

『인권연구』 7(2): 217-261.

*Journal of Human Rights Studies* 7(2): 217-261.

DOI: <http://www.doi.or.kr/10.22976/JHRS.2024.7.2.217>

[일반논문]

## 2010년대 대학 내 성적 괴롭힘·인권침해 문제를 중심으로 살펴본 학내 인권 제도화의 한계\*

유 현 미\*\*

한글초록

이 연구는 대학 내 성적 괴롭힘·인권침해 문제를 중심으로 학내 인권 제도화의 실재를 분석했다. 이를 위해 한국 대학에서 인권침해 문제가 의제화된 과정과 제도화의 특성을 문헌 자료와 심층 자료를 결합해 설명했다. 대학 내 인권침해는 성적 괴롭힘과 학계 괴롭힘 사안을 중심으로 제기되면서, 젠더 불평등과 지위 차별을 문제시하는 방향으로 의제화되었다. 상담소와 인권센터 명칭을 띤 담당기구와 관련 절차가 정비되면서 성폭력·성차별 이슈가 나머지 인권 이슈와 통합되는 방향으로 나아갔다. 그런데 제도가 공식화됐지만 적극적으로 활용되지 않는 형식과 실질의 괴리(decoupling)를 관찰할 수 있었고 조직의 행정적 방어를 우선시하는 관료제적 대응의 한계가 노정되고 있었다. 그 양상을 상술하면 다음과 같다. 우선 담당기구는 학내 소규모 하부조직으로 구조적 영세성을 띠고 운영되고, 실무자들은 업무 과중과 역할 갈등에 놓여 있다. 상담과 조사 업무를 병행하며 다양한 구성원의 요구를 만족시켜야 하는 상황에서 실무 부담이 주로 여성에게, 여성의 일로 전가되고 있다. 또한 담당기구는 학내에 고립된 방식으로 존재해 문제해결의 노하우와 고민을 공유할 수 있는 장이 붕괴되기도 했다. 민원과 소송에 대비하기 위해 사법 절차와 전문성을 차용하는 경향도 심화되면서 공동체의 윤리적 해결 모색이란 쟁점이 점

\* 이 논문은 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021S1A5B5A17049989). 또한 필자의 박사학위논문 일부를 전면 수정한 것으로, 귀중한 논평을 해주신 심사위원 선생님들께 감사드린다.

\*\* 국립창원대학교 사회과학연구소 전임연구원, [coolhot85@hanmail.net](mailto:coolhot85@hanmail.net)

차 의미를 상실하고 있다. 마지막으로 상위 심급으로 갈수록 소수가 최종 의사결정을 내리는 절차적 폐쇄성이 증가하면서 제도 신뢰와 책임성을 담보하기 어려운 구조를 확인했다. 결국 제도 실질화는 제도 운용의 성별화되고 비대칭적인 배치를 변화시키는 방안과 맞닿아 있으며, 자치 역량을 기르는 민주적 거버넌스가 필요함을 주장했다.

주제어: 성적 괴롭힘, 학계 괴롭힘, 인권침해, 제도화, 디커플링

## 목 차

- I. 서론
- II. 대학 내 인권의 의제화 과정과 제도화의 특징
- III. 담당기구의 구조적 주변성과 처리절차의 성별분업
- IV. 사법화되는 절차와 의사결정의 폐쇄성
- V. 결론

### I. 서론

‘학교’는 인권 담론과 정책이 작동하는 주요한 현장이다. 학생인권 조례를 둘러싼 역동처럼 다양한 행위자들의 경합을 통해 인권의 의미가 구성되고 관련 제도가 실행되며, 한국의 불평등 구조가 여러 인권침해로 발현되는 양상을 훑아보는 장을 제공한다. 그 중 대학은 심화된 지식을 생산하고 분배하는 고등교육기관으로 인권을 둘러싼 새로운 담론과 실천이 창발해왔고, 그러한 공론장으로 기능하기를 기대받는다.

이 연구는 2010년대 의제화된 대학 내 성적 괴롭힘<sup>1)</sup>·인권침해 문

1) 이 글에서는 어감상 성폭력보다 경미한 것으로 인식되는 ‘성희롱’ 용어보다는 조직 내 차별이 작동하는 ‘괴롭힘’ 현상을 지시하는 어원을 살려 성적 괴롭힘 용어를 사용한다. 다만 현행 법규나 제도의 공식 명칭이

제를 중심으로 학내 인권 이슈 제도화의 실재를 분석하고자 한다. 2010년대 상황에 초점을 맞추는 이유는 2016년 박근혜 前 대통령 탄핵 촉구 촛불시위와 2018년 미투 운동이라는 거대한 정치사회적 변동 속에 대학 내에서도 침묵을 깨고 그간 누적된 피해 현황과 다양한 인권침해 사건을 폭로하고, 대책을 요구하는 목소리가 집합적으로 등장했기 때문이다. 새로운 인권운동이라 할 수 있는 이러한 흐름에서 주목할 점은 과거에 비해 인권 담론과 감수성이 구성원에게 확산되어 있고, 학내 대응체계가 명문상 갖추어져 있는 상태에서 문제의 심각성이 드러났다는 점이다.

관련하여 2018년 전후 대학 내 성폭력·성차별 사례를 공론화하고 저항 행동을 조직한 여학생들의 경험을 담은 서적에는 “인권센터는 어디에 있나요”, “피해자의 인권을 보장하는 인권센터를 원한다”는 제목 아래 담당기구나 절차가 미비하거나 자신들의 문제 제기를 충분히 수용하지 않았다는 비판이 가득했다. 신고 이후 피해자와 조력자의 고통이 오히려 심화됐다고 바라보며 다소 극단적으로 담당기구가 일종의 2차 가해를 자행했다는 호소도 있었다(위릿·재정, 2019). 침해 구제 제도가 오히려 2차 피해를 강화하고 있다는 불만과 불신의 목소리는 어떻게 나온 것일까?

이러한 반응은 사실 대학에서만 분출한 것은 아니다. 미투 운동 시기 문화예술계, 정치계 등 분야를 막론하고 고발자들은 성폭력 및 인권침해 사안에 대응하는 내부절차나 사법 시스템을 신뢰할 수 없다고 말하며, 언론과 대중에게 직접 발화를 선택한 경위를 설명하기도 했다. 여성학 논의들은 대응체계의 제도화 이후 피해 재발을 낳는 요인을 사회 전반에 만연한 성차별적 문화에서 찾는 한편, 제도가 위치한 각 조직의 구체적 관행과 상호작용에서 분석할 필요가 있다고 제안했다(정희진 외, 2019; 김원정, 2020; 유현미, 2024). 표면상의 법규나 정책 분석을 넘어 제도 운용의 실재를 면밀히 살펴보아야 한다는 의미다.

본 연구는 이러한 문제의식을 이어받아 어떤 조직 내 관행과 운용이 학내 인권 제도화의 한계를 가져왔는가를 연구 질문으로 설정한다. 이를 위해 먼저 한국 대학에서 인권침해 현상이 누구에 의해 어떤 지점을 문제 삼으며 의제화되었는지의 역사적·사회적 맥락을 짚는다. 의제화 과정과 연동된 2000년대 이래 제도화 현황도 살핀 후, 2010년대 대학 구성원들이 학내 제도를 구체적으로 어떻게 경험했는지를 제시하고 분석했다. 2018년부터 2021년까지 진행한 현장 연구에서 생성한 심층면접 자료<sup>2)</sup>와 선행연구 및 실태조사 보고서, 사건자료집, 언론 기사 등의 문헌 자료를 함께 검토했다. 사안을 직접 겪거나 목격한 피해자, 조력자, 담당기구 실무자들의 의견을 전면적으로 고찰함으로써 당사자들의 생생한 경험과 딜레마, 성찰적 고민을 부각하고자 했다. 인권 제도화의 현실을 분석함으로써 향후 대안적 방향 모색에 기여하는 것이 본 연구의 목적이다.

## II. 대학 내 인권의 의제화 과정과 제도화의 특징

인권침해 규정 및 인식은 고정된 소여(所與)로 주어져 있기보다는 당대 주목받은 사건과 그것을 문제 제기하는 주체 및 사회적 맥락에 따라 구성된다. 본 연구는 특정한 현상이 사회문제로 여겨지기 위해서는 행위자들의 집합적 인식들과 전략이 필요하다는 Best(2013)의 논의를 준거 삼아 먼저 선행연구 및 문헌자료를 재조직하여 의제화

- 
- 2) 심층면접의 원자료는 2018년부터 박사학위논문 작성을 위해 진행한 개인 연구, 2019년 한국형사·법무정책연구원에서 수행된 <대학 내 폭력 및 인권침해 실태와 개선방안에 대한 연구>, 2020-21년 서울대 인권센터의 자치활동 지원사업으로 수행한 <대학원생 성폭력, 인권침해 사건 피해자 보호를 위한 개선안 및 피해 조력자를 위한 행동지침 제안>에서 확보되었다. 당시 필자는 대학원생 인권운동 및 대학 미투 운동에 조력자이자 전문가로 참여하면서 여러 대학 관계자들과 라포를 쌓을 수 있었다. 이에 기반해 여러 차례 공식 면접을 진행하여 생성된 녹취록을 분석자료로 삼았다.

과정의 쟁점을 짚어본다. 그리고 2000년대 이후 관련 규정, 담당기구의 객관적 현황을 간략히 제시함으로써 구성원의 경험이 놓여진 배경 조건을 파악하고자 한다.

## 1. 성적 괴롭힘 문제와 젠더 불평등

대학 내 운동·정책의 맥락을 다룬 선행연구들(신상숙, 2007; 김보명, 2008; 홍성수, 2011; 유현미, 2022)은 한국 대학에서 인권침해 문제가 1993년 서울대 신교수 성희롱 사건을 시작으로, 성적 괴롭힘 이슈를 중심으로 공론화되었음을 지적한다. 1990년대 중후반 학생사회와 여학생 모임을 중심으로 대학 반성폭력 운동이 진행됐고, 대학 구성원들의 윤리적 책임성을 강조하며 자율적 해결을 모색하는 공동체적 대응의 원칙이 논의된 바 있다. 당시 운동 주체들은 반성폭력 내규·자치 규약과 학칙 제정 운동을 벌였고, 교수사회에서도 교수 윤리규범 제정 시도가 있었다.

대학 반성폭력 운동에서는 남성 교수와 남학생들이 가하는 성적 괴롭힘이 모두 문제시되었다. 사안의 전형성을 담고 있는 대표적 사례인 서울대 신교수 사건을 살펴보자. 1993년 피해자는 “교수의 지위를 이용한 성희롱”을 고발한다는 대자보를 작성해 사건을 공개했다. 피해자와 지지 모임은 사건의 본질이 교수이자 상급자가 가지는 지위의 힘(이공계 대학원 실험실의 운영권)을 활용해 여성 조교에게 원하지 않은 사적 접근을 시도한, 성별 권력관계에 기반한 성적 침해라고 보았다. 일본어로 파워 하라 혹은 최근의 한국식 조어로 ‘갑질’이라고 부르는 ‘지위 권력을 남용한 괴롭힘(power harassment)’이 젠더 권력을 남용한 괴롭힘과 교차하는 현상을 포착한 것이다. 얼마나 심한 가해가 있었는가보다 중요했던 것은 여성 조교를 대학에서 일하는 동등한 구성원으로 바라보지 않았다는 점, 신체접촉을 업무 교육의 일환으로 정당화했다는 점, 피해자가 문제 제기하자 조교 계약을 해지하고 업무능력과 조직 생활에 문제가 있었다는 식으로

비난했다는 점이다(서울대조교성희롱사건공동대책위원회, 2001). 피해자의 업무환경을 열악하게 만들고, 계약 해지의 불이익을 주어 노동권을 현저히 침해한 것이 핵심 쟁점이다.

성적 괴롭힘을 법률이 규제해야 하는 성차별로 논증한 페미니스트 법학자 Mackinnon (1979)은 이 현상이 공적 생활에서 여성이 동등한 구성원으로 자리 잡는 것을 방해하는 요인임을 지적하며 경제적 불평등과 성적 불평등을 함께 재생산하는 장치라고 규정했다. 특히 임금노동과 공교육처럼 여성이 경제적 자원과 사회적 인정을 획득하는데 중요한 영역에서 상급자나 동료 남성이 보이는 일방적 호의나 적대적 언행이 여성을 집단에서 부차적 존재로 만들고, 이탈시키는 효과를 낳는다고 서술했다. Mackinnon은 성적 괴롭힘의 유형을 크게 ‘조건형’과 ‘환경형’으로 나누어 성적 접근의 수락 여부가 업무상 불이익의 조건이 되는 것, 남성들이 주류적 위치를 유지하기 위해 여성에게 적대적 언행을 특히 성적 모욕의 방식으로 가하는 것을 여성 집단에 대한 차별로 짚었다. 신교수 사건은 전형적인 조건형 성희롱으로, 계약직 여조교가 겪은 고충이 대학 내 인사권, 업무관리·감독 권한을 남성 교수가 독식하는 젠더 불평등한 환경에서 구조적으로 발생했음을 시사한다.

다음으로 대학 반성폭력 운동에서는 남학생들의 적대적 언행이나 성적 접근 역시 문제시하며 남성 중심적 공간에 문제를 제기했다. 특히 학생운동의 지적, 정치적 헤게모니가 역사적 중요성과 민주화 운동으로서 고유한 궤적을 가지는 한국 대학(이호룡·정근식, 2013)에서 초기 대학 반성폭력 운동은 학생운동 내 성적 괴롭힘 사례에 주목했다. 학생운동의 헤게모니가 약화되고 학생 간 이질성이 인식되던 1990년대, 여학생-활동가들의 경험을 담고 있는 전희경(2008)의 연구에는 당시 여학생의 증가가 대학과 학생운동의 동시적 ‘위기’로 치환되던 현실을 기록하고 있다.

대학 입학생 중 여학생 비율이 30퍼센트를 넘어서자 학교 측에서 나온 “**교세가 기운다**”는 염려와 여성 활동가가 늘어나고 “**사람(남성)이 없어**”지면서 떠돌던 학생운동의 ‘위기’에 대한 걱정은 묘하게 닮아있고 또 겹쳐진다(전희경, 2008: 61).

특정 집단에서 여성이 늘어나면 집단의 사회적 위상이나 가치가 낮아질 것이라는 불안, 즉 여성화(feminization)에 대한 반발은 어느 영역에서나 관찰되는 편견이며 고등교육 분야도 마찬가지다 (Leathwood & Read, 2009:10). 이러한 성별 질서를 바꾸고자 했던 여학생-활동가들은 함께 하는 동료라고 생각했던 남학생들의 언행과 관계맺음 방식이 왜곡된 성통념에 기반해 있음을 통렬히 고발했고, 여성이 운동 사회에서 배제되는 것을 일종의 “여성권” 침해이자 조직 내 “생존권” 침해 문제로 바라봤다(박정미, 2002).

그리고 여성에게 보조적 위치를 할당하는 학생운동 내 성별분업, 명문대 남학생들의 네트워크와 인정을 중심으로 돌아가는 상징질서 속에서 성적 괴롭힘은 “**친밀성과 폭력의 경계(신상숙, 2007:236)**”를 넘나들며 발생했기에 강압성과 성적 특성 자체를 강조하는 것보다 젠더 권력관계에 기반한 괴롭힘과 차별 언행(gender harassment) 전 반으로 성폭력의 의미를 재규정하고자 했다. 이는 여러 반박과 논쟁을 불러일으켰지만, 교육적 가치를 추구하는 대학에서는 일반 사회보다 좀 더 엄격한 기준으로 이 문제를 다뤄야 한다는 합의가 어느 정도 있었기에 이후 제도화된 학내 규정에서도 형법이나 성폭력특별법이 규정하는 법적 개념보다 좀 더 광의의 신체적, 시각적, 언어적 괴롭힘과 침해 현상을 포괄할 수 있었다.

결국 대학 내 성적 괴롭힘의 문제제기는 가·피해의 양태 및 수위 자체보다는 그것이 어떤 권력관계에 기반해 있는지를 밝히고, 여성의 교육 및 학습권, 노동권, 정치 참여권 등 기본적 시민권을 침해하는 차별 효과를 중시하는 인권 담론이다. 남성이 주류인 대학에 일종의 ‘공간침입자(Puwar, 2004[2017])’로 인식된 소수자로서 여성의 위

치를 드러내고, 중립적이라 상상된 지성의 전당이 성별화된 정체성과 분업, 상징과 이미지로 운용되는 젠더 불평등 체제(Acker, 2006)임을 폭로했다.

## 2. 지위 차별과 학계 괴롭힘 문제

한국 대학의 구조 변동을 다룬 논의들은 1990년대 말부터 신자유주의 교육 정책과 구조조정으로 대학 간, 내부 구성원 간 경쟁이 강화되었음을 지적한다. 그리고 대학의 연구 기능을 강조하면서 연구 사업과 실적에 따라 자원 배분과 평가가 결정되는 성과주의 문화가 대학(원) 사회에 자리 잡게 되었음을 설명한다. 마지막으로 정년과 비정년, 전임과 비전임, 강의전담과 연구전담, 산학협력전담 등 교원 지위가 세분화되는 동시에 비정규직화되면서 교수·연구자 사회에서 지위에 따른 분단과 위계가 심화되었음을 드러냈다(윤자형, 2014; 조혁진 외, 2019). 이는 대학 구성원들의 처지와 이해관계가 다양하게 분화된 한편으로 내부의 불평등이 심화되었음을 뜻하고, 지위 격차를 이용한 괴롭힘의 문제가 부상하는 배경을 제공한다.

신자유주의가 증진한 한국 사회 불평등은 일상생활에서 지위 권력을 뺏내는 행태를 정당화했고, 2010년대 초중반 시민들은 이를 ‘갑질’로 묘사하며 불의에 대한 불만을 표현했다. 진태원(2017)은 갑질이 1990년대 후반부터 가속화된 경제적 양극화와 불안정 노동으로 올의 대항력이 약화되면서 더욱 기승을 부리게 되었다고 주장한 바 있다. 일터는 갑질 발생의 주요 공간으로 부상했고 갑질을 ‘직장 내 괴롭힘’으로 명명하고 규제하려는 노력이 2010년대 중후반 진행된다(장다혜·조성현·나진녀, 2017). Power harassment의 문제제기가 본격화된 것이다.

그런데 일터로서 대학은 지위 권력의 원천이 학문적·지적 권위 및 자격이라는 점에서 괴롭힘의 문제제기는 ‘학계 괴롭힘(academic harassment)’ 논의와 만난다. 사실 학계 괴롭힘은 성적 괴롭힘의 심리



사회적 특징과 유형화에 관한 다수의 연구를 수행한 Fitzgerald가 1988년 최초로 사용한 용어다. Fitzgerald 외(1988)는 조사 당시 적지 않은 남성 교수(약 25%)가 여학생과 성적 접촉을 가지며 이를 문제 없는 관계로 정당화하고 있음을 발견했다. Fitzgerald 외는 교수-학생 간 비대칭적 관계를 외면하는 부적절한 반응이라 지적하며, 합의에 의한 관계여도 지위 권력과 젠더 권력이 결합된 비윤리적 행위라고 해석했다.

하지만 이후 학계 괴롭힘 논의가 좀 더 본격화된 곳은 일본이다. 일본의 ‘학계 괴롭힘’ 문제를 본격적으로 탐구한 유카와 야요이(湯川 やよい, 2014)에 따르면, 일본에서는 1997년 페미니스트 사회학자 우에노 치즈코가 편저한 『캠퍼스 성차별 사정 - 스톱 더 아카 하라』가 발간되면서 사회문제로 논의되기 시작했다. 우에노 치즈코는 ‘학계 괴롭힘’을 광의의 직장 내 성차별로 바라보았고, 압도적으로 남성이 다수인 대학 내 불투명한 인사, 도제봉공을 배경으로 한 ‘연구직에 고유한 성차별’이 ‘일하는 여성에 공통적인 어려움’과 결합해 성적 괴롭힘으로 나타난다고 지적했다.

그런데 일본에서는 2000년대 초반부터 논문 표절, 승진 방해 등의 고충을 언론과 소송에서 학계 괴롭힘으로 명명하는 현상이 증가하며, 현상을 젠더 억압이나 성적 침해로 단일화해 해석할 수 없다는 논의가 발전한다. 관련해 유카와 야요이(2014)는 교육·연구 장면과 대학 사회에 특유하게 나타나는 ‘말해질 수 없는 것’과 ‘이상하고 불쾌한 경험’이 언제 어떻게 괴롭힘으로 인식되고 대응되는지를 학생-교원 관계를 중심으로 분석했다. 그는 학생들의 내러티브를 고찰해, 평소 교원과의 관계의 거리감에 대한 불만·불쾌가 학생 자신이 이용되고 있다는 감각(착취에 대한 인식)과 연구자로서 교원의 통합성 부족에 대한 인식(교육자·연구자로서의 존경의 상실)과 결합할 때 비로소 괴롭힘으로 문제시된다고 분석했다.

서구에서도 2000년대부터 고등교육 제도 내 연구자 양성과 전문직 내 위험의 측면에서 학계 괴롭힘을 다루면서 학계 관계들의 강한 위

계와 불확실성, 학계의 자원 희소성, 학문적 생산성과 높은 성취에 대한 요구 같은 요인이 문제를 발생시킨다는 논의가 진행되었다(서울대 인권센터, 2018). Twale&Deluca(2008)는 학계 괴롭힘과 따돌림(bullying)의 문화가 남성 중심적 상아탑 환경에서 소수자를 억압해 온 전통적 측면과 대학 개혁과 경쟁적 시장화로 인한 새로운 측면을 모두 가진 복합적 현상임을 지적한다.

이처럼 학계 괴롭힘은 애초 대학 내 성적 괴롭힘에서 학문적 권위의 작용이나 교원-학생 관계의 특수성을 강조하기 위해서 사용되었으나 점차 성적 침해의 양상보다는 학계 내 지위를 이용한 다양한 침해, 괴롭힘을 문제 삼는 개념으로 확장된다. 교수 간 따돌림, 높은 직위·직급의 연구자가 비정규직 연구자에게 가하는 괴롭힘 등 여러 양상이 문제시되고 있지만 특히 대학원생의 피해 취약성이 많이 언급되고, 나타나는 실정이다.

한국 역시 유사하다. 지위에 따른 불평등이 심화된 대학에서 열악한 인권 상황에 놓인 존재로 대학원생이 2010년대 초반부터 주목받는다. 일례로 서울대는 2000년 개소한 성희롱·성폭력상담소를 2012년 인권센터로 전환하면서 <서울대 인권실태 조사> 결과를 발표했는데, 대학원생이 학내 구성원 중 전반적 권리 침해를 가장 많이 경험하는 집단으로 나타났다(서울대 인권센터, 2012). 이처럼 2010년대 여러 대학과 정책 기관에서 대학원생을 대상으로 실태조사 결과를 실시하는 흐름이 이어지면서 대학원생 인권 문제가 부각된다. KAIST, POSTECH, 중앙대, 서울대처럼 연구 중심대학으로 대학원생이 많거나 인권센터가 선제적으로 설치된 곳에서 대학원생 인권 문제를 본격적으로 다루기 시작했다. 2014년 대통령직속 청년위원회, 2015년 국가인권위원회에서 전국 단위로 대학원생 인권 실태조사가 실시되어 이후 대학원생 권리 주장의 담론적 자원으로 활용된다(김소영 외, 2018). 더불어 2010년대 중반부터 본격적으로 대학원생 인권침해가 대학의 구조적 모순을 집적하고 있는 현상으로 사회에서 주목받았다. 『나는 지방대 시간강사다(2015)』, 『슬픈 대학원생들의

초상(2016)』 등 대학원생의 열악한 현실을 담은 웹툰과 서적이 발간되고, 2015년 인분교수 사건<sup>3)</sup>, 2017년 스캔 노예 사건<sup>4)</sup> 등 교수-대학원생 관계에서의 극단적 사건들이 보도되면서 사회적 공분이 일어났다.

이처럼 피해 실태의 공론화와 함께 노동권을 중심으로 대학원생을 둘러싼 제반 환경을 개선하고 대학의 민주적 재구조를 추구하는 대학원생 노동조합이 2018년 출범한다. 대학과 학계의 불평등을 대학원생의 입장에서 주체적으로 해결하고자 하는 운동이 출현한 것이다. 대학원생노조는 강사법 시행 명목 강사 구조조정 규탄 및 학문 후속세대 강사 임용할당제 관철, 대학원 실험실·대학원생 연구원의 산업재해 보험 적용 요구 등의 활동, 정책 제안을 하면서 대학원생의 이해관계를 대변하는 다양한 활동을 조직한다(구슬아, 2024). 또한 2019년 직장갑질119와 협력하여 ‘대학원생119’를 운영해 대학원생 피해 사례를 제보받고, 유형화하는 작업을 진행했다. 2019년 반년간 대학원생 119에 제보된 159건의 사례는 논문투고 방해, 졸업 지연부터, 폭언, 폭행, 괴롭힘, 성폭력·성희롱, 업무배제, 따돌림, 지도교수 변경 거부 등으로 다양했다<sup>5)</sup>. 학계 내 비대칭적 권력관계로 발생한 전형적인 학계 괴롭힘 사례라고 할 수 있다. 주로 ‘교수 갑질’ 피해로 문제시되었는데 이러한 담론화의 영향으로 미투 운동 시기 다수 공개된 대학원생의 성적 괴롭힘 피해도 일종의 교수 갑질로, 대학원생 인권침해의 대표 사례로 의미화될 수 있었다(유현미, 2018:111-114).

- 
- 3) 2015년 수도권 사립대학의 한 교수가 제자에게 학회 업무 처리가 미숙하다는 이유로 상습적으로 폭행하고, 인분 등을 강제로 먹인 사건. 2016년 가해자는 교수직에 파면되고 징역 8년형을 선고받았다.
  - 4) 대학원생 4명이 1년 동안 8만 쪽 넘는 문서를 스캔하는 무리한 지시를 교수에게 강요받은 일이다. <SBS 뉴스>. “1년에 무려 8만 장…서울대 ‘스캔 노예’ 파문”. 2017.1.13.
  - 5) <중앙일보>. “‘교수 갑질’에 멧드는 대학원생…개밥 주기, 통장 압수, 성폭력에 ‘논문 강탈’까지”, 2019.10.13.

### 3. 2010년대 학내 제도화 현황

2010년대 대학 내 인권 제도화의 특징은 성폭력·성희롱 대응체계의 전국적 확대와 인권 정책과의 통합이라고 요약할 수 있다. 먼저 성희롱 관련 법제의 영향<sup>6)</sup> 아래 2000년대부터 한국 대학에서 성적 괴롭힘 문제는 공식화된 해결 절차를 갖추게 된다. 현재 학내 성희롱·성폭력 관련 규정은 대부분 대학에 성문화되어 있다. 2012년의 실태조사에서는 93.9%가, 2019년의 실태조사에서는 전체 381개 대학 중 98.2%의 대학이 규정을 갖추고 있는 것으로 조사되었다. 담당 기구도 2000년대 초반부터 설치되었는데, 1999년 (구)「남녀차별 금지 및 구제에 관한 법률」의 제정·시행 직후인 2000년대 초반 급속한 증가 추세를 보이다가 2000년대 후반 증가세가 다소 완만해졌고, 2011년 이후 설치 시도가 다시 활발해져 현재 거의 모든 대학에 담당 기구가 있거나 창구가 마련된 것으로 나타나고 있다(신상숙 외, 2019).

그런데 제도화가 실제 구현되는 양태는 정책의 시초인 <남녀차별 금지법령의 시행에 따른 업무 처리 요령(2001년)>이 ‘각 학교별로 실정에 맞는 자체 세부계획’으로 추진하라고 적시한 것처럼 일률적이지 않고 매우 다양했다. 특히 담당 기구의 편제와 유형은 그 명칭만 크이나 다양했다. 성희롱및성폭력상담소(고려대), 성희롱상담실(이화여대) 명칭처럼 2000년대 초반에는 ‘성희롱’ ‘성폭력’ 용어를 그대로 사용하는 일이 다수였다. 2002년 서강대가 최초로 ‘양성평등상담실’이란 명칭을 사용했고, 2005년부터 점차 ‘성평등’ 또는 ‘인권’을 넣어 기관명을 변경하는 대학이 증가했다(노정민, 2018). 다른 한편으

6) 교육부는 1999년 <남녀차별금지법 시행에 따른 성희롱 등 남녀차별방지에 관한 업무처리요령(안)>을 시도 교육청 및 각 대학에 통보했고 2001년 안을 확정했다. 업무처리 요령에서는 성희롱 예방교육, 성희롱 등 남녀차별 방지에 관한 교육 자료 게시, 상담자의 지정 또는 고충처리제도의 마련에 관한 내용을 포함시킬 것을 각 대학에 요구했다(장다혜·추지현·김석호, 2019).

로 학생상담, 성차별 상담, 성교육, 성상담, 진로상담, 또는 입학관리 등이 기구 명칭에 들어가기도 한다.

이러한 다양성은 기본적으로 학내 성적 괴롭힘 문제의 제도화가 ‘학생’과 ‘상담’ 관련 업무를 다루는 기존 행정 조직을 활용하는 방식으로 이루어졌기 때문이다. 실태조사들에 따르면, 담당기구는 학생상담센터 등의 학생지원 시설, 기획평가처나 교학처 같은 대학행정 기관, 인력개발센터, 보건센터, 교목처 등의 부속시설 내에 배치되어 있고, 그 중 절반 가까이는 학생상담센터 부속이나 겸직 형태로 위치해 있다. 독립기구나 전담기구를 설치하는 비율은 약 14.2%에 불과하며, 약 26.1%였던 2010년대 초반보다 2010년대 중후반에는 오히려 감소했다(노정민, 2018; 이미정 외, 2018; 신상숙 외, 2019).

성희롱·성폭력 문제 전담기구 비율이 감소한 것은 2010년대 대학에 인권센터가 설립되는 흐름이 형성되면서, 기존 기구를 흡수, 확대, 개편하는 방향으로 나아간 것과 관련 있다. 인권센터는 2012년 중앙대와 서울대를 시작으로, 2020년까지 82개 대학에 설치된 것으로 확인된다(김은희 외, 2020). 인권센터 설치와 확대는 2006년 국가인권위원회가 권역별로 9개 대학을 ‘인권교육연구 중심대학’으로 지정하며 협력 사업을 진행하고, 2009년 대학 인권지표와 인권친화적 대학 문화에 관한 연구보고서를 발간하는 등 위로부터의 정책화 흐름과, 앞서 서술했듯 2010년대 성폭력 문제만으로 포괄되지 않는 대학원생의 고충 실태가 언론 및 당사자들의 목소리를 통해 발화되면서 아래로부터의 제도화 요구가 합류하면서 이루어졌다(홍성수, 2019).

두 흐름이 맞물려서, 국가인권위원회는 2016년 대학원생 인권 보장의 실효성 제고 방안을 위해 대학원생 권리 보호 및 구제를 위한 학내 인권 전담 기구 설치를 권고했고, 기존 성희롱·성폭력 문제 담당 기구의 역할을 확대 및 포괄하는 방향으로 센터를 구성할 것을 제안했다. 중앙대와 서울대 이후 충남대(2013), KAIST(2014), 동국대(2015), 고려대와 전남대(2016) 순으로 인권센터가 개소했고, 2017-2019년 급격히 늘어났다. 한국의 성주류화 과정과 연관된 제도, 규범

이 먼저 형성되고 이를 활용하면서 인권센터가 설치된 것을 살필 수 있다(백승민, 2019).

### III. 담당기구의 구조적 주변성과 처리절차의 성별분업

해당 장부터는 2010년대 공개·신고된 사건의 피해자, 목격자, 기구 담당자의 제도 경험을 제시한다. 필자는 2018-2021년 현장연구를 통해 눈덩이 표집(snowballing) 방식으로 전국 대학의 피해자 16인, 조력 및 목격자 23인, 기구 담당자 14인, 총 53인을 1-2차례 면접했다. 반구조화된 질문지를 활용해 주로 개별 면담으로 진행했고 필요시 2-4인이 함께 하는 FGI(집단초점면접)도 실시했다. 면접 시간은 1회당 평균 2시간에서 최대 4시간 소요됐다. 당시 질문은 사건 경험 전반과 문제의 원인, 대처, 평가에 관한 폭넓은 것이었는데, 이 중에서 대응 과정의 어려움과 개선점, 학내 제도에 대한 인식과 평가를 상세히 구술한 참여자 17인의 의견을 분석하고자 한다. 제도의 작동이 일방향적인 것이 아니라 이용자와 운영자의 상호작용이 만들어내는 입체적 현상임을 고려했다. 또한 층화 표집은 아니지만 국공립/사립이라는 대학 구분, 수도권/비수도권이라는 지역 특성, 다양한 전공 배경을 고려해 참여자를 선정했다. 특히 담당기구 근무자는 기구 유형<sup>7)</sup>, 종사상 지위를 고려해 센터장부터 실무자까지 다양한 관계자를 섭외했다. 개인적 네트워크와 공문을 통한 공식 연락, 당시 학내 기구의 우산 조직인 한국대학성평등상담소협의회<sup>8)</sup>의 협조를 얻어 참여자를 확보했다. 모든 면접은 동의를 얻어 녹음 후 전사했고, 향후 직접 인용은 녹취록의 해당 쪽수를 표기하는 방식으로 서술했다. 인용·분석한 면접참여자의 기본정보는 다음 표와 같다.

---

7) 성평등 담당기구가 독자적으로 설치된 경우, 인권센터 내에 성평등 담당 부서가 설치된 경우, 학생상담센터 등 학생기구에 인권·성폭력 관련 담당자가 배치된 경우로 나눠 해당하는 관계자를 섭외했다.

<표> 면접참여자 기본정보

가명	위치	성별	(면접 시) 지위	소속 대학 및 사건 특성
A	피해자	여	학부생	비수도권 국립대 예술계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘·인권침해 복합 사건
B	조력 및 목격자	여	교수	수도권 국립대 인문사회계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘 사건
C		여	학부생	수도권 국립대 의치학계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘 사건
D		여	강사	수도권 국립대 인문계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘·인권침해 복합 사건
E		남	대학원생	수도권 국립대 대학원생 피해 사건 전반 지원
F		여	학부생	수도권 사립대 인문사회계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘·인권침해 복합 사건
G		남	대학원생	대학원생 복합 피해 사건 여러 건 지원/ 대학원생 노동조합 간부
H		여	대학원생	비수도권 국립대 사범계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘 사건
I		여	대학원생	비수도권 국립대 법학대학원 학생 간 성 폭력 사건 지원/ 대학원생 노동조합 간부
J	여	대학원생	수도권 국립대 예술계, 사회계 / 교수에 의한 성적 괴롭힘·인권침해 복합 사건	
K	기구 담당자	여	성평등센터 상담원	수도권 사립대 사건 전반
L		여	인권센터 내 성평등상담소 상담원	수도권 사립대 사건 전반
M		여	인권센터 내 성평등상담소 상담원	수도권 사립대 사건 전반
N		여	교수 / 인권센터 센터장	비수도권 국립대 사건 전반
O		여	인권센터 상담원	비수도권 국립대 사건 전반
P		여	학생상담센터 상담원	비수도권 공립대 사건 전반
Q		여	인권센터 상담원	비수도권 사립대 사건 전반

학내 인권침해 사건의 처리 절차는 ‘1) 상담 및 신고-> 2) 조사 및 심의위원회-> 3) 징계위원회’라는 일정한 형식화를 이루고 있다. 참여자들은 서두에 언급한 여학생들처럼 담당기구와 절차에 대해 긍정적이기보다는 부정적 평가를 내리는 경우가 잦았다. 기구 담당자들

은 운용의 어려움을 강력히 호소했다. 여기에서는 제도주의 논의를 참고해, 학내 제도가 인권침해 문제를 둘러싼 이해관계 경합을 조정하기보다는 학내 젠더 권력과 지위 권력의 배치를 활용한 방식으로 작동하고 있음을 설명하고자 한다.

### 1. “동료 없는 콜센터”: 형식과 실질의 디커플링

2010년대 한국 대학에 성적 괴롭힘과 인권침해 사안을 다루는 담당 기구는 일부 대학을 제외하고는 담당자의 겸직과 조직 운영의 영세성을 특징으로 대학에 편제되어 있다. 실무자의 겸직은 조직 차원에서 정부의 행정지침 이행을 표방하면서도 별도 예산이나 인력을 새롭게 배치하지 않을 수 있는 방식으로, 학내 구성원들의 담당 기구 인지도를 떨어뜨린다. 2010년대 성희롱·성폭력 문제 담당기구의 연간 예산은 1천만원 미만이 29.5%로 가장 많았으며, 전문상담원이 평균 1.7명 배치되어 있는 현실(신상숙 외, 2019: 72-81)은 학내 소규모 하부조직으로 담당기구의 구조적 주변성을 시사한다.

인권센터로 통합되었다고 하더라도 주로 여전히 학생 상담센터 부속이나 겸직 형태로 운영되고 있었고, 독립기구로 존재하더라도 예산 규모 및 조직 형태가 학내 하부조직 중에서 영세한 편이다(김소영 외, 2018; 김은희 외, 2020). 이로 인한 실무 인력과 자원 부족은 2000년대부터 관련 실태조사들에서 반복되어 지적된 한계이다.

실무자들은 인력과 자원 부족을 “동료 없음”으로 경험하고 있었다. 재직 학부생 약 2만 5천 명, 대학원생 약 1만 2천 명 규모(2020년 기준)의 사립 종합대학에서 근무하는 정규직 전문상담원인 면접참여자 M은 센터장 1인(보직교수), 계약직 동료 1인과 일한다. 동료는 1년에 한 번씩, 센터장은 2년에 한 번씩 바뀌는 업무 체계에서 근무하는 기분이 “혼자 수련하는 느낌, 도 닭고 있는(1016)” 것 같다고 표현한 그는 내부에서 사안의 적절한 해결을 논의하고 고민을 외화시킬 창구가 없다고 말한다. 인권침해가 인간관계에서 발생하는 일이기 때



문에 사건에 “케바케”가 너무 크고 다양한데 사례별 특징이나 개선점을 공유할 기회가 없다. 그렇기에 “계속 사건을 잘 아는 소수와 모르는 다수의 대결 구도”가 반복된다고 느낀다.

학부생 약 2만, 대학원생 약 8천명의 사립 종합대학에서 16년 동안 근무한 면접참여자 K도 10년 정도 “코워크(co-work)”를 할 동료 없이 홀로 상담과 조사 업무를 담당했다고 회고하며, 피해자를 심리적으로 지지하는 상담 업무와 양측의 입장을 공평하게 정리하는 조사 업무를 병행하다 보니 받게 되는 “저의 스탠스를 의심(331)”하는 시선에 대해 말한다. 신고인과 피신고인 양측에서 받게 되는 너는 누구 편이냐는 의심의 시선은 다른 대학 실무자가 표현한 대로, 한 명의 담당자가 “경찰서와 병원(782)”의 기능을 동시에 수행해야 하는 이중적 위치에서 비롯한다.

피해자에게 지지적 상담을 하다가 다른 한편에서는 가해 지목인을 만나 그들의 사정이나 인식에 대해서도 알게 되면서 혼란을 느끼기도 한다. 특히 학생 가해자의 경우, 변화 가능성이 느껴져 그들에게도 공감의 발생하면 피해자와의 상담에서 위치 설정이 어려워진다. 그리고 양측의 입장을 공평하게 듣고 기초 사실관계 조사보고서를 써야 하는 조사인의 역할은 감정적 지지나 이해에 기반한 상담인의 역할과 배치되어 역할 갈등을 낳는다.

경찰서와 병원(기능)이 한 곳에 있는 것은 성폭력 원스톱센터처럼 피해자의 편의와 절차의 신속성을 도모하는 조직 구성일 수 있다. 하지만 인프라가 갖추어지지 않은 상황에서는 담당자의 업무 과중과 역할 혼란으로 인해 오히려 편의와 신속성 모두 실현할 수 없게 된다. 특히 오랫동안 누적된 피해 사실을 신고한 신고인들은 절차가 지연된다고 느끼고 있었다.

저희 사례가 엄청나게 방대한데 30년간의 자료를 저희가 취합해서 보내는 것도 진짜 힘들었는데 스물두 명이 달라붙어서 했는데도 몇 날 며칠을 밤을 샌 거를. 저희는 알고 있었어요,

인권센터 지금 그 실무 업무를 보는 분이 한 명밖에 없다는 것을 알고 있는데. 인원 충원을 할 수 없는 상황이다, 그런 게 계속 늦어지고. 왜냐하면 녹취를 다 풀어야 되니까. 좀 답답한 것들이 많았고. (피해자 A, 725)

총장 직속 기구로 인권센터가 직제 개편을 하더라도, 인력 규모나 자원이 영세한 것은 마찬가지다. 비수도권 국립대학 인권센터 담당자인 O는 “상담센터에서 쫓 빼 가지고 저만 이제 따로 빼서 [인권] 센터를 하나 차(761)”렸기에 늘상 업무 과중과 야근에 시달린다고 말했다. 그가 재직하는 대학은 학생 규모가 2만 5천 명이 넘는 지역거점 국립대이지만 인권센터 업무는 면접참여자와 행정직원 1명이 전담하고 있었다.

실무자들은 공통적으로 담당기구의 명칭, 직제가 무엇이든 대학에서는 사건 신고로 시끄러워질 수 있는 일에 “예산을 쓰고 싶어 하지 않는다.”고 평가한다. 그래서 좀 더 적극적으로 예방 교육이나 홍보 업무를 진행하고 싶다가도 업무 과중을 걱정하며 주저하게 된다.

더구나 2010년대 중후반 본격적으로 인권센터로 개편되면서 성폭력 이슈 이외에도 직장 내 괴롭힘, 다양한 고충 민원까지 한꺼번에 다루는 경우가 생기면서 업무의 범위는 더욱 확장되고 모호해지고 있었다.

갑질 문제 때문에 학교에서는 뭔가 대책을 세워야 하고, 그걸 어디서 할 것인가. 그걸 그냥 총무과에서만 하기는 적합하지 않고 이참에 그러면 **인권센터 만들어서, 개편하면서 처리하도록 하자. 그래서 저희가 오만 것을 다 해요, 저희 완전히 119**예요(웃음). 또는 심부름센터. (문 (웃음)다산콜센터.) 저희는 심지어 와서 뭔가 다 해결될 것처럼 생각하는 사람도 많아요. 당사자들이 내일 당장 안 해주냐고(웃음) 소리 지르고 막 그러니까. 전화 막 끊고. 상담원들도 뭐라고 말도 못 하고, 비슷해요, 콜센터 상담원하고 비슷해요(웃음). (비수도권 국립대학 인권센터장 N, 643)

신제도주의 이론에서 디커플링(decoupling)은 조직이 외부 가치와 규범적 압력에 조응하기 위해 어떤 제도화된 공식 구조를 채택(adoption)하되 내부에서는 기술적 합리성을 유지하기 위해 실질적인 활용(implementation)을 하지 않는 ‘괴리’를 지칭하기 위해 사용되는 개념이다(Meyer & Rowan, 1977). 인권침해 문제에 대응하는 학내 공식 구조로서 담당기구가 정부 정책의 하달에 조응하기 위해 하부 조직으로 채택되었지만, 실질은 기존 학생 상담기구에 기능만 덧씌우거나 “기대할 만큼의 큰 시설과 간판과 이런 분리된 조직이 없는 형태”로 최소한의 “홈페이지 운영과 작은 규모(760)”로 이루어지고 있었다. 그럼으로써 대학 예산의 비용 절감이란 기술적 합리성의 요구를 유지하는 방식으로 운영되고 있다.

비수도권 사립대 실무자인 면접참여자 Q는 대학의 위기가 늘상 운위되는 현실에서 어떤 대학도 실무자를 정규직으로 채용하고 싶어 하지 않을 것이라고 평가했다. 정규직이 아니어도 누군가를 채용하면 사건 처리가 미진하더라도 어쨌든 절차는 진행되기 때문에 대학에서는 손해 볼 것이 없다고 판단한다는 설명이다.

여러 대학의 실무자들은 조직 신설이나 개편이 소속 대학 상황을 고려하기보다는 주로 ‘서울대 모델’과 ‘연세대 모델’, ‘고려대 모델’을 참조해 이뤄진다고 언급했다. 특히 성폭력/성평등 업무를 인권센터의 하위 부서로 통합하거나 다른 학생상담/지원 업무와 포괄해 통합하는 방식으로 참조한다고 이야기하면서, 별다른 비용 부담과 준비 기간 없이 빠르게 대학이 인권 업무를 하고 있다고 표방하기 좋은 조직 모델이라고 평가했다. 내부의 구체적 수요나 조건을 고려하기보다는 전범이 되는 일부 대학의 센터 형식을 빠르게 이식하는 제도적 동형화는 각 대학이 조직 차원에서 인권의 규범적 가치를 준수한다고 내세울 수 있게 한다.

이러한 디커플링에 가장 주요하게 작용한 것은 “총장님의 의지”다. 대학 내 최고 의사결정권자로서 총장이 “그만두기 전에 자기 실적에 넣고 싶으니까”, “총장님의 자량”으로 내세우고 싶어서, 학내 사건이

제대로 해결되지 못한 것을 항의하는 1인 시위가 언론에 보도되자 사태를 “무마하기 위해서” 센터를 개소했다는 담당자들의 언급이 등장한다. 그래서 급하게 빈 사무실 하나에 겸직 형태로 실무자 1-2명이 성희롱·성폭력과 인권 사안을 모두 다루게 배치하는 방식으로 운영하면서 담당기구는 ‘센터’라는 뜻(중양)이 무색하게 실질은 주변화 되어 있었다.

## 2. 실무의 여성화, 기구의 계토회

인력과 자원이 부족한 조직으로 담당기구가 존속하는 이유는 조직 내 성평등·인권 이슈에 대한 성별화된 대처와 관련이 있다. ‘공동체 성폭력’ 문제의 해결 과정을 다룬 논의들은 조직 내 사건의 처리 과정에서 비대칭적 성별분업이 나타난다고 지적한다(엄혜진, 2009; 전희경, 2017). 조직 내 여성 구성원들이 문제의 ‘전담 해결사’로 기대 받고 역할을 하지만, 그 가치나 위상을 중요하게 인정받지 못하고 있다는 분석이다.

현재 대학 내 성평등 기구에서 활동하는 고충처리 전담자는 여성이 평균 1.1명, 남성은 평균 0.4명으로 여성 비율이 높다. 이들의 고용 형태나 연봉 수준은 업무 강도나 양에 비해 열악하다(신상숙 외, 2019: 79-86). 인권센터의 현황도 유사한데, 2010년대 상황이 반영된 조사 결과에 따르면, 실무자의 약 80%가 여성인 데 비해, 센터장의 성별은 여성이 13명, 남성이 16명으로 남성이 더 많았다(김은희 외, 2020: 27, 48). 센터장은 보통 전임/정규직 교수가 맡기 때문에 여교수가 적고, 상위 직급으로 갈수록 여교수가 더 적어지는 교수사회 성비 구조에 영향을 받은 결과다.

다른 한편 성평등센터의 경우 센터장은 주로 여성이 맡지만, 소수 여성 전임 교원에게 반복되어 위임됨으로써 과중한 업무 부담을 지게 되고, 극단적 가해 행태와 복잡한 학내 정치를 목격하며 심한 스트레스를 받는 경우가 관찰되었다. 센터 담당자는 아니었지만, 대학

원생 피해자를 지지하며 소속 대학 교수들의 가해자 옹호적 반응에 대처했던 여교수 면접참여자 B는 그 과정을 끊임없는 전화, 회의, 메일 작성의 설득과 설명 작업, 그러니까 엄청난 인지 노동과 감정이 투여되는 “풀타임” 일로 경험했다.

일이 너무 많구나. 이거 풀타임이다(웃음). 진짜 이거는 이런 식으로 하다가는, **진짜 페미니스트 교수 다 죽겠다**. 왜냐면 이게 그래도 짧게 끝난 거고요. 그쪽[가해자 교수]이 무능한 것도 있어 가지고 비교적 짧게 끝난 거지만. (중략) 근데 이게 계속해 가지고 되면, 이걸 어떻게 살아요. 이게 시간도 더 걸리고, 단과대학교 일이 다 나한테 온다든가 그런 식으로 되면. 그냥 연구자로서의 생명은 끝나겠더라고요. (중략) 그 사이에 또 자기는 혼란스럽다, 불안하다 그러는 모든 선생님 전화 받는 거 그러는 거? (조력자 B, 683)

이처럼 성적 괴롭힘(이 복합된) 사건의 처리 실무가 여성들의 성역할로 과중되는 것은 담당기구만의 문제가 아니다. 예를 들어 학과 내 고충 상담/제기 통로는 학내 전체를 통괄하는 센터보다 피해자가 먼저, 쉽게 접촉하는 기능을 할 수 있다. 그래서 문제가 발생하면 학과 내에 담당 소통자를 지정하거나 의사소통 체계를 비상설 기구 형태로 구성하는 사례도 있다.

그런데 수도권 국립대 의학계열에서 일어난 교수 성희롱 사건에서 해당 전공의 조직 문화를 변화시켜 달라는 학생들의 요구 이후, 단대 학장단이 자체 직원을 따로 두지는 않고 세부 전공에서 인문 관련 분야를 다루는 여교수를 담당자로 배정한 경우가 있었다. 성폭력 사안 처리에 관한 감수성과 지식, 경험과 무관하게 생물학적 성별만 고려해 전담자 역할을 맡긴 것이다. 조직 문화 개혁의 요구를 개인 여성의 역할로 협소화시키는 것으로, 이를 목격한 면접참여자 C가 평가했듯, 개인 여성에게 “부담은 지워”지고, 학과 차원에서는 “대충” 일처리를 하는 전략이다. 센터와 마찬가지로 비용과 인력은 투입하

지 않고, 여성 개인의 헌신으로 다른 구성원의 책임을 줄이려 한다. 이 역시 학과에 소통 창구를 공식적으로 신설해 우리 조직은 성평등이라는 규범적 요구에 대응했다는 의례와 신화를 유지시킬 수 있는 디커플링 전략이다.

요약하자면 대학 내 제도와 절차의 일선(street-level)에는 주로 1-2명의 여성 담당자가 배치되어 있다고 할 수 있는데 관계자들이 가장 먼저 접촉하고 이후로도 주로 접촉하는 대상인 이들에게 학내 제도에 대한 불만이 집적된다. 담당기구 실무자들은 인권의 범위가 워낙 광범위하니까 구성원들이 “내가 기분 나쁘면 인권침해”라는 식으로 이해하고 찾아오는 경우가 많고, 최근 학생들은 “자기 욕구나 원하는 대로 되지 않았을 때 굉장히 분노”를 표출하는 경향이 있으며, 아니면 상담을 통해 라포가 형성되면 지나치게 의존하며 과도한 돌봄을 요구하는 경우가 있다고 호소한다. 실무자를 마치 “비서처럼” 여기는 태도는 심리적, 관계적 고충을 ‘권리와 피해의’ 언어로밖에 설명하지 못하는 신자유주의 감정 문화의 단면이라고 해석할 수 있다.

관련해 유현미(2022: 29-32)는 2010년대 대학 내 성폭력 문제를 둘러싼 학생사회의 담론을 분석하면서, 구성원 간 토론으로 인권의 의미를 재구성하기보다는 담당자 대 수혜자로 대별되는 욕구 만족의 정치가 펼쳐지는 양상을 제시한 바 있다. 학내 구성원이 담당기구를 서비스 제공기관으로만 보고 자신의 욕구 만족을 최우선하는 경우 일선에 있는 여성 실무자는 이 권리와 피해의 감정 표현을 다 받아들여 존재로 성별화된 역할을 맡게 되고, 친절한 응대라는 여성성을 수행해야 한다. 수도권 사립대학 담당자 M은 학생이든 학부모이든, 가해자이든 피해자이든 자신의 전문성을 인정하지 않고 미숙한 젊은 여성 취급하며 하대하는 경험이 근무 초반에 많았다고 회고한다.

더구나 사건이 다양한 이해관계자의 갈등으로 첨예화되거나 언론이나 외부의 주목을 받으면, 여성 일선 담당자는 가장 먼저 탓하기 쉽고 책임을 묻기 쉬운 대상으로 지목된다. 다음은 비수도권 국립대학 법학대학원 학생 간 성폭력 사건에 외부 조력자로 참여한 I가 목

격한 센터 담당자의 현실이다.

이 분은 약간 한 30~40대 정도의 여성분 정도로 저는 보기에 이렇게 느껴졌고 그런데 그때 사무실에 있었던 나이 많은 남자들도 있고 그랬었는데 이분이 담당자 분 입장에서는 [언론 보도와 외부 단체들의 항의 방문]그거 자체가 엄청 압박이었겠죠. 저희가 찾아온 것도 압박인데 담당자가 처리 제대로 못해서 뭐 이런 압박도 있었을 것 같고 그러니까 이 분이 막 울면서 왜 한쪽 얘기만 듣고 이렇게 하시냐. (중략) **학교에선 그냥 이 사람이 제대로 처리할 것으로만 요구를 하니깐 이분이 이런 상태가 된 거고. 그 구조적인 모든 게 다 문제적이라는 생각이 들고.** (조력자 I, 694-695)

일선 여성 담당자가 대학 조직 차원의 책임을 추궁받는 것에 더해 센터 방문자가 여성이면 다 피해자, 남성이면 다 가해자로 소문이 나서 구성원들이 방문을 꺼린다는 언급, 남학생들이 센터를 “메갈 센터, 페미 센터(120, 363)”로 부르기도 한다는 언급에도 제도의 성별성이 드러난다. 유사한 맥락에서 면접참여자 M은 소속 대학 구성원들이 담당 기구를 “강성 페미니스트”가 있는 곳, 알 수 없는 베일에 싸인 무섭고 신비로운 곳으로 인식한다고 언급했다. 남학생들이 우스갯소리로 지하에 취조실이 있다는 이야기를 할 정도로 이상한 공간으로 여긴다.

다시 말해, 조직 차원에서 학내 사건 처리가 여성화된 담당 기구의 일로 계도화되어 있었다. 실무자가 비밀유지 규정에 따라 외부로 정보를 공유하지 못한 채 여러 관계자들의 다양한 요구를 만족시키기 위해 동분서주하지만, 그것은 여성의 일로 저평가되고 감추어져 있다. 주변화된 조직이기에 학내 교직원 사회에서도 인정받지 못하고 있었고, 타 부서에서 업무 협조를 이끌어내기 어려운 현실을 여러 실무자들이 공통적으로 지적했다.

이처럼 주로 계약직에 업무 과중과 역할 혼란, 저평가되는 여성의

일이라는 노동 환경 속에서 실무자들은 장기근속하지 못하고 그만두거나 이직하는 경우가 빈번했다. 그로 인해 피해자와 신고인들은 사건을 다루는 데 있어 센터의 업무 처리가 연속성과 일관성이 없다고 느낀다.

사건을 진행하다가 선생님 그만두시고 다른 선생님 바뀌시면서 뭔가 사건이 이상하게 흘러가는 느낌을 지울 수가 없는 거예요. 사건의 연속성, 해결의 연속성도 없고. 사건을 이끌어가는 데 있어서 선생님을 되게 많이 타는 기분이 들었어요. 그리고 무엇보다 노동 환경이 그리 좋지가 않아 가지고 선생님 되게 힘들어하세요. 버거워하세요. 사건을 해결하는 자체를. (조력자 F, 892)

실무자들도 불안정한 근무 환경이 사건을 체계적으로 파악하고 처리하는 역량을 기르는데 방해가 됨을 지적한다. 그리고 사건 처리의 결과나 시사점이 센터를 넘어 학내외로 공유되지 못하는 현실, 다시 말해 인권침해 문제에 대한 지식을 공공의 것, 공유된 지식으로 축적시키지 못함을 고민하고 있다.

2017년 서울대 인권센터 5주년 기념 인권포럼에서는 피해자 보호의 원칙에 따라 대부분의 대학(실태조사 결과에 따라 약 93-97%)이 가지고 있는 비밀보호 및 유지 규정을 어떻게 탄력적으로 활용할지를 논의한 바 있다. 공식 절차인 심의 또는 징계 결과를 공개하는 대학은 거의 없다. 비밀유지는 그 자체가 성폭력·인권침해 해결의 목적이 아니며 공익성과 맥락을 고려해 “재발 방지 등 공공의 이익을 위하여 필요하다고 인정할 경우에는” 사건 공개가 필요하고 가능함에도 불구하고 말이다(김하나, 2017: 77-84). 피해자가 사건을 언론이나 SNS에 공개하는 경우나 학생사회 단위에서 합의를 통해 사건을 공개하고 센터에 신고 또는 이첩하는 경우에도 사건 처리 결과를 공개하지 않는다.

사실 피해자들이 비밀 유지를 원하는 이유는 가해자나 주변인에게



신상과 신고 사실이 알려지면 받게 될 불이익에 대한 두려움이다. 대학의 의사결정 구조와 학계의 비/공식적 인적 네트워크가 교수 중심이기 때문에(유현미, 2024) 학생 피해자의 경우 가해 교수나 주변 학계 구성원들에게 자신의 신고 사실이 알려질 것을 두려워한다. 학생 간 사건에서도 소속 집단에서의 부정적 소문과 평판을 두려워한다. 관련하여 대학원생 사건의 조력자 I는 좁은 세계인 대학(원)에서 피해 신고를 하는 것은 소문이 안 날 수 없는 일이며 그때 구성원들은 “윤리적 갈등 상황에 처하게 된다”고 해석한다. 각자 사건에 대해 어떤 판단을 내리고 어떤 행동을 할지 고민되는 “스트레스 풀”한 상황에 처한다. 이때 비밀보호의 원칙은 스트레스 상황에서 침묵과 회피 반응을 보이는 데 근거가 될 수도 있다. 우리는 아무것도 모르고 비밀을 지켜야 하므로, 피해자가 혼자 센터에 가서 신고하고 결과를 받는 것이 사건 해결이라고 문제를 개인화시키는 것이다.

연관하여 또다른 대학원생 피해 사례의 조력자 여교수 B는 가해자의 징계 사실을 “개인 정보”라며 알리지 않는 것이 결국 가해자를 보호하는 논리이며, 학교의 평판을 중시하는 당국의 이해에 부합하는 논리라고 평가하기도 했다. 일부 보직교수만 징계 정보를 알게 되면서, 교수인 자신 역시 징계 양정 기준이나 결과를 알 수 없었기에 사건을 판단하고 조력하는 데 혼란과 막막함을 겪었다고 말한다. 그리고 일부 보직교수가 피해자에게 사건을 비공식적으로 처리하자고 설득하는 근거로 비밀보호 원칙이 사용됐다고 이야기한다. 피해자에게도 좋을 것이 없으니 비공개 절차로 가자고 회유부터 한다. 이처럼 비밀보호 규정이 형식적으로 적용되면 사건은 은폐되기 쉽다. 물론 실무자들은 주변인들의 지지가 확보되지 않거나 섬세한 조율이 없는 성급한 사건 공개가 피해자에게 지속적으로 피해자 낙인을 강화하는 효과를 낼 수 있다고 우려했다. 또한 성급한 피해 공개가 자신의 피해가 심각한 것이어야만 위로가 될 수 있을 것 같은 공명심에서 나오는 경우, 이후의 전개 과정을 오히려 감당하지 못한다고 걱정하기도 했다.

이처럼 피해자가 자유롭게 발화할 권리와 구성원들이 사건을 공식 사안으로 알고 개입할 권리, 피해자가 안전하게 일상과 신변을 보장 받을 권리가 모두 충족되어야 하는 인권침해 사건의 처리 과정은 매우 까다롭고, 맥락적 지식과 훈련이 필요한 일이다(추지현, 2019). 하지만 제도가 공식화된 이후 절차적 비밀주의만 오히려 강조되면서 실무자와 피해자, 조력자만 이 맥락적 지식의 딜레마를 고민하게 되는 처리 과정의 성별분업과 계토회가 심했다.

#### IV. 사법화되는 절차와 의사결정의 폐쇄성

담당 기구에 인권침해 사건이 접수되면 절차는 신고인과 피신고인 간 합의나 조정, 중재가 이루어지는 비공식적 절차와, 정식 사안조사를 거쳐 심의위원회를 연 후 필요시 징계위원회에 회부하는 공식적 절차로 나뉜다. 성평등센터나 인권센터가 관장하는 영역은 대개 심의위까지이며, 심의위에서 사안에 대한 사실 판단과 그에 따라 필요한 학내 대책을 제시하는 결정문<sup>8)</sup>이 나온다.

학내 제도에서 공식적 절차와 비공식적 절차를 나눈 것은 공식 단계에서의 처분이 가해자 징계를 포함하기 때문이다. 교원과 학생의 징계는 교원소청위원회나 행정소송 또는 민사소송상 불복절차가 가능한 대상이기에 징계 처분이 이루어지면 사건의 당사자로 학교 당국이 포함된다. 그리고 학외 불복절차의 핵심적 판단 기준이 절차적 하자의 문제이기에 절차 규정과 운영, 조사 및 심의 과정에서 징계 대상자의 권리 보장과 객관성이 중요한 문제로 부상한다.

##### 1. 정치의 사법화: 대학의 행정적 방어

2010년대 제도화된 학내 절차는 대학 반성폭력 운동이나 학생사회

---

8) 결정문에는 필요시 가해자에 대한 징계 권고와 가해자 교육 이수, 2차 피해 방지 등을 책임 기관의 장에게 요청하는 사항이 들어간다.

의 인권운동이 지향하는 공동체적 해결의 원칙이 일부 대학에 잔존하고는 있지만, 대부분 행위자에 대한 처분과 피해자 보호를 중심으로 한 2차적 구도로, 개인화된 해결 방식으로 이동했다. 여기에서 인권은 개인적 권리와 안전을 위한 사법적 인식들에 초점을 둔 개념(Ferree & Tripp., 2013: 8)으로 이해되면서 개별 사안을 판단하고 구제하는 성격이 더욱 강화되고 있고, 법률가 중심의 전문성 인정과 절차 참여가 이루어진다.

그런데 이같은 학교 당국의 당사자성 개입, 사법적 인식과 절차로의 공식화 경향은 구성원 모두에게 학내 제도의 지향과 실체가 애매한 것으로 다가가고 있었다.

경험에 가져간다고 하면은 법기구이기 때문에 변호사를 준비해서 가져가고 이 사람들이 자기한테 공격적인 질문을 해도 어쨌든 사법처리를 하는 거니까 라고 생각하면서 그냥 감내하는 것들이 있어요. 근데 인권센터나 이제 성평등, 심위의 쪽으로 들어간다고 하면 여기는 어쨌든 **학교에서 이름을 갖다가 인권을 걸고 있고 성폭력처리센터를 갖다 걸고 있기 때문에 나한테 이런 종류의 감정적 케어는 기본적으로 해주겠지**라는 정도의 기대치가 약간 높아져 있고. (조력자 E, 365)

학내 담당기구는 여전히 상담소의 명칭을 가지고 있거나 인권센터 여도 초기 역할에 대부분 ‘상담’을 표방하고 있기에 피해자들은 기구가 피해자에게 공감하고 경청해 줄 것을 기대하고 방문한다. 하지만 실무자가 상담과 조사를 병행하거나, 상담과 조사 담당자가 분리되어 있다고 하더라도 기관의 역할에 병행되어 있기에 조사를 염두에 둔 객관성과 중립성을 중시하는 태도가 담당자들에게 나타난다. 한 피해자는 센터 상담보다 차라리 경찰 조사 시 경찰의 반응이 더 지지적이고 편했다고 회고한다. 피해자를 위한 기관이라고 센터를 생각했던 자신의 기대가 깨졌다고 말한다. 다른 사건의 피해자는 센터 담당자들이 자신을 귀찮아하고, 자신이 불만을 제기하면 서로 책임

을 떠넘기기 바쁜 모습을 보여 위축되었다고 말한다.

피해자 중 소속 집단 내부의 조력을 받지 못하고 공격이나 비난을 받아서 정서적으로 고립되고 취약한 상태에 있는 경우 이러한 평가들이 자주 나왔다. 그리고 가해자가 피해자의 업무나 교육, 연구 활동을 적극적으로 방해할 때, 제재를 센터에 요청하지만 실질적 규제력이 발휘되지 않을 때 이를 역시 감정적 케어의 부족함으로 느꼈다. 피해자들은 피해자가 겪을 수밖에 없는 감정적 예민함과 부침을 섬세하게 다루는 담당자들의 태도와, 소속 집단 내 2차 피해의 실질적 방지를 가장 원했다. 하지만 전자는 담당자의 업무 과중 및 업무 간 역할 갈등 속에 성취되기 어려운 상황이었고, 후자는 센터와 담당자의 권한을 넘어서는 일이었다.

이러한 맥락 속에 대학 내 비사법적인 기구의 의미는 점차 준(准) 사법적인 것이 된다. 권한과 자원이 부족한 기구는 자신의 정당성을 법적 전문성을 통해 확보하려고 한다. 성평등센터가 인권센터로 전환되면서 조사 및 심의위원 자격에 관한 규정들도 변화했는데, 인권센터 규정은 주로 위원 자격을 변호사, 법학 관련 전공자나 교수로 지정하고 있다.<sup>9)</sup> 다시 말해 사건 처리 구도가 사법화되는 것은 센터의 인적 구성과도 관련되어 있다. 인권센터로의 전환은 인권법과 법학 전공의 실무자나 변호사를 채용하는 경향을 대두시켰으며, 특히 센터장의 경우에는 단일 전공으로는 법학이 가장 다수를 차지하고 있다(김은희 외, 2020: 47-48).

센터 설립·개편에 총장의 의지가 중요하다면, 운영과 방향성에는 센터장의 관점이 영향을 많이 끼친다. 법학 전공 센터장이나 심의위원이 다수일 경우, 절차적 정당성과 피의자의 방어권을 중시하며,

9) 2019년 조사 당시, 서울대 인권센터, 중앙대 인권센터, 연세대 인권센터 규정은 심의위원 인권대책위 구성을 ‘법학 관련 분야 전공’, ‘법학전문대학원 소속 교수’, ‘외부 법조인 또는 외부 법학전공 교수’, ‘변호사의 자격이 있는 사람’으로 주로 규정했다(장다혜·추지현·김석호, 2019: 105-106).

“중립성, 공정성과 딱 규정에 근거한 사건 처리”를 지향하는 경우가 많기에 기존의 대학 내 사건 처리의 관점인 “피해자 중심적인 흐름”이 변화했다고 느끼는 실무자들도 있었다. 피해자들도 유사한 경험을 호소했는데, “증거자료”의 엄밀성이나 양을 중시하며, 규정에 따른 절차 준수를 중시하는 것이 사법 절차보다 넓은 범위의 침해 경험을 다루는 비사법적 구제 기관으로서 대학 기구의 위상과 맞지 않는다고 이야기한다.

법적 자격과 증거, 전문성을 중시하는 제도화는 사실 관료제의 문제다. 대학이 법적 소송이나 분쟁에 대비하는 행정적 방어를 한다는 의미다. 여기에서 대학이나 담당기구는 가해자와 피해자를 중재하는 제3자가 아니라 또 다른 절차의 당사자가 된다. 조사·심의 단계가 징계 절차까지 연동될 수 있으므로, 피신고인의 행정소송에 대비하여 법률적으로 하자가 없는 절차 진행을 중시하게 되고, 신고인과 피신고인의 타 기관 진정에도 대비해야 한다. 예를 들어 실무자나 조사·심의위원을 2차 가해자로 국가인권위원회에 제소하거나 기관 진정을 하는 경우들도 2010년대 발생하고 있었다. 그리하여 학내 기구나 절차의 역할이 인권침해나 사건의 의미를 의사소통적 맥락에서 재형성하기보다는 기존의 법적 판단 기준과 절차를 충족하는 선에서, “관료적인 면이 혹은 이제 딱 법 실무 차원에서 접근한다는 면이 없을 수 없(조력자 E, 365)”는 경향이 커진다.

2000년대 이후 대학 내 인권침해와 피해를 호소할 수 있는 권위 있는 제3자나 기관은 경찰, 검찰, 법원과 국가인권위원회, 국민권익위원회, 여성가족부, 교육부, 고용노동부 등으로 다변화되었다. 이러한 외부 기관의 집행력, 권한은 학내 기구와 비교되지 않게 크다. 그럼에도 학내 제도는 학내 인사처분과 행정처분 및 기타 조치를 가해자에게 가하기 위해서는 피해자, 조력자들이 경유하지 않을 수 없는 경로다. 그래서 교수가 가해자인 사건의 피해자나 조력자들은 담당 기구를 징계위와 법원의 ‘사전 단계’로만 인지하거나 기본적으로 조사기관인 것으로 이해하며 사법화 경향에 큰 불만이 없는 경우도 많

았다.

오히려 문제로 인식된 것은 기구나 절차의 사법화가 피해자를 위한 것이라기보다는 대학 조직을 주로 위한 것으로 다가왔다는 데 있었다. 실무자나 대학 당국이 조직 리스크를 운위하거나 권한이 없다고 말하며 피해자의 요청을 평가절하하고, 자신들을 방어하는 데 급급하다는 평가가 있었다.

[인권센터의 대처가] 적극적인 방식은 아니었던 것 같고 그런 식으로. 늘 소통에 있어서, 항상 이진 기분, 기분의 문제일 수 있어요(웃음). **항상 엄청 소극적이에요 방어적이고.** 피해자가 좀 억울하다고 이야기할 수도 있고 왜 이거 빨리 처리 안 되냐고 따질 수도 있고 그런데, 이게 항상 방어적으로 다가오는 거죠. 우리는 이럴 수밖에 없기 때문에 이렇다, 기다려라. 거기서 항상 우리가 항상 받는 거는 기다렸으면 좋겠다, 우리가 하고 있다, 그런데 이거 때문에 안 되고 있는 거다. 그런 과정에서 이미 속은 타고 있는데, 피해자와 늘 함께 가준다는 의식이 안 되는 것도 있고. (조력자 H, 620)

그래서 일부 피해자와 조력자는 담당 기구가 중재나 합의를 권고하며 공동체적 해결을 내세우느니 변호사 연결이나 검·경찰 조사 안내 같은 법률 지원·조력을 선제적으로 해줄 것을 요구하기도 했다. 학내 제도가 소속 집단과 학계 내 2차 피해를 막는 데까지 권한이 닿지 못하고 있다고 인지하기 때문이다. 피해자와 조력자들은 공적 기관의 판단 결과가 주변인들의 부정적 소문과 평판, 진로에의 불이익을 막을 수 있는 가장 확실한 방법이라고 생각하는 경향이 있었다. 그리하여 가장 확실한 공적 권위라 생각하는 사법 당국의 결정을 통해 침해 사실의 확실성과 가해자 처벌의 정당성을 확보하려는 경향이 증가하고 있다.

결국 공동체적 해결 담론이 등장한 1990년대와 비교해, 시민사회의 정치적 문제와 일상의 갈등을 사법 절차를 통해 해소하고 판단하

려는 정치의 사법화(Hirschl, 2004) 흐름 속에 제도 이용자와 운용자 모두 자유롭지 않았다. 학내 제도 및 절차는 사법적 전문성을 중시하거나 사법 절차를 모방하는 준(準)사법화로 나아가고 있지만, 외부 사법 당국에 비해서는 권위가 부족한 상태다. 피해자 보호를 표방하고는 있지만 실질적으로 2차 피해를 방지할 권한이 없는 상태에서 대학 조직의 행정적 위험을 방어하며 개별 사건을 개인화된 2차 구도로 처리하는 것에 방점이 찍혀 있다. 그래서 대학 ‘내부’에서 사건을 해결한다는 것의 의미가 바깥의 사법 절차와 같지도 다르지도 않은 상태로, 무엇인지 모르겠다는 혼란의 반응이 구성원 모두에게 팽배했다.

## 2. 사법의 정치화: 상위 심급의 밀폐성

학내에서 사건 처리가 공식화될 때, 최종 단계에는 징계 의결이 있다. 대학 내 조사·심의 단계와 징계 단계는 연속되어 있으면서도 판단 주체와 결과 귀속이 분리되어 있다<sup>10)</sup>. 학내 판단의 최종 심급으로서 징계위는 대학과 사립학교의 자율성이 보장되는 절차로 위원 구성과 논의 과정, 결정 근거가 공개되지 않는다. 관계자들이 처음 접하는 일선 기관인 센터의 주변성에 더해, 일선과 상위 판단 심급의 분리, 상위 심급으로 갈수록 운용 방식이 비공개되고 소수의 교수, 법률가 중심으로 결정되는 폐쇄성의 증가가 학내 제도화의 중요한 특징이라고 할 수 있다. 센터 운영과 이용에서 당사자들의 행위 양식이 ‘정치의 사법화’를 닮아간다면, 상위 심급으로 갈수록 선출되지 않고 견제받지 않고 책임지지 않는 기구로서 심의위, 징계위는 일중

10) 보통 조사나 심의는 인권센터나 성평등센터에서 이루어진다. 본부 차원에서 독립적으로 조사위를 꾸리는 경우도 있지만 주로 초기 조사 실무는 센터 담당자가 맡는다. 그에 비해 징계위 구성은 총장 고유 권한으로 보직교수단과의 협의를 통해 구성된다. 학생 징계위는 단대에 별도 상설위원회로 존재하거나 본부 징계위로 통합되는 경우 등 대학별로 상이하다.

의 ‘사법(부)의 정치화’ 효과를 낳는다.

**왜냐면 저는 발언권이 없거든요.** (비수도권 공립대 실무자  
P, 1154)

피해자, 가해자, 목격자 등 관계자를 가장 먼저 만나 상담하고 진술을 듣고 기초 사실관계를 파악하는 실무자들은 조사·심의위원회에서는 위원으로 참여할 수 없다. 그들은 기초 보고서나 정리된 자료를 제공하거나 브리핑을 할 뿐 회의 발언권이나 의결권이 없다.

조사위나 심의위는 대학 내 의사결정 기구로서 구성원들의 직위에 따라 대략 3명 이상 9명 이하, 보통 5-8명 정도로 구성되며, 교원, 직원, 학생의 참여 비율이나 성별 안배, 외부 위원의 참여 여부 등은 대학별로, 성평등센터와 인권센터의 기관 특성이나 사건 특성에 따라 상이하다. 학생이 피해자이면 학생 위원의 참여를 보장하거나 직원이 피해자이면 직원 위원의 참여를 보장하는 방식으로 피해자와 유사한 지위의 구성원 참여를 보장하는 방식으로 운영하는 대학도 있다. 조사/심의위에 학생 참여를 명시한 비율은 전체 대학의 약 절반 정도이며, 직원 참여를 보장하는 경우는 약 80%, 외부 전문가 참여가 명시된 규정은 약 58% 정도다(신상숙 외, 2019: 111). 하지만 조사/심의위의 위원장과 위원의 절반 정도는 기본적으로 전임교수와 보직교수, 그리고 센터장을 당연직으로 해서 구성된다.

학생이나 직원, 외부 전문가가 소수 들어가는 인적 구성에서 학생 위원은 적극적으로 발언하고 행동하는 경우도 있지만, 그런 경우에는 ‘정치적’이라고 의심받거나 다른 학생에게 논의 내용을 누설한다고 여겨지는 경우도 있었다. 학생조직의 대표가 주로 맡는 학생위원은 학생조직 내에서 사안을 공유하거나 의논하는 경우들이 있는데, 학내 절차의 비밀 유지 의무와 충돌한다. 지적 권위의 부족이나 정보 비대칭으로 교수 위원들에게 “주눅이 드는” 경우도 있다. 그래서 학생 위원은 대표성은 있지만 전문성은 없다고 여겨지며 교수 중심의



조사/심의위 운영에 큰 영향력을 행사하지 못하고 있었다.

그런데 교수 중심의 조사/심의위 운영은 교수들에게도 부담이 되고 있었다. 실무자들은 조사/심의위원을 구성하기가 학내 교수사회의 친소 관계나 기피 제척 조항 때문에 어려우며, 그나마 사안에 이해가 있는 사람들을 중심으로 조사/심의위를 꾸리려 하다 보면, 한정된 몇 명의 교수로 인력 풀이 제한된다고 이야기한다. 위원 업무가 교수 업무 평가에 거의 산입되지 않고 회의 참석 수당도 적기 때문에, 소수 교수들이 봉사의 차원에서 위원 업무를 계속 보며 부담을 느끼는 경우가 많다.

앞서 실무자들의 ‘검직’ 배치가 담당 기구의 대학 조직 내 주변성을 낳는다고 설명했다. 다른 한편으로 센터장의 ‘검직’ 배치는 센터가 학내 교수사회의 이해나 친소 관계에 영향을 받을 수밖에 없게 구조화한다. 학내 센터장은 보통 부교수 이상의 전임교원으로 총장이 임명하며, 다른 보직과 겸임하는 경우도 있다. 면접참여자 G는 재단 권력이 강하거나 비리 문제가 있는 사립대학에서 센터장이 보직이자 검직이면 재단 이사진이나 교수사회의 이해관계에서 벗어나 독립된 목소리나 판단을 낼 수 없어 학생들과 “인권센터 자체가 대립하는 대상이 되는(1117)” 상황도 있다고 언급했다. 실무자들도 센터장과 조사/심의위원장이 교수 보직이자 검직인 경우, 2년에 한 번 혹은 더 자주 장이 교체되기에 센터의 방향성이 일관성 있게 유지되지 않는다고 평가한다.

징계위의 경우, 일부 교수 중심의 운영과 사법화 경향은 더욱 심화된다. 대학의 징계위 구성은 국립, 사립 여부에 따라 관할하는 법률이 「교육공무원법」과 「사립학교법」으로 나뉘며 「교육공무원징계령」과 「사립학교법 시행령」, 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」, 「사립학교 교원 징계규칙」 등 시행령과 징계령, 시행규칙, 징계 규칙, 예규 등 하위 법령으로 세분화되어 있다. 하지만 해당 징계위원의 자격 중 “법관, 검사 또는 변호사로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람”과 “대학에서 법학, 행정학 또는 교육학을 담당하는 조교수 이상으로 재

직 중인 사람”을 포함하는 규정<sup>11)</sup>이 사립학교와 국립대 모두에 공통되며, 해당 대학의 부총장급 교원과 학교법인 이사가 보통 당연직 위원장으로 임명된다. 외부 위원의 경우에는 교육공무원 재직 경력이 20년 이상 된 자나 교육 행정 전문가, 법조인 중심으로 위촉된다. 이러한 규정들은 징계위가 교수와 법률가의 지적 권위와 전문성을 중심으로 운영되는 거버넌스 체제임을 시사한다.

징계위는 조사/심의위 결정문의 사실판단과 징계 권고 수준을 참고해 논의를 진행하고 징계를 의결한다. 징계 권고의 양태는 대학마다 상이한데, 중징계와 경징계의 두 단계로만 나눠 권고하는 경우도 있고, 징계의 하한선- 예를 들어 ‘중징계(정직3월) 이상을 요청한다.’-을 정해 권고하는 경우도 있다. 이때 징계 권고의 하한선이 곧 징계 의결의 최대선이 되는 경향을 피해자와 목격자, 실무자 가릴 것 없이 언급한다.

중징계를 요함인데 거기다 단서, 이게 중징계라 함은 그 이상의 어떤 것들을 의미한다, 이렇게 올린 건데 **결국엔 그 데드라인의 그 선에서 하고**(O: 제일 낮은 걸로) 네. 근데 그게 또 결과까지 나오는 데 굉장히 오래 걸리고 또 그게 결과가 나온 거에 대해서 가해자는 인정하지 않잖아요. 그래서 또 소청위까지 가게 되고 하니까 너무 조심스럽게. 교원 건은. 너무너무 조심스럽게 학교에 몸 사리고 하는 거를 봤어요. (실무자 M과 O, 774)

징계위에서 더욱 학교 조직의 행정적 방어 차원에서 법적 소송을 염두에 두며 “조심스럽게” 의결하는 관행을 지적한다. 게다가 징계위는 사안과 시기에 따라 새롭게 구성되기 때문에 인적 구성에 따라 의결 관행이 달라지는 경향도 실무자들은 지적했다. “그 해에 좀 더 엄격하거나 인지가 많은 분들이 오면 [의결 관행이] 괜찮고(772)”

11) 사립학교법 제62조(교원징계위원회의 설치 및 구성 등), 교육공무원 징계령 제2조(징계위원회의 종류 및 관할), 제4조(구성).

아니면 실무자도 이해할 수 없는 방식으로 징계 수위가 경감되거나 따로 재조사를 하거나 심의를 하는 경우도 발생한다.

진학 전 직장에서 상사에게 겪은 성희롱 피해를 신고한 경험이 있는 대학원생 면접참여자 I는 회사와 대학 내 절차의 차이를 “징계회의가 열려봤자 그게 본업인 사람들이 없잖아요”라고 요약했다. 회사는 부서마다 업무 분장과 책임의 라인이 명확하고 성폭력·인권침해 문제를 인사팀이나 감사팀에서 전담하고 있다. 이에 비해 대학 징계위는 가변적으로 구성된 위원들로 의결이 이루어지며, 의결 결과에 책임을 지는 구조가 없다. 그래서 “대학이 가지고 있는 자율성”이라고 말하는 게 사건 처리의 체계성을 오히려 탈각시킨다고 평가한다. 대학 조직의 무책임성을 증가시키는 방향으로 의사결정 구조가 만들어져 있음을 지적하는 것이다.

다음으로, 징계 기준의 명확성 부족도 징계 의결 관행의 비체계성과 사법화에 기여하는 것으로 지적된다.

이 징계의 기준이 명확하지 않다는 것도 되게 문제인 거 같아요. 대학마다. 저희가 알 수가 없거든요. 그냥 전화해서 이런 유사한 사례가 있나요? 얼마를 주셨어요? 어떻게 주셨어요? 그냥 이렇게 다 물어보는 거예요. **징계의 기준이 명확하지 않다 보니까 되게 징계위원들도 혼란스러워하고요. 어떻게 해야 될지를 몰라요. 변호사가 들어오니까 너무 법대로 막.** 문제는 그건 거 같아요. (비수도권 사립대 실무자 Q, 1169)

징계 양정 규칙이 있기는 하지만, 세부적 시행 지침이나 운영 관행은 대학별로 상이하며, 논의 과정이나 쟁점 사항, 결정 근거가 공개되지 않다 보니 징계위원들 역시 혼란을 느끼며 결정을 어려워하며 변호사나 법학 전공 교수들의 의견에 의지하는 경향을 면접참여자들은 지적했다. 여기에서 징계의 판단 기준은 (징계 대상자가 제기하는) 불복 소송에서의 대학의 승소 가능성과 형사법적 논리로 기울어진다.

이러한 경향들 때문에 여러 면접참여자들은 가변적으로 구성되어 비공개되며, 이전 징계위와의 연결성도 없는 징계위의 전문성과 판단 기준이 과연 무엇인가라는 의문을 던지고 있었다. 예를 들어 조력자 D는 소속 대학 인권센터의 운영은 변호사나 전문위원으로 구성되어 조사나 판단에 있어 차라리 조사기관으로서 객관성이나 법적 전문성이라도 확보하고 있는 것 같다고 말했다. 하지만 교수 중심으로 운영되는 심의위나 징계위로 넘어가면 “갑자기 전문성은 다 사라지고 어떤 공동체의 어른들? 공동체 내에서 권위를 가진 어른으로서 공동체적인 판단을” 한다고 평가한다. 그래서 담당 기구의 권고와 징계위의 판단이 맞물려 돌아가지 않는다고 지적한다. 여기에서 공동체적 판단이란 의사소통적 합리성, 혹은 법리보다 엄격한 윤리적 판단을 지시하는 것이 아니다. 대학의 조직 보위 논리를 뜻한다. 그래서 기구 실무자들의 노력과 의지, 능력에 비해 센터의 “포지션이” 실제 징계에 끼치는 영향력이 애매하다는 평가가 이어지고 있다.

지금까지의 설명을 발전시킨다면, 징계위는 대학 거버넌스에서 구성원들을 관할하는 제재력을 행사하는 일종의 ‘사법부’ 역할을 한다고 볼 수 있다. 그런데 이 사법부는 구성원들에 의해 선출되지 않았고(unelected), 비공개 규정으로 인해 견제받지 않으며(unchecked), 징계 처분에 대한 설명의무가 없기에 책임지지(unaccountable) 않는 권력이라고 볼 수 있다. 일반 사회의 사법부는 판결문을 통해 설명책임을 부분적으로나 수행하고 있으며, 삼권분립의 견제 장치가 제도화되어 있다. 학내 심의위에서는 결정문이 피해자에게 통지되지만, 징계위는 설명의무가 없고 징계 결과의 영향력에 대해 책임지지 않는다. 이 지점에서 무책임성의 정도는 일반 사회의 사법부보다도 높다. 2010년대 대학 거버넌스 구조에서 징계위 절차의 당사자는 사실 피해자와 가해자가 아니라 형사재판과 유사하게 대학 당국과 피신고인(가해자)으로 상정되는데, 징계위의 폐쇄성은 대학 당국의 당사자성을 비가시화한다.

앞서 센터 운영과 이용에 연루된 이들의 행위 양식이 법대로 하자

는 식의 ‘정치의 사법화’ 현상과 맞닿아 있다고 설명했다. 그런데 정치의 사법화는 ‘사법(부)의 정치화’와 동전의 양면이다(오승용, 2009: 285-286). 징계위라는 최종 심급으로 갈수록 사건 결과가 “대학 내 역동”에 좌우된다는 다음과 같은 언급은 바로 이 사법부의 정치화 측면을 간파한다.

[징계대상자로] 올라간 사람의 이 사람의 권력이 또 어떤 느낌이나에 따라 [징계 결과가] 달라지는 거죠. (문: 이걸 [징계 위] 사람 구성원이 바뀌어서 그런가요?) 구성원 바뀐 것도 있기도 하고 또 여러 다른 것들이 대학 내 역동들이 작용을 하는 것 같아요. 그래서 오히려 갈수록 더 엄해지는 게 사실인데 그렇게 되는 것들이 조금 이해가 잘 안 갈 때가 있죠. (실무자 O, 772)

징계위의 자의성에 기반한 ‘정치화’는 결국 징계의 일관성을 탈각 시키기에 제도 신뢰를 저하한다. 징계 대상자 혹은 가해자도 징계위 결정에 불만이 비등한 이유이며, 소청위와 소송 등 외부의 구제/판단 절차를 이용하게 되는 맥락 중 하나이다. 결국 상위 심급으로 갈수록 학내 절차는 이것이 “왜 내부에 있어야 되느냐에 대한 이해”를 상실하고 있었다.

이러한 상황에서 실무자는 최종 결정을 내리는 건 징계위원들인데, 그 결과에 대한 불만과 민원의 피드백을 받는 것은 자신들이었다고 이야기하며 조직 차원에서 보호받지 못하는 현실을 말한다. 일선 실무자들은 “저희가 징계를 내린 것만양” 학내 구성원들의 불만 가득한 반응에 맨몸으로 노출되고 있었다. 상위 심급으로 갈수록 누적되는 폐쇄성과 비일관성은 일선 기관의 구조적 주변성과 만나 학내 제도가 실질적으로 작동하지 못하게 하고 있다.

## V. 결론

이 글은 인권침해 문제에 대응하는 제도의 한계를 제도가 위치한 조직 관행에서 찾고자 했다. 대학은 여타 조직에 비해 구성원 간 토론이 활발하고 집단적 행위성이 창발하는 공간임을 고려했을 때, 학내 제도화가 운동의 요구나 의제화의 쟁점을 어떻게 소화하고 있는지를 점검하는 것은 중요하다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 대학 내 인권침해는 성적 괴롭힘과 학계 괴롭힘의 특성을 띠는 사안을 중심으로 제기되면서, 학내 젠더 불평등과 지위 차별을 문제시하는 방향으로 의제화되었다. 대학 반성폭력 운동과 대학원생 인권운동, 노동조합의 활동, 외부 국가 기구의 정책화 흐름이 결합하여 기구와 관련 규정, 절차가 정비되었다. 의제화와 제도화 모두 성폭력·성차별 이슈가 먼저 부상한 후 나머지 인권 이슈와 통합, 확대되는 방향으로 이루어졌음을 알 수 있다. 그런데 제도가 공식화됐지만 적극적으로 활용되지 않는 형식과 실질의 괴리(decoupling) 현상을 관찰할 수 있었다. 담당기구는 학내 소규모 하부조직으로 구조적 영세성을 띠고 운영되고 있었고, 실무자들은 주로 비정규직 여성으로 업무 과중과 역할 갈등을 안고 일하고 있었다. 상담과 조사 업무를 병행하며 다양한 구성원들의 요구와 이해관계를 만족시켜야 하는 상황에서 실무적 부담이 주로 여성에게, 여성의 일로 전가되고 있다.

이런 상황에서 담당기구는 학내에서 다른 조직이나 구성원과 분리되어 고립된 형태로 존재하는 편이고, 인권침해 문제를 해결하는 노하우와 고민을 공적으로 축적하고 공유할 수 있는 장이 조직의 행정적 위험 방어 때문에 봉쇄되는 경향이 있다. 권한과 자원이 부족한 조건에서 내외부의 민원과 소송에 대비하기 위해 점차 사법적 절차, 기준을 차용하는 사법화 흐름이 짙어지면서 법으로 모두 포괄할 수 없는 공동체의 윤리적 절차 및 해결이란 쟁점이 점차 의미를 상실하고 있다. 또한 상위 심급으로 갈수록 소수의 교수와 법률가 중심으로

최종 의사결정을 내리는 절차적 폐쇄성이 증가하면서 제도 신뢰를 담보하기 어려운 구조가 형성되었다.

젠더 권력과 지위 권력관계를 문제시하고, 이를 변화시켜야 해결되는 사안을 학내의 젠더 권력과 지위 권력의 기존 배치 아래에서 운용하는 역설적 형국이라고 평가할 수 있겠다. 그렇기에 학내 제도화를 실질화하는 것은 관련 규정을 제·개정하고 기구 지원을 늘리는 것뿐 아니라 그것의 성별화되고 비대칭적인 배치를 변화시키는 방안을 고민하고, 조직 내 거버넌스 자체를 민주적으로 재구성하는 문제와 연동된다.

보다 구체적으로 사안 처리 절차에서 실무와 판단 심급의 분리를 재조정하고, (여성) 실무자의 주변화 실태를 문제로 인식하고, 이들의 목소리와 의견이 학내에서 실질적 의미를 가질 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 선행연구들은 주로 실무자의 근무환경 개선이나 지위 안정화를 대책으로 제시하고 있지만, 이 연구는 보다 근본적 대책은 이들의 경험과 지식, 고민을 대학공동체의 ‘공유된 자산(common)’으로 발전시키는 장을 만드는 것에 있다고 주장하고자 한다.

이를 위해서는 비밀보호와 피해자 보호 규정에 한정되지 않는 공적 숙의의 장 형성과 문제해결 역량 증진이 인권 제도와 담당기구의 핵심 목표로 기입될 필요가 있다. 현행처럼 사안을 사후 처리하는 기능 중심의 기관 목표나 운영이 과연 적합하고 실현 가능한지, 오히려 과감히 이를 외부화시키거나 대학 법무팀이나 감사팀의 역할로 이관하고, 구성원들의 자율적 문제해결 역량을 기르는 공공 담론과 자치활동의 촉진자 역할로서의 기능 설계가 요구되는 시점은 아닌지 등의 논의가 본격적으로 필요하다고 본다. 학내 자치조직이나 모임, 인권 관련 자치활동을 지원하고 연결하는 역할을 센터가 중요하게 담당함으로써 사안에 대한 대처 역량뿐 아니라 책임 역시 내부에서 더 많은 구성원이 함께 나누는 것이 중요하다.

결국 핵심은 내부 구성원의 지혜를 기르고, 책임을 공평하고 (징계 결과에만 귀속되지 않는 방식으로) 다양하게, 그리고 투명하게 나누

는 시스템의 설계일 것이다. 이러한 관점에서 현행 징계위 의결 관행이나 운영 방식이 민주적이지도 효과적이지도 않음을 인정하고, 대학 차원에서 최종 결정을 일관성 있게 내릴 수 있는 의사결정 구조를 새로 만들고, 학내 조치의 근거나 쟁점을 정리하여 공유하는 책무성을 학칙과 고등교육 관련 기본법의 주요 의무사항 및 권고 조항으로 기입하는 것을 제안한다. 가해자 징계와 피해자 보호에만 한정되지 않는 민주적 참여와 공적 가치에 기반한 제도적 관행의 형성이 필요하다.

이 연구는 분석 자료의 제약으로 2010년대 국면화된 경험을 중심으로 내용을 전개했기에 코로나19와 학령인구 급감 등 급변한 대학 환경 속에서 2020년대의 상황과 제도화 이슈는 담지 못했다. 2020년대 들어 인하대 강간살인 사건을 비롯해 단톡방 성희롱, 불법촬영, AI가 가져온 딥페이크 사태처럼 디지털 성폭력과 괴롭힘 등 심각한 인권 및 성적 자기결정권 침해가 연속적으로 대학에서 발생하고 있다. 이로 인해 대학 내 인권 제도가 어떻게 변화했는지의 문제를 추후 연구 과제로 남긴다. 또한 「고등교육법」 개정(21.3.23.공포, 22.3.24. 시행)으로 대학 내 인권센터 설치가 의무화된 이후 제도화 변화가 어떠한지도 추후 다루어져야 할 것이다. 권력형 성폭력, 위계 폭력에 대한 문제제기를 중심으로 한 사례에 집중한 본 연구 내용을 하나의 역사적 참조점으로 맥락화하며 현재에도 역동하는 학내 인권 문제를 고민하는 작업이 계속되었으면 한다.

(논문접수일: 2024. 11. 15, 논문심사일: 2024. 12. 06, 게재확정일: 2024. 12. 19)



## 참고문헌

- 구슬아. 2024. 『연구자가 세상에 말을 건네는 방법 대학원생·연구자의 글쓰기와 조직 운동』 서울: 연두.
- 김보명. 2008. “1990년대 대학 반성폭력 운동의 여성주의 정치학”. 『페미니즘연구』 8(1): 191-217.
- 김소영·구본경·전준하·이동준·최혜원·정은경. 2018. 『대학원생 권리강화 방안 연구』. 교육부.
- 김원정. 2020. “‘위력’의 구조 진단하기: 성별화된 노동, 성별화된 조직”, 「직장 내 성희롱 근절을 위한 성찰과 전망」 학술포럼 자료집, 한국여성학회(2020.9.24.).
- 김은희 외. 2020. 『대학 인권센터 운영 실태 및 개선 방안연구』. 국가인권위원회.
- 김하나. 2017. “대학 공동체 내 사건처리 과정에서의 ‘비밀유지’의 탄력적 원칙과 공익성: 중앙대학교 사례를 중심으로”. 『대학, 인권을 만나다-서울대 인권센터 5주년 기념 인권포럼 시리즈 자료집』, 77-84.
- 노정민. 2018. “대학 성평등기구 설치 및 운영현황 설문결과”. 2018년 5월 교육부 성희롱·성폭력근절대책 자문위원회 간담회 자료. 한국대학성평등상담소협의회.
- 박정미. 2002. “성폭력과 여성의 시민권: ‘운동사회 성폭력 뿌리뽑기 100인위원회’ 사례분석”. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 백승민. 2019. “한국 대학 내 인권교육에 대한 탐색적 연구: 인권센터를 중심으로”. 『시민사회와 NGO』 18(1): 279-313.
- 서울대학교 인권센터. 2012. 『서울대 인권실태 조사 보고서: 대학원생, 학부생, 교수, 직원』.
- 서울대학교 인권센터. 2018. 「대학공동체 내 괴롭힘: 원인, 효과, 과제」. 국제학술회의 자료집.
- 서울대조교성희롱사건공동대책위원회. 2001. 『서울대 조교 성희롱 사건 백서』.
- 신상숙. 2007. “한국 반(反)성폭력운동의 제도화와 자율성에 관한 연구”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 신상숙·김수아·양현아·최은영·노정민·박선영·정지원. 2019. 『대학 성희롱·

- 성폭력 실태조사 피해자의 일상회복을 위한 구체조치를 중심으로.  
국가인권위원회.
- 엄혜진. 2009. “운동사회 성폭력 의제화의 의의와 쟁점.” 『페미니즘 연구』 9(1): 31-78.
- 오승용. 2009. “민주화 이후 정치의 사법화에 관한 연구”. 『기억과 전망』 20호: 282-314.
- 위릿, 재정. 2019. 『대학에서 싸우는 여자들』. 미간행 독립출판물.
- 유현미. 2018. “성차별적 위계구조의 담장넘기”. 『경제와 사회』 120호: 90-131.
- 유현미. 2022. “청년 여성들의 성평등 실천, 그 가능성과 한계: 대학 미투 운동 분석을 중심으로”. 『공공사회연구』 12(4): 5-47.
- 유현미. 2024. “좁은 세계에서 살아남기: 대학 내 성폭력의 기회구조와 젠더화된 조직”, 『아시아여성연구』 63(1): 79-126.
- 윤자형. 2014. “1990-2000년대 한국 고등교육개혁과 대학문화의 변동”. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미정·윤덕경·정지연·김정혜·정수연·박종석. 2018. 『대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도개선방안』. 한국여성정책연구원.
- 이호룡, 정근식 편 민주화운동기념사업회. 2013. 『학생운동의 시대』. 서울: 선인.
- 장다혜·조성현·나진녀. 2017. 『공동체 규범 및 분쟁해결절차와 회복적 사법의 실현방안: 직장 괴롭힘을 중심으로』. 한국형사정책연구원.
- 장다혜·추지현·김석호. 2019. 『대학 내 폭력 및 인권침해 실태와 개선방안에 대한 연구』. 한국형사정책연구원.
- 전희경. 2008. 『오빠는 필요없다: 진보의 가부장제에 도전한 여자들 이야기』. 서울: 이매진.
- 전희경. 2017. ““100인위”가 한 것과 하지 않은 것”. 『한국여성민우회 성폭력상담소 주최 토론회 2017 공동체 내 성폭력을 직면하고 다시 사는 법: ‘2차 가해’와 ‘피해자 중심주의’ 자료집』: 18-46.
- 정희진·권김현영·루인·한채운. 2019. 『미투의 정치학』. 서울:교양인
- 조혁진·박치현·박해남. 2019. 『한국 대학 고용구조의 포용적 재구성 모색』. 한국노동연구원.
- 진태원. 2017. 『을의 민주주의: 새로운 혁명을 위하여』. 서울: 그린비.

- 추지현. 2019. “‘피해자 중심주의’와 ‘피해자 보호’ 사이”. 한국젠더법학회·한국여성정책연구원 춘계공동학술대회 <미투 이후, 형사사법 패러다임의 변화> 자료집.
- 홍성수. 2011. “대학 내 반성폭력정책의 과제와 전망: ‘작은 것들의 정치’를 중심으로”. 『성평등연구』 15집: 29-53.
- 홍성수. 2019. “대학 인권센터의 의의와 과제”. 『법과 사회』 60호: 197-230.
- Puwar, N. 2004[2017]. 『공간침입자: 중심을 교란하는 낯선 신체들』. 김미덕 역. 서울: 현실문화.
- Acker, J. 2006. “Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations.” *Gender & society* 20(4): 441-464.
- Best, J. 2013. *Social problems(2nd ed.)*. New York: W.W. Norton & Co.
- Ferree, M. M., & Tripp, A. M. 2013. *Gender, Violence, and Human Security: Critical Feminist Perspectives*. New York University Press.
- Fitzgerald, L. F., Weitzman, L. M., Gold, Y., & Ormerod, M. 1988. “Academic Harassment: Sex and Denial in Scholarly Garb.” *Psychology of Women Quarterly* 12(3): 329-340.
- Hirschl, R. 2004. “‘Juristocracy’ - Political, not Juridical.” *The good society: PEGS(Organization)* 13(3): 6-11.
- Leathwood, Carole & Read B. 2009. *Gender and the Changing Face of Higher Education*, Open University Press-McGraw-Hill Education.
- Mackinnon, Catherine A. 1979. *Sexual harassment of working women: A case of Sex Discrimination*. Yale Univ. press.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. 1977. “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony.” *The American journal of sociology* 83(2): 340-363.
- Twale, D. J., & De Luca, B. M. 2008. *Faculty incivility: The rise of the academic bully culture and what to do about it*(Vol. 128). John Wiley & Sons.
- 湯川やよい. 2014. アカデミック・ハラスメントの社会学: 学生の問題経験と「領域交差」実践: Häbesutosha.

<Abstract>

**The limits of institutionalizing human rights on campus in the 2010s, focusing on the issue of sexual harassment and human rights violations**

Yoo, Hyun Mi\*

This study analyzes the actual institutionalization of human rights issue in Korean universities, focusing on the issue of sexual harassment and human rights violations in universities that became public in the 2010s. To do so, this study combines literature review and in-depth interview data to explain the process of agendizing and institutionalizing human rights violations in universities. Human rights violations in universities have been agendized in the direction of addressing gender inequality and status discrimination on campus, focusing on sexual harassment and academic harassment. With the establishment of a ‘counseling center’ and a ‘human rights center’ and related procedures, the issue of sexual harassment and gender discrimination has been integrated with other human rights issues. However, the on-campus system operated as a small sub-organization of the university, with structural weaknesses and practitioners facing work overload and role conflicts. The practical burden of counseling and researching while satisfying the needs of members falls primarily on women and their work. In addition, the organization tends to exist in an isolated manner on campus, closing off a space for sharing problem-solving know-how. Then, the ethical resolution of issues in a

---

\* Changwon National University

community has become less and less meaningful, as judicial procedures are borrowed to prepare for complaints and lawsuits. Finally, we saw an increasing procedural closure, with professors and lawyers making the final decisions, creating a structure that was not conducive to institutional trust and democracy. In conclusion, I argue that the actualization of institutions is tied to how to change the gendered and asymmetrical arrangement of institutional operations, raising the need for democratic governance.

Keywords: sexual harassment, academic harassment, human rights violation, institutionalization, decoupling