관의 비중이 높는데, 대학을 대상으로 보다 구체적인 성희롱 예방지침이 정비되어야 한다. 「공공기관의 성희롱 예방지침」과 「여성발전기본법」 17조 2항이 성희롱 방지 등에 대한 조항으로 구성되었듯이, 법적 규제는 성희롱을 중심으로 명문화되어 있다. 강간이나 성추행과 같은 보다 강력한 형태의 성폭력은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」이나 「형법」 등에서 규제하고 있는데, 대학에서는 성희롱만 방지하면 되고 성폭력은 책임질 필요가 없다고 이해하는 것은 잘못이다. 성희롱은 성폭력의 한 유형인데 성희롱 관련 규제가 별도로 만들어진 이유는 기존 법에서 처벌이 어렵지만, 고용 및 교육의 현장에서 권력의 영향으로 문제제기 하기 어려운 다양한 유형의 성적 괴롭힘으로 인한 피해를 구제하기 위한 것이다.<sup>7)</sup> 성희롱 사건 중에는 성추행이나 강간에 해당되는 행위가 포함되기도 한다. 대부분 대학 규칙에는 성희롱과 성폭력을 함께 명시되거나 성폭력을 성희롱에 포함시켜 성희롱뿐만 아니라 성폭력 사건도 처리 대상으로 규정하고 있다. 대학 규칙은 대학 내에서 발생하는 모든 유형의 성적 침해에 대해 예방하고 규제할 수 있는 근거를 마련하는 것이 필요하다.

## 2) 학생 간 성희롱 사건에 대한 대처 방안 확보

현재 성희롱은 국가인권위원회를 통해서 진정하고 이것이 인정되면 가해자는 권고를 받게 되는데 학생-학생 간 성희롱 사건은 해당 범위에 제외되어 있다. 이는 성희롱의 판단기준인 ‘업무 관련성’에 대해서 학생-학생 간의 관계는 동등한 관계라고 인식하기 때문이다.

7) 한국성폭력 상담소는 성폭력을 상대방의 의사를 침해하여 이루어지는 성적 언동으로 정의하며, 여기에는 언어적, 신체적 폭력을 모두 포함한다(한국성폭력상담소, 2007).



출처: A대학교(2012), 『2012년 대학생의 성의식 및 성폭력 실태조사』.

[그림 V-1] 성폭력 피해자와 가해자의 관계 [그림 V-2] 성폭력 피해 유형별 분포

그러나 <그림 V-1>에서 볼 수 있듯이 성희롱을 포함하여 성폭력 가해자 중 59.3%가 친구, 선배이며, <그림 V-2>에서 나타나듯이 언어적 유형의 성폭력 사건이 가장 많이 발생한다. 즉, 학생 간의 성희롱 또는 언어적 성폭력이 가장 많이 발생하고 있다. 수업 시간, 동아리 및 학생회 활동에서 다른 학생으로부터 성희롱 피해를 입히는 것은 피해 학생의 학습권을 제한하는 부당한 행위이다. 학생간 성희롱 사건을 국가인권위원회에 진정할 수 없기에, 이러한 사건도 포함되어야 한다는 요구가 있다.

현재 성희롱 관련 법령을 적용 대상의 범위를 고용과 교육에 한정하고 있다. 이들 영역에 고용관계 혹은 학습 및 훈련 받는 지위로 인해 성희롱 행위에 대해 문제를 삼기 어려운 상황에 한정하고 있는 것이다. 상황적 여건으로 성희롱 피해를 드러내기 어려운 상황에 대해 집중하고 있다. 여타 영역의 성희롱이 사소하기 때문에 법적 규제의 범위에 포함되지 않은 것은 아니다. 학생간 성희롱의 문제는 대학 규칙에 따라 처리하는 것이 더 바람직하다.

그러나 학생간 성희롱이라고 하더라도, 대학내 고용관계에 있는 학생이 성희롱에 연루되었을 때 국가인권위원회가 진정을 받아들여야 한다. 근로

장학생, 조교, 연구원으로 일하는 과정에서 성희롱을 당하였다면 관련 법에서 명시하는 성희롱에는 위계적 맥락이 작동하기 때문에 국가인권위원회에서 개입해야 한다. 국가인권위원회에서 규정하고 있는 성희롱 적용 대상에 ‘업무 관련성’의 기준을 확대하여 위에서 논의한 학생 간 성희롱에 대해서도 다룰 수 있도록 조항을 정비해야 할 것이다.

### 3) 사건처리 매뉴얼 및 징계양형 가이드라인 자료 제작

대학내에서 발생하는 성희롱 사건 처리와 관련하여 피해자와 가해자 관계 및 피해유형에 따른 사건처리 지침을 제시하는 대응매뉴얼이 제공되어야 한다. 현재 참고할 수 있는 사건처리 매뉴얼로 한국대학교육협의회와 대학성평등교육상담협의회에서 공동 제작한 워크숍 책자와 2005년 교육인적자원부가 발간한 『대학의 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼: 상담을 중심으로』가 있다. 이들 책자에는 상담, 조사 처리 절차와 양식, 관련 법률과 판례 등이 간략하게 제시되어 있지만, 사건 처리 시 현장에서 이용하기에는 내용이 너무 간소하다. 또 이미 7년 전에 발간된 책자라는 것도 아쉬운 점이다.

대학별로 사건 처리 매뉴얼이 정비되어 있는 경우가 많지만 학교 규칙이나 시행세칙은 법적 구속력이 약하기 때문에 공신력 있는 정부 차원에서의 매뉴얼과 지침서가 제작되어야 한다. 징계양형 및 판례와 관련해서도 위에서 논의한 책자가 주요 참고 자료이지만, 교원이 가해자인 경우를 전제한 자료가 대부분이어서, 학생 간 혹은 학생 직원 등의 관계에 대한 사례는 없다. 최근에는 신고인들은 대학당국과 외부 법적 기관에 동시에 신고하는 경우가 많아, 학교 측의 신중한 사건 처리가 더욱 중요하다.<sup>8)</sup>

8) 인터뷰 자료 : 그걸 빌미로 해서 이 사람에게 피해가 가는 게 있기 때문에 양형기준을 국가적인 차원에서 제시가 되든가 해야 돼요. 저희는 학교별로 법대교수를 두 명을 켜는데 여자법대교수, 남자법대교수 켜는데 일부러 그런 문제 때문에. 본인들이 보드래도 이걸 좀 문제가 있다. 규정에 뭔가 있고. 그 다음에 인권위원회에도 양형규정이 없으니까 나름대로 지침서가 될 만한 거를 국가적인 차원에서 있든가 아니면 학교적인 차원에서 만들어져야 앞으로 비슷한 사건이 나올 때 거기에 맞게끔 적당히 빨리 사건처리를 할 수 있고 당사자들도 사과할 건 사과하고 아니면 뭐 그 다음 대처를 도와줘야 하지 않을까. 이런 얘기들이 지금 나오고 있습니다. <FGI 참석자 16 >

사건 처리 매뉴얼과는 별도로 대학 내 성폭력·성희롱과 관련된 민사상 판례, 교원소청심사위원회의 결정례, 국가인권위원회의 결정례, 행정소송 판결문 등 뿐만 아니라 대학별 징계와 조치의 사례까지 포함한 포괄적 징계양형 기준에 대한 자료가 필요하다. 이를 통해 징계를 통지받은 가해자가 대학이나 피해자를 상대로 벌이는 소모적인 소송이 줄어들고 이로 인한 대학측이나 피해자 개인의 부담도 감소할 것이다. 개별 대학이 수행하기에는 광범위한 작업이기 때문에, 정부 관련 부처에서 책임지고 대대적으로 자료를 수집하고 발간하여 모든 대학에 배포해야 한다.

#### **4) 성희롱 방지조치 배점표의 검토와 정부의 명확한 책임부서 설정**

현재 대학 내 상담기구는 1년에 한 번 성희롱 방지에 관한 보고를 해야 하고, 2011년 2012년을 비교한 성희롱 방지 배점표 내용은 아래와 같다.

〈표 V-4〉 성희롱 방지조치 배점표 2011, 2012 비교

평가항목	2011년	2012년	
	배점	배점	세부배점
자체 성희롱 예방지침 제정	5점	5점	미제정 (0) 제정 (5)
성희롱 방지조치 연간 추진 기본계획 수립	7점	10점	기본계획 미수립 (0) 기본계획 수립 (5) 수립 + 예산반영 (8) 수립 + 기관장 결재 (10) 수립 + 기관장 결재 + 예산확보 (15)
자체점검 계획수립·이행실적 (기본계획에 포함 가능)	6점 + 추가가점 5점	추가가 점	소속 관리기관 점검 비율에 따라 최대 5점까지 가점 부여 ※ 30% 이하(1점), 31~50%(2점), 51~70%(3점), 71~99%(4점), 100%(5점)
성희롱 고충상담창구 설치 및 고충상담원 지정	8점	8점	미지정 (0) 1인 (3) 특정성만 2인 이상 (5) 남녀 각 1인 1상 (8)
성희롱 고충심의위원회 구성	4점	⇒ 2점	미구성 (0) 구성 (2)
예방교육 홍보자료 자체 제작(활용)	5점	2점	미제작 (0) 제작 (2)
교육실시 횟수	-	5점	1회 실시 (2) 2회 이상 실시 (5)
교육이수율	9점	45점	미실시 (0) 50% 미만 (30) 51~70% 미만 (35) 70~90% 미만 (40) 90% 이상 (45)
기관장 참석	9점	8점	미참석 (0) 참석 (8)
교육 방법	7점	15점	사이버교육 (5) 시청각(집합)교육 + 토론 (10) 전문가(집합)교육 + 토론 (15)
성희롱 예방교육 실시	40점		(삭제)
합 계	100점	100점	100점

출처: 여성가족부(2012), 『공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내』.

위의 배점표는 대학의 성폭력·성희롱 방지 업무 시행에 대해 확인하는 기초적 지표로 활용되고 있지만 좀 더 구체화될 필요가 있다. 성희롱으로만 언급된 명칭을 성폭력으로 확장하거나, 성폭력·성희롱으로 하는 것이 더 적절하다. 고충상담창구 설치에 대해서 독립된 고충상담창구 설치와 예산 편성이 추가되어야 한다. 고충상담원의 지정의 경우 성폭력상담원 자격을 이수한 전담 고충상담원의 지정과 고충상담원의 보수 교육 실시 여부가 추가되어야 한다. 또한 예방교육의 실시에는 횟수와 함께 「여성발전기본법시행령」 제27조 2의 ②, 「공공기관의 성희롱 예방지침」 제6조 ②에 제시된 교육 내용이 포함되었는지 확인하는 것이 필요하다. 그리고 교육 이수율은 학생, 직원, 교수 집단별 이수율로 구체화되어야 하고, 기관장 참석의 배점을 크게 높여야 한다. 이처럼 배점표 항목을 구체화함으로써 각 대학에서 시행하는 성폭력·성희롱 예방 업무의 실효성을 높일 수 있다.

대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 운영에 대한 법적 근거가 있음에도 불구하고, 정부의 지원이 거의 없는 상황이다. 상담기구를 담당하고 관리하는 정부 부처가 명확하지 않기 때문이다. 형식적으로는 여성가족부 관할로 인식되지만, 매년 2월 말까지 성희롱 방지조치 배점표에 따른 실적보고와 계획 수립 여부 정도를 보고하고, 여성가족부는 대학을 감독하는 것 외에 교류가 거의 없는 편이다.<sup>9)</sup>

정부의 어느 부처가 보고를 요구하는 것은 그와 관련된 관리의 책임이 있다는 것을 전제로 한다. 상담고충 기구에서는 어려운 일을 당했을 때 여성가족부의 협조를 구할 수 없다. 교수, 직원, 학생 대상 교육이 원활하지 못해 학교에 시정을 요구해도 시간이나 예산상 이유로 상담기구의 요구를 대학측이 받아들이지 않는 경우 누구로부터도 도움을 구할 수 없다. 어느 대학의 상담기구에서는 피해자 보호와 가해자 조치에 대한 부분을 명확히 하려고 대학에 규정 개정을 요청했으나 받아주지 않아 여성가족부, 국가인권위원회, 교육과학기술부 등 정부부처에 도움을 구하였으나, 담당자를 찾

9) 인터뷰 자료 : 포괄하는 부서가 없잖아요. 지금 여가부는 담당이라고는 하지만 여가부는 2월 달에 실적보고만 받을 뿐이지. 그 이외에는 1년 동안 여가부랑 하는 일이 전혀 없어요. 실적 보고하라는 공문밖에 안 오잖아요. 그리고 실적 보고 공문과 함께 다음 회의 수립하라. 그것밖에 안 오잖아요<FGI 참석자 17>.

을 수도 없었고 ‘사립대학에는 간섭할 수 없다’는 대답만 들었다고 한다.

여성가족부 장관은 매년 성희롱 방지와 관련된 보고를 받지만, 성희롱 방지를 위한 관리는 미비하다. 성희롱 관련법은 제정되어 있지만 대학 측이 이를 위반하여도 별 제재를 받지 않는다. 법 개정을 통해서 고충처리기구 설치, 운영, 과정과 관련된 정부 관할 부처를 명확히 하는 것이 필요하다. 대학이 성희롱 방지와 피해자 구제와 관련된 규정을 준수하도록 강제하는 기제가 필요하다. 다른 한편으로 모범 사례에 대한 인센티브 제공도 대학 내 고충상담기구의 원활한 운영에 큰 도움이 될 것이다.

### 5) 한국 대학 성평등 교육상담 협의회에 대한 지원

전국 대학 성폭력·성희롱 상담기구들 중 90여개의 대학이 협의회에 소속되어 있다. 협의회 회원 대학이 아니라도 봄과 여름에 개최되는 관련 교육 워크숍에 참여할 수 있다. 상담기구들은 대부분은 대학 내에서 사회적 고립을 경험하는 경우가 많고, 교내외 다양한 정보로부터 차단된 경우도 적지 않다. 성폭력·성희롱 사건은 각 대학마다 비공개로 진행되기 때문에 사건에 대한 의견을 공유하는데 어려움이 있다. 상담이나 사건 처리, 양성평등 문화행사 및 운영 사항에 대한 학교 간 정보교류는 필요한 일이다. 일 년에 두 번 협의회 주최로 진행되는 담당자 워크숍은 그나마 정보와 교류에 대한 갈증을 해소해 주고 있다.

상담기구 담당자들은 사건이 발생하거나 접수되면 위기상황에 신속하게 대처하려고 24시간 대기상태로 있는 경우가 많다. 이로 인한 담당자의 소진이 큰데 이들을 위한 정서적 지원이 없다. 협의회를 통해 상담기구 담당자들은 다양한 정보를 교류하고 소통을 증진하여 소진을 지연하는데 도움을 받고 있다. 협의회는 상담기구 담당자를 위한 관리와 교육을 제공해주고 있다. 협의회가 축적한 정보와 노하우를 발전시킬 수 있도록 정부가 지원한다면 상담기구의 운영, 상담, 사건 처리에 큰 도움이 될 것이다.

〈표 V-5〉 정부의 지원 강화 방안

지원강화분야		내용
대학 내 성폭력· 성희롱 상담 기구의 운영과 위상 관련 법규 재정비	교육기본법 개정	교육기본법 제4조에 학교내 성폭력·성희롱은 성차별에 근거 한 학습권 침해 행위이며 예방과 고충처리와 관련한 노력이 기관장 의 책임임을 명시하는 조항 삽입.
	여성발전기본법 개정	제3조(정의)에 업무관련성 개념 확장
		제17조 2에서 제시하는 성희롱 방지조치 점검표를 실효성있게 수정
		제17조 2(성희롱의 방지 등)을 (성폭력·성희롱의 방지)로 확대
	여성발전기본법 시행령 개정	제 27조 2 ①에 고충상담원의 자격기준을 명시하고, '성폭력 상담 전문 자격을 이수한 자'로 규정
		제 27조 2항 ①에 남·여 상담원 1인씩 총 2인을 두도록 권고
		제 27조 2항 ①에 총장·부총장 직속기관으로 권고
		제 27조 2항 ①에 상담기구 장의 자격기준과 역할 명시
		제 27조 2항 ②에 방지조치 미이행에 대한 불이익 명시
	공공기관의 성희롱 예방지침 수정	공공기관의 성희롱 예방지침과 별도로 대학(혹은 고등교육 기관)의 성희롱 예방 지침 제정
		성희롱 예방지침을 성폭력·성희롱 예방 지침 혹은 성폭력 예방지침 으로 변경
		제 6조에 고충상담원의 자격기준을 명시하고, '성폭력상담 전문 자격을 이수한 자'로 규정 어느 정도 담당자 고용안정을 보장하는 조항 명시
		제6조에 남,여 상담원 1인씩 총 2인을 두도록 명시
		제6조에 총장·총장 직속기관으로 명시
		제6조에 상담기구장의 자격기준과 역할 명시
		제6조 ②에 방지조치 미이행에 대한 불이익 명시
	대학평가를 통해 대학당국 유도	대학평가지표에 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리와 관련된 지표를 추가하고 평가결과에 따라 정부예산을 조정함
	고충기구담당자 보호	피신고인 소송에 대비할 수 있는 법률자문 관련 지원 명시 (예) 사건처리 자문비
성희롱사건 적용대상 범위 확대		학생 간 성희롱 사건도 진정할 수 있도록 업무 관련성의 범위 확장
사건처리 매뉴얼 및 징계양형 가이드라인		관계별 유형별 구체화된 사건처리 매뉴얼 제작
		대학 내 성폭력·성희롱과 관련된 민사상 판례, 교원소청심 사위



지원강화분야	내용
자료 제작	원회의 결정례, 국가인권위원회의 결정례, 행정소송 판 결문 등 뿐 아니라 대학별 징계와 조치의 판례까지 포함한 징계 및 양형 기준 자료 제작 및 배포
정부의 명확한 책임부서 설정	대학내 상담기구를 관리, 보호, 지원하는 부처를 정함
	정부부처와 각 대학의 예방업무 사업에 대한 지원과 소통시스템 강화
대학교육협의회에 대한 지원	한국대학 성평등 교육상담 협의회에 대한 지원 강화
	성폭력·성희롱 방지 관련 대학교육협의회와 정부 전담부처와 의 교류 활성화

## 2. 성폭력·성희롱 상담기구에 대한 대학지원 강화

### 가. 독립기관으로의 위상강화

대학 내 성폭력·성희롱 상담기구의 위상에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 상담기구가 독립기관(총장 혹은 부총장 직속기관)인지, 학생상담센터나 기타 학생관련 부처 부속 기구인가이다. 부속 혹은 지원기관으로 되어 있을 때는 사건 발생 시 학생처, 학생지원처, 교무처의 단계를 거치고 의사결정 과정도 복잡해져 사건의 비밀이 유지되기 어렵다. 이에 더하여 사건처리의 기간도 지연될 수밖에 없다. 대부분의 담당자는 학내에서 권한이 낮은 위치에 있기 때문에, 비독립기관이거나 피신고인이 교수인 경우 처리 과정은 어렵게 된다.

대학에서 성폭력·성희롱 사건 처리 시 기본원칙은 다음과 같다. 피해자를 보호하고, 사건 처리는 신속하게 진행하며, 처리 과정은 외부에서 알지 못하게 최대한 비밀이 유지되어야 하고, 처리 절차나 과정에 공신력이 있어야 한다. 이러한 원칙들이 준수되어야 대학 구성원들로부터 신뢰를 얻고 효과를 거둘 수 있다. 성폭력·성희롱 예방 업무를 위한 예산과 별도의 상담 공간이 있는 기관이 되어야 한다. 성폭력·성희롱 상담기구를 총장이나 부총장 직속의 독립기구로 배치하여 대학 내에서의 열악한 위상을 극복해야 한

다. 이같이 기관의 위상이 강화되어야 관련 고충처리 업무의 효율성이 개선될 수 있다.

## 나. 상담기구 장의 역할 명문화

성폭력·성희롱 상담기구의 제반 업무에 가장 큰 영향을 미치는 것은 기관장과 상담기구 장의 인식과 관심이다. 상담기구의 장의 의식에 따라서 사업의 질, 타부서의 참여정도, 사건 처리의 과정과 내용이 현격히 달라질 수 있다. J대학교「성폭력·성희롱 예방 및 처리 규정 시행세칙」제3조 1항에서 상담소장 자격에 대해 다음과 같이 명시하고 있다. “상담소장은 본교 전임 교원으로 성평등과 관련된 전문지식과 경험, 자질을 갖춘 자이어야 하며 임기는 본교 인사규정에 따른다.” 대학의 여교수 비율은 20.1%인데(교육과학기술부, 2012), 이들 중 여성인권이냐 젠더감수성에 대한 이해가 높은 교수를 찾기란 쉽지 않다. 해당교수의 전공과목, 연구업적, 학내 여교수협의회에서의 활동을 참고하여 위촉하는 것이 필요하다.

대학의 학칙 또는 규칙에 상담소장, 센터장 등 상담기구 장의 임무와 자격에 대한 명문화된 기준과 관련 보상이 필요하다. 이러한 뒷받침이 있어야 교수가 관련된 사건이 발생했을 때 행위자 교수에 대한 중재 권한과 협상 권한이 강화되어 사건 해결이 용이해질 수 있다.

## 다. 상담기구 담당자의 전문성 확보와 근무여건 개선

성폭력·성희롱 관련 분야의 전문가가 상담기구에 배치되어야 한다. 그렇지 못한 경우 담당자에 대한 교육적 지원을 아끼지 말아야 한다. 그러나 대학 차원의 지원이 부족하여 담당자가 개인 부담으로 교육을 받기도 한다. 한국양성평등교육진흥원에서 진행하는 성희롱 고충상담원 교육이나 성희롱 전문강사 교육 과정 등을 이수할 수 있도록 대학 당국이 적극적으로 지원해야 한다. 성폭력·성희롱 관련 법들은 타법령에 비해 자주 개정되기에 이를 꾸준히 학습해야 한다. 이 뿐만 아니라 관련 이슈에 대한 끊임없는 학습이 요구되기에 대학당국은 담당자의 교육을 위한 예산을 확보하여 담당

자가 전문성을 키울 수 있도록 지원해야 한다.

담당자의 근무 여건에 대한 고려도 필요하다. 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 담당자는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 5호와 6호 따라 2년을 초과하여 근무할 수 있지만, 호봉 상승에 따른 퇴직금이나 월급여 등을 절약하기 위하여 계약직으로 고용되는 경우가 많다.

〈표 V-6〉 대학 내 성폭력·성희롱 상담기구 담당자의 근무형태 보호 관련 법률

법명	내용
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제2장 (기간제 근로자)	<p>제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우</li> <li>2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우</li> <li>3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우</li> <li>4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우</li> <li>5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</li> <li>6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</li> </ol> <p>②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p>

출처: 법제처 홈페이지<sup>10)</sup>

1년 단위로 계약하여 총 2년만 근무할 수 있게 하는 어느 대학의 경우 임용기간 종료 후 퇴직을 요구하고 해당 대학 내 타부서에 재입사 할 수 없다는 조항이 담긴 근로계약서에 명시되어 있다. 이러한 상황은 상담기구와 담당자의 고용지위가 매우 열악하다는 것을 보여주는 증거이다. 성폭력·성희롱 관련 업무 담당자의 전문성과 책임감이 강화되기 위해서는 고용안정이 보장되어야 한다.

10) <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=122690&efYd=20120802#0000>

## 라. 담당자를 위한 법률지원 강화

담당자들은 타부서로부터의 협조 상 어려움, 업무의 과중함, 불안정 고용 지위로 인한 협상 권한의 부재, 법정 소송 연루에도 휘말리게 된다. 가해자는 학교 징계 결정에 불복하는 징계처분 무효소송, 행정소송, 총장, 상담기구의 장, 상담기구 담당자를 대상으로 명예훼손 혹은 민사상 손해배상청구소송을 제기한다. 가해자로부터의 소송에 대해 학교 차원에서의 법적 지원이 없다면 담당자가 개인적으로 이러한 소송에 맞서야 하는 곤란한 상황이 발생한다.<sup>11)</sup>

대학 내에서 내리는 징계 결정에 대해서 불복하는 경우가 많아지고 있다. 가해자의 행위에 대하여 형사법상 처벌기준과 대학 내 처벌 기준은 다르다. 형사법이 개인의 권리, 무죄추정의 원칙, 증거중심주의 등을 중심으로 진행된다면, 대학의 경우는 교수, 교직원, 학생으로서 도덕적, 교육적 자질, 품위 등의 기준을 중심으로 판단한다.<sup>12)</sup>

대학에서는 피해자라고 ‘주장’하는 신고인의 신고를 통해 조사가 진행되

11) 인터뷰 자료 : 저희같이 점점 사건의 당사자들이 행정소송을 내고 당사자끼리도 무고죄라든지 명예훼손이라든지 [소송을 하고] 형법이나 성폭력특별법상의 법적으로 [소송]하면서 학교[의 사건처리 및 징계]하고 같이 가는 이중 구조를 갖잖아요. 그래서 그 안에서의 결정이 서로 다를 때 어려움이 있고, 법의 관점과 학교에서의 관점이 다를 수밖에 없잖아요. 그런 것들이 좀 인정될 수 있는 뭔가 구체화된 제도 보완이 됐으면 좋겠는데 그런 게 지금 너무 없고, 이 업무를 하고 있는 상담원 개인의 보호도 전혀 안된 거죠. 그런 부분도 이런 원활한 운영부분에서는 다 포함이 되었으면 좋겠고<FGI 참석자 13 >.

12) 인터뷰 자료 : 전에는 학교가 결정을 내리는데 있어서 딱히 부담이 크진 않았던 것 같고, 학교가 내리는 결정은 누구나 그래야 되는 거라고 수용을 했으[다]면 지금은 [그것이] 아니라 나가면 행정소송을 한다든지, 피해자도 학교에도 신고를 하고 경찰에도 신고를 하고 두 트랙을 동시에 밟기 때문에 굉장히 신경이 쓰이는 부분이거든요. 물론 우리는 어떤 입장을 취하고 있냐면 학교가 생각하는 학생 혹은 교수, 직원의 본분은 법이 생각하는 어떤 법이 밝혀내는 스트릭트(strict)한 범위보다 훨씬 크기 때문에 자격, 품위유지, 혹은 여러 가지 측면에서 우리가 생각하는 건 훨씬 넓기 때문에 사법처리에서 내리는 결정하고 우리가 내리는 결정이 다를 수 있다는 입장을 가지고 업무를 처리하긴 하지만 부담이 없는 건 아니에요. 법정에서 뒤집히면, 학교를 상대로 소송을 걸면, 저희도 싸워야 되는 측면이 없지 않아 있어서. 결국엔 학교가 이긴다고 하더라도 그 동안의 비용, 시간, 에너지 소모는 계속적으로 간단 말이에요<FGI 참석자 14 >.

며, 일차적으로 ‘피해자 중심으로’ 판단하고자 하는 윤리적 기준이 적용되기 때문에 피신고인의 경우 억울함을 호소하는 경우가 있다. 과거에는 대학내 신고인과 피신고인의 다툼이던 성폭력·성희롱 사건이 최근 들어 신고인, 피신고인, 대학 간 고소와 맞고소, 민사상 손해배상 소송 같이 복잡한 법적인 분쟁으로 얽혀가는 경향이 있다. 과거에 비해 성관련 범죄에 대한 사회적 낙인과 비난이 강해졌기 때문에 피신고인은 자신의 모든 것을 걸고 실추된 명예를 회복하려 한다. 대학은 한편으로는 민형사법과 일관성을 유지하면서 대학내 구성원을 징계하는데 있어 명확한 기준을 정립할 필요가 있다.

대학 내 규칙에는 교육기관이라는 대학의 상황과 특징이 반영되어 있는데, 타기관보다 강한 윤리적·도덕적 기준을 따른다. 학내 규칙으로 민형사상의 유무죄나 범죄 행위판단 기준보다 강화된 약자를 배려하는 교육적 판단 기준이 고려되어야 한다. 학교를 상대로 한 피신고인의 법적 소송을 합의와 중재로 막을 수 있다면 좋지만, 그렇지 못한다면 민형사상의 소송에 대응한 학교 내의 법적지원 시스템이 구축되어야 한다. 고충상담 기구 담당자들을 법적 소송으로부터 보호하는 대학 차원에서의 보호조치가 필요하다.

## 마. 피해자 지원 및 가해자 사후처리 확대

성폭력·성희롱 사건의 발생 시 상담기구의 가장 큰 역할은 피해자를 지원하고 가해자에 대한 징계나 조치 시행과 관련된 업무를 처리하는 것이다. 피해자 지원에 필요한 것 중 하나는 신체적·정신적 상처를 치유하기 위한 치료비를 제공하는 것이다. 대학마다 차이는 있지만 대부분의 경우 이와 관련된 예산을 별도로 확보되지 못하고 있다. 대학 구성원들 사이에서 일어난 사건에 대해서 대학당국도 책임이 있기에 일정한 예산을 피해자 치료비로 확보하여 성폭력·성희롱 피해자를 지원하는 시스템을 구축해야 한다.<sup>13)</sup> 최

13) 2011년 11월, 근로복지공단은 현대차 하청 여성노동자가 성희롱 피해로 받게 된 피해를 ‘직장 내 성희롱으로 인한 정신질환에 대한 업무상 재해’로 인정하였고, 이는 직장 내 성희롱 피해의 심각성을 국가에서 인정한 것이며, 대학에서도 구성

근 대학 간 국제교류가 증가하면서 외국인 학생이나 외국인 교강사에 의한 성폭력·성희롱 피해가 늘어나고 있는데 사건지원 시 필요한 번역비나 통역비 예산도 마련되어야 한다.

일반적으로 대학 내 규칙에 의하면 성폭력·성희롱 가해자는 일정한 징계를 받거나 추가로 조치를 받을 수 있다. 징계의 경우 학생상벌위원회, 직원, 교원 징계위원회 등에서 최종 결정을 하기 때문에 비교적 공신력 있다. 반면 징계 이외의 조치는 권유에 그치기 때문에 행위자가 수용하지 않는 경우가 많다. 교육적 관점에서 보았을 때 가해자에게는 징계보다 교육, 사회봉사, 사과문 등의 조치가 더 효과적이고 피해자 회복에도 도움이 된다. 가해자의 인식 전환을 위하여 교육을 받게 하고 사과문을 쓰게 하는 것이 더 효과적일 수 있다는 것이다.<sup>14)</sup>

사건 발생 시 가해자 행위에 대해 징계의 하한선을 정해 놓고, 교육과 반성의 수준에 따라 최종 징계 수위를 결정하고 있다. 이러한 방식을 채택하는 경우 교육 수강에 대한 자발적 동기를 부여할 수 있다. 이를 통해 가해자 행위에 대한 반성의 가능성도 높아질 것이다. 성폭력·성희롱 사건의 해결 과정에서 가해자에 대한 엄중한 징계는 반드시 필요하지만, 피해자가 원하는 것이 무엇이고 가해자에게 필요한 것이 무엇인지 이해해야 한다. 이것

원들의 노동권, 학습권 침해에 대한 피해를 보상해줘야 할 의무가 있다.

- 14) 인터뷰 자료 : 예를 들어서 뭐 교무처, 총무처, 뭐 학생처 그런 인사권자가 위원회를 열었을 때에 어떤 징계를 내린다고 했을 때 징계는 거기 사항이고 조치는 우리 사항이니까 별개의 것으로 가면 그 당사자가 조치를 이수하지 않아도 되는 문제가 생기는 예를 들어 걱정하시잖아요. 그런데 저희 학교 같은 경우에는 그쪽에서 이분의 재발방지를 위해서는 전문상담교육을 여기 상담소에 의뢰해서 이걸 얼마큼 잘 했는지에 따라서 우리가 징계를 결정하겠다. 그런데 징계의 하한선을 결정해요. 예를 들어 유기정학이상의 징계는 이하의 징계는 내릴 수 없다 이렇게 선을 긋고 이 친구가 전문상담교육을 어떻게 이수했느냐 사회봉사를 어떻게 이수했느냐에 따라서 유기정학의 날자가 달라지고 무기정학이 되기도 하고 퇴학이 되기도 되겠죠. 하한선만 정해놔요. 이친구의 행위는 유기정학 이상의 행위다. 근데 니가 가서 재발방지교육을 잘 받고 사회봉사를 잘 이수해서 네가 잘 교화가 되고 인지가 수정이 되면 우리가 감안을 하겠다 이렇게 하는 거죠. 그 대신 그 감안이 너가 이교육을 잘 받으면 경고만 내리고 안내릴게가 아니라 수위가 딱 하한선을 정해놓고 그 이하는 절대 안 되는데 너가 이걸 잘 받으면 퇴학 대신 무기정학, 무기정학 대신 유기정학 이런 식으로 제도를 [만들었죠]. 협력이 잘 되는 거죠<개별면접 사례2>.



〈표 V-7〉 대학 당국의 협조 지원 강화 방안

지원강화분야	내용
독립기관으로의 위상 강화	총장·부총장 직속 기관으로 위상 정비
	예방교육과 상담·사건 처리, 성평등 문화사업을 위한 예산과 독립적 공간 확보
상담기구 장의 역할 명문화	상담기구 내부 규칙에 상담기구 장에 대한 자질과 자격 기준 명시
담당자의 전문성 확보	성폭력상담 전문 자격을 이수한 자로 담당자 자격기준 명시
	한국양성평등교육진흥원, 대학성평등교육상담협의회 등에서 진행되는 교육에 참여할 수 있는 예산과 최소 교육일수 책정
근무여건 개선	지속적 고용에 대한 보장
	상담기구 담당자를 최소 2인 이상으로 명문화
담당자 보호와 판단기준 정립	피신고인의 소송에 대비할 수 있는 법률자문비 지원 ex) 사건처리비 자문비
	학칙 및 규칙에 형사법의 기준과 다른 대학내 윤리적, 도덕적 기준 확립
피해자 지원 및 가해자 사후 처리 확대	피해자의 물리적, 정신적 피해에 대한 지원을 위한 예산책정 ex) 사건처리비 피해자 지원비
	외국인 학생·교수 사건의 번역비 및 통역비 지원 명문화 ex) 사건처리비 통역비
	가해자 조치 이행에 대한 기준 강화
성평등 문화 확산	성평등 문화 사업을 위한 예산 지원 강화
	성평등 관련 대학내 강의를 교양필수로 지정



## 참고문헌

- 교육과학기술부(2012), 『교육기본통계』.
- 국가인권위원회(2011a), 『성희롱 시정권고 사례집 제4집』.
- 국가인권위원회(2011b), 『대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 대처 전문가 네트워크 구축 간담회』자료집.
- 김계현 외(2005), 『국내외 대학의 성희롱·성폭력 정책연구』, 학지사.
- 김보화(2011), "성폭력 가해자의 '가해행위' 구성 과정에 관한 연구", 이화여자대학교 여성학과 석사학위논문(미간행).
- 달과 입술(2000), 『나는 페미니스트이다』, 서울 : 동녘.
- 문희경(2010), 『성희롱의 이해』, 경기 : 교육과학사.
- 박미숙(2000), “회복적 사법과 피해자보호”, 한국피해자학회(편), 『被害者學研究』, 제8집1호, 201-225쪽.
- 박선영 외(2011), 『성희롱관련법은 성희롱피해자구제와 예방에 효과적인가』, 한국여성정책연구원.
- 박성혁 외, (2007), 『대학내 성희롱·성폭력 실태 및 예방교육 활성화 방안연구』, 교육과학기술부.
- 박철현(2001), 『캠퍼스에서의 범죄피해에 대한 조사연구』, 한국형사정책연구원.
- 배지선(2003), “‘성폭력’ 개념 확장과 ‘성폭력’ 경험 인식 과정에 관한 연구”, 이화여자대학교 여성학과 석사학위논문(미간행).
- 변혜정(2008a), “성희롱의 법적 판단기준과 피해의미의 딜레마 : 법/경험의 틈새를 성찰하는 ‘피해자’ 관점을 중심으로”, 『한국여성학』, 제24권 3호, 111-145쪽.
- 변혜정(2008b), “성희롱 예방교육 내용 및 이원화 체계에 대한 여성주의적 검토”, 『성희롱 시정활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여』, 성희롱 업무이관 3주년 기념 토론회 자료집(2008.6.24.), 국가인권위원회.
- 아주대학교(2012), 『2012년 대학생의 성의식 및 성폭력 실태조사』.
- 여성가족부(2012), 『공공기관 성희롱 방지조치·성매매 예방교육 안내』.
- 여성부(2003), 『여성정책담당관실 업무분석·평가』.
- 이나영(1999), “학교 내 성희롱의 실태와 규제방안”, 여성문제연구소(편), 『여성연구논집』, 제10집, 신라대학교 , 163-177쪽.

- 이수연(2008), “인권위 성희롱 시정 업무 평가 및 과제”, 『성희롱 시정 활동 평가 및 성희롱 규제의 실효성 제고를 위하여』, 국가인권위원회 성희롱 업무 이관 3주년 기념 토론회 자료집.
- 이숙영 외(2003), “성(性)태도 및 성(性)폭력 실태조사”, 『학생상담연구』, Vol.1, 전주대학교 카운슬링 센터.
- 이은심(2010), “남성의 성문화를 통해 본 직장 내 성희롱 인식에 관한 연구 - 30대 대졸 사무직 남성들을 중심으로-”, 이화여자대학교 여성학과 석사학위논문(미간행).
- 이훈동(2007), “태국에서의 회복적사법”, 한국외국어대학교 법학연구소(편), 『외법논집』, 제28집, 39-64쪽.
- 조주현 외(2003), 『대학 내 성희롱·성폭력 예방에 관한 연구』, 교육인적자원부.
- 최대권(2002), “중간(中間) 규범의 성장 : 성희롱에 관한 규정의 출현을 중심으로”, 『현상과 인식』, Vol.26, No.1·2, pp.31-46.
- 하혜숙(2007), “회복적 사법 개념이 대학 상담에 주는 시사점 연구 : 성희롱 상담을 중심으로”, 『아시아교육연구』, 제 8권 3호, 307-322쪽.
- 한국대학교육협의회(2011), 『2011대학자체평가 가이드라인』.
- 한국대학교육협의회 부설 대학평가원(2011), 『2012년도대학기관평가인증편람』.
- 한국성폭력상담소(2007), 『성폭력, 법정에 서다』, 서울 : 푸른사상사.
- 홍성수(2011), "대학 내 반성폭력정책의 과제와 전망: ‘작은 것들의 정치’를 중심으로", 『성평등연구(가톨릭대)』, 15집, 29-53쪽.
- Benson, D.J., and Thompson, G.E. 1982. “Sexual Harassment on a University Campus: The Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification.” *Social Problem* 29: 236-251.
- Biaggio, M. K., Watts, D., and Brownell A. 1990. “Addressing Sexual Harassment : Strategies for Prevention and Change.” in *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus* edited by M.A. Paludi. SUNY Press.
- Desouza, E. & J. Solberg(2003), “Incidence and Dimensions of Sexual Harassment across Cultures” in *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Handbook of Cultural, Social Science, Management, and Legal Perspectives*. edited by M. Paludi & C. Paludi, Praeger. CT: Westport.
- Fitzgerald, Louise F., 1987. “Sexual Harassment: The Definition and Measurement of

- a Construct.” in *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus* edited by M. A. Paludi. SUNY Press.
- Gardner, J. & Felicity Allena (1996), Sexual and gender harassment at university: Experiences and perceptions of Australian women, *Australian Psychologist*, Volume 31, Issue 3, 210-216.
- Gelfand, M., L. Fitzgerald,&F.Drasgow (2002), “The structure of sexual harassment: a confirmatory analysis across cultures and settings.” *Journal of Vocational Behavior* 47:164 - 177.
- Mackinnon, C.A. 1979. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Paului, M.A., Grossman, M., Scott C.A., Kindermann J., Matula S., Ostwald, J., Dovan J, and Mulcahy D. 1990. “Introduction” in *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus* edited by M. A. Paludi. SUNY Press.
- Remick, Helen, Salisbury, J., Stringer, D., and Ginorio, A. 1990 “Investigating Complaints of Sexual Harassment” in *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus* edited by M. A. Paludi. SUNY Press.
- Reilly, M., Lott, B., and Gallogly, S. 1986. “Sexual Harassment on the Campus” *Sex Roles* 18: 405-417.
- Shullman, S. and Watts, Barbara. 1990. “Legal Issues” in *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus* edited by M. A. Paludi. SUNY Press.
- Till, F. 1980. *Sexual Harassment: A Report on the Sexual harassment of Students*. Washington, D.C.: National Advisory Council on Women’s Educational Programs.



## 부 록

1. 여성발전기본법	105
2. 여성발전기본법 시행령	106
3. 공공기관의 성희롱 예방지침 (여성부 고시 제2008-2호)	107
4. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	108
5. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령	109
6. 국가인권위원회법	110
7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	111

## 1. 여성발전기본법<sup>1)</sup>

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위

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

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 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에 공표(公表)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(성폭력과 가정폭력 예방) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 성폭력범죄를 예방하고 피해자를 보호하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 가정에서 발생하는 폭력을 예방하고 피해자를 보호하여야 한다.

---

1) 부록 전문은 국가법령정보센터([www.law.go.kr](http://www.law.go.kr))에서 대학 내 성폭력·성희롱 관련 법문만 발췌하여 수록한 내용임.

- ③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 성폭력 피해자 및 가정 폭력 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

## 2. 여성발전기본법 시행령

제27조의2(성희롱 방지조치 및 점검 등) ① 법 제17조의2제1항에 따라 국가기관·지방자치단체 및 제2조제4항에 따른 기관 또는 단체의 장은 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업·사업장 중 국가기관등이 아닌 사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.

1. 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시
2. 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정
5. 자체 성희롱 예방지침의 마련
6. 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치

② 제1항제1호에 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 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

④ 법 제17조의2제2항에 따라 여성가족부장관은 제3항에 따라 제출된 성희롱 방지조치결과를 전산입력방식 등의 서면으로 점검하되, 필요하면 현장점검을 할 수 있다.

- ⑤ 법 제17조의2제3항에 따라 여성가족부장관은 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 성희롱 방지를 위하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다.

### 3. 공공기관의 성희롱 예방지침 (여성부 고시 제2008-2호)

제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 (이하 "법"이라 한다) 제17조의2 및 같은법 시행령(이하 "령"이라 한다) 제27조의2제6항의 규정에 따라 공공기관의 성희롱 예방교육의 방법 등 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 법 제3조제4호 및 영 제2조제4항의 규정에 의한 공공기관에 대하여 적용한다.

제3조(교육계획의 수립) 공공기관의 장은 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

제4조(교육 시간) 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 성희롱 예방교육을 실시하는 경우에 연 1회는 1시간 이상의 교육시간을 확보하여야 한다.

제5조(교육 방법 등) ① 영 제27조의2제6항 의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 교육방법을 활용하되, 연1회는 가능한 한 집합교육 등 대면교육을 실시하며, 시청각 자료를 활용할 때에는 해설이 가능한 자가 진행하여야 한다.

② 공공기관의 장은 신규 채용 직원(임시직, 계약직 포함)의 부서배치에 앞서 당해 직원에 대하여 기관내 성희롱 고충처리절차를 포함한 성희롱 예방지침 등을 교육하여야 한다.

③ 공공기관의 장은 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등이 명시된 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.

제6조(성희롱 방지조치 등) ① 각 공공기관의 장은 성희롱 예방을 위하여 영 제27조의2제1항의 조치이외에 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

1. 성희롱 고충 상담원의 교육훈련 지원

2. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구 운영에 대한 정기점검

3. 성희롱 예방 교육·홍보용 자료 게시 또는 비치

② 영 제27조의2제1항제5호의 규정에 의한 자체 성희롱 예방지침에는 다음 각호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 법 제3조제4호에 근거한 성희롱의 정의

2. 공공기관의 장의 성희롱 방지를 위한 조치 의무에 관한 사항

3. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구의 설치 및 운영에 관한 사항

4. 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항

5. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항

6. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항

7. 성희롱 고충내용 및 상담·신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항

8. 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항

③ 제2항제4호의 규정에 의한 성희롱 고충처리절차에는 성희롱 고충의 신고방법·처리기한·처리체계·처리방법·처리결과의 통보 등에 관한 사항이 포함되어야 하며, 공공기관의 장은 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

제7조(재발방지대책) 성희롱 사건이 발생한 공공기관의 장은 재발방지대책을 수립하여 여성부장관에게 제출하여야 한다.

#### 4. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

제5조(성폭력 예방교육) ①국가와 지방자치단체는 청소년을 건전하게 육성하기 위하여 청소년에 대한 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하여야 한다.

② 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 보육시설의 장 및 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급학교의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하여야 한다.

③ 제2항에 따른 교육의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.



- ※ 제5조<개정 2012.12.18>, 제5조의2 <신설 2012.12.18> [시행일 : 2013.6.19]
- 제5조(성폭력 예방교육) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2012.12.18>
- ② 제1항에 따른 교육 대상에 포함되지 아니하는 국민은 제5조의2에 따른 성폭력 예방교육 지원기관에서 성교육 및 성폭력 예방교육을 받을 수 있다. <개정 2012.12.18>
- ③ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고, 교육과학기술부장관, 보건복지부장관과 협의하여 생애주기별 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다. <신설 2012.12.18>
- ④ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012.12.18>
- [시행일 : 2013.6.19] 제5조
- 제5조의2(성폭력 예방교육 지원기관의 설치·운영 등) ① 여성가족부장관은 성교육 및 성폭력 예방교육의 실시, 생애주기별 교육프로그램 개발·보급, 전문강사 양성 등의 업무를 수행하고 지원하기 위한 기관(이하 "지원기관"이라 한다)을 설치·운영할 수 있다.
- ② 여성가족부장관은 지원기관의 운영을 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.
- ③ 지원기관의 업무 및 운영 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.
- [본조신설 2012.12.18][시행일 : 2013.6.19] 제5조의2

## 5. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령

제2조(성폭력 예방교육의 실시) ① 관계 중앙행정기관의 장 및 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사는 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 제1항에 따라 매년 청소년에 대한 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육계획을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 성교육 및 성폭력 예방교육의 대상
2. 성교육 및 성폭력 예방교육의 내용 및 방법
3. 그 밖에 성교육 및 성폭력 예방교육에 필요한 사항

③ 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 보육시설의 장 및 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 장이 법 제5조제2항에 따라 실시하는 성폭력 예방교육에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 이 경우 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.

1. 건전한 성의식 및 성문화
2. 성인지(性認知) 관점에서의 성폭력 예방교육
3. 성폭력 관련 법령
4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항

## 6. 국가인권위원회법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “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 가족상황, 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. (후략)  
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 공직유관 단체를 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  
제40조(합의의 권고) 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의

공정한 해결을 위하여 필요한 구제 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.

제42조(조정위원회의 조정) ① 조정위원회는 인권침해나 차별행위와 관련하여 당사자의 신청이나 위원회의 직권으로 조정위원회에 회부된 진정에 대하여 조정절차를 시작할 수 있다.

③ 조정위원회는 조정 절차 중에 당사자 사이에 합의가 이루어지지 아니하는 경우 사건의 공정한 해결을 위하여 조정을 갈음하는 결정을 할 수 있다.

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

제44조(구제조치 등의 권고) ① 위원회가 진정을 조사한 결과 인권침해나 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다.

1. 제42조제4항 각 호에 해당하는 조정을 갈음하는 결정의 이행
2. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

## 7. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

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

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수

있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

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

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)

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

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제37조(벌칙)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우

제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익

한 조치를 한 경우

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

## Abstract

# Improving the Prevention of Sexual Assault and Harassment on Campus

Mijeong Lee  
Mi-Hye Chang  
Bo-Hwa Kim

The college and university authorities should be primarily responsible for the prevention of and prompt response to sexual assault and harassment occurred on college and university campuses as those sexually discriminatory acts put restrictions on the students' right to learning. However, current laws regarding sexual assault and harassment have limitations in addressing those issues on campus. Especially laws related to sexual harassment are mainly focused on the employment relations in the workplace and there is no separate law to deal with the prevention of and response to that problem in the higher education institutions. The prevention of and response to sexual harassment varies by college and university, and relies heavily on their individual policies and/or the commitment of college and university president.

Pursuant to the Framework Act on Women's Development, a public or-

ganization shall establish an official channel to address complaints regarding sexual harassment. The following issues have been identified in relation to sexual harassment on campus. First, 81.6% of colleges and universities have such a channel as a subsidiary body within the student counseling or administration department, not as an independent department. Second, the low presence of the complaint-handling body on campus makes smooth implementation of its role difficult. Third, there are no qualifications available for the person in charge of such a body and, more often than not, it is controlled by a non-expert in the field such as a school administrator. Fourth, depending on the individual characteristics of the issues, both arbitration and disciplinary actions should be taken into account. Yet, currently, the focus tends to be only on the disciplinary punishment against the offenders. Fifth, there is a lack of clear standards for examining and determining disciplinary actions, which leads to differences between colleges and universities in the degrees of punishment of similar violations.

Both the government and institutions for higher education should do more in order to strengthen the prevention of and response to sexual assault and harassment on campus. The following outlines the role of the government: First, a new provision should be added to the Framework Act on Education, "The president of a college and university is responsible for the prevention of and response to sexual assault and harassment on campus, and restrictions will be placed on the education support budget for a college/university that fails to implement such actions." Second, the item of the prevention of and response to sexual assault and harassment should be added to college and university assessment. Third, the laws regarding the establishment of a complaint-handling body related to sexual harassment should be realigned to provide a guideline for

defining the type of the body and the qualifications of employees. Fourth, the scope of issues covered by the National Human Rights Commission to be widened to sexual harassment cases between students, between a student and employees of the college and university so that the victim can take his/her case to the Commission. Fifth, the manuals for addressing sexual assault and harassment issues and the guidelines for examining and determining disciplinary actions should be created. Sixth, the designation of a department should be put in place within the government with regard to the prevention and response to sexual assault and harassment.

The following is the role of college and university authorities: First, the complaint-handling channel related to sexual assault and harassment should be established and strengthened as an independent body, and the role of the head of such a body should be expressly stipulated in writing. Second, expertise of the person in charge of providing counseling should be ensured through qualifications and training, his/her working environment should be improved, and the legal support for that person should be increased. Third, various supports should be provided to help victims, deal with offenders after-the-fact and to further promote gender equality on campus.



2012 연구보고서(수시과제)-13

## **대학내 성폭력·성희롱 예방을 위한 제도 개선방안 연구**

---

2012년 10월 17일 인쇄

2012년 10월 19일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울특별시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

ISBN 978-89-8491-535-0 93330

<정가 9,000 원>