



한양대학교 학생복지처(여학생부처)

2000년 한양대학교 교직원과 재학생을 위한

성희롱 예방교육

- 일 시: 2000년 5월 26일(금)
오후 2시~4시 30분
- 장 소: 한양대학교 사범대학 멀티미디어실



한양대학교 학생복지처(여학생부처)

성희롱 예방교육

프로그램 순서

사회 : 심영희 (여학생부처장)

인사말

조창현 (부총장)

■ 주제강연 및 비디오 상영

성희롱 없는 세상—대학, 그 즐거운 공동체를 위하여
신경혜 부소장 (한국 여성민우회 가족과 성상담소)

■ 사례발표

고지선 (사회과학대 사회3)

오현주 (사회과학대 사회3)

■ 지정토론

오영근 (한양대 법학과 교수)

이소희 (한양여대 영어과 교수)

■ 종합토론

성희롱 없는 세상, 그 즐거운 공동체를 위하여

-성폭력(성희롱) 예방을 위한 특강

신경혜 (한국여성민우회 가족과 성 상담소 부소장)

성희롱 예방교육

차 례

주제강연 3

성희롱 없는 세상—대학, 그 즐거운 공동체를 위하여
신경혜 부소장 (한국여성민우회 가족과 성상담소)

성희롱 사례발표 13

고지선 (사회과학대 사회3)
오현주 (사회과학대 사회3)

부 록 16

성폭력 학칙제정의 필요성
학내 성폭력 근절을 위한 학칙(가안)

참고자료 21

성희롱, 왜 권력의 문제인가?
심영희(한양대학교 사회학과)

1. 성이란 무엇인가?

1) 성이란?

Q) 성? 하면 떠오르는 단어는? 성? 하면 떠오르는 느낌이나 생각은?

성이란, 성관계, 성욕은 물론 한 사람이 가지고 있는 성에 대한 환상, 감정, 사상, 행동 모두를 포함한다.

2) 성의 5가지 범주

- 감각성: 자기 자신 몸에 대한 자각과 수용, 편안함을 갖는 것, 자기 자신의 몸과 다른 사람의 몸에 대한 신체적이고 정신적인 즐거움
- 친밀감: 다른 사람들과 감정적인 친밀감을 경험하거나 그것을 회복시키는 능력이나 욕구
- 성적 정체감: 남성다움과 여성다움에 대한 인식을 포함해서 성적 발달에 대한 인식
- 성의 건강과 생식: 자녀출산, 성 생식기의 보호와 관리, 건강한 성 활동의 결과와 관련된 태도와 행동들
- 성의 도구화: 다른 사람에게 영향력을 행사하고 통제하며 속이기 위하여 성을 이용 성은 성적 느낌이나 성교 이상의 더 많은 것들을 포함한다. 성이란 어떤 한 사람의 정체성과 여성이 또는 남성이 어떻게 살고 무엇이 될 것인가 하는 것, 한 사람이 다른 사람에게 매력을 느끼고 사랑하는 것까지 포함한다. 성은 우리 주변의 도처에 존재하고 바로 우리 자신이 성의 덩어리라고 할 수 있다. 그러므로 성은 어두운 곳에서 비밀스럽게 이야기하는 것이 아니고 밝은 곳에서 당당하고 자연스럽게 이야기 할 수 있는 것이다.

Q) 위의 범주 중에 전혀 성의 범주라고 생각해 본 적이 없는 것은?

5가지 각각의 영역에 대해 떠오르는 느낌이나 생각은?

예) ① 감각성에 대해서 떠오르는 것들

땀주, 스웨터, 포옹, 키스, 귀 파주기, 행복, 관심, 그리움, 같이 밥 먹기, 머리 쓰다듬기, 두 손
을 잡는 것, 용서, 술자리, 따뜻함, 같이 눕는 것, 등 밀어주기, 체온, 두근거림, 목소리, 가슴이
달는 일, 파스한 시선, 산책, 같이 웃는 것

② 친밀감에 대해 떠오르는 것들

포만감, 친밀감, 황홀함, 편안함, 벅차오르다, 유방, 혀, 입술, 기쁨, 축축함, 거북함, 따뜻함, 아
련함, 믿음, 간지러움, 뿌듯함, 포근함, 짜릿함, 부드러운 눈길, 손길, 즐거움, 만족감,
행복감, 울렁울렁 등

③ 성적 정체감에 대해 떠오르는 것들

사내가 울기는, 선머슴, 뒤뚱박팔자, 계집애가 드세기는, 남자는 여자하기 나름, 계집애같이 생
겼다. 게이, 호모, 자상한 남자, 부엌-고추 떨어진다, 동성애

④ 성의 건강과 생식에 대해서 떠오르는 것들

sex, 성병, 임신, 피임, 생리대, 사정, 음경, 월경, 음순, 낙태, 몽정, 유산, 자위 행위, 콘돔

⑤ 성의 도구화에 대해 떠오르는 것들

관음증, 어린이 성추행, 성기 노출, 외도, 성폭력, 포르노, 변태, 근친상간, 창남, 창녀, 호스트
바, 전화방, 텍사스촌, 원조교제, 수간, 스와핑, 강간

3) 건강한, 안전한 성(SAFE SEX)이란?

누구나 쾌락을 추구할 권리가 있다. 쾌락 추구권이 억압되어서는 안 된다. 그리고 타인의 쾌락 추구권을 억압하거
나 지배해서도 안 된다. 또한 쾌락에 이끌려 다니는 것이 아니라 쾌락을 잘 다루기 위해서는 방법을 알고 준비와 연습
을 해야 한다.

- 자기애와 절제
- 내 욕구를 알고 이를 표현한다.
- 타인의 욕구를 파악하고 이를 존중한다.
- 자신의 몸에 대해 이해하고, 필요한 기술을 익힌다. (올바른 자위방법, 배란주기에 대한 이해, 피임법 등등)

2. 성폭력(성희롱)에 대한 이해

1) 성폭력(성희롱)이란?

성폭력이란, 상대방의 동의없이 강제적으로 성적인 행위를 하거나 성적인 행위를 하도록 강요하는 폭력행위입니
다. 그러니까 성폭력인지 아닌지를 구분하기 어려울 때는 당하는 사람 입장에서 동의없이 강제로 성적인 행위가 이루
어졌는지 아닌지를 따져보아야 합니다. 성폭력 피해에는 여성은 물론이고 남성까지 포함된 인간에게 가해지는 모든
신체적, 언어적, 정신적 폭력을 포괄하는 것입니다. 성폭력에 대한 불안감이나 공포 뿐만 아니라 그것으로 인한 행동
의 제약도 간접적인 성폭력에 해당됩니다.

성희롱이란 성폭력의 하위 범주로 영어로는 sexual harassment이다. 이는 직장이나 학교 등 조직내에서 성을 매
개로 상대방의 동의없이 상대방이 원하지 않는 말과 행동을 하여 불쾌감을 주어 고용 및 노동환경 학습환경에 피해를
주는 것을 의미한다.

2) 성폭력의 다양한 유형들

눈으로 하는, 말로 하는, 몸으로 하는, 성적 서비스를 요구하는, 성역할에 기반한 성폭력(성희롱)의 유형들

3) 성폭력이 미치는 영향

4) 성폭력에 대한 잘못된 통념 바로잡기

• 나하고는 무관한 일이고 나에게서 일어날 수 없는 일이다.

성폭력 피해자를 연령별로 살펴보면, 만 20세 이상 25세 미만이 28.2%, 만 15세 이상 25세 미만이 25%, 만 10세
이상 15세 미만과 25세 이상 30세 미만에서 각각 16%, 10세 미만의 아동기때가 9%, 30세 이상의 연령층에서
5.8%가 발생했다고 합니다. (한국여성개발원)

이를 통해 성폭력이 나이, 종교, 직업, 교육정도, 사회적 지위, 용모에 관계없이 모든 여성들에게 일어나고 있음을 알
수 있습니다. 따라서 성폭력이 나하고 무관한 일이라고 할 수 없고 또 나에게 일어날 수 없는 일이라고 할 수 없습니다.

• 성폭력 가해자는 정신이상자이다.

대부분의 가해자는 일반인과 다름없는 사람들입니다. 단, 이들은 자신의 소외감, 열등의식, 박탈감, 분노 등을 힘이 약한 여성과 어린이에게 표출하고 있는 잘못된 성의식을 가진 사람들입니다.

가해자의 연령은 20세 이상 30세미만이 33.0%, 30세이상-40세미만이 28.2%, 15세 이상-20세미만과 40세 이상 50세미만은 각각 17.6%, 15.3%로 나타났다.(한국여성개발원) 이를 볼때 가해자가 거의 모든 연령층에 걸쳐 있음을 알 수 있다. 학력수준은 매우 높은 것으로 나타났는데, 82.4%에 이르는 가해자가 고등학교 재학 이상이고 그 중 대개 이상의 학력소지자가 1/3에 이르고 있다. 대부분의 가해자는 취업중이거나 학교에 재학중이었으며 실업상태인 가해자는 10%에 불과하였다. 직종은 생산, 운수직, 하청업, 건설 노동자는 19.4%, 전문, 기술, 행정관리직이 19.4%, 사무직 16.4%에 이르고 있어 가해자는 모든 계층에 망라되어 있다.

• **성폭력은 낮은 사람에 의해 중등적으로 발생한다.**

심한 추행의 경우에는 80.6%, 강간의 경우에는 80.1%가 그리고 강간미수의 경우에는 78.1%, 어린이 성추행의 경우에는 74.3%가 아는 사람에 의하여 이루어졌다고 합니다.(한국형사정책연구원) 이들 중에는 데이트 상대, 애인, 친구, 선후배 등이 높은 비율을 차지하며, 이밖에 선생님이나 직장상사, 이웃사람, 심지어 친척이나 가족들에 의한 성폭력도 있습니다. 따라서 강간이 낮은 사람에 의해서 발생한다는 것은 잘못된 통념입니다. 그리고 주변에서 잘 아는 사람일수록 피해자를 지속적으로 관찰하여 계획적으로 이루어질 경우가 많습니다.

• **성폭력은 남성의 성충동때문에 일어나는 우발적인 사건이다.**

성폭력은 우발적이기보다는 계획된 범죄가 많으며 가해자는 성폭력의 시간과 장소를 치밀하게 계획하고 실행에 옮기는 것으로 나타나고 있습니다. 성폭력의 동기는 성충동보다는 자신에 대한 불만이나 분노, 소외감의 표출일때가 많고 때로는 자신의 남성다움을 과시하거나 능력을 입증하는 것에 연유하는 경우가 많습니다.

• **여성들의 심한 노출이 성폭력을 발생시키는 한 요인이 되기도 한다.**

성폭력은 젊은 여성에게만 그리고 노출이 심한 여성에게만 일어나는 것이 아닙니다. 어린이 성폭행이 전체 성폭행의 30%를 차지하고 여름철에만 성폭행이 집중적으로 일어나지 않는다는 조사결과가 이를 입증합니다.

• **여자가 끝까지 저항하면 강간은 불가능하다.**

강간범은 많은 경우 때리거나 흉기로 위협하기도 합니다. 피해자인 여성은 극도의 공포와 수치심으로 저항하기보다 무력해지기 쉽습니다. 여자의 저항이 성폭력을 막을 수 있다는 생각은 성폭력을 성관계로 인식하기때문인데, 이는 성폭력이 폭력이라는 사실을 간과한 것입니다. 극심한 위기상황에서 끝까지 저항하라는 것은 여성에게 목숨을 걸고 서라도 순결을 지켜야한다는 것을 강요하는 것이다. 이는 물건을 지키기 위해서는 목숨을 잃어야한다는 것과 다름없는 논리이다.

• **성폭력은 폭력이 아니라 조금 난폭한 성관계이다.**

성폭력은 성관계가 아닙니다. 남성의 성이 공격 무기가 되어 여성의 성을 침해한 성적인 폭력행위일 따름입니다. 물론 남성 성기의 삽입이라는 행위가 일어나지만 그것은 여성의 의지와 관계없이 일어난 행위입니다. 강간 피해를 입

은 여성은 순결을 잃은 것이 아니라 폭력을 당한 것입니다. 바로 이러한 통념 때문에 피해 여성은 사건을 신고하지 않고 사실을 은폐시키며 피해자이면서도 깊은 수치심과 절망감에 빠지게 됩니다.

• **여성 교제 시에 성폭력이라 있을 수 없다.**

이성 교제 시에 손 잡기, 어깨에 손 올리기, 키스, 포옹 등 다양한 성적인 행동이 일어날 수 있습니다. 그런 성적인 행동이 일어날 때 상대방의 동의가 없는 상태에서 행위가 이루어지는 경우도 많은데, 이는 분명히 성폭력이라고 할 수 있습니다.

• **남자는 성폭력 피해의 대상이 되지 않는다**

남자 청소년들 역시 성폭력 피해의 대상이 되고 있습니다. 숫적인 비율에 있어 여성 피해자에 비해 남성 피해자가 작기는 하지만 그 실태는 더 복잡합니다. 이들은 전적인 피해자로서의 정체감보다는 피해과정에 본인이 동조했다고 생각하는 경향이 있어 정서적 혼란과 죄책감 등 심각한 정신적 고통을 경험하게 됩니다.

• **친밀감의 표현이다?**

친밀감과 불쾌감의 경계선은 어디인가? 누구의 입장에서 모아야 하는가?

5) **성폭력의 원인?**

• **불평등한 남녀 성역할 규범이 문제입니다**

사회적으로 남성은 능동적이고 적극적인 존재로, 여성은 수동적이고 소극적인 존재라는 인식이 널리 퍼져 있습니다. 이러한 사회적인 성역할 규범은 성문화에도 그대로 반영됩니다. 그래서 남성은 성을 표현하거나 성관계를 갖는 것이 자유롭고 성에 있어 적극적인 것이 남성성의 상징인 것으로 인식됩니다. 반면 여성은 성을 표현하는 것조차 여성적이지 못하고 남성의 요구에 수동적으로 따라가는 것을 정상적인 것으로 여깁니다.

• **남녀에게 다르게 적용되는 이중성규범이 문제입니다**

남성은 선천적으로 성분능이 강하고 이를 표현하는 것이 남성다운 행동으로 인식하는 반면 여성은 육체적인 순결을 반드시 지켜야 하는 것으로 강요하고 있습니다. 이런 문화에서 남성의 강제적인 성행동은 남성의 성충동을 표현하는 자연스런 방법의 하나라는 식으로 인식되어 왔습니다. 그리고 여성의 경우, 어떤 일이 있어도 순결을 반드시 지켜야 하고 이를 지키지 못한 경우 타락한 여성이라고 지탄받습니다. 이러한 성문화에서는 일반적인 남성의 성행동과 강제적이고 공격적인 성폭력을 구분하기 어렵습니다. 이런 문화속에서 성폭력은 폭력이 아니라 조금 난폭한 성관계쯤으로 여겨집니다. 따라서 성폭력이 발생했을 경우 남성에게는 하등의 책임이 없고, 그러한 행위를 막지 못한 여성에게 그 책임을 돌리고 있습니다.

• **남성의 일방적인 성욕 충족을 당연시하는 매매춘 문화가 문제입니다**

매매춘이란, 인간의 성을 돈으로 사고 파는 행위로 남성의 일방적인 성욕구 충족을 합리화해 왔습니다. 즉, 남성은

성적 본능에 의해 필요할때면 언제든지 여성을 성적 본능의 배설물로서 대상화하여 일방적인 성관계를 즐길 수 있다는 성관습을 형성해왔습니다. 이러한 매춘 문화는 성폭력을 부추기는 한 요인이 됩니다. 매춘문화는 남성의 성충동에 의한 강제적인 성행위를 일상적인 남성적인 성행위의 하나로 학습하게 합니다. 이런 문화속에서 여성의 동의없이 일방적이고 강제적으로 이루어지는 성폭력은 발생할 수밖에 없습니다.

• 비인간적인 성을 조장하는 음란물이 문제입니다

최근 비디오, 잡지, 영화, 컴퓨터 통신 등의 다양한 매체들을 통해 비인간적인 성이 범람하고 있습니다. 이들 매체에서는 성을 상업적인 이윤추구의 수단으로 적극적으로 이용하고 있습니다. 성을 생물학적인 성적인 충동으로만 접근하고 공격적이고 동물적이고 정복적이고 폭력적이고 가학적으로 묘사하고 있습니다. 성을 공개적으로 토론하지 못하고 제대로 된 성교육이 정착되지 않는 현실에서 비인간적인 성을 조장하는 성산업은 여성을 성적 대상화하는 것을 당연시하게 하여 성폭력을 조장하고 있는 것입니다.

3. 성폭력예방과 처벌을 위한 법과 제도

1) 성폭력특별법

- 강간- 5년 이상의 유기징역
- 강제추행- 3년 이상의 유기징역
- 준강간과 준강제추행- 여기서 '준'이란, 상대방이 거절의 뜻은 있지만 거절하는 표시를 할 수 없는 상태에서 강제로 간음하거나 추행하는 것을 의미. 강간이나 강제추행과 동일한 처벌
- 강간 등 치사상 위 세 종류의 범죄로 사람을 죽게 하거나 부상하게 하는 것, 7년 이상 무기징역
- 미성년자 등에 대한 간음, 추행- 5년 이상의 징역
- 업무상의 위력 등에 관한 간음- 업무, 고용 기타의 관계로 자기의 보호 감독을 받는 자를 위계, 위력으로 간음하는 행위, 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금.
- 강도강간- 강도죄를 범하면서 강간하는 행위, 무기 또는 10년 이상의 징역
- 친족간 강간, 강제추행- 가까운 가족이나 친족(4촌이내의 혈족, 2촌이내의 인척)이 강간죄를 저지른 때에는 5년 이상, 강제추행일 때는 3년 이상.
- 장애인에 대한 준강간, 준강제추행- 신체장애로 인해 저항하기 어려운 상태를 이용하여 간음하면 강간죄와 동일, 추행하면 강제추행죄와 동일하게 처벌.
- 직장, 학교 등에서의 추행- 자기의 감독을 받는 것을 빌미로 추행하는 경우 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금.
- 공중 밀집장소에서의 추행- 버스나 지하철, 공연, 집회장소 등 밀집된 장소에서 영 덩이나 가슴을 만지는 추행은 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금.
- 통신매체를 이용한 음란행위- 성적 만족을 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터 기타 통신매체를 통하여 성적 수치심이

나 혐오감을 일으키는 말이나 음향, 글이 나 그림 또는 물건을 상대방에게 도달케한 자에게는 1년 이하의 징역 또는 300만원 이하의 벌금.

성폭력범죄는 친고죄로 피해를 직접 당한 당사자만이 고소할 수 있다. 단, 특수 강도강간, 특수강간, 근친강간, 장애인에 대한 준강간 그외 위 범죄에 치상이나 치사인 경우 그리고 13세미만의 어린이의 경우는 비친고죄로 규정되어 있다. 이 경우 반드시 피해자가 아니라도 부모 등이 대신 고소할 수 있다. 왜냐하면 장애인이나 13세미만의 어린이의 경우는 스스로 고소할 능력이 없다고 보기 때문이다.

형사소송법상 친고죄의 고소기간은 6개월로 되어 있지만 성폭력범죄에 관해서는 고소기간을 1년으로 연장했다. 따라서 피해자는 범인을 알게 된 후 1년 이내에 고소할 수 있으며 고소할 수 없는 피치못할 사정이 있었던 경우에는 그 사정이 없어진 때로부터 1년 이내에 고소할 수 있다.

2) 남녀고용평등법

• 직장내 성희롱의 예방

사업주는 직장내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 직장내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시, 직장내 성희롱 피해자에 대한 부서전환, 징계 등 조치를 하여야 한다. 이를 위반하면, 300만원 이하의 과태료.

• 사업주는 성희롱과 관련하여 피해근로자에게 고용상의 불이익한 조치를 하여서는 아니된다. 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금.

3) 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률

• 성희롱의 개념

업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하여 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

• 성희롱의 금지(제7조)

-공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 아니 된다.

-공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

-성희롱은 남녀차별로 본다.

• 성희롱에 대한 구제

-남녀차별개선사무에 관하여 여성특별위원회는 남녀차별사항에 대한 자료 요구 등 조사, 남녀차별 여부의 결정, 시정권고, 고발, 남녀 차별적인 법령, 제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견 표명 및 요구한 사항에 대한 조치 결과의 통보요구 등의 권한을 가진다.(제10조)

- 성희롱으로 피해를 입은 자는 여성특별위원회에 서면 또는 구술 시정을 신청할 수 있다(제21조)
- 여성특별위원회는 위 법이 정한 절차에 따라 지체없이 그 사실에 관한 필요한 조사를 하여 합의권고, 조정, 시정 조치의 권고 및 의견표명을 하며 필요한 경우에 그 내용을 공 표하거나 고발 및 소송지원을 할 수 있다.
- 여성특별위원회에 시정신청은 사실이 발생한 날로부터 1년 이내에 하여야 한다.
- 벌칙
 - 실지조사를 방해한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천 만원 이하의 벌금
 - 관계자료, 서류 등의 제출 거부나 허위로 제출시 정당한 이유 없이 출석거부, 실지를 거부 또는 기피한 자는 1천 만원 이하의 과태료
 - 허위감정시 5백만원 이하의 과태료

4) 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률

- 추행-2년 이하 징역, 500만원 이하의 벌금
- 간음-5년 이하의 징역, 1500만원 이하의 벌금

5) 민사소송

4. 성폭력은 예방할 수 있다

• 가해자로 오여받지 않으려면 어떻게 해야 할까요?

1. 성적 행동에 대한 상대방의 'NO'는 분명히 'NO'라는 것을 명심하자.
2. 성적인 행동에 대해 상대방이 침묵하거나 반대하지 않는다고 해서 자신의 행동에 동의하는 것으로 혼동하지 않는다.
3. 성충동을 느끼는 것은 자연스러운 것이나, 분명히 조절할 수 있는 것임을 알자.
4. 본인이 키스나 포옹, 성관계 등을 원한다고 해서 상대방도 원할 것이라고 생각하지 말고 분명히 상대방의 동의를 구하고 존중해야 한다.
5. 거칠고 공격적이며, 강하게 표현하는 것이 남성다운 것은 아니다. 진정한 남자라면 폭력을 통해 자신을 나타내려고 하거나 타인의 권리(성적 권리 포함)를 침해하지 않는다.
6. 어떤 행동을 하려 할 때, 상대방이 자신의 동생이나 누나라면, 어떤 기분이 들지 따져보고 행동한다.

• 피해자가 되지 않으려면 어떻게 해야 할까요?

1. 본인이 원하지 않는 성적 행동을 상대방이 하려고 할 때에는 주저하지 말고 "하지 말라"는 의사 표현을 분명히 한다.
2. 상대방이 호의를 무시했다거나 하자는 대로 하지 않는다고 하여 화를 내더라도, 이에 대하여 괴로워하지 않는다.

다. 본인이 불쾌하다면, 이미 호의가 아니라 성희롱이다.

3. 성적인 행동에 대해 거절을 할 때에는 미소를 짓지 않는 것이 중요하다. 이는 상대방에게 '말로는 거절을 하지만 속마음은 원하고 있다'는 생각을 하게 할 수 있다.
4. 평소에 규칙적으로 운동을 하거나 체력을 단련하여 자신감 있는 태도를 갖는다. 자신감은 어떠한 상황에서도 상황을 평가하고 공격을 받았을 때 지나치게 겁먹지 않고 자신을 통제할 수 있게 한다.
5. 성폭력 발생시 겁을 먹거나, 두려워하기보다는 권위를 가지고 단호하게 대처한다.
6. 본인이 불안을 느낄때면 언제든지 그 자리를 피하거나 도망을 가는 등의 행동을 취해야 한다. 괜히 소란을 피우는 것 같아 망설이다 보면, 기회를 놓칠 수도 있다. 성폭행을 당하는 것보다 소란을 피우는게 낫다.

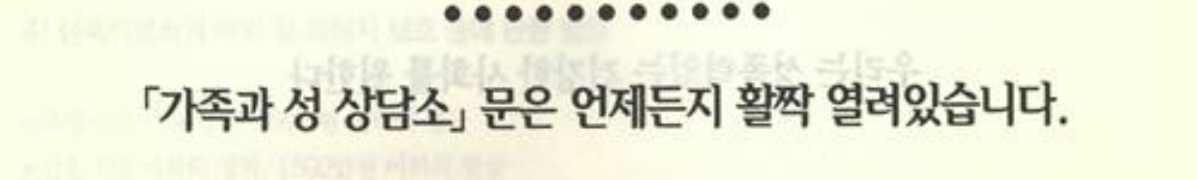
우리는 성폭력없는 건강한 사회를 원한다

1. 성폭력 예방과 대책을 위해서는

- 성폭력은 우리 모두의 문제이고, 전 사회적인 문제라는 인식이 필요하다.
- 성폭력은 조금 난폭한 성행동이나 성관계가 아니라, 타인의 신체를 침해한 성적 폭력으로 이는 분명한 범죄행위라는 인식이 필요하다.
- 성폭력 피해자가 성폭력을 유발했다는 통념에서 벗어나 피해자가 수사, 재판과정에서 또 다른 피해를 당하지 않도록 해야 한다.
- 성폭력 피해가 발생했을시 언제 어디서나 쉽게 신고하고 대책을 의논할 수 있는 성폭력 전담 기관을 확대해야 한다.
- 성폭력 피해가 발생했을시 피해자의 심리적인 문제를 치료,상담할 수 있는 상담기관을 확대해야 한다.
- 성폭력 가해자에게 적절한 상담과 교육 프로그램을 실시해 재범을 막을 수 있는 제도가 필요하다.

2. 성폭력 예방은 건강한 성문화에서 출발된다

- 성을 무조건 감추려고 하지 말고 공개적으로 토론할 수 있는 분위기를 만들어야 한다.
- 성을 표현하고 행동하는데 있어 남성에게는 능동적이고 적극적일 것을, 여성에게는 수동적이고 소극적일 것을 요구하는 불균등한 성문화를 바꿔야 한다.
- 남성의 성은 충동적이라는 통념에 근거해 남성의 성적 방종은 묵인하면서 여성의 성은 순결이대물로기를 통해 억압하는 남녀불평등한 성문화를 변화시켜야 한다.
- 여성이나 남성의 성을 인간적인 교류의 장이 아니라 성적 욕구 충족의 대상으로만 여겨 비인간화시키는 문화를 변화시켜야 한다.
- 남성의 일방적인 성욕 충족을 당연시하는 매매춘 제도를 변화시켜야 한다.



성문제, 이성문제, 성폭력문제 등 다양한 고민을 함께 나누고 풀어나갑니다.
전화상담, 면접상담, 온라인 상담 모두 가능합니다.

Copyright © 2015 Wolters Kluwer Health | Lippincott Williams & Wilkins

☎ 상담전화
02-506-1266

02-739-1366~7

☎ 사무전화

02-739-8858

E-MAIL lc@womenlink.or.kr
 처리안 didim7

성희롱 사례 발표

고지선 · 오현주

1. 교수·학생간의 성희롱 사례

1) 서울대 구교수 사건에 대하여

이 사건은 97년도 밝혀진 사건으로 교수와 제자라는 명백히 드러나는 권력관계를 통하여 이루어진 성폭력이라는 점이 특징이다.

1) 사건 : 구교수는 약대 교수이다. 약대는 채집여행을 많이 가는데 그는 대학원생인 모씨와 단들의 채집여행을 계획하고는 채집여행을 빌미로 모씨를 여관으로 끌고가 강간하려 하였다. 이에 반항한 모씨는 서울로 돌아온 후로도 계속 교수의 언어적 폭력 (학위를 주지 않겠다는 등에 시달렸으며, 여러 해가 지나도 학위를 받지 못하였다. 알려진 바에 따르면 이와 같은 피해를 당한 학생은 한 명만이 아니다. 이렇듯 모씨와 다른 피해자들이 이 성폭력 사건을 공론화하여 구교수를 고소하자 구교수는 모씨와 다른 피해자들을 오히려 명예훼손으로 맞고소를 하였다. 법정에서 구교수는 죄가 없음에도 모씨와 다른 피해자들을 고소하였다 하여 무고죄를 선고하였다.

2) 해결과정 : 구교수는 법정에서 무고죄를 선고받았지만 성폭력에 대한 판결을 받은 것은 아니다. 그리고 해결과정에서 학교에서 교수의 직위해제 처벌을 받았는데 이것 역시 성폭력이라는 사회적 범죄에 의한 것이 아닌 교수의 신분에서 어긋나는 행위(무고죄)를 한 것에 대한 것이었다. 이러한 점에서 살펴볼 때 학내에서는 권력관계를 이용한 성폭력이 공공연하게 벌어지고 있음에도 불구하고 그것이 권력관계에서 쉽게 발생할 수 있는 사회적 범죄임을 인식하지 못하고 단지 부도덕한 몇몇 개인이 저지르는 행위라고 여겨짐을 알 수 있다.

2. 학생간의 성희롱 사례

1) 한양대학교 공대 대학원생 성희롱 편지 사건

- (1) 사건 : 지난 98년 5월 경 한양대학교 공대 대학원생들이 이대 신문방송학과에 미팅을 하자며 편지를 보냈다. 원생들은 이 편지에서 '남녀 학우의 열망을 채울 기회'라며 '미팅 후에는 콘도로 2인 1실 MT가기' 등을 제안하는 등 노골적인 성묘사의 내용을 실었다.
- (2) 해결과정 : 이화여대 학생회측에서 사과를 요구하였으나 처음에는 '그냥 장난이었다'고 해명하였다. 이 후 이화여대 학생회측의 지속적인 사과 요구에 6월 대자보를 통해서 공개사과했고 컴퓨터 통신에도 사과문을 올렸다. 이 사건의 가해자들은 수년 전부터 선배들이 써 오던 편지에 자기소개만 바껴서 썼을 정도로 지속적으로 행해지던 성희롱이었다.

2) 한양대학교 99년 여름 농활 성폭력 사건

- (1) 사건 : 99년 여름 농활 당시 학과 단위로 농활에 참여하던 한 98학번 여학우의 신고로 접수된 사건이다. 농활 마지막 날 밤 사람들과 술을 마시던 피해자는 다른 방에 가서 잠을 자려 했다. 조금 후 같은 과 후배인 99학번 남학생이 피해자가 누워있는 방으로 들어와서 피해자 옆에 누고 가슴을 만지는 행동을 했다. 피해자가 조금 후에 일어나려 하자 가해자는 방을 빠져 나가 버렸다.
- (2) 해결과정 : 여성위원회는 피해자의 접수를 받아 가해자와 합의하여 사과문을 작성하고 개인적으로 피해자와의 접촉이 없도록 하였다.

3) 한양대학교 대학원생 성희롱 사건

- (1) 사건 : 지난 99년 초에 여성 위원회로 접수된 사건으로, 모 대학원생이 자신이 속한 교수 연구실 원생들을 대상으로 한 사건이다. 연구실 전체 인원 12명 중 여학생은 2명인데 피해자를 제외한 한 명의 여학생은 학교를 그만둔 상태였다. 가해자들은 술자리에서나 연구실에서 피해자에게 가슴의 크기에 대해서 묻고, 야한 농담을 하는 등 언어적 성폭력을 가하였다. 1년여동안 지속된 이러한 행동들은 피해자가 거부 반응을 보였음에도 불구하고 다수의 남성들에 의해서 지속적으로 행해졌다.
- (2) 해결과정 : 그러나 이 사건은 피해자와 가해자가 같은 공간에서 생활하기 때문에 피해자가 상당히 힘들었다. 사건이 해결된 후에 있을 일에 대한 불안함 때문이었다. 결국 피해자가 지속적인 문제해결의 의지를 접었고, 미해결된 채 마무리되었다. 또한 접수를 받은 학내 단체에서도 가해자가 1명이 아니라 같은 공간에 있는 다수에 대한 대응경험이 부족하였던 이유도 있었다.

4) 동국대 스토킹 사건

- (1) 사건 : 지난 98년 동국대학교에서 성희롱 사건이 발생하였다. 가해자1과 피해자는 학내 커플이었는데 피해자가 그만 헤어지자고 얘기하면서 시작된다. 여기서 화가 난 가해자 1은 한양대 독문과에 재학중인 친구 가해자2와 함께 피해자의 부모님 앞으로 '당신 딸이 나와 여행을 다녀온 것을 아느냐', '자식 교육을 그렇게 시켜도 되느냐' 등의 편지를 보내고 PC통신 게시판에 피해자와 있었던 경험들과 함께 욕설들을 올렸다. 이 과정에서 한양대 독문과에 재학중이던 가해자 C 군은 피해자에게 전화를 걸어 욕설을 하고 편지를 같이 쓰는 등 스토킹에 가담 하였다.
- (2) 해결과정 : 동국대 총여학생회와 한양대 여성위원회를 중심으로 가해자 2명을 만나서 사과문과 합의문을 작성하였다. 여기서 한양대 C군은 자신의 잘못을 인정하고 사과문까지 작성하여 성폭력상담소 등에서 가해자 프로그램을 이수하기로 하였으나 도중에 군입대를 하여 프로그램을 이수하지 못하였다.

5) 모학과의 '정력가' 와 '정력주점'

- (1) 사건 : 학내 모학과의 과가로 불리는 '정력가'는 각종 행사에서 과 학생들에 의해서 불리는 데 '~~과의 정력 신기하고 놀라워!!' 등의 가사를 담고 있다. 지난 5월 17일 대동제 주점에서 주점 이름을 '정력주점'이라고 쓰기도 하였다. 이와 같은 행태는 비단 한양대학교 모과에서 나타나는 특이한 상황이 아니라 남녀공학이나 남성들이 많은 과에서 광범위하게 정력가를 비롯한 음란가요들이 불리워지고 있는 것을 비추어 볼 때 학생 사회내의 성문화를 단적으로 보여 주는 예라 할 수 있다.

6) 새터나 MT에서의 집단적 성희롱

새터 뿐만 아니라 MT나 모임이 있을 때 촌극이라는 것을 한다. 촌극은 정해진 주제에 따라 상황을 연출하는 것이고 이를 고학번의 선배나 학생들이 심사하게 된다. 2000학년도 새터의 촌극주제는 '21세기와 나'였다. 하지만 촌극의 주제와는 달리 대부분의 내용이 성관계를 묘사하는 장면(여성의 신음소리, 직접적인 재현, 남성의 성기 모양을 재현하며 사정하는 장면)이나 어느 한 성을 비하하는 발언이 자주 나오게 된다. 이러한 상황이 벌어지면 어떤 사람은 손뼉을 치가며 웃고 다른 사람은 모욕감이나 당황스러움을 느끼지만 공동의 분위기를 해치지 않기 위해 대부분 그냥 넘어가는 경우가 많다. 하지만 그 자리에서 지적을 하면 벌 것도 아닌 걸로 분위기를 흐린다고 핀잔을 듣거나 문제를 제기한 피해자가 없는 자리에서 공공연히 이루어지는 것이 대부분이다.

3. 교직원- 학생간의 사건

- 1) 사건 : 지난 4월 12일에 용인에 있는 모 대학의 '치어 동아리' 창립 축하 모임에서 이 대학 재단이사장의 아들이 학교 기획실장 최모씨가 학생들에게 술을 권하면서 몸을 만지고 목을 쓰다듬었다.
- 2) 해결과정 : 당시 이 자리에 있던 모 학우는 정신치료를 받으며 며칠간 등교하지 않았다. 이 사건이 알려지면서 학생회측의 요구에 따라 최모 기획실장을 파면시켰다.

부 록

성폭력 학칙제정의 필요성

1. 들어가며

성폭력이라는 문제가 대학 사회에서 거론되기 시작한 것은 그리 오래되지 않았지만 대학 사회의 성문화에 대한 문제제기나 성폭력 예방과 나아가 근절이 이루어지는 방향으로 논의되기 보다는 단기적 대응이나 장본인에 대한 탄핵 정도의 해결에 그치고 있다. 이는 성폭력 문제가 여러해 동안 문제시 되었음에도 불구하고 성폭력이 줄어들기는커녕 아주 빈번한 사건으로 자리잡아 가고 있는 현실을 보면 잘 알 수 있다. 또한 대학에서의 성폭력 가해자들을 조사해 보면 물론 학생에 의한 것이 많은 수를 차지하고 있지만 교직원과 교수에 의한 성폭력 등 다양한 관계에서 성폭력이 발생하는 것을 알 수 있다. 따라서 더 이상 대학에서 성폭력이 일상화되어가는 것을 반대하고 공동체 구성원들이 자신의 몸에 대한 권리를 지킬 수 있는 성폭력 근절을 위한 학칙제정이 필요하다.

2. 왜 학칙 제정인가?

앞에서도 거론한 것처럼 대학이라는 공동체에서 성폭력이란 대학 전구성원 누구나 가해자나 잠재적 피해자가 될 수 있다. 그러므로 대학 사회내의 완전한 성폭력 근절을 위해서는 학생과 학생뿐만 아니라 모든 대학 구성원들이 성폭력을 없애기 위한 노력을 함께 해 나가지 않으면 성폭력 근절은 이루어질 수 없다. 모든 구성원들의 동의에 기반하기에는 자치규약이나 그 밖의 장치들은 그 힘이 미약할 수 밖에 없기에 모든 구성원들에게 실질적인 힘을 가질 수 있는 성폭력 학칙이 필요하다.

일반적으로 성폭력이라 함은 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위이다. 하지만 성폭력이 어느 곳에서 이루어지는가에 따라 조금씩 다른 양상을 띤다. 노동현장에서의 성폭력이 개인의 노동할 권리에 대한 침해로 이어지듯 대학에서의 성폭력은 성적 자율권의 침해일 뿐 아니라 교육받을 수 있는 권리 즉 학습권을 침해하는 행위이기도 하다. 교수와 조교사이에 일어난 사건이나 학생들 간의 사건에서도 알 수 있듯이 교수와 제자라는 권력관계에서 쉽게 저항할 수 없거나 피해자인 사람이 자신의 공동체를 떠나는 예에서 아무런 잘못도 없는 피해자가 자신의 교육받을 권리를 스스로 내던지게 하고 있다. 대학의 구성 목적은 교육에 있고 교육받을 권리를 학내 구성원들에게 마련해 주는 것도 그 목적과 부합한다고 할 수 있다. 따라서 학내 구성원의 당연한 권리인 학습권에 대한 보장의 확실한 기제로써 성폭력 학칙 제정이 필요하다.

여기에서 주시할 것은 성폭력 근절을 위한 학칙의 목적은 '처벌' 뿐만 아니라 대학사회 성문화에 대한 문제제기까지 포함한다는 것이다. 공동체내의 한 구성원의 성폭력 문제는 자신의 도덕성이나 잘못이 우선이나 자신이 생활하는 공동체에서의 문화도 문제가 될 수 있다. 성폭력의 재생산이 단순히 개인의 성품이 문제가 아니라 사회 구조내에서

재생산된다는 것에서도 알 수 있듯이 개인이 속한 공동체의 성문화는 개인에게 영향을 미칠 수 밖에 없다. 하기에 성폭력 예방을 넘어 근절을 위해서는 공동체의 성문화를 바꾸어 낼 때만이 이루어질 수 있다. 학칙이라는 확실한 기제를 통하여 다양한 담론이 오가고 소통하고 교류하는 과정에서 끊임없이 새로운 성문화를 형성해 갈 수 있을 것이다. 이는 대학에서만 아니라 사회까지 확대될 수 있으리라 생각한다.

3. 글을 마치며

국가에서는 성폭력에 관한 사법적 처리를 위한 특별법 이외에 사회적 지위나 경제적 이익을 매개로 일어날 수 있는 성폭력 문제를 처리하기 위하여 '남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률'을 제정하고, 직접 범죄를 구성하는 성폭력 이외의 혐오행위 등에 관한 처벌근거를 마련하게 되었다. 이를 근거로 교육부는 각 교육기관별로 성희롱 등 남녀차별과 관련된 문제 해결을 위한 학칙 또는 내부규정을 마련할 것을 시달한 바 있다.

이러한 외부적 상황과 한양대학교에서 성폭력이 공공연히 이루어지고 있는 상황에 비추어 볼 때 성폭력을 예방하고 근절하기 위한 대책이 시급하다. 이는 학내 성폭력의 심각성과 더불어 학칙제정의 필요성을 말해준다. 하지만 학칙이라는 물질적 장치가 학내 성폭력 예방과 논의의 활성화에 얼마나 기여할 지 그리고 학칙 제정의 시기나 학칙 제정의 주체를 선정하는 문제에서부터 실질적 학칙제정까지 여러 가지 문제점이 남겨져 있다. 먼저 이번 행사를 계기로 삼아 앞으로 활발한 논의와 협력을 통해 학칙제정과 성폭력 근절이 이루어지도록 최선을 다해야 하겠다.

*별첨자료

아래의 학내 성폭력 근절을 위한 학칙(가안)은 '학내 성폭력 근절과 여성권 확보를 위한 연대회의' (이하 연대회의)에서 제정된 것이다. 연대회의는 1996년 연세대에서 일어난 공권력에 의한 성폭력 사건을 계기로 여러 학내 여성운동단위들이 모여 발족한 단체이다.

학내 성폭력 근절을 위한 학칙(가안)

제 1장 총칙

제 1조 목적

이 규칙은 대학구성원에 의한 모든 성폭력의 근절과 예방을 통한 피해자의 보호와 가해자에 대한 징계 및 절차를 규정함으로써 대학구성원의 성적 자율권을 확보하여 자유롭고 인격적인 교육과 근로분위기를 조성함을 목적으로 한다.

제 2조 정의

이 규칙에서 성폭력이라 함은 동의하지 않은 성적 행동, 요구 및 기타 성적인 성격을 띤 언어적, 정신적, 물리적인 행위로서 다음 각호에 해당하는 행위를 말한다.

- 1.성적인 농담, 폭언, 음담패설을 늘어놓는 일
- 2.상대의 신체에 음란한 접촉을 하는 것

3. 자신의 지위를 이용하거나 특전을 빌미로 간음, 강제추행, 또는 성적인 접근을 시도하는 것
4. 술좌석에서 본인의 의사에 반하여 옆에 앉히거나 술을 따르게 하는 것
5. 음란사진이나 포스터 등을 붙이거나 보여주는 것
6. 팩스나 컴퓨터로 음란한 그림 등을 보내는 것
7. 기타 성적이거나 본질적으로 성에 기초한 것으로서 상대방의 성적 자유를 침해하는 행위와 발언

제 3조 의무

대학과 대학구성원은 대학내의 성폭력을 예방하고 피해자를 보호하며 성적자유권을 확보하기 위하여 노력하여야 한다.

제 4조 적용범위

이 규칙은 본교에 근무하는 모든 교직원(외부강사, 외인교수, 기타 촉탁직 포함)과 학생(교환학생 포함)에게 적용한다.

제 5조 피해자 보호

제 1항

성폭력 사건의 조사를 담당하거나 이에 관여하는 자는 피해자의 주소, 성명, 연령, 용모, 소속, 기타 피해자를 특정하여 파악할 수 있게 하는 인적 사항과 사진 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 안 된다.

제 2항

성폭력과 관련하여 피해자를 징계하거나 기타 불이익을 주어서는 안 된다.

제 2장 징 계

제 6조 특별위원회

제 1항 구성

대학은 성폭력 관련사건의 가해자의 징계를 위해 특별위원회를 구성한다.

제 2항 임무

1. 성폭력 사건의 조사, 중재
2. 가해자의 징계회부 및 교육
3. 피해자 치료와 보상의 확보
4. 사건처리과정 및 결과에 대한 공고
5. 기타 사건의 적절한 해결을 위해 필요한 조치

제 7조 신고와 신고인의 보호

제 1항

피해당사자, 피해당사자의 동의를 얻은 제3자는 서명, 통신, 방문, 전화 기타 가능한 방법으로 상담실에 신고한다.

제 2항

제1항의 신고인 중 피해자가 아닌 자는 제 5조에 준하는 보호를 받는다.

제 8조 증인의 보호

증인은 제5조에 준하는 보호를 받는다. 증인에게 부당한 압력을 가하는 자는 특별위원회가 정하는 가중처벌의 대상이 된다.

제 9조 징계내용

징계위원회 회칙으로 정한다.

제 10조 동조자에 대한 징계

성폭력행위의 가해자에 동조하는 자에 의하여 정신적인 협박이나 물리적인 강압 등의 상당한 피해를 받았음이 명백할 때는 그 동조자에 대하여 제 9조에 의한 징계를 할 수 있다.

제 11조 통보

특별위원회는 가해자와 피해자에 중간, 최종 처리결과를 서면통보한다.

제 12조 공고

특별위원회는 제8조에 의한 징계결과를 대학내 언론매체를 통하여 1주일 이상 공고하여야 한다.

제 3 장 성폭력 상담실

제 13조 상담실의 설치

학교는 성폭력상담실을 설치, 운영하고 실장은 상담 전문가 또는 지역사회의 해당단체의 추천이 있는 교직원 중에서 임명한다.

제 14조 상담실의 업무

상담실의 업무는 다음과 같다.

1. 성폭력 피해의 신고접수와 이에 관한 상담
2. 성폭력 피해로 인하여 정상적인 가정생활 및 학교 생활이 어려운 사람을 병원이나 성폭력 피해 보호시설로 인도
3. 가해자에 대한 조사와 징계 요구
4. 성폭력 사건의 예방을 위한 홍보
5. 기타 성폭력 사건 및 성폭력 피해에 관한 조사와 연구

성희롱, 왜 권력의 문제인가?¹⁾

심영희 (한양대 사회학과)

성희롱이 왜 사회문제인가는 몇가지 점에서 분명하다. 우선 성희롱은 여성이면 누구나 당할 정도로 팽배해 있다는 것이다. 1993년 우리나라에서 사무직 여성 500명 정도를 상대로 조사한 연구에 의하면 87%가 성희롱을 당한 경향이 있다고 응답했고 (한국여성민우회, 1993) 1989년 서울시의 성인여성 2270명을 대상으로 한 조사에서는 48.6%가 성적 희롱을, 74.5%가 가벼운 추행을 당했다고 응답했다 (심영희, 1992). 이것은 놀라울 정도로 높은 비율이다. 이런 점에서 성희롱 문제는 매춘, 포르노 문제와 달리 여성주의적 문제라기 보다 여성의 문제라고들 이야기한다. 또한 성희롱이 여성에게 주는 영향이 심각하다는 것이다. 성희롱은 당사자 개인여성에게 심각한 후유증을 줄 뿐만 아니라 여성집단 전체에 주는 영향도 크다.

이러한 성희롱은 보통 원치 않는 성적 행위의 부과로 규정되는데, 직장과 같은 위계구조안에서 흔히 일어나며, 고용조건형과 노동환경형 성희롱 등의 유형으로 나누어 질 수 있다. 고용조건형이란, 성적 행위에 대한 수용여부가 명시적으로 또는 암묵적으로 한 개인의 고용에 대한 대가나 조건인 경우, 또는 이러한 행위에 대한 개인의 수용 또는 거부 여가하 당사자에게 영향을 주는 고용결정의 기초로 사용되는 경우이다. 예컨대, 성적 요구를 해오거나 신체적 접촉에 대해, 거부의사를 표현한 후 해고를 당하였거나 불이익을 당했다면 고용조건형이라고 볼 수 있다. 노동환경형 성희롱이란 그러한 성적 행위가 개인의 업무능률을 저해하거나, 위협적, 적대적, 공격적인 업무환경을 형성할 의도를 띠었거나, 아니면 그 행위로 인하여 그와 같은 결과가 발생하는 경우를 말한다. 예컨대, 성적 농담이나 접촉등의 행위로 인해, 직접적으로 고용상의 불이익을 받지 않았지만, 자신의 노동환경에 부정적인 영향을 받았다면, 노동환경형 성희롱이라 할 수 있다 (Crull, 1987; Friedman, 1994; 이화여대 한국여성연구소, 1994). 그러면 성희롱의 성격은 어떤 것이며 왜 일어나는 것일까?

1) 이 글은 남녀고용평등을 위한 교수모임이 주최한 세미나 [직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가] (서울: 프레스센터, 1994. 11. 9.)에서 발표된 것이다.

1. 성희롱의 성격: 권력의 문제

엠플 보아 성희롱은 단순한 사회적 부적절성 또는 낭만적 끌림을 어색하게 표현한 것으로 간주될 수 있을지도 모르지만, 연구자들에 의하면 그러한 관점은 잘못된 것이라고 본다. 오히려 성희롱에 대한 광범한 연구에서 나타나는 성희롱의 성격은, 그것이 성에 관한 것이라기 보다 권력에 관한 것이라는 것이다 (Crull, 1987; Fitzgerald, 1988; Friedman, 1994; Goleman, 1991). 즉 성희롱은 여성을 여성의 자리에 잡아두기 위한 한 방식이라는 것이다. 회를 통해서 남성들은 여성의 성에 관심을 불러 모음으로써 직장내에서 여성을 역할을 평가절하한다는 것이다.

이것은 강간이 성에 관한 것이라기 보다 공포나 권력에 관한 것이라는 것과 일맥상통한다. 강간의 유형을 구분하면서 Groth (1979)는 강간이 성충동에 의한 것이라기 보다 분노 분출이나 권력추구에 의한 것이라고 보고 그중에서도 권력형 강간이 가장 많다고 보고한 바 있다. 비슷한 맥락에서 "성희롱은 미묘한 강간" 같은 것으로서 "남성이 여성을 취약하게 만드는 한 방식"이라고 볼 수 있다.

미국에서의 연구에 의하면 (Fitzgerald, 1988) 실제로 성희롱 사례의 25%만이 남자가 누군가와 성관계를 가지려는 유혹이고, 5% 미만이 "당신이 나에게 이것을 해주면 당신의 일을 도와주고, 그렇지 않으면 일을 복잡하게 만들겠다"고 말하는 뇌물이나 협박과 관련된 것이며, 나머지 70% 정도가 권력의 표현이라고 한다.

성희롱이 여성을 통제하거나 놀라게 하려는 전술로 사용된다는 것은 성희롱이 여성이 새로 진출했거나 여성이 소수인 직업이나 작업장에서 가장 빈번하다는 데서 잘 드러난다. 실상, 일하는 과정에서 얼마나 많은 남성들을 만나건간에, 전통적으로 남성들이 보유했던 직업을 가진 여성들이 "여성의 일"을 하는 여성들보다 회로당할 확률이 훨씬 더 높다고 한다.

남성에 대한 성희롱은 훨씬 덜 흔하며 연구조차 거의 되지 않고 있는데, 대부분의 직장에서 상위직에 있는 여성들은 극히 적고 대부분의 상위직을 남성들이 차지하고 있다는 현실을 고려할 때, 이러한 사실 또한 성희롱이 성의 문제가 아니라 권력의 문제임을 확인시켜 주는 것이다.

2. 권력남용으로서의 성희롱의 원인: 일상의 권력 추구

그러면 이러한 성희롱은 도대체 왜 그리고 어떻게 일어나는 것일까? 우선은 상황에 대한 남성과 여성의 인지에 차이가 있기 때문에, 즉 문화적 차이때문에 남성들이 몰라서 그렇게 한다는 설명이 가능하다. 그러나 모든 인간은 타인으로부터 인정을 받고자 하는 욕구가 있다고 가정하고 보다 깊이 분석해 본다면, 이것은 일상생활에서의 권력추구의 한 형태라고 볼 수 있다.

한국여성민우회의 사무직 여성에 대한 조사에서 직장내 성희롱이 일어나는 이유에 대해 남녀간의 상황인식 차이 또는 문화적 차이 때문이라는 응답이 42.5%인데 비해, 56.9%의 응답자들이 "성의 상품화 등 잘못된 성문화 때문" (21.9%), "여직원을 직장의 꽃으로 보기 때문" (21.7%), "직장내에서 여성의 낮은 지위 때문" (7.2%), "여성에게

만 순결이 요구되는 이중 성윤리 때문" (6.1%) 등 가부장제 문화, 여성의 무권력, 낮은 지위 등을 꼽고 있다. 성희롱의 원인으로서의 문화적 차이와 권력추구는 병렬적으로 보기 보다 표면-심층의 관계로 보는 것이 보다 타당할 듯하다. 즉 성희롱이 일어나는 것은 겉으로 보아서는 문화적 차이 때문인 것 같지만 그 심층을 파헤쳐보면 그 밑에는 인정받고자 하는 욕구, 권력추구의 욕구 등이 깔려 있다고 볼 수 있다는 것이다. 이것은 일상생활에서의 권력추구, 또는 사회적으로 확장된 세도매저키즘이라는 이론적 틀로 설명이 가능하다.

2.1 사회적 세도매저키즘 이론

이 이론에 의하면 사람은 누구나 타인로부터 인정을 받고 싶어하는 욕망으로 충전되어 있고 이것이 세도매저키즘의 사회적 확장이라는 현실로 나타난다는 것이다 (Chancer, 1992).

이러한 인정의 문제를 해결하기 위해 타인들과의 상호작용에서 세가지 전략이 가능하다. 첫번째 전략은 자신의 존재를 다른 사람이 인정하고 승인하며 합법화해 주는 것과 교환조건으로 다른 사람에게 자신을 종속시키는 것이고, 두번째 전략은 다른 사람을 자신에게로 종속시키는 것이며, 세번째 전략은 상호인정으로서 이때 인정은 자신의 의지를 다른 사람에게 종속시키는 것도 아니고 다른 사람의 의지를 자신에게 종속시키는 것도 아니며 오히려 인정은 자아와 상대방이 서로 다르고 각기 독립적이며 동시에 각자는 전적으로 상대방에 의존적이라는 상호인식으로부터 나온다. 이런 맥락에서 매저키스트는 첫번째 전략, 즉 상대방의 눈에 정당하고 가치있는 사람으로 인정받기 위해 자신을 기꺼이 종속시킨 경우이고, 새디스트는 두번째 전략, 즉 매우 필요로 하는 연대를 유지하기 위해 상대방을 예속시키지 않으면 안된다고 느낀 경우이다. 이런 현상들은 기본적으로 우리가 권력과 무권력의 관계, 지배와 종속의 관계에 있다는 사실에서 출발한다. 이러한 위계적 관계에서 사람들은 한쪽에서의 상대적 무권력을 다른 쪽에서 보상받으려고 한다. 점점 더 무서워지는 무권력의 현실속에서 잠깐 동안의 통제와 안전을 잡기 위해 타자와의 관계를 광적으로 추구하려는 노력이 행해진다는 것이다. 이것이 사회적 현상으로서의 세도매저키즘이 만연하게 되는 맥락이라는 것이다. (Chancer, 1992)

이렇게 정립된 세도매저키즘의 특징은 다음과 같다. 첫째, 자아와 상대방의 관계에서 새디스트에게는 우월성, 매저키스트에게는 열등성이라는 속성에 기반한 위계적 분리가 확립된다. 둘째, 이러한 위계적 질서 속에서, 새디스트는 전반적으로는 매저키스트가 순종하기를 원하면서도 때로는 그가 도전하기를 온근히 바란다. 다르게 말하면 새디스트는 자신의 권위가 도전받아서 비승인이 승인의 게임규칙속에서 발생하게 되길 원한다. 왜냐하면 이러한 도전이 관계에 자극을 주어 이를 활성화시키기 때문이다. 셋째, 새디스트로 하여금 끊임없는 쇄신작업을 하도록 요구하는 과정이 생기게 되고 이 과정은 그 자체의 목적이라는 면에서 비합리적이 되는 경향이 있고 매저키스트를 소진시키거나 반란을 일으키도록 독려한다 (Chancer, 1992).

오늘날 우리사회를 놓고 볼 때 대부분의 사람들, 특히 남자들은 먹고 살기 위하여 일을 해야 한다는 자본주의의 구조속에 있으며 그들이 일하는 곳은 많은 경우 관료제의 형태를 띠고 있다고 할 수 있다. 이러한 관료제는 위계질서, 의존으로 특징되며 상위 대 하위 역할이 분명하게 정해져 있다. 이러한 작업장의 명령사슬속에서 소수의 최고경영자 외의 많은 사람들은 위계질서의 말단에 있거나 아니면 한편으로 상사를 모시고 다른 편으로는 부하직원을 데리고 있는 중간 위치에 있기 쉽다. 최고 경영자라 하더라도 그는 기업 소유주나 그 직장밖의 시장구조, 즉, 정부나 다른 회사와의 관계에서는 상대적으로 무권력의 위치에 있거나 그에게 의존하지 않을 수 없게 되어 있다.

이러한 상황에서 많은 사람들은 상사들에게 인정을 받으려고 애쓰지 않을 수 없고 따라서 그는 매저키스트의 입장에 서게 된다는 것이다. 그러나 그는 자신보다 하위직에 있는 사람에 대하여는 새디스트의 입장에 서게 된다는 것이다. 다시 말해 그는 주도적으로는 매저키스트 이면서 부차적으로는 새디스트가 된다는 것이다. 예를 들면, 뒷사람에게 야단맞고 쾅히 아랫사람 불러 야단치는 회사 중간간부, 직장에서는 말단으로 꼼짝 못하는 사람이 집에 와서는 아내에게 군림하거나 구타하는 가장, 아무 관계도 없는 여성에게 편견과 적대감을 가지고 차별하는 사람들, 종로에서 뺨맞고 한강에서 눈흘기는 현상 등등이 사회생활의 각종 인간관계에서 나타나는 새도매저키즘 현상인 것이다.

이러한 직장내 위계질서에 덧붙여서 자본주의 가부장적 사회에서 남성은 새디스트로 여성은 매저키스트로 사회화 된다는 사실이 이러한 새도매저키즘 현상을 더욱 강화한다. 즉 아동은 몇가지 단계를 거치면서 성장 발전하는데 공생적 단계에서 분리-개별화의 단계로 넘어갈 때 공생관계가 충분히 이루어지지 않은 상태에서 너무 일찍 아동을 떠밀어 내면 새도매저키스트적 성격을 갖게 되기 쉽다는 것이다. 그런데 자본주의 사회는 독립을 강조하고 특히 남성에게 이를 강조하기 때문에 소녀보다 소년을 보다 일찍이 공생관계에서 떠밀어내는 경우가 많고 이런 경험을 가진 소년은 후에 새디스트가 될 가능성이 많다는 것이다. 또한 여성이 매저키스트적 위치에 서게되는 것은, 가부장적 사회에서 성차별적으로 사회화된 어머니가 일반적으로 아들을 보다 일찍 공생적 관계에서 떠밀어내고 딸에게는 그렇게 하지 않는데 결국 매저키스트인 어머니가 딸에게도 그 매저키스트적인 역할을 물려주기 때문이라는 것이다.

3. 성희롱과 일상의 권력추구의 메커니즘

직장내 성희롱을 남성들의 사회적 위치와 이것이 주는 영향이라는 면에서 사회심리적으로 분석해본다면 이런 새도매저키즘의 관점에서 설명할 수 있다. 보다 구체적으로 직장내 성희롱이 일어나게 되는 구조적 맥락으로서 1) 직장내 위계구조와 이에 기반한 경제적 권력, 즉 공식적 관계의 권력, 그리고 2) 사회전반에 퍼져있는 성역할 분리와 이에 기반한 가부장적 권력, 즉 일상적 관계의 권력의 이중구조와 이 각각의 구조내에서의 개인의 위치를 들 수 있다.

3.1 직장내 위계구조와 경제적 권력: 공식적 권력

직장내 남성들이 처한 사회적 위치의 면에서 볼 때 성희롱은 개인 남성의 문제가 아니라 우리사회의 구조 및 일터의 구조와 긴밀히 연결되어 있음을 알 수 있다. 위계질서, 의존으로 특징되며 상위 대 하위 역할이 분명하게 정해져 있는 관료제나 작업장의 명령사슬속에서 많은 사람들은 상대적으로 무권력의 위치에 있게 되어 있다. 이러한 상황에서 많은 사람들은 상사들에게 인정을 받으려고 애쓰지 않을 수 없고 따라서 그는 매저키스트의 입장에 서게 된다. 그러나 그는 자신보다 하위직에 있는 사람에 대하여는 새디스트의 입장에 서게 된다. 다시 말해 그는 주도적으로는 매저키스트 이면서 부차적으로는 새디스트가 된다는 것이다.

성희롱 또한 이런 위계질서로 특징되는 직장내에서 중간이나 말단에 위치한 많은 남성들이 겪는 인정의 문제를 고려하면 쉽게 이해가 된다. 즉 상사에 대해 매저키스트적 관계에 있는, 즉 상사에 대해 무권력의 관계에 있는 남성은 상대적으로 자신보다 하위직에 있는 사람에게 권력을 행사하기를 원하고 많은 경우 여성들이 하위직에 있기 때문에 이는 여성을 향한다는 것이다. 한국여성민우회 (1993)의 사무직 여성에 대한 조사결과에 의하면 성희롱을 한 사람들은

직속상사가 38.9%, 동료남자직원이 37.7%, 타부서 상사가 13.7%로 나타났는데, 동료라 하더라도 사무직 여성들은 대부분 말단의 하위직종에서 남자직원의 보조업무를 맡고 있기 때문에 이것도 사실상 여성들과의 업무상 지휘, 감독관계에 포함한다고 볼 수 있다. 결국 한 공간에서 근무하며 업무상 항상 대면해야 하는 고용상의 위계구조속에서 성희롱이 많이 일어난다는 것은 성희롱이 기본적으로 권력문제임을 보여주는 것이다.

그런데 여기에서 위계구조속에서 권력을 상대적으로 얼마나 더 많이 또는 더 적게 갖고 있느냐에 따라 성희롱의 유형이 다르게 나타난다고 할 수 있다. 즉 부하직원을 해고할 수 있는 공식적, 경제적 권력을 가지고 있는 경우에는 고용조건형 성희롱이 나타날 수 있다는 것이다. (이러한 경제적 권력을 가지고 있는 경우에도 그는 직장밖의 시장구조에서는 상대적으로 무권력일 수 있고 이것이 성희롱의 원인이 될 수 있다.) 서울대 우조교 사건의 경우에도 신교수는 우조교를 해고할 수 있는 힘을 가지고 있었다. 그러나 상대적으로 경제적 권력이 미약해서 여성의 일의 경제적 측면에 대해 힘을 가지고 있지 못하거나 여성을 경쟁상대나 위협으로 느끼는 경우에는 노동환경형 성희롱이 나타나기 쉽다고 한다 (Crull, 1987).

노동환경형 성희롱의 경우 또한 이것은 공식적 관계와 일상적 관계의 이중구조 및 이 이중구조 사이에서 자신의 인정의 문제를 해결하려는 노력이라고 할 수 있다. 즉 공식적으로 중간이나 하위직에 있는 남성은 한편으로는 공식적인 관계에서 하위직에 있는 사람에게 권력을 행사함으로써 인정과 관련된 자신의 무권력의 문제를 해결하려고 하나 (예컨대 상사에게 꾸지람 듣고 부하직원을 불러서 야단친다든지 하는 것), 공식적 위계질서에서 이를 하기가 어려울 때에는 일상생활에서의 권력추구를 통해 이를 보상받으려고 한다고 볼 수 있다. 예컨대, 상사에 대해 상대적으로 무력한 남성은 사회적 약자인 여성 (안경환, 1994)에 대해 성희롱을 하고 성희롱을 당한 여성이 당황해서 어쩔 줄 모르거나, 불쾌하면서도 다른 방법이 없어 좌절하거나 기가 꺾이는 것을 보고 상대방에 대해 권력을 휘둘렀다는 쾌감을 느낀다는 것이다.

3.2 성역할과 가부장적 권력: 일상적 권력

여기에서 일상적 권력의 문제가 등장하는데 이것은 보통 성역할과 관련된 가부장적 권력의 형태로 나타난다.

그러면 이러한 가부장적 권력, 또는 일상적 관계의 권력이라는 관점에서 성희롱을 위에 언급한 두 유형, 즉 고용조건형과 노동환경형으로 나누어 그 발생기제를 살펴보자. 보통 고용조건형 성희롱은 전통적인 여성직종에서, 노동환경형 성희롱은 비전통적인, 즉 여성이 새로이 진출했거나 여성이 소수인 직종에서 주로 보고되고 있다. 전통적인 여성직종은 예컨대 비서, 간호사, 교사 등으로서 여성은 가부장적 가족에 비유하여 아내/어머니 역할의 연장이라고 보는 것들이다. 이런 경우 남성들이 여성에 대해 성희롱을 하는 것은 직장내에서 상대적으로 남편/아버지의 역할이 직업과 관련되지 않은 영역으로 이월 또는 넘쳐흐르게 되는 것과 같다는 것이다 (Gutek, 1985; Crull, 1987). 여기에서 남편/아버지 역할과 아내/어머니 역할은 사회적 강자로서의 남성의 역할과 사회적 약자로서의 여성의 역할을 대변하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 성역할 이월은 한 심층면접의 다음과 같은 사례에서 잘 드러난다. "여기 사무실에서 보충설계사 일을 보는 주임님은 꼭 손을 잡으려한다. '내 딸 참 이쁘다' 그러면서." (이화여대 한국여성연구소, 1994)

비전통적인 직장에서는 역할모습이 이와 다르게 나타난다. 남성은 마찬가지로 남편/아버지의 역할을 하지만 여성

은 성역할, 즉 아내/어머니의 역할에서 벗어나 있다. 이런 배경에서 여성에게 가해지는 성적 행위는 그녀가 적합한 성역할에 있지 않음을 상기시켜주는 한 방법일 수 있다. 성희롱이 여성이 새로 진출했거나 여성이 소수인 직업이나 작업장, 즉 비전통적인 직장에서의 가장 빈번하다는 사실은 성희롱이 여성을 통제하거나 놀라게 하려는 전술로 사용된다는 것을 잘 보여준다. 실상, 일하는 과정에서 얼마나 많은 남성들을 만나건 간에, 전통적으로 남성들이 보유했던 직업을 가진 여성들이 "여성의 일"을 하는 여성들보다 회롱당할 확률이 훨씬 더 높다고 한다. 우리나라에서는 아직 사무직 여성외에 다른 소위 비전통적인 직종의 여성의 성희롱에 대한 조사가 없기 때문에 아직 모르지만, 미국의 경우에는 이것이 뚜렷하게 드러난다.

예컨대 1989년 공장에서 일하는 여성 100명에 대한 Nancy Baker의 연구에 의하면 전통적으로 여성이 보유했던 직업이 아닌 기계 기능공인 여성들과 여성수가 많은 조립라인에서 일하는 여성들은 두 집단의 여성 모두 직장에서의 비슷한 수의 남성과 마주치는데도 불구하고 전자가 후자보다 훨씬 더 많이 회롱당했다고 보고했다 (Goleman, 1991에서 재인용). 보다 구체적으로 음란한 말에서 성폭행에 이르는 성희롱 척도의 28개 항목 모두에서 여성 기계기능공은 가장 높은 점수를 보여 주었다는 것이다. 이것은 사무직 여성들에서도 마찬가지로 나타난다. 그 일이 여성에게 비 전통적이면 일수록 성희롱은 그만큼 더 많이 일어난다. 여성 외과의사와 투자은행가들은 회롱을 가장 많이 당하는 집단으로 떠오른다.

직장내 성희롱은 이처럼 공식적 권력과 일상적 권력의 이중구조 속에서 인정의 문제를 해결하기 위해 발생하는 것이다. 이 두 권력이 합치하는 경우에는, 즉 공식적 권력도 있고 일상적 권력도 있는 경우에는, 고용조건형 성희롱이 일어나기 쉽고, 이들이 합치하지 못하는 경우에는, 즉 공식적 관계에서는 상대적으로 무권력이고 일상적 관계에서는 권력이 있는 경우에는 노동환경형 성희롱이 일어나기 쉽다.

고용조건형이든, 노동환경형이든, 남성의 성희롱에 대해 여성들이 분명히 거부를 표시할 때에도 계속 추근대는 경우가 많은데 이것 역시 세대매저키즘으로 설명이 가능하다. 즉 새디스트인 남성은 전반적으로는 여성이 자기말을 따르거나 순종할 것을 원하면서도 너무 쉽게 순종해버리면 인정에서 오는 만족이 그만큼 적기 때문에 때로는 여성이 도전하기를 원한다. 왜냐하면 이러한 도전이 관계에 자극을 주어 보다 큰 만족감을 주기 때문이다. 여성들이 싫다고 할 때는 열심히 쫓아다니다가 여성이 마음을 주면 시들해져서 다른 여자에게 관심을 돌리는 것이 이것의 한 예라고 볼 수 있다. 한국여성민우회의 조사중 성희롱에 대한 여성들의 대응과 대응이후 상대방의 태도변화에 대한 조사결과는 이러하다. 어느 정도 지지해준다고 볼 수 있다. 즉 성희롱을 당한 여성의 절반정도 (50.8%)가 "웃어넘기거나 무시하거나 피하는 소극적 대응"을 했고 표정과 말로 다소 적극적인 대응을 한 경우가 42.2%로 나타났는데, 이중 소극적으로 대응했을 때 대다수의 경우 (76.5%)가 성희롱을 그대로 지속하거나 더욱 심한 성희롱을 한것으로 나타났고, 분명하게 거부와사를 표현하는 적극적 대응을 한 경우에도 약해졌지만 성희롱을 계속하거나 (26.6%), 성희롱의 정도가 오히려 심해지거나 (1.6%), 사소한 업무트집을 잡으며 괴롭히거나 (1.6%), 무시 비방하며 괴롭혔다 (4.7%)는 반응이 34.5%나 되었다는 것은 승인의 양식안에서의 비승인, 즉 "저항"을 은근히 바라는 새디스트의 입장이라고 풀이할 수 있겠다.

직장내 성희롱이 이처럼 성에 관한 것이 아니라 권력에 관한 것임을 이해하면, 성희롱이 왜 고용상의 성차별인지 여성이 왜 성희롱에 저항하기가 어려운지 이해하기가 보다 쉬워진다. 여성은 무권력의 위치에 있으므로 이러한 상황에 저항하기 위해 동원할 자원이 상대적으로 부족하기 때문인 것이다.

4. 문화적 맥으로서의 성희롱: 남성과 여성의 상황인식 차이

성희롱 중 일부는 권력추구의 동기 때문이라기 보다 단순히 "문화적" 현상으로 초래되는 것처럼 보인다. 우리사회에는 성적 놀림과 빈정거림이 흔해 빠진 상태이고 남성들은 그것이 잘못되었다는 느낌을 전혀 갖고 있지 않다. 오히려 그들은 이것이 직장의 무미건조함에 즐거움, 재미, 활력을 불어넣어주고 인간관계에 친밀함을 더해주는 긍정적 요소가 있다고 생각한다. 한국여성민우회의 조사결과에 의하면 직장내 성희롱이 일어나는 이유에 대해 "남직원들의 호기심이나 장난으로" (28.1%), "친근감의 표시로 잘못 알고 있기 때문" (14.4%) 등 남녀의 상황인식차이로 보는 여성들이 42.5%에 이르고 있다. 그러나 여성들은 남성들과 다르게 생각한다는 것이다.

남성과 여성의 상황인식에 간극이 있고 이것이 성희롱 사건으로 이끌어가는 회색지대가 될 수 있다. 우리나라에서는 이에 대한 경험적 연구는 아직 없으나 남녀의 이러한 상황인식의 차이는 심지어 성폭력으로까지 이끌어가는 원인이 될 수 있음은 이미 논의된 바 있다 (심영희, 1993). 외국의 경우에는 이와 관련된 논의가 많은데, 예컨대, Gutek (1985)이 로스 앤젤레스의 남녀 1000명을 대상으로 실시한 무작위 전화조사에 의하면 남성의 67%는 직장에서의 여자로부터 유혹을 받으면 칭찬받은 것으로 생각한다고 말했다. 여성의 경우에는 17%만이 그렇게 대답했다.

여성과 남성의 성희롱 인식의 차이에 관한 가장 놀랄만한 발견은 Paludi (1991)의 연구에서 나왔다 (Goleman, 1991에서 재인용). Paludi는 대학에 다니는 남성과 여성에게 가상적 씨나리오를 제시하고 언제 성희롱이 일어났는지 대답하도록 요청했다. 그 중 한 씨나리오는 다음과 같다. 한 여성이 대학에서 교수직을 얻게 되었는데 남자인 학과장이 그녀의 연구에 대해 논의하기 위해 그녀를 점심에 초대한다. 점심에서 그는 그녀의 연구에 대해서는 전혀 언급하지 않고 대신 그녀의 사생활을 캐묻는다. 그런 점심을 몇번 한 후에 그는 그녀를 저녁식사에 초대하고 그리고 나서 한잔 하자고 초대한다. 술을 하는 동안 그는 그녀를 애무하려고 한다.

Paludi에 의하면 대부분의 여성들은 성희롱이 첫번째 점심때 그가 그녀의 일 대신에 사생활에 대해 말했을 때 시작했다고 말했고, 대부분의 남성들은 성희롱이 그가 그녀를 애무했을 때 시작했다고 말했다는 것이다. Paludi에 의하면 "의도와 영향 사이에는 차이가 있다. 많은 사람들이 이를 의도하지 않지만 그들이 하는 일 중 일부는 여성에게 성희롱으로 경험될 수 있다. 만지는 것이나 말 한마디가 매우 다르게 보여질 수 있다"고 말했다.

성희롱이 중요한 사회문제의 하나로 부각되면서 일부 남성들은 자신의 행동 일부가 여성들에게 성희롱으로 해석될 수도 있다고 보아 불안하게 생각할 수도 있겠지만, 만성적 회롱자는 기껏해야 남성의 1%도 안될 것이라고 Gutek (1985)은 말했다.

그러나 이런 문화적 차이에 의한 성희롱도 보다 깊이 분석해 본다면 그 밑에는 일상의 권력 추구라는 다른 원인이 깔려 있다고 볼 수 있다. 성희롱의 원인으로서의 문화적 차이와 권력추구는 병렬적으로 보기 보다 표면-심층의 관계로 보는 것이 보다 타당할 듯하다. 즉 성희롱이 일어나는 것은 겉으로 보아서는 문화적 차이 때문인 것 같지만 그 심층을 파헤쳐보면 그 밑에는 인정받고자 하는 욕구, 권력추구에의 욕구 등이 깔려 있다고 볼 수 있다는 것이다.

〈참고문헌〉

- 강소향 1994 "성적 욕구의 발산인가 지배력의 표현인가? : [이것이 성희롱이다]를 읽고" 사무직여성 여름호.
- 공미혜 1994 "직장내 성희롱에 관한 분석," 한국여성학회 추계학술발표회 발표논문, 이화여대, 11월.
서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회 1994 침묵에서 외침으로.
- 신성자 1993 "직장여성들의 성적 성가심에 대한 인식과 반응에 관한 연구: 피해자와 가해자의 직장에서의 위계측면에서 고찰," 한국사회복지학 통권 21호.
- 심영희 1992 여성의 사회참여와 성폭력, 나남.
- 심영희 1993 "성적 피해 방지를 위한 성교육," 학생들의 성문제 성교육 어디까지 왔나? 인간발달교수연구회 제 7차 학술대회, 서울대, 1993년 11월 6일.
- 안경환 1994 "법치주의와 소수자 보호," 법치주의와 약자, 소수자, 피해자 보호, 법과 사회이론연구회 심포지움 발표논문, 1994. 11.4. 서울대 문화관.
- 이수연 1994 "성희롱, 이제는 거부의 화살을 당길 때," 사무직여성 봄호.
- 이화여대 한국여성연구소 1994 "성희롱"에 대한 이해와 대처방안의 모색—지침서 개발을 중심으로, (미간행).
- 조정아 1992 "성폭력, 노동통제수단으로 이용되고 있다," 사무직 여성, 봄.
- 한국여성민우회, 1993 "직장내 성희롱에 관한 실태조사 결과," 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회, 침묵에서 외침으로.
- Chancer, Lynne 1992 *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*, New Brunswick, NJ: Rutgers Univ. Press. 일상의 권력과 새도매저키즘: 지배의 논리와 속죄양 만들기, 심영희 역, 나남출판, 1994.
- Fitzgerald, Louise 1988 "The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.32.
- Friedman, Joel, Boumil, Marcia, Taylor, Barbara 1992 *Sexual Harassment*, Heath Communications, Florida.
이것이 성희롱이다, 우영은 옮김, 여성사, 1994.
- Goleman, Daniel 1991 "Sexual Harassment: It's About Power, Not Lust," *New York Times*, Oct. 22, 1991.
- Groth, N. 1979 *Men Who Rape*, New York: Plenum Press.
- Gutek, Barbara 1985 *Sex and the Workplace*, Jossey Bass Publishers.
- Paludi, Michelle (ed.) 1991 *Ivory Power: Sexual Harassment in Academia and the Workplace*, New York: SUNY Press.
- MacKinnon, Catharine 1979 *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, Conn.: Yale Univ. Press.
- Petrocelli, William & Repa, Barbara K. 1992 *Sexual Harassment on the Job*, Berkeley, Nolo Press.
- Tong, Rosemarie 1984 "Sexual Harassment," *Women, Sex, and the Law*, Totowa, NJ: Rowman & Allanheld.