



연세대학교 성희롱·성폭력상담실

120-749 서울시 서대문구 신촌동 134

Tel. 02-2123-2118

E-mail, helper@yonsei.ac.kr

Homepage, www.yonsei.ac.kr/~helper

함께 만드는 성평등한 연세



성희롱·성폭력 없는 캠퍼스

연세대학교 성희롱·성폭력상담실

1장_ 성희롱·성폭력에 대한 이해

- 06 성희롱·성폭력이란?
- 08 성희롱·성폭력, 일상문화의 문제입니다.
- 10 성희롱·성폭력의 판단기준: 내가 겪은 일은 성폭력일까요?

2장_ 대학 내 성희롱·성폭력

- 14 동료학생들 사이의 성희롱·성폭력
- 16 데이트 성폭력
- 18 학생에 대한 교수의 성희롱·성폭력
- 22 직장 내 성희롱
- 28 2차 가해

3장_ 성희롱·성폭력 예방과 대처

- 32 피해자가 되었을 때
- 35 가해자가 되었을 때
- 36 주변 동료·사건 지원자일 때
- 37 성폭력생존자 권리한정

4장_ 성희롱·성폭력상담실 안내

- 40 주요 업무
- 42 이용방법 및 사건지원 절차

부록1. 연세대학교 성폭력 예방에 관한 규정 및 시행세칙

부록2. Yonsei University's Policy on Sexual Misconduct
Procedure and Prevention

Yonsei University Auxiliary Enforcement Regulations
on Sexual Misconduct Prevention

성희롱·성폭력
없는 캠퍼스



성평등한 캠퍼스 문화 정착을 위하여

연세대학교 성희롱·성폭력상담실은 2001년 문을 열어 지금까지 성폭력 근절과 성평등한 캠퍼스를 만들기 위한 다양한 활동을 해왔습니다. 성폭력 피해 사건 해결을 위한 다각적인 지원 뿐 아니라 예방교육에 힘써 상호존중적인 성문화를 정착시키고 구성원들이 성인지지적 관점을 정립할 수 있도록 노력하고 있습니다.

〈성희롱·성폭력 없는 캠퍼스〉 역시 그러한 노력의 일환으로, 성희롱·성폭력의 기본 개념, 대학 내에서 발생할 수 있는 성희롱·성폭력의 구체적 사례와 대처법, 사건 지원 절차 등에 관한 정보를 담아 성희롱·성폭력에 대한 기본적인 이해를 돕고 성폭력 예방교육 자료로 활용할 수 있도록 제작하였습니다. 본 책자가 연세에 첫 발을 내딛는 신입생부터 대학원생, 교수, 직원 등 모든 학내 구성원들이 상호존중의 문화 속에서 성평등한 캠퍼스를 만들어 가는 데에 그 역할을 할 수 있기를 바랍니다.



1장_ 성희롱·성폭력에 대한 이해

“성폭력은 우리의 일상과 맞닿아 있는 문제입니다.
성폭력은 권력 관계를 성찰해야 하는 문제입니다.
성폭력은 성차별적인 문화의 산물입니다.”

- 6 · 성희롱·성폭력이란?
- 8 · 성희롱·성폭력, 일상 문화의 문제입니다.
- 10 · 성희롱·성폭력의 판단기준: 내가 겪은 일은 성폭력일까요?

성희롱·성폭력이란?

성폭력

상대방의 동의를 구하지 않은 상태에서 이루어지는, 성적인 성격을 띤 언어적, 정신적, 신체적 행위 및 요구, 그리고 성별에 기반한 차별적 행위를 뜻합니다. 즉, 물리적 폭력에서부터 불쾌한 성적 농담과 같은 언어적 유형까지를 모두 포함하는 개념입니다. 성폭력인가 아닌가의 1차적인 판단기준은 피해자의 감정 상태, 증언, 동의 여부 등에 있습니다. 흔히 성폭력이라고 했을 때 신체적인 폭력만을 떠올리기 쉽지만 수업시간 중의 성적 농담, 선배나 동기의 언어적 성희롱, 버스나 지하철 안에서 겪게 되는 불쾌감 등 '대수롭지 않게' 여겨져 언행들 역시 같은 맥락에 있으며, 피해자의 경험에 따라 전혀 경미하지 않은 문제일 수 있습니다. 사건의 맥락을 고려하지 않은 채 사건의 '경중'을 판단해서는 안되며, 성폭력을 우리 일상의 문제로 받아들이는 인식이 필요합니다.



성희롱

흔히 성폭력은 강간, 강제 추행 등 신체적, 물리적 폭력을 의미하는 것이고 성희롱은 그보다 가벼운 정도의 성적 행위로 인식하는 경향이 있습니다. 그러나 이 두 가지는 행위의 강도에 따라 구별되는 것이 아니며, '성폭력보다 약한 것이 성희롱'은 아닙니다.

성폭력과 성희롱을 구분하여 사용할 때, 성희롱(Sexual/ Gender Harassment)은 직장, 공공단체, 학교 등의 단체생활에서 상대방이 원하지 않는 성적 언행으로 개인의 성적 자기 결정권 및 노동권이나 교육권, 학습권을 침해하는 행위를 규제하기 위해 사용되고 있는 용어이며, 여성 혹은 남성의 노동권, 학습권 등 권리 보호의 차원을 강조하고 있는 개념입니다. 이것은 단순히 지나가는 말에서부터 포옹이나 신체적 접촉에 이르기까지 다양한 행위들을 포괄하는 의미로 사용될 수 있습니다. 이 때, 성희롱은 불평등한 권력관계를 기반으로 발생하는 성적 폭력과 성차별, 여성의 노동권과 학습권에 대한 적극적인 옹호의 관점을 내포하고 있는 것입니다.



연세대학교 성폭력 예방 및 처리에 관한 규정에서는 성폭력을 개인의 자유로운 성적 결정권과 인격권을 침해하는 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 뜻한다고 정의하고 있으며, 넓은 의미의 성폭력 개념을 사용하여 성희롱을 성폭력에 포함하고 있습니다. 이는 교육, 업무, 고용, 기타 관계에서 교원, 직원, 또는 학생이 그 지위를 이용하여 교육 또는 업무 등과 관련한 성적 언동 등으로 성적 수치심 또는 혐오감을 느끼게 하는 등의 성희롱을 하거나, 성적 언동, 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 교육상 또는 고용상의 불이익을 주는 것을 포함합니다.

[참고 : 우리 모두 알아야 할 反 성폭력 이야기 (연세 성폭력 뿌리뽑기 연대회의) 성희롱 개념과 확장된 성폭력 개념의 위상 정립을 위하여 (정승화, 미간행)]

성희롱·성폭력, 일상 문화의 문제입니다

- 성폭력은 우리의 일상과 맞닿아 있는 문제입니다.
- 성폭력은 권력 관계를 성찰해야 하는 문제입니다.
- 성폭력은 성차별적 문화의 산물입니다.

선배와 후배, 교수와 학생, 상사와 부하 직원 등 다양한 관계가 공존하는 대학 사회도 성폭력에서 자유롭지 않습니다. 흔히 어떤 이들은 성폭력이 발생하게 된 맥락을 굳이 따지지 않더라도 객관적이고 중립적인 시각에서 전모를 파악할 수 있는 일이라고 말합니다. 또 성폭력이 발생했을 때 그것을 폭력이 아닌 '익숙한 문화'라고 말하는 사람들도 있습니다.

그러나 성폭력은 바로 그 '문화'라는 이름으로 용인되어 온 폭력을 문제시하는 것이며, 일상에 스며있는 성별 권력을 성찰해야 하는 문제입니다. 또한 성폭력 사건을 이해하기 위해서는 가해자와 피해자가 어떤 관계인지, 문제가 된 언행의 전후 맥락은 어떠했는지 살펴보아야 합니다. 이 때 상황을 단편적으로 이해하려 하지 말고, 사건의 의미를 구성하는 여러 관계와 정황들에 대하여 신중하게 접근해야 합니다. 예를 들어 학생과 교수의 관계인지, 선후배 사이인지, 직장 동료인지에 따라 해당 행위의 의미가 성폭력으로 구성되는 지점이나 의미가 달라질 수 있는 것이지요. 또한 성폭력은 '전형적인' 이미지대로 발생하지 않습니다. 선후배나 교수-학생 관계에서 우위에 있는 것은 나이가 더 많거나 사회적 지위가 더 높은 선배나 교수일 것이라고 쉽게 생각할 수 있지만, 선배나 교수가 여성이고 후배나 학생이 남성일 때는 다른 상황이 발생할 수도 있습니다.

성폭력을 '익숙한 문화'나 '자연스러움'으로 옹호하는 것은 성폭력의 심각성을 은폐하고 오히려 용인하는 사회적 분위기를 지속시키게 됩니다. 따라서 성폭력을 사소한 일로 치부하거나 '우연한 사고'로 넘기지 말고

고 일상 문화를 돌아보는 태도가 필요합니다.

"예전에는 통하던 농담이 지금은 왜 안 되는가", "예쁘다고 칭찬하는 게 왜 문제인가"

라는 불만표출이 아니라 성별화된 칭찬 방식, 폭력을 문화로 답습해 온 것은 아닌지

자문해볼 필요가 있는 것입니다. 수업 시간에 여성을 성적 대상화해 표현하는 강사, 그러

한 발언에 문제제기하는 학생들에게 '그럴 수도 있

는 일을 가지고 너무 민감하게 반응하는 거 아니냐'고 탓하

는 주위 사람들, 자신보다 나이 어린 여성에 대한 성차별적인 언행, 동아리나 과반의 인터넷 커뮤니티에 올라오는 외설적인 게시물, 밤늦게까지 계속되는 술자리에서 은근히 오가는 음담패설과 같은 언행들이 대학에서 '자연스러운 문화'란 이름으로 용인되어 왔음을 자각하고, 스스로와 주변 모두에게 진지한 성찰을 요구해야 합니다. 그래서 대학 공동체의 문화를 보다 평등하게 바꾸어 나가도록 노력해야 합니다.



성희롱·성폭력의 판단기준: 내가 겪은 일은 성폭력일까요?

'성폭력'이라고 하면 흔히 심각한 범죄로만 여기는 경우가 많습니다. 그래서 성폭력이 일상적으로 일어날 수 있는 일이라는 말이 잘 와 닿지 않고, 나와는 관계없는 일로 생각하기 쉽습니다. 하지만 누구나 살면서 크고 작은 성폭력을 경험하고 그에 대해 판단하고 대처해야 할 상황을 맞게 됩니다. 하지만 막상 자신에게 그러한 일이 생겼을 때 그것이 성폭력인지 아닌지를 판단하는 것은 쉽지 않은 일입니다. 내가 겪은 일을 성폭력이라고 명명했을 때 주변에서 보일 반응과 스스로를 '성폭력 피해자'라고 칭하는 것에 대한 부담감, 불쾌감인지 아닌지 판단하기 애매한 상황, 자신이 겪은 일이 성폭력예방 지침서의 사례와는 다르게 '사소한 일' 같다는 느낌이 뒤섞여 혼란스러울 수 있습니다.

그러나 성폭력 피해경험은 단입하게 나타나지 않습니다. 누군가에게 성폭력인 일이 나에게서는 아닐 수도 있고, 과거의 일이 시간이 지난 후에 성폭력으로 다시 생각되기도 하며, 같은 말도 나와 상대의 관계나 당시 상황에 따라 성폭력이 될 수도/그렇지 않을 수도 있습니다. 성폭력이 성(姓)에 관한 폭력이라 하더라도 나라는 인격 속에 '성'이라는 부분만 따로 떨어뜨릴 수 없기 때문에 성폭력은 나와 내가 관계 맺고 있는 사람들을 총체적으로 다시 되돌아보게 합니다. 모든 관계가 완벽하게 상호적이고 평등할 수 없기 때문에 성폭력은 일상적으로 일어날 수밖에 없



습니다. 처음부터 끝까지 폭력적인 관계에서만 성폭력이 발생하는 것은 아닙니다. 그렇기 때문에 찾아오는 혼란은 어쩌면 당연합니다.

따라서 자신이 겪은 일이 성폭력인지 아닌지 묻는 과정은 사람들이 흔히 성폭력이라고 여기는 일과 나의 경험이 얼마나 일치하는가를 맞춰보는 것이 아니라 그 일에 대한 나의 느낌, 나와 상대방의 관계, 당시 상황과 맥락을 살피는 것에서부터 시작되어야 합니다. 또한 어떤 경험이 시간이 지남에 따라 그 의미가 변화할 수 있음을 안다면 좀더 편안하게 자신이 겪은 일을 성폭력으로 받아들일 수 있을 것입니다.

마지막으로 성폭력 피해경험은 그에 대한 혼란스러움과 고통을 들어주는 사람 없이 말해질 수 없습니다. 나의 이야기를 의심 없이 잘 들어줄 수 있는 사람, 그것을 삶의 긴 과정에서 치명적인 일이라고 여기지 않으면서도 사소한 이야기로 치부하지 않는 사람과 함께 이야기를 나누는 것이 중요합니다. 자신의 경험을 말하고, 다른 사람의 이야기에 귀 기울임으로써 우리는 성폭력 문제를 직면하고 함께 풀어 나갈 수 있습니다.



2장_

대학 내 성희롱·성폭력

- 14 • 동료학생들 사이의 성희롱·성폭력
- 16 • 데이트 성폭력
- 18 • 학생에 대한 교수의 성희롱·성폭력
- 22 • 직장 내 성희롱
- 28 • 2차 피해

동료학생들 사이의 성희롱·성폭력

성폭력은 우리의 일상에 내재한 성별권력을 반영하며 '우연한 사고나 실수'가 아니라 공동체 문화와 깊은 연관이 있는 문제입니다. 따라서 일상생활을 함께하는 동료관계에서 언제든 언어적, 환경적, 신체적 성희롱·성폭력이 발생할 수 있으며, 이를 어떻게 대처하



느냐가 사건 당사자들의 이후 대학 생활에 중요한 영향을 끼칠 수 있습니다. 따라서 사건이 발생했을 때 이것을 '한 사람의 실수나 이상한 행동'으로만 여기지 말고 우리 공동체 문화의 어떤 문제를 반영하고 있는지 함께 고민하고, 서로를 동등한 인격체로 존중하는 동료 관계를 갖도록 노력해야 합니다.

농담과 성적대상화 사이

00학과의 교학부 일부 선배들이 엠티를 갈 때마다 후배들에게 술을 강요하고 술에 취하면 여자 후배들에게 성적인 농담을 하거나 포옹을 하려는 등의 행동을 하였다. 학과에서 반기는 분위기는 아니었지만 술에 취해 그런 것이고 분위기를 잘 띄우는 선배들로 두둔하는 이들 때문에 반대파와 일선들은 직접 지적하지 못하고 상황을 무마해 왔으나 매년 새내기들은 당황스러움과 불쾌함을 느껴야 했다.

누군가를 성적대상화하거나 희화화하여 소외시키는 것을 '재미있는 농담'으로 여기는 문화가 은연중에 당연시 되는 경우가 많습니다. 특히 엠티나 개강파티 등에서 술에 취해 성적 농담을 하거나 신체적 성추행을 하는 가해자에 대해 "술에 취해서 그렇다"고 넘어가는 경우가 많은데 이는 좋은 대처가 아닙니다. 그러한 행동을 대수롭지 않게 여기고 용인하는 분위기가 결국 놀이 문화와 성폭력을 구분하지 못하게 하기 때문입니다. 이런 경우 엠티나 학과 행사 전에 성인지 워크숍을 갖거나 평소 여성학 세미나 등을 통해 문제로 느꼈던 점들을 공론화하고 과반문화의 변화 방향을 함께 고민하는 것도 좋은 방법입니다.

불특정다수에게 피해를 주는 환경형 성희롱

사람이 복잡한 식당이나 이용자가 드문 시간 도서관에서 여성들의 신체를 핸드폰이나 디지털 카메라로 몰래 촬영하다가 적발되어 성폭력상담소로 신고 되어 징계조치 되었다.

이러한 환경형 성희롱은 피해자가 해당 공간을 자유롭게 이용할 수 있는 학습권과 생활권을 침해하며, 사건발생 이후에도 심리적 위축이나 충격으로 인해 행동반경이나 활동에 제약을 받을 수 있습니다. 또한 불특정 다수가 피해자가 될 수 있다는 점에서도 그 심각성이 크다고 할 수 있습니다. 우리 학교는 구성원들의 학습권과 생활권을 침해하는 이러한 행위에 대하여 가해자의 해당 공간 출입정지, 성인지 교육 의무이수, 비실명 공개 사과 등을 통해 사건의 심각성을 알리고 유사 사건이 재발하지 않도록 조치하고 있습니다.

침묵은 동의의 다른 이름?

명소 알고 지내던 선배가 술에 취한 후배를 데려다주는 차안에서 손을 잡고 여러 차례 포옹과 키스를 시도하였다. 선배인 남성은 후배가 거부 의사를 밝히지 않았기에 상대도 동의한다는 뜻으로 받아들였다고 하였으나 소속 대학 성폭력상담소는 거부하지 않은 것이 곧 동의한 것은 아니라는 점에서 이를 성폭력 사건으로 처리하였다.

침묵이 어떤 경우 거부를 뜻하는 것이 아니라고 한다면 마찬가지로 그것이 곧 바로 동의를 뜻하는 것도 아닙니다. 이러한 사건의 가해자들이 "상대방도 가만 있기에 원한다고 생각했다"고 말하는 경우를 많이 봅니다. 그렇다면 왜 우리는 yes인지 no인지 구분하기 어려운 상황을 쉽게 yes라고 여기고 마는 것일까요? 상대방이 명확하게 의사를 밝히지 않았다고 생각할 때 왜 그것이 동의가 아닐 수도 있음을 먼저 생각하지 않는 것일까요? 그것은 이미 자신의 의사대로 상대방의 침묵을 해석하고 싶은 마음에서 나온 것이 아닐까요? 상대방의 no는 no로 받아들여한다는 '기초 상식'을 넘어서 동의와 강제는 명확하게 구분되지 않는다는 것, 그리고 그런 상황에서 성별권력이나 남성중심적 인식이 어떻게 상대의 침묵을 '오독'하게 만드는지 성찰하는 태도가 필요한 것입니다.

데이트 성폭력

데이트 성폭력은 연애 관계, 혹은 데이트 중에 일어난 상대가 원치 않는 모든 성적 행위를 포함하는 개념입니다. 서로 호감을 가진 관계에서 일방적인 '친밀감의 표현'이 상대에게는 성폭력이 되기도 하고, 시간이 지난 후에 둘 사이의 관계가 바뀌면서 이전의 경험이 성폭력으로 재해석되기도 합니다.

이러한 데이트 성폭력은 우리 사회의 연애문화와 깊은 관련이 있습니다. 우리 사회의 가장장적 문화는 '여성성'과 '남성성'을 규정짓고 연애 관계에서도 여성과 남성에게 각자 다른 역할을 기대합니다. 예를 들어 '여성다움'은 데이트 비용의 지불을 할까 말까의 긴장감에서부터 여성들이 스킨십에서 자기 의사를 적극적으로 밝히거나 욕망을 쉽게 드러내지 못하도록 만들기도 하고, 때로 원치 않는 상황에서 성관계에 '동의'하게 만드는 압력이 되기도 하는 것이지요. 또한 '남성다움'은 남자가 집에 데려다주어야 한다거나 가방을 들어주는 등 고정된 성역할에 따른 '연애의 법칙'을 만들어냅니다. 하지만 애정의 표현은 이렇게 성역할 고정관념에 따라 이루어질 필요가 없는 것이겠지요.

마찬가지로 정해진 '사랑의 각본'이나 '스킨십을 단계별로 하는 법'은 없습니다. 키스는 손을 잡는 것 보다 더 진전된 애정의 표현이고 성관계는 그보다 더한 사랑을 '확인'하는 것일까요? 연애에 동의했다고 성관계에도 동의한 것일까요? 당연히 그렇지 않습니다.

사회가 만들어 준 연애각본에 충실하다보면 나도 모르는 사이에 '폭력'을 '사랑'이라는 이름으로 행하게 됩니다. 따라서 서로에 대한 애정만큼이나 우리 사회의 연애 문화와 데이트 성폭력의 밀접한 관계를 잘 이해할 필요가 있으며, 자신의 경험을 '이번 연애만의 문제'이거나 내가 '이상한 상



대'를 만나서 생긴 '우연한 사건'으로만 생각해서는 안됩니다. 자신의 경험에 대한 성찰과 변화가 없다면 그 각본 안에서 언제든지 성폭력은 발생할 수 있기 때문입니다.

사귀는 상대방이 다른 이성 친구를 만나는 것을 지나치게 통제하고 감시하는 등의 언행

데이트 성폭력은 신체적 폭력 뿐 아니라 상대를 의심하고 지나치게 감시하는 행동 등 상대에게 정신적 폭력을 될 수 있는 모든 언행이 포함되는 개념입니다. 자주 연락하고 상대의 모든 것을 알고자하는 마음은 사랑의 감정일 수도 있지만, 그것이 상대방의 일거수일투족을 확인하고 다른 친구들을 만나거나 생활전반을 통제하는 것이 되어서는 안 될 것입니다. 애정을 가진 상대에 대한 관심과 '폭력, 구속'은 분명히 구분되어야 합니다.

호감을 가진 상대가 원치 않음에도 불구하고 일상생활을 지속하기 어려운 정도로 (메일이나 전화, 문자로)연락을 취하여 공포감과 불쾌감을 주는 등의 언행

스토킹에 해당하는 이러한 행위는 "적극적인 사랑의 표현"과 폭력을 구분하지 못하여 발생하는 경우가 많습니다. 상대의 감정과 의사에 관계없이 '밀어부치기'식의 애정표현이 낭만적 사랑의 각본으로 오해되는 우리 사회의 왜곡된 성문화의 반영이기도 합니다. 이러한 스토킹의 경우 가해자를 피해자의 생활공간으로부터 분리하는 등의 조치를 취할 수 있습니다. 상대에 대한 관심과 애정만큼 당사자의 분명한 의사표현을 존중하는 태도가 필요합니다.

학생에 대한 교수의 성희롱·성폭력



학생과 교수 사이에 발생하는 성폭력은 이들 사이의 권력관계를 기반으로 발생하기 쉽습니다. 대부분 사건의 피해자가 해당 교수에게 논문을 지도 받는 대학원생, 조교, 강의를 수강하는 학생이라는 점은 교수 성폭력 사건이 교수사회의 권력관계나 권위와 긴밀히 연관되어 있음을 보여줍니다. 또한 관계의 특성 상 사건이 발생한 후에도 피해사실을 공개하거나 사건을 해결하는 데 상당한 어려움을 겪게 되고 피해자들은 일방적으로 학습권과 생활권을 보장받기 어려운 경우가 많습니다. 주변 동료들도 자신에게 불이익이 돌아올 것에 대한 우려로 몸을 사리는 경우가 많은데, 올바른 사건 해결과 교육의 장인 대학에서 구성원들의 인격과 학습권을 존중하는 문화 정착을 위해 피해자를 적극적으로 지지하고 힘이 되어줘야 합니다.

재미있는 수업? 성희롱?

00대학의 한 교수가 강의 도중 “너희는 3학년 000가 예쁘는데 나는 1학년 000가 더 예쁘다.” “요즘 대학생들은 돈을 벌기 위해 자기의 난자를 파는데, 학벌이 뛰어나거나 예뻐수록 난자가격이 비싸다. 000 정도면 난자가격이 비싸겠다.” 등 피해 여학생의 외모에 대해서 여러 차례 언급하였다. 또한 시험시간에 학생에게 다가와 어깨에 손을 올리고 얼굴을 가까이 대는 등의 행동을 하여 피해여학생이 시험 보는 내내 불쾌감을 느꼈다고 하였다.

이에 대해 국가인권위원회는 교수는 학생의 성적, 학교생활, 진로에 큰 영향을 미칠 수 있는 지위에 있기 때문에 부당한 언행을 하더라도 학생입장에서 거부의를 표시하기 어려운 것이 현실이며, 따라서 교수 스스로 학생의 모범이 되도록 조심해야 함에도 불구하고 오히려 자신의 지위를 이용하여 성적 언행을 하는 것은 매우 부적절한 행동이라고 판단하였으며, 해당 대학은 언어적, 신체적 성희롱에 대한 책임을 물어 해임조치 하였습니다.

수업시간에 여학생들의 외모에 대해서 평가하는 발언, 희화화하거나 농담의 소재로 사용하는 것들은 학생들이 받아들여기에, 교수가 자신을 ‘학생’으로 대하는 것이 아니라 ‘여자’로서 여겨지고 있다는 생각을 가지게 할 수 있습니다. 게다가 문제가 되었던 발언에서처럼 ‘예쁘기 때문에 비싸겠다’는 말은 여성의 외모를 직접적으로 교환가치가 있는 성적 대상으로 여기고 있음을 보여주기도 합니다. 또한 교수가 외모를 평가하는 발언을 수업시간이라는 공적인 공간에서 함으로써 학생들은 학문적 능력을 발휘하는 것보다 여성으로서 매력적인 외모를 가꾸는 것이 더 중요하다는 암묵적 지식을 가지게 될 수 있으며, 이는 교육적으로 큰 문제를 가지게 됩니다.

직접적으로 문제가 되었던 위와 같은 사례뿐만 아니라, 수업시간에 학생들의 흥미를 유도하기 위해 성적 농담을 하는 경우들이 많이 있습니다. 그러나 성행위를 빗댄 설명이나 음담패설과 같은 농담들은 수업시간에 하기에 적절하지 않은 경우가 많습니다. 수업 내용과 직접적인 관련이 없는 성적 농담은 분위기를 좋게 하는 것이 아니라 오히려 학습의욕을 떨어뜨리고 불쾌감을 유발할 수 있습니다.

또한 수업 시간에 자료로 성적 이미지를 사용할 때도 신중해야 할 것입니다. 최근 멀티미디어를 이용한 수업이 늘어감에 따라서 성적 이미지나 영상을 수업교재로 사용하는 경우가 많이 있습니다. 모든 성적 이미지가 수업시간에 다루어진다면 안 된다는 의미가 아니라, 교수의 의도와는 다르게 학생들에게 받아들여질 수도 있다는 사실을 인지하고 있어야 한다는 것입니다. 어떤 자료가 교육적으로 사용될 수도 있지만 맥락에 따라 성희롱이 될 수도 있으므로 해당 자료가 어떤 의미를 갖는지 충분히 고려하는 교수의 판단이 중요함을 염두에 두어야 할 것입니다.

수업 외 장소에서의 성희롱

학교 밖에서의 신체적 성희롱

00대학의 학과장이었던 00교수는 학교 업무와 관련하여 교수 연구실에서 회의를 하다가 밖으로 나가 술을 마신 후 헤어져 집에 가던 도중에 피해자에게 술을 많이 마셨으니 데리러 와달라고 하면서 호소하였고, 피해자는 학생의 신분으로 차마 이를 거절하지 못하여 다시 학교 앞으로 돌아갔는데, 가해 교수는 피해자의 손목을 잡아끌고 근처 공원으로 데리고 가서 손목을 잡고 여러 차례 모욕하고 키스하려고 시도하였다.

이에 대하여 국가인권위원회는 학교 외 장소에서 사건이 발생했다 하더라도 학교 업무와 관련되어 시작된 술자리이므로 업무관련성이 인정된다고 판단하였으며, 교수가 학생에게 키스를 시도하는 행위는 여성의 관점에서 성희롱이라고 느끼기에 충분하다고 판단하여 시정 권고를 결정하였습니다.

교수는 학생에게 지식을 전달할 뿐 아니라 학교와 사회에서 모범이 되어야 하는 지위에 있는데 만취상태에 이르러 자신이 통제하지 못하는 행동을 하는 상황을 만든 것부터 책임이 있습니다. 그렇기 때문에 술에 취해서 기억이 나지 않는다는 것은 자신의 행동을 정당화하는 어떤 근거도 될 수 없으며, 오히려 책임이 더 크다는 것을 보여줍니다. 또한 수업시간이나 교내에서 이루어진 일이 아니라 학교 밖에서 이루어진 일이라고 하더라도 교수와 학생 사이의 관계가 바뀌는 것은 아니기 때문에 학교 안에서와 같은 책임이 있다고 할 수 있습니다. 오히려 학교 밖에서는 교수로서가 아니라 한 개인으로서 행동하기 때문에 문제가 되지 않는다는 생각이 더욱 위험할 수 있음을 알아야 합니다.

개인적 친분관계와 성희롱

교수와 학생이 반드시 수업 중에만 만나는 것은 아니며 학교 외 장소에서도 수업의 연장 또는 회식 자리나 모임 등을 종종 갖게 됩니다. 하지만 이와 달리 교수와 학생의 관계를 넘어서는 개인적인 친분은 신중할 필요가 있습니다.

대학사회에서 교수가 가진 권력은 학생입장에서는 상당히 큰 것입니다. 학점과 취업, 이후의 진로에 교수가 행사할 수 있는 권한이 많다고 생각하기 때문에 학생들은 교수와 친밀한 관계를 맺고 싶어 할 수 있습니다. 이를 교수가 개인적 감정으로 오인해서는 안 되며, 교육자로서 적절한 관계를 판단하고 유지하는 것이 중요합니다. 예를 들어 현재 학칙 상으로 교수와 학생 사이의 연애 자체를 금지할 수는 없으나 이는 많은 책임이 뒤따르는 행위입니다. 비슷한 예로 상담자가 내담자와 상담과정 중에 연애관계를 맺는 것은 엄격하게 규제되는 경우가 많습니다. 내담자는 상담자에게 자신의 고민을 전적으로 드러내며 의지하는 관계의 특성상 상담자에게 호감을 가지기 쉬운데, 상담자가 이를 알면서도 연애관계에 맺는 것은 내담자의 취약한 감정



상태를 이용하는 것이 될 수 있다는 것입니다. 교수와 학생 사이의 관계도 이와 비슷하게 생각해볼 수 있습니다. 학생은 학생으로서 교수를 신뢰하며 존경하는 마음을 가지게 되고, 인정받고자 노력합니다. 그런데 이를 교수가 다른 개인적 관계로 유도하거나 학생의 감정을 알면서도 제재하지 않는다면 많은 윤리적인 문제가 뒤따르게 됩니다.

또한 학생을 연애의 대상으로 여기고 구애하는 행위는 학생의 입장에서는 거부하기 힘들다는 점에서 '평등한 개인들' 사이의 관계로 보기 어렵습니다. 그렇기 때문에 현재 미국의 많은 학교들은 교수와 학생 사이의 연애를 금지하고 있습니다. 교수와 학생이라는 지위와는 분리하여 개인적인 친분관계를 생각할 수 없으며, 이로 인해 성희롱이 발생하였을 때 이에 대한 전반적인 책임은 교수에게 훨씬 더 크다는 것을 기억해야 합니다.

2차 가해

OO대학에서 성희롱 피해교수가 정직 처분을 받은 후에 피해자가 논문지도를 받지 못하도록 하였다는 발언을 공개적으로 하였다.

교수 성폭력 사건의 경우에 교수가 위력을 행사하여 피해자가 학교생활을 하기 어렵게 되는 상황을 방지하는 것이 상당히 중요합니다. 피해자를 공개적으로 비난하고 위축감을 주는 행위는 2차 가해에 해당하며, 피해자 뿐 아니라 주변 학생, 동료들에게도 영향을 미치게 됩니다. 수업을 듣거나 논문을 지도받는 학생의 위치에서 교수를 신고하여 대처하는 것은 쉽지 않은 일입니다. 어렵게 문제제기를 한 피해학생에게 교수가 논문지도를 받지 못하게 하겠다던가, 직간접적인 비난을 통해서 학업을 지속하지 못하도록 힘을 행사하는 것은 가장 기본적인 교육권과 생활권을 보장받지 못하도록 하는 행위입니다. 또한 이러한 일들이 반복되면 교수가 어떠한 행위를 하더라도 문제제기 하지 않는 것이 바람직하다고 여기게 되며, 동료 학생들마저도 자신의 신변을 보호하기 위해서 피해학생을 지지하지 않게 되는 경우가 발생하게 됩니다. 그렇기 때문에 교수와 학생 사이의 성폭력 사건에 있어서는 2차가해가 이루어지지 않도록 적극적인 대처가 필요합니다.



[참고 2007 국가인권위원회 성희롱 시정 권고 결정제집 제1집]

직장 내 성희롱



대학은 일차적으로는 교수와 학생을 중심으로 교육이 이루어지는 공간이지만, 이를 지원하는 다양한 행정 업무들이 이루어지는 조직이기도 합니다. 따라서 교수와 학생 관계뿐만 아니라 교수와 직원, 직원과 학생, 그리고 직원 동료 사이에 이루어지는 상호 관계도 학교 내 조직 문화에 있어 주요한 부분을 차지합니다. 대학 내 성희롱의 문제는 이와 같이 다양한 구성원의 상호 관계들을 고려하여 구성원의 노동권, 생활권을 보장하는 차원에서도 논의되어야 합니다.

직장 내 성희롱은 대부분 상사와 부하직원이라는 권력관계에 기반하고 있고, 피해 사실을 알리는 것 자체가 조직의 안녕과 질서를 해친다고 생각되기 쉽기 때문에 오히려 피해자가 감정적으로나 고용상으로 불이익을 받을 가능성이 커집니다. 주변 사람들도 이러한 불이익을 우려하여 피해자에 대한 지지를 철회하고 사회적인 통념에 기대어 피해자의 책임을 묻거나 비난하기도 합니다. 이러한 조직 분위기 속에서 성희롱의 피해자는 육체적, 정신적 고통뿐만 아니라 근로 의욕 저하, 업무 수행의 어려움, 대인 관계 장애 등의 피해를 겪게 되는 경우가 많으며, 직장생활을 지속하기 힘들어서 비자발적으로 퇴직하는 경우도 발생합니다. 그러므로 조직 구성원의 일할 권리를 보장하는 차원에서 성희롱에 대한 사전 예방과 적절한 사후 대책

이 수립되어야 하며, 피해자를 동등한 인격체의 직장 동료로 지지하고 보호하는 직장 문화가 형성되어야 합니다.

직장 내에서 성적인 농담이나 외모에 대한 평가를 자제하고 상대 여성을 동료로 대하는 태도, 불필요한 신체 접촉을 삼가는 행위는 직장 동료에 대한 존중을 표현하는 것이기도 합니다. 직장 내 인간관계는 사적인 관계가 아니라 엄연히 업무로 맺어진 공적인 관계이므로 어디까지나 직장 동료로서 예의를 지키는 원칙이 지켜져야 할 것입니다. 일상적으로 자신의 옆자리에 앉아있는 동료를 '직장 동료'로서가 아니라 '여자'로 대하고 있지는 않은지 자문해 보고, 평소 동료들을 대하는 태도를 성찰하는 것이 성희롱 없는 직장 문화를 만드는 출발이 될 것입니다.

언어적 성희롱? 객관적인 사실의 전달?

○○대학교의 교수가 노사문제에 관해 형의를 하던 여성 교직원의 가슴을 손가락으로 가리키면서 "가슴이 보인다. 달고 다나라"라고 말하였고, 그 어차원은 해당 교수의 이러한 성적 언동으로 인해 심한 성적 굴욕감을 느꼈다고 하였다.

국가인권위원회는 해당 교수의 발언을 성희롱 사건으로 판단하여 가해 교수에게는 인권교육을 수강할 것을, 소속 학교 총장에게는 가해 교수에 대하여 경고조치

를 취하고 성희롱 재발방지대책을 수립할 것을 권고하였습니다. 해당 교수의 발언이 성희롱으로 판단된 이유는 무엇일까요? 국가인권위원회는 사건 당시 노사 간의 대립이 고조되어 교수와 직원이 서로 팽팽하게 대치하고 있던 상황을 주요한 근거로 들고 있습니다. 그러한 상황에서 가해자의 발언은 단지 객관적인 사실을 알리거나 주의를 주고자 한 언동으로 볼 수 없으며, 오히려 여성 비하적인 발언을 이용하여 상대를 주눅 들게 하고 모욕감을 주려는 고의적인 언동이라는 것입니다. 이러한 사례에서 보듯이 성희롱 행위의 판단에는 언동 자체만이 아니라 그러한 행동을 하기까지의 과정이나 당시 상황이 주요하게 고려됩니다. 여성을 비하하는 성적 언동은 특히 이해관계가 대치되는 상황에서 상대방보다 우위를 선점하기 위해 사용되기 쉽고 이는 여성에게 성적 굴욕감과 수치심을 경험하게 합니다. 공적인 직장 생활에서 여성을 비하하는 발언을 하는 것은 여성을 배제하려는 남성중심적인 의식을 드러내는 것이며 성평등한 직장문화에도 심각한 침해가 됩니다.

직장 동료에 대한 성적 소문을 악의적으로 유포하는 행위

○○회사의 한 직원이 특정 직원에 대하여 “다른 남자와 모험에 들어가는 것을 본 사람이 있다”는 등의 소문을 회사 내 직원들에게 유포하여 직원들이 해당 직원의 전직을 요구하는 탄원서를 제출하였다.

국가인권위원회는 직장 동료에 대한 성적 소문 유포가 해당 직원에게 적대적이고 모욕적인 근무환경을 형성하였다는 점을 들어 위의 사례를 ‘환경형 성희롱’으로 판단하였습니다. 소문을 유포한 사람은 인권교육을 수강할 것을, 회사 대표는 가해자와 피해자를 같은 공간에서 근무하지 않도록 조치할 것을 권고 받았습니다.

다른 사람에 관한 성적인 소문을 직장 내에 퍼뜨리는 것은 단순한 소문에 그치거나 상대방이 느끼는 불쾌감 수준에 머물지 않습니다. 이는 상대방의 업무 수행을 방해하고 위협적이고 적대적이며 모욕적인 근무환경을 형성함으로써 상대방이 안정적인 환경에서 노동할 수 있는 권리를 침해하는 행위가 될 수 있는 것입니다.

간접적으로 전해들은 성적 언동도 직장 성희롱

○○회사의 상사가 남성 동료와 부하직원들과의 술자리에서 회사 여직원을 지칭하며 “그 여자는 내꺼니까 건드리지 마라”는 발언 등 해당 여성에 대한 성적 농담을 일삼은 것을 피해 여성이 다른 동료 남성으로부터 전해 들었다.

이에 대하여 국가인권위원회는 지속적인 업무 관계가 이루어지는 직장에서 특정 여성을 대상으로 성적 언동을 하는 것은 비록 그 여성이 해당 내용을 간접적으로 전해 들었다 할지라도 직접 들은 것과 마찬가지로 정신적 스트레스를 받고 근로 환경에 악영향을 줄 가능성이 높기 때문에 이를 규제되어야 할 성희롱의 범주에 해당한다고 판단하였습니다.

대부분 성희롱은 피해자가 상대방으로부터 직접적으로 성적 언동을 듣거나 당한 것들이 해당하지만, 이 경우처럼 피해자가 자신에 관한 성적 언동들을 간접적으로 전해들은 경우도 직장 성희롱에 해당한다는 점은 주목하여야 합니다. 가벼운 농담처럼 동료 여성을 ‘잠재적인 연애 상대’로 규정하는 이야기들은 그 여성이 경험하는 고용 환경에도 영향을 미칩니다. 해당 여성은 자신이 직장에서 동료로 인정되는 것이 아니라 단지 ‘누구의 연애 대상’으로 거론된다는 점에 불쾌감을 경험하고 일할 의욕을 잃게 될 수 있다는 점에 유의하여야 하겠습니다.



회식자리에서의 성희롱

○○회사의 직원들이 업무 관계에 있는 외국인을 절대한다는 명목으로 회파적인 소를 하는 술집에서 회식을 하여 이 자리에 참여한 여직원에게 성적 수치심과 모멸감을 주었다. 또한 해당 회사는 대표 이사가 성적 농담을 일삼는 등 성희롱이 만연한 곳이지만 여성 직원들은 대표이사의 직위를 의식하여 문제제기를 하지 못하고 참고 넘기는 곳으로 조사과정에서 확인되었다.

이 사례에 대하여 국가인권위원회는 회식 장소가 여성의 성을 상품화하는 장소에서 이루어지는 것은 특히 여성 직원에게 성적으로 유해한 근로환경으로 해당 직

원의 정당한 업무 수행이나 고용 환경 상에 불이익을 주는 환경형 성희롱에 해당한다고 판단하였습니다. 이 회사는 피해 여성에게 손해배상금 200만원을 지급할 것과 전 직원을 대상으로 하는 성희롱 예방 교육 실시, 성희롱 재발 방지 대책을 수립할 것을 권고 받았습니다.

직장 생활에서 회식은 업무의 연장이라고 간주되기 때문에 회식에 참석하지 않거나 일찍 자리를 뜨는 사람은 업무적인 면에서나 직장 생활 유지에 필수적인 인간관계 관리에 있어 소홀한 사람이라고 생각되기 쉽습니다. 하지만 이러한 단정 이전에 직장의 회식 문화가 과연 조직 구성원 모두에게 일할 의욕을 고양시키는 식으로 이루어지는지를 먼저 살펴볼 필요가 있습니다. 위의 사례와 같이 극단적인 경우가 아니더라도 회식이나 야유회 등 직장 내 각종 활동이 술자리를 위주로 이루어지면서 여성 직원이 남성 상사의 옆자리에 앉는 것이 당연시되거나 술을 권유하고 춤추기를 강요하는 문화는 남성 중심적인 직장 문화의 산물입니다. 특히 이러한 모임을 불편해하거나 먼저 자리를 뜨는 사람을 불성실한 사람으로 비난하는 것은 해당 직원의 정당한 업무 수행이나 고용 환경에 불이익을 주는 것으로 인식되어야 할 것입니다. 구성원 모두를 존중하고 배려하는 조직 문화를 구축하고 실질적으로 변화시키려는 노력이 필요합니다.

‘일방적인 구애 행위’, 피해자에게 성희롱 책임을 묻은 주변 동료들도 책임

○○중학교의 한 교사는 계약직 여직원에게 지속적으로 데이트 신청을 하였으나 거부당하자 동료 남자 교사들에게 피해여성의 업무가 불성실하다는 인식을 심어주어 해당 여성의 고용 재계약을 하지 못하게 유도하였다. 이후 피해 여성은 주위 동료 직원들과 학교장에게 고충을 토로한 지만 도리어 피해여성을 가해자와 함께 묶어 비난하거나 피해여성도 책임이 있다는 식으로 발언함으로써 피해여성은 이로 인해 심한 성적 모욕감을 느꼈다.

직장 내에서 발생하는 성희롱은 구체적인 인사, 고용과 관련한 권력 관계와 이해들에 기반하고 있기 때문에 상급자의 지위를 이용한 하급자 성희롱, 이를 거부하는 하급자에 대한 고용상의 불이익, 주변인에 의한 피해자 비난 등 전형적인 특징들을 복합적으로 가집니다. 국가인권위원회는 위의 사례를 전형적인 직장 내 성희롱으

로 판단하고 가해 남성뿐만 아니라 피해자를 비난하거나 책임을 묻은 주변 동료와 상사에 대한 징계 조치와 가해자의 전보 조치, 인권교육 수강 및 재계약 거부통보 취소 등을 권고하였습니다.

직장 동료들 사이에서 이루어지는 일방적인 구애 행위 자체를 성희롱이라고 할 수는 없습니다. 그러나 피해자가 거부의사를 밝혔는데도 지속되거나 성적 불쾌감을 일으키는 성적 언행을 통해 구애 행위를 하는 경우는 직장 생활에 영향을 미치거나 고용 환경을 악화시킬 수 있으므로 직장 내 성희롱으로 간주하여 규제 대상이 될 수 있습니다. 직장 동료가 마음에 드는 동료에게 일방적으로 구애를 하는 경우 이를 주변에서 ‘남자다운 행동’으로 받아들이고 관용적으로 침묵하거나 동조하는 양상을 보일 때 피해의 정도가 훨씬 심각해질 수 있음을 인지해야 합니다.

위의 사례에서 주목하여야 하는 점은 가해 남성뿐만 아니라 피해자를 비난하거나 책임을 묻은 주변 동료와 상사 역시 피해 여성에게 정신적 고통을 주고 해당 사건의 책임이 누구에게 있는지를 의심하게 하는 부적절한 행동을 하였다는 점에서 징계 조치를 권고받았다는 점입니다. 직장 내 성희롱 피해자와 가해자의 관계는 상하 직급관계이거나 성희롱이 일상적으로 만연해 있는 근무환경일 경우 직접 거부 의사를 밝히거나 시정을 요구할 때에는 큰 용기를 필요로 하는 경우가 많습니다. 그러므로 피해를 당한 사람에 대하여 왜 분명하게 거부 의사를 밝히지 않았는지 비난을 하거나 해당 행위에 대하여 책임을 묻어서는 안 됩니다. 문제의 원인과 책임을 피해자에게 돌리는 언행은 직장 내 성희롱을 해결하는데 걸림돌이 되고 피해자가 오히려 직장을 떠나게 하는 요인이 될 수 있습니다. 비난을 받아야 할 사람은 거부의사를 밝히지 못한 피해자가 아니라 거부의사를 밝히기 어려운 위치에 있는 사람을 선택하여 성희롱을 한 행위자임을 분명히 하고, 주변 동료들이 피해자를 지지하고 직장 분위기를 함께 바꾸어 나갈 수 있어야 할 것입니다.

[참고: 2007 국가인권위원회 성희롱 시정 권고 결정집 제1집]

2차 가해



2차 가해란 성폭력 사건을 은폐 또는 피해 사실을 부정하거나 가해자에게 동조함으로써 피해자와 그 주변인에게 또 다른 정신적, 물리적 피해를 주는 행위를 말합니다. 사건이 발생한 후 주변 동료나 가족들의 반응은 피해자가 자신이 경험한 피해를 극복하고 이후의 건강한 삶을 계획하는 데에 중요한 역할을 합니다. 이 때, 피해자에게 책임을 돌리거나 사건을 무마하려는 태도는 피해자를 위축시키고 오히려 성폭력 사건을 정당화하는 부정적 효과를 낳기도 합니다. 피해자가 용기를 내어 피해사실을 말했음에도 불구하고 '원인제공자'나 '민감한 사람'으로 치부되어 버린다면, 피해자는 점점 더 문제제기를 하기 어려워지고 성폭력은 그 심각성을 인식하지 못한 채도 반복적으로 발생하게 됩니다. 주변 동료들로서 사건을 피해자와 가해자만의 문제가 아니라 우리 공동체의 문제로 인식하고, 피해자를 지지하는 태도를 갖도록 합니다.

피해 사실을 은폐하거나 축소하는 경우

성폭력 사건이 문제제기 되었을 때 이를 "별 일 아니다", "종계종계 해결하자"라거나 "내가 민감해서 그런 것"이라는 등의 반응을 보이는 경우들이 있습니다. 때로는 피해자를 돕겠다는 호의나 안타까움에서 비롯된 언행들이 피해자에게는 큰 상처가 되기도 합니다. 피해자가 상담을 청해왔을 때 당사자의 경험을 자의적 기준으로 판단해서는 안 됩니다.

피해자가 사건 신고를 한 후 학과, 동아리 등에서 활동을 지속할 수 없도록 당사자를 비난하거나 적대시하는 등의 언행

피해자와 가해자가 같은 동아리나 모임 소속일 때 가해자와의 평소 친분이나 선후배 관계에서 가해자를 두둔하는 경우가 종종 있습니다. 이러한 반응들 때문에 피해를 입은 사람이 오히려 생활공간을 떠나는 상황이 발생하며 올바른 사건 해결에 전혀 도움이 되지 않습니다. 가해자의 입장에서도 자신의 잘못에 책임지고 반성할 때만이 스스로에 대한 성찰을 통해 더 성숙할 수 있습니다.

사건 당사자들의 신변을 노출하거나 외부에 발설하는 등의 언행

피해자가 원하지 않은 경우에는 절대로 사건 자체나 당사자들의 신변을 외부에 노출해서는 안 됩니다. 성폭력에 대해 문제제기하는 것은 피해자에게 큰 용기가 필요한 일입니다. 성폭력 피해자에 대한 사회적 시선은 피해자로 하여금 자신을 비난하는 주변시선과 수근거림, 자책감("내가 왜 거기에 갔을까"와 같은) 등의 자기 검열을 요구하기 때문입니다. 이러한 상황에서 자신의 의사와 상관없이 사건이 유포될 경우 피해자는 원치 않게 성폭력 사건을 계속 떠올리고 그 고통으로 인해 공동체 생활을 지속하기 어렵게 될 수도 있습니다. 만약 피해자를 지원하거나 도움을 주려는 의도라 하더라도 사건을 외부에 알리는 것은 피해자와 그 주변인들에게 예상치 못한 상처와 피해를 줄 수 있으므로 충분한 상의와 전문가 상담을 통해 결정하는 것이 좋습니다.

이 장에서는 대학 내에서 빈번하게 발생하는 성폭력 사건들을 대표적인 유형으로 나누어 살펴보고 있습니다. 쉬운 이해를 위해 대학 문화의 특성을 반영하는 사례들을 제시하고 있지만, 제시된 예들이 모든 경우를 포괄하는 것은 아니기에 언급된 사례가 아니면 모두 성폭력이 아니거나 반대로 사례와 동일한 발언이라 하더라도 전후 맥락과 상황에 따라 성폭력이 될 수도/아닐 수도 있습니다. 중요한 것은 이 사례들이 성폭력으로 문제제기는 지점을 이해하는 해석할 수 있는 눈을 기르는 것입니다. 따라서 특정 행위만을 성폭력으로 여기는 태도를 지양하고 제시된 예들에 대한 설명과 조치사항을 참고하여 성폭력 사건이 구성되는 맥락을 이해하고 일상적인 관계를 성인지적 관점에서 바라볼 수 있기를 바랍니다.



성희롱·성폭력 예방·대처

3장

성희롱 · 성폭력 예방과 대처

“피해자는 피해를 극복하고 어려움을 이겨내기 위해
필요로 되어지는 모든 정보와 지지를 제공받을 권리를 가집니다”

32 · 피해자가 되었을 때

35 · 가해자가 되었을 때

36 · 주변 동료 · 사건지원자일 때

37 · 성폭력생존자 권리현장

우리는 모두 중요한 행위자입니다.

성폭력이 발생하면 성폭력 피해자, 가해자, 그리고 주변 친구라는 역할이 우리에게 주어집니다. 자신이 성폭력 사건의 당사자가 되면 머리로 아는 바와 다르게 당황하거나 적절한 대처방법을 떠올리지 못해 힘들어하는 경우가 많습니다. 성폭력은 발생하지 않는 것이 가장 좋지만, 성폭력이 발생했을 경우에는 '좋은 해결'을 위해 우리 모두가 적극적인 행위자가 되어야 합니다. 피해자가 상처를 치유하고 사건에 대응할 수 있도록 가해자와 주변인들 모두 적절한 역할을 합니다. 성폭력 사건에 적극적으로 대처하는 길만이 피해와 고통을 최소화할 수 있습니다.

피해자가 되었을 때

먼저 자신을 치유해야 합니다. 주변의 지지를 통해 심신을 추스릅니다. 필요한 만큼 충분한 시간과 여유를 갖는 것이 좋습니다. 또한 피해로 인해 무조건 고통스러워할 필요도 없습니다. 보다 쉬운 사건 해결과 빠른 극복을 위해서는 주체적이고 당당한 태도를 갖고 가해자의 잘못을 지적하는 자세도 중요합니다.



심리적·신체적 안정

우선 신뢰할 수 있는 주변인이나 가족, 성폭력 상담실 등 안전한 장소를 찾아서 안정을 취하도록 합니다. 성폭력은 피해자에게 심한 정신적·신체적 상해를 입히기 때문에 치유하는 과정이 제일 중요합니다. 어느 누구라도 성폭력을 당할만한 이유는 없으므로 "왜 거기에 갔었나?" "왜 끝까지 거부하지 못했나?" 식의 자책감을 가질 필요는 없습니다. 이것은 가해자에 의해 저질러진 범죄이므로 자책감, 수치심으로 괴로워하기보다는 상처와 불안감, 공포감등을 진정시킬 수 있도록 주변의 도움을 받으며 스스로를 돌보는 것이 최우선입니다. 삽입강간의 경우라면 최대한 빨리 병원에 가야 합니다. 치료를 받으면서 진단서를 요청하고 이 사건에 관련된 모든 물건들을 잘 보관해둡시다. 이 자료들은 당장에는 그럴 생각이 없더라도 마음이 바뀌어 나중에 고소를 하게 될 수도 있고, 고소를 하지 않더라도 가해자에게 자신의 행위를 인정하도록 하고 사과를 받아내기 위한 증거가 될 수 있습니다.

성폭력으로 받아들이기

심신이 다소 안정되면 겪은 일을 스스로 정리해야 하는 시간이 찾아옵니다. 자신에게 악영향을 준만큼 물어버리고 싶은 마음도 크겠지만, 진정한 해결을 위해 이 사건을 어떻게 정리하고 받아들일지에 대해 적극적인 태도를 가지는 것이 좋습니다. 일방적인 폭력은 자아를 많이 손상시킬 수 있는데, 나의 의사와 상관없이 발생한 상황을 본인의 의지로 받아들이고 대처하는 과정은 자아회복에 많은 도움이 됩니다.

이 과정에서 자신이 겪은 일을 성폭력으로 인지하기까지가 중요합니다. 이해하기도 받아들이기도 쉽지 않은 사건을 '성폭력'이라고 명명하게 된다면 다른 시각에서도 바라볼 수 있게 됩니다. 자신의 경험에 다소 거리를 두어 바라볼 수 있다면 앞으로의 대처 방향을 잡을 수 있습니다. 또한 다른 사람, 특히 가해자에게 이 사건과 피해에 대해 말하기 위해서는 '성폭력 피해자(생존자)'라는 사회적 역할을 인지하는 것이 많은 도움이 됩니다.

많은 사람들이 이 단계에서 자신을 '성폭력 피해자'라고 규정하기를 부담스러워합니다. 우리 사회에서는 아직도 성폭력 피해자를 비난하거나 피해를 입은 사람을 '성폭력 피해자'라는 고정된 틀 속에 가두어두는 잘못된 통념이 남아있기 때문입니다. 그러나 우리가 잊지말아야 할 것은 위와 같은 사회적 구조의 문제이지 '성폭력 피해자'가 그 사람전체를 말해주는 정체성이 아니라는 점입니다. 성폭력 피해자는 삶의 어느 순간에 타인에 의해 피해를 입었을 뿐 그 일이 그 사람의 전부가 되지는 않습니다. 따라서 자신의 경험을 성폭력이라고 명명하고, 자신을 성폭력 피해자라고 부르는 것에 부담을 가지지 않아도 됩니다. 피해를 이야기하고 사건을 해결하기 위해 잠시 성폭력 피해자의 위치에 서게 되었다고 이해하면 될 것입니다.

사건 대처 방향 정하기

힘들더라도 겪은 피해에 대해 이야기하고 가해자로부터 사과를 받는 방법은 상처를 극복하는데 많은 도움이 됩니다. 가해자로부터 어떻게 대처할지는 전문가(상담가)와 의논하여 결정하는 것이 좋습니다.

학교 성폭력상담실을 통해서 사건에 대처하는 방법이 좋습니다. 상담실에 신고를 하면 확인 절차를 거쳐 사건에 특성에 따라 가해자에게 (비공개/공개 사과와 함께) 징계, 성폭력 예방교육 조치 등을 요구할 수 있습니다. 신고 후 가해자의 태도와 자신의 요구에 따라 적절하게 사건이 처리됩니다.

법적으로 고소를 하는 방법도 있습니다. 고소를 결정할 때에는 경제적·정신적으로 지칠 수 있다는 단점과 가해자의 예방과 자신의 피해보상이라는 장점이 있습니다. 그러므로 고소를 통해 어떤 의미와 효과를 얻을 수 있을지 따져서 결정해야 합니다. 전국 상담소에서는 무료법률상담을 실시하고 있으며 필요한 경우 소송비용을 지원받을 수도 있습니다.

[참고 : 한국성폭력상담소 홈페이지(www.sisters.or.kr) '피해자를 위한 지침', 한국여성민우회 부설 성폭력상담소(fc.womenlink.or.kr) '성폭력 대처방법']

가해자가 되었을 때

작정하고 행동하지 않았는데 가해자로 지목받았다면 당황할 수 있고, "아니, 내가 왜? 뭘 잘못했기에?"라는 반응을 보일 수 있습니다.

하지만 의도하지 않았더라도 남성중심적인 문화에서 스스로 잘못된 줄도 모른 채 성폭력을 저지를 가능성은 얼마든지 있습니다. 이 점을 반드시 기억하고 억울해하기 전에 상대방의 의도에 반하는 행동이나 신체접촉을 하지는 않았는지, 별 생각 없이 폭력적인 언어를 사용하지는 않았는지, 상대방이 불쾌하거나 고통을 받을 만한 행동을 하지 않았는지에 대해 돌아보세요.

신고하기까지는 피해자는 아무도 모르는 어려운 시간을 겪어야 합니다. 그러므로 가해자로 지목이 되었을 때 의심하기에 앞서 자신의 행동과 상대방의 감정에 대해 돌아보는 것이 현명합니다.

스스로 무엇을 잘못했는지 정확히 알고 피해자에게 진심으로 사과해야 합니다. 그것이 스스로의 인격을 지킬 수 있는 최선의 방법입니다. 부인하고 덮으려하거나 오히려 피해자를 비방하는 태도는 사건 해결을 더욱 어렵게 만듭니다. 잘못을 저질렀다면 그것이 무엇을 의미하는지 성찰하고 책임지도록 해야 합니다.

[참고 : 한국여성민우회 부설 성폭력상담소 홈페이지(fc.womenlink.or.kr) '성폭력 대처방법']



주변 동료 · 사건 지원자일때

성폭력은 대학 내 일상 문화와 연결되어 발생하며 피해자나 가해자가 아니라고 해서 '나와는 관련 없는 일'이 아닙니다. 사건 해결에 있어 주변인들이 어떤 반응과 대처를 보이느냐에 따라 해결방향은 달라질 수 있습니다. 피해자를 지지하고 힘이 되어주며, 가해자가 자신의 잘못을 성찰하도록 도읍시다. 공동체 문제에 누구도 '방관자' 일 수 없으므로 사건의 올바른 해결과 나아가 성폭력 없는 문화를 위해서 우리 모두 적극적인 행위자로서 참여해야 합니다.

피해자의 동료라면

아직도 성폭력 사건이 발생하면 피해자를 비난하는 경우가 있습니다. 그렇기 때문에 피해자가 자책하지 않도록 옆에서 도와주어야 합니다. 또한 피해자가 몸과 마음을 회복하고 주어진 상황에 대응하는 데 있어 주변인들의 지지가 중요한 역할을 합니다.

강간과 같은 신체적 성폭력의 경우 피해자에게 필요성을 설명하고 몸을 씻지 않은 채로 병원에 가도록 합니다. 피해자가 사건을 해결하고 자신을 치유하기 위한 정보를 찾을 수 있도록 도와주고 행동의 결정에 있어서 피해자의 의사를 존중하도록 합니다.

가해자의 동료라면

이전의 친밀감이 훼손될까봐 가해의 행동을 두둔하거나 성폭력에 대한 잘못된 통념을 바탕으로 피해자에게 비난의 화살을 돌려서는 안됩니다. 가해자가 주변의 반응이나 징계를 걱정하여 잘못을 인정하기를 두려워할 때 사건에 직면하는 것이 가장 좋은 해결임을 조언하고 스스로의 잘못을 깨달을 수 있도록 옆에서 도와주어야 합니다.

[참고 : 한국여성민우회 부설 성폭력상담소 홈페이지(fc.womenlink.or.kr)
'성폭력 대처방법']



성폭력생존자 권리헌장



한국여성단체연합은 1998년 여성폭력추방주간에 맞춰 생존자피해자권리헌장을 선포하였습니다. 권리헌장의 취지와 목적, 그리고 일부 내용을 발췌하여 실었습니다.

모든 성폭력피해자들은 나이, 직업, 성별, 학력, 경제력, 성적채성, 신체적 정신적 능력, 종교 등과 상관없이 자신의 피해를 인정받고 존중, 지지받을 권리를 가지며 피해의 상처를 극복해 나가는 데 필요한 모든 것들을 제공받고 배려 받을 권리가 있습니다. 어떠한 피해자도 피해입기를 원했거나 피해를 당할안했거나 피해를 유발하지 않았으며 폭력으로부터 살아나온 모든 성폭력피해자에게는 인간으로서의 존엄성을 지닌 인격체로 존중받을 권리가 있음을 알아야 합니다. 성폭력피해자의 권리헌장을 채택함은 더 이상 성폭력피해를 입었다는 이유로 비난받거나 사회적으로 누려야할 권리를 침해받는 일이 없도록 하기 위함입니다. 모든 피해자는 바로 그 피해로부터 살아나온 이유로 지지받고 격려받고 존중받을 권리가 있습니다.

일상적 권리

- 성관계가 아닌 폭력의 피해자로 대우받을 권리
- 어떠한 상황이든 피해에 대한 책임을 추궁당하지 않을 권리
- 불면, 불안, 악몽, 두려움, 초조함, 분노 등 피해후 증상들을 갖고 표현할 권리와 그리고 이러한 행동들이 비정상적인 행동으로 간주되지 않을 권리
- 가족이나 친구 등 주변인으로부터 정서적으로 지지받을 권리
- 피해에 대해 주변인에게 말할 권리 또한 말하지 않을 권리
- 성폭력상담소에서 비밀을 보장받으며 전문적 상담을 받을 권리
- 피해를 극복하고 어려움을 이겨내기 위해 필요로 되어지는 모든 정보와 지지를 주변, 관련 단체, 사회로부터 제공받을 권리
- 두려움에서 벗어나 스스로의 삶에 대한 자신감을 되찾을 권리

수사, 재판과정에서의 권리

- 직업, 나이, 이전의 성경험, 피해시의 상황, 가해자와의 관계와 상관없이 피해자로 인정받고 대우받을 권리
- 사건과 관련된 질문만 받을 권리
- 이전의 성경험에 대한 질문을 받지 않을 권리
- 고소시 자신의 신분이 외부로 노출되지 않고 보호받을 권리
- 신변안전조치를 요청할 권리
- 수사, 재판과정에서 편안한 환경에서 진술할 수 있도록 가족, 변호사, 상담원 등과 함께 배석할 권리
- 사생활보호, 심리적 안정을 위해 비공개재판을 신청할 권리
- 가해자가 있는 자리에서 증언하기 어려울 경우 가해자의 퇴장을 신청할 권리
- 가해자로 인한 정신적, 신체적, 경제적 피해의 책임을 가해자에게 묻고 보상을 요구할 권리

진료과정에서의 권리

- 병원에서 검사받는 동안 친절하고 세심한 배려를 받을 권리
- 성폭력피해에 대한 지식과 배려가 있는 의료진을 연계받을 권리
- 모든 검사과정, 서류, 절차 등에 관해 쉬운 말로 설명들을 수 있는 권리
- 진료이후 예상되는 증상들을 충분히 알 권리
- 친구, 가족, 상담원 등이 진찰실에 함께 있을 수 있는 권리
- 성폭력피해에 관련된 증거물 수집과 진단서 발부를 요청할 권리
- 진료결과에 대한 기록을 발부받을 권리

(출처: 한국성폭력상담소 홈페이지 www.sisters.or.kr)

4장

성희롱·성폭력상담실 안내



42 • 주요 업무

46 • 이용방법 및 사건지원 절차

44 • 부록1. 연세대학교 성폭력 및 처리에 관한 규정 · 시행세칙

50 • 부록2. Yonsei University's Policy on Sexual Misconduct Procedure and Prevention Yonsei University Auxiliary Enforcement Regulations on Sexual Misconduct Prevention

주요 업무



연세대학교 성희롱·성폭력상담실은 교내 성평등 문화 조성을 위해 지난 2001년 문을 열었습니다. 성희롱·성폭력상담실은 학내 구성원들이 성폭력으로부터 자유로운 환경에서 공부하고 생활할 수 있도록 다음과 같은 일을 합니다.

상담 지원

사이버성폭력,데이트성폭력, 스토킹, 언어적 성희롱 등 학습권과 노동권을 침해할 수 있는 성희롱·성폭력, 성차별에 대한 상담지원을 합니다. 상담은 직접 방문, 전화 또는 e-mail을 통해 하실 수 있습니다.

사건 처리 및 피해자 지원

학내 구성원이 관계된(일방 또는 쌍방) 성폭력 사건피해를 접수하여 '교내 성폭력 예방 및 처리에 관한 규정'에 의거하여 사건을 조사·처리하며, 피해자들을 위한 심리상담 및 의료, 법률적 지원을 함께합니다.

성희롱·성폭력 예방교육

학내 성폭력 근절과 평등한 성문화 정착을 위해 성희롱·성폭력 예방교육, 공개특강, 온라인 교육, 책자 발간 등을 실시합니다.

성평등 문화조성 및 성인지 교육

성인지적 관점 향상을 위한 강연회, 학생 참여 워크숍, 가해자 교육 등 다양한 프로그램을 실시합니다.

안내책자 및 리플렛 발간

성평등의식 조사, 성희롱·성폭력 실태조사 및 성희롱·성폭력 예방을 위한 안내자료, 지침서 등을 발간합니다.

보다 자세한 내용은 성희롱·성폭력상담실 홈페이지(www.yonsei.ac.kr/~helper)에서 보실 수 있습니다.

Center for Sexual Harassment & Violence Prevention

Our door is open to everyone at any time!

Center for Sexual Harassment & Violence Prevention opened in 2001 in light of creating the campus culture that recognizes the importance of gender equality. The center is dedicated to the following services in order to generate an atmosphere free of all forms of sexual harassment, exploitation, or intimidation.

Services

Counseling Service

The center provides counseling service to anyone who feels her/his rights are violated due to cases of cyber sexual crime, date rape, stalking, and/or verbal harassment. Victims can ask for the counseling service by drop-in, telephone call, and/or e-mail.

Dealing with Sexual Misconduct Cases and Victims Protection

The center receives reports on sexual misconduct cases where members of Yonsei University are involved, and also performs investigation into the reported cases in accordance with Yonsei University Sexual Misconduct Prevention and Response Policy.

Education on Sexual Harassment & Violence Prevention

The center is committed to providing education services in order to prevent all forms of sexual crime on-campus - this includes activities of prevention education, open-classes, online education, and publication.

Creating Culture of Gender-Equality / Gender-Awareness Education

The center provides programs of variety in order to create on-campus culture that is friendly to gender-equality. This includes lectures, participatory workshops, and corrective education for offenders.

Guidelines and Leaflets

The center publishes various guidelines and leaflets to inform and raise awareness of all members of Yonsei University.

For more information, visit www.yonsei.ac.kr/~helper.

이용방법 및 사건지원 절차

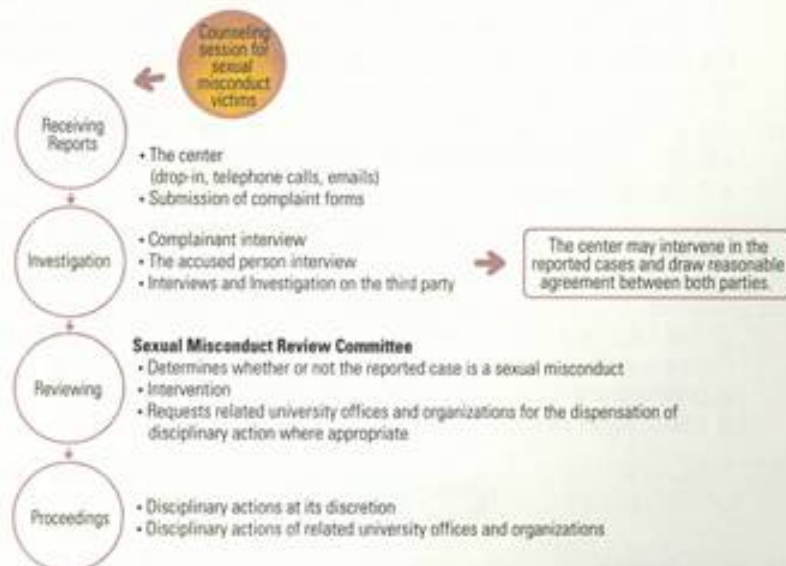
- 상담내용 : 성차별, 성희롱, 스토킹, 데이트성폭력, 사이버성폭력 등 성폭력 피해 사건 및 일상적인 성고충 상담 지원
 - 전화상담 : 02-2123- 2118
 - e-mail 상담 : helper@yonsei.ac.kr
 - 방문상담 : 학생회관 2층 205호
 - 상담시간 : 월 - 금 09:00 ~ 17:00
- 개인의 인적사항과 상담 내용은 절대 공개되지 않으므로 안심하고 상담하세요.



How to receive the center's counseling service

- **The counseling service deals with :** all forms of sexual crime cases including sexual harassment, gender discrimination, stalking victims, cyber sex crimes
- **Call :** 02-2123-2118
- **E-mail counseling :** helper@yonsei.ac.kr
- **Drop-in place and hours :** #205, Student' Hall / Mon-Fri 09:00~17:00

The counseling service recognizes the importance of privacy protection. The content of every counseling session remains confidential.



성폭력 예방 및 처리에 관한 규정

제정 2000. 10. 10. / 1차 개정 2004. 11. 25. / 2차 개정 2007. 12. 22

제1장 총칙

- 제1조 [목적] 이 규정은 연세대학교 구성원을 성폭력으로부터 보호하고, 성폭력을 근절하기 위한 예방 대책과 피해자 보호 및 그 처리 절차를 포함한 재반사함을 규정함을 목적으로 한다.
- 제2조 [정의] ① 이 규정에서 성폭력이라 함은 개인의 자유로운 성적 결정권과 인권권을 침해하는 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 말한다.
② 제1항의 성폭력은 교육, 업무, 고용, 기타 관계에서 교원, 직원, 또는 학생이 그 지위를 이용하여 교육 또는 업무 등과 관련한 성적 언동 등으로 성적 수치심 또는 혐오감을 느끼게 하는 등의 성희롱을 하거나, 성적 언동, 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 교육상 또는 고용상의 불이익을 주는 것을 포함한다.
- 제3조 [적용범위] 이 규정은 연세대학교 학칙의 적용을 받는 자에게 적용되며, 이에는 교수(시간강사 포함), 직원, 학생, 학교의 통제 범위내에 있는 것으로 인정되는 제3자가 가해자 또는 피해자로서 관련된 성폭력을 포함한다.
- 제4조 [피해자 중심의 원칙] 성폭력 사건을 조사, 심의, 처리하는 과정은 피해자의 입장에서 이루어져야 한다.
- 제5조 [피해자보호 및 비밀유지의무] ① 성폭력사건처리 담당자는 피해자와 그 대리인의 주소·성명·연령·직업·용모 기타 이를 특정하여 알 수 있게 하는 인적사항과 사진 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 된다.
② 성폭력사건처리를 위한 조사 등의 절차는 공개하지 아니함을 원칙으로 한다.
③ 피해자는 사건의 처리과정에서 피해자 보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있다.

제2장 담당기관

제1절 성희롱·성폭력상담실

- 제6조 [설치] 여학생처 내에 성희롱·성폭력상담실(이하 "상담실"이라 한다)을 설치한다.

- 제7조 [구성] ① 상담실에는 실장을 두며, 운영과 업무를 통괄한다.
② 상담실에는 전문상담원, 직원을 둘 수 있다.

- 제8조 [업무] 상담실의 업무는 다음과 같다.
1. 성폭력 피해의 신고접수와 이에 관한 상담
2. 성폭력 피해자의 보호조치 및 심리치료
3. 접수된 사건에 대한 조사 및 성폭력대책위원회 보고
4. 성폭력 사건의 예방과 이를 위한 홍보 및 교육
5. 기타 성폭력 사건 및 성폭력 피해에 관한 조사와 연구
6. 성폭력 사건의 가해자교육 및 재발방지
7. 성폭력 사건의 처리과정 기록·보존

제2절 성폭력대책위원회

- 제9조 [설치] 성폭력의 예방 및 성폭력사건 처리를 위하여 성폭력대책위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다. 의료원과 원주캠퍼스는 별도의 성폭력대책위원회를 둘 수 있다.
- 제10조 [구성] 제10조(구성) ① 위원회는 당연직위원과 추천직위원으로 구성한다. 당연직위원은 교학부총장(위원장), 학생복지처장, 여학생처장, 대학원부원장, 성희롱·성폭력상담실장(이상 5인)으로 하고 추천직위원은 교수위원 3인, 직원위원 3인, 학생위원 3인으로 한다. 교수위원(당연직위원과 추천직위원 포함) 중 여성위원은 3인 이상으로 한다. 다만 성폭력사건처리 회의시 추천직위원(교수, 직원, 학생)은 관련 사안에만 참여한다.
② 당연직 위원이 아닌 위원의 선임기준은 시행체적에서 정한다.
③ 위원의 임기는 당연직은 2년으로 하고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.
④ 위원회는 특정한 인간의 심사를 위하여 특별위원회를 둘 수 있다.
⑤ 위원회 내에 소위원회 둘 수 있다.
⑥ 특별위원회와 소위원회는 남녀위원을 동등하게 구성하는 것을 원칙으로 한다.

- 제11조 [위원장의 직무] ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회 직무를 통할한다.
② 위원장은 교학부총장으로 한다.

- 제12조 [업무] 위원회의 업무는 다음과 같다.
1. 성폭력 예방과 대책수립
2. 성폭력 사건의 조사·중재
3. 피해자 보호
4. 가해자의 징계요구 또는 벌의
5. 기타 사건의 적절한 해결을 위해 필요한 조치

- 제13조 [회의] ① 정기회의는 매 학기 1회 위원장이 소집하며, 임시회의는 재적위원 3분의 1 이상의 요청이 있을 때, 상담실이 사건을 보고한 때 또는 기타 위원장이 필요하다고 인정할 때 위원장이 소집한다.
② 성폭력 사건 처리는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다. 그 밖의 사항은 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제3장 성폭력사건의 처리

- 제14조 [신고 등] ① 상담실은 피해신고를 받는 즉시 상담, 조사 및 피해자 보호 등의 필요한 조치를 취하여야 한다.
 ② 피해자와 그 대리인 또는 제3자도 상담실에 대하여 성폭력 피해신고를 할 수 있으며, 이 경우 신고한 대리인이나 제3자는 피해자와 동등한 보호를 받는다.
 ③ 상담실장은 신고된 성폭력사건을 조사하여 이를 위원회 위원장에게 보고하여야 한다.
- 제15조 [심의·의결] ① 위원회 위원장은 보고된 사건의 처리를 위하여 조속히 위원회를 소집하여야 한다.
 ② 위원회는 필요하다고 인정한 경우 보고된 사건을 직접 조사할 수 있으며 중재할 수 있다.
 ③ 위원회는 파신고인의 행위가 성폭력에 해당하는지 여부를 심의·의결한다.
 ④ 상담실장은 피해자의 요구가 있을 경우 위원회의 심의이전에 사건당사자간의 합의를 중재하여 사건을 처리할 수 있다.
- 제16조 [징계 및 조치] ① 위원회는 징계가 필요하다고 의결하는 경우 해당 징계권자에게 징계를 요구하거나 발의할 수 있다.
 ② 위원회는 필요에 따라 자체적으로 다음과 같은 조치를 내릴 수 있다.
 1. 가해자의 공개 사과
 2. 가해자에게 재교육프로그램 이수 명령
 3. 가해자의 피해자에 대한 일정기간 접근금지
 4. 가해자의 사회봉사
 ③ 가해자가 재범이거나 위원회의 조치를 불이행할 경우 또는 피해자에게 유형, 무형의 보복을 가할 경우 가장 징계를 요구하거나 발의할 수 있다.
- 제17조 [경비] 상담실과 위원회의 운영에 관한 경비를 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.
- 제18조 [시행세칙] 위원회는 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항을 별도로 정할 수 있다.

부칙

- (1) (시행일) 이 규정은 2000년 10월 11일부터 시행한다.
 (2) (시행일) 이 개정규정은 2004년 11월 25일부터 시행한다.
 (3) (시행일) 이 2차개정규정은 2007년 12월 22일부터 시행한다.

성폭력 예방 및 처리에 관한 시행세칙

제정 2000. 10. 10. / 1차 개정 2004. 11. 25. / 2차 개정 2007. 12. 22.

- 제1조 [목적] 이 시행세칙은 성폭력 예방 및 처리에 관한 규정(이하 "규정"이라 한다) 제 18조에 의거하여 규정 시행을 위해 필요한 제반사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조 [적용범위] ① 이 시행세칙은 연세대학교 학칙의 적용을 받는 자 가운데 본교에 재직·재학(휴직·휴학 포함) 중인 교원, 직원, 학생 등이 가해자 또는 피해자로서 관련된 성폭력 사건에 적용된다.
 ② 규정 제3조에서 "학교의 통제 범위내에 있는 것으로 인정되는 제3자"라 함은 연구원, 파견 근로자, 용역근로자 및 교내 입주기관에 근무하는 자 등으로서 그 인정 여부는 성폭력대책위원회에서 정한다.
- 제3조 [성희롱·성폭력상담실장] 성희롱·성폭력상담실(이하 "상담실"이라 한다)의 상담실장은 성폭력 문제에 대한 전문지식과 경험이 있는 자로서 성폭력대책위원회의 추천으로 총장이 임명한다.
- 제4조 [전문상담원의 자격] 전문상담원은 규정 제8조의 업무를 수행할 수 있는 전문적인 지식과 자질을 갖춘 자로 상담실장이 임명한다.
- 제5조 [전문상담원의 수] 상담실에는 1인의 전문상담원을 두며, 필요시 전문상담원을 추가할 수 있다.
- 제6조 [성폭력 예방교육] ① 성폭력 예방 교육은 학칙의 적용을 받는 모든 구성원들을 대상으로 해당부서에서 실시하며, 전문가 강의, 시청각 교육 등의 방법으로 매학기 1시간이상 실시한다.
 ② 성폭력 예방교육은 다음의 내용을 포함한다.
 1. 성폭력 관련 법령 및 남녀차별금지기준
 2. 성폭력 사건 발생시 학칙에 의한 처리절차 및 조치기준
 3. 성폭력 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
 4. 성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 기타 성폭력 예방에 관한 사항
- 제7조 [성폭력대책위원회의 위원] ① 위원회는 규정 제10조의 당연직 위원 5인, 교수평의회가 추천하여 총장이 임명한 교수 3인, 연세대학교 노동조합 위원장이 추천한 직원 3인, 총학생회장 또

는 총학생회장이 추천한 학생 1인, 총여학생회장 또는 총여학생회장이 추천한 학생 1인, 대학원 학생회장 또는 대학원학생회장이 추천한 학생 1인으로 한다.

② 교수위원당연직 위원 포함) 중 여성위원은 3인 이상으로 한다.

③ 위원회는 성폭력에 대한 전문적 지식과 경험을 갖추고 있는 전문위원을 둘 수 있다.

제8조 [성폭력대책위원회의 회의] 직원 또는 학생이 관련된 성폭력사건처리사안이란 성폭력사건에서 가해자 또는 피해자의 일방이 직원 또는 학생인 사안을 말한다.

제9조 [특별위원회] ① 위원회내에 특별한 인건의 심사를 위하여 특별위원회를 둘 수 있다.

② 특별위원회의 업무, 권한 및 기타 사항은 위원회의 의결로써 정한다.

제10조 [소위원회] ① 위원회내에 소위원회를 둘 수 있다.

② 소위원회의 업무, 권한 및 기타 사항은 위원회의 의결로써 정한다.

제11조 [성폭력사건의 신고 등] ① 상담실은 성폭력사건의 신고를 받는 즉시 상담에 응한다.

② 성폭력 피해자와의 상담시 그 피해자와 동성의 전문상담원이 참여하여야 한다.

③ 전문상담원은 상담시 진술인의 동의를 얻어 상담내용에 관한 조서를 작성하며, 녹취 및 녹화할 수 있다.

④ 전문상담원은 성폭력 피해자의 보호와 심리치료를 담당하며, 이를 교내·외 전문가 또는 기관에 의뢰할 수 있다.

⑤ 상담실은 성폭력사건에 대하여 조사할 수 있으며, 피해자, 파신고인, 및 제3자로부터 의견을 청취할 수 있다. 이 경우 제3항을 준용한다.

⑥ 상담실장은 조사결과를 성폭력대책위원장에게 신속히 보고하여야 한다.

⑦ 신고된 사건의 조사와 해결은 신속하게 처리하되, 6개월 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다.

제12조 [성폭력사건의 심의·의결] ① 심의시 피해자와 파신고인은 출석하여 의견을 진술하거나 자료를 제출할 수 있고, 피해자는 대리인을 선임할 수 있다. 다만, 파신고인이 사건 조사 및 처리에 필요한 위원회의 출석 요구에 상당한 사유없이 불응할 경우 피해자 및 참고인의 진술을 토대로 사건을 심의한다.

② 위원회는 사건심의에 필요한 경우 피해자와 파신고인 이외의 자를 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.

③ 심의·의결과정은 비공개로 원칙으로 한다.

④ 위원장은 사건의 심의·의결결과를 피해자 및 파신고인에게 지체 없이 통보하여야 한다.

⑤ 성폭력사건의 처리에 있어서 위원이 당해 사건의 당사자, 당사자의 친족 또는 당사자의 대리인인 경우에는 그 위원은 당해 사건에 한하여 제척된다.

⑥ 피해자는 특정위원에 대해 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원장에게 기피신청을 할 수 있다.

⑦ 제6항, 제7항의 경우 그 위원은 당해 사건에 한하여 회피할 수 있다.

제13조 [징계 및 조치] ① 위원회는 징계요구 또는 발의와 필요한 조치를 의결할 수 있으며, 복수의 조치를 병과할 수 있다.

② 위원회는 피해자 및 가해자의 사전동의를 조건으로 가해자의 공개사과조치를 할 수 있다.

③ 공개사과는 연세춘추, 상담실 홈페이지 등에 사과문을 게재하는 방법으로 한다. 다만 피해자

의 요청이 있거나 피해자에게 불이익이 초래될 수 있다고 판단되는 경우에는 바실명으로 한다.

④ 위원회는 가해자에게 가해자 재교육프로그램을 이수할 것을 명할 수 있다.

⑤ 가해자 재교육은 상담실이 담당하며, 필요한 경우 교외 전문기관에 이를 의뢰할 수 있다.

⑥ 위원회는 피해자 보호조치로서 가해자의 피해자에 대한 일정기간 접근금지 명령을 내릴 수 있다.

⑦ 위원회는 가해자에게 일정기간 사회봉사를 명할 수 있다. 사회봉사는 지정기관에서 이수하는 것을 원칙으로 한다.

⑧ 위원회는 조치이행에 소요되는 비용을 가해자에게 부담시킬 수 있다.

⑨ 성폭력 행위를 방조 또는 동조한 자, 또는 사건처리과정에서의 2차 가해자에게도 징계 및 조치를 내릴 수 있다.

⑩ 위원회는 가해자가 재심의 요청없이 징계 및 조치에 불복하는 경우, 재발위험이 있거나 피해자의 인권이 침해될 수 있다고 판단되는 경우, 가해자의 동의없이도 피해자보호원칙을 위반하지 않는 범위내에서 가해자의 신원을 포함한 사건공개할 수 있다.

⑪ 위원회는 규정 제5조 피해자보호의 원칙을 위반하지 않는 범위내에서 성폭력사건의 처리결과를 피해자의 동의하에 1주이상 공개하는 것을 원칙으로 한다.

제14조 [재심] ① 사건당사자는 위원회의 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 위원회에 재심을 요청할 수 있다.

② 위원회는 사건당사자의 재심의 요청에 대하여 정당한 사유가 있다고 판단되는 경우 60일 이내에 재의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재의결을 할 수 없는 경우에는 30일의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 재심의 신청과 재심의 과정은 사건당사자 각 1회에 한한다.

제15조 [기록 및 자료보존] ① 상담실은 성폭력사건 관련자와의 면담 및 조사내용을 진술인의 동의를 얻어 녹취 및 녹화할 수 있다.

② 상담실은 성폭력사건의 진위여부조사, 처리과정 등의 전과정의 기록을 보존한다.

부칙

(1) [시행일] 이 시행세칙은 2001년 3월 16일부터 시행한다.

(2) [시행일] 이 개정시행세칙은 2004년 11월 25일부터 시행한다.

(3) [시행일] 이 2차개정시행세칙은 2007년 12월 22일부터 시행한다.

Yonsei University's Policy on Sexual Misconduct Procedure and Prevention

Approved on October 10, 2000 / 1st Amended on November 25, 2004 / 2nd Amended on December 22, 2007

Chapter I. General Provisions

- Section 1. Purpose** Yonsei University's Policy on Sexual Misconduct Procedure and Prevention (hereinafter referred to as The Policy) is designed to protect all members of Yonsei University from sexual violence. This policy includes measures to eradicate all forms of sexual misconduct and protect victims. It also covers other relevant procedures.
- Section 2. Definitions** ① Sexual misconduct refers to all forms of physical, verbal, and psychological abuse that violate an individual's personal rights and the right to sexual autonomy.
② Sexual misconduct mentioned in clause includes, but is not limited to, any faculty, staff, or students who utilize their power within the course of teaching/education, work, employment, to perform inappropriate sexual conduct, sexually harass other affiliated members through various activities in which those members feel uncomfortable or sexually offended, or who exercise their power to pressure anyone into unwanted sexual conduct or other types of sexual demands.
- Section 3. Application** The Policy is applied to all affiliates who are governed by the Yonsei University Campus Code of Conduct. The affiliates include, but are not limited to: faculty members (including part-time lecturers and instructors), staff members, students, and a third party under control of Yonsei University who are either victims or offenders in any incident of sexual misconduct both within and outside of the campus.
- Section 4. Principle of Victim-centrism** The procedure of responding to sexual misconduct, including investigation, deliberation, hearing and disciplinary action, will be based on the victim's point of view.
- Section 5. Obligation to Protect Victims and Confidentiality of Incidents** ① Anyone in charge of handling incidents of sexual misconduct has the obligation to maintain the confidentiality of the information. The person in charge should not reveal or mention the personal information of the victim(s) and/or the representatives of the victim(s) to others, including home address, name, age, occupation, appearance, and other personal information.
② All procedures related to dealing with reported incidents of sexual misconduct are strictly confidential and should not be revealed to the public.
③ Victim(s)/complainant(s) have the right to request other necessary actions in order to protect their privacy.

Chapter II. Undertaking University Body

Article 1. Center for Sexual Harassment & Violence Prevention

- Section 6. Establishment** Yonsei University has the obligation to establish the Center for Sexual Harassment &

Violence Prevention (hereinafter referred to as The Center) under the Women Student Affairs.

- Section 7. Organization** ① The Center is overseen by a director who serves to properly manage and take care of the center.
② The Center may hire professional counselors and staff members specializing in sexual misconduct.
- Section 8. Mission** The Center's mission includes:
1. Receiving victim reports, providing counseling services to victims/complainants
2. Victim protection, providing psychological remedies
3. Investigating reported incidents and submitting the case files to the Sexual Misconduct Review Committee
4. Prevention of sexual misconduct; promoting the prevention of sexual misconduct; educating the campus in order to raise awareness of sexual misconduct
5. Research on various cases of sexual misconduct and its harmful effects
6. Counseling and corrective education for offenders, prevention on recurrence of sexual misconduct
7. Documenting and archiving procedures and processes of the cases of sexual misconduct

Article 2. Sexual Misconduct Review Committee

- Section 9. Establishment** Sexual Misconduct Review Committee (hereinafter referred to as The Committee) is established to intervene in and prevent sexual misconduct as well as process the cases of sexual misconduct. Yonsei University Health System and Wonju Campus may set up its own sexual misconduct review committee respectively.
- Section 10. Organization** ① The Committee is comprised of ex officio committee members and recommended committee members. The ex officio committee members are the Vice President for Academic Affairs (Chairperson), the Dean of Student Affairs and Services, the Dean of Women Student Affairs, the Vice President of the Graduate School, and the Director of the Center for Sexual Harassment & Violence Prevention. The recommended committee members are comprised of 3 faculty members, 3 staff members, and 3 students. Faculty members (including both ex officio and recommended committee members) should include at least 3 female members. The recommended committee members can participate in sexual misconduct committee meetings only when the matters raised are relevant.
② The standards for election of the recommended committee members are established and stipulated in the Auxiliary Enforcement Regulations.
③ Each committee member's term of service: ex officio members' term of service is 2 years. Other members' term of service is 1 year, although they may be reappointed and resume their service.
④ In some cases, The Committee may set up a special commission to examine incidents requiring special attention.
⑤ The committee may establish a subcommittee.
⑥ The special committee and the subcommittee should comprise of male and female members at a 1:1 ratio.
- Section 11. Chairperson's Obligation** ① The chairperson is the representative of The Committee, overseeing the task and the mission of The Committee.
② The Vice President for Academic Affairs is appointed as the chairperson.
- Section 12. Mission** The Committee's mission includes:
1. Prevention of sexual misconduct, planning and establishment of effective measurements and regulations
2. Investigation into and intervention in incidents of sexual misconduct
3. Victim protection
4. Claiming or initiating disciplinary action and punishment against offenders
5. Executing other necessary actions for preventing and dealing with sexual misconduct
- Section 13. Committee Meeting** ① The chairperson should convene a regular meeting once each semester. The

Committee may hold a special meeting when over 1/3 of its members call for the meeting, when there is a report from The Center, or when the chairperson deems its necessity based on his/her sole discretion.

② Consultation and decision of incidents of sexual misconduct are made when over 1/2 of enrolled committee members are present, and when over 2/3 of members in attendance give their approval. Other agendas are decided when over 1/2 of the enrolled committee members are present and when more than 1/2 of the members in attendance give their approval.

③ Committee meetings should be confidential.

Chapter III. Procedures

Section 14. Report ① The Center should immediately proceed to consultation, counseling, investigation, complainants protection and other necessary procedures upon receiving reports from complainants.

② Complainants, their representatives, or the third party may report cases of sexual misconduct to The Center. In this case, the representatives and the third party are treated and protected in the same manner as complainants.

③ The director of The Center should immediately investigate reported cases and officially inform the matter to the Chairperson.

Section 15. Examination, Review, Hearing, Decision ① The Chairperson bears the obligation to summon the meeting in order to resolve the reported case(s).

② The Committee may perform the investigation and intervene in the reported case(s) at its sole discretion.

③ The Committee has the obligation to review and determine whether or not the act of the accused person is a form of sexual misconduct.

④ If the complainant wishes to resolve this case outside of the hearing proceeding for personal reasons, the director of The Center may directly intervene between the complainant and the accused and draw a mutual agreement before the deliberation of The Committee.

Section 16. Disciplinary Action and Punishment ① The Committee may request related university offices and organizations for the imposition of disciplinary action where appropriate.

② The Committee at its sole discretion may take disciplinary action against the offender including:

1. The offender(s)' public statement of apology on campus
2. Corrective education for the offender(s)
3. Temporary restraining order
4. Community service

③ When the reported case involves a repeat offender, an offender who does not comply with the requested disciplinary action from The Committee, or an offender who commits retaliation against the complainant, The Committee may request related offices and organizations to raise the level of penalty and disciplinary action against the offender.

Section 17. Financial Elements All expenses required by The Center and The Committee should be assisted within the university's budget.

Section 18. Auxiliary Enforcement Regulations The Committee may enact auxiliary enforcement regulations in order to assist the enforcement of The Policy.

Supplementary Provision

- (1) The Policy is in effect from October 11, 2000
- (2) 1st Amendment of The Policy is in effect from November 25, 2004.
- (3) 2nd Amendment of The Policy is in effect from December 22, 2007.

Yonsei University

Auxiliary Enforcement Regulations on Sexual Misconduct Prevention

Approved March 15, 2001 / 1st Amended November 25, 2004 / 2nd Amended December 22, 2007

Section 1. Purpose Yonsei University Auxiliary Enforcement Regulations on Sexual Misconduct Prevention (hereinafter referred to as The Regulations) is approved by Section 18 of the Yonsei University Sexual Misconduct Prevention and Response Policy (hereinafter referred to as The Policy) in order to handle and establish relevant conditions and proceedings.

Section 2. Application ① The Regulations are applied to all affiliates who are governed by the Yonsei University Campus Code of Conduct. The affiliates include, but are not limited to: faculty members (including those who are on temporary absence), staff members, and students (including those who are on temporary absence) who are involved as either victims or offenders in any incident of sexual misconduct both within and outside of the campus.

② A third party stipulated in Section 3 of The Policy includes, but is not limited to: researchers, contract employees, visiting/exchange workers, and any personnel affiliated with or working for affiliated organizations, institutions, offices, and services of Yonsei University. Whether or not The Policy can be applied to a certain person is determined by the Sexual Misconduct Review Committee (hereinafter referred to as The Committee) at its sole discretion.

Section 3. The Director of the Center for Sexual Harassment & Violence Prevention The Director of the Center for Sexual Harassment & Violence Prevention (hereinafter referred to as The Center) is an expert specializing in sexual misconduct, both in terms of knowledge and experience. s/he is recommended by The Committee and appointed by the President of Yonsei University.

Section 4. The Requirements for Professional Counselors Professional counselors at The Center are experts required to perform duties based on the mission stipulated in Section 8 of The Policy.

Section 5. The Number of Professional Counselors The Center requires hiring one professional counselor and may additionally hire more counselors if necessary.

Section 6. Sexual Misconduct Prevention Education ① A responsible organization/office of Yonsei University is obliged to carry out sexual misconduct prevention education for all members governed by the Yonsei University Campus Code of Conduct by taking means of lectures, visual material, and other appropriate methods.

② The content of sexual misconduct prevention education includes

1. Government policy on sexual misconduct and gender discrimination
2. Procedures for sexual misconduct based on The Policy
3. Counseling and relief services for sexual misconduct victims
4. Disciplinary action and punishment for sexual offender
5. Other educational elements that would help raise the awareness of Yonsei University members

Section 7. Members of The Committee ① The Committee is comprised of 5 ex officio members stated in section 10 of The Policy, 3 faculty members recommended by the Council of Faculty and appointed by the President of the university, 3 staff members recommended by the chairperson of the Yonsei University Labor Union, the Student Council President or 1 student recommended by the Student Council President, the Women Student Council President or 1 student recommended by the Women Student Council President, and the Graduate Student Council President or 1 student recommended by the Graduate Student Council President.

② Faculty members as a whole should always include at least 3 female members.

③ The Committee may seek assistance of an advisory member fully qualified to handle sexual misconduct.

Section 8. Committee Meetings ① HEREIN, a case of sexual misconduct which involves a staff member or a student refers to a case in which a staff member or a student is involved as either a victim or an offender.

Section 9. Special Commission ① The Committee may set up a special commission in order to respond appropriately to any case or agenda that needs special attention.

② Duty, mission, rights, and any other matters engaged with the special commission are determined by The Committee.

Section 10. Subcommittee ① The Committee may set up a subcommittee.

② Duty, mission, rights, and any other matters engaged with the subcommittee are determined by The Committee.

Section 11. Report ① The Center should immediately respond to reported cases with appropriate counseling service.

② When providing counseling service to a complainant, the professional counselor should be the same sex as the complainant.

③ The Center's professional counselor may ask the approval of the complainant and put a deposition on record, document or record a video of the counseling session.

- (4) The professional counselor is in charge of complainant protection and psychological treatment for the complainant. The counselor may seek assistance from an expert organization and/or personnel in or outside the campus.
- (5) The Center may investigate the reported case and hear opinions and thoughts of the complainant, the accused, and a third party. In such cases The Center should carry out its investigation in accordance with clause (3) above.
- (6) The director of The Center should immediately report the result of the investigation to The Chairperson.
- (7) The investigation on the reported cases and relevant procedures should be made in a timely and urgent manner. The whole procedure must not take longer than 6 months.

- Section 12. Examination, Review, Hearing, Decision** ① The complainant and the accused person may attend the hearing proceeding and present their opinion and/or evidence. The complainant may also seek a representative. In cases where the accused does not show up upon the request of The Committee, including the investigation and hearing proceeding, without any justifiable reason, the hearing proceeding will automatically be based on the statement of the complainant and other witnesses.
- ② The Committee, if necessary, may call for a third party other than the complainant and the accused in order to hear the opinion of a third party.
 - ③ The process of hearing and decision should be closed and not be made public.
 - ④ The Chairperson notifies the result and the resolution of the case to the complainant and the accused without delay.
 - ⑤ If any committee member is the accused person, the relative or family member of the accused person, or the representative of the accused person, then that committee member is excluded from taking care of the whole procedure.
 - ⑥ The complainant may request The Chairperson to exclude a certain member when the complainant is unsure about whether that member is capable of fair and just decision making in the examination and subsequent proceedings.
 - ⑦ The Committee may exclude the member corresponding to the above clauses (5) and (6) from the said case.

- Section 13. Disciplinary Action and Punishment** ① The Committee may request the imposition of disciplinary action where appropriate. The Committee may also impose multiple disciplinary actions on the offender.
- ② The Committee may request the offender to make a public statement of apology upon the approval of the victim and the offender.
 - ③ The public statement of apology can be published in the Yonsei Chunchu (Yonsei University's official journal) or on the website of The Center. However, in such cases where there is a request from the victim or there is a possibility of damaging the well-being and safety of the victim, the offender can remain anonymous.
 - ④ The Committee may order the offender to take corrective education.
 - ⑤ The corrective education is carried out by The Center. The Center may seek assistance from an expert organization outside the campus in order to carry out the education effectively.
 - ⑥ The Committee may impose a temporary restraining order on the offender in order to protect the victim.
 - ⑦ The Committee may order the offender to proceed to volunteer community service for a certain period of time. The community service is handled by a designated organization.
 - ⑧ The Committee may impose expenses arising from the proceedings and disciplinary action on the offender.
 - ⑨ The Committee may take disciplinary action against anyone who aided, abetted, supported, or complied with the sexual misconduct committed by the offender, or the second offender who committed harm to the victim during the procedure for the case of sexual misconduct.
 - ⑩ If the offender does not comply with or respond to the disciplinary action ordered by The Committee without appealing the decision, or if there is a significant possibility that the victim's human rights may be violated or the sexual misconduct may reoccur, then The Committee can reveal the cases publicly including the personal information of the offender. Disclosure of the case and the result of the procedure can be made even without the approval of the offender, but still abiding by the victim protection protocol.
 - ⑪ The Committee is required to openly present the resolution of the case on campus for more than 1 week with the approval of the victim, abiding by Section 5 of The Policy.

- Section 14. Reviewing** ① When dissatisfied with the terms, the victim/complainant or the accused may appeal to The Committee within 10 days after the decision is notified.
- ② If The Committee acknowledges that there is a justifiable reason in the appeal then The Committee is required to hold the reviewing proceeding within 60 days. In such cases where The Committee is not capable of holding the reviewing proceeding within 60 days, then The Committee at its discretion may extend the limits up to 30 more days.
 - ③ The victim/complainant or the accused may appeal once. The reviewing proceeding is limited to one session for each concerning party.

- Section 15. Documentation and Archiving** ① The Center may ask the approval of concerning parties and document or record a video of the counseling sessions and investigation.
- ② The Center is required to preserve records of the whole procedure for the cases of sexual misconduct including investigation and proceedings.

Supplementary Provision

- (1) The Regulations are in effect from March 16, 2001.
- (2) 1st Amendment of The Regulations is in effect from November 25, 2004.
- (3) 2nd Amendment of The Regulations is in effect from December 22, 2007.

발행인 연세대학교 총장

발행처 연세대학교 성희롱·성폭력상담실

인쇄일 2008. 2.

편집책임 성희롱·성폭력상담실장

제작편집 김정민

그림 박문경

디자인 도서출판 법한 02-392-6870