

대학 내 성폭력·성희롱, 어떻게 예방 할 것인가?



김영희
한국 대학성평등상담소 협의회 고문 /
서강대학교 성평등상담실 교수

1. 대학 내 성폭력·성희롱 특성

지속적으로 발생하고 있는 교수 성폭력·성희롱에 이어 OT·MT·축제에서의 학생 성추행을 비롯한 성희롱이 연일 이슈화되어 대학 안팎으로 충격을 주고 있다. 성폭력·성희롱은 단순히 가해 행위자나 피해자 개인의 문제가 아니라 우리 사회의 성차별적 문화규범 및 성별 권력관계와 맞닿아 성폭력·성희롱을 허용하는 사회구조 전체의 맥락 속에 위치하고 있다. 대학 내 자유로움과 평등함 속에서도 잔존하는 성별 위계와 힘의 영향력, 개인에게 내면화된 왜곡된 성담론과 성적 대상화의 관행들, 상대방의 허락·동의없이 일삼는 성적 언사를 친밀함의 표현 정도로 여기는 성의식과 성태도, 재미삼아 장난삼아 개인의 물리적·심리적 경계를 침범하는 집단 문화들이 존재하고 있는 한, 대학도 성폭력·성희롱으로부터 자유

롭지 못하다.

교육부(2011) 자료에 따르면 2009년부터 2011년 6월까지 111개 대학의 성폭력 상담기구에 접수된 사건 198건 중 44.4%가 학생-학생간 사건, 19.2%가 교수-학생간 사건, 12.1%가 학생-외부인간 사건이었으며(〈표 1〉 참고), 국가인권위원회(2012)의 대학교 성희롱·성폭력 실태조사에서도 2011년 대학 상담기구에 접수 처리된 사건 207건 중 언어적 성희롱 27.5%, 신체적 성희롱 26.6%, 강제추행 15.9%, 시각적 성희롱 6.3%, 강간·강간미수 6.3%, 준강간 4.3%를 차지하고 있다(〈표 2〉 참고). 또한 한국성폭력상담소에 2014년도에 의뢰된 성폭력 상담 1450건 중 대학 내 성폭력 건수는 66건(4.6%)으로 초·중·고 성폭력을 합친 54건(3.7%)보다 많았으며, 교수·강사에 의한 성폭력보다 선배나 동급생에 의한 성폭력이

이슈진단 및 분석

표1 | 2009년~2011년 6월 대학 상담기구에 접수된 사건의 사건당사자 관계

(단위: 건(%))

| 사건당사자 관계 | 학생-학생 | 교수-학생 | 학생-외부인 | 기타 (교수-교수, 교수-직원, 직원-학생) | 계 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| 대학 내 성폭력·성희롱 | 88 (44.4%) | 38 (19.2%) | 24 (12.1%) | 48 (24.1%) | 198 (100%) |

자료 | 교육부(2011), 「대학교 성폭력 실태」

표2 | 2011년 대학 상담기구에 접수처리된 사건의 피해양상

(단위: 건(%))

| 피해양상 | 언어적 성희롱 | 신체적 성희롱 | 강제 추행 | 시간적 성희롱 | 강간 강간미수 | 준강간 | 스토킹 | 기타 | 계 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|-------------|-------------|---------------|---------------|
| 대학 내 성폭력·성희롱 | 57 (27.5%) | 55 (26.6%) | 33 (15.9%) | 13 (6.3%) | 13 (6.3%) | 9 (4.3%) | 6 (2.9%) | 21 (10.2%) | 207 (100%) |

자료 | 국가인권위원회(2012), 「대학교 성희롱·성폭력 실태조사」

표3 | 2014년 한국성폭력상담소 상담 통계 : 대학 내 성폭력 가해자 현황

(단위: 건(%))

| 가해자 | 선배 | 동급생 | 교수·강사 | 후배 | 직원 | 계 |
|-----|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| 대학교 | 24 (39.3%) | 24 (39.3%) | 8 (13.1%) | 3 (4.9%) | 2 (3.3%) | 61 (100%) |
| 대학원 | 1 (20.0%) | 0 (0.0%) | 2 (40.0%) | 0 (0.0%) | 2 (40.0%) | 5 (100%) |
| 계 | 10 (15.2%) | 25 (37.9%) | 3 (4.5%) | 24 (36.4%) | 4 (6.1%) | 66 (100%) |

자료 | 한국성폭력상담소 2014년 상담통계

다수를 차지하고 있다(표 3) 참고).

대학 내 사제간, 선후배간, 동급생간, 남녀간의 다양한 관계에서 발생하는 성폭력·성희롱은 관계 내 존재하는 힘의 영향력이나 그 친밀함으로 인하여 공식적으로 문제제기를 하기가 현실적으로 어렵고, 가해자 및 주변인들의 시선과 태도 등의 2차 피해로 문제해결 또한 쉽지 않으며 피해자의 고통도 가중된다. 대학 내 성폭력·성희롱은 피해자와 가해자, 주변인에게까지 심각한 영향을 끼칠 뿐 아니라 대학의 안전성, 건전성, 교육 분위기를 손상시킴으로써 진리와 자유의 교육공동체를 실현하려는 대학의 이상을 크

게 훼손하는 현상이 아닐 수 없다.

성폭력·성희롱 근절을 위해 국가는 친고죄 및 반의사불벌죄 폐지, 강간죄 대상에 남성도 포함, 유사강간죄 신설, 카메라이용 촬영죄에 동의 촬영후 의사에 반한 배포 등의 행위 추가, 성적 목적 위한 공공장소 침입죄 신설, 피해자 법률조력인제도 신설 등 피해자 보호 및 지원 강화 등으로 법적인 제도를 보완하고 있으며, 대학의 성폭력·성희롱 예방교육 실효성 제고와 관련부처의 성희롱 방지조치 실적보고와 현장점검 등을 통해 각 대학의 성폭력·성희롱 예방을 적극 요청하고 있다.

2. '성폭력'과 '성희롱'의 관계

대학 내 성폭력·성희롱 예방을 위해 현행 법령의 정의 방식과 차이를 보이는 대학교 성폭력·성희롱 개념의 다양한 의미 연관을 짚어볼 필요가 있다. 성폭력은 법적으로 용인될 수 없는 사회적 범죄이며 헌법상 신체의 자유에 대한 침해행위이다. 그렇기 때문에 성폭력은 형법과 성폭력범죄의처벌등에관한특별법(약칭: 성폭력처벌법)에서 구체적으로 금지된다. 특히 업무·고용관계로 인한 강간 또는 강제추행을 직장 내 성희롱 범위에 포함시킬 것인가 여부에 관해서는 다양한 견해가 존재한다.

우선, 성희롱을 '언어적 성희롱에서 강간에 이르기까지 상대방의 의사에 반하여 성적으로 행하여지는 모든 언어적·신체적·정신적 폭력'을 포함하는 개념으로 정의하는 견해는 성희롱을 성적자기결정권('성적 자율권'이라고도 칭함)에 대한 침해뿐만 아니라 노동권 침해라는 특성을 가지고 있는 일종의 '성폭력'이라고 보는 입장으로 미국 고용기회평등위원회(EEOC)의 「성희롱 가이드라인」에서도 직장 내 성희롱에 강간 등의 성폭력을 포함시키고 있다.

이와는 달리 강간, 강제추행 등 성폭력과 성희롱을 구별해서 사용해야 한다는 견해는 형사법상 성폭력 범죄행위와 민사상 불법행위인 성희롱을 구별할 필요가 있다고 주장한다. 즉 우리나라의 형법 및 성폭력처벌법이 업무·고용 기타 관계로 업무상 위력에 의한 강간, 추행 등을 이미 성폭력으로 범죄화하고 있으며, 성희롱은 남성 중심적인 직장문화에서 직장 내 다양한 위계질서와 이와 관련된 성차별로 인해 지금까지 형법 및 성폭력처벌법의 법적 규제 대상으로 여겨지지 않았던 직장 내 성희롱을 여성발전기본법(2015. 7. 1부터 양성평등기본법으로 변경), 국가인권위원회법, 남녀고용평등과일가정양립지원에관한법률에서 불법행위로 규정하고 기관장이 성희롱을 방지하고 성희롱 발생시 피해자를 구제하고 가해자를 규제하기 위한 취지가 있기 때문에 현행 성폭력특별법에서 성폭력으로 규정하는 행위와 직장 내 성희롱을 구별해야 한다고 주장한다.

이처럼 성폭력과 성희롱은 상당히 논란이 있을 수 있는 개념이며, 특히 대학의 성폭력·성희롱 방지 규정에서 사용되는 두 개념 역시 <표 4>에서 보는 바

표4 | 대학 규정에서의 성폭력 성희롱 개념 구분

| 구분 | 학교수(비율) | 특성 |
|------------|---------------|---|
| 성폭력만 명시 | 69 (43.1%) | 넓은 의미의 성폭력만 명시되고 있으며, 성희롱의 의미를 광의의 성폭력 범주에 포함시킴. |
| 성폭력·성희롱 명시 | 65 (40.6%) | 성폭력은 범죄행위에 한정하여 정의하고, 성희롱은 현행법의 정의와 유사하거나 성폭력보다 더 넓게 성희롱을 정의하기도 함. |
| 성희롱만 명시 | 9 (5.6%) | 성희롱만 명시, 성희롱은 현행법의 정의와 유사하거나 성희롱에 성폭력의 의미를 포괄하거나 법적 정의 외에 다른 요소를 포함하기도 함. |
| 기타 | 17 (10.7%) | 개념에 대한 용어 정의가 없거나 별도 기재하기도 함. |

자료 | 김계현 외(2005). 「국내의 대학의 성희롱·성폭력 정책연구」. 학지사

이슈진단 및 분석

와 같이 다양한 용례로 사용되고 있다. 일례로 학교 규정에서 성폭력과 성희롱의 개념을 모두 명시하고 있는 경우 '성폭력'은 형법 및 성폭력처벌법에 의한 성폭력 범죄행위로 정의하며, '성희롱'은 성폭력 범죄행위의 성립여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 상대방이 동의하지 않은 성적 행동과 요구 등 언어적, 신체적, 물리적 수단을 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위, 성적 자율권을 침해하는 행위에 대한 불응이나 성별의 차이를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위, 성별의 차이에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위, 피해자를 포함한 사권관련자에게 부당한 피해를 주는 행위로 정의하고 있다. 이는 학교가 정의한 '성희롱' 개념이 성적 행위뿐만 아니라 성별에 기반한 행위 및 성별 위계로 인한 차별의 문제까지 현행 법령보다 넓은 의미를 포괄하고 있어서, 민사·형사·행정 소송 등의 학교 밖 문제해결 과정에서 충돌되고 있는 지점이 되기도 한다.

3. 대학 내 성폭력·성희롱 예방적 접근

(1) 대학 차원의 노력

대학 내 성폭력·성희롱, 과연 어떻게 예방하고 대응해야 할까? 지금까지의 성폭력 예방 전략이 법을 통해 많은 성과를 이루어냈다. 법은 피해자가 가해자에 맞서 공적 주장을 할 수 있는 도구를 제공했다는 점에서 의미가 있으며, 더 나아가 법을 활용하는 전략이 문제를 공론화하고 사회문제화하는 유용한 방법이라는 점은 분명하다. 아직도 우리는 '더 많은 법', '더 강력한 규제'를 요구하고 있다. 그럼에도 불구하고 지금 이 시점에서 법적/제도적 기제가 가지고 있는 처벌위주의 방식(Repressive model)의

한계를 간과해서는 안 될 것이다. 학내 성폭력·성희롱 상담기구/고충처리기구에 의한 상담·조정·구제 절차 등의 방식(Reflexive model)을 통해 오랫동안 문화적 습속과 사회구조에 침습해 있었던 성폭력·성희롱의 원인과 발생맥락을 성찰하고 성적 차별의 사회문화적 조건을 바꿔나갈 수 있다면 이러한 비법적, 반성적 규제(Reflexive model)의 긍정성에 주목할 필요가 있다.

① 대학당국의 성폭력·성희롱 근절 의지가 성평등한 대학문화를 조성

대학 내 성폭력·성희롱의 예방과 피해구제가 신속하게 이루어지려면, 무엇보다 대학당국이 캠퍼스에서는 성 인권 침해와 차별행위를 절대 용인하지 않겠다는 확고한 입장과 의지를 갖는 것이 가장 중요하다. 성폭력·성희롱의 상담, 사건의 접수와 조사 처리, 예방교육 등에서 나타나는 대학들의 편차는 학교가 얼마나 적극적인 실천의지를 갖느냐에 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 대학의 성폭력·성희롱 예방과 처리에 관한 학칙·규정은 대학당국의 성폭력·성희롱 근절 의지를 표명하는 정책 선언(Policy statement)으로서의 의의를 갖는다. 대학 성폭력·성희롱은 학내 일부 정책결정자나 업무담당자들에 의해 예방되고 근절될 수 있는 문제가 아니라 대학 공동체가 교육-학습-연구-근로 환경에서 구성원의 성 인권을 존중하는 공동체 규범을 만들어 나가는 자발적 실천들이 모여 성평등한 대학문화를 조성하는 것이다.

② 학내 성폭력·성희롱 전담하는 독립기구 설치와 운영을 지원

대학 내 성폭력·성희롱 예방과 문제해결을 위해서는 체계적이고 실천적인 예방대책을 수립하고 인력과 자원을 동원하여 구체적인 업무를 수행하는 독

립된 조직과 전문 인력의 역할이 중요하다. 특히 학내 아는 관계에서 발생하는 성폭력·성희롱은 초기 대응이 무엇보다 중요하다. 발생 초기 너무나 수치스럽고 당혹스러워서 무엇을 어찌해야 할지 모르는 경우가 흔하기 때문에 피해자에게 접근이 용이하고 비밀보장이 확보된 성폭력·성희롱 상담기구는 피해자의 문제해결 방향을 안내하는 관문 역할을 한다. 피해자가 가해자와의 직접적인 문제해결을 원하는 경우에는 상담기구를 통해 합의중재·조정 등의 방식으로 문제가 해결되기도 한다. 사건이 공식 접수되는 경우에는 성별안배와 성인지 감수성을 겸비한 심의위원회의 조사처리를 통해 문제해결을 도모한다. 사건의 조사처리 과정에서 사건 당사자 분리 등 피해자 보호 및 2차 피해가 발생되지 않도록 세심한 주의를 요한다. 저항하고 방어하는 피신고인 가해자의 회피적인 태도 등으로 인하여 학교의 조사나 징계가 지연되지 않도록 노력한다. 또한 학교당국의 결정에 불복하는 사건당사자로부터 소송을 당하게 될 경우 대학에서는 민사·형사·행정상의 소송에 대응하는 법적지원 시스템을 구축하는 등 상담기구 및 사건처리 기구에 대한 보호조치를 마련해야 한다.

또한 피해자 지원 및 사건처리 업무의 효율적인 수행을 위해서 상담기구 및 사건처리 기구를 총장 혹은 부총장 직속 기구로 설치하여 상담기구 위상을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 상담기구 및 사건처리 기구의 예산과 인력에 대한 대학 차원의 관심과 지원, 그리고 성폭력·성희롱 업무담당자의 열악한 고용지위를 개선함으로써 업무담당자의 전문성과 책무성이 강화될 수 있도록 도모한다.

③ 지속 교육을 통한 인식개선과 성평등 실천

성폭력·성희롱 예방을 위한 교육의 중요성은 아

무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 대학 내 발생하는 성폭력·성희롱 사건들은 대학 구성원들이 성별경험이 다름에서 야기되는 성별 고정관념, 대상화된 성, 왜곡된 성, 서열화된 성, 위계화된 성, 불평등한 사회구조에서 기인한다. 이에 인간 존엄의 가치와 성적자기결정권이 존중될 수 있는 상식이 통하는 사회를 위해 함께 고민하고 성차별적인 문화와 인식을 어떻게 바꾸어 성평등을 실천할 수 있을지에 대한 교육이 지속·점진·강화되어야 할 것이다.

그리고 성폭력·성희롱 가해행위로 문제된 가해자의 경우 인식개선과 행위교정을 위한 재교육 또한 중요하다. 자신이 가해행동을 하게 된 사고-정서-행동 패턴을 성찰하고, 피해자의 상처를 머리모만 이해하는 것이 아니라 마음으로 공감하는 것과 가해행위에 대한 책임을 확실하게 하는 것 그리고 자기 스스로를 존중하여 자존감을 회복하는 것이 필요하다. 또한 피해자와 계속 학교생활을 해야 하는 상황이라면 스스로 반성하는 모습을 어떻게 어디까지 보일 것인지에 대한 부분도 고려해야 할 지점이다.

(2) 관계 부처 차원의 노력

대학 내 성폭력·성희롱 문제를 둘러싸고 있는 사회구조적인 조건들을 개선해 나가기 위한 관계 부처 차원의 노력이 필요하다.

① 교육부 관계 법령에 성폭력·성희롱 예방 및 처리 조항 포함

우리나라 교육부 관계 법령에는 대학의 성폭력·성희롱을 절대 금지하는 정책 예방 및 고충처리와 관련된 법적 근거가 없다. 미국도 한국처럼 다양한 형태의 성범죄가 대학에서 발생하지만 연방교육법 수정안 제9조 및 대학안전법(Clery Act)에 근거

이슈진단 및 분석

한 캠퍼스 내 성범죄 발생 및 처리 현황에 대한 대학 당국의 교육부 보고의무에 따라 학교가 어떤 형태로든 성범죄 사실을 인지했다면 피해자 의지나 경찰 수사와 상관없이 대학 내 '전담 교직원(the Title IX coordinator)'이 법이 정한 조사 의무를 다하여 그 결과를 보고함으로써 대학 공동체가 성범죄에 대하여 '공통된 문제인식'을 갖고 함께 대처해 나간다.

우리나라 교육기본법에서도 성폭력·성희롱 관련한 별도의 조항('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')을 신설하는 방안을 고려해볼 수 있겠다. 또는 양성평등 교육 증진을 목표로 하는 교육기본법의 제17조 2에 성폭력·성희롱 관련 조항('성폭력·성희롱으로부터 안전한 교육환경 조성')을 추가할 수 있다. 교육기본법에서 관련 규정을 명문화하고 관련 책무를 불이행할 경우의 불이익 조치('정부예산지원 감액 혹은 중단')에 대해서도 명시한다.

② 대학평가에 성폭력·성희롱 예방 및 처리 관련 항목 포함

우리나라 「고등교육법」, 「교육관련기관의 정보

공개에 관한 특례법」 제6조(고등교육기관의 공시대상정보 등)에 근거한 대학평가 준거에도 성폭력·성희롱 예방 및 고충처리에 관련된 항목이 없다. 따라서 대학의 13개 필수공시정보 「13. 그밖에 교육여건 및 학교운영상태 등에 관한 사항」에 '대학내 성폭력·성희롱 예방지원체제 구축 및 운영현황' 평가항목을 포함하고, 기관평가인증의 평가영역(대학구성원)과 평가부문(학생)에 '성폭력·성희롱으로부터 안전한 교육환경조성' 등의 평가준거를 포함시키는 것이 필요하다. 이를 통해 대학은 보다 높은 사회적 신뢰를 확보하고 을의 위치에 있는 학생의 학습권을 보장할 수 있을 것이다.

③ 교육부 내 성평등 전담부서 설치 및 전담인력 배치

교육부 내에 성평등 전담부서를 설치하고 관련 업무를 전담할 인력을 배치하여야 한다. 과거 정부 각 부처에 설치했던 여성정책담당관실이 폐지된 이후, 대학에서도 성평등 정책의 강조점이 희석되고 관련 부서와 업무지원 및 협력이 줄어들어가는 경향이 나타나고 있는 것은 우려되는 지점이다. 교육부는 성평등 업무 전담부서를 설치하고 전문 인력을 두어 대학의 성폭력·성희롱 예방과 대처 뿐만 아니라 대학 전반의 성평등한 교육환경 조성을 위한 구체적인 대학 지원에 더욱 힘써야 할 것이다.

필자소개

김영희 한국대학성평등상담소 협의회 고문 / 서강대학교 성평등상담실 교수

한양대학교 간호학과, 연세대 대학원 간호학과에서 석사를 취득하고, 한양대 대학원에서 간호학 박사학위를 취득하였다. 경북대 여성건강간호학 교수, 연세대 젠더연구소 연구원, 한국 여성심리학회 산하 여성주의 상담연구회 이사, 한국대학성평등상담소협의회 대표를 역임하였다. 현재 대한 성학회 공인 성교육 전문가 1급 및 슈퍼바이저, 한국대학성평등상담소협의회 고문으로 활동하며 서강대학교 성평등상담실 교수로 재직 중이다. 주요 저서 및 논문으로는 『양성평등과 성희롱 예방』, 『여성건강간호학』, 『생활의학』 등이 있으며, "대학 성폭력 상담처리와 폭력예방", "교원 성희롱 성폭력 행위자 교육프로그램 개발 연구", "대학생의 성적자기주장성에 영향을 미치는 요인 연구" 외 다수가 있다. 주요 관심분야는 젠더와 섹슈얼리티, 사회구조·문화와 성평등, 성인지 교육 콘텐츠 개발 등이다.