

양성평등의 사회윤리학적 이해를 통한 성희롱예방교육* -대학캠퍼스를 중심으로-

김 홍 진

(백석대학 교수 / 기독교교육학)

- I. 서론
- II. 양성평등과 성희롱의 의미
- III. 성희롱의 대표적인 유형
- IV. 캠퍼스 성희롱의 유형
- V. 성희롱 예방 행동요령
- VI. 결론

1) 본 논문은 2005년 여성부 정책으로 천안YWCA에서 주관하는 <성희롱 없는 행복 대학 만들기 Project>의 일환으로 준비된 논문이다. 이 원고는 백석대학과 천안대학교 학생들에게 성희롱예방교육을 위한 교안으로 사용된 것이다.

• **ABSTRACT** •

Since many young boys and girls are gathering together in universities, campuses cannot be excluded from sexual harassment. Traditionally, professors lead the culture of knowledge in the university. In this context, there is an internal power differentiation between professors and students so that the potential risk of sexual harassment exists internally. This treatise is written to prevent sexual harassment in universities.

Since sexual harassment is a kind of gender discrimination, we have to approach sexual harassment in the context of gender equality. Gender equality means that humans should not be discriminated just because of gender difference and humans are equal with respect to rights, obligations, treatment etc.

Campus sexual harassment can be defined that sexual acts and words conducted and spoken regardless of students' intention in any place related to schooling at campuses. These sexual acts and words lead to cause an emotional, physical, and social distress and damage to the victim and, furthermore, result in the deterioration of school works, depressions or unhappy class environment. The types of sexual harassment consist of oral sexual harassment, physical sexual harassment, visual sexual harassment and other acts or words that manifest in each culture sexual embarrassment or infliction.

Sexual harassment can be occurred between professors and students, students and students, professors and assistant teachers, students and assistant teachers, and students and outsiders.

The prevention of sexual harassment should be conducted through the implementation of relevant laws and regulations, educational measures, and the acquisition of preventive life style. Firstly, universities must regulate sexual harassment. Secondly, educational programs should be conducted to prevent sexual harassment. Lastly, students should learn and practice the codes of conduct preventing sexual harassment.

It is more important to prevent sexual harassment by education than to regulate or punish sexual harassment in university society. In case sexual harassment has been committed, the offender should be punished and the victim should be compensated according to the law. However, since school is a place for education, prevention is more important and meaningful. School authorities, professors, and student bodies should cooperate to exercise preventive education.

Keywords: Gender equality, Sexual harassment, Social ethics

주 제 어: 양성평등, 성희롱, 사회윤리

I. 서론

우리나라에서는 성희롱이라는 단어가 나오게 된 배경이 대학캠퍼스이다.¹⁾ 대학은 성적으로 가장 왕성한 욕구가 있는 청년들이 모이는 공동체이고, 남녀가 이성적으로 자유로울 수 있는 지역이기 때문에 성희롱이나 성적인 문제가 많이 발생할 가능성이 있는 곳이다. 그러므로 대학도 교육 환경의 측면에서 볼 때 성희롱으로부터 자유로운 곳은 아니다. 대학도 하나의 기관이며 남녀가 모이는 집단이기 때문에 성희롱이라는 사회문제에서 열외의 곳이 아니다. 최근에는 왜곡된 성인식과 음란물 등을 통한 비공식적인 성교육의 영향으로 인하여 대학 공동체도 성희롱에 노출되어 있다.

대학문화의 성격도 성희롱의 발생가능성을 내재하고 있다. 즉 대학문화는 교수의 자율성에 대한 전통이 자리 잡고 있다. 대학의 지식문화는 전통적으로 교수가 학문적으로 지배하고 이끄는 상황에서 교수와 학생 관계에서 비공식적인 권력차이를 내재하고 있다는 특수성을 지닌다. 이런 학문적 서열과 권력차이에서 성희롱의 잠재적 위험도 내포하고 있다.²⁾ 이런 성희롱의 개연성이 있는 대학사회에서 캠퍼스 성희롱의 문제는 시시종종 거론되어 왔다.³⁾ 성희롱의 문제를 시발하게 한 ‘서울대 우조

1) 성희롱은 1993년 10월 서울대학교 조교 성희롱 사건이 민사소송으로 제기되면서 사회적 이슈로 등장하였다. 1999년 2월 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별과 성희롱을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀평등을 실현하기 위하여 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’이 제정되었다.(대통령직속 여성특별위원회, 1999)

2) 이원숙, '캠퍼스 성희롱의 실태에 관한 연구', 한국사회복지, 2001, p. 96.

3) 최근 2005년 5월 4일 전북 익산 모대학 교수가 직무정지 처분을 받았다. 해당대학은 사범대학 A교수가 수업시간에 각종 성비하 발언으로 학생들의 반발을 불러일으킨데 대한 책임을 물어 직무정지 조치를 내렸다. “이빠서 난자 값비싸겠다”는 성희롱 발언 때문이었다. 한편 A교수는 수업 시간에 “요즘 대학생들은 돈을 벌기 위해 자신의 난자까지 파는데

교 사건'을 필두로 성희롱의 문제에 대한 대학의 대처들이 간헐적으로 이루어져 왔다.

대학에 성희롱 사건이 종종 발생하는 상황과⁴⁾ 성희롱 가능성이 내재한 상황에서 캠퍼스 성희롱에 대한 연구와 예방교육 등이 미흡한 현실이다. 성희롱이 발생하면 피해자는 막대한 영향을 받아⁵⁾ 공부를 계속할 수 없는 지경에 까지 이를 수 있다. 캠퍼스 성희롱 예방교육이 빈약한 상황에서 본 논문은 여성부의 정책하에 천안 YWCA의 '성희롱 없는 행복대학 만들기 Project'의 일환으로 준비한 것이다. 이 글은 백석대학교와 천안대학교 학생들에게 성희롱예방교육 차원에서 연구되어진 것이다. 특히 본 내용은 성희롱의 근원적 문제인 양성평등 문제의 이해를 통한 성희롱 예방교육 내용임을 밝혀 둔다.

II. 양성평등과 성희롱의 의미

성희롱의 근원적 뿌리는 남녀차별의 문제에서 시작해야 한다. 남자와 여자는 차이가 있는 것이지만 차별이 있어서는 안 된다. 남녀차별로 인해

얼굴이 이빨수록 남자 값이 비싸다"며 "너 정도면 남자 가격이 비싸겠는데..."라고 말해 수년간 학생들에게 성적 모욕감을 주는 발언을 한 바 있다. A 교수는 또 "성폭력을 당하는 여자들의 반절 이상은 자신들이 원하거나 그럴만한 틈을 보였기 때문이다." "이쯤마 얼굴이 두꺼워지는 이유가 아기 낳을 때 병원에서 이미 중요한 부분까지 다른 사람한테 보여줬기 때문이다." "외모로 성적을 준다면 너는 좋은 성적을 받기 힘들겠지." 등 20여 건이다.(CBS 노컷 뉴스 2005년 5월 15일)

- 4) 92년 서울대 우조교사건, 96년 부산교대 문교수 성추행사건, 97년 동의대 미술과 교수 성희롱 사건, 97년 서울대 약대 구교수 성희롱 사건, 97년 부산대 무용과 시간강사 성희롱 사건, 98년 전남대 약대 교수 성희롱 사건, 98년 강원대 교수 성희롱 사건, S대 도서관 성추행 사건 등 다분히 대학 내에 성희롱 사건이 발생하고 있다.(이나영, '학교 내 성희롱의 실태와 규제방안', 신라대학교, 여성연구논집, 제10집, pp.163-177.)
- 5) 2002년 한국여성개발원의 공공기관 종사자의 성희롱 현황 및 예방교육방향 연구를 위한 조사결과. 성희롱이 피해자에게 미치는 영향으로, 같은 공간에서 일하기 싫어진다(41.5%), 스트레스를 받는다.(23.3%), 회사 가기가 싫어진다(14.1%), 위축감을 느낀다(8.1%), 일의 능률이 떨어진다(2.4%), 기타(10.9%)였다.

발인된 양성평등 사상에 입각한 성희롱의 의미를 알아본다.

1. 남녀차별과 양성평등

성희롱 행위가 남녀차별금지법 상에서는 남녀차별로 보고, 남녀고용평등법 상에서는 고용환경을 악화시키는 요인으로 규정하고 있다. 이런 배경을 보면 남녀의 평등이 이루어지지 않는 현실에서 성희롱의 근원적인 문제가 발생하고 있음을 알 수 있다. 역사적으로 남녀의 지위는 남성에 비하여 여성이 열등한 지위에 있었으므로 여성을 보호하기 위하여 남녀평등법에 관한 법제화가 필요하게 되었다.

양성평등은 여러 가지 면에서 역사적 맥락을 찾아야 한다. 남녀평등의 사상이 법제화 된 것은 20세기에 들어와서 이다. 양성평등은 남녀차별에서 반작용으로 나온 것이다. 남녀의 차별이 우리 사회에 뿌리 내려 있는 상황에서 여성의 성 정체성과 특권의 상실로 인한 여성존재의 가치부재에서 여성의 권위의 회복과 위치의 회복을 위한 것으로 양성평등이 등장했다. 양성평등은 가부장적 사회, 유교적 전통, 호주제, 남존여비사상 등 사회역사적 배경을 고려하지 않을 수 없다.⁶⁾

동양사상에서 보는 통합적이고 전체적인 측면의 인(人)으로서의 여성이 아닌, 남성주도 문화권속에서 왜곡되어진 사상에서 파생되어져 나온 남녀차별의식은 동양여성을 제1의 성에서 제2의 성으로 만들어 버렸다. 인간은 사회를 자연스럽게 내버려두면 남성주도 문화권과 여성주도 문화권이 공존하고 때론 그 빛을 각기 발했을 텐데, 이를 패권을 통해 남성주도 문화권만이 존재하도록 고집하였기에 오늘날 여성해방이나 남녀평등의 운동은 나오지 않을 수 없었다.⁷⁾ 이런 사회적 배경에서 발생한 남녀차

6) 김필식 외, 『21세기 사회 속에서의 여성』 (서울: 양서원, 2003), p.129.

7) 장연집, '남녀차별과 남녀유별', 여성연구논총, 서울여자대학교 여성연구소, 1989,

별은 양성평등을 강조하게 되었다.

양성평등이란 남녀의 성별에 의해 차별을 받지 않고 남녀의 지위로 인한 권리, 의무, 대우 등에서 평등하다는 것이다. 양성평등의식은 양성 중 어느 특정성에 대해 부정적인 감정이나 고정관념, 차별적인 생각을 가지지 않는 것을 의미한다. 즉 생물학적 차이를 사회문화적 차이로 직결시키지 않으며, 남녀 모두에게 잠재되어 있는 능력이 같고 동등하게 대우받아야 한다고 생각하는 의식이다.⁸⁾ 한편 여성개발원(1999)에서는 ‘성에 따라 남성과 여성의 능력, 속성, 역할에 대한 고정관념을 가지지 않으며, 여성에 대한 편견에서 자유롭고, 여성의 권리와 인권에 반하는 차별적인 행동을 승인, 채택하지 않을 뿐만 아니라 이를 수정하기 위한 제도와 정책의 필요성을 인정하는 태도’를 남녀평등으로 정의하고 있다.

2. 성희롱의 의미

성희롱의 개념은 1975년 미국의 코넬 대학에서 인간문제에 대한 프로그램을 맡았던 여성분과에서 처음으로 구체화되었다. 성폭력과 다른 차원에서 성희롱(sex harassment)이라는 단어를 을 사용하였다.⁹⁾ 우리나라는 1992년부터 ‘서울대 우조교 사건’ 이후에 대두되기 시작했다.

성희롱의 해결을 위해서는 양성평등의 이해를 통해서 보아야 한다. 양성평등은 남녀차별이란 고정적 문제를 해결해야 한다. 남녀차별이란 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.

pp.1-4.

8) 김필식 외, 「21세기 사회 속에서의 여성」 (서울: 양서원, 2003), pp.129-144.

9) 이원희 외, 「성희롱 예방에서 대처까지」 (서울: 한국생산성본부, 1999), p.224.

‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’ 제7조 3항은 성희롱을 남녀차별로 보고 이를 금지시켰다. 이 성희롱의 구체적인 개념은 1999년 2월 8일 제정된 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’ 및 ‘남녀고용평등법’에서 규정하였다. 이에 근거한 성희롱의 법적 의미는 다음과 같다.

‘성희롱이라 함은 업무, 고용 기타관계에서 공공기관의 종사자, 사용자, 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.’¹⁰⁾ ‘직장 내 성희롱이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.’¹¹⁾

10) 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호.

11) 남녀고용평등법 제2조 제2항의 규정에 의한 “성희롱”의 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. “업무, 고용 기타관계”라 함은, 직업으로써 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말한다. 2. “지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여”라 함은, 행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말한다. 3. “성적 언동 등”이라 함은, 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 행위를 말한다. 4. “고용상의 불이익”이라 함은, 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로 조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위 등을 말한다.

「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」과 「남녀고용평등법」 비교

구분	남녀차별금지 및 구제에 관한 법률	남녀고용평등법
부처	여성부	노동부
정의	<ul style="list-style-type: none"> ○ 업무, 고용 기타 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말함(법 제2조 제2호) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것을 말함(법 제2조 제2항) ※직장 내 성희롱에 한정
적용 범위	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관과 사용자 : 고용, 교육, 재화, 시설, 용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행(법 제3조 제7조) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자를 사용하는 모든 사업, 사업장 : 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외(법 제3조)
성희롱 당사자 범위	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성희롱 행위자 : 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자 ※ 거래처관계자 포함 ○ 성희롱 피해자 : 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자에 의한 모든 성희롱 피해자 ※ 학생, 고객, 민원인 등 포함 (법 제2조 제2호, 제7조제1항) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성희롱 행위자 : 사업주, 상급자 또는 근로자 ○ 성희롱 피해자 : 사업주를 제외한 모든 근로자(법 제2조 제2항, 제12조)
성희롱 방지 의무	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱 방지 위하여 교육 실시 등 필요조치 강구 ○ 공공기관의 장은 성희롱 방지 조치 결과 제출 의무화 ○ 공공기관의 장 및 사용자는 피해자등에 대한 불이익 조치 금지(법 제7조) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육 실시, 기해자에 대한 징계 기타 이에 준하는 조치, 피해자에 대한 불이익조치 금지(법 제13조, 제14조)
조치 수단	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계당사자에 대한 합의권고 및 조정 ○ 공공기관의 장 또는 사용자에게 시정권고 ○ 개선권고 또는 의견표명 ○ 성희롱행위자에 대한 징계 또는 이에 상당 하는 조치 등 권고(법 제28조) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 과태료 부과, 사법처리 (법 제37조, 제39조) ○ 관계당사자에 대한 조정안 수락권고 (고용평등위원회)(법 제29조 제1항)
하위 규정	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률시행령(2003. 9. 19. 대통령령 제8102 호) ○ 공공기관의 성희롱 예방지침 여성부고시 제2002-1호) ○ 남녀차별금지기준 (여성부고시 제2002-2호) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남녀고용평등법시행령 (2001. 10. 31. 대통령령 제17401호) ○ 남녀고용평등법시행규칙 (2001. 10. 31. 노동부령 제175호)

3. 성희롱의 성립요건

성희롱의 성립요건은 첫째 업무와 고용 기타관계에 있어야 한다. 업무, 고용 기타관계란 직업으로서 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계를 말한다. 이에 준하는 관계란 노동 등을 제공하고 이에 대한 대가로 금전적인 것을 받는 관계로써 공공기관과 모든 사업 및 사업장의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약관계를 포함한다. 근로계약개시 이전 단계 (근로계약체결에 이르기 위한 모집 채용 등), 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료 되기까지의 모든 과정을 포함한다.

둘째는 당사자 요건을 충족해야 한다. 성희롱 행위자는 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위에 있는 자가 될 수 있다. 당해 기관 및 업체에 종사하는 자(상급자, 동료, 하급자) 뿐만 아니라 업무 및 거래관련 기관·업체의 관계자, 상급기관 및 하급기관의 종사자 등도 업무관련성이 있는 경우에는 행위자가 될 수 있다. 고객은 성희롱 행위의 주체가 아니다. 공공기관이란 국가기관, 지방자치단체(초·중등교육법, 고등교육법 및 기타, 다른 법률에 의하여 설치된), 각급 학교 및(공직자윤리법시행령 제2조에 의한) 공직유관단체를 말한다. 공공기관의 종사자란 공공기관의 장을 포함한다. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다. 근로자란 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. 성희롱 피해자는 행위자의 요건을 충족하는 자 및 협력업체 종사자, 파견종사자, 학습자나 교육응시자 등이다. 공공기관 및 민간기업과 업무관련성이 있는 고객 및 공무원집행 관련 민원인, 교육생 및 학습자, 재화·시설·용역 등의 이용자, 직원 모집이나 구직과정에 있는 구직자도 포함 가능하다. 주로 여성근로자가 대상이지만 남녀

모두 성희롱 피해자가 될 수 있다.

셋째는 직장 내 지위를 이용하거나 업무관련성이 있어야 한다. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여란 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무관련성이 존재하는 경우 (행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문)이다. 행위 장소나 시간이 직장을 벗어난 곳이나 근무시간외라 하더라도 업무수행과의 관련성이 있는 경우에는 성희롱이 성립된다. 지위를 이용하는 경우란 지휘감독권, 인사고과권을 가지거나 기타 실질적으로 그 근로자의 임명, 직장 내에서의 지위나 근로조건의 결정 등에 대하여 적극적, 소극적으로 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 자가 그 지위를 이용하여 자신의 성적 만족을 위하여 피해자에 대해 성적 의도를 분명히 드러낸 언동을 행한 경우이다. 업무관련성이란 필연적으로 그 신분관계에 있어 정규적이거나 비정규적이거나를 가리지 아니하며 반드시 직장 내의 상하관계가 성립하지 아니하여도 업무와 관련하여 필연적으로 접촉하게 되는 거래처의 업무담당자와의 관계 등도 포함한다.

넷째는 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주어야 한다. 성희롱은 그 수단으로 성적 언동 등이 매개되어 상대방으로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하여야 한다. 여성비하적인 언동으로 인격모독을 당한 경우는 성적 언동이 매개되었는지 여부에 따라 성희롱 여부를 판단한다. 단 한 번의 성적언동으로도 성희롱이 성립 가능하다. 성적 언동 등이란 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 행위를 말한다.

성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 기준은 성적 언동이 일상생활에서 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 위법한 것인지 여부를 판단해야 한다. 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입

장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 기준으로 하여야 할 것이지만, 피해자의 주관적인 사정도 충분히 고려하여 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되었는지를 검토해야 한다. 구체적으로 쌍방 당사자 간의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 개별적인 사정을 종합하여 그것이 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때에 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정된다. 판단기준은 성희롱 가해자의 의도성 여부와는 관계없이 성희롱 피해자의 입장에서 실제로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈는지 여부로 판단한다.

성적 언동에 의한 행위일지라도 상호간에 사귀거나 특수한 관계에 있으며 성적 언동에 대하여 별다른 불쾌감을 표출하지 않고 동료직원에게 고충을 토로하거나 힘겨워하기 보다는 객관적으로 친근한 관계임을 보여 주었다면 성적 수치심을 느꼈다고 보기 어렵다. 다소 불쾌하고 객관적으로 깃곳고 품위를 잃은 천박한 언동이 여러 차례 지속된 적이 있는 경우 상대방이 그때마다 특별한 거부반응 없이 단순한 농담으로 받아들였다면 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 정도에 이르렀다고 보기 곤란하다.

성적 언동 기타 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주어야 한다. 고용상의 불이익이란 성적 언동 기타 요구에 불응을 이유로 비정상적인 근무환경을 조성하여 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 경우(조건형 성희롱)이다. 성적 언동 기타 요구 등에 대한 불

응과 고용상의 불이익 사이에는 상당 인과관계가 있어야 한다. 성적 언동에 의해 피해자가 굴욕감·혐오감을 느끼거나, 고용상의 불이익을 당한다면 당연히 그 원인이 되는 성적 언동은 피해자가 원하지 않은 것으로 추정되며 그로 인하여 피해자는 정신적 고통을 받았음이 경험칙상 명백하여 가해자는 손해를 배상할 책임을 진다.

성희롱은 판단기준이 있어야 한다. 남이 볼 때는 성희롱으로 보이지만 두 사람 사이는 성희롱이 아닐 수 있다. 한쪽에서는 성희롱의 의도를 가지고 했지만 상대방은 성희롱을 느끼지 않으면 성희롱에 저촉이 되지 않는다. 성희롱이 되기 위한 판단기준을 보면 다음과 같다. 첫째는 피해자의 관점을 따르게 되어 있다. 둘째는 피해자가 말이나 행동으로 거부 의사를 표시하는 것이 중요하다. 셋째는 성희롱이 있을 때 가만히 있다면 같이 웃기고 즐긴 것이지 피해가 아니기에 성희롱이 아니다. 넷째는 상호 협의된 성적행동이나 교제 관계는 성희롱이 아니다. 다섯째는 단 한 번의 성적 언동이라도 성희롱에 간주될 수 있다. 여섯째는 성희롱은 아주 다양하게 일어날 수 있다. 한 유형이 아닌 중복되어 나타날 수 있다.

Ⅲ. 성희롱의 대표적인 유형

성희롱이 다양한 방법으로 심지어는 계략적으로 아주 교묘하게 이루어진다. 남녀차별금지기준 제17조에 의하면 성희롱의 대표적인 유형을 제시해 놓았다.

성적 언동의 대표적 유형 ¹²⁾
<p>○육체적 성적 언동</p> <ul style="list-style-type: none"> • 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 겨안기 등의 신체적 접촉 • 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 • 안마나 애무를 강요하는 행위 <p>○언어적 성적 언동</p> <ul style="list-style-type: none"> • 음란한 농담이나 음담패설 • 외모에 대한 성적인 비유나 평가 • 성적 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위 • 성적 관계를 강요하거나 회유하는 행위 • 음란한 내용의 전화통화 • 회식자리 등에서 술을 따르도록 강요하는 행위 등 <p>○시각적 성적 언동</p> <ul style="list-style-type: none"> • 외설적인 사진, 그림, 낙서, 음란출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 • 직접 또는 팩스나 컴퓨터 등을 통하여 음란한 편지, 사진, 그림을 보내는 행위 • 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위 <p>○기타 사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동</p>

1. 언어적 성희롱

1) 음란한 농담이나 음담패설

성을 주제로 한 음담패설(淫談悖說)을 말한다. 특히 남녀의 성기를 빗대어 표현하는 것은 물론 상대여성의 특징적인 신체 부위를 말하는 것도 성적인 언어에 해당된다. 음란한 언어는 남녀고용평등법과 남녀차별금지법 상의 성희롱에 해당된다. 그러므로 농담인지 성희롱인지 구별해야 한다. 법적으로는 음란한 농담이 ‘이성에게 굴욕감을 주거나 성적 수치심을

12) 남녀차별금지기준 제17조.

유발하여 고용환경을 악화시킬 때 성희롱에 해당된다.'고 규정한다.

2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가

사람은 누구나 다른 사람과 구분되는 외모를 가지고 있다. 그런데 다른 사람의 형태가 성적인 비유나 평가의 대상이 되는 경우가 많다. 남성의 경우 “코가 커서 어디가 크겠다”는 비유, 여성의 경우 엉덩이나 젖가슴 부위를 가지고 성적인 비유를 많이 한다. “엉덩이가 잘 빠졌다” “젖소부인” “다른 장작이 잘 탄다는데” 등이 모두 여기에 포함된다.

3) 직장 내 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위

직장 내에서 어떠한 목적으로나 상대의 사생활의 정보를 묻거나 유포하는 경우가 있다. 예컨대, “신혼 첫날밤의 일을 묻는 경우” “어느 여직원은 누구와 어땠다”라는 소문을 내는 행위, 이런 경우는 명예훼손과 모욕죄까지 성립될 수 있다. “처녀 아닌지는 보기만 해도 안다”는 등도 해당된다. 그러나 이러한 경우에는 명예훼손이나 모욕죄가 성립될 가능성도 높다.

4) 상급자나 업무에 영향을 미치는 자가 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위

이런 것은 실제 가장 많이 일어나는 성희롱 유형이지만 이 경우는 업무상 위계 등에 의한 간음죄가 성립될 가능성이 더 높다. 그러나 성적 관계를 상대방에게 강요할 경우, 그 강요의 정도가 어느 정도인지에 따라 성희롱에 해당되기보다 강간죄나 강제추행죄가 성립될 가능성도 있다.

5) 음란한 내용의 전화 통화를 하는 경우

이 경우에는 성희롱으로 처벌되기보다 성폭력특별법 제14조 통신매체

를 이용한 음란행위로 처벌을 받게 될 가능성이 높다. 성폭력특별법에 의하면 성적만족을 위하여 전화, 우편, 컴퓨터, 기타 통신매체를 통하여 음란한 이야기, 글, 그림, 물건을 상대방에게 이야기하거나 도달하게 한 자는 1년 이하의 징역 또는 300만 원 이하의 벌금형에 처하도록 규정하고 있다.

2. 육체적 성희롱

1) 회식자리 등에서 술을 따르게 강요하거나 옆자리에 앉도록 강요하는 행위 등

이러한 일들은 회사 등에서 사기를 높인다는 명목으로 하는 회식석상에서 많이 일어난다. 옆 사람이 싫어하는데도 꺼않은 행위, 블루스와 같이 몸을 밀착시켜 춤을 추게 하는 행위, 술자리에서 은근히 무릎이나 어깨에 손을 올려놓는 행위, 회식 중 음주 취기 상태임을 빙자하여 도와주는 척 겨드랑이를 잡으며 부축하는 행위 등이다.

2) 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위

회식석상이 아닌 곳에서 직장 내의 상하관계나 업무와 관련하여 상대방이 원하지 않는 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안기 등의 신체적 접촉행위는 모두 성희롱에 해당된다. 그러나 단순한 입맞춤과 입에 혀를 넣는 행위는 법적용이 다르다. 강제로 다른 사람의 입에 혀까지 넣는 입맞춤은 강제추행이지 성희롱이 아니다.

3) 가슴, 엉덩이 등 상대방의 특정 신체부위를 만지는 행위

격려한다는 명목으로 상대방의 볼을 꼬집거나 악수를 청하면서 검지로 상대의 손바닥을 긁거나 손등을 어루만지고 비벼대는 행위, 그러나 옷

위로 무릎이나 가슴을 손으로 터치하면 성희롱처벌을 받지만, 옷 속으로 손을 넣어 상대방의 특정신체부위를 만질 경우에는 형법상 강제추행이 될 가능성이 높다.

4) 안마나 애무를 강요하는 행위 등

상급 직원이 하급 여직원에게 많이 일어나는 행위로서 하급 여자직원들이 고민을 많이 한다. 이러한 사례는 대학가에서도 종종 발생하는 일이다. 예컨대 모 대학의 음대 실습실에서 일어나는 일로서 교수가 제자를 무릎에 앉히거나 심지어 누워서 자신의 특정 신체부위를 만지게 하는 행위 등을 하다가 문제가 발생한 경우도 있다.¹³⁾ 이 경우는 강제추행이 된다.

3. 시각적 성희롱

1) 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터, 팩스이용).

공공장소에서 비록 본인의 컴퓨터에서 음란사이트를 보거나 보여주는 행위 등이 성희롱에 해당된다.

2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 노출하거나 만지는 행위

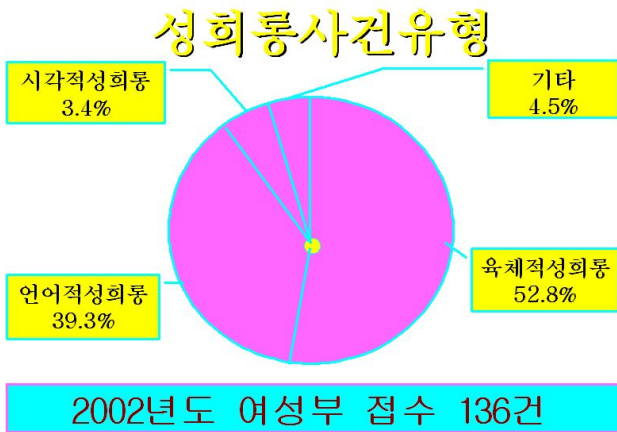
신체 부위를 고의적으로 노출하거나, 만지작거리거나, 입술, 눈 등으로 성적인 표현을 하는 경우, 손가락으로 성교를 암시하는 표현을 하는 경우, 성적부위용시 성희롱이 된다. 외국에서는 흔히 성희롱에 음란한 눈빛이 포함되고 있으나 우리나라에서는 너무 주관적이고 포괄적이어서 포함시키는 것이 무리라는 입지에서 제외시켰다. 혐의의 성희롱뿐 아니라 성추행과 강간 등도 넓은 의미의 성희롱에 포함시킨다.

13) 지광준, '성희롱예방과 대책', 사회과학논총, 2001, 제11집, p.11.

4. 기타

사회 통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동을 모두 성희롱으로 처벌하고 있다. 여기에서의 사회통념이란 사회상규(社會常規)에 벗어나지 않는 감정을 말한다. 사회상규란 국가질서의 존엄성을 기초로 한 국민일반의 건전한 도의감 또는 공정하게 사유(思惟)하는 일반인의 윤리감정을 말한다.¹⁴⁾ 이와 같이 사회상규가 일반인의 건전한 도의감 또는 사회윤리를 의미하는 개념이므로 사회상규에 위배되지 않는 행위는 법질서 전체의 정신이나 사회윤리에 비추어 용인될 수 있는 행위를 말한다고 할 수 있다.¹⁵⁾

여성부에 접수된 성희롱 사건을 유형별로 구분해 보면 다음과 같았다.¹⁶⁾ 육체적 성희롱이 47건(52.8%)으로 가장 많으며, 언어적 성희롱 35



14) 大判 1956. 4. 6, 4289 형상 42. ‘법질서 전체의 정신이나 그 배후에 놓여 있는 사회윤리가 기준이 된다’고 한 예는 大判 1997. 11. 14, 97도2118 ; 배종대, 『형법총론』 (서울: 홍문사, 2001), p.271.
 15) 이재상, 『형법총론』 (서울: 박영사, 1999), p.277.
 16) 2002년 여성부에 접수된 성희롱 관련 건수는 136건이다.

건(39.3%), 시각적 성희롱 3건(3.4%), 기타 4건(4.5%)의 순으로 나타났으며, 피신청기관의 유형별로 볼 때, 민간기업이 43건(48.3%)으로 가장 많고, 교육기관 26건(29.2%), 정부 및 지방자치단체(11.2%)의 순으로 나타났다.

IV. 캠퍼스 성희롱의 유형

남녀불평등사고관과 현대 정보산업사회에서의 인터넷 상 과도한 성적 정보의 노출은 많은 여성들에게 성희롱의 희생자가 되고 있다. 이러한 현상은 학교교육의 현장에도 일어나고 있으며 여성들로 하여금 교육기회의 불평등의 한 요인이 되고 있다.¹⁷⁾ 그렇기 때문에 대학 캠퍼스도 성희롱의 적용지역에 포함된다.¹⁸⁾ 대학 캠퍼스에서도 성희롱은 예외가 아니며 심지어 교수와 학생 선배와 후배, 동급우 사이, 그리고 남학생과 여학생 사이에 계속적으로 혹은 간헐적으로 일어나고 있다. 대학 내 성희롱 실태조사¹⁹⁾ 결과 남학생 49.8%가 성희롱을 경험했고 여학생의 39.2%가

17) 이혜숙, '학교 성폭력 예방을 위한 연구', 경희대학교 교육문제연구소 논문집, Vol. 16. 2000. 7.p.203.

18) 법 제7조 제1항의 성희롱의 금지되는 영역은 다음과 같다. 성희롱이 금지되어야 할 영역은 첫째, 업무·고용관계가 유지되는 직장이다. 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 직장에서 상급자, 동료, 하급자, 협력업체 종사자, 파견종사자 등에 대하여 성희롱을 하는 경우이다. 둘째는 교육·훈련기관이다. 교육기관 또는 교육훈련기관 등의 종사자, 사용자 또는 근로자가 학습자나 교육용시자에 대하여 성희롱을 하는 경우이다. 셋째는 재화·시설·용역의 이용 영역이다. 공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자가 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 이용자 등 상대방이나 기타 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우이다. 넷째는 공공정책의 집행영역이다. 공공기관의 종사자가 법과 정책의 집행 시 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 과정에서 상대방이나 기타 관련자에 대하여 성희롱을 하는 경우(민원인, 피감기관 종사자 등)이다.(성희롱 예방업무 편람, 2003, 여성부, p.13.)

19) 2002, 여성부.

피해를 경험했다고 나왔다. 내용으로는 외모에 대한 성적인 평가나 비유, 음란한 농담이나 음담패설 등이다. 여기서는 대학 캠퍼스에서 일어날 수 있는 성희롱의 특성과 유형들을 살펴보기로 하겠다.

1. 캠퍼스 성희롱의 개념과 특성

캠퍼스 성희롱이란 학습 현장이나 이와 관련된 장소에서 학생의 의사와 관계없이 행해지는 성적언동이다. 그러한 언동의 수용이 명시적 혹은 묵시적으로 피해자의 학업의 조건이 되는 경우, 그러한 언동의 거부가 피해자의 학업상의 결정에 영향을 미치는 경우, 그러한 언동이 피해자의 학업생활에 지장을 초래하거나 사기 저하 및 불쾌한 학업분위기를 조성할 의도를 떠나서 결과적으로 그러한 효과를 발생하는 경우 등 피해자에게 정신적, 육체적, 사회적 피해를 입히는 경우에 이를 학교 내 성희롱으로 정의할 수 있다.²⁰⁾

학교 내 성희롱의 피해자가 반드시 학생이거나 여성인 것만은 아니다. 또한 학교 안에서만 발생하는 것만도 아니다. 실제로 교수에 의한 여강사, 남학생에 의한 여교강사, 남학생을 상대로 한 성희롱 사건들도 다수 접수되고 있으므로 피해자를 학생, 특히 여학생으로 한정하는 것은 적용범위를 축소케 하는 우를 범하게 된다. 그러므로 성희롱의 당사자 요건을 중성화하고 장소를 포괄적 개념으로 정의하여, 학교 내외를 불문하고 교강사의 지위 이용 내지는 학업과 관계가 있는 상황에서, 피해자가 원하지 않는 성적인 행위-육체적, 언어적, 시각적-를 가해자가 강요하거나 행하였을 때, 또한 이를 조건으로 강제할 때, 그러한 언행이 피해자의 입장에서 불쾌하고, 바람직하지 않으며, 공격적으로 느껴졌을 때는 이를 학교

20) 이나영, '학교 내 성희롱의 실태와 규제방안', 신라대학교 여성연구논집, 제10집, 1999, p.164.

내 성희롱이라 보고 규제할 수 있어야 한다.²¹⁾

학교 내에서 성희롱이 빈번히 발생하고 이것이 문제시 되는 이유는 학교라는 사회가 사회의 기본적인 권력구조의 속성이 그대로 투영되고 나타나는 폐쇄적이고도 봉건적인 집단이라는 점에 기인한다. 특히 교강사-학생 사이의 힘의 역학구도는 가해자가 사회적으로 인정받는 공식적 권력을 소유하면서도 우리 사회 전반에 모세혈관처럼 퍼져 있는 일상적 권력, 즉 가부장적 권력을 동시에 소유하고 있는 반면, 피해자는 공식적 일상적 권력에서 배제된 약자·여성·의 모습일 수밖에 없는 일방적 관계라는 점에서 우리 사회의 성별역학구도를 명시적으로 드러내 주고 있는 관계라 할 수 있다. 또한 우리나라 대학사회의 속성상 자신의 신상을 생각하여 교수의 성희롱 사건을 선불리 드러내려고 하는 학생은 드물며, 피해자가 자신의 상황을 알린다 해도 학교 내에서 자신에게 돌아올 눈총과 피해를 생각하면서 그러한 사실을 공론화하기가 어려운 실정이다.

성희롱을 당한 학생은 모욕적, 불쾌감, 불안감, 소외감, 자기비하, 자신감 상실, 피해의식, 자존감 상실, 공포, 사회전반에 대한 불신감 등의 심리적 고통을 호소한다. 게다가 대부분의 피해자는 그러한 고통을 반복적으로 당하게 되고, 그렇지 않은 경우라도 또 다시 성희롱의 피해자가 될지도 모른다는 지속적인 불안감을 지닌 채 학교생활을 하게 된다. 캠퍼스 내 성희롱은 학생의 육체적, 정신적 복리를 위협하고 학교생활 전반에 영향을 미칠 뿐만 아니라 사회적으로도 우수한 인적 자원의 능력을 사장시킬 수 있고, 또한 학생의 입장에서는 비차별적이고 안전한 환경에서 학업에 몰두할 수 있고, 교강사의 입장에서는 그러한 환경에서 학생을 가르칠 수 있는 권리의 측면에서 중시되어야 할 문제인 것이다.

21) Ibid., 165.

2. 캠퍼스 성희롱의 유형²²⁾

1) 교수 - 학생간의 성희롱

대학사회에서 교강사가 학생에게 대해 가지는 권력은 막강하다. 특히 교수는 학생의 성적, 진로, 학위 과정에 막대한 영향을 끼친다. 사제간의 관계가 악용될 경우 학생들은 피해를 당할 수 있다. 사제간의 관계는 공적인 관계를 가짐과 동시에 개인적인 존경이나 믿음을 기초로 하고 있기에 피해학생은 처음부터 경계심을 갖기 힘들다. 교수와 학생이 접촉이 잦고 일방적 권력구도하의 폐쇄적인 관계에서 성희롱은 악용될 수 있다.²³⁾ 이런 경우에 성희롱이 발생했을 경우에도 적절한 행동을 취하기가 어려워진다. 특히 신체적 접촉이 빈번한 예체능의 경우 더 많은 경우에 성희롱에 노출되어 있다.²⁴⁾

졸업에 대한 학점, 진로 문제 등에 있어서 학생에 대한 교수의 영향력이 절대적이기에 이로 인한 성희롱의 문제가 일어날 수 있다. 대부분 가해교수는 학생을 협박, 유인해 내는 모습으로 나타난다. 학생들은 교수가 가진 영향력 때문에 교수의 성희롱에 대해 적극적인 거부의를 표시하거나 저항하기 어려우며, 사건 발행 후 대처하는 데도 제약을 받는다. 설령 피해를 감수하고 문제를 드러낸다 해도 성희롱 자체에 대한 인식 부족

22) 한국성폭력상담소에서 개최한 ‘대학 내 성폭력관련 공청회’(1999)에서 대학 내 성희롱의 특징을 첫째는 교수-학생간 성희롱, 둘째는 선후배간의 성희롱으로 구분했다. (이원숙, ‘캠퍼스 성희롱의 실태에 관한 연구’, 한국사회복지, Vol. 5, 2001)

23) 1998년 8월 28일 교육부는 ‘상습적으로 여학생들의 어깨를 만지거나 MT 뒤풀이 등에서 술을 따르라고 강요한 교수에게 정직 3개월의 중징계를 내렸다. (중앙일보 1998년, 8월 28일)

24) 교육인적자원부가 국가인권위원회에 제출한 ‘2000~04년 교수 성폭력사건 처리현황’ 자료를 단독입수해 분석한 결과, 20개 대학에서 총 27건이 접수됐다. 그러나 이는 대학들이 학내 성폭력상담소나 징계위원회에 정식으로 회부된 사건만을 제출한 것이어서 실제보다 훨씬 적게 집계됐다는 지적이다. 대학 성폭력상담소 관계자들은 “실제 성폭력 사례수와 신고된 건수의 비율을 10대 1 정도로 보면 된다”고 말했다. (2005년 5월 9일)

및 여러 가지 환경적인 제약 때문에 문제해결에 어려움이 많다. 다음의 몇 가지 예를 들어본다.²⁵⁾

① 목시적 혹은 명시적으로 학점이나 학위인정, 논문통과, 진로결정 등을 미끼로 성적 행위를 행하거나 요구하는 경우

② 성적요구나 행위의 거부가 학점이나 학위인정, 논문통과, 진로결정 등에 부정적 영향을 미치는 경우

③ 수업실, 연구실, 교수실, 실험실 등 기타 학업과 관계되는 장소에서 성적인 언어나 행위를 통해 개인의 학업능력을 방해하거나 적대적 학업 분위기를 조성하는 경우

④ 신체접촉, 데이트 강요, 성적인 모욕 등 기타 육체적, 시각적, 언어적 행위를 통해 피해자에게 정신적, 사회적, 물질적 피해를 입히는 경우

2) 학생 - 학생간의 성희롱

학생들 사이에서 발생하는 성희롱의 문제는 사회의 공식적 권력의 결과라기보다는 사회저변에 깔려있는 사적 권력체계인 가부장적 권력의 결과물이라 할 수 있다. 성별분리를 그 기반에 깔고 있는 가부장적 권력은 공식적 체계와 비공식적 체계에서 성에 대한 이중규범을 적용하고 이는 여성성과 남성성의 이중구조의 공고화에 기여하게 되어 오늘날과 같은 잘못된 성인식과 성문화를 초래하게 했다. 따라서 학생들 간의 성희롱 문제는 개개인의 성적 취향이나 성인식, 성도덕의 문제가 아니라 가부장적사회의 모순이 그대로 반영된 문제라는 차원에서 사회 구조적으로 접근되어야 한다.²⁶⁾

학생들 간의 성희롱 특성은 같은 동급생끼리 혹은 선배와 후배 사이에

25) 이나영, '학교 내 성희롱의 실태와 규제방안', 신라대학교 여성연구논집 제10집, pp.166-167.

26) Ibid., p.167.

서 흔히 발생할 수 있다. 한국성폭력상담소에 의하면 선배에 의한 성폭력 사건이 학내 발견 수에서 가장 높은 비율이라고 한다. 동아리, 학과에서 선배들이 후배에 대해 갖는 권위와 영향력은 매우 커서 성희롱에 직접 연결 될 수 있다. 선배에 대한 신뢰와 의지 때문에 선배의 행동이나 요청을 쉽게 거부할 수 없어서 성희롱과 폭력이 나타난다. 피해사실이 있어도 문제시하여 밝히기에는 상당한 어려움이 있다. 실제로 성희롱은 MT나 새터, 답사 뒤풀이, 술자리 등 공동체 문화를 대변하는 장에서 많이 발생한다. 심지어 화장실, 도서관, 동아리방, 과방, 자취방 등 예외의 곳이 없다. 학생들 간의 성희롱을 크게 3가지 유형화할 수 있다.²⁷⁾

① 공공모임에서 일어나는 성희롱으로 음란가요, 서적, 농담 등 언어적 성희롱, 술 따르기 강요, 춤 파트너 강요 등

② 공공의 장소에서 모르는 관계에서 발생하는 성희롱으로 화장실, 도서관 등에서 행해지는 성희롱, 사진이나 컴퓨터를 통한 음란물 게재 등

③ 개인적인 관계에서 발생하는 성희롱으로 선배의 데이트 강요, 성적 관계 강요, 성적인 사실 관계를 묻거나 유포 하는 행위 등

특히 캠퍼스 선후배간 성희롱의 형태²⁸⁾를 보면, 선후배간의 성희롱은 언어적, 육체적 성희롱 등 여러 형태로 나타나는데 몇 가지 대표적인 형태 및 사례를 들 수 있다.

① 후배에 대한 애정표현방식을 취하기도 한다.

선배들 중에 아무렇지도 않게 어깨에 손을 얹거나, 반갑다고 자연스럽게 껴안는 등 거북한 행동을 하곤 한다. 이것은 성희롱에 해당된다. 피해자의 입장에서는 성희롱으로 간주될 수밖에 없다.

② 성희롱은 게임의 방식을 빌리기도 한다.

남자 선배와 여자 후배를 한 팀으로 하여 과자 하나를 입으로 먹게 한

27) Ibid., p.167.

28) 이원숙, '캠퍼스 성희롱의 실태에 관한 연구', 한국사회복지, 2001, pp.113-117.

다거나, 혹은 술을 입에서 입으로 옮기기 게임들을 하여 집단 의식으로 성희롱을 하는 경우가 있다.

③ 심한 음주와 관련된 성희롱이 있다.

술에 취한 후배를 돕는다는 빌미로 성희롱이 발생한다. 여자후배에게 술시중을 요구하는 행위도 지적된다. 신입생 환영회 때 “여자가 있어 재미있다”거나 “술을 따르라”는 것도 지적할 수 있다.

④ 엠티(MT)에서 흔히 발생하는 잠자는 척하며 행하는 성희롱이 있다.

잠자는 공간이 다르지만 때로 놀다고 늦게 각자 적당한 자리에서 잠을 자기도 한다. 잠자는 척 하다가 성희롱이 있을 수 있다. “한 선배는 술을 마시고 이방저방 다니면서 여자 옆에만 눕더라고요” 등 그 옆에서 몸을 더듬는 경우이다.

⑤ 성희롱의 장소가 쉽게 노출되어 있고 자유롭다.

학교근처의 자취장소는 가까운 학우나 선후배간의 좋은 모임 장소일 수 있으나 성희롱의 장소로 악용될 수 있다.

⑥ 남학생도 성희롱의 대상이 된다.

남학생도 피해자가 될 수 있는데 피해유형에는 외모에 대한 표현에서부터 육체적인 성희롱까지 걸쳐져 있다. “남자가 어떻게 저러니……” 등, 여자 선배가 잠자고 있는 후배 얼굴을, 머리를 쓰다듬는 것도 마찬가지이다.

3) 기타 관계에서의 성희롱²⁹⁾

학교라는 공동체는 교수와 학생만이 있는 것이 아니다. 교수의 역할을 하는 강사가 있고 교수와 학생 사이의 일을 하는 조교가 있고, 학교 직원이 있으며, 외부에서 찾아오는 사람들이 있다. 이런 관계 속에서 성희롱

29) 이나영, ‘학교 내 성희롱의 실태와 규제방안’, 신라대학교 여성연구논집, 제10집, pp.166-168.

은 일어날 수 있다.

① 교수와 강사(조교) 사이

‘서울대 우조교 사건’처럼 교수에 의한 시간 강사나 대학원생 아니면 조교에 대한 성희롱은 언론보도에서 심심찮게 떠오르고 있다. 강사나 조교는 그 신분상의 특수성 때문에 성희롱 사건이 발생할 빈도도 높고, 사건이 은폐되기도 쉽다. 강사의 신분상 불안정성, 교수에 의해서 결정되는 강의자리, 조교의 일방적 권력관계, 결과적으로 교수에 의해서 강사나 조교는 신분에 영향력을 행사한다는 점에서 성희롱이 일어날 수 있다.

② 학생과 교강사 사이

교수나 강사가 학생을 상대로 성희롱을 가해할 수 있지만 반대로 학생이 교수나 강사에게 성희롱의 가해자가 될 수 있다. 발생빈도수는 미약하지만 여교수(강사)에게 나이든 학생들이 일종의 유머 내지는 조크 수준의 성적 비유나 인격권을 고려하지 않는 발언으로 성희롱이 일어날 수 있다.

③ 외부인과 학생 사이

학교에 소속되어 있지 않는 제3자가 학교 안에서나 이와 관련된 장소에서 학생을 대상으로 행해지는 성적 언동이 있을 수 있다. 여학생 기숙사 부근의 성기 노출자, 외부인이 도서관 등에서의 성적 언동 등 학교와 전혀 관계없는 사람에 의해서 일어날 수 있다.

V. 성희롱 예방 행동요령

최근 직장뿐만 아니라 학교에서 교수와 학생, 학생과 학생, 선배와 후배 간에 이루어지는 성희롱의 문제를 묵과해서는 안 된다. 교육인적자원부는 심지어 MT 뒤풀이 등에서 술을 따르라고 강요한 교수에게 정직 3개월의 중징계를 내린 적도 있다.³⁰⁾ 그러나 성희롱에 대한 처벌위주의

대처보다는 대학이라는 특수성을 가지고 있기에 교육을 통해서 예방적 차원이 더 중요하다고 생각한다. 대학 내에서 성폭력 및 성희롱을 예방하기 위한 노력들이 활발히 진행되고 있다. 일부 대학을 중심으로 자체적 학내규정을 시행하고 있는데, 이들 대학은 학내 성폭력을 '범죄 행위 구성여부와 관계없이 상대방의 성적 자기결정권을 침해하거나 성적 수치심 또는 혐오감을 일으키는 모든 행위'로 규정하여, 학교 내 상담 기관, 권리구제기관 등을 두고 있다.³¹⁾ 대학 내에서 성희롱 예방은 법과 제도적인 차원, 교육적인 차원, 행동대처의 차원에서 예방교육이 이루어져야 할 것이다.

1. 성희롱 규제를 위한 대학의 보완 정책

남녀차별금지법안의 제정과 남녀고용평등법의 개정으로 직장 내 성희롱에 관한 규정이 마련되었다. 기존의 성폭력 특별법이나 형법상에서 처벌이 불가능하였던 성희롱에 대한 처벌의 법적 근거가 마련됨으로써 관행처럼 굳어져 행해져 온 직장 내 성희롱에 대한 현실적인 대응책이 마련된 셈이다. 이는 결국 사회전반에 걸친 성인식의 변화를 유도하여 남녀차별 없는 건강한 일터, 평등한 사회 지향에 기여할 것으로 기대된다. 그러나 개정된 법안에서의 직장 내 성희롱의 규정안은 학교 내에서 발생하는 성희롱을 규제할 수 있는 요건으로는 부족하다.

대개 학교 성희롱의 경우는 '남녀차별금지 및 구제에 관한 법률'의 적용을 받게 되나, 학생들 간의 성희롱의 경우는 법적용에 있어서 부족한 면이 있다. '남녀차별금지 및 구제에 관한 법률' 제 7조 제 1항에 '공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 안 된다'라고 명시하

30) 김용세, '성희롱의 개념과 구제', 법문화연구소, 서울법학 논문집, 제 3집, p.132.

31) <http://help.snu.ac.kr> 인터넷 자료.

여 성희롱의 주체는 ‘공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자’이며, 교육기관에서의 성희롱 금지는 ‘교직원 및 기타 교육기관 종사자’에 의한 ‘교육생 및 교육 응시자’만 적용될 뿐 ‘학생간의 성희롱 금지’는 동 법의 범위 내에서 제외되고 있기 때문이다. 이 시행령에 따르면 사실상 이 법은 교사를 비롯한 학교 종사자, 사용자, 근로자들이 학생에 가하는 성희롱만이 적용된다. 따라서 학생들 간의 성희롱은 이 법의 규제를 받지 않는데, 권리능력이 있는 만 20세 이상의 대학생들 간의 성희롱은 위법한 행위로 민법상 배상청구를 할 수 있으나 성희롱의 적용에 있어서 애매한 부분이 있다. 형법이나 특별법으로 규제방안이 명시적으로 마련되고 있지 않은 상황에서 개인이 금전적, 시간적 투자를 아끼지 않으면서까지 학교 내 성희롱의 문제로 민사소송을 제기하기는 현실적으로 어려울 것이다. 더군다나 학교라는 집단에서 특히 가해자가 절대적인 권력의 우위에 있는 교강사일 경우, 피해자가 자신의 명예와 장래를 걸고 그러한 문제를 공식화하기란 어려운 일이다.³²⁾

이런 문제에 기인하여 학교 내의 성희롱의 유형에 있는 교수와 학생, 강사와 학생, 선배와 후배, 학생과 학생 사이에 분명한 처벌과 대응이 있는 법안이 새롭게 보완이 되어야 할 것이다. 또한 개인적인 대응도 중요하지만 대학 차원에서의 성희롱 규제를 위한 정책을 수립하고 이를 성실하게 수행하는 것이 가장 중요하다. 대학은 모든 형태의 성희롱을 금지하며 모든 학생들에게 공정한 대우를 보장하는 정책을 수립해야 한다.³³⁾ 이런 정책은 명백하고 포괄적이며 서면화하여 학생, 교수, 강사, 직원 등

32) 이나영, ‘학교 내 성희롱의 실태와 규제방안’, 신라대학교, 여성연구논집, 제10집, 1999, pp.163-164.

33) 성희롱 개선방안으로 첫째는 ‘여학생의 자신의 의존적 사고 탈피 노력’(62.9%)이었고, 둘째는 ‘성희롱을 학칙에 명문화하여 성희롱 신고센터 운영’(49.8%)이었고, 셋째는 ‘성교육 프로그램 실시’(42.1%)였다.(주은희, ‘대학사회에서의 성차별·성희롱 경험에 관한 조사’, 연세여성연구, 1999, p.85.)

모든 구성원에게 정확히 주지되어야 한다.³⁴⁾

성희롱 규제를 위한 대학의 정책은 성희롱 피해자가 피해사실을 신속하게 신고할 수 있도록 권장하여야 한다. 이 모든 신고는 주의 깊게 다루어져야 한다. 정책은 편견 없는 조사자들이 피해사실을 조사하게 될 것임이 분명해야 한다. 또한 피해자들의 진술이 최대한 보장되어야 한다.³⁵⁾

성희롱 근절의 목적을 달성하기 위해서 이 정책은 ① 대학 당국이 최고위층으로부터 지속적이며 가시적인 지원이 있어야 하며 ② 분명하고 포괄적이어야 하며, ③ 모든 사람에게 알려져야 하며/가르쳐져야 하며, ④ 제대로 집행되어야 하며, ⑤ 성희롱 피해사실을 신고하고 다루는 복합적 대안들을 제공해야 하며, ⑥ 피해자가 보복 혹은 부적절한 공개에 대한 두려움 없이 신고할 수 있음이 보장되어야 하며, ⑦ 성희롱은 고소당한 개인에게도 공정한 심사절차를 보장해야 하며, ⑧ 주기적으로 검토하고 필요시 개정해 나가야 한다.³⁶⁾

2. 학교 내 성희롱 예방교육 실시

대개 학교 성희롱의 경우는 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’의 적용을 받게 되나, 학생들 간의 성희롱의 경우는 학교에 예방교육의 의무와 권리가 있으며, 학교의 자체적인 징계나 권리구제 절차가 마련되어야 한다.³⁷⁾ 이것은 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’ 제7조 제1항에 ‘공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 안 된다’라고 명시하여 성희롱의 주체는 ‘공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자’이며, 교

34) 국미애, 「성희롱과 법의 정치」 (서울: 푸른사상, 2004), pp.212-216.

35) Collier, *Sexual Harassment in Academia*, 1995.

36) Ibid..

37) 이혜숙, ‘학교 성폭력 예방을 위한 연구’, 경희대학교 교육문제연구소 논문집, 2000.7. p.208.

육기관에서의 성희롱 금지는 ‘교직원 및 기타 교육기관 종사자 에 의한 ‘교육생 및 교육 응시자’만 적용될 뿐 ‘학생간의 성희롱 금지’는 동 법의 범위 내에서 제외되고 있기 때문이다. 학교를 비롯하여 성희롱 방지조치로 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 시행령’ 제 4조(성희롱 예방교육 등)의 의하면 다음과 같이 규정하고 있다.

- ① 법 제7조 제2항의 규정에 의하여 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방비를 위하여 연1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. 다만 남녀고용평등법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 있어서의 성희롱 예방교육은 남녀고용평등법이 정하는 바에 따른다.
- ② 제1항 본문의 규정에 의한 성희롱 예방교육의 내용·방법 기타 필요한 사항은 위원회가 정하여 고시한다.
- ③ 공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 피해자에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 강구하여야 한다.³⁸⁾

이 시행령에 따르면 학교에서 성희롱이 발생하고 그것이 보고되면 신속하고 적절한 구제조치가 이루어져야 하며, 피해자 및 가해자의 신변도 비밀이 보장되어야 하고, 피해자에게 어떠한 불이익한 대우가 가해져서는 안 된다. 그러나 가해자에 대하여서는 응분의 징계조치가 취하여 져야 한다. 사실상 이 법은 교사를 비롯한 학교 종사자, 사용자, 근로자들이 학생에 가하는 성희롱만이 적용된다.³⁹⁾ 그러나 중요한 것은 학생들과 교직원들에게 예방 차원에서 성희롱 예방 교육이 실시되어야 한다.

38) 공공기관장은 성희롱 상담 및 고충에 대한 전담창구 마련과 정기점검, 성희롱 상담자에 대한 교육훈련지원, 성희롱 예방교육 및 홍보용 자료 게시 또는 비치, 성희롱 행위자에 대한 적절한 대처 및 재발방지 대책 수립, 성희롱과 결연된 피해자의 불이익한 조치를 금지하도록 해야 한다.

39) 이혜숙, ‘학교 성폭력 예방을 위한 연구’, 경희대학교 교육문제연구소 논문집, 2000.7. p.209.

3. 학교 내 성희롱 예방 행동요령

성희롱은 예방이 우선적이다. 성희롱은 이미 당했으면 쉽게 잊혀 지지 않고 상처와 함께 많은 부작용을 일으킨다. 성희롱은 여성들이 자신의 모습을 지키고 단호하게 거부하며 당당하며 자신위주의 주장을 확실히 하는 여성 중에는 성희롱 피해자가 적다⁴⁰⁾는 것은 시사하는 바가 크다. 성희롱이나 성폭력은 원하지 않는 여성에게 남성이 성적으로 접근함을 말하는 경향이 있다. 물론 남성이 여성에게 성희롱을 하는 경우도 있지만 여성이 당하는 경우가 대부분이다.⁴¹⁾ 지광준은 성희롱예방행동요령을 다음과 같이 예시했다.⁴²⁾

① 성희롱을 당하거나 성적인 요구를 받을 때 단호히 "No"라고 말할 수 있어야 한다.

거부의사표시는 분쟁이 발생했을 때 그 행위가 성희롱인가 아닌가를 판단할 수 있는 중요한 단서가 된다.⁴³⁾ 그러므로 불쾌한 성적언행이 있을 때 명확하게 중단을 요청하고 싫어한다는 사실을 밝혀야 한다. 또한 여성의 거절의 표시가 '그렇게 싫지는 않는가 보구나!'라고 남성들이 착각하여서는 안 된다.

② 성희롱이나 성범죄가 일어날 수 있는 분위기와 장소를 피한다.

성희롱 예방을 위해 성희롱이나 성범죄가 일어날 수 있는 환경을 피하는 것이 중요하다. 성희롱은 같이 일하는 일터에서 95.2%가 일어난다고 한다. 성희롱이 이루어지지 않도록 자리를 피하거나 상황이 만들어지지

40) 상대의 성폭력을 피하기 위해서는 끝까지 저항해야 한다. 실제로 성폭력을 끝까지 저항할 경우에는 73.3%가 피할 수 있었다.(지광준, '성희롱예방과 대책', 사회과학논총, 제11집, 2001, p.319.)

41) 노동부조사에서 보면 최근 3년 이내에 직장 내 성희롱 경험 중 여성은 22.5%, 남성은 6.6%가 그렇다고 대답했다.(중앙일보, 2005. 5. 19.)

42) 지광준, '성희롱예방과 대책', 사회과학논총, 제11집, 2001, pp.318-320.

43) 김천수, 「성희롱 예방과 대책」(서울 : 중앙경제, 2002), p.77.

않도록 하며 그런 위험한 상황이 되면 자리를 뜨는 것이 상책이다.

③ 성범죄는 서로 아는 사람들과의 사이에서 많이 발생함을 명심한다.

여성들은 가까이 있는 주위 사람들을 항상 조심해야 한다. 성희롱이나 성범죄는 가까이 있는 사람들 사이에서 발생한다. 그렇다 보니 강력한 저항도 힘들고 피해를 입고도 이를 고소·고발하기가 힘들다. 가까이 있는 이성사이의 관계에서 주의해야 한다.

④ 성적인 충동은 지위 고하, 노소, 지식의 많고 적음과 관계없는 체질이며 본능임을 알라.

성적충동은 본능이며 상시적이다. 생리적 욕구로써 성적욕구는 정상적인 사람이라면 95%가 성적충동과 늘 싸운다. 또한 성희롱이나 성범죄의 경우 가해자에 대한 비난보다 피해여성에게 책임을 부과하는 경향이 있다. 남성은 시각적이지만 여성은 청각적이므로 남성은 시각에 의해 성적충동을 일으키기 때문에 여성들은 옷차림이나 지나친 노출에 신경을 써야 한다.

⑤ 공적인 일과 사적인 일을 명확히 구분한다.

성희롱은 관계에서 이루어진다. 특히 계획적인 경우는 일을 통해서 이루어지는 경우가 많다. 그러나 그 일이 사적인 일인가 공적인 일인가를 정확히 구분하여 따를 필요가 있다. 가해자가 권력을 이용하여 사적인 일을 통해서 성희롱과 성범죄가 일어날 수 있다.

그러나 성희롱이 시작되거나 이루어졌을 때의 행동대처방안도 알 필요가 있다. 지광준은 다음과 같이 대처 방안을 제시한다.⁴⁴⁾

① 상대자의 성폭력을 피하기 위해서는 피해여성은 끝까지 저항해야 한다.

비명을 지르거나 신체적 자기 방어를 하면서 저항해야 한다.⁴⁵⁾

44) 지광준, '성희롱 예방과 대책', 사회과학논총, 제11집, 2001, p.319.

45) Brodyaga et al.은 성폭력예방을 위해 신체적 자기방어, 비명지르기, 도망치기 등의

② 유사시 주의 동급 학우의 도움을 청한다.

캠퍼스 내에서 학생 간에, 선후배간에 일어나는 성희롱의 경우 동급생에게 도움을 청하여 이를 극복해야 한다. 서로 간에 경계하고 조심하도록 주지시킬 필요가 있다. 성희롱이나 성폭력이 발생하려고할 때는 동급우의 도움을 청하여 처리하여야 한다.

③ 피해를 입었을 때는 즉시 관계기관에 제소하는 신고정신을 가져라.

우리나라의 경우 연평균 성폭행은 7000여건이 발생하는데 신고율은 불과 1.1%에 불과하다. 신고율이 매우 낮은 것이다. 성범죄자들은 대부분 체질적이며 습관적인 경우가 많다. 따라서 확실히 신고하여 가해자를 처벌함으로써 다른 사람의 피해를 방지할 수가 있다. 왜냐하면 한 사람의 가해자로 인하여 많은 피해자가 생길 가능성이 높다.

④ 명확한 증거를 남기기 위하여 가해자에게 편지를 쓰되, 당시 상황과 생각, 느낌 등을 정확히 표현하여 작성하고 사본을 남기고 내용증명으로 발송한다.

⑤ 피해 사실은 육하원칙에 의거하여 정확히 기록해 두고, 그 동안의 경과, 가해자의 태도, 자신의 대응, 증인의 여부 등을 자세히 기록한다.

⑥ 개인적인 대응으로 문제가 해결되지 않으면 기관 내 공식적인 단계를 거쳐 처리한다.

학교 기관 내에 고충처리 기구에 상담하여 가해자에 대한 해결방안을 제시하고 기관에서는 중재나 조정(공개사과, 각서요구 등) 혹은 인사 조치를 요구한다.

⑦ 기관 내 처리가 불충분하거나 처리과정에서 피해자가 불이익을 받았을 시 법적 구제를 요청한다.⁴⁶⁾

적극적 저항을 주문했다.(이원숙, 「성폭력과 사회복지」, 서울:강남대학교출판부, 1998. p.364.)

46) 여성부 산하 여성부 「남녀차별개선위원회」를 통한 구제(시정신청) 신고한다. 여성부 남

VI. 결 론

지금까지 대학 캠퍼스에서 성희롱 예방교육에 대해 생각해보았다. 대학 캠퍼스에서 성희롱예방교육은 법적으로 47) 현실적으로 교육적으로 필히 있어야 한다. 그 부작용과 영향력이 크기 때문이다. 대학 캠퍼스에서 성희롱은 피해자뿐만 아니라 가해자에게도 큰 영향을 준다. 피해자는 심지어 공부를 계속할 수 없는 상황도 발생할 수 있다. 48) 피해자는 학교를 그만두거나 직장생활도 갖지 못하는 지경에 빠질 수도 있다. 성희롱을 경험한 사람은 모욕감이나 수치심, 위협을 느끼는 데 그치지 않고 정상적인 업무수행을 할 수 없기도 한다. 행위자의 경우에는 징계 등 심한 경우 직장을 상실할 수 있으며 그동안 쌓아온 명예를 상실하고 피해자에게 손해배상 금액을 지불해야 하는 등 경제적 손실을 입을 수 있다. 49) 이런 영향 때문이라도 아닌 기본적인 ‘인간으로서의 존엄성 과 ‘성을 이유로 차별받지 않을 권리’를 보장하기 위해서, 그리고 노동생산성의 증대를 통한 기업 경쟁력의 확보, 국가의 경제발전을 위해서도 필요하다. 50) 그 예방교육이 우선 실시 되어야 한다.

성희롱은 대학사회의 학문추구의 본질적 기능을 손상시키고 교수와 학생 그리고 선후배 관계 등 대학 내 인간관계의 본질을 왜곡시킨다는 점에서 반드시 근절되어야 한다. 그러나 대학 내의 성희롱은 단순히 피해자 개인의 노력으로 근절되기는 어려운 문제이다. 그리하여 캠퍼스 내 성희

녀차별신고센터’를 연락하여 권리구제절차를 밟는다.

47) 남녀고용평등법 제13조.

48) 김천수, 「성희롱 예방과 대책」(서울: 중앙경제, 2002), pp.13-15.

49) 2001년 여성부조사 결과, 성희롱 피해를 입은 여성공무원 중 93.1%가 성희롱이 일할 의욕을 저해한다고 응답하여 성희롱이 조직 생산성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

50) 여성부, ‘성희롱 없는 밝고 건강한 사회’, 2003, p.8.

를 예방하고 근절하기 위하여 학칙을 제정하고 피해자를 보호하며 가해자를 처벌하고 교육하는 정책을 마련하여야 한다. 대학 내 성희롱의 문제의 해결은 교수, 강사, 직원, 학생, 선후배가 함께 노력할 때 성과를 이룰 수 있다.

성희롱은 발생한 후에 처리하기에는 이미 늦다. 성희롱은 없어야 하는 것이 관건이다. 대학 사회에서 성희롱의 문제는 처벌이나 징계의 차원이 아닌 사전에 발생하지 않도록 교육하는 것이 더 중요하다.⁵¹⁾ 상황에 따라서 발생한 경우에는 법적인 절차에 따라 행위자에 대한 징벌과 피해자에 대한 구제가 이루어져야 함은 물론이다. 그러나 학교라는 곳이 교육의 현장이기 때문에 우선적으로 예방차원의 교육이 중요하다.⁵²⁾ 예방교육은 학교의 정책 결정권자뿐만 아니라 교수와 학생단체가 연합하여 성희롱 예방교육의 중요성을 재인식하고 동참하여 함께 성희롱 예방에 협력해야 할 것이다.

51) 남녀고용평등법 제8조 2항과 남녀차별금지법 제 7조 2항에 의거하여 성희롱예방교육은 의무화되어 있다.

52) 노동부가 인터넷 홍보회사 아이비즈닷컴을 통해 지난 4월 1일~26일에 걸쳐 행해 18일 발표한 설문조사 결과에 따르면, 남성들은 '성희롱 근절 해법'으로 교육 예방(40.1%)이 우선이고, 그 다음으로 처벌강화(33.9%), 피해자 구제 강화(15.1%)를 꼽았다. 이에 비해 여성들은 압도적으로 가해자 처벌 강화(51.5%)를 해법으로 택했고, 그 다음으로는 교육 예방(23.2%), 가해자를 징계 안하는 사업주에 대한 처벌 강화(13.0%)를 꼽았다. (프레시안 2005년 5월 18일)

참고문헌

- 국미애. 『성희롱과 법의 정치』. 서울: 푸른사상, 2004.
- 김천수. 『성희롱 예방과 대책』. 서울: 중앙경제, 2002.
- 김필식 외. 『21세기 사회 속에서의 여성』. 서울: 양서원, 2003.
- 배종대. 『형법총론』. 서울: 홍문사, 2001.
- 이원숙. 『성폭력과 사회복지』. 서울: 강남대학교출판부, 1998.
- 이원희 외. 『성희롱 예방에서 대처까지』. 서울: 한국생산성본부, 1999.
- 이재상. 『형법총론』. 서울: 박영사, 1999.
- 김용세. ‘성희롱의 개념과 구제’. 법문화연구소. 새올법학 논문집. 제3집.
- 이나영. ‘학교 내 성희롱의 실태와 규제방안’. 신라대학교. 여성연구논집. 제10집. 1999.
- 여성부. ‘성희롱 없는 밝고 건강한 사회’. 2003.
- 여성부. ‘성희롱 예방업무 편람’. 2003.
- 이원숙. ‘캠퍼스 성희롱의 실태에 관한 연구’. 한국사회복지. Vol. 5, 2001.
- 이혜숙. ‘학교 성폭력 예방을 위한 연구’. 경희대학교 교육문제연구소 논문집. Vol. 16. 2000. 7.
- 장연집. ‘남녀차별과 남녀유별’. 여성연구논총. 서울여자대학교 여성연구소. 1989.
- 주은희. ‘대학사회에서의 성차별·성희롱 경험에 관한 조사’. 연세여성연구. 1999.
- 지광준. ‘성희롱 예방과 대책’. 사회과학논총. 제11집. 2001.
- 남녀고용평등법.
- 남녀차별금지법 및 구제에 관한 법률.
- 중앙일보 1998년, 8월 28일.
- 중앙일보 2005년 5월 19일.
- 프레시안 2005년 5월 18일.
- CBS 노컷 뉴스 2005년 5월 15일.
- <http://help.snu.ac.kr> 인터넷 자료.
- Collier. *Sexual Harassment in Academia*. 1995.