

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 동계연수

대학내성폭력 사건의 합리적 처리를 위한 방안모색

- 일 시 : 2004년 1월 29일 9:30-18:00
- 장 소 : 고려대학교 여학생회관 2층
- 주 최 : 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 동계연수

대학내성폭력 사건의 합리적 처리를 위한 방안모색

- 일 시 : 2004년 1월 29일 9:30-18:00
- 장 소 : 고려대학교 여학생회관 2층
- 주 최 : 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 동계연수 일정

대학내 성폭력 사건의 합리적 처리를 위한 방안모색

일 시 : 2004년 1월 29일(목) 9:30 - 18:00

장 소 : 고려대학교 여학생회관 2층

사회 : 김영희 회장

09:30 - 09:50 등 록

09:50 - 09:55 개회사 : 김영희 회장(연세대 성폭력상담실 전임상담원)

09:55 - 10:00 축 사 : 이연숙 소장(고려대학교 성폭력상담소, 가정교육학과 교수)

I. 대학내 성폭력 좌담회

10:00 - 11:00 사례발표

사례 1. 교수 성폭력사건 : 이지연 상담교수(서강대 양성평등성상담실)

사례 2. 대학원생 성폭력사건 : 문희경 연구원(국민대 성폭력성희롱상담센터)

11:00 - 12:00 질의 및 토론

12:00 - 13:00 오찬

II. 주 제 강 연

13:00 - 14:00 발 표 1. 김김보연 (한국 성폭력상담소 학내지원팀)

주 제 1 대학내성폭력 사건처리의 합리적 절차

14:00 - 14:15 토론자 권수현 연구원(이화여대 성희롱상담실)

14:15 - 14:30 coffee break

14:30 - 15:30 발 표 2. 신상숙 전문위원(서울대 성희롱성폭력상담소)

주 제 2. 국내외 대학의 성희롱성폭력 사건처리의 쟁점

15:30 - 15:45 토론자 권희경 실장(고려대 성폭력상담소)

15:45 - 17:00 종합토론

17:00 - 18:00 연찬

목 차

● 주 제 강 연

- 주 제 1 대학내성폭력 사건처리의 합리적 절차 2
 김김보연 (한국 성폭력상담소 학내지원팀)
- 주 제 2 국내외 대학의 성희롱성폭력 사건처리의 쟁점 13
 신상숙 전문위원(서울대 성희롱성폭력상담소)

● 부 록

- 부 록 I. 고려대학교 성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정 및 시행세칙 31
- 부 록 II. 서울대학교 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정 및 시행세칙 39
- 부 록 III. 조선대학교 남녀차별 및 성희롱을 예방을 위한 규정 43
- 부 록 IV. 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 회칙 46
- 부 록 V. 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 입회신청서 48
- 부 록 VI. 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 주소록 49

休 息

報告款奉*

주 제 강 연 1

대학내성폭력 사건처리의 합리적인 절차

김김보연 (한국 성폭력상담소 성과인권팀)

대학내성폭력 사건처리의 합리적인 절차

김김보연(한국 성폭력상담소 성과인권팀)

1999년 남녀 차별 금지 및 구제에 관한 법률이 제정되고 이에 대한 교육부의 시행 지침이 나오면서 각 대학들에는 본격적으로 대학내에서 발생하는 성폭력을 예방하고 근절하기 위한 정책이 요구되기 시작하였습니다. 많은 대학이 다양한 예방과 근절책 중 성폭력을 예방하고 처리하는 학칙을 제정하였고, 관련 업무를 전담할 수 있는 성폭력 상담소를 개소하기 시작하였습니다. 그러나, '대학내에서 성폭력이 사라져야 한다.'는 대의에는 모두들 공감한다 해도, 구체적으로 어떠한 학내정책이 실행되어야 하는지, 그리고 실제로 성폭력피해사건이 학내에서 일어나게 되면 사건을 어떻게 합리적으로 처리해야 할지 바로 벽에 부딪히게 됩니다.

이에 본 고에서는 한국성폭력 상담소가 그동안 대학내사건을 지원하면서 함께 고민하며 처리했던 사건처리 절차를 중심으로 피해자중심의 사건지원에 대해 말씀드리고자 합니다.

피해자 입장에서 사건을 지원한다는 것은 사건을 피해자의 입장에서 이해하고 개념규정하는 것과 동시에 사건지원과정에서 피해자와 함께 해결방안을 찾아가는 것의 크게 두가지 의미가 있을 것입니다. 피해자가 원하는 해결 지점을 함께 찾는 것 자체가 치유의 과정입니다. 사건을 지원하고자 하는 단위로부터도 피해자는 성폭력 당시의 무력감과 유사한 감정을 느낄 수 있습니다. 모든 의사결정과정의 아무리 작은 부분일지라도 피해자를 주체로 참여시킬 수 있는 방안을 고민해 보아야 합니다. 피해자가 사건진행과정에서 능동적으로 참여한 수위에 따라 같은 결과일지라도 만족도가 다를 수 있으며, 이는 피해자의 치유와 회복과도 밀접한 관련이 있습니다. 피해자의 입장을 공감하고 인정하되, 단위가 피해자의 모든 요구사항을 말아서 해결해 주는 것은 가능하지 않을뿐더러, 피해자에 대한 무조건적 지원은 피해자를 오히려 무력감에 빠뜨릴 수 있음을 인지해야 합니다.

1. 피해자가 처음 대학내 단위를 찾았을 경우

* 피해자를 처음 만날 때 알아두면 좋을 점

- 1) 피해자의 감정이 어떠한 것이라고 미리 단정짓지 않도록 한다. 피해자의 반응은 다양할 수 있으며 울거나 웃는다고 해서 그것이 곧 피해정도와 극복할 수 있는 가능성을 나타내는 것은 아니다.
- 2) 피해자의 질문이나 겉으로 드러나는 감정에 적절히 대답, 반응한다.
- 3) 여성단위에서 돕고자 하는 측면을 설명하고, 제공할 수 있는 도움과 그렇지 못한 부분

에 대한 명확한 정보와 설명을 제공한다.

4) 피해상황에 파악할 때 피해자가 사용한 용어를 그대로 기록하여 두되, 미리 양해를 구한다.

5) 필요한 질문과 법적, 의료적 검사와 유형을 설명하고, 왜 이러한 과정이 필요한지도 설명한다.

피해자가 처음 단위를 찾았을 경우, 가장 중요한 것은 단위와 피해자간의 신뢰쌓기의 문제입니다. 이러한 1차관계에서 쌓은 신뢰감이 이후 사건해결과정에 많은 영향을 줄 수 있기 때문입니다.

하나. 심리적 안정의 도모

- 직접 면접시 : 오픈된 장소는 되도록 피하는 것이 좋습니다. 될수 있는한 침착한 모습을 보여주며, 무엇보다도 피해자의 모든 이야기를 신뢰하고 있다는 믿음을 심어주는 것이 중요합니다.

- 3자에 의해 사건이 신고되었을 경우 : 이 경우 일단 신고자로부터 사건에 대한 진술을 받거나 이야기를 기록해 둡니다. 피해학우에게 단위가 직접 연락을 취하거나 만나기 전에, 신고자를 통해 조언을 전달합니다. 또한 신고자에게 피해학우를 어떻게 대해야 하는지 알려줍니다.

둘. 위기상황의 경우

- 산부인과등 병원진료가 필요한지 파악하고 진료를 받을 수 있도록 유도하거나 피해학우의 의견을 묻고 될 수 있으면 동행하도록 합니다. 진료이전 어떠한 조치와 치료가 이루어지는지에 대해 설명하는 것이 필요합니다.

셋. 요구사항 듣기

이는 피해자가 사건을 어떻게 해결하기 원하는지 정리하는 작업입니다. 단위가 모든 것을 할 수 있다는 약속보다는 제공할 수 있는 도움과 그렇지 못한 부분을 명확히 설명합니다. 또한 피해자의 요구사항의 우선순위도 함께 파악해둡니다.

피해학우가 결정내리지 못할 경우, 다양한 해결방식에 대한 설명과 정보를 제공하고 스스로 결정을 내릴 수 있도록 충분한 시간을 주는 것이 필요합니다.

넷. 비밀보장

학내의 대부분이 공개회의를 하고 있어 성폭력 사건의 경우에도 피해자의 신원부터 자세한 상황까지 구성원에게 모두 공개되기도 합니다. 지원 단위내라 할지도 사건공개의 범위와 수위를 설정하는 것이 필요할 것이며, 이 부분에 대한 피해자의 동의를 얻어합니다.

2. 사건의 해결과정

사건의 해결과정은 각 대학의 성폭력예방 및 처리에 관한 규정에 따라 사건처리가 이루어지게 되므로, 대학마다 사건처리에 관한 정책에 다소간의 차이가 있어서, 본 지면에서는 학생자치기구로 성폭력피해 상담 혹은 사건으로 신고되는 경우를 예를 들어 설명하고자 한다.

하나. 조사/대책위(또는 비대위) 구성하기

사건에 따라 대책위를 구성해야 하는 경우, 대책위 구성은 성폭력사건 신고후 가정 먼저 진행할 수 있는 작업입니다. 가장 기본적으로 총여, 여위(또는 신고받은 단위) 등이 참석하며, 피해자 소속단위, 가해자 소속단위 등으로 구성할 수 있을 것입니다. 피해자, 가해자 단위의 참석은 성폭력 사건이 개인간의 문제가 학내 공동체가 책임을 져야 할 사안이므로 필요하며, 특히 가해자 단위의 참여는 '가해자를 대변하기 위한' 것이 아니라, 소속단위가 가해자 징계나 사후 조치에 있어 권한과 동시에 책임을 지고 있다는 점에서 중요할 것입니다.

비대위 구성되고 진행되는 방식은 크게, 사건규정에 있어 가해자의 진술을 들을 것인가에 따라 두가지로 나눌 수 있습니다. 이는, 과거와 달리 가해자들이 비대위 구성과 조사에서 자신들의 권리를 주장하고 문제를 제기함에 따라 발생하는 부분이기도 합니다. 물론, 가해자 권리, 인권 등이 가해자 합리화를 위한 논리로 사용되고 있지만, 비대위의 공신력 확보하는 측면에서는 일정정도 전략적으로 사고될 필요가 있습니다.

1) 첫 번째 구성방식 : 사건의 성격상, 세밀한 고문이 필요한 경우

- 비대위의 원칙 세우기 : 비대위 내부 구성원이 비대위 참석의 목적에 대한 공유와 책임성을 위해 필요합니다.

: 사건 접수과정에 대한 원칙

: 비대위 구성과 참여자

: 사건해결에 대한 시한설정

: 비밀준수

: 참여단위의 역할과 목적확인

: 비대위 구성원의 제척, 기피 사항 확인

- 피해자 진술확보 : 피해자가 구두로 진술하는 것에 대해 녹음하거나 문서화합니다.

- 참고자료 및 증거확보 : 증언, 진술서, 진단서, 사건장소 평면도 등 가능한 증거가 될 수 있는 모든 자료를 수집해 놓습니다. 또한 사건이 신고된 날로부터 진행되는 모든 사항을 자세히 정리해 놓습니다.

- 가해자에게 비대위 구성에 대한 공지와 면담 요구 : 이 과정에서 사건에 대한 비밀유지나 피해자에 대한 접근제한 등의 사항을 함께 요구할 수도 있을 것입니다.

- 가해자 진술받기 / 가해자 면담

- 사건의 성격규정 : 사건의 성격규정은 실질적으로 피해자의 진술을 확보하고 비대위가

구성된 시점에 이루어 집니다. 다만, 성격규정에 대해 가해자에게 알리는데 있어서는 가해자 진술을 확보하고 우려되는 지점에 대해 보충한 후 공식화 하는 것이 좋다고 판단됩니다.

사건의 규정에 있어서는 피해자의 입장에서 판단되어야 할 것이며 이 과정에서 피해자의 입장과 진술을 충분히 들어야 합니다. 그러나 이것이 무조건 피해자가 원하는 방식대로 사건을 규정하고 해석하는 것을 의미하지는 않습니다. 이는, 피해자가 규정하고 해석한 사건의 방식에 대해 기존의 남성중심적인 해석이 아닌, 여성의 경험과 입장을 반영할 수 있는 해석을 하고 있는가의 문제입니다. 설령 사건이 성폭력으로 규정되지 않는 건이라 하더라도, 그것이 현 사회의 성차별적인 환경의 문제와 연결되는 것이라면, 그에 대해 다른식의 규정과 해결을 꾀할 수 있을 것입니다.

- 요구안 만들기 : 요구안의 효과와 문제점 / 선택의 이유

* 가능한 요구사항들

① **가해자 개인에 대해** - 공개사과, 공식적 사과문, 가해자 재교육, 피해자 상담 : 진료 등의 비용부담, 접근금지, 자원활동 이수, 합의사항 불이행시의 가중처벌, 휴학, 피해배상 등

a. 공개 실명 대자보

<의의>

- : 성폭력문제를 공동체의 문제로 인식하고 공론화 한다.
- : 가해자의 책임있는 반성과 약속의 상징
- : 가해자에 대한 실질적인 징계방식
- : 특히, 학내에서 공식적 지위를 가진 가해자의 경우, 효과적일 수 있다.

<한계>

: 사건의 공론화는 가해자 실명이 아닌, 사건내용과 과정에 대한 공론화로 가능한 것이 아닌가.

- : 사건 및 피해자에 대한 루머들, 피해자에 대한 2차 피해
- : 논쟁의 과열로 인해 사건의 본질이 전이
- : 가해자의 자발적 의지를 기해가 어려움
- : 초점이 가해자 개인의 문제로만 집중될 수 있는 문제
- : 실명공개의 주장 때문에 기타 요구사항이 기각될 수 있음

* 다른방식의 가능성 - 비실명 공개 / 공개 범위 및 대상의 조절

b. 피해자에 대한 가해자의 공식적 사과문 전달

<의의>

- : 가해사실에 대한 인정과 반성
- : 피해자에게 도움이 되는 측면
- : 가해자로 하여금 가해사실을 인식시킬 수 있다

<한계>

사과문의 내용이 적절치 않을 경우, 다시 작성하는 것 이상의 요구를 하기 어려움.

* 사과문 전달, 공식장소에서의 사과문 발표의 경우 사전에 미리 검토되어야 할 것이며 사과문외의 발언에 대한 통제가 필요.

c. 가해자 재교육

d. 피해배상과 비용부담

e. 접근금지 명령 / 공간제한 명령

<의의>

: 피해자의 안정감 도모

: 피해자의 학습권, 생활권에 대한 실질적 보장

<한계>

: 지속적인 확인 필요(가해자 소속단위에 책임 부여할 수 있을 것)

② 단위에 대해 - 가해자 내부단위의 교양과 토론회 진행

- 가해단위가 적극적으로 참여하지 않았을 경우, 사건을 은폐할 경우, 적극적인 문제제기

③ 학교에 대해 - 학칙 마련 이상의 구체적 제도적 장치에 대한 요구안 만들기

사건규정 및 요구안의 전달

2) 두 번째 구성방식 : 가해자가 별다른 문제제기가 없을 것이라 생각되고, 모든 가해 사실과 증거 등이 명확한 경우

- 피해자 진술확보 / 참고자료 및 증거확보
- 사건의 성격규정
- 요구안 만들기 / 요구안의 전달 : 성명서 등 문건, 내용증명
- 가해자와의 면담 / 요구안 합의 : 단위가 피해자로부터 사건을 위임받았음을 주지시키고, 피해자의 심리적 상태에 대해 설명, 개인적으로 연락을 취하지 않을 것을 요구 / 면담시 공식적인 장소로 제한하고 반드시 기록해 둡니다.

둘. 가해자와의 합의의 경우

합의 내용에서 유의할 것들 - 합의사항을 제대로 수행하지 않았을 경우에 대한 추후조치에 대한 언급이 필요합니다.

합의의 수위를 조절해야 할 경우

셋. 중간점검

모든 사건진행과정에서 항상 피해자와 연락하고, 접촉하게되는 것은 아닙니다. 따라서 가해자에게 요구안을 전달하고 합의과정을 거치는 단계가 되면, 피해자와의 면담 등 중간점검이 필요합니다. 즉, 지금까지의 과정에서 피해자가 불편하게 느끼는 것은 없었는지, 피해자에게 제대로 설명하지 않고 넘어간 부분이 있는지, 지금까지 사안들이 어떻게 해결되어 왔는지, 앞으로 사건의 해결에 있어서 요구할 또 다른 요구안은 없는지 등을 점검합니다. 이러한 중간점검은 피해자는 물론 단위 스스로에게도 현재 상황을 돌아볼 수 있는 계기가 될 것입니다.

넷. 학내에서의 사건 공개화

학내에서 사건을 공개하는 경우는 많은 사전준비와 고민을 필요로 합니다. 모든 사건에 있어 공개는 필수적이라고 생각하기 전에, 이것이 가져올 수 있는 영향을 고민해보아야 합니다. 그리고 대부분의 경우, 사건의 공개화가 선불리 이루어진다면, 이후 사건의 해결이나 진행에 있어 오히려 장애물이 될 수 있습니다.

- 대자보 쓰기 : 해결을 위한 전략으로써의 방법과 해결후 또는 해결과는 별개로 학내에 주의를 환기해야 할 때의 두가지로 나눌 수 있습니다. 교수-학생간 사건처럼 사건의 해결이 어려울 때 여론을 모으기 위한 방법, 피해자의 동의하에 학내에서 반성폭력 담론화를 위해 사용하는 방법이 그것입니다.

어느 경우든 대자보라는 작업을 통해 사건을 알리는 것은 피해학우의 학교생활에 상당한

지장을 초래할 수 있습니다. 지나치게 공격적인 어투는 피해학우에게 심리적 상처를 줄 수 있는 만큼, 피해학우가 미리 점검할 수 있는 시간적 여유를 두는 것이 필요합니다. 대자보 문건은 꼭 문서화하고, 부착된 장소 등은 사진으로 남겨두는 것이 좋습니다.

가해자의 시인후에 학내에서 사건을 담론화하기 위한 방법으로 대자보를 이용할 경우 고민되는 것 중 하나는 '사건을 어떻게 서술할 것인가'의 문제일 것입니다. 사건내용의 기술방식에 따라 오히려 선정화시켜 사건을 왜곡시킬 수 있습니다. 어떤 일이 있었는지를 자세하게 기술한다고 해서, 학내 반성폭력 담론 확산에 기여하는 것은 아니며, 될 수 있으면 건조한 어투로 기술하는 것이 좋습니다.

또한 대자보쓰기에서 생각할 수 있는 것은, 피해자가 사건에 대해 직접 작성하는 것입니다. 상황마다 다를 수는 있지만, 이 과정을 통해 자신 안에서 피해 상황을 설명해내고 '아무 것도 할 수 없다'는 무력감을 해소하고, 자신감을 회복하기도 합니다.

- 공개화와 성폭력 담론화의 문제 : 마지막으로 지적하고 싶은 점은 성폭력 사건을 통해 학내 성폭력 담론을 함부로 만들려 하지 않아야 한다는 점입니다. 물론, 개별 사건들이 대학 내 성폭력 사건의 심각성을 예증해주고, 학칙의 필요성을 일깨우는 계기가 될 수도 있습니다. 하지만, 실제로 일반학우들의 사건을 볼때의 시각은 여전히 피해자에게 초점이 맞춰져 있거나, 선정적으로 이해하려는 성격이 강하다는 점에서, 오히려 역효과를 불러 일으킬수도 있습니다. 그리고 좀더 근본적으로는 '사건'을 통해 담론화한다는 것을 피해자가 얼마나 인식하고 동의하는가의 문제가 있습니다. 담론화의 과정은 해결의 과정과는 별도로 사건이 끝나지 않았음을 피해자에게 상기시키는 일이 될 수도 있습니다. 성폭력 담론 형성이 목적이라면, 토론회나 문화행사 등 다른 다양한 방법들을 강구하는 것이 더 좋을 수 있습니다.

다섯, 사법처리의 문제

사건의 사법처리는 얼마나 빨리 신고하느냐보다 얼마나 마음의 준비가 되어있느냐의 문제일 수 있습니다. 지금이 아니면 확보하기 어려운 증거들을 확보해놓고 난 이후에는, 서두르지 않고 시간을 두고 준비할 필요가 있습니다. 고소 이후 피해자가 겪게될 과정을 설명해주고, 이를 겪어낼 마음의 준비, 물리적 준비를 하도록 도와줍니다.(이는 단위도 마찬가지입니다. 사건이 법적 문제로 이어진다면, 사건의 장기화는 피할 수 없는 문제입니다. 이에 대한 단위의 준비도 필요합니다.

여섯, 언론공개화의 문제

일곱, 장기전에 대한 대비

사건이 장기화될 경우, 피해학우는 학우대로 단위는 단위대로 지칠 수 있습니다. 자칫 이

럴 때 단위는 피해자를 사건중심으로 바라보게 되는 경우가 많습니다. 다시한번 마음을 다지고 피해자를 지속적으로 지지해 줄 수 있어야 합니다.

여덟. 학교측에 정계요구

학교측에 정계를 요구할 때 문제가 되는 것은 크게 두가지로 나타나고 있습니다. 우선, 학교측이 일방적으로 사건을 다루려할 경우입니다. 사건 지원단위의 위치를 전혀 인정하지 않는 경우, 외부 단체, 연대회의 입장 등을 통해 학교측에 강제력을 행사할 수 있는 방법을 고민해 보아야 할 것입니다. (그리고 이 경우, 지원단위는 피해자로부터 위임받은 입장을 설명해낼 수 있어야 할 것입니다.) 다음으로, 학교측이 피해자 개인과 연락을 취할경우의 문제입니다. 실제로, 학교가 피해자를 만나려 하는 것 자체를 막을 수는 없을 것입니다. 대신, 피해자의 상황을 설명하고, 만나는데 있어서 주의를 기울여 줄 것과 지원단위 등이 함께 배석할 것을 요청합니다.

아홉. 외부단위와의 공동대응

이는 성명서, 촉구서 등을 함께하는 작업이나 사안에 따라서는 항의방문 등을 조직하는 것 등 다양한 방식으로 힘을 얻을 수 있을 것입니다. 이때 역시 외부단위와의 공동대응에 대한 피해자의 입장을 들어보아야 합니다.

3. 사건의 종결과 이후 처리의 문제

하나. 자료화의 문제

비대위가 처음 구성될 때 원칙을 세우고 활동하는 등 처음의 집합과정이 중요한 것처럼 그간 진행된 사건을 평가, 분석하고 자료화하는 등의 비대위가 해소될 때에도 중요하게 다뤄져야 할 과정이 있습니다. 자료화되는 것에 대해 사건정리의 수위, 공개의 정도 등에 대해서도 피해자에게 동의를 얻는 과정이 있어야 할 것입니다.

둘. 어디까지 지원할 것인가.

사건진행과정에 있어 피해자가 태도를 일관하지 않거나 중간에 빠져버리는 문제가 종종 발생합니다. 또, 나중에는 피해자는 더 이상 관여하고 싶지 않다는 태도를 보이고, 가해자와 지원단위의 대립으로 이어지는 경우도 있습니다. 이때 단위 구성원들은 지치고, 피해자에게 분노를 느끼기도 합니다. 하지만, 성폭력피해자에게는 자신이 피해를 입었다는 사실을 인정하는 것만으로 힘겨운 일일수 있습니다. 처음에는 분노로 시작한 사건신고가 언제 끝날지 아

독하게 느껴지기만 하고, 무력하고 피해사실에서 벗어나지 못하는 자신에 대해 비난을 하기도 합니다. 자신의 감정이 끊임없이 변화하고, 혼란스러운 상태에서 사건해결에 있어서 일관된 입장을 갖기란 쉽지 않은 일일 것입니다. 우선, 이전을 꼭 기억하셔야 할 것입니다.

이럴 경우, 단위가 주도권을 갖고 사건을 정리하는 것도 방법일 것입니다. 하지만, 더 이상 진행되지 않았으면 하는 명확한 입장을 보인다면, 사건을 종결해야 할 것입니다. 다만, 피해자가 그런 감정을 가질 수 있음을 충분히 인정하고, 또 피해자가 다시 마음의 준비가 된다면, 언제는 피해자를 돕고자 한다는 믿음을 표현해주는 것이 필요합니다.

셋. 가해자 교육 등 장기적 관리의 문제

가해자 교육 등 사건이 종결되고 나서도 진행되는 사항에 대해 단위가 장기적으로 관리하지 않는 경우가 종종 발생합니다. 사건이 종결되었다고 해도 그것이 피해자와 단위간의 모든 관계가 종결되었음을 의미하는 것은 아닙니다. 이후, 피해자의 유대나 지속적 파악 등도 생각해 보아야 합니다. 또 피해자가 사건 해결이후에도 심리적으로 많이 힘들어 하는 상황이라면, 외부 기관에 상담 등을 권유하는 것도 한 방법일 수 있습니다.

넷. 해결사로서 담당자가 받을 수 있는 스트레스와 충격들

많은 경우, 사건의 담당자는 진행과정에서나, 또는 피해자와의 관계에서 상처를 입게 되기도 합니다. 담당자는 최선을 다해 사건을 지원하고 공감하려 하는데, 피해자는 일관되지 않은 모습을 보인다거나 단위를 못미더워하거나, 또는 사건이 빨리 진행되지 않는 것에 화를 내기도 합니다.

우선, 피해자의 감정이나 상태를 다시 한번 이해하는 것이 가장 우선이겠지요. 그리고, 지원자로서 느끼는 힘든 상황에 대해 단위 사람들이나 사건에 대해 얘기할 수 있는 주변인들과 함께 이야기하세요. 말하지 않는다면, 얼마나 힘든지 모를 수 있습니다. 그리고 자신이 최선을 다했다는 사실, 그리고 누구라도 자신처럼 당황하고 힘들어했을 것이라는 점을 기억하시기 바랍니다.

사건처리자로서의 자기탐색

1. 나는 피해자가 어떤 내용의 피해를 호소하든 인정할 수 있는가?
2. 나는 피해자를 어떤 존재라고 생각하는가? 고정된 객체로 인식하고 있지는 않은가?
3. 나는 내가 갖고 있는 문제들이 피해자를 지원하는데 나쁜 영향을 주지 않도록 할 수 있는가?
4. 나는 상담, 사건지원 장면에서 개입하고 빠져나오는데 익숙한가?
5. 피해자와의 관계맺기에 부담스러워 하는 점은 없는가?
6. 나는 피해자에게 감정이입을 충분히 하면서도, 필요에 따라서는 객관성을 유지하면서 사건해결을 위한 거리두기를 할 수 있는가?
7. 나는 내가 갖고 있는 자원이 무엇인지, 갖고 있지 못한 자원은 무엇인지 분명히 알고 있는가?
8. 나는 사건지원에 필요한 지식, 정보들을 알고 있는가?
9. 나는 지구력이 있는가? 성실하며 부지런한가?
10. 나는 피해자에게 신뢰감을 주면서 동시에 나의 한계에 대해 솔직할 수 있는가?

주제강연 2

주제강연 2

국내외 대학의 성희롱성폭력 사건처리의 쟁점

신상숙 (서울대학교 성희롱성폭력상담소 전문위원)

국내외 대학의 성희롱·성폭력 사건처리의 쟁점

신 상 숙

(서울대 성희롱·성폭력상담소 전문위원)

1. 들어가며

1999년 남녀차별금지법의 제정을 계기로 국내의 많은 대학들은 성희롱·성폭력 문제의 예방과 처리에 필요한 대학 정책을 자체적으로 마련하여 시행하고 있다. 교육인적자원부가 2002년 6월에 집계한 바에 따르면, 우리나라 전체 대학의 94.6%가 성폭력 관련 규정을 별도로 제정하거나 학칙의 개정에 반영하였고, 이 가운데 상당수가 성폭력 상담기구를 설치하여 운영하고 있는 것으로 나타났다. 이런 변화가 대학내 성폭력 문제의 해결을 향한 의미있는 첫걸음인 것은 분명하다. 그러나 외형상의 진일보가 실질적인 성과로 연결되기 위해서는 대학내 성폭력상담기구의 복합적인 기능과 역할이 활성화되고 대학의 자치적인 문제해결 원칙과 절차가 안정적으로 자리잡아야 하는 지난한 과정이 남아 있다.

우리나라는 성희롱·성폭력 문제에 관한 대학 차원의 정책 수립이 짧은 기간에 비교적 급속히 이루어졌기, 때문에 규정을 제정함에 있어서도 세부적인 사항들에 대한 충분한 검토와 의견 수렴이 이뤄졌다고 보기는 어렵다. 또한 상담기구의 현장 실무자들은 체계적인 지식과 정보에 대한 갈증을 느끼고 있지만 '대학내 성폭력' 문제의 특성에 맞는 상담과 교육의 모델이나 사건의 조사·처리의 원칙에 대한 학술적인 연구는 활성화되지 못한 상황에 있다.

대학내 성폭력 문제 해결은 피해자의 고통에 공감하는 많은 사람들의 소망에 힘입어 이제 그 제도화의 첫발을 내딛었으며 우리의 대학내 성희롱·성폭력 정책은 아직 실험적인 단계에 놓여 있다. 과거형의 고찰로 기억될 수 있는 역사가 짧다는 것은 그 만큼 미래를 향하여 기획할 것이 많다는 것을 의미한다. 그러므로 더 많은 의사소통과 폭넓은 의견의 교류를 통해 방향을 설정하면서 미진한 부분을 채워가려는 노력이 필요하다고 여겨진다.

한국보다 먼저 또는 유사한 시기에 대학내 성희롱·성폭력 정책을 채택하여 실시하고 있는 다른 나라의 사례와 경험은 최소한 우리의 대학내 상담기구와 사건처리 절차가 놓인 현재의 위치를 가늠해 볼 수 있는 비교의 좌표가 될 수 있을 것이다. 이하에서는 '성적 괴롭힘'의 법적 제도화가 갖는 의미를 염두에 두면서 국내외 대학의 상담조사 체계와 사건처리 절차의 특징을 살펴보고, 대학상담소 실무자로서 필자가 느끼는 대학내 성폭력 문제 해결의 현안들을 짚어보고자 한다.

2. 'sexual harassment'의 법제화와 대학 정책

상대방에게 모욕감을 느끼게 만드는 온갖 종류의 성적 접근과 언설들이 직장이나 학교에서의 일상생활과 뒤얽혀 많은 여성들에게 좌절을 안겨주어도, 과거에는 이 불편하고 혼란스러운 경험을 표현할 수 있는 말이나 행동을 문제 삼을 기준이 없었다. 1974년에 미국 코넬대학의 린 파얼리(Lyn Farley)는 일하는 여성들이 전형적으로 겪는 이름없는 고통을 '성적 괴롭힘'(sexual harassment)이라고 명명하였다.¹⁾

오늘날 세계 여러 나라에서 대학내 성희롱·성폭력 정책을 뒷받침하는 국가 차원의 법제도는 모두 이 '성적 괴롭힘'의 개념과 문제의식에 토대를 두고 있다. 1980년대에 들어와 미국, 캐나다, 호주, 독일, 프랑스 등 해외의 여러 나라들이 '성적 괴롭힘'과 관련된 법이나 규정을 만들었으며, 일본과 한국은 1990년대 말에 이르러 국가 차원의 관련 법령 또는 규정을 정비하였다. 그러나 성희롱 관련 정책이 수립되는 역사적인 조건과 문화적 배경은 나라마다 차이가 있으며, 거시적인 국가 정책의 차원에서 성희롱과 관련된 법령이 존재한다고 해서 반드시 대학 차원에서 성희롱 정책이 수립되고 고충처리 기구가 설치되는 것은 아니다. 가령 국가 차원의 법령이 전혀 없는 경우는 말할 것도 없고 설령 존재하더라도 독일이나 프랑스처럼 성적 괴롭힘의 피해 구제 범위가 '직장내의 고용관계'에 국한되는 나라에서는 '학생의 피해'를 구제해야 할 '교육 기관의 책임'이 부과되지 않으며, 대학이 자체적으로 별도의 피해 구제 절차를 마련하거나 상담 및 조사 기구를 운영할 여지가 별로 없다.

대학내 정책의 수립 가능성은 노동관계법 뿐만 아니라 '인권법', '성차별 금지법' 등을 통해 공공성을 지닌 모든 단체들을 망라하고 구성원 전체를 포괄할 수 있는 법제도의 기반 위에서 가장 높아진다고 볼 수 있다. 더구나 피고용자인 '교직원'이 아니라 교육서비스의 수혜자인 '학생'의 피해를 구제하는 대학내 성희롱·성폭력 정책이 마련되기 위해서는 고용평등법 외에 '교육기관'을 포괄할 수 있는 다른 입법적·행정적 장치나 판례의 정립이 필요하다.

예를 들어 미국의 경우를 보면, 고용기회평등위원회(EEOC)가 1980년에 내놓은 지침이 성희롱의 고전적인 정의로 여겨지고 있으나, 정작 미국에는 '성희롱'에 대한 성문화된 법 조항이 존재하지 않는다. '성적 괴롭힘'은 법원의 판례로 정립되어 왔으며, 그것이 연방법이 금지하는 성차별에 해당한다고 인정하는 판례들이 축적됨으로써 실효성을 갖게 되었다. 현재 미국에서 대학내 성희롱 금지의 법적 토대를 제공하는 연방 법률은 두 가지가 있는데 그 하나는 성, 인종, 연령 등에 따른 '차별'을 금지하는 「민권법」 제7편(Title VII of Civil Rights Act)이며, 다른 하나는 민권법의 핵심인 성차별 금지를 교육법에 반영한 1972년의 「수정교육

1) Lyn Farley, *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*, New York: Warner Books, 1978, pp. 11-12. 이 글에서는 주로 '성희롱'이란 표현을 쓰되, sexual harassment의 본래 뜻에 충실할 필요가 있는 경우에는 이를 '성적 괴롭힘'으로 번역하여 사용할 것이다. 'harassment'는 불어의 'harer'에서 유래하며, 그 사전적인 의미가 '지긋지긋하게 하다', '괴롭하게 만들다', '귀찮게 굴다'에 가깝다. 우리나라에서 '성희롱'은 그 어감으로 인하여 가벼운 언동에 한정되는 것으로 여겨지는 반면 '성폭력'은 특별법상의 '성폭력범죄'와 지나치게 동일시되어 마치 성희롱과 전혀 무관한 것으로 간주되는 경향이 있어, 두 개념의 관계에 대한 오해를 낳고 있다. 또한 이 글에서 국내외 대학 정책과 관련하여 '성희롱·성폭력'이란 표현을 병기하는 까닭은 국내 대학의 '규정'들에서 두 용어가 혼용되고 있기 때문이기도 하지만 '성희롱·성폭력'의 다양한 개념화 가능성을 열어놓기 위해서이다.

법, 제9편(Title IX of the Education Amendments)이다. 이와 더불어 「민권법」 제7편의 시행을 관장하는 고용기회평등위원회(EEOC)라든가 「수정교육법」 제9편의 시행 기관인 교육성 민권국(OCR: Office of Civil Rights)에서 내놓는 세부 지침들 역시 미국 대학의 내부 정책에 영향을 주는 요소들이다.

미국 대학의 구성원들은 신분과 지위에 따라 적용될 수 있는 법이 다르다. 교직원의 경우에는 「민권법」 제7편과 「수정교육법」 제9편의 두 가지 규제 수단 중 하나를 선택할 수 있지만, 학생은 오직 후자에 의해서만 보호받을 수 있다. 1977년에 예일대학에서는 교수의 성적 요구를 거부하여 학업 성적의 불이익을 받은 학생들이 학교 측을 상대로 집단 소송을 제기하는 일이 벌어졌다. 1980년에 미국 순회법원은 이들의 고소를 기각하였으나 「수정교육법」 제9편이 적어도 학업상의 불이익을 주는 조건형(quid pro quo) 성희롱의 피해를 보호할 수 있다는 점을 인정하였다.²⁾ 이 1980년은 성적 괴롭힘과 관련된 대학 정책사의 원년이라고 할 수 있으며, EEOC의 성희롱 지침과 예일대 사건의 법원 판결은 미국의 대학들이 성적 괴롭힘에 대한 예방과 고충처리 절차에 관심을 기울이게 만든 결정적인 계기가 되었다.

일본 정부는 1999년에 「남녀고용기회균등법」을 개정하여 직장에서 행해지는 성적 언행에 대응하는 것으로 인하여 해당 여성 노동자가 노동조건에서의 불이익을 받거나 작업환경이 악화되지 않도록 '고용관리상 필요한 배려'를 해야 할 의무를 사업주에게 부과하였다(제21조). 하지만 대학 정책의 수립에 보다 직접적으로 영향을 준 것은 1999년 4월부터 시행된 일본 인사원의 세쿠하라 방지 등에 관한 「인사원규칙10-10」과 「문부성의 세쿠하라 방지 등에 관한 규정」이다. 문부성(현 문부과학성)의 규정은 직원의 금지, 감독자의 성희롱 방지 및 대처 의무를 명시하는 것 외에, 국립학교 등에 상담원을 두어 고충상담에 대응하도록 하고 각 학교의 기관장에게 교직원에 대한 계몽과 연수를 실시할 책무를 부과하였다. 이 규정은 또한 성희롱으로 인한 고충 신청, 조사에 대한 협력, 기타 정당한 대응을 한 직원이나 학생에게 불이익을 주는 것을 금지하는 내용을 담고 있다.

캐나다의 경우에는 「인권법」(Human Rights Act)이란 가장 포괄적인 법을 통해 성적 괴롭힘을 규제하는 까닭에 어느 면에서 중간 단계의 매개가 특별히 필요하지 않은 경우라고 볼 수 있다. 성적 괴롭힘의 법제화가 비교적 일찍 추진된 캐나다는 1980년대 초반에 「인권법」을 개정하여 동법 제 14조에 '성적 괴롭힘'을 명시하고 고용은 물론 공공 서비스나 거주 설비를 제공하는 모든 영역에서 성적 괴롭힘을 금지하고 있다. 「인권법」에 의거하여 '성' 뿐만 아니라 성적 선호, 국적, 인종, 민족성 등에 의한 '괴롭힘'을 금지하는 캐나다는 심지어 스토킹 등을 처벌할 수 있는 '괴롭힘 범죄'(Criminal Harassment) 조항을 「형법」에 두고 있다(제264조). 말하자면, 캐나다의 법제도는 '괴롭힘'을 차별에 기인하는 인권침해의 포괄적인 범주로 상정하고, '성'과 연관된 괴롭힘을 그 하위 영역의 하나로 자리매김하고 있는 것이다.

위에서 본 바와 같이 미국, 캐나다, 일본은 모두 성적 괴롭힘에 관한 법제화를 토대로

2) 미국의 연방대법원은 1986년에 민권법 제7편의 수입기관인 EEOC의 가이드 라인을 재확인하는 판결(Meritor Savings v. Vincent)에 이어, 1992년에는 수정교육법 제9편에 의거하여 교수-학생 간의 성희롱 피해를 인정하는 판결(Franklin v. Gwinnett County Public Schools)을 내렸고, 1999년에야 비로소 학생-학생 사이의 동료간 성희롱(peer harassment)에 대한 교육기관이 책임을 인정하는 판례(Davis v. Monroe County Board Education)가 나왔다.

대학내 성희롱·성폭력 정책을 수립하였다. 하지만 교육 서비스의 수혜자인 '학생'의 피해를 포괄할 수 있는 근거를 마련하기 위해서는 다른 입법적·행정적 장치나 판례의 정립이 필요하거나, 그렇지 않으면 캐나다의 '인권법'처럼 보호 대상이나 적용 영역이 넓은 법에 기반을 두고 있다. 하지만 일본의 경우에는 일차적으로 교육기관에서 직무를 수행하는 교직원의 행동을 규율하는 행정 '규칙'과 '규정'에 의존하고 있기 때문에 엄밀히 본다면 교직원이 관련되지 않은 학생-학생 사건의 피해 구제 기능이 약하다고 볼 수 있다.

우리나라에서 대학내 성희롱·성폭력 정책 수립을 촉진한 것은 1999년에 제정된 「남녀차별금지및구제에관한법률」(남녀차별금지법)이다. 하지만 남녀차별금지법 이외에도 직장내 성희롱을 금지하는 「남녀고용평등법」이라든가 「교육기본법」, 「국가인권위원회법」과 같은 법률들도 대학내의 성희롱을 규제하고 그 피해를 구제하는 효과를 갖고 있으며, 따라서 대학내 상담기관의 활동과 고충처리는 국가 차원에서 이 법률들의 시행을 관장하는 정부 기관들(여성부, 노동부, 교육인적자원부, 국가인권위원회 등)의 관심사가 될 수 있다. 따라서 대학은 구성원 모두의 피해를 보호해야 의무가 있다고 볼 수 있으나, 아직까지 대학내 상담기관을 이용하는 사람들은 대부분 학생이며, 오히려 교직원의 피해가 교내 상담소에 접수되는 경우는 상당히 드물다.

우리의 「남녀차별금지법」은 적용 범위가 고용관계를 넘어서는 점에서는 「인권법」과 유사하지만, 동성 간의 성적 괴롭힘을 포괄하는 데는 한계가 있다. 그러나 캐나다의 「인권법」이나 미국의 「민권법」은 '괴롭힘'(harassment)의 근거를 '성' 이외에도 '성적 선호', '인종' 등으로 확장하기에 용이하며, 대학 정책 역시 이런 괴롭힘을 규제하는 추세로 나아가고 있다. 따라서 국가 정책의 차원에서 '괴롭힘'과 연관된 사회적 차별의 근거를 보완 또는 확장할 필요가 있을 것이다.

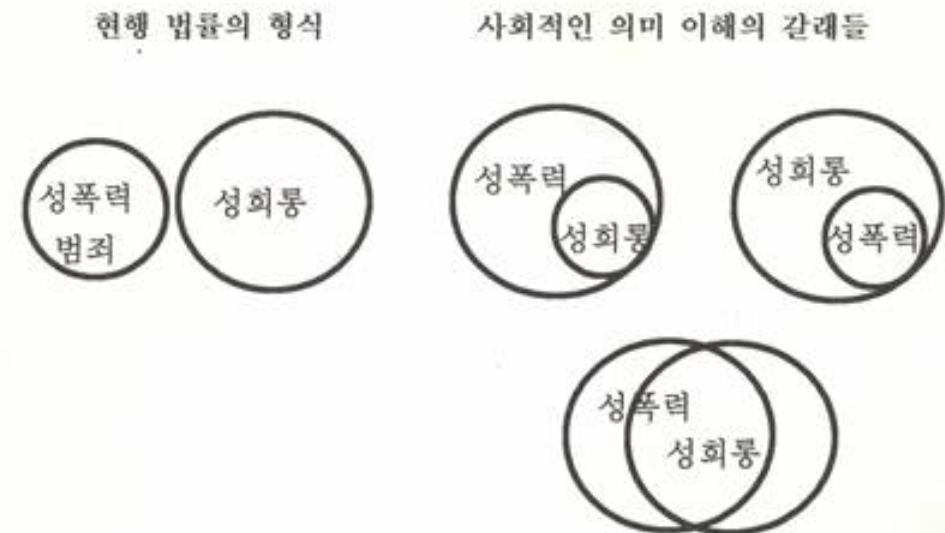
국내의 대학들의 정책 수립 배경에서 사건들의 공론화와 학생운동의 동원(mobilization) 양상을 확인할 수 있지만, 이 점은 캐나다와 미국보다 오히려 후발 주자인 일본과 한국에서 두드러지게 나타난다고 볼 수 있다. 특히 한국의 경우에는 1990년대에 활성화된 반성폭력운동의 연장선에서 성적 괴롭힘의 문제가 제기되었기 때문에 넓은 의미의 '성폭력' 개념이 대학사회에 수용되었고, 이것은 학생들의 '반성폭력학칙제정운동'을 통해 각 대학들의 규정에 일정하게 반영되었다.³⁾ 따라서 대학내의 '성적 괴롭힘'의 문제가 대부분 '성희롱'이란 표현보다 '성폭력'의 확장된 개념 안에 자리잡게 된 것, 그리고 대학 정책의 차원에서 일정하게 제도화된 것은 다른 나라와 비교될 만한 중요한 특징이라고 할 수 있다.

'성희롱'과 '성폭력' 개념과 양자의 관계에 대한 의미 이해는 다양한 모습을 지닐 수 있다(<그림 1> 참조). 가령 '성희롱'을 행위의 양태로 보느냐, 아니면 직장이나 학교 등 단체생활에서 규제되는 행동의 최저 기준으로 보느냐에 따라 그 의미 이해는 달라진다. 전자의 측면에서 본다면, 성희롱은 다소 경미한 성적 언동만을 지칭하는 범주로 여겨지겠지만, 후자의 측면에서 본다면 그것은 형법상의 범죄 여부를 떠나서 판단해야 하는 새로운 법·규범적 기준으로 이해될 수 있을 것이다. 성폭력을 판단하는 것은 개인의 '성적 자기결정권'(성적 자율

3) 이 과정에 대한 보다 상세한 논의는 줄고, "성폭력의 의미구성과 성적 자기결정권의 딜레마", 여성과 사회 13호, 2001을 참조.

권)의 침해 여부를 따지는 것이며 이에 상응하는 책임과 처벌을 개인에게 부과하는 것이다. 그러나 성희롱의 예방과 처리의 책임이 단체에 부과되는 까닭은 이러한 성적 자율권의 침해가 (노동, 교육 등의) '평등권' 침해를 유발하기 때문이다. 즉 성희롱은 어떤 성적 언동의 경중 뿐만 아니라 이로 인해 피해자가 단체생활에서 겪는 불편과 불이익을 함께 판단할 것을 요구한다.

< 그림 1 > 성폭력과 성희롱의 관계 : 몇 가지 모델



오늘날 우리의 대학사회에 자리잡은 성폭력의 사회적 의미는 강간이나 추행 같은 신체상의 범죄에 국한되는 것이 아니라 상대방의 의사에 반하는 성적 언동을 포괄할 정도로 넓은 것이어서, '대학내 성폭력' 또는 '직장내 성폭력'과 같이 단체 안에서 일어나는 성폭력을 성희롱 위반 행위로 보는 것이 가능하다. 현행법상 범죄에 해당하는 성적 언동만을 성폭력으로 보고 성희롱을 이와 무관한 것으로 간주하는 것은 성적 괴롭힘의 법제화 취지에 어긋나는 여러 가지 문제를 야기할 수 있다. 성폭력과 성희롱의 개념은 대학 정책과 규정의 근간이 되는 만큼 앞으로 더 많은 숙고와 논의를 거쳐 개념에 대한 이해를 정립해 가는 것이 바람직하다고 여겨진다.

3. '규정'을 통해 본 국내 대학의 성희롱·성폭력 정책

우리나라 대학들이 규정을 제정하게 된 배경에는 90년대 후반에 대학가에서 일어난 반성폭력 학칙제정운동과 아울러 「남녀차별금지및구제에관한법률」(이하 남녀차별금지법)의 시행을 앞두고 1999년 6월에 교육부가 통제한 「남녀차별방지에 관한 업무처리 요령(안)」, 그리고 2001년 5월의 「남녀차별금지및구제에관한법령 시행에 따른 업무처리 요령」의 영향이 비교적 크게 작용하였다. 서울대 성희롱·성폭력상담소의 연구팀이 조사한 바에 따르면, 규정을 제정한 대학들 중 3/4을 넘어서는 압도적인 다수(76.9%)가 2001년에 규정을 제정하였으



며, 2002년 이후에는 오히려 제정 빈도가 현격히 줄어드는 것을 볼 수 있다.⁴⁾ 규정 제정 시기에 있어서 국·공립/사립, 지역 등에 따른 차이는 별로 없지만, 남녀공학에 비하여 여자대학이 상대적으로 규정 제정 시기가 다소 늦은 편이다. 대학에서 규정을 제정하는 것은 정책의 기본 골격을 세우는 일이며, 성희롱·성폭력 문제와 관련된 각 대학들의 규정은 대체로 정책의 목적, 문제 행위의 정의 및 판단 기준, 기구의 설치와 운영, 고충처리 절차의 요건, 사건 당사자들에 대한 조치 등을 포함하고 있다. 이하에서는 서울대 상담소 연구팀의 <국내 대학 규정 분석 자료>를 토대로 우리나라 대학들의 규정에 반영된 대학내 성희롱·성폭력 정책의 개략적인 특징을 알아보도록 하겠다.

(1) 규정에 반영된 '성희롱'과 '성폭력'의 개념

우리나라 대학들이 채택한 규정들의 제목을 살펴보면 '성폭력'만 명시한 학교(43.1%)가 '성폭력'과 '성희롱'을 함께 명시한 경우(40.6%)보다 많은 편이며, 제목에 성희롱만을 명시한 학교는 소수에 불과하다. 이것은 제정년도와 상관이 있는데, 2000년까지 제정된 규정 중 성폭력만 명시한 경우가 60%로 가장 많은 반면, 2001년 이후에 규정을 제정한 학교들의 경우에는 성폭력과 성희롱을 함께 명시한 사례(41.5%)가 성폭력만 명시한 경우(37.7%)를 상회하며, 성희롱만 명시한 경우도 이전에 비해 늘어나는 것을 알 수 있다. 이 밖에도 각 대학들의 규정 제목에는 '폭력' '성문제', '성범죄', '남녀차별', '성차별', '성 정체성' 등 다양한 어휘들이 등장한다.

< 표 1 > 제정년도에 따른 규정 제목

	2000년까지(비율%)	2001년 이후(비율%)	총계(비율%)
성폭력만 명시	18(60.0)	49(37.7)	67(41.9)
성희롱만 명시	1(3.3)	18(13.8)	19(11.9)
함께 명시	6(20.0)	54(41.5)	60(37.5)
기타(별도기재)	5(16.7)	9(6.9)	14(8.75)
총계	30(100)	130(100)	160(100)
□			10.825*

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

제목보다 더 중요한 것은 규정에 명시하는 용어의 정의라고 할 수 있다. 용어의 정의는 예방과 처리의 대상이 되는 문제의 행동을 적시하고 그것을 고지하는 효과를 갖기 때문에 규정에서 큰 비중을 차지한다. <표 2>에서 볼 수 있듯이 용어 정의 역시 제목과 유사한 양상을 보이는데, 성폭력만 정의한 경우(43.1%)가 가장 많고, 성희롱과 성폭력 모두를 정의에 포함시키는 경우(40.6%), 성희롱만 정의하는 경우(8.8%), 기타(5.6%) 순으로

4) 이하 3절의 통계치와 표는 김계현·김은경 교수들 비롯한 서울대 성희롱·성폭력상담소의 연구팀이 전국 4년제 대학의 성희롱·성폭력 규정을 수집하여 내용을 분석하고 통계 처리한 데이터에 기초한다. 분석에 포함된 규정은 총 160개이며, 이는 전체 4년제 대학의 90.9%를 차지한다. 이 연구의 중간 결과는 '서울대학교 성희롱·성폭력상담소 개소 3주년 기념 심포지엄'(2003. 12. 22)에서 발표 되었으며, 최종 결과는 보고서로 출간할 예정이다.

나타난다. 기타에 속하는 것으로는 '남녀차별', '폭력', '성폭행' 등의 사례들이 있고, 극소수이지만 용어 정의 자체가 없는 경우도 있다.

< 표 2 > 용어 정의

	학교 수	비율(%)
성폭력만 명시	69	43.1
성희롱만 명시	9	5.6
성폭력/성희롱	65	40.6
기타(별도기재)	14	8.8
용어 정의 부재	3	1.9
총계	160	100

< 표 3 > 제정년도에 따른 용어 정의

	2000년까지(%)	2001년 이후(%)	총계(%)
성폭력만 명시	19(65.5)	50(39.1)	69(43.9)
성희롱만 명시	1(3.4)	8(6.3)	9(5.7)
성폭력/성희롱	5(17.2)	60(46.9)	65(41.4)
기타(별도기재)	4(13.8)	10(7.8)	14(8.9)
총계	29(100)	128(100)	157(100)
□			10.052*

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

규정 제정년도에 따라 용어 정의가 어떻게 달라지는가를 <표 3>을 통해 살펴보면, 2001년까지 제정된 규정들에서는 성폭력만을 정의한 경우가 대부분(65.5%)을 차지하는 반면 성희롱·성폭력을 함께 정의하거나(17.2%), 성희롱만 정의하는 경우(3.4%)는 상대적으로 소수에 불과하다. 하지만 2001년부터는 상황이 역전되어 성희롱·성폭력을 함께 정의하고 있는 규정이 가장 많고(46.9%), 성폭력만 정의한 경우(39.1%)가 그 뒤를 따르고 있다. 성희롱만 정의한 경우는 여전히 소수이지만 2001년 이전에 비하여 다소 증가하였다.

가장 많은 수를 차지하는 두 가지 정의 유형을 살펴보면, 먼저 '성폭력만 정의'하는 첫 번째 유형의 규정들은 거의 대부분 성폭력을 기존의 「형법」이나 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호에 관한 특별법」(이하 성폭력특별법)에 구애받지 않고 '넓은 의미'로 사용하는 것이 특징이다. 이것은 성희롱을 포괄하거나 그것으로 충분히 대체될 수 있을 정도로 넓은 성폭력의 개념을 채택하는 것을 의미한다. 1998년에 제정된 부산대의 규정이 대표적인 예라고 할 수 있는데, 이 규정은 "성폭력이란 성범죄행위를 구성하는 여부와 관계없이 상대방의 성적 자기결정권을 침해하거나 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위를 뜻한다"고 정의하고 있다. 2000년에 제정된 한양대의 규정은 이 점을 더욱 분명히 밝히고 있다.

제 2조 (정의) ① 이 규정에서 성폭력이라 함은 개인의 자유로운 성적 결정권과 인격권을 침해하는 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 말한다. ② 제 1항의 성폭력은 교육, 업무, 고용 기타 관계에서 교원 직원, 또는 학생이 그 지위를 이용하여 성적 언동 등으로 성적 수치심 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동, 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 교육상 또는 고용상의 불이익을 주는 것을 포함한다.

두 번째의 유형은 '성희롱과 성폭력을 함께 정의한 경우'로서 이 경우 성폭력의 의미는 대체로 「성폭력특별법」이나 「형법」 상의 범죄로 좁게 규정되는 반면, 성희롱은 포괄적으로 정의되는 경향이 있다. 어느 면에서 이 때의 '성희롱' 개념은 성폭력만 정의한 규정들의 성폭력 개념과 유사하거나 내용상 동일한 경우들도 많다. 2000년에 제정된 서울대 규정은 '성희롱·성폭력을 함께 정의'하는 대표적인 사례로서 성폭력을 범죄로 좁게 정의하지만, 대신 성희롱을 넓게 정의하여 다양한 하위개념들을 포함하고 있는 것이 특징이다.

제 2조 (정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ① 성희롱이라 함은 성범죄행위의 구성 여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음의 각 호의 경우를 포함한다.
 1. 상대방이 동의하지 않은 성적 행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
 2. 제 1호의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위
 3. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
 4. 성희롱에 해당하는 행위를 한 자에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위
- ② 성폭력이라 함은 형법 및 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률에 의한 성폭력범죄 행위를 말한다.

2001년 이후 상당수의 대학 규정들에서는 이와 유사한 정의의 형태가 많이 나타나지만, 위에서 볼 수 있는 세부 항목들이 모두 선택되는 것은 아니다. 이 취사선택에 주목해 볼 필요가 있는 까닭은 이 하위 개념들이 성폭력학칙제정운동의 영향을 일정하게 반영하는 내용으로 구성되어 있고 각 대학들이 이를 선택하는 기준을 알아보는 것이 나름대로 의미가 있다고 여겨지기 때문이다. 분석 결과, 118개 학교인 73.8%의 압도적인 다수의 대학들이 '성적자기결정권'의 개념에 해당하는 표현들을 규정에 반영하는 것으로 나타났는데, 이는 90년대 여성계의 반성폭력운동의 끊임없는 요구에도 불구하고 「성폭력특별법」이나 「남녀차별금지법」이 성적자기결정권의 개념을 외면하고 있는 것을 감안할 때, 매우 흥미로운 결과라고 할 수 있다. 나머지는 '2차 가해' 규제, '상대방 동의', '환경형'의 순으로 선호되며, '피해자의 판단 또는 관점'이 가장 적게 수용되고 있는 것을 알 수 있다. 흔히 외국 대학의 규정들은 용어 정의 외에도 이해를 용이하게 하기 위하여 구체적인 성적 언동들의 '예시'를 보여주는 경우가 많지만, 우리나라 대학들 가운데 그런 경우는 극소수에 불과하다.

(2) 상담기구의 위상과 상담원

대학내 성희롱·성폭력을 예방하고 해결하기 위해서는 체계적인 대책을 수립하고 인력과 자원을 동원하여 구체적인 일을 수행해 나가는 조직과 인력이 필요하다. 피해자와 직접 대면하여 고민을 들어주고 함께 의논할 수 있는 상담원을 배치하는 것이 가장 최소한의 요건이

라면, 대학 내의 성희롱·성폭력 문제를 전담하는 기구를 설치하여 운영하는 것은 보다 적극적인 해법이라고 할 수 있다. 적어도 규정만을 놓고 본다면, 89.7%의 대학들이 상담창구를 두게 되어 있는 것으로 나타나는데, 과연 이런 상담창구들이 실제로 기능하는 경우가 얼마나 되는지, 또 어느 정도 활동하고 있는지를 알 수 있는 자료는 거의 없다. 다만, 상담원을 비롯하여 상담기구의 업무 성격이나 위상은 다른 기구들과의 관계라든가 조직 체계의 구성에 따라 달라질 수 있으며, 적어도 규정은 이런 조직 체계 속에서 상담기구의 위상을 파악하는 데는 도움이 될 수 있다.

대학내 성희롱·성폭력 상담기구는 ① 상담원만 있는 경우, ② 다른기관의 산하에 있는 상담기구(관리기구부속상담실), 그리고 ③ 다른 관리기관에 속하지 않은 상담기구(독립상담기구) 등으로 나누어 볼 수 있다(<표 4> 참조). 대학내 성희롱·성폭력 상담기구의 가장 보편적인 형태는 학생생활연구소나 학생상담센터 등 기존 상담기구에 소속되어 있는 '관리기구부속상담실'로서, 전체의 과반수 이상(58.8%)을 차지하는 것을 알 수 있다. 두 번째로 많은 것은 독립상담기구의 형식을 취하고 있는 경우인데(25%), 여기서 '독립'이란 다만 공식적인 규정상 관리기구의 산하에 있지 않음을 뜻할 뿐 실질적인 독립성을 의미하는 것은 아니다.

상담기구를 따로 두지 않는 학교(11.3%)는 대체로 성폭력대책위원회, 성폭력처리위원회, 고충처리위원회, 성윤리위원회 등의 정책·운영기구에 비중을 두고 상담기구를 따로 두지 않는다. 이런 경우에는 학생처나 학생과 직원에게 상담을 하거나 교원은 교무처, 학생은 학생지원처, 직원은 사무처(총무처)에서 상담하도록 기대된다. 상담기구를 따로 설치하지는 않으나 학생생활연구소 등 기존 상담기구나 정책·운영기구에 상담원(또는 간사)만 두는 경우(8개 5.0%)도 있고, 사건 신고를 학생처가 받고 조사는 대책위원회가 맡는 식의 협업 유형을 보이는 사례들도 몇몇 존재한다.

< 표 4 > 상담기구의 설치 여부 및 위상

	학교 수	비율(%)
없음	18	11.3
상담원만 있음	8	5.0
관리기구부속상담실	94	58.8
독립상담기구	40	25.0
	160	100

대학 소재지 별로 상담기구의 설치 위상을 분석한 결과, 수도권 대학의 경우에는 관리기구부속상담실이(45%)가 가장 많지만 독립상담기구 역시 상당수(33.3%)여서 차이가 다소 좁혀지는 것을 알 수 있었다. 비수도권 대학은 관리기구부속상담실의 형태를 취하는 대학이 과반수(67%)를 훌쩍 넘어서고, 독립상담기구(20%)의 형태는 훨씬 더 적은 편이다. 따라서 수도권 대학들의 상담기구가 다양한 형태로 분산되어 있는 반면, 비수도권 대학이 관리기구부속상담실의 형태로 보다 집중되어 있다고 평가할 수 있다.

끝으로 각 대학의 규정들에서 전문상담원의 자격을 명시하는 경우는 전체의 12.5%에 불과한데, 전문상담원의 기준에 있어서도 학교들마다 차이가 있다. 예를 들어 '성폭력전문

상담원'으로 명기한 경우가 있는가 하면, 단지 '전문상담원'으로만 규정하여 구체적인 기준이 모호한 경우들도 많은 편이다.

< 표 5 > 전문 상담원 명기 여부

	학교 수	비율(%)
명기함	20	12.5
명기하지 않음	140	87.5
총계	160	100

(3) 조직체계의 특징과 조사 기능

대학내의 성희롱·성폭력 정책을 추진하기 위한 조직체계는 최소한 세 가지 기능을 수행하는 기구를 필요로 한다. 가장 기본을 이루는 것은 ① 성희롱·성폭력 피해자와 일차적으로 접촉하는 상담원, 상담실, 상담소와 같은 '상담기구', ② 사건의 조사 기능을 담당하는 '조사기구', 그리고 ③ 정책의 수립과 심의 주요 의사 결정을 담당하는 '정책운영기구'가 그것이다. 특히 조사기구의 구성 방식이나 전문가 참여 여부 등은 문제의 해결과 밀접한 연관이 있기 때문에 매우 중요하다고 볼 수 있다. 사건을 조사하는 기구가 어떻게 구성되는가를 나타내는 <표 6>을 보면, 별도의 조사기구를 구성하지 않고 정책·운영기구가 직접 조사를 실시하는 것을 원칙으로 하는 대학이 55.6%로 가장 많고, 정책기구가 별도의 조사기구(소위원회 등)를 구성하는 경우가 18.8%, 상담소가 조사기구를 구성하는 경우가 16.9%로 비슷한 수준인 것을 알 수 있다. 기타의 경우로는 정책기구가 전문상담원을 조사관으로 지정하여 조사를 하게 하거나, 필요한 대학부서에 조사를 요청하는 사례들이 있고, 피신고인의 지위나 소속에 따라 각각의 관계기관에서 사건조사를 맡도록 규정한 학교들도 있다.

< 표 6 > 조사기구의 구성

	학교 수	비율(%)
정책기구가 직접 조사	89	55.6
정책기구가 별도의 조사위 구성	30	18.8
상담소가 조사기구 구성	27	16.9
기 타	14	8.8
총계	160	100

상담기구 설치 여부 및 위상에 따라 조사기구의 구성 여부 및 방식은 달라질 수 있는데, "관리기구 부속 상담실의 형태를 취하면서 정책기구가 조사를 맡는 형태"가 우리나라 대학들에서 가장 일반화되어 있는 상담조사 모델이라고 할 수 있다. 다만 독립기구의 형태를 취하는 경우에는 상담소가 조사위원회를 소집하는 등 조사기구를 구성할 가능성이 다소 높아 지는데, 이는 관리기구에 부속되어 있지 않은 상담소가 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 운영

에 있어서 보다 많은 권한과 독립성을 가질 수 있음을 시사한다.

< 표 7 > 상담기구설치여부·위상에 따른 조사기구의 구성

	없음(%)	상담원만(%)	관리기구부속(%)	독립상담기구(%)	총계(%)
정책기구가 직접 조사	8(44.4)	4(50.0)	64(68.1)	13(32.5)	89(55.6)
정책기구가 조사기구 구성	2(11.1)	3(37.5)	18(19.1)	7(17.5)	30(18.8)
상담소가 조사기구 구성	0(0.0)	0(0.0)	8(8.5)	19(47.5)	27(16.9)
기타	8(44.4)	1(12.5)	4(4.3)	1(2.5)	14(8.8)
총계	18(100)	8(100)	94(100)	40(100)	160(100)
□					69.831***

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

성희롱·성폭력 사건의 조사와 정책운영의 방향은 참여하는 구성원들이 누구냐에 의해서 영향을 받게 되며 전문가의 참여는 물론이고 교직원과 학생, 여성과 남성의 성비 역시 영향을 줄 수 있다. 그러나 아직까지 조사운영기구 등에 전문가 참여를 규정상 보장하는 대학은 31.9%로 전문가를 언급하지 않는 경우가 훨씬 많은 편이다. 또한 대학내의 다른 구성원들에 비하여 '학생 참여'가 규정에 명시되는 비율이 높은 반면 '직원 참여'를 명시적으로 보장하는 학교는 47.5%로 과반수에 미치지 못한다. '성별 안배'를 명시하는 경우는 66.9%로 그렇지 않은 경우보다 많다. 하지만 별도로 구성된 조사기구에 대해서는 이런 요소들을 별로 고려하지 않는 것을 알 수 있다.

< 표 8 > 전문가 및 대학 구성원의 참여

	조사+정책·운영기구(%)	조사기구(%)	정책·운영기구(%)	없음(%)	총계(%)
전문가참여	16(10.0)	6(3.8)	29(18.1)	109(68.1)	160(100)
학생참여	76(47.5)	8(5.0)	48(30.0)	28(17.5)	160(100)
직원참여	43(26.9)	4(2.5)	29(18.1)	84(52.5)	160(100)
성별안배	62(38.8)	7(4.4)	38(23.8)	53(33.1)	160(100)

(4) 사건에 대한 조사와 처리

사건이 접수되었을 때 피해의 내용을 알아보고 경과와 진위 여부 등을 조사하는 것은 대학내 상담기구와 조사기구의 중요한 역할이다. 또한 사건의 조사처리 과정에서는 절차적인 요건을 분명하게 밝히고 이를 준수함으로써 오해와 불신의 소지를 줄이는 것이 필요하다. 조사기구는 사건의 조사 기간 동안 피해 신고자를 보호해야 하며, 조사의 결과에 따라 필요한 조치를 취해야 하는데, 이와 관련하여 규정에 반드시 명시되어야 할 것이 바로 사건의 조사처리 기한이다. 그러나 사건의 처리 기한을 명시하고 있는 학교는 30.6%에 불과한 것을

성희롱성폭력 사건에 대한 조사가 끝나 가해 행위가 인정되면 모종의 조치를 취하게 되지만 그 처리의 결과가 반드시 공식적인 징계로 끝나는 것은 아니다. 가해자에 대한 공식적인 징계 이외의 조치로 규정에 명시되는 항목들로는 반성문 제출, 공개사과, 재교육 등이 있다. 이를 살펴보면, 우선 반성문을 채택하고 있는 대학은 21.9%이고 공개(실명)사과와 재교육을 포함하고 있는 학교는 그보다 많아서 각각 29.4%, 30.0%이다. 사회봉사와 금전적 배상을 채택하고 있는 규정은 각각 38.1%, 40.6%로 상당수의 규정이 이러한 조치를 채택하고 있음을 알 수 있다. 기타의 경우 가해자에 대해 사과명령을 내릴 수 있게 한 학교도 있었으며, 많은 대학들이 가해자가 보복 또는 재범시에 대해 가중처벌 조항을 명시하고 있다. 그러나 피해자에 대한 지원과 마찬가지로 실제로 공개사과나 배상 명령 등이 가해자 조치의 수단으로 사용되고 있는가의 여부 역시 규정의 분석으로는 알기 어렵다.

		학교 수	비율(%)
반성문	있다	35	21.9
	없다	125	78.1
	총계	160	100
공개(실명)사과	있다	47	29.4
	없다	113	70.6
	총계	160	100
재교육	있다	48	30.0
	없다	112	70.0
	총계	160	100
사회봉사	있다	61	38.1
	없다	99	61.9
	총계	160	100
금전적 배상	있다	65	40.6
	없다	95	59.4
	총계	160	100

- 24 -

의 절반을 넘는 반면에(58.1%), 의료지원을 명시한 경우는 극히 적으며(4.4%), 지원의 내용도 모호한 경우가 많다. 하지만 이 또한 규정에 의거한 것이기 때문에 피해자 지원 정책이 현실적으로 운영되고 있다고 말하기는 어렵다.

< 표 10 > 피해자의 권리

		학교 수	비율(%)
신상비밀보장	있다	134	83.8
	없다	26	16.2
	총계	160	100
대리인동석	있다	69	43.1
	없다	91	46.9
	총계	160	100
이의/재심	있다	8	5.0
	없다	152	95.0
	총계	160	100
의무조항	있다	5	3.1
	없다	155	96.9
	총계	160	100
기타	있다	93	58.1
	없다	67	41.9
	총계	160	100

< 표 11 > 피해자에 대한 지원

		학교 수	비율(%)
법적지원	있다	93	58.1
	없다	57	41.9
	총계	160	100
의료지원	있다	7	4.4
	없다	153	95.6
	총계	160	100

간혹 피해자의 보호와 지원에 대하여 매우 적극적인 입장을 피력한 대학들도 있는데, 대학이 피해자를 위해 형사고발 조치를 할 수 있음을 언급한 사례가 있는가 하면, 조사위원회가 연대책임을 질 것을 명시한 사례, 동조자에 대한 징계를 포함하는 사례, 징계에 시효가 없음을 명시한 사례도 있다. 대부분의 학교들은 징계 절차에 관한 별도의 규정을 가지고 있으나 사건이 교내에서 해결되지 않고 만·형사 소송 등으로 이어질 경우 문제가 해결되지 못하고 상당한 시간이 지체될 수 있다. 그런 점에서 징계 시효를 두지 않는 문제는 진지하게 고려될 만한 사항이라고 할 수 있다.

4. 외국 대학의 상담 및 조사 체계

(1) 미국·캐나다의 사례

성적 괴롭힘에 대응하기 위한 정책이 대학사회에 일찍 뿌리를 내린 나라들에 비하여 우리나라 대학들에서는 아직까지 사건의 상담이나 조사 처리 건수가 많지 않은 편이며 상대적으로 성희롱 예방을 위한 교육과 계몽의 측면이 부각된다. 우리나라는 특히 「남녀차별금지법」과 「남녀고용평등법」 등 현행 법령이 연 1회 이상의 성희롱예방교육 실시를 의무화하고 있는데, 모든 구성원을 '대상으로' 하는 예방교육의 실시가 모든 구성원들이 실제로 교육을 받는 상태를 뜻하는 것은 아니다.

하지만 미국이나 캐나다의 경우에는 상담조사를 포함하는 고충처리에 상대적으로 더 많은 비중을 두고 있다. 상담이나 조사 건수는 대학의 규모, 사건 발생 빈도, 피해자의 인식, 상담소의 인지도 등 다양한 요인들에 좌우되기 때문에 설불리 판단하는 것은 곤란하지만, 미국 산타크루즈에 소재한 캘리포니아대학(UCSC)의 연평균 사건 처리 건수는 95.7건에 달하며, 캐나다 토론토 대학의 경우에도 상담과 공식적인 신고 접수처리 건수가 상당수에 이른다(<표 11> 참조). 미국이나 캐나다에서의 대학내 고충처리 절차는 대개 2-3단계로 나누어지고, 성희롱전문상담조사관(Title IX Officer 또는 Sexual Harassment Officer 등)이 담당하는 비공식적인 절차를 통한 해결 방법이 우선적으로 활용되기 때문에 공식적인 절차의 조사 청문회에 이르지 않는 경우가 많다. 캐나다 토론토대학의 규정에 따르면 일반 상담이 아닌 공식적인 신고 접수를 통한 고충처리 절차는 3단계로 구성된다. 1단계인 비공식적 절차(informal process)에서는 성희롱전문상담조사관이 사건 당사자 양측을 만나 상담하며 신고 내용에 대한 합의를 모색하며, 1단계에서 해결되지 못하면 중재자를 선정하여 2단계의 중재(mediation)를 시도한다. 이 중재가 실패할 경우 3단계의 공식적인 조사청문(formal hearing)의 절차로 넘어가는데, 조사청문의 패널은 교원, 학생, 직원으로 구성되며, 조사청문의 단계는 원칙적으로 앞의 두 단계와 별개로 진행된다. 그러나 <표 12>에서 볼 수 있듯이 2001-2년의 사건 처리 내용을 보면 공식적으로 접수하여 처리한 50건의 사건 중 대부분은 1단계와 2단계의 합의와 중재로 해결하며, 공식적인 조사청문회로 올라간 사건이 단 한 건도 없음을 알 수 있다.

< 표 11 > 토론토 대학의 연도별 고충 상담 및 공식적 처리

연 도	전체 고충상담	공식적 접수처리
1996-1997	217	36
1997-1998	236	48
1998-1999	216	51
1999-2000	246	40
2000-2001	272	55
2001-2002	227	50
총 계	1,324	280

< 표 12 > 공식적 접수 처리의 내용

(2001-2002년도)	
1단계 이전에 철회	1
1단계(비공식적) 해결	38
2단계 이전에 철회	1
2단계(중재) 해결	6
3단계 이전에 철회	-
3단계(공식적 청문회)의 처분	-
다른 절차로 인한 유예	1
기각	-
진행중	3
총 계	50

1990년대 이후 미국의 대학들은 범죄 수준의 성폭력 예방에 관심을 기울이기 시작하였으며, 피해자 지원 서비스를 확충하는 방향으로 나아가고 있다. 그래서 고충처리를 전담하는

상담조사기구와 별개로 교내에 강간위기센터를 설치하여 운영하거나 피해자 치유 프로그램을 제공하는 대학들이 늘어나고 있는데, 반성폭력운동의 과정에서 학생들이 실제로 수행해 온 생존자 지원 활동의 필요성을 인정하여 다양한 학우도우미(Peer Supporters) 프로그램을 도입하는 경우도 있다.

미국과 캐나다의 대학내 사건 처리 절차에서 흔히 볼 수 있는 '비공식적 절차'를 명확히 규정하여 일정하게 활용하는 것은 피해자의 심리적인 부담을 덜어 준다는 점에서 상당히 바람직하지만 사건처리 자체가 지나치게 비공식적 절차에 의존하는 것은 곤란하다. 비공식적 해결은 어디까지나 개인들 간의 합의에 의존하는 해결이기 때문에 피해자를 충분히 보호할 수 있는 조치를 취할 만한 구속력 있는 결정을 이끌어내기 어렵다. 또한 공식적인 조사청문회가 실제로 사건을 조사하기에 부적합하고 비효율적인 방식으로 구성되기 때문에 비공식적 해결에 의존하는 경우도 있을 수도 있다. 피해자를 심리적으로 지지하고 치유를 돕는 상담과 사건을 냉정하게 바라보고 평가하는 조사 간에는 기본적으로 역할 긴장이 있기 때문에 사건 처리가 상담조사관 개인의 판단에 지나치게 하중이 실리는 것은 그다지 바람직하지 않다. 이 점에서 상담·조사에 복수인의 참여를 권장하는 일본대학의 사례는 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

(2) 일본 대학의 사례

일본의 대학들이 추구하고 있는 사건 상담·조사체계는 독특하다고 볼 수 있다. 문부과학성의 조사에 따르면, 2001년 현재 일본 국립대학들의 규정 제정 비율은 98%이고 관련 위원회를 설치한 곳도 91%에 달하지만, 세쿠하라 문제를 전담하는 상담창구를 상설적으로 운영하는 대학의 비율은 29.7%로 낮은 편이다. 그런데도 대학별 평균 상담원의 수는 무려 26.4명이나 되는데, 이는 일본의 대학들이 대부분 일반 교직원을 상담원으로 위촉하여 겸임하게 하는 방식을 취하고 있는 것과 관련이 있다. 일본의 대학들은 흔히 각 학과나 부서의 교수와 직원을 '상담원'으로 배정하여 1차 고충상담을 맡도록 하거나 사건의 발생시에 여러 명이 함께 대처하도록 함으로써 문제를 해결해 나가며, 이 교내 겸임 상담원들의 '성별 안배'에도 신경을 쓰고 있다.

< 표 13 > 일본 국립대학의 정책과 상담 체계 및 관리

	구 분	실시한 대학	실시비율 (%)
정책	관련 규정의 제정	99	(98.0)
	관련 위원회의 설치	91	(90.1)
상담 체계	상담창구를 상시로 개설	30	(29.7)
	각 부서마다 상담원을 배치	55	(54.5)
	여러 명의 상담원이 (사건에) 대응	83	(82.2)
	동성의 상담원을 동석하게 함	80	(79.2)
상담 관리	상담원용 자료를 배부	75	(74.3)
	상담원에 대한 연수	64	(63.4)

자료: 文部科學省, 「平成13年度セクシュアル・ハラスメント防止等に関する取組状況調査 結果概要」, 2001에서 작성.

이처럼 전문상담원이 아니라 일반 교직원이 성희롱·성폭력 문제의 1차 상담을 해야 하기 때문에 상담원들에 대한 연수나 교육이 더욱 중요할 수밖에 없고, 그래서 일본 대학들은 교내 상담원이나 조사위원들을 위한 지침서를 별도로 제작하여 많이 활용하고 있다. 하지만 아직까지 사건 관련 상담 건수는 많지 않은데, 문부과학성의 2001년 조사에 응한 101개 대학 중 40개 대학(39.6%)은 상담 건수를 보고하지 않았고, 나머지 대학들의 상담건수는 연평균 6.7건에 그치고 있다. 더구나 전체 상담 중 교직원이 관련된 사건이 거의 절반을 차지하고 공식적인 절차를 필요로 하는 '처분'의 비율이 상당히 높은 것을 알 수 있는데, 어느 면에서 이것은 학생들의 피해 상담 신청이 교직원과 관련된 사건처럼 심각한 사건에 한정되고 있으며, 상담기구를 따로 두지 않는 현재의 상담체계가 '학생-학생' 간의 관계에서 발생한 사건을 다루기에 용이하지 않음을 간접적으로 시사한다(<표 14> 참조). 그러나 2002년의 조사에서 보면, 일본의 대학은 교직원 사건과 관련하여 어느 정도 학생 피해자를 보호하기 위한 학사 관련 조치나 가해자에 대한 접근 금지 등의 조치를 취하고 있는 것을 알 수 있다(<표 15> 참조).

< 표 14 > 일본 국립대학의 사건 관련 상담 및 처리

전체 상담건수 (학교수)	상담한 사건들의 성격				사건 처리			
	교직원 교직원	교직원 학 생	학 생 학 생	계	상담을 통해 해결된 사건	여하한 처분 을 통한 해결	대응 중에 있는 사건	계
414 (61)	63 (34)	163 (50)	64 (29)	290	169 (44)	49 (33)	64 (31)	282

자료: 위의 표와 동일. 전체 상담 건수와 사건 및 처리 내역의 합계가 불일치하는 것은 처리 내역을 공개하지 않은 학교들이 있기 때문이다.

< 표 15 > 일본 국립대학의 피해자 보호조치(1999. 11-2002. 11)*
단위: 건, ()는 학교수

학업 관련 보호 조치		가해자에 대한 조치	
지도교수의 변경	44 (38)	피해자와의 접촉을 금지	42 (34)
학부·학과 변경	0 (0)	배치 전환·전직	9 (8)
성적 재평가	2 (2)	강의·논문지도로부터 제외	32 (28)
휴학 인정	4 (4)	각종 위원회로부터 제외	9 (7)
휴학 연장	2 (2)	세쿠하라예방교육 연수	10 (10)
희망시 복학	0 (0)		
계	52 (38)	계	102 (49)

자료: 文部科學省, 『平成14年度セクシュアル・ハラスメント防止等に関する取組
状況調査 結果概要』, 2002에서 작성. * 99개 대학의 중복응답

일본의 경우에는 주요 정책의 심의와 의사결정을 담당하는 정책운영기구(세쿠하라방지 위원회 또는 대책위원회 등)의 역할과 활동에 실리는 비중이 상대적으로 큰 편이다. 또한 교

내의 겸임상담원들로 상담을 대체하고 있기 때문에 별도의 상담기구가 설치된 곳이 많지 않을 뿐만 아니라, 상담기구가 피해자 상담 및 사건 조사에 있어서 전문성과 독립적인 위상을 확보하기는 쉽지 않다고 볼 수 있다. 그러나 몇몇 사례를 보면, 정책운영기구가 중심이 되는 구조일지라도 조직의 편제가 다양하며 단순한 것에서 복잡한 형태에 이르기까지 사뭇 다른 양상으로 나타나는 것을 알 수 있다. 그 일례로 도쿄(東京)대학의 '하라스멘토방지위원회'는 상대적으로 구조의 복잡성이 높은 편인데, 위원회의 산하에 교내 겸임상담창구들 간의 연락 조정을 위한 '상담원회의'를 비롯하여 '조사위원회', '조정위원', '전문위원회' 등을 두고 있다. 또한 '하라스멘토방지위원회'는 외부 전문가를 구성원으로 위촉할 수 있게 하여 전문성을 보장하고, 최근에는 교내의 겸임 상담체제와 별도로 '하라스멘토상담소'를 설치하여 운영하고 있다.

5. 맺으며: 대학내 성폭력 문제 해결의 현안과 과제

위에서 살펴보았듯이, 조직체계의 구성이나 사건처리 절차의 운영 방식은 다양한 가능성에 열려 있다. 미국과 캐나다처럼 개인 간의 분쟁해결로 접근하면서 상담조사관의 역할에 비중을 두고 합의 및 중재에 의한 비공식적 해결을 선호하는 모델이 있는가 하면, 일본처럼 1차 상담의 전문성 수준을 낮추고 정책운영기구나 조사기구의 활동에 기초한 집합적인 접근으로 사건을 처리해 나가는 모델도 있을 수 있다. 우리나라의 대학내 성희롱·성폭력상담기구는 상담, 조사, 교육 등 복합적인 역할을 수행하고 있지만 프로그램이나 활동을 연계할 수 있는 다른 학내 조직과 활용 가능한 자원들의 배치 상태에 따라 '상담'의 성격은 물론 그 역할의 중심이 달라질 수 있다. 하지만 대학내 성희롱·성폭력 정책이 규정을 제정하고 상담원을 설치하는 데 그치는 것이 아니라 대학이 의지를 가지고 전체 학내의 차원에서 지속적으로 수행하고 조율해 나가야 하는 과정이라는 인식의 전환이 없이는 피해자에 대한 적절한 보호와 지원이 이뤄지기 어렵다.

대학내 사건처리 과정의 공신력을 높이기 위해서는 조사체계와 절차를 보다 엄밀히 할 필요가 있다. 이를 위해서는 우선 현재 실질적으로 당사자들의 합의를 알선하거나 조사에 참여하는 상담원에 대하여 그 역할의 내용, 권한과 의무를 명시함으로써 '자격 시비'를 없애는 것이 바람직할 것이다. 피신고인의 인권에 관한 사항을 준수하는 동시에 조사의 권한을 강화하고, 조사의 원칙과 기준들을 좀더 세부적인 수준에서 논한 '조사지침'을 정립하여 사건의 조사, 청문, 징계를 담당하는 사람들이 공유하도록 하는 것도 필요한 작업이다. 이런 조사지침이나 관리자를 위한 지침서는 우리 사회의 '상식'에 깃든 성차별적인 통념과 시선으로 대학내 성폭력 사건을 판단하는 폐해를 방지하기 위해서도 반드시 필요하다고 할 수 있다. 또한 처리 결과의 지나친 불균형을 막기 위하여 사건당사자들의 신상비밀 유지를 준수되도록 처리된 사건들의 사례 유형이나 처리 결과에 대한 자료들을 공유하고 분석·평가함으로써 기준을 만들어가는 작업이 수반되어야 할 것이다.

대학내 성폭력 사건처리에서 우선적으로 고려되어야 할 것은 가해자에 대한 징계와 처벌이 아니라 피해자에 대한 보호 조치라고 할 수 있다. 상당수의 피해자들은 가해자가 처벌

받지 않으면 보호받을 수 없는 처지에 놓여 있다. 대학이란 단체생활의 특성상 대면적인 관계에서 일어나는 성폭력은 성적인 성질의 경중이나 죄질을 떠나서 일시적이거나 장기적인 '격리' 등이 곤란하기 때문에 한편에서는 피해자의 입장에서는 처벌의 요구 수위가 올라가고 가해자는 사건 자체를 완강하게 부인하거나 역고소로 대응하는 등 사건의 해결이 난맥상을 이루게 되는 경향이 있다. '피해자보호조치'는 징계나 처벌과 개념상 구별되어야 하며, 적절한 시점에 신속하게 취해지는 피해자보호조치들은 사건의 조사처리와 문제의 해결에 상당한 효과를 가져올 수 있다. 따라서 신고와 조사의 단계에서 필요하다고 판단되는 경우 대학이 일정한 절차를 거쳐 피해자보호조치를 취할 수 있도록 법제도적 근거가 확충되어야 할 것이다.

공공단체와 직장에서의 '성희롱'을 금지하는 「남녀차별금지및구제에관한법」과 「남녀고용평등법」의 입법 취지에 비추어 본다면, 대학은 성희롱 사건 발생시 성폭력 피해자를 보호하기 위하여 신속한 조치를 취해야 한다. 그러나 오늘의 대학내 상담기구들은 이런 주문과 요청에 직면함에도 불구하고 그것을 실행에 옮길 수 있는 권한과 공신력을 대내외적으로 충분히 인정받지 못하고 있다. 외부의 사법처리나 기관의 판단이 대학내의 성희롱 기준에 의거한 판단보다 우선시되는 한, 학교생활이나 업무현장에서 피해자가 아무런 보호도 받지 못한 채 가해자를 접하며 겪어야 하는 일상적인 고통은 가중될 것이다. 만약 대학이 경미한 사건에 대해서는 가해자의 책임을 묻고 피해자를 보호할 수 있는 반면에, 현행법상 범죄에 해당하는 사건이라는 이유로 아무런 징계와 피해자 보호의 조치를 취하지 못한 채 고통을 방관한다면, 피해자는 물론 가해자에게도 이보다 모순적인 일은 없을 것이다. 하지만 안타깝게도 이런 양가적인 요구와 모순이 적지 않은 것이 대학내 문제 해결 절차의 현주소이다. 얼마 전 국회에서 남녀차별금지법의 개정 논의시 성희롱 사건의 처리에서 성폭력(여기서는 성폭력범죄)을 제외시키자는 주무부처의 제안이 논란을 빚었다는 이야기가 들려왔다. 최근에는 수많은 사람들의 진통과 고민 끝에 나왔을 것으로 짐작되는 한 대학의 징계결정을 교원징계재심의위원회가 또 다시 번복하였다는 기사를 안타까움으로 접했다. 과연 우리 사회는 대학내 성폭력 문제가 해결되기를 원하는가. 대학이 사건처리의 정당한 기준과 원칙을 세워나가려는 노력을 기울이는 것은 중요하다. 우리 사회가 대학의 자치적 문제 해결을 존중할 자세를 취하는 것 역시 이보다 덜 중요하지는 않을 것이다.

부록I.

고려대학교 성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정

2001. 6.15 제정

2003. 1. 1 개정

2003. 9. 1 개정

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적) 이 규정은 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제7조와 동법 시행령 제4조 및 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률 제3조에 따라 고려대학교의 구성원을 성희롱 및 성폭력으로부터 보호하고 이를 근절하기 위해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (용어의 정의) ① 이 규정에서 성희롱이라 함은 성적 언동 등으로 상대방의 성적 수치심 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 교육상 또는 고용상의 불이익을 주는 일체의 행위로서, 다음 각 호의 경우를 포함한다.

1. 상대방이 동의하지 않은 언어적, 정신적, 물리적인 성적행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
2. 특정 성별에게 불공정한 환경을 조성하거나 부당하게 차별하는 행위
3. 제 1호의 행위에 대한 불응을 이유로 학업평가, 연구, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위
4. 성희롱에 해당하는 행위를 한 자와 함께 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 기타 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

② 성폭력이라 함은 형법 제22장, 제31장, 제32장 및 제38장 제339조의 죄 및 성폭력범죄의 처벌 및 피해자의 보호 등에 관한 법률에 의한 성폭력 범죄행위를 말한다.

제 2 장 적용범위

제 3 조 (적용) 이 규정은 고려대학교 모든 구성원이 가해자 또는 피해자로서 관련된 성희롱 및 성폭력사건에 적용된다.

제 4 조 (적용범위) 고려대학교 모든 구성원이라 함은 고려대학교 학칙 및 인사규정의 적용을 받는 자로, 본교에 재직·재학(휴직·휴학 포함)중인 교원(시간 강사 포함), 직원(계약직, 용역직 포함), 학생(학부생, 대학원생 포함), 교내에서 근무하고 있는 모든 자를 말한다.

제 3 장 처리기관

제 5 조 (성희롱 및 성폭력 상담소) ① 성희롱 및 성폭력 행위의 근절을 위한 정책 수립과

시행 및 성폭력 사건의 처리를 담당하기 위해 본교 내에 성희롱 및 성폭력 상담소 (이하 "상담소"라 한다)를 둔다. 다만, 필요하다고 인정될 경우에 한하여 서창캠퍼스에 상담분소를 둘 수 있다.

② 상담소 내에는 성폭력 처리부서 및 성폭력관련자 상담부서 그리고 업무효율을 위한 기타의 부서를 둘 수 있다.

제 6 조 (업무) 상담소는 제1조의 목적을 달성하기 위해 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 상담소 관리·운영에 관한 전반적인 업무
2. 성폭력 피해의 신고·접수
3. 성폭력 피해사건의 조사
4. 성폭력 예방을 위한 교육 및 홍보
5. 성폭력 피해자의 보호 및 치료에 관한 업무
6. 성폭력 사건의 가해자 교육 및 관리에 관한 업무
7. 성폭력 피해에 관한 상담 및 성폭력예방과 성폭력 처리에 관한 정책수립
8. 기타 위 각호에 부수되는 사항

제 7 조 (구성) ① 상담소를 대표하고 상담소 전반의 업무를 총괄할 상담소장을 둔다. 상담소장은 본교 전임교원으로 총장의 명에 따라 여학생감이 겸임하며, 임기는 2년으로 한다. 다만, 연임할 수 있다.

② 상담소에는 상담실장(전임전문상담요원), 행정직원, 업무보조를 수행할 수 있는 조교를 둔다. 단 필요한 경우, 계약직 상담원을 둘 수 있다.

③ 상담실장은 해당분야 전공자 또는 관련 분야 자격증 소지자 중에서 상담소장이 위촉하여 총장이 임명한다.

제 8 조 (제정 및 운영) ① 상담소의 운영경비는 교비회계로 한다.

② 상담소장은 매 회계연도 개시 1개월전에 익년도 예산서와 사업계획서를 작성하여 기획예산처 경유 총장의 승인을 얻어야 하며, 매 회계연도 종료 후 1개월 내에 전년도 결산서와 사업보고서를 기획예산처 경유 총장에게 제출하여야 한다.

③ 상담소의 수입·지출 및 업무에 대하여 년 1회 이상 기획예산처장의 감사를 받아야 한다.

제 4 장 운영위원회

제 9 조 (운영위원회) ① 상담소의 운영에 관한 중요사항을 심의하고 상담소장의 자문에 응하기 위하여 운영위원회를 둔다.

② 운영위원회의의 소집 및 의결에 관하여는 고려대학교 위원회 설치운영규정 제6조 제1항 내지 제3항을 준용한다. (이하 운영위원회는 "위원회"라 칭한다.)

제 10 조 (기능) 이 위원회는 제9조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 심의의결한다.

1. 상담소의 사업·운영계획 및 보고에 관한 사항
2. 성폭력 관련 제 규정의 제정 및 개폐에 관한 사항
3. 기타 상담소의 운영에 관한 중요 사항

제 11 조 (구성) ① 위원장은 상담소장이 겸임하며, 위원회를 대표하고 회무를 통괄한다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 8명 내외의 위원으로 구성한다.

③ 위원의 1/2은 여성위원으로 한다.

④ 위원장은 당연직이며, 그 밖의 위원은 전임교원, 전임직원 및 재학생 중에서 위

원장 추천으로 총장이 임명한다.

⑤ 당연직 위원의 임기는 보직 재임기간으로 하며 기타 위원의 임기는 1년으로 하되, 연임할 수 있다.

제 5 장 피해자 보호

제 12조 (피해자 보호의 원칙) 성희롱 성폭력 사건을 조사 심의 처리하는 과정은 피해자의 인권을 보호하는 원칙을 준수한다.

제 13조 (피해자의 권리와 비밀보장) ① 피해자는 사건의 처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리를 가지며, 특정인의 관여 또는 기피신청등 본인의 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있다.

② 성희롱 행위를 처리하는 자는 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하며, 피해자 또는 대리인의 동의 없이는 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니 된다.

③ 피해자는 사건의 처리과정과 관련하여 신분상 어떠한 불이익을 받지 않는다. 단, 이는 피해자가 본 규정에서 정한 사건처리 절차를 따라야 함을 전제로 한다.

제 6 장 피해신고 및 접수

제 14조 (신고) 피해신고는 피해자나 그 대리인 또는 제3자가 상담소에 신고한다.

제 15조 (신고접수 및 조사위원회 회부) ① 상담소는 피해자 또는 대리인의 요청이 있을 경우 신속히 상담에 응하여야 한다.

② 상담소 상담실장은 다음 각 호의 경우 이를 상담소장(운영위원회 위원장)에게 5일이내에 보고해야 한다.

1. 성희롱 성폭력행위에 대한 신고가 있을 경우
2. 상담을 통하여 성희롱 성폭력행위를 인지한 경우

③ 상담소장 혹은 상담소장의 위임을 받은 상담실장은 조사위원회의 회의 개시 전에 피해당사자와 피신고인 및 사건 관련자를 소환하여 사건의 진위여부 및 사건정황을 파악하는 면담을 할 수 있다.

④ 피해자가 조사위원회의 회부를 통한 조정을 원하지 않고, 중재를 요청할 경우, 상담소장 혹은 상담소장의 위임을 받은 상담실장은 일차적으로 중재 작업을 한다.

⑤ 상담소장은 조사 및 심의가 필요할 경우 조사위원회를 구성하고 조속한 시일내에 조사위원회에 사건을 회부한다.

제 7 장 조사위원회

제 16조 (조사위원회) 성희롱 및 성폭력 사건의 처리에 관한 중요사항을 조사 심의하고 의결하기 위하여 조사위원회를 구성한다.

제 17조 (기능) ① 조사위원회는 상담소에서 일차적으로 조사한 내용을 토대로 사건관련자(피해자, 가해자, 참고인)를 소환하여 사건의 진위여부를 조사한다.

② 조사위원회는 가해자의 행위가 성희롱 및 성폭력에 해당하는지의 여부를 심의의결한다.

③ 조사위원회는 가해자의 성희롱 및 성폭력행위에 대하여 상담소장에게 징계내용

과 징계수위 및 이외의 조치사항을 요청한다.

- 제 18조 (구성) ① 조사위원장은 상담소장이 겸임하거나, 제3자를 위촉할 수 있으며, 조사위원장은 위원회 회무를 통괄한다.(이하 "위원장"은 조사위원장을 칭함)
- ② 위원장은 당해 사건을 객관적이고 전문적으로 심의·의결할 수 있다고 판단되는 5인 이내의 조사위원을 선임한다. 단 필요할 경우 외부전문가를 둘 수 있다.
- ③ 조사위원회의 임기는 당해사건의 처리를 위한 조사위원회의 소집에서부터 사건이 종료되는 시점까지로 한다.

제 8 장 징 계 및 조 처

제 19조 (조치) 상담소장은 조사위원회의 심의결과, 가해자에 대하여 조치가 필요하다고 요청된 경우, 다음의 조치를 취할 수 있다.

1. 가해자의 실명을 포함한 사건공개
다만, 피해자의 요청이나 피해자에게 불이익이 초래될 수 있을 경우에는 조사위원회의 의결에 따라 부분적 사건 공개를 할 수 있다.
2. 가해자 재교육프로그램
3. 금전적 피해보상
4. 비공개 사과문, 반성문 및 각서
5. 이외 사건해결을 위하여 필요하다고 판단된 조치들

제 20조 (징계) ① 상담소장은 조사위원회의 조사결과 징계가 필요하다고 판단된 경우 해당 징계기관에 징계를 요구하거나 발의할 수 있다.

1. 교원 및 교직원 : 교원징계위원회 및 직원징계위원회의 징계의결에 따라 징계처리
 2. 학생 : 학칙 제57조에 의한 징계처리
- ② 상담소장은 징계가 의결된 자에 대하여 자체적으로 다음과 같은 조치를 취할 수 있다.

1. 가해자 공개실명사과
다만, 피해자의 요청이나 피해자에게 불이익이 초래될 수 있을 경우에는 위원회의 의결에 따라 비 실명사과를 할 수 있다.
 2. 가해자 재교육 프로그램
 3. 사회봉사 프로그램
 4. 금전적 피해보상
- ③ 징계가 부결된 자에 대해서도 제2항의 조치를 취할 수 있다.
- ④ 성희롱 및 성폭력 행위의 가해자를 방조한 자, 또는 신고자의 신고를 방해하거나 위증하는 동조자에게도 제2항의 징계를 할 수 있다.
- ⑤ 가해자 일방이 외부인일 경우에는 가해자가 소속된 단체와의 접촉을 통해서 징계를 요구할 수 있다.

제 21조 (가중조치 및 가중징계) 가해자가 아래의 각항에 해당하는 경우, 상담소장은 조사위원회의 의결을 거쳐 가중조치를 하거나 혹은 해당 징계기관에 가중한 징계를 제발의 할 수 있다.

1. 가해자가 재범일 경우
2. 가해자가 조사위원회의 의결을 거친 성폭력상담소 조치를 불이행한 경우
3. 피해자나 증인 및 신고인에게 사후보복을 가한 경우

4. 사건의 처리과정에서 가해자가 피해자 및 신고인에 대한 신원노출과 명예훼손을 하는 일체의 행위를 하였거나 불이익을 끼쳤을 경우
제 22조 (재심의) 사건 당사자는 조사위원회의 조사 및 의결사항에 대한 불복이 있을 때에는 위원회의 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 상담소에 재심의를 요청할 수 있다.

제 9 장 기 타

제 23조 (시행세칙) 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세칙은 따로 정한다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 2001년 6월 15일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2003년 1월 1일부터 개정 시행한다.(전면개정)

부 칙

이 규정은 2003년 9월 1일부터 개정 시행한다. (제12조, 제17조 1항, 제19조, 제21조, 제22조 신설, 제5조 2항, 제6조 7호 제13조 3항, 제15조 3항 및 제4항, 제17조 2항 및 3항, 제18조 2항, 제20조, 개정, 제12조 내지 제23조 조번호 조정)

고려대학교 성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정 시행세칙

2003. 1. 1 제정

2003. 9. 1 개정

제 1 조 (목적) 이 시행세칙은 성희롱 및 성폭력 예방과 처리에 관한 규정(이하 규정) 제23조에 의거하여 고려대학교 성희롱 및 성폭력 예방과 그 피해자 권리확보를 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (피해자 의사 존중 및 피해자 보호) ① 성폭력 사건의 해결과정에서 피해자의 진술은 1차적 효력을 갖는다.

② 피해자는 사건의 처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리를 가지며 질문에 대해 답변을 거부할 권리가 있다.

③ 성폭력 사건을 처리하는 자는 사건의 조사 및 심의 과정과 처리방안을 피해자에게 제공할 의무가 있으며 피해자 또는 대리인의 동의 없이 피해자의 신원이 노출될 우려가 있는 학과나 학번, 이름, 주소, 전화번호 등 신변관련 사항과 사건관련 자료, 인상착의 등을 공개하여서는 아니된다.

④ 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제, 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 이를 처리하는 자는 정당한 사유가 없는 한 성폭력 상담소는 그 요청을 받아들여야 한다.

⑤ 사건처리를 위한 제 절차는 공개하지 아니함을 원칙으로 한다.

⑥ 피해자는 특정위원에 대해 심의의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 조사위원장에게 기피신청을 할 수 있다.

⑦ 피해자는 사건의 심의 과정과 처리방안 등의 내용에 대한 자료열람을 할 수 있다.

제 3 조 (신고인 및 피신고인 보호) ① 제3자도 신고가능하며 신고인은 피해자와 동등한 보호를 받는다.

② 조사 및 처리방침의 결정 이전까지 신고인 및 피신고인의 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니 된다.

제 4 조 (신고 등) ① 성폭력 사건 및 성폭력 피해의 진위여부를 파악하는 조사과정에서, 상담소장 및 상담실장은 전문적 자문이 필요할 때 피해자의 신분을 노출하지 않은 채 이를 교내외 전문가 또는 기관에 의뢰할 수 있다. 단 피해자의 신분이 노출되는 것이 불가피한 경우 피해자의 동의를 구하는 것이 필요하다.

② 신고 면담시 면담 내용에 관한 조서를 작성하며, 녹취 및 녹화할 수 있다.

제 5 조 (소환방법) ① 피신고인 및 사건관련자에게 전화, E-mail을 통하여 본인 당사자에게 면담을 요청한다.

② 면담 요청시 성폭력 당해 사건 관련자임을 명시한다.

③ 전화 및 E-mail을 통한 소환에 불응했을 경우, 우편 내용증명을 발송할 수 있다.

제 6 조 (비밀유지의 의무) ① 상담소장, 상담실장, 전문상담원, 행정조교와 운영위원회의 위원 또는 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 사건과 관련된 사항을 누설하

여서는 아니된다.

- ② 사건당사자 및 참고인 그리고 사건처리 관련자는 조사 및 처리방침의 결정 이전까지 신고인과 피신고인은 당해 사건 관련자의 신원 노출을 하거나 명예훼손 및 증거인멸의 가능성이 있는 언행을 하지 말아야 한다.
- ③ 피신고인이 조사 및 심의과정에 대한 자료열람을 요청할 경우, 피해자 보호의 원칙을 위반하지 않는 범위 내에서 자료열람을 허용한다.

제 7 조 (심리진단 및 법적 구제에 필요한 비용의 지원) ① 피해자(신고인) 및 피신고인의 법적 대응을 위한 자문이 필요한 경우, 성폭력상담소는 예산의 범위 안에서 이에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. (단, 피해자 및 피신고인의 비용 부담의 자력이 부족할 때 혹은 패소할 것이 명백한 경우가 아닐 때에 한 해석임)

② 피해자(신고인) 및 피신고인의 정신과적인 심리진단이 필요한 경우, 소요되는 비용은 예산의 범위안에서 비용의 전부를 지원할 수 있다.

제 8 조 (중재) ① 상담소장 혹은 상담소장의 위임을 받은 상담실장은 피해자의 요구가 있을 경우 조사위원회의 회부 전에 가해자와의 합의를 중재한다.

② 피해경도와 피해자의 요구사항을 참고로 하여, 피해자와 가해자 양방이 합의할 수 있는 조건들을 도출하도록 중재하며, 가해자가 성실히 실행하는지에 대한 지도 감독을 한다.

③ 상담소장은 필요한 경우, 제3의 중재위원을 위촉하여 중재할 수 있으며, 중재로부터 발생한 합의사항을 가해자가 실행하는지에 대한 지도감독을 한다.

제 9 조 (조사위원회 조사 및 심의) ① 조사심의과정은 비공개로 원칙으로 한다.

② 최종 조사심의까지의 기간은 60일 이내로 한다. 단, 당사자의 요청이나 필요시 연장 할 수 있으며, 연장 요청시에는 사유서를 제출한다.

③ 조사위원회는 조사심의 시 피해자와 가해자 및 참고인을 출석시켜 의견을 진술하게 하거나 자료의 제출을 요청할 수 있다.

④ 조사위원회는 피해자와 가해자에게 대리인 선임을 허락할 수 있다.

⑤ 조사위원장으로 제3자가 위촉된 경우, 조사위원장은 조사위원회의 조사심의 결과를 성폭력상담소장에 통보한다.

⑥ 성폭력상담소장은 사건의 심의의결 결과를 피해자 및 가해자에게 즉시 서면으로 통보하여야 한다.

⑦ 조사위원회는 조사 시 면담내용을 녹취 및 녹화할 수 있다.

⑧ 가해자가 내용증명발송을 통한 소환에 대하여도 조사위원회에 출석하지 않을 경우, 피해자 및 참고인의 진술을 토대로 사건을 심의한다.

제 10조 (조사위원의 제척·기피·회피) ① 조사위원회 위원은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 사건에 관한 심의의결에서 제척된다.

1. 위원이 당해사건의 당사자의 친족관계에 있었던 경우
2. 위원이 당해 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여한 경우
3. 위원이 속한 학과 부서가 당해사건에 관여되어 있는 경우

② 피해자는 특정위원에 대해 심의의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원장에게 기피신청을 할 수 있다.

③ ①항의 1, 2, 3호에 해당하는 경우 그 위원은 당해 사건에 한하여 회피할 수 있다.

제 11조 (징계 및 조치) ① 조사위원회는 징계요구조치를 의결할 수 있으며, 복수(複數)의

조치를 병과할 수 있다.

② 모든 징계 조치에는 피해자의 사전 동의가 있어야 한다. 단, 피해자는 이 경우 제3자에게 자문을 구할 수 있도록 한다.

③ 상담소장은 가해자가 재심의 요청없이 조치사항 및 징계에 불복하는 경우, 제발 위험이 있거나 피해자의 인권이 침해될 수 있다고 판단될 경우, 가해자의 동의 없이 신원을 포함한 사건공개할 수 있다.

④ 사건의 공개 및 공개사과는 게시판, 홈페이지 등의 장소에 사과문을 게재하는 방법으로 한다.

⑤ 상담소장은 가해자에게 가해자 재교육 프로그램을 이수할 것을 명할 수 있다.

⑥ 가해자 재교육 프로그램은 상담소가 담당하며, 필요한 경우 교외 전문기관에 이를 의뢰할 수 있다.

⑦ 사회봉사 프로그램은 상담소 혹은 상담소가 지정하는 기관에서 봉사하는 것으로 한다.

⑧ 금전적 손해배상액의 한도는 피해자의 요구가 있을 경우, 피해자의 피해심각성을 고려하고 가해자의 지불능력을 고려하여 조사위원회가 정할 수 있다.

⑨ 상담소장은 피해처리 및 조치이행에 소요되는 비용을 가해자에게 부담시킬 수 있다.

⑩ 상담소는 규정 제12조의 피해자보호의 원칙을 위반하지 않는 범위내에서 규정에 의해 처리된 사건의 처리 결과는 홈페이지상에 공개한다.

⑪ 상담소장은 징계사유에 해당되지 않는 경미한 사건에 대하여 반성문제출 등 피신고자의 반성을 촉구할 수 있는 조치를 취할 수 있다.

제 12조 (위원회수당) 조사위원회의 위원과 외부전문가에 대하여는 예산의 범위안에서 수당을 지급할 수 있다.

제 13조 (재심의) ① 상담소장은 사건당사자로부터 재심의 요청을 받았을 경우, 조사위원회의 조사내용에 이의를 제기할 수 있는 객관적인 근거 혹은 정당한 사유가 있거나 조치사항이 심히 부당하다고 판단한 경우 재심의를 진행한다.

② 재심의 신청과 재심의 과정은 사건 당사자 각각 1회에 한한다.

제 14조 (기록 및 자료보존) ① 피신고인과의 면담 시 면담내용에 관한 조서를 작성하여야 하며, 성폭력관련자와의 면담내용을 녹취 및 녹화할 수 있다.

② 상담소는 성폭력 사건의 진위여부조사, 면담과정 및 처리과정등의 전과정 기록을 보존한다.

부 칙

이 시행세칙은 2003년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 시행세칙은 2003년 9월 1일부터 개정 시행한다. (전면개정)

부록II

서울대학교 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정

제정 2000.6.30 규칙 제1156호

개정 2002.1. 7 규칙 제1226호

제1조 (목적) 이 규정은 남녀차별금지및구제에관한법률 제7조 및 동법시행령 제4조의 규정에 따라 서울대학교의 구성원을 성희롱·성폭력으로부터 보호하고, 이를 근절하기 위한 조치와 성희롱·성폭력상당소의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

① 성희롱이라 함은 성범죄행위의 구성 여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 호의 경우를 포함한다.

1. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위.

2. 제1호의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위.

3. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위.

4. 성희롱에 해당하는 행위를 한 자에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

② 성폭력이라 함은 형법 및 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률에 의한 성폭력범죄 행위를 말한다.

③ 사건당사자라 함은 피해자와 피신고자를 지칭한다.

제3조 (적용범위) 이 규정은 서울대학교설치령과 학칙의 적용을 받는 모든 서울대학교 구성원을 대상으로 하며, 피신고자 및 피해자만 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

제4조 (피해자 보호 및 비밀유지의 의무)

① 피해자는 사건의 처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리를 가지며 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.

② 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 그 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 성희롱행위를 처리하는 자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

③ 성희롱행위를 처리하는 자는 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 피해자 또는 대리인의 동의 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니된다.

④ 성희롱행위를 처리하는 자는 사건의 조사 및 처리방침의 결정 이전까지는 피신고자의 동의 없이 그 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니된다.

제5조 (성희롱·성폭력상당소)

① 서울대학교 총장은 성희롱행위를 조사하고 처리하며, 성희롱·성폭력행위의 근절을 위한 정책의 수립과 시행 및 성폭력 사건의 법적처리를 담당하는 서울대학교 성희롱·성폭력

상담소(이하 "상담소"라 한다)를 둔다.

② 상담소에는 소장과 부소장 및 상담소 운영의 기본방침과 주요사항을 의결하는 운영위원회와 사건의 조사를 담당하는 조사위원회를 둔다.

③ 소장은 교수 또는 부교수 중에서 총장이 임명하되, 그 임기는 2년으로 한다.<신설 '02.1.7>

④ 부소장은 필요한 경우 소장의 추천에 의해 총장이 임명하며, 그 임기는 2년으로 한다.

제6조 (소장) 소장은 총장의 명을 받아 상담소의 직원을 지휘감독하며 상담소의 관리 운영에 관한 사항을 관장한다.

제7조 (운영위원회)

① 운영위원회는 위원장을 포함한 위원 15인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 학생처장이 되며 당연직 위원은 상담소장 및 상담소 부소장으로 하고 그 밖의 위원은 학생처장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉하되 5인 이내의 학생대표와 1인 이상의 외부전문가를 포함하며, 그 임기는 1년으로 하되 연임 할 수 있다. 다만, 위원의 5인 이상을 여성으로 하여야 한다.

③ 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 상담소 내규의 제정 및 개폐
2. 상담소의 예산 및 결산
3. 기타 성희롱의 예방에 필요한 사항

④ 회의는 위원장이 필요하다고 판단하거나 상담소 소장의 요청이 있는 경우 및 5인 이상의 위원이 요청하는 때에 위원장이 소집하고, 재적위원 과반수의 출석과 출석인원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제8조 (조사위원회)

① 조사위원회는 위원장을 포함한 위원 5인 이내로 구성한다.

② 위원장은 상담소 부소장이 되고, 위원은 소장의 조사의뢰가 있을 때 부소장이 위촉하는 인사로 구성하고, 그 임기는 조사가 종결되는 때로 한다.

③ 위원장은 피해자로부터 특정 위원에 대한 기피신청이 있을 때에는 지체 없이 그 위원을 교체하여야 하며, 위원장이 그 대상인 때에는 소장이 그 직무를 대행한다.

제9조 (신고)

① 피해신고는 피해자나 그 대리인 또는 제3자가 상담소에 한다.

② 피해신고는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 한다.

③ 상담소 이외의 학내기관이 신고를 접수한 때에는 지체 없이 이를 상담소에 이송하여야 한다.

제10조 (조사와 상담)

① 소장은 사건당사자가 자유스럽고 공정한 환경에서 조사 받을 수 있도록 모든 조치를 취하여야 한다.

② 신고가 접수되면 소장은 지체 없이 조사위원회에 그 사실에 관하여 조사하게 하고 그 결과를 바탕으로 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 소장은 피해자의 요구에 따라 상담에 응하여야 하고, 조사내용과 처리방안 등 필요한 내용을 피해자에게 제공하여야 하며, 피해자의 요청이 있는 경우 운영위원회의 의결을 거쳐 내규가 정하는 바에 따라 법적구제에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

④ 조사위원회의 업무개시는 신고가 접수된 최초의 시간으로 한다.

⑤ 신고된 사건의 조사와 처리는 신속하게 처리하는 것을 원칙으로 하되, 6개월을 경과할 수 없다. 단, 필요한 경우 소장은 30일 이내에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

제11조 (징계)

① 소장은 조사위원회의 조사 결과 법령 및 학칙에서 정한 징계사유에 해당하는 중대한 사건에 대하여는 그 사유와 징계의 양정에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 한다.

② 소장은 징계사유에 해당하지 않는 경미한 사건에 대하여 반성문제출 등 피신고자의 반성을 촉구할 수 있는 조치를 상담소 내규로 정할 수 있다.

③ 성희롱에 해당하는 행위를 한 자가 피해자나 그 대리인에게 보복을 가한 경우나 재범일 경우는 가중하여 징계할 수 있다.

제12조 (운영세칙) 소장은 상담소의 운영에 필요한 세칙을 정하여 운영위원회의 의견을 받아 운영할 수 있다.

부 칙 (제1156호)

① (시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

② (경과규정) 남녀차별금지및구제에관한법률의 시행 이후에 발생한 성희롱·성폭력사건중 미해결된 사건은 이 규정에 의해서 처리한다.

부 칙 (제1226호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

서울대학교 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 시행세칙

제1조 (목적) 이 세칙은 서울대학교 성희롱·성폭력예방과 처리에 관한 규정에서 위임한 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항 등을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (조사위원회의 구성 등) 규정 제8조의 조사위원 중 외부전문가는 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 위촉한다.

1. 대학이나 공인된 연구기관에서 전임강사 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 자로서 성문제 관련분야 또는 법학 관련 분야를 전공한 자.
2. 성문제 관련분야의 공공기관이나 단체의 직에 있거나 있었던 자.
3. 판사, 검사 또는 변호사의 자격이 있는 자.
4. 기타 상담소에서 적임자로 판단한 자.

제3조 (조사위원의 제척·기피·회피)

① 조사위원회의 위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 사건에 관한 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 배우자나 배우자이었던 자가 당해 사건의 당사자가 되는 경우
2. 위원이 당해 사건의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 위원이 당해 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우
4. 위원이 속한 학과나 부서가 당해 사건에 관여되어 있는 경우

② 피해자는 특정 위원에 대해 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 조사위원장에게 기피신청을 할 수 있다.

③ 위원이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 사건의 심의·의결에서 회피할 수 있다.

제4조 (위원회 수당) 운영위원회의 외부전문가와 조사위원회의 위원에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당을 지급할 수 있다.

제5조 (의사주제순서) 운영위원회의 위원장이 사고로 직무를 수행할 수 없을 때에는 상임소장인 위원, 부소장인 위원의 순으로 위원장의 직무를 대행한다.

제6조 (법적 구제에 필요한 비용의 지원)

① 규정 제10조 제3항에서의 법적 구제에 필요한 비용지원은 자력이 부족하고, 패소할 것이 명백한 경우가 아닌 때에 한해서 예산의 범위 안에서 지원할 수 있다. 다만, 정황자료 등은 신청인이 소명하여야 한다.

② 지원 결정이 있는 후에도 피해자가 비용을 납입할 자력이 있음이 판명되거나, 그 자력이 회복된 때에는 직권 또는 이해관계인의 신청에 의하여 지원을 취소할 수 있다.

제7조 (조사절차) 당사자는 조사 등의 절차에 출석하여 자신에게 유리한 발언을 하거나 자료를 제출할 수 있고, 위원회는 당사자에게 그러한 기회를 부여하여야 한다.

제8조 (사건의 해당시 조치 및 이행)

① 규정 제11조에 해당하는 경우 소장은 사과문 제출, 공문 등을 통한 경고와 같은 처벌, 다양한 형태의 성교육 프로그램 이수, 여성단체에서의 일정기간 봉사활동과 같은 사후처리, 협의에 의한 배상과 같은 배상의 조치 등을 단독 혹은 병행으로 취할 수 있다.

② 위의 조치를 이행하지 않는 경우 소장은 필요한 조치를 취할 수 있다.

제9조 (당사자에의 통지) 조사위원회의 결정사항은 소장과 당사자에게 서면으로 통지한다.

제10조 (재심의)

① 당사자는 조사위원회의 결정에 불복이 있을 때에는 위원회의 결정을 통보 받은 날로부터 10일 이내에 위원회에 재심의를 요청할 수 있다.

② 제1항의 경우에는 제9조의 규정을 준용한다.

제11조 (기록 보존 및 비밀유지의 의무) 소장은 기록유지의 의무가 있으며, 규정에 의한 사건의 조사 및 이행에 관여하였던 위원 또는 관련자는 그 직무상 알게 된 사실의 비밀을 누설하거나 규정의 시행을 위한 목적 외에 이를 이용하여서는 안된다.

조선대학교 남녀차별 및 성희롱을 예방을 위한 규정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 조선대학교(이하 “본 대학교”라 한다)내의 남녀차별·성폭력 등으로 인한 인권침해를 방지하며, 이로 인한 피해자의 보호 및 상담 등에 관한 제반사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “남녀차별”이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 인간으로서의 기본적 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별을 이유로 행하여지는 모든 구별, 배제 또는 제한을 말한다.
2. “성폭력”은 강간, 성추행 등 상대방의 의사에 반하여 가하는 성적 행위로 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 말하며, 성이 구분되어 사용되는 장소에 출입하여 사용에 불편을 초래케하는 경우에도 성폭력의 한 유형으로 간주한다.
3. “성희롱”이라 함은 성범죄 구성 여부와 관계없이 성적 수치심 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동 등을 말하며, 이로 인하여 받는 모든 불이익을 성희롱에 포함한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 본 대학교 정관, 학칙 및 규정의 적용을 받는 교원(외래강사포함), 직원(계약직포함), 조교, 연구원, 학생(재적생) 등이 가해자 또는 피해자로 관련된 사안에 적용한다.

제2장 위원회 구성

제4조(설치) 이 규정의 목적을 수행하기 위하여 학생처 여학생개발실내에 양성평등위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2003.12.10>

제5조(기능) 위원회는 다음 각 호에 관한 사항을 심의·의결한다.

1. 남녀차별 구제 및 성폭력 예방에 관한 대책수립
2. 남녀차별 구제 및 성폭력 사건의 처리(징계요구)에 관한 사항
3. 기타 남녀차별 및 성폭력 사항과 관련된 중요한 사항

제6조(구성) ①위원회는 위원장을 포함한 10인 이내의 위원으로 구성한다.

②위원장은 학생처장이 되며 위원은 교무처장, 관련 전문기관 종사자 1인, 교수 3인(교수협의회 추천 1인 포함), 직원 2인(직원노동조합 추천 1인 포함), 학생 2인(총여학생회 추천 1인, 대학원 학생 1인)으로 하되 여성위원을 1/3 이상으로 한다.

③부위원장과 위원은 위원장의 제청으로 총장이 위촉한다. 다만, 부위원장은 위원장과 다른 성(性)을 가진 교원 중에서 임명한다.

④위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 위원장과 교무처장은 보직제임기간으로 한다.

⑤위원회는 사건조사와 처리(중재, 조치 등)를 위하여 다음과 같이 진상조사위원회를 둘 수 있다.

1. 진상조사위원회는 5인 이내의 위원으로 구성한다.
2. 위원장은 위원회의 부위원장이 되며, 위원의 임기는 조사가 종결된 때로 한다.
3. 진상조사위원회는 위원회 위원 중에서 위원회 위원장이 임명하며, 필요한 경우에는 위원 이외의 자를 위촉할 수 있다. 다만, 여성위원은 1인 이상으로 한다.
4. 진상조사위원회는 조사가 종료됨과 동시에 그 경과 및 결과를 총장에게 보고하여야 한다.
5. 진상조사위원회의 운영에 관한 사항은 따로 정한다.

⑥간사는 여학생개발실장으로 한다.

제7조(회의)①정기회의는 매학기 1회, 임시회의는 제적위원 3분의 1이상의 요청이 있을 때, 성폭력 및 남녀차별 구제에 관한 사건의 처리를 요청 또는 보고 받았을 때 또는 위원장이 필요하다고 인정할 때 위원장이 소집하고 위원장이 의장이 된다.

②위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

③회의는 제적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④회의는 공개하지 않음을 원칙으로 한다.

제3장 상담과 처리

제8조(신고 및 접수)① 피해신고는 피해자나 그 대리인 또는 제3자가 할 수 있으며, 3자가 신고할 경우에는 피해자 본인의 의사를 확인한 후 접수한다.

② 피해신고방법은 서면, 전화, 통신 및 방문 등으로 한다.

③ 교내 게시판이나 인터넷 등에서 공개적으로 알려져 피해 사실이 확인되면 이를 접수하여 처리할 수 있다.

④ 신고는 성폭력 및 남녀차별 구제 사건이 발생한 때로부터 1년 이내에 제기된 경우에 한하여 접수한다.

⑤ 교내 타부서에서 신고를 접수한 때에는 지체 없이 이를 학생처 여학생개발실에 이송하여야 한다.

제9조(상담, 조사, 보고)① 여학생개발실은 상담을 통하여 심리적 지원, 당사자와의 중재 등 필요한 지원을 한다.

② 여학생개발실은 상담을 통하여 피해자의 피해가 남녀차별 및 성폭력 사항에 상당하다고 판단될 때에는 접수일로 부터 15일 이내에 위원회에 회부시켜 그 처리를 요청하여야 한다.

③ 위원회에서는 요청받은 사안에 대하여 신속하게 처리하여야 하며 그 기간은 3개월을 경과할 수 없다. 다만, 필요한 경우 30일 이내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제10조(징계 및 조치) 총장은 조사결과에 따라 다음 각 호에서 정한 징계 및 기타 필요한 조치를 취한다.

1. 피해자의 민·형사상 구제에 필요한 지원 조치
2. 가해자에 대한 징계
3. 가해자에게 사과, 봉사, 교육, 배상 등의 지도
4. 가해자가 재범 또는 조치사항을 이행하지 않거나 허위신고를 한 경우에 가중처벌

조치

5. 기타 당해 사건의 처리를 위한 필요한 조치

제11조(재심의) 당사자는 위원회의 결정에 불복이 있을 때에는 위원회의 결정을 통보 받은 날로부터 10일 이내에 재심의를 요청할 수 있다.

제 4 장 보 칙

제12조(수당 등 경비) 위원회의 운영에 필요한 회의비 등 경비를 예산의 범위 안에서 지급할 수 있다.

제13조(준용) 이 규정에 특별히 명시되지 않는 사항에 대하여는 남녀차별금지및구제에 관한 법률 및 그 시행령과 성폭력범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 및 그 시행령을 준용한다.

제14조(피해자 보호 및 비밀 유지 의무) ① 피해자는 사건의 처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리를 가지며 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.

② 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제, 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며 사건을 처리하는 자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아 들여야 한다.

③ 사건을 처리하는 자는 피해자와 그 대리인의 동의 없이 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 아니 된다.

④ 대리인 또는 제3자도 피해자와 동등한 보호를 받는다.

제15조(시행세칙) 이 규정의 시행과 관련하여 필요한 사항은 따로 정할 수 있다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2001년 12월 20일부터 시행한다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2003년 12월 10일부터 시행한다.

부록IV

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 회칙

제1장 총 칙

제1조 (명칭) 본 회의는 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회(이하 본 회)라 칭한다.

제2조 (위치) 본 회의 사무소는 회장의 소속 대학교내에 둔다.

제3조 (목적) 본 회의는 대학내성폭력과 관련된 제반 업무와 정보를 교환, 연구, 협의, 자문하고, 유관 기관과도 긴밀히 협조하여 대학내성폭력을 예방하고 건전한 대학내성문화 육성에 기여함을 그 목적으로 한다.

제4조 (사업) 본회는 제 3조의 목적에 부합되는 다음 사업을 추진한다.

1. 대학내성폭력 상담기관 관련업무 협의 및 정보교환
2. 각종 연구, 연수 사업
3. 회원 상호간의 연계 및 상호자문 활동
4. 기타 본 회 목적 달성을 위하여 필요한 사업

제2장 회 원

제5조 (회원) 본 회의 회원은 다음과 같이 구성한다.

1. 본 회의 회원은 전국 대학내성폭력 관련 제반업무를 담당하고 있는 상담실무자로 구성한다.
2. 본 회의 정체성을 확립하고 본 회 운영에 자문을 위하여 고문2인을 추대한다.

제6조 (권리와 의무)

1. 권리 : 본 회원은 선거권, 피선거권, 의결권 및 발언권을 가진다.
2. 의무 : 본 회의 회원은 소정의 회비 부담과 회칙 준수의 의무를 가진다.

제3장 임 원

제7조 (임원) 본 회의는 다음과 같은 임원을 둔다.

1. 회장 1인
2. 부회장 1인
3. 총무 1인
4. 학술부장 1인
5. 대외협력부장 1인
6. 감사 2인

제8조 (임무) 본 회의 임무는 다음과 같다.

1. 회장 : 본 회를 대표하고 전반적인 회무를 총괄하며 각종 회의의 의장이 된다.
2. 부회장 : 회장을 보좌하고 회장 유고시 그 직무를 대행한다.
3. 총무 : 회장을 보좌하며 제반 회무를 종합 수행하고 재무 사항을 관리한다.
4. 학술부장 : 본 회의 학술업무를 기획하고 주관한다.
5. 대외협력부장 : 본 회의 홍보 및 회원간의 연계망을 구축하여 관리한다.
6. 감사 : 본 회의 재무 및 회무 사항을 감사하고 그 결과를 총회에 보고한다.

제9조 (선출) 본 회의 임원선출은 정기총회에서 선출한다.

제10조 (임기)

1. 본 회의 임기는 1년으로 한다.
2. 임원의 결원이 생겼을 때에는 이를 임원회에서 보선한다.

제4장 회 의

제11조 (총회) 총회는 정기총회와 임시총회로 구분한다.

1. 정기총회 : 매 학년도 하계 방학중에 개최하며 회칙 개정, 결산보고, 임원선출, 기타 안건을 심의 의결한다.
2. 임시총회 : 임원회 결정 또는 회원 1/5 이상의 요청이 있을 때 회장이 소집한다.

제12조 (임원회)

1. 임원회의 임원은 회장, 부회장, 총무, 학술부장, 대외협력부장, 감사로 구성한다.
2. 임원회는 필요시 회장이 소집하며 본 회의 활동을 연구, 검토, 실행하며 회칙 개정안을 총회에 제안할 수 있다.

제5장 재 정

제13조 (재정) 본 회의 재정은 회원이 납부하는 회비와 후원금으로 충당한다.

제14조 (회비 책정 및 회계 보고)

1. 본 회의 년회비는 정기총회에서 책정한다.
2. 회비 및 지원금 사용 명세는 차기 총회시 보고하여야 한다.

제15조 (회계연도) 본 회의 회계연도는 정기총회일로부터 익년 정기총회 전일로 한다.

제6장 문 서

제 16조 (문서) 본 회의는 다음 문서를 기록 보관하여야 한다.

1. 회의록
2. 회원 관리 명부
3. 금전출납부 및 정산 증빙 서류철
4. 수·발신 문서류철
5. 예금통장
6. 기타 필요하다고 인정되는 문서

제17조 (문서기록 및 보관)

문서의 기록 및 보관은 총무가 관장한다.

제7장 회칙 개정

제18조 (개정) 본 회의 회칙 개정은 정기총회 결의에 의한다.

부록V

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 입회신청서

년회비를 송금하신후 입회신청서를 FAX나 E-MAIL(다운로드후) 또는 우편으로 보내주시기 바랍니다

		일련번호	입회일
가입 기관명		주소 :	
		전화 :	

기관내 실무자

성 명	연락처	소속 및 직위	전공 및 활동분야
	TEL: HP: E-MAIL:		
	TEL: HP: E-MAIL:		
	TEL: HP: E-MAIL:		
	TEL: HP: E-MAIL:		

기관 역점 사업 및 실무자의 관심 분야

역점 사업	관심 분야

본 협의회에 대한 의견

--

년회비 (200,000원)

계좌번호 우리은행 126-007682-01-001(김영희 : 전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회)

납입현황 송금일 2004년 ____월 ____일 송금인 _____

영수증이 필요하신 대학은 송금후 이메일(kyykyh@yonsei.ac.kr)로 요청하시면 전송해드립니다.

부록VI

전국 대학내성폭력 상담실무자 협의회 주소록

2004. 1. 현재

대학	부 서	성 명	직 위	연락처	E-mail
가톨릭대	학생생활상담소	심승연	상담원		
경기대	성희롱성폭력상담소	정석인	행정	031-249-8880 011-707-8330	job@kyonggi.ac.kr
경북대					
경성대	학생생활연구소	강문주	상담원		moon@ks.ac.kr
경주대	창의력개발연구소부설 성희롱및남녀차별방지 상담실	김신정 임혜경	연구원 연구원	054-770-5090-1 016-522-0408 017-508-8759	peanutii@gyeongju.ac.kr kongju3613@gyeongju.ac.kr
경희대 (서울캠퍼스)	성폭력상담실	김영아	상담원	961-0246 011-9868-8660	counsel@khu.ac.kr kimya71@hanmail.net
경희대 (수원캠퍼스)	학생생활센터	송혜경 김혜경	행정 상담원	031-201-3061 031-201-3064 011-9109-9484	songhky@khu.ac.kr counsel@khu.ac.kr
고려대	성폭력상담소	권희경 김경희, 김나라	실장 조교	3290-1701 018-303-3391	heepsy@korea.ac.kr
국립강릉대	학생상담실	이정란	상담원	033-640-2626	counsel@kangnung.ac.kr
국립한밭대	학생상담센터	정운애 황주연	상담전문교수 조교	042-821-1506 011-436-2077 042-821-1402	howhappy@hanbat.ac.kr counsel@hanbat.ac.kr
국민대	학적팀 학생생활상담센터	하수정 문희경	담당자 상담원	910-4045 910-4232 019-259-0505	rosamoon@hanmir.com hkmoon@kookmin.ac.kr
광운대	학생상담실	박경애	실장	940-5395	
나사렛대	학생생활개발원	최숙영	조교	041-570-1485 019-471-8697	choi-sy78@hanmail.net
단국대	학생생활상담소	조한석	담당자	709-2071 F)799-1106	dkusgi@dku.edu
대진대	학생생활상담소	최정아	상담원	031-539-1296	
동국대	여학생실 학생상담센터	김은혜 이영희	상담원 상담원	2260-3058 019-9120-3374 019-247-9722	gender@dongguk.edu future67@hanmail.net
동덕여대	한국여성연구소	손승영	소장	02-940-4254	

대학	부서	성명	직위	연락처	E-mail
부산가톨릭대	학생복지처	정병권		051-510-0522 016-9661-4749	bkjung@cup.ac.kr
상지대	학생상담연구센터 성희롱·성폭력상담실	주선희	상담원	033-730-0132 033-730-0186	sordabi@hanmail.net
서강대	양성평등성상담실	이지연 정승화	상담교수 시간제연구원	705-8074~5 016-462-6380 016-462-6380	becoming@sogang.ac.kr sema73@hanmail.net
서경대	아동학과 인터넷정보과	장원동 이숙희	교수 교수	02-940-7024	
서울대	성희롱성폭력상담소	신상숙 김소정	전문위원 조교	880-8055 016-701-8528	helpyou@snu.ac.kr
서울교육대	학생생활연구소	안현미	상담원	3475-2250~1	hyunan@snue.ac.kr
서울산업대	학생처학생상담민원팀 민원센터(보건진료소)	신호철 김용자	팀장	970-6221 970-6941	
서울시립대	학생생활연구소	홍정순	조교	02-2210-2303	
서원대	학생생활연구소 성폭력상담소	이정희	상담원		
성공회대	상담실	김성지	전임상담원	2610-4157 011-9734-5225	ksj@mail.skhu.ac.kr
성균관대	학생생활연구소	김금미	상담원	760-1291 016-266-1280	imttokki@hanmail.net
성신여대	한국여성연구소 성폭력상담실	권태연	상담원	920-7454	kowoin@sungshin.ac.kr
세종대	학생생활상담소	김은미	전문상담원	3408-3336 016-278-7890	kem2177@hanmail.net
숙명여대	성폭력상담실	김수형	상담원	710-9938 016-271-4207	sea-kindly@hanmail.net
순천대	학생처 학생지원과	강희순	간호주사보	061-750-3056 017-606-5226	ganghs7205@hanmail.net
순천향대	학생진로상담센터	조명실	상담원	041-530-1489 011-1785-5739	maria@sch.ac.kr
송실대	학생지도상담소 성희롱성폭력상담소	오수희 이재령	상담실장 상담연구원	02-820-0843 011-9043-0322 011-230-6098	oshee@mail.ssu.ac.kr goodjr0@hanmail.net
신라대		이복숙			Life@silla.ac.kr
아세아 연합신학대	학생상담소			031-770-7788	
아주대	성폭력상담센터	김지혜	전임상담원	031-219-1745 019-204-0219	helper@ajou.ac.kr

대학	부서	성명	직위	연락처	E-mail
연세대 (서울캠퍼스)	여학생처 성폭력상담실	김영희	전임상담원	2123-2118 011-741-4509	kyykyh@yonsei.ac.kr
연세대 (원주캠퍼스)	성폭력상담소	김명숙	상담원 생활관사감	033-760-0811~2 033-760-2557 011-369-6549	women119@dragon.yonsei.ac.kr miriamk@hanmail.net
영남대	학생상담센터 성희롱성폭력상담실	박은순	실장	053-810-1241 011-515-3745	parkes@yumail.ac.kr
우석대	학생상담실	김용임	상담원	063-290-1138	yikim@woosuk.ac.kr
영남신학대	기획행정팀	신종우 조기현	팀장 행정	053-850-0561 053-850-0551	patrick@yntcs.ac.kr chogeehyun@hanmail.net
울산대	총무부	손자민		052-259-2033 016-631-9411	shonjamin@ncil.ulsan.ac.kr
이화여대	성희롱상담실	권수현 남현미	상담원 조교	3277-3229 011-9085-2081	speculum@ewha.ac.kr
조선대	학생처 여학생개발실	양일순	실장	062-230-6120 011-643-5851	isyang@chosun.ac.kr
중앙대	학생생활연구소	진도왕 김지아	조교 조교	820-6363	guidance@cau.ac.kr
천안대	학생생활상담센터 성문화상담실	한재희 백영수	소장 주임	041-550-0761 011-381-6639 016-441-2628	han@cheonan.ac.kr ysbaek@cheonan.ac.kr
청주대	학생복지처 학생지원팀	한상돈		043-229-8048 011-9843-4531	sdhan@chongju.ac.kr
충남대		임정섭	상담원	042-821-6153 011-405-2430	limjoung@cnu.ac.kr
충북대	학생상담소			043-629-7333	
침례신학대		임재연	생활관부관장		
평택대	학생생활상담소	박춘경	상담원	031)659-8029 F)031)659-8030	chunkt@pruniv.ac.kr
포항공대	학생생활연구소	강지윤	전임상담원	054-279-2725	moreno@postech.ac.kr
한국기술교육대	학생상담연구소 성폭력상담실	황애경		041-560-1288	helper@kut.ac.kr
한국성서대	사회복지학과	김성경	전임강사		
한국외대	학생생활상담연구소 성문제상담실 (서울/용인)	정선영 조은정	상담원 상담원	서울)961-4164 019-9028-3078 용인)031-330-4141 019-346-4320	meridian@hufs.ac.kr choej@hufs.ac.kr

대학	부서	성명	직위	연락처	E-mail
연세대 (서울캠퍼스)	여학생처 성폭력상담실	김영희	전임상담원	2123-2118 011-741-4509	kyykyh@yonsei.ac.kr
연세대 (원주캠퍼스)	성폭력상담소	김명숙	상담원 생활관사감	033-760-0811~2 033-760-2557 011-369-6549	women119@dragon.yonsei.ac.kr miriamk@hanmail.net
영남대	학생상담센터 성희롱성폭력상담실	박은순	실장	053-810-1241 011-515-3745	parkes@yumail.ac.kr
우석대	학생상담실	김용임	상담원	063-290-1138	yikim@woosuk.ac.kr
영남신학대	기획행정팀	신종우 조기현	팀장 행정	053-850-0561 053-850-0551	patrick@yntcs.ac.kr chogeehyun@hanmail.net
울산대	총무부	손자민		052-259-2033 016-631-9411	shonjamin@ncil.ulsan.ac.kr
이화여대	성희롱상담실	권수현 남현미	상담원 조교	3277-3229 011-9085-2081	speculum@ewha.ac.kr
조선대	학생처 여학생개발실	양일순	실장	062-230-6120 011-643-5851	isyang@chosun.ac.kr
중앙대	학생생활연구소	진도왕 김지아	조교 조교	820-6363	guidance@cau.ac.kr
천안대	학생생활상담센터 성문화상담실	한재희 백영수	소장 주임	041-550-0761 011-381-6639 016-441-2628	han@cheonan.ac.kr ysbaek@cheonan.ac.kr
청주대	학생복지처 학생지원팀	한상돈		043-229-8048 011-9843-4531	sdhan@chongju.ac.kr
충남대		임정섭	상담원	042-821-6153 011-405-2430	limjoung@cnu.ac.kr
충북대	학생상담소			043-629-7333	
침례신학대		임재연	생활관부관장		
평택대	학생생활상담소	박춘경	상담원	031)659-8029 F)031)659-8030	chunkt@pruniv.ac.kr
포항공대	학생생활연구소	강지윤	전임상담원	054-279-2725	moreno@postech.ac.kr
한국기술교육대	학생상담연구소 성폭력상담실	황애경		041-560-1288	helper@kut.ac.kr
한국성서대	사회복지학과	김성경	전임강사		
한국외대	학생생활상담연구소 성문제상담실 (서울/용인)	정선영 조은정	상담원 상담원	서울)961-4164 019-9028-3078 용인)031-330-4141 019-346-4320	meridian@hufs.ac.kr choej@hufs.ac.kr

대학	부서	성명	직위	연락처	E-mail
한국체육대	진로지도상담실	이지은	상담원	410-6769 F)410-6968	loise75@knupe.ac.kr loise75@hanmail.net
한남대					
한성대	학생생활연구소	홍성미	상담원		
한세대	학생생활상담소	김희수 계수정	소장 상담원	031-429-1037 011-265-0392	
한양대 (서울캠퍼스)	성폭력상담소	임현정	상담원	2290-0081	woman@ihanyang.ac.kr
한양대 (안산캠퍼스)	성폭력상담소	이현진	조교	031-400-4311	peace@ihanyang.ac.kr
호남대		남순현	교수		ly65148@hanmail.net
홍익대	학생상담센터 성폭력상담소	최정인 김나영	상담원 상담원	320-1356~7 016-769-0866 011-476-2056	hurizia@www.hongik.ac.kr guidance@www.hongik.ac.kr